

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Le financier, le savant et le philanthrope.
M. Bischoffsheim est un député en même temps qu'un riche capitaliste, et, par un renversement bizarre de l'ordre ordinaire de la nature



sans enthousiasme (nous avons déjà expliqué cela) dans la maison de banque de son père.

C'est là que le surprisent les événements de 1870.

Né en Hollande, de juifs allemands, M. Bischoffsheim, en présence des malheurs de la France, ne se souvint pas un instant qu'il n'était pas Français, circonstance qui eût alors paru bien commode à d'autres millionnaires. Il prit un fusil, s'engagea et alla combattre à Champigny, où il ne

Légende photos couverture

1. Michel Mayor, Prix Nobel de physique 2019, conférence du juin 2023.
2. Pierre Henri, chercheur CNRS, laboratoire Lagrange, Journée de rentrée, octobre 2023
3. Hommage à Jean-Claude Pecker, mai 2023
4. Dîner de gala avec la ville de Nice, juillet 2023
5. Journée des femmes de science, février 2023
6. Conférence pour le bicentaire de Raphaël Bischoffsheim, novembre 2023.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

OBSERVATOIRE DE LA CÔTE D'AZUR (employeur)

Edito du directeur

Ce Rapport Social Unique 2023 constitue la huitième édition pour l'Observatoire de la Côte d'Azur.

Grâce aux données objectives et chiffrées qu'il fournit, ce rapport annuel offre une vision précise des personnels qui participent, au quotidien, au fonctionnement et au rayonnement de l'OCA.

Comme l'an passé, les services se sont attachés à la fiabilité et à la pertinence des données, qui sont présentées dans un nouveau format, repensé pour en faciliter la lecture.

Plus synthétique et plus visuel, ce Rapport Social Unique poursuit son double objectif d'offrir une vision pluriannuelle précise de la situation de l'établissement, et d'accorder une attention particulière aux indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au travers de l'état des lieux qu'il offre, ce document constitue un très précieux outil de dialogue social. Il fournit les éléments de diagnostic nécessaires à la construction et à l'animation d'une politique de Ressources Humaines adaptées aux caractéristiques et à la structure des personnels de l'Observatoire.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Stéphane MAZEVET

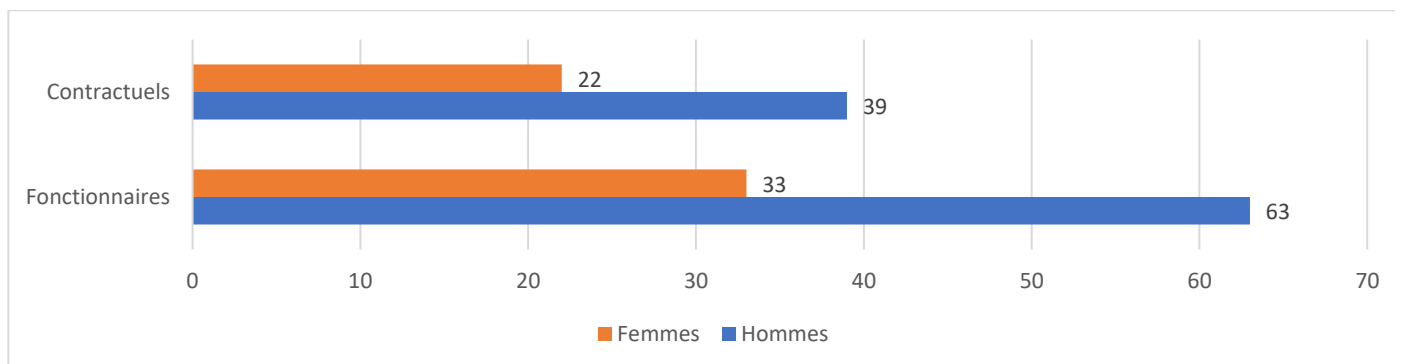
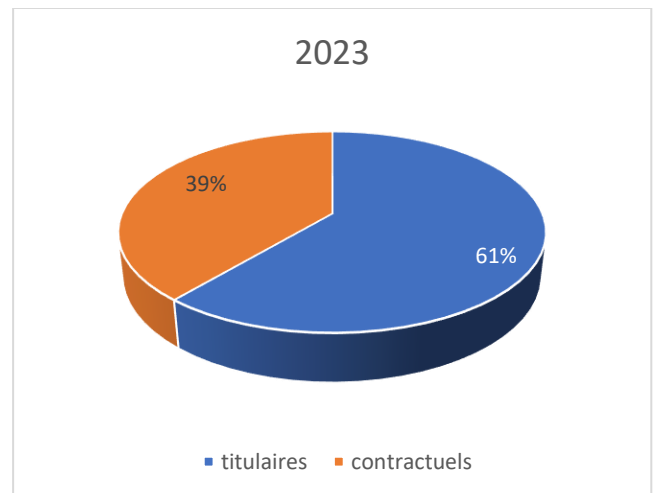
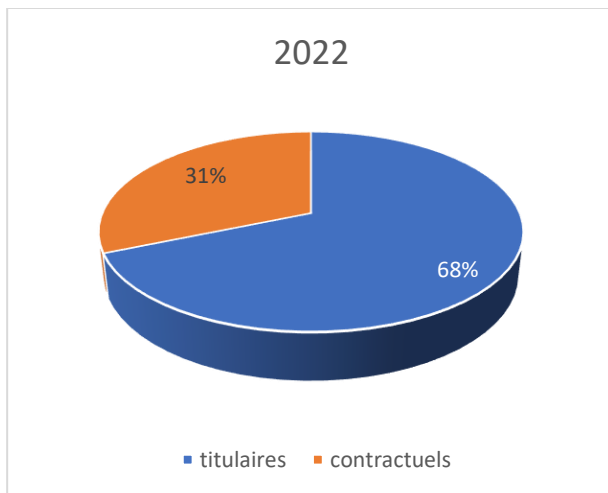
Effectifs

157 agents employés par l'établissement au 31/12/2023

- 96 titulaires
- 61 contractuels

Précisions :

- Aucun contractuel recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 2 apprentis



toutes
et tous
égaux

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

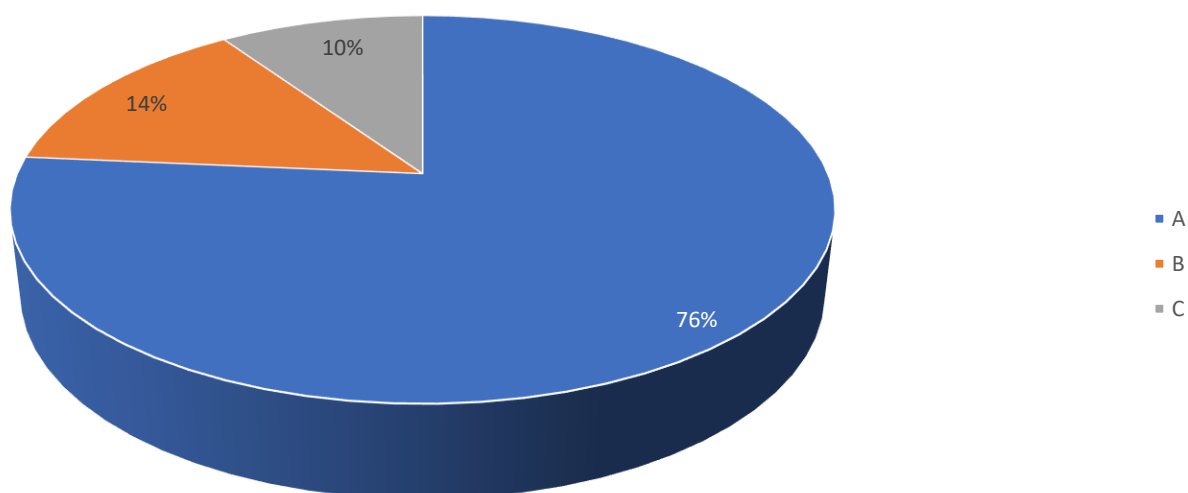
Filière	Contractuels	Titulaires	Total
Administratif	8	22	30
Culturelle	5	5	10
Recherche Scientifique (Chercheurs)	40 *	32	72
Recherche Scientifique (ITRF)	3	20	23
Technique	5	17	22
Total Général	61	96	157

*(dont doctorants)

Les principaux corps

Corps	Nombre	% d'agents
Enseignants-chercheurs et chercheurs	43	27%
IGR	11	7%
IGE	27	17%
ASI	11	7%
Techniciens	22	14%
Adjointes techniques	15	10%
Doctorant/post doctorant	28	18%

Répartition des agents par catégorie



Temps de travail

Répartition des agents à temps plein ou temps partiel

	Temps plein	Temps partiel
Titulaires	93	3
Contractuels	61	0

Nombre d'agent en temps partiel par genre

3 femmes
2% des femmes

0 homme
0% des hommes

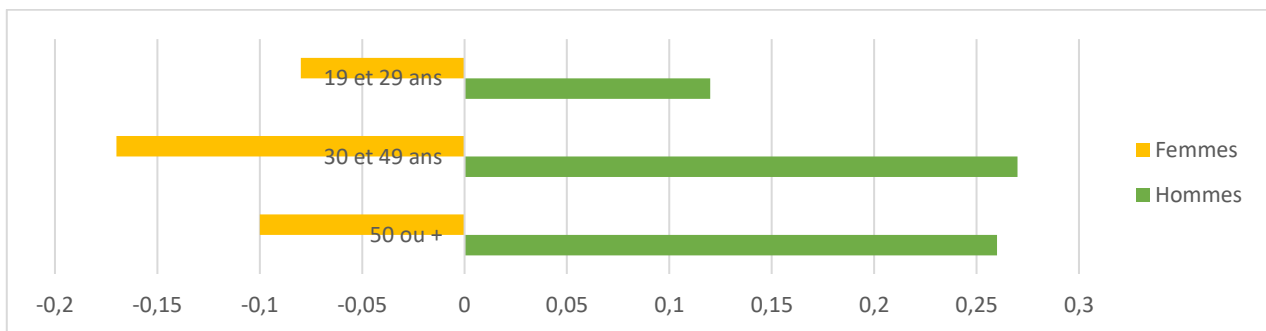
toutes
et tous
égaux

Pyramide des âges

La moyenne d'âge des agents est de **42** ans.

Âge moyen des agents permanents

Titulaires	51 ans
Contractuels	34 ans



toutes
et tous
égaux



Positions particulières

- ➔ 1 personne en disponibilité
- ➔ 2 personnes en détachement entrant à l'OCA
- ➔ 1 personne en détachement sortant

285 182 heures travaillées rémunérées en 2023

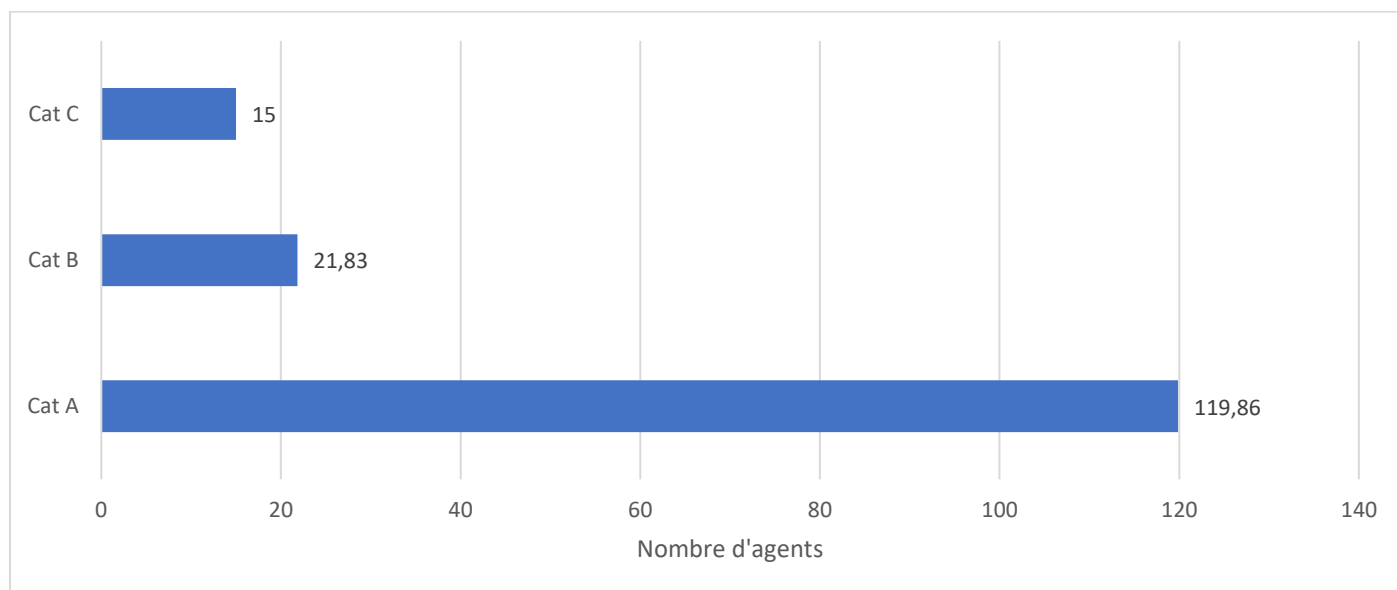
156,7 agents en **Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)**

Titulaires : 95.7 agents
Contractuels : 61.0 agents

155.1 agents en **Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)**

Titulaires : 99.4 agents
Contractuels : 55.7 agents

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Mouvements

En 2023 : **1** nouvel agent / **7** départs.

Principales causes de départ d'agents permanents

	Femme	Homme
 Détachement sortant	1	1
 Mutation	1	0
 Départ à la retraite	0	3
 Disponibilité	1	0

toutes
et tous
égaux




Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

	Femme	Homme
 Concours national CNAP	1	0
 Concours ITRF	0	0

toutes
et tous
égaux

Evolution professionnelle

5 agents promus :

	Femme	Homme
 Promotion interne par liste d'aptitude	0	1
 Promotion interne par liste d'aptitude exceptionnelle	1	1
 Promotion interne par tableau d'avancement	0	2

toutes
et tous
égaux

Sanctions disciplinaires

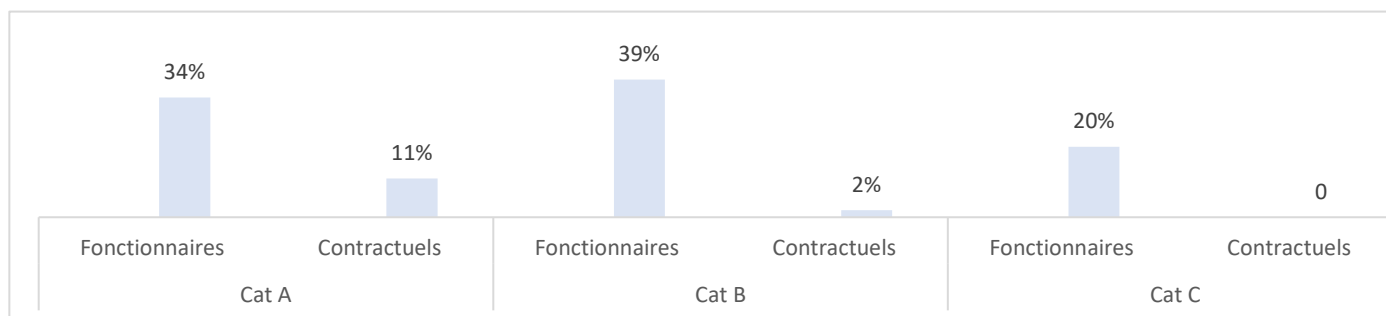
0 sanction disciplinaire prononcée.

Formation (UAR Galilée)

33 071 € ont été consacrés à la formation.

En 2023, **28 %** des agents ont bénéficié d'une formation d'au moins un jour.

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation.



219 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent.

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : **1,4** jour.

Répartition par **nombre de jours de formation** et par catégorie hiérarchique

	Femme	Homme	Total	Total en %
Catégorie A	50	62	112	51 %
Catégorie B	34	42,5	76,5	35 %
Catégorie C	12	18	30	14 %



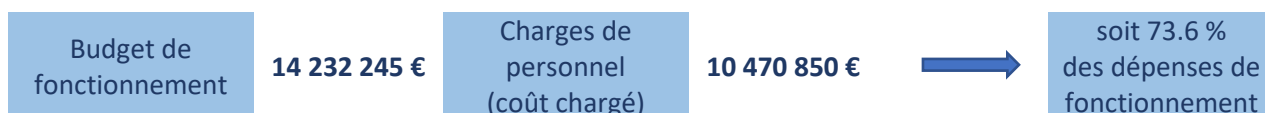
Répartition par **nombre d'agents** et par catégorie hiérarchique

	Femme	Homme	Total	Total en %
Catégorie A	25	32	57	46 %
Catégorie B	25	21	46	37 %
Catégorie C	11	9	20	17 %



Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent **73.6 %** des dépenses de fonctionnement.



Rémunération par ETPR des agents (coût chargé)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administratif						
Rémunération - Homme						
La plus haute		142 766 €				
Médiane		96 584 €		39 378 €*	51 588 €*	
La plus basse		50 396 €				
Rémunération - Femme						
La plus haute	88 742 €		64 677 €		55 099 €	
Médiane	69 910 €	103 987 €*	52 088 €		51 650 €	
La plus basse	51 416 €		47 395 €		45 772 €	
Culturelle						
Rémunération - Homme						
La plus haute		40 774 €				
Médiane	105 313 €*	40 427 €	56 468 €*			
La plus basse		38 819 €				
Rémunération - Femme						
La plus haute	90 112 €					
Médiane	73 406 €	39 720 €*				
La plus basse	52 062 €					
Recherche scientifique						
Rémunération - Homme						
La plus haute	174 558 €	81 171 €				
Médiane	91 610 €	46 618 €				
La plus basse	61 517 €	36 636 €				
Rémunération - Femme						
La plus haute	158 692 €	67 561 €				
Médiane	94 045 €	41 790 €				
La plus basse	56 636 €	36 102 €				

* Nombre insuffisant d'agents pour faire une statistique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Technique						
Rémunération - Homme						
La plus haute	83 121 €		65 928 €			
Médiane	74 264 €	58 359€*	54 159 €	38 044 €*		36 176 €*
La plus basse	65 407 €		48 374 €			
Rémunération - Femme						
La plus haute					51 916 €	35 294 €
Médiane					48 439 €	34 959 €
La plus basse					44 962 €	34 625 €
DSI						
Rémunération - Homme						
La plus haute	106 549 €	51 904 €		36 671 €	58 271 €	
Médiane	95 183 €	47 392 €	59 986 €*	36 002 €	48 426 €	
La plus basse	83 818 €	42 880 €		35 332 €	39 811 €	
Rémunération - Femme						
La plus haute						
Médiane		38 240€*		37 676€*		
La plus basse						

* Nombre insuffisant d'agents pour faire une statistique



Primes et indemnités

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **15 %**.

Primes

Primes PEDR	41 500
Ripec C3	18 500
Primes Pouvoir Achat	40 237,85
Total	100 237,85

Indemnités

Indemnités De Commission	3 416
Complément Indemnitare	18 100
Ifse	376 260
Indemn. Responsabilité Particulière (RIPEC C2)	46 000
Indemnité Télétravail	6 048
Remboursement Dom/Travail	3 518
Fmd	3 600
Gipa	12 234
Total	469 176

➔ **TOTAL PRIMES+INDEMNITES : 569 412.92 €**

Autres compléments de rémunérations – emplois permanents

Primes et indemnités versées	569 413
Nouvelle bonification indiciaire	10 828
Supplément familial de traitement	20 402
Indemnité de résidence	36 784
Complément de traitement indiciaire	0
TOTAL	637 427

Autres agents non-permanents

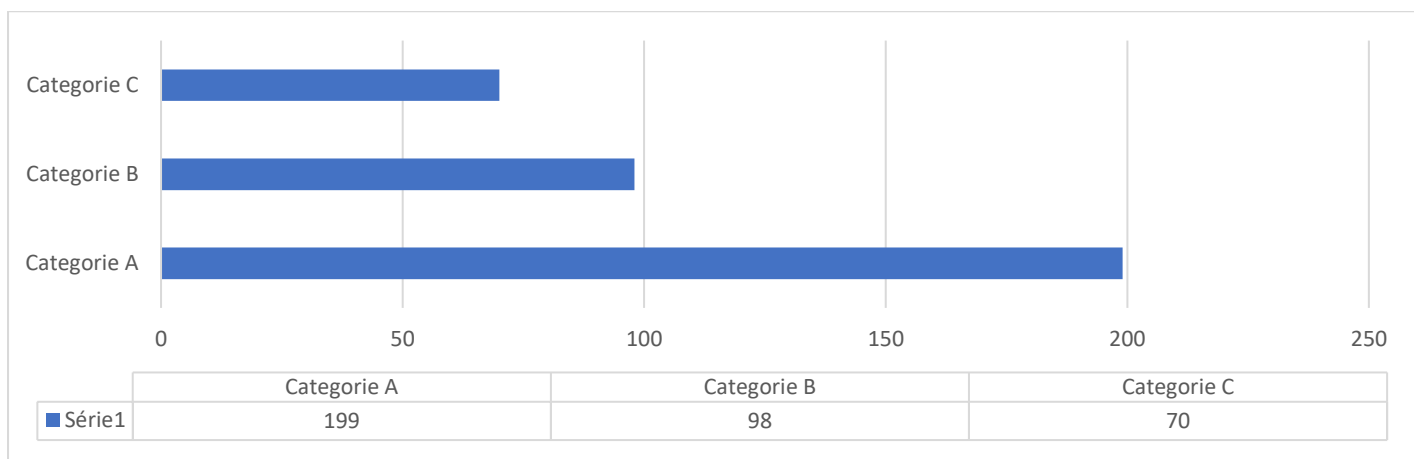
7 vacataires.

CET

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie

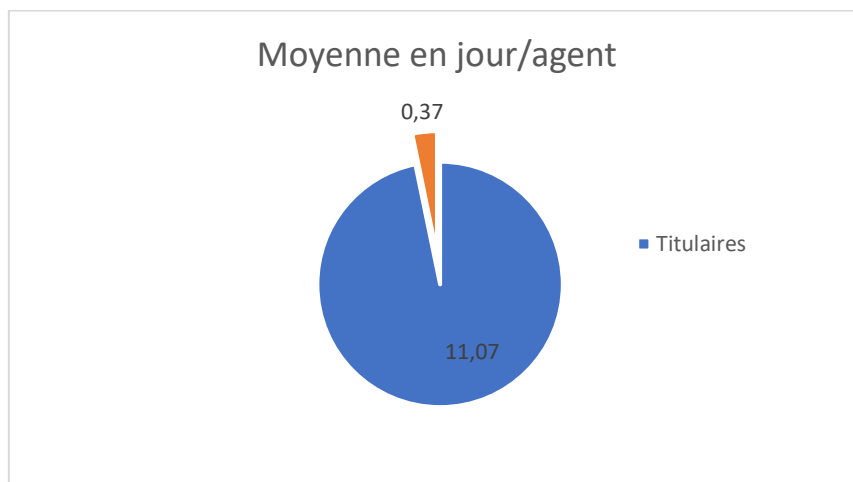
Catégories	2021				2022				2023			
	Jours	Jours/agent	Montant	Moyenne/agent	Jours	Jours/agent	Montant	Moyenne/agent	Jours	Jours/agent	Montant	Moyenne/agent
Cat A -125 €/j (150 €/j en 2024)	228	15	28 485 €	1 899 €	244	15	30 510 €	1 907 €	199	12	29 850 €	1 866 €
Cat B - 80 €/j (100 €/j en 2024)	17	11	1 350 €	900 €	48	12	3 780 €	945 €	98	12	9 800 €	1 271 €
Cat C - 65 €/j (83€/j en 2024)	69	28	4 500 €	1 830 €	92	23	6 000 €	1 500 €	70	22	5 810 €	1 453 €
TOTAL	-	-	39 435 €	-	-	-	40 290 €	-	-	-	45 460 €	-

Nombre de jours cumulés par catégorie



Absences

En moyenne, **6,91 jours** d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent permanent.



	Titulaires	Contractuels
Taux d'absentéisme "compressible" *	10,83 %	2,24 %
Taux d'absentéisme médical	12,62 %	0,00
Taux d'absentéisme global **	13,32%	0,35 %

* Maladie ordinaire et accidents du travail

** Taux d'absentéisme global = absentéisme médicale + maternité/paternité.

Accidents du travail

0 accident du travail déclaré.

Taux de fréquence / Indice de fréquence / Taux de gravité / Indice de gravité = 0

- Le taux de fréquence (TF), qui rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés ;
- L'indice de fréquence (IF), qui rapporte le nombre d'accidents de travail pour 1000 salariés ;
- Le taux de gravité (TG), qui vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail ;
- L'indice de gravité (IG) qui exprime la gravité des accidents ayant donné lieu à l'attribution d'une incapacité permanente.

Handicap

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (2 agents cat. C et 1 cat. A).

2 % de la masse salariale globale.

18 600 euros versés à 8 établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Prévention et risques professionnels

Assistants de prévention

8 assistants de prévention désignés en ayant une lettre de cadrage.

OCA	CNRS	UniCA
4	4	0

Formation

- 17.5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires).
- Coût total des formations : 1 873.47 € TTC.
- Coût par jour de formation : 94.72 € TTC.

Dépenses

L'établissement a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

Total des dépenses : **55 000 €**

Document de prévention

Chaque unité qui compose l'établissement dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Dernière mise à jour :

UMR ARTEMIS	6 septembre 2021
UMR LAGRANGE	3 août 2022
UMR GEOAZUR	5 septembre 2022
UAR GALILEE	8 mars 2023

Relations sociales

0 jour de grève recensé.

Comité social d'administration (CSA)

5 réunions



Action sociale et protection sociale complémentaire

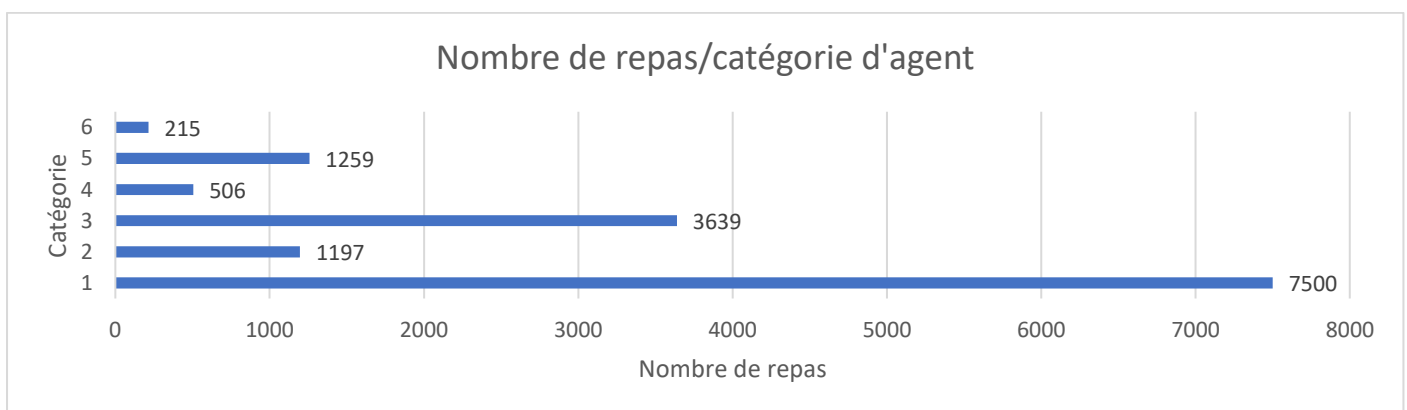
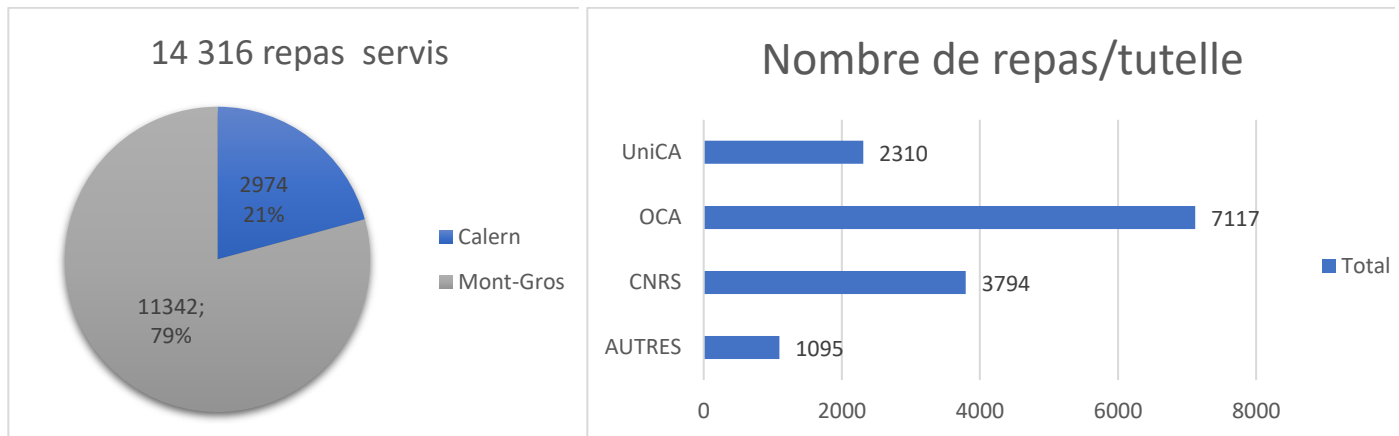
Mutuelle

L'établissement participe à la complémentaire santé.

- Montant global des participations : **10 155 €**
- Montant moyen par bénéficiaire **185 €**

L'action sociale : CASOCA

- Montant de la subvention annuelle : **19 450 €**
- Restauration



Catégorie 1 =
indice < 534

= 173 agents

Catégorie 2 = indice
entre 536 et 627

= 27 agents

Catégorie 3 = indice
entre 632 et 830

= 92 agents

Catégorie 4 = indice
entre 832 et 972

= 16 agents

Catégorie 5 = indice
entre 977 et 1329

= 36 agents

Catégorie 6 = hors
catégorie

= 13 agents



Organisation

Les **Services Nationaux d'Observation (SNO)** font partie des missions de l'Observatoire de la Côte d'Azur. Les SNO sont labélisés par la direction de l'Institut National des Sciences de l'Univers (INSU) et se déclinent en Services Nationaux d'Observation (SNO). Ils répondent au besoin de documenter sur le long terme la formation, l'évolution, la variabilité des systèmes astronomiques et des milieux terrestres, et de faire progresser les connaissances dans ces domaines. Ces SNO ont vocation à apporter un service à la communauté scientifique. Le site de l'INSU en donne une description détaillée.

L'Observatoire de la Côte d'Azur est le coordinateur national de **9** SNO :

Astronomie-Astrophysique

- ANO1 Métrologie Espace Temps :
 - Télémétrie Laser
- ANO2 Instrumentation des grands observatoires
 - CHARA
 - MATISSE
- ANO3 Stations d'observation
 - SUV
 - VIRGO
- ANO4 Grands relevés et sondages profonds
 - WEAVE
- ANO5 Centre traitement et archivages
 - DOMINO
 - MP3C

Terre Solide

- ANO3 Géodésie et Gravimétrie :
 - Gravimétrie

Et partenaire de **25** autres SNO.

Services effectués tous corps confondus (CNAP, Univ, CNRS...) : 54,5 ETPT.

Agents permanents impliqués environ **140** personnes.

Les unités mixtes de recherche et d'appui à la recherche

En 2023, l'Observatoire est composé d'une Unité d'Appui à la Recherche Galilée à cotutelles OCA-CNRS et de 3 unités mixtes de recherche à cotutelles OCA-CNRS-UniCA : Artémis, Lagrange, Géoazur (l'IRD étant aussi une cotutelle pour cette dernière).

Répartition des effectifs par unité toute tutelle confondue / unité

Unité	Titulaires			Contractuels	Total général
	Chercheurs/EC	IT*	Total		
Artémis	11	10	21	10	31
Galilée	0	53*	53	17	70
Géoazur	59	42*	101	53	154
Lagrange	72	35	107	73	180
Total	142	140	282	153	435

* Dont CDI

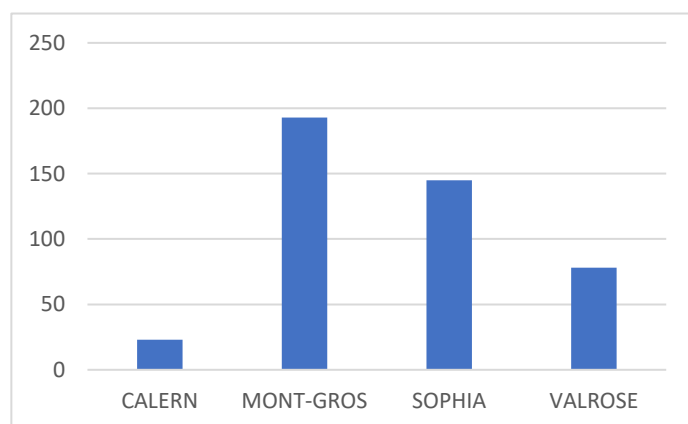
toutes
et tous
égaux

Répartition des effectifs par unité toute tutelle confondue / organisme employeur

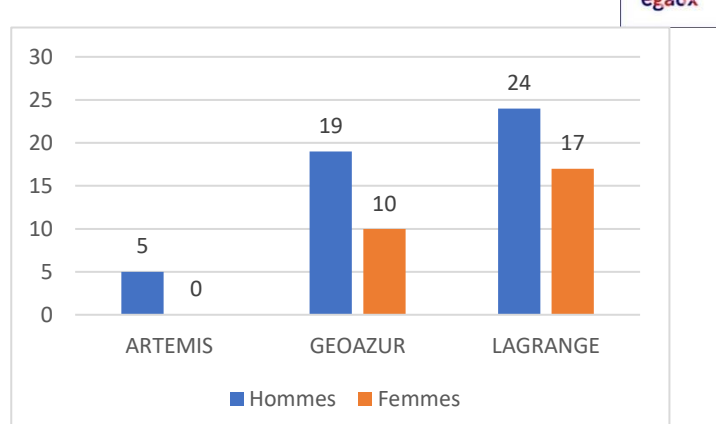
Employeur	Titulaires					Contractuels			Total général
	Chercheurs /EC		IT*		Total	F	H	Total	
	F	H	F	H					
OCA	10	21	24	40	95	21	41	62	157
CNRS	14	38	21	35	108	10	26	36	144
IRD	4	5	2	2	13	0	3	3	16
UniCA	8	36	7	9	60	17	28	45	105
AUTRES	0	6	0	0	6	3	4	7	13
TOTAL	36	106	54	86	282	51	102	153	435

* Dont CDI

Répartition des effectifs par implantation géographique



Répartition des doctorants par unité et par genre



toutes
et tous
égaux



Précisions méthodologiques

Formule de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les titulaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des titulaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Formules de calcul – Taux d'absentéisme

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des titulaires au 31/12/2023

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

« Groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : <i>Absences médicales</i> + maternité, paternité adoption, autres raisons (*)
---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100%.

N.B. : Suite à la signature de l'accord local sur le télétravail en 2024, les données sur le sujet seront ajoutées au RSU 2024 de l'établissement.



Réalisation

Les données sont principalement issues du logiciel Cocktail/Mangue.