



# BILAN SOCIAL 2019

de l'Université de Reims  
Champagne-Ardenne



<b>1.</b>	<b>MOT DU PRÉSIDENT</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>PRÉSENTATION</b>	<b>11</b>
2.1	LA RÉGLEMENTATION	11
2.2	LES OBJECTIFS	11
2.3	LE PÉRIMÈTRE	12
2.4	LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	12
2.5	LES OUTILS	13
2.6	LES CHIFFRES CLÉS	14
<b>3.</b>	<b>LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS</b>	<b>17</b>
3.1	LES EMPLOIS DE L'URCA	17
3.2	LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES	18
3.2.1	<b>Les effectifs par type de population</b>	<b>18</b>
3.2.2	<b>Les effectifs par catégorie de la Fonction Publique et équivalent</b>	<b>20</b>
3.2.3	<b>Les effectifs par statut</b>	<b>22</b>
3.2.4	<b>Les apprenti·e·s au sein de l'URCA</b>	<b>42</b>
3.2.5	<b>Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées (BOE)</b>	<b>43</b>
3.2.6	<b>Les caractéristiques démographiques des personnels de l'URCA</b>	<b>44</b>
<b>4.</b>	<b>LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>53</b>
4.1	LE RECRUTEMENT	53
4.1.1	<b>Concours, examens réservés et recrutements</b>	<b>53</b>
4.1.2	<b>Le recrutement externe</b>	<b>55</b>
4.2	LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS	57
4.3	LES PROMOTIONS	58
4.3.1	<b>Les promotions des personnels enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheurs</b>	<b>58</b>
4.3.2	<b>L'évolution de carrière prévisionnelle des Maîtres de Conférences et des Enseignant·e·s du 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>59</b>
4.3.3	<b>Les promotions des personnels BIATSS</b>	<b>62</b>
4.4	LES AGENTS PENSIONNÉS	64
4.5	ÉVOLUTION DES FLUX DE PERSONNELS	65
4.5.1	<b>Les entrées</b>	<b>65</b>
4.5.2	<b>Les sorties</b>	<b>69</b>
4.5.3	<b>Bilan des entrées et sorties</b>	<b>75</b>
4.5.4	<b>Taux de rotation</b>	<b>76</b>
4.5.5	<b>Focus sur les mises en disponibilité et mise à disposition</b>	<b>77</b>
<b>5.</b>	<b>LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>81</b>
5.1	ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP	81
5.2	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT	82
5.3	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE	83

5.4	LES RÉMUNÉRATIONS	86
5.4.1	Les traitements bruts	86
5.4.2	Les rémunérations accessoires des titulaires	88
<b>6.</b>	<b>VIE DES PERSONNELS</b>	<b>91</b>
<hr/>		
6.1	DURÉE DU TRAVAIL	91
6.1.1	Répartition des personnels selon la durée du travail	91
6.1.2	Répartition des personnels par type de population	91
6.1.3	Le temps partiel de droit ou sur autorisation	92
6.1.4	La reprise du travail à temps complet	93
6.1.5	Le temps incomplet	93
6.1.6	Le temps partiel pour raison thérapeutique	93
6.2	CONGÉS ET ABSENCES	94
6.2.1	Les congés paternité et maternité	94
6.2.2	Les absences au travail	95
6.2.3	Les autres congés	98
6.2.4	Les jours de grève	98
6.2.5	Les comptes épargne-temps	99
6.3	LES MODALITÉS DE TRAVAIL	100
6.3.1	Le télétravail au sein de l'URCA	100
6.4	FOCUS SUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	104
6.3.1	Répartition par composante	105
6.3.4	Répartition par type d'intervenant	106
6.3.5	Répartition par diplôme	107
<b>7.</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>111</b>
<hr/>		
7.1	LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	111
7.1.1	Les actions et le maintien dans l'emploi	111
7.2	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	112
7.2.1	Nombre et gravité des accidents	112
7.2.2	Nature et gravité des accidents	113
7.2.3	Origine des victimes	113
7.2.4	Activité au moment de l'accident	114
7.2.5	Localisation des accidents	114
7.2.6	Indice de fréquence des accidents (IFA)	115
7.3	LES MALADIES PROFESSIONNELLES	115
7.4	L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ	115
7.4.1	Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2019	116
7.4.2	Bilan relatif au suivi médical des autres personnels de l'URCA (en 2019)	117



<b>8.</b>	<b>L'ACTIVITÉ FORMATION</b>	<b>123</b>
8.1	LE BUDGET FORMATION	123
8.1.1	<b>Budget consommé (en euros) par thématique</b>	<b>123</b>
8.1.2	<b>Budget consommé pour frais organisationnels</b>	<b>125</b>
8.2	RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE	126
8.2.1	<b>Répartition des stagiaires par sexe et par thématique</b>	<b>126</b>
8.3	LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	127
8.3.1	<b>Répartition des stagiaires formés par catégorie FP</b>	<b>127</b>
8.3.2	<b>Répartition des stagiaires formés par filière</b>	<b>128</b>
8.3.3	<b>Répartition des stagiaires formés par composante</b>	<b>129</b>
8.3.4	<b>Focus sur l'école interne de formation en 2019</b>	<b>130</b>
8.3.5	<b>Les formations mutualisées avec l'université de Technologie de Troyes</b>	<b>131</b>
<b>9.</b>	<b>LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION</b>	<b>135</b>
9.1	PRÉSENTATION	135
9.2	RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL	135
9.3	NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP PAR TYPE	136
9.4	NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION	136
9.5	NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR PARTICIPER À UNE RÉUNION DE TRAVAIL	137
<b>10.</b>	<b>LES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES</b>	<b>141</b>
10.1	LES ACTIONS SOCIALES	141
10.1.1	<b>Les prestations sociales universitaires (PSU)</b>	<b>141</b>
10.1.2	<b>Les prestations accordées après enquête sociale</b>	<b>143</b>
10.2	LES ACTIONS CULTURELLES	144
10.3	LES ACTIONS SPORTIVES	145
<b>11.</b>	<b>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>149</b>
	PROPOS INTRODUCTIF	149
11.1	CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENT·E·S DE L'URCA	150
11.2.1	<b>Typologie des agent·e·s</b>	<b>150</b>
11.2.2	<b>Répartition femmes / hommes au sein de l'université</b>	<b>153</b>
11.2	TAUX DE FEMINISATION	154
11.3.1	<b>Taux de féminisation par catégorie</b>	<b>154</b>
11.3.2	<b>Taux de féminisation par statut</b>	<b>154</b>
11.3.3	<b>Taux de féminisation par filière</b>	<b>155</b>
11.3.4	<b>Les emplois supérieurs et dirigeants</b>	<b>157</b>
11.4	LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE	158
11.4.1	<b>Répartition femmes/hommes dans les recrutements et mobilités internes</b>	<b>158</b>
11.4.2	<b>Les promotions</b>	<b>159</b>

<b>11.4.2 Les flux de personnels</b>	<b>160</b>
11.5 LES RÉMUNÉRATIONS	161
11.6 LA MIXITÉ DES MÉTIERS	163
<b>11.6.1 Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA</b>	<b>163</b>
<b>11.6.2 Mixité des métiers dans la population enseignante</b>	<b>164</b>
<b>11.6.2 Mixité des métiers dans la population BIATSS</b>	<b>165</b>
11.7 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE	167
<b>11.7.4 Les absences au travail</b>	<b>167</b>
<b>11.7.2 L'organisation du temps de travail</b>	<b>169</b>
<b>11.7.3 L'articulation vie professionnelle / vie privée</b>	<b>169</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>173</b>
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b>180</b>
<b>DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX</b>	<b>182</b>
<b>TABLE DES ILLUSTRATIONS</b>	<b>187</b>
<hr/>	
TABLEAUX	187
FIGURES	193

# 1. MOT DU PRÉSIDENT



Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues,

L'université de Reims Champagne-Ardenne publie en 2020 son 7<sup>ème</sup> bilan social. Établi sur les données de l'année 2019, ce document indispensable et exhaustif dresse le portrait humain de notre établissement.

La diversité des données quantitatives et qualitatives présentées est un réel outil d'aide à la décision. Elles permettent d'enrichir le dialogue social et d'alimenter les réflexions portées sur la gestion des ressources humaines et l'environnement professionnel.

Le focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'université réalisé l'année passée a été reconduit et complété par de nouvelles données. Ces compléments permettront de poursuivre le dialogue avec les administrateurs et les partenaires sociaux.

En constante progression, les différents résultats sont issus de la participation de toutes et tous à la mise en œuvre des objectifs qui sont les nôtres.

L'édition 2019 du bilan social de l'université de Reims Champagne-Ardenne sera disponible sur son site internet.

Réalisé par la direction des ressources humaines, ce bilan social est le fruit de la collaboration des équipes des différentes structures internes de l'université. Qu'elles soient ici remerciées, pour le travail qu'elles ont accompli ainsi que l'ensemble des personnels qui ont œuvré à sa construction et à sa publication.

Guillaume GELLÉ  
Président de l'université  
de Reims Champagne-Ardenne





# Présentation



## 2. PRÉSENTATION

### 2.1 LA RÉGLEMENTATION

Le bilan social est un document qui recense les éléments relatifs à la politique des Ressources Humaines au sein d'un établissement. Il comporte spécifiquement des informations détaillées sur les thématiques suivantes :

- Les emplois et les personnels
- Les rémunérations
- Les conditions d'hygiène et de sécurité
- Les conditions de travail
- Les actions sociales, culturelles et sportives
- Les relations professionnelles
- La carrière des agents et son évolution

Le bilan social est régi par la loi 77-759 du 12 juillet 1977, et est obligatoire pour les structures de plus de 300 salariés. En ce qui concerne le secteur public, la notion d'obligation est apparue plus tardivement et progressivement au sein des 3 versants de la Fonction Publique.

Pour les universités, la loi LRU (loi n°2077-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des universités) prévoyait la création d'un Comité Technique auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L.951-1-1 du Code de l'Éducation).

Le bilan social devient obligatoire par l'arrêté du 23 décembre 2013. La liste des indicateurs obligatoires figurant dans ce document est prévue par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011.

L'article L. 712-9 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le Conseil d'Administration.

Depuis 2014, les ministères sont tenus de réaliser au sein de leurs bilans sociaux un rapport de situation comparée. La liste des indicateurs a été fixée par l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013. Cet arrêté est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour l'établissement du bilan social 2019, et impose qu'un certain nombre de données soit désormais ventilé par sexe.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique introduit une rénovation en profondeur du cadre de gestion des Ressources Humaines. La loi prévoit de faire évoluer les outils stratégiques préexistants en matière de ressources humaines. Ainsi, le bilan social devient le Rapport Social Unique (article 5 de la loi). La loi précise ainsi que ce rapport social unique devra intégrer l'état de situation comparée des femmes et des hommes avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence.

### 2.2 LES OBJECTIFS

Le bilan social a pour objectifs :

1. De permettre d'apprécier la situation de l'établissement à un instant T, en s'appuyant autant que possible sur l'historique des trois années passées, et ainsi de se doter d'un outil d'aide à la décision ;
2. D'anticiper les évolutions à venir ;
3. De mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes et donc de permettre à l'établissement de faire évoluer la structure des emplois dans le respect du plafond d'emplois.

Il est un outil contributif au dialogue social interne, puisqu'il permet de partager les informations relatives aux ressources humaines de notre université et d'offrir une vision commune de l'établissement.



Pour nos partenaires extérieurs, il offre une vision complète, fiable et objective des données humaines et sociales de l'établissement.

## 2.3 LE PÉRIMÈTRE

Les indicateurs mentionnés dans ce document concernent les agents relevant de l'université de Reims (hors personnels hébergés, vacataires et emplois étudiants).

Ainsi deux types de population sont concernés :

- La population des enseignants et enseignants-chercheurs
- La population des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

Ces deux populations relèvent de deux statuts :

- Les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires)
- Les contractuels (en contrat à durée déterminée ou indéterminée)

Les personnels pris en compte sont ceux en position d'activité et rémunérés par l'université de Reims au 31 décembre de l'année d'observation (31/12/2019 pour ce bilan). Sont ainsi comptabilisés dans les effectifs les agents :

- En position d'activité
- En congé annuel
- En congé de maladie ordinaire ou d'accident de travail ou de longue maladie
- En congé pour maternité ou pour adoption avec traitement, congé de paternité
- En congé de formation professionnelle
- En congé syndical avec traitement d'une durée maximale de 12 jours
- En détachement entrant
- En mise à disposition dans une autre structure mais rémunérés par l'établissement

Par extension, les personnels relevant d'une autre situation que celles énumérées ci-dessus ne sont pas comptabilisés dans les effectifs (retraités, congés longue durée, congé parental, disponibilité, etc.).

## 2.4 LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Par conséquent, selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

- À une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant « T ». La date retenue est le 31/12 de l'année de référence (2019).
- Entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2019 a été retenue (du 01/01/2019 au 31/12/2019).

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ans sont présentées.

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2019. Il peut donc y figurer des informations différentes par rapport à d'autres enquêtes réalisées à des dates d'extractions antérieures ou postérieures.

Toutefois certaines données ne sont comptabilisées qu'en année universitaire (c'est le cas notamment des inscriptions des agents au SUAPS), une précision sera alors apportée le cas échéant.

## 2.5 LES OUTILS

Nouveau

Afin de réaliser le bilan social, le service GPEEC de la Direction des ressources humaines procède de deux manières :

- Recueil de données auprès d'autres services ou directions
- Extractions réalisées grâce aux outils internes

Les données recueillies proviennent de bilans réalisés en interne (par exemple le bilan hygiène et sécurité réalisé par le service de prévention des risques), d'applicatifs du système d'information de l'université (LAGAF, OMEGA), de tableaux de bord sous format Excel (ex : tableau de reporting des recrutements).

La majorité des données liées aux effectifs de l'URCA sont extraites via l'outil Business Object au sein du SIRH de l'université.

### Les applicatifs URCA

- SIHAM [Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée] : Logiciel SIRH de l'université qui fournit toutes les données relatives aux agents titulaires et contractuels.
- LAGAF [Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation], pour les données relatives à la formation des personnels.
- WINPAIE : pour les données relatives aux rémunérations des agents.
- OMEGA : applicatif interne qui fournit les données relatives à la population des enseignants et enseignants-chercheurs (par exemple les charges d'enseignement).

Toutes les données qu'elles soient recueillies ou extraites font l'objet d'un retraitement et d'une analyse.

# Les chiffres clés de l'université

au 31/12/2019

L'université de Reims Champagne-Ardenne en 2019, c'est :



**2 450** agent·e·s dont  
**1 393** enseignant·e·s  
**1 057** BIATSS

**26 858** étudiants  
**128** diplômés



## ENSEIGNEMENT



**8** unités de formation et de recherche  
**4** instituts  
**2** écoles internes  
**4** écoles doctorales  
**1** centre universitaire

## RECHERCHE



**5** plateformes  
**13** plateaux techniques  
**30** unités de recherche labélisées  
**3** structures fédératives de recherche



## VIE DES CAMPUS

**13** services communs  
**17** directions et services centraux

**261 344 m<sup>2</sup>**  
répartis sur 5 villes









# Les emplois et les personnels

## 3. LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

### 3.1 LES EMPLOIS DE L'URCA

Pour rappel, le Plafond global des emplois, voté en Conseil d'Administration, est réparti en deux plafonds :

- Le plafond « État » attribué par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- Le plafond « Ressources propres » constitué des emplois prévus au budget de l'université sur ses ressources propres.

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), le Ministère ne délègue plus des emplois, mais octroie une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois. Par ailleurs, l'État autorise l'université, par décision du Conseil d'Administration (CA), à augmenter le plafond des emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres. Le plafond global des emplois correspond au nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en « Équivalent Temps Plein Travaillé<sup>1</sup> » (ETPT). Par ailleurs, le nombre total d'emplois sous plafond État ne peut être supérieur au plafond notifié par le MESRI.

Le plafond global des emplois voté par le CA de l'URCA s'élève à 2615,4 ETPT (+ 47,4 ETPT par rapport à 2018).

Tableau 1 : Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2019

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignant-e-s, enseignant-e-s- chercheur-euse-s, chercheur-euse-s	Permanents	Titulaires	1014,6	-	1014,6
		CDI	-	-	-
	Non permanents	CDD	154,0	162,5	316,6
Total Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			1168,6	162,5	1331,1
BIATSS	Permanents	Titulaires	638,4	-	638,4
		CDI	55,2	31,4	86,6
	Non permanents	CDD	109,2	159,4	268,6
Total BIATSS			802,8	190,9	993,7
Total			1971,4	353,4	2324,8

Plafond des emplois fixé par l'État = 2262,0

Plafond des emplois fixé propre = 353,4

Plafond global des emplois voté par le CA = 2615,4

**Remarque :** Le nombre d'emplois est différent des effectifs de personnels. En effet, un-e agent-e affecté-e sur un poste peut consommer une fraction d'emploi en fonction de sa situation (le temps partiel par exemple).

➤ Le plafond global des emplois a augmenté de 0,1% entre 2018 et 2019 (-0,7% entre 2017 et 2018)

➤ Le plafond État est en baisse de 2,2% par rapport à 2018 (-2,6% entre 2017 et 2018), quand en parallèle le plafond des emplois fixé propre a augmenté de 15,1% sur la même période (+41,3% entre 2017 et 2018).

<sup>1</sup> Équivalent Temps Plein Travaillé : unité retenue pour déterminer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.

Le total des effectifs et des ETPT diffère de la page précédente dans la mesure où sur la page précédente les données correspondent au plafond d'emplois voté pour l'année civile. Dans cette partie il s'agit des effectifs et ETP à la date du 31/12/2019.

## 3.2 LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES

Les personnels appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories (A, B ou C).

Parmi les personnels de l'université, on distingue :

- Les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s (catégorie A)
- Les BIATSS : les personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (catégorie A, B ou C).

Les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires. Bien que possible, le recrutement d'agent·e·s non-titulaires au sein des établissements publics reste une exception.

En effet, la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, est venue renforcer cette notion, toutefois, la loi crée le contrat de projet (recrutement en CDD pour un projet dont l'échéance est définie dans le temps, ce CDD ne pourra excéder 3 ans, renouvelable une fois et ne pourra pas donner lieu à CDIisation). La loi a également renforcé la possibilité de recourir à des contractuels de catégorie A, B ou C lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (jusqu'ici seules les catégories A étaient concernées).

### 3.2.1 Les effectifs par type de population

Au 31 décembre 2019, les personnels (titulaires et non titulaires) de l'URCA étaient de **2 450, soit 2 385,0 ETP<sup>2</sup>**.

Tableau 2 : Évolution des effectifs par catégorie et par type de population

Type de population	Catégorie FP	2016			2017			2018			2019		
		Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%
Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	A	1 389	1 352,1	58,2	1 355	1 320,6	57,3	1 368	1 335,9	57,0	1 393	1 355,3	56,9%
BIATSS	A	323	311,9	13,5	340	329,5	14,4	363	352,3	15,1	385	374,8	15,7%
	B	231	226,7	9,7	224	219,3	9,5	243	238,7	10,1	268	263,3	10,9%
	C	444	428,6	18,6	445	428,0	18,8	427	412,4	17,8	404	391,6	16,5%
	<i>Sous-total</i>	<i>998</i>	<i>967,2</i>	<i>41,8</i>	<i>1 009</i>	<i>976,8</i>	<i>42,7</i>	<i>1 033</i>	<i>1 003,4</i>	<i>43,0</i>	<i>1 057</i>	<i>1 029,7</i>	<i>43,1%</i>
Total général		2 387	2 319,3	100,0	2 364	2 297,4	100,0	2 401	2 339,3	100,0	2 450	2 385,0	100,0%

- Les effectifs totaux sont en hausse par rapport à 2018 (+49 agents sur la période, soit une hausse de 2,0%).
- Cette hausse est de +2,3% pour la population BIATSS et de +1,8% pour la population enseignante.
- Le nombre d'ETP a augmenté de 2,0% par rapport à 2018, dans la même proportion que la hausse des effectifs.

<sup>2</sup> Équivalent temps plein : la notion d'ETP représente pour chaque agent·e la comptabilisation de sa quotité de travail.



## LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

Figure 1 : Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s chercheur-euse-s et BIATSS en 2019

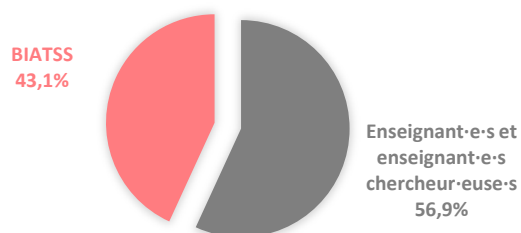


Tableau 3 : Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS de 2016 à 2019

Types de population	2016	2017	2018	2019
Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s	58,2%	57,3%	57,0%	56,9%
BIATSS	41,8%	42,7%	43,0%	43,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

56,9%

C'est la proportion que représente la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s au sein de l'ensemble des personnels de l'URCA, ratio légèrement inférieur à celui de 2018 (57,0%).

↘ Entre 2016 et 2019, la part des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s au sein de l'URCA a diminué de 1,3 point.

Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2016 et 2019

Types de Population	Catégorie FP	2016			2017			2018			2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	821	568	1 389	797	558	1 355	807	561	1 368	825	568	1 393
BIATSS	A	150	173	323	155	185	340	164	199	363	172	213	385
	B	86	145	231	84	140	224	90	153	243	89	179	268
	C	121	323	444	117	328	445	113	314	427	111	293	404
	Sous-total BIATSS	357	641	998	356	653	1 009	367	666	1 033	372	685	1 057
		1 178	1 209	2 387	1 153	1 211	2 364	1 174	1 227	2 401	1 197	1 253	2 450

Tableau 5 : Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS par sexe entre 2016 et 2019

	2016		2017		2018		2019	
	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS
Hommes	59,1%	35,8%	58,8%	35,3%	59,0%	35,5%	59,2%	35,2%
Femmes	40,9%	64,2%	41,2%	64,7%	41,0%	64,5%	40,8%	64,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

↗ Comme les années précédentes, la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s concentre majoritairement une population masculine (59,2%). Cette proportion a augmenté de 0,2 point par rapport à 2018.

↗ La population féminine est sur-représentée dans la population BIATSS (64,8%). Cette proportion est en hausse de 0,3 point par rapport à 2018.

### 3.2.2 Les effectifs par catégorie de la Fonction Publique et équivalent<sup>3</sup>

Tableau 6 : Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent

Catégories FP <sup>4</sup> et équivalents	2016		2017		2018		2019	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	1 712	1 664	1 695	1 650,2	1 731	1 688,2	1 778	1 730,1
B	231	226,7	224	219,3	243	238,7	268	263,3
C	444	428,6	445	428,0	427	412,4	404	391,6
<b>Total</b>	<b>2 387</b>	<b>2 319,3</b>	<b>2 364</b>	<b>2 297,4</b>	<b>2 401</b>	<b>2 339,3</b>	<b>2 450</b>	<b>2 385,0</b>

- ➔ Comme les années précédentes la catégorie la plus représentée au sein de l'URCA est la catégorie A qui représente, en 2019, **72,6%** de l'ensemble de la population étudiée.
- ➔ Cette tendance s'explique par la représentation de la population enseignante au sein des effectifs de l'université (56,8%), ainsi **78,3%** des personnels de catégorie A sont des enseignants.
- Les effectifs de catégorie A et B sont en hausse (+2,7% et +10,3%), soit une hausse de 0,5 point en catégorie A et de 0,8 point en catégorie B.
- En parallèle, les effectifs de catégorie C ont diminué de 5,4%, soit une baisse de 1,3 point par rapport à l'année 2018.

Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2019

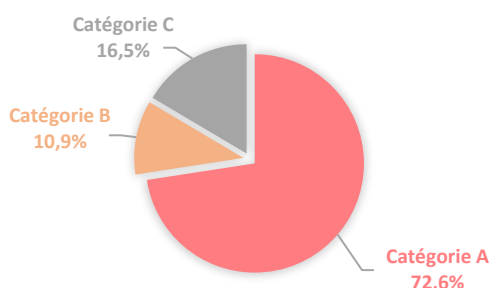


Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2019

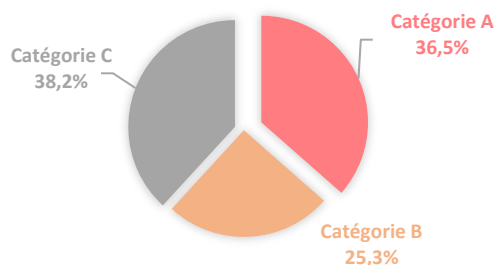


Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2019

URCA	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	71,7%	71,7%	72,1%	72,6%
Catégorie B	9,7%	9,5%	10,1%	10,9%
Catégorie C	18,6%	18,8%	17,8%	16,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2019

BIATSS	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	32,4%	33,7%	35,1%	36,5%
Catégorie B	23,1%	22,2%	23,5%	25,3%
Catégorie C	44,5%	44,1%	41,3%	38,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>3</sup> La notion « équivalent » pour les catégories FP concerne les agent-e-s non titulaires

<sup>4</sup> Fonction publique

38,2%

C'est la proportion des personnels BIATSS de catégorie C parmi l'ensemble des personnels BIATSS (soit une baisse de 3,1 points par rapport à 2018)

- ↘ La proportion des personnels BIATSS de catégorie C est en baisse entre 2018 et 2019 (-3,1 points).
- ↗ En parallèle, la proportion de personnels de catégorie A et B est en hausse (+1,4 point pour les catégories A et +1,8 point pour les catégories B).

Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2016 et 2019

Catégories FP	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	971	741	1 712	952	743	1 695	971	760	1 731	997	781	1 778
Catégorie B	86	145	231	84	140	224	90	153	243	89	179	268
Catégorie C	121	323	444	117	328	445	113	314	427	111	293	404
<b>Total</b>	<b>1 178</b>	<b>1 209</b>	<b>2 387</b>	<b>1 153</b>	<b>1 211</b>	<b>2 364</b>	<b>1 174</b>	<b>1 227</b>	<b>2 401</b>	<b>1 197</b>	<b>1 253</b>	<b>2 450</b>

Figure 5 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2019

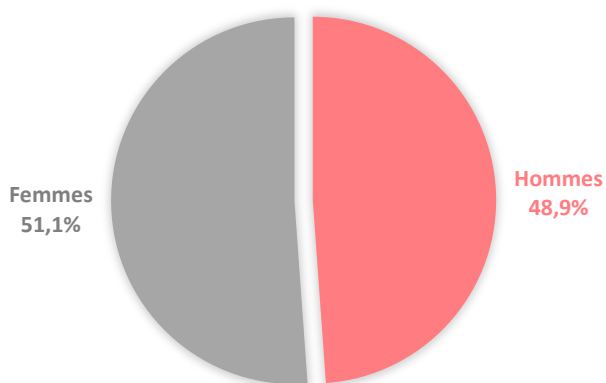
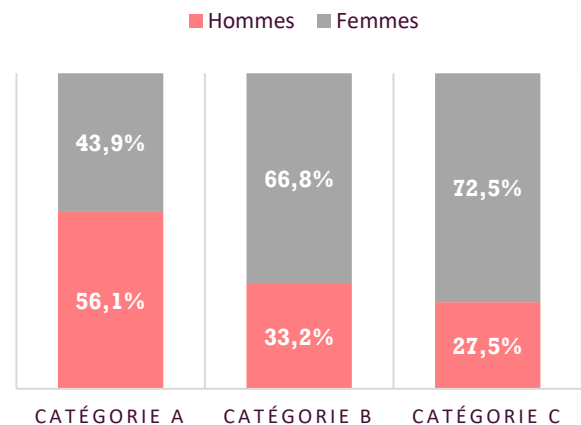


Figure 4 : Proportion des hommes et des femmes par catégorie



- ➔ Au 31 décembre 2019, les femmes représentent 51,1% des personnels titulaires et non titulaires. Leur représentativité est identique à celle de l'année 2018.
- ↗ Concernant le taux de féminisation par catégorie, la représentativité des femmes se concentre principalement au sein des catégories C (72,5%) et B (66,8%).
- ↗ En revanche, la catégorie A comporte une population majoritairement masculine (56,1%).

### 3.2.3 Les effectifs par statut

Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2019

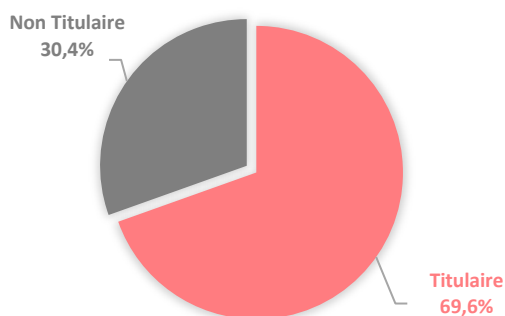


Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2016 à 2019

Statuts	2016		2017		2018		2019	
Titulaire	1 741	72,9%	1705	72,1%	1 705	71,0%	1 704	69,6%
Non-titulaire	646	27,1%	659	27,9%	696	29,0%	746	30,4%
<b>Total</b>	<b>2 387</b>	<b>100%</b>	<b>2 364</b>	<b>100%</b>	<b>2 401</b>	<b>100%</b>	<b>2 450</b>	<b>100%</b>

69,6%

C'est la proportion de la population des titulaires parmi l'ensemble des personnels de l'URCA

- Le nombre de personnels titulaires est en très légère baisse (-1 effectif). Le poids de cette population au sein de l'ensemble du personnel de l'URCA est en légère diminution sur la période 2018-2019 (-1,4 point).
- La proportion d'agents non titulaires est quant à elle en hausse (+1,4 point, soit +50 agents). La proportion d'agents non titulaires tend à augmenter chaque année (+100 agents par rapport à 2016, soit une hausse de 3,3 points).

Tableau 11 Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe

Titulaires	2016		2017		2018		2019	
Hommes	900	51,7%	875	51,3%	873	51,2%	872	51,2%
Femmes	841	48,3%	830	48,7%	832	48,8%	832	48,8%
<b>Total</b>	<b>1 741</b>	<b>100%</b>	<b>1 705</b>	<b>100%</b>	<b>1705</b>	<b>100%</b>	<b>1 704</b>	<b>100%</b>

Non-titulaires	2016		2017		2018		2019	
Hommes	278	43,0%	278	42,2%	301	43,2%	325	43,6%
Femmes	368	57,0%	381	57,8%	395	56,8%	421	56,4%
<b>Total</b>	<b>646</b>	<b>100%</b>	<b>659</b>	<b>100%</b>	<b>696</b>	<b>100%</b>	<b>746</b>	<b>100%</b>

- ➔ 51,2% des effectifs titulaires sont des hommes. Cette proportion est identique à celle de 2018.
- Les femmes représentent 56,4% des agent-e-s non titulaires. Leur représentativité est en baisse de 0,4 point par rapport à 2018.

3.2.3.1 Les agent-e-s titulaires de la Fonction Publique

Tableau 12 Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe

Types de population	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-e-s	656	431	1 087	634	415	1 049	629	411	1 040	628	413	1 041
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s												
BIATSS	244	410	654	241	415	656	244	421	665	244	419	663
<b>Total</b>	<b>900</b>	<b>841</b>	<b>1 741</b>	<b>875</b>	<b>830</b>	<b>1 705</b>	<b>873</b>	<b>832</b>	<b>1 705</b>	<b>872</b>	<b>832</b>	<b>1 704</b>

38,9%

C'est la proportion de la population BIATSS parmi l'ensemble des agent-e-s titulaires (pour comparaison, au niveau national en 2017, la part de BIATSS était de 48,7%).

Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2019

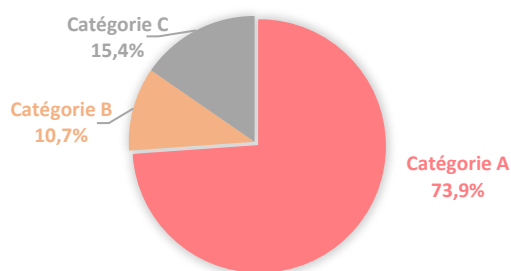
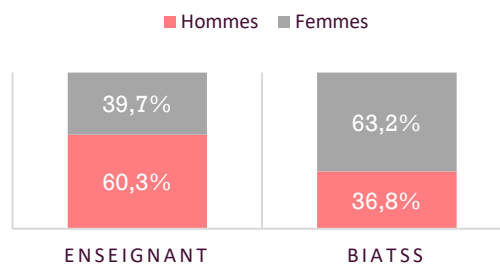


Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par sexe



73,9%

C'est la proportion de la population BIATSS parmi l'ensemble des agent-e-s titulaires (pour comparaison, au niveau national en 2017, la part de BIATSS était de 48,7%).

- La forte représentativité de la catégorie A s'explique en partie par une forte proportion d'enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s (61,0%) au sein de cette catégorie.

Les agent·e·s titulaires Enseignant·e·s et Enseignant·e·s – chercheur·euse·s

Tableau 13 : Évolution des personnels enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires par filière et par sexe

Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant·e·s du 1 <sup>er</sup> degré	8	6	14	5	5	10	5	5	10	6	4	10
Enseignant·e·s du 2 <sup>nd</sup> degré	122	119	241	115	118	233	112	113	225	117	118	235
Enseignant·e·s- Chercheur·euse·s	435	267	702	430	255	685	430	254	684	425	250	675
<i>Dont MCF</i>	297	209	506	294	199	493	291	196	487	293	194	487
<i>Dont PR</i>	138	58	196	134	56	190	134	56	190	132	56	188
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo-universitaires	72	29	101	67	28	95	68	29	97	67	31	98
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo-universitaires des CSERD	13	9	22	12	8	20	11	8	19	12	9	21
Personnels des grands établissements <sup>5</sup>	3	-	3	2	-	2	1	-	1	1	-	1
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	2	-	2	3	-	3	2	-	2	-	-	-
Personnels d'inspection	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1
<b>Total</b>	<b>656</b>	<b>431</b>	<b>1087</b>	<b>634</b>	<b>415</b>	<b>1049</b>	<b>629</b>	<b>411</b>	<b>1040</b>	<b>628</b>	<b>413</b>	<b>1041</b>

- La filière la plus représentative au sein de la population enseignante titulaire est celle des enseignant·e·s – chercheur·euse·s (64,8%). Toutefois, cette proportion est en baisse de 1,0 point par rapport à 2018.
- Le nombre de personnels enseignant·e·s du 2<sup>nd</sup> degré est en hausse de 4,4% par rapport à l'an dernier, ce qui s'explique en partie par le fait que les personnels d'information, d'orientation et d'éducation sont désormais comptabilisés dans la filière des enseignant·e·s du 2<sup>nd</sup> degré.

<sup>5</sup> Professeur·e·s de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)

## LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

Tableau 14 : Répartition des personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s titulaires par corps

Corps		2016		2017		2018		2019	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	14	12,5	10	9,7	10	9,6	10	8,5
	Total	14	12,5	10	9,7	10	9,6	10	8,5
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	112	106,6	110	104,8	102	98,03	99	94,8
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	114	107,5	109	101,23	104	97,3	108	99,3
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	8	8	7	7	10	9	9	8,5
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	7	6,5	7	6,5	9	9	10	10
	Total	241	228,6	233	219,53	225	213,33	235	220,6
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	1	1	1	1	1	1	1	1
	Adjoint-e-s d'enseignement	-	-	2	2	6	6	-	-
	Maîtres de conférences	506	502,5	493	490,1	487	485	487	484,1
	Professeur-e-s d'université	196	195,5	190	189,5	190	189	188	187,3
	Total	703	699	686	682,6	684	681	676	672,4
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	30	30	35	35	37	37	40	40
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	83	83	80	80	80	80	78	78
	Total	123	123	115	115	117	117	118	118
Personnels des grands établissements	Professeur-e-s ENSAM	3	3	2	2	1	1	1	1
Personnels d'information et d'éducation	Conseiller-e Principal d'Éducation (CPE)	2	1	2	1	2	1	-	-
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Total général</b>		<b>1 087</b>	<b>1 068,1</b>	<b>1 049</b>	<b>1 030,8</b>	<b>1 040</b>	<b>1 023,9</b>	<b>1 041</b>	<b>1 021,5</b>

- ➔ Au global les personnels enseignant-e-s - enseignant-e-s-chercheur-euse-s titulaires sont stables par rapport à 2018 (+1 agent).
- Les ETP ont quant à eux diminué de 0,2%.
- Dans la filière des enseignant-e-s – chercheur-euse-s, les maîtres de conférences sont majoritaires (72,0%), ils représentent également 46,8% de l'ensemble des personnels enseignants au sein de l'université.



Les agent-e-s titulaires BIATSS

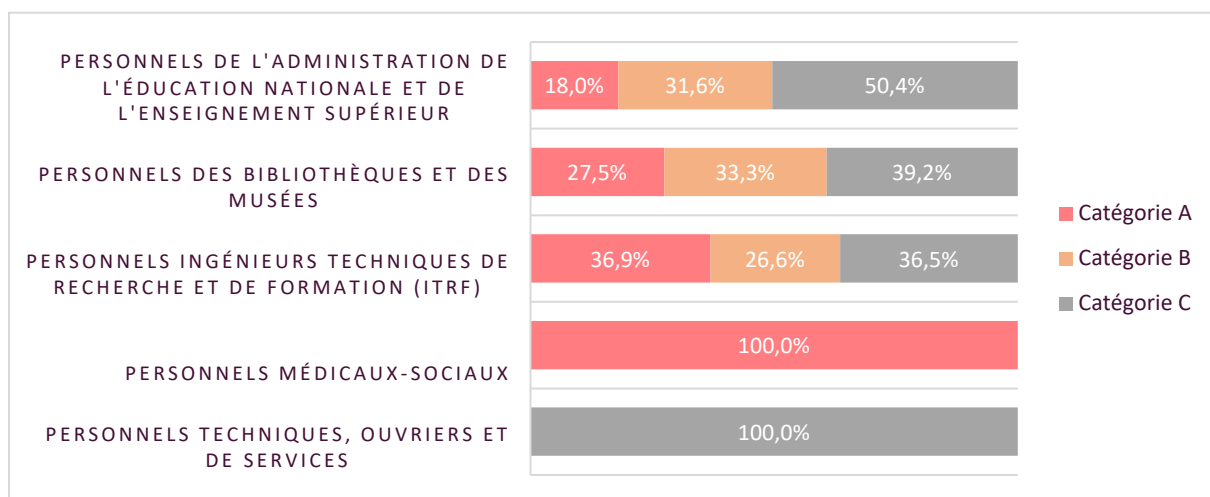
Tableau 15 : Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe

Filières	2016			2017			2018			2019			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	%
Personnels des bibliothèques et des musées	13	41	54	13	40	53	13	39	52	12	39	51	7,7%
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	15	110	125	18	107	125	21	110	131	20	113	133	20,1%
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	213	246	459	207	255	462	207	260	467	210	256	466	70,3%
Personnels médicaux-sociaux	-	10	10	-	10	10	-	9	9	-	8	8	1,2%
Personnels techniques, ouvriers et de services	3	3	6	3	3	6	3	3	6	2	3	5	0,7%
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>410</b>	<b>654</b>	<b>241</b>	<b>415</b>	<b>656</b>	<b>244</b>	<b>421</b>	<b>665</b>	<b>244</b>	<b>419</b>	<b>663</b>	<b>100,0%</b>

➤ Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :

- Les personnels ITRF, qui représentent 70,3% des titulaires BIATSS. Ce ratio est presque identique à celui de 2018 (70,2%). Les personnels ITRF sont majoritairement de sexe féminin (54,9%).
- Les personnels de l'AENES, qui représentent 20,1% des personnels BIATSS titulaires. Ce ratio est en hausse par rapport à 2018 (19,7%). Les personnels de l'AENES concentrent une population principalement féminine (85,0%).

Figure 9 : Répartition des agent-e-s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2019



- Dans la filière des personnels médicaux-sociaux, les agent-e-s de catégorie A sont majoritaires (100,0%), soit une hausse de 22,2 points par rapport à 2018, cette hausse correspond au changement de catégorie des personnels relevant des corps d'assistant-e-s de service social à compter du 1<sup>er</sup> février 2019.
- Dans la filière des personnels ITRF, les agent-e-s de catégorie A sont également plus nombreux (36,9%), soit une hausse de 2,4 points par rapport à l'année 2018.

Focus sur la répartition des agent-e-s titulaires par spécialité

Tableau 16 : Répartition par grande disciplines CNU des enseignant-e-s – chercheur-euse-s relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2019)

Grandes disciplines CNU	2017			2018			2019		
	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	96	20	116	94	20	114	94	23	117
Lettres et sciences humaines (section 07 à 24)	102	42	144	104	41	145	108	38	146
Médecine (section 42 à 55)	20	74	94	22	73	95	23	71	94
Odontologie (section 56 à 58)	15	5	20	14	6	20	15	7	22
Pharmacie (section 85 à 87)	27	19	46	26	19	45	25	17	42
Pluridisciplinaire (section 70 à 74)	28	5	33	30	5	35	30	6	36
Sciences (Section 25 à 37 et 60 à 69)	240	104	344	233	104	337	231	104	335
Non renseignée	-	-	-	1	2	3	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>528</b>	<b>269</b>	<b>797</b>	<b>524</b>	<b>270</b>	<b>794</b>	<b>527</b>	<b>266</b>	<b>793</b>

Tableau 17 : Répartition par BAP des BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2019)

Spécialité Referens	2017	2018	2019
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l’environnement	52	54	56
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	35	33	32
BAP C – Sciences de l’ingénieur et instrumentation scientifique	42	42	41
BAP D – Sciences humaines et sociales	6	6	5
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	57	56	57
BAP F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs	26	28	28
BAP G – Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	108	106	100
BAP J – Gestion et pilotage	133	141	146
Non renseignée	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>459</b>	<b>466</b>	<b>466</b>

3.2.3.2 Les agent-e-s contractuel-le-s de la Fonction Publique

Tableau 18 Modalités de recrutement des agent-e-s non titulaires

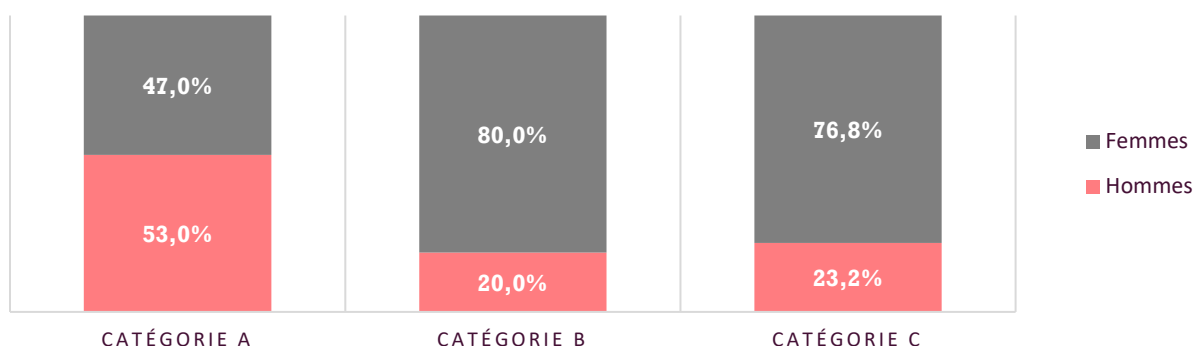
Libellé de contrat	Réf.	Cas de recrutement	Modalités de contrat
CDD à temps complet	Loi 84-16 - Art. 4-1	Emplois de catégorie A, B ou C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
	Loi 84-16 - Art. 4-2 <sup>6</sup>	Emplois de catégorie A, B ou C lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifie	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
	Loi 84-16 - Art. 7 bis	Réponse à un besoin temporaire d'activité pour mener à bien un projet ou une opération clairement identifiée	CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (De 1 an à 6 ans maximum).
CDD à temps incomplet	Loi 84-16 - Art. 6	Emplois de toutes catégories lorsque la quotité de temps de travail est inférieure ou égale à 70%	CDD d'une durée maximale de 3 ans, puis renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
Remplacement momentané	Loi 84-16 - Art. 6 quater	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agent-e-s non-titulaires	CDD d'une durée limitée à l'absence prévisible d'un-e agent-e et donc renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent-e à remplacer
Vacance temporaire	Loi 84-16 - Art. 6 quinquies	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire (Budget État)	CDD d'un an maximum, renouvellement dans la limite d'un an sous condition de publication de l'emploi vacant préalable
Accroissement temporaire d'activité	Loi 84-16 - Art. 6 sexies	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD, l'agent-e ne peut être recruté-e plus de 12 mois sur 18 mois consécutifs

Tableau 19 : Répartition des agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
A	275	244	519	483
B	17	68	85	63
C	33	109	142	150
Total	325	421	746	696

- Le nombre d'agent-e-s non titulaires est en hausse de 7,2% entre 2018 et 2019 (+50 agent-e-s).
- La proportion de femmes au sein des catégories A et B est en hausse (+5,2% pour les A ; +51,1% pour les B).

Figure 10 : Proportion des agent-e-s non-titulaires par catégorie FP et par sexe



<sup>6</sup> Jusqu'en 2019 et la modification de la loi, les recrutements sur l'article 4-2 étaient réservés aux emplois de catégorie A.

Tableau 20 : Répartition des agent-e-s non-titulaires par type de population et par sexe

Types de population	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	165	137	302	163	143	306	178	150	328	197	155	352
BIATSS	113	231	344	115	238	353	123	245	368	128	266	394
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>368</b>	<b>646</b>	<b>278</b>	<b>381</b>	<b>659</b>	<b>301</b>	<b>395</b>	<b>696</b>	<b>325</b>	<b>421</b>	<b>746</b>

- ➔ 47,2% des agent-e-s non titulaires de l'URCA sont des agent-e-s enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s en 2019. En 2018 ils représentaient 47,1%.
- La proportion des personnels BIATSS non titulaires est de 52,8%, ainsi comme les années précédentes cette proportion est plus importante que celle des enseignant-e-s chercheur-euse-s non titulaires au sein de l'URCA.

Figure 12 : Répartition des agent-e-s non-titulaires par catégorie en 2019

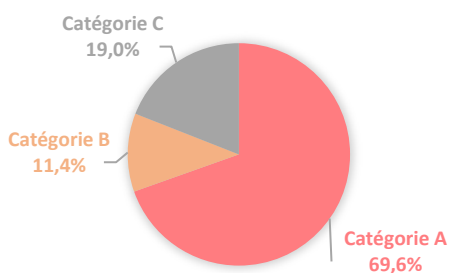
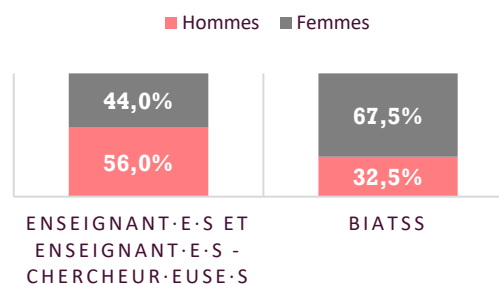


Figure 11 : Répartition des agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe en 2019



**69,6%** C'est la proportion de la population de catégorie A parmi l'ensemble des agent-e-s non titulaires

Les agent-e-s non titulaires Enseignant-e-s et Enseignant-e-s chercheur-euse-s

Tableau 21 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat

Types de contrat		2019		Comparatif 2018	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Assistant-e-s HU CSERD	18	18	18	18
	Assistant-e-s HU	6	6	8	8
	Associé-e-s assistant-e-s	4	4	4	4
	MAST	30	17	34	21
	PAST	8	4,5	6	3,5
	ATER	37	37	38	38
	Chef-fe-s de clinique	63	63	60	60
	Doctorant-e-s	142	142	126	126
	Lecteur-ric-e-s	4	4	5	5
	Praticien-ne-s HU	6	6	5	5
	Professeur-e-s du 2 <sup>nd</sup> degré	25	23,3	15	14,5
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>324,8</b>	<b>319</b>	<b>303</b>	
CDI	9	9	9	9	
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>333,8</b>	<b>328</b>	<b>312</b>	

Tableau 22 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe

Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-e-s du 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignant-e-s du 2nd degré	12	8	20	13	9	22	14	10	24	21	17	38
Enseignant-e-s- Chercheur-euse-s <sup>7</sup>	103	75	178	96	71	167	114	83	197	126	85	211
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	6	1	7	5	2	7	6	1	7	6	-	6
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD	44	53	97	47	56	103	42	53	95	44	53	97
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation <sup>8</sup>	-	-	-	2	5	7	2	3	5	-	-	-
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>137</b>	<b>302</b>	<b>163</b>	<b>143</b>	<b>306</b>	<b>178</b>	<b>150</b>	<b>328</b>	<b>197</b>	<b>155</b>	<b>352</b>

<sup>7</sup> En 2016, les personnels d'information, d'orientation et d'éducation n'apparaissent pas distinctement dans notre logiciel SIRH, ils étaient intégrés avec les enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

<sup>8</sup> Les données diffèrent du bilan Social 2017 dans la mesure où en 2017 les ATER étaient intégrés dans le groupe hiérarchique des personnels d'information, d'orientation et d'éducation, ils sont de nouveaux intégrés dans le groupe hiérarchique des enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

- Les deux filières les plus représentatives dans la population enseignante sont :
  - Les enseignant-e-s-chercheur-euse-s, qui représentent 59,9% des personnels enseignants. Cette proportion est en baisse par rapport à 2018 de 0,2 point (60,1% en 2018<sup>9</sup>).
  - Les enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD<sup>10</sup>, qui représentent 27,6% des enseignant-e-s non titulaires. Ce ratio est en baisse de 1,4 point par rapport à 2018. Comme l'an dernier cette filière est en majorité féminine (54,6%).
- Les effectifs enseignants-chercheurs non titulaires ont augmenté de 7,3% par rapport à 2018.
- Les effectifs enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont quant à eux augmenté de 58,3%. Cette hausse s'explique en partie par le fait que les personnels d'information, d'orientation et d'éducation sont désormais comptabilisés dans la filière des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré.

---

<sup>9</sup> Une coquille s'est glissée dans le bilan social 2018, la proportion était de 60,1% et non de 61,6%.

<sup>10</sup> CSERD : Centre de soins, d'Enseignement et de Recherches Dentaires

Tableau 23 : Répartition des personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s non titulaires par corps

Corps		2016		2017		2018		2019	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	5	5	3	3	3	3	6	5
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	14	13,5	18	17,3	20	19,5	31	30,3
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1	1	1	1	1	1	1
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	20	19,5	22	21,3	24	23,5	38	36,3
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s <sup>11</sup>	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	36	33,5	-	-	-	-	-	-
	Adjoint-e-s d'enseignements (ATER)	-	-	-	-	38	38	37	37
	Maîtres de conférences	137	126	139	129,0	155	143	169	156,5
	Professeur-e-s d'université	5	2,5	4	2	4	2	5	3
	Total	178	162	143	131	197	183	211	196,5
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	5	3,5	5	3	5	4	2	1,5
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	2	2	2	1,5	2	1,5	4	2,5
	Total	7	5,5	7	4,5	7	5,5	6	4
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD	Assistant-e-s hospitaliers	97	97	103	103	95	95	97	97
	Assistant-e-s odontologie	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	97	97	103	103	95	95	97	97
Personnels d'information d'orientation et d'éducation <sup>12</sup>	Adjoint-e-s d'enseignement <sup>13</sup>	-	-	31	30	5	5	-	-
<b>Total général</b>		<b>302</b>	<b>284</b>	<b>306</b>	<b>289,8</b>	<b>328</b>	<b>312</b>	<b>352</b>	<b>333,8</b>

Dans le détail par corps :

- Entre 2018 et 2019, le nombre d'enseignant-e-s-chercheur-euse-s non titulaires a augmenté de 7,3%.
- Les effectifs du corps des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont augmenté de 58,3%.

<sup>11</sup> Dans ce corps sont comptabilisés des maîtres de conférences et des professeur-e-s d'universités non-titulaires, il s'agit de doctorant-e-s, de PAST et de MAST. Il n'existe pas de grade correspondant par conséquent dans le système d'information de gestion des ressources humaines ceux-ci sont intégrés dans les corps de MCF et de PU.

<sup>12</sup> Les 5 agent-e-s personnels d'information d'orientation et d'éducation sont des lecteurs.

<sup>13</sup> La variation du nombre d'adjoint-e-s d'enseignement s'explique par un changement dans la classification des ATER au sein du logiciel SIRH.



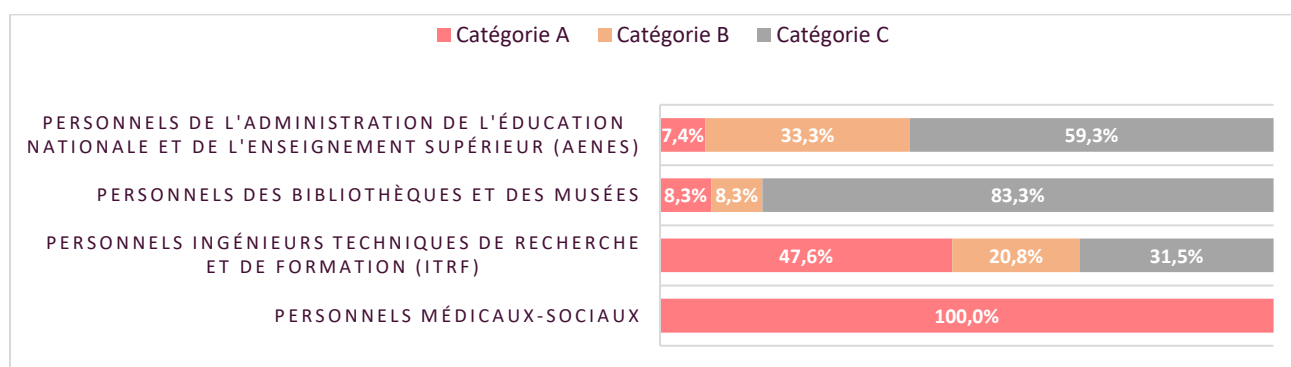
Les agent-e-s non titulaires BIATSS

Tableau 24 : Évolution des personnels BIATSS non-titulaires par filière et par sexe

Filières	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels des bibliothèques et des musées	2	7	9	1	11	12	2	10	12	2	10	12
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	-	58	58	1	45	46	3	50	53	3	51	54
Personnels Ingénieurs Techniques Administratifs (ITRF)	108	161	269	110	178	288	116	177	293	122	195	317
Personnels médicaux-sociaux	2	5	7	2	4	6	2	8	10	1	10	11
Personnels techniques, ouvriers et de services	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>231</b>	<b>344</b>	<b>115</b>	<b>238</b>	<b>353</b>	<b>123</b>	<b>245</b>	<b>368</b>	<b>128</b>	<b>266</b>	<b>394</b>

- La filière la plus représentative au sein de la population BIATSS non titulaire est celle des **personnels ITRF** puisqu'ils représentent **80,5%** de cette population (70,3% dans la population BIATSS titulaire). Cette proportion est en hausse de 0,9 point par rapport à 2018.
- Les personnels de l'AENES représentent 13,7% des BIATSS non-titulaires (20,1% dans la population BIATSS titulaire). Ce ratio est en baisse par rapport à 2018 (14,4%). Comme les années précédentes les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (94,4%).

Figure 13 : Répartition des agent-e-s non titulaires BIATSS par filières et par catégorie



- ➔ Le plus fort taux d'encadrement<sup>14</sup> s'observe chez les personnels médico-sociaux (100,0%) et chez les ITRF (47,6%).
- ➔ La proportion de personnels de catégorie A dans la filière des ITRF non titulaires est en baisse de 0,5 point. En parallèle la proportion de personnels de catégorie B est en hausse (+5,1 points).

<sup>14</sup> Le **taux d'encadrement** représente ici la proportion de personnels par filière en catégorie A. La catégorie A dans la fonction publique correspond aux fonctions de conception et de direction.

Tableau 25 : Répartition des personnels BIATSS non-titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2019

Types de contrat		A		B		C		Total		Comparatif 2018	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Accroissement temporaire	2	2	28	27,8	18	17,7	48	47,5	40	38,6
	Apprenti	2	2	-	-	2	2	4	4	4	4
	Besoin <70%	9	3,7	-	-	1	0,5	10	4,2	7	2,2
	Emploi PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Emploi Vacant	7	7	33	32,4	67	66	107	105,4	112	110,3
	Fonctions particulières	111	109,8	4	4	1	1	116	114,8	106	104
	Remplacement momentané	1	1	1	1	7	6,5	9	8,5	12	11
	Contrat BOE	-	-	1	1	5	4,5	6	5,5	2	1,7
	Contrat BIATSS LRU <sup>15</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	132	125,5	67	66,2	101	98,2	300	289,8	283	271,8
CDI	35	34,8	18	17,8	41	38,9	94	91,5	85	81,6	
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>160,3</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>142</b>	<b>137,1</b>	<b>394</b>	<b>381,3</b>	<b>368</b>	<b>353,4</b>	

- Comme les années précédentes, les personnels BIATSS non titulaires sont majoritairement en CDD (76,1%). Le motif de contrat le plus répandu est celui pour besoin spécifique/fonctions particulières<sup>16</sup> (29,4%).
- Les contrats d'accroissement temporaire ont augmenté de 20,0% entre 2018 et 2019.
- Les contrats pour vacance temporaire d'un emploi ont diminué de 4,5% sur la même période.
- Le nombre de CDI a augmenté de 10,6%. Depuis 2016, le nombre de personnels en CDI au sein de l'université est passé de 59 à 94, soit une hausse de 59,3% qui démontre une volonté de sécurisation des situations des agent-e-s non titulaires.

Nombre de passages de CDD en CDI sur l'année 2019

Au 31/12/2019, 103 agent-e-s bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, dont 94 personnels BIATSS et 9 enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

Tableau 26 Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP

Catégories FP	2019				Comparatif 2018	
	Hommes	Femmes	Total	% CDI <sup>17</sup>	Total	% CDI
A	1	3	4	26,7%	13	38,2%
B	2	1	3	20,0%	5	14,7%
C	1	7	8	53,3%	16	47,1%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>	<b>34</b>	<b>100,0%</b>

<sup>15</sup> Les contrats BIATSS LRU sont des contrats destinés aux personnels médicaux-sociaux. Néanmoins les agent-e-s qui étaient sur ce type de contrat en 2017 ont changé de statut pour un contrat besoin inférieur à 70%, en raison d'une incompatibilité du logiciel entre le statut et le temps incomplet.

<sup>16</sup> Article 4 de loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsqu'aucun fonctionnaire ne présente l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions) ; lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

<sup>17</sup> Le % CDI correspond au nombre de requalification de la catégorie FP par rapport au nombre total de requalification. Exemple, en catégorie A : 13 requalifications sur un total de 34 requalifications ce qui donne une proportion de 38,2%.

## 15 C'est le nombre d'agent-e-s concernés par une requalification de leur CDD en CDI.

- En 2019, le nombre de requalifications de CDD en CDI est en baisse de 55,9%. Cette donnée est à relativiser dans la mesure où des conditions d'ancienneté sont requises. Ce qui explique les variations de requalification d'une année sur l'autre. Ces données peuvent être mises également en corrélation avec les arrivées de titulaires, puisque 78,9% d'entre elles sont liées à des réussites concours.
- ➔ Les requalifications de CDD en CDI concernent, comme l'an dernier, une majorité de personnels de catégorie C (53,3%) et A (26,7%).

Tableau 27 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps

	Corps	Requalification de CDD en CDI en 2019				Comparatif 2018	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Catégorie A	Attaché-e-s (AAE)	-	-	-	-	2	5,9%
	Ingénieur-e-s de Recherche (IGR)	-	1	1	6,7%	2	5,9%
	Ingénieur-e-s d'Études (IGE)	1	1	2	13,3%	5	14,7%
	Assistant-e-s ingénieur-e-s (ASI)	-	1	1	6,7%	3	8,8%
	Médecin	-	-	-	-	1	2,9%
	Infirmier-e	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	Technicien-ne-s de recherche et formation (TECH)	2	1	3	20,0%	2	5,9%
	Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	-	-	-	3	8,8%
Catégorie C	Adjoint-e-s techniques de Recherche et de formation (ATRF)	1	6	7	46,7%	9	26,5%
	Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	1	1	6,7%	7	20,6%
	Total général	4	11	15	100,0%	34	100,0%

- La majorité des requalifications de CDD en CDI concernait des personnels de catégorie C (53,3%) et notamment des agent-e-s exerçant des fonctions dans le corps des ATRF (46,7% des requalifications).

### Les examens réservés (Sauvadet)

*Remarque* : Le dispositif Sauvadet ayant pris fin, cette partie ne sera plus traitée dans le bilan social. Vous pouvez retrouver les données des années antérieures dans les précédents bilans sociaux sur le site intranet de l'URCA.

Focus sur l'activité d'enseignement et de recherche

Tableau 28 : Enseignant-e-s - chercheur-euse-s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2019

	CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
DROIT, ÉCONOMIE, GESTION	0100	Droit privé et sciences criminelles	3	1	4	10	11	21	1		1	26
	0200	Droit public	6	2	8	12	4	16			0	24
	0300	Histoire du droit et des institutions		2	2	2	2	4			0	6
	0400	Sciences politiques		1	1	2	1	3			0	4
	0500	Sciences économiques	3		3	11	11	22			0	25
	0600	Sciences de gestion	3	2	5	15	13	28			0	33
	<i>Sous total Droit, Économie, Gestion</i>											117
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique	1		1	1	4	5			0	6
	0800	Langues et littératures anciennes		1	1	1	2	3			0	4
	0900	Langues et littérature française	2	2	4	2	7	9			0	13
	1000	Littératures comparées	1		1	1	1	2			0	3
	1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes		5	5	7	9	16			0	21
	1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	1	2	1	4	5			0	7
	1300	Langues et littératures slaves			0			0			0	0
	1400	Langues et littératures romanes	2	2	4	3	5	8			0	12
	1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques			0			0			0	0
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	1	4	5	11	10	21			0	26
	1700	Philosophie	1	1	2	2	1	3			0	5
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1		1	2	1	3			0	4
	1900	Sociologie, démographie	1	1	2	5	8	13			0	15
	2000	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire			0			0			0	0
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens		2	2	1	3	4			0	6
	2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	2	1	3	4	3	7			0	10
	2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale	4		4	3	2	5			0	9
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1		1	2	2	4			0	5	
<i>Sous total Lettres et Sciences Humaines</i>											146	
SCIENCES	2500	Mathématiques	7		7	6	3	9			0	16
	2600	Mathématiques appliquées & application maths	3	1	4	10	2	12			0	16

LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
2700	Informatique	5	1	6	28	7	35			0	41	
2800	Milieux denses et matériaux	7	1	8	7	3	10			0	18	
2900	Constituants élémentaires			0			0			0	0	
3000	Milieux dilués et optique	2	3	5	4	1	5			0	10	
3100	Chimie théorique, physique, analytique	5		5	3	4	7			0	12	
3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	2	8	8	9	17			0	25	
3300	Chimie des matériaux	1	1	2	1	1	2			0	4	
3400	Astronomie, astrophysique	1		1			0			0	1	
3500	Structure et évolution Terre et autres planètes			0	1	1	2			0	2	
3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	1	3	5	2	7			0	10	
3700	Météorologie Océanographie physique			0	1		1			0	1	
<i>Sous total Sciences</i>											156	
MÉDECINE	4201	Anatomie	2		2	1		1			0	3
	4202	Histologie, embryologie et cytogénétique	2		2		2	2			0	4
	4203	Anatomies et cytologie pathologiques		1	1			0			0	1
	4301	Biophysique et médecine nucléaire	1		1	1		1			0	2
	4302	Radiologie et imagerie médicale	2	1	3			0			0	3
	4401	Biochimie et biologie moléculaire	2		2	4	1	5			0	7
	4402	Physiologie	1		1			0			0	1
	4403	Biologie cellulaire		2	2		1	1			0	3
	4404	Nutrition			0			0			0	0
	4501	Bactériologie-virologie Hygiène	3		3	1	2	3			0	6
	4502	Parasitologie et mycologie		1	1			0			0	1
	4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale		1	1			0			0	1
	4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	1		1			0			0	1
	4602	Médecine et santé au travail	1		1			0			0	1
	4603	Médecine légale et droit de la santé	1		1			0			0	1
	4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication			0			0			0	0
	4701	Hématologie ; transfusion	2		2		1	1			0	3
	4702	Cancérologie ; radiothérapie	1		1	1	1	2			0	3
	4703	Immunologie	1	2	3		2	2			0	5
4704	Génétique		1	1			0			0	1	
4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	4		4			0			0	4	

LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
4802	Médecine intensive-réanimation	1		1			0			0	1
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique			0	1		1			0	2
4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	1		1			0			0	1
4805	Médecine d'urgence			0	1		1			0	1
4901	Neurologie	1		1		1	1			0	2
4902	Neurochirurgie	1		1			0			0	1
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	1		1			0			0	1
4904	Pédopsychiatrie; addictologie		1	1			0			0	1
4905	Médecine physique et de réadaptation	1		1			0			0	1
5001	Rhumatologie			0	1		1			0	1
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	1		1			0			0	1
5003	Dermato-vénéréologie	1	1	2			0			0	2
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice		1	1			0			0	1
5101	Pneumologie; addictologie	3		3			0			0	3
5102	Cardiologie	1		1			0			0	1
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	2		2			0			0	2
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire			0			0			0	0
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie	3		3			0			0	3
5202	Chirurgie digestive	1		1			0			0	1
5203	Néphrologie	1		1			0			0	1
5204	Urologie	1		1			0			0	1
5301	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement	2		2			0			0	2
5302	Chirurgie générale			0			0			0	0
5303	Médecine générale			0		1	1			0	1
5401	Pédiatrie	1	2	3			0			0	3
5402	Chirurgie infantile		2	2			0			0	2
5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical	2		2			0			0	2
5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	1	1	2			0			0	2
5405	Biologie et médecine du développement et de la reproduction			0			0			0	0
5501	Oto-rhino-laryngologie	2		2			0			0	2
5502	Ophthalmologie	2		2			0			0	2
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie			0			0			0	0
<i>Sous total Médecine</i>											94

## LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

	CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
ODONTOLOGIE	5601	Pédodontie	1		1	0	2	2			0	3
	5602	Orthopédie dento-faciale			0	1		1			0	1
	5603	Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale			0		1	1			0	1
	5701	Parodontologie	1	1	2	2	1	3			0	5
	5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa	1		1	2		2			0	3
	5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)		1	1			0			0	1
	5801	Odontologie conservatrice, endodontie		1	1	2		2			0	3
	5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)			0	2	2	4			0	4
	5803	Sciences anatomiques et physiologiques	1		1			0			0	1
	<i>Sous total Odontologie</i>											22
SCIENCES	6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	1	11	25	5	30			0	41
	6100	Génie info Automatique & traitement signal	13	2	15	24	2	26			0	41
	6200	Énergétique, génie des procédés	7	2	9	6	2	8			0	17
	6300	Génie électrique Électronique Photonique	1		1	9		9			0	10
	6400	Biochimie et biologie moléculaire	6	2	8	10	10	20			0	28
	6500	Biologie cellulaire	1	1	2	5	5	10			0	12
	6600	Physiologie		1	1	5	2	7			0	8
	6700	Biologie des populations et écologie			0	1	1	2			0	2
	6800	Biologie des organismes	6	2	8	3	7	10			0	18
	6900	Neurosciences			0	2		2			0	2
<i>Sous total Sciences</i>											179	
PLURIDISCIPLINAIRE	7000	Sciences de l'éducation	1	2	3	2	3	5			0	8
	7100	Sciences de l'information et de la communication			0	8	4	12			0	12
	7200	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques			0			0			0	0
	7300	Cultures et langues régionales			0			0			0	0
	7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	2	1	3	10	3	13			0	16
	7600	Théologie catholique			0			0			0	0
	7700	Théologie protestante			0			0			0	0
<i>Sous total Pluridisciplinaire</i>											36	

## LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
PHARMACIE	8100	Science du médicament et autres produits santé			0	1		1			0	1
	8200				0			1			0	1
	8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	4	1	5	2	3	5			0	10
	8600	Sciences du médicament & autres produits de santé	5	2	7	5	8	13			0	20
	8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	4	1	5	2	3	5			0	10
	Sous-total Pharmacie											42
Total		190	76	266	312	214	526	1	0	1	794	

- ➔ Les trois sections CNU qui comportent le plus d'effectifs sont comme chaque année :
- Informatique
  - Mécanique, génie mécanique, génie civil
  - Génie informatique automatique et traitement du signal
- Ces trois sections concentrent 15,1% des enseignant-e-s – chercheur-euse-s en 2019, soit 0,2 point de plus qu'en 2018 (14,9%).

Tableau 29 : Répartition des enseignant-e-s du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe

Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
0	Sans spécialité	-	-	-	-	-	-
S0030	Établissement et vie scolaire	-	-	-	-	-	-
S0053	Surveillant d'externat	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0062	Coordination et ingénierie de formation	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0080	Documentation	-	4	4	1,6%	0,0%	100,0%
S0100	Philosophie	2	2	4	1,6%	50,0%	50,0%
S0200	Lettres	1	1	2	0,8%	50,0%	50,0%
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	-	-	-	-	-
S0202	Lettres modernes	2	14	16	6,2%	12,5%	87,5%
S0210	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0421	Allemand	-	3	3	1,2%	0,0%	100,0%
S0422	Anglais	15	42	57	22,3%	26,3%	73,7%
S0426	Espagnol	3	5	8	3,1%	37,5%	62,5%
S0429	Italien	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0434	Russe	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S1000	Histoire-géographie	2	5	7	2,7%	28,6%	71,4%
S0600	Sciences de gestion et du management	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S1100	Sciences économiques et sociales	2	1	3	1,2%	66,7%	33,3%
S1300	Mathématiques	11	2	13	5,0%	84,6%	15,4%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S1400	Technologie	2	-	2	0,8%	100,0%	0,0%



## LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique	4	-	4	1,6%	100,0%	0,0%
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	9	-	9	3,5%	100,0%	0,0%
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	10	-	10	3,9%	100,0%	0,0%
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	-	-	-	-	-	-
S1500	Physique - chimie	4	3	7	2,7%	57,2%	42,8%
S1510	Sciences physiques – physiques appliquées	1	2	3	1,2%	33,3%	66,7%
S1600	Sciences de la vie et de la terre	3	3	6	2,3%	50,0%	50,0%
S1615	Sciences naturelles - Physiques	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S1700	Éducation musicale	4	2	6	2,3%	66,7%	33,3%
S1800	Arts plastiques	4	1	5	1,9%	80,0%	20,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	13	8	21	8,2%	61,9%	38,1%
S3000	Génie civil	2	-	2	0,8%	100,0%	0,0%
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S4100	Génie mécanique-mécanique	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S4200	Génie mécanique productive/agrégation	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S7300	Sciences techniques médico-sociales	1	1	2	0,8%	50,0%	50,0%
S8010	Économie et gestion	23	16	39	15,2%	59,0%	41,0%
S8011	Communication et bureautique	1	-	1	0,4%	100,0%	50,0%
S8012	Comptabilité et bureautique	-	1	1	0,4%	0,0%	50,0%
S8013	Vente	1	-	1	0,4%	100,0%	50,0%
S8030	Informatique et gestion	3	3	6	2,3%	50,0%	50,0%
S8037	Économie-gestion option commerce et vente	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S8051	Économie-gestion option comptabilité et finance	2	-	2	0,8%	100,0%	0,0%
<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>126</b>	<b>256</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,8%</b>	<b>49,2%</b>

### 3.2.4 Les apprenti·e·s au sein de l'URCA

L'apprentissage dans la Fonction Publique revêt un caractère particulier dans le sens où le contrat d'apprentissage est « *un contrat de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis – CFA ou dans un autre établissement de formation.*

*L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » (Article L6211-1 du code du travail).*

Autorisé par la loi du 17 juillet 1992, le recours aux apprentis dans le secteur public était, jusqu'à il y a quelques années, encore peu répandu. Suite aux assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, le gouvernement avait défini alors un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage pour l'année 2017, et avait invité l'ensemble de la Fonction Publique à contribuer à l'atteinte de cet objectif.

L'université de Reims Champagne-Ardenne prend part chaque année à cet effort en accueillant des apprentis au sein de ses services.

Figure 14 : Évolution du nombre d'apprentis au sein de l'université au cours des trois dernières années



- Depuis 2017, l'université de Reims a accueilli 8 apprentis au sein de ses locaux, 4 femmes et 4 hommes.
- La moitié des apprentis occupe des fonctions dans la filière informatique, l'autre moitié des fonctions relevant de la filière administrative (Ressources Humaines, Gestion financière et comptable, secrétariat).
- ➔ La moyenne d'âge des apprentis ayant travaillé à l'URCA depuis 2017 est de 23,6 ans (pour rappel l'apprentissage est possible de 16 ans à 29 ans révolus).
- ➔ La moitié des contrats a été conclue pour une durée de 1 an.

### 3.2.5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées (BOE)

#### 3.2.5.1 La répartition des personnels BOE

Retrouvez pour comparatif cette partie en page 75 du bilan social 2018

Tableau 30 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 01/01/2019)

Type de population	Catégorie FP	Total	Comparatif 01/01/2018
Enseignant-e-s	A	4	5
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s		11	13
Population Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s		15	18
BIATSS	A	7	3
	B	15	13
	C	43	38
Population BIATSS		65	54
Total		80	72

- Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 72 personnes à 80 personnes, soit une hausse de 11,1% par rapport à 2018. 11 agent-e-s sont sorti-e-s du dispositif et 19 nouveaux/nouvelles agent-e-s ont pu être intégré-e-s.
- 15 postes ont été aménagés au titre du handicap ou de l'aptitude avec restriction.

Tableau 31 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	Comparatif au 01/01/2018
65 et plus	1	-	1	1
60-64	4	4	8	9
55-59	6	12	18	16
50-54	9	13	22	14
45-49	5	7	12	13
40-44	4	7	11	12
35-39	1	2	3	3
30-34	-	5	5	4
25-29	-	-	-	-
Total général	30	50	80	72

#### 3.2.5.2 Les aménagements de poste sur l'année 2019

Tableau 32 : Nombre d'aménagements de postes

	Total	Comparatif 2018
Finalisés	15	14
Non aboutis	-	-
Total	15	14

### 3.2.5.3 Le taux d'emploi

Tableau 33 : Évolution du taux d'emploi

	2016	2017	2018	2019
ETR <sup>18</sup>	2427	2366	2342	2367
Nombre de BOE	58	63	72	80
Unités manquantes <sup>19</sup>	82,8	59,9	40,1	29,1
Taux d'emploi légal <sup>20</sup>	2,6%	3,4%	4,3%	4,8%

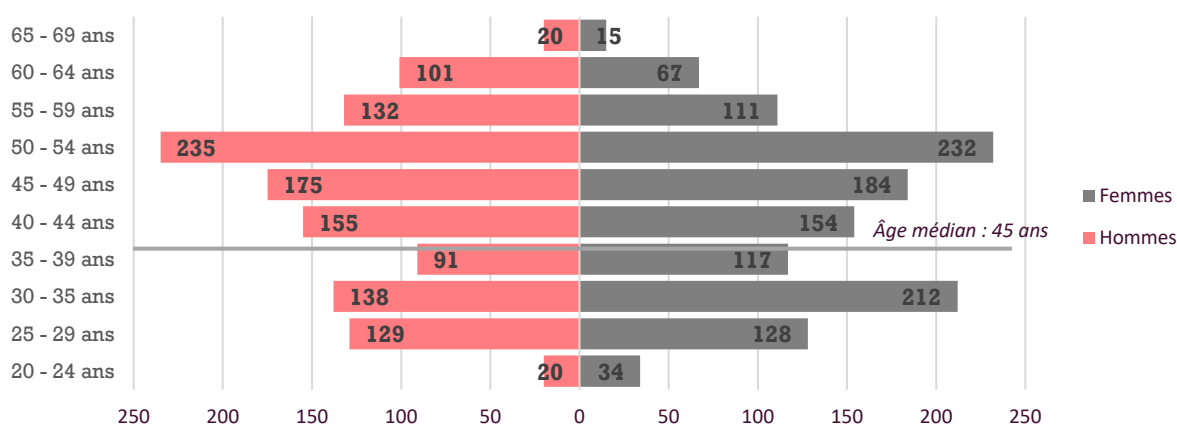
- Le taux d'emploi a évolué de 0,5 point entre 2018 et 2019 (cette hausse est de 1,4 point depuis 2017)
- Le taux d'emploi direct, correspondant au taux d'emploi de travailleurs handicapés, est de 3,4%<sup>21</sup> en 2019.

### 3.2.6 Les caractéristiques démographiques des personnels de l'URCA

La réalisation d'une pyramide des âges en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est un outil indispensable. Elle permet d'anticiper les évolutions à prévoir au niveau :

- Du recrutement
- De la formation
- Des réductions d'effectifs

Figure 15 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2019



- ➔ La pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA prend la forme d'un losange. Cette forme démontre la présence majoritaire de population dans les tranches d'âges intermédiaires (30 -59 ans), soit un peu plus de 79,0% de l'effectif total.

**45 ans**

C'est l'âge médian<sup>22</sup> des personnels de l'université de Reims (comme les 3 années précédentes)

<sup>18</sup> Effectif total rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année correspondante

<sup>19</sup> Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE

<sup>20</sup> Le **taux d'emploi légal** prend en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à dépenses déductibles. Il est calculé de la manière suivante : BOE (au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée) + Nombre d'Unités Déductibles / Effectif total (au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée) X 100

<sup>21</sup> Le **taux d'emploi direct** correspond au taux d'emploi de travailleurs handicapés. Il est calculé de la manière suivante : Nombre de BOE (au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée) / nombre d'ETR (au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée) X 100

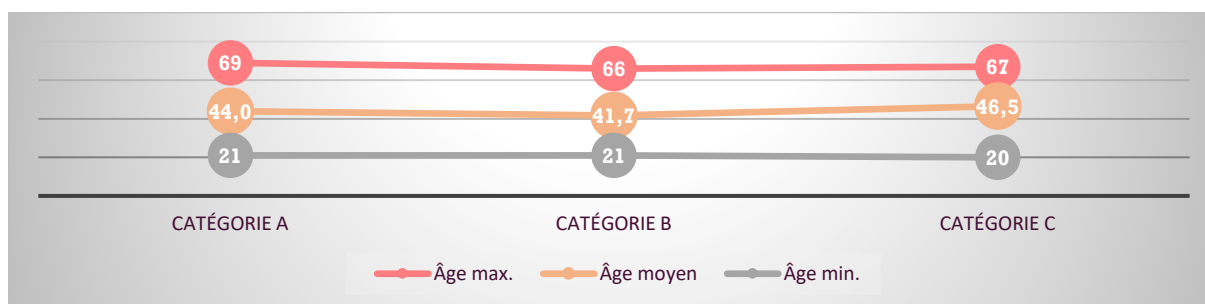
<sup>22</sup> L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes de même effectif, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Tableau 34 Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP

Catégories FP	2016			2017			2018			2019		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	68	65	67	69	66	67	68	67	67	69	66	67
Âge min.	23	22	22	23	21	21	22	21	19	21	21	20
Âge médian	45,0	43,0	47,0	45,0	45,0	43,5	45,0	41,0	47,0	45,0	41,0	49,0
Âge moyen	44,2	42,0	45,6	44,3	44,2	42,9	44,2	41,9	45,6	44,0	41,7	46,5
Écart type <sup>23</sup>	11,2	10,6	10,7	11,1	11,0	11,1	11,3	10,4	10,5	11,4	10,3	10,5

- L'âge médian reste stable pour les personnels de catégorie A et B.
- En revanche, l'âge médian a augmenté de 2,0 ans pour les catégories C entre 2018 et 2019.
- L'écart type est quasiment identique par rapport à 2018. Cela signifie que tout comme l'an dernier l'écart-type est faible, démontrant une forte concentration autour de la moyenne et donc son caractère représentatif.

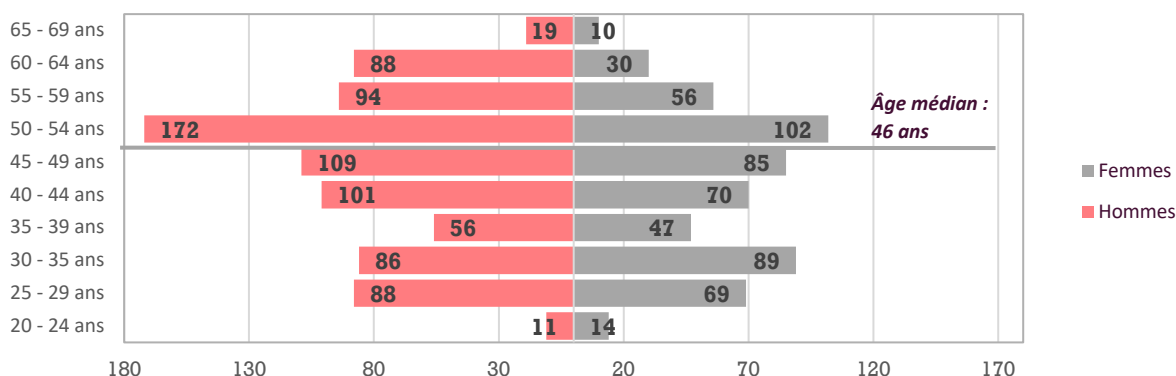
Figure 16 : Âge par catégorie FP



- L'âge moyen global des agent·e·s de l'URCA est relativement stable (44,2 ans en 2019 contre 44,0 en 2018).

Figure 17 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

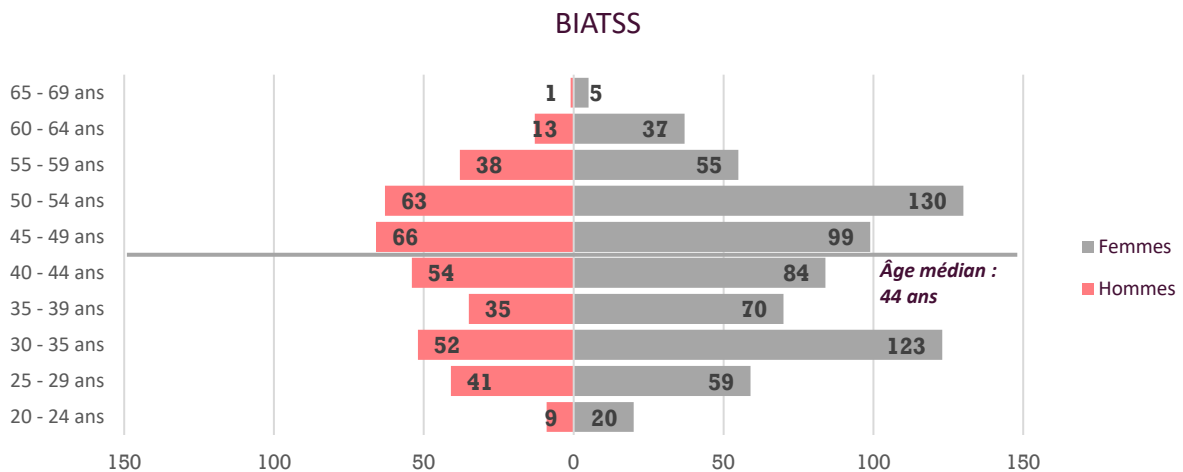
ENSEIGNANT·E·S ET ENSEIGNANT·E·S CHERCHEUR·EUSE·S



- L'âge médian des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est stable (46 ans)
- La population des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s est majoritairement masculine dans une tranche d'âge se situant entre 45 et 59 ans.

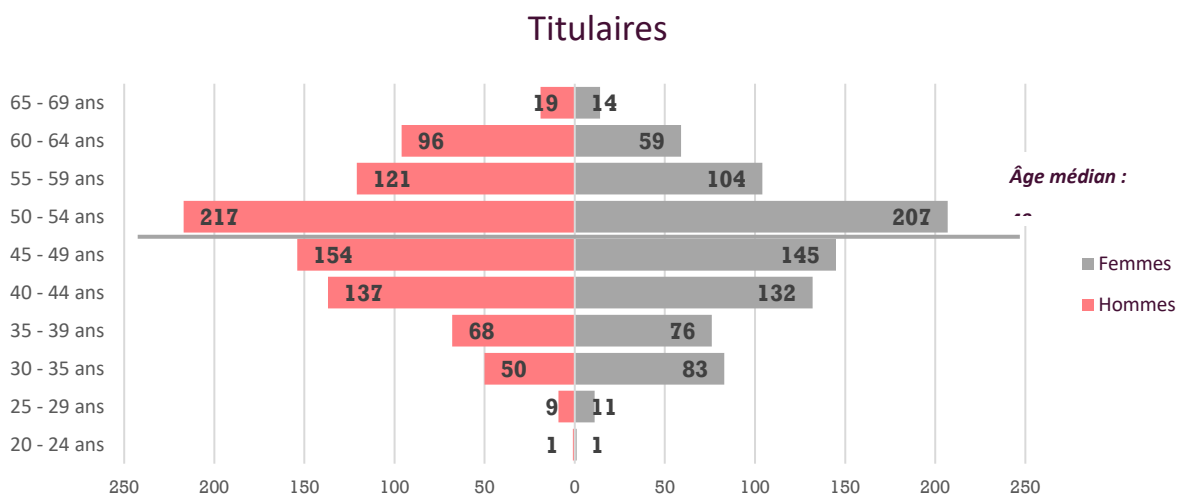
<sup>23</sup> L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS



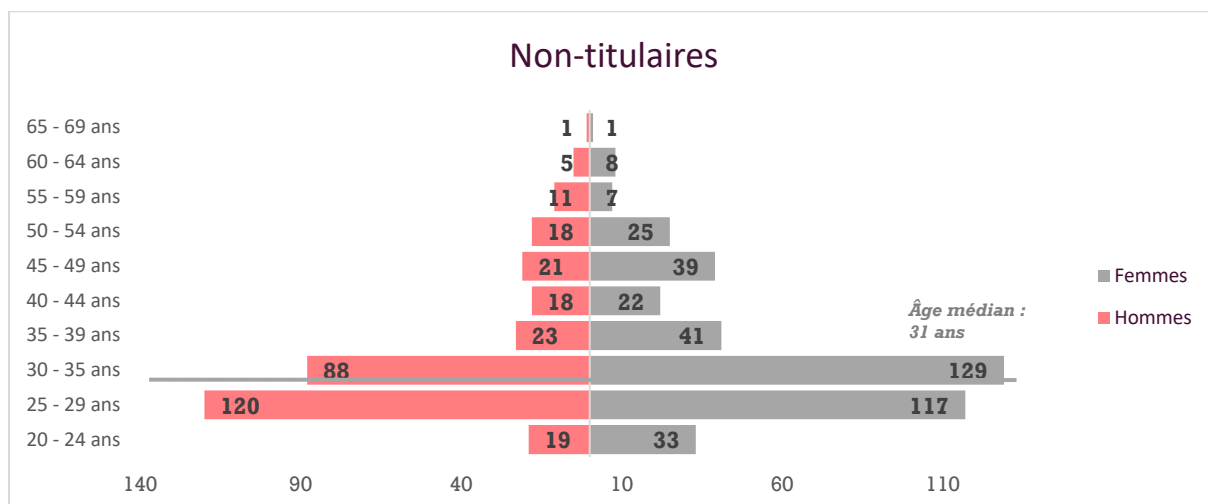
- ➔ Les personnels BIATSS sont en majorité des femmes. La plupart des effectifs se situent dans la tranche d'âge 30-54 ans.
- ➔ L'âge médian est resté stable par rapport à 2018 (44 ans).

Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires



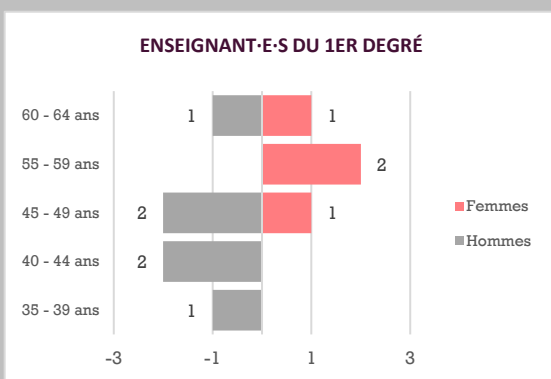
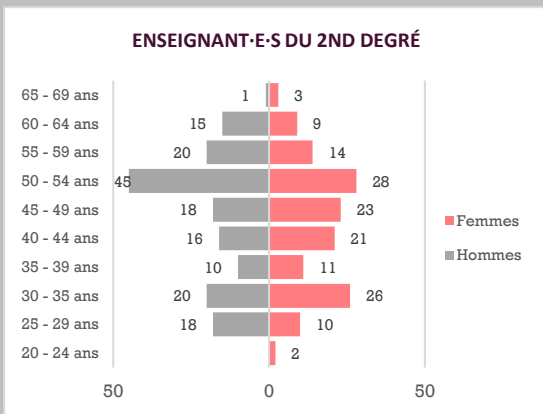
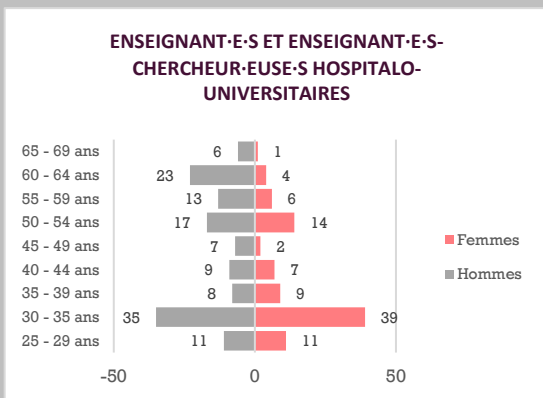
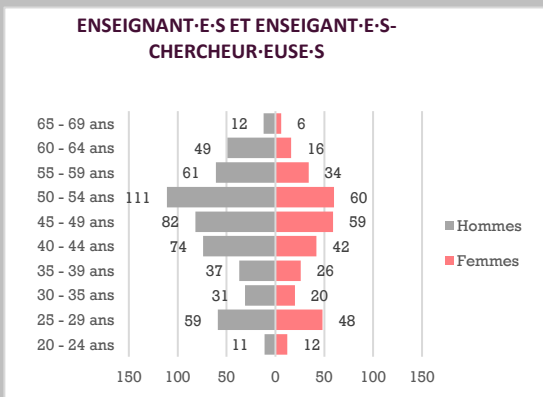
- ➔ La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide de l'ensemble des personnels tous types de population confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âge.
- ➔ L'âge médian est identique à celui de 2018 (49 ans).

Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non-titulaires



- L'âge médian reste identique à celui des 3 dernières années (31 ans).
- La pyramide des âges des personnels non titulaires démontre un effectif relativement jeune, la majorité des effectifs se situant dans la tranche d'âge 25-35 ans.
- La pyramide prend la forme d'une poire écrasée. Cette représentation ouvre des perspectives d'évolution dans le temps.

Figure 1 : Pyramide des âges des personnels Enseignants titulaires et non titulaires par filières principales



→ Les personnels Enseignant de la filière des enseignant-e-s-chercheur-euse-s sont majoritairement masculins et se situent dans la tranche d'âge 40 – 54 ans (50,3% des agent-e-s de sexe masculin).

→ L'âge médian est de 47 ans.

→ Au sein de la filière des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s hospitalo-universitaires, la population est majoritairement masculine (58,1%) et se situe dans la tranche d'âge 25-39 ans (50,9%).

→ L'âge médian est de 38 ans.

→ La filière des enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré est également en majorité masculine (52,6%). La majorité des effectifs se situe dans la tranche d'âge 40-59ans (31,9%).

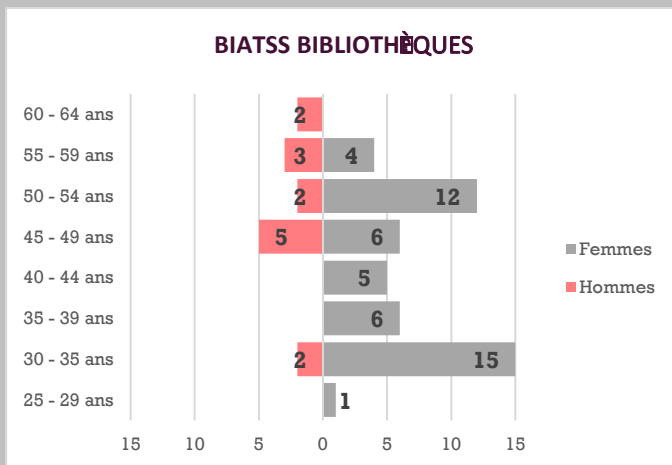
→ L'âge médian est de 47 ans.

→ 60% des effectifs du 1<sup>er</sup> degré sont de sexe masculin, et 66,7% d'entre eux se situent dans la tranche d'âge 40-49 ans.

→ L'âge médian est de 48 ans.

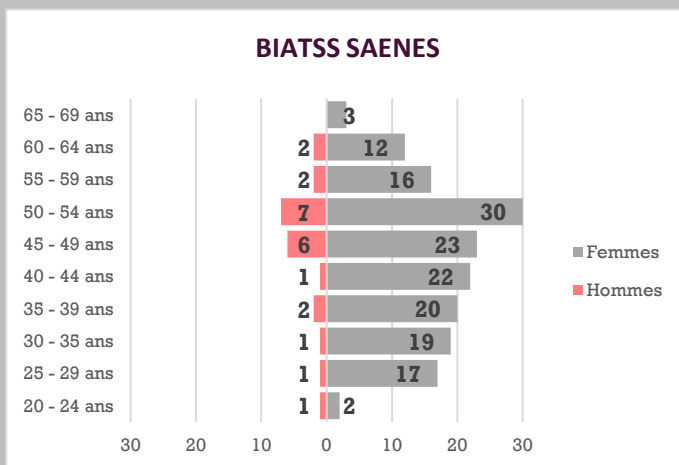


Figure 1 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales



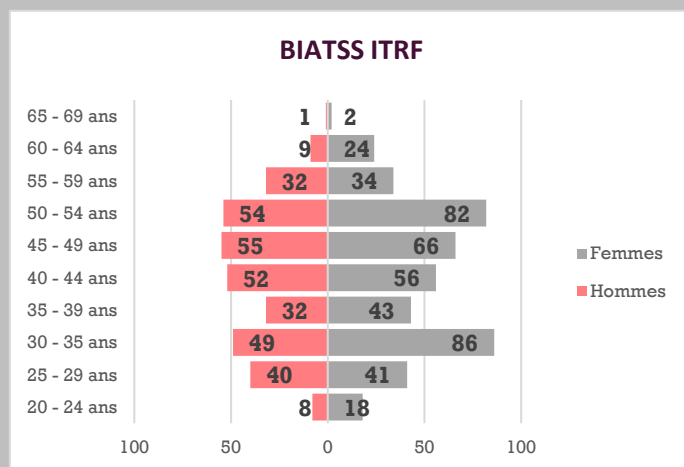
→ Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement féminins et se situent dans la tranche d'âge 30 – 35 ans (30,6% des agent-e-s de sexe féminin).

→ L'âge médian est de 46 ans.



→ Au sein de la filière AENES, la population est majoritairement féminine (87,7%) et se situe dans la tranche d'âge 45-54 ans (32,3%).

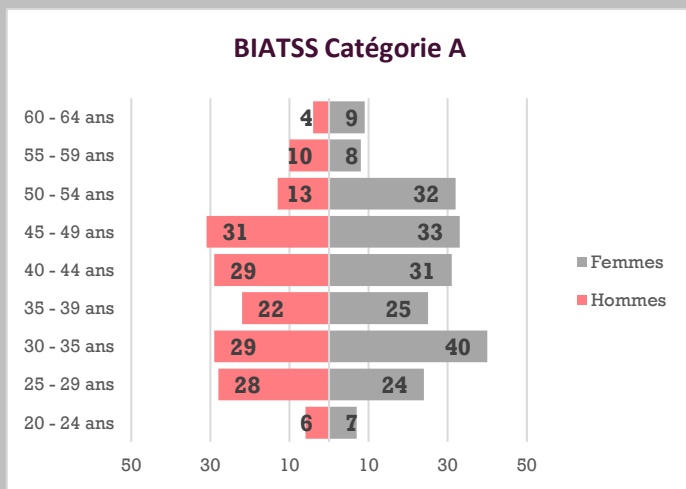
→ L'âge médian est de 45 ans.



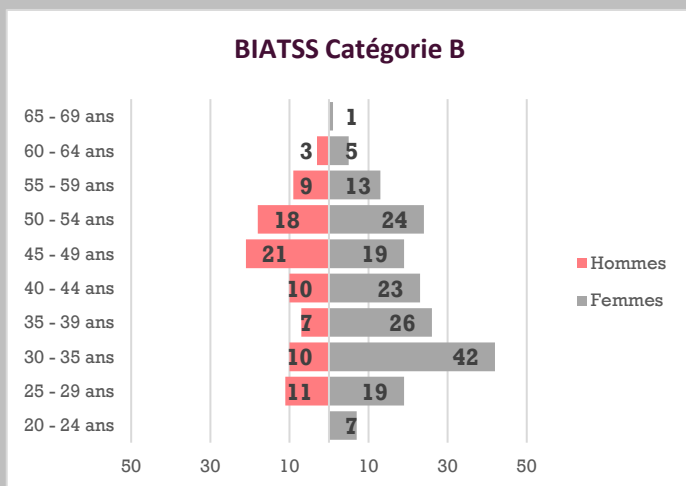
→ La filière ITRF présente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Cette représentation démontre un certain équilibre avec une légère prédominance de la population féminine (57,6%).

→ L'âge médian est de 43 ans.

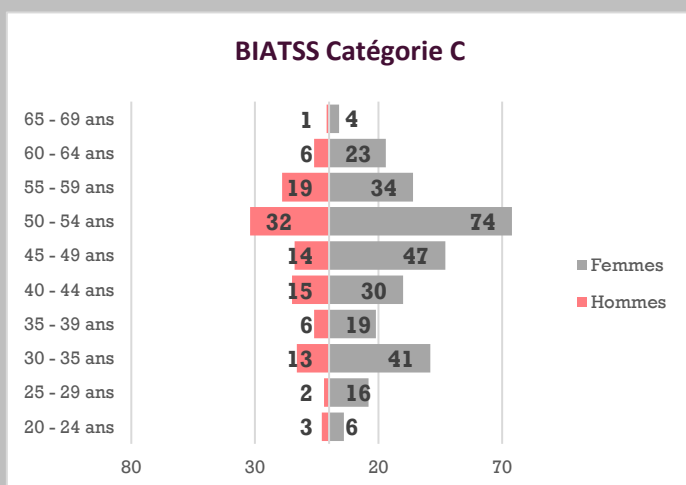
Figure 1 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par catégorie FP



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie A représente une toupie, ce qui démontre un certain équilibre entre les femmes et les hommes au sein de cette population.
- Les effectifs sont majoritaires dans la tranche d'âge 30-49 ans.
- L'âge médian est de 32 ans.



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie B montre un nombre plus important de personnels de sexe féminin.
- Les effectifs se concentrent principalement dans la tranche d'âge 30-39 ans.
- L'âge médian est de 33 ans.



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie C démontre une légère sur-représentation de la population féminine.
- La majorité des personnels BIATSS de catégorie C est située dans la tranche d'âge 45-54 ans.
- La population BIATSS de catégorie C est donc plus âgée que les deux autres catégories.
- L'âge médian est de 39,5 ans.



# Carrière et évolution professionnelle



## 4. LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

### 4.1 LE RECRUTEMENT

L'entrée dans la Fonction publique peut se faire via différents modes d'accès. La norme veut que les recrutements se fassent par concours (concours interne, externe ou 3<sup>ème</sup> concours). Pour certaines missions spécifiques, il arrive qu'aucun corps de fonctionnaire ne corresponde, dans ce cas, le recours à des personnels non titulaires de la fonction publique est possible. De même lorsqu'un fonctionnaire est amené à s'absenter pour une courte durée (congé maternité par exemple) ses fonctions peuvent être assurées provisoirement par un personnel non titulaire de la FP.

#### 4.1.1 Concours, examens réservés et recrutements

##### 4.1.1.1 Les nominations des enseignant-e-s-chercheur-euse-s

Tableau 35 : Résultats des nominations enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s en 2019

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Professeur-e-s d'université	8	8	6	2
Maîtres de conférences	16	16	11	5
Enseignant-e-s du 2 <sup>nd</sup> degré	15	14	6	8
Total	39	38	23	15

97,4%

C'est la proportion des nominations en 2019

- Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 25,8% par rapport à 2018. Le taux d'admission était de 97,4% (90,3% en 2018 ; 69,0% en 2017).
- En 2019, les femmes représentent 39,5% des nominations des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s (40,0% en 2018 ; 55,0% en 2017).

##### 4.1.1.2 Les concours de droit commun des personnels BIATSS

Retrouvez pour comparatif cette partie en page 77 du bilan social 2018

Tableau 36 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2019

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Externes	15	10	5	5
Internes	14	11	4	7
Directs	5	4	-	4
Total	34	25	9	16

73,5%

C'est la proportion des postes pourvus en 2019 par voie de concours de droit commun (- 17,9 points par rapport à 2018)

- En 2019, les femmes représentent 64,0% des admis (81,3% en 2018).

## LA CARRIERE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Tableau 37 Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (Autre)

Filière	BAP et autres	Spécificités	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu
Filière ITRF	A	Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (SV)	6	5	83,3%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	2	2	100,0%
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	-	-	-
	D	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	-	-	-
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	5	3	60,0%
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	4	1	25,0%
	G	Patrimoine, immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	-	-	-
	J	Gestion et Pilotage	9	8	88,9%
Filière AENES		Administration Générale	7	5	71,4%
Bibliothèque		Conservateur-ric-e-s	-	-	-
		Bibliothécaires assistant-e-s	-	-	-
		Magasinier-e-s	1	1	100,0%
	<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>25</b>	<b>73,5%</b>

Tableau 38 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
Ingénieur-e-s de Recherche	5	5	2	3	20,0%
Ingénieur-e-s d'études	9	7	5	2	28,0%
Assistant-e-s Ingénieur-e-s	3	2	-	2	8,0%
Technicien-ne-s Recherche et Formation	8	5	2	3	20,0%
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	3	2	-	2	8,0%
Adjoint-e-s Techniques Recherche et Formation	1	0	-	-	-
Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	4	3	-	3	12,0%
Conservateur-ric-e-s	-	-	-	-	-
Bibliothécaires	-	-	-	-	-
Magasinier-e-s	1	1	-	1	4,0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>73,5%</b>

- Le corps des Ingénieur-e-s d'études représente 28,0% (21,9% en 2018) des reçus concours de droit commun BIATSS en 2019, viennent ensuite les corps des Ingénieur-e-s de recherche et des Technicien-ne-s de Recherche et Formation (20,0%).

### 4.1.1.3 Les examens réservés (Sauvadet)

#### Remarque :

Le dispositif ayant pris fin, cette partie ne sera plus traitée dans le bilan social. À noter toutefois que pour compenser la fin du dispositif l'université expérimente en 2020 des concours ITRF non fléchés, dits « concours génériques ». Un retour de cette expérience sera fait dans les prochains bilans sociaux.

#### 4.1.1.4 Les recrutements spécifiques

Tableau 39 : Recrutements spécifiques

	Postes à pourvoir	Recrutement	Hommes	Femmes
PACTE	-	-	-	-
Emplois réservés aux personnes en situation de handicap	4	3	-	3
Emploi réservé défense	1	1	-	1
<b>Total recrutements spécifiques</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>

- ➔ Tout comme en 2018 aucun recrutement dans le cadre du dispositif PACTE n'a été effectué.
- ➔ En 2018, 1 poste emploi réservé défense était à pourvoir.
- ➔ Concernant les emplois réservés aux personnes en situation de handicap, 4 postes étaient à pourvoir en 2019, 3 ont été pourvus (en 2018 seul 1 poste avait été pourvu).
- ➔ Tout comme en 2018, l'intégralité des postes pourvus en recrutements spécifiques ont concerné des agents de sexe féminin.

#### 4.1.2 Le recrutement externe

Retrouvez pour comparatif cette partie en page 72 du bilan social 2018

Tableau 40 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS

Famille professionnelle	Catégorie FP			Total	Comparatif 2018
	A	B	C		
Administration générale	7	10	11	28	27
Bibliothèques, documentations et Archives	-	-	1	1	2
Documentation, Culture, Communication, Édition et TICE	6	-	-	6	4
Éducation et formation tout au long de la vie	4	3	-	7	4
Enseignement et Recherche	5	3	-	8	6
Études et évaluation	-	-	-	-	3
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	1	10	12	13
Patrimoine- Logistique- IMMO- Maintenance	1	-	4	5	14
Ressources-Humaines	1	4	-	5	2
Santé- cohésion sociale	2	-	1	3	4
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	5	-	-	5	10
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>80</b>	<b>89</b>

Tableau 41 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2019

	Nombre de publications BIEP <sup>24</sup>	Comparatif 2018
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-
Offres publiées - catégorie A	32	47
Offres publiées - catégorie B	21	21
Offres publiées - catégorie C	27	21
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>89</b>

<sup>24</sup> Le nombre de poste publiés n'intègre pas les suppléances et les emplois scientifiques. Le volume global des recrutements (suppléances et emplois scientifiques compris) est en hausse.

## LA CARRIERE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

- ↘ Le nombre de postes publiés sur la BIEP a diminué de 10,1% par rapport à 2018.
- Comme chaque année, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (40,0% des postes publiés).
- Dans le détail par famille professionnelle, les offres de la famille professionnelle du patrimoine et de la logistique ont diminué de 64,3%, et les offres publiées dans la famille professionnelle des systèmes informatiques ont été diminuées par 2.



## 4.2 LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS

Tableau 42 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2019)

Famille professionnelle	Catégorie FP	Total
Administration Générale	A	1
	B	3
	C	2
Bibliothèques, documentations et Archives	B	-
Documentation, Culture, Communication, Edition et TICE	A	-
	B	-
Éducation et formation tout au long de la vie	A	-
	B	4
	C	1
Enseignement supérieur et recherche	A	-
	B	2
	C	-
Gestion budgétaire, financière et comptable	A	-
	B	4
	C	1
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	A	1
	B	-
	C	2
Ressources-Humaines	A	-
	B	2
	C	-
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	A	1
	B	2
<b>Total général</b>		<b>26</b>

Tableau 43 : bilan de la mobilité interne (BIATSS)

	2019	Comparatif 2018
Nombre de postes publiés	26	37
Nombre de candidatures	11	30
Nombre de personnes présentées aux entretiens	NC	NC
Nombre de postes pourvus	4	26

- En 2019, 4 agent·e·s ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 36,4% des candidats), soit une baisse de 84,6%.
- Cette baisse s'explique par la diminution du nombre de postes publiés (-29,7%) et du nombre de candidatures (-63,3% par rapport à 2018).

## 4.3 LES PROMOTIONS

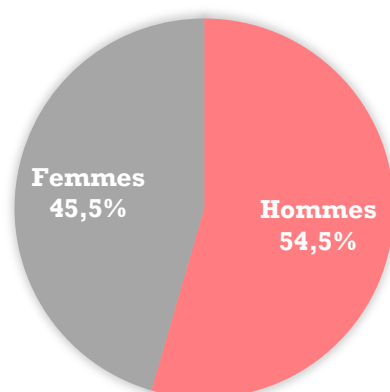
### 4.3.1 Les promotions des personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheurs

Tableau 44 : Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s promu-e-s en 2019 par corps et par sexe (tableau d'avancement)

Corps	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
Professeur-e-s d'université	7	7	14	23
Maîtres de conférences	17	13	30	35
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>58</b>

- ↘ Les promotions des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s ont diminué de 24,1% par rapport à 2018
- ↘ C'est dans le corps des professeur-e-s d'université que le nombre de promotions a le plus diminué (-39,1%)

Figure 23 : Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s promu-e-s par sexe



- La proportion de femmes promues au sein des corps des professeur-e-s d'université et des maîtres de conférences a augmenté de 21,4 points (+88,8%).
- ➔ Ainsi, les écarts entre le nombre de femmes et d'hommes promus tend à se réduire en 2019. Les hommes représentent toujours plus de la moitié des promus (54,5%) ce qui s'explique par une plus forte représentativité des hommes au sein de ces 2 corps.

### 4.3.2 L'évolution de carrière prévisionnelle des Maîtres de Conférences et des Enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré

#### 4.3.2.1 Maîtres de conférences détenant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

L'habilitation à diriger des recherches (HDR) est un diplôme national de l'Enseignement Supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur-e des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des universités), d'être directeur de thèse ou d'être choisi comme rapporteur de thèse.

Tableau 45 : Répartition des enseignant-e-s - chercheur-euse-s ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

	Types de population	2019				Comparatif 2018	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Maîtres de conférences	Maîtres de conférences	58	23	81	93,1%	84	94,4%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	4	2	6	6,9%	5	5,6%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers des CSERD	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>25</b>	<b>87</b>	<b>100,0%</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>

- Le nombre d'enseignant-e-s – chercheur-euse-s ayant une habilitation à diriger des recherches a diminué de 2,3% entre 2018 et 2019.
- Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 28,7% de la population (soit une hausse de 0,6 point par rapport à 2018). 92,0% de ces femmes sont maîtres de conférences.

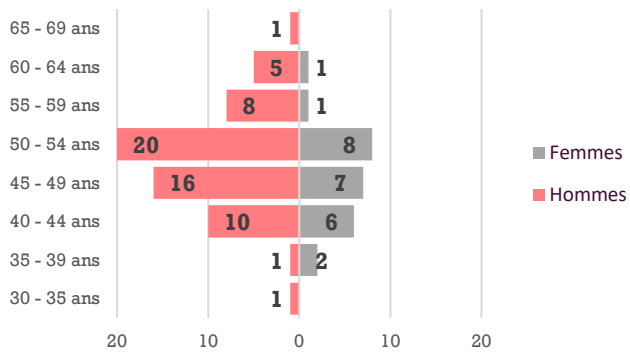
Tableau 46 : Nombre de Maîtres de Conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe

Groupes section CNU	Tranches âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
Droit, économie et gestion	35-39 ans	-	-	-	-
	40-44 ans	1	1	2	2
	45-49 ans	2	1	3	6
	50-54 ans	7	2	9	8
	55-59 ans	2	-	2	3
	60-64 ans	2	-	2	3
<b>Total Droit, économie et gestion</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
Lettres et sciences humaines	35-39 ans	-	1	1	1
	40-44 ans	-	-	-	-
	45-49 ans	3	2	5	3
	50-54 ans	1	3	4	3
	55-59 ans	1	-	1	1
	60-64 ans	2	-	2	1
	65-69 ans	-	-	-	1
<b>Total Lettres et sciences humaines</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
Sciences	30-35	1	-	1	-
	35-39	1	1	2	4
	40-44	9	5	14	11
	45-49	11	4	15	17

## LA CARRIERE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

	50-54	12	3	15	11
	55-59	5	1	6	9
	60-64	1	1	2	3
	65-69	1	-	1	2
<b>Total Sciences</b>		<b>41</b>	<b>13</b>	<b>54</b>	<b>57</b>
<b>Total général</b>		<b>62</b>	<b>25</b>	<b>87</b>	<b>89</b>

Figure 24 : Pyramide des âges des maîtres de conférences



- 41,9% des MCF de sexe masculin détenant une HDR ont entre 40 et 49 ans (39,3% en 2018 ; 36,8% en 2017).
- Les femmes représentent 28,7% (28,1% en 2018, 26,3% en 2017) des maîtres de conférences détenant une HDR. La majorité de ces dernières ont entre 50 et 54 ans.

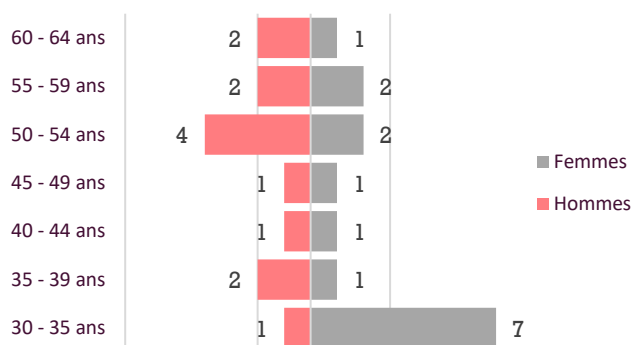
4.3.2.2 Enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat

Tableau 47 : Nombre d'enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe

Groupe de discipline	Tranche âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
Disciplines générales	30-34	1	4	5	3
	35-39	1	1	2	3
	40-44	1	1	2	3
	45-49	-	1	1	2
	50-54	4	2	6	7
	55-59	1	1	2	2
	60-64	2	1	3	4
<b>Total Disciplines générales</b>		<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
Domaines de la production	30-34	-	-	-	-
	35-39	-	-	-	-
	40-44	-	-	-	-
	45-49	1	-	1	-
	50-54	-	-	-	-
	55-59	1	-	1	1
	60-64	-	-	-	-
<b>Total Domaines de la production</b>		<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Domaines des services	30-34	-	3	3	-
	35-39	1	-	1	1
	40-44	-	-	-	-
	45-49	-	-	-	-
	50-54	-	-	-	-
	55-59	-	1	-	-
	60-64	-	-	-	-
<b>Total Domaines des services</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>		<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>26</b>

➤ Le nombre d'enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat est en hausse de 7,7% par rapport à 2018.

Figure 25 : Pyramide des âges des enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat



➤ En 2019, le nombre de femmes détentrices d'un doctorat parmi les enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré est légèrement supérieur à celui des hommes (53,6%).

➤ La majorité des détenteur-ric-e-s d'un doctorat dans cette population se situe dans la tranche d'âge 30 – 35 ans.

### 4.3.3 Les promotions des personnels BIATSS

La progression de la carrière des agent-e-s titulaires peut s'opérer soit :

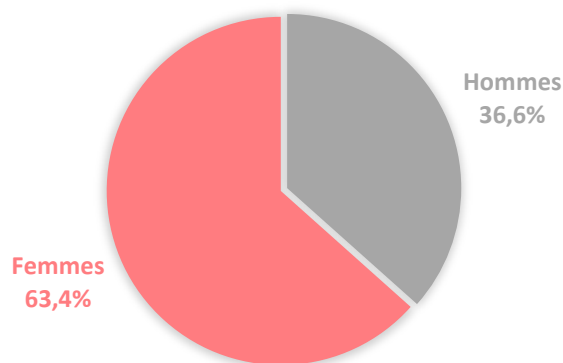
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

Tableau 48 : Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2019

	2016	2017	2018	2019
Hommes	18	9	13	15
Femmes	30	40	22	26
Total	48	49	35	41

- ➔ Le nombre de BIATSS promus est en hausse de 17,1% par rapport à 2018.

Figure 26 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2019



- ➔ Les femmes représentent 64,8% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (63,4%).
- ➔ La proportion d'hommes promus a diminué de 0,5 point entre 2018 et 2019.

## LA CARRIERE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Tableau 49 : Répartition des agent-e-s promu-e-s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2018
Bibliothèque	A	-	1	1	-
	B	1	-	1	-
	C	1	1	2	-
AENES	A	-	1	1	-
	B	1	1	2	2
	C	-	2	2	4
ITRF	A	4	3	7	8
	B	2	5	7	5
	C	4	7	11	10
Total		13	21	34	29

- Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 61,8% de femmes.
- C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (73,5% des promotions).
- De même les promotions concernent d'avantage les catégories C (44,1%) que les catégories A et B.

Tableau 50 : Répartition des agent-e-s promu-e-s en 2019 par filière, par catégories et par sexe (liste d'aptitude)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2018
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	1
	B	-	1	1	-
	C	-	-	-	-
ITRF	A	2	2	4	2
	B	-	2	2	3
	C	-	-	-	-
Total		2	5	7	6

- 71,4% des promotions par liste d'aptitude concernent des agent-e-s de sexe féminin.
- 85,7% des promotions se concentrent dans la filière ITRF (ce qui s'explique par une proportion plus importante de personnels dans cette filière).

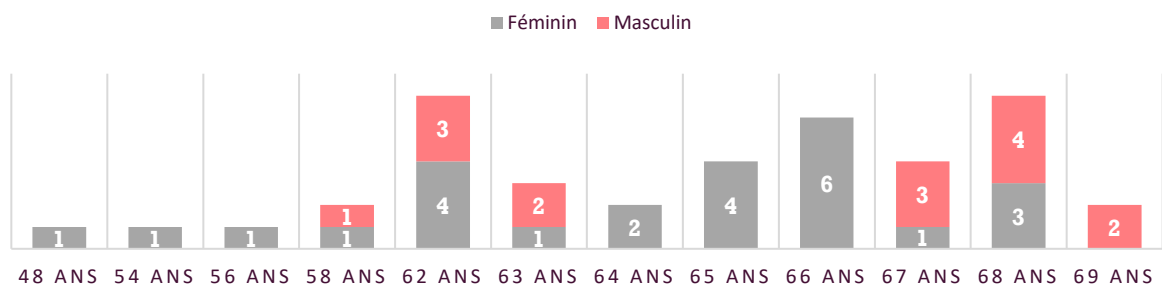
## 4.4 LES AGENTS PENSIONNÉS

Tableau 51 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe

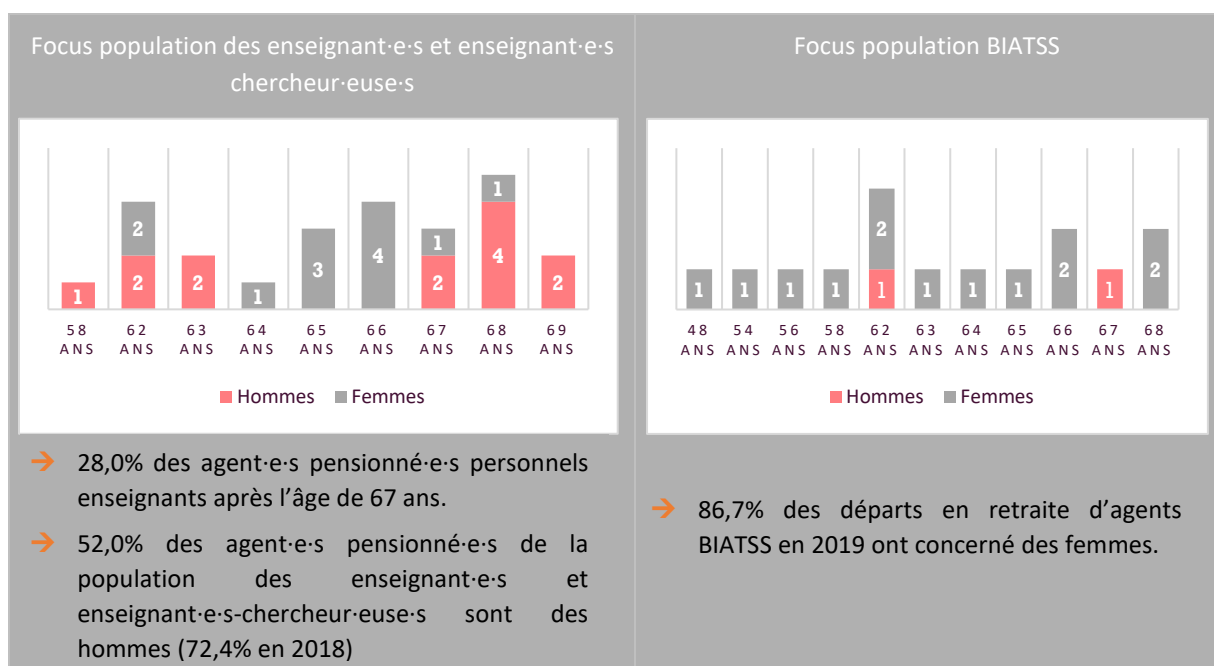
	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	13	12	25	29
BIATSS	A	1	4	5	10
	B	1	3	4	8
	C	-	6	6	18
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>36</b>
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>65</b>

- En 2019, le nombre de départs en retraite est en baisse de 38,5% par rapport à 2018.
- ➔ Sur 40 départs en retraite pour l'année 2019, 62,5% concernent des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s (44,6% en 2018) contre 37,5% de BIATSS ( 55,4% en 2018).

Figure 27 : Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge



- 17,5% des agent-e-s pensionné-e-s en 2019 sont partis à l'âge de 62 ans (21,5% en 2018).
- ➔ 70,0% des départs en retraite ont eu lieu après l'âge légal de départ (62 ans).
- ➔ 62,5% des agent-e-s retraité-e-s en 2019 sont des femmes (37,7% en 2018 ; 42,9% en 2017).





## 4.5 ÉVOLUTION DES FLUX DE PERSONNELS

Les mouvements de personnels sont multiples et leur classification dépend de leur statut et affectation antérieurs ainsi que de la nature du changement de situation.

### 4.5.1 Les entrées

Est comptabilisée comme « Entrée » toute personne entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

De ce fait, les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

- Concours
- Mutation entrante
- Recrutement sans concours de fonctionnaires
- Détachement entrant
- Réintégration
- Retour de congés (hors CMO et CLM)
- Recrutement d'agents non-titulaires

#### 4.5.1.1 Les entrées des agent-e-s titulaires

Les entrées de titulaires par catégorie FP

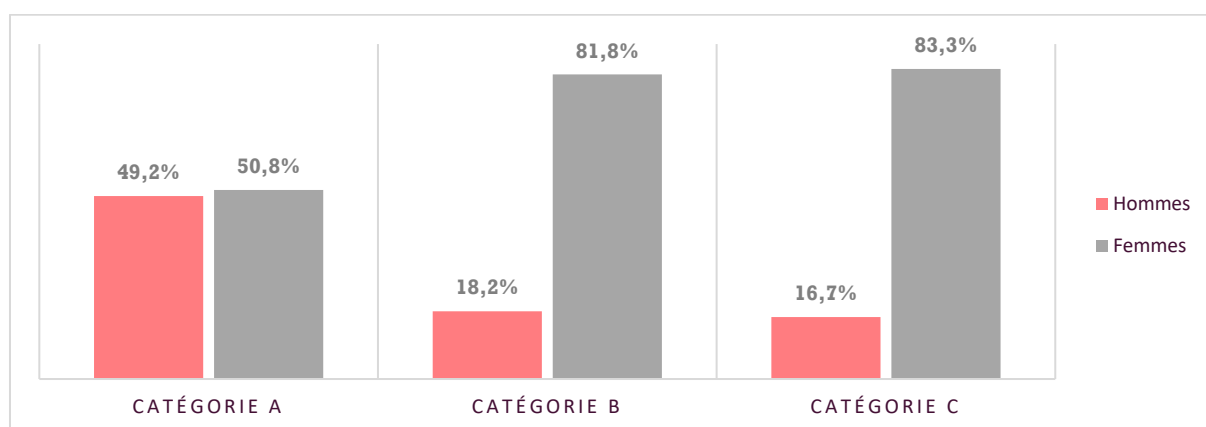
Tableau 52 : Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP de titulaires en 2019

Catégories FP	2019				Comparatif 2018	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	30	31	61	78,2%	62	60,8%
B	2	9	11	14,1%	20	19,6%
C	1	5	6	7,7%	20	19,6%
Total	33	45	78	100,0%	102	100,0%

↘ En 2019, le nombre d'entrées a diminué de 23,5% par rapport à 2018.

↗ Les entrées des personnels de catégorie A représentent 78,2% des entrées titulaires (soit une hausse de 17,4 points par rapport à 2018).

Figure 28 : Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe



Les entrées de titulaires par type de population

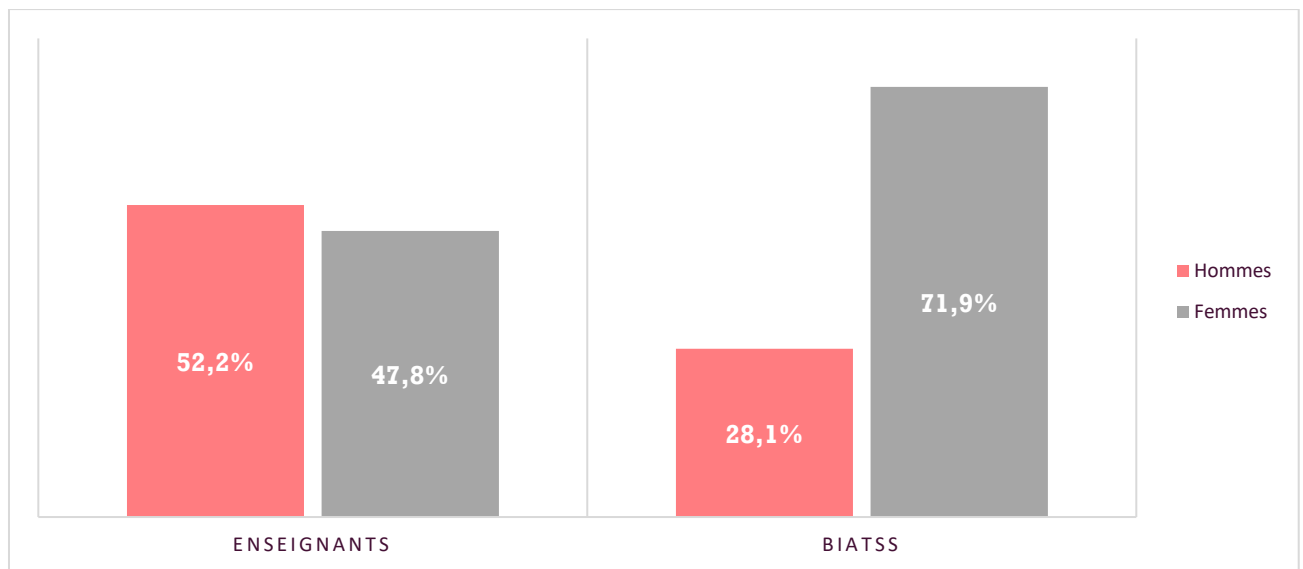
Tableau 53 : Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s		24	22	46	59,0%	43	42,2%
BIATSS	A	6	9	15	19,2%	19	18,6%
	B	2	9	11	14,1%	20	19,6%
	C	1	5	6	7,7%	20	19,6%
Total BIATSS		9	23	32	41,0%	59	57,8%
Total		33	45	78	100,0%	102	100,0%

59%

C'est la proportion des entrants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est en hausse de 16,8 points par rapport à 2018.

Figure 29 : Proportion des entrées par type de population et par sexe de titulaires



- Les entrées titulaires des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s concernent en majorité des hommes (52,2%). Néanmoins, la proportion de femmes titulaires entrantes au sein de cette population est en hausse (47,8% en 2019 contre 37,2% en 2018).
- 71,9% des entrées titulaires BIATSS concernent des femmes (76,3% en 2018).

Les entrées de titulaires par motif

Tableau 54 : Répartition et proportion des entrées par motif et par sexe de titulaires

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
					Total	%
Détachements	2	2	4	5,6%	7	6,9%
Délégations	3	2	5	7,1%	3	2,9%
Emploi réservé défense	-	-	-	-	1	1,0%
Mise à disposition	-	-	-	-	-	-
Mutations	-	-	-	-	11	10,8%
Nouveaux titulaires	-	4	4	5,6%	12	11,8%
Reçu-e-s concours	27	29	56	78,9%	61	59,8%
Réintégrations CLD	-	-	-	-	1	1,0%
Retours congé formation	-	-	-	-	-	-
Retour congé parental	-	-	-	-	1	1,0%
Retours congé présence parentale	-	-	-	-	1	1,0%
Retours détachement	-	-	-	-	2	1,9%
Retours disponibilité	-	2	2	2,8%	2	1,9%
Retours délégation	-	-	-	-	-	-
Titularisation handicap	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>71</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>

➤ En 2019, les reçu-e-s concours représentent 78,9% des entrées titulaires.

4.5.1.2 Les entrées des agent-e-s non titulaires

Les entrées de non titulaires par catégorie FP

Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agent-e-s non titulaires

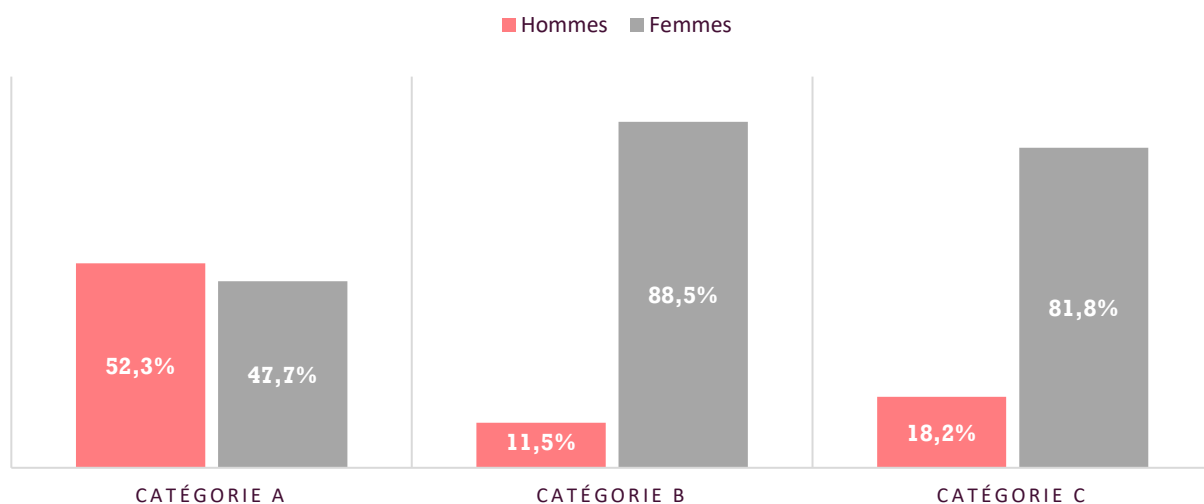
Catégories FP	2019				Comparatif 2018	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	92	84	176	78,6%	183	73,5%
B	3	23	26	11,6%	26	10,4%
C	4	18	22	9,8%	40	16,1%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>125</b>	<b>224</b>	<b>100,0%</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>

➤ Les entrées de personnels de catégorie A représentent 78,6%. Comme en 2018 (73,5%) c'est la catégorie qui concentre la plus forte entrée de non titulaires.

➤ Les entrées de catégories B représentent 11,6% et les entrées de catégories C 9,8% des entrées non titulaires.

➤ En 2019, le nombre d'entrées d'agent-e-s non titulaires a diminué de 10,0% par rapport à 2018 (la baisse concerne principalement les personnels de catégorie C, -45,0%).

Figure 30 : Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agent-e-s non titulaires



Les entrées de non titulaires par type de population

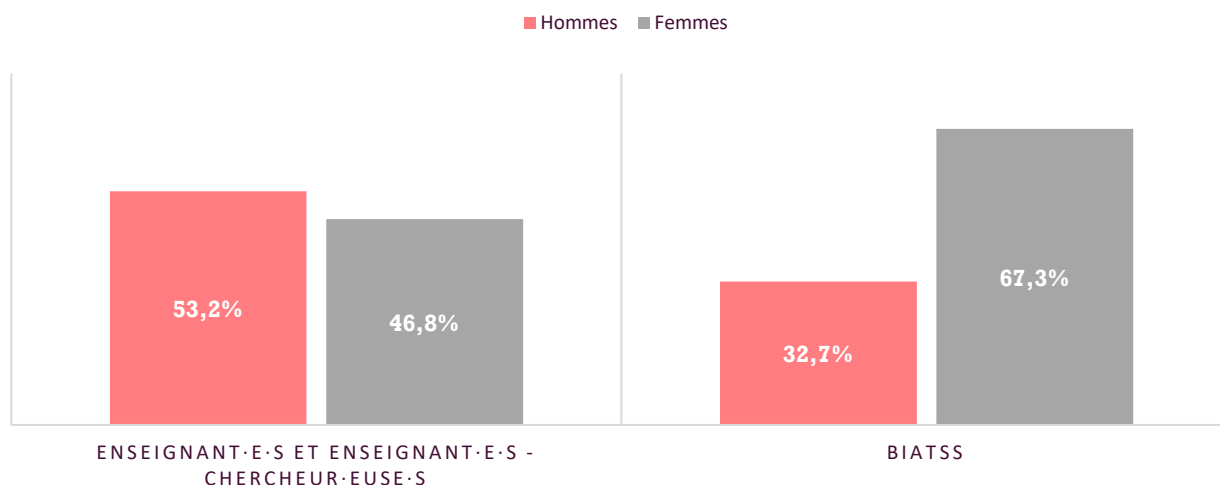
Tableau 56 : Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agent-e-s non titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s		67	59	126	56,3%	118	47,4%
Dont doctorant-e-s avec et sans enseignement		29	28	57	25,4%	51	20,5%
BIATSS	A	25	25	50	22,3%	65	26,1%
	B	3	23	26	11,6%	26	10,4%
	C	4	18	22	9,8%	40	16,1%
Dont Post-Doctorant-e-s		3	4	7	3,1%	4	1,6%
Total BIATSS		32	66	98	43,7%	131	52,6%
Total		99	125	224	100,0%	249	100,0%

56,3%

C'est la proportion des entrants non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 parmi l'intégralité des entrées non titulaires. Cette proportion est en hausse de 8,9 points par rapport à 2018

Figure 31 : Proportion des entrées d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe



- 67,3% des entrées non titulaires BIATSS sont des femmes (64,9% en 2018).
- Les entrées non titulaires des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s sont en majorité des agent-e-s de sexe masculin, soit 53,2% (54,2% en 2018).

Les entrées de non titulaires par motif

Tableau 57 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
					Total	%
Nouvelles entrées ATER	12	4	16	7,1%	24	9,6%
Nouveaux contrats <sup>25</sup>	85	121	206	92,0%	224	90,0%
Retour congé sans traitement (CST)	2	-	2	0,9%	-	-
Renouvellement <sup>26</sup>	-	-	-	-	1	0,4%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>125</b>	<b>224</b>	<b>100,0%</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>

- Le nombre de nouveaux contrats est en baisse de 8,0% par rapport à 2018
- Toutefois, ce motif d'entrée représente 92,0% des entrées non titulaires en 2019.

#### 4.5.2 Les sorties

Une sortie désigne toute personne quittant l'établissement et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.

Les causes potentielles de sorties définitives sont donc :

- Mutation
- Retraite
- Concours (interne ou externe)
- Démission ou radiation
- Décès
- Fin de contrat
- Rupture période d'essai

Certaines sorties sont provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

<sup>25</sup> Premier contrat d'un-e agent-e non-titulaire BIATSS

<sup>26</sup> Sont considéré-e-s comme en renouvellement les agent-e-s ayant connu une interruption de contrat sur la période observée.

4.5.2.1 Les sorties des agent-e-s titulaires

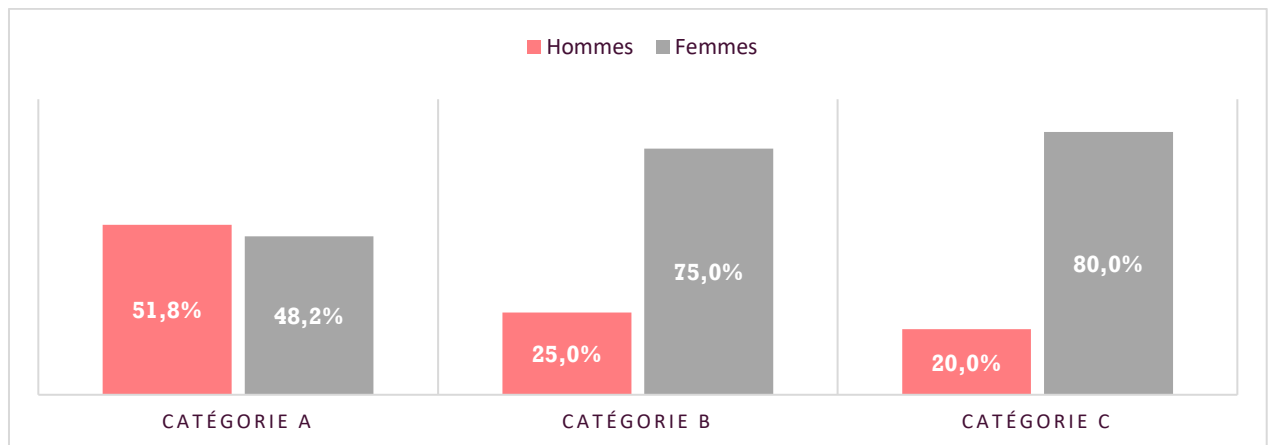
Les sorties de titulaires par catégorie FP

Tableau 58 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2019				Comparatif 2018	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	29	27	56	70,9%	68	66,7%
B	2	6	8	10,1%	14	13,7%
C	3	12	15	19,0%	20	19,6%
Total	34	45	79	100,0%	102	100,0%

- En 2019, le nombre de sorties d'agent-e-s titulaires a diminué de 22,5%.
- Les sorties de personnels de catégories A représentent 70,9% des sorties titulaires. Ce qui explique la hausse des entrées de personnels de catégorie A titulaires et non titulaires observée dans la partie précédente.
- Les sorties des personnels de catégorie B représentent 10,1% et les sorties de personnels de catégorie C 19,0%.

Figure 32 : Proportion des sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe



Les sorties de titulaires par type de population

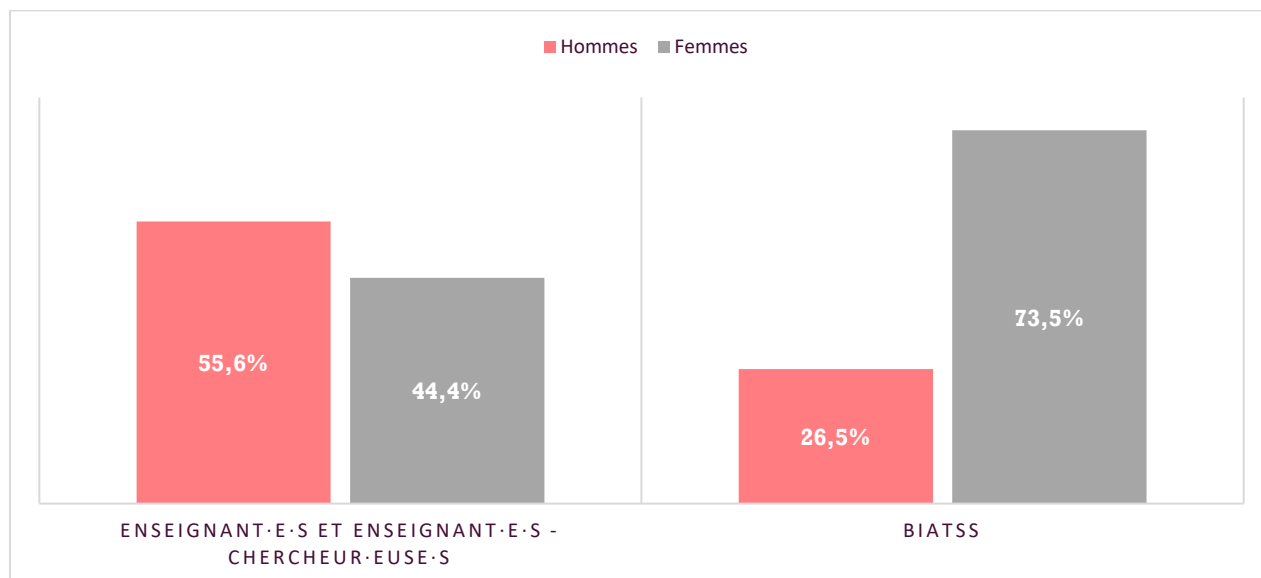
Tableau 59 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s		25	20	45	57,0%	52	51,0%
BIATSS	A	4	7	11	13,9%	16	15,7%
	B	2	6	8	10,1%	14	13,7%
	C	3	12	15	19,0%	20	19,6%
Total BIATSS		9	25	34	43,0%	50	49,0%
Total		34	45	79	100,0%	102	100,0%

**57%** C'est la proportion que représente les sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 (43,0% pour les titulaires BIATSS).

- La proportion de sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs (57,0%) a augmenté de 6,0 points par rapport à 2018 (51,0%).
- Dans la population des enseignants et enseignants – chercheurs les sorties de personnels masculins ont diminué de 21,9%.

Figure 33 : Proportion des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par sexe



Les sorties de titulaires par motif

Tableau 60 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
					Total	%
Autres motifs sans radiation	3	1	4	5,1%	4	3,9%
Congés formation	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	1	1	2	2,5%	3	2,9%
Congé parental	-	1	1	1,3%	1	1,0%
Congés de présence parentale	-	-	-	-	-	-
Décès	1	-	1	1,3%	1	1,0%
Démissions	-	1	1	1,3%	1	1,0%
Détachements	4	-	4	5,1%	5	4,9%
Disponibilités	-	4	4	5,1%	6	5,9%
Mutations	10	10	20	25,3%	25	24,5%
Reçu-e-s concours hors URCA	-	1	1	1,3%	-	-
Retraites	15	26	41	51,9%	56	54,9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>

- Comme les années précédentes, les départs en retraite (51,9%) et les mutations (25,3%) sont les deux principaux motifs de sorties des agent-e-s titulaires.
- Le nombre de sorties de titulaire est en diminution par rapport à 2018 (-22,5%). Ce qui s'explique en partie par une diminution du nombre de départs en retraite (-26,8%) et du nombre de mutations (-20,0%).



4.5.2.2 Les sorties des agent-e-s non titulaires

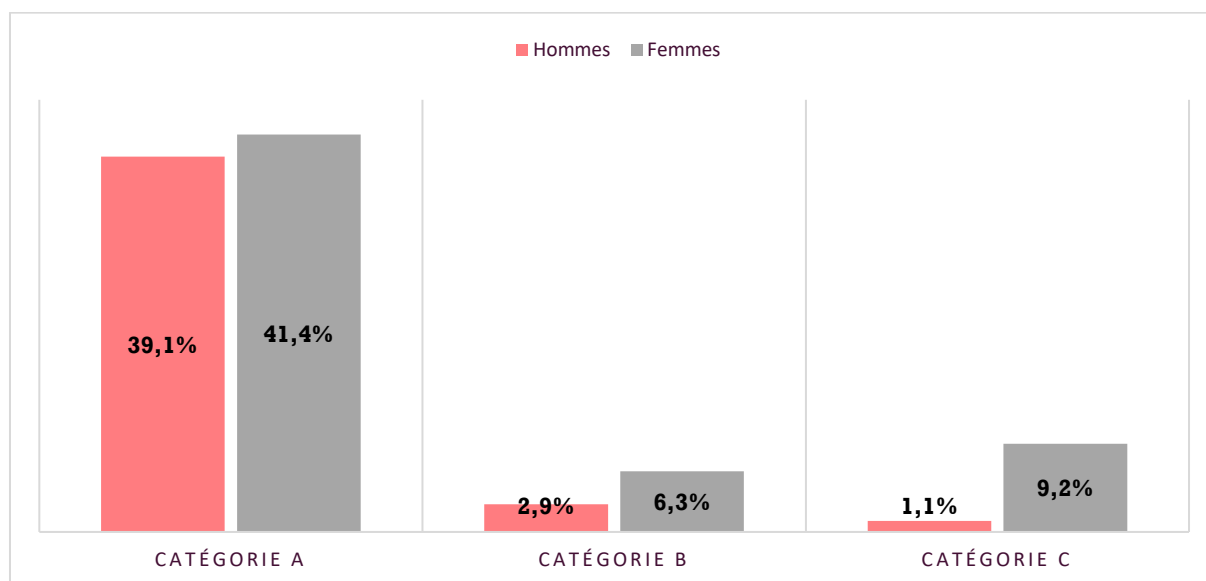
Les sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP

Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2019				Comparatif 2018	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	68	72	140	80,5%	151	71,2%
B	5	11	16	9,2%	17	8,0%
C	2	16	18	10,3%	44	20,8%
Total	75	99	174	100,0%	212	100,0%

- Les sorties des personnels de catégorie A représentent 80,5% des sorties d'agent-e-s non titulaires ; 10,3% des sorties de catégorie C et 9,2% des sorties de catégorie B.
- Les sorties d'agent-e-s non titulaires ont diminué de 17,9% par rapport à 2018. Les sorties de personnels de catégorie C ont diminué de 59,1%.
- Les sorties de personnels non titulaires de catégorie B ont diminué de 5,9%

Figure 34 : Proportion des sorties d'agent-e-s non - titulaires par catégorie FP et par sexe



Les sorties d'agent·e-s non titulaires par type de population

Tableau 62 : Nombre et proportion de sorties d'agent·e-s non titulaires par type de population et par sexe

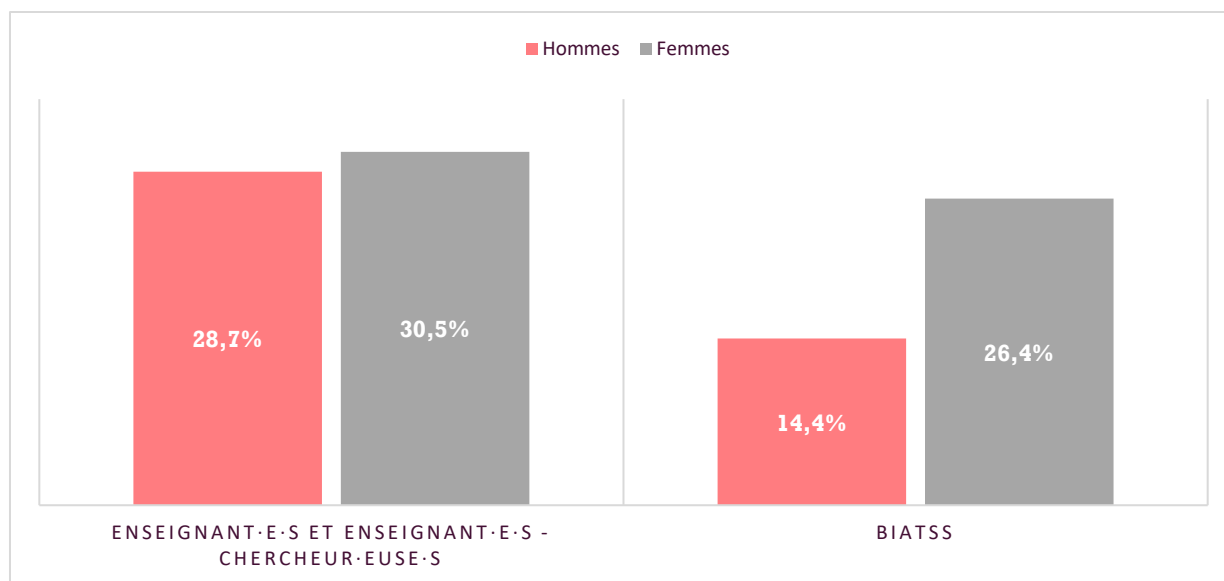
Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
						Total	Total %
Enseignant·e-s et enseignant·e-s-chercheur·euse-s		50	53	103	59,2%	97	45,8%
BIATSS	A	18	19	37	21,3%	54	25,5%
	B	5	11	16	9,2%	17	8,0%
	C	2	16	18	10,3%	44	20,8%
Total BIATSS		25	46	71	40,8%	115	54,2%
Total		75	99	174	100,0%	212	100,0%

➔ Le nombre de sorties d'agent·e-s non titulaires est en baisse par rapport à 2018 (-17,9%), et plus particulièrement au sein de la population BIATSS (38,3%).

59,2%

C'est la proportion que représente les sortants non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 (40,8% pour les titulaires BIATSS).

Figure 35 : Proportion des sorties d'agent·e-s non titulaires par type de population et par sexe



➔ La majorité des sorties d'agent·e-s non titulaires, quel que soit le type de population, concerne des personnels de sexe féminin (56,9%). Cette proportion s'explique par la représentativité des femmes et des hommes au sein de l'université (les femmes sont en moyenne plus nombreuses que les hommes).

Les sorties d'agent-e-s non titulaires par motif

Tableau 63 : Répartition et proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
					Total	%
Congés parentaux	-	-	-	-	2	0,9%
Démissions	9	16	25	14,3%	28	13,2%
Décès	-	-	-	-	1	0,5%
Fins de contrat <sup>27</sup>	57	68	125	71,8%	140	66,0%
Licenciements	-	-	-	-	-	-
Mutations	-	-	-	-	-	-
Reçu-e-s concours hors URCA	-	1	1	0,6%	1	0,5%
Reçu-e-s concours URCA	8	13	21	12,1%	33	15,6%
Retraites	-	1	1	0,6%	6	2,8%
Rupture période d'essai <sup>28</sup>	1	-	1	0,6%	1	0,5%
Titularisation handicap	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>99</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>212</b>	<b>100,0%</b>

➤ La fin de contrat (71,8%) et les démissions (14,3%) sont les deux principaux motifs de sortie des agent-e-s non titulaires en 2019.

### 4.5.3 Bilan des entrées et sorties

#### 4.5.3.1 Les entrées et sorties des agent-e-s titulaires

Tableau 64 : bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2018 (Entrées-Sorties)
Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s		46	45	+1	-9
BIATSS	A	15	11	+4	+3
	B	11	8	+3	+6
	C	6	15	-9	0
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>34</b>	<b>-2</b>	<b>+9</b>
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>79</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>

➤ Entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019, le flux de personnels titulaires est de -1. Les entrées sont inférieures aux sorties. (Entre 2017 et 2018 le flux de personnels titulaires était nul, les entrées avaient compensé les sorties).

<sup>27</sup> Tous types de contrats confondus

<sup>28</sup> À l'initiative de l'employeur ou de l'agent-e.

### 4.5.3.2 Les entrées et sorties des agent-e-s non titulaires

Tableau 65 : bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2018 (Entrées-Sorties)
Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s		126	103	+23	+21
BIATSS	A	50	37	+13	+11
	B	26	16	+10	+9
	C	22	18	+4	-4
Total		98	71	+27	+16
Total		224	174	+50	+37

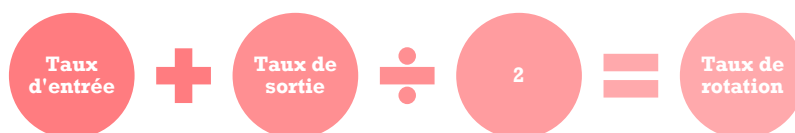
- Au 31/12/2018 les personnels non titulaires étaient au nombre de 696. Au 31/12/2019, les personnels non titulaires représentent 746 agent-e-s, soit une hausse de 50 agent-e-s.
- Les sorties d'agent-e-s non titulaires sont en baisse de 17,9% par rapport à 2018, avec une diminution des reçus concours de l'ordre de 36,4% (à mettre en corrélation avec une diminution du nombre de postes publiés au concours en 2018), et des fins de contrat de 10,7% (ce qui démontre une volonté de stabilisation des services et des agent-e-s).

### 4.5.4 Taux de rotation

Le taux de rotation est la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisée par 2. Plus le taux est élevé, plus le turnover est important.

Le taux d'entrée est égal au nombre des recrutements, rapporté aux effectifs totaux, et multiplié par 100.

Le taux de sortie est égal au nombre des départs, rapporté aux effectifs totaux, et multiplié par 100.



Le taux de rotation des personnels de l'URCA est de 11,3% en 2019 (13,8% en 2018), soit une baisse de 2,5 points.

Tableau 66 : Taux de rotation des agent-e-s titulaires et non titulaires de l'URCA en 2019

	Titulaires	Non-titulaires
Taux d'entrée	3,2%	9,1%
Taux de sortie	3,2%	7,1%
Taux de rotation	3,2%	8,1%
Taux de rotation 2018	4,2%	9,6%

- Le taux de rotation des agent-e-s titulaires est de 3,2% contre 8,1% pour les personnels non titulaires.

Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2019

Type de population	Enseignant·e·s Enseignant·e·s-chercheur·euse·s	BIATSS
Taux d'entrée	7,0%	5,3%
Taux de sortie	6,0%	4,3%
Taux de rotation	6,5%	4,8%
Taux de rotation 2018	6,5%	7,4%

- Le taux de rotation des enseignant·e·s et enseignant·e·s – chercheur·euse·s est de 6,5% contre 4,8% pour la population BIATSS.
- La tendance s'est inversée par rapport à 2018. En effet, alors qu'en 2018, le turnover des personnels enseignants et enseignants-chercheurs était plus faible, en 2019 c'est dans la population BIATSS que celui-ci est le plus faible.

Tableau 68 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2019

	Hommes	Femmes
Taux d'entrée	5,4%	6,9%
Taux de sortie	4,4%	5,9%
Taux de rotation	4,9%	6,4%
Taux de rotation 2018	5,9%	8,0%

- Le taux de rotation des femmes est de 6,4% contre 4,9% pour les hommes.
- Le turn over est plus faible dans la population féminine en 2019 qu'en 2018 (-1,6 point).

#### 4.5.5 Focus sur les mises en disponibilité et mise à disposition

Retrouvez pour comparatif cette partie en page 106 du bilan social 2018

##### 4.5.5.1 Les mises en disponibilité

Tableau 69 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe

Motif de la position	Hommes		Femmes		Total		Comparatif 2018	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Pour convenance personnelle	10	1 580	18	3 165	28	4 745	30	5 386
Pour suivre un·e conjoint·e	1	365	21	3 675	22	4 040	17	3 619
D'office	-	-	2	99	2	99	-	-
Pour élever un enfant	2	365	2	365	4	730	4	730
Pour soins	2	365	-	-	2	365	1	365
Pour études et recherches	-	-	1	214	1	214	-	-
Pour création d'entreprise	-	-	-	-	-	-	1	243
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2 675</b>	<b>44</b>	<b>7 518</b>	<b>59</b>	<b>10 193</b>	<b>53</b>	<b>10 343</b>

- En 2019, 36 agent·e·s enseignant·e·s ou enseignant·e·s – chercheur·euse·s ont bénéficié d'une disponibilité (33 en 2018).
- Le motif pour « convenance personnelle » représente 47,5% des mises en disponibilité en 2019, contre 56,6% en 2018.
- Comme l'an dernier, le motif pour « suivre un·e conjoint·e » a été demandé par un plus grand nombre d'agent·e·s (+29,4% par rapport à 2018).
- 95,5% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agent·e·s de sexe féminin.

4.5.5.2 Les mises à disposition dans une autre administration

Tableau 70 : Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2018	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Mises à disposition <sup>29</sup>	2	-	365	4	1	1 370	7	1 735	6	1 246
Total									6	1 246

<sup>29</sup> La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.



# Masse salariale et rémunérations





## 5. LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale représente l'ensemble des dépenses relatives à la rémunération du personnel.

Elle se compose de l'ensemble des rémunérations principales, des rémunérations accessoires (primes et indemnités diverses), des heures complémentaires, des prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que des charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La principale dépense concerne la Paye Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) : il s'agit de la masse salariale traitée par la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFIP). Les autres dépenses, hors PSOP, sont minoritaires et correspondent aux prestations facultatives, capital décès, accidents du travail, maladies professionnelles.

Les données reprises dans ce rapport ne concernent que les données PSOP.

Ainsi, les traitements comptables et financiers (tel que les charges à payer) sont exclus de cet état des lieux.

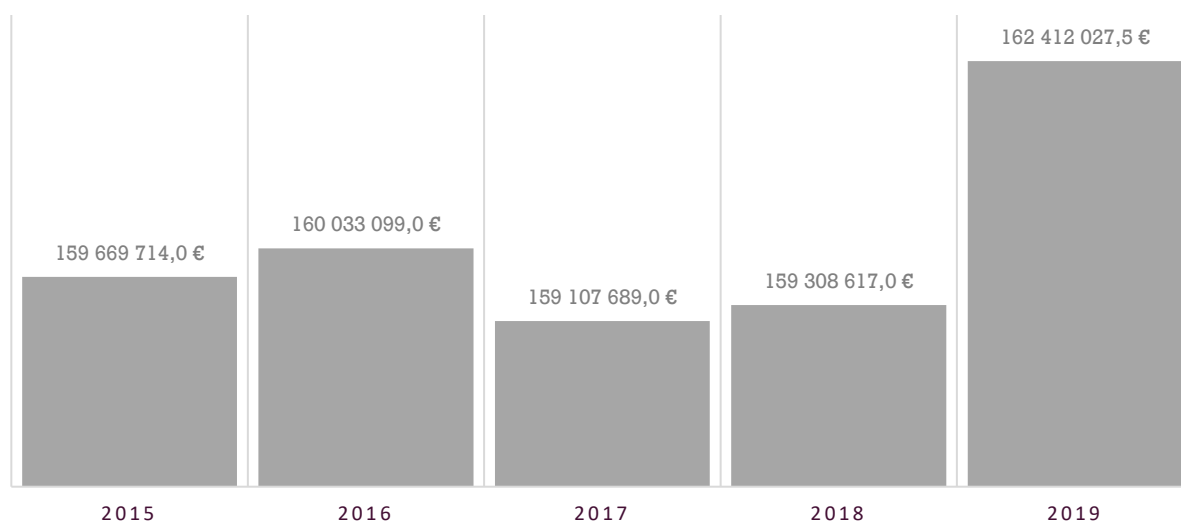
Les dépenses de masse salariale PSOP constatées en 2019 sont de 162 412 027,5 € soit une hausse de 3 103 K€ (+2,0% par rapport à la masse salariale PSOP 2018). Cette augmentation des dépenses PSOP est marquée, notamment, par :

- une augmentation des rémunérations principales liée à l'augmentation des ETPT et aux nouvelles applications du PPCR ;
- une baisse des rémunérations accessoires sous l'effet du PPCR notamment ;
- une hausse des paiements au titre des heures complémentaires et vacances d'enseignement,
- une augmentation des dépenses de prestations qui reflète l'accompagnement et la prise en charge des dossiers des agents (CLD, remboursement domicile-travail, accident du travail spécifique ...) ;
- une hausse des charges patronales liée aux éléments ci-dessus.

Il convient de noter que le PPCR impacte les indemnités (baisse liée au transfert prime point), les rémunérations principales (hausse légère des INM pour compenser la baisse indemnitaire) et les charges sociales.

### 5.1 ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP

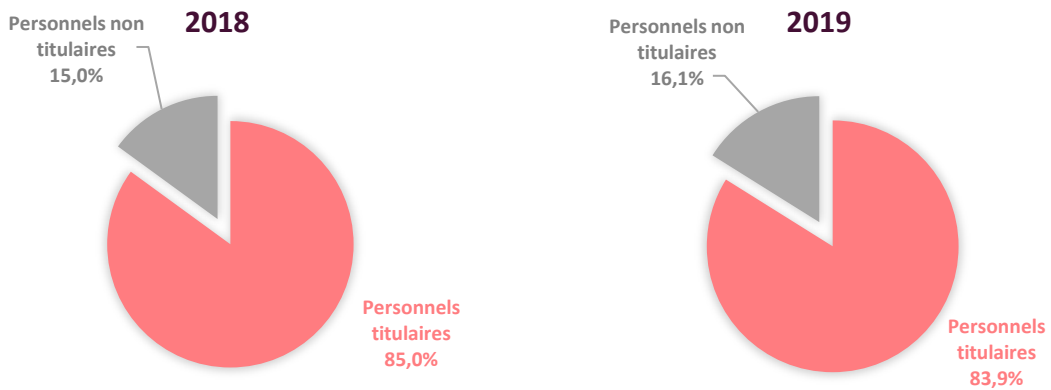
Figure 36 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2015 et 2019



- ➔ Entre 2018 et 2019, la masse salariale PSOP a augmenté de 2,0% soit 3 103K€ principalement porté par une hausse de 50 ETPT.

## 5.2 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 37 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2018 et 2019

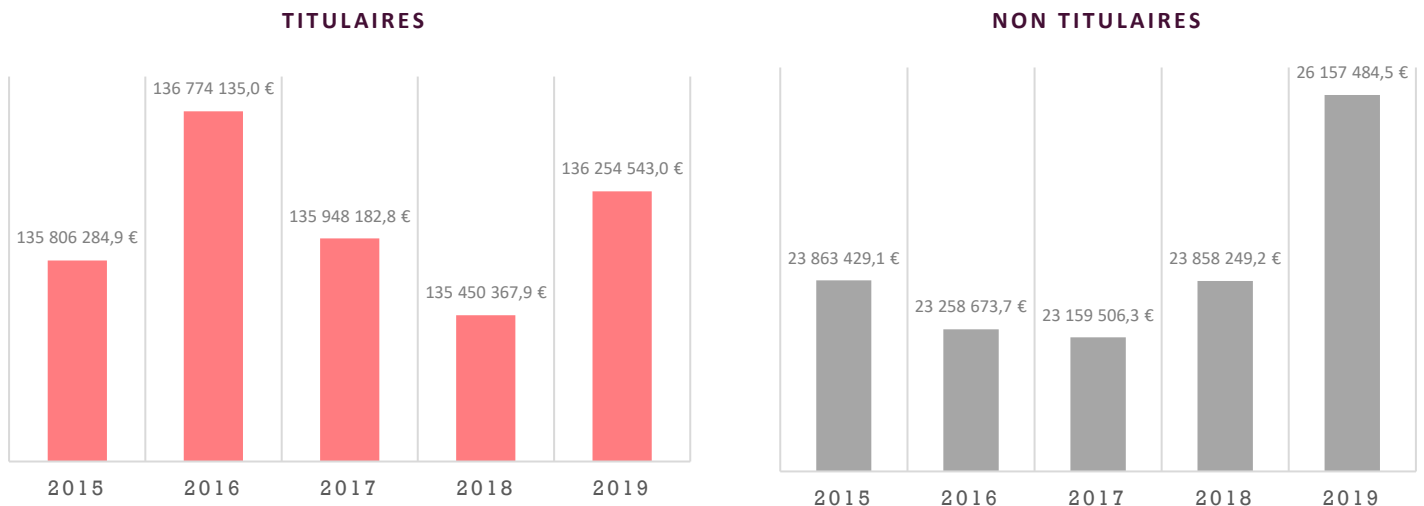


➔ La proportion de personnels non titulaires dans la masse salariale est en hausse de 1,1 point entre 2018 et 2019.

Tableau 71 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2019 par statut

	En €	En %	Comparatif 2018	
Personnels titulaires	136 254 543,0€	83,9%	135 450 367,9€	85,0%
Personnels non-titulaires	26 157 384,5€	16,1%	23 858 249,2€	15,0%
<b>Total</b>	<b>162 412 027,5€</b>	<b>100,0%</b>	<b>159 308 617,0€</b>	<b>100,0%</b>

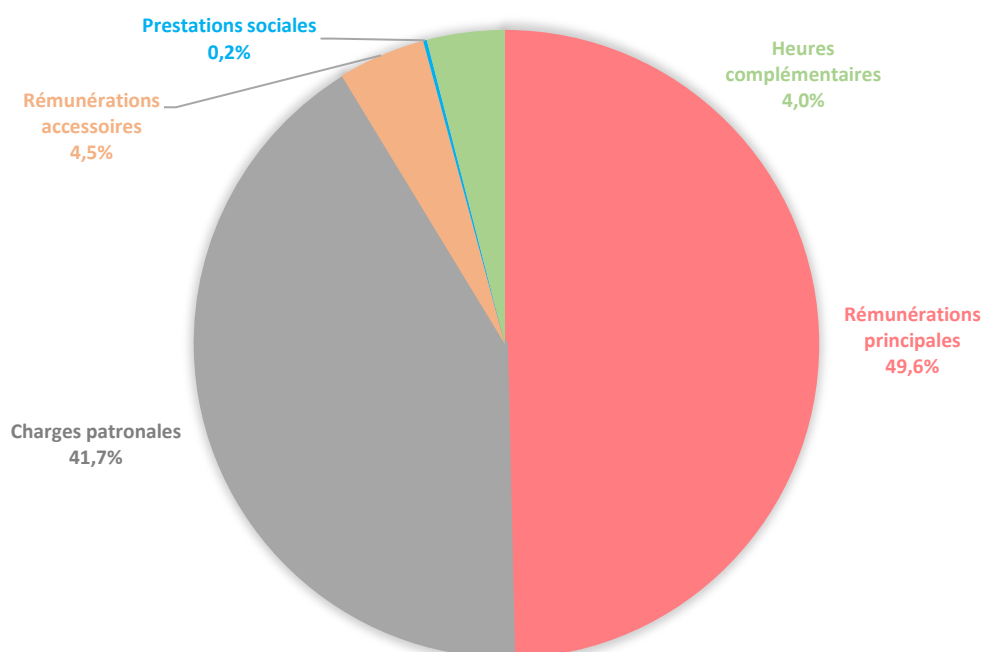
Figure 38 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut



➔ Le total des dépenses de masse salariale a augmenté de 2,0% par rapport à 2018. Les dépenses à destination des agent-e-s non titulaires ont augmenté de 9,6%, celles à destination des agent-e-s titulaires ont augmenté de 0,6%.

### 5.3 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE

Figure 39 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses du personnel en 2019



49,6%

Des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales

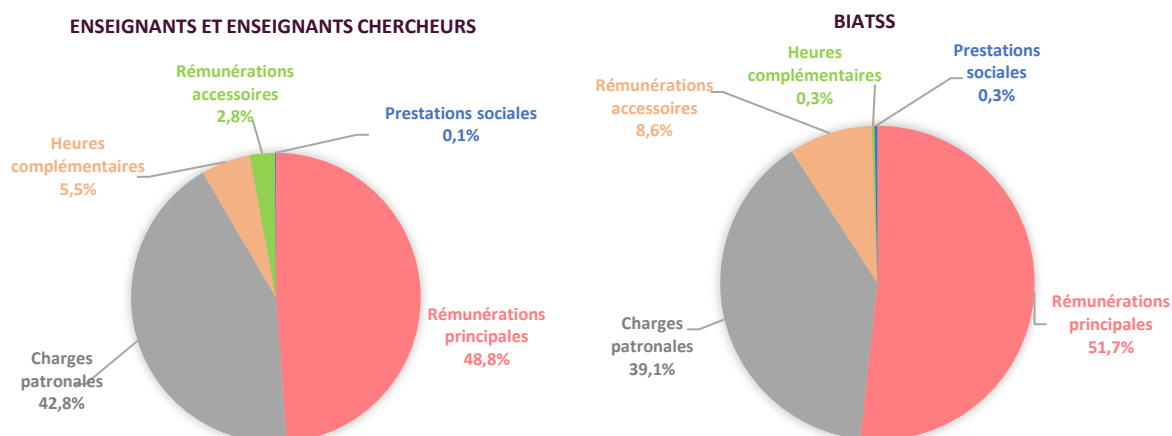
41,7%

Des dépenses de personnels sont liées aux charges patronales

- ➔ Près de la moitié des dépenses PSOP est consacrée aux rémunérations principales du personnel. La proportion des dépenses en rémunération principale est identique à celle constatée en 2018.
- ➔ La part des charges patronales est stable par rapport à 2018 (+0,1 point).
- La part des rémunérations accessoires est en très légère baisse (-0,2 point) et la part des heures complémentaires est identique à 2018.
- La part des prestations sociales<sup>30</sup>, bien que très faible dans le total PSOP, a doublé par rapport à 2018.

<sup>30</sup> Les prestations sociales correspondent aux CLD et aux remboursements de transport.

Figure 40 : Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut



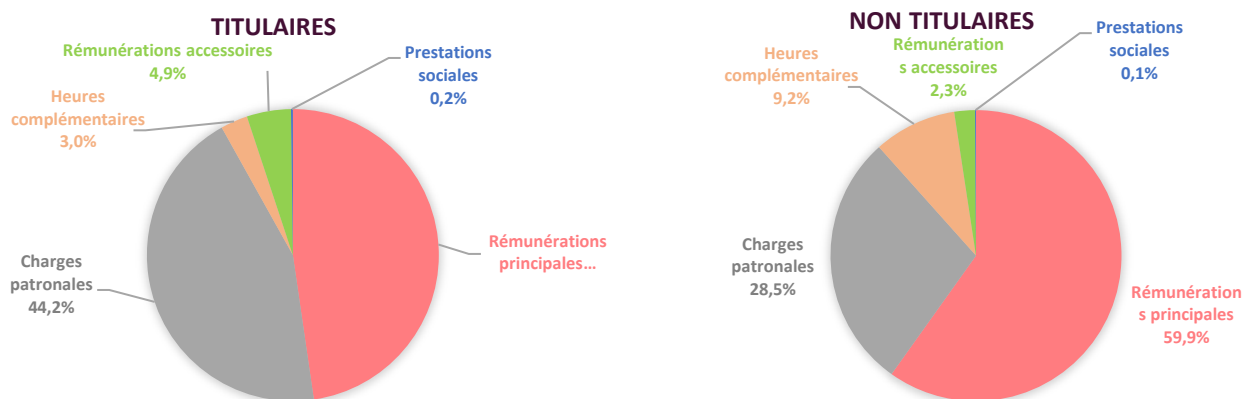
- Quelle que soit la population observée, la répartition de la masse salariale se concentre essentiellement sur les rémunérations principales et les charges patronales.

Tableau 72 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut

	2019				Comparatif 2018	
	Titulaires	Non-titulaires	Total	%	Total	%
Rémunérations principales	65 011 413,3€	15 598 246,3€	80 609 659,6€	49,6%	78 947 046,0€	49,6%
Charges patronales	60 232 845,1€	7 443 747,5€	67 676 492,6€	41,7%	66 334 465,3€	41,6%
Rémunérations accessoires	6 705 419,6€	609 850,9€	7 315 270,5€	4,5%	7 477 610,6€	4,7%
Heures Complémentaires	4 102 413,4€	2 400 590,0€	6 503 003,4€	4,0%	6 360 357,0€	4,0%
Prestations sociales	282 732,5€	24 769,0€	307 501,5€	0,2%	189 138,1€	0,1%
<b>Total</b>	<b>136 334 823,9€</b>	<b>26 077 203,6€</b>	<b>162 412 027,5€</b>	<b>100,0%</b>	<b>159 308 617,0€</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Les charges patronales sont liées aux différents éléments de la masse salariale. À titre indicatif, les taux de charges des rémunérations principales s’élèvent à 92% pour les agent-e-s titulaires et 41% pour les agent-e-s non titulaires. Ces taux n’ont presque pas évolué depuis 2015. On note cependant une tendance à la baisse des charges patronales appliquées aux agent-e-s non titulaires depuis 2 ans.
- ➔ Le taux de charges des heures complémentaires supportées par l’URCA est de 41% pour les agent-e-s non titulaires et de 5% pour les agent-e-s titulaires (cotisation au titre de la RAFP).

Figure 41 : Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par statut en 2019



- Les rémunérations principales et les charges patronales prennent une part importante dans les dépenses de la masse salariale.
- Le poids des charges patronales est plus important pour les titulaires, le taux de charge étant plus du double par rapport à celui des agent-e-s non titulaires.
- Les prestations sociales occupent une place minime dans la masse salariale globale (en PSOP), autant pour les agents-e-s non-titulaires (0,1%) que pour les agents-e-s titulaires (0,2%)
- Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agents-e-s non titulaires (9,2 % contre 3,0%) en lien avec le recours aux vacataires non fonctionnaires pour assurer les heures d'enseignement.
- Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agents-e-s titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agent-e-s titulaires.

## 5.4 LES RÉMUNÉRATIONS

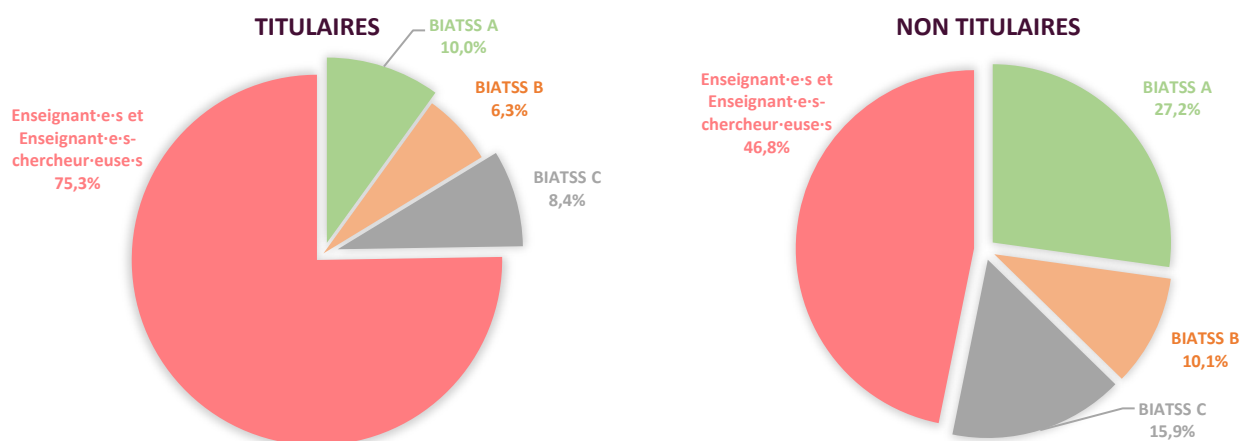
### 5.4.1 Les traitements bruts

Tableau 73 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP

		2019					Comparatif 2018	
		A	B	C	Total	%	Total	%
Non-titulaires	Enseignant-e-s – Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	7 251 130,2€	-	-	7 251 130,2€	9,0%	4 536 374,3€	5,9%
	BIATSS	4 213 537,3€	1 573 931,3€	2 458 961,0€	8 246 429,6€	10,3%	7 689 298,8€	10,1%
<i>Total non-titulaires</i>		<i>11 464 667,5€</i>	<i>1 573 931,0€</i>	<i>2 458 961,0€</i>	<i>15 497 559,8€</i>	<i>19,3%</i>	<i>12 225 673,1€</i>	<i>16,0%</i>
Titulaires	Enseignant-e-s – Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	48 768 759,5€	-	-	48 768 759,5€	60,7%	48 489 260,4€	63,4%
	BIATSS	6 461 983,4€	4 108 841,2€	5 469 402,0€	16 040 226,6€	20,0%	15 704 786,6€	20,6%
<i>Total titulaires</i>		<i>55 230 742,9€</i>	<i>4 108 841,0€</i>	<i>5 469 402,0€</i>	<i>64 808 986,0€</i>	<i>80,7%</i>	<i>64 194 047,0€</i>	<i>84,0%</i>
<b>Total</b>		<b>66 695 410,4€</b>	<b>5 682 772,5€</b>	<b>7 928 363,0€</b>	<b>80 306 546,9€</b>	<b>100,0%</b>	<b>76 419 720,0€</b>	<b>100,0%</b>

- Entre 2018 et 2019, la part des traitements bruts des agents non titulaires a augmenté de 3,3 points principalement en faveur des enseignants et enseignants chercheurs (+4,1 points).
- La part de traitements bruts des titulaires enseignants et enseignants chercheurs a baissé de 2,8 points.
- En valeur, la dépense totale en traitement brut a augmenté de 5,1% entre 2018 et 2019. Cette augmentation se répartit sur toutes les catégories de personnel.

Figure 42 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP



- Le poids des catégories B BIATSS est la plus faible tant au sein des agents titulaires que des non titulaires mais en augmentation de 0,1 point pour les non titulaires par rapport à 2018.
- La part des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s non titulaires a augmenté de 0,3 point entre 2018 et 2019.
- Les catégories A et C BIATSS non titulaires ont quant à elles diminué, respectivement de 0,4 point et 0,2 point.
- ➔ Pour les titulaires, la répartition entre les catégories reste proche de l'année précédente avec des variations non significatives.

75,2%

C'est la part que représentent les traitements des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s parmi les traitements bruts des titulaires.

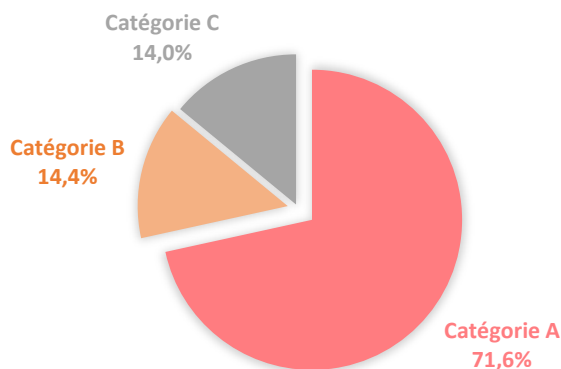
### 5.4.2 Les rémunérations accessoires des titulaires

Tableau 74 : Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP

	Total des rémunérations principales (a)	Total rémunérations accessoires (b)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations principales (b/total a)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations accessoires (b/total b)	Comparatif 2018	
					b/total a	b/total b
A	56 025 994€	4 802 595€	7,3%	71,6%	7,8%	73,7%
B	4 176 618€	965 912€	1,5%	14,4%	1,4%	13,1%
C	5 558 825€	942 103€	1,4%	14,0%	1,4%	13,2%
Total	65 761 437€	6 710 610€	10,2%	100%	10,6%	100,0%

- ➔ La part des rémunérations accessoires est en très légère hausse pour les catégories B (+0,1 point) et est stable pour les catégories C.
- ⚡ La part des rémunérations accessoires pour les catégories A est en baisse par rapport à 2018.
- ⚡ Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales a diminué de 2,1% pour la catégorie A qui bénéficie de 71,6% des rémunérations accessoires. On note donc une augmentation de la part de la rémunération principale pour les agents de catégorie A.
- ➔ Il est à noter que les catégories A titulaires représentent toujours plus de 70,0% des effectifs incluant les enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s. Cependant, on observe une diminution de 2,1 points au profit des catégories B et C en augmentation respective de 1,3 point et 0,8 point par rapport à 2018.

Figure 43 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP



**71,6%**

C'est la part des rémunérations accessoires destinées aux catégories A en 2019, en baisse de 2,1 points par rapport à 2018





# Vie des personnels



## 6. VIE DES PERSONNELS

### 6.1 DURÉE DU TRAVAIL

Le volume annuel de travail pour un-e agent-e à temps complet est de 1607 heures.

Les personnels qui ne travaillent pas à temps complet se trouvent dans l'une des trois situations suivantes :

- Ils bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation (sur demande de l'agent-e)
- Ils sont recrutés à temps incomplet (quotité de recrutement)
- Ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique

#### 6.1.1 Répartition des personnels selon la durée du travail

Tableau 75 : Répartition des personnels par durée de travail

Durée du travail	2016		2017		2018		2019	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Temps complet	2 191	91,8%	2169	91,8%	2 218	92,4%	2 264	92,4%
Temps incomplet	83	3,5%	82	3,5%	78	3,2%	85	3,5%
Temps partiel de droit ou sur autorisation	106	4,4%	107	4,5%	102	4,3%	94	3,8%
Temps partiel pour raison thérapeutique	7	0,3%	6	0,2%	3	0,1%	7	0,3%
<b>Total</b>	<b>2 387</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 364</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 401</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 450</b>	<b>100,0%</b>

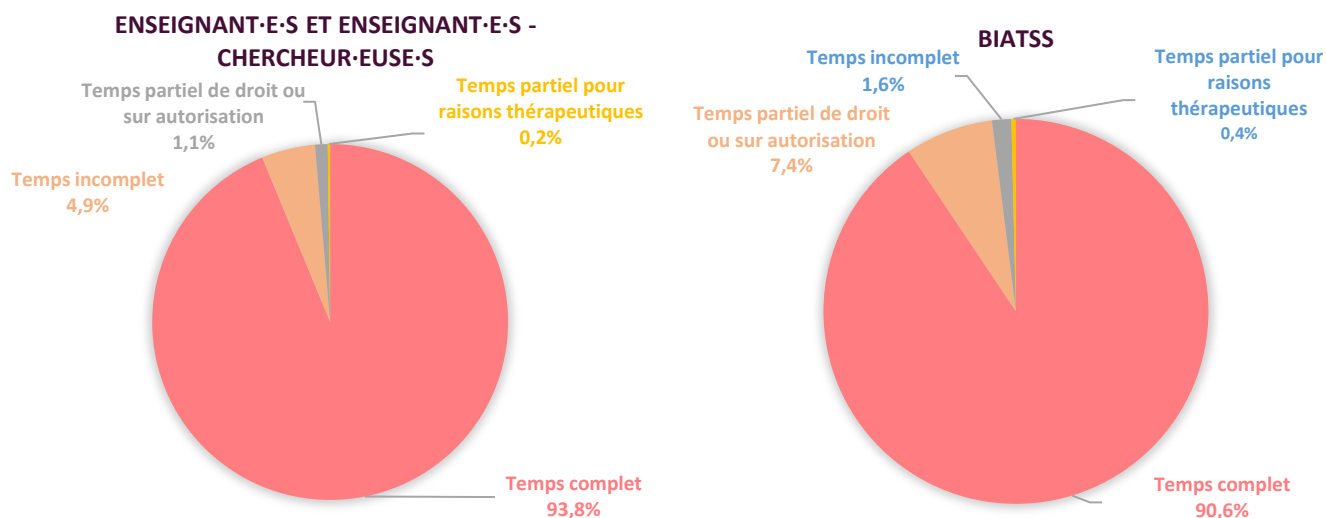
- ➔ En 2019, tout comme l'année passée, les emplois à temps complet représentent 92,4% du total des emplois.
- ➔ La proportion de temps partiel de droit ou de temps incomplet est inférieure à celle de 2018, à savoir que le temps partiel (entendu au sens du travail à temps non complet) représente 7,3% du total des emplois (-0,2 points).

#### 6.1.2 Répartition des personnels par type de population

Tableau 76 : Répartition des personnels par type de population et par durée de travail

Types de population	Temps complet	Temps partiel de droit ou sur autorisation	Temps incomplet	Temps partiel pour raison thérapeutique	Total	Comparatif 2018
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	1 309	16	68	3	1 396	1 368
BIATSS	955	78	17	4	1 054	1 033
<b>Total</b>	<b>2 264</b>	<b>94</b>	<b>85</b>	<b>7</b>	<b>2 450</b>	<b>2 401</b>

Figure 45 : Proportion des personnels par type de population et par durée de travail



→ Comme en 2018, la proportion des agent-e-s qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (9,4% que parmi les personnels enseignants-chercheurs (6,2%).

### 6.1.3 Le temps partiel de droit ou sur autorisation

Tableau 77 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2019			Comparatif 2018		
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	Hommes	Femmes	Total									
A	3	13	16	3	15	18	6	28	34	5	28	33
B	-	-	-	1	19	20	1	19	20	1	20	21
C	-	-	-	3	37	40	3	37	40	5	43	48
Total	3	13	16	7	71	78	10	84	94	11	91	102

89,4%

C'est la proportion de femmes bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit ou sur autorisation parmi l'ensemble des demandes. Cette proportion est en très légère hausse par rapport à 2018 (89,2% ; soit +0,2 point)

↘ 42,6% des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie C (soit une baisse de 4,6 points par rapport à 2018).

### 6.1.4 La reprise du travail à temps complet

Tableau 78 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2019			Comparatif 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	-	2	2	1	2	3	1	4	5	3	6	9
B	-	-	-	-	4	4	-	4	4	-	7	7
C	-	-	-	3	10	13	3	10	13	2	7	9
<b>Total</b>	-	2	2	4	16	20	4	18	22	5	20	25

➔ Le nombre d'agent-e-s reprenant leur travail à temps complet a diminué de 12,0% par rapport à 2018.

### 6.1.5 Le temps incomplet

Tableau 79 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2019			Comparatif 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	40	28	68	2	6	8	42	34	76	36	31	67
B	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-
C	-	-	-	4	4	8	4	4	8	4	7	11
<b>Total</b>	40	28	68	6	11	17	46	39	85	40	38	78

### 6.1.6 Le temps partiel pour raison thérapeutique

Tableau 80 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2019			Comparatif 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	1	2	3	-	-	-	1	2	3	-	1	1
B	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-
C	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	2	2
<b>Total</b>	1	2	3	-	4	4	1	6	7	-	3	3

## 6.2 CONGÉS ET ABSENCES

### 6.2.1 Les congés paternité et maternité

Tableau 81 : Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2019		Comparatif 2018	
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
	Titulaires	Non-titulaires	En jours							
Congés de paternité d'accueil d'enfant <sup>31</sup>	1	-	10	3	2	57	6	67	3	28
Congés maternité	10	12	1 974	10	12	1 918	44	3 892	44	3 287
Total	11	12	1 984	13	14	1 975	50	3 959	47	3 315

Tableau 82 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique

	Enseignant-e-s		BIATSS		Total 2019		Comparatif 2018	
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s		Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires
	Titulaires	Non-titulaires						
Nombres de jours de congés théoriques	22	55	33	22	55	77	33	66
Nombres de jours de congés paternité pris	22	52	33	22	51	74	33	64

➔ En 2019, les droits à congés paternité ont été consommés à hauteur de 94,7%

Tableau 83 : Autres congés liés à la maternité

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2019		Comparatif 2018	
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
	Titulaires	Non-titulaires	En jours							
Couche pathologique, Grossesse pathologique, congés pour adoption	2	4	82	8	4	168	18	250	18	300
Total	2	4	82	8	4	168	18	250	18	300

<sup>31</sup> Le congé paternité pour accueil d'enfant concerne la personne vivant avec la mère mais qui n'a pas de filiation avec l'enfant.

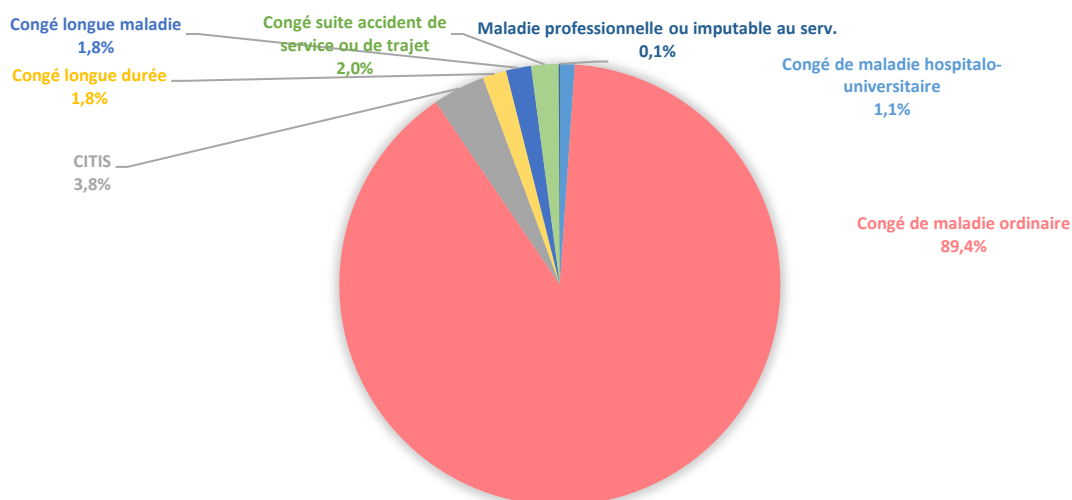
## 6.2.2 Les absences au travail

Tableau 84 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours)

Types d'absence	Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s			BIATSS			Total		Comparatif 2018	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	13	105	-	-	-	13	105	29	299
Congés de maladie ordinaire	187	11	2 676	569	305	8 209	1 072	10 885	1 049	10 049
Congés grave maladie (non-titulaires) <sup>32</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	2	141
Congés longue maladie	12	-	966	10	-	1 008	22	1 974	18	1 722
Congés longue durée	4	-	603	17	-	2 071	21	2 674	14	1 702
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	9	15	248	24	248	73	920
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	1	-	106	1	106	4	374
Congé invalidité temporaire imputable au service <sup>33</sup>	6	-	32	40	-	863	46	895	-	-
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>24</b>	<b>4 382</b>	<b>646</b>	<b>320</b>	<b>12 505</b>	<b>1 199</b>	<b>16 887</b>	<b>1 189</b>	<b>15 207</b>

- Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident a augmenté de 11,1% entre 2018 et 2019. Cette hausse est principalement due à une hausse du nombre de jours de CLD (+57,1%) et du nombre de CLM (+14,6%), et dans une moindre mesure des jours de CMO (+8,3 %).

Figure 44 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident



<sup>32</sup> Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires.

<sup>33</sup> Le décret n°2019-122 du 21/02/2019 est venu préciser les modalités de mises en œuvre du Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS). Cette mise en œuvre s'est traduite par la création d'une nouvelle codification dans notre SIRH à compter du 24/02/2019. Le CITIS se substitue au congé pour accident de service ou de trajet pour les titulaires, et au congé pour maladie professionnelle ou imputable au service. C'est pourquoi dans ce tableau co-existent ancienne appellation (pour les agents concernés avant le 24/02) et nouvelle appellation (pour les agents concernés après le 24/02).

Tableau 85 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois

Types d'absence	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2018	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés maternité	-	1	182	1	1	364	3	546	1	182
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	2	-	484	6	-	1 134	8	1 618	4	909
Congés longue maladie	1	-	184	2	-	365	3	549	9	1 643
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	1	182
Congé invalidité temporaire imputable au service	-	-	-	1	-	183	1	183	-	-
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>850</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2 046</b>	<b>15</b>	<b>2 896</b>	<b>15</b>	<b>2 916</b>

Figure 47 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2017 à 2019

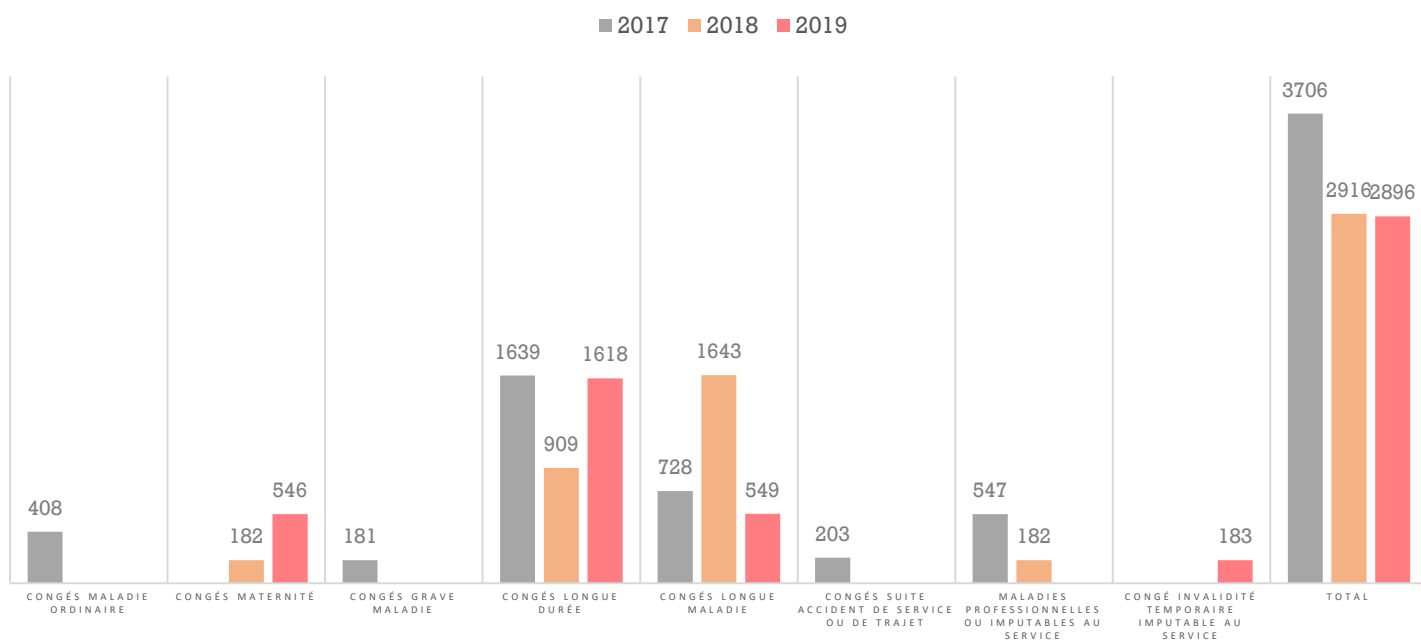




Tableau 86 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

Types d'absence	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire <sup>34</sup>	184	1 171	1 355	181	-	181	-	-	-	-	-	-
Congés maternité	-	-	-	-	545	545	-	182	182	-	546	546
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	184	744	928	184	732	916	184	725	909	666	952	1 618
Congés longue maladie	184	331	515	364	722	1 086	546	1 097	1 643	365	184	549
Congés suite accident de service ou de trajet	-	183	183	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	426	426	-	185	185	-	182	182	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183	183
<b>Total</b>	<b>552</b>	<b>2 855</b>	<b>3 407</b>	<b>729</b>	<b>2 184</b>	<b>2 913</b>	<b>730</b>	<b>2 186</b>	<b>2 916</b>	<b>1 031</b>	<b>1 865</b>	<b>2 896</b>

- Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois a diminué de 0,7% entre 2018 et 2019.
- Le nombre de jours de congés longue maladie d'une durée > ou = à 6 mois a diminué de 66,6% sur la même période.

<sup>34</sup> En 2016, les CLM suite à requalification CMO étaient comptabilisés dans les CMO, depuis 2017, ces requalifications sont comptabilisées directement avec les congés longue maladie. Ce qui explique la différence significative de nombre de jours.

### 6.2.3 Les autres congés

Tableau 87 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2018	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés bonifiés <sup>35</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	24
Congés de formation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	2	121
Congés de Recherche ou Conversions Thématiques <sup>36</sup>	11	-	1 578	-	-	-	11	1 578	10	1171
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1 578</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>1 578</b>	<b>13</b>	<b>1 316</b>

- En 2019, aucun agent n'a sollicité un congé bonifié ou un congé de formation professionnelle.
- 11 agent-e-s ont bénéficié d'un CRCT. Le nombre de jours de CRCT est en hausse de 34,8% par rapport à 2018.

### 6.2.4 Les jours de grève

Tableau 88 : Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

Mouvement social	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2019	Comparatif 2018
Appel national ou local	236	17
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>17</b>

- Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève a fortement augmenté par rapport à 2018 (multiplié par 13,9). Cette hausse s'explique par une actualité sociale chargée en 2019. En effet la réforme des retraites et les mouvements syndicaux de décembre 2019 ont enregistré au niveau national des taux records de participation par rapport aux dix dernières années.

<sup>35</sup> Le **congé bonifié** est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre les fonctionnaires titulaires originaires des départements d'outre-mer exerçant en métropole. Ce congé leur permet d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité.

<sup>36</sup> **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** : il permet aux enseignant-e-s-chercheur-euse-s de bénéficier, sous certaines conditions, pendant 6 mois ou 1 an d'une interruption de l'activité d'enseignement afin de se consacrer intégralement à la recherche.

### 6.2.5 Les comptes épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) permet d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années (modalités décrites dans les textes suivants : décret n°2002-634 du 29 avril 2002, arrêté du 28 août 2009, circulaire n°2010-205 du 17 septembre 2010). Il est ouvert à la demande de l'agent·e. Ce·tte dernier·e est informé·e annuellement des droits épargnés et consommés.

Un arrêté du 28 novembre 2018 est venu modifier l'arrêté du 28 août 2009. Ainsi, plusieurs changements sont induits par celui-ci. D'une part, le seuil de jours permettant de prétendre à une indemnisation est fixé à 15 jours au lieu de 20. D'autre part, le montant des indemnisations a été revalorisé (+10€ brut par journée).

Tableau 89 : Nombre d'agent·e-s ayant ouvert un CET en 2019

Catégories FP	2016			2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	3	7	10	9	12	21	2	7	9	1	9	10
B	1	4	5	4	11	15	5	4	9	2	10	12
C	4	10	14	8	22	30	3	15	18	3	10	13
Non-titulaires	7	11	18	14	17	31	3	19	22	6	19	25
Total	15	32	47	35	62	97	13	45	58	12	48	60

**+3,5%**

C'est l'évolution du nombre d'agent·e-s ayant ouvert un CET entre 2018 et 2019

- Au 31/12/2019, 396 agent·e-s ont un CET ouvert (320 en 2018) dont 70 agent·e-s non titulaires (51 en 2018).
- 228 agent·e-s ont déposé des jours de CET lors de la campagne 2019 (196 en 2018) soit une hausse de 16,3 %
- Le nombre de jours de CET utilisés au cours de l'année 2019 est de 183 jours (contre 125 en 2018) soit une hausse de 46,4%
- Le nombre de jours indemnisés est de 1 402 jours en 2019 (1 463 en 2018) soit - 4,2% pour un montant total de 164 977,5 € (171 023€ en 2018) soit -3,5%

Tableau 90 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent·e-s de l'URCA

Catégories FP	Solde au 31/01/2020	Indemnisation brute jours CET	Montant prévisionnel
A	2 694	135	363 690€
B	1 263	90	113 670€
C	1 574	75	118 050€
Total	5 531		595 410€

- Au 31/01/2020, après déduction des jours indemnisés et des jours RAFF, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agent·e-s de l'URCA est de 5 531 jours ce qui représente une provision de 595 410€.

## 6.3 LES MODALITÉS DE TRAVAIL

### 6.3.1 Le télétravail au sein de l'URCA

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12/03/2012 a introduit la possibilité pour les agent·e·s de la Fonction Publique d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, tel que défini dans l'article L 1222-9 du code du travail. Dans ce cadre l'université de Reims a débuté une expérimentation le 24/09/2018 auprès de personnels BIATSS non encadrant.

Le décret du 11 février 2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la Fonction Publique et un arrêté du 3 novembre 2017 est venu préciser les conditions d'application du décret dans l'enseignement supérieur.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un·e agent·e dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

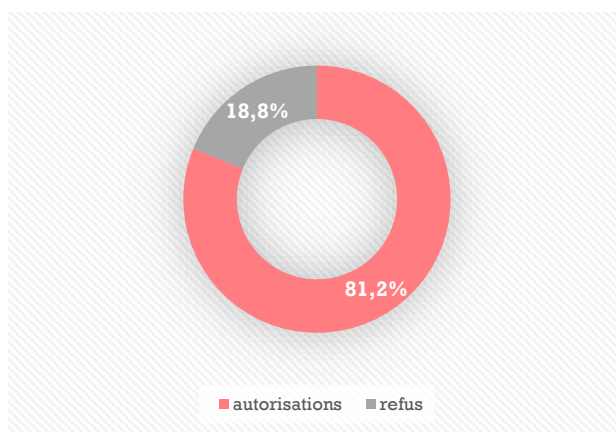
Le télétravail repose sur le principe du volontariat (la demande est formulée par l'agent). Les autorisations, à l'issue de la procédure, sont délivrées pour une durée maximale de 1 an. Cette autorisation est réversible, il peut être mis fin au télétravail à la demande de l'agent ou de l'administration avec un délai de prévenance.

Au sein de l'URCA, la charte télétravail telle qu'elle a été rédigée, permet aux agents BIATSS (titulaires ou contractuels) de formuler une demande de télétravail par écrit (durant les périodes d'ouverture de la campagne) auprès de leur responsable hiérarchique. La charte limite à un jour fixe par semaine le télétravail et définit un certain nombre d'activités non éligibles.

#### 6.3.1.1 bilan de la 1<sup>ère</sup> campagne télétravail

- ➔ 50 formulaires de demande d'exercice en télétravail sont parvenus à la Direction des ressources humaines. 2 agent·e·s ont changé d'avis pour des motifs non communiqués.
- ➔ 48 dossiers ont par conséquent été instruits.

Figure 45 : Répartition des décisions de l'Administration



- ➔ 81,3% des demandes formulées ont été autorisées par l'administration (soit 39 dossiers), dont 3 renouvellements à la suite de l'expérimentation menée durant l'année universitaire 2018-2019.
- ⚠ 18,7% des demandes ont abouti à un refus dont :
  - 33,4% en raison de la confidentialité des données sensibles ne pouvant être garantie en dehors de l'établissement (article 3.2 de la charte)
  - 33,3% en raison de la nécessité de présence physique auprès d'un tiers (article 3.2)
  - 22,2% en raison d'un volume insuffisant d'activités télétravaillables (article 2)
  - 11,1% en raison d'une ancienneté insuffisante eu égard à la prise en main de nouvelles fonctions et l'appréhension d'un nouvel environnement de travail (article 3.1)

6.3.1.1 Caractéristiques des télétravailleur-euse-s

Tableau 91 : Lieu d'affectation des agent-e-s ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2019

	Affectation hiérarchique	Effectifs
Services centraux	Campus 3.0	1
	Direction des Affaires Juridiques	1
	Direction des Achats et des Moyens	1
	Direction des Études et de la Vie Universitaire	1
	Direction du Numérique	6
	Direction des Relations Extérieures et du Développement International	1
	Direction des ressources humaines	1
	Présidence	1
	<i>Sous total services centraux</i>	<b>13</b>
Composantes	ESI Reims	2
	EISINE	2
	IUT Reims Chalons Charleville	1
	UFR Droit et Sciences Politiques	1
	UFR de Médecine	2
	UFR Pharmacie	1
	UFR Sciences Exactes et Naturelles	14
	<i>Sous total composantes</i>	<b>23</b>
Unités de recherche	ICMR	1
	ITHEMM	1
	MEDYC	1
	<i>Sous total Unités de recherche</i>	<b>3</b>

Figure 46 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2019

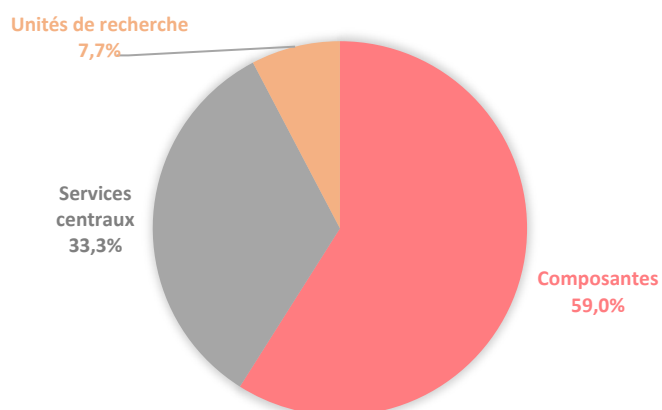


Tableau 92 : Répartition des agent-e-s en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	%
Catégorie A	15	9	24	61,5%
Catégorie B	3	3	6	15,4%
Catégorie C	8	1	9	23,1%
TOTAL	26	13	39	100,0%

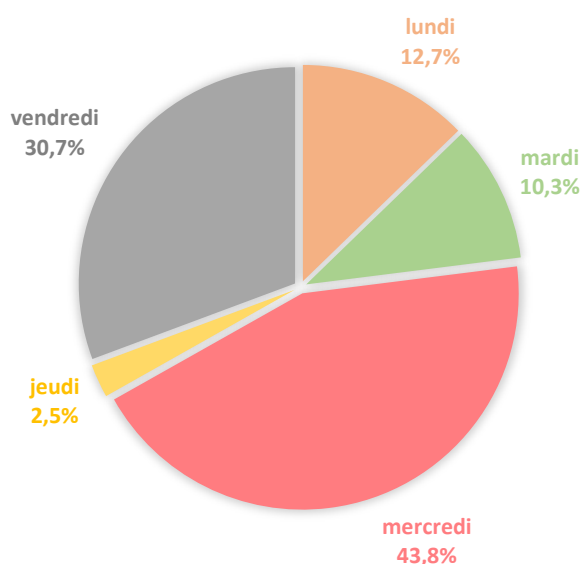
- 61,5% des agent-e-s en télétravail sont des agent-e-s de catégorie A. Cette catégorie est surreprésentée par rapport aux autres catégories (pour rappel au sein de la population BIATSS, au 31/12/2019 les personnels de catégorie A représentent 36,5% de l'ensemble de cette population).
- Les agent-e-s qui exercent en télétravail sont majoritairement titulaires (77,0%) et à temps plein (92,0%).

Tableau 93 : Répartition des agent-e-s en télétravail par filière et par spécialité

Filière	BAP	Effectifs
ITRF	A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	3
	B Sciences chimiques et sciences des matériaux	1
	C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1
	E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	13
	F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	3
	J Gestion et Pilotage	14
AENES		4

- 35,9% des agent-e-s télétravailleur-euse-s relèvent de la BAP J (Gestion et Pilotage), et 33,3% de la BAP E (Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique).

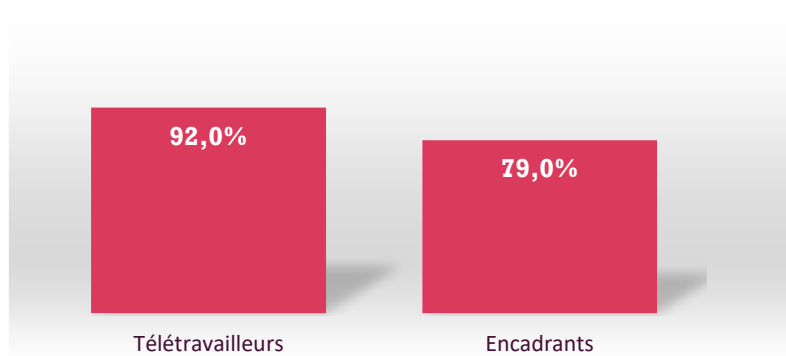
Figure 47 : Jours de télétravail accordés



- Les mercredis (43,8%) et les vendredis (30,7%) sont les jours les plus plébiscités pour télétravailler.

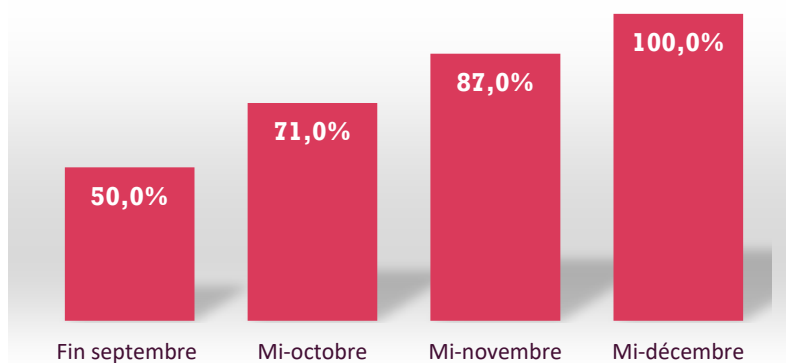
### 6.3.1.1 Formation des télétravailleur-euse-s

Figure 48 : Taux de participations aux formations destinées aux télétravailleur-euse-s et à leurs encadrants



- 92,0% des télétravailleur-euse-s et 79,0% de leurs encadrants ont participé aux formations d'accompagnement à la mise en œuvre du télétravail. Le taux de satisfaction exprimé par les stagiaires était de 96,0%.

Figure 49 : Evolution du taux de mise à disposition des équipements



- ➔ La mise à disposition de l'équipement conditionnant le démarrage effectif du télétravail s'est échelonnée entre le mois de septembre et de décembre 2019, compte-tenu notamment des délais de livraison des matériels et de leur configuration spécifique aux besoins de l'activité télétravaillée (accès à certains applicatifs).

## 6.4 FOCUS SUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

Au sein de l'université il existe 3 catégories d'enseignement :

- Les cours magistraux
- Les travaux dirigés
- Les travaux pratiques

Pour comptabiliser le nombre d'heures effectuées par un intervenant, on pondère les 3 types d'enseignement de façon différente.

L'heure équivalent TD est l'unité de référence. Les heures totales assurées seront toujours données en heures équivalent TD :

- 1h de CM = 1,5 eqTD
- 1h de TD = 1h eqTD
- 1h de TP = 2/3 d'heure eqTD

*Tableau 94 : Le service statutaire des enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s selon leur corps*

Corps	Heures Eq TD
Professeur-e-s des universités	192h
Maîtres de conférences	192h
Professeur-e-s agrégés, certifiés, PREC	384h
Lecteur-ric-e-s	300h TP (maximum 100h TD)
ATER	192h
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s associés mi-temps	96h
Doctorant-e-s bénéficiant d'un contrat élargi à l'enseignement	64h
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Pas d'obligation



## 6.3.1 Répartition par composante

Tableau 95 : Charges d'enseignement par composante<sup>37</sup>

	Total	%	Comparatif 2018
CUT	20 316,6	5,4%	5,0%
Direction des Études et de la Vie Étudiante	140,0	0,1%	-
Écoles Doctorales	385,8	0,1%	0,1%
ESI Reims	6 440,5	1,7%	1,7%
IFTS	6 493,2	1,7%	1,8%
INSPE	22 470,9	6,0%	5,9%
Institut Georges Chappaz	48,5	0,0%	-
IUT Reims	92 153,3	24,6%	24,9%
IUT Troyes	48 844,1	13,1%	13,0%
IUTL	2 497,8	0,7%	0,4%
Maison des Langues	5 074,3	1,4%	1,5%
Présidence	133,0	0,0%	0,2%
SEPAD	1 869,0	0,5%	1,0%
Service de l'Enseignement et de la vie étudiante	2020,1	0,5%	0,2%
Service formation	101,0	0,0%	0,0%
SUAC	162,5	0,1%	0,1%
SUAPS	4 567,9	1,2%	1,1%
UFR de Pharmacie	6 946,9	1,9%	2,1%
UFR d'Odontologie	1 266,0	0,3%	0,3%
UFR Droit et Science Politique	19 481,4	5,2%	5,5%
UFR Lettres et Sciences Humaines	35 176,8	9,4%	8,8%
UFR Médecine	2 619,4	0,7%	0,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	28 386,5	7,6%	7,7%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	56 832,6	15,2%	15,3%
UFR STAPS	9 822,6	2,6%	2,7%
<b>Total général</b>	<b>374 250,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- Les trois composantes ayant les charges d'enseignement les plus importantes sont, comme en 2018, l'IUT de Reims – Châlons-Charleville (24,6%), l'UFR Sciences Exactes et Naturelles (15,2%), et l'IUT de Troyes (13,1%).

<sup>37</sup> Le SEPAD et le SEVE n'existent plus en tant que tel. Néanmoins, ils apparaissent encore sous cet intitulé dans le logiciel dédié aux charges d'enseignement.

## 6.3.4 Répartition par type d'intervenant

Tableau 96 : Charges d'enseignement par type d'intervenant

	Enseignants et enseignants-chercheurs	Vacataires	Total	% Enseignants et enseignants-chercheurs	% vacataires
CUT	13 201,0	7 115,6	20 316,6	65,0%	35,0%
Direction des études et de la vie universitaire	-	140,0	140,0	-	100,0%
Écoles Doctorales	122,8	263,0	385,8	31,8%	68,2%
ESI Reims	5 303,3	1 137,3	6 440,6	82,3%	17,7%
INSPE	21 464,1	1 006,8	22 470,9	95,5%	4,5%
IFTS	5 538,2	955,0	6 493,2	85,3%	14,7%
IUT Reims	69 359,7	22 793,5	92 153,2	75,3%	24,7%
IUT Troyes	37 511,8	11 332,3	48 844,2	76,8%	23,2%
IUTL	91,4	2 406,4	2 497,8	3,6%	96,4%
Maison des Langues	3 197,8	1 876,5	5 074,3	63,0%	37,0%
Présidence	133,0	-	133,0	100,0%	0,0%
SEPAD	60,0	1 809,0	1 869,0	3,2%	96,8%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	1 653,3	366,8	2 020,1	81,8%	18,2%
Service formation	101,0	-	101,0	100,0%	0,0%
SUAC	25,0	137,5	162,5	15,4%	84,6%
SUAPS	3 966,4	601,5	4 567,9	86,8%	13,2%
UFR de Pharmacie	6 665,2	281,6	6 946,8	95,9%	4,1%
UFR d'Odontologie	912,2	353,8	1 266,0	72,0%	28,0%
UFR Droit et Science Politique	12 585,0	6 896,4	19 481,4	64,6%	35,4%
UFR Lettres et Sciences Humaines	28 022,8	7 154,0	35 176,8	79,7%	20,3%
UFR Médecine	2 158,9	460,5	2 619,40	82,4%	17,6%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	17 529,3	10 857,1	28 386,4	61,7%	38,3%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	50 039,1	6 793,5	56 832,6	88,0%	12,0%
UFR STAPS	3 966,4	601,5	4 567,9	86,8%	13,2%
<b>Total général</b>	<b>287 609,3</b>	<b>86 641,4</b>	<b>374 250,7</b>	<b>76,8%</b>	<b>23,2%</b>

23,2%

C'est la charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires en 2019 (23,3% en 2018)

## 6.3.5 Répartition par diplôme

Tableau 97 : Charges d'enseignement par diplôme

Type de diplôme	CM	TD	TP	EqTD	%
Agrégation	327,5	392,0	0,0	883,2	0,2%
Certificat	0,0	36,0	0,0	36,0	0,0%
Diplôme National d'Œnologie	728,5	123,0	460,0	1 675,8	0,4%
Doctorat	158,5	148,0	0,0	385,7	0,1%
Diplôme Universitaire	1 259,6	5 574,4	553,1	8 017,1	2,1%
INSPE (formation continue, CAPA, PFS, 2CA)	0,0	489,2	0,0	489,2	0,1%
Ingénieur	2 494,0	4 886,8	3 302,0	11 929,8	3,2%
DUT	7 614,3	64 694,9	38 960,9	115 077,3	30,7%
Licence générale	23 327,8	59 482,5	11 509,3	105 984,1	28,3%
Licence professionnelle	2 647,3	19 338,5	3 420,7	26 730,3	7,1%
Master	22 889,2	28 328,8	11 080,6	73 745,0	19,7%
Santé	1 726,6	2 346,1	2 335,9	7 272,2	1,9%
Autres	2 670,5	13 173,0	4 846,2	22 025,0	5,9%
<b>Total général</b>	<b>65 843,8</b>	<b>199 013,0</b>	<b>76 468,8</b>	<b>374 250,7</b>	<b>100,0%</b>

28,3%

C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la licence générale en 2019 (identique à 2018)

- La charge d'enseignement la plus importante concernait le DUT en 2019 (30,7%). Soit une charge légèrement inférieure à 2018 (-0,4 point)





# Santé et sécurité au travail



## 7. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 7.1 LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les points forts de l'année 2019 :

- Mise en place de la mission « Mieux vivre au travail »
- Formation des membres de la mission

#### 7.1.1 Les actions et le maintien dans l'emploi

Tableau 98 : Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents-e-s

	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agent-e-s rencontré-e-s	73	55	62	107
Nombre d'entretiens	114	101	104	251

Ces chiffres ne tiennent pas compte des entretiens téléphoniques ou des agent-e-s rencontré-e-s de façon informelle, à l'occasion par exemple de déplacements sur site.

Tableau 99 : Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents-e-s par type de population, par catégorie et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2018
Enseignant-e-s chercheur-euse-s		10	12	22	5
	A	8	13	21	12
BIATSS	B	5	16	21	12
	C	15	28	43	33
Total général		38	69	107	62

- Le nombre de rencontres de personnels enseignants et enseignants-chercheurs a été multiplié par 3 entre 2018 et 2019.

Tableau 100 : Problématiques et sujets des rencontres et des entretiens (récurrence des interventions)

Motifs	Nombre de suivis 2019	Comparatif 2018
Stress/mal être	40	26
Inadaptation des postes / Difficultés organisationnelles	22	17
Suspicion de harcèlement	-	2
Maladie – suivi des restrictions	55	28
Comportements jugés inadaptés	-	10
Informations / demandes de conseils	86	-
Accompagnement RQTH	27	-
Aménagements	21	-
Total	251	141

Les récurrences ne sont comptées qu'une fois par agent-e. Plusieurs motifs peuvent concerner un-e seul-e agent-e.

- Les entretiens pour motif de stress ou de mal-être au travail sont en hausse de 53,8%. Il est important de préciser que bien que le stress et le mal-être n'engendrent pas systématiquement d'autres motifs de rencontre, à l'inverse il a été constaté que l'inadaptation des postes ou difficultés organisationnelles engendrent également des situations de stress et de mal-être.

## 7.2 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

À compter de cette année, les données sont indiquées pour l'année civile 2019.

À titre de comparaison, sont données entre parenthèses les valeurs de l'année 2017-2018.

### 7.2.1 Nombre et gravité des accidents

✚ Total : 39 (48) accidents dont :

- 28 (23) ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h
- 11(19) n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail
- 8(6) accidents n'ayant pas fait l'objet d'une prise en charge médicale

➤ Le nombre total de journées d'arrêt est de : 531 (502). Les arrêts de travail les plus longs ont été de 84 jours pour un accident vasculaire cérébral, 71 jours pour une entorse opérée, 53 et 33 jours pour une entorse à la cheville et une fracture du pied.

➔ Parmi les 39 victimes, il y a 17 hommes et 22 femmes.

➔ On compte 31 personnels BIATSS dont 9 agents non-titulaires, 8 enseignants-chercheurs,

Figure 50 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2008 et 2019

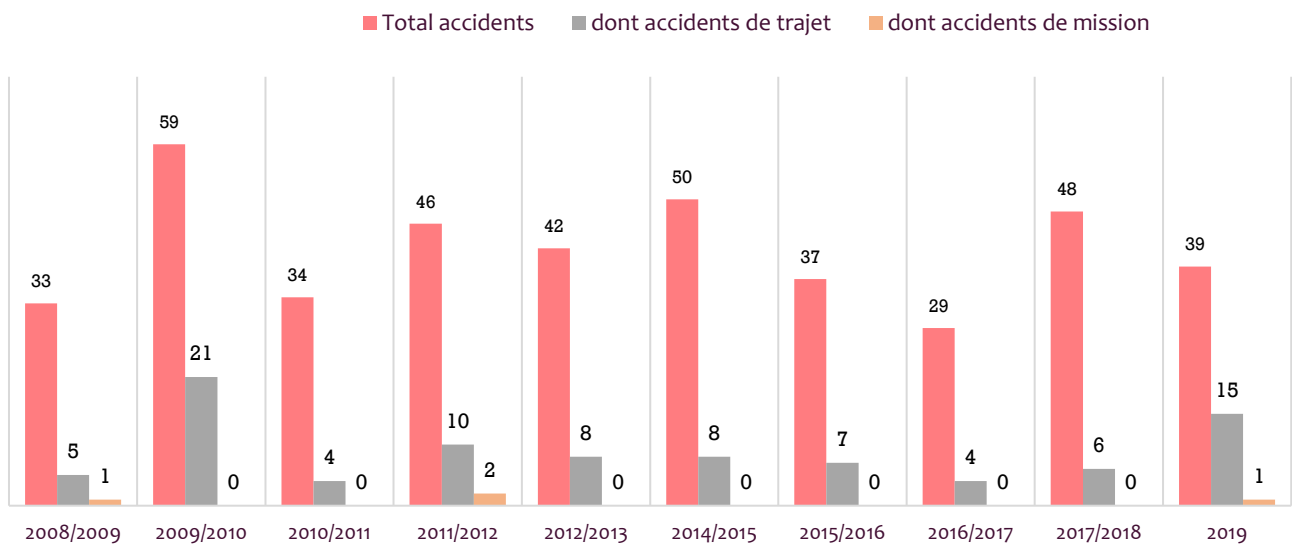
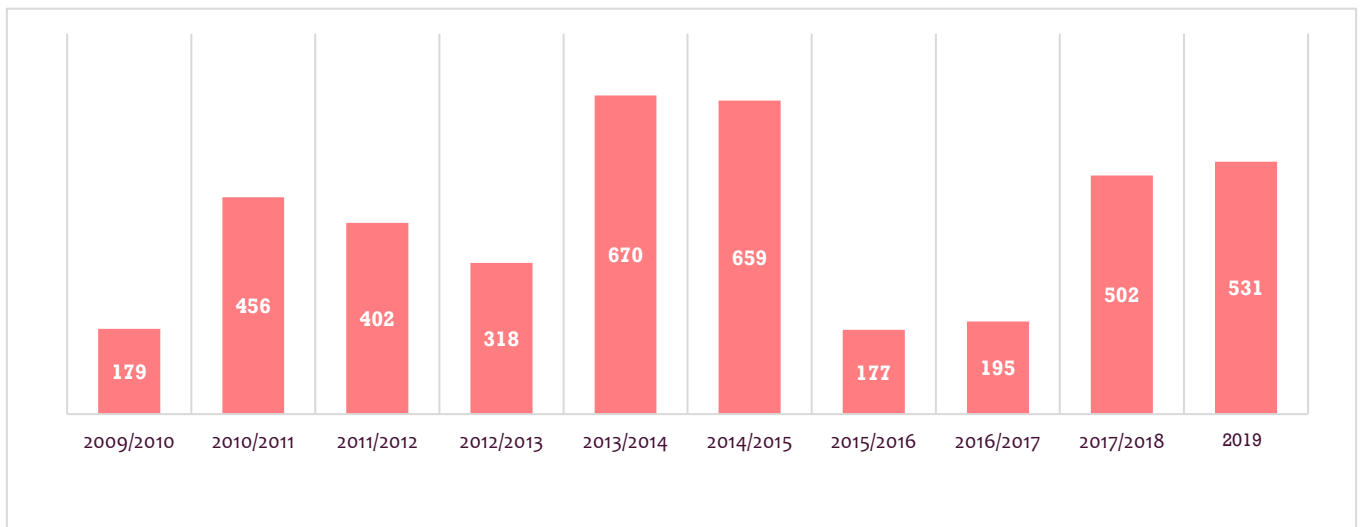


Figure 51 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2009 et 2019





## 7.2.2 Nature et gravité des accidents

Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par nature en 2019

Nature des accidents :	Nombre	%	Comparatif 2017-2018	Comparatif 2016-2017
Chutes de plain-pied :	11	28,2%	29,0%	38,0%
Heurts – chocs :	4	10,3%	19,0%	14,0%
Électrisation	0	0,0%	2,0%	-
Manutentions :	5	12,8%	6,5%	10,0%
Contacts expositions :	0	0,0%	0,0%	0,0%
Chutes d'objets	2	5,1%	0,0%	7,0%
Agression	0	0,0%	0,0%	0,0%
Projections – explosions :	2	5,1%	2,0%	3,5%
Accidents de la route	11	28,2%	10,5%	7,0%
Chutes de hauteur	1	2,6%	2,0%	3,5%
Autres	3	7,7%	29,0%	17,0%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

➤ Parmi ces 39 accidents 11 (6) sont des accidents de trajet en 2019, soit une hausse de 120,0% par rapport à 2018.

## 7.2.3 Origine des victimes

Tableau 102 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2019

Emploi des victimes	Nombre	%	Comparatif 2017-2018	Comparatif 2016-2017
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	3	7,7%	10,0%	17,0%
Enseignement et recherche technique - scientifique	6	15,4%	15,0%	10,0%
Entretien - nettoyage des locaux	10	25,5%	19,0%	17,0%
Activité administrative - gestion	12	30,8%	42,0%	28,0%
Accueil	0	0,0%	0,0%	3,5%
Activité liée à la documentation	2	5,1%	0,0%	7,0%
Enseignement magistral	4	10,3%	6,0%	7,0%
Restauration	0	0,0%	0,0%	3,5%
Activité sportive	1	2,6%	4,0%	3,5%
Informatique	1	2,6%	4,0%	3,5%
Activité de type médical, soins	0	0,0%	-	-
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➤ La majorité des accidents de travail concerne les activités administratives et de gestion (30,8%), viennent ensuite les activités d'entretien et de nettoyage des locaux (25,5%) et l'enseignement et la recherche technique et scientifique (15,4%).

## 7.2.4 Activité au moment de l'accident

Tableau 103 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2019

Activité au moment de l'accident	Nombre	%	Comparatif 2017-2018	Comparatif 2016-2017
Autres (trajet, pause ...)	15	38,5%	46,0%	52,0%
Technique / recherche	19	48,7%	40,0%	41,0%
Administrative	4	10,2%	8,0%	3,5%
Activité sportive	0	0,0%	4,0%	3,5%
Enseignement	1	2,6%	2,0%	
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- Parmi ces 39 accidents, 30 (22) ne sont pas en lien direct avec l'activité spécifique au poste de travail<sup>38</sup> soit 77,0%.

## 7.2.5 Localisation des accidents

Tableau 104 : Répartition de la localisation des accidents en 2019

Lieu des accidents	Nombre	%	Comparatif 2017-2018	Comparatif 2016-2017
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	7	18,0%	14,0%	14,0%
Couloir/Escalier/Ascenseur	6	15,3%	29,0%	28,0%
Abords des bâtiments/Campus	7	18,0%	23,0%	10,0%
Salle de TP/Laboratoire	3	7,7%	8,0%	7,0%
Atelier/Local Technique/Chantier	3	7,7%	2,0%	17,0%
Route (hors établissement)	12	30,7%	14,0%	14,0%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	0	0,0%	2,0%	7,0%
Salle ou terrain sport	0	0,0%	4,0%	3,0%
Terrain (hors établissement)	1	2,6%	4,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- La majorité des accidents ont lieu sur la route (hors établissement) (30,7%), aux abords des bâtiments et des campus (18,0%), et dans les salles banalisées (18,0%).

<sup>38</sup> À titre d'exemple fictif, on peut citer un chimiste qui a fait une chute dans les escaliers en se rendant à son laboratoire, ou qui s'est coupé en manipulant un cutter pour ouvrir un carton d'emballage. Ces accidents ne sont pas en lien direct avec l'activité de recherche en chimie.

### 7.2.6 Indice de fréquence des accidents (IFA)

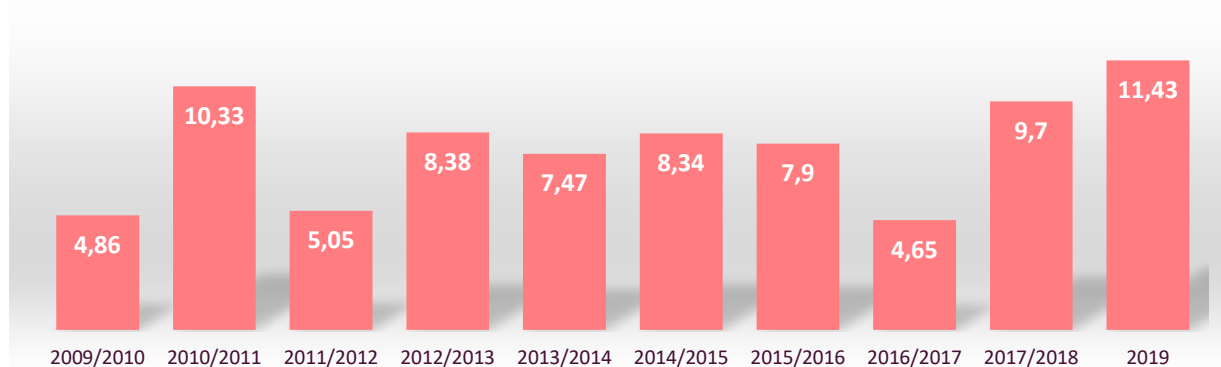
L'indice de fréquence correspond à la formule suivante : ((nombre d'accidents avec arrêt x 1000) / nombre de salariés)

- Pour l'université en 2019 cet indice est de :  $(28 \times 1000 / 2450^{39}) = 11,43$
- Pour l'université en 2017-2018 cet indice est de :  $(23 \times 1000 / 2370) = 9,70$
- Pour l'université en 2016-2017 cet indice est de :  $(11 \times 1000 / 2364) = 4,65$

À titre de comparaison, en 2017 (Source MESRI) :

- Toutes universités (hors CROUS, Grands établissements, écoles d'ingénieurs) : IFA = 6,59

Figure 52 Évolution des IFA entre 2009 et 2018 de l'URCA



- Le nombre d'accidents ayant engendré un arrêt de travail de plus de 24h est en hausse de 21,7%, par conséquent, l'indice de fréquence des accidents est en hausse de 1,73 point.

## 7.3 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2019, il y a eu 2 reconnaissances de maladies professionnelles (dont 1 avait été déposée en 2018).

## 7.4 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'URCA a été mis en place conformément à la réglementation, en septembre 2012. Il s'est réuni à 6 reprises en 2019. Un comité de prévention des Risques Psycho-Sociaux et un comité de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques, émanant du CHSCT se réunissent régulièrement pour proposer des actions de prévention sur ces thématiques.

Le suivi médical des agent-e-s de l'université est assuré par deux services différents du CHU de Reims (liés par convention avec l'URCA) :

- Le service de médecine de prévention du CHU : pour les personnels hospitalo-universitaires et les personnels du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
- Le service de santé au travail et pathologies professionnelles : pour les autres personnels de l'URCA.

<sup>39</sup> L'effectif indiqué est différent de celui mentionné précédemment du fait d'une date d'observation différente. La date retenue pour le bilan social étant le 31/12/2019.

## 7.4.1 Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2019

### 7.4.1.1 Consultations médicales

Tableau 105 : Consultations médicales 2019

Consultations médicales	Nombre de consultations
Visites de prise de fonctions	20
Suivi radioprotection	6
Surveillances médicales particulières (après aptitude temporaire)	6
Consultations à la demande du professionnel	3
Consultations à la demande de l'administration	1
Consultations pour AES	1
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

### 7.4.1.2 Éléments de suivi médical renforcé individuel et de radioprotection collective

Tableau 106 : Examens complémentaires 2019

Prélèvements sanguins	URCA
Sérologies	3
Dosage interféron	3
bilan hématologique	8
bilan hépatique	2
bilan rénal	1
Autres	4

- Autres actions : suivi des fiches individuelles d'exposition, dosimétrique, médicaux et biologiques ; Préparation et participation au bilan des visites de l'ASN en mars et avril 2019 au bloc chirurgical pédiatrique et le 21 mai 2019 : présentation du logiciel de radioprotection ABGX.

### 7.4.1.3 Autres expositions infectieuses

Au fur et à mesure des signalements de cas dans les services : documentation des professionnels exposés (selon parcours complet du patient), évaluation des risques (en fonction du type d'exposition et du micro-organisme en cause), prise en charge et suivi (incluant d'éventuels traitements et vaccinations prophylactiques).

Divers cas de tuberculose, méningocoque, rougeole, et un cas d'exposition brucellose en laboratoire ayant nécessité la prescription d'antibioprophylaxie et un MCU-PH concerné.

### 7.4.1.4 Expositions chimiques

En septembre 2019, exposition au diméthylformamide (DFM) au laboratoire de pharmacologie-toxicologie, une mise en place de documentation des conditions de stockage, manipulation, élimination et préconisations de bonnes pratiques.

En octobre 2019, des symptômes irritatifs rapportés dans un laboratoire du centre de recherche et d'investigation clinique (CRIC), une analyse des causes et des mesures techniques et d'informations ont été faites.

### 7.4.1.5 Risques psychosociaux

Des réunions périodiques de concertation avec des psychologues ont été organisées, une organisation de la cellule médiation-dialogue a été mise en place (août-novembre 2019), des prises en charge individuelles et collectives en odontologie (février), médecine pédiatrique (mai), et chirurgie cardio-thoracique (juillet).

Un partenariat avec la cellule CME (cellule de maintien dans l'emploi) pour la détection et le traitement des situations conflictuelles.

### 7.4.1.6 Consultations médicales pour le SUMPPS 2019

15 agents du SUMPPS sont venus en consultation entre le 30 septembre et le 25 novembre 2019. Ces visites ont abouti à 15 avis d'aptitude professionnelle.

## 7.4.2 Bilan relatif au suivi médical des autres personnels de l'URCA (en 2019)

Le bilan présenté ci-dessous correspond aux personnes vues en visite médicale au cours de chaque année, en fonction du nombre de créneaux de visites médicales mis à disposition par le CHU de Reims dans le cadre de la convention avec l'URCA. Il porte sur environ 15 % de l'effectif. Ce bilan n'est pas représentatif de l'ensemble de la population étant donné que les personnes convoquées en visite médicale sont principalement celles qui sont exposées à des risques particuliers.

### 7.4.2.1 Évolution du score<sup>40</sup>

Tableau 107 Score de 2016 à 2019

		Score risque <sup>41</sup>				Score pathologie <sup>42</sup>				Score total			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
URCA	Env 347**	2	2,4	2,7	3,19	1	0,9	1	0,98	3	3,3	3,7	4,18
Autres*	Env 451**	3	3,4	3,4	3,69	0,5	0,5	0,7	0,73	3,5	3,9	4,1	4,42

\*Correspond à une population externe à l'URCA suivie par le service de médecine de prévention

\*\*Le nombre de personnes vues en consultation varie légèrement d'une année à l'autre mais reste dans la valeur moyenne indiquée

### 7.4.2.2 Risque sur la population vue en consultation

Tableau 108 Répartition des risques sur la population vue en consultation

Risques	2016		2017		2018		2019	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Charges mentales	34,5%	39,8%	36,9%	39,7%	37,0%	40,0%	47,5%	39,0%
Risques toxicologiques	33,2%	6,2%	44,9%	8,5%	51,0%	10,0%	44,09%	24,6%
Risques biologiques	-	-	27,1%	76,2%	32,0%	80,0%	29,0%	80,9%
Risques physiques	16,5%	13,4%	25,7%	11,4%	32,0%	22,0 %	30,5%	46,6%
Gestes répétitifs	28,4%	17,1%	31,0%	18,7%	29,0%	20,0 %	50,4%	17,1%
Risques traumatiques	6,4%	65,8%	-	-	14,0%	70,0%	31,4%	69,4%
Horaires atypiques	-	-	-	-	0,6%	50,0%	9,7%	69,1%

➤ Le risque professionnel le plus important au sein de l'université de Reims concerne les risques des gestes répétitifs, viennent ensuite les charges mentales et les risques toxicologiques.

<sup>40</sup> Le score est un indicateur interne créé par le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) avec pour objectif d'être doté d'un outil de comparaison afin de mesurer les tendances d'évolution.

<sup>41</sup> Nombre moyen de risques auxquels un agent est exposé.

<sup>42</sup> Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle.

## 7.4.2.3 Pathologie sur la population en vue d'une consultation

Tableau 109 Répartition des pathologies sur la population en consultation

Pathologies	2016		2017		2018		2019	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Ophthalmologiques	15,9 %	7,2 %	12,1 %	10,3 %	22,0 %	11,0 %	11,2 %	9,3 %
Psychologiques	13,7 %	8,3 %	15,3 %	11,7 %	11,0 %	14,0 %	10,4 %	9,3 %
Rhumatologiques	9,4 %	5,8 %	13,5 %	6,9 %	12,0 %	5,0 %	18,4 %	3,9 %
Immunologiques	-	-	-	-	<1,0 %	3,0 %	-	-
Dermatologiques	7,6 %	1,5 %	-	-	10,0 %	2,0 %	12,1 %	2,4 %
Respiratoires	8,8 %	2,5 %	10,4 %	0,7 %	9,0 %	3,0 %	11,8 %	1,8 %
ORL	9,7 %	10,1 %	-	-	6,0 %	8,0 %	6,4 %	8,2 %
Sommeil	6,4 %	13 %	6,9 %	19,2 %	10,0 %	16,0 %	13,8 %	10,4 %
Vocales	20,1 %	0,1 %	9,8 %	-	7,0 %	-	-	-
Rénales	-	-	4,8 %	-	8,0 %	<1,0 %	-	-
Cardio-vasculaires	-	-	-	-	2,0 %	2,0 %	1,4 %	0,1 %
Hématologiques	-	-	-	-	<1,0 %	-	-	-
Hépatodigestives	-	-	-	-	2,0 %	<1,0 %	-	-
Neurologiques	-	-	-	-	2,0 %	4,0 %	3,7 %	0,6 %

- Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'université sont les pathologies rhumatologiques, viennent ensuite les pathologies du sommeil.
- De nouvelles pathologies ont été rencontrées en 2018 et encore présentes en 2019 (cardio-vasculaires, neurologiques).

## 7.4.2.4 Personnes en surveillance médicale renforcée

Tableau 110 Répartition des personnes en Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

SMR	Comparatif 2016	Comparatif 2017	Comparatif 2018	Nombre de cas en 2019
Biologiques	-	50	-	60
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	40	60	34	97
Handicap	-	-	-	11
Bruit	10	5	8	24
Vibrations	4	-	2	-
Rayonnements ionisants	13	19	28	-
Femmes enceintes	-	-	-	2
Travail de nuit	-	-	-	-
Plomb	4	2	6	3

- Les personnes en surveillance médicale renforcée le sont principalement pour des risques liés aux activités de recherche (biologiques, CMR, bruit).

7.4.2.5 Facteurs de pénibilité

Tableau 111 Répartition des facteurs de pénibilité

Facteur de pénibilité	Comparatif 2016	Comparatif 2017	Comparatif 2018	Nombre de cas 2019
Agents chimiques dangereux	81	100	124	88
Postures pénibles	8	6	7	28
Vibrations	4	2	2	13
Bruit	9	-	8	29
Manutention charges lourdes	6	9	25	15

➤ 21 nouveaux cas concernant les facteurs de pénibilité « postures pénibles et bruit » ont été signalés.







# Activité formation



## 8. L'ACTIVITÉ FORMATION

Le service formation des personnels, au sein de la Direction des ressources humaines, gère l'ensemble des actions de formation professionnelle suivies par le personnel de l'URCA. Les actions sont financées sur le budget de l'établissement et un plan de formation les recensant est établi par année civile.

Tableau 112 : Descriptif des formations

	2016	2017	2018	2019
Nombre de jours de formation	1 764	1 725	2 363	2 619
Nombre de stagiaires <sup>43</sup> de formation <sup>44</sup>	1 666	1 567	2 331	2 307
Nombre d'agent-e-s formé-e-s <sup>45</sup>	1 074	941	904	938
Nombre de jours de formation par agent-e	1,6	1,8	2,6	2,8

- Le nombre de jours de formation a augmenté de 10,8% entre 2018 et 2019, tout comme le nombre d'agent.es formé.es (+3.8% entre 2018 et 2019).
- Le nombre de jours de formation par agent-e a légèrement augmenté (+7,7%) par rapport à 2018.

### 8.1 LE BUDGET FORMATION

#### 8.1.1 Budget consommé (en euros) par thématique

Tableau 113 Budget consommé<sup>46</sup> (en euros) par thématique en 2018

Thématiques	2019		2018		2017		2016	
	Budget consommé (payé)	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Financements individuels (hors plan de formation)	15 524,8€	8,4%	8 987,7€	6,6%	7 116,7€	6,3%	-	-
Management	30 203,6€	16,4%	6 516,2€	4,8%	26 281,5€	23,4%	21 255,5€	13,7%
Formations transversales ( <i>Langues vivantes</i> )	16 053,0€	8,7%	16 313,2€	12,0%	6 073,0€	5,4%	1 575,0€	1,0%
Hygiène et sécurité	38 056,9€	20,7%	24 788,3€	18,3%	26 253,8€	23,4%	16 828,4€	10,8%
Préparations aux concours	404,4€	0,2%	1 033,5€	0,8%	112,0€	0,1%	2 401,3€	1,5%
Formations à la pédagogie	12 068,8€	6,5%	1 655,6€	1,2%	406,0€	0,4%	689,3€	0,4%
Outils bureautiques	925,9€	0,5%	1 377,6€	1,0%	2 588,2€	2,3%	10 211,3€	6,6%
Formations théoriques aux métiers	64 239,9€	34,9%	55 730,4€	41,0%	36 098,3€	32,2%	94 029,6€	60,5%
Formations accompagnement à la santé	2 000,0€	1,1%	-	-	-	-	-	-
Formations à la recherche	4 782,1€	2,6%	19 378,4€	14,3%	7 226,8€	6,4%	8 548,0€	5,5%
<b>Total I</b>	<b>184 259,4€</b>	<b>100%</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>100,0%</b>	<b>112 156,3€</b>	<b>100,0%</b>	<b>155 538,4€</b>	<b>100,0%</b>

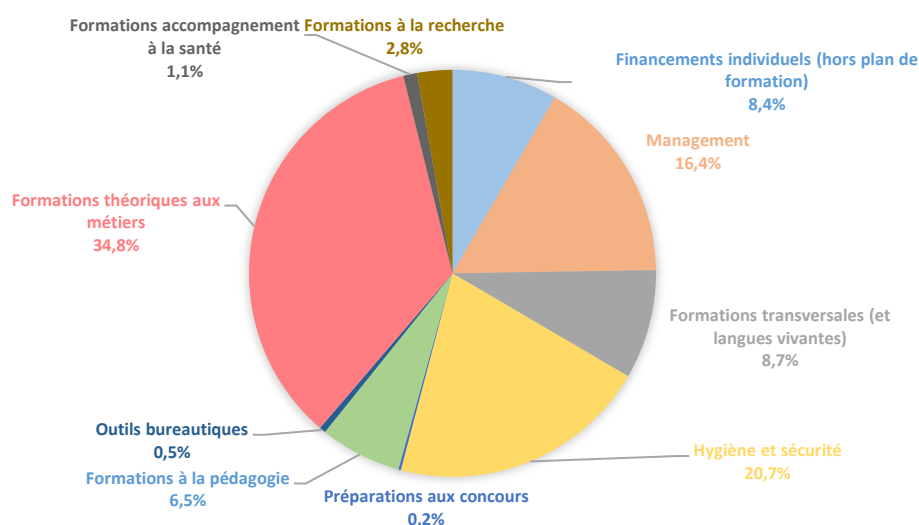
<sup>43</sup> Le terme stagiaire est à entendre ici comme un agent participant à une session de formation continue (à différencier du statut de stagiaire de la FP ou d'étudiant stagiaire accueilli au sein de nos locaux).

<sup>44</sup> Un-e agent-e est comptabilisé-e autant de fois qu'il a suivi de formations

<sup>45</sup> Un-e agent-e n'est comptabilisé-e qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations

<sup>46</sup> Le budget consommé est le budget dont les paiements ont été effectués (paiement des prestataires, frais de déplacements, etc.)

Figure 53 Répartition du budget consommé par thématique



64 239,9€

C'est le budget consommé pour les formations théoriques aux métiers

- La part la plus importante du budget est consacrée aux formations théoriques aux métiers (34,8%), suivi des formations sur la thématique hygiène et sécurité (20,7%) et des formations au management (16,4%).

Tableau 114 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2016

	2016	2017	2018	2019
Budget Formation	166 000€	200 000€	190 000€	221 109€
Budget exécuté <sup>47</sup>	165 307,1€	125 383,1€	176 032€ <sup>48</sup>	214 213€

- En 2019, le budget initial était de 221 109€, soit une hausse de 16,4% par rapport à 2018.
- En 2019, 96,9% du budget alloué a été consommé. Pour comparaison en 2018, celui-ci n'avait été consommé qu'à hauteur de 92,6%
- Entre 2018 et 2019, le budget exécuté a augmenté de 21,7%.

Tableau 115 Évolution du budget consommé par thématique

Thématiques	Présents 2019	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaires)	Présents 2018	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaires)
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	11	15 524,8€	1411,3€	9	8 987,7€	998,6€
Formations au management	172	30 203,6€	175,6€	104	6 516,2€	62,7€
Formations transversales et langue vivante	224	16 053,0€	71,7€	253	16 313,2€	64,5€
Formation hygiène et sécurité	608	38 056,9€	62,6€	768	24 788,3€	32,3€

<sup>47</sup> Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées.

## L'ACTIVITÉ FORMATION

Formations préparations aux concours <sup>49</sup>	386	404,4€	1,0€	299	1 033,5€	3,5€
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	316	12 068,8€	38,2€	55	1 655,6€	30,1€
Formations aux outils bureautiques	29	925,9€	31,9€	116	1 377,6€	11,9€
Formations théoriques aux métiers	521	64 239,9€	123,3€	606	55 730,4€	92,0€
Formations accompagnement à la santé	38	2 000,0€	52,6€	50	-	0,0€
Formations à la recherche	2	4 782,1€	2391,0€	71	19 378,4€	272,9€
<b>Budget consommé Total (I)</b>	<b>2 307</b>	<b>184 259,4€</b>	<b>79,9€</b>	<b>2331</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>58,3€</b>

- ➔ Formations à la recherche : Des formations telles que le recyclage d'habilitation en expérimentation animale, chirurgie animale sont proposées aux enseignants-chercheurs.
- ➔ Formations individuelles hors plan de formation : La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2019 pour un budget de 13 913 € sur un budget global de 14 000<sup>50</sup> €.
- ➔ Formations à la pédagogie : Le parcours des nouveaux Maîtres de Conférences ainsi que des formations Moodle ont été mis en place.
- ➔ Formations à la santé : La convention de partenariat avec la MGEN a permis de réaliser une Conférence sur la voix ainsi qu'un atelier Voix à destination du personnel.

### 8.1.2 Budget consommé pour frais organisationnels

Tableau 116 : Budget consommé pour frais organisationnels

Frais organisationnels	2019	2018
	Montant en euros	Montant en euros
Journées de rentrée	3025,1€	1 869,3€
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	6260,5€	6 549,3€
Cotisations associations RH Formation et colloques	400,0€	400,0€
Déplacements services et intervenants	1274,4€	207,8€
Achats de matériel	375,6€	1 823,5€
Frais de fonctionnement (Convention médicale, repas formations et intervenants)	8 255,1€	-
<b>Total (III)</b>	<b>19 590,5€</b>	<b>10 849,8€</b>
<b>Total II – Frais d'organisation de concours</b>	<b>8 264,7€</b>	<b>13 579€</b>
<b>Total I – Budget consommé par thématique</b>	<b>184 259,5€</b>	<b>135 780,9€</b>
<b>Total Général (I+II+III)</b>	<b>214 213,0€<sup>51</sup></b>	<b>160 209,7€</b>

- Le budget consommé pour frais organisationnels a augmenté de 80,6% par rapport à 2018. Dans le détail :
  - Les frais de prise en charge des déplacements personnels URCA a diminué de 4,4%
  - La prise en charge des déplacements du service et des intervenants est en forte augmentation puisqu'ils ont été multipliés par 6.
  - Toutefois, les achats de matériel ont fortement diminué, ils ont été divisés par 4,8.

<sup>49</sup> Uniquement des frais de déplacement. Les formateurs étant interne à l'URCA, leur paiement passe sur le budget masse salariale.

<sup>50</sup> La dernière CDPP ayant eu lieu juste avant la fin de gestion budgétaire, une partie des dépenses a été reportée sur l'année 2020.

<sup>51</sup> Pour rappel le budget total consommé est composé : du budget consommé par thématique (184 259,5 €), des frais d'organisation de concours (8 264,7€) et des frais organisationnels (19 590,5€), soit un total de 214 213,0€.

## 8.2 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE

### 8.2.1 Répartition des stagiaires par sexe et par thématique

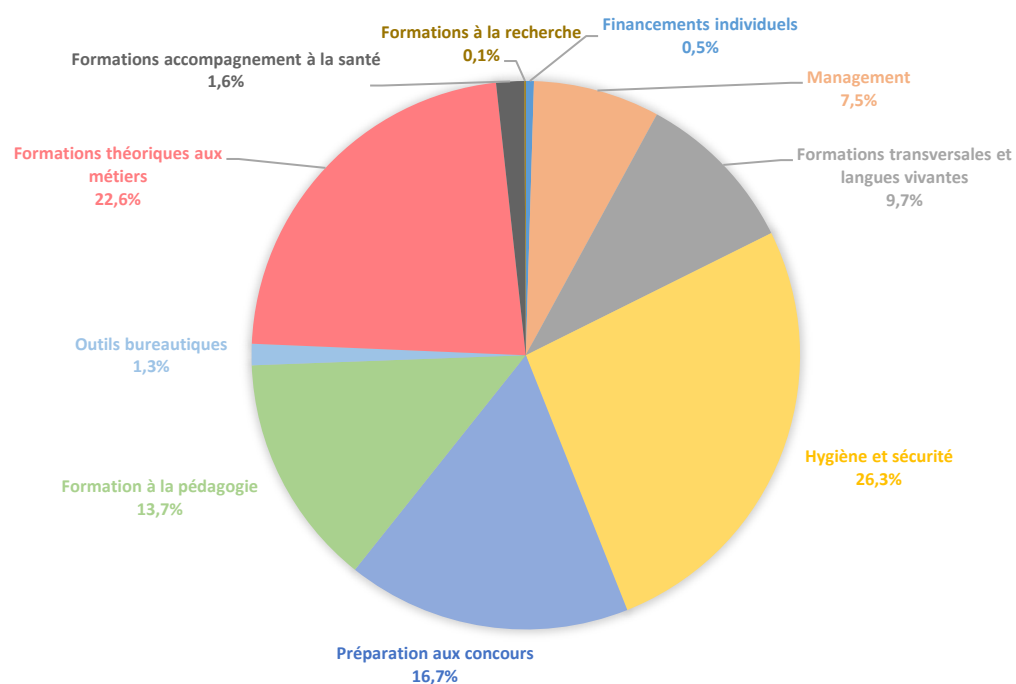
Tableau 117 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	Effectifs	%	Comparatif 2018	
Hommes	345	36,8%	348	38,5%
Femmes	593	63,2%	556	61,5%
Total	938	100,0%	904	100,0%

Tableau 118 Évolution du nombre de stagiaires par thématique

Thématiques	2016	2017	2018	2019
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	-	-	9	11
Management	157	148	104	172
Formations transversales et Langues vivantes	28	58	253	224
Hygiène et sécurité	691	569	768	608
Préparations aux Concours	55	171	299	386
Formations à la pédagogie – Enseignant-e-s enseignant-e-s-chercheur-euse-s	16	1	55	316
Outils bureautiques	315	432	116	29
Formations théoriques aux métiers	304	110	606	521
Formations accompagnement à la santé	-	-	50	38
Formations à la recherche	100	78	71	2
Total	1 666	1 567	2 331	2 307

Figure 54 Répartition des stagiaires par thématique



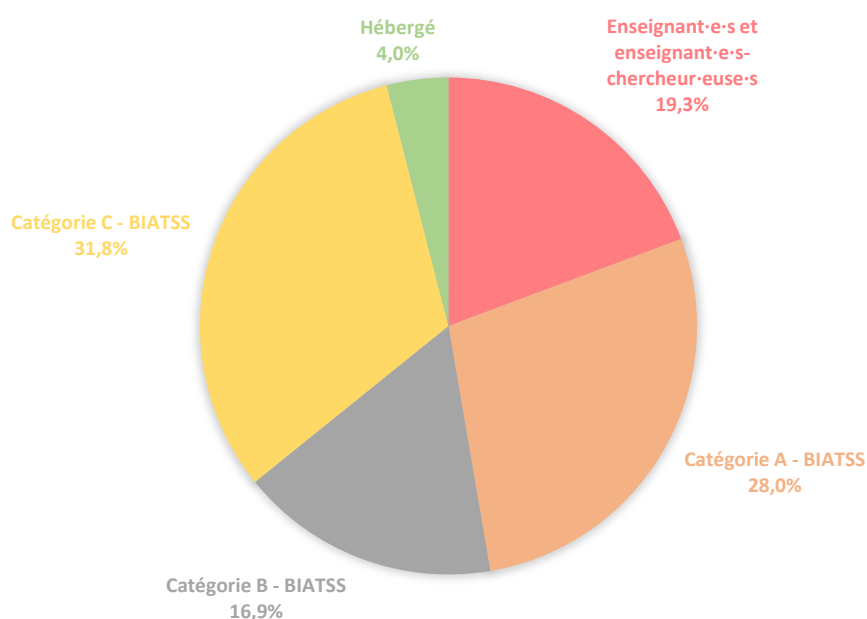
## 8.3 LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

### 8.3.1 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP

Tableau 119 Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP

Types de population	Catégorie FP	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Enseignant-e-s Enseignant-e-s Chercheur-euse-s	–								
	A	183	11,0%	155	9,9%	265	11,4%	445	19,3%
	A	594	35,7%	528	33,7%	651	27,9%	646	28,0%
BIATSS	B	347	20,8%	352	22,5%	477	20,5%	389	16,9%
	C	516	31,0%	507	32,4%	873	37,4%	735	31,8%
<i>Sous-total BIATSS</i>		<i>1 457</i>	<i>87,5%</i>	<i>1 387</i>	<i>88,6%</i>	<i>2 001</i>	<i>85,8%</i>	<i>1 770</i>	<i>76,7%</i>
Hébergés <sup>52</sup>		26	1,5%	25	1,6%	65	2,8%	92	4,0%
<b>Total</b>		<b>1 666</b>	<b>100%</b>	<b>1 567</b>	<b>100%</b>	<b>2 331</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 307</b>	<b>100,0%</b>

Figure 55 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP



- La population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s est proportionnellement moins nombreuse à se former que la population BIATSS (19,3% contre 76,7%). Toutefois, le nombre de stagiaires formés au sein de cette population a augmenté de 67,9% par rapport à 2018.
- Parmi les personnels BIATSS, la répartition des stagiaires formés est plus importante pour les personnels de catégorie C que pour les personnels de catégorie A (31,9% contre 28,0%).
- De manière globale le nombre de stagiaires formés a légèrement diminué (-1,0%) par rapport à 2018 (soit une baisse de l'ordre de 24 stagiaires).

<sup>52</sup> Les agent-e-s hébergé-e-s sont des personnels qui travaillent dans les locaux de l'URCA mais qui ne sont ni gérés administrativement, ni financièrement par l'URCA.



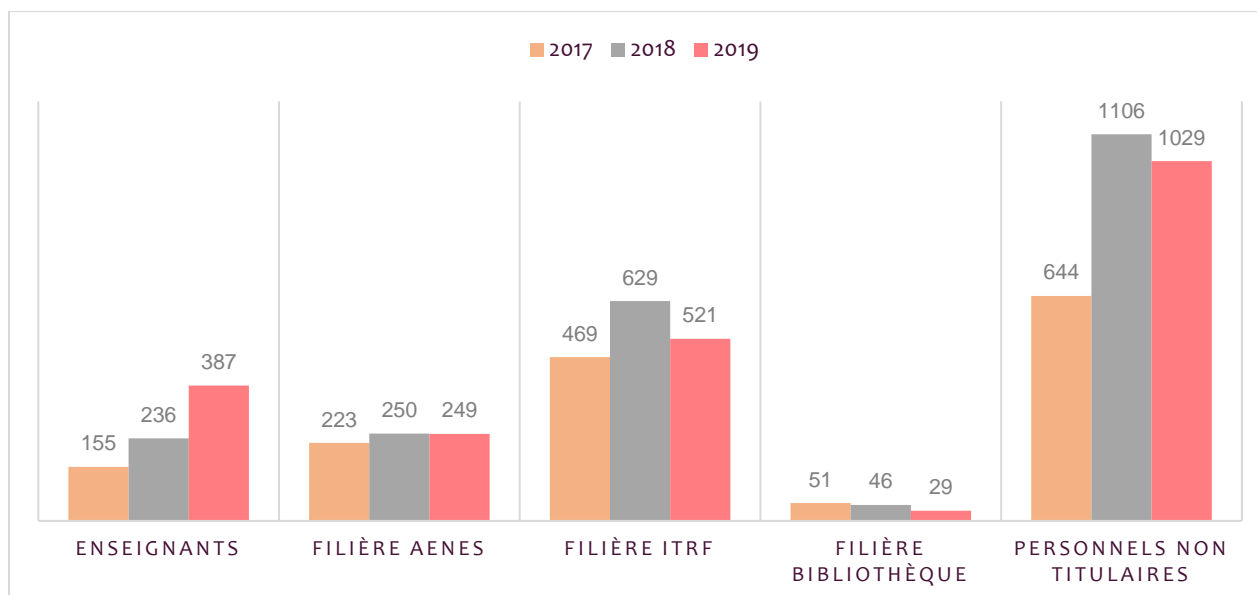
## 8.3.2 Répartition des stagiaires formés par filière

Tableau 120 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut

Statuts	Filières	2019	%	2018	%
Titulaires	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	387	16,8%	236	10,1%
	AENES et Médico-social	249	10,8%	250	10,7%
	ITRF	521	22,6%	629	27,0%
	Bibliothèque	29	1,3%	46	2,0%
Non-titulaires		1029	44,6%	1 106	47,4%
Autres (Hébergés)		92	3,9%	65	2,8%
Total		2307	100 %	2 331	100,0%

- Ce sont les personnels non titulaires qui ont été le plus demandeurs de formations en 2019 (44,6% des stagiaires formés).

Figure 56 Répartition des stagiaires formés par filière





## 8.3.3 Répartition des stagiaires formés par composante

Tableau 121 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2019	%	2018	%
UFR Droit et Science politique	39	1,7%	59	2,5%
UFR Lettres et Sciences Humaines	122	5,3%	87	3,7%
UFR Médecine	143	6,2%	181	7,8%
UFR Odontologie	40	1,7%	37	1,6%
UFR Pharmacie	73	3,2%	99	4,3%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	89	3,8%	73	3,1%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	307	13,3%	376	16,1%
UFR STAPS	37	1,6%	42	1,8%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	282	12,2%	215	9,2%
IUT de Troyes	71	3,1%	110	4,7%
CCC	36	1,6%	56	2,4%
Écoles doctorales	67	2,9%	23	1,0%
ESIREims	35	1,5%	31	1,3%
ESPE	124	5,4%	150	6,5%
Eisine	62	2,7%	33	1,4%
Maison des sciences Humaines	5	0,2%	-	-
IVV	7	0,3%	1	0,1%
Services centraux	595	25,8%	560	24,0%
Services communs (dont BU)	141	6,1%	133	5,7%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	32	1,4%	65	2,8%
<b>Total</b>	<b>2307</b>	<b>100%</b>	<b>2 331</b>	<b>100%</b>

### 8.3.4 Focus sur l'école interne de formation en 2019

L'école interne de formation a été mise en place en 2017 avec pour objectif de permettre aux agent-e-s (nouvellement arrivé-e-s ou nouveaux/nouvelles encadrant-e-s) d'avoir une connaissance globale de l'université de Reims Champagne-Ardenne et de son fonctionnement.

L'école interne de formation dispense ainsi 3 cursus en 2019 :

- Un parcours à destination des nouveaux encadrants
- Un parcours à destination des cadres administratifs et chefs de service
- Un séminaire à destination des Doyens

#### 8.3.4.1 Parcours nouveaux encadrants

Tableau 122 : Parcours de formation à destination des nouveaux encadrants

Formation	Coût	Inscriptions	Présents	Absents	Taux de présentisme
Statuts, droits et obligations des fonctionnaires	0,0€	-	-	-	-
Prendre ses fonctions de manager	931,5€	9	8	1	88,9%
Améliorer ses écrits professionnels	1500,0€	12	7	5	58,3%
Missions et responsabilités des encadrants en prévention des risques professionnels	0,0€	12	7	5	58,3%
<b>TOTAL</b>	<b>2 431,5</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>66,7%</b>

➤ Au global, le taux d'absentéisme est de 33,3% (contre 38,5% en 2018), soit une diminution de l'ordre de 5,2%.

#### 8.3.4.2 Parcours cadres administratifs et chefs de service

Tableau 123 : Parcours de formation à destination des cadres administratifs et chefs de service

Formation	Coût	Inscriptions	Présents	Absents	Taux de présentisme
Développer la cohésion d'équipe dans un contexte de changement	1972,0€	10	10	0	100,0%
	1972,0€	13	9	4	69,2%
	1972,0€	11	7	4	63,6%
Le courage en management	1946,0€	10	9	1	90,0%
	1946,0€	13	9	4	69,2%
	973,0€	13	5	8	38,5%
Réaliser et gérer ses tableaux de bord (Directeurs)	3024,0€	12	5	7	41,67%
	3024,0€	11	6	5	45,45%
Missions et responsabilités des encadrants en prévention des risques professionnels	0,0€	22	8	14	36,4%
<b>TOTAL</b>	<b>16 829€</b>	<b>115</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>59,1%</b>

## L'ACTIVITÉ FORMATION

### 8.3.4.3 Séminaire à destination des doyens

Formation	Coût	Inscriptions	Présents	Absents	Taux de présentéisme
Séminaire	1452,0€	57	35	22	61,4%

### 8.3.5 Les formations mutualisées avec l'université de Technologie de Troyes

Dans le cadre du réseau d'établissement dont l'URCA est chef de file, et plus spécifiquement le jalon 12<sup>53</sup> du contrat de site 2018-2022, un projet de mutualisation des formations entre l'URCA et l'UTT a été initié en 2018.

Intitulé de formation	Organisateur	Nombre d'inscrits	Agents URCA	Agents UTT	Coût de la formation pour l'établissement	Nbr de jours de formation/agent	Recettes URCA /UTT <sup>54</sup>	Dépenses réelles URCA /UTT
Préparation à la retraite	URCA	6	4	2	1500,0€	2	500,0€	1000,0€
Prévenir et gérer les situations d'accueil difficile	URCA	12	6	4	1500,0€	2	500,0€	1000,0€
TOTAL URCA		18	10	6	3 000,0€	4	1 000,0€	2 000,0€
Formation des membres CHSCT	UTT	12	2	10	5395,0€	5	899,0€	4496,0€
Formation Recyclage nacelle 3A et B	UTT	9	1	8	1260,0€	2	280,0€	980,0€
Formation Word	UTT	4	1	3	765,0€	1,5	286,0€	479,0€
Formation Excel	UTT	4	1	3	765,0€	1,5	286,0€	479,0€
Recyclage SST	UTT	12	2	10	579,0€	1	150,0€	429,0€
TOTAL UTT		41	7	34	8 764,0€	11	1901,0€	6 863,0€
TOTAL		59	17	40	11 764,0€	15	2 901,0€	8 863,0€

<sup>53</sup> Contrat de site 2018-2022, page 7, jalon 12 « *Élaboration et mise en œuvre d'une offre de formation partagée des personnels des établissements d'enseignement supérieur du site (2020)* ».

<sup>54</sup> La tarification URCA/UTT a été fixée par convention.

Pour les formations internes la facturation est de 150€ par jour de formation multiplié par le nombre d'agents inscrits.

Pour les formations externes la facturation correspond au coût de la formation divisée par le nombre d'inscrits, ce qui donne le coût par inscrit. Exemple : Préparation à la retraite : 1500€ / 6 inscrits = 250€ ; coût UTT = 2 inscrits x 250€ = 500€.





# Instances de représentation et de concertation



## 9. LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION

### 9.1 PRÉSENTATION

Les instances représentatives du personnel sont destinées à assurer la représentation et l'information des agent-e-s dans l'établissement.

Ainsi, tout projet impactant les domaines des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, de la gestion des emplois, de la formation professionnelle, est présenté préalablement devant les instances compétentes dans le but de permettre un échange et de prendre en compte l'avis formulé avant la prise de décision. Par ailleurs, des groupes de travail sur des thèmes spécifiques sont également mis en place afin de préparer de manière concertée des projets importants et d'échanger sur des propositions.

Le comité technique (CT) instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, de sécurité et d'hygiène des personnels et des usagers.

La commission paritaire d'établissement (CPE) est une instance de représentation des personnels titulaires de la Fonction Publique en fonction dans l'établissement.

La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT) est consultée pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels non-titulaires.

### 9.2 RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL

Tableau 124 : Répartition par sexe des Représentant·e·s du Personnel (RP) en 2019

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Comité Technique (CT)	5	5	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	4	5
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	5	10	3	12
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

- Comme en 2018, la représentativité des femmes est plus importante que celle des hommes au sein des instances, puisqu'elles représentent 58,8% des membres (+0,5 point par rapport à 2018).

### 9.3 NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP<sup>55</sup> PAR TYPE

Tableau 125 : Nombre de réunions des IRP par type en 2019

Instances	Nombre de réunions en 2016	Nombre de réunions en 2017	Nombre de réunions en 2018	Nombre de réunions en 2019
Comité Technique (CT)	4	5	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6	5	5	5
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	10	7	8	7
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	3	-	-	-
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

18

C'est la moyenne du nombre de réunions par an depuis 2015

- La CCPANT est compétente pour les questions disciplinaires des agent-e-s contractuel-le-s (autres qu'avertissements et blâmes). À ce titre, elle n'a pas été consultée en 2019.

### 9.4 NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION

Tableau 126 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2019

Instances	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2016	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2017	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2018	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2019
Comité Technique (CT)	80	100	100	100
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	120	100	90	90
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	260	126	272	210
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	24	0	-	-
<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>326</b>	<b>462</b>	<b>470</b>

Pour calculer le nombre de jours d'autorisation d'absence pour une instance représentative du personnel, il faut multiplier le nombre de réunions de l'année par le nombre de membres. Par exemple pour le CHSCT : 5 réunions pour 18 membres soit 90 jours d'autorisation d'absence.

- Le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2019 a augmenté de 1,7% (+8 jours) par rapport à 2018.

<sup>55</sup> IRP : Instance de Représentation du Personnel



## 9.5 NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR PARTICIPER À UNE RÉUNION DE TRAVAIL

Tableau 127 : Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2016 à 2019

Groupes de travail	Nombre de jours en 2016	Nombre de jours en 2017	Nombre de jours en 2018	Nombre de jours en 2019
Groupe « régime indemnitaire »	-	165	177	-
Groupe « entretiens professionnels des agents titulaires »	-	-	-	-
Groupe « entretiens professionnels des agents non-titulaires »	-	-	-	-
Groupe « convention de gestion des agents non titulaires »	-	-	-	-
Groupe « compte épargne-temps »	-	-	-	-
Groupe Gestion du temps de travail et des congés des personnels BIATSS	22	-	-	-
Groupe Heures Référentiel Service (HRS)	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>165</b>	<b>177</b>	<b>-</b>





Actions sociales,  
culturelles et sportives



## 10. LES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

### 10.1 LES ACTIONS SOCIALES

L'université de Reims Champagne-Ardenne met en œuvre une politique d'action sociale en faveur de l'ensemble des agent-e-s actif-ve-s ou retraité-e-s.

Son objectif vise à améliorer les conditions de vie des agent-e-s de l'URCA et de leur famille en mettant l'accent sur 6 champs d'intervention :

- L'accueil, l'information et l'orientation
- L'aide à l'enfance et aux études
- Les vacances, la culture et les loisirs
- L'environnement privé et professionnel
- L'aide au logement
- La restauration

Il existe également, en vue de répondre aux difficultés passagères rencontrées par les personnels, deux dispositifs d'aides financières en fonction de la situation sociale de l'agent-e, il s'agit des prestations accordées après enquête sociale qui sont les secours urgents et exceptionnels ainsi que les prêts à court terme et sans intérêt.

Le service d'action sociale de la Direction des ressources humaines, est chargé de mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures et d'établir un rapport annuel d'évaluation des dépenses et des besoins.

Les éléments ci-après dressent le bilan financier de l'action sociale de l'URCA ainsi que quelques éléments d'analyse.

#### 10.1.1 Les prestations sociales universitaires (PSU)

Tableau 128 Les prestations sociales versées au titre de l'année 2019

	Domaines d'intervention	Montant 2017	Nombre de bénéficiaires	Montant 2018	Nombre de bénéficiaires	Montant 2019	Nombre de bénéficiaires	Évolution entre 2018 et 2019	
								Du montant	De bénéficiaires
Aides	Aides aux vacances	18 603€	219	17 444€	220	19 847€	232	+13,8%	+5,4%
	Aides dans le cadre éducatif	11 249€	34	14 897€	48	11 042€	31	-25,9%	-35,4%
	Handicap	34 761€	18	36 296€	19	34 158€	16	-5,9%	-15,8%
	Hospitalisation	0€	0	0€	0	2 500€	2	+100,0%	+100,0%
Aides diverses	Participation frais de repas	5 652€	4 633*	4 502€	3 631*	19 894€	11 124*	+341,9%	+206,4%
	Aides au logement	6 183€	12	2 113€	2	7 826€	9	+270,4%	+350,0%
	Garde de jeunes enfants	7 182€	20	6 365€	14	4 047€	11	-36,4%	-21,4%
	Loisirs des enfants	9 928€	117	10 914€	122	10 310€	118	-5,5%	-3,3%
	Consultations juridiques	120€	3	120€	3	200€	5	+66,7%	+66,7%
	<b>Total</b>	<b>93 678€</b>	<b>423**</b>	<b>91 651€</b>	<b>428**</b>	<b>109 824€</b>	<b>424</b>	<b>+19,8%</b>	<b>-0,9%</b>

\* en nombres de repas

\*\* hors nombre de repas

- ➔ La participation aux frais de repas a fortement augmenté entre 2018 et 2019 (+341,9%). Cette hausse s'explique en partie par un changement de logiciel au sein du service financier du CHU ayant engendré

des retards d'envoi de factures au service social de la DRH (des factures de 2017, 2018 et du 1<sup>er</sup> trimestre 2019 prises en charge en 2019 expliquent le montant élevé).

- Les aides au logement sont également en forte hausse (+270,4%) en raison d'un pic de séparation et/ou divorce, d'où une augmentation également des consultations juridiques (+66,7%).
- L'aide dans le cadre éducatif, l'aide au handicap, l'aide à la garde des jeunes enfants ainsi que l'aide aux loisirs des enfants sont en baisse, cela s'explique par les conditions requises notamment la condition d'âge limite pour ces aides, certains ont atteint cette limite et les parents ne sont donc plus bénéficiaires de ces aides.
- Pour conclure : La consommation des crédits concernant les prestations sociales universitaires accuse une forte augmentation de 20 % par rapport à 2018 avec un nombre de bénéficiaires stable (+ 1%).

Tableau 129 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2016 et 2019

	2016	2017	2018	2019	Évolution en % entre 2018 et 2019
Aides aux vacances	17 151 €	18 603€	17 444€	19 847€	-8,0%
Aides dans le cadre éducatif	12 549 €	11 249€	14 897€	11 042€	-25,9%
Handicap/Hospitalisation	31 933 €	34 761€	35 296€	36 658€	-3,9%
Frais repas	4 957 €	5 652€	4 502€	19 894€	+341,9%
Aides au logement	4 786 €	6 183€	2 113€	7 856€	+271,8%
Garde de jeunes enfants	5 162€	7 182€	6 365€	4 047€	-36,4%
Aides aux loisirs	10 344€	9 928€	10 914€	10 310€	-5,5%
Consultations Juridiques	280 €	120€	120€	200€	+66,7%
<b>Total</b>	<b>87 162€</b>	<b>93 678€</b>	<b>91 651€</b>	<b>109 824€</b>	<b>-19,8%</b>

- Le poste de dépense le plus élevé concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap/hospitalisation, il représente 33,4% du montant total des prestations versées en 2019.
- Le second poste de dépenses concerne l'aide aux frais de repas (18,1%), suivi de la participation aux vacances (18,1%) et des aides dans le cadre éducatif (10,0%).

### 10.1.2 Les prestations accordées après enquête sociale

Afin de répondre aux difficultés passagères rencontrées par les agent-e-s, il a été mis en place 2 dispositifs d'aides financières, en fonction de la situation sociale, il s'agit :

- De secours urgents et exceptionnels non remboursables.
- De prêts à court terme et sans intérêt.

Les secours et prêts sont attribués pour aider les demandeur-esse-s à faire face à des difficultés passagères.

La commission sociale de l'URCA a étudié au total 27 demandes de secours et prêts (43 en 2018) sachant qu'un-e agent-e peut demander et bénéficier de ces 2 types d'aides.

#### 10.1.2.1 Les secours urgents et exceptionnels

Tableau 130 : Nombre de secours attribués

	2016	2017	2018	2019	Évolution en % entre 2018 et 2019
Montants versés	24 795	29 230	22 554	19 918	-11,7%
Nombre de bénéficiaires	33	38	32	27	-15,6%
Montant moyen par bénéficiaire	751 €	769 €	705€	738€	+4,7%

- 11,7%

C'est la baisse des secours attribués entre 2018 et 2019

- Le nombre de secours attribué varie selon les années, entre 2018 et 2019 le nombre de bénéficiaires est en baisse (- 15,6 %).
- Le montant attribué des secours par dossier va de 200 € à 1 500 €, la moyenne est de 738 €.
- Dans 69 % des cas (contre 79 % en 2018), le bénéficiaire type est un agent féminin vivant seul et/ou ayant plusieurs enfants à charge.
- Les agent-e-s de catégorie C représentent 72 % des demandes (contre 74 % en 2018), tandis que le pourcentage de demandes des agent-e-s de catégorie B et A reste stable, soit 25 % de l'ensemble des dossiers. La représentation des retraités est très faible puisqu'elle est de 3 %.

### 10.1.2.2 Les prêts à court terme et sans intérêt

	2016	2017	2018	2019	Évolution en % entre 2018 et 2019
Montants versés	5 850 €	6 200€	1 800€	0€	-100%
Nombre de bénéficiaires	5	4	1	0	-100%
Montant moyen par bénéficiaire	1 170 €	1 550 €	1 800€	0€	-100%

- ➔ Le nombre de prêts accordés est nul. En règle générale les demandes de prêts sont destinées aux agents qui connaissent des difficultés passagères et qui, au regard de leurs ressources et de leurs charges, sont en capacité de rembourser par échéance. Celle-ci prélevée sur le salaire s'effectue généralement sur une durée maximum de 24 mois.

## 10.2 LES ACTIONS CULTURELLES

Le Service Universitaire d'Action Culturelle (SUAC) propose des actions destinées aux étudiant-e-s et aux personnels. Ces actions sont également ouvertes au grand public (sauf ce qui relève de la formation), elles concernent différents domaines :

- les arts plastiques (expositions, conférences, master class...)
- le patrimoine (journées du patrimoine, journées du 1% artistique, ...)
- le spectacle vivant (théâtre, cinéma, musique, danse, marionnettes, arts du cirque, etc.)
- la culture scientifique (Sciences en images, A Votre Santé, Nuit des chercheurs etc.)
- le cinéma (Monde en Doc, Parada ciné ...– Semaine de cinéma latino-américain, Turbofilm, partenariats / Hallo Kino, les RV du cinéma italien, etc.)
- les arts du goût (ateliers œnologie, soirées terroir, journées de la gastronomie...)
- les pratiques artistiques (ateliers théâtre, workshop danse, masterclass tournage et montage cinématographique, stages marionnettes, etc.)

Quelques données chiffrées :

- 28 Unités d'enseignements culturelles
- 32 actions de médiation et projets spécifiques
- 21 conférences
- 45 projections cinématographiques
- 2 festivals (Turbofilm, Parada ciné)
- 11 programmations de spectacles vivants
- 20 ateliers et master-class
- 10 expositions
- 1 résidence d'artiste
- 16 œuvres d'art et du 1% artistique dont 3 de notoriété internationale
- 27 sites architecturaux dont 4 à rayonnement national ou international
- Plus de 150 partenaires et plus de 10 000 participants
- 65 000€ de subventions, 115 000€ de CVEC, un budget de 180 000€ ;

### Intervenant-e-s et structures culturelles impliquées

La plupart des structures culturelles de la région sont impliquées directement ou indirectement : La Comédie, le Manège, l'Opéra, la Cartonnerie, les Musées de Reims Charleville Mézières et Troyes, Césaré, le Studio PASTEL, la Pellicule ensorcelée, l'Association Musique Enseignements, le Centre d'Art Contemporain Passages, le Théâtre de la Madeleine, le CNAC, la Comète, l'Institut International de la Marionnette, le Nouveau Relax, les Cies, les collectifs d'artistes, les artistes du territoire, etc.



### 10.3 LES ACTIONS SPORTIVES

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) est un service commun dont l'objet est de contribuer au développement et à l'épanouissement personnel de ses usager-e-s par le biais de la pratique d'activités physiques et sportives. Il est ouvert à l'ensemble des étudiant-e-s et personnels de l'université ainsi qu'aux établissements ayant signé une convention avec l'URCA.

Les activités proposées se pratiquent en salle ou en plein air, et peuvent être encadrées ou en pratique libre. Les différents sports proposés s'adressent aussi bien aux débutant-e-s qu'aux confirmé-e-s et sont variés (équitation, golf, football, fitness, etc.).

Tableau 131 : Nombre d'adhérent-e-s au SUAPS en 2019<sup>56</sup>

	2016	2017	2018	2019
Nombre d'adhérent-e-s (étudiant-e-s et personnels de l'URCA)	5791	5764	5751	6000
Nombre de personnels adhérents	205	184	205	236

- Le nombre d'adhérent-e-s a augmenté de 4,3% entre 2018 et 2019 (toute population confondue)
- Dans le détail, le nombre de personnels adhérents a augmenté de 15,1% par rapport à 2018.

<sup>56</sup> Les personnels pouvant s'inscrire tout au long de l'année universitaire ces données sont susceptibles d'évoluer entre la rédaction de ce document et sa diffusion





Focus sur  
l'égalité professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes



## 11. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*[RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE]*

### PROPOS INTRODUCTIF

Dans le cadre du bilan social 2018, un focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne a été réalisé. Ce focus s'inscrit dans les orientations définies au sein du contrat de site 2018-2022 qui préconisait une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif de ce premier focus était de doter l'université d'un outil d'aide à la décision.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi des titulaires et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique prévoyait dans son article 51 la présentation en Comité Technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Ces éléments ont été renforcés par la signature le 8 mars 2013 d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique introduit une rénovation en profondeur du cadre de gestion des Ressources Humaines. La notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations sont renforcées. Les administrations devront désormais mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination ou harcèlement, et devront également élaborer un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

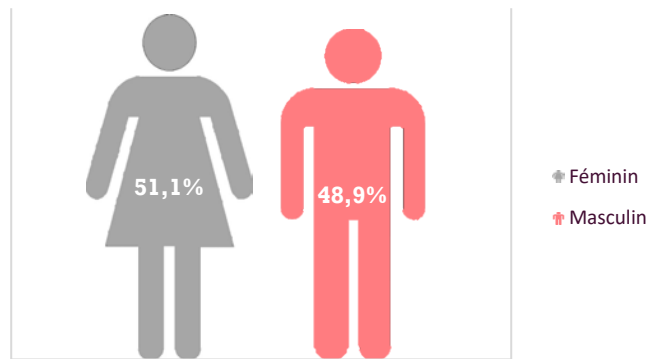
Enfin, dans son article 5 la loi prévoit l'intégration dans le rapport social unique d'indicateurs de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Le rapport de situation comparée est un rapport statistique et qualitatif faisant partie intégrante du bilan social, clairement identifié dans un chapitre séparé comprenant 27 indicateurs. Il s'agit d'un document qui permet d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes au niveau professionnel. Il servira de base de travail pour l'élaboration du plan d'action pluriannuel.

## 11.1 CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENT·E·S DE L'URCA

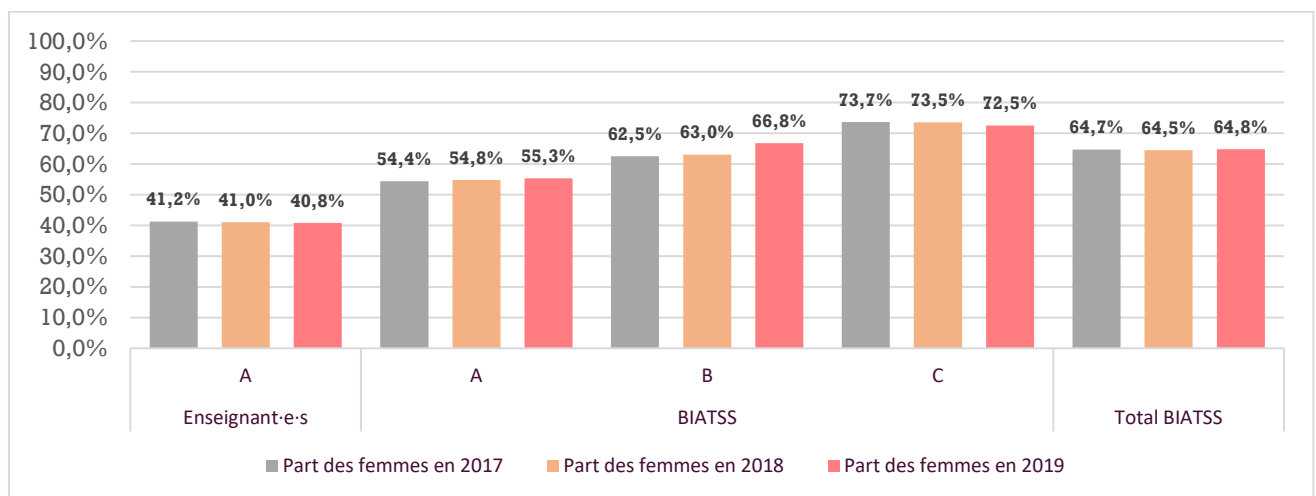
### 11.2.1 Typologie des agent·e·s

Figure 57 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus)



- ➔ La répartition femmes/hommes au sein de l'URCA au 31/12/2019 est identique à celle de l'année précédente. Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes. Dans le détail, c'est au sein de la population BIATSS que la proportion de femmes est la plus importante (64,8%, contre 40,8% au sein de la population enseignante).

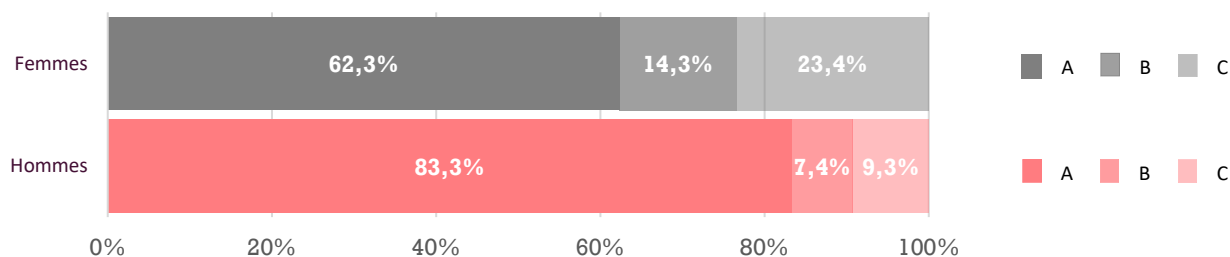
Figure 58 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique



- ➔ Au sein de la population enseignante, la part des femmes est en diminution depuis 2017 (-0,4 point).
- ➔ Dans la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 64,8% (+0,1 point par rapport à 2017).
- ➔ Dans le détail, au sein de la population BIATSS, la part des femmes a fortement augmenté au sein des catégories B (+4,3 points)
- ➔ Toutefois, la proportion de femmes au sein de chaque catégorie est d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (72,5% de femmes en catégorie C, contre 55,3% en catégorie A).

Figure 59 Pyramide catégorielle comparée (toutes populations et tout statuts confondus)

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



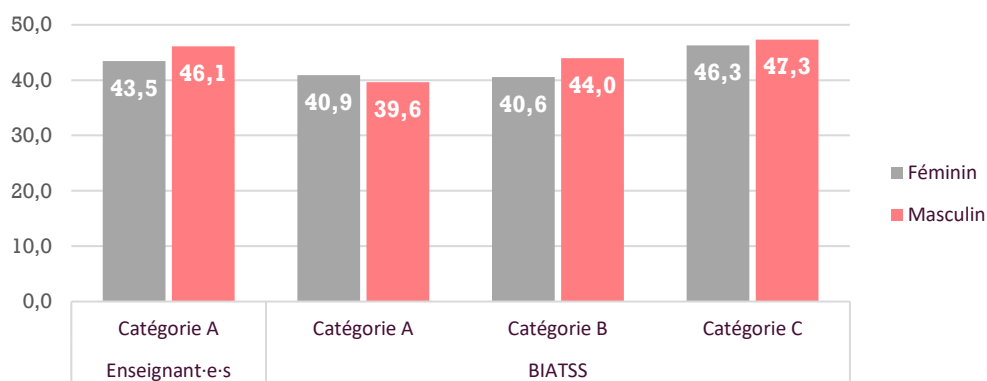
- Bien que proportionnellement moins nombreux, les hommes relèvent majoritairement de la catégorie A
- À l'inverse la proportion de femmes en catégorie C est plus importante que dans la population masculine.

Tableau 132 : Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe

	Femmes	Hommes
Moyenne d'âge global	43,3 ans	45,1 ans
Moyenne d'âge non titulaires	34,5 ans	34,1 ans
Moyenne d'âge titulaires	47,7 ans	49,3 ans

- Comme en 2018, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+1,8 an).
- Les hommes titulaires sont en moyenne plus âgés (+1,6 an).

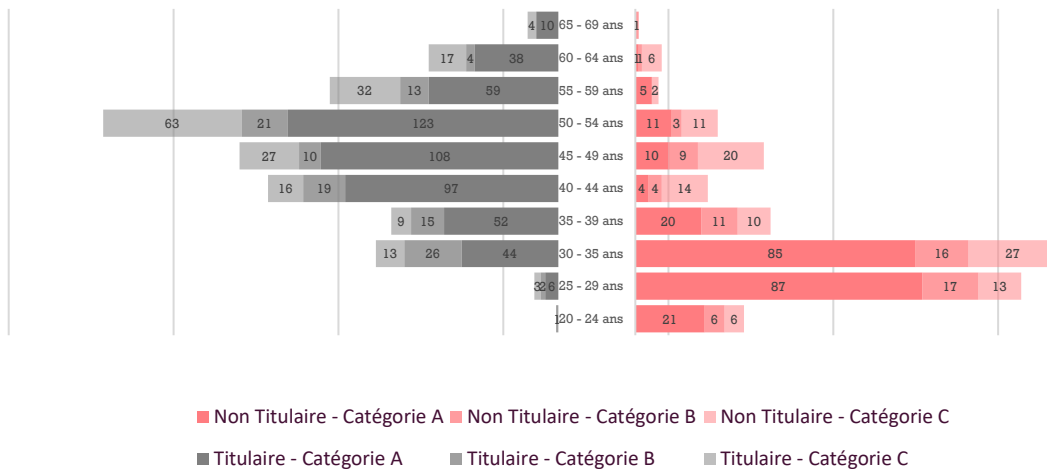
Figure 60 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



- Dans le détail par type de population et catégorie hiérarchique, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de 2,6 ans dans la population enseignante.

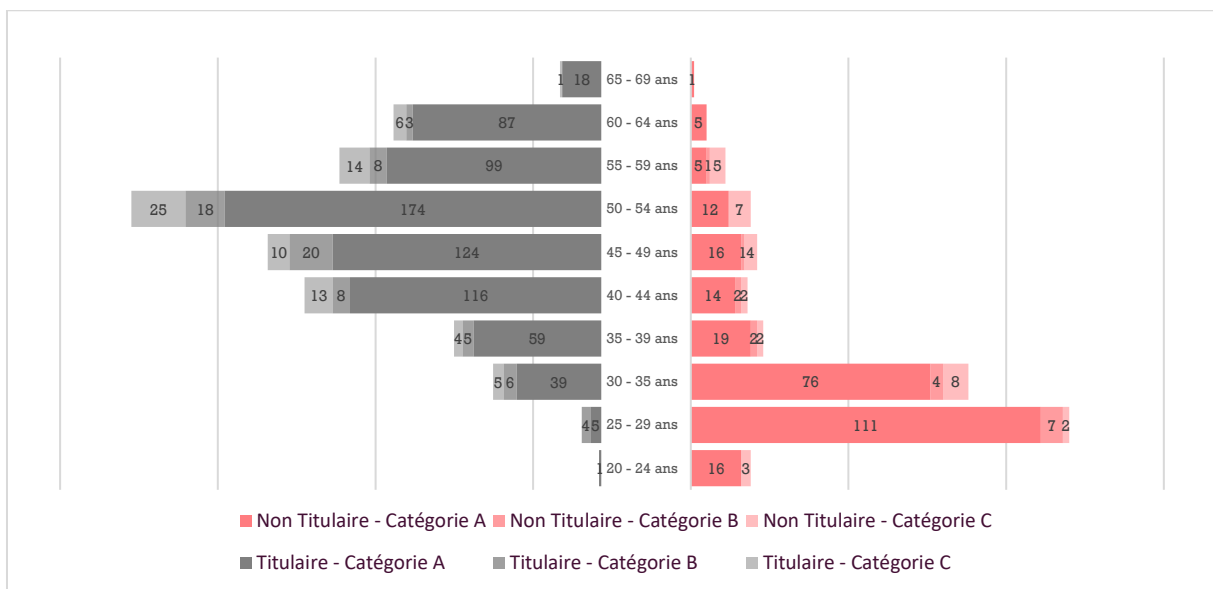
## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Figure 61 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut



- Les personnels de sexe féminin non titulaires sont en majorité âgés de 25 à 35 ans et relèvent de la catégorie A.
- La population féminine titulaire est hétérogène. La majorité des catégories C se situe dans la tranche d'âge 45-59 ans, tandis que les catégories B sont majoritaires dans la tranche 30-44 ans.

Figure 62 Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut



- Tout comme dans la population féminine, les agents de sexe masculin non titulaires sont majoritaires et âgés de 25 à 35 ans et relèvent de la catégorie A.
- La population masculine titulaire est en grande majorité de catégorie A et âgée de 40 à 59 ans.



## 11.2.2 Répartition femmes / hommes au sein de l'université

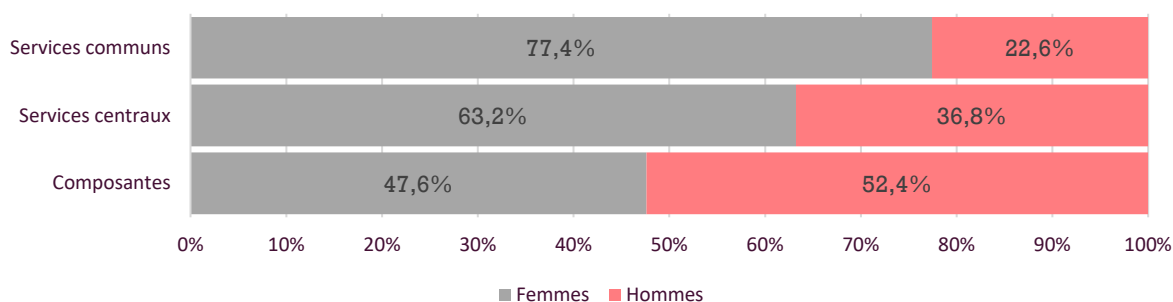
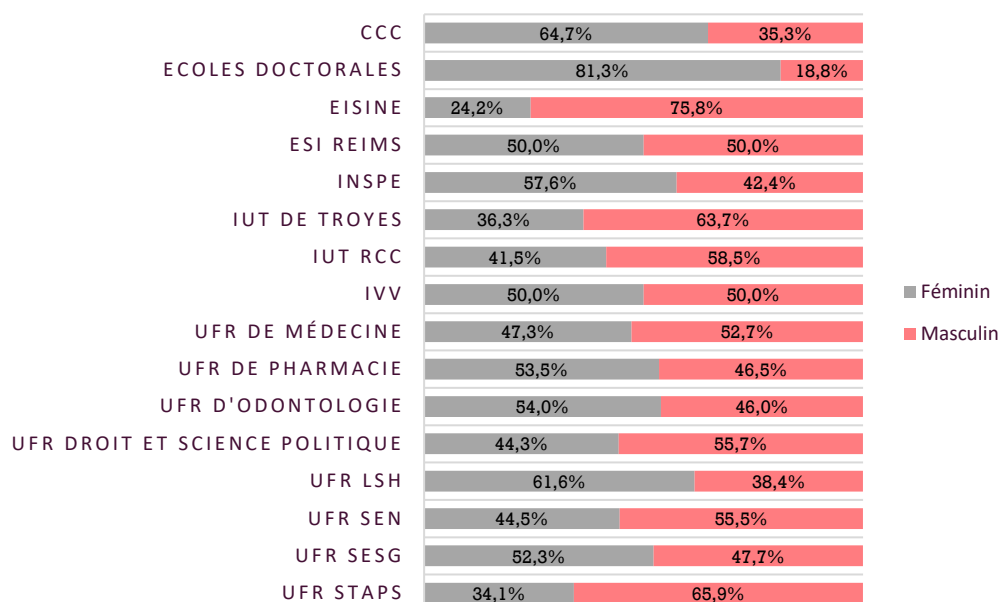
Figure 63 : Répartition femmes / hommes au sein des de l'université (au 31/12/2019)<sup>57</sup>

Figure 64 : Répartition femmes/hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2019)



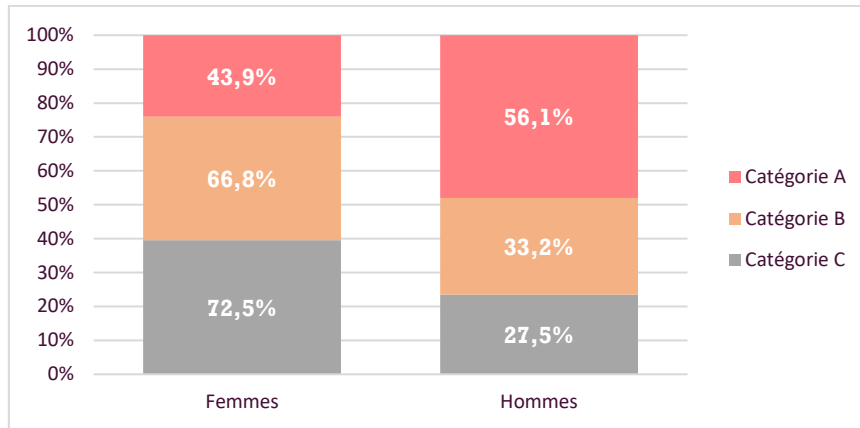
- ➔ Comme l'an dernier, c'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (77,4% des effectifs), avec 2 services exclusivement féminins (IUTL, SUAC).
- ↘ 63,2% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes, soit une baisse de 3,1 points par rapport à 2018.
- ➔ À l'inverse des directions, services centraux et services communs, les composantes concentrent une population majoritairement masculine (52,4%).
- ↘ Cette proportion est en très légère diminution par rapport à 2018 (-0,2 point).

<sup>57</sup> Certains services ne comportant que très peu d'effectifs, une comparaison est par conséquent peu cohérente, c'est pourquoi, contrairement à l'an dernier, le détail de chaque service et composante ne sera pas évoqué ici.

## 11.2 TAUX DE FEMINISATION

### 11.3.1 Taux de féminisation par catégorie

Figure 65 : Proportion de femmes et d'hommes par catégorie



➤ Les hommes de catégorie A sont plus nombreux que les femmes de catégorie A.

### 11.3.2 Taux de féminisation par statut

Figure 66 : Répartition des effectifs Enseignants femmes/hommes par statut

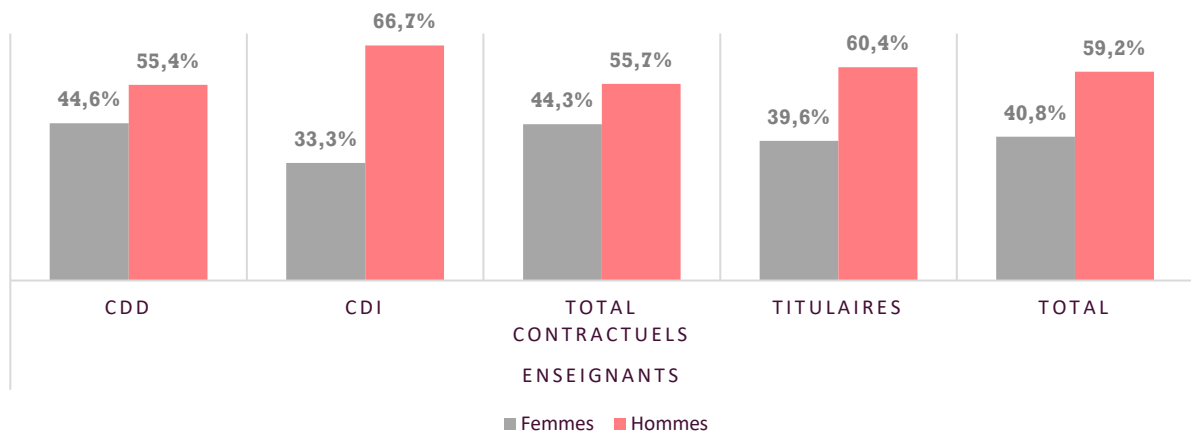
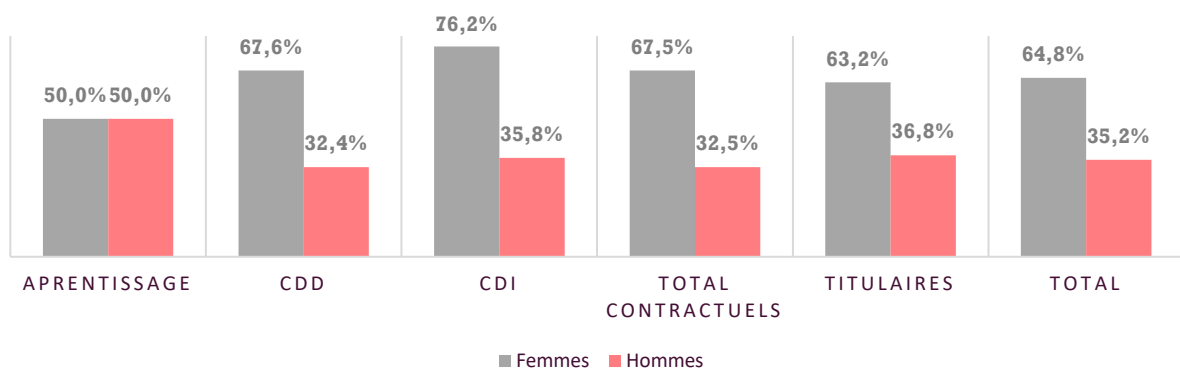


Figure 67 : Répartition des effectifs BIATSS femmes/hommes par statut



## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- ➔ La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même quel que soit le statut, qu'ils soient contractuels (67,5% des contractuels BIATSS sont des femmes) ou titulaires (63,2% des personnels BIATSS titulaires sont des femmes)
- La répartition entre les femmes et les hommes enseignants contractuels est proche (44,3% et 55,7%). Toutefois, la population est majoritairement masculine chez les enseignants titulaires (60,4%).

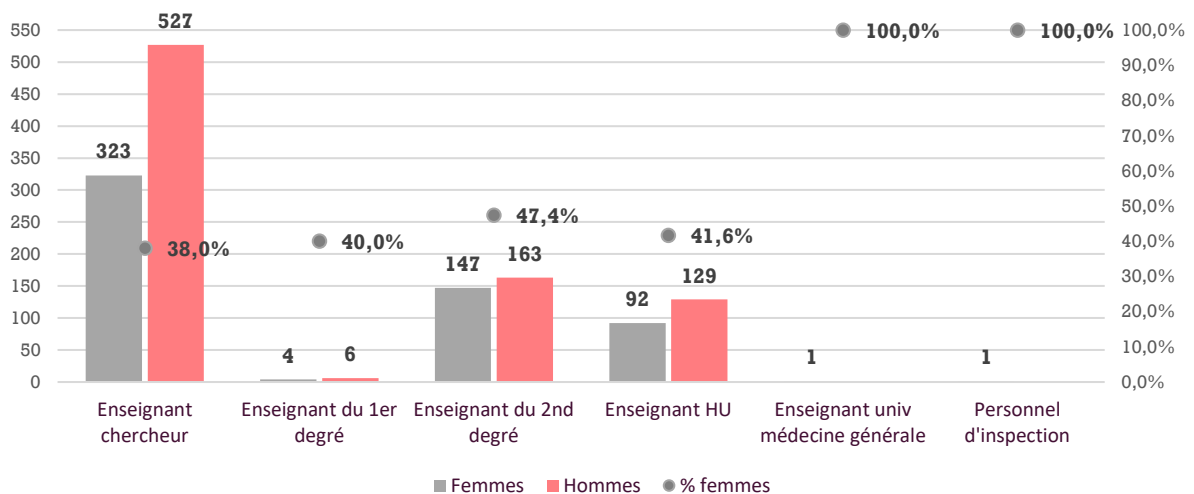
Figure 68 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2019 (tout types de population confondus)



- En 2019, les passages de CDD en CDI concernent uniquement des agent-e-s BIATSS, dont 73,3% de femmes (ce qui correspond à la répartition femmes / hommes au sein de la population BIATSS, puisque 67,5% des personnels contractuels sont des femmes).

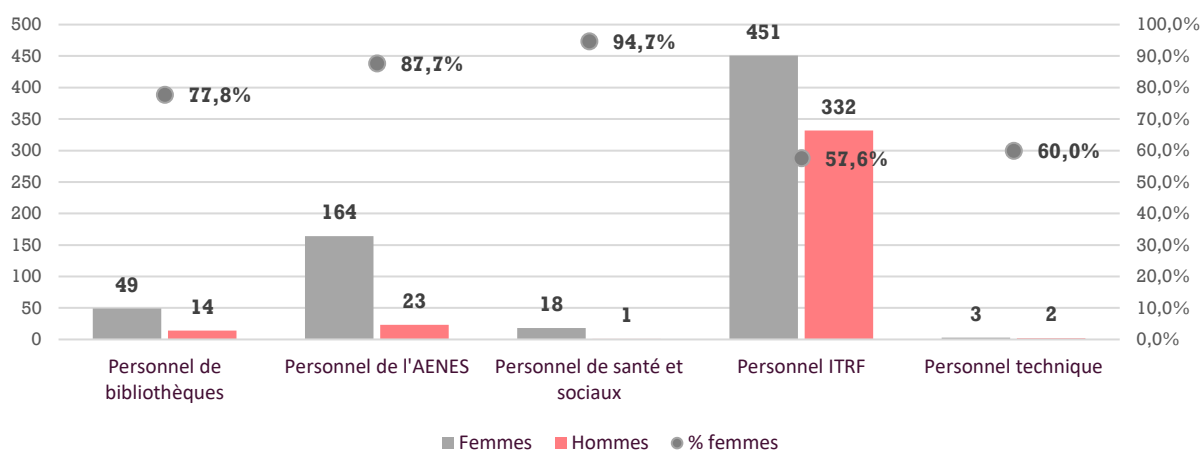
### 11.3.3 Taux de féminisation par filière

Figure 69 : Répartition par sexe et par filière des personnels Enseignants



- Dans les filières enseignantes, la proportion de femmes est globalement plus faible, notamment au sein des personnels enseignants-chercheurs, population la plus importante au sein de l'université, dans laquelle la part des femmes est de 38,0%

Figure 70 Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS

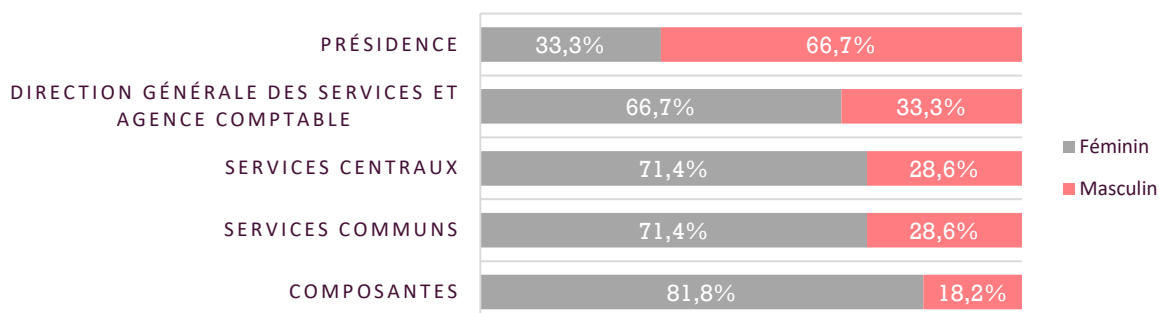


- Quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes au sein de la population BIATSS.
- Toutefois, c'est au sein des filières des personnels de santé et sociaux (94,7%), de l'AENES (87,7%), et de bibliothèques (77,8%) que la proportion de femmes est la plus importante.
- ➔ Avec seulement 57,6% de femmes, la proportion de femmes et d'hommes semble équilibrée au sein de la filière ITRF.

### 11.3.4 Les emplois supérieurs et dirigeants

#### 11.3.4.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Figure 71 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation



- En 2019, la majorité des emplois dirigeants de l'université sont occupés par des personnels de sexe féminin, à l'exception des postes affectés à la Présidence (33,3%).

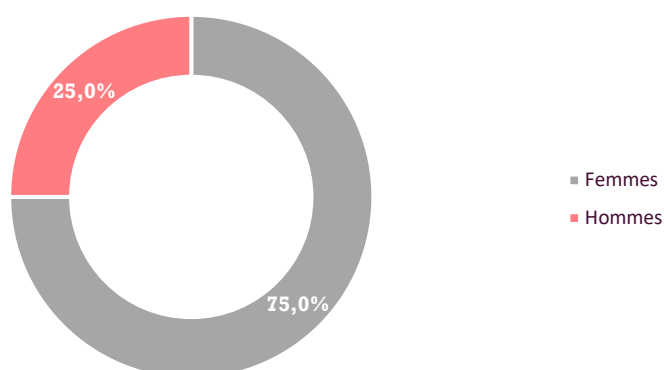
#### 11.3.4.2 Nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État.

Tableau 133 : Répartition femmes/hommes des primo-nominations

	Femmes	Hommes	TOTAL
2018	8	4	12
2019	3	1	4

Figure 72 : Répartition par sexe des primo-nominations au 1/09/2019

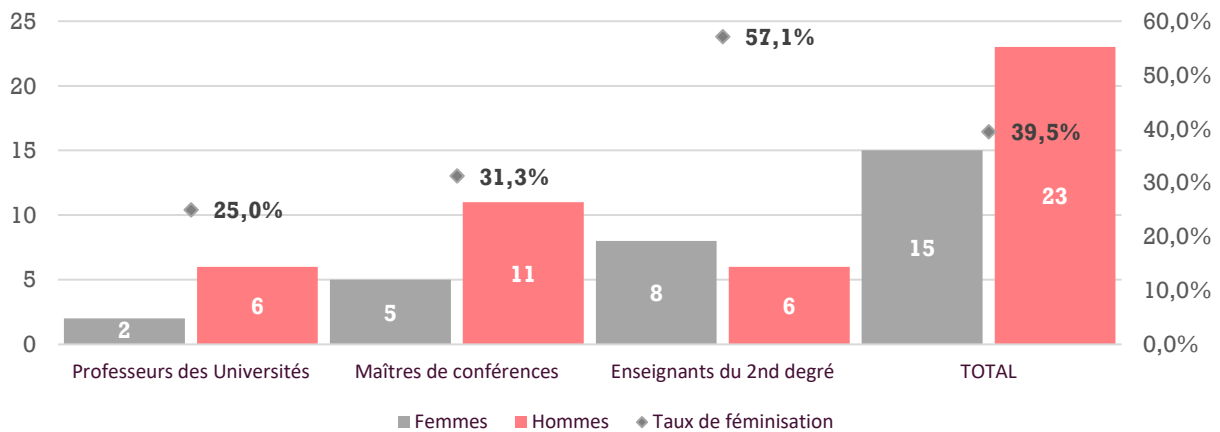


- 75,0% des primo-nommés à un emploi supérieur ou dirigeant étaient des femmes au 01/09/2019. Ce taux était de 66,7% au 01/09/2018.

## 11.4 LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

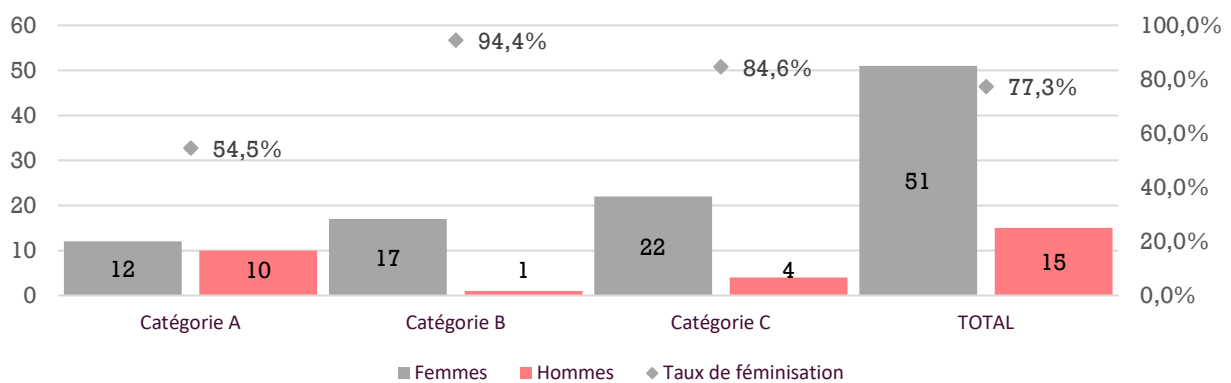
### 11.4.1 Répartition femmes/hommes dans les recrutements et mobilités internes

Figure 73 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2019



- La proportion de femmes dans les recrutements de personnels enseignants est relativement faible (39,5%).
- La proportion de femmes nommées professeures des universités est en hausse par rapport à 2018 de 10,7 points (14,3% en 2018).
- De même, la proportion de femmes nommées maître de conférences a augmenté de 6,3 points par rapport à l'an dernier (25,0% de femmes en 2018).
- Seuls les recrutements d'enseignants du second degré semblent équilibrés avec quasiment autant de femmes que d'hommes nommés (57,1% en 2019, 44,4% en 2018).

Figure 74 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2019<sup>58</sup>



- La proportion de femmes dans les recrutements de personnels BIATSS est importante (77,3%).
- C'est au sein des catégories B et C que le taux de recrutement de personnels féminins est le plus important (94,4% et 84,6%).
- Seuls les recrutements de personnels de catégorie A sont équilibrés avec quasiment autant de femmes que d'hommes recrutés (54,5%).

<sup>58</sup> Les recrutements n'étaient pas comptabilisés par sexe les années précédentes, par conséquent il n'est pas possible d'effectuer de comparatif.

## 11.4.2 Les promotions

Tableau 134 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s de 2017 à 2019<sup>59</sup>

	2017		2018		2019	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs	43,7%	56,3%	26,1%	73,9%	50,0%	50,0%
Maîtres de conférences	42,1%	57,9%	22,9%	77,1%	43,3%	56,7%
TOTAL	42,9%	57,1%	24,1%	75,9%	45,5%	54,5%

- En 2019, 45,5% des promotions chez les personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s concernaient des personnels de sexe féminin (soit 20 agent-e-s). La part de femmes promues a augmenté de 21,4 points par rapport à l'année précédente. En 2017, la part des femmes promues était de 42,9%.
- Dans le détail, parmi les maîtres de conférences promus, 43,3% des promotions concernaient des agents de sexe féminin. La part des femmes promues est en hausse par rapport aux années précédentes (+20,4 points par rapport à 2018 ; +1,2 points par rapport à 2017).
- Autant d'hommes que de femmes ont été promus dans le corps des professeurs des universités en 2019.

Tableau 135 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2017 et 2019

Filières	2017		2018		2019	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	83,3%	16,7%
Bibliothèque	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
ITRF	73,5%	26,5%	53,6%	46,4%	61,3%	38,7%
TOTAL	81,6%	18,4%	62,9%	37,1%	63,4%	36,6%

- 63,4% des promotions (liste d'aptitude et tableau d'avancement) chez les personnels BIATSS en 2019 ont concerné des femmes, soit une hausse de 0,5 point par rapport à 2018. L'importance du taux de promotion des femmes au sein de cette population est, comme l'an dernier, à mettre en corrélation avec la proportion de femmes au sein de cette population.
- C'est dans la filière AENES que le taux de promotion des femmes est le plus important (83,3%), ce qui s'explique notamment par une présence plus importante de femmes au sein de cette filière (87,7%)

<sup>59</sup> Les promotions des personnels enseignants correspondent aux avancements de grade (local et CNU).

## 11.4.2 Les flux de personnels

Figure 75 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels

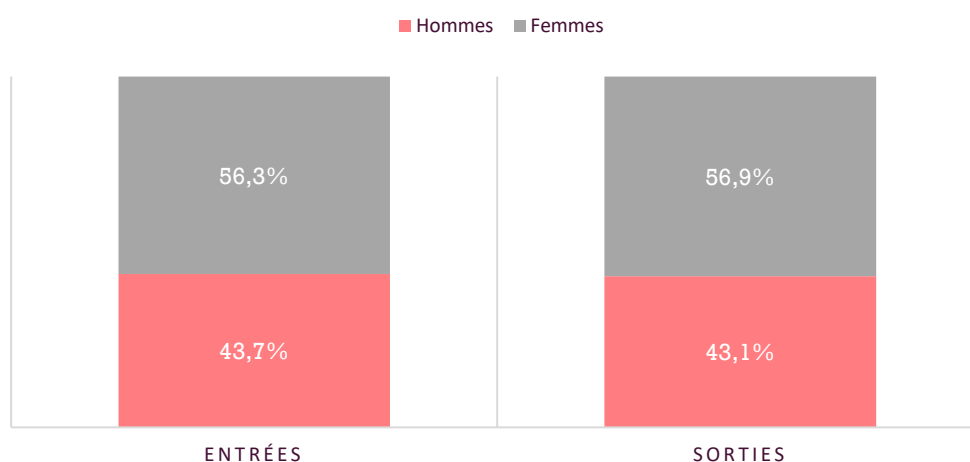


Tableau 136 : Répartition des personnels entrants en 2019 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	115	122	237	48,5%
Catégorie B	32	5	37	86,5%
Catégorie C	23	5	28	82,1%
	170	132	302	56,3%

Tableau 137 : Répartition des personnels sortants en 2019 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	99	97	196	50,5%
Catégorie B	17	7	24	70,8%
Catégorie C	28	5	33	84,8%
	144	109	253	56,9%

- Comme en 2018, les entrées et sorties d'agent·e·s concentrent une population majoritairement féminine. Ainsi, 56,9% des personnels sortants en 2019 sont des femmes. Cette proportion est plus importante au sein des catégories C (84,8% de femmes sortantes) et B (70,8% de femmes sortantes).
- De même 56,3% des personnels entrants sont des agents de sexe féminin. La proportion de femmes entrantes est plus importante au sein des catégories B (86,5%) et C (82,1%).
- ➔ 48,5% des entrant·e·s de sexe féminin relèvent de la catégorie A, et 50,5% des femmes sortantes.



## 11.5 LES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 138 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des Enseignants titulaires par sexe et par catégorie

		2017	2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Professeurs des universités	Femmes	4 690,1 €	4 774,9 €	4 865,2 €	175,1€	3,7%
	Hommes	5 032,7 €	5 115,3 €	5 149,7 €	117,1€	2,3%
	Moyenne	4 936,1 €	5 017,8 €	5 070,3 €	134,2€	2,7%
Maître de conférences	Femmes	3 555,2 €	3 554,0 €	3 561,1€	5,8€	0,2%
	Hommes	3 572,0 €	3 558,7 €	3 593,4 €	21,4€	0,6%
	Moyenne	3 539,2 €	3 556,8 €	3 580,4 €	41,2€	1,2%
Enseignants du second degré	Femmes	3 381,7 €	3 408,0 €	3 468,0 €	86,3€	2,5%
	Hommes	3 579,8 €	3 659,4 €	3 682,6 €	102,8€	2,9%
	Moyenne	3 483,6 €	3 534,7 €	3 577,3 €	93,8€	2,7%

- En 2019, les professeurs d'université titulaires avaient une rémunération plus élevée que celles de leurs homologues de sexe féminin de 5,9%.
- La différence de rémunération entre les hommes et les femmes dans la population des enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré est de 6,2%.
- Globalement, les évolutions de salaires sur la période observée ont été plus importantes pour les personnels de sexe masculin maître de conférences (+15,6€ d'évolution par rapport aux femmes sur la période), et enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (+16,5€).

Tableau 139 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des Enseignants non titulaires par sexe et par catégorie

		2017	2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Professeurs des universités	Femmes	4 187,3 €	0	0		
	Hommes	3 711,7 €	0	0		
	Moyenne	3 837,6 €	0	0		
Maître de conférences	Femmes	1 763,2 €	1 794,0 €	1 852,7 €	89,4€	5,1%
	Hommes	1 893,4 €	1 945,5 €	1 898,0 €	4,6€	0,2%
	Moyenne	1 831,6 €	1 872,0 €	1 877,1 €	45,5€	2,5%
Enseignants du second degré	Femmes	1 898,2 €	1 857,9 €	2 001,3 €	103,1€	5,4%
	Hommes	2 132,3 €	2 155,5 €	2 303,4 €	171,0€	8,0%
	Moyenne	2 030,7 €	2 203,6 €	2 163,1 €	132,4€	6,5%

- Les personnels enseignants non titulaires de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que leurs homologues féminines. Toutefois, dans la population des maîtres de conférences, les femmes ont bénéficié d'une évolution de leur rémunération brute plus conséquente sur la période observée (+5,1% contre 0,2%).

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tableau 140 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie

		2017	2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Catégorie A	Femmes	2 609,1 €	2 622,0 €	2 633,3 €	24,2€	0,9%
	Hommes	2 633,3 €	2 682,0 €	2 747,8 €	114,4€	4,3%
	TOTAL	2 620,0 €	2 649,1 €	2 682,7 €	62,7€	2,4%
Catégorie B	Femmes	1 921,8 €	1 931,3 €	1 927,3 €	5,5€	0,3%
	Hommes	1 961,3 €	1 973,0 €	2 009,7 €	48,4€	2,5%
	TOTAL	1 937,8 €	1 948,7 €	1 960,6 €	22,8€	1,8%
Catégorie C	Femmes	1 712,5 €	1 724,2 €	1 734,0 €	21,4€	1,2%
	Hommes	1 704,1 €	1 728,1 €	1 770,9 €	66,8€	3,9%
	TOTAL	1 709,9 €	1 725,4 €	1 745,0 €	35,0€	2,0%

- Les personnels BIATSS titulaires de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En 2019 en moyenne les hommes ont une rémunération plus élevée que les femmes de l'ordre de 4,3% en catégorie A, 4,3% en catégorie B, et 2,1% en catégorie C.

Tableau 141 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie

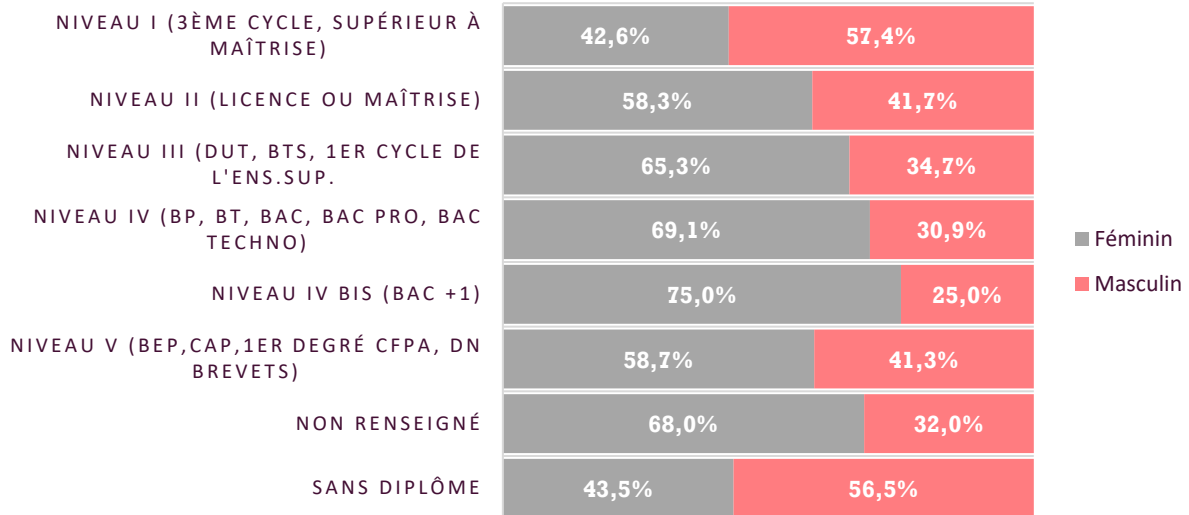
		2017	2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Catégorie A	Femmes	2 272,7 €	2 265,2 €	2 403,7 €	131,0€	5,8%
	Hommes	2 404,4 €	2 427,3 €	2 516,7 €	112,3€	4,7%
	TOTAL	2 337,6 €	2 341,5 €	2 458,2 €	120,6€	5,2%
Catégorie B	Femmes	1 457,7 €	1 817,5 €	1 825,1 €	367,4€	25,2%
	Hommes	1 515,4 €	2 058,4 €	1 834,0 €	318,6€	21,0%
	TOTAL	1 475,9 €	1 999,0 €	1 827,1 €	351,2€	23,8%
Catégorie C	Femmes	1 554,7 €	1 382,0 €	1 469,4 €	-85,3€	-5,5%
	Hommes	1 540,4 €	1 418,6 €	1 474,6 €	-65,7€	-4,3%
	TOTAL	1 551,9 €	1 390,3 €	1 470,6 €	-81,4€	-5,2%

- Dans la population BIATSS non titulaire, les hommes ont également une rémunération brute mensuelle plus élevée que celle des femmes.
- C'est au sein des personnels contractuels de catégorie A que l'écart est le plus conséquent (4,7%)

## 11.6 LA MIXITÉ DES MÉTIERS

### 11.6.1 Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA

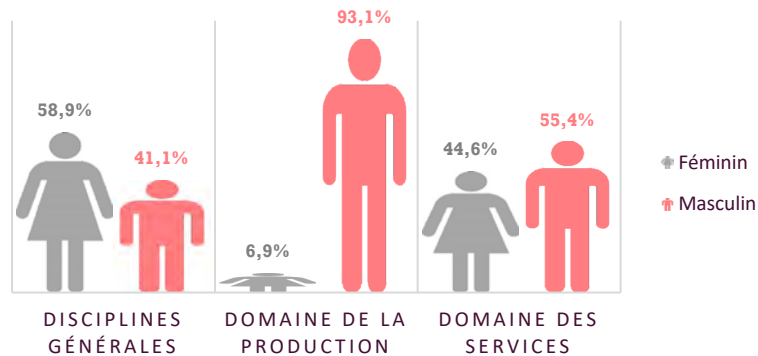
Figure 76 Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe



- La proportion de femmes diplômées au sein de l'URCA est plus élevée que la proportion d'hommes. Ce qui s'explique en partie par leur représentativité.
- ➔ Bien que proportionnellement moins nombreuses en catégorie A, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées de niveau III (65,3%) ou II (58,3%). Ce qui s'explique par un manque de corrélation (notamment dans la population non titulaire) entre le niveau de diplôme et la catégorie du poste.
  - Ainsi, à titre d'exemple, 65,3% des effectifs possédant un diplôme de niveau III occupent un poste de catégorie B ou C. De même 27,0% des détenteurs d'un diplôme de niveau II occupe un emploi de catégorie B ou C.

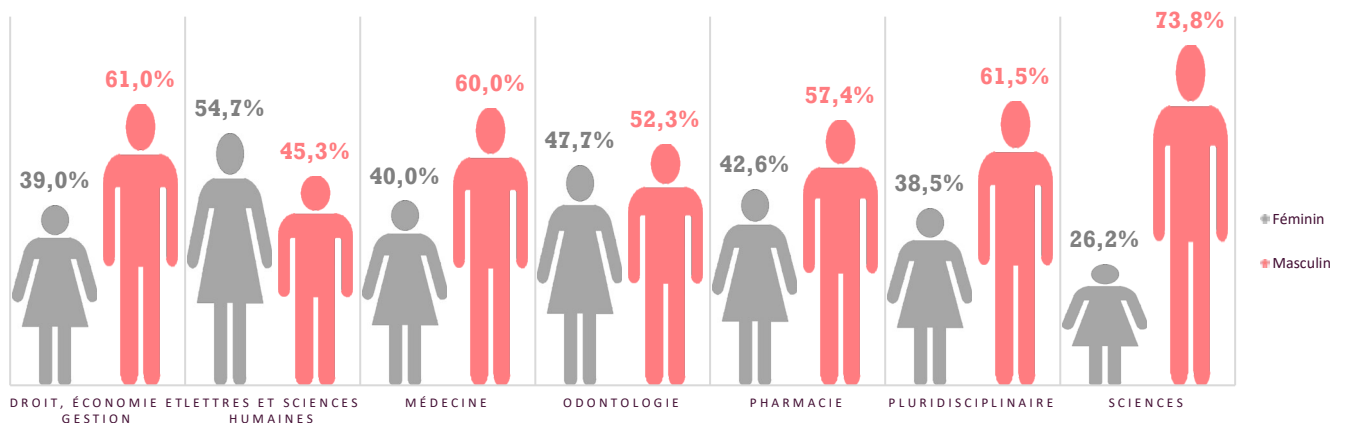
### 11.6.2 Mixité des métiers dans la population enseignante

Figure 77 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialités second degré)



- Seul le domaine « disciplines générales » dénombre une proportion plus importante de femmes que d'hommes (58,9%). Dans le détail, 5 disciplines sont exclusivement féminines (Allemand, Italien, Lettres histoire géographie, Russe, Sciences naturelles – physiques).
- Le domaine de la production est majoritairement masculin (93,1%), la plupart des disciplines sont masculines, à l'exception de la discipline sciences physiques – physique appliquée qui concentre 66,7% d'agent-e-s de sexe féminin.

Figure 78 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU



- ➔ 39,5% des effectifs de l'URCA ont une CNU renseignée.
- ➔ Comme en 2018, les spécialités sciences sont majoritairement masculines (73,8%). Toutefois la proportion de femmes est en très légère hausse (+1,1 point) par rapport à l'année précédente.
- À l'inverse, le groupe de section Lettres et Sciences Humaines, comme en 2018 concerne principalement des agents de sexe féminin (54,7%). Cette proportion a diminué de 1,7 point par rapport à l'an dernier. Les spécialités géographie (77,8%), aménagement de l'espace (71,4%), et architecture (62,5%) concentrent, en revanche, plus d'agents de sexe masculin.
- Alors qu'en 2018, le groupe de spécialité odontologie comportait autant de femmes que d'hommes, en 2019, 52,3% des agents relevant de cette spécialité sont des hommes.

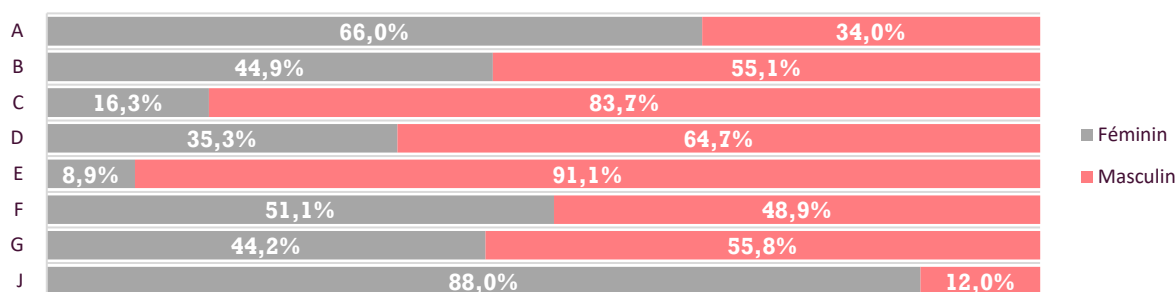
Tableau 142 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CORPS	FEMMES	HOMMES	2018 % de femmes
Personnel d'inspection	Inspecteur-riche d'Académie	100,0%	0,0%	100,0%
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	Conseiller-ère Principal d'Éducation	50,0%	50,0%	0,0%
Enseignant chercheur	Assistant-e de l'enseignement supérieur	0,0%	100,0%	0,0%
	ATER – Enseignant-e – chercheur-euse	36,4%	63,6%	38,8%
	Maître de conférences	40,6%	59,4%	41,1%
	Professeur-e des universités	29,5%	70,5%	29,4%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant-e de médecine ou d'odontologie	54,6%	45,4%	55,8%
	MCUPH	46,5%	53,5%	42,9%
	PUPH	24,4%	75,6%	25,6%
Enseignant chercheur assimilé	Professeur-e de l'ENSAM	0,0%	100,0%	0,0%
Enseignant du 2nd degré	Professeur-e agrégé	51,4%	48,6%	50,5%
	Professeur-e certifié	49,6%	50,4%	51,6%
	Professeur-e d'EPS	20,0%	80,0%	18,2%
	Professeur-e des lycées professionnels	50,0%	50,0%	44,4%
Enseignant du 1er degré	Professeur-e des écoles	40,0%	60,0%	50,0%

- 59,2% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes. Cette proportion est en hausse de 0,2 point par rapport à 2018.
- Dans le détail par corps, cette tendance à la masculinisation se confirme. En effet, la quasi intégralité des corps des personnels enseignants concentre plus d'hommes que de femmes, à l'exception des personnels d'inspection, des assistant-e-s de médecine ou d'odontologie et des professeur-e-s agrégé-e-s.
- Alors qu'en 2018, la proportion de femmes était plus importante dans le corps des professeur-e-s certifié-e-s (51,6%), en 2019, la tendance s'est inversée avec une proportion d'hommes de l'ordre de 50,4%.

### 11.6.2 Mixité des métiers dans la population BIATSS

Figure 79 : Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe



- Trois branches d'activité professionnelles sont majoritairement féminines :
  - J – Gestion et pilotage : 88,0% des agent-e-s relevant de cette BAP sont des femmes
  - A – Sciences du vivant qui concentre 66,0% de personnels de sexe féminin.
  - F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs, qui comporte 51,1% de femmes.

Tableau 143 : Proportion de personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CATÉGORIE	CORPS	FEMMES	HOMMES	2018 % de femmes
Personnels ITRF	A	Ingénieur-e de recherche	41,2%	58,8%	38,4%
		Ingénieur-e d'études	50,9%	49,1%	51,9%
		Assistant-e ingénieur	59,7%	40,3%	58,2%
	B	Technicien-ne de recherche et formation	58,9%	41,1%	54,4%
	C	Adjoint-e technique de recherche et de formation	65,6%	34,4%	67,2%
Personnels de l'AENES	A	Directeur-riche général des services	0,0%	100,0%	0,0%
		Agent-e comptable	100,0%	0,0%	100,0%
		Administrateur-riche	100,0%	0,0%	50,0%
		Attaché-e	80,0%	20,0%	80,8%
	B	Secrétaire administratif	86,7%	13,3%	82,0%
	C	Adjoint-e administratif	90,9%	9,1%	92,3%
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur-riche général des bibliothèques	100,0%	0,0%	100,0%
		Conservateur-riche des bibliothèques	70,0%	30,0%	70,0%
		Bibliothécaire	75,0%	25,0%	75,0%
	B	Bibliothécaire assistant-e	83,3%	16,7%	84,2%
	C	Magasinier-ère des bibliothèques	76,7%	23,3%	73,3%
Personnels santé/méd/social	A	Assistant-e de service social	100,0%	0,0%	100,0%
		Infirmier-ère	100,0%	0,0%	100,0%
		Médecin	50,0%	50,0%	33,3%
		Psychologue	100,0%	0,0%	100,0%
	C	Adjoint-e technique des établissements	60,0%	40,0%	50,0%

- ➔ Comme en 2018, les personnels ITRF comportent autant de femmes (57,6%) que d'hommes (42,4%) en 2019. Tout comme l'an dernier seul le corps des ingénieur-e-s de recherche est en majorité de sexe masculin, toutefois la proportion d'hommes a diminué de 2,8 points par rapport à 2018.
- La proportion de femmes personnels de l'AENES a augmenté de 11 points par rapport à 2018.
- De même la proportion de femmes personnels de bibliothèque est en hausse de 4,5 points (73,3% en 2018).
- 94,7% des agent-e-s relevant des corps des personnels de santé et sociaux sont des femmes.

## 11.7 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

### 11.7.4 Les absences au travail

#### 11.7.4.1 Les Congés pour recherches ou conversions thématiques

Tableau 144 : Évolution du nombre de Congés pour Recherches ou Conversion Thématiques entre 2016 et 2019

Nombre d'agents en CRCT	FEMMES	HOMMES	TOTAL	NOMBRE DE JOURS TOTAL
2019	6	5	11	1578
2018	6	4	10	1 171
2017	4	5	9	1 817
2016	3	3	6	668

- Le nombre de congés pour recherches ou conversions thématiques est en hausse depuis 2016 (+83,3% entre 2016 et 2019).
- Parmi les agent-e-s ayant bénéficié d'un CRCT en 2019, 54,5% étaient des personnels de sexe féminin. Cette proportion est en légère diminution par rapport à 2018 (-5,5 points).
- Dans le détail, 72,7% des CRCT ont concerné des maîtres de conférences (dont 62,5% de maîtres de conférences de sexe féminin), et 27,3% des CRCT ont bénéficié à des Professeur-e-s des universités (dont 33,3% de femmes).

#### 11.7.4.2 Les Congés parentaux

Tableau 145 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2016

	2016	2017	2018	2019
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	2	2	3	-
Congé parental après naissance	3	2	9	4
TOTAL	5	4	12	4

- Comme les années précédentes, l'intégralité des congés parentaux sont pris par des agents de sexe féminin.
- En 2019, 4 agent-e-s étaient en congé parental pour une durée totale de 483 jours. L'intégralité de ces congés avait pour motif « congé parental après naissance ».
- Les congés parentaux sont sollicités en majorité par la population BIATSS (75,0%).

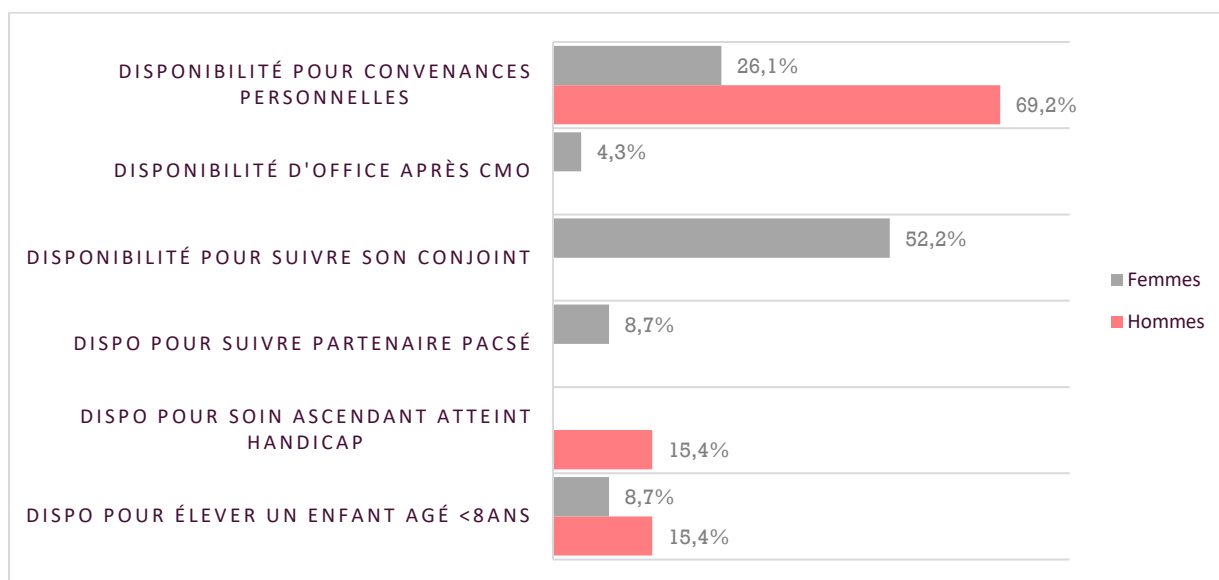
## 11.7.4.3 Les Disponibilités

Tableau 146 : Répartition des disponibilités par type de population et par sexe entre 2017 et 2019

	2017			2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	11	5	16	23	10	33	23	13	36
BIATSS	12	3	15	16	4	20	21	2	23
TOTAL	23	8	31	39	14	53	44	15	59

- En 2019, 74,6% des agent-e-s en disponibilité étaient de sexe féminin. Cette proportion est en hausse de 1 point par rapport à 2018. Parmi elle, 43,2% avaient demandé une disponibilité pour suivre son conjoint (33,3% en 2018), et 40,9% pour convenances personnelles (53,8% en 2018).

Figure 80 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante

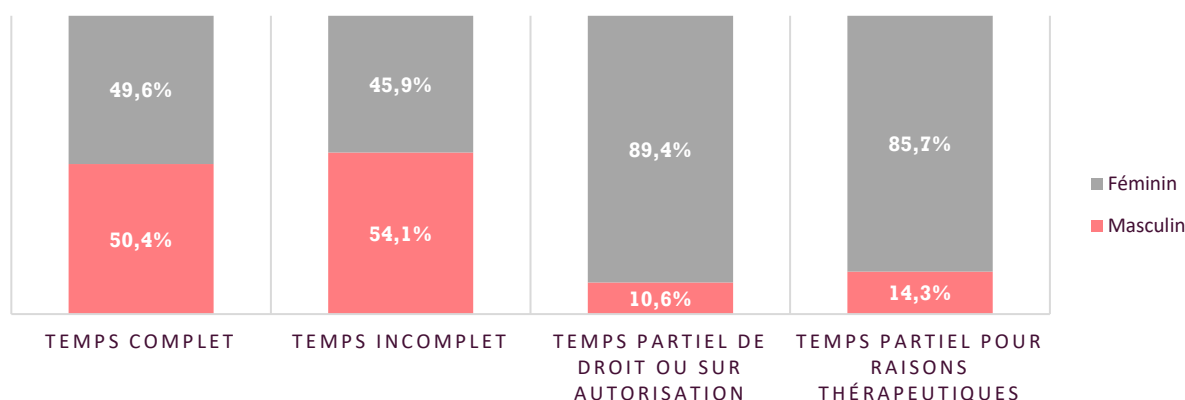


- 52,3% des femmes en disponibilité sont des enseignantes-chercheuses. Par rapport à 2018, la proportion d'enseignantes chercheuses a diminué en raison d'une hausse du nombre de femmes BIATSS en disponibilité.
- Les enseignantes chercheuses en disponibilité l'étaient principalement pour suivre un conjoint (52,2%) ou pour convenances personnelles (26,1%).
- À titre comparatif, 69,2% des personnels enseignants de sexe masculin étaient en disponibilité pour convenances personnelles en 2019.



### 11.7.2 L'organisation du temps de travail

Figure 81 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2019<sup>60</sup>



- Bien que les femmes soient proportionnellement plus nombreuses au sein de l'URCA, elles sont moins nombreuses à travailler à temps complet (50,4% des agent-e-s à temps complet sont des hommes). Néanmoins, la proportion de femmes à temps complet a légèrement augmenté par rapport à 2019 (+0,2 point).
- 89,4% des temps partiels de droit ou sur autorisation concernent des agents féminins (+0,2 point par rapport à l'an dernier).
- En 2019, 22 agent-e-s qui bénéficiaient d'un temps partiel ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 22 agents, 81,8% sont des personnels de sexe féminin.

### 11.7.3 L'articulation vie professionnelle / vie privée

3 892

C'est le nombre de jours de congés maternité en 2019 pour 44 agentes

67

C'est le nombre de jours de congés paternité en 2019 pour 6 agents

#### 11.7.3.1 Le télétravail au sein de l'URCA

Au sein de l'URCA, la charte télétravail telle qu'elle a été rédigée, a permis aux agents BIATSS (titulaires ou contractuels) de formuler une demande de télétravail par écrit (durant les périodes d'ouverture de la campagne) auprès de leur responsable hiérarchique. La charte limite en 2019 à un jour fixe par semaine le télétravail et définit un certain nombre d'activités non éligibles.

<sup>60</sup> Pour rappel :

- un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée du travail inférieure à la durée légale du travail à temps complet (1607 heures annuelles). Il ne s'agit pas d'un choix de l'agent. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.
- un emploi à temps partiel correspond à une quotité de travail inférieure à 100% demandée par l'agent. Selon le motif de la demande, l'autorisation de travail est accordée par l'administration si les nécessités de service le permettent (la quotité va alors de 50% à 90% d'un temps plein), ou de droit (de 50% à 80% d'un temps plein).

Tableau 147 : Taux de féminisation des agent-e-s en télétravail

	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux de féminisation
Catégorie A	15	9	24	62,5%
Catégorie B	3	3	6	50,0%
Catégorie C	8	1	9	88,9%
TOTAL	26	13	39	66,7%

- 66,7% des agent-e-s en télétravail sont des femmes. Le taux de féminisation est plus important au sein de la catégorie C (88,9% des télétravailleur-euse-s).

### 11.7.3.2 Les autres mesures

Afin de maintenir une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée, les aménagements suivants étaient toujours en application en 2019 :

Une facilité horaire  
accordée aux  
parents à chaque  
rentrée scolaire

Un aménagement  
du temps de travail  
possible sur 9 demi-  
journées

Des autorisations  
d'absence en  
fonction de la  
confession  
religieuse

Une évolution du  
télétravail à 2 jours  
par semaine en  
cours de réflexion



# Glossaire



## GLOSSAIRE

### *ACCIDENT DE SERVICE*

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

### *ACCIDENT DE TRAVAIL*

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

### *AGENT·E*

Synonyme de membre du personnel. Est agent·e sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent·e non-titulaire : agent·e non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent·e fonctionnaire : agent·e public-que de l'État, titulaire ou stagiaire.

### *AGENT·E PENSIONNÉ·E*

Agent·e qui a atteint les conditions d'âge et de durée minimum de carrière exigées pour l'année souhaitée du départ en retraite. L'agent·e perçoit une pension de retraite, allocation mensuelle d'un montant maximum équivalent à 75% du dernier traitement et qui dépend du nombre de trimestres cotisés.

### *ATER (ATTACHÉ·E TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)*

Personnel enseignant-chercheur non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignant·e-s-chercheur·euse-s (192 HETD). Pour être recruté·e, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger·e (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant·e en fin de thèse ou docteur·e (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, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, 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.

### *BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)*

Sont comptabilisés comme BOE :

- Les personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité
- Les titulaires d'une pension d'invalidité versée par la sécurité sociale
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Les agent·e-s reclassé·e-s
- Les victimes de guerre

### *CATÉGORIE D'EMPLOI*

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agent-e-s, soit sous la forme de crédits, soit sous la forme d'emplois. Dans ce dernier cas, ces moyens sont répartis par catégorie d'emploi. À une même catégorie d'emploi peuvent correspondre plusieurs corps de fonctionnaires et/ou plusieurs types de contrats parce que compatibles.

### *CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE*

Dans la Fonction Publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

### *COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP OU CPE)*

Elles sont instituées par corps ou groupe de corps au niveau national (CAPN) et le cas échéant au niveau académique (CAPA). Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement et pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger au conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (Recteur-riche, Ministre) prend une décision contraire aux avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'y ont conduite. Elles comprennent en nombre égal des représentant-e-s de l'administration et des représentant-e-s du personnel élus sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les trois ans.

### *COMPOSANTE*

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

### *CONCOURS*

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidat-e-s 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 3<sup>e</sup> concours et des concours réservés. Les enseignant-e-s-chercheur-euse-s sont recruté-e-s sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

### *CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)*

L'obtention d'un CLD est liée à 3 conditions cumulatives : la nature de l'affection dont souffre le fonctionnaire, le fonctionnaire doit être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, et l'octroi d'un CLD doit être précédé d'un an de congé longue maladie.

### *CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)*

L'obtention d'un CLM est liée à 3 conditions cumulatives : la maladie doit mettre l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendre nécessaire un traitement et des soins prolongés, présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

### *CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)*

Toute affection mettant l'agent-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions quelle que soit sa nature ou sa gravité peut ouvrir droit au congé de maladie.

### *CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)*

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignant-e-s-chercheur-euse-s y compris les hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

### *CORPS*

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B ou C.



### *DÉTACHEMENT*

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, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

### *DISCIPLINE*

Les enseignant·e·s chercheur·euse·s sont recruté·e·s en fonction de leur discipline d'enseignement et de recherche. La liste de ces disciplines est prédéfinie par la Commission Nationale Universitaire (CNU). Ils sont rattachés aux Unités de Formation et de Recherche (UFR).

### *DISPONIBILITÉ*

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, et à la retraite. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de la disponibilité. Désormais, « *lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans ses droits à l'avancement* ». La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son·sa conjoint·e, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

### *EFFECTIF*

Nombre de personnes physiques.

### *EMPLOI*

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un·e agent·e (fonctionnaire ou agent·e non titulaire).

### *ÉTABLISSEMENT PUBLIC A CARACTÈRE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPCSCP)*

Les EPCSCP sont des établissements publics assurant la recherche et l'enseignement supérieur, jouissant de la personnalité morale, de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Les objectifs d'un EPCSCP sont la production du savoir (recherche), sa conservation, sa valorisation, sa transmission (enseignement ; formation). Ils participent au service public de l'enseignement supérieur, dont les six missions ainsi définies par la loi sont la formation initiale et continue, la recherche scientifique et technique ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats ; l'orientation et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique, la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, et la coopération internationale.

### *ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)*

La notion d'ETP représente pour chaque agent·e la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agent·e·s.

### *ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)*

L'ETPT est l'unité retenue pour déterminer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.

### *FONCTIONNAIRE*

Agent·e ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la Fonction Publique. Il existe trois Fonctions Publiques : la Fonction Publique d'État, la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale.

### *GRADE*

Subdivision hiérarchique du corps fixé par le statut particulier duquel il relève. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

### *LECTEUR·RICE DE LANGUE ÉTRANGÈRE*

Enseignant·e non titulaire en général de nationalité étrangère devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidat·e-s à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le·la candidat·e est proposé·e dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

### *MALADIE PROFESSIONNELLE*

La maladie professionnelle est la maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions. Elle est reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles prévus à l'article L.461-2 du code de la sécurité sociale.

### *MISE À DISPOSITION*

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir sa rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

### *MODALITÉ DE SERVICE*

Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,
- le mi-temps-thérapeutique, la délégation (enseignants),
- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un·e non-titulaire peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation «enseignante».

### *MUTATION/MOBILITÉ*

Changement d'établissement, d'affectation.

### *MUTATION/MOBILITÉ INTERNE*

Changement de service au sein du même établissement.

### *NON TITULAIRE*

Agent·e lié·e à l'établissement par un contrat d'engagement. Un·e assimilé·e fonctionnaire reste un·e agent·e non titulaire.

Il convient de distinguer les non-titulaires de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des non-titulaires relevant du droit privé qui sont recrutés sous contrats aidés.

### *OBLIGATIONS DE SERVICE*

Les enseignant·e-s-chercheur·euse-s (professeur·e-s PR, maîtres de conférences MCF et assistant·e-s ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignant·e-s du second degré (professeur·e-s agrégé·e-s PRAG et professeur·e-s certifié·e-s PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignant·e-s associé·e-s doivent effectuer 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignant·e-s-chercheur·euse-s sont modifiées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, cette obligation de service est elle aussi égale à 1607h.

### *PROMOTION*

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.



### *QUOTITÉ D’AFFECTATION*

Part de quotité de travail d’un·e agent·e attribuée à une structure.

### *QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL*

Seul·e·s les agent·e·s ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

### *RESPONSABILITES ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)*

Responsabilités et Compétences Élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

### *STATUT*

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

### *STRUCTURES*

Ensemble d’entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l’arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes puis d’autres structures.

### *SURNOMBRE*

Position particulière concernant les Professeur·e·s. Les Professeur·e·s ayant atteint l’âge de la retraite peuvent demander une prolongation de leur activité de 3 ans maximum appelée surnombre ; leur obligation de service d’enseignement reste de 192 HETD.

### *TABLEAU D’AVANCEMENT*

Liste des agent·e·s proposé·e·s à un grade supérieur et retenus par l’autorité compétente après consultation de l’instance (CAP).

### *TEMPS INCOMPLET*

Un·e agent·e non-titulaire est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100% (imposé par l’établissement).

### *TEMPS PARTIEL*

Un·e agent·e peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agent·e·s à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

### *TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE*

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d’un an.

Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l’intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

### *TEMPS PLEIN*

Un fonctionnaire est dit à temps plein s’il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un non-titulaire est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

## GLOSSAIRE

### *TITULAIRE*

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que non-titulaire (il est le plus souvent exempté de période de stage).

### *VACATAIRE*

Personnel non-titulaire recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.



# Sigles et abréviations

## SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Tableau 148 Table des filières

FILIÈRES	SIGLES	SIGNIFICATION
BIATSS Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	AGTC	Agent-e Comptable
	SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
	AENESR	Administrateur-riche de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
	AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
	SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADJENES	ADJoint-e administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ATEC	ADjoint-e TECHnique d'établissement
	ASS	Assistant-e de Service Sociale
	INF	INFirmier-e-s
ITRF Ingénieurs Techniques, de Recherche et de Formation	IGR	InGénieur-e de Recherche
	IGE	InGénieur-e d'Études
	ASI	Assistant-e Ingénieur
	TCH	TeCHnicien-ne de recherche et de formation
	ADT	ADjoint-e Technique de recherche et de formation
	Bibliothèque	CONSG
CONS		Conservateur-riche des bibliothèques
BIB		Bibliothécaire
BIBAS		Bibliothécaire Assistant Spécialisé
MAG		MAGasinier-e des bibliothèques
Médecin	MED	MEDecin
ENSEIGNANTS	IA/IPR	Inspecteur-riche Académique / Inspecteur-riche Pédagogique Régional
	CPE	Conseiller-e Principal d'Éducation
	PR	Professeur-e d'université
	MCF	Maître de ConFérences
	ASS	Assitant-e d'Enseignement Supérieur
	PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
	EPS	Professeur-e d'Éducation Physique et Sportive
	PLP	Professeur-e de Lycée Professionnel
	PRCE	PRofesseur-e CERTifié-e
	PREC	PRofesseur-e des ÉColes
	ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche
	PAST	Professeur-e Associé-e à Temps partiel
	LECT	Lecteur-riche
	MCPU	Maître de Conférences Praticien hospitalo. Universitaire
	PUPH	Professeur-e Universitaire Praticien Hospitalier
	Prof.ENSAM	Professeur-e de l'École Nationale Supérieure des Arts et des Métiers

*Tableau 149 : Table des abréviations*

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
CNU	Conseil National des universités
EC	Enseignant-e-Chercheur-euse
ETP	Équivalent Temps Plein
MAST	Maître de Conférences Associé à Mi-temps
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur-e Associé-e
REFERENS	REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur
SAIC	Service des Activités Industrielles et Commerciales
SEN (UFR)	Sciences Exactes et Naturelles
UFR	Unité de Formation et de Recherche
URCA	université de Reims Champagne-Ardenne
UTD	Unité Travaux Dirigés
UTP	Unité Travail Pédagogique

## DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX

Tableau 150 : Détails des services communs, directions et services centraux

Services communs	BU	Bibliothèque Universitaire
	SUAC	Service Universitaire des Activités Culturelles
	SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
	SUMPSS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
	MDL	Maison des Langues
	IUTL	Institut Universitaire du Temps Libre
	CIEF	Centre International d'Études Françaises
	IREM	Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques
	SNI	Pôle Sciences du Numérique et de l'Ingénieur
		Pôle Santé
	AEBB	Pôle Agrosciences, Environnement, Biotechnologies, Bioéconomie
	SHS	Pôle Science de l'Homme et de la Société
	EPURE	Presse Universitaire de Reims

Directions et services centraux	DGS	Direction Générale des Services
	AC	Agence Comptable
	CAP	Cellule d'Appui au Pilotage
	DRV	Direction de la Recherche et de la Valorisation
	DEVU	Direction des Études et de la Vie Universitaire
	DREDI	Direction des Relations Extérieures et du Développement International
	DRH	Direction des ressources humaines
	DAF	Direction des Affaires Financières
	DAM	Direction des Achats et des Marchés
	DN	Direction du Numérique
	DPLDD	Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable
	Campus 3.0	Cellule Campus 3.0

## DÉTAILS DES SERVICES COM

		Direction de la Communication
	DAJ	Direction des Affaires Juridiques
	SPR	Service de Prévention des Risques
		Service Imprimerie centrale
		Service des archives de l'université







# Table des illustrations



## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau du plafond d’emplois de l’établissement pour l’année 2019 .....	177
Tableau 2 : Évolution des effectifs par catégorie et par type de population .....	18
Tableau 3 : Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATSS de 2016 à 2019 .....	19
Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2016 et 2019 ....	19
Tableau 5 : Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATSS par sexe entre 2016 et 2019 .....	19
Tableau 6 : Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent .....	20
Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2019 .....	20
Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2019.....	200
Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2016 et 2019 .....	211
Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2016 à 2019.....	222
Tableau 11 Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe.....	222
Tableau 12 Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe .....	233
Tableau 13 : Évolution des personnels enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires par filière et par sexe .....	244
Tableau 14 : Répartition des personnels enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires par corps .....	255
Tableau 15 : Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe .....	266
Tableau 16 : Répartition par grande disciplines CNU des enseignant·e·s – chercheur·euse·s relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2019) .....	27
Tableau 17 : Répartition par BAP des BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2019) .....	27
Tableau 18 Modalités de recrutement des agent·e·s non titulaires .....	28
Tableau 19 : Répartition des agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe.....	28
Tableau 20 : Répartition des agent·e·s non-titulaires par type de population et par sexe.....	29
Tableau 21 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat .....	300
Tableau 22 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe .....	300
Tableau 23 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps.....	322
Tableau 24 : Évolution des personnels BIATSS non-titulaires par filière et par sexe .....	333

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 25 : Répartition des personnels BIATSS non-titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2019 .....	344
Tableau 26 Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP .....	344
Tableau 27 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps .....	355
Tableau 28 : Enseignant-e-s - chercheur-euse-s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2019.....	3636
Tableau 29 : Répartition des enseignant-e-s du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe.....	400
Tableau 30 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 01/01/2019) .....	433
Tableau 31 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe .....	433
Tableau 32 : Nombre d'aménagements de postes .....	433
Tableau 33 : Évolution du taux d'emploi.....	444
Tableau 34 Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP .....	455
Tableau 35 : Résultats des nominations enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s en 2019 .....	533
Tableau 36 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2019 .....	533
Tableau 37 Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (Autre) .....	544
Tableau 38 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe .....	544
Tableau 39 : Recrutements spécifiques .....	555
Tableau 40 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS .....	55
Tableau 41 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2019 .....	55
Tableau 42 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2019).....	57
Tableau 43 : bilan de la mobilité interne (BIATSS) .....	57
Tableau 44 : Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s promu-e-s en 2019 par corps et par sexe (tableau d'avancement).....	58
Tableau 45 : Répartition des enseignant-e-s - chercheur-euse-s ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR).....	59
Tableau 46 : Nombre de Maîtres de Conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe .....	59
Tableau 47 : Nombre d'enseignant-e-s du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe .....	61
Tableau 48 : Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2019 .....	62
Tableau 49 : Répartition des agent-e-s promu-e-s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel).....	63
Tableau 50 : Répartition des agent-e-s promu-e-s en 2019 par filière, par catégories et par sexe (liste d'aptitude) .....	63
Tableau 51 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe .	64
Tableau 52 : Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP de titulaires en 2019.....	65
Tableau 53 : Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires.....	66
Tableau 54 : Répartition et proportion des entrées par motif et par sexe de titulaires.....	67

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agent-e-s non titulaires .....	67
Tableau 56 : Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agent-e-s non titulaires .....	68
Tableau 57 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe .....	69
Tableau 58 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe .....	70
Tableau 59 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe .....	71
Tableau 60 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif .....	72
Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe .....	73
Tableau 62 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe ....	74
Tableau 63 : Répartition et proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par motif .....	75
Tableau 64 : bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie ..	75
Tableau 65 : bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non titulaires par type de population et par catégorie .....	76
Tableau 66 : Taux de rotation des agent-e-s titulaires et non titulaires de l'URCA en 2019 .....	76
Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2019 .....	77
Tableau 68 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2019 .....	77
Tableau 69 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe .....	77
Tableau 70 : Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	78
Tableau 71 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2019 par statut .....	82
Tableau 72 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut .....	84
Tableau 73 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP	86
Tableau 74 : Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP .....	88
Tableau 75 : Répartition des personnels par durée de travail .....	91
Tableau 76 : Répartition des personnels par type de population et par durée de travail .....	91
Tableau 77 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel .....	92
Tableau 78 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel .....	93
Tableau 79 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP..	93
Tableau 80 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP .....	93
Tableau 81 : Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	94
Tableau 82 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique .....	94
Tableau 83 : Autres congés liés à la maternité .....	94



## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 84 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	95
Tableau 85 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois .....	96
Tableau 86 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe .....	97
Tableau 87 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	98
Tableau 88 : Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local .....	98
Tableau 89 : Nombre d'agent-e-s ayant ouvert un CET en 2019 .....	99
Tableau 90 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent-e-s de l'URCA .....	99
Tableau 91 : Lieu d'affectation des agent-e-s ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2019 .....	101
Tableau 92 : Répartition des agent-e-s en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe .....	102
Tableau 93 : Répartition des agent-e-s en télétravail par filière et par spécialité .....	102
Tableau 94 : Le service statutaire des enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s selon leur corps ...	104
Tableau 95 : Charges d'enseignement par composante .....	105
Tableau 96 : Charges d'enseignement par type d'intervenant .....	106
Tableau 97 : Charges d'enseignement par diplôme .....	107
Tableau 98 : Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents-e-s .....	111
Tableau 99 : Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents-e-s par type de population, par catégorie et par sexe .....	111
Tableau 100 : Problématiques et sujets des rencontres et des entretiens (récurrence des interventions) .....	111
Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par nature en 2019 .....	113
Tableau 102 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2019 .....	113
Tableau 103 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2019 .....	114
Tableau 104 : Répartition de la localisation des accidents en 2019 .....	114
Tableau 105 : Consultations médicales 2019 .....	116
Tableau 106 : Examens complémentaires 2019 .....	116
Tableau 107 Score de 2016 à 2019 .....	117
Tableau 108 Répartition des risques sur la population vue en consultation .....	117
Tableau 109 Répartition des pathologies sur la population en consultation .....	118
Tableau 110 Répartition des personnes en Surveillance Médicale Renforcée (SMR) .....	118
Tableau 111 Répartition des facteurs de pénibilité .....	119
Tableau 112 : Descriptif des formations .....	123
Tableau 113 Budget consommé (en euros) par thématique en 2018 .....	123
Tableau 114 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2016	124
Tableau 115 Évolution du budget consommé par thématique .....	124

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 116 : Budget consommé pour frais organisationnels.....	125
Tableau 117 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe.....	126
Tableau 118 Évolution du nombre de stagiaires par thématique.....	126
Tableau 119 Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP .....	127
Tableau 120 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut.....	128
Tableau 121 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante .....	129
Tableau 122 : Parcours de formation à destination des nouveaux encadrants.....	130
Tableau 123 : Parcours de formation à destination des cadres administratifs et chefs de service .....	130
Tableau 124 : Répartition par sexe des Représentant·e·s du Personnel (RP) en 2019 .....	135
Tableau 125 : Nombre de réunions des IRP par type en 2019.....	136
Tableau 126 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2019.....	136
Tableau 127 : Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2016 à 2019 .....	137
Tableau 128 Les prestations sociales versées au titre de l'année 2019.....	141
Tableau 129 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2016 et 2019 .....	143
Tableau 130 : Nombre de secours attribués .....	143
Tableau 131 : Nombre d'adhérent·e·s au SUAPS en 2019 .....	145
Tableau 132 : Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe.....	151
Tableau 133 : Répartition femmes/hommes des primo-nomination .....	157
Tableau 134 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s de 2017 à 2019 .....	159
Tableau 135 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2017 et 2019 .....	159
Tableau 136 : Répartition des personnels entrants en 2019 par sexe et par catégorie hiérarchique .....	160
Tableau 137 : Répartition des personnels sortants en 2019 par sexe et par catégorie hiérarchique .....	160
Tableau 138 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des Enseignants titulaires par sexe et par catégorie .....	161
Tableau 139 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des Enseignants non titulaires par sexe et par catégorie .....	161
Tableau 140 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie...	162
Tableau 141 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie .....	162
Tableau 142 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps .....	165
Tableau 143 : Proportion de personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps.....	166
Tableau 144 : Évolution du nombre de Congés pour Recherches ou Conversion Thématiques entre 2016 et 2019 .....	167
Tableau 145 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2016.....	167
Tableau 146 : Répartition des disponibilités par type de population et par sexe entre 2017 et 2019.....	168

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 147 : Taux de féminisation des agent-e-s en télétravail.....	170
Tableau 148 Table des filières.....	180
Tableau 149 : Table des abréviations.....	181
Tableau 150 : Détails des services communs, directions et services centraux .....	182



## FIGURES

Figure 1 : Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s chercheur·euse·s et BIATSS en 2019.....	19
Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2019.....	20
Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2019 .....	20
Figure 4 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2019 .....	21
Figure 5 : Proportion des hommes et des femmes par catégorie FP en 2019 .....	21
Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2019 .....	22
Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2019.....	23
Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2019.....	23
Figure 9 : Répartition des agent·e·s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2019 .....	26
Figure 10 : Proportion des agent·e·s non-titulaires par catégorie FP et par sexe.....	28
Figure 11 : Répartition des agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe en 2019.....	29
Figure 12 : Répartition des agent·e·s non-titulaires par catégorie en 2019.....	29
Figure 13 : Répartition des agent·e·s non titulaires BIATSS par filières et par catégorie.....	33
Figure 14 : Évolution du nombre d'apprentis au sein de l'université au cours des trois dernières années .....	42
Figure 15 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2019 .....	44
Figure 16 : Âge par catégorie FP .....	45
Figure 17 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs .....	45
Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS .....	46
Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires .....	46
Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non-titulaires .....	47
Figure 21 : Pyramide des âges des personnels Enseignants titulaires et non titulaires par filières principales ....	48
Figure 22 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par filières principales .....	49
Figure 23 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par catégorie FP .....	51
Figure 24 : Répartition des enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s promu·e·s par sexe .....	58
Figure 25 : Pyramide des âges des maîtres de conférences ayant une HDR .....	60
Figure 26 : Pyramide des âges des enseignant·e·s du 2nd degré ayant un doctorat.....	61
Figure 27 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2019 .....	62
Figure 28 : Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge .....	64
Figure 29 : Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe.....	65
Figure 30 : Proportion des entrées par type de population et par sexe de titulaires.....	66
Figure 31 : Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agent·e·s non titulaires.....	68
Figure 32 : Proportion des entrées d'agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe .....	69

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 33 : Proportion des sorties d'agent·e-s titulaires par catégorie FP et par sexe.....	70
Figure 34 : Proportion des sorties des agent·e-s titulaires par type de population et par sexe .....	71
Figure 35 : Proportion des sorties d'agent·e-s non - titulaires par catégorie FP et par sexe .....	73
Figure 36 : Proportion des sorties d'agent·e-s non titulaires par type de population et par sexe.....	74
Figure 37 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2015 et 2019 .....	81
Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2018 et 2019 .....	82
Figure 39 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut .....	82
Figure 40 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses du personnel en 2019 .....	83
Figure 41 : Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut.....	84
Figure 42 : Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par statut en 2019 .....	85
Figure 43 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP ...	87
Figure 44 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP .....	88
Figure 45 Proportion des personnels par type de population et par durée de travail .....	92
Figure 46 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident .....	95
Figure 47 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2017 à 2019.....	96
Figure 48 : Répartition des décisions de l'Administration.....	100
Figure 49 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2019 .....	101
Figure 50 : Jours de télétravail accordés.....	102
Figure 51 : Taux de participations aux formations destinées aux télétravailleur·euse·s et à leurs encadrants .	103
Figure 52 : Evolution du taux de mise à disposition des équipements .....	103
Figure 53 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2008 et 2019 .....	112
Figure 54 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2009 et 2019 .....	112
Figure 55 Évolution des IFA entre 2009 et 2018 de l'URCA .....	115
Figure 56 Répartition du budget consommé par thématique .....	124
Figure 57 Répartition des stagiaires par thématique.....	126
Figure 58 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP .....	127
Figure 59 Répartition des stagiaires formés par filière .....	128
Figure 60 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus) .....	150
Figure 61 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique.....	150
Figure 62 Pyramide catégorielle comparée (toutes populations et tout statuts confondus).....	150
Figure 63 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique .....	151
Figure 64 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut .....	152
Figure 65 Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut .....	152
Figure 66 : Répartition femmes / hommes au sein des de l'université (au 31/12/2019) .....	153

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 67 : Répartition femmes/hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2019).....	153
Figure 68 : Proportion de femmes et d'hommes par catégorie.....	154
Figure 69 : Répartition des effectifs Enseignants femmes/hommes par statut.....	1544
Figure 70 : Répartition des effectifs BIATSS femmes/hommes par statut.....	154
Figure 71 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2019 (tout types de population confondus).....	155
Figure 72 : Répartition par sexe et par filière des personnels Enseignants .....	155
Figure 73 Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS .....	156
Figure 74 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation .....	157
Figure 74 : Répartition par sexe des primo-nominations au 1/09/2019.....	157
Figure 76 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2019 .....	158
Figure 77 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2019 .....	158
Figure 78 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels.....	160
Figure 79 Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe .....	163
Figure 80 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialités second degré) .....	164
Figure 81 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU .....	164
Figure 82 : Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe .....	16565
Figure 83 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante .....	16868
Figure 84 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2019.....	16969



Directeur de publication :  
Guillaume GELLÉ, *Président de l'université de Reims Champagne-Ardenne*

Directeur de rédaction :  
Jean PIERI, *Directeur Général des Services*

Chargé de la coordination  
Tamar BALAN, *Directrice des Ressources Humaines*

Conception et Réalisation :  
Julie DESTREBECQ, *Responsable du service GPEEC* ; Amandine PHILBERT, *Chargée d'études RH* ; avec la participation du :

*Service GPEEC : Anne-Charlotte CARNOT, Océane LÉGER*  
*Service Masse Salariale : Isabelle DERIS, Odile CHARLET*  
*Service des personnels BIATSS : Saphia BERNS, Émilie DELEURY*  
*Service des personnels Enseignants : Julien DUMONT, Mathilde BARRIERE, Morgane CAPELLI*  
*Service formations/concours : Sophie-Charlotte DE TIMMERMAN, Aline FRIMIN*  
*Service Action Sociale : Pauline DELANGLEZ, Sandrine PARMENTIER*  
*Service Qualité de Vie au Travail : Nathalie BERTAULT*  
*Direction de la Recherche et du SAIC : Karelle MASCRET*  
*Service de prévention des risques : Vincent CONRAD*  
*Service Universitaire de l'Action Culturelle : Nathalie DAHM*  
*Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives : Hervé LAHEURTE, Corinne SMOLARECK*

*et toute personne qui a contribué à l'élaboration de ce bilan social*

Illustrations et mise en page :  
Direction de la communication

Crédits photo :  
JN. Lanthiez, B.Gouloury  
Freepik



## contact

Direction des Ressources Humaines (DRH)  
14D allée des Landais - 51100 Reims  
Tél : 03 26 91 87 47  
Courriel : [drh@univ-reims.fr](mailto:drh@univ-reims.fr)  
[www.univ-reims.fr](http://www.univ-reims.fr)



**UNIVERSITÉ  
DE REIMS  
CHAMPAGNE-ARDENNE**