

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



2025

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 et 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 la qualité de vie au travail et les besoins de service, et préserver l'environnement social.

En 2025, les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ont poursuivi leur évolution afin de répondre aux enjeux sociétaux contemporains. L'action de l'établissement s'est articulée autour de priorités stratégiques visant à créer des environnements de travail sécurisants et stimulants.

Égalité professionnelle

Le nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2027 a été adopté. Il vise à compléter et renforcer les dispositifs existants.

Handicap

La mise en œuvre du plan pluriannuel du handicap se poursuit par le déploiement d'actions en faveur de l'accueil, de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Rémunération et Protection sociale

Le RIFSEEP III a été adopté. Il comprend la revalorisation de l'IFSE et l'intégration d'une part variable au CIA.

Une démarche a été engagée pour l'affiliation de tous les agents à une protection sociale collective qui sera effective dès mai 2026.

Développement des compétences

La poursuite du déploiement du plan de développement des compétences se traduit notamment par la contractualisation d'un marché pluriannuel pour la formation des personnels en matière de santé et de sécurité au travail.

Un partenariat pluriannuel pour la formation des managers sur le même modèle est à l'étude pour l'année 2026.

Santé et sécurité au travail

Les dispositifs existants ont été consolidés et complétés par le nouveau protocole de signalement et de gestion des situations de souffrance au travail et par l'optimisation de la prise en charge des agents par la médecine du travail.

Le protocole pour le signalement et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles est cours de refonte.

Organisation du travail

Dans une logique d'amélioration continue, de nouvelles dispositions ont été intégrées aux lignes directrices de gestion afin de contribuer à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (nouvelle charte du travail, autorisations d'absences élargies).

Globalement, en 2025, la gestion des ressources humaines a poursuivi sa dynamique de modernisation afin de sécuriser les procédures et d'en renforcer l'efficacité. À ce titre, un nouveau logiciel de paie, intégré à la suite des progiciels de gestion de l'établissement, est opérationnel depuis septembre 2025. Cette avancée, ouvre la perspective d'une gestion intégrée de l'ensemble des processus RH à court terme, favorisant ainsi une meilleure fiabilité des données, une simplification des procédures et un pilotage renforcé des ressources humaines.

<u>ELEMENTS METHODOLOGIQUES.....</u>	<u>p.6</u>
<u>PRESENTATION.....</u>	<u>p.9</u>
<u>PARTIE 1 : EMPLOI ET EFFECTIFS.....</u>	<u>p.12</u>
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.33
<u>PARTIE 2 : CARRIERES.....</u>	<u>p.40</u>
1. Formation.....	p.42
2. Avancement.....	p.47
3. Flux de personnels.....	p.50
<u>PARTIE 3 : REMUNERATION.....</u>	<u>p.60</u>
1. Rémunération brute mensuelle moyenne.....	p.62
2. Primes et indemnités versées en 2025.....	p.67
3. Coût du remplacement de personnels.....	p.72
<u>PARTIE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL.....</u>	<u>p.74</u>
1. Temps partiel et temps incomplet.....	p.76
2. Télétravail.....	p.77
3. Heures supplémentaires – Congé compensateur.....	p.79
4. Congés annuels - Compte épargne-temps.....	p.81
5. Absences au travail.....	p.83
<u>PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT SOCIAL.....</u>	<u>p.90</u>
1. Santé et sécurité.....	p.92
2. Action sociale.....	p.94
3. Dialogue social.....	p.96
<u>SIGLES ET ABREVIATIONS.....</u>	<u>p.99</u>
<u>GLOSSAIRE.....</u>	<u>p.102</u>

Le Rapport social unique 2025 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
- 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 2025 (*effectifs, ETP, ...*) et les données observées sur une période le sont sur l'année civile 2025 (*ETPT, rémunérations,...*).

Les comparaisons sont opérées entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025 (*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
- GRH-envoi-paie pour la rémunération

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

- Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, 2023, DGRH MENESR
- Etat de l'Enseignement supérieur en France, 2023, MESR

Evolutions 2025

La version 2025 du Rapport Social Unique s'inscrit dans la continuité des travaux engagés précédemment ; la structure générale du rapport demeure volontairement proche de celle de la version 2024 afin de permettre la comparaison des indicateurs et le suivi de leur évolution dans le temps.

La fiabilisation des données sociales et l'enrichissement du système d'information des ressources humaines, portés par l'évolution des outils de gestion RH permettent d'affiner les indicateurs et les analyses proposés dans cette nouvelle édition.

Ce rapport est enrichi suivant les observations formulées par les différentes parties prenantes du dialogue social et de la gestion des ressources humaines :

- Les spécialités (*BAP ou sections CNU*) et les affectations des personnels ont été intégrées aux critères de ventilation ;
- Des informations supplémentaires et des éléments explicatifs ont été ajoutés à la rubrique consacrée aux rémunérations
- En complément du turn-over mesuré à date fixe, les flux de personnels sont présentés et détaillés sur l'ensemble de l'année 2025.

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'Université 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.

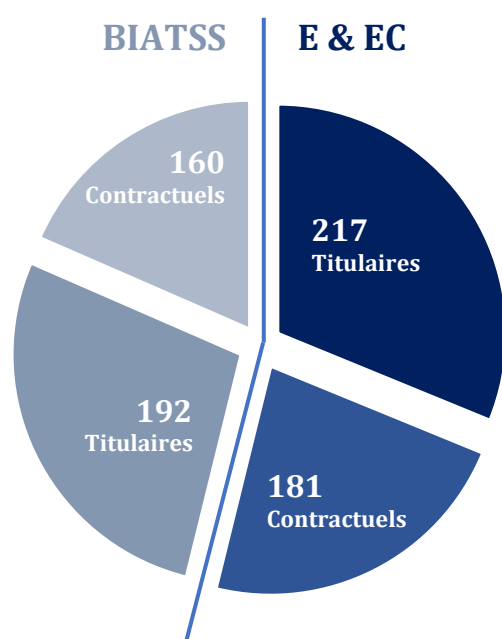
L'identité scientifique de l'Université s'articule autour de **huit projets structurants pluridisciplinaires labellisés par le CNRS.** Chacun de ces projets allie recherche fondamentale et recherche appliquée dans une perspective de développement territorial et débouche sur des réalisations concrètes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

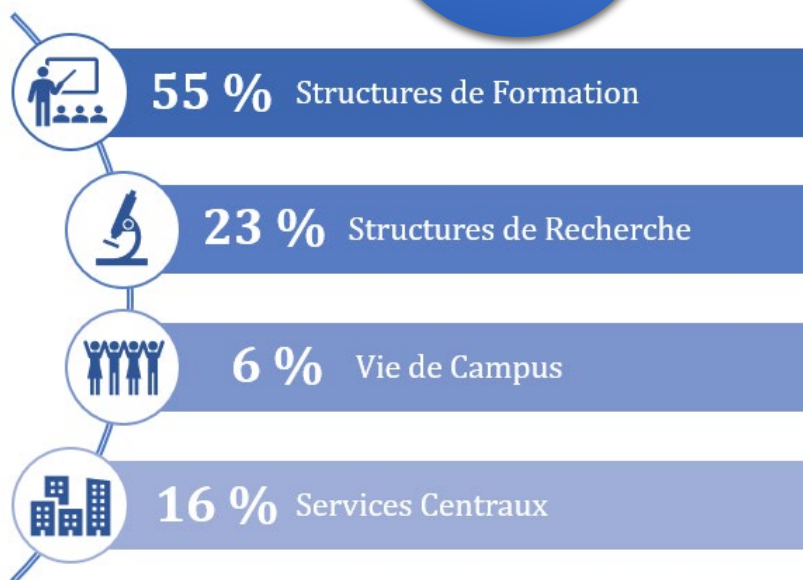
De par les valeurs qu'elle cultive, notamment la proximité entre les acteurs et l'attachement à l'esprit pionnier qui l'a fait renaître, **l'Université articule les hommes et les compétences, les pratiques et les idées, les ressources et le projet.** Adossée à des convictions profondes, elle déploie 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

750 personnels BIATSS et E&EC en fonction à l'Université de Corse au 31 décembre 2025

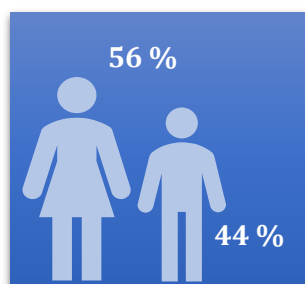


1
BIATSS
pour
1,13
Enseignants



+ Sont intervenus en 2025 :

1205 Vacataires d'enseignement - 11 apprentis - 203 Moniteurs étudiants - 15 saisonniers



55% Titulaires
25 % Contractuels sur emploi permanent
20 % Contractuels sur emploi non permanent

4 963
Etudiants
A.U. 2025/2026

1 Enseignant
pour
12,5 Etudiants

1 BIATSS
pour
14,1 Etudiants

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.26
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.33
4.1. Enseignants-chercheurs invités.....	p.33
4.2. Enseignants mis à disposition.....	p.33
4.3. Doctorants.....	p.34
4.4. Post-Doctorants.....	p.35
4.5. ATER.....	p.35
4.6. BIATSS sous contrats recherche.....	p.36
4.7. BIATSS sous contrat projet.....	p.37
4.8. Contractuels étudiants.....	p.38
4.9. Apprentis.....	p.39

1. AUTORISATIONS D'EMPLOI ET EFFECTIFS REMUNERES

Au compte financier 2025, on comptabilise un total de **684,83 ETPT** : 553,79 ETPT sous plafond Etat et 131,04 ETPT sous ressources propres.

		Emplois sous plafond Etat					Autres emplois					Global				
		En ETPT					En ETPT									
Catégories d'emplois	Nature des emplois	CF 2024	BI 2025	BR2 2025	CF 2025	ECART	CF 2024	BI 2025	BR2 2025	CF 2025	ECART	CF 2024	BI 2025	BR2 2025	CF 2025	ECART
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents Titulaires	222,90	230,00	225,63	223,40	-2,43						222,90	230,00	225,63	223,40	-2,43
	CDI	8,00	8,00	8,00	8,00	0,00						8,00	8,00	8,00	8,00	0,00
	Non permanents CDD	55,00	56,50	51,50	55,42	3,92	52,00	54,00	58,00	53,92	-4,08	107,00	110,50	109,50	109,34	-0,16
Sitotal EC		285,90	294,50	285,33	286,82	1,49	52,00	54,00	58,00	53,92	-4,08	337,90	348,50	343,33	340,74	-2,59
BIATSS	Permanents Titulaires	182,59	195,00	181,58	180,50	-1,08						182,59	195,00	181,58	180,50	-1,08
	CDI	11,00	11,50	24,03	22,02	-2,01	20,60	20,60	17,60	18,75	1,15	31,60	32,10	41,63	40,77	-0,86
	Non permanents CDD	66,63	67,00	60,36	64,45	4,09	51,00	46,00	57,00	58,37	1,37	117,63	113,00	117,36	122,82	5,46
Sitotal Biatss		260,22	273,50	265,97	266,97	1,00	71,60	66,60	74,60	77,12	2,52	331,82	340,10	340,57	344,09	3,52
Totaux		546,12	568,00	551,30	553,79	2,49	123,60	120,60	132,60	131,04	-1,56	669,72	688,60	683,90	684,83	0,93
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 2025

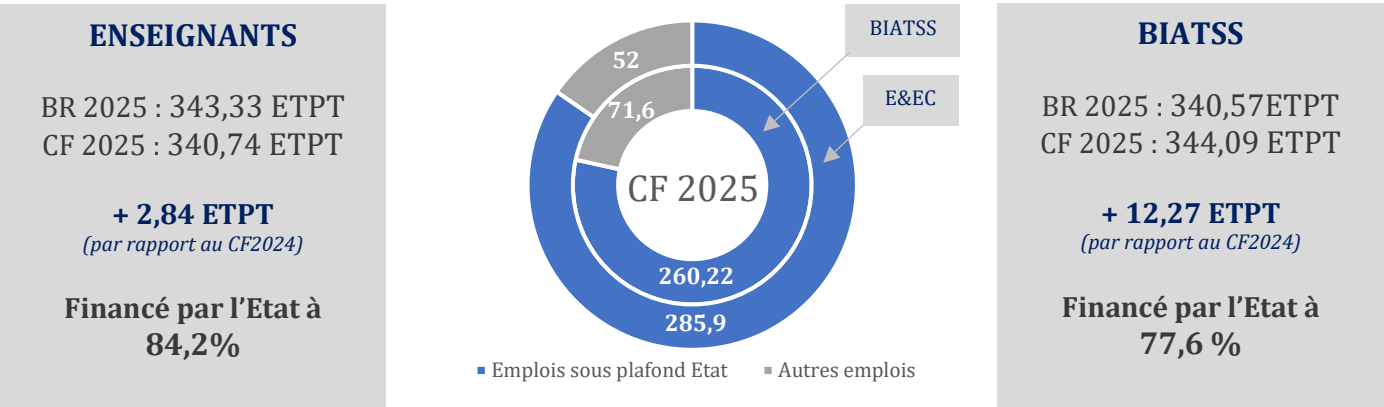


Fig 1.2 : Répartition des ETPT prévus au budget et rémunérés par plafond d'emploi et groupe de personnels

En 2025, 15,11 ETPT de plus qu'en 2024 ont été effectivement rémunérés.

Les effectifs rémunérés en ETPT augmentent de 2,26%.

Les effectifs en équivalent temps plein travaillé 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 2025.

2. CARACTERISATION DES EFFECTIFS GERES

2.1. Eléments généraux

Au 31 décembre 2025, 838 personnes physiques sont en fonction à l'Université de Corse :

- 398 E&EC (+15)
- 352 BIATSS (+16)
- 77 Contractuels étudiants (-11)
- 11 Apprentis (-2)

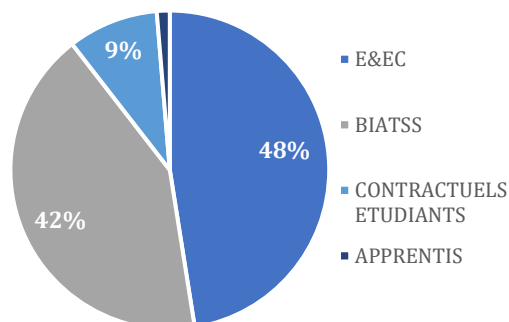


Fig 1.3 : Répartition de l'effectif total par population

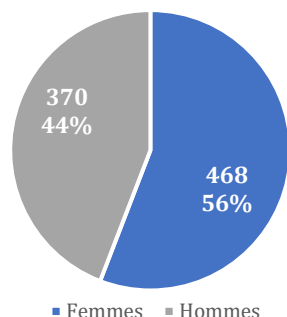
L'effectif total est augmenté de 16 personnels par rapport à 2024.

E&EC 398	Enseignants-chercheurs	201
	Enseignants 2D	108
	Enseignants 1D	1
	Doctorants	55
	Post-Doctorants	12
	ATER	21

BIATSS 352	ITRF	321
	AENES	13
	BIB	15
	MEDICO SOCIAUX	3
	Intervenants	+5

Fig 1.4 : Répartition de l'effectif par groupe et par filière

2.1.1. Parité



Les femmes représentent :

57% des titulaires
55 % des contractuels

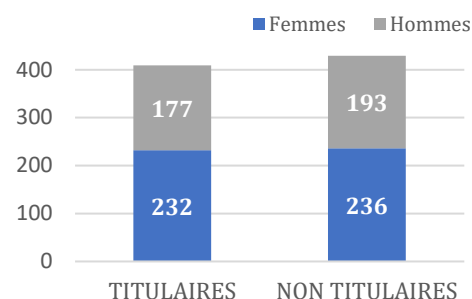
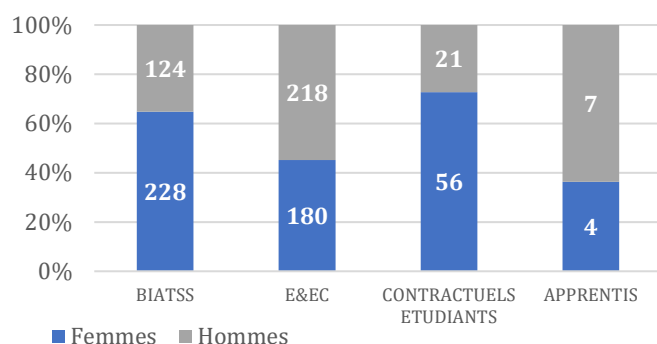


Fig 1.5 : Répartition de l'effectif total par sexe

Fig 1.6 : Répartition de l'effectif total par statut et par sexe

On dénombre 468 femmes parmi l'effectif total, soit un taux de féminisation de 55,9%.

** Le taux de féminisation de la fonction publique d'Etat était de 57% en 2024.*



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 :
1,84 femmes
pour 1 homme

E&EC :
0,82 femme
pour 1 homme

Le taux de féminisation global est relevé par celui mesuré chez les contractuels étudiants : 72% de femmes.

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

2.1.2. Statut

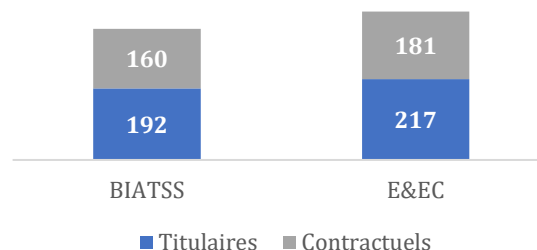


Fig 1.8 : Répartition des effectifs par groupe et par statut – hors étudiants et apprentis

Quelle que soit la population considérée (BIATSS ou EEC) environ 55% du personnel est titulaire.

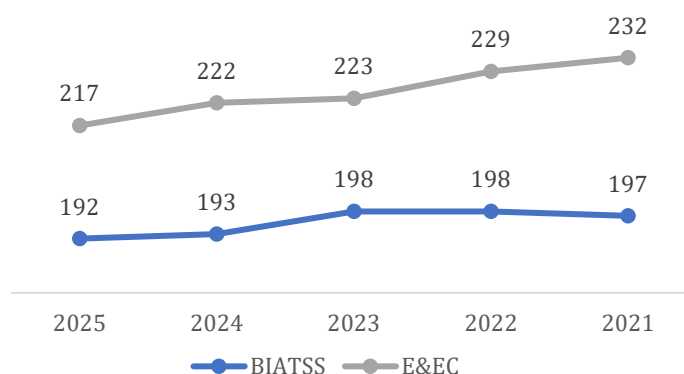


Fig 1.9 : Evolution de nombre de titulaires par groupe entre 2021 et 2025

*** 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	61	38
CDI	46	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

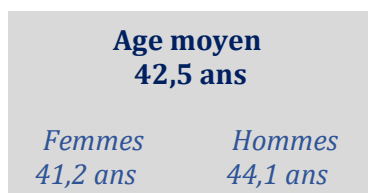
E&EC	EC invités	18
	Doctorants	55
	Post-Doctorants	12
	ATER	21
	Mise à disposition	29
BIATSS	Contrats projets	25
	Contrats recherche	28
	Apprentis	11
	Intervenants	5
	Contractuels étudiants	77

76% des contractuels BIATSS 25% des contractuels enseignants occupent un emploi permanent.

Fig 1.10 : Effectifs de personnels par type d'emploi, par groupe, par statut et par type de contrat

2.2. Démographie

Les personnels en fonction au 31 décembre ont entre 18 et 69 ans ; 25 personnels ont plus de 65 ans.



L'âge moyen, calculé sur l'ensemble de la population baisse de 0,5 an par rapport à celui calculé en 2024. Cette baisse est essentiellement portée par les femmes dont l'âge moyen était de 43,5 ans en 2024.

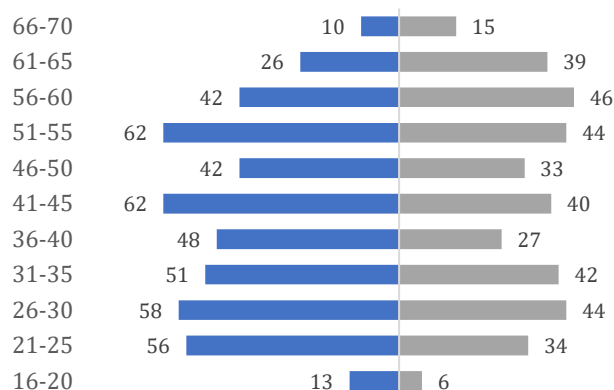


Fig 1.11 : Pyramide des âges de l'effectif total

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.

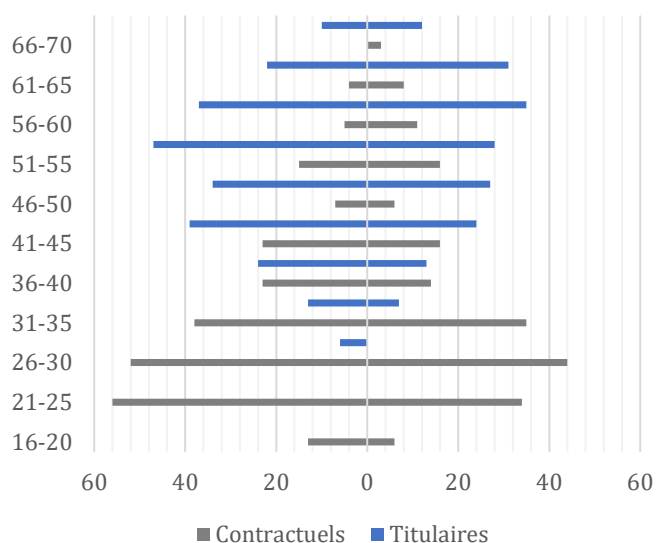


Fig 1.12 : Pyramide des âges de l'effectif total - ventilation par statut

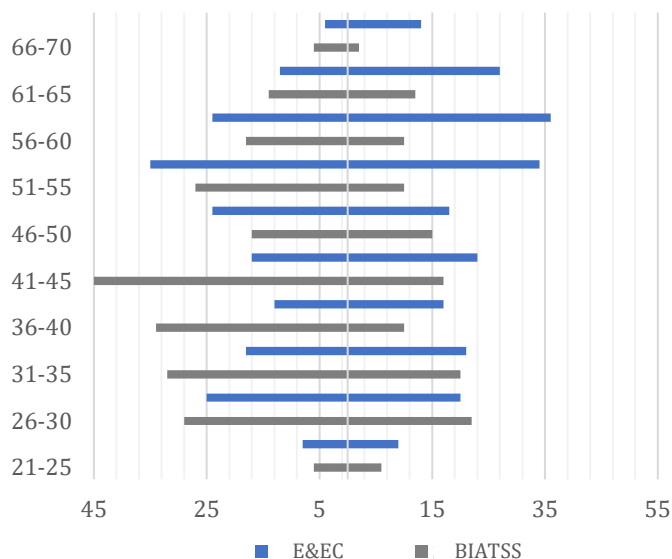


Fig 1.13 : Pyramide des âges de l'effectif BIATSS & E&EC - par groupe

Le titulaire le plus jeune a 27 ans, le contractuel le plus âgé a 67 ans.

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

La pyramide des âges traduit la cohérence des politiques de gestion de carrière et de développement des compétences : Les contractuels sont majoritairement jeunes, avec un pic notable dans la tranche 26-30 ans ; les titulaires se concentrent dans les tranches d'âge moyennes à supérieures (36-55 ans).

La structure globale, en forme de diamant inversé, suggère que l'organisation dispose d'un vivier jeune important.

L'E&EC le plus jeune a 23 ans, le BIATSS le plus âgé a 68 ans.

La surreprésentation féminine parmi les BIATSS se répartit uniformément dans les tranches d'âges.

La pyramide montre que les effectifs E&EC sont concentrés dans les tranches d'âge 46-60 ans, tandis que BIATSS présente un effectif plus important dans les tranches jeunes et autour de 51-55 ans. La population E&EC est donc relativement homogène et vieillissante, alors que les BIATSS affichent une répartition plus étalée. Cette structure suggère un besoin de renouvellement pour les E&EC à moyen terme et une stabilité relative pour les BIATSS.

2.3. Utilisation de la ressource

2.3.1. Affectation des personnels :

750 personnels BIATSS et E&EC (hors contractuels étudiants et apprentis) sont en fonction au 31 décembre 2025.

	BIATSS		E&EC	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Services Centraux	75	43	-	-
Structures de Formation	66	30	216	102
Structures de Recherche	26	67	-	78
Vie de Campus	25	20	1	1

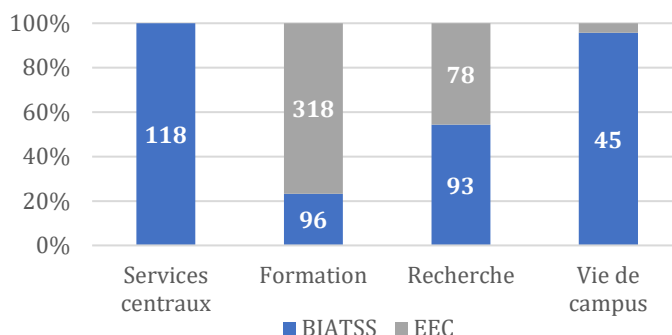


Fig 1.14 : Répartition des effectifs par type de structure, par groupe et par statut

55% de l'effectif est affecté aux structures de formation, 68% de ces personnels sont titulaires.

Les structures de recherche emploient près de 85% d'agents contractuels. Il s'agit notamment des doctorants et post-doctorants, ainsi que des BIATSS recrutés pour répondre à des besoins très spécifiques sur des missions temporaires et, majoritairement, dans le cadre de contrat recherche.

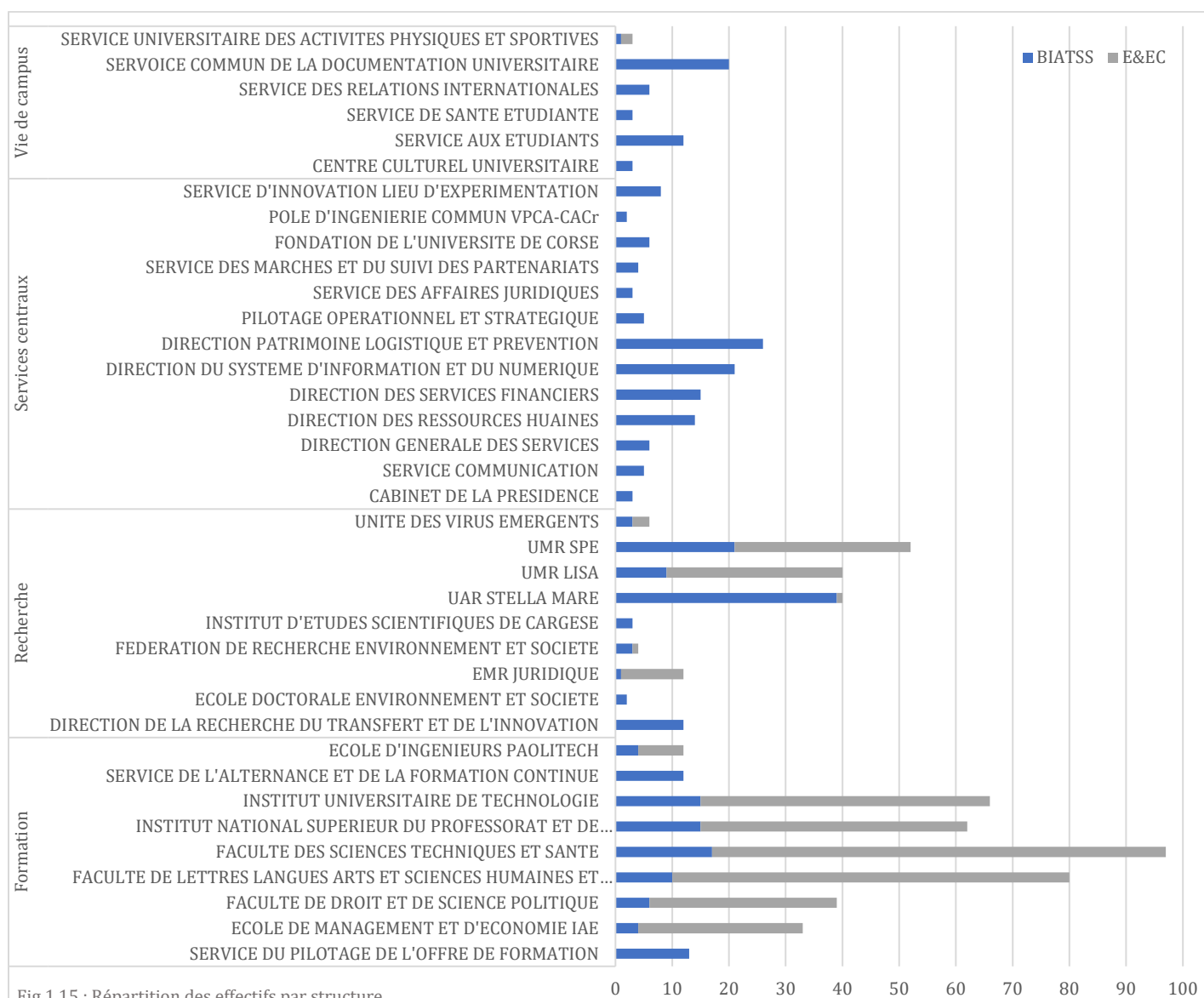


Fig 1.15 : Répartition des effectifs par structure

2.3.2. Taux d'encadrement :

Au 31/12/2025, 4907 étudiants sont inscrits à l'Université de Corse (4713 au 31/12/2024).

Sur l'ensemble de l'année universitaire on dénombre 4963 inscriptions.

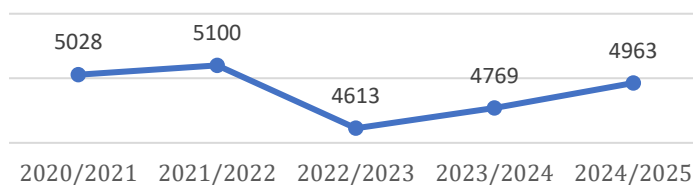


Fig 1.16 : Evolution du nombre d'inscriptions d'étudiants depuis 2020

Les ratios d'encadrement mesurés au 31/12/2025 restent stables et voisins des indicateurs nationaux.

Ratios d'encadrement	
E&EC / BIATSS	1,13
E&EC titulaires / BIATSS titulaires	1,13
Etudiants / E&EC	12,47
Etudiants / E&EC titulaires	22,87
Etudiants / BIATSS	14,10
Etudiants / BIATSS titulaires	25,85

Fig 1.17 : Ratios d'encadrement

2.4. Situation au regard du Handicap

Au 31 décembre 2025, **26 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** sont employés à l'Université. 5 personnels sont des victimes d'accident de travail invalidant et 21 sont titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

3 de ces personnels ont été recrutés en 2025 ou sont devenus BOE en 2025.

26 BOE
24 Titulaires 2 Contractuels
7 Hommes 19 Femmes
Agés de 24 à 66 ans Age moyen : 54 ans

Fig 1.18 : Caractérisation des effectifs BOE

DOETH 2025
ETR : 672 <i>(Effectif de référence pour la DOETH)</i>
5 ATI 21 RQTH Dont 2 personnels de plus de 55 ans devenus BOE en 2025
Taux d'emploi direct : 3,87%

Fig 1.19 : Synthèse de la DOETH 2025

En 2025, l'Université de Corse poursuit le déploiement de son Schéma directeur pluriannuel du handicap (adopté en 2023).

De nombreuses 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.

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

→ *Plus d'informations dans le document : de Schéma directeur pluriannuel du handicap.*

3. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT

3.1. Enseignants et enseignants-chercheurs



70% des E&EC en fonction sur emploi permanent sont des enseignants-chercheurs

La part de femmes parmi les E&EC augmente de 1,7 points par rapport à 2024

+ 42,9% des enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur sont des femmes.

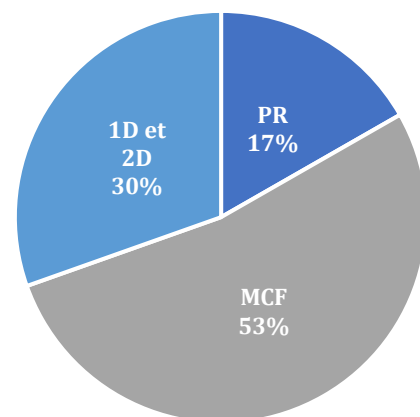


Fig 1.20 : Caractérisation générale des effectifs d'E&EC sur emploi permanent

+ 64,4% des enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur sont titulaires.

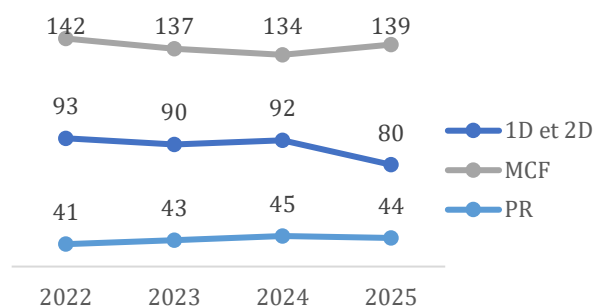


Fig 1.21 : Evolution des effectifs d'E&EC par filière depuis 2022

3.1.1. Enseignants-chercheurs

Statut et corps :

On dénombre 183 enseignants-chercheurs : 152 titulaires et 31 contractuels. Le nombre d'EC augmente de 4 par rapport à 2024.

Parmi les 31 contractuels, 22 sont sous contrat LRU et 9 sont associés. Les EC associés sont employés à mi-temps et exercent par ailleurs une activité professionnelle.

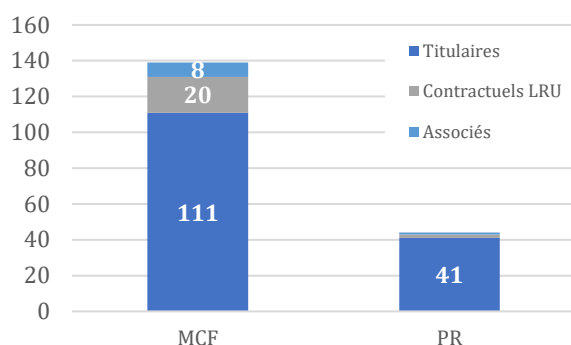


Fig 1.22 : Effectifs d'EC par corps et par statut

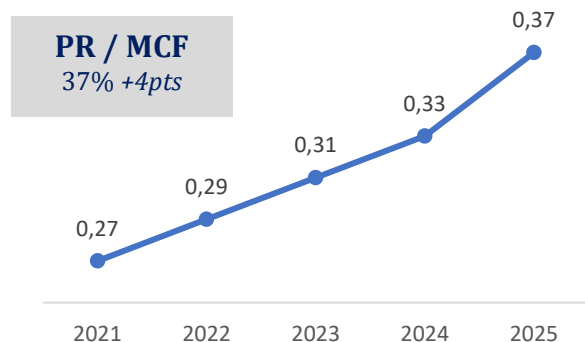


Fig 1.23 : Evolution des effectifs d'EC par corps et par sexe depuis 2021

Démographie :

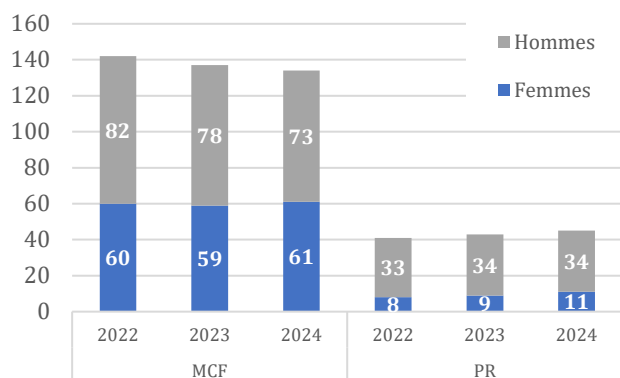
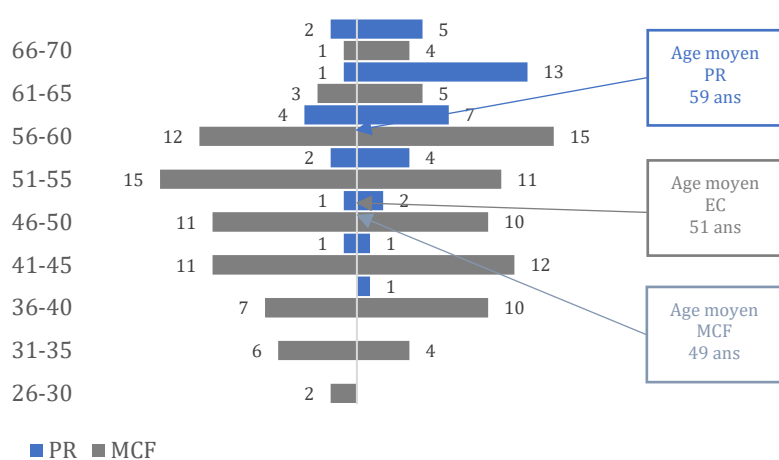


Fig 1.24 : Evolution de la répartition par sexe des EC

La part de femmes parmi les EC augmente de 3 points par rapport à 2024.

43 % des EC et ¼ des PR sont des femmes.

** A l'échelle nationale, 31,9% des PR sont des femmes.*



L'EC le plus jeune est un MCF de 30 ans, le Plus âgé est un PR de 69 ans.

La population de PR est plus concentrée dans la tranche [55 ; 70].

Les effectifs de MCF se concentrent dans la tranche [46 ; 55].

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

Affectation :

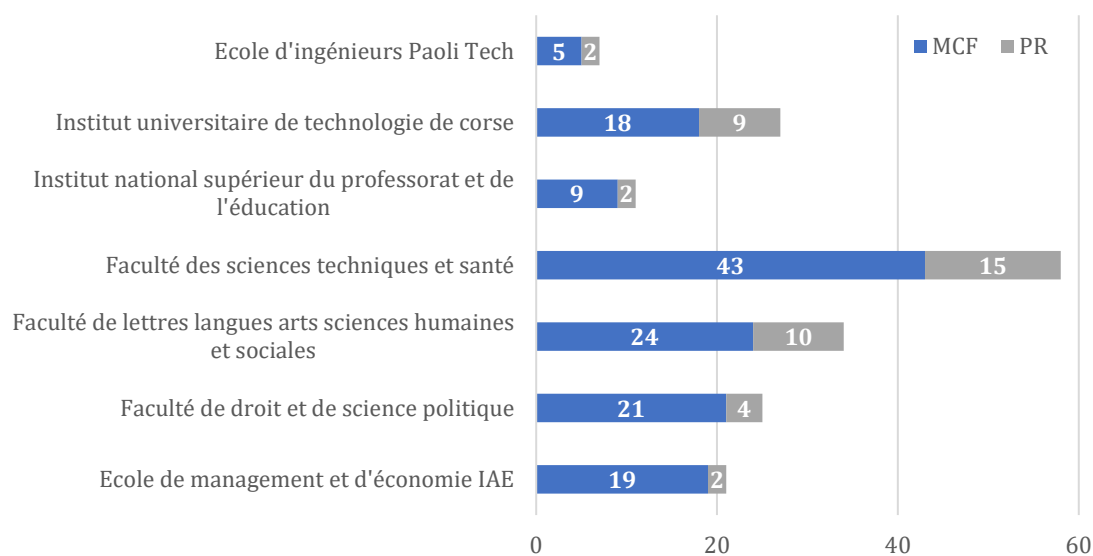


Fig 1.26 : Répartition des effectifs EC suivant l'affectation

32% des EC sont affectés à la FSTS.

1589 étudiants sont inscrits à la FSTS - soit 31,5% des inscriptions

Spécialité :

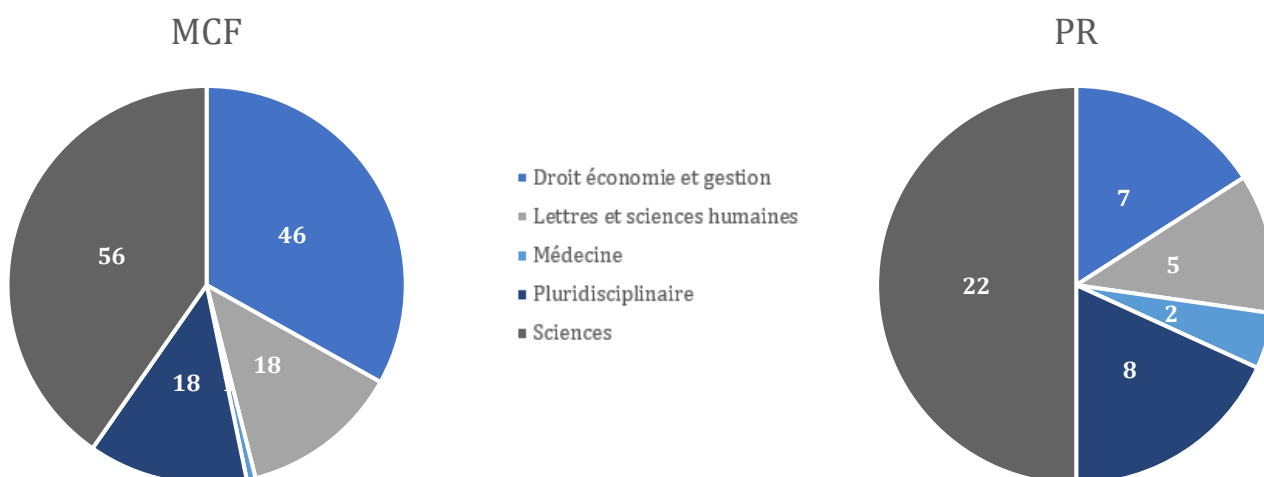


Fig 1.27 : Répartition des effectifs EC suivant le groupe CNU

** En France, les effectifs d'enseignants chercheurs titulaires se répartissent comme suit :
Lettres et sciences humaines : 25% - Droit, économie, gestion : 16% - Sciences : 50%*

Groupe et Section CNU		MCF	PR	Total
1	Droit, économie et gestion	46	7	53
	1 Droit privé et sciences criminelles	14	3	17
	2 Droit public	8	1	9
	3 Histoire du droit et des institutions	1		1
	4 Science politique	1		1
	5 Sciences économiques	8	2	10
2	6 Sciences de gestion et du management	14	1	15
3	Lettres et sciences humaines	9	2	11
	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	2	1	3
4	Lettres et sciences humaines	9	3	12
	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	3		3
	21 Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	1	2
	22 Histoire et civilisation : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	2	1	3
	23 Géographie physique, humaine, économique et régionale		1	1
5	Sciences	56	22	78
	25 Mathématiques	1	1	2
	26 Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	5		5
	27 Informatique	7	5	12
6	29 Constituants élémentaires	1	1	2

7	31	Chimie théorique, physique, analytique	7	3	10
	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	4	6	10
	63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1		1
10	64	Biochimie et biologie moléculaire	9	2	11
	65	Biologie cellulaire	1		1
	67	Biologie des populations et écologie	8	1	9
	68	Biologie des organismes	3		3
12	Pluridisciplinaire		18	8	26
	70	Sciences de l'éducation et de la formation	5	1	6
	71	Sciences de l'information et de la communication	5	1	6
	73	Cultures et langues régionales	5	6	11
	74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	3		3
	Médecine		1	2	3
	44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	1		1
	46	Santé publique		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

Section CNU		MCF	PR	Total
FACULTE DES SCIENCES ET TECHNIQUES ET DE SANTE				
19	Sociologie, démographie	1		1
25	Mathématiques		1	1
26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	4		4
27	Informatique	5	3	8
29	Constituants élémentaires	1	1	2
31	Chimie théorique, physique, analytique	3	3	6
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2		2
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1	1	2
44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	1		1
46	Santé publique		1	1
49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation		1	1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2		2
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1		1
62	Energétique, génie des procédés	1	1	2
64	Biochimie et biologie moléculaire	7	2	9
65	Biologie cellulaire	1		1
67	Biologie des populations et écologie	8	1	9
68	Biologie des organismes	1		1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	1		1
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	3		3
FACULTE DE LETTRES, LANGUES, ARTS, SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES				
7	Sciences du langage	3	1	4
8	Langues et littératures anciennes	1		1
9	Langue et littérature française	1		1

11	Etudes anglophones	1		1
14	Etudes romanes	2	1	3
16	Psychologie et ergonomie	1		1
18	Architecture (ses théories et pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle,...	1		1
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	3		3
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 ;...	2	1	3
27	Informatique		1	1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2		2
71	Sciences de l'information et de la communication	4	1	5
73	Cultures et langues régionales	3	4	7
FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE				
1	Droit privé et sciences criminelles	11	3	14
2	Droit public	8	1	9
3	Histoire du droit et des institutions	1		1
4	Science politique	1		1
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE				
1	Droit privé et sciences criminelles	2		2
5	Sciences économiques		2	2
6	Sciences de gestion et du management	4		4
26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	1		1
27	Informatique	1	1	2
31	Chimie théorique, physique, analytique	4		4
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1		1
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal		1	1
62	Energétique, génie des procédés	1	4	5
64	Biochimie et biologie moléculaire	1		1
68	Biologie des organismes	2		2
71	Sciences de l'information et de la communication	1		1
73	Cultures et langues régionales		1	1
INSTITUT NATIONAL SUPERIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'EDUCATION				
9	Langue et littérature française	1		1
21	Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1		1
25	Mathématiques	1		1
27	Informatique	1		1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1		1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2	1	2
73	Cultures et langues régionales	2	1	3
ECOLE DE MANAGEMENT ET D'ECONOMIE IAE				
1	Droit privé et sciences criminelles	1		1
5	Sciences économiques	8		8
6	Sciences de gestion et du management	10	1	11
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale		1	1
ECOLE D'INGENIEURS PAOLI TECH				
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	1	2
62	Energétique, génie des procédés	2	1	3
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1		1
64	Biochimie et biologie moléculaire	1		1

Fig 1.29 : Répartition des effectifs EC suivant l'affectation et la section CNU

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

Corps et Statut :

Au 31 décembre, l'Université de Corse emploie 80 enseignants du second degré, majoritairement des professeurs certifiés (ou des contractuels assimilés PRCE), et 1 professeur des écoles.



Fig 1.30 : Répartition des effectifs E1D et E2D par corps

Les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés représentent 30% de l'effectif d'enseignants sur emploi permanent. (34% en 2024)

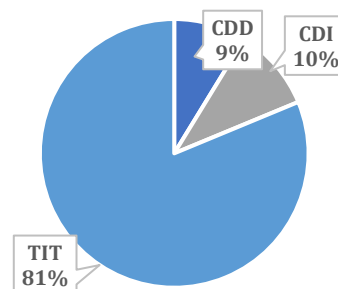


Fig 1.31 : Répartition des effectifs E1D et E2D par statut

65 personnels sont titulaires et 15 contractuels : 7 CDD et 8 CDI

Les titulaires ESAS représentent 25% de l'effectif d'enseignants sur emploi permanent et 30% des enseignants titulaires.

Démographie :

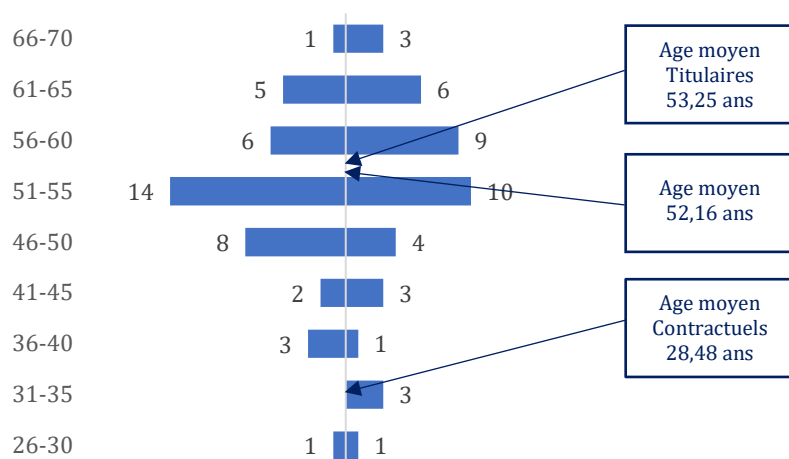
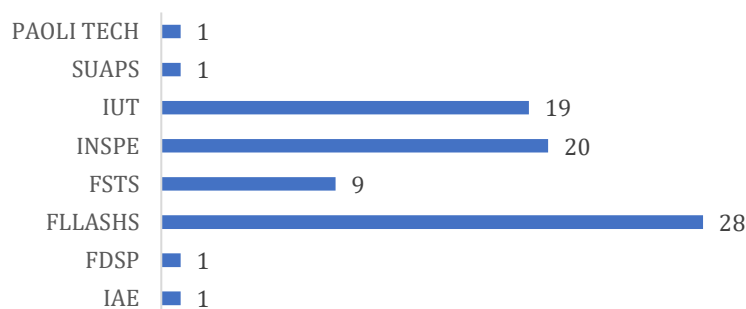


Fig 1.32 : Pyramides des âges E1D et E2D

Le plus jeune personnel est une contractuelle de 26 ans, le plus âgé est un titulaire de 68 ans.

Affectation :



35% de ces enseignants sont affectés à la FLLASHS et environ 25% à l'INSPE ou 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.

Fig 1.33 : Répartition des effectifs E1D et E2D par affectation

Spécialité :

Discipline	Titulaires	Contractuels	Total
Arts		2	2
Arts plastiques	2	1	3
Audiovisuel		1	1
Comptabilité, bureautique	1		1
Economie gestion	4		4
Sciences de gestion		1	1
Informatique et gestion	1		1
Sciences de l'information et de la communication		2	2
Informatique	1		1
Technologie	1	1	2
Mathématiques	4		4
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	1	3
Biochimie, génie biologique	1		1
Education physique et sportive	8		8
Histoire - géographie	3		3
Lettres modernes	4		4
Lettres classiques	1		1
Langue et littérature françaises		1	1
Anglais	9	3	12
Italien	4		4
Espagnol	4		4
Langue et culture régionales	8		8
Philosophie	1		1
Education musicale	1		1
Education	1	1	2
TOTAL	65	15	80

Fig 1.34 : Répartition des effectifs E2D par discipline

3.2. BIATSS

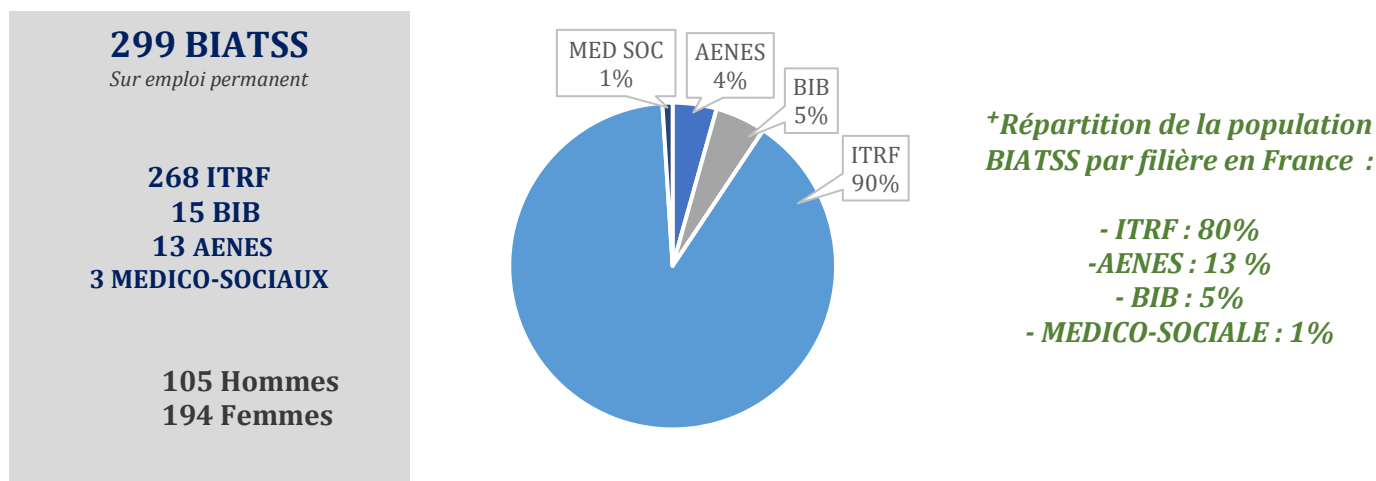


Fig 1.35 : Caractérisation générale des effectifs BIATSS sur emploi permanent

3.2.1. Statut

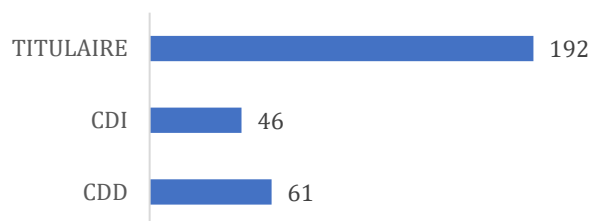


Fig 1.36 : Répartition des effectifs BIATSS par statut

Au 31 décembre 2025, près de 65% des BIATSS sur emploi permanent en sont titulaires, et 43 % des contractuels BIATSS sur emploi permanent sont en CDI (39% en 2024).

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

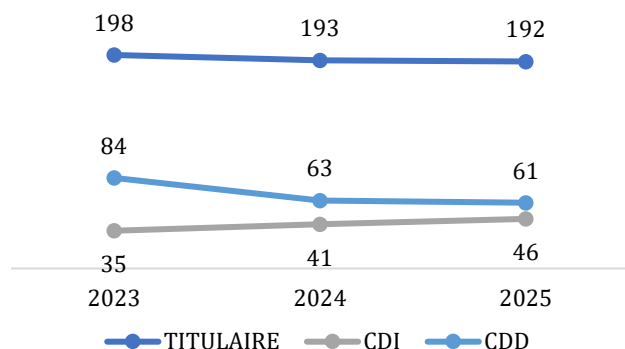


Fig 1.37 : Evolution des effectifs BIATSS par statut entre 2023 et 2025

L'effectif de titulaires au 31/12 diminue de 1 personnel en 2025.

La part de personnels sous CDI parmi les agents sur emploi permanent passe de 11 à 15% en 3 ans, sans baisse du taux de titulaires sur la même période.

La baisse de l'effectif de contractuels sur emploi permanent sous CDD entre 2024 et 2025 s'explique par l'augmentation du nombre de contractuels sous contrats financés et découle de la CDIisation de 6 personnels.

	ITRF	BIB	AENES	MEDSOC
TITULAIRE	167	11	13	1
CDI	45	1	-	-
CDD	56	3	-	2
Part de titulaires	62%	70%	100%	33%

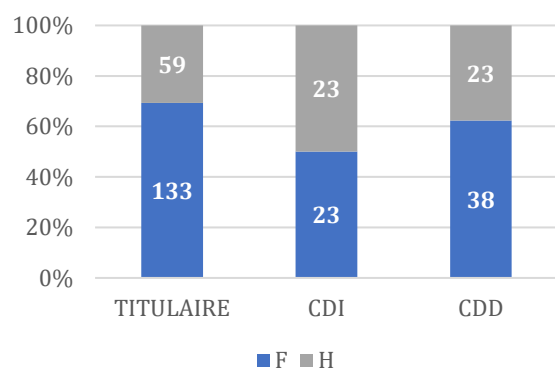
Fig 1.38 : Répartition des effectifs BIATSS par statut et par filière

87% des titulaires relèvent de la filière ITRF.

98% des CDI relèvent de la filière ITRF.

3.2.2. Démographie

Au 31 décembre 2025, près de 65% des agents BIATSS sur emploi permanent sont des femmes. L'agent le plus jeune est un contractuel de 23 ans, le plus âgé est un titulaire de 68 ans.



69 % des agents BIATSS titulaires sont des femmes.

**Le taux de féminisation des personnels BIATSS en France est de 62,7%.*

Parmi les agents sur emploi permanent, 68,6% des femmes et 56% des hommes sont titulaires.

Il y a parité dans les effectifs en CDI.

La répartition par genre des effectifs en CDD suit globalement celle de l'effectif total des BIATSS sur emploi permanent.

Fig 1.39 : Répartition des effectifs BIATSS par statut et par sexe

Quel que soit le statut, la plupart des tranches d'âges est marquée par une surreprésentation féminine.

La pyramide a une forme dite « en toupie », caractéristique d'une population plutôt vieillissante. A observer avec précaution compte tenu de la moyenne d'âge bien plus basse chez les BIATSS sous contrats financés et non comptabilisés ci-contre.

Les titulaires sont majoritaires dans la plupart des tranches d'âges, traduisant une structure d'emploi stable.

16 titulaires ont moins de 36 ans et le titulaire le plus jeune est une femme de 27 ans.

Les contractuels sont majoritaires pour la classe d'âges [21 ; 40[.

10 contractuels ont plus de 50 ans, le contractuel le plus âgé est un CDI de 61 ans.

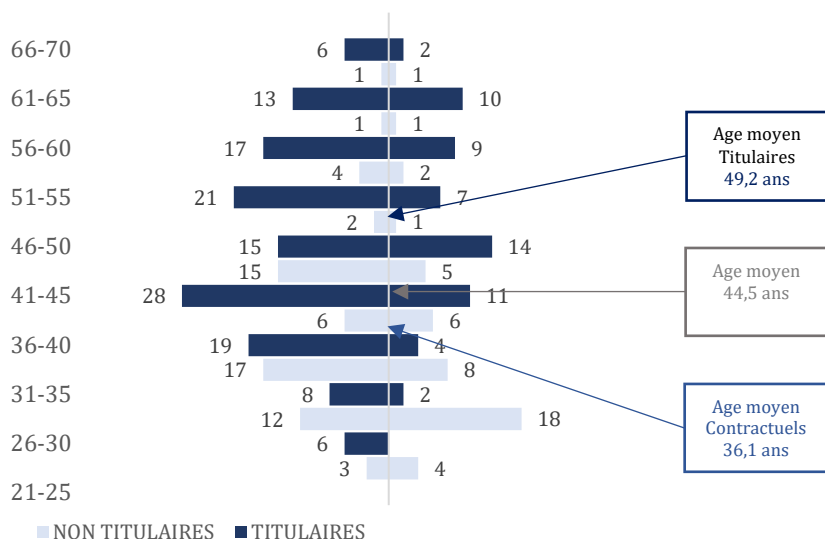


Fig 1.40 : Pyramide des âges des effectifs BIATSS sur EP par statut

3.2.3. Corps

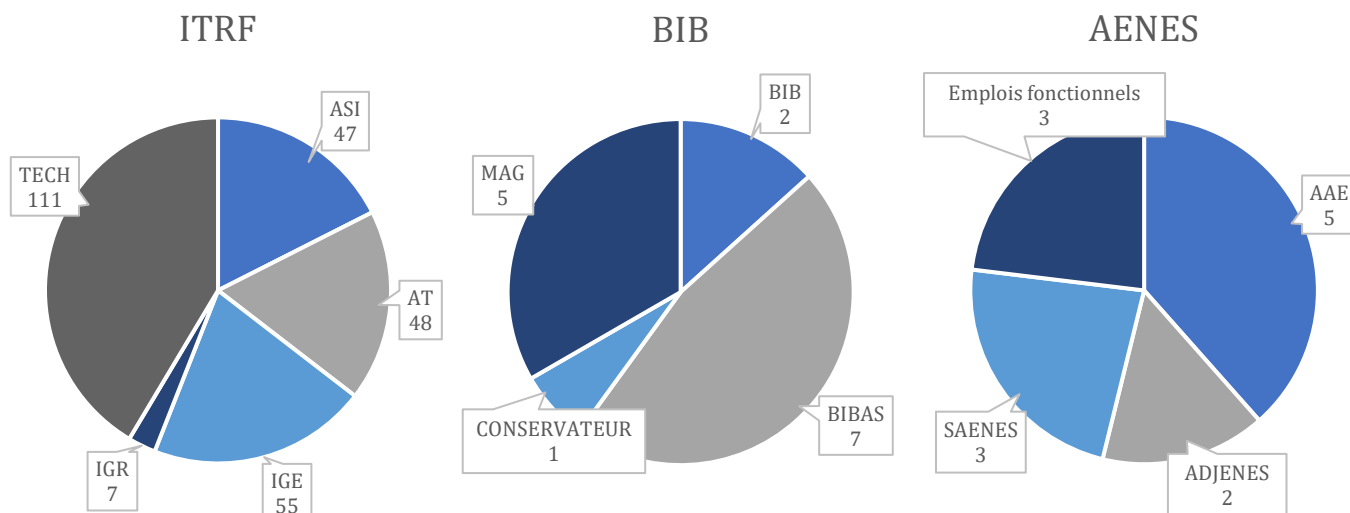


Fig 1.41 : Répartition par corps des effectifs BIATSS sur EP - suivant la filière

41% des ITRF sont techniciens. Les IGR représentent 3% des ITRF.

Les autres corps sont en proportions quasi équivalentes : 17 à 20% des effectifs ITRF.

Près de la moitié des BIB sont assistants.

Un tiers sont des magasiniers.

38% des AENES sont attachés.

On regroupe sous la notion d'emplois fonctionnels celui d'agent comptable, de directeur général des services et d'administrateur.

La répartition par corps est stable dans le temps quelle que soit la filière.

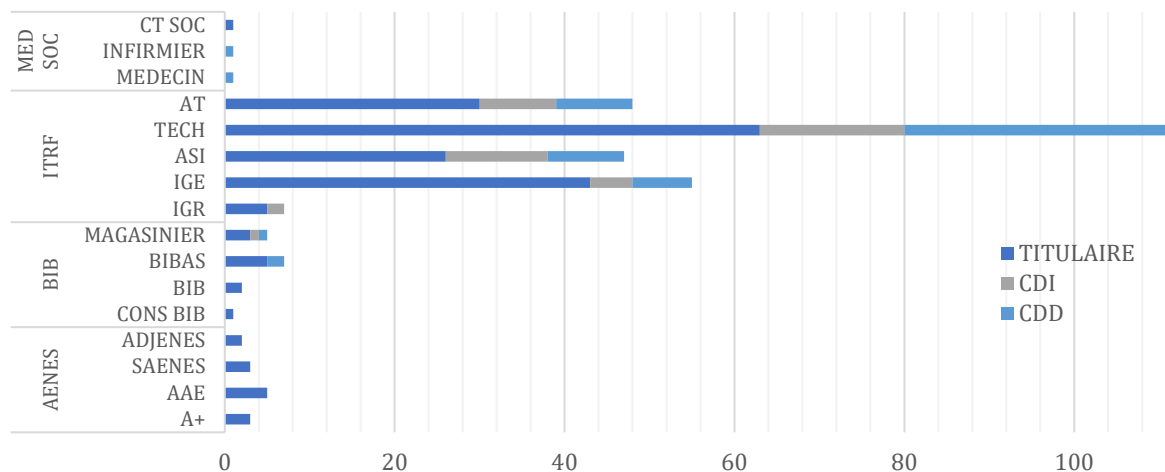


Fig 1.42 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par corps et par statut

Les contractuels représentent en moyenne 27% des agents par corps. La part d'agents en CDI est plus importante chez les IGR où elle avoisine les 29%

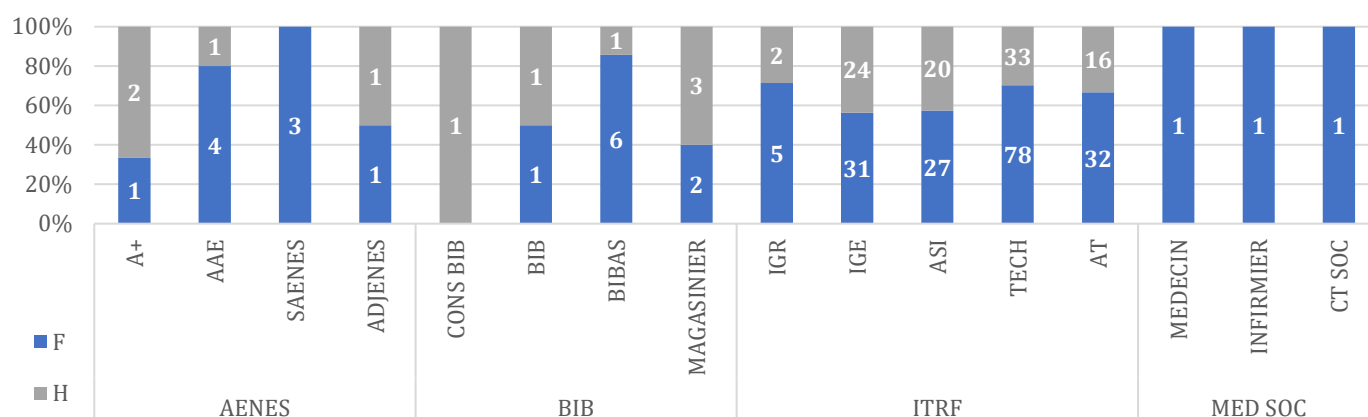


Fig 1.43 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par corps et par sexe

La filière médico-sociale et le corps des secrétaires administratifs sont exclusivement féminins. Les emplois fonctionnels, les corps des bibliothécaires, des magasiniers et des adjoints administratifs sont paritaires ou quasi paritaires. Les autres corps sont majoritairement féminins, il y a au moins 70% de femmes chez les bibliothécaires assistants, les techniciens et les ingénieurs de recherche.

→ 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

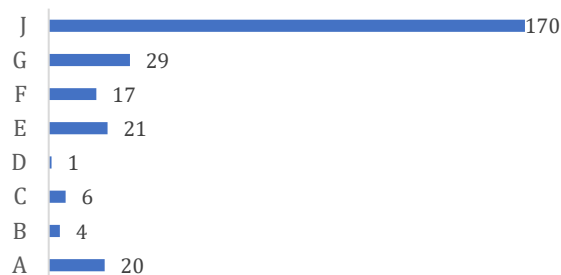


Fig 1.44 : Répartition des effectifs ITRF sur EP par BAP

Toutes les BAP sont représentées à l'Université de Corse.

63 % des personnels ITRF sur emploi permanent relèvent de la BAP J, moins de 2% relèvent des BAP B et D.

Les BAP spécifiques sont davantage représentées parmi les personnels sous contrats financés (cf. pages 34 et 35).

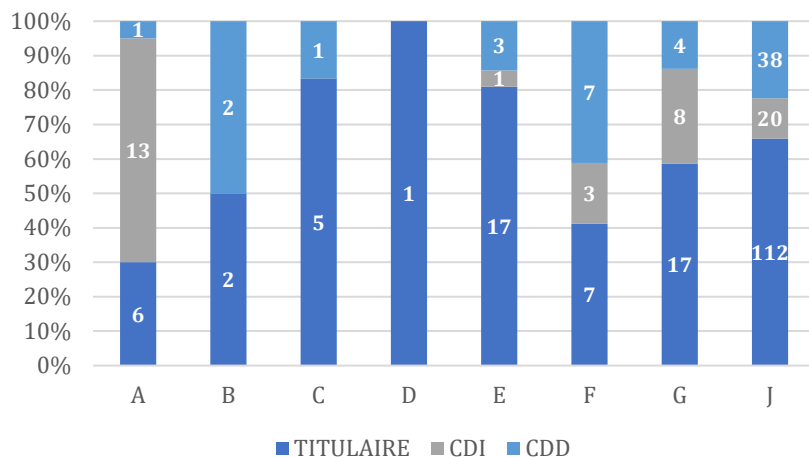


Fig 1.45 : Répartition des effectifs ITRF sur EP par BAP et par statut

Les BAP les plus exposées aux contrats précaires correspondent à des domaines ciblés et hautement spécialisés, pour lesquels les besoins sont ponctuels et nécessitent davantage de flexibilité dans le recrutement.

La domination des techniciens est particulièrement marquée dans les BAP B, C, D et J. La BAP J présente néanmoins une structure complète et variée.

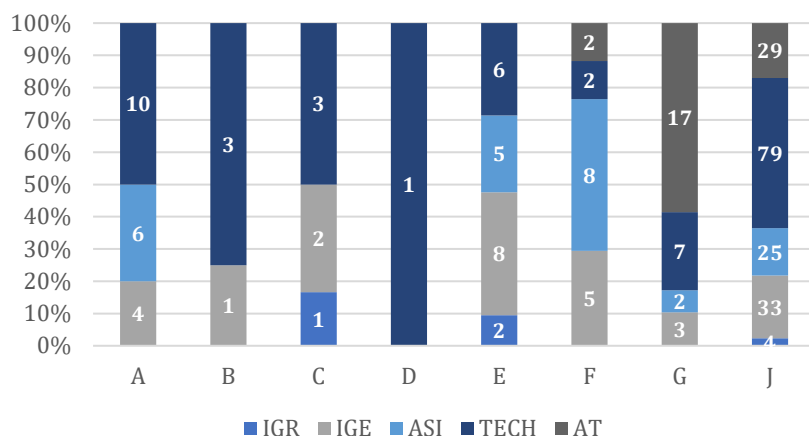


Fig 1.46 : Répartition des effectifs ITRF sur EP par BAP et par corps

Le graphique met en évidence une prédominance nette des titulaires dans la plupart des BAP.

La BAP D ne compte que des titulaires.

Les titulaires sont majoritaires dans les BAP C, D, E et J.

La BAP A présente une proportion importante de CDI

Les BAP B et F, se distinguent par une forte présence de CDD.

En BAP A, la répartition est plus équilibrée entre TECH, ASI et AT, avec une faible représentation des autres corps.

La BAP E est davantage complétée par des profils d'ingénieurs. 43% des IGR de l'Université sont spécialistes E.

LA BAP G est principalement dominée par des fonctions de soutien.

3.2.4. Catégories, structuration hiérarchique

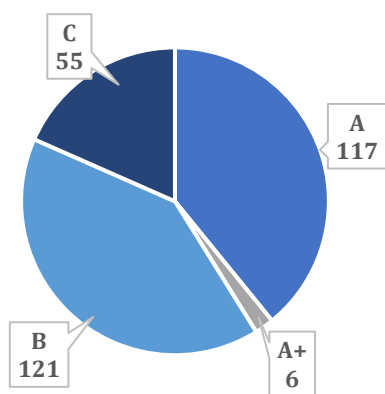


Fig 1.47 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie

Les agents de catégorie A et B représentent respectivement près de 40% de la population d'agents BIATSS sur emploi permanent ; environ 18% des agents sont de catégorie C.

2% des BIATSS (6 personnels) sont assimilables à la catégorie A+. Ils relèvent d'un grade spécifique ou occupent des emplois fonctionnels :

- 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**

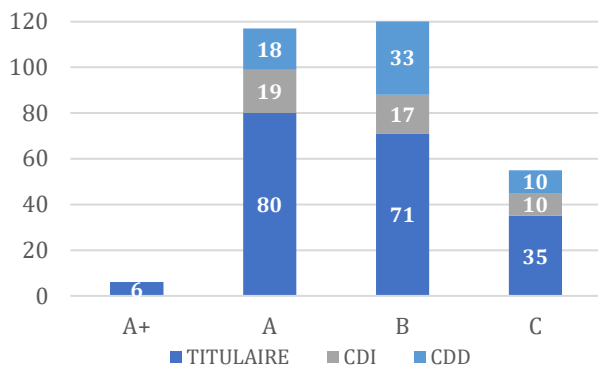


Fig 1.48 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par statut

Proportion de titulaires :

Catégorie A : 68 %
Catégorie B : 59 %
Catégorie C : 64 %

Répartition des contractuels :

35 % des contractuels occupent un emploi de catégorie A
46 % des contractuels occupent un emploi de catégorie B
19 % des contractuels occupent un emploi de catégorie C

Le niveau d'emploi des contractuels est relevé par rapport à 2024 :
72% des agents en CDI occupent des fonctions de catégorie B.

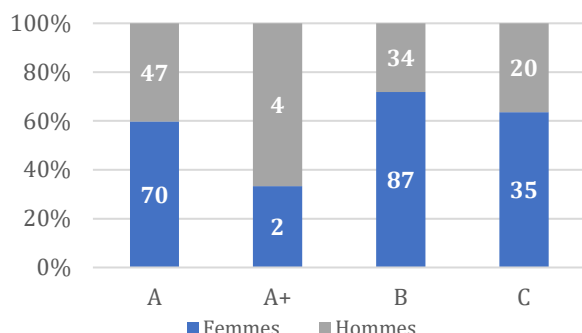


Fig 1.49 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par sexe

En cohérence avec la forte représentation globale des femmes dans la population BIATSS, celles-ci sont majoritaires dans les catégories A, B et C.

Si la part de femmes baisse légèrement en catégorie A et n'est que 33% en catégorie A+, Parmi les 29 responsables administratifs de l'Université, 18 sont des femmes (soit 62%).

36% des femmes et 44% des hommes occupent un emploi de catégorie A.

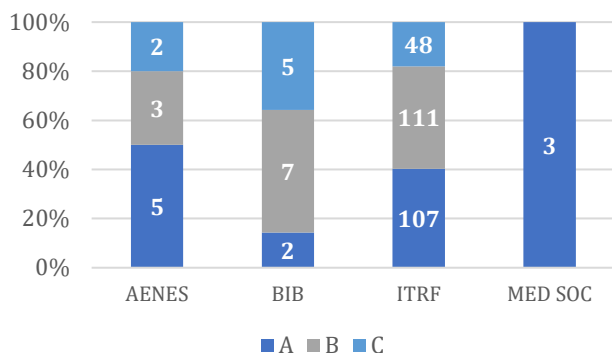


Fig 1.50 : Répartition des effectifs BIATSS sur EP par catégorie et par filière

Les filières présentent des structures de qualification contrastées :

La filière AENES présente une structure équilibrée avec 50% de personnels de catégorie A.

La filière BIB présente un niveau intermédiaire avec 85% d'agents de catégories B et C

La filière ITRF, présente une structuration mixte, comme à l'échelle de la population BIATSS.

Taux d'encadrement

299 BIATSS Sur emploi permanent	192 BIATSS Titulaires
A+/ABC 2,0%	A+/ABC 3,1%
A+A/ABC 41,1%	A+A/ABC 44,3%
AB/ABC 81,6%	AB/ABC 81,8%

Les taux d'encadrement augmentent sensiblement par rapport à ceux observés en 2024.

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

Fig 1.51 : Taux d'encadrement globaux – BIATSS sur EP

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

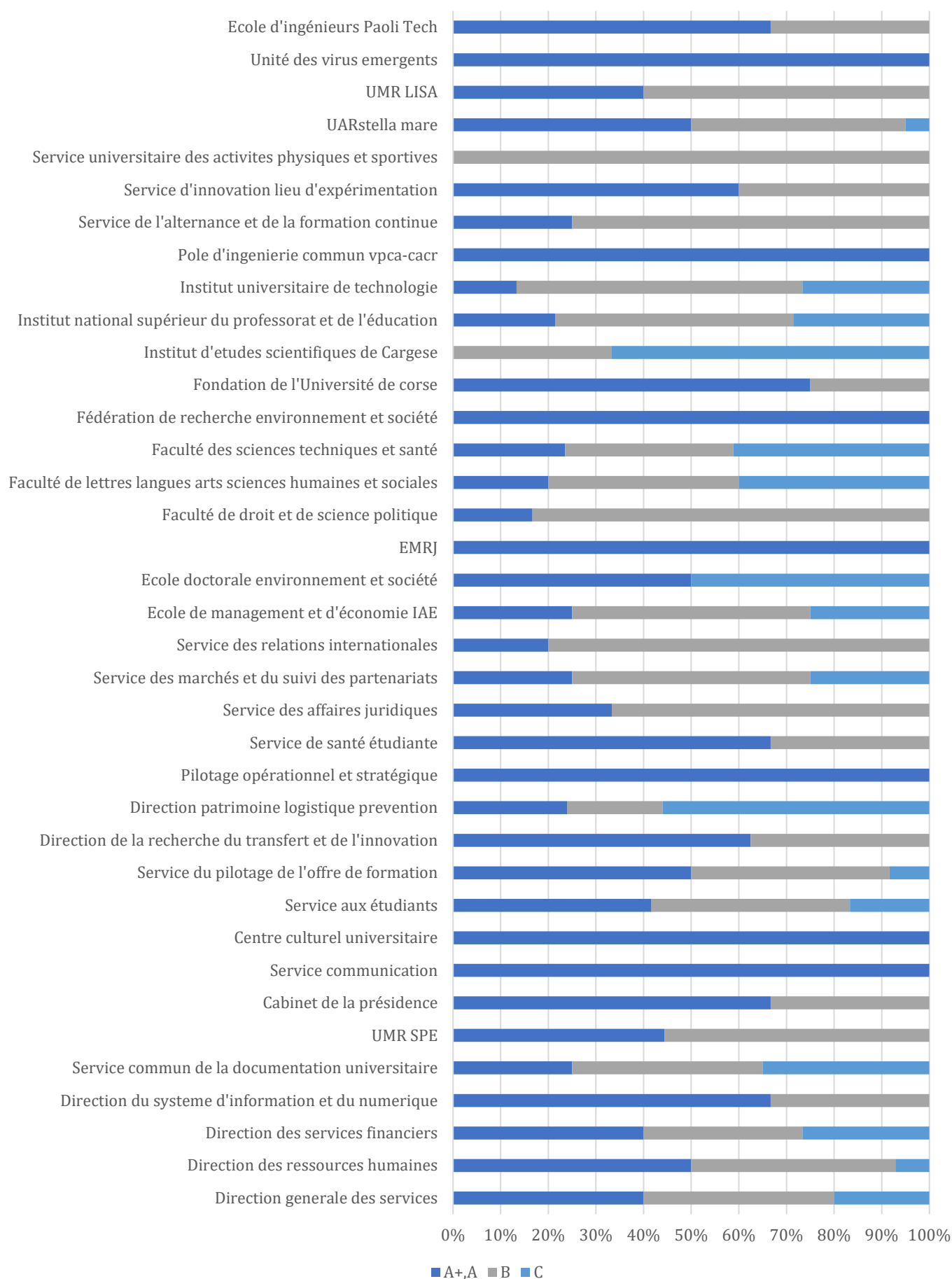


Fig 1.52 : Taux d'encadrement suivant la structure – BIATSS sur EP

4. TYPOLOGIE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Au 31 décembre 2025, on comptabilise 274 agents en fonction sur emploi non permanent : 141 BIATSS et 133 E&EC. Cela représente 32,8% de la population à cette date.

4.1. Enseignants-chercheurs invités

19 EC Invités

Pour l'année universitaire 2025/2026

16 recrutés pour 1 mois
2 recrutés pour 2 mois
1 recruté pour 3 mois

9 nationalités

Au 31 décembre 2025, 7 MCF et 11 PR, sont en fonction :

STRUCTURE	PR	MCF
IAE	1	2
FDSP	3	0
IUT	1	0
UMR LISA	2	4
UMR SPE	3	1
EMRJ	1	0

Fig 1.53 : Effectif d'enseignants chercheurs invités au 31/12/2025 par corps et par affectation

SECTION CNU		PR	MCF
01	Droit privé et sciences criminelles	3	
02	Droit public	1	
05	Sciences économiques	2	2
06	Sciences de gestion et du management	1	1
07	Sciences du langage		1
36	Terre solide	1	
62	Energétique, génie des procédés	1	
66	Physiologie	1	
67	Biologie des population, écologie	1	
71	Sciences de l'information et de la communication		2
87	EC de pharmacie : sciences biologiques, fondamentales et cliniques		1

Fig 1.54 : Effectif d'enseignants chercheurs invités au 31/12/2025 par corps et par section CNU

4.2. Enseignants mis à disposition

29 E2D

Mis A Disposition

Pour l'année universitaire 2025/2026

20 PRCE
9 PRAG

12 femmes, 17 hommes
Age moyen : 49,2 ans

Structure	PRAG	PRCE
IAE	1	1
FDSP		
FLLASHS	1	4
FST	1	1
INSPE	6	10
IUT		3
SUAPS		1

Fig 1.55 : Effectif d'enseignants mis à disposition par affectation

DISCIPLINE	PRAG	PRCE
Anglais		4
Arts plastiques		2
Economie gestion	1	
Education physique et sportive	2	2
Espagnol	1	1
Histoire-Géographie	1	1
Langue et culture régionales		5
Lettres modernes	1	1
Mathématiques	2	2
Physique	1	
Sciences économiques et sociales		1
Sciences de l'ingénieur - Information et numérique		1

Fig 1.56 : Effectif d'enseignants mis à disposition par discipline

4.3. Doctorants

55 Doctorants contractuels <i>Pour l'année universitaire 2025/2026</i>
+9 <i>(par rapport à l'AU 2024/2025)</i>
Dont 17 en première année
6 Etrangers

55 doctorants sont contractuels à l'Université.

Au 31/12/2025, ils ont entre 23 et 37 ans pour un âge moyen de 27,4 ans. 53% sont des femmes.

Structure	Doctorants
UMR LISA	20
UMR SPE	23
UAR STELLA MARE	1
EQUIPE MEDITERRANNEENNE DE RECHERCHE JURIDIQUE	8
UNITE DES VIRUS EMERGENTS	2
FEDERATION DE RECHERCHE ENVIRONNEMENT ET SOCIETE	1

Fig 1.57 : Effectif de doctorants au 31/12 par affectation

SECTION CNU		
01	Droit privé et sciences criminelles	4
02	Droit public	4
05	Sciences économiques	2
06	Sciences de gestion et du management	4
10	Littératures comparées	1
21	Histoire des civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	2
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	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1
27	Informatique	4
31	Chimie théorique, physique, analytique	4
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2
62	Energétique, génie des procédés	4
64	Biochimie et biologie moléculaire	3
65	Biologie cellulaire	2
67	Biologie des populations et écologie	7
73	Cultures et langues régionales	7

Fig 1.58 : 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. **23 thèses ont été soutenues en 2025.**

4.4. Post-Doctorants

12 Post-Doc <i>Au 31/12/2025</i> 5 Etrangers 3 sortants	Structure	Post-Doc	Au 31/12/2025, 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 1.59 : Effectif de post-doctorants 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 1.60 : Effectif de post-doctorants au 31/12 par section CNU

4.5. ATER

21 ATER <i>Pour l'année universitaire 2025/2026</i> +1 <i>(par rapport à l'AU 2024/2025)</i> 6 Doctorants 2 Etrangers	Structure	ATER	Au 31/12/2025, 21 ATER sont en fonction. Ils ont entre 26 et 49 ans pour un âge moyen de 32,4 ans. 38% sont des femmes.
	FST	11	
	FDSP	4	
	FLLASHS	3	
	IAE	2	
	IUT	1	

Fig 1.61 : 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
06	Sciences de gestion et du management	1
09	Langue et littérature française	1
11	Etudes anglophones	1
25	Mathématiques	2
27	Informatique	3
29	Constituants élémentaires	1
31	Chimie théorique, physique, analytique	1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère	1
62	Energétique, génie des procédés	1
64	Biochimie et biologie moléculaire	1
67	Biologie des populations et écologie	1
70	Sciences de l'éducation et de la formation	1
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	1

Fig 1.62 : Effectif d'ATER par section CNU

4.6. BIATSS sous contrats recherche

Le contrat de recherche est soutenu par des financements externes ou des partenariats dans le cadre de projets. Ce type de contrat concerne des missions très spécifiques, majoritairement réalisées dans les structures de recherche.

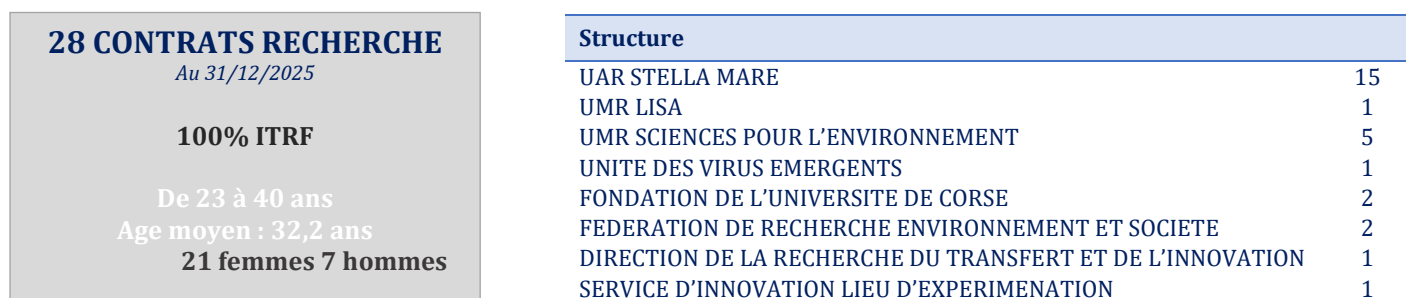


Fig 1.63 : Répartition de l'effectif de personnels sous contrat recherche par affectation

Répartition par corps

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

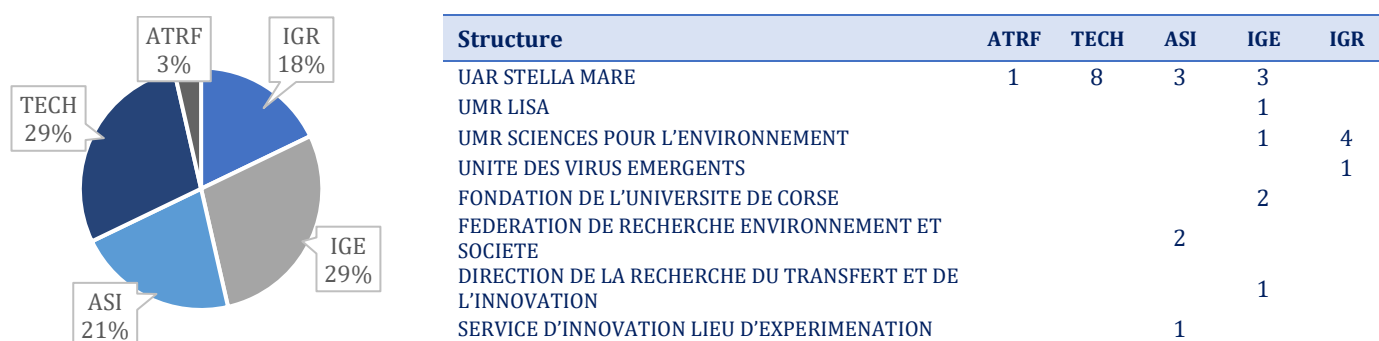


Fig 1.64 : Répartition des contrats recherche par corps et par affectation

Répartition par spécialité

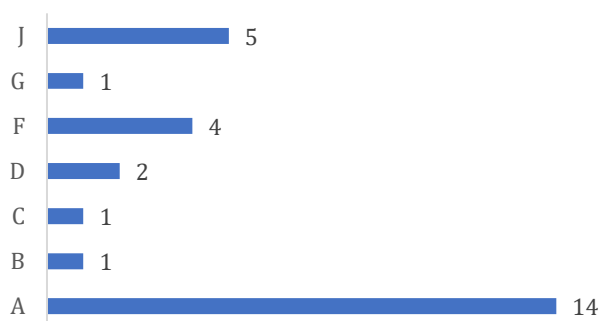


Fig 1.65 : Répartition des contrats recherche par spécialité

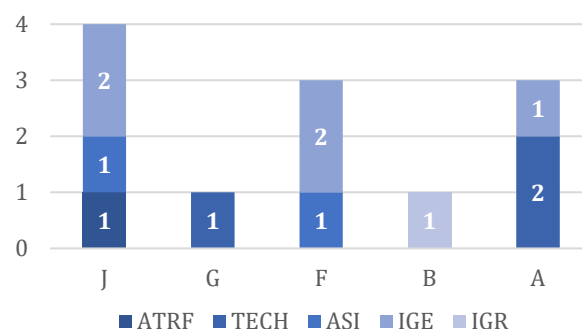


Fig 1.66 : Répartition des contrats recherche par spécialité et par corps

En 2025, des personnels ont été recrutés en BAP C et D. Il y a une forte augmentation de l'effectif en BAP A (3 en 2024), il s'agit notamment des spécialistes en fonction à l'UAR Stella Mare : des zootechniciens et technicien en environnement géonaturels et anthropisés ou des spécialistes du traitement des données.

Structure	A	B	C	D	F	G	J
UAR STELLA MARE	11				2	1	1
UMR LISA							1
UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT	2	1	1		1		
UNITE DES VIRUS EMERGENTS	1						
FEDERATION DE RECHERCHE ENVIRONNEMENT ET SOCIETE				2			
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 1.67 : Répartition des contrats recherche par spécialité et par affectation

4.7. BIATSS sous contrat de projet

Le contrat de projet est un contrat financé, conclu pour la durée nécessaire à la réalisation d'un projet identifié. Il est fréquemment mobilisé pour recruter des personnels contractuels dans le cadre d'activités de recherche, de développement ou d'innovation.

25 CONTRATS DE PROJET <i>Au 31/12/2025</i> 100% ITRF 72% affectés à des structures de recherche De 24 à 63 ans Age moyen : 35,6 ans 13 femmes 12 hommes	Structure	
	UAR STELLA MARE	4
	UMR LISA	3
	UMR SCIENCES POUR L'ENVIRONNEMENT	7
	INSPE	1
	SERVICE PILOTAGE DE L'OFFRE DE FORMATION	1
	SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES	1
	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	3
	SERVICE D'INNOVATION LIEU D'EXPERIMENTATION	2

Fig 1.68 : Répartition des contrats de projet par affectation

Répartition par corps

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

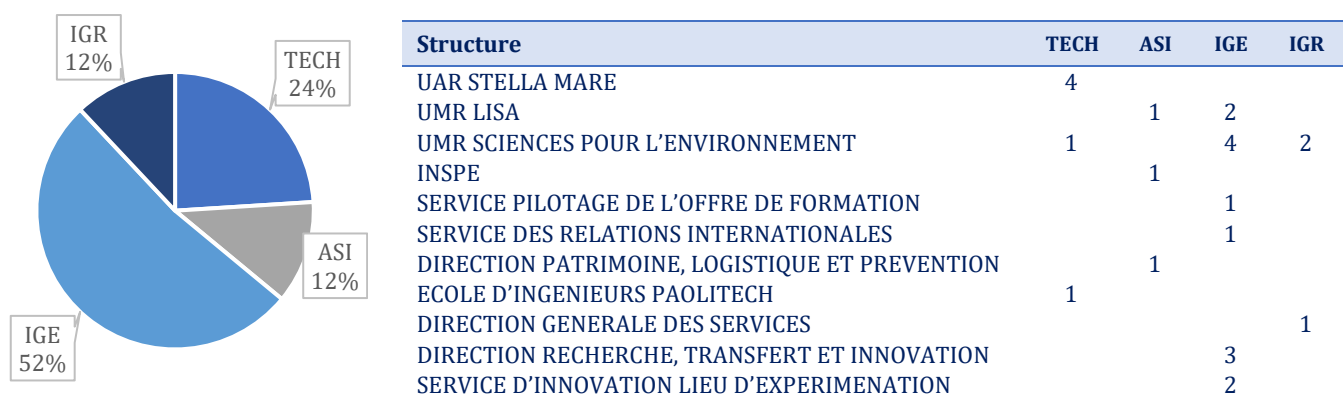


Fig 1.69 : Répartition des contrats de projet par corps et par affectation

Répartition par spécialité

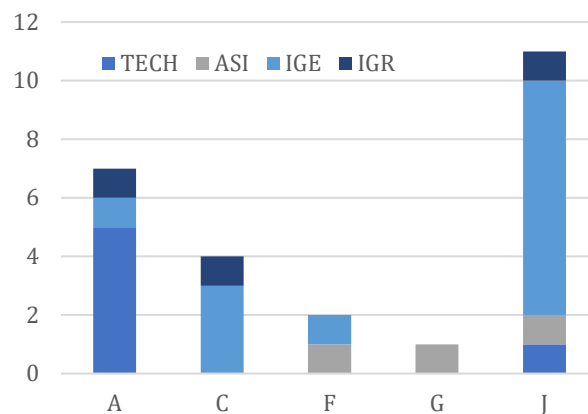
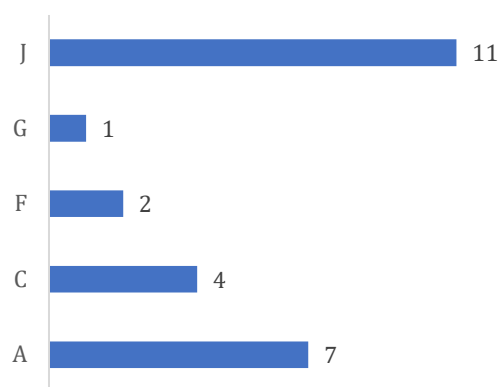


Fig 1.70 : Répartition des contrats de projet par spécialité et par affectation

4.8. Contractuels étudiants

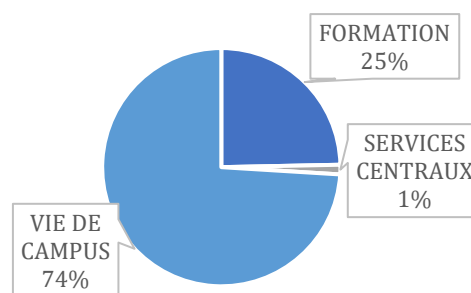


Fig 1.71 : Répartition des contrats de projet par spécialité et par affectation

Tout au long de l'année 2025, 203 contractuels étudiants ont été employés à l'Université. Ils sont 77 au 31/12/2025. De plus, 15 contractuels saisonniers ont été recrutés pour juillet 2025.

Année universitaire 2023/2024 : 74 contractuels étudiants

Année universitaire 2024/2025 : 117 contractuels étudiants

Année universitaire 2025/2026 : 123 contractuels étudiants

Les contractuels étudiants assurent des missions d'aide à la prise de note, d'assistance aux étudiants handicapés, 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	35
SERVICE DE SANTE ETUDIANTE	1
SCDU	10
CCU	7
SUAPS	4
DU PAREO	4
SILEX	1
FLLASHS	7
FDSP	7
IUT	1

Fig 1.72 : Répartition des contractuels étudiants par affectation

4.9. Apprentis

11 Apprentis

Au 31/12/2025

Assimilés ATRF

De 20 à 29 ans

Age moyen : 23,2 ans

4 femmes 7 hommes

Structure	Apprentis
UAR STELLA MARE	3
DSF	1
SAE	1
SILEX	1
UMR SPE	1
UMR LISA	2
UVE	1
CCU	1

Fig 1.73 : Répartition des apprentis par affectation

Carrières



La Formation

427 inscriptions comptabilisées pour
185 agents formés

1 congé de formation professionnelle

887 jours de formation cumulés



Les Flux de Personnel



+ 2 Titulaires
+ 31 Contractuels sur emploi permanent
+ 60 Contractuels sur emploi non permanent

Turn Over : **8,7%**
... sur emploi permanent : 4,9%

- 10 Titulaires
- 20 Contractuels sur emploi permanent
- 36 Contractuels sur emploi non permanent



Focus sur la Retraite

9 Personnels admis à la retraite

55 BIATSS et **79 E&EC** âgés de 57
ans et plus

**59 agents admissibles à une
retraite à 62 ans,
32 de plus d'ici 2028**



L'Avancement

BIATSS

→ 7 promotions de **corps**

→ 15 promotions de **grade**

+9 réussites aux concours

Enseignants-chercheurs

→ 1 promotions de **corps**

→ 8 promotions de **grade**

+6 réussites aux concours

Carrières

1. FORMATION	p.42
1.1. Formation collective	p.42
1.2. Formation individuelle	p.44
2. AVANCEMENT	p.47
2.1. Avancement des personnels BIATSS	p.47
2.1.1. Avancement de corps	
2.1.2. Avancement de grade	
2.2. Avancement des personnels enseignants	p.49
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.50
3.1. Recrutement et titularisation	p.50
3.1.1. Personnels BIATSS	p.50
3.1.1.1. Mobilité et mobilité interne	
3.1.1.2. Titularisation	
3.1.1.3. Recrutement de contractuels	
3.1.2. Personnels Enseignants	p.52
3.1.2.1. Titularisation	
3.1.2.2. Recrutement de contractuels	
3.2. Sorties	p.53
3.2.1. Personnels BIATSS	
3.2.2. Personnels Enseignants	
3.3. Mobilité globale	p.54
3.3.1. Caractérisation des flux de personnel sur emploi permanent sur l'année 2025	
3.3.2. Ratios de mobilité date à date	
4. PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE	P.56
4.1. Prévisions de départs à la retraite des personnels BIATSS	p.56
4.2. Prévisions de départs à la retraite des E&EC	p.57

1. FORMATION

La formation professionnelle constitue un élément prépondérant de la politique des ressources humaines.

En 2024, l'Université s'est engagée dans une réflexion autour d'un projet itératif et pluriannuel de développement des compétences, visant à **mieux définir, développer et évaluer les compétences nécessaires à la réalisation des missions et des activités de l'établissement.**

Plusieurs jalons ont été franchis en 2025. Ils ont permis de structurer l'accompagnement des agents et de les rendre pleinement acteurs de leur parcours professionnel, grâce à une offre d'accompagnement personnalisée.

L'application Formation est désormais accessible depuis l'environnement numérique de travail. Elle contribue à améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la gestion de la formation.

→ *Plus d'informations dans le document de cadrage du plan pluriannuel de développement des compétences pour les personnels de l'Université de Corse*

En 2025, 185 agents ont participé à un total de 427 formations suivies et 887 jours de formation. Soit une moyenne de 1,18 jours de formation par agent en fonction.

1.1. Formation collective

Au cours de l'année 2025, **152 agents** ont suivi au moins une formation dans le cadre de l'offre de formation collective. Ils cumulent **354 formations et 434 jours de formation.**

La formation collective couvre 4 thématiques principales, déclinées en 30 sessions de formation. La formation collective s'adresse majoritairement à un public d'agents BIATSS (1 enseignant formé en 2025).

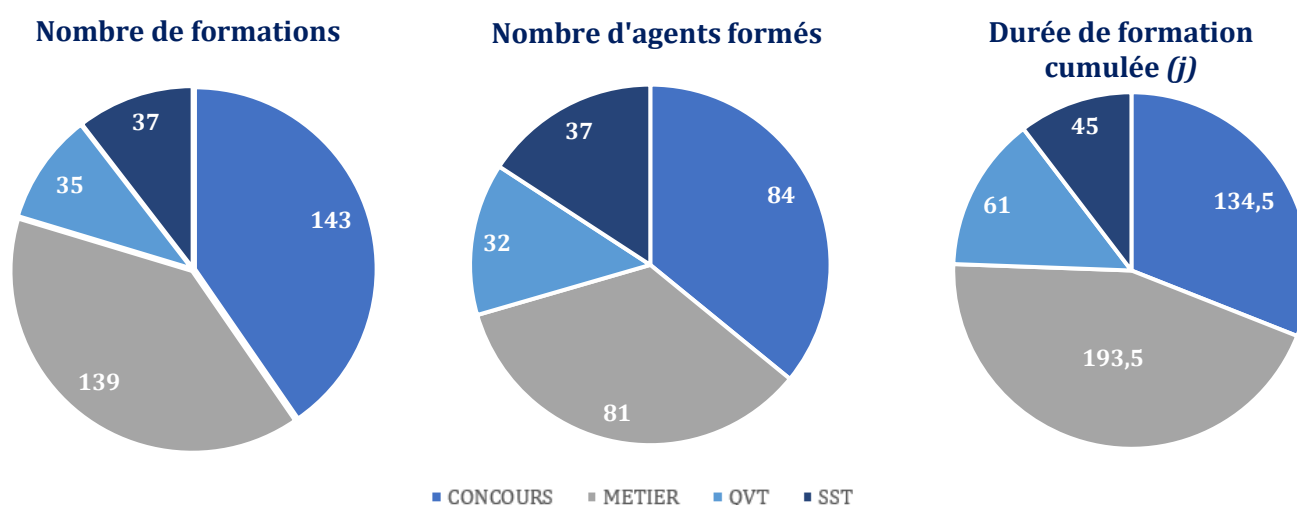


Fig 2.1 : Distribution du nombre de formations, du nombre d'agents formés et de la durée de formation par thématique

Répartition par sexe :

Les femmes répondent très majoritairement à l'offre de formation collective. En 2025, 117 femmes et 35 hommes ont suivi au moins une formation dans le cadre de l'offre de formation collective. Ils avaient en moyenne 41 ans.

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Femmes	117	301	369
Hommes	35	53	65

Fig 2.2 : Répartition par sexe des indicateurs relatifs à la formation collective

Quel que soit le sexe, ce sont les formations de préparation aux concours et pour l'évolution professionnelle qui rassemblent le plus grand nombre d'agent.

La formation métier représente 43% du temps de formation des femmes et 51% du temps de formation des hommes.

Répartition par statut :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Titulaires	85	196	231
Contractuels	67	158	203

Fig 2.3 : Répartition par statut des indicateurs relatifs à la formation collective

56% des agents formés sont titulaires, ils cumulent 53% du temps de formation.

44% des titulaires et 42% des contractuels ont été formés au cours de l'année

Parmi les agents contractuels, près de 50% des formations suivies s'inscrivent dans la formation concours. La formation métier représente 43% du temps de formation des personnels contractuels.

Parmi les agents titulaires, la formation métier représente 43% des formations suivies et 46% du temps de formation.

Répartition par catégorie :

Le temps de formation est uniformément réparti entre les sessions quelle que soit la catégorie - la distribution par catégorie est invariante suivant le statut.

		Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Titulaires	A	32	52	59
	B	37	90	111
	C	16	54	61
Contractuels	A	24	42	56
	B	30	88	106,5
	C	13	28	40,5

Fig 2.4 : Répartition par statut et par catégorie des indicateurs relatifs à la formation collective

En catégorie A, la formation à l'évolution professionnelle rassemble 50% des agents formés. Néanmoins la formation métier est prépondérante avec 40 % des inscriptions et 49% du temps de formation.

En catégorie B, la formation à l'évolution professionnelle rassemble 57% des agents formés, 43% des inscriptions et 35% du temps de formation.

En catégorie C, c'est la formation métier qui est davantage plébiscitée : elle rassemble 83% des agents formés et 49% du temps de formation.

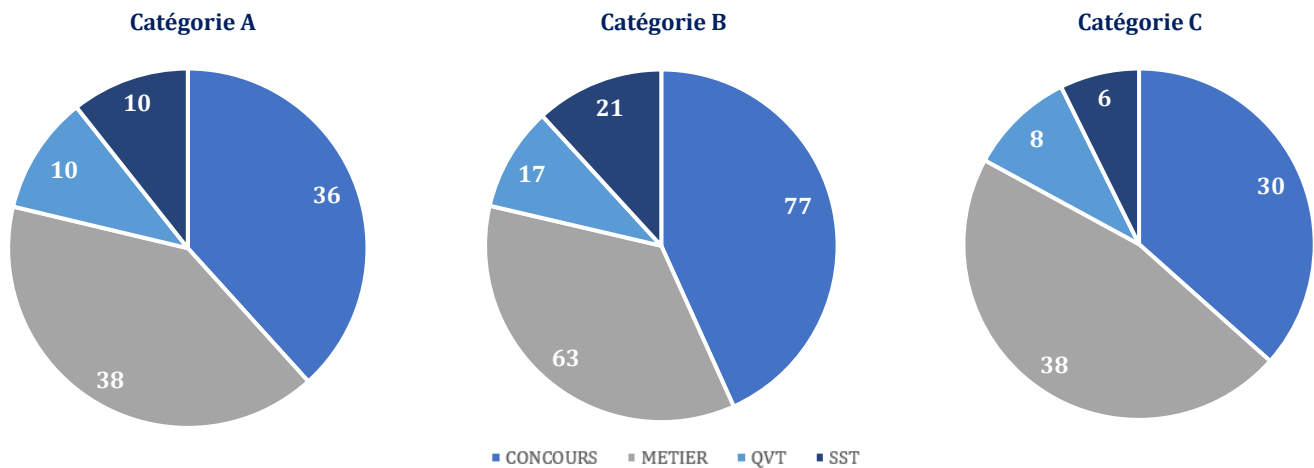


Fig 2.5 : Répartition du nombre de formations par catégorie et par thématique

Public ITRF – Répartition par spécialité :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
BAP A	4	4	7
BAP B	2	2	4
BAP C	2	3	5
BAP E	3	3	5
BAP F	8	12	17
BAP G	5	5	4,5
BAP J	119	310	368,5

Fig 2.6 : Répartition du nombre de formations par spécialité – public ITRF

1.2. Formation individuelle

Au cours de l'année 2025, **61 agents ont suivi au moins une formation** dans le cadre de l'offre de formation individuelle : 57 BIATSS et 4 enseignants. Ils cumulent **73 formations** et environ **453 jours de formation**. Un agent a bénéficié d'un congé de formation professionnelle et aucun agent n'a mobilisé son CPF.

La formation collective s'oriente autour de trois actions : développement, évolution et poste qui couvrent plus de 20 domaines. Elle s'organise en présentiel, en Corse ou sur le Continent, et à distance.

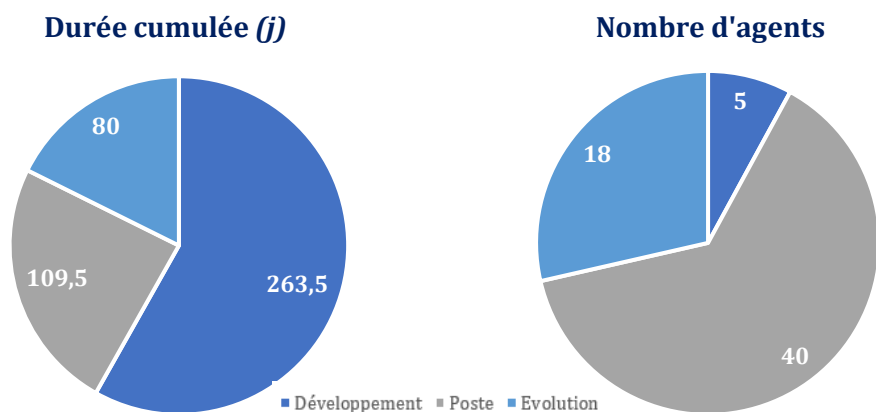


Fig 2.7 : Répartition par action des indicateurs de la formation individuelle

Domaine de formation	Nombre d'agents formés	Durée cumulée en heures
Achats	2	16
Affaires juridiques	1	24
Appui à la recherche	3	38
Bureautique	1	24
Documentation	5	176
Environnement professionnel, culture administrative	1	8
Efficacité professionnelle, organisation du travail	2	32
Gestion financière et comptable	1	14
Gestion étudiante	2	32
Gestion des ressources humaines	4	38
Informatique	9	171
Logistique	2	32
Management	7	126
Parcours professionnels	1	8
Médiation scientifique	2	29
Patrimoine immobilier	4	56
Pédagogie	2	392
Prévention, sécurité	5	97
Sciences humaines et sociales	2	540
Langues	10	1771

Fig 2.8 : Répartition par domaine des indicateurs de la formation individuelle

Répartition par sexe :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Femmes	37	45	341
Hommes	24	28	112

Fig 2.9 : Répartition par sexe des indicateurs de la formation individuelle

Les femmes répondent majoritairement à l'offre de formation individuelle.

En 2025, 37 femmes et 24 hommes ont suivi au moins une formation dans le cadre de l'offre de formation individuelle. Ils avaient en moyenne 39,5 ans.

Les femmes et les hommes suivent préférentiellement les formations de l'action évolution.

Répartition par statut :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Titulaires	32	40	309
Contractuels	29	33	144

Fig 2.10 : Répartition par statut des indicateurs de la formation individuelle

52% des agents formés sont titulaires, ils cumulent 68% du temps de formation.

17% des titulaires et 18% des contractuels ont été formés au cours de l'année

Parmi les agents contractuels, près de 75% des formations suivies s'inscrivent dans l'action évolution.
Parmi les agents titulaires, l'action développement représente 65% du temps de formation.

Répartition par catégorie :

	Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
Catégorie A	29	35	85
Catégorie B	18	21	295
Catégorie C	10	12	15
E&EC	4	5	58

Fig 2.11 : Répartition par catégorie des indicateurs de la formation individuelle

La répartition par statut du nombre d'agent formés homogène quelle que soit la catégorie

En catégories A et C, les formations de l'action évolution représentent respectivement 76 et 84% du temps de formation.

En catégorie B, ce sont les formations de l'action développement qui sont majoritaires avec 79% du temps de formation.

Public BIATSS – Répartition par filière et spécialité :

		Nombre d'agents formés	Nombre de formations suivies	Durée cumulée en jours
ITRF	BAP C	2	2	4
	BAP E	2	2	4
	BAP F	7	7	24
	BAP G	6	6	14
	BAP J	30	39	317
BIB		5	7	21

Fig 2.12 : Répartition par filière et spécialité des indicateurs de la formation individuelle – Public BIATSS

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 2025, **156 personnels BIATSS soit 81% des titulaires peuvent prétendre à un avancement de corps** : 101 femmes et 55 hommes pour un âge moyen de 50,6 ans.

A l'issue, **7 personnels seront promus** soit 3,6% des titulaires :

Structures	Avancements
UMR SPE	1 ATRF > TECH
INTSITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE	1 ARTF > TECH
CEENTRE CULTUREL UNIVERSITAIRE	1 TECH > ASI
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	1 TECH > ASI
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 ASI > IGE
DIRECTION PATRIMOINE LOGISTIQUE PREVENTION	1 ATRF > TECH
ECOLE DOCTORALE ENVIRONNEMENT ET SOCIETE	1 ASI > IGE

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

→ Liste d'aptitude : 1 agent évolue en catégorie A

138 PROMOUVABLES 72% des titulaires 91 femmes Age moyen 50 ans		3 PROMUS 1,6% des titulaires 2,2% des promouvables 2 femmes Age moyen 44 ans	
Filière	Corps	Promouvables dont femmes	Promus dont femmes
ITRF	IGR	41 24	
	IGE	13 10	1 1
	ASI	43 29	1 0
	TECH	27 19	1 1
AENESR	AA	3 3	
	SAENES	2 1	
BIB	CONSERVATEUR GL	1 0	
	CONSERVATEUR	2 1	
	BIBLIOTHECAIRE	3 3	
	BIBAS	3 1	

Fig 2.14 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur liste d'aptitude par corps et par sexe

→ Repyramidage : 1 agent évolue en catégorie A - 2 agents évoluent en catégorie B

101 PROMOUVABLES 53% des titulaires 67 femmes Age moyen 51 ans		4 PROMUS 2,1% des titulaires 4% des promouvables 1 femme Age moyen 46 ans	
Filière	Corps	Promouvables dont femmes	Promus dont femmes
ITRF	IGR	25 15	
	IGE	7 4	1 0
	ASI	42 29	1 0
	TECH	27 19	2 1

Fig 2.15 : 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 2025, **76 personnels BIATSS** soit **près de 40% des titulaires** peuvent prétendre à un **avancement de grade** : 47 femmes et 29 hommes pour un âge moyen de 50,5 ans.

A l'issue, **15 personnels seront promus** soit 7,8 % des titulaires :

Structures	Avancements
SERVICE DE L'ALTERNANCE ET DE LA FORMATION CONTINUE	TECH CS > TECH CE
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	TECH CN > TECH CS
DIRECTION PATRIMOINE LOGISTIQUE ET PREVENTION	TECH CN > TECH CS IGE > IGE HC
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	IGE > IGE HC
DIRECTION DES SERVICES DE L'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	TECH CN > TECH CS
FACULTE DES SCIENCES, TECHNIQUES ET DE SANTE	ATRF P2C > ATRF P1C
ECOLE DE MANAGEMENT ET D'ECONOMIE IAE	ATRF P2C > ATRF P1C
INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIES	TECH CN > TECH CS
UMR LISA	TECH CS > TECH CE
SERVICE DU PILOTAGE DE L'OFFRE DE FORMATION	TECH CN > TECH CS IGE > IGE HC
UMR SPE	IGE > IGE HC TECH CN > TECH CS
UAR STELLA MARE	IGE > IGE HC

Fig 2.16 : Répartition du nombre de promus par affectation et par grade

On comptabilise ainsi 5 changements de grade en catégorie A, 8 en catégorie B et 2 en catégorie C

→ Tableau d'avancement

		Promouvables		Promus	
Filière	Corps		dont femmes		dont femmes
53 PROMOUVABLES 28% des titulaires 33 femmes Age moyen 52,2 ans	IGR HC ES	2	1		
	IGR HC	3	2		
	IGE HC	16	11	1	1
	TECH CE	7	5	1	1
	TECH CS	5	2	1	1
	ATRF P1C	12	6	2	2
	ATRF P2C	1	0		
5 PROMUS 2,6% des titulaires 9,4% des promouvables 5 femmes Age moyen 44 ans	APA	1	0		
	AA HC	2	2		
	SAENES CE	1	1		
	SAENES CS	1	1		
	ADJ P1C	1	1		
BIB	BIBAS CE	1	1		

Fig 2.17 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus sur tableau d'avancement par grade et par sexe

→ Examen professionnel

		Promouvables		Promus	
Filière	Corps		dont femmes		dont femmes
41 PROMOUVABLES 21% des titulaires 25 femmes Age moyen 50,9 ans	IGR HC	2	2		
	IGE HC	4	2	4	2
	TECH CE	15	9	1	0
	TECH CS	15	8	5	3
	ATRF P2C	1	0		
10 PROMUS 5% des titulaires 24% des promouvables 5 femmes Age moyen 45,9 ans	APA	2	1		
	SAENES CE	1	1		
	SAENES CS	1	1		
BIB	BIBAS CE	1	1		

Fig 2.18 : 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

En 2025, 30 enseignants-chercheurs sont promouvables par repyramidage. Un MCF accèdera finalement au corps des PR.

2.2.2. Avancement de grade des enseignants-chercheurs

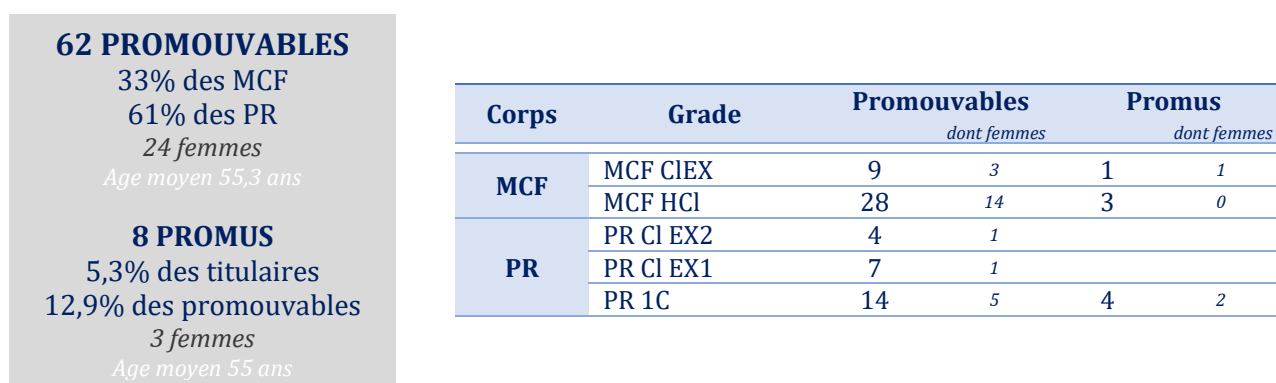


Fig 2.19 : Répartition du nombre de promouvables et du nombre de promus par grade et par sexe

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 2025, parmi les enseignants 2D et 1D en fonction totale ou partielle à l'Université, on rapporte les 9 avancements de grade suivants :

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

3. FLUX DE PERSONNELS

3.1. Recrutement et titularisation

3.1.1. Personnels BIATSS

3.1.1.1. Mobilité et mobilité interne

Au cours de l'année 2025, 1 fonctionnaire entre à l'Université par voie de détachement.

5 personnels de l'Université changent d'affectation entre le 31/12/2024 et le 31/12/2025 :

Corps	Spécialité	Statut	Affectation 2024	Affectation 2025
IGE	BAP J	TIT	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	ECOLE DE MANAGEMENT ET D'ECONOMIE IAE
ASI	BAP J	TIT	INSPE	FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE
TECH	BAP J	TIT	PAOLITECH	DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS
TECH	BAP J	CDI	ECOLE DOCTORALE	FONDATION
TECH	BAP J	CDD	SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES	INSPE
TECH	BAP J	CDD	DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS	SERVICE DES MARCHES ET DU SUIVI DES PARTENARIATS
IGE	BAP J	TIT	SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES	FACULTE DES SCIENCES ET TECHNIQUES ET DE SANTE
TECH	BAP J	TIT	FLLASHS	SERVICE DE SANTE ETUDIANTE

Fig 2.20 : Tableau récapitulatif de la mobilité interne 2025

3.1.1.2. Titularisation

En 2025, **7 agents réussissent un concours** : 3 sont des titulaires de l'établissement qui évoluent et 4 personnels contractuels de l'Université sont titularisés (3CDD et 1 CDI).

4 Titularisations

3 TECH
1 ASI

3 Evolutions

1 ATRF > TECH
1 TECH > ASI
1 ASI > IGE

57% des postes sont ouverts à concours internes
58% sont des postes de TECH

CORPS	BAP	CONCOURS		TOTAL
		EXTERNE	INTERNE	
IGE	J		1	1
ASI	J	1	1	2
TECH	J	2	2	4

Tous les lauréats sont des femmes, elles ont en moyenne 34 ans.

Fig 2.21 : Répartition du nombre de lauréats par corps, par spécialité et par statut d'origine

Structure	Corps - Spécialité
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 IGE - BAP J
SERVICE AUX ETUDIANTS	1 ASI - BAP J
FACULTE DE LETTRES LANGUES ARTS ET SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	1 ASI - BAP J
DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS	1 TECH - BAP J
ECOLE DE MANAGEMENT ET D'ECONOMIE IAE	1 TECH - BAP J
CABINET DE LA PRESIDENCE	1 TECH - BAP J
UAR STELLA MARE	1 TECH - BAP J

Fig 2.22 : Affectation des lauréats par corps et par spécialité

3.1.1.3. Recrutement de contractuels

On dénombre **42 contractuels recrutés** au cours de l'année 2025.

31 agents entrants sont en fonction au 31/12/2025

18 hommes 24 femmes
4 étrangers

Près de la moitié des agents contractuels recrutés occupe un emploi permanent.

1/3 des contractuels entrants relèvent de la catégorie B
62% des contractuels entrants relèvent de la catégorie A

Type d'emploi	Corps	Effectif
Emploi permanent 22	IGR	1
	IGE	3
	ASI	4
	TECH	11
	ATRF	2
	INFIRMIER	1
Contrat de projet 3	IGE	3
Contrat recherche 17	IGR	3
	IGE	6
	ASI	5
	TECH	3

Fig 2.23 : Effectifs de contractuels recrutés par type de contrat et par corps

41 des agents contractuels sont recrutés suivant des emplois-type d'ITRF.

Les fonctions pérennes relèvent majoritairement de la BAP J et les contrats recherche de la BAP A.

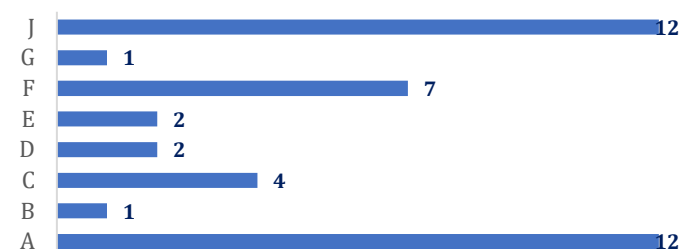


Fig 2.24 : Effectifs de contractuels recrutés par spécialité

55% des agents contractuels sont recrutés dans les structures de recherche (forte représentation des contrats recherche), 24% dans les services centraux et 17% dans les structures de formation.

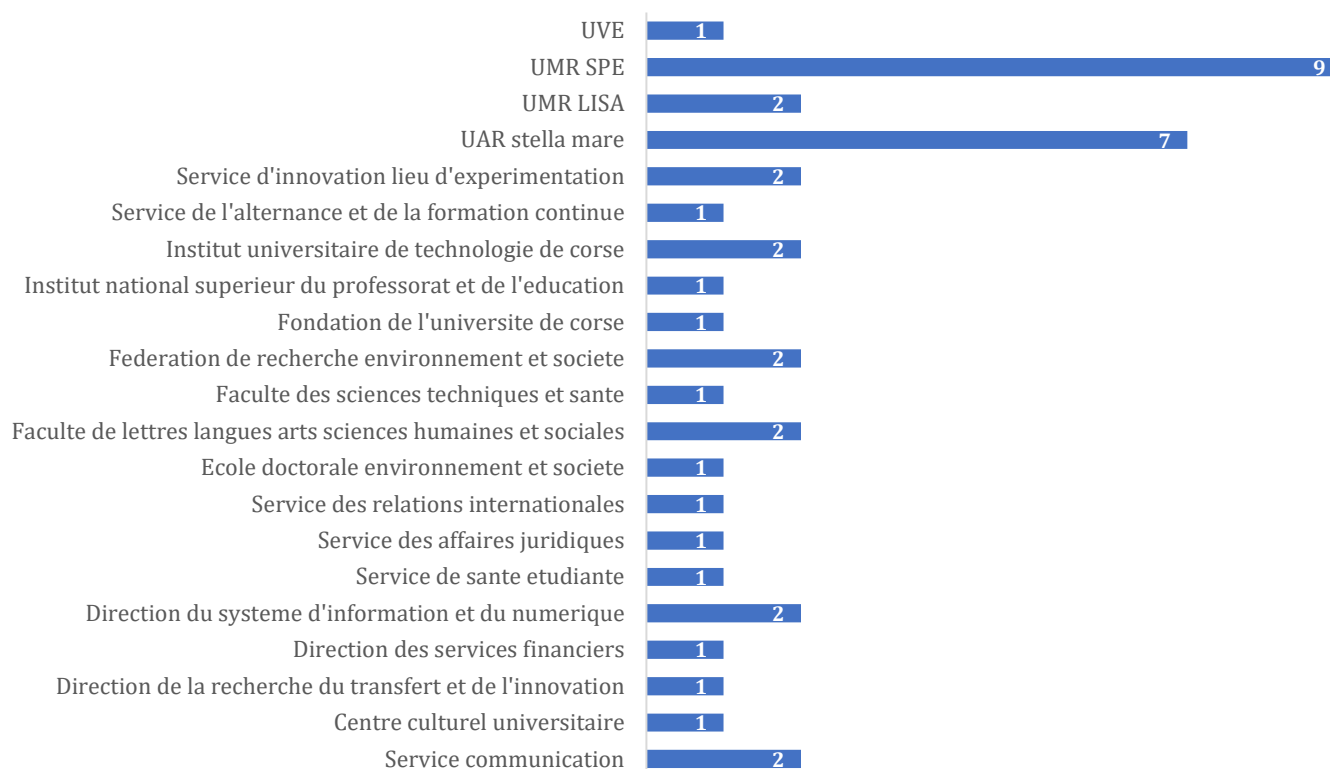


Fig 2.25 : Effectifs de contractuels recrutés par structure

3.1.2. Personnels Enseignants

3.1.2.1. Titularisation

En 2025, **5 enseignants sont recrutés par voie de concours**, 4 étaient déjà des personnels de l'Université, 1 est entrant.

CORPS	SPECIALITE	AFFECTATION	ORIGINE
MCF	22	FLLASHS	MAD 2D
MCF	67	FSTS	CDD EC
MCF	64	PAOLITECH	CDD EC
MCF	2	FDSP	CDD EC
MCF	21	INSPE	entrant

Fig 2.26 : Effectifs d'enseignants titularisés par corps, spécialité et affectation

Les lauréats ont en moyenne 38 ans et 60% sont des femmes.

3.1.2.2. Recrutement de contractuels

49 E&EC contractuels entrent à l'Université en 2025.

44 agents entrants sont en fonction au 31/12/2025

	CORPS	EFFECTIF
Emploi permanent 9	MCF	9
Emploi non permanent 40	E2D MAD	7
	ATER	3
	POST-DOCTORANTS	11
	DOCTORANTS	19

Parmi les E&EC contractuels recrutés en 2025, 82% occupent un emploi non permanent, 18% sont assimilés EC.

Fig 2.27 : Effectifs de contractuels enseignants recrutés par type d'emploi et par corps

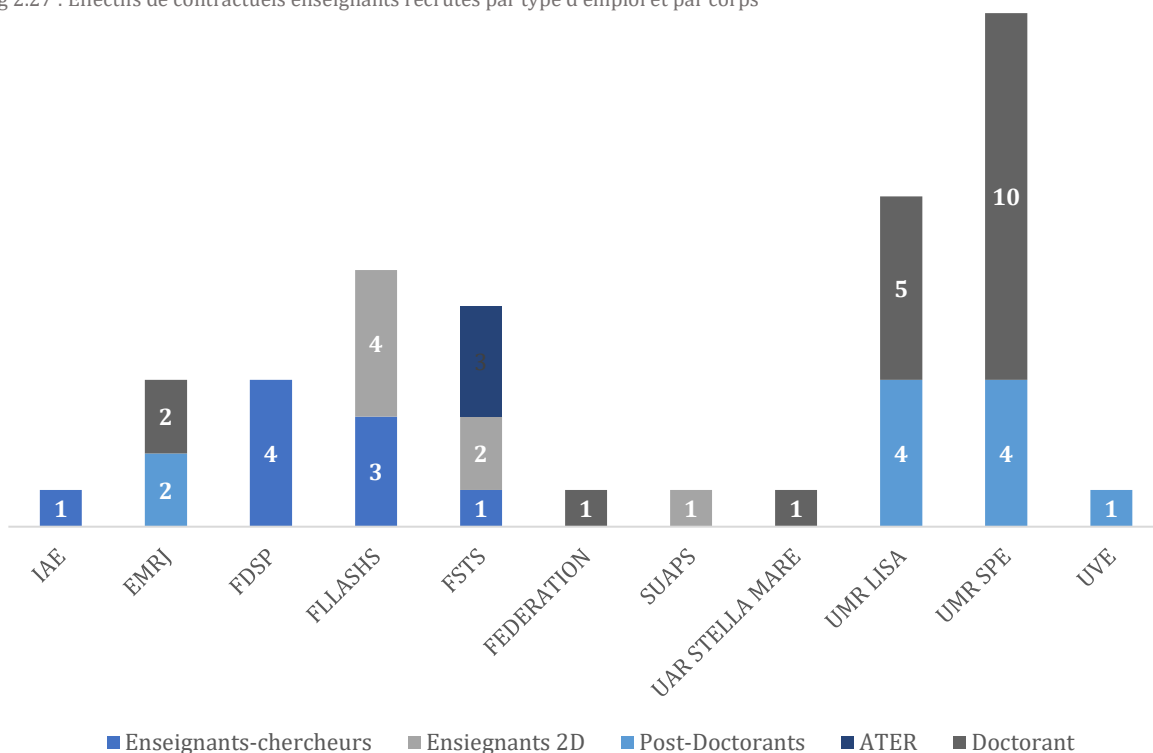


Fig 2.28 : Effectifs de contractuels enseignants recrutés par filière et par affectation

3.2. Sorties

Exception faite des contractuels étudiants et des enseignants-chercheurs invités, **66 agents sortent sur l'année 2025** : 30 agents sur emploi permanent et 36 agents sur emploi non permanent.
18 agents sortants étaient en fonction au 31/12/2024.

3.2.1. Personnels BIATSS

26 personnels BIATSS sortent en 2025

- 3 titulaires admis à la retraite
- 10 agents contractuels sur emploi permanent dont 1 CDI
- 13 agents contractuels sur emploi non permanent

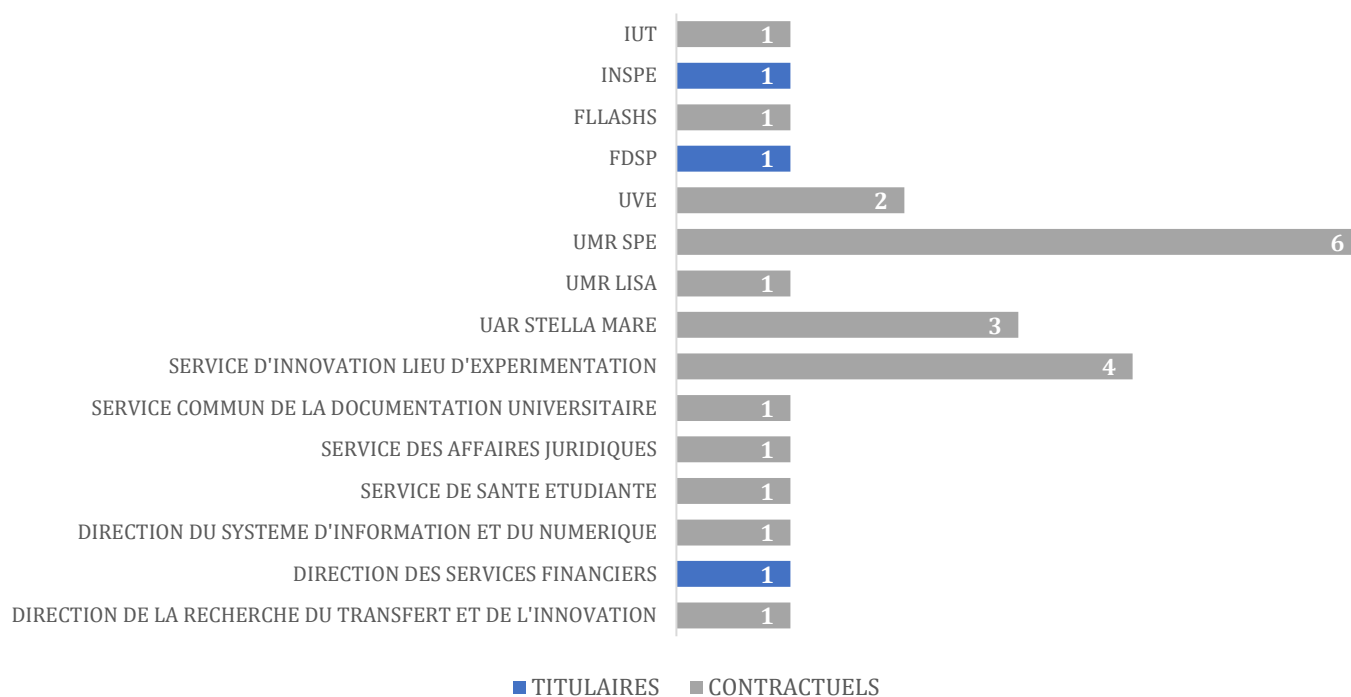


Fig 2.29 : Effectifs d'agents BIATSS sortis par affectation et par statut

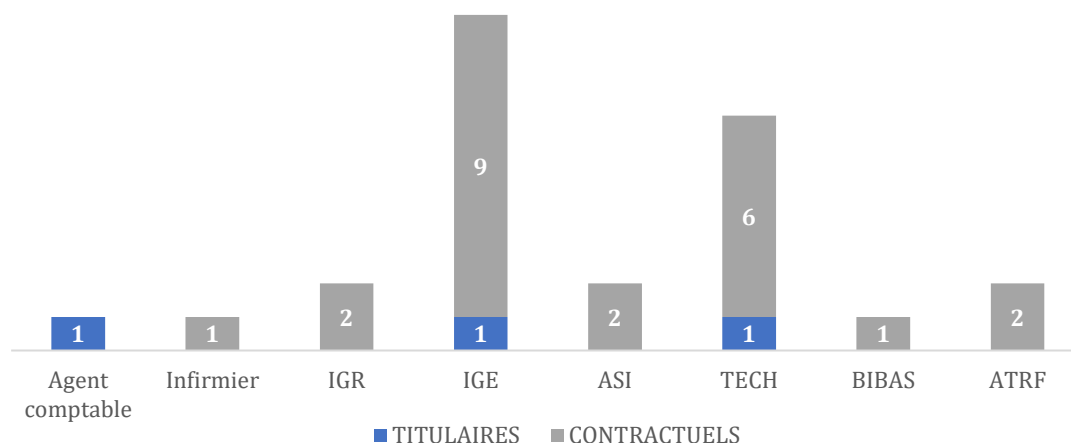


Fig 2.30 : Effectifs d'agents BIATSS sortis par corps et par statut

3.2.2. Personnels Enseignants

40 personnels enseignants sortent sur l'année 2025.
35 agents sortants étaient en fonction au 31/12/2024.

- 7 titulaires : 6 départs à la retraite et 1 mutation
- 10 agents contractuels sur emploi permanent
- 23 agents contractuels sur emploi non permanent

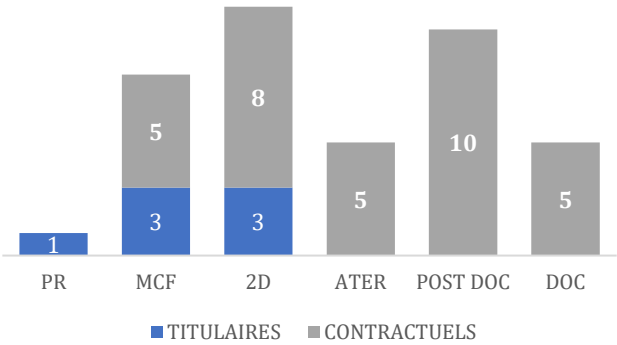


Fig 2.31: Effectifs d'E&EC sortis par statut et par corps

	ATER	EC	E2D	DOC	POST-DOC
FDSP	1	3	1		
FLLASHS	1		6		
FSTS	3	3			
IAE		2			
IUT		1	2		
UMR LISA				3	3
UMR SPE				1	4
UVE				1	1
UR EMRJ					2
SUAPS			1		
SAE			1		

Fig 2.32 : Effectifs d'E&EC sortis par filière et par affectation

3.3. Mobilité globale

3.3.1. Caractérisation des flux de personnels sur emploi permanent sur l'année 2025

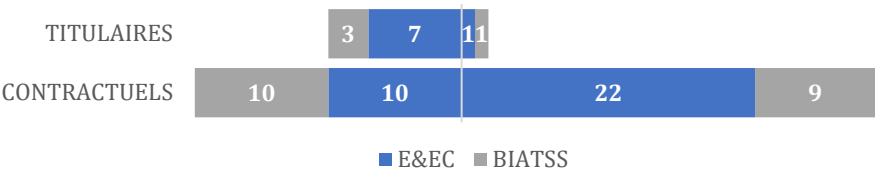


Fig 2.33 : Flux de personnel sur emploi permanent par statut et par groupe – année 2025

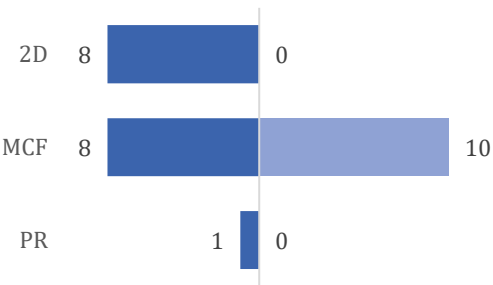


Fig 2.34 : Flux de personnel enseignant sur emploi permanent par corps – année 2025

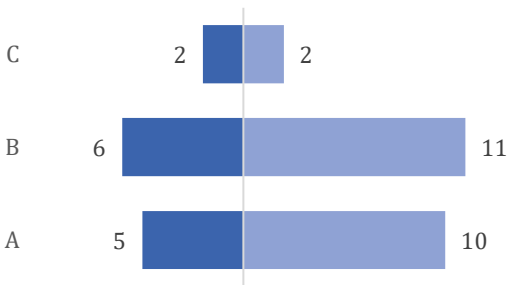


Fig 2.35 : Flux de personnel BIATSS sur emploi permanent par catégorie – année 2025

3.3.2. Ratios de mobilité date à date

Entre l'exercice 2024 et l'exercice 2025, l'ETPT varie de à 669,72 à 684,83 - soit une augmentation de 2,26 %.

Les ratios de mobilité sont calculés à partir d'une comparaison de la population au 31/12/2024 à la population au 31/12/2025 :

- est entrant un personnel absent au 31/12/2024 et présent au 31/12/2025
- est sortant un personnel présent au 31/12/2024 et absent au 31/12/2025

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

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	1	15	16	16	32
	Nb. Sorties	7	6	13	5	18
	Effectif	192	107	299	53	352
	Taux d'entrée	0,5%	14,0%	5,3%	30,2%	9,1 %
	Taux de sortie	3,6%	5,6%	4,3%	9,4%	5,1%
	Turn over	2,1%	9,8%	4,8%	19,8%	7,1%
E&EC	Nb. Entrées	1	8	9	36	45
	Nb. Sorties	7	10	17	18	35
	Effectif	217	46	263	135	398
	Taux d'entrée	0,5%	17,4%	3,4%	26,7%	11,3%
	Taux de sortie	3,2%	21,7%	6,5%	13,3%	8,8%
	Turn over	1,8%	19,6%	4,9%	20,0%	10,1%
TOTAL	Nb. Entrées	2	23	25	52	77
	Nb. Sorties	14	16	30	23	53
	Effectif	409	153	562	188	750
	Taux d'entrée	0,5%	15,0%	4,4%	27,7%	10,3%
	Taux de sortie	3,4%	10,5%	5,3%	12,2%	7,1%
	Turn over	2,0%	12,7%	4,9%	19,9%	8,7%

Fig 2.36 : Ratio de mobilité au 31/12

4. PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE

Au cours de l'année 2025, **9 personnels ont été admis à la retraite : 3 BIATSS et 6 E&EC**. Ils avaient en moyenne 65,5 ans.

**Dans la FPE, l'âge moyen de départ à la retraite était de 62,3 ans en 2024.*

Au 31/12/2025, 134 personnels en fonction sur emploi permanent sont âgés de 57 ans et plus. C'est 23,8% de l'effectif sur emploi permanent.

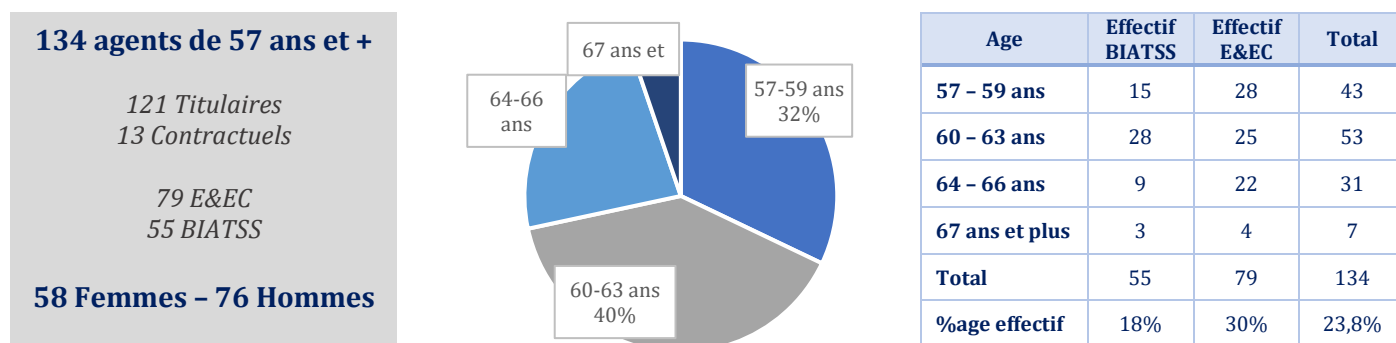


Fig 2.37 : Répartition des effectifs de personnels âgés de 57 ans et plus

La répartition par statut, par groupe et par sexe est semblable à celle observée en 2024. Néanmoins, les chiffres globaux tendent à la baisse.

Projections globales à 62, 64 et 67 ans :

45,8% 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 2028.

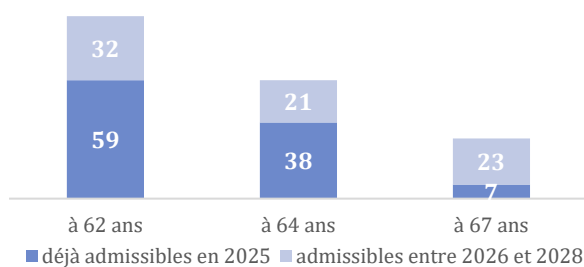


Fig 2.38 : projection des départs à la retraite

4.1. Prévisions de départs à la retraite des personnels BIATSS

26,6% des agents titulaires BIATSS sont âgés de 57 ans ou plus. Ce ratio augmente d'un point par rapport à 2024.

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

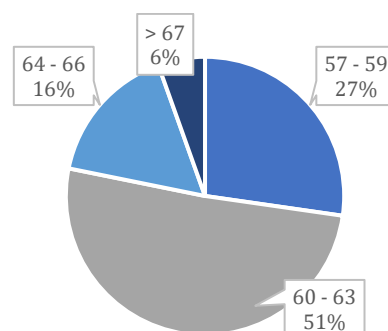


Fig 2.39 : Répartition par tranche d'âge de la population BIATSS âgée de 57 ans ou plus

Quel que soit le statut, le taux de personnels âgés de 57 ans ou plus en catégories A et B est stable par rapport à celui observé en 2024. Il est légèrement augmenté en catégorie C.

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	A+ / A	B	C	A	B	C
57 – 59	4	4	4	-	-	1
60 – 63	6	11	7	2	-	1
64 – 66	4	3	2	-	-	-
> 67	2	1	2	-	-	-
TOTAL	16	19	15	2	-	2
% de l'effectif	19%	26%	43%	4%	0%	10%

Fig 2.40 : Répartition par tranche d'âge et par statut de la population BIATSS âgée de 57 ans ou plus

19,3% des titulaires BIATSS (38 personnels) sont âgés de 60 ans ou plus et seront donc concernés par un départ à la retraite dans les deux prochaines années.

Service		Effectif
Services centraux	DRH	3
	DSIN	4
	DPLP	4
	SCDU	5
	Autres	2
Composantes et services de formation	FSTS	4
	INSPE	3
	IUT	3
	Autres	7
Composantes et services de recherche		2

Filière / Spécialité		Effectif
AENES		4
BIB		6
ITRF	BAP A	1
	BAP C	2
	BAP E	4
	BAP G	6
	BAP J	14

Fig 2.41 : Répartition par structure puis par filière et spécialité des agents BIATSS titulaires âgé de 60 ans ou plus au 31/12/2025

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

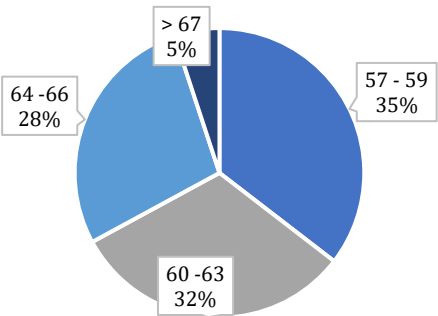


Fig 2.42 : Répartition par tranche d'âge de la population d'E&EC âgée de 57 ans ou plus

Un tiers des agents titulaires E&EC sont âgés de 57 ans ou plus et 44% des PR ont plus de 60 ans.

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

Près d'un tiers des E&EC en fonction sur emploi permanent est âgé d'au moins 57 ans.

La répartition par âge de la population âgée de 57 à 67 ans est plutôt homogène, des départs à la retraite s'étaleront sur les 5 prochaines années.

AGE	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	PR	MCF	1D 2D	PR	MCF	1D 2D
57 – 59	7	14	4	-	-	3
60 – 63	6	7	9	1	2	-
64 – 66	11	3	5	2	1	-
> 67	1	2	1	-	-	-
TOTAL	25	26	19	3	3	3
% de l'effectif	61%	23%	29%	100%	11%	20%

Fig 2.43 : Effectifs E&EC > 57 ans par tranche d'âges, par statut et par corps

Ces taux sont semblables à ceux mesurés en 2024 - la répartition par corps et par statut est légèrement modifiée.

La répartition des personnels enseignants âgés de 57 ans et plus dans les composantes suit globalement la répartition de l'effectif ; elle est moins représentée à la FLLASHS.

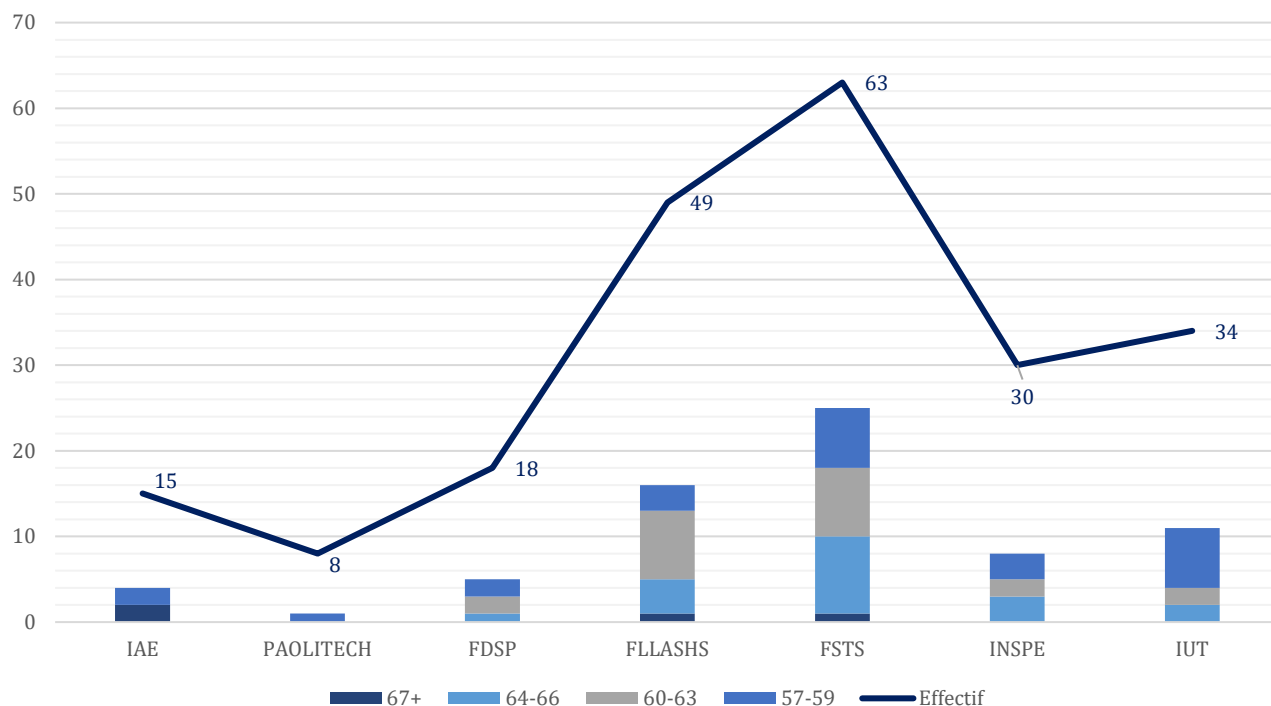


Fig 2.44 : Répartition de l'effectif d'E&EC titulaires > 57 ans par tranche d'âge et par affectation vs. Effectif total E&EC titulaires par affectation

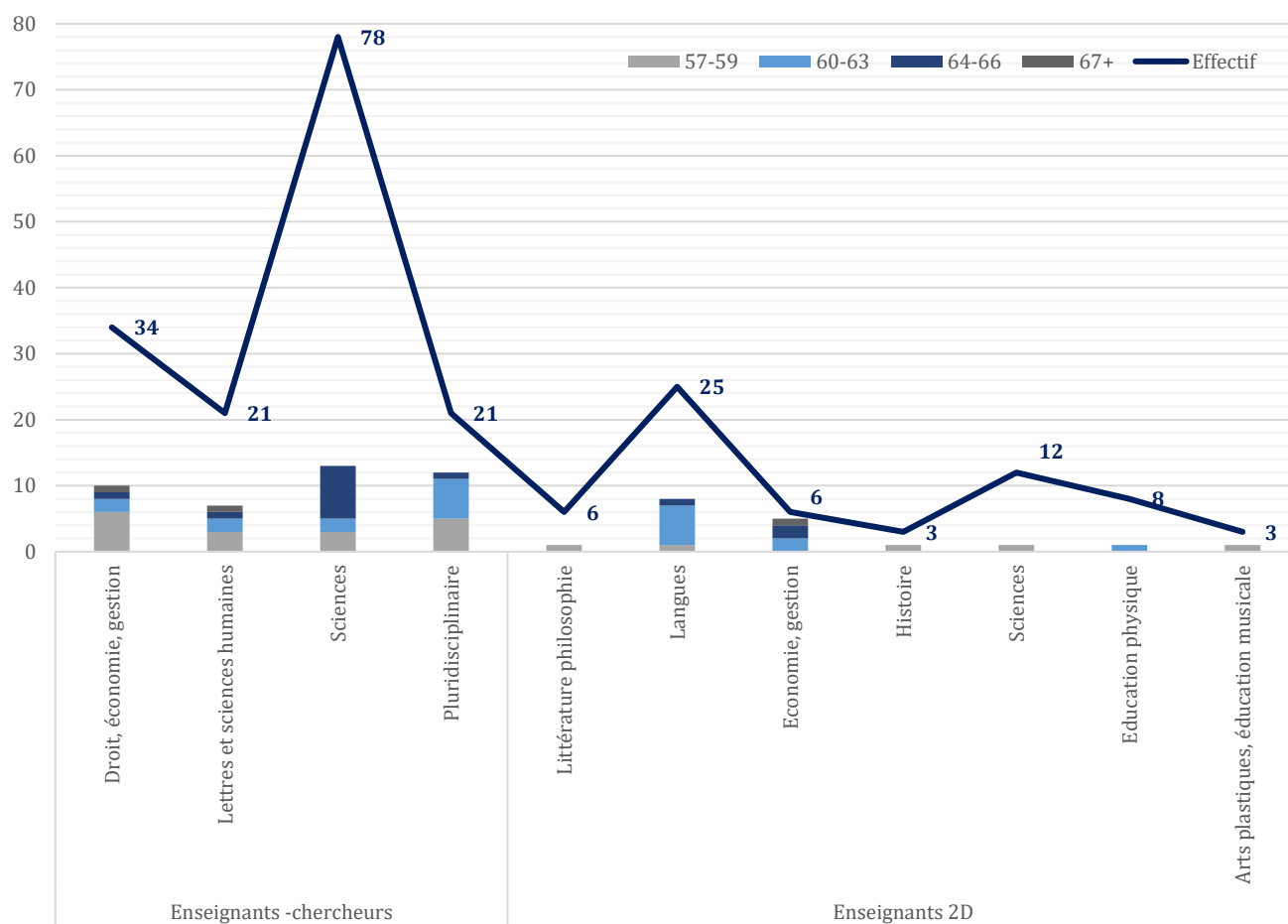


Fig 2.45 : Répartition de l'effectif d'E&EC titulaires > 57 ans par tranche d'âge et par spécialité vs. Effectif total E&EC titulaires par spécialité

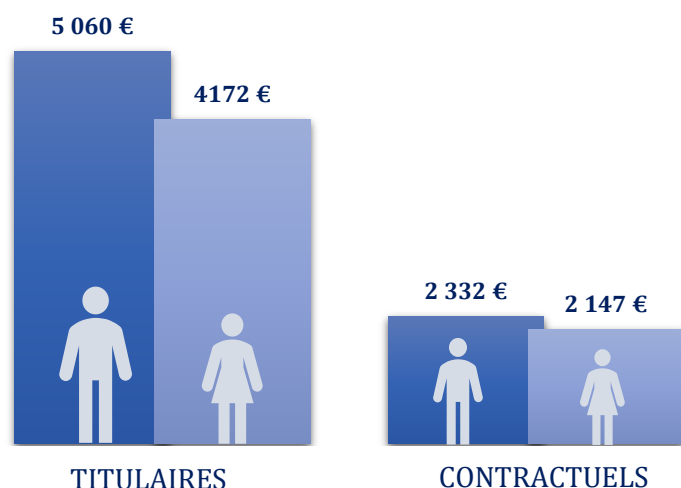
Rémunération

69,5% du budget de l'établissement ont été consacrés à la masse salariale en 2025



Rémunération brute mensuelle moyenne :

Toutes populations confondues



Ecart de rémunération
homme-femme

557 € ou 17,2%

+ *La Mise en Œuvre du RIFSEEP III :*

Revalorisation de l'IFSE et intégration d'une part variable au CIA

Rémunération

1. REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE.....p.62

1.1. Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs.....p.63

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.64

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.65

1.4. Rémunération des apprentis.....p.66

1.5. Rémunération des enseignants-chercheurs associés.....p.66

1.6. Rémunération des enseignants ces 1^{er} et 2nd degrés mis à disposition.....p.66

1.7. Rémunération des personnels BIATSS à la vacation horaire.....p.66

2. PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2025.....p.67

2.1. Primes et indemnités communes à l'ensemble des personnels.....p.67

2.2. Primes et indemnités spécifiques des E&EC.....p.68

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.70

3. COÛT DU REMPLACEMENT DE PERSONNELS.....p.72

1. REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE

Les rémunérations analysées correspondent à des montants bruts payés sur l'année 2025 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 2025, la rémunération mensuelle brute moyenne s'élève à 3 475 € toutes populations confondues.

Dans la suite de l'analyse, la rémunération des contractuels étudiants, des apprentis, des personnels BIATSS rémunérés à la vacation horaire ainsi que des enseignants-chercheurs associés ne sera pas considérée. Elle fera l'objet d'une rubrique spécifique.

En 2025, la rémunération mensuelle brute moyenne des personnels - hors étudiants, apprentis et associés - s'élève à 3544 €.

REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES	
Femmes :	3 259 €
Hommes :	3 933 €
Titulaires :	4564 €
Contractuels :	2 241 €

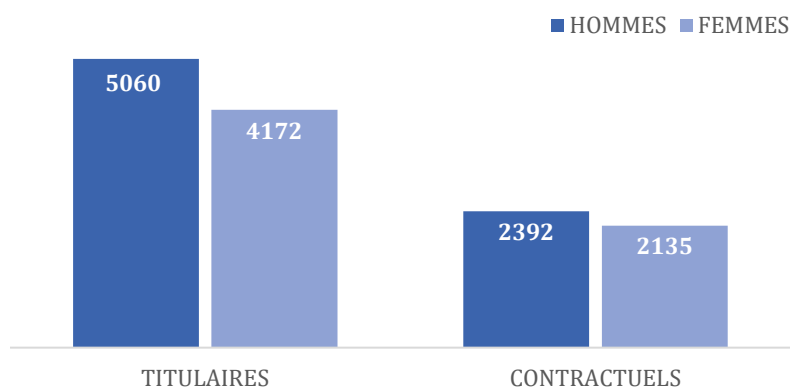


Fig. 3.1 : Rémunération brute mensuelle moyenne suivant le statut et le sexe – hors associés, étudiants et apprentis

Tous statuts confondus, l'écart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les hommes et les femmes est de **674€** en faveur des hommes.

Parmi les titulaires l'écart de rémunération homme femme pondéré par l'ETPT est de 888€ ou 17,5%.

En 2024, le score de l'égalité professionnelle était de 89/100.

Quand on compare les rémunérations en équivalent temps plein et à postes équivalents, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 0,4%. L'Etablissement assure une égalité de traitement en matière de rémunération. Néanmoins, les femmes représentent seulement 3 des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement : cette sous-représentation des femmes dans les postes les plus rémunérateurs reflète une différence d'accès aux corps et grades les plus élevés, aux fonctions de direction ou aux primes les plus importantes.

→ plus d'informations dans le document : *index égalité professionnelle 2025*

1.1. Rémunération des Enseignants et enseignants-chercheurs

En 2025, les E&EC ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de **4545 €**

4347 € pour les femmes et 4717 € pour les hommes

1.1.1. Analyse suivant la filière et le sexe

Au global, les écarts de rémunération sont surtout marqués chez les enseignants-chercheurs titulaires, tandis qu'ils tendent à se réduire, voire à s'inverser marginalement, dans les statuts plus précaires ou en début de carrière.

L'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les hommes et les femmes enseignants-chercheurs avoisine 300€ (419€ en 2024).

Cet écart s'explique notamment par la forte représentation masculine parmi les PR : le taux de féminisation des PR est de 25,6%. L'ancienneté des hommes est également, en moyenne, plus élevée que celle de femmes.

Parmi les ESAS, les effectifs par corps et par statut sont quasi paritaires, l'écart de rémunération est donc moindre : 173€.

Les doctorants, post-doctorants et ATER sont des personnels contractuels, sans évolution dans cette population. Aucun écart de rémunération ne peut être réellement mesuré.

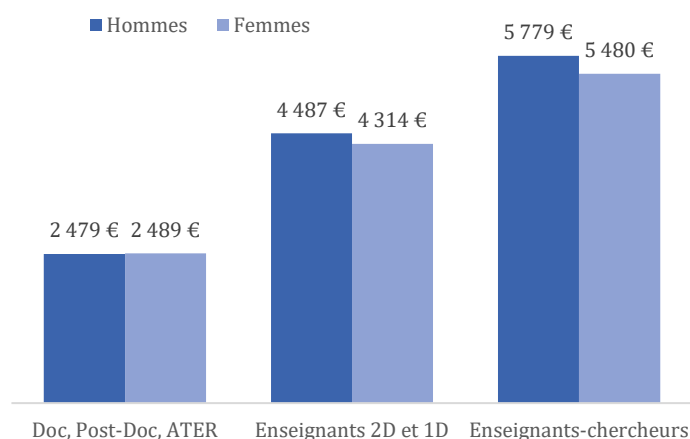


Fig.3.2 : Rémunération brute mensuelle moyenne des E&EC suivant la filière et le sexe

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

	Femmes	Hommes	Global
TITULAIRES			
Enseignants-chercheurs	5 648 €	6 046 €	5 873 €
Enseignants 2D et 1D	4 849 €	4 841 €	4 845 €
CONTRACTUELS			
Enseignants-chercheurs	2 619 €	2 782 €	2 726 €
Enseignants 2D	2 729 €	2 966 €	2 832 €
Doc, Post-doc, ATER	2 489 €	2 479 €	2 484 €

Fig. 3.3 : Rémunération brute mensuelle moyenne des E&EC suivant le statut, la filière et le sexe

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

En 2025, le traitement brut moyen a été inférieur à 4 032 € pour 10% des enseignants titulaires et 10% des hommes titulaires ont reçu un traitement brut supérieur ou égal à 7 022 €.

	Femmes	Hommes	Global
1 ^{er} décile	3 926 €	4 083 €	4 032 €
Médiane	5 269 €	5 511 €	5 430 €
9 ^{ème} décile	6 568 €	7 325 €	7 022 €
Rapport interdéciles	1,67	1,79	1,74

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

Le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,74 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

La dispersion des rémunérations est marquée par la diversité des populations, en termes de de corps, d'ancienneté et de fonction.

Les hommes perçoivent des rémunérations supérieures à celles des femmes à tous les niveaux de la distribution, de l'entrée (1^{er} décile) jusqu'aux plus hauts revenus (9^e décile), avec un écart qui se creuse nettement en haut de l'échelle.

Rémunération mensuelle brute moyenne la plus basse pour 12 mois travaillés : 2 731 €

Rémunération mensuelle brute moyenne la plus haute pour 12 mois travaillés : 9 759 €

1.2. Rémunération des BIATSS

En 2025 les personnels BIATSS ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de **3 022 €**

2 971 € pour les femmes et 3 115 € pour les hommes

1.2.1. Analyse suivant la catégorie et le sexe

La progression salariale est très marquée en haut de la hiérarchie, mais devient faible entre les catégories intermédiaires et basses.

Les fonctions d'encadrement supérieur sont valorisées, les niveaux intermédiaires sont peu différenciés.

Ce constat est néanmoins à considérer au regard des éléments suivants :

Taux de titulaires en A+ : 100% - Taux de titulaires en A : 53%

Ancienneté moyenne en A+ : 23 ans - Ancienneté moyenne en A : 12 ans

REMUNERATIONS MENSUELLES BRUTES MOYENNES

A+ : 6 849 €

A : 3 433 €

B : 2 660 €

C : 2 457 €

Dans chaque catégorie, les hommes perçoivent légèrement plus que les femmes : l'écart est le plus marqué en A+/A (97 €), puis en B (68 €), et devient plus faible en C (36 €).

Au global, les écarts restent modérés mais systématiquement en faveur des hommes, avec une tendance à se réduire à mesure que l'on descend dans les catégories.

Cet écart reste à observer en considérant l'effet temps partiel : en 2025, 5 femmes de catégorie A, 5 femmes de catégorie B et 1 homme de catégorie C ont exercé à temps partiel.

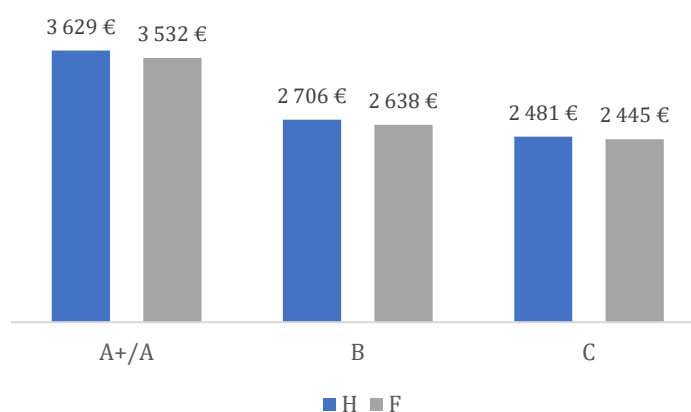


Fig. 3.5 : Rémunération brute mensuelle moyenne suivant la catégorie

Fig. 3.6 : Rémunération brute mensuelle moyenne suivant la catégorie et le sexe

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

Au-delà des catégories, le système est aussi fortement structuré par le statut, particulièrement en catégorie A où le différentiel titulaires vs. contractuels est de 1424€ soit près de 50%. Les écarts sont moins significatifs en catégories B et C.

Chez les titulaires, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont plus marqués que chez les contractuels où ils sont faibles et irréguliers.

	Femmes	Hommes	Global
TITULAIRES			
A+/A	4 075 €	4 544 €	4 244 €
B	2 806 €	3 138 €	2 889 €
C	2 613 €	2 677 €	2 633 €
CONTRACTUELS			
A	2 856 €	2 770 €	2 820 €
B	2 380 €	2 396 €	2 386 €
C	2 151 €	2 231 €	2 181 €

Fig. 3.7 : 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	2 544 €	2 702 €	2 580 €
Médiane	2 996 €	3 386 €	3 109 €
9 ^{ème} décile	4 285 €	5 197 €	4 796 €
Rapport interdécile	1,68	1,92	1,86

Le traitement brut mensuel moyen a été inférieur à 2580 € pour 10% des personnels titulaires et 10% des hommes titulaires ont reçu un traitement brut supérieur ou égal à 5 197 €.

Le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,86 fois le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

Fig. 3.8 : Indicateurs de position de la rémunération brute mensuelle moyenne - BIATSS titulaires

Rémunération mensuelle brute moyenne la plus basse pour 12 mois travaillés : 1 184 €
Rémunération mensuelle brute moyenne la plus haute pour 12 mois travaillés : 8 542 €

1.3. Rémunération des contractuels étudiants

En 2025, 136 contractuels étudiants ou saisonniers ont été rémunérés pour 570 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 426 €.

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

1.4. Rémunération des apprentis

En 2025, 18 apprentis ont été rémunérés pour 126 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 1 547 €.

1.5. Rémunération des enseignants-chercheurs associés

En 2025, 26 enseignants-chercheurs à mi-temps ont été rémunérés pour 230 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 1 958 €.

1.6. Rémunération des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés mis à disposition

En 2025, 12 enseignants des 1^{er} et 2nd degrés mis à disposition de l'Université ont été rémunérés à la vacation horaire pour 98 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 3 245 €.

Des conventions de mise à dispositions sont conclues avec le Rectorat. Les dispositions peuvent varier d'un contingent à l'autre, les personnels mis à dispositions ne sont pas nécessairement tous rémunérés par l'Université.

1.7. Rémunération des personnels BIATSS à la vacation horaire

En 2025, 5 personnels BIATSS ont été rémunérés à la vacation horaire pour 16 mois payés. Ils ont perçu une rémunération brute mensuelle moyenne de 1 015 €.

2. PRIMES ET INDEMNITES VERSEES EN 2025

Au total, les primes et indemnités versées au titre de l'année 2025, représentent **6,7 M€ et bénéficient à 687 personnels**. Les agents, tous corps confondus, ont donc perçu en moyenne, 9750 € de primes et indemnités.

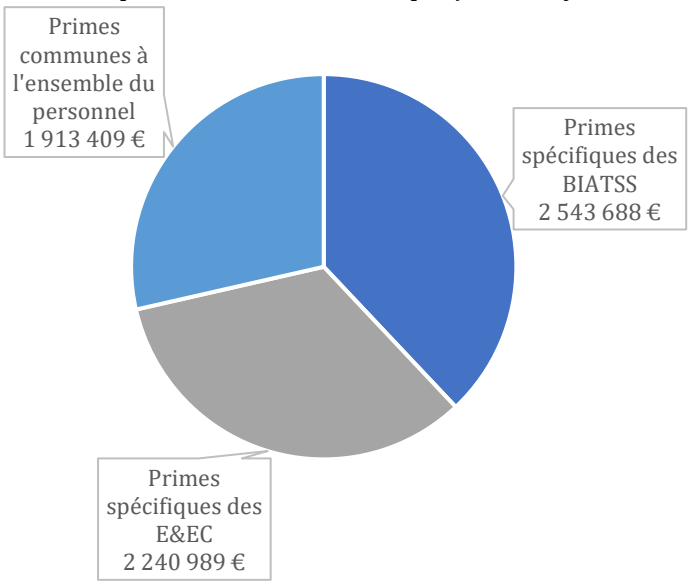


Fig. 3.9 : Répartition des montants de primes et indemnités versés par type de bénéficiaires

38% des montants versés relèvent de primes et indemnités spécifiques des personnels BIATSS, 33% sont spécifiques des personnels enseignants.

S'ajoutent, à hauteur de 29%, 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

Au cours de l'année 2025, 1 913 409 € ont été versés au titre de primes et indemnités à destination de l'ensemble du personnel. On compte 853 bénéficiaires pour un montant mensuel moyen de 244€.

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	448	194 002 €	37 € <i>mensuel</i>
Indemnité de résidence	682	661 024 €	88 € <i>mensuel</i>
Supplément familial de traitement	180	114 846 €	58 € <i>mensuel</i>
Indemnité compensatrice de frais de transport	693	746 122 €	568 € <i>semestriel</i>
Indemnités de fin de contrat	124	34 067 €	275 €
Participation à la PSC	398	81 420 €	15 € <i>mensuel</i>
Forfait mobilités durables	44	11 600 €	264 € <i>annuel</i>
Remboursement des déplacements domicile-travail	15	4 745 €	72 € <i>mensuel</i>
Forfait télétravail	181	11 825 €	65 € <i>annuel</i>

Fig. 3.10 : Détail des primes et indemnités communes à l'ensemble des personnels

S'ajoutent 53 756 € d'indemnités ponctuelles diverses.

2.2. Primes et indemnités spécifiques des E&EC

En 2025, **2,24M€** ont été versés au titre de primes et indemnités spécifiques des personnels enseignants pour **314 bénéficiaires**.

71% des bénéficiaires sont titulaires (224/314),
ils perçoivent 92% des montants versés.

54% des bénéficiaires sont des hommes,
ils perçoivent 55% des montants versés

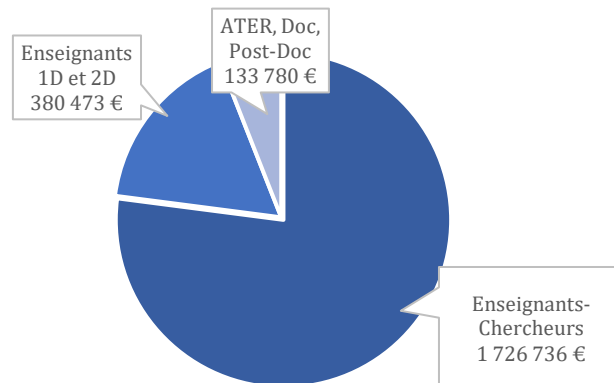


Fig. 3.11 : Répartition par filière du total des primes et indemnités spécifiques des E&EC versées en 2025

A ces montants, s'ajoute la rémunération des heures complémentaires.

2.1.3. Primes et indemnités versées spécifiquement aux enseignants-chercheurs

157 enseignants-chercheurs bénéficient de **1 726 736 €** de primes et indemnités spécifiques en 2025.

L'indemnité de fonctions est versée à tous les enseignants-chercheurs et représente 41,8 % des montants versés spécifiquement à cette population en 2025.

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	3	14 229 €	1581 € <i>trimestriel</i>
Indemnité de fonctions (C1 RIPEC)	155	721 457 €	398 € <i>mensuel</i>
Indemnité de responsabilités particulières (C2 RIPEC)	37	224 537 €	556 € <i>mensuel</i>
Prime individuelle (C3 RIPEC)	75	297 816 €	421 € <i>mensuel</i>
Complément versé au titre des activités REH	114	393 184 €	608 € <i>mensuel</i>
Prime d'administration	6	67 351 €	1 123 € <i>mensuel</i>
Indemnité de commission CNU	5	2 249 €	450 € <i>annuel</i>

Fig. 3.12 : 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 5912 € annuels.

Répartition par sexe

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Hommes	89	971 602 €	10 917 €
Femmes	68	755 134 €	11 105 €

Répartition par statut

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Titulaires	155	1 724 061 €	11 123 €
Contractuels	3	2 675 €	892 €

Fig. 3.13 : Répartition des primes et indemnités EC par sexe puis par statut

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

84 enseignants des 1^{er} et 2nd degrés bénéficient de **380 473 €** de primes et indemnités spécifiques en 2025.

Il s'agit majoritairement de la PEDR (62%), de l'indemnisation des activités REH et de la prime de charges administratives.

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	69	234 387 €	301 € <i>mensuel</i>
Complément versé au titre des activités REH	49	133 837 €	881 € <i>mensuel</i>
Prime de charges administratives	2	6000 €	500 € <i>mensuel</i>
Indemnité de jury concours et examens	20	6 249 €	312 € <i>annuel</i>

Fig. 3.14 : 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	44	197 763 €	4 495 €
Femmes	40	182 711 €	4 568 €

Répartition par statut

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen annuel par bénéficiaire
Titulaires	69	348 612 €	5052 €
Contractuels	15	31 861 €	2124 €

Fig. 3.15 : Répartition des primes et indemnités E2D et E1D par sexe puis par statut

2.1.5. Primes et indemnités versées aux Doctorants, Post-Doctorants et ATER

74 doctorants, post-doctorants, ATER bénéficient de **133 780 €** de primes et indemnités spécifiques en 2025.

	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	27	23 146 €	857 € <i>annuel</i>
Rémunération des activités complémentaires des doctorants	51	109 895 €	231 € <i>mensuel</i>
Indemnité de jury concours et examens	5	739 €	148 € <i>annuel</i>

Fig. 3.16 : Détail des primes et indemnités versées aux doc, post-doc et ATER

2.1.6. Rémunération des heures complémentaires effectués par les personnels de l'Université

16 050,62 heures complémentaires en été rémunérées entre juin et octobre 2025 au titre d'activités réalisées sur l'année universitaire 2024/2025 soit une rémunération totale brute d'environ **698 k€**.

232 enseignants ont effectué des heures complémentaires,

	Nombre d'enseignants	Nombre d'heures
E1D2D	102	9318,7 h
MCF	107	5 603,3 h
PR	20	1 123,9 h
Doctorants	3	4,75 h

Les personnels de l'IUT, de la FLASSHS et de la FSTS représentent respectivement 20 à 22% de ces agents.

Fig. 3.17 : Répartition des heures complémentaires par population d'enseignants

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

Structure	Nombre d'heures	Structure	Nombre d'heures
FLLASHS	2 426,25 h	Capacité en droit	166,00 h
FST	2 349,70 h	DU PAREO	125,00 h
FDSP	1 133,50 h	Ecole doctorale	54,50 h
IUT	4 033,05 h	CCU	76,50 h
IAE	1 976,25 h	SUAPS	823,33 h
INSPE	1 695,97 h	Gestion générale	359,50 h
PaoliTech	685,57 h	Formation continue	145,50 h

Fig. 3.18 : Répartition des heures complémentaires par structure d'enseignement

2.2. Primes et indemnités spécifiques des personnels BIATSS

2 543 688 € de primes et indemnités spécifiques BIATSS ont été versés en 2025 à **368 bénéficiaires**.

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

- **Mensuellement, 366 agents ont bénéficié de l'IFSE pour plus de 2,16 M€**
- **En décembre 2025, 341 agents bénéficient du CIA pour 260,7 k€**

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

	Nombre de bénéficiaires	Montant total annuel	Montant moyen
Indemnité de sujétions spécifiques	10	7 094 €	154 € <i>mensuel</i>
Indemnité pour maniement de fonds	-	5 380 €	-
Indemnité pour service à la mer	21	2 390 €	35 € <i>mensuel</i>
Rémunération d'astreintes	41	39 520 €	964 € <i>annuel</i>
Garantie indemnitaire	27	56 389 €	180 € <i>mensuel</i>
Rémunération tutorat apprenti	17	10 511 €	618 € <i>annuel</i>

Fig. 3.19 : Répartition des primes et indemnités particulières (hors RIFSEEP) des personnels BIATSS

S'ajoutent des indemnités d'astreinte pour 39 520 € et 41 personnels (soit 963,90€ annuels par agent en moyenne)

✓ Focus RIFSEEP :

Le RIFSEEP comprend deux composantes :

- L'IFSE versée mensuellement suivant le corps et le groupe de fonctions occupés
- Le CIA, versé annuellement suivant une part fixe et une part variable

En décembre 2025, l'Université adopte le RIFSEEP III. Cette évolution comprend une revalorisation générale de l'IFSE de +5%, l'intégration de l'exposition aux risques dans la cartographie des fonctions et la mise en œuvre d'une part variable sur le CIA. Ces modifications sont appliquées sur les paies de décembre 2025, rétroactivement au 1 janvier 2025, sous conditions d'emploi pour les contractuels.

→ *plus d'informations dans la délibération du CA du 11 décembre 2025.*

L'IFSE mensuelle moyenne s'élève à 534 € en 2025 (+21€ par rapport à 2024).

191 bénéficiaires sont titulaires, ils perçoivent en moyenne 646 € mensuels
178 bénéficiaires sont contractuels, ils perçoivent en moyenne 396 € mensuels

Répartition de l'IFSE 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	953	823 233 €	864 €	825	419 036 €	508 €
Catégorie B	804	426 621 €	531 €	736	241 108 €	328 €
Catégorie C	465	186 098 €	400 €	274	65 612 €	239 €

Fig. 3.20 : Répartition par statut et catégorie des montants versés au titre de l'IFSE

Répartition de l'IFSE par tranche d'âge et par sexe

234 bénéficiaires sont des femmes. Elles perçoivent une IFSE mensuelle moyenne de 521 €

132 bénéficiaires sont des hommes. Ils perçoivent une IFSE mensuelle moyenne de 555 €

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

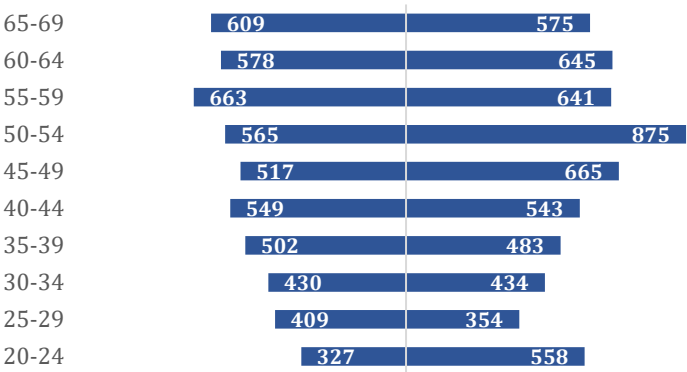


Fig. 3.21 : Représentation de l'IFSE mensuelle moyenne par tranche d'âge et par sexe

En décembre 2025, 260 697€ sont versés à 341 agents au titre du CIA, soit 764,5 € en moyenne.

CIA moyen hommes 756€ - CIA moyen femmes 769€

	TITULAIRES			CONTRACTUELS		
	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Catégories A+/A	79	65 035 €	823 €	74	54 425 €	735 €
Catégorie B	67	52 832 €	788 €	63	44 543 €	707 €
Catégorie C	37	28 772 €	778 €	21	15 090 €	719 €

Fig. 3.22 : 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 2025, **5 agents** sont engagés pour assurer le remplacement de personnels en congés maladie ou maternité. Ces remplacements coûtent près de **149 k€** (108 k€ de salaires bruts payés).

	Nombre de mois	Effectif en ETPT	Coût
Remplacement pour congé maternité	6	0,5	36 619 €
Remplacement pour congé maladie	47	3,92	128 988 €
TOTAL :	53	4,42	165 607 €

Fig. 3.23 : Détail des coûts induits par le remplacement de personnels

En 2024, le remplacement de personnels avait coûté 166k€, cette dépense diminue donc de 12% en 2025.

Organisation du travail

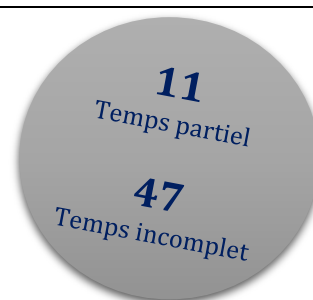
Dès le 1^{er} septembre 2025, une nouvelle version des lignes directrices de gestion relatives au temps de travail des personnels BIATSS entre en vigueur. Elle vise à préciser et moderniser l'organisation du travail, tout en intégrant des dispositifs destinés à réduire les inégalités et à favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Le temps de travail

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

251 j ouvrés et **27 j** de fermeture

2 314 h supplémentaires effectuées



Le télétravail

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

5 144 jours télétravaillés



Les congés

6 787 j de congés pris hors dates de fermeture

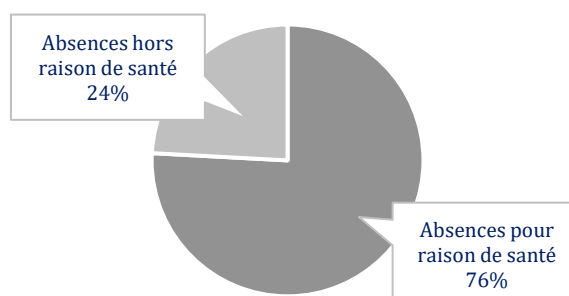
949 j crédités aux CET

93 346 € versés pour l'indemnisation des CET

Les absences

7 591 j d'absence

- **3 965 j** pour maladie ordinaire
- **1 793 j** pour raison de santé hors maladie ordinaire
- **1 833 j** d'autorisation spéciale d'absence



Organisation du travail

1. TEMPS PARTIEL et TEMPS INCOMPLET	p.76
1.1. Effectifs à temps partiel.....	p.76
1.2. Effectifs à temps incomplet.....	p.76
2. TELETRAVAIL.....	p.77
2.1. Télétravail régulier.....	p.77
2.2. Télétravail ponctuel.....	p.78
2.3. Télétravail pour raison de santé – ou grossesse.....	p.78
3. HEURES SUPPLEMENTAIRES – CONGE COMPENSATEUR.....	p.79
4. CONGES ANNUELS – COMPTE EPARGNE TEMPS.....	p.81
5. ABSENCES AU TRAVAIL.....	p.83
5.1. Absences pour raison de santé.....	p.83
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.87

1. TEMPS PARTIEL et TEMPS INCOMPLET

Au 31 décembre 2025, **11** 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.

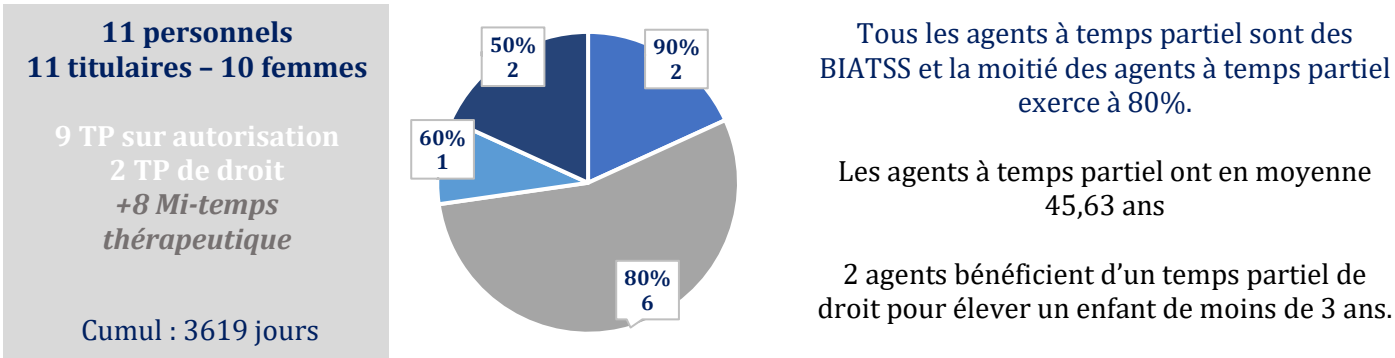


Fig 4.1 : Caractérisation du temps partiel

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.

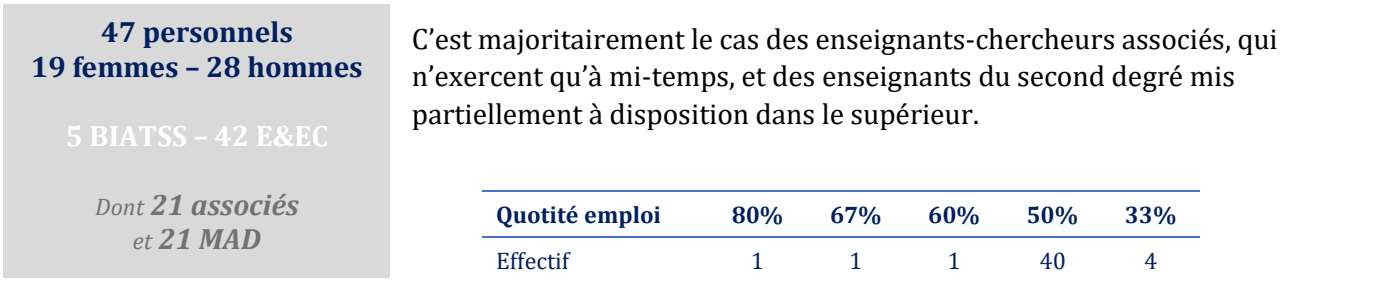


Fig 4.2 : Caractérisation du temps incomplet

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 annuels de télétravail ponctuel. Ces dispositions peuvent être renforcées dans des cas spécifiques : situations exceptionnelles ou avis médical.

**Tous dispositifs confondus, 203 BIATSS ont télétravaillé au moins une fois en 2025
pour un cumul de 5144 jours télétravaillés
soit 4% du temps de travail annuel des personnels éligibles au télétravail**

2.1. Télétravail régulier

Le télétravail régulier est adopté par 48% de la population éligible au télétravail : **170 personnels BIATSS ont bénéficié du télétravail régulier pour un cumul de 3910,5 jours télétravaillés**. 72% de ces personnels, télétravaillent une demi-journée par semaine.

64% des personnels ayant télétravaillé régulièrement sont titulaires.

Répartition par tranche d'âge et par sexe

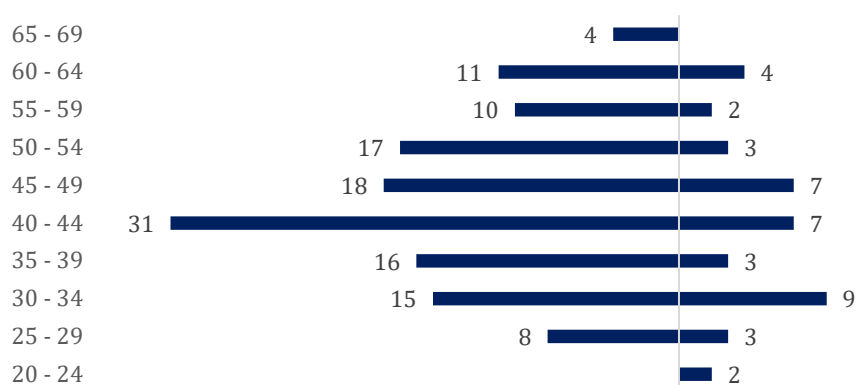


Fig 4.3 : Pyramide des âges des personnels en télétravail régulier

76% des agents en télétravail régulier sont des femmes et plus de la moitié d'entre elles ont entre 37 et 51 ans.

Les agents télétravaillent préférentiellement le mercredi et le vendredi :

48% du temps télétravaillé l'est en mercredi,
32% en vendredi

86% des agents en télétravail le mercredi sont des femmes.

	Femmes	Hommes
Lundi	2%	17%
Mardi	6%	8%
Mercredi	48%	27%
Jeudi	15%	12%
Vendredi	29%	37%

Fig 4.4 : Répartition hebdomadaire des effectifs en télétravail

Répartition par catégorie

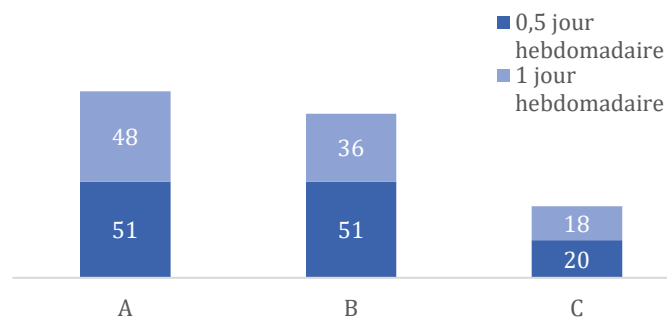


Fig 4.5 : Répartition du nombre d'agents en télétravail régulier par catégorie et par durée hebdomadaire

L'organisation sur 4,5 jours de travail hebdomadaires dont 0,5 jour télétravaillé reste préférentiellement adoptée.

Environ 45% des agents en télétravail relèvent de la catégorie A. Globalement la répartition par catégorie des agents en télétravail régulier suit celle de l'effectif général.

Evolution

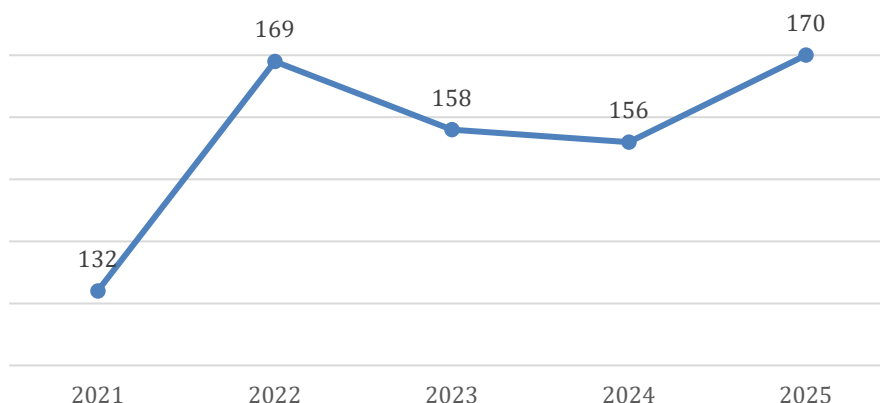


Fig 4.6 : Evolution du nombre de personnels en télétravail régulier entre 2020 et 2025

Après des hausses, conséquences de la crise sanitaire, entre 2020 et 2022, la proportion de télétravailleurs parmi le personnel de l'Université tendait à la baisse.

En 2025, le nombre de personnels en télétravail régulier dépasse légèrement les chiffres atteints en 2022.

2.2. Télétravail ponctuel

152 agents ont utilisé le dispositif de télétravail ponctuel pour un cumul de **652 jours** télétravaillés en 2025. C'est un fonctionnement davantage plébiscité par les femmes qui cumulent 82% du temps télétravaillé à ce titre.

2.3. Télétravail pour raison de santé – ou grossesse

17 agents bénéficient d'un aménagement en télétravail pour raison de santé - 14 femmes et 3 hommes - et pour 563 jours télétravaillés.

2 agents bénéficient d'un aménagement en télétravail pour grossesse et on dénombre **18,5 jours** de ce type en 2025.

3. HEURES SUPPLEMENTAIRES – CONGE COMPENSATEUR

97 agents ont effectué des heures supplémentaires en 2025 pour un cumul de **2314 heures**.
2574 heures ont été récupérées au titre du congé compensateur au cours de l'année.

Répartition par statut et par sexe

	Hommes	Femmes
Titulaires	274	927
Contractuels	407	706
TOTAL	681	1633

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

Ce sont les femmes titulaires qui réalisent 40% des heures supplémentaires.
71% des heures supplémentaires sont réalisées par des femmes
52% des heures supplémentaires sont réalisées par des fonctionnaires.

Répartition par structure

Structure	Nombre d'heures supplémentaires	Nombre d'agents mobilisés
Direction de la recherche du transfert et de l'innovation	16	2
Direction des ressources humaines	68,5	7
Direction des services financiers	123,78	2
Direction du système d'information et du numérique	25,5	2
Service communication	114,93	5
Service des relations internationales	31	2
Fondation de l'Université de corse	79,7	4
Pole d'ingénierie commun VPCA-CACR	3,75	1
Service d'innovation lieu d'expérimentation	152,38	5
Service du pilotage de l'offre de formation	66,25	4
Service de l'alternance et de la formation continue	61,05	5
Ecole de management et d'économie IAE	58,58	3
Faculté de droit et de science politique	117,88	5
Faculté de lettres langues arts sciences humaines et sociales	22,75	1
Faculté des sciences techniques et sante	211,86	7
Ecole d'ingénieurs PaoliTech	138,68	3
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	10,5	1
Institut universitaire de technologie de corse	67,1	3
Service aux étudiants	194,28	7
Service commun de la documentation universitaire	558,22	13
Centre culturel universitaire	108	4
UMR LISA	76,08	3
UMR SPE	7	1

Fig 4.8 : Répartition par structure du nombre d'heures supplémentaires effectuées et nombre d'agents mobilisés

- Les services de vie de campus cumulent 868 heures supplémentaires (37,5% des heures supplémentaires réalisées en 2025). Elles sont réalisées majoritairement au service aux étudiants et au service commun de la documentation universitaire.
- Les services de formation réalisent 36% des heures supplémentaires, majoritairement à la Faculté des sciences et techniques.
- Les services centraux réalisent 25,7% des heures supplémentaires réalisées 2025.
- Les structures de recherche ne réalisent que 3,6% des heures supplémentaires réalisées en 2025.

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

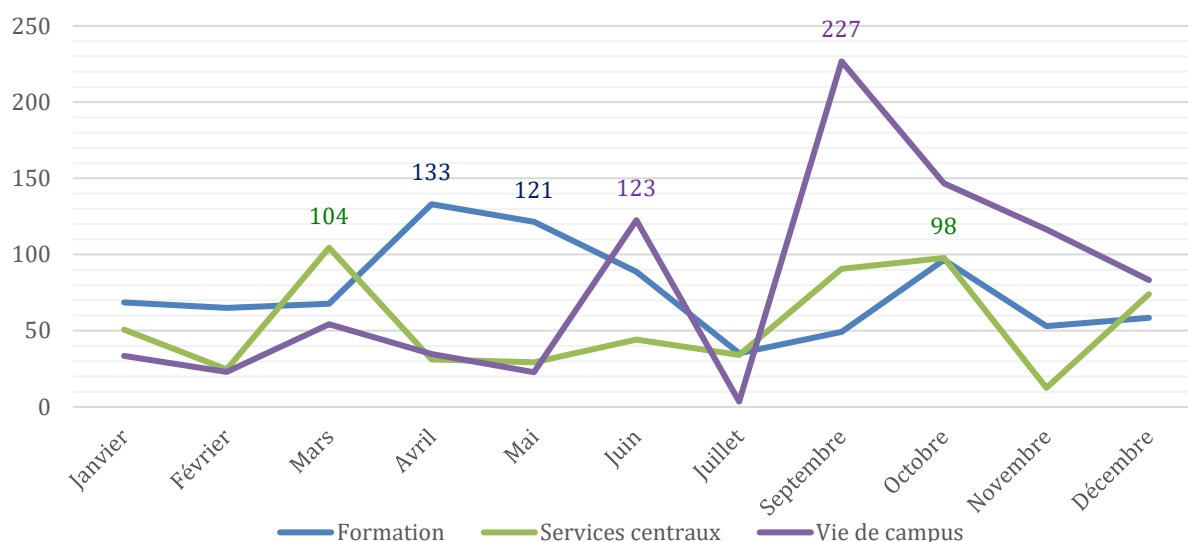


Fig 4.9 : Répartition du nombre d'heures supplémentaires effectuées par groupe de structure et par mois

- **Services centraux :**
71% des heures supplémentaires sont effectuées entre juin et novembre avec un pic net en septembre.
- **Structures de formation :**
L'activité est globalement homogène, un pic d'activité est observé de mai à juin où 30% des heures supplémentaires de l'année sont réalisées
- **Services centraux**
La moitié des heures supplémentaires sont réalisées sur les mois de mars, septembre et octobre

→ Focus sur l'activité des services qui réalisent plus de 100 heures supplémentaires en 2025 :

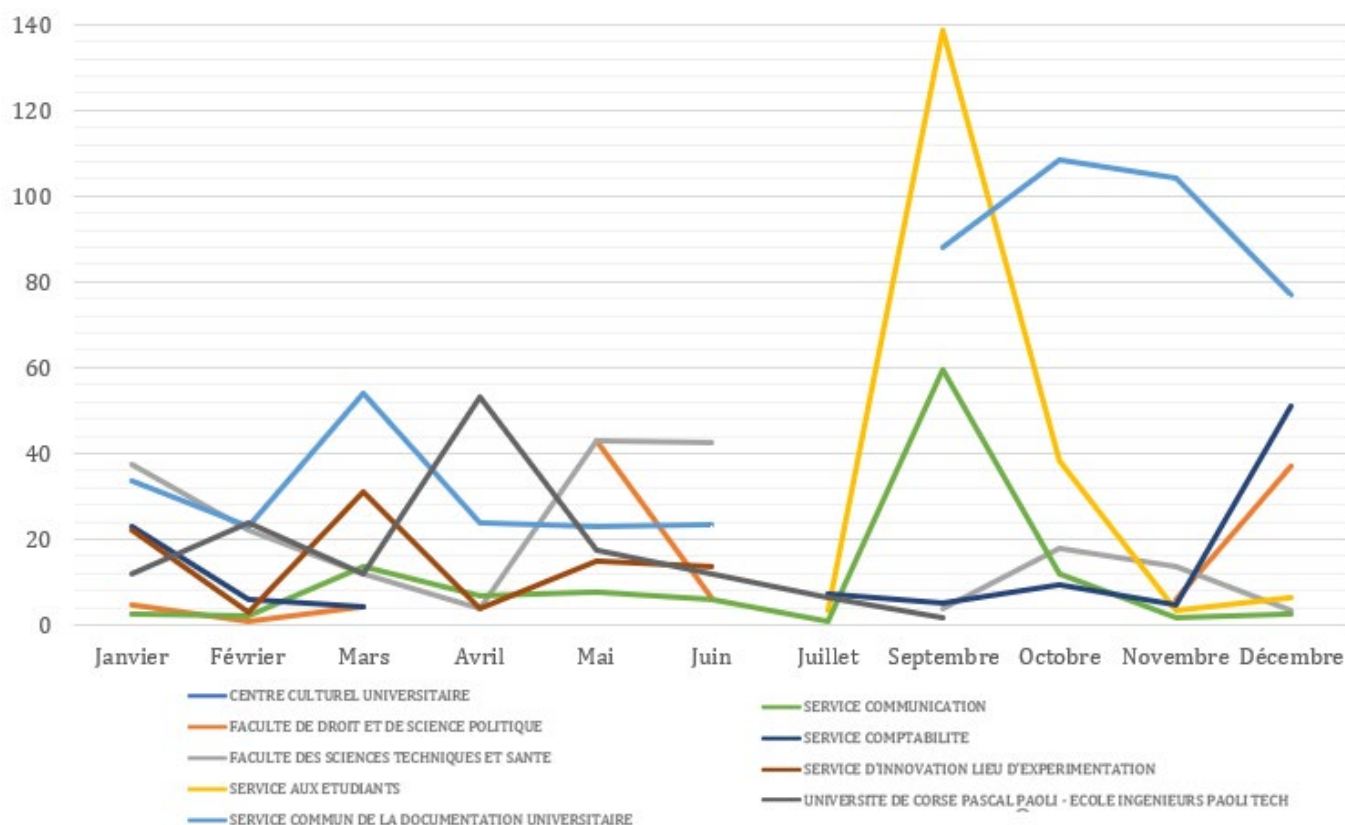


Fig 4.10 : Répartition des heures supplémentaires par structure et par mois, pour les structures ayant réalisé plus de 100 heures supplémentaires en 2025

4. CONGES ANNUELS – COMPTE EPARGNE TEMPS

Les agents BIATSS de l'Université de Corse répondent d'une obligation de service annuelle de 1607 heures. La répartition de ce temps de travail sur les jours ouvrés de l'année 2025, 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 27 jours de repos sont imposés par les dates de fermeture de l'établissement, 23 jours sont disponibles librement. Une partie des jours de congés non consommés sur l'année universitaire peut alimenter un compte épargne-temps.

Au cours de l'année 2025, les agents ont pris **6787 jours de congés** hors dates de fermeture

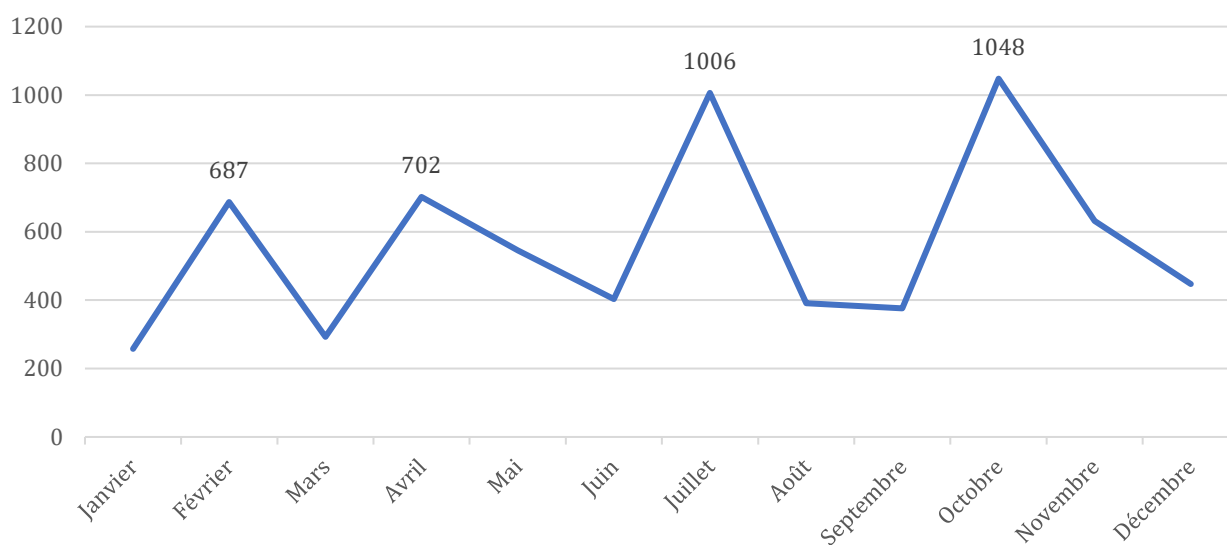


Fig 4.11 : Répartition mensuelle du nombre de jours de congés pris

La répartition des jours de congés annuels pris suit le calendrier des vacances scolaires. Les mois de juillet et d'octobre comptent chacun 15% des jours de congés annuels pris en 2025.

Au 31/12/2025, **243 agents disposent d'un CET pour un solde global de 3859 jours.**
Soit un solde moyen de 15,88 jours.

✓ Droit d'option CET :

En 2025, 84 jours ont été consommés en droit à congés sur les CET
7 personnels ont utilisé ce dispositif

**73 agents ont été indemnisés
pour un total de 750 jours et 93 346 €**

	Nombre de jours payés	Montant brut versé
Catégorie A	422 j	63 300 €
Catégorie B	166 j	16 600 €
Catégorie C	162 j	13 446 €

Fig 4.12 : Répartition du droit d'option CET par catégorie des bénéficiaires

✓ Epargne CET :

En fin d'année 2025, **117 agents** ont épargné sur leur CET pour un cumul de **949 jours**.

77% des jours épargnés le sont par des titulaires
44% des titulaires en fonction au 31/12/2025 ont épargné sur leur CET

61% des jours sont épargnés par des femmes
Les femmes représentent 67% des agents ayant épargné

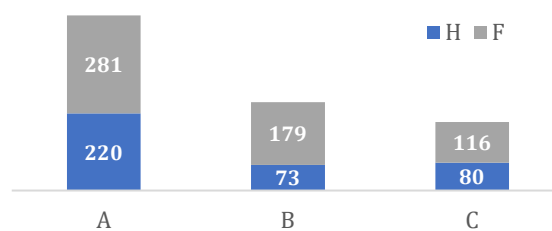


Fig 4.13 : Répartition du nombre de jours épargnés sur les CET par catégorie et par sexe

5. ABSENCES AU TRAVAIL

5.1. Absences pour raison de santé

On recense **276 absences** pour raison de santé au cours de l'année 2025 pour un cumul de **5758 jours non travaillés** (4212 jours ouvrés). La durée moyenne d'une absence pour raison de santé est de **21 jours**. *Les absences pour raison de santé représentent 2% du temps de travail annuel des personnels.*

En 2024, 301 absences pour 5853 jours avaient été comptabilisés.
Le nombre d'absences et le nombre de jours non travaillés pour raison de santé baissent de 17%.

151 agents ont été absents au moins une fois :

- 46 E&EC ont été absents au moins une fois et cumulent 30 % des jours d'absence.
- 105 BIATSS ont été absents au moins une fois et cumulent 70 % des jours d'absence.

60 % des agents ayant été absents au moins une fois sont titulaires
les agents titulaires cumulent 75 % des journées d'absence.

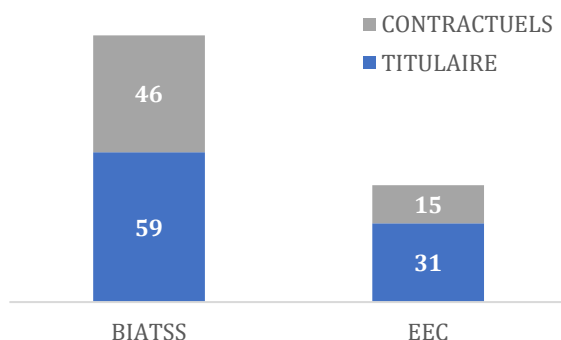


Fig. 4.14 – Répartition du nombre d'absences par groupe et par statut

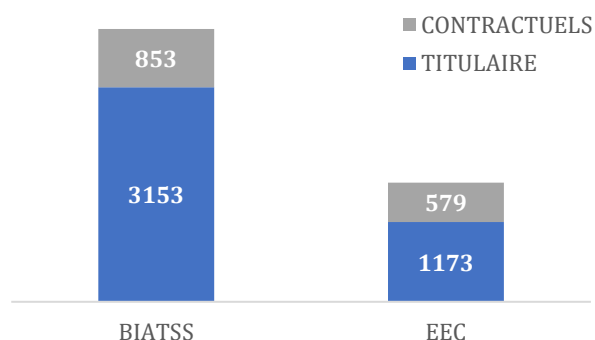


Fig. 4.15 – Répartition du nombre de jours d'absence par groupe et par statut

L'âge moyen de l'agent absent pondéré du nombre de journées d'absence est de 53,23 ans.
57% des agents absents ont moins de 50 ans et cumulent 36% des jours d'absence.

Parmi les 276 absences pour raison de santé comptabilisées, 258 se rapportent à des congés pour maladie ordinaire et 18 pour des congés maladies spécifiques (ou prolongations de congés maladies spécifiques). Il convient d'observer ces deux types d'absence de façon disjointe.

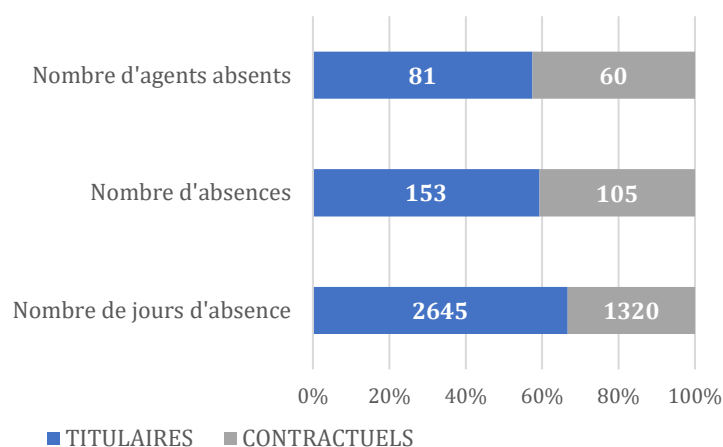
5.1.1. Absences pour maladie ordinaire

141 agents ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire en 2025.

La maladie ordinaire représente **258 absences** (prolongations comptabilisées) et **3965 jours** (2930 jours ouvrés) soit 70% des journées d'absences pour raison de santé de l'année.

Les absences pour raison de santé durent en moyenne **11,3 jours**.

Répartition par statut

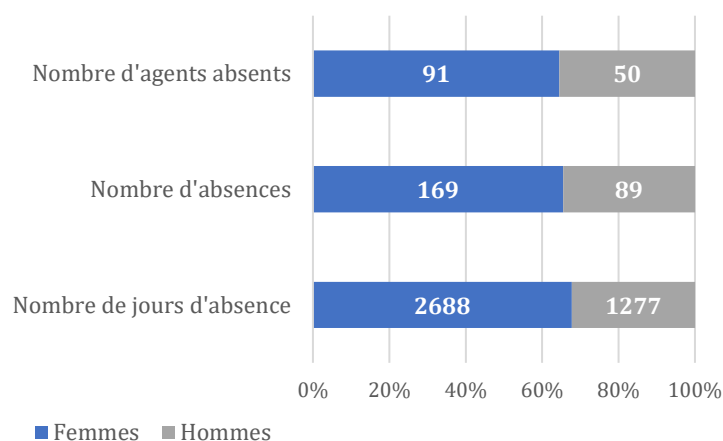


20% des agents titulaires et 14% des agents contractuels en fonction au 31 décembre ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année.

Les titulaires représentent 57% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 66,7% du temps d'absence pour ce motif.

Fig. 4.16 – Répartition des absences par statut

Répartition par sexe

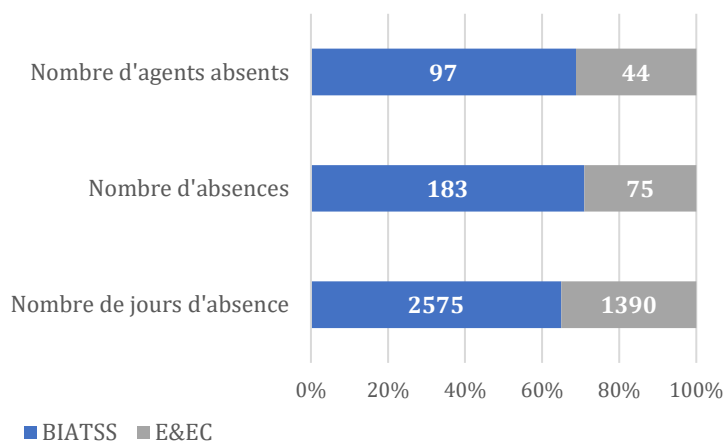


19,4% des femmes et 13,5% des hommes en fonction au 31 décembre ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire au cours de l'année.

Les femmes représentent près de 65% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 68% du temps d'absence pour ce motif.

Fig. 4.17 – Répartition des absences par sexe

Répartition par groupe



11% des E&EC et 22% 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 68,8% des agents ayant été absents au moins une fois pour maladie ordinaire et totalisent 64,9% du temps d'absence pour ce motif.

Fig. 4.18 – Répartition des absences par sexe

Evolution

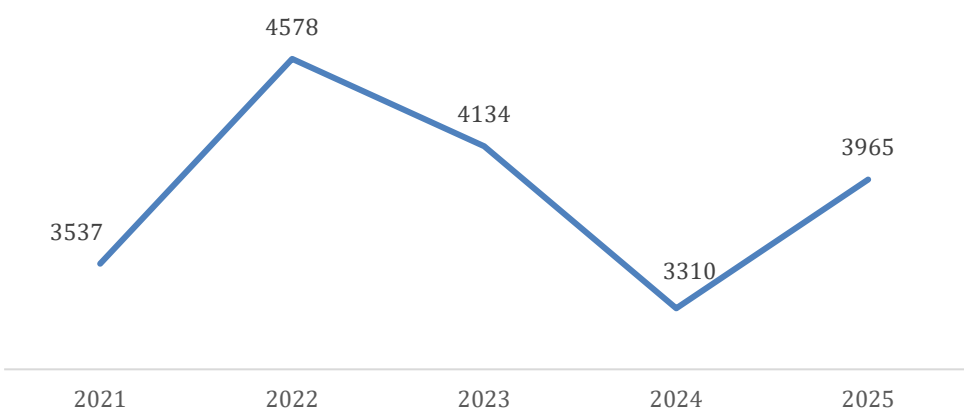


Fig. 4.19– Evolution du nombre de jours d’absences pour maladie ordinaire entre 2021 et 2025

Après une diminution de près de 30% entre 2022 et 2024, la durée cumulée des absences pour maladie ordinaire augmente de 19,8% en 2025.

Néanmoins, cette évolution est à corrélérer à la variation de l’effectif. Il convient d’observer l’évolution du taux d’absentéisme sur l’année complète :

	2023	2024	2025
Taux d’absentéisme	1,72	1,35	1,58
Nombre moyen d’absences par ETPT	0,49	0,40	0,38

Fig. 4.20 – Evolution du nombre de jours d’absences pour maladie ordinaire entre 2021 et 2025

Le taux d’absentéisme augmente de 17 % entre 2024 et 2025
Le nombre moyen d’absence diminue de 7 % entre 2024 et 2025

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, les absences pour état pathologique en maternité et les congés longue maladie ou congés longue durée.

Aucune absence pour maladie professionnelle n’a été recensée en 2025.

15 agents ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2025. C’est 1,8% de l’effectif au 31/12/2025.

On compte **18 absences** (prolongations arrêtées et comptabilisées) pour **1793 jours** soit près d’un tiers des journées d’absences pour raison de santé de l’année.

En moyenne, ces absences durent **99,6 jours**.

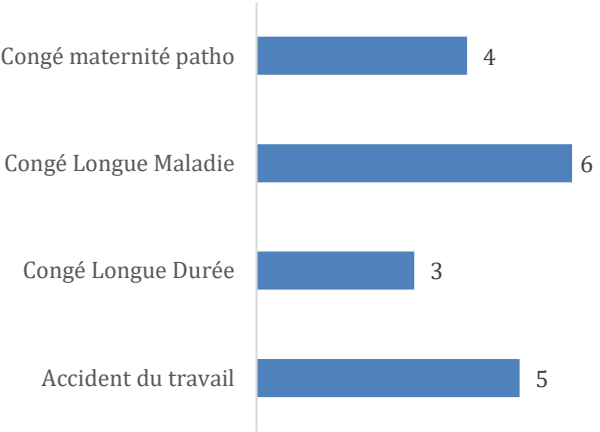


Fig. 4.21 – Répartition du nombre d’absences par motif

Répartition par statut

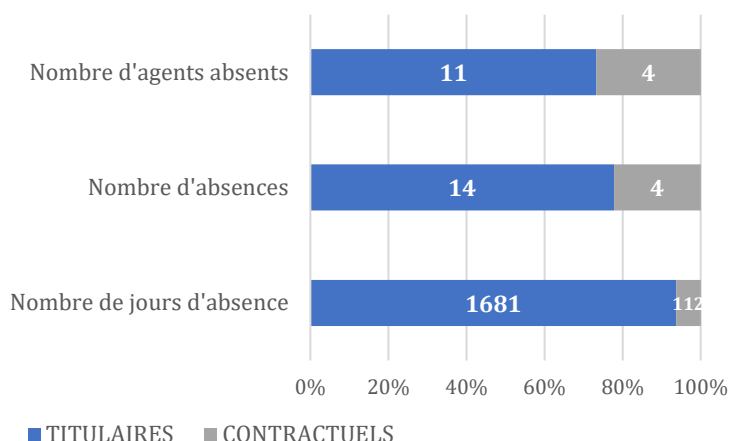


Fig. 4.22 – Répartition des absences par statut

2,7% des titulaires et 0,1 % des contractuels en fonction au 31/12/2025 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire au cours de l'année.

78% des absences et 94% des jours d'absence relèvent d'agents titulaires.

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, 73% des agents concernés sont titulaires.

Répartition par sexe

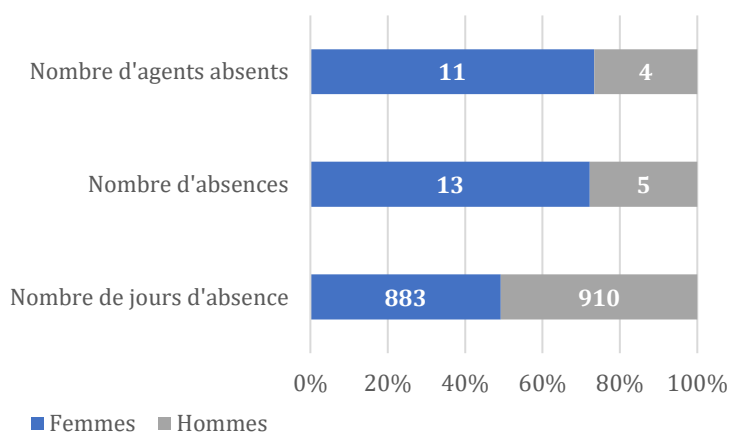


Fig. 4.23 – Répartition des absences par sexe

2,3% des femmes et 1,0% des hommes en fonction au 31/12/2025 ont été absents au moins une fois pour raison de santé hors maladie ordinaire au cours de l'année.

73% des agents ayant été absents pour raison de santé hors maladie ordinaire en 2025 sont des femmes, mais elles ne représentent que 49% 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 groupe

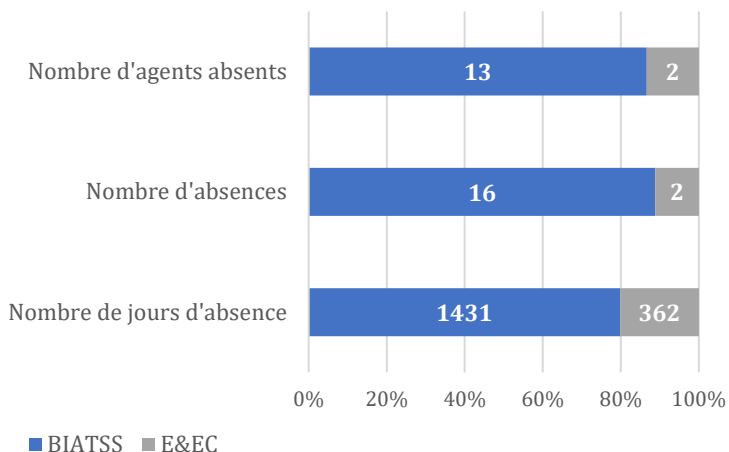


Fig. 4.24 – Répartition des absences par groupe

89% des absences relèvent d'agents BIATSS, ils cumulent 80% des jours d'absence.

Evolution

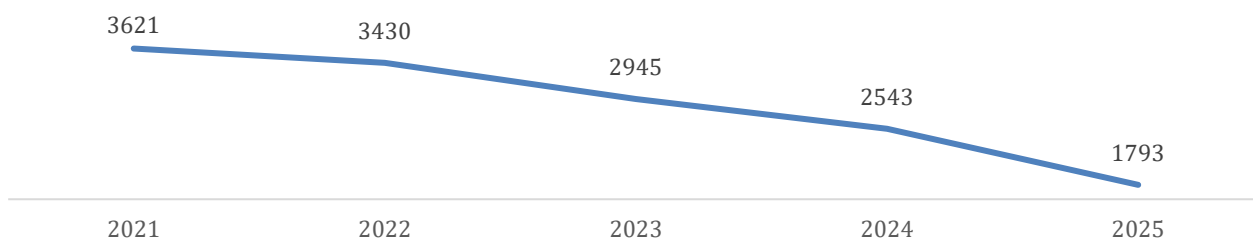


Fig. 4.25 – Evolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé hors maladie ordinaire entre 2021 et 2025

Le nombre de jours d'absences pour raison de santé hors maladie ordinaire poursuit sa baisse en 2025 et diminue de près de 30% par rapport à 2024.

	2023	2024	2025
Taux d'absentéisme	1,22	1,04	0,72
Nombre moyen d'absences par ETPT	0,056	0,043	0,026

Fig. 4.26 – Evolution du nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire entre 2021 et 2025

Le taux d'absentéisme diminue de 31% entre 2024 et 2025
Le nombre moyen d'absence diminue de 39 % entre 2024 et 2025

5.2. Absences hors raison de santé

En 2025, on recense les cas particuliers suivants :

- 1 agent en congé sans traitement
- 9 agents en disponibilité
- 7 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.

La révision des lignes directrices de gestion sur le temps de travail des BIATSS entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2025 précise les dispositifs d'accompagnement, notamment en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'articulation vie personnelle vie professionnelle. Elle clarifie et élargit les motifs d'autorisation d'absence et leurs conditions.

225 agents ont été absents au moins une fois hors raison de santé pour un cumul de **1107 absences et 1833,5 jours**. La durée moyenne d'une absence hors raison de santé est de **1,66 jours**.

Motif	Nombre d'agents concernés	Nombre d'absences	Durée cumulée
Absence avant concours ou examen professionnel	16	21	28 j
Absence pour enseignement	26	204	79,4 j
Actions de formation professionnelle	42	64	78,5 j
Aménagement horaire grossesse	2	48	6,3 j
Concours autres ministères	2	2	1,5 j

Concours éducation nationale ou enseignement supérieur	44	68	54 j
Congé Maternité	5	5	560 j
Congé Paternité et d'Accueil de l'enfant	6	12	146 j
Congé Recherche Thématique	2	2	362 j
Congé réserviste	1	1	1 j
Décès conjoint, père, mère	2	2	4 j
Décès ou maladie très grave	3	6	9,5 j
Décharge syndicale	1	75	83 j
Epreuve de concours	9	9	8,5 j
Examens médicaux obligatoires	8	15	7,7 j
Examens médicaux obligatoires grossesse et accouchement	4	6	3
Forfait mission	1	1	0,4 j
Jury d'assises	1	1	1 j
Mariage ou PACS	3	8	15 j
Naissance ou adoption	2	2	6 j
Préparation aux concours et examens professionnels	32	46	50 j
Sapeur-pompier	8	40	38 j
Séance préparatoire à l'accouchement	2	2	0,5 j
Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	59	147	127 j
Travaux d'une assemblée publique électorale	1	1	0,1 j
Visite Spécialiste	125	319	163 j
TOTAL	225	1107	1833 j

Fig. 4.27 – Répartition des absences hors raison de santé par motif

Répartition par statut

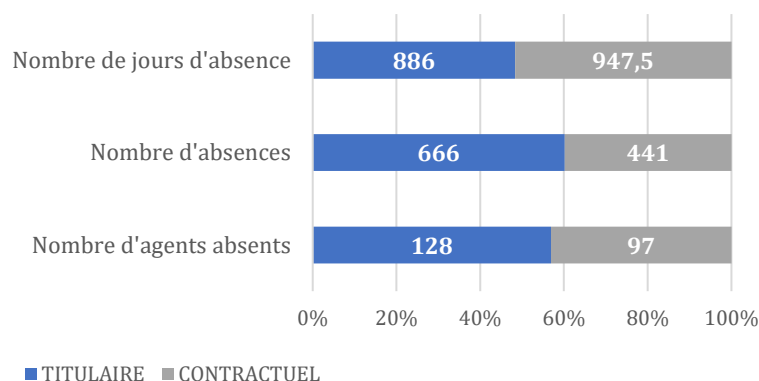


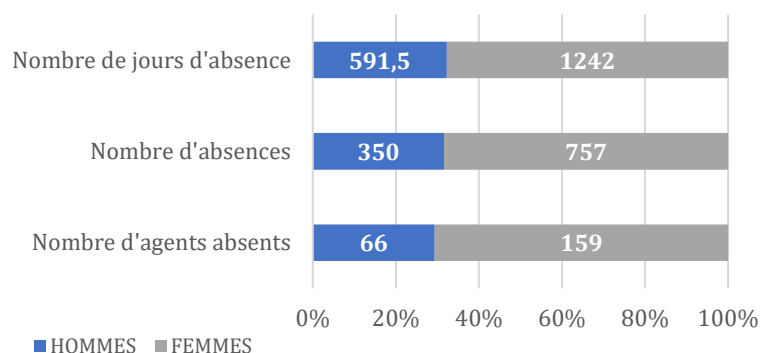
Fig. 4.28 – Répartition des absences suivant le statut

31% des titulaires et 23% des contractuels en fonction au 31/12/2025 ont été absents au moins une fois hors raison de santé au cours de l'année.

57 % des agents ayant été absents en 2025 sont titulaires.

60% des absences de 2025 relèvent d'agents titulaires et ils cumulent 48% des jours d'absence.

Répartition par sexe



34% des femmes et 18% des hommes en fonction au 31/12/2025 ont été absents au moins une fois hors raison de santé au cours de l'année.

71% des agents ayant été absents en 2025 sont des femmes.

Les femmes cumulent 68% des absences pour 66% des jours d'absence.

Fig. 4.29 – 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.

Les autorisations d'absence pour *soins à enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée* ou la *visite spécialiste* sont majoritairement sollicitées par des femmes.

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

Soins à un enfant malade ou garde à assurer de façon momentanée	Femmes	Hommes
Nombre d'agents absents	49	10
Nombre d'absences	133	14
Nombre de jours d'absence	115	12
Visite spécialiste	Femmes	Hommes
Nombre d'agents absents	98	27
Nombre d'absences	259	60
Nombre de jours d'absence	132,5	30,5

Fig. 4.30 – Répartition suivant le sexe des absences pour garde d'enfant et visite spécialiste

→ *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

5 accidents du travail

- 2 Arrêts de travail
- 0 incapacité ou invalidité

Aucune saisine des dispositifs de signalement

1 DUERP pour 21 services et **81 documents de traçabilité** de l'expositions aux risques professionnels

- + Optimisation du dispositif de suivi de la médecine du travail pour une prise en charge des agents renforcée
- + Refonte du protocole pour le signalement et la gestion des situations de souffrance au travail

70% du programme annuel de prévention réalisés
+ des opérations pluriannuelles



Action sociale 2025

7 487 € d'aides sociales

- Participation aux frais de déménagement
- Subventions repas aux RU
- Aides exceptionnelles

- + Forfait mobilités durables
- + Remboursement domicile-travail
- + Participation à la PSC

70 000 € de subvention au CASUC

- Au bénéfice de 640 adhérents



Dialogue social

5 jours non travaillés pour faits de grève

3 personnels bénéficiant d'une décharge syndicale

Environnement social

1. SANTE ET SECURITE.....	p.92
1.1. <u>Risques professionnels.....</u>	p.92
1.2. Dispositifs de signalement.....	p.92
1.3. Commissions médicales.....	p.92
1.4. Actions de prévention.....	p.92
1.5. Risques Psycho-sociaux	p.93
1.6. Médecine du travail	p.93
2. ACTION SOCIALE.....	p.94
3. DIALOGUE SOCIAL.....	p.96
3.1. Grève.....	p.96
3.2. Décharges syndicales.....	p.96
3.3. Instances du dialogue social.....	p.96

1. SANTE ET SECURITE

1.1. Risques professionnels

En 2025, aucune nouvelle maladie professionnelle et aucun accident mortel reconnu imputable au service n'a été déclaré.

5 accidents sont néanmoins recensés :

- 1 chute de personne en service ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 1 chute de personne en service n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail
- 1 chute d'objet en mission n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail
- 1 accident de trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail
- 1 accident de trajet n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail

Ces accidents concernent des agents âgés de 29 à 58 ans (âge moyen : 46 ans), ils ont eu lieu entre 8h et 15h30.

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 2025, au sein des services de l'Université, on n'enregistre :

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

1.3. Commissions médicales

Aucun agent n'a été placé en retraite pour invalidité par la commission médicale en 2025.

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 **81 documents de traçabilité** de l'exposition aux risques professionnels :

- | | |
|---|---|
| - Risques biologiques : 12 | - Risque amiante : 1 |
| - Risques chimiques : 49 | - Risque hyperbare : 11 |
| - Rayonnements optiques artificiels : 6 | - Risques liés aux activités de fabrication : 2 |

45 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 **70 %**. Cette évaluation reste toutefois biaisée par le caractère pluriannuel de certaines actions telles que le schéma directeur handicap.

L'inspection quinquennale en santé et sécurité au travail conduite par l'IGESR a eu lieu en 2025.

1.5. Risques Psycho-sociaux

En 2025, le protocole pour le signalement et la gestion des situations de souffrance au travail est mis à jour. L'enjeu est de mieux repérer et traiter ces situations et de pouvoir intervenir dans les meilleurs délais.

Cette nouvelle version vise également à enrichir la politique de prévention des risques psychosociaux, en proposant des informations, des formations et des dispositifs d'accompagnement pour les personnels de l'Université.

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

1.6. Médecine du travail

La médecine du travail s'organise en **2 services de santé interprofessionnels et 4 sites** répartis sur la région.

Dès septembre 2025, les procédures relatives à la médecine du travail ont été optimisées pour renforcer le suivi des agents. Un médecin est désormais affecté à Corte à temps plein.

Le nombre de visites réalisées en est significativement augmenté : **107 agents ont été convoqués entre octobre et décembre 2025.**

En 2025 20,55% des agents ont bénéficié d'une visite médicale

	Haute Corse	Corse du Sud
Nombre de convocations	200	45
Nombre de visites réalisées	127	22
%age de l'effectif cible suivi	21,34%	16,92%

Fig. 5.1 – effectifs pris en charge par la médecine du travail par secteur

2. ACTION SOCIALE

L'action sociale s'exerce principalement via le CASUC. L'association a été subventionnée par l'Université à hauteur de 70 000 € en 2025.

En 2025 on enregistre **77 486,65€ 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	Montant
Subvention du comité d'action sociale	70 000,00 €
Aides exceptionnelles	500,00 €
Subvention repas au restaurant universitaire	6 986,65 €
TOTAL :	77 486,65 €

Fig. 5.2 – Exécution des prestations sociales exercice 2025

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 12 100 € et 46 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 5261 € et 16 personnels :**
Remboursement à 75% des frais de transport en commun pour le déplacement domicile – travail.
- **La participation aux frais de protection sociale complémentaire pour 82 380 € et 401 personnels :**
Remboursement à hauteur de 15€ mensuels de la quote-part agent.

✓ Focus sur l'action du CASUC en 2025

En 2025, le CASUC comptabilise **640 adhésions** (282 personnels et 358 ayants-droits). L'association organise 7 événements festifs qui rassemblent en moyenne 120 participants et propose divers avantages à ses adhérents :

- Tarifs réduits pour les places de cinéma ou de spectacle
- Carte Cors'éco gratuite
- Participation pour l'adhésions aux clubs sportifs
- Participation à des séjours et voyages
- Ouverture de créneaux réservés aux personnels pour les activités sportives du SUAPS

Au compte de résultat de 2025, le CASUC enregistre 103 439 € de charges et 114 962 € de produits.

Libellé opération	Charges	Produits	Charge nette	Produit net
Adhésions		5 302,00 €		5 302,00 €
Subvention Università		70 000,00 €		70 000,00 €
Tickets cinéma	8 235,74 €	3 042 €	5 193,74 €	
Adhésions culturelles & sportives	6 440,00 €		6 440,00 €	
Yoga	2 100,00 €		2 100,00 €	
Carte Cors'éco	2 097,00 €		2 097,00 €	
Soirée pulenda	946,47 €	335,00 €	611,47 €	
Soirée Stella Mare	3 700,65 €	755,00€	2 945,65 €	
Soirée de fin d'année	13 536,05 €	3 265,00€	10 271,05 €	
Apéritif de rentrée	2 495,99 €		2 495,99 €	
Noël	11 002,54 €		11 002,54 €	
Concert	8 291,00 €	4 991,00 €	3 300,00 €	
Voyages et séjours en Corse	37 418,60 €	21 466,88 €	15 951,72 €	
Journée bien-être	5 805,45 €	5 805,45 €	0,00 €	
Fonctionnements et équipements	1 369,70 €		1 369,70 €	
TOTAL	103 439,19 €	114 962,33 €	63 778,86 €	75 302,00 €
Taux d'évolution par rapport à 2024	↓11%	↓4%	↓10%	=

Fig. 5.3 – extrait du compte de résultat 2025 du CASUC

3. DIALOGUE SOCIAL

3.1. Grève :

En 2025, les personnels cumulent 5 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 :

6 Réunions du comité social et 3 réunions de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ont eu lieu en 2025. 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.

35 points ont été soumis au vote du CSA – 30 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.

