



# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**

**de l'Université de Reims Champagne-Ardenne**



# SOMMAIRE

1.	MOT DU PRÉSIDENT	7
2.	PRÉSENTATION	11
2.1	LA RÉGLEMENTATION	11
2.2	LES OBJECTIFS	11
2.3	LE PÉRIMÈTRE	11
2.4	LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	12
2.5	LES OUTILS	12
2.6	LA MÉTHODOLOGIE	12
2.7	LES CHIFFRES CLÉS	13
3.	LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS	16
3.1	LES EMPLOIS DE L'URCA	16
3.2	LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES	17
3.2.1	Les effectifs par type de population	17
3.2.2	Les effectifs par catégorie de la fonction publique et équivalent	19
3.2.3	Les effectifs par statut	22
3.2.4	Les apprentis au sein de l'URCA	41
3.2.5	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées (BOE)	42
3.2.6	Les caractéristiques démographiques des personnels de l'URCA	44
4.	LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES	53
4.1	LE RECRUTEMENT	53
4.1.1	Concours, examens réservés et recrutements	53
4.1.2	Le recrutement externe	56
4.2	LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS	57
4.3	LES PROMOTIONS	58
4.3.1	Les promotions des personnels enseignants et enseignants-chercheurs	58
4.3.2	L'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	59
4.3.3	Les promotions des personnels BIATSS	62
4.4	LES AGENTS PENSIONNÉS	64
4.5	ÉVOLUTION DES FLUX DE PERSONNELS	66
4.5.1	Les entrées	66

4.5.2	Les sorties	72
4.5.3	Bilan des entrées et sorties	78
4.5.4	Taux de rotation	79
4.5.5	Les mises en disponibilité et mises à disposition	80
<b>5.</b>	<b>LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>83</b>
5.1	ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP (PAYE SANS ORDONNANCEMENT PREALABLE) 84	
5.2	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT	85
5.3	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE	86
5.4	LES RÉMUNÉRATIONS	89
5.4.1	Les traitements bruts	89
5.4.2	Les rémunérations accessoires des titulaires	91
<b>6.</b>	<b>VIE DES PERSONNELS</b>	<b>94</b>
6.1	DUREE DU TRAVAIL	94
6.1.1	Répartition des personnels selon la durée du travail	94
6.1.2	Répartition des personnels par type de population	94
6.1.3	Le temps partiel de droit ou sur autorisation	95
6.1.4	La reprise du travail à temps complet	96
6.1.5	Le temps incomplet	96
6.1.6	Le temps partiel pour raisons thérapeutiques	96
6.2	CONGES ET ABSENCES	97
6.2.1	Les congés paternité et maternité	97
6.2.2	Les absences au travail	98
6.2.3	Les autres congés	100
6.2.4	Les jours de grève	100
6.2.5	Les comptes épargne temps	101
6.3	LES MODALITES DE TRAVAIL	102
6.3.1	Le télétravail au sein de l'URCA	102
6.4	LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	109
6.4.1	Répartition par composante	110
6.4.2	Répartition par type d'intervenant	111
6.4.3	Répartition par diplôme	112
<b>7.</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>115</b>
7.1	LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	115
7.1.1	Le repérage des situations de mal-être	115
7.1.2	Les autres motifs de suivi et le maintien dans l'emploi	116
7.2	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	117
7.2.1	Nombre et gravité des accidents	117

7.2.2	Nature et gravité des accidents	118
7.2.3	Domaine d'emploi des personnes ayant été victimes d'un accident du travail	118
7.2.4	Activité au moment de l'accident	119
7.2.5	Localisation des accidents	119
7.2.6	Indice de fréquence des accidents (IFA)	120
7.3	LES MALADIES PROFESSIONNELLES	120
7.4	L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ	121
7.4.1	Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2021	121
7.4.2	Bilan relatif au suivi médical des autres personnels de l'URCA (en 2020)	122
<b>8.</b>	<b>L'ACTIVITÉ FORMATION</b>	<b>127</b>
8.1	LE BUDGET FORMATION	128
8.1.1	Budget consommé (en euros) par thématique	128
8.1.2	Budget consommé pour frais organisationnels	130
8.2	RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE	131
8.2.1	Répartition des stagiaires par sexe et par thématique	131
8.3	LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	132
8.3.1	Répartition des stagiaires formés par catégorie FP	132
8.3.2	Répartition des stagiaires formés par filière	133
8.3.3	Répartition des stagiaires formés par composante	134
<b>9.</b>	<b>LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION</b>	<b>137</b>
9.1	PRÉSENTATION	137
9.2	RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL	138
9.3	NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE	138
9.4	NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION	139
<b>10.</b>	<b>LES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES</b>	<b>143</b>
10.1	LES ACTIONS SOCIALES	143
10.1.1	Les prestations sociales universitaires (PSU)	144
10.1.2	Les prestations accordées après enquête sociale	145
10.2	LES ACTIONS CULTURELLES	146
10.3	LES ACTIONS SPORTIVES	147
<b>11.</b>	<b>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>151</b>
11.1	PROPOS INTRODUCTIF	151

11.2	CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA	152
11.2.1	Typologie des agents	152
11.2.2	Répartition femmes/hommes au sein de l'université	156
11.3	TAUX DE FÉMINISATION	157
11.3.1	Taux de féminisation par catégorie	157
11.3.2	Taux de féminisation par statut	157
11.3.3	Taux de féminisation par filière	159
11.3.4	Les emplois supérieurs et dirigeants	160
11.4	LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE	161
11.4.1	Répartition femmes / hommes dans les recrutements et mobilités internes	161
11.4.2	Les promotions	162
11.4.3	Les flux de personnel	163
11.5	LES RÉMUNÉRATIONS	164
11.6	LA MIXITÉ DES MÉTIERS	166
11.6.1	Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA	166
11.6.2	Mixité des métiers dans la population enseignante	167
11.6.3	Mixité des métiers dans la population BIATSS	168
11.7	L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE	170
11.7.1	Les absences au travail	170
11.7.2	L'organisation du temps de travail	172
11.7.3	L'articulation vie professionnelle / vie privée	172
<b>GLOSSAIRE</b>		<b>175</b>
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>		<b>183</b>
<b>MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES</b>		<b>185</b>
<b>DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX</b>		<b>186</b>
<b>TABLE DES ILLUSTRATIONS</b>		<b>189</b>
TABLEAUX		189
FIGURES		194

## 1. MOT DU PRÉSIDENT



Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues,

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







# Présentation



## 2. PRÉSENTATION

### 2.1 LA RÉGLEMENTATION

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 humaine et fait évoluer les outils stratégiques préexistants. Ainsi, la loi prévoit dans son article 5 que les administrations élaborent un rapport social unique (RSU) chaque année. Ce document devra contenir les éléments et données nécessaires à l'élaboration des lignes directrices de gestion, qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'établissement.

Le rapport social unique est issu de la fusion de trois documents préexistants :

- le bilan social,
- le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes,
- le bilan hygiène et sécurité.

Les données présentes dans le rapport social unique doivent être alimentées par une base de données sociales. Cette base devra être accessible aux membres du Comité Social d'Administration (CSA).

Dans son article 9, la loi précise que le RSU est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Celui-ci doit donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Les conditions et modalités d'élaboration ont été précisées par décret (décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique).

Ainsi, les données contenues dans le RSU s'appuient sur les thématiques intégrées dans la base de données sociales :

- Les emplois et effectifs
- Le recrutement
- Les parcours professionnels (mutations, mobilités, promotions, etc.)
- La formation
- Les rémunérations
- La santé et la sécurité au travail
- L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- L'action sociale et la protection sociale
- Le dialogue social
- La discipline

Le rapport devra comporter des informations relatives à l'année écoulée mais également relatives aux deux années précédentes. Le décret précise également dans son article 6 que lorsque cela sera possible des éléments prospectifs devront être introduits, une projection à 3 ans devra être présentée.

Le RSU devra être rendu public dans les soixante jours suivants sa présentation au comité social d'administration et au plus tard avant le 31 décembre de son année d'élaboration.

### 2.2 LES OBJECTIFS

Le Rapport social unique 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 concernées :

- 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 (31/12/2021 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 rapport social unique 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 (2021).
- Entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2021 a été retenue (du 01/01/2021 au 31/12/2021).

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ans sont présentées. Des éléments prospectifs sont demandés par le ministère, cette étude à 3 ans ne sera pas disponible dans le présent rapport.

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2021. 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

Afin de réaliser le rapport social unique, 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 (GEFORP, 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.
- GEFORP [Gestion des FORMations des Personnels] pour les données relatives à la formation des personnels.
- OMEGA [Outil numérique de Gestion des Activités : applicatif interne qui fournit les données relatives à la population des enseignants et enseignants-chercheurs (par exemple les charges d'enseignement)].

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

## 2.6 LA MÉTHODOLOGIE

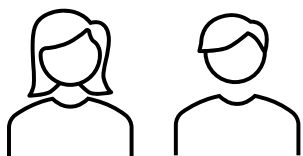
L'élaboration du rapport social unique est effectuée au sein du Pôle stratégie et pilotage (service SIRH et qualité) de la Direction des Ressources Humaines.

Le service est en charge de la centralisation des informations recueillies, de l'extraction des données dans le SIRH, de leur fiabilisation, de l'analyse et de la rédaction du présent document. Les données sont recueillies auprès des différentes directions et services de l'Université :

- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Études et de la Vie Universitaire
- Direction de la Recherche et de la Valorisation
- Service Universitaire de l'Action Culturelle
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
- Cellule d'Appui au Pilotage
- Service de prévention des risques

## 2.7 LES CHIFFRES CLÉS

L'Université de Reims Champagne-Ardenne au 31/12/2021 c'est



**2 487** agents dont  
**1 413** enseignant·e·s  
**1 074** BIATSS

**28 930** étudiants  
**131** diplômés



### ENSEIGNEMENT

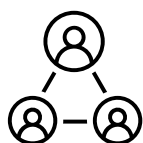


**8** unités de formation et de recherche  
**4** instituts  
**2** écoles internes  
**4** écoles doctorales  
**1** centre universitaire  
**1** bibliothèque universitaire



### RECHERCHE

**19** plateformes et plateaux techniques  
**32** unités de recherche labélisées  
**2** structures fédératives de recherche



### VIE DES CAMPUS

**9** services communs  
**15** directions et services centraux



**264 351 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 2 361 ETPT (+ 1 ETPT par rapport à 2020).

Tableau 1 : Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2021

		(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		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 014	-	1014
		CDI	-	-	-
	Non permanents	CDD	125	211	336
Total Enseignants et Enseignants-chercheurs		1 139	211	1 350	
BIATSS	Permanents	Titulaires	651	-	651
		CDI	71	43	114
	Non permanents	CDD	104	142	246
Total BIATSS		826	185	1 011	
Total		1 965	396	2 361	

Remarque : Le nombre d'emplois est différent des effectifs de personnels. En effet, un agent affecté 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 0,04% entre 2020 et 2021 (+1,0% entre 2020 et 2021)
- Le plafond État est en baisse de 0,8% par rapport à 2020 (- 0,1% entre 2020 et 2021)
- Le nombre d'ETPT relatif au plafond d'emplois sur ressources propres a évolué de 3,1% entre 2020 et 2021

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



## 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 enseignants et enseignants-chercheurs (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. Le recrutement d'agents non-titulaires au sein des établissements publics est une exception. A titre d'exemple, au sein de l'URCA la proportion de personnels non titulaires sur emploi permanent est de 14,9%.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, est venue renforcer ce principe. Toutefois, cette loi autorise l'embauche en 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 justifie (jusqu'ici seules les catégories A étaient concernées).

### 3.2.1 Les effectifs par type de population

Au 31 décembre 2021, les personnels (titulaires et non titulaires) de l'URCA étaient de **2 493, soit 2 421,3 ETP<sup>2</sup>**

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

Type de population		Catégorie FP	2019			2020			2021		
			Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%
Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs	A	1 393	1 355,3	56,9%	1 407	1 368,4	57,0%	1 413	1 376,2	56,8%
		A	385	374,8	15,7%	400	388,8	16,2%	416	405,3	16,7%
BIATSS	BIATSS	B	268	263,3	10,9%	276	271,9	11,2%	290	286,6	11,7%
		C	404	391,6	16,5%	384	372,4	15,6%	368	353,2	14,8%
		<i>Sous-total</i>	<i>1 057</i>	<i>1 029,7</i>	<i>43,1%</i>	<i>1 060</i>	<i>1 034,1</i>	<i>43,0%</i>	<i>1 074</i>	<i>1 045,1</i>	<i>43,2%</i>
<b>Total général</b>			<b>2 450</b>	<b>2 385,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 467</b>	<b>2 401,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 487</b>	<b>2 421,3</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Les effectifs totaux sont en hausse par rapport à 2020 (+20 agents sur la période, soit une hausse de 0,8%)
- ➔ Cette hausse est de +0,4% pour la population enseignante, et de +1,3% pour la population BIATSS
- ➔ Le nombre d'ETP a augmenté de 0,8% par rapport à 2020
- ➔ Le total des effectifs et des ETP diffère. En effet, les données correspondant au plafond d'emplois sont votées pour l'année civile alors que les ETP correspondent aux effectifs au 31/12/2021

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

Figure 1 : Proportion des enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS en 2021

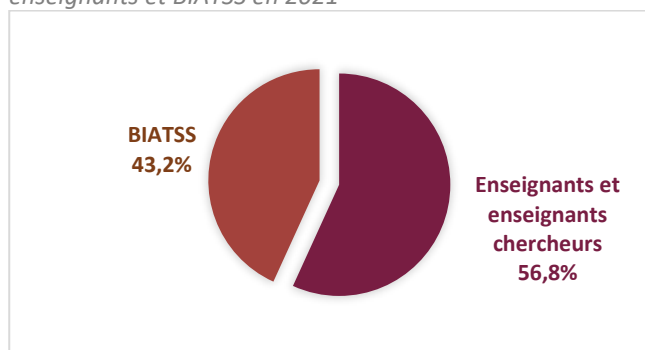


Tableau 3 : Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS de 2019 à 2021

Types de population	de	2019	2020	2021
Enseignants et Enseignants-chercheurs		56,9%	57,0%	56,8%
BIATSS		43,1%	43,0%	43,2%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**56,8%**

C'est la proportion que représente la population des enseignants et enseignants-chercheurs au sein de l'ensemble des personnels de l'URCA, ratio en baisse de 0,2 point par rapport à 2020.

Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2019 et 2021

Types de population	Catégorie FP	2019			2020			2021		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants Enseignants-chercheurs	A	825	568	1 393	829	578	1 407	816	597	1413
BIATSS	A	172	213	385	177	223	400	182	234	416
	B	89	179	268	97	179	276	101	189	290
	C	111	293	404	106	278	384	97	271	368
	Ss total BIATSS	372	685	1 057	380	680	1 060	380	694	1074
		1 197	1 253	2 450	1 209	1 258	2 467	1196	1291	2487

Tableau 5 : Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS par sexe entre 2019 et 2021

	2019		2020		2021	
	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS
Hommes	59,2%	35,2%	58,9%	35,8%	57,7%	35,4%
Femmes	40,8%	64,8%	41,1%	64,2%	42,3%	64,6%
<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>

- Le nombre d'enseignants est en hausse depuis 2019, cependant, le nombre de BIATSS augmente également, de manière plus importante, ce qui explique que la proportion d'enseignants dans la population totale soit en baisse.
- Comme les années précédentes, la population des enseignants et enseignants-chercheurs concentre majoritairement une population masculine (57,7%). Cette proportion a diminué de 1,2 points par rapport à 2020.
- La population féminine est sur-représentée dans la population BIATSS (64,6%). Cette proportion est en hausse de 0,4 point par rapport à 2020.

### 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	2019		2020		2021	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	1 778	1 730,1	1 807	1 757,2	1 829	1 781,5
B	268	263,3	276	271,9	290	286,6
C	404	391,6	384	372,4	368	353,2
<b>Total</b>	<b>2 450</b>	<b>2 385,0</b>	<b>2 467</b>	<b>2 401,5</b>	<b>2 487</b>	<b>2 421,3</b>

Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2021

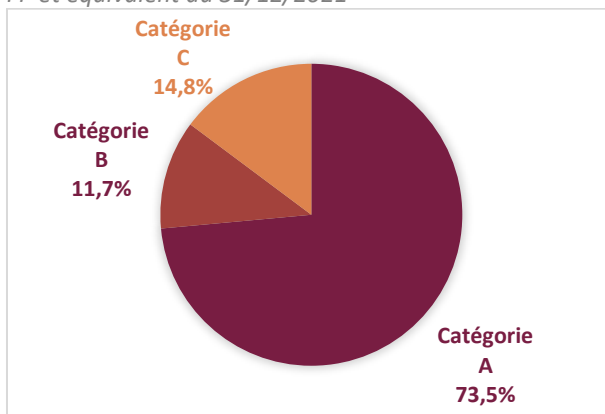


Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2019 à 2021

URCA	2019	2020	2021
Catégorie A	72,6%	73,2%	73,5%
Catégorie B	10,9%	11,2%	11,7%
Catégorie C	16,5%	15,6%	14,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- Comme chaque année, la catégorie la plus représentée au sein de l'Université de Reims est la catégorie A (73,5% de l'ensemble de la population étudiée) ce qui s'explique par le fait que la population la plus importante est celle des enseignants et enseignants-chercheurs de catégorie A
- Les effectifs de catégorie A et B sont en hausse (+1,2% et +5,1% par rapport à 2020)
- Les effectifs de catégorie C ont diminué de 4,2% entre 2020 et 2021. Cette baisse est constante depuis plusieurs années

<sup>3</sup> La notion « équivalent » pour les catégories FP concerne les agents non titulaires

<sup>4</sup> Fonction publique

Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2021

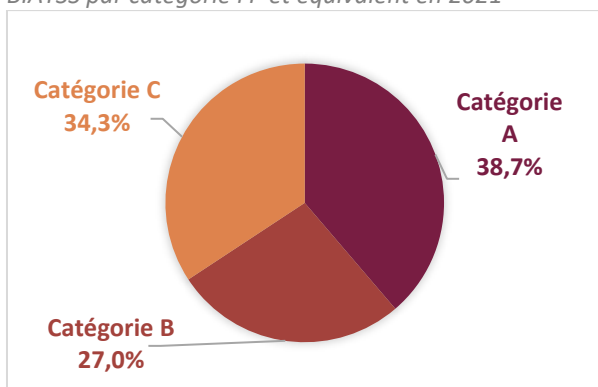


Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2019 à 2021

BIATSS	2019	2020	2021
Catégorie A	36,5%	37,7%	38,7%
Catégorie B	25,3%	26,0%	27,0%
Catégorie C	38,2%	36,3%	34,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

**38,7%**

C'est la proportion des personnels BIATSS de catégorie A parmi l'ensemble des personnels BIATSS (soit une hausse 1,0 point par rapport à 2020)

- La proportion de personnels de catégorie C est en baisse de 2,0 points par rapport à 2020. Cette baisse est constante depuis plusieurs années
- En parallèle, la proportion de personnels de catégorie A et B est en hausse par rapport à l'année précédente (+1,0 point pour les deux catégories)

Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2019 et 2021

Catégories FP	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	997	781	1 778	1006	801	1807	998	831	1829
Catégorie B	89	179	268	97	179	276	101	189	290
Catégorie C	111	293	404	107	278	384	97	271	368
<b>Total</b>	<b>1 197</b>	<b>1 253</b>	<b>2 450</b>	<b>1210</b>	<b>1258</b>	<b>2467</b>	<b>1196</b>	<b>1291</b>	<b>2487</b>

Figure 4 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/21

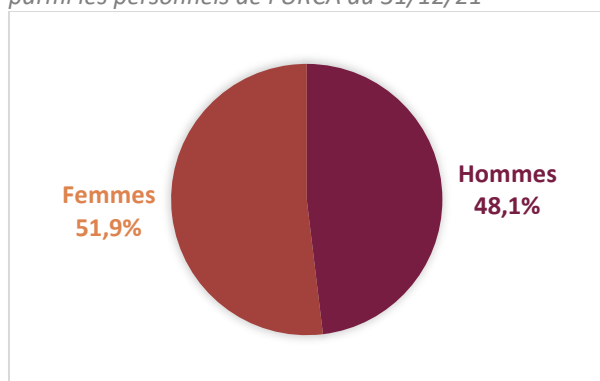
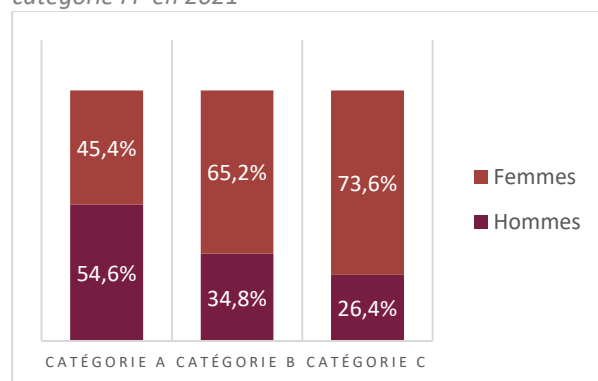


Figure 5 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2021



- ➔ Au 31 décembre 2021, les femmes représentent 51,9% des personnels titulaires et non titulaires de l'URCA. Leur représentativité est en hausse par rapport à 2020 (+ 0,9 point)
- ➔ Concernant le taux de féminisation par catégorie, la représentativité des femmes se concentre, comme les années précédentes au sein des catégories C (73,6%) et B (65,2%)
- ➔ La catégorie A comporte une population majoritairement masculine (54,6%). En parallèle, la représentativité des femmes est en baisse au sein de de cette catégorie par rapport à 2020 (-1,1 point)

### 3.2.3 Les effectifs par statut

Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2021

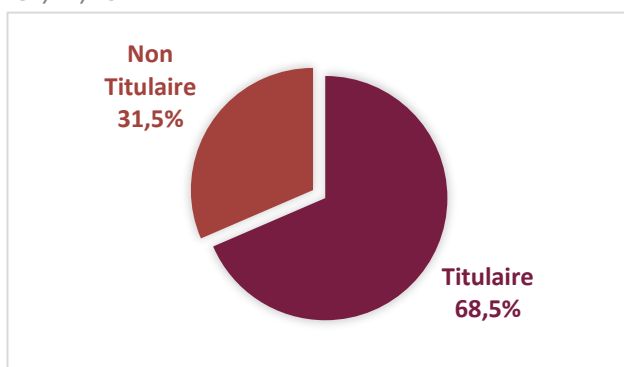


Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2019 à 2021

Statuts	2019		2020		2021	
	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion
Titulaire	1 704	69,6%	1 720	69,7%	1704	68,5%
Non-titulaire	746	30,4%	747	30,3%	783	31,5%
<b>Total</b>	<b>2 450</b>	<b>100%</b>	<b>2 467</b>	<b>100%</b>	<b>2487</b>	<b>100%</b>

**68,5%**

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

- Le nombre de personnels titulaires est en baisse de 0,4% (-16 agents). Le poids de cette population au sein de l'ensemble du personnel de l'URCA est en légère baisse sur la période 2020-2021 (-1,2 point)
- En conséquence, la proportion d'agents non titulaires est en hausse de 1,2 point par rapport à 2020

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

TITULAIRES	2019		2020		2021	
HOMMES	872	51,2%	877	51,0%	861	50,5%
FEMMES	832	48,8%	843	49,0%	843	49,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1 704</b>	<b>100,0%</b>	<b>1720</b>	<b>100,0%</b>	<b>1704</b>	<b>100,0%</b>

NON-TITULAIRES	2019		2020		2021	
HOMMES	325	43,6%	332	44,4%	335	42,8%
FEMMES	421	56,4%	415	55,6%	448	57,2%
<b>TOTAL</b>	<b>746</b>	<b>100,0%</b>	<b>747</b>	<b>100,0%</b>	<b>783</b>	<b>100,0%</b>

- 50,5% des effectifs titulaires sont des hommes. Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2020 (-0,5 point)
- Les femmes représentent 57,2% des agents non titulaires. Leur représentativité est en hausse de 1,6 point par rapport à 2020

### 3.2.3.1 Les agents titulaires de la fonction publique

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

Types de population	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants Enseignants-chercheurs	628	413	1 041	625	419	1 044	616	422	1038
BIATSS	244	419	663	252	424	676	245	421	666
<b>Total</b>	<b>872</b>	<b>832</b>	<b>1 704</b>	<b>877</b>	<b>843</b>	<b>1 720</b>	<b>861</b>	<b>843</b>	<b>1704</b>

**39,1%**

C'est la proportion de la population BIATSS parmi l'ensemble des agents titulaires (pour comparaison, au niveau national en 2019, la part de BIATSS était de 35,3%).

Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2021

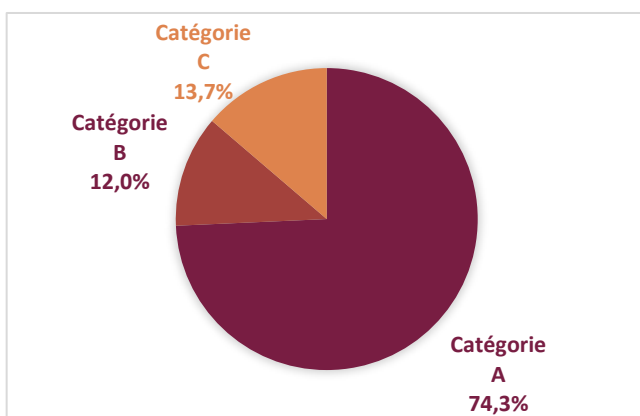
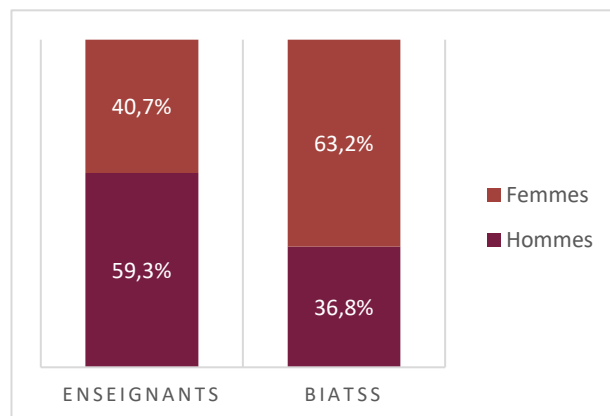


Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2021



**74,3%**

C'est la proportion de la population des catégories A parmi l'ensemble des agents titulaires

- Comme chaque année, la proportion de personnels de catégorie A dans la population titulaire est importante. Cette forte proportion est due majoritairement à une forte représentativité de personnels enseignants et enseignants-chercheurs au sein de cette catégorie (56,7%)

## Les agents titulaires enseignants et enseignants – chercheurs

Tableau 13 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe

Enseignants et Enseignants-chercheurs	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants du 1er degré	6	4	10	5	4	9	5	4	9
Enseignants du 2nd degré	117	118	235	112	114	226	108	117	225
Enseignants-chercheurs	425	250	675	430	259	689	428	256	684
<i>Dont MCF</i>	292	194	486	291	199	490	288	198	486
<i>Dont PR</i>	132	56	188	138	60	198	140	58	198
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	67	31	98	64	33	97	64	34	98
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD <sup>5</sup>	12	9	21	13	8	21	11	10	21
Personnels des grands établissements <sup>6</sup>	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnels d'inspection	-	1	1	-	1	1	-	1	1-
<b>Total</b>	<b>628</b>	<b>413</b>	<b>1 041</b>	<b>625</b>	<b>419</b>	<b>1 044</b>	<b>616</b>	<b>422</b>	<b>1038</b>

- La filière la plus représentative au sein de la population enseignante titulaire est celle des enseignants – chercheurs (65,9%). Cette proportion est en baisse de 0,1 point par rapport à 2020
- Le nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré a diminué de 0,4%

<sup>5</sup> Centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires

<sup>6</sup> Professeurs de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)



Tableau 14 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Corps		2019		2020		2021	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	10	8,5	9	7,5	9	7,5
	Total	10	8,5	9	7,5	9	7,5
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	99	94,8	94	90,4	93	90,0
	Professeurs Certifié (PRCE)	108	99,3	107	99,0	102	95,0
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	9	8,5	11	9,5	11	9,5
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	10	10	11	11	12	12,0
	Conseiller Principal d'Éducation (CPE)	2	1	2	1	2	1,0
	Adjoints d'enseignement	7	7	1	1	5	5,0
	Total	235	220,6	226	211,9	225	212,5
Enseignants-chercheurs	Assistants de l'Enseignement supérieur	1	1	1	1	-	-
	Maîtres de conférences	486	483,1	490	486,7	486	481,7
	Professeurs d'université	188	187,3	198	197,3	198	197,8
	Total	675	671,4	689	685,0	684	679,5
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	41	41	42	42	42	42
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	78	78	76	76	77	77
	Total	119	119	118	118	119	119
Personnels des grands établissements	Professeurs ENSAM	1	1	1	1	-	-
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1	1	1	1	1
<b>Total général</b>		<b>1 041</b>	<b>1 021,5</b>	<b>1 044</b>	<b>1 024,4</b>	<b>1 038</b>	<b>1 019,5</b>

- ➔ Le nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est en baisse de 0,6% par rapport à 2020
- ➔ Les ETP sont également en baisse de 0,5% par rapport à l'année précédente
- ➔ Dans la filière des enseignants chercheurs, les maîtres de conférences sont majoritaires (71,0%), ils représentent également 46,8% de l'ensemble des personnels enseignants au sein de l'université

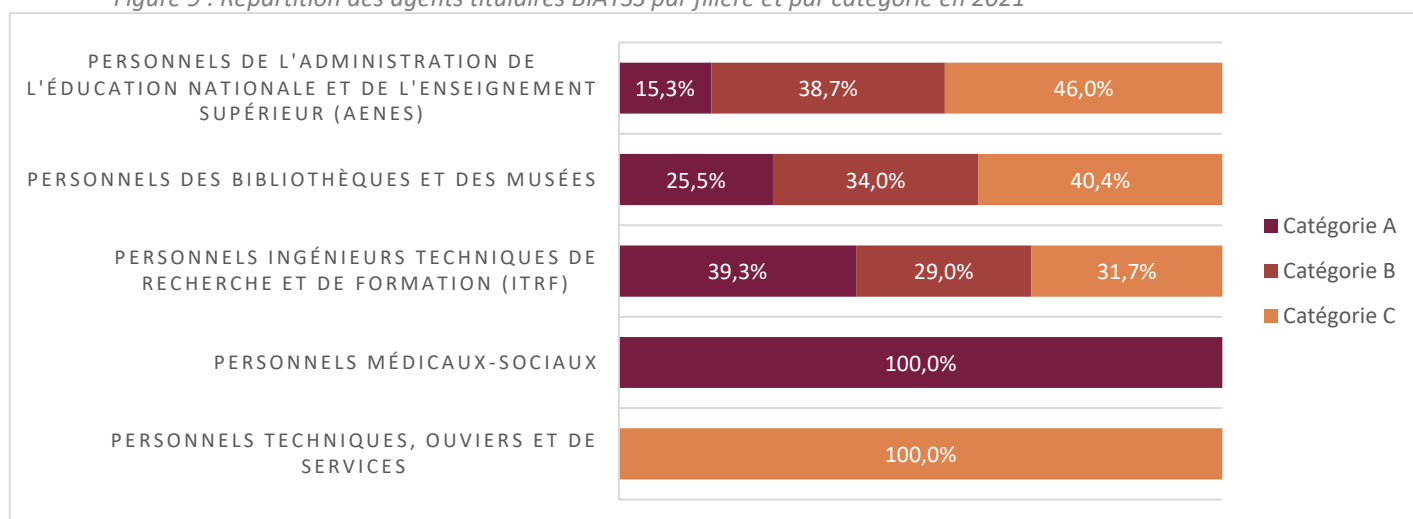
## Les agents titulaires BIATSS

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

Filières	2019			2020			2021			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	%
Personnels des bibliothèques et des musées	12	39	51	11	38	49	11	36	47	7,1%
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	20	113	133	23	104	127	17	107	124	18,6%
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	210	256	466	217	272	489	215	268	483	72,5%
Personnels médicaux-sociaux	-	8	8	-	7	7	-	7	7	1,1%
Personnels techniques, ouvriers et de services	2	3	5	1	3	4	2	3	5	0,8%
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>419</b>	<b>663</b>	<b>252</b>	<b>424</b>	<b>676</b>	<b>245</b>	<b>421</b>	<b>666</b>	<b>100,0%</b>

- Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
- Les personnels ITRF, qui représentent 72,5% des titulaires BIATSS. Ce ratio est en hausse par rapport à 2020 (+0,2 point). Les personnels ITRF sont majoritairement de sexe féminin (55,5%)
  - Les personnels de l'AENES, qui représentent 18,6% des personnels BIATSS titulaires. Ce ratio est en baisse par rapport à 2019 (-0,2 point). Les personnels de l'AENES concentrent une population principalement féminine (86,3%)

Figure 9 : Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2021



- Dans la filière des personnels ITRF, les agents de catégorie A sont plus nombreux (39,3%), soit une hausse de 0,6 point par rapport à 2020. Cette hausse se poursuit depuis plusieurs années (+2,1 points par rapport à 2019).

## La répartition des agents titulaires par spécialité

Tableau 16 : Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2021)

Grandes disciplines CNU	2019			2020			2021		
	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	94	23	117	98	22	120	98	22	120
Lettres et sciences humaines (section 07 à 24)	108	38	146	109	40	149	109	37	146
Médecine (section 42 à 55)	23	71	94	26	69	95	25	70	95
Odontologie (section 56 à 58)	15	7	22	14	7	21	14	7	21
Pharmacie (section 81 à 87)	25	17	42	27	19	46	26	19	45
Pluridisciplinaire (section 70 à 74)	30	6	36	32	5	37	32	5	37
Sciences (Section 25 à 37 et 60 à 69)	231	104	335	226	112	338	224	115	339
Non renseignée	1	0	1	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>	<b>266</b>	<b>793</b>	<b>532</b>	<b>274</b>	<b>806</b>	<b>528</b>	<b>275</b>	<b>803</b>

- ➔ La majorité des enseignants-chercheurs relève du groupe de section CNU « sciences » (42,2%) en 2021. Cette proportion était de 42,1% en 2020

Tableau 17 : Répartition par BAP des personnels BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2021)

Spécialité Referens	2019	2020	2021
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l’environnement	56	60	62
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	32	29	27
BAP C – Sciences de l’ingénieur et instrumentation scientifique	41	44	42
BAP D – Sciences humaines et sociales	5	6	5
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	57	58	60
BAP F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs	28	36	35
BAP G – Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	100	98	91
BAP J – Gestion et pilotage	146	157	162
Non renseignée	1	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>466</b>	<b>489</b>	<b>484</b>

- ➔ Les personnels BIATSS ITRF sont plus nombreux à occuper un poste relevant de la BAP J (gestion et pilotage), 33,5%. Cette donnée est en hausse de 1,4 point par rapport à 2020
- ➔ La BAP D concentre très peu d’agents (1,0%)

### 3.2.3.2 Les agents contractuels de la fonction publique<sup>7</sup>

Tableau 18 : Répartition des agents non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2020
A	280	283	563	533
B	23	63	86	77
C	32	102	134	137
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>448</b>	<b>783</b>	<b>747</b>

- Le nombre d'agents non titulaires est en très légère hausse par rapport à 2020 (+4,8%)
- La proportion de femmes est en hausse au sein des personnels de catégories A (+2,7 points) et de catégorie C (+0,9 point)
- A contrario, la proportion de femmes a diminué au sein des personnels de catégorie B (-2,1 points)

Figure 10 : Proportion des agents non titulaires par catégorie FP et par sexe

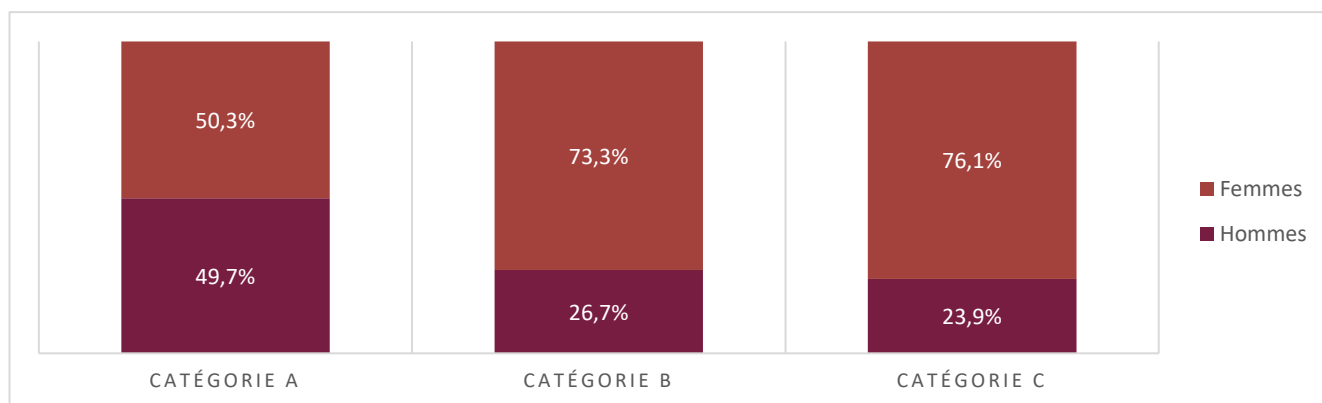


Tableau 19 : Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe

Types de population	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants et Enseignants-chercheurs	197	155	352	204	159	363	200	175	375
BIATSS	128	266	394	128	256	384	135	273	408
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>421</b>	<b>746</b>	<b>332</b>	<b>415</b>	<b>747</b>	<b>335</b>	<b>448</b>	<b>783</b>

- 47,9% des agents non titulaires de l'URCA sont des agents enseignants et enseignants chercheurs en 2021. En 2020, ils représentaient 48,6%
- La proportion des personnels BIATSS non titulaires est de 52,1%, ainsi comme les années précédentes cette proportion est plus importante que celle des enseignants chercheurs non titulaires au sein de l'URCA

<sup>7</sup> Cf. annexe « Modalités de recrutement des agents non titulaires »

Figure 11 : Répartition des agents non titulaires par catégorie en 2021

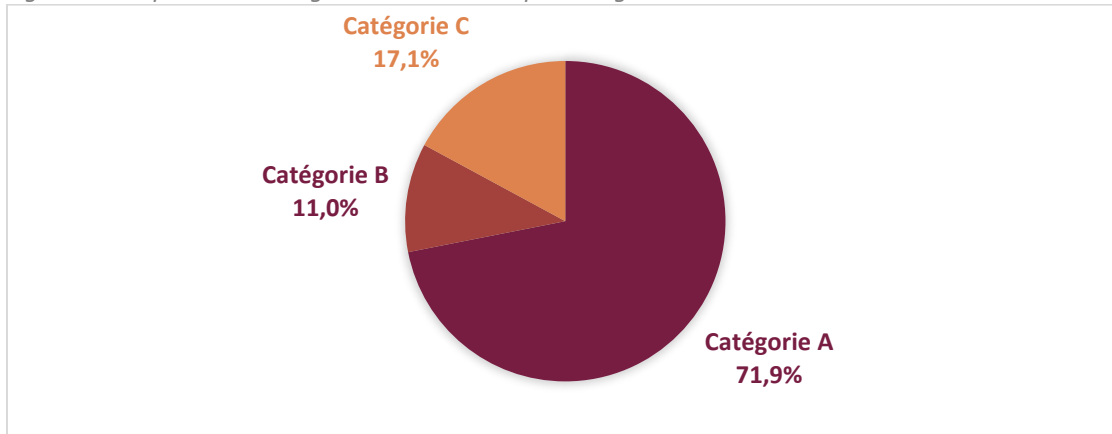
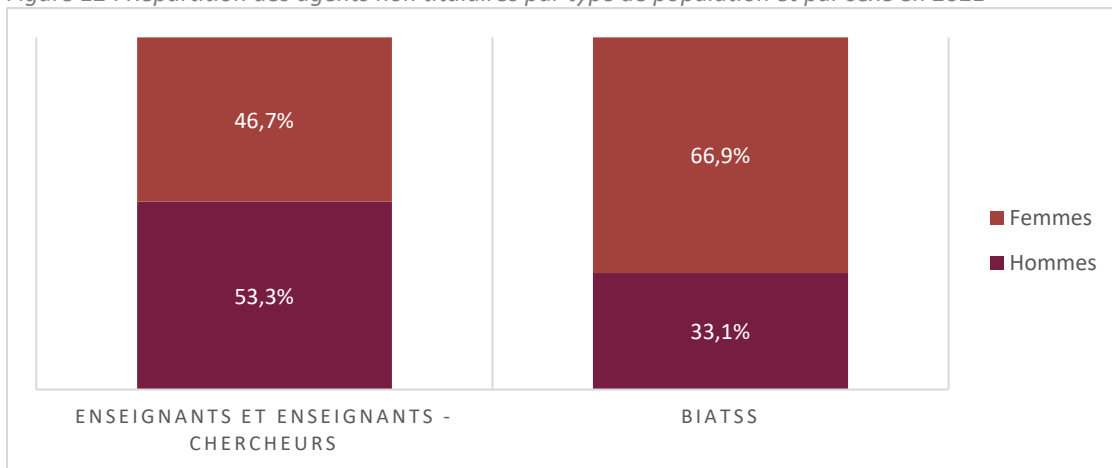


Figure 12 : Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2021



**71,9%**

C'est la proportion de la population de catégorie A parmi l'ensemble des agents non titulaires (soit une hausse de 0,5 point par rapport à 2020).

## Les agents non titulaires enseignants et enseignants – chercheurs

Tableau 20 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat

Types de contrat		2021		Comparatif 2020	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Assistants HU CSERD	19	19	16	16
	Assistants HU	-	-	2	2
	Associés assistants	2	2	6	6
	MAST	30	18,5	29	16
	PAST	10	6,5	9	4,5
	ATER	25	25	37	37
	Chefs de clinique	62	62	62	62
	Doctorants	172	172	159	159
	Lecteurs	4	4	4	4
	Praticiens HU	7	7	5	5
	Professeurs du 2 <sup>nd</sup> degré	35	31,7	25	23,5
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>347,7</b>	<b>354</b>	<b>335</b>	
CDI	9	9	9	9	
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>356,7</b>	<b>363</b>	<b>344</b>	

Tableau 21 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe

Enseignants Enseignants- chercheurs	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants du 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignants du 2nd degré	21	17	38	20	14	34	23	21	44
Enseignants-chercheurs	126	85	211	132	98	230	132	100	232
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	50	53	103	52	47	99	45	54	99
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>155</b>	<b>352</b>	<b>204</b>	<b>159</b>	<b>363</b>	<b>200</b>	<b>175</b>	<b>375</b>

- Les deux filières les plus représentatives dans la population enseignante sont :
- Les enseignants – chercheurs, qui représentent 61,9% des personnels enseignants non titulaires. Cette proportion est en baisse de 1,5 point par rapport à 2020 (63,4%)
  - Les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires, qui représentent 26,4% des personnels enseignants non titulaires (27,3% en 2020).

Tableau 22 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps

Corps	2019		2020		2021		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	-	-	-	-	-	
	Total	-	-	-	-	-	
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	6	5	4	2,5	6	4
	Professeurs Certifié (PRCE)	31	30,3	29	29	37	35,7
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1	1	1	1	1
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	-	-	-	-	-	-
	Total	38	36,3	34	32,5	44	40,7
Enseignants-chercheurs <sup>8</sup>	Assistants de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	-	-
	Adjoints d'enseignements	37	37	41	41	29	29
	Maîtres de conférences	169	156,5	184	173	198	186,5
	Professeurs d'université	5	3	5	2,5	5	2,5
	Total	211	196,5	230	216,5	232	218
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	2	1,5	3	1,5	4	4
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	4	2,5	5	2,5	5	4
	Total	6	4	8	4	9	8
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD	Assistants hospitaliers	97	97	91	91	90	90
	Assistants odontologie	-	-	-	-	-	-
	Total	97	97	91	91	90	90
Personnels d'information et d'orientation d'éducation	Adjoints d'enseignement	-	-	-	-	-	-
<b>Total général</b>		<b>352</b>	<b>333,8</b>	<b>363</b>	<b>344</b>	<b>375</b>	<b>356,7</b>

Dans le détail par corps :

- ➔ Entre 2020 et 2021, le nombre d'enseignants-chercheurs non titulaires a augmenté de 0,9%
- ➔ Les effectifs enseignants du 2nd degré sont en hausse de 29,4%

<sup>8</sup> Dans ce corps sont comptabilisés des maîtres de conférences et des professeurs d'universités non-titulaires, il s'agit de doctorants, 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 en équivalence de corps MCF et PR.

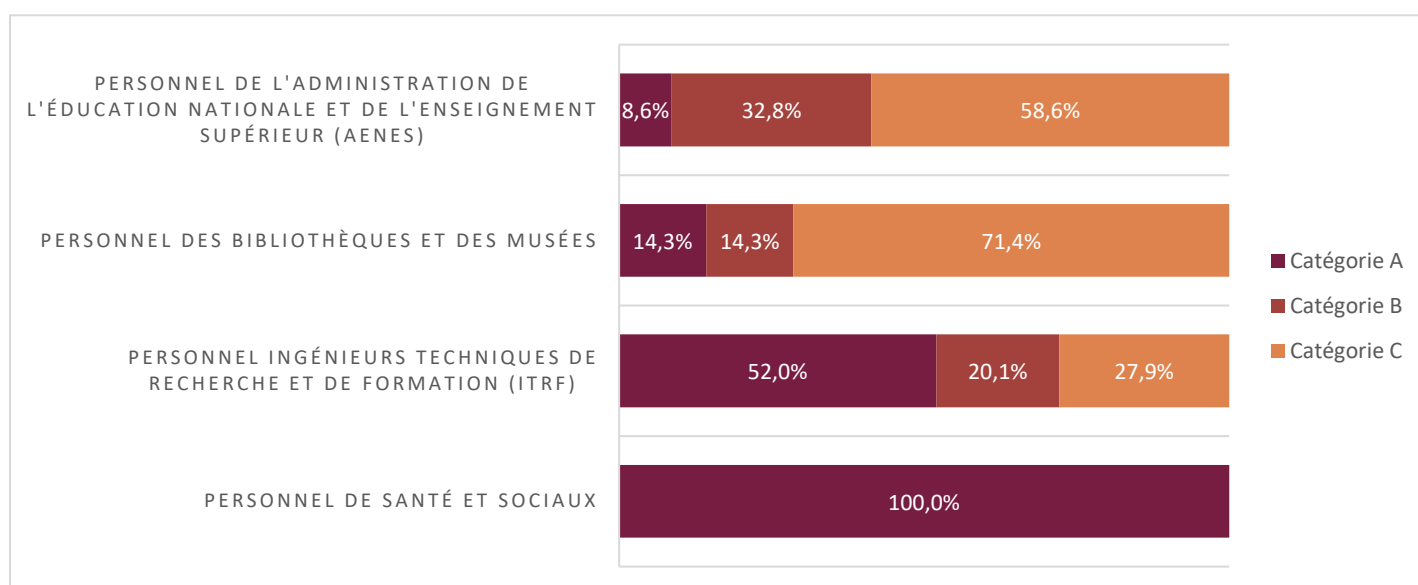
## Les agents non titulaires BIATSS

Tableau 23 : Évolution des personnels BIATSS non titulaires par filière et par sexe

Filières	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels des bibliothèques et des musées	2	10	12	2	11	13	2	12	14
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	3	51	54	5	50	55	6	52	58
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	122	195	317	120	185	305	125	198	323
Personnels médicaux-sociaux	1	10	11	1	10	11	2	11	13
Personnels techniques, ouvriers et de services	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>266</b>	<b>394</b>	<b>128</b>	<b>256</b>	<b>384</b>	<b>135</b>	<b>273</b>	<b>408</b>

- La filière la plus représentative au sein de la population BIATSS non titulaire est celle des personnels ITRF puisqu'ils représentent 79,2% de cette population. Cette proportion est en baisse de 0,2 point par rapport à 2020
- Les personnels de l'AENES représentent 14,2% des BIATSS non titulaires. Ce pourcentage est en baisse par rapport à l'année précédente (-0,1 point). Comme chaque année les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (89,7%)

Figure 13 : Répartition des agents non titulaires BIATSS par filières et par catégorie



- En excluant les personnels de santé qui sont tous catégorie A, la plus forte proportion de personnels de catégorie A s'observe chez les personnels ITRF (52,0%).
- La proportion de personnels de catégorie A dans la filière ITRF non titulaires est en hausse de 1,5 point



Tableau 24 : Répartition des personnels BIATSS non titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2021

Types de contrat		A		B		C		Total		Comparatif 2020	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Accroissement temporaire	-	-	11	10,6	5	4,8	16	26,6	46	45,4
	Apprenti	5	4,8	1	1,0	-	-	6	5,8	8	8
	Besoin <70%	7	2,0	-	-	-	-	7	2	9	3,3
	Emploi PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Emploi Vacant	2	2,0	21	21,0	67	65,7	90	88,7	90	88,1
	Fonctions particulières	95	93,8	27	27,0	13	11,9	135	132,7	120	117,7
	Remplacement momentané	1	1,0	-	-	5	4,5	6	5,5	7	6
	Contrat BOE	1	0,5	2	2,0	2	1,6	5	4,1	7	6
	Contrat BIATSS LRU <sup>9</sup>	1	1,0	-	-	-	-	1	1	-	-
	Contractuels sur contrat de projets	29	29,0	-	-	-	-	29	29,0	-	-
	<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>134,1</b>	<b>62</b>	<b>61,6</b>	<b>92</b>	<b>88,5</b>	<b>295</b>	<b>284,2</b>	<b>287</b>	<b>275,5</b>
CDI	47	46,8	24	23,8	42	38,9	113	109,5	97	94,5	
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>180,9</b>	<b>86</b>	<b>85,4</b>	<b>134</b>	<b>127,4</b>	<b>408</b>	<b>393,7</b>	<b>384</b>	<b>370</b>	

- Comme les années précédentes, les personnels BIATSS non titulaires sont majoritairement en CDD (72,3%). Le motif de contrat le plus répandu est celui pour besoin spécifique/fonctions particulières<sup>10</sup> (33,1%)
- Les contrats pour vacances temporaires d'emploi sont stables par rapport à 2020. Ils représentent 22,1% de total des CDD
- Le nombre de contrat à durée indéterminée est en hausse de 16,5% par rapport à 2020. Depuis 2016, le nombre de personnels en CDI au sein de l'URCA est passé de 59 à 113, soit une hausse de 91,5%. Cela s'explique par plusieurs phénomènes : la volonté de l'Université de déprécier la situation de ses agents, une ancienneté de plus de 6 ans de certains agents. Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6/08/2019 permet également une portabilité des CDI inter fonction publique.

<sup>9</sup> Les contrats BIATSS LRU sont des contrats destinés aux personnels médicaux-sociaux. Néanmoins, les agents 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>10</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.

## Nombre de passages de CDD en CDI sur l'année 2021

Au 31/12/2021, 122 agents bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, dont 113 personnels BIATSS et 9 personnels enseignants

Tableau 25 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP

Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
	Hommes	Femmes	Total	% CDI <sup>11</sup>	Total	% CDI
A	3	4	7	41,2%	7	46,7%
B	1	2	3	17,6%	6	40,0%
C	1	6	7	41,2%	2	13,3%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>

# 17

C'est le nombre d'agents concernés par une requalification de leur CDD en CDI.

- ➔ En 2021, le nombre de requalifications de CDD en CDI est en très légère hausse (+13,3%)
- ➔ Les requalifications de CDD en CDI concernent en majorité des personnels de catégorie A (41,2%) et B (41,2%)

Tableau 26 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps

	Corps	Requalification de CDD en CDI en 2021				Comparatif 2020	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Catégorie A	Attachés (AAE)	-	-	-	-	-	-
	Ingénieurs de Recherche (IGR)	1	1	2	11,8%	2	13,3%
	Ingénieurs d'Études (IGE)	1	1	2	11,8%	4	26,6%
	Assistants ingénieurs (ASI)	1	-	1	5,9%	1	6,7%
	Médecins	-	-	-	-	-	-
	Infirmier s	-	-	-	-	-	-
	Assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE)	-	1	1	5,9%	-	-
	Professeur certifié	-	1	1	5,9%	-	-
Catégorie B	Techniciens de recherche et formation (TECH)	1	1	2	11,8%	3	20,0%
	Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	1	1	5,9%	3	20,0%
Catégorie C	Adjointes techniques de Recherche et de formation (ATRF)	1	3	4	23,5%	1	6,7%
	Adjointes administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	1	1	5,9%	-	-
	Magasinier	-	2	2	11,8%	1	6,7%
	<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ La majorité des requalifications de CDD en CDI concernait des personnels de catégorie A (41,2%) et des personnels de catégorie C (41,2%).

<sup>11</sup> Le % CDI correspond au nombre de requalification de la catégorie FP par rapport au nombre total de requalifications. Exemple, en catégorie A : 7 requalifications sur un total de 17 requalifications ce qui donne une proportion de 41,2%.

Focus sur l'activité d'enseignement et de recherche

Tableau 27 : Enseignants - chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2021

	CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
DROIT, ÉCONOMIE, GESTION	0100	Droit privé et sciences criminelles	2	2	4	9	12	21	-	-	-	25
	0200	Droit public	6	1	7	13	4	17	-	-	-	24
	0300	Histoire du droit et des institutions	-	2	2	2	2	4	-	-	-	6
	0400	Sciences politiques	-	1	1	2	1	3	-	-	-	4
	0500	Sciences économiques	3	-	3	11	11	22	-	-	-	25
	0600	Sciences de gestion	3	2	5	15	16	31	-	-	-	36
<i>Sous total Droit, Économie, Gestion</i>											120 <sup>12</sup>	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique	1	-	1	1	3	4	-	-	-	5
	0800	Langues et littératures anciennes	-	-	-	1	2	3	-	-	-	3
	0900	Langues et littérature française	3	1	4	1	9	10	-	-	-	14
	1000	Littératures comparées	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
	1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	-	4	4	7	10	17	-	-	-	21
	1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	1	2	1	4	5	-	-	-	7
	1300	Langues et littératures slaves	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1400	Langues et littératures romanes	1	2	3	2	5	7	-	-	-	10
	1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	2	4	6	9	11	20	-	-	-	26
	1700	Philosophie	1	1	2	2	1	3	-	-	-	5
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	-	1	2	1	3	-	-	-	4
	1900	Sociologie, démographie	-	3	3	5	5	10	-	-	-	13
	2000	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	-	2	2	1	4	5	-	-	-	7
	2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	2	1	3	5	3	8	-	-	-	11
	2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale	4	-	4	5	2	7	-	-	-	11
	2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	-	1	3	2	5	-	-	-	6
<i>Sous total Lettres et Sciences Humaines</i>											146	

<sup>12</sup> Le sous-total regroupe les professeurs d'université, les maîtres de conférences et les assistants de l'Enseignement supérieur. Sur le tableau 16 de la page 28, seuls les professeurs d'université et les maîtres de conférences sont comptabilisés.

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
2500	Mathématiques	7	1	8	6	2	8	-	-	-	16
2600	Mathématiques appliquées & application maths	5	1	6	8	2	10	-	-	-	16
2700	Informatique	8	1	9	24	7	31	-	-	-	40
2800	Milieux denses et matériaux	7	2	9	8	2	10	-	-	-	19
2900	Constituants élémentaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3000	Milieux dilués et optique	2	3	5	4	2	6	-	-	-	11
3100	Chimie théorique, physique, analytique	6	-	6	3	4	7	-	-	-	13
3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	2	8	7	9	16	-	-	-	24
3300	Chimie des matériaux	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
3400	Astronomie, astrophysique	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
3500	Structure et évolution Terre et autres planètes	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	1	3	4	2	6	-	-	-	9
3700	Météorologie Océanographie physique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1

*Sous total Sciences*

155

4201	Anatomie	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3
4202	Histologie, embryologie et cytogénétique	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4203	Anatomies et cytologie pathologiques	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
4301	Biophysique et médecine nucléaire	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
4302	Radiologie et imagerie médicale	2	1	3	1	-	1	-	-	-	4
4401	Biochimie et biologie moléculaire	2	-	2	3	1	4	-	-	-	6
4402	Physiologie	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
4403	Biologie cellulaire	-	2	2	-	1	1	-	-	-	3
4404	Nutrition	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4501	Bactériologie-virologie Hygiène	3	-	3	-	2	2	-	-	-	5
4502	Parasitologie et mycologie	-	1	1	1	-	1	-	-	-	2
4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4602	Médecine et santé au travail	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4603	Médecine légale et droit de la santé	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4701	Hématologie ; transfusion	2	-	2	-	2	2	-	-	-	4
4702	Cancérologie ; radiothérapie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4703	Immunologie	1	2	3	-	1	1	-	-	-	4
4704	Génétique	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4802	Médecine intensive-réanimation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4805	Médecine d'urgence	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
4901	Neurologie	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2
4902	Neurochirurgie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4904	Pédopsychiatrie; addictologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4905	Médecine physique et de réadaptation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5001	Rhumatologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5003	Dermato-vénérologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5101	Pneumologie; addictologie	3	1	4	-	-	-	-	-	-	4
5102	Cardiologie	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
5202	Chirurgie digestive	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
5203	Néphrologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5204	Urologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5301	Médecine interne; gériatrie et biologie du vieillissement	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5302	Chirurgie générale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5303	Médecine générale	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
5401	Pédiatrie	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3
5402	Chirurgie infantile	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical	2	-	2	-	1	1	-	-	-	3
5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5405	Biologie et médecine du développement et de la reproduction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5501	Oto-rhino-laryngologie	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
5502	Ophtalmologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sous total Médecine

95

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
ODONTOLOGIE	5601 Pédodontie	-	1	1	-	2	2	-	-	-	3
	5602 Orthopédie dento-faciale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5603 Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	5701 Parodontologie	3	1	4	2	3	5	-	-	-	9
	5702 Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
	5703 Sciences biologiques (biochimie, immunologie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5801 Odontologie conservatrice, endodontie	1	1	2	3	-	3	-	-	-	5
	5802 Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
	5803 Sciences anatomiques et physiologiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sous total Odontologie</i>											21
SCIENCES	6000 Mécanique, génie mécanique, génie civil	12	1	13	26	5	31	-	-	-	44
	6100 Génie info Automatique & traitement signal	13	2	15	23	2	25	-	-	-	40
	6200 Énergétique, génie des procédés	6	2	8	7	3	10	-	-	-	18
	6300 Génie électrique Électronique Photonique	1	-	1	9	-	9	-	-	-	10
	6400 Biochimie et biologie moléculaire	7	2	9	11	10	21	-	-	-	30
	6500 Biologie cellulaire	1	2	3	5	4	9	-	-	-	12
	6600 Physiologie	-	1	1	5	2	7	-	-	-	8
	6700 Biologie des populations et écologie	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
	6800 Biologie des organismes	7	2	9	2	7	9	-	-	-	18
	6900 Neurosciences	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2
<i>Sous total Sciences</i>											184
PLURIDISCIPLINAIRE	7000 Sciences de l'éducation	1	1	2	2	4	6	-	-	-	8
	7100 Sciences de l'information et de la communication	-	-	-	8	3	11	-	-	-	11
	7200 Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7300 Cultures et langues régionales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7400 Sciences & techniques activités physiques & sportives	2	1	3	11	4	15	-	-	-	18
	7600 Théologie catholique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7700 Théologie protestante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sous total Pluridisciplinaire</i>											37

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
PHARMACIE	8100 Science du médicament et autres produits santé	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
	8200 Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	8500 Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	4	2	6	2	2	4	-	-	-	10
	8600 Sciences du médicament & autres produits de santé	6	2	8	5	7	12	-	-	-	20
	8700 Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	4	1	5	4	3	7	-	-	-	12
Sous-total Pharmacie											45
Total		195	80	275	308	220	528	-	-	-	803

- Les trois sections CNU qui comportent le plus d'effectifs sont comme chaque année :
- CNU 6000 - Mécanique, génie mécanique, génie civil
  - CNU 2700 - Informatique
  - CNU 6100 - Génie info automatique & traitement signal
- Ces trois sections concentrent 15,4 % des enseignants – chercheurs en 2021, soit 0,2 point de plus qu'en 2020 (15,2%).

Tableau 28 : Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe

Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
0	Sans spécialité	-	1	1	0,5%		
S0030	Établissement et vie scolaire	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0053	Surveillant d'externat	-	-	-	-	-	-
S0062	Coordination et ingénierie de formation	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0080	Documentation	-	4	4	1,8%	0,0%	100,0%
S0100	Philosophie	2	1	3	1,8%	66,7%	33,3%
S0200	Lettres	-	-	-	-	-	-
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	-	-	-	-	-
S0202	Lettres modernes	1	10	11	5,0%	9,1%	90,1%
S0210	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0421	Allemand	-	3	3	1,4%	0,0%	100,0%
S0422	Anglais	12	41	53	24,2%	22,6%	77,4%
S0426	Espagnol	3	3	6	2,7%	50,0%	50,0%
S0429	Italien	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0434	Russe	-	-	-	-	-	-
S0600	Sciences de gestion et du management	-	-	-	-	-	-
S1000	Histoire-géographie	1	4	5	2,3%	20,0%	80,0%
S1100	Sciences économiques et sociales	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
S1300	Mathématiques	10	2	12	5,5%	83,3%	16,7%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S1400	Technologie	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique	4	-	4	1,8%	100,0%	0,0%
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	9	1	10	4,6%	90,0%	10,0%
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	11	-	11	5,0%	100,0%	0,0%
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	-	-	-	-	-	-
S1500	Physique - chimie	2	3	5	2,3%	40,0%	60,0%
S1510	Sciences physiques – physiques appliquées	1	1	2	0,9%	50,0%	50,0%
S1600	Sciences de la vie et de la terre	3	3	6	2,7%	50,0%	50,0%
S1615	Sciences naturelles - Physiques	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S1700	Éducation musicale	4	2	6	2,7%	66,7%	33,3%
S1800	Arts plastiques	4	1	5	2,3%	80,0%	20,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	9	7	16	7,3%	56,3%	43,7%
S3000	Génie civil	-	-	-	-	-	-
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S4100	Génie mécanique-mécanique	-	-	-	-	-	-
S4200	Génie mécanique productique/agrégation	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S7300	Sciences techniques médico-sociales	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S8010	Économie et gestion	17	16	33	15,1%	51,5%	48,5%
S8011	Communication et bureautique	-	-	-	-	-	-
S8012	Comptabilité et bureautique	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S8013	Vente	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
S8030	Informatique et gestion	1	3	4	1,8%	25,0%	75,0%
S8035		1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S8037	Économie-gestion option commerce et vente	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S8051	Économie-gestion option comptabilité et finance	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>112</b>	<b>219<sup>13</sup></b>	<b>100,0%</b>	<b>48,9%</b>	<b>51,1%</b>

<sup>13</sup> L'Université de Reims compte 225 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré mais seulement 219 ont une discipline du 2<sup>nd</sup> degré renseignée dans le SIRH. (Informations non connus pour 6 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré).

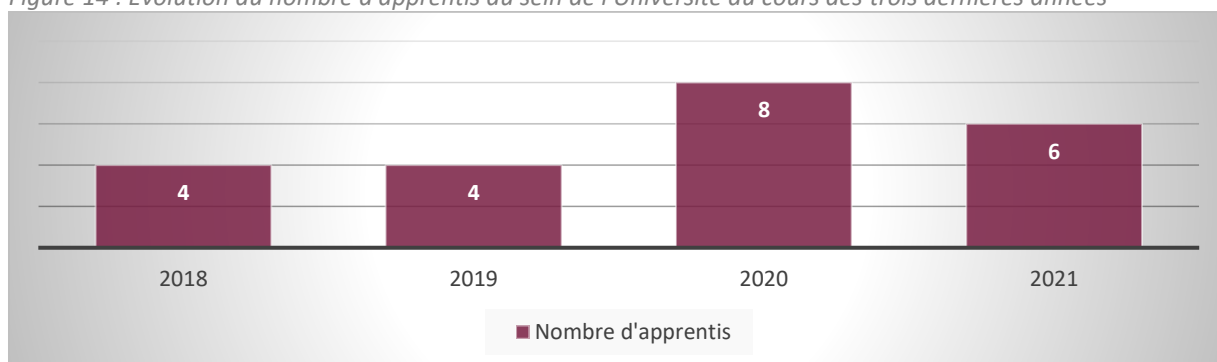


### 3.2.4 Les apprentis au sein de l'URCA

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).

L'Université de Reims Champagne-Ardenne accueille chaque année 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



- En 2021, 66,7% des apprentis exercent des fonctions dans la filière administrative (ressources humaines, gestion financière et comptable). Les autres occupent des fonctions dans la filière informatique. En 2020, la proportion était inversée (il y avait plus d'apprentis dans la filière informatique que dans la filière administrative).
- La moyenne d'âge des apprentis accueillis est de 23,8 ans en 2021 contre 22,7 ans en 2020 (pour rappel l'apprentissage est possible de 16 ans à 29 ans révolus).
- 83,3% d'entre eux sont en apprentissage sur des postes de catégorie A.

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

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé les grands principes de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public. Dans le secteur public, la réforme est mise en œuvre par le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019. Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, elle impacte au titre de l'année 2020, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés.

#### 3.2.5.1 La répartition des personnels BOE

Tableau 29 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2021)<sup>14</sup>

Type de population	Catégorie FP	Total	Comparatif 31/12/2020
Enseignants	A	5	4
Enseignants-chercheurs		15	18
Population Enseignants Enseignants-chercheurs		20	22
BIATSS	A	13	9
	B	24	19
	C	40	44
Population BIATSS		77	72
Total		97	94

➔ Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 94 en 2020 à 97 en 2021, soit une hausse de 3,2%.

Tableau 30 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge

	2021	Comparatif au 31/12/2020
65 et plus	0	-
60-64	9	10
55-59	20	20
50-54	30	27
45-49	16	13
40-44	11	14
35-39	2	3
30-34	6	5
25-29	2	1
20-24	1	1
Total général	97	94

<sup>14</sup> La date de référence est désormais le 31/12 de l'année n-1 (et non plus le 01/01) pour la prise en compte des ETR et du nombre de BOE.

### 3.2.5.2 Les aménagements de poste sur l'année 2021

Tableau 31 : Nombre d'aménagements de poste

	Total	Comparatif 2020
Finalisés	17	17
Non aboutis	-	-
Total	17	17

➔ 17 aménagements ont concerné des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

### 3.2.5.3 Le taux d'emploi

Tableau 32 : Évolution du taux d'emploi

	2018	2019	2020 <sup>15</sup>	2021
ETR <sup>16</sup>	2342	2367	2445	2485
Nombre de BOE	72	80	94	97
Unités manquantes <sup>17</sup>	40,1	29,1	46,5	50,5
Taux d'emploi légal	4,3%	4,8%	-	-
Taux d'emploi direct	3,1%	3,4%	3,8%	3,9%

➔ Le taux d'emploi direct, correspondant au taux d'emploi des travailleurs handicapés, est de 3,9% en 2021 (+0,1 point par rapport à 2020).

➔ Le taux des 6% obligatoire est susceptible d'évoluer à partir de 2022 et tous les 5 ans pour tenir compte des difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.  
Les dépenses d'insertion et de maintien dans l'emploi, ainsi que les dépenses du secteur adapté ne sont plus transformées en unités déductibles pour atteindre le taux de 6%.  
Le montant des dépenses est plafonné et déduit de la contribution « brute ». Le montant de la contribution brute pour 2021 était de 317 544,00€. Après déduction le montant de la contribution s'élève à 85 518,62€.

### 3.2.5.4 Les actions de sensibilisation

Une action de sensibilisation a été menée en 2021 avec la Mission Handicap Étudiants autour de l'écrit sur la thématique : « Le Handicap se lit et se décline »

Le concours organisé s'est adressé aux étudiants et personnels du réseau des Établissements de l'enseignement supérieur et de la Recherche de Champagne Ardenne. Ont participé sous l'égide de l'URCA : Sciences Po, l'ESAD, l'IRTS, l'UTT, NEOMA et l'EPF de Troyes. Il s'agissait pour les participants de produire un texte de 6000 caractères (poème en prose, en vers, nouvelle, rap, slam) en s'interrogeant sur les mots qu'ils choisiraient pour sensibiliser leur entourage au handicap (mots bienveillants, mots percutants, mots d'humour...). 58 textes ont été réalisés. Les textes des 4 lauréats ont été lus par des comédiens de la Compagnie de Théâtre l'Ageasse le 25 juin 2021 et la remise des prix a été organisée en présentiel et a été filmée.

➔ 44 étudiants et 11 personnels ont participé au concours.

<sup>15</sup> En 2020, le taux d'emploi légal disparaît au profit du taux d'emploi direct. Le taux d'emploi direct correspond au nombre de BOE présents dans les effectifs au 31/12/2020.

<sup>16</sup> Effectif total rémunéré au 31 décembre de l'année correspondante

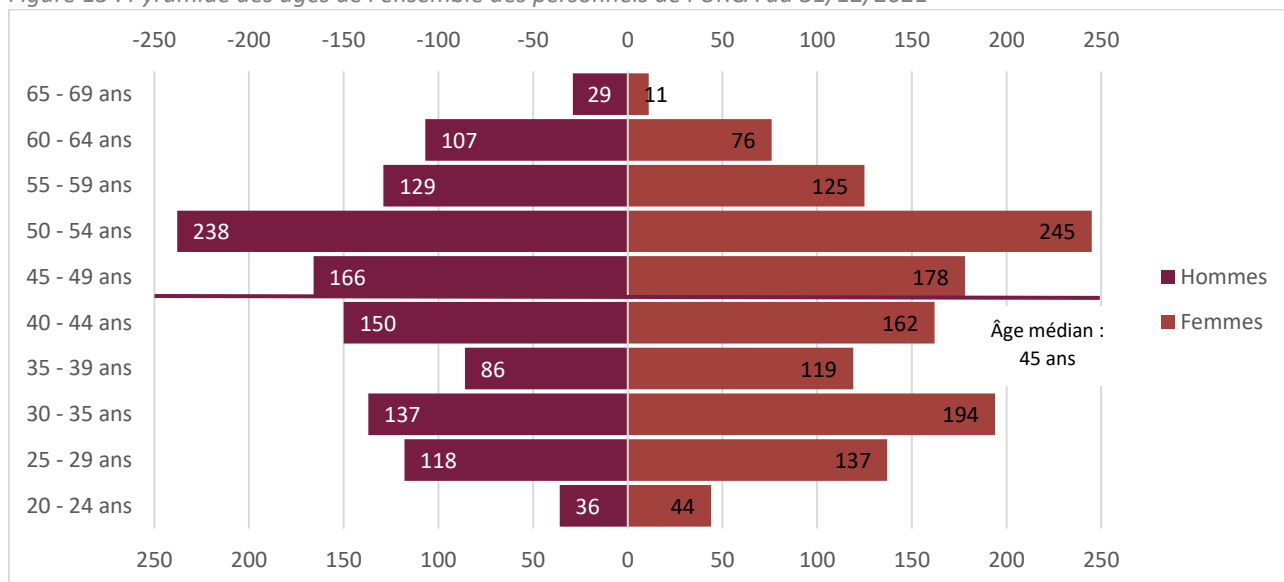
<sup>17</sup> Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE

### 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 31/12/2021



- La pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA prend la forme, comme chaque année, d'un losange. Cette forme démontre la présence majoritaire de population dans les tranches d'âges intermédiaires (30-54ans), soit un peu plus de 67,3% de l'effectif total.

## 45 ans

C'est l'âge médian<sup>18</sup> des personnels de l'Université de Reims (comme les trois années précédentes)

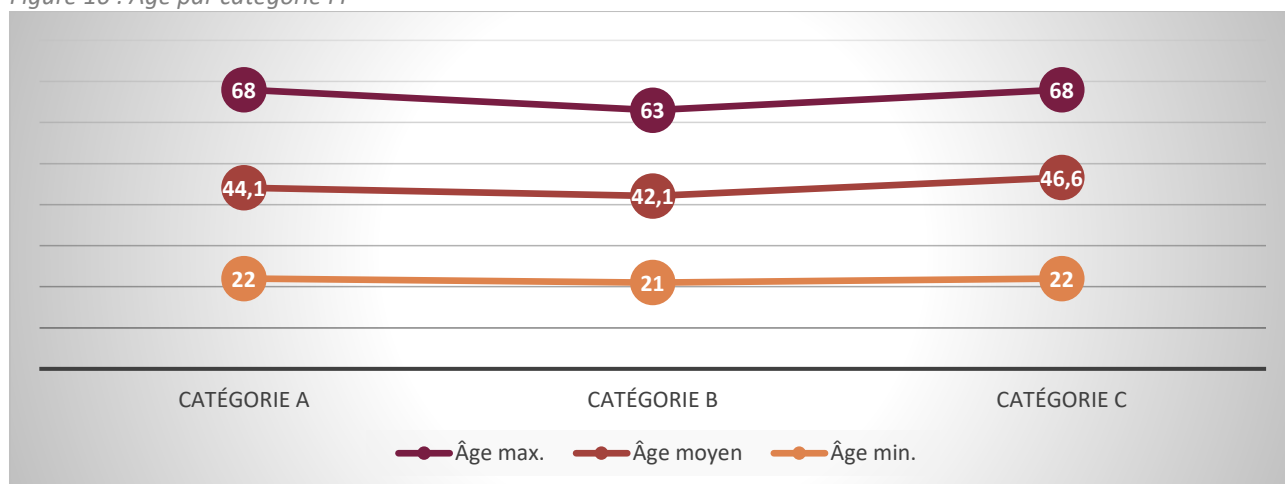
<sup>18</sup> L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes de même effectif, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Tableau 33 : Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP

Catégories FP	2019			2020			2021		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	69	66	67	68	63	68	68	63	65
Âge min.	21	21	20	22	21	22	21	22	20
Âge médian	45,0	41,0	49,0	45,0	42,0	49,0	45,0	42,0	49,0
Âge moyen	44,0	41,7	46,5	44,1	42,1	46,6	44,2	42,6	47,0
Écart type <sup>19</sup>	11,4	10,3	10,5	11,5	10,2	10,5	11,7	10,2	10,5

- L'âge médian reste stable pour l'ensemble des personnels par rapport à l'année précédente.
- L'écart type est en très légère hausse par rapport à 2020 (+0,2 point). Toutefois il reste faible, démontrant une forte concentration autour de la moyenne et donc son caractère représentatif.

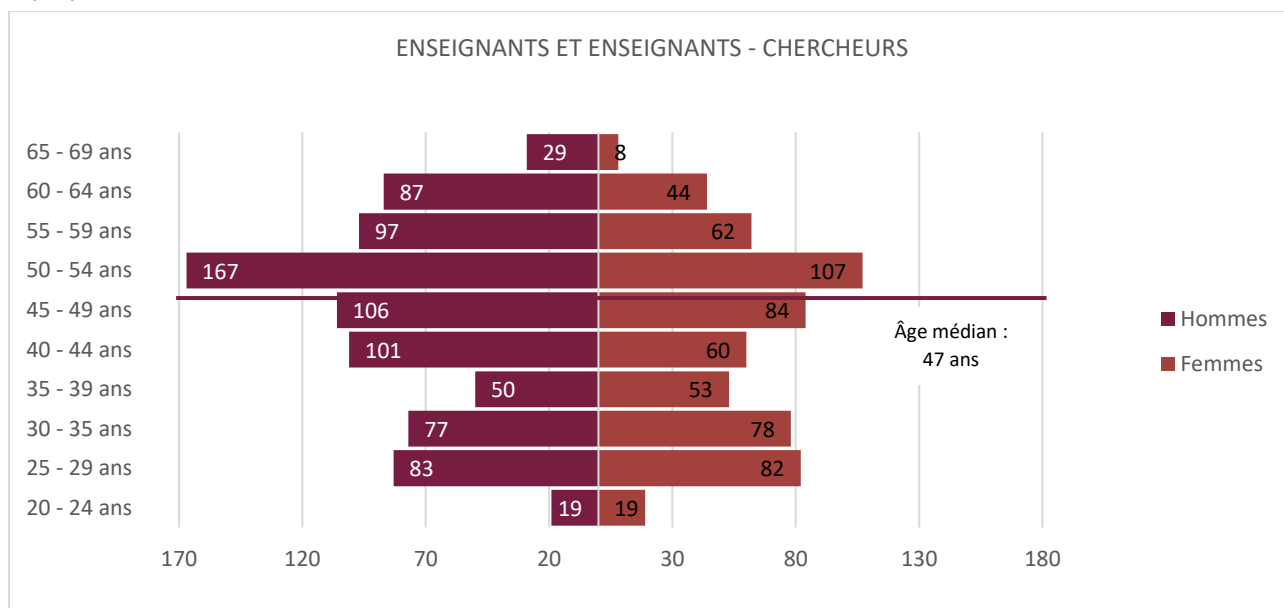
Figure 16 : Âge par catégorie FP



- L'âge moyen global des agents de l'URCA est en très légère hausse par rapport aux années précédentes (44,5 ans en 2021, contre 44,3 ans en 2020 et 44,2 ans en 2019).

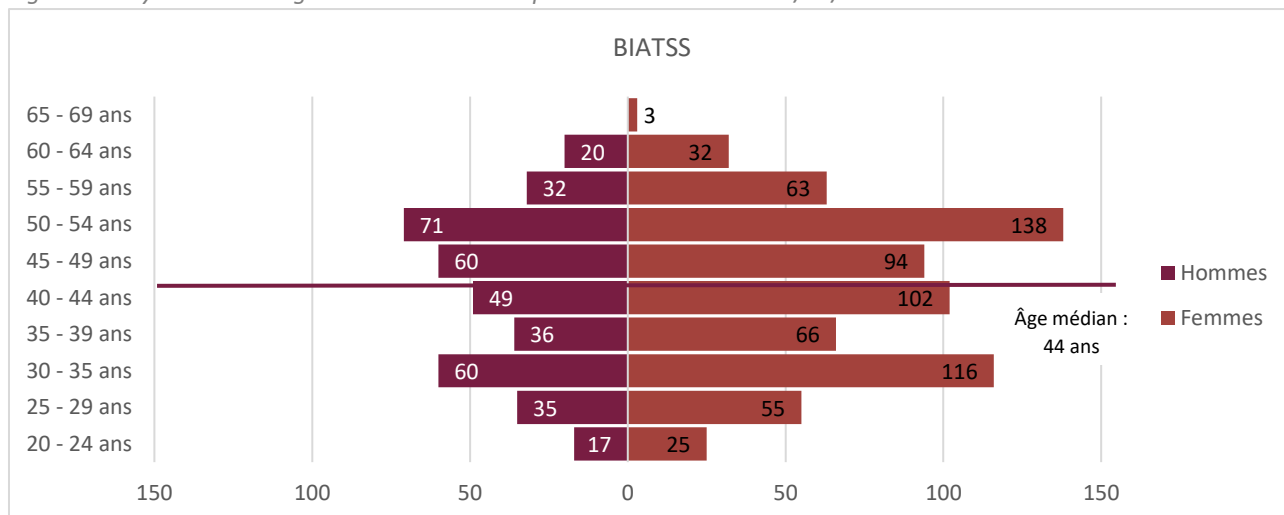
<sup>19</sup> L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 17 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2021



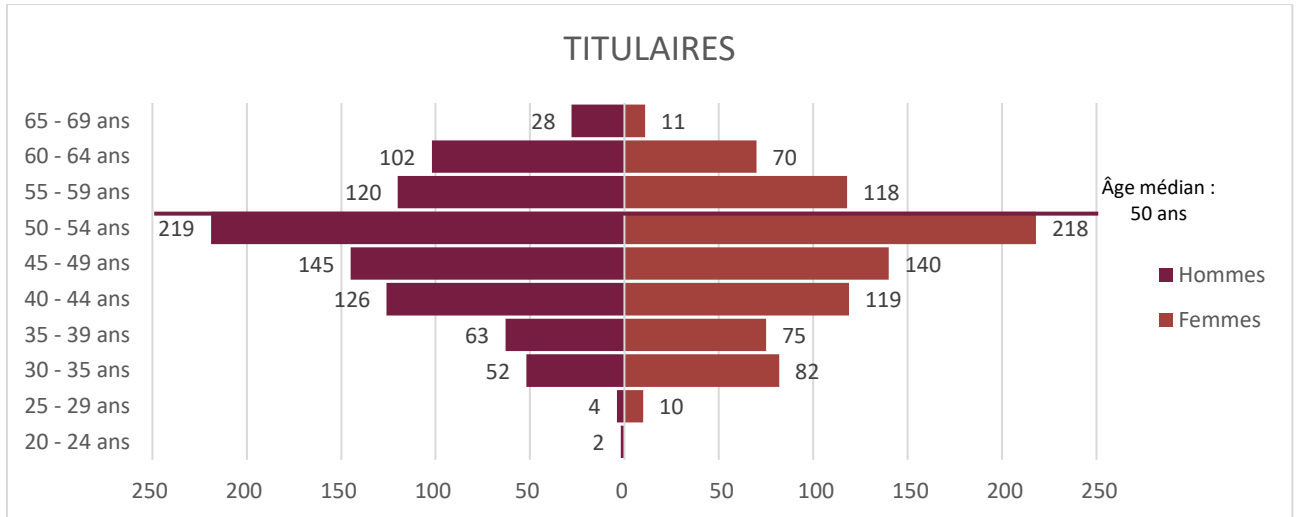
- L'âge médian des personnels enseignants est de 47,0 ans (identique à 2020)
- La population des enseignants et enseignants-chercheurs est majoritairement masculine dans la tranche d'âge 40 - 59 ans (55,5% de l'effectif masculin)

Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2021



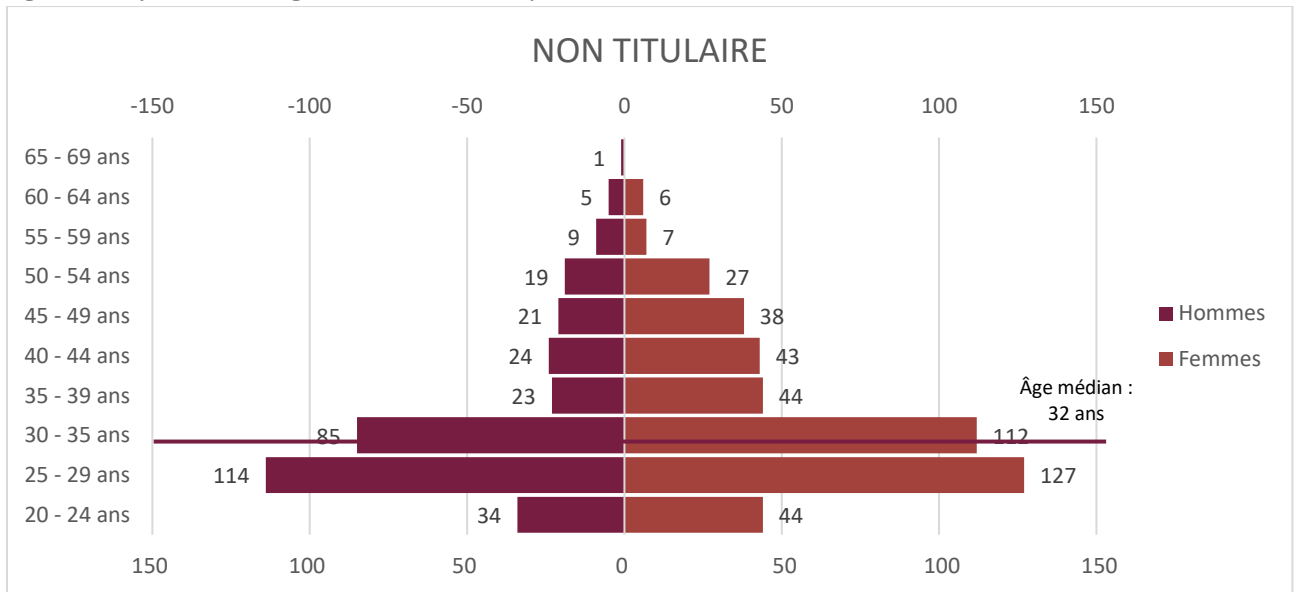
- Les personnels BIATSS sont en majorité des femmes. La plupart des effectifs se situent dans la tranche d'âge 30 – 54 ans (48,0% des effectifs féminins de la population BIATSS)

Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2021



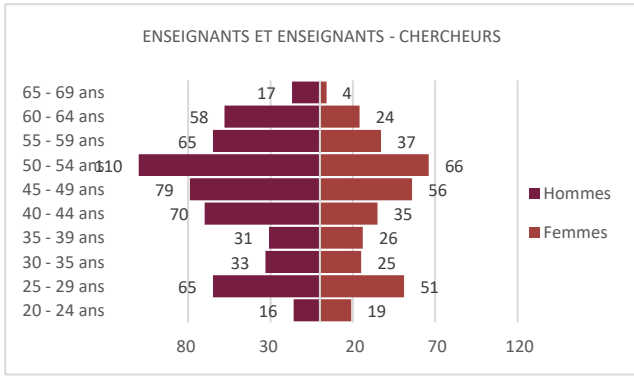
- La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels, tous types de population confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âges
- L'âge médian est en très légère hausse par rapport aux années précédentes (50 ans)

Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2021

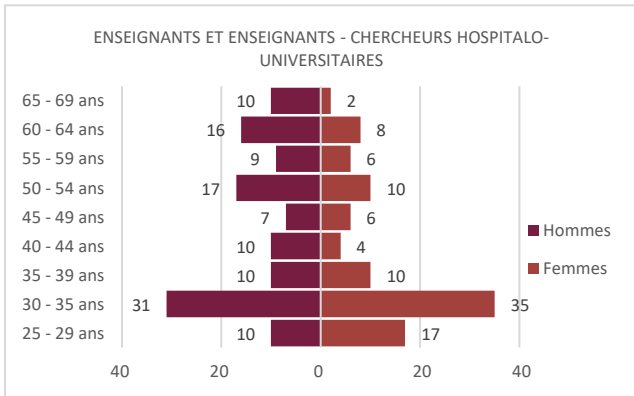


- L'âge médian est en légère augmentation par rapport aux 3 années précédentes (32 ans)
- La pyramide des âges des personnels non titulaires démontre un effectif relativement jeune, la majorité des effectifs ont entre 25 et 35 ans (55,9% des effectifs non titulaires)

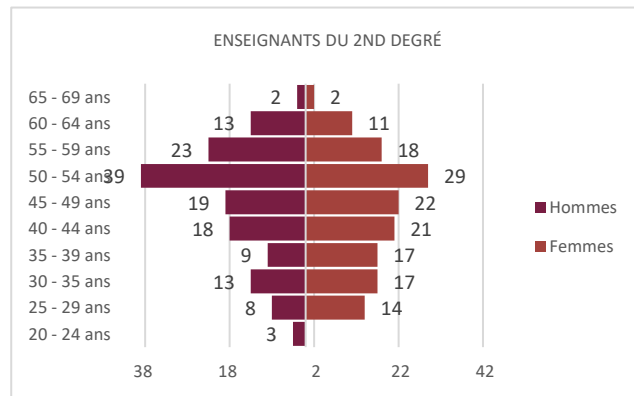
Figure 21 : Pyramide des âges des personnels enseignants - titulaires et non titulaires par filières principales



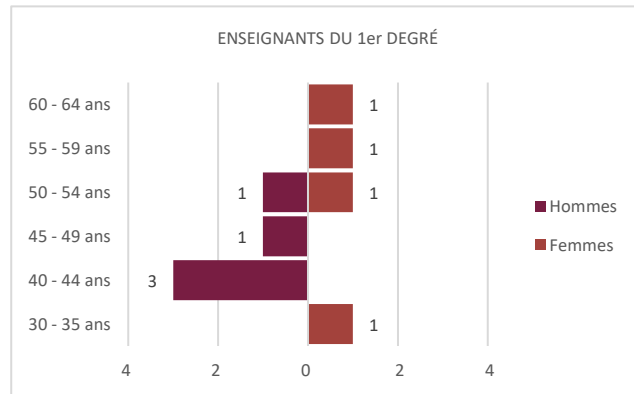
- Les personnels de la filière des enseignants et enseignants chercheurs, majoritairement masculins, sont dans la tranche d'âge 40 – 54 ans (46,9% des agents de sexe masculin)
- L'âge médian est de 47 ans



- Au sein de la filière des enseignants et enseignants chercheurs hospitalo-universitaires, la population est majoritairement masculine (55,0%) et âgée de 25 à 44 ans (58,3%)
- L'âge médian est de 39 ans



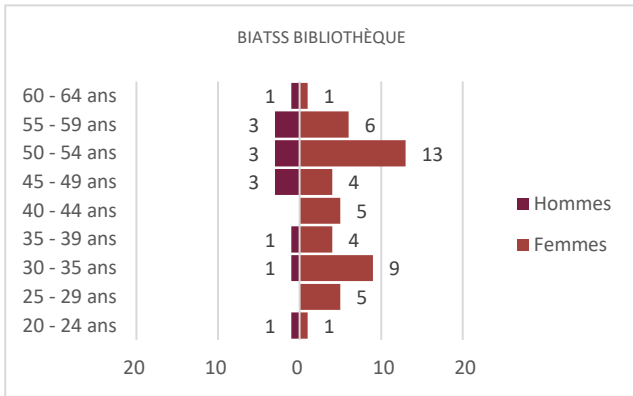
- La filière des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est désormais en majorité féminine (50,7%) et dans la tranche d'âge 45-59 ans (50,3%)
- L'âge médian est de 48 ans



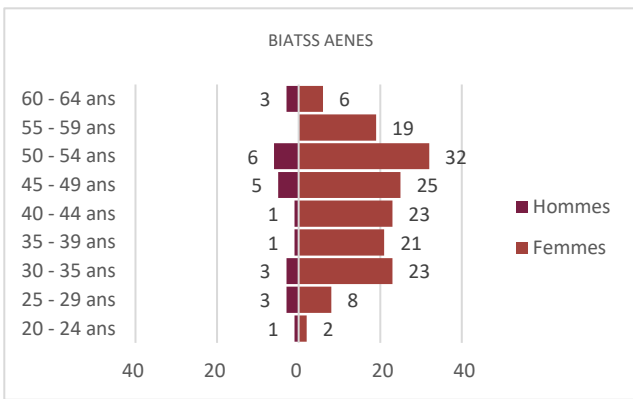
- 55,6% des effectifs du 1<sup>er</sup> degré sont de sexe masculin, et sont en majorité âgés de 40 à 49 ans
- L'âge médian est de 49 ans



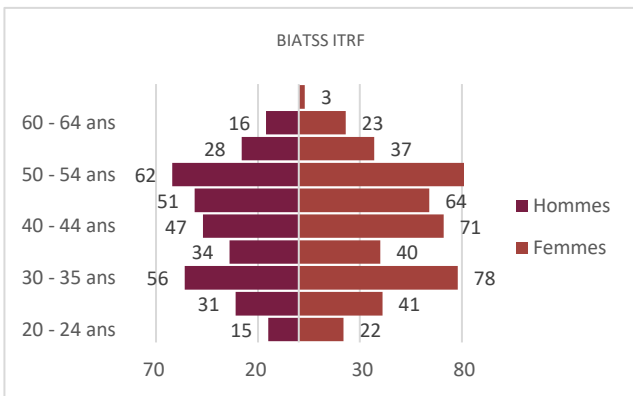
Figure 22 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales



- Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement féminins (78,7%) et en majorité dans la tranche d'âge 50-54 ans
- L'âge médian est de 47 ans

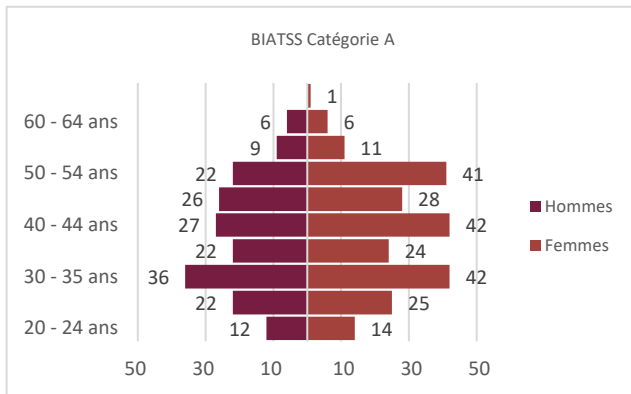


- Au sein de la filière AENES la population est majoritairement féminine (87,4%) et âgée de 40 à 54 ans (50,3% des effectifs féminins)
- L'âge médian est de 46 ans

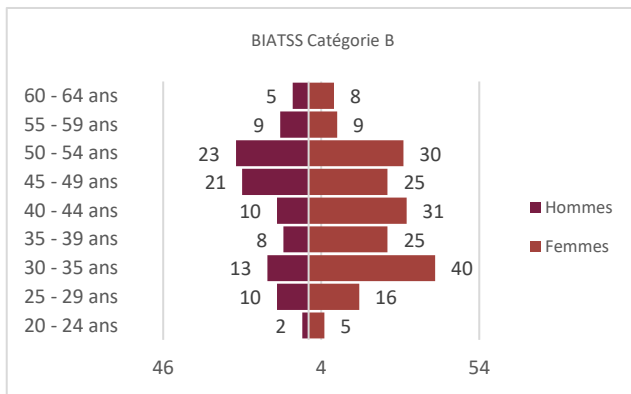


- La filière ITRF présente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Cette représentation démontre un certain équilibre avec une légère prédominance de la population féminine (57,8%)
- L'âge médian est de 43 ans

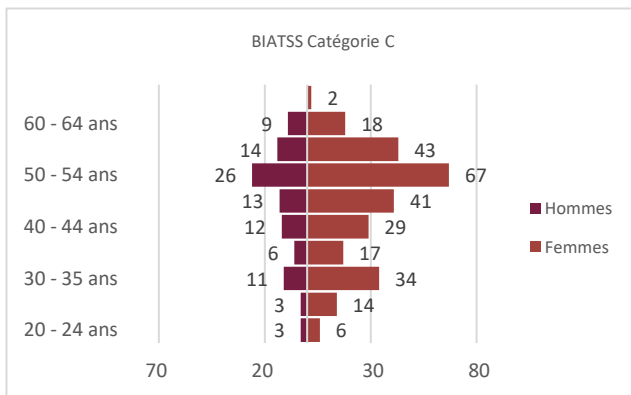
Figure 23 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par catégorie FP



- La pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires de catégorie A 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 (59,4% des effectifs)
- L'âge médian est de 50 ans



- La pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires de catégorie B montre une part plus importante de personnels de sexe féminins au sein de cette catégorie (65,2%)
- Les effectifs se concentrent principalement dans la tranche d'âge 30-49 ans (59,7%)
- L'âge médian est de 45 ans



- La pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires de catégorie C laisse apparaître que cette catégorie comporte un nombre plus important de femmes que d'hommes (73,6%)
- La majorité des personnels BIATSS titulaires de catégorie C se situe dans la tranche d'âge 40-59 ans (66,6%)
- L'âge médian est de 49 ans



# **Carrières et évolutions professionnelles**



#### 4. LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

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 LE RECRUTEMENT

###### 4.1.1 Concours, examens réservés et recrutements

###### 4.1.1.1 Les nominations des enseignants – chercheurs

Tableau 34 : Résultats des nominations enseignants et enseignants - chercheurs en 2021

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Professeurs d'université	6	6	4	2
Maîtres de conférences	11	10	5	5
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	9	8	4	4
Total	26	24	13	11

92,3%

C'est la proportion des nominations en 2021

- Le nombre de postes à pourvoir a diminué de 48,9% par rapport à 2020. Le taux d'admission est de 92,3% (94,0% en 2020 ; 97,4% en 2019 ; 90,3% en 2018)
- En 2021, les femmes représentent 45,8% des nominations d'enseignants et enseignants-chercheurs (46,8% en 2020 ; 39,5% en 2019 ; 40,0% en 2018)

#### 4.1.1.2 Les concours de droit commun BIATSS

Tableau 35 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2021

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Externes	7	7	3	4
Internes	10	10	5	5
Directs	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

**100,0%**

C'est la proportion des postes pourvus par voie de concours de droit commun en 2021

- En 2021, les femmes représentent 52,9% des admis aux concours de droit commun BIATSS (soit une baisse de 8,6 points par rapport à 2020)

Tableau 36 : 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)	2	2	100,0%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	-	-	-
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	-	-	-
	D	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	-	-	-
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	4	4	100,0%
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	1	1	100,0%
	G	Patrimoine, immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	2	2	100,0%
Filière AENES	J	Gestion et Pilotage	6	6	100,0%
		Administration Générale	2	2	100,0%
		Conservateurs	-	-	-
Bibliothèque		Bibliothécaires assistants	-	-	-
		Magasiniers	-	-	-
	<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>

Tableau 37 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
Ingénieurs de Recherche	1	1	1	-	100,0%
Ingénieurs d'études	4	4	4	-	100,0%
Assistants Ingénieurs	2	2	-	2	100,0%
Techniciens Recherche et Formation	7	7	2	5	100,0%
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	2	2	1	1	100,0%
Adjoints Techniques Recherche et Formation	1	1	-	1	100,0%
Adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	-
Conservateurs	-	-	-	-	-
Bibliothécaires	-	-	-	-	-
Magasiniers	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>100,0%</b>

- Le corps des techniciens de recherche et de formation représente 41,2% (32,7% en 2020) des reçus concours de droit commun BIATSS en 2021, viennent ensuite les corps des assistants ingénieurs (11,8%)

#### 4.1.1.3 Les recrutements spécifiques

Tableau 38 : Recrutements spécifiques

	Postes à pourvoir	Recrutement	Hommes	Femmes
PACTE	-	-	-	-
Emplois réservés aux personnes en situation de handicap	2	2	-	2
Emploi réservé défense	-	-	-	-
<b>Total recrutements spécifiques</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

- Concernant les emplois réservés aux personnes en situation de handicap, 2 postes étaient à pourvoir en 2021, les 2 ont été pourvus.
- Les postes pourvus en recrutement spécifiques ont concerné des agents de sexe féminin.

#### 4.1.2 Le recrutement externe

Tableau 39 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS

Famille professionnelle	Catégorie FP			Total	Comparatif 2020
	A	B	C		
Administration générale	11	14	9	34	27
Bibliothèques, documentations et archives	2	2	1	5	4
Documentation, culture, communication, édition et TICE	6	1	1	8	7
Éducation et formation tout au long de la vie	6	3	1	10	4
Enseignement et recherche	5	6	0	11	6
Études et évaluation	4	0	0	4	3
Gestion budgétaire, financière et comptable	6	7	3	16	7
Patrimoine- logistique- immobilier- maintenance	5	1	5	11	4
Ressources-humaines	3	4	0	7	6
Santé- cohésion sociale	5	0	0	5	4
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	15	0	0	15	5
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>126</b>	<b>77</b>

Tableau 40 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2021

	Nombre de publications BIEP <sup>20</sup>	Comparatif 2020
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-
Offres publiées - catégorie A	68	31
Offres publiées - catégorie B	38	23
Offres publiées - catégorie C	20	23
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>77</b>

- Le nombre de postes publiés sur la BIEP a augmenté de 63,6% par rapport à 2020 (une baisse en 2020 avait été engendrée par la pandémie et le confinement, cette hausse s'explique donc par une reprise de l'activité en présentiel des agents)
- Comme les années précédentes, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (54,0 % des postes publiés)
- Dans le détail par famille professionnelle, il y a eu une très forte hausse des offres dans les domaines des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications (nombre multiplié par 3), dans le domaine du patrimoine et de la logistique, dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ainsi que dans le domaine de la gestion budgétaire, financière et comptable

<sup>20</sup> Le nombre de postes publiés n'intègre pas les suppléances et les emplois scientifiques.



## 4.2 LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS

Tableau 41 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2021)

Famille professionnelle	Catégorie FP	Total
Administration Générale	A	1
	B	2
	C	3
Bibliothèques, documentations et Archives	A	2
	B	3
	C	2
Documentation, Culture, Communication, Edition et TICE	A	2
	B	1
	C	0
Éducation et formation tout au long de la vie	B	8
	C	8
	A	0
Enseignement supérieur et recherche	B	3
	C	0
	A	4
Gestion budgétaire, financière et comptable	B	2
	C	1
	A	1
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	B	2
	C	0
	A	2
Ressources-Humaines	B	7
	C	0
	A	1
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	A	1
	B	0
<b>Total général</b>		<b>55</b>

Tableau 42 : Bilan de la mobilité interne (BIATSS)

	2021	Comparatif 2020
Nombre de postes publiés	55	8
Nombre de candidatures	36	8
Nombre de personnes présentées aux entretiens	22	8
Nombre de postes pourvus	12	8

- ➔ En 2021, 12 agents ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 54,5% des candidats).
- ➔ Le nombre de poste publiés et pourvus en mobilité interne est supérieur à celui de l'année 2020, mais cela s'explique par le fait qu'en 2020 la campagne de mobilité n'avait pu être organisée de manière normale en raison de la crise pandémique.

### 4.3 LES PROMOTIONS

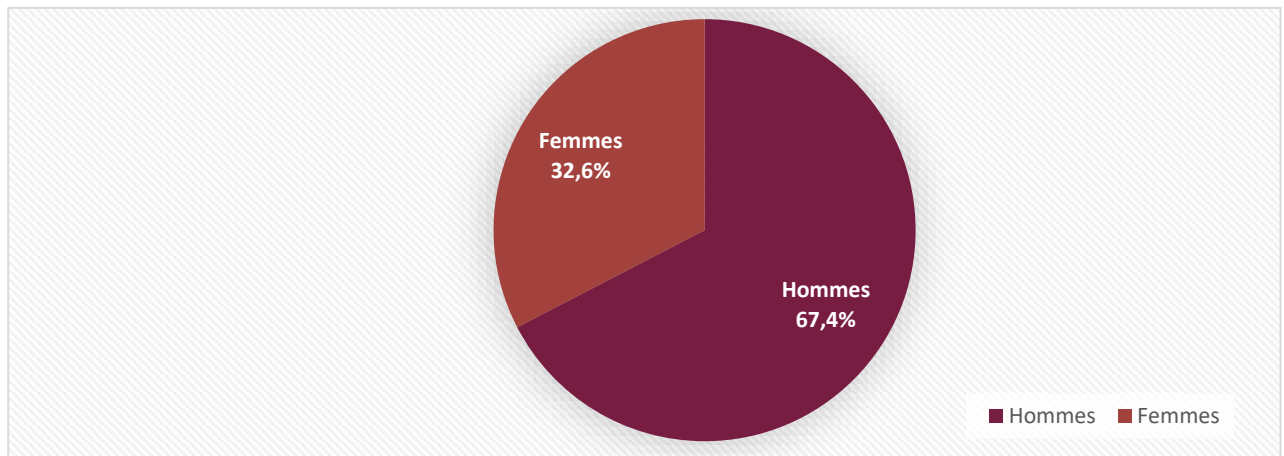
#### 4.3.1 Les promotions des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 43 : Répartition des enseignants - enseignants - chercheurs promus en 2021 par corps et par sexe (tableau d'avancement)

Corps	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2020
Professeurs d'université	13	6	19	18
Maîtres de conférences	18	9	27	31
Total	31	15	46	49

- ➔ Le nombre d'agents promus dans la population des personnels enseignants et enseignants-chercheurs a diminué de 6,1% (contre +11,4% entre 2019 et 2020).
- ➔ Toutefois, dans le corps des professeurs d'université le nombre de promotions a augmenté (+5,6%).

Figure 24 : Répartition des enseignants et enseignants - chercheurs promus par sexe



- ➔ La proportion de femmes promues au sein des corps des professeurs d'université et des maîtres de conférences a augmenté de 2,0 points. En revanche, si on regarde en effectifs, le nombre de femmes promues est identique par rapport à 2020 (15 femmes promues).

#### 4.3.2 L'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignants 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 aux postes de professeur 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 44 : Répartition des enseignants - chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

	Types de population	2021				Comparatif 2020 <sup>21</sup>	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Maîtres de conférences	Maîtres de conférences	72	29	101	96,2%	108	95,6%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	2	1	3	2,9%	4	3,5%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers des CSERD	1	-	1	1,0%	1	0,9%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

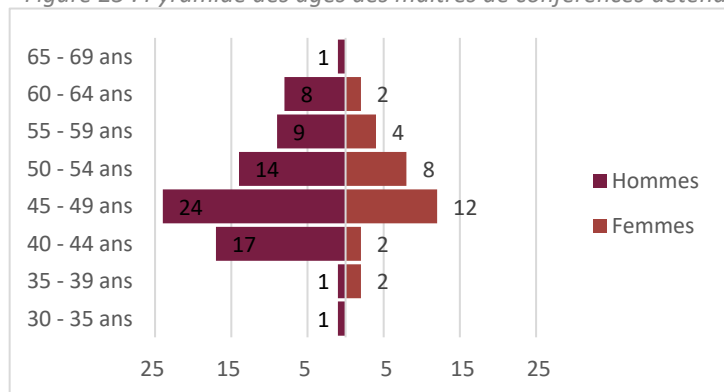
- ➔ Le nombre d'enseignants – chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches a diminué de 7,1% entre 2020 et 2021. Cette baisse s'explique par la promotion de plusieurs agents dans le corps des professeurs des universités et par des départs (notamment retraite)
- ➔ Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 28,6% de la population (soit une hausse de 0,3 point par rapport à 2020). 96,7% de ces femmes sont maîtres de conférences

<sup>21</sup> Les données de 2020 diffèrent de celles qui avaient été présentées dans le bilan social 2020 en raison d'une erreur de filtre dans l'extraction de données ayant exclu quelques personnels de la comptabilisation du nombre de HDR.

Tableau 45 : 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 2020
Droit, économie et gestion	35-39 ans	-	-	-	-
	40-44 ans	2	1	3	4
	45-49 ans	4	3	7	7
	50-54 ans	4	3	7	8
	55-59 ans	2	1	3	5
	60-64 ans	5	-	-	3
<b>Total Droit, économie et gestion</b>		<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
Lettres et sciences humaines	35-39 ans	1	1	2	2
	40-44 ans	1	-	1	2
	45-49 ans	2	2	4	6
	50-54 ans	2	2	4	3
	55-59 ans	-	1	1	1
	60-64 ans	1	1	2	3
	65-69 ans	1	-	1	-
<b>Total Lettres et sciences humaines</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
Sciences	30-35 ans	1	-	1	2
	35-39 ans	-	1	1	2
	40-44 ans	14	1	15	19
	45-49 ans	18	7	25	22
	50-54 ans	8	3	11	12
	55-59 ans	7	2	9	8
	60-64 ans	2	1	3	3
	65-69 ans	-	-	-	1
<b>Total Sciences</b>		<b>50</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>69</b>
<b>Total général</b>		<b>75</b>	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>113</b>

Figure 25 : Pyramide des âges des maîtres de conférences détenant une HDR



- 54,7% des MCF de sexe masculin détenant une HDR ont entre 40 et 49 ans (51,5% en 2020 ; 41,9% en 2019 ; 39,3% en 2018)
- Les femmes représentent 28,6% (28,3% en 2020 ; 28,7% en 2019 ; 28,1% en 2018) des maîtres de conférences détenant une HDR. La majorité de ces dernières ont entre 45 et 49 ans

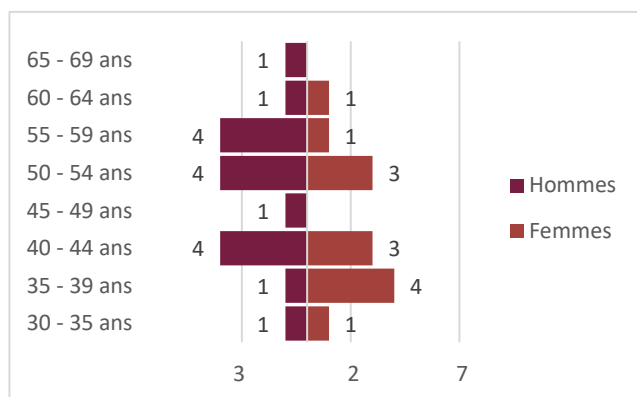
### 4.3.2.2 Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat

Tableau 46 : Nombre d'enseignants 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 2020
Disciplines générales	30-34 ans	-	1	1	3
	35-39 ans	1	2	3	1
	40-44 ans	2	3	5	5
	45-49 ans	1	-	1	-
	50-54 ans	3	3	6	5
	55-59 ans	3	1	4	4
	60-64 ans	1	-	1	3
	65 – 69 ans	1	-	1	
<b>Total Disciplines générales</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
Domaines de la production	30-34 ans	1	-	1	-
	35-39 ans	-	-	-	-
	40-44 ans	1	-	1	-
	45-49 ans	-	-	-	-
	50-54 ans	-	-	-	-
	55-59 ans	1	-	1	1
	60-64 ans	-	-	-	-
<b>Total Domaines de la production</b>		<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Domaines des services	30-34 ans	-	-	-	-
	35-39 ans	-	2	2	2
	40-44 ans	1	-	1	-
	45-49 ans	-	-	-	-
	50-54 ans	1	-	1	-
	55-59 ans	-	-	-	-
	60-64 ans	-	1	1	1
<b>Total Domaines des services</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Total général</b>		<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>26</b>

→ Le nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat a légèrement augmenté par rapport à 2020 (+15,4%)

Figure 26 : Pyramide des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ayant un doctorat



→ En 2021, le nombre de femmes détentrices d'un doctorat parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est légèrement inférieur à celui des hommes

→ La majorité des détenteurs d'un doctorat dans cette population se situe dans la tranche d'âge 40 -59 ans (66,7% de l'effectif)

### 4.3.3 Les promotions des personnels BIATSS

La progression de la carrière des agents titulaires peut s'opérer soit :

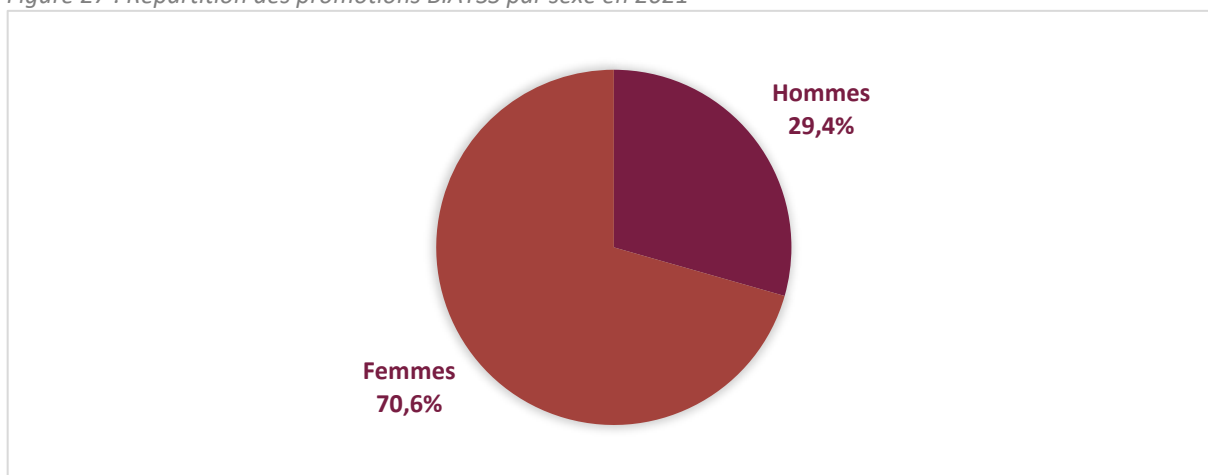
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

Tableau 47 : Évolution des promotions<sup>22</sup> BIATSS par sexe en 2021

	2018	2019	2020	2021
Hommes	13	15	19	10
Femmes	22	26	21	24
Total	35	41	40	34

- ➔ Le nombre de BIATSS promus est en baisse de 15,0% par rapport à 2020. Cette baisse s'explique par les possibilités de promotions qui sont déterminées au niveau national (par exemple, dans la filière bibliothèque, le taux de promotion national était de 23,0% en 2021, les possibilités de promotion étant faible, la probabilité d'avoir un agent promu au sein de l'URCA sont mécaniquement moins importantes)

Figure 27 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2021



- ➔ Les femmes représentent 64,6% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (70,6%)
- ➔ La proportion d'hommes promus a diminué de 12,8 points entre 2020 et 2021

<sup>22</sup> Tableau d'avancement et examen professionnel

Tableau 48 : Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2020
Bibliothèque	A	-	-	-	1
	B	-	1	1	3
	C	-	1	1	2
AENES	A	-	-	-	1
	B	1	2	3	3
	C	-	2	2	4
ITRF	A	5	5	10	7
	B	3	8	11	10
	C	1	5	6	9
Total		10	24	34	40

- Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 70,6% de femmes
- C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (79,4% des promotions). Ce qui s'explique par une plus forte proportion de personnels ITRF au sein de l'Université (75,0% des personnels BIATSS relèvent de la filière ITRF, dont plus de la moitié sont des femmes (57,8%)
- 44,1% des promotions ont concerné des agents de catégorie B
- La proportion de personnels promus par tableau d'avancement représente 3,3% de la filière ITRF, 2,8% de la filière AENES et 3,3% de la filière bibliothèque.

Tableau 49 : Répartition des agents promus en 2021 par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2020
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	-
	B	-	1	1	-
	C	-	-	-	-
ITRF	A	2	1	3	3
	B	1	1	2	2
	C	-	-	-	-
Total		3	3	6	5

- Les promotions par liste d'aptitude ont concerné pour moitié des femmes, principalement dans la filière ITRF.
- La proportion de personnels promus par liste d'aptitude représente 0,6% de la filière ITRF et 0,6% de la filière AENES.

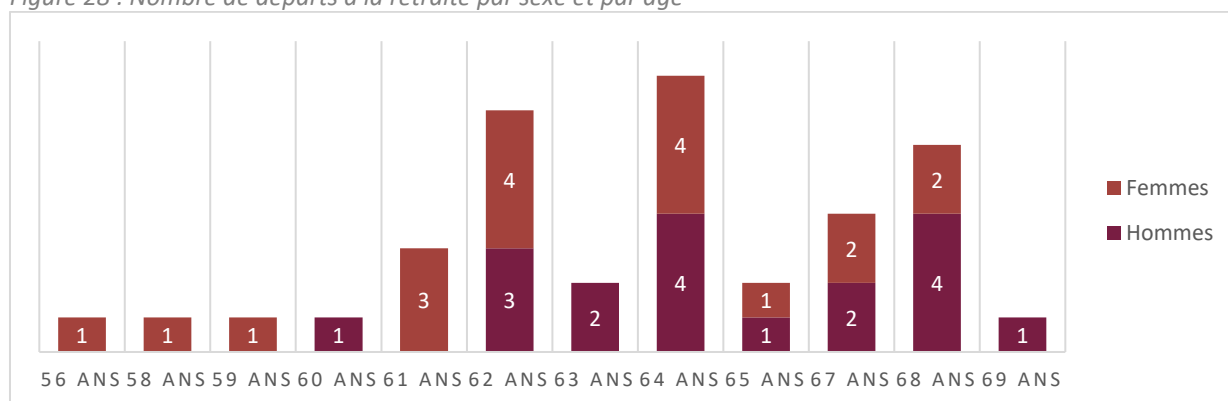
#### 4.4 LES AGENTS PENSIONNÉS

Tableau 50 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe

	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2020
Enseignants et enseignants-chercheurs	A	13	9	22	22
	A	1	3	4	3
BIATSS	B	1	2	3	2
	C	3	5	8	13
Sous total		5	10	15	18
Total		18	19	37	40

- ➔ En 2021, le nombre de départs en retraite est en baisse par rapport à l'année précédente (-7,5%)
- ➔ Sur 37 départs en retraite en 2021, 59,5% concernent des enseignants et enseignants – chercheurs (55,0% en 2020), contre 40,5% de BIATSS (45,0% en 2020)

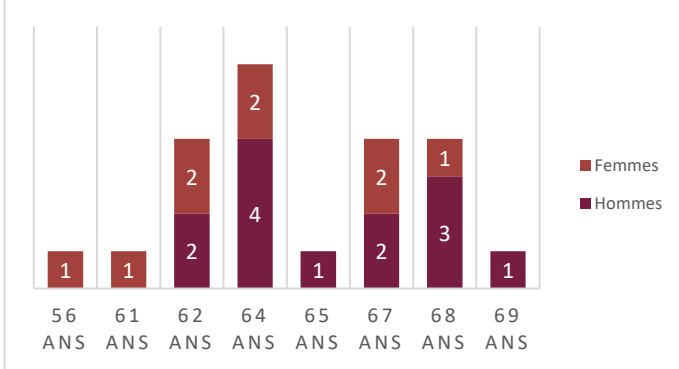
Figure 28 : Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge



- ➔ 18,9% des agents pensionnés en 2021 sont partis à l'âge de 62 ans (7,5% en 2020)
- ➔ 62,2% des départs en retraite ont eu lieu après l'âge légal de départ (62 ans)
- ➔ 51,4% des agents retraités en 2020 sont des femmes (52,5% en 2020 ; 62,5% en 2019 ; 37,5% en 2018)

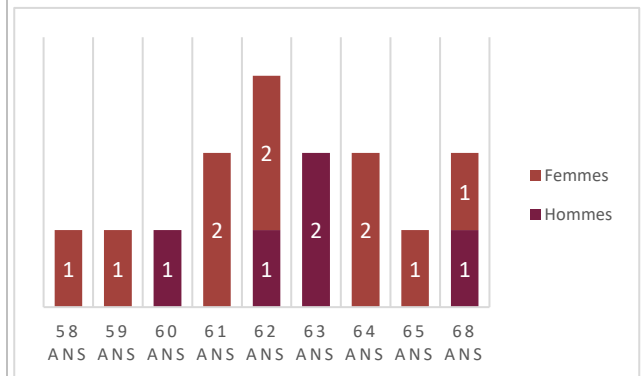


### Focus population des enseignants et enseignants chercheurs



- 40,9% des personnels enseignants partent en retraite après l'âge de 67 ans
- 59,1% des agents pensionnés de la population des enseignants sont des hommes (72,7% en 2020 ; 52,0% en 2019 ; 72,4% en 2018).

### Focus population BIATSS



- 66,7% des départs en retraite d'agents BIATSS en 2021 ont concerné des femmes.

## 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

Sont comptabilisées comme « entrées » les personnes relevant des corps de 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
- Recrutement sans concours de fonctionnaires
- Mutation entrante
- Détachement entrant
- Réintégration
- Retour de congés (hors CMO et CLM)
- Recrutement d'agents non-titulaires

#### 4.5.1.1 Les entrées des agents titulaires

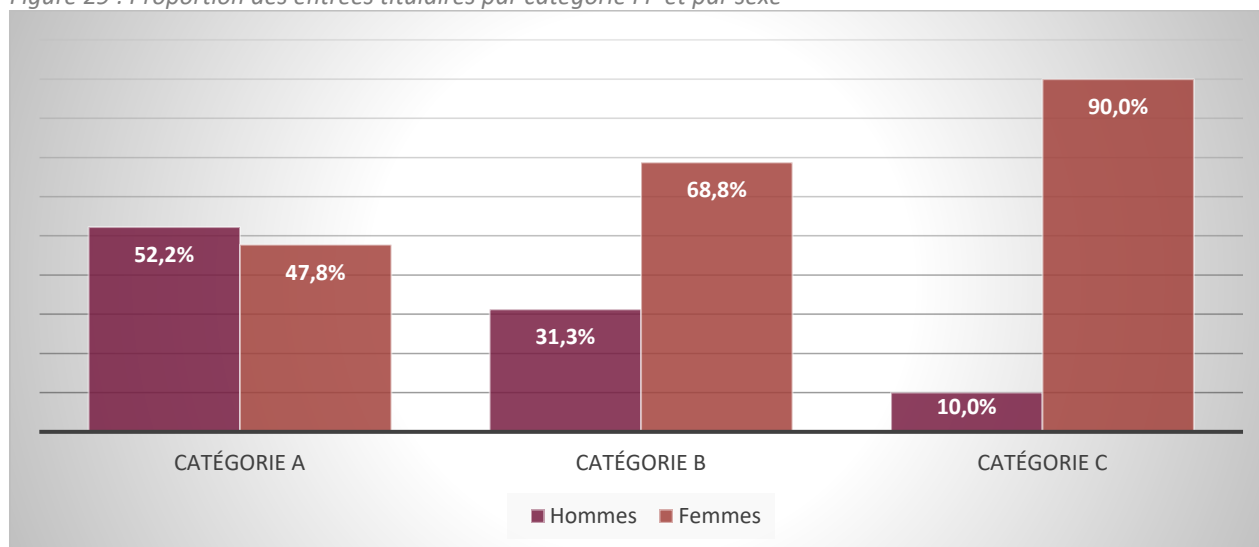
Les entrées de titulaires par catégorie FP

Tableau 51 : Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par catégorie FP en 2021

Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	19	21	40	67,8%	67	72,0%
B	3	9	12	20,3%	16	17,2%
C	2	5	7	11,9%	10	10,8%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>	<b>93</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ En 2021, le nombre d'entrées d'agents titulaires a diminué de 36,6% par rapport à 2020
- ➔ Les entrées de personnels de catégorie A représentent 67,8 des entrées titulaires (-4,2 points par rapport à 2020)

Figure 29 : Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe



## Les entrées de titulaires par type de population

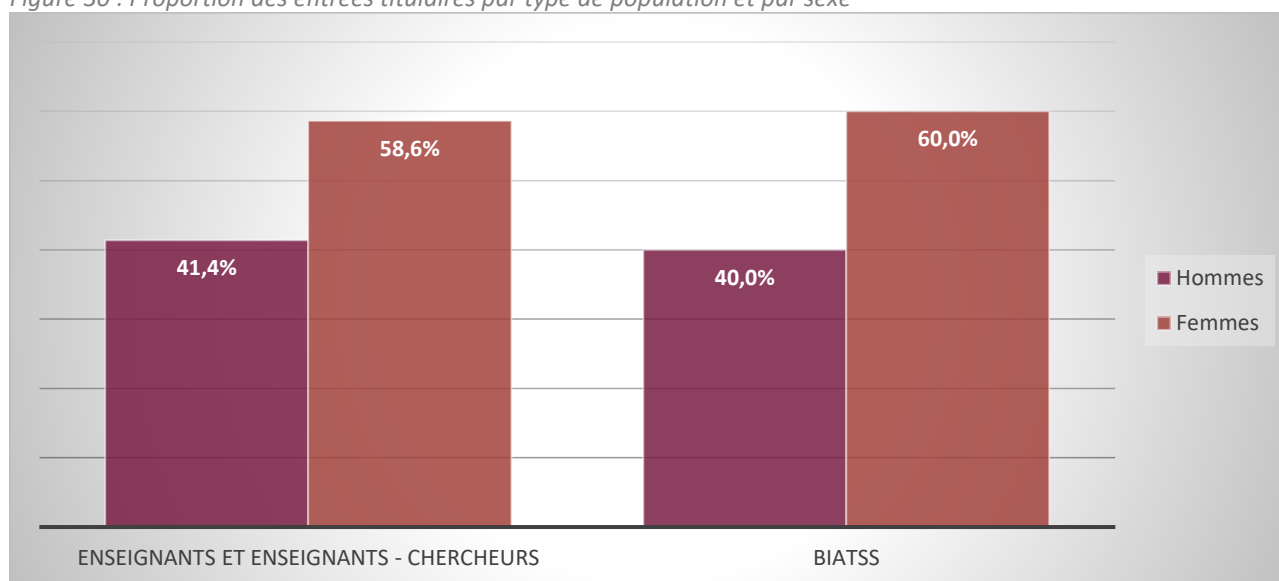
Tableau 52 : Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par type de population et par catégorie FP

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
						Total	Total %
Enseignants et enseignants-chercheurs		12	17	29	49,2%	48	51,6%
BIATSS	A	7	4	11	18,6%	19	20,4%
	B	3	9	12	20,3%	16	17,2%
	C	2	5	7	11,9%	10	10,8%
Total BIATSS		12	18	30	50,8%	45	48,4%
Total		24	35	59	100,0%	93	100,0%

**49,2%**

C'est la proportion des entrants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2021 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est en baisse de 2,4 points par rapport à 2020.

Figure 30 : Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe



- Les entrées titulaires des enseignants et enseignants – chercheurs concernent en majorité des femmes (58,6%). La proportion de femmes titulaires entrantes au sein de cette population est en hausse sur les 3 dernières années : 47,9% en 2020, 47,8% en 2019, 37,2% en 2018
- 60,0% des entrées titulaires de personnels BIATSS concernent des femmes (64,4% en 2020)

## Les entrées de titulaires par motif

Tableau 53 : Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
					Total	%
Détachements	1	1	2	3,4%	1	1,1%
Délégations	-	1	1	1,7%	2	2,1%
Emplois réservés défense	-	-	-	-	-	-
Mutations	5	9	14	23,7%	10	10,8%
Nouveaux titulaires	-	-	-	-	5	5,4%
Reçus concours	15	20	35	59,3%	66	71,0%
Réintégrations CLD	1	1	2	3,4%	-	-
Retours congé formation	-	-	-	-	-	-
Retour congé parental	-	-	-	-	1	1,1%
Retours congé présence parentale	-	-	-	-	-	-
Retours détachement	1	-	1	1,7%	2	2,1%
Retours disponibilité	-	1	1	1,7%	3	3,2%
Retours délégation	-	-	-	-	-	-
Titularisation handicap	1	2	3	5,1%	3	3,2%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>	<b>93</b>	<b>100,0%</b>

→ En 2021, les réussites concours représentent 59,3% des entrées de personnels titulaires (71,0% en 2020)

#### 4.5.1.2 Les entrées des agents non titulaires

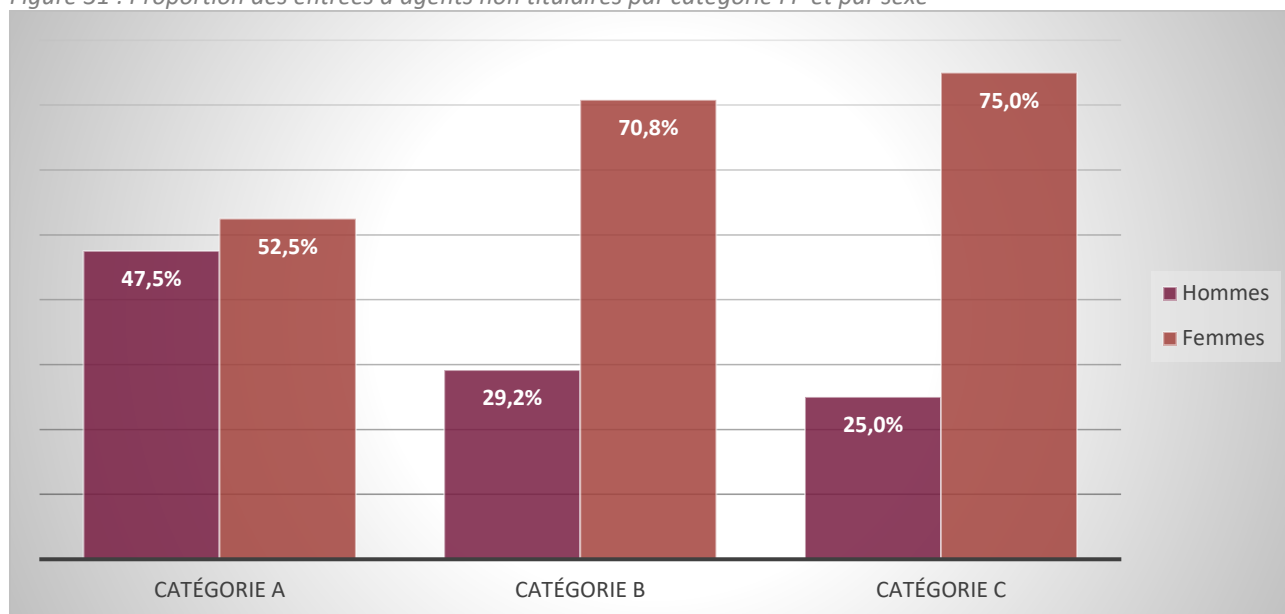
Les entrées de non titulaires par catégorie FP

Tableau 54 : Nombre d'entrées et proportion d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	86	95	181	80,4%	149	76,0%
B	7	17	24	10,7%	16	8,2%
C	5	15	20	8,9%	31	15,8%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>127</b>	<b>225</b>	<b>100,0%</b>	<b>196</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Les entrées de personnels de catégorie A représentent 80,4%. Comme les années précédentes c'est la catégorie qui concentre le plus d'entrées de personnels non titulaires (76,0% en 2020, 78,6% en 2019, 73,5% en 2018)
- ➔ Les entrées de catégorie B représentent 10,7% et les entrées de catégorie C 8,9% des entrées de personnels non titulaires
- ➔ En 2021, le nombre d'entrées d'agents non titulaires a augmenté de 14,8% par rapport à 2020, la hausse concerne principalement les agents de catégorie B (+50,0%)

Figure 31 : Proportion des entrées d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe



## Les entrées de non titulaires par type de population

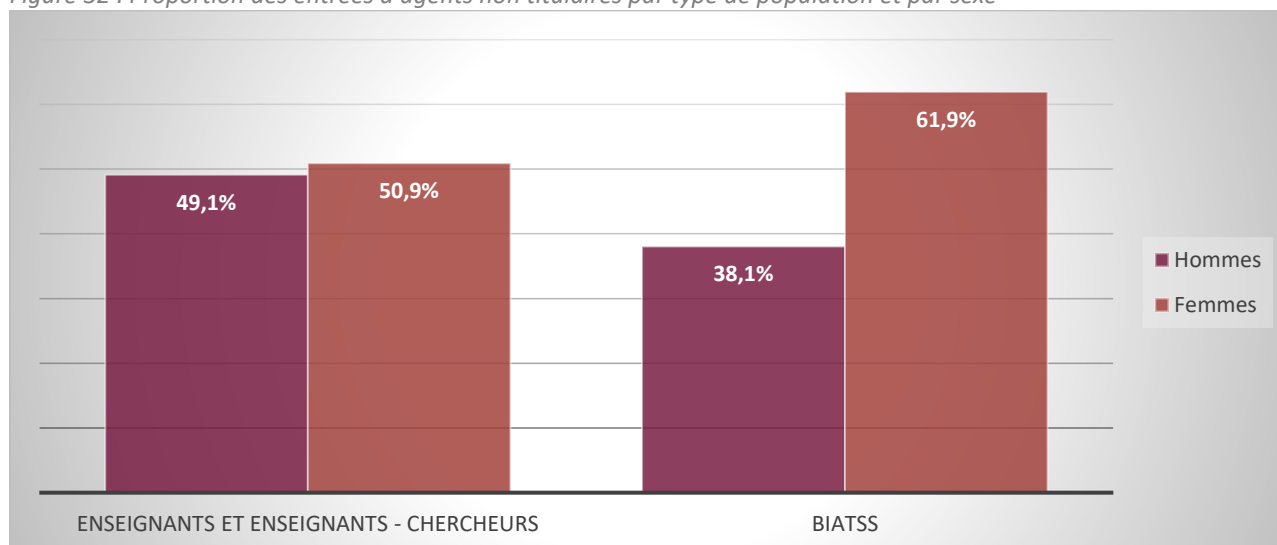
Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion d'agents non titulaires par type de population et par catégorie FP

Types de population	Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
Enseignants et enseignants-chercheurs		55	57	112	49,8%	99	50,5%
Dont doctorants avec et sans enseignement		29	21	50	22,2%	45	23,0%
BIATSS	A	31	38	69	30,7%	50	25,5%
	B	7	17	24	10,7%	16	8,2%
	C	5	15	20	8,9%	31	15,8%
Dont Post-Doctorants		1	4	5	2,2%	3	1,5%
Total BIATSS		43	70	113	50,2%	97	49,5%
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>127</b>	<b>225</b>	<b>100,0%</b>	<b>196</b>	<b>100,0%</b>

**49,8%**

C'est la proportion des entrants non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2021 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est en baisse de 0,7 point par rapport à 2020.

Figure 32 : Proportion des entrées d'agents non titulaires par type de population et par sexe



- 61,9% des entrées non titulaires BIATSS sont des femmes (60,8% en 2020)
- Les entrées des agents non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs sont majoritairement des femmes en 2021, soit 50,9% (contre 51,5% en 2020)

## Les entrées de non titulaires par motifs

Tableau 56 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
					Total	%
Nouvelles entrées ATER	5	6	11	4,9%	14	7,1%
Nouveaux contrats <sup>23</sup>	91	118	209	92,9%	177	90,3%
Retours congé parental	-	-	-	-	1	0,5%
Retours congé sans traitement (CST)	1	1	2	0,9%	-	-
Renouvellements <sup>24</sup>	1	2	3	1,3%	4	2,0%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>127</b>	<b>225</b>	<b>100,0%</b>	<b>196</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Le nombre de nouveaux contrats est en hausse de 18,1% par rapport à 2020
- ➔ Ce motif représente encore la majorité des nouvelles arrivées de personnels non titulaires à l'URCA (92,9% des entrées non titulaires en 2020)

<sup>23</sup> Premier contrat d'un agent non-titulaire BIATSS

<sup>24</sup> Sont considérés comme en renouvellement les agents ayant connu une interruption de contrat sur la période observée.

#### 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

##### 4.5.2.1 Les sorties des agents titulaires

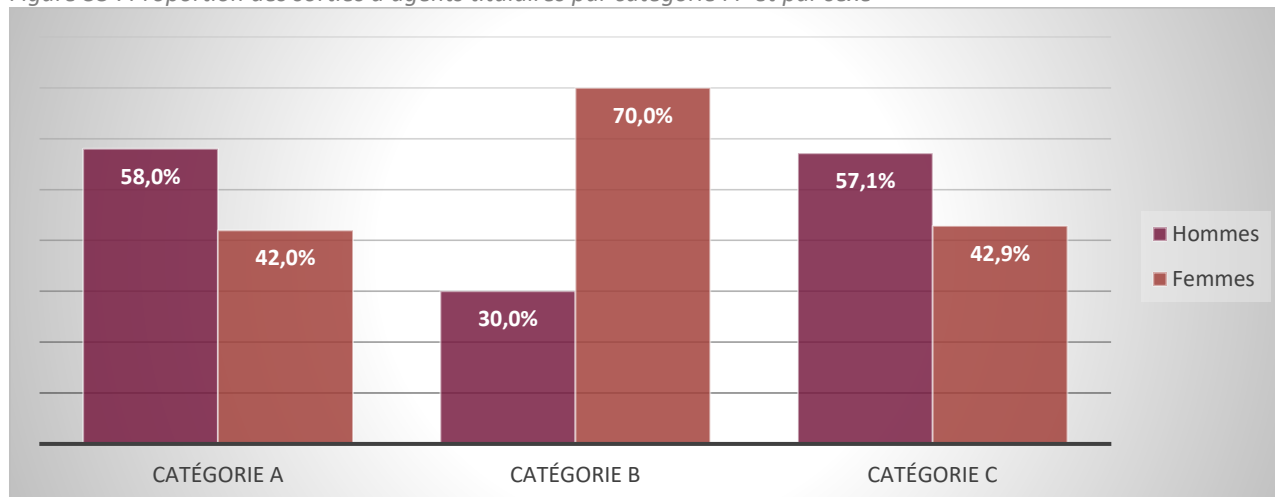
Les sorties de titulaires par catégorie FP

Tableau 57 : Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	29	21	50	67,6%	57	74,0%
B	3	7	10	13,5%	4	5,2%
C	8	6	14	18,9%	16	20,8%
Total	39	33	72	100,0%	77	100,0%

- En 2021, le nombre de sorties d'agents titulaires a diminué de 6,5% (-2,5% en 2020)
- Les sorties de personnels de catégorie A titulaires représentent 67,6% de la totalité des sorties. 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 13,5% et les sorties de personnels de catégorie C 18,9%

Figure 33 : Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe





## Les sorties de titulaires par type de population

Tableau 58 : Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe

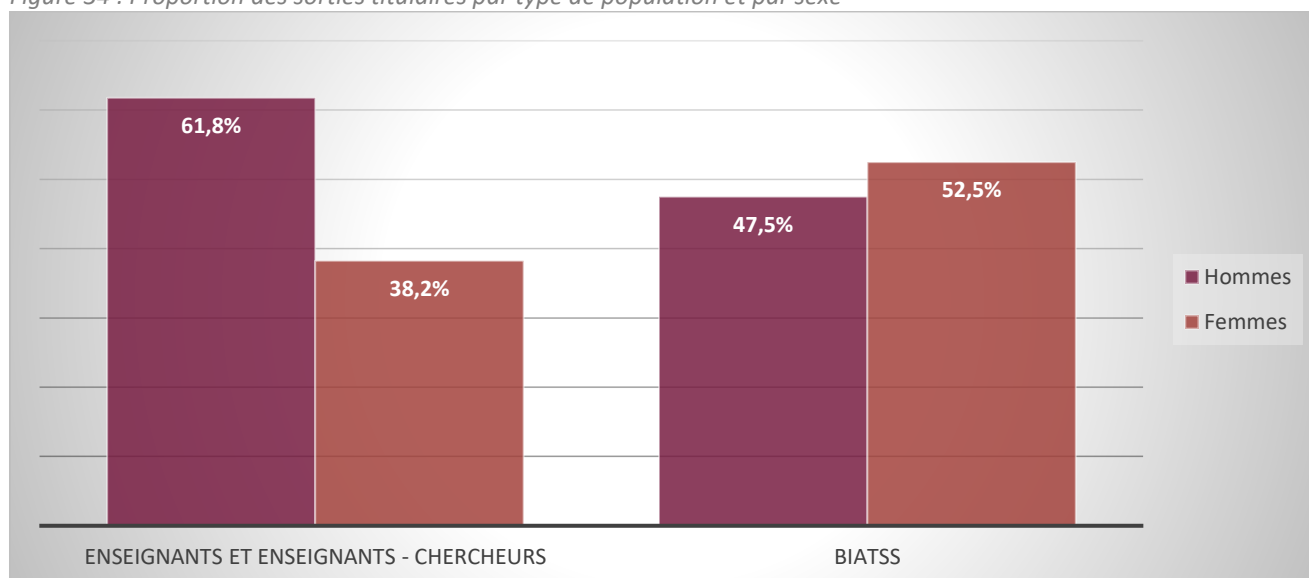
Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
						Total	Total %
Enseignants et enseignants-chercheurs		21	13	34	45,9%	45	58,4%
BIATSS	A	8	8	16	21,6%	12	15,6%
	B	3	7	10	13,5%	4	5,2%
	C	8	6	14	18,9%	16	20,8%
Total BIATSS		19	21	40	54,1%	32	41,6%
Total		40	34	74	100,0%	77	100,0%

**45,9%**

C'est la proportion que représente les sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2021 (58,4% en 2020)

- La proportion des sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs (45,9%) a diminué de 12,5 points par rapport à l'année précédente (58,4%)

Figure 34 : Proportion des sorties titulaires par type de population et par sexe



## Les sorties de titulaires par type de population

Tableau 59 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
					Total	%
Autres motifs sans radiation	-	1	1	1,4%	8	10,4%
Congés formation	-	-	-	-	-	--
Congés longue durée	2	2	4	5,4%	2	2,6%
Congés parentaux	-	-	-	-	-	--
Congés de présence parentale	-	-	-	-	-	--
Décès	-	1	1	1,4%	2	2,6%
Démissions	1	1	2	2,7%	1	1,3%
Détachements sortants	2	1	3	4,1%	5	6,5%
Disponibilités	2	5	7	9,5%	6	7,8%
Mutations	14	7	21	28,4%	13	16,9%
Reçus concours hors URCA	-	-	-	-	1	1,3%
Retraites	18	16	34	45,9%	39	50,6%
Ruptures conventionnelles	1	-	1	1,4%	-	-
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>100,0%</b>	<b>77</b>	<b>100,0%</b>

- Comme les années précédentes, les départs en retraite (45,9%) et les mutations (28,4%) sont les deux principaux motifs de sorties des agents titulaires
- Le nombre de sorties de titulaires est en diminution par rapport à 2020 (-3,9%). Ce qui s'explique par une baisse des départs en retraite (-12,8%) et des départs pour autres motifs (-87,5%)

#### 4.5.2.2 Les sorties des agents non titulaires

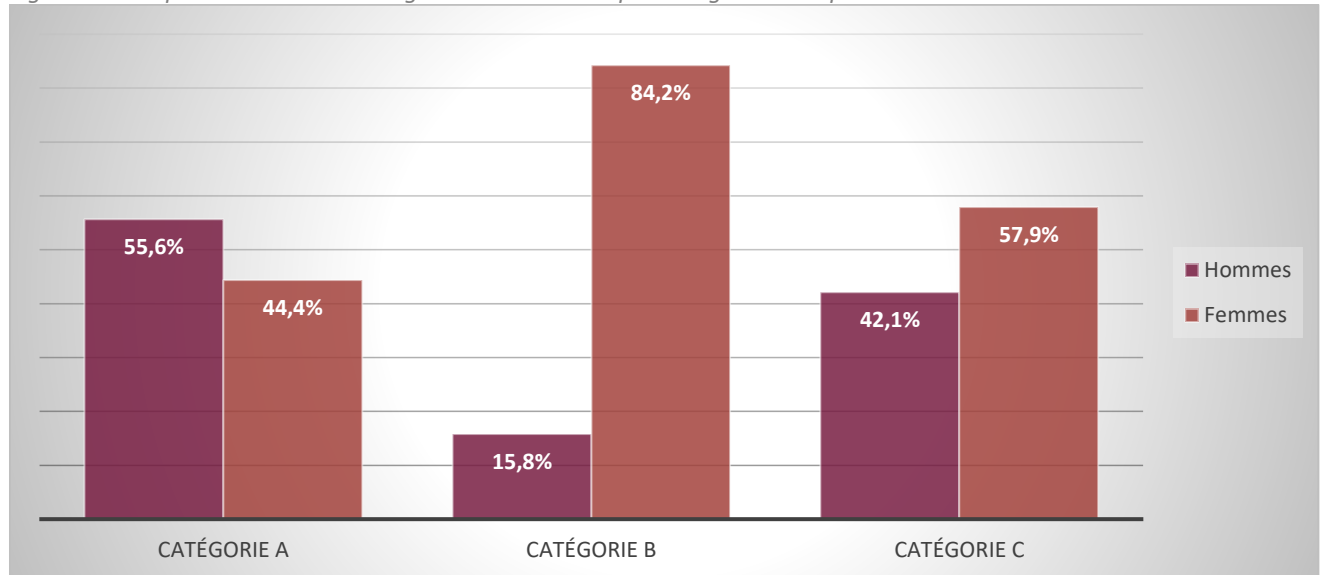
Les sorties de non titulaires par catégorie FP

Tableau 60 : Nombre de sorties et proportion d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe en 2021

Catégories FP	2021				Comparatif 2020	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	84	67	151	79,9%	136	69,8%
B	3	16	19	10,1%	26	13,3%
C	8	11	19	10,1%	33	16,9%
Total	95	94	189	100,0%	195	100,0%

- Les sorties de personnels de catégorie A représentent 79,9% des sorties d'agents non titulaires ; 10,1% des sorties de catégorie B et 10,1% des sorties de catégorie C
- Les sorties d'agents non titulaires ont diminué de 3,1% par rapport à 2020. C'est au sein des personnels de catégorie B que la proportion de sortants a le plus diminué (-26,9%)

Figure 35 : Proportion des sorties d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe



## Les sorties de non titulaires par type de population

Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agents non titulaires par type de population et par sexe

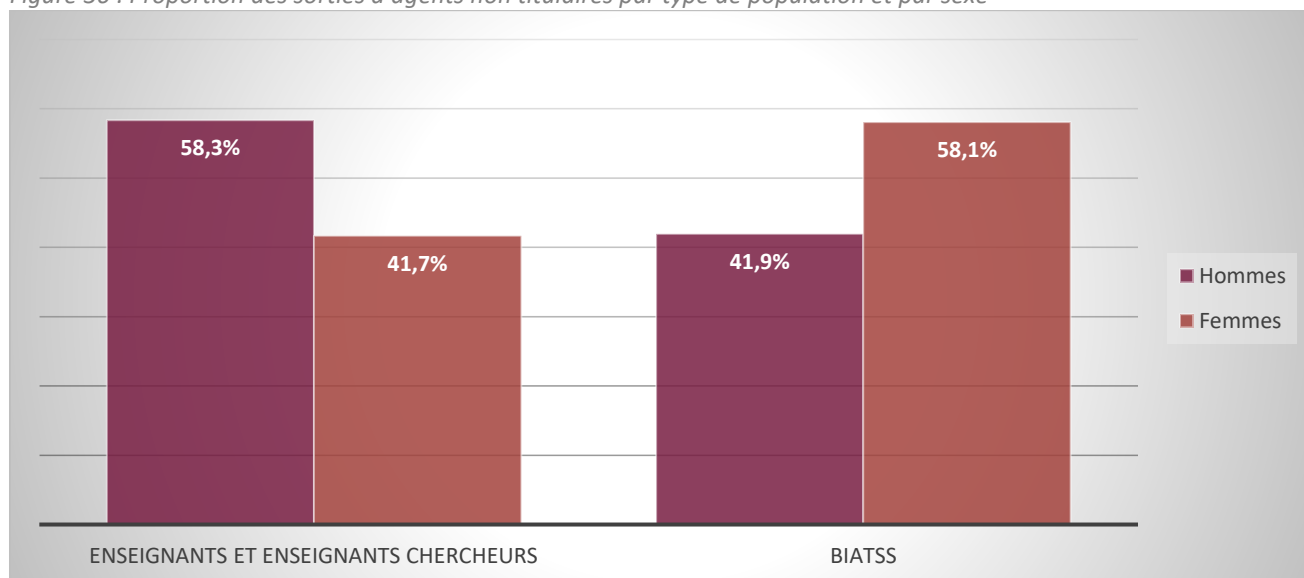
Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
						Total	Total %
Enseignants et enseignants-chercheurs		56	40	96	50,8%	86	44,1%
BIATSS	A	28	27	55	29,1%	50	25,6%
	B	3	16	19	10,1%	26	13,3%
	C	8	11	19	10,1%	33	16,9%
Total BIATSS		39	54	93	49,2%	109	55,8%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>94</b>	<b>189</b>	<b>100,0%</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>

- Les sorties d'agents non titulaires ont diminué de 3,1% par rapport à 2020 et plus particulièrement au sein de la population BIATSS (-14,7%)

**50,8 %**

C'est la proportion que représente les sortants non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2020 (44,1% en 2020)

Figure 36 : Proportion des sorties d'agents non titulaires par type de population et par sexe



- La proportion de sortants non titulaires est quasiment identique indépendamment du sexe (50,3% dans la population masculine, et 49,7% dans la population féminine). La répartition des sortants par sexe en fonction du type de population est représentative de chacune de ces populations (plus d'hommes au sein des personnels enseignants et enseignants-chercheurs et plus de femmes au sein des populations BIATSS)

## Les sorties de non titulaires par motifs

Tableau 62 : Répartition et proportion des sorties d'agents non titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2020	
					Total	%
Congés parentaux	-	-	-	-	1	0,5%
Congés non rémunérés	1	3	4	2,1%	5	2,6%
Démissions	8	18	26	13,8%	19	9,7%
Décès	1	-	1	0,5%	-	-
Fins de contrat <sup>25</sup>	74	58	132	69,8%	128	65,6%
Licenciements	-	-	-	-	-	-
Mutations	-	-	-	-	-	-
Reçus concours hors URCA	-	-	-	-	2	1,0%
Reçus concours URCA	10	10	20	10,6%	33	16,9%
Retraites	-	2	2	1,1%	3	1,6%
Ruptures conventionnelles	-	1	1	0,5%	-	-
Ruptures période d'essai <sup>26</sup>	-	1	1	0,5%	1	0,5%
Titularisations handicap	1	1	2	1,1%	3	1,6%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>94</b>	<b>189</b>	<b>100,0%</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Les fins de contrat (69,8%) et les démissions (13,8%) sont les principaux motifs de sorties des agents non titulaires en 2021

<sup>25</sup> Tous types de contrats confondus.

<sup>26</sup> À l'initiative de l'employeur ou de l'agent.

#### 4.5.3 Bilan des entrées et sorties

##### 4.5.3.1 Les entrées et sorties des agents titulaires

Tableau 63 Bilan des entrées et des sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	2021		Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2020 (Entrées-Sorties)
		Entrées	Sorties		
Enseignants et chercheurs	enseignants	29	34	-5	+3
BIATSS	A	11	16	-5	+7
	B	12	10	+2	+12
	C	7	14	-7	-6
Total		30	40	-10	+13
Total		59	74	-15	+16

- Entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021, le flux de personnels titulaires est de -15. Les sorties sont supérieures aux entrées. (Entre 2019 et 2020 le flux de personnels titulaires était de +16, les entrées étaient supérieures aux sorties)

##### 4.5.3.2 Les entrées et sorties des agents non titulaires

Tableau 64 : Bilan des entrées et des sorties des agents non titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	2021		Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2020 (Entrées-Sorties)
		Entrées	Sorties		
Enseignants et chercheurs	enseignants	112	96	+16	+13
BIATSS	A	69	55	+14	0
	B	24	19	+5	-10
	C	20	19	+1	-2
Total		113	93	+20	-12
Total		225	189	+36	+1

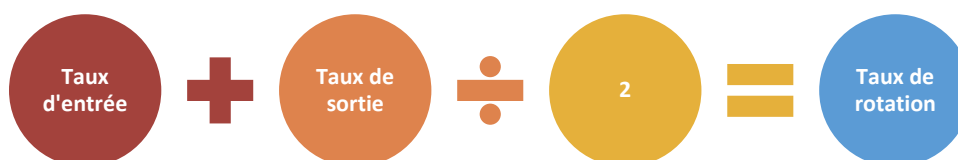
- Au 31/12/2020 les personnels non titulaires étaient au nombre de 747 agents. Au 31/12/2021, les personnels non titulaires représentent 783 agents, soit une hausse de 36 agents.
- Les sorties d'agents non titulaires sont en baisse par rapport à 2020 (-3,1%). Cette baisse des sorties de non -titulaires s'explique par une baisse du nombre d'agents ayant réussi un concours et qui par conséquent ont changé de statut (-42,9 % par rapport à 2020).

#### 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 11,0 % en 2021 (11,4% en 2020), soit une baisse de 0,4 point.

Tableau 65 : Taux de rotation des agents titulaires et non titulaires de l'URCA en 2021

	Titulaires	Non-titulaires
Taux d'entrée	2,4%	9,0%
Taux de sortie	3,0%	7,6%
Taux de rotation	2,7%	8,3%
Taux de rotation 2020	3,5%	7,9%

- Le taux de rotation des agents titulaires est plus faible que celui des personnels non titulaires, 2,7% contre 8,3%

Tableau 66 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2021

Type de population	Enseignants Enseignants-chercheurs	BIATSS
Taux d'entrée	5,7%	5,7%
Taux de sortie	5,2%	5,3%
Taux de rotation	5,5%	5,5%
Taux de rotation 2020	5,6%	5,8%

- Le taux de rotation des enseignants et enseignants – chercheurs est identique à celui de la population BIATSS (5,5%)

Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2021

	Hommes	Femmes
Taux d'entrée	4,9%	6,5%
Taux de sortie	5,4%	5,1%
Taux de rotation	5,2%	5,8%
Taux de rotation 2020	4,9%	6,5%

- Le taux de rotation des femmes est de 5,8% contre 5,2% pour les hommes ce qui s'explique par une plus forte représentation des femmes au sein de l'université (et donc des entrées et des départs)

#### 4.5.5 Les mises en disponibilité et mises à disposition

##### 4.5.5.1 Les mises en disponibilité

Tableau 68 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe en 2021

Motif de la position	Hommes		Femmes		Total		Comparatif 2020	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Pour convenances personnelles	7	1 843	13	3 833	20	5 676	21	4 606
Pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs	1	365	10	2 951	11	3 316	17	3 812
D'office	1	25	1	24	2	49	2	227
Pour élever un enfant	1	365	-	-	1	365	2	366
Pour soins	1	365	-	-	1	365	1	366
Pour études et recherches	-	-	-	-	-	-	1	152
Pour création d'entreprise	-	-	-	-	-	-	-	-
Conservant droit à avancement	-	-	1	14	1	14	-	-
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>2 963</b>	<b>25</b>	<b>7 022</b>	<b>36</b>	<b>9 985</b>	<b>44</b>	<b>9 529</b>

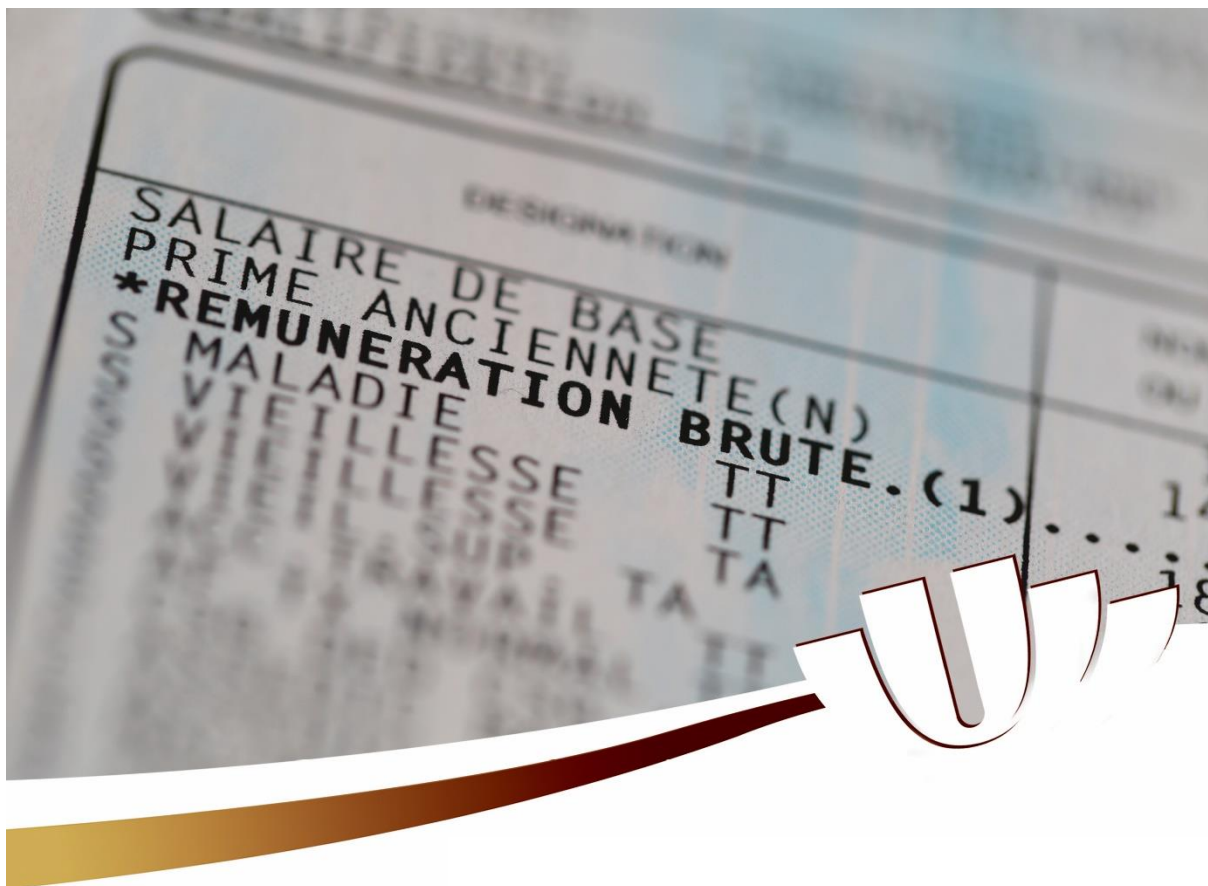
- ➔ En 2021, 22 agents enseignants ou enseignants – chercheurs ont bénéficié d'une disponibilité (23 en 2020 ; 36 en 2019 ; 33 en 2018)
- ➔ Le motif pour « convenances personnelles » représente 55,6% des mises en disponibilité en 2021, contre 48,3% en 2020
- ➔ 90,9% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agents de sexe féminin

##### 4.5.5.2 Les mises à disposition dans une autre administration

	Enseignants chercheurs			Enseignants- BIATSS			Total		Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Mises à disposition <sup>27</sup>	1	-	365	2	-	730	3	1095	6	1 173

<sup>27</sup> La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, et considéré comme occupant son emploi. Il continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.





# la masse salariale et les 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.

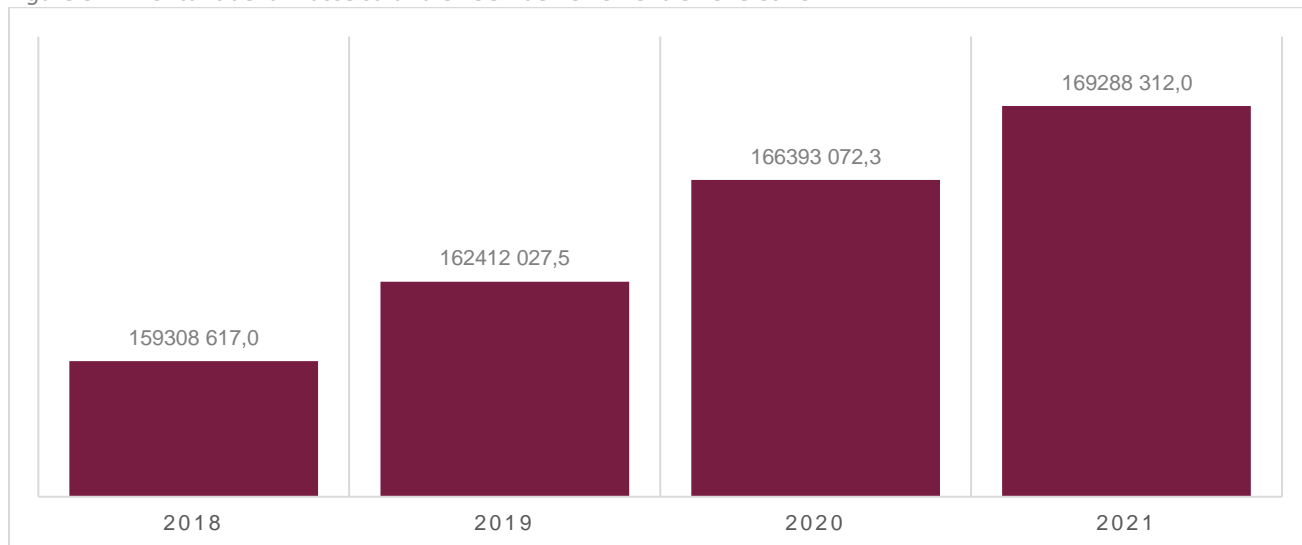
Les données reprises dans ce rapport ne concernent que les données PSOP.

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

Les dépenses de masse salariale PSOP constatées en 2021 sont de 169 393 062€ soit une hausse de 2 895 239,7€ (+1,7% par rapport à la masse salariale PSOP 2020).

## 5.1 ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP (Paye Sans Ordonnancement Préalable)

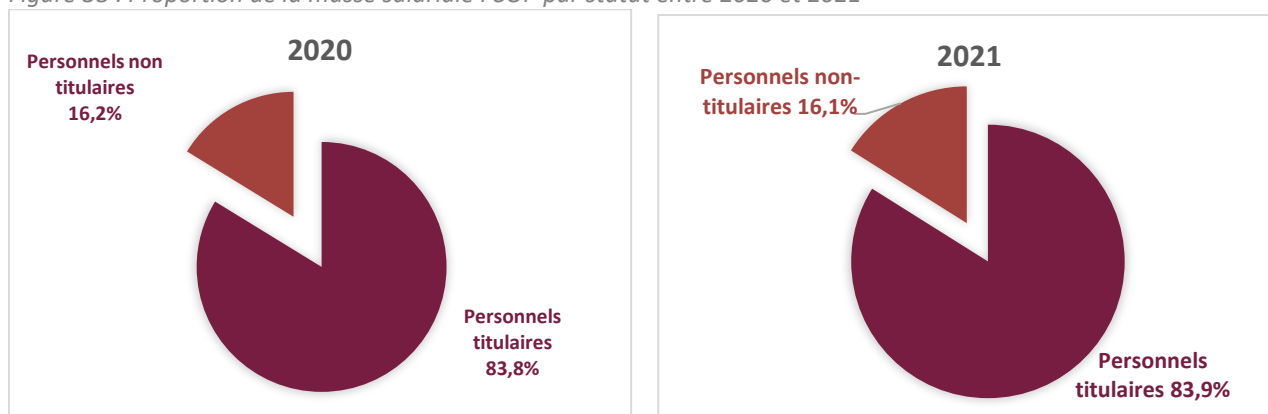
Figure 37 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2018 et 2021



- ➔ Entre 2020 et 2021, la masse salariale PSOP a augmenté de 1,7% soit 2 895 239,7€
  - Rémunérations principales : progression de 0,6% soit 480 182,3€
  - Rémunérations accessoires : +13,0% soit une hausse de 965 197,5€
  - Heures complémentaires et vacances : +8,7% soit +607 593,4€
  - Prestations sociales : baisse de 32 379,3€ soit -12,9%. Qui s'explique comme l'année précédente par les périodes de travail en distanciel ayant fait baisser les prises en charge de remboursement de transport « domicile – travail »
  - Charges patronales : hausse de 874 685,9€ soit +1,3%

## 5.2 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2020 et 2021

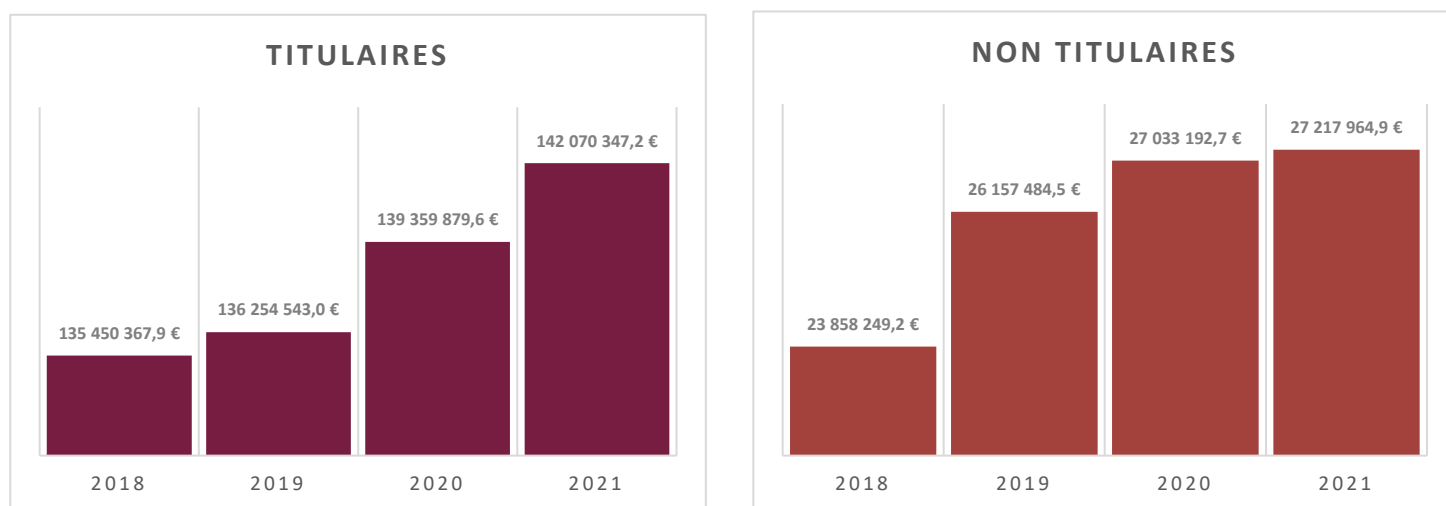


→ La proportion de personnels non titulaires dans la masse salariale est en baisse de 0,1 point entre 2020 et 2021

Tableau 69 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2021 par statut

	En €	En %	Comparatif 2020	
Personnels titulaires	142 070 347,2 €	83,9%	139 359 879,6 €	83,8%
Personnels non-titulaires	27 217 964,9 €	16,1%	27 033 192,7 €	16,2%
<b>Total</b>	<b>169 288 312,0 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>166 393 072,3€</b>	<b>100,0%</b>

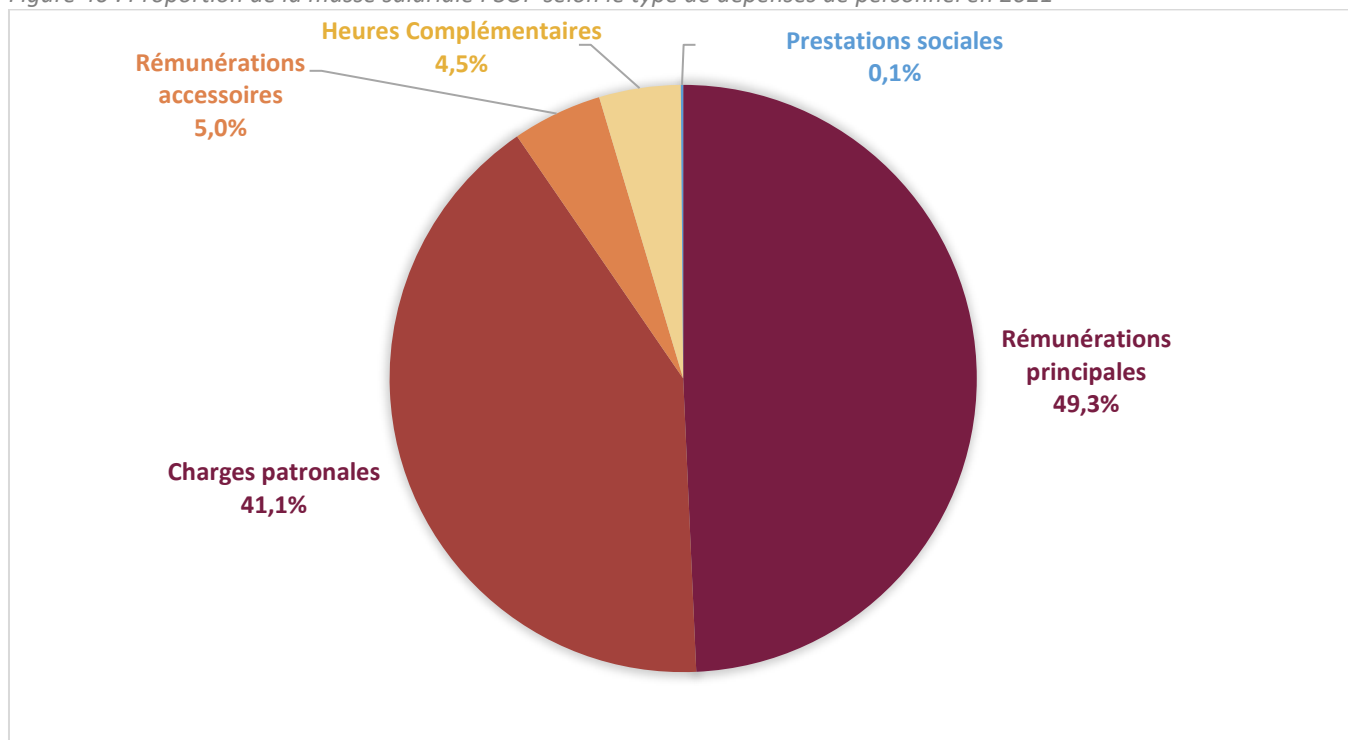
Figure 39 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut



→ Les dépenses liées aux agents titulaires ont évolué de 1,9%

→ Les dépenses liées aux agents non titulaires ont augmenté de 0,7%

Figure 40 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel en 2021



**49,3%**

Des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales

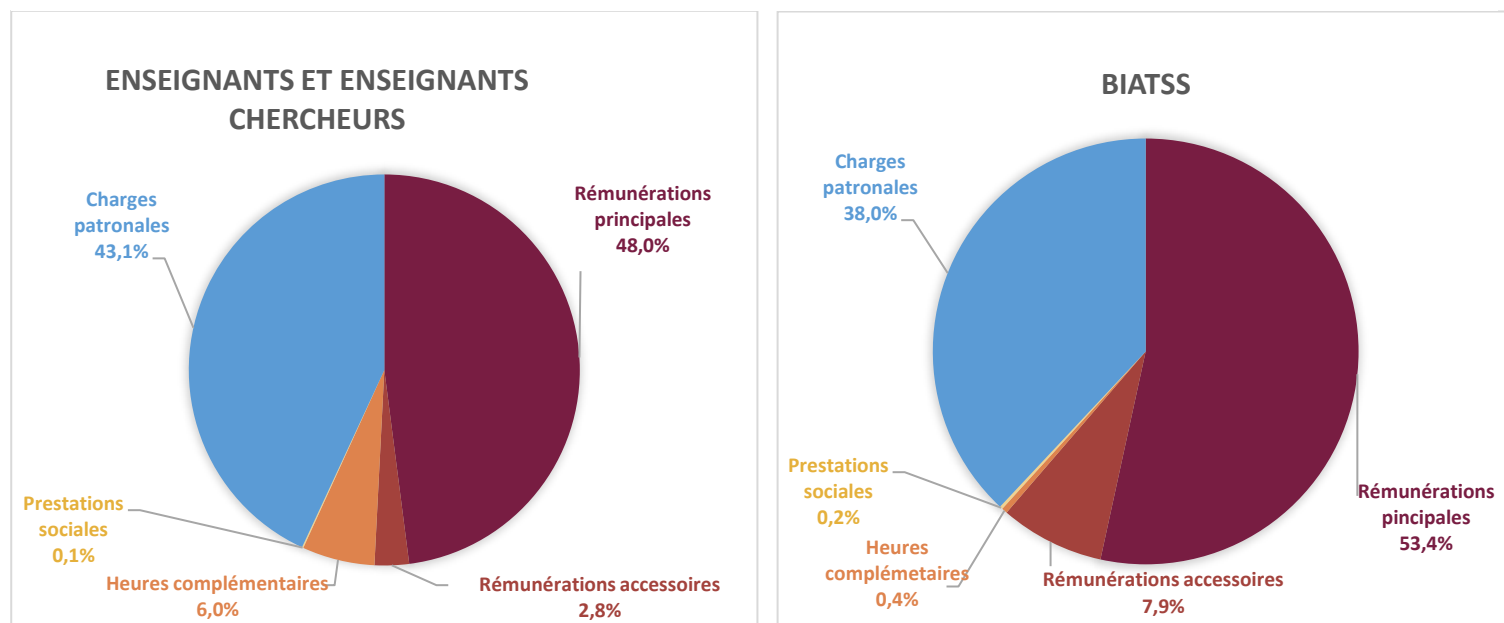
**41,1%**

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 en très légère baisse par rapport à celle constatée en 2020 (-0,6 point)
- La part des charges patronales ainsi que la part des prestations sociales<sup>28</sup> sont en très légère baisse. Respectivement -0,2 point et -0,1 point
- À l'inverse la part des rémunérations accessoires et la part des heures complémentaires dans les dépenses de masse salariale sont en légère hausse (+0,5 point par rapport à 2020)

<sup>28</sup> Les prestations sociales correspondent aux congés longue durée (CLD) et aux remboursements de transport

Figure 41 : Proportion de la masse salariale par type de dépenses et type de personnel



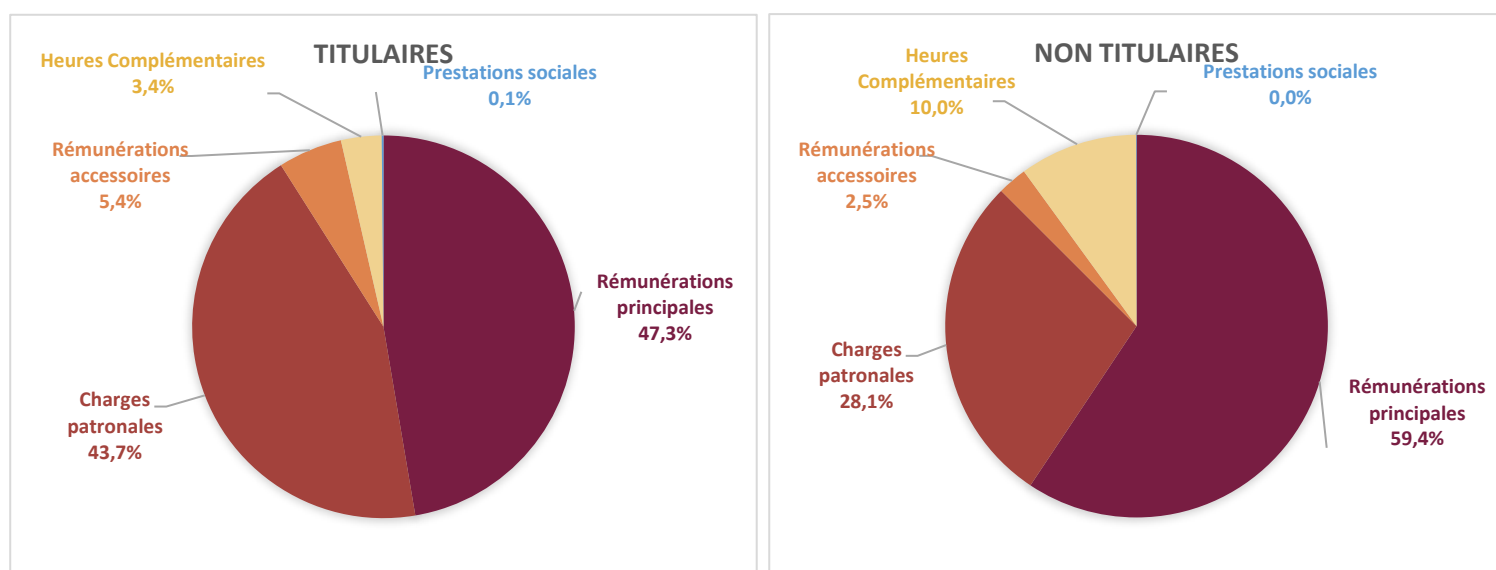
- Quelle que soit la population observée, la répartition de la masse salariale se concentre essentiellement sur les rémunérations principales et les charges patronales.

Tableau 70 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut en 2021

	2021				Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	Total	%	Total	%
Rémunérations principales	67 098 058,6 €	16 344 660,6 €	83 442 719,3 €	49,3%	82 962 576,9€	49,8%
Charges patronales	61 897 121,4 €	7 746 893,8 €	69 644 015,2 €	41,1%	68 769 329,3€	41,3%
Rémunérations accessoires	7 693 614,0 €	687 028,5 €	8 380 642,4 €	5,0%	7 415 444,9€	4,5%
Heures Complémentaires	4 858 529,8 €	2 744 610,4 €	7 603 140,2 €	4,5%	6 995 546,8€	4,2%
Prestations sociales	204 995,9 €	12 799,1 €	217 795,0 €	0,1%	250 174,3€	0,2%
<b>Total</b>	<b>141 752 319,7 €</b>	<b>27 535 992,3 €</b>	<b>169 288 312,0 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>166 393 072,3€</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 agents titulaires et 41% pour les agents non titulaires. Ces taux n'ont presque pas évolué depuis 2015. On note cependant une tendance à la baisse des charges patronales appliquées aux agents non titulaires depuis 3 ans.
- Le taux de charges des heures complémentaires supportées par l'URCA est de 41% pour les agents non titulaires et de 5% pour les agents titulaires (cotisation au titre de la RAFF).

Figure 42 : Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par type de statut en 2020



- 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 personnels titulaires dans la mesure où le taux de charge représente plus du double par rapport à celui des agents non titulaires
- Les prestations sociales occupent une place minime dans la masse salariale globale, autant pour les agents non-titulaires (0,0%) que pour les agents titulaires (0,1%)
- Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agents non titulaires (10,0% contre 3,4%) en lien avec le recours aux vacataires non fonctionnaires pour assurer les heures d'enseignement
- Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agents titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agents titulaires



## 5.4 LES RÉMUNÉRATIONS

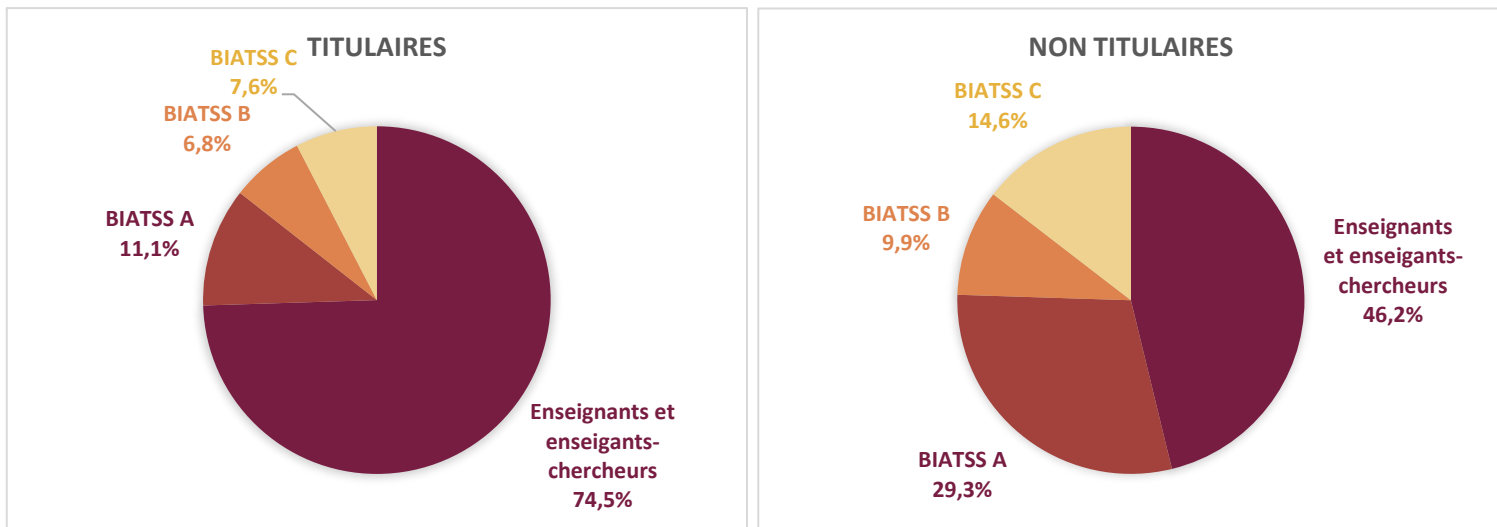
### 5.4.1 Les traitements bruts

Tableau 71 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP

		2021					Comparatif 2020	
		A	B	C	Total	%	Total	%
Non-titulaires	Enseignants Enseignants-chercheurs	7 484 136,2 €	-	-	7 484 136,2 €	9,1%	7 552 579,2€	9,3%
	BIATSS	4 747 129,1 €	1 610 119,3 €	2 358 156,1 €	8 715 404,5 €	10,5%	8 308 826,8€	10,2%
<b>Total non-titulaires</b>		<b>12 231 265,3 €</b>	<b>1 610 119,3 €</b>	<b>2 358 156,1 €</b>	<b>16 199 540,7 €</b>	<b>19,6%</b>	<b>15 861 406,0€</b>	<b>19,4%</b>
Titulaires	Enseignants Enseignants-chercheurs	49 491 015,0 €	-	-	49 491 015,0 €	59,9%	49 253 514,9€	60,4%
	BIATSS	7 353 748,2 €	4 532 794,2 €	5 048 473,3 €	16 935 015,8 €	20,5%	16 439 784,9€	20,2%
<b>Total titulaires</b>		<b>56 844 763,3 €</b>	<b>4 532 794,2 €</b>	<b>5 048 473,3 €</b>	<b>66 426 030,8 €</b>	<b>80,4%</b>	<b>65 693 299,8€</b>	<b>80,6%</b>
<b>Total</b>		<b>69 076 028,5 €</b>	<b>6 142 913,5 €</b>	<b>7 406 629,4 €</b>	<b>82 625 571,5 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>81 554 705,8€</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Entre 2020 et 2021, la proportion de répartition des traitements bruts entre titulaires et non titulaires reste dans le même ordre de grandeur que les années précédentes : 80,4% pour les titulaires (80,6% en 2020) et 19,6% pour les non titulaires (contre 19,4% en 2020)
- ➔ En valeur, la dépense totale des traitements bruts a augmenté de 1,3 % (soit 1 070 865,7€)

Figure 43 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP



- ➔ Comme les années précédentes, le poids de la catégorie C, quel que soit le statut, est en diminution. Pour les titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0,3 point au profit de la catégorie A (+0,7 point) et de la catégorie B (+0,3 point)
- ➔ Pour les non titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0,7 point au profit de la catégorie A (+2,1 point)
- ➔ Le poids de la catégorie B BIATSS est la plus faible tant au sein des agents titulaires que des agents non titulaires. Cette catégorie B est en augmentation de 0,1 point au niveau des titulaires mais identique au niveau des non titulaires
- ➔ La part des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires a légèrement baissé passant de 75,0 % en 2020 à 74,5% en 2021

**74,5%**

C'est la part que représentent les traitements des enseignants et enseignants – chercheurs parmi les traitements bruts des titulaires

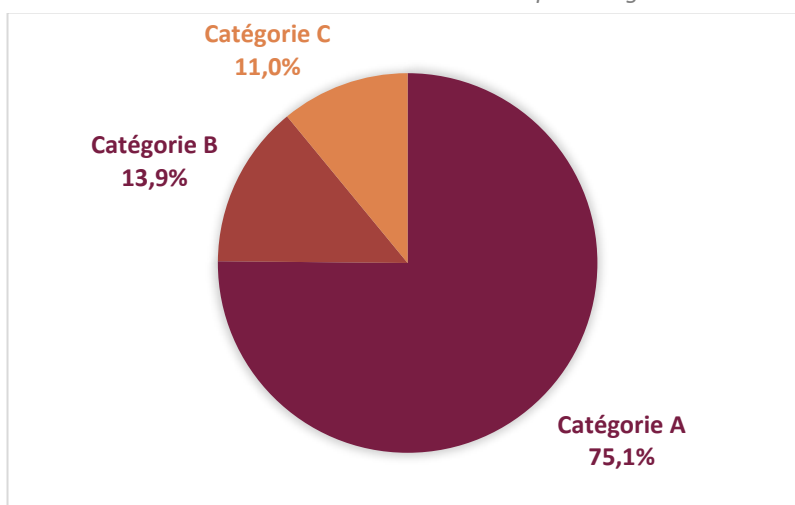
## 5.4.2 Les rémunérations accessoires<sup>29</sup> des titulaires

Tableau 72 : 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 2020	
					b/total a	b/total b
A	57 375 396,1 €	5 781 436,4 €	8,6%	75,1%	7,3%	71,2%
B	4 622 373,5 €	1 069 196,5 €	1,6%	13,9%	1,5%	15,2%
C	5 100 289,1 €	842 981,1 €	1,3%	11,0%	1,4%	13,6%
<b>Total</b>	<b>67 098 058,7 €</b>	<b>7 693 614,0 €</b>	<b>11,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,2%</b>	<b>100,0%</b>

- Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est en hausse de 1,3 point par rapport à 2020 (11,5% en 2021 contre 10,2% en 2020)
- Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport au total des rémunérations accessoires a diminué de 2,6 points pour la catégorie C et de 1,3 point pour la catégorie B
- La catégorie A (intégrant les enseignant.e.s et les enseignant.e.s chercheur.euse.s) représente la part la plus importante des rémunérations accessoires à hauteur de 75,1%

Figure 44 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP



**75,1%**

C'est la part des rémunérations accessoires destinées aux personnels de catégorie A en 2021. Soit une hausse de 3,5 points par rapport à 2020

<sup>29</sup> Les rémunérations accessoires correspondent aux autres éléments de rémunération versés par l'employeur qui s'ajoute au traitement de base. Ce sont par exemple les primes, remboursements de transport, cumul de vacances, etc.





**Vie des personnels**

## 6. VIE DES PERSONNELS

### 6.1 Durée du travail

Le volume annuel de travail pour un agent 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)
- 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 73 : Répartition des personnels par durée de travail

Durée du travail	2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Temps complet	2 218	92,4%	2 264	92,4%	2 288	92,7%	2 303	92,6%
Temps incomplet	78	3,2%	85	3,5%	81	3,3%	85	3,4%
Temps partiel de droit ou sur autorisation	102	4,3%	94	3,8%	94	3,8%	92	3,7%
Temps partiel pour raison thérapeutique	3	0,1%	7	0,3%	4	0,2%	7	0,3%
<b>Total</b>	<b>2 401</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 450</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 467</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 487</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ En 2021, tout comme les années précédentes, les emplois à temps complet représentent la majorité du total des emplois (92,6%)
- ➔ La proportion de temps partiel de droit ou de temps incomplet est presque identique à celle de 2020 (7,4% en 2021, contre 7,3% en 2020)

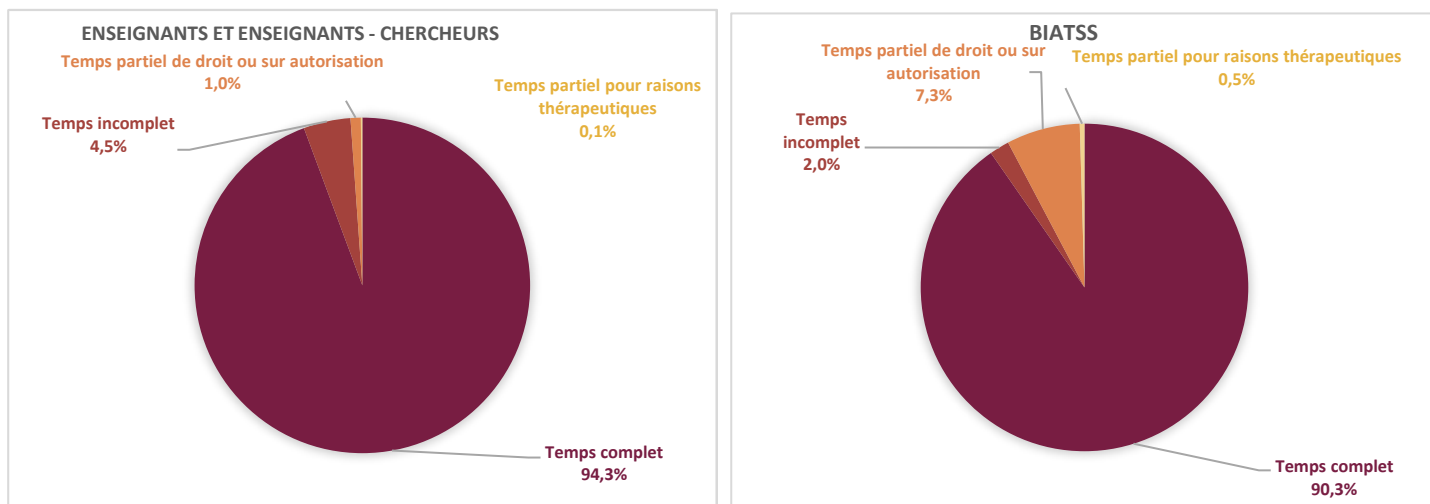
#### 6.1.2 Répartition des personnels par type de population

Tableau 74 : Répartition des personnels par type de population et par durée du travail

Types de population	Temps complet	Temps partiel de droit ou sur autorisation	Temps incomplet	Temps partiel pour raison thérapeutique	Total
Enseignants Enseignants-chercheurs	1 333	14	64	2	1 413
BIATSS	970	78	21	5	1 074
<b>Total</b>	<b>2 303</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>7</b>	<b>2 487</b>

- ➔ Comme les années précédentes, la proportion des agents qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (9,7%) que parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (5,7%)

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



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

Tableau 75 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2021			Comparatif 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	2	12	14	2	16	18	4	28	32	5	32	37
B	-	-	-	2	15	17	2	15	17	2	17	19
C	-	-	-	4	39	43	4	39	43	3	35	38
Total	2	12	14	8	70	78	10	82	92	10	84	94

**89,1%**

C'est la proportion de femmes bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit ou sur autorisation parmi l'ensemble des demandes (-0,3 point par rapport à 2020)

- ➔ 46,7% des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie C (soit une hausse de 6,3 points par rapport à 2020).

#### 6.1.4 La reprise du travail à temps complet

Tableau 76 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2021			Comparatif 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	2	3	5	-	3	3	2	6	8	7	5	12
B	-	-	-	-	4	4	-	4	4	-	8	8
C	-	-	-	1	3	4	1	3	4	-	6	6
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

➔ Le nombre d'agents reprenant leur travail à temps complet a diminué de 38,5% par rapport à 2020.

#### 6.1.5 Le temps incomplet

Tableau 77 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2021			Comparatif 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	38	26	64	1	9	10	39	35	74	41	31	72
B	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1
C	-	-	-	5	5	10	5	5	10	4	4	8
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>85</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>81</b>

#### 6.1.6 Le temps partiel pour raisons thérapeutiques

Tableau 78 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2021			Comparatif 2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	1	1	2	1	-	1	2	1	3	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	1	3	4	1	3	4	1	3	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>



## 6.2 Congés et absences

### 6.2.1 Les congés paternité et maternité

Tableau 79 : 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)

	Enseignants						Total 2021		Comparatif 2020	
	Enseignants-chercheurs			BIATSS			Nombre	En jours	Nombre	En jours
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours				
Congés de paternité d'accueil d'enfant	6	-	50	4	6	134	16	184	11	119
Congés maternité	19	10	3 050	15	11	2 813	55	5 863	57	5 042
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>3 100</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>2 947</b>	<b>71</b>	<b>6 047</b>	<b>68</b>	<b>5 161</b>

Tableau 80 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique

	Enseignants-chercheurs		BIATSS		Total 2021		Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires
Nombres de jours de congés théoriques	61	-	61	83	122	83	66	55
Nombres de jours de congés paternité pris	44	-	39	67	83	67	61	55

En 2021, les règles du congé paternité ont été modifiées par la loi. Ainsi du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin prévalait l'ancienne règle, à savoir un congé de naissance de 3 jours (obligatoire) auquel venait s'ajouter un droit à congé paternité de 11 jours calendaires pour la naissance d'un enfant, fractionnable en deux périodes (dont une d'au moins 7 jours). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé paternité a été allongée, aux 3 jours de naissances s'ajoutent 4 jours calendaires (obligatoire). Puis une période de 21 jours calendaires facultative et fractionnable.

- ➔ En 2021, les droits à congé paternité ont été consommés à hauteur de 73,3% (contre 95,9% en 2020).
- ➔ Au total 150 jours de congés paternité ont été pris en 2021 sur 205 jours de congés théoriques

Tableau 81 : Autres congés liés à la maternité

	Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2021		Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Couche pathologique	-	-	-	1	-	-	1	28	-	-
Grossesse pathologique, congés pour adoption	2	3	69	5	3	104	13	173	17	295
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>69</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>132</b>	<b>14</b>	<b>201</b>	<b>17</b>	<b>295</b>

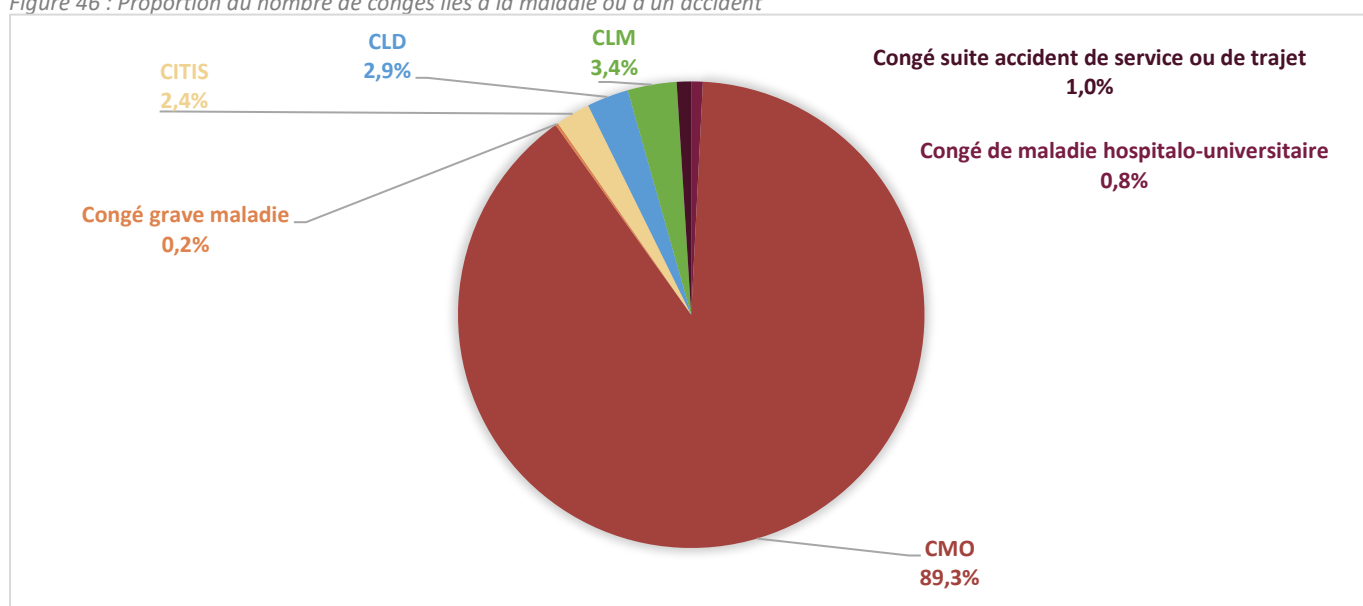
## 6.2.2 Les absences au travail

Tableau 82 : 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	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total		Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	8	185	-	-	-	8	185	19	237
Congés de maladie ordinaire	178	26	3262	467	223	7794	894	11056	791	8 361
Congés grave maladie (non-titulaires) <sup>30</sup>	-	-	-	-	2	365	2	365	-	-
Congés maladie longue	8	-	1010	26	-	1774	34	2784	17	1 589
Congés durée longue	7	-	834	22	-	2752	29	3586	24	2 565
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	10	80	10	80	5	75
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	6	0	468	18	0	543	24	1011	40	1 142
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>34</b>	<b>5759</b>	<b>533</b>	<b>235</b>	<b>13308</b>	<b>1001</b>	<b>19067</b>	<b>896</b>	<b>13 969</b>

→ Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident a augmenté de 36,5% par rapport aux données de l'année 2020. Cette hausse s'explique par une hausse du nombre de jours de CMO (+32,2%) et du nombre de CLD (+39,8%)

Figure 46 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident



<sup>30</sup> Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires.

Tableau 83 : 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	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total		Comparatif 2020	
	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	-	-	-	-	-	-	-	-	2	405
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	2	-	365	4	-	761	6	1126	6	1 102
Congés longue maladie	2	-	490	3	-	548	5	1038	3	603
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	1	-	396	-	-	-	1	396	1	183
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>1251</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>1309</b>	<b>12</b>	<b>2560</b>	<b>12</b>	<b>2 293</b>

→ Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident supérieur ou égal à 6 mois a augmenté de 11,6% entre 2020 et 2021

Figure 47 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2019 à 2021

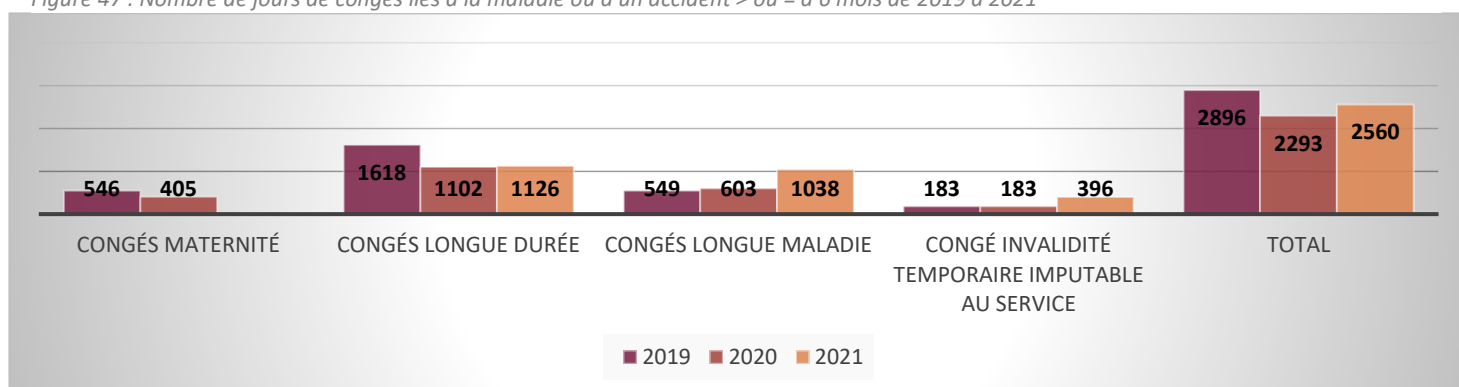


Tableau 84 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

Types d'absence	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés maternité	-	546	546	-	405	405	-	-	-
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	666	952	1 618	182	920	1 102	365	761	1 126
Congés longue maladie	365	184	549	-	603	603	276	762	1 038
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	-	183	183	-	183	183	-	396	396
<b>Total</b>	<b>1 031</b>	<b>1 865</b>	<b>2 896</b>	<b>182</b>	<b>2 111</b>	<b>2 293</b>	<b>641</b>	<b>1 919</b>	<b>2 562</b>

### 6.2.3 Les autres congés

Tableau 85 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total		Comparatif 2020	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Autorisation d'absence session d'assise juré	1	-	18	-	-	-	1	18	2	42
Congés bonifiés <sup>31</sup>	1	-	48	1	-	20	2	68	2	89
Congés de formation professionnelle	1	-	303	2	-	608	3	911	1	122
Congés de Recherche ou Conversions Thématiques <sup>32</sup>	12	-	2 114	-	-	-	12	2 114	15	1 944
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>2 483</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>628</b>	<b>18</b>	<b>3 111</b>	<b>20</b>	<b>2 197</b>

→ En 2021, 12 agents ont bénéficié d'un CRCT. Le nombre de jours de CRCT est en hausse de 8,7% par rapport à 2020

### 6.2.4 Les jours de grève

Tableau 86 : 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 2021	Comparatif 2020
Appel national ou local	6	186
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>186</b>

→ Le nombre de jours non travaillé pour faits de grèves en 2021 était de 6 ( pour la journée du 5 octobre 2021, journée de mobilisation pour les conditions de travail et la hausse du pouvoir d'achat).

<sup>31</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>32</sup> Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) : il permet aux enseignants-chercheurs 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. Ce dernier est informé 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 87 : Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021

Catégories FP	2018			2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	2	7	9	1	9	10	6	11	17	9	9	18
B	5	4	9	2	10	12	6	11	17	2	10	12
C	3	15	18	3	10	13	3	13	16	2	7	9
Non-titulaires	3	19	22	6	19	25	6	22	28	5	18	23
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>78</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>62</b>

**-20,5%**

C'est l'évolution du nombre d'agents ayant ouvert un CET entre 2020 et 2021

- ➔ Au 31/12/2021, 490 agents ont un CET ouvert (431 en 2020) dont 109 agents non titulaires (90 en 2020)
- ➔ 268 agents ont déposé des jours de CET lors de la campagne 2021 (238 en 2020), soit une hausse de 12,6%
- ➔ Le nombre de jours indemnisés était de 1 626 jours en 2021 (1 431 jours en 2020) soit + 13,6% pour un montant total de 189 225,0 €<sup>33</sup> (164 100€ en 2020) soit +15,3%

Tableau 88 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agents de l'URCA

Catégories FP	Solde au 31/01/2021	Indemnisation brute jours CET	Montant provisionnel
A	3 320,5	135	448 267,5€
B	1 868,0	90	168 120,0€
C	1 676,0	75	125 700,0€
<b>Total</b>	<b>6 864,5</b>		<b>742 087,5€</b>

- ➔ Au 31/01/2021, après déduction des jours indemnisés et des jours RAFFP, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agents de l'URCA est de 6 864,5 jours ce qui représente une provision de 742 087,5€

<sup>33</sup> La baisse du montant des jours indemnisés s'explique par les différentes catégories d'agents concernés.

## 6.3 Les modalités de travail

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

Depuis 2012<sup>34</sup>, les agents de la fonction publique ont la possibilité d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Le décret du 11/02/2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique et un arrêté du 3/11/2017 est venu préciser les conditions d'application du décret dans l'enseignement supérieur.

Un décret du 5/05/2020 (décret n°2020-524) est venu modifier l'article 1 du décret n°2016-151. Ainsi « *le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

L'autorisation de télétravail est réversible, il peut y être mis fin à la demande de l'agent ou de l'administration avec un délai de prévenance.

Au sein de l'URCA, la charte télétravail permet aux agents BIATSS (titulaires ou contractuels) de formuler une demande de télétravail via un formulaire dématérialisé (durant les périodes d'ouverture de la campagne) auprès de leur responsable hiérarchique. La charte a été modifiée et permet désormais de demander deux jours maximum de télétravail hebdomadaire (fixes, ponctuels ou un mix des deux). Les activités non éligibles sont mentionnées dans la charte.

#### 6.3.1.1 Les agents bénéficiant d'un protocole télétravail en 2021

En 2021, l'Université de Reims comporte 375 agents ayant un protocole de télétravail, **soit 34,9% de l'effectif total BIATSS**.

Composantes	Nombre de BIATSS	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif
Campus des Comtes de Champagne Troyes	13	3	23,1%
Ecole d'Ingénieurs en Sciences Industrielles et Numérique	19	6	31,6%
Ecole Supérieure d'Ingénieurs Reims	16	8	50,0%
Ecoles Doctorales	40	23	57,5%
Institut Georges Chappaz de la vigne et du vin en Champagne	6	3	50,0%
Institut National Supérieur Professorat Education	46	11	23,9%
IUT de Reims Chalons Charleville	81	2	2,5%
IUT de Troyes	43	1	2,3%
UFR de Médecine	74	21	28,4%
UFR de Pharmacie	35	7	20,0%
UFR d'Odontologie	13	1	7,7%
UFR Droit et Science Politique	15	3	20,0%
UFR Lettres et Sciences Humaines	27	11	40,7%
UFR Sciences Economiques, Sociales et de Gestion	29	21	72,4%
UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	10	7	70,0%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	178	49	27,5%
<b>Total BIATSS composante</b>	<b>645</b>	<b>177</b>	<b>27,4%</b>

- ➔ Dans le détail par affectation, au sein des composantes, seul 27,4% des agents BIATSS bénéficient du télétravail. Cette proportion s'explique de par la nature des activités exercées en composante qui sont peu compatibles avec ce mode de travail (poste en laboratoire, scolarité, etc.)

<sup>34</sup> Article 133 de la loi n°2012-347 du 12/03/2012

Services communs	Nombre de BIATSS	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif
Bibliothèque Universitaire	79	15	19,0%
Entrepreneuriat Etudiant	3	3	100,0%
Imprimerie Edition Presse Universitaire	6	2	33,3%
Institut universitaire du temps libre	3	3	100,0%
Maison des langues	3	3	100,0%
Serv Univ Activités physiques et sportives	2	1	50,0%
Service Universitaire de l'Action Culturelle	3	1	33,3%
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	19	0	0,0%
<b>Total BIATSS services communs</b>	<b>118</b>	<b>28</b>	<b>23,7%</b>

→ Au sein des services communs pour les mêmes raisons qu'évoqué pour les composantes, la proportion de biatss télétravailleurs est de seulement 23,7%.

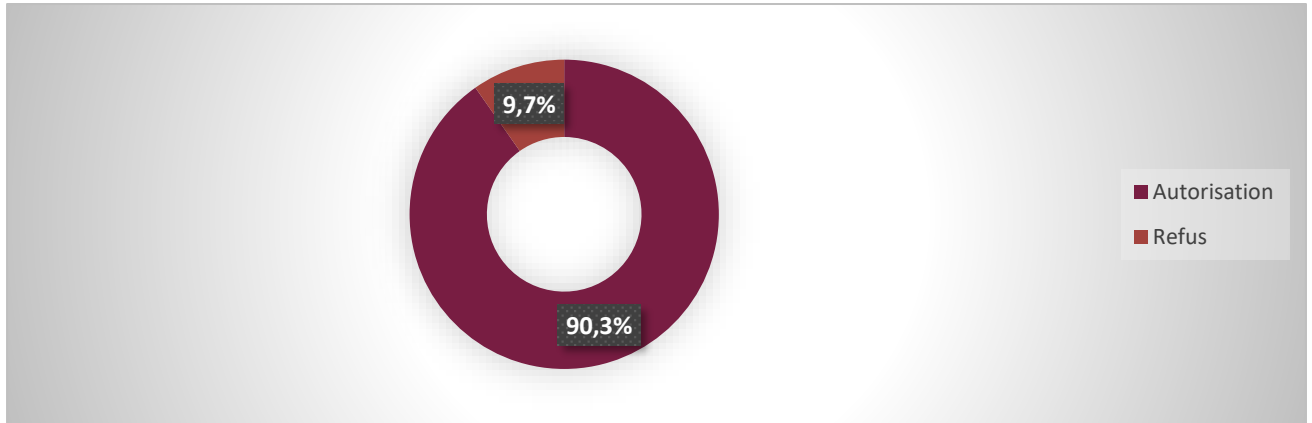
Directions et services centraux	Nombre de BIATSS	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif
Agence Comptable	20	17	85,0%
Cellule d'appui au pilotage	5	3	60,0%
Dir Patrimoine Logistique Dévelop durable	52	10	19,2%
Dir. Etudes & vie étudiante	30	16	53,3%
Dir. Relations ext. & Dév International	13	11	84,6%
Direction de la Communication	7	5	71,4%
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	13	13	100,0%
Direction de la Recherche & valorisation	8	6	75,0%
Direction des Achats	6	2	33,3%
Direction des Affaires Financières	26	18	69,2%
Direction des affaires juridiques	5	3	60,0%
Direction des Ressources Humaines	44	18	40,9%
Direction du Numérique	56	38	67,9%
Direction Générale des Services	2	0	0,0%
Grand projet et campus 3.0	3	3	100,0%
Présidence	15	2	13,3%
Service des Archives	2	1	50,0%
Service Prévention des Risques	4	4	100,0%
<b>Total BIATSS directions et services centraux</b>	<b>311</b>	<b>170</b>	<b>54,7%</b>

→ 54,7% des agents affectés dans une direction ou un service central étaient télétravailleurs en 2021. Certaines directions comportent peu de télétravailleurs, ce qui s'explique de par l'activité en elle-même peu compatible avec l'exercice du télétravail, comme par exemple la DPLDD qui ne compte que 19,2% d'agents en télétravail.

### 6.3.1.2 Bilan de la campagne de télétravail 2021

191 dossiers ont été instruits en 2021 dont 154 primo demandes, soit une baisse de 30,7% par rapport à la campagne précédente. L'analyse ci-dessous ne concernera que les primo-demandes.

Figure 48 : Répartition des décisions de l'Administration



- 90,3% des demandes formulées ont été autorisées par l'Administration soit 139 dossiers (95,3% l'année précédente).



### 6.3.1.3 Caractéristiques des télétravailleurs

Tableau 89 : Lieu d'affectation des agents ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2021

	Affectation hiérarchique	2021	%	2020
Directions et services centraux	Agence comptable	3	4,9%	14
	Campus 3.0	2	3,3%	1
	Cellule d'appui au pilotage	1	1,6%	2
	Direction de la communication	0	0,0%	5
	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	4	6,6%	10
	Direction de la Recherche et de la valorisation	0	0,0%	7
	Direction des Achats et des Marchés	0	0,0%	2
	Direction des Affaires Financières	6	9,8%	14
	Direction des Affaires Juridiques	1	1,6%	2
	Direction des Études et de la Vie Universitaire	11	18,0%	5
	Direction des Relations Extérieures et du Développement International	3	4,9%	9
	Direction des Ressources Humaines	12	19,7%	7
	Direction du Numérique	15	24,6%	25
	Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable	2	3,3%	10
	Direction générale des services	0	0,0%	1
	Imprimerie centrale	1	1,6%	1
	Présidence	0	0,0%	3
	Service de Prévention des Risques	0	0,0%	5
	Service des Archives	0	0,0%	1
		<i>Sous total services centraux</i>	<i>61</i>	<i>100,0%</i>
Composantes	Campus des Comptes de Champagne	0	0,0%	3
	EISINE	0	0,0%	7
	ESI Reims	1	1,6%	8
	INSPE	3	4,9%	8
	IUT Reims Chalons Charleville	1	1,6%	1
	IUT de Troyes	1	1,6%	
	Institut Georges Chappaz	3	4,9%	
	IUTL	3	4,9%	
	Maison des Langues	3	4,9%	
	Maison des Sciences Humaines	4	6,6%	
	UFR de Médecine	9	14,8%	12
	UFR Pharmacie	1	1,6%	7
	UFR Odontologie	0	0,0%	2
	UFR Droit et Sciences Politiques	1	1,6%	3
	UFR Lettres et sciences humaines	9	14,8%	3
	UFR Sciences Économiques sociales et de gestion	7	11,5%	16
	UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et sportives	0	0,0%	7
	UFR Sciences Exactes et Naturelles	15	24,6%	33
	<i>Sous total composantes</i>	<i>61</i>	<i>100,0%</i>	<i>110</i>
Autres répartitions	Bibliothèque universitaire	7	41,2%	10
	Ecoles doctorales / services communs de recherche)	5	29,4%	15
	Services entrepreneuriat des étudiants	3	17,6%	
	Service universitaire activités physiques et sportives	1	5,9%	
	Service universitaire de l'action culturelle	1	5,9%	
	<i>Sous total autres répartitions</i>	<i>17</i>	<i>70,6%</i>	<i>25</i>

Figure 49 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2021

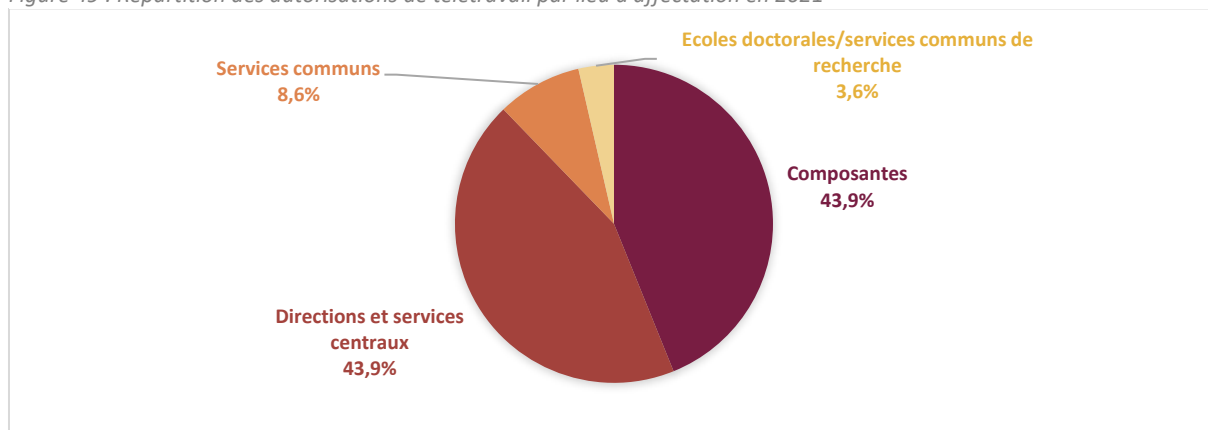


Tableau 90 : Répartition des agents en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	%	Comparatif 2020
Catégorie A	34	24	58	41,7%	45,2%
Catégorie B	33	6	39	28,1%	30,9%
Catégorie C	40	2	42	30,2%	23,9%
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>32</b>	<b>139</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Comme en 2020, la majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie A (41,7%)
- ➔ Les télétravailleurs sont majoritairement des femmes (77,0% en 2021, contre 73,0% en 2020). Cela s'explique par une plus forte représentativité des femmes au sein de la population BIATSS

Tableau 91 : Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité

Filière	BAP	Effectifs 2021	Effectifs 2020
ITRF	A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	5	13
	B Sciences chimiques et sciences des matériaux	2	2
	C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	7
	D Sciences humaines et sociales	3	3
	E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	11	36
	F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	10	13
	G Patrimoine immobilier, logistique, restauration, prévention	1	12
	J Gestion et Pilotage	64	109
AENES		40	57
Bibliothèque		3	7
<b>TOTAL</b>		<b>139</b>	<b>259</b>

- ➔ 46,0% des agents télétravailleurs relèvent de la BAP J (Gestion et pilotage), et 7,9% de la BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique)
- ➔ 28,8% relèvent de la filière AENES

#### 6.3.1.4 Répartition des télétravailleurs par quotité autorisées<sup>35</sup>

Figure 50 : Répartition des quotités de travail autorisées

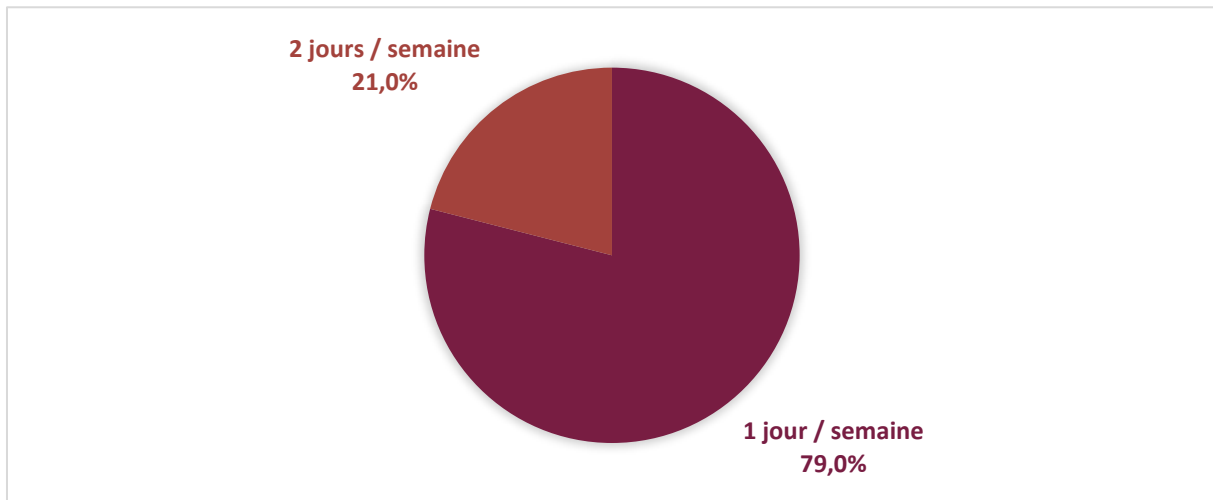
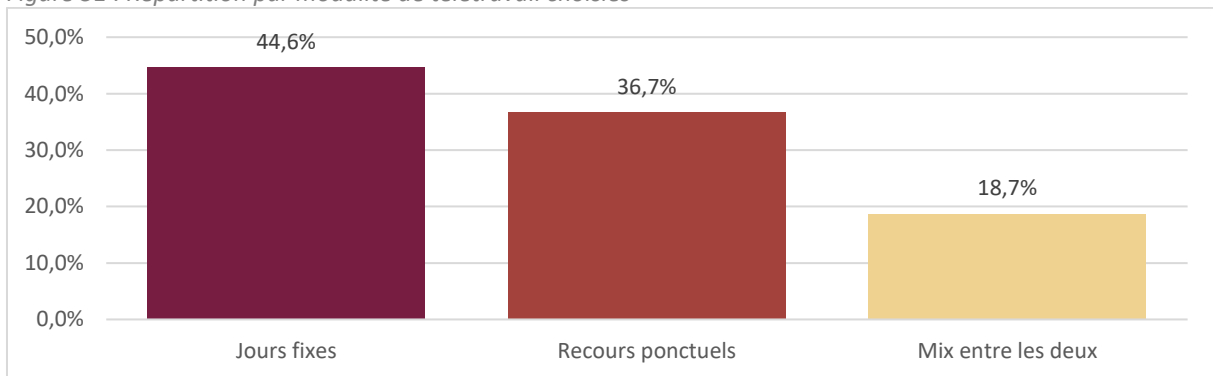


Figure 51 : Répartition par modalité de télétravail choisies



<sup>35</sup> Les jours indiqués tiennent compte des éléments communiqués lors de la campagne et sont susceptibles d'être modifiés compte tenu des nécessités de service. De même, le taux d'équipement ne peut être évalué pour le moment.

Figure 52 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un jour fixe par semaine

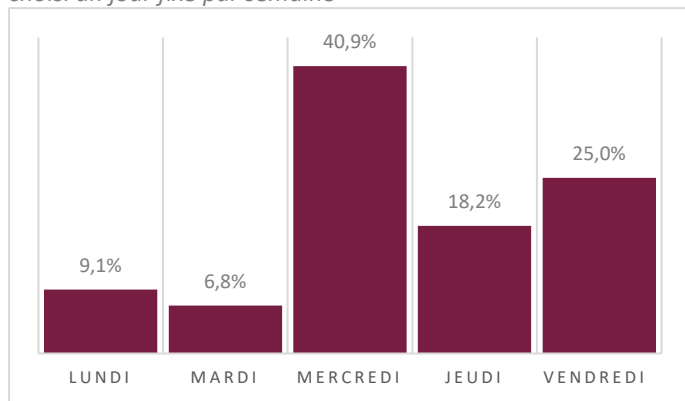


Figure 53 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi 2 jours fixes par semaine

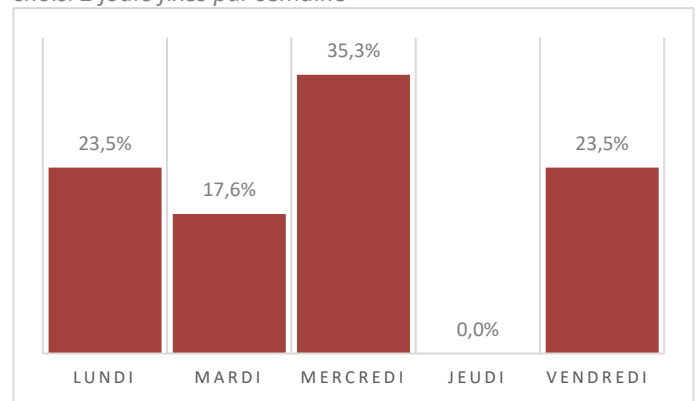
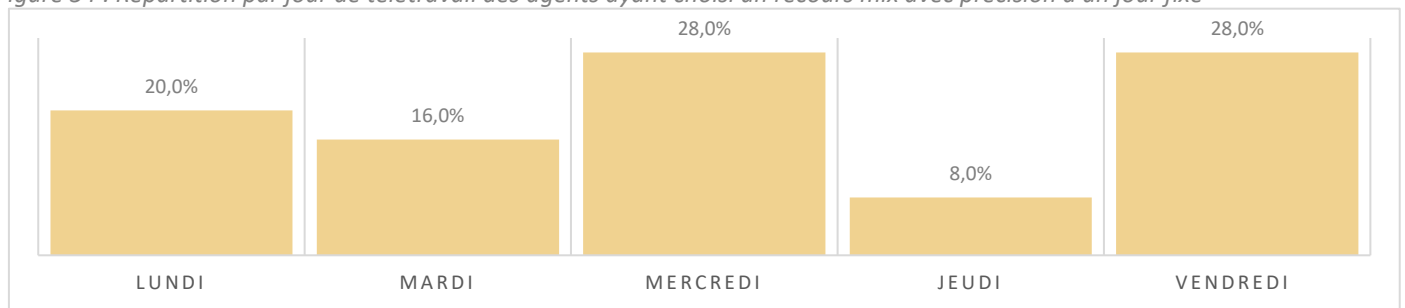


Figure 54 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe



Les données ci-dessous sont celles recensées à la date de la rédaction du présent document. L'étude porte sur 86 protocoles. Ces données représentent donc une tendance.

- ➔ Quelque soit, la répartition, la tendance montre un plus grand nombre de télétravailleurs les mercredis et vendredis.

## 6.4 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<sup>36</sup>

Tableau 92 : Le service statutaire des enseignants et enseignants - chercheurs selon leur corps

Corps	Heures Eq TD
Professeurs des universités	192h
Maîtres de conférences	192h
Professeurs agrégés, certifiés, PREC	384h
Lecteurs	300h TP (maximum 100h TD)
ATER	192h
Enseignants-chercheurs associés mi-temps	96h
Doctorants bénéficiant d'un contrat élargi à l'enseignement	64h
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Pas d'obligation

<sup>36</sup> Lorsqu'une heure de TP est effectuée dans le service dû 1h de TP = 1h eqTD. Les heures effectuées au-delà du service sont payées en heures complémentaires selon le taux horaire en vigueur.

#### 6.4.1 Répartition par composante

Tableau 93 : Charges d'enseignement par composante<sup>37</sup>

	Total	% <sup>38</sup>	Comparatif 2020
CCC	6 678,8	2,0%	5,6%
Direction des Études et de la Vie Étudiante	0,0	0,0%	0,01%
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	1 666,2	0,5%	
Écoles Doctorales	0,0	0,0%	0,04%
EiSINe	13 307,8	3,9%	3,7%
ESI Reims	5 661,8	1,7%	1,9%
INSPE	18 525,8	5,5%	6,3%
Institut Georges Chappaz	203,9	0,06%	0,09%
IUT Reims-Chalons-Charleville	82 008,6	24,2%	24,7%
IUT Troyes	39 557,8	11,7%	12,9%
IUTL <sup>39</sup>	0,0	0,0%	0,3%
Maison des Langues	3 535,5	1,0%	1,2%
Présidence	0,0	0,0%	-
SEPAD	0,0	0,0%	0,5%
Service de l'Enseignement et de la vie étudiante	150,8	0,0%	0,2%
Service formation	0,0	0,0%	0,02%
SUAC	48,0	0,0%	0,04%
SUAPS	904,9	0,3%	1,1%
UFR de Pharmacie	7 945,7	2,3%	1,7%
UFR d'Odontologie	1 237,6	0,4%	0,5%
UFR Droit et Science Politique	21 721,4	6,4%	5,2%
UFR Lettres et Sciences Humaines	42 044,3	12,4%	9,2%
UFR Médecine	1 664,2	0,5%	0,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	29 469,6	8,7%	7,7%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	50 794,3	15,0%	13,3%
UFR STAPS	11 122,1	3,3%	3,1%
<b>Total général</b>	<b>338 249,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- Les trois composantes ayant les charges d'enseignement les plus importantes sont, l'IUT de Reims-Chalons-Charleville (24,2%), l'UFR Sciences Exactes et Naturelles (15,0%) et l'UFR Lettres et Sciences Humaines (12,4%)

<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.

<sup>38</sup> Certaines données étant très petites, elles apparaissent avec 2 chiffres après la virgule (ce qui évite un affichage à 0,0%)

<sup>39</sup> En raison de la crise sanitaire, l'IUTL n'a pas assuré d'enseignement sur l'année universitaire 2020/2021

#### 6.4.2 Répartition par type d'intervenant

Tableau 94 : Charges d'enseignement par type d'intervenant

	Enseignants et enseignants-chercheurs	Vacataires	Total	% Enseignants et enseignants-chercheurs	% vacataires
CCC	0,0	6678,8	6678,8	0,0%	100,0%
Direction des études et de la vie universitaire	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage	0,0	1666,2	1666,2	0,0%	100,0%
Écoles Doctorales	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
EiSINe	12 000,6	1307,3	13307,8	90,2%	9,8%
ESI Reims	5 043,3	618,4	5661,8	89,1%	10,9%
INSPE	17 695,6	830,2	18525,8	95,5%	4,5%
Institut Georges Chappaz	0,0	203,9	203,9	0,0%	100,0%
IUT Reims	67 813,0	14195,6	82008,6	82,7%	17,3%
IUT Troyes	32 036,4	7521,4	39557,8	81,0%	19,0%
IUTL	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
Maison des Langues	2 298,3	1237,2	3535,5	65,0%	35,0%
Présidence	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
SEPAD	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	0,0	150,8	150,8	0,0%	100,0%
Service formation	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%
SUAC	0,0	48,0	48,0	0,0%	100,0%
SUAPS	778,7	126,3	904,9	86,0%	14,0%
UFR de Pharmacie	7 670,2	275,5	7945,7	96,5%	3,5%
UFR d'Odontologie	1 093,3	144,3	1237,6	88,3%	11,7%
UFR Droit et Science Politique	15 753,8	5967,7	21721,4	72,5%	27,5%
UFR Lettres et Sciences Humaines	33 419,9	8624,3	42044,3	79,5%	20,5%
UFR Médecine	1 273,8	390,5	1664,2	76,5%	23,5%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	19 971,2	9498,4	29469,6	67,8%	32,2%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	41 498,5	9295,8	50794,3	81,7%	18,3%
UFR STAPS	9 739,4	1382,7	11122,1	87,6%	12,4%
<b>Total général</b>	<b>268 086,0</b>	<b>70163,1</b>	<b>338249,0</b>	<b>79,3%</b>	<b>20,7%</b>

**20,7%**

C'est la charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires en 2021 (23,3% en 2020)

### 6.4.3 Répartition par diplôme

Tableau 95 : Charges d'enseignement par type diplôme

Type de diplôme	CM	TD	TP	EqTD	%
Agrégation	216,0	391,0	0,0	715,0	0,2%
Certificat					0,0%
Diplôme National d'œnologie	604,0	79,0	462,0	1 293,0	0,4%
Doctorat	0,0	50,7	0,0	50,7	0,0%
Diplôme Universitaire	1 371,3	4069,3	608,1	6 531,6	1,9%
INSPE (formation continue, CAPA, PFS, 2CA)	0,0	264,0	0,0	264,0	0,1%
Ingénieur	2 734,5	4264,3	3 916,3	10 976,9	3,2%
DUT	7 276,4	63156,6	36 834,8	98 627,7	29,2%
Licence générale	23 366,0	60025,2	14 460,5	104 714,5	31,0%
Licence professionnelle	2 707,5	18282,4	3 266,5	24 521,3	7,2%
Master	22 716,3	27124,1	10 965,3	68 508,7	20,3%
Santé	2 094,3	3582,7	2 703,0	8 526,2	2,5%
Autres	2 234,8	9997,0	255,3	13 519,5	4,0%
<b>Total général</b>	<b>65 321,1</b>	<b>191286,2</b>	<b>73 471,8</b>	<b>338 249,0</b>	<b>100,0%</b>

**31,0%**

C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la licence générale en 2021 (29,5% en 2020)

- La charge d'enseignement la plus importante concernait la licence générale en 2021 (31,0%). En hausse de 1,5 point par rapport à 2020





# **Santé et sécurité au travail**



## 7. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 7.1 LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### Les points marquants de l'année 2021 :

- Augmentation du nombre d'enseignants ayant saisi la mission « mieux vivre au travail »
- Baisse des agents de catégorie C ayant saisi la mission

#### 7.1.1 Le repérage des situations de mal-être

Tableau 96 : Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal-être repérées

Types de population	Catégories FP	Situations de mal-être repérées	Comparatif 2020
Enseignants Enseignants-chercheurs		22	7
	A	9	16
BIATSS	B	12	8
	C	7	28
Total général		50	59

- ➔ En 2021, 50 situations de mal-être ont été repérées au sein des personnels de l'Université
- ➔ Parmi ces 50 situations, 44,0% ont concerné des personnels enseignants. Le nombre de saisine a été multiplié par 3,1 dans cette population

Tableau 97 : Répartition des situations de mal-être repérées par motif

Critères	2021	2020	
Exigences du Travail et organisation du Travail	Charge de travail excessive	5	11
	Charge de travail insuffisante	0	4
	Charge émotionnelle	7	2
	Complexité des tâches	2	4
	Pression temporelle	5	6
	Inadaptation des pratiques et des compétences aux situations de travail	5	8
	Imprécision des objectifs	4	12
	Incompatibilité des moyens par rapport aux objectifs	13	4
	Manque d'informations	6	6
	Défaut de communication	19	22
	Consignes contradictoires	0	4
Interruptions dans le travail	0	0	
Manque d'autonomie et de marges de manœuvre	7	5	
Rapports sociaux dégradés manque de soutien	34	31	
Conflits de valeurs, perte de sens ou de l'utilité du travail	17	15	
Manque de reconnaissance, de perspectives professionnelles, démotivation	21	17	
Insécurité de l'emploi et du travail	7	15	
Difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle	19	20	
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>186</b>	

## 7.1.2 Les autres motifs de suivi et le maintien dans l'emploi

Tableau 98 : Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie et par sexe

Types de population		Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2020
Enseignants chercheurs	Enseignants-chercheurs		12	15	27	15
		A	2	12	14	14
BIATSS		B	4	9	13	22
		C	19	32	51	43
Total général			37	68	105	94

- ➔ Le nombre d'actions de suivi a augmenté de 11,7% par rapport à 2020 (après avoir connu une baisse de 12,1% entre 2019 et 2020 en raison du contexte pandémique).
- ➔ Les actions de suivi et de maintien dans l'emploi vise à accompagner des agents en situation de mal être ou ayant un risque d'inaptitude. Un travail est réalisé avec la conseillère mobilité carrière. Ces situations peuvent concerner des agents en situation de mal être accompagnés pour effectuer une mobilité / un changement d'affectation, ou des agents reconnus inaptes à leur poste bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (un agent technicien dans un laboratoire reclassé sur un poste d'opérateur logistique par exemple).

Tableau 99 : Problématiques et sujets des actions de suivi

Motifs	Nombre de suivis 2021	Comparatif 2020
Maladie – suivi des restrictions	77	53
Informations / demandes de conseils	68	51
Accompagnement déclaration BOE	18	35
Aménagements	30	30
Total	193	169

- ➔ 39,9% des sujets de rencontre ont concerné des suivis de restrictions liés à la maladie et 35,2% des informations / demandes de conseils

## 7.2 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

À titre de comparaison, les données de l'année 2020 sont précisées entre parenthèses.

### 7.2.1 Nombre et gravité des accidents

- ➔ Total : 32 accidents en 2021 contre 22 pour l'année 2020 dont :
  - 15 ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h (12 pour 2020).
  - 16 n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail (10 pour 2020).
  - 1 ayant entraîné un arrêt de 24h.
- ➔ Le nombre total de journées d'arrêt en 2021 est de : 417 contre 543 pour la période précédente. L'arrêt de travail le plus long en 2021 a été de 92 jours pour une lombalgie suite à un chute sur sol glissant.
- ➔ Parmi les 32 victimes, il y a 10 hommes et 22 femmes.
- ➔ On compte 24 personnels BIATSS dont 9 agents non-titulaires, 8 enseignants-chercheurs.

Figure 56 : Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2017 et 2021

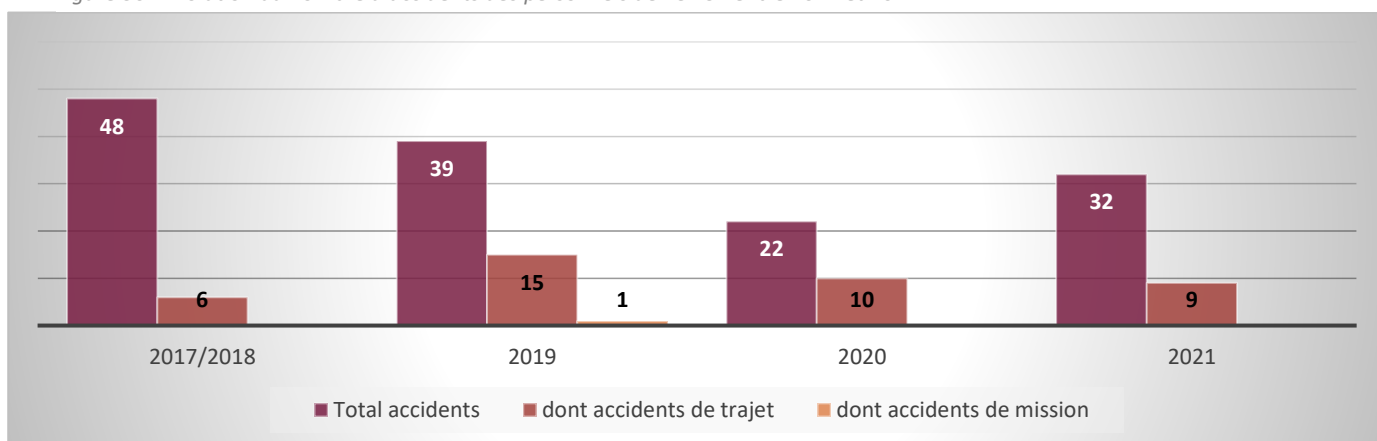
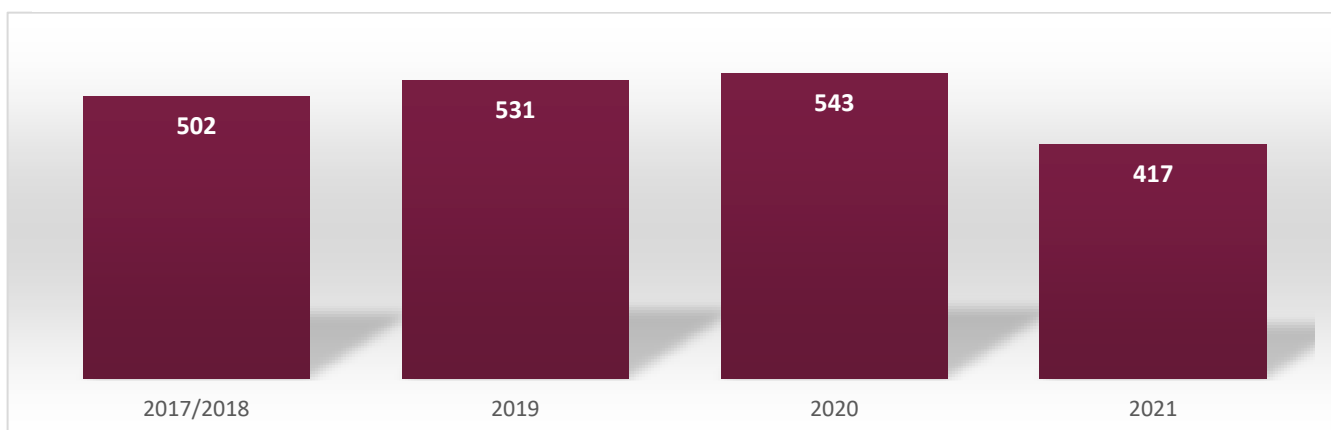


Figure 55 : Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2017 et 2021



## 7.2.2 Nature et gravité des accidents

Tableau 100 : Répartition des accidents de travail par nature en 2021

Nature des accidents :	Nombre	%	Comparatif 2020
Chutes de plain-pied :	5	15,6%	27,4%
Heurts – chocs :	3	9,4%	9,1%
Électrisation		0,0%	0,0%
Manutentions :	9	28,1%	0,0%
Contacts expositions :	1	3,1%	4,5%
Chutes d'objets	2	6,3%	0,0%
Agression		0,0%	0,0%
Projections – explosions :	1	3,1%	4,5%
Accidents de trajets	10	31,3%	45,5%
Chutes de hauteur	1	3,1%	4,5%
Autres		0,0%	4,5%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ Parmi ces 32 accidents, 10 (10) sont des accidents de trajet en 2021, soit le même nombre qu'en 2020
- ➔ Globalement la hausse du nombre d'accidents (+45,5%) par rapport à 2020, s'explique en raison de la reprise des modalités de travail dite « normale » après une alternance successive de travail à distance en 2020

## 7.2.3 Domaine d'emploi des personnes ayant été victimes d'un accident du travail

Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2021

Emploi des victimes	Nombre	%	Comparatif 2020
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	8	25,0%	9,1%
Enseignement et recherche technique - scientifique	5	15,6%	59,1%
Entretien - nettoyage des locaux	7	21,9%	9,1%
Activité administrative - gestion	5	15,6%	18,2%
Accueil	1	3,1%	0,0%
Activité liée à la documentation	1	3,1%	4,5%
Enseignement magistral	5	15,6%	0,0%
Restauration	-	0,0%	0,0%
Activité sportive	-	0,0%	0,0%
Informatique	-	0,0%	0,0%
Activité de type médical, soins	-	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ➔ En 2021, la majorité des accidents de travail ont concerné des agents ayant une activité de maintenance logistique, d'entretien des bâtiments et des espaces verts (25,0%), viennent ensuite les activités d'entretien et de nettoyage des locaux (21,9%)

## 7.2.4 Activité au moment de l'accident

Tableau 102 : Type d'activité au moment de l'accident en 2021

Activité au moment de l'accident	Nombre	%	Comparatif 2020
Autres (trajet, pause ...)	11	34,4%	50,0%
Technique / recherche	19	59,4%	18,2%
Administrative	1	3,1%	31,8%
Activité sportive	-	0,0%	0,0%
Enseignement	1	3,1%	0,0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>

- Parmi les 32 accidents survenus en 2021, 11 (7) n'ont pas de lien direct avec l'activité spécifique au poste de travail<sup>40</sup>, soit 34,4%

## 7.2.5 Localisation des accidents

Tableau 103 : Répartition de la localisation des accidents en 2021

Lieu des accidents	Nombre	%	Comparatif 2020
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	3	9,4%	0,0%
Couloir/Escalier/Ascenseur	5	15,6%	31,8%
Abords des bâtiments/Campus	6	18,8%	4,6%
Salle de TP/Laboratoire	4	12,5%	13,6%
Atelier/Local Technique/Chantier	4	12,5%	0,0%
Route (hors établissement)	10	31,3%	45,4%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)		0,0%	0,0%
Salle ou terrain sport		0,0%	0,0%
Terrain (hors établissement)		0,0%	4,6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>

- En 2021, les accidents du travail ont principalement eu lieu sur la route (hors établissement), soit 31,3% des accidents
- C'est ensuite aux abords des bâtiments/campus (18,8%) qu'ont eu lieu la majorité des accidents de travail durant l'année 2021

<sup>40</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)

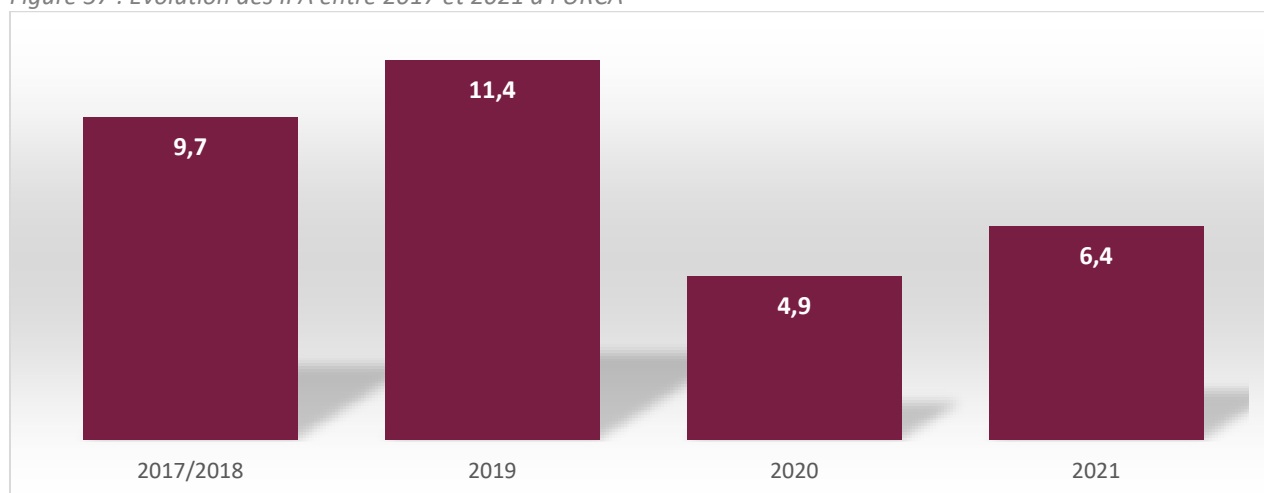
L'indice de fréquence correspond à la formule suivante :  $((\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 1000) / \text{nombre de salariés})$

- En 2021, cet indice est de  $(16 \times 1000 / 2487) = 6,4$
- En 2020, cet indice est de :  $(12 \times 1000 / 2450^{41}) = 4,9$
- En 2018 - 2019, cet indice est de :  $(28 \times 1000 / 2450) = 11,4$
- En 2017-2018, cet indice est de :  $(23 \times 1000 / 2370) = 9,7$

À titre de comparaison, en 2019 (Source MESRI) :

- Pour toutes les universités (hors CROUS, Grands établissements, écoles d'ingénieurs), cet indice est de 6,38.

Figure 57 : Évolution des IFA entre 2017 et 2021 à l'URCA



- ➔ Le nombre d'accidents ayant engendré un arrêt de travail de plus de 24h est en hausse de 25,0%, par conséquent, l'indice de fréquence des accidents est en hausse de 1,5 point.

## 7.3 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

	2021	2020	2019
Nombre de reconnaissances	-	4	2

- ➔ En 2021, il n'y a eu aucune reconnaissance de maladie professionnelle au sein de l'université de Reims.

<sup>41</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 31/12/2021.



## 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 12 reprises en 2021 (dont 6 réunions extraordinaires liées à la situation de pandémie de Covid 19) 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 agents 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.

### 7.4.1 Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2021

#### 7.4.1.1 Consultations médicales

Tableau 104 : Consultations médicales en 2021

Consultations médicales	Nombre de consultations 2021	Nombre de consultations 2020
Visites de prise de fonctions	5	8
Suivi radioprotection	1	7
Surveillances médicales particulières (après aptitude temporaire)	1	19
Visite de reprise après maladie	2	8
Visite de reprise avec congé maternité	-	1
Consultations à la demande du professionnel	2	5
Consultations à la demande de l'administration	-	1
Consultations téléphoniques COVID	18	36
Consultations pré-vaccinales COVID	8	-
Consultations pour RPS (Risque Psycho-social)	1	4
Consultations pour AES (Accident d'Exposition au Sang)	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>96</b>

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

Tableau 105 : Examens complémentaires 2021

Prélèvements sanguins	2021	2020
PCR Covid (réalisées dans notre service)	6	50
Sérologies COVID	-	48
Sérologies (Anticorps anti-HBs, rougeole, varicelle...)	2	2
Bilans de suivi A.E.S	5	6
Bilans de suivi S.M.R	4	4
Dosages interféron	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>112</b>

➔ Autres actions : suivi des fiches individuelles d'exposition, dosimétriques, médicaux et biologiques.

## 7.4.2 Bilan relatif au suivi médical des autres personnels de l'URCA (en 2020)

### 7.4.2.1 Consultations médicales

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 chaque année sur environ 15 % de l'effectif. Ce bilan n'est pas représentatif de l'ensemble de la population.

### 7.4.2.2 Évolution du score<sup>42</sup>

Tableau 106 Score de 2018 à 2021

		Score risque <sup>43</sup>				Score pathologie <sup>44</sup>				Score total			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
URCA	Env 235 **	2,7	3,19	3,50	3,5	1	0,98	1,72	0,7	3,7	4,18	5,22	4,2
Autres*	Env 1077 **	3,4	3,69	4,25	4,5	0,7	0,73	1,7	1,1	4,1	4,42	5,9	5,6

\*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

- ➔ Le score total est en baisse de 1,0 point entre 2020 et 2021 (baisse du risque pathologique). Le score de l'URCA reste inférieur au score d'autres populations suivies par le service de médecine de prévention.

### 7.4.2.3 Risque sur la population vue en consultation

Tableau 107 Répartition des risques sur la population vue en consultation

Risques	2018		2019		2020		2021	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Charges mentales	37,0%	40,0%	47,5%	39,0%	53,2%	37,7%	62,0%	55,3%
Risques toxicologiques	51,0%	10,0%	44,09 %	24,6%	40,4%	53,1%	41,0%	47,7%
Risques biologiques	32,0%	80,0%	29,0%	80,9%	25,5%	61,9%	31,0%	58,5%
Risques physiques	32,0%	22,0 %	30,5%	46,6%	29,8%	55,3%	33,0%	45,4%
Gestes répétitifs	29,0%	20,0 %	50,4%	17,1%	50,2%	67,9%	51,0%	64,1%
Risques traumatiques	14,0%	70,0%	31,4%	69,4%	34,5%	64,8%	36,0%	51,2%
Horaires atypiques	0,6%	50,0%	9,7%	69,1%	3,8%	33,5%	9,0%	30,5%

- ➔ Le risque professionnel le plus important au sein de l'université de Reims concerne la charge mentale (62,0%), viennent ensuite les gestes répétitifs (51,0%) et les risques toxicologiques (41,0%).

<sup>42</sup> Le score est un indicateur interne créé par le service de médecine de prévention du P. Deschamps avec pour objectif d'être doté d'un outil de comparaison afin de mesurer les tendances d'évolution.

<sup>43</sup> Nombre moyen de risques auxquels un agent est exposé.

<sup>44</sup> Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle.

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

Tableau 108 Répartition des pathologies sur la population en consultation

Pathologies	2018		2019		2020		2021	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Ophthalmologiques	22,0 %	11,0 %	11,2 %	9,3 %	11,5 %	6,4 %	9,0%	3,10%
Psychologiques	11,0 %	14,0 %	10,4 %	9,3 %	14,1 %	14,4 %	11,0%	5,90%
Rhumatologiques	12,0 %	5,0 %	18,4 %	3,9 %	25,1%	5,8 %	10,0%	14,40%
Immunologiques	<1,0 %	3,0 %	-	-	-	-	-	-
Dermatologiques	10,0 %	2,0 %	12,1 %	2,4 %	14,9 %	9,2 %	3,0%	2,60%
Respiratoires	9,0 %	3,0 %	11,8 %	1,8 %	14,5 %	11,1 %	-	-
ORL	6,0 %	8,0 %	6,4 %	8,2 %	8,5 %	8,3 %	2,0%	3,70%
Sommeil	10,0 %	16,0 %	13,8 %	10,4 %	11,9 %	17,8 %	5,0%	6,30%
Vocales	7,0 %	-	-	-	-	-	-	-
Rénales	8,0 %	<1,0 %	-	-	-	-	-	-
Cardio-vasculaires	2,0 %	2,0 %	1,4 %	0,1 %	0,8 %	3,1 %	4,0%	1,5%
Hématologiques	<1,0 %	-	-	-	-	-	-	-
Hépto digestives	2,0 %	<1,0 %	-	-	-	-	-	-
Neurologiques	2,0 %	4,0 %	3,7 %	0,6 %	3,4 %	4,7 %	7,0%	2,9%

➔ Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'Université sont les pathologies psychologiques (11,0%), viennent ensuite les pathologies rhumatologiques (10,0%).

#### 7.4.2.5 Personnes en surveillance médicale renforcée

Tableau 109 Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR)

SMR	Comparatif 2018	Comparatif 2019	Comparatif 2020	2021
Biologiques	-	60	24	47
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	34	97	54	45
Handicap	-	11	12	4
Bruit	8	24	3	2
Vibrations	2	-	8	4
Rayonnements ionisants	28	-	6	7
Femmes enceintes	-	2	1	1
Travail de nuit	-	-	-	-
Plomb	6	3	2	-
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>197</b>	<b>110</b>	<b>110</b>

➔ Les personnes en surveillance médicale renforcée le sont principalement pour des risques liés aux activités de recherche (biologiques, CMR, rayonnements ionisants)

#### 7.4.2.6 Facteurs de pénibilité

Tableau 110 Répartition des facteurs de pénibilité

Facteur de pénibilité	Comparatif 2018	Comparatif 2019	Comparatif 2020	2021
Agents chimiques dangereux	124	88	44	46
Postures pénibles	7	28	19	21
Vibrations	2	13	13	2
Bruit	8	29	13	17
Manutention charges lourdes	25	15	11	12
Travail répétitif	-	-	14	7
Températures extrêmes	-	-	3	-
Travail de nuit	-	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>173</b>	<b>117</b>	<b>1</b>

➔ 7 nouveaux cas concernant les facteurs de pénibilité « travail répétitif et températures extrêmes » 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.

L'activité formation a été très fortement impactée en 2020 par la crise sanitaire, l'ensemble des formations prévues en présentiel ayant été annulées et les déplacements limités.

Tableau 111 : Descriptif des formations

	2018	2019	2020	2021
Nombre de jours de formation	2 363	2 619	414	1662
Nombre de stagiaires <sup>45</sup> de formation <sup>46</sup>	2 331	2 307	455	1060
Nombre d'agents formés <sup>47</sup>	904	938	253	778
Nombre de jours de formation par agent	2,6	2,8	1,6	2,1

- ➔ Le nombre de jours de formation a été multiplié par 3,8 entre 2020 et 2021. Cette forte augmentation est liée à la reprise post covid de l'activité formation.

<sup>45</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>46</sup> Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations

<sup>47</sup> Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations

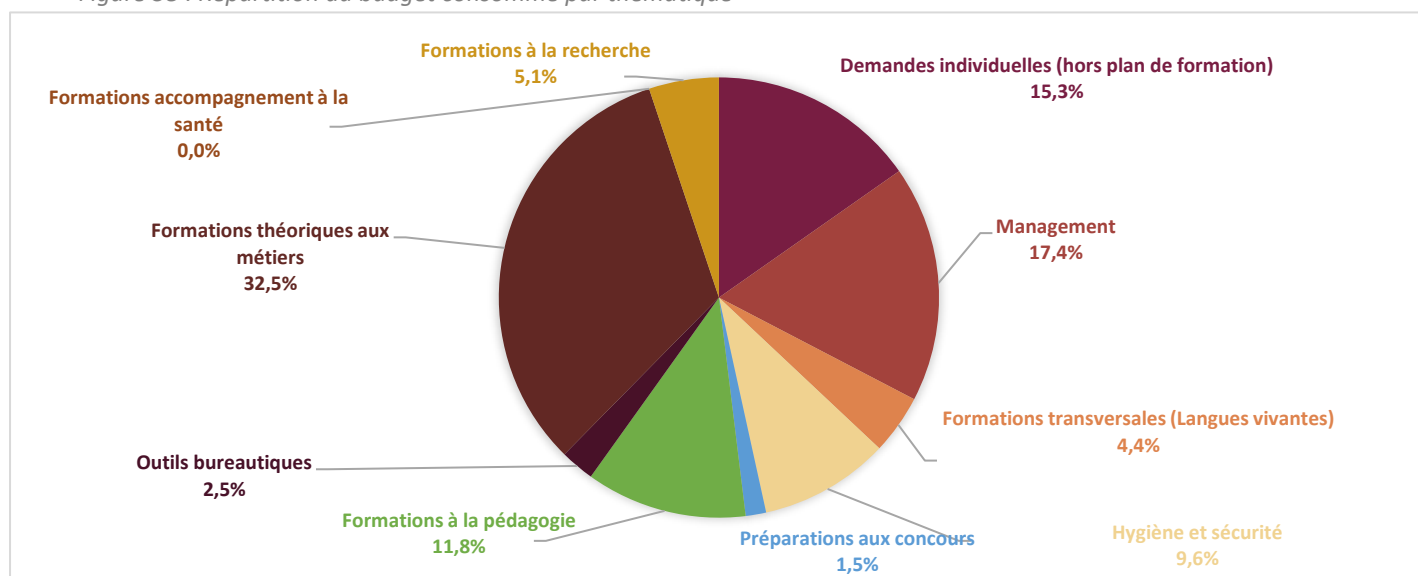
## 8.1 LE BUDGET FORMATION

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

Tableau 112 : Budget consommé<sup>48</sup> (en euros) par thématique en 2021

Thématiques	2021		2020		2019		2018	
	Budget consommé (payé)	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Demandes individuelles (hors plan de formation)	19 007,0 €	15,3%	14 068,6€	19,2%	15 524,8€	8,4%	8 987,7€	6,6%
Management	21 640,0 €	17,4%	4 457€	6,1%	30 203,6€	16,4%	6 516,2€	4,8%
Formations transversales (Langues vivantes)	5 436,0 €	4,4%	1 825€	2,5%	16 053,0€	8,7%	16 313,2€	12,0%
Hygiène et sécurité	11 893,0 €	9,6%	13 502€	18,4%	38 056,9€	20,7%	24 788,3€	18,3%
Préparations aux concours	1 869,9 €	1,5%	3 285€	4,4%	404,4€	0,2%	1 033,5€	0,8%
Formations à la pédagogie	14 734,0 €	11,8%	14 064€	19,2%	12 068,8€	6,5%	1 655,6€	1,2%
Outils bureautiques	3 105,8 €	2,5%	2 988€	4,1%	925,9€	0,5%	1 377,6€	1,0%
Formations théoriques aux métiers	40 446,4 €	32,5%	19 111,7€	26,1%	64 239,9€	34,9%	55 730,4€	41,0%
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	-	2 000,0€	1,1%	-	-
Formations à la recherche	6 400,0 €	5,1%	-	-	4 782,1€	2,6%	19 378,4€	14,3%
<b>Total</b>	<b>124 532,0 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>73 301,3€</b>	<b>100,0%</b>	<b>184 259,4€</b>	<b>100,0%</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>100,0%</b>

Figure 58 : Répartition du budget consommé par thématique



**124 532,0€**

C'est le budget consommé pour les formations aux métiers

- ➔ La part la plus importante du budget est consacrée aux formations théoriques aux métiers (32,5%), suivis des formations au management (17,4%) et des formations individuels (15,3%).

<sup>48</sup> Le budget consommé est le budget dont les paiements ont été effectués (paiement des prestataires, frais de déplacements, etc.)



Tableau 113 : Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2018

	2018	2019	2020	2021
Budget Formation	190 000€	221 109€	145 065€	183 000€
Budget exécuté <sup>49</sup>	176 032€	214 213€	84 582€	164 000€

- ➔ En 2021, le budget initial était de 183 000€, soit une hausse de 26,2% par rapport à 2020
- ➔ En 2021, 89,6% du budget alloué a été consommé
- ➔ Entre 2020 et 2021, le budget exécuté a augmenté de 93,6%
- ➔ L'ensemble de ces informations sont à mettre en corrélation avec la hausse de l'activité liée à l'amélioration de la crise sanitaire par rapport à l'année précédente qui avait été marquée par plusieurs confinements

Tableau 114 : Évolution du budget consommé par thématique

Thématiques	Présents 2021	Coût (en euros)	Coût (en € et par stagiaires)	Présents 2020	Coût (en euros)	Coût (en € et par stagiaires)
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	40	19 007,0€	475,2€	17	14 068,6€	827,56€
Formations au management	205	21 640,0€	105,6€	15	4 457€	297,1€
Formations transversales et langue vivante	6	5 436,0€	906,0€	5	1 825€	365€
Formation hygiène et sécurité	53	11 893,0€	224,4€	194	13 502€	69,6€
Formations préparations aux concours <sup>50</sup>	123	1 869,9€	15,2€	26	3 285€	126,35€
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	137	14 734,0€	107,5€	21	14 064€	669,7€
Formations aux outils bureautiques	35	3 105,8 €	88,7 €	22	2 988€	135,8€
Formations théoriques aux métiers	456	40 446,4 €	88,7 €	155	19 111,7€	123,3€
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	-	-	-
Formations à la recherche	5	6 400,0 €	1 280,0 €	-	-	-
<b>Budget consommé Total (I)</b>	<b>1060</b>	<b>124 532,01 €</b>	<b>117,5 €</b>	<b>455</b>	<b>73 301,3€</b>	<b>161,1€</b>

- ➔ Formations individuelles hors plan de formation : La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2021 pour un budget de 19 007,0€ pour 40 agents
- ➔ Le poste de dépenses le plus important en formation concerne les formations théoriques aux métiers (40 446,4€)

<sup>49</sup> Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées.

<sup>50</sup> Uniquement des frais de déplacement. Les formateurs étant internes à l'URCA, leur rémunération passe sur le budget masse salariale en vacances.

## 8.1.2 Budget consommé pour frais organisationnels

Tableau 115 : Budget consommé pour frais organisationnels

Frais organisationnels	2021 Montant en euros	2020 Montant en euros
Journées de rentrée	-	-
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	5 532,4 €	6 002,0€
Cotisations associations RH Formation et colloques	-	-
Déplacements services et intervenants	-	-
Achats de matériel	87,0 €	19,5€
Frais de fonctionnement (Convention médicale, repas formations et intervenants)	1 009,0 €	1 212,7€
<b>Total (III)</b>	<b>6 628,4 €</b>	<b>7 234,2€</b>
<b>Total II – Frais d’organisation de concours</b>	<b>1 166,1 €</b>	<b>9 032,4</b>
<b>Total I – Budget consommé par thématique</b>	<b>124 532,0 €</b>	<b>73 301,3€</b>
<b>Total Général (I+II+III)</b>	<b>132 326,5 €</b>	<b>89 567,9€<sup>51</sup></b>

- ➔ Le budget consommé pour frais organisationnels a augmenté de 69,9% par rapport à 2020.
- ➔ Les frais de prise en charge des déplacements personnels URCA a diminué de 0,1%.
- ➔ Les frais de fonctionnement ont baissé de 16,8% par rapport à 2020.
- ➔ Les frais d’organisation de concours ont diminué de 87,1%.

<sup>51</sup> Pour rappel le budget total consommé est composé : du budget consommé par thématique (124 532,0€ €), des frais d’organisation de concours (1 166,1€) et des frais organisationnels (6 628,4€), soit un total de 132 326,5€.

## 8.2 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE

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

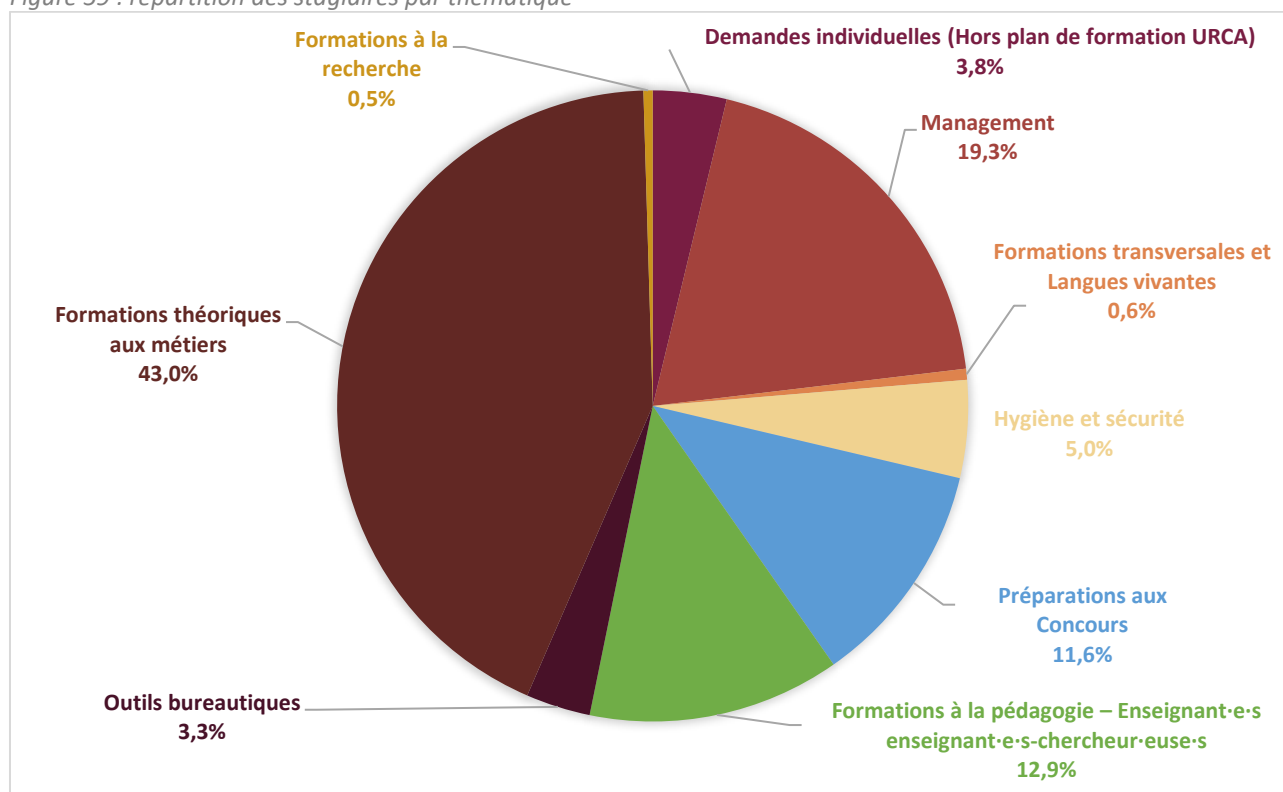
Tableau 116 : Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	Effectifs	%	Comparatif 2020	
Hommes	293	27,6%	187	41,1%
Femmes	767	72,4%	268	58,9%
Total	1 060	100,0%	455	100,0%

Tableau 117 : Évolution du nombre de stagiaires par thématique

Thématiques	2018	2019	2020	2021
Demandes individuelles (Hors plan de formation URCA)	9	11	17	40
Management	104	172	15	205
Formations transversales et Langues vivantes	253	224	5	6
Hygiène et sécurité	768	608	194	53
Préparations aux Concours	299	386	26	123
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	55	316	21	137
Outils bureautiques	116	29	22	35
Formations théoriques aux métiers	606	521	155	456
Formations accompagnement à la santé	50	38	-	-
Formations à la recherche	71	2	-	5
Total	2 331	2 307	455	1060

Figure 59 : répartition des stagiaires par thématique



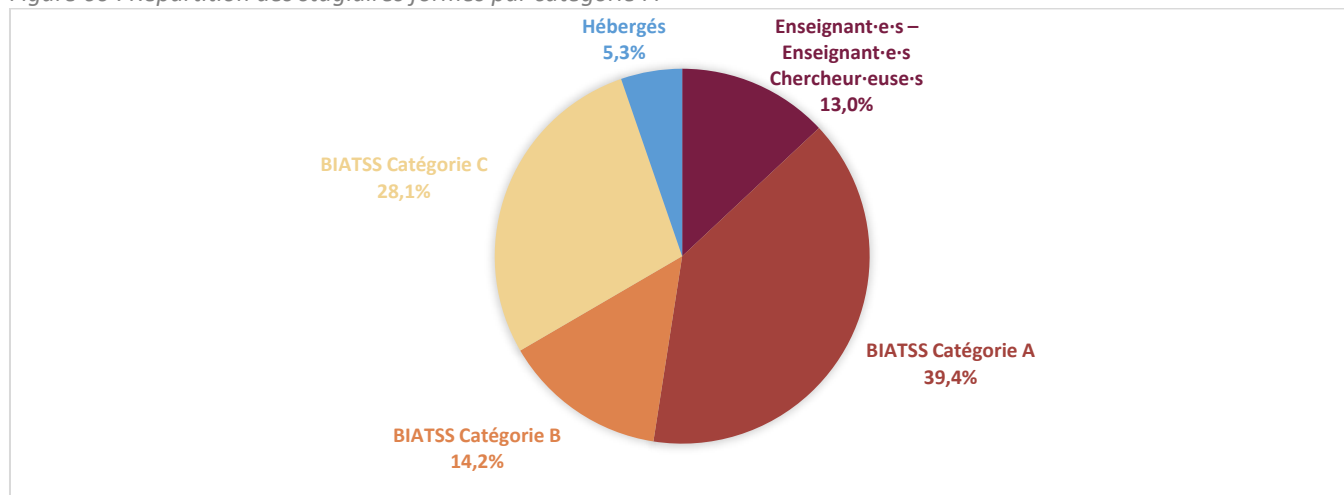
### 8.3 LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

#### 8.3.1 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP

Tableau 118 : Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP

Type de population	Catégorie FP	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%
Enseignants – Enseignants Chercheurs	A	265	11,4%	445	19,3%	59	13%	138	13,0%
	B	651	27,9%	646	28,0%	188	41,3%	418	39,4%
BIATSS	B	477	20,5%	389	16,9%	59	13%	150	14,2%
	C	873	37,4%	735	31,8%	120	26,4%	298	28,1%
Sous-total BIATSS		2 001	85,8%	1 770	76,7%	367	80,7%	866	81,7%
Hébergés <sup>52</sup>		65	2,8%	92	4,0%	29	6,3%	56	5,3%
Total		2 331	100,0%	2 307	100,0%	455	100,0%	1 060	100,0%

Figure 60 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP



- La population des enseignants et enseignants-chercheurs est proportionnellement moins nombreuse à se former que la population BIATSS (13,0% contre 81,7%).
- Dans le détail au sein de la population BIATSS, la proportion de stagiaires formés est plus importante parmi les personnels de catégorie A que dans la population des catégorie B (39,4% contre 14,2%). Cette plus forte proportion de formés parmi les personnels de catégorie A, peut s'expliquer de part les formations au management qui représente 19,3% des formés.

<sup>52</sup> Les agents hébergés sont des personnels qui travaillent dans les locaux de l'URCA mais qui ne sont ni gérés administrativement, ni financièrement par l'URCA.

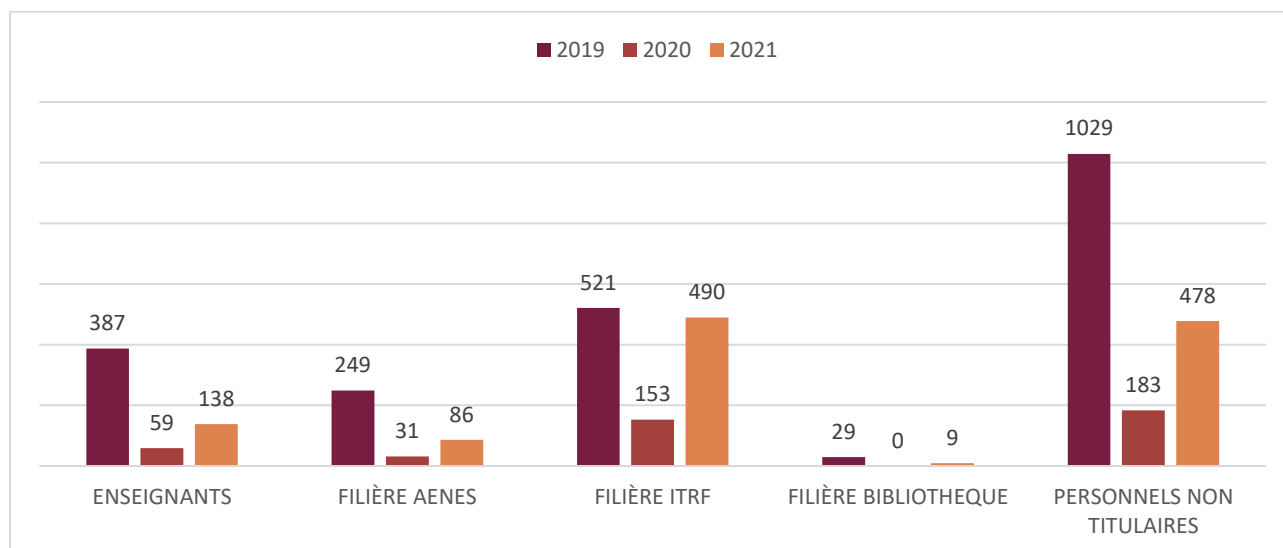
### 8.3.2 Répartition des stagiaires formés par filière

Tableau 119 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut

Statuts	Filières	2021	%	2020	%
Titulaires	Enseignants Enseignants-chercheurs	138	13,0%	59	13%
	AENES et Médico-social	86	8,1%	31	6,8%
	ITRF	490	46,2%	153	33,6%
	Bibliothèque	9	0,8%	0	0%
Non-titulaires		478	45,1%	183	40,2%
Autres (Hébergés)		56	5,3%	29	6,4%
<b>Total</b>		<b>1060</b>	<b>100,0%</b>	<b>455</b>	<b>100,0%</b>

➔ Comme l'année précédente, ce sont les personnels titulaires qui ont été les plus demandeurs de formations en 2021 (68,2% des stagiaires formés).

Figure 61 : Répartition des stagiaires formés par filière



### 8.3.3 Répartition des stagiaires formés par composante

Tableau 120 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2021	%	2020	%
UFR Droit et Science politique	19	1,8%	24	5,3%
UFR Lettres et Sciences Humaines	48	4,5%	33	7,3%
UFR Médecine	55	5,2%	35	7,7%
UFR Odontologie	6	0,6%	6	1,3%
UFR Pharmacie	21	2,0%	21	4,6%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	36	3,4%	18	3,9%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	112	10,6%	44	9,7%
UFR STAPS	19	1,8%	16	3,5%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	82	7,7%	48	10,5%
IUT de Troyes	35	3,3%	13	2,8%
CCC	11	1,0%	0	0%
Écoles doctorales	20	1,9%	3	0,6%
ESIREims	29	2,7%	19	4,2%
ESPE	39	3,7%	26	5,7%
Eisine	34	3,2%	19	4,1%
Maison des sciences Humaines	8	0,8%	0	0%
IVV	0	0,0%	0	0%
Services centraux	368	34,7%	77	16,9%
Services communs (dont BU)	62	5,8%	7	1,5%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	56	5,3%	0	10,1%
<b>Total</b>	<b>1060</b>	<b>100,0%</b>	455	100%



## **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 agents 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) est une 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 121 : Répartition par sexe des représentants du personnel (RP) en 2021

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Comité Technique (CT)	5	5	4	6
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	4	5
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	8	15	10	17
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>28</b>

- Comme les années précédentes la proportion de femmes au sein des instances est plus importante que celles des hommes (59,5%).

## 9.3 NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE

Tableau 122 : Nombre de réunions des IRP par type en 2020

Instances	Nombre de réunions en 2018	Nombre de réunions en 2019	Nombre de réunions en 2020	Nombre de réunions en 2021
Comité Technique (CT)	5	5	4	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	5	11	11
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	8	7	8	-
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>15</b>

**18**

C'est la moyenne du nombre de réunions par an depuis 2018

- En 2021, il y a eu 11 réunions du CHSCT dont 4 extraordinaires liées à la pandémie de covid 19.
- La CPE ne s'est pas réunie en 2021 dans la mesure où celle-ci n'est plus consultée sur les situations individuelles liées à l'avancement ou à la mobilité.
- De la même manière la CCPANT étant compétente pour les questions disciplinaires des agents contractuels, celle-ci n'a pas été consultée en 2021.

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

Tableau 123 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2020

Instances	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2018	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2019	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2020	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2021
Comité Technique (CT)	100	100	80	80
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	90	90	198	198
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	272	210	192	-
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>462</b>	<b>400</b>	<b>470</b>	<b>278</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 accordé en 2021 a diminué de 40,8% par rapport à l'année précédente. Cette baisse est à mettre en corrélation avec l'absence de réunion de la CPE.





**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 agents actifs ou retraités.

Son objectif vise à améliorer les conditions de vie des agents 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, 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 présentés ci-dessous dressent le bilan financier de l'action sociale de l'URCA et apportent quelques éléments de compréhension et d'analyse.

10.1.1 Les prestations sociales universitaires (PSU)

Tableau 124 : Les prestations sociales versées au titre de l'année 2021

Domaines d'intervention	Montant 2019	Nombre de bénéficiaires	Montant 2020	Nombre de bénéficiaires	Montant 2021	Nombre de bénéficiaires	Évolution entre 2020 et 2021	
							Du montant	De bénéficiaires
Aides aux vacances	19 847€	232	14 792€	186	15 584 €	202	5,4%	8,6%
Aides dans le cadre éducatif	11 042€	31	9 361€	23	10 142 €	24	8,3%	4,3%
Handicap	34 158€	16	27 840€	15	27 200 €	14	-2,3%	-6,7%
Hospitalisation	2 500€	2	184€	1	0 €	0	-100,0%	-100,0%
Participation frais de repas	19 894€	11 124*	10 000€	4 685*	7 635 €		-23,6%	-100,0%
Aides au logement	7 826€	9	5 562€	3	3 542 €	2	-36,3%	-33,3%
Garde de jeunes enfants	4 047€	11	6 211€	15	3 947 €	10	-36,5%	-33,3%
Loisirs des enfants	10 310€	118	9 350€	108	7 055 €	81	-24,5%	-25,0%
Consultations juridiques	200€	5	120€	3	120 €	3	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>109 824€</b>	<b>424**</b>	<b>83 420€</b>	<b>354**</b>	<b>75 227 €</b>	<b>336**</b>	<b>-9,8%</b>	<b>-5,1%</b>

\* en nombre de repas

\*\* hors nombre de repas

- ➔ Au total, la consommation des crédits concernant les prestations sociales universitaires a diminué de 9,8% par rapport à l'année 2020 avec un nombre de bénéficiaires en baisse également (-5,1%).

Tableau 125 : Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2017 et 2021

	2018	2019	2020	2021	Évolution en % entre 2020 et 2021
Aides aux vacances	17 444€	19 847€	14 792€	15 584 €	5,4%
Aides dans le cadre éducatif	14 897€	11 042€	9 361€	10 142 €	8,3%
Handicap/Hospitalisation	35 296€	36 658€	28 024€	27 200 €	-2,9%
Frais repas	4 502€	19 894€	10 000€	7 635 €	-23,6%
Aides au logement	2 113€	7 856€	5 562€	3 542 €	-36,3%
Garde de jeunes enfants	6 365€	4 047€	6 211€	3 947 €	-36,5%
Aides aux loisirs	10 914€	10 310€	9 350€	7 055 €	-24,5%
Consultations Juridiques	120€	200€	120€	120 €	0,0%
<b>Total</b>	<b>91 651€</b>	<b>109 824€</b>	<b>83 420€</b>	<b>75 227€</b>	<b>-9,8%</b>

- ➔ Le poste de dépenses le plus élevé concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap/hospitalisation, il représente 36,2% du montant total des prestations versées en 2021
- ➔ Le second poste de dépenses concerne en 2021 les aides aux vacances (20,7%), suivi par l'aide dans le cadre éducatif (13,5%)



## 10.1.2 Les prestations accordées après enquête sociale

Afin de répondre aux difficultés passagères rencontrées par les agents, 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 demandeurs à faire face à des difficultés passagères.

### 10.1.2.1 Les secours urgents et exceptionnels

Tableau 126 : Nombre de secours attribués

	2018	2019	2020	2021	Évolution en % entre 2020 et 2021
Montants versés	22 554	19 918	5 800	4 331	-25,3%
Nombre de bénéficiaires	32	27	7	7	0,0%
Montant moyen par bénéficiaire	705€	738€	829€	619€	-25,3%

**- 25,3%**

C'est la baisse des secours attribués entre 2020 et 2021

- ➔ Le nombre de secours attribué varie selon les années, entre 2020 et 2021 le nombre de bénéficiaires est en baisse (-25,3 %).
- ➔ Le montant attribué des secours par dossier va de 200 € à 1 500 €, la moyenne est de 619 €.

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

	2018	2019	2020	2021	Évolution en % entre 2020 et 2021
Montants versés	1 800€	0€	0	0	-
Nombre de bénéficiaires	1	0	0	0	-
Montant moyen par bénéficiaire	1 800€	0€	0€	0	-

- ➔ Comme les deux années précédentes, aucune demande de prêt n'a été faite en 2022. 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 étudiants et aux personnels. Ces actions sont pour certaines ouvertes au grand public (sauf ce qui relève de la formation), elles concernent différents domaines :

- le spectacle vivant (théâtre, musique, danse, marionnettes, arts du cirque...)
- le cinéma (festival Turbofilm, diffusions cinématographiques...)
- les pratiques artistiques en amateur dans de nombreuses disciplines (théâtre, danse, tournage et montage cinématographique, marionnettes, arts du cirque, arts visuels, BD, coaching musical, etc.)
- les arts plastiques (expositions, ateliers...)
- le patrimoine (journées du patrimoine, journées du 1% artistique, ...)

Quelques données chiffrées :

- 22 unités d'enseignements culturelles
- 12 actions de médiation et projets spécifiques
- 6 projections cinématographiques
- 1 festival (Turbofilm)
- 3 programmations de spectacles vivants
- 8 ateliers de pratique en amateur
- 1 exposition
- 3 résidences d'artistes
- 17 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 5 000 participants
- 86 026€ de subventions, 89 500 € de CVEC<sup>53</sup>, un budget de 175 526 € ;

### *Intervenant·e·s et structures culturelles impliquées*

De nombreuses structures culturelles de la région ont été impliquées directement ou indirectement dans la programmation du SUAC sur toute l'année 2021, notamment : La Comédie, Le Manège, l'Opéra, la Cartonnerie, le Centre Saint Exupéry, le studio 510, les Musées Rimbaud de Charleville Mézières et Saint Loup de Troyes, Le Laboratoire Chorégraphique, la Pellicule Ensorcelée, l'Association Musique Enseignements, le Théâtre de la Madeleine, La Boussole, l'Association des Maisons de Quartier de Reims, le Signe, les Cies, les collectifs d'artistes, les artistes du Grand Est, le service culturel du CROUS etc.

Le Louvre Paris a également été partenaire de l'URCA qui a accueilli la version « Figure d'artiste » de sa Petite Galerie dans les locaux de l'INSPE à Charleville Mézières pour une action de formation à la médiation muséale auprès des étudiants et de diffusion auprès des publics.

---

<sup>53</sup> Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC)

### 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 usagers par le biais de la pratique d'activités physiques et sportives. Il est ouvert à l'ensemble des étudiants 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 débutants qu'aux confirmés et sont variés (équitation, golf, football, fitness, etc.).

Tableau 127 : Nombre d'adhérents au SUAPS pour l'année universitaire 2019-2021

	2019	2020	2021
Nombre d'adhérents (étudiants et personnels de l'URCA)	6000	2155	-
Nombre de personnels adhérents	236	222	-

- ➔ En raison du contexte pandémique et des directives ministérielles, les cours de sport en présentiels n'ont pu avoir lieu en 2021. Afin de poursuivre l'activité une plateforme à distance a été mise en place, ouverte à tous il n'y a donc pas eu d'adhérents comptabilisés pour la période d'observation





**Égalité professionnelle entre  
les femmes et les hommes**



## 11. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES<sup>54</sup>

### 11.1 PROPOS INTRODUCTIF

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 rapport social unique. 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 rapport social unique, 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.

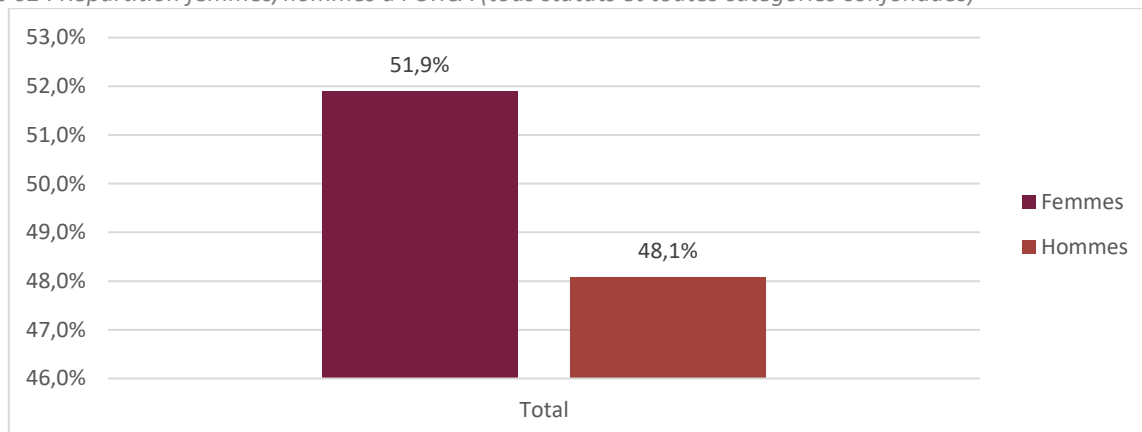
---

<sup>54</sup> Cette partie fait office de rapport de situation comparée

## 11.2 CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA

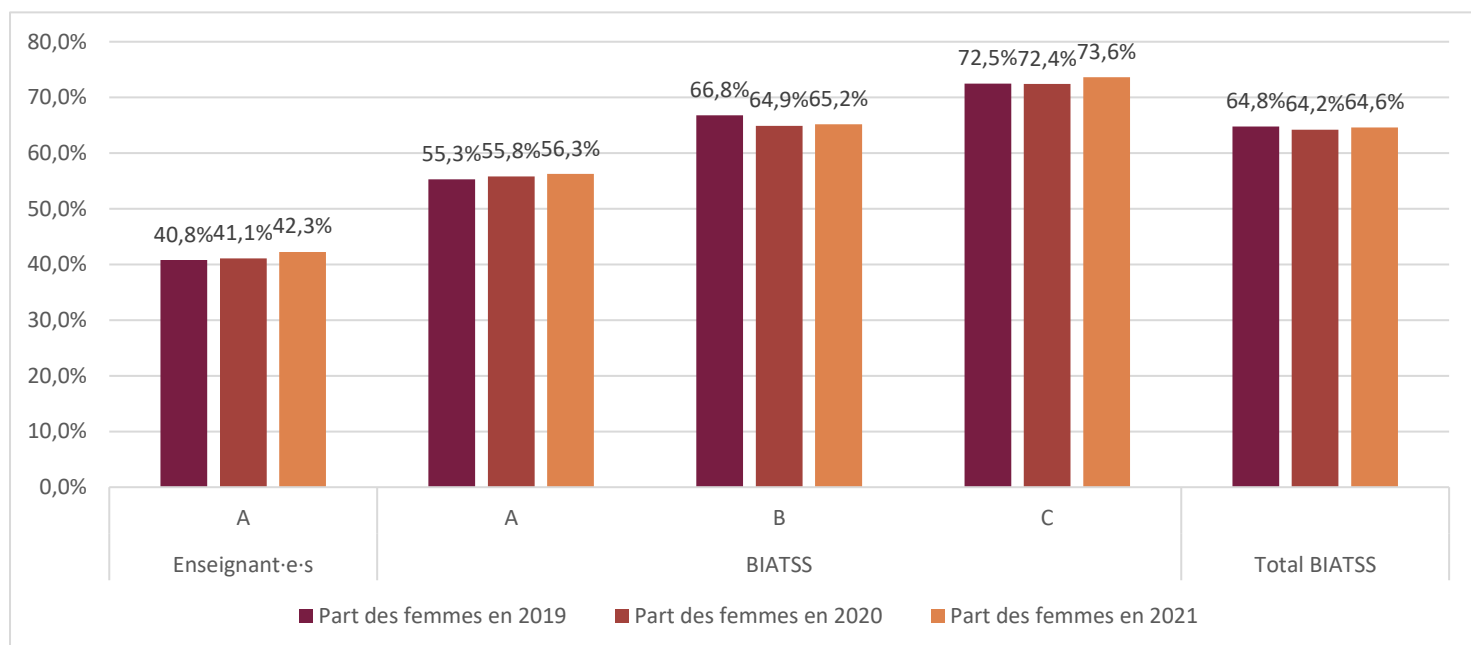
### 11.2.1 Typologie des agents

Figure 62 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus)



- La répartition femmes/hommes au sein de l'URCA au 31/12/2021 est identique à celle de l'année précédente. Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (51,9%). Dans le détail, c'est au sein de la population BIATSS que la proportion de femmes est la plus importante (64,6%, contre 42,3% au sein de la population enseignante).

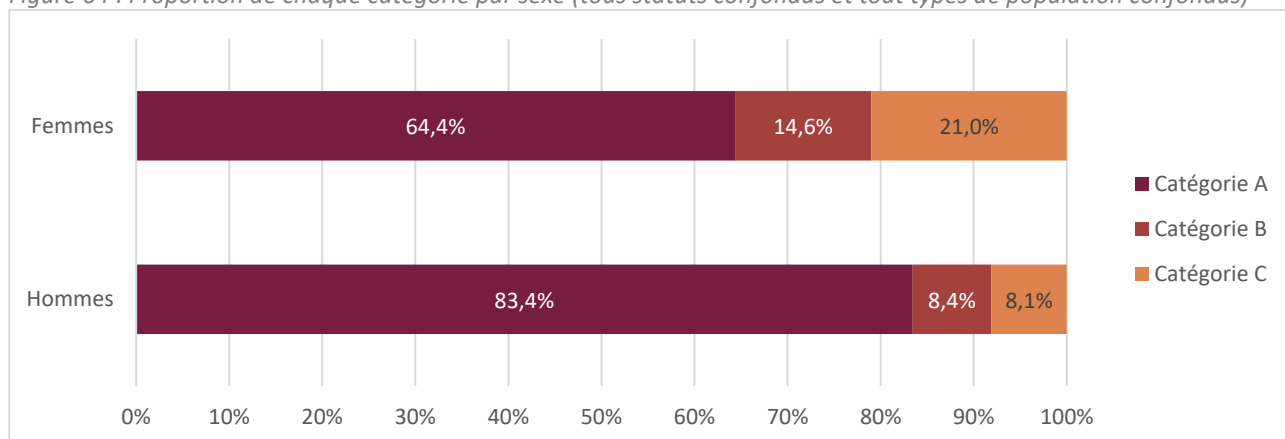
Figure 63 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique



- La part des femmes dans la population enseignante poursuit sa progression (+1,2 point par rapport à 2020). Pour rappel cette hausse était de 0,3 point entre 2019 et 2020
- Dans la population BIATSS, les femmes demeurent majoritaires avec une proportion de 64,6% (+0,4 point par rapport à 2020)
- Dans le détail, c'est au sein de la catégorie C que la part des femmes a la plus augmenté (+1,2 point par rapport à 2020)
- Comme les années précédentes, la proportion de femmes au sein de chaque catégorie est d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (73,6% en catégorie C contre 56,3% en catégorie A dans la population BIATSS.)



Figure 64 : Proportion de chaque catégorie par sexe (tous statuts confondus et tout types de population confondus)



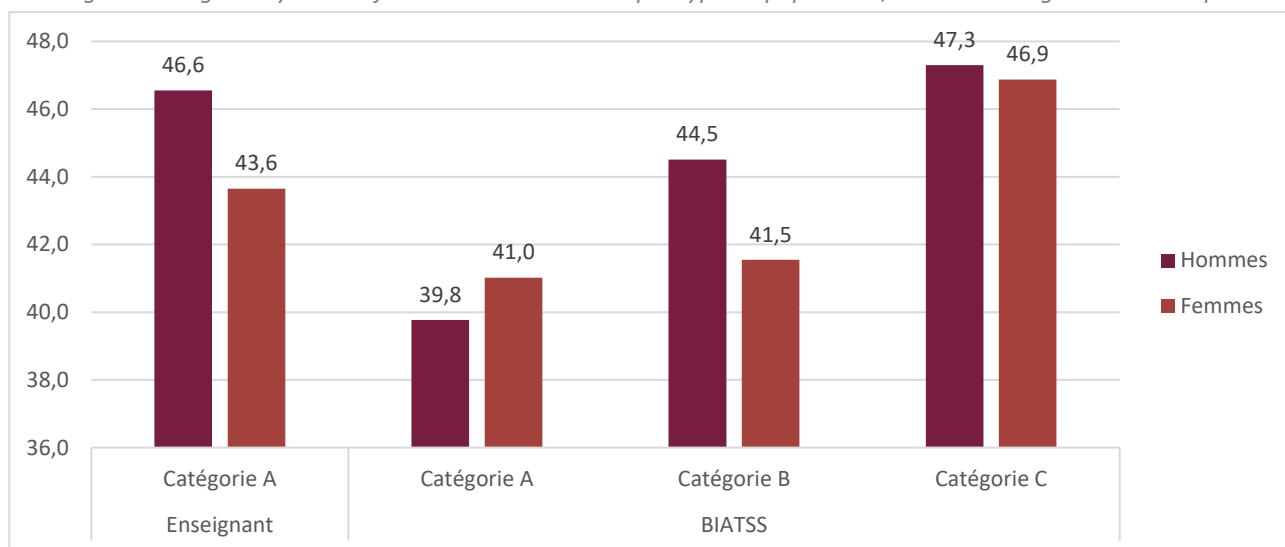
- Les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes au sein de l'URCA mais relèvent majoritairement de la catégorie A (83,4% des hommes occupent un poste de catégorie A).
- A l'inverse la proportion de femmes est plus importante en catégorie B et C.

Tableau 128 : Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe

	Femmes	Hommes
Moyenne d'âge global	43,5 ans	45,4 ans
Moyenne d'âge non titulaires	34,6 ans	33,9 ans
Moyenne d'âge titulaires	48,3 ans	49,9 ans

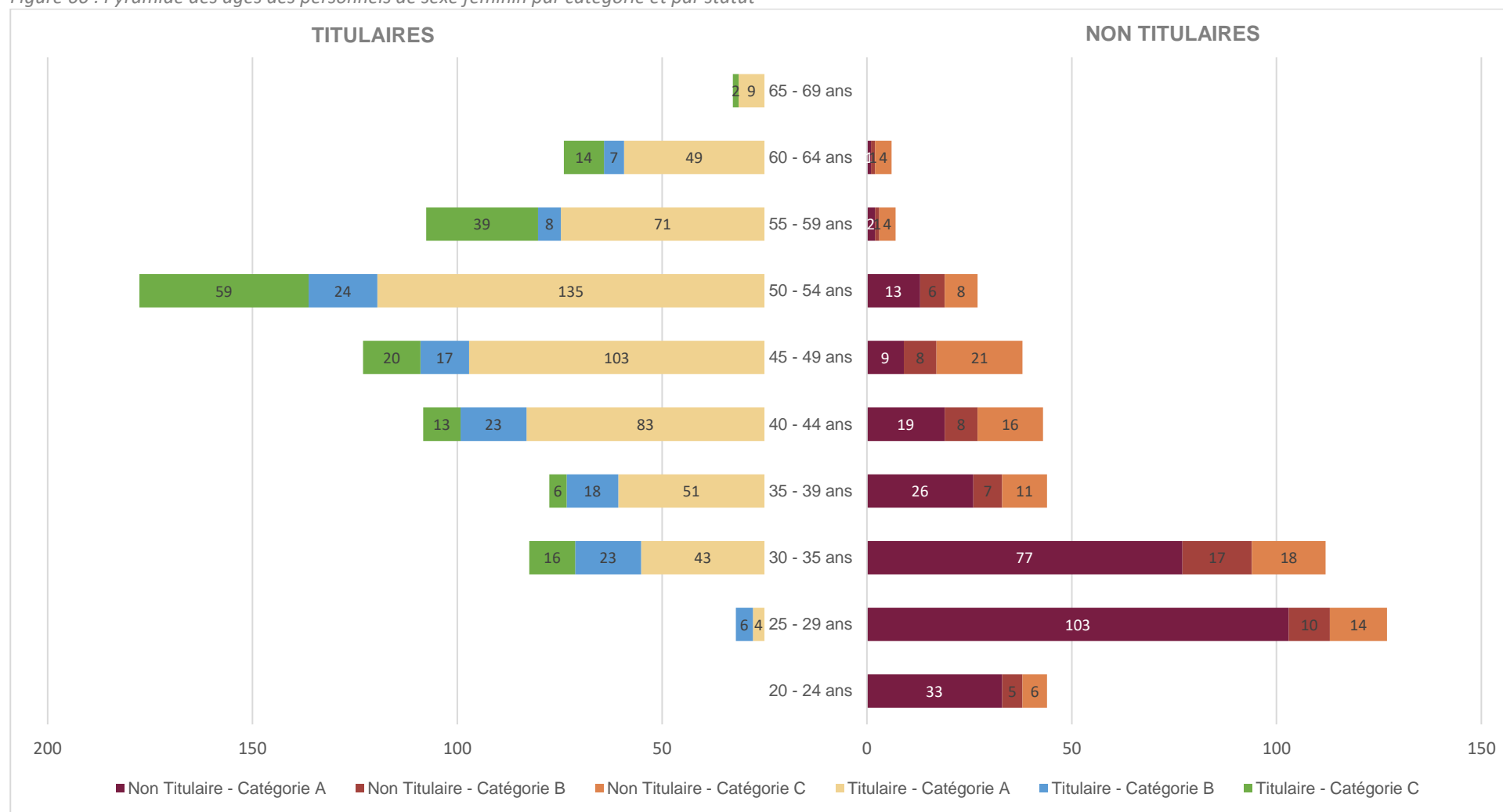
- Comme les années précédentes, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+1,9 an).
- Les hommes titulaires sont en moyenne plus âgés (+1,6 an).

Figure 65 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



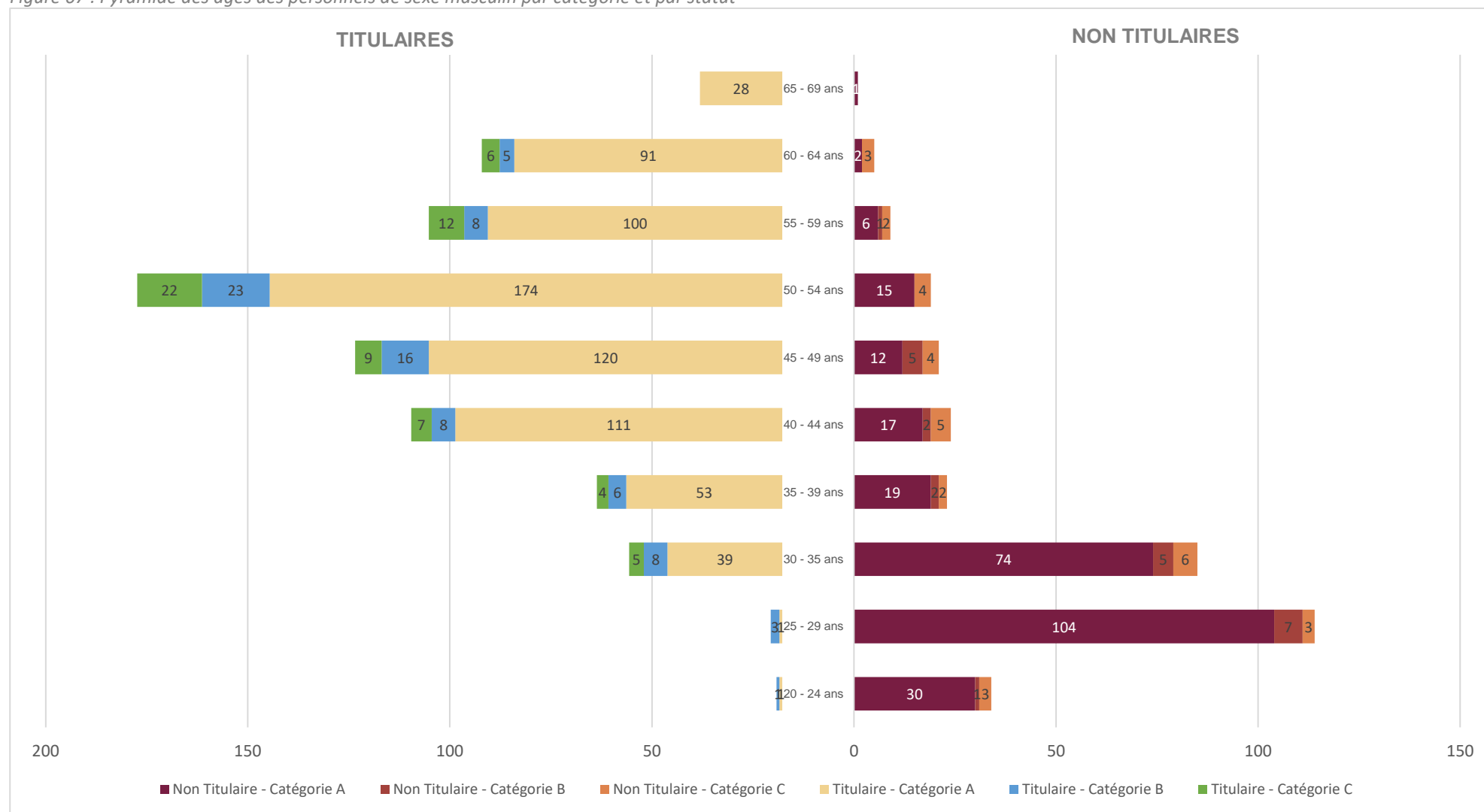
- Dans le détail par type de population et catégorie hiérarchique, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de 3,0 ans dans la population enseignante (en 2020, l'écart d'âge moyen était de 2,6 ans).

Figure 66 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut



- Les personnels non titulaires de sexe féminin sont en majorité âgées de 25 à 35 ans (63,2%) et relèvent de la catégorie A (75,3%).
- Dans la population féminine titulaire, la majorité des agentes se situent dans la tranche d'âge 45-59 ans (56,5%). Dans le détail par catégorie, pour les femmes relevant de la catégorie A, 58,6% sont âgées entre 40 et 54 ans ; au sein de la catégorie B, les femmes sont en majorité âgées de 40 à 54 ans (50,8%) ; et les femmes occupant des emplois de catégorie C sont en majorité dans la tranche d'âge 45-59 ans (69,8%).

Figure 67 : Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut



→ Comme au sein de la population féminine, les agents de sexe masculin non titulaires sont majoritairement âgés de 25 à 39 ans (66,3%), et relèvent de la catégorie A (70,4% dans cette tranche d'âge).

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

Figure 68 : Répartition femmes / hommes au sein de l'Université (au 31/12/2021)

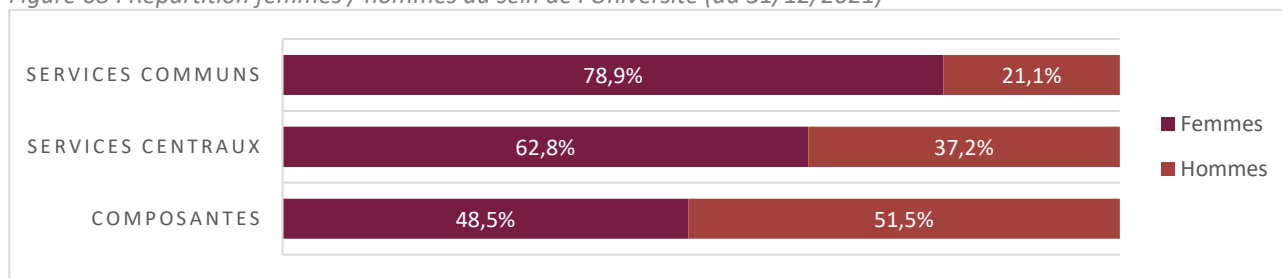
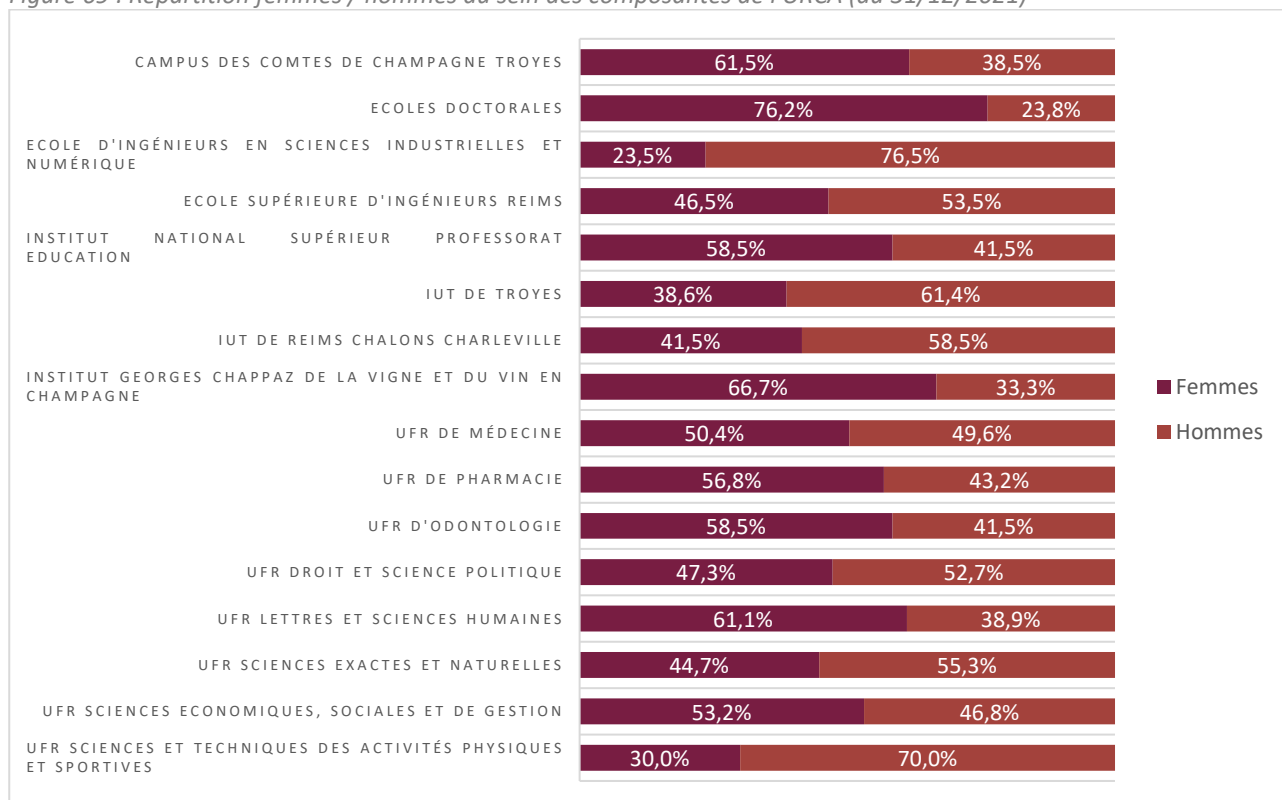


Figure 69 : Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2021)

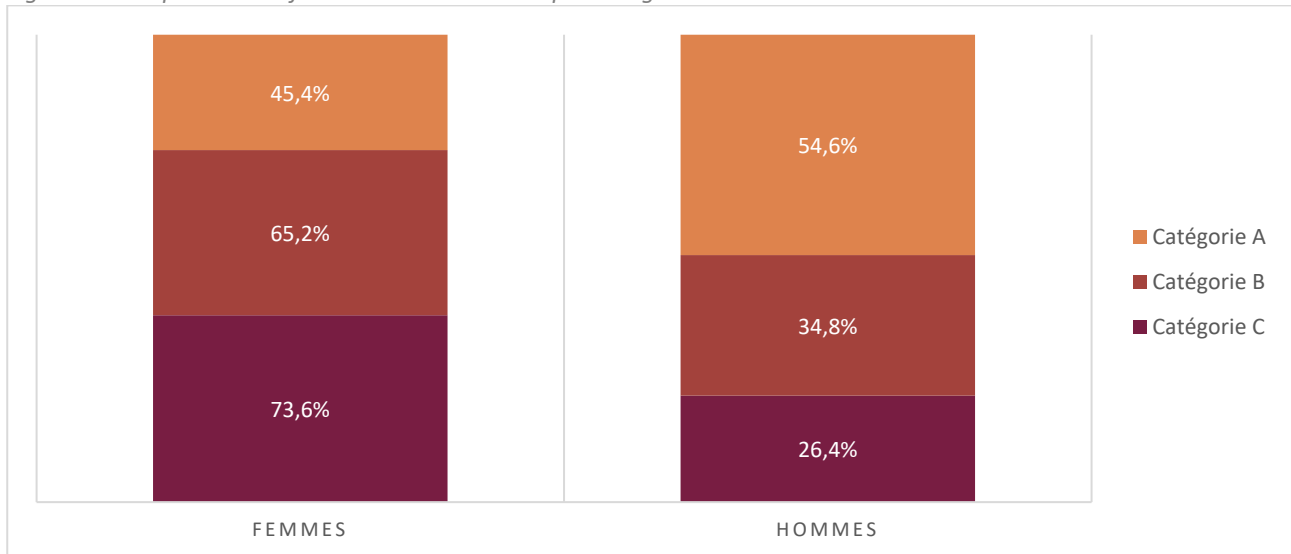


- Comme les années précédentes, c'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (78,9% des effectifs)
- 62,8% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes (-0,7 point par rapport à 2020). À l'inverse, les composantes concentrent principalement une population masculine (51,5%), ce qui s'explique par la présence de la population enseignante majoritairement masculine

### 11.3 TAUX DE FÉMINISATION

#### 11.3.1 Taux de féminisation par catégorie

Figure 70 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie



→ 54,6% des hommes relèvent de la catégorie A, alors qu'à l'inverse seulement 45,4% des femmes au sein de l'URCA occupent une fonction de catégorie A.

#### 11.3.2 Taux de féminisation par statut

Figure 71 : Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut

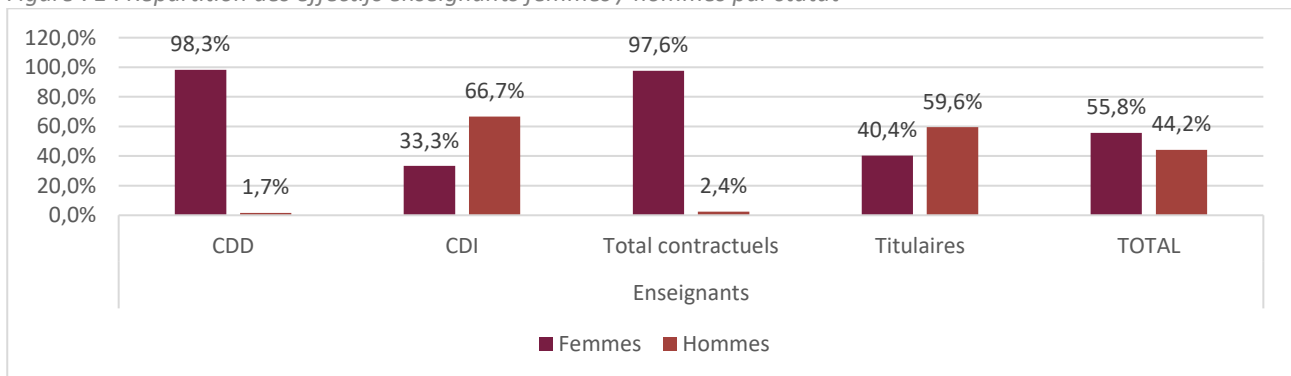
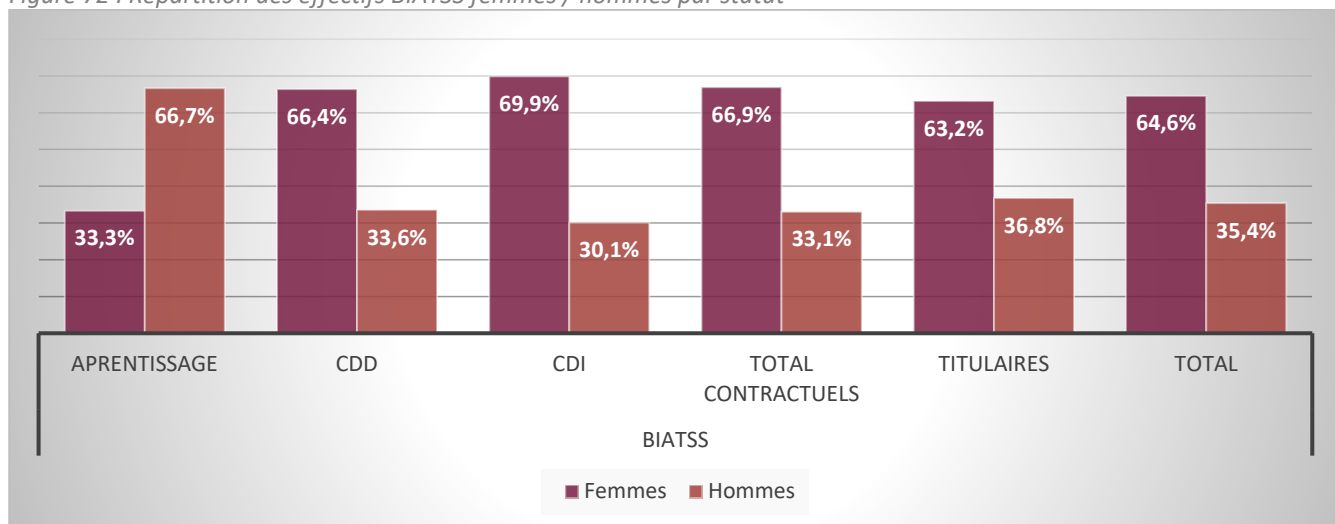
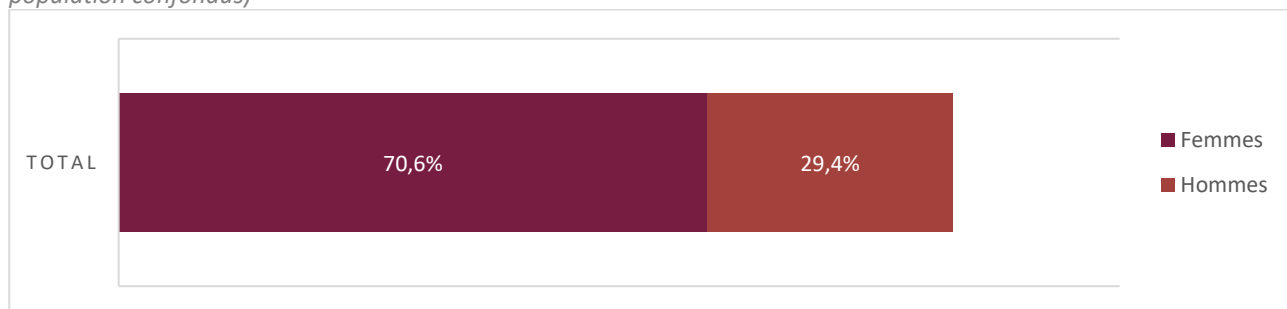


Figure 72 : Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut



- La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même quel que soit le statut, qu'ils soient contractuels (66,9% des personnels contractuels sont des femmes) ou titulaires (63,2% des titulaires sont des agents de sexe féminin). Il y a cependant plus d'hommes que de femmes parmi les apprentis (66,7%).

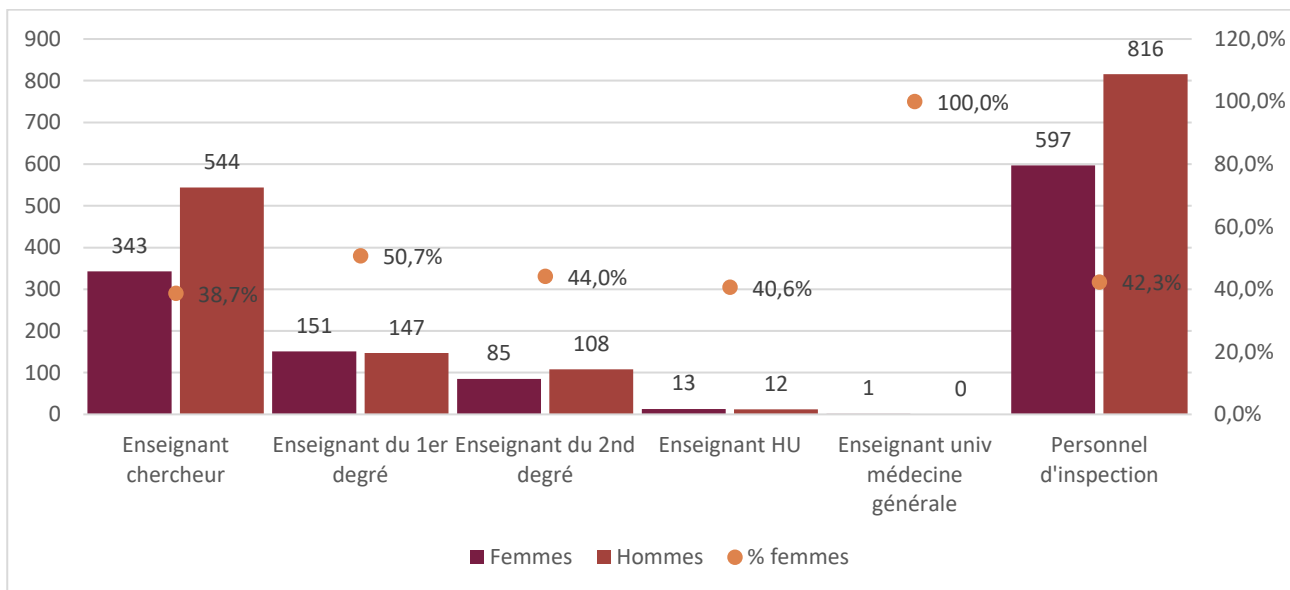
Figure 73 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2021 (tous types de population confondus)



- En 2021, les passages de CDD en CDI concernent majoritairement des agents BIATSS (94,1% des CDisations), et principalement des femmes (70,6%).

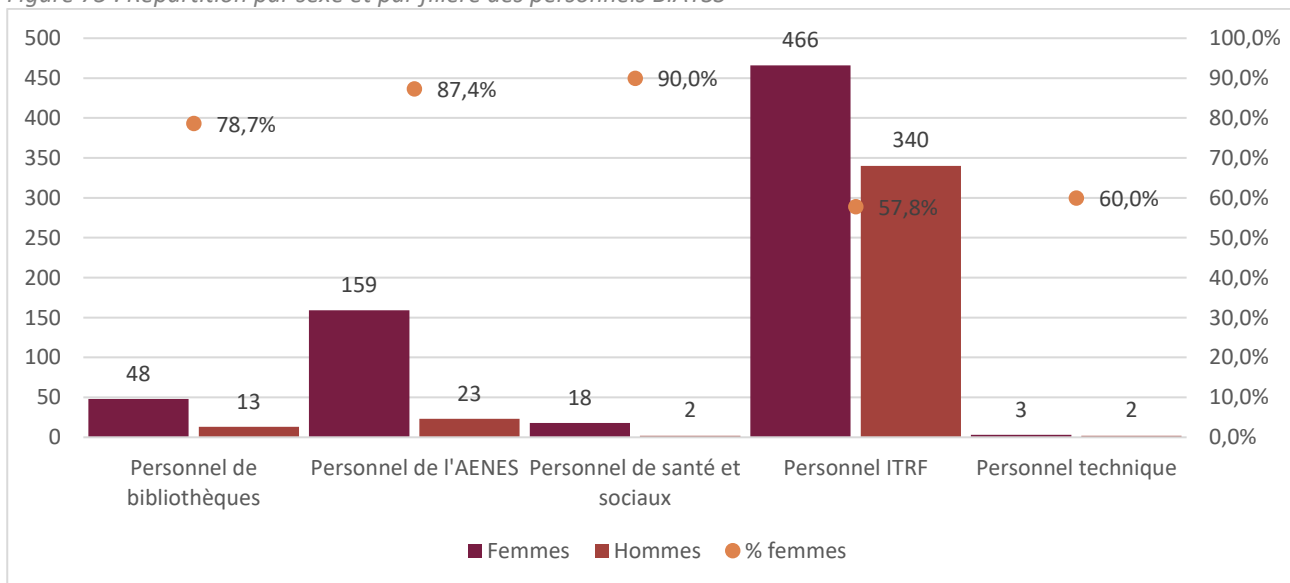
### 11.3.3 Taux de féminisation par filière

Figure 74 : Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants



→ Dans les filières enseignantes, la proportion de femmes est plus faible que celle des hommes, notamment au sein des personnels enseignants-chercheurs (38,7%).

Figure 75 : Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS

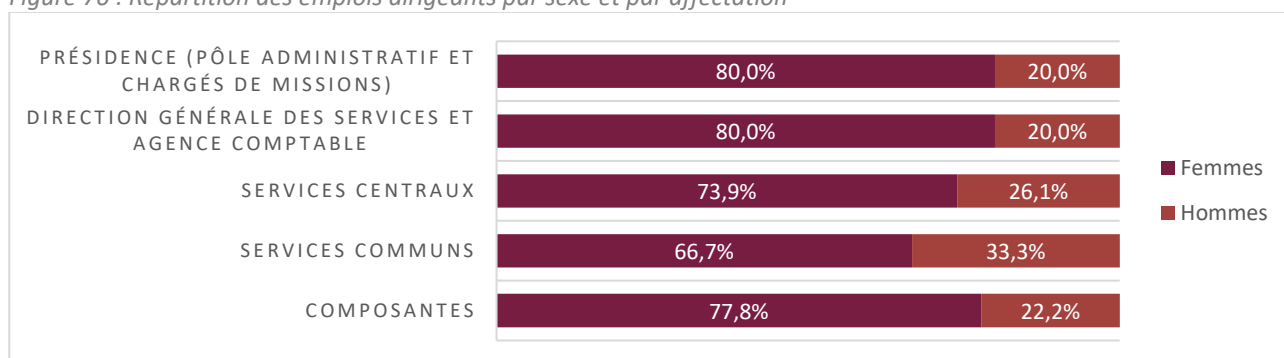


→ Dans la population BIATSS, quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. C'est au sein de la filière des personnels de santé et sociaux (90,0%), des personnels de l'AENES (87,4%), et des personnels de bibliothèques (78,7%) que la part des femmes est la plus importante.

### 11.3.4 Les emplois supérieurs et dirigeants

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

Figure 76 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation



→ En 2021, comme l'année précédente, la majorité des emplois dirigeants de l'Université sont occupés par des personnels de sexe féminin.

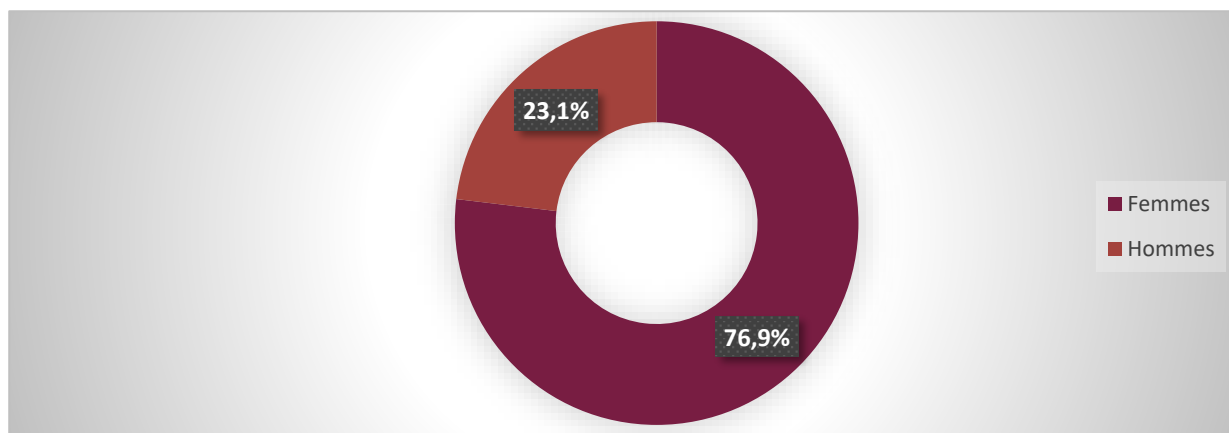
#### 11.3.4.2 Nomination aux emplois supérieurs et dirigeants

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 129 : Répartition femmes/hommes des primo-nominations

	Femmes	Hommes	TOTAL
2018	8	4	12
2019	3	1	4
2020	7	5	12
2021	10	3	13

Figure 77 : Répartition par sexe des primo-nominations



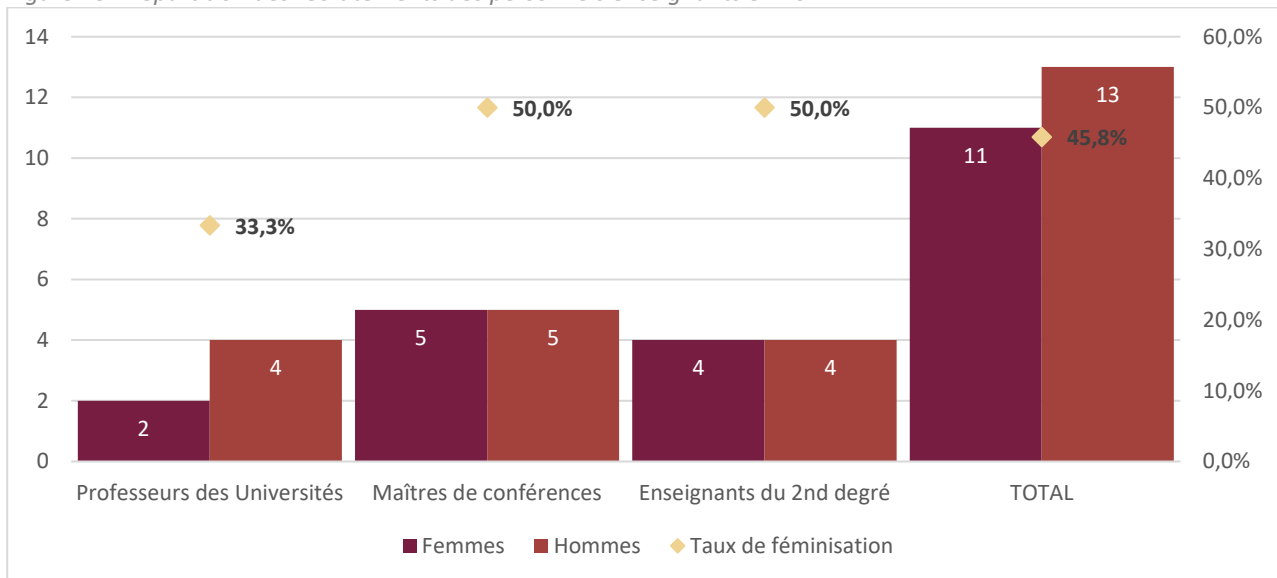
→ 76,9% des primo-nommés à un emploi supérieur et dirigeant étaient des femmes en 2021. Ce taux était de 58,3% en 2020.



## 11.4 LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

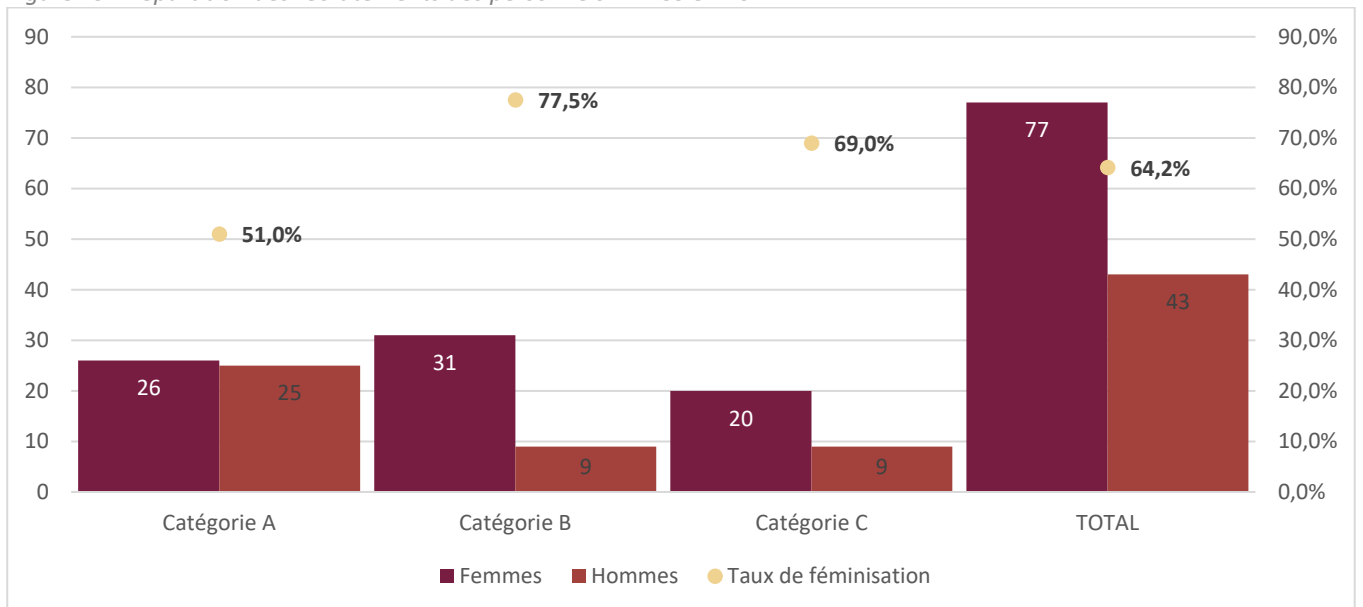
### 11.4.1 Répartition femmes / hommes dans les recrutements et mobilités internes

Figure 78 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2021



- La proportion de femmes dans les recrutements des personnels enseignants est en baisse de 1,0 point par rapport à 2020

Figure 79 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2021



- La proportion de femmes dans les recrutements de personnels BIATSS est en très légère baisse même s'il reste important (64,2%, soit une baisse de 10,3 points)
- Comme l'année dernière, c'est au sein des catégories B et C que le taux de recrutement de personnels féminins est le plus important (77,5% et 69,0%)

## 11.4.2 Les promotions

Tableau 130 : Évolution de la part des femmes et d'hommes promus dans la population des enseignants et enseignants chercheurs de 2019 à 2021

	2019		2020		2021	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs	50,0%	50,0%	38,9%	61,1%	31,6%	68,4%
Maîtres de conférences	43,3%	56,7%	25,8%	74,2%	33,3%	66,7%
<b>TOTAL</b>	45,5%	54,5%	30,6%	69,4%	32,6%	67,4%

- En 2021, 32,6% des promotions chez les personnels enseignants et enseignants chercheurs ont concerné des personnels de sexe féminin (soit 15 agents). La part des femmes promues a augmenté de 2 points par rapport à l'année précédente. En 2020, la part des femmes promues était de 30,6%
- Dans le détail, parmi les maîtres de conférences promus, 33,3% concernaient des agents de sexe féminin. La part des femmes promues est en hausse par rapport à l'année 2020 (+7,5 points)
- La proportion de femmes promues dans le corps des professeurs d'université était de 31,6% en 2021, soit une baisse de 7,3 points par rapport à 2020

Tableau 131 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2019 et 2021

Filières	2019		2020		2021	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	83,3%	16,7%	50,0%	50,0%	83,3%	16,7%
Bibliothèque	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%
ITRF	61,3%	38,7%	58,1%	41,9%	62,5%	37,5%
<b>TOTAL</b>	63,4%	36,6%	57,8%	42,2%	67,5%	32,5%

- 67,5% des promotions (liste d'aptitude et tableau d'avancement) chez les personnels BIATSS en 2021 ont concerné des femmes, soit une hausse de 9,7 points par rapport à 2020. 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

### 11.4.3 Les flux de personnel

Figure 80 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels

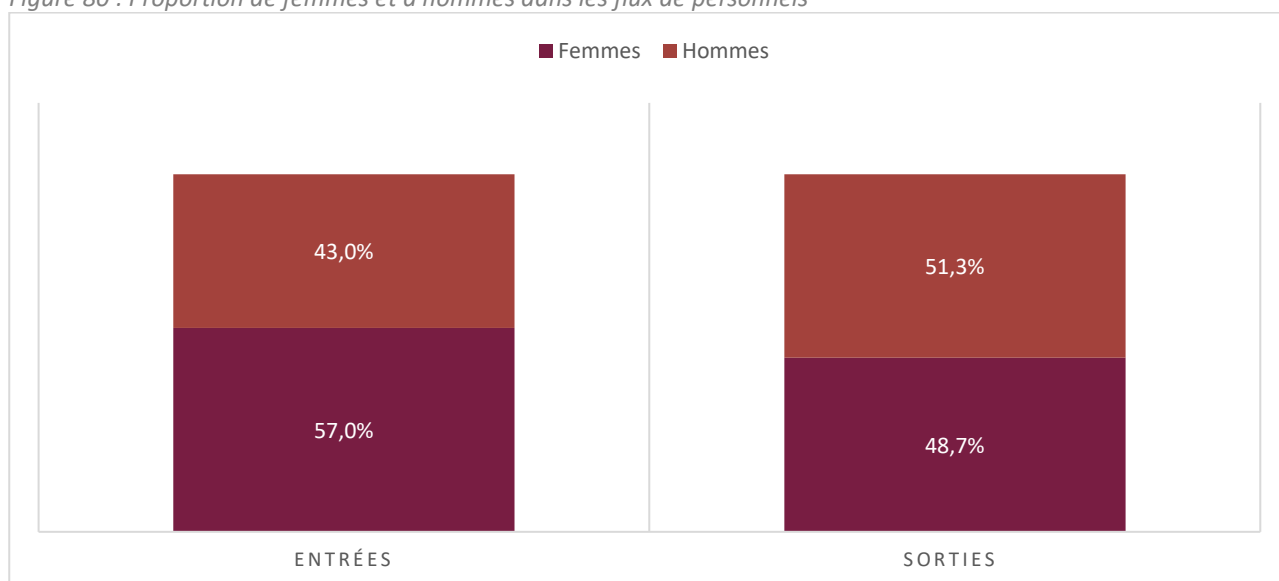


Tableau 133 : Répartition des personnels entrants en 2021 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	116	105	221	52,5%
Catégorie B	26	10	36	72,2%
Catégorie C	20	7	27	74,1%
	162	122	284	57,0%

Tableau 132 : Répartition des personnels sortants en 2021 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	88	113	201	43,8%
Catégorie B	23	6	29	79,3%
Catégorie C	17	16	33	51,5%
	128	135	263	48,7%

- Comme en 2020, la majorité des entrées de personnels concernaient des femmes en 2021 (57,0%). En revanche la part de femmes dans les sortants est plus faible que l'année passée (48,7% de femmes sortantes en 2021 contre 58,1% en 2020)

## 11.5 LES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 134 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants titulaires par sexe et par corps

		2019	2020	2021	Évolution en €	Évolution en %
Professeurs des Universités	Femmes	4 865,2 €	4 968,5 €	5 001,4 €	32,9 €	0,7%
	Hommes	5 149,7 €	5 201,8 €	5 168,2 €	-33,6 €	-0,6%
	Moyenne	5 070,3 €	5 134,7€	5 119,2 €	-15,5 €	-0,3%
Maître de conférences	Femmes	3 561,1€	3 623,7 €	3 651,4 €	27,7 €	0,8%
	Hommes	3 593,4 €	3 683,5 €	3 716,8 €	33,3 €	0,9%
	Moyenne	3 580,4 €	3 659,3 €	3 690,0 €	30,7 €	0,8%
Enseignants du second degré	Femmes	3 468,0 €	3 516,4 €	3 583,8 €	67,4 €	1,9%
	Hommes	3 682,6 €	3 782,4 €	3 789,7 €	7,3 €	0,8%
	Moyenne	3 577,3 €	3 649,9 €	3 685,4 €	35,5 €	1,0%

- ➔ Au global, l'intégralité des rémunérations a augmenté indépendamment du sexe des agents. Néanmoins, en moyenne les hommes relevant des trois corps d'enseignants ont une rémunération plus élevée que celle des femmes
- ➔ L'écart moyen de rémunération a diminué dans le corps des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de 1,8 point entre 2020 et 2021 (5,7% en 2021 contre 7,6% en 2020). Celui-ci a également diminué dans le corps des professeurs des universités de 1,4 point (il est passé de 4,7% en 2020 à 3,3% en 2021)

Tableau 135 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants non titulaires par sexe et par corps

		2019	2020	2021	Evolution en €	Evolution en %
Professeur des Universités	Femmes					
	Hommes					
	Moyenne					
Maître de Conférences	Femmes	1 852,7 €	1 756,4 €	1 954,87 €	198,47€	11,3%
	Hommes	1 898,0 €	1 915,8 €	2 070,03 €	154,23€	8,1%
	Moyenne	1 877,1 €	1 844,9 €	2 021,95 €	177,05 €	9,6%
Enseignant du second degré	Femmes	2 001,3 €	1 853,8 €	1 916,99 €	63,19 €	3,4%
	Hommes	2 303,4 €	2 140,0 €	2 146,19 €	6,19 €	0,3%
	Moyenne	2 163,1 €	1 996,4 €	2 031,21 €	34,81 €	1,7%

- ➔ Les personnels enseignants non titulaires de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que leurs homologues féminines

Tableau 136 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie

		2019	2020	2021	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 633,3 €	2 668,5 €	2 650,18 €	-18,32€	-0,7%
	Hommes	2 747,8 €	2 805,8 €	2 785,62 €	-20,18€	-0,7%
	Moyenne	2 682,7 €	2 728,6 €	2 710,65 €	-17,95€	-0,7%
Catégorie B	Femmes	1 927,3 €	1 932,7 €	1 860,19 €	-72,51 €	-3,8%
	Hommes	2 009,7 €	2 009,6 €	2 015,54 €	5,94 €	0,3%
	Moyenne	1 960,6 €	1 963,2 €	1 920,50 €	-42,70 €	-2,2%
Catégorie C	Femmes	1 734,0 €	1 750,1 €	1 844,07 €	93,97 €	5,4%
	Hommes	1 770,9 €	1 766,1 €	1 839,36 €	73,26 €	4,1%
	Moyenne	1 745,0 €	1 754,8 €	1 842,71 €	87,91 €	5,0%

- Les personnels BIATSS titulaires de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En 2020, en moyenne, les hommes ont une rémunération plus élevée que les femmes de l'ordre de 5,1% en catégorie A, 4,0% en catégorie B et 0,9% en catégorie C

Tableau 137 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie

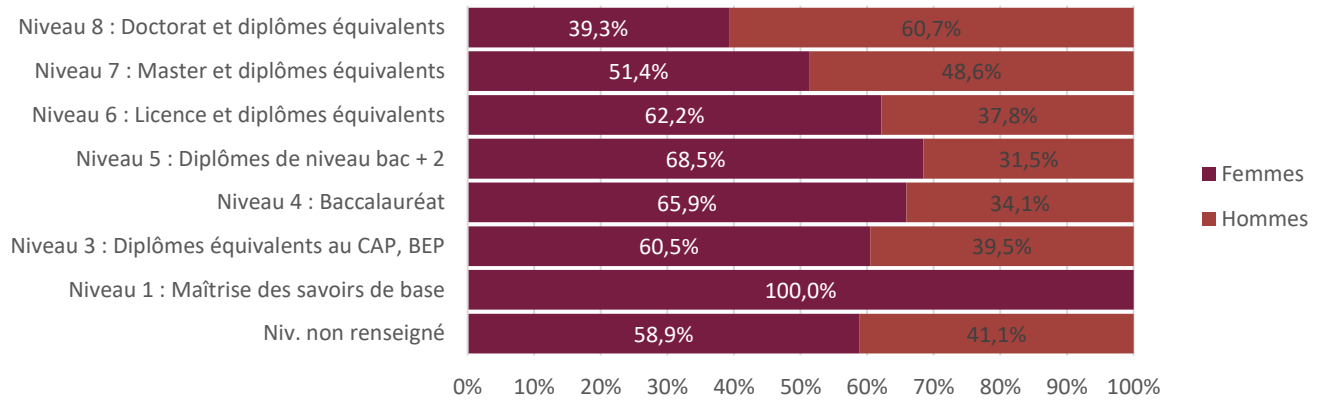
		2019	2020	2021	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 403,7 €	2 450,9 €	2 530,5 €	79,6 €	3,2%
	Hommes	2 516,7 €	2 505,6 €	2 500,4 €	-5,2 €	-0,2%
	Moyenne	2 458,2 €	2 475,5 €	2 517,7 €	42,2 €	1,7%
Catégorie B	Femmes	1 825,1 €	1 669,2 €	1 610,8 €	-58,4 €	-3,5%
	Hommes	1 834,0 €	1 676,8 €	1 673,1 €	-3,7 €	-0,2%
	Moyenne	1 827,1 €	1 671,0 €	1 627,6 €	-43,4 €	-2,6%
Catégorie C	Femmes	1 469,4 €	1 527,9 €	1 601,8 €	73,9 €	4,8%
	Hommes	1 474,6 €	1 513,6 €	1 648,6 €	135,0 €	8,9%
	Moyenne	1 470,6 €	1 524,7 €	1 613,0 €	88,3 €	5,8%

- Dans la population BIATSS non titulaire, les écarts moyens de rémunérations entre hommes et femmes montrent que les personnels masculins de catégorie B et C ont des rémunérations plus élevées que celle des femmes (+3,9% en catégorie B ; +2,9% en catégorie C)
- L'écart de rémunération des personnels BIATSS non titulaire de catégorie A a diminué de 3,4 points, passant de 2,2% à -1,2%, ce qui signifie que pour 2021, les femmes ont une rémunération moyenne plus élevée que celle des hommes

## 11.6 LA MIXITÉ DES MÉTIERS

### 11.6.1 Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA

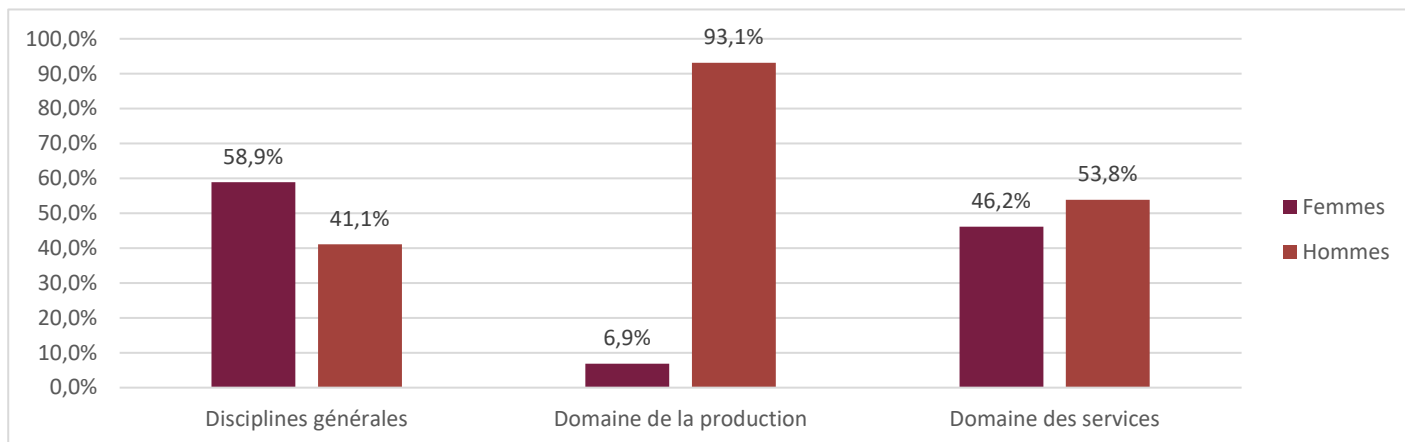
Figure 81 : Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe en 2021



- ➔ Au sein de l'Université on observe plus de femmes diplômées que d'hommes diplômés
- ➔ Toutefois, la proportion d'hommes diplômés de niveau 8 est plus importante que celle des femmes (ce qui est à mettre en corrélation avec une proportion d'hommes plus importante au sein de la population enseignante)

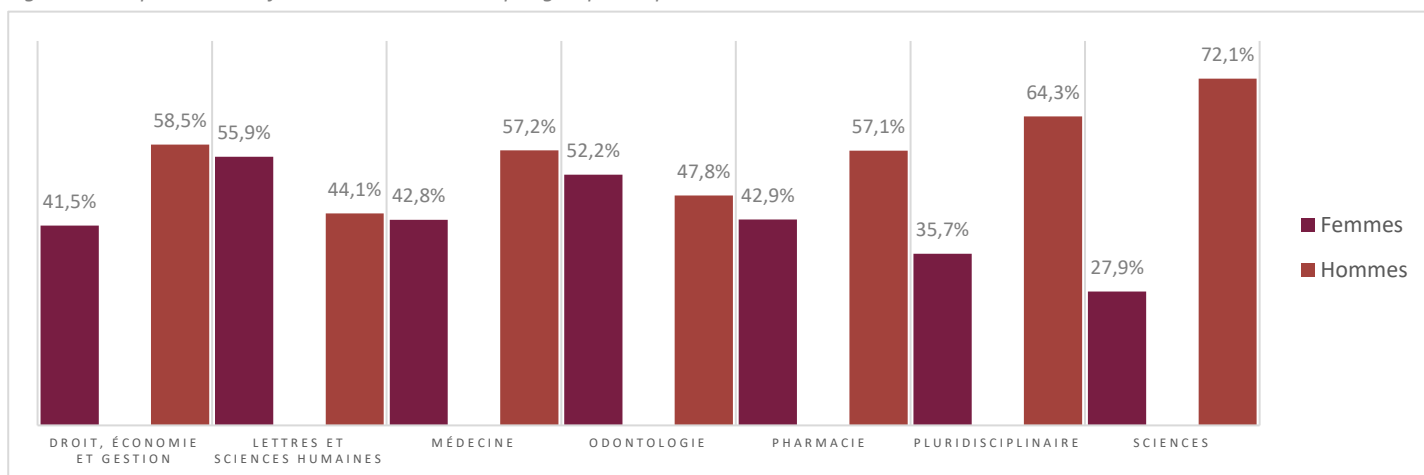
## 11.6.2 Mixité des métiers dans la population enseignante

Figure 82 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité second degré)



- Comme en 2020, le domaine de la production comporte une part majoritaire de personnels de sexe masculin (93,1%). Seul la discipline sciences physiques – physiques appliquées comporte une part plus importante de femmes que les autres disciplines du domaine (50,0%)
- A l'inverse, le domaine « disciplines générales » comporte une proportion plus importante de femmes que d'hommes (58,9%). La part des femmes dans les disciplines générales est en très légère baisse par rapport à 2020 (-0,4 point). Dans le détail, 7 disciplines sont composées exclusivement d'agents de sexe féminin (Allemand, Français – latin, langue étrangère, lettres histoire géographie, russe, sciences naturelles-physiques)

Figure 83 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU



- La quasi-intégralité des spécialités CNU sont majoritairement masculines, à l'exception du groupe de spécialités « Lettres et sciences humaines » qui comporte 55,9% de femmes

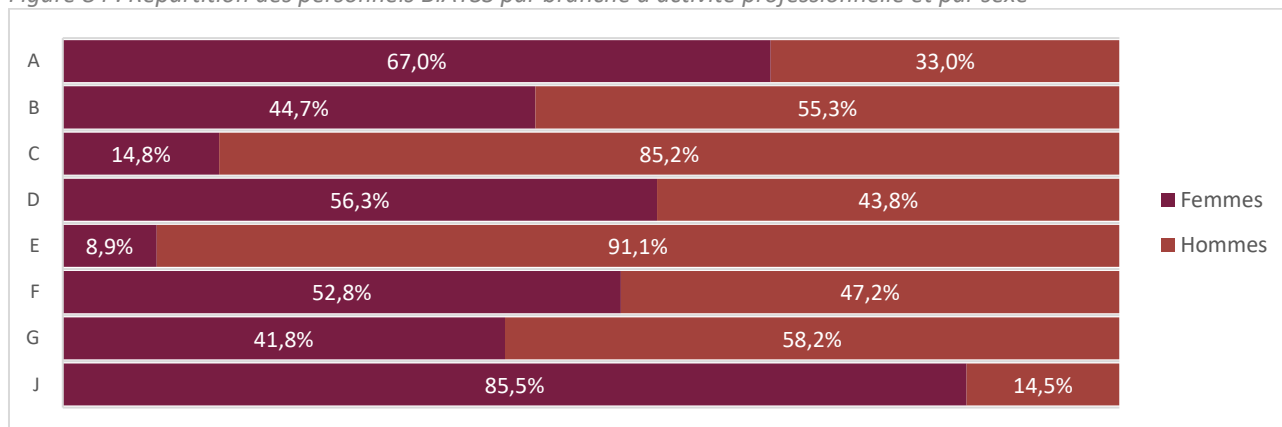
Tableau 138 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CORPS	FEMMES	HOMMES	2020
				% de femmes
Personnel d'inspection	Inspecteur d'Académie	100,0%	0,0%	100,0%
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	Conseiller Principal d'Éducation	100,0%	0,0%	50,0%
Enseignant chercheur	Assistant de l'enseignement supérieur	0,0%	0,0%	0,0%
	ATER – Enseignant – chercheur	52,9%	47,1%	42,9%
	Maître de conférences	41,6%	58,4%	41,2%
	Professeur des universités	29,1%	70,9%	30,0%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant de médecine ou d'odontologie	57,8%	42,2%	51,6%
	MCUPH	46,7%	53,3%	44,4%
	PUPH	29,3%	70,7%	25,9%
Enseignant chercheur assimilé	Professeur de l'ENSAM	0,0%	0,0%	0,0%
Enseignant du 2nd degré	Professeur agrégé	50,5%	49,5%	52,0%
	Professeur certifié	52,5%	47,5%	50,0%
	Professeur d'EPS	16,7%	83,3%	16,7%
	Professeur des lycées professionnels	50,0%	50,0%	54,5%
Enseignant du 1er degré	Professeur des écoles	44,4%	55,6%	44,4%

- ➔ 61,2% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes. Cette proportion est en hausse de 2,3 points par rapport à 2020
- ➔ Dans le détail par corps, les personnels enseignants chercheurs sont en majorité de sexe masculin sauf dans la population des ATER (52,9% de femmes)
- ➔ Quelques corps se distinguent par une proportion plus élevée de femmes : inspecteurs d'académie (100,0%), conseiller principal d'éducation (100,0%), assistants de médecine ou d'odontologie (57,8%), professeurs certifié (52,5%)

### 11.6.3 Mixité des métiers dans la population BIATSS

Figure 84 : Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe



- ➔ Trois branches d'activité professionnelles sont majoritairement féminines :
  - J – Gestion et pilotage : 85,5% des agents relevant de cette BAP sont des femmes
  - A – Sciences du vivant qui concentre 67,0% de personnels de sexe féminin
  - D – Sciences humaines et sociales, qui comporte 56,3% de femmes



Tableau 139 : Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CATÉGORIE	CORPS	FEMMES	HOMMES	2020
					% de femmes
Personnels ITRF	A	Ingénieur de recherche	46,5%	53,5%	44,7%
		Ingénieur d'études	50,3%	49,7%	53,4%
	B	Assistant ingénieur	64,5%	35,5%	56,9%
		Technicien de recherche et formation	57,6%	42,4%	56,5%
		Adjoint technique de recherche et de formation	66,3%	33,7%	65,9%
Personnels de l'AENES	A	Directeur général des services	0,0%	100,0%	0,0%
		Agent comptable	100,0%	0,0%	100,0%
		Administrateur	0,0%	0,0%	0,0%
	B	Attaché	81,8%	18,0%	73,9%
		Secrétaire administratif	83,6%	16,0%	83,6%
		Adjoint administratif	92,3%	7,0%	88,9%
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur général des bibliothèques	100,0%	0,0%	100,0%
		Conservateur des bibliothèques	66,7%	33,0%	70,0%
	B	Bibliothécaire	75,0%	25,0%	75,0%
		Bibliothécaire assistant	83,3%	16,0%	83,3%
		Magasinier-ère des bibliothèques	79,3%	20,7%	79,3%
Personnels santé/méd/social	A	Assistant de service social	100,0%	0,0%	100,0%
		Infirmier-ère	100,0%	0,0%	100,0%
		Médecin	50,0%	50,0%	50,0%
	C	Psychologue	85,7%	14,3%	100,0%
		Adjoint technique des établissements	60,0%	40,0%	75,0%

- Comme les années précédentes, les personnels ITRF comportent plus de femmes (57,8%) que d'hommes (42,2%). Toutefois, le corps des ingénieurs de recherche a une proportion plus importante de personnels de sexe masculin que de sexe féminin (53,5%)
- La proportion de femmes au sein de l'AENES était de 87,4% en 2021, soit une hausse de 2,8 points par rapport à 2020
- 90,0% des agents relevant des corps des personnels de santé et sociaux sont des femmes
- 78,7% des personnels de bibliothèque sont des femmes

## 11.7 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

### 11.7.1 Les absences au travail

#### 10.7. 1.1 Les congés pour recherches ou conversion thématique

Tableau 140 : Évolution du nombre de congés pour recherches ou conversion thématique entre 2019 et 2021

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	NOMBRE DE JOURS TOTAL
2021	5	7	12	2 114
2020	4	11	15	1 944
2019	6	5	11	1 578

- ➔ Le nombre de congés pour recherches ou conversion thématique a légèrement diminué par rapport à 2020 (-3), toutefois le nombre de jours est en hausse (+170 jours, +8,7%)
- ➔ Parmi les agents ayant bénéficié d'un CRCT en 2021, 41,7% était des femmes. Cette proportion est en hausse par rapport à l'an dernier (+ 15,0 points)
- ➔ Dans le détail, 58,3% des CRCT ont concerné des maîtres de conférences (dont 57,1% de femmes), et 41,7% des CRCT ont bénéficié à des professeurs des universités (dont 20,0% de femmes)

#### 10.7. 1.2 Les congés parentaux

Tableau 141 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2019

	2019	2020	2021
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	-	-	-
Congé parental après naissance	4	8	2
TOTAL	4	8	2

- ➔ Depuis 2019, l'intégralité des congés parentaux sont pris par des femmes au sein de l'université de Reims
- ➔ En 2021, 2 agentes étaient en congé parental pour une durée totale de 426 jours. L'intégralité de ces congés avaient pour motif « congé parental après naissance »

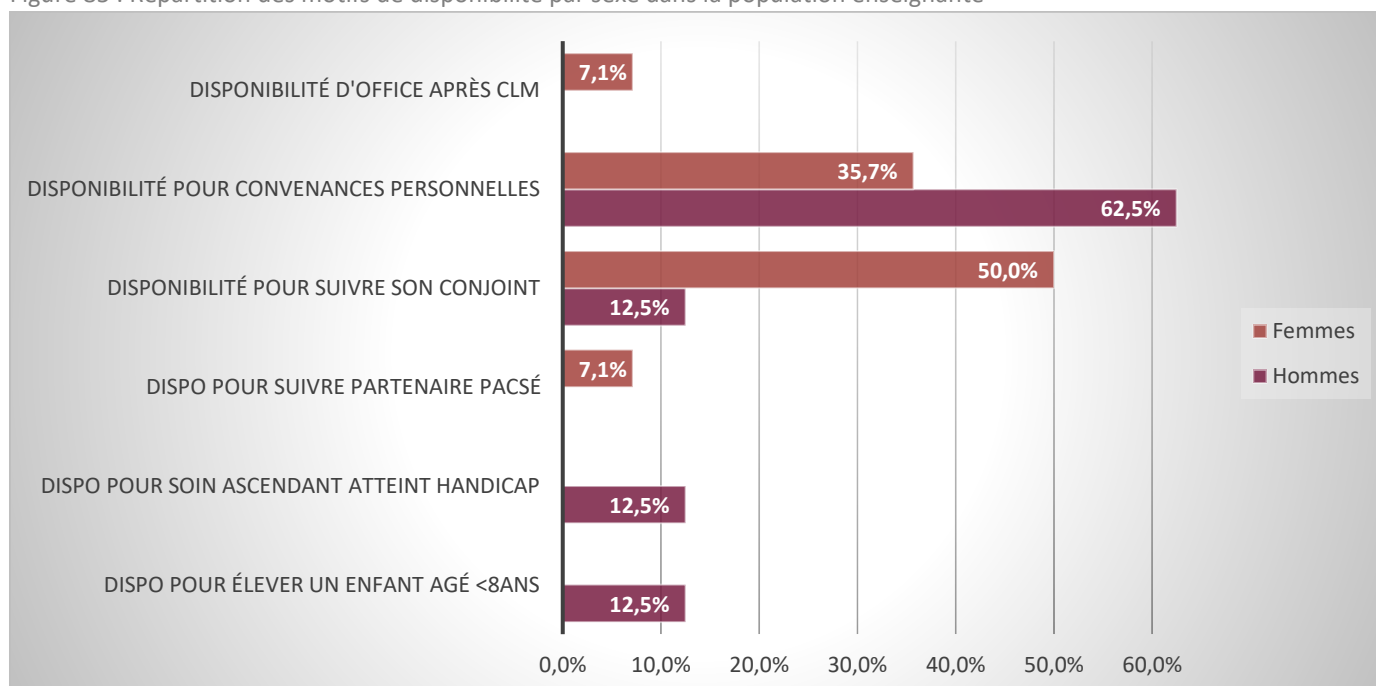
### 10.7. 1.3 Les disponibilités

Tableau 142 : Évolution du nombre de disponibilités depuis 2019

	2019			2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	23	13	36	13	10	23	14	8	22
BIATSS	21	2	23	19	2	21	11	3	14
TOTAL	44	15	59	32	12	44	25	11	36

- En 2021, 69,4% des agents en disponibilité étaient de sexe féminin. Cette proportion est en baisse de 3,3 points par rapport à 2020. Parmi elles, 52,0% avaient demandé une disponibilité pour convenances personnelles (46,9% en 2020), et 36,0% pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs (43,8% en 2020)

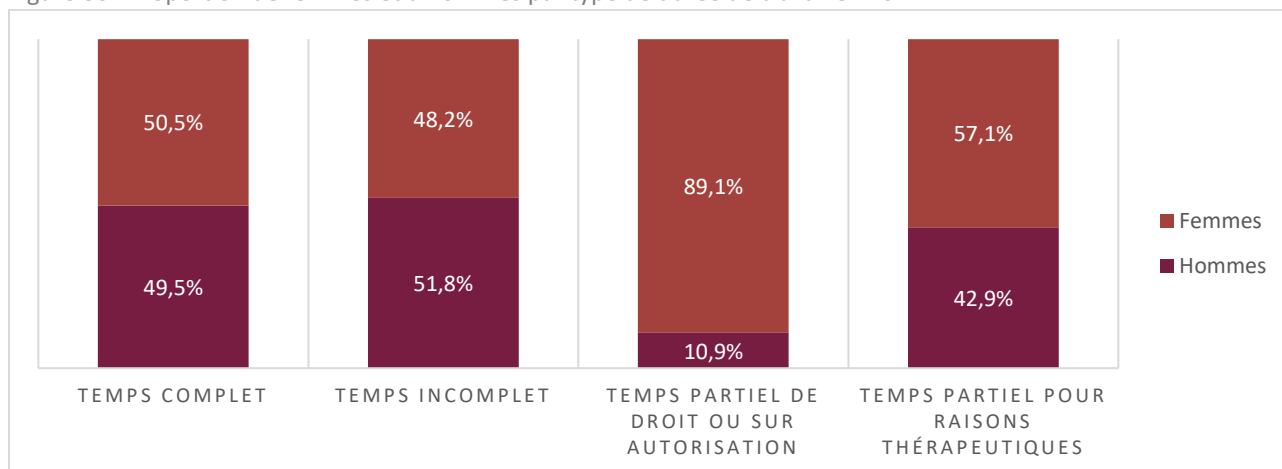
Figure 85 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante



- 56,0% des femmes en disponibilité au sein de l'URCA sont des personnels enseignants
- Les enseignantes en disponibilité l'étaient principalement pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs (50,0%) ou pour convenances personnelles (35,7%)

## 11.7.2 L'organisation du temps de travail

Figure 86 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2021<sup>55</sup>



- Bien que plus nombreuses au sein de l'université, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à travailler à temps complet (49,5%)
- 89,1% des temps partiels de droit ou sur autorisation ont concerné des agents de sexe féminin en 2021 (89,4% en 2020)
- En 2021, 16 agents qui bénéficiaient d'un temps partiel en 2020 ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 16 agents, 81,2% étaient des femmes

## 11.7.3 L'articulation vie professionnelle / vie privée

**Chiffres clés :**  
**5 808 jours de congés maternité en 2021 pour 55 agentes**  
**156 jours de congés paternité pour 15 agents**

### 10.7. 3.1 Le télétravail au sein de l'URCA

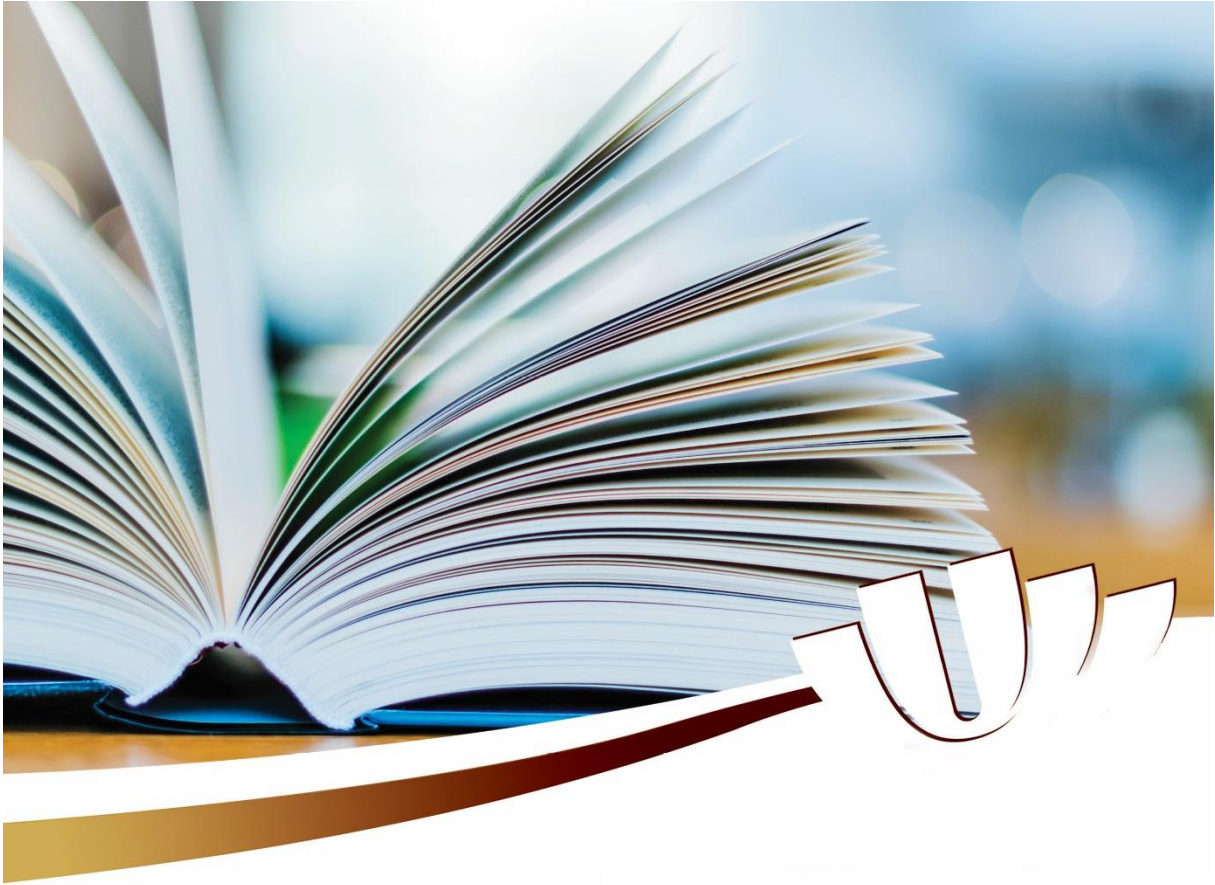
Tableau 143 : Taux de féminisation des agents en télétravail

	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux de féminisation	Comparatif 2020
Catégorie A	40	25	65	61,5%	55,6%
Catégorie B	34	7	41	82,9%	83,8%
Catégorie C	46	2	48	95,8%	91,9%
TOTAL	120	34	154	77,9%	73,0%

- 77,9% des agents ayant obtenu une autorisation de télétravail lors de la campagne 2021 sont des femmes. Le taux de féminisation est plus important au sein de la catégorie C (95,8%), à l'image de la proportion femmes/hommes au sein de l'université

<sup>55</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).



## **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*

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Agent non-titulaire : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public-que de l'État, titulaire ou stagiaire.

### *AGENT PENSIONNÉ-E*

Agent qui a atteint les conditions d'âge et de durée minimum de carrière exigées pour l'année souhaitée du départ en retraite. L'agent 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 enseignants-chercheurs (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 à un 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 agents reclassés
- Les victimes de guerre

### *CATÉGORIE D'EMPLOI*

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agents, 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 enseignants-chercheurs 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/la fonctionnaire, le/la 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'intéressée 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 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 enseignants chercheurs 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-e hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il-elle peut être placé-e dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

### *DISCIPLINE*

Les enseignants chercheurs 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-elles sont rattaché-e-s aux Unités de Formation et de Recherche (UFR).

### *DISPONIBILITÉ*

Position du/de la fonctionnaire qui, placée 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-e (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 agent (fonctionnaire ou agent 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 tout au long de la vie, la recherche scientifique et technologique ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats ; l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture humaniste, 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 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'agents.

### *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 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 200h eqTD et 300h TP.

### *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/de la fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé·e 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 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 lié·e à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé·e fonctionnaire reste un agent 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 enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MCF et assistants 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 enseignants du second degré (professeurs agrégés, professeurs certifié, professeurs d'EPS, professeurs des lycées professionnels, conseiller·e principal d'éducation) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants 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 enseignants-chercheurs 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 agent attribuée à une structure.

### *QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL*

Seul-e-s les agents 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 Elargies 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 dérogatoire ouverte aux professeurs et personnels assimilés, qui leur permet de poursuivre leur activité pendant une durée d’un an ou plus (jusqu’à la fin de l’année universitaire) après atteinte de la limite d’âge.

### *TABLEAU D’AVANCEMENT*

Liste des agents proposé-e-s à un grade supérieur et retenus par l’autorité compétente après consultation de l’instance (CAP).

### *TEMPS INCOMPLET*

Un agent 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 agent 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 agents 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. En revanche, 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%.

### *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 144 Table des filières

FILIÈRES	SIGLES	SIGNIFICATION
AENES  Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	AGTC	Agent Comptable
	SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
	AENESR	Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
	AAE	Attaché d'Administration de l'État
	SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ADJENES	ADJoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	ATEC	Adjoint Technique d'établissement
	ASS	Assistant de Service Sociale
INF	Infirmiers	
ITRF Ingénieurs Techniques, de Recherche et de Formation	IGR	Ingénieur de Recherche
	IGE	Ingénieur d'Études
	ASI	Assistant Ingénieur
	TCH	Technicien de recherche et de formation
	ADT	Adjoint Technique de recherche et de formation
Bibliothèque	CONSG	Conservateur général
	CONS	Conservateur des bibliothèques
	BIB	Bibliothécaire
	BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
	MAG	Magasinier des bibliothèques
Médecin	MED	Médecin
ENSEIGNANTS	IA/IPR	Inspecteur Académique / Inspecteur Pédagogique Régional
	CPE	Conseiller Principal d'Éducation
	PR	Professeur d'université
	MCF	Maître de Conférences
	ASS	Assitant d'Enseignement Supérieur
	PRAG	Professeur Agrégé
	EPS	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
	PLP	Professeur de Lycée Professionnel
	PRCE	Professeur Certifié
	PREC	Professeur des écoles
	ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
	PAST	Professeur Associé à Temps partiel
	LECT	Lecteur
	MCPU	Maître de Conférences Praticien hospitalo. Universitaire
	PUPH	Professeur Universitaire Praticien Hospitalier
	Prof.ENSAM	Professeur de l'École Nationale Supérieure des Arts et des Métiers

Tableau 145 : Table des abréviations

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
CNU	Conseil National des Universités
EC	Enseignant-Chercheur
ETP	Équivalent Temps Plein
MAST	Maître de Conférences Associé à Mi-temps
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
REFERENS	Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
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



## MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES

Tableau 146 : Modalités de recrutement des agents 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>56</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'agents non-titulaires	CDD d'une durée limitée à l'absence prévisible d'un agent et donc renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent 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 ne peut être recruté plus de 12 mois sur 18 mois consécutifs
CDD projet	Loi 84-16 – Art. 7 bis	Recrutement en vue de la réalisation d'un projet ou d'une opération spécifique. Il prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération.	CDD conclu pour une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6 ans.

<sup>56</sup> Jusque 2019 et la modification de la loi, les recrutements sur article 4-2 étaient réservés aux emplois de catégorie A.

## DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX

Tableau 147 : 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
	SNI	Pôle Sciences du Numérique et de l'Ingénieur
		Pôle Santé
	AEBB	Pôle Agrosociétés, 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
	DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
	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
		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 2021.....	16
Tableau 2 : Évolution des effectifs par catégorie et par type de population .....	17
Tableau 3 : Proportion des enseignants, enseignants - chercheurs et BIATSS de 2019 à 2021.....	18
Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2019 et 2021 ....	18
Tableau 5 : Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS par sexe entre 2019 et 2021 .....	18
Tableau 6 : Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent .....	19
Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2019 à 2021 .....	19
Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2019 à 2021.....	20
Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2019 et 2021 .....	21
Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2019 à 2021.....	22
Tableau 11 : Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe.....	22
Tableau 12 : Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe .....	23
Tableau 13 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe	24
Tableau 14 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps.....	25
Tableau 15 : Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe .....	26
Tableau 16 : Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2021).....	27
Tableau 17 : Répartition par BAP des personnels BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2021) .....	27
Tableau 18 : Répartition des agents non titulaires par catégorie FP et par sexe.....	28
Tableau 19 : Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe .....	28
Tableau 20 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat .....	30
Tableau 21 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe .....	30
Tableau 22 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps.....	31
Tableau 23 : Évolution des personnels BIATSS non titulaires par filière et par sexe .....	32
Tableau 24 : Répartition des personnels BIATSS non titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2021 .....	33
Tableau 25 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP .....	34
Tableau 26 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps .....	34
Tableau 27 : Enseignants - chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2021 .....	35
Tableau 28 : Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe.....	40

Tableau 29 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2021) .....	42
Tableau 30 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge.....	42
Tableau 31 : Nombre d'aménagements de poste .....	43
Tableau 32 : Évolution du taux d'emploi.....	43
Tableau 33 : Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP .....	45
Tableau 34 : Résultats des nominations enseignants et enseignants - chercheurs en 2021 .....	53
Tableau 35 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2021 .....	54
Tableau 36 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (autre).....	54
Tableau 37 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe .....	55
Tableau 38 : Recrutements spécifiques .....	55
Tableau 39 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS .....	56
Tableau 40 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2021 .....	56
Tableau 41 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2021).....	57
Tableau 42 : Bilan de la mobilité interne (BIATSS) .....	57
Tableau 43 : Répartition des enseignants - enseignants - chercheurs promus en 2021 par corps et par sexe (tableau d'avancement) .....	58
Tableau 44 : Répartition des enseignants - chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR) ..	59
Tableau 45 : Nombre de maîtres de conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe .....	60
Tableau 46 : Nombre d'enseignants du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe .....	61
Tableau 47 : Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2021 .....	62
Tableau 48 : Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel).....	63
Tableau 49 : Répartition des agents promus en 2021 par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude).....	63
Tableau 50 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe .	64
Tableau 51 : Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par catégorie FP en 2021 .....	66
Tableau 52 : Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par type de population et par catégorie FP ...	67
Tableau 53 : Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motif et par sexe .....	68
Tableau 54 : Nombre d'entrées et proportion d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe .....	69
Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion d'agents non titulaires par type de population et par catégorie FP .....	70
Tableau 56 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe .....	71
Tableau 57 : Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe .....	72
Tableau 58 : Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe .....	73
Tableau 59 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif.....	74

Tableau 60 : Nombre de sorties et proportion d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe en 2021 .....	75
Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agents non titulaires par type de population et par sexe .....	76
Tableau 62 : Répartition et proportion des sorties d'agents non titulaires par motif .....	77
Tableau 63 Bilan des entrées et des sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie .....	78
Tableau 64 : Bilan des entrées et des sorties des agents non titulaires par type de population et par catégorie .....	78
Tableau 65 : Taux de rotation des agents titulaires et non titulaires de l'URCA en 2021 .....	79
Tableau 66 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2021 .....	79
Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2021 .....	79
Tableau 68 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe en 2021 .....	80
Tableau 69 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2021 par statut.....	85
Tableau 70 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut en 2021 .....	87
Tableau 71 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP .....	89
Tableau 72 : Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP .....	91
Tableau 73 : Répartition des personnels par durée de travail .....	94
Tableau 74 : Répartition des personnels par type de population et par durée du travail .....	94
Tableau 75 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel.....	95
Tableau 76 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel.....	96
Tableau 77 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP..	96
Tableau 78 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP.....	96
Tableau 79 : 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) .....	97
Tableau 80 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique.....	97
Tableau 81 : Autres congés liés à la maternité .....	97
Tableau 82 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	98
Tableau 83 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois .....	99
Tableau 84 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe .....	99
Tableau 85 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	100
Tableau 86 : Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local .....	100
Tableau 87 : Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021.....	101
Tableau 88 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agents de l'URCA.....	101

Tableau 89 : Lieu d'affectation des agents ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2021.....	105
Tableau 90 : Répartition des agents en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe .....	106
Tableau 91 : Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité .....	106
Tableau 92 : Le service statutaire des enseignants et enseignants - chercheurs selon leur corps .....	109
Tableau 93 : Charges d'enseignement par composante .....	110
Tableau 94 : Charges d'enseignement par type d'intervenant .....	111
Tableau 95 : Charges d'enseignement par type diplôme.....	112
Tableau 96 : Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal-être repérées .....	115
Tableau 97 : Répartition des situations de mal-être repérées par motif.....	115
Tableau 98 : Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie et par sexe .....	116
Tableau 99 : Problématiques et sujets des actions de suivi.....	116
Tableau 100 : Répartition des accidents de travail par nature en 2021 .....	118
Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2021 .....	118
Tableau 102 : Type d'activité au moment de l'accident en 2021.....	119
Tableau 103 : Répartition de la localisation des accidents en 2021 .....	119
Tableau 104 : Consultations médicales en 2021 .....	121
Tableau 105 : Examens complémentaires 2021 .....	121
Tableau 106 Score de 2018 à 2021 .....	122
Tableau 107 Répartition des risques sur la population vue en consultation .....	122
Tableau 108 Répartition des pathologies sur la population en consultation .....	123
Tableau 109 Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR).....	123
Tableau 110 Répartition des facteurs de pénibilité .....	123
Tableau 111 : Descriptif des formations .....	127
Tableau 112 : Budget consommé (en euros) par thématique en 2021 .....	128
Tableau 113 : Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2018 .....	129
Tableau 114 : Évolution du budget consommé par thématique.....	129
Tableau 115 : Budget consommé pour frais organisationnels.....	130
Tableau 116 : Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe.....	131
Tableau 117 : Évolution du nombre de stagiaires par thématique .....	131
Tableau 118 : Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP .....	132
Tableau 119 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut .....	133
Tableau 120 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante .....	134
Tableau 121 : Répartition par sexe des représentants du personnel (RP) en 2021.....	138



Tableau 122 : Nombre de réunions des IRP par type en 2020.....	138
Tableau 123 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2020.....	139
Tableau 124 : Les prestations sociales versées au titre de l'année 2021.....	144
Tableau 125 : Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2017 et 2021.....	144
Tableau 126 : Nombre de secours attribués.....	145
Tableau 127 : Nombre d'adhérents au SUAPS pour l'année universitaire 2019-2021.....	147
Tableau 128 : Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe.....	153
Tableau 129 : Répartition femmes/hommes des primo-nominations.....	160
Tableau 130 : Évolution de la part des femmes et d'hommes promus dans la population des enseignants et enseignants chercheurs de 2019 à 2021.....	162
Tableau 131 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2019 et 2021.....	162
Tableau 132 : Répartition des personnels sortants en 2021 par sexe et par catégorie hiérarchique.....	163
Tableau 133 : Répartition des personnels entrants en 2021 par sexe et par catégorie hiérarchique.....	163
Tableau 134 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants titulaires par sexe et par corps.....	164
Tableau 135 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants non titulaires par sexe et par corps.....	164
Tableau 136 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie.....	165
Tableau 137 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie.....	165
Tableau 138 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps.....	168
Tableau 139 : Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps.....	169
Tableau 140 : Évolution du nombre de congés pour recherches ou conversion thématique entre 2019 et 2021.....	170
Tableau 141 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2019.....	170
Tableau 142 : Évolution du nombre de disponibilités depuis 2019.....	171
Tableau 143 : Taux de féminisation des agents en télétravail.....	172
Tableau 144 Table des filières.....	183
Tableau 145 : Table des abréviations.....	184
Tableau 146 : Modalités de recrutement des agents non titulaires.....	185
Tableau 147 : Détails des services communs, directions et services centraux.....	186

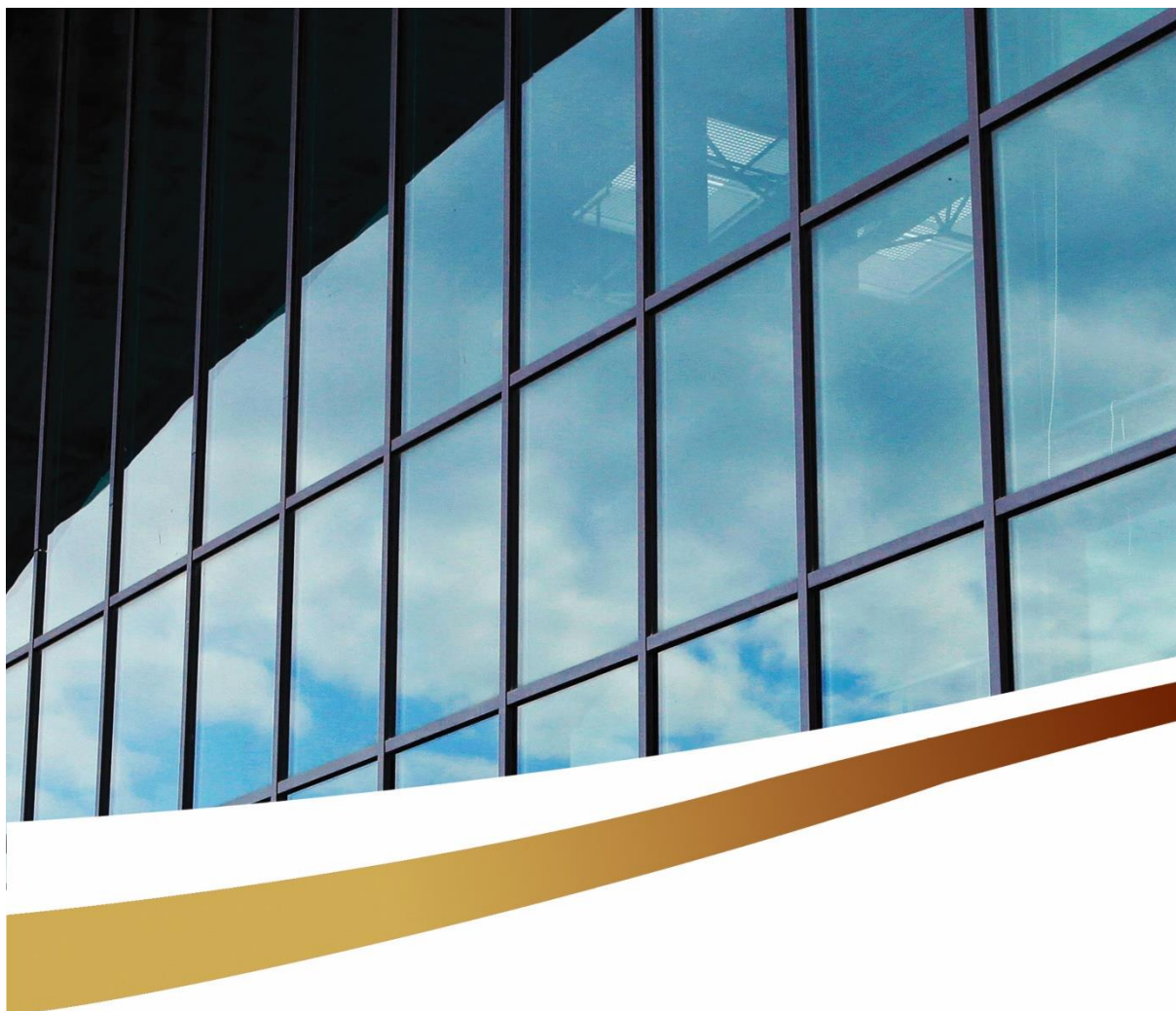
## FIGURES

Figure 1 : Proportion des enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS en 2021 .....	18
Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2021 .....	19
Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2021 .....	20
Figure 4 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/21 .....	21
Figure 5 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2021 .....	21
Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2021 .....	22
Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2021 .....	23
Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2021 .....	23
Figure 9 : Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2021 .....	26
Figure 10 : Proportion des agents non titulaires par catégorie FP et par sexe .....	28
Figure 11 : Répartition des agents non titulaires par catégorie en 2021 .....	29
Figure 12 : Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2021 .....	29
Figure 13 : Répartition des agents non titulaires BIATSS par filières et par catégorie .....	32
Figure 14 : Évolution du nombre d'apprentis au sein de l'Université au cours des trois dernières années .....	41
Figure 15 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2021 .....	44
Figure 16 : Âge par catégorie FP .....	45
Figure 17 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2021 .....	46
Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2021 .....	46
Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2021 .....	47
Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2021 .....	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 .....	50
Figure 24 : Répartition des enseignants et enseignants - chercheurs promus par sexe .....	58
Figure 25 : Pyramide des âges des maîtres de conférences détenant une HDR .....	60
Figure 26 : Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré ayant un doctorat .....	61
Figure 27 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2021 .....	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 .....	66
Figure 30 : Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe .....	67
Figure 31 : Proportion des entrées d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe .....	69
Figure 32 : Proportion des entrées d'agents non titulaires par type de population et par sexe .....	70

Figure 33 : Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe.....	72
Figure 34 : Proportion des sorties titulaires par type de population et par sexe .....	73
Figure 35 : Proportion des sorties d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe .....	75
Figure 36 : Proportion des sorties d'agents non titulaires par type de population et par sexe.....	76
Figure 37 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2018 et 2021 .....	84
Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2020 et 2021 .....	85
Figure 39 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut .....	85
Figure 40 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel en 2021 .....	86
Figure 41 : Proportion de la masse salariale par type de dépenses et type de personnel .....	87
Figure 42 : Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par type de statut en 2020 .....	88
Figure 43 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP ...	90
Figure 44 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP .....	91
Figure 45 : Proportion des personnels par type de population et par durée de travail .....	95
Figure 46 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident .....	98
Figure 47 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2019 à 2021.....	99
Figure 48 : Répartition des décisions de l'Administration.....	104
Figure 49 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2021 .....	106
Figure 50 : Répartition des quotités de travail autorisées .....	107
Figure 51 : Répartition par modalité de télétravail choisies .....	107
Figure 52 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un jour fixe par semaine.....	108
Figure 53 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi 2 jours fixes par semaine.....	108
Figure 54 : Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe .....	108
Figure 55 : Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2017 et 2021.....	117
Figure 56 : Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2017 et 2021 .....	117
Figure 57 : Évolution des IFA entre 2017 et 2021 à l'URCA .....	120
Figure 58 : Répartition du budget consommé par thématique .....	128
Figure 59 : répartition des stagiaires par thématique.....	131
Figure 60 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP .....	132
Figure 61 : Répartition des stagiaires formés par filière .....	133
Figure 62 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondues) .....	152
Figure 63 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique.....	152
Figure 64 : Proportion de chaque catégorie par sexe (tous statuts confondus et tout types de population confondus) .....	153
Figure 65 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique .....	153

Figure 66 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut .....	154
Figure 67 : Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut .....	155
Figure 68 : Répartition femmes / hommes au sein de l'Université (au 31/12/2021) .....	156
Figure 69 : Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2021) .....	156
Figure 70 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie .....	157
Figure 71 : Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut.....	157
Figure 72 : Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut .....	158
Figure 73 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2021 (tous types de population confondus).....	158
Figure 74 : Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants .....	159
Figure 75 : Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS .....	159
Figure 76 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation .....	160
Figure 77 : Répartition par sexe des primo-nominations.....	160
Figure 78 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2021 .....	161
Figure 79 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2021 .....	161
Figure 80 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels .....	163
Figure 81 : Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe en 2021 .....	166
Figure 82 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité second degré) .....	167
Figure 83 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU .....	167
Figure 84 : Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe .....	168
Figure 85 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante .....	171
Figure 86 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2021.....	172





## contact

Direction des Ressources Humaines (DRH)  
2 avenue Robert Schuman, 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)

