OBSERVATOIRE
DE LA CÔTE D'AZUR

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025













OBSERVATOIRE DE LA CÔTE D'AZUR | UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

OBSERVATOIRE DE LA CÔTE D'AZUR (employeur)

Edito du directeur

Ce Rapport Social Unique 2025 constitue la dixième 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.

Il fournit ainsi les éléments de diagnostic nécessaires à l'animation de notre politique de Ressources Humaines adaptée à la structure et aux spécificités des personnels de l'Observatoire.

Comme l'an passé, les services se sont attachés à la fiabilité et à la pertinence des données présentées depuis 2023 dans un format plus synthétique et repensé pour en faciliter la lecture.

Au-delà de la vision pluriannuelle précise de la situation de l'établissement qu'il offre, ce document a été élaboré cette année avec un focus particulier sur les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur ceux traduisant sa politique Handicap volontariste. Sur cet enjeu essentiel, la direction de l'OCA a renforcé son engagement en nommant et formant deux référentes handicap, et en organisant une sensibilisation aux handicaps non visibles, afin de promouvoir un environnement de travail plus accessible pour toutes et tous.

Je vous souhaite bonne lecture de ce document qui constitue, par la vision globale et synthétique qu'il propose, un très précieux outil de dialogue social.

Stéphane MAZEVET

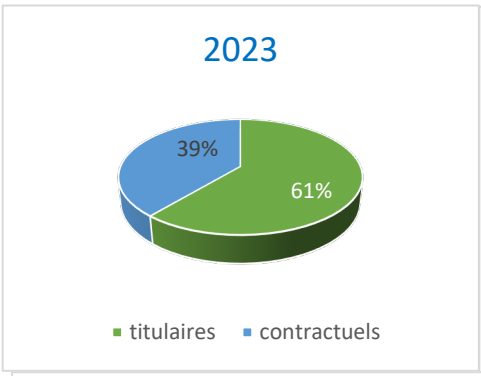
Effectifs

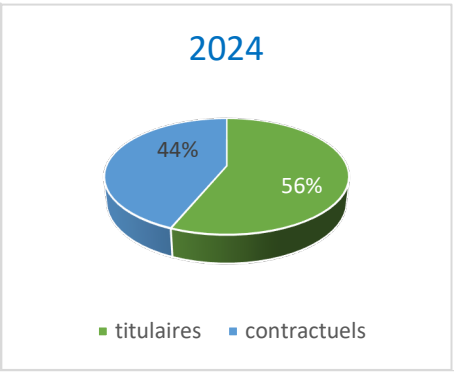
161 agents employés par l'établissement au 31/12/2025

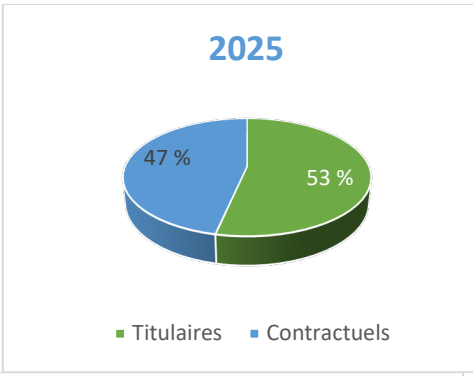
- 86 titulaires
- 75 contractuels

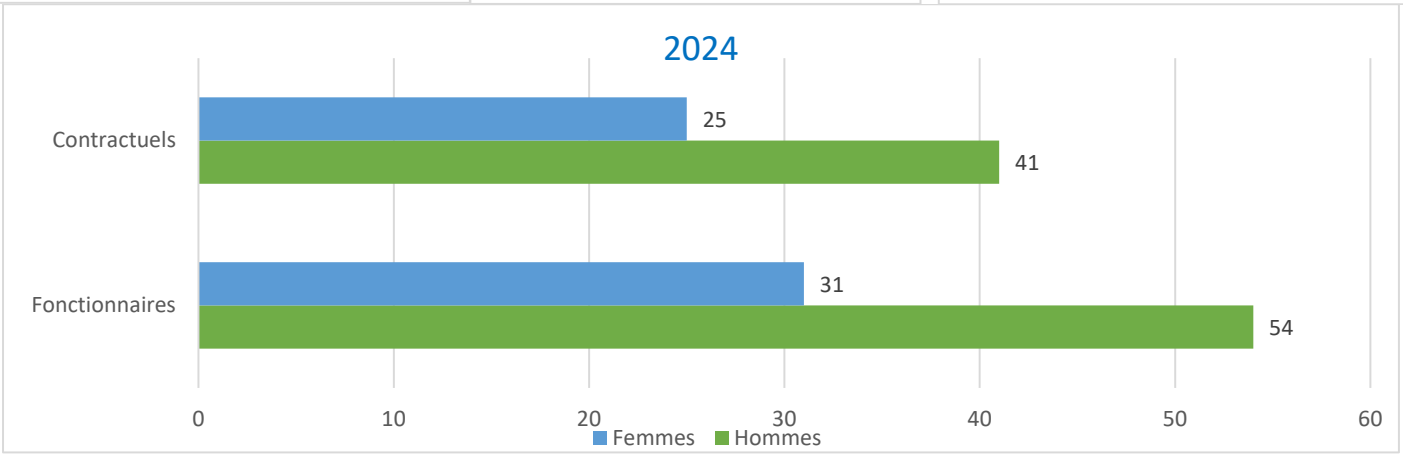
Précisions :

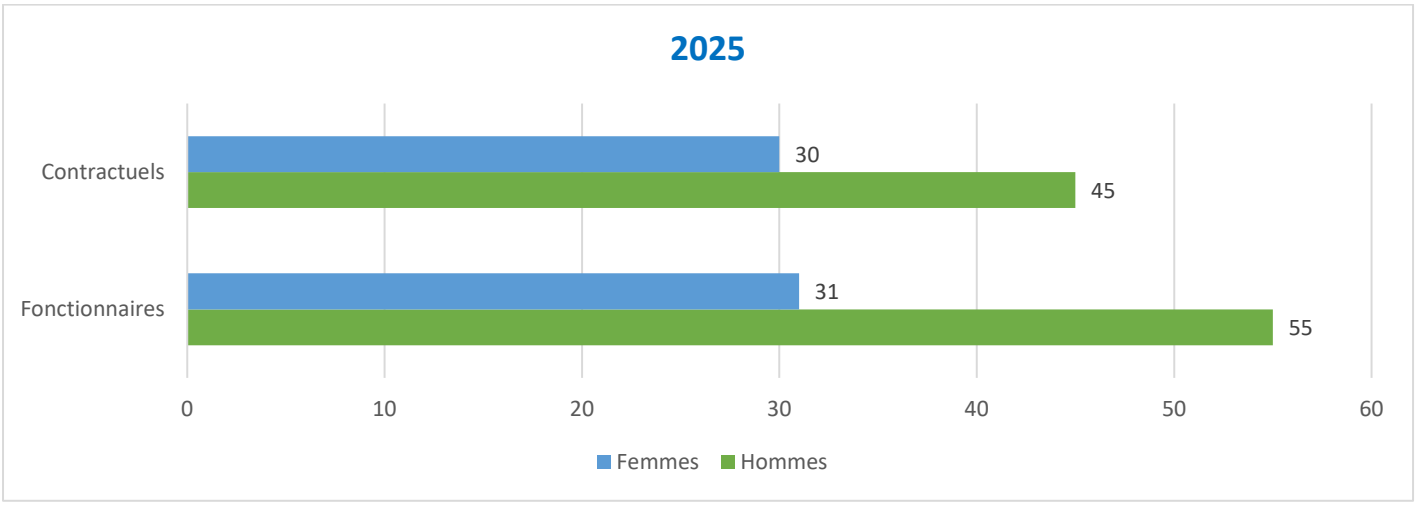
- Aucun contractuel recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- Dont 3 apprentis











Caractéristiques des agents

Répartition par filière et par statut

Filière	Contractuels	Titulaires	Total
Administratif	11	20	31
Culturelle	6	4	10
Recherche scientifique (Chercheurs)	41*	31	72
Recherche scientifique (ITRF)	11	20	31
Technique	6	11	17
Total général	**75**	**86**	**161**

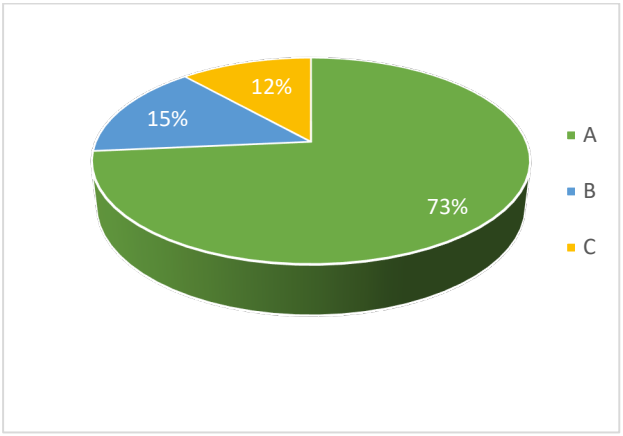
*(dont doctorants)

Les principaux corps

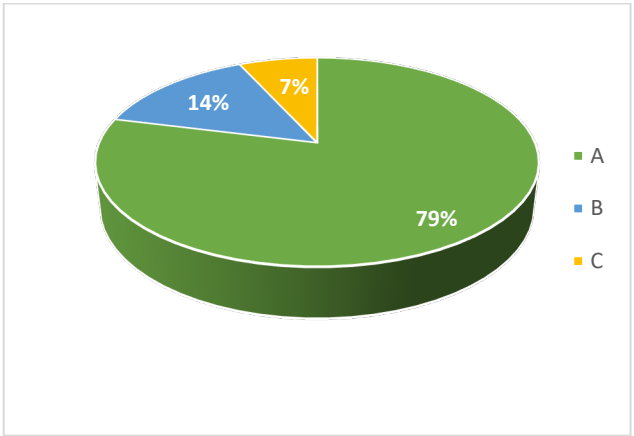
Corps	Contractuels	Titulaires	Total	%
Enseignants chercheurs et chercheurs	3	31	34	21%
IGR	12	5	17	11%
IGE	3	20	23	14%
ASI	5	7	12	7%
Techniciens	8	15	23	14%
Adjoints technique	3	8	11	7%
Doctorants/Post-doctorants	38	0	38	24%
Apprentis	3	0	3	2%
Total général	75	86	161	100%

Répartition des agents par catégorie

2024



2025



Temps de travail

Répartition des agents à temps plein ou temps partiel hors apprentis

	Temps plein	Temps partiel	Temps partiel thérapeutique
Titulaires	82	2	2
Contractuels	74	1	0

Nombre d'agent en temps partiel par genre

3 femmes — 2 hommes

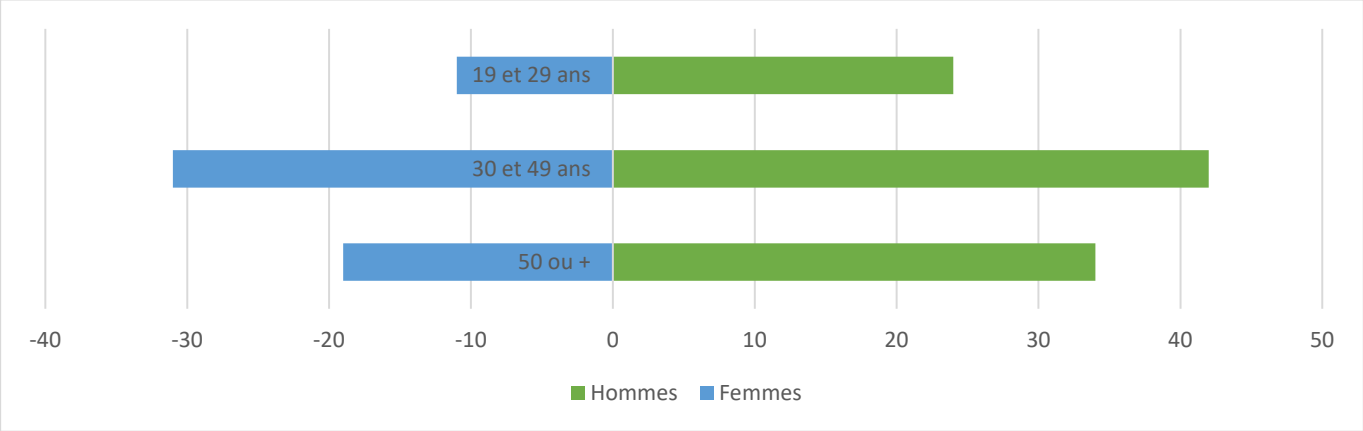
5% des femmes — 2% des hommes

toutes et tous égaux

Pyramide des âges

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

Âge moyen des agents	
Titulaires	**50,7**
Contractuels	**33,3**



toutes et tous égaux

Positions particulières

- 2 personnes en disponibilité
- 2 personnes en détachement entrant
- 5 personnes en détachement sortant

288 470 heures travaillées rémunérées en 2025

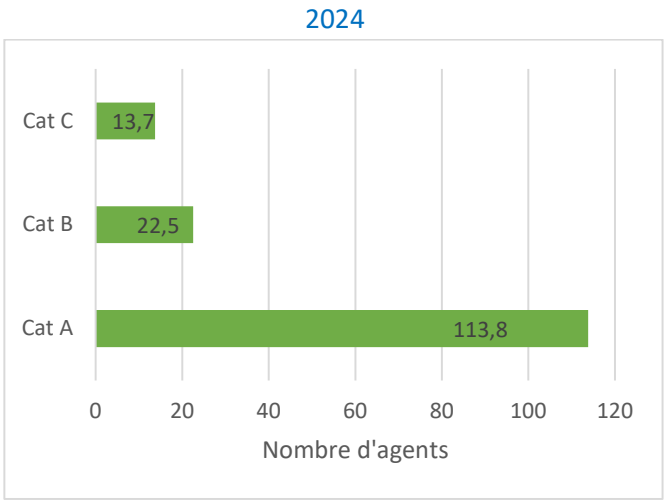
157,5 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (**ETPR**) au 31/12/2025

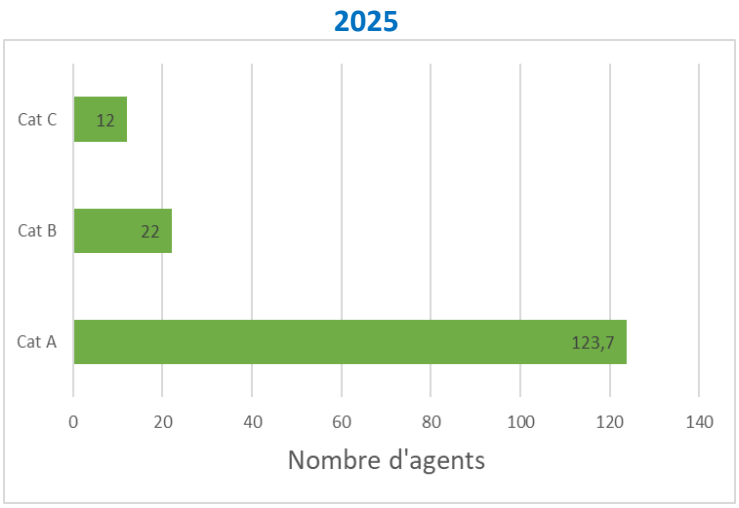
Titulaires : 83,7 agents
Contractuels : 73,8 agents

150,8 agents en Equivalent Temps Plein Travaillé (**ETPT**) au 31/12/2025

Titulaires : 82,5 agents
Contractuels : 68,3 agents

Répartition des **ETPR** par catégorie

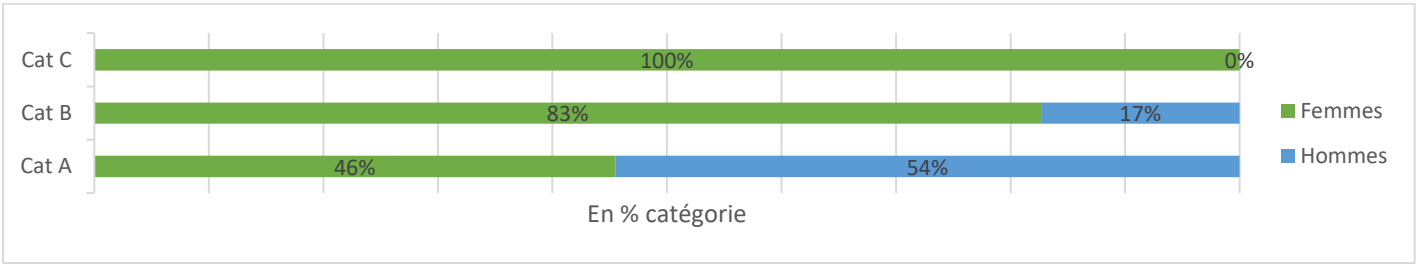




Télétravail

En nombre de jours	Femme	Homme	Total
Cat A	450.5	539.5	990
Cat B	580	121.5	585
Cat C	72.5	0	131,5
Total	**1103**	**661**	**1764**

En %	Femme	Homme	Total
Cat A	26%	31%	56%
Cat B	33%	7%	40%
Cat C	4%	0%	4%



Mouvements

En 2025 : **2** nouveaux agents / **5** départs.

Causes de départ des agents titulaires

	Femme	Homme
Détachement sortant	0	2
Mutation	1	0
Départ à la retraite	1	0
Disponibilité	0	0
Décès	0	0
Intégration suite à détachement	1	0

Modes d'arrivée des agents titulaires

	Femme	Homme
Mutation	1	1

toutes et tous égaux

Evolution professionnelle

9 agents promus : 1 listes d'aptitude, 2 tableaux d'avancement, 2 examens professionnels, 4 concours.

	Liste d'aptitude		Tableau d'avancement		Examen professionnel		Concours	
	Hommes	Femme	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	0	1	0	1	1	2	2
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	1	0	0	0	0	0
Total	1	0	1	0	1	1	2	2

toutes et tous égaux

Sanctions disciplinaires

0 sanction disciplinaire prononcée.

Formation (UAR Galilée)

2024

21 920 € ont été consacrés à la formation
(pour les agents de l'UAR et des UMR dont l'employeur est l'OCA)

2025

15 942 € ont été consacrés à la formation
(pour les agents de l'UAR et des UMR dont l'employeur est l'OCA)

2024

55 % des agents de Galilée ont bénéficié d'une formation d'au moins un jour.

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

Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total
A	15	4	19
B	9	3	12
C	3	4	7
			38

2025

61 % des agents de Galilée ont bénéficié d'une formation d'au moins un jour.

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

Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total
A	16	8	24
B	8	5	13
C	2	3	5
			42

2024

140.5 jours de formation suivis par les agents de Galilée.

2025

143.5 jours de formation suivis par les agents de Galilée.

toutes et tous égaux

Répartition par nombre de jours de formation et par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femme	Homme	Total	Total en %
A	55.5	36.5	92	64.1
B	18.5	25.5	44	30.7
C	2.5	5	7.5	5.2
Total	76.5	67	143.5	

Répartition par nombre d'agents et par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femme	Homme	Total	Total en %
A	10	14	24	57.1
B	6	7	13	31
C	3	2	5	11.9
Total	19	23	42	

Budget et rémunérations

En 2024

Les charges de personnel représentent 74,4 % des dépenses de fonctionnement.

En 2025

Les charges de personnel représentent **79 %** des dépenses de fonctionnement (en crédits de paiement).

Budget de fonctionnement	**13 624 047 €**	Charges de personnel (coût chargé)	**10 766 982 €**	→	soit 79 **%** des dépenses de fonctionnement

toutes et tous égaux

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						
Médiane	86 444 *	142 277 *		37 465 *	54 760 *	
La plus basse						
Rémunération - Femme						
La plus haute	94 700	107 756	65 477	38 011	54 793	
Médiane	66 524	71 298	59 361	36 831	53 748	37 265 *
La plus basse	57 243	34 997	50 631	35 410	48 960	
Culturelle						
Rémunération - Homme						
La plus haute						
Médiane	41 413 *	39 851 *				
La plus basse						
Rémunération - Femme						
La plus haute	103 683	42 537				
Médiane	78 748	41 898				
La plus basse	53 717	41 260				
Recherche scientifique						
Rémunération - Homme						
La plus haute	187 018	69 916				
Médiane	99 789	40 094	53 573 *			
La plus basse	57 729	30 963				
Rémunération - Femme						
La plus haute	166 667	78 802				
Médiane	108 161	52 322				
La plus basse	55 486	37 155				

* Nombre insuffisant d'agents pour faire une statistique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Technique						
Rémunération - Homme						
La plus haute			69 102	42 514	50 334	
Médiane	70 905 *	59 285 *	58 420	41 123	48 554	36 638 *
La plus basse			51 438	38 069	47 194	
Rémunération - Femme						
La plus haute					56 983	
Médiane					43 874 *	29 193 *
La plus basse					30 764	
DSI						
Rémunération - Homme						
La plus haute	109 726	75 618				
Médiane	89 272	65 088	68 021 *	36 217 *		
La plus basse	58 002	54 558				
Rémunération - Femme						
La plus haute						
Médiane		42 827 *				
La plus basse						

* Nombre insuffisant d'agents pour faire une statistique

Primes et indemnités

En 2024

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,6 %.

➡ TOTAL PRIMES+INDEMNITES : 550 878 €

En 2025

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de **11,3 %**.

Primes	
Primes PEDR	3000 €
Ripec C3	98 167 €
Primes pouvoir d'achat	0 €
Total	**101 167 €**

Indemnités	
Indemnités de Commission	2 674 €
Complément indemnitaire	28 800 €
IFSE	319 856 €
Indemnité responsabilité particulière	45 967 €
Indemnité Télétravail	5 080 €
Remboursement dom/travail	6 172 €
Forfait mobilité durable	6 600 €
Gipa	- €
Indemnité de résidence	33 012 €
Total	**448 161 €**

TOTAL PRIMES+INDEMNITES : **549 328 €**

Autres compléments de rémunérations – emplois permanents

Primes et indemnités (s'appliquent uniquement à certaines catégories)	
Nouvelle bonification indiciaire	13 438 €
Supplément familial de traitement	14 837 €
TOTAL	**28 275 €**

GRAND TOTAL PRIMES+INDEMNITES : 549 328 + 28 275 = **577 603 €**

Autres agents non-permanents

2024
10 vacataires.

2025
15 vacataires.

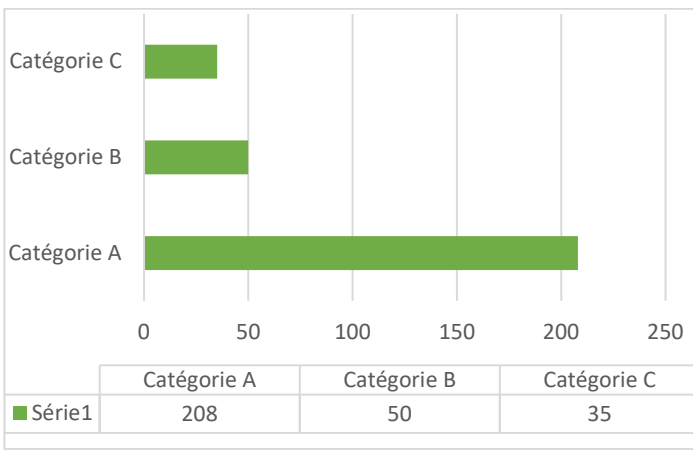
Compte-Epargne Temps (CET)

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie

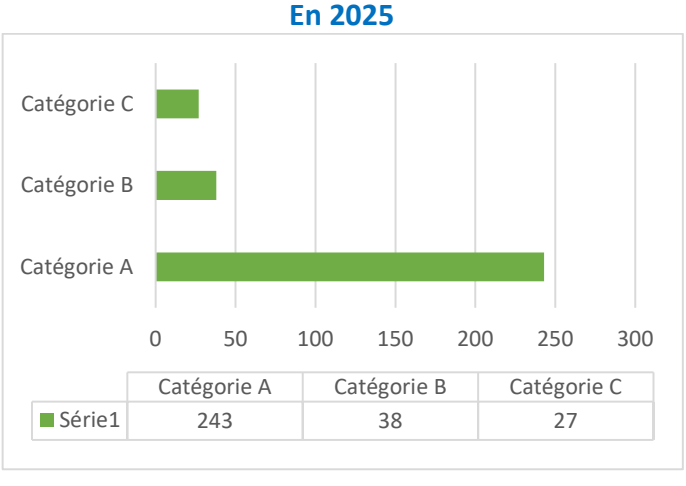
Catégories	2023				2024				2025			
	Jours	Jours/ agent	Montant	Moyenne/ agent	Jours	Jours/ agent	Montant	Moyenne/ agent	Jours	Jours/ agent	Montant	Moyenne/ agent
A - 150€/j	199	12	29 850 €	1 866 €	208	16	31 200 €	2 400 €	243	17	36 450 €	2 603,57 €
B - 100€/j	98	12	9 800 €	1 271 €	50	13	5 000 €	1 250 €	38	13	3 800 €	1 266,67 €
C - 83€/j	70	22	5 810 €	1 453 €	35	12	2 905 €	968 €	27	14	2 241 €	1 120,50 €
Total	-	-	**45 460 €**	-	-	-	**39 105 €**	-			**42 491 €**	

Nombre de jours cumulés par catégorie

En 2024



En 2025



Absences

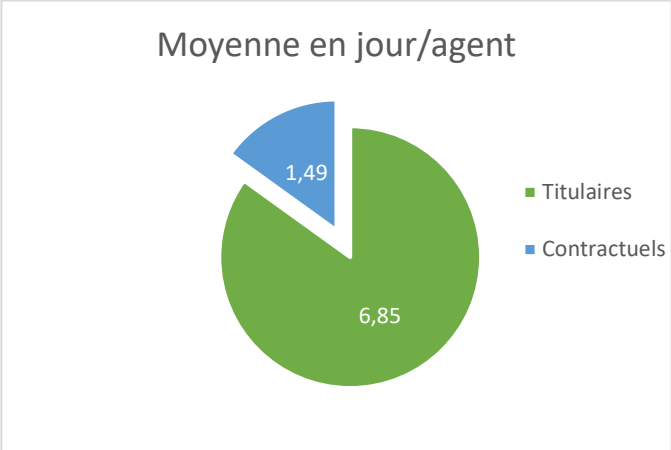
En 2024

En moyenne, 7.75 jours d'absence pour tout motif médical par agent permanent.

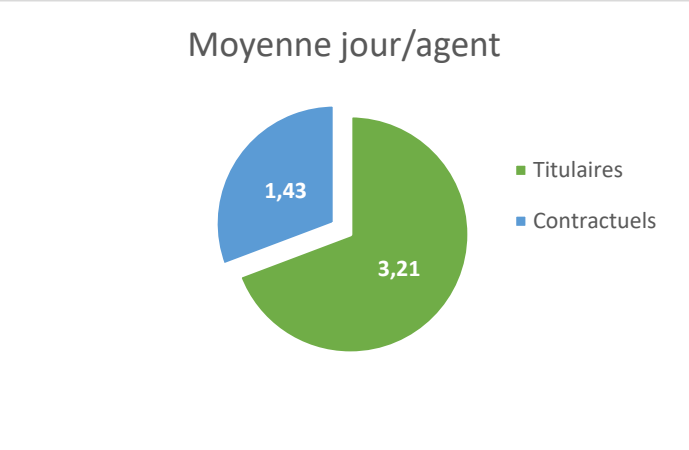
En 2025

En moyenne, 4,64 jours d'absence pour tout motif médical par agent.

En 2024



En 2025



	Titulaires	Contractuels permanents (CDI)	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents (CDD)
Taux d'absentéisme "compressible" *	23,96%	0,00	23,96%	7,84%
Taux d'absentéisme médical	32%	0,00	32,23%	7,84%
Taux d'absentéisme global **	35,15%	0,00	35,15%	10%

* Maladie ordinaire et accidents du travail

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

Accidents du travail

En 2024

1 accident du travail.

3 accidents du trajet.

En 2025

1 accident du travail.

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

En 2024	**En 2025**
3 travailleurs handicapés fonctionnaires (2 agents cat. C et 1 cat. A). 1 travailleurs handicapés contractuel (agent cat. C). 3 % de la masse salariale globale. 17 517 euros versés à 7 établissements et services d'aide par le travail (ESAT).	4 travailleurs handicapés fonctionnaires (2 agents cat. C. 1 agent cat. B et 1 cat. A). 3 travailleurs handicapés contractuels (1 agent cat. C, 1 agent catégorie B, 1 agent catégorie A). 5,26 % de la masse salariale globale. 8668 euros versés à 6 établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Le 24 avril 2025, 83 agents ont assisté à une sensibilisation aux handicaps invisibles à l'occasion de la soirée dédiée aux personnels d'accompagnement à la recherche.

Prévention et risques professionnels

Assistants de prévention

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

OCA	CNRS	UniCA
4	5	0

Formation

- 39.5 jours de formation (initiales et continues) liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires).
- Coût total des formations : 3 140 € TTC.
- Coût par jour de formation : 79.5 € 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 : **69 681 euros**

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	9 janvier 2026
UMR LAGRANGE	En cours de rédaction
UMR GEOAZUR	27 juin 2025
UAR GALILEE	6 février 2026

Relations sociales

En 2023	En 2024	**En 2025**
0 jour de grève recensé. Comité social d'administration (CSA) : 5 réunions	**0** jour de grève recensé. Comité social d'administration (CSA) : 5 réunions	1 jour de grève recensé (4 grévistes) Comité social d'administration (CSA) : **5** réunions

Action sociale et protection sociale complémentaire

Mutuelle

L'établissement participe à la complémentaire santé.

En 2024

- Montant global des participations : 9 852,16 €
- Montant moyen par bénéficiaire 150 €

En 2025

- Montant global des participations : **10 725** €
- Montant moyen par bénéficiaire **180** €

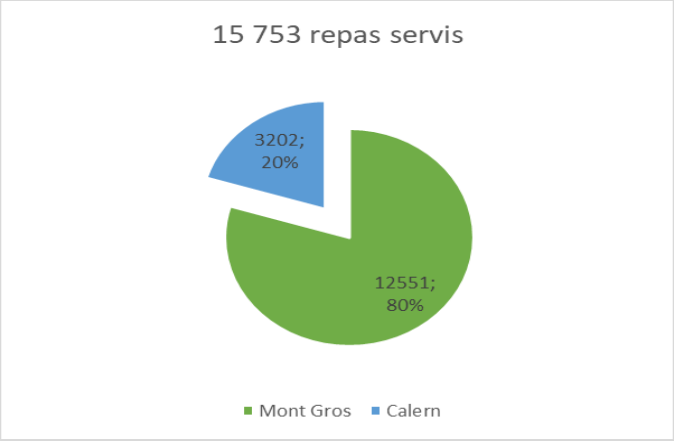
L'action sociale : CASOCA

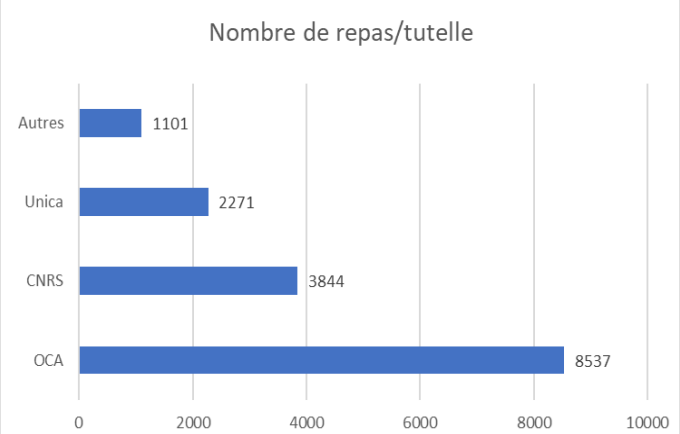
En 2023 : Montant de la subvention annuelle : 19 450 €

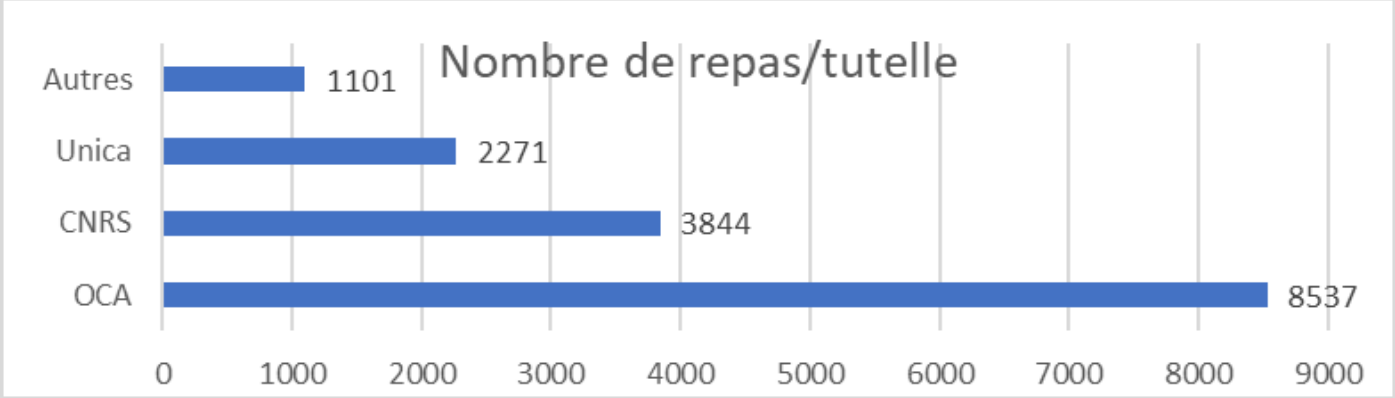
En 2024 : Montant de la subvention annuelle : 18 500 €

En 2025 : Montant de la subvention annuelle : 18 500 €

- Restauration en 2025







Catégorie 1 = indice<534	Catégorie 2 = indice entre 536 et 627	Catégorie 3 = indice entre 632 et 830	Catégorie 4 = indice entre 832 et 972	Catégorie 5 = indice entre 977 et 1329	Catégorie 6 = hors catégorie
= 183 agents	= 28 agents	= 68 agents	= 23 agents	= 32 agents	= 3 agents

Organisation (toutes tutelles confondues)

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

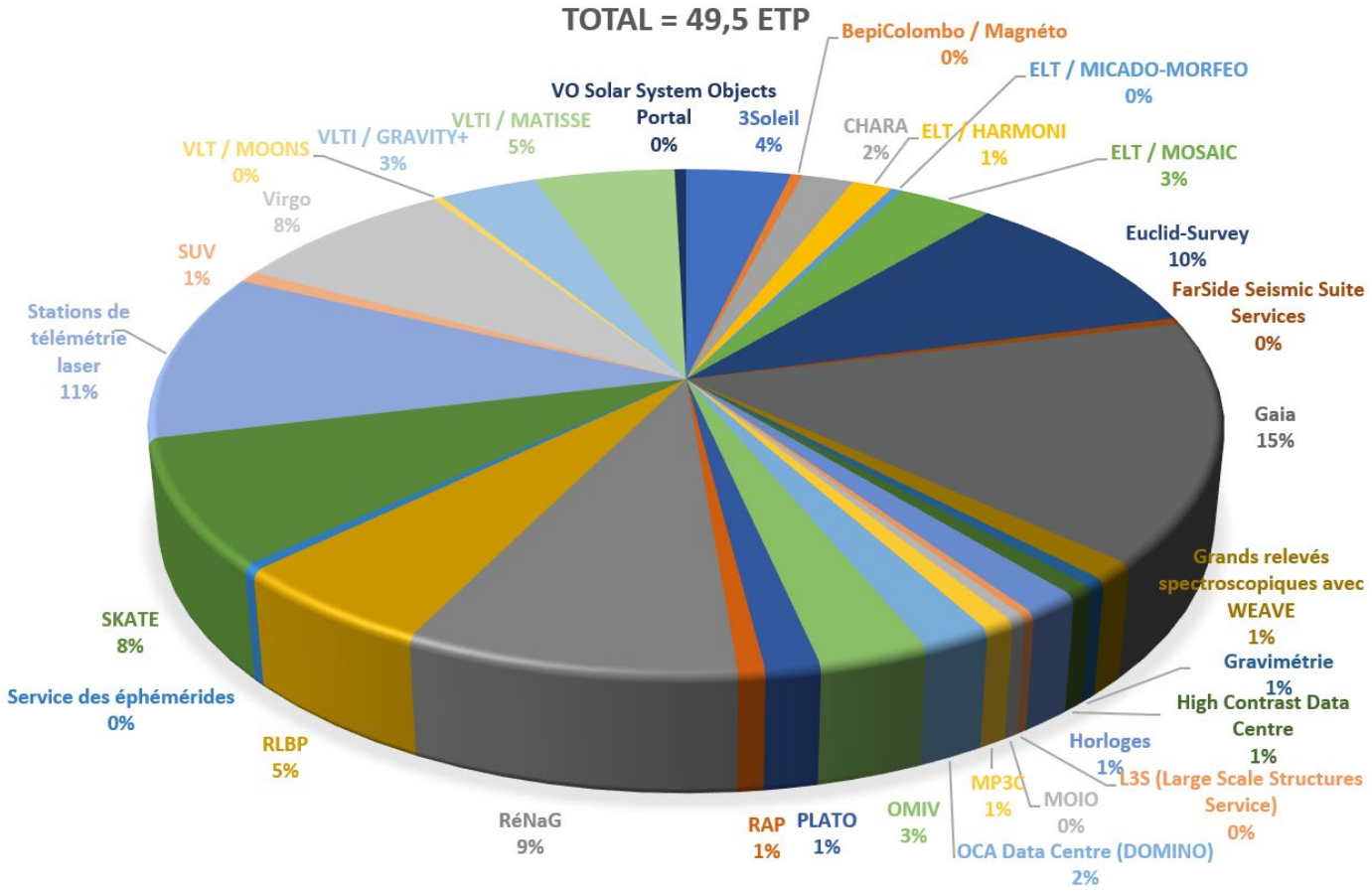
Terre Solide

ANO3 Géodésie et Gravimétrie :
- Gravimétrie

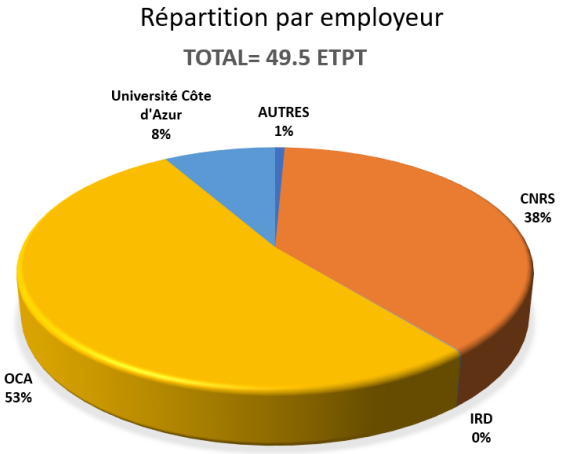
Et partenaire de **24** autres SNO.

Services effectués tous corps confondus (CNAP, Univ., CNRS...) : **49.5** ETPT.

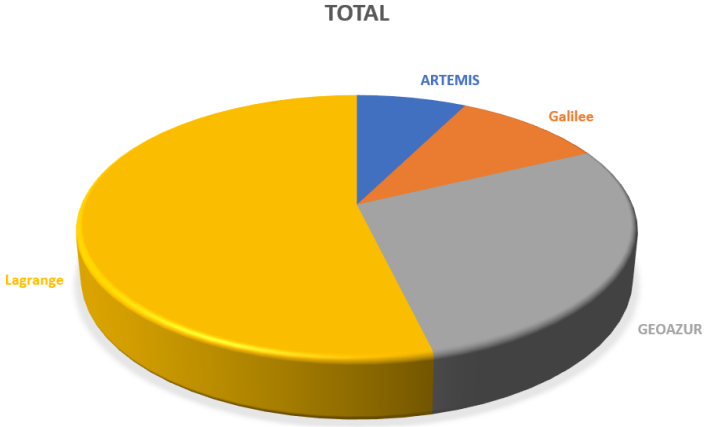
Agents impliqués environ **116** personnes.



Répartition par employeur



Répartition par unité



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

En 2025, 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		Personnels d'accompagnement (CDI compris)				Total	Doctorants		Autres (Post-doc, CPJ, IT…)		Total		
	H	F	H		F			H	F	H	F		H	F
Artémis	6	4	7		2		19	5	2	4	5	16	**22**	**13**
Galilée	0	0	23		25	(1)	48	0	0	12	11	23	**35**	**36**
Géoazur	41	24	28	(1)	17	(2)	110	26	10	25	16	77	**120**	**67**
Lagrange	58	14	22		8		102	32	15	28	10	85	**140**	**47**
Total	**105**	**42**	**80**		**52**		**279**	**63**	**27**	**69**	**42**	**201**	**317**	**163**
TOTAL GENERAL													**480 AGENTS**	

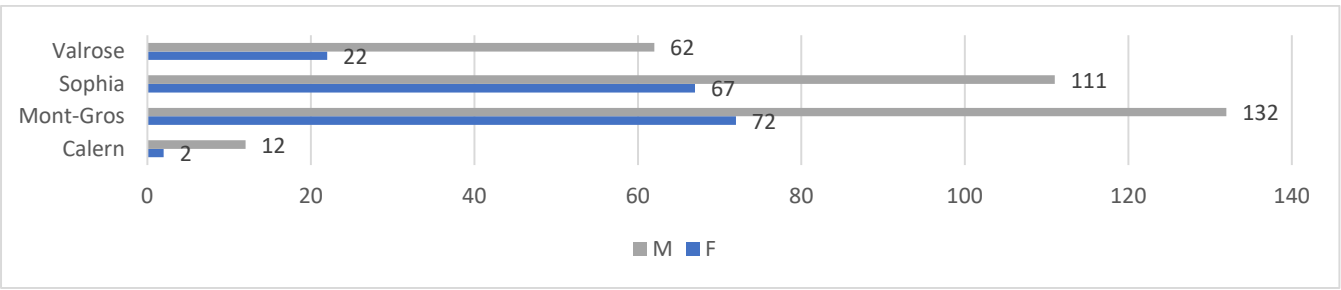
+ 2 apprentis, 3 contrats de mission scientifique, 14 chercheurs émérites.

Répartition des effectifs par unité toute tutelle confondue / **organisme employeur**

Employeur	Titulaires					Contractuels					Total général	
	Chercheurs /EC		Personnels d'ac-compagnement CDI compris		Total	Doctorants		Autres (Post-doc, CPJ, IT…)		Total		
	H	F	H	F		H	F	H	F		H	F
OCA	22	10	33	22	87	27	7	25	17	76	**107**	**56**
CNRS	32	16	33	21	102	10	4	28	10	52	**103**	**51**
IRD	6	5	2	2	15	0	0	2	3	5	**10**	**10**
UniCA	39	10	9	6	64	23	12	14	11	60	**85**	**39**
AUTRES	7	1	2	1	11	3	4	0	1	8	**12**	**7**
TOTAL	**106**	**42**	**79**	**52**	**279**	**63**	**27**	**69**	**42**	**201**	**317**	**163**

+ 2 apprentis (OCA), 3 contrats de mission scientifique (1 OCA, 2 CNRS)

Répartition des effectifs par implantation géographique



Précisions méthodologiques

Formule de calcul - Effectif théorique au 31/12/2025

Pour les titulaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des titulaires au 31/12/2025
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2025
+ Départs définitifs de contractuels
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

ETPT (ETP travaillés) correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.
ETPR (ETP rémunérés) correspondent aux effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail. L'ETPR permet une vision globale à un moment T.

Formules de calcul – Taux d'absentéisme

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des titulaires au 31/12/2025
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2025

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 :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	*Absences compressibles*+ longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	*Absences médicales*+ 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%.

Réalisation

Les données sont principalement issues du logiciel Cocktail/Mangue.