

BILAN

SOCIAL 2019

Introduction

Partie 1 : Effectifs

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

Partie 2 : Carrière

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

Partie 3 : Démographie

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

Partie 4 : Quotité de travail

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

Partie 5 : Promotion et concours

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

Partie 6 : Rémunération et CET

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

Partie 7 : Absences et congés pour raisons de santé

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

Partie 8 : Formation

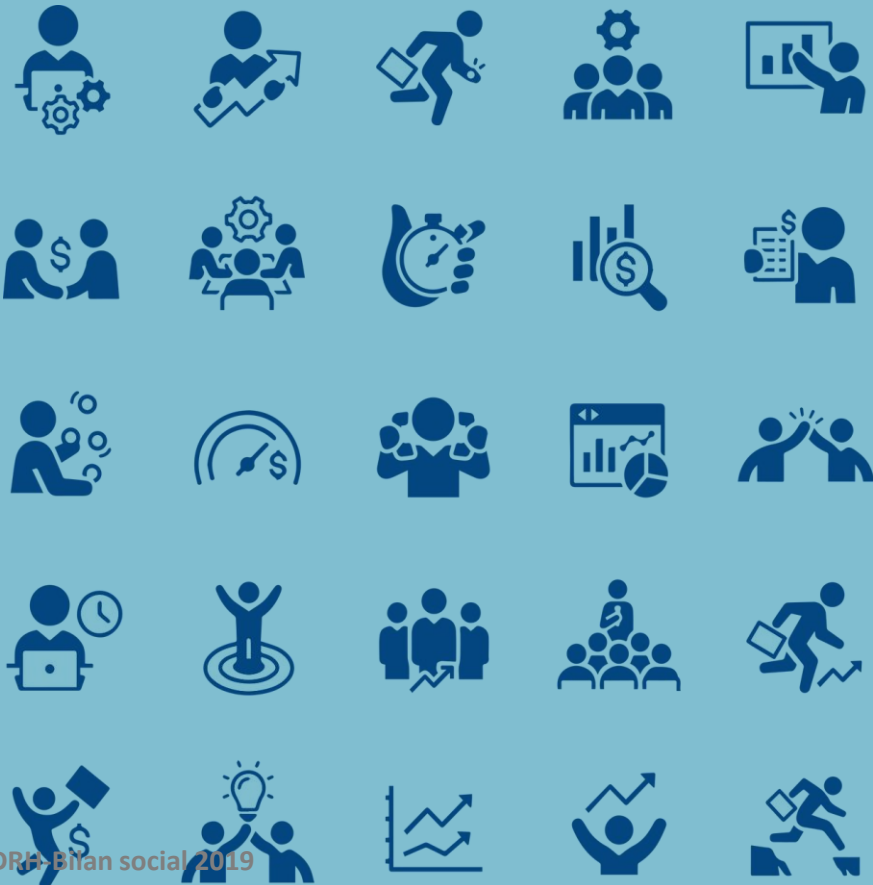
1. Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations
2. Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action

Partie 9 : Relations professionnelles

Partie 10 : Actions sociales

PARTIE 1

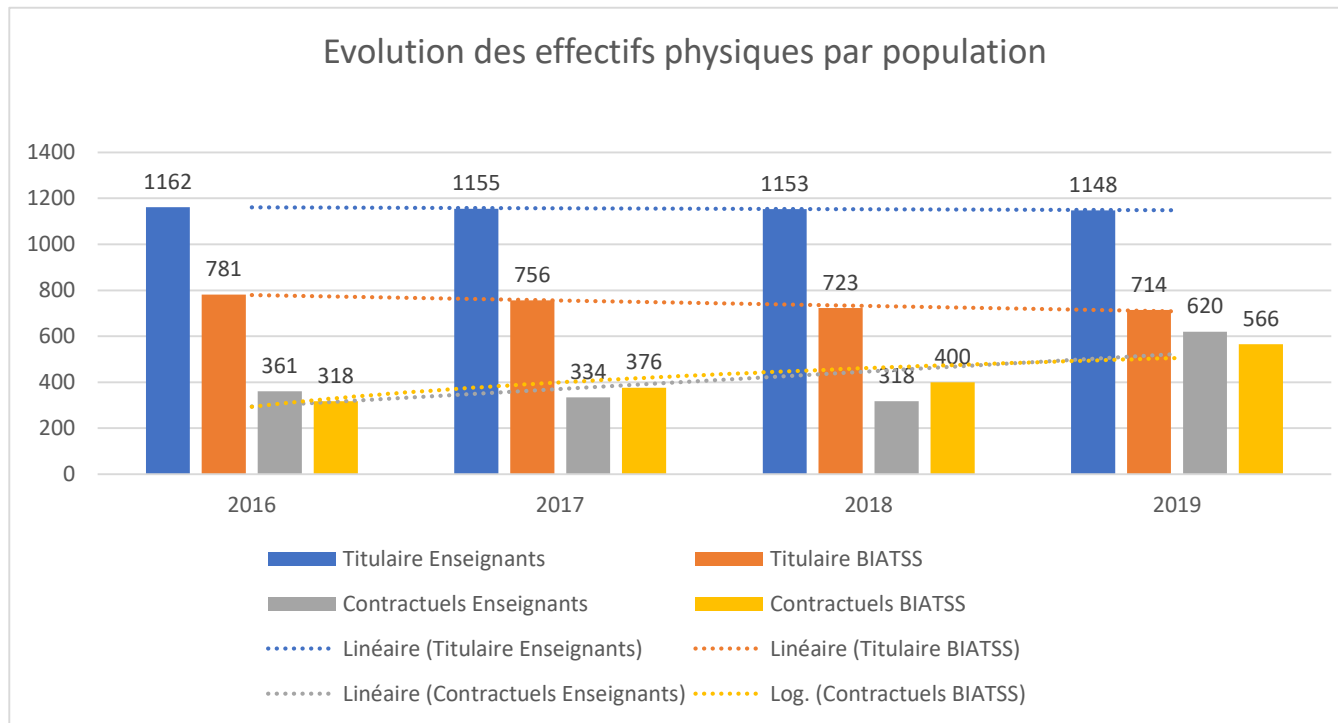
EFFECTIFS



EFFECTIFS

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

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



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

1.EFFECTIFS

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

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

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

1.EFFECTIFS

3. Effectifs des Enseignants Contractuels par type de Contrat

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

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

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

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

1.EFFECTIFS

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

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

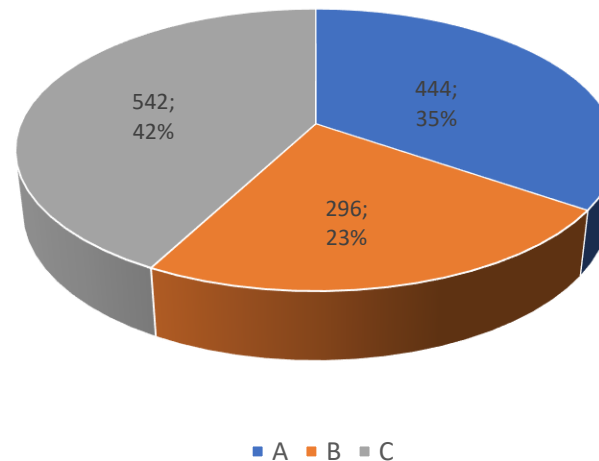
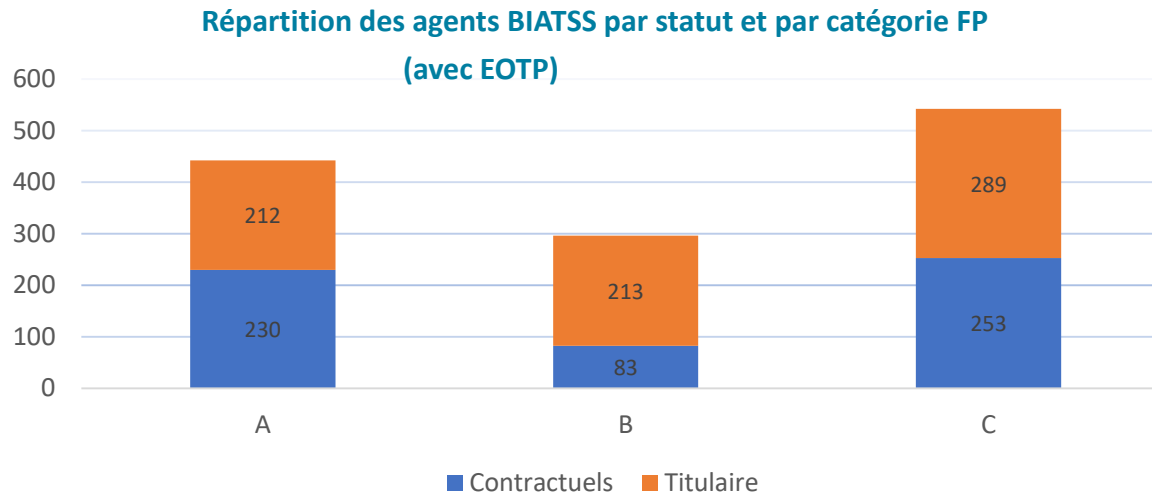
Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2019-2020
DROIT SC. POLITIQUES	343
IAE	176
INSPE ACADEMIE NICE	64
ISEM	217
IUT	413
LASH	301
MEDECINE	150
ODONTOLOGIE	11
POLYTECH	282
SCIENCES	270
STAPS	61
SERVICES COMMUNS	96
NB de Vacataires	2 165

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

1.EFFECTIFS

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

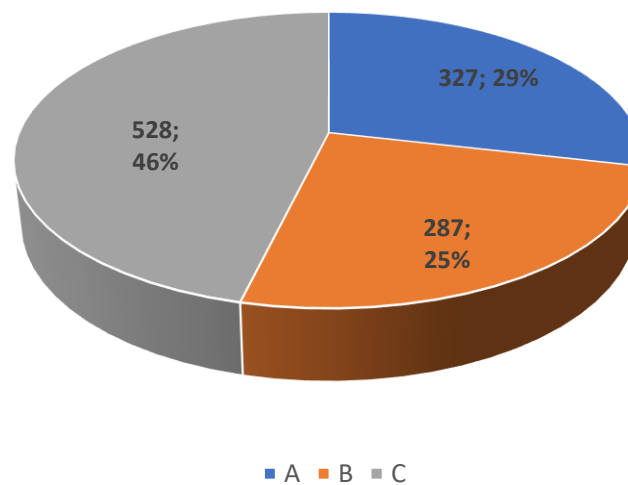
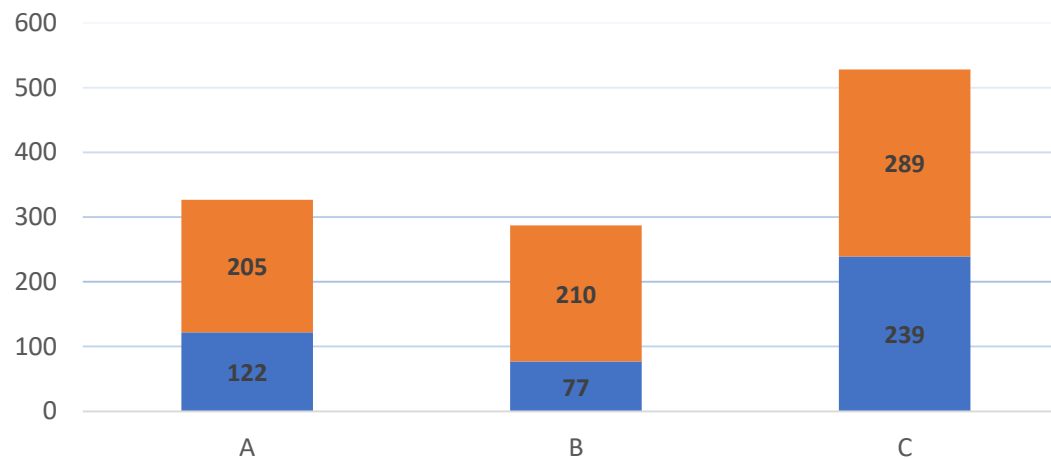
- Ces deux graphiques synthétisent la répartition des agents BIATSS de l'Université Côte d'Azur, en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur catégorie Fonction Publique. Nous avons aussi fait la comparaison avec les personnels contractuels en excluant ceux financés sur convention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



1.EFFECTIFS

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

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



1.EFFECTIFS

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

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

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

1.EFFECTIFS

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

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

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

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

1.EFFECTIFS

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

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

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

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

1.EFFECTIFS

9. Effectifs des Contractuels Etudiants présents en 2019

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

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

Durée des Contrats

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

PARTIE 2

CARRIERE



2. Gestion de carrière

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

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

Détachements Sortants

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

Détachements Entrants

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

Disponibilités

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

2. Gestion de carrière

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

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

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

2. Gestion de carrière

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

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

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

2. Gestion de carrière

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

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

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

2. Gestion de carrière

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

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

Fin de contrat en 2019 sans renouvellement

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

Fin de contrat en 2019 suite à réussite concours

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

2. Gestion de carrière

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

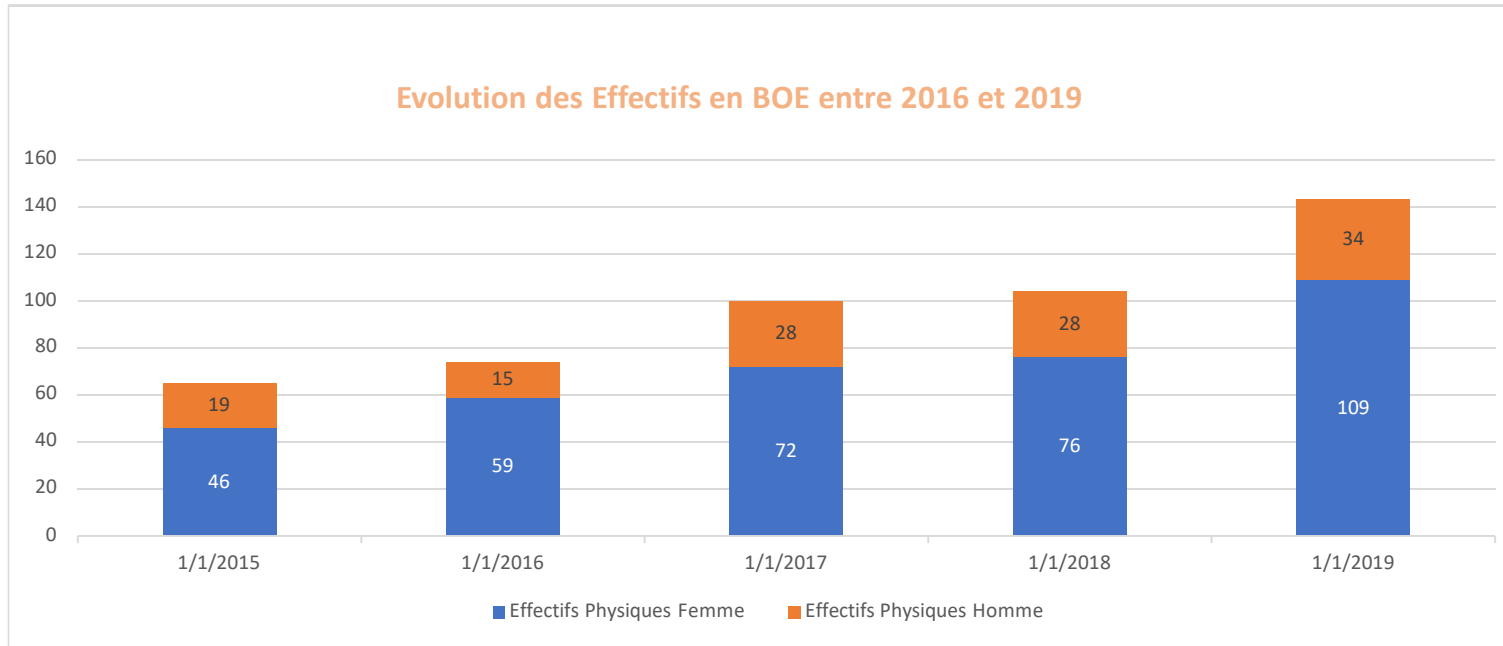
- La liste des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est donnée par l'art. L.5212-13 du Code du travail.
- Tout organisme de plus de 20 salariés est dans l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Si ce taux n'est pas atteint, Université Côte d'Azur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

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

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

2. Gestion de carrière

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



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

PARTIE 3

DEMOGRAPHIE

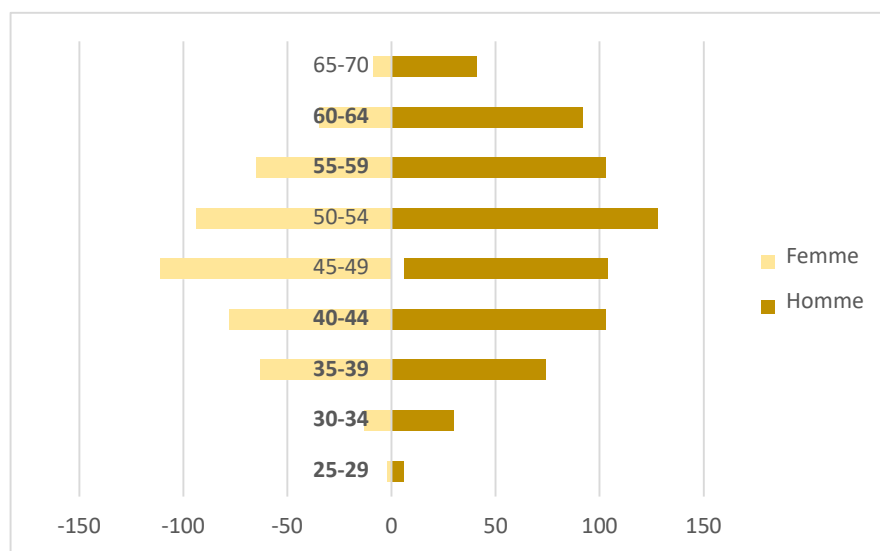


3. Démographie

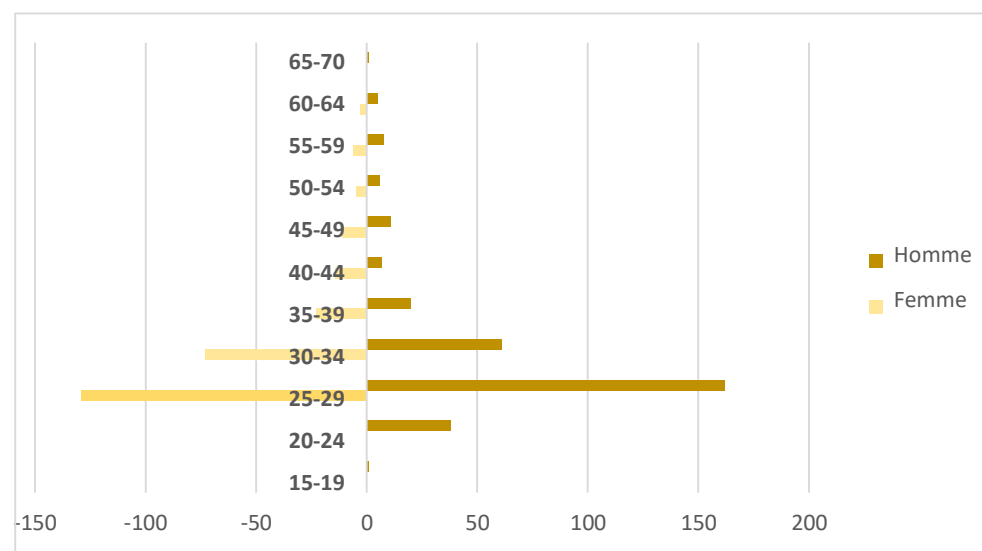
1. Pyramide des âges et âges moyen Enseignants-Chercheur et enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2020

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

Enseignants titulaires



Enseignants contractuels



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

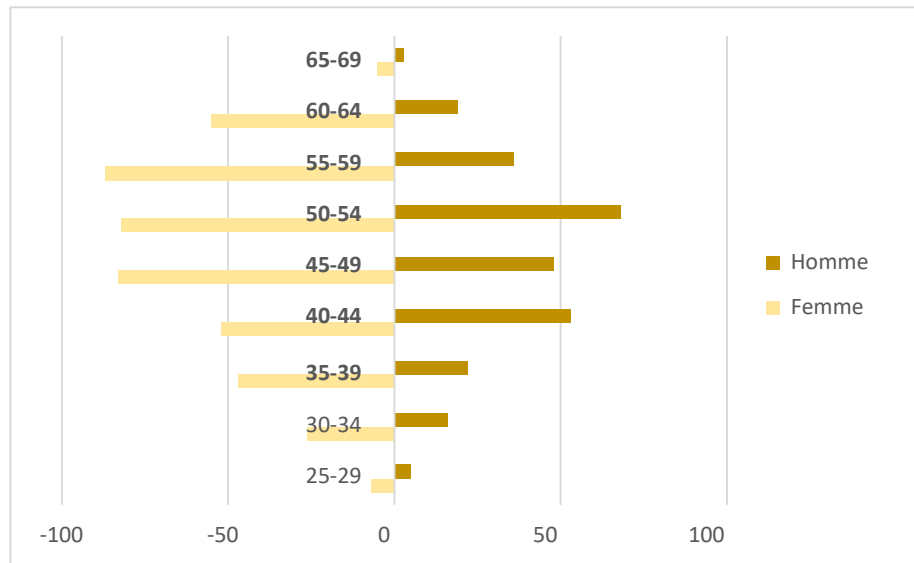
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	31	31	31
AGE MEDIAN	29	28	28

3. Démographie

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

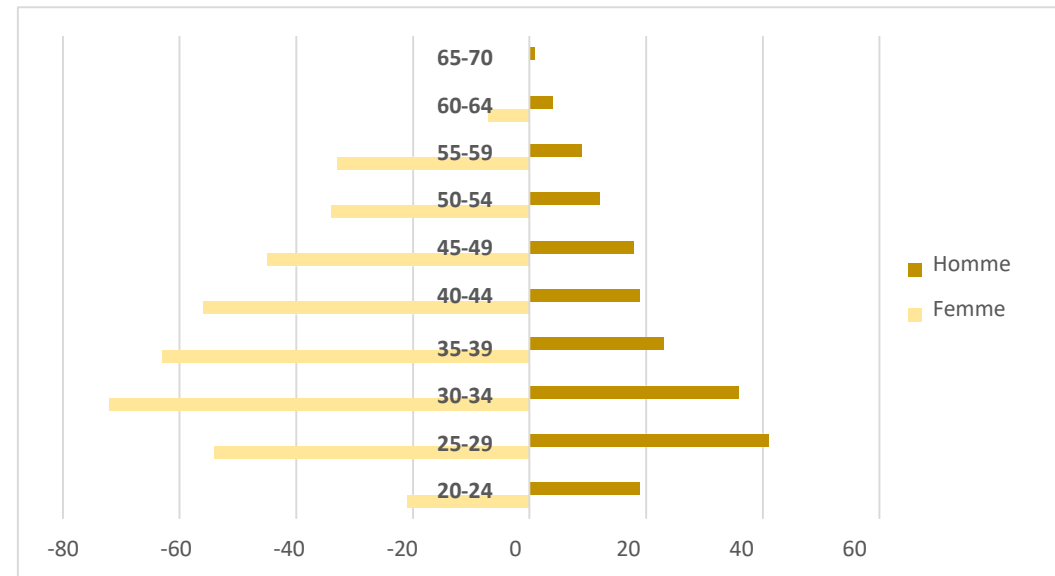
L'âge moyen chez le personnel administratif à Université Côte d'Azur est supérieur au chiffre national avec 49 ans contre 47 ans et 7 mois. La population féminine affiche un âge moyen supérieur de 2 ans supérieur à celui des hommes

BIATSS titulaires



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

BIATSS contractuels



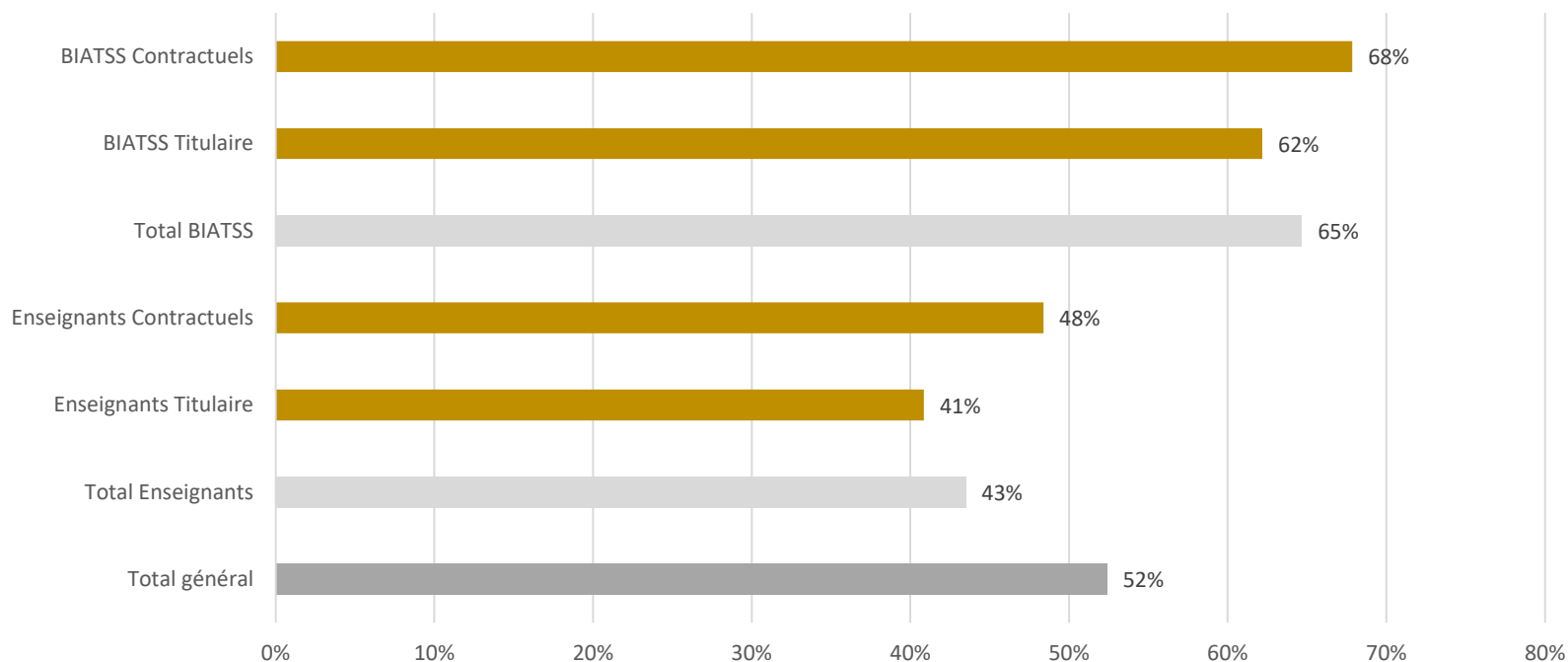
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	39	36	38
AGE MEDIAN	38	34	37

3. Démographie

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

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

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



PARTIE 4

QUOTITE DE TRAVAIL



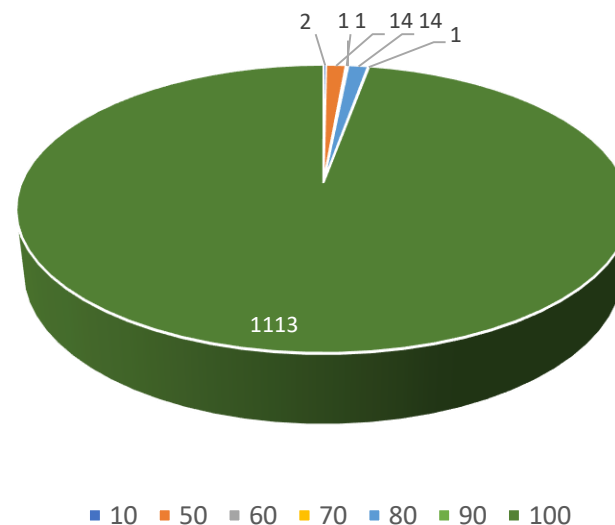
4. Quotité de travail

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

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

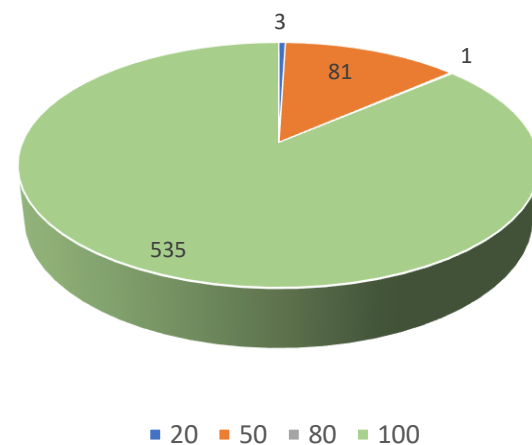
Enseignants Titulaires au 31/12/2019

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



Enseignants Contractuels au 31/12/2019

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



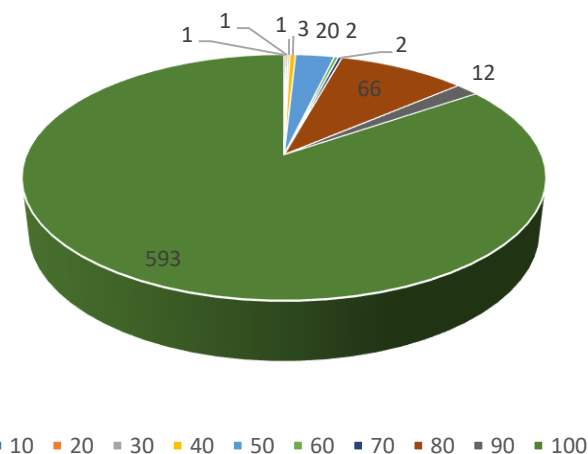
4. Quotité de travail

2. Répartition des agents BIATSS selon le temps de travail

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

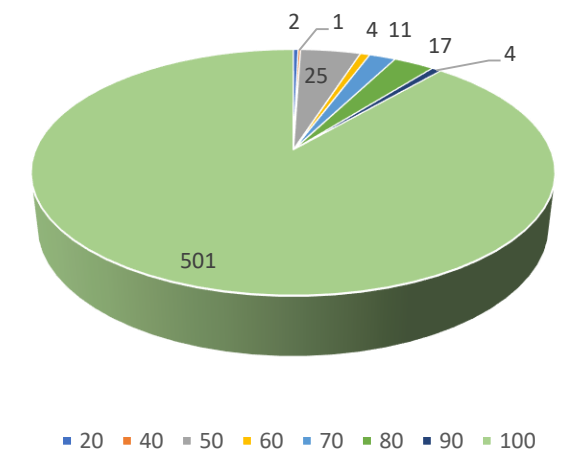
BIATSS Titulaires au 1^{er} janvier 2020

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



BIATSS Contractuels au au 1^{er} janvier 2020

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



4. Quotité de travail

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

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

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

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



PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

5. Promotion et concours

1. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2019

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

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

Source: Service Gestion BIATSS

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

5. Promotion et concours

2. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2019

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

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

Source: Service Gestion BIATSS

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

5. Promotion et concours

3. Répartition des personnels AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2019

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

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

Source: Service Gestion BIATSS

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

5. Promotion et concours

4. Répartition des agents AENES promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2019

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

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

Source: Service Gestion BIATSS

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

5. Promotion et concours

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

Tableau d'avancement de grade 2019

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

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

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

5. Promotion et concours

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

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

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

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

5. Promotion et concours

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

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

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

Source: service gestion Enseignants-chercheurs et enseignants

5. Promotion et concours

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

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

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

Source: service gestion Enseignants-chercheurs et enseignants

5. Promotion et concours

9. Répartition des candidats ITRF aux concours en 2019

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

Source: Services des concours

5. Promotion et concours

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

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

Source service gestion ens et ec



PARTIE 6

REMUNERATION ET CET

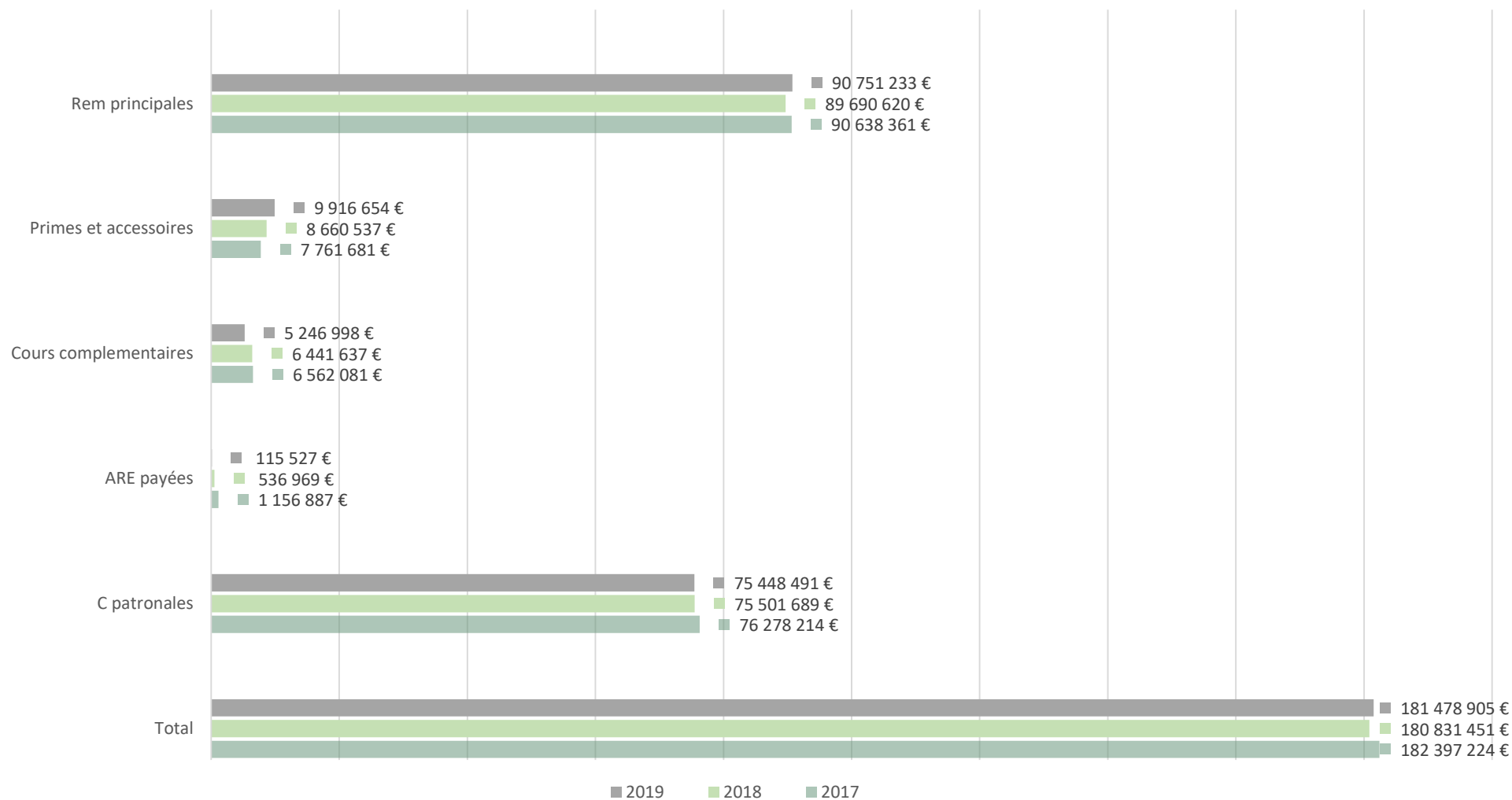
6. Rémunération et CET

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

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

6. Rémunération et CET

2. Comparaison des dépenses par nature 2017 à 2019



6. Rémunération et CET

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

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

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

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

6. Rémunération et CET

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

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

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP

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

Ouvertures de CET par catégorie FP

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

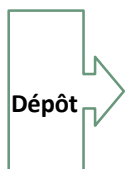
Le taux de couverture renseigné dans le second tableau nous informe de la part des agents ayant ouvert un CET par rapport à l'effectif concerné.

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

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

6. Rémunération et CET

5. Dépôt et utilisation des jours de CET 2019



Alimentation 2019 du CET

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

Utilisation en prise de congés

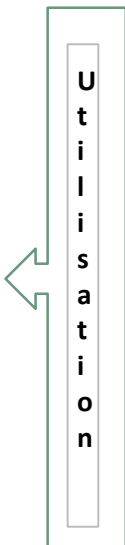
Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours pris
A	0	0
B	4	90
C	3	39
Total	7	129

Utilisation en versements RAFP

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

Indemnisation

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



En 2019, 208 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 1838 jours déposés. Le montant des dépôts représente une charge latente de 198 225€.

129 jours de prise de congés en 2019.
109 jours placés en RAFP.
909 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 102 795€ brut).

La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (env 50%) ou en indemnisation (59%).

Montants Forfaitaires journaliers

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



PARTIE 7

ABSENCES ET CONGES

7. Absence et Congés

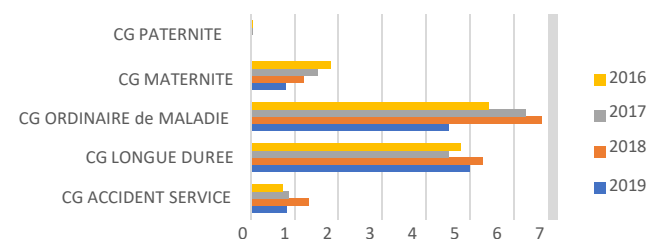
1. Congés et absences pour raisons de santé en 2019

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

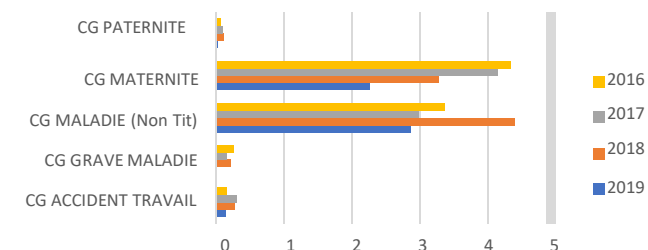
Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absenteisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	8	165	0.14	0.05%
CG MALADIE (Non Tit)	168	3386	2.85	1.10%
CG MATERNITE	37	2681	2.26	0.87%
CG PATERNITE	1	11	0.01	0.00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	22	0.02	0.01%
	205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

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

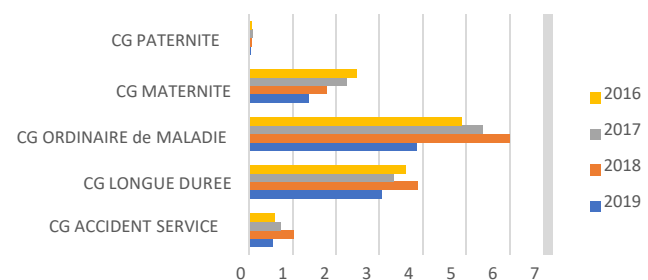
Nombre moyen de journées d'absence par agent titulaire



Nombre moyen de journées d'absence par agent contractuel



Nombre moyen de journées d'absence par agent



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

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

7. Absence et Congés

2. Congés et absences des agents BIATSS en 2019

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

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

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

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

7. Absence et Congés

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

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

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

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

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

PARTIE 8

FORMATION



8. Formation

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Formation

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

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

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

T1 : Actions d'adaptation immédiate au poste de travail

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

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



PARTIE 9

RELATIONS PROFESSIONNELLES

9. Relations professionnelles

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

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

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

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



PARTIE 10

ACTIONS SOCIALES

10. Actions sociales

Bilan 2019 du service Action Sociale

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

ASIU : Actions sociales interuniversitaires

PIM : Prestations Interministérielles