

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



L'exercice 2024 s'inscrit dans un contexte budgétaire particulièrement contraint qui compromet à moyen terme la vitalité de notre établissement. Néanmoins, les données présentées dans ce Rapport Social Unique attestent de notre détermination à tenter de maintenir une politique de ressources humaines équilibrée, tout en préservant les équilibres fondamentaux de notre établissement.

Soutenir la croissance et le dynamisme

L'évolution de nos effectifs BIATSS et enseignants-chercheurs s'établit à +12,9% sur la période 2019-2024 avec la volonté de maintenir le nombre de concours d'enseignants-chercheurs et BIATSS. Cette progression constitue un indicateur tangible de notre volonté de renforcer notre capacité d'action et d'accompagner le développement de nos missions académiques et administratives et de continuer à développer des projets structurants pour l'université

Préserver l'équilibre et la stabilité

Dans un contexte marqué par l'augmentation des financements par appel à projet, L'université a réussi à maintenir un équilibre vertueux entre agents titulaires et contractuels grâce à une politique volontariste : organisation de campagnes de concours ambitieuses, activation de la mobilité des fonctionnaires et campagne de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. S'agissant de la sécurisation des parcours professionnels, le maintien d'un niveau élevé de contrats à durée indéterminée en 2024 résulte directement de la politique de CDIisation par anticipation déployée à UniCA. Cette démarche proactive traduit notre engagement en faveur de la stabilité professionnelle de nos agents

Promouvoir l'égalité professionnelle

L'année 2024 est également marquée par une évolution positive des équilibres professionnels et salariaux entre les femmes et les hommes. Cette progression témoigne de l'efficacité des actions déjà engagées à travers notre plan égalité professionnelle. Nous continuons à œuvrer avec détermination pour faire vivre une égalité professionnelle réelle, fondée sur la reconnaissance des compétences, la transparence des parcours et la lutte contre les discriminations.

Valoriser les filières professionnelles

L'établissement poursuit résolument sa politique de repyramidage des chaînes métiers BIATSS, applicable tant aux agents titulaires qu'aux contractuels. Cette restructuration se matérialise par des réhaussments de postes et par une réduction progressive de la proportion d'agents de catégorie C, au bénéfice des catégories B et A. Cette recomposition vise à reconnaître l'expertise métier et à renforcer l'attractivité de nos métiers.

Investir dans les compétences et le bien-être

L'augmentation significative du nombre de jours de formation dispensés démontre notre volonté de proposer une politique de développement des compétences dynamique, adaptée aux attentes de nos agents et aux évolutions de nos métiers. Parallèlement, l'année 2024 est marquée par une hausse importante du financement de l'action sociale, réaffirmant notre attention au bien-être et à la qualité de vie au travail de l'ensemble de nos personnels

Ces éléments sont le fruit d'un engagement collectif et d'une vision partagée. Ils nous encouragent à poursuivre nos efforts pour faire de notre établissement un lieu d'excellence professionnelle et d'épanouissement personnel.

Le président
d'Université Côte d'Azur,

Jeanick Brisswatter

La vice-présidente
Politique Sociale et Égalité, Diversité

Véronique Van de Bor

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 UniCA. 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 rémunéré. 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 :



SOMMAIRE

1. EFFECTIFS

Introduction - Historique des plafonds d'emplois Université Côte d'Azur

1.1 Répartition & Démographie

- 1.1.1 Répartition Générale en Effectif Physique
- 1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2024
- 1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2024, suite par statut
- 1.1.3 Âges moyen et médian au 31-12-2024
- 1.1.4 Évolution des effectifs physiques par population entre 2020 et 2024 (au 31 décembre)
- 1.1.5 Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie de la fonction publique

1.2 Statut

- 1.2.1 Répartition Générale des Effectifs
- 1.2.2 Titulaires
 - 1.2.2.1 Titulaires Enseignants
 - 1.2.2.2 Titulaires BIATSS
- 1.2.3 Agents contractuels à Université Côte d'Azur au 31-12-2024
 - 1.2.3.1 Contractuels enseignants
 - 1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS contractuels au 31-12-2024 par type de budget et type de besoins
 - 1.2.3.3 Départs définitifs d'agents CONTRACTUELS en 2023
- 1.2.4 Focus CDI 2024
- 1.2.5 Focus CDD
- 1.2.6 Contractuels étudiants
- 1.2.7 Apprentis
- 1.2.7 Apprentis (suite)
- 1.2.8 Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2024-2025 par composante d'affectation
- 1.2.8 Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2024-2025 par composante d'affectation (suite)
- 1.2.9 Focus BIATSS contractuels sur contrats de recherche
- 1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (Synthèse)

1.3 Cartographie & localisation des agents

- 1.3.1 Effectifs par type de structure – 2024 UniCA
 - 1.3.1.1 Effectifs des Services Centraux d'Université Côte d'Azur 2024
 - 1.3.1.2 Effectifs des services communs d'Université Côte d'Azur 2024
 - 1.3.1.3 Effectifs par Composantes Université Côte d'Azur 2024
 - 1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires Université Côte d'Azur 2024
- 1.3.2 Effectifs par département disciplinaire 2024
- 1.3.3 Effectifs par campus 2024

1.4 Taux de féminisation à Université Côte d'Azur en 2024

2. RECRUTEMENT

2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année 2024

- 2.1.1.1 Bilan concours enseignants-chercheurs Université Côte d'Azur 2024
- 2.1.2.1 & 2 BIATSS – Bilan concours ITRF Université Côte d'Azur 2024 avec BOE

2.3 Détachements entrants et mutations Université Côte d'Azur 2024

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d'Azur 2024

- 2.4.1 Agents contractuels enseignants 2024
 - 2.4.1.1 Recrutements contractuels hors hospitaliers
 - 2.4.1.2 Recrutements contractuels agents hospitaliers
- 2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2024
 - 2.4.2.1 Répartition des mouvements entrants par catégorie et genre
 - 2.4.2.2 Répartition des mouvements entrants par article de recrutement
 - 2.4.2.3 Départs définitifs des agents contractuels 2024
 - 2.4.2.4 Départs définitifs des agents BIATSS contractuels 2024

3. PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Promotions enseignants Université Côte d'Azur 2024

3.1.1 Avancements des enseignants-chercheurs

3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2024

3.2.1 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

3.2.2 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par corps

3.2.3 Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade

3.2.4 Répartition des agents AENES promouvables et promus par corps

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

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

3.5 Mobilités externes titulaires

3.5.1 Détachements sortants Université Côte d'Azur 2024

3.5.2 & 3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2024

4. FORMATION

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2024

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2024 – Université Côte d'Azur

5. RÉMUNÉRATIONS

5.0. Rémunérations «Net à Payer annuel avant PAS» ventilés par sexe (Déciles) 2023

Rappel de quelques notions

5.0. Rémunérations 2024

- 5.0.02 Nombre de mois de personnes physiques payées en 2024
- 5.0.9 Égalité Femmes - Hommes

5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2024 à Université Côte d'Azur

- 5.1.1 Rémunération nette (avant PAS) mensuelle moyenne Enseignants par genre et corps
- 5.1.2 Rémunérations nettes avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2024

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2024 à Université Côte d'Azur

- 5.2.1 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS par catégorie FP et par genre
- 5.2.2 Rémunérations moyennes NAP avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2024

5.3 Bénéficiaires GIPA 2024, par type population et Corps

5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2024

- 5.4.1 Indemnisation CET 2024

5.5 RÉMUNÉRATIONS

- 5.5.2 Primes brutes versées aux enseignants chercheurs et enseignants en 2024 à Université Côte d'Azur
- 5.5.3 Primes versées aux BIATSS en 2024 à Université Côte d'Azur

5.6 Masse salariale globale Université Côte d'Azur 2024

- 5.6.0 Évolution de la masse salariale par type de budget 2020-2024
- 5.6.1 Évolution de la masse salariale 2023-2024
- 5.6.2 Masse Salariale par population et statut
- 5.6.2 Masse Salariale par population et statut (suite)
- 5.6.3 Masse salariale par genre

5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées en 2024 à Université Côte d'Azur

6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail à Université Côte d'Azur en 2024

6.2 La santé au travail : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

6.2.1 Missions du SUMPPS

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels 2024

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

6.3.2.1 Les moyens

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2024

6.4 La Cellule Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS)

6.4.1 Le bilan 2024

6.5 Les Risques Psycho-sociaux

6.5.1 Indicateurs RPS 2024

7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents BIATSS en télétravail

7.2 Temps de travail au 31-12-2024 Université Côte d'Azur

- 7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail Université Côte d'Azur 2024
- 7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail à Université Côte d'Azur en 2024
- 7.2.3 Répartition par Catégorie, genre & tranche d'âge
- 7.2.3 Répartition par Catégorie, genre & tranche d'âge (suite)
- 7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2023 et le 31-12-2024
 - 7.2.4.1 & 2 Nombre d'agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP)
- 7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2023 et le 31-12-2024
 - 7.2.4.2 Nombre d'agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP) par tranche d'âge

7.3 Compte Épargne Temps CET

- 7.3.1 Bilan des jours et ouverture CET 2024
- 7.3.2 Dépôt et utilisation des jours de CET 2024 à Université Côte d'Azur

7.4 Nombre d'agents absents hors santé à Université Côte d'Azur en 2024

7.5 Congés pour raisons de santé à Université Côte d'Azur 2024

- 7.5.1 Absences maladies BIATSS Université Côte d'Azur 2024
- 7.5.1 Absences maladies enseignants Université Côte d'Azur 2024

7.9 Nombre de jours de carence 2024 imputés aux agents d'Université Côte d'Azur

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les Instances représentatives du personnel d'Université Côte d'Azur

- 8.1.3 Nombre de réunions des instances représentatives du personnel et répartition par genre des RP Université Côte d'Azur 2024

9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

9.1 Prestation sociale 2024 à Université Côte d'Azur

- 9.1.1 Nombre de bénéficiaires par prestations et montants
- 9.1.2 Nombre de bénéficiaires par Genre
- 9.1.3 Nombre de bénéficiaires par Population/Statut et par cat FP
- 9.1.4 Nombre de bénéficiaires par Tranche d'âge

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. EFFECTIFS

Introduction - Historique des plafonds d'emplois Université Côte d'Azur

L'article L712-9 du code de l'Éducation précise que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3.

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 que l'Université se fixe, en fonction de sa politique d'établissement.

- Le « Plafond Ressources Propres », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- 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 Université Côte d'Azur.
- Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT), suivant les modalités définies par le Ministère : il s'agit des personnels en position d'activité, rémunérés par l'université au titre de leur activité principale. L'ETPT tient compte de la durée de travail au cours de l'année, ainsi que de la quotité de temps de travail (modalité de service).

Le Ministère octroie un plafond d'emplois qui constitue une limite à laquelle l'établissement ne peut se soustraire.

En 2024, l'établissement a été autorisé à 2 571 ETPT sur un plafond « État ».

En Conseil d'Administration, l'établissement a voté un volume prévisionnel de 3 250 ETPT dont 2 530 sur plafond d'État (soit 98,4 % de la notification du Ministère).

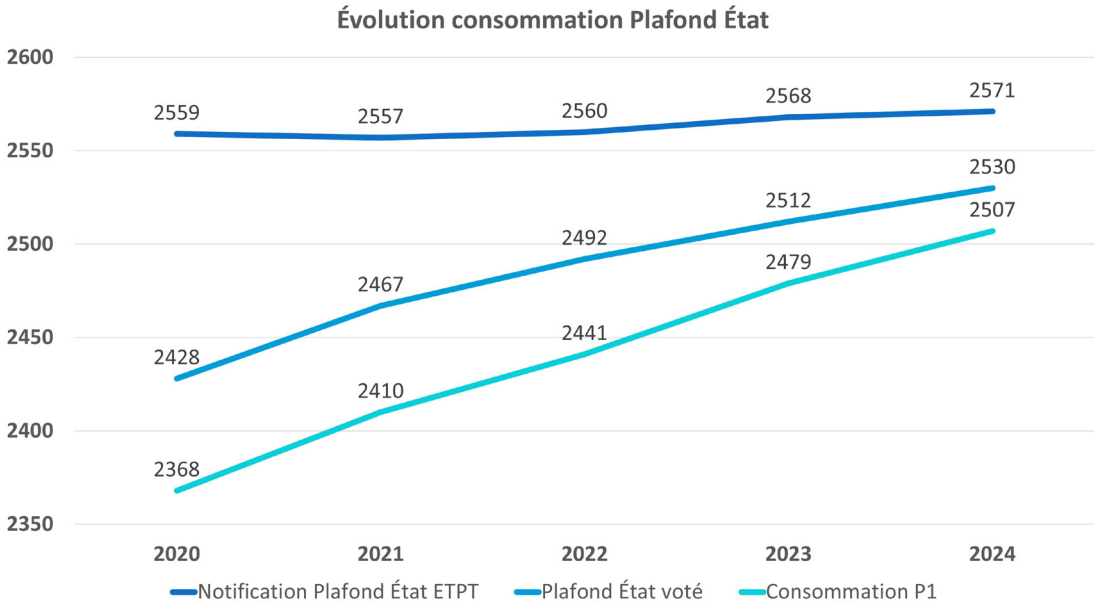
Au 31-12-2024, Université Côte d'Azur a consommé 2 507 ETPT sur le plafond d'État, soit un taux d'exécution de 97,51 % sur la notification ministérielle, et 99,1 % du plafond État voté en C.A. Avec 3 231 ETPT consommés au global en 2024, le taux d'exécution sur le budget voté est de 99,41 %.

Cette évolution illustre la volonté politique de l'établissement de mieux refléter son utilisation et ses besoins d'emplois financés par la dotation ministérielle.

	2020	2021	2022	2023	2024
Notification Plafond État ETPT	2559	2557	2560	2568	2571
Plafond État	2428	2467	2492	2512	2530
Plafond Ressources Propres	603	634	700	685	720
Total voté	3031	3101	3192	3197	3250
Évolution %	-	2,3 %	2,9 %	0,2 %	1,7 %

Consommation du Plafond Emploi État Université Côte d’Azur

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de consommation	2943	3011	3080	3141	3231
Dont Plafond État	2368	2410	2441	2479	2507
Taux de consommation PI/notif	92,5%	94,3%	95,4%	96,5%	97,5%
Taux de consommation PI/ voté	97,5%	97,7%	98,0%	98,7%	99,1%

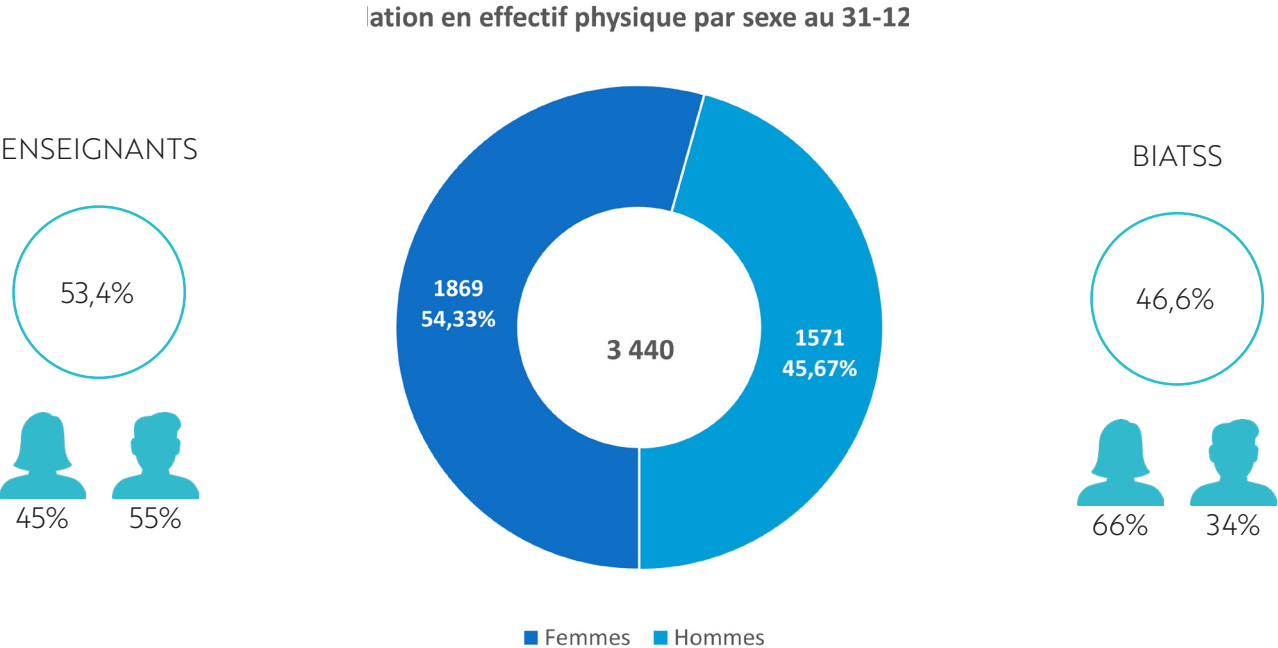


1.1 Répartition & Démographie

1.1.1 Répartition Générale en Effectif Physique

Le graphique, ci-dessous, représente la répartition genrée des agents de l'Université Côte d'Azur au 31-12-2024 en Effectifs Physiques.*
Les effectifs en personnes physiques ont augmenté de 3,7 % en 2024. La hausse sur les 5 dernières années est de 11 %.

À noter pour 2024, le changement de logiciel à la DRH, passage sur Siham.



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 (44 %).
La part des agents BIATSS augmente légèrement en 2024.

*Effectif Physique ou 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.

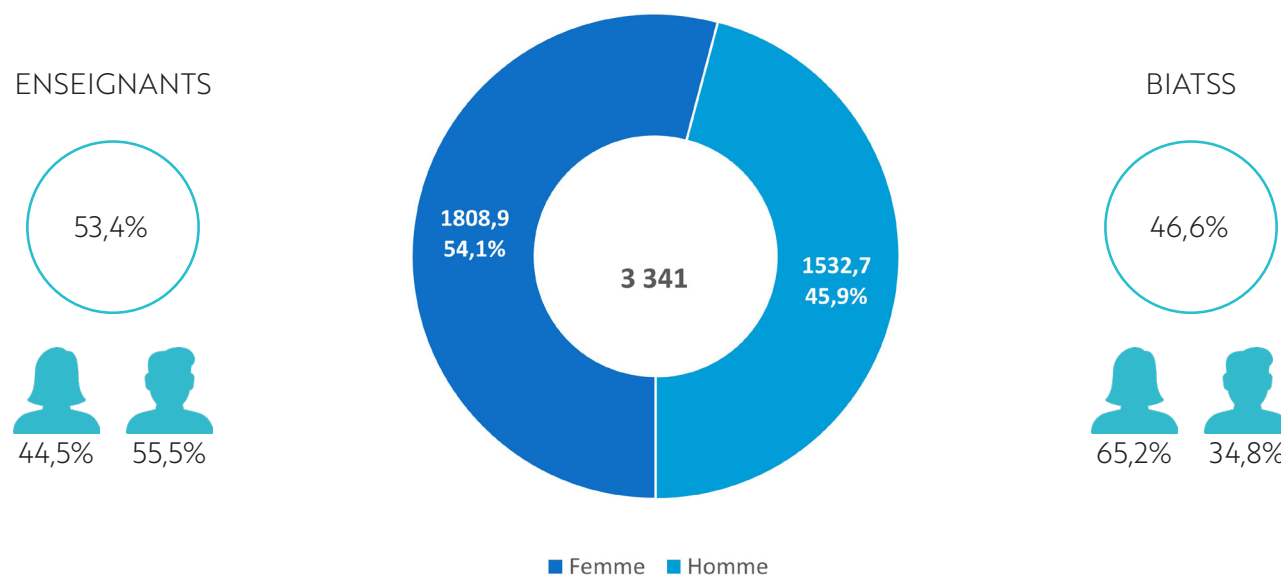
1.1 Répartition & Démographie

1.1.1 Répartition Générale

BDS FPE 002 Bis

Ce graphique représente la répartition genrée des agents d'Université Côte d'Azur au 31-12-2024 en ETP. Les tendances sont les mêmes que pour les données en effectifs physiques.

Population en effectif ETP par sexe au 31-12-2024



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 31-12-2024

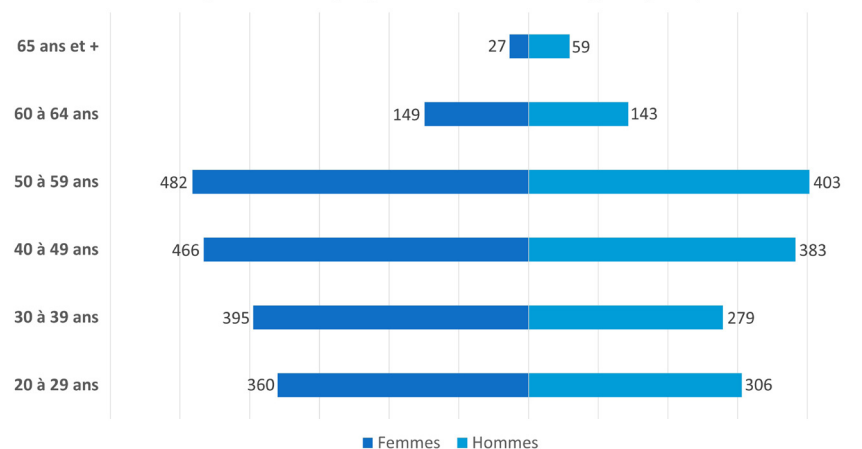
La pyramide des âges globale d'Université Côte d'Azur est globalement équilibrée (forme ballon de rugby). La base est plus large du fait des doctorants et ATER.

Celle des enseignants aussi, bien que la représentation des doctorants et ATER donne un aspect écrasé à la base de cette pyramide.

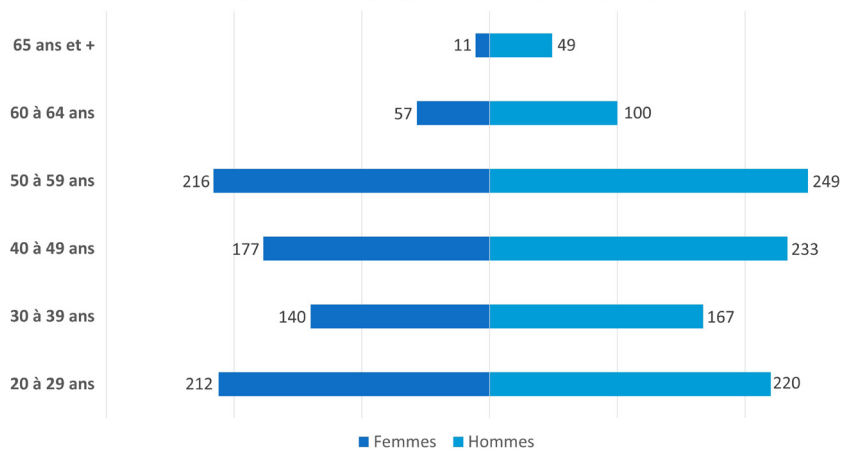
Ces pyramides sont équilibrées, si l'on retranche les populations de jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs qui n'ont pas de postes permanents. Une réserve peut être notée : du côté des enseignants, la population est assez masculine en haut de pyramide, ce qui peut être lié à un rééquilibrage démographique récent.

On peut lire aussi que l'on a un vivier de départ à la retraite de plus de 80 agents (60 enseignants, 26 BIATSS) au 31-12-2024.

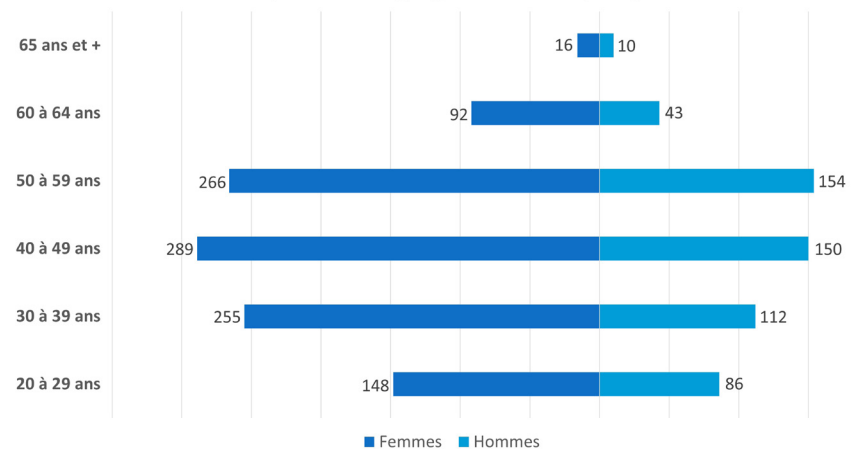
Pyramide des âges genrée – Ensemble des agents (2024)



Pyramide des âges genrée – Enseignants (2024)



Pyramide des âges genrée – BIATSS (2024)



1.1 Répartition & Démographie

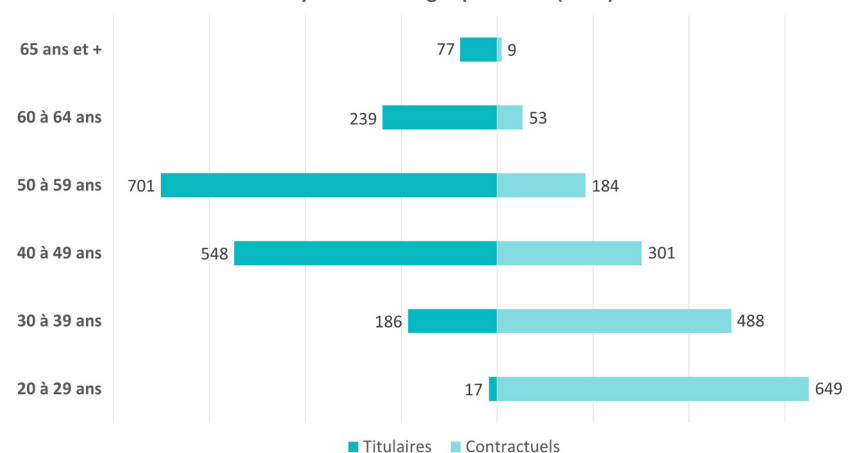
1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2024, suite par statut

La pyramide des titulaires est assez équilibrée, bien qu'il y ait très peu de jeunes titulaires, ce qui peut témoigner d'un désintérêt pour le statut de la fonction publique et/ou d'une difficulté d'accès.

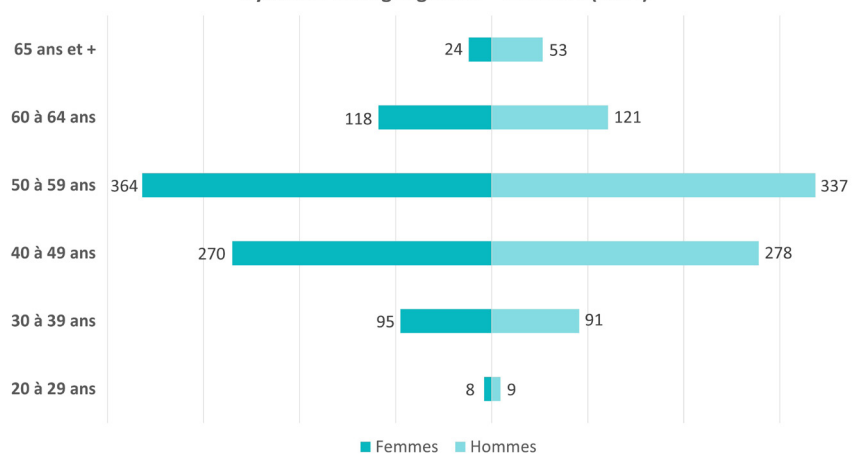
En revanche, celle des contractuels, en forme de « poire écrasée », reflète la jeunesse de cette catégorie d'agents (doctorants côté enseignants et turn-over côté BIATSS). Cela peut s'expliquer par l'augmentation des emplois sur ressources propres et projets, qui donne lieu à de nombreux recrutements de contractuels, souvent en début de carrière.

Elles sont, en termes de genre, plus équilibrées du côté des titulaires que des contractuels (CDD/CDI).

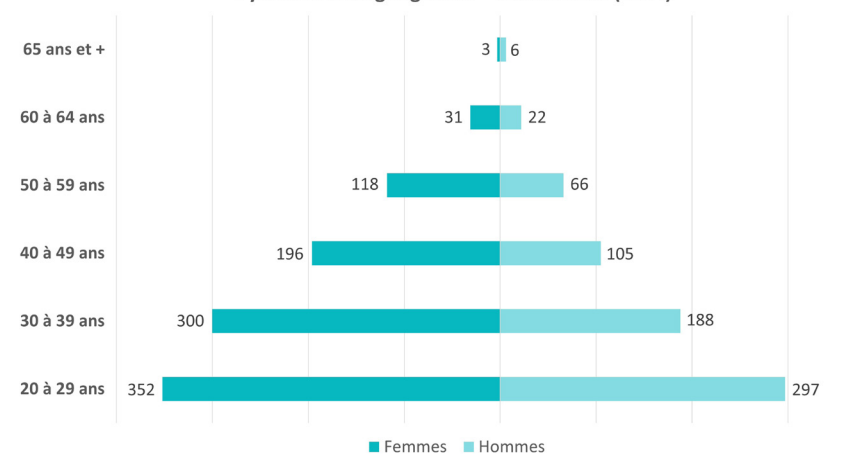
Pyramide des âges par statut (2024)



Pyramide des âges genrée – Titulaires (2024)



Pyramide des âges genrée – Contractuels (2024)



1.1 Répartition & Démographie

BDS FPE 7 et 7 Bis

1.1.3 Âges moyen et médian au 31-12-2024

Les tableaux suivants présentent, par population, statut, catégorie de la fonction publique et par genre, les âges moyens et médians

Population	Moyen	Médian
BIATSS	43,4	44
Enseignants	43,2	44
Total	43,3	44

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

Population	BIATSS		Enseignants	
Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyen	43,3	43,4	42,0	44,0
Médian	43	44	43	45

Seule une différence assez significative apparaît sur l'âge moyen des enseignants, avec un écart de 1,5 point.

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

Statut	Moyen	Médian
Titulaires	50,2	51
Contractuels	35,2	32

S'il n'y a pas de différences notables entre les femmes et les hommes chez les titulaires, les contractuelles affichent en revanche un âge moyen plus élevé que leurs homologues masculins. Cela peut laisser penser qu'elles accèdent plus tard à des statuts contractuels.

Statut	Titulaires		Contractuels	
Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyen	49,7	50,7	36,1	34,0
Médian	51	51	34	30

Cat FP	A	B	C
Moyen	42,7	43,7	45,9
Médian	43	44	49

Les catégories B et C apparaissent composées d'agents plus âgés que la catégorie A.

Cat FP	A		B		C	
Sexe	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyen	41,6	43,7	43,5	44,1	46,5	44,5
Médian	42	45	44	45	50	45,5

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

L'âge moyen diffère 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

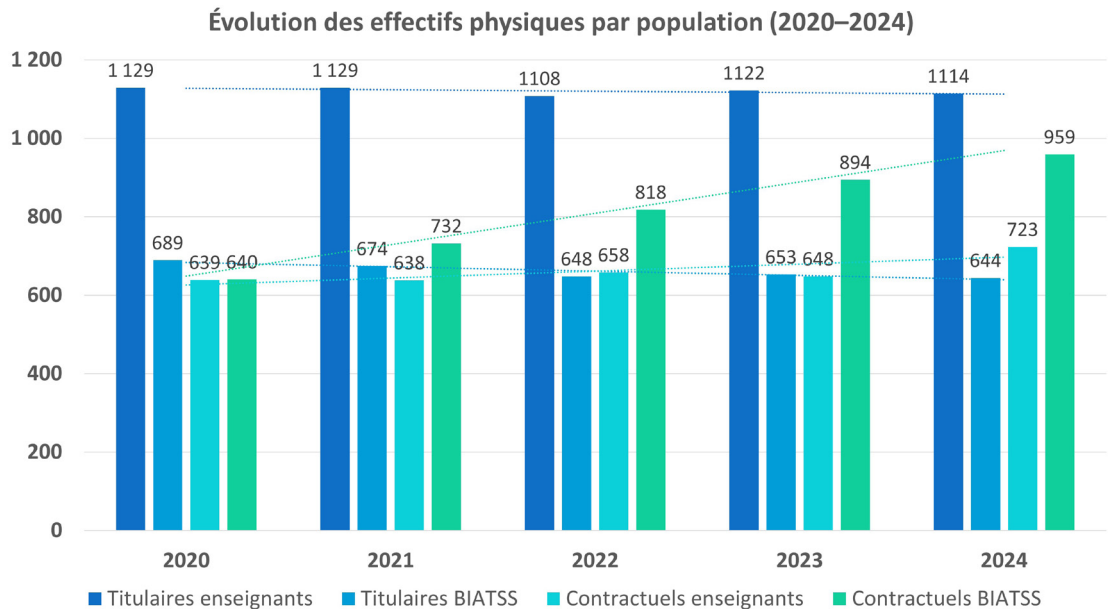
1.1.4 Évolution des effectifs physiques par population entre 2020 et 2024 (au 31 décembre)

L'objet ici est de montrer l'évolution des effectifs physiques d'Université Côte d'Azur, par population et par statut, entre 2020 et 2024 (+ 11,1 %).

La part des titulaires, bien qu'en baisse, reste au-delà de 50 % (51,1 %), mais perd 2 points par rapport à 2023.

La part des enseignants titulaires subit une érosion sur les cinq dernières années de - 1,3 % (soit - 15 agents), malgré une progression sur 2023. Celle des BIATSS titulaires est de - 6,5 % sur la même période.

Côté contractuels, du fait du dynamisme de l'université en réponse aux appels à projets, les effectifs sont en hausse de + 13 % pour les enseignants et de + 50 % pour la population BIATSS.



En 2024, il est à noter un fléchissement des titulaires enseignants, qui se rapprochent du niveau de 2022, et une certaine hausse du nombre d'enseignants contractuels.

L'augmentation des populations contractuelles, tant enseignantes qu'administratives, s'inscrit dans une logique de développement de l'établissement, qui maintient les emplois sur plafond d'État et développe les emplois sur ressources propres, notamment dans le cadre de projets et d'activités de recherche.

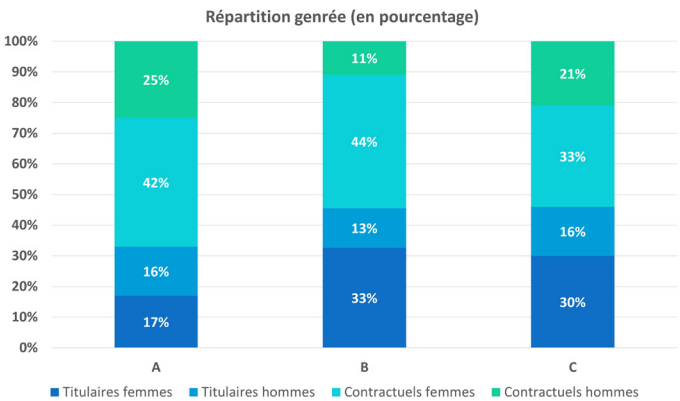
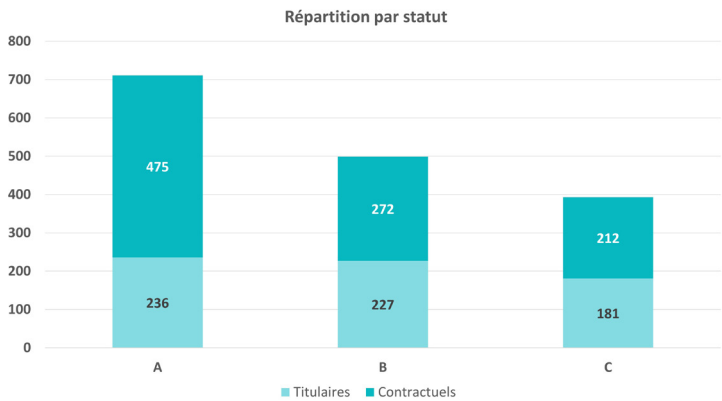
	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2020/2024	Évolution 2023/2024
Titulaires enseignants	1129	1129	1108	1122	1114	-1,3 %	-0,7 %
Titulaires BIATSS	689	674	648	653	644	-6,5 %	-1,4 %
Contractuels enseignants	639	638	658	648	723	13,1 %	11,6 %
Contractuels BIATSS	640	732	818	894	959	49,8 %	7,3 %
Total	3097	3173	3232	3317	3440	11,1 %	3,7 %



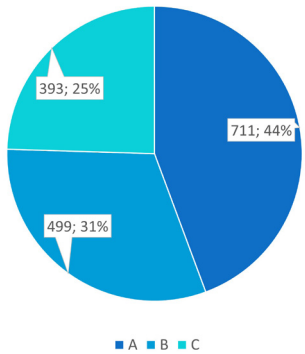
1.1 Répartition & Démographie

1.1.5 Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie de la fonction publique

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 de la fonction publique.



Répartition des agents par catégorie hiérarchique (effectifs et pourcentages)



Comparatif 2024 / 2023

	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	Évolution 2023 / 2024			Évolution Total
	A		B		C		Total		A	B	C	
Contractuels	433	475	233	272	228	212	894	959	9,7 %	16,7 %	-7,0 %	7,3 %
Titulaires	223	236	221	227	209	181	653	644	5,8 %	3 %	-13,4 %	-1,4 %
Total	656	711	454	499	437	393	1547	1603	8 %	9,9 %	-10,1 %	3,6 %

Les effectifs contractuels progressent de 7 %, tandis que les titulaires baissent de plus de 1 %. Avec + 16,7 %, les contractuels de catégorie B connaissent la plus forte progression. Ces évolutions traduisent la politique de revalorisation des compétences des agents de catégorie C vers la catégorie B et de catégorie B vers la catégorie A de la fonction publique. On observe ainsi une baisse des effectifs de catégorie C (- 10 %). Les contractuels de catégorie A augmentent également, avec une hausse de 9 %.

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 31-12-2024.

Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP).

Le ratio des enseignants-chercheurs, sur le total des enseignants, continue d'augmenter, passant de 83 % fin 2020 à 85,3 % au 31-12-2024 (73,7 % pour la filière universitaire et 11,6 % pour la filière hospitalo-universitaire).

La part des femmes reste stable au global, mais progresse légèrement sur les enseignants-chercheurs, ce qui est cohérent avec la dynamique de féminisation observée dans la pyramide des âges.

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	
Enseignants chercheurs	Professeurs université	94	206	93,5	205,5	300		299		31 %
Enseignants chercheurs	Maîtres de conférences	243	274	239,6	272,8	517		512,4		47 %
Total enseignants chercheurs		337	480	333,1	478,3	817	72,8 %	811,4	72,9 %	41,1 %
Enseignants hors univ.	Professeurs université hosp	28	68	28	68	96		96		29 %
Enseignants hors univ.	Maîtres de conférences hosp	19	19	19	19	38		38		50 %
Total enseignants hors univ.		47	87	47	87	134	11,9 %	134	12,0 %	35,1 %
Enseignants 2nd degré	Professeur agrégé	54	52	52,3	51,5	106		103,8		50 %
Enseignants 2nd degré	Professeur certifié	28	23	26,8	22,8	51		49,6		54 %
Enseignants 2nd degré	Professeur EPS	3	10	3	9,8	13		12,8		23 %
Total enseignants 2nd degré		85	85	82,1	84,1	170	15,2 %	166,2	14,9 %	49,4 %
Enseignants 1er degré	Professeur des écoles	1	0	1	0	1		1		100 %
Total enseignants 1er degré		1	0	1	0	1	0,1 %	1	0,1 %	100 %
Total général		470	652	463,2	649,4	1122	100 %	1112,6	100 %	42 %



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 31-12-2024.
Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP).

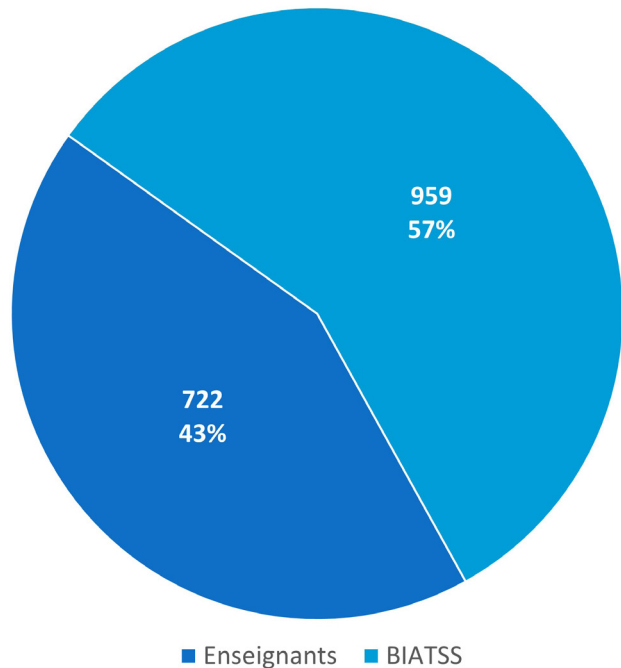
Le contingent titulaire baisse de 9 agents (sur les ITRF et Biblio). 81 % des agents BIATSS titulaires sont des ITRF (contre 80,6 % en 2023 et 79,3 % en 2022).

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	Attaché	6	4	5,8	4	10		9,8		59%
	Administrateur	1	1	1	1	2		2		50%
	Agent Comptable	0	1	0	1	1		1		0%
	SAENES	22	4	21	4	26		25		84%
	ADJENES	28	3	26,5	3	31		29,5		90%
Total AENES		57	13	54,3	13	70	10,9%	67,3	10,9%	80,7%
BIBLIO	Bibliothécaire	3	1	2,8	1	4		3,8		74%
	Conservateur	4	3	4	3	7		7		57%
	BIBAS	20	3	19,3	3	23		22,3		87%
	Magasiniers	13	5	12,3	4,8	18		17,1		72%
Total BIBLIO		40	12	38,4	11,8	52	8,1%	50,2	8,1%	76,5%
ITRF	Ingénieur de recherche	16	22	15,8	22	38		37,8		42%
	Ingénieur Études	49	58	46,3	57,1	107		103,4		45%
	Assistant Ingénieur	43	23	41,8	22,5	66		64,3		65%
	Technicien de recherche	121	57	115,9	55	178		170,9		68%
	ATRF	77	55	71,1	53,4	132		124,5		57%
Total ITRF		306	215	290,9	210	521	80,9%	500,9	80,9%	58,1%
MÉDICO	Assistant Service Social									#DIV/0!
	Infirmier	1		1		1		1		100%
Total MÉDICO		1	0	1	0	1	0,2%	1	0,2%	100,0%
Total général		404	240	384,6	234,8	644	100%	619,4	100%	62,1%

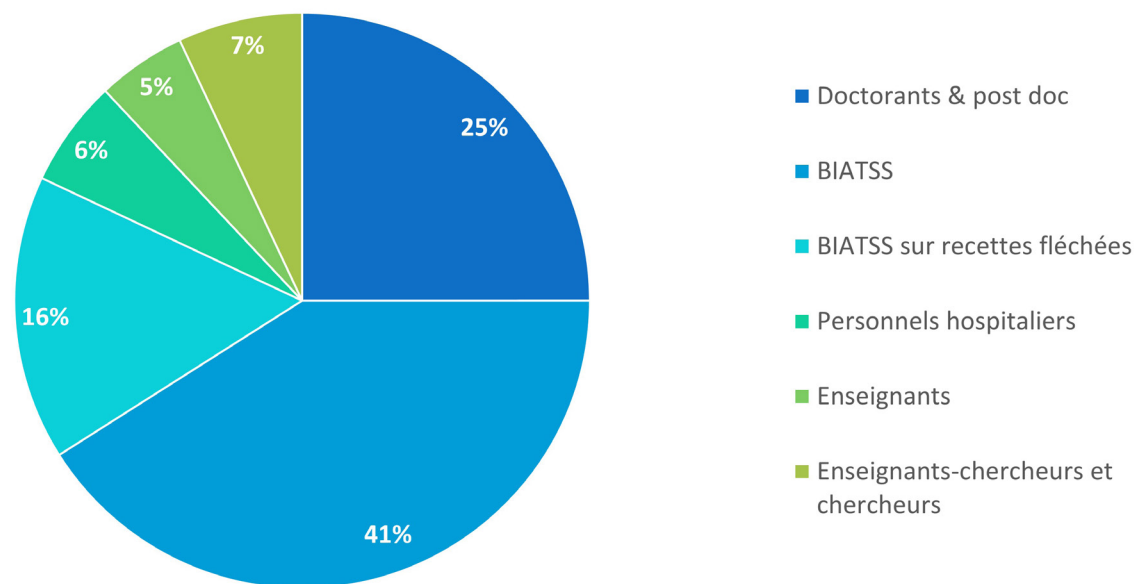
1.2 Statut

1.2.3 Agents contractuels à Université Côte d'Azur au 31-12-2024

Répartition des agents contractuels



Répartition des agents contractuels – détail



Parmi les contractuels, les agents BIATSS sont majoritaires et représentent 57 % des effectifs (55 % en 2022).

Il y a 264 BIATSS, soit un peu moins de 28 % de cette catégorie, à bénéficier d'un contrat financé par des recettes fléchées.

Les doctorants et postdoctorants sont, au 31 décembre 2024, 417 à effectuer leur recherche au sein d'Université Côte d'Azur.

Parmi ces 206 agents, sur les 386 recensés, sont sur des recettes fléchées et les autres sur financement par la dotation ministérielle.

Le recours à des enseignants contractuels se stabilise et ils sont désormais 89 à effectuer un enseignement à Université Côte d'Azur (86 en 2023, 88 en 2022).



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 31-12-2024. Les données sont renseignées par genre, par effectifs physiques et équivalent temps plein (ETP). Ils représentent 39,3 % de la population enseignante à Université Côte d'Azur (et 19 % hors doctorants rémunérés). Ces chiffres en 2024 sont en hausse de 3 points par rapport à 2023. En partie pour compenser l'érosion des enseignants titulaires. Mais aussi, une augmentation de nos contingents ATER, doctorants et post doc.

Corps	Eff physique		Eff ETP		Eff physique		Eff ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Part	Total	Part	
Enseignants chercheurs contractuels	2	9	2	8,5	11	1,5 %	10,5	1,5 %	19,0 %
Maître conférence associé	10	12	6,5	6,6	22	3,0 %	13,1	1,9 %	49,6 %
ATER	36	35	30,5	26	71	9,8 %	56,5	8,3 %	54,0 %
Enseignants contractuels	49	40	42,1	32	89	12,3 %	74,1	10,9 %	56,8 %
Maître langue	2	0	2	0	2	0,3 %	2	0,3 %	100,0 %
Lecteur	11	5	11	5	16	2,2 %	16	2,3 %	68,8 %
Post doctorant	14	31	14	31	45	6,2 %	45	6,6 %	31,1 %
Doctorant	180	192	180	192	372	51,5 %	372	54,6 %	48,4 %
Chef de clinique	4	4	4	4	8	1,1 %	8	1,2 %	50,0 %
Praticien hospitalier universitaire	12	11	12	11	23	3,2 %	23	3,4 %	52,2 %
Associé MCF hosp-U	3	2	2	1,5	5	0,7 %	3,5	0,5 %	57,1 %
Assistant hospitalier universitaire	28	30	28	30	58	8,0 %	58	8,5 %	48,3 %
Total général	351	371	334,1	347,6	722	100 %	681,7	100 %	49 %

Rappel 2023

Corps	Eff physique		Eff ETP		Eff physique		Eff ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Part	Total	Part	
Total général	301	347	286,5	327,5	648	100 %	614	100 %	47 %

1.2 Statut

1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS contractuels au 31-12-2024 par type de budget et type de besoins

Ces tableaux recensent l'ensemble des personnels BIATSS contractuels affectés à Université Côte d'Azur au 31-12-2024, en fonction du type de budget (État ou ressources propres) et du type de besoin (permanent ou temporaire).

Budget	Eff physique		ETP		Eff physique		ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nb	Part	Nb	Part	
Missions pérennes	271	130	264,4	129,1	401	41,8 %	393,5	42,1 %	67,2 %
Missions non pérennes	377	181	364,2	176,3	558	58,2 %	540,5	57,9 %	67,4 %
Total général	648	311	628,6	305,4	959	100 %	934	100 %	67 %

- Le poids des effectifs BIATSS contractuels à Université Côte d'Azur s'élève à 59,8 % (du total des agents BIATSS) en 2024. Soit une hausse de 1,8 points environ par rapport à 2023.
 - La part des CDI BIATSS (hors contrat de recherche) à Université Côte d'Azur s'établit à 25,8 % en 2024 contre 21,6 % en 2023 (193 en 2023 à 248 en 2024).
- À noter que l'on recense 49 CDI sur les contrats de recherche financés.

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	
Besoins Permanents	CDD	231	117	228	113,5	348		341,59		66,8 %
	CDI	167	81	161,43	81,3	248		242,78		66 %
Total Besoins Permanents		398	198	389,57	194,8	596	62,1 %	584,37	62,6 %	66,7 %
Besoins Temporaires	CDD	50	16	45,1	14,1	66		59,2		76,2 %
Total Besoins Temporaires		50	16	45,1	14,1	66	6,9 %	59,2	6,3 %	76,2 %
Contractuels financés sur contrats de recherche		200	97	193,93	96,5	297		290,43		66,8 %
Total Contractuels financés sur contrats de recherche		200	0	193,93	96,5	297	31,0 %	290,43	31,1 %	66,8 %
Total général		648	214	628,6	305,4	959	100 %	934	100 %	67 %



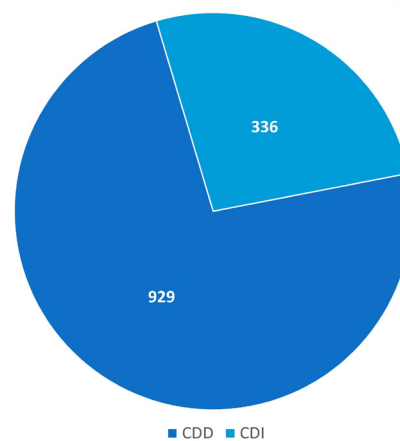
Au sein de la population « Contractuels », il y a eu 77 passages en CDI au cours de l'année 2024 (issus de la campagne 2023/2024), sur une population de 902 CDD à fin 2023 (hors doct et post doc). Ce qui représente 8,5 % de cet effectif CDD.

Sur ces 77 passages en CDI, 69 concernent des agents BIATSS et 8 des enseignants.

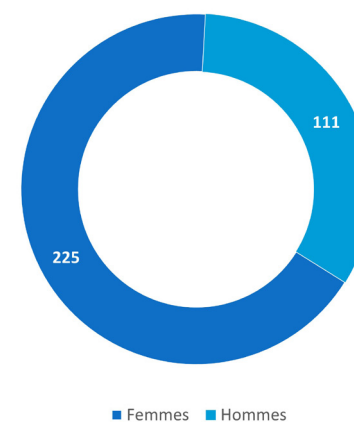
Pour rappel, en 2022, il y a eu 55 cédésations et 22 en 2020. Ce niveau élevé de cédésations, sur la lignée de 2023, montre la volonté d'Université Côte d'Azur de fidéliser ses effectifs. Cela se traduit aussi par l'évolution du taux de CDI entre 2019 et 2024, passant de 10 % à 27 % des agents contractuels (hors doct et post doc, hors ETP).

Le nombre total de CDI, au 31-12-2024, s'élève à 336 CDI (contre 254 fin 2023), soit 306 BIATSS et 30 enseignants. Près de deux tiers sont des femmes. La part des agents titulaires, ajoutée à celle des agents en CDI, représente 61 % de l'ensemble d'Université Côte d'Azur, contre 60 % en 2022, traduisant une évolution favorable des effectifs pérennisés.

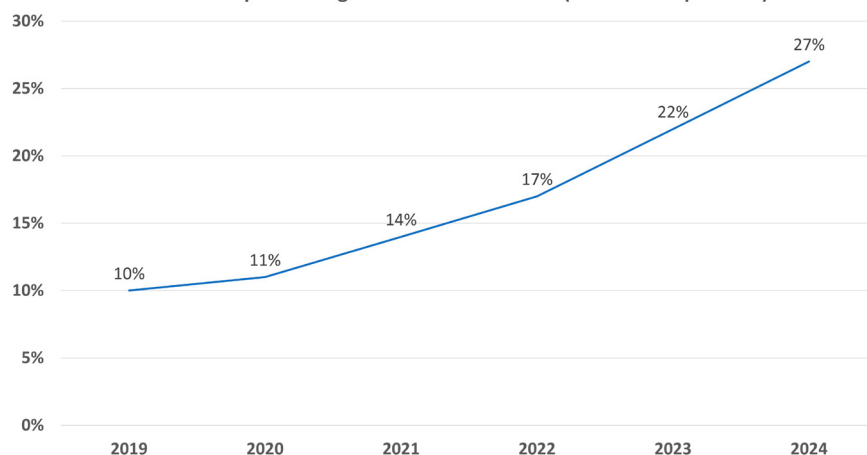
Répartition CDD/CDI au 31-12-2024 (hors doct et post doc)



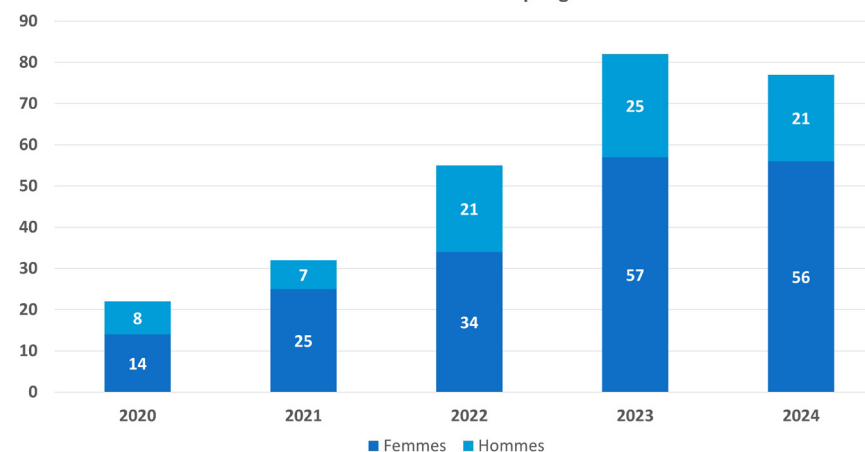
Répartition femmes/hommes des CDI au 31-12-2024



Évolution du pourcentage de CDI au 31-12-2024 (hors doct et post doc)



Cédésations 2020-2024 par genre



1.2 Statut

1.2.4 Focus CDI (suite)

BDS FPE 005 suite

La cédésation anticipée à Université Côte d'Azur en 2024 continue quasiment au même niveau que 2023 (82 agents, ce qui était en progression de 49 % par rapport à 2022).

80 % de ces cédésations correspondent à une mesure d'anticipation (< à 6 ans) en 2024, et 27 % des cédésations ont moins de 3 ans d'ancienneté.

Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	nb femmes	nb hommes
Article L332-2	< à 3 ans	14	7
	de 3 à 4 ans	11	4
	de 4 à 5 ans	10	7
	de 5 à 6 ans	8	1
	>= 6 ans	13	2
Article L332-2 - Total		56	21
Total général		77	

Mois passage CDI	Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	Nombre
Janvier	Article L332-2	< à 3 ans	9
		>= 6 ans	2
Total Janvier			11
Mai	Article L332-2	>= 6 ans	1
Total Mai			1
Juin	Article L332-2	< à 3 ans	1
Total Juin			1
Juillet	Article L332-2	< à 3 ans	1
Total Juillet			1
Août	Article L332-2	de 4 à 5 ans	2
		>= 6 ans	1
Total Août			3
Septembre	Article L332-2	< à 3 ans	9
		de 3 à 4 ans	14
		de 4 à 5 ans	15
		de 5 à 6 ans	9
		>= 6 ans	9
Total Septembre			56
Octobre	Article L332-2	< à 3 ans	1
Total Octobre			1
Novembre	Article L332-2	>= 6 ans	1
Total Novembre			1
Décembre	Article L332-2	de 3 à 4 ans	1
		>= 6 ans	1
Total Décembre			2
Total général			77



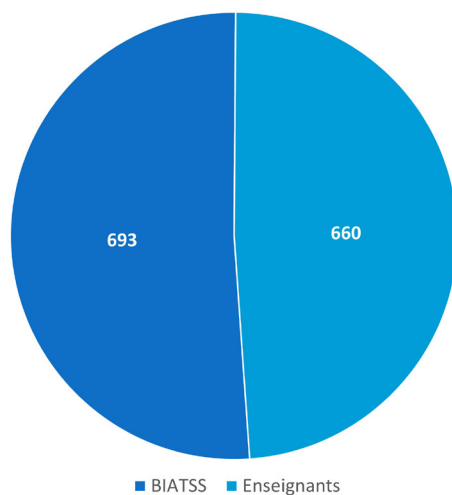
Entre 2019 et 2024, le nombre de contractuels en CDD présent au 31-12 a progressé de 23 %, passant de 1 103 à 1 353.

La hausse est plus flagrante chez les agents BIATSS (+34 %) que pour les enseignants (+13 %).

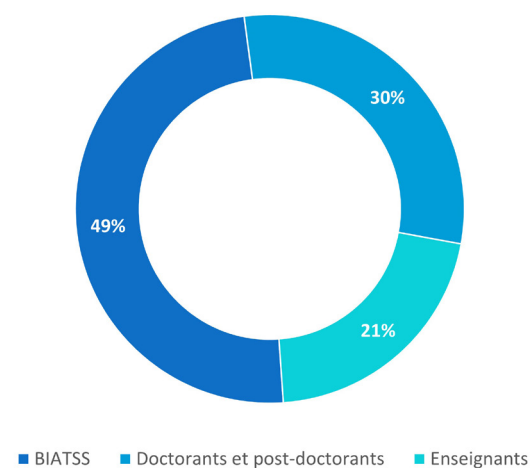
Les femmes restent majoritaires entre 57 et 59 % de la population CDD. Ici aussi, c'est chez les BIATSS qu'elles le sont largement (environ 67 %), alors que chez les enseignants, elles sont environ (environ 47 %).

On peut souligner que chez les enseignants, la part des doctorants et post-doctorants reste stable autour des 30 %.

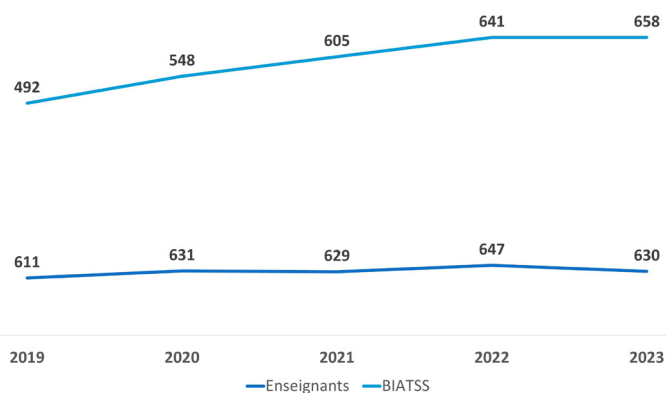
CDD au 31-12-2024



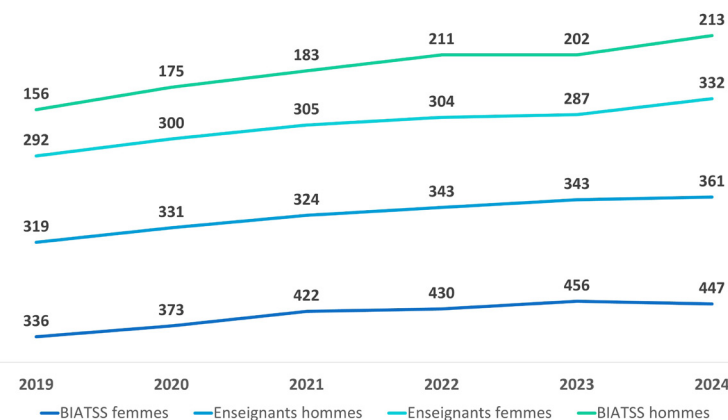
Répartition CDD avec zoom doctorant et post-doctorant au 31-12-2024



Évolution 2019–2024 du nombre de CDD par population



Évolution des CDD 2019–2024 par population et genre

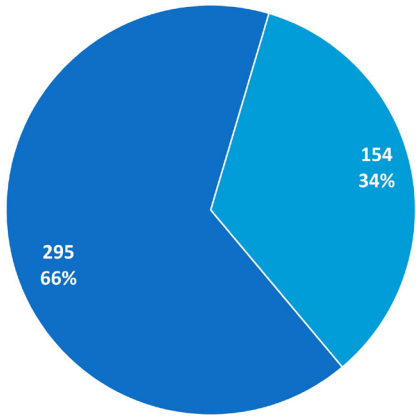


1.2 Statut

1.2.6 Contractuels étudiants

Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à Université Côte d'Azur entre le 01-01-2024 et le 31-12-2024 (source Harpège). Ces 449 contrats représentent 84 215 heures, soit 46 équivalents temps plein sur 2024.

Étudiants par genre (2024)

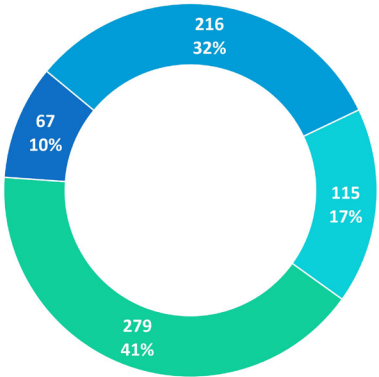


■ Femmes ■ Hommes

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Nombre d'étudiants	295	154	449	65,7 %
Nombre de contrats	444	233	677	65,6 %
Nombre d'heures travaillées	52 584	31 631	84 215	62,4 %
Nombre de jours de contrat	45 721	26 871	72 592	63,0 %

Durée des contrats étudiants (2024)

	Durée des contrats				Total
	Moins de 1 mois	De 1 à 3 mois	De 3 à 6 mois	De 6 à 1 an	
Nombre de contrats	67	216	115	279	677
Taux	10 %	32 %	17 %	41 %	100 %



■ Moins de 1 mois ■ De 1 à 3 mois ■ De 3 à 6 mois ■ De 6 à 1 an

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 ayant besoin d'un accompagnement 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, à ouvrir le champ de la mobilité pour chaque étudiant et à donner aux universités tous les outils nécessaires pour mieux s'adapter aux besoins des étudiants de premier cycle. À 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 31-12-2024.

Structure / Service / UO	Femmes	Hommes	Total
Centre de Production Numérique Universitaire	1		1
DAJIM – Service affaires juridiques		1	1
DCCES – SMP Campus Georges Méliès services généraux	1		1
DCCES – SMP Valrose logistique	1		1
DDDS – Pôle DD & RS	2		2
DDDS – Pôle mécénat et valorisation du patrimoine	1		1
DDIE – Pôle projets	1		1
Direction de la culture		1	1
Direction relations entreprises	1	1	2
DP – Direction du patrimoine		1	1
DRH – Division des personnels BIATSS	1		1
DRH – Recrutement BIATSS	1		1
DSI – Centre de services	1		1
DVU – Direction de la vie universitaire	1		1
ELMI – Service communication	1		1



1.2 Statut

1.2.7 Apprentis (suite)

Structure / Service / UO	Femmes	Hommes	Total
EUR DS4H		1	1
EUR Odyssée	1		1
IUT – Services administratifs généraux		1	1
IUT – Statistiques applications logicielles et qualité	1		1
Laboratoire d'électronique, antennes et télécommunications – LEAT CNRS		1	1
Laboratoire d'informatique, signaux et systèmes de Sophia-Antipolis – I3S CNRS		2	2
PMO – Service project management office	1		1
Polytech – Direct	1		1
UniCA ENTREPRENDRE	1		1
Total	18	9	27

Il y avait, au 31-12-2022, 13 contrats en cours et 25 fin 2023. On observe donc une légère augmentation par rapport à l'année dernière.

Pour rappel, on comptait 5 apprentis fin 2019, 10 fin 2020 et 9 fin 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 2024-2025 par composante d'affectation

Ce tableau recense l'ensemble des chargés d'enseignement vacataires intervenus à Université Côte d'Azur sur l'année universitaire 2024-2025. Les données sont renseignées par composante d'affectation ainsi qu'en fonction du nombre d'heures annuelles prévues (réalisées/validées). 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 2024-2025	Nombre de vacances planifiées sur l'année 2023-2024		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
EFELIA	2	2		2
EUR CREATES	133	244		244
EUR DS4H	59	103		103
EUR ELMi	146	231		231
EUR HEALTHY	171	278		278
EUR LEXSOCIETY	178	259		259
EUR LIFE	47	68		68
EUR ODYSSEE	71	116		116
EUR SPECTRUM	113	156	2	158
IAE	216	354		354
IDPD	6	8		8
IFMK	35	72		72
IMREDD	9	10	1	11
INSPE Académie Nice	50	97		97
IUT	389	998	24	1022
Médecine	112	226		226
Odontologie	5	5	1	6
Polytech	305	667	21	688



1.2 Statut

1.2.8 Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2024-2025 par composante d'affectation (suite)

Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2024-2025	Nombre de vacances planifiées sur l'année 2023-2024		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
Portail Droit	49	81	2	83
Portail Éco-gestion	58	88	4	92
Portail LLAC	119	227	5	232
Portail Scien Techn	73	130	1	131
Portail SHS	99	175	2	177
Portail STAPS	78	258	1	259
Portail SV	52	62		62
Projet Licence UCA	4	6		6
SCL – Ser. com. langues	16	20	9	29
SFC	17	41	4	45
UCA JEDI IDEX	165	335		335
UniCA Sports	25	41	4	45
UniCA SPORTS	27	45	1	46
Total général	2386	5358	81	5439

Ces **2 386** vacataires ont dispensé **5 439** vacations sur l'année universitaire 2024-2025.

Pour rappel, en 2023-2024, il y a eu 2 428 vacataires pour 5 325 vacations.

Ces vacataires réalisent leurs heures d'enseignement dans une à trois composantes, et exceptionnellement jusqu'à cinq. On observe également que, sur les **2 386** vacataires, **2 043** agents réalisent leurs heures dans la même composante (soit 86 %).

Les composantes les plus consommatrices en vacataires et vacations sont l'IUT, Polytech et l'IAE.

Ces **5 439** vacations représentent **101 632** heures d'enseignements (100 677 heures en 2023-2024).

Sur la base de 384 h d'enseignement pour un titulaire, cela correspond donc à plus de 265 équivalents temps plein.

1.2 Statut

1.2.9 Focus BIATSS contractuels sur contrats de recherche

Sur l'année 2024, il y a eu 422 BIATSS contractuels rémunérés sur contrats de recherche.
La moyenne mensuelle s'élève à environ 275 agents, contre 252 en 2023.
Cette population représente en moyenne 18 % de l'effectif BIATSS total sur 2024.
La population féminine représente 64 % de cette population.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général	Part des femmes
Femmes	172	178	185	183	189	190	191	191	176	179	181	184	270	64,0 %
Hommes	84	86	83	84	91	98	98	99	88	89	99	97	152	
Total général	256	264	268	267	280	288	289	290	264	268	280	281	422	
% de la population BIATSS	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %	18 %	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %	18 %	18 %	

Source ETP 2024

Sur la colonne « Total général », un agent n'est compté qu'une seule fois, même s'il est affecté à plusieurs conventions.

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Adjoint-e en gestion administrative	123	22	145	85 %
Administrateur-trice bases données Intégrateur applications	1		1	100 %
Administrateur-trice des systèmes d'information	3	18	21	14 %
Administrateur-trice systèmes et réseaux		6	6	0 %
Aide d'informat. documentaire & de collections patrimoniales	24	10	34	71 %
Animateur-trice de communautés	2	1	3	67 %
Animateur-trice en prévention des risques	1	1	2	50 %
Assistant-e de communication	11	3	14	79 %
Assistant-e de médiation scientifique	1		1	100 %
Assistant-e ressources documentaires et scientifiques	5	1	6	83 %
Assistant-e de service social (EPST)	10	1	11	91 %
Assistant-e des affaires juridiques	1		1	100 %
Assistant-e des métiers de l'image et du son		1	1	0 %
Assistant-e des ressources humaines	12	1	13	92 %
Assistant-e d'orientation et d'insertion professionnelle	21	9	30	70 %
Assistant-e en gestion administrative	14	4	18	78 %
Assistant-e en gestion financière et comptable	17	1	18	94 %
Assistant-e en ingénierie de formation continue	1		1	100 %
Assistant-e en ingénierie logicielle	2		2	100 %
Assistant-e ingénieur-e biologie sc. de la vie & de la terre	4	1	5	80 %
Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne		1	1	0 %
Assistant-e ingénieur-e électrotechnicien-ne		1	1	0 %
Assistant-e ingénieur-e en biologie animale	1		1	100 %
Assistant-e ingénieur-e études envts géo-nat anthropisés	1		1	100 %
Assistant-e ingénieur-e expérim. & instrumentation biologiques		2	2	0 %
Assistant-e ingénieur-e instrumentation & tech. expérimentales		2	2	0 %
Assistant-e ingénieur-e science matériaux caractérisation		2	2	0 %
Assistant-e partenariat/valorisation recherche/coop. internat.	10	3	13	77 %

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail – suite)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Assistant-e statisticien-ne	1	3	4	25 %
Assistant-e technologies de l'information/communication		1	1	0 %
Chargé-e animation ingénierie format ^e tout au long de la vie	1	3	4	25 %
Chargé-e d'appui au projet de recherche	5	3	8	63 %
Chargé-e de communication	15	5	20	75 %
Chargé-e de la coopération internationale	13	7	20	65 %
Chargé-e de la gestion des ressources humaines	7	1	8	88 %
Chargé-e de la gestion financière et comptable	5	1	6	83 %
Chargé-e de la logistique		1	1	0 %
Chargé-e de médiation scientifique	4	1	5	80 %
Chargé-e des achats et des marchés	1	4	5	20 %
Chargé-e des affaires juridiques	3	2	5	60 %
Chargé-e des ressources documentaires	4		4	100 %
Chargé-e des systèmes d'information documentaire		5	5	0 %
Chargé-e d'opérations immobilières		2	2	0 %
Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	47	17	64	73 %
Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	1	3	4	25 %
Chargé-e du développement des ressources humaines	7	1	8	88 %
Chargé-e du partenariat, de la valorisation de la recherche	8	2	10	80 %
Chargé-e du traitement des données scientifiques		1	1	0 %
Chargé-e gestion administrative / pilotage opérationnel	34	15	49	69 %
Chargé-e maintenance et exploitation patrimoine immobilier		5	5	0 %
Chef-fe de projet expert-e ingénierie systèmes informatiques	3	10	13	23 %
Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures		1	1	0 %
Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie logicielle		3	3	0 %
Chef-fe d'exploitation ou maintenance bâtiments	3	6	9	33 %
Concepteur-trice rédacteur-trice web	2	4	6	33 %
Conducteur-trice de travaux immobiliers		2	2	0 %



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail – suite)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Éditeur-trice	1		1	100 %
Éducateur-trice sportif en natation ou équitation	2	2	4	50 %
Électricien-ne courants fort ou faible		4	4	0 %
Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur	2	1	3	67 %
Expert-e électronicien-ne		1	1	0 %
Expert-e en calcul scientifique	2	8	10	20 %
Expert-e en développement d'expérimentation	2	3	5	40 %
Expert-e en développement d'instrument		1	1	0 %
Expert-e en information statistique	1	3	4	25 %
Gestionnaire d'application / assistance support	3	6	9	33 %
Gestionnaire de données et indicateurs patrimoniaux	1		1	100 %
Gestionnaire des ressources humaines	44	8	52	85 %
Gestionnaire d'infrastructures		3	3	0 %
Gestionnaire financière et comptable	39	6	45	87 %
Gestionnaire logistique	2	1	3	67 %
Infirmier-ère prévention (EPST)	4		4	100 %
Ingénieur-e en techniques expérimentales		1	1	0 %
Ingénieur-e biologiste en laboratoire	13	5	18	72 %
Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique	1	2	3	33 %
Ingénieur-e de prévention des risques		2	2	0 %
Ingénieur-e de recherche analyses sources historiques/culturelles	1		1	100 %
Ingénieur-e de recherche environnements géo-naturels, anthropisés	1	1	2	50 %
Ingénieur-e de recherche production, traitement & analyse données	2	2	4	50 %
Ingénieur-e de recherche en expérimentation & prod. végétales	1	1	2	50 %
Ingénieur-e de recherche science matériaux caractérisation	1		1	100 %
Ingénieur-e de recherche sciences information géographique	2		2	100 %
Ingénieur-e de recherche en analyse chimique	4	2	6	67 %
Ingénieur-e de recherche en synthèse chimique	1	1	2	50 %

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail – suite)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Ingénieur-e d'études en archéologie		1	1	0 %
Ingénieur-e d'études sciences information géographique	1	3	4	25 %
Ingénieur-e électrotechnicien-ne		1	1	0 %
Ingénieur-e en analyse chimique	1		1	100 %
Ingénieur-e en biologie animale	1		1	100 %
Ingénieur-e en calcul scientifique	4	2	6	67 %
Ingénieur-e en centre d'expérimentation animale		1	1	0 %
Ingénieur-e en conception instrumentale		1	1	0 %
Ingénieur-e en expérimentation & instrumentation biologiques	4		4	100 %
Ingénieur-e en expérimentation & production végétales	1		1	100 %
Ingénieur-e en ingénierie logicielle	1	5	6	17 %
Ingénieur-e en science matériaux caractérisation	1		1	100 %
Ingénieur-e en techniques biologiques	6		6	100 %
Ingénieur-e en techniques expérimentales	2	4	6	33 %
Ingénieur-e en technologies information & communication		1	1	0 %
Ingénieur-e études analyses sources historiques/culturelles	1		1	100 %
Ingénieur-e études production/trait./analyse données/enquêtes	25	14	39	64 %
Ingénieur-e pour l'enseignement numérique	1	1	2	50 %
Ingénieur-e radioprotection (EPST)		1	1	0 %
Ingénieur-e responsable de prévention	5	1	6	83 %
Ingénieur-e responsable patrimoine immobilier ou logistique		1	1	0 %
Ingénieur-e statisticien-ne	1	1	2	50 %
Ingénieur-e systèmes & techniques audiovisuels & multimédia		4	4	0 %
Jardinier-ère	1	4	5	20 %
Opérateur-trice de maintenance		29	29	0 %
Opérateur-trice de production audiovisuelle		2	2	0 %
Opérateur-trice des activités sportives	2	2	4	50 %
Opérateur-trice d'exploitation & de maintenance informatique		1	1	0 %

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail – suite)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Opérateur-trice logistique	35	47	82	43 %
Plombier-ière, chauffagiste, opérateur-trice froid ventilat'		3	3	0 %
Préparateur-trice en anatomie	1		1	100 %
Préparateur-trice en biologie	2	1	3	67 %
Préparateur-trice en électronique, électrotechnique		1	1	0 %
Responsable assistance support		1	1	0 %
Responsable de la coopération internationale	1		1	100 %
Responsable de la gestion financière et comptable	6	1	7	86 %
Responsable de l'administration et du pilotage	36	25	61	59 %
Responsable des affaires juridiques	2	1	3	67 %
Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	3	1	4	75 %
Responsable gestion et développement des ressources humaines	4	1	5	80 %
Responsable orientation et de l'insertion professionnelle	2	2	4	50 %
Soigneur-se	5	2	7	71 %
Technicien-ne aménagement, maintenance & exploitation bâti	1	5	6	17 %
Technicien-ne biologiste	6	2	8	75 %
Technicien-ne Chauffage Ventilation Climatisation		2	2	0 %
Technicien-ne de fabrication, d'édition et de graphisme	1	1	2	50 %
Technicien-ne de prévention des risques	1	3	4	25 %
Technicien-ne des métiers de l'image et du son		3	3	0 %
Technicien-ne d'exploitation d'instrument		1	1	0 %
Technicien-ne électricité courants fort ou faible		1	1	0 %
Technicien-ne électrotechnicien-ne	1	2	3	33 %



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par métiers (détail – suite)

Famille professionnelle / métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Technicien-ne en aménagement paysager		1	1	0 %
Technicien-ne en chimie et sciences physiques	2	1	3	67 %
Technicien-ne en expérimentation animale	1		1	100 %
Technicien-ne en expérimentation et production végétales		1	1	0 %
Technicien-ne en gestion administrative	117	16	133	88 %
Technicien-ne en production, traitement données & enquêtes	5		5	100 %
Technicien-ne en prothèse dentaire		1	1	0 %
Technicien-ne en réalisation mécanique		2	2	0 %
Technicien-ne en sciences de la vie et de la terre	2	2	4	50 %
Technicien-ne en exploit°, assistance & traitement informat'	2	27	29	7 %
Technicien-ne formation/orientat°-insertion professionnelle	135	16	151	89 %
Technicien-ne info documentaire / collections patrimoniales	20	6	26	77 %
Technicien-ne logistique	3	4	7	43 %
Technicien-ne médiation scientifique, culturel&communicat'	4		4	100 %
Technicien-ne photographe	1		1	100 %
Technicien-ne sécurité incendie		1	1	0 %
Traducteur-trice	2		2	100 %
Traducteur-trice terminologue	2		2	100 %
Zootechnicien-ne	3	5	8	38 %
Emploi gen	17	16	33	52 %
Emploi réservé	2	1	3	67 %
N.C.	3	2	5	60 %
Total général	1 052	551	1 603	66 %

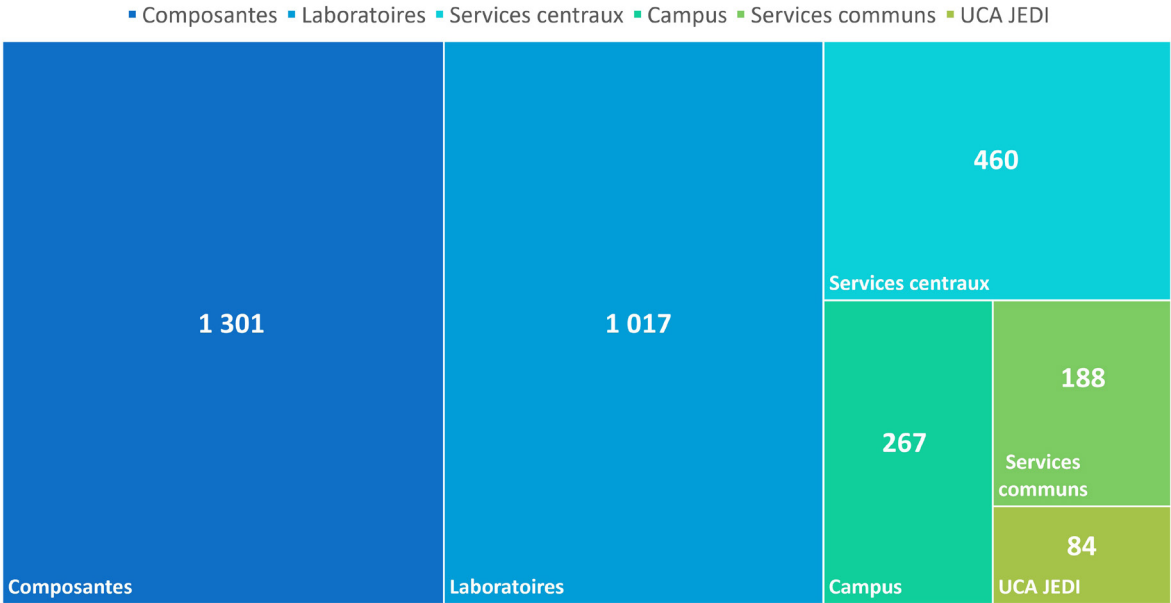


1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure – 2024 UniCA

Étiquettes de lignes	ENSEIGNANTS				BIATSS				Total général Effectif physique	Part des femmes
	Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Services centraux	1	2			115	71	199	83	471	67%
Services communs	14	9	10	2	56	19	54	28	192	70%
Composantes	255	354	147	139	87	50	194	74	1300	53%
Laboratoires	194	283	190	218	61	36	79	56	1117	47%
Campus					76	64	77	52	269	57%
UCA JEDI	2	1	4	12	9		45	18	91	66%
Total général	466	649	351	371	404	240	648	311	3440	54%

Effectif UniCA par structure (2024)



Afin d’avoir une lecture plus correcte de cette répartition des effectifs par structure, les agents enseignants-chercheurs titulaires ont été répartis à 50 % sur les composantes et à 50 % en laboratoire. Par défaut, ils ne sont rattachés qu’à une seule composante (évolution à venir dans SIHAM).

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure d'Université Côte d'Azur 2024

1.3.1.1 Effectifs des Services Centraux d'Université Côte d'Azur 2024

Structure RSU	Services	Enseignants Titulaires		BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
				Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Services Centraux	Présidence et cabinet			1		3		4	25%	75%
	Agence comptable			15	3	16		34	91%	47%
	Direction générale des services			2	4	2	2	10	40%	40%
	Direction des affaires financières			18	2	20	5	45	84%	56%
	Direction de la culture			1		1	3	5	40%	80%
	Direction communication & marque			3	4	11	3	21	67%	67%
	Direction développement durable sites			3	7	3	3	16	38%	38%
	Direction du développement international et Europe			7	1	25	10	43	74%	81%
	Direction des études et de la formation			9	3	10	2	24	79%	50%
	Direction de la formation continue	1	1	7	3	12	5	29	66 %	59 %
	Direction du patrimoine			1	4	7	3	15	53%	67%
	Direction relations entreprises			1	4	5	2	12	50%	58%
	Direction des ressources humaines			29	2	25	11	67	81%	54%
	Direction de la recherche valorisation et innovation			2	1	18	8	29	69%	90%
	Direction des systèmes d'information			7	29	3	12	51	20%	29%
	Direction de la vie universitaire			2	1	18	4	25	80%	88%
	Direction pilotage et performance					4	2	6	67%	100%
	Direction affaires juridiques, institutionnelles, et modernisation			5	1	4	3	13	69%	54%
	Cellule management de projet				1	5		6	83%	83%
	Centre de production numérique universitaire			1	1	2	2	6	50%	67%
	Service médecine du personnel			1		5		6	100%	83%
	Cellule appui transformation et acc. changement					3		3	100%	100%
	Autres		1					1	0%	0%
Total général		1	2	115	71	199	83	471	67%	60%
Rappel Total général 2023				113	76	198	73	460	68%	59%

1.3 Cartographie & localisation des agents

- 1.3.1 Effectifs par type de structure d'Université Côte d'Azur 2024
- 1.3.1.2 Effectifs des services communs d'Université Côte d'Azur 2024

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

Structure RSU	Regroupement Service	Enseignants Titulaires		BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
				Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Services Communs	C.A.P.			1	1	9	2	13	77%	85%
	DIBSO	4	1	46	15	19	12	100	72%	34%
	MSHS			4	2	3		9	78%	33%
	Proj Lic UCA			1		8	6	16	63%	94%
	S.C.L.	9	2	3		8	3	33	79%	58%
	UniCA Sports	1	6	1	1	7	5	21	43%	57%
Total général		14	9	56	19	54	28	192	70%	49%



1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure d'Université Côte d'Azur 2024

1.3.1.3 Effectifs par Composantes Université Côte d'Azur 2024

La répartition Femmes/Hommes est assez homogène dans les différentes composantes.
Les EUR DS4H et SPECTRUM ont les représentations féminines les plus basses.

Structure RSU	Regroupement ss Service	Lib structure niv.2	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
			Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Composantes	E.U.R.	EUR CREATES	76	48	25	9			10	1	169	66%	27%
		EUR DS4H	10	38	3	12	1		6	4	74	27%	34%
		EUR ELMI	23	32	4	4	10	4	19	7	103	54%	33%
		EUR HEALTHY	26	38	8	3	2		3	2	82	48%	20%
		EUR LEX@SOCIÉTÉ	40	33	8	7	1		1	1	91	55%	19%
		EUR LIFE	31	26	12	14			6	1	90	54%	37%
		EUR ODYSSEE	26	29	7	8	1		6		77	52%	27%
		EUR SPECTRUM	43	131	7	9			8	2	200	29%	13%
	ÉCOLES ET UFR	Médecine	30	72	34	28	12	7	29	9	221	48%	45%
		Odontologie	15	4	8	5	3	2	1	3	41	66%	41%
		POLYTECH	26	54	6	15	14	10	22	4	151	45%	31%
	INSTITUTS	IAE	5	4		4	2		15	1	31	71%	65%
		IDPD	2	4					1	1	8	38%	25%
		IFMK		1	5	3	1		3	1	14	64%	86%
		IIP ARÔMES, PARFUMS							4		4	100%	100%
		IMREDD			1		1		6	15	23	35%	96%
		INSPE	25	33	4	1	14	13	15	8	113	51%	25%
		ITCA							2		2	100%	100%
		IUT	55	71	14	17	21	14	36	13	241	52%	33%
		NEUROMOD					1		1	1	3	67%	67%
	Autres	Autres			1		3				4	100%	25%
Total général			433	618	147	139	87	50	194	74	1742	49%	32%

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

1.3 Cartographie & localisation des agents

- 1.3.1 Effectifs par type de structure d'Université Côte d'Azur 2024
- 1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires Université Côte d'Azur 2024

Structure RSU	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
	Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Laboratoires	16	19	190	218	61	36	79	56	675	51%	80%
Total général	16	20	325	394	116	71	136	112	1190	50%	81%



Note méthodologique : il s'agit ici d'un décompte en personnes physiques. Par conséquent, les enseignants-chercheurs ont été comptabilisés pour 1 dans leur laboratoire de recherche.

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.2 Effectifs par département disciplinaire 2024

La répartition globale Femmes/Hommes est assez homogène dans les différents départements disciplinaires.

Structure département disciplinaire	Enseignants				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
	Titulaires		Contractuels				
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Arts	8	5	3	3	19	58%	32%
Chimie	17	24	2	6	49	39%	16%
Cultures et Langues	48	24	28	10	110	69%	35%
Droit et Science Politique	47	37	11	12	107	54%	21%
Économie	18	30	5	4	57	40%	16%
Électro Auto Traitement Signal	11	61	2	5	79	16%	9%
Ethnologie-Anthropologie	5	4	3	2	14	57%	36%
Géographie	5	10	1	4	20	30%	25%
Histoire	7	11	2	1	21	43%	14%
Information-Communication	14	15	5	6	40	48%	28%
Informatique	28	48	16	36	128	34%	41%
Lettres Classiques	1	3	1		5	40%	20%
Lettres Modernes	21	7	5	2	35	74%	20%
Math Méca Génie Civil	24	69	12	17	122	30%	24%
Philosophie et Épistémologie	4	6	3	1	14	50%	29%
Physique Astrophysique	10	42	3	12	67	19%	22%
Psychologie	19	18	1	2	40	50%	8%
Science de Gestion	35	22	11	14	82	56%	30%
Sciences de la Terre	4	23	4	8	39	21%	31%
Sciences de la Vie	34	32	8	9	83	51%	20%
Sciences de l'Éducation	24	27	9	3	63	52%	19%
Sciences du Langage	6	3	2		11	73%	18%
Sociologie Démographie	5	6	9	7	27	52%	59%
STAPS	20	35	6	6	67	39%	18%
Total général	415	562	152	170	1299	44%	25%

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 2024

Structure RSU	Nom du Campus	BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Campus	Carlone	17	10	19	14	60	60%	55%
	Georges Méliès	1	1	6	2	10	70%	80%
	Pasteur		6		10	16	0%	63%
	Plaine du Var	11	8	1	4	24	50%	21%
	Saint Jean d’Angely	1	10	2	6	19	16%	42%
	Sophia Tech	5	4	5	2	16	63%	44%
	Trotabas	15	8	15	4	42	71%	45%
	Valrose	26	17	29	10	82	67%	48%
Total général		76	64	77	52	269	57%	48%
Rappel 2023		78	68	69	48	263	56%	44%

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.

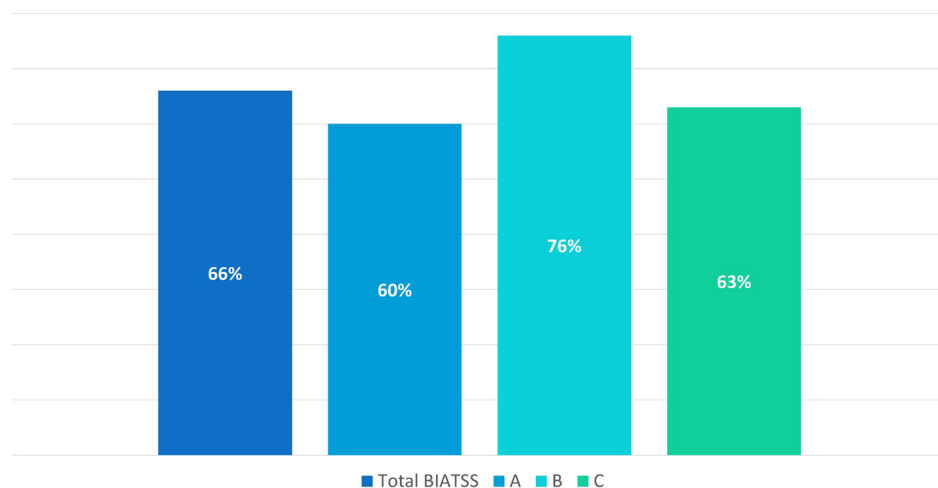
Ils regroupent différents services administratifs et constituent les relais d'Université Côte d'Azur en proximité des agents et des étudiants.



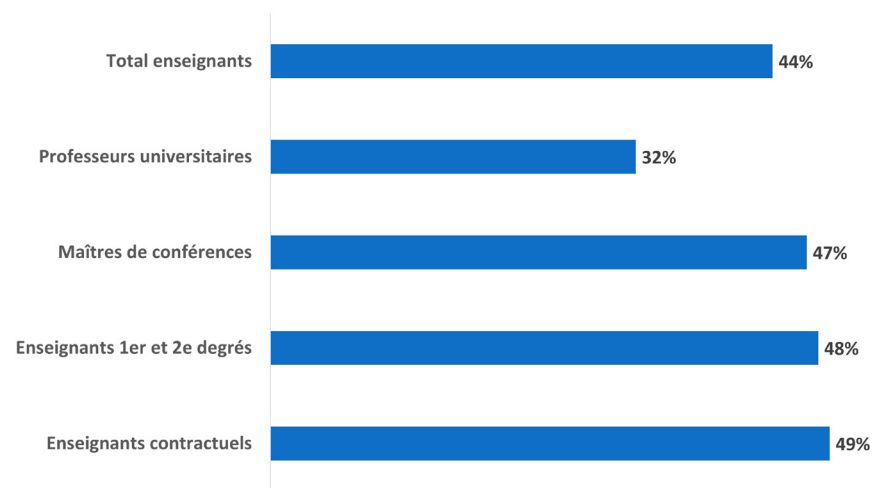
1.4 Taux de féminisation à Université Côte d'Azur en 2024

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 femmes plus importante chez les BIATSS (65 %) par rapport aux Enseignants (44 %). Les résultats sont quasi identiques à 2023.

Taux de féminisation BIATSS par catégorie FP (2024)



Taux de féminisation Enseignants (2024)

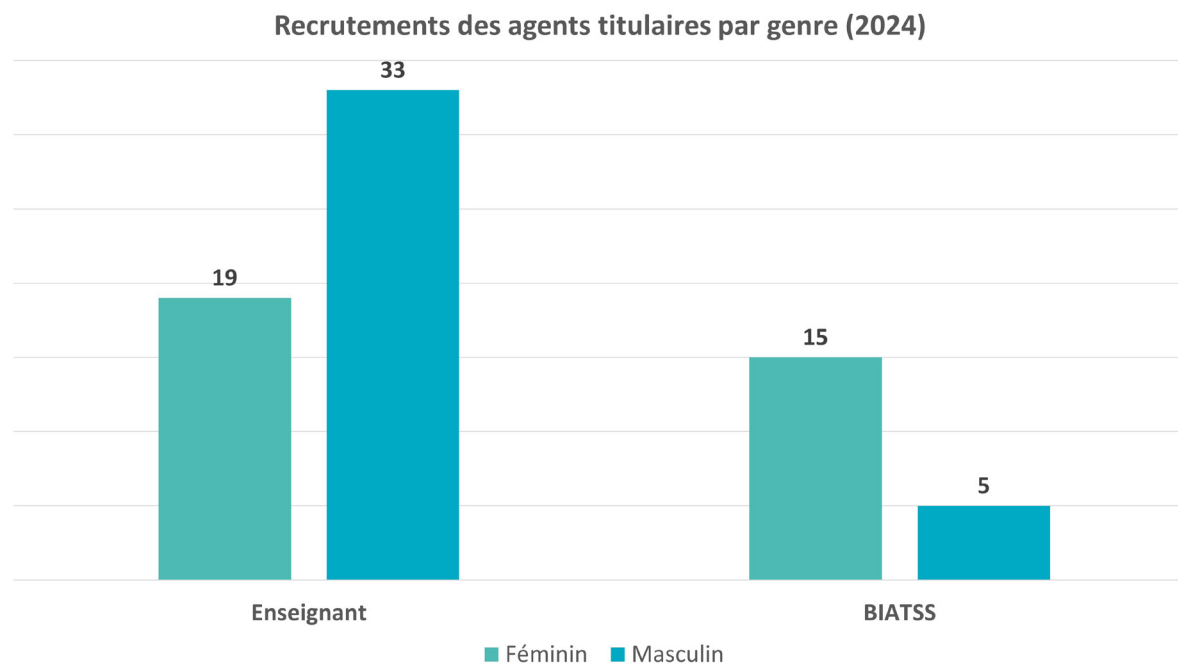


2. RECRUTEMENT

2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année 2024

Le nombre d'agents titulaires recrutés ou titularisés en 2024 est de 73.

En 2024, la part des agents féminins représente 47 % des recrutements. Chez les enseignants, cette part s'élève à 37 % ; elle est de 75 % pour les BIATSS.



POPULATION	Catégorie FP	Libellé court du corps	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignant	A	Professeur des universités	1	7	8	13%
		Professeurs des univ - praticien hospitalier	1	2	3	33%
		Maître de conférences	13	13	26	50%
		Maître de conf univ - praticien hospitalier	3	4	7	43%
		Professeur agrégé	1	5	6	17%
		Professeur certifié		2	2	0%
Total enseignants			19	33	52	36,5%
BIATSS	A	Ingénieur de recherche RF	2		2	100%
		Ingénieur d'études (rech et form)	1	1	2	50%
		Assistant ingénieur de rech et formation	2	2	4	50%
		Attaché d'administration de l'État	1		1	100%
	B	Secrétaire administratif		1	1	0%
		Technicien de rech et formation	8		8	100%
	C	Adj technique de recherche et formation	1	1	2	50%
TOTAL BIATSS			15	5	20	75,0%
Total général			34	38	72	47,2%



2.1 **Concours et recrutement titulaires Université Côte d’Azur 2024**

2.1.1.1 Bilan concours enseignants-chercheurs Université Côte d’Azur 2024

Répartition des candidats E.C. aux concours, mutations et détachements en 2024

	Nb de postes ouverts	Nb de candidats	Nb de dossiers recevables	Nb de candidats auditionnés	Nb de candidats affectés	Candidats affectés / postes offerts	
Professeur des universités	15	127	102	47	13	87%	
Art 46.1	8	88	74	29	6	75%	2 infructueux
Art 46.3	4	28	24	14	4	100%	
Art 46.4	3	11	4	4	3	100%	
Maître de conférences	19	439	348	81	16	84%	
Art 26.1	18	409	345	80	15	83%	2 infructueux et 2 au fil de l’eau
Art 26.2	1	30	3	1	1	100%	
TOTAL	34	566	450	128	29	85%	



2.1 Concours et recrutement titulaires Université Côte d'Azur 2024

2.1.1.1 Bilan concours enseignants-chercheurs Université Côte d'Azur 2024 (suite)

Répartition des 29 Enseignants Chercheurs affectés par département disciplinaire

Département Disciplinaire	PR	MCF	Total général
Droit et Science politique		2	2
Électronique, Automatique et Traitement du signal		2	2
Économie	3		3
Psychologie		1	1
Biologie	1	1	2
Gestion	1		1
Langues		2	2
Sciences de l'éducation	1		1
Histoire		1	1
Informatique	1	3	4
Mathématiques	3		3
Physique et Astrophysique	2	1	3
Sociologie	1		1
Sciences de la Terre		1	1
Odontologie		1	1
Sciences et Techniques des Activités physiques et sportives		1	1
Total général	13	16	29



2.1 Concours et Recrutement Titulaires Université Côte d'Azur 2023

2.1.2.1 & 2 BIATSS – Bilan concours ITRF Université Côte d'Azur 2024 avec BOE

Répartition des candidats ITRF aux concours 2024

	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	23	287	113	11	3	11	48%
<i>Dont BOE</i>	1	1	1	0	0	1	100%
Catégorie B	11	111	48	9	4	9	82%
<i>Dont BOE</i>	4	26	11	3	0	3	75%
Catégorie C	1	4	4	1	0	1	100%
<i>Dont BOE</i>							0%
<i>Dont PACTE</i>	1	4	4	1	0	1	100%
TOTAL	35	402	165	21	7	21	60%



2.3 Détachements entrants et mutations Université Côte d'Azur 2024

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement (sortant ou entrant) ou en disponibilité à la date du 31-12-2024.

POSITION	POPULATION	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Détachement entrant	Enseignant		2	2	0 %
	BIATSS	18	4	22	81,8 %
Total détachement entrant		18	6	24	75,0 %

Détail des détachements entrants par affectation

POPULATION	AFFECTATION	Femme	Homme	Total général
Enseignant	EUR Odyssée		1	1
	EUR Spectrum		1	1
BIATSS	AC - Bureau opérations trésorerie	1		1
	AC - Bureau recouvrement	1		1
	AC - Direction agence comptable		1	1
	DAF - Service recherche	1		1
	DAJIM - Service affaires juridiques	1		1
	DCCES - Services mutualisés de proximité Sophiatech	1		1
	DCCES - SMP Trotabas scolarité	1		1
	DDIE - Pôle projets	1	1	2
	DEF - Serv. pilotage / suivi de l'offre de formation (SPOF)	1		1
	DIBSO - BU Lettres	1		1
	DIBSO - Direction	1		1
	Direction générale des services	1	1	2
	DRH - Direction des ressources humaines	3		3
	DSI - Centre de services		1	1
	DVU - Santé	1		1
	Institut de chimie de Nice - ICN CNRS	1		1
	Institut de physique de Nice - CNRS INPHYNI	1		1
	Laboratoire Jean-Alexandre Dieudonné - LJAD CNRS	1		1
Total détachement entrant		18	6	24

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d’Azur 2024

- 2.4.1 Agents contractuels enseignants 2024
 - 2.4.1.1 RRecrutements contractuels hors hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	PROF.ASS.T.PART.UNIV		2	2	0 %
		MAIT.CONF.ASSOC.UNIV	2		2	100 %
		MAITRE CONF.ASS.T.P.	5	2	7	71 %
		CONTR.POST-DOCTORANT	11	17	28	39 %
		CONTR JUNIOR ART 22		1	1	0 %
		ENS CHERCHEURS CDD A	1	2	3	33 %
		MAITRE LANGUE ETRANG	2		2	100 %
		LECTEUR LANGUE ETRAN	7	3	10	70 %
		ATER. NON TITULAI TP	11	18	29	38 %
		ATER TPLEIN N TITULA	18	12	30	60 %
	Enseignants 2nd degré	PROF.CONTRACTUEL 1.C	1	5	6	17 %
		PROF. CONTRACTUEL 2.C	7	4	11	64 %
		CONTR ENSEIGN. CDI A	3	3	6	50 %
		CONTR ENSEIGN. CDD A	6	4	10	60 %
	Allocataires de recherche	CONTRACT. DOCTORANT	54	65	119	45 %
Total enseignants			128	138	266	48 %

Depuis 2022, la part des femmes reste stable environ 48 %..

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d’Azur 2024

- 2.4.1 Agents contractuels enseignants 2024
 - 2.4.1.2 Recrutements contractuels agents hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	ASSISTANT HOSPITALO UNIVERSITAIRE	12	11	23	52 %
		CHEF CLINIQUE ASS.TP	3		3	100 %
		PRATICIEN HOSP.UNIV.		2	2	0 %
Total enseignants			15	13	28	54 %

En 2022, la part des femmes était de 57 % et 43 % en 2023.

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d'Azur 2024

2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2024

2.4.2.1 Répartition des mouvements entrants par catégorie et genre

Population	Catégorie	A			B			C			Total général
		Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
BIATSS	Administratifs techniques et service	132	86	218	109	29	138	54	33	87	443
Total BIATSS		132	86	218	109	29	138	54	33	87	443
Part des femmes			73 %		79 %		62 %	67 %			67%

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d'Azur 2024

2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2024

2.4.2.2 Répartition des mouvements entrants par article de recrutement

Article	libellé article	A			B			C			Total général
		Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
3G	Article L.332-2 1°		1	1						1	153
3H	Article L.332-2 2°	88	59	147	8	2	10				157
3L	Article L.332-6	7	1	8	15	2	17	4	4	8	33
3M	Article L.332-7	16	10	26	77	23	100	33	17	50	176
3N	Article L.332-22	15	9	24	8	2	10	6	2	8	42
3W	Article L.332-2 2°	5	5	10	1		1	1	1	2	13
4H	Contrat de projet art. 7 B		1	1						1	1
22	Auxiliaires de + de 18 ans								1	1	1
55	Apprenti					11	8	19	19	1	1
Total BIATSS		131	86	217	109	29	138	55	33	88	443



2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d'Azur 2024

2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2024

2.4.2.3 Départs définitifs des agents contractuels 2024

BDS FPE 026 suite

Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en 2024, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de contrat en 2024 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
Associés	3	3	6
ATER	13	18	31
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	9	13	22
EC & chercheur CDD	1		1
Lecteur et maître de langue	9		9
Post-doc	6	7	13
Prof contractuel 2nd degré	4	6	10
Doctorants rémunérés	45	53	98
CDD BIATSS	112	72	184
CDI BIATSS	5	2	7
Total général	207	174	381

Fin de contrat en 2024 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & chercheur CDD	1		1
Prof contractuel 2nd degré	1		1
Post-doc	1		1
ATER		1	1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux		1	1
CDI BIATSS	3		3
CDD BIATSS	6	3	9
PACTE		1	1
Total général	12	6	18

2.4 Recrutements des agents contractuels Université Côte d'Azur 2024

BDS FPE 026 suite

2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2024

2.4.2.4 Départs définitifs des agents BIATSS contractuels 2024

Ces tableaux recensent les agents contractuels BIATSS ayant une fin de contrat en 2024, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de contrat en 2024 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
CDI BIATSS	5	2	7
CDD BIATSS	112	72	184
Total général	117	74	191

Fin de contrat en 2024 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général
CDI BIATSS	3		3
CDD BIATSS	6	3	9
PACTE		1	1
Total général	9	4	13

(a) Le taux de rotation des effectifs BIATSS contractuels est de 35,46 % (39,73 % en 2023).
Le taux global contractuel est de 36,25 % (37,36 % en 2023).

Ce qui est largement au-dessus de ce que l'on peut appeler un « bon taux de rotation » (entre 5 et 15 %), gage de stabilité d'un effectif.
Le taux moyen en France en 2021 est de 15 % (ce taux a quintuplé en 5 ans).
Pour ce qui est de la FP, en 2021, ce taux de rotation était de 24,8 % pour les contractuels.

(a) $[(\text{Nombre de départs sur l'année en cours} + \text{le nombre d'arrivée}) / 2] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année en cours}$.



3. PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Promotions enseignants Université Côte d'Azur 2024

BDS FPE 21 & 21bis

3.1.1 Avancements des enseignants-chercheurs

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents EC qui se sont manifestés pour candidater et le nombre d'agents promus. Sur les 152 candidats à l'avancement, 43 ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit 28 % des candidats).

Répartition des enseignants-chercheurs candidats à l'avancement de grade 2024

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UniCA			Promus UniCA + CNU	Promus / candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
Maîtres de conférences HC	44	6	2	4	4	3	1	10	23 %
Maîtres de conférences HC EE	17	3	2	1	1	0	1	4	24 %
PR IC	42	12	6	6	3	3	0	15	36 %
PR EX1	28	8	4	4	3	1	2	11	39 %
PR EX2	21	2	2	0	1	1	0	3	14 %
Total général	152	31	16	15	12	8	4	43	28 %

Rappel 2023

Total général	132	37	21	16	24	10	14	61	46 %
----------------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------

Malgré une hausse du nombre de candidats, on constate une baisse sensible des promus en 2024, tant en nombre qu'en pourcentage, dans un contexte de ressources financières plus limitées.



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2024

3.2.1 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade – 2024

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

	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
Grades de Promotion	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
IGR HC ES - Vivier 1	2	5	9	2	1	3	33 %	1	1	2	67 %	1	0	1	50 %
IGR HC ES - Vivier 2	1	2	2	1	0	1	50 %	0	0	0	0 %	0	0	0	0 %
IGR HC	4	11	15	2	4	6	40 %	1	1	2	33 %	1	0	1	50 %
IGR IC	Fusion des grades en 2023														
IGE HC	16	22	38	4	9	13	34 %	2	2	4	31 %	2	2	4	100 %
TECH CE	19	7	26	15	2	17	65 %	3	1	4	24 %	1	1	2	50 %
TECH CS	27	23	50	5	5	10	20 %	3	1	4	40 %	2	1	3	75 %
ATRF PIC	47	23	70	17	8	25	36 %	6	3	9	36 %	5	3	8	89 %
ATRF P2C	15	19	34	3	1	4	12 %	1	0	1	25 %	2	0	2	200 %
Total	131	112	243	49	30	79	33 %	17	9	26	33 %	14	7	21	81 %
Part des femmes			53,9 %			62,0 %					65,4 %			66,7 %	
Rappel 2023	137	102	239	39	21	60	25 %	21	7	28	47 %	17	5	22	79 %

Le nombre de promouvables (243) est en progression par rapport à 2023 (239) et reste plus élevé qu'en 2019 (229). Le nombre de candidatures est également en hausse par rapport à 2023 (60), bien qu'il demeure légèrement inférieur à celui observé en 2019 (79 contre 81).

Le nombre de promotions accordées est en baisse, avec 21 promotions en 2024, contre 22 en 2022 et 27 en 2023.

Sur les 243 agents Université Côte d'Azur promouvables au tableau d'avancement, un peu moins de 9 % ont été promus au grade supérieur, un taux stable par rapport à 2023. Parmi les 79 candidats, le taux de promotion s'établit à 27 %, en nette baisse par rapport à 2023 (37 %).

3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2024

3.2.2 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps – 2024

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

On notera une augmentation du taux de candidats/promouvables ainsi que des promus sur les agents classés.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
IGR	39	52	91	12	10	22	24 %	0	2	2	9 %	0	1	1	50 %
IGE	24	12	36	15	2	17	47 %	3	0	3	18 %	3	0	3	100 %
ASI	68	46	114	32	19	51	45 %	2	2	4	8 %	1	1	2	50 %
TECH	95	53	148	37	9	46	31 %	6	1	7	15 %	4	0	4	57 %
Total	226	163	389	96	40	136	35 %	11	5	16	12 %	8	2	10	63 %
Part des femmes			58,1 %			70,6 %					68,8 %			80,0 %	
Rappel 2023	225	175	400	89	41	130	33 %	16	4	20	15 %	6	3	9	56 %



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2024

3.2.3 Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade – 2024

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

	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
Grades de promotion	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
AAE HC	4	4	8	0	0	0	0 %	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
APAE	1	0	1	1	0	1	100 %	0	0	0	0 %	0	0	0	#DIV/0!
SAENES CE	4	3	7	3	0	3	43 %	2	0	2	67 %	0	0	0	0 %
SAENES CS	10	2	12	5	1	6	50 %	3	0	3	50 %	1	0	1	33 %
ADJAENES PIC	11	2	13	5	1	6	46 %	3	1	4	67 %	1	1	2	50 %
ADJAENES P2C	2	1	3	1	1	2	67 %	1	0	1	50 %	1	0	1	100 %
Total	32	12	44	15	3	18	41 %	9	1	10	56 %	3	1	4	40 %
Part des femmes			72,7 %			83,3 %			90,0 %					75,0 %	
Rappel 2023	38	10	48	19	6	25	52 %	11	5	16	64 %	4	1	5	31 %



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2024

3.2.4 Répartition des agents AENES promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement 2024

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

Grades de promotion	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
AAE	15	4	19	3	2	5	26 %	1	1	2	40 %	0	1	1	50 %
SAENES	30	3	33	8	1	9	27 %	2	0	2	22 %	1	0	1	50 %
Total	45	7	52	11	3	14	27 %	3	1	4	29 %	1	1	2	50 %
Part des femmes			86,5 %			78,6 %					75,0 %			50 %	
Rappel 2023	55	9	64	11	2	13	18 %	4	1	5	38 %	0	0	0	0 %



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

Tableau d'avancement de grade 2024

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

	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
Grades	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvable	Femme	Homme	Total	Classés/ candidats	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
CONS. CHEF	2	2	4	2	0	2	50%	1	0	1	50%	0	0	0	0%
BIB HC	4	1	5	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
BIBAS CE	6	0	6	4	0	4	67%	3	0	3	75%	0	0	0	0%
BIBAS CS	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Mag PIC	5	2	7	3	2	5	71%	3	0	3	60%	2	0	2	67%
Mag P2C	1	1	2	1	0	1	50%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Total	18	6	24	10	2	12	50%	7	0	7	58%	2	0	2	29%
Part des femmes			75,0%			83,3%					100,0%			100,0%	
Rappel 2023	18	2	20	14	2	16	80%	8	1	9	56%	2	0	2	22%

Sur les 20 agents promouvables au tableau d'avancement, aucun agent n'a été promu au grade supérieur.



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d’Azur 2024

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

Liste d’aptitude au changement de corps 2024

Le tableau ci-dessous recense le nombre d’agents des Bibliothèques remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon…) pour prétendre à être promus au corps supérieur, le nombre d’agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d’agents classés suite à la Commission d’Étude, et le nombre d’agents promus suite aux études ministérielles.

	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
Corps	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés candidat	Femme	Homme	Total	Promus/ Classés
CONS. GEN.	1	2	3	1	1	2	67%	1	0	1	50%	1	0	1	100%
CONS.	4	1	5	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
BIB	16	3	19	4	2	6	32%	1	0	1	17%	0	0	0	0%
BIBAS	10	4	14	6	2	8	57%	1	1	2	25%	0	0	0	0%
Total	31	10	41	11	5	16	39%	3	1	4	25%	1	0	1	25%
Part des femmes			75,6%			68,8%					75,0%			100%	
Rappel 2023	34	6	40	13	5	18	45%	3	1	4	22%	1	0	1	25%

Sur les 40 agents promouvables à la liste d’aptitude, 1 agent a été promu au corps supérieur.



3.5 Mobilités externes titulaires

3.5.1 Détachements sortants Université Côte d’Azur 2024

Ce tableau recense l’ensemble des personnels titulaires en position de détachement sortant à la date du 31-12-2024.

L.position	POP	Femme	Homme	Total général
Détachements sortants	Enseignants	3	14	17
	BIATSS	10	9	19
Total sortants		13	23	36
Total général		13	23	36

pour rappel

Fin 2022	36 agents en DS
Fin 2023	36 agents en DS

3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.2 & 3

Départs définitifs d'agents titulaires en 2024

Population	Type population	Corps	Retraite	Mutation	Décès	Démission	Autres	Total général
Enseignant	Enseignants chercheurs	PROF. UNIV.	3			1	1	5
		MAIT. CONF.	7	2		5	1	15
	Total enseignants chercheurs		10	2		6	2	20
	Enseignants 2nd degré	AGREGE	2	1			2	5
		CERTIFIE	1					1
	Total enseignants 2nd degré		3	1			2	6
	Enseignants 1er degré	PROF. ECOLE	1	1				2
	Total enseignants 1er degré		1	1				2
	Ens. hors univ.	PROF. UNIV. PRAT. HOSP.	2	1				3
		MAIT. CONF. PRAT. HOSP.	2	1		1		4
Total ens. hors univ.		4	2		1		7	
Total enseignant			18	6		7	4	35
BIATSS	BIATSS AENES	SAENES	1					1
	Total BIATSS AENES		1					1
	BIATSS ITRF	IGR	1	1			1	3
		IGE	1	1		1	2	5
		ASI	1	1				2
		TECH RF	3	4	1			8
		ATRF	7	1		1	3	12
	Total BIATSS ITRF		13	8	1	2	6	30
	BIATSS Bibliothèque	BIBLIOTH.	1					1
		MAG		1				1
	Total BIATSS Bibliothèque		1	1				2
	BIATSS médico-sociaux	Médicaux-sociaux				1	1	1
	Total BIATSS médico-sociaux					1	1	1
Total BIATSS			15	9	1	2	7	34
Total général			33	15	1	9	11	69

Le nombre de départs enregistré est en légère hausse par rapport à 2023 (61), mais baisse du nombre de retraite. La part des agents féminins titulaires parties en 2024 est de 48 % (contre 59 % en 2023).

3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2024 (suite)

Zoom Départ à la retraite par genre

Motif du départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part femmes
RETRAITE	Janvier	4	2	6	
	Février	2	2	4	
	Avril	1	1	2	
	Mai		2	2	
	Juin		1	1	
	Août	1	1	2	
	Septembre	2	9	11	
	Octobre	4		4	
	Novembre	1		1	
Total Retraite		15	18	33	45 %



3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2024 (suite)

Zoom Autres motifs de Départ par genre

Motif du départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part femmes
Mutation	Janvier		1	1	
	Février	1		1	
	juillet	1		1	
	Août		1	1	
	Septembre	5	6	11	
Décès	Avril		1	1	
Démission	Février	1	1	2	
	Mars	1	1	2	
	Avril		1	1	
	Juin	1		1	
	Septembre		3	3	
Licenciement	Septembre	1		1	
	Novembre	1		1	
Autres	Janvier	1	1	2	
	Mars	1		1	
	Avril	1	1	2	
	Mai	1		1	
	Juillet	1		1	
	Octobre		1	1	
	Novembre	1		1	
Total		18	18	36	50 %



4. FORMATION

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2024

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 la formation est répartie assez équitablement entre les catégories en 2024.

La catégorie C est en deçà avec 11 %, ce qui semble logique avec la baisse constante du nombre d'agents de cette population.

Le personnel féminin est largement majoritaire.

Le taux de couverture global BIATSS de 62 % est en légère baisse par rapport à 2023. Il y a 1 255 jours de formation dispensés en plus.

Le taux de couverture sur l'effectif total (3 440) du 31/12/2024 s'élève à 29 % (soit -1 pt par rapport à 2023).

Formations Professionnelles Continue	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Part des femmes
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nombre de jours de formation	1160	450	1610	1293	281	1574	497	236	733	2950	967	3917	75 %
Nombre d'agents bénéficiaires	261	115	376	302	78	380	171	74	245	734	267	1001	73 %
Taux de formation (2)	26 %	11 %	38 %	30 %	8 %	38 %	17 %	7 %	24 %	73 %	27 %	100 %	
Taux de couverture (3)	16 %	7 %	23 %	19 %	5 %	24 %	11 %	5 %	15 %	46 %	17 %	62 %	

(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 31-12-2024.

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2024

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2024 – Université Côte d'Azur

Formation Professionnelle Continue		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	279	159	437	291	70	360	148	66	213	718	295	1 013
	Nombre de jours	682	334	1 016	743	173	916	288	169	457	1 713	676	2 389
Formations Professionnelles T2	Effectif	18	8	26	19	8	27	5	5	10	42	21	63
	Nombre de jours	23	11	34	21	10	31	5	5	10	49	26	75
Formations Professionnelles T3	Effectif	76	34	110	53	21	74	33	19	52	162	74	236
	Nombre de jours	100	50	150	82	37	119	43	24	67	225	111	336
Préparation aux examens et concours	Effectif	53	26	79	58	18	76	31	7	38	142	51	193
	Nombre de jours	92	32	124	98	31	129	52	12	64	242	75	317
TOTAL	Effectif	426	227	653	421	117	538	217	97	314	1 064	441	1 505
	Nombre de jours	897	427	1 324	944	251	1 195	388	210	598	2 229	888	3 117
Part des femmes	Effectif	65%			78%			69%			71%		
	Nombre de jours	68%			79%			65%			72%		

Ce tableau met en avant plusieurs observations concernant la participation des agents aux différents types de formation, en fonction de leur catégorie. On précise que s'entend pour effectif qu'un agent sera compté autant de fois qu'il aura participé à une typologie de formation. Le nombre d'agents formés en 2024 est de 1 154 (dont 349 H et 805 F) contre 1 223 (dont 310 H et 853 F) en 2023, soit une baisse de 5,6 %.

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).

5. RÉMUNÉRATIONS

Rappel de quelques notions

Dépenses de personnel : relèvent du titre 2. Elles regroupent 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, ainsi que des prestations sociales et allocations diverses.

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

Masse salariale : notion contextuelle. Dans le cadre de la LOLF, elle désigne l'ensemble des dépenses retracées au titre de chaque programme.

Les crédits de personnel sont regroupés au sein d'une masse salariale globale.

La masse salariale correspond aux 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 de cotisations obligatoires.

Le salaire net imposable avant PAS (Prélèvement à la source) :

Il correspond à la rémunération brute après déduction des prélèvements sociaux obligatoires.

Appelé aussi **net à payer avant impôt sur le revenu**, il correspond au salaire perçu par le salarié avant déduction de l'impôt sur le revenu, qui, depuis le 01-01-2019, est directement prélevé sur le salaire.



5.0. Rémunérations 2024

5.0.02 Nombre de mois de personnes physiques payées en 2024

Le périmètre choisi est celui des agents positionnés sur le plafond État.

Plafond emploi État

Population	Statut	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Titulaires	5 602	7 801	13 403	42 %
	Contractuels	2 587	2 686	5 273	49 %
BIATSS	Titulaires	4 974	2 983	7 957	63 %
	Contractuels	3 203	1 485	4 688	68 %
Total		163 66	14 955	31 321	52 %

C'est donc le nombre de mois de personnes physiques sur emplois permanents (P1) payées.

Par genre, il y a eu 16 366 mois de paie pour les femmes et 14 955 pour les hommes.

Par statut d'emploi, il y a eu 21 360 mois de paie pour les titulaires et 9 661 pour les contractuels.

À titre d'information, voici la saisonnalité des bulletins produits pour les Enseignants et BIATSS sur l'année 2024.

Plafond d'emplois	Population	Statut	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
État	Enseignants	Titulaires	1 123	1 131	1 099	1 113	1 115	1 112	1 113	1 110	1 112	1 128	1 121	1 126
		Contractuels	452	491	445	435	436	438	437	438	354	395	473	493
	BIATSS	Titulaires	669	672	668	668	665	661	660	658	664	658	659	658
		Contractuels	392	400	394	389	384	387	396	395	362	393	407	403
Total État			2 636	2 694	2 606	2 605	2 600	2 598	2 606	2 601	2 492	2 574	2 660	2 680
Ressources Propres	Enseignants	Contractuels	219	263	232	366	296	272	301	280	220	193	298	236
	BIATSS	Contractuels	515	511	533	540	533	555	572	564	498	536	559	554
Total ressources propres			734	774	765	906	829	827	873	844	718	729	857	790
Total général			3 370	3 468	3 371	3 511	3 429	3 425	3 479	3 445	3 210	3 303	3 517	3 470
Autres agents (vacataires, étudiants, indemnitaires...)			187	281	771	585	645	590	675	444	138	265	275	190

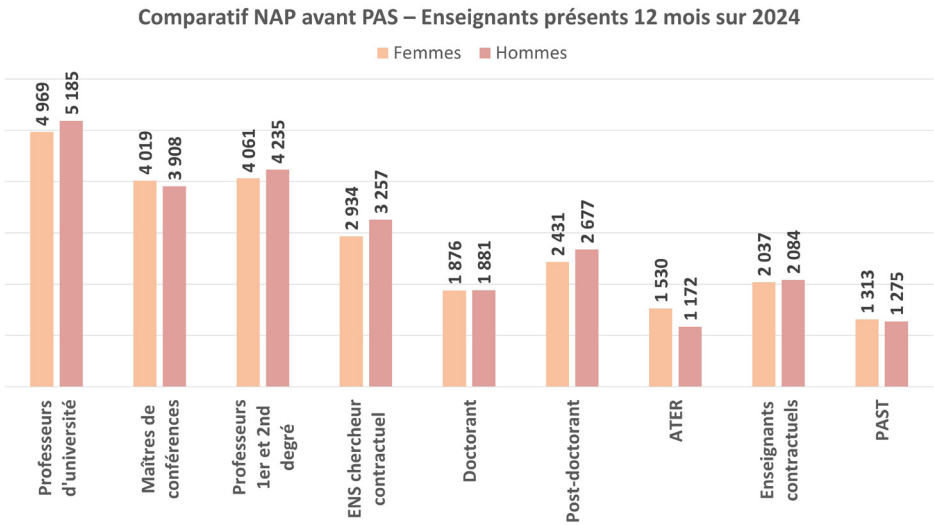
5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2024 à Université Côte d'Azur

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

ENSEIGNANTS	Présentes/présents 12 mois		Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif Femmes / Total
	Femmes	Hommes			
Titulaires					
Professeurs Université	4 969	5 185	5 115	-4,16 %	-2,84 %
Maîtres de conférence	4 019	3 908	3 959	2,83 %	1,51 %
Professeurs 1 ^{er} et 2 nd degré	4 061	4 235	4 151	-4,11 %	-2,16 %
Total Titulaire	4 306	4 500	4 420	-4,32 %	-2,58 %
Contractuels					
Ens. Chercheurs contractuels	2 934	3 257	3 176	-9,89 %	-7,61 %
Doctorants	1 876	1 881	1 878	-0,27 %	-0,14 %
Post Doctorants	2 431	2 677	2 600	-9,22 %	-6,53 %
ATER	1 530	1 172	1 411	30,53 %	8,46 %
Enseignants contractuels	2 037	2 084	2 059	-2,25 %	-1,06 %
PAST	1 313	1 275	1 293	2,92 %	1,53 %
Total Contractuels	1 809	1 853	1 832	-2,37 %	-1,23 %
Total général	3 485	3 792	3 659	-8,10 %	-4,74 %

À rapprocher de la pyramide des âges où il y a plus d'hommes en fin de carrière et plus de femmes à temps partiel

À rapprocher de la pyramide des âges où il y a plus d'hommes en fin de carrière et plus de femmes à temps partiel



5.1.2 Rémunérations nettes avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2024

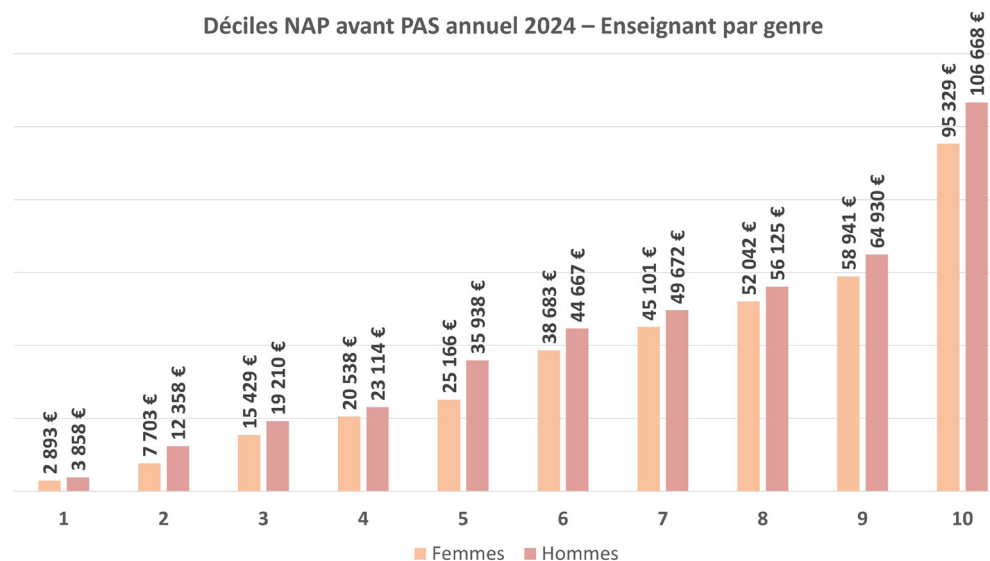
Le décile est calculé en tant que 10-quantile : le seuil du 1er décile sépare les 10 % supérieurs, le jeu de données entre les 10 % inférieurs et le reste des données.

Le 9e décile est celui au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Cet indicateur permet de situer les agents sur l'échelle des salaires.

Population	1 016	1 200	
Déciles	Femmes	Hommes	Écart H/F
1	2 893 €	3 858 €	25,0 %
2	7 703 €	12 358 €	37,7 %
3	15 429 €	19 210 €	19,7 %
4	20 538 €	23 114 €	11,1 %
5	25 166 €	35 938 €	30,0 %
6	38 683 €	44 667 €	13,4 %
7	45 101 €	49 672 €	9,2 %
8	52 042 €	56 125 €	7,3 %
9	58 941 €	64 930 €	9,2 %
10	95 329 €	106 668 €	10,6 %

Déciles NAP avant PAS annuel 2024 – Enseignant par genre



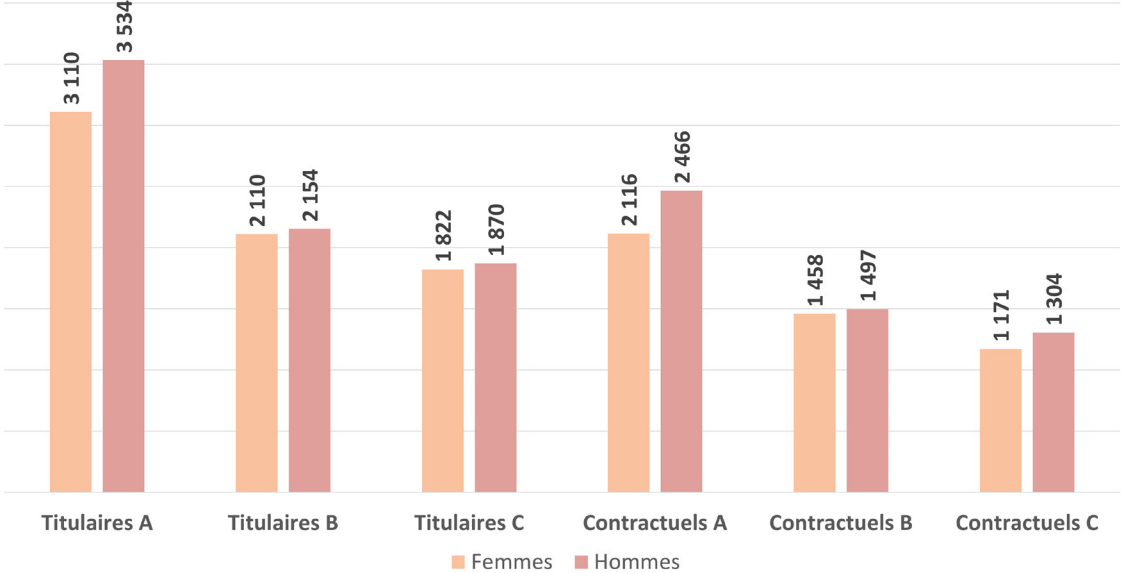
La population a été filtrée (hors vacataires, indemnitaires et étudiants), qui sont uniquement rémunérés par des éléments variables.

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2024 à Université Côte d'Azur

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

BIATSS	Moyenne pour 12 mois de paie		Total	Comparatif H/F	Comparatif / total
	Femmes	Hommes			
Titulaires					
A	3 110	3 534	3 321	-12,00 %	-6,35 %
B	2 110	2 154	2 122	-2,04 %	-0,59 %
C	1 822	1 870	1 838	-2,53 %	-0,86 %
Total Titulaires	2 303	2 724	2 461	-15,48 %	-6,42 %
Contractuels					
A	2 116	2 466	2 234	-14,20 %	-5,30 %
B	1 458	1 497	1 465	-2,61 %	-0,51 %
C	1 171	1 304	1 221	-10,17 %	-4,04 %
Total Contractuels	1 690	1 948	1 768	-13,28 %	-4,43 %
Total général	1 950	2 341	2 081	-16,67 %	-6,28 %

Comparatif moyenne NAP BIATSS – 12 mois paie 2024



5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2024 à Université Côte d'Azur

5.2.2 Rémunérations moyennes NAP avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2024

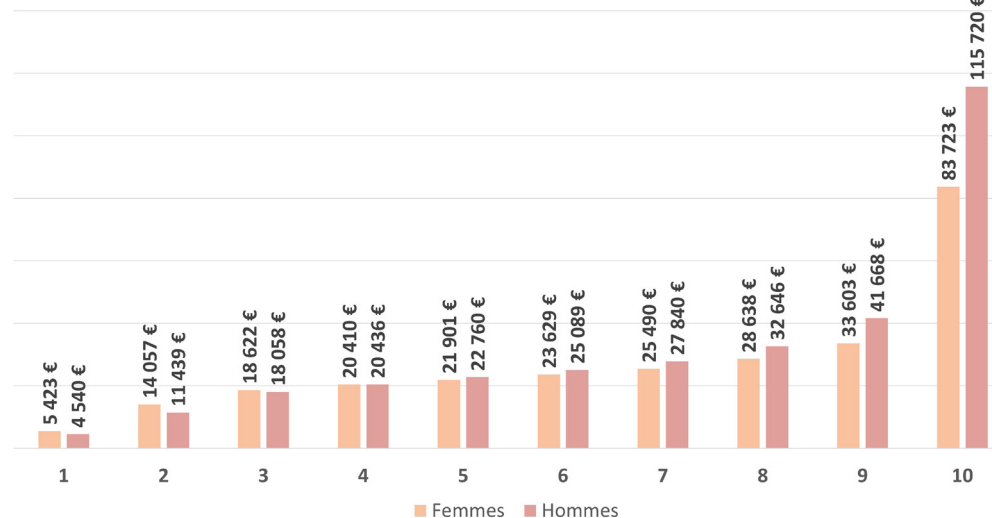
Le décile est calculé en tant que 10-quantile : le seuil du 1er décile sépare des 10 % supérieurs, le jeu de données entre les 10 % inférieurs et le reste des données.

Le 9ème décile est celui au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Cet indicateur permet de situer les agents sur l'échelle des salaires.

Population	1195	655	
Déciles	Femmes	Hommes	Écart H/F
1	5 423 €	4 540 €	-19,4 %
2	14 057 €	11 439 €	-22,9 %
3	18 622 €	18 058 €	-3,1 %
4	20 410 €	20 436 €	0,1 %
5	21 901 €	22 760 €	3,8 %
6	23 629 €	25 089 €	5,8 %
7	25 490 €	27 840 €	8,4 %
8	28 638 €	32 646 €	12,3 %
9	33 603 €	41 668 €	19,4 %
Valeur max	83 723 €	115 720 €	27,7 %

Déciles NAP avant PAS annuel 2024 – BIATSS par genre



La population étudiée ne prend pas en compte les contrats vacataires, indemnitaires & étudiants.

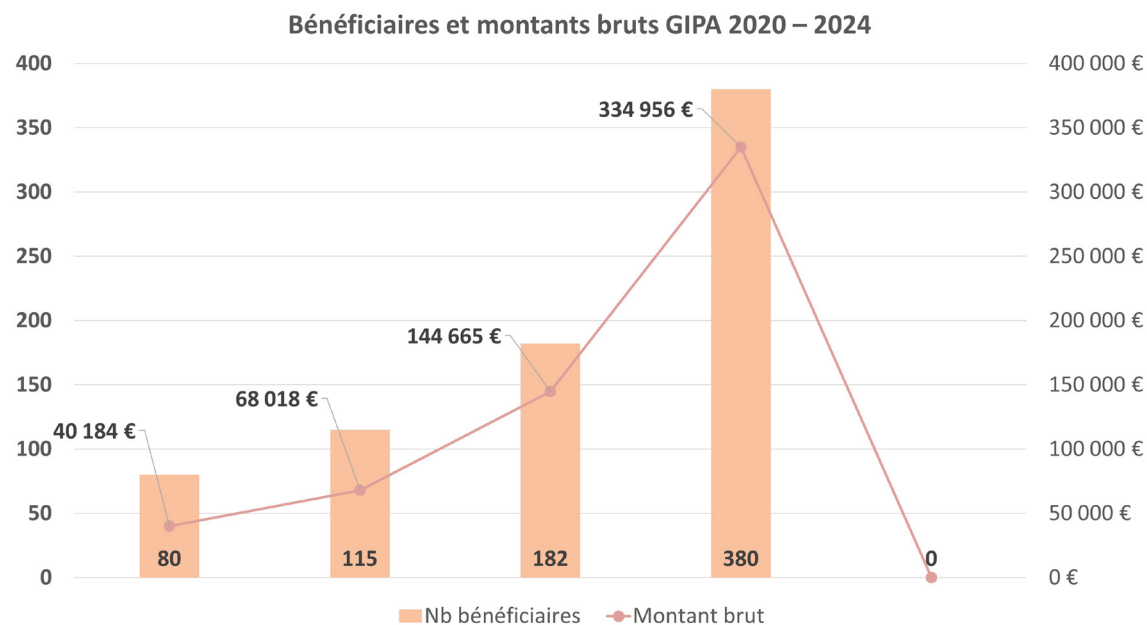
(ind 5.34 du RSU)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

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

Si le TIB perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que le taux d'inflation sur cette même période, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte de pouvoir d'achat, lui est obligatoirement versé par l'employeur.

Sur l'année 2024, le ministère n'a pas reconduit le paiement de la GIPA.



5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2024

5.4.1 Indemnisation CET 2024

Indemnisation CET brut 2024

Cat. FP	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Mt indemnisé	Part des femmes
A	93	1 128	169 150	49%
B	42	481	48 096	76%
C	24	254	21 082	67%
Total général 2024	159	1 863	238 328	59%

Sur les 158 agents indemnisés, 94 sont des femmes et 65 des hommes.
L'indemnisation de la catégorie A représente 71 % des montants indemnisés.

	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Évol nb agents	Évol nb jrs
Rappel 2023	158	1 581	0,6%	17,8%
Rappel 2022	153	1 585	3,9%	17,5%
Rappel 2021	137	1 608	16,1%	15,9%

			au 01-01-2024 (*)
Rappel Indemnisation/ jour	Cat A	135 €	150 €
	Cat B	90 €	100 €
	Cat C	75 €	83 €

(*) revalorisation de 10 % en 2024 accord salarial national 01-07-2023



5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.2 Primes brutes versées aux enseignants chercheurs et enseignants en 2024 à Université Côte d'Azur

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux enseignants chercheurs et enseignants d'Université Côte d'Azur en 2024. (Ils regroupent donc les points 5.5.2.1 à 5.5.2.6 du sommaire)

Primes titulaires

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Enseignants		Total général	Part		Part sur total
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	5.5.2.1	R1 prime rech. enseign. sup. / indemnités de fonction	1 381 115	1 996 712	3 377 828	40,9%	59,1%	54%
	5.5.2.2	R2 prime resp. pédagogiques / indemnité de resp. particulière	181 192	372 448	553 640	32,7%	67,3%	9%
	5.5.2.3	Prime d'administration	0	57 748	57 748	0,0%	100,0%	1%
	5.5.2.4	R3 prime excellence scientifique / prime individuelle	435 164	452 337	887 501	49,0%	51,0%	14%
	5.5.2.5	Prime encadrement doctoral & recherche	212 204	336 963	549 166	38,6%	61,4%	9%
		Autres primes	52 958	55 877	108 835	48,7%	51,3%	2%
Total enseignants chercheurs			2 262 633	3 272 084	5 534 718	40,9%	59,1%	89%
Enseignants 2nd degré	5.5.2.1	Prime rech. enseign. sup. / indemnité de fonctions	324 257	340 636	664 892	48,8%	51,2%	11%
	5.5.2.2	Prime resp. pédagogiques				#DIV/0!	#DIV/0!	0%
	5.5.2.3	Prime d'administration				#DIV/0!	#DIV/0!	0%
Enseignants 1er degré	5.5.2.1	Prime rech. enseign. sup.				#DIV/0!	#DIV/0!	0%
	5.5.2.2	Prime resp. pédagogiques				#DIV/0!	#DIV/0!	0%
		Autres primes	18 321	30 906	49 227	37,2%	62,8%	1%
Total enseignants			324 257	340 636	664 892	48,8%	51,2%	10,7%
Total général			2 586 890	3 612 720	6 199 610	41,7%	58,3%	100%

Montant moyen des primes 5 356 5 336 5 344

En termes d'effectif, 518 agentes féminines (et 683 hommes) ont perçu une de ces primes, soit 42 % des effectifs totaux ayant perçu ces primes. Le montant des primes à l'intéressement versées en 2024 pour les enseignants titulaires est de 1 183 218 € (soit +30 % par rapport à 2023).

5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.2 Primes brutes versées aux enseignants chercheurs et enseignants en 2024 à Université Côte d’Azur (suite)

Autres Primes y compris contractuels

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Enseignants		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants chercheurs	5.5.2.1	Prime rech. enseign. sup. / indemnité de fonctions	32 900	35 210	68 110	48,3%	51,7%
	5.5.2.6	Prime à l'intéressement	38 547	13 660	52 207	73,8%	26,2%
Enseignants 2nd degré	5.5.2.6	Prime à l'intéressement	31 454	50 750	82 204	38,3%	61,7%
		Autres primes	7 996	11 729	19 725	40,5%	59,5%
Total général			110 898	111 348	222 246	49,9%	50,1%
Montant moyen des primes			1 655	1 568	1 610		

Autres primes 2024: RAS



5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.3 Primes versées aux BIATSS en 2024 à Université Côte d’Azur

Répartition du montant des primes versées aux BIATSS en 2024 à Université Côte d’Azur par type de primes

Ces tableaux recensent l’ensemble des primes versées aux BIATSS d’Université Côte d’Azur en 2024.
Ces primes ont été perçues par 1 508 agents BIATSS (dont 681 titulaires et 827 contractuels).
(Ils regroupent donc les points 5.5.2.1 à 5.5.2.6 du sommaire)

Primes titulaires

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.1	Prime à l'intéressement	534 199	318 122	852 320	62,7 %	37,3 %
		IFSE	2 110 043	1 581 763	3 691 806	57,2 %	42,8 %
		Complément indemnitaire	7 738	16 192	23 930	32,3 %	67,7 %
Total général			2 651 979	1 916 077	4 568 056	58,1 %	41,9 %
Montant moyen des primes			6 211	7 544	6 708		

La part des agents BIATSS féminins titulaires concernée par ces primes est de 58 % et 42 % pour les hommes.

Autres Primes y compris contractuels

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS		Total général	Part	
			Femme	Homme		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.4	Prime à l'intéressement	719 968	287 785	1 007 754	71,4 %	28,6 %
		IFSE	13 644	10 117	23 761	57,4 %	42,6 %
Total général			733 612	297 903	1 031 515	71,1 %	28,9 %
Montant moyen des primes			1 258	1 221	1 247		

(/ agents BOE)

La part des agents BIATSS féminins contractuels concernée par ces primes est de 71 % et 29 % pour les hommes.
La part des femmes sur la population des agents BIATSS contractuels est de 67 %.

Zoom IFSE par catégorie FP

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS			Total général	Part
			A	B	C		
BIATSS titulaires	5.5.3.2	IFSE	1 994 593	1 053 100	644 114	3 691 806	99,4 %
BIATSS contractuels	5.5.3.2	IFSE	9 372	14 389		23 761	0,6 %
Total général			2 003 965	1 067 489	644 114	3 715 567	100 %
Part			53,9%	28,7%	17,3%	100%	

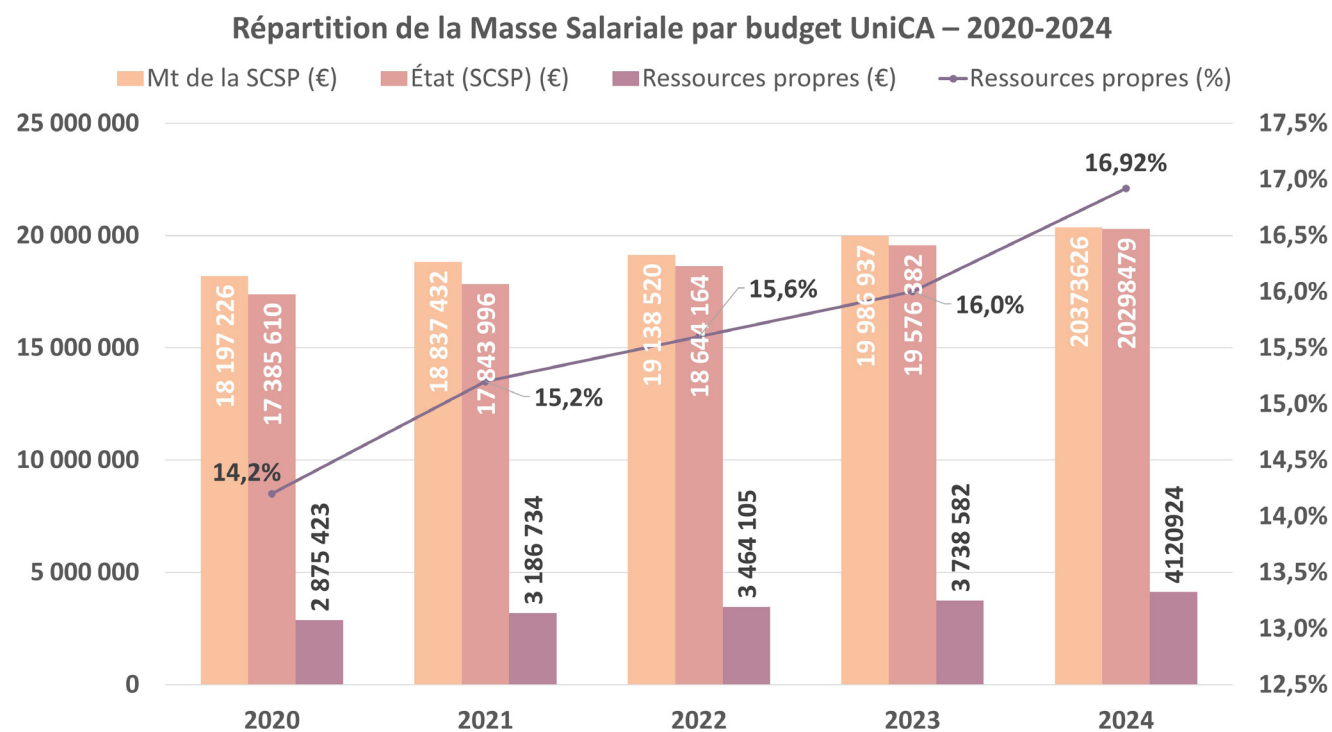
(/ agents BOE)

436 femmes ont bénéficié d’une IFSE (soit 63 %) contre 259 hommes (37 %).

Autres primes 2024: RAS

5.6 Masse salariale globale Université Côte d'Azur 2024

5.6.0 Évolution de la masse salariale par type de budget 2020-2024



5.6 Masse salariale globale Université Côte d'Azur 2024

5.6.1 Évolution de la masse salariale 2023-2024

La masse salariale d'Université Côte d'Azur a progressé de 10,48 millions d'euros entre 2023 et 2024 pour s'établir à 243 607 723 € fin 2024 (+4,48 %). Sur ces 10,48 millions d'augmentation, 1,5 million le sont sur des emplois sous contrats de recherche financés.

Il y a aussi comme facteurs d'augmentation :

- la hausse des ETPT, majoritairement sur plafond 2,
- la hausse des primes liées à la LPR,
- la hausse des heures complémentaires (dont le paiement du suivi des apprentis),
- le CET,
- ainsi que le GVT positif.

L'octroi de 5 points à tous les agents au 01-01-2024, par le ministère, est évalué à 1,4 M€.
L'intégration de l'IFMK au 01-01-2024 pour environ 800 k€ sur 2024.

À noter aussi la variation annuelle de notre politique d'intéressement (+580 k€ en 2024 et 2023), mise en place à Université Côte d'Azur depuis 2022.

Évolution de la masse salariale 2023-2024
« Effet Prix & Volume »

	MS 2023	MS 2024	écart	% evol	dt effet prix	% EP	dt effet volume	% EV
MS globale (*)	226 624 800	236 822 462	10 197 662	4,50 %	3 642 432	1,61 %	6 555 231	2,89 %
ETPT global	3 141,43	3 230,86	89,43	2,85 %				
Salaire moyen	72 141	73 300	1 159,48	1,61 %				
MS enseignants	150 837 869	156 132 209	5 294 340	3,51 %	3 283 470	2,18 %	2 010 870	1,33 %
ETPT enseignants	1 703,54	1 725,77	22,23	1,30 %				
Salaire moyen	88 544	90 471	1 927,44	2,18 %				
MS BIATSS	75 786 931	80 690 253	4 903 323	6,47 %	1 300 446	1,72 %	3 602 877	4,75 %
ETPT BIATSS	1 437,89	1 505,09	67,20	4,67 %				
Salaire moyen	52 707	53 612	904,41	1,72 %				

(*) NB : les autres catégories (étudiants, vacataires, indemnitaires...) ne sont pas traitées car pas d'ETPT.

(a) Effet prix : si Université Côte d'Azur avait conservé les mêmes effectifs (c'est-à-dire 3 141,43), comme le salaire a augmenté de 1 159 € en moyenne pour chaque effectif, la masse salariale aurait augmenté de 3 642 432 €.

Effet volume : les effectifs Université Côte d'Azur ont augmenté de 89,43, or, comme le salaire moyen est de 73 300 € sur l'année 2024, la masse salariale est augmentée de 6 555 231 €.

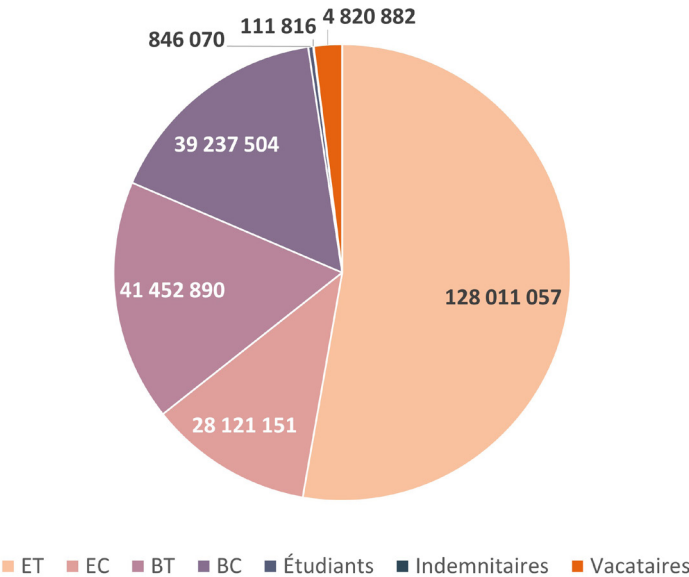


5.6 Masse salariale globale Université Côte d’Azur 2024

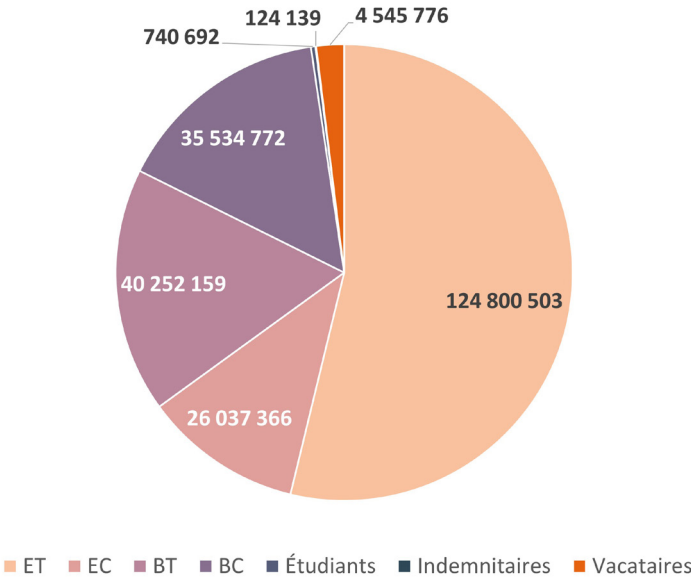
5.6.2 Masse Salariale par population et statut

La plus forte hausse de masse salariale est sur les agents Biatss contractuels (dont ceux financés sur contrat de recherche).
La hausse des rémunérations des enseignants titulaires, plus forte que l’évolution de leurs effectifs, est à mettre en corrélation avec l’évolution de leur régime indemnitaire.

Répartition de la Masse Salariale 2024 par population et statut



Répartition de la Masse Salariale 2023 par population et statut



Évolution du % de la MS par Population

	2020		2021		2022		2023		2024
Ens Tit	57,4%	↘	55,9%	↘	54,9%	↘	53,5%	↗	54,9%
Ens Cont	10,7%	↗	11,1%	↘	10,9%	↗	11,2%	↗	12,1%
BIATSS Tit	18,9%	↘	18,0%	↘	17,8%	↘	17,3%	↗	17,8%
BIATSS Cont	10,2%	↗	11,7%	↗	13,3%	↗	15,2%	↗	16,8%
Étudiants	0,3%	↗	0,4%	→	0,4%	↘	0,3%	↗	0,4%
Indemnitaire	0,1%	↗	0,6%	→	0,6%	↘	0,5%	→	0,5%
Vacataires	2,5%	↘	2,3%	↘	2,1%	↘	1,9%	↗	2,1%

5.6 Masse salariale globale Université Côte d'Azur 2024

5.6.2 Masse Salariale par population et statut (suite)

Année	POP	CAT FP	Rem pcple	Primes	HC	Autres rem	Total général	% RP	% Primes
2024	BIATSS	A	12 842 442 €	2 651 096 €	92 017 €	702 905 €	16 288 460 €	78,8%	16,3%
		B	9 052 941 €	1 427 018 €	26 431 €	533 315 €	11 039 705 €	82,0%	12,9%
		C	7 138 657 €	899 353 €	10 545 €	350 829 €	8 399 384 €	85,0%	10,7%
	Total BIATSS		29 034 041 €	4 977 467 €	128 993 €	1 587 048 €	35 727 549 €	81,3%	13,9%
	Enseignants	A	71 327 626 €	7 222 670 €	3 476 519 €	2 148 757 €	84 175 572 €	84,7%	8,6%
	Total Enseignants		71 327 626 €	7 222 670 €	3 476 519 €	2 148 757 €	84 175 572 €	84,7%	8,6%
Total 2024			100 361 666 €	12 200 137 €	3 605 512 €	3 735 806 €	119 903 121 €	83,7%	10,2%
2023	BIATSS	A	11 875 175 €	2 430 329 €	98 870 €	596 582 €	15 000 955 €	79,2%	16,2%
		B	8 045 574 €	1 473 514 €	24 179 €	470 182 €	10 013 449 €	80,3%	14,7%
		C	7 963 202 €	1 114 383 €	19 758 €	423 749 €	9 521 092 €	83,6%	11,7%
	Total BIATSS		27 883 950 €	5 018 226 €	142 807 €	1 490 512 €	34 535 495 €	80,7%	14,5%
	Enseignants	A	69 179 273 €	5 939 300 €	3 486 379 €	2 275 650 €	80 880 602 €	85,5%	7,3%
	Total Enseignants		69 179 273 €	5 939 300 €	3 486 379 €	2 275 650 €	80 880 602 €	85,5%	7,3%
Total 2023			97 063 223 €	10 957 526 €	3 629 186 €	3 766 162 €	115 416 097 €	84,1%	9,5%
2022	BIATSS	A	10 732 915 €	2 297 790 €	78 721 €	597 309 €	13 706 735 €	78,3%	16,8%
		B	6 809 544 €	1 294 674 €	24 181 €	387 127 €	8 515 526 €	80,0%	15,2%
		C	7 810 747 €	1 060 727 €	10 110 €	460 874 €	9 342 458 €	83,6%	11,4%
	Total BIATSS		25 353 206 €	4 653 191 €	113 012 €	1 445 310 €	31 564 719 €	80,3%	14,7%
	Enseignants	A	66 877 563 €	6 003 115 €	2 783 270 €	2 125 896 €	77 789 845 €	86,0%	7,7%
	Total Enseignants		66 877 563 €	6 003 115 €	2 783 270 €	2 125 896 €	77 789 845 €	86,0%	7,7%
Total 2022			92 230 769 €	10 656 305 €	2 896 283 €	3 571 207 €	109 354 564 €	84,3%	9,7%
2021	BIATSS	A	9 466 979 €	1 953 441 €	71 393 €	429 955 €	11 921 767 €	79,4%	16,4%
		B	5 957 331 €	950 157 €	22 004 €	266 132 €	7 195 624 €	82,8%	13,2%
		C	7 792 404 €	742 122 €	7 392 €	369 499 €	8 911 417 €	87,4%	8,3%
	Total BIATSS		23 216 713 €	3 645 720 €	100 788 €	1 065 586 €	28 028 808 €	82,8%	13,0%
	Enseignants	A	66 043 755 €	3 924 492 €	2 928 250 €	1 867 838 €	74 764 334 €	88,3%	5,2%
	Total Enseignants		66 043 755 €	3 924 492 €	2 928 250 €	1 867 838 €	74 764 334 €	88,3%	5,2%
Total 2021			89 260 468 €	7 570 212 €	3 029 038 €	2 933 424 €	102 793 142 €	86,8%	7,4%

Le total des rémunérations principales (traitement indiciaire) des agents permanents a progressé de 12,4 % entre 2021 et 2024 et de 3,4 % entre 2023 et 2024. Cette évolution est en grande partie la conséquence des augmentations du point d'indice de 3,5 % en juillet 2022 et de 1,5 % en juillet 2023. Elle intègre également l'octroi de 5 points à l'ensemble des agents au 01-01-2024.

La rémunération principale représente environ 84 % de la masse salariale brute.

Les primes représentent environ 10 % de la masse salariale brute, soit +3 points par rapport à 2021 (hausse du RIFSEEP, mise en place de l'intéressement). On observe une disparité entre les BIATSS, pour lesquels les primes représentent environ 14 % de la masse salariale, et les enseignants, pour lesquels elles représentent moins de 9 %.

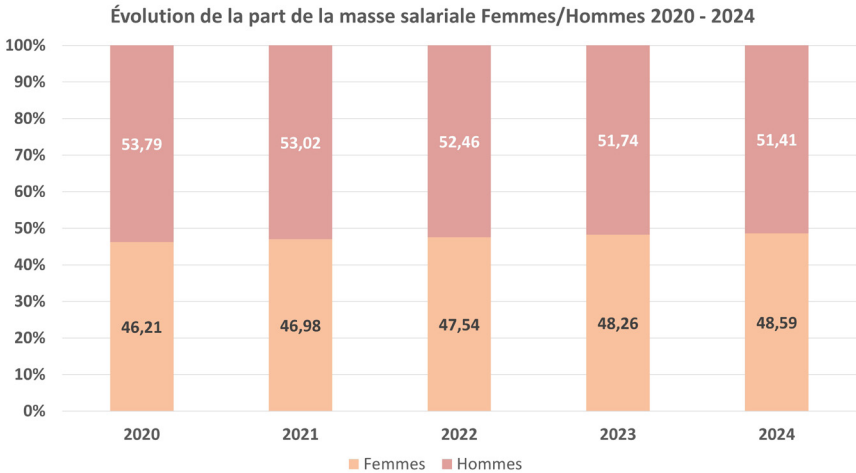
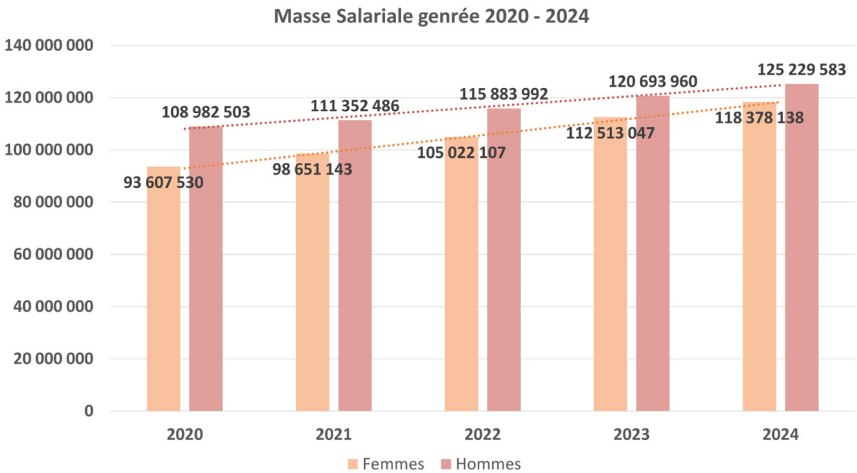


5.6 Masse salariale globale Université Côte d’Azur 2024

5.6.3 Masse salariale 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 31-12-2024, elle représente 48,6 % de la masse salariale totale et est en progression constante depuis 2020 (46,2 %). En revanche, son évolution entre 2023 et 2024 est plus rapide que celle des hommes (+5,2 % contre +3,8 % chez les hommes). Pour rappel, la masse salariale totale 2024 a progressé de 5 %.

Ces évolutions sont à mettre en corrélation avec l’évolution des effectifs, qui explique en partie cette tendance, la population BIATSS étant plus nombreuse et majoritairement féminine.



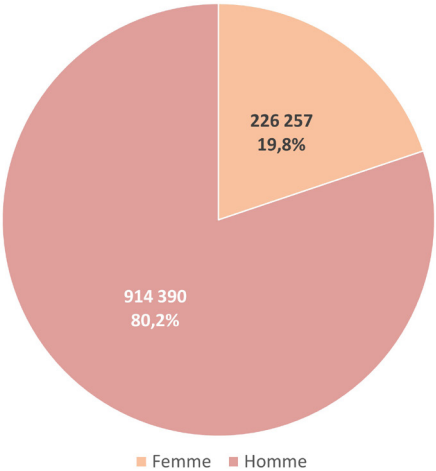
5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées en 2024 à Université Côte d’Azur

(ind 5.33 du RSU)

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées en 2024 représentent 0,80 % du total brut d’Université Côte d’Azur.

Rang	2024		2023		2022	
	10 Rém + élevées	Brut annuel en €	10 Rém + élevées	Brut annuel en €	10 Rém + élevées	Brut annuel en €
1	Homme	140 755	Homme	135 485	Homme	135 108
2	Homme	131 200	Homme	126 859	Homme	124 235
3	Homme	128 461	Femme	115 637	Femme	114 575
4	Homme	116 828	Homme	112 614	Homme	112 287
5	Femme	115 192	Homme	110 700	Homme	112 014
6	Homme	114 350	Femme	110 620	Homme	104 804
7	Femme	112 718	Homme	108 989	Homme	103 211
8	Homme	110 720	Homme	107 305	Femme	98 151
9	Homme	105 473	Homme	107 191	Homme	96 545
10	Femme	103 563	Homme	105 247	Homme	96 243
Total		1 179 261		1 140 647		1 097 171

Répartition genrée des 10 rémunérations brutes les plus élevées



Synthèse	Femme		Homme		Total MS	% femmes en MS
	En euros	Nombre	En euros	Nombre		
2024	331 473	3	847 788	7	1 179 261	28,1%
2023	226 257	2	914 390	8	1 140 647	19,8%
2022	212 726	2	884 445	8	1 097 171	19,4%
2021	205 265	2	888 888	8	1 094 153	18,8%

On notera cette année une troisième femme qui entre dans le top 10 des rémunérations brutes. La part de la masse salariale brute des femmes monte à 28 % contre 20 % en 2023.

6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail à Université Côte d’Azur en 2024

Les données d’accidentologie comptabilisent les accidents de travail déclarés en 2024.
Le nombre de jours d’arrêt est comptabilisé au jour du bilan.
Les principales causes d’AT sont les chutes mais aussi celles dues aux manutentions manuelles et aux risques psychosociaux.

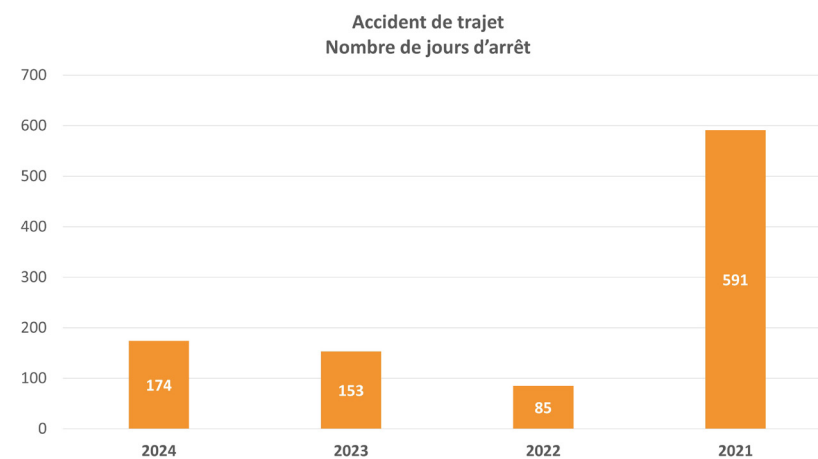
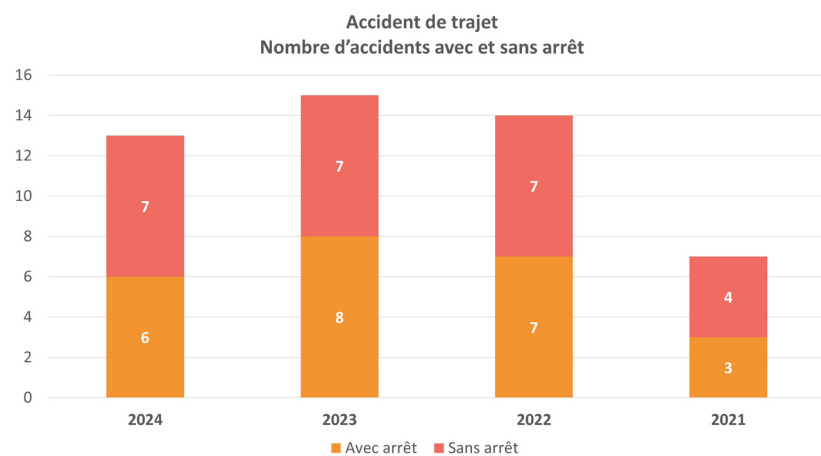
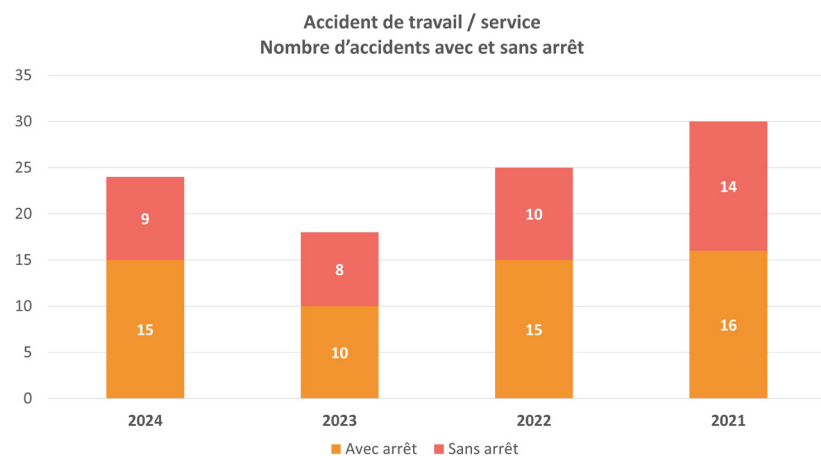
	Sans Arrêt			Avec arrêt			Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondus			Évolution	
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	24/23	23/22
Accident de travail /service	9	7	11	15	8	15	365	305	265	19,7%	15,09%
Accident de mission	0	0	1	1	0	2	17	0	64	0,0%	-100,00%
Maladie Contractée en Service (MCS)	0	0	0	3	3	2	420	68	394	517,6%	-82,74%
Accident de trajet	6	7	6	9	8	7	174	153	85	13,7%	80,00%
Total	15	14	18	28	19	26	976	526	808	85,6%	-34,90%

Analyse par cause

Type d'accident travail/ service	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	8	6	120
Manutention manuelle	1	8	155
Agression	0	1	90
Autres	0	0	0
Total	9	15	365

6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail à Université Côte d'Azur en 2024 (suite)



6.2 La santé au travail : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

6.2.1 Missions du SUMPPS

Pour Université Côte d'Azur, un médecin du travail interne à l'établissement est accompagné par une équipe de 16 personnes coordonnée et placée sous sa responsabilité.

Composée du chef de service, d'un secrétariat de direction et du SUMPPS, d'un groupe de 5 médecins généralistes, d'1 psychiatre et 1 psychologue ainsi que de 2 infirmières et 4 personnes au service social.

Le Sumpps gère les visites médicales obligatoires, les visites à la demandes, celles pour les étudiants handicapés. Il gère aussi les consultations gynécologiques ainsi que des consultations sociales, d'aides psychologiques et de gestion du stress (examens et partiels).

Les actions de prévention et de promotion de la santé sont réalisées tout au long de l'année en collaboration avec les associations étudiantes, en partenariat avec les mutuelles étudiantes (LMDE et MEP) et tous les acteurs locaux du réseau de santé publique.

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



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels 2024

L'évaluation a priori des risques constitue un préalable à la définition des actions de prévention fondées sur la connaissance des risques auxquels sont exposés les personnels.

Elle vise à accroître la protection de la santé et de la sécurité des personnels, ainsi qu'à améliorer leurs conditions de travail.

Le résultat de l'évaluation des risques est retranscrit dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP).

La démarche d'évaluation des risques consiste, par poste de travail, métier ou section homogène, à identifier les dangers, les modalités d'exposition et évaluer les risques avant la mise en place, lorsque le risque n'est pas pleinement maîtrisé, d'actions de prévention qui doivent être prioritaires et leurs coûts estimés.

Les mesures qui découlent de cette évaluation comprennent :

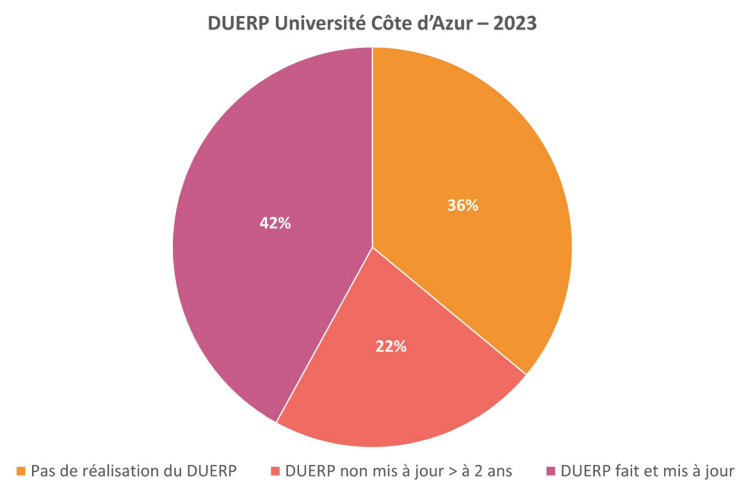
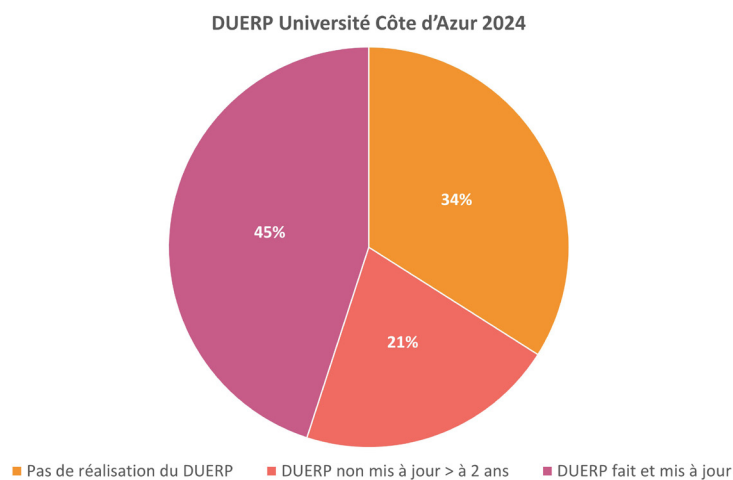
- des actions de prévention des risques professionnels : organisationnelles, techniques et humaines ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- des actions d'information et de formation.

L'établissement, à tous ces niveaux, veille à la mise en œuvre de ces mesures et tend à l'amélioration des situations existantes.

L'efficacité de ces mesures est évaluée au moins annuellement.

Pour Université Côte d'Azur, 76 unités de travail ont été recensées, dont 42 « laboratoires ».

On notera en 2024 une progression de 3 points des DUERP mis à jour.



En 2023, la structuration de la méthodologie et le démarrage de l'accompagnement des structures et unités sur ce sujet a été mis en place, Des unités de travail ont été définies afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche et d'assurer une prévention efficace.

Le découpage s'est opéré en tenant compte des évolutions de l'établissement ainsi que des risques présents, afin de garantir un niveau de prévention adéquat

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels reste une priorité.

Il représente le caractère opérationnel et structurant de la démarche de prévention.

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2024

Groupe Formation	Nom de la session	Effectifs Présents	Nb d'heures de présence effective	Coût total
Incendie	SS19 : Ecole du feu - Lutte contre le feu et manipulation extincteur	3		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2 INSPE GEORGE V	8		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2 IUT MENTON	4		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2 IUT NICE	6		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2 IUT SOPHIA ANTIPOLIS	7		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2// CAMPUS CARLONE	9		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2// CAMPUS STAPS	2		
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2// INSPE DRAGUIGNAN	9		
Secourisme	SS01-1 : PSC1 Initial	12		
	SS01-1 : PSC1 Initial (priorité services civiques)	8		
	SS01-2 : Recyclage PSC1	4		
	SS02 : Formation aux premiers secours en santé mentale - CAMPUS SOPHIA TECH	14		
	SS02 : Formation aux premiers secours en santé mentale - CAMPUS ST JEAN D'ANGELY	12		
	SS02 : Formation aux premiers secours en santé mentale - CAMPUS STAPS	14		
	SS02-1 : Formation aux premiers secours en santé mentale (session réservée à un public identifié)	15		
	SS03 : Formation aux gestes qui sauvent	27		
	SS33 : RECYCLAGE SSIAP 2	1		
	SS34 : RECYCLAGE SSIAP 2	2		
Risque électrique	2024/FI Habilitation électrique personnel non électricien- Recyclage (BS, BE manoeuvre, HOV)	2		
Ergonomie-manutention	2024/FI Initiation au procédé de soudage TIG	2		
	SS04 : Ergonomie sur le poste de travail informatique au bureau et en télétravail	12		
	SS14 : Prévention des risques laser	2		
	SS42 : Prévention du risque amiante : Les fondamentaux, risques rôles et responsabilités	19		

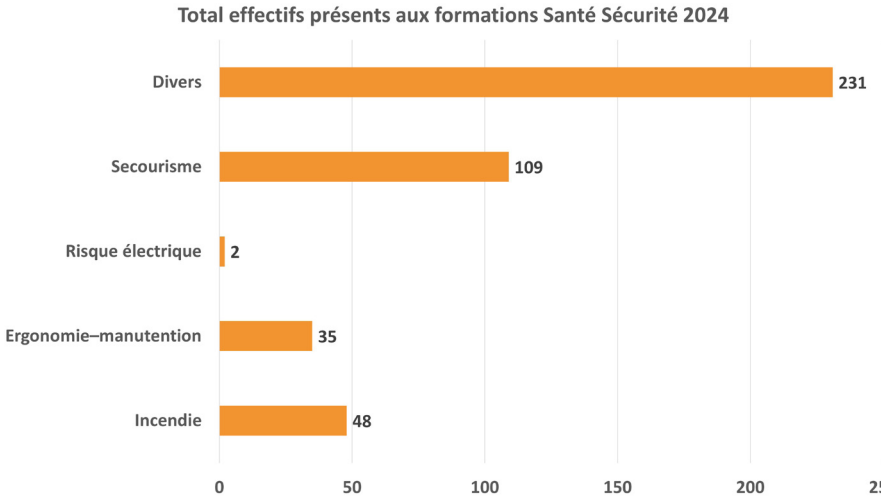


6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2024 (suite)

Groupe Formation	Nom de la session	Effectifs Présents	Nb d'heures de présence effective	Coût total
Divers	2024/FI Recyclage quinquennal plongée subaquatique	1		
	SS12: Formation des membres du CSAE	22		
	SS12-1: Formation des membres de la formation spécialisée (CSAE)	18		
	SS18 : Conduite d'autoclave	1		
	SS22 : Formation initiale des assistants de prévention	5		
	SS23 : Formation continue des assistants de prévention	36		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate	37		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - CAMPUS CANNES MIELES	9		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - CAMPUS CARLONE	20		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - Campus SOPHIA TECH	13		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - CAMPUS ST JEAN D'ANGELY	16		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - CAMPUS TROTABAS	20		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - CAMPUS VALROSE	8		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - INSPE GEORGE V	8		
	SS38 : Sensibilisation plan Vigipirate - IUT FABRON	8		
	SS43 : journée de sensibilisation pour appréhender la maladie lorsqu'on est en position de management	9		
Total général		425	2 864	35 232 €



Les dépenses de formations Santé/sécurité sont en baisse de 10% par rapport à 2023 (39 189€).

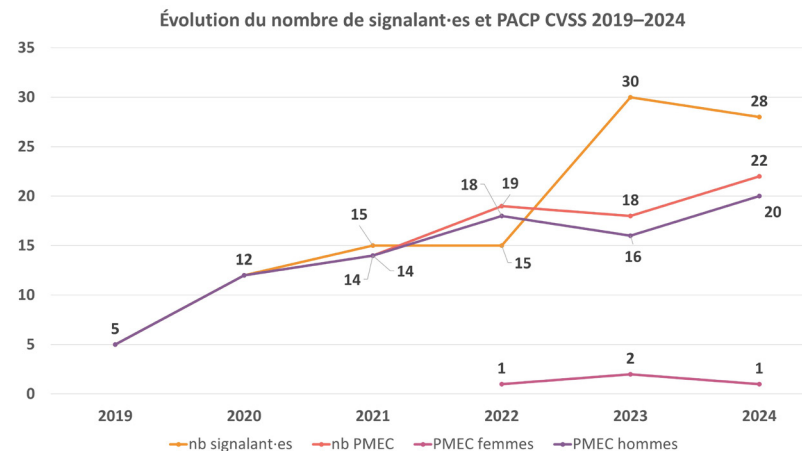
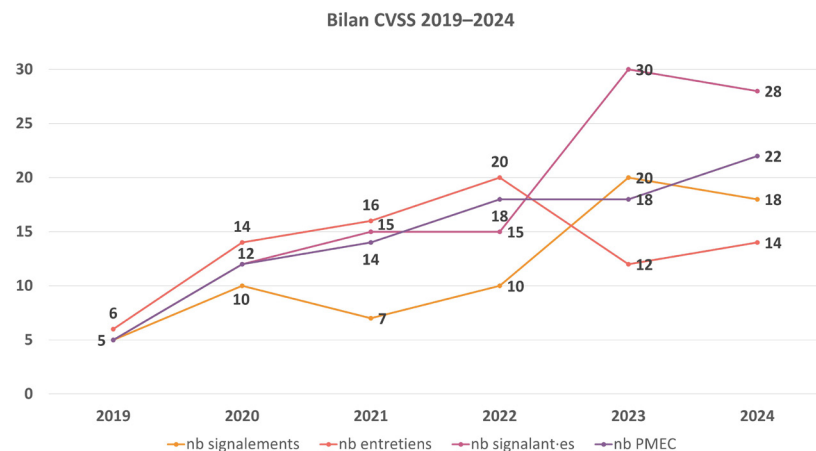
La hausse du poste «Divers» s’explique par les formations Vigipirate sur les campus. Il faut continuer de promouvoir des actions communes de formation en santé et Sécurité au travail ouvertes à tous les personnels.

6.4 La Cellule Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS)

6.4.1 Le bilan 2024

La CVSS d'UNICA est constituée de personnels qualifiés. Elle accueille les membres de la communauté universitaire, personnels, étudiants, victimes d'actes de violences sexistes, sexuelles ou homophobes.

Le graphique ci-dessous nous retrace le bilan d'activité de la CVSS à Université Côte d'Azur de 2019 à 2024.

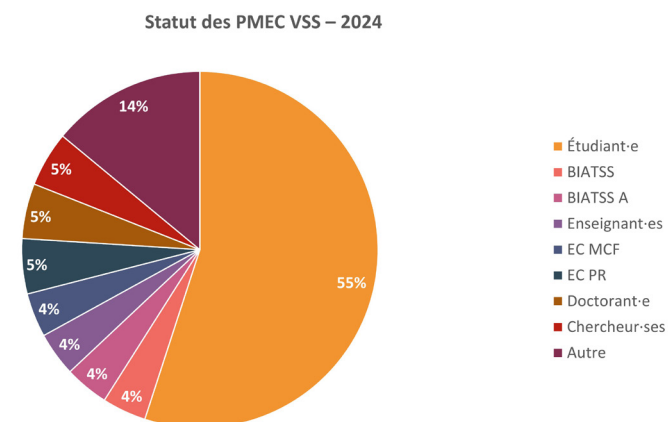
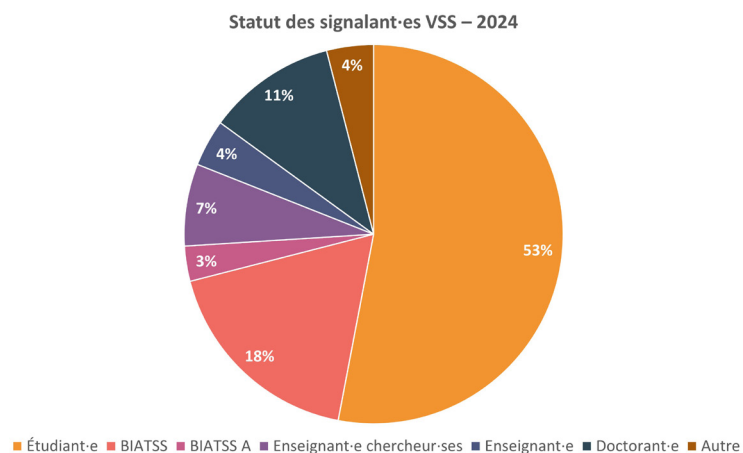


En 2024, la CVSS a reçu 18 signalements de violences exprimés par 28 signalantes, dont 90 % sont des femmes (majoritairement étudiantes).

Sur les 28 plaignants, il y a 6 BIATSS, 5 E.C. et un doctorant.

Les 22 personnes mises en cause (PMEC) sont de sexe masculin (20/22).

Si cette population de 22 PMEC regroupe 12 étudiants, il n'en reste pas moins que ces personnes sont d'origine de toute catégorie (BIATSS, enseignants et même extérieurs).



6.5 Les Risques Psycho-sociaux

6.5.1 Indicateurs RPS 2024

Les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé physique et mentale des salarié-es. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d’emploi, les facteurs liés à l’organisation du travail ainsi que dans les relations professionnelles. Ils peuvent concerner l’ensemble des structures, quels que soient leur taille et leur secteur d’activité.

Voici les chiffres remontés de la cellule qui gère le dispositif RPS 2024 :
Le nombre de situations traitées par le dispositif d’écoute en 2024 est de 33 (soit 3x plus qu’en 2023).

Signalant.e RPS

Année	Nombre signalements	Nombre entretiens	Nombre signalant-es	dont nb de situations avec témoin signalant	dont nb de situations avec multi-témoins signalant	Signalantes	Signalants
2024	79	33	72	0	0	44	25
Rappel 2023	17	11	24	1	0	15	9

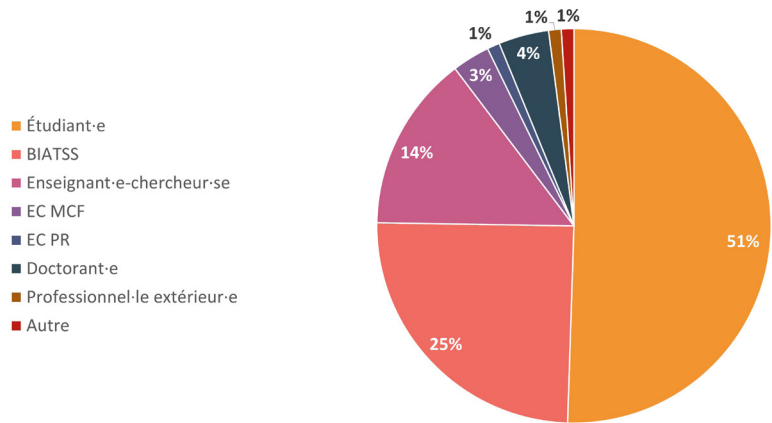
La majorité des signalements sont d’origine «étudiants», 1/4 par des agents biatss et 1/4 Enseignants & E.C.

PMEC

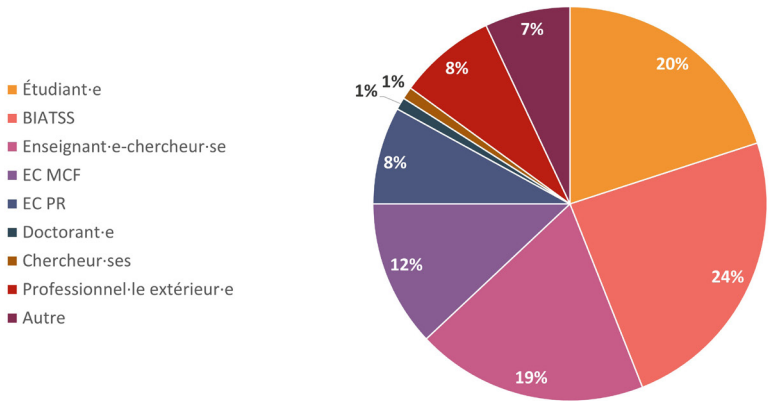
année	nb PACP	PACP femmes	PACP hommes
2024	74	23	44
Rappel 2023	22	11	11

PMEC : Personne mise en cause

Statut des signalant-es RPS 2024



Statut des PMECS RPS 2024



7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents BIATSS en télétravail

À la lecture de ces graphiques, on comptabilise au 31-12-2024 818 agents Biatss qui ont télétravaillé.

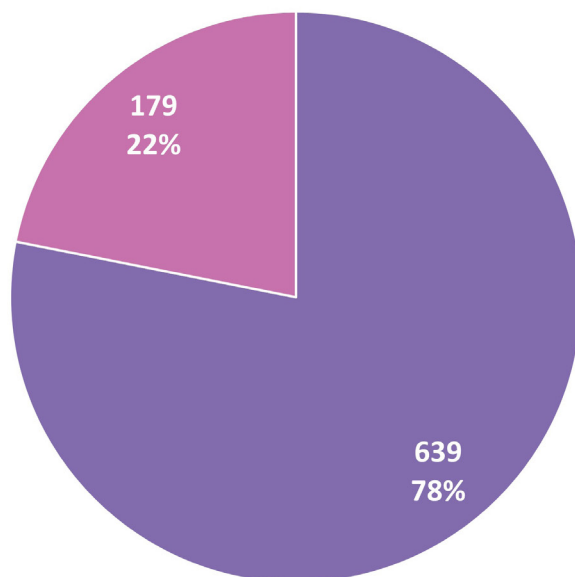
La moyenne de jours indemnisés par agent est de 58,9.

Le nombre de jours indemnisés sur l'année 2024 est de 50 098.

L'indemnisation du télétravail sur l'année 2024 s'est élevée à 144 k€ brut.

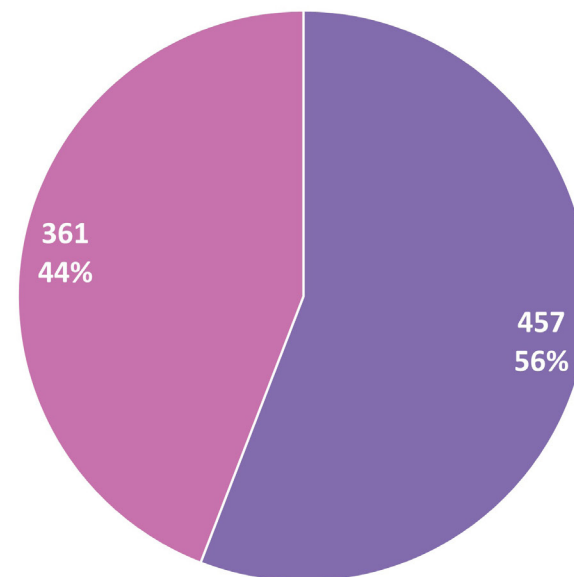
Près de 4 agents Biatss en télétravail sur 5 sont des femmes.

**Agents BIATSS en télétravail
au 31-12-2024 (par genre)**



■ Femmes ■ Hommes

**Agents BIATSS en télétravail
au 31-12-2024 (par statut)**



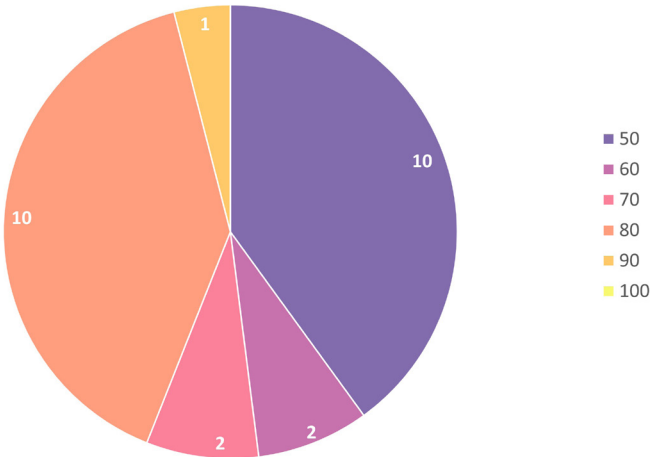
■ Contractuel·les ■ Titulaire·s



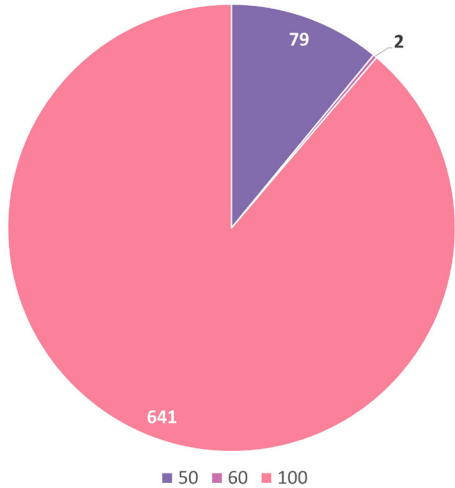
7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail Université Côte d’Azur 2024

	Enseignants au 31-12-2024					
Titulaires	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	4	0,9%	6	0,9%	10	0,9%
60	1	0,2%	1	0,2%	2	0,2%
70	1	0,2%	1	0,2%	2	0,2%
80	8	1,7%	2	0,3%	10	0,9%
90	1	0,2%	0	0,0%	1	0,1%
100	451	96,8%	639	98,5%	1 090	97,8%
Total titulaires	466	100%	649	100%	1 115	100%
Contractuels	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	33	9,4%	46	12,4%	79	10,9%
60	1	0,3%	1	0,3%	2	0,3%
100	317	90,3%	324	87,3%	641	88,8%
Total Contractuels	351	100%	371	100%	722	100%
Total Enseignants	817		1 020		1 837	
Rappel						
Total général	1 869		1 571		3 440	

Enseignants Titulaires Effectif par quotité de travail



Enseignants Contractuels Effectif par quotité de travail



7.2 Temps de travail au 31-12-2024 Université Côte d’Azur

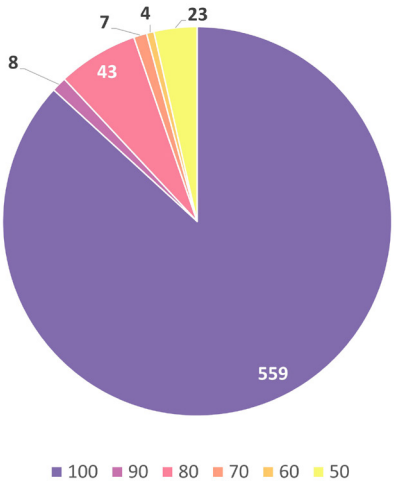
7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail à Université Côte d’Azur en 2024

BIATSS au 31-12-2024						
Titulaires	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	15	3,7%	8	3,3%	23	3,6%
60	3	0,7%	1		4	0,6%
70	7	1,7%			7	1,1%
80	40	9,9%	3	1,3%	43	6,7%
90	6	1,5%	2	0,8%	8	1,2%
100	333	82,4%	226	94,2%	559	86,8%
Total titulaires	404	100%	240	100%	644	100%
Contractuels	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	16	2,5%	7	2,3%	23	2,4%
60	9	1,4%	4	1,3%	13	1,4%
70	6	0,9%		0,0%	6	0,6%
80	27	4,2%	2	0,6%	29	3,0%
90	6	0,9%	1		7	0,7%
100	584	90,1%	297	95,5%	881	91,9%
Total Contractuels	648	100%	311	100%	959	100%
Total BIATSS	1 052		551		1 603	

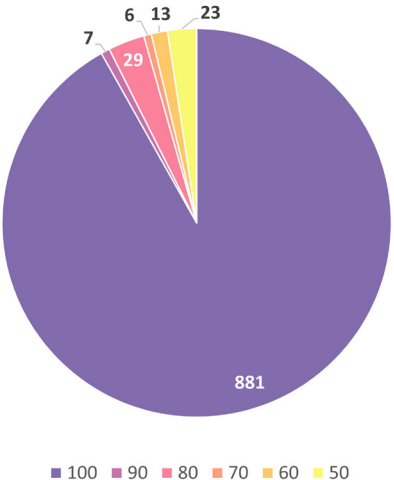
rappel

Total général	1 869		1 571		3 440	
---------------	-------	--	-------	--	-------	--

BIATSS Titulaires Effectif par quotité de travail



BIATSS Contractuels Effectif par quotité de travail



Enseignants	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total général
Femmes							
20 à 29 ans	8					204	212
30 à 39 ans	9			1		130	140
40 à 49 ans	11			4		163	178
50 à 59 ans	7	1	1	3	1	206	219
60 à 64 ans	2					55	57
65 ans et +		1				10	11
Hommes							
20 à 29 ans	15					205	220
30 à 39 ans	11					156	167
40 à 49 ans	6	1		1		225	233
50 à 59 ans	14			1		234	249
60 à 64 ans	5		1			94	100
65 ans et +	1	1				49	51
Total Enseignants	89	4	2	10	1	1731	1837
Part	4,8%	0,2%	0,1%	0,5%	0,1%	94,2%	100%



BIATSS	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total général
Femmes							
20 à 29 ans	2	3	1	1	1	140	148
30 à 39 ans	2	3	2	19	1	228	255
40 à 49 ans	12	1	5	23	7	240	288
50 à 59 ans	8	4	4	18	2	221	257
60 à 64 ans	6	1	1	6	1	74	89
65 ans et +	1					14	15
Hommes							
20 à 29 ans	2	1				83	86
30 à 39 ans	1				1	110	112
40 à 49 ans	3	2		1	1	142	149
50 à 59 ans	8	1		2	1	141	153
60 à 64 ans	1	1		2		39	43
65 ans et +						8	8
Total BIATSS	46	17	13	72	15	1 440	1 603
Part	2,9%	1,1%	0,8%	4,5%	0,9%	89,8%	100%
Total général	135	21	15	82	16	3 171	3 440



7.2 Temps de travail au 31-12-2024 Université Côte d'Azur

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2023 et le 31-12-2024

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

		FP	Femme	Homme	Total général
Titulaires	Temps Partiel à Temps Complet	A	3	1	4
		B	5		5
		C	3	1	4
	Total Pass TP à TC		11	2	13
	Temps Complet à Temps Partiel	A	5	3	8
		B	1		1
		C	3	1	4
	Total Pass TC à TP		9	4	13
	Évolution du Temps Partiel	A	3		3
		C	1		1
	Total Modif TP		4		4
	Total Titulaires		24	6	30
Contractuels	Temps Partiel à Temps Complet	A	4	4	8
		B	3		3
		C	1		1
	Total Pass TP à TC		8	4	12
	Temps Complet à Temps Partiel	A	10	12	22
		B	1		1
		C	8	1	9
	Total Pass TC à TP		19	13	32
	Évolution du Temps Partiel	A	3	1	4
		C	1		1
	Total Modif TP		4	1	5
	Total Contractuels		31	18	49
Total général			55	24	79

À l'observation de ces tableaux, on constate un équilibre entre le passage Temps Complet à Temps Partiel et vice versa sur la population Titulaires.
Par contre, il y a plus de passage Temps Complet à Temps Partiel que l'inverse pour les contractuels.

Le nombre de changement est supérieur chez les contractuels.

La population féminine est beaucoup plus concernée (70%), 80% chez les titulaires et 63% chez les contractuels.

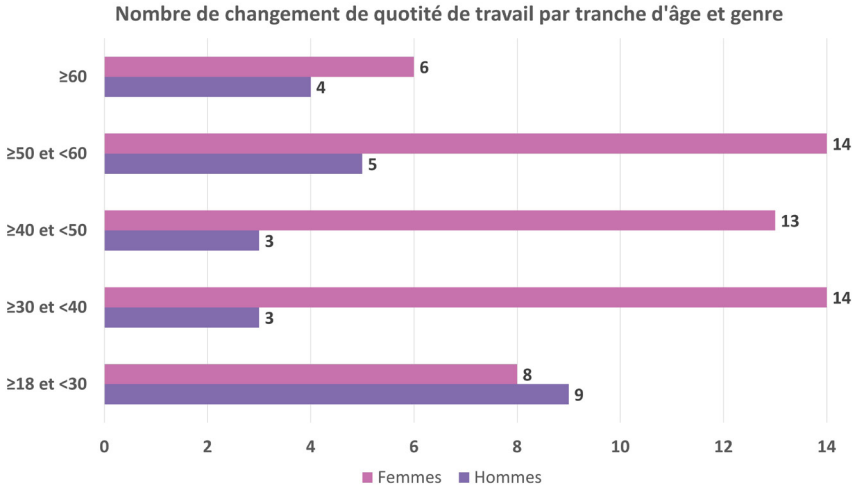


7.2 Temps de travail au 31-12-2024 Université Côte d’Azur

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2023 et le 31-12-2024

7.2.4.2 Nombre d’agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP) par tranche d’âge

Tranche d'âge	Évolution	Femme	Homme	Total général
≥18 et <30	Temps Partiel à Temps Complet	7	8	15
	Temps Complet à Temps Partiel	1	1	2
	Évolution du Temps Partiel			0
Total ≥18 et <30		8	9	17
≥30 et <40	Temps Partiel à Temps Complet	6	3	9
	Temps Complet à Temps Partiel	5		5
	Évolution du Temps Partiel	3		3
Total ≥30 et <40		14	3	17
≥40 et <50	Temps Partiel à Temps Complet	5	1	6
	Temps Complet à Temps Partiel	4	2	6
	Évolution du Temps Partiel	4		4
Total ≥40 et <50		13	3	16
≥50 et <60	Temps Partiel à Temps Complet	5	4	9
	Temps Complet à Temps Partiel	8	1	9
	Évolution du Temps Partiel	1		1
Total ≥50 et <60		14	5	19
≥60	Temps Partiel à Temps Complet	5	1	6
	Temps Complet à Temps Partiel	1	2	3
	Évolution du Temps Partiel		1	1
Total ≥60		6	4	10
Total général		55	24	79



Sur cette présentation, on constate que les changements les plus nombreux en milieu de carrière (surtout chez les femmes).



7.3 Compte Épargne Temps CET

7.3.1 Bilan des jours et ouverture CET 2024

Un CET est un outil mis à la disposition des agents titulaires ou contractuels leur permettant d'épargner les jours de congés non pris avant la date échéance du 31 août.

Le premier tableau nous indique le cumul de jours stockés sur le CET de 2019 à 2024, par catégorie.

Le nombre de jours stockés était en forte hausse sur 2021 (impact Covid et confinement) soit +40 % entre 2019 et 2021.

En 2024, la hausse de 1 937 jours est élevée (mais résulte en partie d'une régularisation des données 2023), dont 56 % sont sur la catégorie A.

Le nombre de jours stockés a doublé entre 2019 et 2024.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie						
Catégorie	2 019	2 020	2 021	2 022	2 023	2 024
Catégorie A	2 406	2 675	3 452	4 251	4 783	5 866
Part du total	41 %	42 %	42 %	45 %	49 %	50 %
Catégorie B	1 724	1 904	2 439	2 742	2 783	3 362
Part du total	29 %	30 %	30 %	29 %	29 %	29 %
Catégorie C	1 749	1 809	2 327	2 559	2 182	2 458
Part du total	30 %	28 %	28 %	27 %	22 %	21 %
TOTAL	5 881	6 388	8 218	9 552	9 748	11 685

Le montant de la provision lié à ce nombre de jours stockés est de 1 420 038 € brut

Ouvertures de CET par catégorie						
Catégorie	Nombre de CET 2019	Nombre de CET 2020	Nombre de CET 2021	Nombre de CET 2022	Nombre de CET 2023	Nombre de CET 2024
Catégorie A	139	155	206	218	246	338
Taux de couverture	42 %	35 %	41 %	36 %	46 %	49 %
Catégorie B	109	138	141	152	144	200
Taux de couverture	41 %	42 %	46 %	38 %	27 %	40 %
Catégorie C	135	138	153	169	142	149
Taux de couverture	26 %	25 %	29 %	36 %	27 %	29 %
Total général	383	417	500	539	532	687
Taux de couverture	34 %	33 %	38 %	36,8 %	35 %	44 %

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 par sa catégorie. Ainsi, près de 44 % des agents d'Université Côte d'Azur toute catégorie détiennent un CET.



DÉPÔT

Alimentation 2021 du CET			
Catégorie FP	Nb de dépôts	Nb de jours versés	Part des versement
A	212	2011	55,2 %
B	117	1000	27,5 %
C	73	629	17,3 %
Total	402	3640	100 %

En 2024, 3 640 ont été déposés contre 2 944 jours en 2023.

UTILISATION

Utilisation en prise de congés		
Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours
A	23	175
B	12	116
C	18	80
Total	53	370

Hausse des prises de congés en 2024 (370 jours contre 267 jours en 2023).

Utilisation en versements RAFP		
Catégorie FP	Nb de vers. RAFP	Nb de jours versés
A	8	93
B	3	39
C	6	37
Total	17	169

169 jours placés en RAFP (en hausse par rapport à 2022 120 Jours)

Indemnisation			
Catégorie FP	Nb d'indemnisation	Nb de jours indemnisés	Part des indemnisations
A	91	1055	59,2 %
B	42	466	26,2 %
C	23	260	14,6 %
Total	156	1781	100 %

- La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (environ 55% contre 47% en 2022) ou en indemnisation (59% contre 53% en 2022).
- 1781 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 226 430 € contre 248 578 € brut en 2023). Soit une baisse de 9% par rapport à 2023.



7.4 Nombre d'agents absents hors santé à Université Côte d'Azur en 2024

(Croisement par catégorie / tranche d'âge / genre)

BDS FPE 163
BDS FPE 164

	ind 163	ind 164				
Catégorie / Tranche d'âge	NB agents Femme	NB de jours Femme	NB agents Homme	NB de jours Homme	Total NB agents	Total NB de jours
Enseignants						
> 30 et < 40	1	182	5	596	6	778
≥ 40 et < 50	7	1 442	12	2 286	19	3 728
≥ 50 et < 60	9	1 549	7	1 338	16	2 887
≥ 60	3	791	2	425	5	1 216
Total Enseignants	20	3 964	26	4 645	46	8 609
BIATSS						
< 30	1	121	0	0	1	121
≥ 30 et < 40	1	92	3	65	4	157
≥ 40 et < 50	2	518	3	417	5	935
≥ 50 et < 60	3	581	0	0	3	581
≥ 60	0	0	0	0	0	0
Total BIATSS	7	1 312	6	482	13	1 794
Total général	27	5 276	32	5 127	59	10 403

Les motifs d'absences pris sont : congés parentaux, congés pour convenance personnelle, congés de présence parentale, délégation, congés bonifiés, congés de conversion thématique...



7.5 Congés pour raisons de santé à Université Côte d'Azur 2024

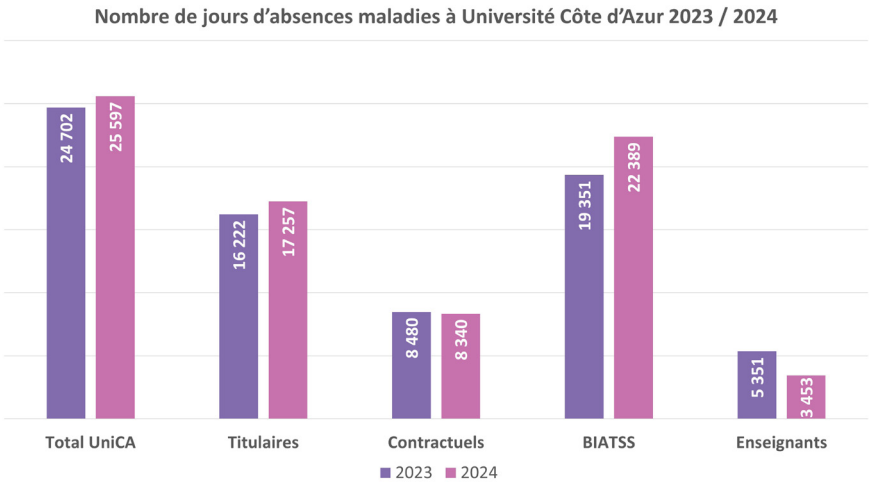
Titulaires UniCA	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	216	6 624	3,77	1,74 %
Congé longue maladie	20	2 907	1,65	0,77 %
Congé longue durée	22	6 821	3,88	1,80 %
Congé maternité	8	786	0,45	0,21 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	5	103	0,06	0,03 %
Congés naissance	1	3	0,00	0,00 %
Congé accident service	1	13	0,01	0,00 %
Total général	259	17 257	9,82	4,54 %
Rappel 2023	319	16 222	9,14	4,23 %

Titulaires UniCA	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	209	5 383	3,20	1,48 %
Congé maternité	28	2 580	1,53	0,71 %
Congé de présence parentale	3	349	0,21	0,10 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	1	28	0,02	0,01 %
Total général	227	8 340	4,96	2,30 %
Rappel 2023	285	8 480	5,50	2,55 %



7.5 Congés pour raisons de santé à Université Côte d’Azur 2024 (suite)

Titulaires UniCA	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	425	12007	3,49	1,62%
Congé longue maladie	20	2907	0,85	0,39%
Congé longue durée	22	6821	1,98	0,92%
Congé maternité	36	3366	0,98	0,45%
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	6	131	0,04	0,02%
Congés naissance	1	3	0,00	0,00%
Congé accident service	9	258	0,08	0,03%
Congé de présence parentale	3	349	0,10	0,05%
Total général	492	25842	7,51	3,48%
Rappel 2023	599	24702	7,45	3,45%



(1) Jour moyen : nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique par statut du 31-12-2024
(2) Taux d'absentéisme = quotient du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours W théoriques (hors CP / RH)

7.5 Congés pour raisons de santé à Université Côte d'Azur 2024

7.5.1 Absences maladies BIATSS Université Côte d'Azur 2024

Titulaires BIATSS	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	176	5 381	8,36	3,87 %
Congé longue maladie	12	2 223	3,45	1,60 %
Congé longue durée	20	6 089	9,45	4,38 %
Congé maternité	5	612	0,95	0,44 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	2	48	0,07	0,03 %
Congés naissance	1	3	0,00	0,00 %
Total général	205	14 356	22,29	10,32 %

Contractuels BIATSS	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	198	5 222	5,45	2,52 %
Congé maternité	25	2 189	2,28	1,06 %
Congé de présence parentale	3	349	0,36	0,17 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	1	28	0,03	0,01 %
Total général	213	7 788	8,12	3,76 %

Total BIATSS	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	374	10 603	6,61	3,06 %
Congé longue maladie	12	2 223	1,39	0,64 %
Congé longue durée	20	6 089	3,80	1,76 %
Congé maternité	30	2 801	1,75	0,81 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	3	76	0,05	0,02 %
Congés naissance	1	3	0,00	0,00 %
Congé accident service	8	245	0,15	0,07 %
Congé de présence parentale	3	349	0,22	0,10 %
Total général	424	22 389	13,97	6,47 %
Rappel 2023	482	19 351	12,51	5,79 %

(1) Jour moyen : nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique par statut du 31-12-2024

(2) Taux d'absentéisme = quotient du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours W théoriques (hors CP / RH)



7.5 Congés pour raisons de santé à Université Côte d'Azur 2024

7.5.1 Absences maladies enseignants Université Côte d'Azur 2024

Titulaires enseignants	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	40	1 243	1,12	0,52 %
Congé longue maladie	8	684	0,61	0,28 %
Congé longue durée	2	732	0,66	0,30 %
Congé maternité	3	174	0,16	0,07 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	3	55	0,05	0,02 %
Congé accident service	1	13	0,01	0,01 %
Total général	54	2 901	2,60	1,21 %

Contractuels enseignants	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	11	161	0,22	0,10 %
Congé maternité	3	391	0,54	0,25 %
Total général	14	552	0,76	0,35 %

(1) Jour moyen : nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique par statut du 31-12-2024

(2) Taux d'absentéisme = quotient du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours W théoriques (hors CP / RH)

Total enseignants	Nombre agents	Nombre de jours d'absences en 2024	Nombre de jours d'absences moyen par agent	Taux absentéisme
Congé maladie	51	1 404	0,76	0,35 %
Congé longue maladie	8	684	0,37	0,17 %
Congé longue durée	2	732	0,40	0,18 %
Congé maternité	6	565	0,31	0,14 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	3	55	0,03	0,01 %
Congé accident service	1	13	0,01	0,00 %
Total général	68	3 453	1,88	0,87 %
Rappel 2023	117	5 351	3,02	1,40 %

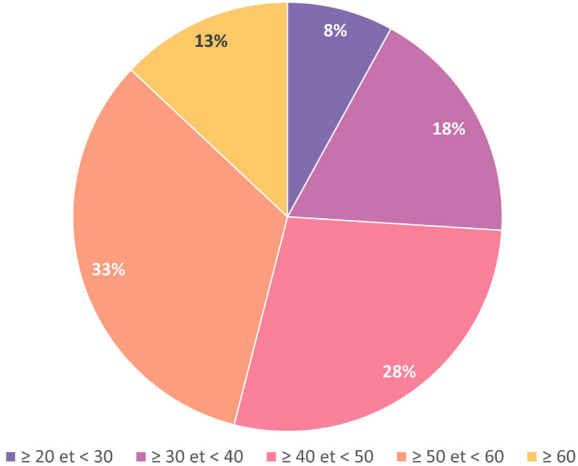


Catégorie d'emploi	Tranche d'âge	Femme	Homme	Total général
Enseignants chercheurs	≥ 20 et < 30	1	0	1
	≥ 30 et < 40	2	1	3
	≥ 40 et < 50	10	6	16
	≥ 50 et < 60	9	5	14
	≥ 60	4	2	6
Total Enseignants chercheurs		26	14	40
Enseignants 2nd degré	≥ 30 et < 40	1	3	4
	≥ 40 et < 50	5	1	6
	≥ 50 et < 60	10	4	14
	≥ 60	1	1	2
Total Enseignants 2nd degré		17	9	26
Allocataires de recherche	≥ 20 et < 30	0	2	2
Total Allocataires de recherche		0	2	2
Administratifs techniques et service	≥ 20 et < 30	25	6	31
	≥ 30 et < 40	53	20	73
	≥ 40 et < 50	63	36	99
	≥ 50 et < 60	70	40	110
	≥ 60	40	6	46
Total Administratifs techniques et service		251	108	359
Bibliothèques et Musées	≥ 30 et < 40	1	0	1
	≥ 40 et < 50	1	0	1
	≥ 50 et < 60	4	2	6
	≥ 60	2	0	2
Total Bibliothèques et Musées		8	2	10
Total général		302	135	437

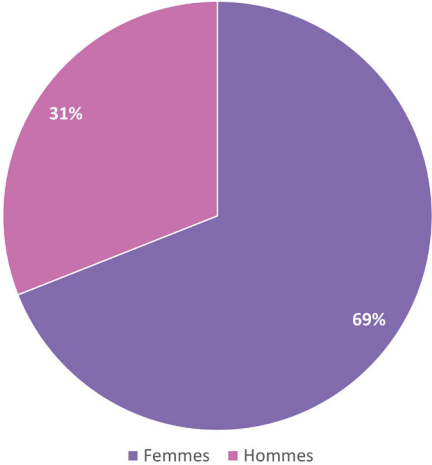
Rappel :

Total général 2023	401	159	560
Total général 2022	312	124	436
Total général 2021	355	146	501

Nombre de jours de carence 2024 par tranche d'âge



Nombre de jours de carence 2024 par genre



8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les Instances représentatives du personnel d'Université Côte d'Azur

8.1.3 Nombre de réunions des instances représentatives du personnel et répartition par genre des RP Université Côte d'Azur 2024

CSAE 2024 (ex Comité Technique (CT)/CSA)		Homme	Femme	Total
Instance du CSAE	Représentants du personnel titulaires	4	6	10
	Représentants du personnel suppléants	6	4	10
	Nombre de réunions	9		
	Nombre de (re)convocations du CSAE rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP	0		

Le comité social est chargé de l'examen des questions collectives de travail à l'échelon duquel il est institué, c'est-à-dire l'ensemble des services :

- du Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et EPCSCP pour le CSA ministériel,
- d'Université Côte d'Azur pour le CSA établissement.

Conseil d'administration (2024)		Homme	Femme	Total
Instance du CA	Représentants du personnel titulaires	25	15	40
	Représentants du personnel suppléants	13	11	24
	Nombre de réunions	12		
	Nombre de (re)convocations du CA rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP	0		

Le Conseil d'Administration détermine la politique générale de l'Université Côte d'Azur et fixe sa stratégie. Il élit le Président de l'université.



9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

9.1 Prestation sociale 2024 à Université Côte d'Azur

9.1.1 Nombre de bénéficiaires par prestations et montants

Type de prestation	Prestations	Montant	Nombres d'agents bénéficiaires	Nombres d'enfants concernés	rappel 2022
ASIU ¹	Bons cadeaux enfants Noël	29 302,00 €	-	1 352	24 824,25 €
	Arbre de Noël	28 788,07 €	01 parents & enfants	-	25 790,80 €
	Aide à l'installation	1 000,00 €	3	Sans objet	2 000,00 €
	Aide aux études	10 000,00 €	17	20	10 000,00 €
	Aide départ à la retraite	500,00 €	1	-	- €
	CAS – Aides d'urgences*	34 068,36 €	34	Sans objet	33 210 €
	Cantine	6 488,06 €	39	-	4 946,01 €
	Garderie périscolaire	3 353,46 €	31	-	2 622,26 €
	Activités sportives, culturelles ou artistiques des enfants	1 620,00 €	21	27	1 590,72 €
PIM ²	AEH	44 469,00 €	19	23	39 665,80 €
	Centres de loisirs avec hébergement (type colonies de vacances)	709,20 €	6	-	520,11 €
	Centres de loisirs sans hébergement (garderie hors périscolaire)	2 398,53 €	17	-	2 929,95 €
	Séjour éducatif	20,70 €	1	-	- €
	Restauration	8 061,18 €	Non connu	Sans objet	6 480,48 €

Total 170 779 €

154 580 €

Soit une hausse globale de 16 198 € par rapport à 2023 (+10 %).

Les PIM sont en hausse de 6 K€ (soit +12 %) entre 2023 et 2024 surtout sur le poste AEH.

Les ASIU sont en hausse de 10 K€ (soit +10 %) surtout dû à l'impact de l'arbre de Noël.

(1) ASIU : Actions sociales interuniversitaires

(2) PIM : Prestations Interministérielles

9.1 Prestation sociale 2024 à Université Côte d'Azur

9.1.2 Nombre de bénéficiaires par Genre

Type	Femmes	Hommes	Total général
ASIU – Cantine	35	4	39
ASIU – Garderie	27	4	31
ASIU – Aide activités sportives enfants	17	3	20
ASIU – Aide aux études	17	0	17
ASIU – Aide départ retraite	1	0	1
ASIU – Aide installation	2	0	2
PIM – AEH	15	4	19
PIM – CLSH	16	1	17
PIM – Colonie	6	0	6
PIM – Séjour éducatif	1	0	1
Total général	71	11	82

9.1 Prestation sociale 2024 à Université Côte d'Azur

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

Type	BIATSS		Enseignants		Total général
	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	
ASIU – Cantine	26	11	1	1	39
ASIU – Garderie	20	9	1	1	31
ASIU – Aide activités sportives enfants	11	8	1	1	21
ASIU – Aide aux études	9	8	0	0	17
ASIU – Aide départ retraite	0	1	0	0	1
ASIU – Aide installation	1	1	0	0	2
PIM – AEH	5	9	0	5	19
PIM – CLSH	11	6	0	0	17
PIM – Colonie	3	3	0	0	6
PIM – Séjour éducatif	1	0	0	0	1
Total général	43	31	1	7	82

TYPE	A	B	C	Total général
ASIU – Cantine	8	24	7	39
ASIU – Garderie	7	18	6	31
ASIU – Aide activités sportives enfants	3	13	5	21
ASIU – Aide aux études	4	8	5	17
ASIU – Aide départ retraite	0	1	0	1
ASIU – Aide installation	0	1	1	2
PIM – AEH	8	7	4	19
PIM – CLSH	2	11	4	17
PIM – Colonie	0	4	2	6
PIM – Séjour éducatif	0	0	1	1
Total général	21	45	16	82



9.1 Prestation sociale 2024 à Université Côte d'Azur

9.1.4 Nombre de bénéficiaires par Tranche d'âge

Type	20 à 30 ans	30 à 40 ans	40 à 50 ans	50 à 60 ans	≥ 60 ans	Total général
ASIU – Cantine	1	14	22	2	0	39
ASIU – Garderie	1	13	15	2	0	31
ASIU – Aide activités sportives enfants	0	7	11	3	0	21
ASIU – Aide aux études	0	1	6	8	2	17
ASIU – Aide départ retraite	0	0	0	0	1	1
ASIU – Aide installation	0	1	1	0	0	2
PIM – AEH	0	3	7	7	2	19
PIM – CLSH	0	4	10	3	0	17
PIM – Colonie	0	0	5	1	0	6
PIM – Séjour éducatif	0	0	0	0	1	1
Total général	1	19	39	18	5	82



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

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

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 Indemnitaires

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

PES : Prime d'enseignement supérieur

PR : Professeur

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié



LEXIQUE

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 1 015, 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