



## BILAN SOCIAL 2018

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 31/12/2018)	13
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 agent-e-s titulaires	26
Focus sur les agents non-titulaires	30
Focus sur l'activité d'enseignement et de recherche	40
Démographie des personnels	45
Carrière et évolution professionnelle	52
Flux de personnels	54
Les entrées	54
Les sorties	61
Bilan des entrées et des sorties	67
Taux de rotation	68
Agents pensionnés	69
Mobilité et Recrutement	71
Le recrutement externe	72
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	73
Répartition des personnels BOE	73
Aménagement de postes sur l'année 2018	74
Taux d'emploi	74
Concours examens réservés et recrutements spécifiques	75
Concours de droit commun biatss	75

Examens réservés (sauvadet)	76
Recrutements spécifiques	77
Nominations des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s	78
Promotions	79
Enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s	79
Focus sur l'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignant·e·s du 2 <sup>nd</sup> degré	80
BIATSS	83
<b>Masse salariale et rémunérations</b>	<b>85</b>
Masse salariale	87
Évolution des dépenses de masse salariale PSOP	88
Évolution de la masse salariale par statut	89
Répartition de la masse salariale par type de dépenses	90
Rémunérations	93
Les traitements bruts	93
Les rémunérations accessoires des titulaires	95
<b>La vie des personnels</b>	<b>97</b>
Durée du travail	99
Répartition des personnels selon la durée du travail	99
Répartition des personnels par type de population	99
Le temps partiel de droit ou sur autorisation	100
Reprise du travail à temps complet	101
Le temps incomplet	101
Le temps partiel pour raison thérapeutique	101
Congés et absences	102
Congés paternité et maternité	102
Absences au travail	103
Autres congés	105
Mise en disponibilité	106
Mise à disposition dans une autre administration	106
Les jours de grève	106
Comptes épargne-temps	107
Focus sur les charges d'enseignements	108
Répartition par composante	109
Répartition par type de formation	110
Répartition par type d'intervenant	111
Répartition par diplôme	112

---

<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>113</b>
Qualité de vie au travail	115
Les actions	115
Maintien dans l'emploi	116
Accidents du travail	117
Nombre et gravité des accidents	117
Nature des accidents	118
Origine des victimes	119
Activité au moment de l'accident	119
Localisation des accidents	120
Indice de fréquence des accidents (IFA)	121
Maladies professionnelles	121
L'Hygiène et la sécurité	122
Bilan relatif au suivi médical des agent·e·s	122
<b>Formations</b>	<b>125</b>
L'activité de formation	127
Budget formation	128
Répartition des stagiaires par thématique	132
Les caractéristiques des stagiaires	133
<b>Instances de représentation et de concertation</b>	<b>137</b>
Présentation	139
Répartition par sexe des représentant·e·s du personnel	140
Nombre de réunions par IRP par type	140
Nombre de journées accordées pour siéger dans une instance de concertation	141
Nombre de journées accordées pour participer à une réunion de travail	141
<b>Actions sociales, culturelles et sportives</b>	<b>143</b>
Actions sociales	145
Les Prestations Sociales Universitaires (PSU)	146
Les prestations accordées après enquête sociale	148
Actions culturelles	150
Intervenant·e·s et structures culturelles impliquées	150
Activités sportives	151

---

---

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'URCA	153
Propos introductifs	155
Quelques chiffres sur l'égalité femmes/hommes au sein de l'URCA	156
Glossaire	176
Sigles et abréviations	184
Table des illustrations	188
<hr/>	
Tableaux	190
Figures	194

**MOT DU PRESIDENT**

Chères et chers collègues, Mesdames, Messieurs,

L'université de Reims Champagne-Ardenne présente en 2019 son 6<sup>ème</sup> bilan social.

Véritable outil d'aide à la décision par la variété des données quantitatives et qualitatives présentées, ce bilan permet de nourrir le dialogue social, d'enrichir les réflexions portées sur la gestion des ressources humaines et l'environnement professionnel au sein de notre établissement. Il établit le portrait humain de notre communauté universitaire.

Cette année, la réalisation d'un focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'université, enjeu important auquel je suis particulièrement sensible, nous livre de nombreux renseignements.

Au-delà de l'obligation légale, ce bilan met exergue la politique de ressources humaines menée par notre établissement. Riche d'enseignements, il nourrira le dialogue social, et permettra de mettre en place les ajustements nécessaires au meilleur fonctionnement de l'université.

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

**Guillaume Gellé**

**Président de l'université de Reims Champagne-Ardenne**







# Présentation



## 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 THEMES ABORDES

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 / PERIODE DE REFERENCE**

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 31/12/2018 ;
- entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2018 a été retenue (du 01/01/2018 au 31/12/2018)

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

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2018. Il peut donc y figurer des informations différentes par rapport à d'autres enquêtes réalisées à des dates d'extraction antérieures ou postérieures.

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

**CHIFFRES CLES****L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE (AU 31/12/2018)**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 :

- Campus des Comtes de Champagne

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 (ESIREims)

Quatre Écoles doctorales :

- Agriculture, Alimentation, Biologie, Environnement, Santé (ABIES)
- Sciences Fondamentales et Santé (SFS)
- Sciences Humaines et Sociales (SHS)
- Sciences du Numérique et de l'Ingénieur (SNI)

L'Université de Reims Champagne-Ardenne compte :

30 unités de recherche labellisées :

<b>BIOS</b>	Biomatériaux et Inflammation en site Osseux (EA 4691)
<b>BIOSPECT</b>	BioSpectroscopie Translationnelle (EA 7506)
<b>C2S</b>	Cognition, Santé, Socialisation ( EA6291)
<b>CARDIOVIR</b>	Étude des caractères génétiques et Phénotypiques des entérovirus responsables de pathologies Cardiaques Humaines aiguës et chroniques (EA 4684)
<b>CEJESCO</b>	Centre d'Études Juridiques sur l'Efficacité des Systèmes Continentaux (EA 4693)
<b>CEREP</b>	Centre d'Études et de Recherche sur les Emplois et la Professionnalisation (EA 4692)
<b>CERHiC</b>	Centre d'Études et de Recherche en Histoire Culturelle (EA 2616)
<b>CIRLEP</b>	Centre Interdisciplinaire de Recherches sur les Langues Et la Pensée (EA 4299)
<b>CRDT</b>	Centre de Recherches Droit et Territoire(s) (EA 3312)
<b>CRESTIC</b>	Centre de Recherche en STIC (CRESTIC EA3804)
<b>CRIMEL</b>	Centre de Recherche Interdisciplinaire sur les Modèles Esthétiques et Littéraires (EA 3311)
<b>FARE</b>	Fractionnement des agro-ressources et environnement (UMR 614)
<b>GEGENAA</b>	Groupe d'Études des Géomatériaux et Environnements Naturels, Anthropiques et Archéologiques (EA 3795)
<b>GRESPI</b>	Groupe de Recherche En Sciences Pour l'Ingénieur (GRESPI EA4694)
<b>GSMA</b>	Groupe de Spectroscopie Moléculaire et Atmosphérique (UMR 7331)
<b>HABITER</b>	Aménagement et Géographie Politique (EA 2076)
<b>HERVI</b>	Hémostase Et Remodelage Vasculaire post-Ischémie (EA3801)
<b>ICMR</b>	Institut de Chimie Moléculaire de Reims (UMR 7312)
<b>IRMAIC</b>	Immuno-Régulation des Maladies Auto-Immunes Inflammatoires et Cancer (EA 7509)
<b>LISM</b>	Laboratoire d'Ingénierie en Sciences des Matériaux (EA 4695)
<b>LMR</b>	Laboratoire de Mathématiques de Reims (EA 4535)
<b>LRN</b>	Laboratoire de Recherche en Nanosciences (EA4682)
<b>MEDYC</b>	Matrice Extracellulaire et DYnamique Cellulaire (UMR 7369)
<b>P3Cell</b>	Pathologies Pulmonaires et Plasticité Cellulaire
<b>PSMS</b>	Performance, Santé, Métrologie, Société (EA 4707)
<b>REGARDS</b>	Reims Économie Gestion Agro-Ressources Durabilités (EA 6292)
<b>RIBP</b>	Résistance Induite et Bio-protection des Plantes (EA 4707)
<b>SEBIO</b>	Intéraction Animal-Environnement (UMR_I02)
<b>TVEMP</b>	Transmission Vectorielle et Épidémiosurveillance de Maladies Parasitaires (EA 4688)
<b>VieFra</b>	Vieillesse, Fragilité (EA 3797)

3 structures fédératives de recherche :

- SFR Condorcet en Agros-sciences, Environnement et Développement Durable, labellisée CNRS
- SFR CAP SANTE
- FR MNGE – Matériaux et Nanosciences Grand Est, labellisée CNRS

5 plateformes et 13 plateaux techniques :

- Plateforme Santé :
  - Plate-forme en Imagerie Cellulaire et Tissulaire (PICT)
  - Centre de Ressources Biologiques (CRB) Régional
  - URCACyt – Plateau technique de cytométrie en flux
  - URCANIM - Animalerie
- Plateforme Agro-sciences, environnement, biotechnologies et bio-économie (AEBB) :
  - PLANET
  - CERFE
  - MOBICYTE
- Plateforme Maison de la Simulation :
  - Centre Image
  - ROMEO
  - P3M
- Plateforme Matériaux / Nano :
  - NANOMAT
- Plateforme Usine du Futur :
  - CELLFLEX 4.0
  - PLATINIUM 3D

Services communs :

- Bibliothèque Universitaire (BU)
- Service Universitaire des Activités Culturelles (SUAC)
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
- Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Presse Universitaire de Reims (PUR, EPURE)
- Centre International d'Études Françaises (CIEF)
- Institut Universitaire du Temps Libre (IUTL)
- Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques (IREM)
- Maison des Langues
- Pôle Sciences du Numérique et de l'Ingénieur (SNI)
- Pôle Santé
- Pôle Agrosociences, Environnement, Biotechnologies, Bioéconomie (AEBB)
- Pôle Science de l'Homme et de la Société (SHS)

Dix-sept directions et services centraux :

- Direction Générale des Services (DGS)
- Agence Comptable
- Cellule d'Appui au Pilotage (CAP)
- Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)
- Direction des Études et de la Vie Universitaire (DEVU)
- Direction des Relations Extérieures et du Développement International (DREDI)
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction des Affaires Financières (DAF)
- Direction des Achats et des Marchés (DAM)
- Direction du Numérique (DN)
- Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable (DPLDD)
- Cellule Campus 3.0
- Direction de la Communication
- Direction des Affaires Juridiques (DAJ)
- Service de Prévention des Risques (SPR)
- Service Imprimerie centrale
- Service des archives de l'Université





## 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 Travaillé<sup>1</sup> » (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 13/03/2018 de l'URCA s'élève à **2 568 ETPT** (-25 ETPT par rapport à 2017).

**Tableau 1 Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2018**

Catégories d'emplois	Nature des emplois	(A)		(B)		(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond État		Emplois financés sur ressources propres		Global
		En ETPT		En ETPT		
Enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s, chercheur-euse-s	Permanents	Titulaires	1032,0	-	-	1032,0
		CDI	-	-	-	-
	Non permanents	CDD	168,0	136,0		304,0
<b>Total Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s</b>			<b>1200,0</b>	<b>136,0</b>		<b>1336,0</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	638,0	-	-	638,0
		CDI	46,0	22,0		67,0
	Non permanents	CDD	133,0	149,0		282,0
<b>Total BIATSS</b>			<b>816,0</b>	<b>171,0</b>		<b>987,0</b>
<b>Total</b>			<b>2016,0</b>	<b>307,0</b>		<b>2 323,0</b>
			<b>Plafond des emplois fixé par l'État = 2261,0</b>	<b>Plafond des emplois fixé propre = 307,0</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA = 2 568,0</b>

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

- ▼ Le plafond global des emplois a diminué de 0,7% entre 2017 et 2018 (-1,8% entre 2016 et 2017).
- ▼ Le plafond État est en baisse de 7,6% depuis 2015 (-0,7% entre 2015 et 2016 ; -1,8% entre 2016 et 2017 ; -2,6% entre 2017 et 2018) quand en parallèle le plafond des emplois fixé propre a augmenté de 41,3% sur la même période (+14,8% entre 2015 et 2016 ; +8,3% entre 2016 et 2017 ; +13,6% entre 2017 et 2018).

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

## LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES

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

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

## LES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

Au 31 décembre 2018, les personnels (titulaires et non-titulaires) de l'URCA étaient de **2401**, soit 2339,3 ETP<sup>2</sup>.

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

Type population	de	Catégorie FP	2015			2016			2017			2018		
			Effectifs	ETP	%									
Enseignant·e·s		A	1147	1409	58,5	1389	1352,1	58,2	1355	1320,6	57,3	1368	1335,9	57,0
Enseignant·e·s-chercheur·euse·s		A												
BIATSS		A	328	316,5	13,3	323	311,9	13,5	340	329,5	14,4	363	352,3	15,1
		B	236	232,4	9,5	231	226,7	9,7	224	219,3	9,5	243	238,7	10,1
		C	464	447,8	18,7	444	428,6	18,6	445	428	18,8	427	412,4	17,8
		<b>Sous-total</b>	1028	996,7	41,5	998	967,2	41,8	1009	976,8	42,7	1033	1003,4	43,0
Total général			2475	2405,7	100,0	2387	2319,3	100,0	2364	2297,4	100,0	2401	2339,3	100,0

- ▲ Alors que les effectifs totaux étaient en diminution depuis 2016 (-34 agents sur la période 2016-2017), entre 2017 et 2018 la tendance semble s'inverser. Les effectifs sont en hausse de 1,6% (+37 agents).
- ▲ Cette hausse des effectifs totaux entre 2017 et 2018 s'explique par une augmentation des effectifs dans la population des BIATSS de catégorie B (+8,5%) et de catégorie A (+6,8%).
- ▲ Les ETP sont également en hausse sur la même période (+41,9 ETP).

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

Figure 1 Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS en 2018

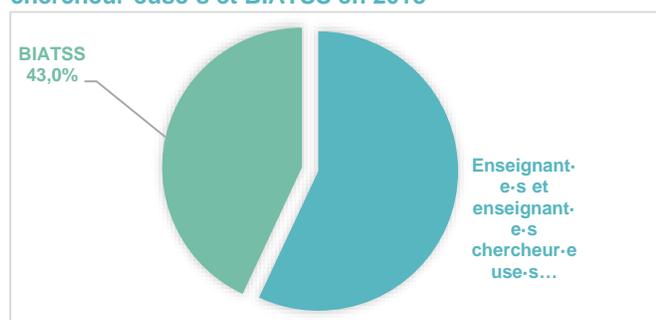


Tableau 3 Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS de 2015 à 2018

Types de population	2015	2016	2017	2018
Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	58,4%	58,2%	57,3%	<b>57,0%</b>
BIATSS	41,6%	41,8%	42,7%	<b>43,0%</b>
Total	100%	100%	100%	100%

**57,0%**

C'est la proportion que représente la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s au sein de l'ensemble des personnels de l'URCA, ratio légèrement inférieur à celui de 2017 (57,3%).

- ▼ Entre 2016 et 2018, la part des enseignant-e-s enseignant-e-s-chercheur-euse-s au sein de l'URCA a diminué d'1,2 points.

Tableau 4 Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2016 et 2018

Types de population	Catégorie FP	2015			2016			2017			2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	856	591	1447	821	568	1389	797	558	1355	<b>807</b>	<b>561</b>	<b>1368</b>
BIATSS	A	150	178	328	150	173	323	155	185	340	<b>164</b>	<b>199</b>	<b>363</b>
	B	82	154	236	86	145	231	84	140	224	<b>90</b>	<b>153</b>	<b>243</b>
	C	127	337	464	121	323	444	117	328	445	<b>113</b>	<b>314</b>	<b>427</b>
	<i>Sous-total BIATSS</i>	359	669	1028	357	641	998	356	653	1009	<b>367</b>	<b>666</b>	<b>1033</b>
<b>Total général</b>		1215	1260	2475	1178	1209	2387	1153	1211	2364	1174	1227	2401

Tableau 5 Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS par sexe entre 2015 et 2018

	2015		2016		2017		2018	
	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS						
<b>Hommes</b>	59,1%	35,9%	59,1%	35,8%	58,8%	35,3%	59,0%	35,5%
<b>Femmes</b>	40,9%	65,1%	40,9%	64,2%	41,2%	64,7%	41,0%	64,5%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- ▲ La population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s concentre majoritairement une population masculine (**59,0%**). Cette proportion est légèrement en augmentation par rapport à 2017 (+0,2 points).
- ▲ La population féminine est majoritaire dans la population des BIATSS (**64,5%**). Cette proportion est en très légère diminution par rapport à 2017 (-0,2 points).

**LES PERSONNELS PAR CATEGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE (FP) ET EQUIVALENT<sup>3</sup>****Tableau 6 Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent**

Catégories FP <sup>4</sup> et équivalents	2015		2016		2017		2018	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
<b>A</b>	1775	1725,2	1712	1664	1695	1650,2	<b>1731</b>	<b>1688,2</b>
<b>B</b>	236	232,4	231	226,7	224	219,3	<b>243</b>	<b>238,7</b>
<b>C</b>	464	447,8	444	428,6	445	428,0	<b>427</b>	<b>412,4</b>
<b>Total</b>	<b>2475</b>	<b>2405,7</b>	<b>2387</b>	<b>2319,3</b>	<b>2364</b>	<b>2297,4</b>	<b>2401</b>	<b>2339,3</b>

- ▲ Comme en 2016 et 2017 la catégorie la plus représentée au sein de l'URCA est la catégorie A qui représente, en 2018, **72,1%** 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 enseignant.e.s, les enseignant.e.s-chercheur.euse.s et les chercheur.euse.s.
- ▲ Celle-ci s'explique également par les compétences étendues 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.

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

<sup>4</sup> Fonction publique

Figure 2 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2018

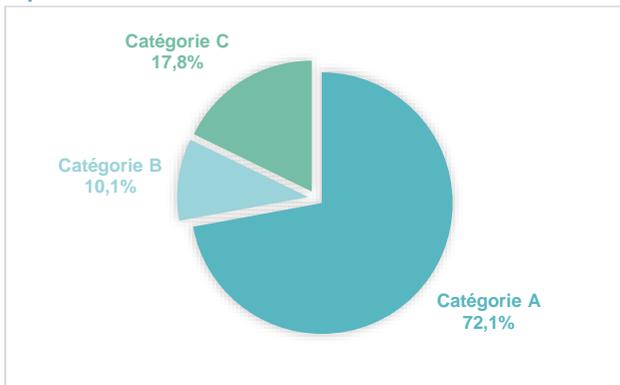


Tableau 7 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2015 à 2018

URCA	2015	2016	2017	2018
<b>Catégorie A</b>	71,7%	71,7%	71,7%	<b>72,1%</b>
<b>Catégorie B</b>	9,6%	9,7%	9,5%	<b>10,1%</b>
<b>Catégorie C</b>	18,7%	18,6%	18,8%	<b>17,8%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- ▲ La répartition des personnels par catégorie demeure quasi-identique à celle des années 2016 et 2017.
- ▲ La proportion de catégories A est en légère augmentation (+0,4 points), tout comme la proportion de catégories B (+0,6 points). En parallèle la proportion de catégories C est en diminution de 1,0 point.

Figure 3 Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2018

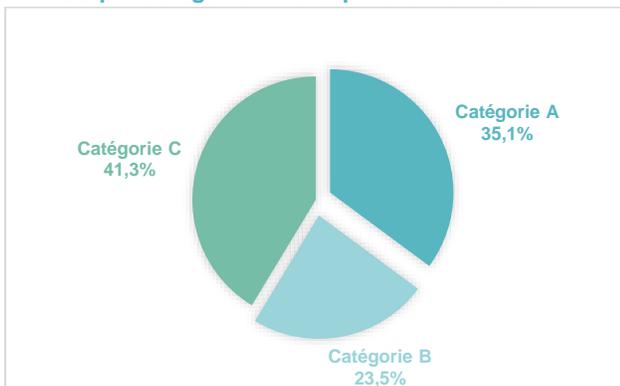


Tableau 8 Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2018

BIATSS	2015	2016	2017	2018
<b>Catégorie A</b>	31,9%	32,4%	33,7%	<b>35,1%</b>
<b>Catégorie B</b>	23,0%	23,1%	22,2%	<b>23,5%</b>
<b>Catégorie C</b>	45,1%	44,5%	44,1%	<b>41,3%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**41,3%**

C'est la proportion des personnels BIATSS de catégorie C parmi l'ensemble des personnels BIATSS (soit une baisse de 2,8 points par rapport à 2017)

- ▼ La proportion des personnels BIATSS de catégorie C est en légère diminution entre 2017 et 2018 (-2,8 points). En parallèle les catégories A et B ont augmenté de la même proportion (+1,4 points pour les A et +1,3 points pour les B).

Tableau 9 Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2015 et 2018

Catégories FP	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
<b>Catégorie A</b>	1006	769	1775	971	741	1712	952	743	1695	<b>971</b>	<b>760</b>	<b>1731</b>
<b>Catégorie B</b>	82	154	236	86	145	231	84	140	224	<b>90</b>	<b>153</b>	<b>243</b>
<b>Catégorie C</b>	127	337	464	121	323	444	117	328	445	<b>113</b>	<b>314</b>	<b>427</b>
<b>Total</b>	<b>1215</b>	<b>1260</b>	<b>2475</b>	<b>1178</b>	<b>1209</b>	<b>2387</b>	<b>1153</b>	<b>1211</b>	<b>2364</b>	<b>1174</b>	<b>1227</b>	<b>2401</b>

Figure 4 Proportion des hommes et des femmes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2018

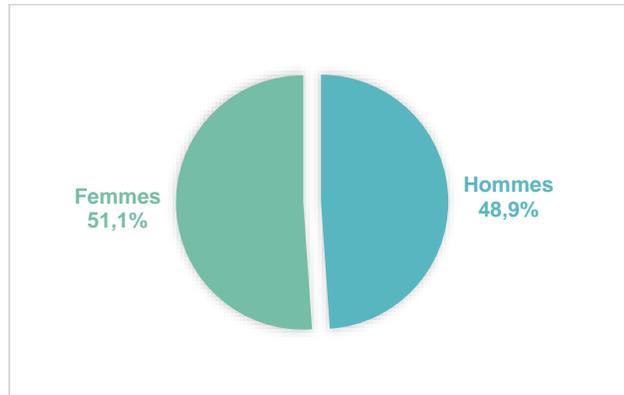
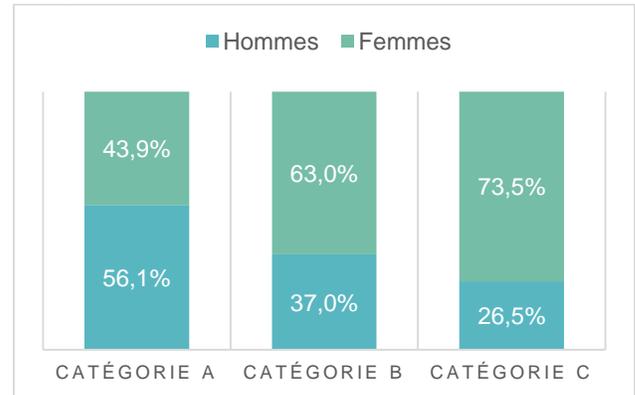


Figure 5 Proportion des hommes et des femmes par catégorie FP en 2018



- ▲ Au 31 décembre 2018, les femmes représentent **51,1%** des personnels titulaires et non titulaires confondus. Leur représentativité a très légèrement diminué par rapport à 2017 (-0,1 points), néanmoins sur la période 2016-2018 celle-ci est en hausse de 0,5 points.
- ▲ Concernant le taux de féminisation par catégorie, la représentativité des femmes se concentre majoritairement au sein des catégories C (**73,5%**) et B (**63,0%**).
- ▲ À contrario, la catégorie A, concentre majoritairement une population masculine (**56,1%**).

## LES PERSONNELS PAR STATUT

Figure 6 Proportion des personnels par statut au 31/12/2018

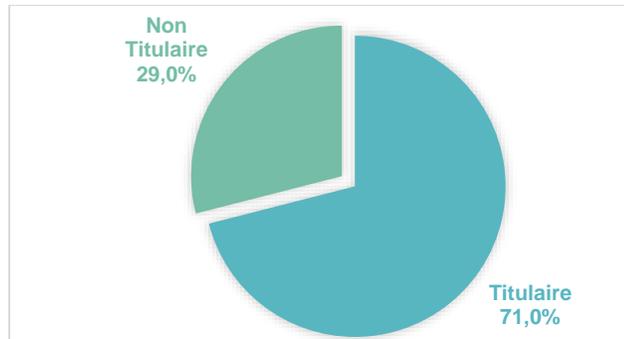


Tableau 10 Répartition et proportion des personnels par statut de 2015 à 2018

Statuts	2015		2016		2017		2018	
	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion
<b>Titulaire</b>	1786	72,2%	1741	72,9%	1705	72,1%	<b>1705</b>	<b>71,0%</b>
<b>Non-titulaire</b>	689	27,8%	646	27,1%	659	27,9%	<b>696</b>	<b>29,0%</b>
<b>Total</b>	2475	100%	2387	100%	2364	100%	2401	100%

71,0%

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

- ▲ Le nombre de personnels titulaires est stable en effectifs. Toutefois, le poids de cette population au sein de l'ensemble du personnel de l'URCA est en légère diminution sur la période 2017-2018 (-1,1 points).
- ▲ La proportion d'agents non titulaires est quant à elle en légère augmentation (+1,1 points, soit +37 agents).

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

Titulaires	2015		2016		2017		2018	
	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion
<b>Hommes</b>	923	51,7%	900	51,7%	875	51,3%	<b>873</b>	<b>51,2%</b>
<b>Femmes</b>	863	48,3%	841	48,3%	830	48,7%	<b>832</b>	<b>48,8%</b>
<b>Total</b>	1786	100%	1741	100%	1705	100%	1705	100%

Non-titulaires	2015		2016		2017		2018	
	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion
<b>Hommes</b>	292	42,4%	278	43,0%	278	42,2%	<b>301</b>	<b>43,2%</b>
<b>Femmes</b>	397	57,6%	368	57,0%	381	57,8%	<b>395</b>	<b>56,8%</b>
<b>Total</b>	689	100%	646	100%	659	100%	696	100%

- ▼ La majorité des effectifs titulaires sont des hommes (**51,2%**). Néanmoins cette proportion est en légère diminution par rapport à 2017 (-0,1 points, soit une diminution de 2 agents).
- ▲ Les femmes représentent 56,8% des agent-e-s non titulaires. Leur représentativité est en baisse de 1 point par rapport à 2017 (soit une hausse de 14 agent-e-s).

**FOCUS SUR LES AGENT·E·S TITULAIRES**

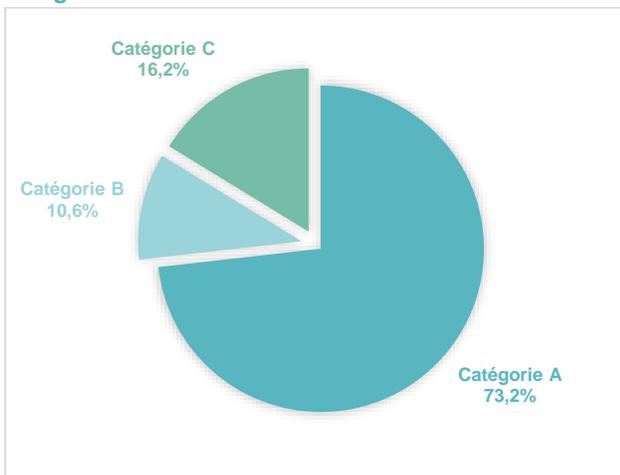
**Tableau 12 Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe**

Types de population	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Enseignant·e·s</b> <b>Enseignant·e·s-chercheur·euse·s</b>	676	439	1115	656	431	1087	634	415	1049	<b>629</b>	<b>411</b>	<b>1040</b>
<b>BIATSS</b>	247	424	671	244	410	654	241	415	656	<b>244</b>	<b>421</b>	<b>665</b>
<b>Total</b>	923	863	1786	900	841	1741	875	830	1705	<b>873</b>	<b>832</b>	<b>1705</b>

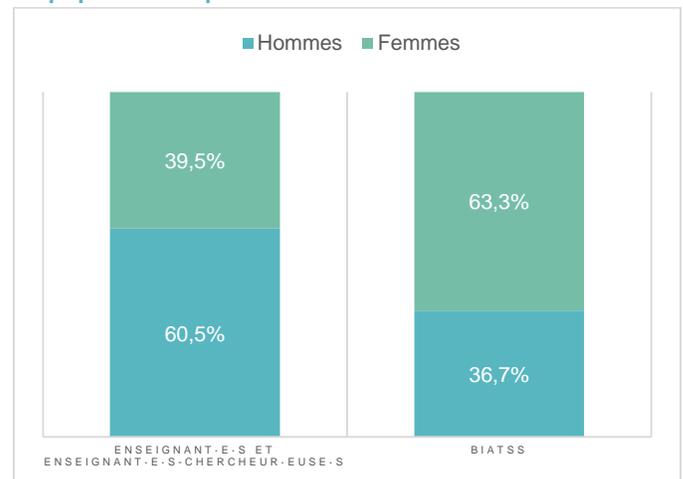
**39,0%**

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

**Figure 7 Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2018**



**Figure 8 Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2018**



**73,2%**

**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'enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s (61,0%) au sein de cette catégorie.

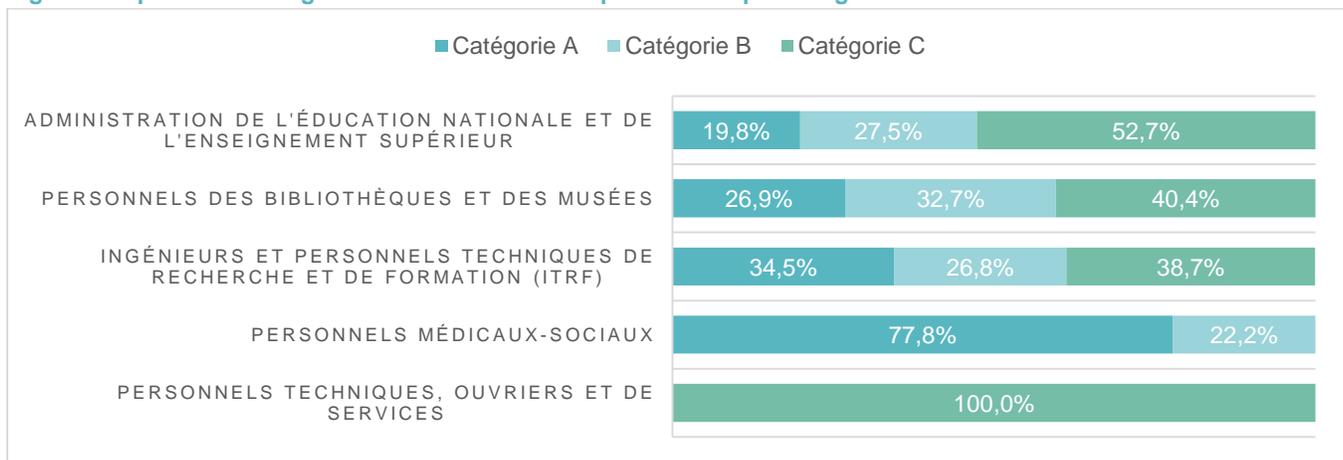
**AGENT-E-S TITULAIRES BIATSS**

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

Filières	2015			2016			2017			2018			
	Hommes	Femmes	Total	%									
Personnels des bibliothèques et des musées	13	43	56	13	41	54	13	40	53	13	39	52	7,8%
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	15	116	131	15	110	125	18	107	125	21	110	131	19,7%
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	216	252	468	213	246	459	207	255	462	207	260	467	70,2%
Personnels médicaux-sociaux	-	11	11	-	10	10	-	10	10	-	9	9	1,4%
Personnels techniques, ouvriers et de services	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	3	6	0,9%
<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>424</b>	<b>671</b>	<b>244</b>	<b>410</b>	<b>654</b>	<b>241</b>	<b>415</b>	<b>656</b>	<b>244</b>	<b>421</b>	<b>665</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
  - **Les personnels ITRF**, qui représentent **70,2%** des titulaires BIATSS. Ce ratio est presque identique à celui de 2017 (70,4%). Les personnels ITRF sont majoritairement de sexe féminin (**55,7%**).
  - **Les personnels de l'AENES**, qui représentent **19,7%** des personnels BIATSS titulaires. Ce ratio est en hausse par rapport à 2017 (19,1%). Les personnels de l'AENES concentrent une population principalement féminine (**84,0%**).

**Figure 9 Répartition des agent-e-s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2018**



- ▲ Les agent-e-s de catégorie A sont majoritaires dans la filière des personnels médicaux-sociaux (**77,8%**), soit une hausse de 7,8 points par rapport à 2017, et dans la filière des ITRF (**34,5%**). Vient ensuite la filière des personnels de bibliothèque (26,9%).
- ▲ La proportion de personnels de catégorie A de la filière AENES est en augmentation de 3,0 points par rapport à 2017.

## AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANT·E·S ET ENSEIGNANT·E·S-CHERCHEUR·EUSE·S

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

Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant·e·s du 1er degré	9	6	15	8	6	14	5	5	10	5	5	10
Enseignant·e·s du 2nd degré	126	121	247	122	119	241	115	118	233	112	113	225
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	449	273	722	435	267	702	430	255	685	430	254	684
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo- universitaires	74	27	101	72	29	101	67	28	95	68	29	97
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo- universitaires des CSERD	13	11	24	13	9	22	12	8	20	11	8	19
Personnels des grands établissements <sup>5</sup>	3	-	3	3	-	3	2	-	2	1	-	1
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	2	-	2	2	-	2	3	-	3	2	-	2
Personnels d'inspection	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1
<b>Total</b>	<b>676</b>	<b>439</b>	<b>1115</b>	<b>656</b>	<b>431</b>	<b>1087</b>	<b>634</b>	<b>415</b>	<b>1049</b>	<b>629</b>	<b>411</b>	<b>1040</b>

- ▲ La filière la plus représentative est celle des enseignant·e·s-chercheur·euse·s (**65,8%**). Cette proportion est en très légère hausse par rapport à 2017 (+0,5 points).
- ▲ Dans la filière des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s, les maîtres de conférences sont majoritaires (71,8%), contre 28,0% pour les professeur·e·s d'université.
- ▲ Le nombre de personnels d'information, d'orientation et d'éducation a diminué de 33,3%.

<sup>5</sup> Professeur·e·s 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		2018	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	15	13,5	14	12,5	10	9,7	10	9,6
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>13,5</b>	<b>14</b>	<b>12,5</b>	<b>10</b>	<b>9,7</b>	<b>10</b>	<b>9,6</b>
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	112	106,7	112	106,6	110	104,8	102	98,03
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	120	113,3	114	107,5	109	101,23	104	97,3
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	8	8	8	8	7	7	10	9
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	7	6,5	7	6,5	7	6,5	9	9
	<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>234,5</b>	<b>241</b>	<b>228,6</b>	<b>233</b>	<b>219,53</b>	<b>225</b>	<b>213,33</b>
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	1	1	1	1	1	1	1	1
	Adjoint-e-s d'enseignement	-	-	-	-	1	1	6	6
	Maîtres de conférences	514	511,5	506	502,5	494	491,1	487	485
	Professeur-e-s d'université	207	207	196	195,5	190	189,5	190	189
	<b>Total</b>	<b>722</b>	<b>719,5</b>	<b>703</b>	<b>699</b>	<b>686</b>	<b>682,6</b>	<b>684</b>	<b>681</b>
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	39	38,5	30	30	35	35	37	37
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	86	86	83	83	80	80	80	80
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>124,5</b>	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>117</b>	<b>117</b>
Personnels des grands établissements	Professeur-e-s ENSAM	3	3	3	3	2	2	1	1
Personnels d'information et d'éducation	Conseiller-e Principal d'Éducation (CPE)	2	1	2	1	2	1	2	1
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Total général</b>		<b>1115</b>	<b>1097,0</b>	<b>1087</b>	<b>1068,1</b>	<b>1049</b>	<b>1030,8</b>	<b>1040</b>	<b>1023,9</b>

- ▲ Au global, les effectifs enseignants / enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de 0,9% (-9 agents) entre 2017 et 2018. Les ETP diminuent dans une proportion quasi identique (-0,7%).
- ▲ La hausse du nombre d'adjoint-e-s d'enseignement entre 2017 et 2018 s'explique par l'arrivée de 5 nouveaux ATER au sein de l'Université.

**FOCUS SUR LES AGENTS NON-TITULAIRES**

**Tableau 16 Modalités de recrutement des agents non titulaires**

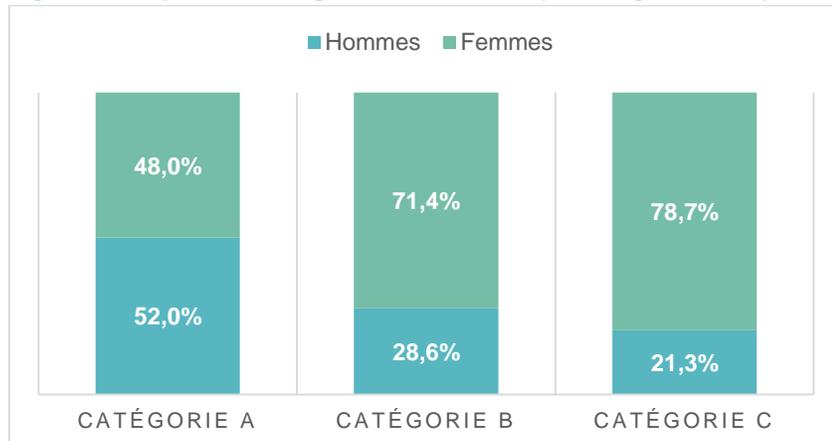
Libellé de contrat	Réf.	Cas de recrutement	Modalités de contrat
<b>CDD à temps complet</b>	Loi 84-16 - Art. 4-1	Emplois de catégorie A, B ou C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
	Loi 84-16 - Art. 4-2	Emplois 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
<b>CDD à temps incomplet</b>	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
<b>Remplacement momentané</b>	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-e agent-e et donc renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent-e à remplacer
<b>Vacance temporaire</b>	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
<b>Accroissement temporaire d'activité</b>	Loi 84-16 - Art. 6 sexies	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD, l'agent-e 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 2017
<b>A</b>	251	232	<b>483</b>	448
<b>B</b>	18	45	<b>63</b>	50
<b>C</b>	32	118	<b>150</b>	161
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>395</b>	<b>696</b>	659

- ▲ Le nombre d'agents non titulaires est en hausse de 5,6% entre 2017 et 2018 (+37 agents).
- ▼ La proportion de femmes au sein des 3 catégories est en baisse, respectivement -0,4 points, -0,6 points et -0,8 points par rapport à 2017.

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

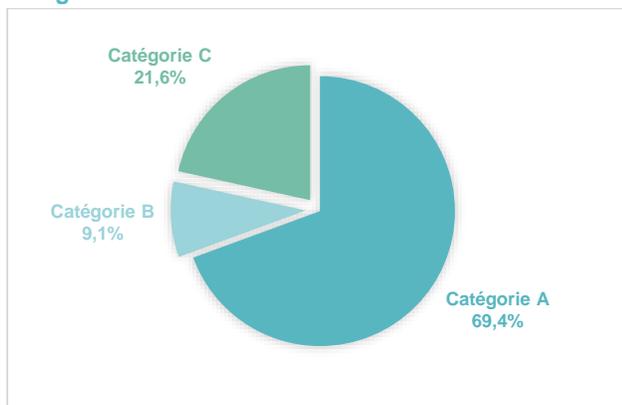


**Tableau 18 Répartition des agents non-titulaires par type de population et par sexe**

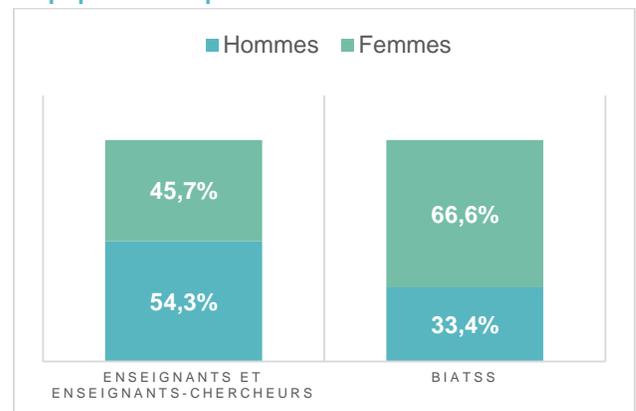
Types de population	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	180	152	332	165	137	302	163	143	306	<b>178</b>	<b>150</b>	<b>328</b>
BIATSS	112	245	357	113	231	344	115	238	353	<b>123</b>	<b>245</b>	<b>368</b>
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>397</b>	<b>689</b>	<b>278</b>	<b>368</b>	<b>646</b>	<b>278</b>	<b>381</b>	<b>659</b>	<b>301</b>	<b>395</b>	<b>696</b>

- ▲ La proportion de personnels BIATSS non titulaires (62,0%), comme les années précédentes, est plus importante que celle des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s non titulaires au sein de l'URCA.

**Figure 11 Répartition des agents non-titulaires par catégorie en 2018**



**Figure 12 Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2018**



**69,4%**

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

- ▲ 47,1% des agents non-titulaires de l'URCA sont des agent-e-s enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s en 2018. En 2017, ils représentaient 46,4%.

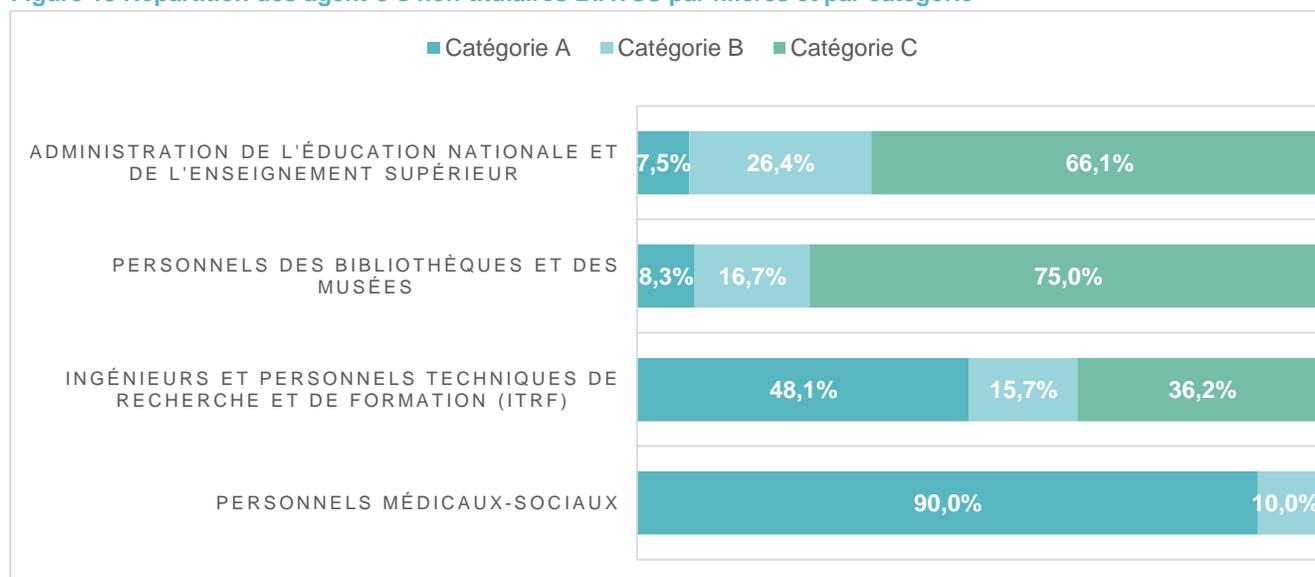
## AGENTS NON-TITULAIRES BIATSS

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

Filières	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
Personnels des bibliothèques et des musées	2	6	8	2	7	9	1	11	12	2	10	12
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	-	55	55	-	58	58	1	45	46	3	50	53
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	107	178	285	108	161	269	110	178	288	116	177	293
Personnels médicaux-sociaux	1	6	8	2	5	7	2	4	6	2	8	10
Personnels techniques, ouvriers et de services	1	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>245</b>	<b>357</b>	<b>113</b>	<b>231</b>	<b>344</b>	<b>115</b>	<b>238</b>	<b>353</b>	<b>123</b>	<b>245</b>	<b>368</b>

- ▲ Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
- Les personnels ITRF représentent **79,6%** des BIATSS non-titulaires (70,2% chez les titulaires). Soit une hausse de 2,0 points par rapport à 2017 (81,6%). Les personnels ITRF sont majoritairement féminins (60,4%).
  - Les personnels de l'AENES représentent **14,4%** des BIATSS non-titulaires (19,7% chez les titulaires). Ce ratio après une période de diminution entre 2016 et 2017 (16,9% en 2016 ; 13,0% en 2017), semble repartir à la hausse (+1,4 points). Comme les années précédentes, les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (94,3%).

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



- ▲ Le plus fort taux d'encadrement<sup>6</sup> s'observe chez les personnels médico-sociaux (90,0%) et chez les ITRF (48,1%).

<sup>6</sup> Le taux d'encadrement représente ici la proportion de personnels par filière en catégorie A. La catégorie A dans la fonction publique correspond aux fonctions de conception et de direction.

**Tableau 20 Répartition des personnels BIATSS non-titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2018**

Types de contrat		A		B		C		Total		Comparatif 2017	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
<b>CDD</b>	Accroissement temporaire	4	3,5	18	18	18	17,1	<b>40</b>	<b>38,6</b>	29	27,6
	Apprenti	1	1	1	1	2	2	<b>4</b>	<b>4</b>	3	3
	Besoin <70%	7	2,2	0	0	0	0	<b>7</b>	<b>2,2</b>	3	1,9
	Emploi d'avenir	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Emploi PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Emploi Vacant	6	6	29	28,7	77	75,6	<b>112</b>	<b>110,3</b>	127	124,9
	Fonctions particulières	103	101,5	2	2	1	0,5	<b>106</b>	<b>104</b>	106	104,7
	Remplacement momentané	1	1	2	2	9	8	<b>12</b>	<b>11</b>	9	9
	Contrat BOE	-	-	-	-	2	1,7	<b>2</b>	<b>1,7</b>	1	0,5
	Contrat BIATSS LRU <sup>7</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1,2
	<b>Total</b>	122	115,2	52	51,7	109	104,9	<b>283</b>	<b>271,8</b>	282	271,8
<b>CDI</b>	33	32,3	11	10,8	41	38,5	<b>85</b>	<b>81,6</b>	69	64,7	
<b>Total</b>	155	147,5	63	62,5	150	143,4	368	353,4	353	338,5	

- ▲ Les personnels BIATSS non-titulaires sont majoritairement en CDD (76,9%). Le motif de contrat le plus répandu est l'emploi vacant<sup>8</sup> (30,4%).
- ▲ À noter que les types de contrat ont évolué également, en effet les contrats de recrutement pour accroissement temporaire d'activité ont augmenté de 37,9%. Les contrats pour vacance temporaire d'un emploi permanent ont diminué de 11,9%.
- ▲ Depuis la rentrée 2018 l'URCA accueille 4 apprentis au sein de ses locaux (1,1% des effectifs contractuels).
- ▲ Le nombre de CDI a augmenté de 23,2% par rapport à 2017. Ce qui démontre une volonté de sécurisation/dé précarisation des situations des agent.e-s.

<sup>7</sup> Les contrats BIATSS LRU sont des contrats destinés aux personnels médicaux-sociaux. Néanmoins les agent.e-s qui étaient sur ce type de contrat en 2017 ont changé de statut pour un contrat besoin inférieur à 70%, en raison d'une incompatibilité du logiciel entre le statut et le temps incomplet.

<sup>8</sup> 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

Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant-e-s du 1er degré	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignant-e-s du 2nd degré	10	6	16	12	8	20	13	9	22	14	10	24
Enseignant-e-s- Chercheur-euse-s <sup>9</sup>	122	88	210	103	75	178	96	71	167	114	83	197
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s hospitalo- universitaires	6	-	6	6	1	7	5	2	7	6	1	7
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s hospitalo- universitaires des CSERD	40	58	98	44	53	97	47	56	103	42	53	95
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation <sup>10</sup>	-	-	-	-	-	-	2	5	7	2	3	5
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>152</b>	<b>332</b>	<b>165</b>	<b>137</b>	<b>302</b>	<b>163</b>	<b>143</b>	<b>306</b>	<b>178</b>	<b>150</b>	<b>328</b>

- ▲ Les deux filières les plus représentatives dans la population enseignante sont les suivantes :
  - Les enseignant-e-s-chercheur-euse-s représentent 61,6% des personnels enseignants, soit 4,7 points de plus qu'en 2017 (56,9%). Les personnels enseignants-chercheurs sont majoritairement masculins (57,4%).
  - Les enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD<sup>11</sup> représentent 29,0% des enseignant-e-s non-titulaires. Ce ratio est en augmentation de 4,7 points par rapport à 2017. À l'inverse de la filière des enseignant-e-s-chercheur-euse-s, cette filière est majoritairement féminine (55,8%).
- ▲ Les effectifs enseignants-chercheurs ont augmenté de 16,1% par rapport à 2017. Cette hausse s'explique pour plusieurs raisons. D'une part une hausse du nombre d'ATER non titulaires de l'ordre de 46,2% (+12 agents), d'autre part une hausse du nombre de doctorant-e-s de 11,5% (soit + 13 agents).

<sup>9</sup> En 2016, les personnels d'information, d'orientation et d'éducation n'apparaissaient pas distinctement dans notre logiciel SIRH, ils étaient intégrés avec les enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

<sup>10</sup> Les données diffèrent du Bilan Social 2017 dans la mesure où en 2017 les ATER étaient intégrés dans le groupe hiérarchique des personnels d'information, d'orientation et d'éducation, ils sont de nouveaux intégrés dans le groupe hiérarchique des enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

<sup>11</sup> CSERD : Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaires

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

Corps	2015		2016		2017		2018		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	2	2	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	3	3	5	5	3	3	3	3
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	12	11,5	14	13,5	18	17,3	20	19,5
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1	1	1	1	1	1	1
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,5</b>	<b>20</b>	<b>19,5</b>	<b>22</b>	<b>21,3</b>	<b>24</b>	<b>23,5</b>
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s <sup>12</sup>	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	71	68,5	36	33,5	-	-	-	-
	Adjoint-e-s d'enseignements (ATER)	-	-	-	-	-	-	38	38
	Maîtres de conférences	134	122,5	137	126	139	129,0	155	143
	Professeur-e-s d'université	5	2,5	5	2,5	4	2	4	2
	<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>193,5</b>	<b>178</b>	<b>162</b>	<b>143</b>	<b>131</b>	<b>197</b>	<b>183</b>
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	5	2,5	5	3,5	5	3	5	4
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	1	0,5	2	2	2	1,5	2	1,5
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5,5</b>	<b>7</b>	<b>4,5</b>	<b>7</b>	<b>5,5</b>
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD	Assistant-e-s hospitaliers	97	97	97	97	103	103	95	95
	Assistant-e-s odontologie	1	1	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>98</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
Personnels d'information d'orientation et d'éducation <sup>13</sup>	Adjoint-e-s d'enseignement <sup>14</sup>	-	-	-	-	31	30	5	5
<b>Total général</b>	<b>332</b>	<b>312</b>	<b>302</b>	<b>284</b>	<b>306</b>	<b>289,8</b>	<b>328</b>	<b>312</b>	

- ▲ Entre 2017 et 2018, le nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires a augmenté de 7,2%.
- ▲ Les effectifs du corps des enseignants du second degré ont augmenté de 9,1%.
- ▲ Les effectifs enseignants-chercheurs ont augmenté de 11,2%, ce qui s'explique par une hausse du nombre de maîtres de conférences (+11,5%), ce qui représente dans le détail une augmentation du nombre de doctorant-e-s (+13), de MAST (+2) et de PAST (+1).

<sup>12</sup> Dans ce corps sont comptabilisés des maîtres de conférences et des professeur-e-s d'universités non-titulaires, il s'agit de doctorant-e-s, de PAST et de MAST. Il n'existe pas de grade correspondant par conséquent dans le système d'information de gestion des ressources humaines ceux-ci sont intégrés dans les corps de MCF et de PU.

<sup>13</sup> Les 5 agent-e-s personnels d'information d'orientation et d'éducation sont des lecteurs.

<sup>14</sup> La variation du nombre d'adjoint-e-s d'enseignement s'explique par un changement dans la classification des ATER au sein du logiciel SIRH.

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

Types de contrat		2018		Comparatif 2017	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Assistant.e-s HU CSERD	18	18	21	21
	Assistant.e-s HU	8	8	10	10
	Associé.e-s assistant.e-s	4	4	2	2
	MAST	34	21	33	20
	PAST	6	3,5	6	3,5
	ATER	38	38	24	24
	Chef.fe-s de clinique	60	60	65	65
	Doctorant.e-s	126	126	113	113
	Lecteur.rice-s	5	5	5	5
	Praticien.ne-s HU	5	5	5	5
	Professeur.e-s du 2 <sup>nd</sup> degré	15	14,5	13	12,3
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>303</b>	<b>297</b>	<b>280,8</b>	
CDI	9	9	9	9	
<b>Total</b>	<b>328</b>	<b>312</b>	<b>306</b>	<b>289,8</b>	

## NOMBRE DE PASSAGES DE CDD EN CDI SUR L'ANNEE 2018

Au 31/12/2018, **94 agent.e-s** bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, dont 85 personnels BIATSS et 9 enseignant.e-s et enseignant.e-s-chercheur.euse-s.

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

Catégories FP	2018				Comparatif 2017	
	Hommes	Femmes	Total	% CDI <sup>15</sup>	Total	% CDI
<b>A</b>	6	7	<b>13</b>	<b>38,2%</b>	7	26,9%
<b>B</b>	1	4	<b>5</b>	<b>14,7%</b>	3	11,5%
<b>C</b>	4	12	<b>16</b>	<b>47,1%</b>	16	61,5%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>100,0%</b>	<b>26</b>	<b>100,0%</b>

### 34

**C'est le nombre d'agents concernés par une requalification de leur CDD en CDI, soit une progression de 30,8% par rapport à 2017.**

- ▲ En 2018, les requalifications de CDD en CDI concernent majoritairement les catégories C (47,1%) et A (38,2%), et, dans une moindre mesure, la catégorie B pour 14,7%.

<sup>15</sup> Le % CDI correspond au nombre de requalification de la catégorie FP par rapport au nombre total de requalification. Exemple, en catégorie A : 13 requalifications sur un total de 34 requalifications ce qui donne une proportion de 38,2%.

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

	Corps	Requalification de CDD en CDI en 2018				Comparatif 2017	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Catégorie A	Attaché-e-s (AAE)	-	2	2	5,9%	-	-
	Ingénieur-e-s de Recherche (IGR)	-	2	2	5,9%	1	3,8%
	Ingénieur-e-s d'Études (IGE)	3	2	5	14,7%	5	19,2%
	Assistant-e-s ingénieur-e-s (ASI)	2	1	3	8,8%	-	-
	Médecin	1	-	1	2,9%	-	-
	Infirmier-e	-	-	-	-	1	3,8%
Catégorie B	Technicien-ne-s de recherche et formation (TECH)	1	1	2	5,9%	2	7,7%
	Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	3	3	8,8%	1	3,8%
Catégorie C	Adjoint-e-s techniques de Recherche et de formation (ATRF)	4	5	9	26,5%	13	50,0%
	Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	7	7	20,6%	3	11,5%
Total général		11	23	34	100,0%	26	100,0%

- ▲ La majorité des requalifications de CDD en CDI concernait les catégorie C (47,1%), et notamment le corps des ATRF (26,5% des requalifications).

#### NOMBRE TOTAL D'AGENT·E·S ELIGIBLES A LA TITULARISATION (LOI SAUVADET)

Les agent-e-s non-titulaires pouvaient, 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 agent-e-s éligibles à la titularisation par catégorie FP et par sexe en 2018

Catégories FP	2018				Comparatif 2017 Total
	Hommes	Femmes	Total	Éligibles en %	
A	13	5	18	56,2%	19
B	-	3	3	9,4%	3
C	3	8	11	34,4%	13
Total	16	16	32	100,0%	35

- ▲ Concernant les agent-e-s 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
  - Au 31 décembre 2017, 35 personnes sont concernées par le processus de titularisation
- ▲ La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoyait la prolongation pour deux années supplémentaires la loi Sauvadet. Le dispositif a pris fin au 31/12/2018.
- ▲ Au 31 décembre 2018, 32 personnes sont concernées par le dispositif Sauvadet (entre 2017 et 2018, 3 agent-e-s sont partis en retraite dont deux personnels ATRF et un personnel PRCE)

Tableau 27 Répartition des agent-e-s éligibles à la titularisation par corps et par sexe<sup>16</sup>

Corps	2018				Comparatif 2017 Total
	Hommes	Femmes	Total	%	
Ingénieur-e-s de Recherche (IGR)	1	-	1	3,1%	1
Ingénieur-e-s d'Études (IGE)	3	1	4	12,5%	4
Assistant-e-s Ingénieur-e-s (ASI)	3	2	5	15,6%	5
Technicien-ne-s de Recherche et de Formation (TECH)	-	2	2	6,3%	2
Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	1	1	3,1%	
Adjoint-e-s techniques de Recherche et de formation (ATRF)	3	6	9	28,1%	11
Adjoint-e-s Techniques (ATEC)	-	-	-	0,0%	1
Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	2	2	6,3%	2
Population BIATSS	10	14	24	75,0%	26
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s	6	2	8	25,0%	9
Population Enseignant-e-s Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s	6	2	8	25,0%	9
Total	16	16	32	100,0%	35

## 50,0%

C'est la part des femmes éligibles à la titularisation au titre de la loi Sauvadet au 31/12/2018

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

Catégories FP	2018					Comparatif 2017 %Pourvus
	Concours réservés Sauvadet ouverts	Postes pourvus Sauvadet	Hommes	Femmes	%Pourvus	
A	10	2	-	2	20,0%	66,7%
B	3	1	-	1	33,3%	0,0%
C	9	6	1	5	66,7%	71,4%
Total	22	9	1	8	40,9%	70,0%

- ▲ En 2018, 40,9% des postes réservés Sauvadet ont été pourvus par les agent-e-s non titulaires éligibles de l'URCA (70,0% en 2017).



<sup>16</sup> L'un des emplois type ATRF n'est plus ouvert au recrutement dans REFERENS, l'agent-e éligible pourra passer un concours de technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information en interne.

## NOMBRE TOTAL DE TITULARISATIONS DES AGENT·E·S NON-TITULAIRES BIATSS DE L'URCA (DROIT COMMUN ET SAUVADET)

**Tableau 29 Répartition des titularisations (Sauvadet et droit communs) des agent·e·s non-titulaires BIATSS**

Catégories FP	2018									Comparatif 2017
	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	
<b>A</b>	24	5	6	4	15	<b>33,3%</b>	<b>40,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>62,5%</b>	85,7%
<b>B</b>	18	1	7	6	14	<b>7,1%</b>	<b>50,0%</b>	<b>42,9%</b>	<b>77,8%</b>	85,7%
<b>C</b>	17	-	14	-	14	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>82,4%</b>	66,7%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>14,0%</b>	<b>62,8%</b>	<b>23,3%</b>	<b>72,9%</b>	80,0%

- ▲ En 2018, 77,8 % des postes de catégories B et 62,5% des postes de catégorie C ouverts à concours ont été pourvus par des agent·e·s non-titulaires de l'URCA.
- ▲ Ces deux taux démontrent la pérennisation des agents de l'URCA au sein de l'établissement.
- ▲ Le taux d'admission était de 72,9% en 2018, contre 80,0% en 2017 soit une baisse de 7,1 points.

## FOCUS SUR L'ACTIVITE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

**Tableau 30 Enseignant-e-s-chercheur-euse-s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2018**

	CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
DROIT, ÉCONOMIE, GESTION	0100	Droit privé et sciences criminelles	3	2	5	14	13	27	1	-	1	33
	0200	Droit public	6	1	7	13	4	17	-	-	-	24
	0300	Histoire du droit et des institutions	-	2	2	2	2	4	-	-	-	6
	0400	Sciences politiques	-	1	1	2	1	3	-	-	-	4
	0500	Sciences économiques	2	-	2	11	10	21	-	-	-	23
	0600	Sciences de gestion	3	2	5	16	13	29	-	-	-	34
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique	1	0	1	1	4	5	-	-	-	6
	0800	Langues et littératures anciennes	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
	0900	Langues et littérature française	3	2	5	2	6	8	-	-	-	13
	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	4	5	-	-	-	7
	1400	Langues et littératures romanes	2	2	4	2	4	6	-	-	-	10
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	2	4	6	11	13	24	-	-	-	30
	1700	Philosophie	1	2	3	2	1	3	-	-	-	6
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	0	1	4	2	6	-	-	-	7
	1900	Sociologie, démographie	1	1	2	3	8	11	-	-	-	13
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	-	2	2	1	4	5	-	-	-	7
	2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	1	1	2	4	3	7	-	-	-	9
	2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale	4	-	4	4	2	6	-	-	-	10
	2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	-	1	4	2	6	-	-	-	7
SCIENCES	2500	Mathématiques	7	-	7	6	3	9	-	-	-	16
	2600	Mathématiques appliquées & application maths	3	1	4	10	3	13	-	-	-	17
	2700	Informatique	7	1	8	29	6	35	-	-	-	43
	2800	Milieux denses et matériaux	7	1	8	7	3	10	-	-	-	18
	3000	Milieux dilués et optique	3	3	6	4	1	5	-	-	-	11
	3100	Chimie théorique, physique, analytique	4	-	4	4	4	8	-	-	-	12
	3200	Chimie organique, minérale, industrielle	6	2	8	8	9	17	-	-	-	25
	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	

CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
3700	Météorologie Océanographie physique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
4201	Anatomie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4202	Histologie, embryologie et cytogénétique	1	-	1	1	2	3	-	-	-	4
4203	Anatomies et cytologie pathologiques	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4301	Biophysique et médecine nucléaire	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4302	Radiologie et imagerie médicale	2	1	3	-	-	-	-	-	-	3
4401	Biochimie et biologie moléculaire	2	-	2	5	1	6	-	-	-	8
4403	Biologie cellulaire	-	2	2	-	1	1	-	-	-	3
4402	Physiologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4404	Nutrition	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4501	Bactériologie-virologie Hygiène	3	-	3	-	2	2	-	-	-	5
4502	Parasitologie et mycologie	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
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	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4603	Médecine légale et droit de la santé	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4701	Hématologie ; transfusion	2	-	2	-	1	1	-	-	-	3
4702	Cancérologie ; radiothérapie	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
4703	Immunologie	3	2	5	-	1	1	-	-	-	6
4704	Génétique	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4802	Médecine intensive-réanimation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4901	Neurologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4902	Neurochirurgie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4904	Pédopsychiatrie; addictologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4905	Médecine physique et de réadaptation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5001	Rhumatologie	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
5003	Dermato-vénéréologie	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	-	1	1	1	-	1	-	-	-	2
5101	Pneumologie; addictologie	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
5102	Cardiologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2

CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3	
5202	Chirurgie digestive	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5203	Néphrologie	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	
5204	Médecine interne; gériatrie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
5301	Chirurgie générale	2	-	2	2	1	3	-	-	-	5	
5303	Médecine générale	1	-	1	2	-	2	-	-	-	3	
5401	Pédiatrie	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3	
5402	Chirurgie infantile	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	
5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2	
5501	Oto-rhino-laryngologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
5502	Ophthalmologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
ODONTOLOGIE	5601	Pédodontie	1	-	1	1	2	3	-	-	-	4
	5602	Orthopédie dento-faciale	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
	5603	Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	5701	Parodontologie	1	-	1	2	2	4	-	-	-	5
	5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa	1	-	1	2	-	2	-	-	-	3
	5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
	5801	Odontologie conservatrice, endodontie	-	1	1	3	-	3	-	-	-	4
	5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	-	-	-	2	2	4	-	-	-	4
	5803	Sciences anatomiques et physiologiques	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
SCIENCES	6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	1	11	28	3	31	-	-	-	42
	6100	Génie info Automatique & traitement signal	12	2	14	22	2	24	-	-	-	38
	6200	Énergétique, génie des procédés	7	2	9	7	2	9	-	-	-	18
	6300	Génie électrique Électronique Photonique	1	-	1	9	-	9	-	-	-	10
	6400	Biochimie et biologie moléculaire	7	2	9	11	10	21	-	-	-	30
	6500	Biologie cellulaire	1	1	2	5	5	10	-	-	-	12
	6600	Physiologie	-	-	-	5	3	8	-	-	-	8
	6700	Biologie des populations et écologie	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
	6800	Biologie des organismes	6	2	8	2	7	9	-	-	-	17
	6900	Neurosciences	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2

	CNU	Spécialités	PROFESSEUR·E·S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
PLURIDISCIPLINAIRE	7000	Sciences de l'éducation	1	1	2	2	5	7	-	-	-	9
	7100	Sciences de l'information et de la communication	-	-	-	10	4	14	-	-	-	14
	7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	2	1	3	8	3	11	-	-	-	14
PHARMACIE	8100	Science du médicament et autres produits santé	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	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	7	12	-	-	-	20
	8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	4	1	5	2	5	7	-	-	-	12
	Total		195	77	272	331	221	552	1	-	1	825

- ▲ Les trois sections CNU qui comportent le plus d'effectifs 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 14,9% des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s en 2018, soit 0,7 points de moins qu'en 2017 (15,6%).

Tableau 31 Répartition des enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré titulaires par discipline et par sexe

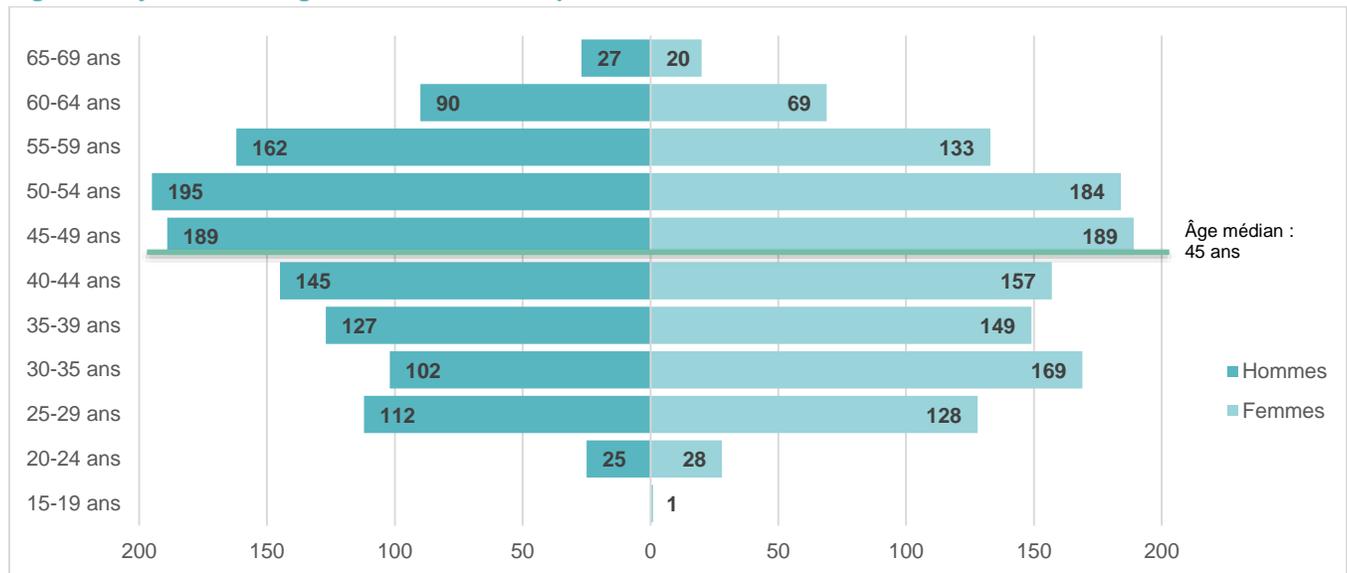
Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
0	Sans spécialité	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S0030	Établissement et vie scolaire	-	-	-	-	-	-
S0053	Surveillant d'externat	-	1	1	0,4%	100,0%	-
S0062	Coordination et ingénierie de formation	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0080	Documentation	-	4	4	1,7%	0,0%	100,0%
S0100	Philosophie	2	2	4	1,7%	50,0%	50,0%
S0200	Lettres	-	-	-	-	-	-
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0202	Lettres modernes	2	13	15	6,2%	13,3%	86,7%
S0210	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0421	Allemand	-	2	2	0,8%	0,0%	100,0%
S0422	Anglais	12	41	53	22,1%	22,6%	77,4%
S0426	Espagnol	3	6	9	3,7%	33,3%	66,7%
S0429	Italien	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0434	Russe	-	1	1	-	0,0%	100,0%
S1000	Histoire-géographie	3	5	8	3,3%	37,5%	62,5%
S1100	Sciences économiques et sociales	3	1	4	1,7%	75,0%	25,0%
S1300	Mathématiques	10	2	12	5,0%	83,3%	16,7%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	1	-	1	0,4%	100,0%	-
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	8	-	8	3,3%	100,0%	-
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	10	-	10	4,2%	100,0%	-
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	-	-	-	-	-	-
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	13	7	20	8,3%	65,0%	35,0%
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S4100	Génie mécanique-mécanique	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S4200	Génie mécanique productique/agrégation	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S7300	Sciences techniques médico-sociales	2	-	2	0,8%	100,0%	-
S8010	Économie et gestion	22	15	37	15,4%	59,5%	40,5%
S8011	Communication et bureautique	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S8012	Comptabilité et bureautique	-	1	1	0,4%	-	100,0%
S8013	Vente	1	-	1	0,4%	100,0%	-
S8030	Informatique et gestion	2	3	5	2,1%	40,0%	60,0%
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%	-
<b>Total</b>		<b>122</b>	<b>119</b>	<b>241</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>

## DEMOGRAPHIE 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 au 31/12/2018



- ▲ 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 médian<sup>17</sup> des personnels de l'URCA (tout comme en 2016 et 2017)

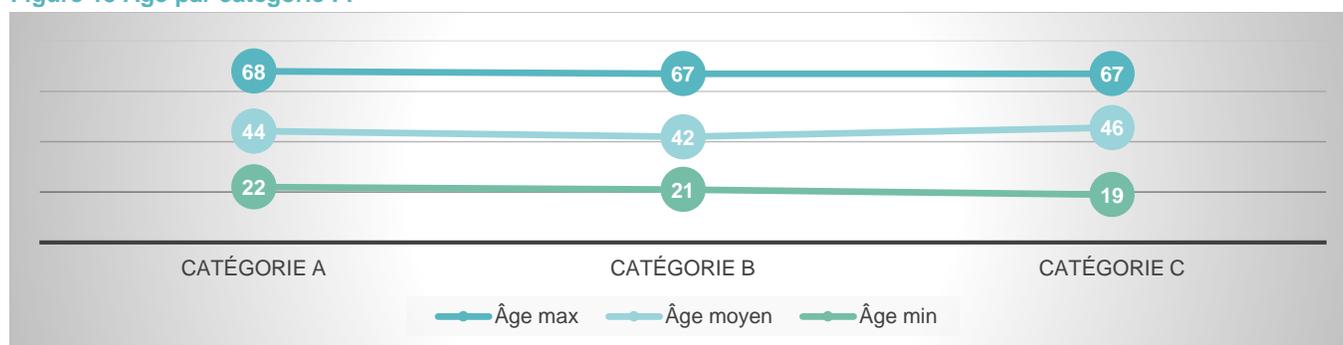
<sup>17</sup> L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes de même effectif, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

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

Catégories FP	2015			2016			2017			2018		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	68,0	64,0	66,0	68,0	65,0	67,0	69,0	66,0	67,0	<b>68,0</b>	<b>67,0</b>	<b>67,0</b>
Âge min.	22,0	21,0	21,0	23,0	22,0	22,0	23,0	21,0	21,0	<b>22,0</b>	<b>21,0</b>	<b>19,0</b>
Âge médian	44,0	42,0	46,0	45,0	43,0	47,0	45,0	45,0	43,5	<b>45,0</b>	<b>41,0</b>	<b>47,0</b>
Âge moyen	43,6	41,4	44,9	44,2	42,0	45,6	44,3	44,2	42,9	<b>44,2</b>	<b>41,9</b>	<b>45,6</b>
Écart type <sup>18</sup>	11,2	10,8	10,7	11,2	10,6	10,7	11,1	11,0	11,1	<b>11,3</b>	<b>10,4</b>	<b>10,5</b>

- ▲ L'âge médian est resté stable pour les catégories A mais a diminué de 4 ans pour les catégories B et augmenté de 3,5 ans pour les catégories C entre 2017 et 2018.
- ▲ L'écart-type des catégories A est en légère hausse et celui des catégories B et C en très légère baisse. Toutefois, l'écart-type reste faible, ce qui démontre une forte concentration autour de la moyenne ; d'où le caractère représentatif de cette moyenne.

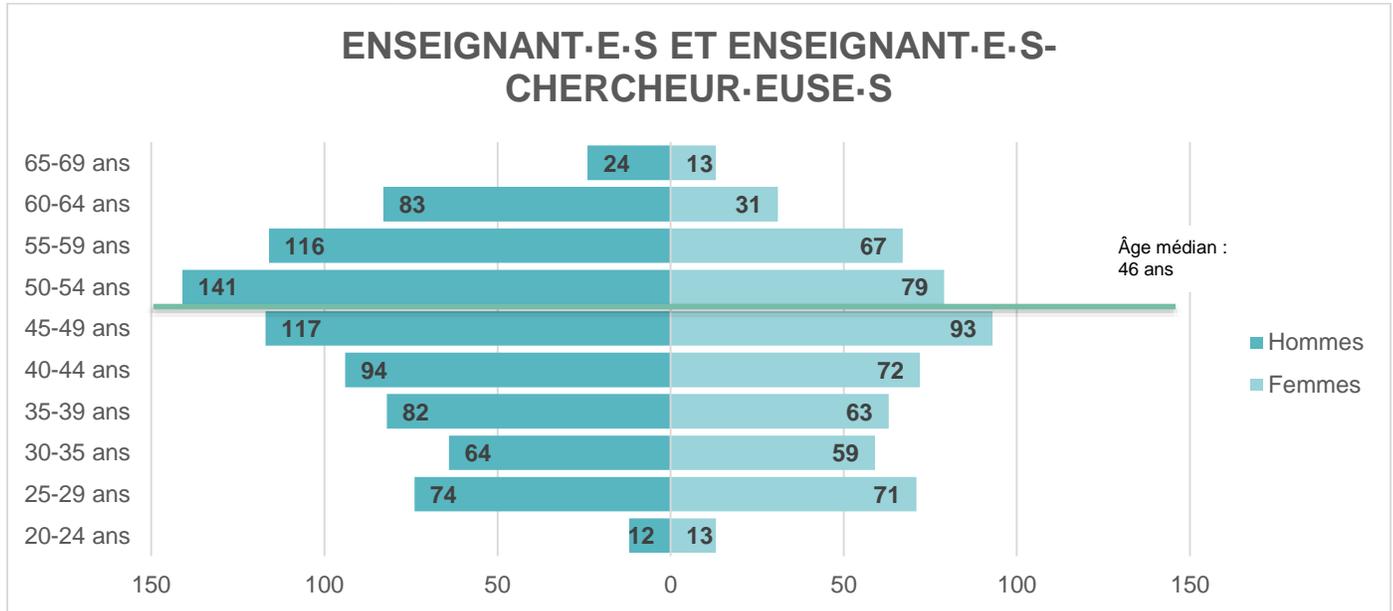
Figure 15 Âge par catégorie FP



- ▲ L'âge moyen global reste identique à celui de 2017 (44 ans).

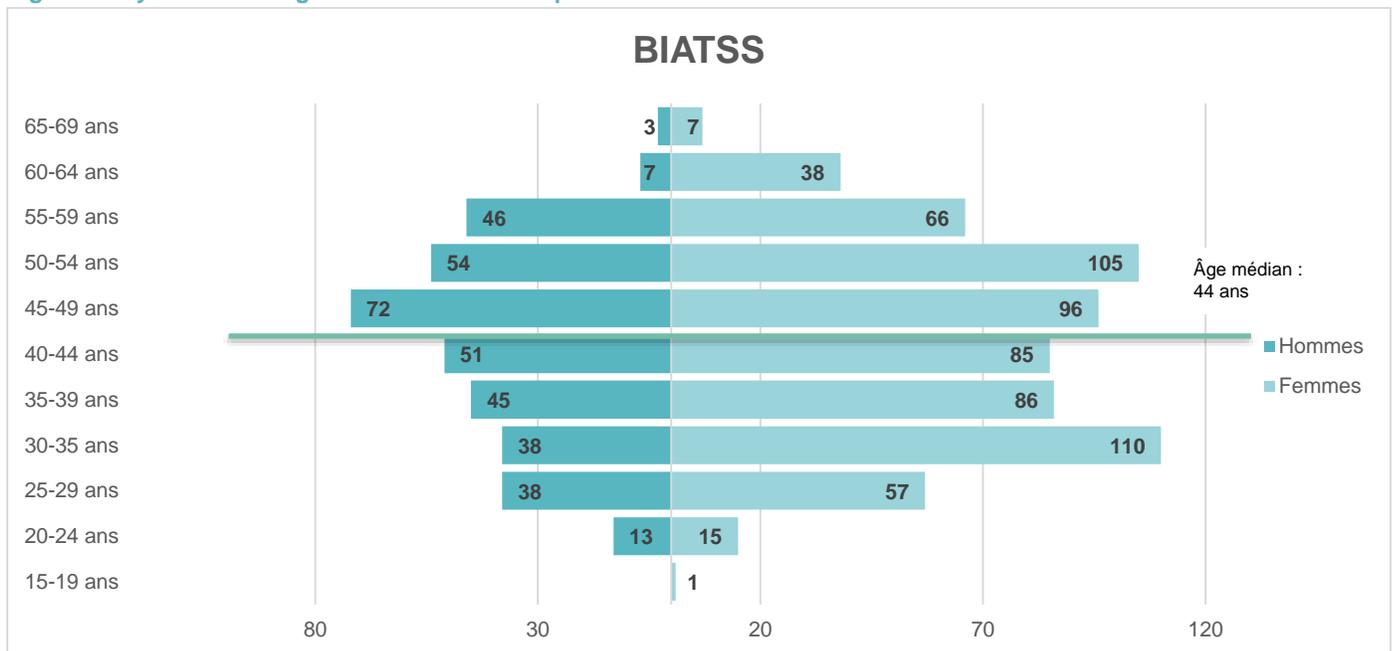
<sup>18</sup> L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 16 Pyramide des âges des personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s



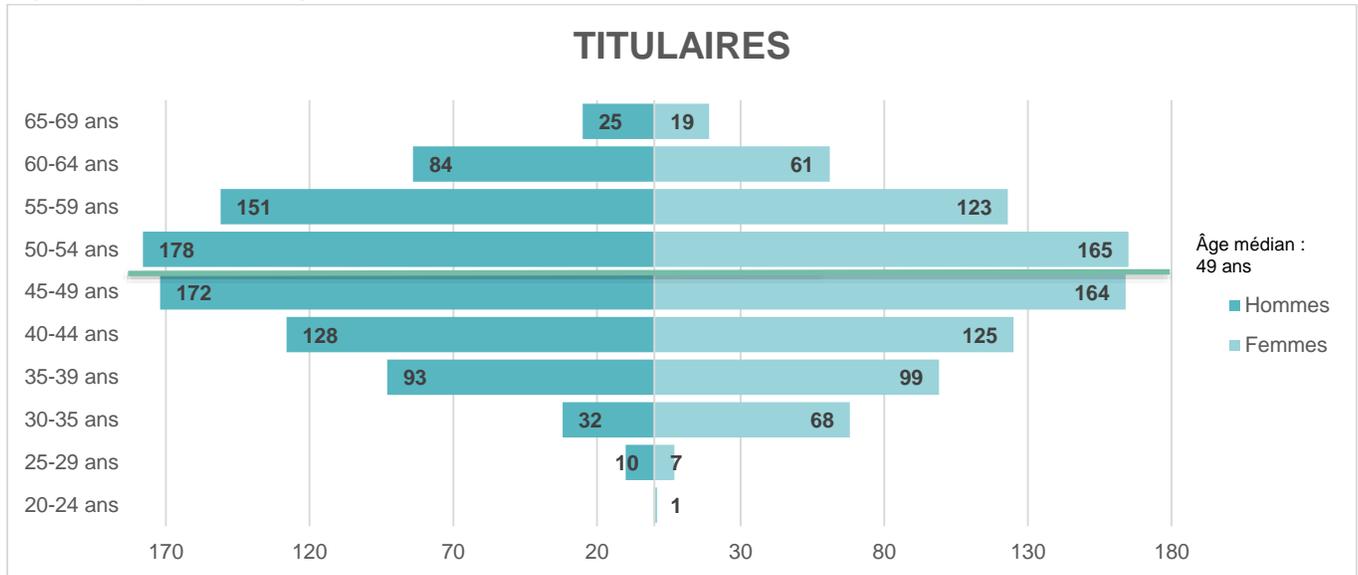
- ▲ Par rapport à 2016 et 2017, l'âge médian est resté stable (46 ans).
- ▲ La population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s est majoritairement masculine et âgée (entre 45 et 59 ans).

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



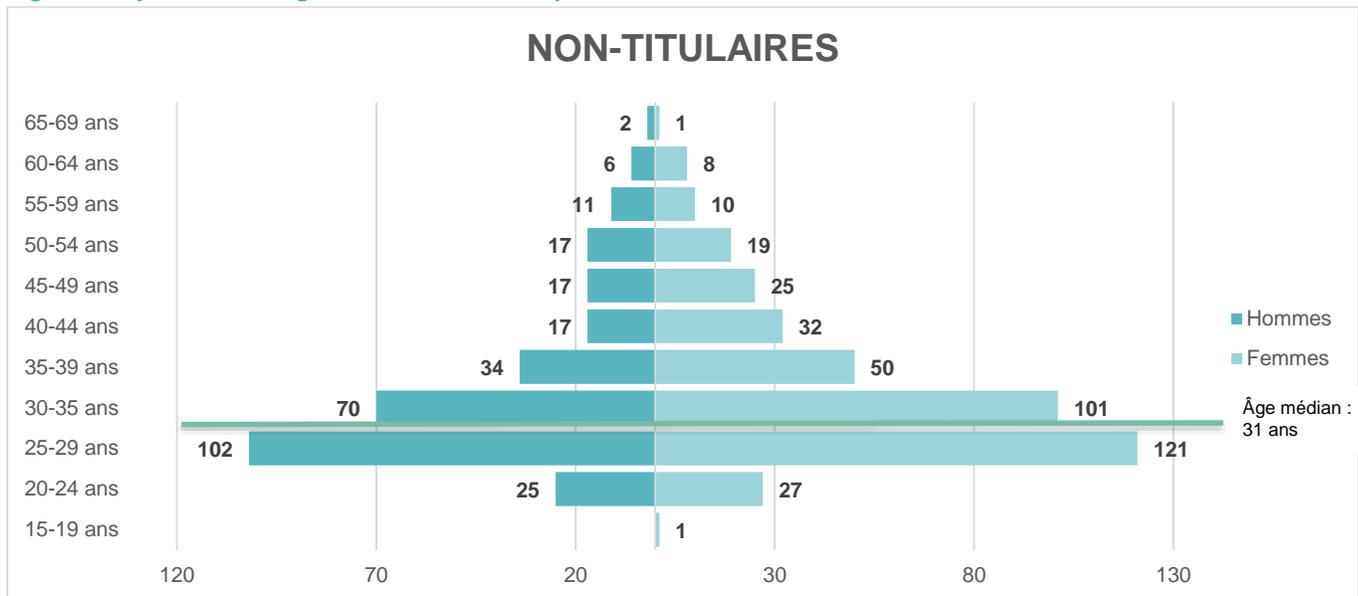
- ▲ La population des BIATSS est majoritairement féminine. Un grand nombre des effectifs se situe dans la tranche d'âge 35 - 54 ans.
- ▲ L'âge médian est resté stable par rapport à 2017 (44 ans).

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



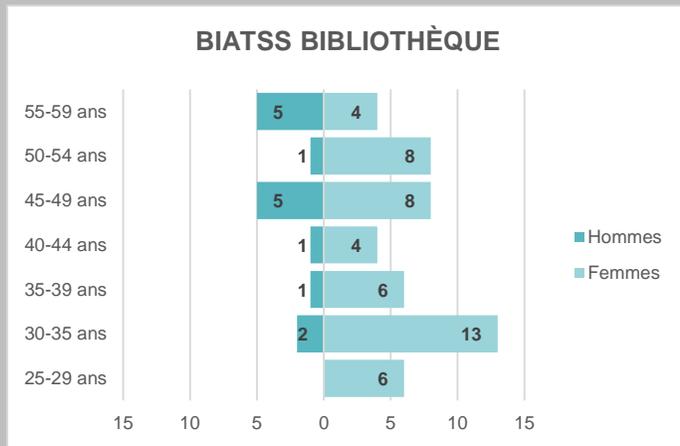
- ▲ La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide de l'ensemble des personnels tous types de populations confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âge.
- ▲ L'âge médian est identique à celui de 2017 (49 ans).

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

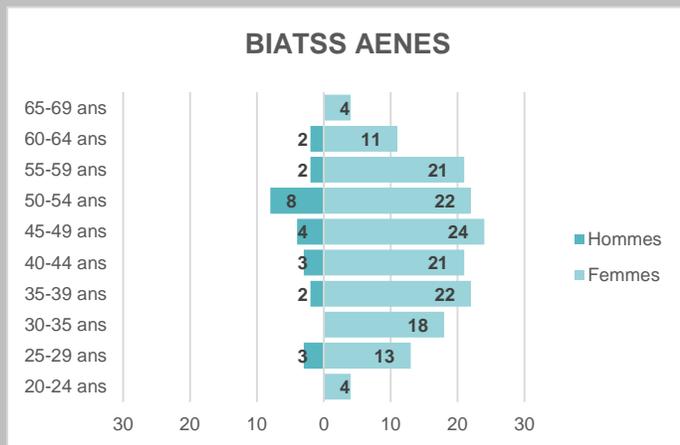


- ▲ L'âge médian reste identique à celui de 2016 et 2017 (31 ans).
- ▲ La pyramide des âges des non-titulaires démontre un effectif relativement jeune. Elle prend la forme d'une poire écrasée. Cette représentation ouvre des perspectives d'évolution dans le temps
- ▲ Cette typologie nécessite de l'investissement dans la formation afin de gérer au mieux les évolutions de carrière et la transmission des compétences.

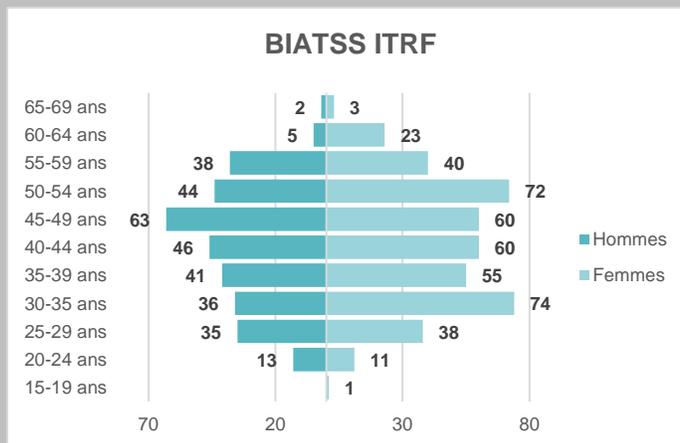
Figure 20 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales



Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement féminins et se situent dans la tranche d'âge 30 à 35 ans.

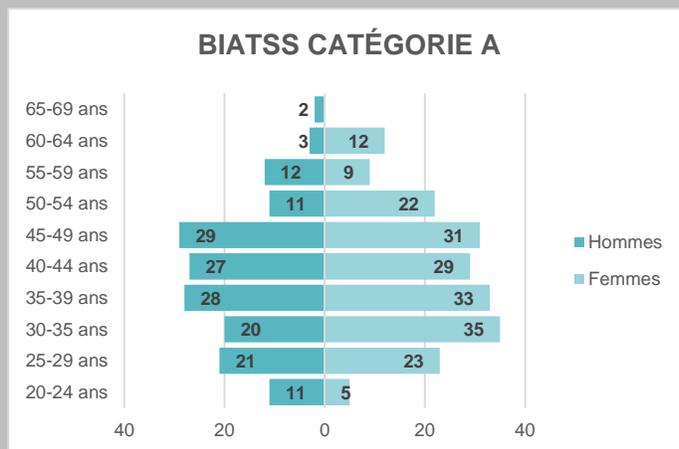


Dans la filière AENES, la population est majoritairement féminine et dans la tranche d'âge 45-49 ans.

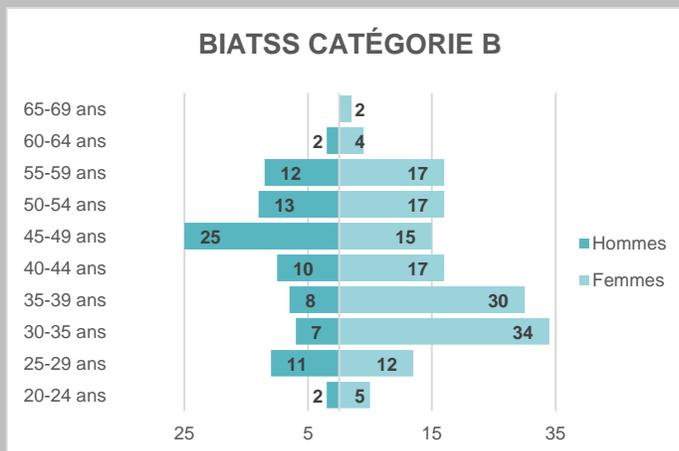


La filière ITRF représente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Ce qui démontre un certain équilibre, avec toutefois une légère sur-représentation de la population féminine (57,5% de l'effectif).

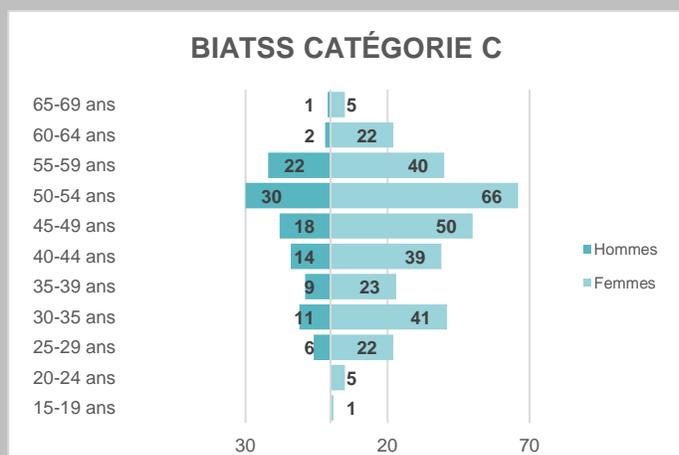
Figure 21 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par catégorie FP



- ▲ 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 concentrent 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 est située 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 ENTREES

*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 ENTREES DES AGENT·E·S TITULAIRES

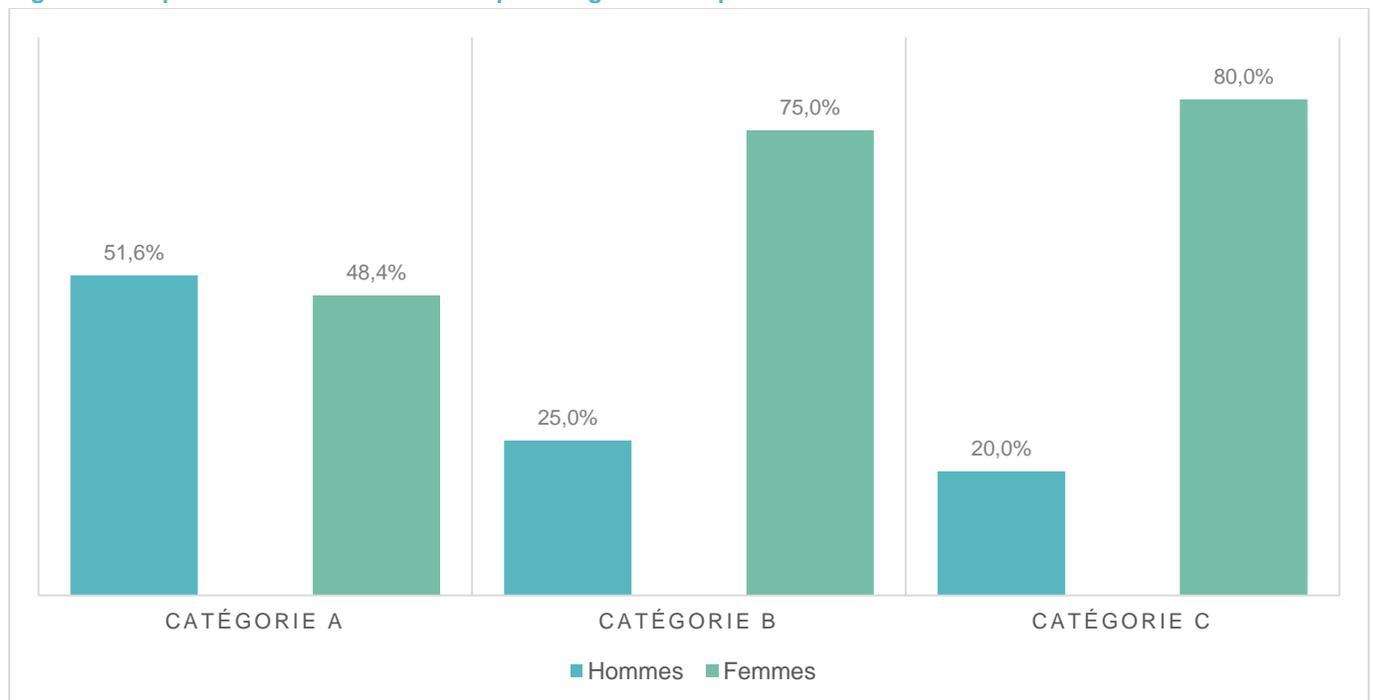
## ENTREES DE TITULAIRES PAR CATEGORIE FP

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

Catégories FP	2018				Comparatif 2017	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
<b>A</b>	32	30	<b>62</b>	<b>60,8%</b>	50	70,4%
<b>B</b>	5	15	<b>20</b>	<b>19,6%</b>	9	12,7%
<b>C</b>	4	16	<b>20</b>	<b>19,6%</b>	12	16,9%
<b>Total</b>	41	61	102	100,0%	71	100,0%

- ▲ En 2018, le nombre d'entrées a augmenté de 43,7% par rapport à 2017.
- ▲ Les entrées des personnels de catégorie A représentent 60,8% des entrées titulaires ; les entrées catégories B et C 19,6%.

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



## ENTREES DE TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

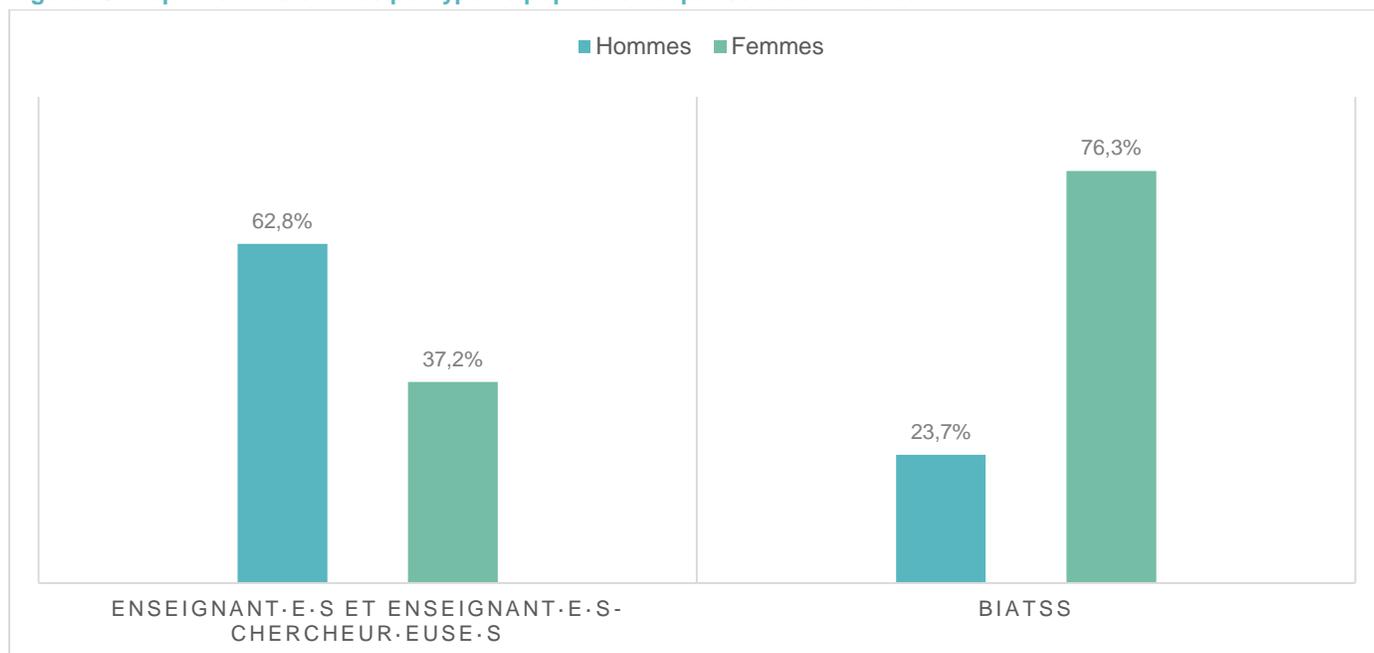
Tableau 34 Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
						Total	Total %
Enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s		27	16	43	42,2%	30	42,3%
BIATSS	A	5	14	19	18,6%	20	28,2%
	B	5	15	20	19,6%	9	12,7%
	C	4	16	20	19,6%	12	16,9%
Total BIATSS		14	45	59	57,8%	41	57,7%
Total		41	61	102	100,0%	71	100,0%

42,2%

C'est la proportion des entrants titulaires enseignants et enseignants chercheurs en 2018 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est stable depuis 2017.

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



- ▲ Les entrées titulaires des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s concernent principalement des personnels de sexe masculin (62,8%). La tendance s'est inversée par rapport à 2017 où les entrées titulaires de cette population étaient majoritairement des femmes (53,3%).
- ▲ La majeure partie des entrées titulaires BIATSS sont des femmes, soit 76,3% (78,0% en 2017).

## LES ENTREES DE TITULAIRES PAR MOTIF

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

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
					Total	%
Détachements	4	3	7	6,9%	2	2,8%
Délégations	1	2	3	2,9%	-	-
Emploi réservé défense	-	1	1	1,0%	-	-
Mise à disposition	-	-	-	-	1	1,4%
Mutations	3	8	11	10,8%	1	1,4%
Nouveaux titulaires	7	5	12	11,8%	18	25,4%
Reçu-e-s concours	24	37	61	59,8%	39	54,9%
Réintégrations CLD	-	1	1	1,0%	1	1,4%
Retours congé formation	-	-	-	-	-	-
Retour congé parental	-	1	1	1,0%	-	-
Retours congé présence parentale	1	-	1	1,0%	-	-
Retours détachement	1	1	2	1,9%	1	1,4%
Retours disponibilité	-	2	2	1,9%	5	7,1%
Retours délégation	-	-	-	-	-	-
Titularisation handicap	-	-	-	-	3	4,2%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>71</b>	<b>100,0%</b>

▲ Les reçu-e-s concours représentent 59,8% des entrées titulaires.

## LES ENTREES DES AGENT·E·S NON-TITULAIRES

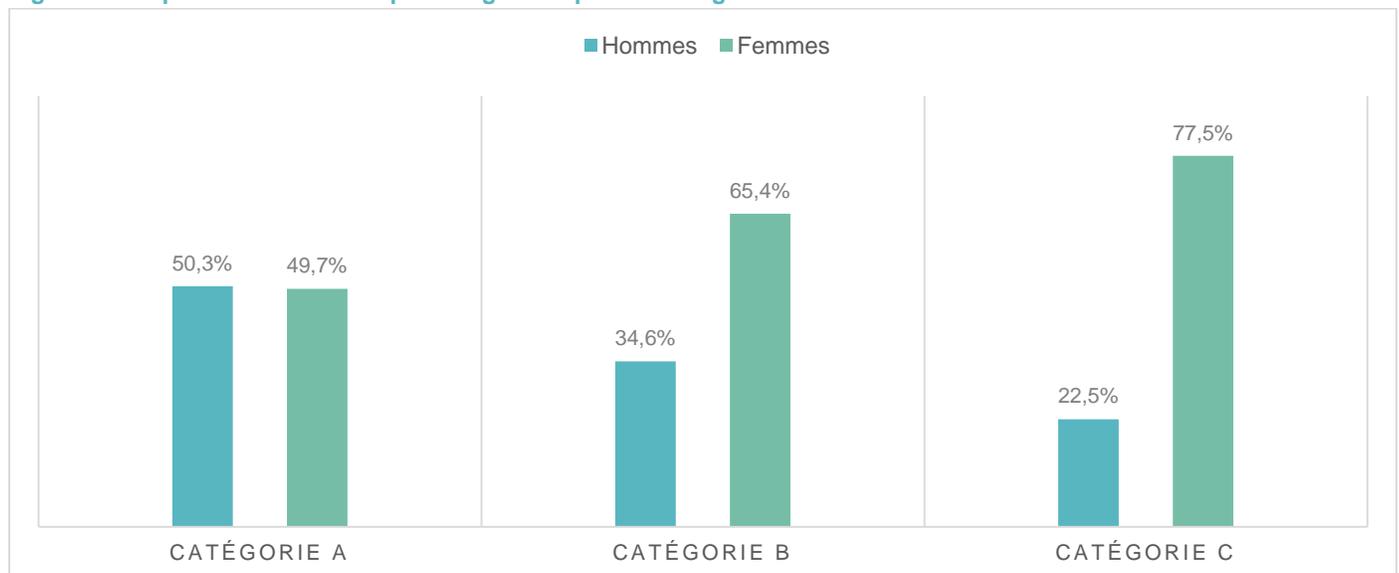
## LES ENTREES DE NON-TITULAIRES PAR CATEGORIE FP

Tableau 36 Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agent-e-s non-titulaires

Catégories FP	2018				Comparatif 2017	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	92	91	183	73,5%	142	74,3%
B	9	17	26	10,4%	13	6,8%
C	9	31	40	16,1%	36	18,9%
Total	110	139	249	100,0%	191	100,0%

- ▲ Les entrées des personnels de catégorie A représentent 73,5%. Comme en 2017 (74,3%), c'est la catégorie qui concentre la plus forte entrée de non-titulaires.
- ▲ Les entrées de catégorie B représentent 10,4% et les entrées de catégories C 16,1% des entrées non-titulaires.
- ▲ En 2018, le nombre d'entrées d'agent-e-s non-titulaires a augmenté de 30,4% par rapport à 2017 (la hausse concerne principalement les personnels de catégorie B, +100,0%).

Figure 24 Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agent-e-s non-titulaires



## LES ENTREES DE NON-TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

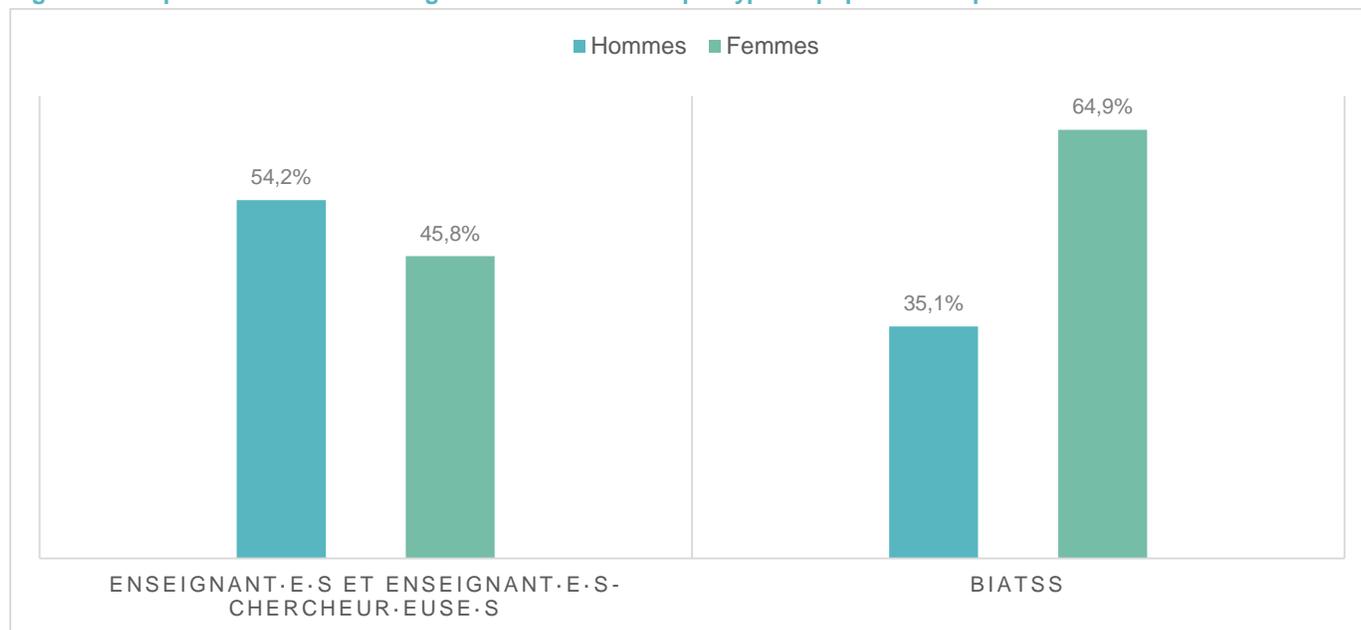
Tableau 37 Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agent-e-s non-titulaires

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
						Total	Total %
<b>Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s</b>		<b>64</b>	<b>54</b>	<b>118</b>	<b>47,4%</b>	99	51,8%
Dont doctorant-e-s avec et sans enseignement		31	20	51	20,5%	35	18,3%
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	28	37	65	26,1%	43	22,5%
	<b>B</b>	9	17	26	10,4%	13	6,8%
	<b>C</b>	9	31	40	16,1%	36	18,8%
Dont Posts-Doctorant-e-s		4	-	4	1,6%	13	6,8%
<b>Total BIATSS</b>		<b>46</b>	<b>85</b>	<b>131</b>	<b>52,6%</b>	92	48,2%
<b>Total</b>		<b>110</b>	<b>139</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>	191	100,0%

**52,6%**

**C'est la proportion des entrants non-titulaires BIATSS en 2017 (48,2% en 2017).**

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



- ▲ Les entrées non titulaires des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s sont en majorité des agents de sexe masculin, soit 54,2% (60,9% en 2017).
- ▲ 64,9% des entrées non titulaires BIATSS sont des femmes (55,8% en 2017).

## LES ENTREES DE NON-TITULAIRES PAR MOTIF

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

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
					Total	%
<b>Nouvelles entrées ATER</b>	15	9	<b>24</b>	<b>9,6%</b>	12	6,3%
<b>Nouveaux contrats<sup>19</sup></b>	95	129	<b>224</b>	<b>90,0%</b>	173	90,6%
<b>Renouvellement<sup>20</sup></b>	-	1	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	6	3,1%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>139</b>	<b>249</b>	<b>100,0%</b>	<b>191</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Comparativement à l'année 2017 le nombre d'entrées ATER a augmenté de 100,0%.
- ▲ Le nombre de nouveaux contrats a augmenté de 29,5% par rapport à 2017.

<sup>19</sup> Premier contrat d'un-e agent-e non-titulaire BIATSS

<sup>20</sup> Sont considérés comme en renouvellement les agent-e-s ayant connu une interruption de contrat sur la période observée.

## LES SORTIES

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

Les causes potentielles de sorties définitives sont donc :

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

Certaines sorties sont provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

## LES SORTIES DES AGENT·E·S TITULAIRES

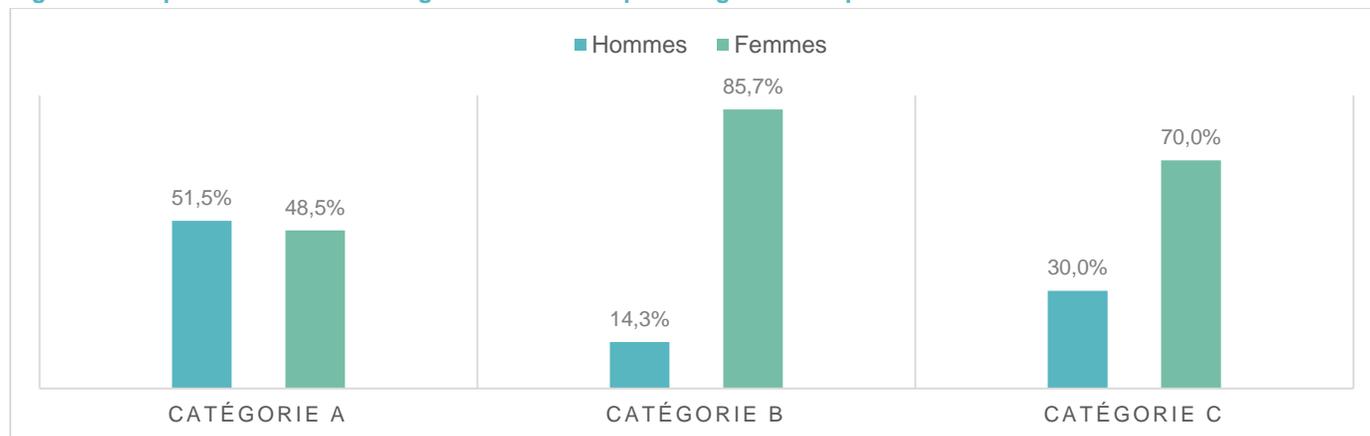
### LES SORTIES DE TITULAIRES PAR CATEGORIE FP

Tableau 39 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2018				Comparatif 2017	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	35	33	68	66,7%	77	72,0%
B	2	12	14	13,7%	11	10,3%
C	6	14	20	19,6%	19	17,7%
Total	43	59	102	100,0%	107	100,0%

- ▲ En 2018, le nombre de sorties d'agent-e-s titulaires a diminué de 4,7%.
- ▲ Les sorties des personnels de catégorie A, représentent 66,7% des sorties titulaires ; ce qui explique les fortes entrées de titulaires (72,5%) et de non-titulaires (73,5%) de catégorie A.
- ▲ Les sorties des personnels de catégorie B représentent 13,7% et les sorties de catégorie C 19,6%.

Figure 26 Proportion des sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe



## LES SORTIES DE TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 40 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe

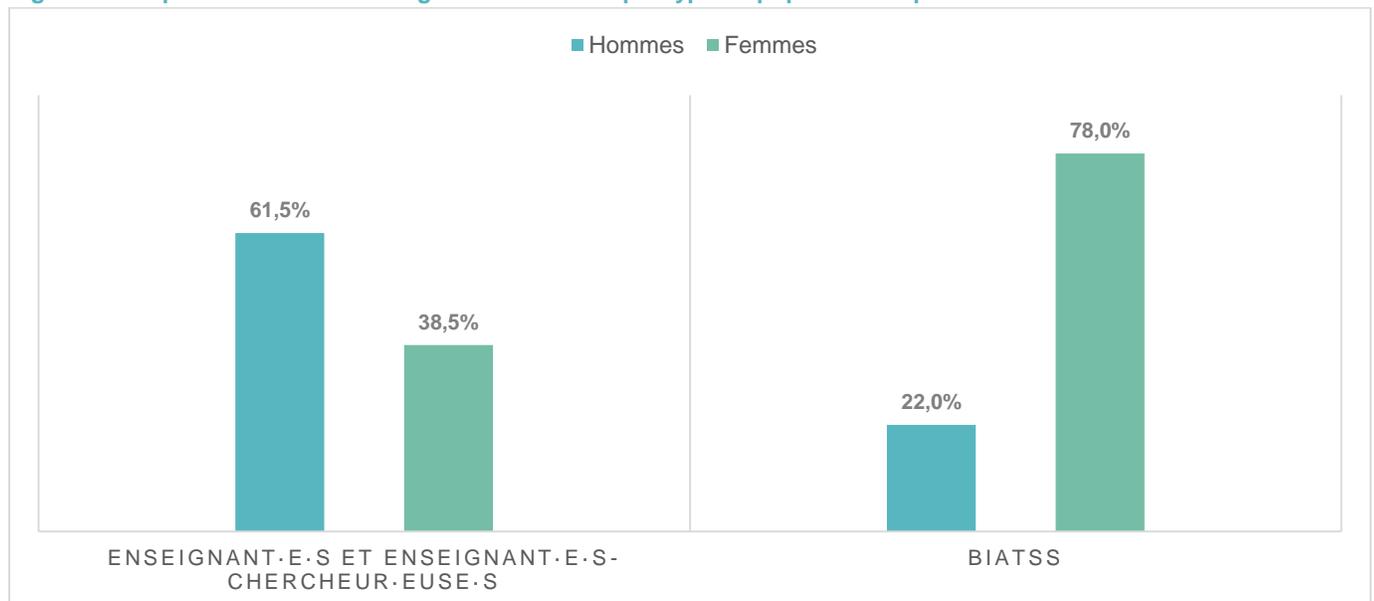
Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s		32	20	52	51,0%	68	63,6%
BIATSS	A	3	13	16	15,7%	9	8,4%
	B	2	12	14	13,7%	11	10,3%
	C	6	14	20	19,6%	19	17,8%
Total BIATSS		11	39	50	49,0%	39	36,5%
Total		43	59	102	100,0%	107	100,0%

**51,0%**

**Cette proportion représente les sortants titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2018 (49,0% pour les titulaires BIATSS).**

- ▲ La proportion des sortants titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (51,0%) a baissé de 12,6 points par rapport à 2017 (63,6%).
- ▲ Dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s, les sorties de femmes sont restées stables, tandis que les sorties de personnels masculins ont diminué de 10,4%.

Figure 27 Proportion des sorties d'agent-e-s 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 2017	
					Total	%
<b>Autres motifs sans radiation</b>	2	2	4	3,9%	1	0,9%
<b>Congés formation</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Congés longue durée</b>	-	3	3	2,9%	3	2,8%
<b>Congés parental</b>	-	1	1	1,0%	1	0,9%
<b>Congés de présence parentale</b>	-	-	-	-	1	0,9%
<b>Décès</b>	1	-	1	1,0%	1	0,9%
<b>Démissions</b>	-	1	1	1,0%	2	1,9%
<b>Détachements</b>	1	4	5	4,9%	8	7,5%
<b>Disponibilités</b>	1	5	6	5,9%	6	5,6%
<b>Mutations</b>	9	16	25	24,5%	29	27,1%
<b>Reçu-e-s concours hors URCA</b>	-	-	-	-	2	1,9%
<b>Retraites</b>	29	27	56	54,9%	53	49,5%
<b>Total</b>	43	59	102	100,0%	107	100,0%

- ▲ Les départs en retraite (54,9%) et les mutations (24,5%) sont les deux principaux motifs de sorties définitives des agent-e-s titulaires.

## LES SORTIES DES AGENT·E·S NON-TITULAIRES

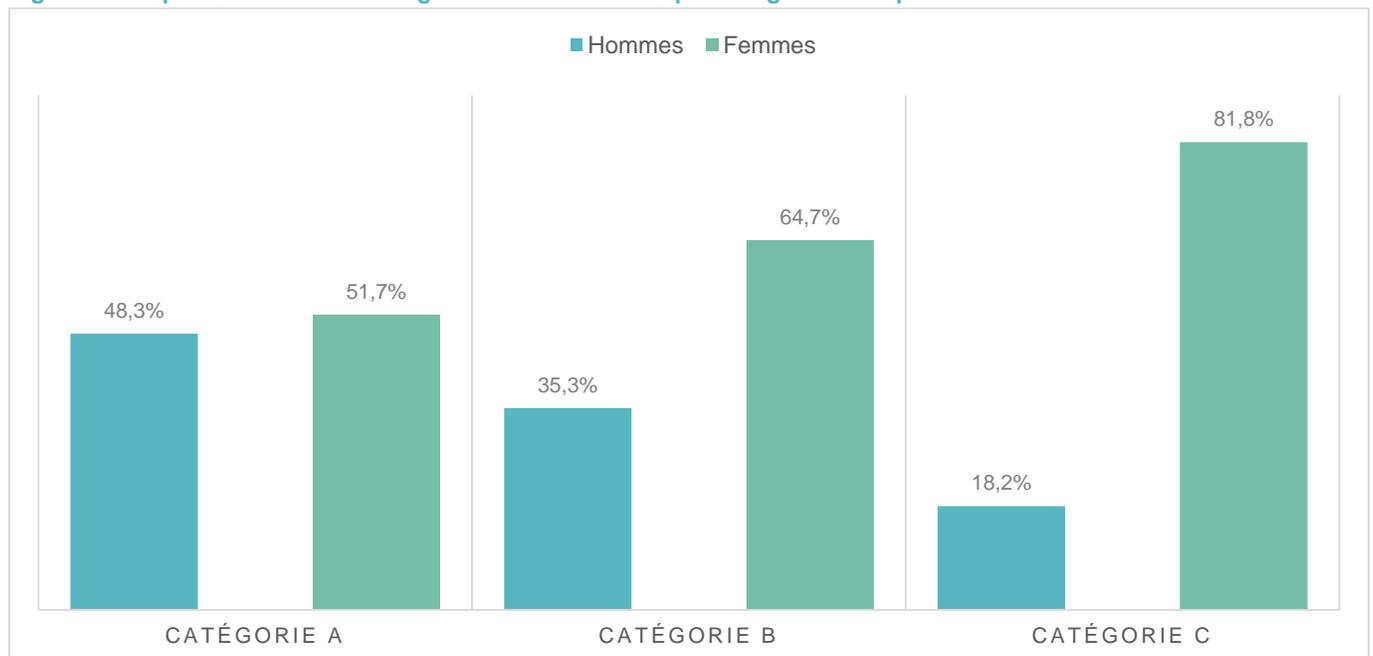
## LES SORTIES D'AGENT·E·S NON-TITULAIRES PAR CATEGORIE FP

Tableau 42 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2018				Comparatif 2017	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
<b>A</b>	73	78	<b>151</b>	<b>71,2%</b>	137	77,0%
<b>B</b>	6	11	<b>17</b>	<b>8,0%</b>	13	7,3%
<b>C</b>	8	36	<b>44</b>	<b>20,8%</b>	28	15,7%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>125</b>	<b>212</b>	<b>100,0%</b>	<b>178</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Les sorties des personnels de catégorie A représentent 71,2% des sorties non-titulaires ; 20,8% des sorties de catégorie C et 8,0% des sorties de catégorie B.
- ▲ Les sorties d'agent-e-s non-titulaires ont augmenté de 19,1% par rapport à 2017. Les sorties des personnels de catégorie C ont augmenté de 57,1%, les B de 8,3% et les sorties de personnels de catégorie A ont augmenté de 30,8%.

Figure 28 Proportion des sorties d'agent-e-s non-titulaires par catégorie FP et par sexe



## LES SORTIES D'AGENT·E·S NON-TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

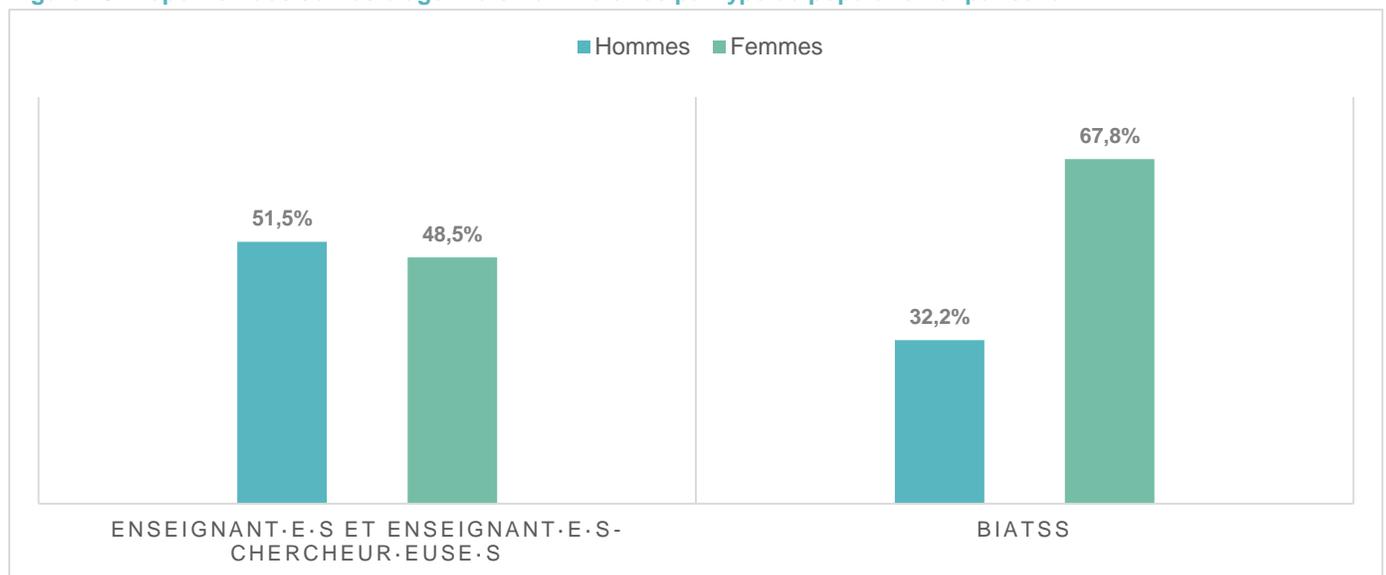
Tableau 43 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non-titulaires par type de population et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
						Total	Total %
Enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s		50	47	97	45,8%	93	52,3%
BIATSS	A	23	31	54	25,5%	44	24,7%
	B	6	11	17	8,0%	13	7,3%
	C	8	36	44	20,8%	28	15,7%
Total BIATSS		37	78	115	54,2%	85	47,7%
Total		87	125	212	100,0%	178	100,0%

**54,2%**

**C'est la proportion des personnels BIATSS non titulaires sortants parmi l'ensemble de la population en 2018.**

Figure 29 Proportion des sorties d'agent-e-s 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 masculin chez les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s. Ces proportions s'expliquent par la représentativité des hommes et des femmes au sein de chaque population.

## LES SORTIES D'AGENT·E·S NON-TITULAIRES PAR MOTIF DE SORTIE

Tableau 44 Répartition et proportion des sorties d'agent-e-s non-titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2017	
					Total	%
<b>Congés parentaux</b>	-	2	<b>2</b>	<b>0,9%</b>	-	-
<b>Démissions</b>	13	15	<b>28</b>	<b>13,2%</b>	22	12,4%
<b>Décès</b>	1	-	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	-	-
<b>Fins de contrat<sup>21</sup></b>	64	76	<b>140</b>	<b>66,0%</b>	125	70,2%
<b>Licenciements</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Mutations</b>	-	-	-	-	1	0,6%
<b>Reçu-e-s concours hors URCA</b>	1	-	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	5	2,8%
<b>Reçu-e-s concours URCA</b>	7	26	<b>33</b>	<b>15,6%</b>	18	10,1%
<b>Retraites</b>	1	5	<b>6</b>	<b>2,8%</b>	4	2,2%
<b>Rupture période d'essai<sup>22</sup></b>	-	1	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	-	-
<b>Titularisation handicap</b>	-	-	-	-	3	1,7%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>125</b>	<b>212</b>	<b>100,0%</b>	<b>179</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ La fin de contrat (66,0%) et les réussites de concours (15,6%) sont les deux principaux motifs de sortie des agent-e-s non-titulaires.

<sup>21</sup> Tous types de contrats confondus

<sup>22</sup> À l'initiative de l'employeur ou de l'agent·e.

## BILAN DES ENTREES ET DES SORTIES

### LES ENTREES ET SORTIES DES AGENT·E·S TITULAIRES

Tableau 45 Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2017 (Entrées-Sorties)
<b>Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s</b>		<b>43</b>	<b>52</b>	<b>-9</b>	-38
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	19	16	<b>+3</b>	+11
	<b>B</b>	20	14	<b>+6</b>	-2
	<b>C</b>	20	20	<b>0</b>	-7
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>50</b>	<b>+9</b>	+2
<b>Total</b>		<b>102</b>	<b>102</b>	<b>0</b>	-36

- ▲ Entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018 le flux de personnels titulaires est nul. Les entrées compensent les sorties, alors qu'entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017, les sorties étaient supérieures aux entrées engendrant un déficit de 36 agents.

### LES ENTREES ET SORTIES DES AGENT·E·S NON-TITULAIRES

Tableau 46 Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non-titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	Entrées	Sorties	Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2017 (Entrées-Sorties)
<b>Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s</b>		<b>118</b>	<b>97</b>	<b>+21</b>	6
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	65	54	<b>+11</b>	-1
	<b>B</b>	26	17	<b>+9</b>	0
	<b>C</b>	40	44	<b>-4</b>	8
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>115</b>	<b>+16</b>	7
<b>Total</b>		<b>249</b>	<b>212</b>	<b>+37</b>	13

- ▲ Au 31/12/2017, les personnels non-titulaires étaient au nombre de 659. Au 31/12/2018, les personnels non-titulaires représentent 696 agent-e-s soit une hausse de 37 agent-e-s.

## 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 13,8% en 2018 (11,6% en 2017), soit une hausse de 2,2 points.

**Tableau 47 Taux de rotation des agents titulaires et non titulaires de l'URCA en 2018**

	Titulaires	Non-titulaires
<b>Taux d'entrée</b>	4,2%	10,4%
<b>Taux de sortie</b>	4,2%	8,8%
<b>Taux de rotation</b>	4,2%	9,6%
Taux de rotation 2017	3,7%	7,8%

- ▲ Le taux de rotation des titulaires est de 4,2% contre 9,6% pour les non titulaires.

**Tableau 48 Taux de rotation en fonction du type de population en 2018**

Type de population	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS
<b>Taux d'entrée</b>	6,7%	7,9%
<b>Taux de sortie</b>	6,2%	6,9%
<b>Taux de rotation</b>	6,5%	7,4%
Taux de rotation 2017	6,1%	5,4%

- ▲ Le taux de rotation des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s est de 6,5% contre 7,4% pour la population BIATSS.
- ▲ La tendance s'est inversée par rapport à 2017. En effet, alors qu'en 2017, le turn over des personnels enseignants et enseignants-chercheur était plus important, en 2018 c'est dans la population des BIATSS que celui-ci est plus important. Cette tendance peut s'expliquer par un taux de rotation plus important pour les personnels non-titulaires (qui sont majoritairement des personnels BIATSS).

**Tableau 49 Taux de rotation en fonction du sexe en 2018**

	Hommes	Femmes
<b>Taux d'entrée</b>	6,3%	8,3%
<b>Taux de sortie</b>	5,4%	7,7%
<b>Taux de rotation</b>	5,9%	8,0%
Taux de rotation 2017	5,1%	6,3%

- ▲ Le taux de rotation des femmes est de 8,0% contre 5,9% pour les hommes.
- ▲ Le turn-over est plus important dans la population féminine en 2018 qu'en 2017 (+1,7 points). Ce qui s'explique par une hausse du taux d'entrée et du taux de sortie des femmes (respectivement +1,9 points et +1,4 points).

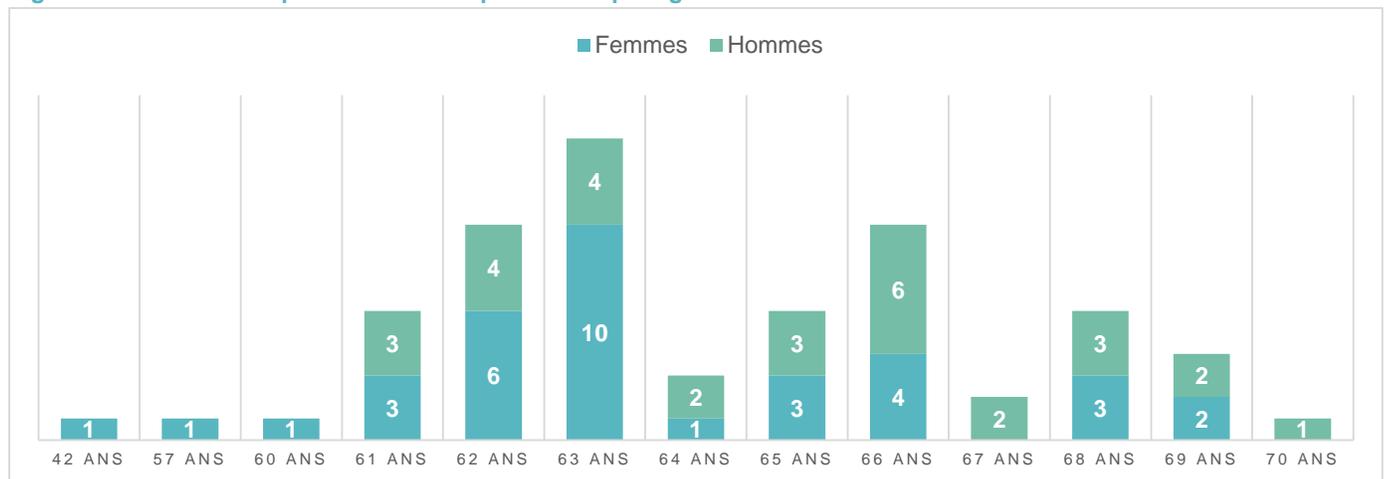
## AGENTS PENSIONNES

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

	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2017
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	21	8	29	34
	A	3	7	10	3
BIATSS	B	-	8	8	4
	C	6	12	18	12
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	19
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	53

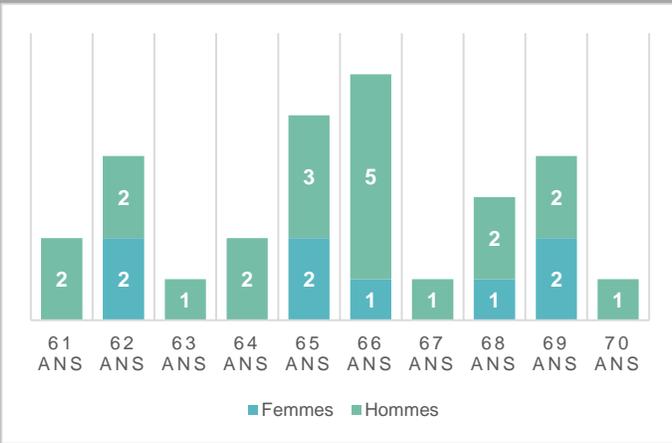
- ▲ En 2018, le nombre de départs en retraite a augmenté de 22,6% par rapport à 2017.
- ▲ En 2018, sur 65 départs en retraite, 44,6% concernent des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (64,2% en 2017) contre 55,4% de BIATSS (35,8%).

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



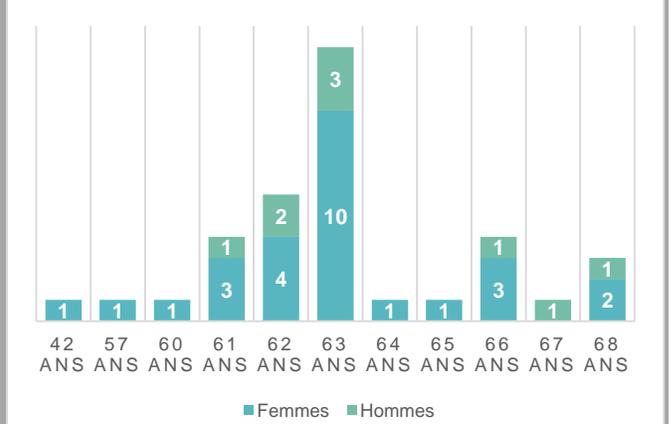
- ▲ La majorité des agent-e-s partent à l'âge de 63 ans (21,5%), soit 1 an après l'âge légal.
- ▲ 46,2% des agent-e-s retraité-e-s en 2018 sont des hommes (62,3% en 2017 ; 57,1% en 2016 ; 53,3% en 2015).

Focus population des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheurs-e-s



- ▲ 20,7% des agents pensionnés sont partis à l'âge de 66 ans, et 17,2% à l'âge de 65 ans.
- ▲ 72,4% des agents pensionnés de la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s sont des hommes.

Focus population BIATSS



- ▲ La majorité des agent-e-s BIATSS partent à l'âge de 63 ans (36,1%).
- ▲ 75,0% des agents pensionnés de la population BIATSS sont des femmes.

## MOBILITE ET RECRUTEMENT

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

Famille professionnelle	Catégorie FP	Total
Administration Générale	A	2
	B	5
	C	2
Bibliothèques, documentations et Archives	B	-
Documentation, Culture, Communication, Edition et TICE	A	-
	B	-
Éducation et formation tout au long de la vie	A	-
	B	1
	C	9
Enseignement supérieur et recherche	A	-
	B	1
	C	-
Gestion budgétaire, financière et comptable	A	2
	B	2
	C	5
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	A	-
	B	-
	C	4
Ressources-Humaines	A	-
	B	3
	C	-
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	A	1
<b>Total général</b>		<b>37</b>

**Tableau 52 Bilan de la mobilité interne (BIATSS)**

	2018	Comparatif 2017
Nombre de postes publiés	37	16
Nombre de candidatures	41	30
Nombre de personnes présentées aux entretiens	NC	NC
Nombre de postes pourvus	26	14

- ▲ En 2018, 26 agent-e-s ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 70,3% des candidats), soit une hausse de 85,7%.

## LE RECRUTEMENT EXTERNE

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

Famille professionnelle	Catégorie FP			Total	Comparatif 2017
	A	B	C		
Administration générale	11	7	9	27	2
Bibliothèques, documentations et Archives	1	1	-	2	-
Documentation, Culture, Communication, Édition et TICE	3	1	-	4	2
Éducation et formation tout au long de la vie	3	-	1	4	-
Enseignement et Recherche	3	3	-	6	4
Études et évaluation	3	-	-	3	2
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	5	6	13	9
Patrimoine- Logistique- IMMO- Maintenance	6	3	5	14	6
Ressources-Humaines	1	1	-	2	4
Santé- cohésion sociale	4	-	-	4	2
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	10	-	-	10	7
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>89</b>	<b>38</b>

Tableau 54 Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2018

	Nombre de publications BIEP	Comparatif 2017
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-
Offres publiées - catégorie A	47	20
Offres publiées - catégorie B	21	12
Offres publiées - catégorie C	21	6
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>38</b>

- ▲ Le nombre de postes publiés sur la BIEP a augmenté de 134,2% par rapport à 2017.
- ▲ Comme l'an dernier les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (52,8% des postes publiés).
- ▲ Par rapport à 2017, les offres publiées dans la famille professionnelle « administration générale » ont été multipliées par 13 (soit une hausse de 1250,0%).

## BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

En 2018, la contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) payée sur l'intégralité des agent.e-s par l'URCA s'élève à 350 914€ (contre 446 036€ en 2017). Les données prises en compte correspondent à la déclaration portant sur la situation au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

À noter que l'établissement compte en 2018, 76 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<sup>er</sup> janvier de l'année N-1 et percevant un salaire à cette même date.

### REPARTITION DES PERSONNELS BOE

Tableau 55 Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 01/01/2018)

Type de population	Catégorie FP	Total	Comparatif 01/01/2017
<b>Enseignant.e-s</b>	<b>A</b>	5	6
<b>Enseignant.e-s-chercheur.euse-s</b>		13	11
<b>Population Enseignant.e-s Enseignant.e-s-chercheur.euse-s</b>		<b>18</b>	<b>17</b>
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	3	2
	<b>B</b>	13	13
	<b>C</b>	38	31
<b>Population BIATSS</b>		<b>54</b>	<b>46</b>
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>63</b>

- ▲ Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 63 personnes à 72 personnes soit une hausse de **14,3%** par rapport à 2017. 3 agent.e-s sont sorti.e-s du dispositif et 12 nouveaux agent.e-s ont pu être intégrés.
- ▲ 14 postes ont été aménagés au titre du handicap ou de l'aptitude avec restrictions.

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

	Hommes	Femmes	Total	Comparatif au 01/01/2017
<b>65 et plus</b>	1	-	<b>1</b>	1
<b>60-64</b>	7	2	<b>9</b>	10
<b>55-59</b>	7	9	<b>16</b>	11
<b>50-54</b>	5	9	<b>14</b>	12
<b>45-49</b>	4	9	<b>13</b>	14
<b>40-44</b>	4	8	<b>12</b>	8
<b>35-39</b>	1	2	<b>3</b>	4
<b>30-34</b>	-	4	<b>4</b>	2
<b>25-29</b>	-	-	<b>-</b>	1
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>63</b>

## AMENAGEMENT DE POSTES SUR L'ANNEE 2018

Tableau 57 Nombre d'aménagements de postes

	Total	Comparatif 2017
<b>Finalisés</b>	<b>14</b>	13
<b>N'ayant pas aboutis</b>	-	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

## TAUX D'EMPLOI

Tableau 58 Évolution du taux d'emploi

	2015	2016	2017	2018
<b>ETR<sup>23</sup></b>	2290	2427	2366	<b>2342</b>
<b>Nombre de BOE</b>	51	58	63	<b>72</b>
<b>Unités manquantes<sup>24</sup></b>	84,3	82,8	59,9	<b>40,1</b>
<b>Taux d'emploi légal</b>	2,3%	2,6%	3,4%	<b>4,3%</b>

▲ Le taux d'emploi a évolué de 0,9 points entre 2017 et 2018 (cette hausse est de 1,7 points depuis 2016).

<sup>23</sup> Effectif total rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année correspondante

<sup>24</sup> Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE

## CONCOURS EXAMENS RESERVES ET RECRUTEMENTS SPECIFIQUES

### CONCOURS DE DROIT COMMUN BIATSS

Tableau 59 Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2018

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Externes	22	19	2	17
Internes	11	11	4	7
Directs	2	2	-	2
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

**91,4%**

C'est la proportion des postes pourvus en 2018 par voie de concours de droit commun (+6,4 points par rapport à 2017).

▲ En 2018, les femmes représentent 81,3% des admis (70,6% en 2017).

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)	3	3	100,0%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	-	-	-
	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)	5	4	80,0%
	F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)	3	3	100,0%
	G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration (PLPR)	-	-	-
	J	Gestion et Pilotage	15	13	86,7%
Filière AENES		Administration Générale	7	7	100,0%
Bibliothèque		Conservateur-riche-s	-	-	-
		Bibliothécaires assistant-e-s	1	1	100,0%
		Magasinier-e-s	-	-	-
	<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>32</b>	<b>91,4%</b>

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

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
<b>Ingénieur-e-s de Recherche</b>	3	2	1	1	<b>6,3%</b>
<b>Ingénieur-e-s d'études</b>	7	7	2	5	<b>21,9%</b>
<b>Assistant-e-s Ingénieurs</b>	3	3	-	3	<b>9,4%</b>
<b>Technicien-ne-s Recherche et Formation</b>	8	6	1	5	<b>18,8%</b>
<b>Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur</b>	5	5	1	4	<b>15,6%</b>
<b>Adjoint-e-s Techniques Recherche et Formation</b>	6	6	1	5	<b>18,8%</b>
<b>Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur</b>	2	2	-	2	<b>6,3%</b>
<b>Conservateur-ric-e-s</b>	-	-	-	-	-
<b>Bibliothécaires</b>	1	1	-	1	<b>3,1%</b>
<b>Magasinier-e-s</b>	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>91,4%</b>

- ▲ Le corps des Ingénieur-e-s d'études représente 21,9% (23,5% en 2017) des reçus concours de droit commun BIATSS en 2018, vient ensuite le corps des Technicien-ne-s Recherche et Formation (18,8%).

## EXAMENS RESERVES (SAUVADET)

**Tableau 62 Résultats des examens réservés en 2018**

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
<b>Concours réservés</b>	10	2	-	2	<b>20,0%</b>
<b>Examens professionnalisés réservés</b>	8	5	-	5	<b>62,5</b>
<b>Recrutements sans concours réservés</b>	4	2	1	1	<b>50,0%</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>40,9%</b>

- ▲ Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 120,0% par rapport à 2017.
- ▲ À noter que le taux de réussite en 2018 est de 40,9% (contre 70,0% en 2017).

**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)	1	-	0,0%
	G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration (PLPR)	4	2	50,0%
	J	Gestion et Pilotage	13	3	23,1%
Filière AENES	Administration Générale		3	3	100,0%
Bibliothèque	Bibliothécaires		-	-	-
	Magasinier-e-s		-	-	-
Total			22	9	40,9%

**Tableau 64 Résultats des examens réservés par corps et par sexe**

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Ingénieur-e-s de recherche	1	-	-	-
Ingénieur-e-s d'études	4	1	-	1
Assistant-e-s Ingénieurs	5	1	-	1
Technicien-ne-s Recherche et Formation	2	-	-	-
Adjoint-e-s Techniques Recherche et Formation	7	4	-	4
Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	2	2	1	1
Total	22	9	1	8

## RECRUTEMENTS SPECIFIQUES

**Tableau 65 Recrutements spécifiques**

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

- ▲ Tout comme en 2017 aucun recrutement dans le cadre du dispositif PACTE n'a été effectué.
- ▲ En 2017, aucun poste emploi réservé défense n'était à pourvoir. En 2018, un poste a été pourvu.
- ▲ Concernant les emplois réservés aux personnes en situation de handicap, 2 postes étaient à pourvoir en 2017, seulement 1 a été pourvu. En 2018, 1 poste était à pourvoir et a été pourvu.
- ▲ Tout comme en 2017, l'intégralité des postes pourvus en recrutements spécifiques ont concerné des agents de sexe féminin.

## NOMINATIONS DES ENSEIGNANT·E·S ET ENSEIGNANT·E·S-CHERCHEUR·EUSE·S

Tableau 66 Résultats des nominations enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s en 2018

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Professeur·e·s d'université	7	7	6	1
Maîtres de conférences	14	12	9	3
Enseignant·e·s du 2 <sup>nd</sup> degré	10	9	5	4
Total	31	28	20	8

**90,3%**

**C'est la proportion des nominations en 2018**

- ▲ Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 6,9% par rapport à 2017. Le taux d'admission était de 90,3% (30,8% en 2016, 69,0% en 2017).
- ▲ En 2018, les femmes représentent 40,0% des nominations des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s (75,0% en 2016 ; 55,0% en 2017).

## PROMOTIONS

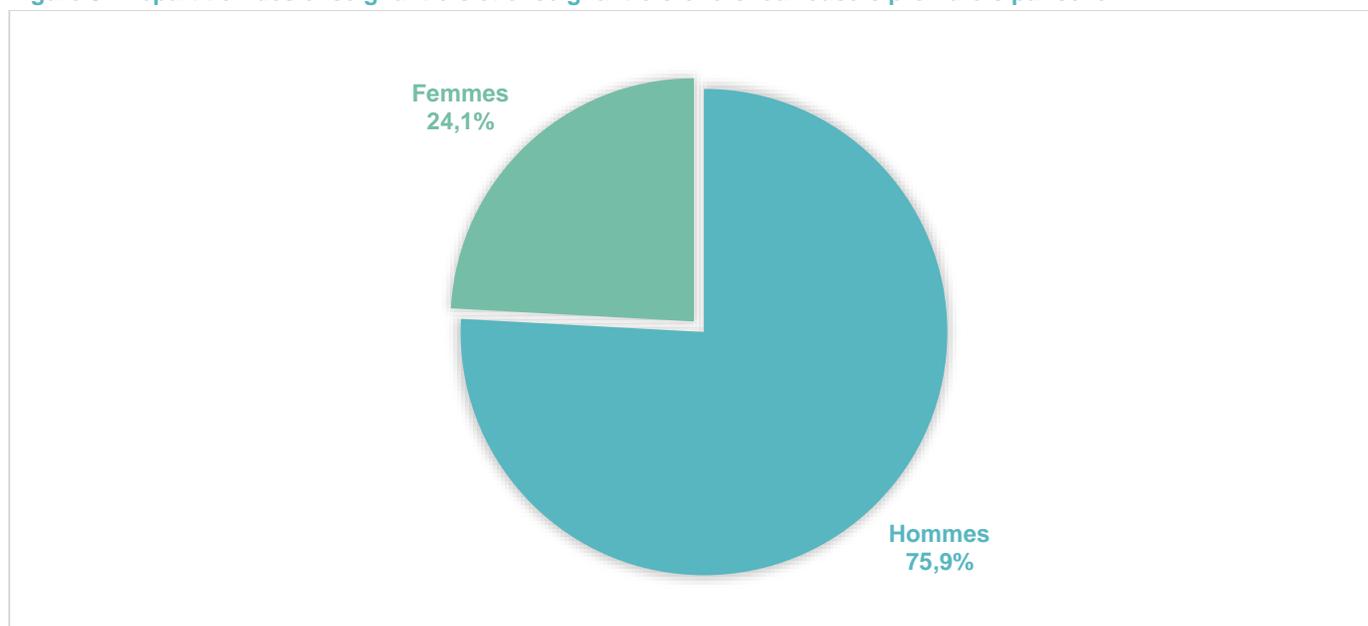
### ENSEIGNANT·E·S ET ENSEIGNANT·E·S-CHERCHEUR·EUSE·S

Tableau 67 Répartition des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s promu·e·s en 2018 par corps et par sexe (tableau d'avancement)

Corps	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2017
Professeur·e·s d'université	17	6	23	16
Maîtres de conférences	27	8	35	17
Total	44	14	58	33

- ▲ Les promotions des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s ont augmenté de 75,8%.
- ▲ C'est dans le corps des maîtres de conférence que le nombre de promotions a le plus augmenté (+105,9%).

Figure 31 Répartition des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s promu·e·s par sexe



- ▲ Les hommes représentent 59,0% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, ce qui explique la plus forte proportion d'hommes promus.
- ▲ En 2018, 24,1% des promus sont des femmes (45,5% en 2017), soit 21,4 points de moins qu'en 2017.
- ▲ En 2018, 75,9% des promus sont des hommes, soit 21,4 points de plus qu'en 2017 (54,5%).

## FOCUS SUR L'EVOLUTION DE CARRIERE PREVISIONNELLE DES MAITRES DE CONFERENCES ET DES ENSEIGNANT-E-S DU 2<sup>ND</sup> DEGRE

### MAITRES DE CONFERENCES DETENANT UNE HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)

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

**Tableau 68 Répartition des enseignant-e-s-chercheur-euse-s ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)**

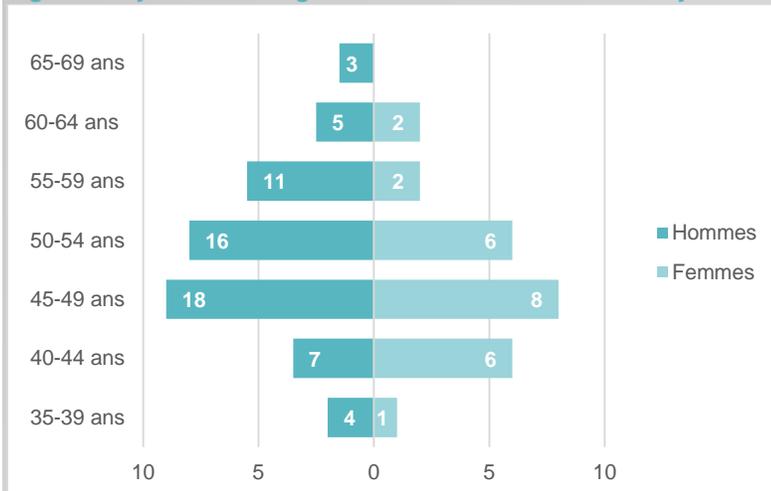
	Types de population	2018				Comparatif 2017	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
<b>Maîtres de conférences</b>	Maîtres de conférences	61	23	<b>84</b>	<b>94,4%</b>	87	91,6%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	3	2	<b>5</b>	<b>5,6%</b>	7	7,4%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers des CSERD	-	-	-	-	1	1,0%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>25</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Le nombre d'enseignant-e-s-chercheur-euse-s ayant une habilitation à diriger des recherches a diminué de 6,3% entre 2017 et 2018.
- ▲ Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 28,1% de la population. 92,0% de ces femmes sont maîtres de conférences.

Tableau 69 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 2017
<b>Droit, économie et gestion</b>	35-39 ans	-	-	-	-
	40-44 ans	1	1	2	3
	45-49 ans	5	1	6	8
	50-54 ans	5	3	8	6
	55-59 ans	3	-	3	4
	60-64 ans	3	-	3	3
<b>Total Droit, économie et gestion</b>		<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	24
<b>Lettres et sciences humaines</b>	35-39 ans	-	1	1	1
	40-44 ans	-	-	-	-
	45-49 ans	2	1	3	3
	50-54 ans	1	2	3	2
	55-59 ans	1	-	1	-
	60-64 ans	1	-	1	2
	65-69 ans	1	-	1	-
<b>Total Lettres et sciences humaines</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	8
<b>Sciences</b>	35-39	4	-	4	5
	40-44	6	5	11	17
	45-49	11	6	17	18
	50-54	10	1	11	11
	55-59	7	2	9	6
	60-64	1	2	3	4
	65-69	2	-	2	2
<b>Total Sciences</b>		<b>41</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	63
<b>Total général</b>		<b>64</b>	<b>25</b>	<b>89</b>	95

Figure 32 Pyramide des âges des maîtres de conférences ayant une HDR



▲ 39,3% des MCF détenant une HDR sont des hommes entre 40 et 49 ans (36,8% en 2017 ; 35,4% en 2016).

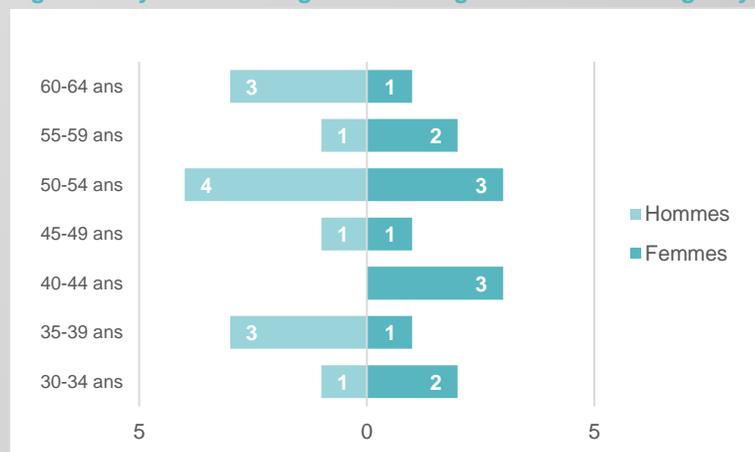
▲ Les femmes représentent 28,1% (26,3% en 2017, 26,3% en 2016) des maîtres de conférences détenant une HDR. La majorité de ces dernières ont entre 45 et 49 ans.

ENSEIGNANT·E·S DU 2<sup>ND</sup> DEGRÉ AYANT UN DOCTORAT

Tableau 70 Nombre d'enseignant-e-s du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe

Groupe de discipline	Tranche âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2017
Disciplines générales	25-29	-	-	-	1
	30-34	1	2	3	3
	35-39	2	1	3	4
	40-44	-	3	3	2
	45-49	1	1	2	6
	50-54	4	3	7	3
	55-59	-	2	2	3
	60-64	3	1	4	3
	65-69	-	-	-	1
<b>Total Disciplines générales</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	26
Domaines de la production	55-59	1	-	1	1
<b>Total Domaines de la production</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	1
Domaines des services	30-34	-	-	-	-
	35-39	1	-	1	1
	40-44	-	-	-	-
	45-49	-	-	-	-
	50-54	-	-	-	-
	55-59	-	-	-	-
	60-64	-	-	-	-
<b>Total Domaines des services</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	1
<b>Total général</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	28

Figure 33 Pyramide des âges des enseignant-e-s du 2nd degré ayant un doctorat



- ▲ En 2018, l'Université de Reims dénombre p
- ▲ parmi les enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré autant de femmes que d'hommes détenteurs d'un doctorat (en 2017, 57,1% des enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré détenant un doctorat étaient des hommes)
- ▲ La majorité des détenteur·rice-s d'un doctorat se situent dans la tranche d'âge 50-54 ans.

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

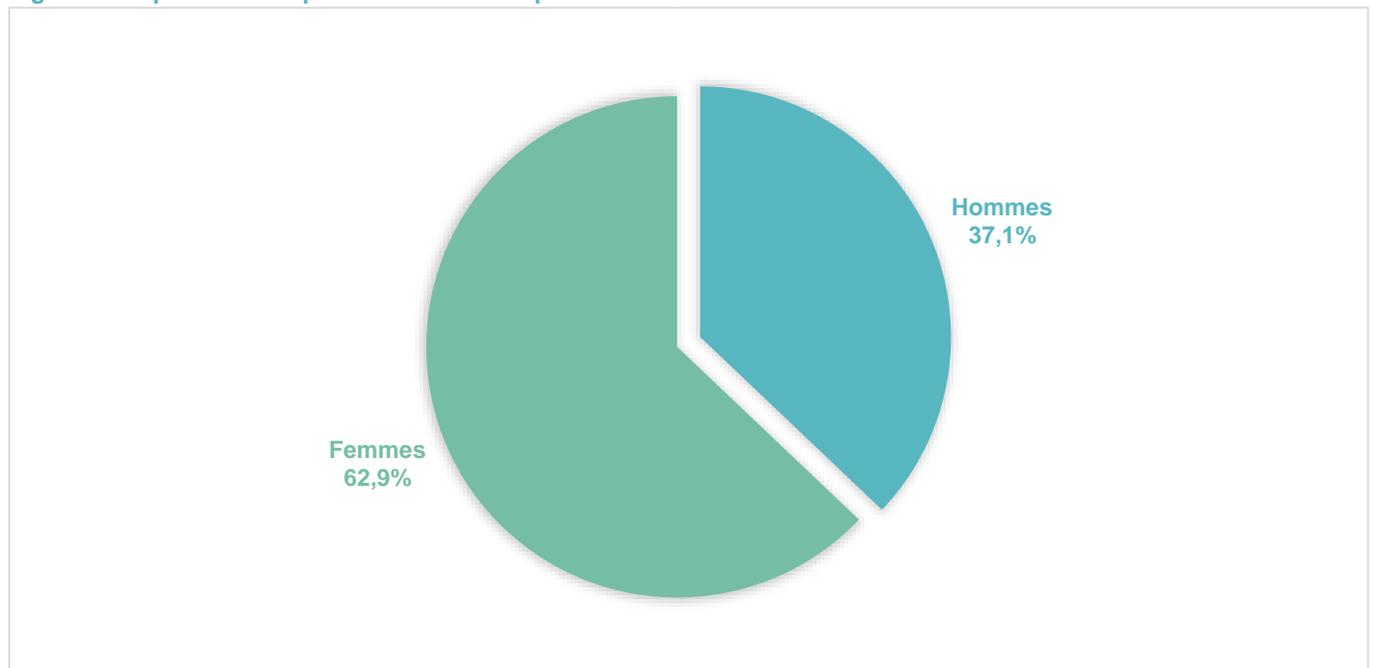
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

## BIATSS

Tableau 71 Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2018

	2015	2016	2017	2018
<b>Hommes</b>	13	18	9	<b>13</b>
<b>Femmes</b>	32	30	40	<b>22</b>
<b>Total</b>	45	48	49	35

Figure 34 Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2018



- ▲ Les femmes représentent 64,5% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion des femmes BIATSS promues (62,9%).
- ▲ La proportion des hommes promus a augmenté de 18,7 points entre 2017 et 2018.

**Tableau 72 Répartition des agent-e-s promu-e-s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)**

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2017
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	1
	B	-	2	2	2
	C	-	4	4	11
ITRF	A	4	4	8	9
	B	3	2	5	9
	C	4	6	10	11
Total		11	18	29	43

- ▲ Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 62,1% de femmes.
- ▲ C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (79,3% des promotions).
- ▲ De même, les promotions concernent davantage les catégories C (48,3%) que les catégories A et B :

**Tableau 73 Répartition des agent-e-s promu-e-s en 2018 par filière, par catégories et par sexe (liste d'aptitude)**

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2017
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	1	1	-
	B	-	-	-	1
	C	-	-	-	-
ITRF	A	1	1	2	3
	B	1	2	3	2
	C	-	-	-	-
Total		2	4	6	6

- ▲ 66,6% des promotions par liste d'aptitude concernent des agent-e-s de sexe féminin.
- ▲ 83,3% des promotions se concentrent dans la filière ITRF (ce qui s'explique par une proportion plus importante de personnels dans cette filière).



## 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.

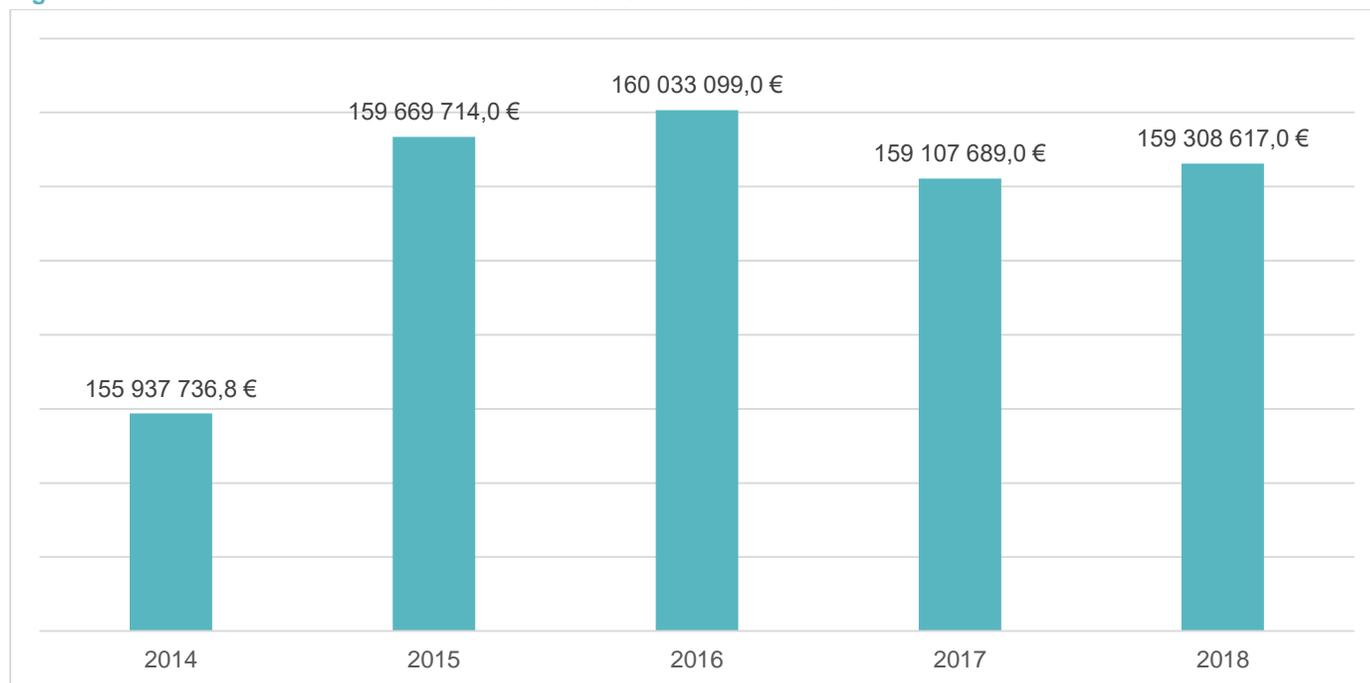
La principale dépense concerne la Paye Sans Ordonnancement Préalable (PSOP) : il s'agit de la masse salariale traitée par la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFIP). Les autres dépenses, hors PSOP, sont minoritaires et correspondent aux prestations facultatives, capital décès, accidents du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

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

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

Fin 2018, la masse salariale globale de l'URCA est de **158 905 747 €** dont **159 308 617 €** de dépenses masse salariale **PSOP**. Cela représente une diminution générale (PSOP + HPSOP) de 1 897k€ soit **1,2% de baisse** par rapport à 2017. Ce mouvement confirme la tendance de 2017, puisqu'une baisse de 0,3% avait été constatée. On notera cette année un changement d'imputation comptable des jours placés sur le CET et des jours à indemniser. Ces éléments ne rentrent désormais plus dans le calcul des charges à payer et ne viennent donc pas s'ajouter à la masse salariale globale en fin d'année. De ce fait, la masse salariale PSOP est supérieure à la masse PSOP + HPSOP.

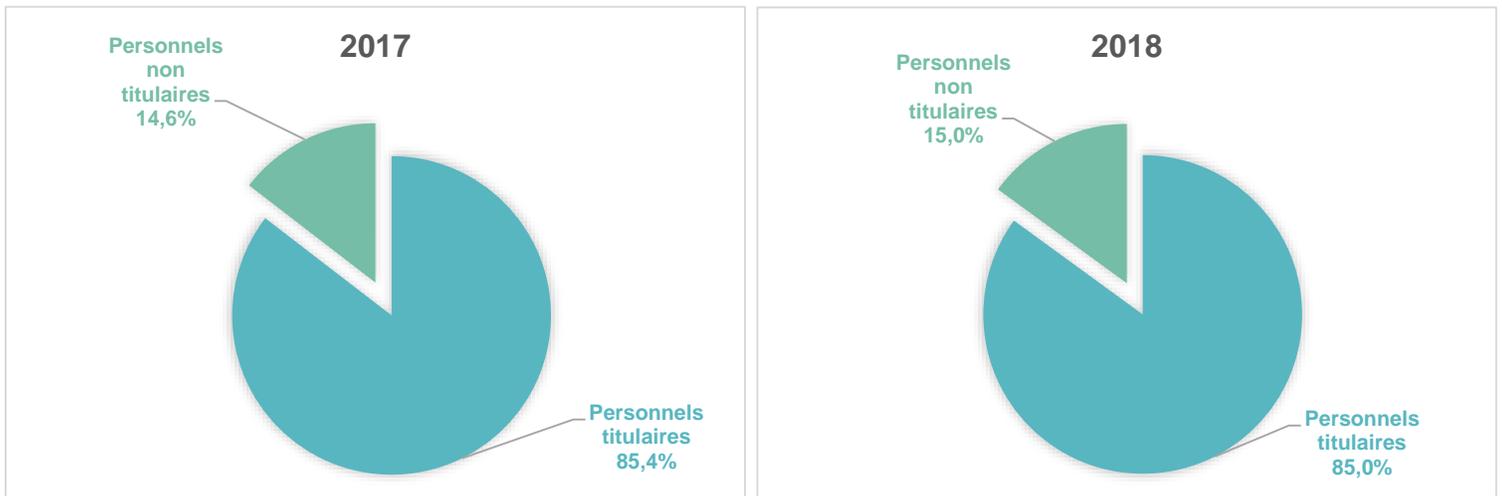
Depuis 2012, c'est la deuxième année consécutive que l'évolution de la masse salariale n'est plus en forte hausse. La baisse de la masse salariale constatée en 2018 ne rend pourtant pas complètement compte de l'effort important consenti qui est partiellement contré par les différentes mesures ministérielles nouvelles, qui impactent le budget de l'Université, telles que la loi relative à l'Orientation et la Réussite des Étudiants - ORE (158 k€).

**ÉVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP****Figure 35 Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2014 et 2018**

- ▲ Entre 2017 et 2018, la masse salariale PSOP a augmenté de 0,1 % soit 201k€
- ▲ Depuis 2016, la Masse Salariale PSOP semble se stabiliser.
  - ▲ Les rémunérations principales sont stables : +0,7% soit 535k€
  - ▼ On notera tout le même une diminution des heures complémentaires (-5,0 % soit -366k€)

**ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT**

Figure 36 Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2017 et 2018

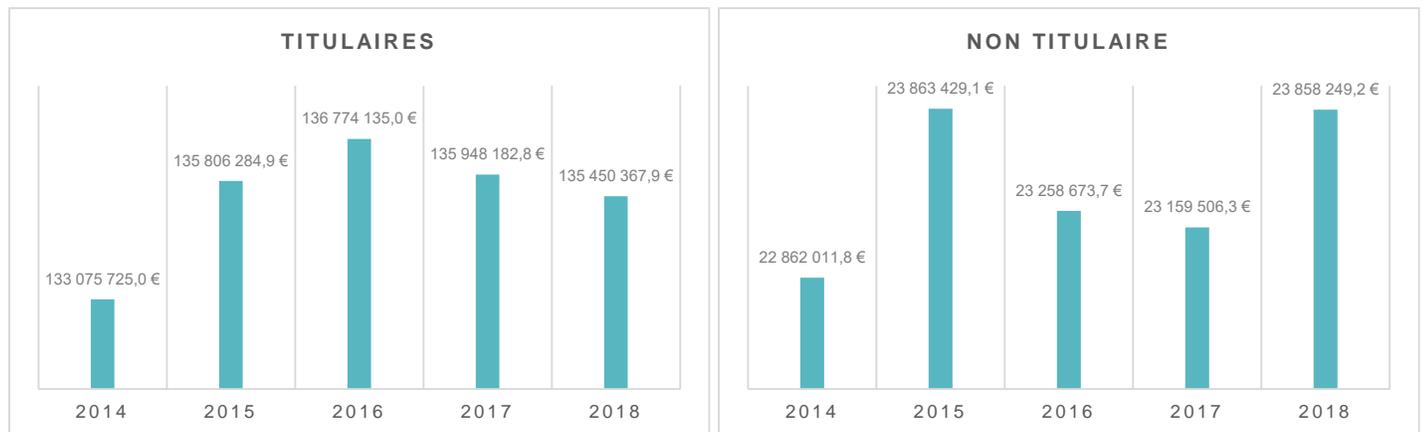


▲ Le poids de la masse salariale en fonction du statut est stable entre 2017 et 2018.

Tableau 74 Répartition de la masse salariale PSOP en 2018 par statut

	En €	En %	Comparatif 2017	
<b>Personnels titulaires</b>	135 450 367,9€	85,0%	135 948 183,0€	85,4%
<b>Personnels non-titulaires</b>	23 858 249,2€	15,0%	23 159 506,0€	14,6%
<b>Total</b>	<b>159 308 617,0€</b>	<b>100,0%</b>	<b>159 107 689,0€</b>	<b>100%</b>

Figure 37 Évolution de la masse salariale PSOP par statut

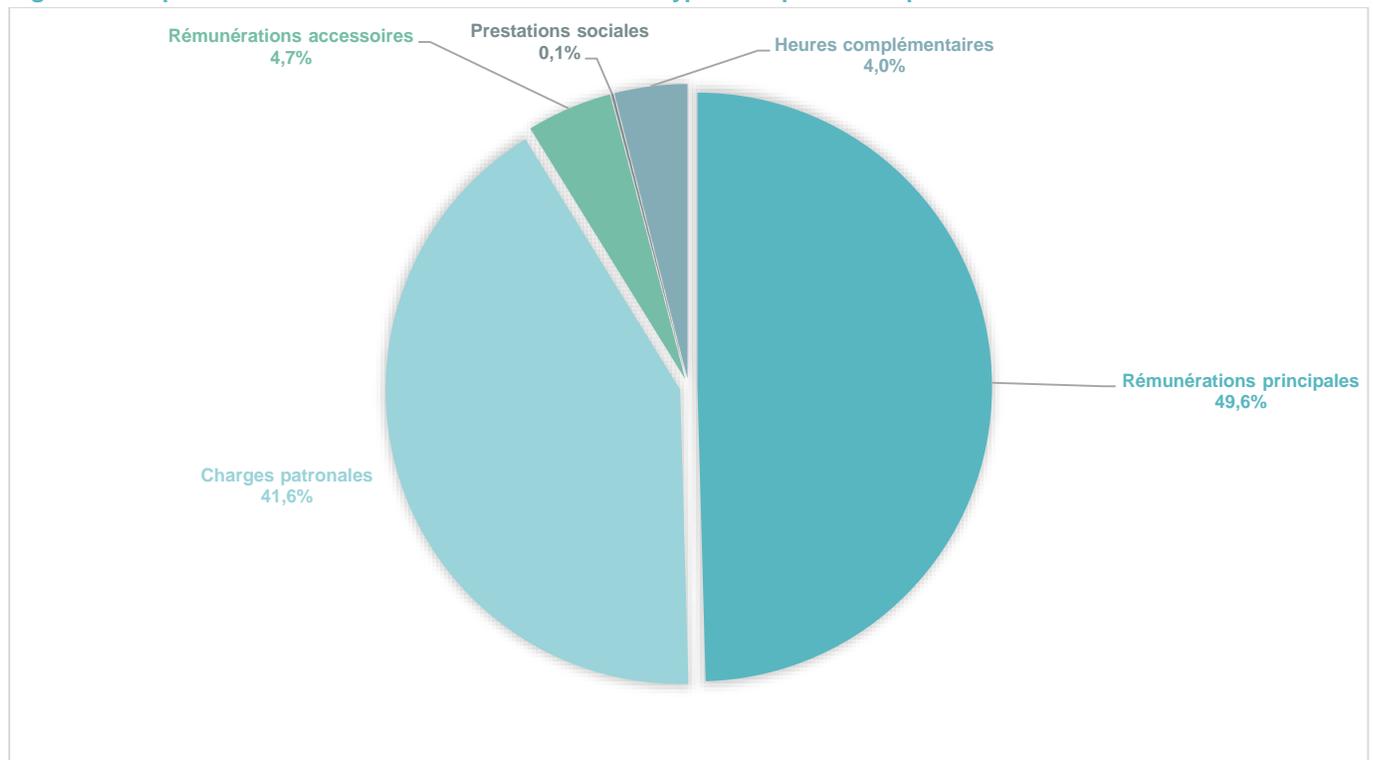


▼ La masse salariale PSOP consommée par les titulaires a diminué de 0,4 points par rapport à l'année 2017 soit près de 500k €.

▲ Dans le même temps, la masse salariale dédiée à la population non-titulaire a, à l'inverse, augmentée de 3,0 % soit près de 700k €.

## REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSES

Figure 38 Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses du personnel 2018



**49,6%**

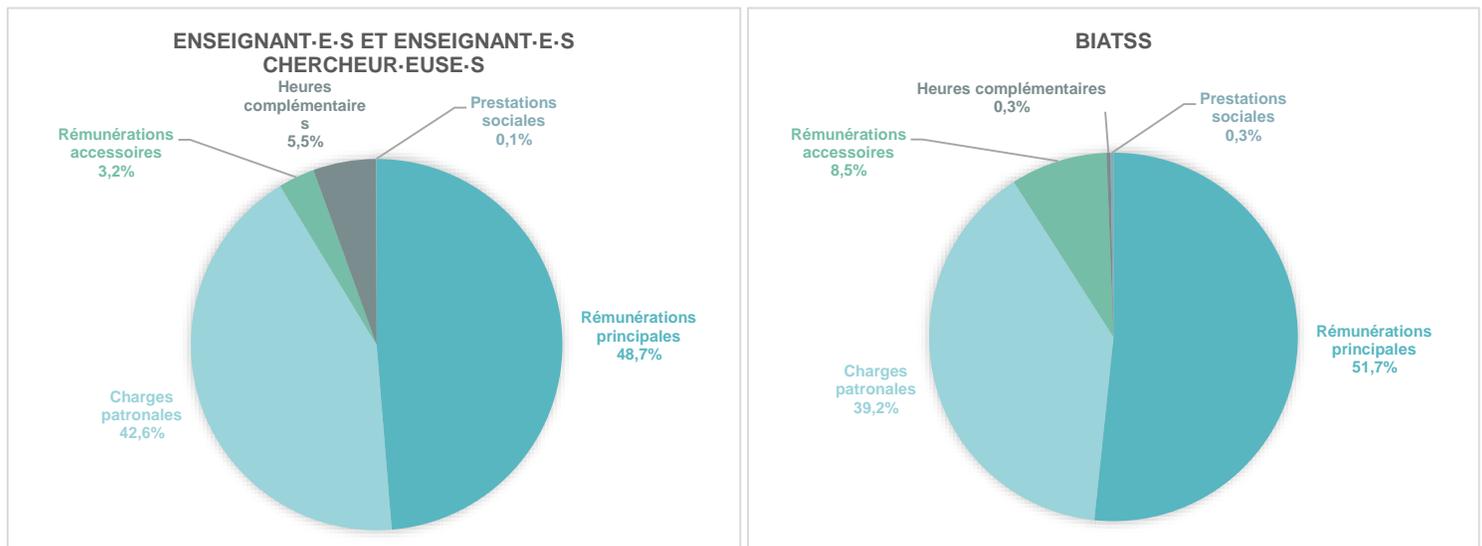
**Des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales**

**41,6%**

**Des dépenses de personnels sont liées aux charges patronales**

- ▲ Près de la moitié des dépenses PSOP est consacrée aux rémunérations principales du personnel. La proportion des dépenses en rémunération principale est pratiquement identique par rapport aux années précédentes.
- ▲ Les charges patronales ont légèrement baissé (41,6% en 2018 contre 42,1% en 2017).
- ▲ Les rémunérations accessoires et les heures complémentaires ont subi une baisse (- 8,0 % et -4,0 %) alors que les prestations ont augmenté de 14,0 % (même si leur part reste infime).
- ▲ En comparaison des rémunérations principales et des charges patronales, le reste des dépenses PSOP est mineur. Elles demeurent stables depuis 2016.

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



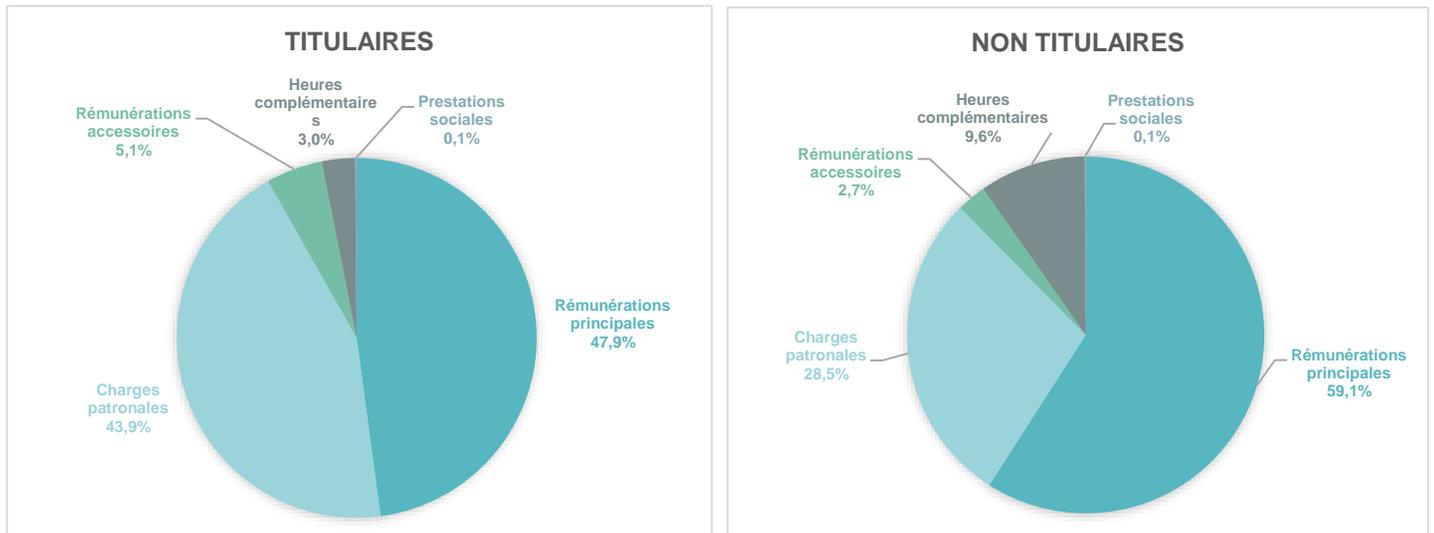
- ▲ Quelle que soit la population observée, la répartition de la masse salariale se concentre essentiellement sur les rémunérations principales et les charges patronales.

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

	2018				Comparatif 2017	
	Titulaires	Non-titulaires	Total	%	Total	%
<b>Rémunérations principales</b>	64 850 812,5€	14 096 233,5€	<b>78 947 046,0€</b>	<b>49,6%</b>	78 495 362,0€	49,3%
<b>Charges patronales</b>	59 528 299,0€	6 806 166,3€	<b>66 334 465,3€</b>	<b>41,6%</b>	67 028 920,0€	42,1%
<b>Rémunérations accessoires</b>	6 844 705,1€	632 905,4€	<b>7 477 610,6€</b>	<b>4,7%</b>	6 772 341,0€	4,3%
<b>Heures Complémentaires</b>	4 058 492,5€	2 301 864,5€	<b>6 360 357,0€</b>	<b>4,0%</b>	6 645 185,0€	4,2%
<b>Prestations sociales</b>	168 058,7€	21 079,4€	<b>189 138,1€</b>	<b>0,1%</b>	165 881,0€	0,1%
<b>Total</b>	<b>135 450 367,9€</b>	<b>23 858 249,2€</b>	<b>159 308 617,0€</b>	<b>100,0%</b>	<b>159 107 689,0€</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Les charges patronales sont liées aux différents éléments de la masse salariale. À titre indicatif, les taux de charges des rémunérations principales s'élèvent à **92,0%** pour les agent-e-s titulaires et **41,0%** pour les agent-e-s non titulaires. Ces taux n'ont presque pas évolué depuis 2015.
- ▲ Le taux de charges des heures complémentaires supportées par l'URCA est de **41,0%** pour les agent-e-s non titulaires contre **5,0%** pour les agent-e-s titulaires.

Figure 40 Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par statut en 2018



- ▲ 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, au vu de leur taux de charge plus élevé.
- ▲ Les prestations sociales occupent une place minimale dans la masse salariale globale, autant pour les agent-e-s non-titulaires (0,1%) que pour les agent-e-s titulaires (0,1%)
- ▲ Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agent-e-s non titulaires (9,6 % contre 3,0%).
- ▲ Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agent-e-s titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agent-e-s titulaires.

## REMUNERATIONS

## LES TRAITEMENTS BRUTS

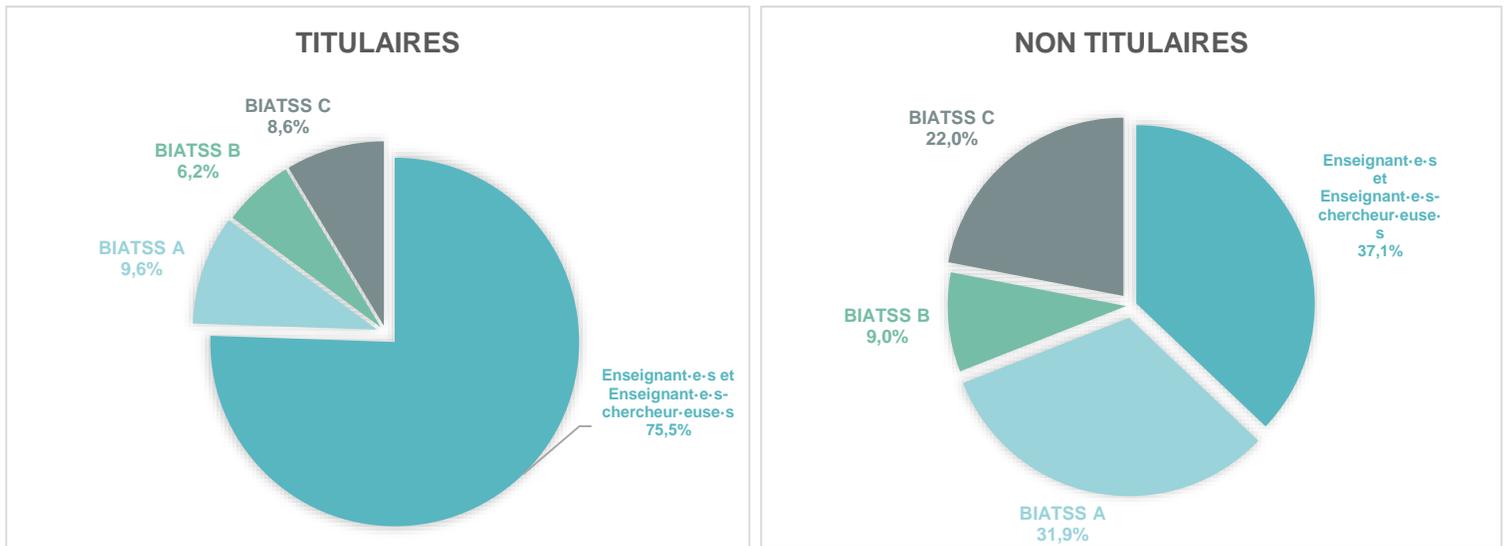
Tableau 76 Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP<sup>25</sup>

		2018					Comparatif 2017	
		A	B	C	Total	%	Total	%
Non-titulaires	Enseignant-e-s – Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	4 536 374,3€	-	-	4 536 374,3€	5,9%	4 255 844,0€	5,6%
	BIATSS	3 903 276,8€	1 100 871,4€	2 685 150,5€	7 689 298,8€	10,1%	7 174 041,0€	9,4%
<b>Total non-titulaires</b>		<b>8 439 651,1€</b>	<b>4 001 197,9€</b>	<b>5 540 882,4€</b>	<b>12 225 673,1€</b>	<b>16,0%</b>	<b>11 429 885,0€</b>	<b>15,0 %</b>
Titulaires	Enseignant-e-s – Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	48 489 260,4€	-	-	48 489 260,4€	63,4%	49 328 429,0€	64,5 %
	BIATSS	6 162 706,3€			15 704 786,6€	20,6%	15 626 782,0€	20,5 %
<b>Total titulaires</b>		<b>54 651 966,7€</b>	<b>4 001 197,9€</b>	<b>5 540 882,4€</b>	<b>64 194 047,0€</b>	<b>84,0%</b>	<b>64 955 211,0€</b>	<b>85,0 %</b>
<b>Total</b>		<b>63 091 617,8€</b>	<b>5 102 069,3€</b>	<b>8 226 032,9€</b>	<b>76 419 720,0€</b>	<b>100,0%</b>	<b>76 385 096,0€</b>	<b>100,0 %</b>

- ▲ Entre 2017 et 2018, la tendance de répartition reste globalement identique.
- ▲ On note une légère baisse d'1 point chez le personnel enseignant et enseignant-chercheur Titulaire.
- ▲ Pour les personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs, les personnels titulaires BIATSS et les personnels contractuels BIATSS, on notera de minimes augmentations ne dépassant pas 0,7%.

<sup>25</sup> 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



- ▲ Pour les titulaires BIATSS, les dépenses sont réparties de manière quasi-identique entre les trois catégories. À l'inverse, concernant la répartition chez les non titulaires BIATSS, le poids des catégories B est plus faible et représente donc une part moins importante dans la dépense.

**75,5%**

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

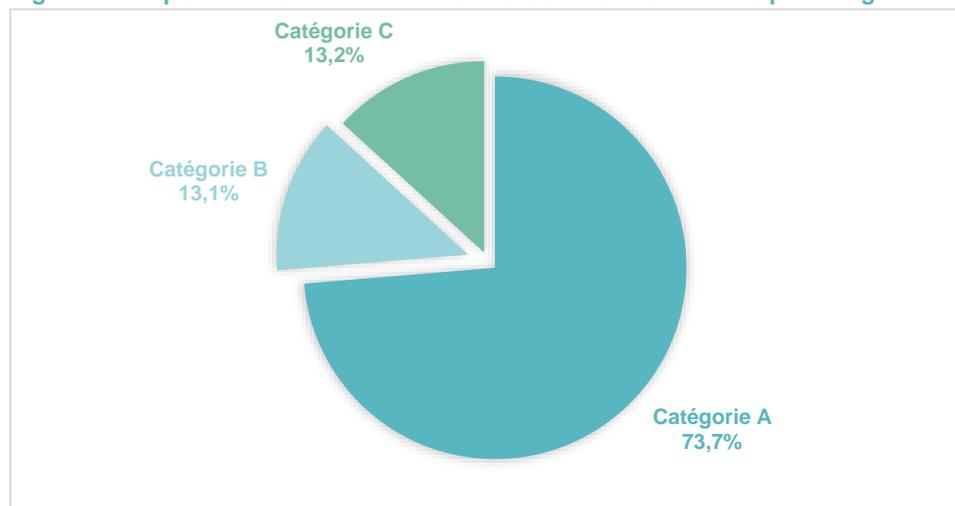
## LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES

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 2017	
					b/total b	b/total a
<b>A</b>	55 176 365,26€	5 042 921,22€	<b>73,7%</b>	<b>7,8%</b>	74,1%	7,4%
<b>B</b>	4 043 584,79€	897 787,04€	<b>13,1%</b>	<b>1,4%</b>	12,5%	1,2%
<b>C</b>	5 630 862,46€	903 996,86€	<b>13,2%</b>	<b>1,4%</b>	13,4%	1,3%
<b>Total</b>	<b>64 850 812,51€</b>	<b>6 844 705,12€</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,6%</b>	<b>100%</b>	<b>9,9%</b>

- ▲ La part des rémunérations accessoires des catégories B et C a légèrement augmenté entre 2017 et 2018 en lien avec l'application du Rifseep<sup>26</sup> en 2018.
- ▲ Le pourcentage des rémunérations accessoires 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 (personnels BIATSS ou Enseignants – Enseignants chercheurs).

Figure 42 Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP



**73,7 %**

**C'est la part des rémunérations accessoires destinées aux catégories A en 2018.**

- ▲ Il est à noter que les catégories A titulaires représentent plus de 70,0% des effectifs incluant les enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s.
- ▲ Les catégories A représentent la plus grosse part des rémunérations accessoires. Les catégories B et C se suivent de près avec 13,1 % et 13,2 %.

<sup>26</sup> Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel





Vie des personnels



## DUREE DU TRAVAIL

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

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

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

## REPARTITION DES PERSONNELS SELON LA DUREE DU TRAVAIL

Tableau 78 Répartition des personnels par durée de travail

Durée du travail	2015		2016		2017		2018	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Temps complet</b>	2304	93,1%	2 191	91,8%	2169	91,8%	<b>2218</b>	<b>92,4%</b>
<b>Temps incomplet</b>	66	2,7%	83	3,5%	82	3,5%	<b>78</b>	<b>3,2%</b>
<b>Temps partiel de droit ou sur autorisation</b>	98	3,9%	106	4,4%	107	4,5%	<b>102</b>	<b>4,3%</b>
<b>Temps partiel pour raison thérapeutique</b>	7	0,3%	7	0,3%	6	0,2%	<b>3</b>	<b>0,1%</b>
<b>Total</b>	<b>2475</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 387</b>	<b>100,0%</b>	<b>2364</b>	<b>100,0%</b>	<b>2401</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ En 2018, les emplois à temps complet représentent 92,4% du total des emplois. Cette proportion est supérieure à celle de 2017 (+0,6 points).
- ▲ La proportion de temps partiel ou incomplet au sein de l'Université est inférieure à celle de 2017, à savoir que le temps partiel (entendu au sens de travail à temps non complet) représente 7,5% du total des emplois (-0,7 points).

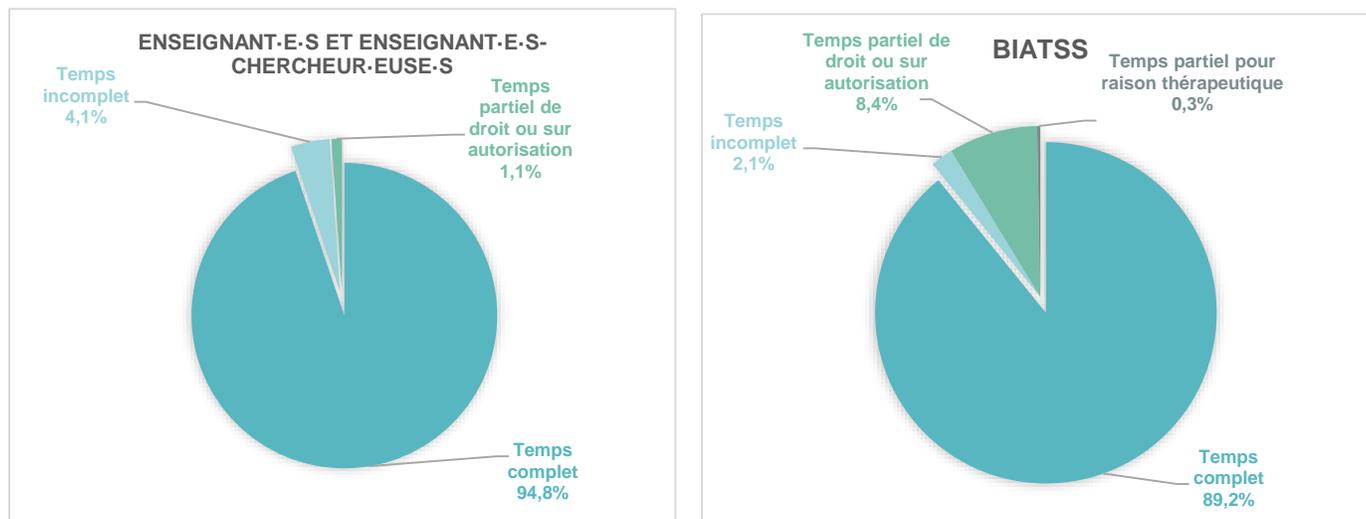
## REPARTITION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION

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 2017
<b>Enseignant-e-s</b>	1 297	15	56	-	<b>1 368</b>	1 355
<b>Enseignant-e-s-chercheur-euse-s</b>						
<b>BIATSS</b>	921	87	22	3	<b>1 033</b>	
<b>Total</b>	<b>2 218</b>	<b>102</b>	<b>78</b>	<b>3</b>	<b>2 401</b>	2 364

- ▲ Comme les années précédentes, la proportion des agent-e-s qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (10,8%) que parmi les personnels enseignants-chercheurs (5,2%).

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



## LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Tableau 80 Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018			Comparatif 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	2	13	15	3	15	18	5	28	33	5	31	36
<b>B</b>	-	-	-	1	20	21	1	20	21	1	19	20
<b>C</b>	-	-	-	5	43	48	5	43	48	4	47	51
<b>Total</b>	2	13	15	9	87	102	11	91	102	10	97	107

### 89,2%

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 diminution par rapport à 2017 (90,6%, soit -1,4 points).

- ▲ 47,2% des bénéficiaires sont des agent-e-s de catégorie C.

## REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET

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

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018			Comparatif 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	2	2	4	1	4	5	3	6	9	14	25	39
<b>B</b>	-	-	-	-	7	7	-	7	7	-	9	9
<b>C</b>	-	-	-	2	7	9	2	7	9	1	8	9
<b>Total</b>	2	2	4	3	18	21	5	20	25	15	42	57

▲ Le nombre d'agent-e-s reprenant leur travail à temps complet a diminué de 56,1% par rapport à 2017.

## LE TEMPS INCOMPLET

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

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018			Comparatif 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	34	22	56	2	9	11	36	31	67	39	35	74
<b>B</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C</b>	-	-	-	4	7	11	4	7	11	3	3	6
<b>Total</b>	34	22	56	6	16	22	40	38	78	42	38	80

## LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE

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

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018			Comparatif 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	1	2
<b>B</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
<b>C</b>	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-	3	3
<b>Total</b>	-	-	-	-	3	1	-	3	3	1	6	7

## CONGES ET ABSENCES

### CONGES PATERNITE ET MATERNITE

**Tableau 84 Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours)**

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018		Comparatif 2017 <sup>27</sup>	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
<b>Congés de paternité d'accueil d'enfant<sup>28</sup></b>	3	-	28	-	-	-	<b>3</b>	<b>28</b>	2	22
<b>Congés maternité</b>	10	13	1 564	7	14	1 723	<b>44</b>	<b>3 287</b>	58	4 847
<b>Total</b>	13	13	1 592	7	14	1 723	47	3 315	60	4 869

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

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s		BIATSS		Total 2018		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non-titulaires
<b>Nombres de jours de congés théoriques</b>	22	33	11	33	<b>33</b>	<b>66</b>	88	44
<b>Nombres de jours de congés paternité</b>	22	31	11	33	<b>33</b>	<b>64</b>	88	44

▲ En 2018, les droits à congés paternité ont été consommé à hauteur de 98,0%.

**Tableau 86 Autres congés liés à la maternité**

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2018		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Couche pathologique, Grosses pathologique, congés pour adoption	5	2	197	4	7	103	<b>18</b>	<b>300</b>	15	193
<b>Total</b>	5	2	197	4	7	103	18	300	15	193

<sup>27</sup> Suite à une erreur dans la règle de calcul, les données renseignées pour les congés maternités dans le Bilan Social 2017 étaient erronées (il était indiqué que 57 agentes avaient été en congés maternité pour 6912 jours, en réalité après retraitement il y avait 58 agentes pour 4847 jours).

<sup>28</sup> Le congé paternité pour accueil d'enfant concerne la personne vivant avec la mère mais qui n'a pas de filiation avec l'enfant.

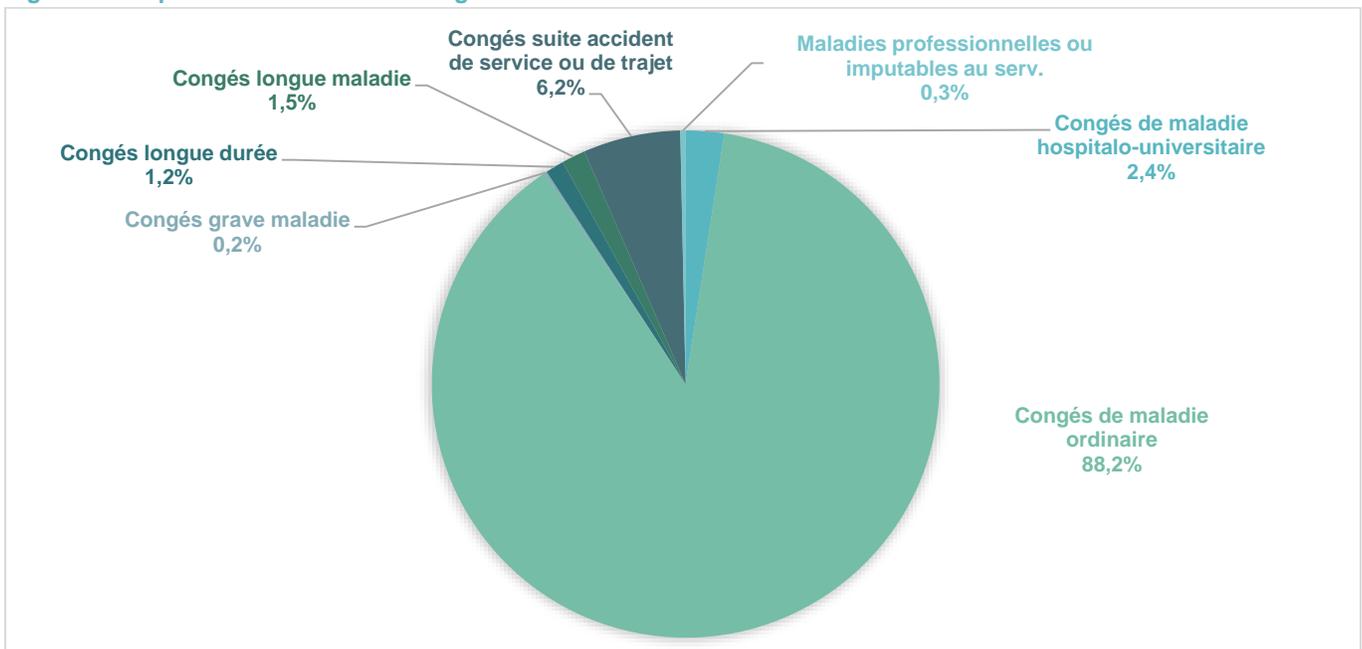
**ABSENCES AU TRAVAIL**

**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	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
<b>Congés de maladie hospitalo-universitaire</b>	-	29	299	-	-	-	<b>29</b>	<b>299</b>	24	363
<b>Congés de maladie ordinaire</b>	213	29	3 342	506	301	6 707	<b>1 049</b>	<b>10 049</b>	1 232	12 214
<b>Congés grave maladie (non-titulaires)<sup>29</sup></b>	-	-	-	-	2	141	<b>2</b>	<b>141</b>	2	273
<b>Congés longue maladie</b>	10	-	813	8	-	909	<b>18</b>	<b>1 722</b>	12	1 469
<b>Congés longue durée</b>	3	-	152	11	-	1 550	<b>14</b>	<b>1 702</b>	14	2 034
<b>Congés suite accident de service ou de trajet</b>	6	-	28	54	13	892	<b>73</b>	<b>920</b>	47	1 249
<b>Maladies professionnelles ou imputables au service</b>	-	-	-	3	1	374	<b>4</b>	<b>374</b>	7	816
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>58</b>	<b>4 634</b>	<b>573</b>	<b>317</b>	<b>10 573</b>	<b>1 189</b>	<b>15 207</b>	<b>1 338</b>	<b>18 418</b>

▲ Le nombre de congés à la suite d'un accident de service ou de trajet a augmenté de 55,3%. Toutefois le nombre de jours a quant à lui diminué de 26,3%.

**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 11,1% entre 2017 et 2018. Le nombre de jours a diminué de 17,4% sur la même période.

<sup>29</sup> 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	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
<b>Congés de maladie hospitalo-universitaire</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Congés de maladie ordinaire</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	2	408
<b>Congés maternité</b>	-	-	-	1	-	182	1	182		
<b>Congés grave maladie</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	181
<b>Congés longue durée</b>	-	-	-	4	-	909	4	909	9	1 639
<b>Congés longue maladie</b>	6	-	1 097	3	-	546	9	1 643	3	728
<b>Congés suite accident de service ou de trajet</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	203
<b>Maladies professionnelles ou imputables au service</b>	-	-	-	1	-	182	1	182	3	547
<b>Total</b>	6	-	1 097	9	-	1 819	15	2 916	19	3 706

**Figure 45 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2016 à 2018**

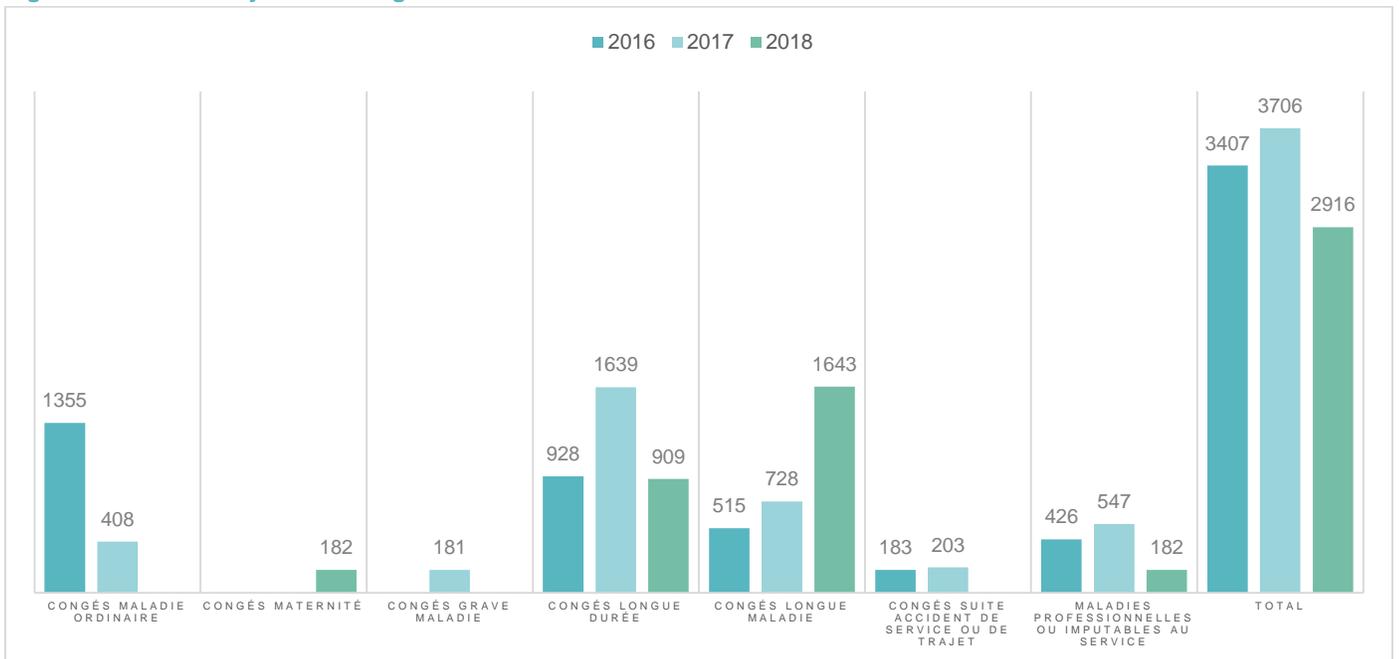


Tableau 89 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe<sup>30</sup>

Types d'absence	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire <sup>31</sup>	-	-	-	184	1 171	1 355	181	-	181	-	-	-
Congés maternité	-	-	-	-	-	-	-	545	545	-	182	182
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	512	368	880	184	744	928	184	732	916	184	725	909
Congés longue maladie	-	733	733	184	331	515	364	722	1 086	546	1 097	1 643
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	183	183	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	183	183	-	426	426	-	185	185	-	182	182
<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>1284</b>	<b>1796</b>	<b>552</b>	<b>2 855</b>	<b>3 407</b>	<b>729</b>	<b>2 184</b>	<b>2 913</b>	<b>730</b>	<b>2 186</b>	<b>2 916</b>

- ▲ En 2018, tout comme en 2017, aucun jour de congé lié à un accident de service ou de trajet > ou = à 6 mois n'a été comptabilisé.
- ▲ Le nombre de jours de congés longue maladie a diminué de 51,3% entre 2017 et 2018.

## AUTRES CONGES

Tableau 90 Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés bonifiés <sup>32</sup>	-	-	-	1	-	24	1	24	4	170
Congés de formation professionnelle	1	-	112	1	-	9	2	121	4	1214
Congés de Recherche ou Conversions Thématiques <sup>33</sup>	10	-	1171	-	-	-	10	1171	9	1817
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>1 283</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>1316</b>	<b>8</b>	<b>1 384</b>

- ▲ Le nombre d'agent-e-s ayant sollicité un congé bonifié en 2018 a diminué de 75,0% par rapport à 2017.
- ▲ En 2018, seulement 2 agent-e-s ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle, soit une diminution de 50,0% par rapport à 2017.
- ▲ Enfin, 10 agent-e-s ont pu en bénéficier d'un CRCT en 2018 contre 9 en 2017.

<sup>30</sup> Suite à une erreur dans la méthode de calcul lors de la réalisation du Bilan Social 2017, les données concernant les jours de congés supérieurs à 6 mois étaient erronées. Les données présentées dans le tableau n°89 correspondent aux données corrigées. Ce qui explique la différence par rapport au Bilan Social 2017.

<sup>31</sup> En 2016, les CLM suite à requalification CMO étaient comptabilisés dans les CMO, depuis 2017, ces requalifications sont comptabilisées directement avec les congés longue maladie. Ce qui explique la différence significative de nombre de jours.

<sup>32</sup> Le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre les fonctionnaires titulaires originaires des départements d'outre-mer exerçant en métropole. Ce congé leur permet d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité.

<sup>33</sup> Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) : il permet aux enseignant-e-s-chercheur-euse-s de bénéficier, sous certaines conditions, pendant 6 mois ou 1 an d'une interruption de l'activité d'enseignement afin de se consacrer intégralement à la recherche.

## MISE EN DISPONIBILITE

Tableau 91 Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe

Motif de la position	Hommes		Femmes		Total		Comparatif 2017	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Convenance personnelle	9	1 684	21	3 702	30	5 386	27	6 964
Suivre conjoint	2	365	15	3 254	17	3 619	9	3 482
D'office	-	-	-	-	-	-	4	485
Pour élever un enfant	2	365	2	365	4	730	2	726
Pour soins	1	365	-	-	1	365	1	364
Création d'entreprise	-	-	1	243	1	243	1	363
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2 779</b>	<b>39</b>	<b>7 564</b>	<b>53</b>	<b>10 343</b>	<b>44</b>	<b>12 384</b>

- ▲ En 2018, 33 agent.e.s enseignant.e.s ou enseignant.e.s-chercheur.euse.s ont bénéficié d'une disponibilité (25 en 2017).
- ▲ Le motif « convenance personnelle » représente 56,6% des mises en disponibilité en 2018, contre 61,4% en 2017.
- ▲ Le motif « disponibilité pour suivre un conjoint » a été demandé par un plus grand nombre d'agent.e.s en 2018 qu'en 2017 (+88,8%).
- ▲ 88,2% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agent.e.s de sexe féminin.

## MISE A DISPOSITION DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

Tableau 92 Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant.e-s Enseignant.e-s-chercheur.euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2017	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Mises à disposition <sup>34</sup>	1	-	243	3	2	1 003	6	1 246	4	1 213
<b>Total</b>									4	1 213

## LES JOURS DE GREVE

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

Mouvement social	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2018	Comparatif 2017
Appel national ou local	17	48
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>48</b>

<sup>34</sup> La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

## COMPTES EPARGNE-TEMPS

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

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

**Tableau 94 Nombre d'agent-e-s ayant ouvert un CET en 2018**

Catégories FP	2015			2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total									
<b>A</b>	14	10	<b>24</b>	3	7	<b>10</b>	9	12	<b>21</b>	2	7	<b>9</b>
<b>B</b>	7	10	<b>17</b>	1	4	<b>5</b>	4	11	<b>15</b>	5	4	<b>9</b>
<b>C</b>	6	10	<b>16</b>	4	10	<b>14</b>	8	22	<b>30</b>	3	15	<b>18</b>
<b>Non-titulaires</b>	7	8	<b>15</b>	7	11	<b>18</b>	14	17	<b>31</b>	3	19	<b>22</b>
<b>Total</b>	34	38	<b>72</b>	15	32	<b>47</b>	35	62	<b>97</b>	13	45	<b>58</b>

**-40,2%**

**C'est l'évolution du nombre d'agent-e-s ayant ouvert un CET entre 2017 et 2018.**

- ▲ Au 31/12/2018, 320 agent-e-s ont un CET ouvert (298 en 2017) dont 51 agent-e-s non-titulaires (54 en 2017).
- ▲ 196 agent-e-s ont déposé des jours de CET dans l'année (174 en 2017) soit une augmentation de 12,6%.
- ▲ Le nombre de jours de CET utilisés au cours de l'année 2018 à l'URCA est de 125 (contre 184 en 2017) soit une baisse de 32,1%.
- ▲ Le nombre de jours indemnisés est de 1463 jours en 2018 (906 en 2017) soit + 61,5% pour un montant total de 171 023€ (96 525€ en 2017) soit +77,2%.

**Tableau 95 Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent-e-s de l'URCA**

Catégories FP	Solde au 31/01/2019	Indemnisation brute jours CET	Montant provisionnel
<b>A</b>	<b>2 433</b>	<b>135</b>	<b>328 455€</b>
<b>B</b>	<b>1 171</b>	<b>90</b>	<b>105 390€</b>
<b>C</b>	<b>1 314</b>	<b>75</b>	<b>98 550€</b>
<b>Total</b>	<b>4 918</b>	<b>-</b>	<b>532 395€</b>

- ▲ Au 31/01/2019, après déduction des jours indemnisés et des jours RAFP<sup>35</sup>, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agent-e-s de l'URCA est de 4 918 jours ce qui représente une provision de 532 395€.

<sup>35</sup> 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 96 Le service statutaire des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s selon leur corps**

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

## REPARTITION PAR COMPOSANTE

Tableau 97 Charges d'enseignement par composante<sup>36</sup>

	Total	%	Comparatif 2017
CIEF	-	0,0%	1,1%
CUT <sup>37</sup>	18 294,8	5,0%	5,1%
Service de l'Enseignement et de la vie étudiante	883,7	0,2%	0,0%
Écoles Doctorales	350,5	0,1%	0,1%
ESI Reims	6423,9	1,7%	1,9%
ESPE	21 603,0	5,9%	6,4%
IFTS	6 678,9	1,8%	1,4%
IUT Reims	91 632,6	24,9%	25,6%
IUT Troyes	47 835,6	13,0%	12,1%
IUTL	1391,5	0,4%	0,4%
Maison des Langues	5 709,7	1,5%	0,5%
SEPAD	3 520,4	1,0%	1,3%
SUAC	202,5	0,1%	0,1%
SUAPS	3 985,5	1,1%	1,3%
UFR de Pharmacie	7 596,8	2,1%	1,7%
UFR d'Odontologie	1 295,3	0,3%	0,3%
UFR Droit et Science Politique	20 337,3	5,5%	5,4%
UFR Lettres et Sciences Humaines	32 253,9	8,8%	8,7%
UFR Médecine	2 523,2	0,7%	0,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	28 379,5	7,7%	7,8%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	56 453,2	15,3%	15,4%
UFR STAPS	9 837,3	2,7%	2,5%
Présidence	664,6	0,2%	0,2%
Service formation	16,0	0,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>367 869,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Les trois composantes ayant la charge d'enseignement la plus importante sont, comme en 2017 : l'IUT de Reims-Chalons-Charleville 24,9% (25,6% en 2017), l'UFR Sciences Exactes et Naturelles 15,3% (15,4% en 2017) et l'IUT de Troyes 13,0% (12,1% en 2017).

<sup>36</sup> Le SEPAD et le SEVE n'existent plus en tant que tel. Néanmoins, ils apparaissent encore sous cet intitulé dans le logiciel dédié aux charges d'enseignement.

<sup>37</sup> Le changement de nom étant intervenu en fin d'année 2018, la nouvelle dénomination apparaîtra dans le prochain Bilan social.

## REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION



La configuration du logiciel OMEGA ayant changé, il n'est plus possible désormais d'opérer une distinction entre la formation initiale et la formation continue en termes de nombre d'heures. L'extraction fait ressortir cette distinction en pourcentage. C'est pourquoi la configuration du tableau présenté ci-dessous diffère des années précédentes. Les données de 2017 ont été retraitées sous la forme d'un pourcentage à titre comparatif.

Tableau 98 Charges d'enseignement type de formation

	% Formation Initiale 2018	% Formation Continue 2018	% Formation Initiale 2017	% Formation Continue 2017
<b>Total général</b>	<b>84,3%</b>	<b>15,7%</b>	<b>88,3%</b>	<b>11,7%</b>

**84,3%**

**C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la formation initiale (88,3% en 2017 ; 89,1% en 2016 et 89,7% en 2015)**

- ▼ La charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la formation initiale a diminué de 4 points entre 2017 et 2018.

## REPARTITION 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	-	-	-	-	-
CUT	11 450,5	6 844,3	18 294,8	62,6%	37,4%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	763,7	120,0	883,7	86,4%	13,6%
Écoles Doctorales	126,5	224,0	350,5	36,1%	63,9%
ESI Reims	5 330,7	1 093,3	6 424,0	83,0%	17,0%
ESPE	20 756,5	846,5	21 603	96,1%	3,9%
IFTS	5 111,2	1 567,8	6 679,0	76,5%	23,5%
IUT Reims	69 795,9	21 836,7	91 632,6	76,2%	23,8%
IUT Troyes	36 625,1	11 210,5	47 835,6	76,6%	23,4%
IUTL	144,5	1 247,0	1 391,5	10,4%	89,6%
Maison des Langues	3 579,3	2 130,4	5 709,5	62,7%	37,3%
SEPAD	1 195,9	2 324,5	3 520,4	34,0%	66,0%
SUAC	45,0	157,5	202,5	22,2%	77,8%
SUAPS	3 475,6	509,9	3 985,5	87,2%	12,8%
UFR de Pharmacie	7 237,5	359,3	7 596,8	95,3%	4,7%
UFR d'Odontologie	1 001,8	293,5	1 295,3	77,3%	22,7%
UFR Droit et Science Politique	12 562,7	7 774,6	20 337,3	61,8%	38,2%
UFR Lettres et Sciences Humaines	25 911,1	6 342,8	32 253,9	80,3%	19,7%
UFR Médecine	1 983,3	539,9	2 523,2	78,6%	21,4%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	16 703,9	11 675,6	28 379,5	58,9%	41,1%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	49 971,2	6 482,1	56 453,2	88,5%	11,5%
UFR STAPS	7 935,3	1 902,0	9 837,3	80,7%	19,3%
Présidence	565,6	99,0	664,6	85,1%	14,9%
Service formation	16,0	0,0	16,0	100,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>282 288,5</b>	<b>85 581,0</b>	<b>367 869,5</b>	<b>76,7%</b>	<b>23,3%</b>

**23,3%**

**C'est la charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires en 2018 (23,3% en 2017)**

- ▲ La charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires est identique à celle de 2017. Comparativement cette même charge avait augmenté de 0,5 points entre 2016 et 2017 et de 0,5 points entre 2015 et 2016.

## REPARTITION PAR DIPLOME

Tableau 100 Charges d'enseignement par diplôme

Type de diplôme	CM	TD	TP	EqTD	%
Agrégation	283,5	233,0	15,0	673,3	0,2%
Certificat	0,0	139,5	0,0	139,5	0,1%
Diplôme National d'œnologie	710,0	114,0	453,0	1 632,0	0,4%
Doctorat	111,0	184,0	0,0	295,0	0,1%
Diplôme Universitaire	1 284,3	5 729,6	216,3	7 872,3	2,1%
ESPE (formation continue, CAPA, PFS, 2CA)	0,0	42,0	0,0	42,0	0,0%
Ingénieur	2 534,3	4 966,4	3 228,5	11 996,3	3,3%
DUT	7 667,4	64 553,7	38 197,1	114 252,2	31,1%
Licence générale	20 108,0	61 151,8	12 951,0	104 265,3	28,3%
Licence professionnelle	3 021,5	18 274,9	3 448,0	26 255,2	7,1%
Master	22 736,0	27 085,0	10 791,8	71 981,9	19,6%
Santé	2 346,8	2 192,0	2 891,5	8 603,7	2,3%
Autres <sup>38</sup>	2 786,0	11 691,0	3 935,5	19 805,5	5,4%
<b>Total général</b>	<b>63 588,6</b>	<b>196 357,3</b>	<b>76 127,7</b>	<b>367 869,5</b>	<b>100,0%</b>

**28,3%**

**C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la licence générale en 2018 (c'est 0,1 points de plus qu'en 2017)**

- ▲ La charge d'enseignement réalisée la plus importante concernait le DUT en 2018 (31,1%). Soit une charge identique à celle de 2017.

<sup>38</sup> IUTL, ORE Parcoursup, Unités transversales, SUAPS, certifications et tests, cordées de la réussite.



Santé et sécurité  
au travail



## QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Au cours de l'année 2018, le service qualité de vie au travail, de la Direction des Ressources Humaines, a participé à **112 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, comité de pilotage MGEN, etc.).

Les points forts de l'année 2018 :

- Schéma directeur du Handicap
- Actions de prévention dans le cadre de la Convention avec la MGEN (journée de la voix, ateliers voix)
- Finalisation de la Mission « Mieux vivre au travail » avec l'arrivée d'une nouvelle assistante sociale fin 2018.

## LES ACTIONS

**Tableau 101 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agent-e-s**

	2015	2016	2017	2018
<b>Nombre d'agent-e-s rencontré-e-s</b>	90	73	55	<b>62</b>
<b>Nombre d'entretiens</b>	96	114	101	<b>104</b>

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

**Tableau 102 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agent-e-s par type de population, par catégorie et par sexe**

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2017
Enseignant-e-s chercheur-euse-s		2	3	<b>5</b>	10
	A	3	9	<b>12</b>	9
BIATSS	B	3	9	<b>12</b>	9
	C	6	27	<b>33</b>	27
<b>Total général</b>		<b>14</b>	<b>48</b>	<b>62</b>	<b>55</b>

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

Motifs	Nombre de suivis 2018	Comparatif 2017
<b>Stress/mal être</b>	<b>26</b>	26
<b>Inadaptation des postes</b>	<b>17</b>	21
<b>Suspicion de harcèlement</b>	<b>2</b>	-
<b>Maladie</b>	<b>28</b>	33
<b>Comportements jugés inadaptés</b>	<b>10</b>	4
<b>Demande d'aide à la régulation de conflits</b>	<b>14</b>	13
<b>Information (BOE, Droits maladie, temps partiel thérapeutique)</b>	<b>44</b>	21
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>118</b>

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

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI

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

**Tableau 104 Nombre d'agent-e-s 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 2017
Enseignant-e-s chercheur-euse-s		5	4	9	6
	A	2	6	8	5
	B	1	6	7	9
BIATSS	C	14	30	44	29
	<b>Total général</b>	22	46	68	49

▲ En 2018, 68 agent-e-s ont fait l'objet d'un suivi coordonné dont 67,7% de femmes (69,4% en 2017).

**Tableau 105 Motifs de suivi\***

Motifs	Nombre de suivis	Comparatif 2017
Maladie	31	27
Accompagnement retraite pour invalidité	2	4
Accompagnement RQTH	15	3
Aménagement des postes	18	16
Étude repositionnement	8	3
Inadaptation aux postes de travail	16	7
<b>Total</b>	90	60

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

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les données sont indiquées pour l'année universitaire 2017-2018.

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

### NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS

- ▲ Total : **48** (29) accidents dont :
  - 23 (11) ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h
  - 19 (16) n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail
  - 6 (2) accidents n'ayant pas fait l'objet d'une prise en charge médicale
- ▲ Le nombre total de journées d'arrêt est de : **502** (195). L'arrêt de travail le plus long a été de 166 jours.
- ▲ Parmi les 48 victimes, il y a 15 hommes et 33 femmes.
- ▲ On compte 39 personnels BIATSS dont 12 agent-e-s non-titulaires, 9 enseignant-e-s.

Figure 46 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2002 et 2018

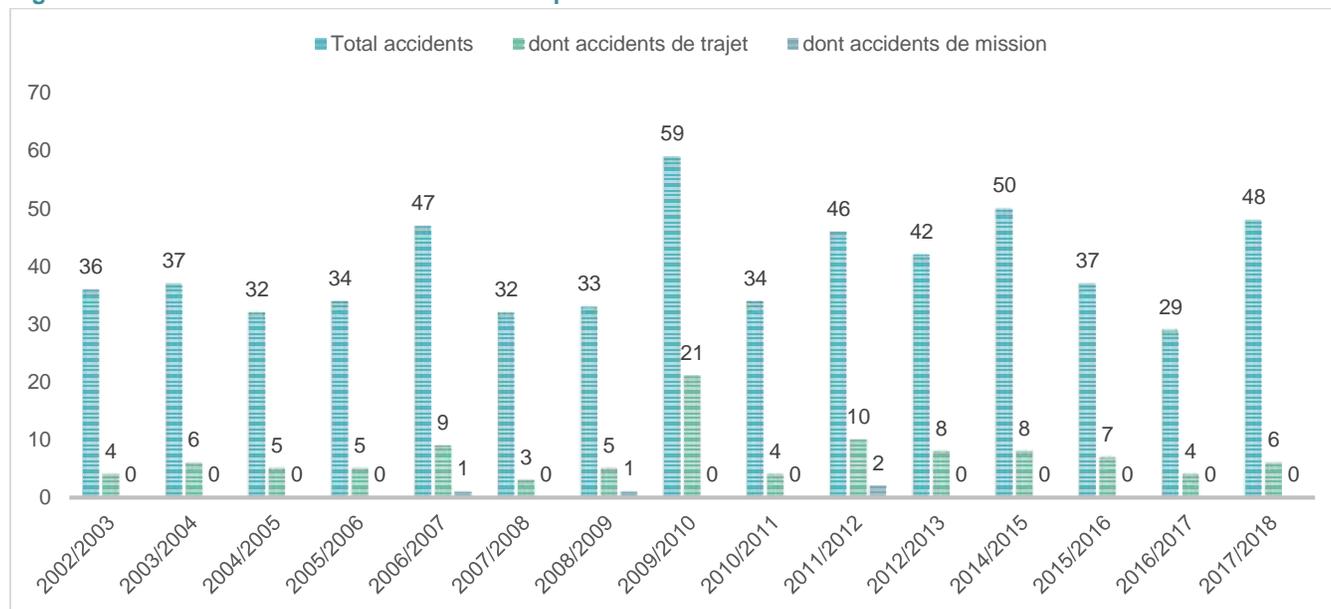
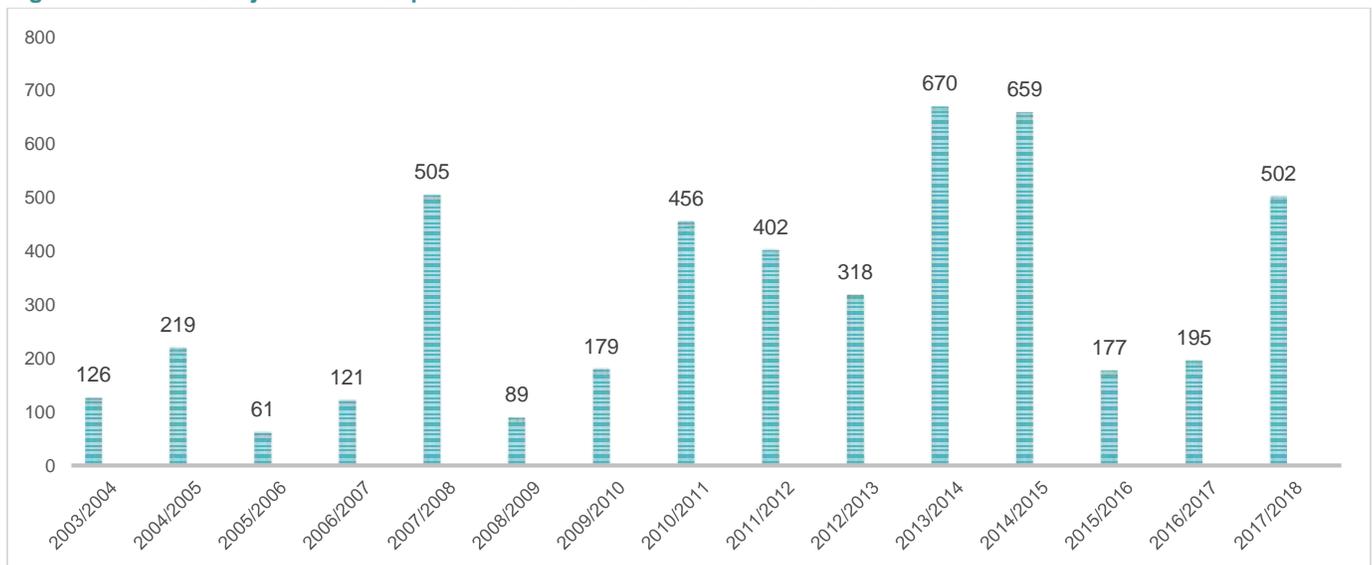


Figure 47 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2004 et 2018



## NATURE DES ACCIDENTS

Figure 48 Répartition des accidents de travail par nature en 2017-2018

Nature des accidents :	Nombre	%	Comparatif 2016-2017	Comparatif 2015-2016
Chutes de plain-pied :	14	29,0%	38,0%	49,0%
Heurts – chocs :	9	19,0%	14,0%	11,0%
Manutentions :	3	6,5%	10,0%	-
Contacts expositions :	0	0,0%	-	8,0%
Chutes d'objets	0	0,0%	7,0%	2%
Projections – explosions :	1	2,0%	3,5%	11,0%
Accidents de la route	5	10,5%	7,0%	11,0%
Chutes de hauteur	1	2,0%	3,5%	-
Autres	14	29,0%	17,0%	8,0%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

▲ Parmi ces 48 accidents 5 (4) sont des accidents de trajet en 2017-2018

## ORIGINE DES VICTIMES

Tableau 106 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2017-2018

Emploi des victimes	Nombre	%	Comparatif 2016-2017	Comparatif 2015-2016
Maintenance logistique, entretien bâtiments et espaces verts	5	10,0%	17,0%	14,0%
Enseignement et recherche technique - scientifique	7	15,0%	10,0%	16,5%
Entretien - nettoyage des locaux	9	19,0%	17,0%	19,0%
Activité administrative - gestion	20	42,0%	28,0%	30,0%
Accueil	0	0,0%	3,5%	2,5%
Activité liée à la documentation	0	0,0%	7,0%	2,5%
Enseignement magistral	3	6,0%	7,0%	8,0%
Restauration	0	0,0%	3,5%	2,5%
Activité sportive	2	4,0%	3,5%	2,5%
Informatique	2	4,0%	3,5%	2,5%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ 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 d'enseignement et de recherche technique et scientifique.

## ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT

Tableau 107 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2017 - 2018

Activité au moment de l'accident	Nombre	%	Comparatif 2016-2017	Comparatif 2015-2016
Autres (trajet, pause ...)	22	46,0%	52,0%	48,5%
Technique / recherche	19	40,0%	41,0%	41,0%
Administrative	4	8,0%	3,5%	8,0%
Activité sportive	2	4,0%	3,5%	2,5%
Enseignement	1	2,0%	-	-
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ Parmi ces 48 accidents, 22 (17) ne sont pas en lien direct avec l'activité habituelle soit 46,0% (58,6%).

## LOCALISATION DES ACCIDENTS

Tableau 108 Répartition de la localisation des accidents en 2017-2018

Lieu des accidents	Nombre	%	Comparatif 2016-2017	Comparatif 2015-2016
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	7	14,0%	14,0%	5,0%
Couloir/Escalier/Ascenseur	14	29,0%	28,0%	24,0%
Abords des bâtiments/Campus	11	23,0%	10,0%	22,0%
Salle de TP/Laboratoire	4	8,0%	7,0%	5,5%
Atelier/Local Technique/Chantier	1	2,0%	17,0%	19,0%
Route (hors établissement)	6	14,0%	14,0%	22,0%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	1	2,0%	7,0%	-
Salle ou terrain sport	2	4,0%	3,0%	2,5%
Terrain (hors établissement)	2	4,0%	0,0%	-
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ La majorité des accidents ont lieu dans un couloir, un escalier ou un ascenseur, viennent ensuite les abords des bâtiments et les campus.

## INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)

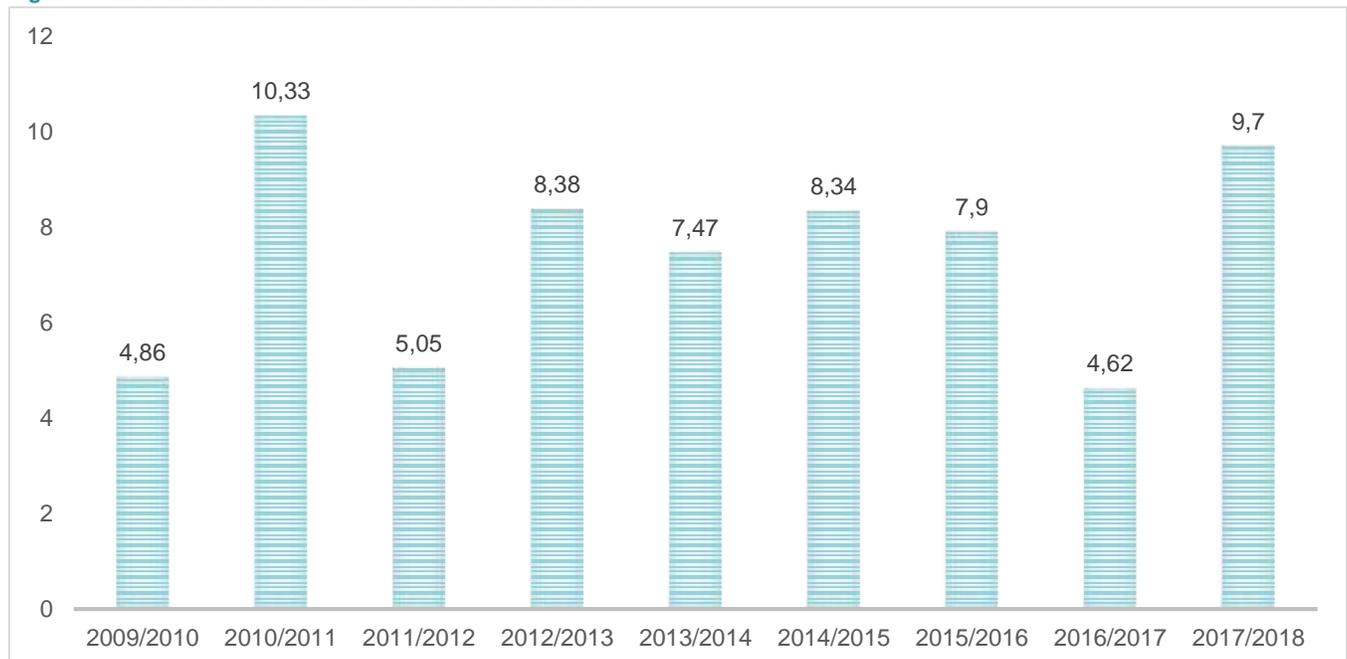
L'indice de fréquence correspond à la formule suivante : **((nombre d'accidents avec arrêt x 1000) / nombre de salariés)**

- Pour l'Université en 2017-2018 cet indice est de : **(23 x 1000 / 2370<sup>39</sup>) = 9,70**
- 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 2017 (Ministère de l'enseignement sup, de la recherche et de l'innovation) :

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

Figure 49 Évolution des IFA entre 2009 et 2018 de l'URCA



## MALADIES PROFESSIONNELLES

Aucune demande de reconnaissance de maladie professionnelle n'a été déposée en 2018.

<sup>39</sup> L'effectif indiqué ici est différent de celui mentionné précédemment du fait d'une date d'observation différente. La date retenue pour le Bilan Social étant le 31/12/2018.

## L'HYGIENE ET LA SECURITE

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail<sup>40</sup> de l'URCA a été mis en place conformément à la réglementation, en septembre 2012.

### BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES AGENT-E-S

Le bilan présenté ci-dessous correspond 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<sup>41</sup>

Tableau 109 Score de 2014 à 2018

	Score risque <sup>42</sup>				Score pathologie <sup>43</sup>				Score total			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
URCA <small>Env 350**</small>	2,3	2	2,4	2,7	1,1	1	0,9	1	<b>3,4</b>	<b>3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,7</b>
Autres <small>Env 550**</small>	4,2	3	3,4	3,4	1,6	0,5	0,5	0,7	<b>5,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,9</b>	<b>4,1</b>

\*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	2015		2016		2017		2018	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
<b>Charges mentales</b>	39,8%	67,5%	34,5%	39,8%	36,9%	39,7%	<b>37,0%</b>	<b>40,0%</b>
<b>Risques toxicologiques</b>	38,7%	6,8%	33,2%	6,2%	44,9%	8,5%	<b>51,0%</b>	<b>10,0%</b>
<b>Risques biologiques</b>	25,8%	78,0%	-	-	27,1%	76,2%	<b>32,0%</b>	<b>80,0%</b>
<b>Risques physiques</b>	24,6%	12,2%	16,5%	13,4%	25,7%	11,4 %	<b>32,0%</b>	<b>22,0%</b>
<b>Gestes répétitifs</b>	24,0%	14,4%	28,4%	17,1%	31,0%	18,7 %	<b>29,0%</b>	<b>20,0%</b>
<b>Risques traumatiques</b>	9,8%	68,2%	6,4%	65,8%	-	-	<b>14,0%</b>	<b>70,0%</b>
<b>Horaires atypiques</b>	-	-	-	-	-	-	<b>0,6%</b>	<b>50,0%</b>

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

<sup>40</sup> CHSCT

<sup>41</sup> Le score est un indicateur interne créé par le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPSS) avec pour objectif d'être doté d'un outil de comparaison afin de mesurer les tendances d'évolution.

<sup>42</sup> Nombre moyen de risques auquel un agent est exposé

<sup>43</sup> Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle

## PATHOLOGIES SUR LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 111 Répartition des pathologies sur la population en consultation

Pathologies	2015		2016		2017		2018	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Ophthalmologiques	21,2 %	13,8 %	15,9 %	7,2 %	12,1 %	10,3 %	<b>22,0%</b>	11,0%
Psychologiques	16,3 %	10,6 %	13,7 %	8,3 %	15,3 %	11,7 %	<b>11,0%</b>	14,0%
Rhumatologiques	13,2 %	6,3 %	9,4 %	5,8 %	13,5 %	6,9 %	<b>12,0%</b>	5,0%
Immunologiques	-	-	-	-	-	-	<b>&lt;1,0%</b>	3,0%
Dermatologiques	11,3 %	1,9 %	7,6 %	1,5 %	-	-	<b>10,0%</b>	2,0%
Respiratoires	9,5 %	2,7 %	8,8 %	2,5 %	10,4 %	0,7 %	<b>9,0%</b>	3,0%
ORL	7,9 %	10,8 %	9,7 %	10,1 %	-	-	<b>6,0%</b>	8,0%
Sommeil	7,9 %	12,9 %	6,4 %	13 %	6,9 %	19,2 %	<b>10,0%</b>	16,0%
Vocales	-	-	20,1 %	0,1 %	9,8 %	-	<b>7,0%</b>	0,0%
Rénales	-	-	-	-	4,8 %	-	<b>8,0%</b>	<1,0%
Cardio-vasculaires	-	-	-	-	-	-	<b>2,0%</b>	2,0%
Hématologiques	-	-	-	-	-	-	<b>&lt;1,0%</b>	0,0%
Hépatodigestives	-	-	-	-	-	-	<b>2,0%</b>	<1,0%
Neurologiques	-	-	-	-	-	-	<b>2,0%</b>	4,0%

- ▲ Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'Université sont les pathologies ophtalmologiques, viennent ensuite les pathologies rhumatologiques.
- ▲ De nouvelles pathologies ont été rencontrées en 2018 (cardio-vasculaires, hématologiques, hépatodigestives, neurologiques).

## PERSONNES EN SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

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

SMR	Comparatif 2015	Comparatif 2016	Comparatif 2017	Nombre de cas en 2018
Biologiques	31	-	50	-
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	50	40	60	<b>34</b>
Handicap	-	-	-	-
Bruit	14	10	5	<b>8</b>
Vibrations	9	4	-	<b>2</b>
Rayonnements ionisants	7	13	19	<b>28</b>
Femmes enceintes	-	-	-	-
Travail de nuit	-	-	-	-
Plomb	3	4	2	<b>6</b>

- ▲ 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 PENIBILITE

Tableau 113 Répartition des facteurs de pénibilité

Facteur de pénibilité	Comparatif 2015	Comparatif 2016	Comparatif 2017	Nombre de cas 2018
<b>Agents chimiques dangereux</b>	<b>49</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>124</b>
<b>Postures pénibles</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Vibrations</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Bruit</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>8</b>
<b>Manutention charges lourdes</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>25</b>

- ▲ Le nombre de cas pour « agents chimiques dangereux » est en hausse de 24,0%
- ▲ 25 nouveaux cas concernant le facteur de pénibilité « manutention de charges lourdes » ont été signalés, soit une hausse de 177,8% par rapport au nombre de cas rencontrés en 2017.



Activité formation



## L'ACTIVITE DE FORMATION

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

**Tableau 114 Descriptif des formations**

	2015	2016	2017	2018
<b>Nombre de jours de formation</b>	1908	1764	1725	<b>2363</b>
<b>Nombre de stagiaires<sup>44</sup></b>	1907	1666	1567	<b>2331</b>
<b>Nombre d'agent-e-s formé-e-s<sup>45</sup></b>	1124	1074	941	<b>904</b>
<b>Nombre de jours de formation par agent-e</b>	1,7	1,6	1,8	<b>2,6</b>

- ▲ Le nombre de jours de formation a augmenté de 37,0% entre 2017 et 2018, tout comme le nombre de stagiaires (+48,8% entre 2017 et 2018). Le nombre de jours de formation par agent-e a augmenté de +0,8 points sur la même période.

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

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

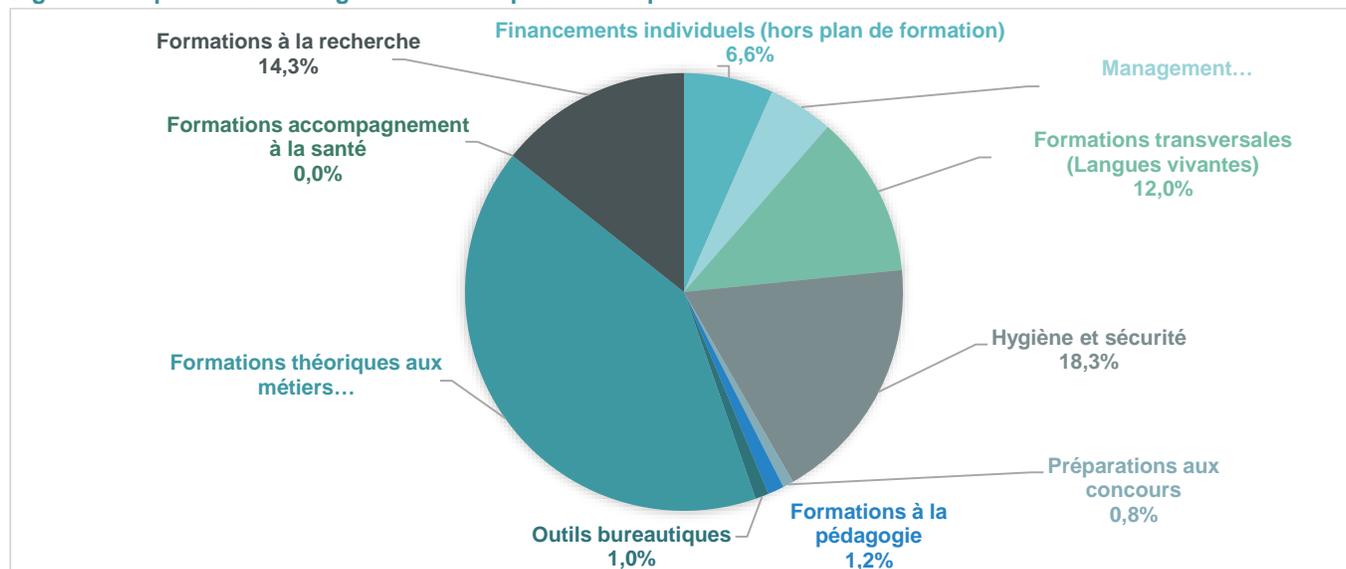
## BUDGET FORMATION

## BUDGET CONSOMME (EN EUROS) PAR THEMATIQUE

Tableau 115 Budget consommé<sup>46</sup> (en euros) par thématique en 2018

Thématiques	2018		2017		2016		2015	
	Budget consommé (payé)	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Financements individuels (hors plan de formation)	8 987,7€	6,6%	7 116,7€	6,3%	-	-	3 260,5 €	2,2%
Management	6 516,2€	4,8%	26 281,5€	23,4%	21 255,5€	13,7%	22 538,1 €	15,3%
Formations transversales (Langues vivantes)	16 313,2€	12,0%	6 073,0€	5,4%	1 575,0€	1,0%	1 350,0 €	0,9%
Hygiène et sécurité	24 788,3€	18,3%	26 253,8€	23,4%	16 828,4€	10,8%	22 073,0 €	15,0%
Préparations aux concours	1 033,5€	0,8%	112,0€	0,1%	2 401,3€	1,5%	7 971,5 €	5,4%
Formations à la pédagogie	1 655,6€	1,2%	406,0€	0,4%	689,3€	0,4%	1 416,3 €	1,0%
Outils bureautiques	1 377,6€	1,0%	2 588,2€	2,3%	10 211,3€	6,6%	12 773,5 €	8,7%
Formations théoriques aux métiers	55 730,4€	41,0%	36 098,3€	32,2%	94 029,6€	60,5%	70 550,5 €	47,9%
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	-	-	-	5 233,6 €	3,6%
Formations à la recherche	19 378,4€	14,3%	7 226,8€	6,4%	8 548,0€	5,5%	-	-
<b>Total I</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>100,0%</b>	<b>112 156,3€</b>	<b>100,0%</b>	<b>155 538,4€</b>	<b>100,0%</b>	<b>147 167,0 €</b>	<b>100,0%</b>

Figure 50 Répartition du budget consommé par thématique



55 730,4€

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

- ▲ La plus forte proportion du budget est destinée aux formations théoriques aux métiers (41,0%), suivi des formations sur la thématique hygiène et sécurité (18,3%), et des formations à la recherche (14,3%).
- ▲ La proportion de budget consommé pour des formations théoriques aux métiers a augmenté de 8,8 points par rapport à 2017.

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

- ▲ En 2018, le budget de fonctionnement consommé pour les concours (hors masse salariale) était de 13 579€ (total II) (prise en charge du ministère de l'Enseignement Supérieur à hauteur de 11 755,0 €).

**Tableau 116 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2015**

	2015	2016	2017	2018
<b>Budget Formation</b>	185 000€	166 000€	200 000€	<b>190 000€</b>
<b>Budget exécuté<sup>47</sup></b>	183 953,7€	165 307,1€	125 383,1€	<b>176 032€<sup>48</sup></b>

- ▲ En 2018, le budget était quasiment identique à celui de 2017.
- ▲ Alors qu'en 2017, 62,7% du budget alloué avait été consommé, en 2018 celui-ci a été consommé à hauteur de 92,6%.
- ▲ Entre 2017 et 2018, le budget consommé dédié à la formation a augmenté de 40,4%. Comparativement, ce budget avait diminué de 24,2% entre 2016 et 2017 ( -10,1% entre 2015 et 2016).

<sup>47</sup> Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées, une partie de ses dépenses peuvent avoir été consommées (payées), une autre partie peut voir ses paiements n'intervenir que sur la prochaine année universitaire.

Tableau 117 Évolution du budget consommé par thématique

Thématiques	Présents 2018	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaires)	Présents 2017	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaires)
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	9	8 987,7€	<b>998,6€</b>	9	7 116,7€	790,7€
Formations au management	104	6 516,2€	<b>62,7€</b>	148	26 281,5€	177,6€
Formations transversales (langues vivantes)	253	16 313,2€	<b>64,5€</b>	58	6 073,0€	104,7€
Formation hygiène et sécurité	768	24 788,3€	<b>32,3€</b>	569	26 253,8€	46,1€
Formations préparations aux concours <sup>49</sup>	299	1 033,5€	<b>3,5€</b>	171	112,0€	0,7€
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	55	1 655,6€	<b>30,1€</b>	1	406,0€	406,0€
Formations aux outils bureautiques	116	1 377,6€	<b>11,9€</b>	432	2 588,2€	6,0€
Formations théoriques aux métiers	606	55 730,4€	<b>92,0€</b>	110	36 098,3€	328,2€
Formations accompagnement à la santé	50	-	<b>0,0€</b>	-	-	-
Formations à la recherche	71	19 378,4€	<b>272,9€</b>	78	7 226,8€	92,7€
<b>Budget consommé Total (I)</b>	<b>2331</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>58,3€</b>	<b>1 567</b>	<b>112 156,3€</b>	<b>71,6€</b>

- ▲ **Formations à la recherche** : Des formations telles que le recyclage d'habilitation en expérimentation animale, chirurgie animale sont proposées aux enseignant-e-s chercheur-euse-s.
- ▲ **Formations individuelles hors plan de formation** : La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2018 pour un budget de 13 913 € sur un budget global de 14 000<sup>50</sup> €.
- ▲ **Formations à la pédagogie** : Le parcours des nouveaux Maîtres de Conférences ainsi que des formations Moodle ont été mises en place.
- ▲ **Formations à la santé** : La convention de partenariat avec la MGEN a permis de réaliser une Conférence sur la voix ainsi qu'un atelier Voix à destination du personnel.

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

<sup>50</sup> La dernière CDPP ayant eu lieu juste avant l'arrêt du passage des bons de commande, une partie des dépenses a été reportée sur l'année 2019.

## BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS

Tableau 118 Budget consommé pour frais organisationnels

Frais organisationnels	2018	2017
	Montant en euros	Montant en euros
<b>Journées de rentrée</b>	1 869,3€	2 311,0€
<b>Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres</b>	6 549,3€	8 883,2€
<b>Cotisations associations RH Formation et colloques</b>	400,0€	400,0€
<b>Déplacements service</b>	207,8€	136,6€
<b>Achat de matériel</b>	1 823,5€	1496,0€
<b>Régularisation rémunérations formateurs</b>	-	-
<b>Total (III)</b>	<b>10 849,8€</b>	<b>13 226,8€</b>
<b>Total II – Frais d'organisation de concours</b>	<b>13 579€</b>	-
<b>Total I – Budget consommé par thématique</b>	<b>135 780,9€</b>	<b>112 156,3€</b>
<b>Total Général (I+II+III)</b>	<b>160 209,7€<sup>51</sup></b>	<b>125 383,1€</b>

- ▲ Le budget consommé pour frais organisationnel a diminué de 18,0% entre 2017 et 2018.
- ▲ Dans le détail, entre 2017 et 2018, les frais de déplacement du service ont augmenté de 52,1%, la prise en charge des déplacements des personnels de l'URCA a diminué de 26,3%, et l'achat de matériel de l'ordre de 21,9%.

<sup>51</sup> Pour rappel le budget total consommé est composé : du budget consommé par thématique (135 780,9 €), des frais d'organisation de concours (13 579,0€) et des frais organisationnels (10 849,8€), soit un total de 160 209,7€.

## REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE

### REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE

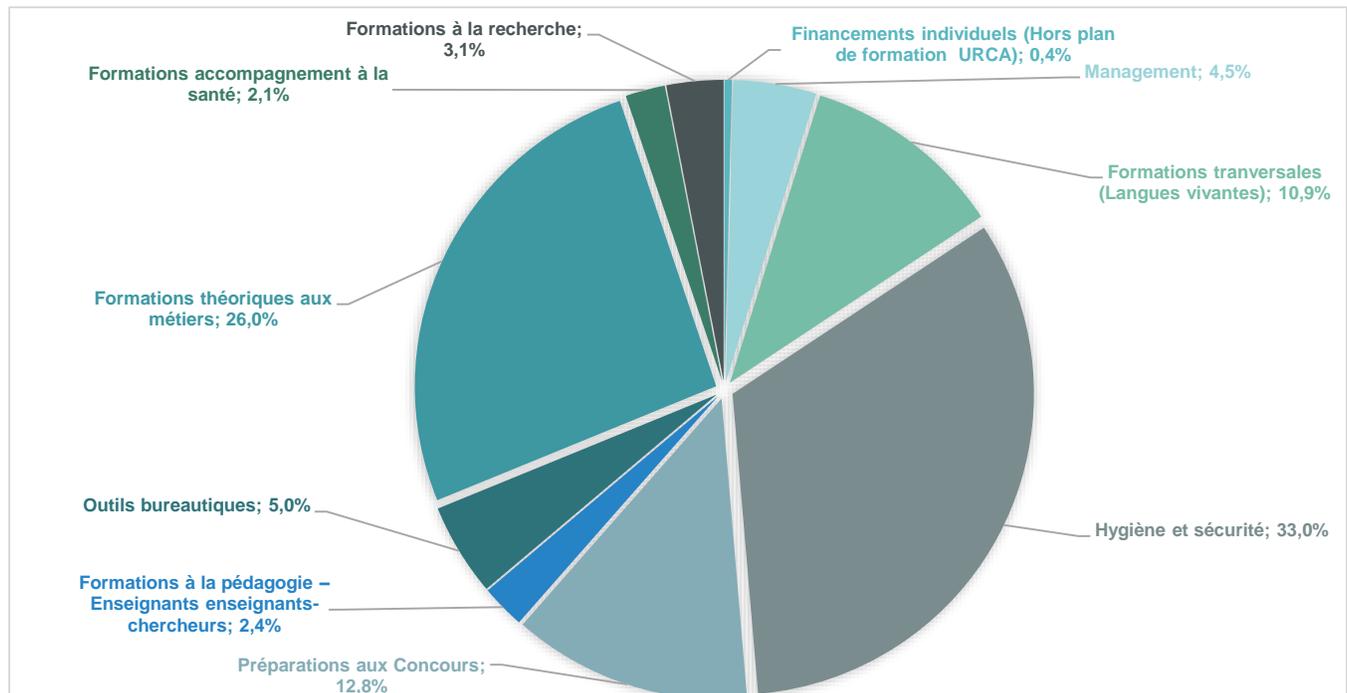
Tableau 119 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	Effectifs	%	Comparatif 2017	
<b>Hommes</b>	348	<b>38,5%</b>	343	36,5%
<b>Femmes</b>	556	<b>61,5%</b>	598	63,5%
<b>Total</b>	904	100,0%	941	100%

Tableau 120 Évolution du nombre de stagiaires par thématique

Thématiques	2015	2016	2017	2018
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	7	-	-	<b>9</b>
Management	186	157	148	<b>104</b>
Langues vivantes	23	28	58	<b>253</b>
Hygiène et sécurité	566	691	569	<b>768</b>
Préparations aux Concours	553	55	171	<b>299</b>
Formations à la pédagogie – Enseignant-e-s enseignant-e-s-chercheur-euse-s	44	16	1	<b>55</b>
Outils bureautiques	232	315	432	<b>116</b>
Formations théoriques aux métiers	248	304	110	<b>606</b>
Formations accompagnement à la santé	48	-	-	<b>50</b>
Formations à la recherche	-	100	78	<b>71</b>
<b>Total</b>	<b>1 907</b>	<b>1 666</b>	<b>1 567</b>	<b>2 331</b>

Figure 51 Répartition des stagiaires par thématique



## LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES

### REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE FP

Figure 52 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP

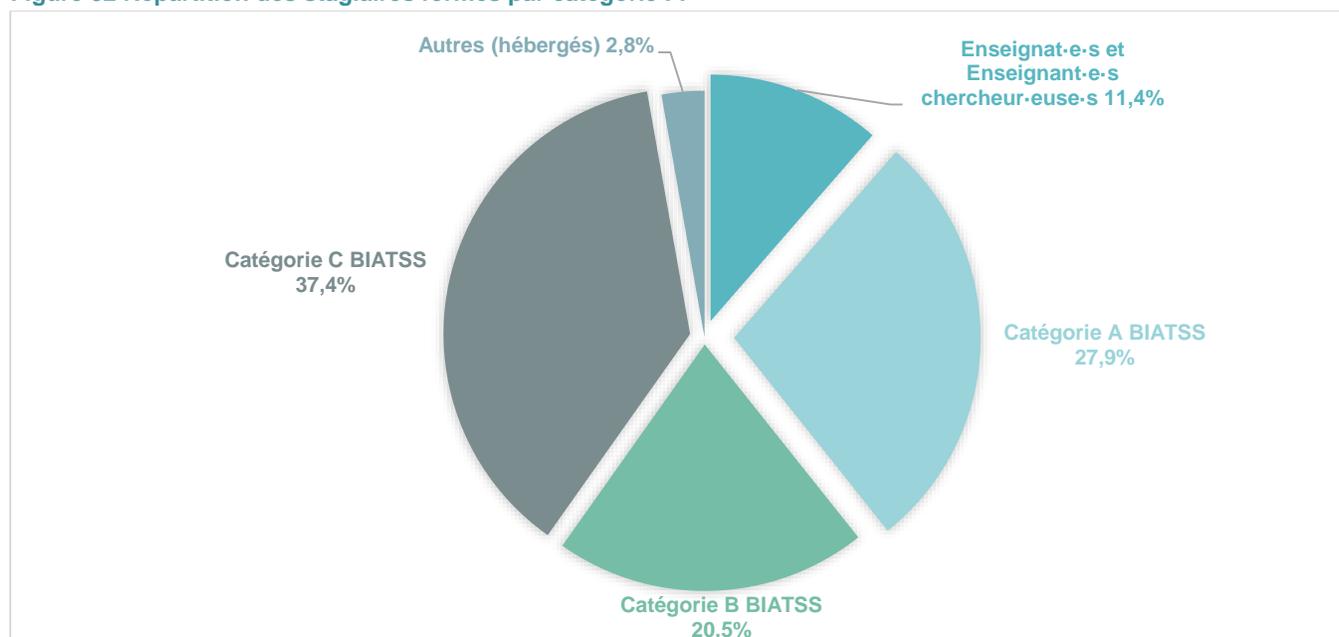


Tableau 121 Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP

Types de population	Catégorie FP	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
Enseignant-e-s – Enseignant-e-s Chercheur-euse-s	A	222	11,6%	183	11,0%	155	9,9%	<b>265</b>	<b>11,4%</b>
	A	518	27,2%	594	35,7%	528	33,7%	<b>651</b>	<b>27,9%</b>
BIATSS	B	422	22,1%	347	20,8%	352	22,5%	<b>477</b>	<b>20,5%</b>
	C	741	38,9%	516	31,0%	507	32,4%	<b>873</b>	<b>37,4%</b>
<b>Sous-total BIATSS</b>		<b>1 681</b>	<b>88,2%</b>	<b>1 457</b>	<b>87,5%</b>	<b>1 387</b>	<b>88,6%</b>	<b>2 001</b>	<b>85,8%</b>
Hébergés <sup>52</sup>		4	0,2%	26	1,5%	25	1,6%	<b>65</b>	<b>2,8%</b>
<b>Total</b>		<b>1 907</b>	<b>100%</b>	<b>1 666</b>	<b>100%</b>	<b>1 567</b>	<b>100%</b>	<b>2 331</b>	<b>100,0%</b>

- ▲ La population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s est moins nombreuse à se former que la population BIATSS, 11,4% contre 85,8%. Toutefois, le nombre de stagiaires formés dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s a augmenté de 71,0% par rapport à 2017.
- ▲ Parmi les personnels BIATSS, la répartition des stagiaires formés est plus importante pour les personnels de catégorie C que pour les personnels de catégorie A (37,4% contre 27,9%).
- ▲ Le nombre de stagiaires de catégorie B formé a augmenté de 35,5% entre 2017 et 2018.
- ▲ De manière globale le nombre de stagiaires formés a augmenté de 48,8% par rapport à 2017 (+764 stagiaires).

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

## REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE

Figure 53 Répartition des stagiaires formés par filière

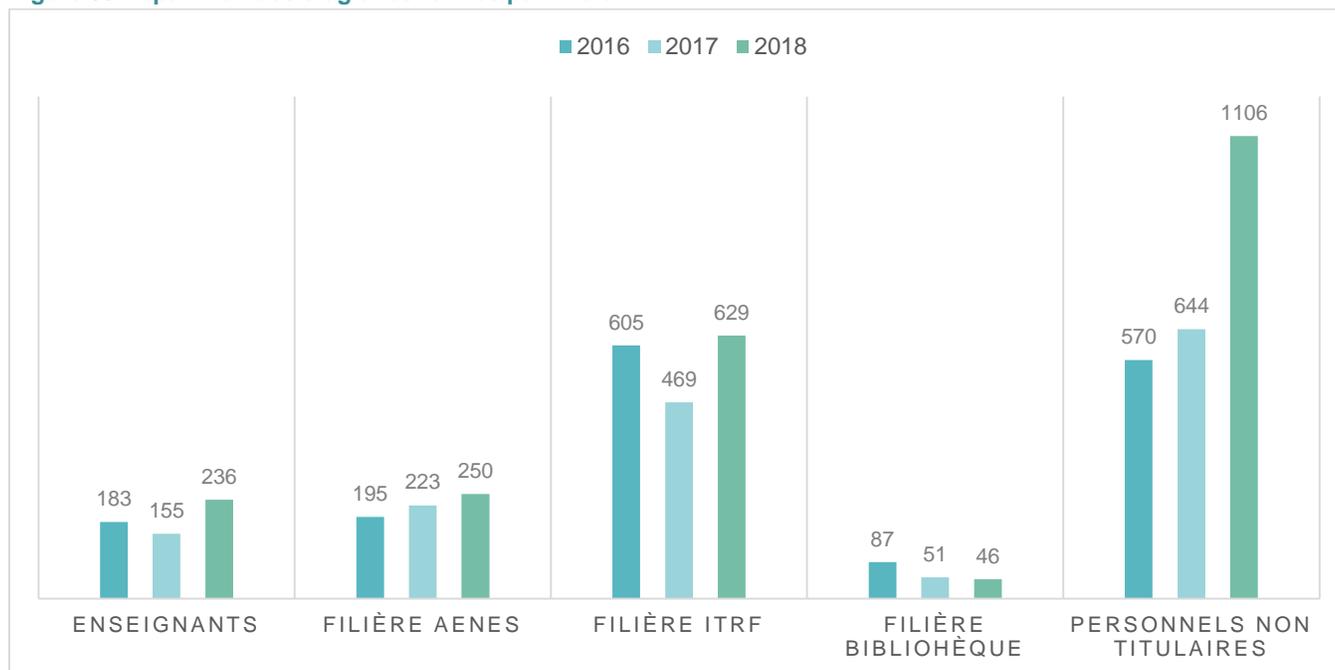


Tableau 122 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut

Statuts	Filières	2018	%	2017	%
Titulaires	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	236	10,1%	155	9,9%
	AENES et Médico-social	250	10,7%	223	14,2%
	ITRF	629	27,0%	469	29,9%
	Bibliothèque	46	2,0%	51	3,3%
Non-titulaires		1 106	47,4%	644	41,1%
Autres (Hébergés)		65	2,8%	25	1,6%
	<b>Total</b>	<b>2 331</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 567</b>	<b>100%</b>

- ▲ Ce sont les personnels non titulaires qui ont été le plus demandeurs de formation en 2018 (47,4% des stagiaires formés).

## REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR COMPOSANTE

Tableau 123 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2018	%	2017	%
UFR Droit et Science politique	59	2,5%	33	2,1%
UFR Lettres et Sciences Humaines	87	3,7%	57	3,6%
UFR Médecine	181	7,8%	145	9,3%
UFR Odontologie	37	1,6%	42	2,7%
UFR Pharmacie	99	4,3%	81	5,2%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	73	3,1%	65	4,1%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	376	16,1%	236	15,1%
UFR STAPS	42	1,8%	13	0,8%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	215	9,2%	94	6,0%
IUT de Troyes	110	4,7%	136	8,7%
CUT	56	2,4%	26	1,7%
Écoles doctorales	23	1,0%	1	0,1%
ESIReims	31	1,3%	21	1,3%
ESPE	150	6,5%	69	4,4%
IFTS	33	1,4%	35	2,2%
IVV	1	1,0%		
Services centraux	560	24,0%	339	21,6%
Services communs (dont BU)	133	5,7%	149	9,5%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	65	2,8%	25	1,6%
<b>Total</b>	<b>2 331</b>	<b>100%</b>	<b>1 567</b>	<b>100%</b>

## FOCUS SUR L'ÉCOLE INTERNE DE FORMATION EN 2018

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

L'école interne de formation dispense ainsi 2 cursus en 2018 : l'un à destination des nouveaux arrivants au sein de l'Université, et l'autre à destination des encadrant-e-s.

**Tableau 124 Nombres d'agents présents lors des formations de l'école interne à destination des nouveaux arrivants**

	Apprendre à travailler ensemble	Histoire de l'URCA et son organisation actuelle	Règles, culture et pratiques administratives	Statuts, droits et obligations du fonctionnaire
Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s	3	3	1	5
BIATSS	27	24	26	29
<b>Total présents</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>34</b>
Nombre de convoqués	151	151	151	151
Taux d'absentéisme	<b>80,1%</b>	<b>82,1%</b>	<b>82,1%</b>	<b>77,5%</b>

- ▲ Initialement 151 agent-e-s étaient convoqués aux formations de l'école interne, dont 57 personnels enseignants et enseignants chercheurs et 94 personnels BIATSS. Un fort taux d'absentéisme est à noter dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s, puisque le taux d'absentéisme moyen pour cette population sur les 4 formations est de 94,7%

**Tableau 125 Nombre d'agents présents lors de formations de l'école interne à destination des encadrants**

	Actualités du droit de la Fonction Publique	Prévenir et gérer les tensions au travail	Séminaire des chefs de service
Enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s	NC	NC	NC
BIATSS	21	20	31
<b>Total présents</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>31</b>
Nombre de convoqués	38	38	41
Taux d'absentéisme	<b>44,7%</b>	<b>47,4%</b>	<b>24,4%</b>

- ▲ 38 agent-e-s étaient convoqués aux formations, 3 enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s et 35 BIATSS (sauf pour le séminaire des chef-fe-s de service où 41 agents BIATSS étaient convoqués).

## LES FORMATIONS MUTUALISÉES AVEC L'UTT

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

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



Instances de  
représentation et de  
concertation



## PRESENTATION

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

Ainsi, tout projet impactant les domaines des conditions de travail, de l'hygiène et 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.

## REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANT·E·S DU PERSONNEL

Tableau 126 Répartition par sexe des Représentant·e·s du Personnel (RP) en 2018

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Comité Technique (CT)	4	6	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	4	5
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	7	10	5	12
Total	15	21	14	22

- ▲ La représentativité femmes/hommes s'est inversée par rapport à 2017, puisqu'en 2018 on dénombre 58,3% de femmes au sein des différentes instances représentatives du personnel (contre 46,1% l'an dernier).

NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP<sup>54</sup> PAR TYPE

Tableau 127 Nombre de réunions des IRP par type en 2018

Instances	Nombre de réunions en 2015	Nombre de réunions en 2016	Nombre de réunions en 2017	Nombre de réunions en 2018
Comité Technique (CT)	6	4	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	6	5	5
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	9	10	7	8
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	3	3	-	-
Total	23	23	17	18

## 22

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

- ▲ La CCPANT est compétente pour les questions disciplinaires des agent·e·s contractuel·le·s (autres qu'avertissements et blâmes). À ce titre elle n'a pas été consultée en 2018.

<sup>54</sup> IRP : Instance de Représentation du Personnel

## NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR SIEGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION

**Tableau 128 Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2018**

Instances	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	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2018
<b>Comité Technique (CT)</b>	120	80	100	<b>100</b>
<b>Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)</b>	80	120	100	<b>90</b>
<b>Commissions Paritaire d'Établissement (CPE)</b>	252	260	126	<b>272</b>
<b>Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)</b>	27	24	0	-
<b>Total</b>	479	484	326	462

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

- ▼ Le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2018 a augmenté de 41,7% (+136 jours) par rapport à 2017.

## NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR PARTICIPER A UNE REUNION DE TRAVAIL

**Tableau 129 Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2016 à 2018**

Groupes de travail	Nombre de jours en 2015	Nombre de jours en 2016	Nombre de jours en 2017	Nombre de jours en 2018
<b>Groupe « régime indemnitaire »</b>	<b>24</b>	-	<b>165</b>	<b>177</b>
<b>Groupe « entretiens professionnels des agents titulaires »</b>	-	-	-	-
<b>Groupe « entretiens professionnels des agents non-titulaires »</b>	<b>9</b>	-	-	-
<b>Groupe « convention de gestion des agents non titulaires »</b>	<b>8</b>	-	-	-
<b>Groupe « compte épargne-temps »</b>	-	-	-	-
<b>Groupe Gestion du temps de travail et des congés des personnels BIATSS</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	-	-
<b>Groupe Heures Référentiel Service (HRS)</b>	-	-	-	-
<b>Total</b>	89	22	165	177





Actions 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 agent·e·s actif·ve·s ou retraité·e·s.

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

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

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

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

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

## LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES (PSU)

Tableau 130 Les prestations Sociales versées au titre de l'année 2018

	Domaines d'intervention	Montant 2016	Nombre de bénéficiaires	Montant 2017	Nombre de bénéficiaires	Montant 2018	Nombre de bénéficiaires	Évolution entre 2017 et 2018	
								Du montant	De bénéficiaires
Aides	Aides aux vacances	17 151€	212	18 603€	219	17 444€	220	-6,2%	+0,5%
	Aides dans le cadre éducatif	12 549€	49	11 249€	34	14 897€	48	+32,4%	+41,2%
	Handicap	27 900€	16	34 761€	18	36 296€	19	+1,5%	+5,6%
	Hospitalisation	4 033€	4	0€	0	0€	0	-	-
	Participation frais de repas	4 957€	4 063*	5 652€	4 633*	4 502€	3 631*	-20,3%	-20,3%
	Aides au logement	4 786€	6	6 183€	12	2 113€	2	-65,8%	-83,3%
	Garde de jeunes enfants	5 162€	11	7 182€	20	6 365€	14	-11,4%	-30,0%
Aides diverses	Loisirs des enfants	10 344€	120	9 928€	117	10 914€	122	+9,9%	+4,3%
	Consultations juridiques	280€	7	120€	3	120€	3	-	-
	<b>Total</b>	<b>87 162€</b>	<b>425**</b>	<b>93 678€</b>	<b>423**</b>	<b>91 651€</b>	<b>428**</b>	<b>-2,2%</b>	<b>+1,2%</b>

\*en nombre de repas

\*\*hors nombre de repas

- ▲ Les aides dans le cadre éducatif, l'aide au handicap, l'aide aux loisirs des enfants ont augmenté de +9,2% par rapport à 2017 et le nombre de bénéficiaires a augmenté + 11,8%
- ▲ La consommation des crédits concernant les prestations sociales universitaires a diminué de 2,2% par rapport à 2017, néanmoins le nombre de bénéficiaires est en augmentation de +1,2%.

Tableau 131 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2015 et 2018

	2015	2016	2017	2018	Évolution en % entre 2017 et 2018
Aides aux vacances	15 124€	17 151 €	18 603€	17 444€	-6,2%
Aides dans le cadre éducatif	16 482€	12 549 €	11 249€	14 897€	+32,4%
Handicap/Hospitalisation	32 898€	31 933 €	34 761€	35 296€	+1,5%
Frais repas	5 488€	4 957 €	5 652€	4 502€	-20,3%
Aides au logement	9 043€	4 786 €	6 183€	2 113€	-65,8%
Garde de jeunes enfants	6 343€	5 162€	7 182€	6 365€	-11,4%
Aides aux loisirs	9 652€	10 344€	9 928€	10 914€	+9,9%
Consultations Juridiques	240€	280 €	120€	120€	0,0%
<b>Total</b>	<b>95 270€</b>	<b>87 162€</b>	<b>93 678€</b>	<b>91 651€</b>	<b>-2,2%</b>

- ▲ Le poste le plus élevé des dépenses concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap/hospitalisation, il représente **38,5%** du montant total des prestations versées en 2018.
- ▲ Le second poste de dépenses concerne la participation aux vacances (**19,0%**) suivi des aides dans le cadre éducatif en forte hausse (16,0%) et l'aide aux loisirs des enfants (12,0%).
- ▲ L'aide au logement est en forte diminution (-66,0%), ainsi que la participation aux frais de repas (-20,0%). Ces postes sont fluctuants d'une année sur l'autre.
- ▼ Le poste « consultations juridiques » reste stable : le montant et le nombre de bénéficiaires sont variables sur plusieurs années et le faible montant des dépenses ne permettrait pas une analyse pertinente.
- ▼ Au global, les dépenses de prestations d'action sociale ont diminué de 2,2% avec un nombre de bénéficiaires en très légère augmentation (+1,0%).

## LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE SOCIALE

Afin de répondre aux difficultés passagères rencontrées par les agent·e·s, 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 demandeur·resse·s à faire face à des difficultés passagères.

La commission sociale en formation restreinte a étudié au total **43** demandes de secours et prêts (57 en 2017) sachant qu'un·e agent·e peut demander et bénéficier de ces deux types d'aides

### LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS

Tableau 132 Nombre de secours attribués

	2015	2016	2017	2018	Évolution en % entre 2017 et 2018
Montants versés	52 723	24 795	<b>29 230</b>	<b>22 554</b>	-23,0%
Nombre de bénéficiaires	68	33	<b>38</b>	<b>32</b>	-16,0%
Montant moyen par bénéficiaire	775€	751 €	769 €	<b>705€</b>	-8,0%

**-23,0%**

**C'est la baisse des secours attribués entre 2017 et 2018**

- ▲ Le nombre de secours attribués varie selon les années. Entre 2017 et 2018 le nombre de bénéficiaires est en baisse (-16,0%).
- ▲ Le montant attribué des secours par dossier varie de 330€ à 1500€, la moyenne est de 705€.
- ▲ 79,0% des bénéficiaires sont des agent·e·s de sexe féminin vivant seules et/ou ayant plusieurs enfants à charge (78,0% en 2017).
- ▲ Les agent·e·s de catégorie C représentent 74,0% des demandes (contre 81,0% en 2017), tandis que le pourcentage de demandes des agent·e·s de catégorie B et A est en hausse, soit 26,0% de l'ensemble des dossiers. La représentation des retraités est nulle en 2018 (tout comme en 2017).
- ▲ 40,0% des demandeur·resse·s d'un secours en 2018 ont déjà sollicité une aide l'année précédente (contre 21,0% en 2017).

## LES PRETS A COURT TERME ET SANS INTERET

Tableau 133 Nombre de prêts à court terme et sans intérêt attribués

	2015	2016	2017	2018	Évolution en % entre 2017 et 2018
<b>Montants versés</b>	8 600€	5 850 €	6 200€	<b>1 800€</b>	<b>-71,0%</b>
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	5	5	4	<b>1</b>	<b>-75,0%</b>
Montant moyen par bénéficiaire	1 720€	1 170 €	1 550 €	<b>1 800€</b>	+16,0%

## ACTIONS CULTURELLES

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

- des arts plastiques (expositions, conférences,...)
- du patrimoine (journées du patrimoine, journées du 1% artistique,...)
- du spectacle vivant (théâtre, cinéma, musique, danse, marionnettes, arts du cirque, etc.)
- de la culture scientifique (Sciences en images, à votre santé, Nuit des chercheurs, festival du film de chercheurs de l'Université de Lorraine, etc.)
- du cinéma (Monde en Doc, Parada ciné – Semaine de cinéma latino-américain, Turbofilm, partenariats / Interpol'art fait son cinéma, Hallo Kino, Cinéma italien, etc.)
- des arts du goût (ateliers œnologie, soirée terroir, journées de la gastronomie...)
- des pratiques artistiques (ateliers théâtre, workshop danse, masterclass cinéma, stages marionnettes,, etc.)

### Quelques données chiffrées :

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

## INTERVENANT·E-S ET STRUCTURES CULTURELLES IMPLIQUEES

La plupart des structures culturelles de la région sont impliquées directement ou indirectement : La Comédie, le Manège, l'Opéra, la Cartonnerie, Césaré, le studio PASTEL, la Pellicule ensorcelée, 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, les Cies, les collectifs d'artistes, les artistes du territoire, etc.

## ACTIVITES SPORTIVES

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

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

**Tableau 134 Nombre d'adhérent-e-s au SUAPS en 2018<sup>55</sup>**

	2015	2016	2017	2018
<b>Nombre d'adhérent-e-s (étudiant-e-s et personnels de l'URCA)</b>	5600	5791	5764	<b>5751</b>
<b>Nombre de personnels adhérents</b>	191	205	184	<b>205</b>

- ▲ Le nombre d'adhérent-e-s a diminué de 0,2% entre 2017 et 2018 (toute population confondue).
- ▲ Dans le détail, le nombre de personnels adhérents a augmenté de 11,4% par rapport à 2017.

<sup>55</sup> Les personnels pouvant s'inscrire tout au long de l'année universitaire ces données sont susceptibles d'évoluer entre la rédaction de ce document et sa diffusion





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



## PROPOS INTRODUCTIFS

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi des titulaires et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-e-s contractuel-le-s dans la fonction publique comportait un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment dans son article 51 la présentation en Comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du Bilan Social. Celui-ci doit contenir des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Ces éléments ont été renforcés par la signature le 8 mars 2013 d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce protocole a été signé par des représentants du Gouvernement (1<sup>er</sup> Ministre et Ministre de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la Fonction publique), des représentants des organisations syndicales, des représentants de chaque fonction publique.

L'objectif est de tendre vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique. Le protocole fixe des orientations et mesures communes, applicables à l'ensemble des employeurs publics. Il s'articule autour de 4 axes, déclinés en 15 mesures.

Ces mesures visent à faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle dans les rémunérations et les parcours professionnels, à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et enfin, à prévenir les violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et lutter contre tout type de harcèlement.

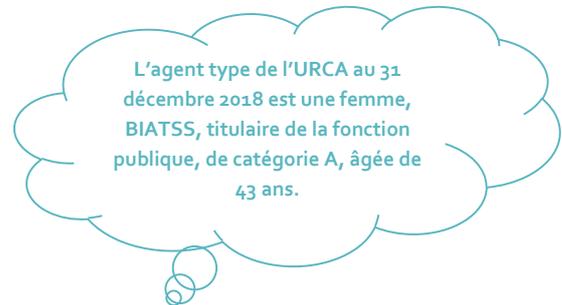
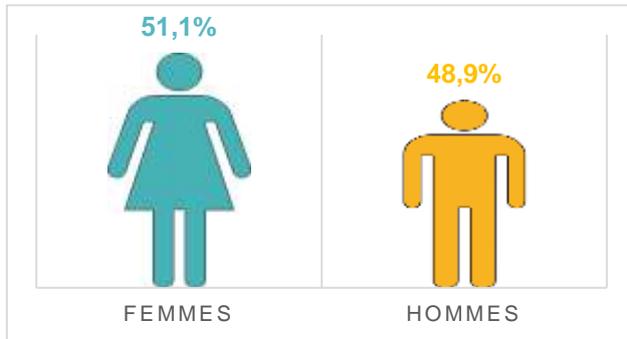
Par ailleurs un socle commun d'indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle a été défini. Ces indicateurs sont ceux présents dans les bilans sociaux des 3 fonctions publiques.

Conformément aux orientations définies dans le contrat de site 2018-2022, l'URCA souhaite mener une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, il est préconisé dans ce contrat qu'au niveau des ressources humaines (notamment dans les emplois supérieurs et les postes à responsabilités) une représentation équilibrée des femmes et des hommes soit favorisée.

Afin de contribuer à cette orientation et doter l'URCA d'un outil d'analyse et d'aide à la décision, une partie du bilan social est donc consacrée à la réalisation d'un focus plus détaillé sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

**QUELQUES CHIFFRES SUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES AU SEIN DE L'URCA**

**La répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus) c'est :**

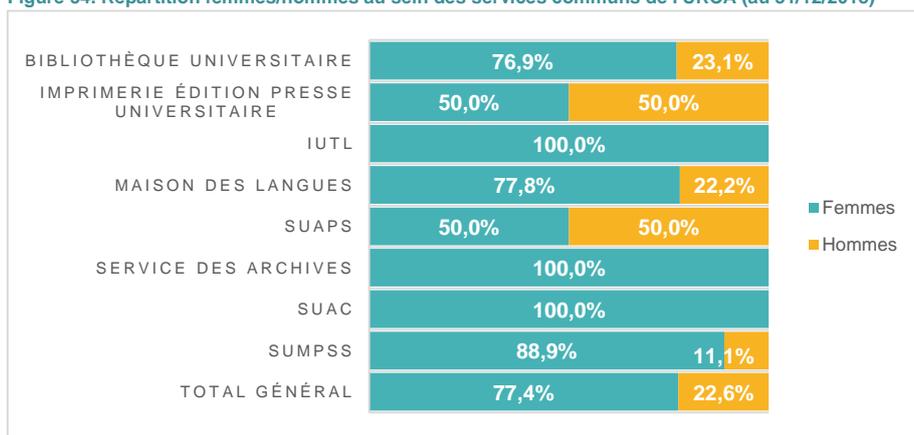


	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Moyenne d'âge global</i>	43,3 ans	45,1 ans
<i>Moyenne d'âge non titulaires</i>	34,2 ans	34,3 ans
<i>Moyenne d'âge titulaires</i>	47,5 ans	49,0 ans

- ▲ Les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+1,8 ans).
- ▲ Ce sont les hommes titulaires qui sont en moyenne les plus âgés (+1,5 ans).

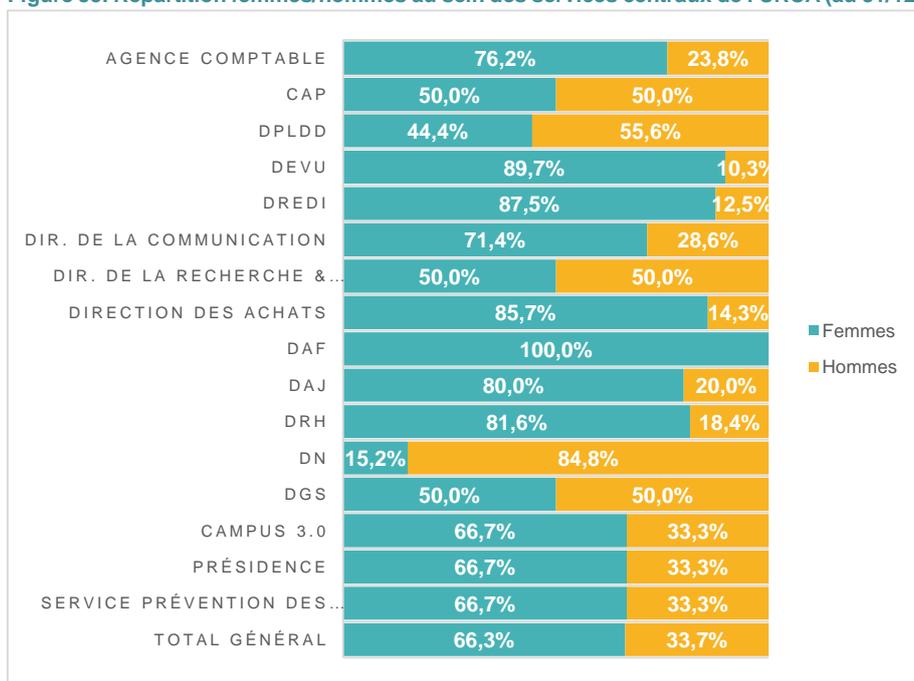
La répartition hommes/femmes au sein de l'Université :

Figure 54. Répartition femmes/hommes au sein des services communs de l'URCA (au 31/12/2018)



▲ C'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (77,4% des effectifs), avec 3 services exclusivement composés d'agents de sexe féminin (IUTL, Service des archives, SUAC).

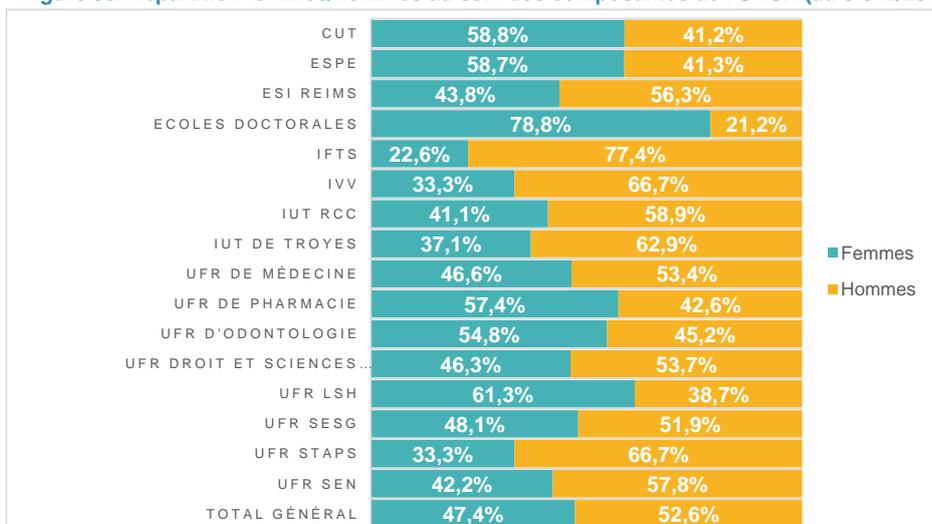
Figure 55. Répartition femmes/hommes au sein des services centraux de l'URCA (au 31/12/2018)



▲ 66,3% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes. Dans le détail, la Direction des Affaires Financières est exclusivement composée d'agents de sexe féminin.

▲ Seule la Direction du Numérique concentre une très faible population féminine (15,2% des effectifs).

Figure 56. Répartition femmes/hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2018)<sup>56</sup>



▲ À l'inverse des directions, services centraux et services communs, les composantes concentrent une population majoritairement masculine (52,6%).

<sup>56</sup> L'intitulé des structures est celui en vigueur au 31 décembre 2018.

## 1. ÉCART DE RÉMUNÉRATION

La rémunération dans la fonction publique se base sur une grille indiciaire fixée par décret. Les grilles statutaires fixent l'indice brut correspondant à chaque échelon.

L'indice majoré constitue quant à lui la référence financière. C'est l'indice utilisé pour le calcul de la rémunération. Le traitement de base brut correspond à cet indice multiplié par la valeur du point d'indice.

La correspondance entre l'indice brut et l'indice majoré est fixé par décret (décret n°2017-85 du 26 janvier 2017).

Afin de s'intéresser à la rémunération des personnels de l'URCA, il convient d'effectuer la comparaison sur la base des indices majorés qui donnent le traitement brut (hors primes et indemnités). Une analyse par indice ne prend pas en compte les quotités de travail des agents. Les comparaisons s'effectuent par conséquent sur la base d'une quotité de travail à 100,0%.

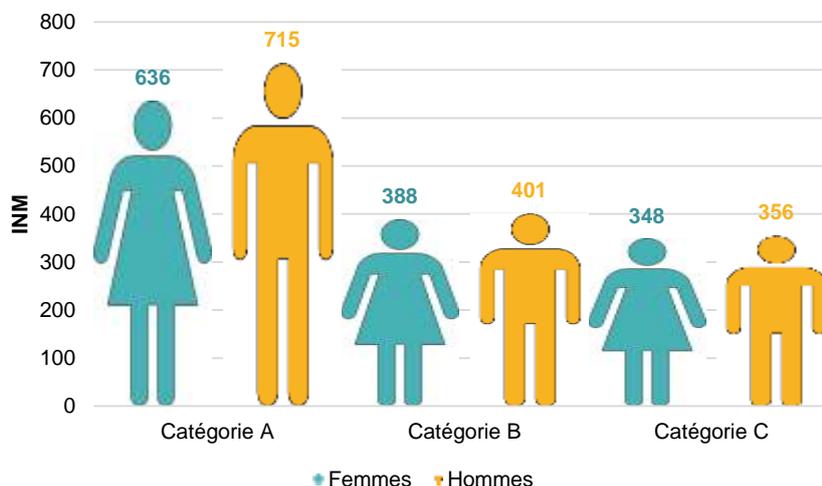
Figure 57. Rémunération (INM) moyenne par sexe des agent-e-s de l'URCA (tous types de populations confondus)



▲ En moyenne au sein de l'Université, comme au niveau national, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université est de 19,1%.

▲ Selon l'observatoire des inégalités, en France (tout type de structures confondus), l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 22,8% (au dernier recensement de l'INSEE en 2015).

Figure 58. Écarts de rémunération (INM) moyenne par catégorie FP et par sexe



▲ Dans le détail par catégorie, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont prégnants, mais dans une moindre mesure pour les catégories B et C. En effet, l'indice majoré est en moyenne plus élevé pour les personnels masculins de catégorie A.

▲ Tous types de populations confondus, **la part des femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes au sein de l'URCA est de 31,0%**. Ce sont des femmes de catégorie A, âgées en moyenne de 45,2 ans. La majorité d'entre elles sont titulaires (99,0%) dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (98,0%).

▲ Parallèlement, on dénombre 43 postes de direction au sein de l'Université, 32 de ces postes sont occupés par des femmes soit 74,4%.

### Focus BIATSS



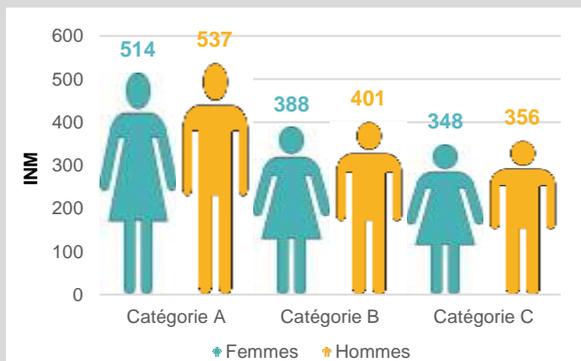
▲ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la population BIATSS (tous statuts confondus) est de **10,1%**.

### Focus Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s



▲ Dans la population enseignante (tous statuts confondus) les hommes ont en moyenne une rémunération plus élevée de **10,6%** par rapport aux femmes.

▲ La part des femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes de la population enseignante est de **30,0%**.



▲ Dans la population BIATSS, au sein des personnels de catégorie A, les hommes ont en moyenne une rémunération plus élevée que les femmes (+4,5%).

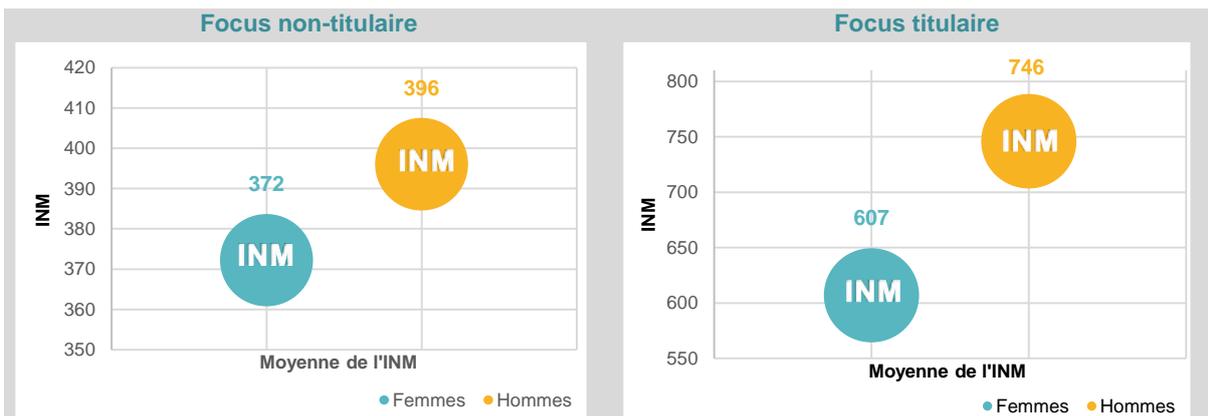
▲ Cet écart est moins important au sein des catégorie B (+3,4%) et C (+2,3%).

▲ La part des femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes est de **47,1%**.

▲ L'écart de rémunération femmes/hommes peut s'expliquer en partie par un taux plus important d'agents de sexe féminin en congé parental ou en disponibilité. En effet, un arrêt dans la carrière professionnelle engendre un retard de progression de la rémunération, dans la mesure où les avancements d'échelon sont conditionnés à l'ancienneté de l'agent.

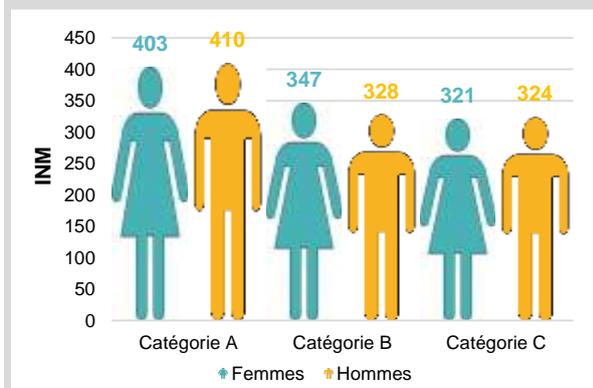
▲ Ainsi, en 2017, 100,0% des congés parentaux et 74,2% des disponibilités ont été au bénéfice des femmes. En 2018, la tendance est identique avec l'intégralité des congés parentaux et 80,0% des disponibilités qui ont été au bénéfice des agents de sexe féminin.

▲ Par ailleurs, l'écart de rémunération plus faible dans la population BIATSS peut s'expliquer par un taux de promotion plus élevé des femmes sur les trois dernières années au sein de cette population (2018 : 62,1% ; 2017 : 81,6% ; 2016 : 62,5%).

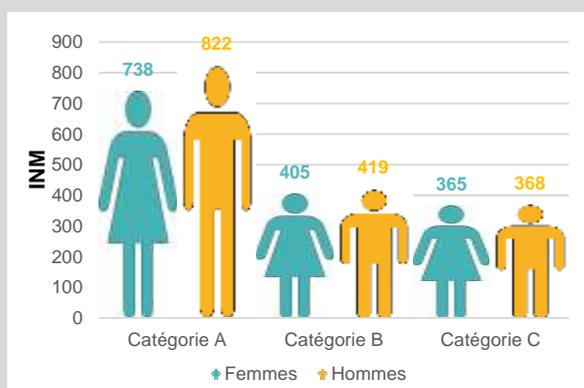


▲ Bien qu'en proportion plus importante dans la population non-titulaire (56,8%), les femmes ont une rémunération moyenne inférieure à celle des hommes de **6,5%**.

▲ C'est au sein de la population titulaire que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le plus conséquent (**22,9%**).



- ▲ Au sein des catégories B, les femmes sont en moyenne mieux rémunérées que les hommes (**+5,8%** par rapport aux hommes). Cette proportion peut s'expliquer par une présence plus importante de personnels féminins au sein de cette catégorie (71,4%)
- ▲ Malgré une proportion plus importante de femmes au sein de la catégorie C (78,7%), les hommes restent légèrement mieux rémunérés (**+0,9%**).
- ▲ À noter que parmi les 10 rémunérations les plus hautes il y a autant d'hommes que de femmes dans la population non titulaire (tous types de populations).



- ▲ C'est au sein de la catégorie A que l'écart de rémunération moyenne est le plus important. Les hommes ont en moyenne une rémunération plus élevée de **11,4%** par rapport à celle des femmes.
- ▲ La part des femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes est de **29,9%** au sein de la population titulaire.

### Conclusion sur les écarts de rémunération :

L'Université de Reims comptabilise plus de femmes que d'hommes, néanmoins dans la typologie les hommes sont majoritairement titulaires, principalement dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s, et plus âgée que les femmes.

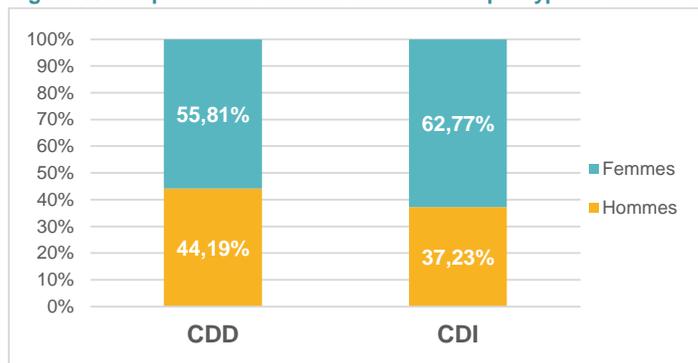
Par ailleurs, au sein de la population BIATSS, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie C, et sont proportionnellement plus nombreuses à être contractuelles.

Les femmes sont également plus nombreuses à connaître un frein dans leur carrière (disponibilité, congé parental, ...).

Enfin, la comparaison est effectuée sans prendre en compte les primes et indemnités.

Tous ces éléments conjugués expliquent en partie que les rémunérations des hommes soient en moyenne plus élevées que celles des femmes.

Figure 59. Proportion de femmes et d'hommes par type de contrat dans la population non titulaire

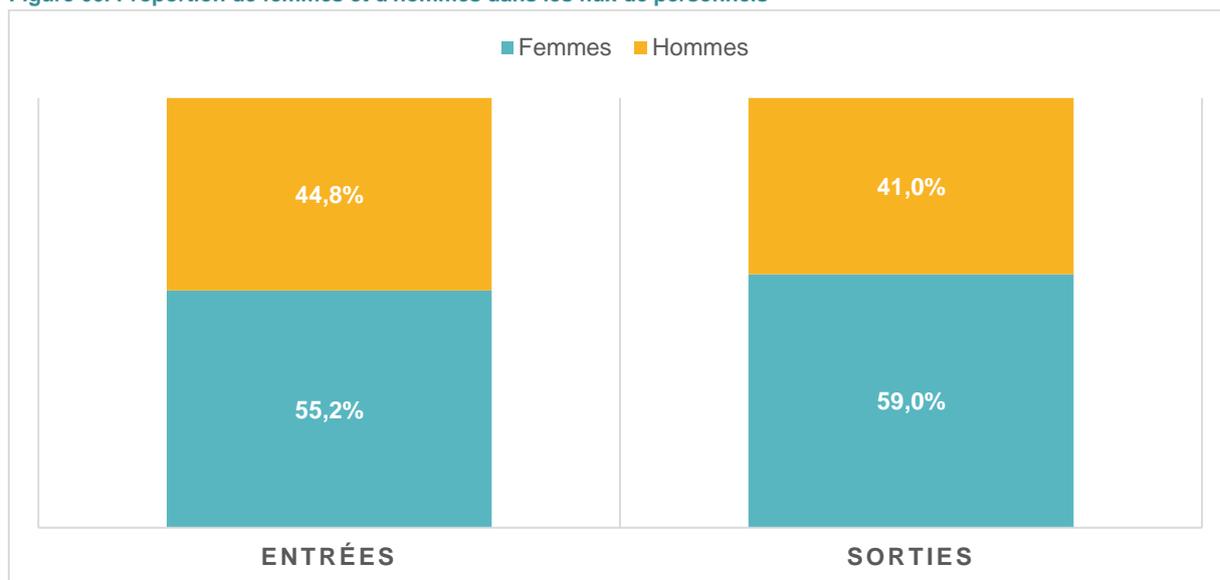


Pour rappel :  
 La part des femmes contractuelles est plus importante que celle des hommes. Ainsi on observe une proportion plus importante de femmes en CDI que d'hommes.  
 62,8% des agents contractuels en CDI sont des femmes.  
 55,8% des agents contractuels en CDD sont des femmes.

## 2. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

### 2.1 Évolution des flux de personnels

Figure 60. Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels



- ▲ Les entrées et sorties d'agents concentrent une population majoritairement féminine. Ainsi, 59,0% des personnels sortants en 2018 sont des femmes. Cette proportion est plus importante au sein des catégories B (74,2%) et C (78,1%).
- ▲ De même 55,2% des personnels entrants sont des agents de sexe féminin. La proportion de femmes entrantes est plus importante au sein des catégories B (65,4%) et C (77,5%).
- ▲ Toutefois, ces éléments sont à relativiser dans la mesure où la proportion des femmes est plus importante au sein de ces catégories (63,0% d'agents féminins en catégorie B, et 73,5% en catégorie C).

## 2.2 Ancienneté moyenne des agents contractuels

- ▲ Au 31/12/2018, **396 agents BIATSS sont en CDD** dont 85,9% depuis moins de 4 ans.
- ▲ **66,2% des agents BIATSS en CDD sont des femmes.** 83,6% d'entre elles sont en CDD depuis moins de 4 ans (contre seulement 2,1% depuis plus de 6 ans).
- ▲ **103 personnels BIATSS sont en CDI** dont 77,7% depuis plus de 6 ans. Parmi les personnels en CDI, **68,9% sont des agents de sexe féminin**, dont 78,9% depuis plus de 6 ans.

## 2.3 Retour rapide sur les mouvements de carrière

**68,6% des absences supérieures à 6 mois concernent des femmes.**  
**70,8% de ces absences concernent des congés de maladie ordinaire et**  
**12,5% des congés de longue durée.**

**LES CONGES POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)**

Tableau 135. Évolution du nombre de Congés pour Recherches ou Conversion Thématiques entre 2016 et 2018

Nombre d'agents en CRCT	FEMMES	HOMMES	TOTAL	NOMBRE DE JOURS TOTAL
2018	6	4	10	1 171
2017	4	5	9	1 817
2016	3	3	6	668

- ▲ Le nombre de congés pour recherches ou conversions thématiques est en hausse depuis 2016 (+66,7% entre 2016 et 2018).
- ▲ Parmi les agents ayant bénéficié d'un CRCT en 2018, **60,0%** étaient des agents de sexe féminin. Le nombre de femmes bénéficiant d'un CRCT est en hausse depuis 2016 (+50,0%).
- ▲ Dans le détail, 60,0% des CRCT ont concerné des maîtres de conférences (dont 66,7% des maîtres de conférences de sexe féminin), et 40,0% des CRCT ont bénéficié à des Professeur-e-s des Universités (dont 50,0% de femmes).
- ▲ Comparativement, la proportion de femmes au sein de la population des Professeur-e-s des Universités est de 28,3%, et elle est de 41,2% au sein de la population des maîtres de conférences.

**LES CONGES PARENTAUX :**

	2016	2017	2018
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	2	2	3
Congé parental après naissance	3	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

- ▲ Depuis 2016, l'intégralité des congés parentaux sont pris par des agents de sexe féminin.
- ▲ En 2018, 12 agents étaient en congé parental pour une durée totale de 1628 jours.
  - 3 congés parentaux après arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans
  - 9 congés parentaux après naissance d'un enfant
- ▲ En 2017, 4 agents étaient en congé parental pour une durée totale de 576 jours. Les motifs demandés étaient également pour moitié un congé parental pour l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, et pour l'autre moitié un congé parental après naissance d'un enfant.
- ▲ En 2016, 5 agents étaient en congé parental pour une durée de 813 jours.
- ▲ Que ce soit en 2017 ou en 2018, les congés parentaux sont sollicités principalement par la population BIATSS.

**LES DISPONIBILITES :**

	2016			2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	17	7	24	11	5	16	23	10	33
BIATSS	16	6	22	12	3	15	16	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>53</b>

- ▲ En 2018, **73,6%** des agents en disponibilité étaient de sexe féminin. Parmi elles, 53,8% avaient demandé une disponibilité pour convenances personnelles et 33,3% pour suivre un conjoint.
- ▲ **59,0%** des femmes en disponibilité sont des enseignantes-chercheuses. Les enseignantes-chercheuses en disponibilité l'étaient principalement pour convenances personnelles (39,1%) ou pour suivre un conjoint (39,1%). Viennent ensuite les disponibilités pour élever un enfant de moins de 8 ans (8,7%), les disponibilités pour suivre un partenaire de pacs (8,7%) et les disponibilités pour création d'entreprise (4,4%).

- ▲ À titre comparatif en 2018, 64,3% des hommes en disponibilité l'étaient pour convenances personnelles et 14,3% pour élever un enfant de moins de 8 ans.
- ▲ Comparativement, en 2016 et 2017 les agents en disponibilité étaient également majoritairement des femmes (71,7% et 74,2%).
- ▲ Les motifs de disponibilité les plus sollicités par les femmes en 2016 et 2017 étaient également la disponibilité pour convenances personnelles (60,6% et 60,9%) et la disponibilité pour suivre un conjoint (21,2% et 17,4%)
- ▲ En 2016 et 2017 la majorité des femmes en disponibilité étaient des enseignantes-chercheuses (51,5% et 51,6%).
- ▲ Sur cette même période (2016 et 2017), les motifs les plus sollicités étaient la disponibilité pour convenances personnelles (58,8% et 45,5%) et la disponibilité pour suivre son conjoint (29,4% et 27,3%).

**PROMOTIONS (LISTE D'APTITUDE ET TABLEAU D'AVANCEMENT) :**

Tableau 136. Évolution de la part d'hommes et de femmes promus dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s de 2016 à 2018

	2016		2017		2018	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs	15,4%	84,6%	43,7%	56,3%	26,1%	73,9%
Maîtres de conférences	52,1%	47,8%	42,1%	57,9%	22,9%	77,1%
TOTAL	38,9%	61,1%	42,9%	57,1%	24,1%	75,9%

- ▲ En 2018, **24,1%** des promotions chez les personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s concernaient des personnels de sexe féminin (soit 15 agentes). La part des femmes promues a diminué de 18,8 points par rapport à 2017. En 2016, la part des femmes promues était de 38,9% (À titre de comparaison, au niveau national en 2016, le % de femmes promues était de 35,4%).
- ▲ Dans le détail ; parmi les maîtres de conférences promus, 22,9% des promotions concernaient des agents de sexe féminin. La part des femmes promues est en diminution depuis 2016 (-19,2 points par rapport à 2017, -29,2 points par rapport à 2016). En effet, en 2016, l'Université de Reims affichait un taux de promotions dans le corps des maîtres de conférences de l'ordre de 52,1% (48,8% au niveau national en 2016).
- ▲ Dans le corps des professeur-e-s d'université la part des femmes promues est plus importante (26,1% en 2018). Ce taux était de 15,4% en 2016 (26,0% au niveau national à la même période).

Tableau 137. Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2016 et 2018

Filières	2016		2017		2018	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	91,7%	8,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Bibliothèque	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ITRF	54,8%	45,2%	73,5%	26,5%	53,6%	46,4%
TOTAL	62,5%	37,5%	81,6%	18,4%	62,9%	37,1%

- ▲ **62,9%** des promotions (liste d'aptitude et tableau d'avancement) chez les personnels BIATSS en 2018 ont concerné des femmes. L'importance du taux de promotion des femmes au sein de la population BIATSS est à mettre en corrélation avec la proportion de femmes au sein de cette population. En effet, sur les trois dernières années la proportion de femmes est plus importante que celle des hommes au sein de la population BIATSS (64,5% en 2018 ; 64,7% en 2017 ; 64,2% en 2016).

- ▲ C'est dans la filière AENES que le taux de promotion des femmes est le plus important. Ce qui s'explique notamment par une présence plus importante de femmes au sein de cette filière (88,9%).

#### **MOBILITES INTERNES<sup>57</sup> :**

- ▲ **92,3%** des agents ayant bénéficié d'une mobilité interne au sein de la population BIATSS, en 2018, étaient des femmes.

---

<sup>57</sup> Les données disponibles pour 2016 et 2017 ne mentionnant pas la répartition par sexe des agents ayant bénéficié d'une mobilité, la comparaison est donc impossible.

### 3. MIXITÉ DES MÉTIERS

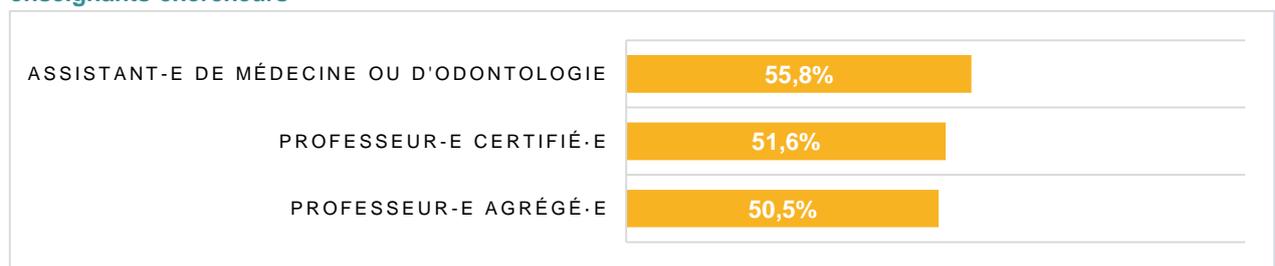
#### 3.1 Mixité des métiers dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 138. Proportion de personnels enseignants et enseignants-chercheurs féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CORPS	FEMMES	HOMMES
Personnel d'inspection	Inspecteur·rice d'Académie	100,0%	0,0%
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	Conseiller·ère Principal d'Éducation	0,0%	100,0%
Enseignant chercheur	Assistant·e de l'enseignement supérieur	0,0%	100,0%
	ATER – Enseignant·e – chercheur·euse	38,8%	61,2%
	Maître de conférences	41,1%	58,9%
	Professeur·e des universités	29,4%	70,6%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant·e de médecine ou d'odontologie	55,8%	44,2%
	MCUPH	42,9%	57,1%
	PUPH	25,6%	74,4%
Enseignant chercheur assimilé	Professeur·e de l'ENSAM	0,0%	100,0%
Enseignant du 2nd degré	Professeur·e agrégé	50,5%	49,5%
	Professeur·e certifié	51,6%	48,4%
	Professeur·e d'EPS	18,2%	81,8%
	Professeur·e des lycées professionnels	44,4%	55,6%
Enseignant du 1er degré	Professeur·e des écoles	50,0%	50,0%

- ▲ 59,0% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes.
- ▲ Dans le détail par corps, cette tendance à la masculinisation se confirme. Ce sont les filières des personnels d'information, d'orientation et d'éducation (62,7%) et la filière des enseignants-chercheurs (61,6%) qui concentrent la plus forte proportion d'agents de sexe masculin. Ainsi, par exemple, 70,6% des professeur·e-s des universités sont des hommes.
- ▲ À contrario, bien que la filière des enseignant·e-s du 2<sup>nd</sup> degré soit elle aussi majoritairement masculine (50,6%), les corps des professeur·e-s agrégé·e-s (50,5%) et des professeur·e-s certifié·e-s (51,6%) sont en majorité féminins. Les corps des professeur·e-s d'éducation physique et sportive, et des professeur·e-s des lycées professionnels sont majoritairement masculins, respectivement 81,8% et 55,5%. Les professeur·e-s de l'ENSAM sont quant à eux en majorité des hommes.

Figure 61. Les corps où les femmes sont les plus représentées dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs<sup>58</sup>



- ▲ 3 corps sont en majorité féminins :
  - Assistant·e de médecine ou d'odontologie
  - Professeur·e certifié·e
  - Professeur·e agrégé·e

<sup>58</sup> Compte tenu de la faible représentation des femmes au sein des corps de la population des enseignant·e-s et enseignant·e-s-chercheur·euse-s, il n'est pas possible d'effectuer une présentation, comme pour la population BIATSS, des 10 corps où les femmes sont les plus représentées.

- ▲ Un corps paritaire :
  - Professeur-e des écoles
- ▲ 7 corps sont majoritairement masculins :
  - Professeur-e des lycées professionnels
  - Maître de conférences hospitalo-universitaire
  - Maître de conférences
  - ATER (Adjoint-e d'enseignement)
  - Professeur-e des universités
  - Professeur-e des universités hospitalo-universitaire
  - Professeur-e d'EPS
- ▲ 3 corps sont quant à eux exclusivement masculins :
  - Conseiller-ère principal d'éducation
  - Professeur-e de l'ENSAM
  - Assistant-e de l'enseignement supérieur

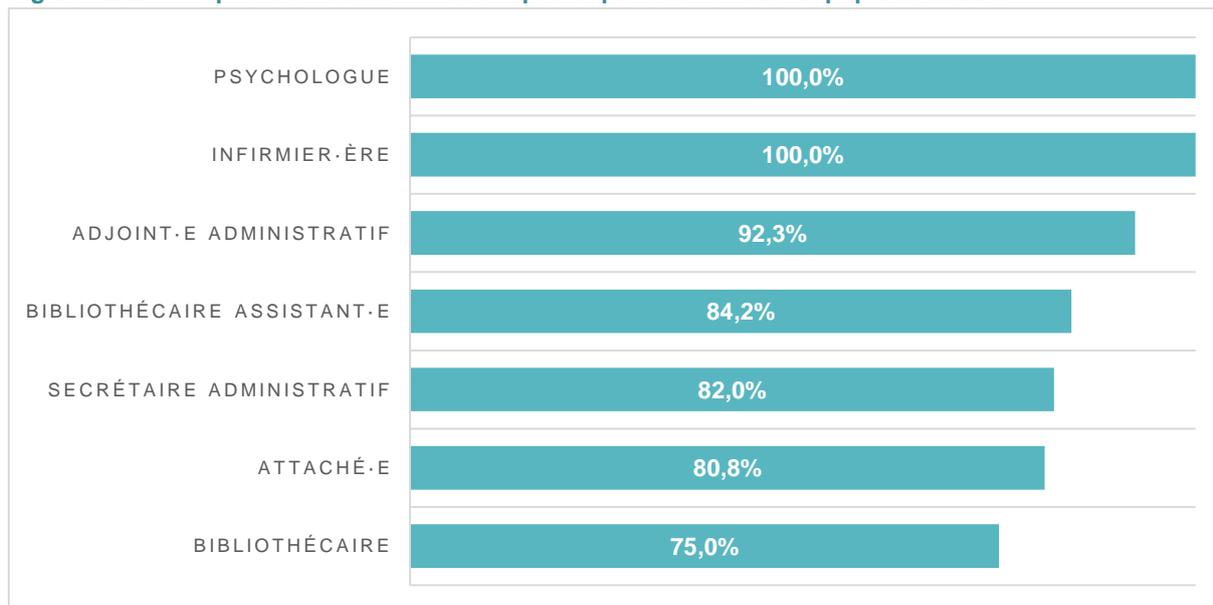
### 3.2 Mixité des métiers chez les personnels BIATSS

Tableau 139 Proportion de personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CATÉGORIE	CORPS	FEMMES	HOMMES
Personnels ITRF	A	Ingénieur-e de recherche	38,4%	<b>61,6%</b>
		Ingénieur-e d'études	<b>51,9%</b>	48,1%
		Assistant-e ingénieur	<b>58,2%</b>	41,8%
	B	Technicien-ne de recherche et formation	<b>54,4%</b>	45,6%
C	Adjoint-e technique de recherche et de formation	<b>67,2%</b>	32,8%	
Personnels de l'AENES	A	Directeur-riche général des services	0,0%	<b>100,0%</b>
		Agent-e comptable	<b>100,0%</b>	0,0%
		Administrateur-riche	50,0%	50,0%
		Attaché-e	<b>80,8%</b>	19,2%
	B	Secrétaire administratif	<b>82,0%</b>	18,0%
	C	Adjoint-e administratif	<b>92,3%</b>	7,7%
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur-riche général des bibliothèques	<b>100,0%</b>	0,0%
		Conservateur-riche des bibliothèques	<b>70,0%</b>	30,0%
		Bibliothécaire	<b>75,0%</b>	25,0%
	B	Bibliothécaire assistant-e	<b>84,2%</b>	15,8%
	C	Magasinier-ère des bibliothèques	<b>73,3%</b>	26,7%
Personnels santé/méd/social	A	Assistant-e de service social	<b>100,0%</b>	0,0%
		Infirmier-ère	<b>100,0%</b>	0,0%
		Médecin	33,3%	<b>66,7%</b>
		Psychologue	<b>100,0%</b>	0,0%
	C	Adjoint-e technique des établissements	50,0%	50,0%

- ▲ Les personnels ITRF comportent autant de femmes que d'hommes au sein de l'Université. Dans le détail par corps, seul-e-s les ingénieur-e-s de recherche sont en majorité de sexe masculin (61,6%).
- ▲ Les personnels de l'AENES sont majoritairement de sexe féminin (76,7%). Ainsi, par exemple, 92,3% des adjoint-e-s administratifs sont des femmes.
- ▲ 73,3% des personnels de bibliothèques sont de sexe féminin.
- ▲ 88,2% des personnels de santé sont des femmes.
- ▲ Dans le détail seul le corps des adjoints techniques est paritaire.

Figure 62. Les corps où les femmes sont les plus représentées dans la population BIATSS<sup>59</sup>

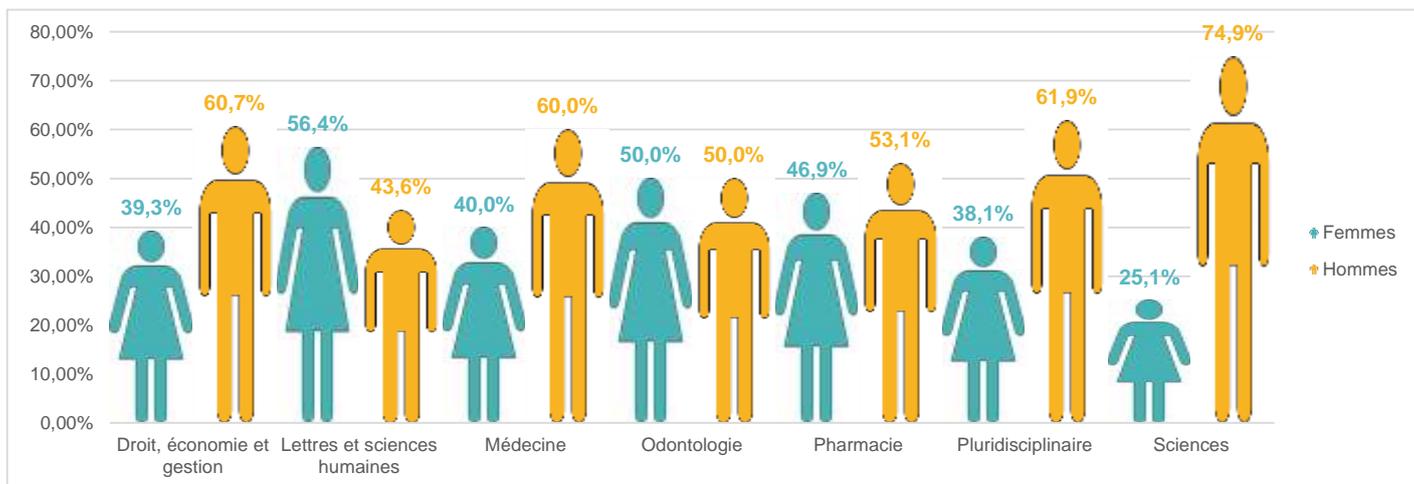


- ▲ 2 corps ont des postes exclusivement occupés par des personnels féminins :
  - Infirmier·ère
  - Psychologue
  
- ▲ 9 corps sont en majorité féminins :
  - Adjoint·e administratif
  - Bibliothécaire assistant·e
  - Secrétaire administratif
  - Attaché·e
  - Bibliothécaire
  - Magasinier·e des bibliothèques
  - Conservateur·rice des bibliothèques
  - Adjoint·e technique de recherches et de formation
  - Assistant·e ingénieur
  - Technicien·ne de recherches et formation
  - Ingénieur·e d'études
  
- ▲ Peu de corps en majorité masculins hormis :
  - DGS
  - Ingénieur·e de recherches
  - Médecin

<sup>59</sup> Certains corps présentant un effectif trop faible, les données n'apparaissent pas dans cette présentation.

3.3 Répartition des effectifs par groupe de spécialité CNU<sup>60</sup>

Figure 63 Répartition par sexe et par groupe de spécialité CNU

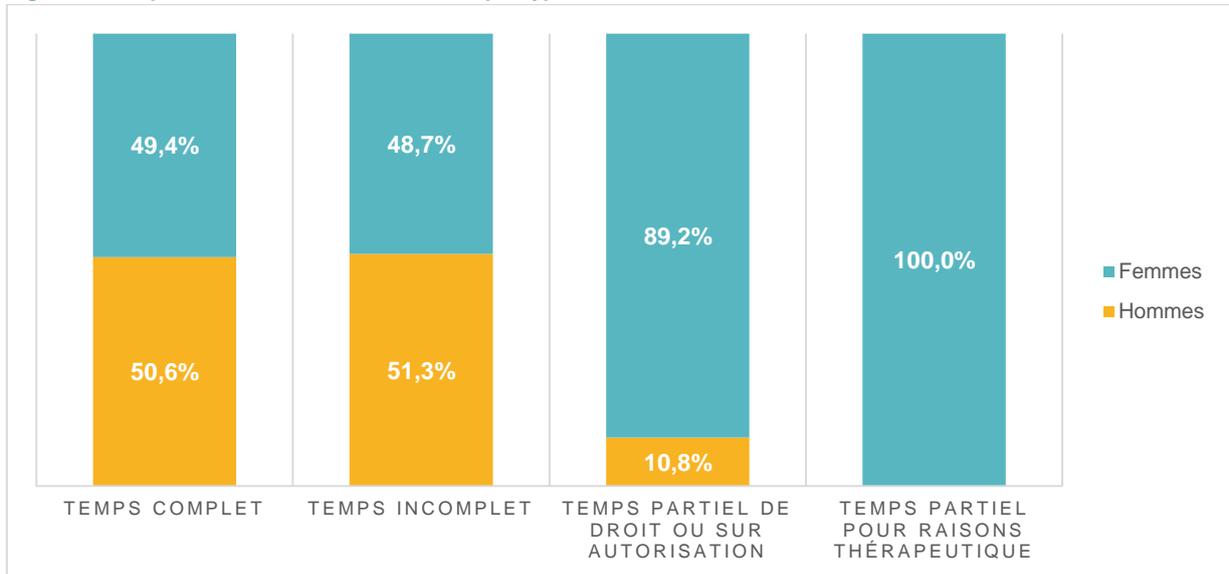


- ▲ 39,9% des effectifs de l'URCA ont une CNU renseignée.
- ▲ Dans le détail par groupe de section CNU, les spécialités sciences sont en grande majorité masculines (74,9%). Toutefois quelques spécialités de biologie comportent autant d'hommes que de femmes. Les mathématiques, l'informatique et la mécanique sont les spécialités CNU concentrant principalement des agents de sexe masculin (en moyenne + de 80,0% dans ces spécialités).
- ▲ À l'inverse le groupe de section Lettres et Sciences Humaines concernent principalement des agents de sexe féminin (56,4%). Les spécialités d'architecture, d'aménagement de l'espace, ou de géographie concentrent, à l'inverse, plus d'agents de sexe masculin (71,4% dans la spécialité aménagement de l'espace et dans la spécialité architecture par exemple).
- ▲ Le groupe de section CNU odontologie comporte autant de femmes que d'hommes.

<sup>60</sup> Cf. annexe 1 : liste des sections contenues dans chaque groupe de spécialités CNU

4. ORGANISATION DU TRAVAIL

Figure 64. Proportion de femmes et d'hommes par type de durée du travail<sup>6162</sup>



- ▲ Bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes au sein de l'URCA, elles sont proportionnellement moins nombreuses à travailler à temps complet (50,6% des agents à temps complet sont des hommes).
- ▲ En revanche, 89,2% des temps partiels de droit ou sur autorisation concernent des agents féminins. (Dans la population non titulaire cette proportion est de 100,0%).
- ▲ En 2018, 25 agents qui bénéficiaient d'un temps partiel ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 25 agents, 80,0% sont des agents de sexe féminin.

<sup>61</sup> Pour rappel :

- un emploi à **temps incomplet** est un emploi créé pour une durée du travail inférieure à la durée légale du travail à temps complet (1607 heures annuelles). Il ne s'agit pas d'un choix de l'agent. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.
- un emploi à **temps partiel** correspond à une quotité de travail inférieure à 100% demandée par l'agent. Selon le motif de la demande, l'autorisation de travail est accordée par l'administration si les nécessités de service le permettent (la quotité va alors de 50% à 90% d'un temps plein), ou de droit (de 50% à 80% d'un temps plein).

<sup>62</sup> Comme indiqué précédemment, le calcul des écarts de rémunération s'est fait sur la base des indices sans tenir compte de la quotité de travail des agents. Il n'est par conséquent pas possible d'effectuer un parallèle entre l'écart de rémunération femmes/hommes et la différence de quotité de travail.

## 5. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Tableau 140. Répartition par sexe des représentants du personnel depuis 2016 (hors suppléants)

	2016		2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Comité Technique (CT)	3	7	3	7	6	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	4	5	4	5	4
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	8	6	8	6	10	7
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	2	4	2	4	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

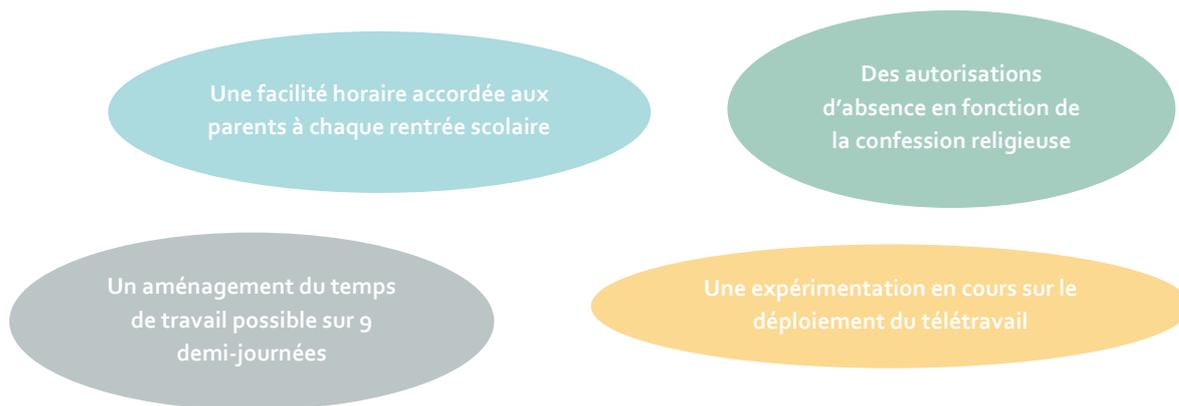
- ▲ En 2018, la proportion de femmes au sein des instances représentatives du personnel est de **58,3%**. La représentativité des femmes dans ces instances est en hausse par rapport à 2017 (+12,2 points).
- ▲ C'est au sein du Comité Technique que la représentativité des femmes a le plus progressé (+100,0%).

## 6. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

### Chiffres clés :

3287 jours de congés maternité en 2018 pour 44 agent-e-s  
 97 jours de congés paternité pour 9 agents  
 84 jours de congés pour adoption pour 2 agents

### L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE À L'URCA C'EST :



**Dans le détail, les agents peuvent bénéficier des aménagements suivants, sous certaines conditions, permettant ainsi une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée :**

- ▲ Au sein de l'Université, conformément à la circulaire FP n°2168 du 7 août 2008, est accordé à chaque rentrée scolaire une facilité horaire destinée à permettre aux parents d'accompagner leurs enfants sur leur lieu de scolarité. Cet aménagement d'horaire est possible pour les pères et mères de famille d'enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire, élémentaire, ou en classe de 6<sup>ème</sup>. Cette absence peut faire l'objet de récupération en heures sur décision du chef de service.
- ▲ De même, en application de la circulaire FP du 10 février 2012, des autorisations d'absence sont accordées aux agents en fonction de leur confession religieuse. Cette absence est néanmoins soumise à une compatibilité avec le fonctionnement du service. Les fêtes concernées par ces autorisations sont stipulées dans ladite circulaire, ainsi que les périodes concernées.
- ▲ L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12/03/2012 a introduit la possibilité pour les agents de la fonction publique d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, tel qu'il est défini dans l'article L 1222-9 du code du travail. Dans ce cadre l'Université de Reims a débuté une expérimentation le 24/09/2018 auprès de personnels BIATSS non encadrant, 5 agents ont expérimenté le télétravail à raison d'une journée par semaine. Il s'agit de 3 hommes et de 2 femmes de catégorie A :
  - 1 chargée d'animation et d'ingénierie en formation continue (IGE)
  - 1 chargée des achats et des marchés (ASI)
  - 1 développeur intégrateur d'application (IGE)
  - 2 ingénieurs systèmes (1 IGE, 1 ASI).
 Le déploiement est envisagé à compter du 01/09/2019. L'objectif est de permettre notamment aux agents une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Par ailleurs, le télétravail entre dans une démarche de développement durable (réduction des flux papier, réduction des déplacements et des émissions de CO<sup>2</sup> ; etc.)
- ▲ L'Université a mis en place la possibilité de répartir son temps de travail sur 9 demi-journées (le temps de travail étant habituellement réparti sur 10 demi-journées).

**ANNEXE 1 : Liste des sections CNU contenues dans chaque groupe de section CNU**

Groupe de section	Section
<b>Droit ; économie, gestion</b>	Section 01 - Droit privé et sciences criminelles Section 02 - Droit public Section 03 - Histoire du droit et des institutions Section 04 - Science politique Section 05 - Sciences économiques Section 06 - Sciences de gestion
<b>Lettres et Sciences Humaines</b>	Section 07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales Section 08 - Langues et littératures anciennes Section 09 - Langue et littérature française Section 10 - Littératures comparées Section 11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes Section 12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves Section 13 - Langues et littératures slaves Section 14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes Section 15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïque, d'autres domaines linguistiques Section 16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale Section 17 - Philosophie Section 18 - Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art Section 19 - Sociologie, démographie Section 20 - Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique Section 21 - Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux Section 22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique Section 23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale Section 24 - Aménagement de l'espace, urbanisme
<b>Médecine</b>	Section 42 - Morphologie et morphogenèse Section 43 - Biophysique et imagerie Médecin Section 44 - Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition Section 45 - Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène Section 46 - Santé publique, environnement et société Section 47 - Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie Section 48 - Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique Section 49 - Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation Section 50 - Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique Section 51 - Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire Section 52 - Maladies des appareils digestif et urinaire Section 53 - Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale Section 54 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction Section 55 - Pathologie de la tête et du coup
<b>Odontologie</b>	Section 56 - Développement, croissance et prévention Section 57 - Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale Section 58 - Réhabilitation orale
<b>Pharmacie</b>	Section 85 - Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé Section 86 - Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé Section 87 - Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences biologiques, fondamentales et cliniques

Groupe de section	Section
<b>Pluridisciplinaire</b>	Section 70 - Sciences de l'éducation Section 71 - Sciences de l'information et de la communication Section 72 - Épistémologie, histoire des sciences et des techniques Section 73 - Cultures et langues régionales Section 74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives
<b>Sciences</b>	Section 25 - Mathématiques Section 26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques Section 27 - Informatique Section 28 - Milieux denses et matériaux Section 29 - Constituants élémentaires Section 30 - Milieux dilués et optique Section 31 - Chimie théorique, physique, analytique Section 32 - Chimie organique, minérale, industrielle Section 33 - Chimie des matériaux Section 34 - Astronomie, astrophysique Section 35 - Structure et évolution de la terre et des autres planètes Section 36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieure, paléobiosphère Section 37 - Météorologie, océanographie physique de l'environnement Section 60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil Section 61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal Section 62 - Énergétique, génie des procédés Section 63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes Section 64 - Biochimie et biologie moléculaire Section 65 - Biologie cellulaire Section 66 - Physiologie Section 67 - Biologie des populations et écologie Section 68 - Biologie des organismes Section 69 – Neurosciences





Glossaire



**ACCIDENT DE SERVICE**

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

**ACCIDENT DE TRAVAIL**

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

**AGENT·E**

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

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

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

**AGENT·E PENSIONNÉ·E**

Agent·e qui a atteint les conditions d'âge et de durée minimum de carrière exigées pour l'année souhaitée du départ en retraite. L'agent·e perçoit·e une pension de retraite, allocation mensuelle d'un montant maximum équivalent à 75% du dernier traitement et qui dépend du nombre de trimestres cotisés.

**ATER (ATTACHÉ·E TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)**

Personnel enseignant-chercheur non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignant·e-s-chercheur·euse-s (192 HETD). Pour être recruté·e, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger·e (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant·e en fin de thèse ou docteur (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT**

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

**BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)**

Sont comptabilisés comme BOE :

- Les personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité
- Les titulaires d'une pension d'invalidité versée par la sécurité sociale
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Les agent·e-s reclassé·e-s
- Les victimes de guerre

**CATÉGORIE D'EMPLOI**

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agent·e·s, soit sous la forme de crédits, soit sous la forme d'emplois. Dans ce dernier cas, ces moyens sont répartis par catégorie d'emploi. À une même catégorie d'emploi peuvent correspondre plusieurs corps de fonctionnaires et/ou plusieurs types de contrats parce que compatibles.

**CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE**

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

**COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP OU CPE)**

Elles sont instituées par corps ou groupe de corps au niveau national (CAPN) et le cas échéant au niveau académique (CAPA). Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement et pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger au conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (Recteur·rice, Ministre) prend une décision contraire aux avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'y ont conduite. Elles comprennent en nombre égal des représentant·e·s de l'administration et des représentant·e·s du personnel élus sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les trois ans.

**COMPOSANTE**

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

**CONCOURS**

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidat·e·s à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3<sup>e</sup> concours et des concours réservés. Les enseignant·e·s-chercheur·e·use·s sont recruté·e·s sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

**CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)**

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

**CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)**

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

**CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)**

Toute affection mettant l'agent·e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions quelle que soit sa nature ou sa gravité peut ouvrir droit au congé de maladie.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)**

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignant·e·s-chercheur·e·use·s y compris les hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CORPS**

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B ou C.

**DÉTACHEMENT**

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

**DISCIPLINE**

Les enseignant·e·s chercheur·euse·s sont recruté·e·s en fonction de leur discipline d'enseignement et de recherche. La liste de ces disciplines est prédéfinie par la Commission Nationale Universitaire (CNU). Ils sont rattachés aux Unités de Formation et de Recherche (UFR).

**DISPONIBILITÉ**

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, et à la retraite. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de la disponibilité. Désormais, « *lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans ses droits à l'avancement* ». La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son·sa conjoint·e, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**EFFECTIF**

Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI**

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un·e agent·e (fonctionnaire ou agent·e non titulaire).

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC A CARACTÈRE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPCSCP)**

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

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)**

La notion d'ETP représente pour chaque agent·e la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agent·e·s.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)**

L'ETPT est l'unité retenue pour déterminer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.

**FONCTIONNAIRE**

Agent·e ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la Fonction Publique. Il existe trois Fonctions Publiques : la Fonction Publique d'État, la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique Territoriale.

**GRADE**

Subdivision hiérarchique du corps fixé par le statut particulier duquel il relève. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

**LECTEUR·RICE DE LANGUE ÉTRANGÈRE**

Enseignant·e non titulaire en général de nationalité étrangère devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidat·e·s à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le·la candidat·e est proposé·e dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

**MALADIE PROFESSIONNELLE**

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

**MISE À DISPOSITION**

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

**MODALITÉ DE SERVICE**

Les différentes modalités de service sont :

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

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un·e non-titulaire peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation «enseignante».

**MUTATION/MOBILITÉ**

Changement d'établissement, d'affectation.

**MUTATION/MOBILITÉ INTERNE**

Changement de service au sein du même établissement.

**NON TITULAIRE**

Agent·e lié·e à l'établissement par un contrat d'engagement. Un·e assimilé·e fonctionnaire reste un·e agent·e non titulaire.

Il convient de distinguer les non-titulaires de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des non-titulaires relevant du droit privé qui sont recrutés sous contrats aidés.

**OBLIGATIONS DE SERVICE**

Les enseignant·e·s-chercheur·euse·s (professeur·e·s PR, maîtres de conférences MCF et assistant·e·s ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignant·e·s du second degré (professeur·e·s agrégé·e·s PRAG et professeur·e·s certifié·e·s PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignant·e·s associé·e·s doivent effectuer 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignant·e·s-chercheur·euse·s sont modifiées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, cette obligation de service est elle aussi égale à 1607h.

**PROMOTION**

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION**

Part de quotité de travail d'un·e agent·e attribuée à une structure.

**QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL**

Seul·e·s les agent·e·s ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

**RESPONSABILITES ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)**

Responsabilités et Compétences Elargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

**STATUT**

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES**

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes puis d'autres structures.

**SURNOMBRE**

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

**TABLEAU D'AVANCEMENT**

Liste des agent·e·s proposé·e·s à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (CAP).

**TEMPS INCOMPLET**

Un·e agent·e non-titulaire est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

**TEMPS PARTIEL**

Un·e agent·e peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agent·e·s à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

**TEMPS PLEIN**

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

**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 141 Table des filières

FILIÈRE	SIGLE	SIGNIFICATION	
BIATSS	AENES  Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	AGTC	Agent-e Comptable
		SGEPEs	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
		AENESR	Administrateur-riche de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
		APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
		AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
		INF	INFirmier-e-s
		SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
		ASS	Assistant-e de Service Sociale
		ADJENES	ADJoint-e administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
		ATEC	Adjoint-e TECHnique d'établissement
Ingénieurs Techniques, de Recherche et de Formation	ITRF	IGR	InGénieur-e de Recherche
		IGE	InGénieur-e d'Études
		ASI	Assistant-e Ingénieur
		TCH	TeCHnicien-ne de recherche et de formation
		ADT	ADjoint-e Technique de recherche et de formation
Bibliothèque		CONSG	Conservateur-riche général
		CONS	Conservateur-riche des bibliothèques
		BIB	Bibliothécaire
		BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
		MAG	MAGasinier-e des bibliothèques
Médecin	MED	MEDecin	
ENSEIGNANTS		IA/PR	Inspecteur-riche Académique / PeRsonnel
		CPE	Conseiller-e Principal d'Éducation
		PR	Professeur-e d'université
		MCF	Maître de ConFérences
		ASS	Assitant-e d'Enseignement Supérieur
		PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
		EPS	Professeur-e d'Éducation Physique et Sportive
		PLP	Professeur-e de Lycée Professionnel
		PRCE	PRofesseur-e CErtifié-e
		PREC	PRofesseur-e des ÉColes
		ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche
		PAST	Professeur-e Associé-e à Temps partiel
		LECT	Lecteur-riche
		MCPU	Maître de Conférences Praticien hospitalo. Universitaire
		PUPH	Professeur-e Universitaire Praticien Hospitalier
		Prof.ENSAM	Professeur-e de l'École Nationale Supérieur des Arts et des Métiers

Tableau 142 Table des abréviations

<b>BAP</b>	Branche d'Activité Professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>EC</b>	Enseignant-e-Chercheur-euse
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>MAST</b>	Maître de Conférences Associé à Mi-temps
<b>MESR</b>	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<b>PAST</b>	Professeur-e Associé-e
<b>REFERENS</b>	REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur
<b>SAIC</b>	Service des Activités Industrielles et Commerciales
<b>SEN (UFR)</b>	Sciences Exactes et Naturelles
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>URCA</b>	Université de Reims Champagne-Ardenne
<b>UTD</b>	Unité Travaux Dirigés
<b>UTP</b>	Unité Travail Pédagogique



# Table des illustrations



## TABLEAUX

Tableau 1	Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2018.....	19
Tableau 2	Évolution des effectifs par catégorie et par type de population .....	20
Tableau 3	Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATSS de 2015 à 2018.....	21
Tableau 4	Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2016 et 2018.....	21
Tableau 5	Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATSS par sexe entre 2015 et 2018.....	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 2018.....	23
Tableau 8	Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2016 à 2018 .....	23
Tableau 9	Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2015 et 2018.....	24
Tableau 10	Répartition et proportion des personnels par statut de 2015 à 2018 .....	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 au 31/12/2018.....	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 requalifications de CDD en CDI par catégorie FP .....	36
Tableau 25	Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps .....	37
Tableau 26	Répartition des agent·e·s éligibles à la titularisation par catégorie FP et par sexe en 2018 .....	37
Tableau 27	Répartition des agent·e·s éligibles à la titularisation par corps et par sexe.....	38
Tableau 28	Répartition des titularisations (Sauvadet) des agent·e·s non-titulaires BIATSS de l'URCA par sexe et catégorie FP .....	38
Tableau 29	Répartition des titularisations (Sauvadet et droit communs) des agent·e·s non-titulaires BIATSS .....	39
Tableau 30	Enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2018.....	40
Tableau 31	Répartition des enseignant·e·s du 2 <sup>nd</sup> degré titulaires par discipline et par sexe .....	44
Tableau 32	Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP .....	46
Tableau 33	Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP de titulaires .....	55
Tableau 34	Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP de titulaires .	56
Tableau 35	Répartition et proportion des entrées par motif et par sexe de titulaires .....	57
Tableau 36	Nombre d'entrées et proportion par catégorie FP et par sexe d'agent·e·s non-titulaires ..	58

Tableau 37 Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie FP d'agent-e-s non-titulaires .....	59
Tableau 38 Proportion des entrées des non titulaires par motif et par sexe.....	60
Tableau 39 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe.....	61
Tableau 40 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe	62
Tableau 41 Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif.....	63
Tableau 42 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe .	64
Tableau 43 Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non-titulaires par type de population et par sexe .....	65
Tableau 44 Répartition et proportion des sorties d'agent-e-s non-titulaires par motif .....	66
Tableau 45 Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie.....	67
Tableau 46 Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non-titulaires par type de population et par catégorie.....	67
Tableau 47 Taux de rotation des agents titulaires et non titulaires de l'URCA en 2018.....	68
Tableau 48 Taux de rotation en fonction du type de population en 2018 .....	68
Tableau 49 Taux de rotation en fonction du sexe en 2018.....	68
Tableau 50 Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe .....	69
Tableau 51 Nombre de postes proposés en mobilité interne (BIATSS) .....	71
Tableau 52 Bilan de la mobilité interne (BIATSS).....	71
Tableau 53 Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS.....	72
Tableau 54 Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2018.....	72
Tableau 55 Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 01/01/2018) .....	73
Tableau 56 Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe .....	74
Tableau 57 Nombre d'aménagements de postes .....	74
Tableau 58 Évolution du taux d'emploi.....	74
Tableau 59 Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2018 .....	75
Tableau 60 Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF(BAP); Bibliothèque et AENES (Autre).....	75
Tableau 61 Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe.....	76
Tableau 62 Résultats des examens réservés en 2018 .....	76
Tableau 63 Résultats des examens réservés par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (Autre).....	77
Tableau 64 Résultats des examens réservés par corps et par sexe .....	77
Tableau 65 Recrutements spécifiques .....	77
Tableau 66 Résultats des nominations enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s en 2018	78
Tableau 70 Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s promu-e-s en 2018 par corps et par sexe (tableau d'avancement) .....	79
Tableau 71 Répartition des enseignant-e-s-chercheur-euse-s 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'enseignant-e-s du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe.....	82
Tableau 67 Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2018 .....	83
Tableau 68 Répartition des agent-e-s promu-e-s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel).....	84
Tableau 69 Répartition des agent-e-s promu-e-s en 2018 par filière, par catégories et par sexe (liste d'aptitude) .....	84
Tableau 74 Répartition de la masse salariale PSOP en 2018 par statut .....	89
Tableau 75 Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut .....	91

Tableau 76 Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP .....	93
Tableau 77 Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP .....	95
Tableau 78 Répartition des personnels par durée de travail .....	99
Tableau 79 Répartition des personnels par type de population et par durée de travail .....	99
<b>Tableau 80 Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel</b> .....	100
Tableau 81 Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel .....	101
Tableau 82 Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP .....	101
Tableau 83 Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie .....	101
Tableau 84 Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	102
Tableau 85 Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théoriques .....	102
Tableau 86 Autres congés liés à la maternité .....	102
Tableau 87 Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	103
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 .....	104
Tableau 89 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe .....	105
Tableau 90 Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours).....	105
Tableau 91 Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe .....	106
Tableau 92 Répartition du nombre de mises à disposition par type de population, par statut et par durée (en jours) .....	106
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 .....	106
Tableau 94 Nombre d'agent·e·s ayant ouvert un CET en 2018.....	107
Tableau 95 Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent·e·s de l'URCA.....	107
Tableau 96 Le service statutaire des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s selon leur corps .....	108
Tableau 97 Charges d'enseignement par composante.....	109
Tableau 98 Charges d'enseignement type de formation.....	110
Tableau 99 Charges d'enseignement par type d'intervenant.....	111
Tableau 100 Charges d'enseignement par diplôme.....	112
Tableau 101 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agent·e·s .....	115
Tableau 102 Nombre de rencontres et d'entretiens avec les agent·e·s par type de population, par catégorie et par sexe .....	115
Tableau 103 Problématiques et sujets des rencontres et des entretiens (récurrence des interventions) .....	115
Tableau 104 Nombre d'agent·e·s ayant fait l'objet d'un suivi coordonné par type de population, par catégorie et par sexe .....	116
Tableau 105 Motifs de suivi* .....	116
Tableau 106 Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2017-2018 .....	119
Tableau 107 Type d'activité des agents au moment de l'accident en 2017 - 2018 .....	119
Tableau 108 Répartition de la localisation des accidents en 2017-2018.....	120
Tableau 109 Score de 2014 à 2018 .....	122
Tableau 110 Répartition des risques sur la population vue en consultation .....	122
Tableau 111 Répartition des pathologies sur la population en consultation .....	123

Tableau 112 Répartition des personnes en Surveillance Médicale Renforcée (SMR) .....	123
Tableau 113 Répartition des facteurs de pénibilité .....	124
Tableau 114 Descriptif des formations .....	127
Tableau 115 Budget consommé (en euros) par thématique en 2018.....	128
Tableau 116 Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2015.....	129
Tableau 117 Évolution du budget consommé par thématique.....	130
Tableau 118 Budget consommé pour frais organisationnels .....	131
Tableau 119 Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe.....	132
Tableau 120 Évolution du nombre de stagiaires par thématique.....	132
Tableau 121 Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP .....	133
Tableau 122 Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut.....	134
Tableau 123 Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante .....	135
Tableau 124 Nombres d'agents présents lors des formations de l'école interne à destination des nouveaux arrivants .....	136
Tableau 125 Nombre d'agents présents lors de formations de l'école interne à destination des encadrants .....	136
Tableau 126 Répartition par sexe des Représentant·e·s du Personnel (RP) en 2018.....	140
Tableau 127 Nombre de réunions des IRP par type en 2018.....	140
Tableau 128 Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2018.....	141
Tableau 129 Nombre de journées d'autorisation d'absence pour réunion de travail de 2016 à 2018	141
Tableau 130 Les prestations Sociales versées au titre de l'année 2018 .....	146
Tableau 131 Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2015 et 2018 .....	147
Tableau 132 Nombre de secours attribués .....	148
Tableau 133 Nombre de prêts à court terme et sans intérêt attribués.....	149
Tableau 134 Nombre d'adhérent·e·s au SUAPS en 2018 .....	151
Tableau 135. Évolution du nombre de Congés pour Recherches ou Conversion Thématiques entre 2016 et 2018.....	163
Tableau 137. Évolution de la part d'hommes et de femmes promus dans la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s de 2016 à 2018 .....	164
Tableau 136. Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2016 et 2018.....	164
Tableau 139. Proportion de personnels enseignants et enseignants-chercheurs féminins et masculins par catégorie et par corps.....	166
<b>Tableau 138 Proportion de personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps .....</b>	<b>167</b>
Tableau 140. Répartition par sexe des représentants du personnel depuis 2016 (hors suppléants).	171
Tableau 141 Table des filières .....	186
Tableau 142 Table des abréviations .....	187

## FIGURES

Figure 1 Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s chercheur-euse-s et BIATSS en 2018.....	21
Figure 2 Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2018.....	23
Figure 3 Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2018 .....	23
Figure 4 Proportion des hommes et des femmes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2018 .....	24
Figure 5 Proportion des hommes et des femmes par catégorie FP en 2018 .....	24
Figure 6 Proportion des personnels par statut au 31/12/2018.....	25
Figure 7 Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2018.....	26
Figure 8 Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2018.....	26
Figure 9 Répartition des agent-e-s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2018 .....	27
Figure 10 Proportion des agents non-titulaires par catégorie FP et par sexe.....	30
Figure 11 Répartition des agents non-titulaires par catégorie en 2018 .....	31
Figure 12 Répartition des agents non titulaires par type de population et par sexe en 2018 .....	31
Figure 13 Répartition des agent-e-s non-titulaires BIATSS par filières et par catégorie .....	32
Figure 14 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2018.....	45
Figure 15 Âge par catégorie FP .....	46
Figure 16 Pyramide des âges des personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s... ..	47
Figure 17 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS.....	47
Figure 18 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires .....	48
Figure 19 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non-titulaires.....	48
Figure 20 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales .....	49
Figure 21 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non-titulaires par catégorie FP ...	50
Figure 22 Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe.....	55
Figure 23 Proportion des entrées par type de population et par sexe de titulaires.....	56
Figure 24 Proportion des entrées par catégorie et par sexe d'agent-e-s non-titulaires .....	58
Figure 25 Proportion des entrées d'agent-e-s non-titulaires par type de population et par sexe .....	59
Figure 26 Proportion des sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe .....	61
Figure 27 Proportion des sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe .....	62
Figure 28 Proportion des sorties d'agent-e-s non-titulaires par catégorie FP et par sexe.....	64
Figure 29 Proportion des sorties d'agent-e-s non-titulaires par type de population et par sexe.....	65
Figure 30 Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge .....	69
Figure 32 Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s promu-e-s par sexe ..	79
Figure 33 Pyramide des âges des maîtres de conférences ayant une HDR .....	81
Figure 34 Pyramide des âges des enseignant-e-s du 2nd degré ayant un doctorat .....	82
Figure 31 Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2018 .....	83
Figure 35 Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2014 et 2018 .....	88
Figure 36 Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2017 et 2018 .....	89
Figure 37 Évolution de la masse salariale PSOP par statut .....	89
Figure 38 Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses du personnel 2018.....	90
Figure 39 Proportion de la masse salariale par type de dépenses et par statut.....	91
Figure 40 Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par statut.....	92
Figure 41 Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP .....	94
Figure 42 Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP.....	95
Figure 43 Proportion des personnels par type de population et par durée de travail .....	100
Figure 44 Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident .....	103
Figure 45 Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2016 à 2018.....	104
Figure 46 Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2002 et 2018.....	117
Figure 47 Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2004 et 2018 .....	118

Figure 48 Répartition des accidents de travail par nature en 2017-2018 .....	118
Figure 49 Évolution des IFA entre 2009 et 2018 de l'URCA .....	121
Figure 50 Répartition du budget consommé par thématique .....	128
Figure 51 Répartition des stagiaires par thématique .....	132
Figure 52 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP .....	133
Figure 53 Répartition des stagiaires formés par filière .....	134
Figure 54. Répartition femmes/hommes au sein des services communs de l'URCA (au 31/12/2018) .....	157
Figure 55. Répartition femmes/hommes au sein des services centraux de l'URCA (au 31/12/2018)	157
Figure 56. Répartition femmes/hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2018).....	157
Figure 57. Rémunération (INM) moyenne par sexe des agent-e-s de l'URCA (tous types de populations confondus) .....	158
Figure 58. Écarts de rémunération (INM) moyenne par catégorie FP et par sexe .....	158
Figure 59. Proportion de femmes et d'hommes par type de contrat dans la population non titulaire .	161
Figure 60. Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels .....	161
Figure 62. Les corps où les femmes sont les plus représentées dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs .....	166
Figure 61. Les 10 corps où les femmes sont les plus représentées dans la population BIATSS.....	168
Figure 63 Répartition par sexe et par groupe de spécialité CNU.....	169
Figure 64. Proportion de femmes et d'hommes par type de durée du travail .....	170

**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 MESSENGER, *Directrice des Ressources Humaines*

**Conception et Réalisation :**

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

*Service GPEEC : Anne-Charlotte CARNOT, Océane LÉGER*

*Service Masse Salariale : Isabelle DERIS, Cloé CHRISTOPHE*

*Service des personnels BIATSS : Saphia BERNS, Émilie DELEURY*

*Service des personnels Enseignants : Julien DUMONT, Mathilde BARRIERE, Nathalie CHARTOGNE*

*Service formations/concours : Aline FRIMIN*

*Service Action Sociale : Pauline DELANGLEZ, Sandrine PARMENTIER*

*Service Qualité de Vie au Travail : Nathalie BERTAULT*

*Direction de la Recherche et du SAIC : Karelle MASCRET*

*Service de prévention des risques : Vincent CONRAD*

*Service Universitaire de l'Action Culturelle : 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)

14D allée des Landais - 51100 Reims

Tél : 03 26 91 87 47

Courriel : [dch@univ-reims.fr](mailto:dch@univ-reims.fr)

[www.univ-reims.fr](http://www.univ-reims.fr)



**UNIVERSITÉ  
DE REIMS  
CHAMPAGNE-ARDENNE**