

# UNIVERSITÀ



# DI CORSICA

PASQUALE PAOLI

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Le rapport social unique, prévu par la Loi de transformation de la fonction publique, est une rétrospective des éléments relatifs aux politiques de gestion des ressources humaines. Il compile des indicateurs permettant d'apprécier la dynamique de la ressource et d'anticiper le besoin, contribuant ainsi au pilotage stratégique des ressources humaines et notamment à l'établissement des lignes directrices de gestion.

Le RSU vise également à faciliter le dialogue social en apportant une vue d'ensemble de l'action des politiques RH appuyée par des éléments factuels. C'est une information complète et transparente, accessible à tous.

Le présent document est structuré en cinq parties qui visent à identifier l'impact des actions RH sur chacun des grands enjeux de la gestion du personnel à l'Université de Corse : assurer de façon optimale les missions de recherche et formation, contribuer à l'évolution professionnelle des agents, gérer leur juste rémunération sous une masse salariale contrainte, organiser le travail en conciliant nouvelles pratiques et besoins de service, et préserver la qualité de vie au travail.

En 2023, l'Université de Corse poursuit ses objectifs d'attractivité et de revalorisation des emplois. La mise en convergence des profils professionnels et des besoins de la structure est favorisée par l'activation de leviers stratégiques tels que la formation, l'accompagnement et la promotion.

L'analyse des indicateurs de fiabilisation des personnels et du climat social permettra d'observer une dynamique sociale positive : action sociale, prise en compte du handicap, prévention des risques professionnels, égalité hommes-femmes, ...

Les politiques de gestion des personnels s'inscrivent dans la trajectoire des réformes nationales telles que la Loi de programmation de la recherche et la Loi de transformation de la fonction publique ; et concourent à la réussite des grands projets institutionnels.

L'année 2024 a été marquée par l'installation d'une nouvelle gouvernance et plusieurs projets ont été lancés, dont certains étroitement liés au pilotage des ressources humaines :

Dans la continuité des actions menées en 2023, la direction des ressources humaines œuvre autour de nouvelles procédures de gestion opérationnelles à la rentrée 2024 :

- Utilisation de la ressource optimisée par une restructuration des services et la révision des organigrammes,
- Montée en compétence des personnels favorisée par la mise en œuvre d'un nouveau plan de développement des compétences axé sur une meilleure analyse des besoins,
- Procédures de recrutement modernisées par l'utilisation d'une application dédiée

Un groupe de travail se réunit autour du projet de sensibilisation des personnels et des usagers aux enjeux de la responsabilité sociétale et du développement durable. Un schéma directeur sera établi.

Fiabiliser l'ensemble des données est un sujet central qui engage la refonte du Système d'Information Décisionnel de l'Université pour la migration vers un système plus moderne.

Les questions d'égalité, de parité et de diversité resteront des sujets centraux dans les politiques de gestion du personnel.



# Sommaire



<u>ELEMENTS METHODOLOGIQUES</u> .....	p.5
<u>PRESENTATION</u> .....	p.7
<u>PARTIE 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS</u> .....	p.10
1. Autorisations d'emploi et effectifs rémunérés.....	p.12
2. Caractérisation des effectifs gérés.....	p.13
3. Typologie des effectifs sur emploi permanent.....	p.18
4. Populations particulières.....	p.28
<u>PARTIE 2 : CARRIERES</u> .....	p.32
1. Formation.....	p.34
2. Avancement.....	p.36
3. Flux de personnels.....	p.38
<u>PARTIE 3 : REMUNERATION</u> .....	p.46
1. Rémunération brute mensuelle.....	p.48
2. Primes et indemnités.....	p.52
3. Focus sur le remplacement de personnels.....	p.55
<u>PARTIE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL</u> .....	p.58
1. Effectifs à temps partiel ou temps incomplet.....	p.60
2. Télétravail.....	p.62
3. Heures supplémentaires.....	p.64
4. Congés annuels, Compte épargne-temps.....	p.65
5. Absences au travail.....	p.66
<u>PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT SOCIAL</u> .....	p.74
1. Santé et sécurité.....	p.76
2. Action sociale.....	p.77
3. Dialogue social.....	p.79
<u>SIGLES ET ABBREVIATIONS</u> .....	p.81
<u>GLOSAIRE</u> .....	p.85



Le Rapport social unique 2023 est élaboré à la Direction Générale des Services, par la cellule pilotage opérationnel et stratégique. Le groupe de travail a été chargé de la centralisation des informations, de la production des données et de la mise en œuvre des outils permettant leur traitement puis, de la production des indicateurs et de l'interprétation des résultats.

Ce travail est réalisé en collaboration étroite avec la Direction des Ressources Humaines et le pôle prévention de la Direction du Patrimoine et de la Logistique et de la Prévention.

## Réglementation

---

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Selon le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique est public et sert de support au dialogue social ; la base de données sociales n'est accessible qu'aux membres des comités sociaux d'administration.

La liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales et rapportés dans le RSU, ainsi que les critères de ventilation sont précisés par l'arrêté du 7 mai 2021.

## Périmètre et arbitrages

---

Les données traitées concernent les agents en fonction à l'Université de Corse : les hébergés et vacataires ne sont pas partie du périmètre de l'étude.

---

<sup>1</sup> Un emploi est dit permanent s'il peut être occupé par un fonctionnaire, à différencier d'une fonction pérenne.

L'analyse s'articule autour des dix thématiques imposées à la base de données sociales :

- L'emploi
- Le recrutement
- Les parcours professionnels
- La formation
- Les rémunérations
- La santé et la sécurité au travail
- L'organisation du travail
- L'action sociale et la protection sociale
- Le dialogue social
- La discipline

Les indicateurs obligatoires sont extraits de la base de données sociales et répondent aux critères de croisement imposés par la réglementation :

- Le statut : titulaire ou contractuel
- Le type d'emploi : permanent ou non permanent<sup>1</sup>
- Le sexe
- La filière, la catégorie, le corps, le grade
- Les tranches d'âges : intervalles de 5 ans
- Le type de contrat : CDD, CDI, MAD
- La situation au regard du handicap : sans handicap reconnu, handicap reconnu CDAPH, handicap résultant d'un AT antérieur

Des indicateurs complémentaires ont par ailleurs été apportés.

Des regroupements de populations sont imposés pour le respect du secret statistique. Ils sont signalés en note.

## Date d'observation

---

Comme le prévoit la réglementation : Les données observées à date fixe le sont au 31 décembre 2023 (*effectifs, ETP, ...*) et les données observées sur une période le sont sur l'année civile 2023 (*ETPT, rémunérations,...*).

Les comparaisons sont opérées entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023 (*entrées, sorties, ...*).

## Outils et limites

---

Les données brutes ont été extraites préférentiellement de l'entrepôt de données de l'Université et des applications de son système d'information :

- MANGUE pour la gestion administrative des agents
- FEVE pour la gestion des emplois et de la formation
- WINPAIE pour la rémunération des personnels

Certains éléments sont issus des informations de suivi consignées par les gestionnaires.

Tous les éléments ont ensuite été traités, croisés et comparés sous Excel pour permettre la vérification de la fiabilité des données et la production des indicateurs ici présentés.

La base de données sociales, puis le Rapport social unique ont fait l'objet d'un travail précautionneux de recueil et de traitement des données.

Malgré tout le soin apporté à la tâche et du fait de la précision imposée par la réglementation, des biais non significatifs peuvent apparaître dans certaines thématiques.

## Sources Externes

---

Les données nationales sont, sauf référence contraire précisée, issues des : Repères et références statistiques 2023 de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Fondée en 1765 et de nouveau ouverte en 1981 après plus de deux siècles de fermeture, l'Université de Corse Pasquale Paoli est **une structure de formation et de recherche résolument ancrée dans son territoire, en prise directe avec les grandes problématiques locales, nationales et internationales.**

**L'Université de Corse est un outil structurant pour la construction d'une société de la connaissance en Corse.** Seule Université dans une région académique, elle est un levier évident pour le développement de son territoire : formation et augmentation du niveau de qualification des ressources humaines, choix thématiques précurseurs (ENR, bio économie bleue...), R&D, innovation, accompagnement des politiques publiques, transfert et évolution de la structure productive... Elle a un **rôle de catalyseur des dynamiques territoriales** quand elle ne les impulse pas elle-même. Dans un territoire insulaire, le plus pauvre de France métropolitaine, essentiellement rural, composé à 95% de TPE et de PME, on mesure pleinement que spécificité rime avec complexité et l'on identifie d'autant mieux l'**impact social et sociétal de l'Université de Corse.**

Pluridisciplinaire, l'Università di Corsica propose **130 diplômes** du niveau post-bac au doctorat, délivrés par **huit facultés, instituts et écoles.** L'intérêt constant de l'insertion professionnelle de ses **5000 étudiants** s'appuie sur des formations à fort contenu professionnalisant, en accord avec les grandes problématiques de développement de son territoire.

L'identité scientifique de l'Université s'articule autour de **huit projets structurants pluridisciplinaires labellisés par le CNRS.** Chacun de ces projets allie recherche fondamentale et recherche appliquée dans une perspective de développement territorial et débouche sur des réalisations concrètes à haute valeur ajoutée. L'Université s'est également dotée de structures de recherche dédiées dans les domaines des sciences juridiques et de la santé publique. Elle s'attache à remplir sa mission de valorisation et de transfert de ses activités de recherche vers la société en s'appuyant sur **quatre plateformes de recherche et développement**, deux dans les thématiques des sciences et techniques et deux dans le domaine des sciences humaines et sociales.

L'Université s'implique fortement dans le **développement socio-économique, social et culturel de la Corse**, axe stratégique constant de l'institution. Cela se traduit par le développement de projets construits en partenariat avec les différents acteurs du territoire. Le renforcement des liens avec le monde socio-économique se reflète dans son offre de formation, l'action de la Fondation de l'Université, le développement de l'alternance, la création de services dédiés à l'insertion professionnelle des étudiants ou dans le développement d'un esprit entrepreneurial tout au long du cursus universitaire.

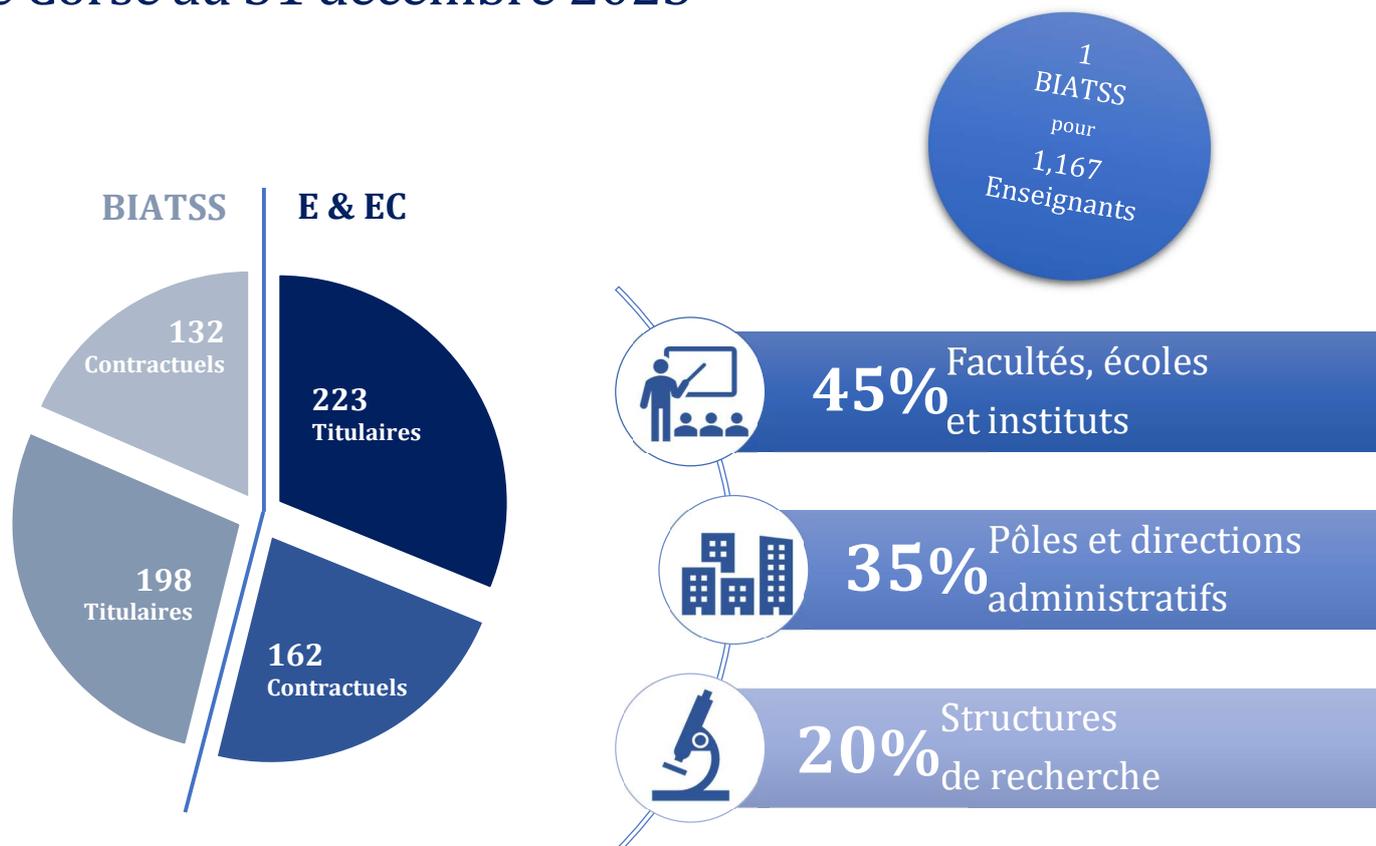
De par les valeurs qu'elle cultive, notamment la proximité entre les acteurs et l'attachement à l'esprit pionnier qui l'a fait renaître, **l'Université articule les hommes et les compétences, les pratiques et les idées, les ressources et le projet.** Adossée à des convictions profondes, elle déploie son héritage historique et géographique dans une pensée d'ouverture citoyenne au service du savoir, de la jeunesse et de la Corse.





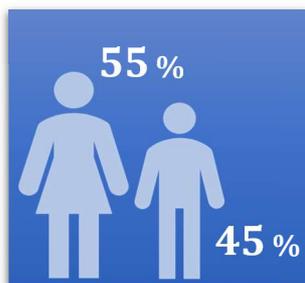
# Emploi et Effectifs

## 715 personnels BIATSS et E&EC en fonction à l'Université de Corse au 31 décembre 2023



+ Sont intervenus en 2023 :

780 Vacataires d'enseignement 13 apprentis 140 Moniteurs étudiants 13 saisonniers



58 % Titulaires  
23 % Contractuels sur emploi permanent  
19 % Contractuels sur emploi non permanent



# PARTIE 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS

<b>1. <u>Autorisations d'emploi et effectifs rémunérés</u></b>	<b>p.12</b>
<b>2. <u>Caractérisation des effectifs gérés</u></b>	<b>p.13</b>
2.1. <u>Eléments généraux</u>	p.13
2.1.1.Parité	
2.1.2.Statut	
2.1.3.Démographie	
2.2. <u>Utilisation de la ressource</u>	p.15
2.2.1.Affectation des personnels	
2.2.2.Répartition des personnels par filière	
2.2.3.Taux d'encadrement	
2.2.4.Situation au regard du handicap	
<b>3. <u>Typologie des effectifs sur emploi permanent</u></b>	<b>p.18</b>
3.1. <u>Enseignants</u>	p.18
3.1.1.Enseignants-chercheurs	
3.1.2.Enseignants des 2 <sup>nd</sup> et 1 <sup>er</sup> degrés affectés au supérieur	
3.2. <u>BIATSS</u>	p.23
3.2.1.Statut	
3.2.2.Catégorie, niveau hiérarchique	
3.2.3.Corps	
<b>4. <u>Populations particulières</u></b>	<b>p.28</b>
4.1. <u>Enseignants-Chercheurs Invités</u>	p.28
4.2. <u>Post-Doctorants</u>	p.28
4.3. <u>ATER</u>	p.28
4.4. <u>Doctorants</u>	p.29
4.5. <u>Emplois étudiants</u>	p.29

# 1. Autorisations d'emploi et effectifs rémunérés

Au budget rectificatif courant 2023, on autorisait l'emploi de **677,14 ETPT** : 566,55 ETPT financés par l'état et 110,59 ETPT financés par des ressources propres.

Au compte financier 2023, on comptabilisera effectivement un total de **659,90 ETPT** : 544,3 ETPT sous plafond état et 115,77 ETPT sous ressources propres.

Entre 2022 et 2023, les effectifs rémunérés en ETPT diminuent faiblement, de 1,8%.

Catégories d'emplois	Nature des emplois	Emplois sous plafond Etat					Autres emplois					Global					
		En ETPT					En ETPT										
		CF 2022	BI 2023	BR2 2023	CF 2023	ECART	CF 2022	BI 2023	BR2 2023	CF 2023	ECART	CF 2022	BI 2023	BR2 2023	CF 2023	ECART	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	233,55	235,91	236,22	226,29	-9,93					233,55	235,91	236,22	226,29	-9,93	
		CDI	8,00	8,00	8,00	8,00	0,00					8,00	8,00	8,00	8,00	0,00	
	Non permanents	CDD	46,52	46,40	46,18	51,00	4,82	58,00	53,00	51,89	55,00	3,11	104,52	99,40	98,07	106,00	7,93
<b>S/total EC</b>			<b>288,07</b>	<b>290,31</b>	<b>290,40</b>	<b>285,29</b>	<b>-5,11</b>	<b>58,00</b>	<b>53,00</b>	<b>51,89</b>	<b>55,00</b>	<b>3,11</b>	<b>346,07</b>	<b>343,31</b>	<b>342,29</b>	<b>340,29</b>	<b>-2,00</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	185,70	188,33	190,61	187,70	-2,91					185,70	188,33	190,61	187,70	-2,91	
		CDI	7,52	7,52	8,08	10,49	2,41	20,62	20,62	20,62	20,60	-0,02	28,14	28,14	28,70	31,09	2,39
	Non permanents	CDD	71,41	71,55	77,46	60,65	-16,81	40,66	57,86	38,08	40,17	2,09	112,07	129,41	115,54	100,82	-14,72
<b>S/total Biatss</b>			<b>264,63</b>	<b>267,40</b>	<b>276,15</b>	<b>258,84</b>	<b>-17,31</b>	<b>61,28</b>	<b>78,48</b>	<b>58,70</b>	<b>60,77</b>	<b>2,07</b>	<b>325,91</b>	<b>345,88</b>	<b>334,85</b>	<b>319,61</b>	<b>-15,24</b>
<b>Totaux</b>			<b>552,70</b>	<b>557,71</b>	<b>566,55</b>	<b>544,13</b>	<b>-22,42</b>	<b>119,28</b>	<b>131,48</b>	<b>110,59</b>	<b>115,77</b>	<b>5,18</b>	<b>671,98</b>	<b>689,19</b>	<b>677,14</b>	<b>659,90</b>	<b>-17,24</b>
			Plafond des emplois fixé par l'Etat -> 620 *		Plafond des emplois fixé par l'Etat -> 628 *							Plafond global des emplois voté par le CA -> 720		Plafond global des emplois voté par le CA -> 740			

Fig. 1 - Tableau des autorisations d'emploi 2023

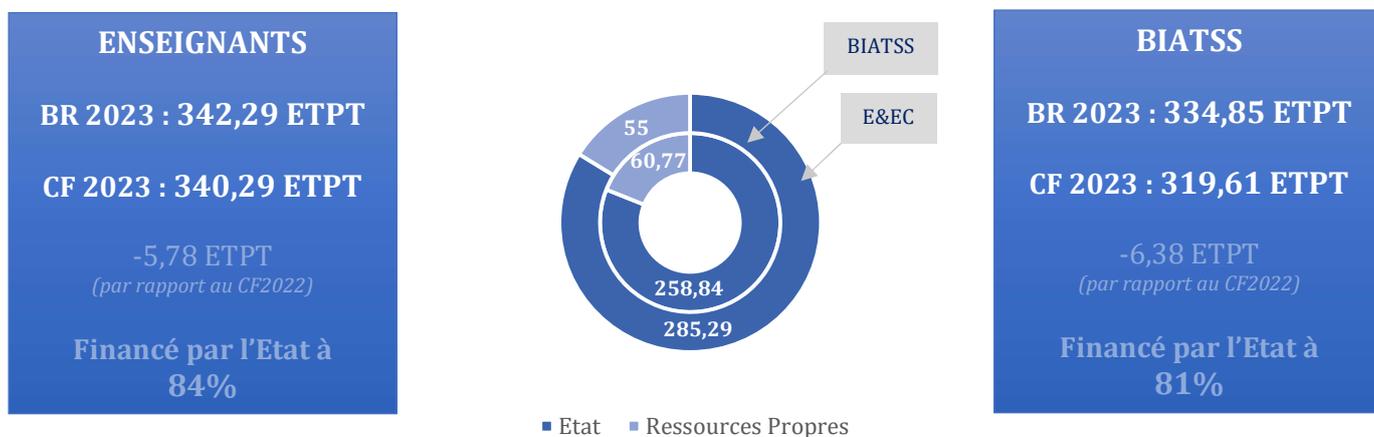


Fig. 2 - Répartition des ETPT rémunérés par plafond et groupes de personnels

Les effectifs équivalent temps partiel totaux rémunérés sont des indicateurs exacts calculés à postériori à partir des données de retour de paie. La réalisation des prévisions est soumise à l'influence de divers facteurs de paie et notamment les absences. L'examen des ETPT rémunérés aura permis de poser le cadre rigide autour des ressources humaines gérées à l'Université de Corse, mais reste inadéquat à leur caractérisation. Ainsi, les ETPT gérés sont à observer à distance des ETPT rémunérés, en considérant cette marge entre la gestion prévisionnelle globale et la rémunération ultérieure et effective.

## Note :

- Les effectifs présentés en premier lieu sont les effectifs physiques calculés sur la base des données collectées au 31/12/2023. Les variations d'effectifs physiques par rapport au 31/12/2023 sont précisées en italique.
- Des indications en ETPT gérés sont apportées pour certaines rubriques ; les ETPT sont calculés à partir des données collectées sur l'année civile 2023.

## 2. Caractérisation des effectifs gérés

### 2.1. Eléments généraux

Au 31 décembre 2023, l'Université gère **794** personnels physiques (dont 715 BIATSS et E&EC), c'est **11 de plus qu'en 2022**<sup>2</sup>.

- > **385 enseignants** (-6)
- > **330 BIATSS** (-4)
- > **72 Contrats étudiants** (+20)
- > **7 apprentis** (+1)

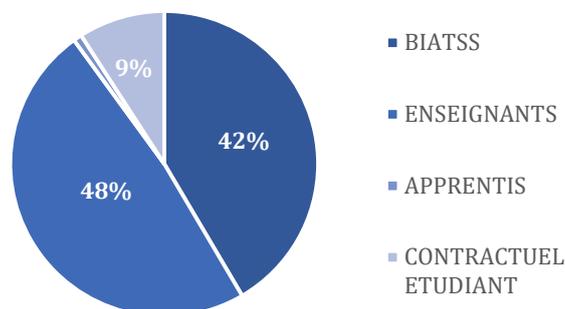


Fig. 3 – Répartition de l'effectif total au 31/12 par groupe

#### 2.1.1. Parité :

On dénombre 434 femmes parmi l'effectif en fonction au 31 décembre, soit un taux de féminisation de 54,7%. Ce taux est relativement stable quel que soit le statut :

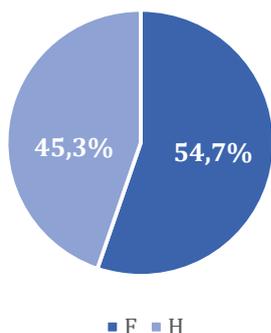


Fig. 4 – Répartition de l'effectif total au 31/12 par sexe

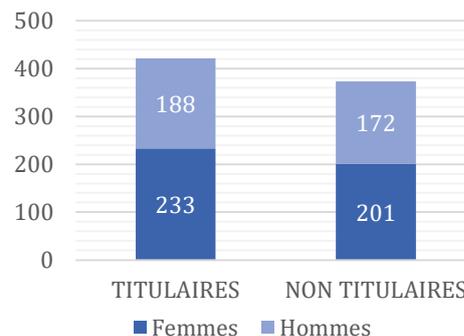


Fig. 5 – Répartition de l'effectif total au 31/12 par statut et par sexe

Si globalement les effectifs sont voisins, **les femmes sont plus représentées chez les BIATSS**, où l'on compte près de 2 femmes pour un homme, que chez les E&EC où le ratio F/H est de 0,81. Cela reflète la situation à l'échelle ministérielle où la part des femmes parmi les personnels enseignants est de 40% alors que parmi les personnels BIATSS elle est de 63%<sup>3</sup>.

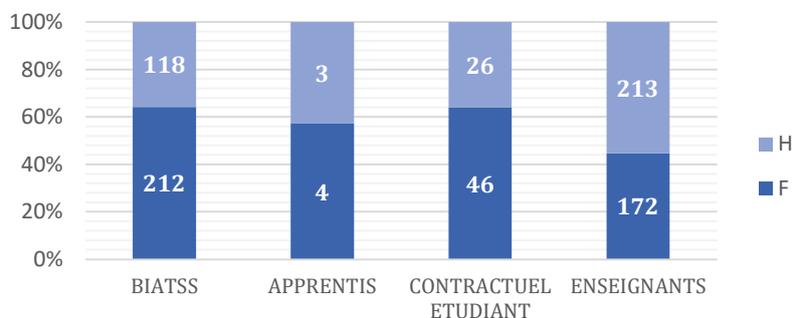


Fig.6 – Répartition de l'effectif total au 31/12 par groupe et par sexe

Dans le temps, ces ratios varient peu. La proportion de femmes dans l'effectif physique total oscille entre 53 % et 56 % depuis 5 ans.

<sup>2</sup> Variations par rapport à l'effectif au 31/12/2022 et par groupe en italique ci-dessous

<sup>3</sup> Source : Vers l'égalité femmes-hommes ?, MESRI, 2022

## 2.1.2. Statut :

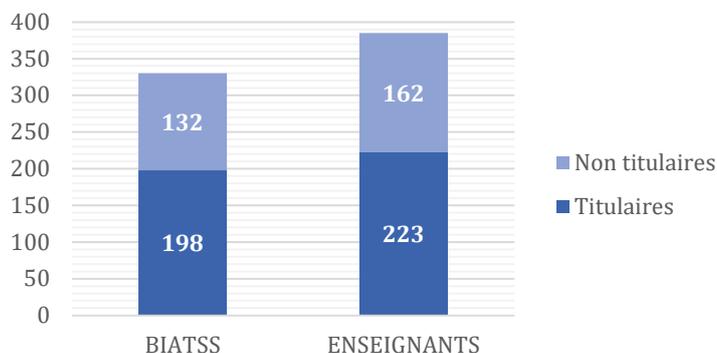


Fig.7 - Répartition des effectifs hors contractuels étudiants et apprentis par groupe et par statut

Ces taux sont stables depuis 2021 et comparables aux taux observés dans la fonction publique d'état : 60% de fonctionnaires 2022<sup>4</sup>.

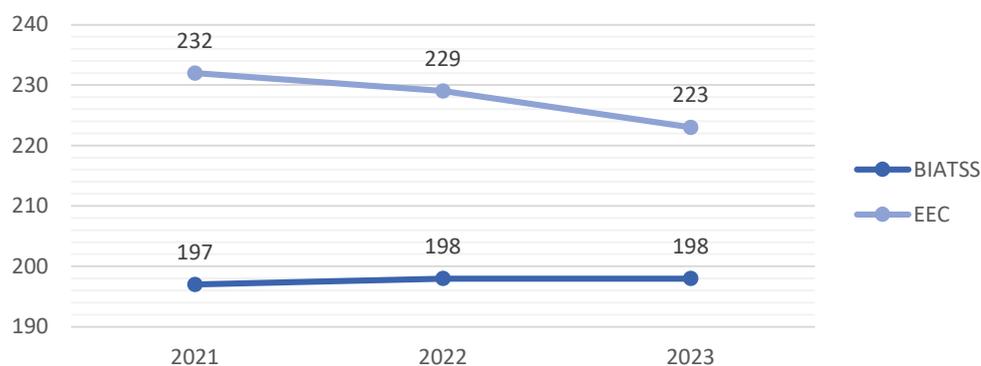


Fig.8 - Evolution du nombre de titulaires par groupes depuis 2021

En 2023, les flux de titulaires sont marqués par 9 départs en retraite.<sup>5</sup>

## 2.1.3. Démographie :

Les personnels employés à l'Université au 31 décembre 2023 ont **entre 18 et 68 ans**,



L'âge moyen est stable sur les 5 dernières années. Classes extrêmes exceptées, la pyramide des âges a une forme cylindrique, traduisant la régularité des flux d'entrée et sortie.

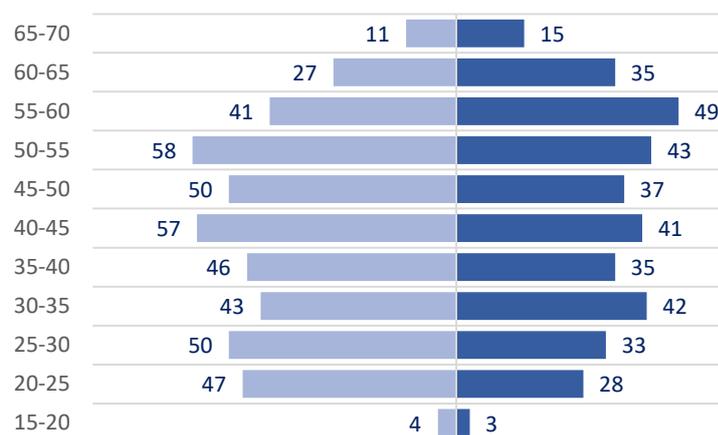


Fig.9 - Pyramide des âges - population totale au 31/12

26 personnels de l'Université de Corse, dont 20 sont des enseignants, ont plus de 65 ans quand l'âge moyen de départ à la retraite dans la fonction publique d'état est de 63,9 ans en 2023.

+

La pyramide des âges examinée sur l'ensemble de la population révèle les progrès de la féminisation des emplois ces 30 dernières années : la présence des femmes est plus marquée dans les classes d'âges inférieures à 55 ans, au-delà les hommes sont majoritaires.

<sup>4</sup> Source : Fonction publique chiffres clés 2023, DGAFP, 2023

<sup>5</sup> Détail en page

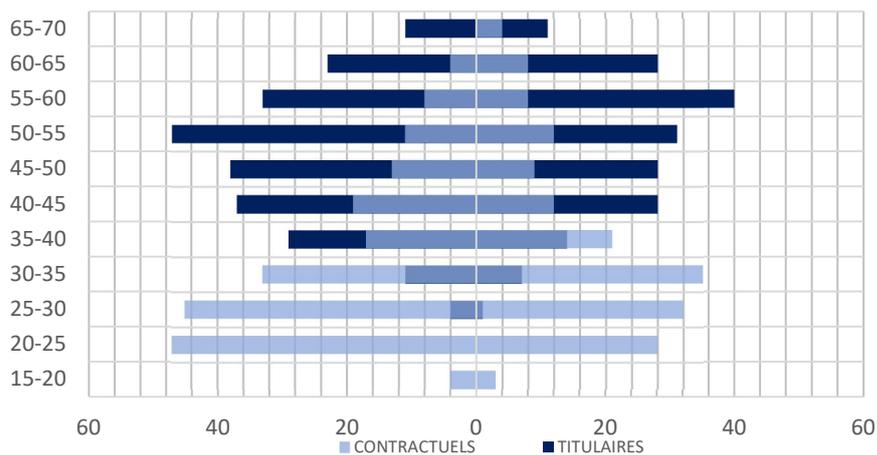


Fig.10 – Pyramides des âges, titulaires vs. Contractuels – population totale au 31/12

### TITULAIRES vs. CONTRACTUELS

Age moyen titulaires : 48,9 ans  
 Age moyen contractuels : 34,4 ans

L'application des politiques de titularisation est illustrée par la forme en poire écrasée de la pyramide des âges des personnels contractuels.

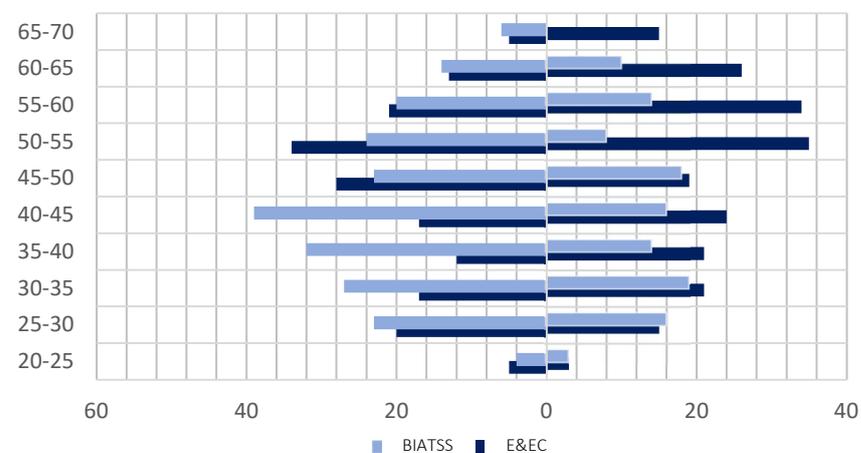


Fig.11 – Pyramides des âges, BIATSS vs. E&EC – hors contractuels étudiants et apprentis

### BIATSS vs. E&EC

Age moyen BIATSS : 38,9 ans  
 Age moyen E&EC : 46,5 ans

Les enseignants d'âge supérieur à 50 ans prédominent, la population BIATSS est globalement plus jeune

## 2.2. Utilisation de la ressource

### 2.2.1. Affectation des personnels BIATSS et E&EC :

**715 personnels**  
 330 BIATSS et 385 E&EC

Directions et Services  
 193 BIATSS 3 E&EC

Recherche  
 70 BIATSS 61 E&EC

Formation  
 67 BIATSS 321 E&EC

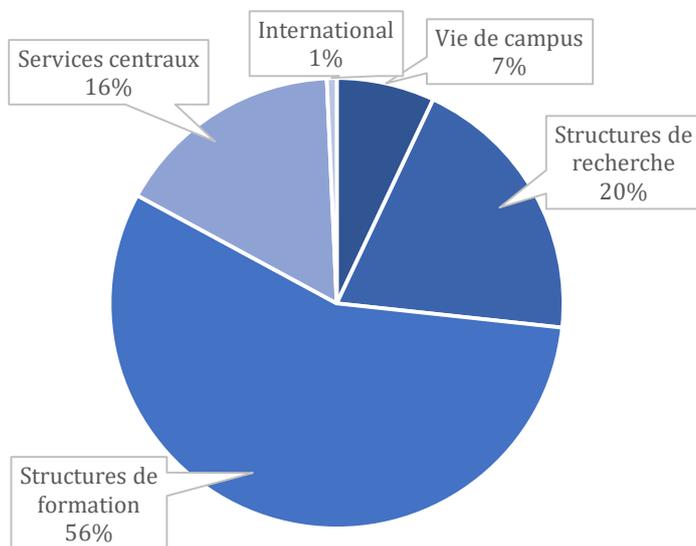


Fig.12 – Répartition des effectifs par type de structure - hors contractuels étudiants et apprentis

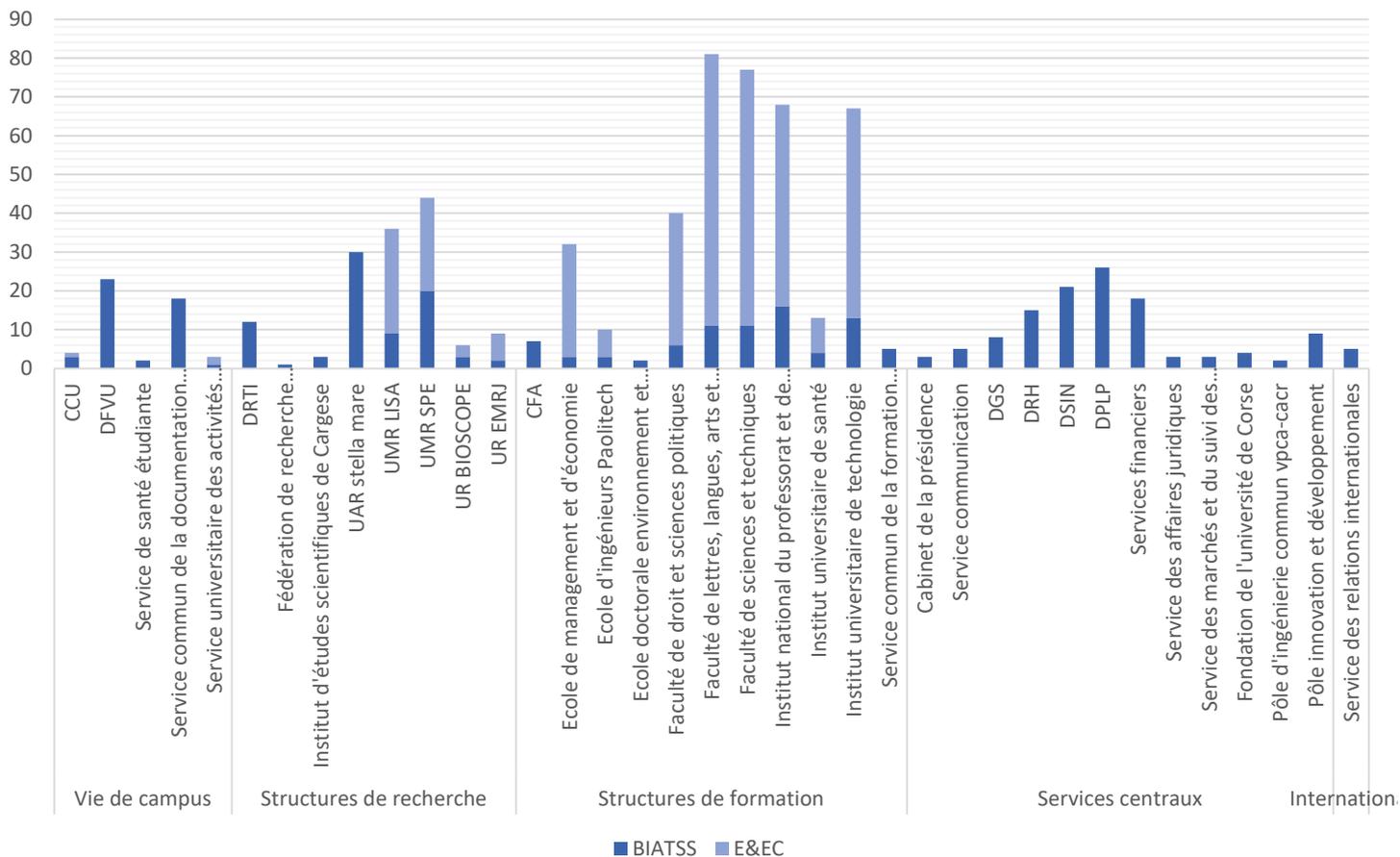
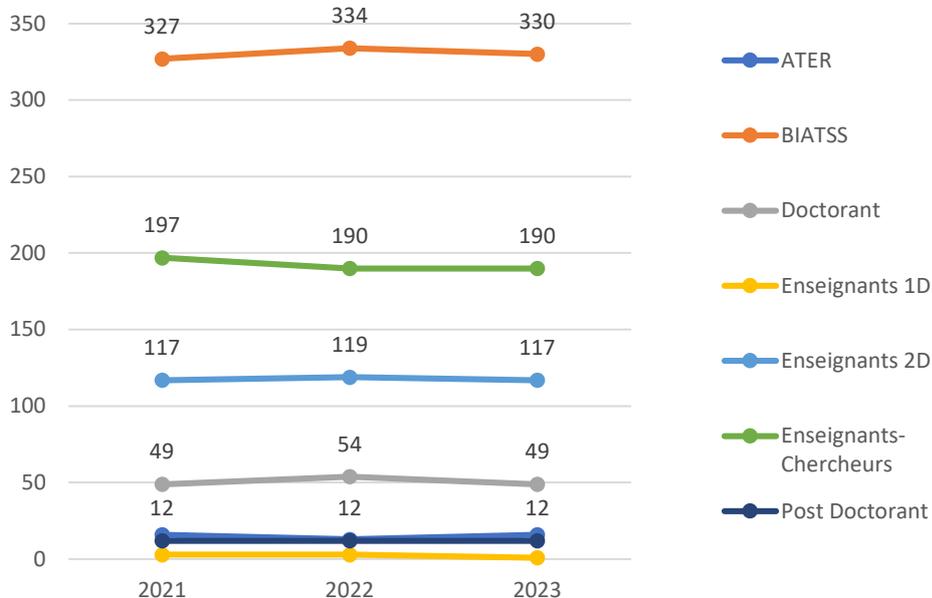


Fig.13- Répartition des effectifs par affectation - hors contractuels étudiants et apprentis

### 2.2.2. Répartition des personnels par filière :

ENSEIGNANTS	
Enseignants-Chercheurs	190
Doctorants	49
Post-Doctorants	12
ATER	16
Enseignants Second degré	117
Enseignants Premier degré	1
BIATSS	
ITRF	301
BIB	13
AENES	14
Personnels médico-sociaux	2



ENSEIGNANTS	
Enseignants-Chercheurs	174,53 ETPT
Enseignants Second degré	112,31 ETPT
Enseignants Premier degré	1,83 ETPT
Doctorants, Post-Doctorants, ATER	73,19 ETPT

BIATSS	
ITRF	304,67 ETPT
BIB	12,03 ETPT
AENES	13,54 ETPT
Personnels Médico-sociaux	1,79 ETPT

Fig.14- Effectifs par filière - hors contractuels étudiants et apprentis

### 2.2.3. Taux d'encadrement :

On comptabilise **4712 inscriptions** à l'Université de Corse pour 2023/2024 ;  
Les chiffres tendent à la remontée après une baisse de près de 10% à la rentrée 2022.

+ Ce phénomène est également observé à l'échelle nationale<sup>6</sup> : la diminution de 2022/2023 s'expliquerait par un repli après des taux de réussite exceptionnels au baccalauréat durant la crise sanitaire (Année universitaire 2020/2021).



Fig.15 – Evolution du nombre d'inscriptions d'étudiants

Nombre d'étudiants		4712
Nombre de BIATSS		330
Nombre de BIATSS Titulaires		198
Nombre d'E&EC		385
Nombre d'E&EC Titulaires		223

E&EC BIATSS	E&EC Titulaires BIATSS Titulaires	Etudiants E&EC	Etudiants E&EC Titulaires	Etudiants BIATSS	Etudiants BIATSS Titulaires
1,167	1,126	12,24	21,13	14,28	23,28

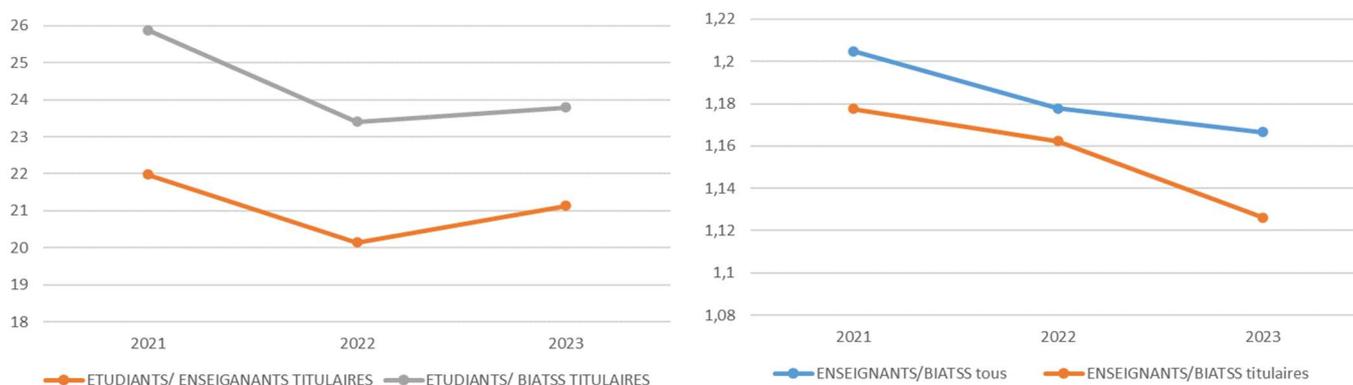


Fig.16 – Ratios d'encadrement

### 2.3. Situation au regard du handicap :

**794 Agents**  
421 titulaires

**20 personnels en situation de handicap recensés**  
18 Titulaires

**4,3%** des titulaires

Parmi les 794 personnels gérés au 31 décembre 2023, on dénombre 20 agents en situation de handicap :

15 présentent un handicap reconnu par la CDAPH

5 sont des victimes d'accidents du travail antérieurs.

**Le taux de personnels présentant un handicap dans la population de titulaires est de 4,3 %**

Ces données restent biaisées en l'absence d'obligation à déclarer son handicap à son employeur. Les services sont organisés pour répondre à l'OETH, mais les candidatures et les déclarations restent rares.

<sup>6</sup> Source : Note d'information du SIES - N°11, MESR, décembre 2023

### 3. Typologie des effectifs sur emploi permanent

Au-delà de la distinction des statuts, il semble plus adapté de d'examiner le type d'emploi occupé<sup>7</sup>.

Le type d'emploi est révélateur de l'offre d'emploi et de la GPEEC, le type de contrat ne donne qu'une information ponctuelle.

Dans la suite du bilan, on distinguera donc des emplois permanents et des emplois non permanents.

**Un emploi permanent est un support tel qu'il pourrait être occupé par un agent titulaire, mais qui peut être occupé par un agent contractuel**

Les agents sous contrats de projet ou contrats de recherche, les agents mis à disposition (entrante), les doctorants, les ATER, les post-doctorants et les enseignants-chercheurs invités occupent des emplois non permanents. Les vacataires n'occupent pas d'emploi à l'Université et ne sont soumis à aucun contrats. Ces populations seront considérées comme particulières et feront l'objet d'une analyse spécifique.

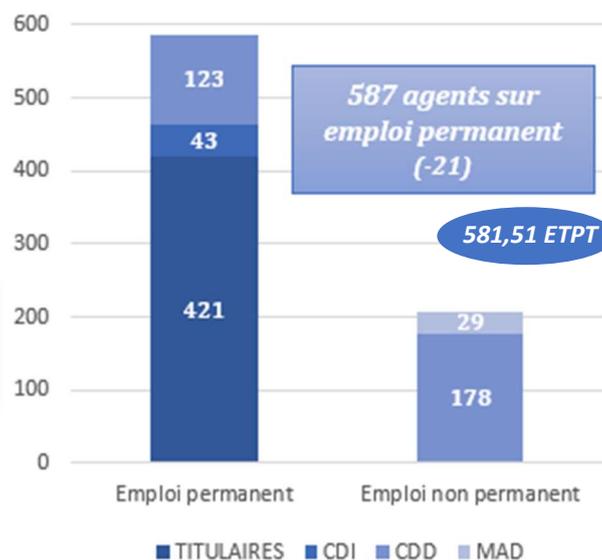


Fig.17 – Répartition des effectifs sur emploi permanent par statut

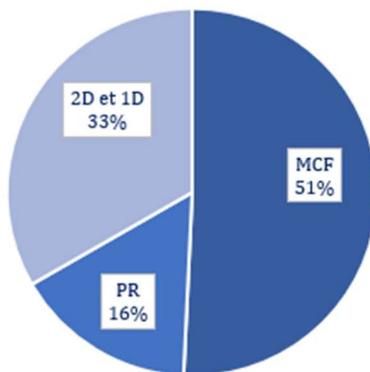
#### 3.1. Enseignants

**270 ENSEIGNANTS**  
Sur emploi permanent

- 6  
(par rapport au CF2022)

43 PR et assimilés 40,93 ETPT  
137 MCF et assimilés 131,22 ETPT  
90 Enseignants 2D,1D 87,41 ETPT

**156 Hommes**  
**114 Femmes**  
58% de femmes



**Taux d'EC :**  
**67 %**

**PR / MCF**  
**0,31**

+ A l'échelle nationale, 60% des enseignants du supérieur sont des enseignants-chercheurs.

Fig.18 – Répartition des enseignants sur emploi permanent

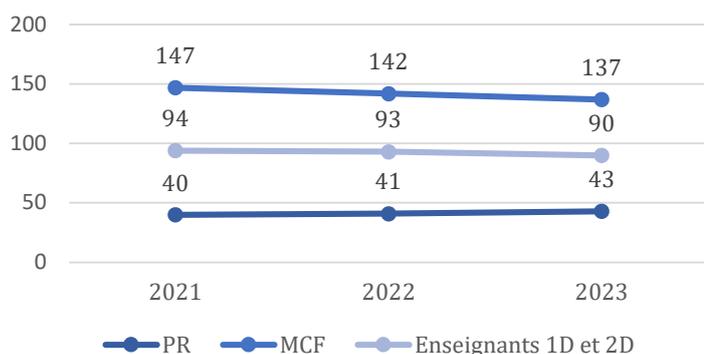


Fig.19 – Evolution de l'effectif d'enseignants sur emploi permanent

L'effectif d'enseignants diminue globalement depuis 2021. Cette baisse semble portée essentiellement par le corps des MCF (-13), mais il est à noter que 4 MCF évoluent vers le corps des PR en 2023.

<sup>7</sup> Comme l'impose la réglementation relative à la base de données sociales

### 3.1.1. Enseignants-chercheurs

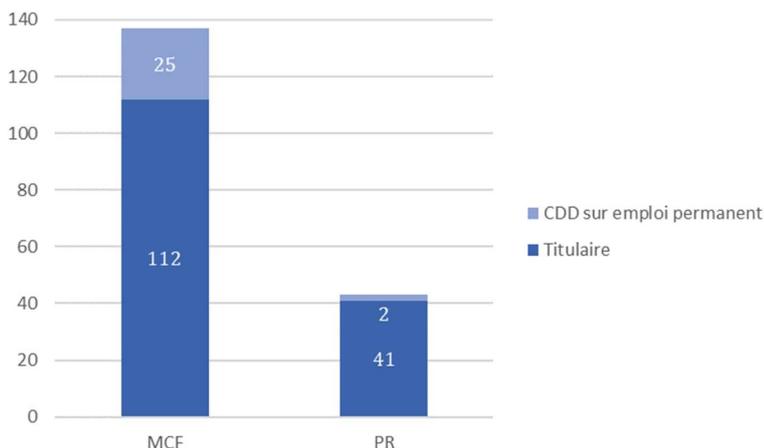


Fig.20 – Répartition des effectifs d'E&EC sur emploi permanent par corps et par statut

**85% TITULAIRES**  
155,90 ETPT

**82 % des MCF**

**95% des PR**

85% des enseignants-chercheurs sont titulaires  
Les personnels contractuels sont des PR et MCF associés

En 2023, 38% des enseignants-chercheurs sont des femmes (68/180).

**PR**  
9 femmes titulaires

**MCF**  
53 femmes titulaires  
6 femmes contractuelles

Parmi les enseignants-chercheurs titulaires, 40,5% sont des femmes.

Le taux de féminisation chez les E&EC titulaires augmente d'un point entre 2021 et 2023.

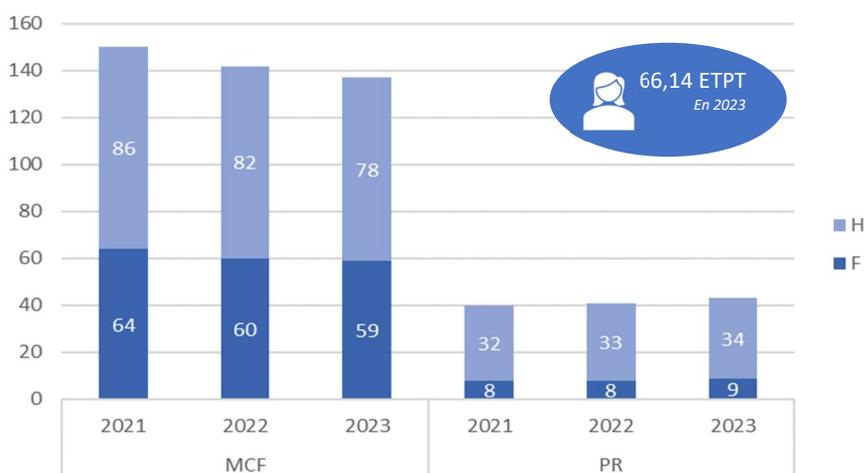


Fig.21 – Evolution de la répartition par corps et par sexes des effectifs d'E&EC sur emploi permanent

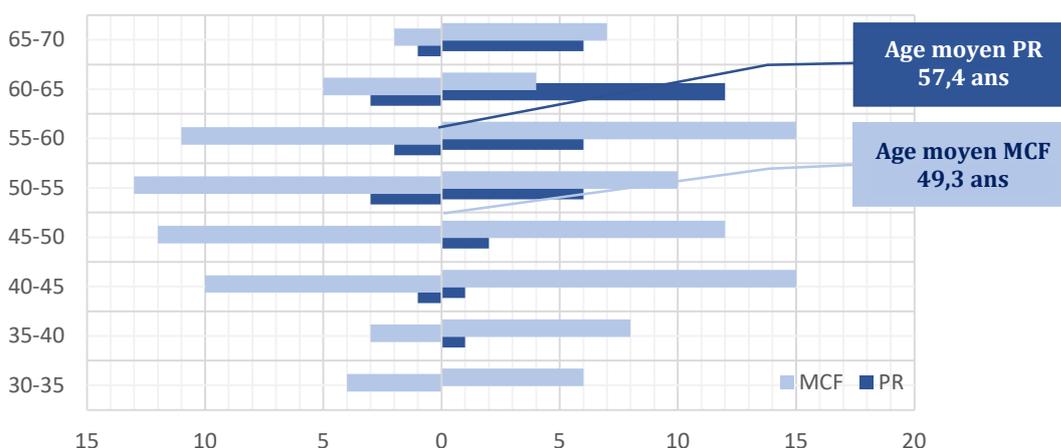


Fig.22 – Pyramide des âges enseignants-chercheurs sur emploi permanent

Age moyen des titulaires	51,5
Age médian des titulaires	52
Age moyen des contractuels	49,4
Age médian des contractuels	51

**Les enseignants-chercheurs ont entre 30 et 68 ans au pour un âge moyen de 51,2 ans.**

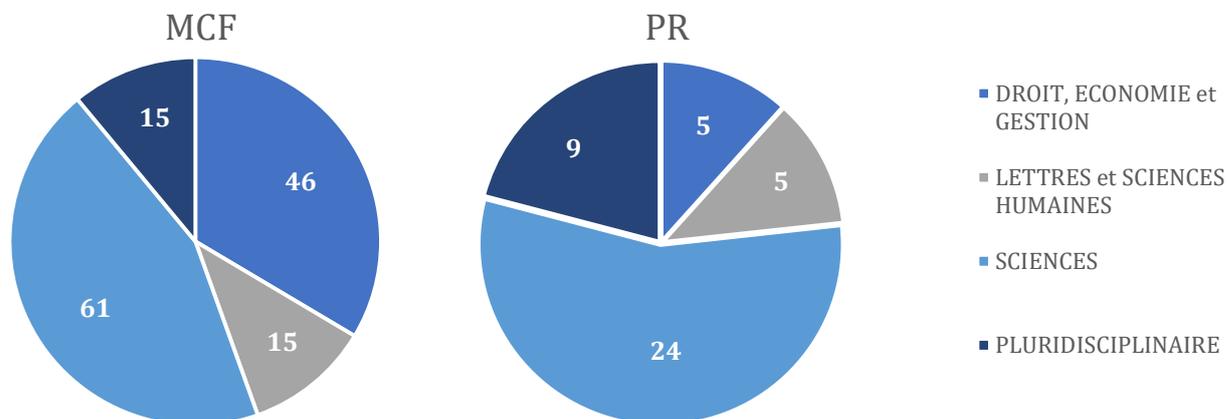


Fig.23 – Répartition des enseignants-chercheurs sur emploi permanent par domaine CNU

	MCF	PR
Ecole de management et d'économie	18	2
Ecole d'ingénieurs Paolitech	4	2
Faculté de droit et de science politique	20	3
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	20	9
Faculté des sciences et techniques	38	14
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	8	4
Institut universitaire de santé	6	2
Institut universitaire de technologie	23	7

Certains enseignants interviennent dans plusieurs composantes. Ils sont répartis suivant leur composante d'affectation principale.

Fig.24 – Répartition des enseignants-chercheurs sur emploi permanent par composante et par sexe

Section CNU		Effectif MCF	Effectif PR	Effectif total
1	Droit privé et sciences criminelles	7	3	10
2	Droit public	5	-	5
3	Histoire du droit et des institutions	1	-	1
4	Science politique	1	-	1
5	Sciences économiques	8	1	9
6	Sciences de gestion et du management	6	1	7
7	Sciences du langage	3	1	4
8	Langues et littératures anciennes	1	-	1
9	Langue et littérature française	2	-	2
11	Etudes anglophones	1	-	1
14	Etudes romanes	1	1	2
16	Psychologie et ergonomie	1	-	1
18	Architecture (ses théories et pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	1	-	1
19	Sociologie, démographie	1	-	1
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	2	-	2
21	Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	-	1
22	Histoire et civilisation : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	1	2	3
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	-	1	1
25	Mathématiques	1	1	2
26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	5	1	6
27	Informatique	8	5	13
29	Constituants élémentaires	1	2	3
31	Chimie théorique, physique, analytique	7	3	10

32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	-	2
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	3	1	4
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	1	4
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	1	2
62	Energétique, génie des procédés	6	5	11
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	-	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	9	2	11
65	Biologie cellulaire	1	-	1
67	Biologie des populations et écologie	6	1	7
68	Biologie des organismes	2	-	2
70	Sciences de l'éducation et de la formation	3	1	4
71	Sciences de l'information et de la communication	3	1	4
73	Cultures et langues régionales	4	6	10
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	3	-	3
		<b>112</b>	<b>41</b>	<b>153</b>

Fig.25 – Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

### 3.1.2. Enseignants des 2<sup>nd</sup> et 1<sup>er</sup> degrés affectés au supérieur

A l'Université de Corse, au 31 décembre 2023, on emploie 89 (-1) enseignants du second degré et 1 (-1) professeur des écoles.

C'est 23% de l'effectif total des enseignants et 33% des effectifs d'enseignants sur emploi permanent.

Enseignants  
2D et 1D  
87,42 ETPT

Agrégés	31
Certifiés et assimilés en CDI	39
Prof. Lycées professionnels	3
Prof. EPS	3
Conseiller principal d'éducation	1
Enseignants du 2D en CDD	12

Fig.26 – Répartition des enseignants 2D 1D par corps

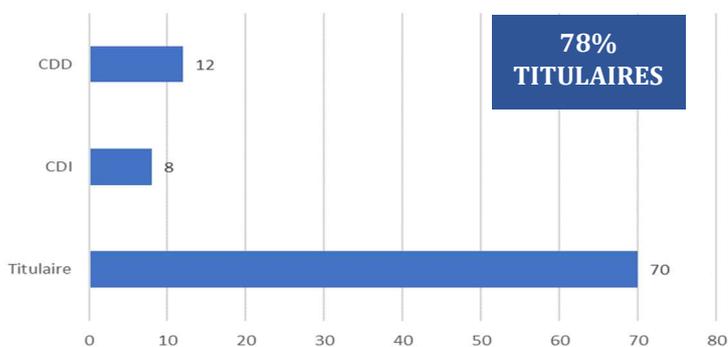


Fig.27 – Répartition des enseignants 2D 1D sur emploi permanent par statut

La répartition par statut est stable dans le temps, le taux de titulaires parmi les enseignants 1D et 2D reste voisin de 78% depuis 2021.

**20 CONTRACTUELS**  
12 CDD  
8 CDI

Les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré titulaires représentent 18% de l'effectif total d'enseignants.

+ En France, 14% des effectifs d'enseignants du supérieur sont des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré titulaires.

**46 femmes 44 hommes**

L'effectif est globalement paritaire

Parmi les 20 contractuels, 11 sont des femmes (55%)

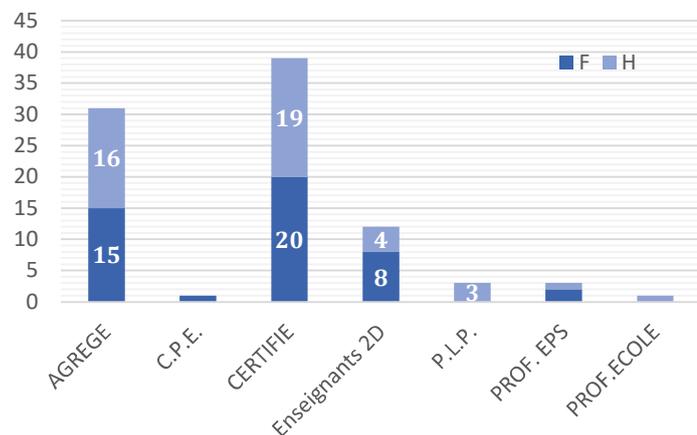


Fig.28 – Répartition des enseignants 2D 1D sur emploi permanent par corps et par sexe

## Les enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré ont entre 26 et 67 ans pour un âge moyen de 49,9 ans.

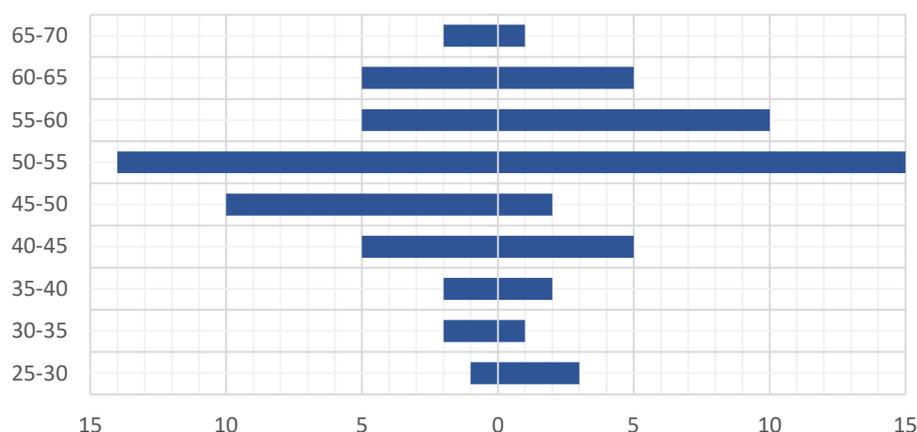


Fig.29 – Pyramide des âges des enseignants 1D et 2D sur emploi permanent

Age moyen des titulaires	51,9	Age moyen des contractuels	43,2
Age médian des titulaires	51	Age médian des contractuels	50

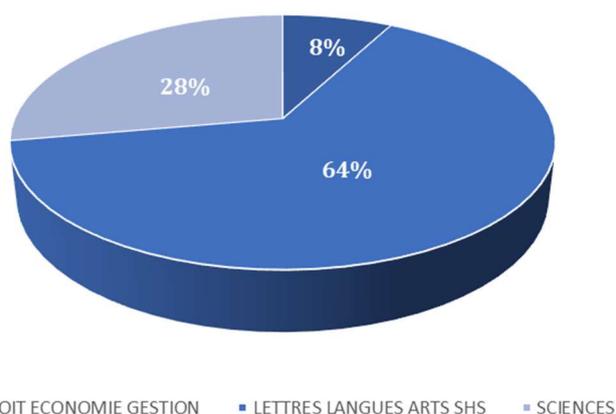


Fig.30 – Répartition des enseignants 1D et 2D sur emploi permanent par grand domaine

La répartition des effectifs d'enseignants des premier et second degrés est très différente de celles des enseignants-chercheurs : 58 personnels enseignent des disciplines des domaines lettres, langues, arts et sciences humaines et sociales contre 25 pour les sciences et 7 pour le domaine droit, économie et gestion.

+ Cette tendance s'observe aussi à l'échelle nationale avec 53% d'enseignants en LLASHS, 31% en sciences et 14% en droit.

	Agrégés	Certifiés <sup>8</sup>	Contractuels
Ecole de management et d'économie		1	1
Ecole d'ingénieurs Paolitech	1		
Faculté de droit et de science politique		2	
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	7	17	10
Faculté des sciences et techniques	3	3	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	12	10	
Institut universitaire de santé	1		
Institut universitaire de technologie	6	12	1
Centre culturel universitaire		1	
Service universitaire des activités physiques et sportives	1	1	

Fig.31 – Répartition des enseignants 1D et 2D sur emploi permanent par composante

<sup>8</sup> Certifiés et assimilés : CDI, P.L.P., Prof. EPS, Prof. école et C.P.E.

### 3.2. BIATSS

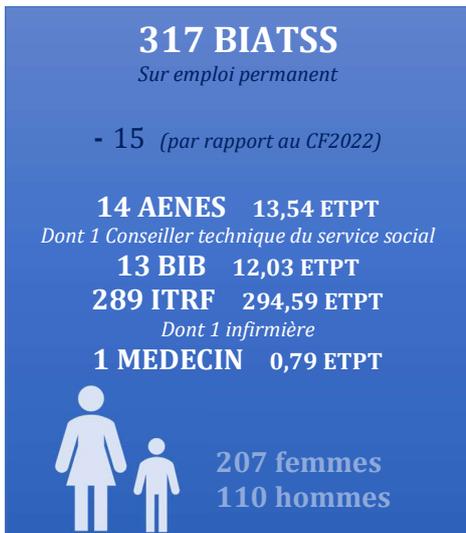
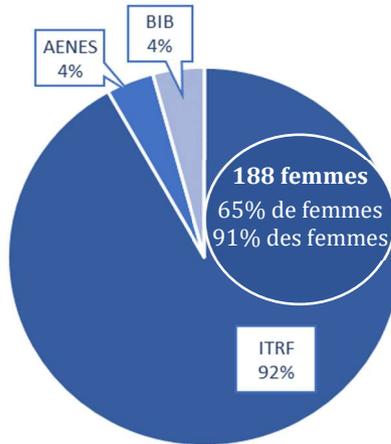


Fig.32 – Répartition par filière des BIATSS sur emploi permanent

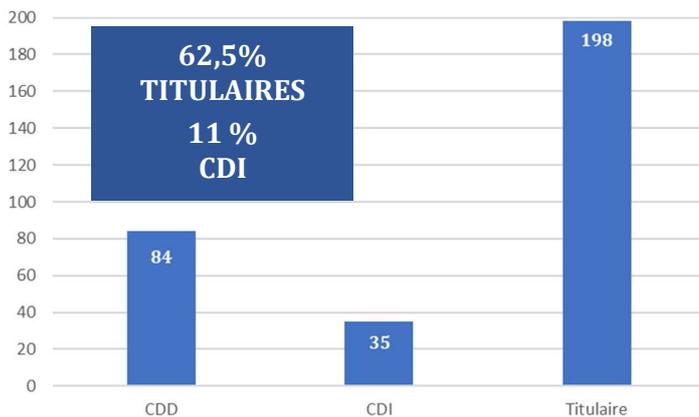


On relève une baisse des effectifs d’agents sur emploi permanent de 15 points. Néanmoins, cette diminution est à observer en considérant l’expansion des contrats sur crédits spécifiques<sup>9</sup> en 2023. L’effectif global de BIATSS n’est finalement réduit que de 4 points (334 BIATSS en 2022, 330 en 2023).

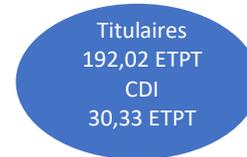
+

A l’échelle nationale, la filière ITRF représente 78,5% des effectifs de BIATSS et 63,6% des BIATSS sont des femmes.

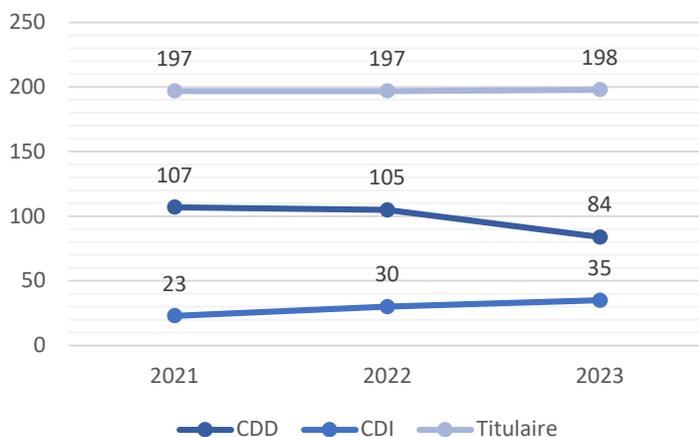
#### 3.2.1. Statut



Le nombre de titulaires reste relativement stable entre 2022 et 2023 (+1).



37,5% des biatss sont contractuels (41% en 2022)



La part des titulaires dans les personnels sur emploi permanent augmente de 3 points entre 2022 et 2023.

L’effectif des personnels en CDD sur emploi permanent diminue, conséquence positive de la titularisation ou de la cdisation d’agents.

Fig.33 – Répartition par statut des BIATSS sur emploi permanent

<sup>9</sup> Les emplois financés sur crédits spécifiques ne sont pas considérés comme des emplois permanents

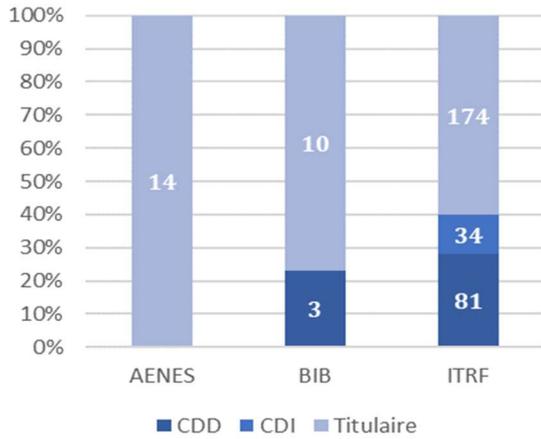


Fig.34 – Répartition des biatss sur emploi permanent par statut et par filière – hors médecin

**174 ITRF sont titulaires :**

87,9% des titulaires sont ITRF  
60,2% des ITRF sont titulaires

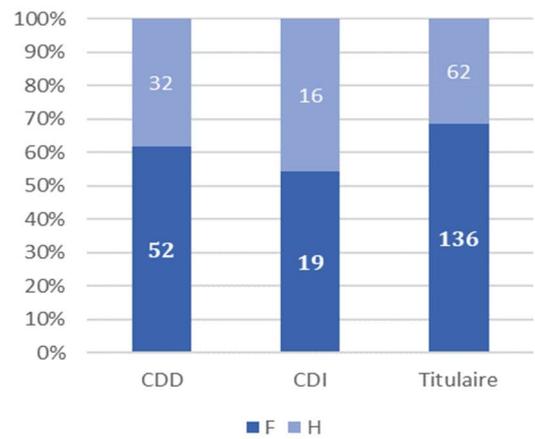


Fig.35 – Répartition des biatss sur emploi permanent par statut et par sexe

**136 femmes sont titulaires :**

68,7% des titulaires sont des femmes  
65,7% des femmes sont titulaires

+

A l'échelle nationale, 73,6% des titulaires sont des ITRF, mais la filière sociale est souvent plus développée.

### Les personnels BIATSS ont entre 23 et 66 ans pour un âge moyen de 43,3 ans.

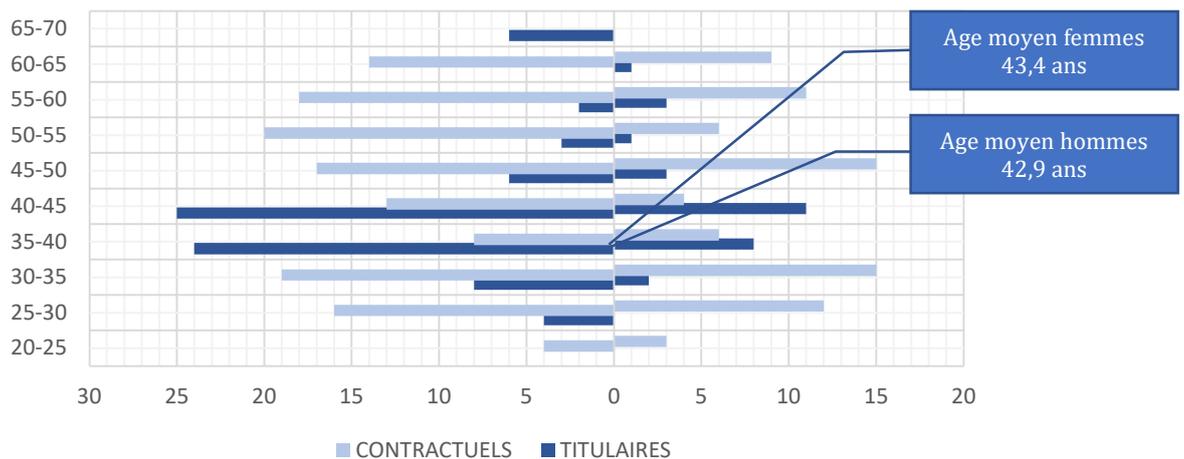
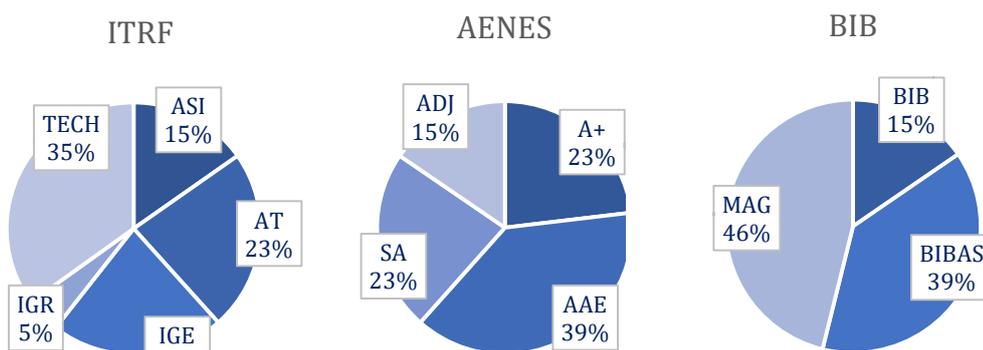


Fig.36 – Pyramide des âges biatss sur emploi permanent

Age moyen des titulaires	47,9	Age moyen des contractuels	35,5
Age médian des titulaires	47	Age médian des contractuels	33

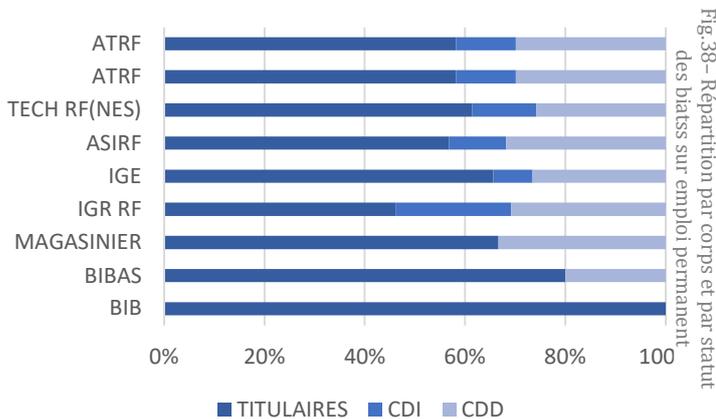
### 3.2.2. Corps



– Répartition par corps et par filière des biatss sur emploi permanent

Un conservateur des bibliothèques est recruté au 01/03/2024, après le départ de son prédécesseur au 31/08/2023.

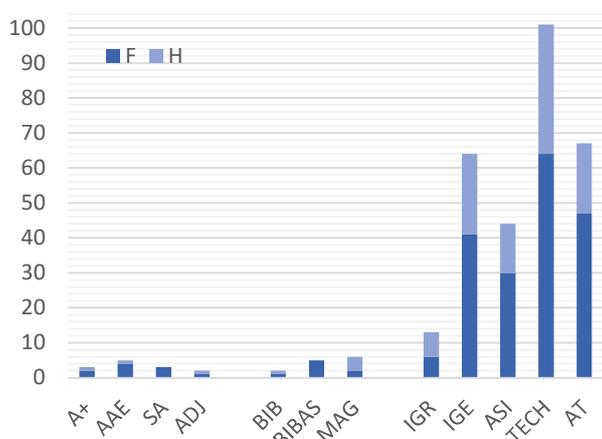
Aucun conservateur n'est donc en fonction au 31/12/2023



Tous les agents de la filière administrative et tous les bibliothécaires sont titulaires.

Quel que soit le corps, les titulaires sont majoritaires (56 à 100%), sauf parmi les IGR où l'on dénombre 3 CDI et 4 CDD (cf. expansion des contrats projets ou recherche)

### Les corps des secrétaires administratifs et des bibliothécaires assistants sont exclusivement féminins.



Les hommes sont légèrement majoritaires dans les corps des ingénieurs de recherche (54%) et des magasiniers (66%). Tous les autres corps sont majoritairement féminins.

Il y a 80% de femmes chez les attachés et 70% de femmes chez les adjoints techniques.

En termes d'effectifs, c'est le corps des techniciens qui rassemble le plus de femmes (64).

Fig.39 - Répartition par corps et par sexe des biatss sur emploi permanent

### 3.2.3. Catégorie, niveau hiérarchique

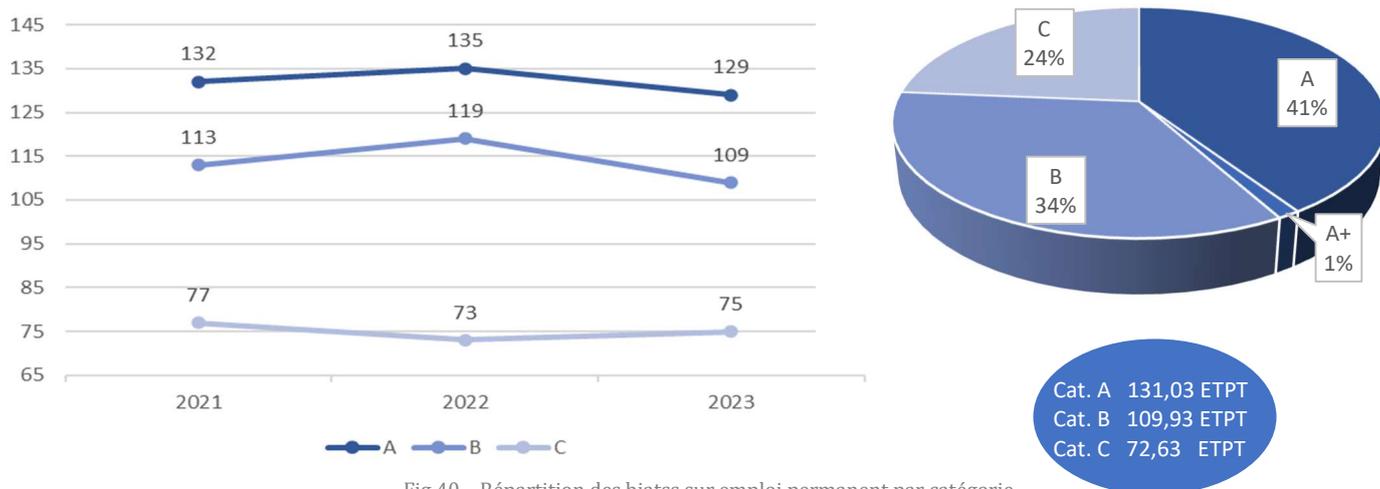


Fig.40 - Répartition des biatss sur emploi permanent par catégorie

3 agents de catégorie B ont évolué en catégorie A  
3 agents de catégorie C ont évolué en catégorie B

+

A l'échelle nationale, 39% des BIATSS relèvent de la catégorie A, 26% de la catégorie B et 35% de la catégorie C.

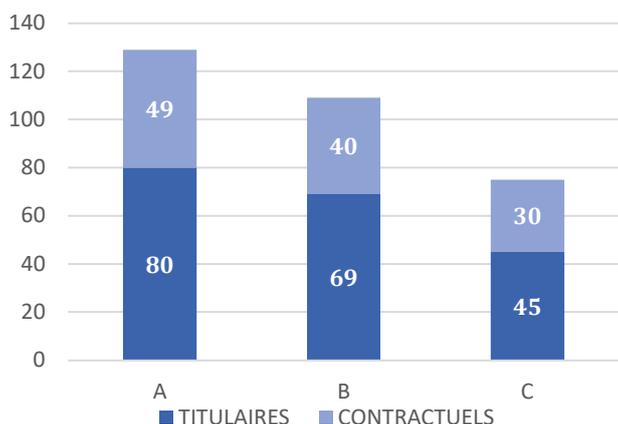


Fig.41 – Répartition des biatss sur emploi permanent par catégorie et par statut – hors catégorie A+

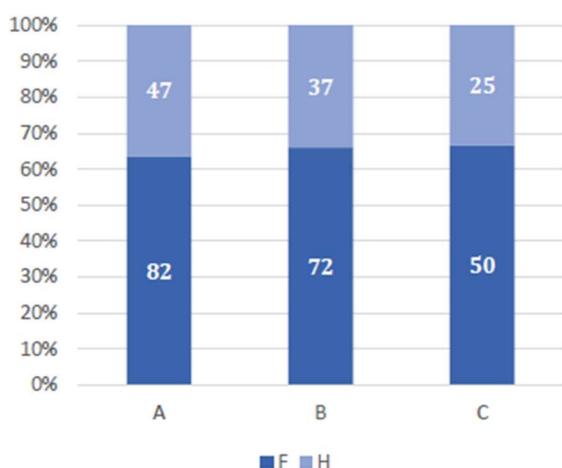


Fig.42 – Répartition des biatss sur emploi permanent par catégorie et par sexe

	ITRF	BIB	AENES
A	121	2	6
B	101	5	3
C	67	6	2

Fig.44 – Répartition des biatss par filière et par catégorie

Les agents de catégorie C sont minoritaires dans la population ITRF(23,2%). Ils sont sur-représentés en filière BIB où les agents de catégorie A ne représentent que 15,4 % des effectifs.

Les agents de catégorie A sont majoritaires dans la filière AENES (54,5%).

+

A l'échelle nationale, la part des personnels exerçant des fonctions de catégorie A en filière ITRF est de 41,6%.

	A	B	C
Age moyen	42	43	44
Age médian	41,5	41	43,5
Age moyen titulaires	47	49	48
Age médian titulaires	46	49	47
Age moyen contractuels	35	34	38
Age médian contractuels	33,5	32	40

Fig.46 – Age des biatss sur emploi permanent par catégorie

Par effet de structure, les contractuels sont plus nombreux catégorie A.

41 % des contractuels occupent un emploi de catégorie A

Néanmoins, la proportion des personnels contractuels dans les catégories est plutôt homogène :

38% de contractuels en catégorie A

37% de contractuels en catégorie B

40% de contractuels en catégorie C

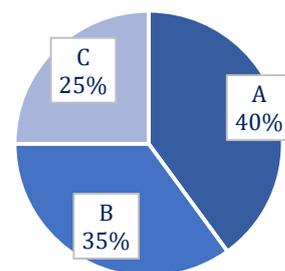


Fig.43 – Répartition des biatss sur emploi permanent par catégorie

40% des femmes occupent des fonctions de catégorie A

Les femmes sont légèrement majoritaires en catégorie C

Le taux de féminisation varie de 63,6% (A) à 66,7% (C)

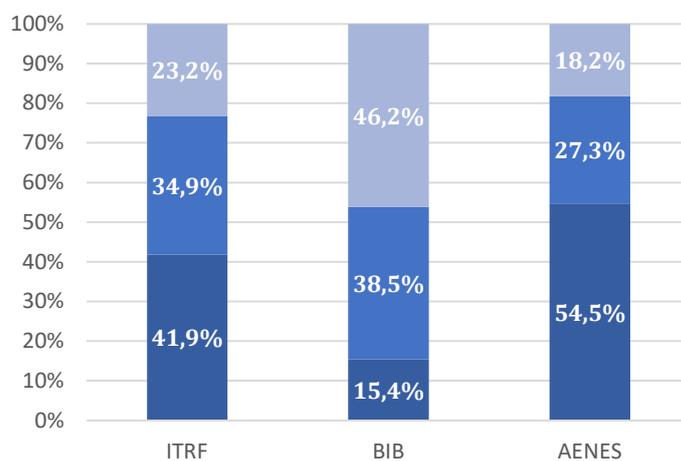


Fig.45 – Répartition des biatss sur emploi permanent par filière et par catégorie

## ➔ Taux d'encadrement

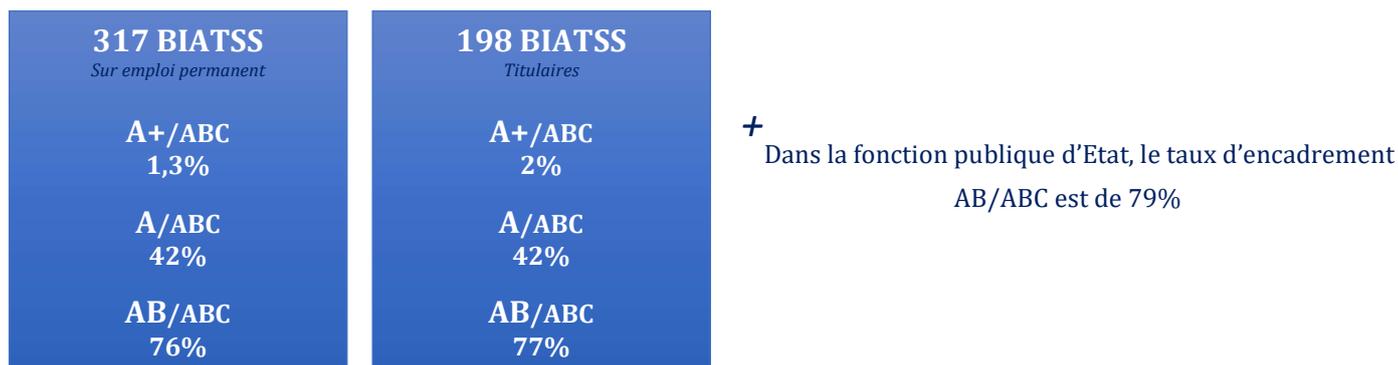


Fig.47 – Taux d'encadrement globaux – biatss sur emploi permanent

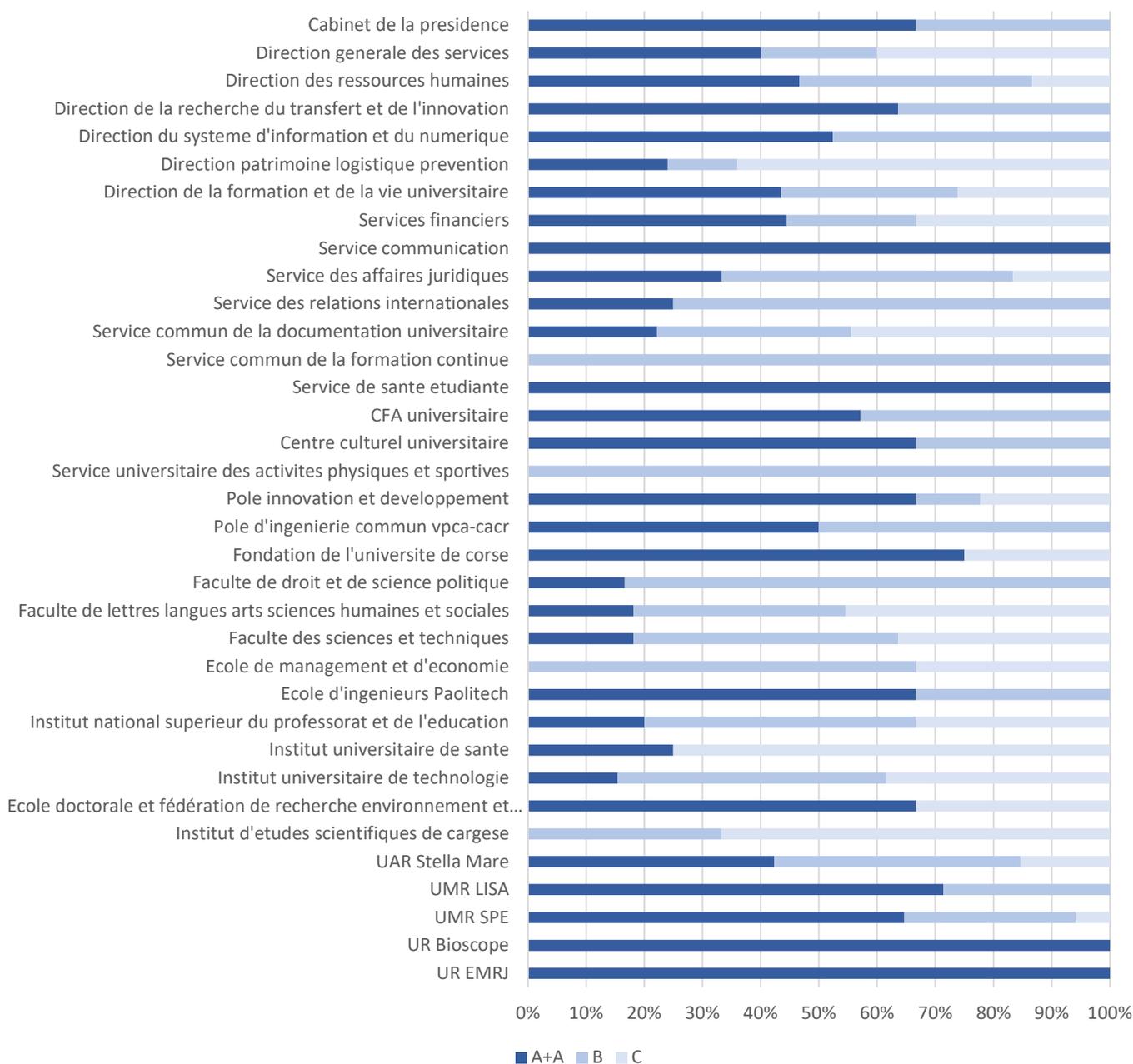


Fig.48 – Taux d'encadrement A+A/ABC par service – biatss sur emploi permanent

## 4. Populations particulières

### 4.1. Enseignants-Chercheurs Invités



Pour l'année universitaire 2022/2023,  
 l'Université de Corse reçoit 25 enseignants chercheurs invités.  
 44% sont des Professeurs  
 60% sont invités dans les structures de recherche

	MCF	PR
Ecole de management et d'économie	1	2
Faculté de droit et de science politique	1	4
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	1	1
UMR LISA	6	3
UMR SPE	5	1

Fig.49 – Focus sur les enseignants-chercheurs invités

### 4.2. Post-Doctorants



En 2023, les post doctorants représentent **6% des agents sur emploi non permanent et 9% des personnels de recherche.**

La moitié des Post-Doctorants sont de nationalité étrangère.

UMR LISA	5
UMR SPE	5
UR BIOSCOPE	2

Fig.50 – Focus sur les Post-Doctorants

### 4.3. ATER



En 2023, tous les ATER en fonction sont affectés à des structures de formation.

**Ils représentent 4% des effectifs d'enseignants et 14 % des effectifs d'enseignants sur emploi permanent.**

Ecole de management et d'économie	2
Faculté de droit et de science politique	2
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	3
Faculté des sciences et techniques	6
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	1
Institut universitaire de technologie de corse	2

Fig.51 – Focus sur les ATER

## 4.4. Doctorants



En 2023, on dénombre 49 doctorants, comme en 2021.

**27 doctorants effectuent des travaux d'enseignements,**  
Ils représentent 7% des effectifs d'enseignants et 23% des enseignants sur emploi non permanent

UMR LISA	22
UMR SPE	19
UR BIOSCOPE	1
UR EMRJ	7

Fig.52 – Focus sur les Post-Doctorants

## 4.5. Emplois étudiants



Les contractuels étudiants sont employés pour une durée moyenne de 3,4 mois en 2023.

Centre culturel universitaire	7
Direction de la formation et de la vie universitaire	37
Pole innovation et développement	2
Service commun de la documentation universitaire	8
Service universitaire des activités physiques et sportives	6
Faculté de droit et de science politique	6
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	4
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	2

Fig.53 – Focus sur les Post-Doctorants

Plus de la moitié des contractuels étudiants sont affectés à la direction de la formation et de la vie universitaire. Ils y assurent des missions d'aide aux étudiants en difficultés : accompagnement des étudiants en situation de handicap, prise de note, etc.





# Carrières



## La Formation

**58 Actions** de formation menées autour de **5 domaines**

**275 inscriptions** comptabilisées pour **123 agents** formés

*439 jours de formation cumulés*



## L'Avancement

### BIATSS

→ **4** promotions de **corps**

→ **19** promotions de **grade**

### E&EC

→ **2** promotions de **corps**

→ **14** promotions de **grade**

*+7 réussites aux concours*

*+5 réussites aux concours*



## Les Flux de Personnel



**+ 1** Titulaire  
**+ 31** Contractuels sur emploi permanent  
**+ 39** Contractuels sur emploi non permanent

Turn Over : **11,3%**  
*... sur emploi permanent : 6,6%*

**- 15** Titulaires  
**- 33** Contractuels sur emploi permanent  
**- 41** Contractuels sur emploi non permanent



## Focus sur la Retraite

**8 Personnels** admis à la retraite à l'âge moyen de **63,9 ans**

**55 biatss** et **89 E&EC** âgés de 57 ans et plus

**54 agents** admissibles à une retraite à 62 ans,  
**41 de plus d'ici 2026**

<sup>9</sup> Les calculs sont effectués sur les entrées et sorties de personnes physiques. Les changements de statut ne sont donc pas représentés.

# PARTIE 2 : CARRIERES

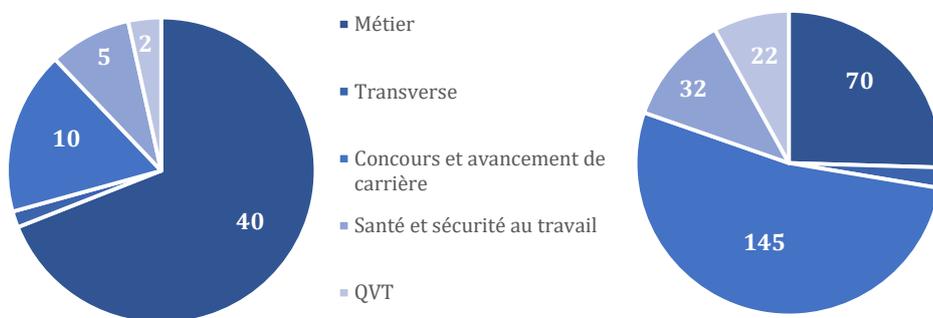
<b>1. <u>Formation</u></b> .....	<b>p.34</b>
1.1. <u>Formation des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</u> .....	p.34
1.2. <u>Formation de personnels BIATSS</u> .....	p.35
<b>2. <u>Avancement</u></b> .....	<b>p.36</b>
2.1. <u>Avancement des personnels BIATSS</u> .....	p.36
2.1.1.Aancement de corps	
2.1.2.Aancement de grade	
2.2. <u>Avancement des personnels enseignants</u> .....	p.37
2.2.1.Aancement de corps des enseignants-chercheurs	
2.2.2.Aancement de grade des enseignants-chercheurs	
2.2.3.Aancement de grade des enseignants 2D et 1D	
<b>3. <u>Flux de personnels</u></b> .....	<b>p.38</b>
3.1. <u>Les entrées : Recrutement et Titularisation</u> .....	p.38
3.1.1.Recrutement de personnels Biatts	
3.1.2.Recrutement d'enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	
3.2. <u>Les sorties</u> .....	p.40
3.3. <u>Mobilité globale</u> .....	p.40
3.3.1.Détail des flux de personnels sur emploi permanent	
3.3.2.Ratios de mobilité	
3.4. <u>Prévisions de départs à la retraite</u> .....	p.42
3.4.1.Prévisions de départ à la retraite des personnels biatts	
3.4.2.Prévisions de départ à la retraite des E&EC	

# 1. Formation

Le plan de développement des compétences 19/21 n'a pas été pleinement déployé pour cause de crise sanitaire ; ses orientations stratégiques ont donc été reconduites en 2023. Ce plan sera renouvelé en 2024, orienté par une analyse plus solide des besoins et la dématérialisation des campagnes de préinscription. En 2023, une seule demande de congé de formation a été formulée et finalement refusée car hors délais ; le CPF n'a pas été mobilisé. Améliorer l'information sur ces dispositifs sera l'un des grands objectifs du plan de formation 2024.

**En 2023, 58 actions de formation ont été menées et 275 inscriptions comptabilisées. 123 agents ont suivi au moins une formation<sup>10</sup> pour un cumul de 439 jours de formation.**

43 actions de formation sont menées sur demandes individuelles, 15 sont organisées par la DRH. En moyenne, 0,64 jours de formation par agent<sup>11</sup> ont été dispensés en 2023.



Près de 70% des actions de formation portent sur des formations métier du fait de leur diversité, mais ce sont les préparations aux concours et avancements de carrière qui touchent le plus large public avec 53 % des inscriptions.

Fig. 54 : Répartition du nombre d'actions de formation (à gauche) et du nombre d'inscriptions (à droite) en fonction du type de formation

## 1.1. Formation des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

**34,5 jours de formation**

**11 E&EC ont suivi au moins une formation dans l'année**

6 Hommes  
5 Femmes

Age moyen : 46,8 ans

37% de ce temps relèvent de la préparation aux concours et examens, 63% de la formation continue.

5 personnels formés sur 11 sont titulaires, ils cumulent 59% du temps de formation.

3% des personnels enseignants tous statuts confondus et 2% des enseignants titulaires ont suivi au moins une formation en 2023.

	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants-chercheurs	2	3	5
Enseignants 2D et 1D	3	2	5
Doctorant, Post Doc		1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants-chercheurs	5	9	14
Enseignants 2D et 1D	15,5	3	18,5
Doctorant, Post Doc		2	2
<b>Total</b>	<b>20,5</b>	<b>14</b>	<b>34,5</b>

Fig. 55 : Répartition du nombre d'agents formés et du nombre de jours de formation

<sup>10</sup> Ci-après mentionnés « agents formés »

<sup>11</sup> Sur la base de l'effectif total de biatss et enseignants

## 1.2. Formation des personnels BIATSS



La formation continue des personnels BIATSS représente 279 jours (69% du temps de formation) et 114 jours relèvent de la préparation aux examens et concours (28% du temps de formation).

**79% des personnels BIATSS formés en 2023 sont des femmes, elles cumulent 91% du temps de formation.**

### Analyse suivant le statut et la catégorie :

	Titulaires		Contractuels		Total
		%population		%population	
Catégorie A	22	27%	11	19%	33
Catégorie B	26	38%	25	54%	51
Catégorie C	16	37%	12	41%	28
<b>Totaux</b>	<b>64</b>	<b>33%</b>	<b>48</b>	<b>36%</b>	<b>112</b>

Fig. 56 : Répartition du nombre d'agents formés

	Titulaires	Contractuels	Total
Catégorie A	53	27	80
Catégorie B	124,5	65	189,5
Catégorie C	79,5	55,5	135
<b>Totaux</b>	<b>257</b>	<b>147,5</b>	<b>404,5</b>

Fig. 57 : Répartition du nombre de jours de formation

57% des personnels biatss formés sont titulaires.  
33% des biatss titulaires ont suivi au moins une formation au cours de l'année.

47% du temps de formation est consacré aux agents de catégorie C.

Les agents de catégorie A suivent des formations plus courtes : 30% des effectifs formés relèvent de la catégorie A et ils cumulent 20% du temps de formation.

**Les personnels biatss titulaires ont bénéficié en moyenne de 1,3 jours de formation dans l'année.**

### Analyse suivant l'affectation :

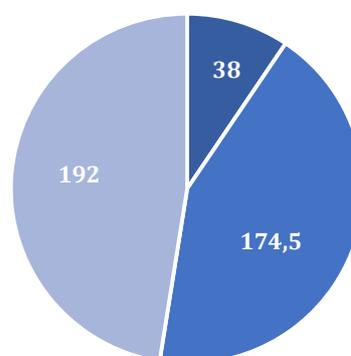
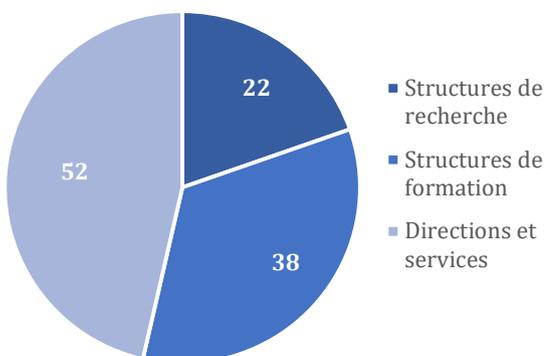


Fig. 58 : Répartition du nombre d'agents formés (à gauche) et du nombre de jours de formation (à droite) par type de structure d'affectation

Le nombre d'agents formés par type de structure suit une distribution similaire à celle de l'effectif.

En moyenne, on dispense 2,6 jours de formation aux agents affectés aux structures de formation, et 0,5 jours aux agents affectés aux structures de recherche et 1 jour aux agents des directions et services.

## 2. Avancement

### 2.1. Avancement des personnels BIATSS

#### 2.1.1. Avancement de corps :

L'accès au corps supérieur comprend classiquement l'inscription à une liste d'aptitude, mais peut également être ouvert par repyramidage<sup>12</sup>.

Filière	Corps	Promouvables		Promus	
			dont femmes		dont femmes
ITRF	IGR	27	16	1	0
	IGE	11	5	1	0
	ASI	24	17	0	0
	TECH	23	17	1	1
AENESR	AAE	3	3	0	0
	SAENES	2	1	0	0
BIB	CONSERVATEUR	1	0	0	0
	BIBLIOTHECAIRE	4	4	1	1
	BIBAS	3	1	0	0
<b>TOTAUX</b>		<b>98</b>	<b>64</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

98 personnels dont 64 femmes, étaient promouvables par liste d'aptitude. Finalement, 4 fonctionnaires dont 2 femmes, ont été promus au corps supérieur.

Près de la moitié des personnels biatss titulaires en fonction en 2023 étaient promouvables au corps supérieur ; **2% ont été promus.**

Les effectifs de promouvables suivent la distribution de l'effectif total : 87% des promouvables relèvent de la filière ITRF comme 88% de l'effectif de titulaires.

Fig. 59 : Répartition de l'effectif de personnels promouvables et des personnels promus par filière et par corps

Les personnels promus ont un âge moyen de 55 ans et une ancienneté moyenne de 24 ans.

#### 2.1.2. Avancement de grade :

L'avancement de grade est possible par la sélection au tableau d'avancement ou la réussite d'un examen professionnel. En 2023, 78 agents sont promouvables au grade supérieur. Finalement, 11 personnels y accéderont par tableau d'avancement et 8 réussiront un examen professionnel.

Catégorie	Corps	Promouvables		Promus	
			dont femmes		dont femmes
A	AAHC	2	1		
	APA	1	1		
	IGR HC	5	2	1	0
	IGE HC	14	12	2	2
	BIB HC	1	0		
B	SAENES CE	2	2	1	1
	SAENES CS	1	1		
	TECH CE	14	9	4	3
	TECH CS	14	9	6	5
	BIBAS CE	1	1		
C	ADJ P1C	1	1		
	ATRF P1C	18	11	3	3
	ATRF P2C	2	1	1	1
	MAG P1C	1	0	1	0
	MAG P2C	1	1		
<b>TOTAUX</b>		<b>78</b>	<b>52</b>	<b>19</b>	<b>15</b>

**Près de 40% des agents biatss titulaires étaient promouvables et 9,5% ont été promus.**

67% des agents promouvables et 79% des promus sont des femmes  
58% des promus relèvent de la catégorie B

Proportion d'agents promus au grade supérieur parmi les agents titulaires :

- En catégorie A : 2,5%
- En catégorie B : 16%
- En catégorie C : 11%

Les personnels promouvables ont en moyenne 49 ans. Les promus ont en moyenne 44 ans et une ancienneté moyenne de 17,4 ans.

Fig.60 : Répartition de l'effectif de personnels promouvables et des personnels promus par catégorie et par corps

<sup>12</sup> Voie d'accès temporaire aux corps des PR et des TECHRF

## 2.2. Avancement des personnels enseignants :

### 2.2.1. Avancement de corps des enseignants-chercheurs :

Parmi 13 promouvables, 2 MCF accèdent au corps des PR par repyramidage en 2023. 12% des MCF titulaires étaient donc promouvables, 1,8% sont promus.

	Promouvables		Promus	
	<i>dont femmes</i>		<i>dont femmes</i>	
<b>MCF vers PR</b>	13	6	2	1

L'ancienneté moyenne des promus est de 28 ans, l'âge moyen de 52 ans.

Fig. 61 : Effectif des personnels promouvables et des personnels promus

### 2.2.2. Avancement de grade des enseignants-chercheurs :

61 (*soit 39%*) enseignants-chercheurs sont promouvables au grade supérieur en 2023. 14 (*soit 9%*) seront finalement promus.

Corps	Grade	Promouvables		Promus	
		<i>dont femmes</i>		<i>dont femmes</i>	
<b>MCF</b>	MCF ClEX	9	2	2	0
	MCF HCl	35	20	5	3
<b>PR</b>	PR Cl EX2	8	1	3	0
	PR Cl EX1	7	0	2	0
	PR 1C	10	2	2	0
<b>TOTAUX</b>		69	25	14	3

La promouvabilité suit la distribution de l'effectif : 64% des promouvables sont MCF.

Proportion d'agents promus au grade supérieur parmi les agents titulaires :

- MCF : 6%
- PR : 17%

Fig. 62 : Effectif des personnels promouvables et des personnels promus

38% des EC promouvables et 23% des EC promus sont des femmes.

Les EC promouvables ont en moyenne 53 ans ; les promus ont un âge moyen de 55 ans et une ancienneté moyenne de 25,6 ans.

### 2.2.3. Avancement des enseignants 2D et 1D :

L'avancement des enseignants des 2<sup>nd</sup> et 1<sup>er</sup> degré est géré par le Rectorat d'Académie. Seule la promotion est portée à la connaissance des services de l'Université.

En 2023, parmi les enseignants 2D et 1D en fonction totale ou partielle à l'Université, on rapporte les promotions suivantes :

- 2 PRCE accèdent au corps des PRAG
- 4 PRCE HCl accèdent au grade de PRCE ClEx
- 1 PRCE ClN accède au grade de PRCE HCl

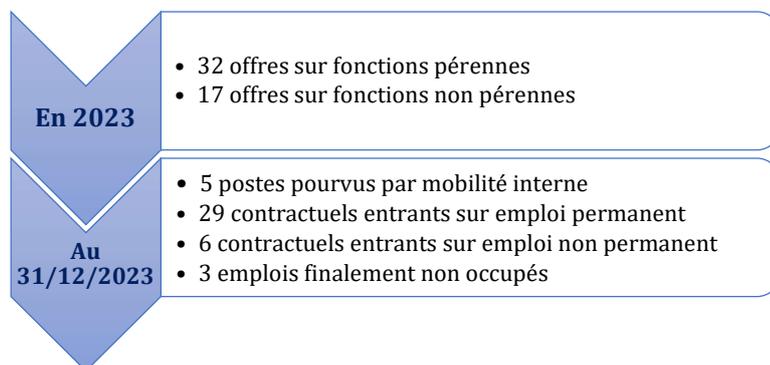
### 3. Flux de personnels

#### 3.1. Les entrées : Recrutement et Titularisation

##### 3.1.1. Recrutement de personnels Biatss :

Au long de l'année 2023, 49 offres d'emploi ont été publiées, 17 relevaient de fonctions non pérennes<sup>13</sup>.

Au 31/12/2023, 35 agents contractuels entrants<sup>14</sup> sont toujours en fonction à l'Université et 3 offres ont été republiées en 2024.



##### ✓ Mobilité interne :

5 des postes publiés comme vacants en 2023 seront pourvus par mobilité interne :

Statut	Emploi de provenance		Emploi visé	
	Catégorie	Affectation	Catégorie	Affectation
Titulaire	B	DGS	B	SRI
Titulaire	B	FST	B	POF
Titulaire	A	FDSP	A	FDSP
Contractuel	A	UMR LISA	A	UMR LISA
Contractuel	A	UMR LISA	A	UMR LISA

Fig. 63 : Détail des emplois pourvus par mobilité interne

##### ✓ Recrutement de contractuels :

Parmi les 35 agents contractuels entrants, 6 sont employés sous contrats projet ou contrats recherche et deux assurent le remplacement d'agents titulaires. 34 agents sont assimilés la filière ITRF, 1 à la filière BIB.

CATEGORIE	CORPS	EFFECTIF
A	IGR	3
	IGE	8
	ASI	2
B	TECH	12
C	MAG	1
	ATRF	9

Fig. 64 : Répartition de l'effectif de contractuels biatss entrants par équivalent corps.

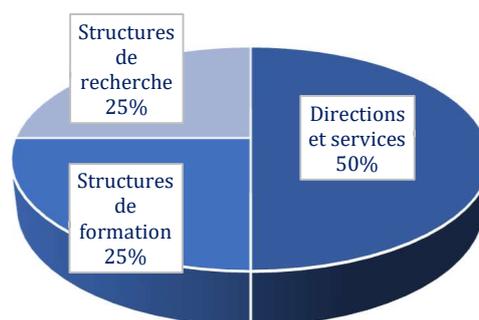


Fig. 65 : Répartition de l'effectif de contractuels biatss entrants par structure d'affectation

##### ✓ Titularisation :

En 2023, 6 personnels contractuels de l'Université ont connu une réussite aux concours ITRF dont 3 par voie de concours externe ; et 1 personnel a été admis au concours externe BIBAS.

<sup>13</sup> La fonction non pérenne peut être exercée sur un emploi permanent (ex. remplacement d'agent titulaire)

<sup>14</sup> Un agent est considéré « entrant » au 31/12/2023 s'il est présent au 31/12/2023 et était absent au 31/12/2022.

1 TECH titulaire de l'université accède au corps des ASI par voie de concours.

BAP	CORPS	Concours interne	Concours externe	Total
J	ATRF	1	1	2
J	TECH	1	1	2
B	TECH	1	-	1
J	ASI	1	1	2

Fig. 66 : Répartition de l'effectif de personnels admis aux concours ITRF par BAP, par corps et par type de concours

Ces biatss ont un âge moyen de 37,7 ans et une ancienneté moyenne de 5,1 ans.  
7 réussites sur 8 relèvent de femmes.

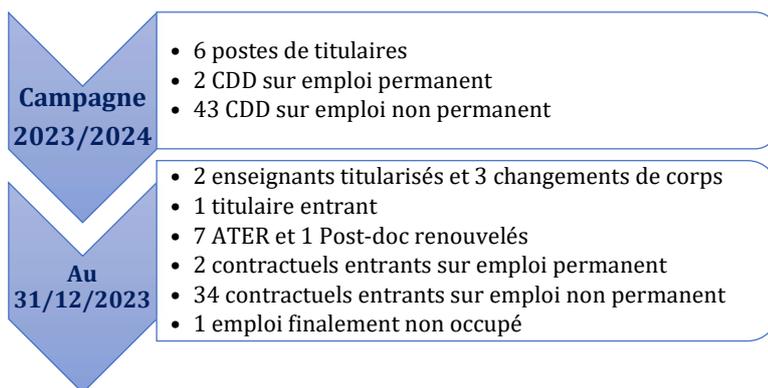
➔ Taux de titularisation biatss : 5%

### 3.1.2. Recrutement d'enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs :

Lors de la campagne de recrutement pour l'année universitaire 2023<sup>15</sup>, 51 offres d'emploi ont été publiées. 6 postes d'enseignants chercheurs titulaires étaient à pourvoir.

Au 31/12/2023, 42 E&EC entrants sont toujours en fonction à l'Université et 1 poste d'ATER n'a pas été pourvu.

14 MCF et 11 PR sont également invités à l'Université pour l'année 2023/2024.



#### ✓ Recrutement de contractuels :

8 enseignants contractuels sont recrutés par renouvellement de leur contrat en septembre 2023, 36 sont entrants.

	Entrants	Renouvelés
Doctorants	15	-
Post-doctorants	9	1
ATER	4	7
CERTIFIES	4	-
AGREGES	2	-
CONTRACTUELS EC	1	-
CONTRACTUELS 2D	1	-

Fig. 67 : Répartition de l'effectif de personnels recrutés par corps

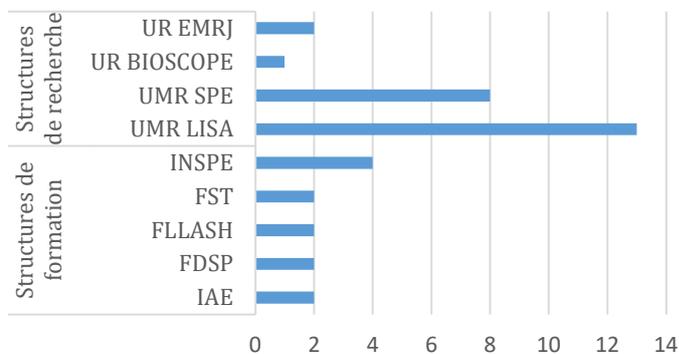


Fig. 68 : Répartition de l'effectif de personnels recrutés par affectation

#### ✓ Titularisation :

En 2023, 1 MCF extérieur est recruté et 3 personnels contractuels de l'Université sont admis aux concours enseignants :

2 Maîtres de conférences et Enseignant du second degré

➔ Taux de titularisation<sup>16</sup> E&EC : 6,4%

Ces enseignants ont un âge moyen de 36 ans et une ancienneté moyenne de 7,3 ans.

2 MCF titulaires accèdent au corps des PR par repyramidage en 2023.

<sup>15</sup> Les flux étant mesurés sur la base de la population en fonction au 31/12/2023, on rapporte l'analyse à cette campagne d'emploi.

<sup>16</sup> Le taux de titularisation E&EC et biatss est calculé sur la base de l'effectif d'agents contractuels sur emploi permanent

### 3.2. Les sorties :

Au 31/12/2023 on comptabilise 89 personnels sortants<sup>17</sup> : 40 biatss et 49 E&EC.

	Filière ou Catégorie	Sorties Titulaires	Sorties Contractuels	Total
BIATSS	A	4	16	20
	B	0	15	15
	C	3	2	5
E&EC	Enseignants-chercheurs	6	3	9
	Enseignants 2D 1D	2	8	10
	ATER	-	6	6
	Doctorants	-	14	14
	Post-doctorants	-	10	10
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>74</b>	<b>89</b>

Les postes de doctorants, post-doctorants et ATER sont, par définition, soumis à un turn-over important qu'il convient d'écarter de l'appréciation globale.

48 sorties relèvent de personnels sur emploi permanent, réparties de façon parfaitement équitable au regard de l'affectation : 16 sorties dans les structures de formation, 16 en recherche et 16 dans les directions et services.

Fig. 69 : Répartition de l'effectif de personnels sortants par statut et par filière ou catégorie

#### 15 personnels titulaires ne sont plus en fonction au 31/12/2023 :

- 9 agents admis à la retraite (dont 1 en retraite pour invalidité)
- 1 agent décédé (non imputable au service)
- 4 agents mutés
- 1 agent en disponibilité

#### ⇒ Focus sur les départs à la retraite :

3 Enseignants-chercheurs	1 Enseignant 2D
2 biatss Cat. A	2 biatss Cat. C
Age moyen : 66,25 ans	Ancienneté moyenne : 31,3 ans
Taux de départ à la retraite : 1,8%	
* Taux de départ à la retraite dans la FPE en 2021 : 1,8%	

### 3.3. Mobilité globale :

Au 31/12/2023, 715 personnels<sup>18</sup> sont employés contre 725 en 2022 soit une évolution de l'effectif de -1,4%.

72 entrées et 89 sorties sont comptabilisées pour l'ensemble de la population soit un taux de rotation de 10,1%.

**32 entrées et 48 sorties sont comptabilisées pour la population sur emploi permanent, soit un taux de rotation de 6,6% dans cette population**

<sup>17</sup> Un agent est considéré « sortant » au 31/12/2023 s'il est absent au 31/12/2023 et était présent au 31/12/2022.

<sup>18</sup> Hors contractuels étudiants et saisonniers, hors apprentis

### 3.3.1. Détail des flux de personnels sur emploi permanent

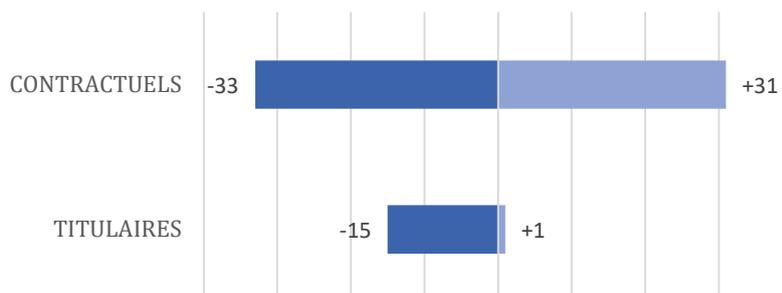


Fig. 70 : Flux de personnel sur emploi permanent par statut

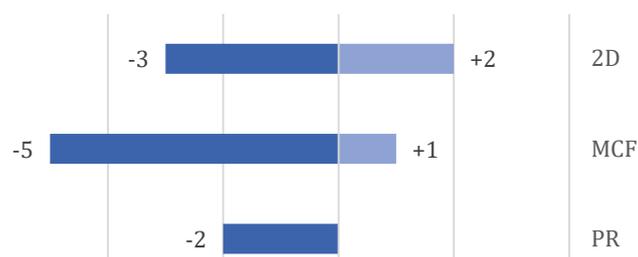
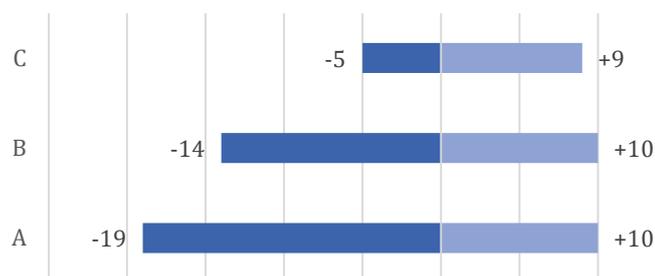


Fig. 71 : Flux de personnel biatss sur emploi permanent par catégorie

Fig. 72 : Flux de personnel enseignant sur emploi permanent par corps

### 3.3.2. Ratios de mobilité

		Titulaires	Contractuels emploi permanent	Total emploi permanent	Contractuels emploi non permanent	Total
<b>BIATSS</b>	Nb. Entrées	0	29	29	6	35
	Nb. Sorties	7	31	38	2	40
	Effectif	198	114	312	18	330
	Taux d'entrée	0%	25,4%	9,3%	33,3%	10,6%
	Taux de sortie	3,5%	27,2%	12,2%	11,1%	12,1%
	Turn over	1,8%	26,3%	10,7%	22%	11,4%
<b>E&amp;EC</b>	Nb. Entrées	1	2	3	34	37
	Nb. Sorties	8	2	10	39	49
	Effectif	223	75	298	87	385
	Taux d'entrée	~0%	2,7%	1,1%	39,1%	9,6%
	Taux de sortie	3,6%	2,7%	3,4%	44,8%	12,7%
	Turn over	2%	2,7%	2,2%	41,9%	11,1%
<b>TOTAL</b>	Nb. Entrées	1	31	32	40	72
	Nb. Sorties	15	33	48	41	89
	Effectif	421	189	610	105	715
	Taux d'entrée	0,5%	16,4%	5,2%	38,1%	10,1%
	Taux de sortie	3,6%	17,5%	7,9%	39,0%	12,4%
	Turn over	1,9%	1,7%	6,6%	38,6%	11,3%

Fig. 73 : Récapitulatif des flux et ratios de mobilité

### 3.4. Prévisions de départs à la retraite :

Au 31/12/2023, 144 personnels en fonction sur emploi permanent sont âgés de 57 ans et plus. C'est 23,4% de l'effectif.

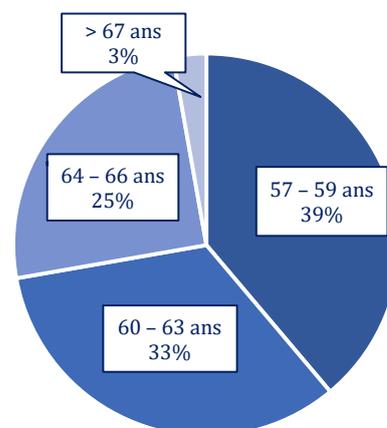
8 agents ont été admis à la retraite au cours l'année, leur âge moyen était de 66,25 ans.

+ Dans la FPE en 2023, l'âge moyen de départ à la retraite était de 63,9 ans.



Âge	Effectif Biatss	Effectif E&EC	Total
57 – 59 ans	25	31	56
60 – 63 ans	18	30	48
64 – 66 ans	10	26	36
> 67 ans	2	2	4
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>144</b>
<b>% de l'effectif<sup>19</sup></b>	<b>17,2%</b>	<b>29,9%</b>	<b>23,4%</b>

Fig. 74 : Répartition par tranche d'âge et par groupe des personnels âgés de 57 ans et plus au 31/12/2023



72% des personnels de 57 ans et plus ont entre 57 et 63 ans et au moins la moitié de ces personnels a un âge supérieur ou égal à 60,5 ans. Une vague de départs à la retraite est à prévoir à l'horizon 2026.

#### ✓ Projections à 62, 64 et 67 ans à l'horizon 2026 :

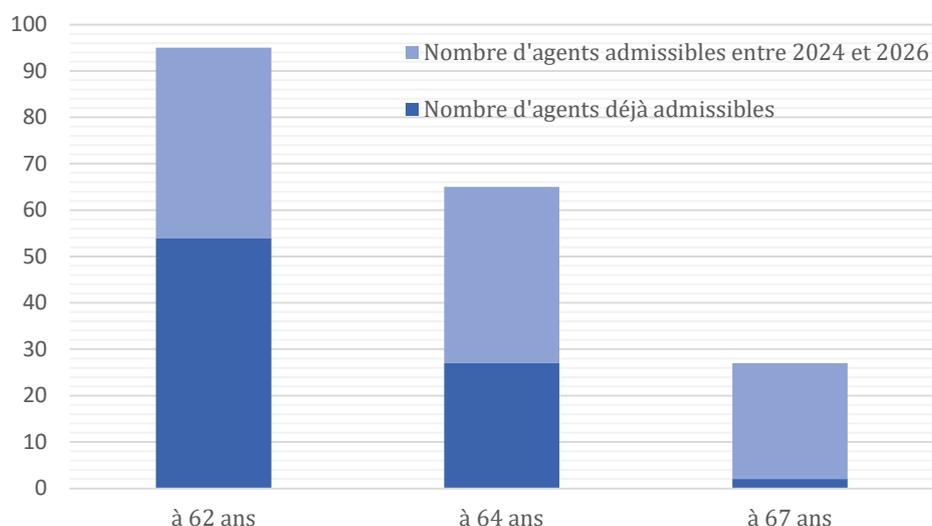
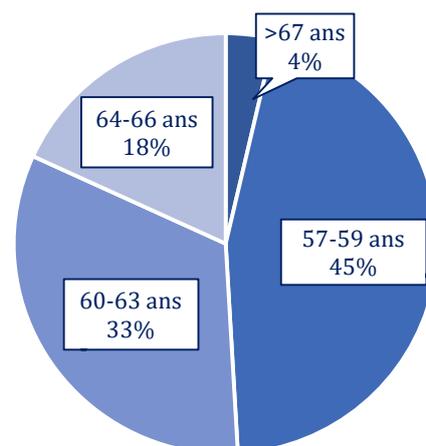


Fig. 75 : effectifs des personnels concernées par un départ à la retraite en 2023 et entre 2024 et 2026 suivant l'âge plancher considéré.

<sup>19</sup> Effectif des agents en fonction au 31/12/2023 sur emploi permanent

### 3.4.1. Prévisions de départ à la retraite des personnels biatss :

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	A+ / A	B	C	A	B	C
57 - 59	7	6	8	2	-	2
60 - 63	4	9	4	1	-	-
64 - 66	5	2	3	-	-	-
> 67 ans	1	1	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
<b>% de l'effectif</b>	<b>21 %</b>	<b>26 %</b>	<b>33%</b>	<b>6%</b>	<b>-</b>	<b>7%</b>



90% des personnels biatss considérés sont titulaires et au moins la moitié d'entre eux a 60 ans ou plus.

1/3 des personnels biatss titulaires de catégorie C est concerné par un départ à la retraite à court terme.

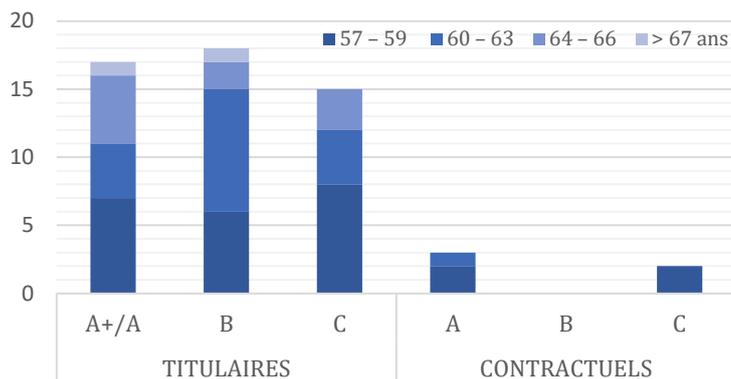


Fig. 76 : Répartition par tranche d'âge, par statut et par catégorie des personnels biatss âgés de 57 ans et plus

30 personnels biatss ont 60 ans ou plus au 31/12/2023.

66% de ces agents sont affectés dans les services centraux et 30% dans les structures de formation.

2 personnels, affectés dans des structures de formation, ont plus de 67 ans.

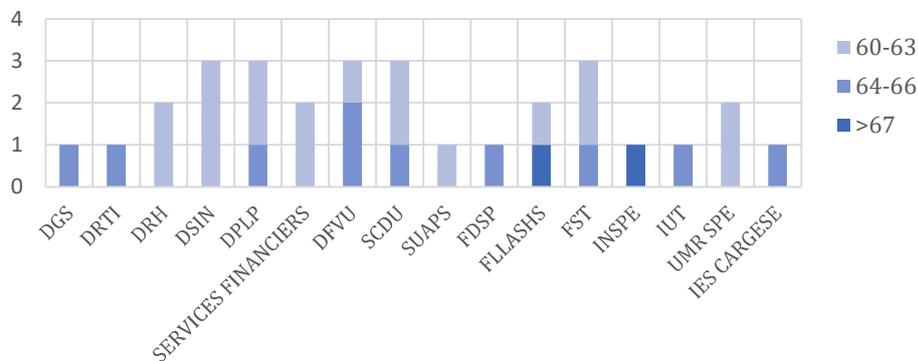


Fig. 77 : Répartition par tranche d'âge et par affectation des personnels biatss âgés de 60 ans et plus

### 3.4.2. Prévisions de départ à la retraite des E&EC :

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	PR	MCF	1D 2D	PR	MCF	2D 1D
57 - 59	7	13	6	-	1	4
60 - 63	10	5	7	1	3	4
64 - 66	8	6	5	1	3	2
> 67 ans	1	1	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>% de l'effectif</b>	<b>63%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>28%</b>	<b>50%</b>

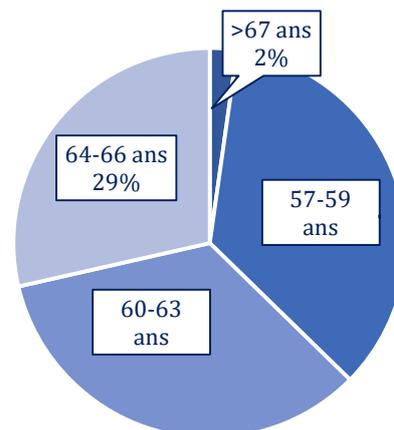
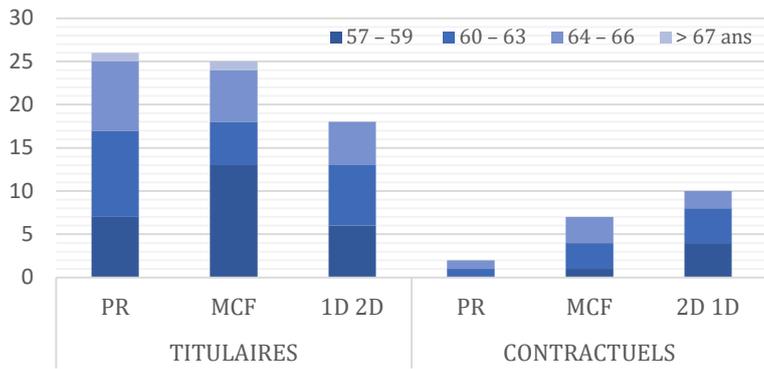


Fig. 78 : Répartition par tranche d'âge, par statut et par catégorie des E&EC âgés de 57 ans et plus



78% des E&EC âgés de 57 ans ou plus sont titulaires et 45% des PR titulaires de l'établissement ont au moins 60 ans.

Près de 20% des EC titulaires ont un âge supérieur ou égal à l'âge minimal de départ à la retraite.

Fig. 79 : Répartition par tranche d'âge, par statut et par catégorie des E&EC âgés de 57 ans et plus

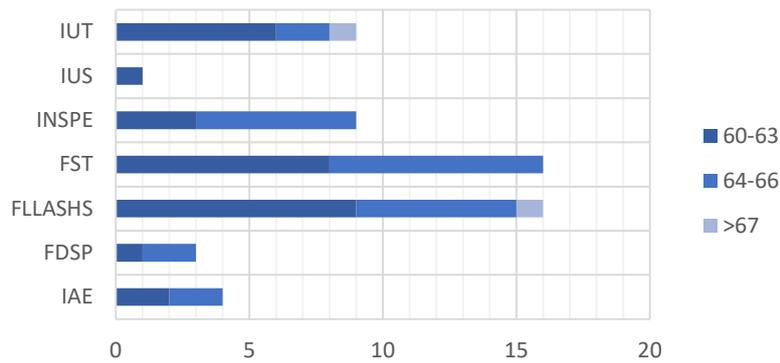


Fig. 80 : Répartition par tranche d'âge et par affectation des E&EC âgés de 60 ans ou plus

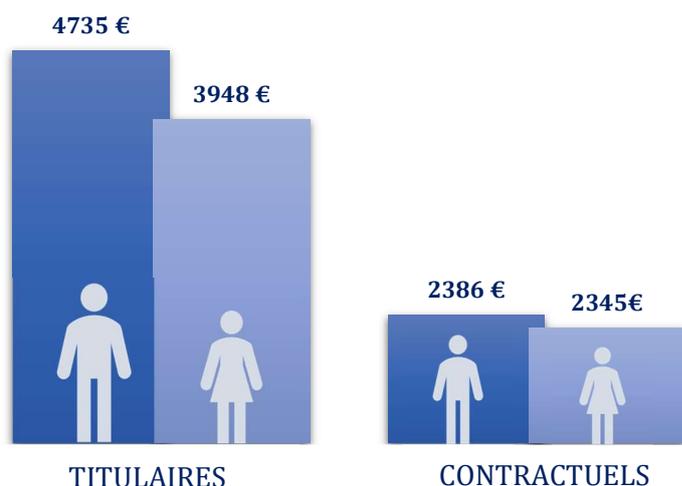


# Rémunération

**66%** du budget de l'établissement ont été consacrés à la masse salariale en 2023



## Rémunération brute mensuelle moyenne :



**+** *Une Mesure exceptionnelle en 2023 :*

**La Prime Pouvoir d'Achat pour 340 agents et 166 k€**

# PARTIE 3 : REMUNERATION

<b>1. <u>Rémunération brute mensuelle moyenne</u></b> .....	<b>p.48</b>
1.1. <u>Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs</u> .....	p.48
1.2. <u>Rémunération des BIATSS</u> .....	p.50
1.3. <u>Rémunération des contractuels étudiants</u> .....	p.51
1.4. <u>Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat</u> .....	p.51
<b>2. <u>Primes et indemnités versées en 2023</u></b> .....	<b>p.52</b>
2.1. <u>Primes spécifiques des E&amp;EC</u> .....	p.52
2.1.1. Primes versées aux enseignants-chercheurs	
2.1.2. Primes versées aux enseignants du 2 <sup>nd</sup> et 1 <sup>er</sup> degré	
2.2. <u>Primes spécifiques des personnels BIATSS</u> .....	p.53
2.2.1. Répartition par sexe	
2.2.2. Répartition par catégorie	
<b>3. <u>Focus sur le remplacement de personnels</u></b> .....	<b>p.55</b>

Note :

Les traitements calculés sont ramenés au nombre de mois payés.

La rémunération des personnels vacataires n'est pas prise en compte dans l'analyse.

# 1. Rémunération brute mensuelle moyenne

Les rémunérations analysées correspondent à des montants bruts payés sur l'année 2023 et rapportés au nombre de mois payés (traitement mensuel moyen). Le salaire tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires notamment).

En 2023, la rémunération mensuelle brute moyenne s'élève à 3369 € toutes populations confondues. Néanmoins, les contractuels étudiants et saisonniers ainsi que les enseignants-chercheurs invités effectuent des missions ponctuelles. Il convient donc d'écarter leur rémunération de la présente analyse et de ne l'étudier que dans une rubrique dédiée (cf. 1.3).

**En 2023, la rémunération mensuelle brute moyenne des personnels<sup>20</sup> s'élève à 3543 €.**

REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES	
Femmes :	3338 €
Hommes :	3780 €
Titulaires :	4303 €
Contractuels :	2364 €

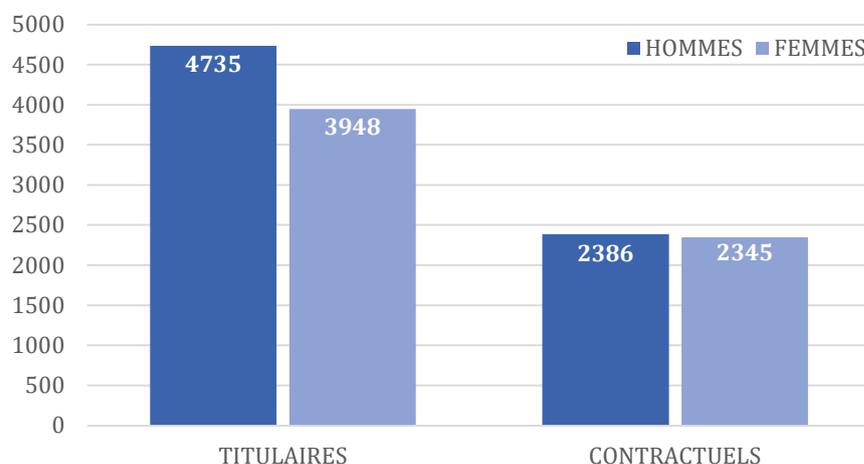


Fig. 81 : Rémunération brute mensuelle moyenne suivant le statut et le sexe – hors étudiants et apprentis

Tous statuts confondus, l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les hommes et les femmes est de 442 € en faveur des hommes. **Parmi les fonctionnaires, l'écart de rémunération homme femme pondéré par l'ETPT est de 746€ ou 16.6%<sup>21</sup>.**

Valeurs médianes de la rémunération brute mensuelle			
Hommes	3690 €	Titulaires	4218 €
Femmes	2608 €	Contractuels	2375 €

Fig. 82 : Indicateurs de position RBMM des agents en fonction au 31/12/2023

## 1.1. Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs

La rémunération mensuelle brute moyenne des E&EC en 2023 s'élève à 4227€ ; 4087€ pour les femmes et 4338 € pour les hommes.

<sup>20</sup> Tous les personnels hors contractuels étudiants et saisonniers

<sup>21</sup> Calculé suivant les règles établies par la DGAFP

### Analyse suivant la filière :

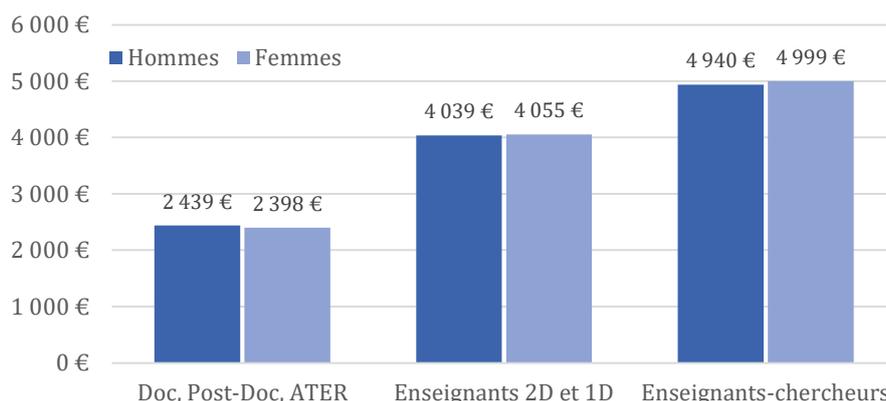


Fig. 83 : Rémunération brute mensuelle moyenne des E&EC suivant la filière et le sexe

### Analyse suivant le statut et la filière :

	Femmes	Hommes	Global
<b>TITULAIRES</b>			
Enseignants-chercheurs	5332 €	5777 €	5596 €
Enseignants 2D et 1D	4410 €	4303 €	4357 €
<b>CONTRACTUELS</b>			
Enseignants-chercheurs	2350 €	2168 €	2209 €
Enseignants 2D	2598 €	2934 €	2763 €
Doc, Post-doc, ATER	2398 €	2439 €	2418 €

Fig. 84 : Rémunération brute mensuelle moyenne des E&EC suivant le statut, la filière et le sexe

Les écarts de rémunération suivant le statut sont à analyser en corrélation avec le type d'emploi :

- Parmi les 32 EC contractuels, 22 sont associés et n'exercent qu'à mi-temps.
- Parmi les 48 ESAS contractuels en fonction au 31/12, 8 sont employés à temps incomplet

<sup>+</sup> En 2021, à l'échelle nationale et tous corps confondus, le traitement brut mensuel moyen d'un E&EC titulaire était de 4980€ et 4420€ pour un ESAS<sup>22</sup>.

### Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires :

En 2023, le traitement brut moyen a été inférieur à 3951 € pour 10% des personnels titulaires et 10% des hommes titulaires ont reçu un traitement brut supérieur ou égal à 7539 €.

Le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,75 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

	Femmes	Hommes	Global
1 <sup>er</sup> décile	3904 €	4006 €	3951 €
Médiane	4979 €	5221 €	5073 €
9 <sup>ème</sup> décile	6049 €	7539 €	6922 €
Rapport interdéciles	1,55	1,88	1,75

Les écarts de rémunération sont nettement plus importants chez les hommes. Cela s'explique par la convergence de plusieurs paramètres :

- Plage d'ancienneté plus grande
- Taux de PR plus élevé
- Accès aux responsabilités plus fréquent

Fig. 85 : Indicateurs de position RBMM E&EC

<sup>22</sup> Les salaires de personnels des universités et des EPST, EESR, 2022

✓ Focus sur les heures complémentaires effectués par les personnels de l'Université :

	Nombre de bénéficiaires	Montant brut
FDSP	31	58 527 €
ESPE	25	46 112 €
FST	73	113 010 €
IAE	32	56 704 €
IUS	10	11 347 €
IUT	54	191 648 €
FLLASHS	67	122 788 €
Autres	24	50 221 €

650 358 € bruts sont versés en 2023 pour la rémunération des heures complémentaires de 222 bénéficiaires personnels de l'université (tous statuts et corps confondus).

Fig. 86 : Répartition par composante des montants versés pour la rémunération des heures complémentaires (hors vacataires)

## 1.2. Rémunération des BIATSS

La rémunération mensuelle brute moyenne des BIATSS en 2023 s'élève à 2824 € avec un écart négligeable entre les hommes (2882 €) et les femmes (2791 €).

### Analyse suivant la catégorie :

En catégorie A+, la rémunération brute mensuelle moyenne est de 7206 €.

Dans les catégories A et B les écarts de rémunération brute entre les hommes et les femmes sont respectivement de 75 € et 25€.

Cet écart est sensiblement plus important en catégorie C où il atteint 140€ soit 6%, près de 90% des agents de catégorie C à temps partiel sont des femmes.

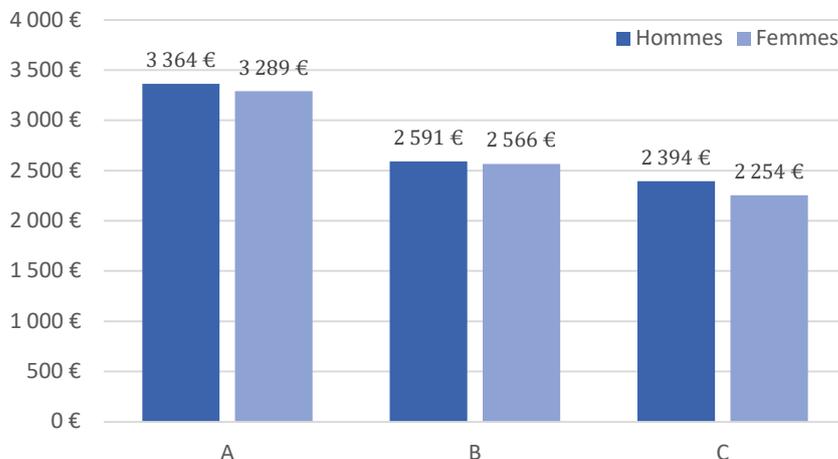


Fig. 87 : Rémunération brute mensuelle moyenne des BIATSS suivant la catégorie et le sexe

### Analyse suivant le statut et la catégorie :

	Femmes	Hommes	Global
<b>TITULAIRES</b>			
A	3834 €	4031 €	3903 €
B	2764 €	3099 €	2857 €
C	2410 €	2595 €	2470 €
<b>CONTRACTUELS</b>			
A	2587 €	2698 €	2632 €
B	2204 €	2211 €	2208 €
C	2030 €	2105 €	2054 €

Fig. 88 : Rémunération brute mensuelle moyenne des BIATSS suivant le statut, la catégorie et le sexe

## Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires :

	Femmes	Hommes	Global
1 <sup>er</sup> décile	2305 €	2505 €	2364 €
Médiane	2758 €	3184 €	2817 €
9 <sup>ème</sup> décile	4018 €	4779 €	4333 €
Rapport interdécile (D9/D1)	1,74	1,91	1,83

Fig. 89 : Indicateurs de position RBMM BIATSS titulaires en fonction au 31/12/2023

En 2023, le traitement brut moyen a été inférieur à 2364 € pour 10% des personnels titulaires et 10% des hommes titulaires ont reçu un traitement brut supérieur ou égal à 4779 €.

Le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,83 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

### 1.3.Rémunération des contractuels étudiants

En 2023, 116 contractuels étudiants ont été rémunérés.

Le traitement mensuel brut moyen de ces agents en 2023 est de 501€, le traitement mensuel brut médian est de 480€.

10 % des agents contractuels ont perçu un traitement brut mensuel supérieur à 897 €, 10% ont perçu un traitement brut mensuel inférieur à 197€.

### 1.4.Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires et contractuels indicés. Elle résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut de l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

	Nombre de bénéficiaires	Montants versés
<b>E&amp;EC</b>		
Enseignants-chercheurs	53	58 092 €
Enseignants 2D	11	6576 €
<b>BIATSS</b>		
A	7	9005 €
B	18	6309 €
C	7	1766 €

Fig. 90 : Indicateurs de position RBMM BIATSS

**96 personnels de l'Université  
(41 femmes et 55 hommes)  
ont bénéficié de la GIPA en 2023,  
pour un montant global de 81 749 €.**

## 2. Primes et indemnités versées en 2023

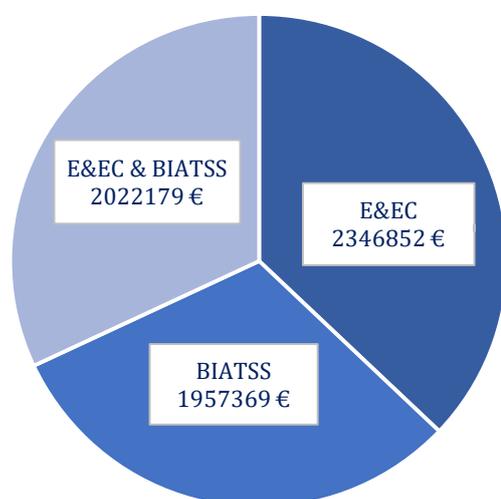
Au total, les primes et indemnités versées au titre de l'année 2023, représentent 6,33 M€ et bénéficient à 784<sup>23</sup> personnels. Les agents, tous corps confondus, ont donc perçu en moyenne, 8070€ de primes et indemnités en 2023.

57 % des bénéficiaires sont titulaires, ils perçoivent 77 % des montants versés.  
54% des bénéficiaires sont des femmes, elles perçoivent 52% des montants versés

**784 BENEFCIAIRES**  
**6,33 M€**

**Titulaires :** 449 pour 4,9 M€  
**Contractuels :** 335 pour 1,4 M€  
**Femmes :** 421 pour 3,2 M€  
**Hommes :** 363 pour 3,1 M€

### Répartition des montants versés par populations de bénéficiaires :



37% des montants versés relèvent de primes et indemnités spécifiques des personnels enseignants, 31% sont spécifiques des personnels biatss.

S'ajoutent, à hauteur de 32%, des primes et indemnités versées à des personnels enseignants et biatss. Cela représente 2 M€ dont 70% sont versés au titre de l'indemnité de résidence et l'indemnité compensatoire de frais de transport. L'indemnité compensatrice de CGS représente ensuite 1,87k€ et s'ajoutent finalement, dans une moindre mesure, le supplément familial de traitement, le remboursement domicile-travail, l'indemnité pour télétravail, le forfait mobilités durables et des primes d'activités spécifiques.

Fig. 91 : Répartition des montants de primes et indemnités versés par type de population

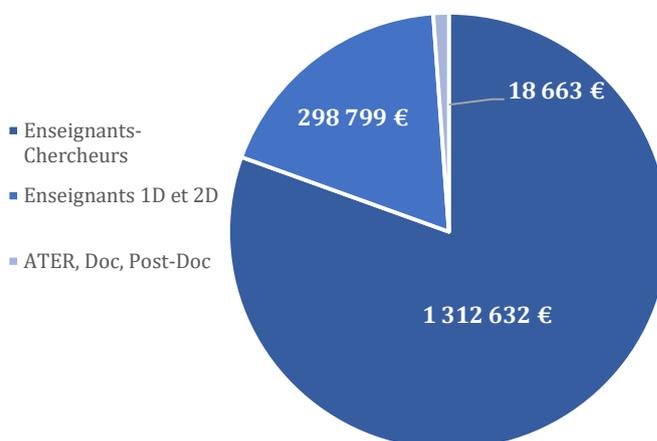
En 2023, une mesure exceptionnelle est également prise : 166 600 euros sont versés au titre de la prime pouvoir d'achat dont ont bénéficié, sur critères sociaux, 340 personnels.

### 2.1.Primes spécifiques des E&EC

En 2023, près de 1,63M€ ont été versés au titre de primes et indemnités spécifiques des personnels enseignants.

89% des bénéficiaires sont titulaires, ils perçoivent 96% des montants versés.

55% des bénéficiaires sont des hommes, ils perçoivent 59% des montants versés.



<sup>23</sup> hors contractuels étudiants

### 2.1.1. Primes versées aux enseignants-chercheurs

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen par bénéficiaire
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	16	83 277 €	5 205 €
Indemnité de fonctions (C1 RIPEC)	157	531 358 €	3 384 €
Indemnité de responsabilités particulières (C2 RIPEC)	62	331 277 €	5 794 €
Prime individuelle (C3 RIPEC)	19	96 677 €	5 088 €
Complément versé au titre des activités REH	89	201 554 €	2 265 €
Prime d'administration	6	68 489 €	11 415 €

Fig. 93 : Détail des primes versées aux enseignants-chercheurs hors rémunération des heures complémentaires

### 2.1.2. Primes versées aux enseignants du 2<sup>nd</sup> et 1<sup>er</sup> degré

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen par bénéficiaire
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	78	182 677 €	738 €
Indemnité de responsabilités particulières (cf. C2 RIPEC)	7	27 967 €	3 995 €
Complément versé au titre des activités REH	24	86 155 €	3 590 €
Prime d'administration	1	2000 €	2000 €

Fig. 94 : Détail des primes versées aux enseignants 1D et 2D

## 2.2. Primes spécifiques des personnels BIATSS

Les personnels biatss perçoivent une IFSE mensuelle au titre du RIFSEEP. Au total, 402 agents en ont bénéficié et cette rémunération accessoire pèse plus de 1,9M€ en 2023.

### 2.2.1. Répartition par sexe

61% des bénéficiaires de l'IFSE sont des femmes, elles perçoivent 63% des sommes versées.

L'IFSE mensuelle moyenne est de 493€ pour les femmes et pour les hommes. L'écart habituel est annihilé par la forte représentation féminine aux fonctions de responsable administratif (percevant une indemnité de fonction supérieure).

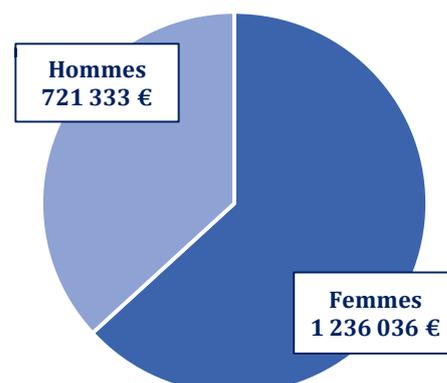


Fig. 95 : Répartition par sexe des montants versés au titre de l'IFSE

## 2.2.2. Répartition par catégorie

	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Montant total</b>	<b>Montant moyen par bénéficiaire</b>
<b>Catégories A+/A</b>	159	1 083 299 €	6813 €
<b>Catégorie B</b>	134	583 848 €	4357 €
<b>Catégorie C</b>	86	290 223 €	3375€

Fig. 96 : Nombre de bénéficiaires et montants de l'IFSE suivant la catégorie

### 3. Focus sur le remplacement de personnels

Au cours de l'année 2023, 9 agents sont engagés pour assurer le remplacement de personnels en congés maladie ou maternité. Ces remplacements coûtent près de 252 k€ (180 k€ de salaires bruts payés).

Parmi les personnels remplacés, 8 sont titulaires, la compensation apportée par les IJSS perçues est donc négligeable, de l'ordre de 2%.

	Nombre de mois de remplacement	Effectif en ETPT	Coût
<b>Remplacement pour congé maternité</b>	69	5,6	214 111 €
<b>Remplacement pour congé maladie</b>	16	1,3	37 682 €
<b>TOTAL :</b>	85	6,625	251 793 €

Fig. 97 : Détail des coûts induits par le remplacement de personnels

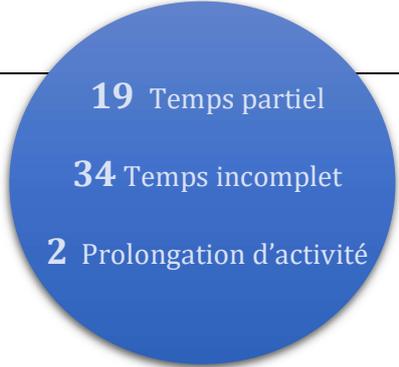




# Organisation du travail

## Le temps de travail

**37h52min** hebdomadaires  
**1607h** annuelles  
**1253 h** supplémentaires effectuées



## Le télétravail

**158 agents** en télétravail régulier  
0,5j à 1j hebdomadaire

**4186 jours** télétravaillés



## Les congés

**12 688 Jours** de congés pris

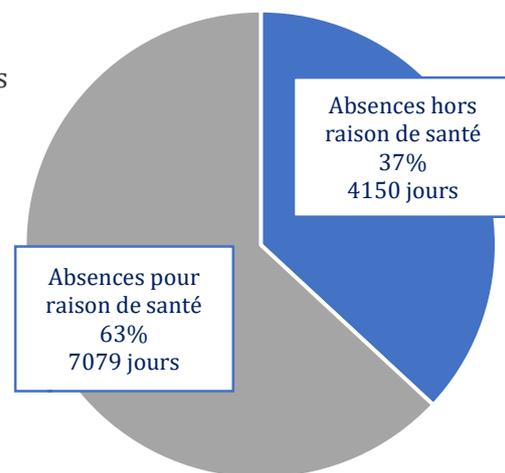
**797 Jours** crédités aux CET

**76 446 €** versés au titre des CET

## Les absences

**11229 jours** d'absence pour **303 agents** absents au moins une fois

**22** absences de longue durée



# PARTIE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL

<b>1. <u>Effectifs à Temps partiel ou Temps incomplet</u></b> .....	<b>p.60</b>
1.1. <u>Répartition suivant le statut</u> .....	p.60
1.2. <u>Répartition suivant le groupe</u> .....	p.61
1.3. <u>Répartitions suivant la filière et suivant la catégorie</u> .....	p.61
1.4. <u>Répartition suivant la quotité travaillée</u> .....	p.61
<b>2. <u>Télétravail</u></b> .....	<b>p.62</b>
2.1. <u>Focus sur le télétravail régulier</u> .....	p.63
<b>3. <u>Heures supplémentaires</u></b> .....	<b>p.64</b>
<b>4. <u>Congés annuels, comptes épargne-temps</u></b> .....	<b>p.65</b>
<b>5. <u>Absences au travail</u></b> .....	<b>p.66</b>
5.1. <u>Absences pour raison de santé</u> .....	p.66
5.1.1. Absence pour raison de santé hors maladie ordinaire	
5.1.2. Absence pour maladie ordinaire	
5.2. <u>Absences hors raison de santé</u> .....	p.70

Note :

Les durées en jours de congés ou d'absence sont calculées en jours ouvrés. Un biais peut apparaître sur les absences de longue durée.

Les ratios sont calculés sur des durées estimées à partir des ETPT rémunérés en 2023.

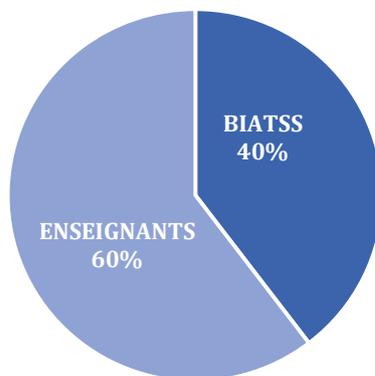
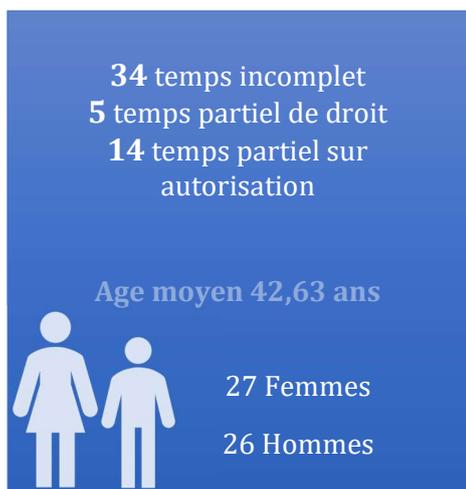
Les rubriques 2, 3, et 4 ne concernent que les agents biatss de l'Université.

# 1. Effectifs à Temps partiel ou Temps incomplet

Au 31/12/2023, on recense **53 agents à temps partiel : 21 BIATSS et 32 Enseignants**. C'est 6,7% de l'effectif physique et 30,78 ETP. Sur l'année 2023, le travail à temps partiel ou incomplet représente **30,9 ETPT** soit 4% de l'ETPT global.

Les agents à temps incomplet occupent un emploi créé pour une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35h. Les agents à temps partiel occupent un emploi à temps complet et ont choisi de réduire leur durée de travail hebdomadaire.

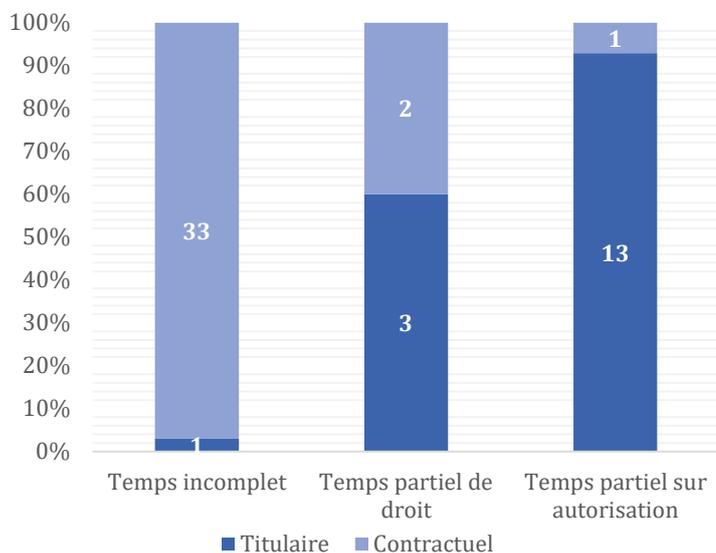
Le temps partiel est accordé de droit pour motifs thérapeutique ou de handicap, pour élever un enfant de moins de 3 ans ou pour donner des soins à un proche ; il peut être accordé sur autorisations quand il s'agit de convenance personnelle.



+ Dans la fonction publique d'état, 18 % des agents travaillent à temps partiel. C'est 24% des femmes et 8% des hommes.

Fig.98 – Effectifs à temps partiel ou incomplet

## 1.1. Répartition suivant le statut



**32% des agents à temps partiel ou incomplet sont titulaires**  
**4 % des titulaires travaillent à temps partiel ou incomplet**

**8,85% des agents non titulaires sur emploi permanent travaillent à temps incomplet.**

Cette population comprend notamment les enseignants du second degré en partie mis à disposition et les enseignants chercheurs associés qui exercent par ailleurs leur profession principale.

Fig. 99 – Répartition des effectifs suivant la modalité et le statut

## 1.2. Répartition suivant le groupe

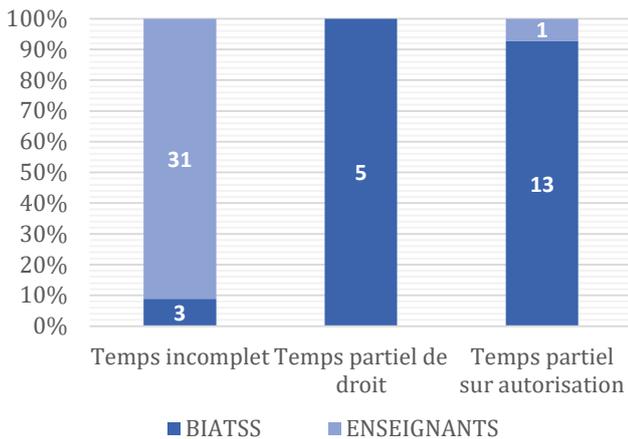


Fig. 100 – Répartition des effectifs suivant la modalité et le groupe

Le travail à temps incomplet est nettement plus représenté chez les enseignants (92%) alors que le travail à temps partiel est exercé à 95% par des agents biatss.

**39,6% des agents à temps partiel ou incomplet sont BIATSS**

6,4 % des BIATSS et 8% des enseignants travaillent à temps partiel ou incomplet

## 1.3. Répartitions suivant la filière et suivant la catégorie

Filière	Nombre d'agents à TP ou TI	%age des agents à TP ou TI	% de l'effectif total <sup>24</sup> de la filière
AENES	3	5,7%	21,4%
BIB	3	5,7%	23,1%
ITRF	14	2,6%	4,6%
Médecin	1	1,9%	100%
Enseignants-Chercheurs	21	39,6%	11%
Enseignants 2D	10	18,8%	8,5%
ATER	1	1,9%	6,2%

Fig. 101 – Répartition des effectifs à temps partiel ou incomplet suivant la filière et ratios

Catégorie BIATSS	Nombre d'agents à TP ou TI	%age des agents à TP ou TI	% de l'effectif <sup>25</sup> de la catégorie
A	8	38	6,2%
B	5	24	4,6%
C	8	38	10,7%

Fig. 102 – Répartition des effectifs à temps partiel ou incomplet suivant la catégorie et ratios

## 1.4. Répartition suivant la quotité travaillée

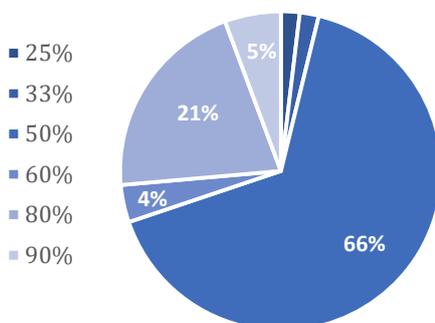


Fig. 103 – Répartition des effectifs suivant la quotité travaillée

Le travail à 50 ou à 80% sont les modalités les plus représentées

**35 agents travaillent à 50%**

8 Enseignants du second degré

20 Enseignants-chercheurs associés

*L'association permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, généralement à mi-temps.*

**11 agents travaillent à 80%**

11 femmes BIATSS

*Le temps partiel accordé de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans est généralement exercé à 80% et par des femmes.*

<sup>24</sup> Effectif total des agents en fonction au 31/12/2023

<sup>25</sup> Effectif des agents sur emploi permanent en fonction au 31/12/2023

## 2. Télétravail

A l'Université de Corse, dans le cas général, les agents BIATSS disposent d'un jour hebdomadaire de télétravail si leur emploi du temps est organisé sur 5 jours ou d'une demi-journée hebdomadaire s'il l'est sur 4,5 jours. A ce télétravail dit régulier s'ajoutent 10 ou 5 jours de télétravail dit flottant. Ces dispositions peuvent être spécifiquement modifiées dans des situations exceptionnelles ou sur décision médicale.

**En 2023, 170 agents ont réalisé des activités en télétravail pour un cumul de 4186 jours télétravaillés.**



131 agents ont télétravaillé au moins un jour complet dans l'année :

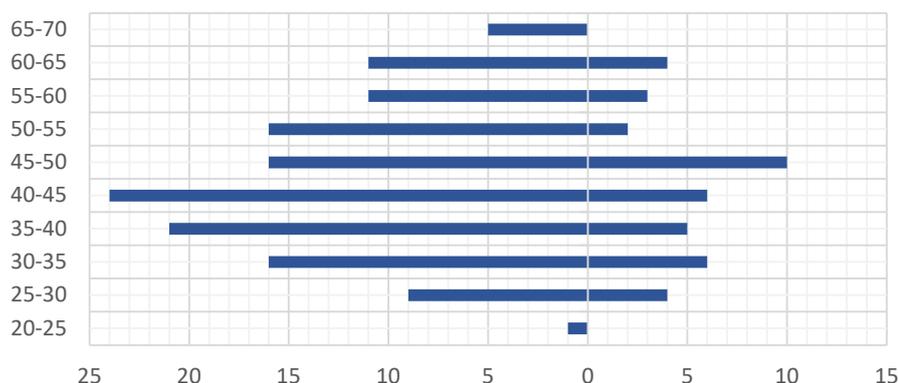
16,5% de l'effectif total

39,7% de l'effectif biatss

41,3% de l'effectif biatss sur emploi permanent

+ Dans la fonction publique d'état 15 % des agents ont télétravaillé au moins un jour par semaine en 2022.

Fig. 104 - Effectifs des agents ayant télétravaillé



Comme à la tendance nationale, le télétravail est davantage plébiscité par les femmes à l'Université de Corse, notamment entre 35 et 45 ans.

Plus de 60% des femmes biatss, tous statuts confondus, ont télétravaillé au moins une fois dans l'année.

Fig. 105 - Pyramide des âges des agents ayant télétravaillé

Parmi les 170 agents ayant télétravaillé, 114 sont titulaires et 56 contractuels. Les titulaires comptabilisent 3066,5 jours de télétravail en 2023, 1119,5 jours pour les contractuels.

**42 % des contractuels biatss ont télétravaillé - 57 % des titulaires biatss ont télétravaillé**

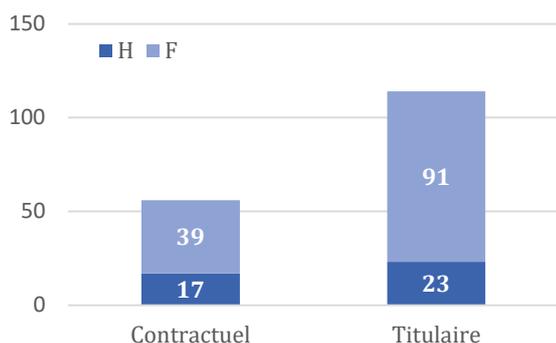


Fig. 106 - Répartition des effectifs ayant télétravaillé suivant le statut

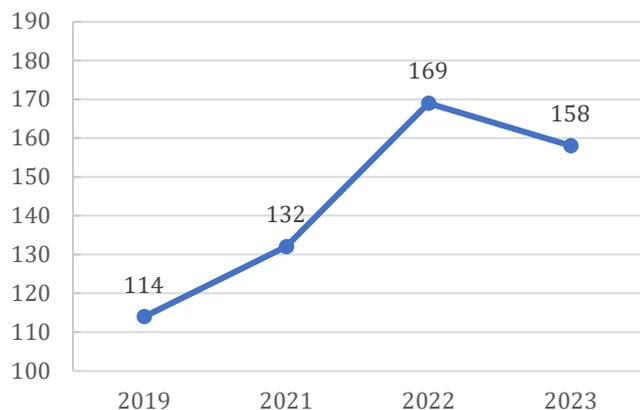


Fig. 107 - Répartition des jours télétravaillés suivant le statut

## 2.1. Focus sur le télétravail régulier

158 demandes de télétravail régulier ont été formulées lors de la campagne 2023, toutes ont reçu un avis favorable :

**66 agents télétravaillent régulièrement 1 jour par semaine**  
**83 agents télétravaillent régulièrement ½ jour par semaine**  
**9 agents bénéficient de dispositions spécifiques**



Entre 2019 et 2022, en conséquence de la crise sanitaire, la proportion de télétravailleurs réguliers dans l'effectif biatss est en augmentation (de 36% en 2019 à 51% en 2022).

**En 2023, la proportion de télétravailleurs parmi les biatss diminue à 48%**

Fig. 108 – Evolution de l'effectif de télétravailleurs

### 3. Heures supplémentaires

54 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2023 pour un cumul de 1253 heures :

**46 femmes pour 979 heures**

**8 hommes pour 274 heures**

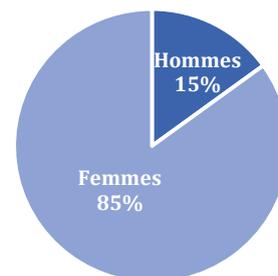


Fig. 109 – Répartition des agents ayant effectué des HS par sexe

La moitié des agents ayant réalisé des heures supplémentaires a moins de 40 ans

## 4. Congés annuels, comptes épargne-temps

Les agents biatss de l'Université de Corse doivent 1607 heures de travail annuel. La répartition de ce temps de travail sur les jours ouvrés de l'année, à raison de 37h52min hebdomadaires, leur permet de bénéficier d'environ, en moyenne, 50 jours de repos annuels (congrés annuels et RTT) auxquels s'ajoutent deux journées vaquées accordées à l'ensemble du personnel<sup>26</sup>. Environ, 30 jours de repos sont imposés par les dates de fermeture d'établissement, 22 jours sont disponibles librement. Les congrés non consommés au cours de l'année peuvent être déposés sur un compte épargne-temps.

**Au cours de l'année 2023, les agents ont pris 5656 jours de congrés hors dates de fermeture et 797 jours ont été stockés sur les CET.**

*On estime donc à 577,73 le nombre de jours de congrés non pris et non versés au CET (1,8 jour par ETPT)<sup>27</sup>.*

**18 CET ont été ouverts au cours de l'année 2023.**

**Au 31/12/2023, 238 agents disposent d'un CET pour un solde global de 2273 jours.**

*Soit un solde moyen de 9,55 jours.*

**En 2023, 675,5 jours ont été consommés sur les CET :**

**610 ont été monétisés (pour 76446 euros) et 65,5 utilisés sous forme de congrés.**

Au 31/12/2023			
	Nombre de CET en cours		Nombre de jours stockés sur les CET
<b>Catégorie A</b>	109	F : 61,5%	1019
<b>Catégorie B</b>	73	F : 68,5%	766
<b>Catégorie C</b>	56	F : 62,5%	488
<b>Total</b>	238	F : 65,5%	2273

Fig. 102 – Répartition du nombre de CET et du solde CET par catégorie et par sexe

Au cours de l'année 2023			
	Nombre d'agents ayant versé des jours		Nombre de jours versés sur les CET
<b>Catégorie A</b>	48	F : 56,2%	374
<b>Catégorie B</b>	31	F : 77,4%	220
<b>Catégorie C</b>	31	F : 77,4%	203
<b>Total</b>	110	F : 69,1%	797

Fig. 103 – Répartition des crédits CET par catégorie et par sexe



<sup>26</sup> Le 8 décembre et le vendredi suivant le jeudi de l'ascension

<sup>27</sup> Estimation :  $319,61(50 - 28) - 5656,69 - 797 = 577,73$

<sup>28</sup> Ratios calculés sur la base des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31/12/2023

## 5. Absences au travail

### 5.1. Absences pour raison de santé

On recense **361 absences** pour raison de santé au cours de l'année 2023 pour un cumul de **7079 jours non travaillés** et la durée moyenne d'une absence pour raison de santé est de 19,61 jours.

#### 169 agents ont été absents au moins une fois :

11,6 % des E&EC ont été absents au moins une fois et cumulent 32,5% des jours d'absence.

37,6 % des biatss ont été absents au moins une fois et cumulent 67,5% des jours d'absence.

61,5% des agents ayant été absents au moins une fois sont titulaires et les agents titulaires cumulent 81,5% des journées d'absence.

#### **L'âge moyen de l'agent absent pondéré du nombre de journées d'absence est de 50,89 ans**

Parmi les 361 absences pour raison de santé comptabilisées, 324 se rapportent à des congés pour maladie ordinaire et 37 pour des congés maladies spécifiques (ou prolongations de congés maladies spécifiques). Il convient d'observer ces deux types d'absence de façon disjointe.

† Dans la FPE, 32 % des agents se sont absentés au moins une fois pour raison de santé en 2022. L'âge moyen des personnels absents est de 50 ans.<sup>29</sup>

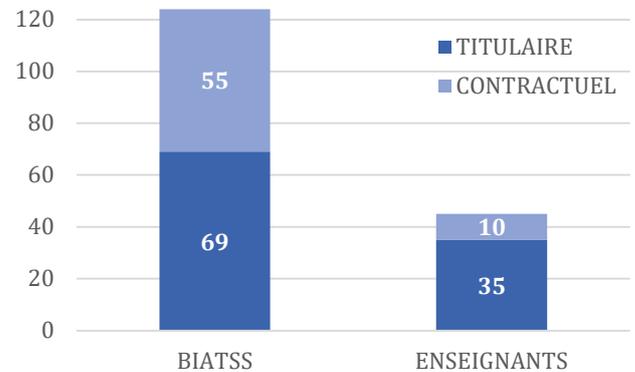


Fig. 104 - Répartition du nombre d'absences par groupe et par statut

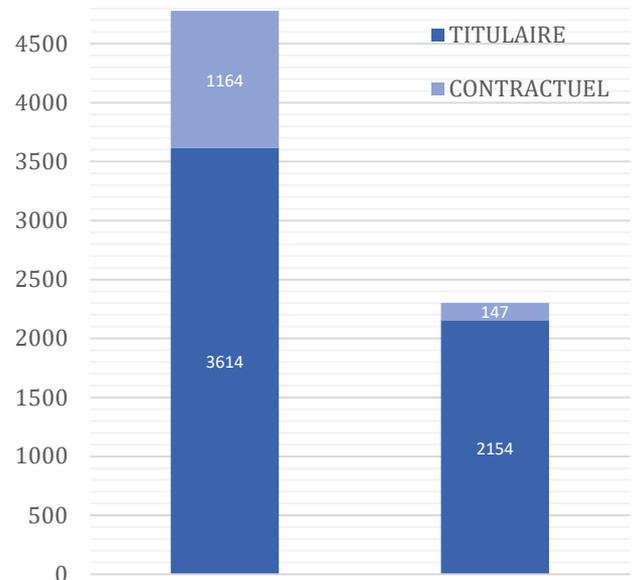


Fig. 105 - Répartition du nombre de journées d'absence par groupe et par statut

#### 5.1.1. Absence pour raison de santé hors maladie ordinaire

Les absences pour raison de santé hors maladie ordinaire comprennent les absences pour accident de travail, maladie professionnelle, état pathologique de la maternité et les congés longue maladie ou congés longue durée.

**18 agents** ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2023. C'est 2,3% de l'effectif au 31/12/2023.

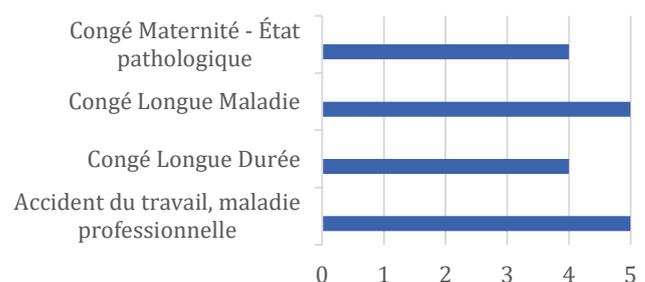


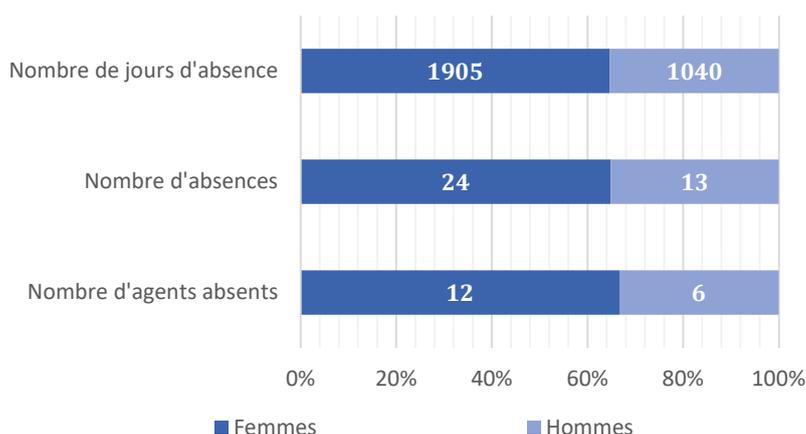
Fig. 106 - Répartition du nombre d'agents ayant été absents par motif

<sup>29</sup> Source : Fonction publique chiffres clés 2023, DGAFFP, 2023

On compte **37 absences** (prolongations arrêtées et comptabilisées) pour **2945 jours** soit 41,6% des journées d'absences pour raison de santé de l'année.  
La durée moyenne de l'absence pour ces agents est **163,7j**.

### Répartition par sexe

**4,1% des femmes et 1,6% des hommes en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2023.**



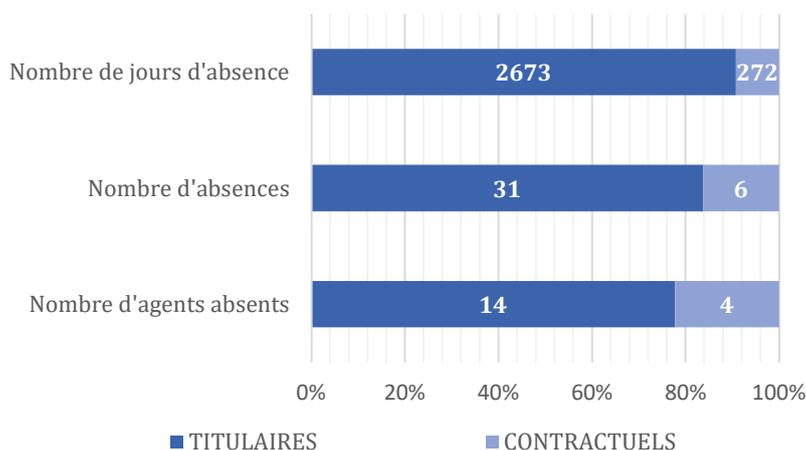
Les deux tiers des agents ayant été absents pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2023 sont des femmes, elles représentent 64,7% du nombre de jours d'absence pour ce motif.

Cette surreprésentation des femmes s'explique notamment par la comptabilisation du congé pour suites pathologiques de la maternité.

Fig. 107 – Répartition des absences par sexe

### Répartition par statut

**3,3% des titulaires et 1,1 % des contractuels en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2023.**



La moitié des absences pour santé hors maladie concerne des congés longue durée ou longue maladie. En conséquence, 78% des agents concernés sont titulaires.

81,6% des absences et 90,76 des jours d'absence relèvent d'agents titulaires.

Fig. 108 – Répartition des absences par statut

### Répartition par catégorie

46% des absences sont imputables à des agents de catégorie B. Ils cumulent 38% des jours d'absence. Les enseignants réalisent 19% des absences pour 34% des jours d'absences.

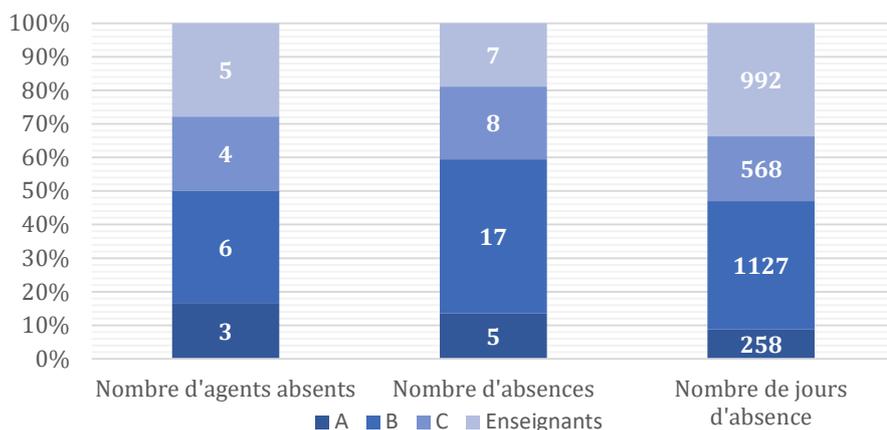


Fig. 109 – Répartition des absences par catégorie

Les agents de catégorie A réalisent 17% des absences pour 9% des jours d'absence.

Les agents de catégorie C représentent environ 20% des absences et des jours d'absence comptabilisés.

## Evolution

Si les absences pour raison de santé hors maladie ordinaire représentent toujours près de 15 ETPT, il est à noter que la nombre de jours d'absence pour ce motif a diminué de 18,7% depuis 2021.



Fig. 110 – Evolution du nombre d'absences pour raison de santé hors maladie ordinaire

### 5.1.2. Absence pour maladie ordinaire

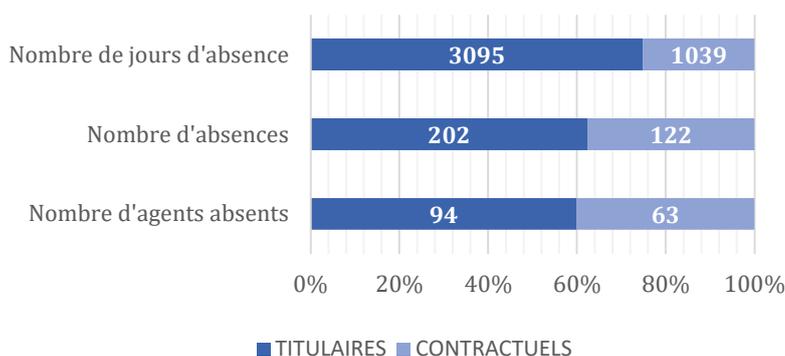
**157 agents** ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire en 2023.

On compte **324 absences** (prolongations arrêtées et comptabilisées) pour **4134 jours** soit 58,4% des journées d'absences pour raison de santé de l'année.

La durée moyenne de l'absence pour ces agents est **12,79 jours**.

## Répartition par statut

**22,3% des agents titulaires et 16,9% des agents contractuels en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire en 2023.**



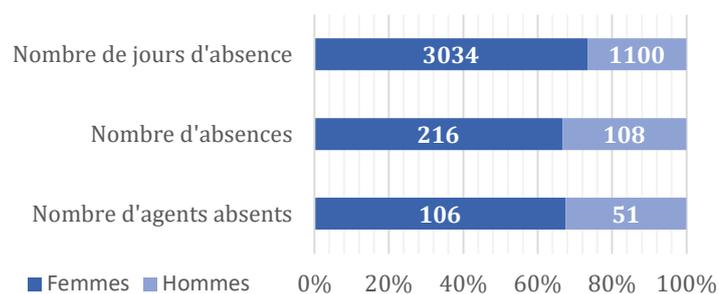
62,3% des absences concernent des agents titulaires.

Les titulaires représentent 59,9% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 62,3% des absences pour ce motif.

Fig. 111 – Répartition des absences par statut

## Répartition par sexe

**24,4% des femmes et 14,2% des hommes en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire en 2023.**

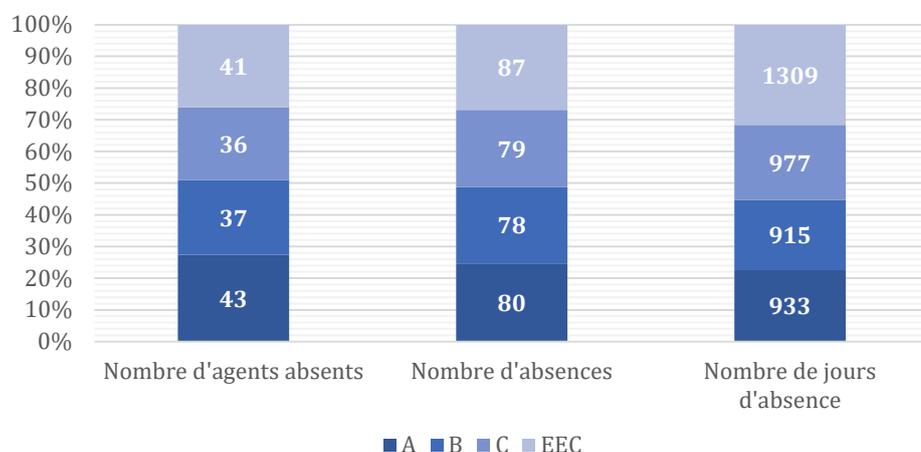


Deux tiers des absences pour maladie ordinaire sont imputables à des femmes.

Les femmes représentent 67 % des agents ayant été absents au moins une fois pour ce motif et cumulent 73,4% des journées d'absence.

Fig. 112 – Répartition des absences par sexe

## Répartition par catégorie



Concernant la maladie ordinaire, les absences sont réparties de façon plutôt homogène dans les catégories.

Les E&EC totalisent 31,7 % des journées d'absence mais cela reste à considérer au regard de la taille de la population, plus importante que celle des biatss.

Fig. 113 – Répartition des absences par catégorie

## Evolution

En 2023, les absences pour maladie ordinaire représentent environ 20 ETPT. Le nombre de jours d'absence diminue de 9,7% par rapport à 2022.

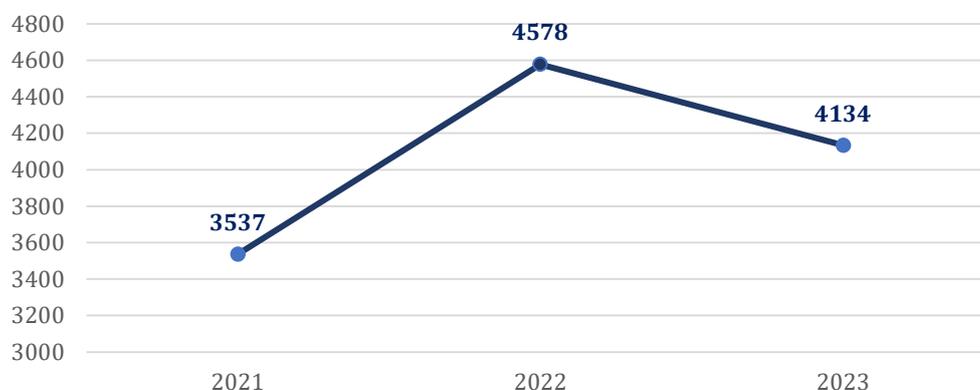


Fig. 114 – Evolution du nombre d'absences pour maladie ordinaire

**165 jours de carence pour 122 agents ont été retenus au titre d'absences de l'année 2023.**

## 5.2. Absences hors raison de santé

Pour l'année 2023, on recense les cas particuliers suivants :

- 1 agent en congé sans traitement
- 4 agents en détachement
- 2 agents en disponibilité
- 1 agent mis à disposition

Ces absences au travail courent sur l'année complète et représentent 2985 jours. Il convient donc de les exclure de l'analyse suivante concernant les motifs communs d'absence hors raison de santé qui relèvent plutôt de durées de l'ordre du jour.

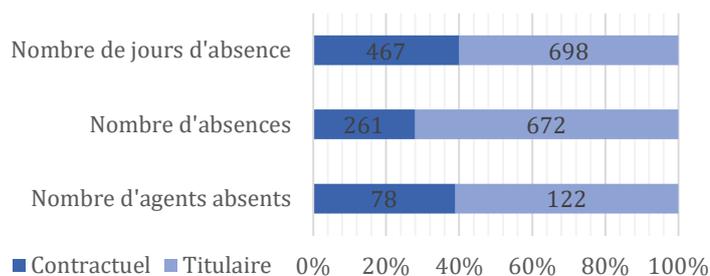
Ainsi, on considère que **20 agents** se sont absentés au moins une fois pour des motifs hors raison de santé en 2023. Ils cumulent **933 absences** pour un total de **1165,2 jours**.  
La durée moyenne d'une absence hors raison de santé est de **4,4 jours**.

Motif	Nombre d'agents concernés	Nombre d'absences	Nombre d jours d'absence
Absence pour enseignement	17	161	81,1
Absence pour travaux d'une assemblée publique ou syndicale	4	77	41,3
Absence pour préparation aux concours et examens professionnels	34	54	47,5
Absence pour concours	75	139	122,5
Absence pour examens médicaux	117	322	315,3
Absence pour mariage ou PACS	5	6	17,5
Absence pour accompagnement familial	4	6	9,5
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	47	142	148,5
Congé maternité	2	2	224
Congé paternité ou accueil de l'enfant	7	11	148,5
Congé réserviste	1	13	9,5
<b>Tous motifs confondus</b>	<b>200<sup>30</sup></b>	<b>933</b>	<b>1165,2</b>

Fig. 115 – Répartition des absences hors raison de santé par motif

### Répartition par statut

**29% des titulaires et 21% des contractuels en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois hors raison de santé en 2023.**



61 % des agents ayant été absents en 2023 sont titulaires.

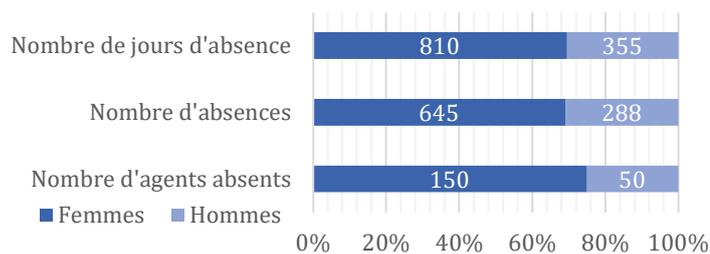
72% des absences de 2023 relèvent d'agents titulaires et ils cumulent 60% des jours d'absence.

Fig. 116 – Répartition des absences suivant le statut

<sup>30</sup> Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année pour motif hors raison de santé. Ces 200 agents peuvent être comptabilisés pour plusieurs motifs. Il ne s'agit pas d'une somme.

## Répartition par sexe

**34,6% des femmes et 14% des hommes en fonction au 31/12/2023 ont été absents au moins une fois hors raison de santé en 2023.**

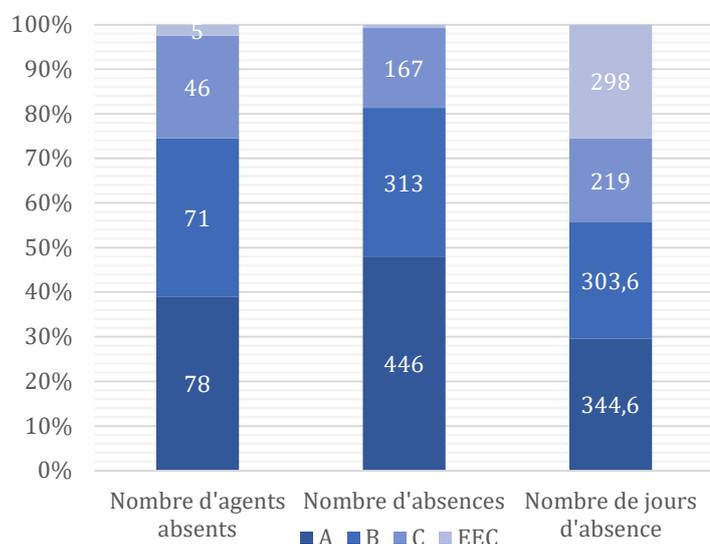


75% des agents ayant été absents en 2023 sont des femmes.

Les femmes cumulent 69,1% des absences pour 69,5% des jours d'absence.

Fig. 117 – Répartition des absences suivant le statut

## Répartition par catégorie



39% des agents ayant été absents sont des agents de catégorie A. Ils réalisent 47,8% des absences pour 29,6% pour du nombre de jours d'absence.

A l'inverse, les E&EC ne représentent que 2,5% des agents absents et 0,7% des absences mais ils réalisent près de 26% des absences.

Fig. 118 – Répartition des absences suivant le statut





# Environnement social



## Santé et sécurité au travail

### 4 chutes de personnes

2 Accidents de trajet & 2 Accidents de service

- 3 Arrêts de travail
- 0 incapacité ou invalidité

### 1 retraite pour invalidité

8 aménagements du temps de travail et/ou de poste de travail

Aucune saisine des dispositifs de signalement

27 agents formés à la SST  
100% du programme annuel  
de prévention réalisés



## Action sociale 2022

### 22 000 € d'aides diverses

- Participation aux frais de déménagement, subventions repas aux RU, allocation parent d'enfant handicapé
- Forfait mobilités durables et remboursement domicile-travail
- Aides exceptionnelles

### 60 000 € de subvention au CASUC

- Au bénéfice de 652 adhérents



## Dialogue social

102 jours non travaillés pour faits de grève

8 séances CSA & 4 séances FS

3 personnels bénéficiant d'une décharge syndicale

# PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT SOCIAL

<b>1. <u>Santé et sécurité</u></b> .....	<b>p.76</b>
1.1. <u>Risques professionnels</u> .....	p.76
1.2. <u>Dispositifs de signalement</u> .....	p.76
1.3. <u>Commissions médicales</u> .....	p.76
1.4. <u>Actions de prévention</u> .....	p.76
1.5. <u>Médecine préventive</u> .....	p.76
<b>2. <u>Action sociale</u></b> .....	<b>p.77</b>
<b>3. <u>Dialogue social</u></b> .....	<b>p.79</b>
3.1. <u>Grève</u> .....	p.79
3.2. <u>Décharges syndicales</u> .....	p.79
3.3. <u>Instances du dialogue social</u> .....	p.79

# 1. Santé et sécurité :

## 1.1. Risques professionnels :

En 2023, aucune nouvelle maladie professionnelle et aucun accident mortel reconnu imputable au service n'ont été déclarés. 4 accidents sont néanmoins recensés :

- 1 chute de personne en service n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail
- 1 chute de personne en service ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 2 chutes de personnes sur le trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail

Catégorie	Avec arrêt de travail		Sans arrêt de travail	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1			
B		2		1
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	

Ces accidents concernent des agents âgés de 33 à 54 ans pour un âge moyen de 46,75ans.

Ils ont eu lieu entre 7h et 11h.

Tous les accidents causent des traumatismes du membre inférieur.

Fig. 119 – Répartition des accidents enregistrés en 2023

Aucun de ces accidents n'a, pour l'heure, donné lieu à la reconnaissance d'incapacité ou d'invalidité.  
1 agent est placé en retraite pour invalidité en 2023.

## 1.2. Dispositifs de signalement :

En 2023, au sein des services de l'Université, on n'enregistre :

- Aucune saisine du dispositif de signalement
- Aucun acte de violence, harcèlement ou discrimination
- Aucun signalement de faute inexcusable de l'employeur
- Aucune mesure de protection fonctionnelle demandée ou mise en œuvre

## 1.3. Commissions médicales :

En 2023, la commission médicale place 1 agent en retraite pour invalidité et permet à 8 agents de bénéficier d'aménagements d'horaires ou de poste de travail.

## 1.4. Actions de prévention :

Tous les services de l'université ont un DUERP comprenant un volet RPS et mis à jour annuellement. 42 documents de traçabilité des expositions professionnelle ont été établis et 100 % du programme annuel de prévention ont été réalisés. 27 agents sont formés à la SST et on n'enregistre aucun recours à l'ISST dans l'année.

## 1.5. Médecine préventive :

La médecine préventive s'organise en deux services de santé interprofessionnels couvrant chacun une centaine d'agents. Ces services sont en phase de réorganisation et devraient augmenter leur capacité en 2024.

## 2. Action sociale

L'action sociale s'exerce principalement au travers du Casuc. L'association a été subventionnée par l'Université à hauteur de 60 000 € en 2023, comme en 2022<sup>31</sup>.

En 2022 on enregistre 74 197€ de crédits de paiement relatifs à l'action sociale. C'est la somme de cette subvention au CASUC, des aides exceptionnelles accordées aux agents en circonstances particulières et de la prise en charge d'une fraction des repas consommés par les personnels de l'université au restaurant du CROUS.

Nature de la prestation	AE	CP
Subvention du comité d'action sociale	60 000€	60 000€
Allocation parent d'enfant handicapé	4 841,70€	4 841,70€
Aides exceptionnelles	2 650 €	2 650 €
Remboursement de frais de changement de résidence	1 971,29€	1 971,29€
Subvention repas au restaurant universitaire	4 342,35€	4 734,15€
<b>TOTAL :</b>	<b>73 805,34€</b>	<b>74 197,14€</b>

Fig. 120 – Exécutions n-1 en AE et CP pour les prestations sociales

A ces aides, inscrites en fonctionnement, s'ajoutent des aides inscrites en masse salariale (*comptabilisées dans les primes et indemnités versées – cf. p.51, 52*), notamment :

- Le forfait mobilité durable pour 4200 € et 16 personnels :  
Aide pouvant atteindre 300€ annuels pour les personnels utilisant des modes de transport durables et alternatifs pour se rendre sur le lieu de travail (calculé en fonction du nombre de jours de transport).
- Le remboursement des frais de transport domicile-travail pour 3453 € et 11 personnels :  
Remboursement à 75% des frais de transport en commun pour le déplacement domicile – travail.
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'achat 82k€ et 96 personnels
- La prime pouvoir d'achat pour 166k€ et 340 personnels

### ✓ Focus sur l'action du Casuc en 2023

En 2023, le Casuc comptabilise 652 adhésions (290 personnels et 362 ayants-droits). L'association organise 5 événements festifs qui rassemblent en moyenne 140 participants et propose divers avantages à ses adhérents, notamment des réductions de tarifs sur les tickets de cinéma ou de spectacle, les adhésions aux clubs sportifs ou des séjours en Corse grâce à la convention de nombreux partenariats.

<sup>31</sup> La réglementation relative à la base de données sociale impose de l'action sociale soit présentée en AE et CP à n-1

Au compte de résultat de 2023, le Casuc enregistre 91 436,94€ de charges et 75 057,00 € de produits.

	<b>Charges</b>	<b>Produits</b>	<b>Charges nettes</b>	<b>Produits nets</b>
Adhésions		5 034,00 €		5 034,00 €
Subvention Université		60 000,00 €		60 000,00 €
Tickets cinéma	14 376,00 €	4 508,00 €	9 868,00 €	
Adhésions culturelles & sportives	8 624,00 €		8 624,00 €	
Randonnées	740,00 €	100,00 €	640,00 €	
Yoga	2 980,00 €		2 980,00 €	
Carte Cors'Eco	1 756,00 €		1 756,00 €	
Soirée Pulenta	1 169,21 €	900,00 €	269,21 €	
Soirée de fin d'année	20 405,46 €	4 515,00 €	15 890,46 €	
Apéritif de rentrée	4 432,00 €		4 432,00 €	
Noël 2022	1 632,00 €		1 632,00 €	
Noël 2023	25 174,21 €		25 174,21 €	
Séjour en Corse	6 400,00 €		6 400,00 €	
Concert	2 680,00 €		2 680,00 €	
Fonctionnement	528,06 €		528,06 €	
<b>Total</b>	<b>91 436,94 €</b>	<b>75 057,00 €</b>	<b>81 413,94 €</b>	<b>65 034,00 €</b>

Fig. 121 – Exécutions n-1 en AE et CP pour les prestations sociales

## **3. Dialogue social**

### **3.1. Grève :**

En 2023, on enregistre 102 jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mouvement national.

### **3.2. Décharges syndicales :**

3 personnels bénéficient d'une décharge syndicale : 2 Enseignants-chercheurs et 1 biatss pour un cumul de 350 heures d'absences au cours de l'année.

### **3.3. Instances de dialogue social :**

8 Réunions du comité social et 4 réunions de la formation spécialisée ont eu lieu en 2023. 10 représentants du personnel siègent (*10 élus titulaires et 10 suppléants*) dans chaque instance.

2 à 3 groupes de travail sont organisés en amont de chaque séance. Ils permettent d'échanger autour des points à l'ordre du jour, d'entendre les suggestions des représentants du personnel et d'adapter éventuellement les supports de décision.

En 2023, CSA et FS confondus, 33 points ont été soumis au vote, les 2/3 ont été votés à l'unanimité.



# Sigles et abréviations



<b>SIGLE</b>	<b>LIBELLE LONG</b>
<b>AAE</b>	Attaché d'administration de l'Etat
<b>ADJ</b>	Adjoint
<b>AE</b>	Acte d'engagement
<b>AENES</b>	Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ASI ou ASIRF</b>	Assistant ingénieur de recherche et formation
<b>AT</b>	Accident de travail
<b>AT ou ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et formation
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BI</b>	Budget initial
<b>BIATSS</b>	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
<b>BIB (corps)</b>	Bibliothécaire
<b>BIB (filière)</b>	Personnels des bibliothèques
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant
<b>BR</b>	Budget rectificatif
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CACr</b>	Conseil académique restreint
<b>CASUC</b>	Comité d'action sociale de l'Université de Corse
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CET</b>	Compte épargne-temps
<b>CF</b>	Compte financier
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CIEX</b>	Classe exceptionnelle
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CP</b>	Crédits de paiement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et sociales
<b>CSA</b>	Comité social d'administration
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>DFVU</b>	Direction de la formation et de la vie universitaire
<b>DGS</b>	Direction générale des services
<b>Doc</b>	Doctorant
<b>DPLP</b>	Direction du patrimoine, de la logistique et de la prévention
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRTI</b>	Direction de la recherche du transfert et de l'innovation
<b>DSIN</b>	Direction du système d'information et du numérique

<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EC</b>	Enseignant-chercheur
<b>E&amp;EC</b>	Enseignants et enseignants-chercheurs
<b>EPS</b>	Education physique et sportive
<b>ESAS</b>	Enseignants du secondaire affectés au supérieur
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>F</b>	Employé pour « Femme »
<b>FDSP</b>	Faculté de droit et de science politique
<b>FLLASHS</b>	Faculté de lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales
<b>FPE</b>	Fonction publique d'état
<b>FST</b>	Faculté de sciences et techniques
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle de pouvoir d'achat
<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
<b>H</b>	Employé pour « Homme »
<b>HCI</b>	Hors classe
<b>IAE</b>	Institut d'administration des entreprises
<b>IES</b>	Institut d'études scientifiques
<b>IFSE</b>	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>IGE</b>	Ingénieur d'étude
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche
<b>IJSS</b>	Indemnité journalière de sécurité sociale
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>INSPE</b>	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
<b>ISST</b>	Inspecteurs santé et sécurité au travail
<b>ITRF</b>	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
<b>IUS</b>	Institut universitaire de santé
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>MAD</b>	Mise à disposition
<b>MAG</b>	Magasinier
<b>MCF</b>	Maître de conférences des universités
<b>MESRI</b>	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
<b>OETH</b>	Association objectif emploi des travailleurs handicapés
<b>PACS</b>	Pacte civil de solidarité
<b>PLP</b>	Professeur des lycées professionnels
<b>POF</b>	Pilotage de l'offre de formation
<b>Post Doc</b>	Post doctorant
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur certifié
<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>REH</b>	Référentiel équivalent horaire
<b>RETI</b>	Réseau d'excellence des territoires insulaires
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>RSU</b>	Rapport social unique

<b>SA</b>	Secrétaire d'administration
<b>SAENES</b>	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>SCDU</b>	Service commun de documentation universitaire
<b>SHS</b>	Sciences humaines et sociales
<b>SIES</b>	Systèmes d'information et études statistiques
<b>SRI</b>	Service relations internationales
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>SUAPS</b>	Service universitaire des activités physiques et sportives
<b>TECH ou TECHRF</b>	Technicien de recherche et formation
<b>TI</b>	Temps incomplet
<b>TP</b>	Temps partiel
<b>UAR</b>	Unité d'appui à la recherche
<b>UMR LISA</b>	Unité mixte de recherche lieux, identités espaces et activités
<b>UMR SPE</b>	Unité mixte de recherche sciences pour l'environnement
<b>UR</b>	Unité de recherche
<b>UR EMRJ</b>	Unité de recherche équipe méditerranéenne de recherche juridique
<b>VPCA</b>	Vice-président au conseil d'administration
<b>1 CI</b>	Première classe
<b>1D</b>	Employé pour « enseignant du premier degré »
<b>2D</b>	Employé pour « enseignant du second degré »

<b>ABSENCE HORS RAISON DE SANTE</b>	Comprend : le congé de maternité (hors congé pathologique), le congé d'adoption, le congé parental, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit, le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance, l'autorisation d'absence pour garde d'enfant, le congé de solidarité familiale, le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels, les absences pour fonctions syndicales, les absences pour fonctions électives, les absence pour constitution d'un jury d'assises, les absences pour mariage ou pacs, les absences pour concours, les absences pour préparation d'examen ou concours, les absences pour visite chez un médecin spécialiste et le congé réserviste.
<b>ACCIDENT DE SERVICE</b>	Accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.
<b>ACCIDENT DE TRAJET</b>	Accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.
<b>ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE</b>	Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.
<b>AGENT</b>	Membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.
<b>ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)</b>	Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). 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).
<b>AVANCEMENT</b>	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, 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>BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)</b>	Agents assurant des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.
<b>BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE (BAP)</b>	Spécialisation d'un poste de la filière ITRF ou d'un agent ITRF > BAP A : Sciences du vivant > BAP B : Sciences chimiques et 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.
<b>CATEGORIE</b>	Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie et existe 3 catégories : A, B et C. La catégorie A+ est ajoutée pour distinguer les agents de catégorie A exerçant de hautes fonctions d'encadrement.
<b>COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)</b>	Instance de représentation du personnel dans la fonction publique depuis le 1er janvier 2023, issu de la fusion du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).
<b>COMPOSANTE</b>	Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation

<b>COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)</b>	Compte offrant aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.
<b>COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)</b>	Compte permettant à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.
<b>CONCOURS</b>	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.
<b>CONGE DE FORMATION</b>	Congé permettant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.
<b>CONGE GRAVE MALADIE (CGM)</b>	Congé des agents contractuels, 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.
<b>CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)</b>	Congé 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.
<b>CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)</b>	Congé des fonctionnaires, 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. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.
<b>CONGE MALADIE ORDINAIRE (CMO)</b>	Congé de l'agent titulaire ou contractuel lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. La maladie doit être déclarée à l'administration. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum.
<b>CONGE PARENTAL</b>	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 le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.
<b>CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)</b>	Organisation en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne ici que les enseignants-chercheurs.
<b>CONTRACTUEL</b>	Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Les contractuels de droit public sont classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C.
<b>CORPS</b>	Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.
<b>DETACHEMENT</b>	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 et bénéficier d'une double carrière.
<b>DISPONIBILITE</b>	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé.
<b>DOCTORANT CONTRACTUEL</b>	Agent recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.
<b>DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)</b>	Rapport de l'évaluation des risques professionnels ayant vocation à lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés et préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques. Il doit faire l'objet de réévaluations régulières.

<b>EFFECTIF</b>	Nombre de personnes physiques.
<b>EMPLOI</b>	Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent.
<b>EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)</b>	Fraction de la quotité de temps de travail d'un agent à un moment donné.
<b>EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)</b>	Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.
<b>ENSEIGNANT-CHERCHEUR</b>	Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche : Maîtres de conférences et professeurs de universités.
<b>ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRE</b>	Professeur des écoles. Il exerce des missions d'enseignement au sein des INSPE.
<b>ENSEIGNANT DU SECOND DEGRE</b>	Enseignants exerçant des missions d'enseignement exclusivement. Professeurs agrégés, professeurs certifiés ou enseignants contractuels du second degré.
<b>EXAMEN PROFESSIONNEL</b>	Modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement.
<b>FONCTIONNAIRE</b>	Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.
<b>GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHET (GIPA)</b>	Indemnité versée si : le TIB effectivement perçu par l'agent au terme d'une période de référence de 4 ans 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.
<b>GRADE</b>	Subdivision hiérarchique du corps, fixée par le statut particulier duquel il relève.
<b>HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC)</b>	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.
<b>INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)</b>	Indemnité mensuelle principale du RIFSEEP qui remplace toutes les primes ayant vocation à valoriser l'exercice des fonctions.
<b>INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)</b>	Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.
<b>INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)</b>	Filière spécifique des établissements d'enseignement supérieur, déclinée en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupant des personnels exerçant des fonctions techniques et administratives.
<b>INSTANCE</b>	Conseil, Commission ou Comité nommé désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.
<b>INVITE</b>	Enseignant-chercheur d'un établissement étranger recrutée pour une période d'un mois à un an.
<b>LISTE D'APTITUDE</b>	Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente.
<b>LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)</b>	Loi française concernant le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.
<b>LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE</b>	La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, affiche 5 objectifs : - promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ; - transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ; - simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ; - favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ; - renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.
<b>MASSE SALARIALE</b>	Crédits destinés au financement des rémunérations.
<b>MUTATION / MOBILITE</b>	Changement d'établissement d'affectation.
<b>MUTATION / MOBILITE INTERNE</b>	Changement de service au sein du même établissement.
<b>PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES</b>	Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.
<b>PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)</b>	Prime attribuable enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

<b>PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)</b>	Prime attribuable aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ou lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.
<b>PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)</b>	Prime attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur.
<b>PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)</b>	Prime attribuable aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.
<b>PROMOTION</b>	Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.
<b>QUOTITE</b>	Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.
<b>RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b>	Complément de rémunération qui s'applique à tous les agents biatss et remplace toutes les primes et indemnités préexistantes (hors liste fournie par décret), comprend l'IFSE.
<b>REPYRAMIDAGE</b>	Action de restructurer et réorganiser les grilles indiciaires des employés au sein d'une organisation visant à rétablir une pyramide d'indices et de salaires plus cohérente et équilibrée entre les différents niveaux hiérarchiques et postes occupés par les salariés.
<b>STATUT</b>	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
<b>STRUCTURES</b>	Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées de l'établissement.
<b>TABLEAU D'AVANCEMENT</b>	Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée.
<b>TEMPS INCOMPLET</b>	Quotité d'emploi inférieure à 100 %.
<b>TEMPS PARTIEL</b>	Exercice à quotité de travail réduite.
<b>TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE</b>	Le temps partiel attribué pour raison de santé.
<b>TEMPS PLEIN</b>	Exercice à une quotité de travail de 100 %.
<b>TITULAIRE</b>	Qualité du fonctionnaire ayant réussi un concours et accompli avec succès sa période de stage (si concours externe).
<b>VACATAIRE</b>	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin.

