

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



L'année 2023 marque une étape significative pour notre communauté, portée par une dynamique d'engagement au service de nos agents et de la qualité du service public. Les chiffres et les avancées présentés dans ce Rapport Social Unique (RSU) témoignent de cet engagement volontariste et résolument tournée vers la réalisation de nos missions de service public universitaire, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

L'augmentation des effectifs observée cette année traduit le dynamisme de notre université, la réussite dans de nouveaux projets et la confiance accordée à notre projet collectif. Cette croissance s'accompagne d'un maintien nécessaire de l'équilibre entre statuts titulaires et contractuels, garantissant la stabilité et la diversité des parcours professionnels au sein de nos équipes. Ce choix

d'équilibre est le fruit d'une politique RH réfléchie, soucieuse d'offrir à chaque agent un environnement professionnel sécurisé et porteur de sens et d'évolution.

La politique de cédésation menée en 2023 a permis d'augmenter la part des contrats pérennes, offrant ainsi à de nombreux agents contractuels la perspective d'un engagement durable au service de notre université. Cette orientation traduit notre volonté de sécuriser les parcours, de fidéliser les talents et de valoriser l'investissement de chacun et chacune. Dans le même esprit, les actions de repyramidage, de promotion au service des Enseignants chercheurs et des personnels agents BIATSS ont permis une réelle progression de carrière pour les agents BIATSS et les Maîtres de Conférences. Grâce à ces mesures, les perspectives d'évolution se sont élargies, favorisant la reconnaissance des compétences et l'épanouissement professionnel.

L'année 2023 a également été marquée par une augmentation du nombre de concours ouverts aux enseignants-chercheurs. Cet effort soutenu associé à une exigence de qualité des recrutements contribue à renforcer l'excellence académique, à diversifier les profils et à dynamiser la recherche et l'enseignement au sein de notre établissement.

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) demeure une priorité, avec des actions concrètes menées en matière d'action sociale, de prévention et d'accompagnement. Les résultats s'améliorent également sur le terrain de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, grâce à la mobilisation de tous et toutes et à la mise en place d'indicateurs précis pour mesurer les progrès accomplis. Ces avancées traduisent notre détermination à faire de l'égalité et du bien-être au travail des piliers de notre politique RH.

Ce bilan 2023, encourageant malgré le contexte difficile et contraint de l'enseignement supérieur, n'aurait pu être atteint sans l'engagement quotidien de l'ensemble des agents de notre Université. Nous avons poursuivi en 2024 cette dynamique d'amélioration continue, convaincus que la réussite de nos missions passe par l'attention portée à chacun et chacune et la capacité à innover collectivement.

Ce RSU est à la fois un outil de pilotage, un miroir de nos actions et un levier pour bâtir ensemble un service public plus inclusif, plus solidaire et plus qualitatif dans l'accomplissement de nos missions. Merci à toutes et à tous pour votre mobilisation et votre confiance.

Le président
d'Université Côte d'Azur,

Jeanick Brisswalter

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. EMPLOIS & EFFECTIFS

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

1.1 Répartition & Démographie

- 1.1.1 Répartition Générale
- 1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2023
- 1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2023 suite par statut
- 1.1.3 Âges moyens et médians au 31-12-2023
- 1.1.4 Évolution des effectifs physiques par population entre 2019 et 2023 (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 31-12-2023
 - 1.2.3.1 Contractuels enseignants
 - 1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31-12-2023 par type de budget et type de besoins
 - 1.2.3.3 Départs définitifs d'agents CONTRACTUELS en 2023
- 1.2.4 Focus CDI
- 1.2.5 Focus CDD
- 1.2.6 Contractuels Étudiants
- 1.2.7 Apprentis
- 1.2.8 Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2022-2023 par composante d'affectation
- 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
- 1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire 2023
- 1.3.3 Effectifs par Campus 2023

1.4 Taux de féminisation à Université Côte d'Azur en 2023

2. RECRUTEMENT

2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année 2023 avec voie d'accès

- 2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs Université Côte d'Azur 2023
- 2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs à Université Côte d'Azur en 2023 (suite)
- 2.1.2.1 & 2 BIATSS Bilan Concours ITRF 2023 avec BOE

2.3 Détachements entrants et mutations Université Côte d'Azur 2023

2.4 Recrutements des agents Contractuels 2023

- 2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2023
 - 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 2023
 - 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 agents contractuels 2023
 - 2.4.2.4 Départs définitifs agents BIATSS contractuels 2023

3. PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Promotions Enseignants Université Côte d'Azur 2023

3.1.1 Avancements des Enseignants Chercheurs

3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

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 2023

3.5.2 & 3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2023

3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2023 suite

4. FORMATION

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2023

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2023

5. RÉMUNÉRATIONS

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

5.0. Rémunérations 2023

5.0.02 Nombre de mois de personnes physiques payées 2023

5.0.9 Égalité Femmes - Hommes

5.1 Rémunération nette annuelle (avant PAS) Enseignants 2023

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

5.1.2 Rémunérations nettes avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2023

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2023 à Université Côte d'Azur

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

5.2.2 Rémunérations moyennes Net à payer avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2023

5.3 Bénéficiaires GIPA 2023, par type population et Corps

5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2023

5.4.1 Indemnisation CET 2023

5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.2 Primes Versées aux Ens Chercheurs et enseignants en 2023 à Université Côte d'Azur

5.5.3 Primes Versées aux BIATSS en 2023 à Université Côte d'Azur

5.6 Masse Salariale Globale

5.6.0 Évolution de la MS par type de budget 2020-2023

5.6 Masse Salariale Globale

5.6.1 Masse Salariale par type de budget

5.6.2 Masse Salariale par population et statut

5.6.3 MS par genre

5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées 2023 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 2023
- 6.1.1 Les Accidents de service et de travail à Université Côte d'Azur en 2023 (suite)

6.3 Hygiène et Sécurité

- 6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels 2023
- 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 2023
 - 6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2023 (suite)

Les dépenses de formations Santé/sécurité sont en hausse de 39% par rapport à 2022 (28 191€).

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 2023

6.5 Les Risques Psycho-sociaux

- 6.5.1 Indicateurs RPS 2023

7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents en télétravail

7.2 Temps de travail au 31-12-2023 Université Côte d'Azur

- 7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail Université Côte d'Azur 2023
BDS FPE 153
- 7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail à Université Côte d'Azur en 2023
- 7.2.3 Répartition par Catégorie, genre & tranche d'âge
- 7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2022 et 31-12-2023
- 7.2.4.1 & 2 Nb d'agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP)
- 7.2.4.2 Nb 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 du des jours et ouverture CET 2023
- 7.3.2 Dépôt et utilisation des jours de CET 2023 à Université Côte d'Azur

7.4 Nombre d'agents absents hors santé à Université Côte d'Azur en 2023

7.9 Nb de jours de carence 2023 imputés aux agents d'Université Côte d'Azur

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les Instances représentatives du personnel 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 2023

9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

9.1 Prestation sociale 2023 à Université Côte d'Azur

- 9.1.1 Nb de bénéficiaires par prestations et montants
- 9.1.2 Nb de bénéficiaires par Genre
- 9.1.3 Nb de bénéficiaires par Population/Statut et par cat FP
- 9.1.4 Nb 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. EMPLOIS & EFFECTIFS

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

Le ministère octroie un plafond d'emplois qui constitue une limite à laquelle l'établissement ne peut se soustraire. En 2023, l'établissement a été autorisé à 2 568 ETPT sur son plafond « État ».

En conseil d'administration, l'établissement a voté un volume prévisionnel de 3 197 ETPT dont 2 512 sur plafond d'État (soit 97,8% de la notification du Ministère). Le taux d'exécution 2023 s'élève à 98,2% sur les plafonds d'emplois votés. Ce même taux sur le plafond d'état voté est de 98,7 % contre 98% en 2022. Cette évolution illustre la volonté politique de l'établissement de mieux refléter son utilisation et ses besoins d'emplois financés par la dotation ministérielle.

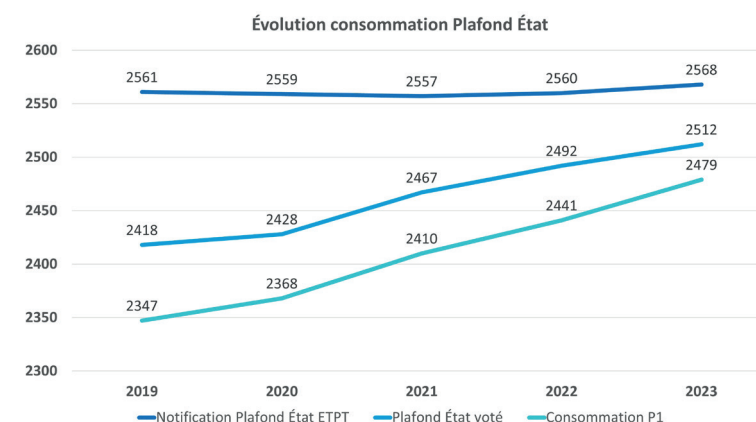
	2019	2020	2021	2022	2023
Notification Plafond État ETPT	2 561	2 559	2 557	2 560	2 568
Plafond État	2 418	2 428	2 467	2 492	2 512
Plafond Ressources Propres	557	603	634	700	685
Total voté	2 975	3 031	3 101	3 192	3 197
Évolution %		1,9%	2,3%	2,9%	0,2%

- Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP).
- Le « Plafond Ressources Propres », voté au conseil d'administration, détermine le nombre maximum des emplois financés par les ressources propres de l'établissement.

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.

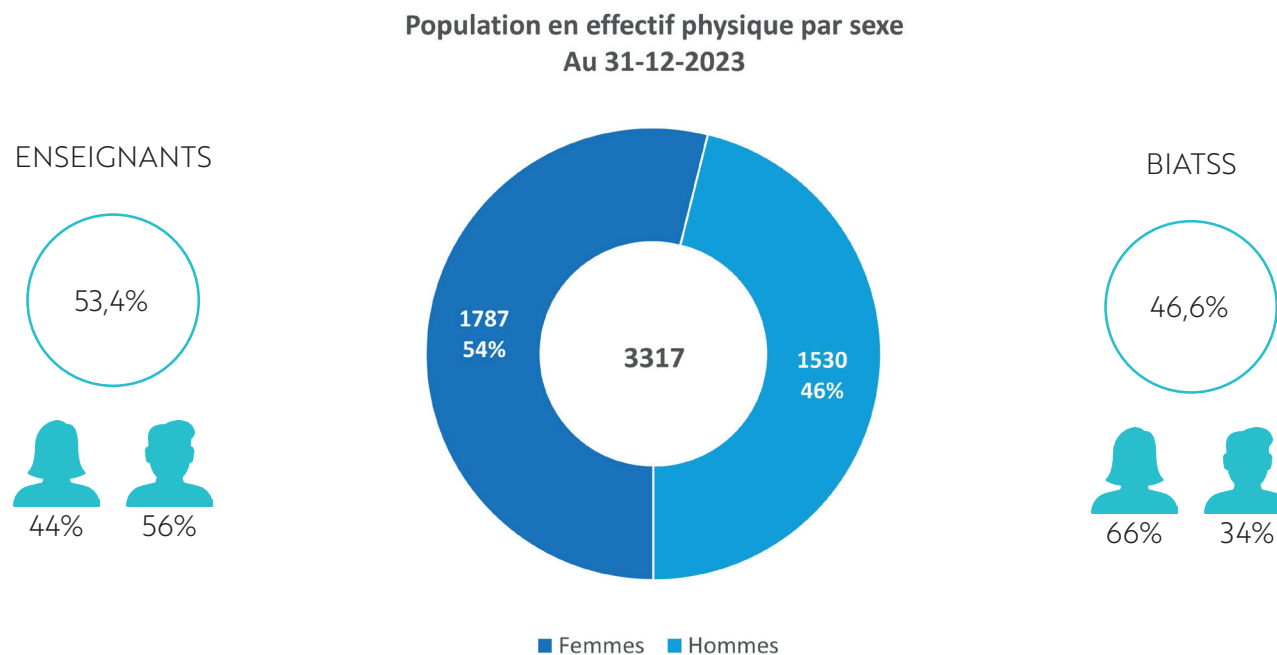
Consommation du Plafond emploi État Université Côte d'Azur

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de consommation	2 875	2 943	3 011	3 080	3 141
Dont Plafond État	2 347	2 368	2 410	2 441	2 479
Taux de consommation PI/notif	91,7%	92,5%	94,3%	95,4%	96,5%
Tx conso PI/ voté	97,1%	97,5%	97,7%	98%	98,7%



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

Le graphique, ci dessous, représente la répartition genrée des agents d'Université Côte d'Azur au 31-12-2023 en Effectif Physique.*
Les effectifs en personnes physiques ont augmenté de 4,5 % sur les 3 dernières années et 8,5% sur les 5 dernières.



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%).

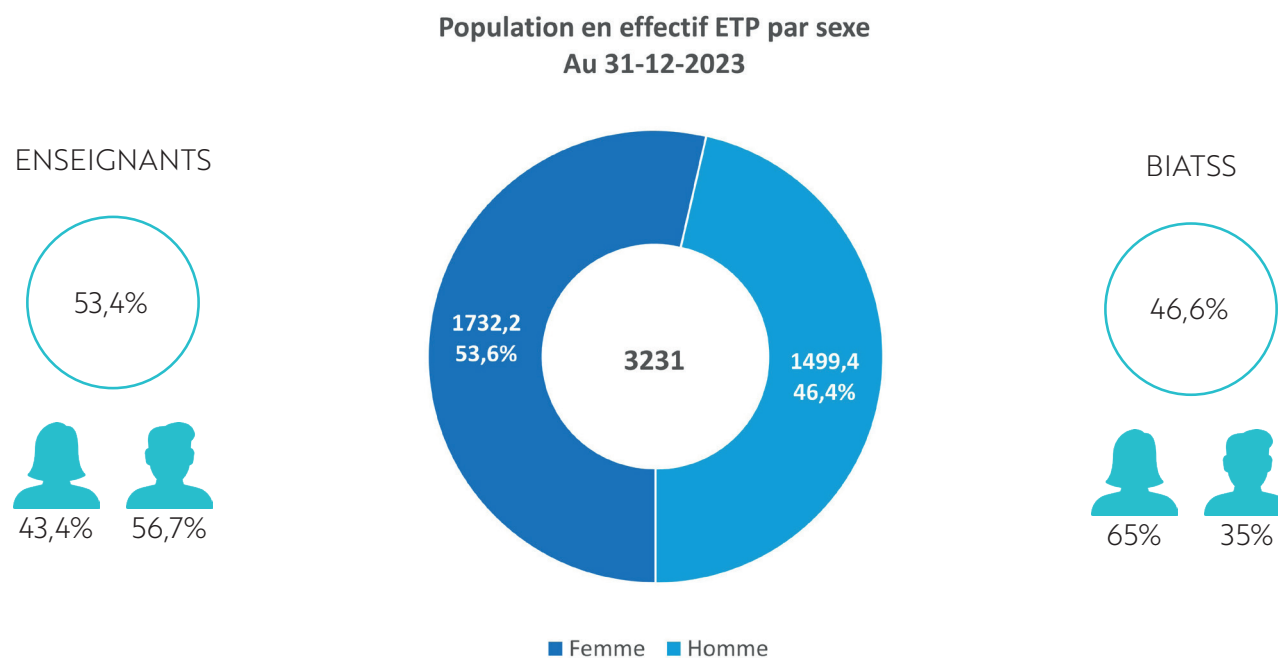
Effectif Physique ou Personnes physiques : les effectifs exprimés en personnes physiques (PP), correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année

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 31-12-2023 en **ETP**. La population est majoritairement féminine à 54%. En focalisant par catégorie, on voit que cette tendance est plus prononcée chez les BIATSS (65%) mais par contre minoritaire chez les enseignants (43,4%).



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 31-12-2023

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

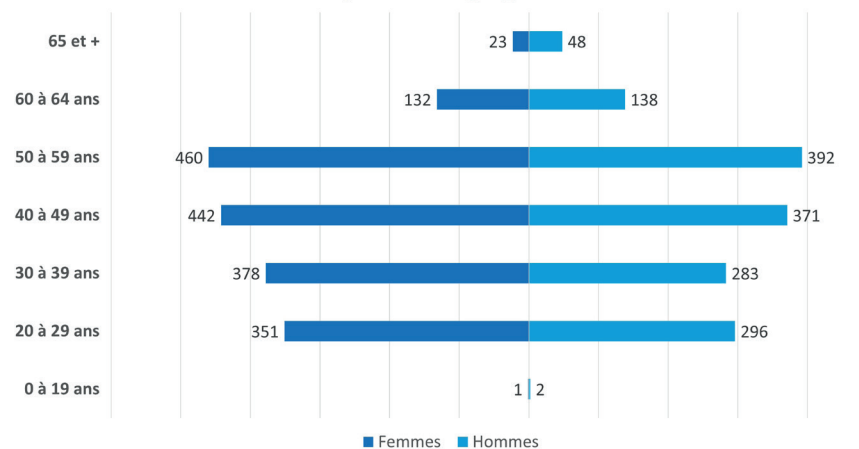
Celle des enseignants aussi, on retrouve encore plus l'impact des doctorants & ATER à sa base.

Ces pyramides sont équilibrées, si on retranche les populations de jeunes chercheurs qui n'ont pas de postes permanents.

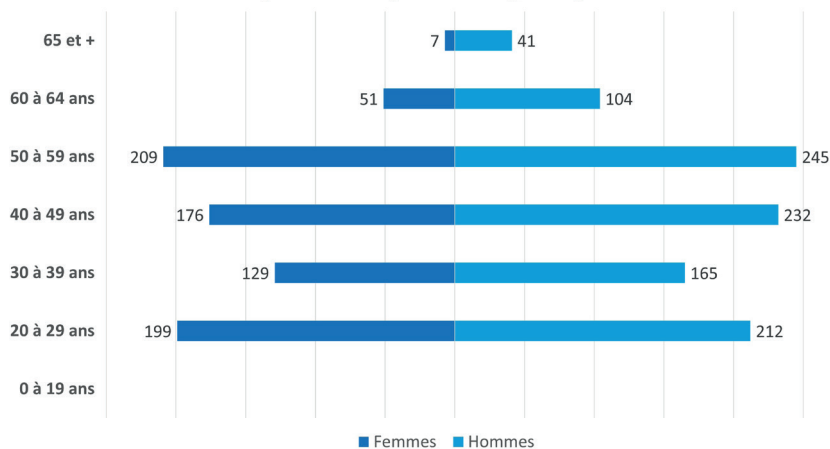
Seule réserve : Du côté enseignants, la population est assez masculine en haut de pyramide, ce qui peut être lié à un rééquilibrage démographique récent.

On peut lire aussi que l'on a un vivier de départ à la retraite d'environ 70 d'agents (2/3 enseignants, 1/3 BIATSS) au 31-12-2023.

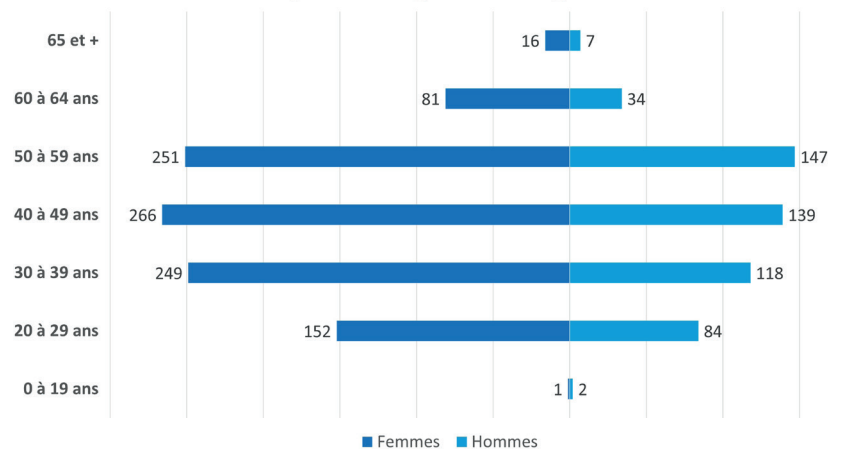
Pyramide des âges genrée



Pyramide des âges des enseignants genrée



Pyramide des âges des BIATSS genrée

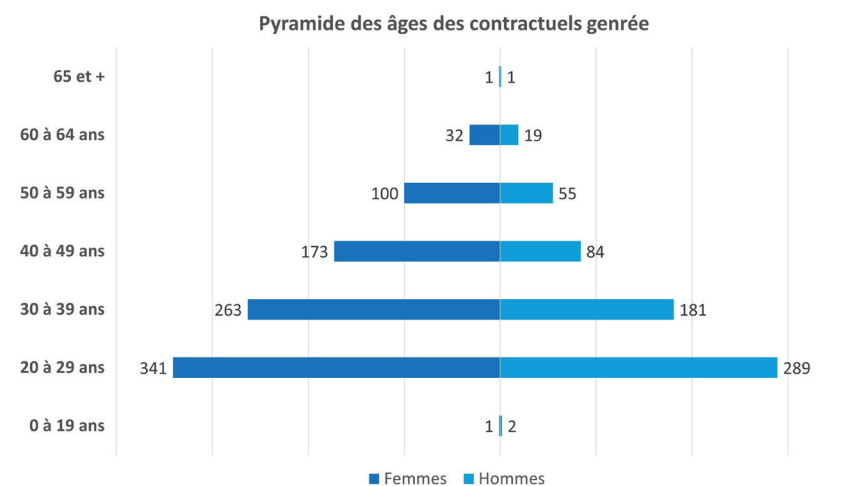
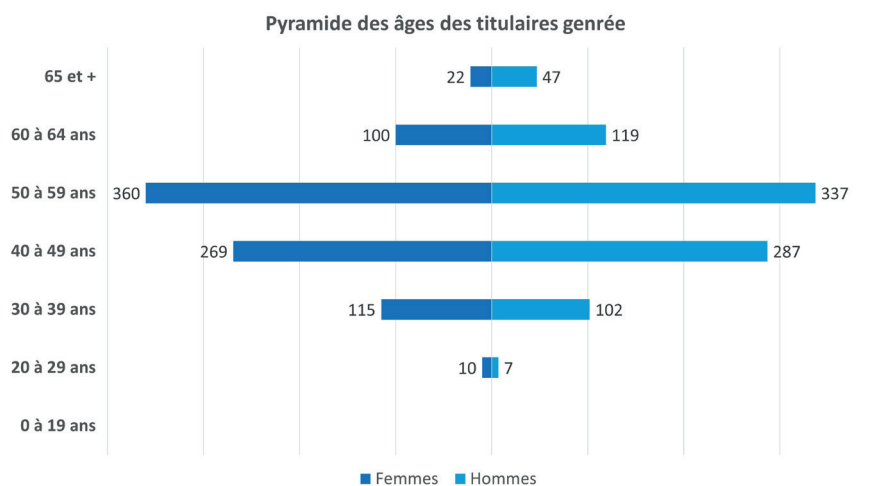
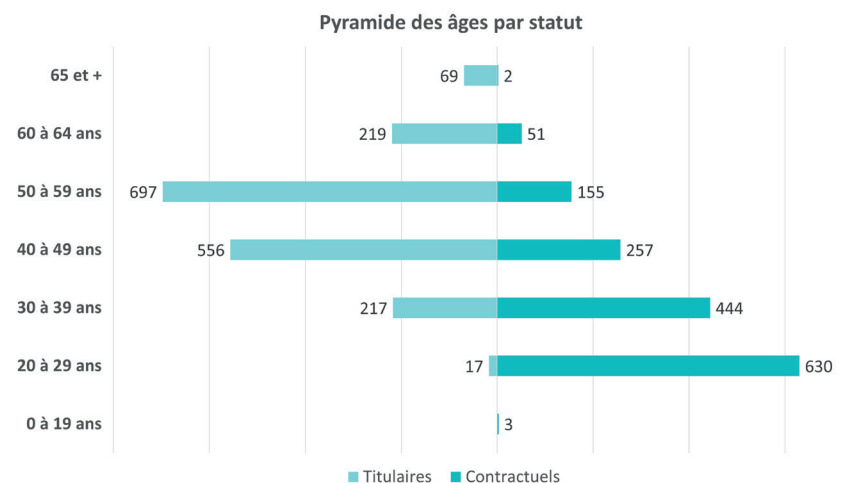


1.1 Répartition & Démographie

1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31-12-2023 suite par statut

Cette vision par statut met en évidence une population plus jeune du côté des contractuels. Encore une fois expliqué, par la présence des doctorants et ATER. La pyramide des Titulaires est assez équilibrée. Par contre celle des contractuels, en forme de «poire écrasée», reflète de la jeunesse de cette catégorie d'agents (doctorants cote enseignants et turnover coté BIATSS..).

Elles sont plus équilibrées F/H du côté titulaires que contractuels (CDD/CDI). Il faut donc avoir une certaine vigilance du côté des doctorants quant à la précarisation des femmes.



1.1 Répartition & Démographie

BDS FPE 7 et 7 Bis

1.1.3 Âges moyens et médians au 31-12-2023

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

POPULATION	MOYEN	MEDIAN
BIATSS	43,4	44
ENSEIGNANTS	43,2	44
Total	43,3	44

POPULATION	BIATSS		ENSEIGNANTS	
SEXE	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN	43,3	43,4	42,0	44,0
MEDIAN	43	44	43	45

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

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

STATUT	MOYEN	MÉDIAN
TITULAIRES	50,2	51
CONTRACTUELS	35,2	32

STATUT	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
SEXE	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN	49,7	50,7	36,1	34,0
MEDIAN	51	51	34	30

CAT FP	A	B	C
MOYEN	42,7	43,7	45,9
MEDIAN	43	44	49

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
MEDIAN	42	45	44	45	50	45,5

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

Seule une différence assez significative apparaît sur l'âge moyen des enseignants avec un écart de 2 points. Le fait que la différence soit marquée avec l'âge médian, indique que plusieurs femmes ont commencé leur carrière plus tôt ou qu'il y a plus d'hommes en fin de carrière ce qui serait cohérent avec la pyramide des âges.

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

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

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

1.1 Répartition & Démographie

1.1.4 Évolution des effectifs physiques par population entre 2019 et 2023 (au 31 décembre)

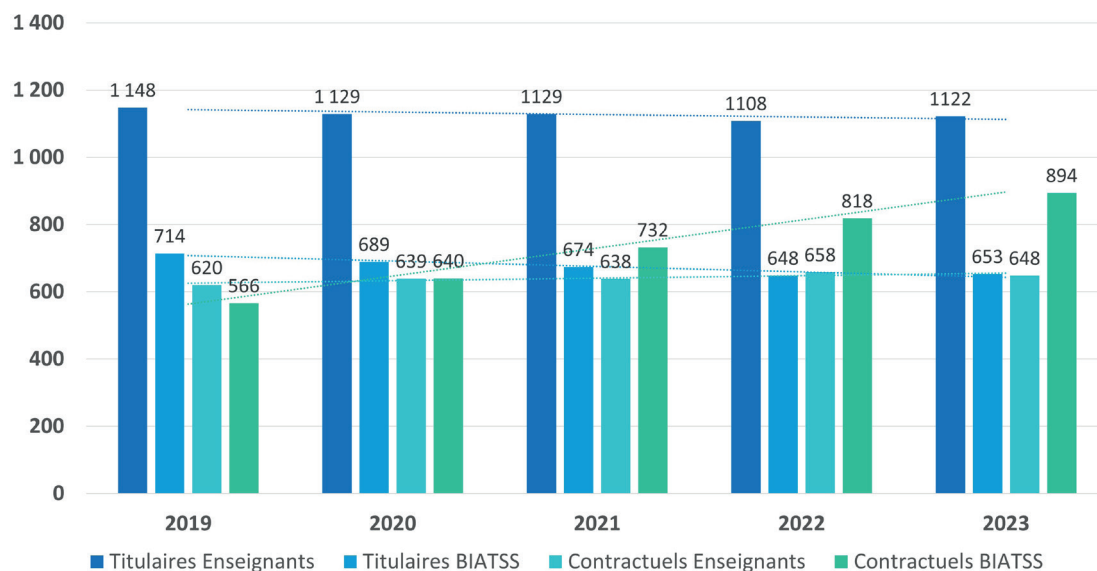
L'objet ici est de montrer, l'évolution des effectifs physiques d'Université Côte d'Azur par population et statut, entre 2019 et 2023 (+ 8,8 %).

La part des titulaires, bien qu'en légère baisse, reste au-delà des 50% (54,3 %) mais perd 1 point par rapport à 2022.

La part Enseignants Titulaires subit une érosion sur ces 5 années (-2,3% soit -26 agents) mais en progression sur 2023, celle des BIATSS Titulaires s'est stabilisée à -8,5 %.

Coté contractuels, les effectifs sont en hausse, avec + 5,3% pour les Enseignants et + 58 % pour la population BIATSS (dont près de 20% sont en CDI fin 2023).

Évolution des effectifs physiques par population



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

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

En 2023, il est à noter une remontée des titulaires enseignants pour se rapprocher du niveau 2021, et une certaine stabilisation du nombre d'enseignants contractuels.

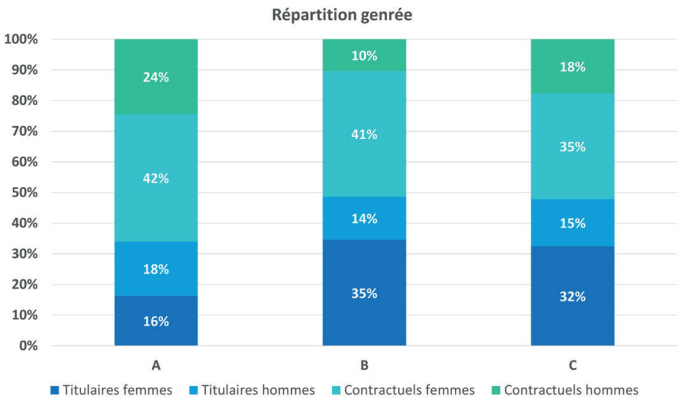
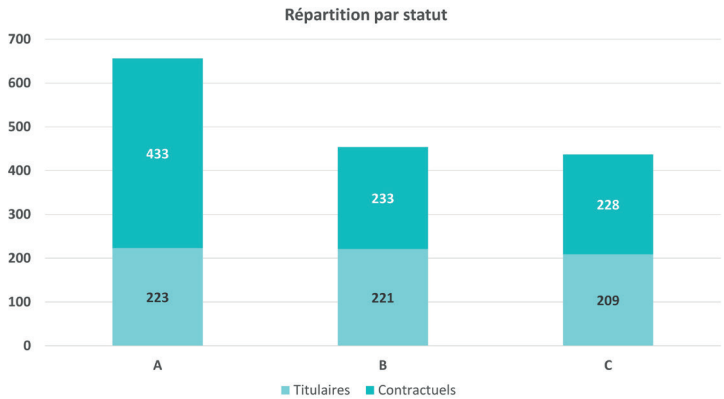
L'augmentation des populations contractuelles, tant enseignantes qu'administratives, s'inscrit dans une logique de développement de l'établissement, à la suite des importants appels à projets remportés.

	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution 2019/2023	Évolution 2022/2023
Titulaires Enseignants	1 148	1 129	1 129	1 108	1 122	-2,3%	1,3%
Titulaires BIATSS	714	689	674	648	653	-8,5%	0,8%
Contractuels Enseignants	620	639	638	658	648	4,5%	-1,5%
Contractuels BIATSS	566	640	732	818	894	58,0%	9,3%
TOTAL	3 048	3 097	3 173	3 232	3 317	8,8%	2,6%

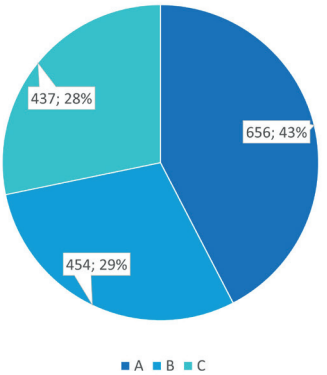
1.1 Répartition & Démographie

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 FP.



Total et pourcentage par catégorie hiérarchique



Comparatif 2022/2023

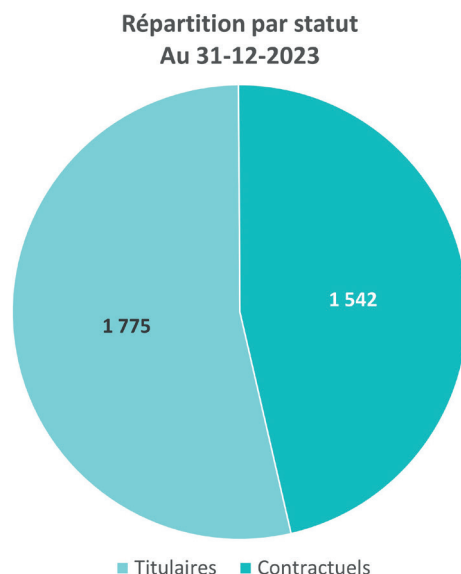
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	Évolution 2022/2023			Évolution totale
	A		B		C		Total		A	B	C	
Contractuels	384	433	184	233	251	228	819	894	12,8%	26,6%	-9,2%	9,2%
Titulaires	215	223	213	221	220	209	648	653	3,7%	4%	-5,0%	0,8%
Total	599	656	397	454	471	437	1 467	1 547	10%	14,4%	-7,2%	5,5%

Les effectifs contractuels progressent de 9%, alors que les titulaires augmentent +0,8%
Avec +26%, les contractuels de catégorie B connaissent la plus forte progression. Ces chiffres traduisent la politique de revalorisation des compétences des agents de catégorie C en catégorie B et de catégorie B en catégorie A. Du coup, on note bien une baisse de nos effectifs de catégorie C.
Les contractuels de catégorie A augmentent également avec une hausse de 13%



1.2 Statut

1.2.1 Répartition Générale des Effectifs



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

Une des profondes mutations structurelles que l'établissement a subi résulte dans la répartition des emplois entre agents titulaires et contractuels

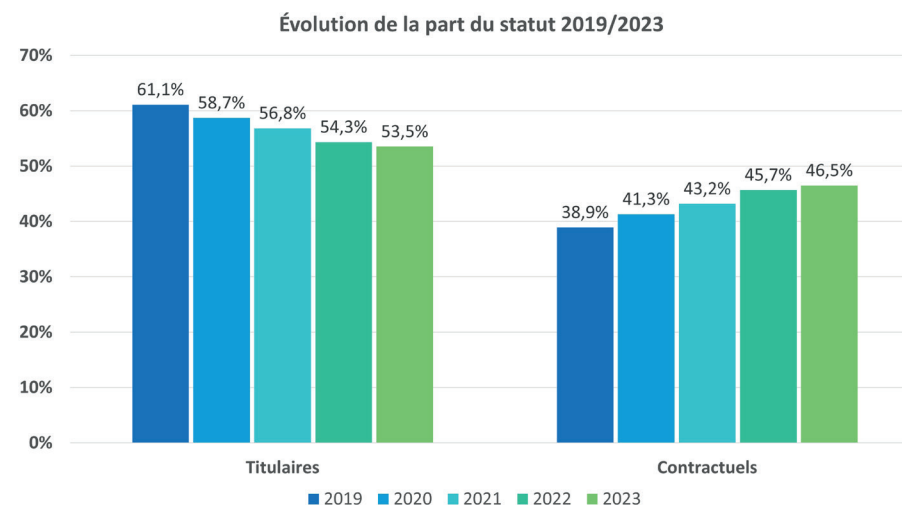
En effet, le ratio initial de 70% de titulaires et de 30% de contractuels en 2010 s'est profondément transformé. Bien qu'elle soit encore majoritaire, la population des titulaires s'est érodée et représente moins de 54% des effectifs au 31 Décembre 2023.

A contrario, la population contractuelle s'est développée, passant désormais à plus de 46% des effectifs et étant même majoritaire pour les populations administratives (détail dans les pages suivantes)

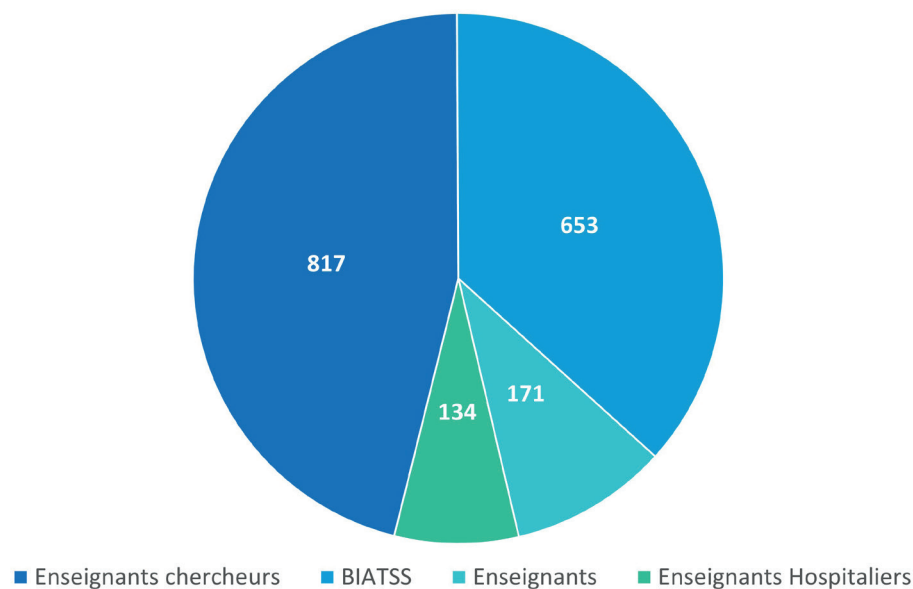
Si le graphique ci-contre montre une forte évolution des populations contractuelles depuis 2019, cela s'explique à la fois par un développement des effectifs via de l'emploi contractuel (développement de l'IDEX notamment) mais aussi par une diminution des effectifs titulaires.

Le nombre de contractuels a ainsi augmenté de 356 agents soit une hausse de 30 %.

En contrepartie, les effectifs titulaires, malgré une légère remontée des emplois titulaires enseignants entre 2022 et 2023, ont diminué de 87 agents soit une baisse de 4,7 % par rapport à 2019.



Répartition des agents titulaires UniCA
Au 31-12-2023



Parmi les effectifs titulaires, les enseignants-chercheurs demeurent la population la plus représentée.

Avec 817 agents, ils constituent 46% des titulaires au sein d'Université Côte d'Azur.

Si on ajoute les enseignants-chercheurs hospitaliers (125 agents soit 8% des titulaires), plus d'un titulaire sur deux à l'université est enseignant-chercheur.

Les enseignants complètent la population académique avec 171 personnels (10%).

Il s'agit essentiellement de professeurs du second

degré puisque seul un d'entre eux est enseignant du premier degré.

Le potentiel d'heures d'enseignement de cette population académique (hors décharge) est donc de l'ordre de 223 000 heures d'enseignement (hors hospitalo-universitaire).

Les effectifs BIATSS titulaires sont de 653 agents (37%), il s'agit de la population de titulaires qui a le plus baissé entre 2020 et 2023 (largement compensée par la hausse des CDI sur la période)



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 31-12-2023.

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

Le ratio des enseignants chercheurs, sur le total enseignants, continue d'augmenter passant de 83% fin 2020 à 84,8 % au 31-12-2023 (84,1 en 2022; 83,5% en 2021), (72,8% pour la filière universitaire et 11,9% 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 donnée sur 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 conférence	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 Conférence 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 2 nd degré	Professeur Agrégé	54	52	52,3	51,5	106		103,8		50%
Enseignants 2 nd degré	Professeur Certifié	28	23	26,8	22,8	51		49,6		54%
Enseignants 2 nd degré	Professeur EPS	3	10	3	9,8	13		12,8		23%
Total Enseignants 2 nd degré		85	85	82,1	84,1	170	15,2%	166,2	14,9%	49,4%
Enseignants 1 ^{er} degré	Professeur des Écoles	1		1		1		1		100%
Total Enseignants 1 ^{er} degré		1	0	1	0	1	0,1%	1	0,1%	100%
Total général		470	652	463,2	649,4	1 122	100%	1 112,6	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 31-12-2023.

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

L'effectif est en légère hausse +5 agents (surtout les ITRF mais baisse des AENES). 80,6% des agents BIATSS titulaires sont des ITRF (contre 79,3% en 2022 ,78,8% en 2021 et 76,3% en 2020).

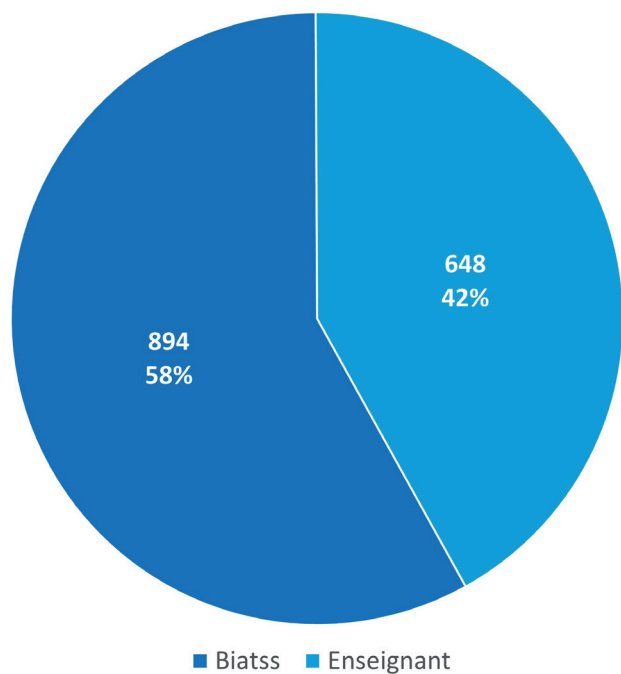
TYPE DE POPULATION	CORPS	EFFECTIFS PHYSIQUES		EFFECTIFS ETP		TOTAL EFFECTIFS PHYSIQUES		TOTAL EFFECTIFS ETP		PART EN ETP DES FEMMES
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Part/Total	Nombre	Part/Total	
AENES	Attaché	5	4	5	4	9		9		56%
	Administrateur	1	1	1	1	2		2		50%
	Agent Comptable	0	1	0	1	1		1		0%
	SAENES	23	2	21,5	2	25		23,5		91%
	ADJENES	30	3	29,6	3	33		32,6		91%
Total AENES		59	11	57,1	11	70	10,7%	68,1	10,8%	83,8%
BIBLIO	Bibliothécaire	4	1	3,8	1	5		4,8		79%
	Conservateur	4	3	4	3	7		7		57%
	BIBAS	19	3	18,3	3	22		21,3		86%
	Magasiniers	15	6	14	5,8	21		19,8		71%
Total BIBLIO		42	13	40,1	12,8	55	8,4%	52,9	8,4%	75,8%
ITRF	Ingénieur de recherche	12	22	11,9	22	34		33,9		35%
	Ingénieur Études	46	63	44,2	62,6	109		106,8		41%
	Assistant Ingénieur	33	21	30,5	20	54		50,5		60%
	Technicien de recherche	115	59	110,1	56,5	174		166,6		66%
	ATRF	97	58	91,5	57,3	155		148,8		61%
Total ITRF		303	223	288,2	218,4	526	80,6%	506,6	80,5%	56,9%
MÉDICO	Assistant Service Social	1		1		1		1		100%
	Infirmier	1		1		1		1		100%
Total MÉDICO		2	0	2	0	2	0,3%	2	0,3%	100,0%
Total général		406	247	387,4	242,2	653	100%	629,6	100%	61,5%



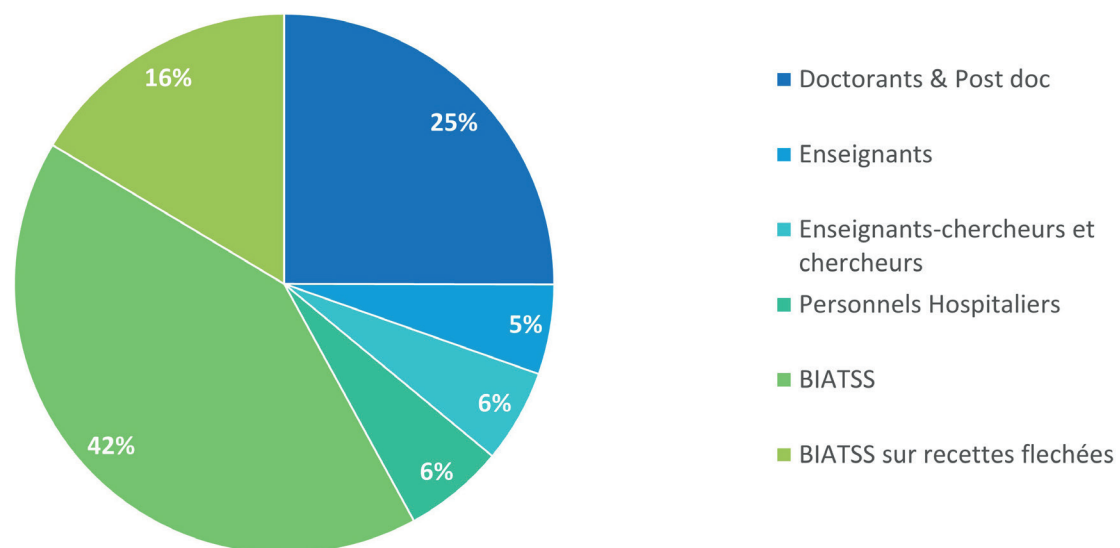
1.2 Statut

1.2.3 Agents Contractuels à Université Côte d'Azur au 31-12-2023

Répartition des agents contractuels



Répartition des agents contractuels
Détail



- Doctorants & Post doc
- Enseignants
- Enseignants-chercheurs et chercheurs
- Personnels Hospitaliers
- BIATSS
- BIATSS sur recettes flechées

Parmi les contractuels, les agents BIATSS sont majoritaires et représentent 58% des effectifs (55% en 2022).

Il y a 253 BIATSS, soit un peu moins de 30%, à bénéficier d'un contrat financé par des recettes flechées.

Les doctorants et postdoctorants sont, au 31 décembre 2023, 386 à effectuer leur recherche au sein d'Université Côte d'Azur.

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

Le recours à des enseignants contractuels se stabilise et ils sont désormais 86 à effectuer un enseignement à Université Côte d'Azur (88 en 2022, 83 en 2021).



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 31-12-2023.

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

Ils représentent 36,6% de la population enseignante à Université Côte d'Azur (et 16,3% hors Doctorants rémunérés).

Ces chiffres confirment une stabilité depuis 2020.

CORPS	EFF PHYSIQUE		EFF ETP		EFF PHYSIQUE		EFF ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Part	Total	Part	
Enseignants Chercheurs	3	7	3	7	10	1,5%	10	1,6%	30,0%
Maître de conférence associé	7	9	4	4,5	16	2,5%	8,5	1,4%	47,1%
ATER	30	34	23,5	26	64	9,9%	49,5	8,1%	47,5%
Enseignants contractuels	32	34	28	27	66	10,2%	55	9,0%	50,9%
Maître de langue	0	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%	#DIV/0!
Lecteur	14	3	14	3	17	2,6%	17	2,8%	82,4%
Post Doctorant	8	19	8	19	27	4,2%	27	4,4%	29,6%
Doctorant	165	194	165	194	359	55,4%	359	58,5%	46,0%
Chef de clinique	4	4	4	4	8	1,2%	8	1,3%	50,0%
Praticien Hospitalier	1	1	1	1	2	0,3%	2	0,3%	50,0%
Assistants Hôpitaux	37	42	36	42	79	12,2%	78	12,7%	46,2%
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 31-12-2023 par type de budget et type de besoins

Ces tableaux recensent l'ensemble des personnels BIATSS contractuels affectés à Université Côte d'Azur au 31-12-2023, en fonction du type de budget (État ou Ressources Propres) et type de besoin (Permanent ou temporaire).

BUDGET	EFF PHYS		ETP		EFF PHYS		ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	NB	Part	NB	Part	
Missions Pérennes	259	125	254,4	125	384	43,0%	379,4	43,3%	67,1%
Missions Non Pérennes	351	159	340,7	155,3	510	57,0%	496	56,7%	68,7%
Total général	610	284	595,1	280,3	894	100%	875,4	100%	68%

- Le poids des effectifs BIATSS contractuels à Université Côte d'Azur s'élève à 58% en 2023. Soit une hausse de 2,8 pts environ par rapport à 2022.
- La part des CDI BIATSS (hors contrat de recherche) à Université Côte d'Azur s'établit à 21,6% en 2023 contre 18,2% en 2022 (passant de 126 en 2021, 149 en 2022 et 193 en 2023).

À noter que l'on recense 44 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	283	115	283	116,89	398		400,29		70,8%
	CDI	121	72	116,3	71,85	193		188,15		62%
Total BP		404	187	399,7	188,74	591	66,1%	588,44	67,2%	67,9%
Besoins Temporaires	CDD	35	14	31,4	12,5	49		43,9		71,5%
Total BT		35	14	31,4	12,5	49	5,5%	43,9	5,0%	71,5%
Contractuels financés sur contrats de recherche		171	83	164	79,06	254		243,06		67,5%
Total Contractuels financés sur contrats de recherche		171	83	164	79,06	254	28,4%	243,06	27,8%	67,5%
Total général		610	284	595,1	280,3	894	100%	875,4	100%	68%



1.2 Statut

1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

1.2.3.3 Départs définitifs d'agents CONTRACTUELS en 2023

BDS FPE 026 suite

Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en 2023, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de Contrat en 2023 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général	Rappel 2022
EC & Chercheur CDD	2	1	3	1
Prof contractuel 2 nd degré	8	9	17	11
ATER	4	7	11	26
ATER mi-temps	10	13	23	16
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	18	20	38	41
Lecteur et Maître de Langue	6	4	10	11
Doctorants rémunérés	56	53	109	93
Associés		1	1	9
POST-DOC	1	1	2	11
CDD BIATSS	163	115	278	298
Total général	268	224	492	517

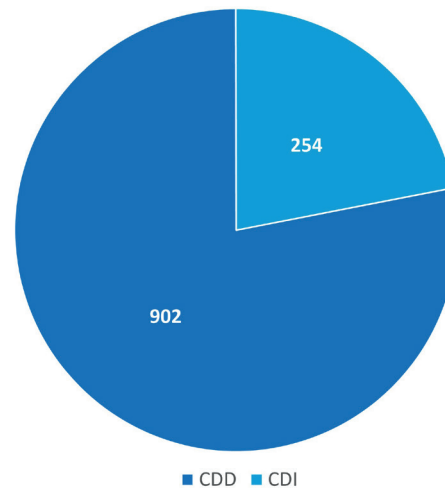
Fin de Contrat en 2023 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général	Rappel 2022
EC & Chercheur CDD		1	1	1
Prof contractuel 2 nd degré	1		1	1
ATER	3	2	5	1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	1	1	2	2
Associés		1	1	1
CDD BIATSS	5	5	10	11
CDI BIATSS	4		4	0
Total général	14	10	24	17

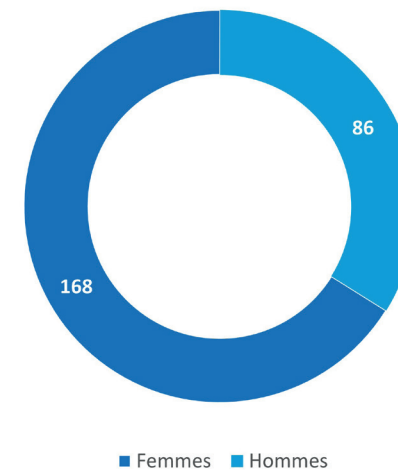


Au sein de la population «Contractuels», il y a eu 82 passages CDI au cours de l'année 2023, sur une population de 889 CDD à fin 2022 (hors doc et post Doc). Ce qui représente 9,1 % de cet effectif CDD. Sur ces 82 passages CDI, 72 sont des agents BIATSS et 10 enseignants. Pour rappel en 2022, il y a eu 55 cédésisations & 22 en 2020. Cette hausse 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 2023 passant de 10% à 22% des agents contractuels (hors Doc et Post doc) Le nombre total de CDI, au 31-12-2023, s'élève à 254 (contre 188 fin 2022 & 136 fin 2021), soit 236 BIATSS et 18 Enseignants. Près de 2/3 sont des femmes.

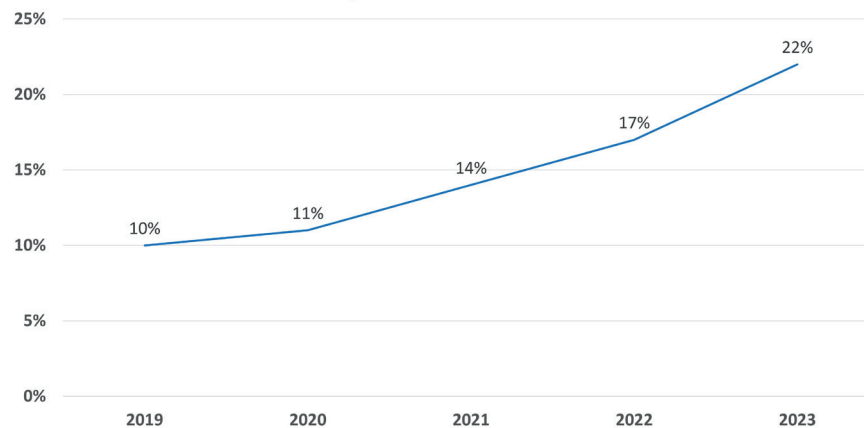
Répartition CDD/CDI au 31-12-2023
(hors Doct et Post doc)



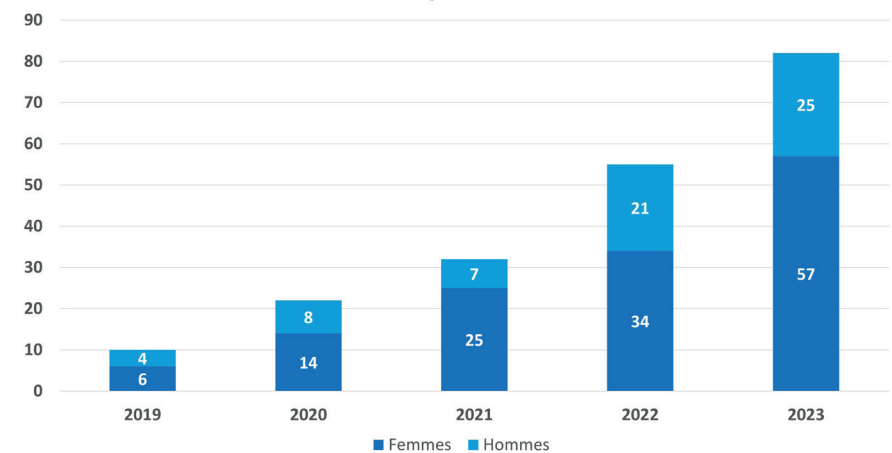
Répartition Femmes/Hommes des CDI
Au 31-12-2023



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



Cédésisations 2020/2023 Femmes Hommes



1.2 Statut

1.2.4 Focus CDI

BDS FPE 005 suite

La Cédésation anticipée à Université Côte d'Azur en 2023 est bien installée (+49% par rapport à 2022).

80% des cédésations correspondent à une mesure d'anticipation (< à 5 ans) en 2023, et 12% des cédésations ont moins de 3 ans d'ancienneté.

Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	NB Femme	NB Homme
Article L332-2 (en vigueur au 01-03-2022)	6 ans & +	12	5
	de 5 à 6 ans	14	3
	de 4 à 5 ans	13	7
	de 3 à 4 ans	12	6
	< à 3 ans	6	4
Article L332-2		57	25
Total général		82	

Mois passage CDI	Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	Nombre
FÉVRIER	ART L.332-2	de 5 à 6 ans	1
Total Février			1
AVRIL	ART L.332-2	6 ans & +	7
		de 5 à 6 ans	7
		de 4 à 5 ans	10
		de 3 à 4 ans	10
		< à 3 ans	6
Total Avril			40
MAI	ART L.332-2	6 ans & +	1
		de 4 à 5 ans	4
		de 3 à 4 ans	1
		< à 3 ans	2
Total Mai			8
JUIN	ART L.332-2	6 ans & +	1
		de 4 à 5 ans	1
Total Juin			2
SEPTEMBRE	ART L.332-2	6 ans & +	8
		de 5 à 6 ans	8
		de 4 à 5 ans	3
		de 3 à 4 ans	4
		< à 3 ans	2
Total Septembre			25
OCTOBRE	ART L.332-2	de 5 à 6 ans	1
		de 3 à 4 ans	3
Total Octobre			4
NOVEMBRE	ART L.332-2	de 4 à 5 ans	2
Total Novembre			2
Total général			82



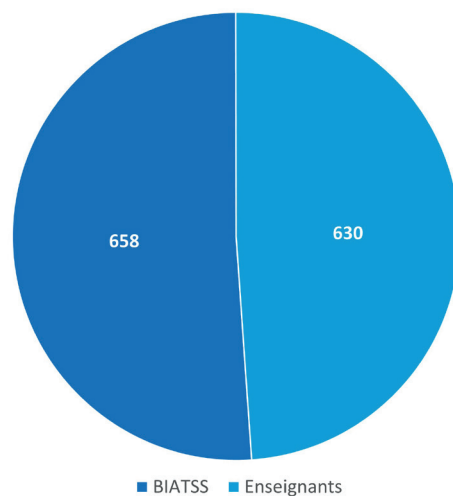
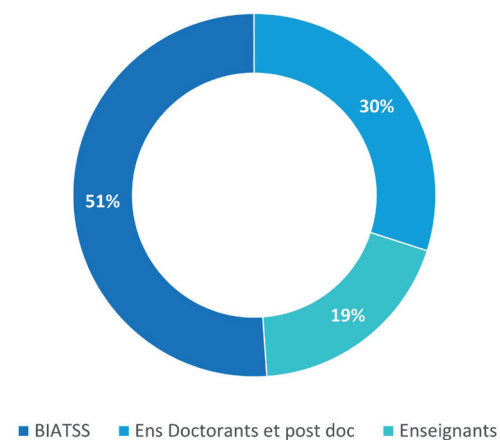
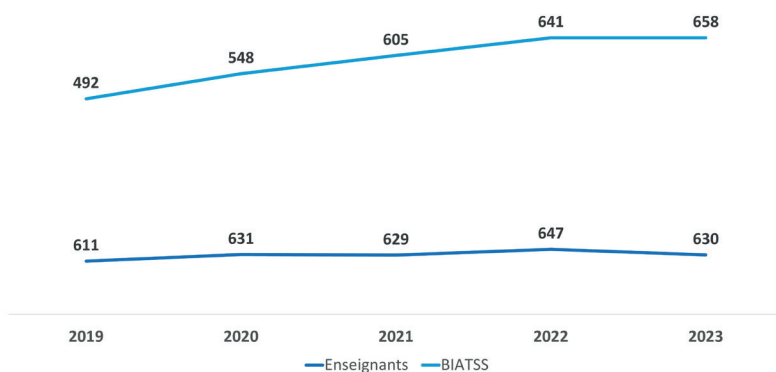
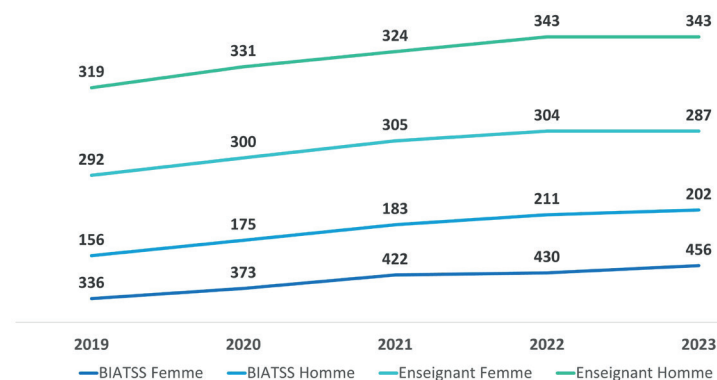
Entre 2019 et 2023, le nombre de contractuels en CDD présent au 31 décembre, a progressé de 17%, passant de 1 103 à 1 288.

La hausse est plus flagrante chez les agents BIATSS (+33%) que pour les enseignants (+3%).

Les femmes restent majoritaires entre 57 et 59% de la population CDD. Ici aussi c'est chez les BIATSS qu'elles le sont largement (env. 69%) alors que chez les enseignants, elles sont environ (env. 45%).

On peut souligner que chez les enseignants, la part des Doctorants & Post-Doctorants reste stable autour des 30%.

CDD au 31-12-2023

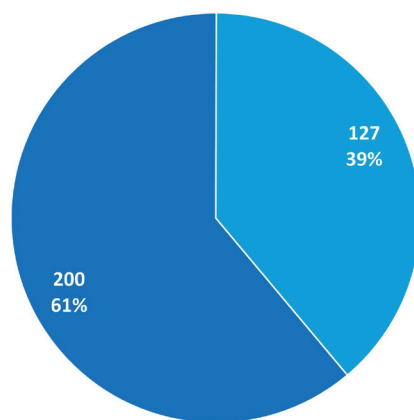
Répartition CDD avec zoom Doctorant & Post doc
Au 31-12-2023Évolution 2019-2023 du nombre
de CDD par populationÉvolution des CDD 2019-2023
Par population/genre

1.2 Statut

1.2.6 Contractuels Étudiants

Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à Université Côte d'Azur entre le 01-01-2023 et le 31-12-2023 (Harpège). Ces 371 contrats représentent 43 606 heures soit 24 Équivalents Temps Plein sur 2023.

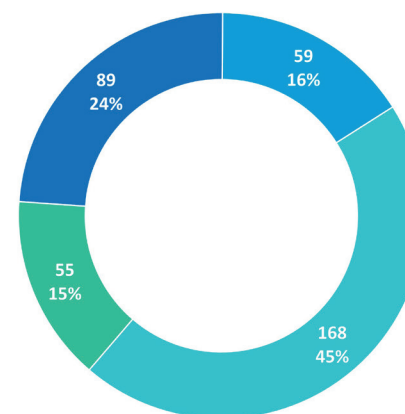
Étudiants par genre en 2023



■ Femmes ■ Hommes

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Nombre d'étudiants	200	127	327	61,2%
Nombre de contrats	227	144	371	61,2%
Nombre d'heures travaillées	29 370	14 236	43 606	67,4%
Nombre de jours de contrat	31 916	19 693	51 609	61,8%

	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	89	59	168	55	371
Taux	24%	16%	45%	15%	100%



■ <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 qui ont besoin d'aide sur un plan méthodologique, pédagogique, social, administratif ou logistique.

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

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 31-12-2023.

Structure	Femmes	Hommes	Total
Services Centraux	11	3	14
Campus Carlone	1		1
Campus Plaine du Var	1	1	2
Valrose	1		1
ELMI	2		2
IUT	1		1
DS4H	1		1
ODYSSEE	1		1
HEALTHY		1	1
POLYTECH		1	1
Total	19	6	25

Il y avait, au 31-12-2022, 13 contrats en cours. Le nombre d'apprenti a presque doublé en 2023.

Pour rappel, nous avions 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 2022-2023 par composante d'affectation

Ce tableau recense l'ensemble des chargés d'enseignement vacataires intervenus à Université Côte d'Azur sur l'année universitaire 2023-2024. Les données sont renseignées par composante d'affectation ainsi qu'en fonction du nombre d'heures annuelles prévues. 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 2023-2024	Nombre de vacances planifiées sur l'année 2023-2024		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
EFELIA	1	1		1
EUR CREATES	121	230		230
EUR DS4H	66	118		118
EUR ELMI	177	312		312
EUR HEALTHY	181	319		319
EUR LEXSOCIETY	175	250		250
EUR LIFE	91	129		129
EUR ODYSSEE	85	144	1	145
EUR SPECTRUM	120	167		167
IAE	206	394		394
IDPD	6	9		9
IFMK	25	43		43
IMREDD	16	17		17
INSPE ACADÉMIE NICE	46	100		100
INSTITUT 3IA	3	3		3
IUT	395	1 042	17	1 059
MÉDECINE	135	298	3	301
ODONTOLOGIE	7	6	1	7

Suite du tableau sur la page suivante



Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2023-2024	Nombre de vacations planifiées sur l'année 2023-2024		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
POLYTECH	299	609	15	624
PORTAIL DROIT	63	98	1	99
PORTAIL ÉCO-GESTION	70	99	3	102
PORTAIL LLAC	127	275	6	281
PORTAIL SCIEN TECHN	82	143		143
PORTAIL SHS	69	102	2	104
PORTAIL STAPS	91	223	3	226
PORTAIL SV	51	61		61
PROJET LICENCE UniCA	6	11		11
SCL-SER.COM.LANGUES	21	27	14	41
SFC	11	19	4	23
UniCA JEDI IDEX	186	365		365
UniCA SPORTS	27	45	1	46
Total général	2 534	5 659	71	5 730

Ces 2 534 vacataires ont dispensé 5 730 vacations sur l'année universitaire 2023-2024.
Pour rappel 22/23, il y a eu 2 428 vacataires pour 5 325 vacations.

Ces vacataires réalisent leurs heures d'enseignement dans 1 à 3 composantes et exceptionnellement jusqu'à 5.
On observe aussi que sur les 2 534 vacataires, 2 180 agents réalisent leurs heures dans la même composante (soit 86%).

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

Ces 5 730 vacations représentent 104 362 heures d'enseignements (100 677 heures en 22/23).

Sur la base de 384 h d'enseignement pour un titulaire, cela correspond donc à plus de 270 ETP.



1.2 Statut

1.2.9 Focus BIATSS contractuels sur contrats de recherche

Sur l'année 2023, il y a eu 378 BIATSS contractuels rémunérés sur contrats de recherche.

La moyenne mensuelle s'élève à environ 252 agents.

Cette population représente en moyenne 17% de l'effectif BIATSS total sur 2023.

La population féminine représente plus de 66 % de cette population.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général	Part des femmes
Femmes	145	155	162	163	171	176	178	180	171	176	183	186	251	66,4%
Hommes	73	80	76	81	83	83	84	82	81	82	89	84	127	
Total général	218	235	238	244	254	259	262	262	252	258	272	270	378	
% de la population BIATSS	15%	16%	16%	17%	17%	17%	18%	17%	18%	17%	18%	18%	17%	

Source ETP 2023

1.2 Statut

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

Les femmes étant majoritaires dans la population BIATSS (66% des emplois cartographiés), la plupart des familles professionnelles est à majorité composée d'agents féminins. Seules 3 familles professionnelles (numérique, patrimoine et prévention, hygiène et sécurité) sont majoritairement masculines. Le taux de catégorie A et B progresse par rapport à 2022.

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	%/ EFF TOTAL	Part des femmes	%/Cat A	%/Cat B	%/Cat C
Affaires Générales	148	53	201	13,0%	74%	54,2%	28,4%	17,4%
Affaires Juridiques	16	5	21	1,4%	76%	66,7%	28,6%	4,8%
Communication	40	15	55	3,6%	73%	69,1%	21,8%	9,1%
Documentation	62	23	85	5,5%	73%	25,9%	29,4%	44,7%
Finance	85	13	98	6,3%	87%	20,4%	38,8%	40,8%
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	47	12	59	3,8%	80%	59,3%	20,3%	20,3%
Numérique	19	91	110	7,1%	17%	58,2%	30,0%	11,8%
Patrimoine	58	116	174	11,3%	33%	10,9%	19,5%	69,5%
Prévention, Hygiène, Sécurité	3	18	21	1,4%	14%	19,0%	4,8%	76,2%
Relations Internationales	41	10	51	3,3%	80%	54,9%	29,4%	15,7%
Ressources Humaines	78	9	87	5,6%	90%	21,8%	44,8%	33,3%
Santé social	20	2	22	1,4%	91%	81,8%	18,2%	0,0%
Soutien à la Formation	206	49	255	16,5%	81%	19,2%	44,3%	36,5%
Soutien à la recherche	192	115	307	19,9%	63%	70,4%	21,5%	8,1%
Total général	1 015	531	1 546	100%	66%	42,4%	29,4%	28,2%
rappel 2022						38,9%	28,4%	32,7%

Le tableau ci dessus illustre la grande variété des emplois BIATSS au sein de l'université
La cartographie des emplois mise en place en 2018 compte près de 200 métiers répartis en 14 familles professionnelles

1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Affaires Générales	148	53	201	74%
Assistant d'aide au pilotage	15	5	20	
Assistant de direction	19	1	20	
Assistant project manager	3	1	4	
Chargé de mission	21	10	31	
Chargé qualité/études/évaluation	4	6	10	
DAC	4		4	
DGA	1	1	2	
DGS		1	1	
Directeur Administratif de Composante, UNICEPRO, SCD, IMREDD		2	2	
Directeur de cabinet		1	1	
Directeur de site	5	5	10	
Directeur des affaires générales		1	1	
Directeur Opérationnel de Programme	4	2	6	
Gestionnaire administratif et financier dans une composante ou une direction	9	2	11	
Project Manager	12	3	15	
Référent Fonctionnel SI	1	2	3	
Responsable administratif	12	3	15	
Responsable d'aide au pilotage	2	1	3	
Responsable opérationnel de programme	1	1	2	
Responsable qualité/études/évaluation	2		2	
Secrétaire	15	3	18	
Secrétaire de direction	18	2	20	

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

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

Elle est particulièrement élevée sur les métiers de secrétaires ou assistant.e.s de direction mais est également majoritaire sur les métiers de catégorie A. Dans cette famille, plus de la moitié des emplois est de catégorie A (54,2%), pour 28,4% de catégorie B et 17,4% de catégorie C.

1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Affaires Juridiques	16	5	21	76%
Assistant des affaires juridiques	4		4	
Chargé d'affaires juridiques	6	2	8	
Directeur des affaires juridiques		1	1	
Gestionnaire des instances	2	1	3	
Rédacteur marchés	1	1	2	
Responsable des affaires juridiques	2		2	
Responsable des marchés	1		1	
Communication	40	15	55	73%
Chargé de communication	25	6	31	
Chef de projet ingénieur web		1	1	
Concepteur - rédacteur web	1	1	2	
Directeur de la communication	1		1	
Gestionnaire de communication	6	3	9	
Infographiste	1	1	2	
Journaliste scientifique	2	1	3	
Photographe	1		1	
Reporter d'images	1	1	2	
Responsable de médiation scientifique et culturelle	2	1	3	

Le poids de ces familles professionnelles dans la répartition globale des emplois cartographiés est respectivement de 1,4% et 3,6% pour les affaires juridiques et la communication.

Le taux de féminisation s'élève aussi à près de 3/4 des agents pour ces deux familles Professionnelles.

Le taux d'emplois des cadres A est également important avec 66,7% pour les affaires juridiques et 69,1% pour la communication.

Le reste des effectifs est en grande majorité de catégorie B.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Documentation	62	23	85	73%
Agent de bibliothèque	8	6	14	
Agent de bibliothèque spécialisé	15	7	22	
Chargé de projet documentaire, de gestion et/ou de valorisation de l'IST	4	1	5	
Chargé d'ingénierie documentaire	4		4	
Gestionnaire de ressources documentaires et/ou formateur	8	1	9	
Référent Formation-Ressources documentaires	4	3	7	
Référent Services aux publics	6		6	
Responsable de bibliothèque	8		8	
Responsable de mission documentaire transversale	2	1	3	
Responsable de Pôle ou de département	2	1	3	
Responsable de SCD	1		1	
Responsable d'ingénierie documentaire		2	2	
Responsable d'une URFIST		1	1	

La famille documentation représente 5,5% des effectifs cartographiés

Le taux de féminisation s'élève aussi à près de 3/4 des agents.

Les effectifs sont répartis à 25,9% de catégorie A, 29,4% de catégorie B et 44,7% de catégorie C.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Finance	85	13	98	87%
Agent comptable		1	1	
Chargé de comptabilité	10		10	
Chargé de contrôle interne ou externe	4		4	
Chargé du budget	1		1	
Contrôleur de gestion	1		1	
Directeur des affaires financières	1		1	
Fondé de pouvoir	1		1	
Gestionnaire d'opérations pluriannuelles	2		2	
Gestionnaire financier et comptable	41	7	48	
Gestionnaire financier et comptable travaux	4	1	5	
Référent finance	9	1	10	
Responsable de contrôle interne / externe	1		1	
Responsable de service comptable	2	1	3	
Responsable de service financier	5		5	
Responsable des marchés de travaux et de leur exécution	1		1	
Responsable d'opérations pluriannuelles	2		2	
Responsable du budget		1	1	
Responsable du service facturier		1	1	

La famille professionnelle des métiers liés à la finance 6,3% des emplois BIATSS au sein d'Université Côte d'Azur.

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

Le taux de féminisation est très important avec 87% des postes qui sont occupés par du personnel féminin.

Par ailleurs, la famille professionnelle affiche un taux de cadre A, très en dessous de la moyenne établissement, avec 20,4% d'agents de catégorie A.

À l'inverse, les agents de catégorie C représentent 40,8% de ces métiers.

1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Insertion, Orientation Professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	47	12	59	80%
Chargé de conseil en FC	4		4	
Chargé de relations entreprises	13	2	15	
Chargé d'information, d'orientation et d'insertion pro	8	1	9	
Chargé du développement des formations	1		1	
Gestionnaire FC ou insertion professionnelle	12	3	15	
Responsable de dispositifs d'aide à l'orientation ou à l'insertion professionnelle	2	3	5	
Responsable du développement de l'entrepreneuriat		1	1	
Responsable du développement des formations	2	1	3	
Responsable relations entreprise et apprentissage	5	1	6	

La famille professionnelle liée à l'insertion professionnelle et la formation continue constitue, avec 59 agents, 3,8% des effectifs cartographiés.

Le taux de féminisation est bien au-delà des 66% total, avec un taux de 80%.

Le taux de catégorie A est majoritaire avec 59,3% des effectifs de la famille professionnelle. Les agents de catégorie B et C représentent quant à eux 20% chacun.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Numérique	19	91	110	17%
Administrateur de bases de données et d'applications		5	5	
Administrateur systèmes et réseaux ou d'infrastructure		16	16	
Chargé de gestion de documents numériques	1		1	
Chef de projets SI	1	3	4	
Concepteur de ressources multimédia et audiovisuelles	1		1	
Concepteur Développeur	1	4	5	
Conducteur de machines d'impression et de finition	3	3	6	
Directeur des systèmes d'informations		1	1	
Expert systèmes et/ou réseaux	1	2	3	
Gestionnaire administratif du parc d'équipement	3		3	
Gestionnaire de documents numériques	1		1	
Gestionnaire d'exploitation		7	7	
Gestionnaire du centre de service		2	2	
Gestionnaire environnement de travail		15	15	
Ingénieur TIC	3	3	6	
Opérateur audiovisuel et multimédia		4	4	
Responsable audiovisuel et multimédia		4	4	
Responsable centre de service		1	1	
Responsable d'atelier impression/finition	1	1	2	
Responsable de la sécurité des SI		2	2	
Responsable du développement		2	2	
Responsable environnement de travail	1	5	6	
Responsable infrastructure systèmes et réseaux		2	2	
Responsable service informatique de proximité		4	4	
Technicien audiovisuel et multimédia	1	5	6	
Urbaniste SI	1		1	

Les métiers du numérique représentent 7,1% des personnels cartographiés sur un métier.

Cette famille professionnelle affiche un taux de féminisation faible avec seulement 17% de personnel féminin.

La majorité des emplois de la famille sont de catégorie A (58%). Un tiers des emplois est de catégorie B tandis que les emplois de catégorie C sont de 12% (soit plus de deux fois moins représentés qu'à l'échelle de l'établissement).

1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Patrimoine	58	116	174	33%
Agent d'accueil, courrier et standard	22	11	33	
Agent de maintenance polyvalent		17	17	
Agent de restauration	1		1	
Agent de surface	6	5	11	
Agent logistique polyvalent	14	36	50	
Chargé de mission exploitation maintenance		2	2	
Chauffeur		2	2	
Chef d'équipe espaces verts		2	2	
Chef d'équipe logistique	2	2	4	
Chef d'équipe technique		2	2	
Conducteur d'opérations en maintenance	2	1	3	
Conducteur d'opérations en maîtrise d'ouvrage		3	3	
Contrôleur de la mise en œuvre des marchés maintenance/exploitation		1	1	
Directeur du Patrimoine		1	1	
Électricien	1	7	8	
Gardien, veilleur de nuit		1	1	
Gestionnaire des accès et contrôleur de la mise en œuvre des marchés logistiques	3	1	4	
Jardinier		4	4	
Peintre et revêtements		1	1	
Plombier chauffagiste		3	3	
Responsable logistique	4	3	7	
Responsable maintenance Etablissement		2	2	
Responsable technique	1	4	5	
Responsable technique et logistique et/ou sécurité incendie	2	5	7	

La famille patrimoine représente une large part des effectifs avec 174 agents au 31 décembre 2023 (soit 11,3% des emplois cartographiés). La part des femmes est de 1/3 au sein de cette famille. Plus de 2/3 des effectifs sont des agents de catégorie C tandis que les agents A représentent 11% et les agents de catégorie B 20%.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Prévention, Hygiène, Sécurité	3	18	21	14%
Agent sécurité incendie et/ou hygiène		8	8	
Assistant de prévention (à 100%)	3		3	
Chargé d'hygiène et de sécurité		3	3	
Chef d'équipe sécurité incendie		6	6	
Responsable du service hygiène sécurité		1	1	
Relations Internationales	41	10	51	80%
Chargé de conventions et de projets internationaux	15	6	21	
Gestionnaire administratif et financier de mobilités et de subventions	1		1	
Gestionnaire mobilités internationales	13	3	16	
Responsable de l'ingénierie de conventions et de projets internationaux	5	1	6	
Responsable RI en composante	7		7	
Santé Social	20	2	22	91%
Assistant social	1		1	
Assistant social et de prévention	3		3	
Infirmier	4		4	
Médecin	5	1	6	
Médecin directeur		1	1	
Psychologue	4		4	
Secrétaire médicale	3		3	

La famille prévention, hygiène et sécurité comporte 21 agents soit 1.4% des effectifs

L'essentiel des agents est composé d'agents de catégorie C (76%) et les hommes sont fortement majoritaires (85%)

La famille relations internationales regroupe 51 agents (soit 3,3% des effectifs) avec 80% de femmes.

La répartition en catégorie est la suivante : 54,9% d'agent de catégorie A, 29,4% de catégorie B et 15,7% de C

La famille des métiers de la santé et du social regroupe 1.2% des emplois cartographiés.

Près de 9/10 des emplois sont occupés par des femmes.

Les emplois sont quasi exclusivement de catégorie A (82%) Les 18% restants sont des emplois de catégorie B.

1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Ressources Humaines	78	9	87	90%
Chargé de formation	2		2	
Chargé de GRH	11		11	
Chargé de la gestion collective et des concours	2	1	3	
Chargé de la gestion des retraites	2		2	
Chargé de la paie et de l'administration du personnel	7		7	
Chargé du développement RH	3	2	5	
Conseillère Mobilité Carrière	1		1	
Directeur des Ressources Humaines		1	1	
Gestionnaire carrière paie	12	1	13	
Gestionnaire RH	24	2	26	
Gestionnaire services d'enseignement	6	2	8	
Responsable de la GRH	3		3	
Responsable du Développement RH	4		4	
Responsable Formation	1		1	

La famille constituant les métiers des ressources humaines regroupe 87 agents. Ainsi, 5,6% des emplois cartographiés font partie de cette famille. Elle affiche un taux de féminisation très important avec 90% des postes.

Le taux d'agent de catégorie A est faible avec 21,8%. Les agents de catégorie B représentent 44,8% tandis que les catégories C sont à 33%.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Soutien à la recherche	192	115	307	63%
Chargé d'analyses de données et enquêtes ou de développement d'expérimentation ou de développement d'instrumentation	71	40	111	
Chargé d'appui aux projets de recherche	15	6	21	
Chargé de calcul scientifique et/ou de bases de données	2	7	9	
Chargé de la gestion administrative et financière d'un laboratoire de recherche	19	2	21	
Chargé de valorisation de la Recherche	3	2	5	
Chargé en technique d'expérimentation	15	6	21	
Chef de projet - expert- en calcul scientifique et/ ou en bases de données	2	10	12	
Chef de projet -expert- en développement d'expérimentation ou d'instrumentation	7	17	24	
Directeur Administratif de la Recherche, du Partenariat et de la valorisation	1		1	
Éditeur scientifique	1	1	2	
Gestionnaire administratif et financier en laboratoire	29	3	32	
Opérateur de plateforme et ou de service technique ou commun	9	11	20	
Responsable administratif d'une structure de recherche	5	1	6	
Responsable contrats et valorisation de la recherche	2	1	3	
Responsable d'appui aux projets de recherche	1	1	2	
Responsable scientifique de plateforme	4	6	10	
Responsable technique de plateforme et/ou de service technique ou commun	2	1	3	
Secrétaire des écoles doctorales	4		4	

La famille professionnelle soutien à la recherche représente près de 20% des emplois cartographiés

63% des emplois sont occupés par des femmes

70% des emplois au sein de cette famille sont des emplois occupés par des agents de catégorie A, 22% par des agents B et 8% par des emplois de catégorie C.



1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Soutien à la Formation	206	49	255	81%
Chargé d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	3		3	
Chargé d'animation et de coordination de la vie étudiante	6	2	8	
Chargé de scolarité	29	3	32	
Chargé de TP	1	4	5	
Conseiller en pédagogie innovante	15	14	29	
Directeur de la DEVE		1	1	
Directeur de la DVU		1	1	
Gestionnaire de scolarité	68	8	76	
Gestionnaire de scolarité spécialisé	18	2	20	
Moniteur	3	6	9	
Préparateur de TP	3	3	6	
Référent administratif des étudiants en situation de handicap	2		2	
Responsable de scolarité	11	3	14	
Responsable des pédagogies innovantes	2		2	
Secrétaire de département	45	2	47	

La famille professionnelle soutien à la formation est un groupe important avec 206 emplois soit 16,5% du total.

Les métiers de gestionnaire de scolarité est très important avec 38% des agents de la famille qui sont positionnés sur ce métier.

La taux de féminisation est très important avec 81% des effectifs.

37% des emplois sont de catégories C au sein de la famille, les emplois intermédiaires de catégorie B sont de 44%. Les emplois de cadre A sont peu présents au sein de la famille avec seulement 19%.

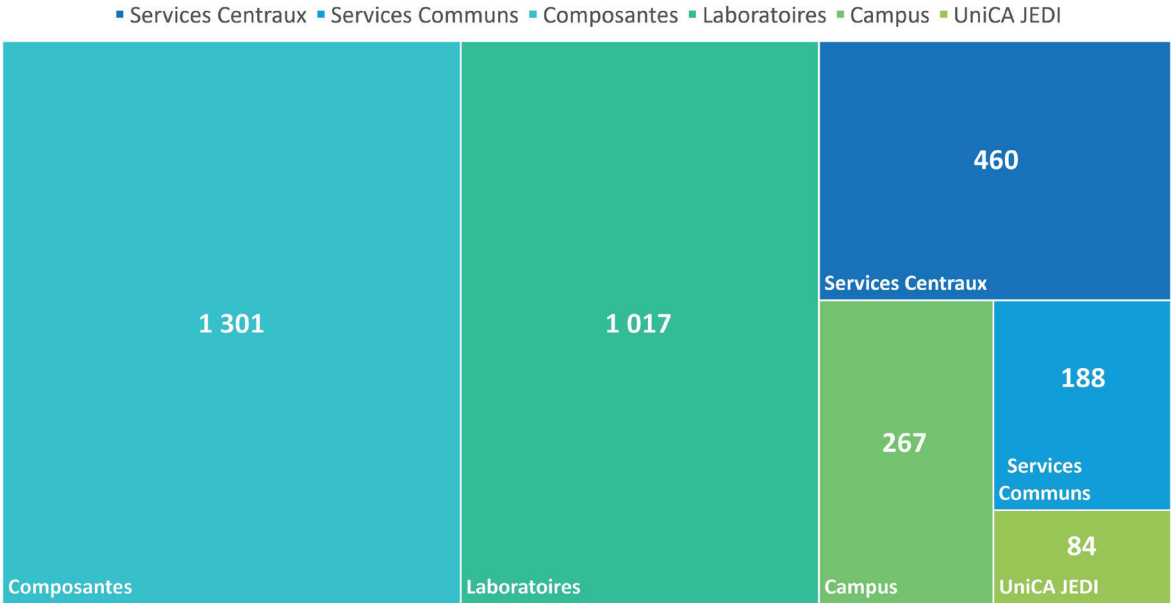
Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Total général	1 015	531	1 546	66%

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

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	1		112	74	197	73	460	68%
Services Communs	15	9	7	2	58	18	51	28	188	70%
Composantes	262	356	135	149	94	50	190	65	1 301	52%
Laboratoires	191	283	150	178	61	36	60	58	1 017	45%
Campus	1	2			78	69	69	48	267	55%
UniCA JEDI			8	18	3		43	12	84	64%
Total général	470	652	301	347	406	247	610	284	3 317	54%

Effectif UniCA 2023 par structure



Afin d'avoir une lecture plus correcte de cette répartition d'effectif par structure, les agents Enseignants-Chercheurs titulaires ont été répartis à 50% sur les composantes et 50% en laboratoire. Par défaut, ils ne sont rattachés qu'à une composante.

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire 2023

Structure département disciplinaire	Enseignants Tiytulaires		Enseignants contractuels		Total général	Part Femmes	Part Contractuels
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Arts	9	6	3	3	21	57%	29%
Chimie	17	22	4	8	51	41%	24%
Cultures et Langues	48	23	22	10	103	68%	31%
Droit et Science Politique	44	39	13	12	108	53%	23%
Économie	14	28	4	9	55	33%	24%
Électronique, Automatique, Traitement du Signal	12	60	6	6	84	21%	14%
Ethnologie-Anthropologie	4	5	2		11	55%	18%
Géographie	5	10	2	3	20	35%	25%
Histoire	10	10	2	2	24	50%	17%
Information-Communication	14	16	5	3	38	50%	21%
Informatique	27	51	15	31	124	34%	37%
Lettres Classiques	2	4	1		7	43%	14%
Lettres Modernes	22	9	2		33	73%	6%
Math Méca Génie Civil	23	68	7	27	125	24%	27%
Philosophie et Épistémologie	4	6	1	3	14	36%	29%
Physique Astrophysique	9	34	2	9	54	20%	20%
Psychologie	17	19	6	3	45	51%	20%
Sciences de Gestion	41	23	6	14	84	56%	24%
Sciences de la Terre	6	33	5	8	52	21%	25%
Sciences de la Vie	36	31	12	15	94	51%	29%
Sciences de l'Éducation	27	24	5	2	58	55%	12%
Sciences du Langage	6	3	5		14	79%	36%
Sociologie Démographie	4	6	5	3	18	50%	44%
STAPS	20	34	2	8	64	34%	16%
Total général	421	564	137	179	1301	43%	24%

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

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.3 Effectifs par Campus 2023

Structure RSU	Nom du Campus	Enseignants Titulaires		Enseignants contractuels		Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
CAMPUS	CARLONE	21	10	16	14	61	61%	49%
	GEORGES MELIES	1	1	3	2	7	57%	71%
	PASTEUR		5		10	15	0%	67%
	PLAINE DU VAR	12	9	2	4	27	52%	22%
	SAINT JEAN D'ANGELY	1	10	1	5	17	12%	35%
	SOPHIA TECH	3	4	3		10	60%	30%
	TROTABAS	14	9	16	3	42	71%	45%
	VALROSE	26	20	28	10	84	64%	45%
Total général		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 service administratifs et constituent les relais d'Université Côte d'Azur en proximité des agents et des étudiants.

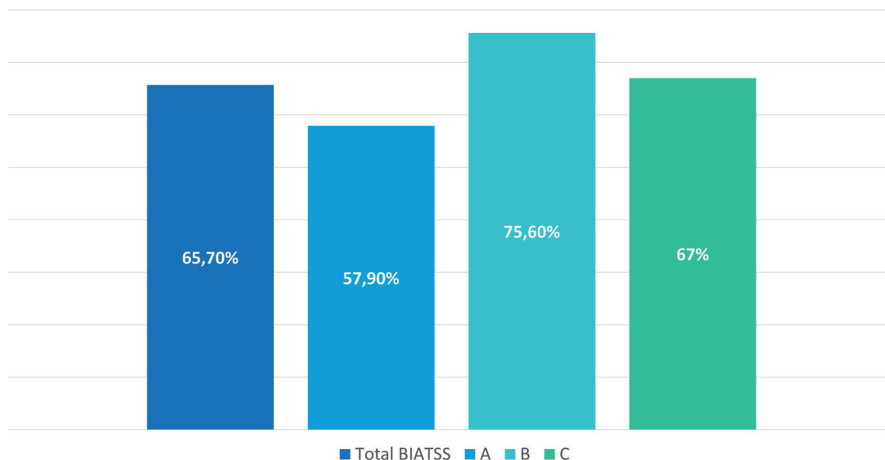


1.4 Taux de féminisation à Université Côte d'Azur en 2023

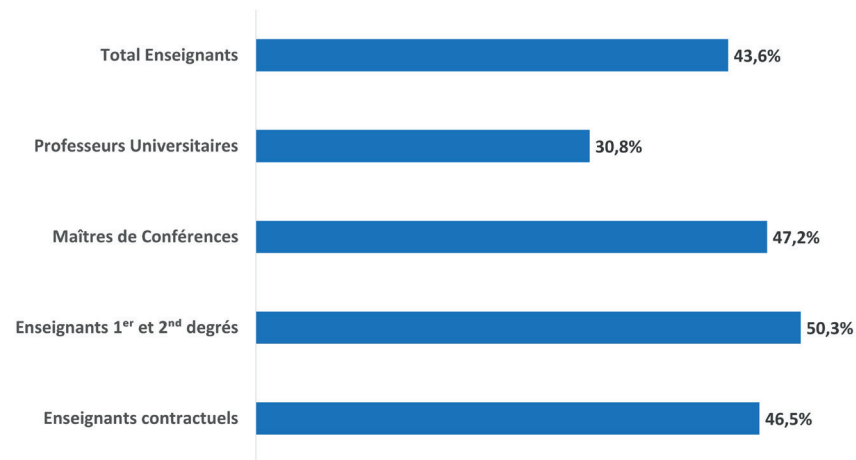
Ces graphiques représentent le taux de féminisation des agents d'Université Côte d'Azur, en fonction de leur population d'appartenance. On observe, comme pour l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur, une part de femme plus importante chez les BIATSS (65%) par rapport aux Enseignants (44%).

Les résultats sont quasi identiques à 2022. Seule une baisse d'un point pour les BIATSS est observée.

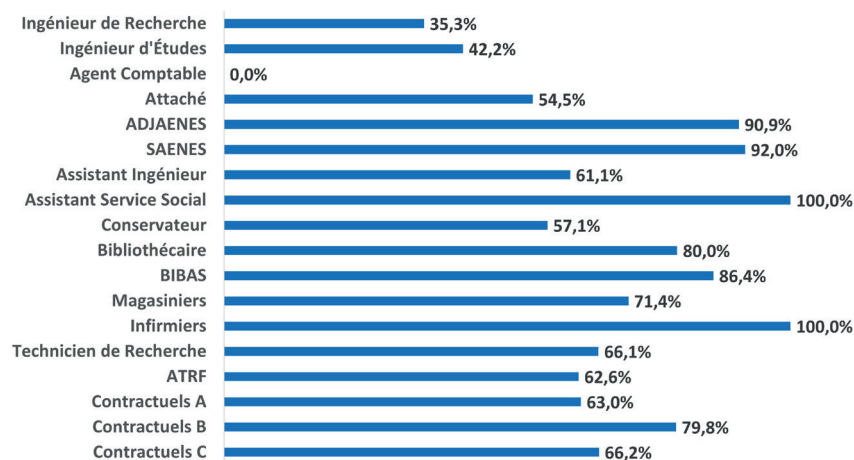
Taux de féminisation BIATSS par catégorie FP 2023



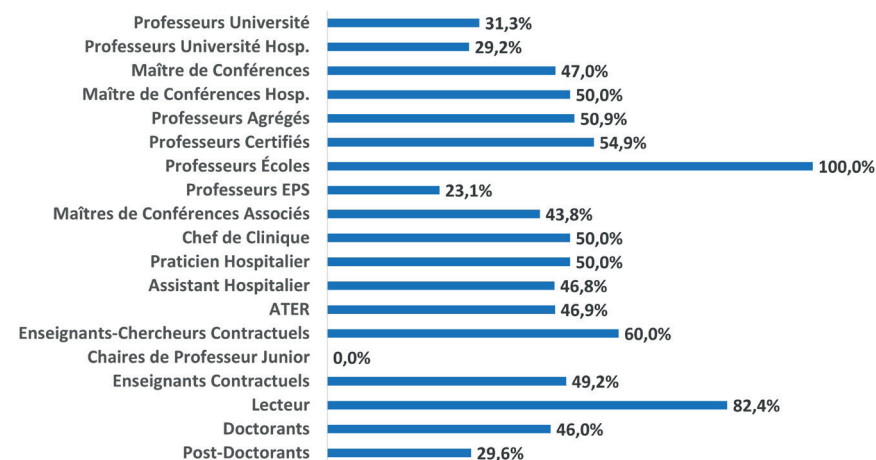
Taux de féminisation 2023 Enseignants



Taux de féminisation BIATSS 2023 par corps



Taux de féminisation enseignants 2023 par corps



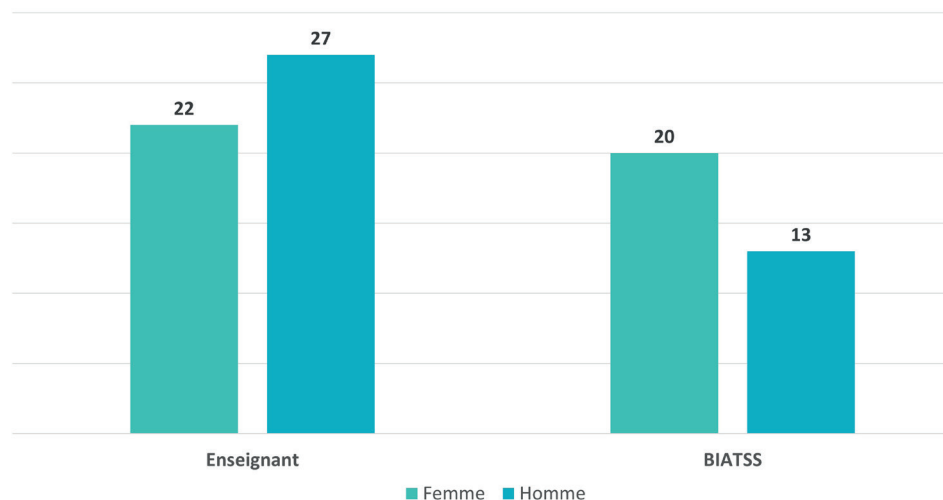
2. RECRUTEMENT

2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année 2023 avec voie d'accès

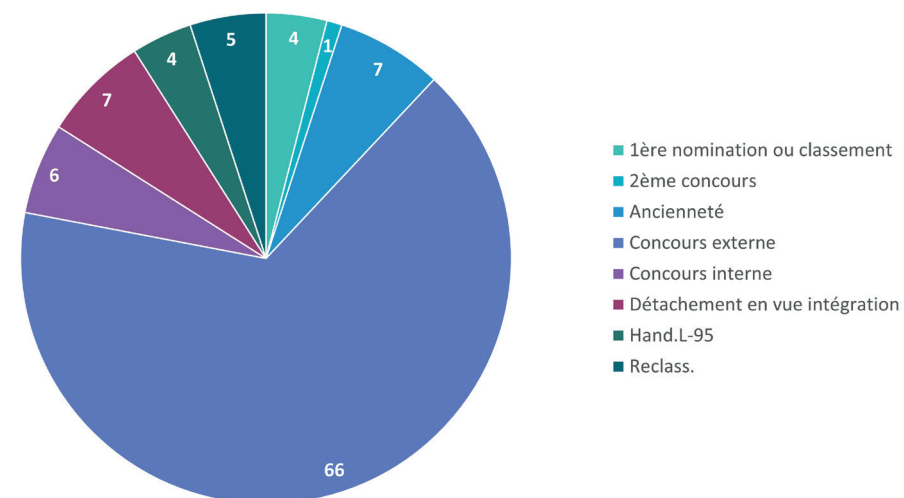
Le nombre d'agents titulaires recrutés ou titularisés en 2023 est de 82.

En 2023, la part des agents féminins représente 51% des recrutements. Chez les enseignants, cette part s'élève à 45% ; elle est pour les BIATSS de 60%. 66 % des recrutements ont été faits par « Concours Externe » en 2023 (près de 100% chez les enseignants).

Recrutements agents Titulaires 2022 par genre



Recrutements Titulaires par voie d'accès



POPULATION	Catégorie FP	Libellé court du corps	Voie Accès	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
ENSEIGNANTS	A	Prof. univ.	1 ^{ère} nomination ou classement		2	2	0%
			Concours externe	1	8	9	11%
		Prof. univ. prat. hosp.	Concours externe	1	1	2	50%
		Mait. conf.	1 ^{ère} nomination ou classement		1	1	0%
			Concours externe	15	12	27	56%
		Mait. conf. prat. hosp. Certifié	Concours externe	4	3	7	57%
			Ancienneté	1		1	100%
Total ENSEIGNANTS				22	27	49	44,9%
BIATSS	A	IGE	Ancienneté		1	1	0%
			Concours externe		1	1	0%
			Concours interne	1		1	100%
			Détachement en vue d'intégration	1	1	2	50%
		ASIRF	Concours externe	1		1	100%
		AAE	Ancienneté		1	1	0%
		INF ENES	Reclassement	1		1	100%
		Biblioth..	2 ^{ème} concours interne	1		1	100%
		CONSV.BIBL(1992)	Détachement dans un emploi fonctionnel	1		1	100%
	B	SAENES 10	Concours externe	2		2	100%
		TECH RF	Ancienneté	1	1	2	50%
			Concours externe	4	1	5	80%
			Concours interne	1	1	2	50%
			Détachement dans un emploi fonctionnel	1		1	100%
			Détachement en vue d'intégration		1	1	0%
			Recrut. direct contract handicapé 95-979	2	1	3	67%
	C	ATRF	Ancienneté	1		1	100%
			Détachement en vue d'intégration	1		1	100%
			Reclassement		2	2	0%
			Reclassement atrf ppcr		1	1	0%
		MAG	Concours interne	1	1	2	50%
Total BIATSS				20	13	33	60,6%
Total général				42	40	82	51,2%



2.1 Concours et Recrutement Titulaires Université Côte d'Azur 2023

2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs Université Côte d'Azur 2023

Répartition des candidats E.C. aux concours , mutations et détachements en 2023

	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	19	127	117	NC	13	84%
Art 46.1	16	121	111	31	10	63%
Art 46.3	2	5	5	5	2	100%
Art 46.4	1	1	1	1	1	100%
Art 51 (mutation)						
Maître de Conférences	36	1 286	1 185	NC	30	83%
Art 26.1	35	1 244	1 182	207	29	83%
Art 26.2	1	42	3	3	1	100%
Art 33 (mutation)						
TOTAL	55	1 413	1 302	NC	43	78%



2.1 Concours et Recrutement Titulaires à Université Côte d'Azur en 2023

2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs à Université Côte d'Azur en 2023 (suite)

Répartition des 43 Enseignants Chercheurs affectés par département disciplinaire

Département Disciplinaire	PR	MCF	Total général
Arts		1	1
Sciences de la Vie			0
Chimie		1	1
Droit et Science Politique	1	3	4
Électronique, Automatique et Traitement du Signal	1		1
Ethnologie-Anthropologie			0
Économie	2	1	
Psychologie	1	2	
Biologie		2	
Information-Communication		2	
Gestion	1	3	4
Langues		1	
Sciences de l'Éducation		2	
Histoire	1	1	2
Informatique	1	2	3
Lettres Modernes		1	1
Mathématiques	2	2	4
Philosophie et Épistémologie	1		1
Physique et Astrophysique	1	1	2
Sciences de la Terre	1	1	2
Sciences du Langage		2	2
Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives		2	2
Total général	13	30	43



2.1 Concours et Recrutement Titulaires Université Côte d'Azur 2023

2.1.2.1 & 2 BIATSS Bilan Concours ITRF 2023 avec BOE

Répartition des candidats ITRF aux concours 2023

	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	24	313	109	18	7	17	71%
<i>Dont BOE</i>	1	1	1	1	0	1	100%
Catégorie B	14	205	63	14	4	11	79%
<i>Dont BOE</i>	4	21	14	4	0	3	75%
Catégorie C	1	4	4	1	0	1	100%
<i>Dont BOE</i>	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Dont PACTE</i>	1	4	4	1	0	1	100%
TOTAL	39	522	176	33	11	29	74%



2.3 Détachements entrants et mutations Université Côte d'Azur 2023

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement (sortant ou entrant) ou en disponibilité à la date du 31-12-2023

POSITION	POPULATION	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Détachements Sortants	ENSEIGNANTS	6	10	16	37,5%
	BIATSS	11	9	20	55%
Total Détachements Sortants		17	19	36	47,2%
Détachements Entrants	ENSEIGNANTS	1	4	5	20%
	BIATSS	7	9	16	43,8%
Total Détachements Entrants		8	13	21	38,1%
Disponibilité	ENSEIGNANTS	6	6	12	50,0%
	BIATSS	17	9	26	65,4%
Total Disponibilité		23	15	38	60,5%
Total général		48	47	95	50,5%



2.4 Recrutements des agents Contractuels 2023

2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2023

2.4.1.1 Recrutements contractuels hors hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	PROF.ASS.T.PART.UNIV	1		1	100%
		MAIT.CONF.ASSOC.UNIV		1	1	0%
		ENS CHERCHEURS CDD A	2	1	3	67%
		MAITRE CONF.ASS.T.P.	2	2	4	50%
		CONTR.POST-DOCTORANT	5	14	19	26%
		CONTR JUNIOR ART 22		2	2	0%
		CONTR JUNIOR ART 17	1		1	100%
		LECTEUR LANGUE ETRAN	5	2	7	71%
		ATER TPLEIN N TITULA	12	11	23	52%
		ATER. NON TITULAI TP	5	9	14	36%
	Enseignants 2 nd degré	PROF.CONTRACTUEL 1.C	5	3	8	63%
		PROF.CONTRACTUEL 2.C	2	4	6	33%
		PROF.CONTRACTUEL 3.C	1		1	100%
	Allocataires de recherche	CONTRACT. DOCTORANT	58	58	116	50%
Total Enseignants			109	124	233	47%

En 2022, la part des femmes représentait 47 %.

2.4 Recrutements des agents Contractuels 2023

2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2023

2.4.1.2 Recrutements contractuels agents Hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	ASSISTANT HÔPITAUX	13	18	31	42%
		CHEF CLINIQUE ASS.TP	1	2	3	33%
		PRATICIEN HOSP.UNIV.	1		1	100%
Total Enseignants			15	20	35	43%

En 2022, la part des femmes était de 57%.

2.4 Recrutements des agents Contractuels Université Côte d'Azur 2023

2.4.2 Agents contractuels BIATSS Université Côte d'Azur 2023

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	100	68	168	77	18	95	59	32	91	354
Total BIATSS		100	68	182	77	18	95	59	32	91	354
Part des femmes		55%			81%			65%			67%

2.4 Recrutements des agents Contractuels Université Côte d'Azur 2023

2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2023

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	
3H	ARTICLE L.332-2 2°	89	60	149	1	1	2	1	1	2	153
3K	ARTICLE L.332-3							2		2	2
3L	ARTICLE L.332-6	4	2	6	6	3	9	11	4	15	30
3M	ARTICLE L.332-7	4	2	6	61	8	69	20	17	37	112
3N	ARTICLE L.332-22				9	4	13	8	4	12	25
3W	ARTICLE L.332-2 2°	3	3	6		2	2				8
3Z	CDD ARTICLE 27		1	1							1
55	APPRENTI			0			0	18	5	23	23
22	PACTE								1	1	1
Total BIATSS		100	68	168	77	18	95	60	31	91	354



2.4 Recrutements des agents Contractuels Université Côte d'Azur 2023

BDS FPE 026 suite

2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2023

2.4.2.3 Départs définitifs agents contractuels 2023

Ces tableaux recensent les agents contractuels BIATSS ayant une fin de contrat en 2023, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de Contrat en 2023 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & Chercheur CDD	2	1	3
ATER	8	9	17
ATER mi-temps	10	13	23
Enseignant Contractuel	1		1
Lecteur et Maître de Langue	6	4	10
Doctorants rémunérés	57	54	111
POST-DOC	1	1	2
Prof contractuel 2 nd degré	3	7	10
Associés		1	1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	18	20	38
CDD BIATSS	163	115	278
CDI BIATSS	5		5
Total général	274	225	499

Fin de Contrat en 2023 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & Chercheur CDD		1	1
Prof contractuel 2 nd degré	1		1
ATER	3	2	5
Associés		1	1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	1	1	2
CDD BIATSS	5	5	10
CDI BIATSS	4		4
Total général	14	10	24

2.4 Recrutements des agents Contractuels Université Côte d'Azur 2023

BDS FPE 026 suite

2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2023

2.4.2.4 Départs définitifs agents BIATSS contractuels 2023

Ces tableaux recensent les agents contractuels BIATSS ayant une fin de contrat en 2023, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de Contrat en 2023 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
CDD BIATSS	163	115	278
CDI BIATSS	5		5
Total général	168	115	283

Fin de Contrat en 2023 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général
CDD BIATSS	5	5	10
CDI BIATSS	4		4
Total général	5	5	14

(a) Le taux de Rotation des effectifs BIATSS Contractuels est de 39,73%.

Le taux global contractuel est de 37,36%.

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



3. PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Promotions Enseignants Université Côte d'Azur 2023

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 132 candidats à l'avancement, 61 ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit 46% des candidats).

Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2023

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UniCA			Promus UniCA + CNU	Promus / candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
Maîtres de Conférences HC	52	15	8	7	12	4	8	27	52%
Maîtres de Conférence HC EE	12	5	2	3	2	1	1	7	58%
PR IC	20	3	0	3	3	0	3	6	30%
PR EX1	27	10	9	1	5	4	1	15	56%
PR EX2	21	4	2	2	2	1	1	6	29%
TOTAL GÉNÉRAL	132	37	21	16	24	10	14	61	46%

Pour rappel 2022 :

TOTAL GÉNÉRAL	131	38	15	23	19	10	9	57	44%
----------------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	------------



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

3.2.1 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2023

Le tableau ci dessous recense le nombre de personnels ITRF remplissant les critères de promouvabilité (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 ministérielles.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
IGR HC ES - Vivier 1	1	8	9	1	3	4	44%	1	2	3	75%
IGR HC ES - Vivier 2	0	2	2	0	0	0	0%	0	0	0	0%
IGR HC	1	4	5	0	2	2	40%	1	1	2	100%
IGR IC	Fusion des grades en 2023										
IGE HC	21	11	32	4	4	8	25%	2	2	4	50%
TECH CE	21	7	28	10	3	13	46%	3	1	4	31%
TECH CS	21	28	49	5	3	8	16%	4	0	4	50%
ATRF PIC	53	22	75	17	6	23	31%	8	1	9	39%
ATRF P2C	19	20	39	2	0	2	5%	2	0	2	100%
Total	137	102	239	39	21	60	25%	21	7	28	47%
Part des femmes	57,3%			65,0%				75,0%			

Grades de Promotion	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
IGR HC ES - Vivier 1	0	1	1	33%
IGR HC ES - Vivier 2	0	0	0	0%
IGR HC	1	0	1	50%
IGR IC	Fusion des grades en 2023			
IGE HC	2	2	4	100%
TECH CE	1	1	2	50%
TECH CS	3	0	3	75%
ATRF PIC	8	1	9	100%
ATRF P2C	2	0	2	100%
Total	17	5	22	79%
Part des femmes	77,3%			

Le nombre de promouvables (239) est en recul par rapport à 2022 (258), mais plus important qu'en 2019 (229), idem pour le nombre de candidatures a été plus faible (60 contre 81 en 2019).

Le nombre de promotions accordées est en baisse avec 22 promotions cette année contre 27 en 2022.

Sur les 239 agents Université Côte d'Azur promouvables au tableau d'avancement, un peu moins de 9 % ont été promus au grade supérieur contre plus de 10 % en 2022.

Et sur les 60 candidats, le taux de promotion a été de 37 %.

3.2 Promotions BIATSS UNICA 2023

3.2.2 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2023

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			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
IGR	37	55	92	13	11	24	26%	4	0	4	17%
IGE	21	13	34	11	5	16	47%	4	1	5	31%
ASI	68	49	117	25	17	42	36%	4	2	6	14%
TECH	99	58	157	40	8	48	31%	4	1	5	10%
Total	225	175	400	89	41	130	33%	16	4	20	15%
Part des femmes	56,3%			68,5%				80,0%			

Pour rappel 2022

Total	240	178	418	80	36	116	28%	13	5	18	16%
--------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	----------	-----------	------------

Grades de Promotion	Promus			Promus/ Classés
	Femme	Homme	Total	
IGR	1	0	1	25%
IGE	1	1	2	40%
ASI	1	1	2	33%
TECH	3	1	4	80%
Total	6	3	9	45%
Part des femmes	66,7%			

Pour rappel 2022

Total	4	2	6	33%
--------------	----------	----------	----------	------------

3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

3.2.3 Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2023

Le tableau ci dessous recense le nombre d'agents AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au grade supérieur, le nombre 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 ministérielles.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
AAE HC ES	Pas d'éligibles										
AAE HC	3	4	7	3	4	7	100%	3	4	7	100%
APAE	Pas d'éligibles										
SAENES CE	7	1	8	5	0	5	63%	2	0	2	40%
SAENES CS	11	2	13	4	1	5	38%	2	1	3	60%
ADJAENES PIC	16	2	18	7	1	8	44%	4	0	4	50%
ADJAENES P2C	1	1	2	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Total	38	10	48	19	6	25	52%	11	5	16	64%
Part des femmes	79,2%			76,0%				68,8%			

pour rappel 2022

Total	42	8	50	24	5	29	58%	9	3	12	41%
-------	----	---	----	----	---	----	-----	---	---	----	-----

Grades de Promotion	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
AAE HC ES	Pas d'éligibles			
AAE HC	0	1	1	14%
APAE	Pas d'éligibles			
SAENES CE	1	0	1	50%
SAENES CS	0	0	0	0%
ADJAENES PIC	3	0	3	75%
ADJAENES P2C	0	0	0	0%
Total	4	1	5	31%
Part des femmes	80,0%			

pour rappel 2022

Total	4	2	6	50%
-------	---	---	---	-----



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

3.2.4 Répartition des agents AENES promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement 2023

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.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
AAE	19	6	25	3	1	4	16%	0	1	1	25%
SAENES	46	2	48	8	1	9	19%	4	0	4	44%
Total	65	8	73	11	2	13	18%	4	1	5	38%
Part des femmes	89,0%			84,6%				80,0%			

pour rappel 2022

Total	65	8	73	13	3	16	22%	2	1	3	19%
--------------	-----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Corps	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
AAE	0	0	0	0%
SAENES	0	0	0	0%
Total	0	0	0	0%
Part des femmes	0,0%			

pour rappel 2022

Total	0	0	0	0%
--------------	----------	----------	----------	-----------



3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

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

BDS FPE 21 & 21bis

Tableau d'avancement de grade 2023

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu 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.

Grade	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
CONS. CHEF	1	0	1	1	0	1	100%	1	0	1	100%
BIB HC	1	1	2	0	1	1	50%	0	1	1	100%
BIBAS CE	7	0	7	7	0	7	100%	3	0	3	43%
BIBAS CS	1	0	1	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Mag PIC	7	1	8	5	1	6	75%	3	0	3	50%
Mag P2C	1	0	1	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Total	18	2	20	14	2	16	80%	8	1	9	56%
Part des femmes	90,0%			87,5%			88,9%				

pour rappel 2022

Total	18	5	23	14	3	17	74%	6	3	9	53%
-------	----	---	----	----	---	----	-----	---	---	---	-----

Grade	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
CONS. CHEF	0	0	0	0%
BIB HC	0	0	0	0%
BIBAS CE	0	0	0	0%
BIBAS CS	0	0	0	0%
Mag PIC	0	0	0	0%
Mag P2C	0	0	0	0%
Total	0	0	0	0%
Part des femmes	0%			

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

pour rappel 2022

Total	3	0	3	33%
-------	---	---	---	-----

3.2 Promotions BIATSS Université Côte d'Azur 2023

BDS FPE 23 & 23bis

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

Liste d'aptitude au changement de corps 2023

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques 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.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
CONS. GEN.	1	1	2	1	1	2	100%	1	0	1	0%
CONS.	3	0	3	0	0	0	0%	0	0	0	0%
BIB	18	1	19	4	2	6	32%	1	0	1	17%
BIBAS	12	4	16	8	2	10	63%	1	1	2	20%
Total	34	6	40	13	5	18	45%	3	1	4	22%
Part des femmes	85,0%			72,2%				75,0%			

pour rappel 2022

Total	34	9	43	10	4	14	33%	2	1	3	21%
-------	----	---	----	----	---	----	-----	---	---	---	-----

Corps	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
CONS. GEN.	0	0	0	0%
CONS.	0	0	0	0%
BIB	0	0	0	0%
BIBAS	1	0	1	50%
Total	1	0	1	25%
Part des femmes	100%			

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

pour rappel 2022

Total	0	0	0	0%
-------	---	---	---	----

3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.1 Détachements Sortants Université Côte d'Azur 2023

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement sortant à la date du 31-12-2023

L. position	POP	Femmes	Hommes	Total général
Détachements sortants	Enseignants	6	10	16
	BIATSS	13	7	20
Total Sortants		19	17	36
Total général		19	17	36

pour rappel

Fin 2021	33 agents en DS
Fin 2022	36 agents en DS



3.5 Mobilités externes Titulaires

BDS FPE 026

3.5.2 & 3

Départs définitifs d'agents titulaires en 2023

POPULATION	Type population	Libellé court du corps ec	Retraite	Mutation	Décès	Démission	Rupture Conventionnelle	Total général
Enseignants	Ens. Chercheurs	Prof. Univ.	13	1				14
		Mait. Conf.	3	5				8
	Total Ens. Chercheurs		16	6				22
	Ens. 2 nd degré	Agrégé	2	2	1			5
		Certifié	3					3
	Ens. 1 ^{er} degré	Prof. École	1					1
	Total Enseignants		6	2	1			9
	Ens. Hors Univ.	Prof. Univ. Prat. Hosp.	2					2
		Mait. Conf. Prat. Hosp.	3					3
	Total Ens. Hors Univ.		5					5
	Total Enseignants		27	8	1			36
BIATSS	AENES	ADJAENES	2	1				3
		SAENES	1					1
	Total AENES		3	1				4
	ITRF	IGE		1		1		2
		Tech RF	6	1	1			8
		ATRF	5				1	6
	Total ITRF		11	2	1	1	1	16
	Bibliothèque	Biblioth.	1	1				2
		Mag.	1					1
	Total Bibliothèque		2	1				3
	Médico-Sociaux	Médicaux-Sociales	2					2
	Total Médico-Sociaux		2					2
	Total BIATSS		18	4	1	1	1	25
	Total général		45	12	2	1	1	61

Le nombre de départs enregistré est en baisse par rapport à 2022 (73), surtout pour les retraites -6.
La part des agents féminins titulaires parties en 2023 est de 59% (contre 34% en 2022).

3.5 Mobilités externes Titulaires

BDS FPE 026

3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2023 suite

Zoom Départ à la retraite par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Retraite	01-01-2023	1	1	2	
	01-03-2023	1	1	2	
	01-08-2023	1	1	2	
	31-08-2023	9	2	11	
	01-09-2023	3	8	11	
	01-04-2023		1	1	
	01-06-2023	2		2	
	01-07-2023		2	2	
	01-10-2023		3	3	
	08-10-2023	1		1	
	01-11-2023		3	3	
	13-11-2023	1		1	
	01-01-2024	1	3	4	
Total Retraite		20	25	45	44%

Zoom Autres motifs de Départ par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Démission	01-03-2023	1		1	
Décès	01-03-2023		1	1	
	27-07-2023		1	1	
Mutation	01-05-2023	1		1	
	01-08-2023		1	1	
	31-08-2023		2	2	
	01-09-2023	2	4	6	
	09-10-2023	1		1	
	31-11-2023		1	1	
Rupt Conventionnelle	16-11-2023		1	1	
Total		5	11	16	31%



4. FORMATION

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2023

Le premier tableau ci-dessous recense les agents BIATSS ayant suivi une ou plusieurs formation au cours de l'année.
Le taux de couverture nous permet de constater que la formation est répartie assez équitablement les catégories en 2023.
Le personnel féminin est largement majoritaire.

Le taux de couverture global BIATSS de 65 % est en légère baisse par rapport à 2022. Il y a 839 jrs de formation dispensées en plus.
Le taux de couverture sur l'effectif total (3 317) du 31-12-2022 s'élève 30% (soit +5 points par rapport à 2022).

Formation Professionnelle Continue	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre de jours de formations	560	316	876	910	228	1 138	480	168	648	1 950	712	2 662	73%
Nombre d'agents bénéficiaires (1)	233	127	360	287	80	367	195	84	279	715	291	1 006	71%
Taux de formation (2)	23%	13%	36%	29%	8%	36%	19%	8%	28%	71%	29%	100%	
Taux de couverture (3)	15%	8%	23%	19%	5%	24%	13%	5%	18%	46%	19%	65%	

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

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

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

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2023

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2023

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	737	324	1 061	994	194	1 188	490	171	661	2 221	689	2 910
	Nombre de jours	664	350	1 014	795	191	985	396	156	552	1 855	697	2 552
Formations Professionnelles T2	Effectif	50	33	83	21	20	41	12	2	14	83	55	138
	Nombre de jours	38	24	62	15	11	27	9	1	10	62	37	99
Formations Professionnelles T3	Effectif	158	86	244	80	30	110	55	10	65	293	126	419
	Nombre de jours	109	61	170	68	26	94	49	6	54	226	92	319
Préparation aux examens et concours	Effectif	11	5	16	45		45	43	7	50	99	12	111
	Nombre de jours	8	3	11	32		32	29	5	34	69	8	77
Validation des Acquis de l'expérience & bilan de compétences	Effectif	0	0	0	0	0	0	0	0	0			NC
	Nombre de jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0			NC
TOTAL	Effectif	956	448	1 404	1 140	244	1 384	600	190	790	2 696	882	3 578
	Nombre de jours	819	438	1 257	910	228	1 138	483	168	651	2 212	834	3 046
Part des femmes	Effectif	68%			82%			76%			75%		
	Nombre de jours	65%			80%			74%			73%		

Ce tableau met en avant plusieurs observations concernant la participation des agents aux différents type 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 2022 est de 1 223 (dt 310 H & 853 F) contre 1 428 (dt 716 H & 712 F) en 2023, soit une baisse de +14%.

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...).

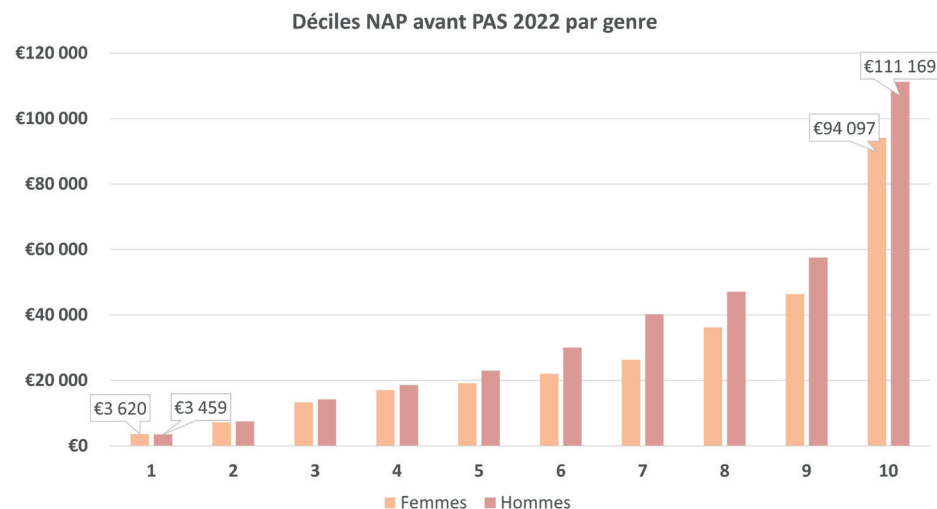
T3 : Développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications (Changement d'orientation, ou présentation à un concours).

5. RÉMUNÉRATIONS

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

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

Population	2 222	1 915	
Déciles	Femmes	Hommes	Écart H/F
1	3 620 €	3 459 €	-4,7%
2	7 136 €	7 465 €	4,4%
3	13 244 €	14 176 €	6,6%
4	17 038 €	18 538 €	8,1%
5	19 195 €	22 921 €	16,3%
6	22 021 €	30 003 €	26,6%
7	26 317 €	40 196 €	34,5%
8	36 165 €	47 112 €	23,2%
9	46 335 €	57 543 €	19,5%
10	94 097 €	111 169 €	15,4%



Le périmètre retenu ici est la population hors vacataires, indemnitaires & contractuels étudiants. Il s'agit du revenu perçu sur l'année, quelque soit la période de travail. Cela explique les montants faibles des 1^{ers} déciles



5.0. Rémunérations 2023

BDS FPE 038

5.0.02 Nombre de mois de personnes physiques payées 2023

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	5 613	7 841	13 454	42%
	Contractuels	2 405	2 703	5 108	47%
BIATSS	Titulaires	5 028	2 980	8 008	63%
	Contractuels	3 055	1 509	4 564	67%
Total		16 101	15 033	31 134	52%

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

Par Genre, il y a eu 16 101 mois de paie pour les Femmes et 15 033 pour les Hommes.

Par Statut emploi, il y a eu 21 462 mois de paie pour les Titulaires et 9 672 pour les Contractuels.

À titre d'information, voici la saisonnalité des bulletins produits pour les Enseignants et BIATSS sur l'année 2023

PLAFOND D'EMPLOIS	POPULATION	STATUT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
État	Enseignants	Titulaires	1 115	1 117	1 116	1 115	1 114	1 114	1 112	1 121	1 120	1 133	1 128	1 121
		Contractuels	421	425	423	417	417	456	415	420	333	355	547	435
	BIATSS	Titulaires	672	669	671	670	665	660	663	656	656	678	678	659
		Contractuels	382	381	386	378	376	376	384	379	345	379	403	382
	Total État			2 590	2 592	2 596	2 580	2 572	2 606	2 574	2 576	2 454	2 545	2 756
Ressources Propres	Enseignants	Contractuels	228	229	235	237	238	235	236	231	216	197	258	219
	BIATSS	Contractuels	411	432	438	456	465	477	480	484	438	497	553	487
Total R.P.			639	661	673	693	703	712	716	715	654	694	811	706
Total général			3 229	3 253	3 269	3 273	3 275	3 318	3 290	3 291	3 108	3 239	3 567	3 303

5.0. Rémunérations 2023

5.0.9 Égalité Femmes - Hommes

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

Rémunérations mensuelle moyenne des agents titulaires

	Sans régularisation EQTP				Avec régularisation EQTP			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Hommes	4 234 €	4 342 €	4 590 €	4 779 €	4 248 €	4 357 €	4 605 €	4 795 €
Femmes	3 391 €	3 523 €	3 767 €	3 968 €	3 471 €	3 598 €	3 850 €	4 058 €
Écarts (€)	-843 €	-819 €	-823 €	-811 €	-777 €	-759 €	-755 €	-737 €
Écarts (%)	-19,9%	-18,9%	-17,9%	-17,0%	-18,3%	-17,4%	-16,4%	-15,4%

Bien que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents titulaires, reste élevé, on constate quand même un léger aplanissement entre 2020 et 2023.

En effet, l'écart se réduit de 3 points.

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

Rémunérations des agents contractuels

	Sans régularisation EQTP				Avec régularisation EQTP			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Hommes	2 209 €	2 255 €	2 363 €	2 502 €	2 248 €	2 301 €	2 410 €	2 615 €
Femmes	2 094 €	2 127 €	2 232 €	2 438 €	2 141 €	2 173 €	2 284 €	2 516 €
Écarts (€)	-115 €	-128 €	-131 €	-64 €	-107 €	-128 €	-126 €	-99 €
Écarts (%)	-5,2%	-5,7%	-5,5%	-2,6%	-4,8%	-5,6%	-5,2%	-3,8%

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents contractuels, est beaucoup moins élevé que chez les titulaires.

Il tourne autour des 5% jusqu'en 2022. Pour 2023, cet écart avec régularisation EQTP s'établit à 3,8% soit 1,4 point de mieux (en partie dû à la mise en place, par Université Côte d'Azur, d'une grille de rémunération des contractuels.



5.1 Rémunération nette annuelle (avant PAS) Enseignants 2023

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

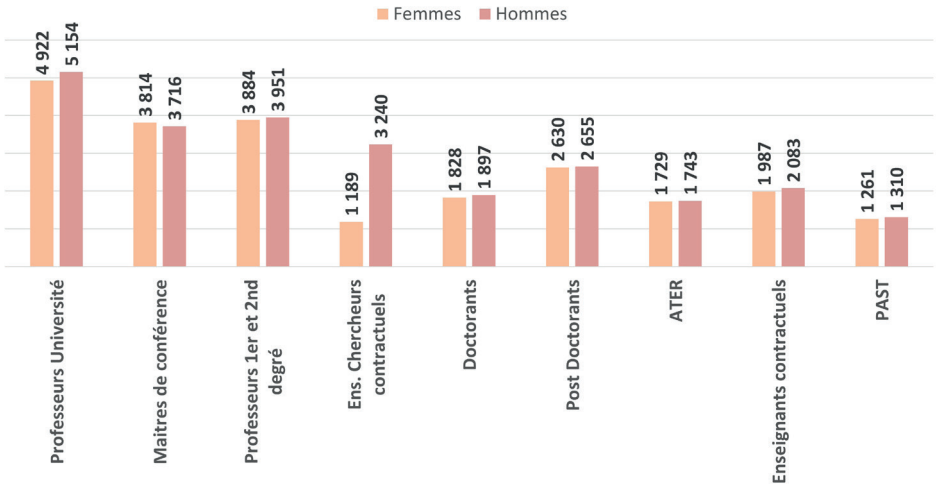
ENSEIGNANTS

Présents/présents 12 mois

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif Femmes / Total
Titulaires					
Professeurs Université	4 922	5 154	5 081	-4,50%	-3,14%
Maîtres de conférence	3 814	3 716	3 761	2,64%	1,40%
Professeurs 1 ^{er} et 2 nd degré	3 884	3 951	3 918	-1,70%	-0,87%
Total Titulaire	4 118	4 336	4 245	-5,02%	-3,01%
Contractuels					
Ens. Chercheurs contractuels	1 189	3 240	2 898	-63,31%	-58,98%
Doctorants	1 828	1 897	1 865	-3,64%	-2,00%
Post Doctorants	2 630	2 655	2 644	-0,91%	-0,51%
ATER	1 729	1 743	1 736	-0,84%	-0,38%
Enseignants contractuels	1 987	2 083	2 028	-4,60%	-2,03%
PAST	1 261	1 310	1 288	-3,73%	-2,09%
Total Contractuels	1 823	1 908	1 867	-4,45%	-2,39%
Total général	3 450	3 742	3 617	-7,80%	-4,61%

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

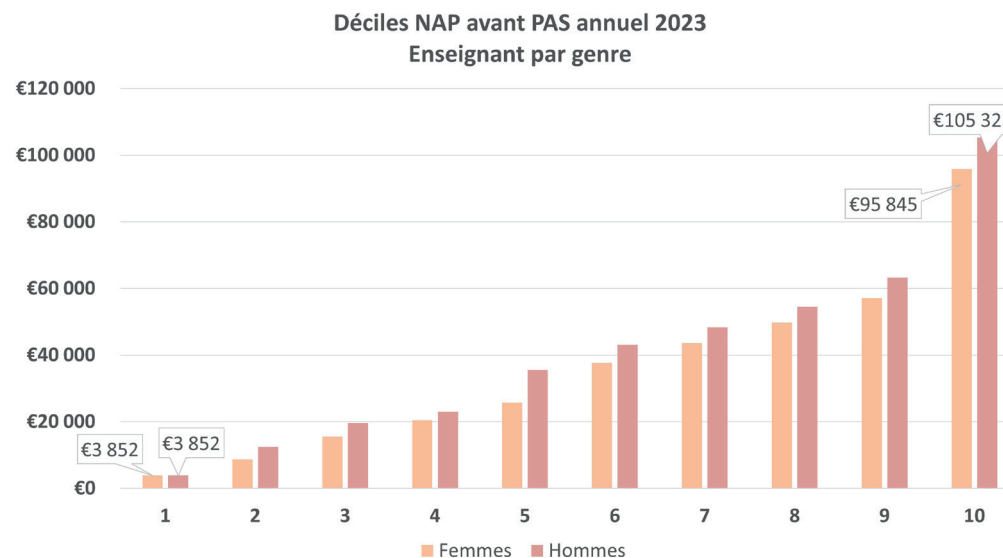
Comparatif NAP avant PAS Enseignants présents 12 mois sur 2023



5.1.2 Rémunérations nettes avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2023

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

Population	982	1 200	
Déciles	Femmes	Hommes	Écart H/F
1	3 852 €	3 852 €	0,0%
2	8 733 €	12 482 €	30,0%
3	15 503 €	19 596 €	20,9%
4	20 472 €	23 009 €	11,0%
5	25 768 €	35 575 €	27,6%
6	37 631 €	43 073 €	12,6%
7	43 591 €	48 299 €	9,7%
8	49 770 €	54 545 €	8,8%
9	57 107 €	63 229 €	9,7%
10	95 845 €	105 323 €	9,0%

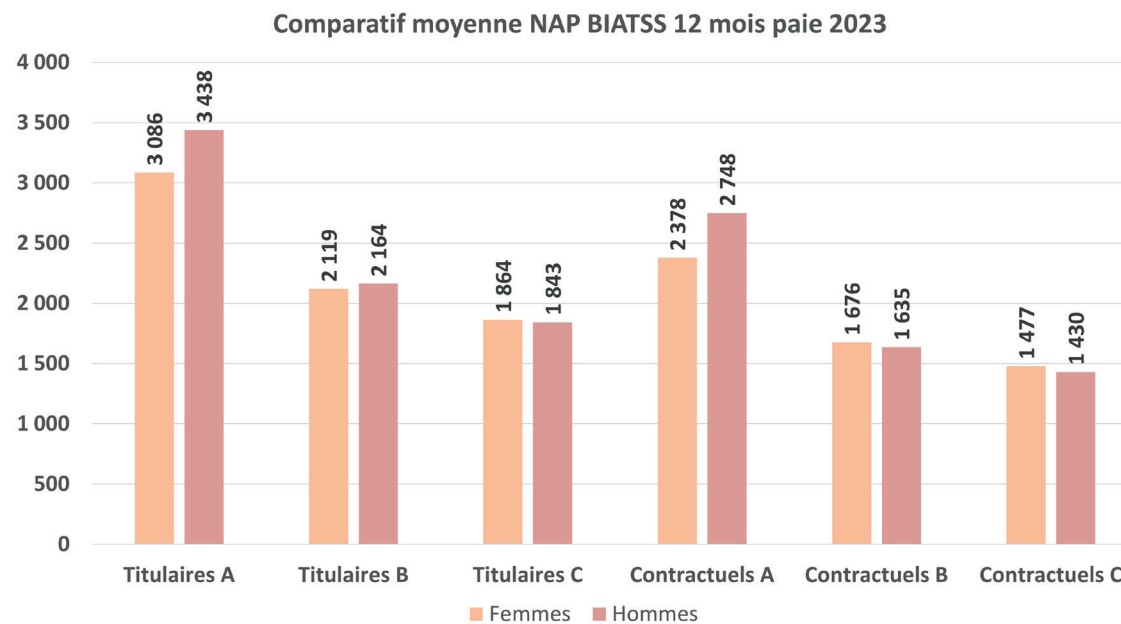


La population a été filtrée (hors vacataires, indemnitaires & étudiants), qui sont uniquement rémunérés par des éléments variables.

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2023 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				
	Femmes	Hommes	Total	Comparatif H/F	Comparatif / total
Titulaires					
A	3 086	3 438	3 269	-10,25%	-5,60%
B	2 119	2 164	2 132	-2,07%	-0,61%
C	1 864	1 843	1 857	1,14%	0,38%
Total Titulaires	2 280	2 648	2 420	-13,92%	-5,81%
Contractuels					
A	2 378	2 748	2 507	-13,47%	-5,17%
B	1 676	1 635	1 666	2,51%	0,59%
C	1 477	1 430	1 460	3,27%	1,14%
Total Contractuels	2 006	2 218	2 075	-9,59%	-3,31%
Total général	2 147	2 468	2 261	-12,99%	-5,03%



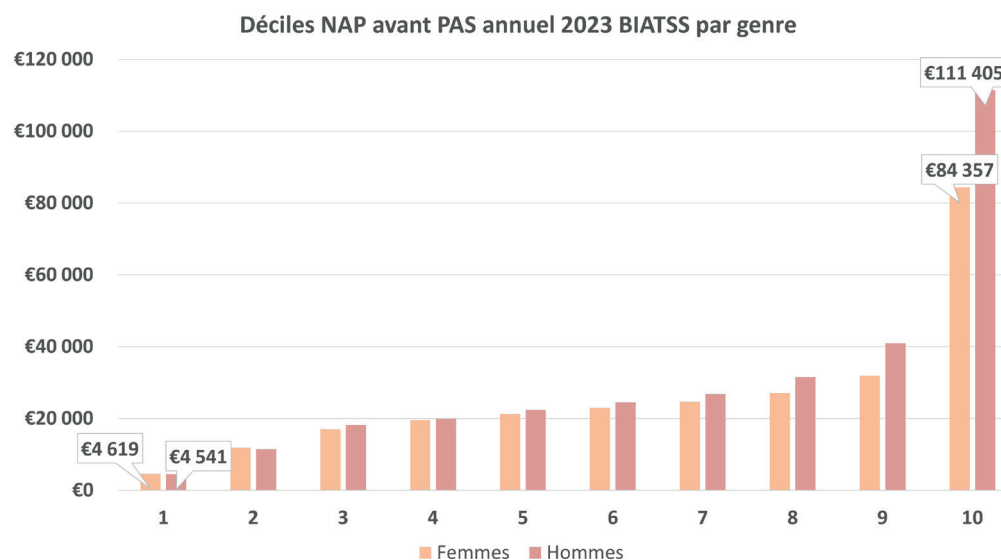
5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2023

BDS FPE 035

5.2.2 Rémunérations moyennes Net à payer avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2023

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

Population	1 177	633	
Déciles	Femmes	Hommes	Écart H/F
1	4 619 €	4 541 €	-1,7%
2	11 855 €	11 408 €	-3,9%
3	17 011 €	18 168 €	6,4%
4	19 522 €	19 864 €	1,7%
5	21 279 €	22 382 €	4,9%
6	22 931 €	24 549 €	6,6%
7	24 690 €	26 765 €	7,8%
8	27 104 €	31 585 €	14,2%
9	31 899 €	40 930 €	22,1%
Valeur Max.	84 357 €	111 405 €	24,3%



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

5.3 Bénéficiaires GIPA 2023, par type population et Corps

BDS FPE 034

(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.

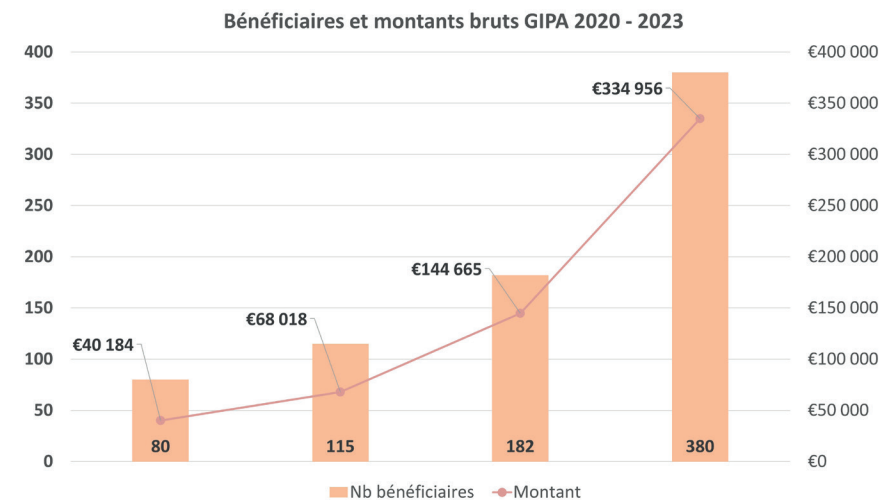
Il s'agit d'une mesure nationale calculée sur la base des traitements indiciaires bruts annuels (TIB) comparée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Si le TIB perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que le taux d'inflation sur cette même période, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat, lui est obligatoirement versé par l'employeur.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, qui avait déjà plus que doublée en 2022, passant de 68 K€ en 2021 à 145 K€ en 2022, a encore plus que doublé en 2023. Que ce soit en montant versé 335 K€ qu'en nombre de bénéficiaires. Ce dernier est passé de 182 bénéficiaires en 2022 à 380 sur 2023.

Le montant moyen brut touché par agent est de 881 euros (en progression de 11% par rapport à 2022 et 75% par rapport à 2020)

L'impact des années de forte inflation s'est bien fait sentir. Le nombre de bénéficiaires entre 2020 et 2023 a été multiplié par 3,75 et le montant distribué par 7,3.

POPULATION	CORPS	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Professeurs Université	7	12	19	
	Maîtres de conférence	66	85	151	
	Professeurs 1 et 2 nd degré	10	11	21	
Total Enseignants		83	108	191	43,5%
BIATSS	IGR et assimilés	1	3	4	
	IGE et assimilés	2	2	4	
	Assistant Ingénieur		2	2	
	Technicien de recherche et assimilés	39	25	64	
	ATRF et assimilés	31	24	55	
Total BIATSS		73	56	129	56,6%
Total Titulaires		156	164	320	48,8%
Enseignants	CDI	1		1	
	CDD	4	1	5	
BIATSS	CDI	22	12	34	
	CDD	16	4	20	
Total Contractuels		43	17	60	71,7%
Total général		199	181	380	52,4%



5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2023

5.4.1 Indemnisation CET 2023

Indemnisation CET 2022

Cat. FP	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Mt indemnisé	Part des femmes
A	78	837	112 995	56%
B	49	491	44 190	71%
C	31	253	18 975	52%
Total général 2022	158	1 581	175 350	60%

Sur les 158 agents indemnisés, 95 sont des femmes et 63 des hommes.

	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Évol nb agents	Évol nb jrs
Rappel 2022	153	1 585	3,3%	-0,3%
Rappel 2021	137	1 608	15,3%	-1,7%
Rappel 2020	124	1 230	27,4%	28,5%

			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 01-07-2023

Pour information, le total de jours cumulés à la fin de la campagne 2023 : 9 749.
Ce qui représente 660 jours de plus que 2022 (9 089 jours)



5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.2 Primes Versées aux Ens Chercheurs et enseignants en 2023 à Université Côte d'Azur

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux enseignants chercheurs et enseignants d'Université Côte d'Azur en 2023. (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	1 147 832	1 663 497	2 811 329	40,8%	59,2%	
	5.5.2.2	R2 Prime Resp. Pédagogiques / Indemnités de Resp. Particulière	203 148	443 103	646 251	31,4%	68,6%	
	5.5.2.3	Prime d'Administration	0	50 919	50 919	0,0%	100,0%	
	5.5.2.4	R3 Prime Excellence Scientifique / Prime Individuelle	206 002	185 685	391 686	52,6%	47,4%	
	5.5.2.5	Prime Encadrement Doctoral & Recherche	266 612	438 805	705 417	37,8%	62,2%	
Total Enseignants Chercheurs			1 823 594	2 782 008	4 605 602	39,6%	60,4%	92,1%
Enseignants 2 nd degré	5.5.2.1	Prime Rech. Enseign. Sup. / Indemnités de fonction	187 759	188 962	376 721	49,8%	50,2%	
	5.5.2.2	Prime Resp. Pédagogiques	6 543	4 969	11 512	56,8%	43,2%	
	5.5.2.3	Prime d'Administration	0	6 829	6 829	0,0%	100,0%	
Enseignants 1 ^{er} degré	5.5.2.1	Prime Rech. Enseign. Sup.	0	0	0	0	0	
	5.5.2.2	Prime Resp. Pédagogiques	0	0	0	0	0	
Total Enseignants			194 302	200 760	395 062	49,2%	50,8%	7,9%
Total général			2 017 896	2 982 769	5 000 665	40,4%	59,6%	100%
Montant moyen des primes			4 101	4 367	4 256			

En terme d'effectif, 492 agents féminins (& 683 H) ont perçu une de ces primes soit 42 % des effectifs totaux ayant perçus ces primes. Le montant des Primes à l'Intéressement versées en 2023 pour les enseignants Titulaires est de 908 258 €.



5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.2 Primes Versées aux Ens Chercheurs et enseignants en 2022 à UNICA (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	30 666	29 559	60 225	50,9%	49,1%
	5.5.2.6	Prime à l'intéressement	8 501	16 829	25 330	33,6%	66,4%
Enseignants 2 nd degré	5.5.2.6	Prime à l'intéressement	14 975	37 136	52 111	28,7%	71,3%
Total général			54 142	83 524	137 666	39,3%	60,7%
Montant moyen des primes			1 105	1 440	1 287		

Autres primes 2023 :

La primes Pouvoir achat exceptionnelle versée sur 2023 s'élève à 255 K€ brut pour les enseignants.



5.5 RÉMUNÉRATIONS

5.5.3 Primes Versées aux BIATSS en 2023 à Université Côte d'Azur Répartition du montant des Primes Versées aux BIATSS en 2023 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 2023. Ces primes ont été perçus par 1 076 agents BIATSS (dt 697 titulaires et 713 contractuels).
(Ils regroupent donc les points 5 531 & 5 534 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	391 022	249 724	640 746	61,0%	39,0%
		IFSE	2 058 598	1 567 118	3 625 716	56,8%	43,2%
		Complément indemnitaire	2 350	7 710	10 060	23,4%	76,6%
Total général			2 451 969	1 824 552	4 276 522	57,3%	42,7%
Montant moyen des primes			5 624	6 991	6 136		

La part des agents BIATSS féminins titulaires concernée par ces primes est de 57% et 43% 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	492 369	191 770	684 139	72,0%	28,0%
		IFSE	10 105	9 654	19 759	51,1%	48,9%
Total général			502 474	201 425	703 898	71,4%	28,6%
Montant moyen des primes			1 017	920	987		

(/agents BOE)

(/agents BOE)

La part des agents BIATSS féminins Contractuelles concernée par ces primes est de 67% et 33% pour les hommes.

Zoom IFSE par catégorie FP

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS			Total général	Part
			A	B	C		
BIATSS Titulaire	5.5.3.2	IFSE	1 843 931	1 053 462	728 323	3 625 716	99,5%
BIATSS Contractuels	5.5.3.2	IFSE	3 124	16 635	0	19 759	0,5%
Total général			1 847 055	1 070 097	728 323	3 645 475	100%
PART			50,7%	29,4%	20,0%	100%	

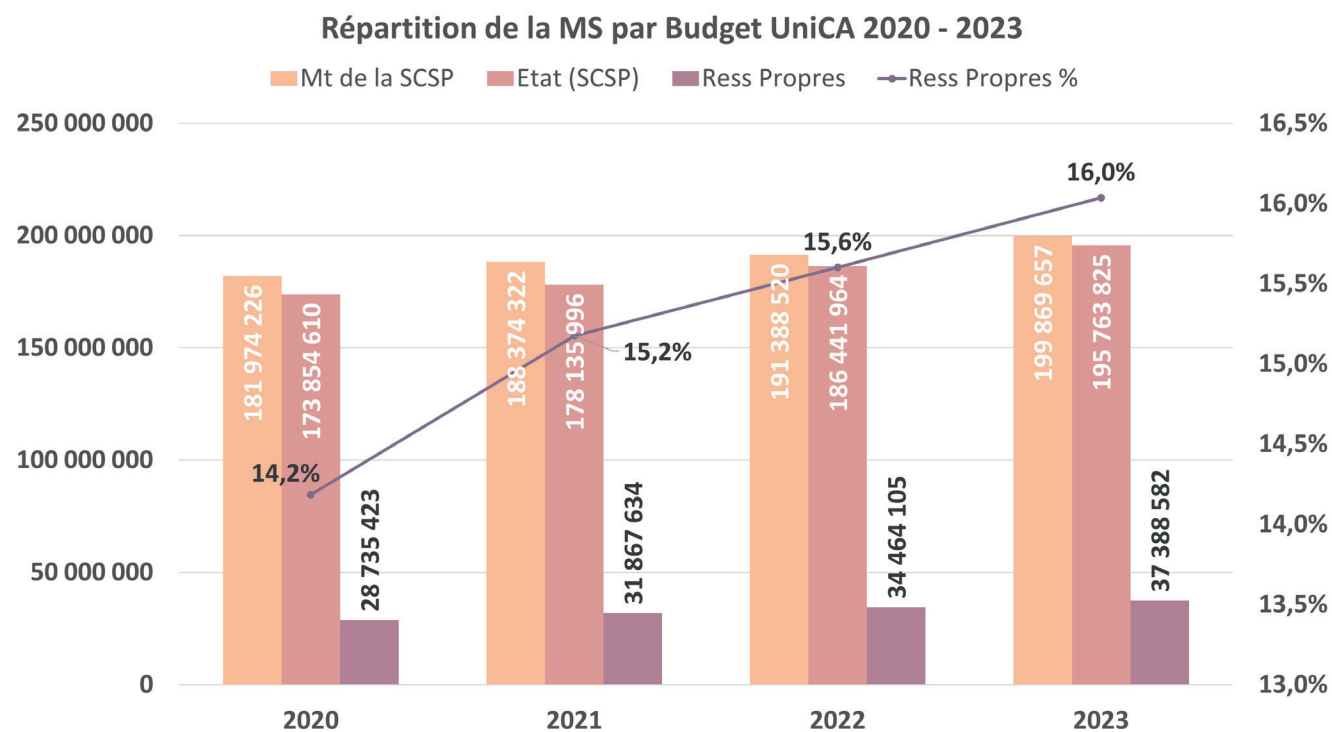
436 femmes ont bénéficié d'une IFSE (soit 63%) contre 259 Hommes (37%).

Autres primes 2023 :

La primes Pouvoir achat exceptionnelle versée sur 2023 s'élève à 614 K€ brut pour les BIATSS.

5.6 Masse Salariale Globale

5.6.0 Évolution de la MS par type de budget 2020-2023



5.6 Masse Salariale Globale

5.6.1 Masse Salariale par type de budget

La masse salariale d'Université Côte d'Azur a progressé de 12,25 Millions d'€ entre 2022 et 2023 pour s'établir 233 152 K€ fin 2023 (+5,5%).

Sur ces 12,25 millions d'augmentations, 2,5 millions le sont sur des emplois sous contrats de recherche financés.

Il y a aussi comme facteurs d'augmentation, la hausse des ETPT, les hausses du Smic, hausse des primes liées à la LPR, hausse des heures complémentaires (dont le paiement du suivi des apprentis), du CET, de la GIPA ainsi que le GVT positif.

L'augmentation de la valeur du point d'indice au 01-07-2022 de 3,5% a coûté à Université Côte d'Azur env. 3,1 M€ sur 2023 (hors contrat de recherche).

À cela se rajoute, la nouvelle hausse du point d'indice du 01-07-2023 de 1,5% estimée à 1,3 M€ et le paiement d'une prime pouvoir achat exceptionnelle à hauteur de 1,1M€. Ces mesures n'ont été que partiellement pris en charge par la SCSP.

Au niveau endogène, une nouvelle politique de rémunération des contractuels avec la mise en place de grilles d'évolution indiciaire explique également cette croissance.

À noter aussi la variation annuelle de notre politique d'intéressement mise en place à Université Côte d'Azur depuis 2022.

Évolution de la Masse salariale 2022-2023
« Effet Prix & Volume »

	MS 2022	MS 2023	écart	% evol	dt Effet Prix	% EP	dt Effet Volume	%EV
MS GLOBALE	220 906 069	233 152 408	12 246 339	5,54%	7 678 187	3,48%	4 568 152	2,07%
ETPT global	3 079,88	3 141,43	61,55	2,00%				
Salaire Moyen	71 726	74 219	2 493,01	3,48%				
MS Enseignants	145 365 346	150 837 869	5 472 523	3,76%	6 219 006	4,28%	-746 483	-0,51%
ETPT Enseignants	1 708,96	1 700,54	-8,42	-0,49%				
Salaire Moyen	85 061	88 700	3 639,06	4,28%				
MS BIATSS	68 687 048	75 786 931	7 099 883	10,34%	3 570 444	5,20%	3 529 439	5,14%
ETPT BIATSS	1 370,92	1 437,89	66,96	4,88%				
Salaire Moyen	50 103	52 707	2 604,41	5,20%				

(a) Effet Prix : Si Université Côte d'Azur avait conservé les mêmes effectifs (c'est-à-dire 3079,88), comme le salaire a augmenté de 2493 € en moyenne pour chaque effectif, la masse salariale aurait augmenté de 7 678 187 €

Effet Volume : Les effectifs Université Côte d'Azur ont augmenté de 61,55. Or, comme le salaire moyen est de 74 219 € sur l'année 2023, la masse salariale est augmentée de 4 568 152 €.

NB : Les autres catégories (étudiants, vacataires, indemnitaires..) ne sont pas traités car pas d'ETPT.

5.6 Masse Salariale Globale

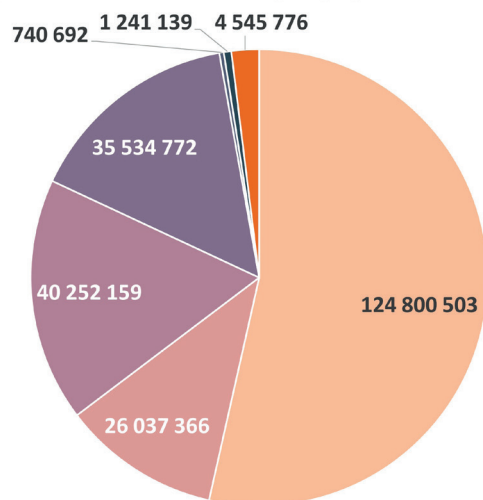
BDS FPE 032 suite 3

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)

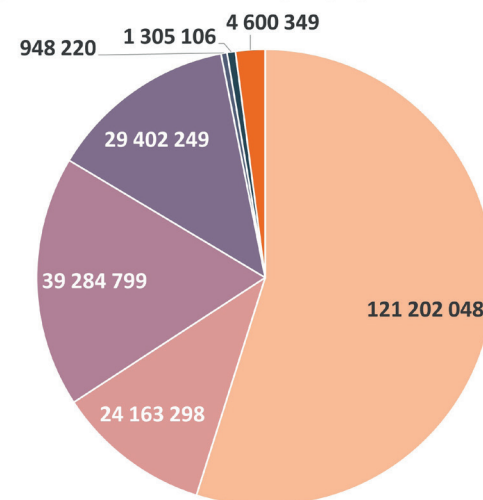
La hausse des rémunérations des Enseignants Titulaires, plus forte que l'évolution de leurs effectifs, est à mettre en corrélation à l'évolution de leur régime indemnitaire.

Répartition de la MS 2023 par population et statut



ET EC BT BC Étudiants Indemnitaires Vacataires

Répartition de la MS 2022 par population et statut



ET EC BT BC Étudiants Indemnitaires Vacataires

Évolution du % de la MS par Population

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

5.6 Masse Salariale Globale

5.6.2 Masse Salariale par population et statut (suite)

Année	POP	CAT FP	Rem pcple	Primes	HC	Autres rem	Total général	% RP	% Primes
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) sur des agents permanents a progressé de 8,7% entre 2021 et 2023 et 5,2% entre 2022 et 2023. C'est la conséquence en grande partie des augmentations du point d'indice de 3,5% sur juillet 2022 et de 1,5% sur juillet 2023.

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

Les Primes pèsent pour environ 9,5% de la MS brute soit + 2 points par rapport à 2021 (Hausse du Ripec, mise en place intéressement...). On constate une disparité entre BIATSS à env. 14% et enseignants à environ 7%.



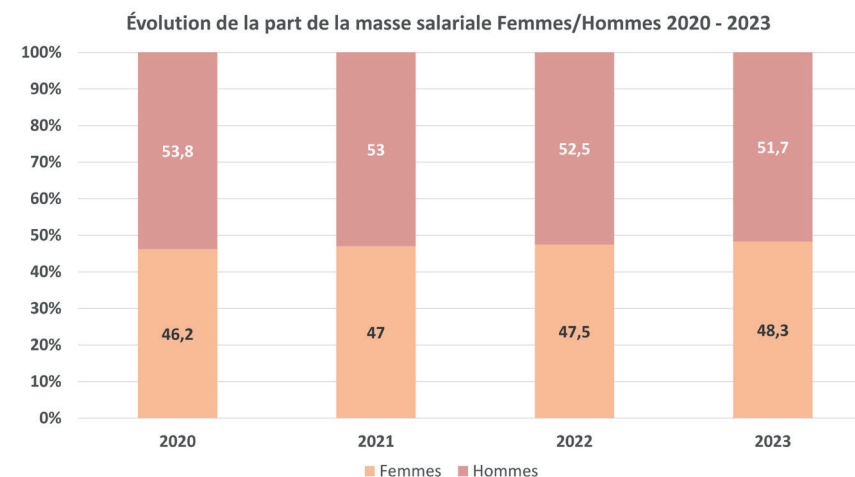
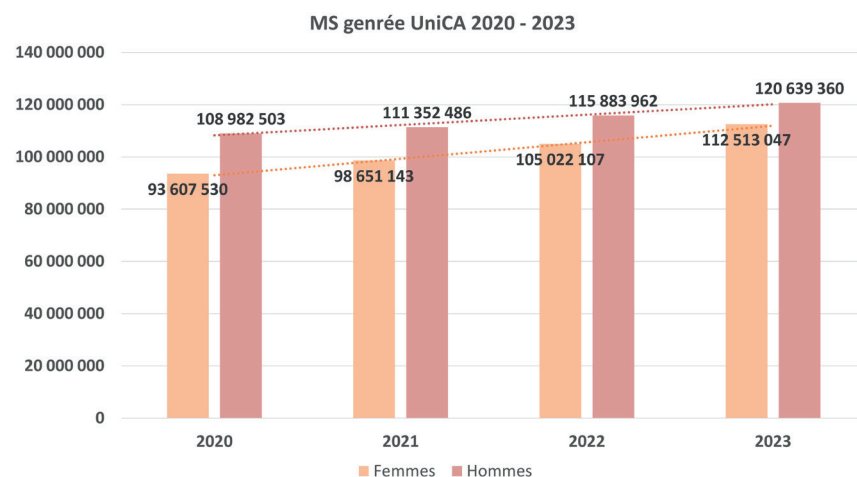
5.6 Masse Salariale Globale

5.6.3 MS par genre

BDS FPE 032 suite 2

À la lecture de ce graphique, on constate que la part de la masse salariale des femmes est inférieure à celle des hommes. Au 31-12-2023, elle représente 48,3 % de la MS totale, elle est en progression constante depuis 2020 (46,2%). Par contre, son évolution, entre 2022 et 2023, est plus rapide que celle des hommes (+7,6% contre +4,3% chez les hommes). Pour rappel, la MS totale 2023 a progressé de 5,8%.

Ces évolutions sont à mettre en corrélation avec l'évolution genrée des effectifs qui explique en partie cette tendance. La population BIATSS étant plus nombreuse, là où les femmes sont majoritaire.



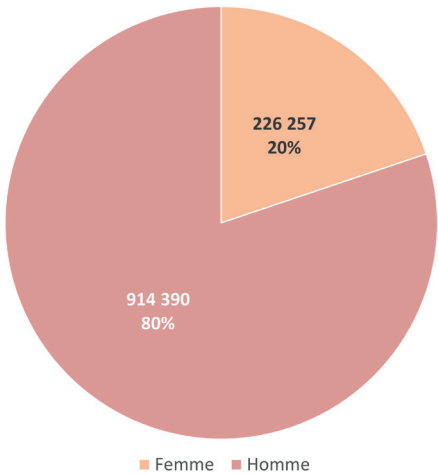
5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées 2023 Université Côte d’Azur

(ind 5.33 du RSU)

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées en 2023 représentent 0,80 % du total brut d’Université Côte d’Azur.

Rang	2023		2022		2021	
	10 Rém + élevées	Brut annuel en €	10 Rém + élevées	Brut annuel en €	10 Rém + élevées	Brut annuel en €
1	Homme	135 485	Homme	135 108	Homme	161 233
2	Homme	126 859	Homme	124 235	Homme	149 859
3	Femme	115 637	Femme	114 575	Femme	113 282
4	Homme	112 614	Homme	112 287	Homme	105 508
5	Homme	110 700	Homme	112 014	Homme	102 992
6	Femme	110 620	Homme	104 804	Homme	96 414
7	Homme	108 989	Homme	103 211	Homme	92 955
8	Homme	107 305	Femme	98 151	Femme	91 982
9	Homme	107 191	Homme	96 545	Homme	90 857
10	Homme	105 247	Homme	96 243	Homme	89 070
Total		1 140 647		1 097 171		1 094 153

Répartition genrée des 10 rémunérations brutes + élevées



Synthèse	Femme		Homme		Total MS	% femmes en MS
	En euros	Nombre	En euros	Nombre		
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%

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 2023

Les données d'accidentologie comptabilisent les accidents de travail déclarés en 2023.

Le nombre de jour d'arrêt est comptabilisé au jour du bilan.

Les principales causes A.T. sont les chutes mais aussi ceux dus aux manutentions manuelles et risques psycho-sociaux

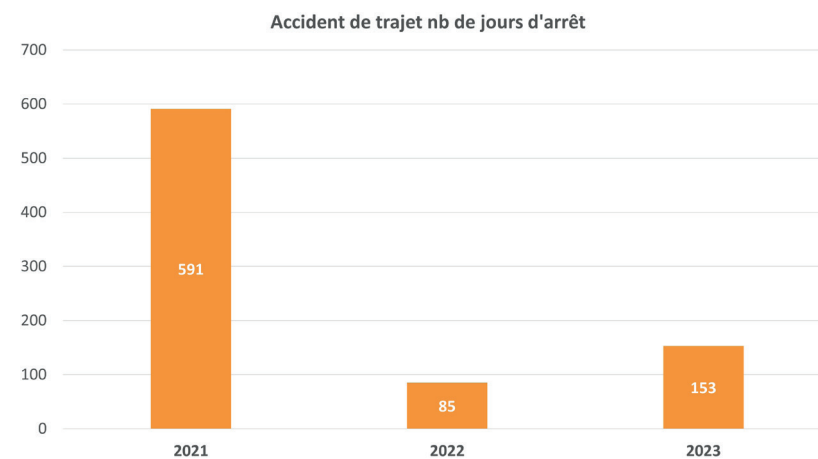
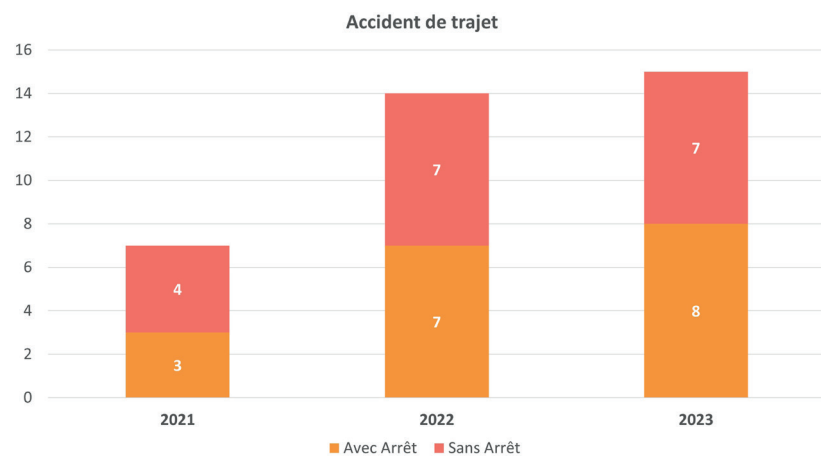
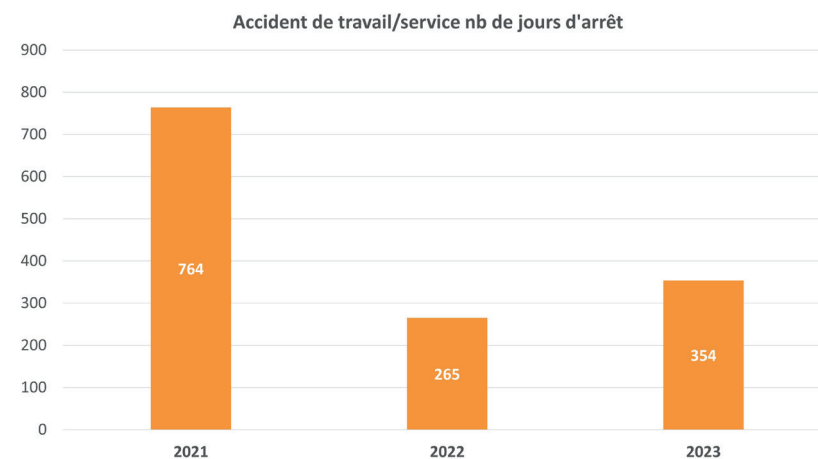
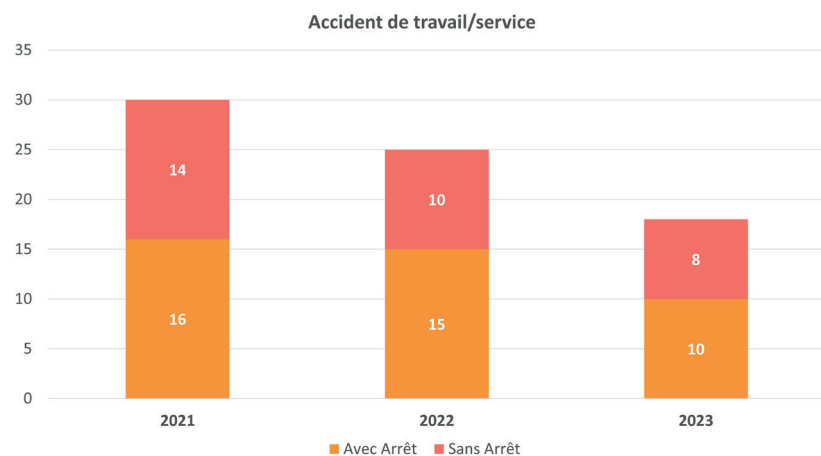
	Sans Arrêt 2023	Sans Arrêt 2022	Avec arrêt 2023	Avec arrêt 2022	Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondues 2023	Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondues 2022	Évolution 23/22
Accident de travail /service	8	10	10	15	354	265	33,6%
Accident de mission	0	1	0	2	0	64	-100,0%
Maladie Contractée en Service (MCS)			3	2	68	394	-82,7%
Accident de trajet	7	7	8	7	153	85	80,0%
Total	15	18	21	26	575	808	-28,8%

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	6	4	177
Manutention manuelle	1	4	99
RPS		1	40
Autres	1	1	38
TOTAL	8	10	354

6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail à Université Côte d'Azur en 2023 (suite)



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels 2023

L'évaluation à 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

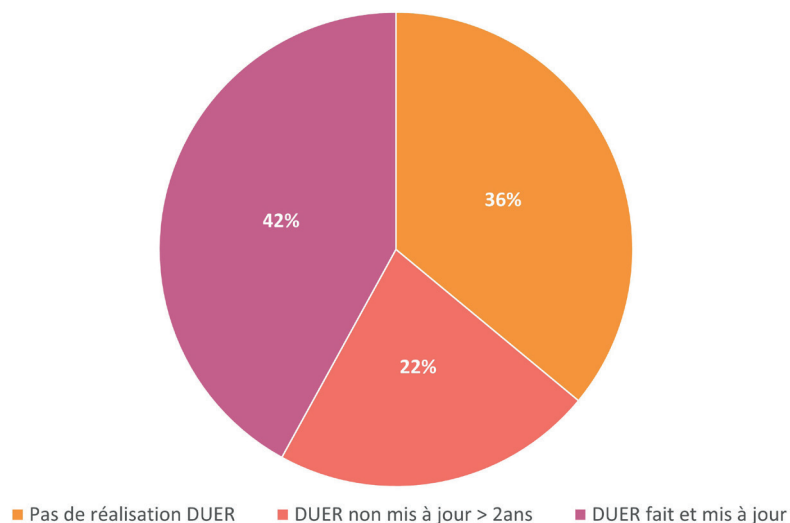
L'établissement, à tous ces niveaux, veille à la mise en œuvre de ces mesures et tend à l'amélioration des situations existantes.

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 ».

En 2023, le document unique d'évaluation des risques a été mis à jour mais un travail reste encore à mener avec chacune des structures/unités

DUERP Université Côte d'Azur 2023



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

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

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

Les délégations de responsabilité et de signature sur les documents relatifs à la santé et sécurité au travail sont bien identifier et mises à jour régulièrement.

L'identification précise chef de service/Assistant de Prévention associé est faite avec un maillage complet pour les différentes unités de travail identifiées.

Le Conseiller de Prévention

La fonction Conseiller de Prévention est occupée par un personnel qui est aussi responsable du Pôle Prévention établissement au sein de la 3DS. Le Conseiller de Prévention a une lettre de cadrage signée du président. La fonction n'apparaît pas clairement dans l'organigramme de l'établissement.

En 2023, 10% du temps de travail de ce personnel est aussi consacré à la fonction de Conseiller de Prévention pour l'Observatoire de la Côte d'Azur (convention de mise à disposition transitoire non encore validée).

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

Le Conseiller en Radioprotection

La fonction Conseiller en Radioprotection est assurée par un personnel qui fait partie du Pôle Prévention établissement au sein de la 3DS à 80% (l'autre partie du travail se fait au sein d'une unité de recherche). Le Conseiller en Radioprotection a une lettre de mission signée par le président.

En 2023, l'activité principale a tourné autour de la mise en place de l'organisation globale du suivi des « activités nucléaires » de l'établissement. L'accompagnement des structures le nécessitant. La gestion des déchets radioactifs laissés à l'abandon.

L'Assistant(e) de Prévention (AP)

Dans chaque unité de travail référencé, le chef de service est assisté et conseillé par un ou plusieurs Assistant(e)s de Prévention. En 2023, ce maillage est finalisé et l'organisation de la prévention pour Université Côte d'Azur est bien en place. Les nouveaux assistant(e)s de prévention sont accompagnés lors de leur prise de fonction. L'intégralité des lettres de cadrage et de nomination sont mises à jour. Un répertoire commun est partagé avec les partenaires.

Tous les AP suivent obligatoirement une formation initiale de 5 jours dispensée par les Conseillers de Prévention accompagnés par un prestataire extérieur. Pour tous les AP, une formation continue de 2 journées par an est proposée. La formation continue des AP est assurée par les Conseillers de Prévention des tutelles dans une démarche commune et coordonnée.

Deux sessions se sont tenues en présentiel le 13 juin sur l'organisation de la prévention, la gestion des déchets et le risque amiante et le 30 novembre 2023 sur la place et le rôle de l'AP, les outils et guides en prévention, la conception des locaux.

Ces journées des Assistant(e)s de Prévention permettent d'échanger, de partager ses expériences et de nouer des liens collaboratifs en prévention.

6.3 Hygiène et Sécurité

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

6.3.2.1 Les moyens

Pôle prévention Université Côte d'Azur (3DS) :

- 1 ETP IGE : Conseiller de Prévention – responsable du pôle prévention Université Côte d'azur (avec 0,1 ETP pour l'Observatoire de la Côte d'azur)
- 0,8 ETP IGE : Conseiller en radioprotection établissement – référent risque biologique
- 0,8 ETP ASI : Animateur en prévention des risques - référent ergonomie

En 2023, le pôle prévention Université Côte d'Azur commence doucement à se renforcer (2,6 ETP).

Pour les unités de recherches, départements et instituts :

On compte 44 Assistant(e)s de Prévention *pour une équivalence d'environ 5 ETP*

Sur les directions, campus et les sites :

- Assistant de prévention des services centraux : 0,2 ETP d'ASI
- Assistant de prévention campus Sciences : 1 ETP d'Adj Adm (3 ETP agents de sécurité) + 1 complément 1 ETP d'Adj Adm
- Assistant de prévention campus Troabas : 0,5 ETP de Tech
- Assistant de prévention du campus Saint Jean d'Angely : 0,5 ETP d'Adj Adm
- Assistant de prévention du campus Carlone : 1 ETP d'Adj Adm
- Assistant de prévention du campus Santé : 0,5 ETP de Tech
- (1/2 ETP d'IGE en sécurité incendie + 10 agents de sécurité incendie au poste de sécurité de la tour pasteur)
- Assistant de prévention du campus Plaine du Var : 0,2 ETP de Tech
- Assistant de prévention du campus Sophiatech : 0,5 ETP de Tech
- Assistants de prévention de l'INSPE : 1 assistant de prévention sur chacun des sites, soit 4 x 0,1 ETP d'adj tech
- Assistant de prévention de l'UFR odontologie : 0,1 ETP d'adj tech
- Assistant(e)s de prévention de l'IUT : 1 x 0,1 ETP sur Nice d'adj tech, 0,1 ETP de Tech sur Sophia

Pour 2023, on dénombre 60 Assistant(e)s de Prévention pour les structures et unités de l'établissement.

Le réseau commun partagée avec les partenaires compte 15 Assistant(e)s de Prévention (2,2 ETP) en plus présent dans d'autres structures.

Pour 2023, le réseau global des Assistant(e)s de Prévention compte 75 personnes dont une partie du temps de travail est consacrée à la prévention des risques (environ 13 ETP).



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2023

Groupe Formation	Nom de la session	Effectifs Présents	Nb d'heures de présence effective	Coût total
Incendie	SS19 : École du feu (manipulation extincteur) Campus Saint Jean D'Angély	5	7,5	648
	SS19 : École du feu (manipulation extincteur) Campus STAPS	6	9	1 440
	SS19 : École du feu (manipulation extincteur) Campus Valrose	11	16,5	1 821
	SS19 : École du feu (manipulation extincteur) Faculté de médecine Pasteur	6	9	648
	SS19 : École du feu (manipulation extincteur) IUT Nice Fabron	8	12	0
	SS20 : Système Sécurité Incendie (SSI) Niveau 1 et 2	11	38,5	1 390
Secourisme	2023/FI Maintenir et actualiser les compétences acteur en Sauvetage Secourisme du Travail (SST)	1	7	246
	2023/FI Premiers secours en santé mentale	2	28	672
	2023/FI Recyclage PSE1	1	7	70
	2023/FI Remise à niveau et formation continue PSE1	1	14	105
	Recyclage SSIAP 3	1	21	450
	SS01 : PSC1 Initial	25	175	2 953
	SS01-1 : PSC1 Initial	27	189	2 340
	SS01-2 : Recyclage PSC1	9	39	432
	SS02 : Formation aux premiers secours en santé mentale	22	273	2 400
	SS02 : Recyclage PSC1	5	20	350
	SS03 : Formation aux gestes qui sauvent	14	28	0
	SS29 : RECYCLAGE SSIAP 1	2	14	557
	SS30 : Remise à niveau SSIAP 1	2	28	783
	SS32 : SSIAP 2 INITIAL	1	14	1 390
	SS33 : RECYCLAGE SSIAP 2	3	42	1 161
Risque électrique	SS24 : Habilitation électrique personnel non électricien - formation initiale (BS, BE manœuvre, HOV)	14	196	2 308
	SS25 : Habilitation électrique personnel non électricien- Recyclage (BS, BE manœuvre, HOV)	8	84	1 872
	SS27 : Habilitation électrique personnel électricien - Recyclage (B2V, BR, HOV, HE manœuvre, BC)	9	63	1 393

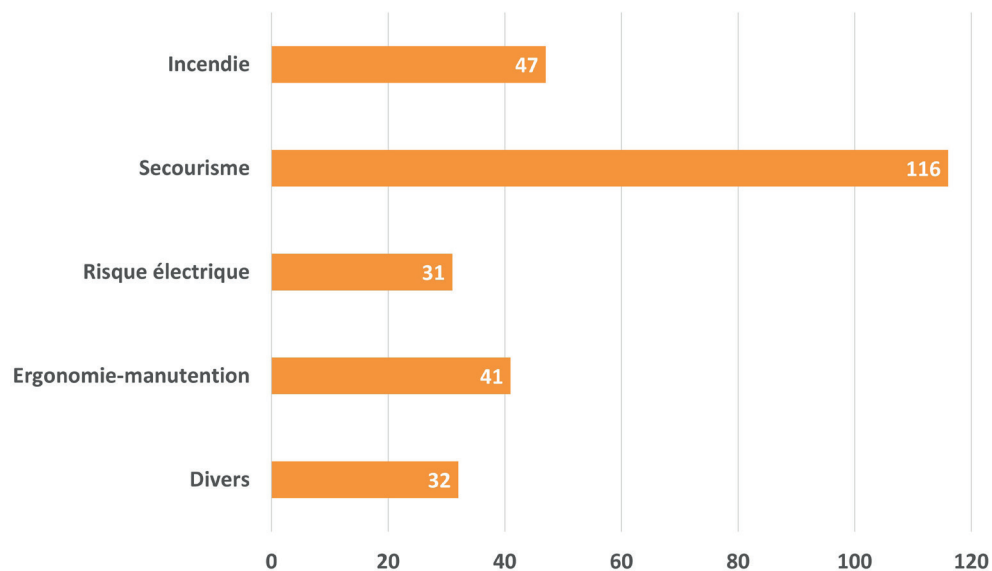
6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2023 (suite)

Groupe Formation	Nom de la session	Effectifs Présents	Nb d'heures de présence effective	Coût total
Ergonomie-manutention	SS04 : Ergonomie sur le poste de travail informatique au bureau et en télétravail	8	44	0
	SS10 : Formation au montage et utilisation d'échafaudages roulants	2	14	567
	SS11 : Travaux en hauteur - Port et Utilisation du harnais - utilisation échelles et escabeaux	13	136,5	2 268
	SS13: Formation CACES® R486 Plateformes Élévatrices Mobiles de Personnel (PEMP) - débutant Cat. B	6	126	2 880
	SS36 : Opérateur de chantier amiante sous-section 4 Formation préalable	10	126	3 821
	SS37 : Amiante préalable cumul de fonctions	2	14	2 700
Divers	SS18 : Conduite d'autoclave	8	50,5	1 524
	SS23 : Formation continue des assistants de prévention	24	144	0
Total général		267	1 989,5	39 189

Total Effectifs présents aux Formations Santé Sécurité 2023



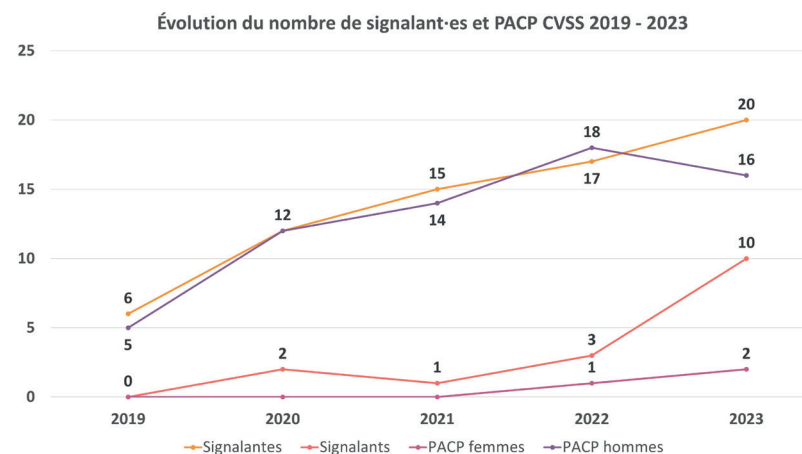
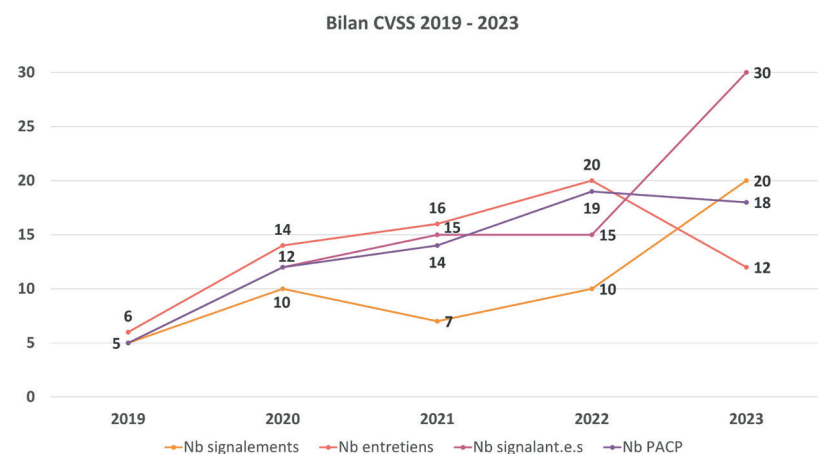
Les dépenses de formations Santé/sécurité sont en hausse de 39% par rapport à 2022 (28 191€).

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 2023

Le graphique ci-dessous nous retrace le bilan d'activité de la CVSS à Université Côte d'Azur de 2019 à 2023.

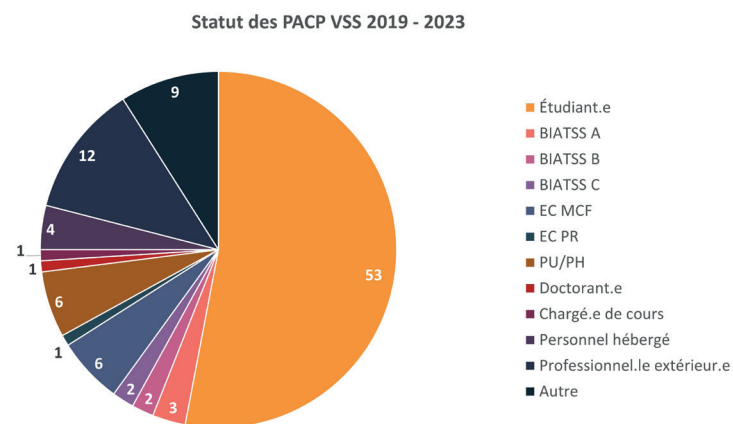
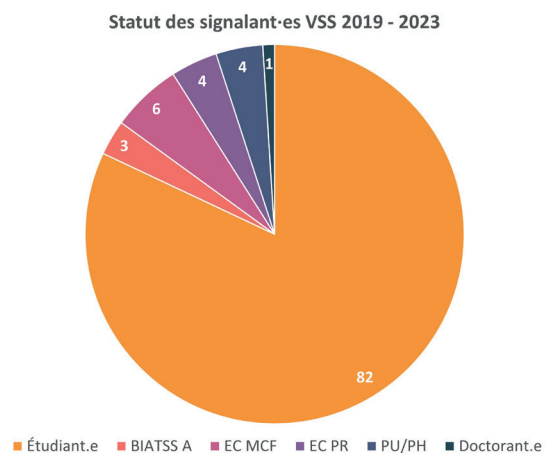


En 2023, la CVSS a reçu 20 signalements de violences exprimés par 30 signalants-es, dont 2/3 sont des femmes majoritairement étudiantes.

Sur les 30 plaignants, il y a 1 BIATSS, 3 E.C. et un doctorant

Les 18 **Personnes Ayant Causé Préjudice (PACP)** sont majoritairement de sexe masculin (16) et 2 femmes.

Bien que cette population de 18 PACP compte 6 étudiants, il est important de noter que ces individus proviennent de diverses catégories, incluant les BIATSS, les Enseignants et même des personnes extérieures.)



6.5 Les Risques Psycho-sociaux

6.5.1 Indicateurs RPS 2023

Voici les chiffres remontés de la cellule RPS 2023 :

Le nombre de situations traitées par le dispositif d'écoute en 2023 est de 11.

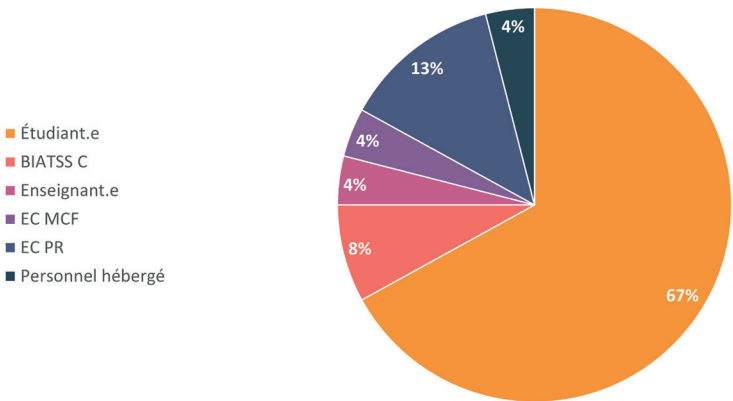
Signalant.e RPS

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
2023	17	11	24	1	0	15	9

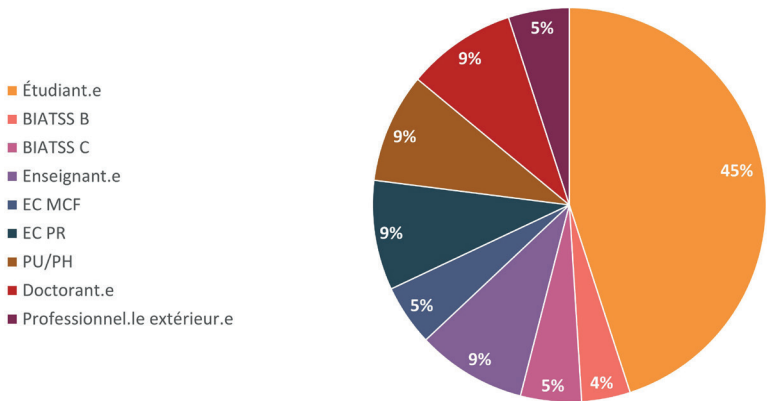
PACP

Année	Nombre PACP	PACP femmes	PACP hommes
2023	22	11	11

Statut des signalant-es RPS 2023



Statut des PACP RPS 2023



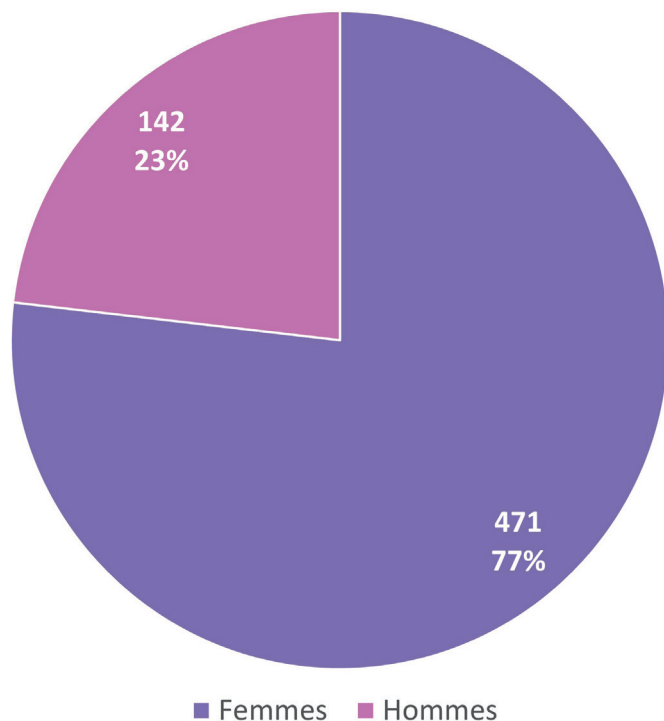
7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 Zoom sur le Télétravail

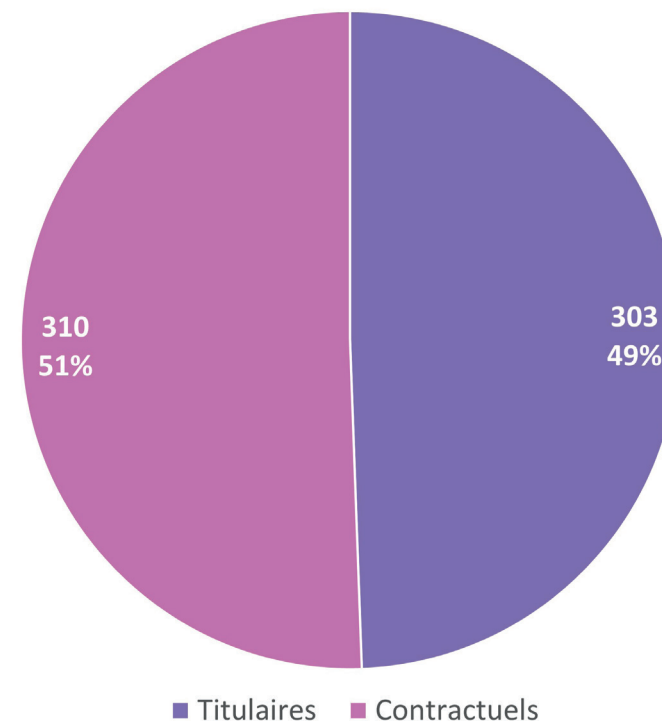
7.1.1 Répartition des agents en télétravail

À la lecture de ces graphiques, on comptabilise au 31-12-2023 613 agents BIATSS qui ont télétravaillé.
La moyenne de jours indemnisés par agents est de 57,7. Le nombre de jours indemnisés sur l'année 2024 est de 40 475.
L'indemnisation du télétravail sur l'année 2023 s'est élevée à 117 K€ brut.
Près de 4 sur 5 agents BIATSS en télétravail sont des femmes.

Agents BIATSS en Télétravail UniCA
Au 31-12-2023 par genre



Agents BIATSS en Télétravail UniCA
Au 31-12-2023 par Statut



7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents en télétravail

Sur ce tableau, on retrouve les 613 agents BIATSS qui ont télétravaillé répartis par Famille Professionnelle en 2023.

Familles Professionnelles	Titulaires		Total Titulaires	Part des femmes titulaires	Contractuels		Total Contractuels	Part des femmes Contractuels	Total général
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Affaires Générales	29	10	39	74,4%	42	13	55	76,4%	94
Affaires Juridiques	6	1	7	85,7%	8	3	11	72,7%	18
Communication	7	3	10	70,0%	12	4	16	75,0%	26
Documentation	26	6	32	81,3%	2		2	100,0%	34
Finance	31	3	34	91,2%	30	4	34	88,2%	68
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	6		6	100,0%	26	2	28	92,9%	34
Numérique	5	28	33	15,2%	4	17	21	19,0%	54
Patrimoine	1	3	4	25,0%	2	1	3	66,7%	7
Prévention, Hygiène, Sécurité		2	2	0,0%					2
Relations Internationales	7		7	100,0%	9	2	11	81,8%	18
Ressources Humaines	36	3	39	92,3%	22	4	26	84,6%	65
Santé social					1		1	100,0%	1
Soutien à la Formation	44	5	49	89,8%	48	8	56	85,7%	105
Soutien à la recherche	32	9	41	78,0%	34	11	45	75,6%	86
Total général	230	73	303	75,9%	241	69	310	77,7%	613

Rappel 2022	193	53	246	78,5%	152	26	178	85,4%	424
Rappel 2021	187	45	232	80,6%	154	26	180	85,6%	412

Le télétravail est une demande de modalité de travail qui est validée par l'employeur sous réserve des besoins du service.

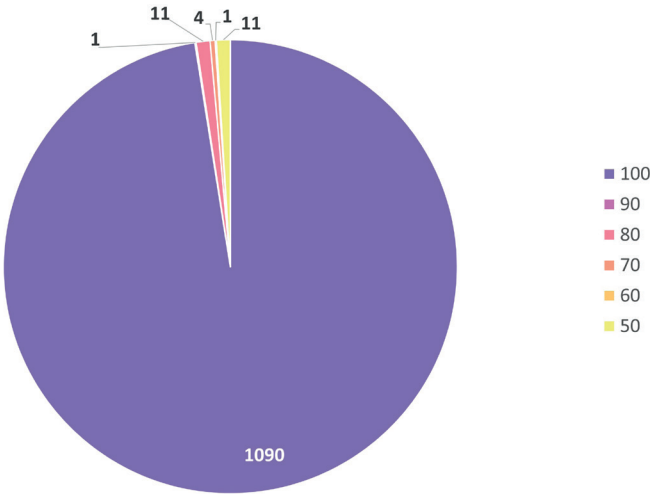
7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail Université Côte d’Azur 2023

Titulaires	Enseignants au 31-12-2023					
	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	7	1,5%	4	0,6%	11	1,0%
60	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
70	4	0,9%		0,0%	4	0,4%
80	8	1,7%	3	0,5%	11	1,0%
90	1	0,2%			1	0,1%
100	449	95,5%	641	98,9%	1 090	97,5%
Total titulaires	470	100%	648	100%	1 118	100%
Contractuels	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	29	9,6%	39	11,3%	68	10,5%
100	272	90,4%	307	88,7%	579	89,5%
Total Contractuels	301	100%	346	100%	647	100%
Total Enseignants	771		994		1 765	

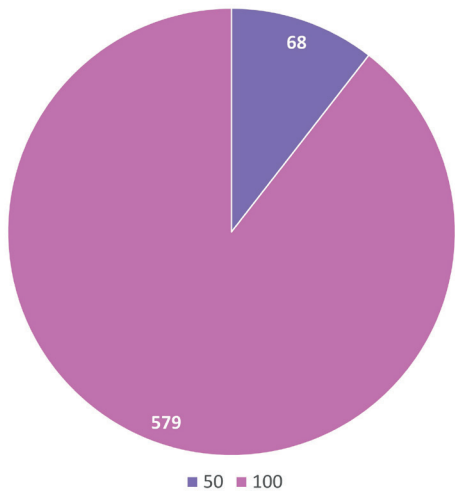
Rappel

Total général	1 787		1 530		3 317	
---------------	-------	--	-------	--	-------	--

Enseignants Titulaires Effectif par quotité de travail



Enseignants Contractuels Effectif par quotité de travail



7.2 Temps de travail au 31-12-2023 à Université Côte d'Azur

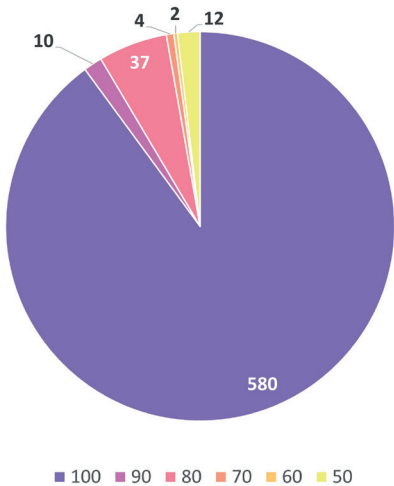
7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail à Université Côte d'Azur en 2023

BIATSS au 31-12-2023						
Titulaires	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	10	2,5%	2	0,8%	12	1,9%
60	2	0,5%			2	0,3%
70	4	1,0%			4	0,6%
80	33	8,2%	4	1,6%	37	5,7%
90	10	2,5%		0,0%	10	1,6%
100	342	85,3%	238	97,5%	580	89,9%
Total titulaires	401	100%	244	100%	645	100%
Contractuels	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	13	2,1%	4	1,4%	17	1,9%
60	4	0,7%	3	1,1%	7	0,8%
70	6	1,0%	1	0,4%	7	0,8%
80	22	3,6%	1	0,4%	23	2,6%
90	6	1,0%			6	0,7%
100	557	91,6%	275	96,8%	832	93,3%
Total Contractuels	608	100%	284	100%	892	100%
Total BIATSS	1 009		528		1 537	

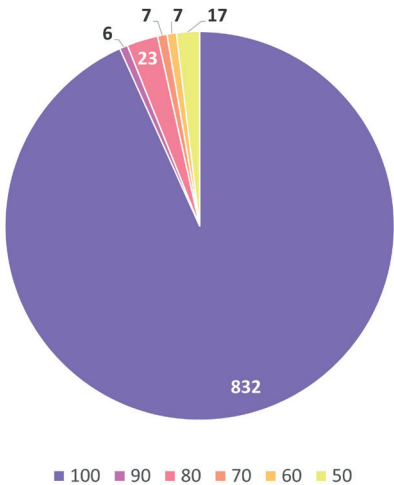
rappel

Total général	1 787		1 530		3 317	
---------------	-------	--	-------	--	-------	--

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 & <30	12					187	199
≤30 & <40	7			1		121	129
≥40 & <50	10	1	3	5		157	176
≥50 & <60	4		1	2	1	201	209
≥60	3					55	58
Hommes							
≥20 & <30	13					198	211
≤30 & <40	4					161	165
≥40 & <50	10			2		220	232
≥50 & <60	12					233	245
≥60	4			1		136	141
Total Enseignants	79	1	4	11	1	1 669	1 765
Part	4,5%	0,1%	0,2%	0,6%	0,1%	94,6%	100%

BIATSS	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total général
Femmes							
≥20 & <30	3	1	1	2	1	144	152
≤30 & <40	4	2	1	16	3	221	247
≥40 & <50	7	2	3	16	6	229	263
≥50 & <60	6	1	4	19	5	216	251
≥60	3		1	2	1	89	96
Hommes							
≥20 & <30		2				84	86
≤30 & <40	3			1		114	118
≥40 & <50	1			1		137	139
≥50 & <60	2			2		141	145
≥60		1	1	1		37	40
Total BIATSS	29	9	11	60	16	1 412	1 537
Part	1,9%	0,6%	0,7%	3,9%	1,0%	91,9%	100%

Total général	108	10	15	71	17	3 081	3 302
----------------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------



7.2 Temps de travail au 31-12-2023 à Université Côte d'Azur

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2022 et 31-12-2023

7.2.4.1 & 2 Nb 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	11	4	15
		B	5	1	6
		C	7	2	9
	Total Pass TP à TC		23	7	30
	Temps Complet à Temps Partiel	A	8	2	10
		B	2	1	3
		C	2	1	3
	Total Pass TC à TP		12	4	16
	Évolution du Temps Partiel	A	3	1	4
		B	0	0	0
		C	1	0	1
	Total Modif TP		4	1	5
	Total Titulaires		39	12	51
Contractuels	Temps Partiel à Temps Complet	A	7	5	12
		B	3	1	4
		C	1		1
	Total Pass TP à TC		11	6	17
	Temps Complet à Temps Partiel	A	16	7	23
		B	2		2
		C	4		4
	Total Pass TC à TP		22	7	29
	Évolution du Temps Partiel	A	3	2	5
		B			0
		C			0
	Total Modif TP		3	2	5
	Total Contractuels		36	15	51
Total général			75	27	102

À l'observation de ces tableaux, on constate un équilibre entre le passage Temps Complet à Temps Partiel et vice versa.

Le nombre de changements est identique pour les Titulaires et Contractuels.

La population féminine est beaucoup plus concernée (73%)

Sur ces 112 changements répertoriés, 58 sont des BIATSS (dt 79% de femmes) et 44 des enseignants (dt 65% de femmes)

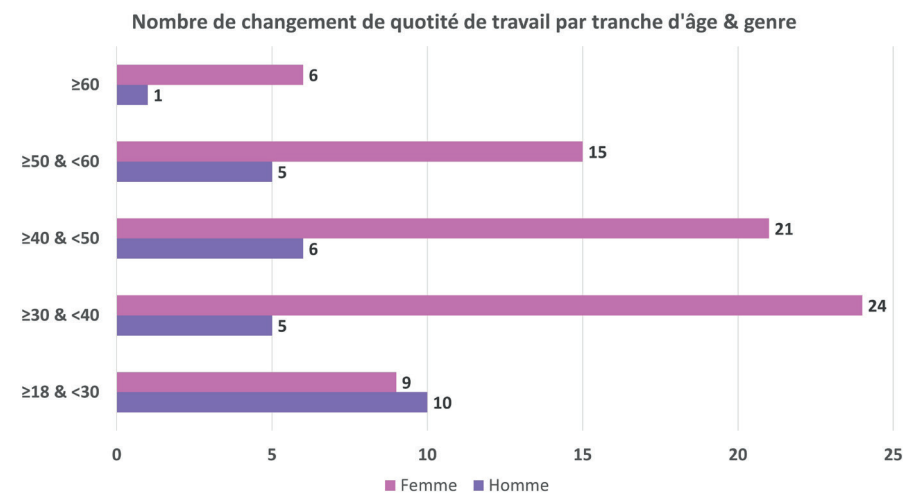


7.2 Temps de travail au 31-12-2023 à Université Côte d'Azur

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 31-12-2022 et 31-12-2023

7.2.4.2 Nb 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 & <30	Temps Partiel à Temps Complet	1	1	2
	Temps Complet à Temps Partiel	8	7	15
	Évolution du Temps Partiel		2	2
Total ≥18 & <30		9	10	19
≥30 & <40	Temps Partiel à Temps Complet	10	4	14
	Temps Complet à Temps Partiel	12	1	13
	Évolution du Temps Partiel	2		2
Total ≥30 & <40		24	5	29
≥40 & <50	Temps Partiel à Temps Complet	13	4	17
	Temps Complet à Temps Partiel	4	1	5
	Évolution du Temps Partiel	4	1	5
Total ≥40 & <50		21	6	27
≥50 & <60	Temps Partiel à Temps Complet	7	4	11
	Temps Complet à Temps Partiel	8	1	9
	Évolution du Temps Partiel			0
Total ≥50 & <60		15	5	20
≥60	Temps Partiel à Temps Complet	3		3
	Temps Complet à Temps Partiel	2	1	3
	Évolution du Temps Partiel	1		1
Total ≥60		6	1	7
Total général		75	27	102



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



7.3 Compte Épargne Temps CET

BDS FPE 159 à 161

7.3.1 Bilan du des jours et ouverture CET 2023

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 2023, par catégorie.

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

En 2022, la hausse reste à un niveau élevé avec +1 335 jours stockés (+17% par rapport 2021). La plus forte hausse reste toujours la catégorie A.

En 2023, la hausse est faible +196 jours. Toujours la catégorie A qui stocke (+532), mais on constate un déstockage des agents C (-377).

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie					
Catégorie	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	2 406	2 675	3 452	4 251	4 783
Part du total	41%	42%	42%	45%	49%
Catégorie B	1 724	1 904	2 439	2 742	2 783
Part du total	29%	30%	30%	29%	29%
Catégorie C	1 749	1 809	2 327	2 559	2 182
Part du total	30%	28%	28%	27%	22%
TOTAL	5 881	6 388	8 218	9 552	9 748

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
Catégorie A	139	155	206	218	246
Taux de couverture	42%	35%	41%	36%	46%
Catégorie B	109	138	141	152	144
Taux de couverture	41%	42%	46%	38%	27%
Catégorie C	135	138	153	169	142
Taux de couverture	26%	25%	29%	36%	27%
Total général	383	417	500	539	532
Taux de couverture	34%	33%	38%	36,8%	35%

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, près de 37 % 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 versements
A	169	1 728	58,7%
B	76	678	23,0%
C	70	538	18,3%
Total	315	2 944	100%

- En 2023, 315 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 2 944 jours déposés contre 3 254 en 2022
- Le montant des dépôts représente une charge latente supplémentaire de 371 654 € contre 349 807 € en 2022.

UTILISATION

Utilisation en prise de congés		
Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours pris
A	16	101
B	14	95
C	13	71
Total	43	267

Hausse des prises de congés en 2023 (267 jours contre 228 jours en 2022).

Utilisation en versements RAFP		
Catégorie FP	Nb de vers. RAFP	Nb de jours versés
A	7	63
B	4	43
C	4	34
Total	15	140

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

Indemnisation			
Catégorie FP	Nb d'indem.	Nb de jours indemnisés	Part des indemnisations
A	96	1 180	60,8%
B	42	495	25,5%
C	26	266	13,7%
Total	164	1 941	100%

- La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (environ 59% contre 47% en 2022) ou en indemnisation (61% contre 53% en 2022).
- 1 941 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 248 578 € contre 174 990 € brut en 2022). Ce qui représente une hausse de 30% par rapport à 2022.



7.4 Nombre d'agents absents hors santé à Université Côte d'Azur en 2023

(Croisement par catégorie/tranche 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 & <40	2	365	7	1 187	9	1 552
≥40 & <50	9	1 033	16	3 339	30	4 372
≥50 & < 60	9	1 643	18	3 239	30	4 882
≥60	1	122	2	424	11	546
Total Enseignants	21	3 163	43	8 189	80	11 352
BIATSS						
<30	1	92			1	92
≥30 & <40	3	299			3	299
≥40 & <50	1	365			1	365
≥50 & < 60			1	365	1	365
≥60					0	0
Total BIATSS	5	756	1	365	5	1 121
Total général	26	3 919	44	8 554	85	12 473

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



7.9 Nb de jours de carence 2023 imputés aux agents d'Université Côte d'Azur

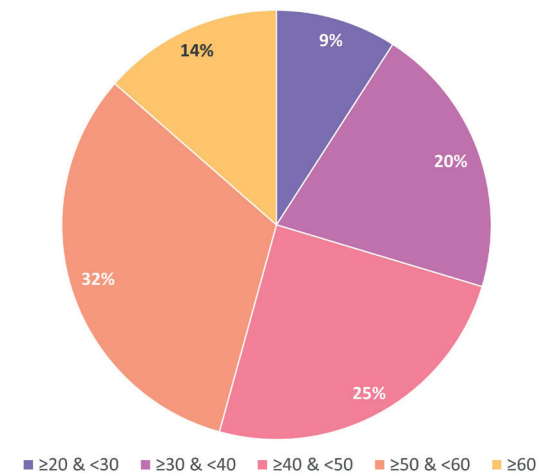
BDS FPE 170

Catégorie d'emploi	Tranche d'âge	Femme	Homme	Total général
Enseignants chercheurs	≥20 & <30		1	1
	≥30 & <40	5	3	8
	≥40 & <50	12	8	20
	≥50 & <60	15	5	20
	≥60	2	3	5
Total Enseignants chercheurs		34	20	54
Enseignants 2 nd degré	≥20 & <30		1	1
	≥30 & <40	3	1	4
	≥40 & <50	5	1	6
	≥60	2	2	4
Total Enseignants 2 nd degré		10	5	15
Allocataires de recherche	≥20 & <30	1	3	4
Total Allocataires de recherche		1	3	4
Administratifs techniques et service	≥20 & <30	33	12	45
	≥30 & <40	77	21	98
	≥40 & <50	78	32	110
	≥50 & <60	108	48	156
	≥60	50	17	67
Total Administratifs techniques et service		346	130	476
Bibliothèques et Musées	≥20 & <30	5		5
	≥30 & <40	1	1	2
	≥50 & <60	4		4
Total Bibliothèques et Musées		10	1	11
Total général		401	159	560

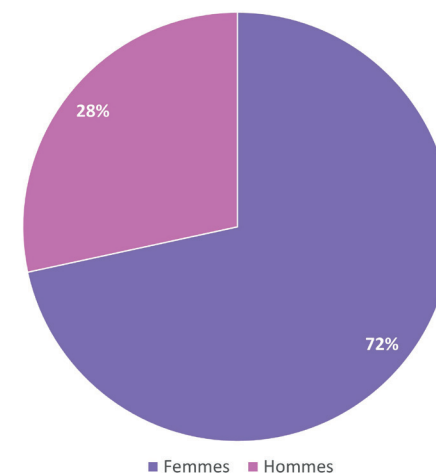
Pour rappel :

Total général 2022	312	124	436
Total général 2023	355	146	501

Nombre de jours de carence 2023 par tranche d'âge



Nombre de jours de carence 2023 par genre



8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les Instances représentatives du personnel 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 2023

CSAE 2023 (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	10		
	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		

Comité paritaire d'établissement (CPE) 2023		Homme	Femme	Total
Instance de la CPE	Représentants du personnel titulaires			NC
	Représentants du personnel suppléants			
	Représentants de l'administration titulaires			
	Représentants de l'administration suppléants			
	Nombre de réunions			

Conseil d'administration (2023)		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		



9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

9.1 Prestation sociale 2023 à Université Côte d'Azur

9.1.1 Nb 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	24 824,25 €		988	33 873,00 €
	Arbre de Noël	25 790,80 €	479 parents et enfants	-	
	Aide à l'installation	2 000,00 €	4	Sans objet	2 500,00 €
	Aide aux études	10 000,00 €	18	20	7 000,00 €
	Aide départ à la retraite	- €	-	-	1 500,00 €
	CAS - Aides d'urgences	33 210 €	39	Sans objet	39 000 €
	Cantine	4 946,01 €	34	-	7 423,00 €
	Garderie périscolaire	2 622,26 €	27	-	NC
	Activités sportives, culturelles ou artistiques des enfants	1 590,72 €	20	-	- €
	Accompagnement Budgetaire				700,00 €
PIM ²	AEH	39 665,80 €	16	20	39 372,00 €
	Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)	520,11 €	6	-	416,40 €
	Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)	2 929,95 €	16	-	2 681,33 €
	Restauration	6 480,48 €	Non connu	Sans Objet	4 979,00 €

Total 154 580 €

Soit une hausse globale de 15 136 € par rapport à 2022 (+11%)

Les PIM sont en hausse de 2 K€ (soit +5%) entre 2023 et 2022 surtout sur le poste Restauration

Les ASIU sont en hausse 13 K€ (soit+14 %) surtout dû a l'impact de l'arbre de Noël

(1) ASIU : Actions sociales interuniversitaires

(2) PIM : Prestations Interministérielles

9.1 Prestation sociale 2023

9.1.2 Nb de bénéficiaires par Genre

TYPE	Femmes	Hommes	Total général
ASIU - Aide Activités Sportives Enfants	18	2	20
ASIU - Aide aux études	17	1	18
ASIU - Aide installation	3	1	4
ASIU - CANTINE	31	3	34
ASIU -GARDERIE	24	3	27
PIM - AEH	11	5	16
PIM - CLSH	15	1	16
PIM - COLONIE	5	1	6
Total général	67	11	78

9.1 Prestation sociale 2023

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

TYPE	BIATSS		Enseignants		Total général
	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	
ASIU - Aide Activités Sportives Enfants	14	5		1	20
ASIU - Aide aux études	9	7	1	1	18
ASIU - Aide installation	2	1	1		4
ASIU - CANTINE	22	12			34
ASIU -GARDERIE	17	10			27
PIM - AEH	4	7		5	16
PIM - CLSH	11	5			16
PIM - COLONIE	4	2			6
Total général	40	30	2	6	78

TYPE	A	B	C	Total général
ASIU - Aide Activités Sportives Enfants	5	8	7	20
ASIU - Aide aux études	8	6	4	18
ASIU - Aide installation	1	2	1	4
ASIU - CANTINE	3	19	12	34
ASIU -GARDERIE	3	14	10	27
PIM - AEH	6	4	6	16
PIM - CLSH		7	9	16
PIM - COLONIE	1	3	2	6
Total général	20	32	26	78



9.1 Prestation sociale 2023

9.1.4 Nb 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 - Aide Activités Sportives Enfants		4	11	5		20
ASIU - Aide aux études			9	7	2	18
ASIU - Aide installation			2	2		4
ASIU - CANTINE	1	15	18			34
ASIU -GARDERIE	1	11	15			27
PIM - AEH		4	6	5	1	16
PIM - CLSH		6	8	2		16
PIM - COLONIE		2	3	1		6
Total général	1	22	38	14	3	78



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