

*Studia hè
Libertà*

2024 RAPPORT SOCIAL UNIQUE

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.

L'année 2024 est d'abord marquée par le renouvellement de la Gouvernance de l'Université. L'objectif de cette mandature est de mettre en œuvre les différentes actions de la convention tripartite d'application ; et plusieurs projets ont été concrétisés au cours de cette année :

- Mise en œuvre d'une nouvelle carte des formations et ouverture de formations en prise directe avec les attentes du territoire et accréditation du premier cycle complet d'études de santé
- Déploiement de grands programmes de recherche
- Livraison d'opérations patrimoniales très attendues
- Amélioration des dispositifs d'aide à la réussite étudiante
- Commémoration du tricentenaire de la naissance de Pasquale Paoli

L'Université s'inscrit dans une démarche proactive concernant le développement durable et la responsabilité sociétale : son schéma directeur, approuvé au printemps 2025, sera déployé début 2026 ; et le premier volet de l'étude de l'impact économique et social d'1€ dépensé, lancée en 2023, sera diffusé fin 2025.

Parallèlement, les politiques et les pratiques de gestion du personnel poursuivent leur modernisation :

- Travaux de formalisation des procédures RH
- Elaboration du plan de développement des compétences et ouverture de plateformes RH dédiées sur l'ENT
- Adoption de la nouvelle charte télétravail
- Mise en œuvre d'un complément indemnitaire annuel forfaitaire, pour tous les agents BIATSS
- Extension du dialogue de gestion RH renouvelé
- Poursuite déploiement des campagnes de promotion spécifiques et des projets PIA UNITI et PUI

Les questions d'égalité, de parité et d'inclusion resteront des sujets centraux dans les politiques RH : le plan pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi que le protocole de prévention des situations de souffrance au travail seront refondus en 2025. Le déploiement du schéma directeur pluriannuel du handicap adopté en 2023 se poursuit.

Dans un contexte économique, politique et institutionnel particulièrement complexe ; et face aux transitions et défis majeurs de notre temps, L'Université continue de démontrer sa capacité à innover, se réinventer et s'adapter aux enjeux contemporains tout en restant fidèle à ses missions fondamentales : former, transmettre, chercher et œuvrer au service de la Corse et de sa jeunesse.

<u>ELEMENTS METHODOLOGIQUES</u>	p.6
<u>PRESENTATION</u>	p.9
<u>PARTIE 1 : EMPLOI ET EFFECTIFS</u>	p.12
1. Autorisations d'emploi et effectifs rémunérés.....	p.14
2. Caractérisation des effectifs gérés.....	p.15
3. Typologie des effectifs sur emploi permanent.....	p.20
4. Typologie des effectifs sur emploi non permanent	p.31
<u>PARTIE 2 : CARRIERES</u>	p.38
1. Formation.....	p.40
2. Avancement.....	p.43
3. Flux de personnels.....	p.46
<u>PARTIE 3 : REMUNERATION</u>	p.54
1. Rémunération brute mensuelle moyenne.....	p.56
2. Primes et indemnités versées en 2024.....	p.60
3. Coût du remplacement de personnels.....	p.65
<u>PARTIE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL</u>	p.66
1. Temps partiel et temps incomplet.....	p.68
2. Télétravail.....	p.69
3. Heures supplémentaires – Congé compensateur.....	p.71
4. Congés annuels - Compte épargne-temps.....	p.72
5. Absences au travail.....	p.73
<u>PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT SOCIAL</u>	p.80
1. Santé et sécurité.....	p.82
2. Action sociale.....	p.84
3. Dialogue social.....	p.86
<u>SIGLES ET ABBREVIATIONS</u>	p.88
<u>GLOSAIRE</u>	p.92

Le Rapport social unique 2024 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 conception 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.

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.

Selon le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique est public et sert de support au dialogue social.

La liste des indicateurs 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 font pas partie du périmètre de l'étude.

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 répondent aux critères de croisement imposés par la réglementation :

- Le statut : titulaire ou contractuel
- Le type d'emploi : permanent ou non permanent
- 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 invalidant ou d'une MP.

Des indicateurs complémentaires ont par ailleurs été apportés.

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

Date d'observation

Comme le prévoit la réglementation : Les données observées à date fixe le sont au 31 décembre 2024 (*effectifs, ETP, ...*) et les données observées sur une période le sont sur l'année civile 2024 (*ETPT, rémunérations,...*).

Les comparaisons sont opérées entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024 (*entrées, sorties, ...*).

Outils et limites

Les données brutes ont été extraites préférentiellement de l'entrepôt de données du service pilotage, puis des applications du système d'information des ressources humaines :

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

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

Les données ont ensuite été traitées, croisées et comparées grâce aux outils du système d'informations décisionnel.

Le Rapport social unique a fait l'objet d'un travail précautionneux de recueil et de traitement des données pour permettre la vérification de la fiabilité de l'information et la production des indicateurs ici présentés.

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.

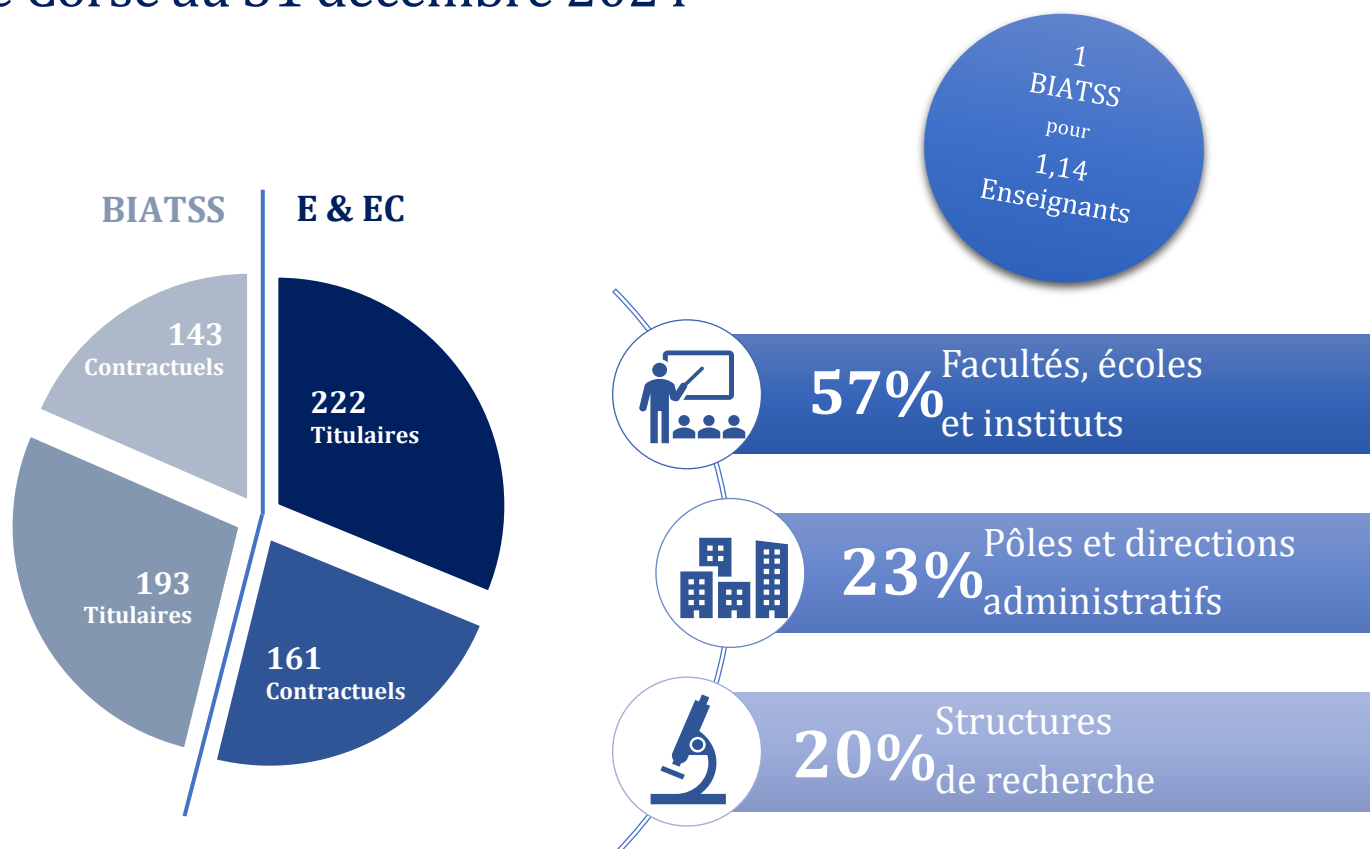
L'identité scientifique de l'Université s'articule autour de **huit projets structurants pluridisciplinaires labellisés par le CNRS.** Chacun de ces projets allie recherche fondamentale et recherche appliquée dans une perspective de développement territorial et débouche sur des réalisations concrètes 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.

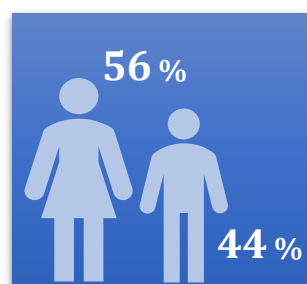
Emploi et effectifs

719 personnels BIATSS et E&EC en fonction à l'Université de Corse au 31 décembre 2024



+ Sont intervenus en 2024 :

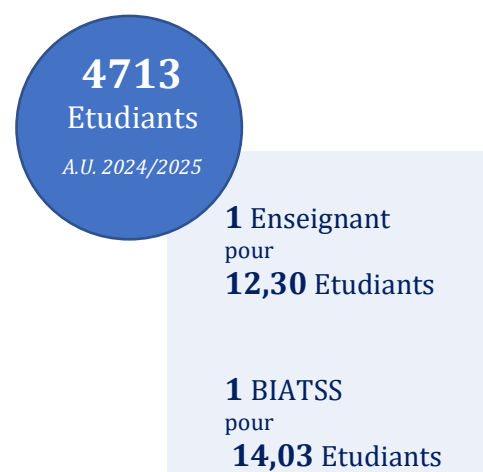
900 Vacataires d'enseignement 13 apprentis 172 Moniteurs étudiants 14 saisonniers



58 % Titulaires

21 % Contractuels sur emploi permanent

21 % Contractuels sur emploi non permanent



Emploi et effectifs

1. AUTORISATIONS D'EMPLOI ET EFFECTIFS REMUNERES	p.14
2. CARACTERISATION DES EFFECTIFS GERES.....	p.15
2.1. Eléments généraux.....	p.15
2.1.1.Parité	
2.1.2.Statut	
2.2. Démographie.....	p.17
2.3. Utilisation de la ressource.....	p.18
2.3.1.Affectation des personnels	
2.3.2.Taux d'encadrement	
2.4. Situation au regard du Handicap.....	p.19
3. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT.....	p.20
3.1. Enseignants et enseignants-chercheurs.....	p.20
3.1.1.Enseignants-chercheurs	
3.1.2.Enseignants des 2 nd et 1 ^{er} degrés affectés au supérieur	
3.2. BIATSS.....	p.24
3.2.1.Statut	
3.2.2.Démographie	
3.2.3.Corps	
3.2.4.Catégories, structuration hiérarchique	
4. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI NON PERMANENT.....	p.31
4.1. Enseignants-chercheurs invités.....	p.31
4.2. Enseignants mis à disposition.....	p.31
4.3. Doctorants contractuels.....	p.32
4.4. Post-Doctorants.....	p.33
4.5. ATER.....	p.33
4.6. BIATSS sous contrats recherche.....	p.34
4.7. BIATSS sous contrat projet.....	p.35
4.8. Contractuels étudiants.....	p.36
4.9. Apprentis.....	p.36

1. AUTORISATIONS D'EMPLOI ET EFFECTIFS REMUNERES

Au compte financier 2024, on comptabilise un total de **669,72 ETPT** : 546,12 ETPT sous plafond Etat et 123,60 ETPT sous ressources propres.

Entre 2023 et 2024, les effectifs rémunérés en ETPT augmentent de 1,49% après avoir subi une baisse de 1,8% à l'exercice précédent.

		(A)					(B)					(C) = (A) + (B)				
		Emplois sous plafond Etat					Autres emplois					Global				
		En ETPT					En ETPT									
Catégories d'emplois	Nature des emplois	CF 2023	BI 2024	BR2 2024	CF 2024	ECART	CF 2023	BI 2024	BR2 2024	CF 2024	ECART	CF 2023	BI 2024	BR2 2024	CF 2024	ECART
Enseignants, enseignants-chercheurs	Permanents	226,29	237,22	227,00	222,90	-4,10						226,29	237,22	227,00	222,90	-4,10
	Titulaires CDI	8,00	8,00	8,00	8,00	0,00						8,00	8,00	8,00	8,00	0,00
	Non permanents CDD	51,00	46,18	56,50	55,00	-1,50	55,00	51,89	54,00	52,00	-2,00	106,00	98,07	110,50	107,00	-3,50
S/total EC		285,29	291,40	291,50	285,90	-5,60	55,00	51,89	54,00	52,00	-2,00	340,29	343,29	345,50	337,90	-7,60
BIATSS	Permanents	187,70	190,61	192,00	182,59	-9,41						187,70	190,61	192,00	182,59	-9,41
	Titulaires CDI	10,49	8,08	11,50	11,00	-0,50	20,60	20,62	20,60	20,60	0,00	31,09	28,70	32,10	31,60	-0,50
	Non permanents CDD	60,65	77,46	67,80	66,63	-1,17	40,17	38,08	46,00	51,00	5,00	100,82	115,54	113,80	117,63	3,83
S/total Biatss		258,84	276,15	271,30	260,22	-11,08	60,77	58,70	66,60	71,60	5,00	319,61	334,85	337,90	331,82	-6,08
Totaux		544,13	567,55	562,80	546,12	-16,68	115,77	110,59	120,60	123,60	3,00	659,90	678,14	683,40	669,72	-13,68
		Plafond des emplois fixé par l'Etat=629										Plafond global des emplois voté par le CA=740				

Fig 1.1 : Tableau des autorisations d'emploi 2024

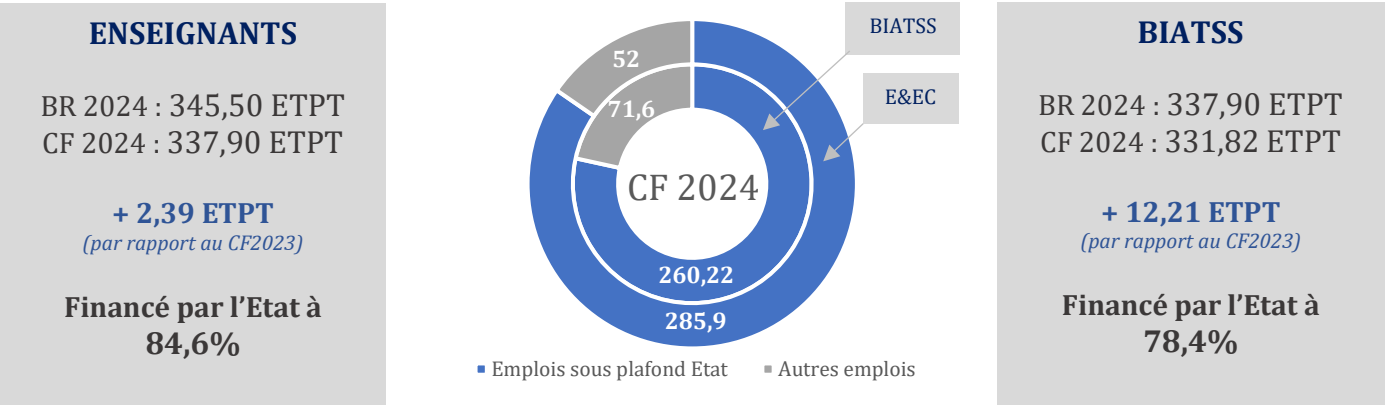


Fig 1.2 : Répartition des ETPT prévus au budget et rémunérés par plafond d'emploi et groupe de personnels

Globalement, le taux d'exécution est de 98% : 98,2% pour les BIATSS et 97,80% pour les E&EC.

En 2024, 14,6 ETPT de plus qu'en 2023 ont été effectivement rémunérés.

Les effectifs en équivalent temps plein travaillés 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. L'examen des ETPT rémunérés aura permis de poser le cadre rigide autour des ressources humaines gérées à l'Université de Corse, mais reste inadapté 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. Dans les sections suivantes, les effectifs analysés seront des effectifs physiques gérés, observés au 31 décembre 2024.

2. CARACTERISATION DES EFFECTIFS GERES

2.1. Eléments généraux

Au 31 décembre 2024, 820 personnes physiques sont en fonction à l'Université de Corse :

- 383 E&EC (-2)
- 336 BIATSS (+6)
- 88 Contractuels étudiants (+16)
- 13 Apprentis (+6)

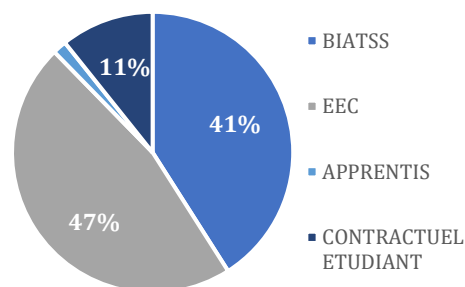


Fig 1.3 : Répartition de l'effectif total par population

L'effectif total est augmenté de 26 personnels par rapport à 2023, la répartition par filière reste inchangée.

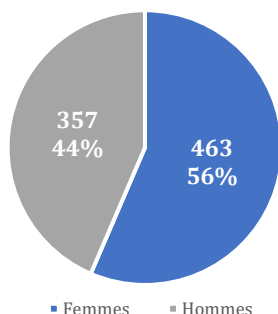
E&EC 383	Enseignants-chercheurs	189
	Enseignants 2D	115
	Enseignants 1D	1
	Doctorants	46
	Post-Doctorants	12
	ATER	20

Fig 1.4 : Répartition de l'effectif E&EC par filière

BIATSS 332	ITRF	301
	AENES	13
	BIB	15
	MEDICO SOCIAUX	3
	Intervenants	4

Fig 1.5 : Répartition de l'effectif BIATSS par filière

2.1.1. Parité



Les femmes représentent :

57% des titulaires
56 % des contractuels

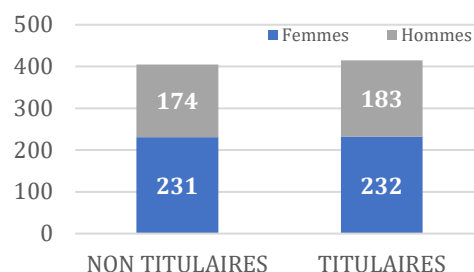


Fig 1.6 : Répartition de l'effectif total par sexe

Fig 1.7 : Répartition de l'effectif total par statut et par sexe

On dénombre 463 femmes parmi l'effectif total, soit un taux de féminisation de 56,5% (+2 points par rapport à 2023).

*** Le taux de féminisation de la fonction publique d'Etat était de 58% en 2023.**

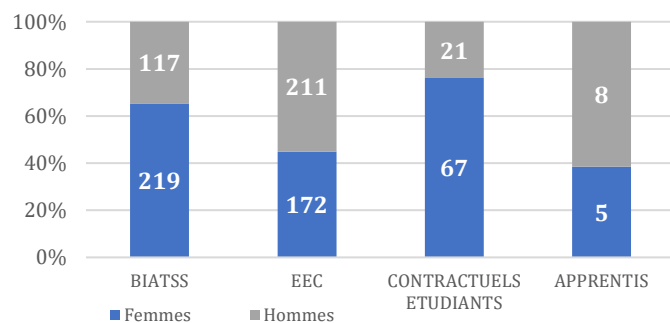


Fig 1.8 : Répartition de l'effectif total par groupe et par sexe

Si le taux de féminisation est plutôt stable par statut, les femmes sont toujours sur-représentées chez les BIATSS et sous-représentées chez les E&EC.

BIATSS :
1,87 femmes
pour 1 homme

E&EC :
0,81 femme
pour 1 homme

Le taux de féminisation global est relevé par celui mesuré chez les contractuels étudiants : 76% de femmes.

2.1.2. Statut

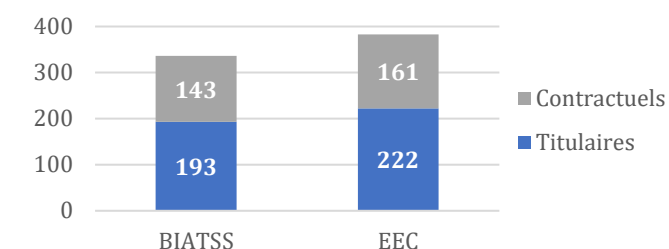
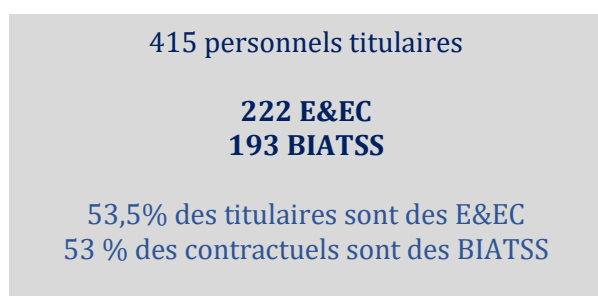


Fig 1.9 : Répartition des effectifs hors contractuels étudiants et apprentis par groupe et par statut

Quelle que soit la population considérée (*BIATSS ou EEC*) environ 58% du personnel est titulaire ; ce taux est stable depuis 2023 :

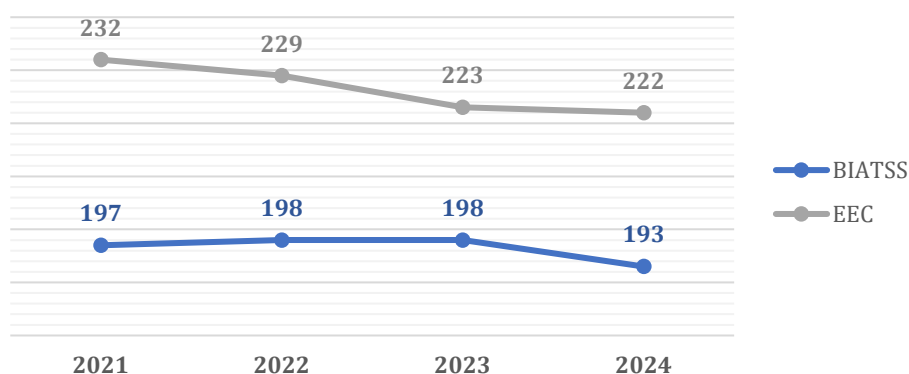


Fig 1.10 : Evolution de nombre de titulaires par population entre 2021 et 2024

*** La proportion de personnels titulaires dans la fonction publique d'Etat était de 58,5% en 2023.**

→ Type d'emploi des agents contractuels :

Au-delà de la distinction des statuts, le type d'emploi est révélateur de l'offre d'emploi. Il convient donc d'apprécier le recours à l'emploi d'agents contractuels au regard du type de l'emploi occupé.

Un emploi permanent se définit comme un support tel qu'il pourrait être occupé par un agent titulaire, mais qui peut être occupé par un agent contractuel.

Effectifs de contractuels sur emploi permanent

	BIATSS	E&EC
CDD	63	41
CDI	41	8

Les agents contractuels assurant des fonctions pérennes ou le remplacement d'agents en congés occupent un emploi permanent. Les agents mis à disposition occupent un emploi non permanent.

Effectifs de contractuels sur emploi non permanent

E&EC	EC invités	10
	Doctorants	46
	Post-Doctorants	12
	ATER	20
	Mise à disposition	24
BIATSS	Contrats projets	23
	Contrats recherche	12
	Apprentis	13
	Intervenants	4
	Contractuels étudiants	88

76% des contractuels BIATSS 71% des contractuels enseignants occupent un emploi permanent.

Fig 1.11 : Répartition des effectifs de contractuels par type d'emploi occupé

2.2. Démographie

Les personnels en fonction au 31 décembre ont entre 18 et 67 ans ; 13 personnels ont plus de 65 ans.



L'âge moyen, calculé sur l'ensemble de la population baisse de 3 ans par rapport à celui calculé en 2023. Cette baisse est essentiellement portée par les hommes dont l'âge moyen était de 49,9 ans en 2023.

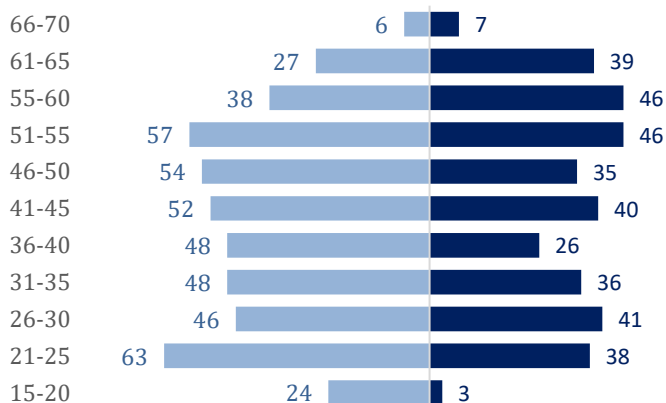


Fig 1.12 : Pyramide des âges de l'ensemble de l'effectif

Classes extrêmes exceptées, la pyramide des âges garde une forme cylindrique, traduisant la régularité des flux d'entrée et de sortie et témoignant de la diversité générationnelle du personnel de l'Université.

Le pic à gauche observé dans la classe [21 ; 25[s'explique par la forte présence de femmes dans cette tranche d'âges parmi les contractuels étudiants (41 femmes et 17 hommes contractuels étudiants dans cette classe).

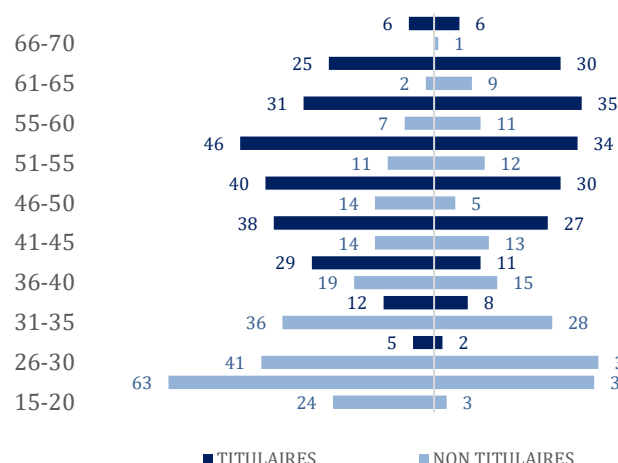


Fig 1.13 : Pyramide des âges de l'effectif total - ventilation par statut

Le titulaire le plus jeune a 26 ans.

Dans la plupart des tranches d'âges et quel que soit le statut, les effectifs sont quasi paritaires.

La représentation couplée des pyramides des âges des personnels titulaires et des personnels contractuels traduit la cohérence des politiques de développement des compétences et de gestion de carrière : l'effectif de titulaires augmente avec l'âge (poire), quand l'effectif de contractuels diminue (triangle).

5 BIATSS et 8 E&EC ont plus de 65 ans.

* L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires exerçant une activité sédentaire était de 63,8 ans en 2023.

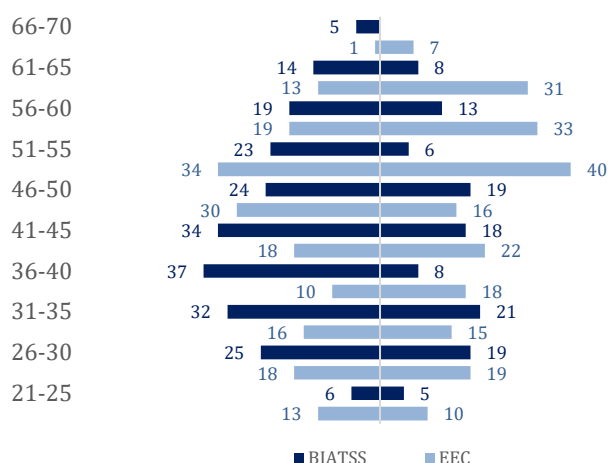


Fig 1.14 : Pyramide des âges de l'effectif BIATSS & E&EC (hors étudiants et apprentis) - ventilation par groupe

L'E&EC le plus jeune a 22 ans, le BIATSS le plus âgé a 68 ans.

La pyramide des âges des populations BIATSS et E&EC se rapproche d'une forme cylindrique.

Néanmoins, la population E&EC apparaît plutôt âgée et masculine. Chez les BIATSS, la distribution en âges est régulière, mais la surreprésentation féminine est marquée dans toutes les tranches d'âges.

2.3. Utilisation de la ressource

2.3.1. Affectation des personnels :

719 personnels BIATSS et E&EC (hors contractuels étudiants et apprentis) sont en fonction au 31 décembre 2024.

	BIATSS		EEC	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Services Centraux	76	41	-	-
Formation	68	26	220	102
Recherche	24	55	-	58
Vie de Campus	22	19	2	1
International	3	2	-	-

Fig 1.15 : Répartition des effectifs par type de structure et par statut

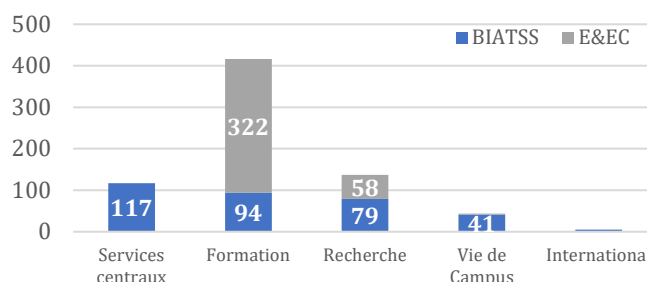


Fig 1.16 : Répartition des effectifs par type de structure

Près de 58% de l'effectif est affecté aux structures de formation, 69% de ces personnels sont titulaires.

Les structures de recherche emploient 82,5% d'agents contractuels pour répondre à des besoins très spécifiques sur des missions temporaires et, majoritairement, dans le cadre de contrat recherche.

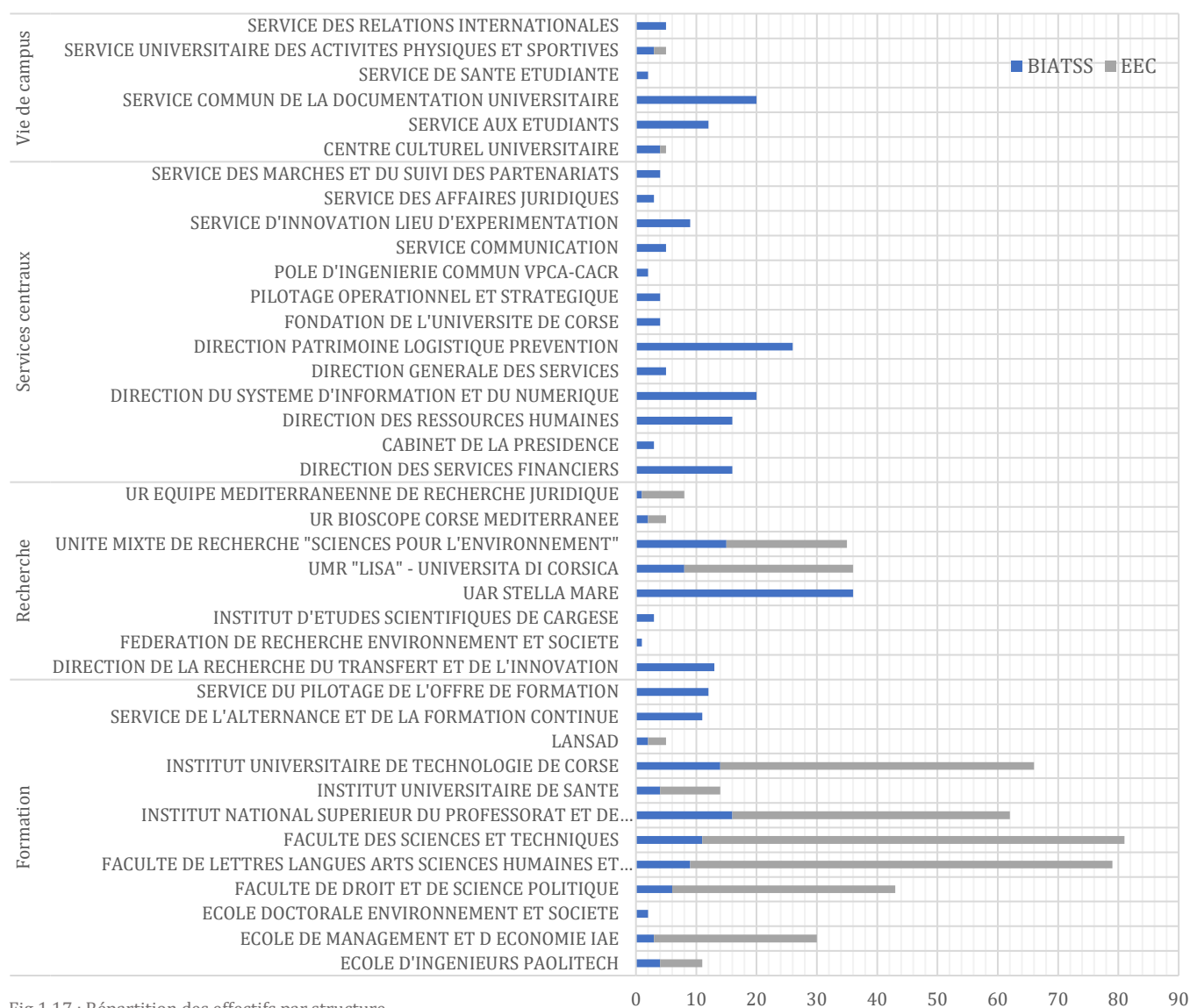


Fig 1.17 : Répartition des effectifs par structure

2.3.2. Taux d'encadrement :

4713 étudiants sont inscrits à l'Université de Corse pour l'année 2024/2025.

Il n'y a pas de variation par rapport à l'année précédente, qui faisait suite à une hausse des inscriptions en 2022/2023 après la forte baisse induite par la crise sanitaire en 2021/2022.

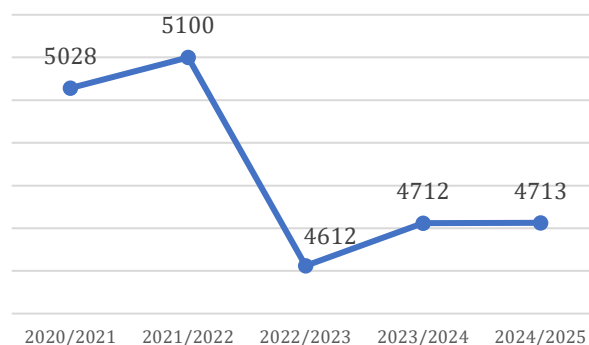


Fig 1.18 : Evolution du nombre d'inscriptions d'étudiants depuis 2020

Les ratios d'encadrement restent stables et voisins des indicateurs nationaux.

Ratios d'encadrement	
E&EC / BIATSS	1,14
E&EC titulaires / BIATSS titulaires	1,15
Etudiants / E&EC	12,30
Etudiants / E&EC titulaires	21,23
Etudiants / BIATSS	14,03
Etudiants / BIATSS titulaires	24,42

Fig 1.19 : Ratios d'encadrement

2.4. Situation au regard du Handicap

Les 20 personnels en situation de handicap en fonction au 31 décembre 2024 sont tous titulaires et 13 sont des femmes. Ils ont en moyenne 56 ans.

5 personnels sont des victimes d'accident de travail invalidant et 15 sont titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

820 Agents

415 Titulaires

**20 personnels titulaires
en situation de handicap**

Taux de Handicap : **2,4%**

Taux de handicap parmi les
titulaires : **4,8%**

Des mesures sont mises en place pour inciter à la déclaration de son handicap à son employeur et pour répondre à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

En 2023, l'Université de Corse a adopté son Schéma directeur pluriannuel du Handicap et poursuit son déploiement, notamment :

- Désignation d'un référent handicap, à la direction des ressources humaines, ayant pour missions principale de veiller à la mise en œuvre des actions prévues, d'informer et d'accompagner les agents
- Renforcement du suivi par le médecin du travail
- Aménagements du temps et du poste de travail

Néanmoins, la déclaration reste facultative et les candidatures de personnels en situation de handicap rares.

3. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT

3.1. Enseignants et enseignants-chercheurs



Les 2/3 des E&EC en fonction sur emploi permanent sont des enseignants-chercheurs :

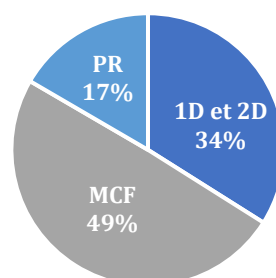
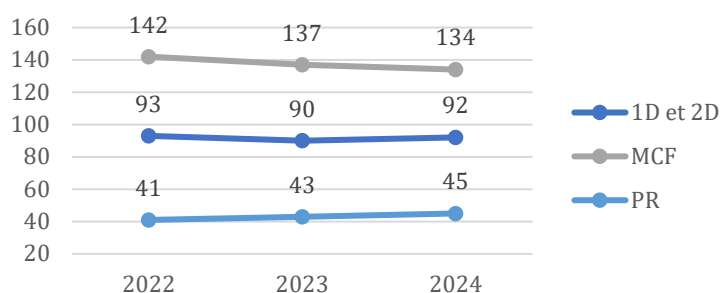


Fig 1.20 : Répartition par filière de l'effectif d'E&EC sur EP

*** Le taux d'enseignants-chercheurs dans la population d'enseignants sur emploi permanent est légèrement supérieur à celui observé à l'échelle nationale : 60%**



Les effectifs d'E&EC sont plutôt stables dans le temps. En 2024, l'augmentation du nombre de PR compense la baisse d'effectif de MCF.

2 MCF ont évolué PR en 2024.

Fig 1.21 : Evolution des effectifs d'E&EC par filière depuis 2022

3.1.1. Enseignants-chercheurs

Statut et corps :

On dénombre 179 EC : 152 titulaires et 27 contractuels. Parmi les 27 contractuels, 9 sont sous contrat LRU et 18 sont associés. Les EC associés sont employés à mi-temps et exercent par ailleurs une activité professionnelle.

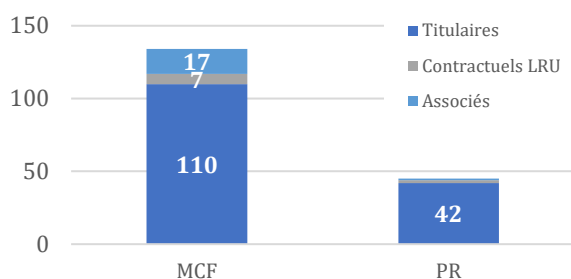


Fig 1.22 : Effectifs EC par corps et par statut

PR / MCF
33%

*** A l'échelle nationale, 66% des EC sont titulaires**

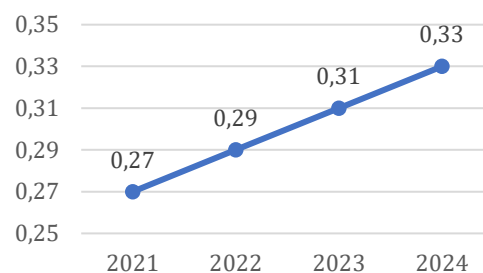


Fig 1.23: Evolution du taux de PR depuis 2022

Démographie :

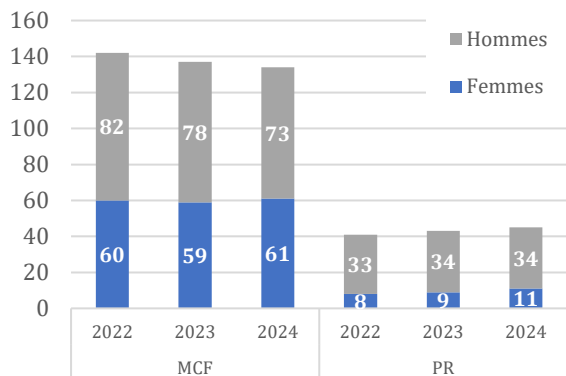


Fig 1.24 : Evolution des effectifs d'EC par corps et par sexe depuis 2022

En 2024, 60% des EC sont des hommes. Néanmoins, les effectifs de femmes dans la profession tendent à augmenter ces dernières années.

*** Le taux de féminisation chez les PR (32%) est supérieur au taux national où 29% des PR sont des femmes.**

L'EC le plus jeune est un MCF de 31 ans.

La pyramide des âges des PR est asymétrique et inversée. C'est une population majoritairement masculine et plus concentrée dans la tranche [55 ; 70].

La pyramide des âges des MCF a une forme d'entonnoir, les effectifs se concentrent dans la tranche [46 ; 55].

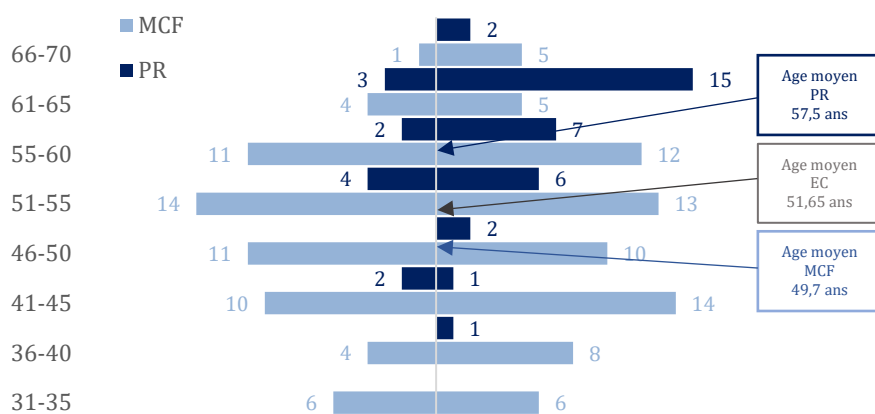


Fig 1.25 : Pyramide des âges des EC – PR vs. MCF

Affectation :

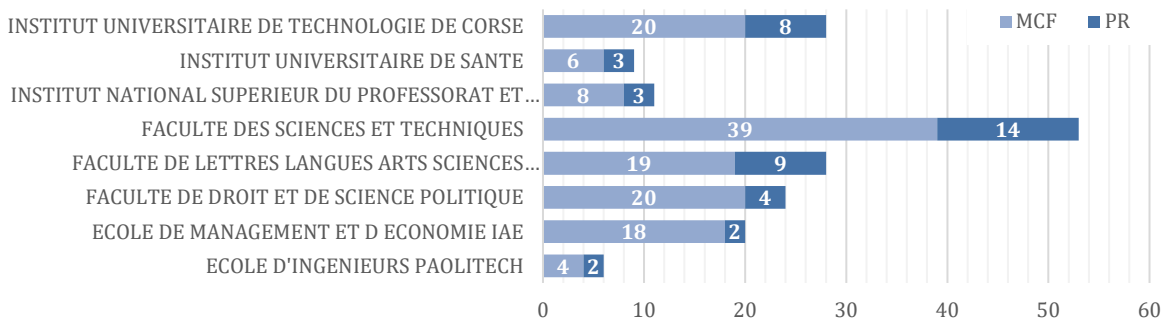


Fig 1.26 : Répartition des effectifs EC suivant l'affectation

Près de 30% des enseignants-chercheurs sont affectés à la FST. 16% sont affectés à l'IUT et à la FLLASHS.

Spécialité :

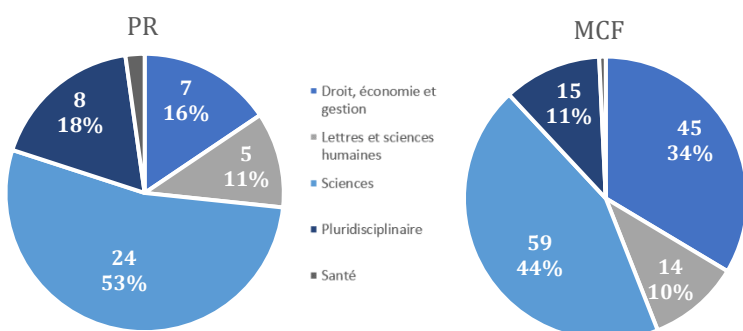


Fig 1.27 : Répartition des effectifs EC suivant le domaine CNU

*** En France, les effectifs d'enseignants chercheurs titulaires se répartissent comme suit :**
Lettres et sciences humaines : 22%
Droit, économie, gestion : 14%
Sciences : 44%

Groupe et Section CNU		MCF	PR	Total
1	Droit, économie et gestion	45	7	52
	1 Droit privé et sciences criminelles	13	3	16
	2 Droit public	8	1	9
	3 Histoire du droit et des institutions	1		1
	4 Science politique	1		1
2	5 Sciences économiques	7	2	9
	6 Sciences de gestion et du management	15	1	16
3	Lettres et sciences humaines	8	2	10
	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
4	Lettres et sciences humaines	6	3	9
	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	1	2
	23 Géographie physique, humaine, économique et régionale		1	1
5	Sciences	59	24	83
	25 Mathématiques	1	1	2
	26 Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	5	1	6
	27 Informatique	8	5	13
6	29 Constituants élémentaires	1	2	3
7	31 Chimie théorique, physique, analytique	8	3	11
	32 Chimie organique, minérale, industrielle	2		2
8	36 Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	3	1	4
9	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	5	5	10
	63 Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1		1
10	64 Biochimie et biologie moléculaire	10	3	13
	65 Biologie cellulaire	1		1
	67 Biologie des populations et écologie	7	1	8
	68 Biologie des organismes	3		3
12	Pluridisciplinaire	15	8	23
	70 Sciences de l'éducation et de la formation	3	1	4
	71 Sciences de l'information et de la communication	4	1	5
	73 Cultures et langues régionales	5	6	11
	74 Sciences et techniques des activités physiques et sportives	3		3
	Médecine	1	1	2
	44 Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	1		1
	49 Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation		1	1

Fig 1.28 : Répartition des effectifs EC suivant le groupe et la section CNU

3.1.2. Enseignants des 2nd et 1^{er} degrés affectés au supérieur

Statut et corps :

Au 31 décembre, l'Université de Corse emploie 92 enseignants du second degré, majoritairement des professeurs certifiés (ou des contractuels assimilés PRCE) et 1 professeur des écoles.

Les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés représentent 34% de l'effectif d'enseignants sur emploi permanent.

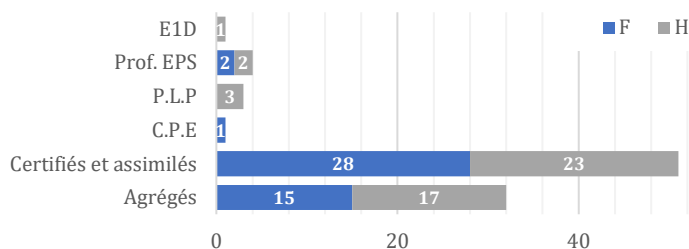


Fig 1.29 : Répartition des effectifs E1D et E2D par corps et par sexe

70 personnels sont titulaires et 22 contractuels
14 CDD et 8 CDI

76% des enseignants 1D et 2D sont titulaires, et plus d'un tiers des contractuels sur emploi permanent est sous CDI.

Les titulaires ESAS représentent 26% de l'effectif d'enseignants sur emploi permanent et 31% des enseignants titulaires.

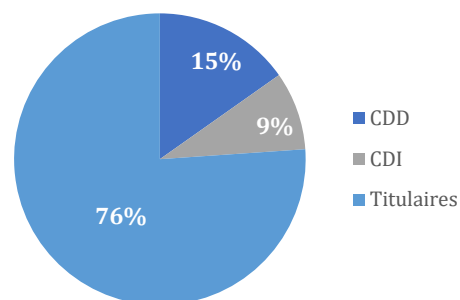


Fig 1.30 : Répartition des effectifs E1D et E2D par statut

Démographie :

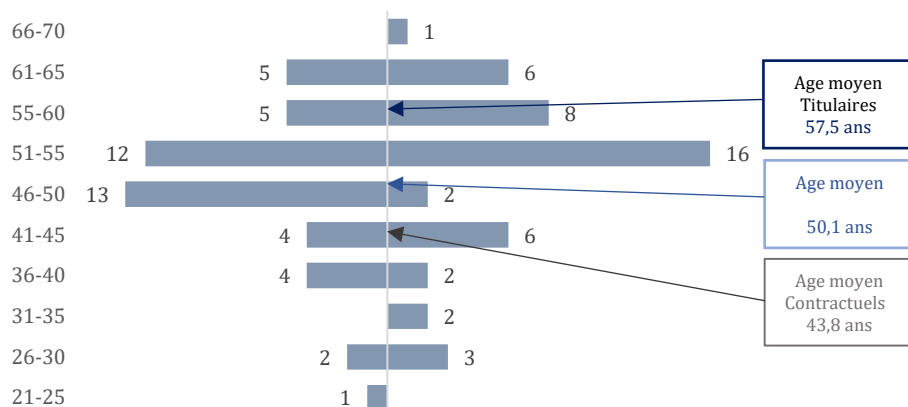


Fig 1.31 : Pyramides des âges E1D et E2D

L'effectif global est paritaire, mais seulement 14 contractuels sur 22 sont des femmes.

Le plus jeune personnel est une contractuelle de 25 ans, le plus âgé est un titulaire de 67 ans.

Affectation :

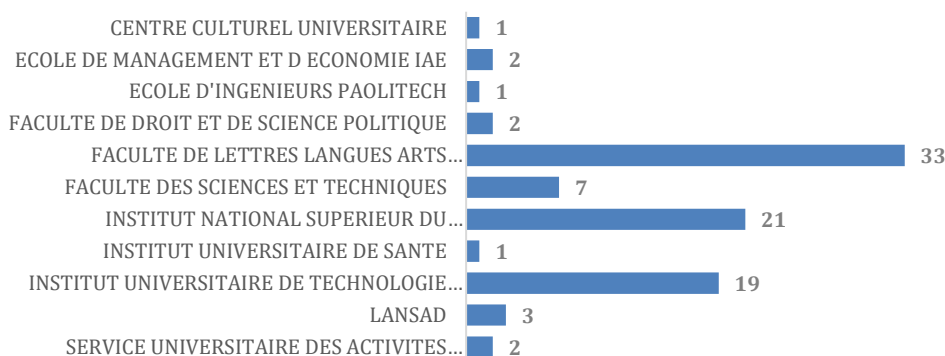


Fig 1.32 : Répartition des effectifs E1D et E2D par affectation

36% des enseignants sont affectés à la FLLASHS et 23% à l'INSPE et 31% à l'IUT.

Un biais d'appréciation peut être induit pour l'affectation des enseignants en EPS et en langues qui interviennent indifféremment dans toutes les structures mais sont affectés à une composante principale.

Spécialité :

Discipline	Titulaires	Contractuels	Total
Arts		2	2
Arts plastiques	2	1	3
Arts appliqués	1		1
Audiovisuel		1	1
Comptabilité, bureautique	1		1
Economie gestion	4	1	5
Sciences de gestion		1	1
Informatique et gestion	1		1
Sciences de l'information et de la communication		3	3
Informatique	1		1
Technologie	1		1
Mathématiques	5	1	6
Sciences de l'ingénieur – informatique et numérique		1	1
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	1		1
Sciences physiques appliquées	1		1
Génie civil	2		2
Sciences de la vie et de la Terre	2		2
Biochimie, génie biologique	1		1
Education physique et sportive	10		10
Histoire des civilisations		1	1
Histoire - géographie	3	1	4
Lettres modernes	5		5
Lettres classiques	1		1
Langue et littérature françaises		1	1
Anglais	9	4	13
Italien	4	1	5
Espagnol	4	1	5
Langue et culture régionales	8	1	9
Philosophie	1		1
Education	1	1	2
TOTAL	69	22	91

Fig 1.33 : Répartition des effectifs E2D par discipline

3.2. BIATSS

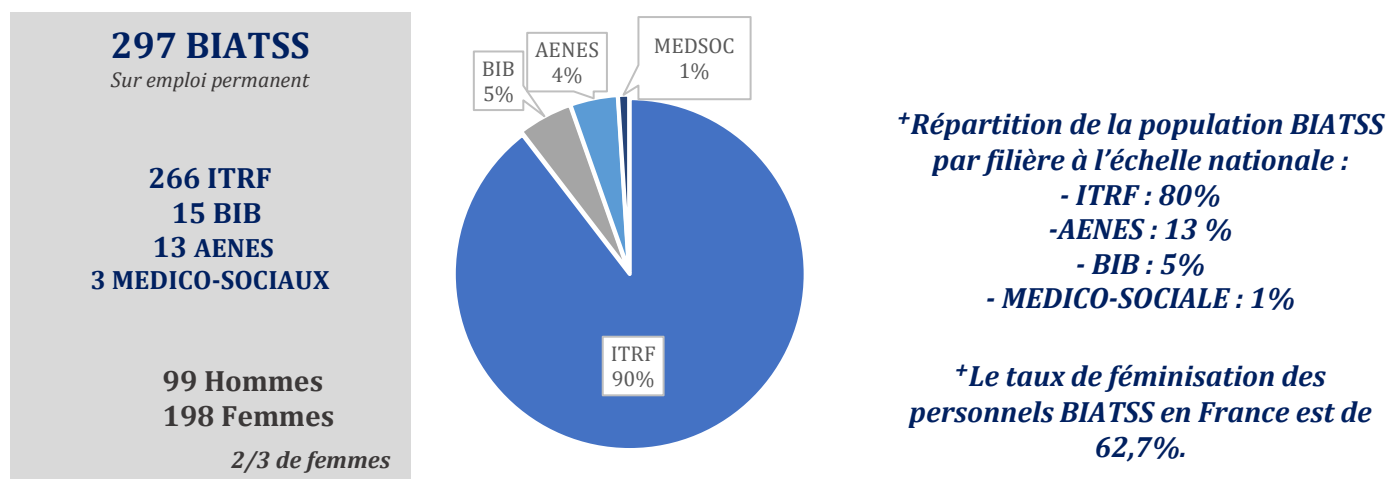


Fig 1.34 : Répartition des effectifs BIATSS par filière

3.2.1. Statut

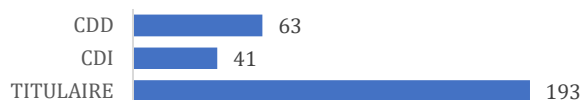


Fig 1.35 : Répartition des effectifs BIATSS par statut

Près de 65% des BIATSS sur emploi permanent sont titulaires, et 39 % des contractuels BIATSS sur emploi permanent sont en CDI.

***En France, 65,1% des personnels BIATSS sont titulaires.**

L'effectif de titulaires diminue de 5 personnels en 2024. Néanmoins, le taux de fonctionnaires parmi les agents sur emploi permanent augmente de 2% par an depuis 2022.

La baisse de l'effectif de contractuels sur emploi permanent sous CDD est en partie compensée par l'augmentation du nombre de contractuels sous contrat projet et contrat recherche et découle de la CDIisation de 6 personnels.

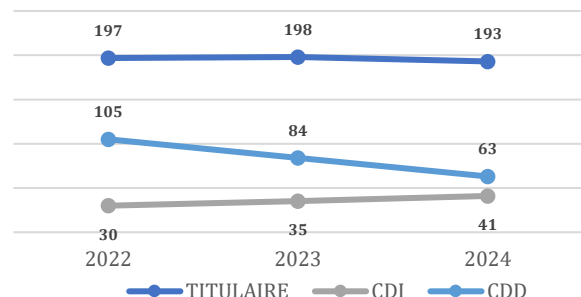


Fig 1.36 : Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2022

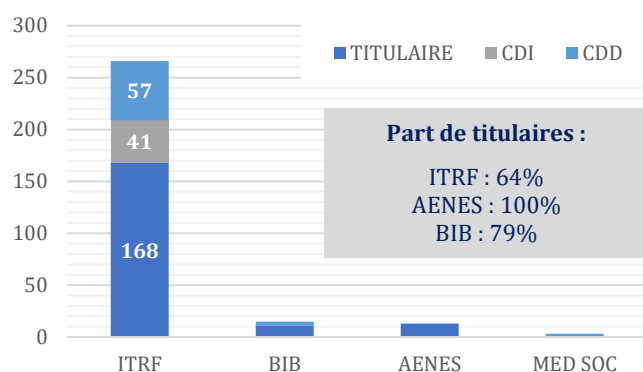


Fig 1.37 : Répartition des effectifs BIATSS par filière et par statut

87% des titulaires relèvent de la filière ITRF. Tous les personnels BIATSS en CDI relèvent de la filière ITRF. Tous les AENES sont titulaires.

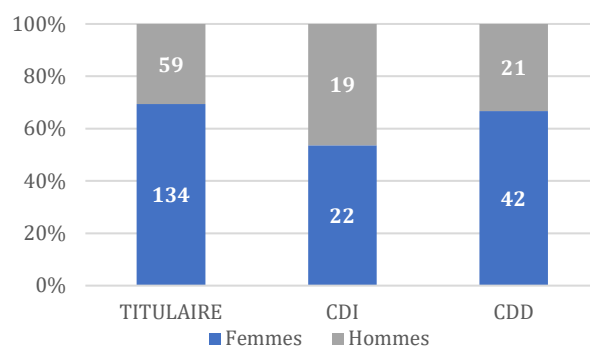


Fig 1.38 : Répartition des effectifs BIATSS par statut et par sexe

69 % des agents BIATSS titulaires sont des femmes. Parmi les agents sur emploi permanent, 68% des femmes et 60 % des hommes sont titulaires.

3.2.2. Démographie

Quel que soit le statut, toutes les tranches d'âges sont marquées par une surreprésentation féminine. L'agent le plus jeune est un contractuel de 23 ans, le plus âgé est un titulaire de 68 ans.

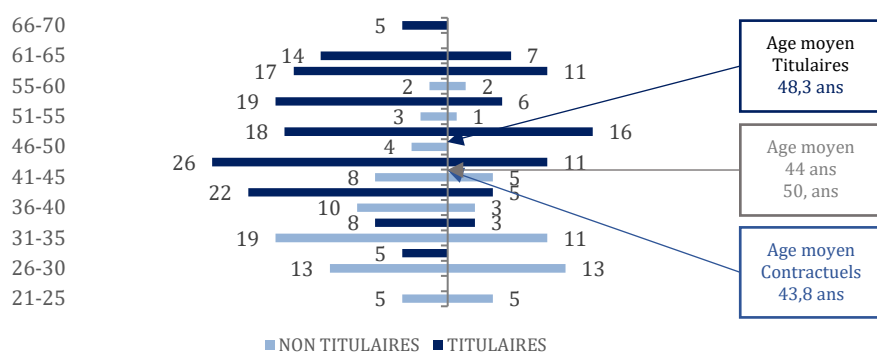


Fig 1.39 : Pyramide des âges des effectifs BIATSS sur EP par statut

Les effectifs de titulaires se concentrent dans la tranche [41 ; 60]. Seulement 11 titulaires ont moins de 36 ans et le titulaire le plus jeune est une femme de 26 ans.

Les contractuels occupent majoritairement la classe [21 ; 40], mais ont un âge moyen plutôt élevé pour ce type de population ; 8 contractuels ont plus de 51 ans, le contractuel le plus âgé est en CDI et a 60 ans.

3.2.3. Corps

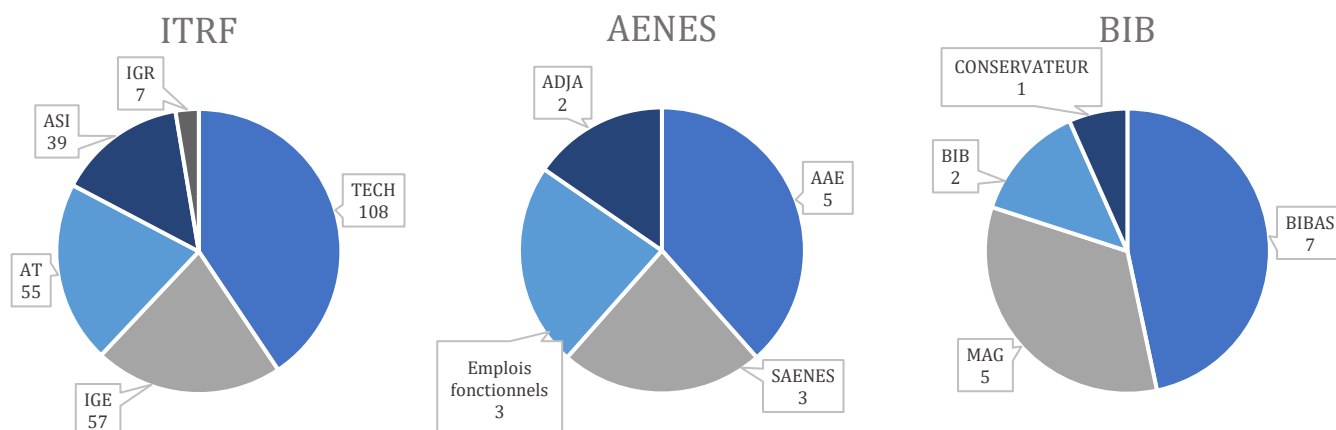


Fig 1.40 : Répartition par corps des effectifs BIATSS sur EP - suivant la filière

40% des ITRF sont techniciens. Les IGR représentent 3% des ITRF. Les autres corps sont en proportions équivalentes : 15 à 20% des effectifs ITRF.

Près de 40% des AENES sont attachés. On regroupe sous la notion d'emplois fonctionnels celui d'agent comptable, de directeur général des services et d'administrateur.

Les effectifs de bibliothécaires varient peu par rapport à 2023, les proportions sont inchangées. Un conservateur des bibliothèques prend ses fonctions en 2024.

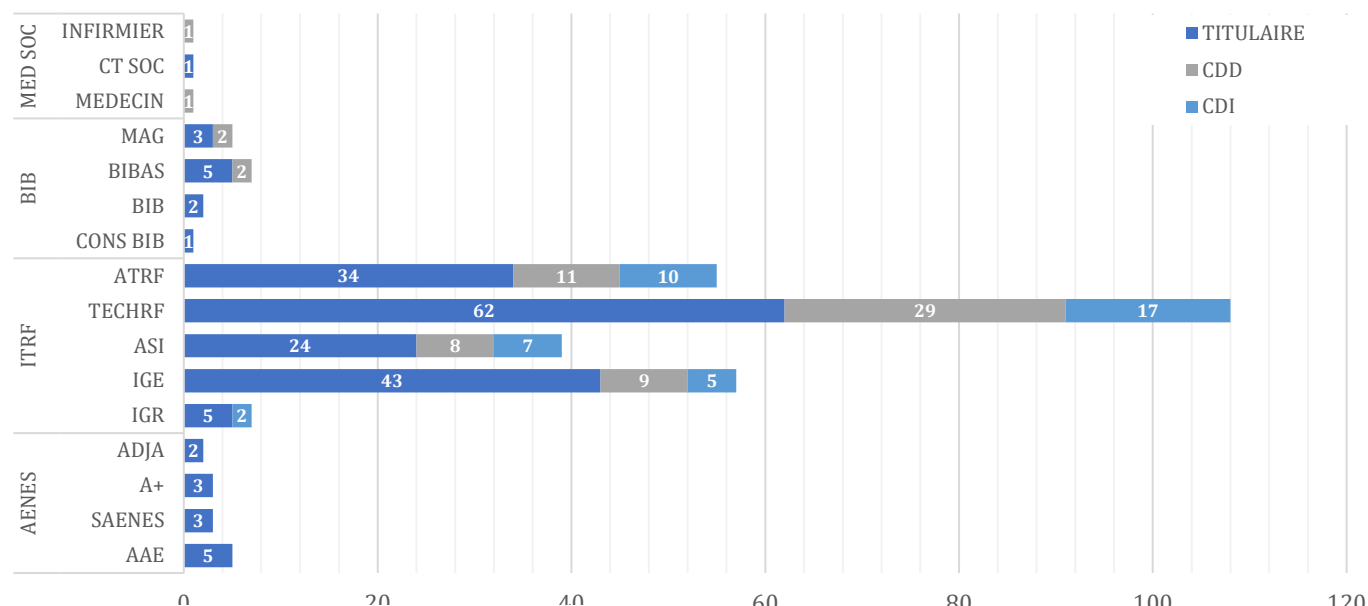


Fig 1.41 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par corps et par statut

A l'exception de ceux du médecin et de l'infirmier qui sont des agents contractuels, quel que soit le corps, les agents sont majoritairement titulaires. Dans la filière AENES, dans le corps des BIB tous les agents sont titulaires ; comme le sont le conservateur et l'assistant social.

Les contractuels représentent en moyenne 65% des corps où l'ont fait appel à eux. La part d'agents en CDI est plus importante chez les IGR où elle avoisine les 30%

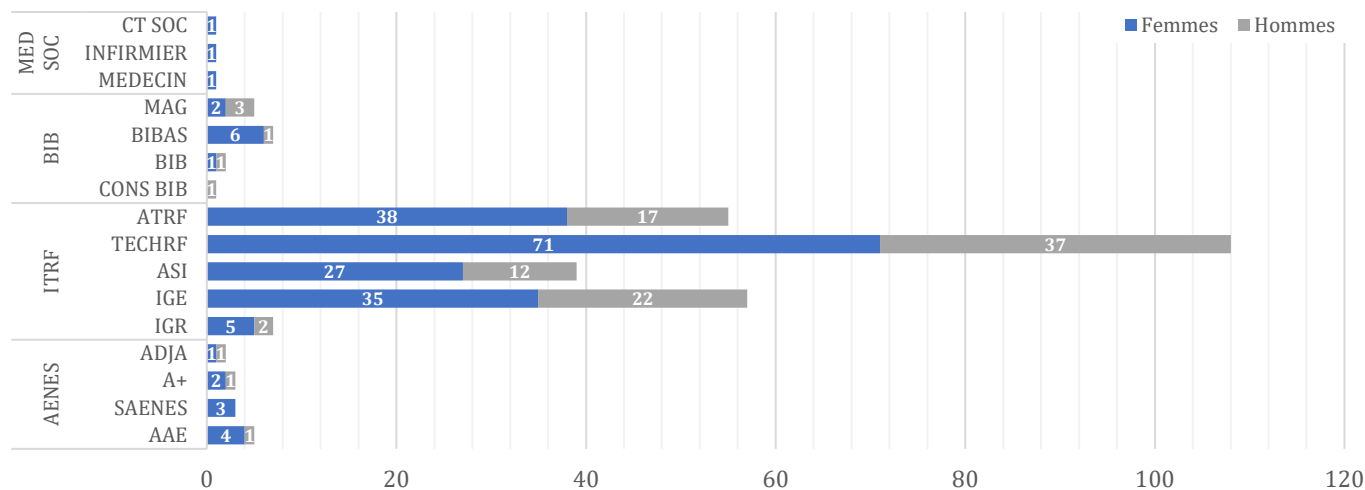


Fig 1.42 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par corps et par sexe

La filière médico-sociale est exclusivement féminine et les corps des BIB et des adjoints sont paritaires. Les hommes sont légèrement majoritaires dans le corps des magasiniers. Les autres corps sont majoritairement féminins, il y a plus de 80% de femmes chez les BIBAS et les attachés.

→ Focus ITRF : Spécialité

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- 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, Statistiques et Calcul scientifique
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
- BAP J : Gestion et Pilotage

Toutes les BAP sont représentées à l'Université de Corse. 66 % des personnels ITRF sur emploi permanent relèvent de la BAP J, moins de 2% relèvent des BAP B, C et D.

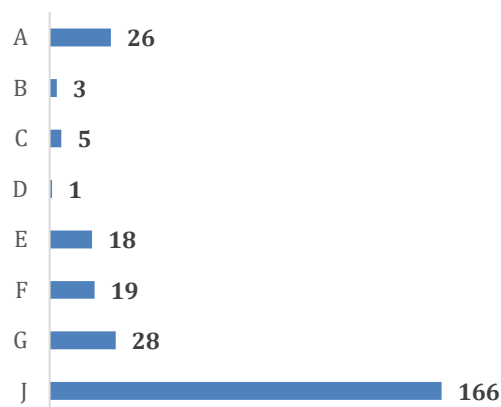


Fig 1.43 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par BAP

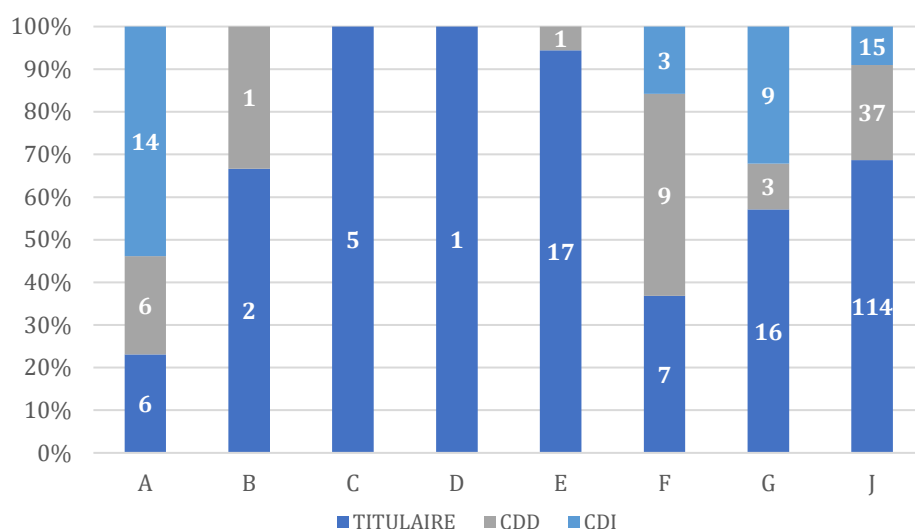


Fig 1.44 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par BAP et par statut

Les contractuels sont majoritaires en BAP A (77%) et en BAP F (63%).

Les spécialistes en C et D sont exclusivement titulaires.

Par effet de structure, les agents contractuels sont plus nombreux en BAP F, G et J, mais les titulaires y restent majoritaires.

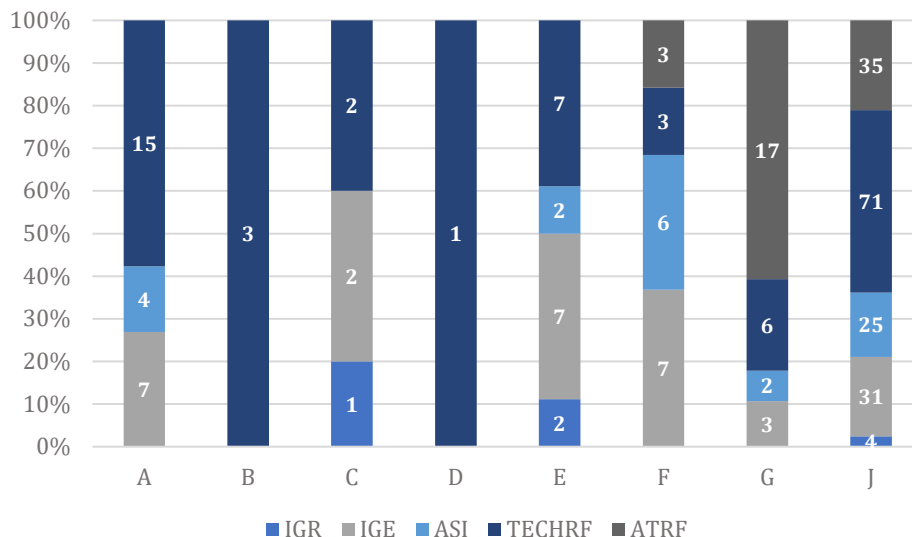


Fig 1.45 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par BAP et par corps

La BAP J regroupe des métiers à divers niveaux de compétences, la population y est structurée comme à l'échelle des BIATSS.

En BAP C et E, les métiers-types d'ingénieurs sont majoritaires. L'Université y compte 43% de ses IGR.

La BAP G est celle qui regroupe le plus grand nombre de métiers d'adjoints (7). La proportion d'ARTF de BAP G suit la répartition des métiers dans le référentiel.

3.2.4. Catégories, structuration hiérarchique

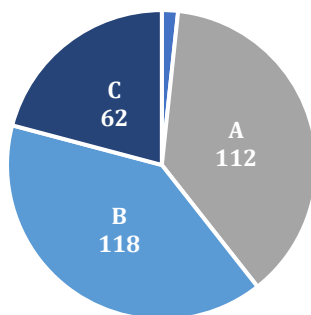


Fig 1.46 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie

Les agents de catégorie A et B représentent respectivement près de 40% de la population d'agents BIATSS sur emploi permanent ; environ 20% des agents sont de catégorie C.

1,7% des BIATSS (5 personnels) sont assimilables à la catégorie A+. Ils relèvent d'un grade spécifique ou occupent des emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur :

- Directeur général des services
- Administrateur – Directeur général des services adjoint
- Agent comptable
- Conservateur des bibliothèques
- Ingénieur de recherche hors classe

***En France, la répartition des personnels par catégorie varie fortement suivant le statut : 47% des contractuels appartiennent à la catégorie A, 21,7% à la catégorie B tandis que les fonctionnaires se répartissent de manière relativement homogène dans les catégories.**

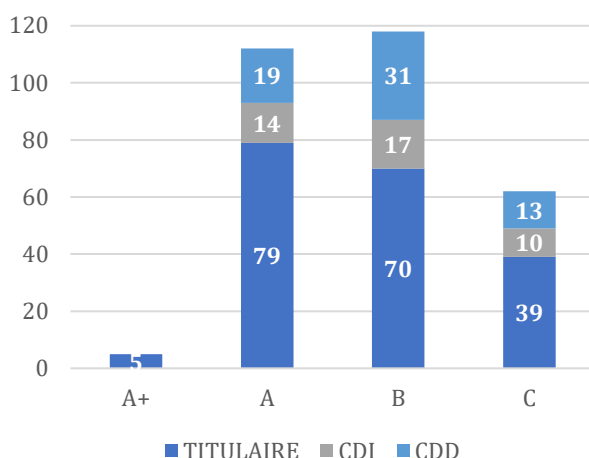


Fig 1.47 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par statut

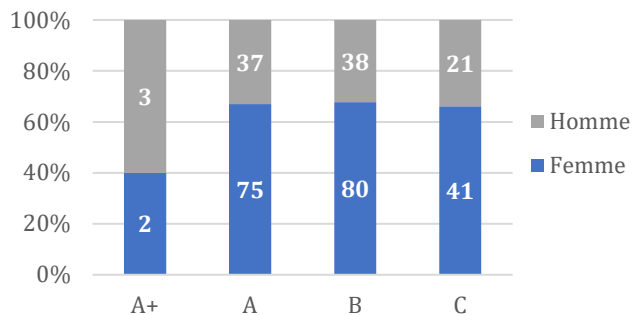
Proportion de titulaires :

Catégorie A : 71 %
Catégorie B : 59 %
Catégorie C : 63 %

Répartition des contractuels :

32 % des contractuels occupent un emploi de catégorie A
46 % des contractuels occupent un emploi de catégorie B
22 % des contractuels occupent un emploi de catégorie C

La répartition du nombre d'agents en CDI, suit la répartition des effectifs de contractuels dans les catégories.



39% des femmes et 40% des hommes occupent un emploi de catégorie A

Les hommes sont majoritaires en catégorie A+

La répartition par sexe est homogène dans les autres catégories : elle avoisine les 2/3 femmes pour 1/3 hommes, comme dans l'ensemble de la population BIATSS sur emploi permanent.

Fig 1.48 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par sexe

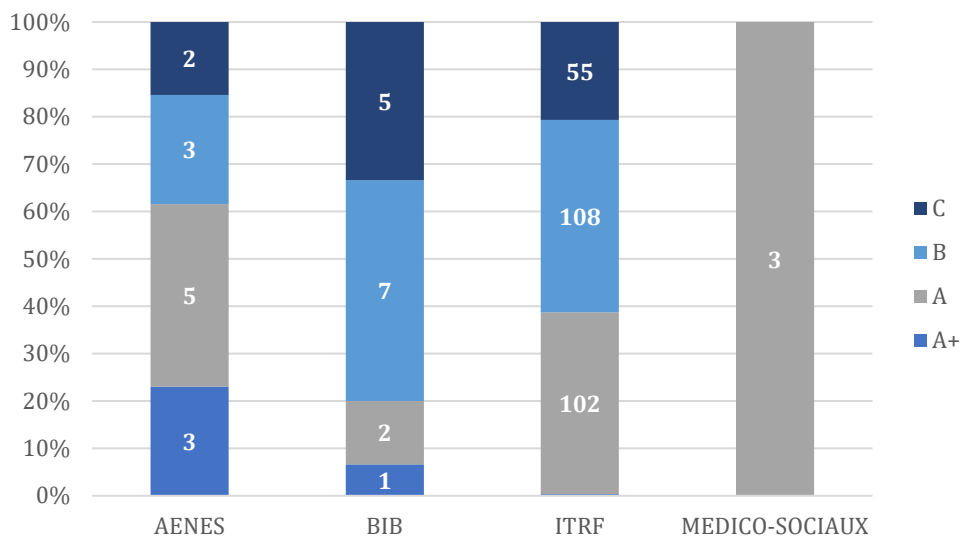
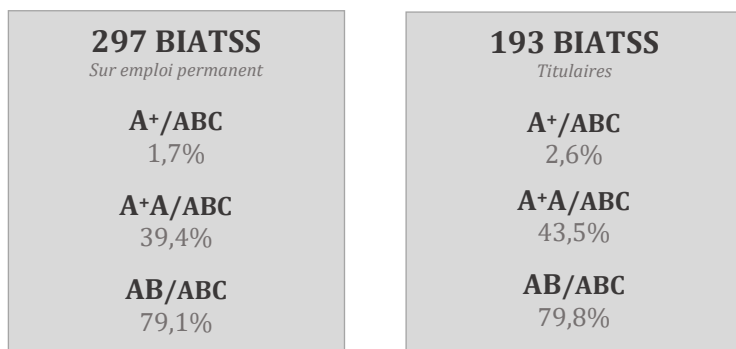


Fig 1.49 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par filière

Les agents de catégorie C sont minoritaires dans les filières ITRF et AENES. Ils sont majoritaires en BIB où les agents de catégorie A ne représentent que 20% des effectifs.

En AENES les agents de catégorie A sont majoritaires, en ITRF ce sont les techniciens.

Taux d'encadrement



** Dans la fonction publique, le taux d'encadrement A/ABC est mesuré à 38%.*

Fig 1.50 : Taux d'encadrement globaux – BIATSS sur EP

Les taux d'encadrement sont variables suivant l'affectation :

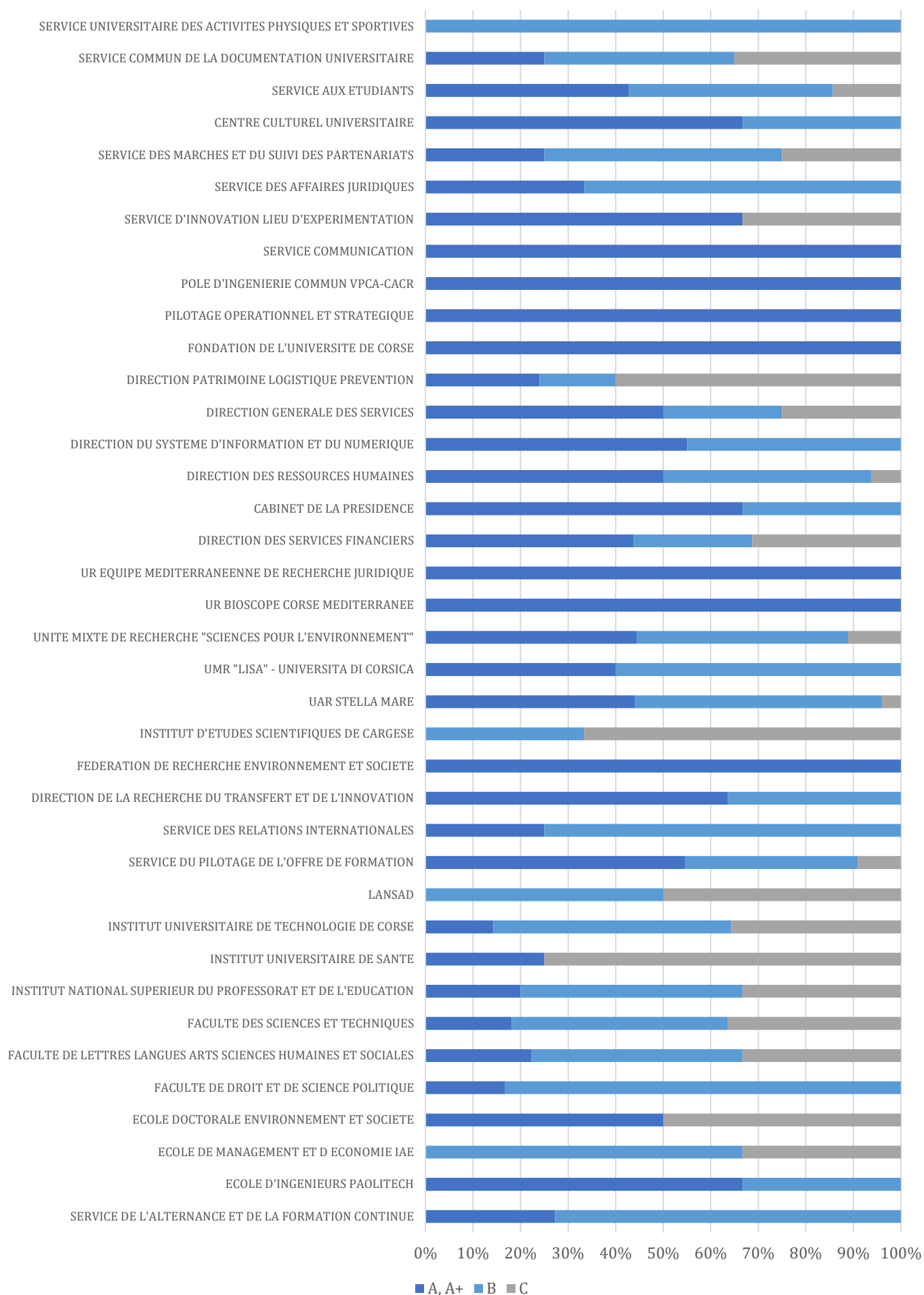


Fig 1.51 : Taux d'encadrement suivant la structure – BIATSS sur EP

4. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2024, on comptabilise 260 agents en fonction sur emploi non permanent : 136 BIATSS et 124 E&EC. Cela représente 31,7% de la population à cette date.

4.1. Enseignants-chercheurs invités

22 EC Invités

Pour l'année universitaire 2024/2025

20 recrutés pour 1 mois

2 recrutés pour 2 mois
(recherche)

10 nationalités

Au 31 décembre 2024, 3 MCF et 7 PR, sont en fonction :

STRUCTURE		PR	MCF
Pédagogie	IAE	1	1
	FDSP	5	0
	FLLASHS	1	1
	PAOLITECH	1	0
Recherche	UMR LISA	5	3
	UMR SPE	0	4

Fig 1.52 : Effectif d'enseignants chercheurs invités au 31/12/2024 par corps et par affectation

SECTION CNU		PR	MCF
01	Droit privé et sciences criminelles	3	
02	Droit public	2	
05	Sciences économiques		1
06	Sciences de gestion et du management	1	
07	Sciences du langage	1	
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale		1
70	Sciences de l'éducation et de la formation		1

Fig 1.53 : Effectif d'enseignants chercheurs invités au 31/12/2024 par corps et par section CNU

4.2. Enseignants mis à disposition

24 E2D

Mis A Disposition

Pour l'année universitaire 2024/2025

17 PRCE

7 PRAG

12 femmes, 12 hommes

Au 31 décembre, 24 enseignants du second degré sont mis à disposition. Ils ont entre 26 et 65 ans pour un âge moyen de 48,9 ans. L'effectif est paritaire.

Structure	PRAG	PRCE
IAE	1	1
FDSP		1
FLLASHS	1	2
INSPE	5	9
IUT		4

Fig 1.54 : Effectif d'enseignants mis à disposition au 31/12 par affectation

DISCIPLINE	PRAG	PRCE
Allemand		1
Anglais		2
Education physique et sportive	2	
Espagnol		1
Histoire-Géographie	1	3
Langue et culture Corse		6
Lettres modernes	1	1
Mathématiques	2	2
Sciences économiques et sociales	1	1

Fig 1.55 : Effectif d'enseignants mis à disposition au 31/12 par discipline

4.3. Doctorants

46 Doctorants contractuels <i>Pour l'année universitaire 2024/2025</i>
-3 <i>(par rapport à l'AU 2023/2024)</i>
Dont 15 en première année <i>/40 doctorants inscrits en 1^{ère} année</i>
6 Etrangers

Parmi les 98 doctorants éligibles, 46 sont contractuels à l'Université. Au 31/12/2024, ils ont entre 22 et 36 ans pour un âge moyen de 26,8 ans. 52% sont des femmes.

Structure	Doctorants
UMR LISA	20
UMR SPE	17
UR EMRJ	7
UR BIOSCOPE	2

Fig 1.56 : Effectif de doctorants au 31/12 par affectation

SECTION CNU		
01	Droit privé et sciences criminelles	4
02	Droit public	3
05	Sciences économiques	3
06	Sciences de gestion et du management	5
10	Littératures comparées	1
21	Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1
22	Histoire et civilisation : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	1
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	2
27	Informatique	3
31	Chimie théorique, physique, analytique	3
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1
62	Energétique, génie des procédés	3
64	Biochimie et biologie moléculaire	2
65	Biologie cellulaire	2
67	Biologie des populations et écologie	4
73	Cultures et langues régionales	6

Fig 1.57 : Effectif de doctorants au 31/12 par section CNU

L'Ecole Doctorale, fortement pluridisciplinaire, couvre des domaines de recherche larges qui rassemblent les thématiques des différentes équipes et des entités de recherche reconnues par une évaluation nationale régulière. Elle favorise l'ouverture internationale et la conclusion de conventions de cotutelles de thèses. Elle assure le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes docteurs.

Au cours de l'année universitaire 2023/2024, 19 thèses ont été soutenues.

4.4. Post-Doctorants

12 Post-Doc <i>Au 31/12/2024</i> 5 Etrangers 3 sortants	Structure	Post-Doc	Au 31/12/2024, ils ont entre 29 et 56 ans pour un âge moyen de 38,5 ans. 67% sont des femmes.
	UMR LISA	7	
	UMR SPE	3	
	UR BIOSCOPE	1	
	UR EMRJ	1	

Fig 1.58 : Effectif de post-doctorants au 31/12 par affectation

SECTION CNU		
04	Science politique	1
06	Sciences de gestion et du management	1
10	Littératures comparées	2
21	Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1
62	Energétique, génie des procédés	1
65	Biologie cellulaire	1
67	Biologie des populations et écologie	1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2

Fig 1.59 : Effectif de post-doctorants au 31/12 par section CNU

4.5. ATER

20 ATER <i>Pour l'année universitaire 2024/2025</i> +4 <i>(par rapport à l'AU 2023/2024)</i> 6 Doctorants 4 Etrangers	Structure	ATER	Au 31/12/2024, 20 ATER sont en fonction. Ils ont entre 26 et 48 ans pour un âge moyen de 30,7 ans. 45% sont des femmes.
	FST	10	
	FDSP	4	
	FLLASHS	4	
	IAE	1	
	IUT	1	

Fig 1.60 : Effectif d'ATER au 31/12 par affectation

SECTION CNU		
01	Droit privé et sciences criminelles	3
02	Droit public	1
05	Sciences économiques	1
09	Langue et littérature française	1
11	Etudes anglophones	1
25	Mathématiques	1
27	Informatique	2
29	Constituants élémentaires	1
31	Chimie théorique, physique, analytique	1
32	Chimie organique, minérale, industrielle	1
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	1
67	Biologie des populations et écologie	2
70	Sciences de l'éducation et de la formation	1
73	Cultures et langues régionales	1

Fig 1.61 : Effectif d'ATER par section CNU

4.6. BIATSS sous contrats recherche

12 CONTRATS RECHERCHE

Au 31/12/2024

100% ITRF

De 26 à 39 ans
Age moyen : 32,6 ans

8 femmes 4 hommes

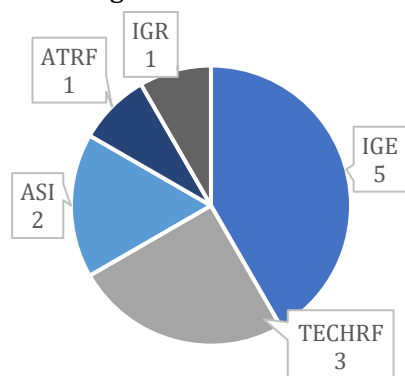
Structure

UAR STELLA MARE	6
UMR LISA	1
UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT	1
FONDATION DE L'UNIVERSITE DE CORSE	2
DIRECTION DE LA RECHERCHE DU TRANSFERT ET DE L'INNOVATION	1
SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION	1

Fig 1.62 : Répartition des contrats recherche par affectation

Répartition par corps

Tous les agents sous contrat de recherche relèvent de la filière ITRF, tous les corps sont représentés.



42% de ces personnels sont assimilés IGE.

Structure	ATRF	TECH	ASI	IGE	IGR
UAR STELLA MARE	1	3	1	1	
UMR LISA				1	
UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT					1
FONDATION DE L'UNIVERSITE DE CORSE				2	
DIRECTION DE LA RECHERCHE DU TRANSFERT ET DE L'INNOVATION				1	
SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION			1		

Fig 1.63 : Répartition des contrats recherche par corps et par affectation

Répartition par spécialité

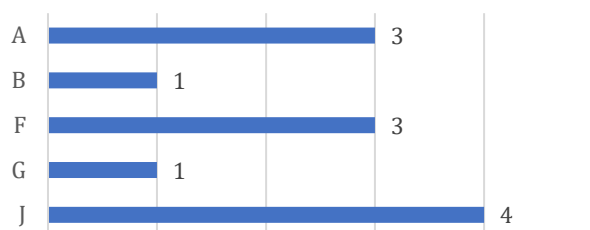


Fig 1.64 : Répartition des contrats recherche par spécialité

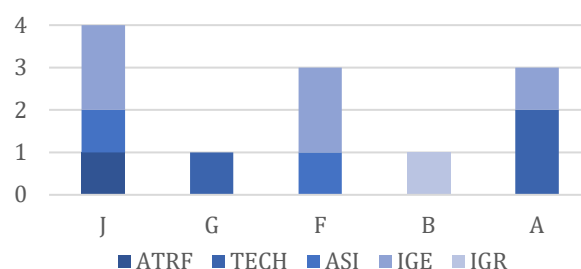
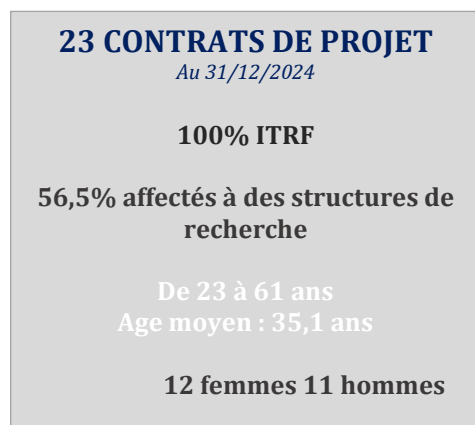


Fig 1.65 : Répartition des contrats recherche par spécialité et par corps

Structure	A	B	F	G	J
UAR STELLA MARE	3		1	1	1
UMR LISA			1		
UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT		1			
FONDATION DE L'UNIVERSITE DE CORSE					2
DIRECTION DE LA RECHERCHE DU TRANSFERT ET DE L'INNOVATION			1		
SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION					1

Fig 1.66 : Répartition des contrats recherche par spécialité et par affectation

4.7. BIATSS sous contrat projet



Structure	
UAR STELLA MARE	4
UMR LISA	2
UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT	5
INSPE	1
SERVICE PILOTAGE DE L'OFFRE DE FORMATION	1
SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES	1
PILOTAGE OPERATIONNEL ET STRATEGIQUE	2
DIRECTION DU PATRIMOINE, DE LA LOGISTIQUE ET DE LA PREVENTION	1
ECOLE D'INGENIEURS PAOLITECH	1
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	1
DIRECTION DE LA RECHERCHE DU TRANSFERT ET DE L'INNOVATION	2
SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION	2

Fig 1.67 : Répartition des contrats de projet par affectation

Répartition par corps

Ce sont des agents de catégories A et B, 61% sont des ingénieurs.

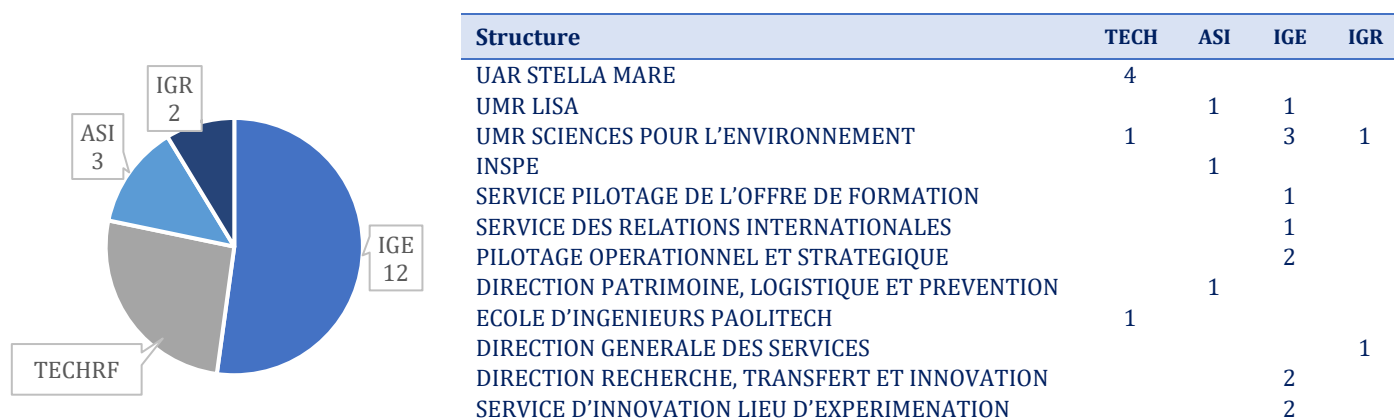


Fig 1.68 : Répartition des contrats de projet par corps et par affectation

Répartition par spécialité

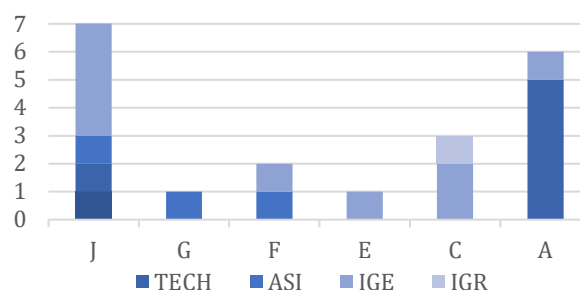
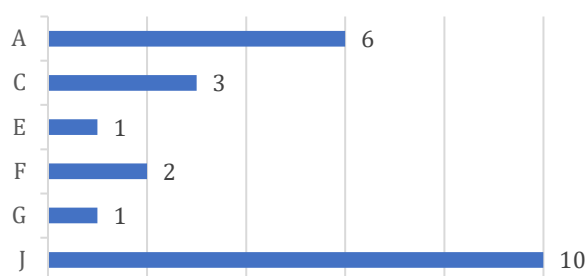


Fig 1.69 : Répartition des contrats de projet par spécialité et par affectation Fig 1.70 : Répartition des contrats de projet par spécialité et par corps

4.8. Contractuels étudiants

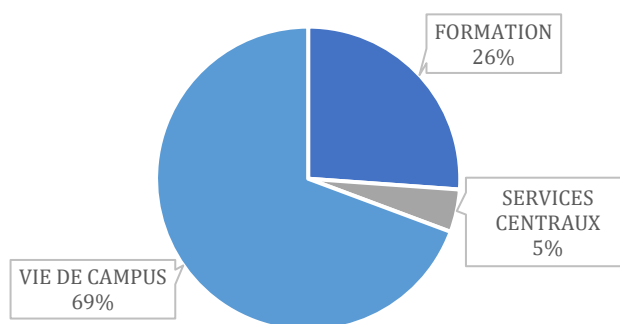
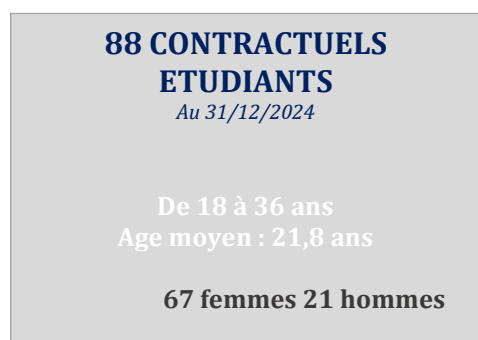
Tout au long de l'année 2024, 189 étudiants ont été employés à l'Université. Ils sont 88 au 31/12/2024.

Année universitaire 2023/2024 : 74 contractuels étudiants

Année universitaire 2024/2025 : 117 contractuels étudiants

Juillet 2024 : 16 contractuels saisonniers

Les contractuels étudiants assurent des missions d'aide à la prise de note, d'assistance aux étudiants handicapés et assurent le suivi de la présence aux activités du SUAPS et du CCU et assistent leurs pairs à la bibliothèque.



Structure	Etudiants
SERVICE AUX ETUDIANTS	43
SCDU	7
CCU	6
SUAPS	5
DU PAREO	2
SILEX	2
IAE	4
FLLASHS	11
FDSP	8

Fig 1.71 : Répartition des contractuels étudiants par affectation

4.9. Apprentis



Structure	Apprentis
UAR STELLA MARE	4
DSIN	3
UMR LISA	3
CCU	1
DRH	1
FONDATION	1

Fig 1.72 : Répartition des apprentis par affectation

Carrières



La Formation

Plan pluriannuel de compétences renouvelé

402 inscriptions comptabilisées pour
166 agents formés

1 145 jours de formation cumulés



Les Flux de Personnel



+ 5 Titulaires
+ 26 Contractuels sur emploi permanent
+ 45 Contractuels sur emploi non permanent

Turn Over : **10,9%**
... sur emploi permanent : 6,0%

- 16 Titulaires
- 21 Contractuels sur emploi permanent
- 41 Contractuels sur emploi non permanent



Focus sur la Retraite

5 Personnels admis à la retraite

55 biatss et **86 E&EC** âgés de 57 ans et plus

64 agents admissibles à une retraite à 62 ans,
32 de plus d'ici 2027



L'Avancement

BIATSS

- **5** promotions de **corps**
- **13** promotions de **grade**

E&EC

- **2** promotions de **corps**
- **11** promotions de **grade**

+9 réussites aux concours

+6 réussites aux concours

Carrières

1. FORMATION	p.40
1.1. Formation des personnels enseignants	p.41
1.2. Formation des personnels BIATSS	p.41
2. AVANCEMENT	p.43
2.1. Avancement des personnels BIATSS	p.43
2.1.1. Avancement de corps	
2.1.2. Avancement de grade	
2.2. Avancement des personnels enseignants	p.45
2.2.1. Avancement de corps des enseignants-chercheurs	
2.2.2. Avancement de grade des enseignants-chercheurs	
2.2.3. Avancement des enseignants 2D et 1D	
3. FLUX DE PERSONNELS	p.46
3.1. Recrutement et titularisation	p.46
3.1.1. Personnels BIATSS	p.46
3.1.1.1. Mobilité	
3.1.1.2. Mobilité interne	
3.1.1.3. Titularisation	
3.1.1.4. Recrutement de contractuels	
3.1.2. Personnels Enseignants	p.48
3.1.2.1. Titularisation	
3.1.2.2. Recrutement de contractuels	
3.2. Sorties	p.49
3.2.1. Personnels BIATSS	
3.2.2. Personnels Enseignants	
3.3. Mobilité globale	p.50
3.3.1. Caractérisation des flux de personnel sur emploi permanent	
3.3.2. Ratios de mobilité	
3.4. Prévisions de départs à la retraite	p.51
3.4.1. Prévisions de départs à la retraite des personnels BIATSS	
3.4.2. Prévisions de départs à la retraite des E&EC	

1. FORMATION

Le plan pluriannuel de développement des compétences est renouvelé en 2024. Dans cette nouvelle version, il vise à **mieux définir, développer et évaluer les compétences nécessaires à la réalisation des missions et activités de l'Etablissement** et se décline en quatre grands objectifs :

- Améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la gestion de la formation collective et individuelle
- Structurer une offre d'accompagnement personnalisée et adaptée à la spécificité de certains contextes
- Sensibiliser, former et outiller les acteurs pour faire vivre les dispositifs de gestion de la compétence
- Développer une méthodologie et formaliser les outils pour mieux identifier et décrire les compétences

L'ensemble de ces actions sera effectivement mis en œuvre dès 2025 avec, notamment, le déploiement d'une application de gestion de l'offre de formation individuelle et collective intégrée à l'ENT.



Plan annuel de formation 2024/2025

Enjeux 2024/2025 :

- Atteindre la meilleure adéquation possible entre les moyens (humains et financiers) et l'offre de formation projetée pour cette année
- Dégager des marges de progressions qualitatives et quantitatives pour la prochaine offre de formation

Point d'avancement offre de formation 24/25

Parcours réalisés

Préparation concours & Evolution professionnelle
Préparation avancement TA/LA pour les agents (INTRA)

Applications de gestion
CELCAT Débutant et confirmé (VISIO)

Parcours stabilisés en cours de publication

Connaissances socle-culture administrative
Les fondamentaux de la fonction publique

Efficacité professionnelle et bien-être au travail
Gestion du stress

Préparation concours & Evolution professionnelle
Préparation concours droit commun 2025

Applications de gestion
GBCP Dépenses/mission/Recettes (INTRA - Cocktail)

Ingénierie en cours

Outils bureautiques
Excel prise en main
Excel gestion base de données

Management
Nouveaux managers (moins de 3 ans)
RPS ou gestion conflit
Atelier sur thématique spécifique à stabiliser

Santé et sécurité au travail
Planification en cours

Efficacité professionnelle et bien-être au travail
Se préparer à l'entretien pro et de formation-agents
Gestion du temps et des priorités
Gestion des situations difficiles à l'accueil
Les fondamentaux du secrétariat

Parcours nouvel arrivant
Dispositif onboarding

Communication
Planification en cours en lien avec le service com

Lutte contre le harcèlement, discriminations et promotion de l'égalité professionnelle

Fig 2.1 : Vue d'ensemble du plan pluriannuel de formation – état fin 2024

En 2024, 166 agents ont participé à au moins une formation pour un total de 402 formations suivies et 1145 jours de formation. Soit une moyenne de 1,59 jours de formation par agent¹.

66% du temps de formation est consacré à la formation métier. Néanmoins, c'est la formation concours qui rassemble 63% des agents formés et représente 50% du nombre de formations suivies.

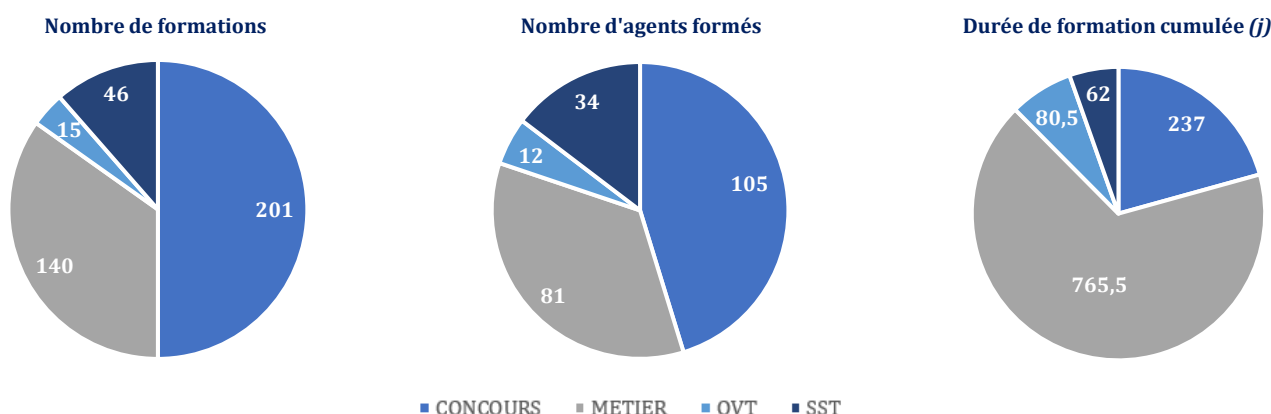


Fig 2.2 : Distribution du nombre de formations, du nombre d'agents formés et de la durée de formation par thématique

¹ Sur la base des effectifs d'E&EC et BIATSS, tous statuts confondus, en fonction au 31/12/2024.

En 2024, une demande de congé de formation a été formulée et finalement refusée car hors délais. Le CPF n’a pas été mobilisé.

1.1. Formation des personnels enseignants

15 jours de formation

10 formations suivies

9 E&EC ont suivi au moins une formation dans l’année

4 femmes - 5 hommes

Age moyen : 53,3 ans

Les enseignants formés ont entre 42 et 63 ans, tous sont titulaires.

Corps	Nombre d’agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
PR	1	1	1
MCF	5	6	10
PRAG	2	2	3
PR EPS	1	1	1

Fig 2.3 : Répartition du temps de formation par corps

2% des E&EC et 4% des E&EC titulaires ont suivi au moins une formation au cours de l’année

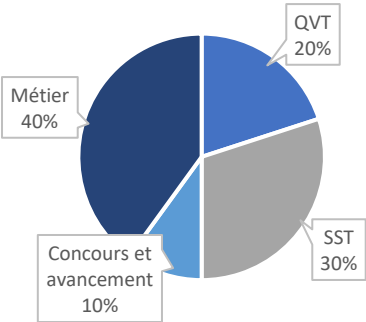


Fig 2.4 : Répartition du nombre de formations par thématique

1.2. Formation des personnels BIATSS

1130 jours de formation

392 formations suivies

157 BIATSS ont suivi au moins une formation dans l’année

107 femmes - 50 hommes

Age moyen : 40,5 ans

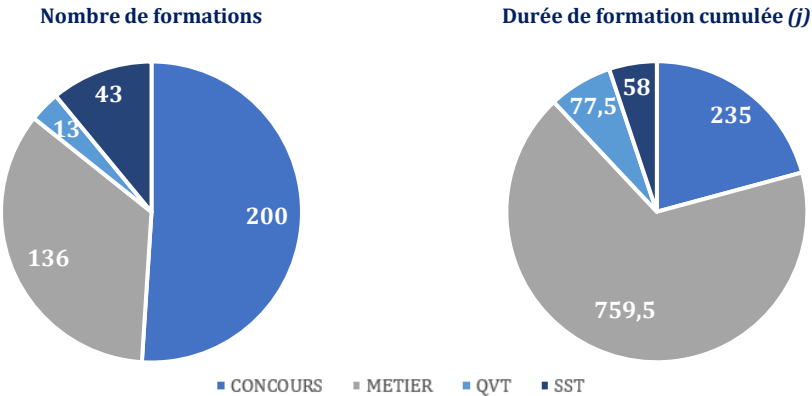


Fig 2.5 : Répartition du nombre de formations et du temps de formation par thématique

→ Répartition par sexe :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Femmes	107	298	784
Hommes	50	94	346

Fig 2.6 : Répartition du nombre de formations et du temps de formation par sexe

68% des personnels BIATSS formés sont des femmes. Elles cumulent près de 70% du temps de formation.

49% des femmes et 43% des hommes ont suivi au moins une formation dans l'année.

→ Répartition par statut :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Titulaires	96	199	699,5
Contractuels	61	193	430,5

Fig 2.7 : Répartition du nombre de formations et du temps de formation par statut

61% des personnels formés sont titulaires, ils cumulent 62% du temps de formation.

50% des titulaires et 43% des contractuels ont suivi au moins une formation dans l'année.

→ Répartition par catégorie :

		Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Titulaires	A	48	79	292
	B	32	76	288,5
	C	16	44	119
Contractuels	A	16	49	90,5
	B	28	94	221
	C	17	50	119

La distribution du temps de formation dans les catégories suit celle de l'effectif :

A : 34% B : 45% C : 21%

Le temps de formation est uniformément réparti entre les sessions quelle que soit la catégorie.

Fig 2.8 : Répartition du nombre de formations et du temps de formation par catégorie et par statut

Les agents de catégorie C suivent majoritairement (65%) des formations aux concours.

Les formations métiers représentent 38% des formations d'agents de catégorie B et 35% de catégorie A. En catégorie A, près de 20% des formations portent sur la santé et la sécurité au travail.

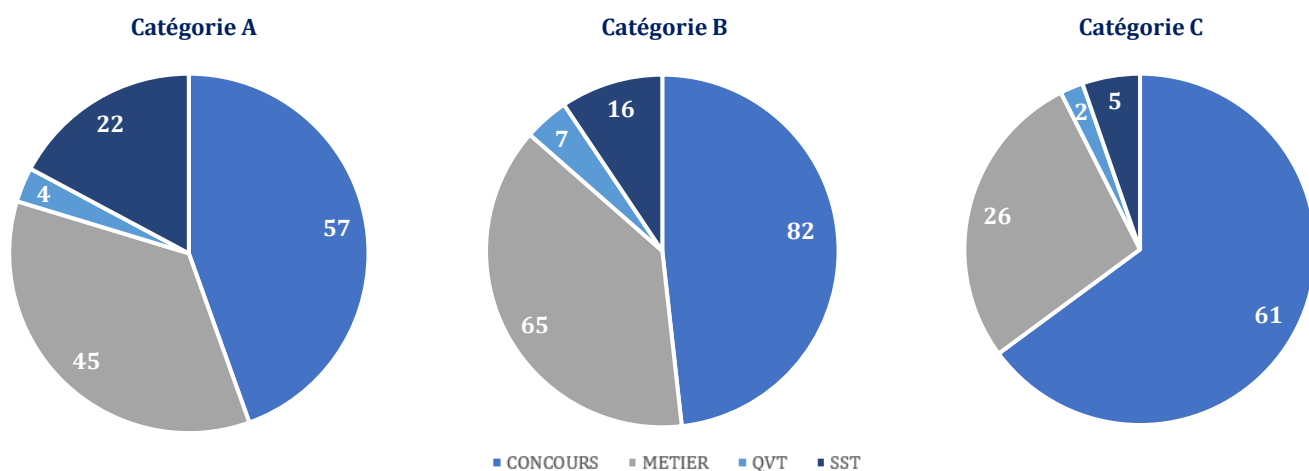


Fig 2.9 : Répartition du nombre de formations par catégorie et par thématique

L'entretien professionnel est placé au cœur du déploiement du nouveau plan de développement des compétences. Une formation spécifique est donc adressée à l'ensemble des managers de l'établissement en 2024.

2. AVANCEMENT

2.1. Avancement des personnels BIATSS

2.1.1. Avancement de corps

L'accès au corps supérieur comprend généralement l'inscription sur une liste d'aptitude, et certains corps sont éligibles à une liste d'aptitude exceptionnelle : le repyramidage.

En 2024, 142 personnels BIATSS soit 73,6% des titulaires peuvent prétendre à un avancement de corps : 95 femmes et 47 hommes pour un âge moyen de 50,5 ans.

A l'issue, 5 personnels seront promus soit 2,6% des titulaires :

Structures	Avancements
UR BIOSCOPE MEDITERRANEE	1 ASI -> IGE
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	1 TECH -> ASI
ECOLE D'INGENIEURS PAOLITECH	1 ASI -> IGE
DIRECTION PATRIMOINE LOGISTIQUE PREVENTION	1 TECH -> ASI
SERVICE DES MARCHES ET DU SUIVI DES PARTENARIATS	1 ASI -> IGE

Fig 2.10 : Répartition du nombre de promus par affectation et par corps

→ Focus Liste d'aptitude

139 PROMOUVABLES
72% des titulaires
93 femmes
Age moyen 50,8 ans

2 PROMUS
1% des titulaires
1,4% des promouvables
1 femme
Age moyen 52 ans

Filière	Corps	Promouvables	dont femmes	Promus	dont femmes
ITRF	IGR	39	24		
	IGE	14	9	1	0
	ASI	46	32	1	1
	TECH	26	19		
AENESR	AA	3	3		
	SAENES	2	1		
BIB	CONSERVATEUR GL	1	0		
	CONSERVATEUR	2	1		
	BIBLIOTHECAIRE	2	2		
	BIBAS	4	2		

Fig 2.11 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur liste d'aptitude par corps et par sexe

1 agent évolue en catégorie A - 1 agent accède au corps des IGE

→ Focus Repyramidage

99 PROMOUVABLES
51% des titulaires
64 femmes
Age moyen 50,3 ans

3 PROMUS
1,5% des titulaires
3% des promouvables
1 femme
Age moyen 49,7 ans

Filière	Corps	Promouvables	dont femmes	Promus	dont femmes
ITRF	IGR	23	13		
	IGE	8	4	2	1
	ASI	40	27	1	0
	TECH	28	20		

1 agent évolue en catégorie A – 2 agents accèdent au corps des IGE

Fig 2.12 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur repyramidage par corps et par sexe

2.1.2. Avancement de grade

L'accès au grade supérieur comprend généralement l'inscription au tableau d'avancement ou la réussite à un examen professionnel.

En 2024, 68 personnels BIATSS soit 35,2% des titulaires peuvent prétendre à un avancement de grade : 44 femmes et 24 hommes pour un âge moyen de 52,2 ans.

A l'issue, **13 personnels seront promus** soit 6,7% des titulaires :

Structures	Avancements
CABINET DE LA PRESIDENCE	1 IGE CN -> IGE HC
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 TECH CN -> TECH CS
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	1 TECH CN -> TECH CS
DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS	1 ATRF P2 -> ATRF P1
SERVICE AUX ETUDIANTS	1 TECH CN -> TECH CS
	2 TECH CS -> TECH CE
SERVICE COMMUN DE LA FORMATION CONTINUE	1 TECH CN -> TECH CS
FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE	1 IGE CN -> IGE HC
	1 TECH CS -> TECH CE
ECOLE D'INGENIEURS PAOLITECH	1 TECH CN -> TECH CS
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE	1 ATRF P2 -> ATRF P1
UMR LISA	1 TECH CN -> TECH CS

Fig 2.13 : Répartition du nombre de promus par affectation et par grade

On comptabilise ainsi 2 changements de grade en catégorie A, 9 en catégorie B et 2 en catégorie C

→ Focus Tableau d'avancement

		Promouvables		Promus	
Filière	Corps		dont femmes		dont femmes
ITRF	IGR HC ES	1	1		
	IGR HC	3	2		
	IGE HC	16	11	2	2
	TECH CE	8	5	1	1
	TECH CS	7	3	2	2
	ATRF P1C	10	5	2	2
	ATRF P2C	1	0		
AENESR	APA	2	1		
	AA HC	1	1		
	SAENES CE	1	1		
	SAENES CS	1	1		
	ADJ P1C	1	1		
BIB	BIB HC	1	0		
	BIBAS CE	1	1		

Fig 2.14 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur tableau d'avancement par grade et par sexe

→ Focus Examen professionnel

		Promouvables		Promus	
Filière	Corps		dont femmes		dont femmes
ITRF	IGR HC	2	2		
	TECH CE	13	10	2	2
	TECH CS	15	2	4	2
	ATRF P2C	1	0		
AENESR	AA	3	3		
	APA	2	1		
BIB	BIB HC	1	0		
	BIBAS CE	1	1		

Fig 2.15 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur tableau d'avancement par grade et par sexe

2.2. Avancement des personnels enseignants

2.2.1. Avancement de corps des enseignants-chercheurs

2 enseignants, 1 homme – section CNU 05 et 1 femme – section CNU 21, accèdent au corps des PR par repyramidage.

2.2.2. Avancement de grade des enseignants-chercheurs

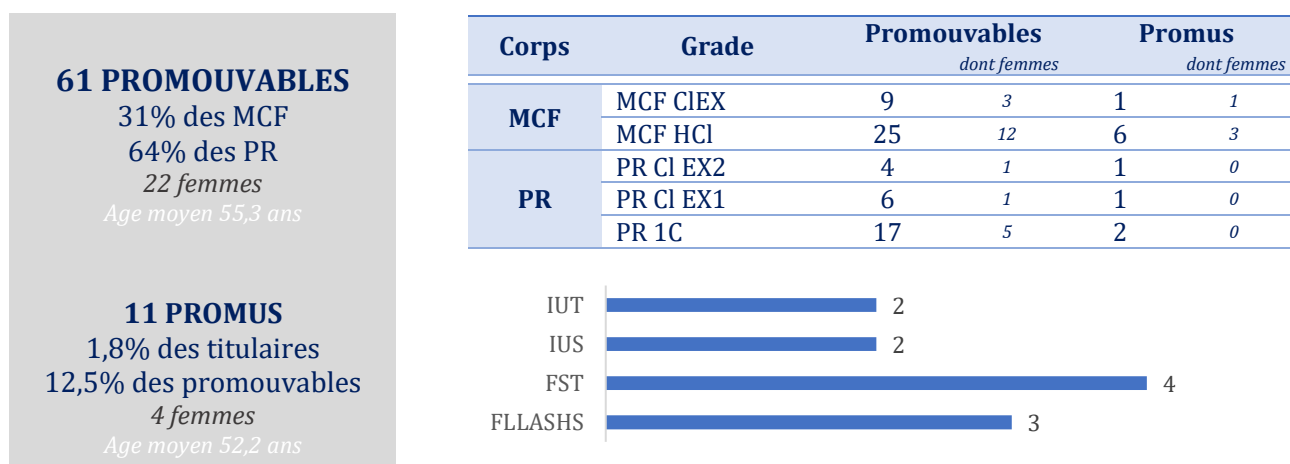


Fig 2.16 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus par grade et par sexe

2.2.3. Avancement des enseignants 2D et 1D

La carrière des enseignants des 2nd et 1^{er} degrés est gérée par le rectorat d'académie. Les promotions sont étudiées en commission académique.

En 2024, parmi les enseignants 2D et 1D en fonction totale ou partielle à l'Université, on rapporte les avancements de grade suivants :

- 3 PRAG HCI → PRAG CI Ex
- 4 PRAG CN → PRAG HCI
- 2 PRCE CN → PRCE HCI
- 1 PREPS CN → PREPS HCI

3. FLUX DE PERSONNELS

3.1. Recrutement et titularisation

3.1.1. Personnels BIATSS

3.1.1.1. Mobilité

Au cours de l'année 2024, 3 fonctionnaires entrent à l'Université :

- 1 Conservateur des bibliothèques par voie de mutation
- 1 Technicien par voie de détachement, affecté à l'UMR Stella Mare
- 1 Ingénieur d'études hors classe par voie de détachement, affecté à la DRH

3.1.1.2. Mobilité interne

5 personnels de l'Université changent d'affectation entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024.

Corps	Spécialité	Statut	Affectation 2023	Affectation 2024
IGE	BAP A	CDD	UMR "SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT"	UAR STELLA MARE
IGE	BAP J	CDD	SERVICE COMMUNICATION	SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION
TECH	BAP J	TIT	FACULTE DES SCIENCES ET TECHNIQUES	SERVICE DU PILOTAGE DE L'OFFRE DE FORMATION
TECH	BAP J	CDD	SERVICE AUX ETUDIANTS	SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES
TECH	BAP J	CDD	FONDATION DE L'UNIVERSITE DE CORSE	UMR "LISA" - UNIVERSITA DI CORSICA

Fig 2.17 : Tableau récapitulatif de la mobilité interne 2024

3.1.1.3. Titularisation

En 2024, 9 agents réussissent un concours : 4 sont des titulaires de l'établissement qui évoluent, 1 agent est entrant et 4 personnels contractuels de l'Université sont titularisés (3CDD et 1 CDI).

5 Titularisations

2 ATRF
1 TECH
1 ASI
1 BIBAS

4 Evolutions

3 ATRF > TECH
1 ATRF > ASI

2/3 des postes sont ouverts à concours internes
44% sont des postes de TECH

CORPS	BAP	CONCOURS		TOTAL
		EXTERNE	INTERNE	
ASI	J	1	1	2
TECH	J	1	2	3
TECH	G	0	1	1
ATRF	J	1	1	2
BIBAS	-	0	1	1

Fig 2.18 : Répartition du nombre de lauréats par corps, par spécialité et par statut d'origine

Les lauréats ont en moyenne 37 ans et 8/9 sont des femmes.

UAR STELLA MARE	1 ASI J
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 ASI J
DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS	2 TECH J
FACULTE DE LETTRES LANGUES ARTS ET SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	1 TECH J
	1 ATRF J
DIRECTION PATRIMOINE LOGISTIQUE PREVENTION	1 TECH G
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE	1 ATRF J
SERVICE COMMUN DE LA DOCUMENTATION UNIVERSITAIRE	1 BIBAS

Fig 2.19 : Affectation des lauréats par corps et par spécialité

3.1.1.4. Recrutement de contractuels

On dénombre 32 contractuels BIATSS entrants au 31/12/2024. Parmi eux, 60% occupent un emploi permanent et près de 44% sont assimilés techniciens.

	CORPS	EFFECTIF
Emploi permanent	IGE	2
	ASI	2
	TECH	12
	MAG	1
	MEDECIN	1
	INFIRMIER	1
Contrat de projet	IGE	6
	ASI	1
	TECH	1
Contrat recherche	IGR	1
	IGE	1
	ASI	1
	TECH	1
	ATRF	1

63 % des contractuels entrants sur emploi permanent relèvent de la catégorie B

77% des contractuels entrants sur emploi non permanent relèvent de la catégorie A

94 % des contractuels entrants relèvent de la filière ITRF.

Ils fonctionnent majoritairement (63%) sur des emplois types de BAP J.

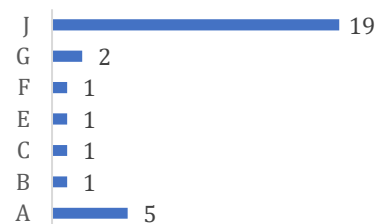


Fig 2.20 : Effectifs de contractuels entrants par type de contrat, par corps et par spécialité

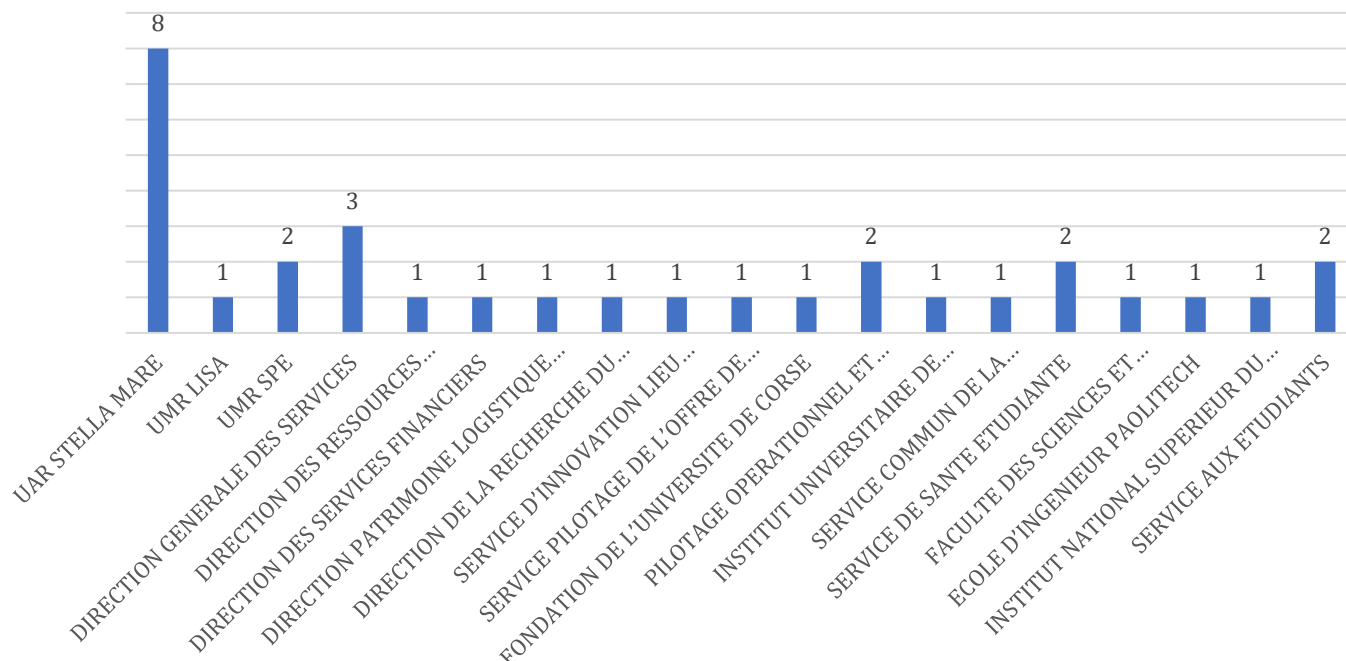


Fig 2.21 : Effectifs de contractuels entrants par structure

A ces effectifs de BIATSS s'ajoutent 77 contractuels étudiants et 9 apprentis entrants.

3.1.2. Personnels Enseignants

3.1.2.1. Titularisation

En 2024, 6 enseignants sont recrutés par voie de concours : 1 agent est entrant et 5 personnels de l'Université sont titularisés.

CORPS	SPECIALITE	AFFECTATION	ORIGINE
PR	02	FDSP	MAD 2D
MCF	01	FDSP	CDD EC
MCF	70	INSPE	ATER
MCF	31	FST	ITRF
PRCE	Langues et cultures régionales	FLLASHS	CDD E2D
PEPS	Education physique et sportive	FST	ENTRANT

Les lauréats ont en moyenne 42,3 ans et la moitié sont des femmes.

Fig 2.22 : Répartition du nombre de lauréats par corps, spécialité, affectation et origine

3.1.2.2. Recrutement de contractuels

On dénombre 39 contractuels E&EC entrants au 31/12/2024. Parmi eux, 18% occupent un emploi permanent.

	CORPS	EFFECTIF
Emploi permanent	PR	1
	MCF	2
	PRCE	4
Emploi non permanent	E2D MAD	3
	ATER	6
	POST-DOCTORANTS	10
	DOCTORANTS	13

8% des contractuels entrants sont assimilés EC
18% des contractuels entrants sont E2D ou assimilés E2D.

Fig 2.23 : Effectifs de contractuels entrants par corps

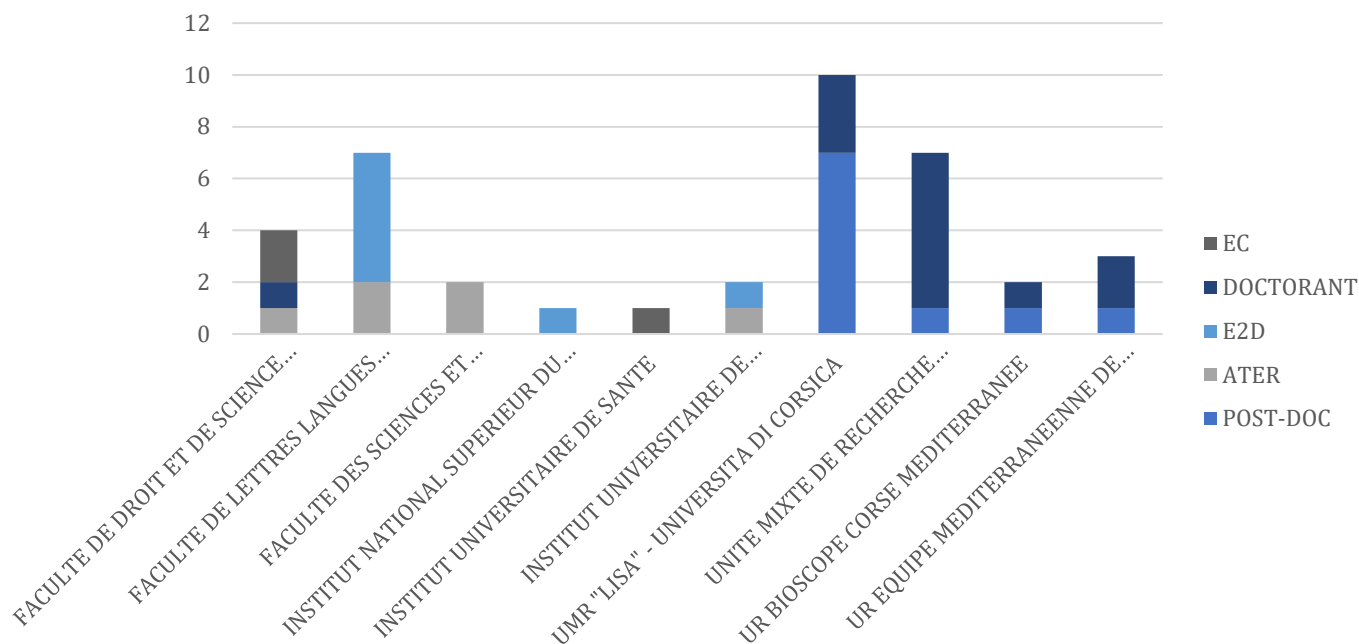


Fig 2.24 : Effectifs de contractuels entrants par filière et par affectation

A ces effectifs d'E&EC s'ajoutent 4 PR et 1 MCF invités entrants.

3.2. Sorties

Exception faite des contractuels étudiants et des enseignants-chercheurs invités, on dénombre **78 agents sortants au 31/12/2024** : 37 agents sur emploi permanent et 41 agents sur emploi non permanent.

3.2.1. Personnels BIATSS

32 personnels BIATSS sont sortants au 31/12/2024 :

- 9 titulaires
- 17 agents contractuels sur emploi permanent
- 6 agents contractuels sur emploi non permanent

Focus sur le départ de titulaires

2 départs à la retraite
1 décès
2 fins de détachement entrant
1 disponibilité
3 mutations

Caractérisation des effectifs de BIATSS sortants :

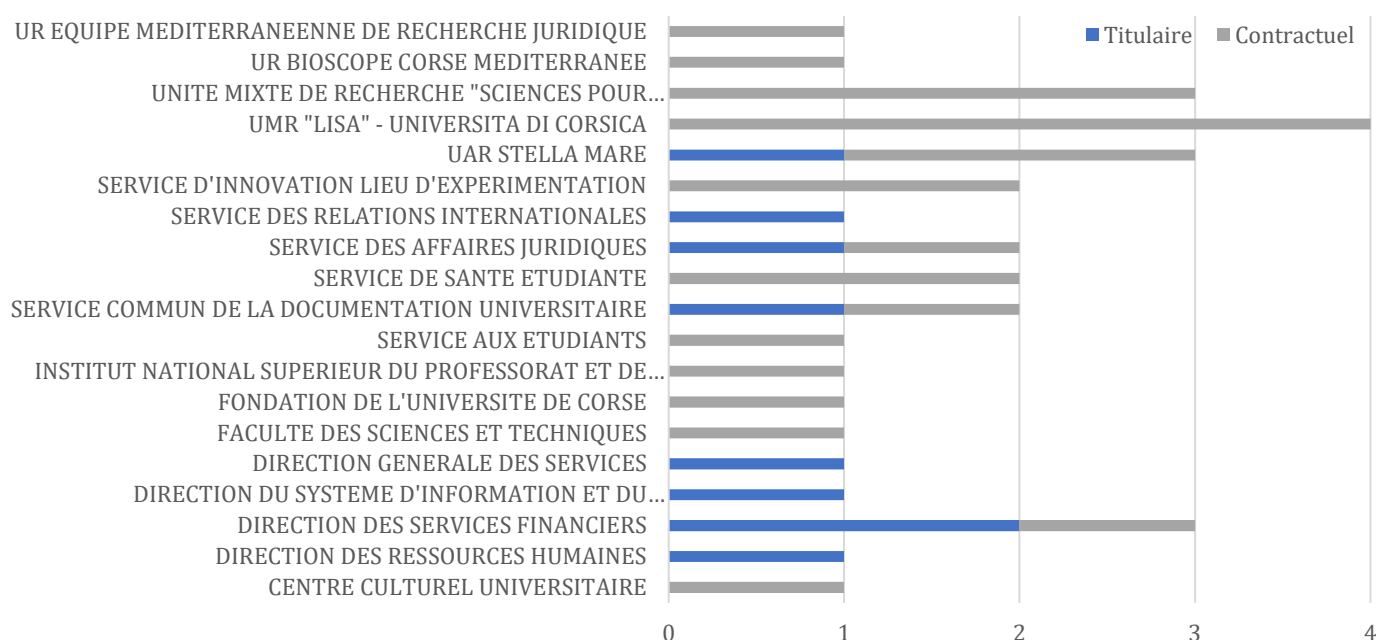


Fig 2.25 : Effectifs de personnels sortants par statut et par affectation

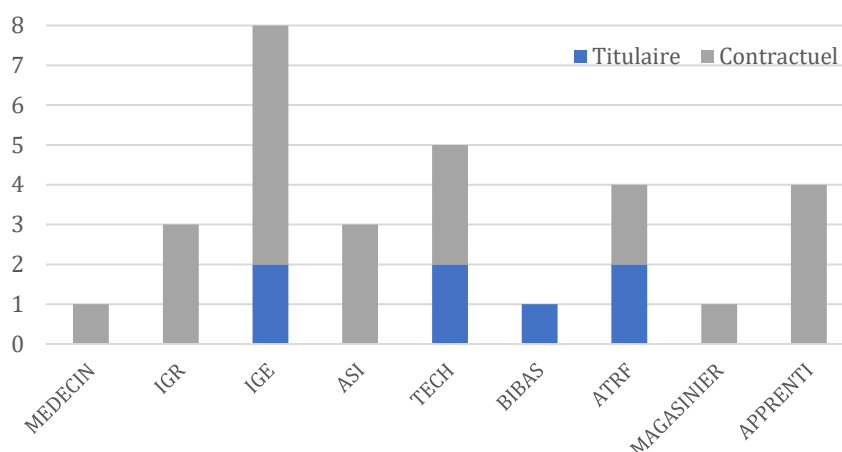


Fig 2.26 : Effectifs de personnels sortants par statut et par corps

3.2.2. Personnels Enseignants

46 personnels enseignants sont sortants au 31/12/2024 :

- 7 titulaires
- 4 agents contractuels sur emploi permanent
- 35 agents contractuels sur emploi non permanent

Focus sur le départ de titulaires
3 départs à la retraite
1 disponibilité
1 fin de détachement entrant
2 détachements sortants

Caractérisation des effectifs d'E&EC sortants :

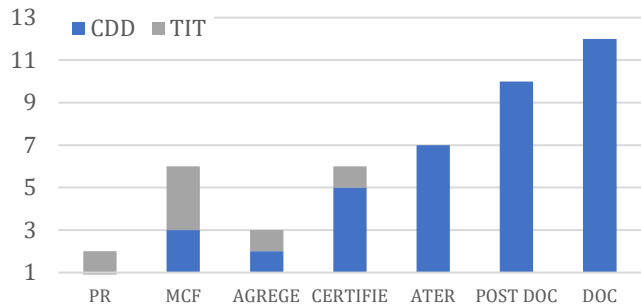


Fig 2.27 : Effectifs de personnels sortants par statut et par corps

	ATER	EC	E2D	DOC	POST-DOC
FDSP	1	2			
FLLASHS		1	3		
FST	3	1	2		
IAE	1				
INSPE		2	4		
IUT	2	2			
UMR LISA				7	5
UMR SPE				4	3
UR BIOSCOPE					2
UR EMRJ				1	

Fig 2.28 : Effectifs de personnels sortants par affectation et par filière

3.3. Mobilité globale

3.3.1. Caractérisation des flux de personnel sur emploi permanent

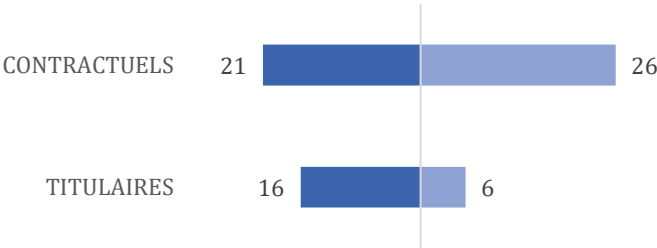


Fig 2.29 : Flux de personnel par statut

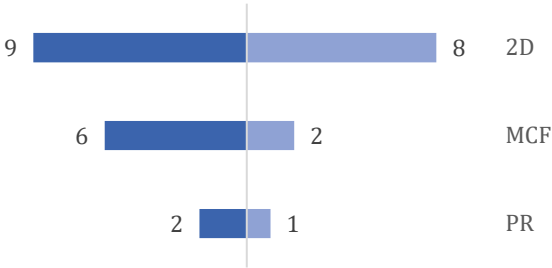


Fig 2.30 : Flux de personnel E&EC par filière ou corps

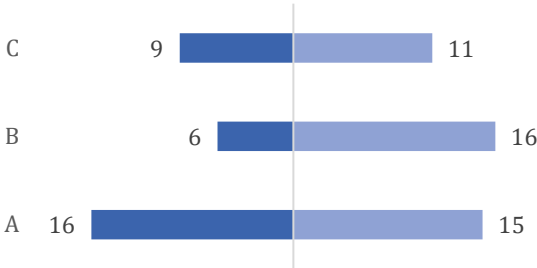


Fig 2.31 : Flux de personnel BIATSS par catégorie

3.3.2. Ratios de mobilité

Les apprentis, les contractuels étudiants et les enseignants-chercheurs invités ne sont pas pris en compte dans les effectifs ci-dessous*.

		Titulaires	Contractuels emploi permanent	Total emploi permanent	Contractuels emploi non permanent	Total
BIATSS	Nb. Entrées	4	19	23	13	36
	Nb. Sorties	9	17	26	6	32
	Effectif	193	104	297	35	332
	Taux d'entrée	2,1%	18,3%	7,7%	3,7%	10,8%
	Taux de sortie	4,7%	16,3%	8,7%	17,1%	9,6%
	Turn over	3,4%	17,3%	8,2%	27,1%	10,2%
E&EC	Nb. Entrées	1	7	8	32	40
	Nb. Sorties	7	4	11	35	46
	Effectif	222	49	271	102	373
	Taux d'entrée	0,4%	14,3%	2,9%	31,4%	10,7%
	Taux de sortie	3,1%	8,2%	4,1%	34,3%	12,3%
	Turn over	1,8%	11,2%	3,5%	32,8%	
TOTAL	Nb. Entrées	5	26	31	45	76
	Nb. Sorties	16	21	37	41	78
	Effectif	415	153	568	137	705
	Taux d'entrée	1,2%	17,0%	5,4%	32,8%	10,8%
	Taux de sortie	3,8%	13,7%	6,5%	29,9%	11,1%
	Turn over	2,5%	15,4%	6,0%	31,4%	10,9%

Fig 2.32 : Ratio de mobilité

Aide à la compréhension :

Les entrées et sorties sont mesurées en comparant la population au 31/12/2024 à la population au 31/12/2023 (cf. page 46). C'est une comparaison à date fixe, qui est à distinguer de la variation de l'ETPT entre 2023 et 2024 : l'ETPT est mesuré sur une année complète.

Calcul du taux de turn-over : $\frac{(\text{nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties})}{2 \text{ effectif}}$

3.4. Prévisions de départs à la retraite

Au 31/12/2024, 142 personnels en fonction sur emploi permanent sont âgés de 57 ans et plus. C'est un quart de l'effectif sur emploi permanent. 3 E&EC et 2 BIATSS ont été admis à la retraite au cours de l'année, leur âge moyen était de 67 ans.

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

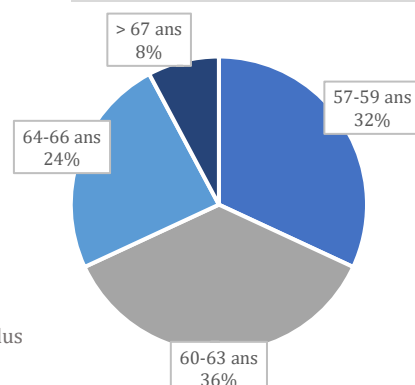
Age	Effectif BIATSS	Effectif E&EC	Total
57 - 59 ans	17	29	46
60 - 63 ans	24	27	51
64 - 66 ans	11	23	34
> 67 ans	4	7	11
Total	56	86	142
%age effectif	19%	32%	25%

Fig 2.33 : Répartition par tranche d'âge et par groupe des effectifs de personnels âgés de 57 ans et plus

142 agents de 57 ans et +
 126 Titulaires
 16 Contractuels

 86 E&EC
 56 BIATSS

67 Femmes - 75 Hommes



Projections à 62, 64 et 67 ans

45,4% des personnels âgés de 57 ans et plus, ont au moins 62 ans, une vague de départs à la retraite est donc à prévoir à l'horizon 2026.

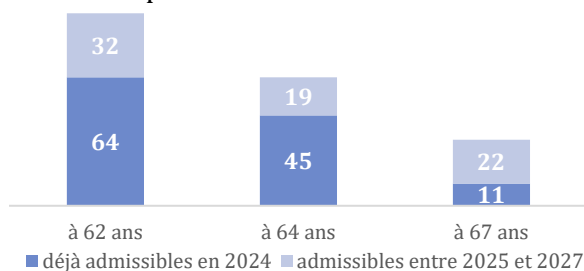


Fig 2.34 : projection des départs à la retraite

3.4.1. Prévisions de départs à la retraite des personnels BIATSS

25% des agents titulaires BIATSS sont âgés de 57 ans ou plus.

Parmi les personnels BIATSS âgés de 57 ans ou plus, 93% sont titulaires.

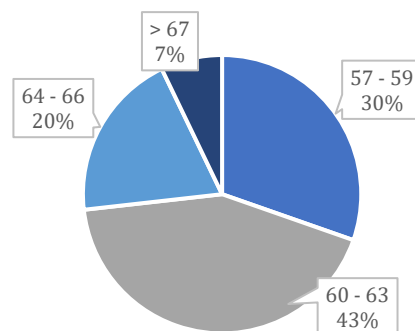


Fig 2.35 : Répartition par tranche d'âge de la population BIATSS âgée de 57 ans ou plus

Quel que soit le statut, le taux de personnels âgés de 57 ans ou plus sont stables en catégories A et B, par rapport à ceux observés en 2023. Ils sont légèrement augmentés en catégorie C.

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	A+ / A	B	C	A	B	C
57 - 59	5	6	4	1	-	1
60 - 63	6	9	7	1	-	1
64 - 66	6	2	3	-	-	-
> 67	1	2	1	-	-	-
TOTAL	18	19	15	2	-	2
% de l'effectif	21%	27%	38%	6%	-	9%

Fig 2.36 : Répartition par tranche d'âge et par statut de la population BIATSS âgée de 57 ans ou plus

Près de 20% des titulaires BIATSS sont âgés de 60 ans ou plus et seront donc concernés par un départ à la retraite dans les deux prochaines années.

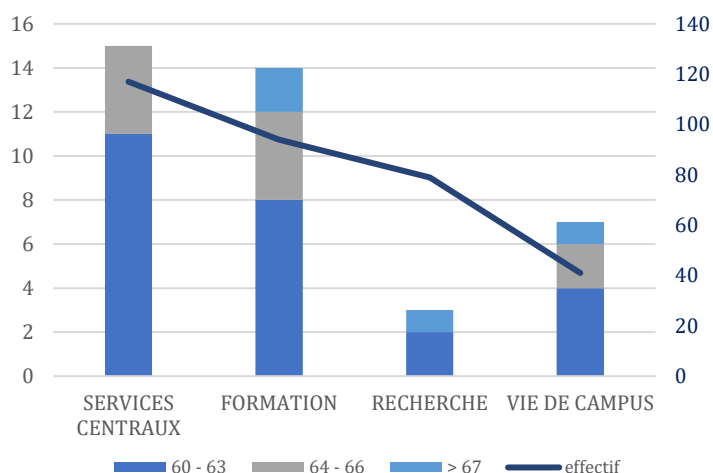


Fig 2.37 : Répartition par tranche d'âge et par type de structure d'affectation de la population BIATSS âgée de 57 ans ou plus

La distribution de ces personnels dans les structures de formation et les services centraux suit la distribution générale des effectifs. Elle est légèrement contrariée dans les services de vie de campus et de recherche.

Le taux de personnels âgés de 60 ans ou plus dans l'effectif de BIATSS est plutôt stable suivant les types de structure :

- Services centraux 13%
- Structures de formation : 15%
- Vie de Campus : 17%

Les services de recherche comptent moins de 4% de personnels âgés de 60 ans ou plus.

3.4.2. Prévisions de départs à la retraite des E&EC

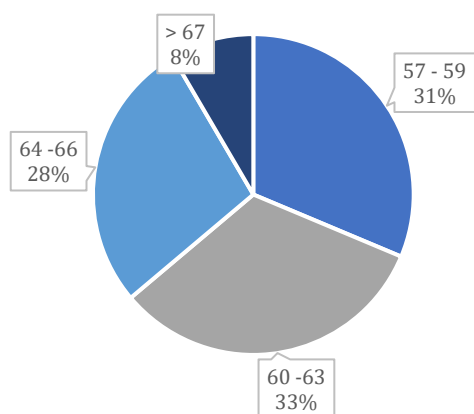
Un tiers des agents titulaires E&EC sont âgés de 57 ans ou plus et 45% des PR ont plus de 60 ans.

Parmi les personnels E&EC âgés de 57 ans ou plus, 89% sont titulaires.

Ces taux sont légèrement supérieurs à ceux mesurés en 2023.

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	PR	MCF	1D 2D	PR	MCF	1D 2D
57 - 59	7	14	4	-	-	1
60 - 63	7	7	10	1	2	0
64 - 66	10	4	5	2	2	-
> 67	2	3	1	-	1	-
TOTAL	26	28	20	3	5	1
% de l'effectif	62%	25%	28%	100%	21%	4%

Fig 2.38 : Effectifs E&EC > 57 ans par tranche d'âges, par statut et par corps



2% des E&EC de l'Université ont plus de 67 ans.

La répartition par âge de cette population est homogène, des départs à la retraite s'étaleront sur les 6 prochaines années.

La répartition des personnels dans les composantes suit globalement la répartition de l'effectif ; elle est moins représentée à la FLLASHS.

Fig 2.39 : Répartition de l'effectif E&EC > 57 ans par tranche d'âges

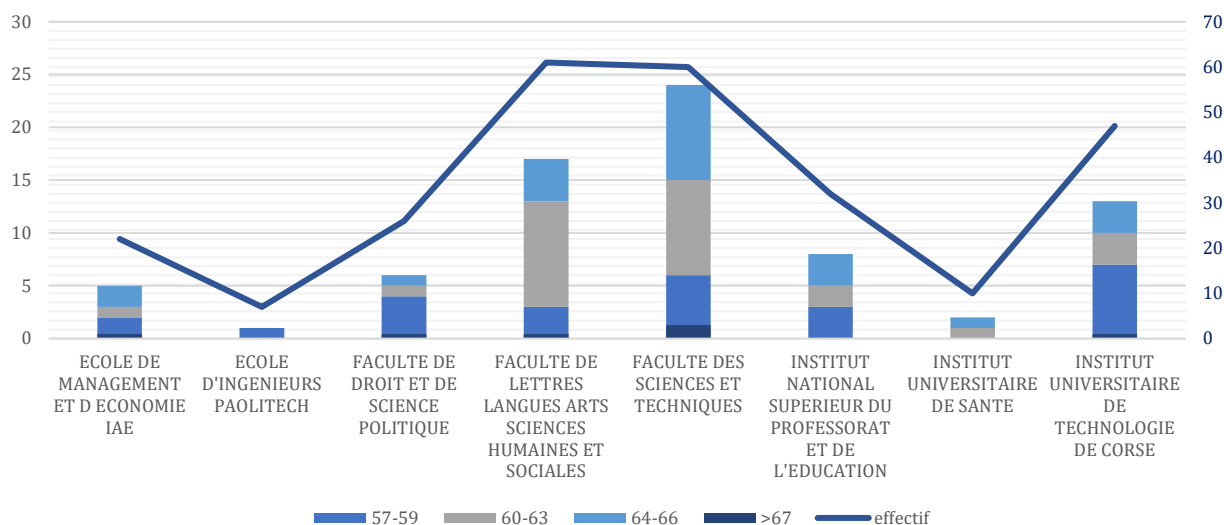


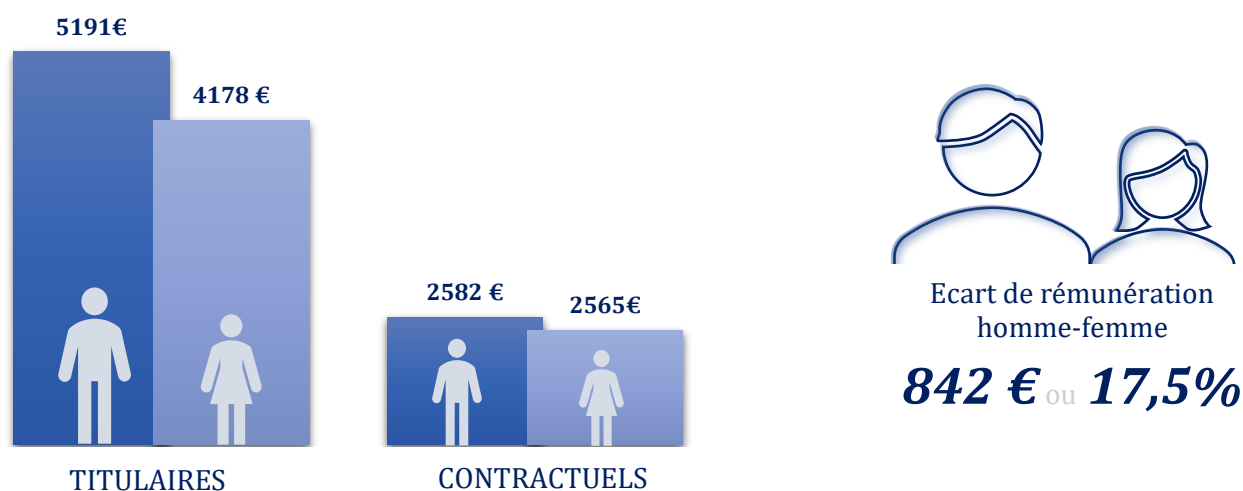
Fig 2.40 : Répartition de l'effectif d'E&EC > 57 ans par tranche d'âge et par affectation vs. Effectif total E&EC par affectation

Rémunération

65,2% du budget de l'établissement ont été consacrés à la masse salariale en 2024



Rémunération brute mensuelle moyenne :



+ La Mise en Œuvre en décembre 2024 du **Complément Indemnitaire Annuel** :
316 agents BIATSS en ont bénéficié, pour 156 k€

Rémunération

1. REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE.....p.56

1.1. Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs.....p.56

1.1.1. Analyse suivant la filière et le sexe :

1.1.2. Analyse suivant le statut, la filière et le sexe :

1.1.3. Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires :

1.2. Rémunération des BIATSS.....p.58

1.2.1. Analyse suivant la filière et le sexe :

1.2.2. Analyse suivant le statut, la filière et le sexe :

1.2.3. Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires :

1.3. Rémunération des contractuels étudiants.....p.59

1.4. Rémunération des apprentis.....p.59

1.5. Rémunération des EC associés.....p.59

2. PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2024.....p.60

2.1. Primes et indemnités communes à l'ensemble des personnels.....p.60

2.2. Primes et indemnités spécifiques des E&EC.....p.61

2.2.1. Primes et indemnités versées aux enseignants-chercheurs

2.2.2. Primes et indemnités versées aux enseignants du 2nd et 1^{er} degré

2.3. Primes et indemnités spécifiques des personnels BIATSS.....p.63

3. COÛT DU REMPLACEMENT DE PERSONNELS.....p.65

1. REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE

Les rémunérations analysées correspondent à des montants bruts payés sur l'année 2024 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 2024, la rémunération mensuelle brute moyenne s'élève à 3597 € toutes populations confondues.

Dans la suite de l'analyse, la rémunération des contractuels étudiants et saisonniers, des apprentis ainsi que des enseignants-chercheurs associés ne sera pas considérée. Elle fera l'objet d'une rubrique spécifique.

En 2024, la rémunération mensuelle brute moyenne des personnels s'élève à 3855 €.

REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES	
Femmes :	3558 €
Hommes :	4241 €
Titulaires :	4627 €
Contractuels :	2572 €

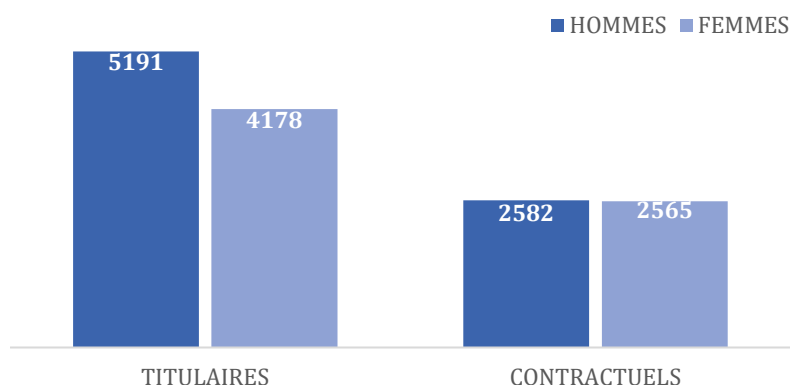


Fig. 3.1 : Rémunération brute mensuelle moyenne suivant le statut et le sexe – hors associés, étudiants et apprentis

Tous statuts confondus, l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les hommes et les femmes est de **683€** en faveur des hommes.

Parmi les fonctionnaires, l'écart de rémunération homme femme pondéré par l'ETPT est de 842€ ou 17,5%.

En 2024, l'Université de Corse obtient un score d'égalité professionnelle de 89_{/100}. Il était de 83_{/100} en 2023.

+ plus d'informations dans le document : index égalité professionnelle 2024

1.1. Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs

En 2024, les E&EC ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de **4706 €** 4383 € pour les femmes et 5005 € pour les hommes

1.1.1. Analyse suivant la filière et le sexe

En 2024, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les hommes et les femmes enseignants-chercheurs est de 419€. Cet écart s'explique notamment par la forte représentation masculine parmi les PR, mais également par l'ancienneté des hommes - globalement supérieure à celle des femmes.

L'écart est moindre parmi les ESAS : 113€ ; et négligeable parmi les doctorants, post-doctorants et ATER où les femmes ont perçu, en moyenne, 11€ de plus que les hommes.

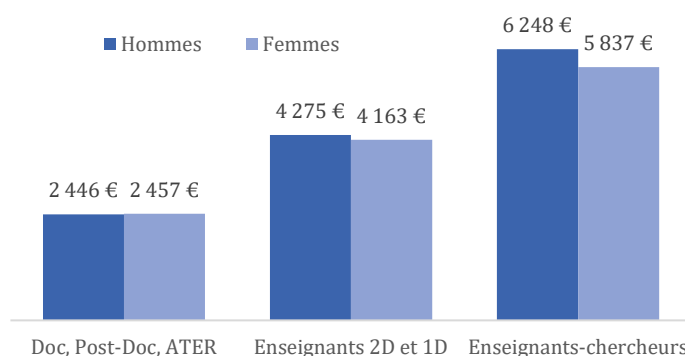


Fig.3.2 : Rémunération brute mensuelle moyenne des E&EC suivant la filière et le sexe

1.1.2. Analyse suivant le statut, la filière et le sexe

	Femmes	Hommes	Global
TITULAIRES			
Enseignants-chercheurs	5981 €	6451 €	6256 €
Enseignants 2D et 1D	4697 €	4787 €	4742 €
CONTRACTUELS			
Enseignants-chercheurs	3387 €	2920 €	3110 €
Enseignants 2D	2911 €	2734 €	2838 €
Doc, Post-doc, ATER	2457 €	2446 €	2453 €

Fig. 3.3 : 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 18 EC contractuels rémunérés, 9 sont invités.
- Parmi les 37 ESAS contractuels rémunérés, 11 sont employés à temps incomplet

1.1.3. Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires

En 2024, 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 2,06 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

	Femmes	Hommes	Global
1 ^{er} décile	4070 €	4195 €	4072 €
Médiane	5277€	5494 €	5374 €
9 ^{ème} décile	7046 €	8493 €	8493 €
Rapport interdéciles	1,73	2,02	2,06

Fig. 3.4 : Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne – E&EC titulaires

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

1.2. Rémunération des BIATSS

En 2024 les personnels BIATSS ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de **2991 €**

2939 € pour les femmes et 3089 € pour les hommes

1.2.1. Analyse suivant la catégorie

En catégorie A+, la rémunération brute mensuelle moyenne est de 6812 €.

Dans les catégories A et B les écarts de rémunération brute entre les hommes et les femmes sont respectivement de 214 € et 108 €.

La tendance s'inverse en catégorie C où les femmes ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne supérieure de 71 € à celle des hommes.

Cet écart reste à observer en considérant l'effet temps partiel :

En catégorie C, 2 hommes et 3 femmes exercent à temps partiel. En catégories A et B, 8 et 7 femmes exercent à temps partiel.

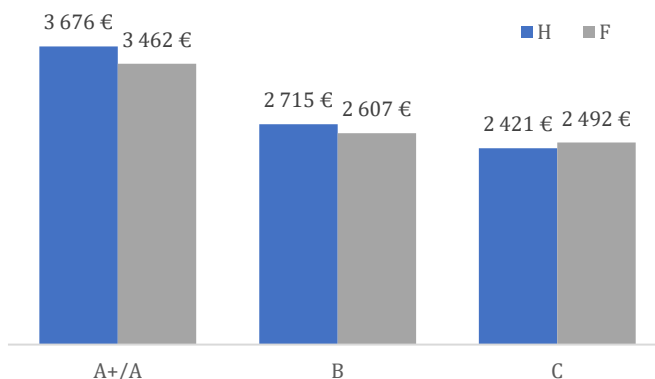


Fig. 3.5 : Rémunération brute mensuelle moyenne des BIATSS suivant la catégorie et le sexe

1.2.2. Analyse suivant le statut, la catégorie et le sexe

	Femmes	Hommes	Global
TITULAIRES			
A+/A	3995 €	4339 €	4120 €
B	2734 €	3074 €	2820 €
C	2615 €	2610 €	2614 €
CONTRACTUELS			
A	2719 €	2779 €	2741 €
B	2362 €	2442 €	2399 €
C	2268 €	2140 €	2223 €

Fig. 3.6 : Rémunération brute mensuelle moyenne des BIATSS suivant le statut, la catégorie et le sexe

1.2.3. Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne des titulaires

	Femmes	Hommes	Global
1 ^{er} décile	2446 €	2589 €	2450 €
Médiane	2964 €	3458 €	3134 €
9 ^{ème} décile	4573 €	5232 €	4705 €
Rapport interdécile	1,87	2,02	1,92

Fig. 3.7 : Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne - BIATSS titulaires

En 2024, le traitement brut moyen a été inférieur à 2450 € pour 10% des personnels titulaires et 10% des hommes titulaires ont reçu un traitement brut supérieur ou égal à 5232 €.

Le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,92 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

1.2. Rémunération des contractuels étudiants

En 2024, 146 contractuels étudiants ou saisonniers ont été rémunérés pour 587 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 502 €.

Les contractuels étudiants ne travaillent pas à temps plein, ils sont rémunérés au service fait.

1.3. Rémunération des apprentis

En 2024, 13 apprentis ont été rémunérés pour 84 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 1404 €.

1.4. Rémunération des EC associés

En 2024, 20 enseignants-chercheurs à mi-temps ont été rémunérés pour 234 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 1983 €.

2. PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2024

Au total, les primes et indemnités versées au titre de l'année 2024, représentent **6,2 M€ et bénéficient à 773 personnels**. Les agents, tous corps confondus, ont donc perçu en moyenne, 8021€ de primes et indemnités cette année.

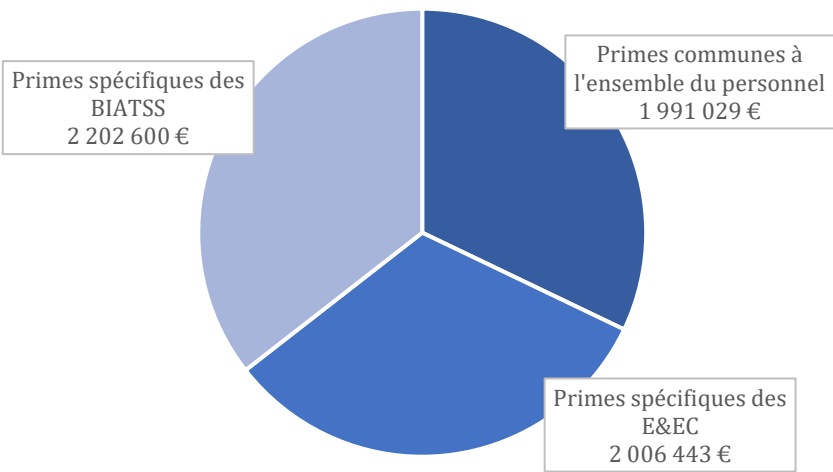


Fig. 3.8 : Répartition des montants de primes et indemnités versés par type de bénéficiaires

35% des montants versés relèvent de primes et indemnités spécifiques des personnels BIATSS, 32% sont spécifiques des personnels enseignants.

S'ajoutent, à hauteur de 32%, des primes et indemnités versées à l'ensemble du personnel, notamment l'indemnité compensatoire pour frais de transport et l'indemnité de résidence.

2.1. Primes et indemnités communes à l'ensemble des personnels

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	476	217 337 €	37 € mensuel
Indemnité de résidence	685	685 594 €	84 € mensuel
Supplément familial de traitement	188	122 480 €	56 € mensuel
Indemnité compensatrice de frais de transport	713	772 266 €	569 € semestriel
Indemnités de fin de contrat	21	22 478 €	899 €
Participation à la PSC	370	71 580 €	16 € mensuel
Forfait mobilités durables	22	6000€	273 € annuel
Remboursement des déplacements domicile-travail	17	3 840 €	53 € mensuel
Forfait télétravail	167	9 455 €	5€ mensuel

Fig. 3.9 : Détail des primes et indemnités communes à l'ensemble des personnels

2.2. Primes et indemnités spécifiques des E&EC

En 2024, **2M€** ont été versés au titre de primes et indemnités spécifiques des personnels enseignants pour **314 bénéficiaires** (hors EC associés).

69% des bénéficiaires sont titulaires,
ils perçoivent 91% des montants versés.

53% des bénéficiaires sont des hommes,
ils perçoivent 55% des montants versés

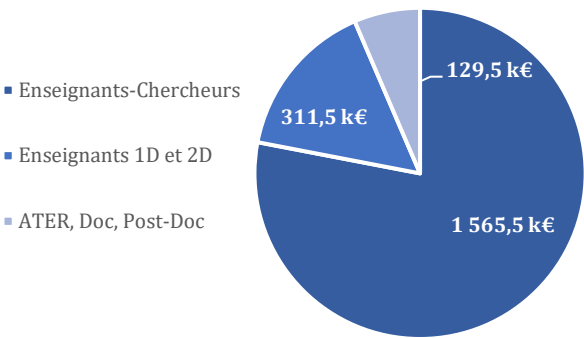


Fig. 3.10 : Répartition par filière du total des primes et indemnités spécifiques des E&EC versées en 2024

2.1.3. Primes et indemnités versées aux enseignants-chercheurs

154 enseignants-chercheurs bénéficient de **1 565 448 €** de primes et indemnités en 2024.

L’indemnité de fonctions est versée à tous les enseignants-chercheurs et représente 42,6% des montants versés spécifiquement aux EC en 2024.

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime d’encadrement doctoral et de recherche	10	57 384 €	1640 € trimestriel
Indemnité de fonctions (C1 RIPEC)	154	677 194 €	366 € mensuel
Indemnité de responsabilités particulières (C2 RIPEC)	40	214 991 €	564 € mensuel
Prime individuelle (C3 RIPEC)	40	205 902€	463 € mensuel
Complément versé au titre des activités REH	91	324 780€	651 € mensuel
Prime d’administration	5	76 954 €	1 283 € mensuel

Fig. 3.11 : Détail des primes et indemnités versées aux enseignants-chercheurs hors rémunération des heures complémentaires

S’ajoutent des indemnités de direction et de participation aux jurys de concours pour 8241 € annuels.

Répartition par sexe

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Hommes	89	895 483 €	10 062 €
Femmes	65	669 965 €	10 307 €

Répartition par statut

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Titulaires	151	1 562 841 €	10 350 €
Contractuels	3	2 606 €	869 €

Fig. 3.12 : Répartition des primes et indemnités EC par sexe puis par statut

2.1.4. Primes et indemnités versées aux enseignants du 2nd et 1^{er} degré

89 enseignants des 1^{er} et 2nd degrés bénéficient de **311 444 €** de primes et indemnités spécifiques en 2024.

Il s'agit majoritairement de la PEDR (72%), de l'indemnisation des activités REH et de la prime de charges administratives. *S'ajoutent des indemnités de participation aux jurys de concours pour 6731 € annuels.*

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant Mensuel moyen
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	80	222 946 €	341 €
Complément versé au titre des activités REH	33	75 767 €	570 €
Prime de charges administratives	1	6000 €	500 €

Fig. 3.13 : Détail des primes et indemnités versées aux E2D et E1D hors rémunération des heures complémentaires

Répartition par sexe

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Hommes	45	156 635 €	3481 €
Femmes	44	154 809 €	3518 €

Répartition par statut

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Titulaires	67	266 203 €	3973 €
Contractuels	22	45 241 €	2056 €

Fig. 3.14 : Répartition des primes et indemnités E2D et E1D par sexe puis par statut

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

15 436,57 heures complémentaires en été rémunérées entre juin et octobre 2024 au titre d'activités réalisées sur l'années universitaire 2023/2024 soit une rémunération totale brute d'environ **662 k€**.

230 enseignants ont effectué des heures complémentaires,
20 % sont des personnels de l'IUT
25% sont des personnels de la FLLASHS

	Nombre d'enseignants	Nombre d'heures
E2D	107	8 450,56 h
MCF	105	5 880,13 h
PR	18	1 105,88 h

Fig. 3.15 : Distribution des heures complémentaires effectuées par corps ou filière

Plus d'un tiers des heures effectuées le sont dans les facultés, 27% à l'IUT.

Structure	Nombre d'heures
FLLASHS	2 385,45 h
FST	2 079,39 h
FDSP	1 231,88 h
IUT	4 239,79 h
IAE	1 512,5 h
IUS	316,25 h
INSPE	1 115,53 h
PaoliTech	478,1 h

Structure	Nombre d'heures
Capacité en droit	526,5 h
DU PAREO	171,75 h
Ecole doctorale	85,75 h
CCU	69 h
SUAPS	668,43 h
Formation continue	163,25 h
Autres	393 h

Fig. 3.16 : Répartition des heures complémentaires par structure

2.2. Primes et indemnités spécifiques des personnels BIATSS

2 202 600 € ont été versés en 2024 au titre de primes et indemnités spécifiques des agents BIATSS pour **353 bénéficiaires**.

Il s'agit principalement des indemnités versées au titre du RIFSEEP :

- Mensuellement, 351 agents ont bénéficié de l'IFSE pour près de 1,97 M€
- En décembre 2024, 316 agents bénéficient du CIA pour 158 k€

Des primes spécifiques de fonctions particulières sont également versées pour 74 k€ :

	Nombre de bénéficiaires	Montant total annuel	Montant mensuel moyen
Indemnité de sujétions spécifiques	13	7444 €	89 €
Indemnité pour maniement de fonds	6	5915 €	-
Indemnité pour service à la mer	21	3187 €	34 €
Garantie indemnitaire	28	57914€	182 €

Fig. 3.17 : Répartition des primes et indemnités BIATSS spécifiques

✓ Focus sur l'IFSE :

En 2024, l'IFSE mensuelle moyenne s'élève à 513€,

Les agents titulaires (196) perçoivent en moyenne 617 € mensuels
Les agents contractuels (159) perçoivent en moyenne 367€ mensuels

Répartition par statut et par catégorie

	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	Nombre de mois payés	Montant total	Montant mensuel moyen	Nombre de mois payés	Montant total	Montant mensuel moyen
Catégories A+/A	957	789 232 €	825 €	678	317 985 €	469 €
Catégorie B	791	400 363 €	506 €	609	194 879 €	320 €
Catégorie C	503	198 749 €	395 €	298	68 682 €	230 €

Fig. 3.18 : Répartition par statut et catégorie des montants versés au titre de l'IFSE

Répartition par tranche d'âge et par sexe

Les femmes perçoivent une IFSE mensuelle moyenne de 506€ contre 528€ pour les hommes.

Ce sont les femmes de 60 à 64 et les hommes de 50 à 54 ans qui perçoivent l'IFSE la plus élevée.

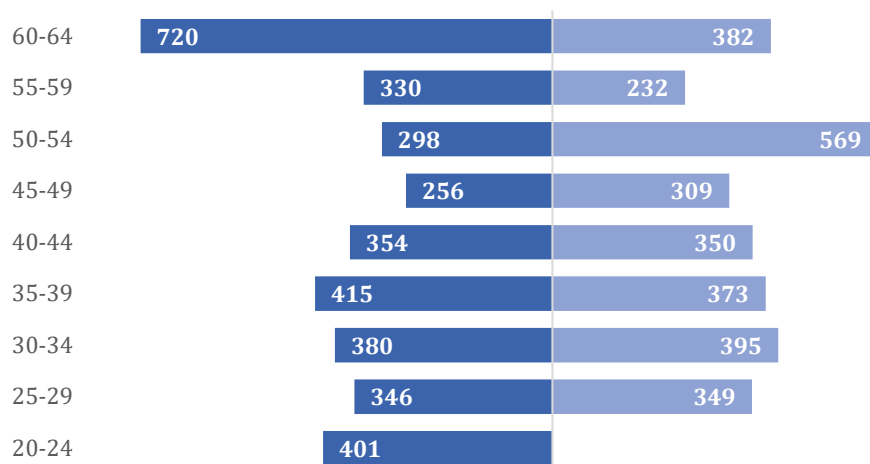


Fig. 3.19 : Répartition par sexe et par tranche d'âge des montants versés au titre de l'IFSE

3. COÛT DU REMPLACEMENT DE PERSONNELS

Au cours de l'année 2024, **6 agents** sont engagés pour assurer le remplacement de personnels en congés maladie ou maternité. Ces remplacements coûtent près de **166 k€** (115,5 k€ de salaires bruts payés).

	Nombre de mois	Effectif en ETPT	Coût
Remplacement pour congé maternité	17	1,4	36 619 €
Remplacement pour congé maladie	43	3,6	128 988 €
TOTAL :	60	5	165 607 €

Fig. 3.20 : Détail des coûts induits par le remplacement de personnels

En 2023, le remplacement de personnels a coûté 251 793 euros, cette dépense diminue donc de 34% en 2024.

Organisation du travail



Le temps de travail

1 607 h annuelles sur **37h52min** hebdomadaires

252 j ouvrés et **25 j** de fermeture

1 524 h supplémentaires effectuées



Le télétravail

156 agents en télétravail régulier
0,5j à 1j hebdomadaire

2 835 jours télétravaillés



Les congés

6 099 j de congés pris hors dates de fermeture

1 050 j crédités aux CET

97 146 € versés pour l'indemnisation des CET

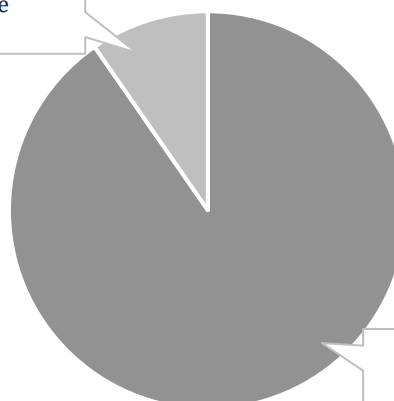


Les absences

6 478 j d'absence

- **3 310 j** pour maladie ordinaire
- **2 543 j** pour raison de santé hors maladie ordinaire
- **645 j** d'autorisation spéciale d'absence

Absences hors raison
de santé
10%



Absences pour
raison de santé
90%

Organisation du travail

1. TEMPS PARTIEL et TEMPS INCOMPLET	p.68
1.1. Effectifs à temps partiel.....	p.68
1.2. Effectifs à temps incomplet.....	p.68
2. TELETRAVAIL.....	p.69
2.1. Télétravail régulier.....	p.69
2.2. Télétravail ponctuel.....	p.70
2.3. Télétravail pour raison de santé.....	p.70
3. HEURES SUPPLEMENTAIRES – CONGE COMPENSATEUR.....	p.71
4. CONGES ANNUELS – COMPTE EPARGNE TEMPS.....	p.72
5. ABSENCES AU TRAVAIL.....	p.73
5.1. Absences pour raison de santé.....	p.73
5.1.1.Absences pour maladie ordinaire	
5.1.2.Absences pour raison de santé hors maladie ordinaire	
5.2. Absences hors raison de santé.....	p.77

1. TEMPS PARTIEL et TEMPS INCOMPLET

Au 31/12/2024, **12** personnels exercent leur activité à temps partiel et **58** personnels sont employés à temps incomplet.

1.1. Effectifs à temps partiel

Le temps partiel est accordé de droit pour motifs : thérapeutique ou de handicap, pour élever un enfant de moins de 3 ans ou pour accompagner un proche ; il peut être accordé sur autorisation lorsqu'il s'agit de convenance personnelle.

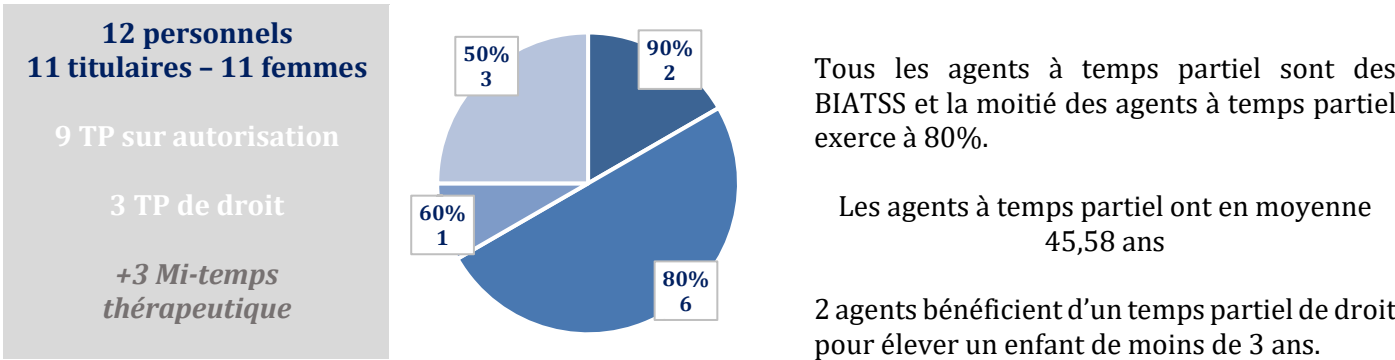


Fig 4.1 : Caractérisation du temps partiel

1.2. Effectifs à temps incomplet

Les agents à temps incomplet occupent un emploi défini pour une durée de travail inférieure à la durée réglementaire.

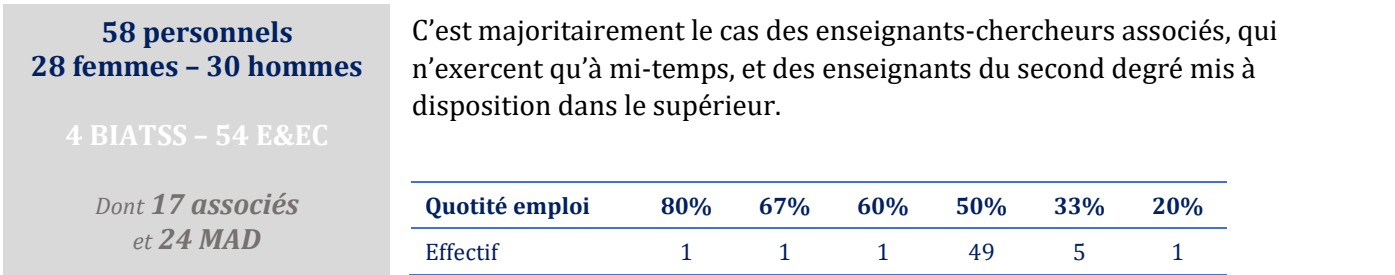


Fig 4.2 : Caractérisation du temps incomplet

2. TELETRAVAIL

Dans le cas général, les agents BIATSS sur emploi permanent disposent d'un jour hebdomadaire de télétravail si leur emploi du temps est organisé sur 5 jours et d'une demi-journée hebdomadaire si leur emploi du temps est organisé sur 4,5 jours.

A ce télétravail dit régulier s'ajoutent 5 ou 10 jours de télétravail ponctuel. Ces dispositions peuvent être renforcées dans des cas spécifiques : situations exceptionnelles ou avis médical.

2.1. Télétravail régulier

Au cours de l'année 2024, **156 personnels BIATSS ont bénéficié de télétravail régulier pour un cumul de 2835 jours télétravaillés**. Cela représente **52,5%** de la population éligible au télétravail.

70% des personnels ayant télétravaillé régulièrement sont titulaires.

57% de ces personnels ont bénéficié d'une demi-journée hebdomadaire de télétravail.

Répartition par tranche d'âge et par sexe

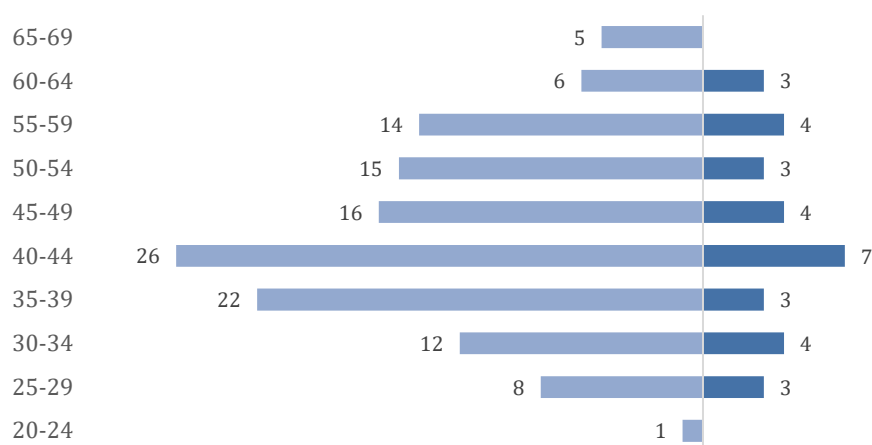


Fig 4.3 : Répartition du nombre de promus par affectation et par corps

80% des agents en télétravail régulier sont des femmes et plus de la moitié d'entre elles ont entre 30 et 45 ans.

40% du temps télétravaillé l'est en mercredi et 85% des agents en télétravail le mercredi sont des femmes.

35% des jours télétravaillés sont des vendredis.

Répartition par catégorie

	A	B	C
0,5 j hebdomadaire	38	31	14
1 j hebdomadaire	34	25	14

Fig 4.4 : Répartition du nombre d'agents en télétravail régulier par catégorie et par durée hebdomadaire

Répartition par filière

	ITRF	AENES	BIB
0,5 j hebdomadaire	27%	31%	32%
1 j hebdomadaire	26%	23%	7%

Fig 4.5 : Proportion des agents en télétravail régulier par filière et par durée hebdomadaire

Quelle que soit la filière, en catégories A et B, l'organisation sur 4,5 jours de travail hebdomadaires dont 0,5 jour télétravaillé reste préférentiellement adoptée.

Evolution

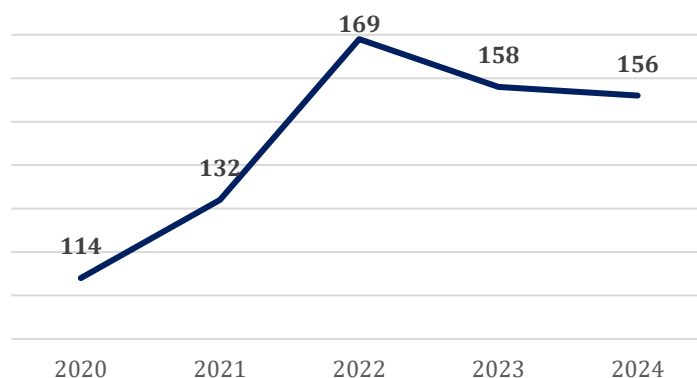


Fig 4.6 : Evolution du nombre de personnels en télétravail régulier entre 2020 et 2024

Après des hausses, conséquences de la crise sanitaire, entre 2020 et 2022, le nombre de personnels en télétravail décroît progressivement et la proportion de télétravailleurs parmi le personnel de l'Université tend à la baisse.

2.2. Télétravail ponctuel

125 agents utilisent le dispositif de télétravail ponctuel, et on dénombre **512 occupations** de ce type en 2024. C'est un fonctionnement davantage plébiscité par les femmes qui cumulent 84% du temps télétravaillé à ce titre.

2.3. Télétravail pour raison de santé

11 agents bénéficient d'un aménagement en télétravail pour raison de santé - 9 femmes et 2 hommes - et on dénombre **102 occupations** de ce type en 2024.

3. HEURES SUPPLEMENTAIRES – CONGE COMPENSATEUR

78 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2024 pour un cumul de **1524 heures**.
1630 heures ont été récupérées au titre du congé compensateur au cours de l'année.

Répartition par statut et par sexe

	Hommes	Femmes
Titulaires	151	794
Contractuels	160	419
TOTAL	311	1213

Fig 4.7 : Répartition du nombre d'heures supp. effectuées par statut et par sexe

Ce sont les femmes titulaires qui réalisent plus de la moitié des heures supplémentaires.

80% des heures supplémentaires sont réalisées par des femmes
62% des heures supplémentaires sont réalisées par des fonctionnaires.

Quel que soit le statut, le nombre moyen d'heures supplémentaires par ETPT est de 5,5h chez les femmes et 2,1h chez les hommes.

Analyse de l'activité par période et par groupe de structures

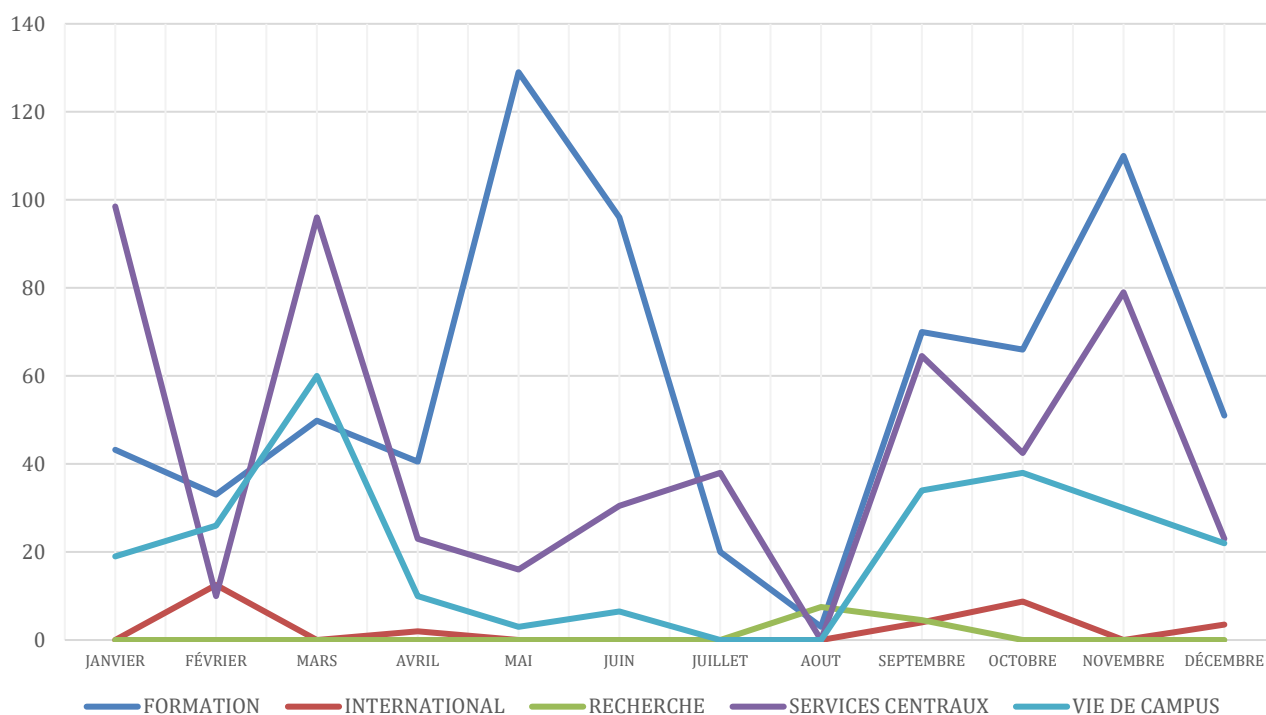


Fig 4.8 : Répartition du nombre d'heures supplémentaires effectuées par groupe de structure et par mois

4. CONGES ANNUELS – COMPTE EPARGNE TEMPS

Les agents BIATSS de l'Université de Corse répondent d'une obligation de service annuelle de 1607h. La répartition de ce temps de travail sur les jours ouvrés de l'année 2024, à raison de 37h52min hebdomadaires, leur permet de bénéficier d'environ 50 jours de congés (pour un planning où le temps de travail est uniformément réparti sur les jours ouvrés) auxquels s'ajoutent 2 journées vagues accordées à l'ensemble du personnel.

Environ 25 jours de repos sont imposés par les dates de fermeture de l'établissement, 25 jours sont disponibles librement. Une partie des jours de congés non consommés sur l'année universitaire peut être épargnée sur un compte épargne-temps.

Au cours de l'année 2024, les agents ont pris **6099 jours de congés** hors dates de fermeture

Au 31/12/2024, **255 agents disposent d'un CET pour un solde global de 2383 jours.**
Soit un solde moyen de 9,3 jours.

En 2024, 40 jours ont été consommés en droit à congés sur les CET
74 agents ont été indemnisés pour un total de 588 jours et 97 146 €

✓ Focus sur l'épargne CET 2024 :

En fin d'année 2024, **119 agents** ont épargné sur leur CET pour un cumul de **1050 jours**.

79% des jours épargnés le sont par des titulaires
45% des titulaires en fonction au 31/12/2024 ont épargné sur leur cet

65% des jours sont épargnés par des femmes
Les femmes représentent 69% des agents ayant épargné

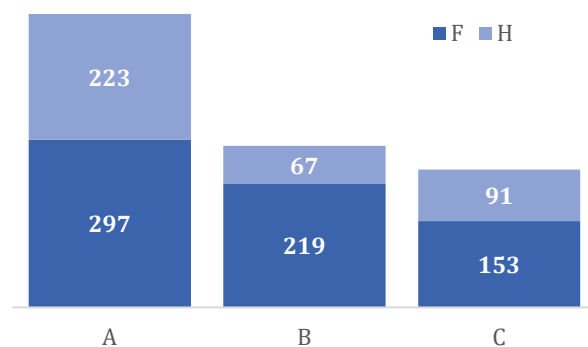


Fig 4.9 : Répartition du nombre de jours épargnés sur les CET par catégorie et par sexe

5. ABSENCES AU TRAVAIL

5.1. Absences pour raison de santé

On recense **301 absences** pour raison de santé au cours de l'année 2024 pour un cumul de **5853 jours non travaillés** et la durée moyenne d'une absence pour raison de santé est de **19,4 jours**.

En 2023, 361 absences pour 7079 jours ont été comptabilisés. Le nombre d'absences et le nombre de jours non travaillés pour raison de santé baissent de 17%.

154 agents ont été absents au moins une fois :

45 E&EC ont été absents au moins une fois et cumulent 29,7% des jours d'absence.
109 des BIATSS ont été absents au moins une fois et cumulent 70,3% 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.

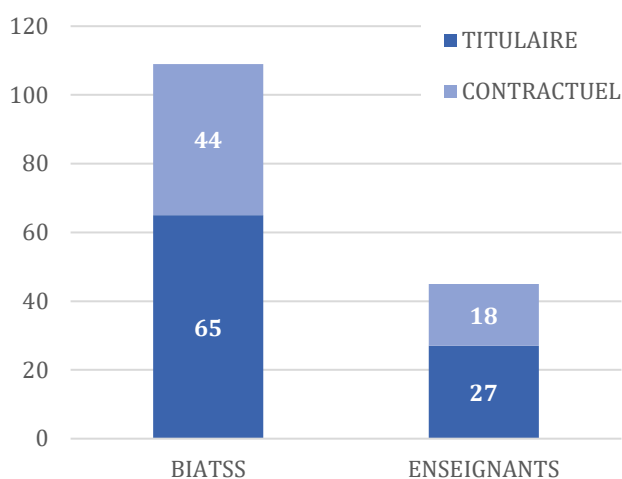


Fig. 4.10 – Répartition du nombre d'absences par groupe et par statut

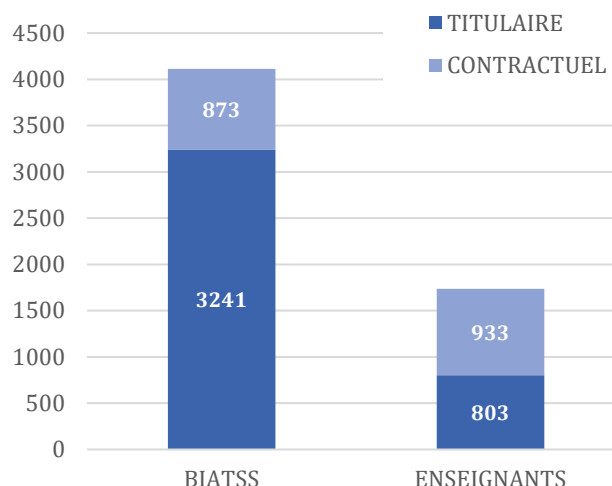


Fig. 4.11 – Répartition du nombre de jours d'absence par groupe et par statut

L'âge moyen de l'agent absent pondéré du nombre de journées d'absence est de 44,34 ans.
58% des agents absents ont moins de 50 ans et cumulent 31% des jours d'absence.

Parmi les 301 absences pour raison de santé comptabilisées, 272 se rapportent à des congés pour maladie ordinaire et 29 pour des congés maladies spécifiques (ou prolongations de congés maladies spécifiques). Il convient d'observer ces deux types d'absence de façon disjointe.

5.1.1. Absences pour maladie ordinaire

139 agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire en 2024.

On compte **272 absences** (prolongations comptabilisées) pour **3310 jours** soit 56,5% des journées d’absences pour raison de santé de l’année.

La durée moyenne de l’absence pour ces agents est **12,2 jours**. Ce taux est inchangé depuis 2023.

Répartition par statut

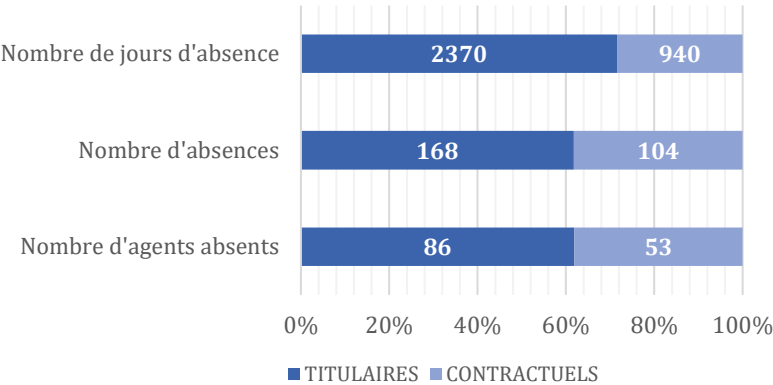


Fig. 4.12 – Répartition des absences par statut

20% des agents titulaires et 11% des agents contractuels en fonction au 31 décembre ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l’année.

Les titulaires représentent 61,9% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 71,6% du temps d’absence pour ce motif.

Répartition par sexe

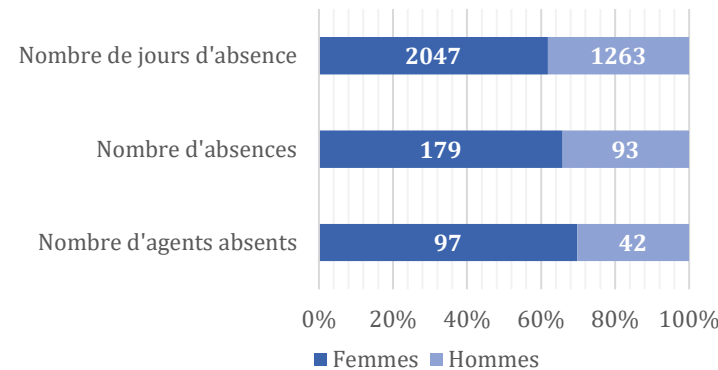


Fig. 4.13 – Répartition des absences par sexe

19,6% des femmes et 11% des hommes en fonction au 31 décembre ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l’année.

Les femmes représentent près de 70% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 62% du temps d’absence pour ce motif.

Répartition par groupe

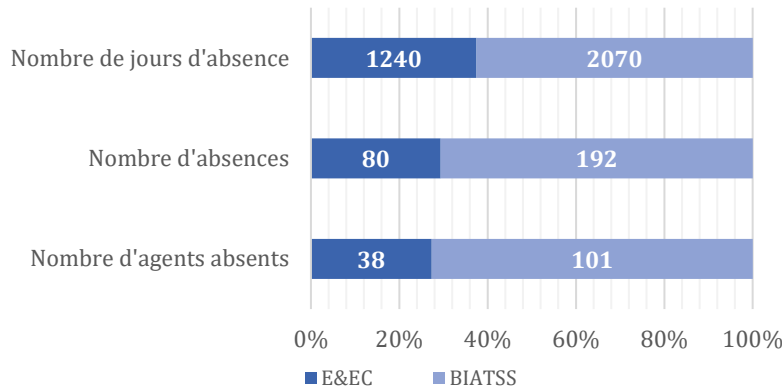


Fig. 4.14 – Répartition des absences par sexe

9% des E&EC et 29% des BIATSS en fonction au 31 décembre ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l’année.

Les BIATSS représentent 72,7% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 62,5% du temps d’absence pour ce motif.

Evolution

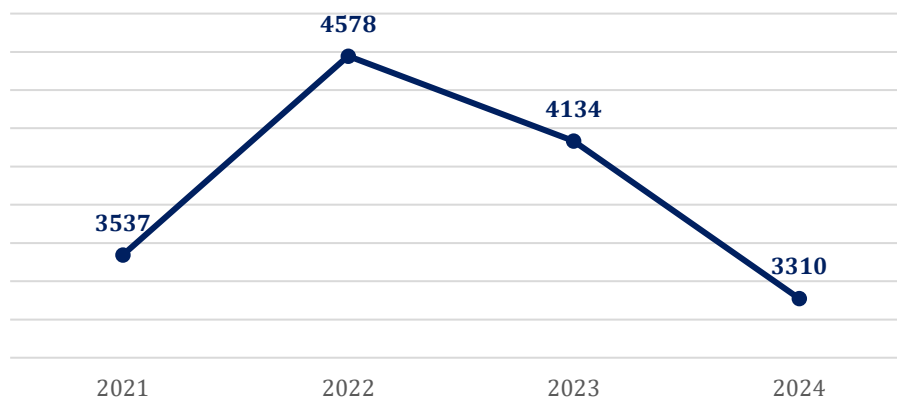


Fig. 4.15 – Evolution du nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire

En 2024, l'absence pour maladie ordinaire poursuit la baisse engagée en 2023 – *après une forte hausse en 2022*. Le nombre d'absences diminue de 16% par rapport à 2023.

Cette baisse est essentiellement portée par les titulaires dont le nombre de jours d'absence diminue de 23%.

	Titulaires	Contractuels	Globale
Evolution du nombre de jours d'absences	-23,4%	-9,5%	-19,9%
Evolution du nombre d'absences	-16,8%	-14,7%	-16,0%
Evolution du nombre d'agents absents	-8,5%	-15,9%	-11,5%

Fig. 4.16 – Evolution des indicateurs de l'absence pour maladie ordinaire entre 2023 et 2024

164 jours de carence pour 121 agents ont été retenus au titre d'absences de l'année 2024.

5.1.2. Absences pour raison de santé hors maladie ordinaire

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

Aucune absence pour maladie professionnelle n'a été recensée en 2024.

15 agents ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2024. C'est 2,1% de l'effectif au 31/12/2024.

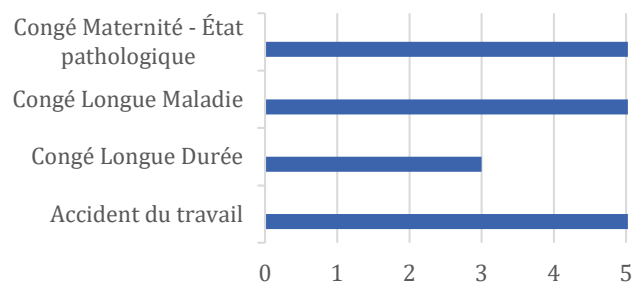


Fig. 4.17 – Répartition du nombre d'absences par motif

On compte **29 absences** (prolongations arrêtées et comptabilisées) pour **2543 jours** soit 43% des journées d'absences pour raison de santé de l'année.

La durée moyenne de l'absence pour ces agents est **169,5 jours**.

Répartition par sexe

2,4% des femmes et 1,1% des hommes en fonction au 31/12/2024 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire au cours de l'année.

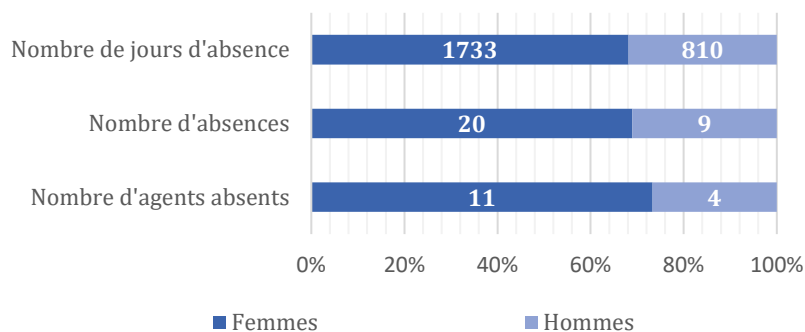


Fig. 4.18 – Répartition des absences par sexe

73% des agents ayant été absents pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2024 sont des femmes, elles représentent 68% 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.

Répartition par statut

3,1% des titulaires et 0,5 % des contractuels en fonction au 31/12/2024 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire au cours de l'année.

Plus de la moitié des absences pour santé hors maladie concerne des congés longue durée ou longue maladie. En conséquence et conformément à la pyramide des âges, 78% des agents concernés sont titulaires.

90% des absences et 98% des jours d'absence relèvent d'agents titulaires.

Répartition par groupe

76% des absences relèvent d'agents BIATSS, ils cumulent 81% des jours d'absence.

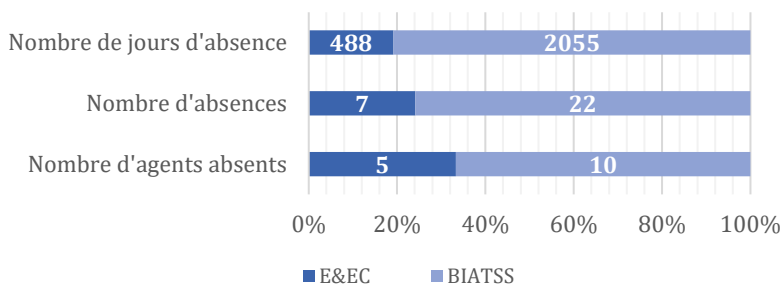


Fig. 4.19 – Répartition des absences par groupe

Evolution

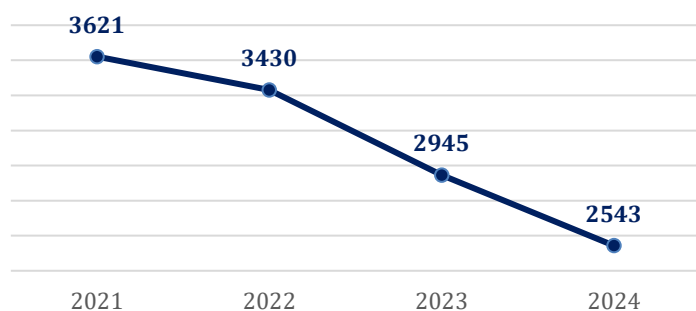


Fig. 4.20 – Evolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé hors maladie ordinaire

Le nombre de jours d'absences pour raison de santé hors maladie ordinaire poursuit sa baisse en 2024.

Il diminue de près de 14% par rapport à 2023.

5.2. Absences hors raison de santé

En 2024, on recense les cas particuliers suivants :

- 1 agent en congé sans traitement
- 9 agents en disponibilité
- 6 agents en détachement sortant

Ces absences qui courent sur l'année complète sont exclues de l'analyse suivante qui ne considère que les motifs d'absence ponctuelle hors raisons de santé.

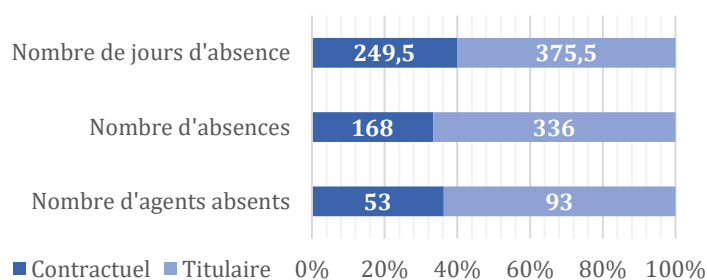
146 agents ont été absents au moins une fois hors raison de santé, cela représente **625 jours** pour **503 absences**
La durée moyenne d'une absence hors raison de santé est de **1,24 jours**.

Motif	Nombre d'agents concernés	Nombre d'absences	Durée cumulée d'absence
Absence pour enseignement	17	136	59 j
Autorisation d'absence à titre syndical (hors décharge syndicale)	2	2	2 j
Congé réserviste	1	1	1 j
Sapeur-pompier	3	18	22,5 j
Absence pour préparation aux concours et examens professionnels	17	22	34 j
Absence pour concours et examen professionnel	16	25	19,5 j
Absence pour accompagnement familial	5	6	25 j
Absence pour mariage ou PACS	1	4	6 j
Congé maternité	2	2	224 j
Congé paternité ou accueil de l'enfant	3	4	54 j
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	37	77	73 j
Examens médicaux obligatoires	4	8	4,5 j
Visite spécialiste	89	199	100,5 j
Tous motifs confondus	146	504	625

Fig. 4.21 – Répartition des absences hors raison de santé par motif

Répartition par statut

22% des titulaires et 13% des contractuels en fonction au 31/12/2024 ont été absents au moins une fois hors raison de santé au cours de l'année.



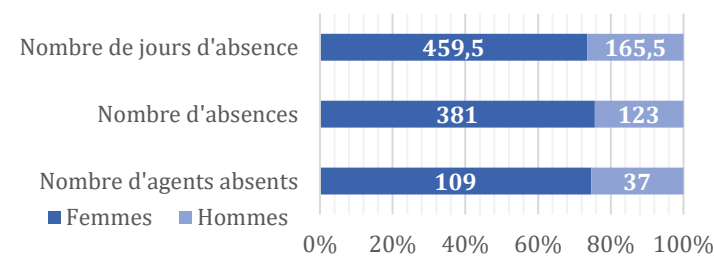
64 % des agents ayant été absents en 2024 sont titulaires.

67% des absences de 2024 relèvent d'agents titulaires et ils cumulent **61%** des jours d'absence.

Fig. 4.22 – Répartition des absences suivant le statut

Répartition par sexe

23,5% des femmes et 10,4% des hommes en fonction au 31/12/2024 ont été absents au moins une fois hors raison de santé au cours de l'année.



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. 4.23 – Répartition des absences suivant le sexe

→ Focus garde d'enfants et visite spécialiste

Les autorisations d'absence hors raison de santé visent notamment à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et de famille. Notamment les absences pour *soins à enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée* ou la *visite spécialiste*.

Ces autorisations sont très majoritairement sollicitées par des femmes.

Les données ci-contre révèlent l'importance de ces dispositifs dans le maintien de l'égalité professionnelle.

La durée moyenne d'absence par ETPT pour ces motifs est de 0,74 jours chez les femmes et 0,09 jours chez les hommes.

Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	Femmes	Hommes
	Nombre d'agents absents	352
	Nombre d'absences	752
	Nombre de jours d'absence	712
Visite spécialiste	Femmes	Hommes
	Nombre d'agents absents	7019
	Nombre d'absences	16831
	Nombre de jours d'absence	8515,5

Fig. 4.24 – Répartition des absences par sexe

→ Une analyse approfondie dans le document : plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Université de Corse.

Environnement social



Santé et sécurité au travail

4 accidents du travail

- 4 Arrêts de travail
- 0 incapacité ou invalidité

1 retraite pour invalidité

1 DUERP pour 21 services et **83 documents de traçabilité** de l'expositions aux risques professionnels

27 agents formés à la SST

65% du programme annuel de prévention réalisés

+ des opérations pluriannuelles

Aucune saisine des dispositifs de signalement



Action sociale 2022

11 039 € d'aides diverses

- Participation aux frais de déménagement, subventions repas aux RU
- Forfait mobilités durables
- Remboursement domicile-travail
- Aides exceptionnelles

70 000 € de subvention au CASUC

- Au bénéfice de 642 adhérents



Dialogue social

6 jours non travaillés pour faits de grève

3 personnels bénéficiant d'une décharge syndicale

Environnement social

1. SANTE ET SECURITE.....	p.82
1.1. <u>Risques professionnels.....</u>	p.82
1.2. Dispositifs de signalement.....	p.82
1.3. Commissions médicales.....	p.82
1.4. Actions de prévention.....	p.82
1.5. Médecine du travail.....	p.83
2. ACTION SOCIALE.....	p.84
3. DIALOGUE SOCIAL.....	p.86
3.1. Grève.....	p.86
3.2. Décharges syndicales.....	p.86
3.3. Instances du dialogue social.....	p.86

1. SANTE ET SECURITE

1.1. Risques professionnels :

En 2024, aucune nouvelle maladie professionnelle et aucun accident mortel reconnu imputable au service n'a été déclaré.

4 accidents sont néanmoins recensés :

- 1 chute de personne en service ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 1 heurt en service ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 1 acte de violence en service ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 1 chute de personne en mission ayant donné lieu à un arrêt de travail

Ces accidents concernent des agents âgés de 28 à 57 ans pour un âge moyen de 46 ans. Ils ont eu lieu entre 9h et 15h.

Aucun de ces accidents n'a, pour l'heure, donné lieu à la reconnaissance d'incapacité ou d'invalidité.

1.2. Dispositifs de signalement :

En 2024, au sein des services de l'Université, on n'enregistre :

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

1.3. Commissions médicales :

En 2024, la commission médicale place 1 agent en retraite pour invalidité.

1.4. Actions de prévention :

L'Université dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels comprenant un volet « risques psychosociaux » qui couvre ses 21 services. Le DUERP est mis à jour au moins annuellement.

On dénombre 83 documents de traçabilité de l'exposition aux risques professionnels :

- Risques biologiques : 11
- Risques chimiques : 52
- Rayonnements optiques artificiels : 4
- Risque hyperbare : 13
- Risques liés aux activités de fabrication : 3

27 agents ont été formés à la SST et on n'enregistre aucun recours à l'ISST dans l'année.

On estime le programme annuel de prévention réalisé à environ **65%**. Cette évaluation reste toutefois biaisée par le caractère pluriannuel de certaines actions telles que le schéma directeur handicap, par exemple.

1.5. Médecine du travail :

La médecine du travail s'organise en deux services de santé interprofessionnels et trois sites répartis sur la région.

En 2024, 115 visites ont été réalisées en haute Corse et 30 en Corse du Sud.

Dès 2025, les procédures relatives à la médecine du travail seront optimisées pour renforcer le suivi des agents.

Plus d'informations dans le document : Protocole pour le signalement et la gestion des situations de souffrance au travail

ACTION SOCIALE

L'action sociale s'exerce principalement au travers du CASUC. L'association a été subventionnée par l'Université à hauteur de 70 000 € en 2024, soit 10 000€ de plus que les deux années précédentes.

En 2024 on enregistre **81039,7€ 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 du coût 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	70 000€	70 000€
Aides exceptionnelles	1800 €	1800 €
Remboursement de frais de changement de résidence	4 831€	4 831€
Subvention repas au restaurant universitaire	5 559,4€	4 408,7€
TOTAL :	82 190,4€	81 039,7€

Fig. 5.1 – Exécutions en AE et CP pour les prestations sociales exercice 2024

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

- Le forfait mobilité durable pour 6000 € et 22 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 3840 € et 17 personnels :
Remboursement à 75% des frais de transport en commun pour le déplacement domicile – travail.
- La participation aux frais de protection sociale complémentaire pour 71 580 € et 370 personnels :
Remboursement à hauteur de 15€ mensuels de la quote-part agent.

✓ Focus sur l'action du CASUC en 2024

En 2024, le CASUC comptabilise **642 adhésions** (280 personnels et 362 ayants-droits). L'association organise 6 événements festifs qui rassemblent en moyenne 125 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 grâce à ses conventions avec de nombreux partenaires.

Au compte de résultat de 2024, le CASUC enregistre 114 480,47€ de charges et 119 253 €. Les charges nettes progressent de +14% et les produits nets de +16% par rapport à 2023.

Libellé opération	Charges	Produits	Charge nette	Produit net
Adhésions		5 204,00 €		5 204,00 €
Subvention Università		70 000,00 €		70 000,00 €
Tickets cinéma	9 535,74 €	3 678,00 €	5 857,74 €	
Adhésions culturelles & sportives	8 418,00 €		8 418,00 €	
Randonnées	555,00 €	100,00 €	455,00 €	
Yoga	1 200,00 €		1 200,00 €	
Carte Cors'eco	1 761,00 €		1 761,00 €	
Soirée pulenta	1 409,17 €	575,00 €	834,17 €	
Soirée de fin d'année	10 862,76 €		7 872,76 €	
Acompte 2025	900,00 €	2 990,00 €	900,00 €	
Soirée Barbecue	3 222,84 €	840,00 €	2 382,84 €	
Apéritif de rentrée	3 494,85 €		3 494,85 €	
Noël				
2023	670,00 €		670 €	
2024	6970,42 €		6970,42 €	
Concert	5 388,00 €	3 438,00 €	1 950,00 €	
Voyages	50 071,00 €	29 987,00 €	20 084,00 €	
Acompte 2025	4 306,40 €	2 441,00 €	1 865,40 €	
Fonctionnements et équipements	5 715,29€		5 715,29 €	
TOTAL	114 480,47 €	119 253,00 €	70 431,47 €	75 204,00 €
Taux d'évolution par rapport à 2023	↑25%	↓59%	↑14%	↑16%

Fig. 5.2 – Exécutions en AE et CP pour les prestations sociales

3. DIALOGUE SOCIAL

3.1. Grève :

En 2024, on enregistre 6 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.

3.3. Instances de dialogue social :

7 Réunions du comité social et 3 réunions de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ont eu lieu en 2024. 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 d'aide à la décision.

27 points ont été soumis au vote du CSA – 26 ont été adoptés à l'unanimité.

10 points ont été soumis au vote de la F3SCT – Tous ont été adoptés à l'unanimité.

Sigles et abréviations

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

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

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

ABSENCE HORS RAISON DE SANTE	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 absences 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.
ACCIDENT DE SERVICE	Accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.
ACCIDENT DE TRAJET	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.
ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE	Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.
AGENT	Membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.
ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)	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).
AVANCEMENT	Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, 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.
BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)	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.
BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE (BAP)	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.
CATEGORIE	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.
COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)	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).
COMPOSANTE	Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation

COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)	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.
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	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.
CONCOURS	Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.
CONGE DE FORMATION	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.
CONGE GRAVE MALADIE (CGM)	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.
CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)	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.
CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)	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.
CONGE MALADIE ORDINAIRE (CMO)	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.
CONGE PARENTAL	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.
CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)	Organisation en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne ici que les enseignants-chercheurs.
CONTRACTUEL	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.
CORPS	Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.
DETACHEMENT	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.
DISPONIBILITE	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.
DOCTORANT CONTRACTUEL	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.
DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)	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.
EFFECTIF	Nombre de personnes physiques.

EMPLOI	Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent.
EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)	Fraction de la quotité de temps de travail d'un agent à un moment donné.
EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)	Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.
ENSEIGNANT-CHERCHEUR	Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche : Maîtres de conférences et professeurs de universités.
ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRE	Professeur des écoles. Il exerce des missions d'enseignement au sein des INSPE.
ENSEIGNANT DU SECOND DEGRE	Enseignants exerçant des missions d'enseignement exclusivement. Professeurs agrégés, professeurs certifiés ou enseignants contractuels du second degré.
EXAMEN PROFESSIONNEL	Modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement.
FONCTIONNAIRE	Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.
GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHET (GIPA)	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.
GRADE	Subdivision hiérarchique du corps, fixée par le statut particulier duquel il relève.
HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC)	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.
INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)	Indemnité mensuelle principale du RIFSEEP qui remplace toutes les primes ayant vocation à valoriser l'exercice des fonctions.
INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)	Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.
INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)	Filière spécifique des établissements d'enseignement supérieur, déclinée en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupant des personnels exerçant des fonctions techniques et administratives.
INSTANCE	Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.
INVITE	Enseignant-chercheur d'un établissement étranger recrutée pour une période d'un mois à un an.
LISTE D'APTITUDE	Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente.
LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)	Loi française concernant le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE	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.
MASSE SALARIALE	Crédits destinés au financement des rémunérations.
MUTATION / MOBILITE	Changement d'établissement d'affectation.
MUTATION / MOBILITE INTERNE	Changement de service au sein du même établissement.
PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES	Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.
PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)	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.
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)	Prime attribuable aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ou lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.
PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)	Prime attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur.

PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)	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.
PROMOTION	Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.
QUOTITE	Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.
RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)	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.
REPYRAMIDAGE	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.
STATUT	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
STRUCTURES	Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées de l'établissement.
TABLEAU D'AVANCEMENT	Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée.
TEMPS INCOMPLET	Quotité d'emploi inférieure à 100 %.
TEMPS PARTIEL	Exercice à quotité de travail réduite.
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	Le temps partiel attribué pour raison de santé.
TEMPS PLEIN	Exercice à une quotité de travail de 100 %.
TITULAIRE	Qualité du fonctionnaire ayant réussi un concours et accompli avec succès sa période de stage (si concours externe).
VACATAIRE	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin.

