

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

# EDITO



Chères collègues, chers collègues,

C'est avec un sentiment de responsabilité que nous dressons le rapport social unique de notre organisation pour l'année 2022. Une année qui a été marquée par des défis, mais aussi par des avancées significatives dans notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Nous croyons fermement que la diversité est une source de richesse, de créativité et d'innovation, et que nous devons garantir à chaque personne, quelle que soit son origine, son genre, son orientation sexuelle, ou ses capacités, une expérience de travail de qualité dans le respect et l'équité. C'est pourquoi, notre organisation

demeure résolument engagée à promouvoir une culture d'inclusion et d'égalité au sein de nos effectifs.

Au cours de l'année 2022, nous avons concentré nos efforts sur le bien-être et les conditions de travail de nos personnels en déployant le télétravail, une démarche globale QVCT et une cellule d'accompagnement au changement. Nous avons maintenu un niveau d'excellence en matière de développement des talents. Nous avons investi dans des

programmes de formation et des initiatives de développement professionnel pour permettre à chacune et chacun d'atteindre son plein potentiel. Nous avons renforcé

nos programmes de recrutement et de promotion pour éliminer les biais inconscients et favoriser une représentation équilibrée à tous les niveaux de l'organisation.

Nous avons également mis en place des formations et des événements pour sensibiliser nos équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle et du respect mutuel.

Alors que nous tournons la page de l'année 2022, nous sommes aussi conscientes et conscients de devoir poursuivre nos efforts, de devoir continuer à examiner de près nos pratiques, à écouter attentivement les préoccupations de nos collaborateurs et de nos

collaboratrices, et à nous adapter aux nouveaux défis qui se présentent à nous.

En conclusion, nous tenons à exprimer notre gratitude à chacune et chacun d'entre vous pour votre contribution à notre projet collectif. C'est grâce à votre engagement et à votre passion que nous avons pu accomplir autant au cours de l'année 2022 écoulée. Nous sommes convaincus que, ensemble,

nous continuerons à repousser les frontières de l'excellence et à réaliser des progrès toujours plus remarquables dans les années à venir.

Merci pour votre engagement et votre soutien continu,

Le président  
d'Université Côte d'Azur,

*Jeanick Brisswatter*

La vice-présidente  
Politique Sociale et Égalité, Diversité

*Véronique Van de Bor*

# INTRODUCTION

Le Rapport Social Unique est introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique à partir du 1er 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 UniCA

#### 1.1 Répartition & Démographie

- 1.1.1 Répartition Générale
- 1.1.2 Pyramide des âges de l'Université Cote d'Azur au 31/12/2022
- 1.1.2 Pyramide des âges au 31/12/2022 par statut
- 1.1.3 Âges moyen et médian au 31/12/2022
- 1.1.4 Evolution des effectifs physiques par population entre 2019 et 2022 (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 31/12/2022
  - 1.2.3.1 Contractuels enseignants
  - 1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31/12/2022 par type de budget et type de besoins
  - 1.2.3.3 Départs définitifs d'agents CONTRACTUELS en 2022
- 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
  - 1.3.1.1 Effectifs des Services Centraux UniCA en 2022
  - 1.3.1.2 Effectifs des Services Communs UniCA 2022
  - 1.3.1.3 Effectifs par Composantes UNICA 2022
  - 1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires UniCA 2022
- 1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire 2022
- 1.3.3 Effectifs par Campus 2021

### 1.4 Taux de féminisation à UNICA 2022

## 2. RECRUTEMENT

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

- 2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs UNICA 2022
- 2.1.2.1 & 2 BIATSS Bilan Concours ITRF 2022 avec BOE

### 2.3 Détachements entrants et mutations UNICA 2022

### 2.4 Recrutements des agents Contractuels 2022

- 2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2022
  - 2.4.1.1 Recrutements contractuels hors hospitaliers
  - 2.4.1.2 Recrutements contractuels agents Hospitaliers
- 2.4.2 Agents contractuels BIATSS UNICA 2022
  - 2.4.2.1 Répartition des mouvements entrants par catégorie et genre
  - 2.4.2.2 Répartition des mouvements entrants par article de recrutement
  - 2.4.2.4 Départs définitifs agents contractuels 2022

## 3. PARCOURS PROFESSIONNEL

### 3.1 Promotions Enseignants UNICA 2022

3.1.1 Avancements des Enseignants Chercheurs

### 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

- 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 UNICA 2022
- 3.5.2 & 3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2022
- 3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2022 suite

## 4. FORMATION

### 4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2022

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2022

# 5. RÉMUNÉRATIONS

## 5.0. Rémunérations 2022

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

## 5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2022 à UniCA

- 5.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants par genre et corps
- 5.1.2 Rémunérations moyennes Net à Payer avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2022

## 5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2022 à UNICA

- 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) 2022

## 5.3 Bénéficiaires GIPA 2021, par type population et Corps

## 5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2022

- 5.4.1 Indemnisation CET 2022

## 5.5 RÉMUNÉRATIONS

- 5.5.2 Primes Versées aux Ens Chercheurs et enseignants en 2022 à UNICA
- 5.5.3 Primes Versées aux Biatss en 2022 à UNICA  
Répartition du montant des Primes Versées aux Biatss en 2022 à UNICA par type de primes

## 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 2022 UNICA

# 6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail UNICA 2022

## 6.2 La santé au travail

6.2.1 Les missions du SUMPPS

## 6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques 2022

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

6.3.2.1 Les moyens

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2022

## 6.4 La Cellule Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS)

6.4.1 Le bilan 2022

## 6.5 Les Risques Psycho-sociaux

6.5.1 Indicateurs RPS 2022

# 7. ORGANISATION DU TRAVAIL

## 7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents en télétravail

## 7.2 Temps de travail au 31/12/2022 UNICA

7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail UNICA 2022

7.2.2 Répartition des Biatss par quotité de travail UNICA 2022

7.2.3 Répartition par Catégorie, genre & tranche d'âge

7.2.4 Evolution des temps de travail entre le 31/12/2021 et 31/12/2022

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 2022

7.3.2 Dépôt et utilisation des jours de CET 2022 à UNICA

## 7.4 Nombre d'agents absents hors santé... UNICA 2022

## 7.9 Nb de jours de carences 2021 imputés aux agents

# 8. DIALOGUE SOCIAL

## 8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux UniCA 2022

8.1.3 Nombre de réunions des instances et répartition par genre des Représentants du Personnel 2021

# 9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

## 9.1 Prestation sociale 2022 UNICA

- 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'age

## 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 UniCA

Le ministère octroie un plafond d'emplois qui constitue une limite à laquelle l'établissement ne peut se soustraire. En 2022, l'établissement a été autorisé à 2 560 emplois sur son plafond « État ».

En conseil d'administration, l'établissement a voté un volume prévisionnel de 3 192 ETPT dont 2 492 sur plafond d'État (soit 97,3% de la notification du Ministère). Le taux d'exécution 2022 s'élève à 96,49% sur les plafonds d'emplois votés. Ce même taux sur le plafond d'état voté est de 98 % contre 97,1% en 2019. Cette évolution illustre la volonté politique de l'établissement de mieux refléter son utilisation et ses besoins d'emplois financés par la dotation ministérielle.

	2019	2020	2021	2022
<b>Notification Plafond État ETPT</b>	<b>2561</b>	<b>2559</b>	<b>2557</b>	<b>2560</b>
Plafond État	2418	2428	2467	2492
Plafond Ressources Propres	557	603	634	700
<b>Total voté</b>	<b>2975</b>	<b>3031</b>	<b>3101</b>	<b>3192</b>

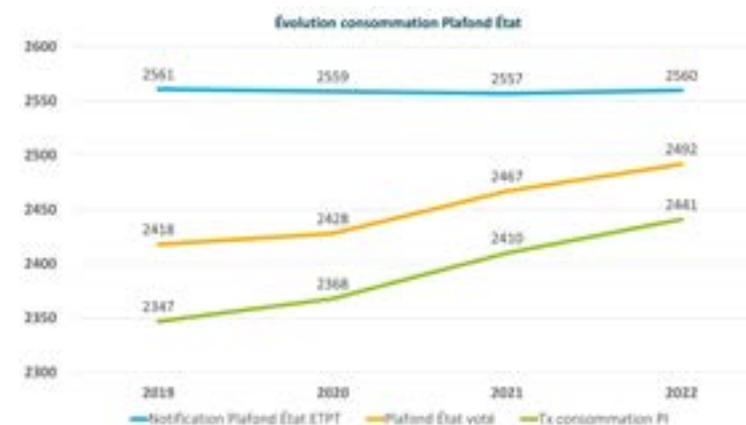
• Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP)\*.

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

L'université se doit de respecter ce plafond d'emplois composé d'un plafond d'emplois autorise 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 UniCA

	2019	2020	2021	2022
<b>Taux de consommation</b>	<b>2875</b>	<b>2943</b>	<b>3011</b>	<b>3080</b>
Dont Plafond État	2347	2368	2410	2441
<i>Taux de consommation PI/notif</i>	<i>91,7%</i>	<i>92,5%</i>	<i>94,3%</i>	<i>95,4%</i>
<i>Tx conso PI/ voté</i>	<i>97,1%</i>	<i>97,5%</i>	<i>97,7%</i>	<i>98%</i>



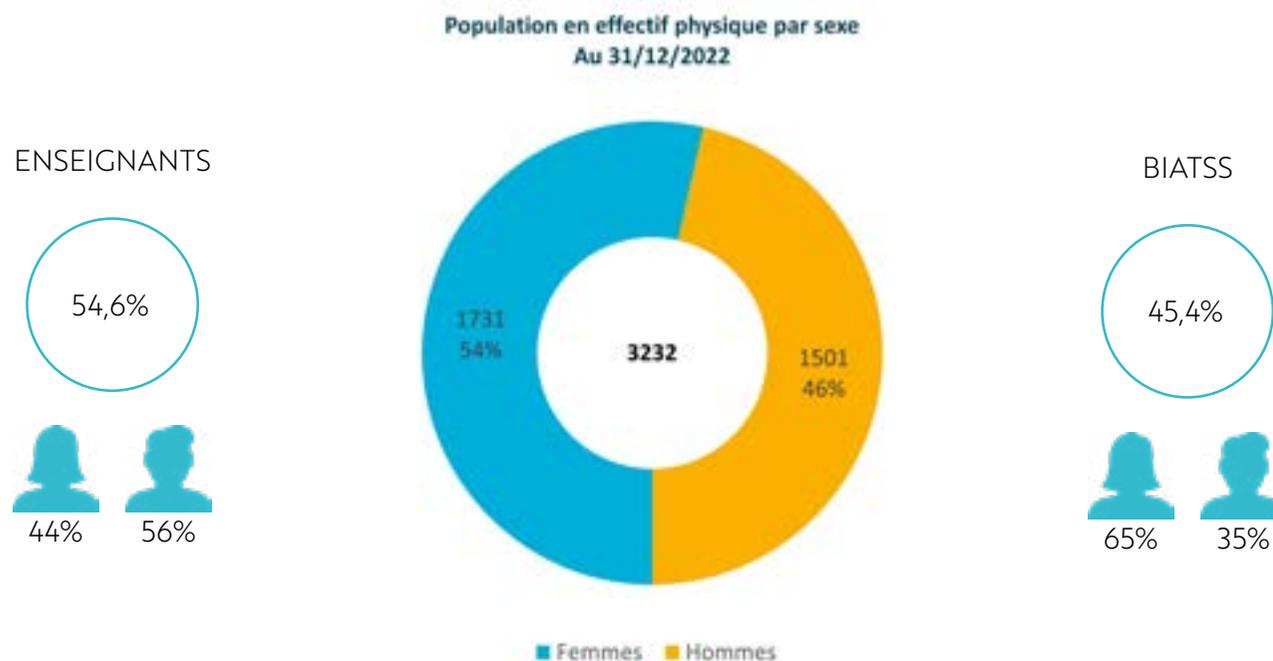
La SCSP est une subvention annuelle globalisée de fonctionnement destinée à couvrir indistinctement les dépenses de personnel et de fonctionnement.

## 1.1 Répartition & Démographie

### 1.1.1 Répartition Générale

BDS FPE 002

Le graphique, ci dessous, représente la répartition genrée des agents d'UNICA au 31/12/2022 en **Effectif Physique**.\*



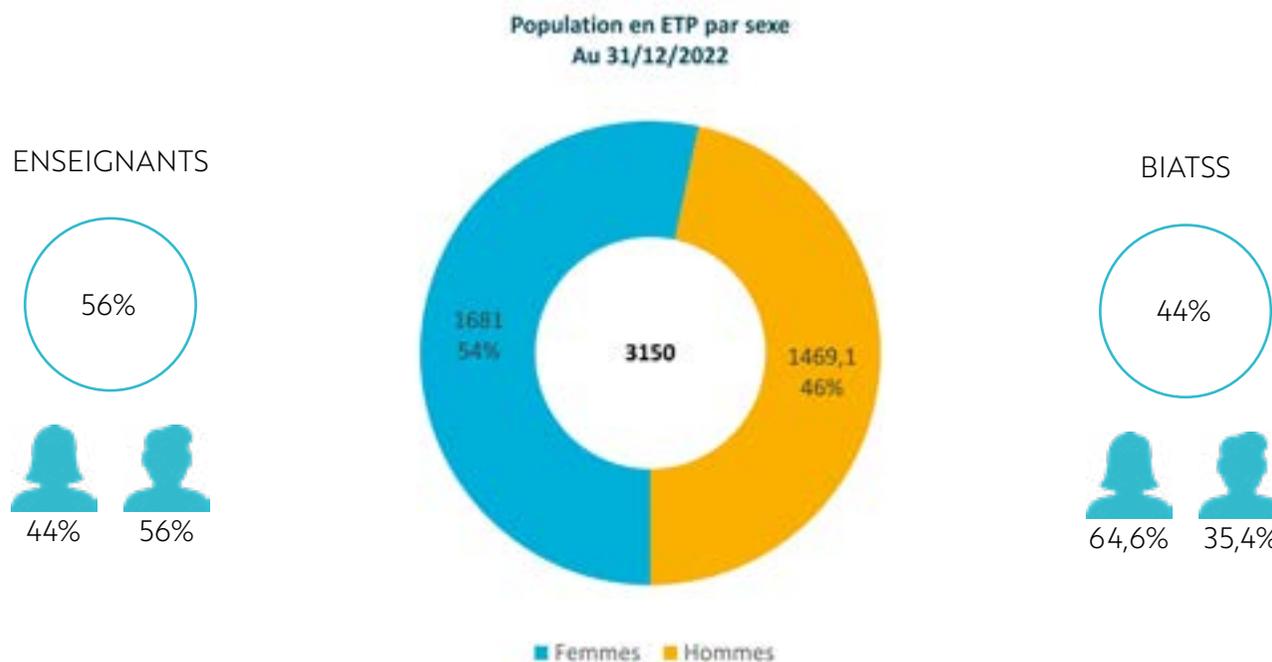
Les femmes sont majoritaires au sein de l'établissement ; avec une représentation plus importante dans les effectifs des personnels BIATSS (2/3 des effectifs) contrairement aux effectifs des personnels enseignants.



## 1.1 Répartition & Démographie

### 1.1.1 Répartition Générale

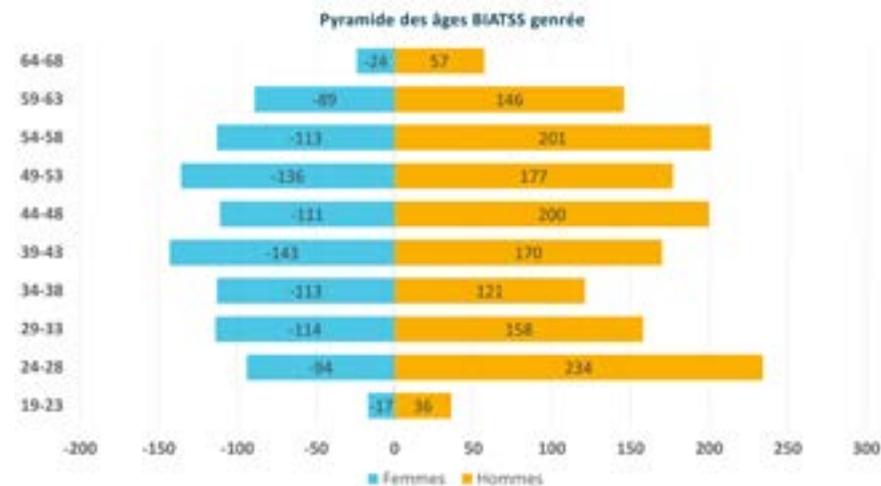
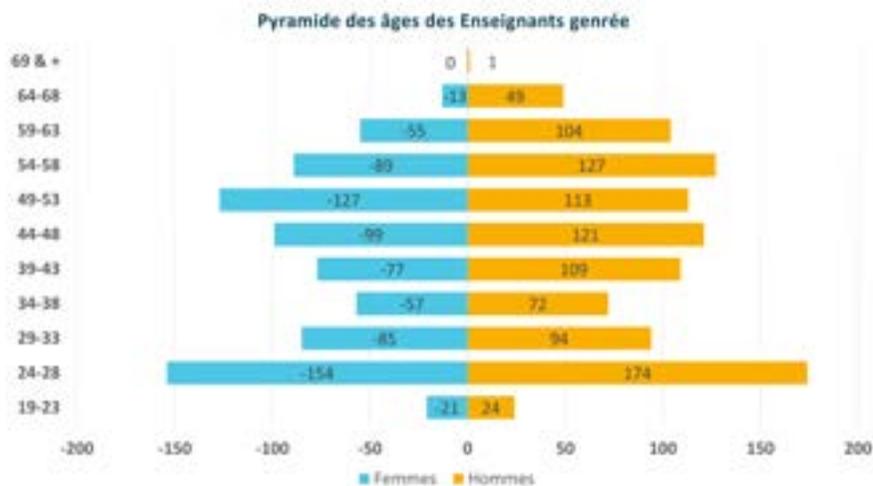
Ce graphique représente la répartition genrée des agents d'UNICA au 31/12/2022 en ETP. La population est majoritairement féminine à 54%. En focalisant par catégorie, on voit que cette tendance est plus prononcée chez les Biatss (66%) mais par contre minoritaire chez les enseignants (44%).



## 1.1 Répartition & Démographie

### 1.1.2 Pyramide des âges de l'Université Cote d'Azur au 31/12/2022

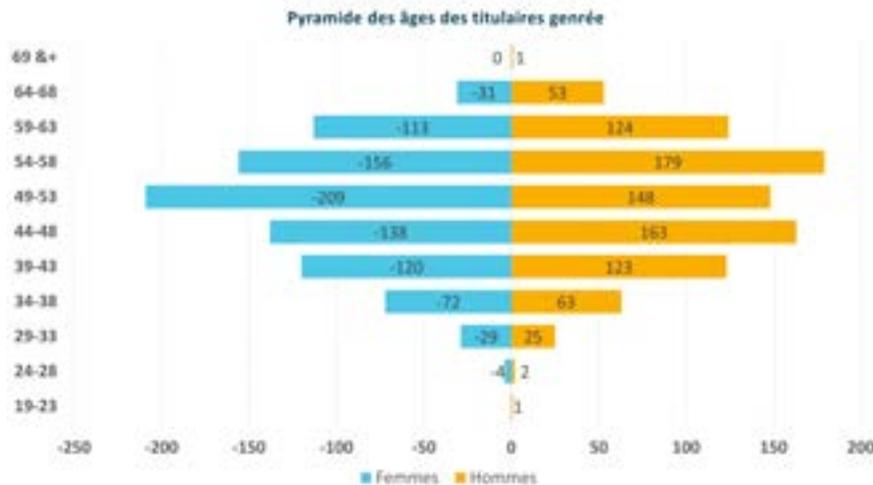
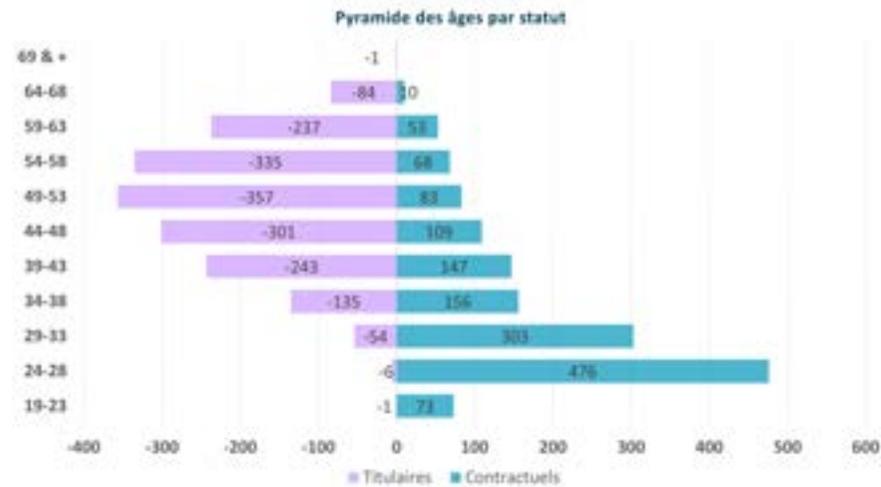
La pyramide des âges globale d'UNICA est équilibrée (forme ballon de rugby). La base est plus large du fait des Doctorants. Celle des enseignants aussi, on retrouve encore plus l'impact des doctorants à sa base. On voit aussi la majorité d'homme ressortir. Pour ce qui est des Biatss, en forme aussi de ballon de rugby, fait par contre ressortir la majorité de femmes. On peut lire aussi que l'on a un vivier de départ à la retraite d'une centaine d'agents (2/3 enseignants, 1/3 Biatss) au 31/12/2022.



## 1.1 Répartition & Démographie

### 1.1.2 Pyramide des âges au 31/12/2022 par statut

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



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

POPULATION	MOYEN	MEDIAN
BIATSS	43,5	44
ENSEIGNANTS	42,9	44
Total	43,2	44

POPULATION	BIATSS		ENSEIGNANTS		
	SEXES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN		43,6	43,3	41,9	43,6
MEDIAN		43	44	43	44

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

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

STATUT	MOYEN	MEDIAN
TITULAIRES	50,0	51,0
CONTRACTUELS	35,1	31

STATUT	TITULAIRES		CONTRACTUELS		
	SEXES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN		49,6	50,3	36,0	33,8
MEDIAN		50,5	51	33	30

CAT FP	A	B	C
MOYEN	42,5	43,6	46,1
MEDIAN	43	44	49

CAT FP	A		B		C		
	SEXES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN		41,5	43,3	43,7	43,5	46,9	44,6
MEDIAN		42	44	43	45	49	45

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

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

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

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

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

## 1.1 Répartition & Démographie

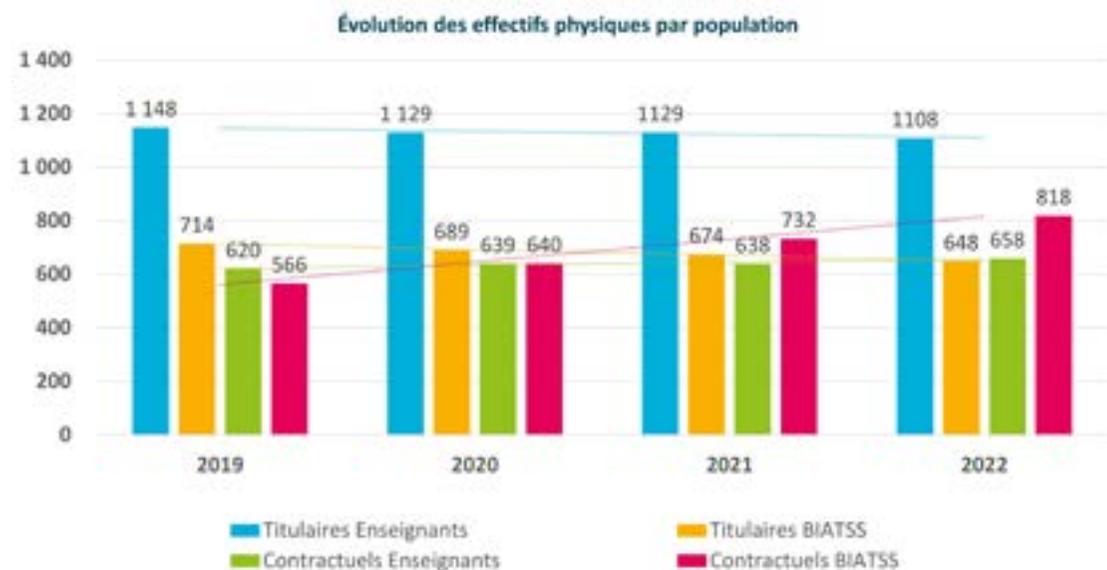
### 1.1.4 Evolution des effectifs physiques par population entre 2019 et 2022 (au 31 décembre)

L'objet ici est de montrer, l'évolution des effectifs physiques d'Université Cote d'Azur par population et statut, entre 2019 et 2022 (+ 6%).

La part des titulaires, bien qu'en légère baisse, reste au-delà des 50% (54,3 %).

La part Enseignants Titulaires subie une érosion sur ces 4 années (-3,5% soit -40 agents), celle des BIATSS Titulaires continue sa baisse (-9,2 %)

Coté contractuels, les effectifs sont en hausse, avec + 6,1% pour les Enseignants et + 44,5 % pour la population BIATSS



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

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

En 2022, il est à noter une baisse des titulaires enseignants après une stabilisation en 20/21. Cette baisse est compensée par une hausse des 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 projet remportés.

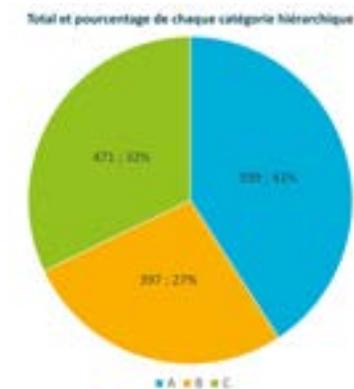
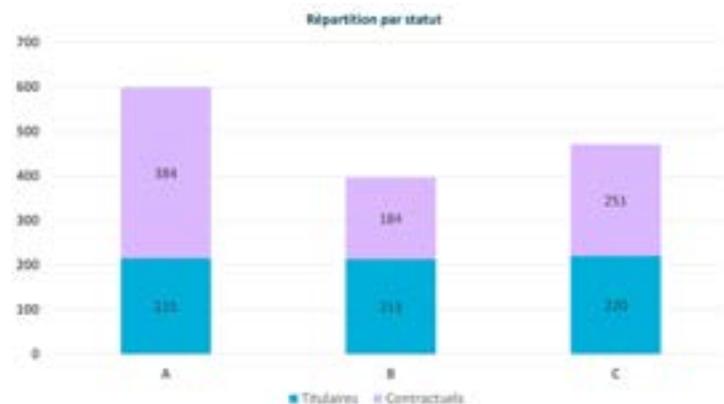
	2019	2020	2021	2022	Évolution 2019/2022	Évolution 2021/2022
<b>Titulaires Enseignants</b>	1 148	1 129	1 129	1 108	-3,5%	-1,9%
<b>Titulaires BIATSS</b>	714	689	674	648	-9,2%	-3,9%
<b>Contractuels Enseignants</b>	620	639	638	658	6,1%	3,1%
<b>Contractuels BIATSS</b>	566	640	732	818	44,5%	11,7%
<b>TOTAL</b>	<b>3 048</b>	<b>3 097</b>	<b>3 173</b>	<b>3 232</b>	<b>6,0%</b>	<b>1,9%</b>



## 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 Cote d'Azur, en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur catégorie hiérarchique.



	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	Evolution 21/22			Évolution Totale
	A		B		C		Total		A	B	C	
<b>Contractuels</b>	346	384	129	184	257	251	732	819	11,0%	42,6%	-2,3%	11,9%
<b>Titulaires</b>	205	215	208	213	261	220	674	648	4,9%	2%	-15,7%	-3,9%
<b>Total</b>	551	599	337	397	518	471	1406	1467	9%	17,8%	-9,1%	4,3%

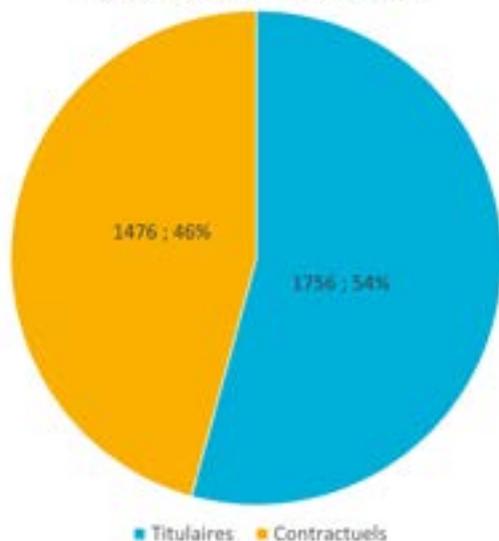
Les effectifs contractuels progressent de 12%, alors que les titulaires baissent de 4%. Avec +43%, les contractuels de catégorie B connaissent la plus forte progression. Les contractuels de catégorie A augmentent également avec une hausse de 11%.



## 1.2 Statut

### 1.2.1 Répartition Générale des Effectifs

Répartition par statut au 31/12/2022



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 54% des effectifs au 31 Décembre 2022.

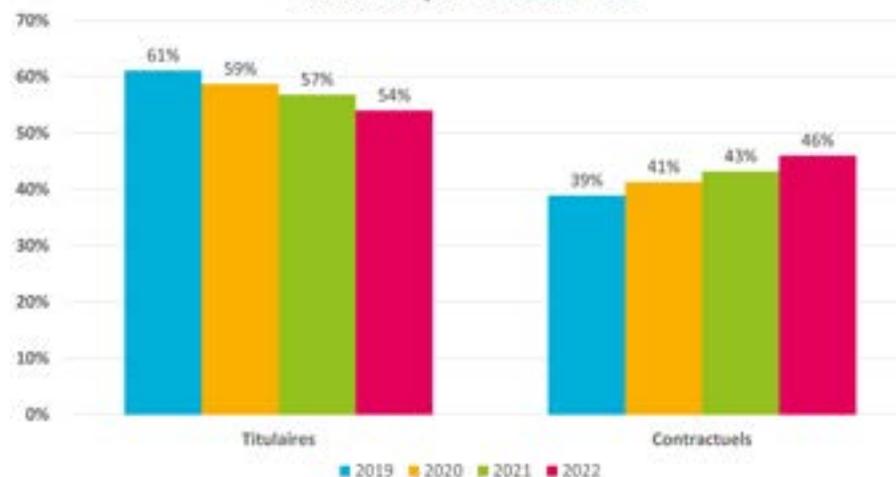
A contrario, la population contractuelle s'est développée, passant désormais à 46% des effectifs et étant même majoritaire pour les populations administratives (détail dans les pages suivantes)

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.

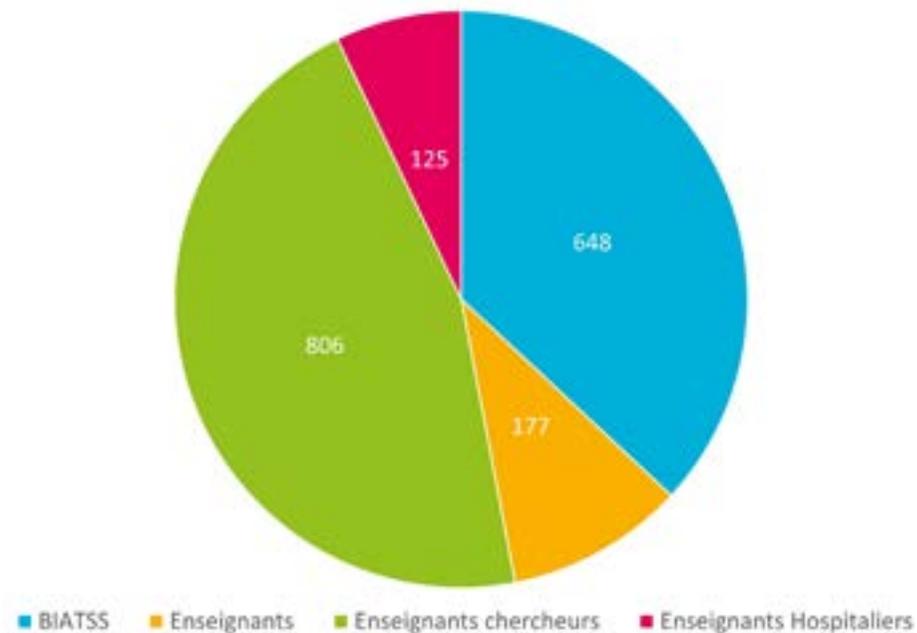
Le nombre de contractuels a ainsi augmenté de 290 agents soit une hausse de 24,5 %.

En contrepartie, les effectifs titulaires, malgré une stabilité des emplois titulaires enseignants entre 2020 et 2021, ont diminué de 106 agents soit une baisse de 5,7 % par rapport à 2019.

Évolution de la part du Statut 2019 - 2022



Répartition des agents Titulaires UNICA au 31/12/2022



Parmi les effectifs titulaires, les enseignants-chercheurs demeurent la population la plus représentée. Avec 806 agents, ils constituent 46% des titulaires au sein d'Université Côte d'Azur.

Si on ajoute les enseignants-chercheurs hospitaliers (125 agents soit 7% des titulaires), plus d'un titulaire sur deux à l'université est enseignant-chercheur.

Les enseignants complètent la population académique avec 177 personnels (10%) Il s'agit essentiellement de professeurs du

second degré puisque seuls 2 d'entre eux sont des enseignants du premier degré.

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

Les effectifs BIATSS titulaires sont de 648 agents (37%), il s'agit de la population de titulaires qui a le plus baissé entre 2020 et 2022.



## 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 31/12/2022.

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 84,2% au 31/12/2022 (83,5% en 2021), (72,9% pour la filière universitaire et 11,3% pour la filière hospitalo-universitaire).

Type de population	CORPS	EFFECTIFS PHYSIQUES		EFFECTIFS ETP		TOTAL EFFECTIFS PHYSIQUES		TOTAL EFFECTIFS ETP		PART EN ETP DES FEMMES
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Part / total	Nombre	Part / total	
Ens. Chercheurs	Maîtres de conférence	236	278	232,8	276,7	514		509,5		46%
Ens. Chercheurs	Professeurs Université	93	199	92,3	198,5	292		290,8		32%
Total Ens. Chercheurs		329	477	325,1	475,2	806	72,7%	800,3	72,9%	40,6%
Ens. Hors Univ.	Maîtres de Conférence Hosp	16	19	16	19	35		35		46%
Ens. Hors Univ.	Professeurs Université Hosp	28	62	28	62	90		90		31%
Total Ens. Hors Univ.		44	81	44	81	125	11,3%	125	11,4%	35,2%
Ens. 2nd degré	Professeurs Agrégé	57	51	54,8	50,5	108		105,3		52%
Ens. 2nd degré	Professeurs Certifié	30	24	28,9	23,3	54		52,2		55%
Ens. 2nd degré	Professeurs EPS	3	10	3	10	13		13		23%
Total Ens. 2nd degré		90	85	86,7	83,8	175	15,8%	170,5	15,5%	50,9%
Ens. 1er degré	Professeurs des écoles	1	1	1	1	2		2		50%
Total Ens. 1er degré		1	1	1	1	2	0,2%	2	0,2%	50,0%
Total général		464	644	456,8	641	1108	100%	1097,8	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 31/12/2022.

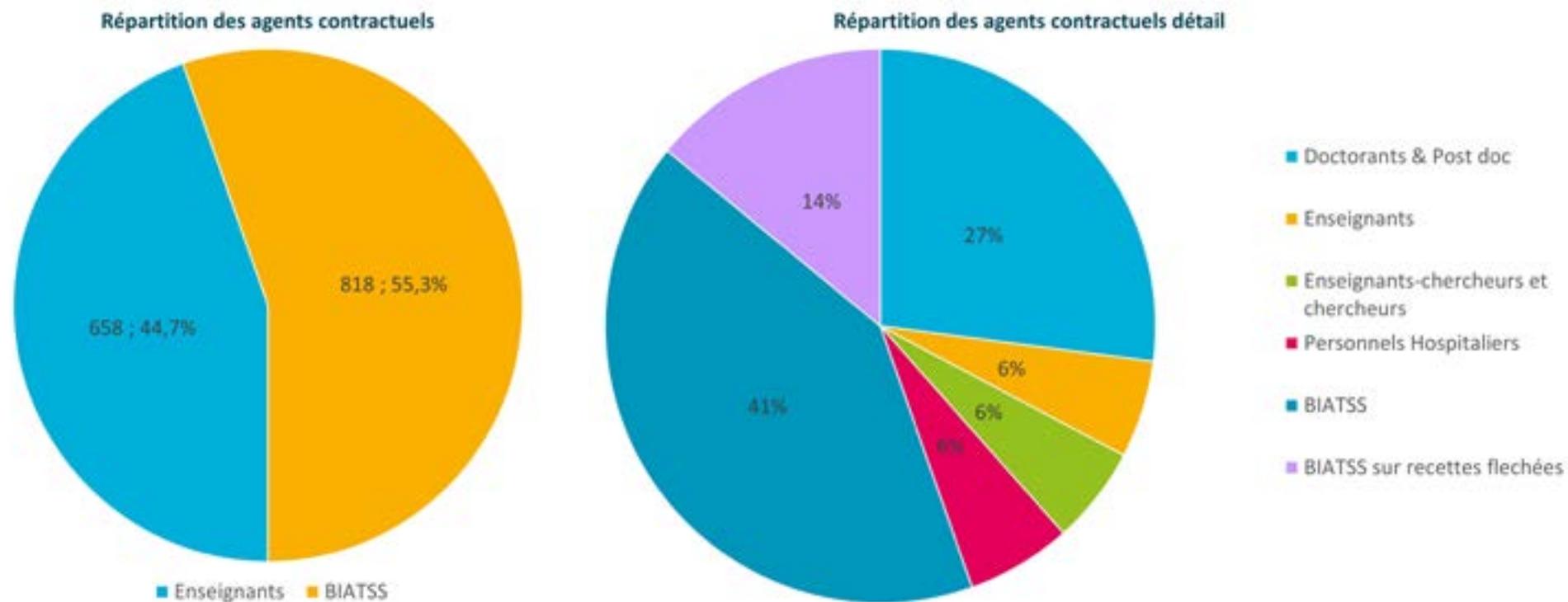
Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Équivalents Temps Plein (ETP).

L'effectif est en baisse de 26 agents (dt 10AENES et 17 ITRF). 79,3% des agents BIATSS titulaires sont des ITRF (contre 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	3	5	3	8		8		13%
	Administrateur	1	1	1	1	2		2		50%
	Agent Comptable		1		1	1		1		0%
	SAENES	23	2	21,3	2	25		23,3		266%
	ADJENES	36	3	34,8	3	39		37,8		149%
<b>Total AENES</b>		<b>65</b>	<b>10</b>	<b>62,1</b>	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>11,6%</b>	<b>72,1</b>	<b>11,4%</b>	<b>86,1%</b>
BIBLIO	Bibliothécaire	3	2	2,8	2	5		4,8		58%
	Conservateur	5	2	5	2	7		7		71%
	BIBAS	21	2	20,2	2	23		22,2		91%
	Magasiniers	13	6	12,2	5,8	19		18		68%
<b>Total BIBLIO</b>		<b>42</b>	<b>12</b>	<b>40,2</b>	<b>11,8</b>	<b>54</b>	<b>8,3%</b>	<b>52</b>	<b>8,3%</b>	<b>77,3%</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	11	21	10,9	21	32		31,9		34%
	Ingénieur Etudes	47	61	45,2	60,4	108		105,6		43%
	Assistant Ingénieur	30	19	28,7	19	49		47,7		60%
	Technicien de recherche	108	57	105,5	56,6	165		162,1		65%
	ATRF	103	59	97,8	57,8	162		155,6		63%
<b>Total ITRF</b>		<b>299</b>	<b>217</b>	<b>288,1</b>	<b>214,8</b>	<b>516</b>	<b>79,6%</b>	<b>502,9</b>	<b>79,8%</b>	<b>57,3%</b>
Accompagnement et Suivi	Assistant Service Social	2		2		2		2		100%
	Infirmier	1		1		1		1		100%
<b>Total MEDICO</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,5%</b>	<b>3</b>	<b>0,5%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total général</b>		<b>409</b>	<b>239</b>	<b>393,4</b>	<b>236,6</b>	<b>648</b>	<b>100%</b>	<b>630</b>	<b>100%</b>	<b>62,4%</b>

## 1.2 Statut

### 1.2.3 Agents Contractuels à Université Côte d'Azur au 31/12/2022



Parmi les contractuels, les agents BIATSS sont majoritaires et représentent 55% des effectifs non titulaires.

Ils sont 208, donc plus d'un quart des BIATSS non titulaires, à bénéficier d'un contrat financé par des recettes fléchées.

Les doctorants et postdoctorants sont, au 31 décembre 2022, 399 à effectuer leur recherche au sein d'Université Côte d'Azur.

Pour leur mode de financement 221 agents, sur les 399 recensés, sont sur des recettes fléchées et les autres sur financement par la dotation ministérielle.

Le recours à des enseignants contractuels se généralise et ils sont désormais 88 à effectuer un enseignement à Université Côte d'Azur (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 31/12/2022.

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

Ils représentent 36,1% de la population enseignante à l'Université Côte d'Azur (et 17% hors Doctorants rémunérés).

Soit une stabilité par rapport à 2020.

Corps prévisionnel	EFF PHYSIQUE		EFF ETP		EFF PHYSIQUE		EFF ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Part	Total	Part	
<b>Enseignants Chercheurs</b>	7	6	6,5	6	<b>13</b>	2,0%	<b>12,5</b>	2,0%	52,0%
<b>Maître de conférence associé</b>	5	8	2,5	4	<b>13</b>	2,0%	<b>6,5</b>	1,0%	38,5%
<b>ATER</b>	26	32	21	23,5	<b>58</b>	8,8%	<b>44,5</b>	7,1%	47,2%
<b>Enseignants contractuels</b>	28	36	26,5	17,6	<b>64</b>	9,7%	<b>52</b>	8,3%	51,0%
<b>Maître de langue</b>	1		1		<b>1</b>	0,2%	<b>1</b>	0,2%	100,0%
<b>Lecteur</b>	14	5	14	5	<b>19</b>	2,9%	<b>19</b>	3,0%	73,7%
<b>Post Doctorant</b>	9	11	9	11	<b>20</b>	3,0%	<b>20</b>	3,2%	45,0%
<b>Doctorant</b>	181	198	181	198	<b>379</b>	57,6%	<b>379</b>	60,8%	47,8%
<b>Chef de clinique</b>	4	3	4	3	<b>7</b>	1,1%	<b>7</b>	1,1%	57,1%
<b>Praticien Hospitalier</b>	3	3	2	2,5	<b>6</b>	0,9%	<b>4,5</b>	0,7%	44,4%
<b>Assistants Hôpitaux</b>	36	42	35	42	<b>78</b>	11,9%	<b>77</b>	12,4%	45,5%
<b>Total général</b>	<b>314</b>	<b>344</b>	<b>302,5</b>	<b>312,6</b>	<b>658</b>	<b>100%</b>	<b>623</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>



## 1.2 Statut

### 1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

#### 1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31/12/2022 par type de budget et type de besoins

Ces tableaux recensent l'ensemble des personnels BIATSS contractuels affectés à l'UniCA au 31/12/2022, en fonction du type de budget (Etat 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	
Mission Pérenne	217	113	213,7	112,5	330	40,3%	326,2	40,8%	65,5%
Mission Non Pérenne	327	161	315,6	157,5	488	59,7%	473,1	59,2%	66,7%
<b>Total général</b>	<b>544</b>	<b>274</b>	<b>529,3</b>	<b>270</b>	<b>818</b>	<b>100%</b>	<b>799,3</b>	<b>100%</b>	<b>66%</b>

- Le poids des effectifs BIATSS contractuels à l'UniCA s'élève à 55,8% en 2022. Soit une hausse de 3,8 pts environ par rapport à 2021.
- La part des CDI BIATSS à l'UniCA s'établit à 18,2% en 2022 contre 17,2% en 2020 (passant de 126 en 2021 à 149 en 2022).

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	295	135	290,7	134,2	430		424,9		68,4%
	CDI	93	56	89,5	55	149		144,5		62%
<b>Total BP</b>		<b>388</b>	<b>191</b>	<b>380,2</b>	<b>189,2</b>	<b>579</b>	<b>70,8%</b>	<b>569,4</b>	<b>71,2%</b>	<b>66,8%</b>
Besoins Temporaires	CDD	20	16	18,3	14,9	36		33,2		55,1%
<b>Total BT</b>		<b>20</b>	<b>16</b>	<b>18,3</b>	<b>14,9</b>	<b>36</b>	<b>4,4%</b>	<b>33,2</b>	<b>4,2%</b>	<b>55,1%</b>
<b>Contractuels financés sur convention</b>		<b>136</b>	<b>67</b>	<b>130,8</b>	<b>65,9</b>	<b>203</b>		<b>196,7</b>		<b>66,5%</b>
<b>Total Contractuels financés sur convention</b>		<b>136</b>	<b>67</b>	<b>130,8</b>	<b>65,9</b>	<b>203</b>	<b>24,8%</b>	<b>196,7</b>	<b>24,6%</b>	<b>66,5%</b>
<b>Total général</b>		<b>544</b>	<b>274</b>	<b>529,3</b>	<b>270</b>	<b>818</b>	<b>100%</b>	<b>799,3</b>	<b>100%</b>	<b>66%</b>

## 1.2 Statut

### 1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

#### 1.2.3.3 Départs définitifs d'agents CONTRACTUELS en 2022

Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en 2022, par non renouvellement ou réussite à un concours.

Fin de Contrat en 2022 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & Chercheur CDD	1		1
Prof contractuel 2nd degré	4	7	11
ATER	12	14	26
ATER mi-temps	6	10	16
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	30	11	41
Lecteur et Maître de Langue	9	2	11
Doctorants rémunérés	43	50	93
Associés	4	5	9
POST-DOC	3	8	11
CDD BIATSS	175	123	298
CDI BIATSS	5	3	8
<b>Total général</b>	<b>292</b>	<b>233</b>	<b>525</b>

Fin de Contrat en 2022 suite à réussite concours

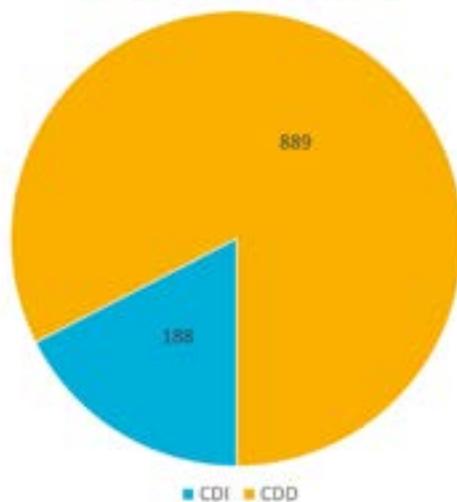
Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & Chercheur CDD	1		1
Prof contractuel 2nd degré		1	1
ATER	1		1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux		2	2
Associés	1		1
CDD BIATSS	9	2	11
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>



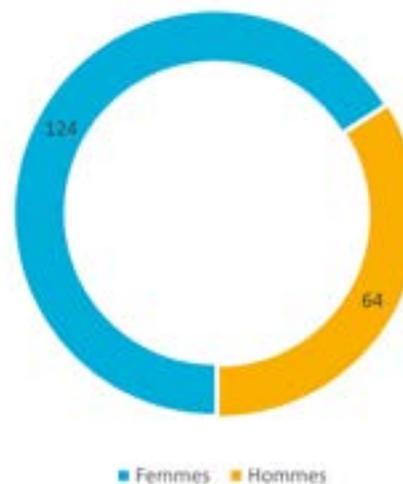
Au sein de la population «Contractuels», il y a eu 55 passages CDI au cours de l'année 2022, sur une population de 863 CDD à fin 2021 (hors doc et post Doc). Ce qui représente 6,4 % de cet effectif CDD. Sur ces 55 passages cdi, 53 sont des agents Biatss et 2 enseignants. Pour rappel en 2021, il y a eu 32 cédésisations & 22 en 2020), soit une augmentation de plus de 71% en 2022. Cette hausse montre la volonté d'UniCA de fidéliser ses effectifs.

Cela se traduit aussi par l'évolution du taux de CDI entre 2019 et 2022 passant de 10% à 17,45% des agents contractuels (hors Doc et Post doc) Le nombre total de CDI, au 31/12/2022, s'élève à 188 (contre 136 fin 2021), soit 177 BIATSS et 11 Enseignants. Près de 2/3 sont des femmes.

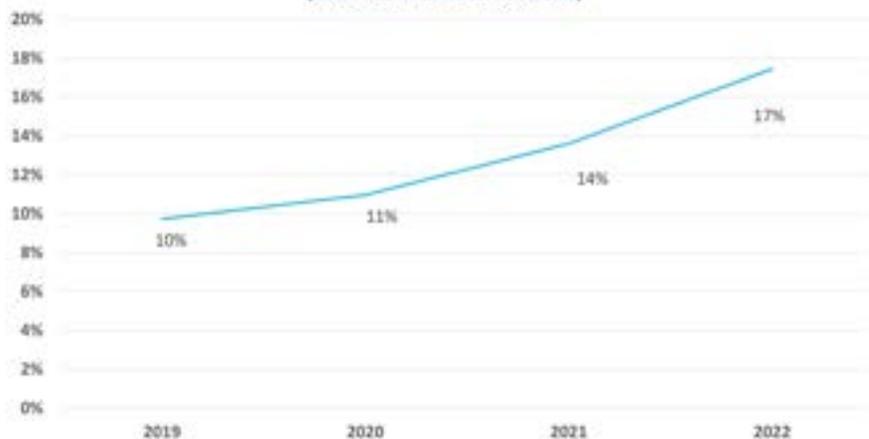
Répartition CDD/CDI au 31/12/2022 (hors Doctorants et Post doctorants)



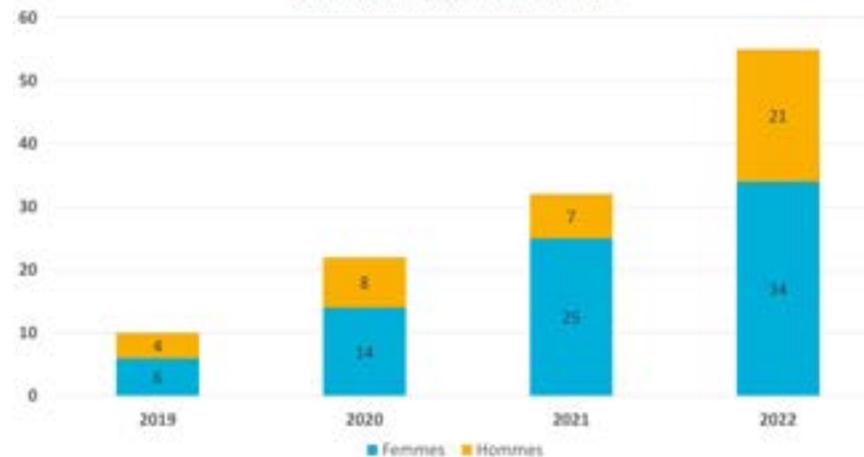
Répartition Femmes/Hommes des CDI au 31/12/2022



% de CDI au 31/12 (hors Doctorants et Post doctorants)



Cédésisations 2020/2022 Femmes Hommes



La Cédésation à Université Côte d'Azur, en 2022, accélère (+71% par rapport à 2021). Mais il y a encore environ 44% des Cédésations postérieures à 5 ans. La part de CDI par l'anticipation mise en place par UniCA, il y a eu, en 2022, 22% des cédésations en deçà de 3 ans d'ancienneté (9% en 2021).

Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	Nombre
CDI ARTICLE 6 (loi 84-16 du 11/1/84)	6 ans & +	5
	5 à 6 ans	8
	4 à 5 ans	4
	3 à 4 ans	2
	< à 3 ans	1
<b>Total art 6</b>		<b>20</b>
CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2 (loi 84-16 du 11/1/84)	6 ans & +	1
	5 à 6 ans	10
	4 à 5 ans	5
	3 à 4 ans	8
	< à 3 ans	11
<b>Total CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2</b>		<b>35</b>
<b>Total général</b>		<b>55</b>

Mois passage cdi	Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	Nombre
JANVIER	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	3 à 4 ans	3
	<b>Total Janvier</b>		<b>3</b>
JUIN	CDI ARTICLE 6	3 à 4 ans	1
	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	< à 3 ans	1
<b>Total Juin</b>		<b>2</b>	
JUILLET	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	5 à 6 ans	1
		< à 3 ans	1
<b>Total Juillet</b>		<b>2</b>	
AOÛT	CDI ARTICLE 6	5 à 6 ans	2
		4 à 5 ans	1
	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	5 à 6 ans	2
		4 à 5 ans	2
		3 à 4 ans	1
		< à 3 ans	2
<b>Total Août</b>		<b>10</b>	
SEPTEMBRE	CDI ARTICLE 6	6 ans & +	4
		5 à 6 ans	5
		4 à 5 ans	3
		3 à 4 ans	1
		< à 3 ans	1
		CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	6 ans & +
	5 à 6 ans		7
	4 à 5 ans		3
	3 à 4 ans		4
		< à 3 ans	7
<b>Total Septembre</b>		<b>36</b>	
OCTOBRE	CDI ARTICLE 6	6 ans & +	1
		5 à 6 ans	1
<b>Total Octobre</b>		<b>2</b>	
<b>Total général</b>		<b>55</b>	

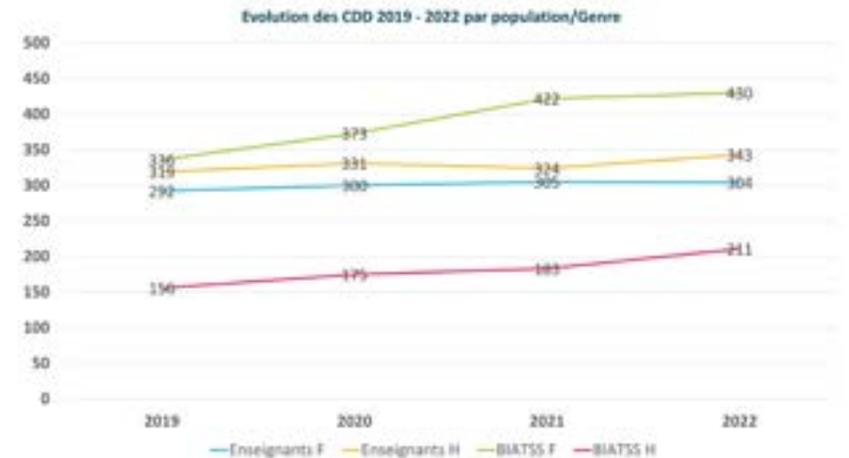
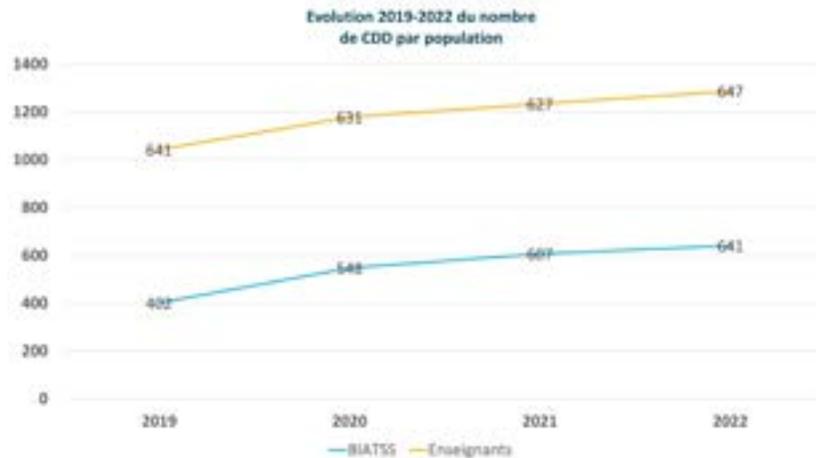
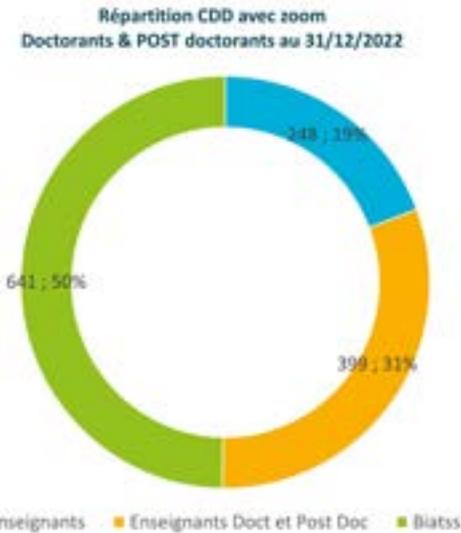
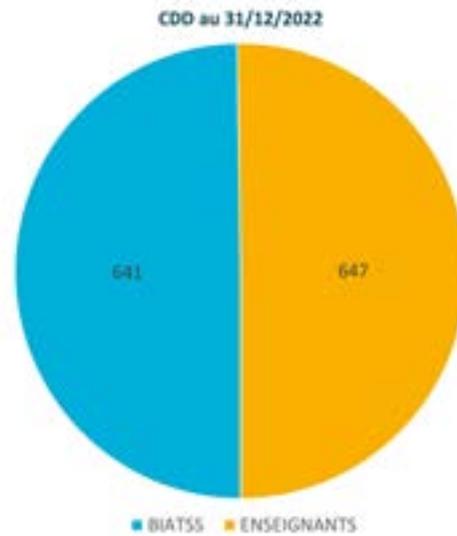


Entre 2019 et 2022, le nombre de CDD présent au 31/12, a progressé de 17%, passant de 1103 à 1288.

La hausse est plus flagrante chez les agents BIATSS (+30%) que pour les enseignants (+6%).

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. 68%) alors que chez les enseignants (env. 48%).

On peut souligner que chez les enseignants, la part des doctorants & post-doctorants reste stable à 31%.



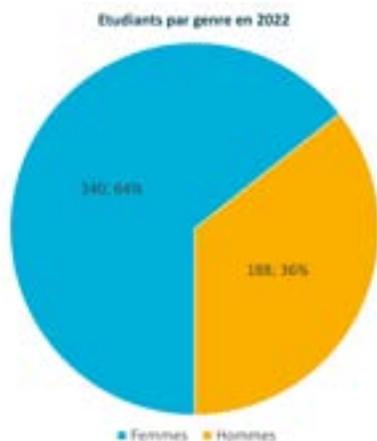
## 1.2 Statut

### 1.2.6 Contractuels Étudiants

Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à Université Côte d'Azur entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022.

Ces 608 contrats représentent 85 498 heures soit 47 Équivalents Temps Plein sur 2022 soit une hausse de 43% par rapport à 2020 (mais en baisse par rapport à 2021).

Cette hausse s'explique par la pérennisation de dispositifs comme les contrats «Tutorat» du projet TUT' TOP ou les contrats étudiants tuteurs dans le cadre de la loi ORE mais aussi par le fait que l'année 2020 a été marquée par la COVID19 et donc par une fermeture des campus durant la fin de l'année universitaire 2019-2020.



	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Nombre d'étudiants	340	188	528	64,4%
Nombre de contrats	393	215	608	64,6%
Nombre d'heures travaillées	55 830	29 668	85 498	65,3%
Nombre de jours de contrat	67 291	35 887	103 178	65,2%

	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	41	134	118	315	608
Taux	7%	22%	19%	52%	100%



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

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

## 1.2 Statut

### 1.2.7 Apprentis

Ce tableau recense l'ensemble des contrats en alternance (apprentis) présents à Université Côte d'Azur au 31/12/2022.

Structure	Femmes	Hommes	Total
ELMI	1		1
IUT	1		1
POLYTECH		1	1
Campus Carlone		1	1
Campus Plaine du Var	1		1
SERVICES CENTRAUX	6	2	8
Total	9	4	13

**Il y avait, au 31/12/2022, 13 contrats en cours.**

Pour rappel, nous avons 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 2022-2023. Les données sont renseignées par composante d'affectation ainsi qu'en fonction du nb d'heures prévues annuelles. Un même agent peut être décompté plusieurs fois s'il dispense des heures d'enseignement dans plusieurs composantes.

Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2021-2022	Nombre de vacances planifiées sur l'année 2021-2022		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
EUR CREATES	126	207		207
EUR DS4H	68	120		120
EUR ELM I	167	287		287
EUR HEALTHY	161	314		314
EUR LEXSOCIETY	191	288		288
EUR LIFE	110	154		154
EUR ODYSSEE	96	146	1	147
EUR SPECTRUM	91	123	1	124
IAE	217	435		435
IDPD	4	5		5
IMREDD	15	15		15
INSPE ACADÉMIE NICE	43	96		96
IUT	374	973	18	991
MÉDECINE	128	287	4	291
ODONTOLOGIE	2	2		2
POLYTECH	304	511	10	521
PORTAIL DROIT	57	85	2	87
PORTAIL ÉCO-GESTION	72	97	3	100
PORTAIL LLAC	109	236	4	240
PORTAIL SCIEN TECHN	83	137	1	138
PORTAIL SHS	70	101	1	102
PORTAIL STAPS	87	214	2	216
PORTAIL SV	60	71		71
PROJET LICENCE UniCA	8	13		13
SCL-SER.COM.LANGUES	22	29	15	44
SFC	15	27	3	30
UniCA JEDI IDEX	161	319		319
UniCA SPORTS	21	33	2	35
<b>Total général</b>	<b>2428</b>	<b>5325</b>	<b>67</b>	<b>5392</b>

Ces **2428** vacataires ont dispensés **5325** vacances sur l'année universitaire 2022/2023.

Ces vacataires réalisent leurs heures d'enseignements dans 1 à 3 composantes et exceptionnellement jusqu'à 5.

On observe aussi que sur les **2428** vacataires, **2065** agents réalisent leurs heures dans la même composante (soit 85%).

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

Ces **5325** vacances représentent **100 677** heures d'enseignements.



## 1.2 Statut

### 1.2.9 Focus Biatss contractuels sur contrats de recherche

Sur l'année 2022, il y a eu 333 Biatss contractuels rémunérés sur conventions.  
La moyenne mensuelle s'élève à environ 201 agents.  
La population féminine représente en moyenne près de 64 % de cette population.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général	Part des femmes
Femmes	116	120	127	124	126	131	130	125	118	133	138	141	212	63,7%
Hommes	73	77	79	78	81	82	72	71	64	69	71	71	121	
Total général	189	197	206	202	207	213	202	196	182	202	209	212	333	

Source ETP 2022



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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	%/ EFF TOTAL	Part des femmes	%/Cat A	%/Cat B	%/Cat C
Affaires Générales	131	45	176	13,5%	74%	54,5%	27,3%	18,2%
Affaires Juridiques	14	4	18	1,4%	78%	66,7%	33,3%	0,0%
Communication	28	15	43	3,3%	65%	60,5%	27,9%	11,6%
Documentation	60	27	87	6,7%	69%	25,3%	32,2%	42,5%
Finance	82	12	94	7,2%	87%	18,1%	37,2%	44,7%
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	44	9	53	4,1%	83%	56,6%	24,5%	18,9%
Numérique	14	78	92	7,1%	15%	54,3%	31,5%	14,1%
Patrimoine	39	105	144	11,1%	27%	11,8%	18,1%	70,1%
Prévention, Hygiène, Sécurité	1	19	20	1,5%	5%	15,0%	5,0%	80,0%
Relations Internationales	31	6	37	2,8%	84%	37,8%	32,4%	29,7%
Ressources Humaines	68	6	74	5,7%	92%	21,6%	35,1%	43,2%
Santé social	13	3	16	1,2%	81%	87,5%	12,5%	0,0%
Soutien à la Formation	172	34	206	15,8%	83%	13,6%	35,9%	50,5%
Soutien à la recherche	148	92	240	18,5%	62%	67,1%	23,8%	9,2%
<b>Total général</b>	<b>845</b>	<b>455</b>	<b>1300</b>	<b>100%</b>	<b>65%</b>	<b>38,9%</b>	<b>28,4%</b>	<b>32,7%</b>

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



## 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	131	45	176	74%
Assistant d'aide au pilotage	14	4	18	
Assistant de direction	15	1	16	
Assistant project manager	4		4	
Chargé de mission	18	8	26	
Chargé qualité/études/évaluation	4	5	9	
DAC	5		5	
DAC de campus	4	5	9	
DGA	1	1	2	
DGS		1	1	
Directeur Administratif de Composante, UNICEPRO, SCD, IMREDD		1	1	
Directeur de cabinet		1	1	
Directeur des affaires générales		1	1	
Directeur Opérationnel de Programme	4	2	6	
Gestionnaire administratif et financier dans une composante ou une direction	5	1	6	
Project Manager	9	3	12	
Référent Fonctionnel SI		1	1	
Responsable administratif	12	3	15	
Responsable d'aide au pilotage	1	1	2	
Responsable opérationnel de programme	1	1	2	
Responsable qualité/études/évaluation	1		1	
Secrétaire	16	3	19	
Secrétaire de direction	17	2	19	

La famille Affaires générales représente 13,5% 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, comme Directeur.rice administratif.ve de Campus.

Dans cette famille, plus de la moitié des emplois est de catégorie A (54,5%), pour 27% de catégorie B et 18% 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
<b>Affaires Juridiques</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>78%</b>
Assistant des affaires juridiques	3		3	
Chargé d'affaires juridiques	5	1	6	
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	
<b>Communication</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>65%</b>
Chargé de communication	18	6	24	
Chef de projet ingénieur web		1	1	
Concepteur - rédacteur web		1	1	
Directeur de la communication	1		1	
Gestionnaire de communication	6	4	10	
Infographiste	1	1	2	
Photographe	1		1	
Reporter d'images		1	1	
Responsable de médiation scientifique et culturelle	1	1	2	

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

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

Le taux d'emplois des cadres A est également important avec 66,7% pour les affaires juridiques et 60,5% pour la communication.

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

Il y a quelques agents C en Communication.



## 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
<b>Documentation</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>87</b>	<b>69%</b>
Agent de bibliothèque	7	5	12	
Agent de bibliothèque spécialisé	12	8	20	
Agent de surface	2		2	
Agent logistique polyvalent		2	2	
Assistant social et de prévention	1		1	
Chargé de conseil en FC	1		1	
Chargé de projet documentaire, de gestion et/ou de valorisation de l'IST	2	2	4	
Chargé d'ingénierie documentaire	3		3	
DAC de campus		1	1	
Gestionnaire de ressources documentaires et/ou formateur	6		6	
Gestionnaire de scolarité	1		1	
Gestionnaire environnement de travail		1	1	
Référent Formation-Ressources documentaires	5	3	8	
Référent Services aux publics	7		7	
Responsable de bibliothèque	6		6	
Responsable de dispositifs d'aide à l'orientation ou à l'insertion professionnelle		1	1	
Responsable de mission documentaire transversale	2	1	3	
Responsable de Pôle ou de département	3		3	
Responsable de SCD	1		1	
Responsable de scolarité	1		1	
Responsable d'ingénierie documentaire		2	2	
Responsable d'une URFIST		1	1	

La famille documentation représente 6,7% des effectifs cartographiés

Le taux de féminisation est de 4 points au-dessus de la représentation du personnel féminin constatée sur l'ensemble des métiers

Les effectifs sont répartis à 25% de catégorie A, 32% de catégorie B et 43% 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
<b>Finance</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>94</b>	<b>87%</b>
Agent comptable		1	1	
Chargé de comptabilité	6		6	
Chargé de contrôle interne ou externe	4		4	
Chargé du budget	1		1	
Directeur des affaires financières	1		1	
Fondé de pouvoir	1		1	
Gestionnaire d'opérations pluriannuelles	2		2	
Gestionnaire financier et comptable	45	6	51	
Gestionnaire financier et comptable travaux	4	1	5	
Référent finance	10	2	12	
Responsable de service comptable	2		2	
Responsable de service financier	5		5	
Responsable d'opérations pluriannuelles	1		1	
Responsable du budget		1	1	
Responsable du service facturier		1	1	

La famille professionnelle des métiers liés à la finance constitue un nombre important d'emplois au sein d'Université Côte d'Azur avec 94 agents (soit 7,2% des emplois cartographiés)

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 18% d'agents de catégorie A.

À l'inverse, les agents de catégorie C représentent près de la moitié de ces métiers (45%).



## 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
<b>Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>53</b>	<b>83%</b>
Agent de maintenance polyvalent		1	1	
Agent logistique polyvalent	1		1	
Chargé de conseil en FC	4		4	
Chargé de conventions et de projets internationaux	1		1	
Chargé de relations entreprises	11	2	13	
Chargé d'information, d'orientation et d'insertion pro	5		5	
Chargé du développement des formations	1		1	
Conducteur d'opérations en maîtrise d'ouvrage		1	1	
Conseiller en pédagogie innovante	1		1	
Gestionnaire carrière paie	2		2	
Gestionnaire de scolarité	1		1	
Gestionnaire FC ou insertion professionnelle	7	1	8	
Gestionnaire RH	1		1	
Responsable administratif de l'animation et de coordination de la vie étudiante		1	1	
Responsable de dispositifs d'aide à l'orientation ou à l'insertion professionnelle	1	1	2	
Responsable du développement des formations	2	1	3	
Responsable relations entreprise et apprentissage	5	1	6	
Responsable RI en composante	1		1	

La famille professionnelle liée à l'insertion professionnelle et la formation continue constitue, avec 53 agents, 4,1% des effectifs cartographiés.

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

Le taux de catégorie A est majoritaire avec 56,6% des effectifs de la famille professionnelle. Les agents de catégorie B représentent quant à eux 24% et les agents de catégorie C 19% des effectifs.

## 1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
<b>Numérique</b>	<b>14</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>15%</b>
Administrateur de bases de données et d'applications		2	2	
Administrateur systèmes et réseaux ou d'infrastructure		14	14	
Chef de projets SI		2	2	
Concepteur Développeur	1	3	4	
Conducteur de machines d'impression et de finition	2	3	5	
Directeur des systèmes d'informations		1	1	
Expert systèmes et/ou réseaux	1	3	4	
Gestionnaire administratif du parc d'équipement	3		3	
Gestionnaire de documents numériques	1		1	
Gestionnaire d'exploitation		8	8	
Gestionnaire du centre de service	1		1	
Gestionnaire environnement de travail		14	14	
Ingénieur TIC	1	2	3	
NU22	1		1	
Opérateur audiovisuel et multimédia	1	3	4	
Responsable audiovisuel et multimédia		3	3	
Responsable centre de service		1	1	
Responsable d'atelier impression/finition	1	1	2	
Responsable de la sécurité des SI		1	1	
Responsable du développement		2	2	
Responsable environnement de travail		5	5	
Responsable infrastructure systèmes et réseaux		2	2	
Responsable service informatique de proximité		3	3	
Technicien audiovisuel et multimédia		5	5	
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 15% de personnel féminin

La majorité des emplois de la famille sont de catégorie A (54%). Un tiers des emplois est de catégorie B tandis que les emplois de catégorie C sont de 14% (soit deux fois moins représentés qu'à l'échelle de l'établissement).

## 1.2 Statut

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

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Patrimoine	39	105	144	27%
Agent d'accueil, courrier et standard	15	8	23	
Agent de maintenance polyvalent		15	15	
Agent de restauration	1		1	
Agent de surface	4	5	9	
Agent logistique polyvalent	9	34	43	
Chargé de mission exploitation maintenance		2	2	
Chauffeur		1	1	
Chef d'équipe espaces verts		2	2	
Chef d'équipe logistique	1	2	3	
Chef d'équipe technique		2	2	
Conducteur d'opérations en maintenance	2	1	3	
Conducteur d'opérations en maîtrise d'ouvrage		2	2	
Contrôleur de la mise en œuvre des marchés maintenance/ exploitation		1	1	
Électricien		7	7	
Gardien, veilleur de nuit		1	1	
Gestionnaire des accès et contrôleur de la mise en œuvre des marchés logistiques	2	1	3	
Jardinier		4	4	
Magasinier	1		1	
Peintre et revêtements		1	1	
Plombier chauffagiste		3	3	
Responsable gestion domaniale		1	1	
Responsable logistique	4	2	6	
Responsable maintenance Etablissement		1	1	
Responsable technique		4	4	
Responsable technique et logistique et/ou sécurité incendie		5	5	

La famille patrimoine représente une large part des effectifs avec 144 agents au 31 décembre 2022 (soit 11,1% des emplois cartographiés).

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

Plus de 2/3 des effectifs sont des agents de catégorie C tandis que les agents A représentent 12% et les agents de catégorie B 18%



## 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
<b>Prévention, Hygiène, Sécurité</b>	1	19	20	5%
Agent sécurité incendie et/ou hygiène		8	8	
Assistant de prévention ( à 100%)	1		1	
Chargé d'hygiène et de sécurité		4	4	
Chef d'équipe sécurité incendie		6	6	
Responsable du service hygiène sécurité		1	1	
<b>Santé social</b>	13	3	16	81%
Assistant social	1		1	
Assistant social et de prévention	1		1	
Coordinateur social	1		1	
Infirmier	3		3	
Médecin	3	1	4	
Médecin directeur		1	1	
Psychologue	3	1	4	
Secrétaire médicale	1		1	
<b>Relations Internationales</b>	31	6	37	84%
Chargé de conventions et de projets internationaux	15	3	18	
Directeur des relations internationales	2		2	
Gestionnaire administratif et financier de mobilités et de subventions	1		1	
Gestionnaire mobilités internationales	8	2	10	
Responsable de l'ingénierie de conventions et de projets internationaux	1	1	2	
Responsable RI en composante	4		4	

La famille prévention, hygiène et sécurité comporte 20 agents soit 1.5% des effectifs  
L'essentiel des agents est composé d'agents de catégorie C (80%) et les hommes sont fortement majoritaires (95%)

La famille relations internationales regroupe 37 agents avec 84% de femmes.  
La répartition en catégorie est assez équilibrée la suivante : 38% d'agent de catégorie A, 32% de catégorie B et 30% de C

La famille des métiers de la santé et du social compte 16 agents soit 1.2% des emplois cartographiés)  
Près de 8/10 des emplois sont occupés par des femmes.  
Les emplois sont quasi exclusivement de catégorie A (88% ) Les 12% 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	68	6	74	92%
Chargé de formation	1		1	
Chargé de GRH	11		11	
Chargé de GRH des personnels de santé	1		1	
Chargé de la gestion collective et des concours	2		2	
Chargé de la gestion des retraites	1		1	
Chargé de la paie et de l'administration du personnel	2		2	
Chargé du développement RH	1	1	2	
Conseillère Mobilité Carrière	1		1	
Directeur des Ressources Humaines	1	1	2	
Gestionnaire carrière paie	8	2	10	
Gestionnaire RH	25	1	26	
Gestionnaire services d'enseignement	5	1	6	
Responsable de la GRH	4		4	
Responsable du Développement RH	4		4	
Responsable Formation	1		1	

La famille constituant les métiers des ressources humaines regroupe 74 agents. Ainsi, 5,7% des emplois cartographiés font partie de cette famille. Elle affiche un taux de féminisation très important avec 92% des postes qui sont occupés par des agents féminins. Le taux d'agent de catégorie A est faible avec 21,6%. Les agents de catégorie B représentent 35,1% tandis que les catégories C sont à 43%.



## 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
<b>Soutien à la Formation</b>	<b>172</b>	<b>34</b>	<b>206</b>	<b>83%</b>
Chargé d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	3		3	
Chargé d'animation et de coordination de la vie étudiante	3	2	5	
Chargé de scolarité	21	3	24	
Chargé de TP		4	4	
Conseiller en pédagogie innovante	8	6	14	
Directeur de la DEVE		1	1	
Gestionnaire de scolarité	66	7	73	
Gestionnaire de scolarité spécialisé	14		14	
Maître-Nageur	2	2	4	
Préparateur de TP	2	4	6	
Référent administratif des étudiants en situation de handicap	2		2	
Responsable de scolarité	7	3	10	
Secrétaire de département	44	2	46	
Secrétaire de département	38	1	39	

La famille professionnelle soutien à la formation est celle qui regroupe le plus d'agents avec 206 emplois.

Le métier de gestionnaire de scolarité est très important avec 42% des agents de la famille qui sont positionnés sur ce métier.

La taux de féminisation est très important avec 83% des effectifs.

50% des emplois sont de catégories C au sein de la famille, les emplois intermédiaires de catégorie B sont de 36%. Les emplois de cadre A sont peu présents au sein de la famille avec seulement 14%.



## 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
<b>Soutien à la recherche</b>	<b>148</b>	<b>92</b>	<b>240</b>	<b>62%</b>
Chargé d'analyses de données et enquêtes ou de développement d'expérimentation ou de développement d'instrumentation	59	40	99	
Chargé d'appui aux projets de recherche	4	4	8	
Chargé de calcul scientifique et/ou de bases de données		6	6	
Chargé de la gestion administrative et financière d'un laboratoire de recherche	15	2	17	
Chargé de valorisation de la Recherche	2	1	3	
Chargé en technique d'expérimentation	8	5	13	
Chef de projet - expert- en calcul scientifique et/ ou en bases de données		2	2	
Chef de projet -expert- en développement d'expérimentation ou d'instrumentation	9	11	20	
Directeur Administratif de la Recherche, du Partenariat et de la valorisation	1		1	
Éditeur scientifique	1	1	2	
Gestionnaire administratif et financier en laboratoire	26	2	28	
Opérateur de plateforme et ou de service technique ou commun	8	11	19	
Responsable administratif d'une structure de recherche	3	1	4	
Responsable contrats et valorisation de la recherche	1		1	
Responsable d'appui aux projets de recherche	1	1	2	
Responsable scientifique de plateforme	3	4	7	
Responsable technique de plateforme et/ou de service technique ou commun	2	1	3	
Secrétaire des écoles doctorales	5		5	

La famille professionnelle soutien à la recherche représente 18,5% des emplois cartographiés

62% des emplois sont occupés par des femmes

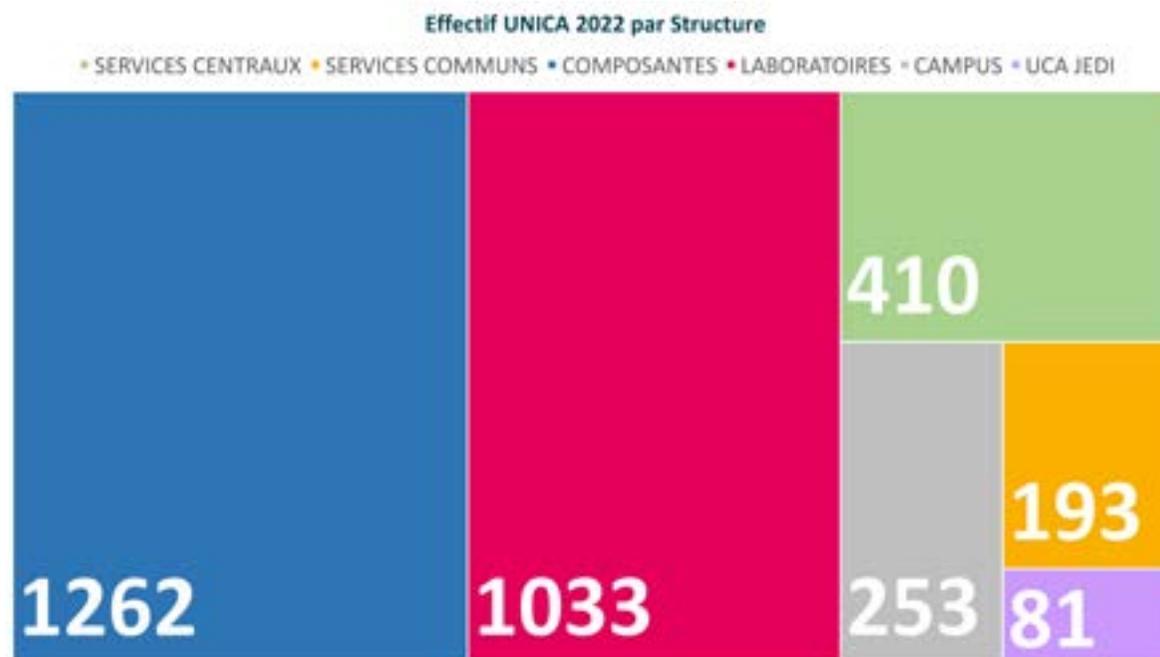
67% des emplois au sein de cette famille sont des emplois occupés par des agents de catégorie A, 24% par des agents B et 9% par des emplois de catégorie C.

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
<b>Total général</b>	<b>845</b>	<b>455</b>	<b>1300</b>	<b>65%</b>

## 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		111	66	162	67	410	67%
SERVICES COMMUNS	13	9	4	3	54	19	59	32	193	67%
COMPOSANTES	264	353	120	141	107	53	158	66	1262	51%
LABORATOIRES	186	280	185	177	58	38	60	49	1033	47%
CAMPUS					76	63	68	46	253	57%
UnICA JEDI			4	23	3		37	14	81	54%
<b>Total général</b>	<b>464</b>	<b>644</b>	<b>314</b>	<b>344</b>	<b>409</b>	<b>239</b>	<b>544</b>	<b>274</b>	<b>3232</b>	<b>54%</b>



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

### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.1 Effectifs par type de structure UniCA

##### 1.3.1.1 Effectifs des Services Centraux UniCA en 2022

On constate que ces services sont, pour leur grande majorité, composés d'environ de 2/3 d'agents féminins. C'est à la DSI qu'elles sont le moins présentes (18%).

Structure RSU	Services	BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
SERVICES CENTRAUX	PRÉSIDENCE ET CABINET	1			1	2	50%	50%
	AGENCE COMPTABLE	11	4	16	1	32	84%	53%
	DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	2	6	3	1	12	42%	33%
	DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES	21	2	15	2	40	90%	43%
	DIRECTION DE LA CULTURE	1		2	1	4	75%	75%
	DIRECTION COMMUNICATION & MARQUE	3	4	6	2	15	60%	53%
	DIRECTION DEVELOPPEMENT DURABLE SITES	3	7	3	3	16	38%	38%
	DIRECTION DU DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL ET EUROPE	7		19	6	32	81%	78%
	SERVICES CENTRAUX	15	3	13	6	37	76%	51%
	DIRECTION DE LA FORMATION CONTINUE	5	2	5	3	15	67%	53%
	DIRECTION DU PATRIMOINE	1	7	6	3	17	41%	53%
	DIRECTION RELATIONS ENTREPRISES		4	3	2	9	33%	56%
	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	23	2	23	4	52	88%	52%
	DIRECTION DE LA RECHERCHE VALORISATION ET INNOVATION	2	1	10	4	17	71%	82%
	DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION	6	22	2	15	45	18%	38%
	DIRECTION DE LA VIE UNIVERSITAIRE	3	1	20	6	30	77%	87%
	DIRECTION PILOTAGE ET PERFORMANCE		1	1	1	3	33%	67%
	DIRECTION AFFAIRES JURIDIQUES, INSTITUTIONNELLES. ET MODERNISATION	2		7	3	12	75%	83%
	CELLULE APPUI TRANSFORMATION ET ACC. CHANGEMENT	1		2		3	100%	67%
	CELLULE MANAGEMENT DE PROJET			1		1	100%	100%
CENTRE DE PRODUCTION NUMÉRIQUE UNIVERSITAIRE	1	1	2	2	6	50%	67%	
SERVICE MÉDECINE DU PERSONNEL	2		2		4	100%	50%	
Autres	2		2	2	6	67%	67%	
	<b>Total général</b>	<b>112</b>	<b>67</b>	<b>163</b>	<b>68</b>	<b>410</b>	<b>67%</b>	<b>56%</b>



### 1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure UniCA

1.3.1.2 Effectifs des Services Communs UniCA 2022

Structure RSU	Regroupement service	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
SERVICES COMMUNS	C.A.P.					1	1	10	1	13	85%	85%
	MSHS					4	2	2		8	75%	25%
	Proj Lic UniCA					1		8	2	11	82%	91%
	S.C.L.	9	2	4	3	2		7	3	30	73%	57%
	SCDU	2	1			45	15	14	12	89	69%	29%
	UniCA SPORTS	2	6			1	1	18	14	42	50%	76%
Total général		13	9	4	3	54	19	59	32	193	67%	51%



### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.1 Effectifs par type de structure

##### 1.3.1.3 Effectifs par Composantes UNICA 2022

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

Structure RSU	Regroupements service	Lib structure niv.2	Enseignants				BIATSS				Total Général	Part Femmes	Part Contractuels
			Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Composantes	E.U.R.	EUR CREATES	74	50	25	12			8		169	63%	27%
		EUR DS4H	10	38	2	5	1		6		62	31%	21%
		EUR ELMI	23	26	2	6	10	4	20	5	96	57%	34%
		EUR HEALTHY	23	34	2	9	2		1	3	74	38%	20%
		EUR LEXSOCIETY	40	34	7	8	1			1	91	53%	18%
		EUR LIFE	31	27	3	2			3		66	56%	12%
		EUR ODYSSEE	25	31	2	3	1		4		66	48%	14%
	EUR SPECTRUM	43	129	3	15	1		3	4	198	25%	13%	
	ECOLEES ET UFR	MÉDECINE	31	75	35	40	17	9	23	12	242	44%	45%
		ODONTOLOGIE	15	5	10	8	5	2	1	1	47	66%	43%
		POLYTECH	26	58	4	10	11	10	16	6	141	40%	26%
		SCIENCES				1					1	0%	100%
		STAPS				1					1	0%	100%
	Instituts	IAE	14	11	2	2	6		13	1	49	71%	37%
		IDPD	2	3					1	1	7	43%	29%
		IMREDD	1	1			2		10	11	25	52%	84%
		INSPE ACADÉMIE NICE	35	37	7	3	22	13	13	10	140	55%	24%
		INSTITUT NEUROMOD			1	2	1		2		6	67%	83%
		IUT	57	72	15	14	25	15	34	10	242	54%	30%
	Autres	Autres					2			1	3	67%	33%
	Total général			450	631	120	141	107	53	158	66	1726	48%

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

### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.1 Effectifs par type de structure

##### 1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires UniCA 2022

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

Structure RSU	Structure d'affectation	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Laboratoires	CARLONE - UMR 205 URMIS	1		2	1			4	2	10	70%	90%
	CARLONE - UMR 7264 CEPAM	1	1					9		11	91%	82%
	CARLONE - UMR 7300 ESPACE	2	2					2	1	7	57%	43%
	CARLONE - UMR 7320 BASES CORPUS LANGAGE	1		3				4		8	100%	88%
	CARLONE - UPR 1193 CMMC	1			1			1	2	5	40%	80%
	CARLONE - UPR 3159 LIRCES	1						2	1	4	75%	75%
	CARLONE - UPR 3820 SIC LAB	1		1	1			1		4	75%	75%
	CARLONE - UPR 4318 CRHI	2		1					5	8	38%	75%
	CARLONE - UPR 6307 CTELA	1			1			4	3	9	56%	89%
	CARLONE - UPR 7278 LAPCOS	1	1		1			3	2	8	50%	75%
	IAE - UPR 4711 GRM	1	1					4	1	7	71%	71%
	IDPD - UPR 7414 LADIE	1						2	2	5	60%	80%
	MÉDECINE - TIRO-MATOs UMR E4320 UniCA/CEA - SNC5050 CNRS	1	3	1				1		6	50%	33%
	MÉDECINE - UMR 7284 IRCAN	3	2	8	6		1	15	3	38	68%	84%
	MÉDECINE - UMR-S1065 C3M	6	2	1	1			14	6	30	70%	73%
	MÉDECINE - UPR 7276 COBTEK			2				1		3	100%	100%
	MÉDECINE - UPR CA01 UR2CA							1		1	100%	100%
	ODONTOLOGIE - UPR 7354 MICORALIS	1						1		2	100%	50%
	PLAINE DU VAR - UPR 6312 LAMHESS	1		1	1			5	6	14	50%	93%
	POLYTECH - UPR 7498 POLYTECH'LAB			1			1	2	2	6	50%	83%
SJA - UMR 7321 GREDEG	1		3	1			14	18	37	49%	97%	

### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.1 Effectifs par type de structure

##### 1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires UniCA 2022 (suite)

Structure RSU	Structure d'affectation	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Laboratoires	TROTABAS - UPR 1198 ERMES	1						2	2	5	60%	80%
	TROTABAS - UPR 1201 CERDP	1						3	1	5	80%	80%
	TROTABAS - UPR 7267 CERDACFF	1						3	1	5	80%	80%
	VALROSE - CENTRE COMMUN DE MICROSCOPIE APPLIQUEE	1	1	1						3	67%	33%
	VALROSE - UMR 7010 INPHYNI	3	4	2	2			7	10	28	43%	75%
	VALROSE - UMR 7035 ECOSEAS		3	3	2			1	2	11	36%	73%
	VALROSE - UMR 7248 LEAT	1	1		4			3	7	16	25%	88%
	VALROSE - UMR 7250 ARTEMIS								2	2	0%	100%
	VALROSE - UMR 7271 I3S	2	3	4	4			7	31	51	25%	90%
	VALROSE - UMR 7272 INSTITUT DE CHIMIE DE NICE	3	2	7	9			11	14	46	46%	89%
	VALROSE - UMR 7275 IPMC	2		5	3			11	5	26	69%	92%
	VALROSE - UMR 7277 IBV	7	1	10	6			13	6	43	70%	81%
	VALROSE - UMR 7293 LAGRANGE	2	3					8	9	22	45%	77%
	VALROSE - UMR 7329 GEOAZUR	4	4	3	2			6	9	28	46%	71%
	VALROSE - UMR 7351 LJAD - DIEUDONNE	1	1	1	1			9	21	34	32%	94%
	VALROSE - UMR 7370 LP2M	1						3		4	100%	75%
	VALROSE - UMR-A 1355 ISA	1	1		1			8	1	12	75%	83%
VALROSE - UMS 3538 LSBB		2							2	0%	0%	
VALROSE - UPR 10 CRHEA				1				2	3	0%	100%	
<b>Total général</b>		<b>58</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>185</b>	<b>177</b>	<b>569</b>	<b>53%</b>	<b>83%</b>

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

### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire 2022

Structure département disciplinaire	Enseignants Tiytulaires		Enseignants contractuels		Total général	Part Femmes	Part Contractuels
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE ARTS	9	5	2	1	17	65%	18%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE CHIMIE	16	23	3	5	47	40%	17%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE CULTURES ET LANGUES	45	23	25	10	103	68%	34%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	43	37	10	8	98	54%	18%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE ÉCONOMIE	14	26	5	7	52	37%	23%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE ÉLECTRO AUTO TRAITEMENT SIGNAL	12	62	2	4	80	18%	8%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE ÉTHNOLOGIE-ANTHROPOLOGIE	3	5	1	1	10	40%	20%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE GÉOGRAPHIE	6	9		2	17	35%	12%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE HISTOIRE	10	12	4	1	27	52%	19%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE INFORMATION-COMMUNICATION	13	16	6	3	38	50%	24%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE INFORMATIQUE	27	49	7	24	107	32%	29%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE LETTRES CLASSIQUES	2	4			6	33%	0%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE LETTRES MODERNES	24	9	1	1	35	71%	6%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE MATH MÉCA GÉNIE CIVIL	26	68	7	19	120	28%	22%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE PHILOSOPHIE ET ÉPISTÉMOLOGIE	5	7		2	14	36%	14%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE PHYSIQUE ASTROPHYSIQUE	11	43	4	4	62	24%	13%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE PSYCHOLOGIE	16	16	3	3	38	50%	16%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SCIENCE DE GESTION	39	25	6	9	79	57%	19%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SCIENCES DE LA TERRE	4	24	1	9	38	13%	26%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SCIENCES DE LA VIE	36	31	11	4	82	57%	18%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SCIENCES DE L'ÉDUUnICATION	30	27	9	2	68	57%	16%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SCIENCES DU LANGAGE	4	3	3	1	11	64%	36%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE SOCIOLOGIE DÉMOGRAPHIE	4	7	1		12	42%	8%
DÉPARTEMENT DISCIPLINAIRE STAPS	22	32	7	17	78	37%	31%
<b>Total général</b>	<b>421</b>	<b>563</b>	<b>118</b>	<b>137</b>	<b>1239</b>	<b>44%</b>	<b>21%</b>

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

### 1.3 Cartographie & localisation des agents

#### 1.3.3 Effectifs par Campus 2021

Structure RSU	Nom du Campus	Enseignants Titulaires		Enseignants contractuels		Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
CAMPUS	CARLONE	21	9	18	14	62	63%	52%
	GEORGES MELIES	1	1	2	1	5	60%	60%
	PASTEUR		6	1	6	13	8%	54%
	PLAINE DU VAR	11	6	2	5	24	54%	29%
	SAINT JEAN D'ANGELY	1	10	2	4	17	18%	35%
	SOPHIA TECH	2	4	4	2	12	50%	50%
	TROTABAS	14	9	16	3	42	71%	45%
	VALROSE	25	18	23	11	77	62%	44%
Total général		75	63	68	46	252	57%	45%

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.

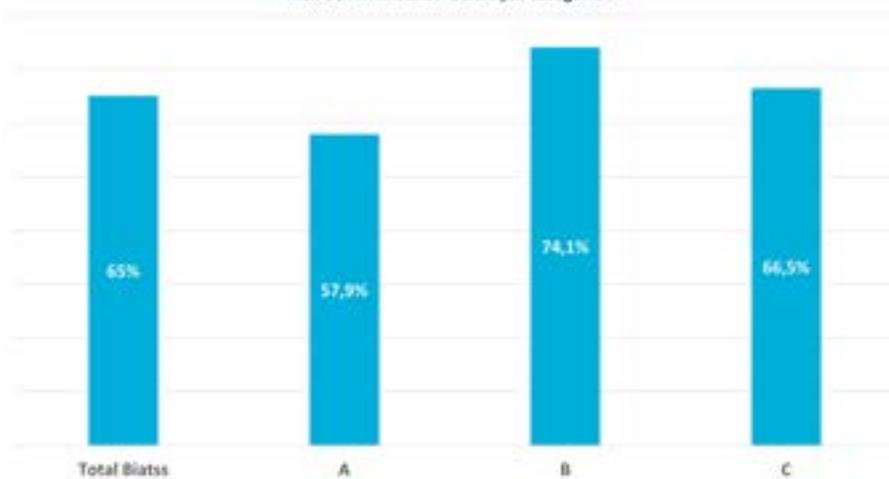
Ils regroupent différents service administratifs et constituent les relais d'Université Côte d'Azur en proximité des agents et des étudiants.



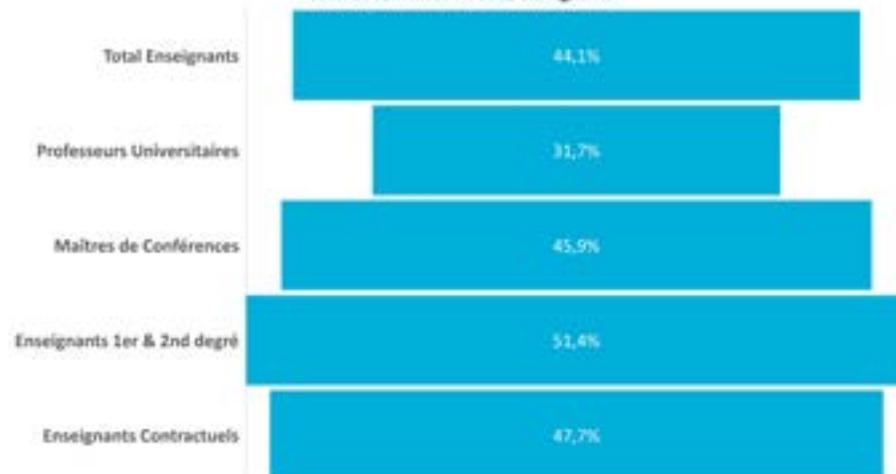
## 1.4 Taux de féminisation à UNICA 2022

Ces graphiques représentent le taux de féminisation des agents d'Université Côte d'Azur, en fonction de leur population d'appartenance. Les résultats sont quasi identiques à 2021. Seule une baisse d'un point pour les BIATSS est observée.

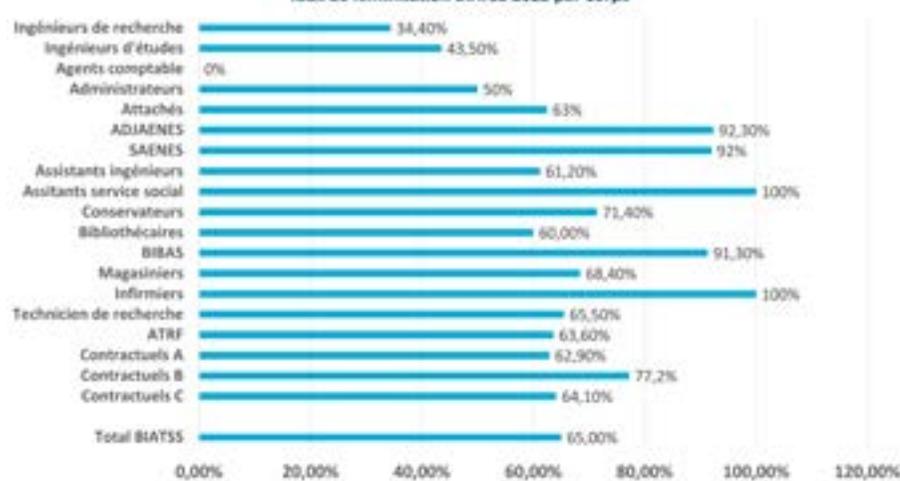
Taux de féminisation BIATSS par catégorie FP



Taux de féminisation 2022 Enseignants



Taux de féminisation BIATSS 2022 par Corps



Taux de féminisation BIATSS 2022 par Corps



## 2. RECRUTEMENT

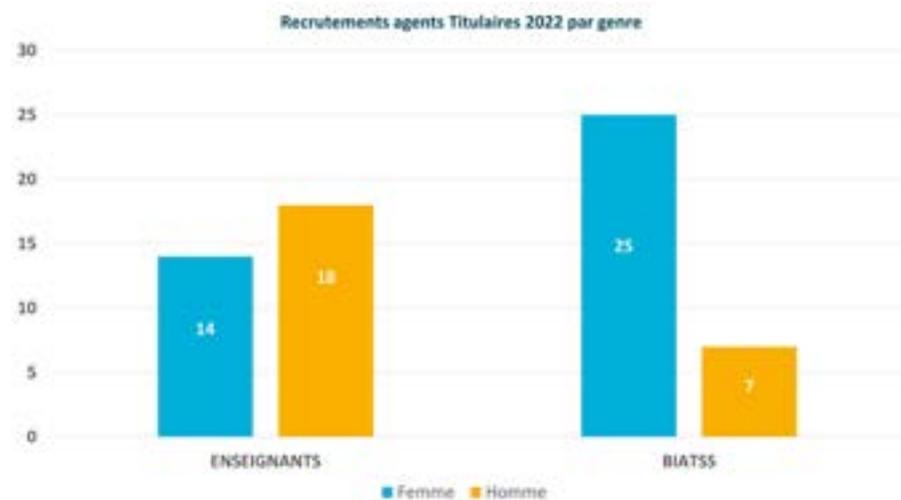
### 2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année avec voie d'accès

BDS FPE 009

Le nombre d'agents titulaires recrutés ou titularisés en 2022 est de 64.

En 2022, la part des agents féminins représente 61% des recrutements. Chez les enseignants, cette part s'élève à 43% ; elle est pour les BIATSS de 78%.

Presque 60% des recrutements ont été faits par « Concours Externe » en 2022 (près de 100% chez les enseignants).



POPULATION	Catégorie FP	Libellé court du corps	Voie Accès	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
ENSEIGNANTS	A	PROF.UNIV.	CONCOURS EXTERNE	1	1	2	50%
		PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	CONCOURS EXTERNE	2	2	4	50%
		MAIT.CONF.	CONCOURS EXTERNE	6	11	17	35,3%
			RECLASSEMENT	1		1	100%
		MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	CONCOURS EXTERNE	3	1	4	75%
		AGREGE	CONCOURS EXTERNE	1	2	3	33,3%
		CERTIFIE	CONCOURS EXTERNE		1	1	0%
<b>Total ENSEIGNANTS</b>				<b>14</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>43,8%</b>
BIATSS	A	IGE	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	3	1	4	75%
			MUTATION	1	1	2	50%
		ASSAE	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	1		1	100%
		ASIRF	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	1		1	100%
			RECRUT. DIRECT CONTRACT HANDICAPE 95-979		1	1	0%
		BIBLIOTH.	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION		1	1	0%
		CONSERVAT.(1969)	CONCOURS INTERNE	1		1	100%
	CONSV.BIBL(1992)	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION		1	1	0%	
	B	SAENES 10	CONCOURS INTERNE	1		1	100%
			MUTATION	1		1	100%
		TECH RF	CONCOURS EXTERNE	5		5	100%
			CONCOURS INTERNE	2	1	3	67%
			MUTATION	3	1	4	75,0%
		BIBAS	CONCOURS EXTERNE	1		1	100%
			CONCOURS INTERNE	1		1	100%
		RECLASSEMENT	1		1	100%	
	C	ATRF	IERE NOMINATION OU CLASSEMENT	1		1	100%
DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION			2		2	100%	
<b>Total BIATSS</b>				<b>25</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>78,1%</b>
<b>Total général</b>				<b>39</b>	<b>25</b>	<b>64</b>	<b>60,9%</b>

## 2.1 Concours et Recrutement Titulaires UNICA 2022

### 2.1.1.1 Bilan Concours Enseignants Chercheurs UNICA 2022

Répartition des candidats E.C. aux concours, mutations et détachements en 2022

	Nbr de postes ouverts	nbr de candidats	nbr de dossiers recevables	Nbr de candidats auditionnés	Nbr de candidats affectés	Candidats affectés / postes offerts
<b>Professeur des Universités</b>	<b>21</b>	<b>138</b>	<b>115</b>	<b>NC</b>	<b>17</b>	<b>84%</b>
Art 46.1	10	69	57		6	60%
Art 46.3	7	51	51		7	100%
Art 46.4	2	16	5		2	100%
Art 46-1	1	1	1		1	100%
Art 51 (mutation)	1	1	1		1	100%
<b>Maître de Conférences</b>	<b>24</b>	<b>885</b>	<b>839</b>	<b>NC</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>
Art 26.1	21	860	828		17	81%
Art 26.2	2	23	9		2	100%
Art 33 (mutation)	1	2	2		1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>1023</b>	<b>954</b>	<b>NC</b>	<b>37</b>	<b>82%</b>

Répartition des 37 Enseignants Chercheurs affectés par département disciplinaire

Département Disciplinaire	PR	MCF	Total général
Département Disciplinaire Arts		1	1
Département Disciplinaire Sciences de la Vie	2		2
Département Disciplinaire Chimie	1	1	2
Département Disciplinaire Droit et Science Politique	3	2	5
Département Disciplinaire Électronique, Automatique et Traitement du Signal	2	1	3
Département Disciplinaire Ethnologie-Anthropologie	1		1
Département Disciplinaire Gestion	1	5	6
Département Disciplinaire Informatique	5	6	11
Département Disciplinaire Lettres Modernes			0
Département Disciplinaire Mathématiques		1	1
Département Disciplinaire Philosophie et Épistémologie		1	1
Département Disciplinaire Physique et Astrophysique	2		2
Département Disciplinaire Sciences de la Terre		1	1
Département Disciplinaire Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives		1	1
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>

## 2.1 Concours et Recrutement Titulaires UNICA 2022

2.1.2.1 & 2 BIATSS Bilan Concours ITRF 2022 avec BOE

Répartition des candidats ITRF aux concours 2022

	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
<b>Catégorie A</b>	8	190	50	4	2	4	50%
<i>Dont BOE</i>	1	16	3	0	0	0	0%
<b>Catégorie B</b>	13	265	62	13	12	8	62%
<i>Dont BOE</i>	4	88	16	4	4	4	100%
<b>Catégorie C</b>	1	5	3	1	0	0	0%
<i>Dont BOE</i>	0	0	0	0	0	0	0%
<i>Dont PACTE</i>	1	5	3	1	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>569</b>	<b>137</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>57%</b>



## 2.3 Détachements entrants et mutations UNICA 2022

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement (sortant ou entrant) ou en disponibilité à la date du 31/12/2022

POSITION	POPULATION	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Détachements Sortants	ENSEIGNANTS	8	6	14	57,1%
	BIATSS	4		4	100%
Total Détachements Sortants		12	6	18	66,7%
Détachements Entrants	ENSEIGNANTS		7	7	0%
	BIATSS	13	10	23	56,5%
Total Détachements Entrants		13	17	30	43,3%
Disponibilité	ENSEIGNANTS	7	10	17	41,2%
	BIATSS	19	13	32	59,4%
Total Disponibilité		26	23	49	53,1%
Total général		51	46	97	52,6%



## 2.4 Recrutements des agents Contractuels 2022

### 2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2022

#### 2.4.1.1 Recrutements contractuels hors hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	PROF.ASSOCIE 2C.UNIV		1	1	0%
		PROF.ASS.T.PART.UNIV	1		1	100%
		MAÎTRE CONF.ASS.T.P.	3	5	8	38%
		CONTR.POST-DOCTORANT	7	9	16	44%
		CONTR JUNIOR ART 22		3	3	0%
		MAÎTRE LANGUE ETRANG	1		1	100%
		LECTEUR LANGUE ETRAN	10	1	11	91%
		ATER TPLEIN N TITULA	11	11	22	50%
		ATER. NON TITULAI TP	7	14	21	33%
	Enseignants 2nd degré	PROF.CONTRACTUEL 1.C	3	3	6	50%
		PROF.CONTRACTUEL 2.C	5	15	20	25%
		PROF.CONTRACTUEL 3.C		1	1	0%
		CONTR ENSEIGN. CDI A	3		3	100%
		CONTRACT. DOCTORANT	57	59	116	49%
	Allocataires de recherche	AGENT CONTRACTUEL	1	2	3	33%
<b>Total Enseignants</b>			<b>109</b>	<b>124</b>	<b>233</b>	<b>47%</b>

En 2021, la part des femmes représentait 50 %.

## 2.4 Recrutements des agents Contractuels 2022

### 2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2022

#### 2.4.1.2 Recrutements contractuels agents Hospitaliers

POPULATION	Catégorie	Grade	Femme	Homme	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	ASSISTANT HÔPITAUX	16	12	28	57%
<b>Total Enseignants</b>			<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>57%</b>

En 2021, la part des femmes était de 33%.

## 2.4 Recrutements des agents Contractuels UNICA 2022

### 2.4.2 Agents contractuels BIATSS UNICA 2022

#### 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	108	74	182	59	15	74	63	48	111	367
Total BIATSS		108	74	182	59	15	74	63	48	111	367
Part des femmes		59%			80%			57%			63%

## 2.4 Recrutements des agents Contractuels UNICA 2022

### 2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2022

#### 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	CDD ARTICLE 4 ALINÉA 2	85	60	145			0			0	145
3L	CDD ARTICLE 6 QUATER			0	4		4	3	5	8	12
3M	CDD ARTICLE 6 QUINQUIES	7		7	41	10	51	34	30	64	122
3N	CDD ARTICLE 6 SEXIES	2	5	7	8	2	10	16	4	20	37
3W	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	13	9	22			0			0	22
3Y	CDI ARTICLE 6	1		1	6	2	8	3	4	7	16
3Z	CDD ARTICLE 27			0		1	1			0	1
55	APPRENTI			0			0	7	5	12	12
Total BIATSS		108	74	182	59	15	74	63	48	111	367

**2.4 Recrutements des agents Contractuels UNICA 2022**

## 2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2022

## 2.4.2.4 Départs définitifs agents contractuels 2022

Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en 2022, par non renouvellement ou réussite à un concours.

## Fin de Contrat en 2022 sans renouvellement

Contrat	Femme	Homme	Total général
Prof contractuel 2nd degré	4	7	11
ATER	12	14	26
ATER mi-temps	6	10	16
Lecteur et Maître de Langue	9	2	11
Associés	2	4	6
Doctorants rémunérés	38	48	86
POST-DOC	2	7	9
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	28	11	39
CDD BIATSS	163	118	281
CDI BIATSS	5	2	7
<b>Total général</b>	<b>269</b>	<b>223</b>	<b>492</b>

## Fin de Contrat en 2022 suite à réussite concours

Contrat	Femme	Homme	Total général
EC & Chercheur CDD	2		2
Prof contractuel 2nd degré		1	1
ATER	1		1
Associés	2		2
POST-DOC	1	1	2
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	1		1
Prat.Hosp.Univ.		2	2
CDD BIATSS	9	2	11
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>

# 3. PARCOURS PROFESSIONNEL

## 3.1 Promotions Enseignants UNICA 2022

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 131 candidats à l'avancement, 57 ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit 44% des candidats).

Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2022

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UniCA			Promus UniCA + CNU	Promus / candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
Maîtres de Conférences HC	52	19	6	13	7	1	6	26	50%
Maîtres de Conférence HC EE	8	1	0	1	3	3	0	4	50%
PR IC	27	5	2	3	4	2	2	9	33%
PR EX1	24	7	5	2	4	3	1	11	46%
PR EX2	20	6	2	4	1	1	0	7	35%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>131</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>57</b>	<b>44%</b>

Pour rappel 2021 :

<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>111</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>46%</b>
----------------------	------------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------



## 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

### 3.2.1 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2022

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

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats			Classés				
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
IGR HC ES - Vivier 1	0	1	1	0	0	0	0%	0	0	0	#DIV/0!
IGR HC ES - Vivier 2	1	6	7	1	4	5	71%	0	3	3	60%
IGER HC	1	4	5	0	2	2	40%	0	1	1	50%
IGR IC	3	8	11	1	2	3	27%	1	1	2	67%
IGE HC	17	15	32	2	5	7	22%	2	3	5	71%
IGE IC			0			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!
TECH CE	18	10	28	4	2	6	21%	2	2	4	67%
TECH CS	25	26	51	6	6	12	24%	3	3	6	50%
ATRF PIC	58	25	83	27	2	29	35%	7	1	8	28%
ATRF P2C	21	19	40	4	1	5	13%	2	1	3	60%
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>114</b>	<b>258</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>27%</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>46%</b>
<b>Part des femmes</b>		55,8%			65,2%				53,1%		

Grades de Promotion	Promus			Promus/Classés
	Femme	Homme	Total	
IGR HC ES - Vivier 1	0	0	0	#DIV/0!
IGR HC ES - Vivier 2	0	1	1	33%
IGER HC	0	1	1	100%
IGR IC	1	1	2	100%
IGE HC	2	3	5	100%
IGE IC			0	#DIV/0!
TECH CE	0	2	2	50%
TECH CS	3	2	5	83%
ATRF PIC	7	1	8	100%
ATRF P2C	2	1	3	100%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>84%</b>
<b>Part des femmes</b>		55,6%		

Le nombre de promouvables (258) est stable par rapport à 2021, mais plus important qu'en 2019 (229), idem pour le nombre de candidatures a été plus faible ( 69 contre 81 en 2019).

Le nombre de promotions accordées est encore hausse avec 27 promotions cette année contre 21 en 2021.

Sur les 257 agents UniCA promouvables au tableau d'avancement, plus de 10 % ont été promus au grade supérieur.

Et sur les 69 candidats, le taux de promotion a été de 39 % .

### 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

#### 3.2.2 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement 2022

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

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
IGR	37	52	84	9	12	21	25%	1	1	2	10%
IGE	19	16	35	7	4	13	37%	1	3	4	31%
ASI	70	50	122	29	14	42	34%	5	1	6	14%
TECH	114	60	182	35	6	52	29%	6	0	6	12%
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>178</b>	<b>418</b>	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>116</b>	<b>28%</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>16%</b>
<b>Part des femmes</b>	57,4%			69,0%				72,2%			

Pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>241</b>	<b>423</b>	<b>49</b>	<b>79</b>	<b>128</b>	<b>30%</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>15%</b>
--------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------	----------	-----------	-----------	------------

Grades de Promotion	Promus			Promus/ Classés
	Femme	Homme	Total	
IGR	0	0	0	0%
IGE	0	2	2	50%
ASI	1	0	1	17%
TECH	3	0	3	50%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>
<b>Part des femmes</b>	66,7%			

Pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>32%</b>
--------------	----------	----------	----------	------------



### 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

#### 3.2.3 Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2022

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, et le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
AAE HC ES			0			0				0	
AAE HC			0			0				0	
APAE			0			0				0	
SAENES CE	8	2	10	5	1	6	60%	1	1	2	33%
SAENES CS	9	3	12	6	3	9	75%	2	2	4	44%
ADJAENES PIC	22	2	24	13	1	14	58%	6	0	6	43%
ADJAENES P2C	3	1	4	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>58%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>41%</b>
<b>Part des femmes</b>	84,0%			82,8%				75,0%			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>47%</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>44%</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	------------	----------	-----------	-----------	------------

Grades de Promotion	Promus			Promus/Classés
	Femme	Homme	Total	
AAE HC ES			0	
AAE HC			0	
APAE			0	
SAENES CE	0	1	1	50%
SAENES CS	0	1	1	25%
ADJAENES PIC	4	0	4	67%
ADJAENES P2C	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>
<b>Part des femmes</b>	66,7%			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>
--------------	----------	----------	----------	------------

### 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

#### 3.2.4 Répartition des agents AENES promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement 2022

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, et le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
AAE	19	6	25	1	2	3	12%	0	1	1	33%
SAENES	46	2	48	12	1	10	21%	2	0	3	20%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>73</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>22%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19%</b>
<b>Part des femmes</b>	89,0%			81,3%				66,7%			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>31%</b>
--------------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Corps	Promus			Promus/Classés
	Femme	Homme	Total	
AAE	0	0	0	0%
SAENES	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Part des femmes</b>	#DIV/0!			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
--------------	----------	----------	----------	------------

### 3.2 Promotions BIATSS UNICA 2022

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

BDS FPE 21 & 21bis

Tableau d'avancement de grade 2022

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, 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	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!
BIBAS CE	7	1	8	5	1	6	75%	1	1	2	33%
BIBAS CS	1	0	1	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Mag PIC	8	3	11	6	2	8	73%	2	2	4	50%
Mag P2C	1	1	2	1	0	1	50%	1	0	1	100%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>68%</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>
<b>Part des femmes</b>	78,3%			82,4%				66,7%			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>31%</b>
--------------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Grade	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
CONS. CHEF	0	0	0	0%
BIB HC	0	0	0	#DIV/0!
BIBAS CE	1	0	1	50%
BIBAS CS	0	0	0	0%
Mag PIC	1	0	1	25%
Mag P2C	1	0	1	100%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
<b>Part des femmes</b>	100%			

Sur les 23 agents promouvables au tableau d'avancement, 3 agents (13 %) ont été promus au grade supérieur.

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>
--------------	----------	----------	----------	------------

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

Liste d'aptitude au changement de corps 2022

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, et le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Candidats/ Promouvables	Femme	Homme	Total	Classés/ Candidats
CONS. GEN.	1	2	3	0	0	0	0%	0	0	0	0%
CONS.	4	0	4	0	0	0	0%	0	0	0	0%
BIB	16	1	17	4	1	5	29%	1	0	1	20%
BIBAS	13	6	19	6	3	9	47%	1	1	2	22%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21%</b>
<b>Part des femmes</b>	79,1%			71,4%				66,7%			

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>29%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	-----------	------------	----------	----------	----------	------------

Corps	Promus			
	Femme	Homme	Total	Promus/Classés
CONS. GEN.	0	0	0	0%
CONS.	0	0	0	0%
BIB	0	0	0	0%
BIBAS	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Part des femmes</b>	#DIV/0!			

Sur les 43 agents promouvables à la liste d'aptitude, aucun agent a été promu au corps supérieur.

pour rappel 2021

<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
--------------	----------	----------	----------	-----------

### 3.5 Mobilités externes Titulaires

#### 3.5.1 Détachements Sortants UNICA 2022

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement Sortant à la date du 31/12/2022

L. position	POP	Femmes	Hommes	Total général
Détachements sortants	Enseignants	7	14	21
	BIATSS	10	5	15
Total Sortants		17	19	36
Total général		17	19	36

Fin 2021, il y avait 33 agents en détachement sortant.



POPULATION	Type population	Libellé court du corps ec	Retraite	Retr. pr. invalidité	Démission	Fin de Fonction	Mutation	Radiation	Total général	
ENSEIGNANTS	Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.	9						9	
		PROF.UNIV.	8		2		6		16	
	Total Ens. Chercheurs			17		2		6		25
	Ens. 2 <sup>nd</sup> degré	AGRÉGÉ	1				3			4
		CERTIFIE					1			1
	Ens. 1 <sup>er</sup> degré	PROF.ECOLE					1			1
		PROF. EPS	1							1
	Total Enseignants			2				5		7
	Ens. Hors Univ.	PROF.UNIV.PRAT. HOSP.	5							5
		MAIT.CONF.PRAT. HOSP.	1							1
Total Ens. Hors Univ.			6						6	
Total ENSEIGNANT			25		2		11		38	
BIATSS	AENES	AAE	1				1		2	
		ADJAENES	4	1					5	
	Total AENES			5	1			1		7
	ITRF	IGE	2			1				3
		TECH RF	7					1		8
		ATRF	9						1	10
	Total ITRF			18			1	1	1	21
	Bibliothèque	CONSV.BIBL(1992)	1					1		2
		BIBLIOTH.						1		1
		MAG	2						1	3
Total Bibliothèque			3				2	1	6	
Médicaux-Sociales	CTSSAE						1		1	
Total Médicaux-Sociales							1		1	
Total BIATSS			26	1		1	5	2	35	
Total général			51	1	2	1	16	2	73	

Le nombre de départs enregistré est en par rapport à 2021 (68), surtout pour les retraites + 9.  
La part des agents féminins titulaires parties en 2022 est de 34%.

### 3.5 Mobilités externes Titulaires

BDS FPE 026

#### 3.5.3 Départs définitifs d'agents titulaires en 2022 suite

##### Zoom Départ à la retraite par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Retraite	01/02/2022	2		2	
	01/03/2022	1		1	
	03/03/2022	1		1	
	01/04/2022	1		1	
	01/06/2022	1		1	
	01/08/2022	3	2	5	
	24/08/2022	1		1	
	01/09/2022	6	19	25	
	29/09/2022			1	
	01/10/2022	7	4	11	
Retr. pr. invalidité	29/10/2022	1		1	
	01/12/2022	1		1	
	31/12/2022	1		1	
<b>Total général</b>		<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>50%</b>

##### Zoom Autres motifs de Départ par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Démission	01/08/2022	1		1	
	01/09/2022		1	1	
Fin de Fonction	01/09/2022		1	1	
Mutation	01/09/2022	6	7	13	
	12/09/2022	1		1	
	15/09/2022	1		1	
	01/10/2022		1	1	
Radiation	04/02/2022		1	1	
	01/07/2022		1	1	
<b>Total général</b>		<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>43%</b>

# 4. FORMATION

## 4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2022

Le premier tableau ci-dessous recense les agents BIATSS ayant suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année.

Le taux de couverture nous permet de constater que la formation est répartie assez équitablement en 2022, légèrement plus élevée pour la catégorie A 36%

Le taux de couverture global Biatss de 55 % est en légère baisse par rapport à 2021. Il y a 33 agents de moins formés (-3,9%) mais 89 jrs de formation dispensés en plus.

Le taux de couverture sur l'effectif total (3232) du 31/12/2022 s'élève 25%.

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	420	237	657	522	134	656	386	124	510	1328	495	1 823	73%
Nombre d'agents bénéficiaires (1)	192	101	293	206	57	263	180	75	255	578	233	811	71%
Taux de formation (2)	24%	12%	36%	25%	7%	32%	22%	9%	31%	71%	29%	100%	
Taux de couverture (3)	13%	7%	20%	14%	4%	18%	12%	5%	17%	39%	16%	55%	

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

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

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

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

##### 4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2022

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

Ce tableau met en avant plusieurs observations concernant la participation des agents aux différents type de formation, en fonction de leur catégorie.

**Sur la ligne Effectif, un agent sera compté autant de fois qu'il aura participé à une formation.**

**Le nombre d'agents formés en 2022 est de 1428 (dt 716 H & 712 F) contre 1392 (574 H & 818 F) en 2020, soit une hausse de +2,6%**

T1 : Actions d'adaptation immédiate au poste de travail

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

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

# 5. RÉMUNÉRATIONS

## Rappel de quelques notions :

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

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

**Masse salariale :** notion contextuelle : dans le cadre de la LOLF, désigne l'ensemble des dépenses retracées au titre de chaque programme. Les crédits de personnels sont regroupés au sein d'une masse salariale globale. Masse salariale = dépenses de personnel = Titre 2.

Au sein d'un établissement, on distingue la masse salariale Etat ou titre 2 et la masse salariale établissement ou titre 3

**La Rémunération Brute** correspond à l'intégralité du salaire inscrit sur le contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires.

## **Le Salaire Net imposable avant PAS (Prélèvement A la Source) :**

C'est la rémunération brute déduction faite des prélèvements sociaux obligatoires.

Appelé aussi, Net à payer avant impôt sur le revenu correspond au salaire à percevoir par le salarié avant déduction de l'impôt sur le revenu, qui, depuis le 1/1/2019, est directement prélevé sur le salaire.



## 5.0. Rémunérations 2022

### 5.0.02 Nombre de mois de personnes physiques payées

Le périmètre choisi est celui des agents positionnés sur le plafond Etat

Plafond emploi                      État

POPULATION	STATUT	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Titulaires	5572	8155	13727	41%
	Contractuels	4286	4522	8808	49%
BIATSS	Titulaires	5904	3514	9418	63%
	Contractuels	3227	1559	4786	67%
<b>Total</b>		<b>18989</b>	<b>17750</b>	<b>36739</b>	<b>52%</b>

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

Par Genre, il y a eu 18989 mois de paie pour les Femmes et 17750 pour les Hommes.

Par Statut emploi, il y a eu 23145 mois de paie pour les Titulaires et 13594 pour les Contractuels.



## 5.0. Rémunérations 2022

### 5.0.9 Egalité Femmes - Hommes

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

#### Rémunérations des agents titulaires

	Sans régularisation EQTP			Avec régularisation EQTP		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>	4 234 €	4 342 €	4 590 €	4 248 €	4 357 €	4 605 €
<b>Femmes</b>	3 391 €	3 523 €	3 767 €	3 471 €	3 598 €	3 850 €
<b>Écarts (€)</b>	<b>-843 €</b>	<b>-819 €</b>	<b>-823 €</b>	<b>-777 €</b>	<b>-759 €</b>	<b>-755 €</b>
<b>Écarts (%)</b>	<b>-19,9%</b>	<b>-18,9%</b>	<b>-17,9%</b>	<b>-18,3%</b>	<b>-17,4%</b>	<b>-16,4%</b>

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 2022.

En effet, l'écart se réduit de 2 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	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>	2 209 €	2 255 €	2 363 €	2 248 €	2 301 €	2 410 €
<b>Femmes</b>	2 094 €	2 127 €	2 232 €	2 141 €	2 173 €	2 284 €
<b>Écarts (€)</b>	<b>-115 €</b>	<b>-128 €</b>	<b>-131 €</b>	<b>-107 €</b>	<b>-128 €</b>	<b>-126 €</b>
<b>Écarts (%)</b>	<b>-5,2%</b>	<b>-5,7%</b>	<b>-5,5%</b>	<b>-4,8%</b>	<b>-5,6%</b>	<b>-5,2%</b>

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents contractuels, est beaucoup moins élevé que chez les titulaires. Il tourne autour des 5%. Cet écart entre 2020 et 2022 a légèrement progressé + 0,4 en EQTP.

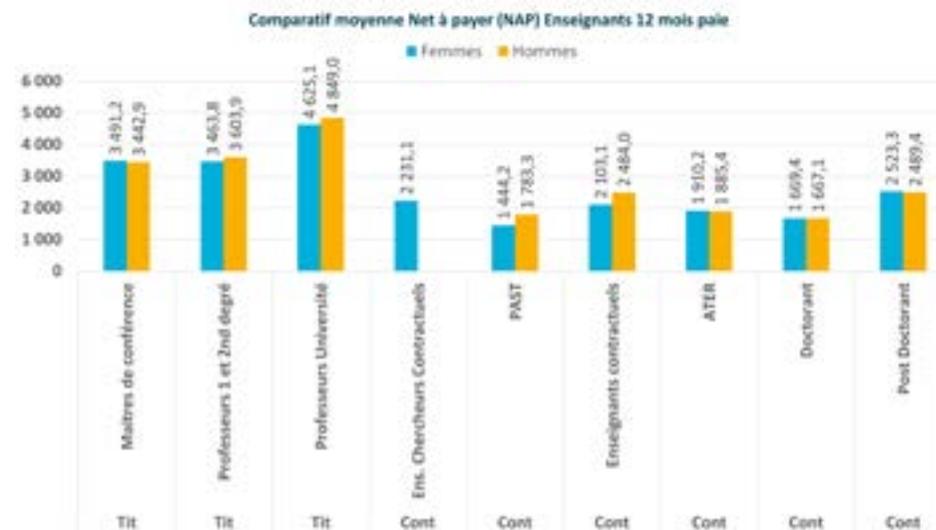


## 5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2022 à UniCA

### 5.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants par genre et corps

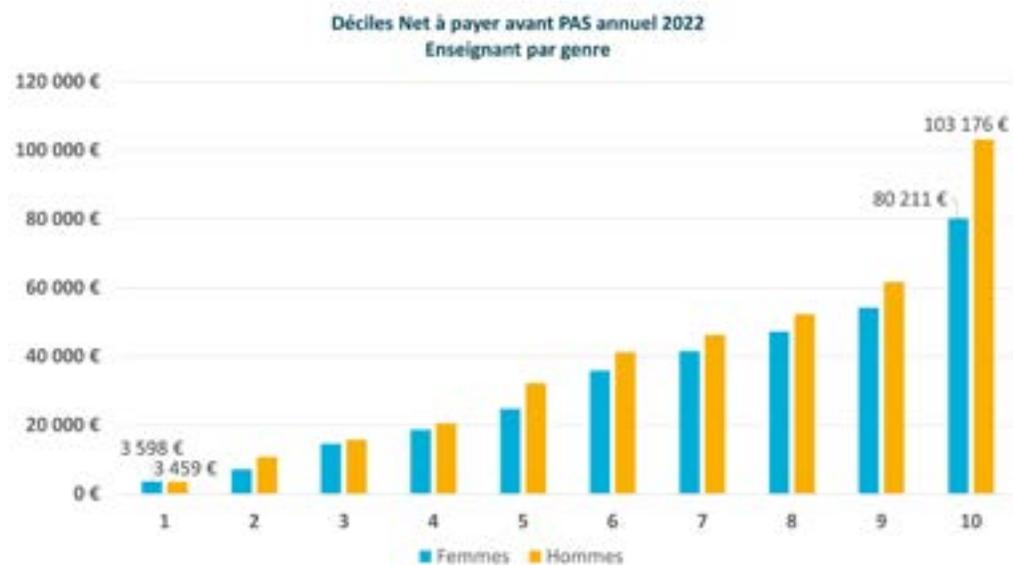
ENSEIGNANTS Présents/présents 12 mois

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif Femmes / Total
<b>Titulaires</b>					
Professeurs Université	4 698	5 003	4 910	-6,08%	-4,30%
Maîtres de conférence	3 631	3 622	3 626	0,26%	0,15%
Professeurs 1 et 2 <sup>nd</sup> degré	3 592	3 780	3 682	-4,98%	-2,43%
<b>Total Titulaire</b>	<b>3 742</b>	<b>4 005</b>	<b>3 898</b>	<b>-6,55%</b>	<b>-3,99%</b>
<b>Contractuels</b>					
Enseignants Chercheurs Contractuels	2 955	2 306	2 630	28,16%	12,34%
PAST	1 264	1 222	1 240	3,38%	1,91%
Enseignants contractuels	1 817	1 807	1 813	0,54%	0,18%
ATER	1 774	1 666	1 717	6,48%	3,32%
Doctorant	1 697	1 758	1 729	-3,46%	-1,85%
Post Doctorant	2 600	2 766	2 692	-5,99%	-3,42%
<b>Total Contractuels</b>	<b>1 718,86</b>	<b>1 779,52</b>	<b>1 748,55</b>	<b>-3,41%</b>	<b>-1,70%</b>
<b>Total général</b>	<b>3 164,30</b>	<b>3 539,88</b>	<b>3 377,36</b>	<b>-10,61%</b>	<b>-6,31%</b>



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

Population	1222	679	
Déciles	Femmes	Hommes	Ecart H/F
1	3 598 €	3 459 €	-4,0%
2	7 146 €	10 770 €	33,6%
3	14 656 €	15 743 €	6,9%
4	18 670 €	20 561 €	9,2%
5	24 730 €	32 220 €	23,2%
6	35 882 €	41 268 €	13,1%
7	41 548 €	46 267 €	10,2%
8	47 202 €	52 325 €	9,8%
9	54 157 €	61 656 €	12,2%
10	80 211 €	103 176 €	22,3%



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



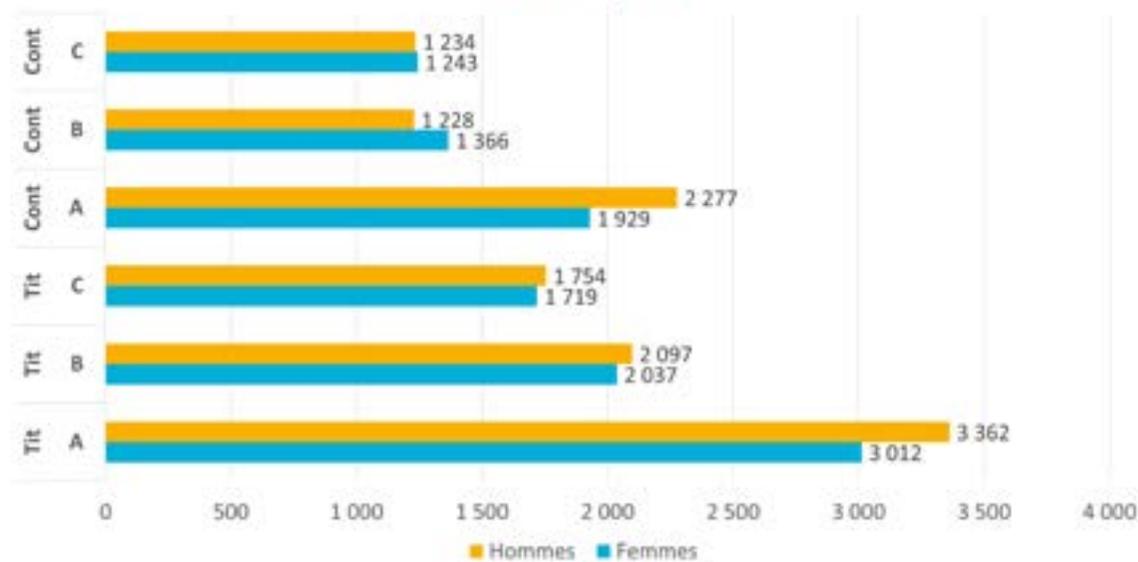
## 5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2022 à UNICA

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

Comparatif moyenne Net à payer Biatss  
12 mois de paie



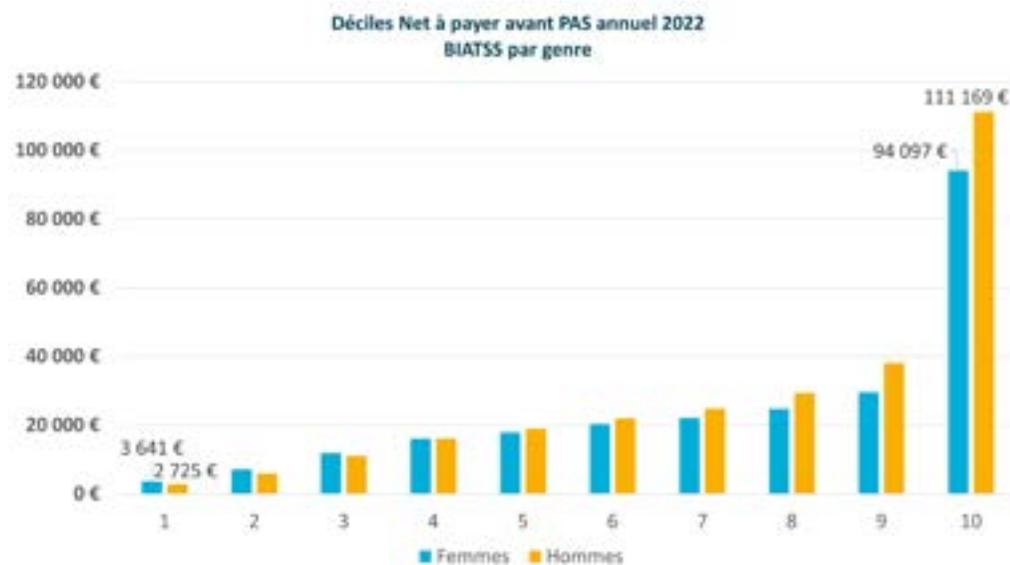
## 5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2022

BDS FPE 035

### 5.2.2 Rémunérations moyennes Net à payer avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2022

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

Population	1222	679	
Déciles	Femmes	Hommes	Ecart H/F
1	3 641 €	2 725 €	-33,6%
2	7 133 €	5 876 €	-21,4%
3	11 839 €	11 038 €	-7,3%
4	16 028 €	16 041 €	0,1%
5	17 823 €	18 960 €	6,0%
6	20 316 €	21 969 €	7,5%
7	22 134 €	24 828 €	10,9%
8	24 721 €	29 319 €	15,7%
9	29 588 €	38 105 €	22,4%
10	94 097 €	111 169 €	15,4%



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

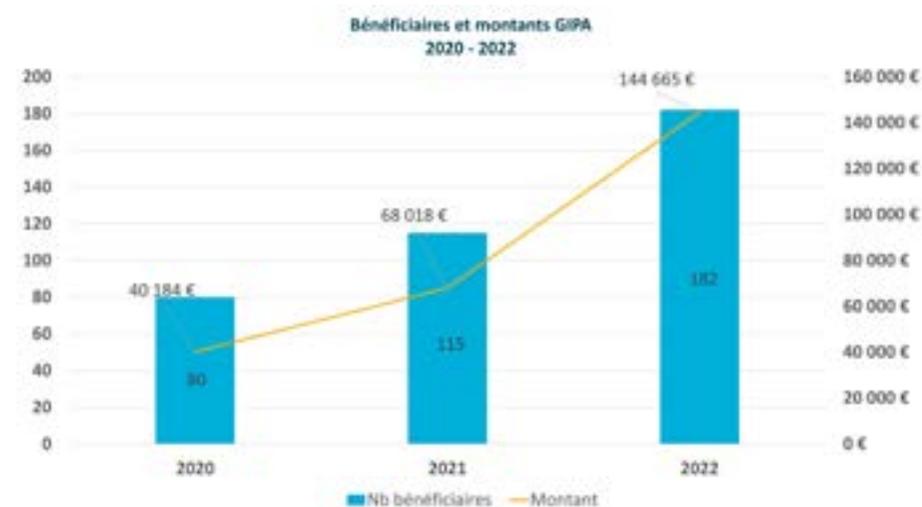
### 5.3 Bénéficiaires GIPA 2021, par type population et Corps

BDS FPE 034

(ind 5.34 du RSU)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a plus que doublée en 2022, passant de 68 K€ en 2021 à 145 K€ en 2022. Le nombre de bénéficiaires a également augmenté avec 67 bénéficiaires supplémentaires. Le montant moyen brut touché par agent est de 795 euros (en progression de 34% par rapport à 2021)t

POPULATION	CORPS	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Professeurs Université	1		1	
	Maîtres de conférence	15	28	43	
	Professeurs 1 et 2nd degré	2	3	5	
<b>Total Enseignants</b>		<b>18</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>36,7%</b>
BIATSS	IGR et assimilés	1	1	2	
	IGE et assimilés	1	1	2	
	ASSISTANT INGÉNIEUR	2		2	
	Technicien de recherche et assimilés	11	9	20	
	ATRF et assimilés	26	19	45	
<b>Total BIATSS</b>		<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>57,7%</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>59</b>	<b>61</b>	<b>120</b>	<b>49,2%</b>
Enseignants	CDI	1		1	
	CDD	4	2	6	
BIATSS	CDI	20	8	28	
	CDD	16	11	27	
<b>Total Contractuels</b>		<b>41</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>66,1%</b>
<b>Total général</b>		<b>100</b>	<b>82</b>	<b>182</b>	<b>54,9%</b>



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

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

## 5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps 2022

### 5.4.1 Indemnisation CET 2022

#### Indemnisation CET 2022

Cat. FP	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Mt indemnisé	Part des femmes
A	80	824	111 255	59%
B	45	468	42 120	73%
C	28	293	21 975	57%
<b>Total général 2022</b>	<b>153</b>	<b>1 585</b>	<b>175 350</b>	<b>63%</b>

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

	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	evol nb agents	evol nb jrs
Rappel 2021	137	1 608	11,7%	-1,4%
Rappel 2020	124	1 230	23,4%	28,9%



## 5.5 RÉMUNÉRATIONS

### 5.5.2 Primes Versées aux Ens Chercheurs et enseignants en 2022 à UNICA

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux enseignants chercheurs et enseignants d'UNICA en 2022. (Ils regroupent donc les points 5521 à 5526 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	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. / Indemnité de Fonctions	1 162 786	1 682 431	2 845 217	40,9%	59,1%	
	5.5.2.2	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	96 951	157 874	254 825	38,0%	62,0%	
	5.5.2.3	PRIME D'ADMINISTRATION	0	47 331	47 331	0,0%	100,0%	
	5.5.2.4	PRIME EXCELLENCE SCIENTIFIQUE	265 453	518 266	783 719	33,9%	66,1%	
	5.5.2.5	PRIME ENCADREMENT DOCTORAL & RECHERCHE	70 838	112 892	183 729	38,6%	61,4%	
<b>Total Enseignants Chercheurs</b>			<b>1 596 028</b>	<b>2 518 793</b>	<b>4 114 821</b>	<b>38,8%</b>	<b>61,2%</b>	<b>90,7%</b>
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	5.5.2.1	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. / Indemnité de Fonctions	160 547	150 492	311 039	51,6%	48,4%	
	5.5.2.2	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	52 061	38 969	91 030	57,2%	42,8%	
	5.5.2.3	PRIME D'ADMINISTRATION		9 441	9 441	0,0%	100,0%	
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré	5.5.2.1	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	4 264	1 736	6 000	71,1%	28,9%	
	5.5.2.2	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	3 975		3 975	100,0%	0,0%	
<b>Total Enseignants</b>			<b>220 847</b>	<b>200 638</b>	<b>421 485</b>	<b>52,4%</b>	<b>47,6%</b>	<b>9,3%</b>
<b>Total général</b>			<b>1 816 875</b>	<b>2 719 431</b>	<b>4 536 307</b>	<b>40,1%</b>	<b>59,9%</b>	<b>100%</b>
Montant moyen des primes			4 038	4 480	4 292			

En terme d'effectif, 450 agents féminins (& 607 H) ont perçu une de ces primes soit 42,6 % de l'effectif total ayant touché ces primes. Le montant des primes à l'Intéressement versées en 2022 pour les enseignants Titulaires est de 976 291 €.



## 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	34 326	31 434	65 761	52,2%	47,8%
	5.5.2.6	PRIME A L'INTERESSEMENT	19 022	22 179	41 200	46,2%	53,8%
Enseignants 2nd degré	5.5.2.6	PRIME A L'INTERESSEMENT	23 908	55 219	79 127	30,2%	69,8%
Allocataires de recherche	5.5.2.6	PRIME A L'INTERESSEMENT	788	2 485	3 273	24,1%	75,9%
<b>Total général</b>			<b>78 045</b>	<b>111 316</b>	<b>189 361</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>
<b>Montant moyen des primes</b>			<b>1 279</b>	<b>1 637</b>	<b>1 468</b>		



## 5.5 RÉMUNÉRATIONS

### 5.5.3 Primes Versées aux Biatss en 2022 à UNICA

Répartition du montant des Primes Versées aux Biatss en 2022 à UNICA par type de primes

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux Biatss d'UNICA en 2022.

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

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

#### Primes titulaires

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.1	PRIME D'INTÉRESSEMENT	299 891	232 822	532 713	56,3%	43,7%
		IFSE	2 244 194	1 632 811	3 877 005	57,9%	42,1%
		COMPLÉMENT INDEMNITAIRE	35 481	29 954	65 435	54,2%	45,8%
Total général			2 579 566	1 895 587	4 475 153	57,6%	42,4%
Montant moyen des primes			5 669	7 235	6 241		

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

#### Autres Primes y compris contractuels

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Biatss		Total général	Part	
			Femme	Homme		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.4	PRIME D'INTÉRESSEMENT	342 441	163 693	506 135	67,7%	32,3%
		IFSE	7 430	7 956	15 386	48,3%	51,7%
Total général			349 871	171 650	521 521	67,1%	32,9%
Montant moyen des primes			729	753	737		

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	1 849 050	1 109 746	918 209	3 877 005	99,6%
Biatss Contractuels	5.5.3.2	IFSE	3 368	10 011	2 007	15 386	0,4%
Total général			1 852 418	1 119 757	920 216	3 892 391	100%
PART			47,6%	28,8%	23,6%	100%	

Il y a eu 456 femmes qui ont bénéficié d'une IFSE (soit 63%) contre 263 Hommes (37%).

## 5.6 Masse Salariale Globale

### 5.6.1 Masse Salariale par type de budget

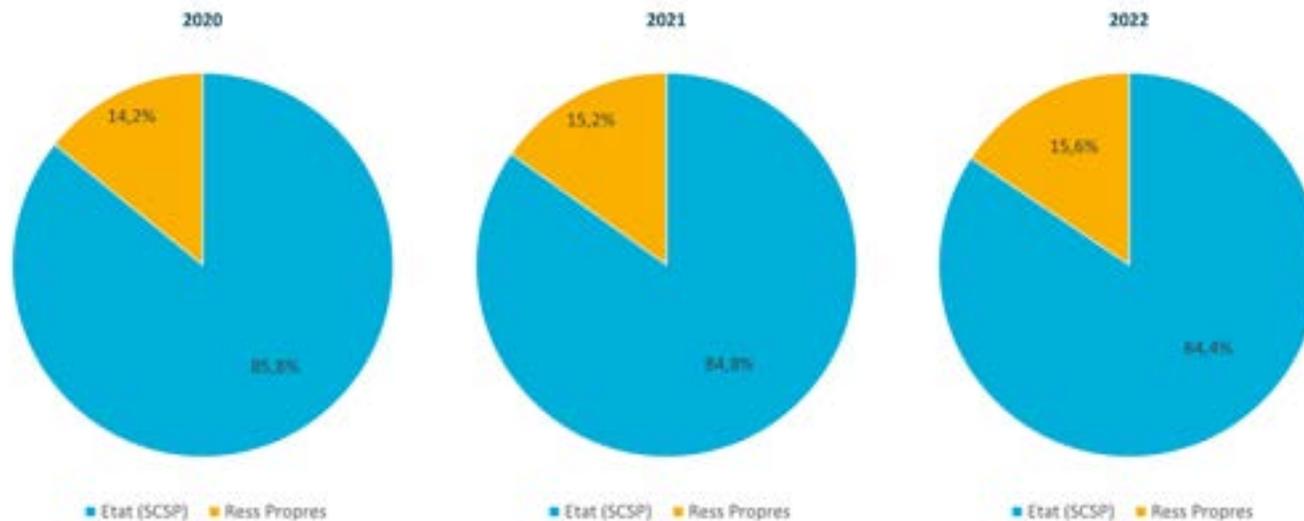
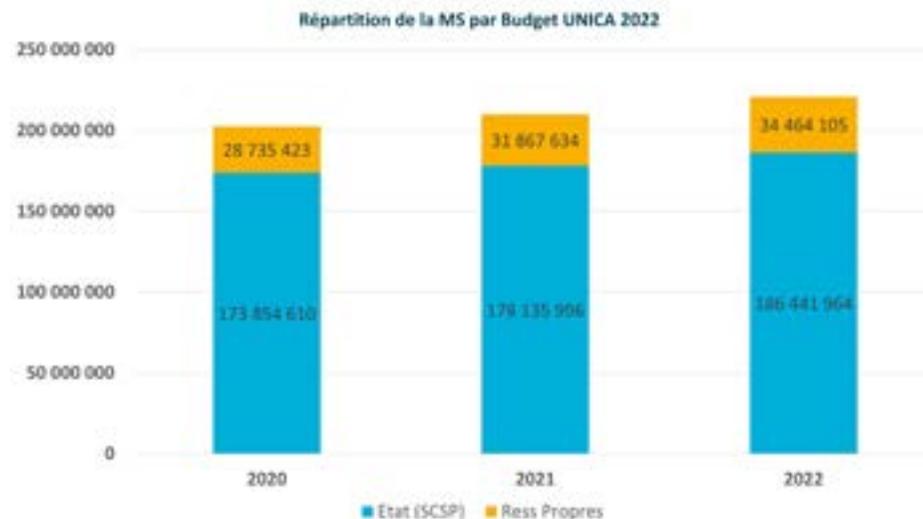
La masse salariale d'UNICA a progressé de 10,9 Millions d'€ entre 2021 et 2022 pour s'établir à 220 906 K€ fin 2022 (+5,2%).

Sur ces 10,9 millions d'augmentation, 1,5 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, la hausse des primes liées à la LPR, la hausse des heures complémentaires, du CET, de la GIPA ainsi que le GVT positif.

L'augmentation de la valeur du point d'indice au 1/7/2022 de 3,5% a coûté à UNICA env. 3,4 M€ sur 2022.

Cette décision n'a pas été financée par la SCSP. La mise en place d'un intéressement plus valorisant a aussi contribué à cette hausse.



5.6.2 Masse Salariale par population et statut



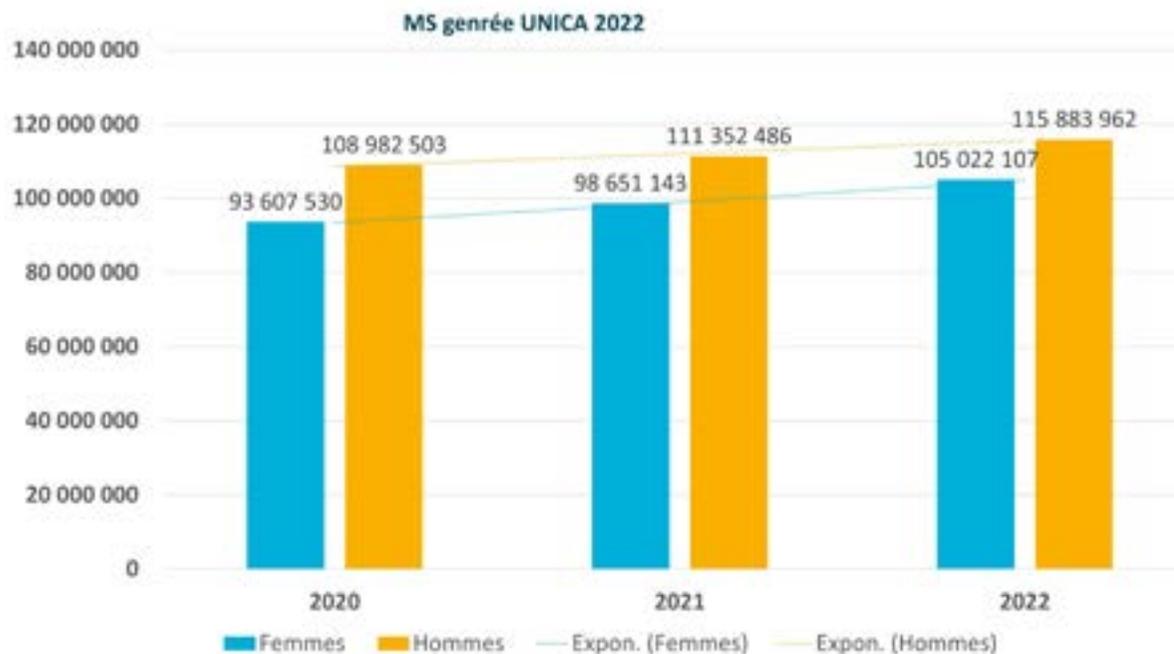
Evolution du % de la MS par Population

	2020		2021		2022
Ens Tit	57,4%	↘	55,9%	↘	54,9%
Ens Cont	10,7%	↗	11,1%	↘	10,9%
Biatss Tit	18,9%	↘	18,0%	↘	17,8%
Biatss Cont	10,2%	↗	11,7%	↗	13,3%
Etudiants	0,3%	↗	0,4%	→	0,4%
Indemnitaire	0,1%	↗	0,6%	→	0,6%
Vacataires	2,5%	↘	2,3%	↘	2,1%

## 5.6 Masse Salariale Globale

### 5.6.3 MS par genre

A la lecture de ce graphique, on constate que la part de la masse salariale des femmes est inférieure à celle des hommes. Au 31/12/2022, elle représente 47,5 % de la MS totale. Par contre, son évolution, entre 2021 et 2022, est plus rapide que celle des hommes (+6,5% contre +4,1% chez les hommes). Pour rappel, la MS totale a progressé de 5,2%.



En regardant plus en détail, par population, bien que l'évolution de la MS chez les agents BIATSS Femmes est plus accentuée (+10,4%) que celles des Enseignants Femmes (+4,3%), elle est toujours plus élevée que celle des agents Hommes.



## 5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées 2022 UNICA

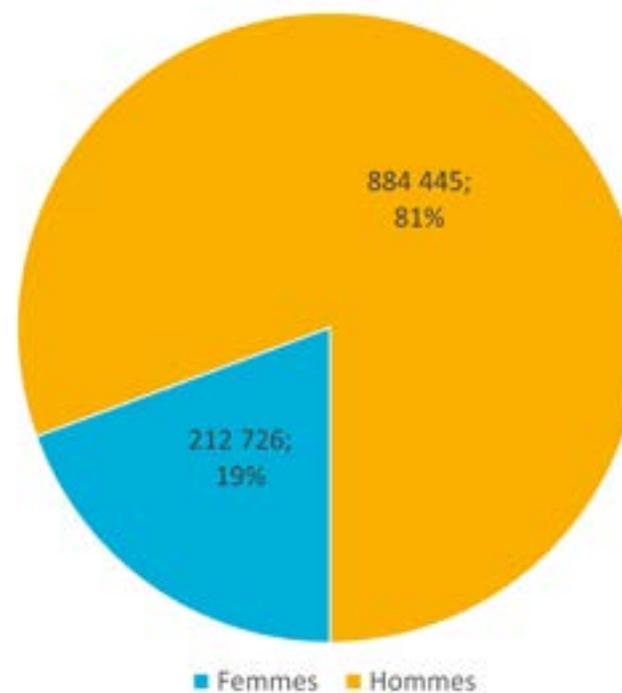
(ind 5.33 du RSU)

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées en 2022 représentent 0,82 % du total brut.

Sur les 10 rémunérations les plus élevées, la part des femmes est de 19,4% ( en progression de 0,6% par rapport en 2021).

Rang	10 Rém + élevées 2022	Brut annuel en €
1	Homme	135 108
2	Homme	124 235
3	Femme	114 575
4	Homme	112 287
5	Homme	112 014
6	Homme	104 804
7	Homme	103 211
8	Femme	98 151
9	Homme	96 545
10	Homme	96 243
		1 097 171

Répartition genrée des 10 rémunérations brutes + élevées



# 6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 6.1 Les Risques Professionnels

### 6.1.1 Les Accidents de service et de travail UNICA 2022

Les données d'accidentologie comptabilisent les accidents de travail déclarés en 2022. Le nombre de jour d'arrêt est comptabilisé au jour du bilan. Le nombre total d'accidents de travail sans arrêt est en forte baisse par rapport à 2021 (-17,5%). Les principales causes A.T. sont les chutes ou accidents de circulation (piétons..) mais aussi ceux dus aux risques psycho-sociaux.

	Sans Arrêt	Avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondues 2022	Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondues 2021	Evolution 22/21
Accident de travail /service	9	15	630	764	-17,5%
Accident de mission	1	4	93	189	-50,8%
Accident de trajet	5	7	85	591	-85,6%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>808</b>	<b>1544</b>	<b>-47,7%</b>

#### Analyse par cause

Type d'accident	Nombre d'AT sans arrêt de travail	Nombre d'AT avec arrêt de travail	Nombre de journées d'arrêt de travail AT
Chute de personne	1	4	69
Manutention manuelle	2	4	50
Accident zone de circulation	1	2	101
Contact-exposition	2	0	0
Heurt	1	2	7
Chute d'objet	0	1	9
Projection	1	0	0
Agression	1	0	0
RPS	0	2	394
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>630</b>

(Source Bilan annuel santé sécurité 2022 UNICA)

## 6.2 La santé au travail

### 6.2.1 Les missions du SUMPPS

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

Le médecin du travail n'a pas de lettre de mission et son positionnement n'est pas clairement identifié dans l'organigramme. L'outil informatique à disposition du service de médecine préventive pour assurer le suivi des personnels n'est plus correctement opérationnel. Il n'y a pas de lien effectif avec la DRH.

Le médecin du travail présente son propre bilan d'activité en fonction des données dont il dispose. Ce qui est compliqué ces dernières années du fait de l'absence d'outil SI dédié à sa mission.

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

Le compte rendu des visites et des études de poste est adressé au directeur d'unité ou de structure concerné.

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



## 6.3 Hygiène et Sécurité

### 6.3.1 Bilan du Document Unique d'Évaluation des Risques 2022

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

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

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

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

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

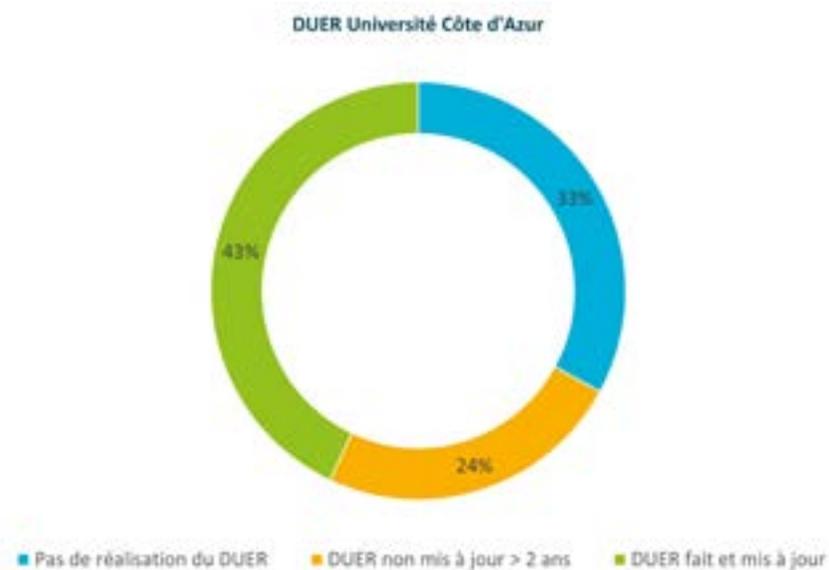
Ces mesures comprennent notamment :

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

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

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

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



Pour Université Côte d'Azur, 74 unités de travail ont été recensées dont 41 « laboratoires ».

**En 2022, le document unique d'évaluation des risques a été mis à jour dans les structures suivantes :**

**CRHEA, LEAT, BCL, LAGRANGE, GEOAZUR, INPHYNI, IPMC, LP2M, GREDEG, C3M, Campus SJA, Institut Anatomie, Département de Chimie**

En 2021 : URMIS, ICN, ARTEMIS, IBV, ECOSEAS, I3S, LEAT, BLC, IPMC, GEOAZUR, LP2M, TYRO, MICORALIS, IMREDD, LSBB, ISA, campus SophiaTech, Campus SJA

En 2020 : INPHYNI, IRCAN, GREDEG, LAGRANGE,

Il y a encore trop de structures et d'unités qui n'ont pas actualisé depuis plus de 2 ans (28), voir même réalisée (21), leur document unique d'évaluation des risques. L'actualisation du document unique est une priorité quelque soit l'outil utilisé pour sa retranscription.

Il représente le caractère opérationnel et structurant de la démarche de prévention. Il est essentiel d'accompagner les structures et unités dans leur démarche de mise à jour.

(Source : Bilan annuel santé sécurité 2022)

## 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 à identifier et communiquer.

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

#### **Le Conseiller de Prévention**

La fonction Conseiller de Prévention est occupée par un personnel qui est aussi responsable du service hygiène et sécurité. 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 2022, 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 Personne Compétente en Radioprotection (PCR), de Référents Sécurité Laser (RSL). Cette animation s'inscrit aussi dans le réseau commun local créé avec les partenaires institutionnels.

*2021 est une année particulière avec le départ du Conseiller de Prévention d'Université Côte d'Azur, mi-septembre et remplacé le 1er Octobre 2021.*

#### **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 2022, ce maillage a été finalisé dans la continuité de la mise en place de l'organisation de la prévention pour Université Côte d'Azur. Des nouveaux assistant(e)s de prévention ont été formés en janvier 2022. L'intégralité des lettres de cadrage et de nomination sont en cours de finalisation de mise à jour. Un répertoire commun partagé avec les partenaires est en cours de mise en place.

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.

L'année 2022 était placée sous la thématique « Année des Assistant(e)s de Prévention ». Deux sessions se sont tenues en présentiel le 9 juin et le 1er Décembre 2022. *Ces journées des Assistant(e)s de Prévention ont permis enfin de pouvoir se retrouver et renouer 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) :**

- 0,9 ETP IGE : Conseiller de Prévention – responsable du pôle prévention Université Côte d'Azur
- 0,8 ETP ASI : Animateur en prévention des risques - référent ergonomie
- 0,5 ETP adj tech : Référent sécurité incendie
- 0,4 ETP IGE : Conseiller en radioprotection établissement

Courant 2022, le pôle prévention Université Côte d'Azur a commencé à se renforcer afin de répondre aux attentes d'accompagnement en prévention (missions des référents en annexe 3).

#### **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*)
- Assistant de prévention campus Trotabas : 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 : 2 x 0,1 ETP sur Nice d'adj tech, 0,1 ETP de Tech sur Sophia

Pour 2022, 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 2022, le réseau global des Assistant(e)s de Prévention compte 75 personnes (62 en 2021) dont une partie du temps de travail est consacrée à la prévention des risques (environ 12,5 ETP).

## 6.3 Hygiène et Sécurité

### 6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

Ces données proviennent directement du Bilan annuel santé et sécurité 2022.

#### **Dépenses en matière de sécurité**

- Dépenses en formation des personnels (source : DRH/service de la formation) :  
Ces dépenses s'élèvent à environ 28 191 euros (coût pédagogique).
- Dépenses en travaux de sécurité/sûreté (source : Direction du patrimoine) :  
Le service SMI qui s'occupait du suivi a été dissous fin 2020. Il n'est plus possible d'avoir les recensements annuels de travaux (de niv 3,4 et 5) par campus, thématique, ...

## 6.3 Hygiène et Sécurité

### 6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

#### 6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2022

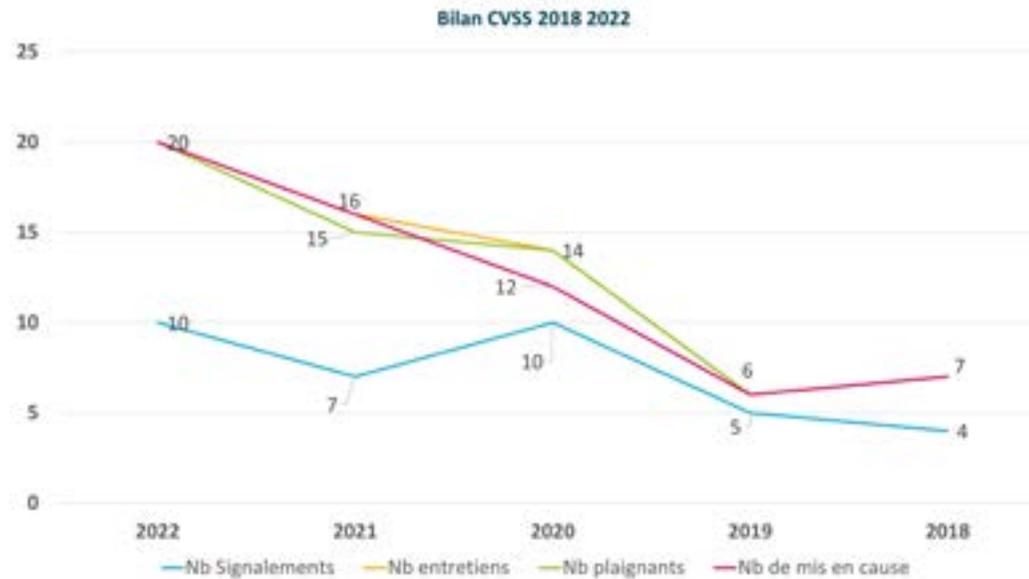
Formations	Sessions	Durée session en heure	Nbre de personnes	Dont nbre BIATSS	Dont nbre enseignants chercheurs et doctorants	Coût
<b>Incendie</b>						
*Manipulation des extincteurs	12	1.5	49	47	2	3450
*Systèmes sécurité incendie	5	3.5	26	26		3475
SSIAP2 Initial	1	70	1	1		1004
Recyclage SSIAP 2	1	14	2	2		750
Recyclage SSIAP1	1	14.5	4	4		1114
Remise à niveau SSIAP1	2	21	2	2		826
<b>secourisme</b>						
PSCI	11	7	54	34	20	4780
Recyclage PSCI	2	4	4	4		204
Formation aux gestes qui sauvent	14	2	104	61	43	2341
Formation aux premiers secours en santé mentale	2	14	26	22	4	2320
<b>Risque électrique</b>						
Habilitation électrique non-électricien	1	14	1			454
<b>Ergonomie-manutention</b>						
Ergonomie sur le poste de travail informatique	1	2.5	5	5		0
Travaux en hauteur – échelles et escabeaux		10.5				
<b>Divers</b>						
Sécurité des chantiers	1	14	10	10		2040
Rédaction des plans de prévention	2	7	15	15		1641
Formation au montage et utilisation d'échafaudages roulants	2	7	2	2		0
Formation initiale des assistants de prévention	1	35	2	2		0
Formation continue des assistants de prévention	1	6	22	22		0
Opérateur de chantier amiante sous-section 4 formation préalable	2	14	9	9		3360
Conduite d'autoclave	1	7	4	4		432

(Source : DRH/service formation)

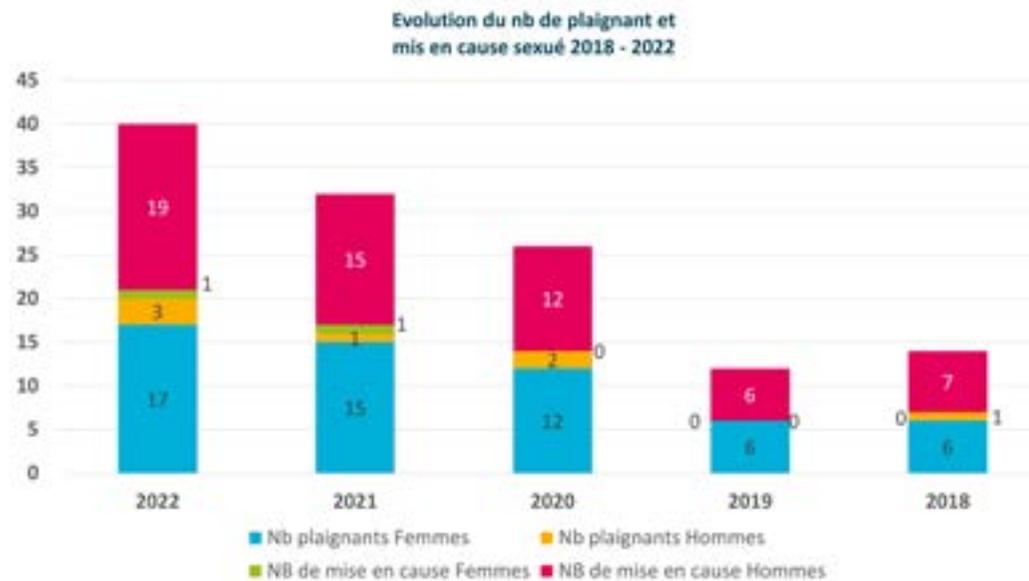
## 6.4 La Cellule Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS)

### 6.4.1 Le bilan 2022

Le graphique ci-dessous nous retrace le bilan d'activité de la CVSS à UNICA de 2018 à 2022.



En 2022, la CVSS a reçu 10 signalements de violences. En large majorité exprimés par des femmes, étudiantes. Sur les 20 plaignants, il n'y a que 3 hommes. Sur ces mêmes plaignants, il y a 17 étudiants.es et 3 E.C..



## 6.5 Les Risques Psycho-sociaux

### 6.5.1 Indicateurs RPS 2022

Voici les chiffres remontés de la cellule RPS 2022 :

Le nombre de situations traitées par le dispositif d'écoute en 2022 est de 25.

Signalant-es	Femmes	Hommes	Total
Etudiants-es	7	4	11
Biatss	4	3	7
Enseignant-e Chercheur	3	17	20
Doctorant-e	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>39</b>

Mis en cause	Femmes	Hommes	Total
Etudiants-es	2	3	5
Biatss	0	4	4
Enseignant-e Chercheur	1	11	12
Exterieur-e	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>



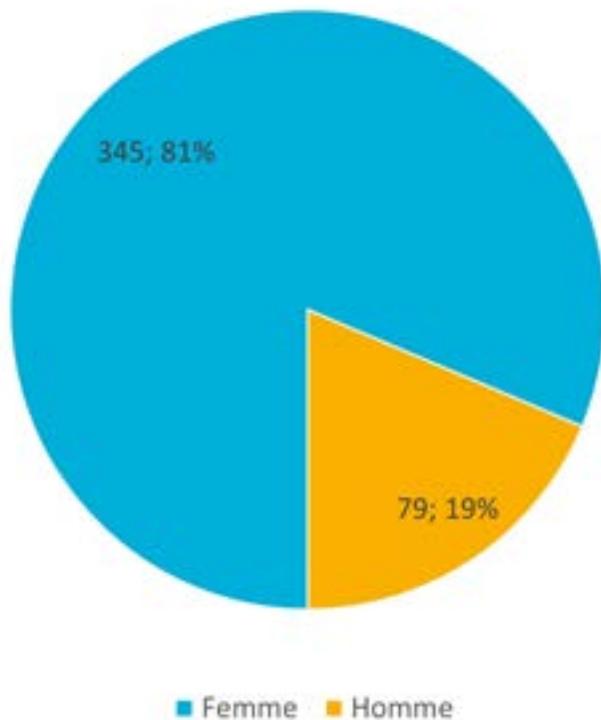
# 7. ORGANISATION DU TRAVAIL

## 7.1 Zoom sur le Télétravail

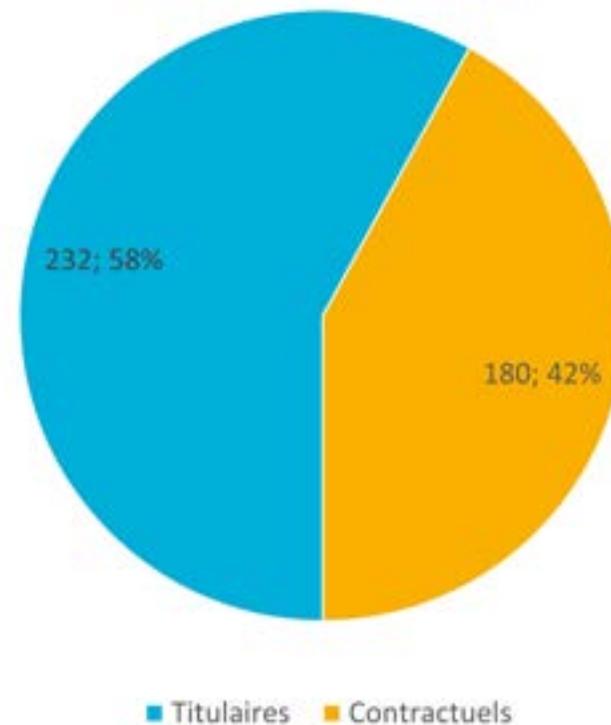
### 7.1.1 Répartition des agents en télétravail

A la lecture de ces graphiques, on comptabilise donc au 31/12/2022, 424 agents Biatss qui ont opté pour le télétravail. La moyenne de jours de télétravail indemnisés par agents est de 60,7. Le nombre de jours indemnisés sur l'année 2022 est de 37791. Près de 4 sur 5 agents Biatss en télétravails sont des femmes.

Agents BIATSS en Télétravail  
au 31/12/2022 par genre



Agents BIATSS en Télétravail  
au 31/12/2022 par Statut



## 7.1 Zoom sur le Télétravail

### 7.1.1 Répartition des agents en télétravail

Sur ce tableau, on retrouve les 424 agents Biatss qui ont opté pour le télétravail répartis par Famille Professionnelle en 2022.

Familles Professionnelles	Titulaires		Total Titulaires	Part des femmes titulaires	Contractuels		Total Contractuels	Part des femmes Contractuels	Total général
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Affaires Générales	22	6	28	78,6%	19	5	24	79,2%	52
Affaires Juridiques	4		4	100,0%	5		5	100,0%	9
Communication	7	1	8	87,5%	7	1	8	87,5%	16
Documentation	26	6	32	81,3%	4	1	5	80,0%	37
Finance	26	2	28	92,9%	16	2	18	88,9%	46
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	3		3	100,0%	17		17	100,0%	20
Numérique	3	22	25	12,0%	4	8	12	33,3%	37
Patrimoine	1	3	4	25,0%	1		1	100,0%	5
Prévention, Hygiène, Sécurité		1	1	0,0%			0	#DIV/0!	1
Relations Internationales	6		6	100,0%	7	1	8	87,5%	14
Ressources Humaines	29	2	31	93,5%	19	1	20	95,0%	51
Soutien à la Formation	41	7	48	85,4%	37	4	41	90,2%	89
Soutien à la recherche	25	3	28	89,3%	16	3	19	84,2%	47
<b>Total général</b>	<b>193</b>	<b>53</b>	<b>246</b>	<b>78,5%</b>	<b>152</b>	<b>26</b>	<b>178</b>	<b>85,4%</b>	<b>424</b>
Rappel 2021	187	45	232	80,6%	154	26	180	85,6%	412

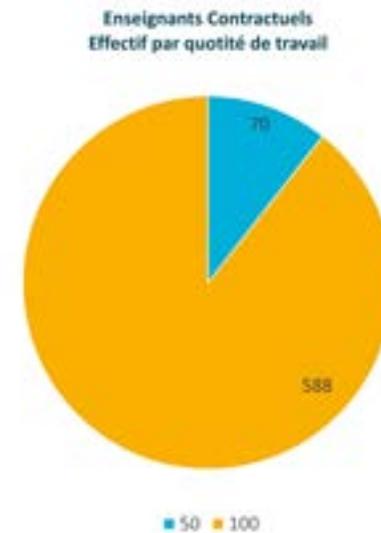
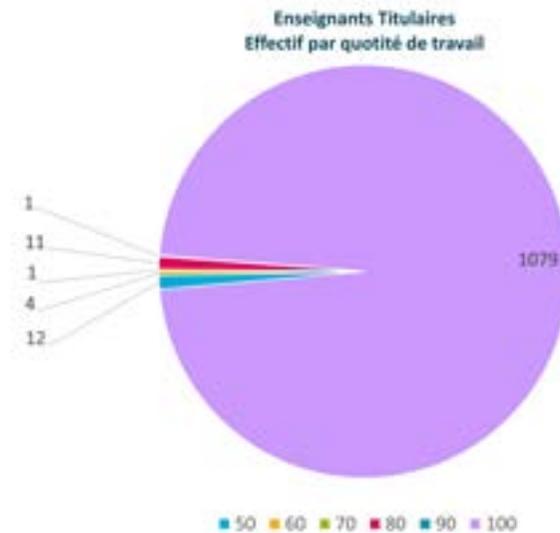
## 7.2 Temps de travail au 31/12/2022 UNICA

### 7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail UNICA 2022

Titulaires	Enseignants au 31/12/2022					
	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	8	1,7%	4	0,6%	12	1,1%
60	2	0,4%	2	0,3%	4	0,4%
70	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
80	10	2,2%	1	0,2%	11	1,0%
90	1	0,2%			1	0,1%
100	442	95,3%	637	98,9%	1079	97,4%
<b>Total titulaires</b>	<b>464</b>	<b>100%</b>	<b>644</b>	<b>100%</b>	<b>1108</b>	<b>100%</b>
Contractuels	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	25	8,0%	45	13,1%	70	10,6%
100	289	92,0%	299	86,9%	588	89,4%
<b>Total Contractuels</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>	<b>658</b>	<b>100%</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>778</b>		<b>988</b>		<b>1766</b>	

rappel

<b>Total général</b>	<b>1731</b>		<b>1501</b>		<b>3232</b>	
----------------------	-------------	--	-------------	--	-------------	--



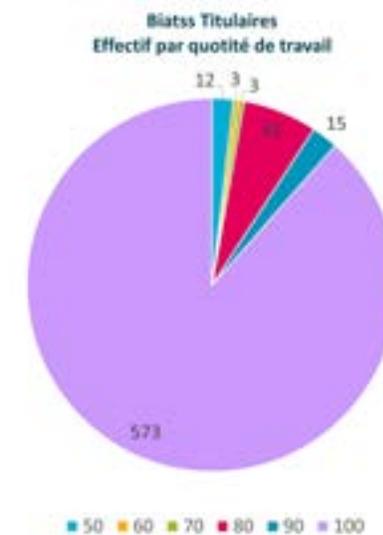
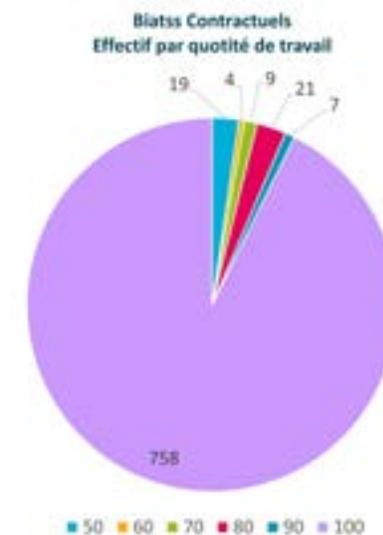
## 7.2 Temps de travail au 31/12/2022 UNICA

### 7.2.2 Répartition des Biatss par quotité de travail UNICA 2022

BIATSS au 31/12/2022						
Titulaires	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	10	2,4%	2	0,8%	12	1,9%
60	2	0,5%	1		3	0,5%
70	2	0,5%	1		3	0,5%
80	39	9,5%	3	1,3%	42	6,5%
90	14	3,4%	1	0,4%	15	2,3%
100	342	83,6%	231	96,7%	573	88,4%
<b>Total titulaires</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>	<b>239</b>	<b>99%</b>	<b>648</b>	<b>100%</b>
Contractuels	F	Part F	H	Part H	Total général	Part
50	14	2,6%	5	1,8%	19	2,3%
60	3	0,6%	1	0,4%	4	0,5%
70	6	1,1%	3	1,1%	9	1,1%
80	20	3,7%	1	0,4%	21	2,6%
90	7	1,3%			7	0,9%
100	494	90,8%	264	96,4%	758	92,7%
<b>Total Contractuels</b>	<b>544</b>	<b>100%</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>	<b>818</b>	<b>100%</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>953</b>		<b>513</b>		<b>1466</b>	

rappel

<b>Total général</b>	<b>1731</b>		<b>1501</b>		<b>3232</b>	
----------------------	-------------	--	-------------	--	-------------	--



Enseignants	50	60	70	80	90	100	Total général
<b>Femmes</b>							
>=20 & <30	7					190	197
<=30 & <40	7					128	135
>=40 & <50	11	2	1	7	1	160	182
>=50 & <60	5			3		200	208
>=60	3					53	56
<b>Hommes</b>							
>=20 & <30	15					200	215
<=30 & <40	8	1				159	168
>=40 & <50	8	1		1		225	235
>=50 & <60	14					222	236
>=60	4					130	134
<b>Total Enseignants</b>	<b>82</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1667</b>	<b>1766</b>
<b>Part</b>	4,6%	0,2%	0,1%	0,6%	0,1%	94,4%	100%
<b>BIATSS</b>	50	60	70	80	90	100	Total général
<b>Femmes</b>							
>=20 & <30	3	2	1	1	1	124	132
<=30 & <40	7		1	17	4	202	231
>=40 & <50	6	2	1	18	12	218	257
>=50 & <60	3	1	5	21	4	215	249
>=60	5			2		77	84
<b>Hommes</b>							
>=20 & <30	2					80	82
<=30 & <40	3		2	1		106	112
>=40 & <50	2	1		1		134	138
>=50 & <60			1	1	1	140	143
>=60		1	1	1		35	38
<b>Total BIATSS</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>1331</b>	<b>1466</b>
<b>Part</b>	2,1%	0,5%	0,8%	4,3%	1,5%	90,8%	100%
<b>Total général</b>	<b>113</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>74</b>	<b>23</b>	<b>2998</b>	<b>3232</b>

## 7.2 Temps de travail au 31/12/2022 UNICA

7.2.4 Evolution des temps de travail entre le 31/12/2021 et 31/12/2022

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

A l'observation de ces tableaux, on constate un équilibre entre le passage Temps plein à temps partiel et vice versa que ce soit chez les titulaires ou les contractuels. Les changements sont plus nombreux chez les titulaires (59%). La population féminine est beaucoup plus concernée (68%).

Titulaires	FP	Femme	Homme	Total général
Temps Partiel à T. Complet	A	7	2	9
	B	6	1	7
	C	9	4	13
<b>Total Pass TP à TC</b>		<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
Temps Complet à T. partiel	A	10	5	15
	B	5	1	6
	C	8	1	9
<b>Total Pass TC à TP</b>		<b>23</b>	<b>7</b>	<b>30</b>
Evolution du temps partiel	A	2	1	3
	B			
	C	3	1	4
<b>Total Modif TP</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>50</b>	<b>16</b>	<b>66</b>

Contractuels	FP	Femme	Homme	Total général
Temps Partiel à T. Complet	A	1	5	6
	B	2		2
	C	2	2	4
<b>Total Pass TP à TC</b>		<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
Temps Complet à T. partiel	A	11	9	20
	B	3	2	5
	C	4		4
<b>Total Pass TC à TP</b>		<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>
Evolution du temps partiel	A	2	2	4
	B	1		1
	C			
<b>Total Modif TP</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Total Contractuels</b>		<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>
<b>Total général</b>		<b>76</b>	<b>36</b>	<b>112</b>

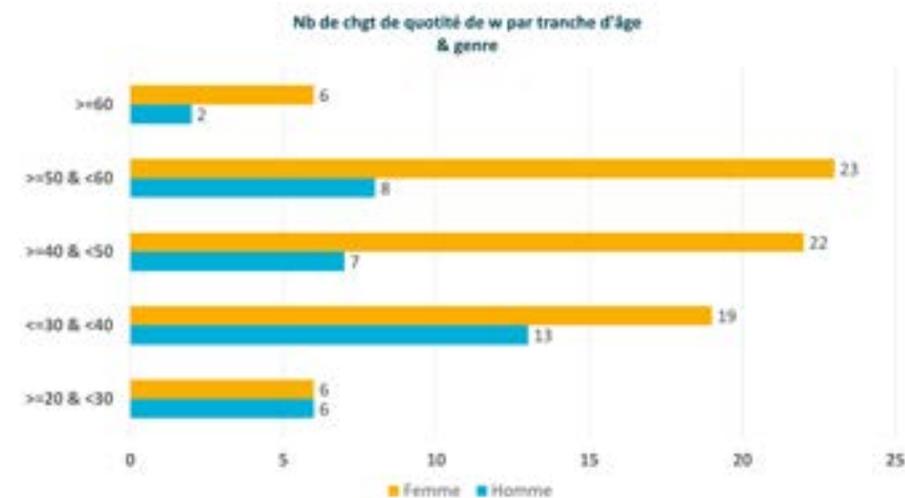
Sur ces 112 changements répertoriés, 74 sont des Biatts (dt 76% de femmes) et 38 des enseignants (dt 53% de femmes)

## 7.2 Temps de travail au 31/12/2022 UNICA

### 7.2.4 Evolution des temps de travail entre le 31/12/2021 et 31/12/2022

#### 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	Evolution	Femme	Homme	Total général
>=20 & <30	Temps Partiel à T. Complet	1	1	2
	Temps Complet à T. partiel	4	4	8
	Evolution du temps partiel	1	1	2
<b>Total &gt;=20 &amp; &lt;30</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
<=30 & <40	Temps Partiel à T. Complet	5	5	10
	Temps Complet à T. partiel	12	6	18
	Evolution du temps partiel	2	2	4
<b>Total &lt;=30 &amp; &lt;40</b>		<b>19</b>	<b>13</b>	<b>32</b>
>=40 & <50	Temps Partiel à T. Complet	6	3	9
	Temps Complet à T. partiel	16	3	19
	Evolution du temps partiel		1	1
<b>Total &gt;=40 &amp; &lt;50</b>		<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>
>=50 & <60	Temps Partiel à T. Complet	11	3	14
	Temps Complet à T. partiel	8	5	13
	Evolution du temps partiel	4		4
<b>Total &gt;=50 &amp; &lt;60</b>		<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>
>=60	Temps Partiel à T. Complet	4	2	6
	Temps Complet à T. partiel	1		1
	Evolution du temps partiel	1		1
<b>Total &gt;=60</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>Total général</b>		<b>76</b>	<b>36</b>	<b>112</b>



Sur cette présentation, on constate que les changements les plus nombreux sont chez les 40 à 60 ans (surtout coté Femme).

## 7.3 Compte Épargne Temps CET

BDS FPE 159 à 161

### 7.3.1 Bilan du des jours et ouverture CET 2022

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 2022, par catégorie FP.

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 +1335 jours stockés (+17% par rapport 2021). La plus forte hausse reste toujours la catégorie A.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP				
Catégorie	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	2406	2675	3452	4251
Part du total	41%	42%	42%	45%
Catégorie B	1724	1904	2439	2742
Part du total	29%	30%	30%	29%
Catégorie C	1749	1809	2327	2559
Part du total	30%	28%	28%	27%
<b>TOTAL</b>	<b>5881</b>	<b>6388</b>	<b>8218</b>	<b>9552</b>

Ouvertures de CET par catégorie FP				
Catégorie	Nombre de CET 2019	Nombre de CET 2020	Nombre de CET 2021	Nombre de CET 2022
Catégorie A	139	155	206	218
Taux de couverture	42%	35%	41%	36%
Catégorie B	109	138	141	152
Taux de couverture	41%	42%	46%	38%
Catégorie C	135	138	153	169
Taux de couverture	26%	25%	29%	36%
<b>Total général</b>	<b>383</b>	<b>417</b>	<b>500</b>	<b>539</b>
Taux de couverture	34%	33%	38%	36,8%

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'UNICA toute catégorie détiennent un CET.

## Dépôt



Alimentation 2021 du CET			
Catégorie FP	Nb de dépôts	Nb de jours versés	Part des versements
A	151	1524	46,8%
B	97	954,5	29,3%
C	86	775,5	23,8%
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>3254</b>	<b>100%</b>

- En 2022, 334 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 3254 jours déposés contre 3214 en 2021
- Le montant des dépôts représente une charge latente supplémentaire de 349 807 €.

## Utilisation



Utilisation en prise de congés		
Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours pris
A	14	96
B	10	51
C	11	81
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>228</b>

Hausse des prises de congés en 2022 (228 jours (contre 2021 44 jrs).

Utilisation en versements RAFP		
Catégorie FP	Nb de vers. RAFP	Nb de jours versés
A	10	60
B	3	29
C	4	31
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>120</b>

120 jours placés en RAFP ( en baisse par rapport à 2021 192 Jours)

Indemnisation			
Catégorie FP	Nb d'indem.	Nb de jours indemnisés	Part des indemnisations
A	77	829	52,8%
B	49	500	31,8%
C	30	241	15,4%
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>1570</b>	<b>100%</b>

- La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (environ 47%) ou en indemnisation (53%).
- 1570 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 174 990 € brut) Ce qui représente une hausse de plus de 27% par rapport à 2021.

## 7.4 Nombre d'agents absents hors santé... UNICA 2022

(Croisement par catégorie/tranche age/genre)

BDS FPE 163  
BDS FPE 164

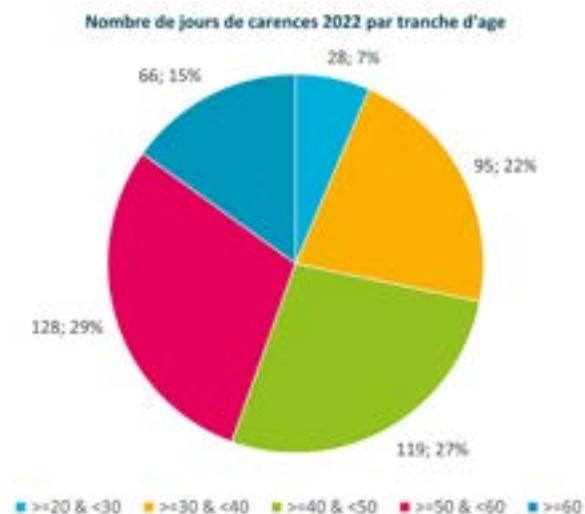
Catégorie / Tranche d'âge	ind 163	ind 164			Total NB agents	Total NB de jours
	NB agents Femme	NB de jours Femme	NB agents Homme	NB de jours Homme		
<b>Enseignants</b>						
>=30 & <40	5	1312	5	849	10	2161
>=40 & <50	12	2306	18	3003	30	5309
>=50 & < 60	9	1666	15	3950	30	5616
>=60	1	59	7	1607	11	1666
<b>Total Enseignants</b>	<b>27</b>	<b>5343</b>	<b>45</b>	<b>9409</b>	<b>81</b>	<b>14752</b>
<b>Biatss</b>						
>=30 & <40					0	0
>=40 & <50			1	31	1	31
>=50 & < 60	2	90	2	396	4	486
>=60					0	0
<b>Total Biatss</b>	<b>2</b>	<b>90</b>	<b>3</b>	<b>427</b>	<b>5</b>	<b>517</b>
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>5433</b>	<b>48</b>	<b>9836</b>	<b>86</b>	<b>15269</b>

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

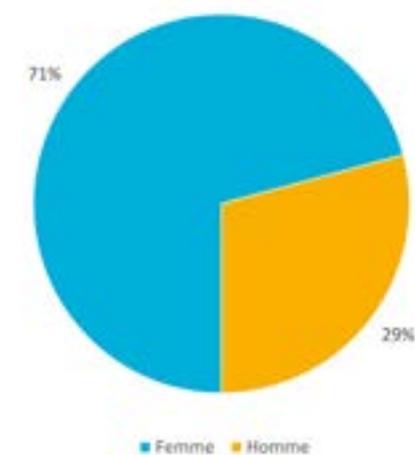
Catégorie d'emploi	Tranche d'age	Femme	Homme	Total général
Enseignants chercheurs	>=20 & <30	1		1
	>=30 & <40	4	2	6
	>=40 & <50	18	6	24
	>=50 & <60	11	7	18
	>=60	3	4	7
<b>Total Enseignants chercheurs</b>		<b>37</b>	<b>19</b>	<b>56</b>
Enseignants 2nd degré	>=30 & <40	1	1	2
	>=40 & <50	7		7
	>=50 & <60	4	1	5
	>=60		1	1
<b>Total Enseignants 2nd degré</b>		<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
Allocataires de recherche	>=20 & <30	2	2	4
	>=30 & <40	1		1
<b>Total Allocataires de recherche</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Accompagnement et Suivi	>=60	1		1
<b>Total Accompagnement et Suivi</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
Administratifs techniques et service	>=20 & <30	14	8	22
	>=30 & <40	59	26	85
	>=40 & <50	66	22	88
	>=50 & <60	75	25	100
	>=60	37	16	53
<b>Total Administratifs techniques et service</b>		<b>251</b>	<b>97</b>	<b>348</b>
Bibliothèques	>=20 & <30	1		1
	>=30 & <40	1		1
	>=50 & <60	2	3	5
	>=60	4		4
<b>Total Bibliothèques et Musées</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>Total général</b>		<b>312</b>	<b>124</b>	<b>436</b>

Pour rappel 2021 :

<b>Total général</b>	<b>355</b>	<b>146</b>	<b>501</b>
----------------------	------------	------------	------------



NOMBRE DE JOURS DE CARENCES 2022 PAR GENRE



# 8. DIALOGUE SOCIAL

## 8.1 Les Instances

### 8.1.1 Présentation des Conseils Centraux UniCA 2022

Au sein d'UniCA, les conseils centraux sont au nombre de 4. Ces instances de gouvernances sont :

- > **Le Comité de Pilotage**
- > **Le Comité d'Orientation Stratégique International**
- > **Le Conseil d'Administration**
- > **Le Conseil Académique**

#### **Le Comité de Pilotage**

Selon sa configuration, le Comité de pilotage permet à tous les acteurs d'Université Côte d'Azur d'être institutionnellement associés de contribuer à définir, structurer, unifier et ajuster en temps réel la stratégie d'Université Côte d'Azur.

**Le Comité de Pilotage d'Université Côte d'Azur** est un conseil qui permet à la gouvernance de l'établissement expérimental de poser, avec ses 17 membres, l'ensemble de ses composantes internes et les acteurs du territoire, la cadre stratégique dans lequel s'inscrit la politique de l'établissement.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des autres instances d'Université Côte d'Azur au premier rang desquels le Conseil d'Administration, définissent et conduisent leurs ambitions et leurs actions.

Pour organiser cette concertation au plus près des acteurs concernés, le Comité de Pilotage se réunit selon trois configurations différentes et complémentaires :

**Le Comité de Pilotage d'Établissement** réunit autant que de besoin les principales composantes internes d'Université Côte d'Azur autour du Président et des 6 principaux Vice-Présidents ;

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

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

#### **Le Comité d'Orientation Stratégique International**

Le Comité d'Orientation Stratégique International émet chaque année un avis sur la trajectoire et le développement de l'établissement. Il est composé de personnalités scientifiques, françaises ou étrangères, choisies en raison de leur compétence nationalement ou internationalement reconnue ou de leur activité de valorisation de la recherche et de diffusion des savoirs dans les domaines scientifiques.



## 8.1 Les Instances

### 8.1.1 Présentation des Conseils Centraux UniCA 2022 (suite)

#### Le conseil d'administration

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

- Il élit le Président de l'université.
- Il est composé de 40 membres Titulaires (25F/15H) et 24 suppléants (13F/11H).
- Il approuve le contrat pluriannuel d'établissement, après avis du comité de pilotage. Il vote le budget après avis du comité de pilotage. Il vote la lettre d'orientation budgétaire.

1	Le conseil d'administration détermine la politique générale d'Université Côte d'Azur et fixe sa stratégie. A ce titre :
2	Il élit le Président de l'université.
3	Il est composé de 40 membres Titulaires (25F/15H) et 24 suppléants (13F/11H).
4	Il approuve le contrat pluriannuel d'établissement, après avis du comité de pilotage. Il vote le budget après avis du comité de pilotage. Il vote la lettre d'orientation budgétaire.
5	Il approuve, dans les conditions fixées par l'article L.711-7 du code de l'éducation et après avis du comité de pilotage, toute modification des statuts, y compris celles relatives à l'intégration de nouveaux organismes ou établissements à Université Côte d'Azur, aux modalités de retrait d'un organisme ou établissement ou à l'exclusion d'un organisme ou d'un établissement
6	Il approuve, après avis du comité de pilotage, les conditions dans lesquelles les établissements-composantes et les établissements associés peuvent transférer des compétences ou en déléguer l'exercice à Université Côte d'Azur, ainsi que les conditions dans lesquelles Université Côte d'Azur peut déléguer à un ou plusieurs de ces établissements l'exercice d'une ou plusieurs de ses compétences
7	Il adopte, sur proposition du président à l'issue du dialogue de gestion des ressources humaines et financières en comité de pilotage, la programmation pluriannuelle des recrutements
8	Il adopte les conditions générales de recrutement et d'emploi des personnels d'Université Côte d'Azur et notamment des agents contractuels
9	Il adopte la charte de recrutement des enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et ingénieurs, qui promeut l'évaluation externe et la transparence des procédures, ainsi que le recours à des personnalités extérieures à Université Côte d'Azur dans la composition des jurys de concours des membres dans le respect des procédures statutaires applicables
10	Il approuve les contrats, accords et conventions signés par le président d'Université Côte d'Azur et la signature des partenariats nationaux et internationaux
11	Il autorise le président à engager toute action en justice
12	Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président
13	Il approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L.951-1-1 du code de l'éducation. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois de titulaires et de contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement.
14	Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président
15	Il adopte le schéma pluriannuel en matière de politique du handicap. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultat et de suivi.
16	Le conseil d'administration peut déléguer certaines de ses attributions au président, à l'exception de celles mentionnées aux 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 et 14 à 17. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

*Toutefois, le conseil d'administration peut, dans le respect des dispositions relatives au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel ou professionnel, déléguer au président le pouvoir d'adopter les budgets rectificatifs.*

## 8.1 Les Instances

### 8.1.1 Présentation des Conseils Centraux UniCA 2022 (suite)

Conseil d'administration (2022)		Homme	Femme	Total
	Représentants du personnel titulaires	25	15	40
	Représentants du personnel suppléants	13	11	24
Instance du CA	Nombre de réunions	11		

Nombre de (re)convocations du CA rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des Représentants du Personnel

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

## 8.1 Les Instances

### 8.1.3 Nombre de réunions des instances et répartition par genre des Représentants du Personnel 2021

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

Comité Technique (CT) 2022		Homme	Femme	Total
Instance du CT	Représentants du personnel titulaires	8	2	10
	Représentants du personnel suppléants	5	5	10
	Nombre de réunions	9		
	Nombre de (re)convocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP			

Conseil d'administration (2022)		Homme	Femme	Total
Instance du CA	Représentants du personnel titulaires	25	15	40
	Représentants du personnel suppléants	13	11	24
	Nombre de réunions	11		
	Nombre de (re)convocations du CA rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP			

CAC 2022		Homme	Femme	Total
Instance du CAC Plénier	Représentants du personnel titulaires	27	26	53
	Représentants du personnel suppléants	2	1	3
	Nombre de réunions	13		
	Nombre de (re)convocations du CAC rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP	0	0	

# 9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

## 9.1 Prestation sociale 2022 UNICA

9.1.1 Nb de bénéficiaires par prestations et montants

Type de prestation	Prestations	Montant	"Nombres d'agents bénéficiaires"	Nombres d'enfants concernés	
ASIU	Arbre de Noël & bons cadeaux	33 873 €	Non connu	Non connu	
ASIU	Aide à l'installation	2 500 €	5	Sans objet	ASIU : Actions sociales interuniversitaires
ASIU	Aide aux études	7 000 €	12		
ASIU	Aide départ à la retraite	1 500 €	3	Sans objet	
ASIU	CAS - Aides d'urgences	39 000 €	47	Sans objet	
ASIU	Cantine	7 423 €	26	Non connu	
ASIU	Garderie périscolaire	NC	21	Non connu	
ASIU	Accompagnement Budgétaire	700 €	2		
PIM	AEH	39 372 €	16	21	
PIM	"Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)"	416 €	5		
PIM	"Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)"	2 681 €	18	Non connu	
PIM	Restauration	4 979 €	Non connu	Sans objet	

**Total : 139 445 €**

Soit une hausse globale de 21 866 € par rapport à 2021 (+18,6%)

Les PIM sont en baisse de 7,7 K€ (soit-14%) entre 2021 et 2022 surtout sur le poste Restauration et AEH

Les ASIU sont en hausse 30 K€ (soit+47 %) surtout les "Aides d'urgence" ainsi que l'"Aide aux études" et l'impact de l'arbre de Noël

## 9.1 Prestation sociale 2021

### 9.1.2 Nb de bénéficiaires par Genre

Type	Femmes	Hommes	Total général
ASIU - Aide aux études	11	1	12
ASIU - Aide installation	4	1	5
ASIU - CANTINE	24	2	26
ASIU -GARDERIE	19	2	21
ASIU - Acc. Budgétaire	2		2
ASIU - Aide départ Retraite	2	1	3
PIM - AEH	10	6	16
PIM - CLSH	17	1	18
PIM - COLONIE	4	1	5
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>11</b>	<b>66</b>

## 9.1 Prestation sociale 2021

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

Type	BIATSS		Enseignants		Total général
	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	
ASIU - Aide aux études	7	5			12
ASIU - Aide installation	2	3			5
ASIU - CANTINE	15	11			26
ASIU -GARDERIE	12	9			21
ASIU - Acc. Budgétaire		1		1	2
ASIU - Aide départ Retraite		3			3
PIM - AEH	4	6	1	5	16
PIM - CLSH	12	6			18
PIM - COLONIE	3	2			5
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>66</b>

Type	A	B	C	Total général
ASIU - Aide aux études	3	6	3	12
ASIU - Aide installation	1	1	3	5
ASIU - CANTINE	2	11	13	26
ASIU -GARDERIE	2	9	10	21
ASIU - Acc. Budgétaire	1		1	2
ASIU - Aide départ Retraite		1	2	3
PIM - AEH	6	4	6	16
PIM - CLSH	2	7	9	18
PIM - COLONIE		3	2	5
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>66</b>

## 9.1 Prestation sociale 2021

9.1.4 Nb de bénéficiaires par Tranche d'age

	20 à 30 ans	30 à 40 ans	40 à 50 ans	50 à 60 ans	>= 60 ans	Total général
ASIU - Aide aux études			5	7		12
ASIU - Aide installation	1		3	1		5
ASIU - CANTINE		14	12			26
ASIU - GARDERIE		10	11			21
ASIU - Acc. Budgétaire		1		1		2
ASIU - Aide départ Retraite					3	3
PIM - AEH		3	6	5	2	16
PIM - CLSH		10	6	2		18
PIM - COLONIE		1	3	1		5
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>66</b>



# 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 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

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

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

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

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

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

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

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

# GLOSSAIRE

Chapitre 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<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> 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<sup>er</sup> 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](http://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).

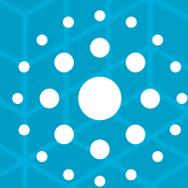
## V

**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](http://www.univ-cotedazur.fr)