

BILAN DE LA POLITIQUE SOCIALE 2019

AVANT-PROPOS

Le bilan de la politique sociale Nouvelle édition 2019

Dans cette nouvelle édition du Bilan de la politique sociale de l'Université de Corse, vous trouverez quelques éléments nouveaux permettant une lecture améliorée des données chiffrées présentées jusqu'alors.

- Des éléments de comparaison immédiate N-1/N :
En effet, les chiffres ***en vert*** correspondent aux éléments du BPS précédent pour identifier rapidement l'évolution des chiffres d'une année sur l'autre.
- Des notes méthodologiques sur les échantillons étudiés, les populations observées, les modes de calcul des divers indicateurs, ainsi que les sources de données notamment lorsqu'il s'agit de données de comparaison nationales (bilan social MESR, l'état de l'enseignement supérieur et de la recherche etc.)
- Une attention particulière a été apportée à la lisibilité et la cohérence de certains indicateurs, lorsque des précisions étaient nécessaires :

Par exemple :

- Ajout d'un tableau chiffré représentant l'évolution du nombre d'agents non titulaires par tranche d'ancienneté de 2016 à début 2019
- Ajout d'un graphique en aire pour représenter la proportion de non titulaires par ancienneté en fonction de la typologie du contrat (autofinancés, CDD, CDI) permettant de faire apparaître notamment que 72 % des contractuels BIATSS (autofinancés inclus) ont moins de 3 ans d'ancienneté. Jusqu'alors il était présenté des tranches de 5 ans qui ne permettaient pas d'identifier les non titulaires ayant une ancienneté de moins de 2 ou 3 ans dans la tranche des moins de 5 ans.

Table des matières

A.	Les clés du Bilan de la Politique Sociale.....	3
B.	Eléments généraux de caractérisation	4
—	Encadrement.....	4
—	Démographie	5
1.	Age Moyen	5
2.	Ancienneté dans la structure	7
C.	Utilisation des ressources.....	10
—	Effectifs	10
3.	Effectifs enseignants-chercheurs par domaine CNU.....	12
4.	BIATSS par catégorie et taux d'encadrement	15
5.	Ratios enseignants par type de population.....	16
6.	Eléments de parité	17
7.	Population titulaires / non titulaires	18
8.	Pyramides des âges	19
9.	Absentéisme.....	20
—	Flux annuels (N-1)	21
10.	Mobilité	21
11.	Projection de départ en retraite	23
—	Concours et avancements.....	25
—	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et agents en situation de handicap.....	27
D.	Rémunération (N-1).....	28
E.	Action sociale	30
F.	Formation	31
G.	Santé, sécurité et conditions de travail	34

A. Les clés du Bilan de la Politique Sociale

Données au 01/02/2019

Effectif physique total constaté au 1er février 2019 : 628

385 enseignants **+8**

243 BIATSS **+5**

Auxquels s'ajoutent :

52 personnels autofinancés **+5**

67 apprentis et emplois étudiants **0**

Les effectifs connaissent une légère hausse par rapport à 2018 : + 13 personnels, répartis proportionnellement entre enseignants et BIATSS.

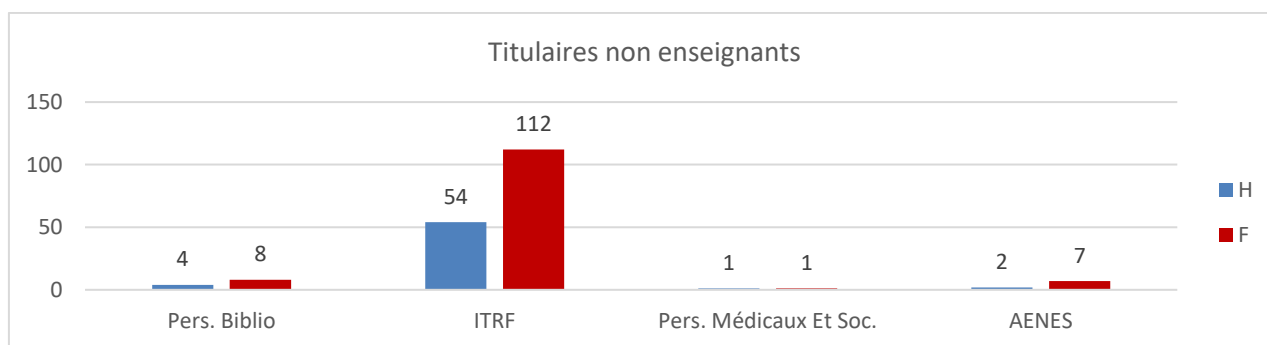
A noter également, une légère hausse des effectifs de personnels autofinancés de 2018 à 2019, et un chiffre stable pour les étudiants et apprentis.

**En vert : la variation 2018-2019*

Effectif physique BIATSS : 243 **+5**

189 titulaires **+3**

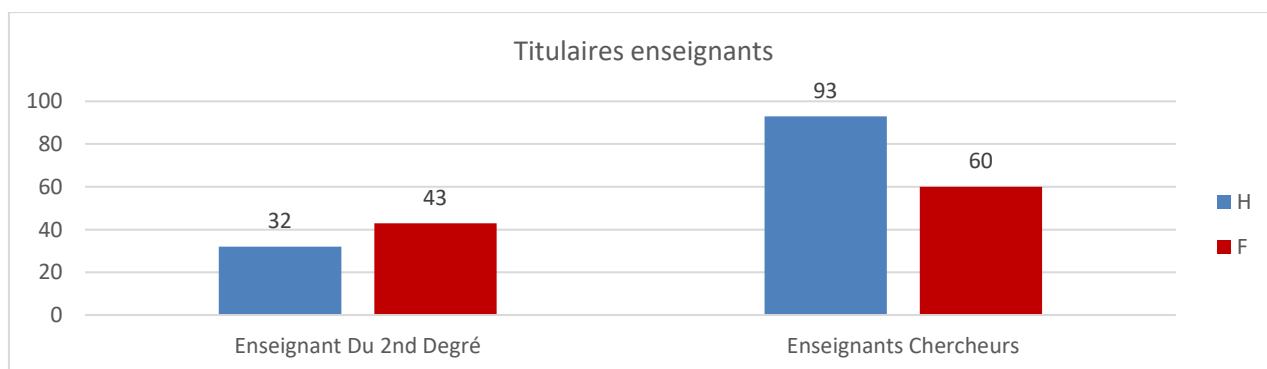
54 non titulaires **+2**



Effectif physique enseignant : 385 **+8**

228 titulaires et assimilés **-7**

157 non titulaires **+15**



B. Eléments généraux de caractérisation

Données au 01/02/2019

— Encadrement

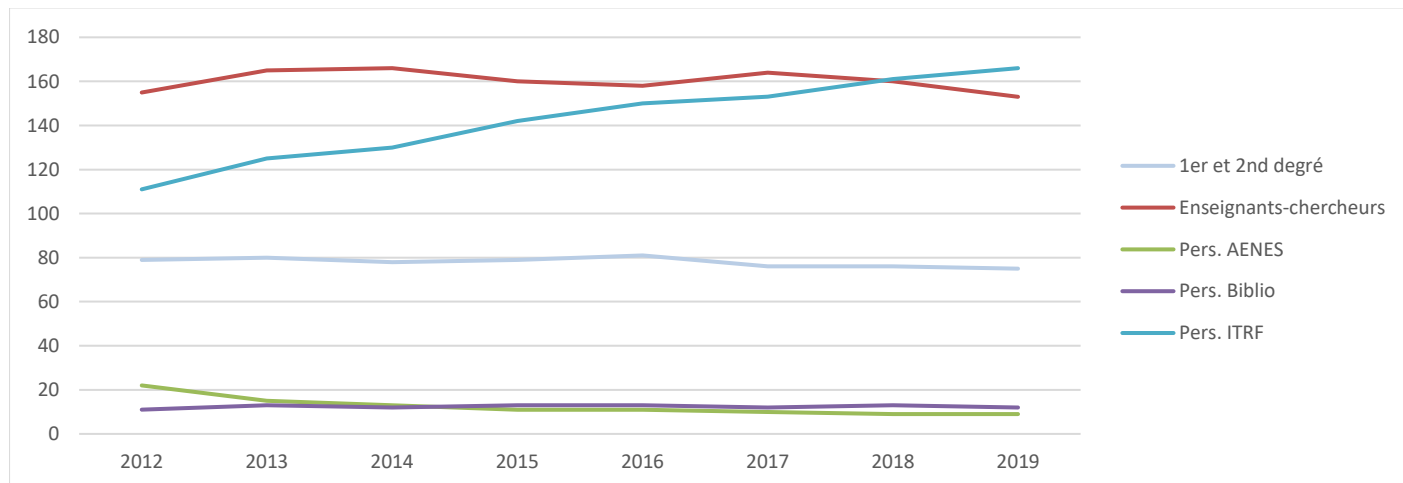
Evolution du nombre d'agents titulaires (BIATSS et enseignants) et du nombre d'étudiants inscrits depuis 2014

	au 01/02	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Enseignants		246	240	240	239	235	228
BIATSS		160	168	176	178	186	189
Total général		406	408	416	417	421	417

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Etudiants	4433	4501	4573	4640	4703	4721
Enseignants / BIATSS	1,54	1,43	1,36	1,34	1,26	1,21
Etudiants / Enseignants	18,02	18,75	19,05	19,41	20,01	20,71
Etudiants / BIATSS	27,71	26,79	25,98	26,07	25,28	24,98

Etudiants : Nombre d'inscriptions administratives au total sur l'année universitaire de référence

Evolution du nombre d'agents titulaires : effectifs par filière de population



On note une diminution importante du nombre de personnels AENES (-59%) qui s'explique de par son faible chiffre de départ (22 personnels en 2012) ainsi que par le passage de personnels AENES dans la filière ITRF.

La forte hausse de personnels ITRF (+50%) est liée à la politique de concours mise en œuvre et à l'activité globale de l'Université nécessitant du support de plus en plus important.

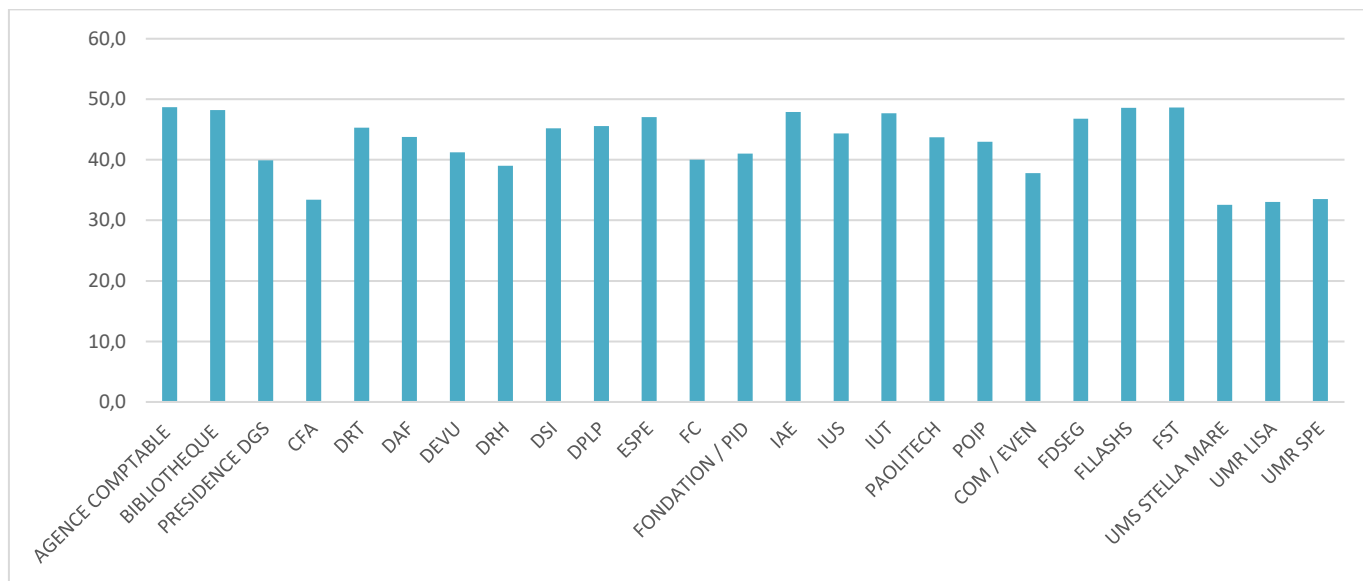
— Démographie

1. Age Moyen

Age moyen de l'ensemble du personnel géré par l'université par service, unité ou composante :

Note méthodologique :

- Ensemble du personnel sauf apprentis, contrat étudiants et post-doc
- Les services de moins de 5 personnes ont été fusionnés ou retirés



Age moyen par corps et catégorie

L'âge moyen de l'ensemble de la population augmente très légèrement (+0.4).

Concernant les titulaires, les moyennes sont relativement proches des moyennes nationales.

MESRI :

Titulaires enseignants : 48,7 ans

Titulaires BIATSS : 46,8 ans

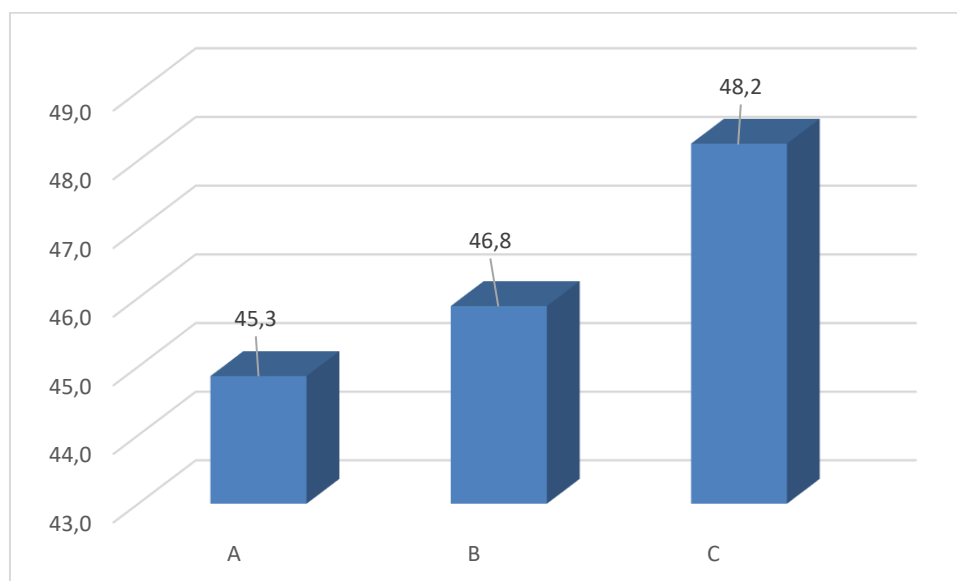
Source : Bilan social du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - 2016-2017 publié en novembre 2018

Tout le personnel		N-1
Administratifs et techniques	41,7	+ 0.1
Enseignants	45,7	+ 0.8
Total	43,9	+ 0.4

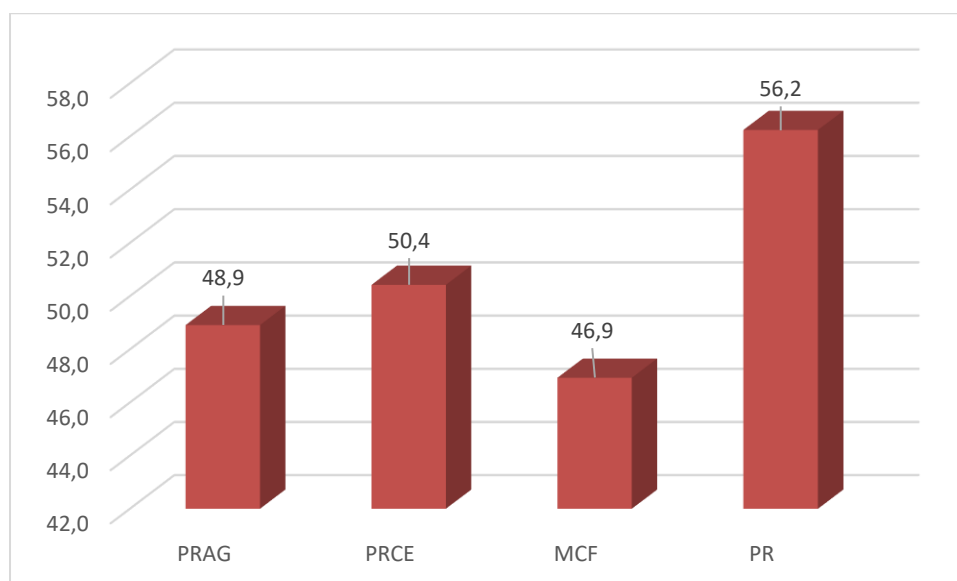
Titulaires		
Administratifs et techniques	46,7	+ 0.5
Pers. AENES	53,4	+ 1.0
Pers. Biblio	50,0	- 0.6
Pers. ITRF	46,1	+ 0.5
Enseignants	49,5	+ 0.6
Enseignants 1/2nd degré	50,0	+ 1.1
Enseignants Chercheurs	49,8	+ 0.9
Total	48,2	+ 0.5

Non titulaires		
Administratifs et techniques	32,9	+ 0.2
Enseignants	39,3	+ 1.1
Total	36,8	+ 0.8

Age moyen des titulaires BIATSS **par catégorie**



Age moyen des titulaires enseignants **par corps**



Comparaisons nationales (Sources : MENESR – DGRH avril 2017) :

- Age moyen des Professeurs des Universités : 53,9 ans
- Age moyen des Maîtres de conférences : 45,6 ans

2. Ancienneté dans la structure

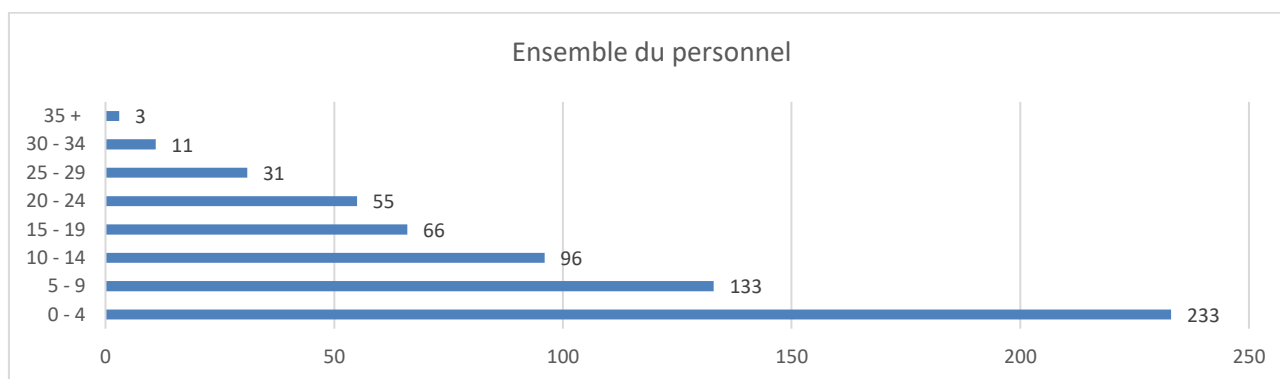
Ancienneté moyenne :

Ancienneté moyenne			
Moyenne	8,93 -- 8,9	Médiane	7 -- 7
Moy. Femmes	7,95 -- 8,12	Moy. Hommes	10,08 -- 9,8
Moy. Titulaires	12,82 -- 12,11	Moy. Contractuels	3,09 -- 3,27
Moy. Biatss titulaires	10,37	Moy. Enseignants titulaires	14,86
Moy. Biatss contractuels	2,30	Moy. Enseignants contractuels	4,29

Définition : L'ancienneté dans la structure est appréciée à partir de la date de la première affectation à l'Université, toutes situations et tous statuts confondus (y compris vacations, emplois aidés, ATER, moniteurs...). Les services peuvent n'avoir pas été exercés en continu depuis la date d'entrée.

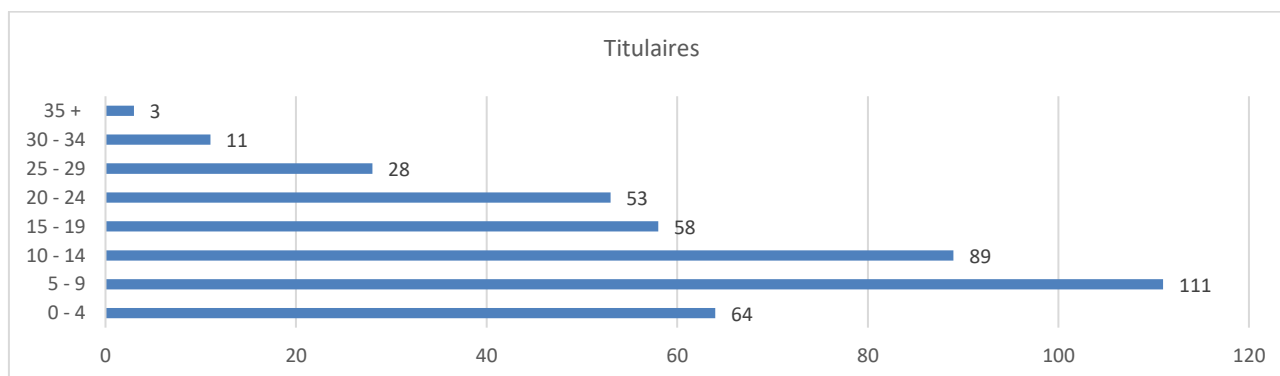
L'ancienneté médiane est l'ancienneté qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié ayant une ancienneté inférieure, l'autre moitié plus supérieure.

**En vert, les valeurs issues du BPS 2018*

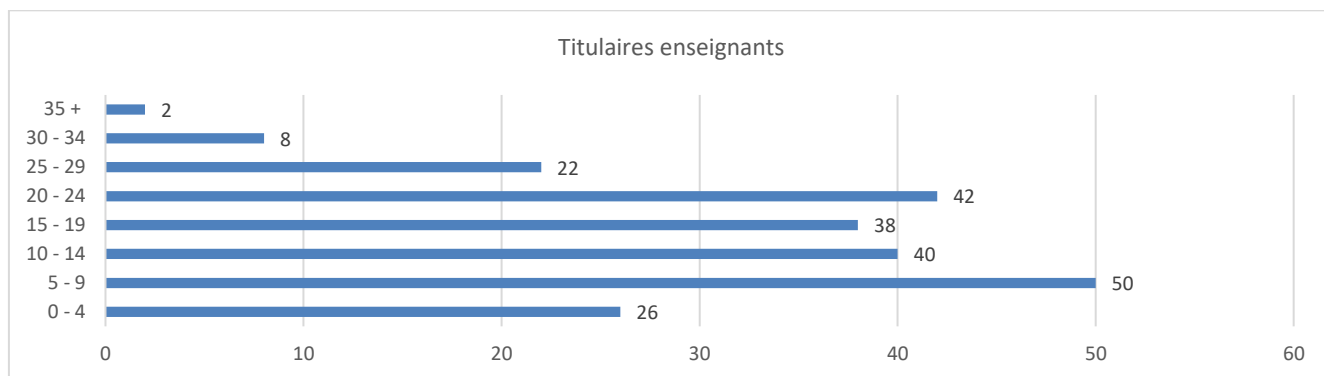
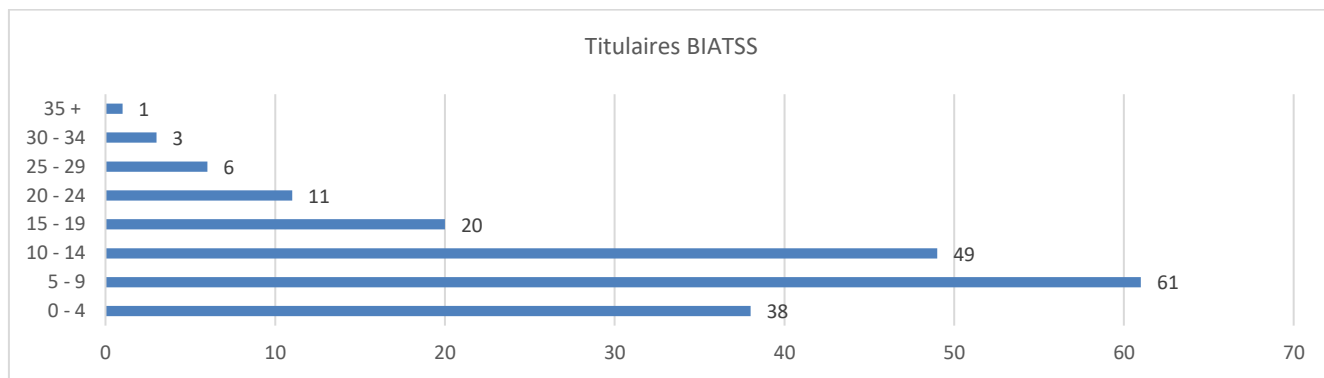


Population observée : Personnels enseignants et BIATSS, titulaires et non titulaires, sauf autofinancés et contrats d'apprentissage.

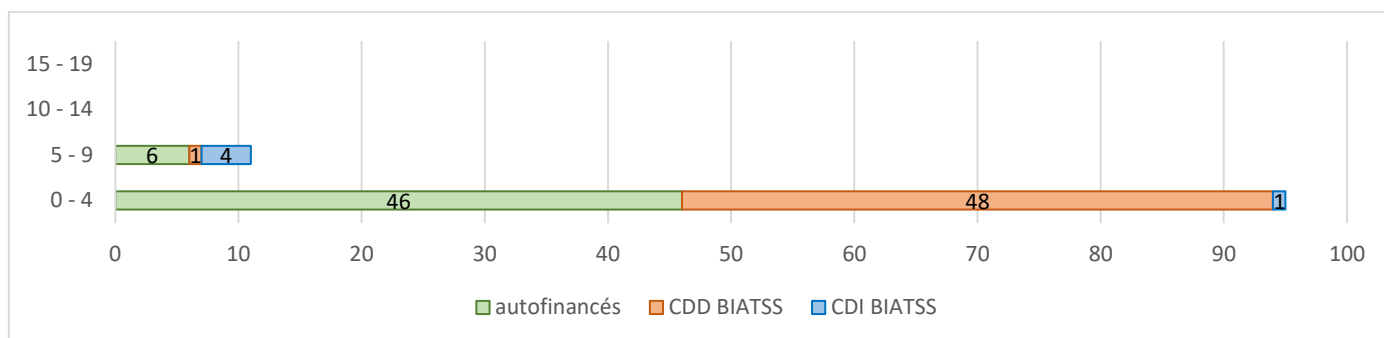
Ancienneté des personnels **titulaires** dans la structure:



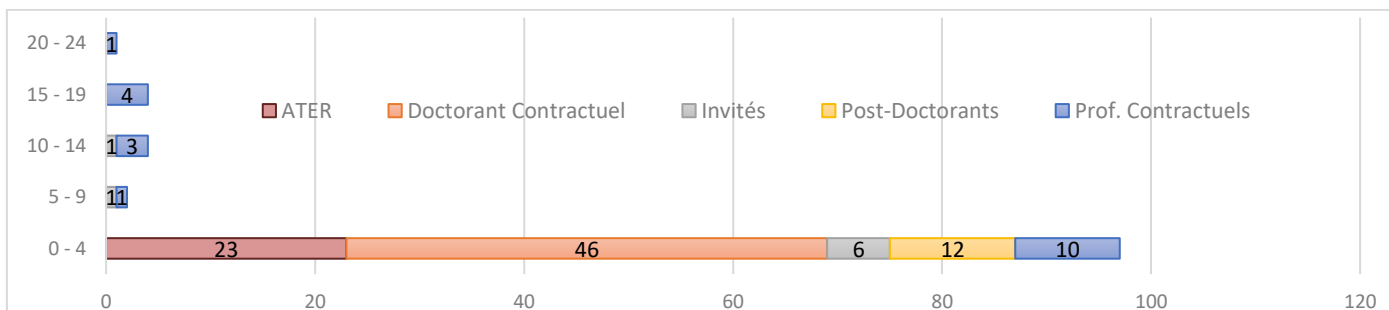
Bilan de la politique sociale 2019



Ancienneté des personnels **non titulaires** dans la structure



Population observée : Contrats BIATSS à durée déterminée ou indéterminée et personnels autofinancés.



Population observée : ATER, professeurs contractuels du 2nd degré et contrats doctoraux

Certains ATER ou contractuels doctorants présents à l'Université à ce jour peuvent avoir une ancienneté supérieure à 3 ans du fait d'un contrat antérieur différent (par ex. moniteur ou apprentis) ou de contrats d'ATER non continus.

Analyses des évolutions sur l'ancienneté des non titulaires BIATSS :

Autofinancés inclus

	2016	2017	2018	2019
<i>ancienneté inférieure à 5 ans</i>	55	47	82	95
<i>ancienneté entre 5 et 9 ans</i>	33	29	13	11
<i>ancienneté supérieure à 9 ans</i>	4	2	0	0

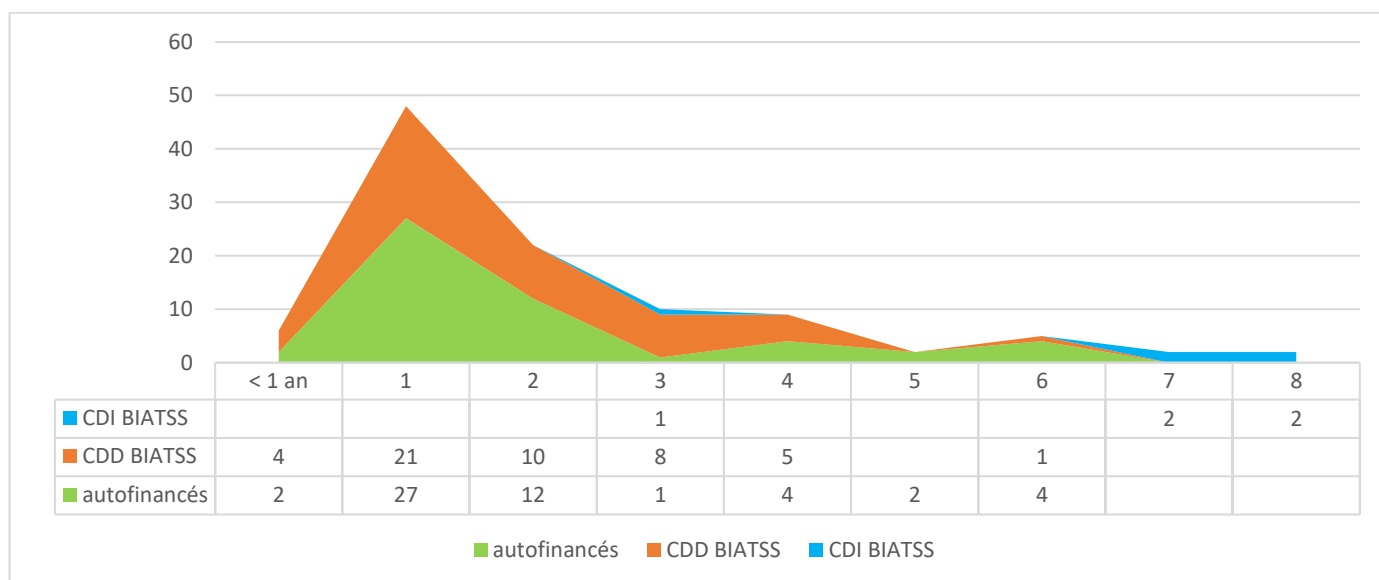
En 2016, 55 agents ont une ancienneté inférieure à 5 ans et 37 agents ont une ancienneté supérieure.

En 2017, 47 ont une ancienneté inférieure à 5 ans et 31 ont une ancienneté supérieure.

En 2018, 82 ont une ancienneté inférieure à 5 ans (une grande partie de nouveaux recrutés : 51 ont une ancienneté inférieure à 2 ans et 18 une ancienneté de 2 ans) et 13 ont une ancienneté supérieure à 5 ans.

En 2019, 95 ont une ancienneté inférieure à 5 ans et 11 ont une ancienneté supérieure à 5 ans.

Répartition des non titulaires BIATSS par ancienneté en 2019



En 2019, sur les 106 contractuels BIATSS CDD, CDI et autofinancés :

6 ont moins d'un an d'ancienneté → 6 %

48 ont un an d'ancienneté → 45 %

22 ont 2 ans d'ancienneté → 21 %

10 ont 3 ans d'ancienneté → 9 %

9 ont 4 ans d'ancienneté → 8 %

11 ont une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans → 10 %

72 % des non titulaires BIATSS n'ont pas atteint les 3 ans d'ancienneté

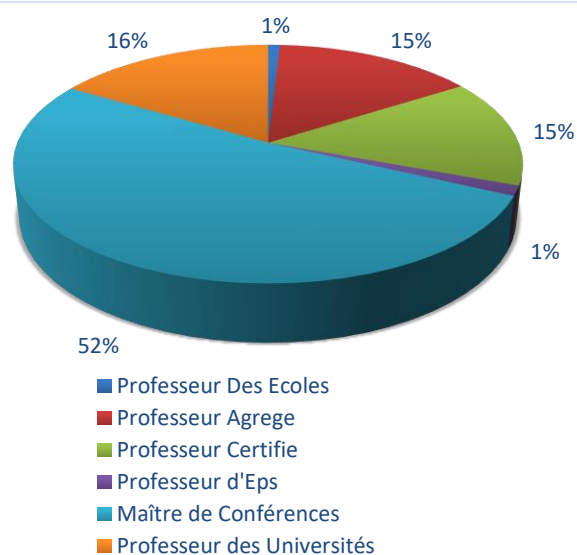
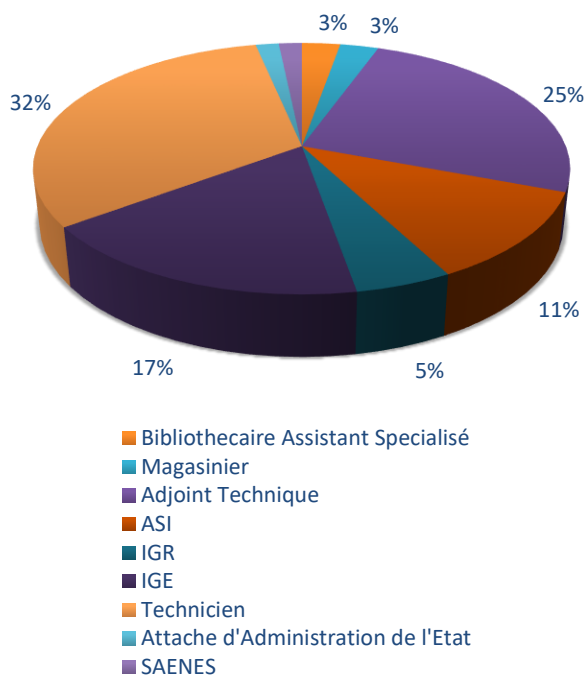
C. Utilisation des ressources

— Effectifs

Personnels gérés par l'établissement (hors personnels des grands organismes)

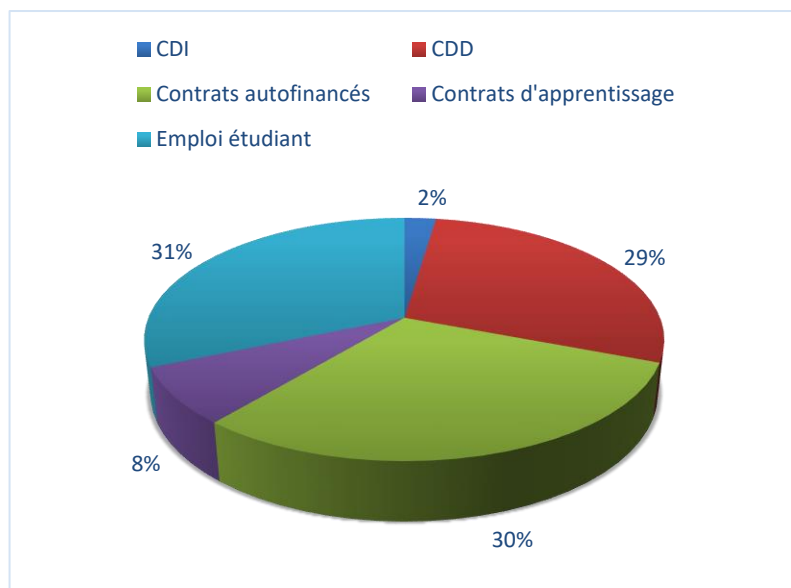
Effectif de titulaires

BIATSS	189
Pers. Biblio	12
Bibliothécaire	1
Bibliothécaire Assistant Spécialisé	5
Conservateur des bibliothèques	1
Magasinier	5
Pers. ITRF	166
Adjoint Technique	46
ASI	21
IGR	9
IGE	32
Technicien	58
Pers. Médicaux Et Sociaux	2
Conseiller Technique De Service Social	1
Infirmier	1
Personnel Administratif De L'État	9
Adjoint Administratif	2
Agent comptable	1
Attache d'Administration de l'Etat	3
SAENES	3
Enseignant	228
Enseignant Du 1er Degré	2
Professeur Des Ecoles	2
Enseignant Du 2nd Degré	73
Conseiller Principal D'Education	1
Professeur Agréé	34
Professeur Certifié	33
Professeur d'Eps	3
Professeur des Lycées Professionnels	2
Enseignants Chercheurs	153
Maître de Conférences	116
Professeur des Universités	37

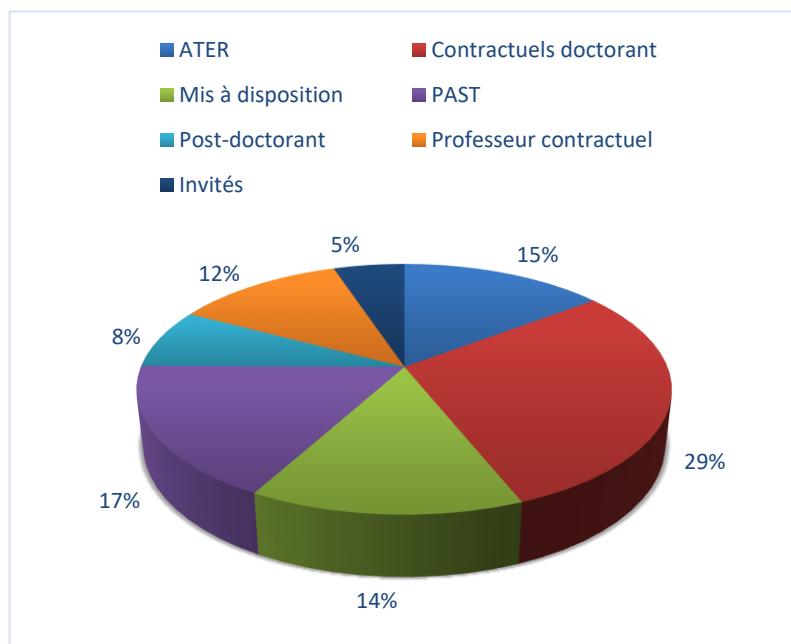


La structure des effectifs titulaires, tant enseignants que BIATSS connaît peu de fluctuation, le taux de roulement « arrivées-départs » étant assez peu élevé, de l'ordre d'environ 2% de l'effectif total.

Effectif BIATSS non titulaires



BIATSS	172
Contrats	
CDI	4
CDD	49
Contrats autofinancés	52
Contrats d'apprentissage	13
Emploi étudiant	54
Enseignants	228
Contrats	



Contrats	
ATER	21
Contractuels doctorant	46
Mis à disposition	22
PAST	27
Post-doctorant	12
Professeur contractuel	19
Invités	8

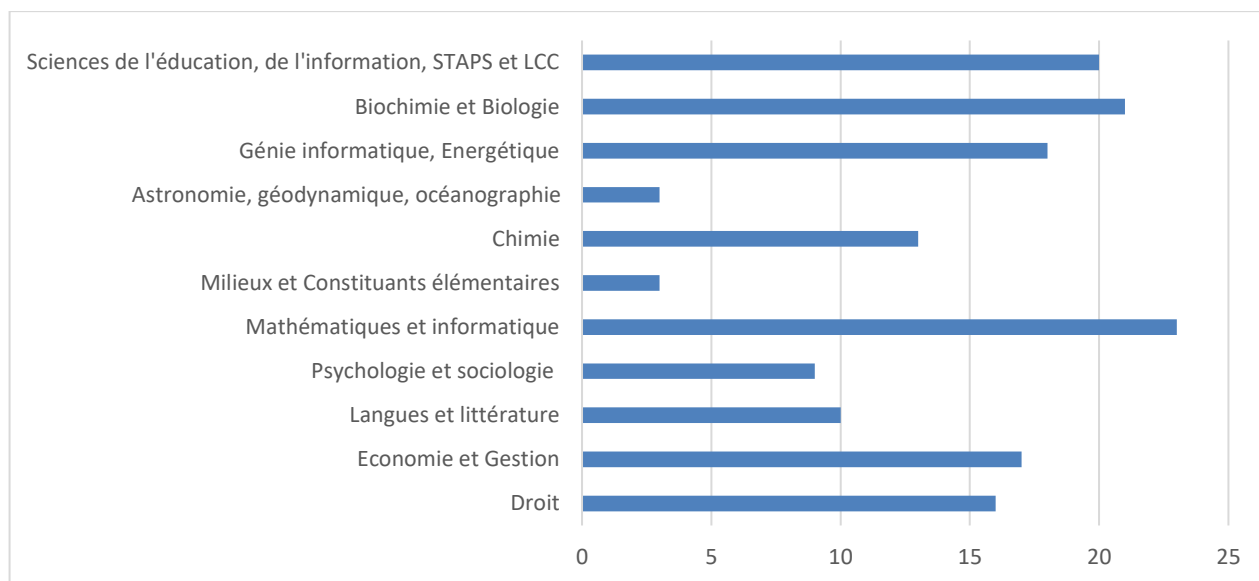
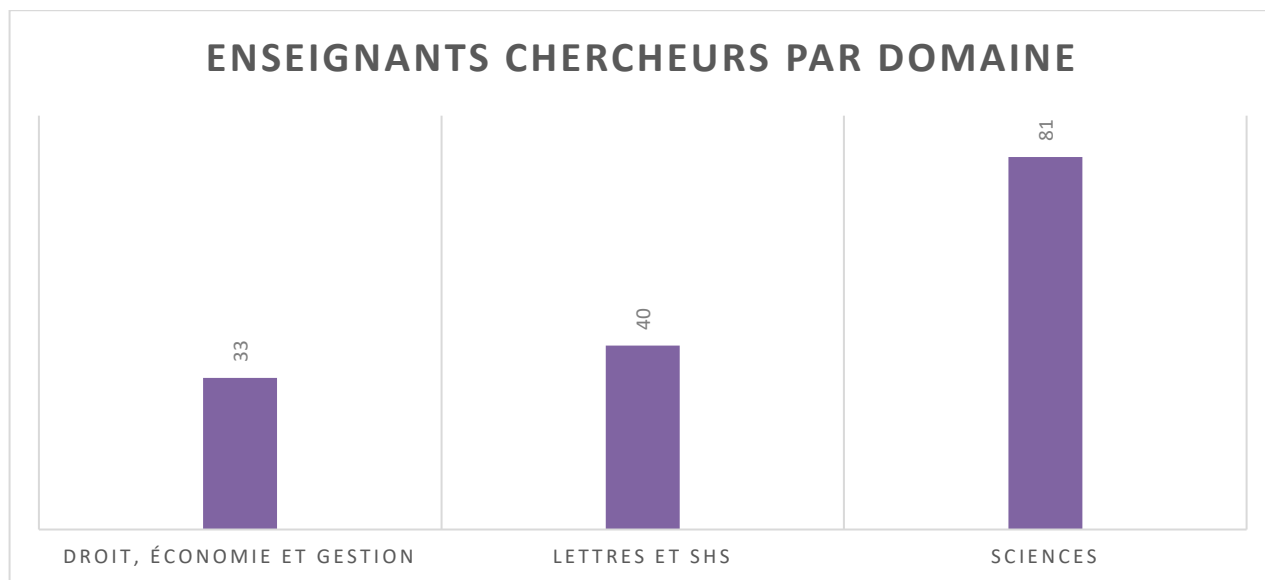
Par définition, le recours à la forme contractuelle a des conséquences sur le taux de turn-over et ainsi les variations d'effectif. On observe des évolutions annuelles majoritairement croissantes, accompagnant le développement général de l'Université et du déploiement de ses actions.

- Le nombre de personnels BIATSS a augmenté de 14,9% par rapport à 2017.

- Le nombre de personnels enseignants a augmenté de 11,8% par rapport à 2017.

3. Effectifs enseignants-chercheurs par domaine CNU

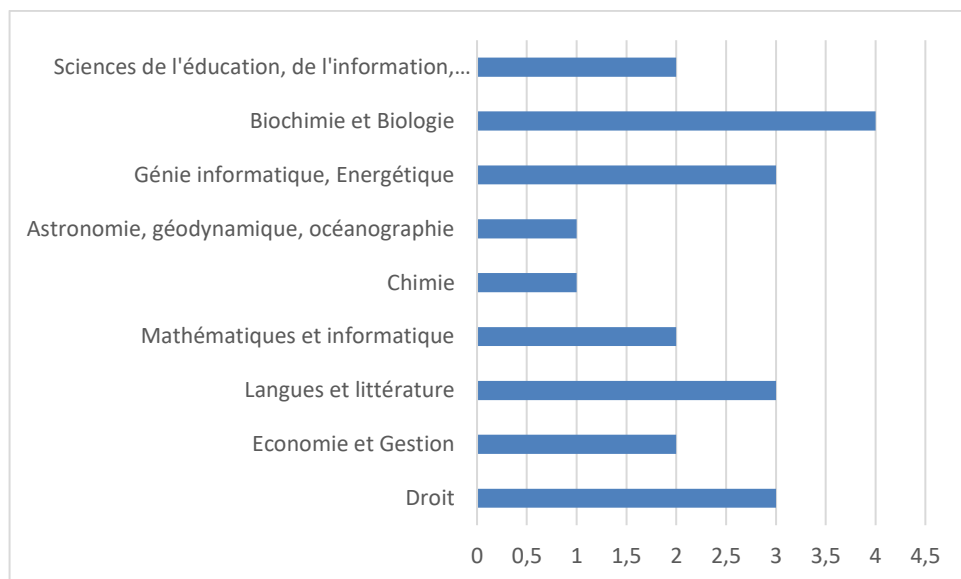
Effectifs enseignants-chercheurs par groupe CNU



Enseignants-chercheurs par section de CNU

01 - Droit privé et sciences criminelles	10
02 - Droit public	4
03 - Histoire du droit et des institutions	1
04 - Science politique	1
05 - Sciences économiques	10
06 - Sciences de gestion	7
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	3
08 - Langues et littératures anciennes	1
09 - Langue et littérature françaises	2
10 - Littératures comparées	1
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1
14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	2
16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1
19 - Sociologie, démographie	1
20 - Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	2
21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	2
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain	3
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	1
25 - Mathématiques	1
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	8
27 - Informatique	14
29 - Constituants élémentaires	3
31 - Chimie théorique, physique, analytique	11
32 - Chimie organique, minérale, industrielle	2
35 - structure et évolution de la terre et des autres planètes	1
36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo biosphère	2
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	4
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	2
62 - Energétique, génie des procédés	12
64 - Biochimie et biologie moléculaire	8
65 - Biologie cellulaire	2
67 - Biologie des populations et écologie	8
68 - Biologie des organismes	3
70 - Sciences de l'éducation	3
71 - Sciences de l'information et de la communication	4
73 - Cultures et langues régionales	9
74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	4

Effectifs enseignants-chercheurs **non titulaires** par groupe CNU

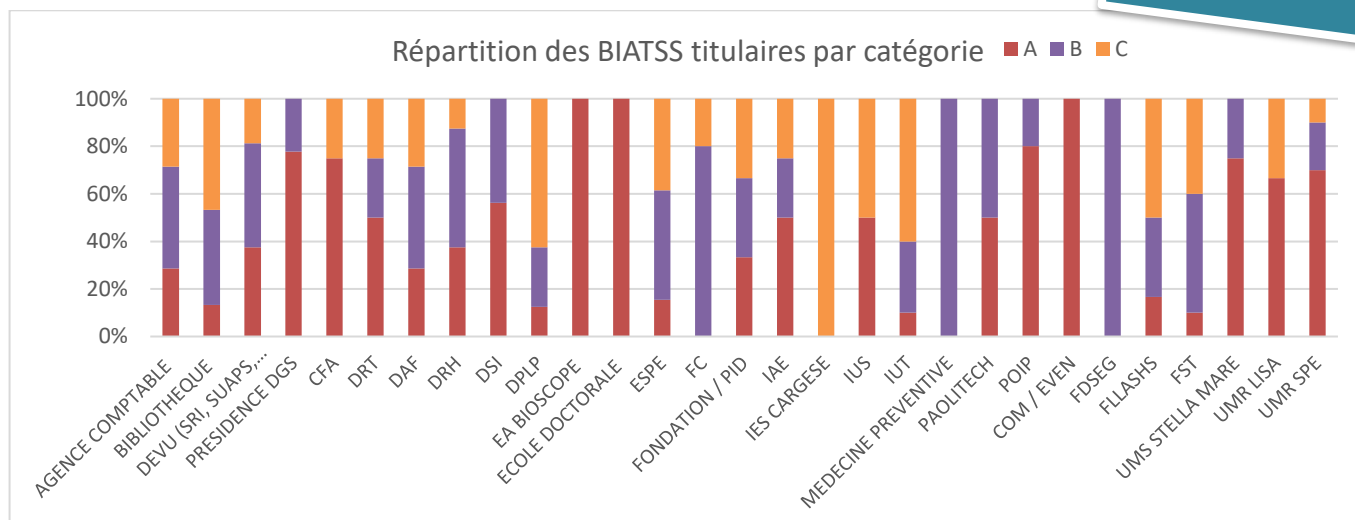


Effectifs enseignants-chercheurs **non titulaires** par section de CNU

01 - Droit privé et sciences criminelles	2
02 - Droit public	1
05 - Sciences économiques	2
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1
18 – Architecture, arts appliqués, arts plastiques.....	1
22 – Histoire et civilisations	1
27 - Informatique	2
31 – Chimie théorique	1
35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	1
62 - Energétique, génie des procédés	2
63 – Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1
64 - Biochimie et biologie moléculaire	2
67 - Biologie des populations et écologie	2
70 – Sciences de l'éducation	1
74 - STAPS	1

Population observée : ATER

4. BIATSS par catégorie et taux d'encadrement



Taux d'encadrement chez les personnels administratifs et techniques titulaires

Structure	A	B	C	Encadrement A	Encadrement A+B
AGENCE COMPTABLE	2	3	2	29%	71%
BIBLIOTHEQUE	2	6	7	13%	53%
DEVU (SRI, SUAPS, CCU...)	6	7	3	38%	81%
PRESIDENCE DGS	7	2		78%	100%
CFA	3		1	75%	75%
DRT	2	1	1	50%	75%
DAF	2	3	2	29%	71%
DRH	3	4	1	38%	88%
DSI	9	7		56%	100%
DPLP	2	4	10	13%	38%
EA BIOSCOPE	1			100%	100%
ECOLE DOCTORALE	1			100%	100%
ESPE	2	6	5	15%	62%
FC		4	1	0%	80%
FONDATION / PID	1	1	1	33%	67%
IAE	2	1	1	50%	75%
IES CARGESE			2	0%	0%
IUS	1		1	50%	50%
IUT	1	3	6	10%	40%
MEDECINE PREVENTIVE		1		0%	100%
PAOLITECH	1	1		50%	100%
POIP	4	1		80%	100%
COM / EVEN	3			100%	100%
FDSEG		2		0%	100%
FLLASHS	1	2	3	17%	50%
FST	1	5	4	10%	60%
UMS STELLA MARE	3	1		75%	100%
UMR LISA	2		1	67%	67%
UMR SPE	7	2	1	70%	90%
Total général	69	67	53	37%	72%

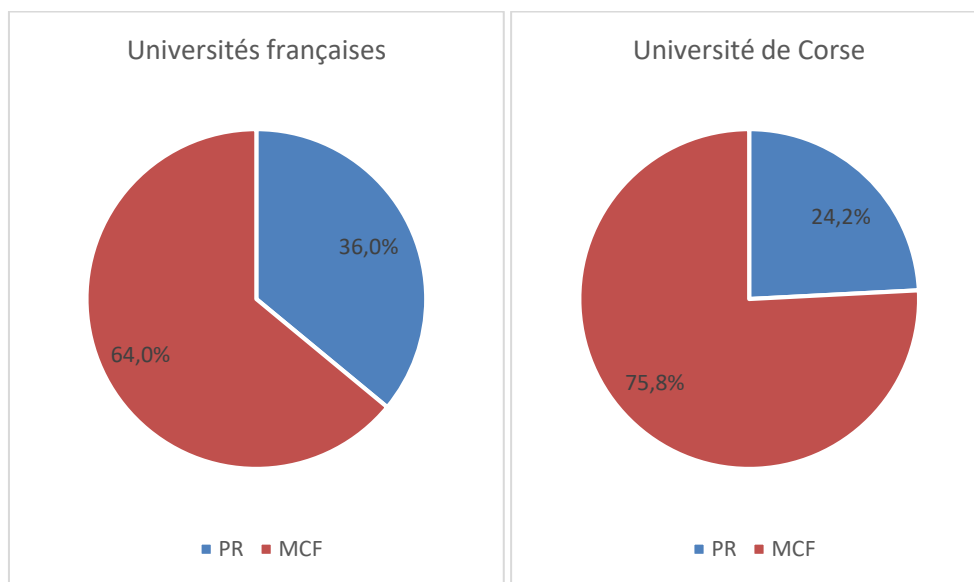
Répartition par catégorie et par sexe

Catégorie	A	B	C	Total
H.	27	19	15	61
F.	42	48	38	128
Total général	69	67	53	189

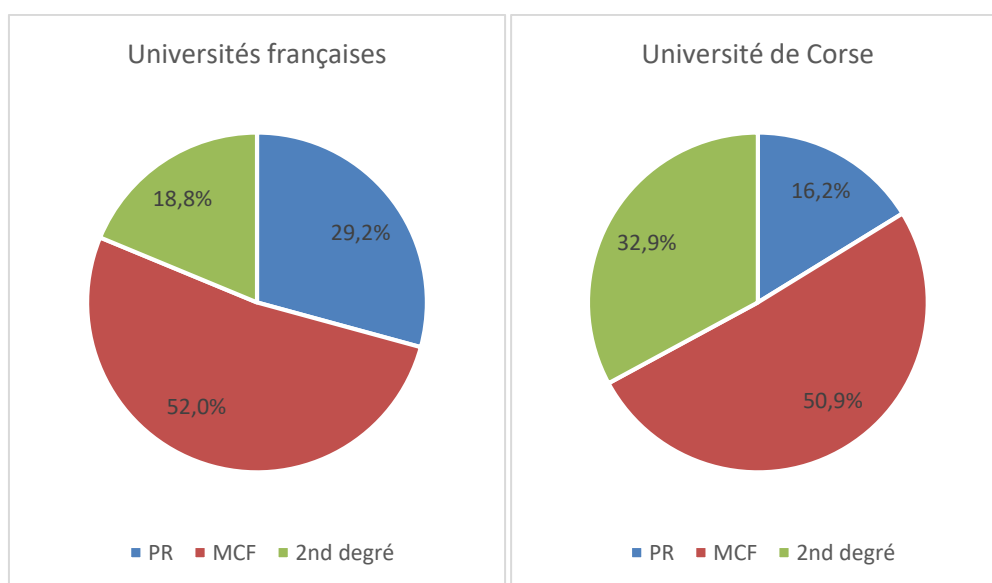
5. Ratios enseignants par type de population

(Source : L'état de l'enseignement supérieur et de la Recherche n°12 – Données 2017-18)

Ratios PR/MCF

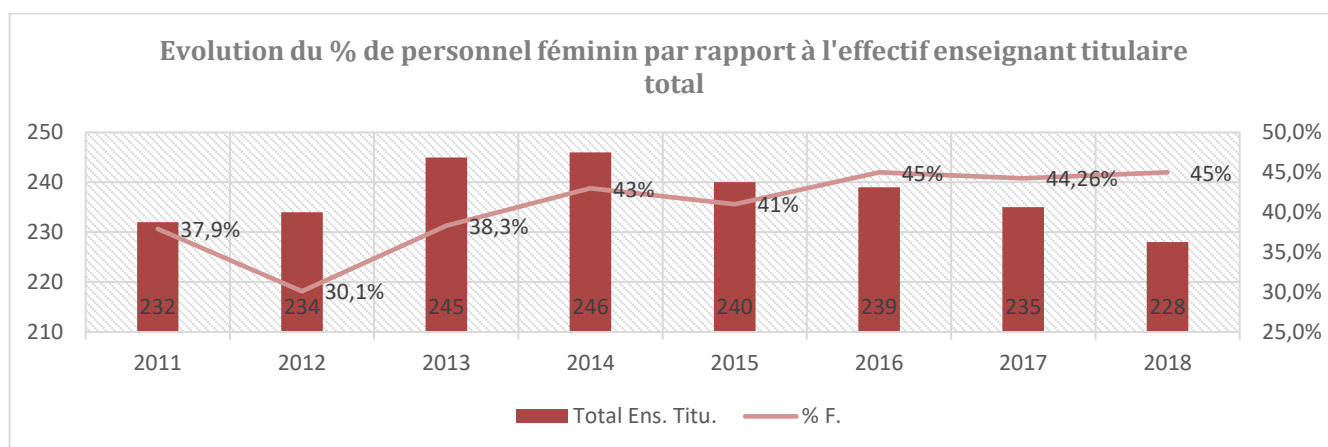
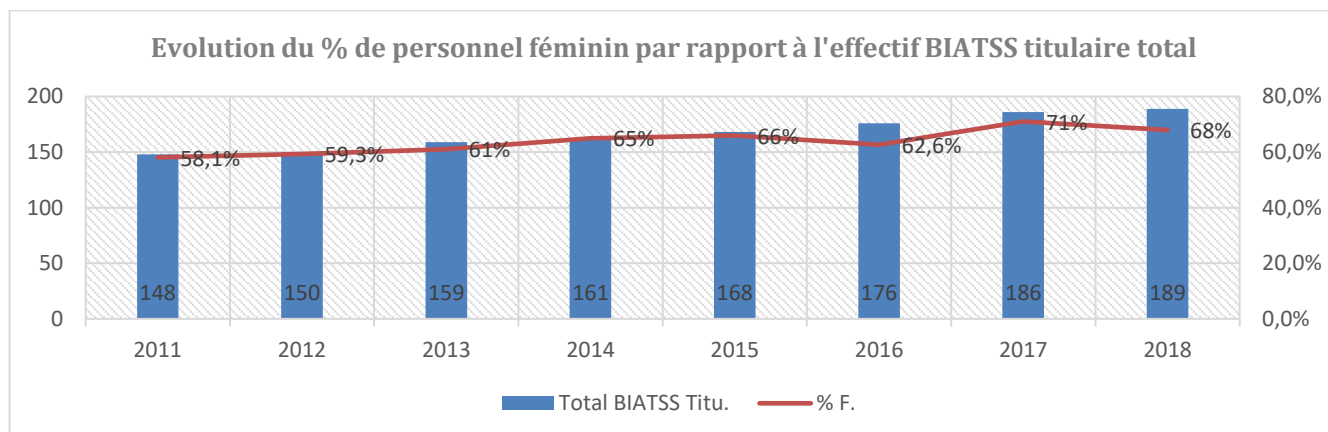


Ratios PR/MCF/2nd degré

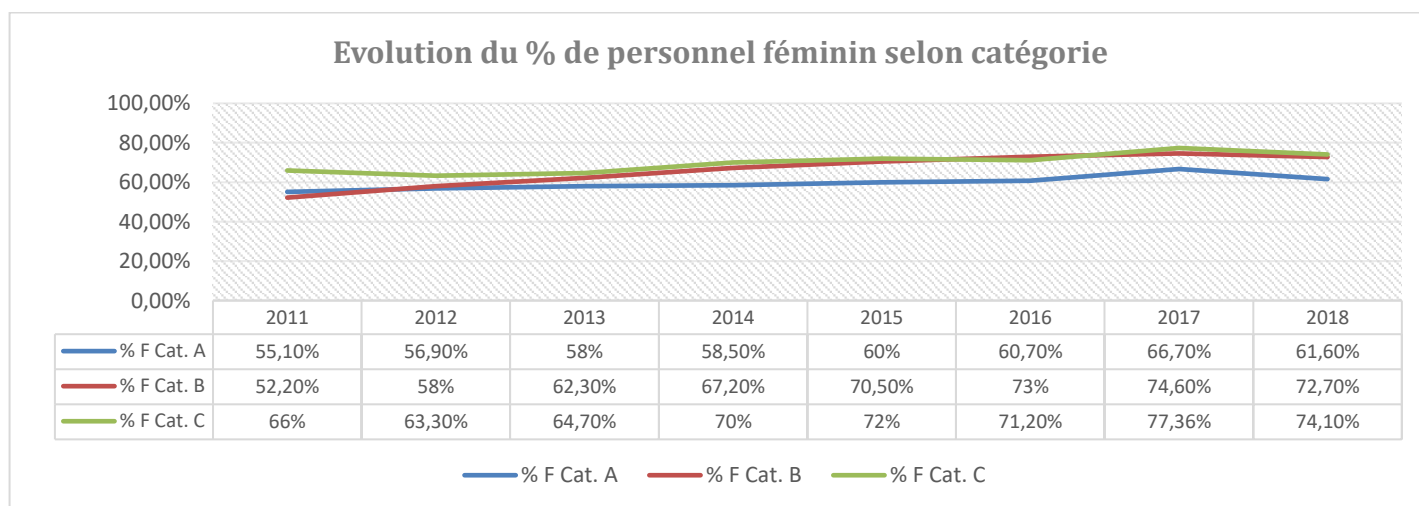


6. Éléments de parité

Evolution de la parité depuis 2011 :



Evolution du % du personnel BIATSS titulaire féminin par catégorie depuis 2011 :



En 2016, sur le territoire national, 37 % des enseignants titulaires sont des femmes.

46 % des Enseignants du second degré, 56 % à l'Université de Corse.

44% des Maîtres de conférences, 46 % à l'Université de Corse.

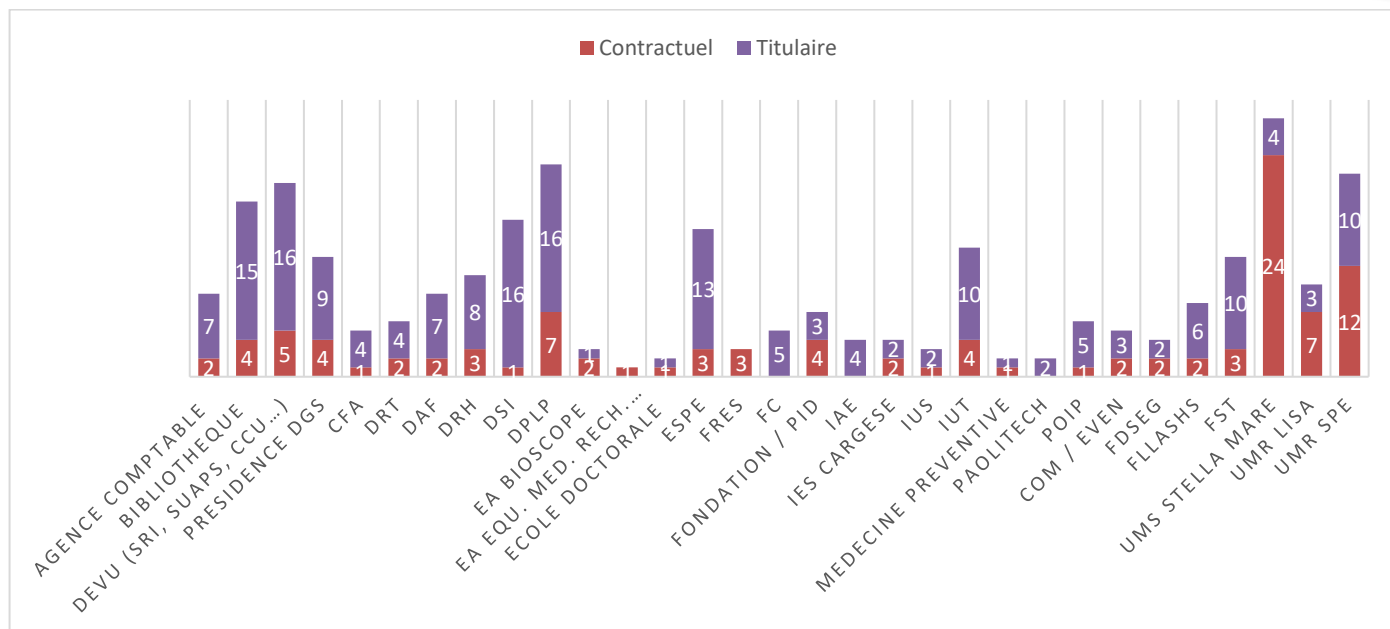
24 % des Professeurs des Universités, 17,5 % à l'Université de Corse.

(Source : L'état de l'enseignement supérieur et de la Recherche n°10 – Avril 2017)

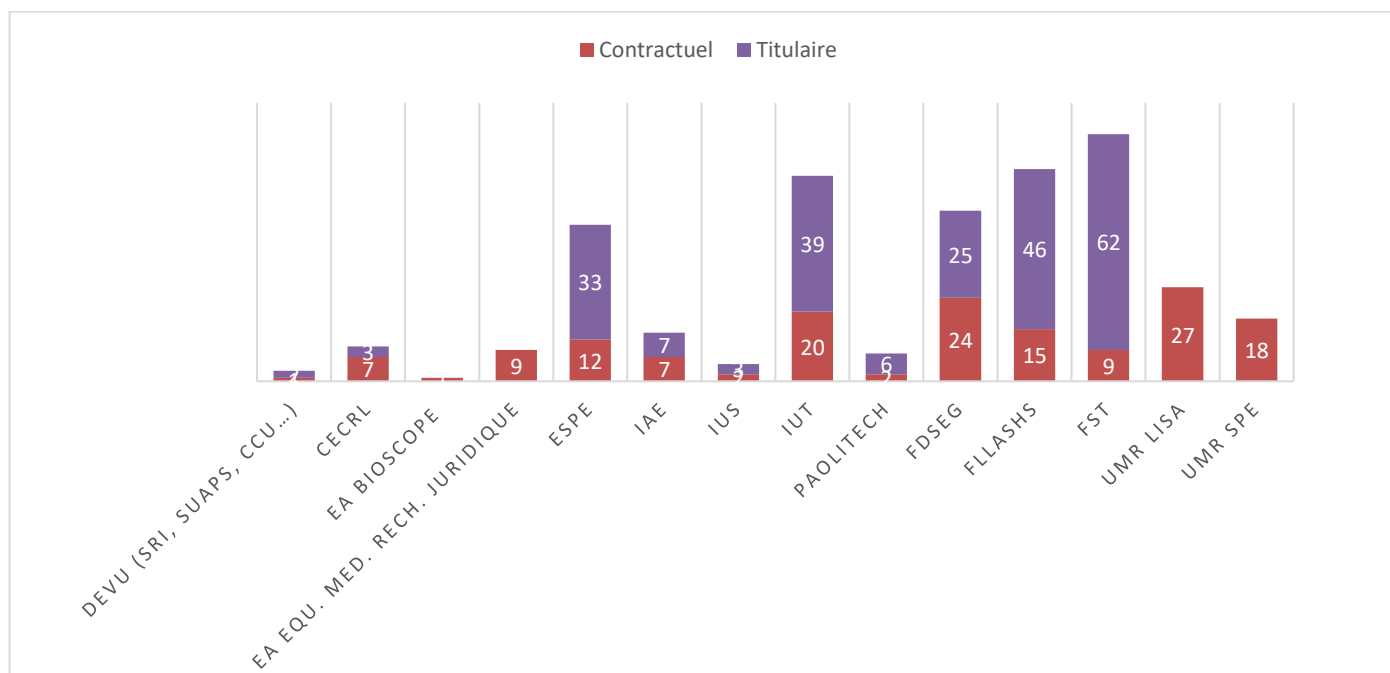
7. Population titulaires / non titulaires

Données au 01/02/2019

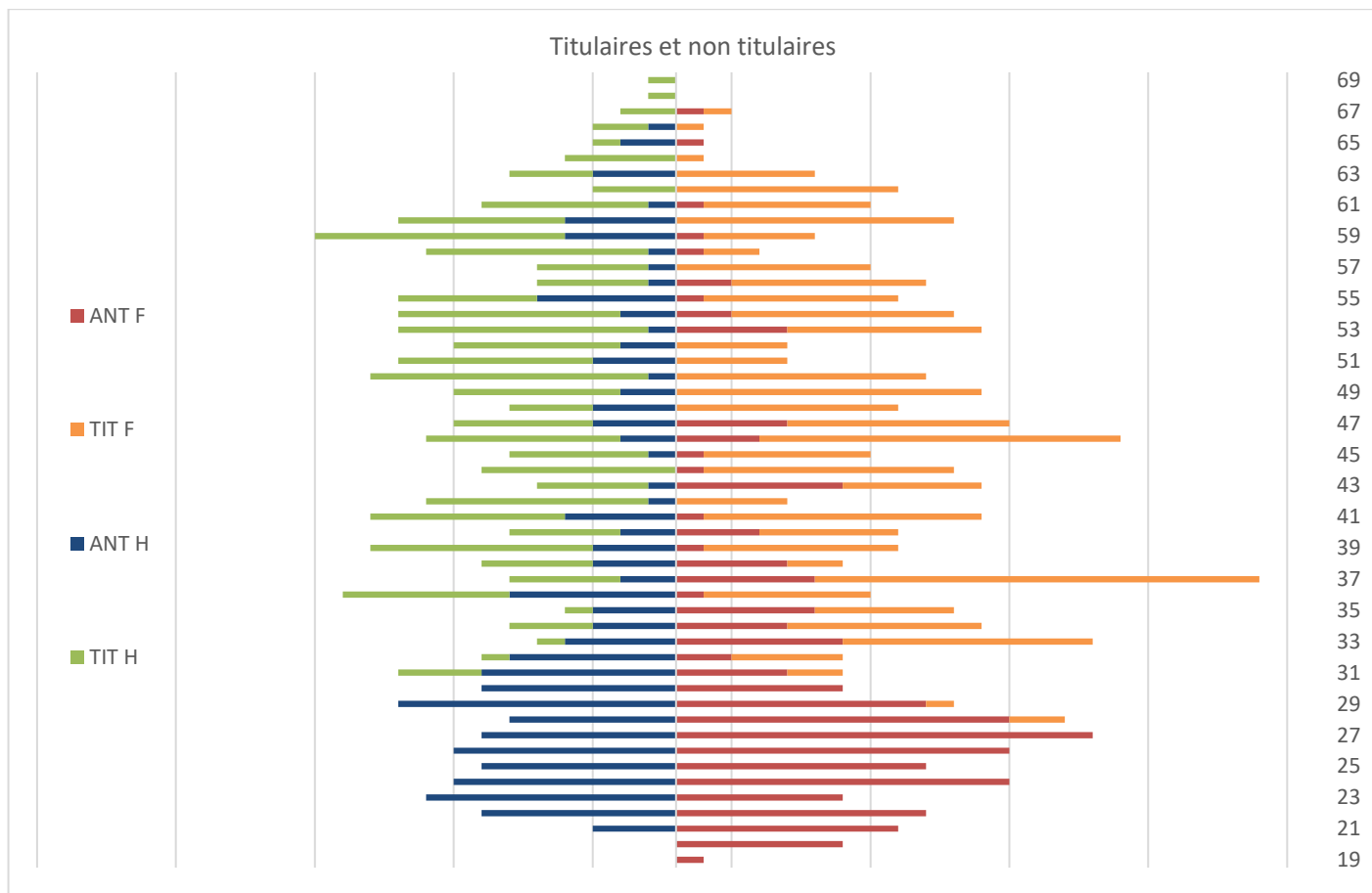
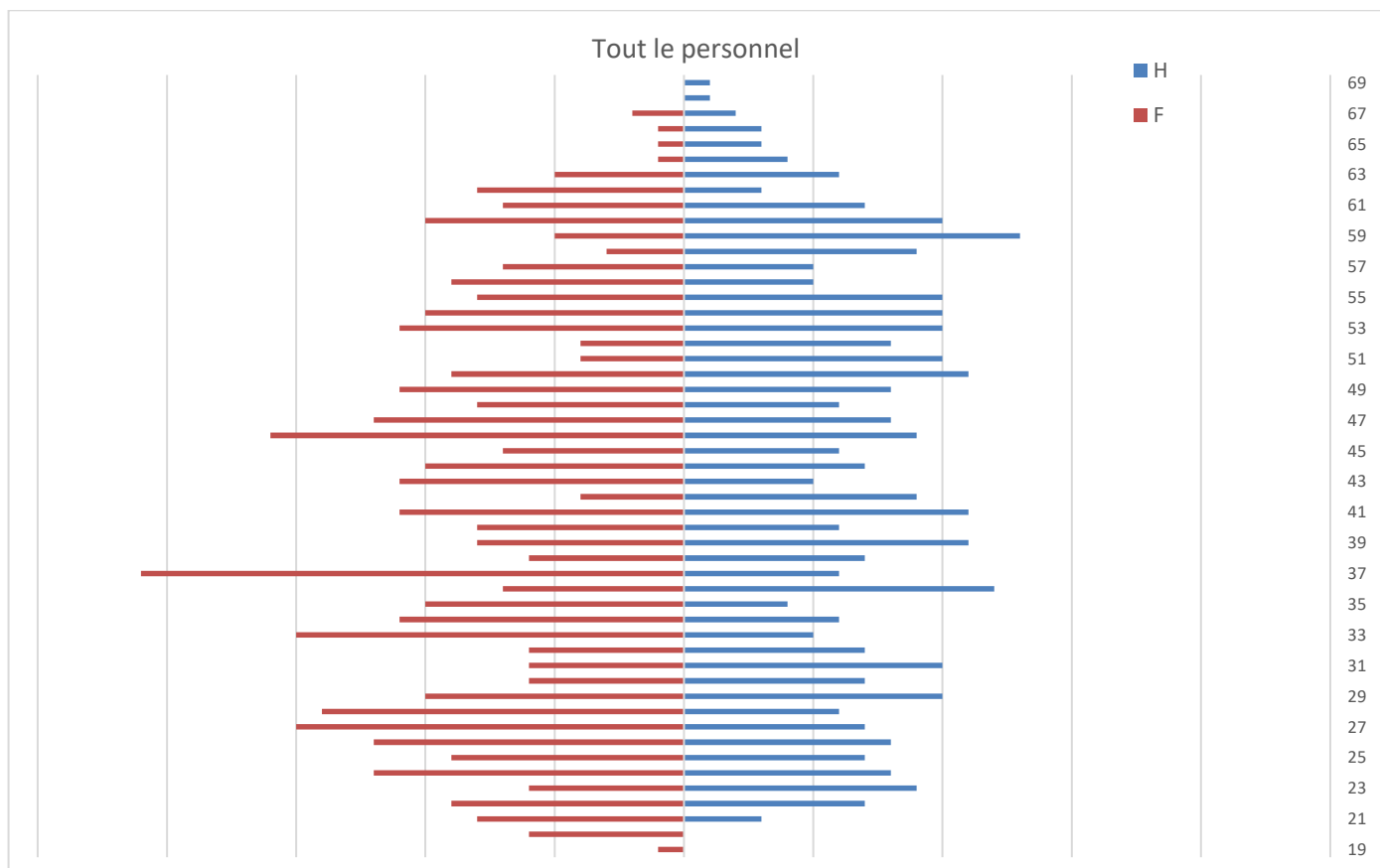
BIATSS



Enseignants



8. Pyramides des âges



— Absentéisme

Bilan – population enseignante :

Nombre d'agents titulaires ayant eu au moins un jour de congé pour raisons de santé, sur l'année civile 2018 :

Accidents de service	2 acc trajet
Congé longue durée	2
Congé longue maladie	1
Congé maternité	2
Congé paternité	0

Congé pour maladie ordinaire :

Enseignants	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'absences	Durée moyenne d'un arrêt (jour)
	48	510	10,6
	Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt		
	21		
	Pourcentage des agents ayant eu au moins 1 jour de CMO		
	9,21 %		

Comparaison nationale : Bilan Social MESR 2016

9,1 % des enseignants titulaires ont pris au moins un jour de congé pour maladie ordinaire en 2015.

Bilan – population BIATSS :

Nombre d'agents titulaires ayant eu au moins un jour de congé pour raisons de santé, sur l'année civile 2018 :

Accidents de service	1 acc serv / 3 acc trajet
Congé longue durée	0
Congé longue maladie	2
Congé maternité	5
Congé paternité	2

Congé pour maladie ordinaire :

BIATSS	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'absences	Durée moyenne d'un arrêt (jour)
	130	1609	12,4
	Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt		
	65		
	Pourcentage des agents ayant eu au moins 1 jour de CMO		
	34,39 %		

Comparaison nationale : Bilan Social MESR 2016

42,7 % des personnels BIATSS titulaires ont pris au moins un jour de congé pour maladie ordinaire en 2015.

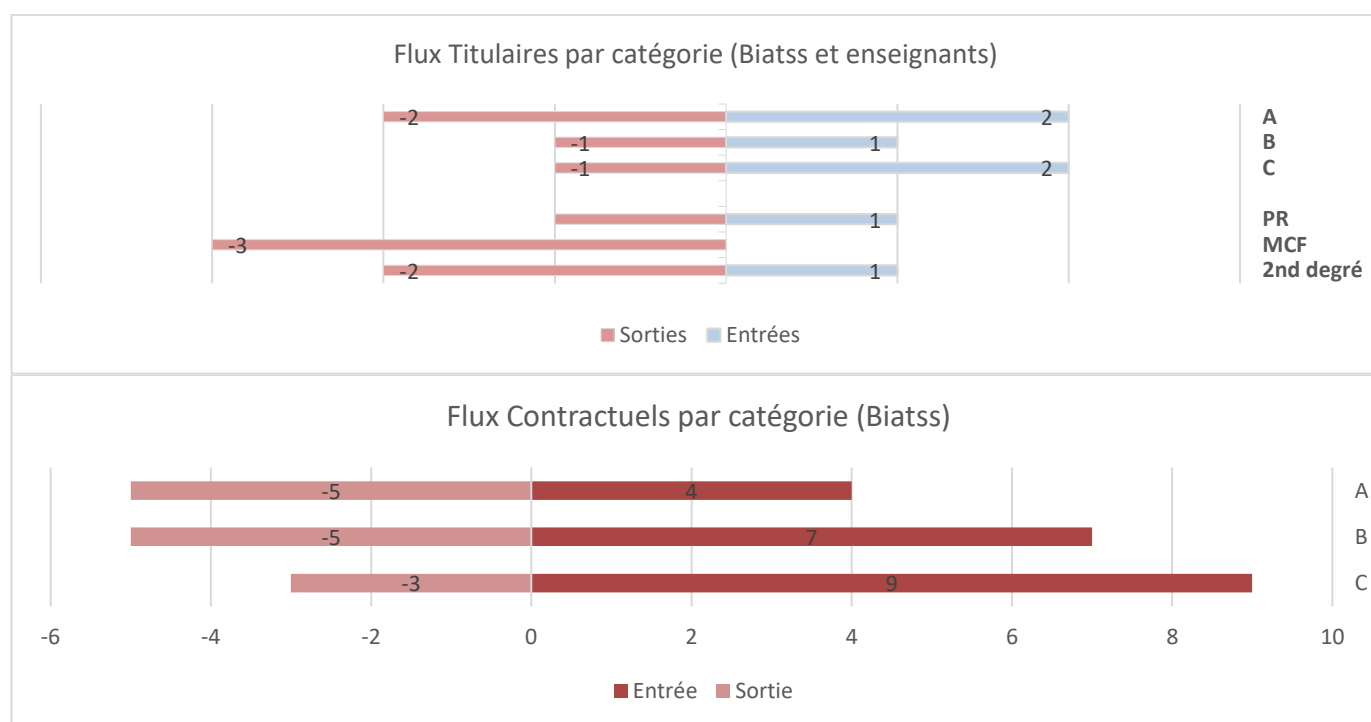
— Flux annuels (N-1)

9. Mobilité

Flux constatés entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

	Entrées	Sorties	Différence
<u>BIATSS</u>	<u>Titulaire</u>	4	8
		<i>dont retraite</i> 2	-4
	<u>Contractuel</u>	20	13
			+7

	Entrées	Sorties	Différence
<u>Enseignants</u>	<u>Titulaire</u>		
		<i>dont retraite</i>	
	<u>Contractuel</u>		



Les flux présentés ci-dessus ne prennent pas en compte les agents passant du statut de contractuel à celui de titulaire, précisés dans la partie suivante

Hors départ à la retraite, notre Université enregistre peu de mouvements de titulaires, avec un chiffre équilibré de 4 entrées contre 6 sorties (hors retraite). La balance de différence pour les contractuels est également stable : +7 personnels pour la population BIATSS et pour la population enseignante.

Bilan de la politique sociale 2019

Part des ANT sur l'effectif global :

	Univ-Corse	National
BIATSS	22,2 %	40,2%
Enseignant	37,67%	30,3%
Total	31,5%	35,2%

L'Université se situe à 3,7% de moins qu'au niveau national (Bilan social MENESR 2015-2016). L'écart est plus important concernant les BIATSS, inférieur de 18,4% pour l'Université.

Ces données sont à pondérer avec une comparaison sur une même année (dernier bilan social MENESR).

Changement de statut / titularisation :

<u>BIATSS</u>	Effectif	54	<u>Détails par catégorie</u>	A	3
	Titularisation	10		B	2
	<i>Dont Sauvadet</i>	3		C	5
	Taux de titularisation	18,5 %			

Ratios de mobilité :

<u>BIATSS</u>		Général	Titulaire	Contractuel
	Entrées	24	4	20
	Effectif	243	189	54
	Taux d'entrées	9,9 %	2,1 %	37 %
	Sorties	21	8	13
	Effectif	243	189	54
	Taux de sorties	8,6 %	4,2 %	24,1 %
	Taux de remplacement	114,3 %	50 %	153,8 %
	Taux de titularisation			18,5 %
	Taux turn-over	9,3 %	3,2 %	30,6 %

Mobilité interne :

- Sur 16 postes fonctions pérennes à pourvoir en 2018, 6 l'ont été par voie de mobilité interne (soit 37,5%).
- 19 candidatures internes ont au total été traitées.

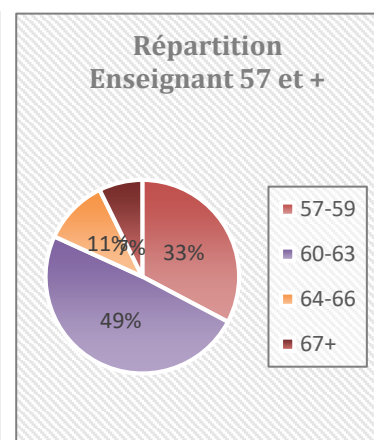
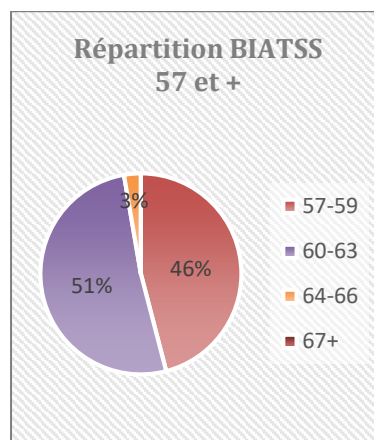
Statut	Cat.	Cat. du poste visé	Affectation de provenance	►	Affectation visée
Titulaire	A	A	Unité de recherche		Service central
Titulaire	B	A	Service central		Unité de recherche
Titulaire	B	B	Unité de recherche		Service central
ANT	B	B	Service central		Service central
Titulaire	B	B	Service central		Service central
ANT	C	C	Service central		Service central

Titulaire			ANT		
A	B	C	A	B	C
1	3	0	0	1	1
Total : 6 agents					

10. Projection de départ en retraite

Répartition par tranche d'âge des agents de plus de 57 ans

Age	BIATSS	Enseignant	Ensemble
57-59	17	18	35
60-63	19	27	46
64-66	1	6	7
67 +	0	4	4
Total 57 +	37	55	92
% de l'effectif	14,4 %	14,5 %	14,5 %



La répartition des prévisions de départ à la retraite est à observer séparément BIATSS et enseignants.

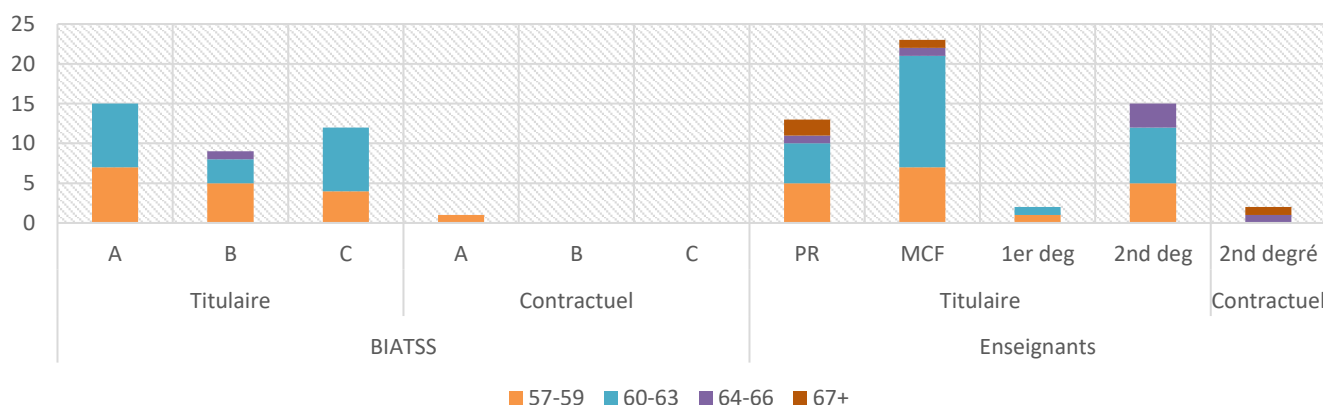
La population BIATSS devrait connaître une vague de départs s'étalant sur plusieurs années (20 agents ayant entre 60 et 66 ans, et seulement 1 entre 64 et 66).

Concernant les enseignants, on peut observer un seuil plus critique sur la tranche 64-66 (6 personnels, plus 4 ayant plus de 67 ans) qui amènera des départs successifs et rapprochés, d'autant plus avec les tranches 57-59 et 60-63 relativement importantes (45 enseignants concernés).

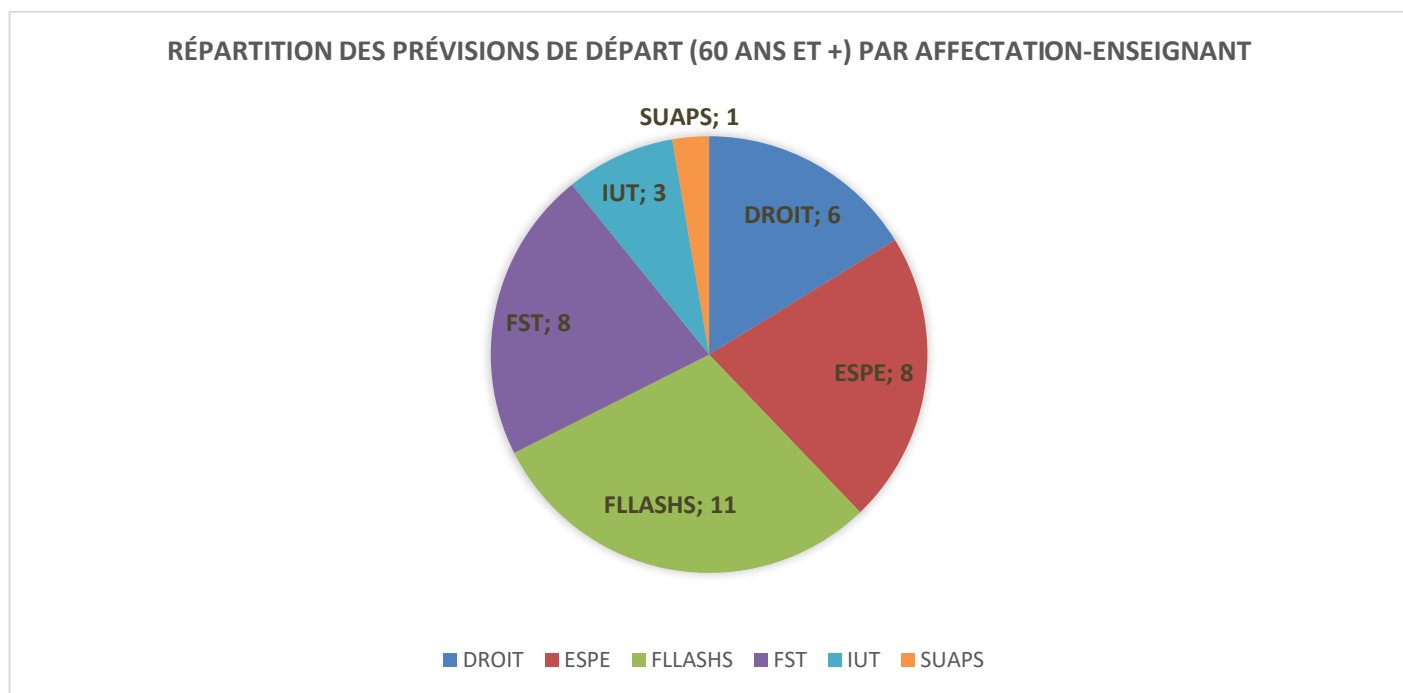
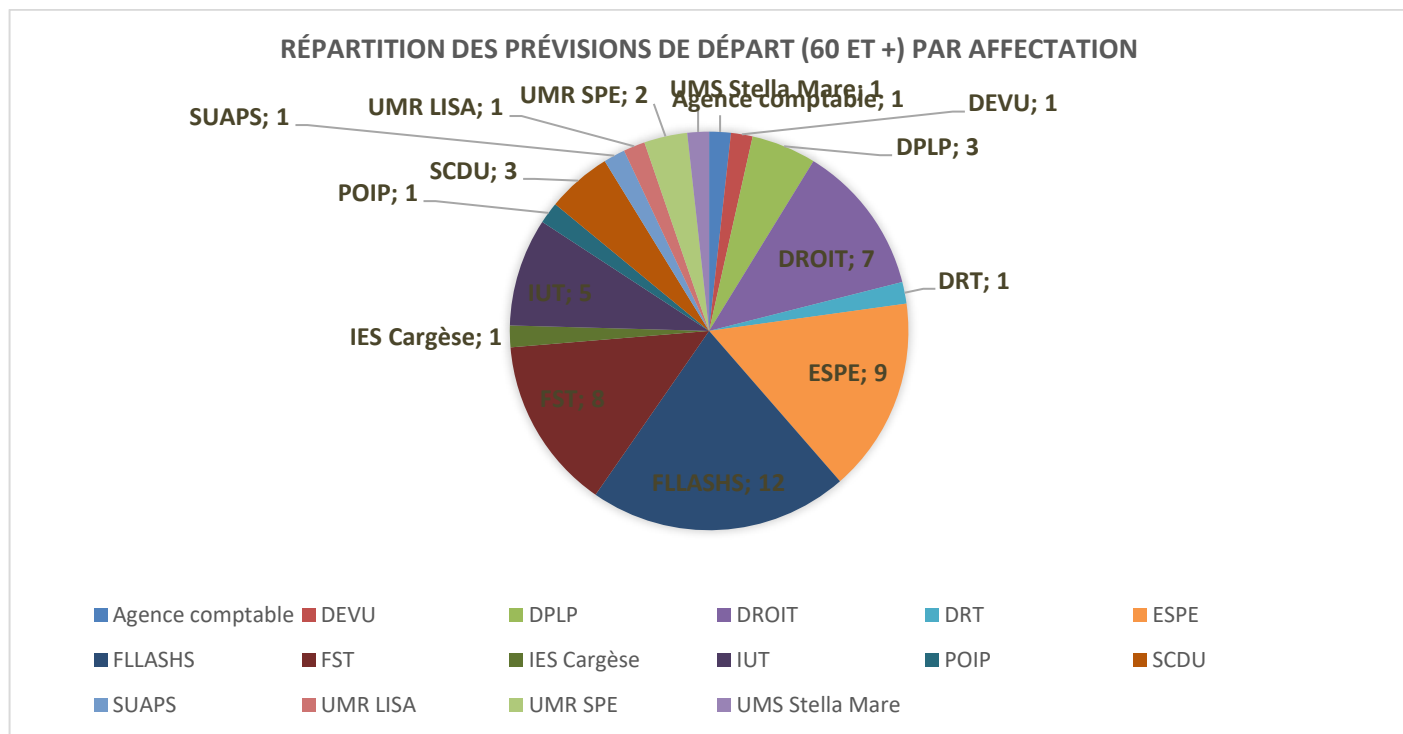
Répartition par tranche, population, situation et catégorie des agents de plus de 57 ans :

	BIATSS						Enseignants			
	Titulaire			Contractuel			Titulaire			Contractuel
	A	B	C	A	B	C	PR	MCF	2 nd deg	
57-59	7	5	4	1	-	-	5	7	6	-
60-63	8	3	8	-	-	-	5	14	8	-
64-66	-	1	-	-	-	-	1	1	3	1
67 +	-	-	-	-	-	-	2	1	-	1

Détail Répartition des agents 57 ans et +



Répartition des prévisions de départ (agent de 60 ans et +) par affectation



Les diagrammes ci-dessus mettent en évidence l'importance que pourra, à court terme, représenter les départs à la retraite dans certains services / composantes.

Une attention particulière devra donc être observée pour ces structures, tant d'un aspect individuel que collectif, de gestion que d'organisation pour pallier à ces départs.

— Concours et avancements

Enseignants

Publication de 4 emplois de MCF

PUBLICATIONS MCF 2018					
SECTION	DISCIPLINE	LOCALISATION	RECHERCHE	ART.	ADMIS
01	DROIT PRIVE, SCIENCES CRIMINELLES	FDSSEG	EA 7311	26-1	1 ADMIS
06	SCIENCES DE GESTION	IUT	LISA	26-1	1 ADMIS
14	LANGUES ET LITTÉRATURE ROMANES : ITALIEN	FLLASHS	LISA	26-1	1 ADMIS
64	BIOCHIMIE ET BIOLOGIE MOLECULAIRE	IUS	IUS	26-1	1 ADMIS

Publication d'un emploi du second degré (éligible Sauvadet 2017)

PUBLICATIONS 2 ND DEGRE 2018	
DISCIPLINE	LOCALISATION
TECHNOLOGIE	IUT

Eligibles Sauvadet 2018

Personnels enseignants contractuels type second degré – CAPES réservés (concours nationaux)

PUBLICATIONS MCF 2018				
CATEGORIE CONCOURS RESERVE	NATURE DU CONTRAT	AFFECTATION	DISCIPLINE	ADMIS
ENSEIGNANT 2D	CDI	IUT	INFORMATIQUE	1 ADMIS
ENSEIGNANT 2D	CDI	IUT	LETTRES MODERNES	1 ADMIS
ENSEIGNANT 2D	CDI	IUT	AUDIOVISUEL	1 ADMIS

BIATSS

Publication de 10 emplois hors dispositif des recrutements réservés « Sauvadet »

PUBLICATIONS 2018				
CORPS	NATURE	BAP	EMPLOI TYPE	ADMIS
IGE	INTERNE	G	CHARGE DE LA MAINTENANCE ET DE L'EXPLOITATION DU PATRIMOINE IMMOBILIER – G2A42	INFRUCTUEUX
ASI	INTERNE	J	ASSISTANT D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE – J3A42	1 ADMIS
ASI	INTERNE	J	ASSISTANT EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE – J3E47	INFRUCTUEUX
TCH	INTERNE	F	TECHNICIEN DES METIERS DE L'IMAGE ET DU SON – F4D45	1 ADMIS
TCH	INTERNE	J	TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE – J4C42	1 ADMIS
TCH	EXTERNE	J	TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE – J4C42	1 ADMIS
ADT	INTERNE	J	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE – J5X41	2 ADMIS
ADT	EXTERNE	J	ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE – J5X41	1 ADMIS
ADT	INTERNE	G	OPERATEUR LOGISTIQUE – G5B45	1 ADMIS
ADT	EXTERNE	G	OPERATEUR LOGISTIQUE – G5B45	1 ADMIS

Publication de 5 emplois dans le cadre du dispositif des recrutements réservés « Sauvadet »

PUBLICATIONS 2018 – MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 12 MARS 2012, CONCOURS RESERVES				
CORPS	AFFECTATION	BAP	EMPLOI TYPE	ADMIS
IGE	UMR SPE	C	INGENIEUR EN CONCEPTION INSTRUMENTALE – C2B43	1 ADMIS
IGE	UMR SPE	E	INGENIEUR EN CALCUL SCIENTIFIQUE – E2E47	1 ADMIS
ASI	CFA UNIV	J	ASSISTANT D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE – J3A42	1 ADMIS

PROMOTION DE GRADE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

PROMUS A LA HORS CLASSE DES MCF	3 CONTINGENT LOCAL – 1 AU TITRE DU CNU
PROMUS A LA 1ERE CLASSE DES PR	1 CONTINGENT LOCAL – 1 AU TITRE DU CNU
PROMUS A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PR	1 CONTINGENT LOCAL – 1 AU TITRE DU CNU

LISTE D'APTITUDE, TABLEAU D'AVANCEMENT ET EXAMENS PROFESSIONNELS

LISTE D'APTITUDE ITRF	1 TCH CN
TABLEAU D'AVANCEMENT ITRF	1 IGR 1C, 1 IGE HC, 1 TCH CE, 1 TCH CS, 1 ADT P1C, 1 ADT P2C
EXAMENS PROFESSIONNELS	1 ADT P2C, 3 TCH CS

— Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et agents en situation de handicap

Données issues des éléments transmis au ministère pour l'enquête BOE 2019 portant sur l'année 2018

Recrutement BOE 2018 :

Contractuel	2	Titulaire	-
<i>Dont enseignant</i>	<i>1</i>		
<i>Dont BIATSS</i>	<i>1</i>		

Travailleurs reconnus handicapés – RQTH (Art. L.146-9 du code de l'action sociale et des familles) :

Enseignant		BIATSS		Apprenti
Titulaire	ANT	Titulaire	ANT	1
2	2	3	1	
Total : 9 agents				

Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% - ATI :

Enseignant	BIATSS
2	3
Total : 5 agents	

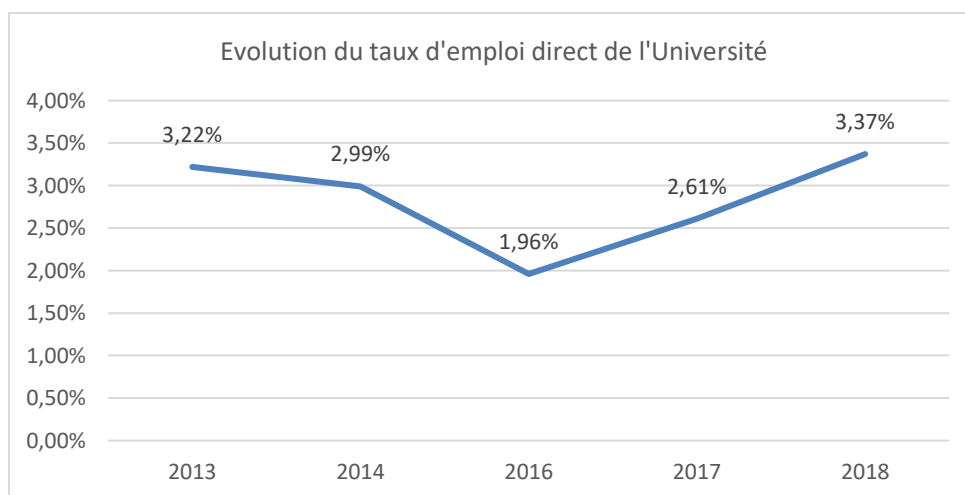
Titulaires d'une pension d'invalidité : Enseignant	BIATSS
2	5
Total : 7 agents	

► Total BOE comptabilisé : 21 agents

Vacataires recrutés pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap :

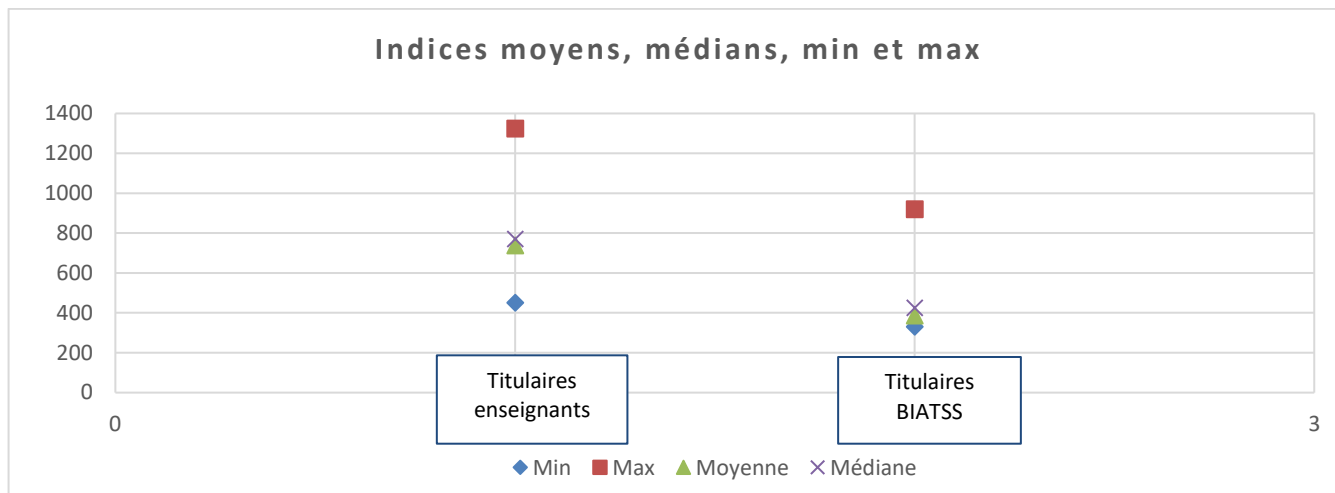
Nombre :	20 vacataires
Coût :	19 387,73 €

► **Taux d'emploi direct 2018 : 3,37%**



D. Rémunération (N-1)

Indices : échelle de rémunération indiciaire (INM)



Primes 2018

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement professionnel : Déploiement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018

- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat et ses arrêtés d'application.

Le déploiement du RIFSEEP a fait l'objet d'avis unanimement favorables du Comité technique du 23 octobre 2018 et du Conseil d'Administration du 25 octobre 2018.

Les principes généraux de mise en œuvre du RIFSEEP à l'Université de Corse sont les suivants :

- Créer un dispositif lisible par tous ;
- Rechercher un consensus sur les principes et assurer la transparence ;
- Placer le RIFSEEP dans un dispositif commun à toutes les filières ;
- Garantir l'homogénéité entre les différents groupes ;
- Poser les bases du dispositif dans un contexte de négociation de la prochaine convention tripartite (impact maîtrisé sur la masse salariale) ;
- Retenir comme principe, que l'expérience constitue le critère majeur d'expertise et de technicité, notion retenue dans la cartographie des groupes de fonctions pour déterminer le classement dans un groupe. Cette expérience étant évaluée selon le grade de chaque agent ;
- En cas de changement de grade et/ou de corps, la détermination du groupe de fonction est effectuée en référence au nouveau grade ;
- Une modification des fonctions peut conduire à une variation de l'IFSE à la hausse ou à la baisse pour les fonctions identifiées / groupes G1 et G2 (fonctions avec encadrement) ;
- Pas de mise en œuvre de complément indemnitaire annuel à ce jour.

Le RIFSEEP a été déployé avec le classement par corps, grades des agents dans des groupes établis en cohérence avec la cartographie ministérielle.

Bilan de la politique sociale 2019

Décompte en ETPT des emplois sous plafond et hors plafond et dépense de masse salariale 2018

Nature du plafond d'emploi	Statut	Type de population	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne janv à	Moyenne janv à	Moyenne sur les mois
Plafond Etat	Titulaire	BIATSS	181,93	183,23	183,68	181,74	181,70	181,69	180,64	180,83	179,78	184,20	185,78	185,48	182,65	181,69	182,56
		Enseignant	237,84	235,85	235,88	235,85	235,63	235,88	235,72	235,85	233,30	233,75	232,10	231,18	236,36	235,76	234,90
	Non Titulaire		419,77	419,08	419,56	417,60	417,33	417,57	416,36	416,68	413,08	417,95	417,88	416,65	419,00	417,45	417,46
		BIATSS	48,40	49,80	49,70	49,30	50,60	52,75	64,67	52,76	57,40	57,03	57,83	55,85	49,30	52,82	53,84
		Enseignant	55,50	55,50	50,50	52,50	52,50	52,50	52,50	52,50	54,50	59,00	60,00	60,00	53,50	53,17	54,79
Plafond Etat			103,90	105,30	100,20	101,80	103,10	105,25	117,17	105,26	111,90	116,03	117,83	115,85	102,80	105,99	108,63
Plafond Etat			523,67	524,38	519,76	519,40	520,43	522,82	533,53	521,94	524,98	533,99	535,71	532,50	521,80	523,44	526,09
Plafond Propre	Non Titulaire	BIATSS	53,13	57,13	60,87	59,60	59,82	62,67	65,06	58,10	52,20	57,07	59,10	60,10	57,68	58,73	58,74
		Enseignant	39,30	42,00	45,00	43,00	43,00	44,00	44,00	43,00	55,00	51,00	50,00	48,53	42,33	44,26	45,65
	Non Titulaire		92,43	99,13	105,87	102,60	102,82	106,67	109,06	101,10	107,20	108,07	109,10	108,63	100,01	102,99	104,39
Plafond propre			92,43	99,13	105,87	102,60	102,82	106,67	109,06	101,10	107,20	108,07	109,10	108,63	100,01	102,99	104,39
Total			616,11	623,52	625,63	622,00	623,24	629,49	642,59	623,04	632,18	642,05	644,81	641,13	621,81	626,42	630,48

Tableau des primes 2018 :

	Montant	Bénéficiaires
200361 PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	311 851,98 €	277
200407 PRIME D'ADMINISTRATION	174 602,21 €	52
200596 PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	76 841,24 €	77
201581 PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.	120 267,32 €	22
Total général	683 562,75 €	428

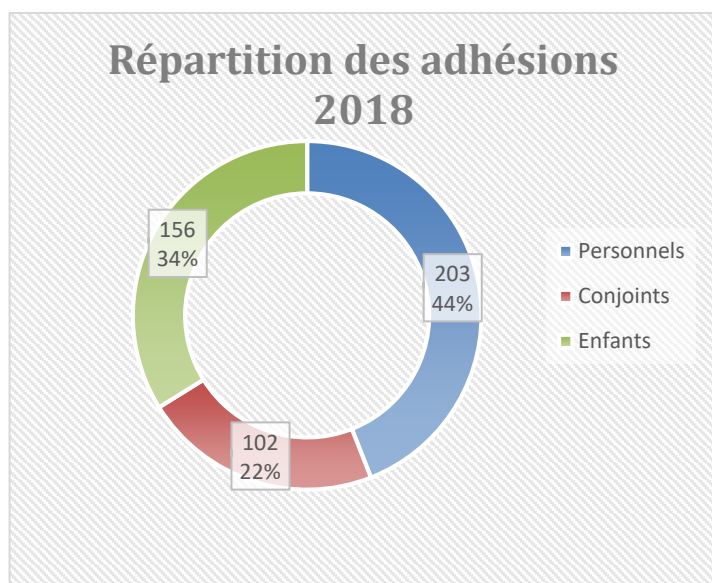
	Montant	Bénéficiaires
Total général	1 022 079,30 €	235
Dont 201793 I.F.S.E.	989 002,78 €	

E. Action sociale

Bilan de l'action sociale

	Montant 2015	Montant 2016	Montant 2017	Montant 2018
Subvention totale CASUC	38 500,00€	45 500,00€	45 731,50	60 000€

C.A.S.U.C.



Le Comité d'Action Sociale de l'Université di Corsica est une association qui a pour objet la promotion, l'organisation et la réalisation de toutes œuvres ou projets à caractère social, culturel et sportif. Les publics intéressés sont les personnels de l'Université de Corse, du Centre National de la Recherche Scientifique en poste à l'Université, ainsi que leurs enfants et conjoints.

L'association est administrée par un Bureau Directeur de 9 membres élus pour 3 ans par l'Assemblée Générale.

Sophie Rossi est l'actuelle présidente.

En 2018, le C.A.S.U.C. bénéficie de 461 adhérents, représentant 35% des effectifs de l'établissement (contre 18% en 2015)

SUAPS

Bilan du SUAPS 2018 :

- 50 personnels ont bénéficié gratuitement des activités sportives

F. Formation

Données sur formations réalisées sur l'année 2018

Principales actions de formation menées en 2018

Préparation aux concours

Proposition pour les agents d'une préparation aux épreuves écrites des concours ITRF ainsi que des épreuves d'admission pour les personnels concernés.

- Une formation à la rédaction du rapport d'activité – 1 jour (33 participants)
- Une formation spécifique pour dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (pour concours réservé Sauvadet) – 1 jour (3 participants)
- Une formation pour les épreuves écrites, composée de 2 modules :
 - o Les institutions administratives – 1 jour (37 participants)
 - o L'université, statut et fonctionnement – 1 jour (45 participants)
- Une préparation avec examen blanc pour les épreuves orales d'admission (8 participants)

Organisation d'une formation à l'application CELCAT

Formation délivrée en intra, principalement à destination des personnels de composante. 2 jours de formation pour 25 participants.

Organisation d'une formation à l'application Sharepoint

Dans le cadre de la maîtrise de l'environnement numérique pour les agents, une formation sur l'application Sharepoint a été organisée. Cette session se place dans un plan global et se poursuit en 2019.

Sur 2018, 12 agents ont été formés sur 2 jours, représentant 9 services/composantes.

Organisation de formations PRINT : logiciels Photoshop et Illustrator

Une formation intra, destiné aux relais de communication qui avait comme objet l'opérationnalité professionnelle des agents sur les activités de création. Une session d'initiation sur les deux logiciels, qui a réuni 21 stagiaires pour un total de 3 jours. Cet axe de formation se poursuit en 2019 avec des modules de perfectionnement.

Organisation de formations à destination des agents en charge de la sphère financière

Des formations internes ont été organisées, notamment concernant la GBCP, la maîtrise des applications GFC Dépenses/Mission ainsi que les immobilisations et la TVA (ces deux dernières formations ayant été délivrées par l'agente comptable de l'université). À ces sessions internes s'ajoutent également au bilan 2018 des formations financières et juridiques à l'Institut de Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE), à l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissement (AMUE) ou encore auprès de l'association Cocktail.

Organisation d'une formation sur le RGPD – Règlement Général sur la Protection des Données

Formation intra visant à cerner les enjeux, principes et obligations en lien avec la RGPD. 1 jour de formation pour environ 45 participants.

Organisation de la formation en langue Corse

En collaboration avec la vice-présidence langue et culture Corse ainsi que le CCU, un programme de formation interne des agents en langue Corse est lancé en 2018.

- Università d'Estade : 3 jours d'immersion, ateliers et test de positionnement pour groupe de niveau
- Prévisionnel de 48 heures de formation, étalées sur l'année 2018-2019 à raison de 2 heures par semaines
- Possibilité de passage d'une certification en langue Corse à l'issue de la formation

Le bilan complet sera réalisé sur l'année 2019, année de fin de formation et de certification.

Formation parcours de management

Le parcours de formation au management, visant les personnels encadrants de l'université est lancé en décembre 2018, par un séminaire inaugural. 31 participants sont réunis pour le lancement du parcours de formation qui s'étend sur l'année 2019 et qui est toujours en cours.

Le parcours prévoit au total 11,5 jours de formation (Séminaire + 5 modules de deux jours).

En complément du parcours, une formation de management de proximité est également délivrée, à 15 agents, pour 4 jours de formation (2 modules de deux jours).

Le bilan complet sera réalisé sur l'année 2019, année de fin de formation et de certification.

FOCUS sur le bilan formation 2018 :

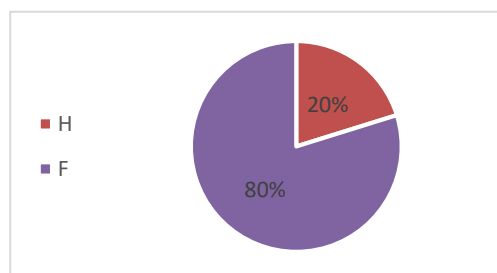
	2018	Données 2017
Total jours de formation (1j = 7h)	814,5 jours	325 jours
Total heures de formation	5 701,5 heures	2 275 heures
Nombre d'agent ayant suivi au moins 1 formation	198 agents	126 agents
Total nombre de stagiaires *	519 stagiaires	226 stagiaires
% d'agents formés	Env. 32%	Env. 20,5%
Dépenses liées à la formation	79 886 €	92 676,36 €

Note méthodologique : 1 agent ayant suivi 3 formations est comptabilisé comme 3 stagiaires.

Répartition des stagiaires par

Sexe :

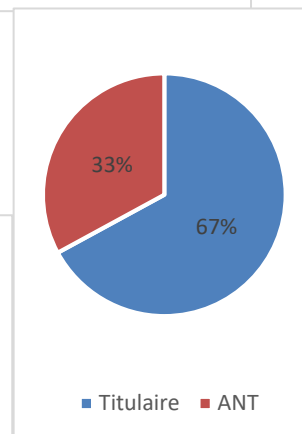
	H	F
Stagiaire	106	413
Agent ayant suivi au moins 1 formation	52	146



Statut :

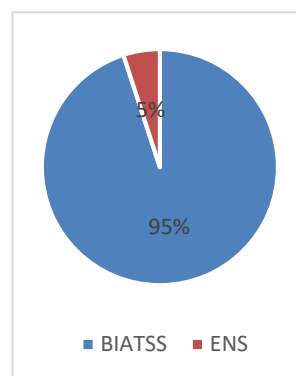
	Titulaire	ANT
Stagiaire	338	164
Agent ayant suivi au moins 1 formation	134	57

CNRS
17
7



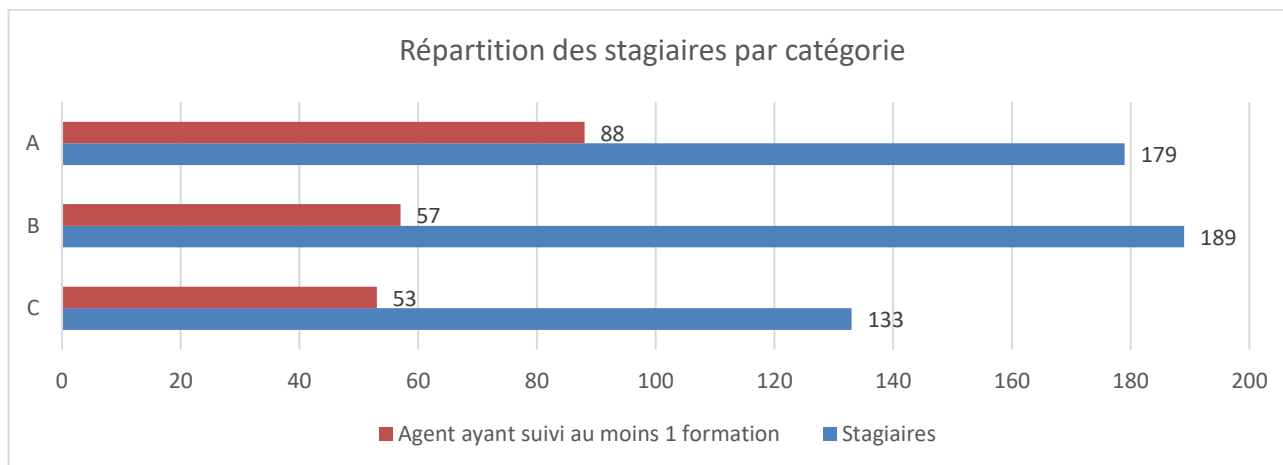
Type :

	BIATSS	Ens.
Stagiaire	493	26
Agent ayant suivi au moins 1 formation	174	24



Catégorie :

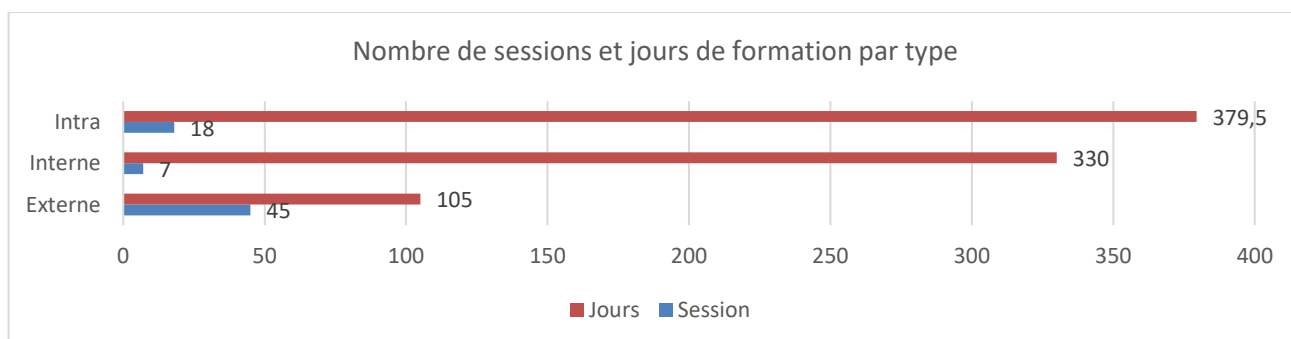
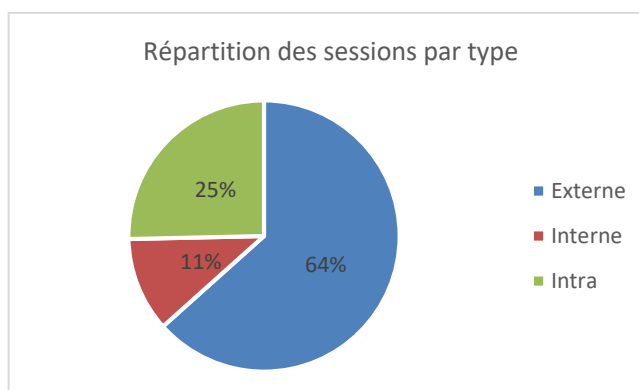
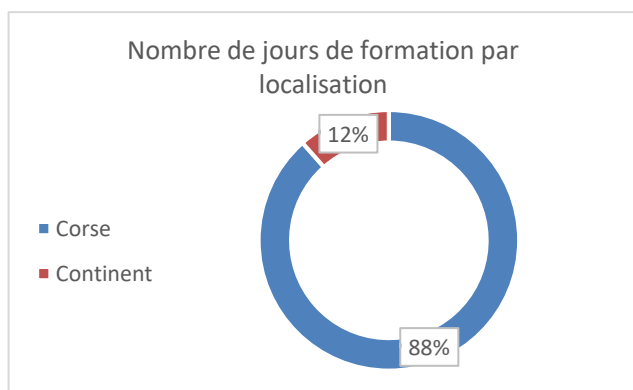
	C	B	A
Stagiaires	133	189	179
Agent ayant suivi au moins 1 formation	53	57	88



FOCUS sur les sessions de formation :

	Sessions	Stagiaires	Jours
Total de session de formation	71	519	814,5
Session externe	45	62	105
Session interne	8	187	330
Session intra	18	270	379,5
Session se déroulant en région	31	467	720,5
Dont Corte	25	457	709,5
Session hors région	40	52	94

► Total sessions de formation 2017 : 42



G. Santé, sécurité et conditions de travail

Données issues du Bilan 2018 Santé, sécurité et conditions de travail, DPLP – Pôle Prévention

Au cours de l'année 2018, le CHSCT s'est réuni à trois reprises.

Ses principaux axes de travail ont été :

- La visite du bâtiment SHS
- La mise en place du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
- Les risques psycho-sociaux et la mise en place de deux Comités de prévention
- La mise en place du Comité de pilotage en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes et contre les faits de harcèlement et de violence à l'Université de Corse

► 5 agents ont été formés et ont reçu une « Habilitation à l'utilisation des autoclaves »

► 6 agents, conseillers et assistants de prévention, ont été formés et maintenus dans leurs acquis (5 jours de formation dédiés à leurs fonctions de prévention)

Focus : Accidents du Travail

8 accidents ont été déclarés en 2018 :

Nature	Effectif	
Accident de trajet	5	2 sur trajets pédestres 1 sur trajet Corte ↔ Ajaccio 2 sur trajet Corte ↔ Bastia
Chute de plain-pied	2	1 en extérieur campus Mariani 1 en intérieur campus Grimaldi
Chute de hauteur	1	Lors d'une mission de terrain

Détails conséquences en arrêts de travail			
Durée	Sans arrêt de travail	Arrêt de travail ≤ 8 jours	Arrêt de travail ≥ 8 jours
Effectif	1	2	5

Taux de fréquence et taux de gravité :

► Taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures de travail) : **7,26** (indicateurs nationaux : 7,70)

► Taux de gravité (nombre de journées indemnisées pour 1000 heures travaillées) : **0,25** (indicateurs nationaux : 0,40)

Démarche d'intervention et de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Au titre du développement de la qualité de vie au travail, l'établissement a mis en place en 2018, un dispositif préventif lié aux Risques Psycho-Sociaux, RPS.

En collaboration avec le Service de santé au travail et le Réseau I3R - Intervenants respectant le Référentiel Régional sur la prévention des Risques psychosociaux - l'Université a mis en œuvre la démarche, expérimentée auprès d'un service visé par plusieurs signalements de RPS.

Un service complet de l'université a ainsi été accompagné et a pu travailler sur les problématiques liées aux RPS.

Le dispositif a été déployé sur environ 2 mois, et comportait notamment :

- Entretien individuel agent - consultant et passation du questionnaire KARASEK sur le stress au travail
- Interprétation des résultats et pose du diagnostic par le consultant
- Présentation des résultats à l'ensemble du service
- Co-construction des préconisations d'action et du plan de prévention avec les agents sous la forme de groupes de travail
- Présentation des actions de prévention, synthèse et recommandations

► 13 personnels ont bénéficié du dispositif en 2018.

Action de prévention et dépistage santé

En partenariat avec la MGEN, une journée d'actions de prévention à destination des personnels de l'Université a été organisée. Cette animation coordonnée par des professionnels de santé permettrait de proposer aux volontaires un « Check-up santé ».

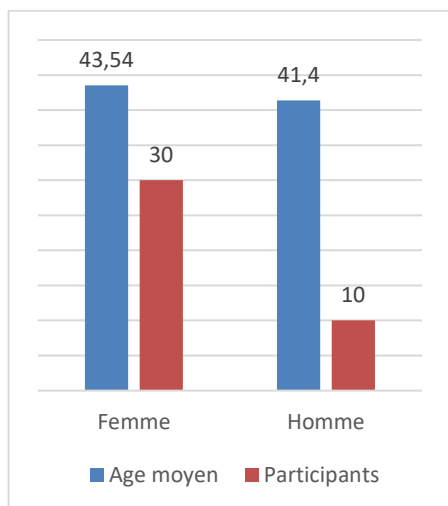
Cinq ateliers de prévention-dépistages ont été proposés :

- Dépistage auditif
- Dépistage visuel
- Dépistage glycémie / tension
- Dépistage IMC
- Test de conditions physiques

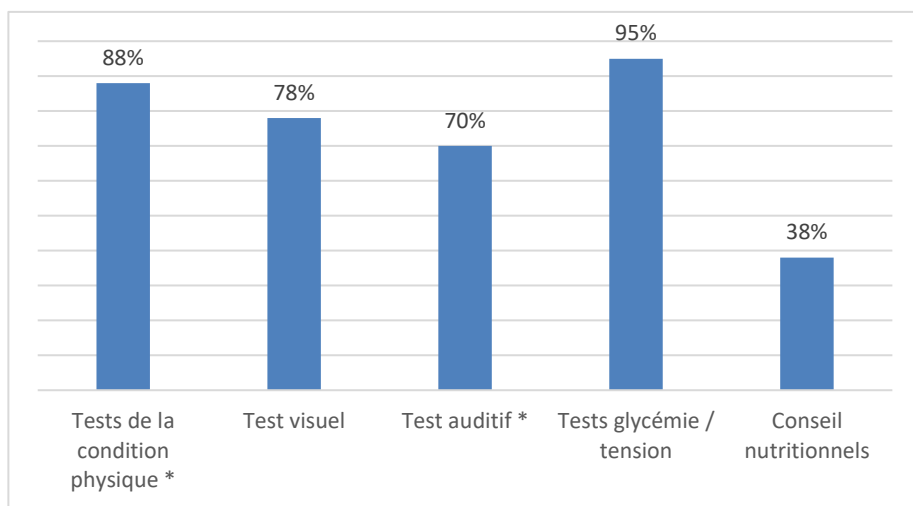
Bilan de la participation :

	Inscription	Inscrits présents	Présents non-inscrits	Total présents
9h00 – 11h00	13	12 (92,3%)	3	15 (115,4%)
11h00 – 13h00	13	8 (61,5%)	1	9 (69,2%)
14h00 – 15h45	11	8 (72,7%)	8	16 (145,5%)
Total	37	28 (75,7%)	12	40 (108,1%)

Profil des participants



Niveau de participation aux tests



*Plannings des interventions complets