



BILAN SOCIAL 2017
de l'Université de Reims
Champagne-Ardenne

SOMMAIRE

Mot du Président	7
Présentation	9
Le cadre juridique	11
Les objectifs	11
Les thèmes abordés	11
Date d'observation / Période de référence	12
Chiffres clés	13
L'organisation de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (au 31/12/2017)	13
Les étudiants	16
Les formations	16
Le patrimoine immobilier	16
Le budget	16
Les emplois et les personnels	17
Contexte : les emplois de l'URCA	19
Les personnels de l'URCA : effectifs et caractéristiques	20
Les personnels par type de population	20
Les personnels par catégorie de la fonction publique (FP) et équivalent	22
Les personnels par statut	25
Focus sur les agents titulaires	26
Focus sur les agents non-titulaires	30
Focus sur l'activité d'enseignement et de recherche	40
Démographie des personnels	44
Carrière et évolution professionnelle	51
Flux de personnels	53
Les entrées	53
Les sorties	60
Bilan des entrées et des sorties	66
Taux de rotation	67
Agents pensionnés	68
Mobilité et Recrutement	69
Le recrutement externe	70

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	71
Répartition des personnels BOE	71
Aménagement de postes sur l'année 2017	72
Taux d'emploi	72
Concours examens réservés et recrutements spécifiques	73
Concours de droit commun biatss	73
Examens réservés (sauvadet)	74
Recrutements spécifiques	75
Nominations des enseignants et enseignants-chercheurs	76
Promotions	77
BIATSS	77
Enseignants et enseignants-chercheurs	79
Focus sur l'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignants du 2 nd degré	80
Masse salariale et rémunérations	83
Masse salariale	85
Évolution des dépenses de masse salariale	86
Évolution de la masse salariale par statut	87
Répartition de la masse salariale par type de dépenses	88
Rémunérations	91
Les traitements bruts	91
Les rémunérations accessoires des titulaires	93
La vie des personnels	95
Durée du travail	97
Répartition des personnels selon la durée du travail	97
Répartition des personnels par type de population	97
Le temps partiel de droit ou sur autorisation	98
Reprise du travail à temps complet	99
Le temps incomplet	99
Le temps partiel pour raison thérapeutique	99
Congés et absences	100
Congés paternité et maternité	100
Absences au travail	101
Autres congés	103
Mise en disponibilité	104

Mise à disposition dans une autre administration	104
Les jours de grève	104
Comptes épargne-temps	105
Focus sur les charges d'enseignements	106
Répartition par composante	107
Répartition par type de formation	108
Répartition par type d'intervenant	109
Répartition par diplôme	110

Santé et sécurité au travail 111

Qualité de vie au travail	113
Les actions	113
Maintien dans l'emploi	114
Installation du comité de prévention des risques psycho-sociaux	115
Accidents du travail	116
Nombre et gravité des accidents	116
Nature des accidents	117
Origine des victimes	118
Activité au moment de l'accident	118
Localisation des accidents	119
Indice de fréquence des accidents (IFA)	120
Maladies professionnelles	120
L'Hygiène et la sécurité	121
Bilan hygiène et sécurité	121

Formations 123

L'activité de formation	125
Budget formation	126
Répartition des stagiaires par thématique	130
Les caractéristiques des stagiaires	131

Instances de représentation et de concertation 135

Présentation	137
Répartition par sexe des représentants du personnel	138
Nombre de réunions par IRP par type	138
Nombre de journées accordées pour siéger dans une instance de concertation	139
Nombre de journées accordées pour participer à une réunion de travail	139

Actions sociales, culturelles et sportives	141
Actions sociales	143
Les Prestations Sociales Universitaires (PSU)	144
Les prestations accordées après enquête sociale	146
Actions culturelles	147
Intervenants et structures culturelles impliquées	147
Activités sportives	148
Glossaire	149
Sigles et abréviations	157
Table des illustrations	161
Tableaux	163
Figures	167

MOT DU PRÉSIDENT



À INTEGRER APRÈS PRÉSENTATION AUX INSTANCES

Guillaume Gellé
Président de l'Université de Reims Champagne-Ardenne



Présentation

LE CADRE JURIDIQUE

Le bilan social est un document que les structures de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977.

Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

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

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

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

LES OBJECTIFS

Le bilan social a pour objectifs :

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

Du point de vue de la communication et du dialogue social, le bilan social permet en interne 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.

LES THÈMES ABORDÉS

Le bilan social fournit des éléments relatifs à la politique de ressources humaines menée au sein de l'établissement, il comporte spécifiquement des informations détaillées sur :

- l'emploi et les personnels
- les rémunérations
- les conditions d'hygiène et de sécurité
- les conditions de travail
- l'action sociale
- la formation
- les relations professionnelles

DATE D'OBSERVATION / PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

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

- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant « T ». La date retenue est le 31/12/2017 ;
- entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2017 a été retenue (du 01/01/2017 au 31/12/2017)

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

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2017. Il peut donc y figurer des informations différentes par rapport à d'autres enquêtes réalisées à des dates d'extraction antérieures.

Attention toutefois, certaines données ne sont comptabilisées qu'en année universitaire (c'est le cas notamment des inscriptions au SUAPS). Une précision sera apportée le cas échéant.

CHIFFRES CLÉS

L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE (AU 31/12/2017)

Huit Unités de Formation et de Recherche :

- UFR Droit et Science Politique
- UFR Lettres et Sciences Humaines
- UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion
- UFR Sciences Exactes et Naturelles
- UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
- UFR Pharmacie
- UFR Médecine
- UFR Odontologie

Un Centre Universitaire :

- Centre Universitaire de Troyes (CUT)

Quatre instituts :

- IUT de Reims Chalons Charleville
- IUT de Troyes
- Institut de Formation Technique Supérieur (IFTS)
- Institut Georges Chappaz de la Vigne et du Vin en Champagne (IVV)

Deux écoles internes :

- École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE)
- École Supérieure d'Ingénieurs (ESIREms)

Deux Écoles doctorales :

- Sciences de l'Homme et de la Société
- Sciences, Technologie, Santé

L'Université de Reims Champagne-Ardenne compte 31 équipes de recherche labellisées¹ :

- Au sein du Pôle Sciences de l'Homme et de la Société :
 - Centre de Recherche sur la Décentralisation Territoriale (CRDT EA3312)
 - Centre d'Études Juridiques sur l'Efficacité des Systèmes Continentaux (CEJESCO EA4693)
 - Reims Économie Gestion Agro-Ressources Durabilités (REGARDS EA6292)
 - Centre d'Études et de Recherche sur les Emplois et la Professionnalisation (CEREP EA4692)
 - Centre de Recherche Interdisciplinaire sur les Modèles Esthétiques et Littéraires (CRIMEL EA3311)
 - Centre Interdisciplinaire de Recherches sur les Langues Et la Pensée (CIRLEP EA4299)
 - Centre d'Études et de Recherche en Histoire Culturelle (CERHiC EA2616)
 - HABITER (EA2076)
- Cognition, Santé, Socialisation (C2S EA6291)

¹ Le périmètre des unités de recherche a été modifié récemment, les changements (restructurations, renouvellement et création) interviennent pour la période 2018/2022, ils seront donc présentés dans le bilan social de l'an prochain.

- Au sein du Pôle Biologie, Médecine et-Santé :
 - Matrice Extracellulaire et DYnamique Cellulaire (MEDYC UMR7369)
 - Plasticité de l'Épithélium Respiratoire dans les conditions normales et pathologiques (PERPMP UMR S 903)
 - Entérobactéries Résistance Acquise (ERA EA 4687)
 - Biomatiériaux et Inflammation en site Osseux (BIOS EA4691)
 - Hémostase Et Remodelage Vasculaire post-Ischémie (HERVI EA3801)
 - Santé Publique, Vieillesse, Qualité de Vie et Réadaptation des Sujets Fragiles (SPVQVRSF EA3797)
 - Protozooses Transmises par l'Alimentation (cryptosporidiose, giardose et toxoplasmose) : mode de contamination et pathogénie (PTA)
 - Transmission Vectorielle et Épidémiologie de Maladies Parasitaires (TVEMP EA 4688)
 - Étude des caractères génétiques et Phénotypiques des entérovirus responsables de pathologies Cardiaques Humaines aiguës et chroniques (CARDIOVIR EA4684)
 - Immunodermatologie, Cytokines, Cancer (ICA EA 7319)
 - Immunité Adaptative et Fonctionnalité des Barrières Biologiques (IAFBB EA 4683)
- Au sein du Pôle Agro-sciences et Environnement
 - Fractionnement des agro-ressources et environnement (FARE UMR614)
 - Unité de Recherche Vignes et Vins de Champagne (URVVC EA4707)
 - Groupe d'Études des Géomatériaux et Environnements Naturels, Anthropiques et Archéologiques (GEGENAA EA3795)
 - Interaction Animal-Environnement (SEBIO UMR_lo2)
- Au sein du Pôle Physiques, Chimie, Sciences pour l'Ingénieur :
 - Institut de Chimie Moléculaire de Reims (ICMR UMR7312)
 - Groupe de Recherche En Sciences Pour l'Ingénieur (GRESPI EA4694)
 - Laboratoire d'Ingénierie en Sciences des Matériaux (LISM EA4695)
 - Laboratoire de Recherche en Nanosciences (LRN EA4682)
 - Groupe de Spectroscopie Moléculaire et Atmosphérique (GSMA UMR7331)
- Au sein du Pôle Maths, STIC :
 - Laboratoire de Mathématiques de Reims (LMR EA4535)
 - Centre de Recherche en STIC (CRESTIC EA3804)

Par ailleurs, 3 structures fédératives de recherche :

- SFR Condorcet en Agros-sciences, Environnement et Développement Durable, labellisée CNRS
- SFR CAP SANTE
- FR ARC Mathématiques, labellisée CNRS

5 plateformes et 15 plateaux techniques :

- Plateforme Santé :
 - Plate-forme en Imagerie Cellulaire et Tissulaire (PICT)
 - Centre de Ressources Biologique (CRB) Régional
 - Services communs
 - CYTOMETRIE en flux
 - Imagerie petit animal
- Plateforme Agroressources et Environnement :
 - PLANET
 - CERFE
 - MOBICYTE
- Plateforme Maison de la Simulation :
 - Centre Image
 - ROMEO
 - P3M
- Plateforme Matériaux / Nano :
 - NANOMAT
 - ADHERE
- Plateforme Ingénierie et Numérique :
 - NUM3D
 - CELLFLEX 4.0

Et enfin :

Dix services communs :

- Institut Universitaire du Temps Libre (IUTL)
- Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
- Service Universitaire des Activités Culturelles (SUAC)
- Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques (IREM)
- Services d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC)
- Maison des Langues
- Bibliothèque Universitaire (BU)
- Presse Universitaire de Reims (PUR, EPURE)
- Centre International d'Études Françaises (CIEF)
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction de la Communication
- Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable (DPLDD)
- Direction des Relations Extérieures et du Développement International (DREDI)
- Direction de la Recherche et du SAIC
- Direction des Affaires Juridiques
- Direction des Achats et des Marchés
- Direction du Numérique (DN)
- Cellule d'Appui au Pilotage (CAP)
- Direction des Études et de la Vie Universitaire (DEVU)
- Service Intérieur
- Service des archives de l'Université
- Service de Prévention des Risques
- Campus 3.0
- Service de reprographie Campus Moulin de la Housse
- Direction du pôle AEBB (Agro sciences, Environnement, Biotechnologies et Bio-économie)

Vingt directions et services centraux :

- Direction Générale des Services
- Agence Comptable
- Direction des Affaires Financières (DAF)

LES ÉTUDIANTS

Université pluridisciplinaire privilégiant l'excellence, l'URCA dispense à **26 196 étudiants** (année universitaire 2016/2017) des formations au plus près des besoins de la société et dans tous les domaines du savoir, au travers d'enseignements s'adossant sur une recherche innovante de réputation internationale.

LES FORMATIONS

122 diplômes dont :

- 41 Licences Professionnelles
- 19 mentions de Licence
- 22 mentions de Master et 61 spécialités
- 12 Doctorats
- 1 capacité en Droit
- 16 spécialités de DUT
- Diplômes d'Ingénieur
- 5 Diplômes d'État de Santé et paramédical
 - Médecine
 - Pharmacie
 - Odontologie
 - Sage-Femme
 - Masseur-Kinésithérapeute
- DAEU
- Diplôme national d'œnologue
- Diplôme Supérieur de Comptabilité et de gestion (DSCG)

Dans cinq grands domaines :

- Arts, Lettres, Langues
- Droit, Économie, Gestion
- Sciences Humaines et Sociales
- Sciences, Technologie, Santé
- Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

LE PATRIMOINE IMMOBILIER

La surface totale des bâtiments de l'Université de Reims Champagne-Ardenne représente près de 261 344m² répartis sur les cinq villes de la région : Reims, Troyes, Charleville-Mézières, Châlons-en-Champagne et Chaumont.

LE BUDGET

Le budget de l'Université de Reims Champagne-Ardenne est d'environ 200 millions d'euros (masse salariale comprise).



Les emplois et les personnels

CONTEXTE : LES EMPLOIS DE L'URCA

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 (MESR) et 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 d'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 Travaillé² » (ETPT). Par ailleurs, le nombre total d'emplois sous plafond État ne peut être supérieur au plafond notifié par le MESR.

Le plafond global des emplois voté par le CA du 13/03/2017 de l'URCA s'élève à **2 593 ETPT** (+ 84 ETPT par rapport à 2016).

Tableau 1 Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2017

			(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	1 071,0	-	1 071,0
		CDI	9,0	-	9,0
	Non permanents	CDD	161,37	115,0	276,0
Total Enseignants et Enseignants-chercheurs			1 242,0	115,0	1 356,0
BIATSS	Permanents	Titulaires	648,0	-	648,0
		CDI	39,0	18,0	57,0
	Non permanents	CDD	141,0	138,0	280,0
Total BIATSS			828,0	157,0	985,0
Total			2 070,0	271,0	2 341,0
			Plafond des emplois fixé par l'État = 2 249,0	Plafond des emplois fixé propre = 271,0	Plafond global des emplois voté par le CA = 2 520,0

Remarque : Le nombre d'emplois est différents 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 diminué de 1,8% entre 2016 et 2017 (-0,73% entre 2015 et 2016).
- ▲ Le plafond État est en baisse de 5,17% depuis 2015 (-0,73% entre 2015 et 2016 ; -1,8% entre 2016 et 2017) quand en parallèle le plafond des emplois fixé propre a augmenté de 24,3% sur la même période (+14,8% entre 2015 et 2016 ; +8,27% entre 2016 et 2017).
- ▲ Le plafond fixé propre a augmenté de 8,27% par rapport à 2016 (+14,8% entre 2015 et 2016)

² Équivalent Temps Plein Travaillé : unité retenue pour déterminer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.

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.

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. Toutefois possible, le recrutement d'agents non-titulaires au sein des établissements publics reste une exception.

LES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

Au 31 décembre 2017, les personnels (titulaires et non-titulaires) de l'URCA étaient de **2364 effectifs**, soit 2297,4 ETP³.

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

Types de population	Catégorie FP	2015			2016			2017		
		Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%
Enseignants Enseignants-chercheurs	A	1447	1409	58,5	1389	1352,1	58,2	1355	1320,6	57,3
BIATSS	A	328	316,5	13,3	323	311,9	13,5	340	329,5	14,4
	B	236	232,4	9,5	231	226,7	9,7	224	219,3	9,5
	C	464	447,8	18,7	444	428,6	18,6	445	428	18,8
	<i>Sous-total</i>	1028	996,7	41,5	998	967,2	41,8	1009	976,8	42,7
Total général		2475	2405,7	100,0	2387	2319,3	100,0	2364	2297,4	100,0

- ▼ On observe une diminution des effectifs totaux depuis 2015 (-111 agents sur la période 2015-2017), soit une baisse des effectifs de l'ordre de **4,5%**.
- ▼ Cette baisse des effectifs totaux entre 2016 et 2017 s'explique par une diminution des effectifs dans la population enseignants et enseignants chercheurs (-34 agents), tandis qu'en parallèle les effectifs globaux de la population BIATSS augmentent (+11 agents), et plus particulièrement les catégories A (+17 agents).
- ▼ Entre 2016 et 2017, l'URCA enregistre une diminution de ses effectifs de l'ordre de **-1,0%** (-23 agents). Les ETP diminuent dans la même proportion (-21,9 ETP). Néanmoins les ETPT augmentent (+84 ETPT). Cette hausse s'explique par une hausse du nombre de postes à pouvoir par voie de concours, une hausse des emplois plafond 2 liés aux emplois scientifiques et doctorants. La baisse des ETP s'explique quant à elle par des sorties (notamment disponibilités et mutations) plus importantes que les entrées réelles.

³ Équivalent temps plein : la notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail

Figure 1 Proportion des enseignants, enseignants chercheurs et BIATSS en 2017

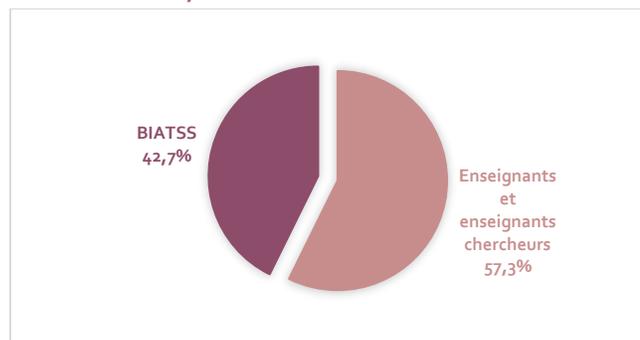


Tableau 3 Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS de 2015 à 2017

Types de population	2015	2016	2017
Enseignants et Enseignants chercheurs	58,4%	58,2%	57,3%
BIATSS	41,6%	41,8%	42,7%
Total	100%	100%	100%

57,3%

C'est la proportion que représente la population des enseignants et enseignants-chercheurs au sein de l'ensemble des personnels de l'URCA, ratio légèrement inférieur à celui de 2016 (58,2%).

▼ Entre 2015 et 2017, la part des enseignants enseignants-chercheurs au sein de l'URCA a diminué d'1,1 point.

Tableau 4 Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2015 et 2017

Types de population	Catégorie FP	2015			2016			2017		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants Enseignants-chercheurs	A	856	591	1447	821	568	1389	797	558	1355
	B	150	178	328	150	173	323	155	185	340
BIATSS	B	82	154	236	86	145	231	84	140	224
	C	127	337	464	121	323	444	117	328	445
	<i>Sous-total BIATSS</i>	359	669	1028	357	641	998	356	653	1009
Total général		1215	1260	2475	1178	1209	2387	1153	1211	2364

Tableau 5 Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS par sexe entre 2015 et 2017

	2015		2016		2017	
	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS
Hommes	59,1%	35,9%	59,1%	35,8%	58,8%	35,3%
Femmes	40,9%	65,1%	40,9%	64,2%	41,2%	64,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- ▲ La population des enseignants et enseignants-chercheurs concentre majoritairement une population masculine (58,8%). Cette proportion est légèrement inférieure par rapport à 2015 et 2016 (-0,3 points).
- ▲ La population féminine est majoritaire dans la population des BIATSS (64,7%). Cette proportion est en très légère hausse entre 2016 et 2017 (+0,5 points).

LES PERSONNELS PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE (FP) ET ÉQUIVALENT⁴

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

Catégories FP ⁵ et équivalents	2015		2016		2017	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	1775	1725,5	1712	1664	1695	1650,2
B	236	232,4	231	226,7	224	219,3
C	464	447,8	444	428,6	445	428,0
Total	2475	2405,7	2387	2319,3	2364	2297,4

- ▲ Comme en 2016 et 2015 la catégorie la plus représentée au sein de l'URCA est la catégorie A qui représente, en 2017, **71,7%** de l'ensemble de la population étudiée.
- ▲ Cette tendance est due majoritairement aux missions de formation et de recherche de l'Université qui sont, pour l'essentiel, assurées par les enseignants, les enseignants-chercheurs et les chercheurs.
- ▲ Celle-ci s'explique également par les compétences attendues depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) qui nécessite de recourir à des emplois plus qualifiés. La valorisation de la recherche, la gestion du patrimoine immobilier, ou encore le contrôle de gestion en sont des exemples concrets.

⁴ La notion « équivalent » pour les catégories FP concerne les agents non-titulaires

⁵ Fonction publique

Figure 2 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent en 2017

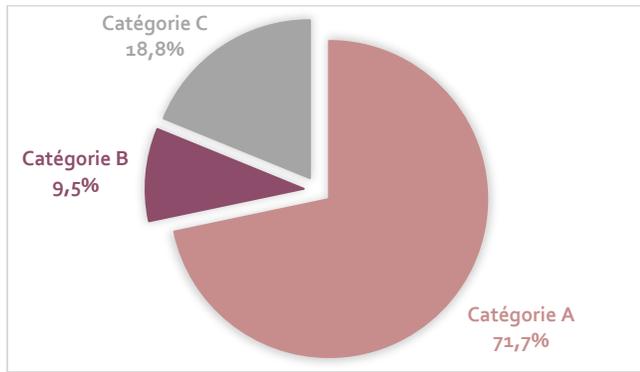


Tableau 7 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2015 à 2017

URCA	2015	2016	2017
Catégorie A	71,7%	71,7%	71,7%
Catégorie B	9,6%	9,7%	9,5%
Catégorie C	18,7%	18,6%	18,8%

- ▲ La répartition des personnels par catégorie demeure quasi-identique à celle des années 2015 et 2016.
- ▲ La proportion de catégorie C est en légère augmentation entre 2016 et 2017 (+0,2 points), quand en parallèle la proportion diminue pour les catégories B (-0,2 points).

Figure 3 Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2017

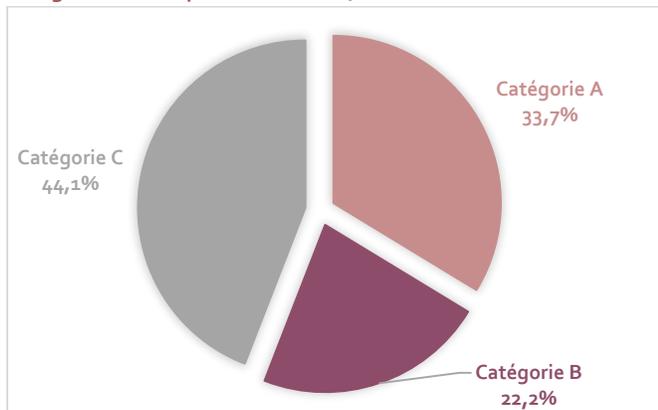


Tableau 8 Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2015 à 2017

BIATSS	2015	2016	2017
Catégorie A	31,9%	32,4%	33,7%
Catégorie B	23,0%	23,1%	22,2%
Catégorie C	45,1%	44,5%	44,1%
Total	100%	100%	100%

44,1%

C'est la proportion des personnels BIATSS de catégorie C parmi l'ensemble des personnels BIATSS

- ▼ La proportion des personnels BIATSS de catégorie B et C est en légère diminution entre 2016 et 2017 (-0,9 points pour les catégories B, et -0,4 points pour les catégories C). En parallèle les catégories A ont augmenté de la même proportion (+1,3 points). Ce qui répond au besoin précédemment exprimé de recourir à des emplois plus qualifiés.

Tableau 9 Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2015 et 2017

Catégories FP	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1006	769	1775	971	741	1712	952	743	1695
Catégorie B	82	154	236	86	145	231	84	140	224
Catégorie C	127	337	464	121	323	444	117	328	445
Total	1215	1260	2475	1178	1209	2387	1153	1211	2364

Figure 4 Proportion des hommes et des femmes parmi les personnels de l'URCA en 2017

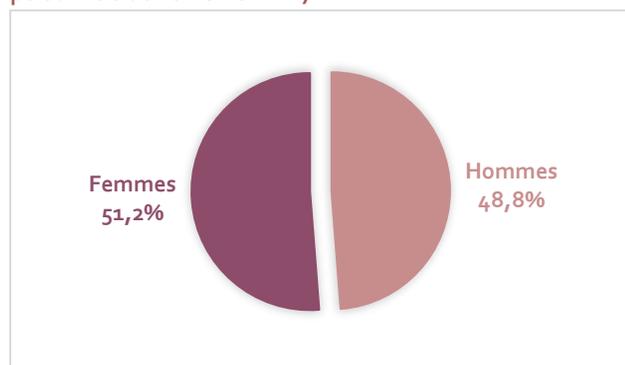
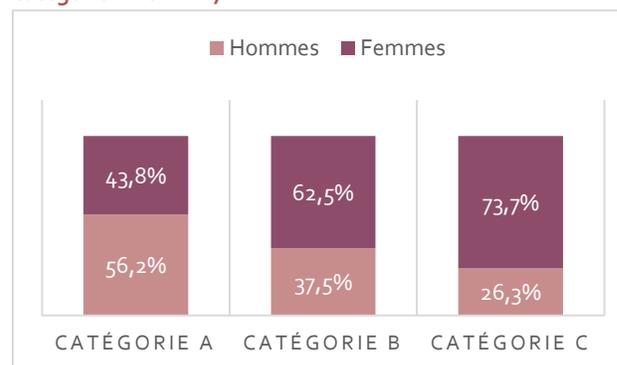


Figure 5 Proportion des hommes et des femmes par catégorie FP en 2017



- ▲ Au 31 décembre 2017, les femmes représentent un peu plus de **51%** des personnels titulaires et non titulaires confondus. Leur représentativité a légèrement augmenté entre 2016 et 2017 (+0,6 points).
- ▲ Concernant le taux de féminisation par catégorie, la représentativité des femmes se concentre majoritairement au sein des catégories C (**73,7%**) et B (**62,5%**).
- ▲ À contrario, la catégorie A, concentre majoritairement une population masculine (**56,2%**).

LES PERSONNELS PAR STATUT

Figure 6 Proportion des personnels par statut en 2017

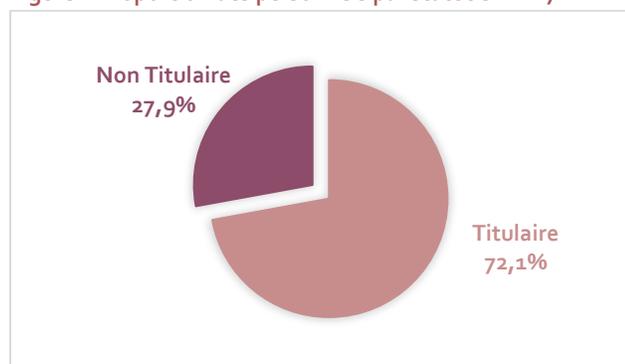


Tableau 10 Répartition et proportion des personnels par statut de 2015 à 2017

Statuts	2015		2016		2017	
Titulaires	1786	72,2%	1741	72,9%	1705	72,1%
Non-titulaires	689	27,8%	646	27,1%	659	27,9%
Total	2475	100%	2387	100%	2364	100%

72,1%

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

- ▼ La répartition de la population titulaire a légèrement diminué sur la période 2016-2017 (-0,8 points, soit -36 agents).
- ▲ La proportion d'agents non titulaire est quant à elle en légère augmentation (+0,8 points, soit +13 agents). Ce mode de recrutement qui se veut être une exception, semble néanmoins être de plus en plus prédominant. Un parallèle peut être fait avec le besoin accru de recourir à des compétences spécifiques, nécessitant par conséquent le recours à des agents non-titulaires de la fonction publique.

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

Titulaires	2015		2016		2017	
Hommes	923	51,7%	900	51,7%	875	51,3%
Femmes	863	48,3%	841	48,3%	830	48,7%
Total	1786	100%	1741	100%	1705	100%

Non-titulaires	2015		2016		2017	
Hommes	292	42,4%	278	43,0%	278	42,2%
Femmes	397	57,6%	368	57,0%	381	57,8%
Total	689	100%	646	100%	659	100%

- ▼ La majorité des effectifs titulaires sont des hommes (51,3%). Néanmoins cette proportion est en légère diminution par rapport à 2016 (-0,4 points, soit une diminution de 25 agents).
- ▲ Les femmes représentent 57,8% des agents non titulaires. Leur représentativité est en hausse de 0,8 points par rapport à 2016.

FOCUS SUR LES AGENTS TITULAIRES

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

Types de population	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants Enseignants-chercheurs	676	439	1115	656	431	1087	634	415	1049
BIATSS	247	424	671	244	410	654	241	415	656
Total	923	863	1786	900	841	1741	875	830	1705

38,5%

C'est la proportion de la population BIATSS sur l'ensemble des agents titulaires⁶

Figure 7 Proportion des personnels titulaires par catégorie

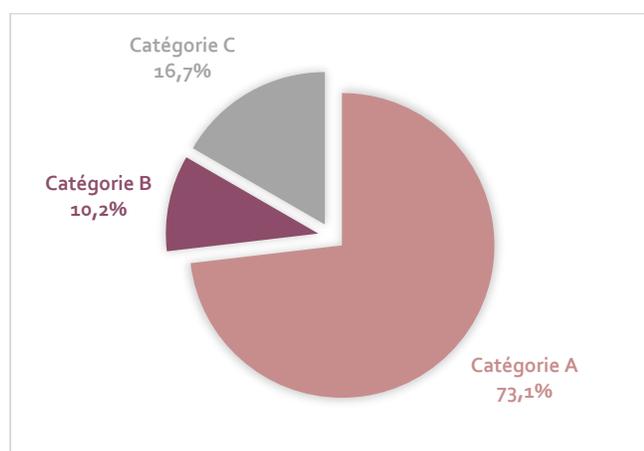
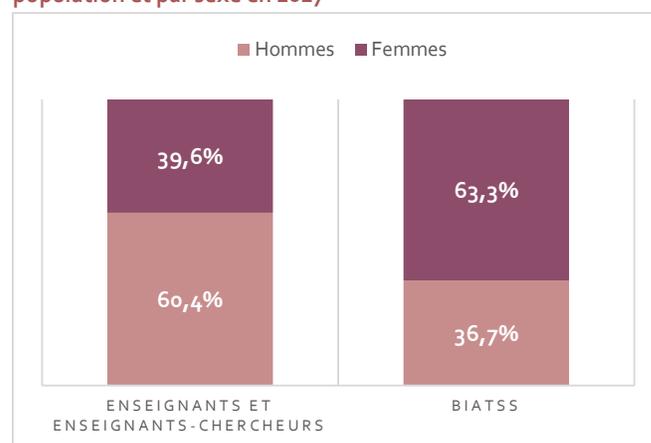


Figure 8 Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2017



73,1%

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

- ▲ La forte représentativité de la catégorie A s'explique en partie par une forte proportion d'enseignants et enseignants-chercheurs (61,5%) au sein de cette catégorie.

⁶ Erratum : dans le bilan social 2016, il était indiqué que 48,75% des agents titulaires étaient des BIATSS. Cette proportion était en réalité de 37,6%

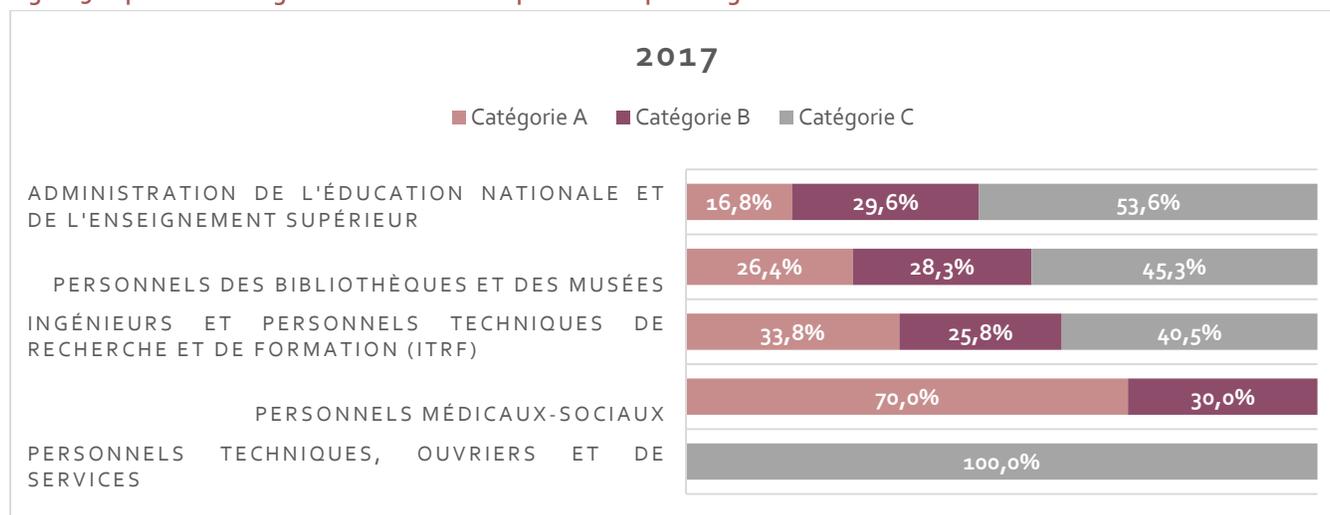
AGENTS TITULAIRES BIATSS

Tableau 13 Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe

Filières	2015			2016			2017			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	%
Personnels des bibliothèques et des musées	13	43	56	13	41	54	13	40	53	8,1%
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	15	116	131	15	110	125	18	107	125	19,1%
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	216	252	468	213	246	459	207	255	462	70,4%
Personnels médicaux-sociaux	-	11	11	-	10	10	-	10	10	1,5%
Personnels techniques, ouvriers et de services	3	2	5	3	3	6	3	3	6	0,9%
Total	247	424	671	244	410	654	241	415	656	100%

- ▲ Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
- **Les personnels ITRF**, qui représentent **70,4%** des titulaires BIATSS. Ce ratio est en hausse par rapport à 2016 (70,2%). Les personnels ITRF sont majoritairement de sexe féminin (**55,2%**).
 - **Les personnels de l'AENES**, qui représentent **19,1%** des personnels BIATSS titulaires. Ce ratio est quasiment identique à celui de 2016 (19,1%). Les personnels de l'AENES concentrent une population principalement féminine (**85,6%**).

Figure 9 Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie



- ▲ Les agents de catégorie A sont majoritaires dans la filière des personnels médicaux-sociaux (**70,0%**), et dans la filière des ITRF (**33,8%**). Vient ensuite la filière des personnels de bibliothèque (26,4%).

AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tableau 14 Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe

Enseignants Enseignants-chercheurs	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants du 1er degré	9	6	15	8	6	14	5	5	10
Enseignants du 2nd degré	126	121	247	122	119	241	115	118	233
Enseignants-Chercheurs	449	273	722	435	267	702	430	255	685
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	74	27	101	72	29	101	67	28	95
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD	13	11	24	13	9	22	12	8	20
Personnels des grands établissements ⁷	3	-	3	3	-	3	2	-	2
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	2	-	2	2	-	2	3	-	3
Personnels d'inspection	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Total	676	439	1115	656	431	1087	634	415	1049

- ▲ La filière la plus représentative est celle des enseignants-chercheurs (65,3%). Cette proportion est supérieure de 0,6 points par rapport à 2016.
- ▲ Dans la filière des enseignants et enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences sont majoritaires (72, 0%), contre 27,7% pour les professeurs d'université.

⁷ Professeurs de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)

Tableau 15 Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Corps		2015		2016		2017	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	15	13,5	14	12,5	10	9,7
	Total	15	13,5	14	12,5	10	9,7
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	112	106,7	112	106,6	110	104,8
	Professeurs Certifiés (PRCE)	120	113,3	114	107,5	109	101,23
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	8	8	8	8	7	7
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	7	6,5	7	6,5	7	6,5
	Total	247	234,5	241	228,6	233	219,53
Enseignants-Chercheurs	Assistants de l'Enseignement supérieur	1	1	1	1	1	1
	Maîtres de conférences	514	511,5	506	502,5	494	491,1
	Professeurs d'université	207	207	196	195,5	190	189,5
	Total	722	719,5	703	699	685	681,6
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	39	38,5	30	30	35	35
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	86	86	83	83	80	80
	Total	125	124,5	123	123	115	115
Personnels des grands établissements	Professeurs ENSAM	3	3	3	3	2	2
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	Conseiller Principal d'Éducation (CPE)	2	1	2	1	2	1
	Adjoint d'enseignement	-	-	-	-	1	1
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1	1	1	1	1
Total général		1115	1097	1087	1068,1	1049	1030,83

▲ Au global, les effectifs enseignants / enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de 3,5% (-38 agents) entre 2016 et 2017. Les ETP diminuent dans la même proportion.

FOCUS SUR LES AGENTS NON-TITULAIRES

Tableau 16 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	Emplois de catégorie A 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
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

Tableau 17 Répartition des agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
A	231	217	448	439
B	14	36	50	56
C	33	128	161	151
Total	278	381	659	646

- ▲ Le nombre d'agents non titulaires est en hausse de 2,0% entre 2016 et 2017 (+13 agents). Cette hausse concerne exclusivement des agents de sexe féminin.
- ▲ La proportion de femmes au sein des catégories A et B est en hausse, respectivement +1 point et + 2,4 points par rapport à 2016.

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

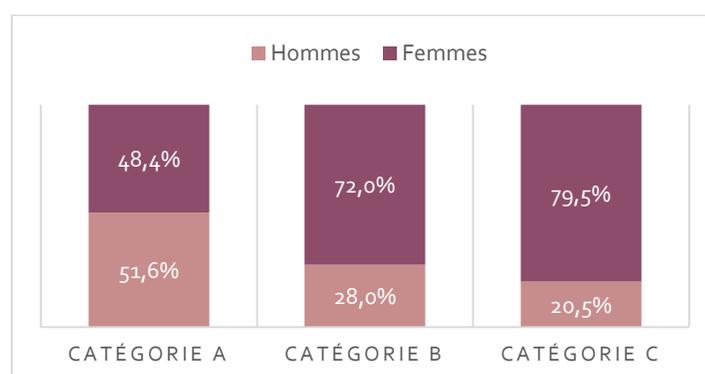


Tableau 18 Répartition des agents non-titulaires par type de population et par sexe

Types de population	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants et Enseignants-chercheurs	180	152	332	165	137	302	163	143	306
BIATSS	112	245	357	113	231	344	115	238	353
Total	292	397	689	278	368	646	278	381	659

- ▲ La proportion de personnel BIATSS, comme en 2015 et 2016, reste plus importante que celle des enseignants et enseignants-chercheurs au sein de l'URCA.

Figure 11 Répartition des agents non-titulaires par catégorie

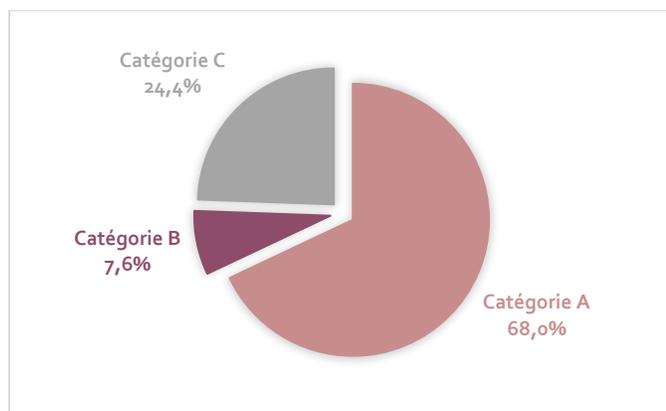
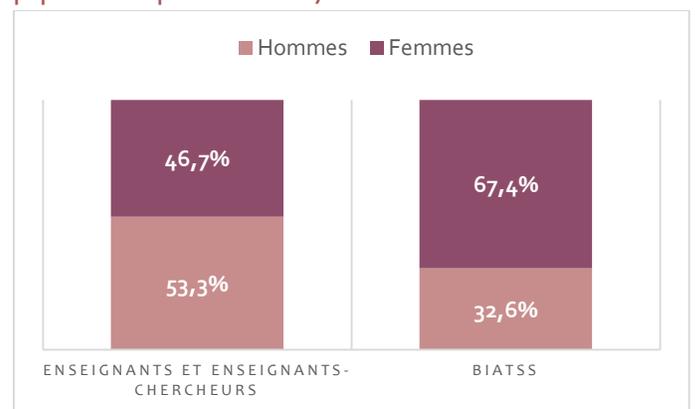


Figure 12 Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2017



68,0%

C'est la proportion de la population de catégorie A parmi les agents non titulaires

- ▲ 46,4% des agents non-titulaires de l'URCA sont des agents enseignants et enseignants-chercheurs en 2017. En 2016, ils représentaient 46,7% (48,2% en 2015).

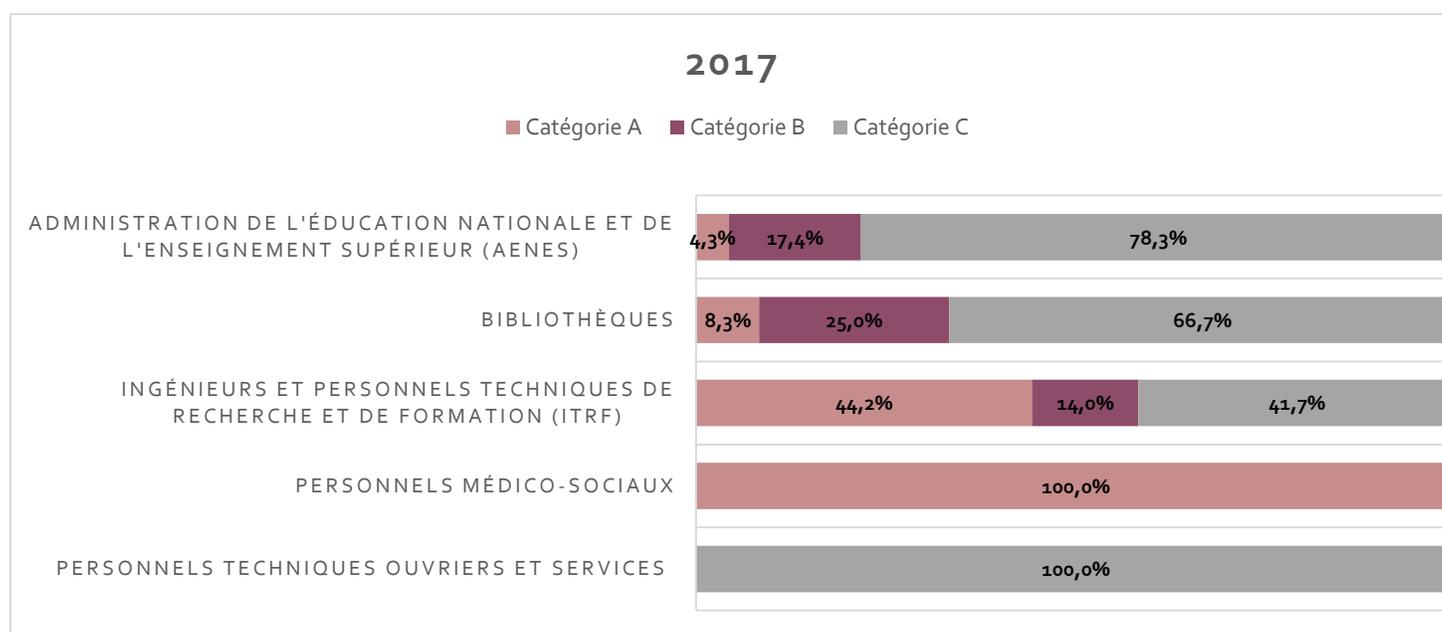
AGENTS NON-TITULAIRES BIATSS

Tableau 19 Évolution des personnels BIATSS non-titulaires par filière et par sexe

Filières	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels des bibliothèques et des musées	2	6	8	2	7	9	1	11	12
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	-	55	55	-	58	58	1	45	46
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	107	178	285	108	161	269	110	178	288
Personnels médicaux-sociaux	2	6	8	2	5	7	2	4	6
Personnels techniques, ouvriers et de services	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Total	112	245	357	113	231	344	115	238	353

- ▲ Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
- Les personnels ITRF représentent **81,6%** des BIATSS non-titulaires (70,4% chez les titulaires). Soit une hausse de 3,4 points par rapport à 2016 (78,2%). Les personnels ITRF sont majoritairement féminins (61,81%).
 - Les personnels de l'AENES représentent **13,0%** des BIATSS non-titulaires (19,1% chez les titulaires). Ce ratio est en diminution depuis 2015 (22,5% en 2015 ; 16,9% en 2016). Comme les années précédentes, les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (97,8%).

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



- ▲ Le plus fort taux d'encadrement s'observe chez les personnels médico-sociaux (100,0%) et chez les ITRF (44,2%).

Tableau 20 Répartition des personnels BIATSS non-titulaires par type de contrat et catégorie FP

Types de contrat		A		B		C		Total		Comparatif 31/12/2016	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Accroissement temporaire	3	3	7	7	19	17,6	29	27,6	32	29,8
	Apprenti	1	1	1	1	1	1	3	3	-	-
	Besoin <70%	1	0,7	-	-	2	1,2	3	1,9	5	2,5
	Emploi d'avenir	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
	Emploi PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Emploi Vacant	7	7	31	30,8	89	87,1	127	124,9	128	126,3
	Fonctions particulières ⁸	101	99,7	1	1	4	4	106	104,7	109	104,7
	Remplacement momentané	-	-	2	2	7	7	9	9	7	7
	Contrat handicap	-	-	-	-	1	0,5	1	0,5	3	3
	Contrat BIATSS LRU ⁹	5	1,2	-	-	-	-	5	1,2	-	-
Total	118	112,6	41	40,8	123	118,4	282	271,8	285	274,3	
CDI	24	22,9	8	7,6	37	34,2	69	64,7	59	55,8	
Total	142	135,5	50	49,4	161	153,6	353	338,5	344	330,1	

- ▲ Les personnels BIATSS non-titulaires sont majoritairement en CDD (80,3%). Le motif de contrat le plus répandu est l'emploi vacant¹⁰ (44,7%).
- ▲ Depuis la rentrée 2017 l'URCA accueille 3 apprentis au sein de ses locaux.

⁸ Les types de contrat ont été divisés, les fonctions particulières sont subdivisées en deux : les fonctions particulières (39 effectifs, 38,4 ETP) et les contrats sans corps titulaires (67 effectifs, 66,3 ETP). Dans un souci de comparaison des données par rapport à 2016, cette subdivision n'apparaît pas dans le tableau.

⁹ Les contrats BIATSS LRU sont de nouveaux types de contrats destinés aux personnels médicaux-sociaux.

¹⁰ Cf. Glossaire page 148

AGENTS NON-TITULAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**Tableau 21 Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe**

Enseignants Enseignants-chercheurs	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants du 1er degré	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Enseignants du 2nd degré	10	6	16	12	8	20	13	9	22
Enseignants-Chercheurs	122	88	210	103	75	178	98	76	174
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	6	-	6	6	1	7	5	2	7
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD	40	58	98	44	53	97	47	56	103
Total	180	152	332	165	137	302	163	143	306

- ▲ Les deux filières les plus représentatives dans la population enseignante sont les suivantes :
- Les enseignants-chercheurs représentent 56,9% des personnels enseignants, soit 2 points de moins qu'en 2016 (58,9%). Les personnels enseignants-chercheurs sont majoritairement masculins (56,3%).
 - Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD représentent 33,7% des enseignants non-titulaires. Ce ratio est en augmentation de 1,6 points par rapport à 2016. À l'inverse de la filière des enseignants-chercheurs, cette filière est majoritairement féminine (54,4%).

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

Corps		2015		2016		2017	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	2	2	-	-	-	-
	Total	2	2	-	-	-	-
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	3	3	5	5	3	3
	Professeurs Certifiés (PRCE)	12	11,5	14	13,5	18	17,3
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1	1	1	1	1
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	-	-	-	-	-	-
	Total	16	15,5	20	19,5	22	21,3
Enseignants-Chercheurs	Assistants de l'Enseignement supérieur	71	68,5	36	33,5	-	-
	Maîtres de conférences	134	122,5	137	126	139	129,0
	Professeurs d'université	5	2,5	5	2,5	4	2
	Total	210	193,5	178	162	143	131
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	5	2,5	5	3,5	5	3
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	1	0,5	2	2	2	1,5
	Total	6	3	7	5,5	7	4,5
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires des CSERD	Assistant hospitalier	97	97	97	97	103	103
	Assistant odontologie	1	1	-	-	-	-
	Total	98	98	97	97	103	103
Personnel d'information d'orientation et d'éducation	Adjoint d'enseignement	-	-	-	-	31	30
Total général		332	312	302	284	306	289,8

- ▲ Entre 2016 et 2017, le nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires a augmenté de 1,3%
- ▼ Parmi les enseignants du second degré, les effectifs globaux ont diminué de 10,0% avec néanmoins :
 - + 28,6% pour les professeurs certifiés
 - -40,0% pour les professeurs agrées
- ▼ Baisse de 19,7% des effectifs chez les enseignants-chercheurs dont :
 - -100,0% chez les assistants de l'Enseignement supérieur
 - -20,0% chez les professeurs d'université
 - +1,5% chez les maîtres de conférences

Tableau 23 Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat

Types de contrat		2017		Comparatif 31/12/2016	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Assistants HU CSERD	21	21	18	18
	Assistants HU	10	10	13	13
	Associés assistants	2	2	3	3
	MAST	33	20	34	19
	PAST	6	3,5	7	4,5
	ATER	24	24	26	26
	Chefs de clinique	65	65	61	61
	Doctorants	113	113	113	113
	Lecteurs	5	5	5	5
	Praticiens HU	5	5	2	2
	Professeurs du 2 nd degré	13	12,3	10	9,5
	Total	297	280,8	292	274
CDI		9	9	10	10
Total		306	289,8	302	284

NOMBRE DE PASSAGES DE CDD EN CDI SUR L'ANNÉE 2017

Au 31/12/2017, **78 agents** sont sous contrat à durée indéterminée, dont 69 personnels BIATSS et 9 enseignants et enseignants-chercheurs.

Tableau 24 Nombre et proportion de requalification de CDD en CDI par catégorie FP

Catégories FP	2017				Comparatif 2016	
	Hommes	Femmes	Total	% CDI	Total	% CDI
A	-	7	7	26,9%	4	50,0%
B	-	3	3	11,5%	1	12,5%
C	1	15	16	61,5%	3	37,5%
Total	1	25	26	100%	8	100%

26

C'est le nombre d'agents concernés par une requalification de leur CDD en CDI, soit une progression de 225,0% par rapport à 2016.

- ▲ En 2017, les requalifications de CDD en CDI concernent majoritairement les catégories C (61,5%) et A (26,9%), et, dans une moindre mesure la catégorie B pour 11,5%. En 2016, les requalifications de CDD en CDI avaient concerné en majorité des personnels de catégorie A (50,0%) et C (37,5%).

Tableau 25 Nombre et proportion de requalification de CDD en CDI par corps

	Corps	Requalification de CDD en CDI en 2017				Comparatif 2016	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Catégorie A	Ingénieurs de Recherche (IGR)	-	1	1	3,8%	-	-
	Ingénieurs d'Études (IGE)	-	5	5	19,2%	4	50,0%
	Infirmière	-	1	1	3,8%	-	-
Catégorie B	Technicien de recherche et formation (TECH)	-	2	2	7,7%	1	12,5%
	Secrétaire administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	1	1	3,8%	-	-
Catégorie C	Adjointes techniques de Recherche et de formation (ATRF)	1	12	13	50,0%	1	12,5
	Adjointes administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	3	3	11,5%	2	25,0%
Total général		1	25	26	100,0%	8	100%

- ▲ La majorité des requalifications de CDD en CDI concernait les catégorie C (61,5%), et notamment le corps des ATRF (50,0% des requalifications).

NOMBRE TOTAL D'AGENTS ÉLIGIBLES À LA TITULARISATION (LOI SAUVADET)

Les agents non-titulaires peuvent, dans le cadre de la loi SAUVADET (Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents non-titulaires dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique), bénéficier de plusieurs dispositions visant à améliorer leurs conditions d'emploi et accéder à une titularisation.

Tableau 26 Répartition des agents éligibles à la titularisation par catégorie FP et par sexe au 31/12/2017

Catégories FP	2017				Comparatif 2016
	Hommes	Femmes	Total	Éligibles en %	Total
A	14	5	19	54,3%	7
B	-	3	3	8,6%	2
C	3	10	13	37,1%	13
Total	17	18	35	100%	22

- ▲ Concernant les agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), 64 étaient initialement concernés par ce dispositif.
 - Au 31 décembre 2013, le nombre d'éligibles s'élevait à 46.
 - Au 31 décembre 2014, 32 personnes éligibles.
 - Au 31 décembre 2015, 23 personnes
 - Au 31 décembre 2016, 22 personnes sont concernées par le processus de titularisation (1 départ à la retraite en 2016).
- ▲ La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit la prolongation pour deux années supplémentaires la loi Sauvadet.
- ▲ Suite à la prorogation de la loi, 25 agents URCA supplémentaires étaient éligibles à la titularisation, l'un d'entre eux ayant quitté l'URCA, ce nombre concerne désormais 24 agents. À noter que 10 autres agents ayant quittés l'URCA sont également devenus éligibles, ceux-ci ne sont pas présentés dans le bilan social.
- ▲ Au 31 décembre 2017, 35 personnes sont concernées par le dispositif Sauvadet (entre 2016 et 2017, 7 agents ont été titularisés et 4 sont partis en retraite)

Tableau 27 Répartition des agents éligibles à la titularisation par corps et par sexe¹¹

Corps	2016				Comparatif 2016
	Hommes	Femmes	Total	%	Total
Ingénieurs de Recherche (IGR)	1	-	1	2,9%	1
Ingénieurs d'Études (IGE)	3	1	4	11,4%	-
Assistants Ingénieurs (ASI)	3	2	5	14,3%	1
Techniciens de Recherche et de Formation (TECH)	-	2	2	5,7%	2
Adjoints techniques de Recherche et de formation (ATRF)	3	8	11	31,4%	7
Adjoints Techniques (ATEC)	1	-	1	2,9%	-
Adjoints administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	2	2	5,7%	2
Population BIATSS	11	15	26	74,3%	11
Enseignants Enseignants-Chercheurs	7	2	9	25,7%	3
Population Enseignants Enseignants-Chercheurs	7	2	9	25,7%	5
Total	18	17	35	100,0%	22

48,6%

C'est la part des femmes éligibles à la titularisation au 31/12/2017

Tableau 28 Répartition des titularisations (Sauvadet) des agents non-titulaires BIATSS de l'URCA par sexe et catégorie FP

Catégories FP	2017					Comparatif 2016
	Concours réservés Sauvadet ouverts	Postes pourvus Sauvadet	Hommes	Femmes	%Pourvus	%Pourvus
A	3	2	-	2	66,7%	-
B	-	-	-	-	0,0%	-
C	7	5	-	5	71,4%	-
Total	10	7	-	7	70,0%	-

- ▲ En 2017, 70,0% des postes réservés Sauvadet ont été pourvus par les agents non titulaires éligibles de l'URCA (0,0% en 2016 ; 87,5% en 2015).

¹¹ L'un des emplois type ATRF n'est plus ouvert au recrutement dans REFERENS, l'agent éligible pourra passer un concours de technicienne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information en interne.

NOMBRE TOTAL DE TITULARISATIONS DES AGENTS NON-TITULAIRES BIATSS DE L'URCA (DROIT COMMUN ET SAUVADET)

Tableau 29 Répartition des titularisations (Sauvadet et droit communs) des agents non-titulaires BIATSS

Catégories FP	2017									Comparatif 2016
	Postes à pourvoir	Pourvus par des titulaires URCA	Pourvus par des non-titulaires URCA	Pourvus par des personnes hors-URCA	Total	% Pourvu titulaires URCA	% Pourvu non-titulaires URCA	% Pourvu par des personnels hors-URCA	% Pourvu total	
A	14	1	9	2	12	7,1%	64,3%	14,3%	85,7%	-
B	7	-	5	1	6	-	71,4%	14,3%	85,7%	33,3%
C	9	-	6	-	6	-	66,7%	-	66,7%	50,0%
Total	30	1	20	3	24	3,3%	66,7%	10,0%	80,0%	42,9%

- ▲ En 2017, 71,4 % des postes de catégories B ont été pourvus par des agents non-titulaires de l'URCA
- ▲ 66,7% des postes de catégories C ont été pourvus par des agents non titulaires de l'URCA
- ▲ Le taux d'admission était de 80,0% en 2017, contre 42,9% en 2016 soit une hausse de 37,1 points (83,7% en 2015).

FOCUS SUR L'ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Tableau 30 Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2017

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
0100	Droit privé et sciences criminelles	1	3	4	10	12	22	1	-	1	27
0200	Droit public	4	1	5	13	4	17	-	-	-	22
0300	Histoire du droit et des institutions	1	1	2	1	2	3	-	-	-	5
0400	Sciences politiques	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3
0500	Sciences économiques	3	-	3	11	13	24	-	-	-	27
0600	Sciences de gestion	3	2	5	15	13	28	-	-	-	33
0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique	1	-	1	1	4	5	-	-	-	6
0800	Langues et littératures anciennes	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
0900	Langues et littérature française	3	1	4	4	6	10	-	-	-	14
1000	Littératures comparées	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	5	6	7	9	16	-	-	-	22
1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	1	2	1	5	6	-	-	-	8
1400	Langues et littératures romanes	2	2	4	2	4	6	-	-	-	10
1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	3	4	7	8	10	18	-	-	-	25
1700	Philosophie	2	2	4	2	1	3	-	-	-	7
1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	-	1	2	1	3	-	-	-	4
1900	Sociologie, démographie	1	1	2	8	2	10	-	-	-	12
2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	-	2	2	1	4	5	-	-	-	7
2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	2	1	3	4	3	7	-	-	-	10
2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale	5	-	5	4	2	6	-	-	-	11
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
2500	Mathématiques	8	-	8	6	3	9	-	-	-	17
2600	Mathématiques appliquées & application maths	3	2	5	11	3	14	-	-	-	19
2700	Informatique	7	1	8	29	6	35	-	-	-	43
2800	Milieux denses et matériaux	8	1	9	7	3	10	-	-	-	19
3000	Milieux dilués et optique	4	3	7	4	1	5	-	-	-	9
3100	Chimie théorique, physique, analytique	4	-	4	3	4	7	-	-	-	11
3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	2	8	8	11	19	-	-	-	27
3300	Chimie des matériaux	1	1	2	1	1	2	-	-	-	4
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	-	2	5	3	8	-	-	-	10
3700	Météorologie Océanographie physique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
4201	Anatomie	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	
4202	Histologie, embryologie et cytogénétique	1	1	2	1	1	2	-	-	-	4
4203	Anatomies et cytologie pathologiques	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
4301	Biophysique et médecine nucléaire	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
4302	Radiologie et imagerie médicale	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4401	Biochimie et biologie moléculaire	3	-	3	5	1	6	-	-	-	9
4403	Biologie cellulaire	-	1	1	-	1	1	-	-	-	2
4402	Physiologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4404	Nutrition	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4501	Bactériologie-virologie Hygiène	2	-	2	2	3	5	-	-	-	7
4502	Parasitologie et mycologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4602	Médecine et santé au travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4603	Médecine légale et droit de la santé	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4701	Hématologie ; transfusion	2	1	3	-	1	1	-	-	-	4
4702	Cancérologie ; radiothérapie	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
4703	Immunologie	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2
4704	Génétique	-	3	3	-	-	-	-	-	-	3
4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4901	Neurologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4904	Pédopsychiatrie; addictologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4905	Médecine physique et de réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5001	Rhumatologie	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5101	Pneumologie; addictologie	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
5102	Cardiologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5202	Chirurgie digestive	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5203	Néphrologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5204	Médecine interne; gériatrie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5301	Chirurgie générale	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5401	Pédiatrie	1	3	4	-	-	-	-	-	-	4
5402	Chirurgie infantile	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2

CNU	Spécialités	PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5501	Oto-rhino-laryngologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5502	Ophthalmologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5601	Pédodontie	1	-	1	-	2	2	-	-	-	3
5701	Parodontologie	1	-	1	2	1	3	-	-	-	4
5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2
5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
5801	Odontologie conservatrice, endodontie	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3
5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	-	-	-	2	2	4	-	-	-	4
5803	Sciences anatomiques et physiologiques	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	9	1	10	28	3	31	-	-	-	41
6100	Génie info Automatique & traitement signal	11	2	13	26	2	28	-	-	-	41
6200	Énergétique, génie des procédés	6	1	7	7	4	11	-	-	-	18
6300	Génie électrique Électronique Photonique	1	-	1	9	-	9	-	-	-	10
6400	Biochimie et biologie moléculaire	6	2	8	11	10	21	-	-	-	29
6500	Biologie cellulaire	1	1	2	5	5	10	-	-	-	12
6600	Physiologie	-	-	-	5	3	8	-	-	-	8
6700	Biologie des populations et écologie	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
6800	Biologie des organismes	6	2	8	3	7	10	-	-	-	18
6900	Neurosciences	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2
7000	Sciences de l'éducation	2	1	3	1	3	4	-	-	-	7
7100	Sciences de l'information et de la communication	-	-	-	9	5	14	-	-	-	14
7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	1	1	2	9	3	12	-	-	-	14
8100	Science du médicament et autres produits santé	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3
8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	4	2	6	3	3	6	-	-	-	12
8600	Sciences du médicament & autres produits de santé	5	3	8	5	8	13	-	-	-	21
8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	3	2	5	4	5	9	-	-	-	14
Total		184	77	261	325	211	536	1	-	1	798

- ▲ Les trois sections CNU les plus dotées sont, comme les trois années précédentes :
 - Informatique (2700)
 - Mécanique, génie mécanique, génie civil (6000)
 - Génie informatique automatique et traitement du signal (6100)
- ▲ Ces trois sections concentrent 15,6% des enseignants et enseignants-chercheurs en 2017, soit 0,3 points de plus qu'en 2016 (15,3%).

Tableau 31 Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe

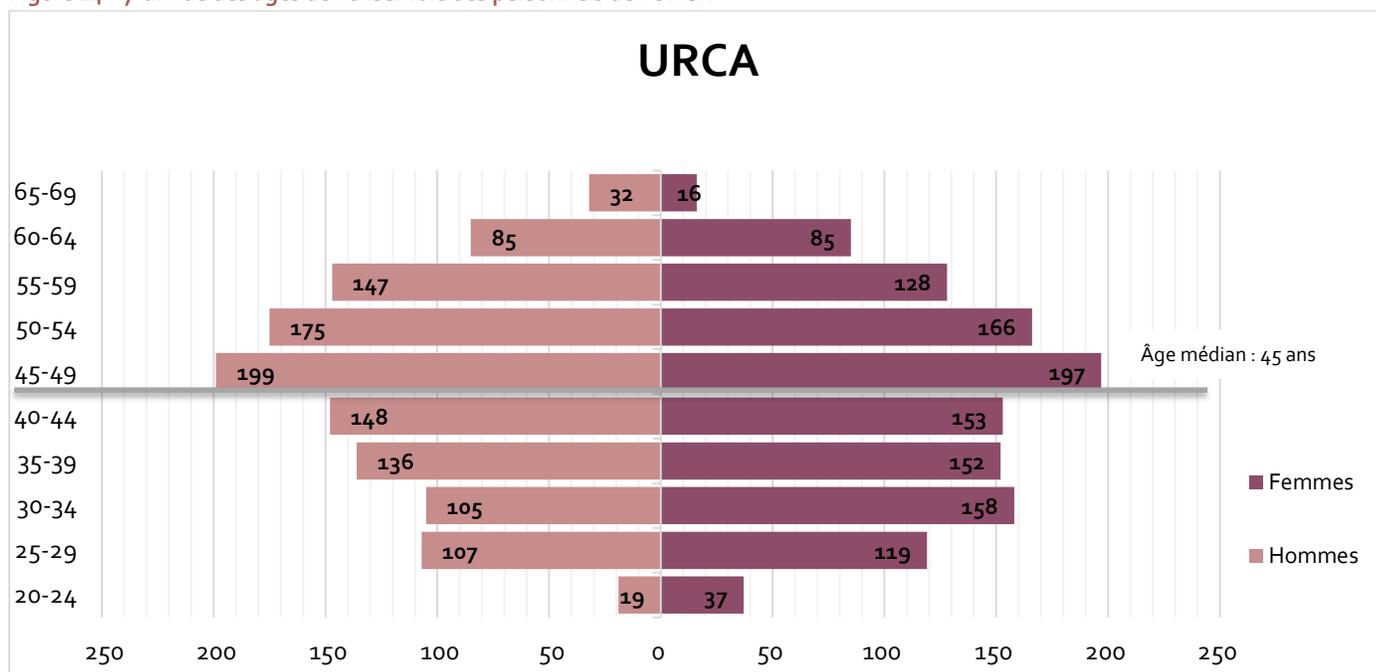
Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
o	Sans spécialité	4	5	9	3,7%	44,4%	55,6%
S0030	Établissement et vie scolaire	2	-	2	0,8%	100,0%	-
S0062	Coordination et ingénierie de formation	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S0080	Documentation	-	4	4	1,7%	-	100,0%
S0100	Philosophie	2	1	3	1,2%	66,7%	33,3%
S0200	Lettres	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S0202	Lettres modernes	1	13	14	5,8%	7,1%	92,9%
S0210	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S0421	Allemand	-	3	3	1,2%	-	100,0%
S0422	Anglais	13	41	54	22,3%	24,1%	75,9%
S0426	Espagnol	4	4	8	3,3%	50,0%	50,0%
S0429	Italien	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S1000	Histoire-géographie	2	6	8	3,3%	25,0%	75,0%
S1100	Sciences économiques et sociales	1	1	1	0,8%	50,0%	50,0%
S1300	Mathématiques	8	4	12	5,0%	66,7%	33,3%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	1	1	2	0,8%	50,0%	50,0%
S1400	Technologie	2	-	2	0,8%	100,0%	-
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique	4	-	4	1,7%	100,0%	-
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	10	-	10	4,1%	100,0%	-
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	8	-	8	3,3%	100,0%	-
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S1500	Physique - chimie	4	3	7	2,9%	57,1%	42,9%
S1510	Sciences physiques – physiques appliquées	1	2	3	1,2%	33,3%	66,7%
S1600	Sciences de la vie et de la terre	3	2	5	2,1%	60,0%	40,0%
S1615	Sciences naturelles - Physiques	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S1700	Éducation musicale	3	2	5	2,1%	60,0%	40,0%
S1800	Arts plastiques	4	1	5	2,1%	80,0%	20,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	11	8	19	7,9%	57,9%	42,1%
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S4200	Génie mécanique productive/agrégation	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S7300	Sciences techniques médico-sociales	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S8010	Économie et gestion	22	12	34	14,0%	64,7%	35,3%
S8012	Comptabilité et bureautique	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S8013	Vente	1	1	2	0,8%	50,0%	50,0%
S8030	Informatique et gestion	1	3	4	1,7%	25,0%	75,0%
S8037	Économie-gestion option commerce et vente	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S8051	Économie-gestion option comptabilité et finance	1	-	1	0,4%	100,0%	-
Total		119	123	242	100,0%		

DÉMOGRAPHIE DES PERSONNELS

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 14 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA



- ▼ La pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA prend la forme d'un losange. Cette forme démontre la présence importante d'une population de génération intermédiaire (entre 30 et 59 ans).

45 ans

C'est l'âge médian¹² des personnels de l'URCA (tout comme en 2016)

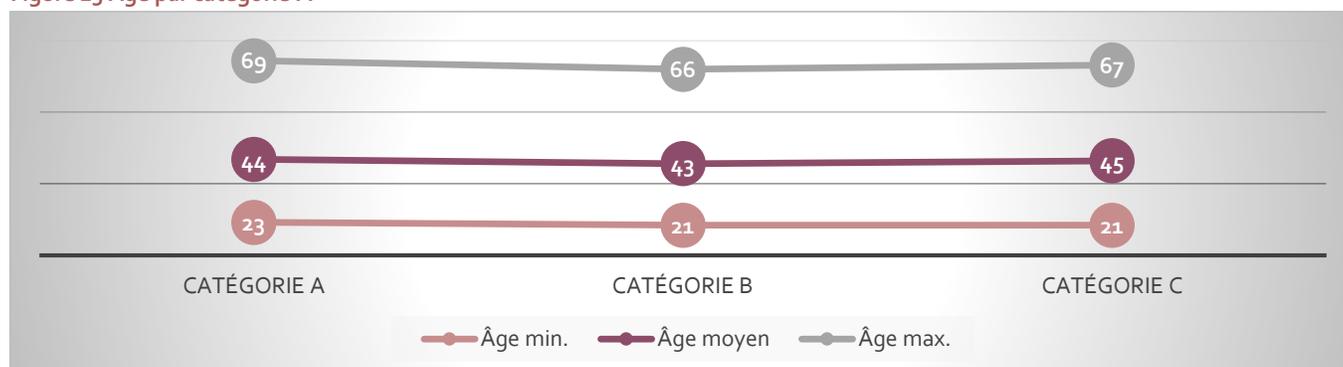
¹² L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes de même effectif, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Tableau 32 Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP

Catégories FP	2014			2015			2016			2017		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	68,0	67,0	65,0	68,0	64,0	66,0	68,0	65,0	67,0	69,0	66,0	67,0
Âge min.	22,0	22,0	19,0	22,0	21,0	21,0	23,0	22,0	22,0	23,0	21,0	21,0
Âge médian	45,0	43,0	42,5	44,0	42,0	46,0	45,0	43,0	47,0	45,0	45,0	43,5
Âge moyen	43,5	42,3	44,3	43,6	41,4	44,9	44,2	42,0	45,6	44,3	44,2	42,9
Écart type ²³	11,2	10,9	11,0	11,2	10,8	10,7	11,2	10,6	10,7	11,1	11,0	11,1

- ▲ L'âge médian est resté stable pour les catégories A mais a augmenté de 2 ans pour les catégories B et diminué de 3,5 ans pour les catégories C entre 2016 et 2017.
- ▲ L'écart-type est quasiment stable pour les catégories A et en augmentation pour les catégories B et C. Toutefois, l'écart-type reste faible, ce qui démontre une forte concentration autour de la moyenne ; d'où le caractère représentatif de cette moyenne.

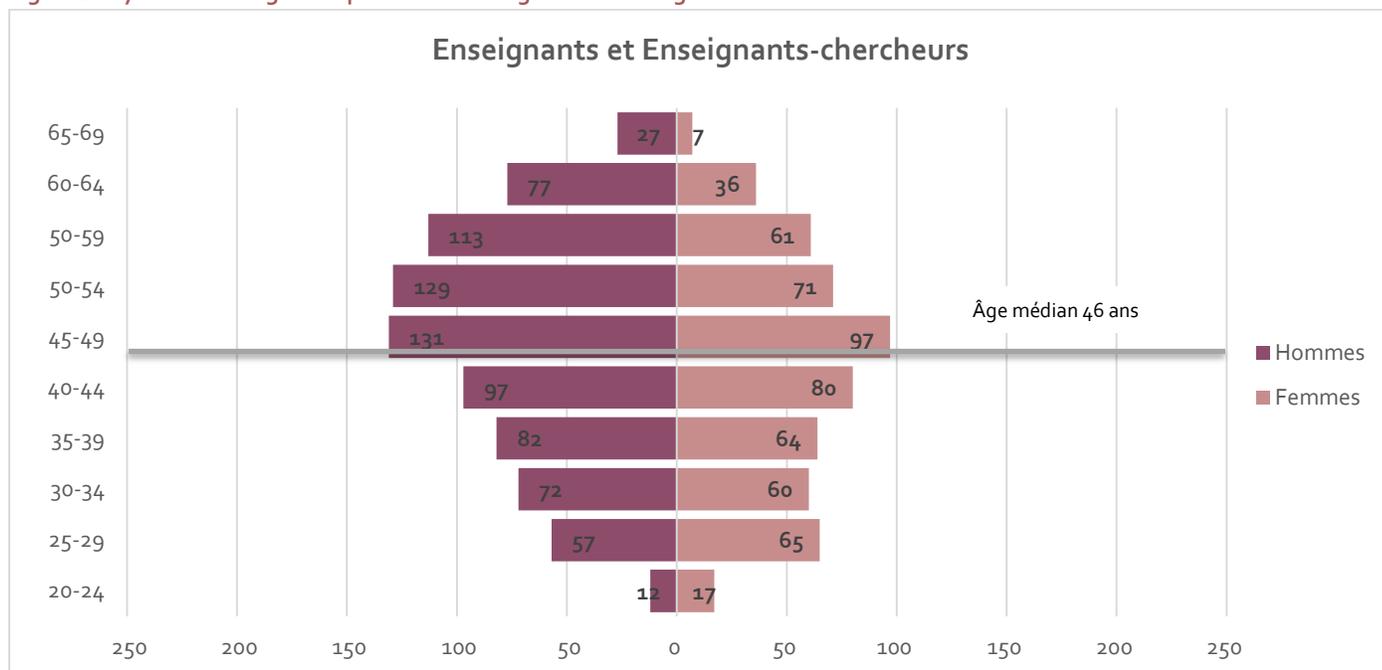
Figure 15 Âge par catégorie FP



- ▲ L'âge moyen global reste identique à celui de 2016 (44 ans).

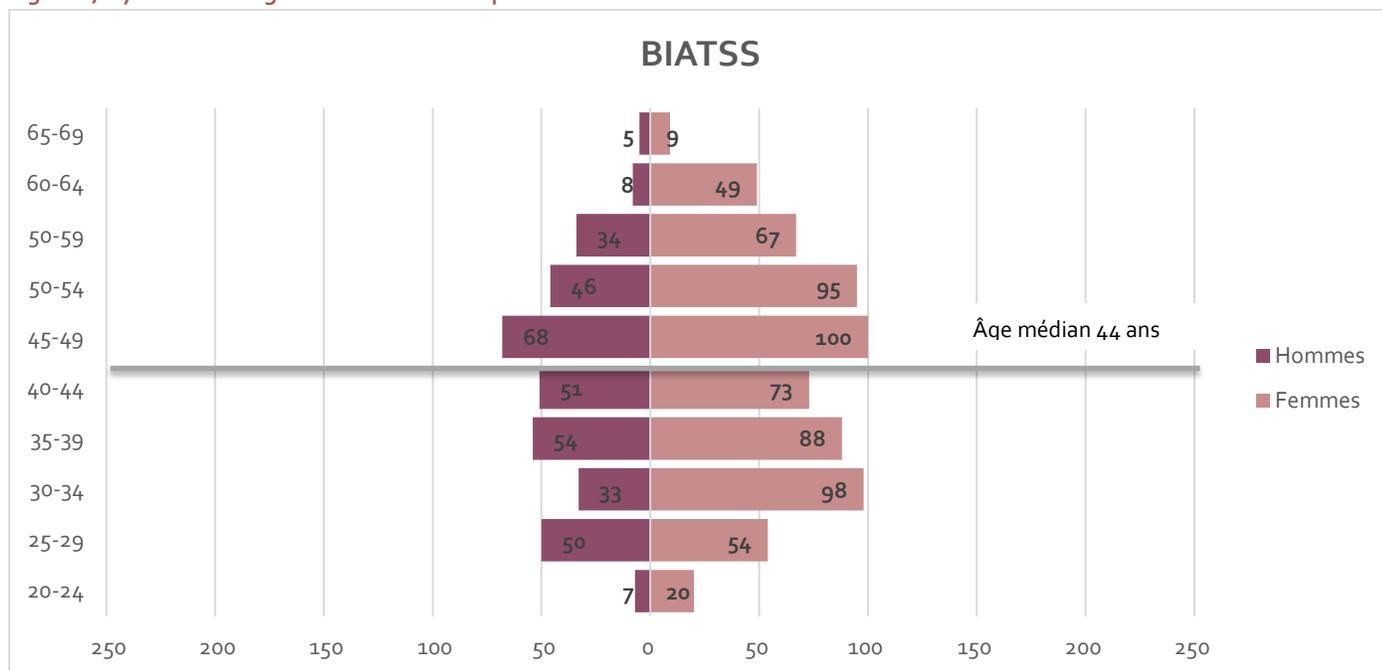
²³ L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 16 Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs



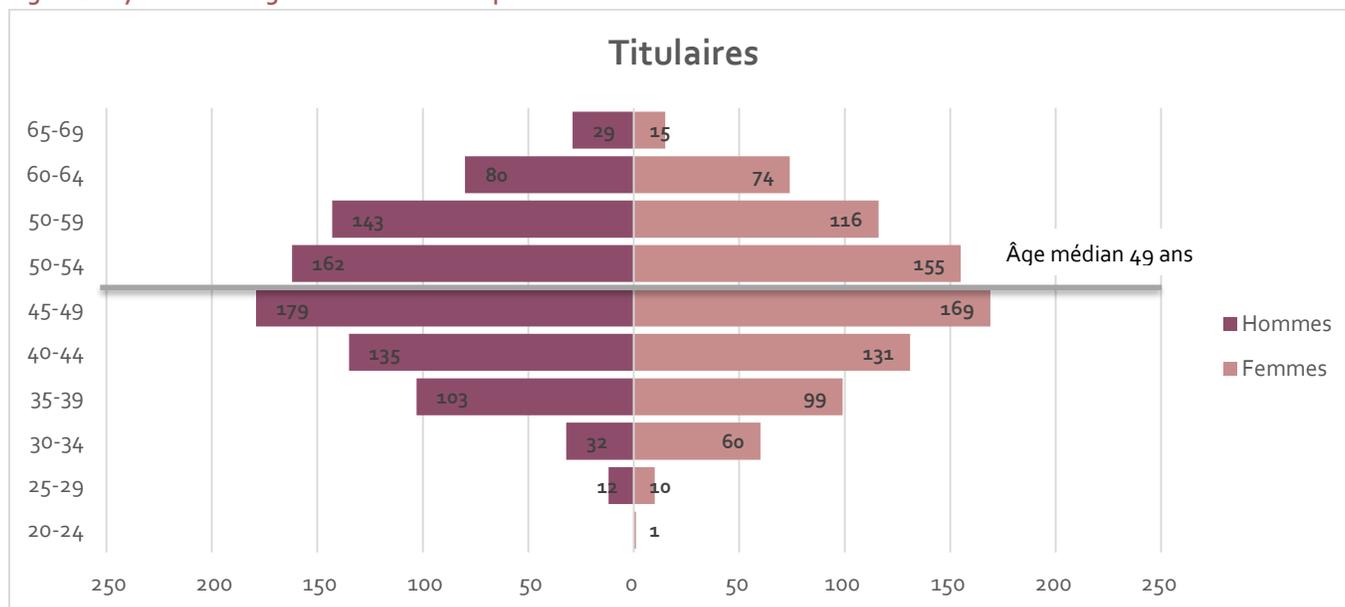
- ▼ Par rapport à 2016, l'âge médian est resté stable.
- ▼ La population des enseignants et enseignants-chercheurs est majoritairement masculine et âgée (entre 40 et 49 ans).

Figure 17 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS



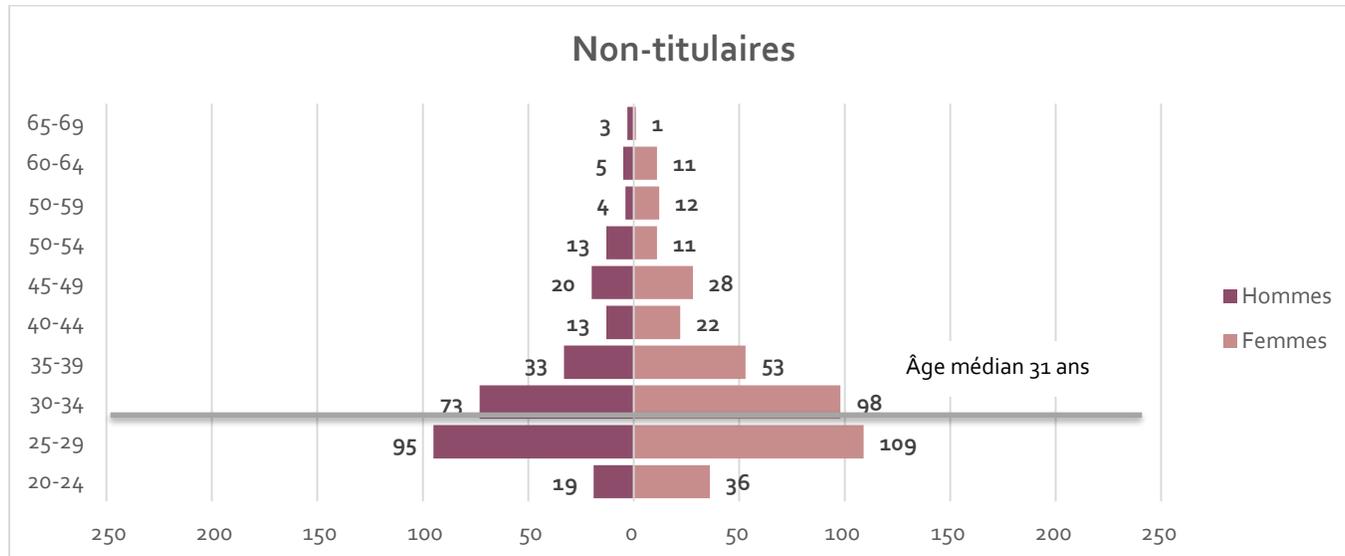
- ▲ La population des BIATSS est majoritairement féminine. Un grand nombre des effectifs se situe dans la tranche d'âge 30 - 50 ans.
- ▲ L'âge médian a augmenté de 1 an par rapport à 2016.

Figure 18 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires



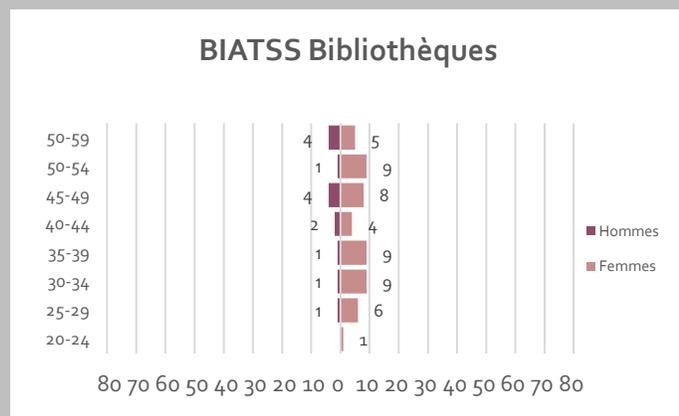
- ▲ La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide de l'ensemble des personnels tout type de population confondu. Cette forme en toupie démontre un équilibre au sein des effectifs entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âge.
- ▲ L'âge médian a augmenté de 1 an par rapport à 2016

Figure 19 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non-titulaires

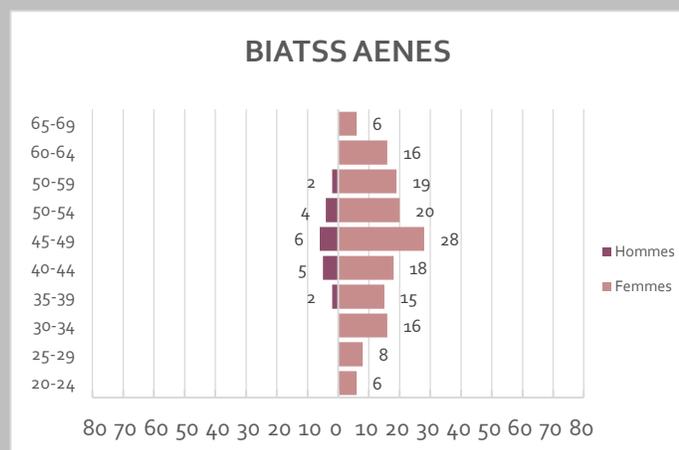


- ▲ L'âge médian reste identique à celui de 2016.
- ▲ La pyramide des âges des non-titulaires démontre un effectif relativement jeune. Elle prend la forme d'une poire écrasée. Cette représentation ouvre des perspectives d'évolution dans le temps (Cette typologie nécessite de l'investissement dans la formation afin de gérer au mieux les évolutions de carrière).

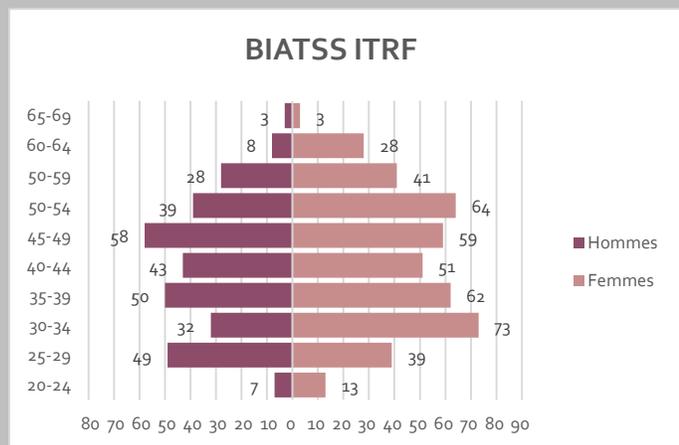
Figure 20 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales



▲ Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement féminins et se situent dans la tranche d'âge 30 à 54 ans.

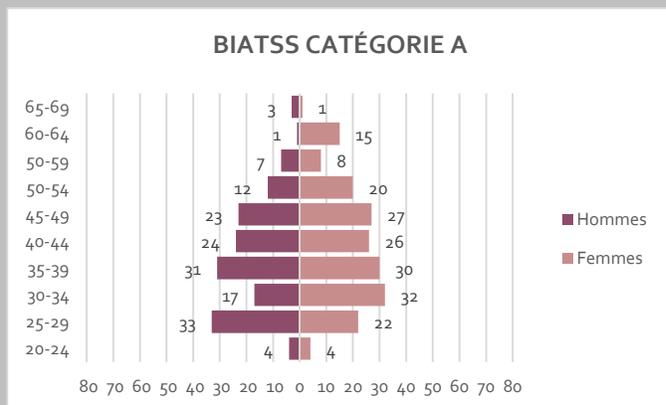


▲ Dans la filière AENES, la population est majoritairement féminine et dans la tranche d'âge 45-49 ans.

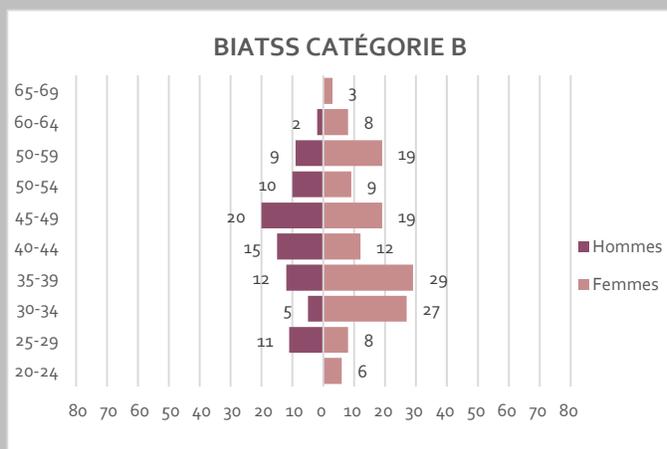


▲ La filière ITRF représente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Ce qui démontre un certain équilibre, avec toutefois une légère sur-représentation de la population féminine.

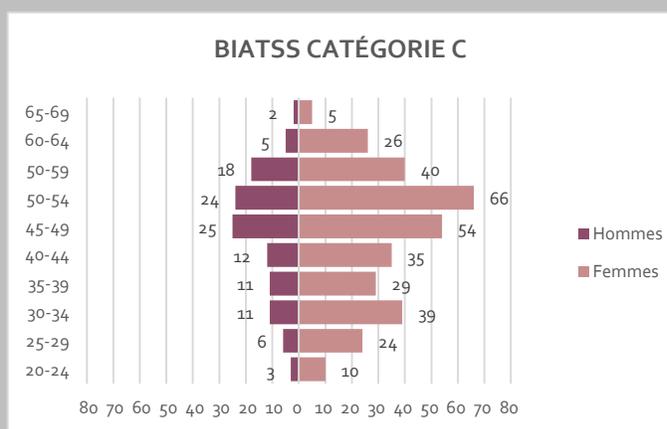
Figure 21. Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par catégorie FP



- ▲ La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie A prend la forme d'une toupie. L'équilibre entre les hommes et les femmes est respecté.
- ▲ Les effectifs sont majoritaires dans la tranche d'âge 25-49 ans. La population BIATSS de catégorie A est donc plutôt jeune.



- ▲ La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie B montre une légère sur-représentation de la population féminine.
- ▲ Les effectifs se concentre principalement dans la tranche d'âge 30-39 ans.



- ▲ La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie C démontre une légère sur-représentation de la population féminine.
- ▲ La majorité des personnels BIATSS de catégorie C sont situés dans la tranche d'âge 45-54 ans. La population BIATSS de catégorie C est donc plus âgée que pour les deux autres catégories.



Carrière et évolution professionnelle

FLUX DE PERSONNELS

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

LES ENTRÉES

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

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

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

LES ENTRÉES DES AGENTS TITULAIRES

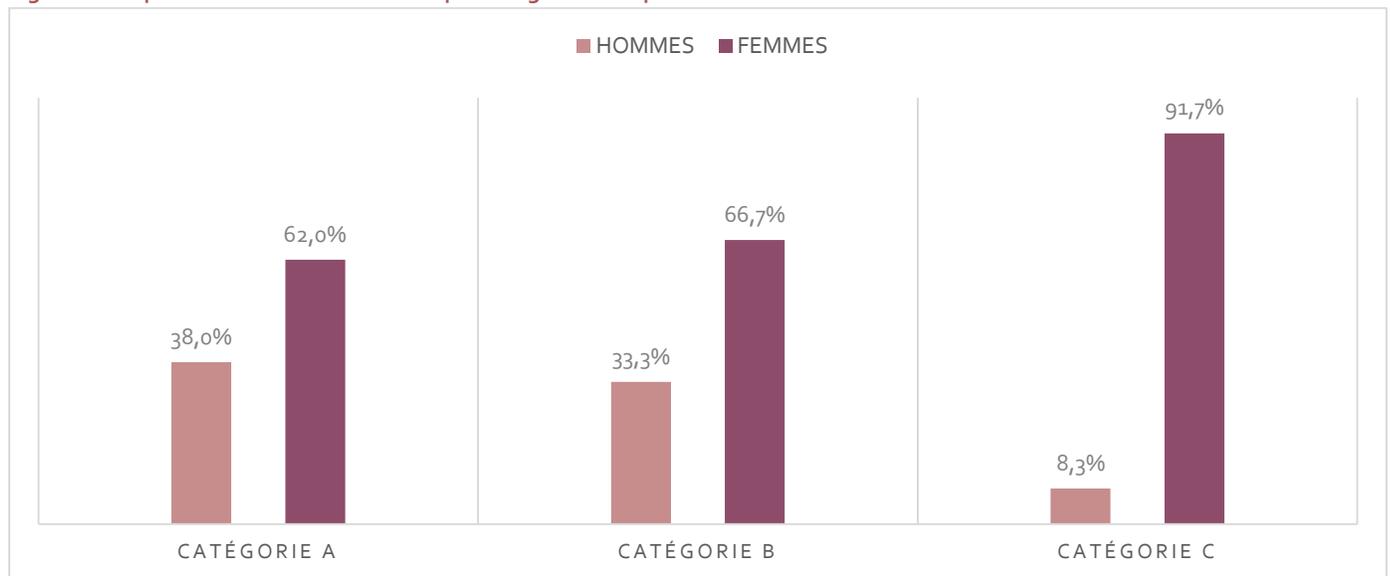
ENTRÉES DE TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP

Tableau 33 Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP de titulaires

Catégories FP	2017				Comparatif 2016	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	19	31	50	70,4%	18	64,3%
B	3	6	9	12,7%	4	14,3%
C	1	11	12	16,9%	6	21,4%
Total	23	48	71	100,0%	28	100%

- ▲ En 2017, le nombre d'entrées a augmenté de 153,6% par rapport à 2016 (ce ratio était en diminution entre 2015 et 2016 soit une baisse de 66,7%). Ce qui s'explique en partie par une campagne d'emploi plus importante que l'an dernier (21 nouveaux titulaires arrivés par mutation, détachement, etc.).
- ▲ Les entrées des personnels de catégorie A représentent 70,4% des entrées titulaires ; les entrées catégories C 16,9% et les entrées catégorie B 12,7%.

Figure 22 Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe



ENTRÉES DE TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

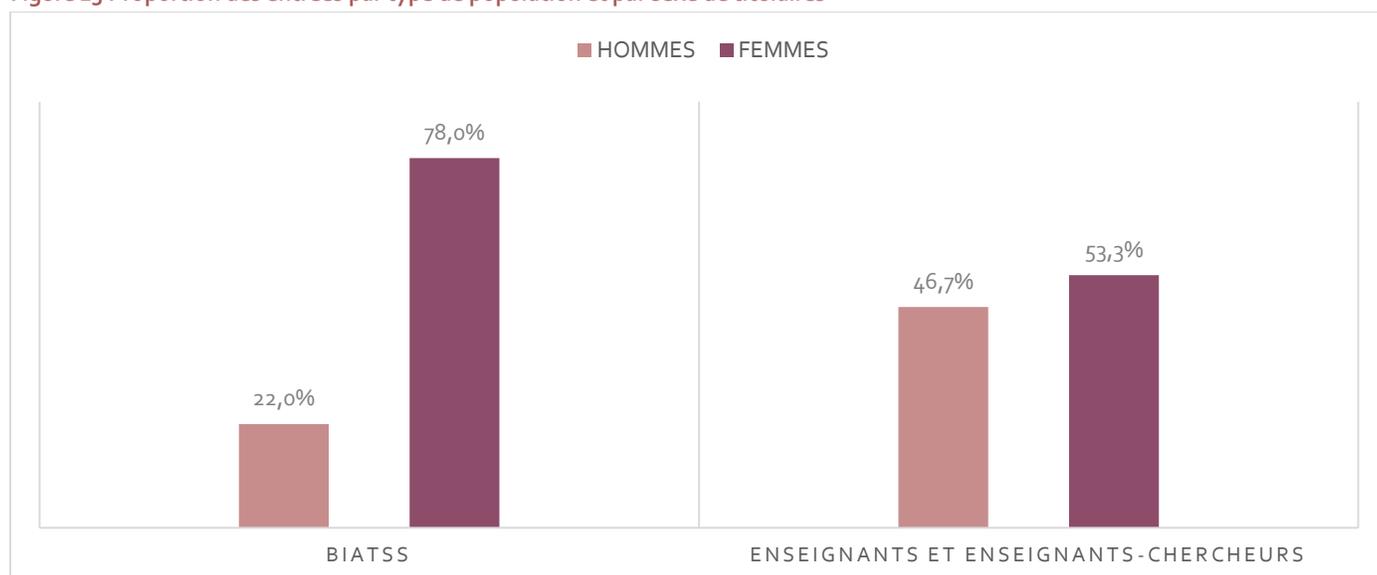
Tableau 34 Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
						Total	Total %
BIATSS	A	5	15	20	28,2%	4	14,3%
	B	3	6	9	12,7%	4	14,3%
	C	1	11	12	16,9%	6	21,4%
Total BIATSS		9	32	41	57,7%	14	50,0%
Enseignants et enseignants-chercheurs		14	16	30	42,3%	14	50,0%
Total		23	48	71	100,0%	28	100%

42,3%

C'est la proportion des entrants titulaires enseignants et enseignants chercheurs en 2017 parmi l'intégralité des entrées titulaires

Figure 23 Proportion des entrées par type de population et par sexe de titulaires



- ▲ La majeure partie des entrées titulaires BIATSS sont des femmes, soit 78,0% (64,3% en 2016)
- ▲ Les entrées titulaires des enseignants et enseignants-chercheurs concernent principalement des personnels de sexe féminin (53,3%). La tendance s'est inversée par rapport à 2016 où les entrées titulaires de cette population étaient majoritairement des hommes (57,1%).

LES ENTRÉES DE TITULAIRES PAR MOTIF

Tableau 35 Répartition et proportion des entrées par motif et par sexe de titulaires

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
					Total	%
Détachements	2	-	2	2,8%	1	3,6%
Délégations	-	-	-	-	3	10,7%
Mise à disposition	-	1	1	1,4%	-	-
Mutations	1	-	1	1,4%	-	-
Reçus(es) concours	11	28	39	54,9%	5	17,9%
Réintégrations CLD	-	1	1	1,4%	1	3,6%
Retours congé formation	-	-	-	-	-	-
Retours congé parental	-	-	-	-	1	3,6%
Retours détachement	1	-	1	1,4%	2	7,1%
Retours disponibilité	1	4	5	7,1%	4	14,3%
Retour délégation	-	-	-	-	1	3,6%
Nouveau titulaire	7	11	18	25,4%	6	21,4%
Titularisation handicap	-	3	3	4,2%	4	14,3%
Mobilité interne	-	-	-	-	-	-
Total	23	48	71	100,0%	28	100,0%

▲ Les reçus(es) concours représentent 54,9% des entrées titulaires.

LES ENTRÉES DES AGENTS NON-TITULAIRES

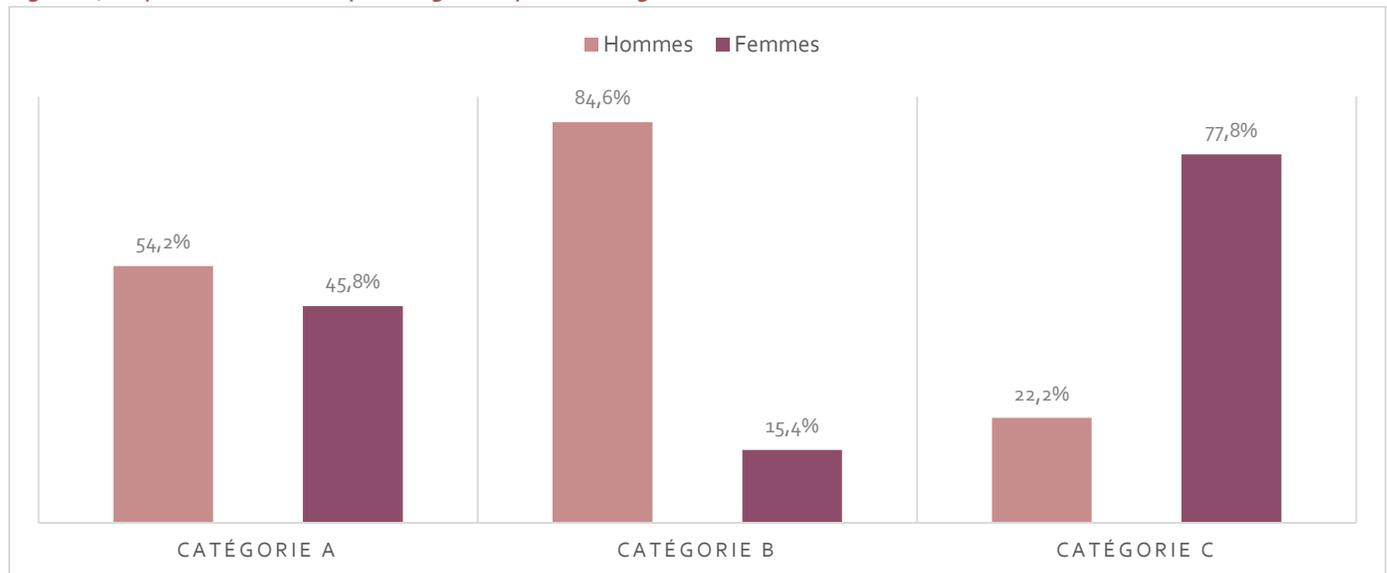
LES ENTRÉES DE NON-TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP

Tableau 36 Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agents non-titulaires

Catégories FP	2017				Comparatif 2016	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	77	65	142	74,3%	127	86,4%
B	2	11	13	6,8%	8	5,4%
C	8	28	36	18,9%	12	8,2%
Total	87	104	191	100%	147	100%

- ▲ Les entrées des personnels de catégorie A représentent 74,3%. Comme en 2016 (86,6%), c'est la catégorie qui concentre la plus forte entrée de non-titulaires.
- ▲ Les entrées de catégorie B représentent 6,8% et les entrées de catégories C 18,9% des entrées non-titulaires.
- ▲ En 2017, le nombre d'entrées d'agents non-titulaires a augmenté de 29,9% par rapport à 2016 (la hausse concerne principalement les personnels de catégorie C, +133,3%).

Figure 24 Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agents non-titulaires



LES ENTRÉES DE NON-TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

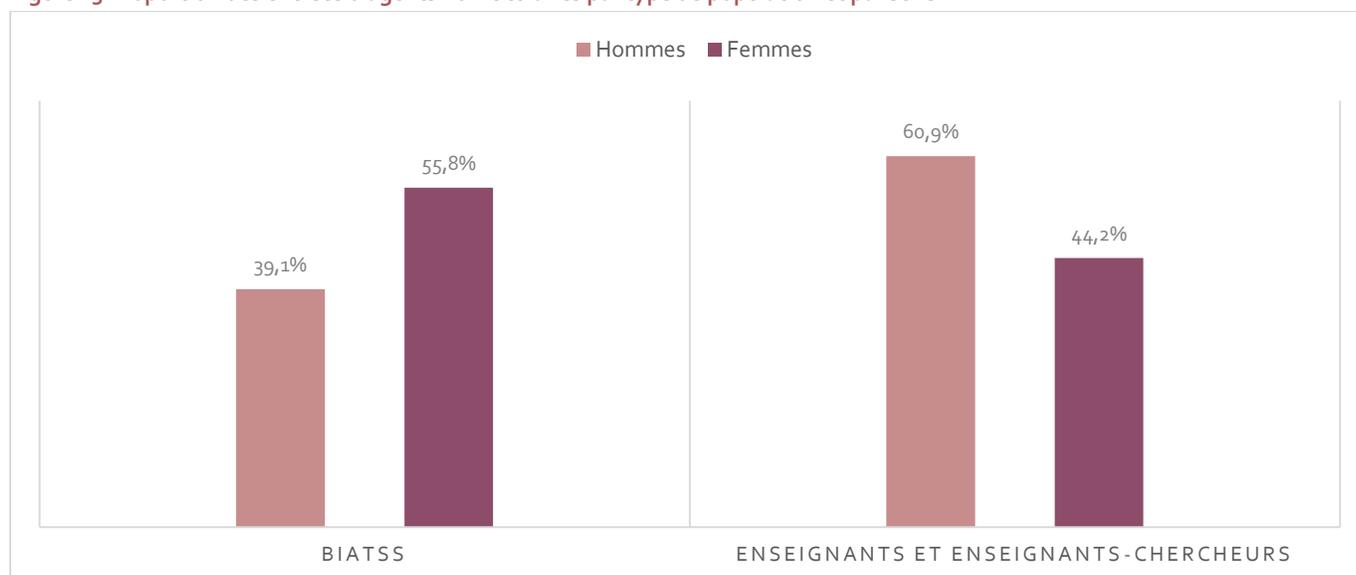
Tableau 37 Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agents non-titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
						Total	Total %
BIATSS	A	24	19	43	22,5%	39	26,5%
	B	2	11	13	6,8%	8	5,4%
	C	8	28	36	18,8%	12	8,2%
Dont Posts-Doctorants		10	3	13	6,8%	14	9,5%
Total BIATSS		34	58	92	48,2%	59	40,1%
Enseignants et enseignants-chercheurs		53	46	99	51,8%	88	59,9%
Dont doctorants avec et sans enseignement		22	13	35	18,3%	36	24,5%
Total		87	104	191	100,0%	147	100%

48,2%

C'est la proportion des entrants non-titulaires BIATSS en 2017 (40,1% en 2016).

Figure 25 Proportion des entrées d'agents non-titulaires par type de population et par sexe



- ▲ 55,8% des entrées non titulaires BIATSS sont des femmes (52,5% en 2016).
- ▲ Les entrées non titulaires des enseignants et enseignants-chercheurs sont en majorité de sexe masculin, soit 60,9% (47,7% en 2016).

LES ENTRÉES DE NON-TITULAIRES PAR MOTIF

Tableau 38 Proportion des entrées des non titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
					Total	%
Nouveaux contrats ¹⁴	79	94	173	90,6%	142	96,6%
Nouvelles entrées ATER	7	5	12	6,3%	5	3,4%
Fin de congé parental	-	-	-	-	-	-
Renouvellement	1	5	6	3,1%	-	-
Total	87	104	191	100,00%	147	100%

- ▲ Comparativement à l'année 2016 le nombre d'entrées ATER a augmenté de 58,3% et les nouveaux contrats de 17,9%.

¹⁴ Premier contrat d'un agent non-titulaire BIATSS

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 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

LES SORTIES DES AGENTS TITULAIRES

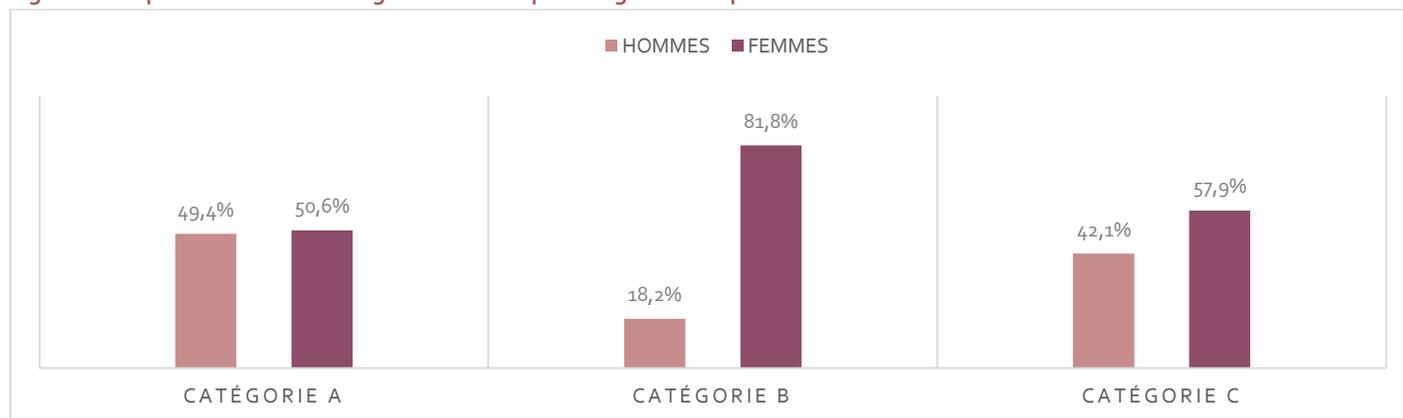
LES SORTIES DE TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP

Tableau 39 Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2017				Comparatif 2016	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	38	39	77	72,0%	52	71,2%
B	2	9	11	10,3%	9	12,3%
C	8	11	19	17,7%	12	16,4%
Total	48	59	107	100%	73	100%

- ▲ En 2017, le nombre de sorties d'agents titulaires a augmenté de 132,9%
- ▲ Les sorties des personnels de catégorie A, représentent 72,0% des sorties titulaires ; ce qui explique les fortes entrées de titulaires (70,4%) et de non-titulaires (74,3%) de catégorie A.
- ▲ Les sorties des personnels de catégorie B représentent 10,3% et les sorties de catégorie C 17,7%.

Figure 26 Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe



LES SORTIES DE TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 40 Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
						Total	Total %
BIATSS	A	2	7	9	8,4%	10	8,8%
	B	2	9	11	10,3%	9	7,9%
	C	8	11	19	17,8%	12	10,5%
Total BIATSS		12	27	39	36,5%	31	27,2%
Enseignants et enseignants-chercheurs		36	32	68	63,6%	52	45,6%
Total		48	59	107	100,0%	114	100,00%

63,6%

Cette proportion représente les sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2017 (36,4% pour les titulaires BIATSS).

- ▲ La proportion des sortants titulaires enseignant et enseignants-chercheurs (63,6%) a augmenté de 18 points par rapport à 2016 (45,6%).
- ▲ Dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs, les sorties de femmes ont fortement augmenté entre 2016 et 2017 (+128,6%), contre seulement +33,3% pour les hommes.

Figure 27 Proportion des sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe



LES SORTIES DE TITULAIRES PAR MOTIF DE SORTIE

Tableau 41 Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
					Total	%
Autres motifs sans radiation	-	1	1	0,9%	2	2,8%
Congés formation	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	1	2	3	2,8%	3	4,2%
Congés parental	-	1	1	0,9%	1	1,4%
Congés de présence parentale	1	-	1	0,9%	-	-
Décès	1	-	1	0,9%	2	2,8%
Démissions	1	1	2	1,9%	2	2,8%
Détachements	1	7	8	7,5%	3	4,2%
Disponibilités	1	5	6	5,6%	8	11,1%
Mutations	8	21	29	27,1%	19	26,4%
Reçus(es) concours hors URCA	1	1	2	1,9%	-	-
Retraites(es)	33	20	53	49,5%	32	44,4%
Total	48	59	107	100,0%	73	100%

▲ Les départs en retraite (49,5%) et les mutations (27,1%) sont les deux principaux motifs de sorties des agents titulaires.

LES SORTIES DES AGENTS NON-TITULAIRES

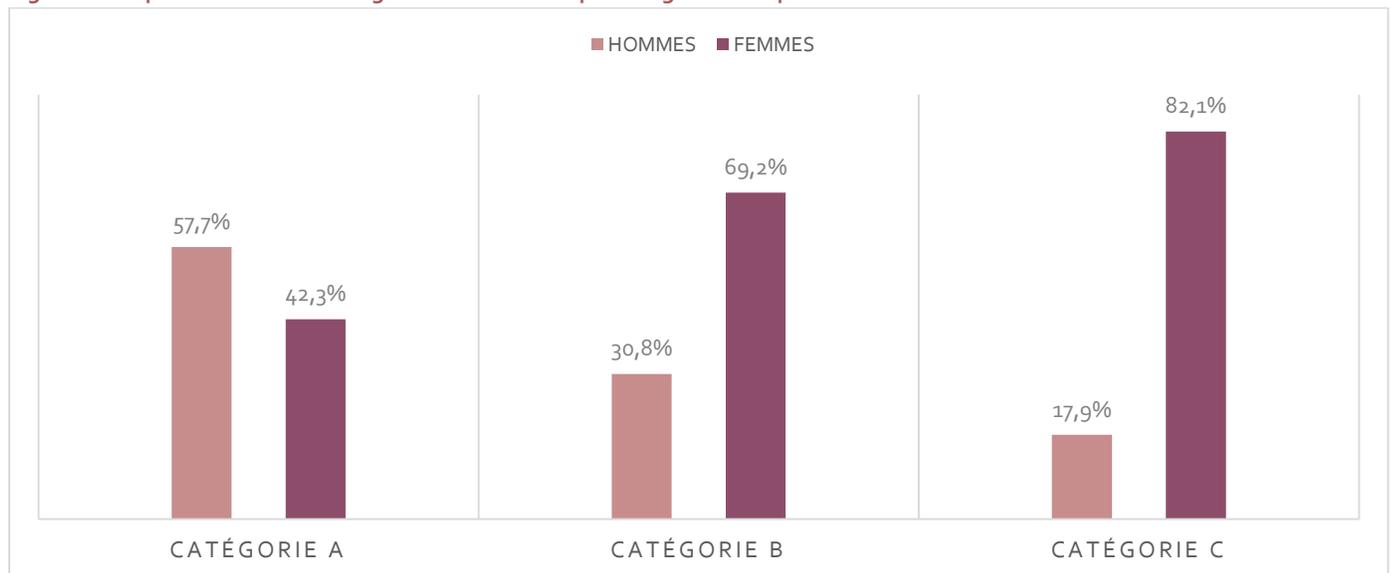
LES SORTIES D'AGENTS NON-TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP

Tableau 42 Nombre et proportion de sorties d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2017				Comparatif 2016	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	79	58	137	77,0%	159	83,7%
B	4	9	13	7,3%	12	6,3%
C	5	23	28	15,7%	19	10,0%
Total	88	90	178	100,0%	190	100%

- ▲ Les sorties des personnels de catégorie A représentent 77,0% des sorties non-titulaires ; 15,7% des sorties de catégorie C et 7,3% des sorties de catégorie B.
- ▲ Les sorties d'agents non-titulaires ont diminué de 6,3% par rapport à 2016. Les sorties des personnels de catégorie C ont augmenté de 47,3%, les B de 8,3% et les sorties de personnel de catégorie A ont diminué de 13,8%.

Figure 28 Proportion des sorties d'agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe



LES SORTIES D'AGENTS NON-TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

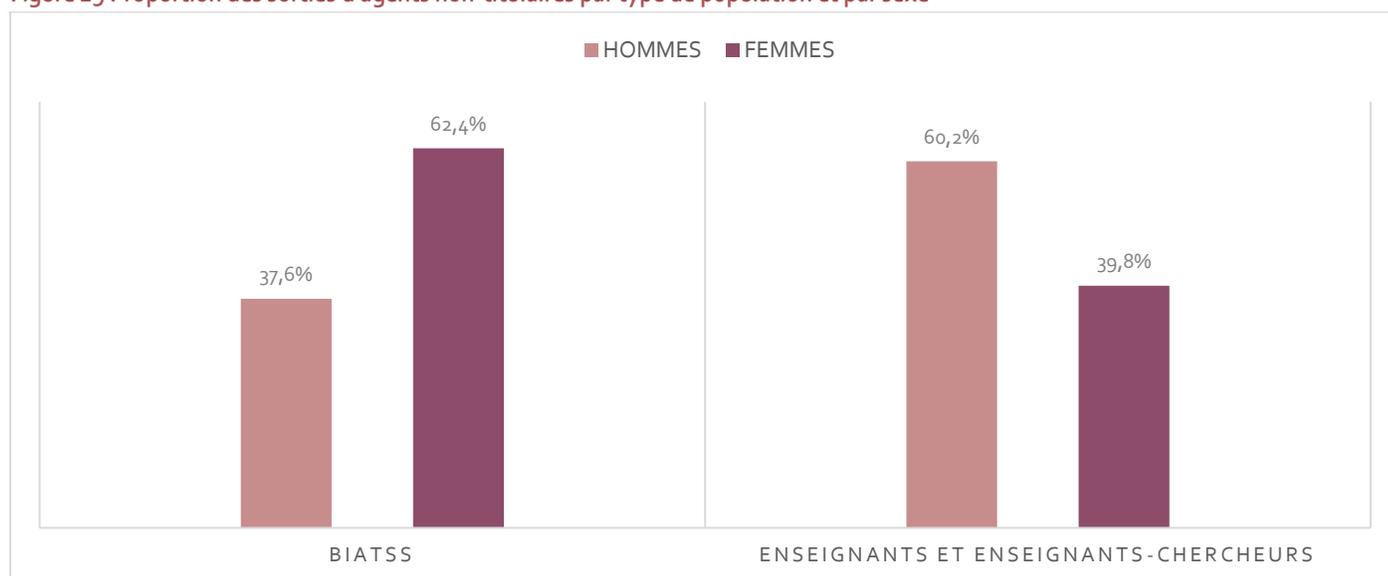
Tableau 43 Nombre et proportion de sorties d'agents non-titulaires par type de population et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
						Total	Total %
BIATSS	A	23	21	44	24,7%	41	21,6%
	B	4	9	13	7,3%	12	6,3%
	C	5	23	28	15,7%	19	10,0%
Total BIATSS		32	53	85	47,7%	72	37,9%
Enseignants et enseignants-chercheurs		56	37	93	52,3%	118	62,1%
Total		88	90	178	100,0%	190	100%

47,7%

C'est la proportion des personnels BIATSS non titulaires sortants parmi l'ensemble de la population en 2017.

Figure 29 Proportion des sorties d'agents non-titulaires par type de population et par sexe



- ▲ Alors que les sorties sont plus nombreuses pour les personnels BIATSS féminins ; elles concernent, à l'inverse, davantage les personnels de sexe masculins chez les enseignants et enseignants chercheurs. Ces proportions s'expliquent par la représentativité des hommes et des femmes au sein de chaque population.

LES SORTIES D'AGENTS NON-TITULAIRES PAR MOTIF DE SORTIE

Tableau 44 Répartition et proportion des sorties d'agents non-titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2016	
					Total	%
Démissions	13	9	22	12,4%	15	7,9%
Décès	-	-	-	-	-	-
Fins de contrat ¹⁵	69	56	125	70,2%	158	83,2%
Licenciements	-	-	-	-	1	0,5%
Mutations	-	1	1	0,6%	1	0,5%
Reçus(es) concours hors URCA	1	4	5	2,8%	3	1,6%
Reçus(es) concours URCA	3	15	18	10,1%	4	2,1%
Retraites	2	2	4	2,2%	3	1,6%
Rupture période d'essai	-	-	-	-	1	0,5%
Titularisation handicap	-	3	3	1,7%		
Total	88	90	178	100,0%	190	100%

▲ La fin de contrat (70,2%) et les démissions (12,4%) sont les deux principaux motifs de sortie des agents non-titulaires.

¹⁵ Tous types de contrats confondus

BILAN DES ENTRÉES ET DES SORTIES

LES ENTRÉES ET SORTIES DES AGENTS TITULAIRES

Tableau 45 Bilan des entrées et des sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2016 (Entrées-Sorties)
BIATSS	A	20	9	+11	-6
	B	9	11	-2	-5
	C	12	19	-7	-6
	Total	41	39	+2	-17
Enseignants et enseignants chercheurs		30	68	-38	-28
Total		71	107	-36	-45

- ▲ Entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017 le flux de personnels titulaires fait apparaître une diminution des effectifs de -36 agents.

LES ENTRÉES ET SORTIES DES AGENTS NON-TITULAIRES

Tableau 46 Bilan des entrées et des sorties des agents non-titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2016 (Entrées-Sorties)
BIATSS	A	43	44	-1	-2
	B	13	13	0	-4
	C	36	28	8	-7
	Total	92	85	7	-13
Enseignants et enseignants chercheurs		99	93	6	-30
Total		191	178	13	-43

- ▲ Au 31/12/2016, les personnels non-titulaires étaient au nombre de 646. Au 31/12/2017, les personnels non-titulaires représentent 659 agents soit une hausse de 13 agents.

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 11,6% en 2017 (9,2% en 2016).

Tableau 4,7 Taux de rotation de l'URCA en 2017

	Titulaires	Non-titulaires
Taux d'entrée	3,0%	8,1%
Taux de sortie	4,5%	7,5%
Taux de rotation	3,7%	7,8%
Taux de rotation 2016	2,2%	7,1%

▲ Le taux de rotation des titulaires est de 3,6% contre 7,8% pour les non titulaires.

Tableau 4,8 Taux de rotation en fonction du type de population en 2017

Type de population	Enseignants Enseignants-chercheurs	BIATSS
Taux d'entrée	5,5%	5,6%
Taux de sortie	6,8%	5,2%
Taux de rotation	6,1%	5,4%
Taux de rotation 2016	9,4%	8,8%

▲ Le taux de rotation des enseignants et enseignants-chercheurs est de 6,1% contre 5,4% pour la population BIATSS.

Tableau 4,9 Taux de rotation en fonction du sexe en 2017

	Hommes	Femmes
Taux d'entrée	4,6%	6,4%
Taux de sortie	5,7%	6,3%
Taux de rotation	5,1%	6,3%
Taux de rotation 2016	8,6%	9,7%

▲ Le taux de rotation des femmes est de 6,3% contre 5,1% pour les hommes.

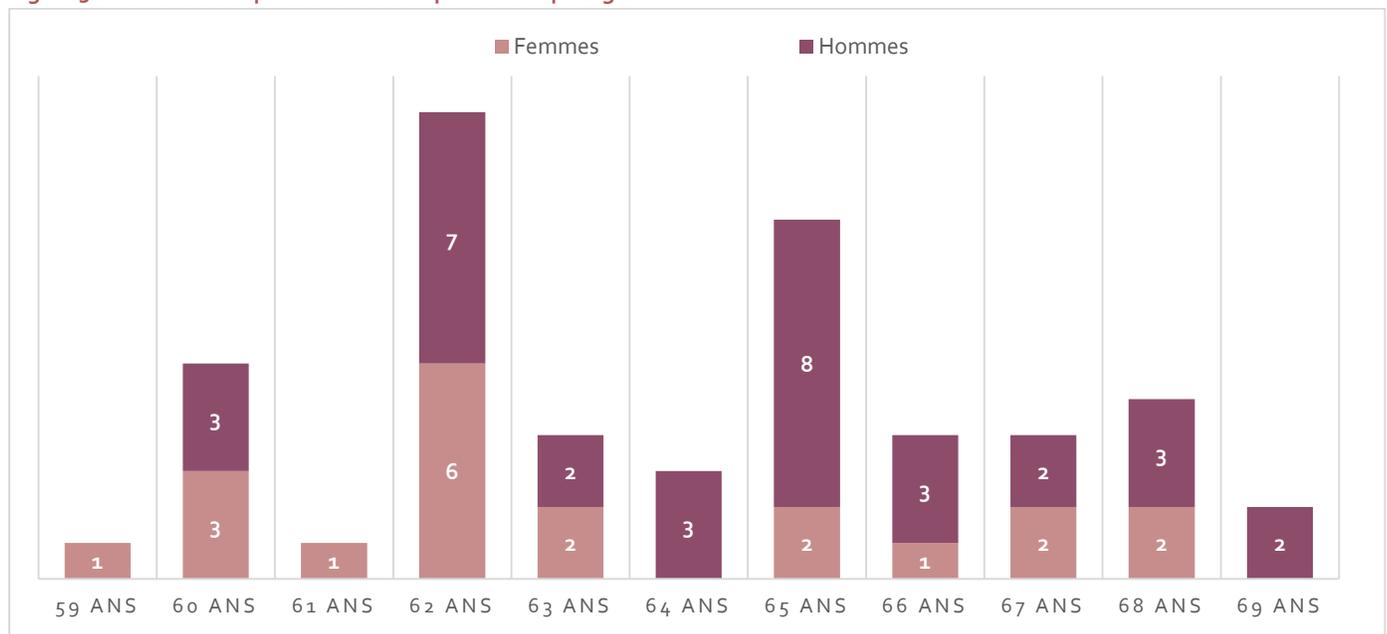
AGENTS PENSIONNÉS

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

	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
BIATSS	A	1	2	3	4
	B	2	2	4	4
	C	6	6	12	5
	Total	9	10	19	13
Enseignants et enseignants-chercheurs	A	24	10	34	22
Total		33	20	53	35

- ▲ En 2017, le nombre de départs en retraite a augmenté de 51,4% par rapport à 2016.
- ▲ En 2017, sur 53 départs en retraite, 64,2% concerne des enseignants et enseignants-chercheurs (62,9% en 2016) contre 35,8% de BIATSS (37,1%).

Figure 30 Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge



- ▲ La majorité des agents partent à l'âge légal de 62 ans (24,5%).
- ▲ 62,3% des agents retraités en 2017 sont des hommes (57,1% en 2016 ; 53,3% en 2015).

MOBILITÉ ET RECRUTEMENT

Tableau 51 Nombre de postes proposés en mobilité interne (BIATSS)

Famille professionnelle	Catégorie FP	Total
Administration Générale	A	2
	B	-
	C	3
Bibliothèques, documentations et Archives	B	-
Documentation, Culture, Communication, Edition et TICE	A	-
	B	-
Éducation et formation tout au long de la vie	A	-
	B	-
	C	4
Enseignement supérieur et recherche	A	2
	B	-
	C	-
Gestion budgétaire, financière et comptable	A	-
	B	1
	C	2
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	A	-
	B	-
	C	1
Ressources-Humaines	A	-
	B	-
	C	1
Systemes informatiques, réseaux et télécommunication	B	-
Total général		16

Tableau 52 Bilan de la mobilité interne (BIATSS et Enseignant-Enseignants-chercheurs)

	2017	Comparatif 2016
Nombre de postes publiés	16	57
Nombre de candidatures	30	37
Nombre de personnes présentées aux entretiens	NC	24
Nombre de postes pourvus	14	19

▲ En 2017, 14 agents ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 50% des candidats).

LE RECRUTEMENT EXTERNE

Tableau 53 Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS

Famille professionnelle	Catégorie FP			Total	Comparatif 2016
	A	B	C		
Administration générale	2			2	2
Bibliothèques, documentations et Archives	-	-	-	-	2
Documentation, Culture, Communication, Édition et TICE	1	1	-	2	1
Éducation et formation tout au long de la vie	-	-	-	-	1
Enseignement et Recherche	1	3	-	4	1
Études et évaluation	2	-	-	2	2
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	3	4	9	4
Patrimoine- Logistique- IMMO- Maintenance	2	2	2	6	1
Ressources-Humaines	2	2	-	4	4
Santé- cohésion sociale	2	-	-	2	1
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	6	1	-	7	4
TOTAL GÉNÉRAL	20	12	6	38	23

Tableau 54 Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2017

	Nombre de publications BIEP	Comparatif 2016
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-
Offres publiées - catégorie A	20	16
Offres publiées - catégorie B	12	6
Offres publiées - catégorie C	6	1
Total	38	23

- ▲ Le nombre de postes publiés sur la BIEP a augmenté de 65,2% par rapport à 2016. Comme l'an dernier les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A, dans la famille professionnelle de la gestion budgétaire, financière et comptable.

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2017, la contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) payé sur l'intégralité des agents par l'URCA s'élève à 446 036€ (contre 485 812€ en 2016). Les données prises en compte correspondent à la déclaration portant sur la situation au 1^{er} janvier 2016

À noter que l'établissement compte en 2017, 71 personnes déclarées. Cependant toutes les situations ne peuvent faire l'objet d'une déclaration auprès du FIPHFP, la situation prise en compte étant le nombre de BOE au 1^{er} janvier de l'année N-1 et percevant un salaire à cette même date.

RÉPARTITION DES PERSONNELS BOE

Tableau 55 Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 1/01/2017)

Type de population	Catégorie FP	Total	Comparatif 01/01/2016
Enseignants	A	6	5
Enseignants-chercheurs		11	9
Population Enseignants Enseignants-chercheurs		17	14
BIATSS	A	2	2
	B	13	12
	C	31	30
Population BIATSS		46	44
Total		63	58

- ▲ Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 58 personnes à 63 personnes soit une hausse de **8,6%** par rapport à 2016 (+125,0% par rapport à 2014).

Tableau 56 Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	Comparatif au 01/01/2016
65 et plus	1	-	1	-
60-64	6	4	10	2
55-59	7	4	11	16
50-54	3	9	12	13
45-49	4	10	14	13
40-44	2	6	8	3
35-39	2	2	4	8
30-34	-	2	2	1
25-29	-	1	1	2
Total général	25	38	63	58

AMÉNAGEMENT DE POSTES SUR L'ANNÉE 2017

Tableau 57 Nombre d'aménagements de postes

	Total	Comparatif 2016
Finalisés	13	6
N'ayant pas aboutis	1	-
Total	14	6

TAUX D'EMPLOI

Tableau 58 Évolution du taux d'emploi

	2015	2016	2017
ETR ¹⁶	2290	2427	2366
Nombre de BOE	51	58	63
Unités manquantes ¹⁷	84,3	82,8	59,9
Taux d'emploi légal	2,3%	2,6%	3,4%

Le taux d'emploi a évolué de 0,8 points entre 2016 et 2017.

¹⁶ Effectif total rémunéré au 1^{er} janvier de l'année correspondante

¹⁷ Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE

CONCOURS EXAMENS RÉSERVÉS ET RECRUTEMENTS SPÉCIFIQUES

CONCOURS DE DROIT COMMUN BIATSS

Tableau 59 Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2017

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Externes	18	17	5	12
Internes	2	-	-	-
Directs	-	-	-	-
Total	20	17	5	12

85,0%

C'est la proportion des postes pourvus en 2017 par voie de concours de droit commun (+10 points par rapport à 2016).

▲ En 2017, les femmes représentent 70,6% des admis (33,3% en 2016).

Tableau 60 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	Science du vivant (SV)	5	5	100,0%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	1	1	100,0%
	C	Science de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	1	1	100,0%
	D	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	-	-	-
	E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)	2	1	50,0%
	F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)	1	1	100,0%
	G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration (PLPR)	-	-	-
Filière AENES	J	Gestion et Pilotage	7	6	85,7%
		Administration Générale	2	1	50,0%
Bibliothèque		Conservateurs	-	-	-
		Bibliothécaires assistants	1	1	100,0%
		Magasiniers	-	-	-
Total			20	17	85,0%

Tableau 61 Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
Ingénieurs de Recherche	3	3	2	1	17,6%
Ingénieurs d'études	4	4	-	4	23,5%
Assistants Ingénieurs	3	2	1	1	11,8%
Techniciens Recherche et Formation	5	5	1	4	29,4%
Adjointes Techniques Recherche et Formation	2	1	-	1	5,9%
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	1	1	1	-	5,9%
Adjointes administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	1	-	-	-	-
Conservateurs	-	-	-	-	-
Bibliothécaires	1	1	-	1	5,9%
Magasiniers	-	-	-	-	-
Total	20	17	5	12	100%

- ▲ Le corps des Techniciens Recherche et Formation représente 29,4% (50,0% en 2016) des reçus concours de droit commun BIATSS en 2017, vient ensuite le corps des ingénieurs d'études (23,5%).

EXAMENS RÉSERVÉS (SAUVADET)

Tableau 62 Résultats des examens réservés en 2017

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
Concours réservés	3	2	-	2	28,6%
Examens professionnalisés réservés	6	5	-	5	71,4%
Recrutements sans concours réservés	1	-	-	-	-
Total	10	7	-	7	100%

- ▲ Le nombre de poste à pourvoir a augmenté de 233,3% par rapport à 2016.
- ▲ À noter que le taux de réussite en 2017 est de 70% (pour rappel aucun poste n'avait été pourvu en 2016).

Tableau 63 Résultats des examens réservés par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (Autre)

			Postes à pourvoir	Admis	% admis
Filière ITRF	A	Science du vivant (SV)	-	-	-
	B	Sciences chimiques Sciences des Matériaux (SCSM)	-	-	-
	E	Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)	-	-	-
	G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration (PLPR)	1	-	-
	J	Gestion et Pilotage	7	6	85,7%
Filière AENES	Administration Générale		2	1	14,3%
Bibliothèque	Bibliothécaires		-	-	-
	Magasiniers		-	-	-
Total			10	7	100%

Tableau 64 Résultats des examens réservés par corps et par sexe

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Ingénieurs d'études	1	1	-	1
Assistants Ingénieurs	2	1	-	1
Techniciens Recherche et Formation	-	-	-	-
Adjointes Techniques Recherche et Formation	5	4	-	4
Adjointes administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	2	1	-	1
Total	10	7	0	7

RECRUTEMENTS SPÉCIFIQUES

Tableau 65 Recrutements spécifiques

	Postes à pourvoir	Recrutement	Hommes	Femmes
PACTE	-	-	-	-
Emplois réservés aux personnes en situation de handicap	2	1	-	1
Total	2	1	-	1

NOMINATIONS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tableau 66 Résultats des nominations enseignants et enseignants-chercheurs en 2017

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Professeurs d'université	8	6	3	3
Maîtres de conférences	10	10	6	4
Enseignants du 2 nd degré	11	4	-	4
Total	29	20	9	11

69,0%

C'est la proportion des nominations en 2017

- ▲ Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 123,1% par rapport à 2016. Le taux d'admission était de 68,9% (30,8% en 2016, 74,5% en 2015).
- ▲ En 2017, les femmes représentent 55,0% des nominations des enseignants et enseignants-chercheurs (75,0% en 2016 ; 52,6% en 2015).

PROMOTIONS

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

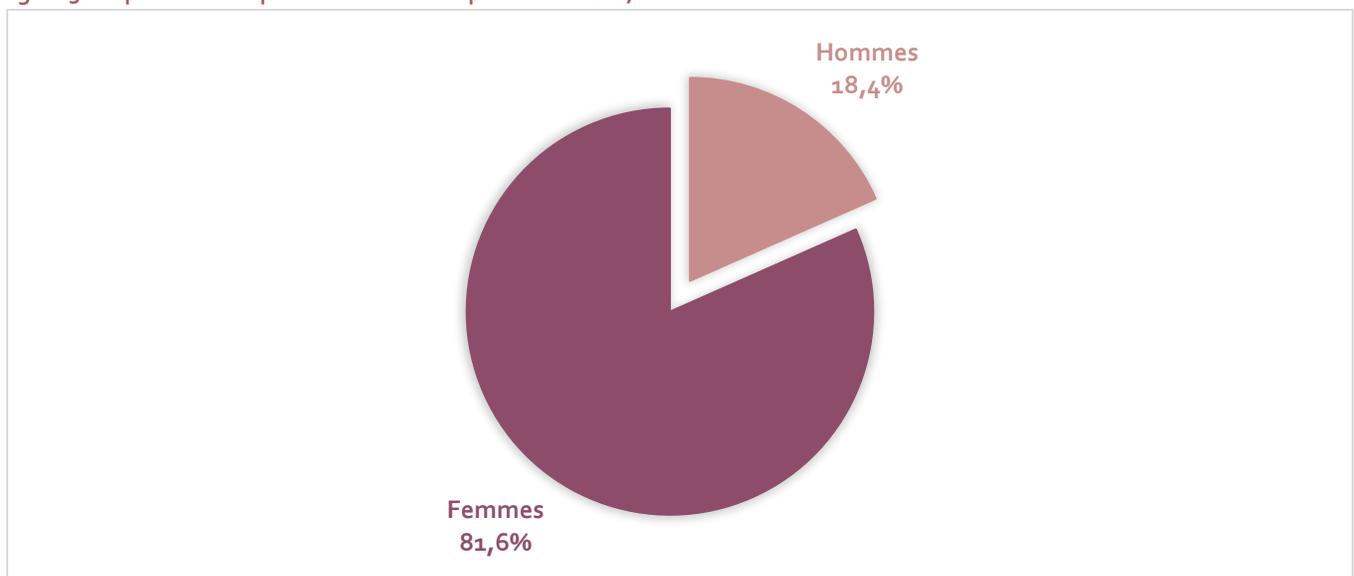
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

BIATSS

Tableau 67 Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2017

	2014	2015	2016	2017
Hommes	12	13	18	9
Femmes	31	32	30	40
Total	43	45	48	49

Figure 31 Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2017



- ▲ Les femmes représentent 64,7% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion des femmes BIATSS promues.
- ▼ La proportion des hommes promus a diminué de 19,1 points entre 2016 et 2017.

Tableau 68 Répartition des agents promus par filières, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2016
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	1
AENES	A	-	1	1	1
	B	-	2	2	2
	C	-	11	11	9
ITRF	A	3	6	9	6
	B	2	7	9	13
	C	3	8	11	12
Total		8	35	43	44

Tableau 69 Répartition des agents promus en 2017 par filières, par catégories et par sexe (liste d'aptitude)

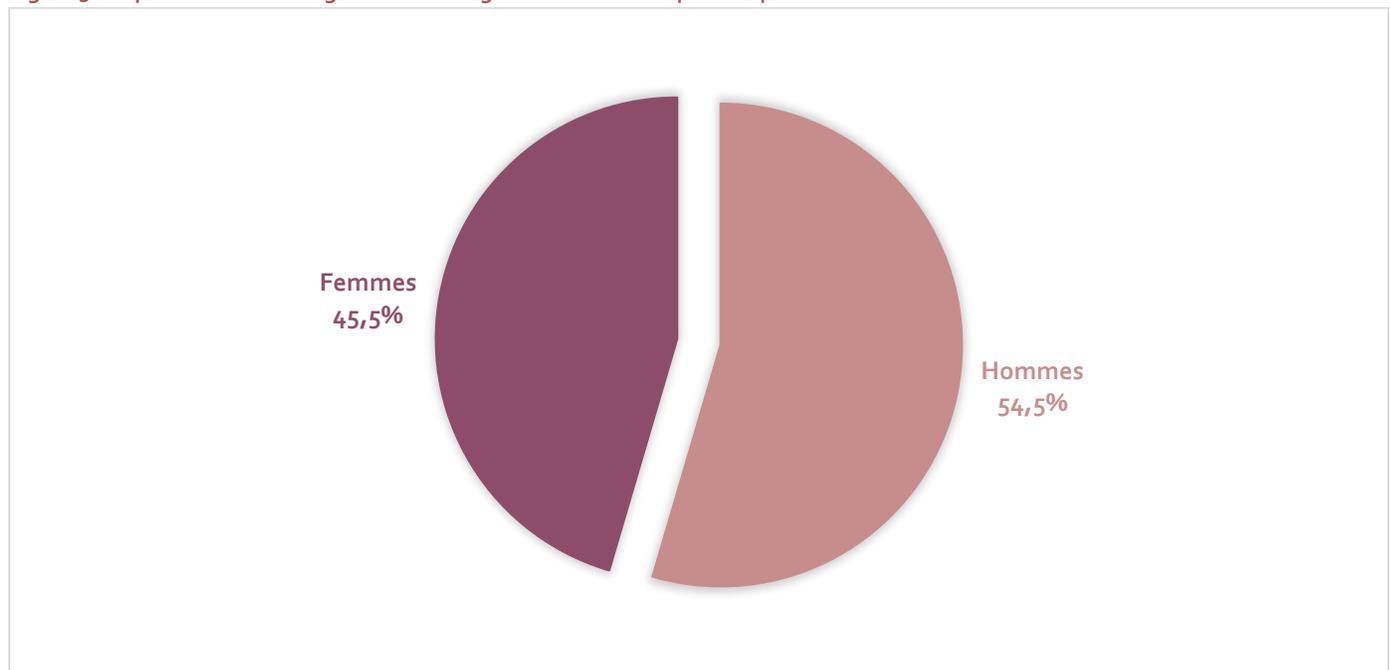
Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2016
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	1
	B	-	1	1	-
	C	-	-	-	-
ITRF	A	1	2	3	2
	B	-	2	2	1
	C	-	-	-	-
Total		1	5	6	4

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tableau 70 Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus en 2017 par corps et par sexe (tableau d'avancement)

Corps	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
Professeurs d'université	9	7	16	19
Maîtres de conférences	9	8	17	17
Total	18	15	33	36

Figure 32 Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus par sexe



- ▲ Les hommes représentent 58,8% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, ce qui explique la plus forte proportion d'hommes promus.
- ▲ En 2017, 45,5% des promus sont des femmes (38,9% en 2016), soit 6,6 points de plus qu'en 2016.
- ▲ En 2017, 54,5% des promus sont des hommes, soit 6,6 points de moins qu'en 2016 (61,1%).

FOCUS SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE PRÉVISIONNELLE DES MAÎTRES DE CONFÉRENCES ET DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

MAÎTRES DE CONFÉRENCES DÉTENANT UNE HABILITATION À DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)

L'habilitation à diriger des recherches (HDR) est un diplôme national de l'Enseignement Supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur 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 71 Répartition des enseignants-chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

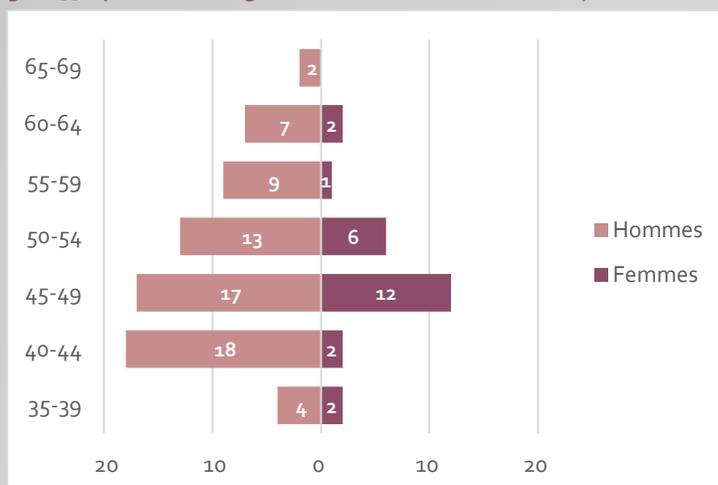
	Types de population	2017				Comparatif 2016	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Maîtres de conférences	Maîtres de conférences	64	23	87	91,6%	90	90,9%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	5	2	7	7,4%	8	8,1%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers des CSERD	1	-	1	1,0%	1	1,0%
Total		70	25	95	100,0%	99	100%

- ▲ Le nombre d'enseignants-chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches a diminué de 4,0% entre 2016 et 2017.
- ▲ Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 26,3% de la population. 92% de ces femmes sont maîtresses de conférence.

Tableau 72 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 2016
Droit, économie et gestion	40-44	3	-	3	5
	45-49	5	3	8	8
	50-54	4	2	6	5
	55-59	4	-	4	6
	60-64	2	1	3	2
Total Droit, économie et gestion		18	6	24	25
Lettres et sciences humaines	35-39	-	1	1	-
	40-44	-	-	-	1
	45-49	1	2	3	5
	50-54	1	1	2	2
	60-64	2	-	2	2
Total Lettres et sciences humaines		4	4	8	10
Sciences	35-39	4	1	5	8
	40-44	15	2	17	21
	45-49	11	7	18	13
	50-54	8	3	11	10
	55-59	5	1	6	5
	60-64	3	1	4	7
	65-69	2	-	2	-
Total Sciences		48	15	63	64
Total général		70	25	95	99

Figure 33 Pyramide des âges des maîtres de conférences ayant une HDR



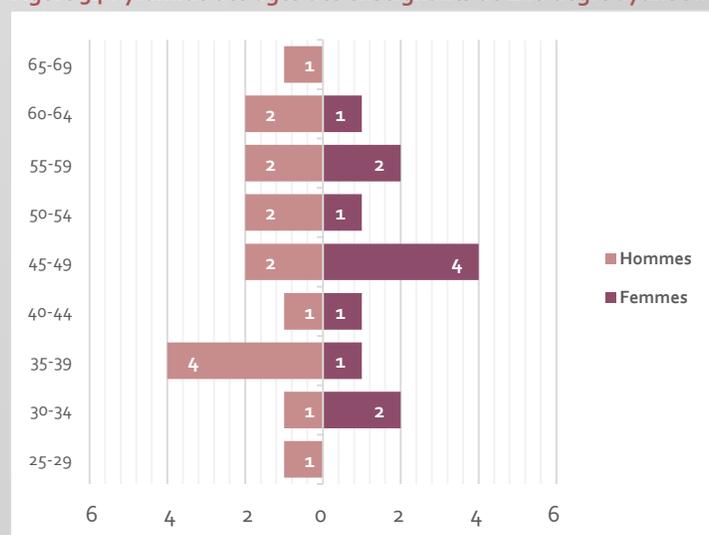
- ▲ 36,8% des MCF détenant une HDR sont des hommes entre 40 et 49 ans (35,4% en 2016 ; 35,6% en 2015).
- ▲ Les femmes représentent 26,3% (26,3% en 2016, 28,3% en 2015) des maîtres de conférences détenant une HDR. La majorité de ces dernières ont entre 45 et 49 ans.

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ AYANT UN DOCTORAT

Tableau 73 Nombre d'enseignants du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe

Groupe de discipline	Tranche âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
Disciplines générales	25-29	1	-	1	-
	30-34	1	2	3	2
	35-39	3	1	4	3
	40-44	1	1	2	1
	45-49	2	4	6	4
	50-54	2	1	3	3
	55-59	1	2	3	2
	60-64	2	1	3	4
	65-69	1	-	1	2
Total Disciplines générales		14	12	26	21
Domaines de la production	55-59	1	-	1	1
	Total Domaines de la production		1	-	1
Domaines des services	30-34	-	-	-	-
	35-39	1	-	1	1
	40-44	-	-	-	1
	45-49	-	-	-	1
	50-54	-	-	-	-
	55-59	-	-	-	1
	60-64	-	-	-	-
Total Domaines des services		1	-	1	4
Total général		16	12	28	26

Figure 34 Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré ayant un doctorat



▲ 57,1% des enseignants du 2nd degré détenant un doctorat sont des hommes (contre 53,8% en 2016, et 51,9% en 2015).



Masse salariale et rémunérations

MASSE SALARIALE

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, accident du travail, maladie professionnelle.

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

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

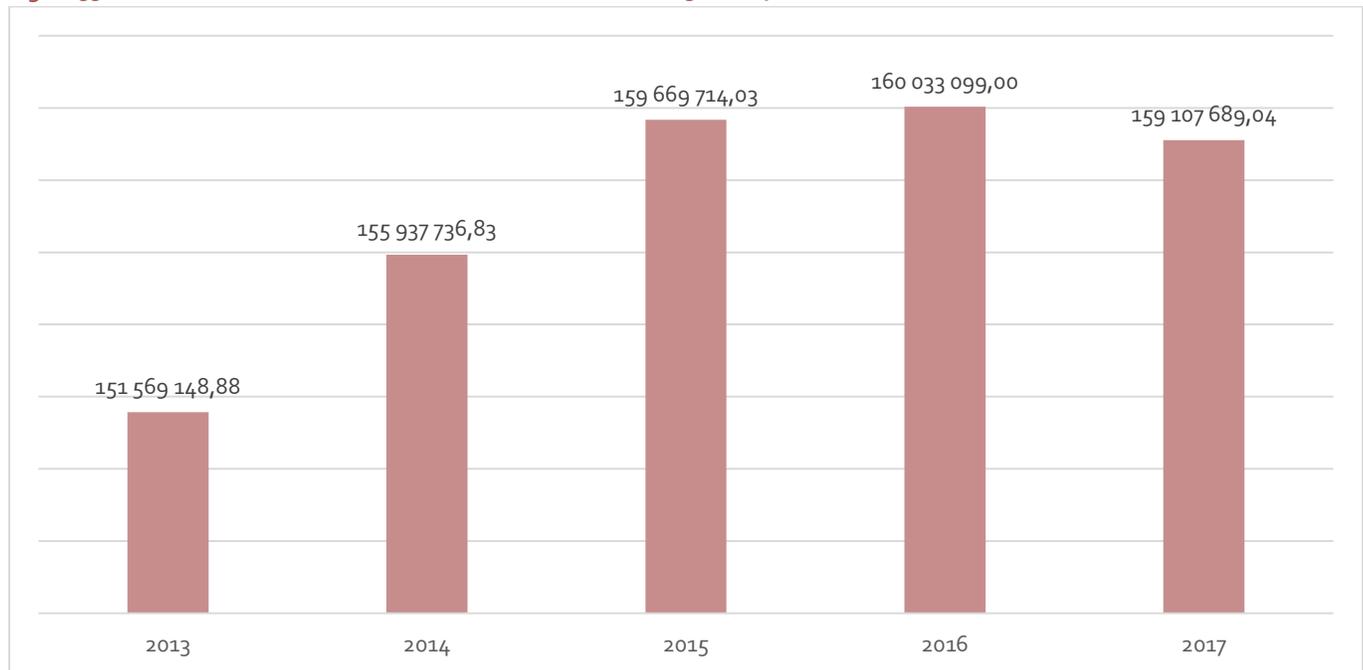
Fin 2017, la masse salariale globale de l'URCA est de **160 803 142 €** dont **159 107 689 €** de dépenses masse salariale **PSOP**. Cela représente une diminution générale (PSOP + HPSOP) de 445M€ soit **0,3% de baisse** par rapport à 2016. Ce mouvement inverse la tendance, puisqu'en 2016, une augmentation de 0,9% (soit 1,4M€) avait été constatée par rapport à 2015.

Depuis 2012, c'est la première fois que l'évolution de la masse salariale consommée devient négative. Cette diminution correspond à une réduction des effectifs en ETPT (campagne blanche en 2016 ayant un impact complet en 2017, remplacement prudentiel des départs, campagne d'emploi 2017 qui respectaient les critères du PREF).

La diminution de la masse salariale constatée en 2017 ne rend pas compte de l'effort effectif qui est partiellement contré par les différentes mesures ministérielles telles que la revalorisation du point d'indice ou la poursuite du PPCR (Protocole Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations).

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP

Figure 35 Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2013 et 2017

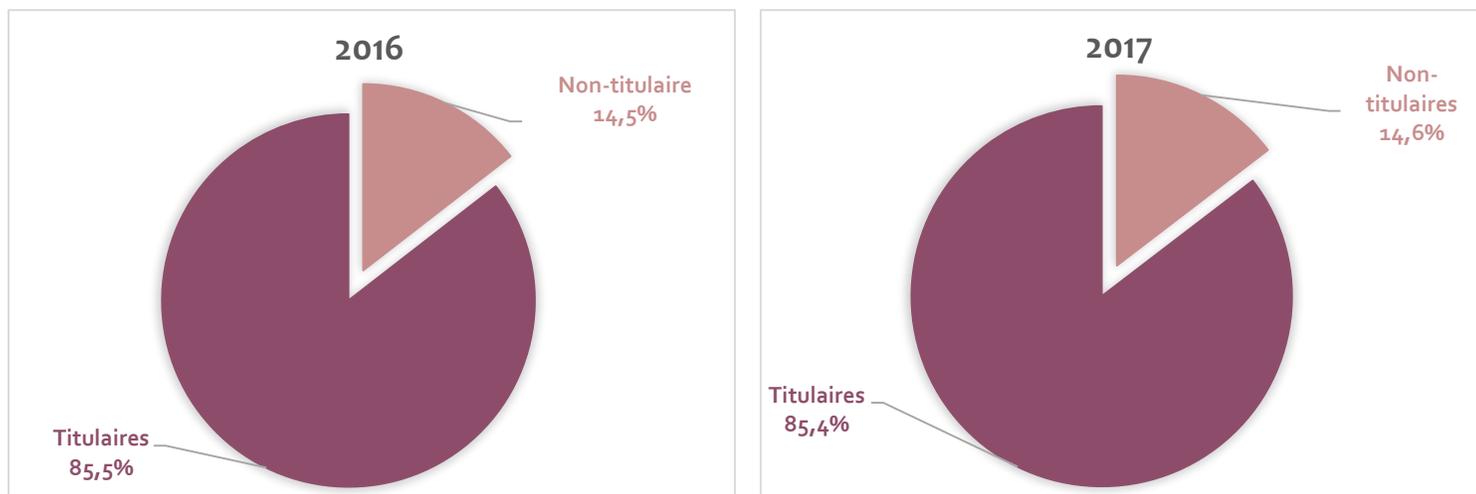


- ▲ Entre 2016 et 2017, la masse salariale PSOP a diminué de 0,6 % soit - 925M€
- ▲ Les rémunérations principales¹⁸ sont quasiment stables ! -0,4% soit -279M€

¹⁸ Attention : Un changement de répartition a eu lieu au sein des rémunérations principales par rapport à l'année précédente.

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 36 Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2016 et 2017



▲ Le poids de la masse salariale en fonction du statut est quasiment stable entre 2016 et 2017.

Tableau 74 Répartition de la masse salariale PSOP en 2017 par statut

	En €	En %	Comparatif 2016	
Personnels titulaires	135 948 183€	85,4%	136 774 135€	85,5%
Personnels non-titulaires	23 159 506€	14,6%	23 258 964€	14,4%
Total	159 107 689€	100%	160 003 099€	100%

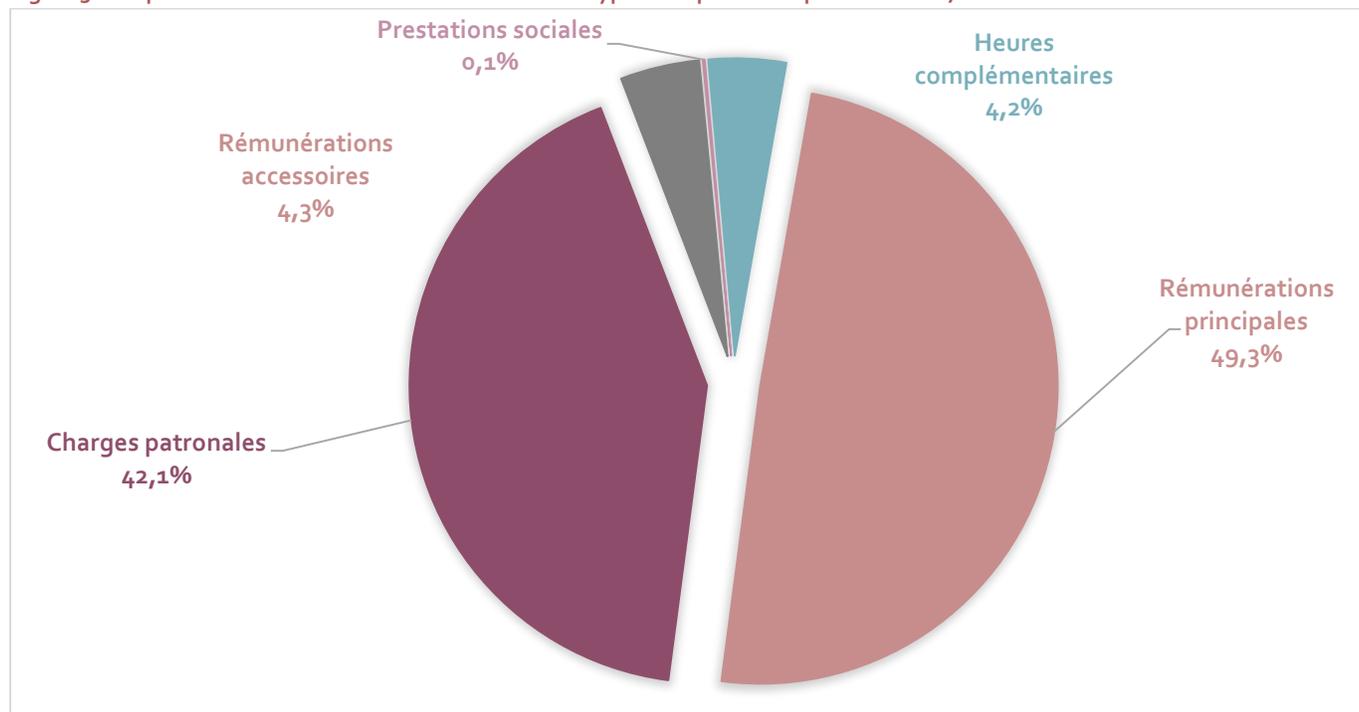
Figure 37 Évolution de la masse salariale PSOP par statut



- ▼ La masse salariale PSOP consommée par les titulaires a diminué de 0,6% par rapport à l'année 2016.
- ▼ Dans le même temps, la masse salariale dédiée à la population non-titulaire a diminué de 0,4%.

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSES

Figure 38 Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses du personnel 2017

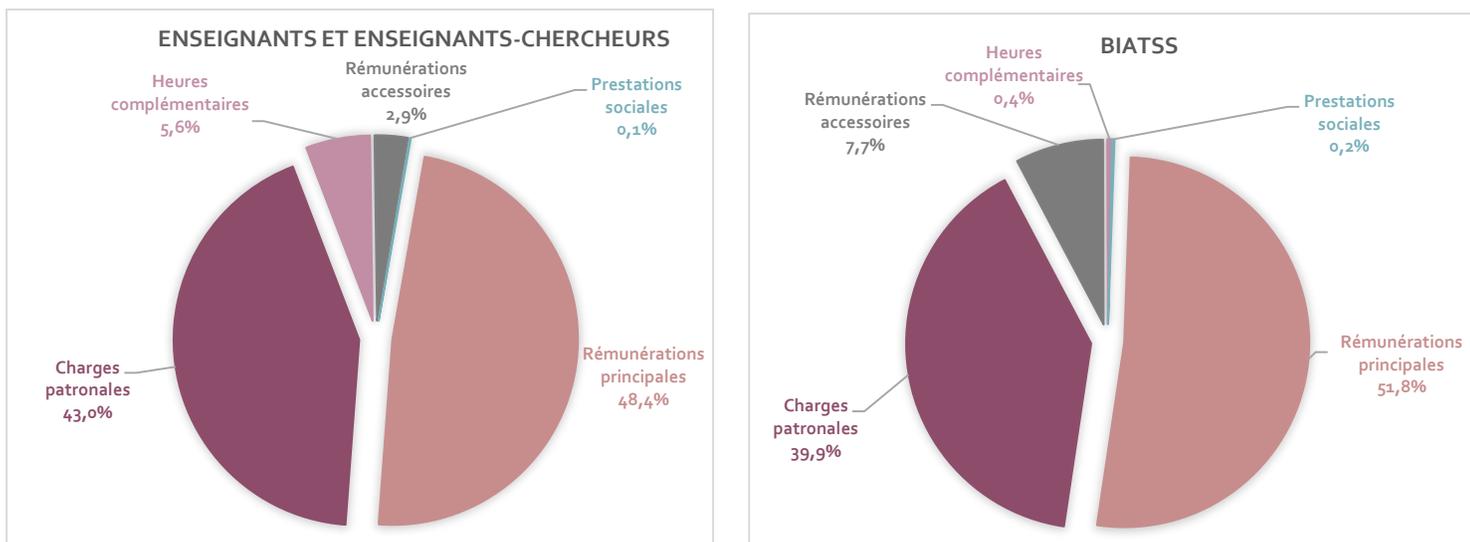


49,3%

Des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales, (même proportion qu'en 2016)

- ▲ Près de la moitié des dépenses PSOP est consacrée aux rémunérations principales du personnel. La proportion des dépenses en rémunération principale reste identique par rapport aux années précédentes.
- ▲ Les charges patronales ont légèrement augmenté (42,1% en 2017 contre 41,8% en 2016) bien que leurs taux soient restés stables entre 2016 et 2017.
- ▲ Concernant le reste des dépenses PSOP, elles restent mineures en comparaison des rémunérations principales et charges patronales. Elles restent stables depuis 2016.

Figure 39 Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut



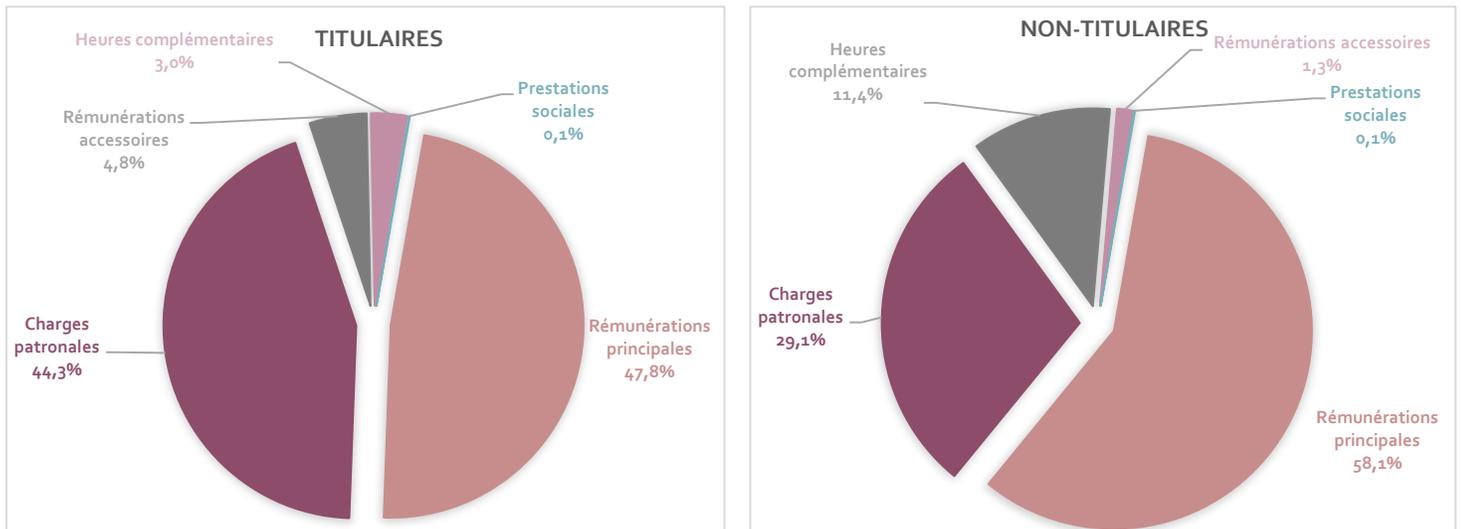
- ▲ Quelle que soit la population observée, la répartition de la masse salariale se concentre essentiellement sur les rémunérations principales et les charges patronales.

Tableau 75 Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut

	2017				Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	Total	%	Total	%
Rémunérations principales	65 014 739€	13 480 624€	78 495 362€	49,3%	78 668 492 €	49,2%
Charges patronales	60 293 007€	6 735 913€	67 028 920€	42,1%	66 940 869 €	41,8%
Rémunérations accessoires	6 480 403€	291 937€	6 772 341€	4,3%	7 642 479 €	4,8%
Heures Complémentaires	4 015 991€	2 629 194€	6 645 185€	4,2%	6 633 794 €	4,1%
Prestations sociales	144 043€	21 838€	165 881€	0,1%	147 465 €	0,1%
Total	135 948 183€	23 159 506€	159 107 689€	100%	160 033 099 €	100%

- ▲ 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 **43%** pour les agents non titulaires. Ces taux n'ont presque pas évolué depuis 2015.
- ▲ Le taux de charges des heures complémentaires supportées par l'URCA est de **43%** pour les agents non titulaires contre **5%** pour les agents titulaires.

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



- ▲ Peu importe le statut, les rémunérations principales et les charges patronales prennent une part importante dans les dépenses de la masse salariale.
- ▲ Le poids des charges patronales est plus important pour les titulaires, en lien avec leur taux de charge plus élevé.
- ▲ Les prestations sociales occupent une place minimale dans la masse salariale globale, autant pour les agents non-titulaires (0,1%) que pour les agents titulaires (0,1%)
- ▲ Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agents non titulaires.
- ▲ Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agents titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agents titulaires.

RÉMUNÉRATIONS

LES TRAITEMENTS BRUTS

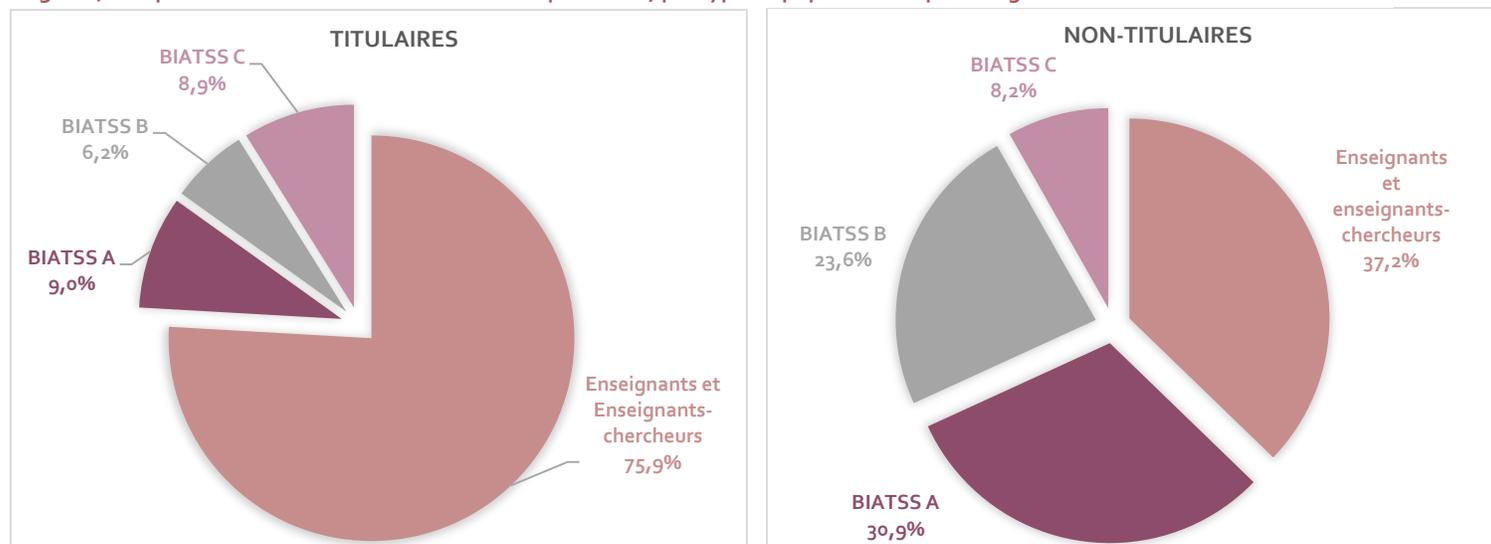
Tableau 76 Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP¹⁹

		2017					Comparatif 2016	
		A	B	C	Total	%	Total	%
Non-titulaires	BIATSS	3 532 383 €	942 535 €	2 699 122 €	7 174 041 €	9,4%	7 028 792 €	9,2 %
	Enseignants - Enseignants- chercheurs	4 255 844 €	-	-	4 255 844 €	5,6%	4 678 919 €	6,1 %
Total non-titulaires		7 788 227 €	942 535 €	2 699 122 €	11 429 885 €	15,0 %	11 707 711 €	15,3 %
Titulaires	BIATSS	5 851 840 €	4 004 109 €	5 770 834 €	15 626 782 €	20,5 %	15 310 076 €	20,0 %
	Enseignants - Enseignants- chercheurs	49 328 429 €	-	-	49 328 429 €	64,5 %	49 500 429 €	64,7 %
Total titulaires		55 180 269 €	4 004 109 €	5 770 834 €	64 955 211 €	85,0 %	64 810 505 €	84,7 %
Total		62 968 496 €	4 946 644 €	8 469 956 €	76 385 096 €	100 %	76 518 216 €	100 %

- ▲ Entre 2016 et 2017, les traitements bruts augmentent pour le personnel BIATSS (+2,1% pour les titulaires comme pour les non titulaires) avec la mise en œuvre du PPCR sur l'année 2017, ainsi que la réévaluation du point d'indice.
- ▲ En revanche, pour le personnel Enseignant et Enseignant chercheurs, du côté des titulaires la baisse reste minime (-0,3%) alors que pour les non titulaires c'est un fléchissement de - 9,0 % qui peut s'expliquer en partie par une baisse des effectifs.

¹⁹ L'analyse du traitement brut se fait hors personnel hospitalo-universitaire puisqu'ils ne rentrent pas dans le même processus de paie que les autres agents.

Figure 41 Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP



- ▲ Les BIATSS de catégorie A représentent la plus forte dépense en traitement brut, ce qui peut être lié à l'INM de rémunération, mais aussi aux effectifs qui sont plus importants dans cette catégorie que dans les deux autres catégories.
- ▲ Pour les titulaires BIATSS, les dépenses sont réparties quasi également entre les trois catégories, alors qu'en regardant la répartition chez les non titulaires BIATSS, le poids des catégories B est moins fort et représente donc une part moins importante dans la dépense.

75,9%

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

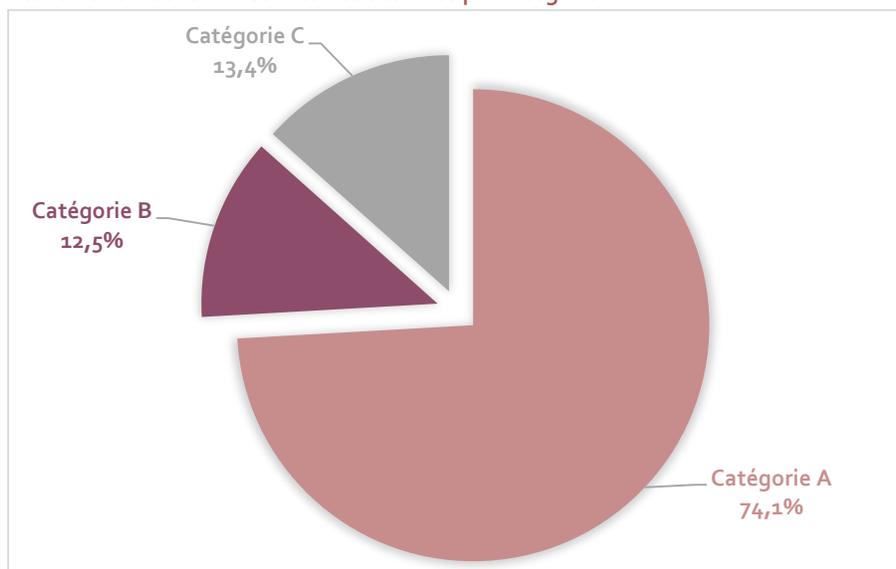
LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES

Tableau 77 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 accessoires (b/total b)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations principales (b/total a)	Comparatif 2016	
					b/total b	b/total a
A	55 247 168 €	4 800 584 €	74,1%	7,4%	75,9%	8,5%
B	3 995 485 €	812 683 €	12,5%	1,2%	11,1%	1,2%
C	5 772 086 €	867 137 €	13,4%	1,3%	13,0%	1,5%
Total	65 014 739 €	6 480 404 €	100%	9,9%	100%	11,2%

- ▲ La part des rémunérations accessoires des catégories B et C a légèrement augmenté entre 2016 et 2017 alors que celle des catégories A diminue.
- ▲ Le pourcentage des rémunérations accessoire par rapport aux rémunérations principales, montre que les catégories A représentent la part la plus importante des rémunérations et cela sans faire de distinction par type de population (personnel BIATSS ou Enseignants – Enseignants chercheurs).

Figure 42 Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP



74,1 %

C'est la part des rémunérations accessoires destinée aux catégories A en 2017.

- ▲ Il est à noter que les catégories A titulaires représentent plus de 70% des effectifs.
- ▲ Les catégories A représentent la plus grosse part des rémunérations accessoires. Les catégories B et C se suivent de près avec 12,5% et 13,4 %.



La vie des personnels

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

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LA DURÉE DU TRAVAIL

Tableau 78 Répartition des personnels par durée de travail

Durée du travail	2015		2016		2017	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Temps complet	2304	93,1%	2191	91,8%	2169	91,8%
Temps incomplet	66	2,7%	83	3,5%	82	3,5%
Temps partiel de droit ou sur autorisation	98	3,9%	106	4,4%	107	4,5%
Temps partiel pour raison thérapeutique	7	0,3%	7	0,3%	6	0,2%
Total	2475	100%	2387	100%	2364	100%

- ▲ En 2017, les emplois à temps complet représentent 91,8% du total des emplois. Cette proportion est identique à celle de 2016.
- ▲ La proportion de temps partiel au sein de l'Université est identique à celle de 2016, à savoir que le temps partiel représente 8,3% du total des emplois.

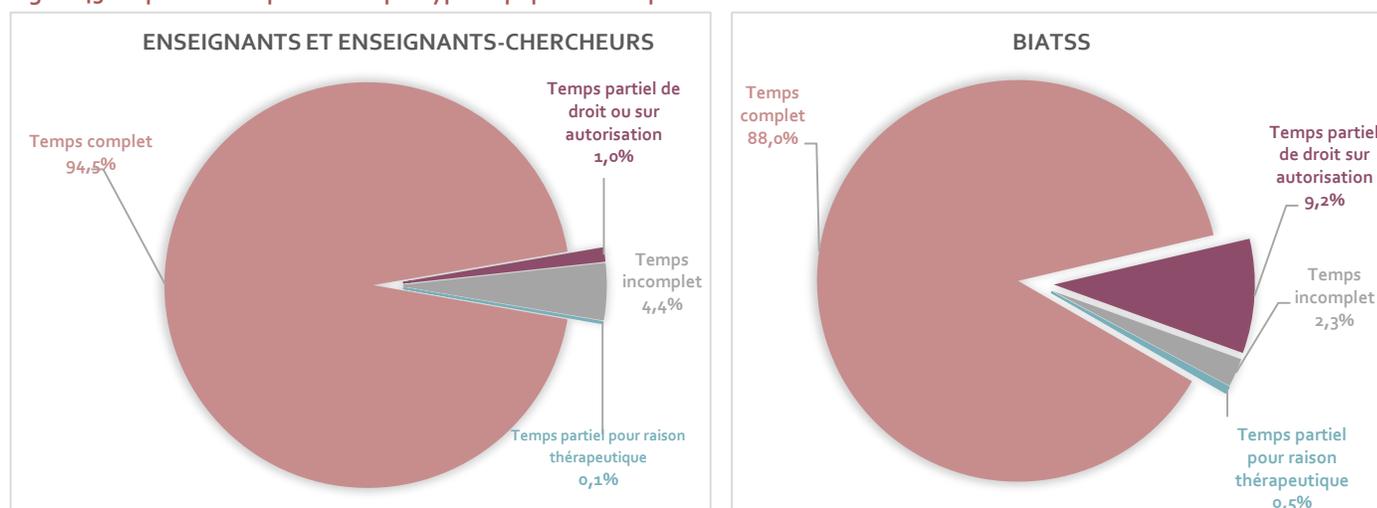
RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 79 Répartition des personnels par type de population et par durée de travail

Types de population	Temps complet	Temps partiel de droit ou sur autorisation	Temps incomplet	Temps partiel pour raison thérapeutique	Total	Comparatif 2016
Enseignants Enseignants-chercheurs	1281	14	59	1	1355	1389
BIATSS	888	93	23	5	1009	998
Total	2169	107	82	6	2364	2387

- ▲ Comme en 2016, la proportion des agents à temps partiel est plus importante parmi les personnels BIATSS (12,0%) que parmi les personnels enseignants-chercheurs (5,5%).

Figure 43 Proportion des personnels par type de population et par durée de travail



LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Tableau 8o Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017			Comparatif 2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	1	13	14	4	18	22	5	31	36	7	31	38
B	-	-	-	1	19	20	1	19	20	1	16	17
C	-	-	-	4	47	51	4	47	51	3	48	51
Total	1	13	14	9	84	93	10	97	107	11	95	106

90,6%

C'est la proportion de femmes bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit ou sur autorisation parmi l'ensemble des demandes. Cette proportion est en augmentation par rapport à 2016 (89,6%).

- ▲ 47,7% des bénéficiaires sont des agents de catégorie C.

REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS COMPLET

Tableau 81 Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017			Comparatif 2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	13	18	31	1	7	8	14	25	39	12	10	22
B	-	-	-	-	9	9	-	9	9	-	7	7
C	-	-	-	1	8	9	1	8	9	3	9	12
Total	13	18	31	2	24	26	15	42	57	15	26	41

LE TEMPS INCOMPLET

Tableau 82 Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017			Comparatif 2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	37	25	62	2	10	12	39	35	74	39	35	74
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	3	3	6	3	3	6	3	6	9
Total	37	25	62	5	13	18	42	38	80	42	41	83

LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE

Tableau 83 Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017			Comparatif 2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	1	1	1	-	-	-	1	1	2	1	1	2
B	-	-	-	-	2	2	-	2	2	-	2	2
C	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	3	3
Total	1	1	2	-	5	5	1	6	7	1	6	7

CONGÉS ET ABSENCES

CONGÉS PATERNITÉ ET MATERNITÉ

Tableau 84 Répartition du nombre de congés paternité et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017		Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de paternité d'accueil d'enfant²⁰	1	0	11	1	0	11	2	22	24	273
Congés maternité	20	13	4048	8	16	2864	57	6912	35	6760
Total	21	13	4059	9	16	2875	59	6934	100	7033

Tableau 85 Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théoriques

	Enseignants Enseignants-chercheurs		BIATSS		Total 2017		Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires
Nombres de jours de congés théoriques	77	22	11	22	88	44	179	93
Nombres de jours de congés paternité	77	22	11	22	88	44	180	93

▲ En 2017, les agents ayant pris un congé paternité ont consommé l'intégralité de leur droit.

Tableau 86 Autres congés liés à la maternité

	Enseignants-Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total 2017		Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Couche pathologique, Grosses pathologique, congés pour adoption	5	3	97	3	4	96	15	193	16	331
Total	5	3	97	3	4	96	15	193	16	331

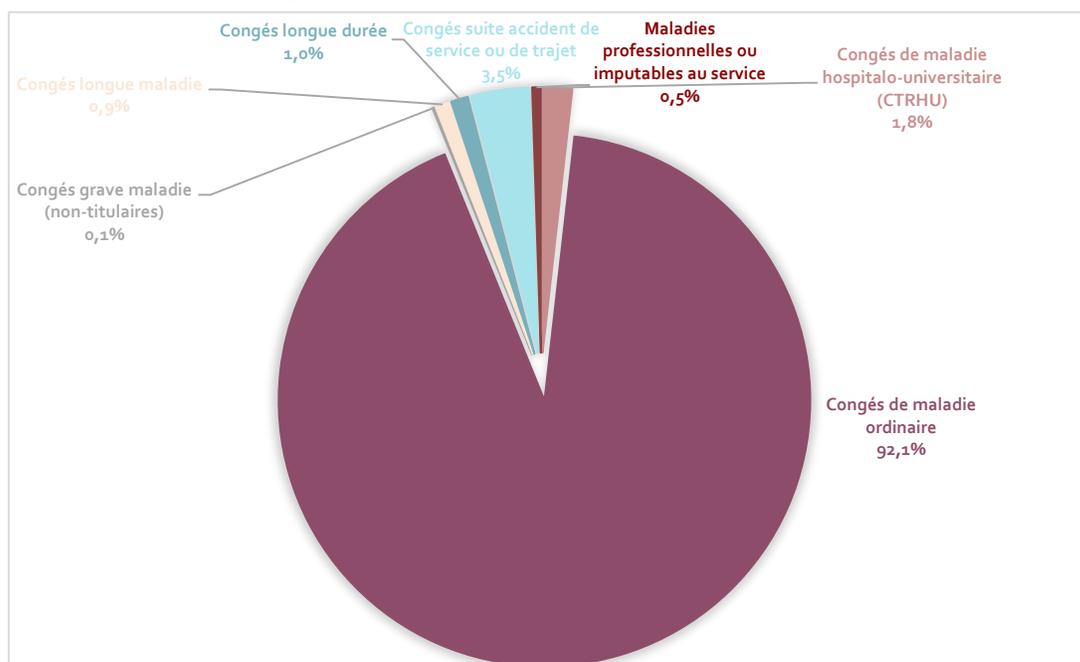
²⁰ Le congé paternité pour accueil d'enfant concerne la personne vivant avec la mère mais qui n'a pas de filiation avec l'enfant

ABSENCES AU TRAVAIL

Tableau 87 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 2015	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire (CTRHU)	-	24	363	-	-	-	24	363	22	275
Congés de maladie ordinaire	206	19	2 879	695	312	9 335	1 232	12 214	1 332	1 313
Congés grave maladie (non-titulaires) ²¹	-	-	-	-	2	273	2	273		
Congés longue maladie	3	-	281	9	-	1 188	12	1469	9	891
Congés longue durée	6	-	880	8	-	1 154	14	2034	16	1 980
Congés suite accident de service ou de trajet	2	-	17	36	9	1 232	47	1249	34	682
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	7	-	816	7	816	7	754
Total	217	43	4 420	755	323	13 998	1 338	18 418	1 420	17 714

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



▲ Le nombre de congés liés à la maladie ou à un accident a diminué de 5,8% entre 2016 et 2017. En revanche le nombre de jours a augmenté de 3,9%. Cette augmentation peut s'expliquer par une légère augmentation des congés longue maladie (+64,9%) et des congés grave maladie par rapport à 2016.

²¹ Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires

Tableau 88 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 2016	
	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	-	-	-	-	2	408	2	408	6	1 355
Congés grave maladie	-	-	-	-	1	181	1	181	-	-
Congés longue durée	4	-	730	5	-	909	9	1 639	5	928
Congés longue maladie	1	-	181	2	-	547	3	728	2	515
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	1	-	203	1	203	1	183
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	3	-	547	3	547	2	426
Total	5	-	911	11	3	2 795	19	3 706	16	3 407

Figure 45 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2014 à 2016

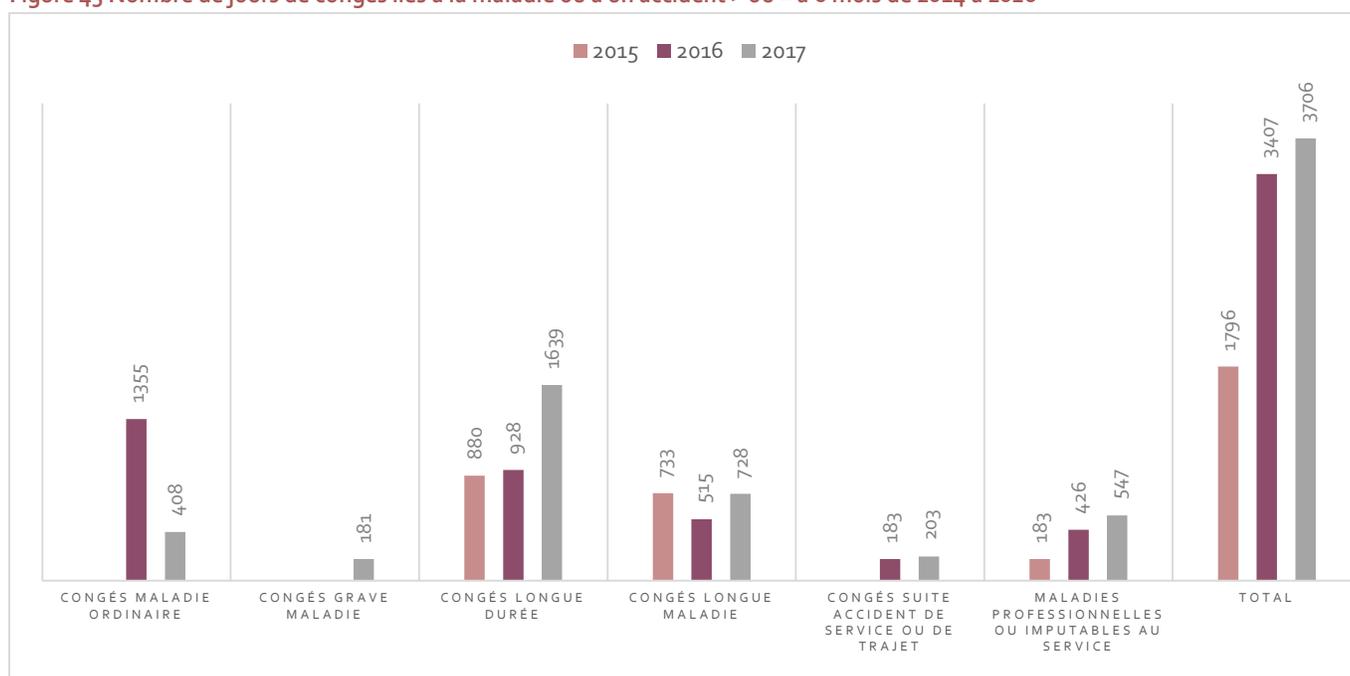


Tableau 8g Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

Types d'absence	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	-	-	-	184	1 171	1 355	181	227	408
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	181	-	181
Congés longue durée	512	368	880	184	744	928	181	1458	1 639
Congés longue maladie	-	733	733	184	331	515	181	547	728
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	183	183	-	203	203
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	183	183	-	426	426	-	547	547
Total	512	1 284	1 796	552	2 855	3 407	724	2 982	3 706

- ▲ Les jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois ont augmenté de +31,2% chez les hommes et de +4,4% chez les femmes entre 2016 et 2017.
- ▲ Les jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois ont augmenté de +8,8% entre 2016 et 2017.

AUTRES CONGÉS

Tableau 9o Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total		Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés bonifiés ²²	1	-	48	3	-	122	4	170	-	-
Congés de formation professionnelle	3	-	911	1	-	303	4	1214	6	687
Congés de Recherche ou Conversions Thématiques ²³	9	-	1 817	-	-	-	-	-	6	668
Total	13	-	2 776	4	-	425	8	1384	-	1 355

²² 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.

²³ 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.

MISE EN DISPONIBILITÉ

Tableau g1 Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe

Motif de la position	Hommes		Femmes		Total		Comparatif 2016	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Convenance personnelle	7	1 830	20	5 134	27	6 964	28	8 057
Suivre conjoint	2	605	7	2 877	9	3 482	9	2 543
D'office	2	264	2	221	4	485	4	651
Pour élever un enfant	1	363	1	363	2	726	3	910
Pour soins	1	364	-	-	1	364	1	60
Création d'entreprise	-	-	1	363	1	363	1	121
Total	13	3 426	31	8 958	44	12 384	46	13 342

- ▲ En 2017, 25 agents enseignants ou enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une disponibilité (24 en 2016).
- ▲ Le motif « convenance personnelle » représente 61,4% des mises en disponibilité en 2017, contre 60,9% en 2016 (70% en 2014, 62,5% en 2015).

MISE À DISPOSITION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

Tableau g2 Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignants Enseignants-chercheurs			BIATSS			Total		Comparatif 2016	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Mises à disposition ²⁴	1	-	121	2	1	1 092	4	1 213	1	30
Total	1	-	121	2	1	1 092	4	1 213	1	30

LES JOURS DE GRÈVE

Tableau g3 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 2017	Comparatif 2016
Appel national ou local	48	47
Total	48	47

²⁴ La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

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.

Tableau 94 Nombre d'agents ayant ouverts un CET en 2017

Catégories FP	2014			2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total									
A	32	40	72	14	10	24	3	7	10	9	12	21
B	18	28	46	7	10	17	1	4	5	4	11	15
C	21	31	52	6	10	16	4	10	14	8	22	30
Non- titulaires	8	13	21	7	8	15	7	11	18	14	17	31
Total	79	112	191	34	38	72	15	32	47	35	62	97

+31,9%

C'est l'évolution du nombre d'agents ayant ouvert un CET entre 2016 et 2017.

- ▲ Au 31/12/2017, 298 agents ont un CET ouvert (244 en 2016) dont 54 agents non-titulaires (42 en 2016).
- ▲ 174 agents ont déposé des jours de CET dans l'année (155 en 2016) soit une augmentation de 12,3%.
- ▲ Le nombre de jours de CET utilisés au cours de l'année 2017 à l'URCA est de 184 (contre 81 en 2016) soit +127,2%.
- ▲ Le nombre de jours indemnisés est de 906 jours en 2017 (785 en 2016) soit + 15,4% pour un montant total de 96 525€ (80 890€ en 2016) soit +19,3%.

Tableau 95 Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agents de l'URCA

Catégories FP	Solde au 31/01/2018	Indemnisation brute jours CET	Montant prévisionnel
A	2529	125	316 125€
B	1126	80	90 080 €
C	1308	65	85 020€
Total	4963	-	491 225€

- ▲ Au 31/01/2018, après déduction des jours indemnisés et des jours RAFP²⁵, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agents de l'URCA est de 4958 jours ce qui représente une provision de 917 022,5€

²⁵ Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

FOCUS SUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENTS

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

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

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

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

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

Tableau g6 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	100h
ATER	192h
Enseignants-chercheurs associés temps partiel	96h
Doctorants bénéficiant d'un contrat élargi à l'enseignement	64h
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Pas d'obligation

RÉPARTITION PAR COMPOSANTE

Tableau 97 Charges d'enseignement par composante

	Total	%	Comparatif 2016
CIEF	4 051,0	1,1%	1,1%
CUT	19 195,5	5,1%	5,0%
Service de l'Enseignement et de la vie étudiante	180,0	0,0%	0,1%
Écoles Doctorales	379,5	0,1%	0,1%
ESI Reims	7 302,6	1,9%	1,9%
ESPE	24 112,4	6,4%	4,8%
IFTS	5 288,6	1,4%	1,4%
IUT Reims	96 749,7	25,6%	23,8%
IUT Troyes	45 682,5	12,1%	11,5%
IUTL	1 513,0	0,4%	0,5%
Maison des Langues	1 803,5	0,5%	0,5%
SEPAD	4 809,0	1,3%	3,0%
SUAC	210,0	0,1%	0,1%
SUAPS	4 788,5	1,3%	1,3%
UFR de Pharmacie	6 311,7	1,7%	2,0%
UFR d'Odontologie	972,8	0,3%	0,2%
UFR Droit et Science Politique	20 405,1	5,4%	5,8%
UFR Lettres et Sciences Humaines	33 057,6	8,7%	9,1%
UFR Médecine	2 785,2	0,7%	0,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	29 448,9	7,8%	7,9%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	58 341,0	15,4%	16,1%
UFR STAPS	9 481,0	2,5%	3,2%
Présidence	708,0	0,2%	
Service formation	82,0	0,0%	0,0%
Total général	377 659,5	100,0%	100%

- ▲ Les trois composantes ayant la charge d'enseignement la plus importante sont, comme en 2016 : l'IUT de Reims-Chalons-Charleville 25,6% (23,8% en 2016), l'UFR Sciences Exactes et Naturelles 15,4% (16,1% en 2016) et l'IUT de Troyes 12,1% (11,5% en 2016).

RÉPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

Tableau g8 Charges d'enseignement par composante et type de formation

	Formation Initiale	Continue	Total	%Initial
CIEF	4 051,0	0,0	4 051,0	1,1%
CUT	19 195,5	0,0	19 195,5	5,1%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	180,0		180,0	0,0%
Écoles Doctorales	379,5		379,5	0,1%
ESI Reims	6 897,6	405,0	7 302,6	1,8%
ESPE	21 994,4	2 118,0	24 112,4	5,8%
IFTS	5 103,1	185,5	5 288,6	1,4%
IUT Reims	76 849,6	19 900,1	96 749,7	20,3%
IUT Troyes	34 978,3	10 704,3	45 682,5	9,3%
IUTL		1 513,0	1 513,0	0,0%
Maison des Langues	1 803,5		1 803,5	0,5%
SEPAD	1 971,5	2 837,5	4 809,0	0,5%
SUAC	210,0	0,0	210,0	0,1%
SUAPS	4 788,5		4 788,5	1,3%
UFR de Pharmacie	6 311,7		6 311,7	1,7%
UFR d'Odontologie	972,8		972,8	0,3%
UFR Droit et Science Politique	20 405,1		20 405,1	5,4%
UFR Lettres et Sciences Humaines	33 057,6		33 057,6	8,8%
UFR Médecine	2 250,3	534,9	2 785,2	0,6%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	27 886,4	1 562,5	29 448,9	7,4%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	54 333,3	4 008,1	58 341,4	14,4%
UFR STAPS	9 317,5	163,5	9 481,0	2,5%
Présidence	549,0	159,0	708,0	0,1%
Service formation		82,0	82,0	0,0%
Total général	333 486,1	44 173,4	377 659,5	100,0%

88,3%

C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la formation initiale (89,1% en 2016 et 89,7% en 2015)

- ▼ La charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la formation initiale a diminué de 0,8 points entre 2016 et 2017.

RÉPARTITION PAR TYPE D'INTERVENANT

Tableau 99 Charges d'enseignement par type d'intervenant

	Enseignants et enseignants-chercheurs	Vacataires	Total	% Enseignants et enseignants-chercheurs	% vacataires
CIEF	2 095,3	1 955,7	4 051,0	51,7%	48,3%
CUT	11 733,5	7 462,0	19 195,5	61,1%	38,9%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	20,0	160,0	180,0	11,1%	88,9%
Écoles Doctorales	151,5	228,0	379,5	39,9%	60,1%
ESI Reims	5 885,6	1 417,0	7 302,6	80,6%	19,4%
ESPE	23 634,8	477,5	24 112,4	98,0%	2,0%
IFTS	3 913,1	1 375,5	5 288,6	74,0%	26,0%
IUT Reims	74 831,0	21 918,8	96 749,7	77,3%	22,7%
IUT Troyes	35 711,0	9 974,5	45 682,5	78,2%	21,8%
IUTL	197,0	1 316,0	1 513,0	13,0%	87,0%
Maison des Langues	1 551,1	252,5	1 803,5	86,0%	14,0%
SEPAD	1 889,9	2 919,1	4 809,0	39,3%	60,7%
SUAC	30,0	180,0	210,0	14,3%	85,7%
SUAPS	4 209,0	579,5	4 788,5	87,9%	12,1%
UFR de Pharmacie	5 861,4	450,3	6 311,7	92,9%	7,1%
UFR d'Odontologie	707,8	265,0	972,8	72,8%	27,2%
UFR Droit et Science Politique	12 286,2	8 118,9	20 405,1	60,2%	39,8%
UFR Lettres et Sciences Humaines	26 895,0	6 162,5	33 057,6	81,4%	18,6%
UFR Médecine	2 069,5	715,7	2 785,2	74,3%	25,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	16 704,9	12 744,0	29 448,9	56,7%	43,3%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	51 005,0	7 336,4	58 341,4	87,4%	12,6%
UFR STAPS	8 091,8	1 389,3	9 481,0	85,3%	14,7%
Présidence	178,0	530,0	708,0	25,1%	74,9%
Service formation	34,0	48,0	82,0	41,5%	58,5%
Total général	289 686,4	87 973,1	377 659,5	76,7%	23,3%

23,3%

C'est la charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires en 2017 (23,4% en 2016)

- ▲ La charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires a diminué de 0,1 point entre 2016 et 2017. Comparativement cette même charge avait augmenté de 0,5 points entre 2014 et 2015 et de 1 point entre 2016 et 2017.

RÉPARTITION PAR DIPLÔME

Tableau 100 Charges d'enseignement par diplôme

Type de diplôme	CM	TD	TP	EqTD	%
Agrégation	292,5	238,5	15,0	692,3	0,2%
Certificat	0,0	115,5	0,0	115,5	0,0%
Diplôme National d'œnologie	708,5	118,0	471,0	1 651,8	0,4%
Doctorat	133,0	180,0	0,0	379,5	0,1%
Diplôme Universitaire	1 573,1	7 422,0	422,5	10 204,1	2,7%
ESPE (formation continue, CAPA, PFS, 2CA)	0,0	1 792,5	0,0	1 792,5	0,5%
Ingénieur	2 225,7	4 491,8	3 190,5	11 020,9	2,9%
DUT	8 120,5	65 761,9	39 434,0	117 376,9	31,1%
Licence générale	19 942,2	63 032,9	13 487,6	106 434,3	28,2%
Licence professionnelle	3 438,2	17 050,7	3 605,8	25 813,9	6,8%
Master	23 672,2	28 066,0	10 909,2	74 484,3	19,7%
Santé	1 853,8	2 116,2	2 222,0	7 119,0	1,9%
Autres	2 652,1	12 150,4	4 446,0	20 574,5	5,4%
Total général	64 611,9	202 536,3	78 203,5	377 659,5	100,0%

28,2%

C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la licence générale en 2016 (c'est 4,6 points de moins qu'en 2016)

- ▲ La charge d'enseignement réalisée la plus importante concernait le DUT en 2017 (31,1%). Soit 2,2 points de plus qu'en 2016.



Santé et sécurité au travail

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Au cours de l'année 2017, le service a participé à **135 réunions** de travail (réunions d'adaptation de postes, CHSCT, Groupe QVT-Maintien dans l'emploi, Comité de prévention des RPS, commissions sociales, jury de recrutement BOE, etc.).

Les points forts de l'année 2017 :

- Signature d'une convention avec la MGEN en 2017 : Mise à disposition d'un dispositif d'accueil et d'écoute au bénéfice de tous les agents de l'URCA rencontrant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel.
- Maintien dans l'emploi : Le groupe pluridisciplinaire « QVT-Maintien dans l'emploi » s'est réuni 7 fois. 16 aménagements de postes ont été étudiés, 13 ont été finalisés, dont 10 concernés des agents reconnus travailleurs handicapés.

LES ACTIONS

Tableau 101 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents

	2015	2016	2017
Nombre d'agents rencontrés	90	73	55
Nombre d'entretiens	96	114	101

Ces chiffres ne tiennent pas compte des entretiens téléphoniques ou des agents rencontrés de façon informelle, à l'occasion par exemple de déplacements sur site.

Tableau 102 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents par type de population, par catégorie et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
BIATSS	A	1	8	9	8
	B	3	6	9	14
	C	5	22	27	39
Enseignants Enseignants-chercheurs		5	5	10	12
Total général		14	41	55	73

Tableau 103 Problématiques et sujets des rencontres et des entretiens (récurrence des interventions)

Motifs	Nombre de suivis 2017	Comparatif 2016
Stress/mal être	26	25
Inadaptation des postes	21	15
Suspicion de harcèlement	-	2
Maladie	33	20
Comportements jugés inadaptés	4	2
Demande d'aide à la régulation de conflits	13	2
Information (BOE, Droits maladie, temps partiel thérapeutique)	21	8
Total	118	74

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

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi mobilise différents services dans une perspective pluridisciplinaire de prise en charge globale des agents en lien avec les besoins des services.

Tableau 104 Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un suivi coordonné par type de population, par catégorie et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2016
BIATSS	A	1	4	5	1
	B	3	6	9	8
	C	9	20	29	13
Enseignants Enseignants-chercheurs		2	4	6	4
Total général		15	34	49	44

▲ En 2017, 49 agents ont fait l'objet d'un suivi coordonné dont 69,4% de femmes (65,9% en 2015).

Tableau 105 Motifs de suivi*

Motifs	Nombre de suivi	Comparatif 2016
Maladie	27	27
Accompagnement retraite pour invalidité	4	2
Accompagnement RQTH	3	7
Aménagement des postes	16	11
Étude repositionnement	3	2
Inadaptation aux postes de travail	7	16
Total	60	65

*Attention, plusieurs motifs de suivi peuvent concerner un seul agent

INSTALLATION DU COMITÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Le Comité de Prévention des RPS a été installé en juillet 2016

En 2017, ses travaux ont permis :

- D'élaborer un guide à l'usage des chargés d'encadrement afin de mieux définir leurs missions et leurs responsabilités dans le domaine de la prévention des risques.
- D'engager une réflexion sur une méthodologie de repérage des RPS au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques dans la perspective de proposer ultérieurement un plan d'actions de prévention

ACCIDENTS DU TRAVAIL

À titre comparatif les chiffres de l'année 2016-2017 apparaissent entre parenthèses.

NOMBRE ET GRAVITÉ DES ACCIDENTS

- ▲ Total : **29** (37) accidents dont :
 - 11 (19) ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h
 - 16 (16) n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail
 - 2 (2) accidents n'ayant pas fait l'objet d'une prise en charge médicale

- ▲ Le nombre total de journées d'arrêt est de : **195** (177). L'arrêt de travail le plus long a été de 87 jours
- ▲ Parmi les 29 victimes, il y a 8 hommes et 21 femmes.
- ▲ On compte 25 personnels BIATSS dont 8 agents non-titulaires, 3 enseignants, 1 doctorant.

Figure 46 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2004 et 2017

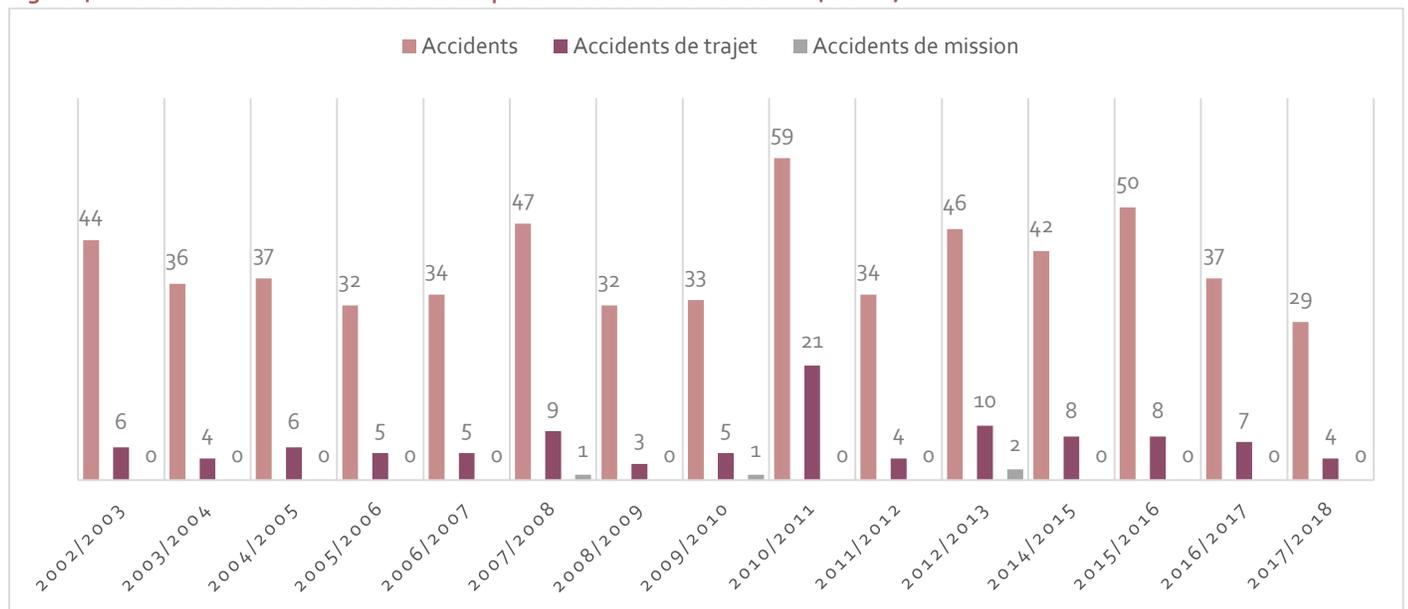
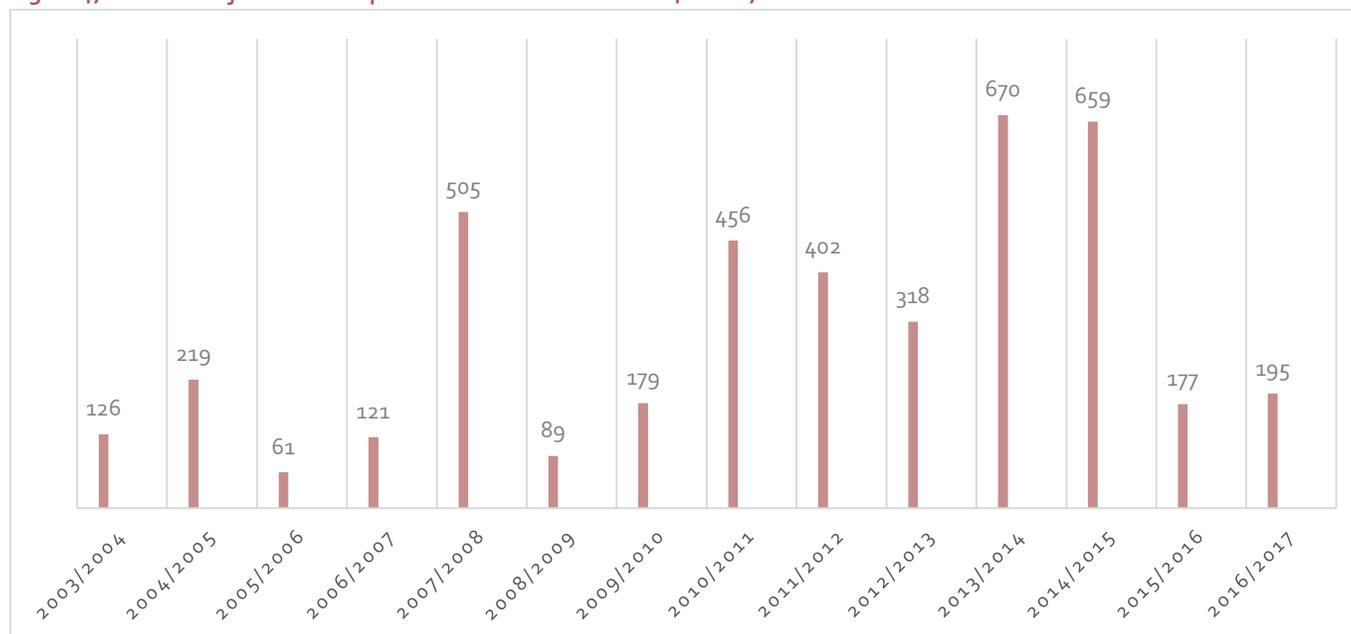


Figure 47 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2004 et 2017



NATURE DES ACCIDENTS

Figure 48 Répartition des accidents de travail par nature en 2016-2017

Nature des accidents :	Nombre	%	Comparatif 2015-2016	Comparatif 2014-2015
Chutes de plain-pied :	11	38,0%	49,0%	42,0%
Heurts – chocs :	4	14,0%	11,0%	20,0%
Manutentions :	3	10,0%	0,0%	8,0%
Contacts expositions :	-	0,0%	8,0%	4,0%
Chutes d'objets	2	7,0%	2%	-
Agression	-	0,0%	0,0%	4,0%
Projections – explosions :	1	3,5%	11,0%	2,0%
Accidents de la route	2	7,0%	11,0%	10%
Chutes de hauteur	1	3,5%	-	-
Autres	5	17,0%	8,0%	10,0%
Total	29	100,0%	100,0%	100,0%

▲ Parmi ces 29 accidents 4 (7) sont des accidents de trajet en 2016-2017

ORIGINE DES VICTIMES

Tableau 106 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2016-2017

Emploi des victimes	Nombre	%	Comparatif 2015-2016	Comparatif 2014-2015
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	5	17,0%	14,0%	16,0%
Enseignement et recherche technique - scientifique	3	10,0%	16,5%	20,0%
Entretien - nettoyage des locaux	5	17,0%	19,0%	22,0%
Activité administrative - gestion	8	28,0%	30,0%	14,0%
Accueil	1	3,5%	2,5%	6,0%
Activité liée à la documentation	2	7,0%	2,5%	4,0%
Enseignement magistral	2	7,0%	8,0%	8,0%
Restauration	1	3,5%	2,5%	4,0%
Activité sportive	1	3,5%	2,5%	-
Informatique	1	3,5%	2,5%	6,0%
Activité de type médical, soins	-	-	-	-
Total	29	100%	100%	100%

- ▲ La majorité des accidents de travail concerne les activités administratives et de gestion, viennent ensuite les activités d'entretien et de nettoyage des locaux et les activités de maintenance logistique.

ACTIVITÉ AU MOMENT DE L'ACCIDENT

Tableau 107 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2016 - 2017

Activité au moment de l'accident	Nombre	%	Comparatif 2015-2016	Comparatif 2014-2015
Autres (trajet, pause ...)	15	52,0%	48,5%	26,0%
Technique / recherche	12	41,0%	41,0%	52,0%
Administrative	1	3,5%	8,0%	22,0%
Activité sportive	1	3,5%	2,5%	-
Total	29	100%	100%	100%

- ▲ Parmi ces 29 accidents, 17 (29) ne sont pas en lien direct avec l'activité normale soit 58,6% (78,0%).

LOCALISATION DES ACCIDENTS

Tableau 108 Répartition de la localisation des accidents en 2016-2017

Lieu des accidents	Nombre	%	Comparatif 2015-2016	Comparatif 2014-2015
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	4	14,0%	5,0%	26,0%
Couloir/Escalier/Ascenseur	8	28,0%	24,0%	20,0%
Abords des bâtiments/Campus	3	10,0%	22,0%	18,0%
Salle de TP/Laboratoire	2	7,0%	5,5%	8,0%
Atelier/Local Technique/Chantier	5	17,0%	19,0%	8,0%
Route (hors établissement)	4	14,0%	22,0%	18,0%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	2	7,0%	-	-
Salle ou terrain sport	1	3,0%	2,5%	2,0%
Terrain (hors établissement)	-	0,0%	-	-
Total	29	100%	100%	100%

- ▲ La majorité des accidents ont lieu dans un couloir, un escalier ou un ascenseur, viennent ensuite les ateliers et locaux techniques.

INDICE DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)

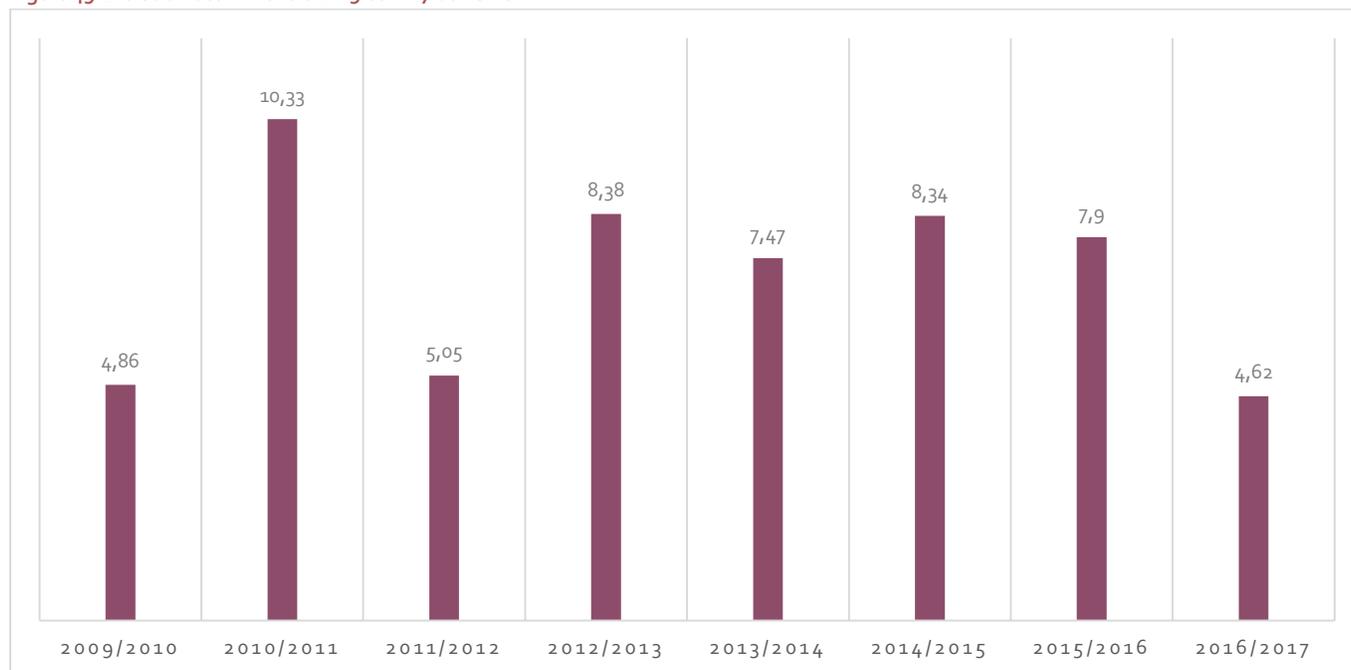
L'indice de fréquence correspond à la formule suivante : **((nombre d'accidents avec arrêt x 1000) / nombre de salariés)**

- Pour l'Université en 2016-2017 cet indice est de : **(11 x 1000 / 2364) = 4,65**
- Pour l'Université en 2015-2016 cet indice est de : **(19 x 1000 / 2404) = 7,90**
- Pour l'Université en 2014-2015 cet indice est de : **(21 x 1000 / 2517) = 8,34**
- Pour l'Université en 2013-2014 cet indice était de : **(19 x 1000 / 2542) = 7,47**

À titre de comparaison, en 2016 (Ministère de l'enseignement sup, de la recherche et de l'innovation) :

- Toutes Universités (hors CROUS, Grands établissements, écoles d'ingénieurs) : **IFA = 7,32**

Figure 49 Évolution des IFA entre 2009 et 2017 de l'URCA



MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2017, aucune demande de reconnaissance de maladie professionnelle n'a été déposée, contre 5 en 2016.

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail²⁶ de l'URCA a été mis en place conformément à la réglementation, en septembre 2012.

BILAN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le bilan présenté ci-dessous correspondent aux personnes vues en visite médicale au cours de chaque année. Il porte sur environ 15 % de l'effectif. Ce bilan n'est pas représentatif de l'ensemble de la population étant donné que les personnes convoquées en visite médicale sont principalement celles qui sont exposées à des risques particuliers.

ÉVOLUTION DU SCORE

Tableau 109 Score de 2013 à 2017

	Score risque					Score pathologie					Score total				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
URCA <i>Env 350**</i>	2.3	2.4	2.3	2	2.4	0.7	0.8	1.1	1	0.9	3	3.2	3.4	3	3.3
Autres <i>Env 550**</i>	3.1	2.8	4.2	3	3.4	0.6	0.5	1.6	0.5	0.5	3.7	3.3	5.8	3.5	3.9

*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

RISQUE SUR LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 110 Répartition des risques sur la population vue en consultation

Risques	2013		2014		2015		2016		2017	
	URCA	Autres								
Charges mentales	41,0%	47,0%	36,6%	47,4%	39,8%	67,5%	34,5%	39,8%	36,9%	39,7%
Risques toxicologiques	59,0%	5,0%	53,3%	4,3%	38,7%	6,8%	33,2%	6,2%	44,9%	8,5%
Risques biologiques	36,0%	81,0%	-	-	25,8%	78,0%	-	-	27,1%	76,2%
Risques physiques	39,0%	11,0%	28,8%	19,7%	24,6%	12,2%	16,5%	13,4%	25,7%	11,4%
Gestes répétitifs	30,0%	10,0%	28,5%	17,3%	24,0%	14,4%	28,4%	17,1%	31,0%	18,7%
Risques traumatiques	16,0%	72,0%	13,5%	63,3%	9,8%	68,2%	6,4%	65,8%	-	-
Horaires atypiques	7,0%	48,0%	6,0%	37,9%	-	-	-	-	-	-

- ▲ Le risque professionnel le plus important au sein de l'Université de Reims concerne les risques toxicologiques, viennent ensuite les charges mentales.

²⁶ CHSCT

PATHOLOGIES SUR LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 111 Répartition des pathologies sur la population en consultation

Pathologies	2013		2014		2015		2016		2017	
	URCA	Autres								
Ophthalmologiques	11,0 %	6,0 %	14,0 %	8,2 %	21,2 %	13,8 %	15,9 %	7,2 %	12,1 %	10,3 %
Psychologiques	12,0 %	8,0 %	16,4 %	8,5 %	16,3 %	10,6 %	13,7 %	8,3 %	15,3 %	11,7 %
Rhumatologiques	-	-	14,0 %	7,8 %	13,2 %	6,3 %	9,4 %	5,8 %	13,5 %	6,9 %
Immunologiques	6,0 %	8,0 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Dermatologiques	14,0 %	1,0 %	13,0 %	1,7 %	11,3 %	1,9 %	7,6 %	1,5 %	-	-
Respiratoires	-	-	6,0 %	0,4 %	9,5 %	2,7 %	8,8 %	2,5 %	10,4 %	0,7 %
ORL	8,0 %	16,0 %	10,0 %	12,0 %	7,9 %	10,8 %	9,7 %	10,1 %	-	-
Sommeil	11,0 %	11,0 %	9,0 %	15,7 %	7,9 %	12,9 %	6,4 %	13 %	6,9 %	19,2 %
Vocales	-	-	-	-	-	-	20,1 %	0,1 %	9,8 %	-
Rénales	-	-	-	-	-	-	-	-	4,8 %	-

- ▲ Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'Université sont les pathologies psychologiques, viennent ensuite les pathologies rhumatologiques.

PERSONNES EN SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

Tableau 112 Répartition des personnes en Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

SMR	Comparatif 2014	Comparatif 2015	Comparatif 2016	Nombre de cas en 2017
Biologiques	149	31	-	50
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	77	50	40	60
Handicap	19	-	-	-
Bruit	16	14	10	5
Vibrations	9	9	4	-
Rayonnements ionisants	4	7	13	19
Femmes enceintes	2	-	-	-
Travail de nuit	1	-	-	-
Plomb	-	3	4	2

- ▲ La majorité des personnes en surveillance médicale renforcée le sont principalement pour des risques liés aux activités de recherche (biologiques, CMR, rayonnements ionisants).

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Tableau 113 Répartition des facteurs de pénibilité

Facteur de pénibilité	Comparatif 2014	Comparatif 2015	Comparatif 2016	Nombre de cas en 2017
Agents chimiques dangereux	123	49	81	100
Postures pénibles	16	8	8	6
Vibrations	12	8	4	2
Bruit	10	8	9	-
Manutention charges lourdes	8	4	6	9



Formations

L'ACTIVITÉ DE FORMATION

Le service formation des personnels 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 chaque année civile.

Tableau 114 Descriptif des formations

	2014	2015	2016	2017
Nombre de jours de formation	1779	1908	1764	1725
Nombre de stagiaires²⁷	1820	1907	1666	1567
Nombre d'agents formés²⁸	883	1124	1074	941
Nombre de jours de formation par agent	2	1,7	1,6	1,8

- ▼ Le nombre de jours de formation a diminué de 2,21% entre 2016 et 2017, tout comme le nombre de stagiaires (-5,94% entre 2016 et 2017). Néanmoins le nombre de jours de formation par agent a augmenté de +0,2 points sur la même période.

²⁷ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations

²⁸ Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations

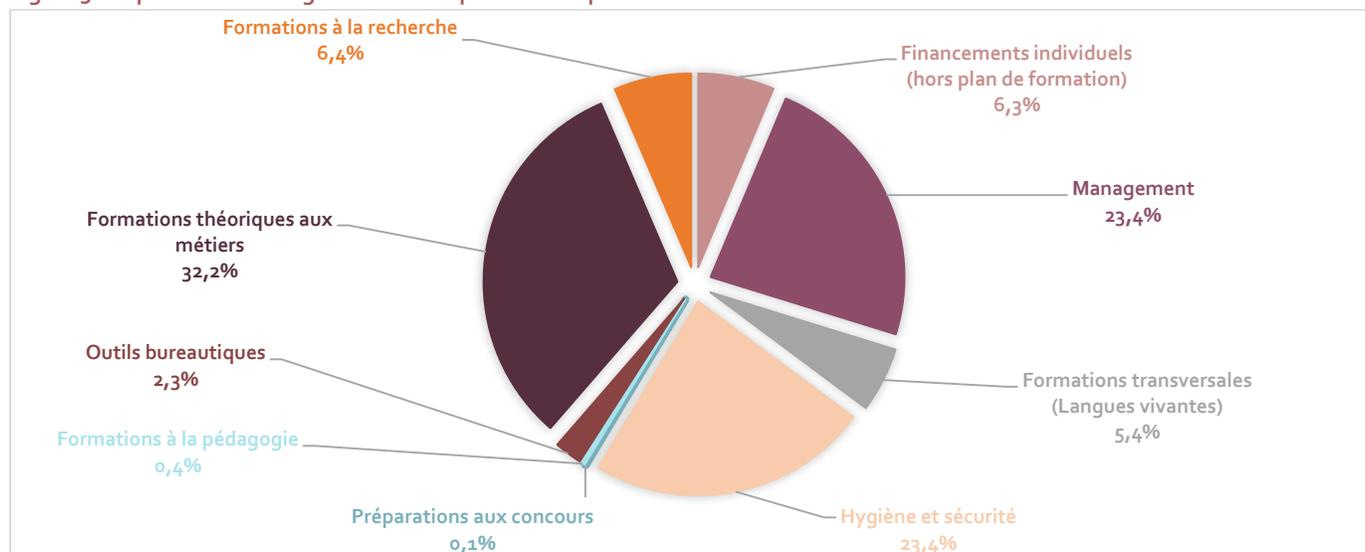
BUDGET FORMATION

BUDGET CONSOMMÉ (EN EUROS) PAR THÉMATIQUE

Tableau 115 Budget consommé (en euros) par thématique en 2017

Thématiques	2017		2016	
	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Financements individuels (hors plan de formation)	7 116,7€	6,3%	-	-
Management	26 281,5€ ²⁹	23,4%	21 255,53€	13,7%
Formations transversales (Langues vivantes)	6 073,0€	5,4%	1 575,04€	1,0%
Hygiène et sécurité	26 253,8€	23,4%	16 828,44€	10,8%
Préparations aux concours	112,0€ ³⁰	0,1%	2 401,31€	1,5%
Formations à la pédagogie	406,0€	0,4%	689,33€	0,4%
Outils bureautiques	2 588,2€	2,3%	10 211,28€	6,6%
Formations théoriques aux métiers	36 098,3€	32,2%	94 029,57€	60,5%
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	-
Formations à la recherche	7 226,8€	6,4%	8 547,95€	5,5%
Total	112 156,3€	100,0%	155 538,45€	100,0%

Figure 50 Répartition du budget consommé par thématique



36 098,3€

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

²⁹ Lié à la création de l'école interne de formation³⁰ Peu de concours ouverts en 2017

- ▲ Le budget consommé pour les formations théoriques aux métiers diminue de 61,6% par rapport à 2016. Cette baisse s'explique pour plusieurs raisons. D'une part, le service financier avait bénéficié en 2016 d'une formation dédiée à la Gestion Budgétaire et Comptable Publique, qui a eu un impact en terme de coût sur ce budget. D'autre part, en 2016, la rémunération des formateurs était intégrée au budget formation, en 2017 la rémunération est prise en charge dans le budget ressources humaines. Enfin, le nombre de stagiaires pour les formations théoriques aux métiers était plus important en 2016 (304 contre 110).

Tableau 116 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2014

	2014	2015	2016	2017
Budget Formation	300 000€	185 000€	166 000€	200 000€
Budget exécuté	165 418,2€	183 953,7€	165 307,1€	125 383,1€

- ▲ Entre 2016 et 2017, le budget consommé dédié à la formation a augmenté de 20,5%. Comparativement, ce budget avait diminué de 10,3% entre 2015 et 2016 (-38,3% entre 2014 et 2015).
- ▲ L'année 2017 a vu son budget augmenté dans la perspective des coûts de formation, de la gestion et des coûts liés au nombre de concours et de la mise en place de l'école interne de formation.
- ▲ En 2017, le budget bien qu'en augmentation n'a pas été valorisé dans sa globalité dans la mesure où des actions de formation n'ont pu être mises en œuvre.
- ▲ 62,7% du budget alloué a pu bénéficier aux formations pour les agents de l'URCA. À ce budget, il convient d'ajouter le coût de la masse salariale associée à ces actions de formation.
- ▲ En 2017, le budget de fonctionnement consommé pour les concours (hors masse salariale) été de 13 240,2€ (prise en charge du ministère de l'Enseignement Supérieur à hauteur de 12 165€).

Tableau 117 Évolution du budget consommé par thématique

Thématiques	Présents 2016	Présents 2017	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaires)
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	-	9	7 116,7	790,7
Formations au management	157	148	26 281,5	177,6
Formations transversales (langues vivantes)	28	58	6 073,0	104,7
Formation hygiène et sécurité	691	569	26 253,8	46,1
Formations préparations aux concours	55	171	112,0	0,7
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	16	1	406,0	406,0
Formations aux outils bureautiques	315	432	2 588,2	6,0
Formations théoriques aux métiers	304	110	36 098,3	328,2
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	-
Formations à la recherche	100	78	7 226,8	92,7
Budget consommé Total (1)	1 666	1 567	112 156,3	71,6

- ▲ **Formations à la recherche** : Des formations telles que Statistiques R, Taguchi, et recyclage d'habilitation en expérimentation animale, chirurgie animale sont proposées aux enseignants chercheurs.
- ▲ **Formations individuelles hors plan de formation** : la commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2017 pour un budget de 11 088€ sur un budget global de 14 000€. Une partie de ce budget a fait l'objet d'un versement en 2018
- ▲ **Formations à la pédagogie** : Ces formations n'ont pas recueilli de besoins spécifiques pour 2017.
- ▲ **Formations à la santé** : La convention de partenariat avec la MGEN a été renouvelée en 2017.

BUDGET CONSOMMÉ POUR FRAIS ORGANISATIONNELS

Tableau 118 Budget consommé pour frais organisationnels

Frais organisationnels	2017	2016
	Montant en euros	Montant en euros
Journées de rentrée	2 311,00€	508,76€
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	8 883,20€	3 503,29€
Cotisations associations RH Formation et colloques	400,00€	425,00€
Déplacements service	136,60€	-
Achat de matériel	1 496,00€	-
Régularisation rémunérations formateurs	-	4 271,64€
Total (2)	13 226,8 €	9 768,69€
Total Général (1+2)	125 383,1 €	165 307,14€

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THÉMATIQUE

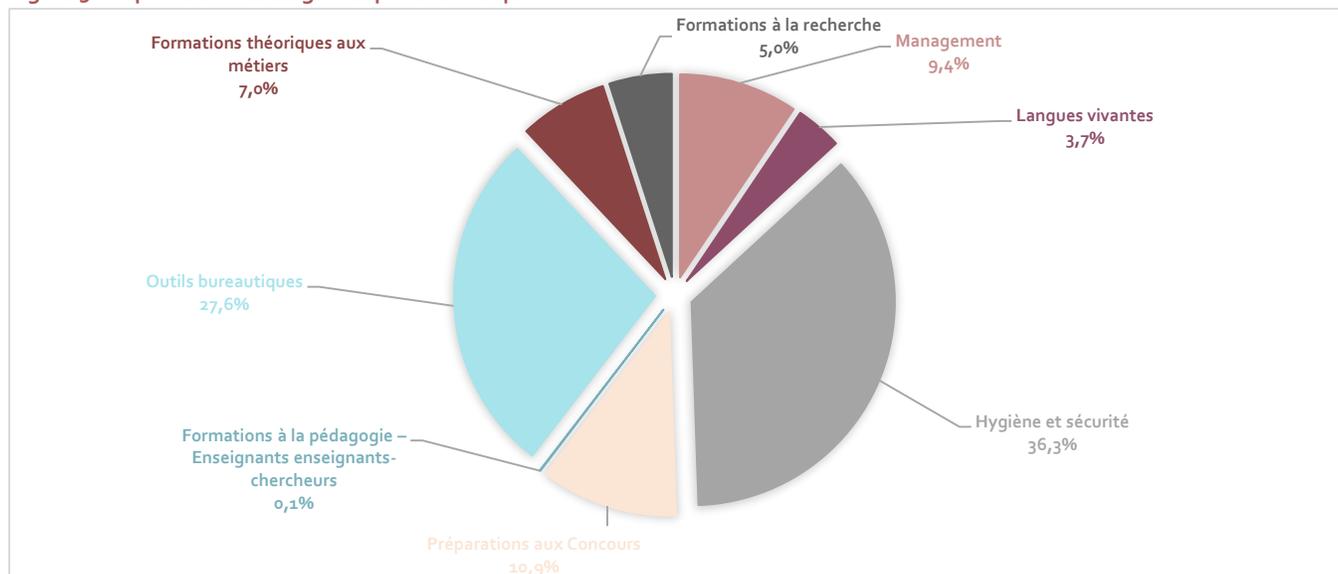
Tableau 119 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	Effectifs	%	Comparatif 2016	
Hommes	343	36,5%	460	42,9%
Femmes	598	63,5%	614	57,1%
Total	941	100,0%	1074	100%

Tableau 120 Évolution du nombre de stagiaires par thématique

Thématiques	2013	2014	2015	2016	2017
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	32	16	7	-	-
Management	-	147	186	157	148
Langues vivantes	54	21	23	28	58
Hygiène et sécurité	679	447	566	691	569
Préparations aux Concours	357	336	553	55	171
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	-	49	44	16	1
Outils bureautiques	228	439	232	315	432
Formations théoriques aux métiers	561	365	248	304	110
Formations accompagnement à la santé	-	48	48	-	-
Formations à la recherche	-	-	-	100	78
Total	1 911	1 820	1 907	1 666	1 567

Figure 51 Répartition des stagiaires par thématique



LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

RÉPARTITION DES STAGIAIRES FORMÉS PAR CATÉGORIE FP

Figure 52 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP

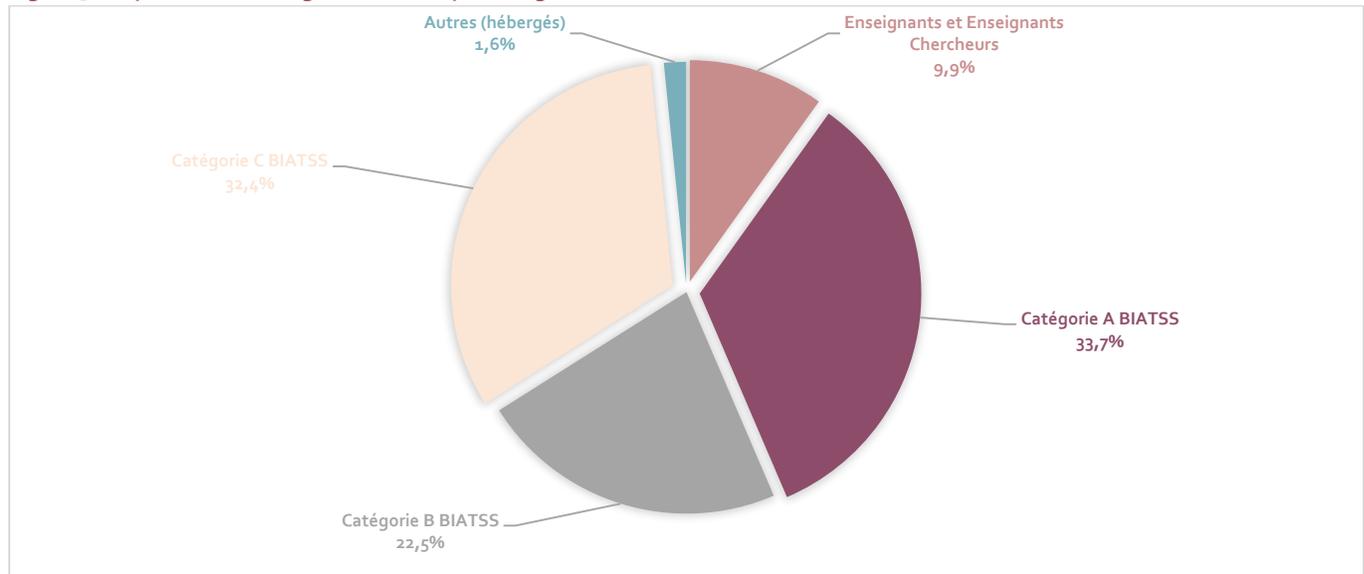


Tableau 121 Nombre de pourcentage de stagiaires formés par catégorie FP

Catégories FP	Types de population	2015	%	2016	%	2017	%
A	Enseignants – Enseignants Chercheurs	222	11,6%	183	11,0%	155	9,9%
	BIATSS	518	27,2%	594	35,7%	528	33,7%
B		422	22,1%	347	20,8%	352	22,5%
C		741	38,9%	516	31,0%	507	32,4%
	Hébergés ³¹	4	0,2%	26	1,5%	25	1,6%
	Total	1 907	100%	1 666	100%	1 567	100%

- ▲ La population des enseignants et enseignants-chercheurs est moins nombreuse à se former que la population BIATSS (9,9%).
- ▲ Parmi les personnels BIATSS, la répartition des stagiaires formés est quasiment identique entre les personnels de catégorie A et les personnels de catégorie C.
- ▲ Le nombre de stagiaires de catégorie B formé a légèrement augmenté entre 2016 et 2017 (+1,7%).
- ▲ De manière globale le nombre de stagiaires formés a baissé de 5,9% par rapport à 2016 (-99 stagiaires).

³¹ 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.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES FORMÉS PAR FILIÈRE

Figure 53 Répartition des stagiaires formés par filière

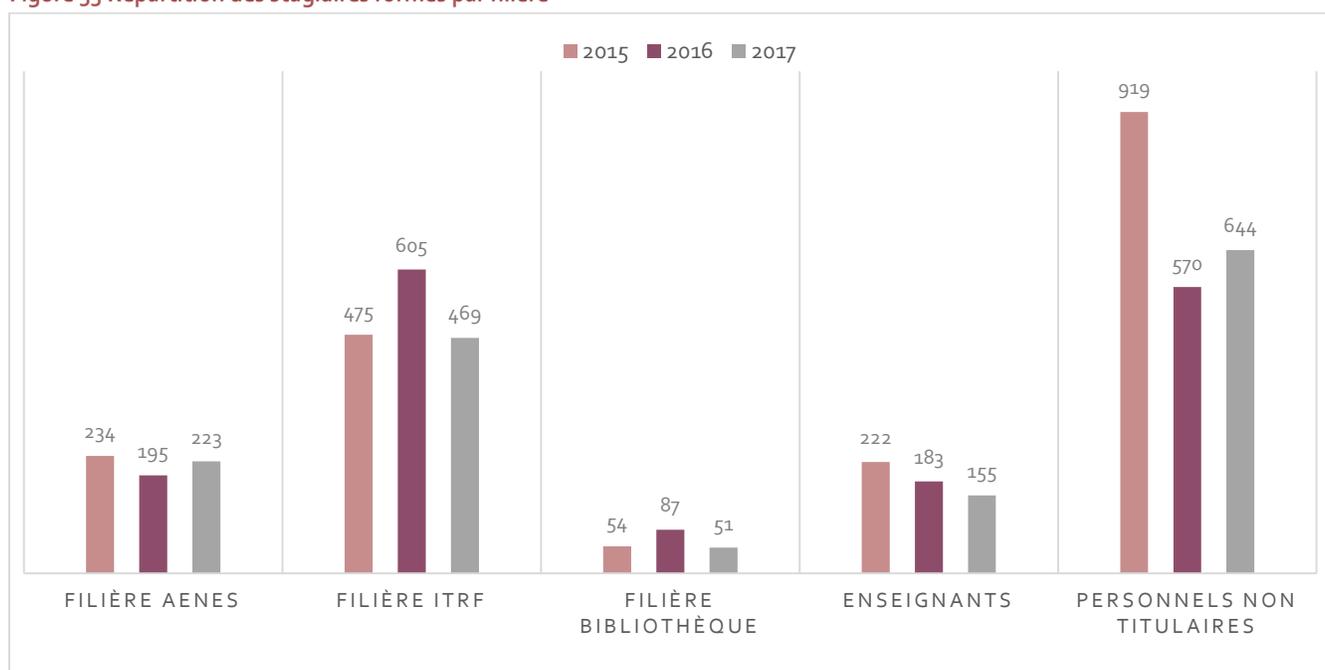


Tableau 122 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut

Statuts	Filières	2017	%	2016	%
Titulaires	AENES et Médico-social	223	14,2%	195	11,7%
	ITRF	469	29,9%	605	36,3%
	Bibliothèque	51	3,3%	87	5,2%
	Enseignants Enseignants-chercheurs	155	9,9%	183	11,0%
Non-titulaires		644	41,1%	570	34,2%
Autres (Hébergés)		25	1,6%	26	1,6%
	Total	1 567	100,0%	1 666	100%

- ▲ Ce sont les personnels non titulaires qui ont été le plus demandeur de formation en 2017 (41,1% des stagiaires formés).
- ▲ En 2017, le nombre de stagiaires a augmenté de 14,4% pour les personnels titulaires AENES, et de 13,0% pour les personnels non titulaires.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES FORMÉS PAR COMPOSANTE

Tableau 123 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2017	%	2016	%
UFR Droit et Science politique	33	2,1%	27	1,6%
UFR Lettres et Sciences Humaines	57	3,6%	44	2,6%
UFR Médecine	145	9,3%	165	9,9%
UFR Odontologie	42	2,7%	23	1,4%
UFR Pharmacie	81	5,2%	77	4,6%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	65	4,1%	41	2,5%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	236	15,1%	315	18,9%
UFR STAPS	13	0,8%	8	0,5%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	94	6,0%	124	7,4%
IUT de Troyes	136	8,7%	71	4,3%
CUT	26	1,7%	27	1,6%
Écoles doctorales	1	0,1%	9	0,5%
ESIReims	21	1,3%	32	1,9%
ESPE	69	4,4%	135	8,1%
IFTS	35	2,2%	25	1,5%
Services centraux	339	21,6%	382	22,9%
Services communs (dont BU)	149	9,5%	158	9,5%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	25	1,6%	3	0,2%
Total	1 567	100%	1 666	100%



Instances de représentation et de concertation

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

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

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

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

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

RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Tableau 124 Répartition par sexe des Représentants du Personnel (RP) en 2017

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Comité Technique (CT)	7	3	3	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	3	4
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	6	8	4	10
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	4	2	1	1
Total	21	18	11	22

NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP³² PAR TYPE

Tableau 125 Nombre de réunions des IRP par type en 2017

Instances	Nombre de réunions en 2014	Nombre de réunions en 2015	Nombre de réunions en 2016	Nombre de réunions en 2017
Comité Technique (CT)	11	6	4	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	6	5
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	8	9	10	7
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	2	3	3	0
Total	25	23	23	17

22

C'est la moyenne du nombre de réunions par an depuis 2014

- ▲ Le nombre de séances de la CPE a été rationalisé afin de proposer aux conseillers des études complètes des dossiers et permettre ainsi une vue d'ensemble.
- ▲ La CCPANT est compétente pour les questions disciplinaires des agents contractuels (autres qu'avertissements et blâmes). À ce titre elle n'a pas été consulté en 2017. Par ailleurs, concernant les renouvellements, les contrats qui n'ont pas été reconduits résultaient de demandes formulées par les agents eux-mêmes.

³² IRP : Instance de Représentation du Personnel

NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION

Tableau 126 Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2017

Instances	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2014	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2015	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2016	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2017
Comité Technique (CT)	220	120	80	100
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	112	80	120	100
Commissions Paritaire d'Établissement (CPE)	224	252	260	126
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	18	27	24	0
Total	574	479	484	326

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 16 membres soit 80 jours d'autorisation d'absence.

- ▼ Le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2017 a diminué de 32,6% (-158 jours) par rapport à 2016. Ce qui s'explique par la baisse du nombre de réunions entre 2016 et 2017 (-26,1%).

NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR PARTICIPER À UNE RÉUNION DE TRAVAIL

Tableau 127 Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2014 à 2017

Groupes de travail	Nombre de jours en 2014	Nombre de jours en 2015	Nombre de jours en 2016	Nombre de jours en 2017
Groupe « régime indemnitaire »	10	24	-	165
Groupe « entretiens professionnels des agents titulaires »	36	-	-	-
Groupe « entretiens professionnels des agents non-titulaires »	-	9	-	-
Groupe « convention de gestion des agents non titulaires »	40	8	-	-
Groupe « compte épargne-temps »	10	-	-	-
Groupe Gestion du temps de travail et des congés des personnels BIATSS	-	48	22	-
Groupe Heures Référentiel Service (HRS)	-	-	-	-
Total	96	89	22	165

- ▲ À noter que le nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail entre 2016 et 2017 a augmenté de manière conséquente (+165). Ce qui démontre la préoccupation grandissante de l'administration d'améliorer les conditions de rémunération de ces agents non-titulaires.



Action sociales, culturelles et sportives

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 est chargé de la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures et d'établir un rapport annuel d'évaluation des dépenses et des besoins.

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

LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES (PSU)

Tableau 128 Les prestations Sociales versées au titre de l'année 2017

	Domaines d'intervention	Montant 2015	Nombre de bénéficiaires	Montant 2016	Nombre de bénéficiaires	Montant 2017	Nombre de bénéficiaires	Évolution entre 2016 et 2017	
								Du montant	De bénéficiaires
Aides	Aides aux vacances	15 124€	196	17 151€	212	18 603€	219	+ 8,5%	+ 3,3%
	Aides dans le cadre éducatif	16 482€	47	12 549€	49	11 249€	34	- 10,4%	- 30,6%
	Handicap	30 566€	17	27 900€	16	34 761€	18	+ 24,6%	+ 12,5%
	Hospitalisation	2 332€	3	4 033€	4	0€	0	- 100%	- 100%
	Participation frais de repas	5 488€	4 536*	4 957€	4 063*	5 652€	4 633*	+ 14,0%	+ 14,0%
Aides diverses	Aides au logement	9 044€	11	4 786€	6	6 183€	12	+ 29,2%	+ 100%
	Garde de jeunes enfants	6 342€	18	5 162€	11	7 182€	20	+ 39,1%	+ 81,8%
	Loisirs des enfants	9 652€	116	10 344€	120	9 928€	117	- 4,0%	- 2,5%
	Consultations juridiques	240€	6	280€	7	120€	3	- 57,1%	- 57,1%
	Total	95 270 €	414**	87 162€	425**	93 678€	423**	+7,5%	-0,5%

*en nombre de repas

**hors nombre de repas

- ▲ La consommation des crédits concernant les prestations sociales universitaires a augmenté de **+7,5%** par rapport à 2016 et le nombre de bénéficiaires a diminué de **-0,5%**.
- ▲ Les aides dans le cadre éducatif, l'aide à l'hospitalisation, l'aide aux loisirs des enfants et les consultations juridiques sont les prestations en reculs et représentent **22,7%** des dépenses.

Tableau 129 Dépenses mois par mois des prestations sociales versées au titre de l'année 2017

Mois	Aides aux vacances	Aides dans le cadre éducatif	Handicap/hospitalisation	Frais repas	Aides au logement	Garde de Jeunes enfants	Aides aux loisirs	Consultations juridiques	Total	Comparatif 2016
Janvier	1 272 €	300 €	3 200 €	811€	-	3 451 €	1 544 €	-	10 578 €	9 268€
Février	1 040 €	-	2 400 €	-	-	2 051€	200€	-	5 691€	11 043€
Mars	1 527€	-	2 400€	-	-	495 €	-	-	4 422€	3 832€
Avril	1 796€	339 €	2 400 €	1 818€	750€	-	199€	80€	7 382€	3 141€
Mai	1 055 €	189 €	4 000€	2 305€	642€	557€	372€	-	9 120€	2 936€
Juin	957 €	638 €	2 880 €	253 €	-	-	-	-	4 728 €	3 861€
Juillet	428€	-	2 400€	367€	1 878€	-	-	-	5 073 €	3 446€
Août	-	-	1 920€	-	-	-	-	-	1 920€	5 020€
Septembre	7 388€	3 283€	4 681€	-	119€	306€	2 412€	40 €	18 229€	14 329€
Octobre	1 127 €	1 600 €	3 040 €	98€	249€	322€	1 867€	-	8 303€	7 665€
Novembre	1 326 €	3 000€	2 720€	-	1 533€	-	1 353€	-	9 932€	10 641€
Décembre	687€	1 900€	2 720€	-	1 012€	-	1 981€	-	8 300€	11 980€
Total	18 603€	11 249€	34 761€	5 652€	6 183€	7 182€	9 928€	120€	93 678€	87 162€

Tableau 130 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2015 et 2017

	2015	2016	2017	Évolution en % entre 2016 et 2017
Aides aux vacances	15 124 €	17 151 €	18 603€	+8,5%
Aides dans le cadre éducatif	16 482 €	12 549 €	11 249€	-10,4%
Handicap/Hospitalisation	32 898 €	31 933 €	34 761€	+8,9%
Frais repas	5 488€	4 957 €	5 652€	+14,0%
Aides au logement	9 043 €	4 786 €	6 183€	+29,2%
Garde de jeunes enfants	6 343 €	5 162€	7 182€	+39,1%
Aides aux loisirs	9 652 €	10 344€	9 928€	-4,0%
Consultations Juridiques	240 €	280 €	120€	-57,1%
Total	95 270€	87 162€	93 678€	+7,5%

- ▲ Les dépenses en matière de prestations d'action sociale ont augmenté de **+ 7,5 %** avec un nombre de bénéficiaires qui reste stable.
- ▲ Le poste le plus élevé des dépenses concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap/hospitalisation, il représente **37,1%** du montant total des prestations versées en 2017.
- ▲ Le second poste de dépenses concerne la participation aux vacances (**19,9%**) qui est en constante progression, cela s'explique par la refonte des conditions d'obtention et l'information fournie via intranet.
- ▲ Deux postes ont fortement augmenté par rapport à 2016 : l'aide à la garde des jeunes enfants (**+ 39,1 %**) et l'aide au logement avec une augmentation de (**+ 29,2 %**).
- ▼ Viennent ensuite les aides dans le cadre éducatif. Le nombre de bénéficiaires a diminué de **30,6 %** et le montant total versé de **10,4 %** par rapport à l'année précédente. L'aide dans le cadre des études supérieures reste stable, l'aide dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires) est en baisse de **44,0 %**.
- ▼ Le poste « consultations juridiques » affiche une nette diminution de **57,1%** : le montant et le nombre de bénéficiaires sont variables sur plusieurs années et le faible montant des dépenses ne permettrait pas une analyse pertinente.

LES PRESTATIONS ACCORDÉES APRÈS ENQUÊTE SOCIALE

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

- Des 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 liées passagères.

La commission sociale de l'URCA a étudié au total **57** demandes de secours et prêts (48 en 2016) sachant qu'un agent peut demander et bénéficier de ces deux types d'aides. 42 dossiers ont été retenus (38 en 2016) : 38 secours (33 en 2016) et 4 prêts (5 en 2016) ont été accordés.

LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS

Tableau 131 Nombre de secours attribués

	2015	2016	2017	Évolution en % entre 2016 et 2017
Montants versés	52 723	24 795	29 230	+17,9%
Nombre de bénéficiaires	68	33	38	+15,1%
Montant moyen par bénéficiaire	775 €	751 €	769 €	+2,4%

2,4%

C'est la hausse de secours attribués entre 2016 et 2017

- ▲ Le montant attribué des secours par dossier varie de 300€ à 1500€, la moyenne est de 769€. Le montant global versé a augmenté de 17,9% entre 2016 et 2017.
- ▲ Entre 2016 et 2017 le nombre de bénéficiaires est en hausse (+15,1%).
- ▲ 21% des demandeurs d'un secours en 2017 ont déjà sollicité une aide l'année précédente.
- ▲ Dans 78% des cas (contre 88% en 2016), le bénéficiaire est un agent féminin vivant seul et/ou ayant plusieurs enfants à charge.
- ▲ Les agents de catégorie C représentent 81% des demandes (contre 79% en 2016), tandis que le pourcentage des agents de catégorie B et A reste constant, soit 19% de l'ensemble des dossiers. La représentation des retraités est nulle (contre 6% en 2016).

LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Tableau 132 Nombre de prêts à court terme et sans intérêt attribués

	2015	2016	2017	Évolution en % entre 2016 et 2017
Montants versés	8 600 €	5 850 €	6 200	+6,0%
Nombre de bénéficiaires	5	5	4	-20,0%
Montant moyen par bénéficiaire	1 720 €	1 170 €	1 550 €	+32,5%

ACTIONS CULTURELLES

Le Service Universitaire d'Action Culturelle (SUAC) propose des actions destinées aux étudiants et ouvertes aux personnels :

- des arts plastiques (expositions, conférences,...)
- du patrimoine (journées du patrimoine, journées du 1% artistique,...)
- du spectacle vivant (ateliers théâtre, danse, concerts, pièces chorégraphiques, théâtrales, marionnettiques,...)
- de la culture scientifique (recherche en doc – festival du film de chercheurs, Kfés des connaissances, Nuit des chercheurs,...)
- du cinéma (ateliers cinéma, Monde en Doc, Parada ciné – Semaine de cinéma latino-américain, Turbofilm,...)
- des arts du goût (ateliers œnologie, soirée terroir,...)

INTERVENANTS ET STRUCTURES CULTURELLES IMPLIQUÉES

La plupart des structures culturelles de la région sont impliquées directement ou indirectement : La Comédie, le Manège, l'Opéra, la Cartonnerie, Césaré, les Musées, le centre d'art contemporain Passages, le Théâtre de la Madeleine, le CNAC, la Comète, l'Institut International de la Marionnette, le Nouveau Relax, etc.

ACTIVITÉS 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 133 Nombre d'adhérents au SUAPS en 2017

	2015	2016	2017 ³³
Nombre d'adhérents (étudiants et personnels de l'URCA)	5600	5791	5764
Nombre de personnels adhérents	191	205	184

- ▼ Le nombre d'adhérents a diminué de 0,5% entre 2016 et 2017 (toute population confondue).
- ▼ Dans le détail, le nombre de personnels adhérents a baissé de 10,2% par rapport à 2016.

³³ Les personnels pouvant s'inscrire tout au long de l'année universitaire ces données sont susceptibles d'évoluer entre la rédaction de ce document et sa diffusion



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 de l'État, titulaire ou stagiaire.

AGENT PENSIONNÉ

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 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, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou docteur (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Sont comptabilisées 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, 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 représentants de l'administration et des représentants 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 candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)

L'obtention d'un CLD est liée à 3 conditions cumulatives : la nature de l'affection dont souffre le fonctionnaire, le fonctionnaire doit être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, et l'octroi d'un CLD doit être précédé d'un an de congé longue maladie.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

L'obtention d'un CLM est liée à 3 conditions cumulatives : la maladie doit mettre l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rendre nécessaire un traitement et des soins prolongés, présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Toute affection mettant l'agent 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 hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISCIPLINE

Les enseignants chercheurs sont recrutés en fonction de leur discipline d'enseignement et de recherche. La liste de ces disciplines est prédéfinie par la Commission Nationale Universitaire (CNU). Ils sont rattachés aux Unités de Formation et de Recherche (UFR)

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, 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).

EMPLOI VACANT

L'emploi vacant est un poste rémunéré, nouvellement créé non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu,

- pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et
- qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé.

ÉTABLISSEMENT PUBLIC À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPCSCP)

Les EPCSCP sont des établissements publics assurant la recherche et l'enseignement supérieur, jouissant de la personnalité morale, de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Les objectifs d'un EPCSCP sont la production du savoir (recherche), sa conservation, sa valorisation, sa transmission (enseignement ; formation). Ils participent au service public de l'enseignement supérieur, dont les six missions ainsi définies par la loi sont la formation initiale et continue, la recherche scientifique et technique ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats ; l'orientation et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique, la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, et la coopération internationale.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent 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 (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée 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 DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger 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 candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

MALADIE PROFESSIONNELLE

La maladie professionnelle est la maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions. Elle est reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles prévus à l'article L.461-2 du code de la sécurité sociale.

MISE À DISPOSITION

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir sa rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

MODALITÉ DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,
- le mi-temps-thérapeutique, la délégation (enseignants),
- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un non-titulaires 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 à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé 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 MC 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 PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés 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^{er} 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

Seuls 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 %.

RESPONSABILITÉS 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 (sommets de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes puis d'autres structures.

SURNOMBRE

Position particulière concernant les Professeurs. Les Professeurs ayant atteint l'âge de la retraite peuvent demander une prolongation de leur activité de 3 ans maximum appelée surnombre ; leur obligation de service d'enseignement reste de 192 HETD.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

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%.

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. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un non-titulaire est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

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

Tableau 134 Table des filières

FILIÈRE	SIGLE	SIGNIFICATION	
BIATSS	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
		INF	INFirmiers(es)
		SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
		ASS	Assistante de Service Sociale
		ADJENES	ADJoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
		ATEC	Adjoint TEChnique d'établissement
	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	MEDecin
	ENSEIGNANTS	IA/PR	Inspecteur Académique / PeRsonnel
		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 135 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	REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur
SAIC	Service des Activités Industrielles et Commerciales
SEN (UFR)	Sciences Exactes et Naturelles
UFR	Unité de Formation et de Recherche
URCA	Université de Reims Champagne-Ardenne
UTD	Unité Travaux Dirigés
UTP	Unité Travail Pédagogique



Table des illustrations

TABLEAUX

Tableau 1	Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2017	19
Tableau 2	Évolution des effectifs par catégorie et par type de population	20
Tableau 3	Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS de 2015 à 2017	21
Tableau 4	Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2015 et 2017	21
Tableau 5	Proportion des enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS par sexe entre 2015 et 2017	21
Tableau 6	Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent	22
Tableau 7	Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2015 à 2017	23
Tableau 8	Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2015 à 2017	23
Tableau 9	Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2015 et 2017	24
Tableau 10	Répartition et proportion des personnels par statut de 2015 à 2017	25
Tableau 11	Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe	25
Tableau 12	Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe	26
Tableau 13	Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe	27
Tableau 14	Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe	28
Tableau 15	Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps	29
Tableau 16	Modalités de recrutement des agents non titulaires	30
Tableau 17	Répartition des agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe	30
Tableau 18	Répartition des agents non-titulaires par type de population et par sexe	31
Tableau 19	Évolution des personnels BIATSS non-titulaires par filière et par sexe	32
Tableau 20	Répartition des personnels BIATSS non-titulaires par type de contrat et catégorie FP	33
Tableau 21	Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe	34
Tableau 22	Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps	35
Tableau 23	Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat	36
Tableau 24	Nombre et proportion de requalification de CDD en CDI par catégorie FP	36
Tableau 25	Nombre et proportion de requalification de CDD en CDI par corps	37
Tableau 26	Répartition des agents éligibles à la titularisation par catégorie FP et par sexe au 31/12/2017	37
Tableau 27	Répartition des agents éligibles à la titularisation par corps et par sexe	38
Tableau 28	Répartition des titularisations (Sauvadet) des agents non-titulaires BIATSS de l'URCA par sexe et catégorie FP	38
Tableau 29	Répartition des titularisations (Sauvadet et droit communs) des agents non-titulaires BIATSS	39
Tableau 30	Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2017	40
Tableau 31	Répartition des enseignants du 2 nd degré titulaires par discipline et par sexe	43
Tableau 32	Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP	45
Tableau 33	Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP de titulaires	54
Tableau 34	Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires	55
Tableau 35	Répartition et proportion des entrées par motif et par sexe de titulaires	56
Tableau 36	Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agents non-titulaires	57
Tableau 37	Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agents non-titulaires	58
Tableau 38	Proportion des entrées des non titulaires par motif et par sexe	59
Tableau 39	Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe	60
Tableau 40	Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe	61
Tableau 41	Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif	62
Tableau 42	Nombre et proportion de sorties d'agents non titulaires par catégorie FP et par sexe	63

Tableau 43 Nombre et proportion de sorties d'agents non-titulaires par type de population et par sexe	64
Tableau 44 Répartition et proportion des sorties d'agents non-titulaires par motif	65
Tableau 45 Bilan des entrées et des sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie	66
Tableau 46 Bilan des entrées et des sorties des agents non-titulaires par type de population et par catégorie	66
Tableau 47 Taux de rotation de l'URCA en 2017	67
Tableau 48 Taux de rotation en fonction du type de population en 2017	67
Tableau 49 Taux de rotation en fonction du sexe en 2017	67
Tableau 50 Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe ...	68
Tableau 51 Nombre de postes proposés en mobilité interne (BIATSS)	69
Tableau 52 Bilan de la mobilité interne (BIATSS et Enseignant-Enseignants-chercheurs)	69
Tableau 53 Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS	70
Tableau 54 Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2017	70
Tableau 55 Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 1/01/2017)	71
Tableau 56 Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe	72
Tableau 57 Nombre d'aménagements de postes	72
Tableau 58 Évolution du taux d'emploi	72
Tableau 59 Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2017	73
Tableau 60 Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF(BAP); Bibliothèque et AENES (Autre).....	73
Tableau 61 Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe	74
Tableau 62 Résultats des examens réservés en 2017	74
Tableau 63 Résultats des examens réservés par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (Autre)	75
Tableau 64 Résultats des examens réservés par corps et par sexe	75
Tableau 65 Recrutements spécifiques.....	75
Tableau 66 Résultats des nominations enseignants et enseignants-chercheurs en 2017	76
Tableau 67 Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2017	77
Tableau 68 Répartition des agents promus par filières, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)	78
Tableau 69 Répartition des agents promus en 2017 par filières, par catégories et par sexe (liste d'aptitude) ...	78
Tableau 70 Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus en 2017 par corps et par sexe (tableau d'avancement)	79
Tableau 71 Répartition des enseignants-chercheurs ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR).....	80
Tableau 72 Nombre de maîtres de conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe	81
Tableau 73 Nombre d'enseignants du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe	82
Tableau 74 Répartition de la masse salariale en 2017 par statut	87
Tableau 75 Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut	89
Tableau 76 Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP .	91
Tableau 77 Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP	93
Tableau 78 Répartition des personnels par durée de travail	97
Tableau 79 Répartition des personnels par type de population et par durée de travail	97
Tableau 80 Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel	98
Tableau 81 Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel	99
Tableau 82 Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP ..	99

Tableau 83 Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie	99
Tableau 84 Répartition du nombre de congés paternité et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours)	100
Tableau 85 Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théoriques	100
Tableau 86 Autres congés liés à la maternité	100
Tableau 87 Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours)	101
Tableau 88 Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois	102
Tableau 89 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe	103
Tableau 90 Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)	103
Tableau 91 Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe	104
Tableau 92 Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours)	104
Tableau 93 Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	104
Tableau 94 Nombre d'agents ayant ouverts un CET en 2017	105
Tableau 95 Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agents de l'URCA	105
Tableau 96 Le service statutaire des enseignants et enseignants-chercheurs selon leur corps	106
Tableau 97 Charges d'enseignement par composante	107
Tableau 98 Charges d'enseignement par composante et type de formation	108
Tableau 99 Charges d'enseignement par type d'intervenant	109
Tableau 100 Charges d'enseignement par diplôme	110
Tableau 101 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents	113
Tableau 102 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agents par type de population, par catégorie et par sexe	113
Tableau 103 Problématiques et sujets des rencontres et des entretiens (récurrence des interventions)	113
Tableau 104 Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un suivi coordonné par type de population, par catégorie et par sexe	114
Tableau 105 Motifs de suivi*	114
Tableau 106 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2016-2017	118
Tableau 107 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2016 - 2017	118
Tableau 108 Répartition de la localisation des accidents en 2016-2017	119
Tableau 110 Score de 2013 à 2017	121
Tableau 111 Répartition des risques sur la population vue en consultation	121
Tableau 112 Répartition des pathologies sur la population en consultation	122
Tableau 113 Répartition des personnes en Surveillance Médicale Renforcée (SMR)	122
Tableau 114 Répartition des facteurs de pénibilité	122
Tableau 115 Descriptif des formations	125
Tableau 116 Budget consommé (en euros) par thématique en 2017	126
Tableau 117 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2014	127
Tableau 118 Évolution du budget consommé par thématique	128
Tableau 119 Budget consommé pour frais organisationnels	129
Tableau 120 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe	130
Tableau 121 Évolution du nombre de stagiaires par thématique	130
Tableau 122 Nombre de pourcentage de stagiaires formés par catégorie FP	131

Tableau 123 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut	132
Tableau 124 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante	133
Tableau 125 Répartition par sexe des Représentants du Personnel (RP) en 2017	138
Tableau 126 Nombre de réunions des IRP par type en 2017	138
Tableau 127 Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2017	139
Tableau 128 Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2014 à 2017	139
Tableau 129 Les prestations Sociales versées au titre de l'année 2017	144
Tableau 130 Dépenses mois par mois des prestations sociales versées au titre de l'année 2017	145
Tableau 131 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2015 et 2017	145
Tableau 132 Nombre de secours attribués	146
Tableau 133 Nombre de prêts à court terme et sans intérêt attribués	147
Tableau 134 Nombre d'adhérents au SUAPS en 2017	148
Tableau 135 Table des filières	159
Tableau 136 Table des abréviations	160

FIGURES

Figure 1 Proportion des enseignants, enseignants chercheurs et BIATSS en 2017	21
Figure 2 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent en 2017	23
Figure 3 Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2017	23
Figure 4 Proportion des hommes et des femmes parmi les personnels de l'URCA en 2017	24
Figure 5 Proportion des hommes et des femmes par catégorie FP en 2017	24
Figure 6 Proportion des personnels par statut en 2017	25
Figure 7 Proportion des personnels titulaires par catégorie	26
Figure 8 Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2017	26
Figure 9 Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie	27
Figure 10 Proportion des agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe	30
Figure 11 Répartition des agents non-titulaires par catégorie	31
Figure 12 Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2017	31
Figure 13 Répartition des agents non-titulaires BIATSS par filières et par catégorie	32
Figure 14 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA	44
Figure 15 Âge par catégorie FP	45
Figure 16 Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs	46
Figure 17 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS	46
Figure 18 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires	47
Figure 19 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non-titulaires	47
Figure 20 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales	48
Figure 21 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par catégorie FP	49
Figure 22 Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe	54
Figure 23 Proportion des entrées par type de population et par sexe de titulaires	55
Figure 24 Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agents non-titulaires	57
Figure 25 Proportion des entrées d'agents non-titulaires par type de population et par sexe	58
Figure 26 Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie FP et par sexe	60
Figure 27 Proportion des sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe	61
Figure 28 Proportion des sorties d'agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe	63
Figure 29 Proportion des sorties d'agents non-titulaires par type de population et par sexe	64
Figure 30 Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge	68
Figure 31 Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2017	77
Figure 32 Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus par sexe	79
Figure 33 Pyramide des âges des maîtres de conférences ayant une HDR	81
Figure 34 Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré ayant un doctorat	82
Figure 35 Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2013 et 2017	86
Figure 36 Proportion de la masse salariale par statut entre 2016 et 2017	87
Figure 37 Évolution de la masse salariale par statut	87
Figure 38 Proportion de la masse salariale selon le type de dépenses du personnel 2017	88
Figure 39 Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut	89
Figure 40 Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut	90
Figure 41 Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP	92
Figure 42 Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP	93
Figure 43 Proportion des personnels par type de population et par durée de travail	98
Figure 44 Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident	101
Figure 45 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2014 à 2016	102
Figure 46 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2004 et 2017	116
Figure 47 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2004 et 2017	117

Figure 48 Répartition des accidents de travail par nature en 2016-2017	117
Figure 49 Évolution des IFA entre 2009 et 2017 de l'URCA	120
Figure 50 Répartition du budget consommé par thématique	126
Figure 51 Répartition des stagiaires par thématique	130
Figure 52 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP	131
Figure 53 Répartition des stagiaires formés par filière	132

Directeur de publication :

Guillaume GELLÉ, *Président de l'Université de Reims Champagne-Ardenne*

Directeur de rédaction :

Jean PIERI, *Directeur Général des Services*

Chargé de la coordination

Maryse MESSAGER, *Directrice des Ressources Humaines*

Conception et Réalisation :

Florence CHRISTOPHE, *Responsable du service GPEEC ; Amandine PHILBERT, Chargée d'études RH ; avec la participation du :*

Service GPEEC : Julie DESTREBECO, Océane LÉGER

Service Masse Salariale : Isabelle DERIS, Cloé CHRISTOPHE

Service des personnels BIATSS : Saphia BERNS, Stéphanie FOURNIER, Charline LEGROS

Service des personnels Enseignants : Julien DUMONT

Service formations/concours : Emmanuelle LETE, Isabelle MOUTON, Aline FRIMIN

Service Action Sociale : Maryvonne COLET, Sandrine PARMENTIER

Service Qualité de Vie au Travail : Nathalie BERTAULT

Direction de la Recherche et du SAIC : Karelle MASCRET

Cellule d'Appui au Pilotage : Sandrine FAVIN

Service Universitaire de l'Action Culturelle : Françoise MITTELETTE

Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives : Hervé LAHEURTE, Corinne SMOLARECK

et toute personne qui a contribué à l'élaboration de ce bilan social

Illustration :

Marie-Odette VICTOR, *Directrice de la communication*

Mary LOPES, *Infographiste*

Crédits photo :

JN. Lanthiez, B. Gouloury



contact

Direction des Ressources Humaines (DRH)
4. boulevard de la paix - CS 60005 - 51724 Reims Cedex
Tél : 03 26 91 87 47
Courriel : drh@univ-reims.fr
www.univ-reims.fr



**UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE**