



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Université de Reims  
Champagne-Ardenne



## TABLE DES MATIERES

NOTE METHODOLOGIQUE .....	8
CONTRIBUTEURS.....	8
PERIODE DE REFERENCE .....	8
SYSTEME D'INFORMATION ET OUTILS UTILISES .....	8
PERIMETRE – POPULATION .....	9
METHODOLOGIE .....	9
CADRE REGLEMENTAIRE .....	10
REGLEMENTATION .....	10
OBJECTIFS .....	10

### **PARTIE 1 : LES EMPLOIS DE L'URCA ..... 15**

I. PLAFOND D'EMPLOI .....	16
II. EVOLUTION DES EFFECTIFS.....	17
1. EFFECTIFS GLOBAUX.....	17
Les effectifs par type de population .....	17
Les effectifs par catégorie de la fonction publique et équivalent .....	19
Les effectifs par statut .....	21
2. CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS.....	24
Les caractéristiques globales .....	24
Les caractéristiques démographiques des personnels enseignants .....	26
Les caractéristiques démographiques des personnels BIATSS .....	28
3. LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	32
Les agents titulaires enseignants et enseignants-chercheurs .....	32
Les agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs .....	33
4. LES EFFECTIFS BIATSS.....	35
Les agents titulaires BIATSS.....	35
Les agents contractuels BIATSS.....	36
5. LES APPRENTIS AU SEIN DE L'URCA.....	38
6. LES PERSONNELS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	39
La répartition des personnels BOE .....	39
Les aménagements de poste sur l'année 2021 .....	40
Le taux d'emploi .....	40
III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2022.....	41

### **PARTIE 2 : LE RECRUTEMENT ..... 45**

I. LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES .....	46
1. LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS .....	46

Les nominations des enseignants-chercheurs.....	46
Les concours de droit commun BIATSS .....	46
Les recrutements spécifiques.....	48
II. LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS.....	49

**PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS ..... 53**

I. LES MOBILITES DES AGENTS .....	54
II. LES PROMOTIONS PAR CORPS ET PAR GRADE.....	55
1. PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	55
2. LES EVOLUTIONS DE CARRIERES PREVISIONNELLES.....	55
Les MCF détenteurs d'une habilitation à diriger des recherches (HDR).....	55
Les enseignants du 2 <sup>ND</sup> degré ayant un doctorat.....	57
3. LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS .....	58
II. LES FLUX D'ENTREE ET DE SORTIE .....	60
1. LES ENTREES DES AGENTS TITULAIRES.....	60
Les entrees titulaires par categorie .....	60
Les entrées titulaires par type de population .....	61
Les entrées titulaires par motifs .....	62
2. LES ENTREES DES AGENTS CONTRACTUELS .....	63
Les entrées contractuelles par catégorie .....	63
Les entrées contractuelles par type de population.....	64
Les entrées contractuelles par motifs .....	65
3. LES SORTIES DES AGENTS TITULAIRES .....	66
Les sorties titulaires par catégorie.....	66
Les sorties titulaires par type de population.....	67
Les sorties titulaires par motifs.....	68
4. LES SORTIES DES AGENTS CONTRACTUELS .....	69
Les sorties contractuelles par catégorie.....	69
Les sorties contractuelles par type de population.....	70
Les sorties contractuelles par motifs.....	71
5. BILAN DES ENTREES ET SORTIES .....	72
Les entrées et sorties des agents titulaires.....	72
Les entrées et sorties des agents contractuels.....	72
Le taux de rotation.....	73
6. LES MISES EN DISPONIBILITE ET LES MISES A DISPOSITION .....	74
Les mises en disponibilité .....	74
Les mises a disposition dans une autre administration .....	74
III. LES AGENTS PENSIONNES .....	75

<b>PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS .....</b>	<b>79</b>
I. EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP .....	80
II. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT .....	81
III. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSE .....	82
IV. LES REMUNERATIONS .....	84
1. LES TRAITEMENTS BRUTS .....	84
2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES .....	85
3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS .....	86
<b>PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>89</b>
I. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	90
1. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE MAL ETRE .....	90
2. LES AUTRES MOTIFS DE SUIVI ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	91
II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	92
1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS .....	92
2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS .....	93
3. DOMAINE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT ETE VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL .	93
4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT .....	94
5. LOCALISATION DES ACCIDENTS .....	94
6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA) .....	95
III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....	95
IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL .....	96
1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2022.....	96
Consultations médicales .....	96
Eléments de suivi médical renForcé individuel et de radioprotection collective .....	96
2. BILAN RELATIF AUX AUTRES PERSONNELS URCA .....	97
Consultations médicales .....	97
Evolution du score .....	97
Risques sur la population vue en consultation .....	97
Pathologies de la population vue en consultation .....	98
Personnes en surveillance médicale renforcée .....	98
Facteurs de pénibilité .....	98
<b>PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>101</b>
I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA .....	102
1. LES AGENTS BENEFICIANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2022.....	102
2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS .....	105
3. REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEe.....	106

II.	DUREE DU TRAVAIL.....	108
1.	LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION .....	109
2.	LE TEMPS INCOMPLET .....	109
3.	LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES .....	110
4.	LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET .....	110
III.	LES COMPTES EPARGNE TEMPS .....	111
IV.	LES ABSENCES .....	112
1.	LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE.....	112
2.	LES ABSENCES AU TRAVAIL .....	113
	Les absences pour maladie ou accident.....	113
	Les absences pour maladie ou accident de 6 mois ou plus .....	114
	Les autres congés .....	115
	Le régime des congés .....	116

## **PARTIE 7 : LA FORMATION..... 119**

I.	L'ACTIVITE FORMATION.....	120
II.	LE BUDGET FORMATION .....	121
1.	BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE .....	121
2.	BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS.....	123
III.	REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE .....	124
1.	REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE .....	124
IV.	LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES .....	125
1.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE .....	125
2.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE .....	126
3.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR COMPOSANTE.....	127

## **PARTIE 8 : L'ACTION SOCIALE ..... 131**

I.	LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES.....	133
II.	LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE.....	134
1.	LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS .....	134
2.	LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET .....	134

## **PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL ..... 137**

I.	JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE .....	138
II.	LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION .....	138
1.	PRESENTATION.....	138
2.	REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL .....	139
3.	NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE .....	139

4. NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR SIEGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION .....	139
--	-----

**PARTIE 10 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..... 141**

I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA.....	142
1. TYPOLOGIE DES AGENTS.....	142
2. REPARTITION FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITE.....	146
II. TAUX DE FEMINISATION .....	147
1. TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE.....	147
2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT .....	148
3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE .....	149
4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	150
5. LES NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	150
III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE .....	151
1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES ...	151
2. LES PROMOTIONS .....	152
3. LES FLUX.....	153
4. LES REMUNERATIONS .....	154
IV. LA MIXITE DES METIERS.....	156
1. LES NIVEAUX DE QUALIFICATION AU SEIN DE L'URCA.....	156
2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE .....	157
3. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION BIATSS.....	159
V. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	160
1. LES ABSENCES AU TRAVAIL .....	160
Les congés pour recherche ou conversion thématique .....	160
Les congés parentaux .....	160
Les disponibilités .....	160
2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	162
3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE .....	162
Le télétravail au sein de l'URCA.....	162

**ANNEXES ..... 165**

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS .....	166
ANNEXE 2 : SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	172
ANNEXE 3 : MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS .....	174
ANNEXE 4 : DETAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX.....	175
ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE .....	176
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	182



# NOTE METHODOLOGIQUE

## CONTRIBUTEURS

THEMATIQUES	CONTRIBUTEURS
<b>Emploi</b>	DRH – Service masse salariale DRH – Service SIRH et qualité
<b>Recrutement</b>	DRH – Service recrutement
<b>Parcours professionnels</b>	DRH – Service de gestion collective DRH – Service SIRH et qualité
<b>Rémunérations</b>	DRH – Service masse salariale
<b>Santé et sécurité au travail</b>	DRH – Service qualité de vie au travail Service prévention des risques
<b>Organisation et temps de travail</b>	DRH – Service de gestion collective DRH – Service SIRH et qualité
<b>Actions sociales</b>	DRH – Pôle accompagnement
<b>Dialogue social</b>	DRH – Gestion collective

## PERIODE DE REFERENCE

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

- À une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant « T ». La date retenue est le 31/12 de l'année de référence (2022).
- Entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2022 a été retenue (du 01/01/2022 au 31/12/2022).

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

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2022. Il peut donc y figurer des informations différentes par rapport à d'autres enquêtes réalisées à des dates d'extractions antérieures ou postérieures. Certaines données ne sont comptabilisées qu'en année universitaire, une précision sera alors apportée le cas échéant.

## SYSTEME D'INFORMATION ET OUTILS UTILISES

Afin de réaliser le RSU, la direction des ressources humaines procède de deux manières :

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

Les données recueillies proviennent de bilans réalisés en interne (par exemple le bilan hygiène et sécurité réalisé par le service de prévention des risques), d'applicatifs du système d'information de l'université (GEFORP, OMEGA), de tableaux de bord sous format Excel. La majorité des données liées aux effectifs de l'URCA sont extraites via l'outil Business Object au sein du SIRH de l'université.

### **Les applicatifs URCA**

- SIHAM [Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée] : Logiciel SIRH de l'université qui fournit toutes les données relatives aux agents titulaires et contractuels.
- GEFORP [Gestion des FORMations des Personnels] pour les données relatives à la formation des personnels.
- OMEGA [Outil nuMÉrique de Gestion des Activités : applicatif interne qui fournit les données relatives à la population des enseignants et enseignants-chercheurs (par exemple les charges d'enseignement).

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

## **PERIMETRE – POPULATION**

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

Ainsi deux types de population sont concernées :

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

Ces deux populations relèvent de deux statuts :

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

Les personnels pris en compte sont ceux en position d'activité et rémunérés par l'université de Reims Champagne-Ardenne au 31 décembre de l'année d'observation (31/12/2022 pour ce bilan). Sont ainsi comptabilisés dans les effectifs les agents :

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

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

## **METHODOLOGIE**

L'élaboration du rapport social unique est effectuée au sein du pôle stratégie et pilotage (service SIRH et qualité) de la direction des ressources humaines.

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

- direction des ressources humaines
- cellule d'appui au pilotage
- service de prévention des risques

# CADRE REGLEMENTAIRE

## REGLEMENTATION

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines et fait évoluer les outils stratégiques préexistants. Ainsi, la loi prévoit dans son article 5 que les administrations élaborent un rapport social unique (RSU) chaque année. Ce document devra contenir les éléments et données nécessaires à l'élaboration des lignes directrices de gestion, qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'établissement. Le rapport social unique est issu de la fusion de trois documents préexistants :

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

Les données présentes dans le RSU doivent être alimentées par une base de données sociales. Cette base devra être accessible aux membres du comité social d'administration (CSA).

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

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

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

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

Le rapport devra comporter des informations relatives à l'année écoulée mais également relatives aux deux années précédentes. Le RSU devra être rendu public dans les soixante jours suivants sa présentation au comité social d'administration et au plus tard avant le 31 décembre de son année d'élaboration.

## OBJECTIFS

Le rapport social unique a pour objectifs :

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

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

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



# PREFACE







# **PARTIE 1**

## **LES EMPLOIS DE L'URCA**

# PARTIE 1 : LES EMPLOIS DE L'URCA

<b>PARTIE 1 : LES EMPLOIS DE L'URCA</b> .....	<b>15</b>
I. PLAFOND D'EMPLOI .....	16
II. EVOLUTION DES EFFECTIFS.....	17
1. EFFECTIFS GLOBAUX.....	17
Les effectifs par type de population .....	17
Les effectifs par catégorie de la fonction publique et équivalent .....	19
Les effectifs par statut .....	21
2. CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS .....	24
Les caractéristiques globales .....	24
Les caractéristiques démographiques des personnels enseignants .....	26
Les caractéristiques démographiques des personnels BIATSS .....	28
3. LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	32
Les agents titulaires enseignants et enseignants-chercheurs .....	32
Les agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs .....	33
4. LES EFFECTIFS BIATSS.....	35
Les agents titulaires BIATSS.....	35
Les agents contractuels BIATSS.....	36
5. LES APPRENTIS AU SEIN DE L'URCA .....	38
6. LES PERSONNELS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	39
La répartition des personnels BOE .....	39
Les aménagements de poste sur l'année 2021 .....	40
Le taux d'emploi .....	40
III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2022 .....	41

## I. PLAFOND D'EMPLOI

Pour rappel, le plafond global des emplois, voté en conseil d'administration, est réparti en deux plafonds :

- Le plafond « État » attribué par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)
- Le plafond « ressources propres » constitué des emplois prévus au budget de l'université sur ses 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 de l'URCA s'élève à 2400 ETPT (+ 39 ETPT par rapport à 2021).

Tableau 1 - Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2022

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 012	-	1 012
		CDI	-	-	-
	Non permanents	CDD	120	220	340
<b>Total Enseignants et Enseignants-chercheurs</b>			<b>1 132</b>	<b>220</b>	<b>1 352</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	643	-	643
		CDI	72	41	113
	Non permanents	CDD	138	154	292
<b>Total BIATSS</b>			<b>853</b>	<b>195</b>	<b>1 048</b>
<b>Total</b>			<b>1985</b>	<b>415</b>	<b>2 400</b>

Le plafond global des emplois a augmenté de 1,6 % entre 2021 et 2022 (+0,04% entre 2020 et 2021).

Le plafond Etat est en hausse de 0,6% par rapport à 2021 (-0,8% entre 2020 et 2021).

Le nombre d'ETPT relatif au plafond d'emplois sur ressources propres a évolué de 4,8 % entre 2021 et 2022.

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

## II. EVOLUTION DES EFFECTIFS

### 1. EFFECTIFS GLOBAUX

**L'URCA comptabilise 2515 agents (hors vacataires) au 31/12/2022, soit 2444,3 ETP<sup>2</sup>**

#### LES EFFECTIFS PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 2 - Evolution des effectifs par type de population et par catégorie

	2022			2021			2020		
	Effectifs	ETP	Effectifs en %	Effectifs	ETP	Effectifs en %	Effectifs	ETP	Effectifs en %
<b>Enseignants</b>	<b>1420</b>	<b>1373,6</b>	<b>56,5%</b>	<b>1413</b>	<b>1376,2</b>	<b>56,8%</b>	<b>1407</b>	<b>1368,4</b>	<b>57,0%</b>
<b>Catégorie A</b>	1420	1373,6	56,4%	1413	1376,2	56,8%	1407	1368,4	57,0%
<b>BIATSS</b>	<b>1095</b>	<b>1070,7</b>	<b>43,5%</b>	<b>1074</b>	<b>1045,1%</b>	<b>43,2%</b>	<b>1 060</b>	<b>1 034,1</b>	<b>43,0%</b>
<b>Catégorie A</b>	437	429,7	17,4%	416	405,3	16,7%	400	388,8	16,2%
<b>Catégorie B</b>	318	314,7	12,6%	290	286,6	11,7%	276	271,9	11,2%
<b>Catégorie C</b>	340	326,3	13,5%	368	353,2	14,8%	384	372,4	15,6%
<b>Total général</b>	<b>2515</b>	<b>2444,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>2487</b>	<b>2421,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 467</b>	<b>2401,5</b>	<b>100,0%</b>

Les effectifs totaux sont en hausse par rapport aux années précédentes. On dénombre 28 agents supplémentaires au 31/12/22 par rapport aux données observées au 31/12/21 (soit une hausse de 1,1%). Pour rappel cette hausse était de 0,8% entre 2020 et 2021.)

Cette hausse est de +0,5% pour la population enseignante, et de +2,0% pour la population BIATSS. Le nombre d'ETP a augmenté de 0,9% par rapport à 2021.

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

Tableau 3 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2022

%	2022	2021	2020
Enseignants et enseignants chercheurs	56,5%	56,8%	57,0%
BIATSS	43,5%	43,2%	43,0%

Les effectifs enseignants sont en hausse chaque année. Il en est de même pour les effectifs BIATSS. La progression des effectifs BIATSS étant plus importante, la part des enseignants dans la population totale est en baisse.

Figure 1 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2022

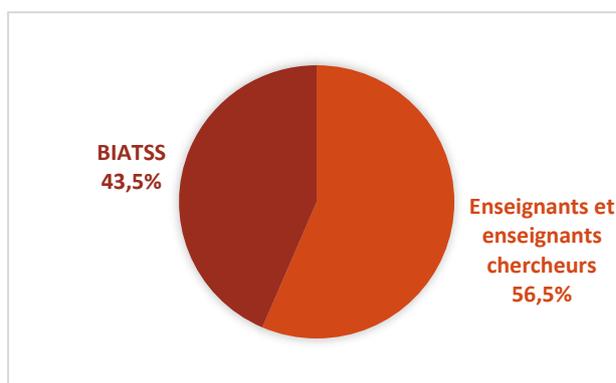


Tableau 4 - Evolution des effectifs par type de population, par catégorie et par sexe entre 2020 et 2022

Effectifs	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants et enseignants chercheurs</b>	<b>613</b>	<b>807</b>	<b>1420</b>	597	816	1413	578	829	1407
BIATSS	699	396	1095	694	380	1074	680	380	1060
<i>BIATSS – Catégorie A</i>	243	194	437	234	182	416	223	177	400
<i>BIATSS – Catégorie B</i>	203	115	318	189	101	290	179	97	276
<i>BIATSS – Catégorie C</i>	253	87	340	271	97	368	278	106	384
<b>Total général</b>	<b>1312</b>	<b>1203</b>	<b>2515</b>	<b>1291</b>	<b>1196</b>	<b>2487</b>	<b>1258</b>	<b>1209</b>	<b>2467</b>

Tableau 5 - Proportion par type de population et par sexe de 2020 à 2022

	2022		2021		2020	
	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS
<b>Femmes</b>	<b>43,2%</b>	<b>63,8%</b>	42,3%	64,6%	41,1%	64,2%
<b>Hommes</b>	<b>56,8%</b>	<b>36,2%</b>	57,7%	35,4%	58,9%	35,8%

Au 31/12/2022 on dénombre 56,8% d'hommes parmi les enseignants et enseignants-chercheurs. Cette proportion tend à diminuer chaque année (-0,9 point par rapport à 2021).

A l'inverse, la population BIATSS est essentiellement féminine (63,8%). Cette proportion est en légère baisse par rapport aux années précédentes (-0,8 point).

## LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET EQUIVALENT<sup>3</sup>

Tableau 6 - Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP<sup>4</sup> et équivalent

	2022		2021		2020	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
<b>Catégorie A</b>	1857	1803,3	1829	1781,5	1 807	1 757,2
<b>Catégorie B</b>	318	314,7	290	286,6	276	271,9
<b>Catégorie C</b>	340	326,3	368	353,2	384	372,4
<b>Total</b>	<b>2515</b>	<b>2444,3</b>	<b>2487</b>	<b>2421,3</b>	2 467	2 401,5

Figure 2 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2022

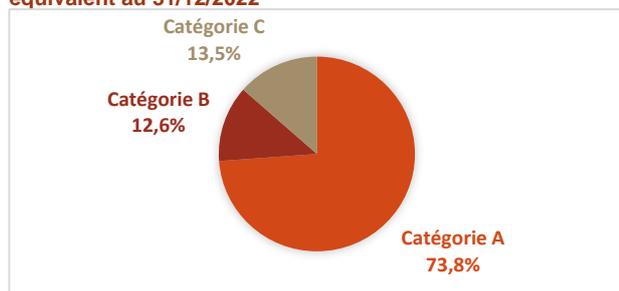


Tableau 7 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2020 à 2022

	2022	2021	2020
<b>Catégorie A</b>	73,8%	73,5%	73,2%
<b>Catégorie B</b>	12,6%	11,7%	11,2%
<b>Catégorie C</b>	13,5%	14,8%	15,6%

Comme chaque année, la catégorie la plus représentée au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne est la catégorie A (73,8% de l'ensemble de la population étudiée) ce qui s'explique par le fait que la majorité des personnels sont des enseignants et enseignants-chercheurs qui relèvent de la catégorie A.

Les effectifs de catégorie A et B sont toujours en hausse (+1,5% et +9,7% par rapport à 2021). Les effectifs de catégorie C ont diminué de 7,6% entre 2021 et 2022. Cette baisse est constante depuis plusieurs années. Elle s'explique notamment par le repyramidage des postes de catégorie C en B.

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

<sup>4</sup> Fonction publique

Figure 3 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie en 2022

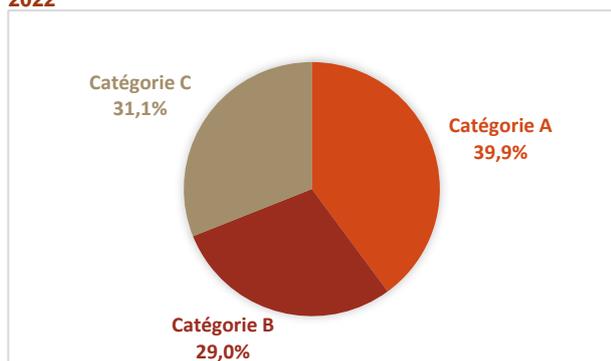


Tableau 8 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie de 2020 à 2022

	2022	2021	2020
Catégorie A	39,9%	38,7%	37,7%
Catégorie B	29,0%	27,0%	26,0%
Catégorie C	31,1%	34,3%	36,3%

La proportion de personnels de catégorie A dans la population BIATSS est de 39,9%, soit une hausse de 1,2 point par rapport à 2021.

Comme évoqué précédemment la proportion de personnels de catégorie C continue à diminuer au profit d'une hausse des personnels de catégorie B. Entre 2021 et 2022 : +2,0 points pour les catégories B contre -3,2 points pour les catégories C.

Tableau 9 - Répartition des personnels de l'URCA par catégorie et sexe entre 2020 et 2022

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	856	1001	1857	831	998	1829	801	1006	1807
Catégorie B	203	115	318	189	101	290	179	97	276
Catégorie C	253	87	340	271	97	368	278	107	384
Total	1312	1203	2515	1291	1196	2487	1258	1210	2467

Figure 4 - Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2022

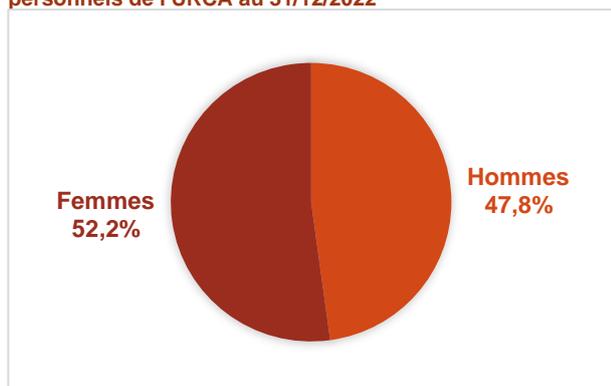
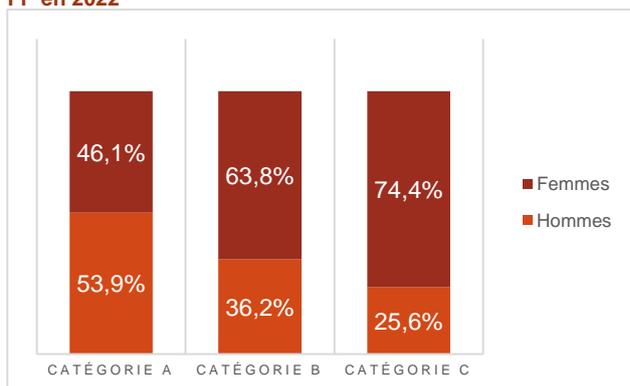


Figure 5 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2022



Au 31/12/2022, les femmes représentent 52,2% des personnels de l'URCA. Leur représentativité est en hausse de 0,3 point par rapport à 2021 (+0,9 point entre 2020 et 2021).

Au global les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C (63,8% et 74,4%). Elles sont moins nombreuses en catégorie A, ce qui s'explique par un plus grand nombre de personnels enseignants chercheurs dans cette catégorie (population enseignante majoritairement masculine). Si on étudie uniquement la population BIATSS de catégorie A, les femmes sont majoritaires (55,6%)

## LES EFFECTIFS PAR STATUT

Figure 6 - Proportion des personnels par statut au 31/12/2022

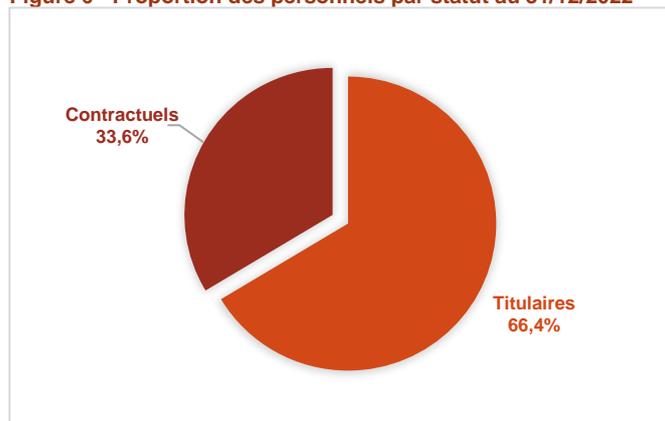


Tableau 10 - Répartition et proportion des personnels par statut de 2020 à 2022

	2022		2021		2020	
	Effectif	Proportion	Effectif	Proportion	Effectif	Proportion
<b>Titulaires</b>	1670	66,4%	1 704	68,5%	1 720	69,7%
<b>Contractuels</b>	845	33,6%	783	31,5%	747	30,3%
<b>TOTAL</b>	2515	100%	2 487	100%	2 467	100%

La proportion de titulaires au sein de l'URCA est de 66,4%. Soit une baisse de 1,9% du nombre de titulaires par rapport à l'année précédente (pour rappel entre 2020 et 2021 la baisse était de 0,4%). En parallèle le nombre de contractuels est en hausse entre 2021 et 2022 (+13,3%).

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

TITULAIRES	2022		2021		2020	
<b>Femmes</b>	822	49,2%	843	49,5%	843	49,0%
<b>Hommes</b>	848	50,8%	861	50,5%	877	51,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1670</b>		<b>1704</b>		<b>1720</b>	

CONTRACTUELS	2022		2021		2020	
<b>Femmes</b>	490	58,0%	448	57,2%	415	55,6%
<b>Hommes</b>	355	42,0%	335	42,8%	332	44,4%
<b>TOTAL</b>	<b>845</b>		<b>783</b>		<b>747</b>	

50,8% des effectifs titulaires sont des hommes. Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2021 (+0,3 point).

Les femmes représentent 58,0% des agents non titulaires. Leur représentativité est en hausse de 0,8 point par rapport à 2021.

### Les agents titulaires de l'URCA

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

Type de population	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignant</b>	413	609	1022	422	616	1038	419	625	1044
<b>BIATSS</b>	409	239	648	421	245	666	424	252	676
<b>TOTAL</b>	<b>822</b>	<b>848</b>	<b>1670</b>	<b>843</b>	<b>861</b>	<b>1704</b>	<b>843</b>	<b>877</b>	<b>1720</b>

38,8% des agents titulaires sont des personnels BIATSS. La part de BIATSS titulaires tend à diminuer chaque année.

Figure 7 - Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2022

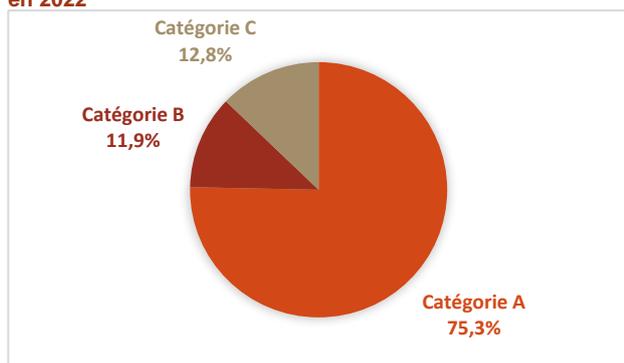
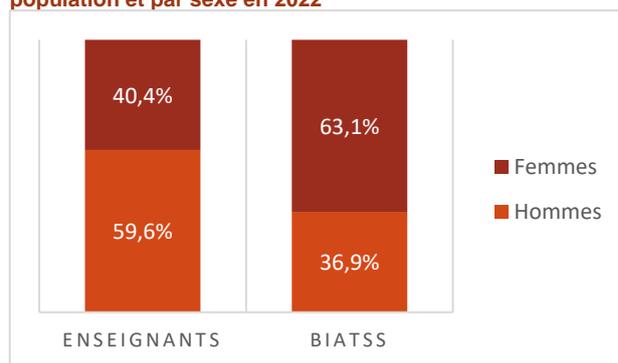


Figure 8 - Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2022



Les agents titulaires comportent 75,3% de personnels de catégorie A. Cette forte proportion est due majoritairement à une forte représentativité de personnels enseignants et enseignants-chercheurs au sein de cette catégorie (81,1% des agents titulaires de catégorie A sont des enseignants. Ils représentent 61,1% de la population titulaire totale).

### Les agents contractuels de l'URCA<sup>5</sup>

Tableau 13 - Répartition des agents non titulaires par catégorie et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	312	287	599	283	280	563	254	279	533
Catégorie B	83	37	120	63	23	86	58	19	77
Catégorie C	95	31	126	102	32	134	103	34	137
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>355</b>	<b>845</b>	<b>448</b>	<b>335</b>	<b>783</b>	<b>415</b>	<b>332</b>	<b>747</b>

Le nombre d'agents contractuels est en hausse entre 2021 et 2022 (+7,9%). Pour mémoire entre 2020 et 2021 cette hausse était de 4,8%.

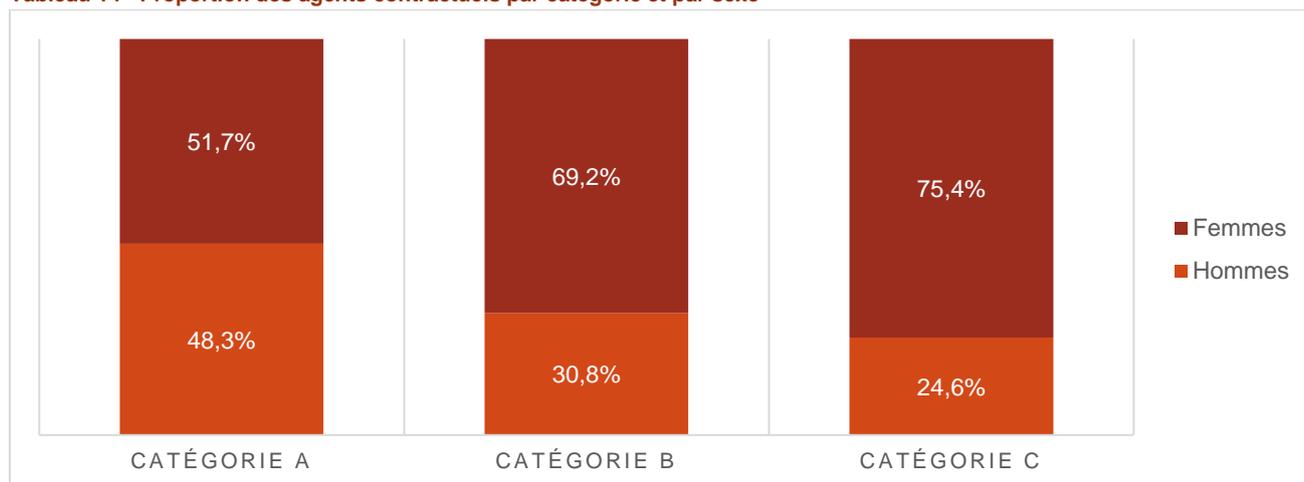
Le nombre d'agents contractuels sur poste de catégorie B est en hausse de 39,5% par rapport à 2021. Dans une moindre mesure les contractuels de catégorie A ont augmenté de 6,4%.

A l'inverse, les personnels de catégorie C sont en baisse. Cela s'explique notamment par le repyramidage de postes de catégorie C en B et donc par la transformation des contrats.

La proportion de femmes au sein de la population contractuelle poursuit sa hausse (elle est passée de 57,2% en 2021 à 58,0% en 2022, soit une hausse de 0,8 point)

<sup>5</sup> Cf. annexe « Modalités de recrutement des agents contractuels »

**Tableau 14 - Proportion des agents contractuels par catégorie et par sexe**



**Tableau 15 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe**

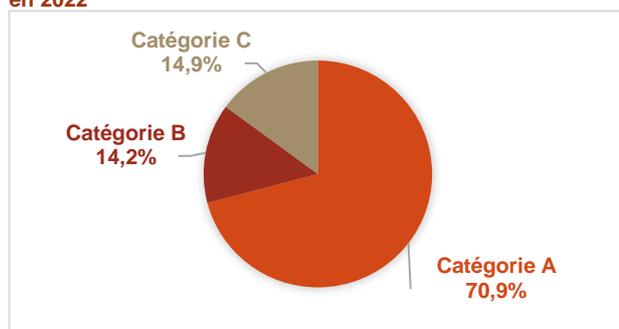
	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Enseignants</b>	200	198	398	175	200	375	159	204	363
<b>BIATSS</b>	290	157	447	273	135	408	256	128	384
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>355</b>	<b>845</b>	<b>448</b>	<b>335</b>	<b>783</b>	<b>415</b>	<b>332</b>	<b>747</b>

47,1% des agents contractuels de l'URCA sont des personnels enseignants en 2022. En 2021, ils représentaient 47,9%.

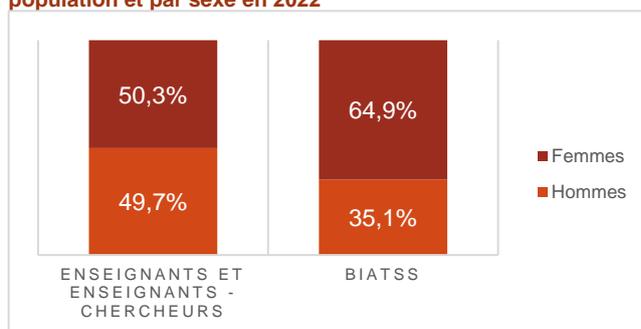
La proportion de personnels BIATSS contractuels est de 52,9%.

En effectif, le nombre d'enseignants contractuels a augmenté de 6,1%, quant à celui des BIATSS contractuels il a augmenté de 9,6%.

**Figure 9 - Répartition des agents contractuels par catégorie en 2022**



**Figure 10 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe en 2022**

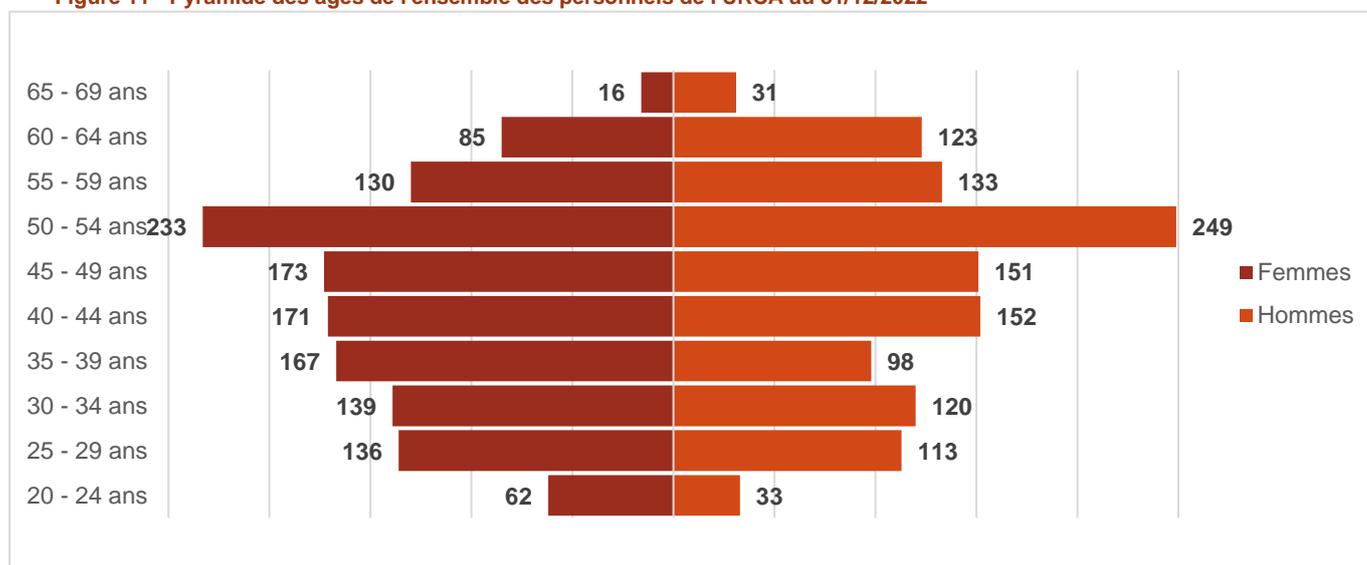


70,9% des agents contractuels relèvent de la catégorie A (soit une baisse de 1,0 point par rapport à 2021). Dans la population BIATSS contractuelle, la proportion de personnels de catégorie A est de 45,0%.

## 2. CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS

### LES CARACTERISTIQUES GLOBALES

Figure 11 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2022



La pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA prend la forme, comme chaque année, d'un losange. Cette forme démontre la présence majoritaire de population dans les tranches d'âge intermédiaires (30-54 ans), soit un peu plus de 65,7% de l'effectif total.

**L'âge médian est de 46 ans.** La médiane a augmenté de 1 an.

Tableau 16 - Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP

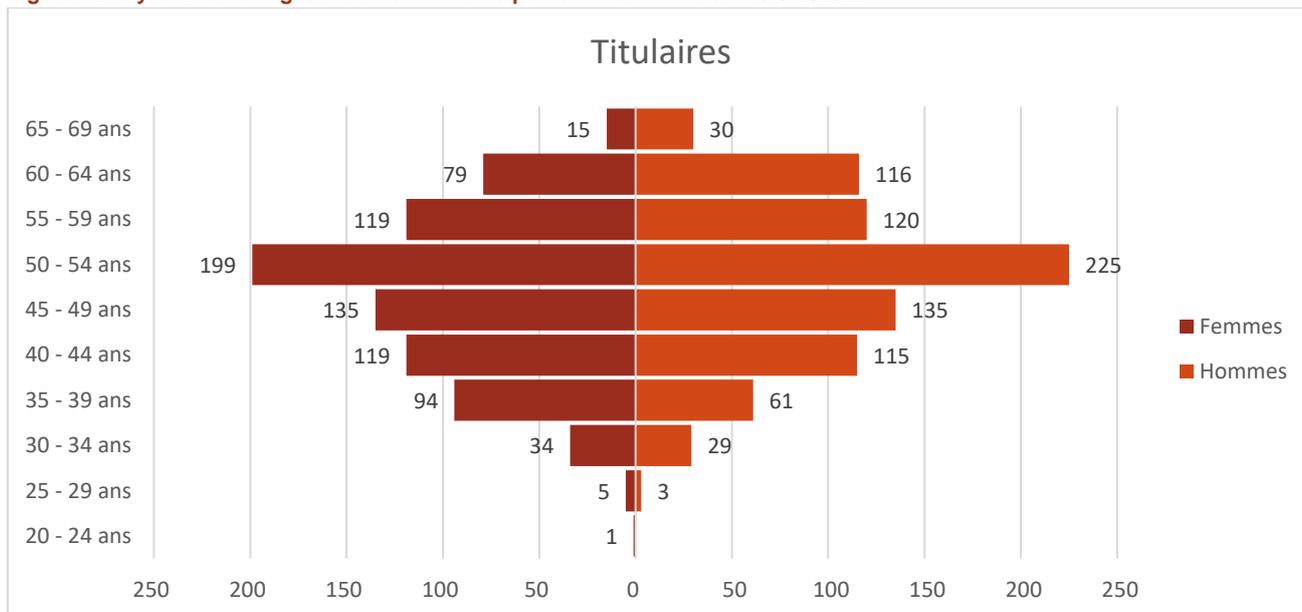
	2022			2021			2020		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	69	64	66	68	63	65	68	63	68
Âge min.	20	20	20	21	22	20	22	21	22
Âge médian	47,0	42,0	50,0	45,0	42,0	49,0	45,0	42,0	49,0
Âge moyen	44,5	41,8	47,7	44,2	42,6	47,0	44,1	42,1	46,6
Écart type <sup>6</sup>	11,9	10,6	10,7	11,7	10,2	10,5	11,5	10,2	10,5

L'âge médian a augmenté en catégorie A (+ 2 ans) et en catégorie C (+ 1 an).

L'écart type est en très légère hausse (+0,2 point) par rapport à 2021. Toutefois il reste faible, démontrant une forte concentration autour de la moyenne et donc son caractère représentatif.

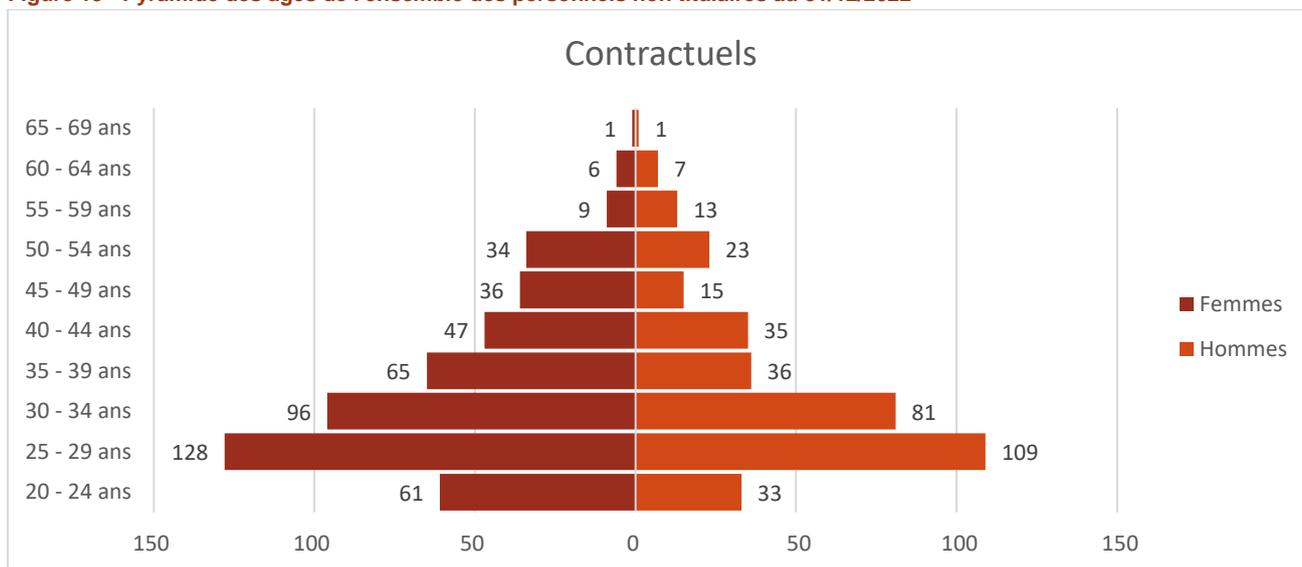
<sup>6</sup> L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 12 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2022



La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels, tous types de population confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âge. L'âge médian est de 51 ans soit 1 an de plus qu'en 2021.

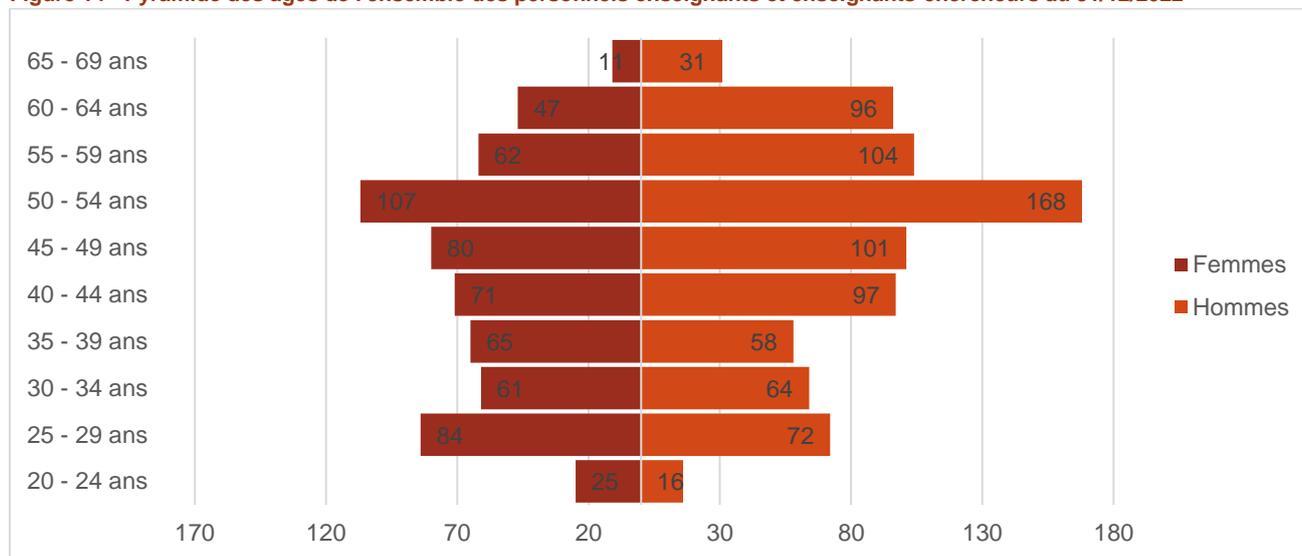
Figure 13 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2022



Comme en 2021, l'âge médian est de 32 ans. La pyramide des âges des personnels contractuels démontre un effectif relativement jeune, la majorité des effectifs a entre 20 et 34 ans (63,4%).

## LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

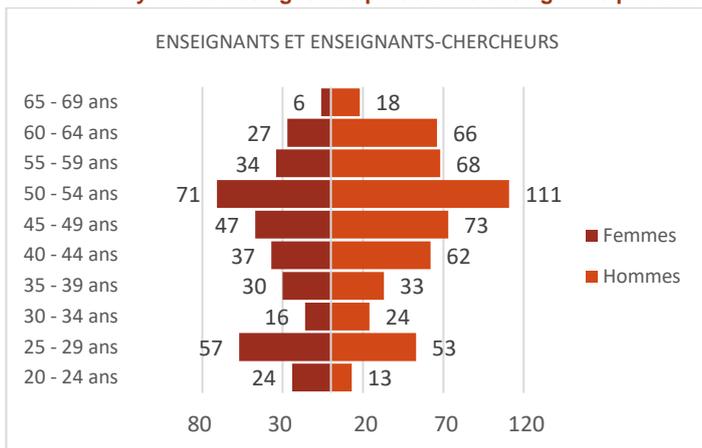
Figure 14 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2022



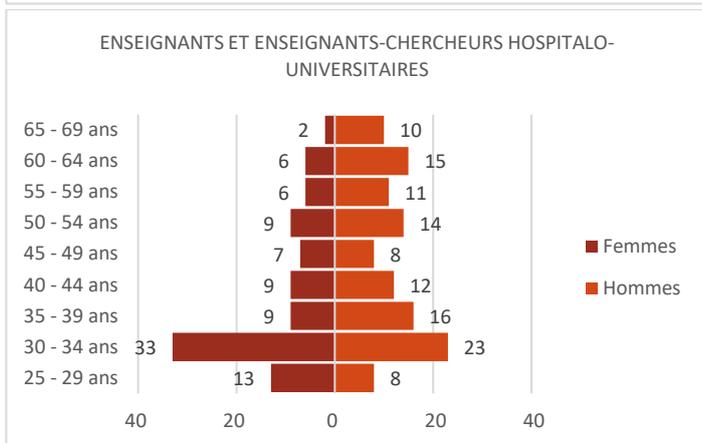
L'âge médian des personnels enseignants est de 47,0 ans (identique à 2021)

La population des enseignants et enseignants-chercheurs est majoritairement masculine et se situe dans la tranche d'âge 40 – 59 ans (57,8% de l'effectif masculin)

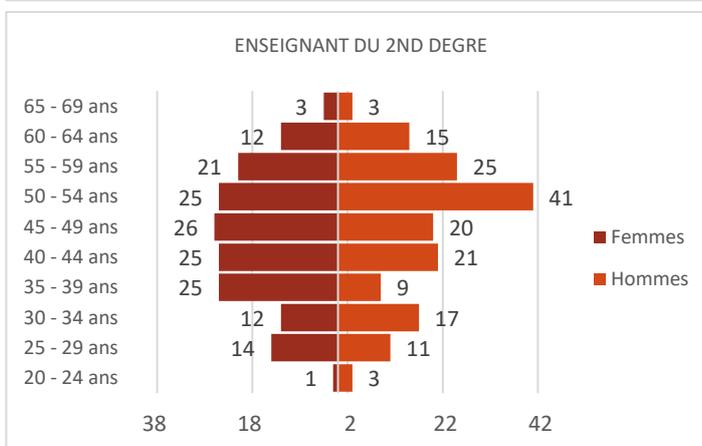
**Tableau 17 - Pyramide des âges des personnels enseignants par filières principales (tous statuts confondus)**



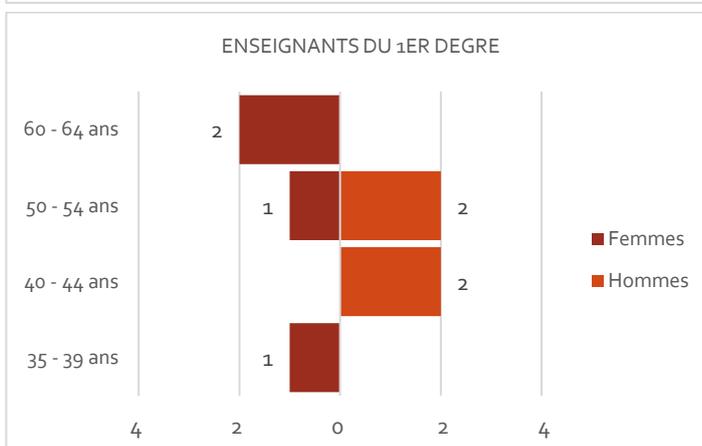
Les personnels de la filière des enseignants et enseignants-chercheurs, majoritairement masculins, sont dans la tranche d'âge 40-59 ans (57,8% des agents de sexe masculin). L'âge médian est de 48 ans.



Au sein de la filière des enseignants et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, la population est majoritairement masculine (55,5%) et âgée de 25 à 44 ans (58,3%). L'âge médian est de 40 ans.



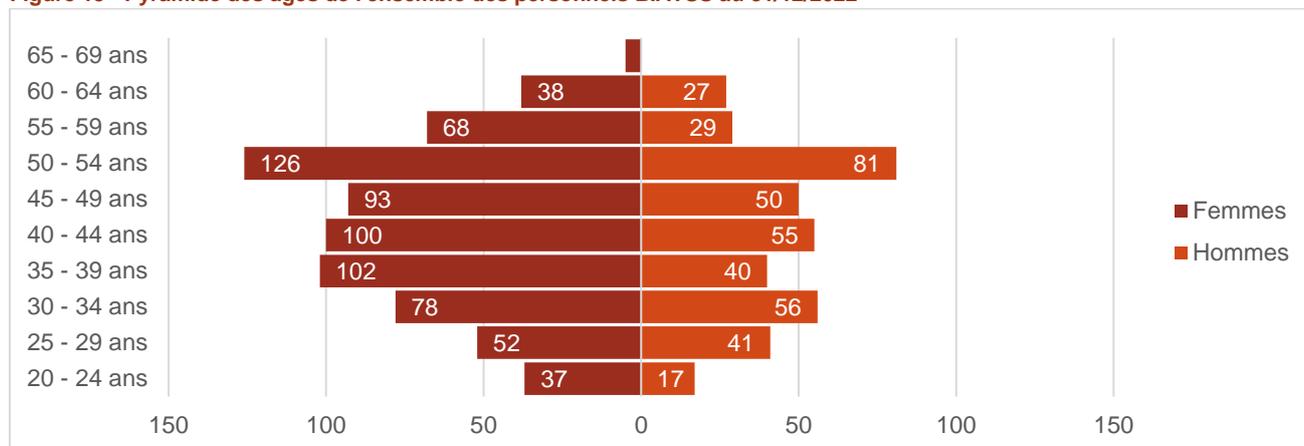
La filière du 2<sup>nd</sup> degré comporte autant d'hommes que de femmes (49,8% de femmes et 50,2% d'hommes). L'âge médian est de 48 ans.



La filière des enseignants du 1<sup>er</sup> degré comporte autant d'hommes que de femmes (50,0%). L'âge médian est de 50,5 ans.

## LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS BIATSS

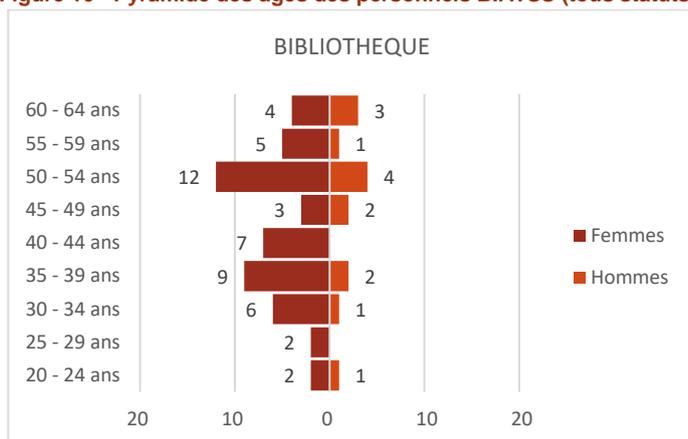
Figure 15 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2022



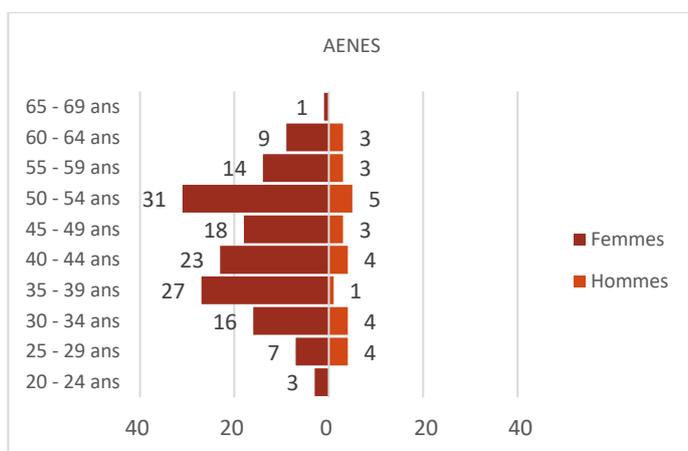
Les personnels BIATSS sont en majorité des femmes (63,8%).

La plupart des effectifs se situent dans la tranche d'âge 30-49ans (52,4% des effectifs).

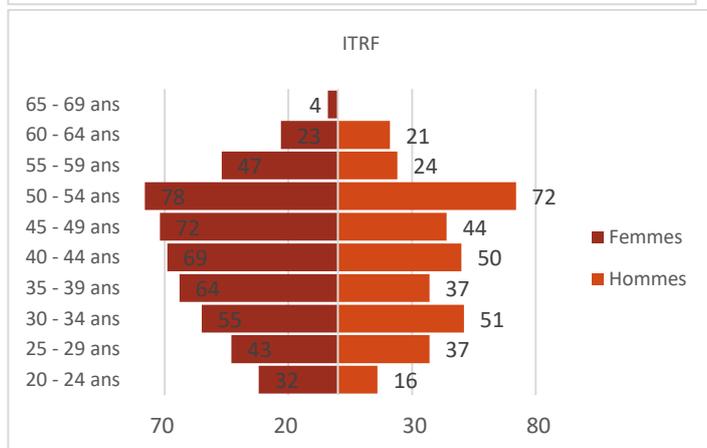
**Figure 16 - Pyramide des âges des personnels BIATSS (tous statuts) par filières principales**



Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement de sexe féminin (78,1%) et en majorité dans la tranche d'âge 50-54 ans. L'âge médian est de 47 ans.

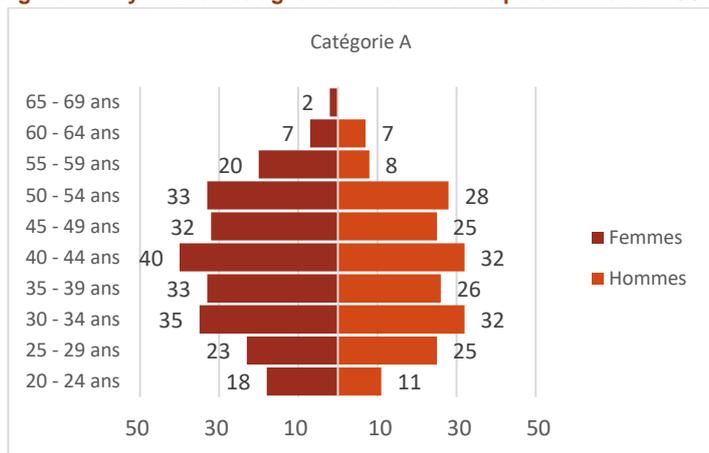


Au sein de la filière AENES, la population est majoritairement féminine (84,7%) et âgée de 40 à 54 ans (48,3% des effectifs féminins). L'âge médian est de 44 ans.



La filière ITRF présente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Cette représentation démontre un certain équilibre avec une légère prédominance de la population féminine (58,0%). L'âge médian est de 43 ans.

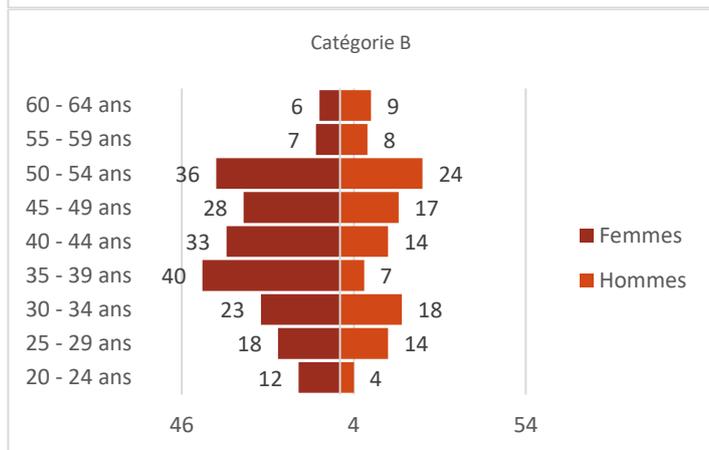
Figure 17 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS par catégorie FP



La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie A démontre un certain équilibre entre les femmes et les hommes au sein de cette population.

Les effectifs sont majoritaires dans la tranche d'âge 30-49 ans (58,3%).

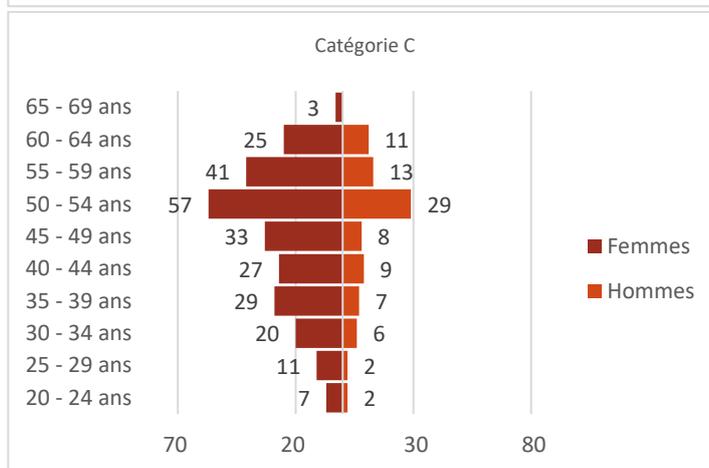
L'âge médian est de 41 ans.



La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie B montre une part plus importante de personnels de sexe féminin (63,8%).

Les effectifs se concentrent principalement dans la tranche d'âge 30-49 ans (56,6%)

L'âge médian est de 42 ans.

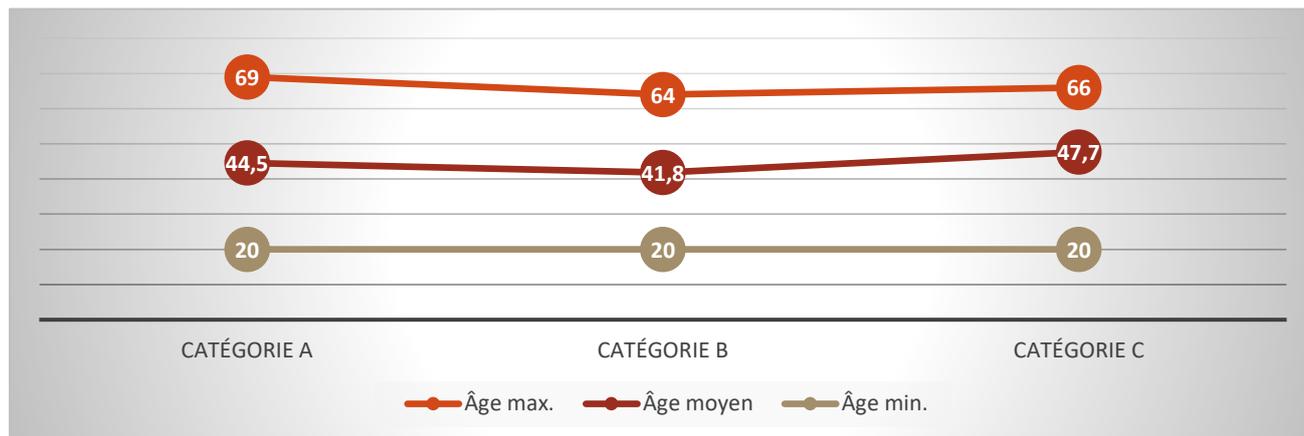


La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie C laisse apparaître que cette catégorie comporte un nombre plus important de femmes que d'hommes (74,4%).

La majorité des BIATSS de catégorie C se situe dans la tranche d'âge 40-59 ans (63,8%)

L'âge médian est de 50 ans.

Figure 18 - Âges par catégorie FP



**L'âge moyen** global des agents de l'URCA est en hausse par rapport à l'année précédente. Il est de **44,6 ans** en 2022 contre 44,5 ans en 2021.

### 3. LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

#### LES AGENTS TITULAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tableau 18 - Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe

Filières	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant du 1er degré	4	4	8	4	5	9	4	6	10
Enseignant du 2nd degré	109	112	221	117	108	225	114	112	226
Enseignant chercheur	256	420	676	256	428	684	259	430	689
<i>Dont MCF</i>	199	282	481	198	288	486	199	291	490
<i>Dont PR</i>	57	138	195	58	140	198	60	138	198
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	42	73	115	44	75	119	41	77	118
Personnel d'inspection	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Personnel de direction	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>413</b>	<b>609</b>	<b>1022</b>	<b>422</b>	<b>616</b>	<b>1038</b>	<b>419</b>	<b>625</b>	<b>1044</b>

Tableau 19 - Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Corps		2022		2021		2020	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	8	6,5	9	7,5	9	7,5
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6,5</b>	<b>9</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>	<b>7,5</b>
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	92	89,0	93	90,0	94	90,4
	Professeurs Certifié (PRCE)	104	94,4	102	95,0	107	99,0
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	11	10,0	11	9,5	11	9,5
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	12	12,0	12	12,0	11	11,0
	Conseiller Principal d'Éducation (CPE)	2	1,0	2	1,0	2	1,0
	Adjoints d'enseignement	-	-	5	5,0	1	1,0
	<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>206,4</b>	<b>225</b>	<b>212,5</b>	<b>226</b>	<b>211,9</b>
Enseignants-chercheurs	Assistants de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	1	1,0
	Maîtres de conférences	481	476,4	486	481,7	490	486,7
	Professeurs d'université	195	194,8	198	197,8	198	197,3
	<b>Total</b>	<b>676</b>	<b>671,2</b>	<b>684</b>	<b>679,5</b>	<b>689</b>	<b>685,0</b>
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	38	38,0	42	42,0	42	42,0
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	77	76,8	77	77,0	76	76,0
	<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>114,8</b>	<b>119</b>	<b>119,0</b>	<b>118</b>	<b>118,0</b>
Personnels des grands établissements	Professeurs ENSAM	-	-	-	-	1	1,0
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Personnels de direction	Personnels de direction	1	1,0	-	-	-	-
<b>Total général</b>		<b>1022</b>	<b>1000,9</b>	<b>1 038</b>	<b>1 019,5</b>	<b>1 044</b>	<b>1 024,4</b>

La filière la plus représentative au sein de la population enseignante titulaire est celle des enseignants-chercheurs (66,1%). Cette part est en baisse par rapport à 2021 (-1,2%).

De manière globale les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de 1,5% par rapport à 2021 (52 départs pour 36 arrivées soit un delta de 16 agents). Les ETP sont également en baisse de 1,8% par rapport à l'année précédente.  
 Dans le détail par corps, les MCF sont majoritaires (47,1% des personnels enseignants titulaires).

## LES AGENTS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**Tableau 20 - Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaire par type de contrat**

	2022		2021		2020	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
<b>CDD</b>	<b>380</b>	<b>357,4</b>	<b>366</b>	<b>347,7</b>	<b>354</b>	<b>335,0</b>
Associé assistant	2	2	2	2,0	6	6,0
MAST	33	20,5	30	18,5	29	16,0
PAST	10	5	10	6,5	9	4,5
ATER	50	50	25	25,0	37	37,0
Chef de clinique – assistant des hôpitaux	74	74	62	62,0	62	62,0
Doctorants	161	161	172	172,0	159	159,0
Lecteurs	4	4	4	4,0	4	4,0
Professeur 2nd degré	37	31,9	35	31,7	25	23,5
Praticien hospitalier universitaire	6	6	7	7,0	5	5,0
Assistant hospitalier universitaire <sup>7</sup>	1	1	19	19,0	16	16,0
Contrat de chaire de professeur junior	2	2	-	-	-	-
<b>CDI</b>	<b>18<sup>8</sup></b>	<b>15,3</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>398</b>	<b>372,7</b>	<b>375</b>	<b>356,7</b>	<b>363</b>	<b>344,0</b>

**Tableau 21 - Evolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par filière et par sexe**

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignant du 2nd degré	28	27	<b>55</b>	21	23	<b>44</b>	14	20	<b>34</b>
Enseignant chercheur	121	127	<b>248</b>	100	132	<b>232</b>	98	132	<b>230</b>
Enseignant HU	51	44	<b>95</b>	54	45	<b>99</b>	47	52	<b>99</b>
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>198</b>	<b>398</b>	<b>175</b>	<b>200</b>	<b>375</b>	<b>159</b>	<b>204</b>	<b>363</b>

Les enseignants-chercheurs représentent 62,3% des personnels enseignants contractuels. Cette proportion est en hausse de 0,4 point par rapport à 2021 (61,9%)

Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires représentent 23,9% des personnels enseignants contractuels (26,4% en 2021).

<sup>7</sup> La baisse du nombre d'assistant hospitalier universitaire s'explique par l'application du décret n°2021-1645 qui unifie les qualités des personnels non titulaires en créant les qualités uniques de praticien hospitalier universitaire (PHU), de chef de clinique – assistant des hôpitaux (CCU-AH) et d'assistant hospitalier universitaire (AHU) pour les membres du personnel médical, odontologique et pharmaceutique exerçant des activités biologiques ou mixtes

<sup>8</sup> Attention, le chiffre paraît plus conséquent car les psychologues sont désormais comptabilisés dans la population enseignante.

**Tableau 22 - Répartition des personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels par corps**

	2022		2021		2020	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	<b>55</b>	<b>47,2</b>	<b>44</b>	<b>40,7</b>	<b>34</b>	<b>32,5</b>
Professeurs Agrégés (PRAG)	7	5,5	6	4,0	4	2,5
Professeurs Certifié (PRCE)	40	36,7	37	35,7	29	29,0
Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Psychologue (PSY EN) <sup>9</sup>	7	4,0	-	-	-	-
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>248</b>	<b>235,0</b>	<b>232</b>	<b>218,0</b>	<b>230</b>	<b>216,5</b>
Adjoints d'enseignements (AE)	53	53,0	29	29,0	41	41,0
Maîtres de conférences (MCF)	189	178,0	198	186,5	184	173,0
Professeurs d'université (PROF UNIV)	6	4,0	5	2,5	5	2,5
<b>Enseignants chercheurs hospitalo-universitaires</b>	<b>95</b>	<b>90,5</b>	<b>99</b>	<b>98,0</b>	<b>99</b>	<b>95,0</b>
Assistants de médecine ou d'odontologie	83	83,0	90	90,0	91	91,0
Maîtres de conférences praticiens hospitaliers (MCU-PH)	6	4,5	4	4,0	3	1,5
Professeurs d'université praticiens hospitaliers (PU-PH)	6	3,0	5	4,0	5	2,5
<b>TOTAL</b>	<b>398</b>	<b>372,7</b>	<b>375</b>	<b>356,7</b>	<b>363</b>	<b>344,0</b>

Dans le détail par corps, les personnels enseignants-chercheurs sont en hausse de 6,9% entre 2021 et 2022 (0,9% entre 2020 et 2021). Avec notamment une hausse du nombre d'adjoints d'enseignements (+82,8%). Cette hausse s'explique par 19 départs d'AE (16 ATER, 3 lecteurs) et l'arrivée de 43 AE (40 ATER, 3 lecteurs)

<sup>9</sup> Les psychologues étaient comptabilisés dans les personnels BIATSS. A compter de cette année ceux-ci seront comptabilisés dans la filière des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

## 4. LES EFFECTIFS BIATSS

### LES AGENTS TITULAIRES BIATSS

Tableau 23 - Evolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe

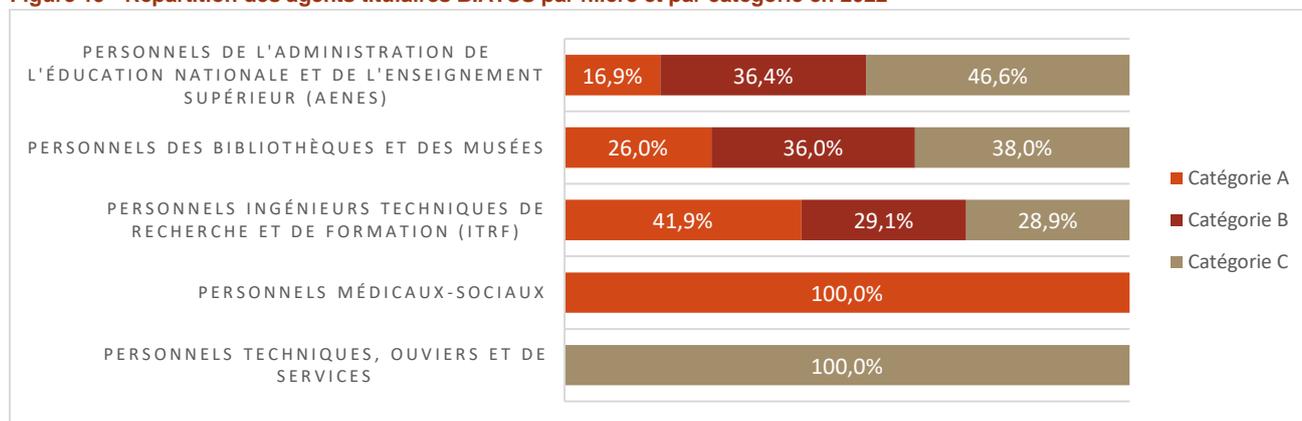
	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Personnels des bibliothèques et des musées	38	12	50	36	11	47	38	11	49
Personnels de l'Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	100	18	118	107	17	142	104	23	127
Personnels Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)	263	207	470	268	215	483	272	217	489
Personnels médicaux-sociaux	6		6	7	-	7	7	-	7
Personnels techniques, ouvriers et de services	2	2	4	3	2	5	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>409</b>	<b>239</b>	<b>648</b>	<b>421</b>	<b>245</b>	<b>666</b>	<b>424</b>	<b>252</b>	<b>676</b>

Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les personnels ITRF qui représentent 72,5% des personnels BIATSS titulaires, et les personnels de l'AENES qui représentent 18,2% des personnels titulaires BIATSS.

Les personnels BIATSS titulaires sont majoritairement de sexe féminin (63,1%).

La population globale BIATSS titulaire est en baisse entre 2021 et 2022 (-2,7%).

Figure 19 - Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2022



Dans la filière des personnels ITRF titulaires, les agents de catégorie A sont plus nombreux (41,9%), soit une hausse de 2,6 points par rapport à l'an dernier. Cette hausse se poursuit depuis plusieurs années.

## LES AGENTS CONTRACTUELS BIATSS

Tableau 24 - Evolution des personnels BIATSS contractuels par filière et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Personnels de bibliothèques	12	2	14	12	2	14	11	2	13
Personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)	49	9	58	52	6	58	50	5	55
Personnels Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)	224	145	369	198	125	323	185	120	305
Personnels de santé et sociaux	5	1	6	11	2	13	10	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>290</b>	<b>157</b>	<b>447</b>	<b>273</b>	<b>135</b>	<b>408</b>	<b>256</b>	<b>128</b>	<b>384</b>

La population BIATSS contractuelle est composée en majorité de personnels ITRF (82,6%). Les personnels BIATSS contractuels dans la filière AENES représentent 13,0% des effectifs contractuels administratifs.

Figure 20 - Répartition des agents contractuels BIATSS par filière et par catégorie



En dehors des personnels de santé et sociaux, la plus forte proportion de personnels contractuels de catégorie A s'observe chez les personnels ITRF (50,9%). Cette proportion est en baisse au profit d'une hausse de la proportion des personnels de catégorie B.

Comme l'an dernier, les personnels de bibliothèques contractuels sont principalement des agents sur des fonctions d'exécution (catégorie C).

**Tableau 25 - Répartition des personnels BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie FP au 31/12/22**

	2022								2021	
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total effectifs	Total ETP	Effectifs	ETP
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP				
<b>CDD</b>	<b>148</b>	<b>146</b>	<b>84</b>	<b>83,2</b>	<b>77</b>	<b>74,2</b>	<b>309</b>	<b>303,4</b>	<b>295</b>	<b>284,2</b>
Accroissement temporaire d'activité	4	4	10	9,4	5	4,8	19	18,2	16	26,6
Apprenti	11	11	5	5	1	1	17	17	6	5,8
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	1	0,4			1	0,5	2	0,9	7	2
Pouvoir temporairement un emploi vacant	2	2	25	24,8	46	45,3	73	72,1	90	88,7
Absence corps de fonctionnaire	41	40,8	3	3			44	43,8	48	47,1
Remplacement momentané d'un fonctionnaire			1	1	1	1	2	2	6	5,5
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi					2	2	2	2	5	4,1
Fonctions/besoins des services le justifie	45	44,3	39	39	21	19,6	105	102,9	87	85,6
Contractuel recruté sur contrat de projet	44	43,5	1	1			45	44,5	29	29
Contrat BIATSS LRU									1	1
<b>CDI</b>	<b>53</b>	<b>51,1</b>	<b>36</b>	<b>35,6</b>	<b>49</b>	<b>45,2</b>	<b>138</b>	<b>131,9</b>	<b>113</b>	<b>109,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>197,1</b>	<b>120</b>	<b>118,8</b>	<b>126</b>	<b>119,4</b>	<b>447</b>	<b>435,3</b>	<b>408</b>	<b>393,7</b>

Comme les années précédentes, les personnels BIATSS contractuels sont majoritairement en CDD (69,1%). Le motif de contrat le plus répandu est celui pour pouvoir temporairement un emploi vacant<sup>10</sup> (30,5%). Vient ensuite le CDD pour besoins spécifiques (29,5%).

Le nombre de CDI est en hausse de 22,1% par rapport à 2022. Depuis 2016, le nombre de personnels en CDI est en hausse chaque année (59 agents en 2016, 138 en 2022).

<sup>10</sup> Cf. annexe « Modalités de recrutement des agents contractuels »

## 5. LES APPRENTIS AU SEIN DE L'URCA

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

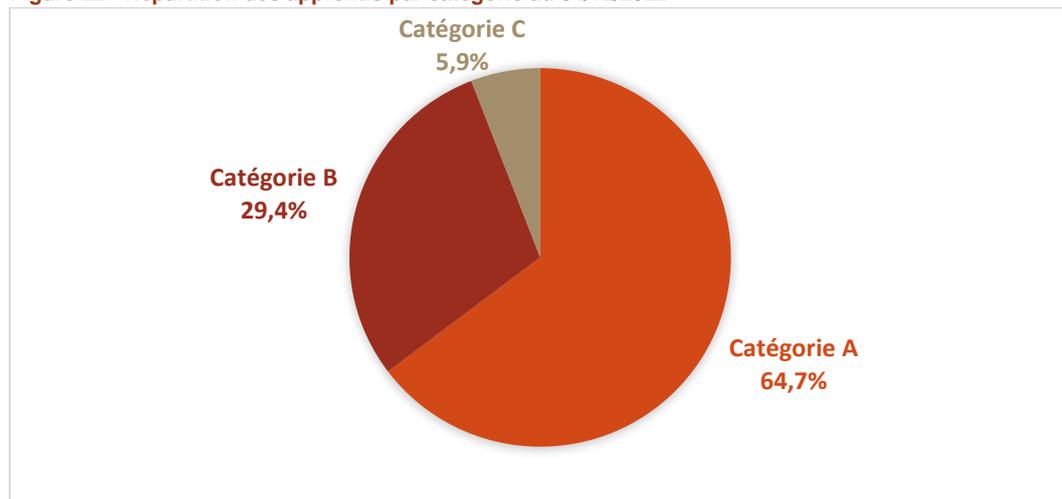
L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » (Article L6211-1 du code du travail).

L'université de Reims Champagne-Ardenne accueille chaque année des apprentis au sein de ses services.

Figure 21 - Evolution du nombre d'apprentis au sein de l'université au cours des trois dernières années



Figure 22 - Répartition des apprentis par catégorie au 31/12/2022



Le nombre d'apprentis accueillis au sein de l'URCA a plus que doublé par rapport aux années précédentes. En 2022, 64,7% des apprentis effectuent leur formation sur des fonctions équivalentes à un catégorie A (contre 83,3% en 2021).

L'âge moyen des apprentis accueillis en 2022 est de 23,1 ans, contre 23,8 ans en 2021 (pour rappel l'apprentissage est possible de 16 ans à 29 ans révolus).

## 6. LES PERSONNELS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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

### LA REPARTITION DES PERSONNELS BOE

Tableau 26 - Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2022)

	2022	2021	2020
<b>Enseignants et enseignants – chercheur</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
Enseignants-chercheurs	6	15	18
Enseignants	17	5	4
<b>BIATSS</b>	<b>82</b>	<b>77</b>	<b>72</b>
BIATSS – A	12	13	9
BIATSS – B	27	24	19
BIATSS – C	43	40	44
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>97</b>	<b>94</b>

Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 97 à 105 en 2022, soit une hausse de 8,2%.

Tableau 27 - Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe

	2022			2021	2020
	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
<b>65 et plus</b>	1	-	1	0	-
<b>60-64</b>	5	10	15	9	10
<b>55-59</b>	14	6	20	20	20
<b>50-54</b>	21	9	30	30	27
<b>45-49</b>	9	5	14	16	13
<b>40-44</b>	5	4	9	11	14
<b>35-39</b>	4	2	6	2	3
<b>30-34</b>	4	2	5	6	5
<b>25-29</b>	2	2	4	2	1
<b>20-24</b>	-	1	1	1	1
<b>Total général</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>105</b>	<b>97</b>	<b>94</b>

62,9% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont âgés de 50 ans ou plus.

61,9% des BOE sont des personnels de sexe féminin, ce qui s'explique par le fait que les personnels de l'URCA sont majoritairement de sexe féminin.

## LES AMENAGEMENTS DE POSTE SUR L'ANNEE 2021

	2022	2021	2020
<b>Finalisés</b>	50	17	17
<b>Non aboutis</b>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

50 aménagements de postes ont concerné des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## LE TAUX D'EMPLOI

Tableau 28 - Evolution du taux d'emploi

	2022	2021	2020 <sup>11</sup>
<b>ETR<sup>12</sup></b>	2450	2485	2445
<b>Nombre de BOE</b>	105	97	94
<b>Unités manquantes<sup>13</sup></b>	43,5	50,5	46,5
<b>Taux d'emploi direct</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,8%</b>

Le taux d'emploi direct, correspondant au taux d'emploi des travailleurs handicapés, est de 4,1% en 2022 (+0,2 point par rapport à 2021).

Le montant de la contribution brute au FIPHFP pour 2022 était de 288 927,00€. Après décompte des dépenses déductibles le montant de la contribution s'élève à 90 258,53€.

*Pour rappel, le montant de la contribution au FIPHFP se calcule à partir d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6,0%. Un système de plafonnement est appliqué en fonction de catégorie de dépenses déductibles (exemple : dépenses consacrées à des mesures facilitant l'accueil ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap).*

<sup>11</sup> En 2020, le taux d'emploi légal disparaît au profit du taux d'emploi direct. Le taux d'emploi direct correspond au nombre de BOE présents dans les effectifs au 31/12/2020.

<sup>12</sup> Effectif total rémunéré au 31 décembre de l'année correspondante.

<sup>13</sup> Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE.

### III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2022

**Au 31/12/2022, 156 agents bénéficient d'un contrat à durée indéterminée**  
(dont 138 BIATSS et 18 enseignants et enseignants-chercheurs)

**Tableau 29 - Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP**

	2022				2021				2020			
	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI
<b>Catégorie A</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>52,4%</b>	4	3	7	<b>41,2%</b>	6	1	7	<b>46,7%</b>
<b>Catégorie B</b>	7	1	8	19,0%	2	1	3	17,6%	4	2	6	40,0%
<b>Catégorie C</b>	7	5	12	28,6%	6	1	7	41,2%	2	0	2	13,3%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>		<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>		<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	

**Tableau 30 - Nombre et proportion de requalifications de CDD à CDI par corps**

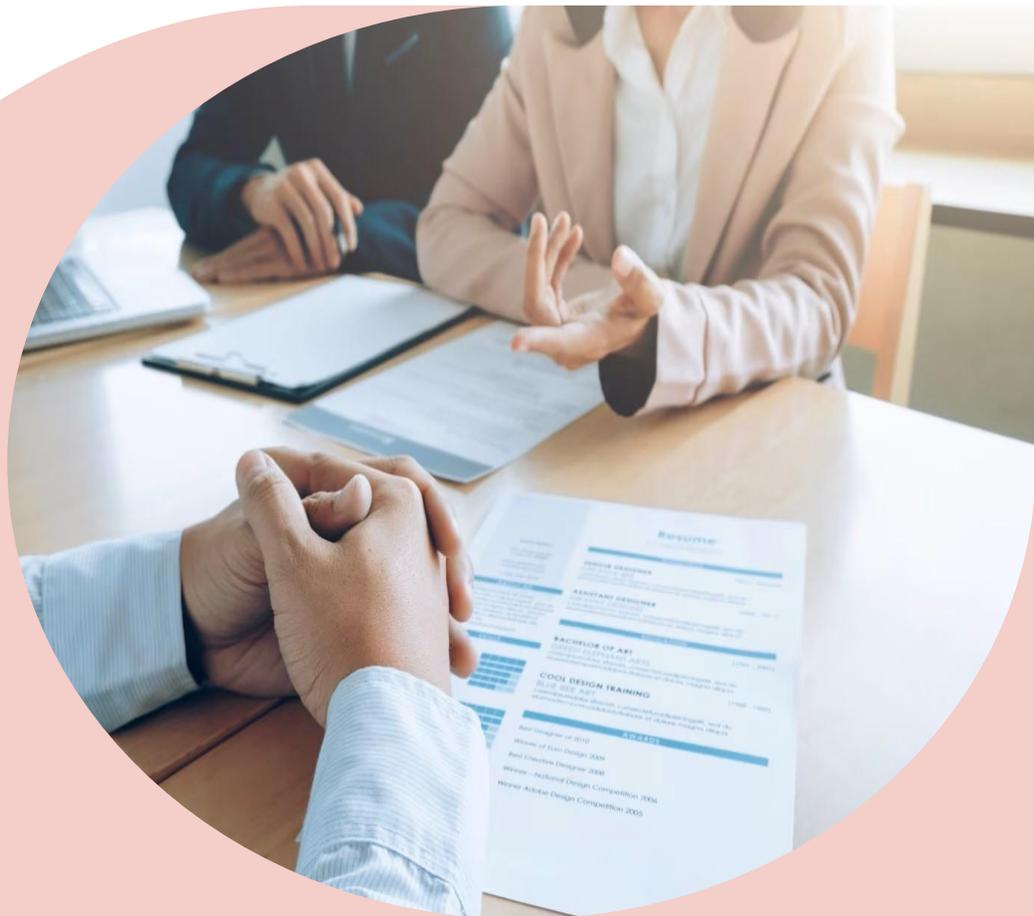
	2022				2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Catégorie A</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>52,4%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
Attachés (AAE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieurs de Recherche (IGR)	-	2	2	4,8%	1	1	2	2	-	2
Ingénieurs d'Études (IGE)	2	2	4	9,5%	1	1	2	3	1	4
Assistants ingénieurs (ASI)	1	-	1	5,9%	-	1	1	1	-	1
Médecins	1	-	1	2,4%	-	-	-	-	-	-
Infirmiers	3	-	3	7,1%	-	-	-	-	-	-
Assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE)	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Professeurs certifiés	1	3	4	9,5%	1	-	1	-	-	-
Psychologues	4	-	4	9,5%	-	-	-	-	-	-
<b>Catégorie B</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>19,0%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Techniciens de recherche et formation (TECH)	7	1	8	19,0%	1	1	2	1	2	3
Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	-	-	-	1	-	1	3	-	3
<b>Catégorie C</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>28,6%</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
Adjoints techniques de Recherche et de formation (ATRF)	5	5	10	23,8%	3	1	4	1	-	1
Adjoints administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	2	-	2	4,8%	1	-	1	-	-	-
Magasinier	-	-	-	-	2	-	2	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

42 agents ont été concernés par une requalification de leur CDD en CDI entre le 31/12/21 et le 31/12/22.  
Le nombre de requalification a été multiplié par 2,5 par rapport à l'année précédente.  
Les requalifications concernent en majorité des agents sur des fonctions de catégorie A (52,4%) et C (28,6%).

## Les emplois et les personnels – A retenir :

- Une population globale en hausse (+28 agents, +1,1%).
- Un nombre de personnels enseignants et enseignants chercheurs plus élevé que celui des personnels BIATSS (56,5% de personnels enseignants).
- Dans la population BIATSS : une baisse constante des effectifs de catégorie C (fonctions d'exécution) (-7,6%) au profit des effectifs de catégorie A (+1,5%) et B (+9,7%) qui démontre au fil des ans une évolution des métiers et compétences attendues au sein de l'URCA.
- Des effectifs majoritairement féminins (52,2%), sauf dans la population enseignante (43,2%).
- Une population titulaire en baisse depuis quelques années au profit d'une population contractuelle.
- Un nombre de personnels BOE en hausse, avec un taux d'emploi également en hausse mais en deçà des 6% (4,1% en 2022 contre 3,9% en 2021).
- Une très forte hausse des requalifications de CDD en CDI (x 2,5 par rapport à 2021).





## PARTIE 2

# LE RECRUTEMENT

## PARTIE 2 : LE RECRUTEMENT

<b>PARTIE 2 : LE RECRUTEMENT</b> .....	<b>45</b>
I. LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES .....	46
1. LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS .....	46
Les nominations des enseignants-chercheurs .....	46
Les concours de droit commun BIATSS .....	46
Les recrutements spécifiques.....	48
II. LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS .....	49

## I. LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

### 1. LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

#### LES NOMINATIONS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Tableau 31 - Résultats des nominations enseignants et enseignants-chercheurs en 2022

	2022				2021				2020			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
Professeurs d'université	3	-	2	2	6	2	4	6	17	5	11	16
Maîtres de conférences	14	10	4	14	11	5	5	10	25	12	12	24
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	8	3	4	7	9	4	4	8	8	5	2	7
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	26	11	13	24	50	22	25	47

92,0% de postes ont été pourvus en 2022.

Le nombre de postes à pourvoir a diminué de 3,8% entre 2020 et 2021. Le taux d'admission est de 92,0% (92,3% en 2021 ; 94,0% en 2020).

En 2022, les femmes représentent 56,5% des nominations d'enseignants et enseignants-chercheurs (45,8% en 2021, 46,8% en 2020).

#### LES CONCOURS DE DROIT COMMUN BIATSS

Tableau 32 - Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2022

	2022				2021				2020			
	Postes à pourvoir	Admis femmes	Admis hommes	Total admis	Postes à pourvoir	Admis femmes	Admis hommes	Total admis	Postes à pourvoir	Admis femmes	Admis hommes	Total admis
<b>Concours externes</b>	10	7	2	9	7	4	3	7	32	17	12	29
<b>Concours internes</b>	10	7	3	10	10	5	5	10	25	15	8	23
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>52</b>

95% des postes ouverts au concours en 2022 ont été pourvus. Il y avait autant de concours externes, qu'internes.

En 2022, les femmes représentent 73,7% des admis aux concours BIATSS (elles étaient 52,9% l'année précédente).

**Tableau 33 - Résultats des concours BIATSS par filière**

BAP et autres	Spécificités	2022			2021			2020		
		Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu
<b>Filière ITRF</b>										
<b>A</b>	Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (SV)	2	2	100,0%	2	2	100,0%	5	5	100,0%
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	2	2	100,0%	-	-	-	3	3	100,0%
<b>D</b>	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
<b>E</b>	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	1	1	100,0%	4	4	100,0%	6	5	83,3%
<b>F</b>	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	-	-	-	1	1	100,0%	7	6	85,7%
<b>G</b>	Patrimoine, immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	1	1	100,0%	2	2	100,0%	3	3	100,0%
<b>J</b>	Gestion et Pilotage	9	8	88,9%	6	6	100,0%	27	24	88,9%
<b>Filière AENES</b>										
<b>Administration Générale</b>		4	4	100,0%	2	2	100,0%	5	5	100,0%
<b>Filière Bibliothèque</b>										
<b>Conservateurs</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Bibliothécaires assistants</b>		1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-
<b>Magasiniers</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>95,0%</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>100,0%</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>91,2%</b>

**Tableau 34 - Résultats des concours BIATSS par corps et par sexe**

	2022				2021				2020			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
<b>IGR</b>	2	2	-	<b>2</b>	1	-	1	<b>1</b>	7	2	5	<b>7</b>
<b>IGE</b>	1	1	-	<b>1</b>	4	-	4	<b>4</b>	15	7	5	<b>12</b>
<b>ASI</b>	8	5	2	<b>7</b>	2	2	-	<b>2</b>	6	3	2	<b>5</b>
<b>TECH</b>	3	2	1	<b>3</b>	7	5	2	<b>7</b>	18	12	5	<b>17</b>
<b>SAENES</b>	4	3	1	<b>4</b>	2	1	1	<b>2</b>	5	3	2	<b>5</b>
<b>ATRF</b>	1	1	0	<b>1</b>	1	1	-	<b>1</b>	6	5	1	<b>6</b>
<b>ADJAENES</b>	0	0	0	<b>0</b>	-	-	-	<b>-</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>Conservateurs</b>	0	0	0	<b>0</b>	-	-	-	<b>-</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>Bibliothécaires</b>	1	0	1	<b>1</b>	-	-	-	<b>-</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>Magasiniers</b>	0	0	0	<b>0</b>	-	-	-	<b>-</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>52</b>

Le corps des assistants ingénieurs (ASI) représente 36,8% des reçus concours en 2022.

## LES RECRUTEMENTS SPECIFIQUES

Tableau 35 - Recrutements spécifiques

	2022				2021				2020			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
<b>PACTE</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BOE</b>	3	2	1	3	2	2	-	2	7	5	2	3
<b>Réservé défense</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

En 2022, l'intégralité des postes à pourvoir pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été pourvus.

## II. LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Tableau 36 - Nombre de postes publiés - Population BIATSS

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Administration générale	13	18	18	49	11	14	9	34	6	9	12	27
Bibliothèques, documentations et archives	-	-	1	1	2	2	1	5	-	-	4	4
Documentation, culture, communication, édition et TICE	2	3	-	5	6	1	1	8	6	1	-	7
Éducation et formation tout au long de la vie	6	4	-	10	6	3	1	10	3	1	-	4
Enseignement et recherche	20	6	-	26	5	6	0	11	4	2	-	6
Études et évaluation	2	-	5	7	4	0	0	4	3	-	-	3
Gestion budgétaire, financière et comptable	4	4	4	12	6	7	3	16	2	1	4	7
Patrimoine- logistique- immobilier- maintenance	2	-	-	2	5	1	5	11	1	1	2	4
Ressources-humaines	1	8	-	9	3	4	0	7	-	5	1	6
Santé- cohésion sociale	3	-	-	3	5	0	0	5	3	1	-	4
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	6	5	-	11	15	0	0	15	3	2	-	5
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>135</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>126</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>77</b>

Tableau 37 - Nombre d'offres publiées sur « Choisir le service public » par catégorie

	2022	2021	2020
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-	-
Offres publiées - catégorie A	59	68	31
Offres publiées - catégorie B	48	38	23
Offres publiées - catégorie C	28	20	23
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>126</b>	<b>77</b>

Le nombre de postes publiés a augmenté de 7,1% par rapport à 2021.

Comme les années précédentes, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (43,7% des postes publiés).

Dans le détail par famille professionnelle, 36,3% des offres publiées concernaient des postes dans la famille « administration générale ».

## **Le recrutement – A retenir :**

- Une majorité des postes ouverts au concours dans la population BIATSS pourvus, et principalement par des agents de sexe féminin.
- Un nombre d'offres d'emploi publiées en hausse de 7,1%.
- Une majorité des besoins en recrutement externe dans la famille professionnelle de l'administration générale et principalement sur des profils de catégorie A (43,7% de offres publiées).





## PARTIE 3

# PARCOURS PROFESSIONNELS

## PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS

<b>PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	<b>53</b>
I. LES MOBILITES DES AGENTS .....	54
II. LES PROMOTIONS PAR CORPS ET PAR GRADE .....	55
1. PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	55
2. LES EVOLUTIONS DE CARRIERES PREVISIONNELLES .....	55
Les MCF détenteurs d'une habilitation à diriger des recherches (HDR).....	55
Les enseignants du 2 <sup>ND</sup> degré ayant un doctorat.....	57
3. LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS .....	58
III. LES FLUX D'ENTREE ET DE SORTIE .....	60
1. LES ENTREES DES AGENTS TITULAIRES.....	60
Les entrees titulaires par categorie .....	60
Les entrées titulaires par type de population .....	61
Les entrées titulaires par motifs .....	62
2. LES ENTREES DES AGENTS CONTRACTUELS .....	63
Les entrées contractuelLES par catégorie.....	63
Les entrées contractuelLES par type de population .....	64
Les entrées contractuelLES par motifs .....	65
3. LES SORTIES DES AGENTS TITULAIRES .....	66
Les sorties titulaires par catégorie.....	66
Les sorties titulaires par type de population .....	67
Les sorties titulaires par motifs.....	68
4. LES SORTIES DES AGENTS CONTRACTUELS .....	69
Les sorties contractuelLES par catégorie .....	69
Les sorties contractuelLES par type de population .....	70
Les sorties contractuelLES par motifs .....	71
5. BILAN DES ENTREES ET SORTIES .....	72
Les entrées et sorties des agents titulaires.....	72
Les entrées et sorties des agents contractuels .....	72
Le taux de rotation.....	73
6. LES MISES EN DISPONIBILITE ET LES MISES A DISPOSITION .....	74
Les mises en disponibilité .....	74
Les mises a dispostion dans une autre administration .....	74
III. LES AGENTS PENSIONNES .....	75

## I. LES MOBILITES DES AGENTS

Tableau 38 - Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS)

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Administration Générale	-	3	1	4	1	2	3	6	8	-	-	8
Bibliothèques, documentations et Archives	1	1	-	2	2	3	2	7	-	-	-	-
Documentation, Culture, Communication, Edition et TICE	-	2	-	2	2	1	-	3	-	-	-	-
Éducation et formation tout au long de la vie	-	6	7	13	-	8	8	16	-	-	-	-
Enseignement supérieur et recherche	2	4	1	7	-	3	-	3	-	-	-	-
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	2	1	4	4	2	1	7	-	-	-	-
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	-	-	3	3	1	2	-	3	-	-	-	-
Ressources-Humaines	3	3	-	3	2	7	-	9	-	-	-	-
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	3	1	-	4	1	-	-	1	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Tableau 39 - Bilan de la mobilité interne (BIATSS)

	2022	2021	2020
Nombre de postes publiés	45	55	8
Nombre de candidatures	53	36	8
Nombre de personnes présentées aux entretiens	51	22	8
Nombre de postes pourvus	42	12	8

En 2022, 42 agents ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 79,2% des candidats).

Le nombre de postes publiés et pourvus en mobilité interne est en baisse de 18,2% par rapport à celui de l'année 2021.

## II. LES PROMOTIONS PAR CORPS ET PAR GRADE

### 1. PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

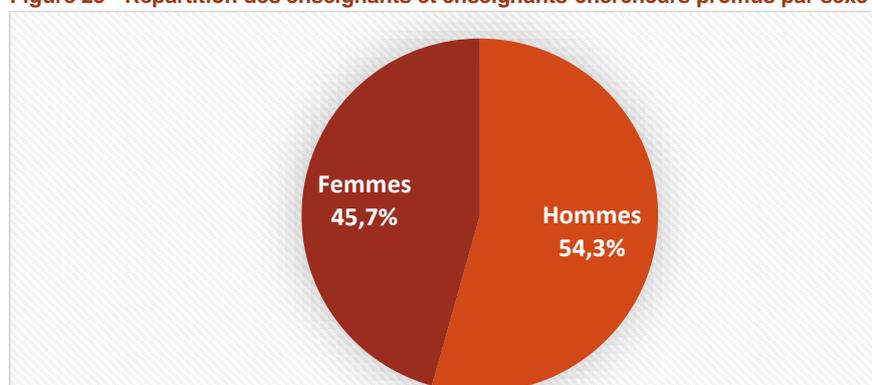
Tableau 40 - Répartition des enseignants et enseignants chercheurs promus par corps et par sexe (tableau d'avancement)

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités	6	13	19	6	13	19	7	11	18
Maîtres de conférences	15	12	27	9	18	27	8	23	31
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>49</b>

Le nombre d'agents promus dans la population des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est identique à l'année 2021 (contre -6,1% entre 2020 et 2021).

Le nombre de professeurs des universités promus et le nombre de maîtres de conférences promus est identique à 2021.

Figure 23 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus par sexe



La proportion de femmes promues au sein du corps des professeurs des universités et des maîtres de conférences a augmenté de 13,1 points.

Si on regarde en effectifs, le nombre de femmes promues est supérieur à 2021 (21 femmes promues).

### 2. LES EVOLUTIONS DE CARRIERES PREVISIONNELLES

#### LES MCF DETENTEURS D'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 aux postes de professeur des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur de thèse ou d'être choisi comme rapporteur de thèse.

Tableau 41 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs ayant une HDR (candidats potentiels pour devenir PR)

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Maîtres de conférences	31	73	104	29	72	101	20	64	84
Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	2	5	7	1	3	4	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>78</b>	<b>111</b>	<b>30</b>	<b>75</b>	<b>105</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>89</b>

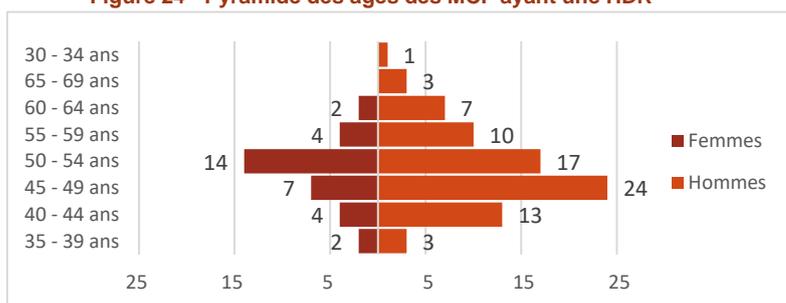
Le nombre d'enseignants-chercheurs ayant une HDR a augmenté de 5,7 % entre 2021 et 2022.

Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 29,7% de la population (soit une hausse de 1,1 point par rapport à 2021).

Tableau 42 - Nombre de MCF ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe

		2022			2021			2020		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Droit, économie et gestion	40 - 44 ans	1	2	3	1	2	3	1	-	1
	45 - 49 ans	1	3	4	3	4	7	1	3	4
	50 - 54 ans	4	3	7	3	4	7	2	6	8
	55 - 59 ans	1	4	5	1	2	3	1	2	3
	60 - 64 ans	-	3	3	-	5	5	-	3	3
	65 - 69 ans	-	2	2	-	-	-	-	-	-
<b>Total Droit, économie et gestion</b>		<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Lettres et sciences humaines	35 - 39 ans	-	-	-	1	1	2	-	-	-
	40 - 44 ans	1	-	1	-	1	1	1	-	1
	45 - 49 ans	1	2	3	2	2	4	1	4	5
	50 - 54 ans	3	1	4	2	2	4	1	1	2
	55 - 59 ans	1	1	2	1	-	1	-	-	-
	60 - 64 ans	1	1	2	1	1	2	-	2	2
65 - 69 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-	
<b>Total Lettres et sciences humaines</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
Médecine	30 - 34 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	35 - 39 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	40 - 44 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	45 - 49 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	60 - 64 ans	1	1	2	-	-	-	-	-	-
<b>Total Médecine</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	-	-	-	-	-	-
Odontologie	50 - 54 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total Odontologie</b>		-	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-
Pharmacie	35 - 39 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	40 - 44 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	45 - 49 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	50 - 54 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	55 - 59 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total Pharmacie</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	-	-
Pluridisciplinaire	40 - 44 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	50 - 54 ans	-	2	2	-	-	-	-	-	-
	55 - 59 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	60 - 64 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total Pluridisciplinaire</b>		-	<b>5</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	-	-
Sciences	30 - 34 ans	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	35 - 39 ans	-	3	3	1	-	1	-	1	1
	40 - 44 ans	2	8	10	1	14	15	3	12	15
	45 - 49 ans	5	17	22	7	18	25	5	16	21
	50 - 54 ans	6	10	16	3	8	11	2	8	10
	55 - 59 ans	2	3	5	2	7	9	2	6	8
	60 - 64 ans	-	1	1	1	2	3	1	2	3
65 - 69 ans	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
<b>Total Sciences</b>		<b>15</b>	<b>42</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>60</b>
<b>TOTAL</b>		<b>33</b>	<b>78</b>	<b>111</b>	<b>30</b>	<b>75</b>	<b>105</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>89</b>

Figure 24 - Pyramide des âges des MCF ayant une HDR



43,2% des MCF pouvant potentiellement prétendre à une promotion pour devenir PR ont entre 40 et 49 ans (54,7% en 2021, 51,5% en 2020).

Les femmes représentent 29,7% (28,6% en 2021, 28,3% en 2020) des MCF détenant une HDR. La majorité d'entre elles a entre 50 et 54 ans.

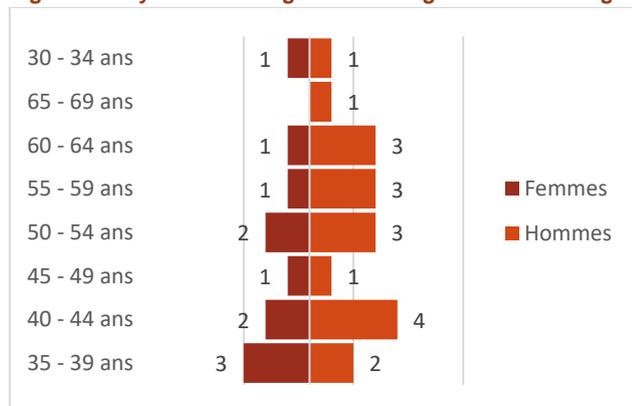
## LES ENSEIGNANTS DU 2<sup>ND</sup> DEGRE AYANT UN DOCTORAT

Tableau 43 - Nombre d'enseignants du 2nd degré ayant un doctorat par groupe disciplinaire, par âge et par sexe

		2022			2021			2020		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Disciplines générales	30 - 34 ans	1	-	1	1	-	1	2	1	3
	35 - 39 ans	2	1	3	2	1	3	1	-	1
	40 - 44 ans	2	2	4	3	2	5	2	3	5
	45 - 49 ans	1	1	2	-	1	1	-	-	-
	50 - 54 ans	2	2	4	3	3	6	3	2	5
	55 - 59 ans	1	3	4	1	3	4	1	3	4
	60 - 64 ans	1	2	3	-	1	1	1	2	3
	65 - 69 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
<b>Total Disciplines générales</b>		<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
Domaine de la production	30 - 34 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	35 - 39 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	40 - 44 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	55 - 59 ans	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	60 - 64 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total Domaine de la production</b>		<b>-</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Domaine des services	35 - 39 ans	1	-	1	2	-	2	2	-	2
	40 - 44 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	50 - 54 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	60 - 64 ans	-	-	-	1	-	1	1	-	1
<b>Total Domaine des services</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

Le nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré détenteurs d'un doctorat a légèrement diminué par rapport à 2021 (-1 agent).

Figure 25 - Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré ayant un doctorat



En 2022, le nombre de femmes détentrices d'un doctorat parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est légèrement inférieur à celui des hommes.

La majorité des détenteurs d'un doctorat dans cette population se situe dans la tranche d'âge 40-59 ans (58,6% de l'effectif).

### 3. LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS

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

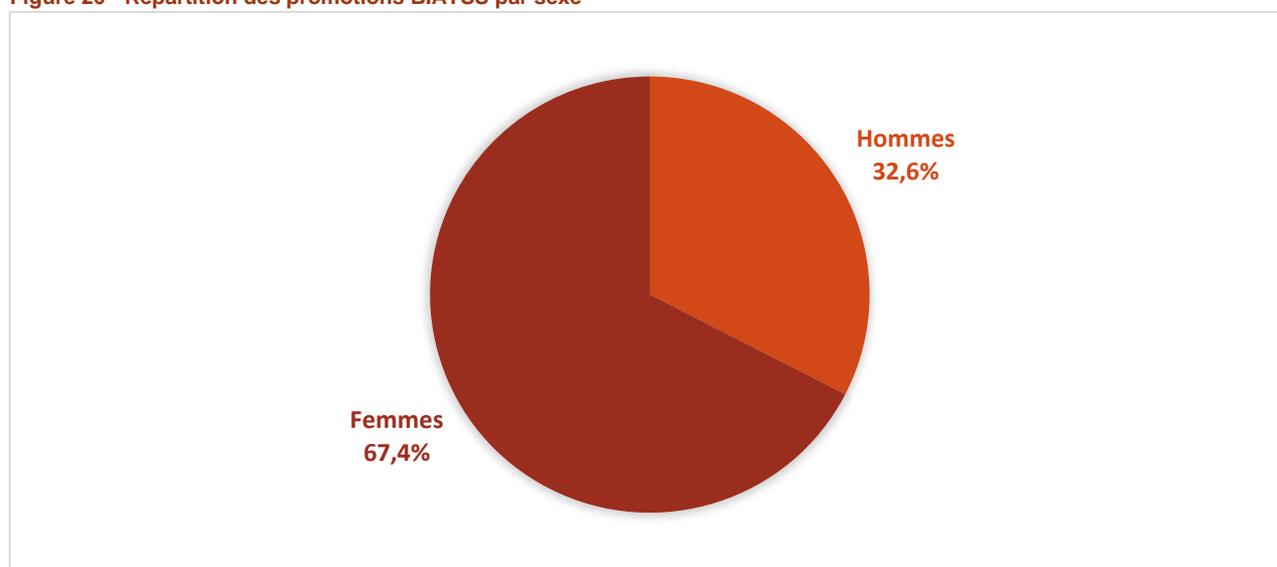
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

Tableau 44 - Evolution des promotions BIATSS par sexe

	2022	2021	2020
Femmes	29	24	21
Hommes	14	10	19
TOTAL	43	34	40

Le nombre de BIATSS promus est en hausse de 26,5% par rapport à 2021. Cela s'explique notamment par les opérations de repyramidage prévues dans la loi de programmation de la recherche.

Figure 26 - Répartition des promotions BIATSS par sexe



Les femmes représentent 63,8% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (67,4%).

La proportion d'hommes promus a augmenté de 3,2 points entre 2021 et 2022.

**Tableau 45 - Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)**

		2022			2021			2020		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bibliothèque	A	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	B	1	-	1	-	1	1	3	-	3
	C	1	-	1	-	1	1	1	1	2
AENES	A	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	B	6	-	6	1	2	3	2	1	3
	C	4	-	4	-	2	2	1	3	4
ITRF	A	-	2	2	5	5	10	3	4	7
	B	9	8	17	3	8	11	4	6	10
	C	7	4	11	1	5	6	6	3	9
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 67,4% de femmes. C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (69,8% des promotions). Ce qui s'explique par une plus forte proportion de personnels ITRF au sein de l'université (76,6% des personnels BIATSS relèvent de la filière ITRF, dont plus de la moitié sont des femmes (58,0%). 55,8% des promotions ont concerné des agents de catégorie B. La proportion de personnels promus par tableau d'avancement représente 3,6% de la filière ITRF, 6,2% de la filière AENES et 3,1% de la filière bibliothèque.

**Tableau 46 - Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude)**

		2022			2021			2020		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bibliothèque	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ITRF	A	5	5	10	2	1	3	3	-	3
	B	5	4	9	1	1	2	2	-	2
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>

Les promotions par liste d'aptitude ont concerné 52,4% de femmes, exclusivement dans la filière ITRF. La proportion de personnels promus par liste d'aptitude représente 1,7% de la filière ITRF et 0,6% de la filière AENES.

## II. LES FLUX<sup>14</sup> D'ENTREE ET DE SORTIE

### 1. LES ENTREES DES AGENTS TITULAIRES

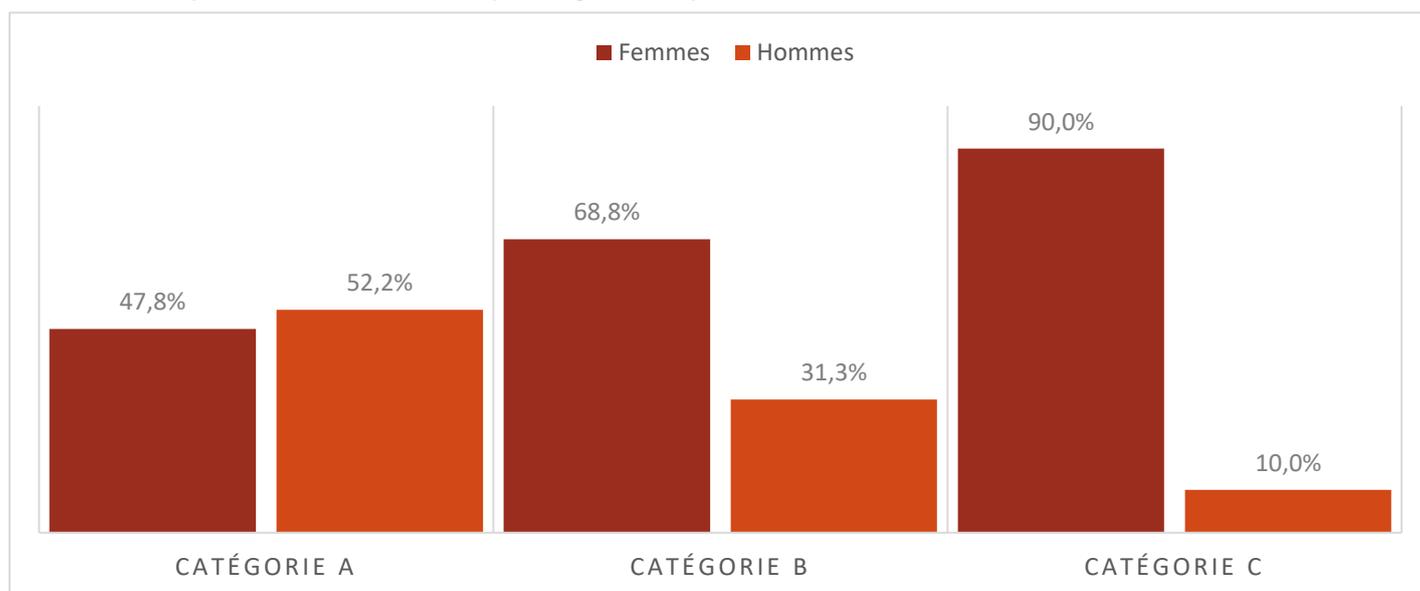
#### LES ENTREES TITULAIRES PAR CATEGORIE

Tableau 47 - Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par catégorie en 2022

	2022				2021				2020			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
<b>Catégorie A</b>	26	21	47	74,6%	21	19	40	67,8%	32	35	67	72,0%
<b>Catégorie B</b>	8	2	10	15,9%	9	3	12	20,3%	11	5	16	17,2%
<b>Catégorie C</b>	5	1	6	9,5%	5	2	7	11,9%	9	1	10	10,8%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>63</b>		<b>35</b>	<b>24</b>	<b>59</b>		<b>52</b>	<b>41</b>	<b>93</b>	

En 2022, le nombre d'entrées d'agents titulaires est supérieur à l'année précédente (+6,8% par rapport à 2021)  
Les entrées de personnels de catégorie A représentent 74,6% des entrées titulaires en 2022.

Tableau 48 - Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe



<sup>14</sup> Les flux sont ici calculés entre deux périodes (31/12/2021 et 31/12/2022). Il s'agit donc du delta entre ses deux périodes et non des flux au fil de l'année. Ce qui peut expliquer que des situations ne soient pas représentées ici (par un exemple, un agent en congé parental du 01/01/2022 au 01/05/2022 n'apparaîtra pas dans ces flux, il était présent au 31/12/2021 et est de nouveau présent au 31/12/22).

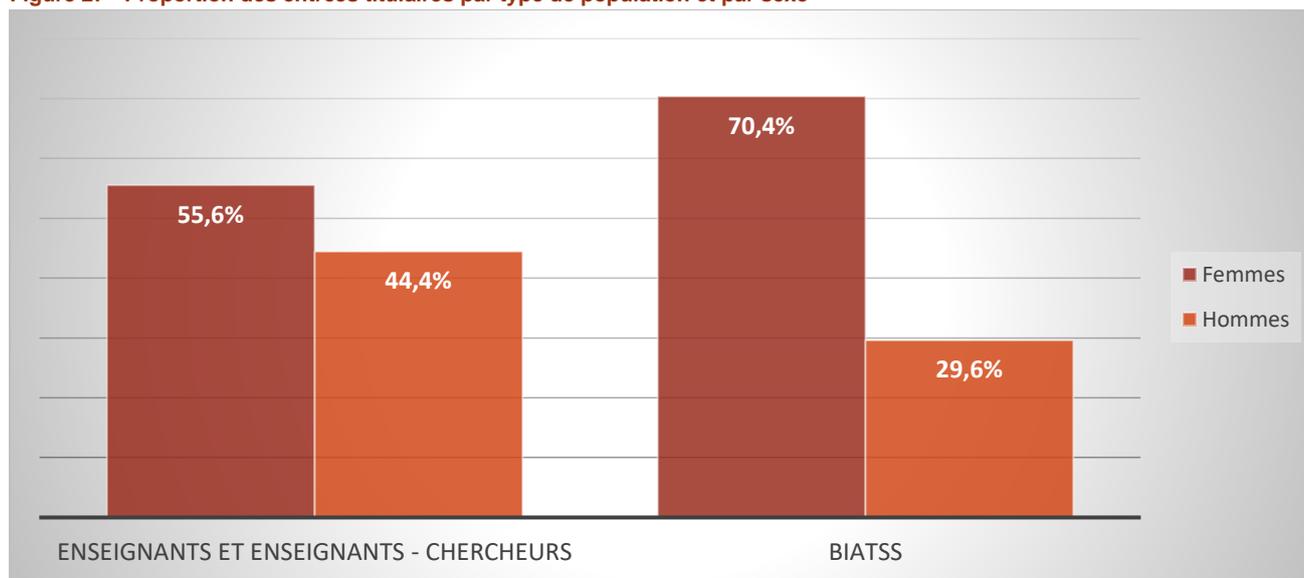
## LES ENTREES TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 49 - Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par type de population et par catégorie

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	17	12	29	23	25	48
<b>Catégorie A</b>	20	16	36	17	12	29	23	25	48
<b>BIATSS</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	18	12	30	29	16	45
<b>Catégorie A</b>	6	5	11	4	7	11	9	10	19
<b>Catégorie B</b>	8	2	10	9	3	12	11	5	16
<b>Catégorie C</b>	5	1	6	5	2	7	9	1	10
<b>Total général</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>63</b>	35	24	59	52	41	93

La proportion d'entrants titulaires dans la population enseignante est de 57,1% en 2022. Cette proportion est supérieure à l'année précédente (49,2%).

Figure 27 - Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe



Les entrées titulaires des enseignants et enseignants – chercheurs concernent en majorité des femmes (55,6%).

70,4% des entrées titulaires de personnels BIATSS concernent des femmes (60,0% en 2021).

## LES ENTREES TITULAIRES PAR MOTIFS

Tableau 50 - Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motifs et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Délégations</b>	2	5	7	1	-	1	1	1	2
Détachements entrants	2	2	4	1	1	2	-	1	1
Fins mise à disposition	1	1	2	-	-	-	-	-	-
Mise à disposition	1	1	2	-	-	-	-	-	-
Mutations	1	1	2	9	5	14	6	4	10
Nouveaux titulaires	5	2	7	-	-	-	2	3	5
Réussites concours	19	9	28	20	15	35	34	32	66
Réintégrations après CLD	2	1	3	1	1	2	-	-	--
Réintégrations après CLM	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Retour congé parental	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Retours détachement	2	-	2	-	1	1	2	-	2
Retours disponibilité	1	-	1	1	-	1	3	-	3
Titularisation BOE	3	1	4	2	1	3	3	-	3
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>63</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>93</b>

En 2022, les réussites concours représentent 44,4% des entrées de personnels titulaires (59,3% en 2021).

## 2. LES ENTREES DES AGENTS CONTRACTUELS

### LES ENTREES CONTRACTUELLES PAR CATEGORIE

Tableau 51 - Nombre d'entrées et proportion d'agents contractuels par catégorie et par sexe

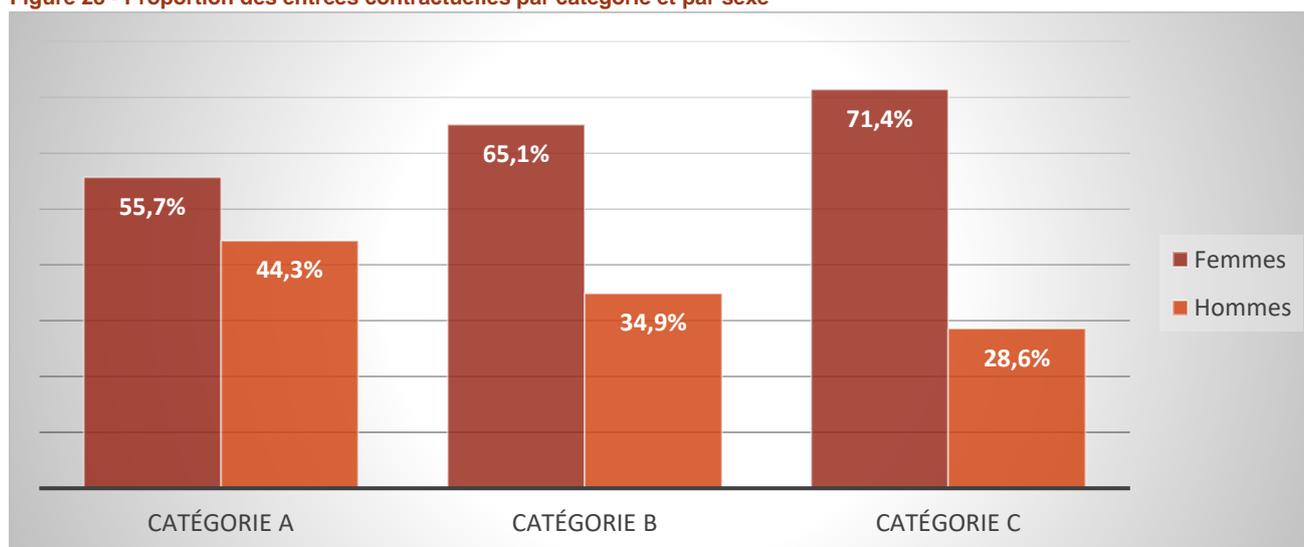
	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	113	90	203	95	86	181	76	73	149
<b>Catégorie B</b>	28	15	43	17	7	24	12	4	16
<b>Catégorie C</b>	20	8	28	15	5	20	22	9	31
<b>Total général</b>	<b>161</b>	<b>113</b>	<b>274</b>	<b>127</b>	<b>98</b>	<b>225</b>	<b>110</b>	<b>86</b>	<b>196</b>

Les entrées de personnels contractuels sur des fonctions de catégorie A représentent 74,1%. Comme les années précédentes c'est la catégorie qui concentre le plus d'entrées de personnels contractuels (80,4% en 2021, 76,0% en 2020).

Les entrées de catégorie B représentent 15,7% et les entrées de catégorie C 10,2% des entrées de personnels contractuels.

En 2022, le nombre d'entrées d'agents contractuels a augmenté de 21,7% par rapport à 2021.

Figure 28 - Proportion des entrées contractuelles par catégorie et par sexe



## LES ENTREES CONTRACTUELLES PAR TYPE DE POPULATION

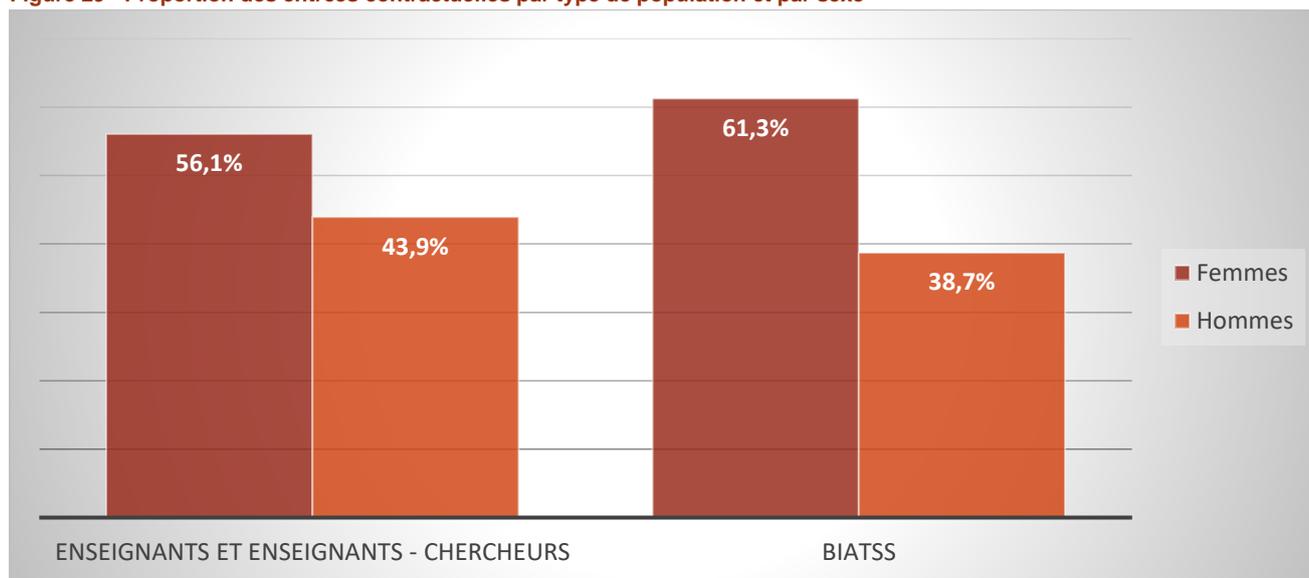
Tableau 52 - Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie d'agents contractuels

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants et enseignants-chercheurs</b>	<b>74</b>	<b>58</b>	<b>132</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>112</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>99</b>
<b>Catégorie A</b>	74	58	132	57	55	112	51	48	99
<i>Dont doctorants</i>	30	19	49	21	29	50	25	20	45
<b>BIATSS</b>	<b>87</b>	<b>55</b>	<b>142</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>97</b>
<b>Catégorie A</b>	39	32	71	38	31	69	25	25	50
<b>Catégorie B</b>	28	15	43	17	7	24	12	4	16
<b>Catégorie C</b>	20	8	28	15	5	20	22	9	31
<i>Dont post-doctorants</i>	4	7	11	4	1	5	1	2	3
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>113</b>	<b>274</b>	<b>127</b>	<b>98</b>	<b>225</b>	<b>110</b>	<b>86</b>	<b>196</b>

**48,2%** des entrants contractuels relèvent de la population des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

37,1% des entrants enseignants contractuels sont des doctorants.

Figure 29 - Proportion des entrées contractuelles par type de population et par sexe



61,3% des entrées contractuelles BIATSS sont des femmes (61,9% en 2021)

Les entrées des agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs sont majoritairement des femmes en 2022, soit 56,1% (contre 50,9% en 2021)

## LES ENTREES CONTRACTUELLES PAR MOTIFS

Tableau 53 - Nombre d'entrées contractuelles par motifs et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Nouveaux contrats</b>	149	102	251	118	91	209	101	76	177
Nouvelles entrées ATER	11	11	22	6	5	11	6	8	14
Retours congé parental	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Renouvellements <sup>15</sup>	-	-	-	2	1	3	2	2	4
Retour congé sans traitement	-	-	-	1	1	2	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>113</b>	<b>274</b>	<b>127</b>	<b>98</b>	<b>225</b>	<b>110</b>	<b>86</b>	<b>196</b>

Le nombre de nouveaux contrats est en hausse de 20,1% par rapport à 2021  
Ce motif représente la majorité des nouvelles arrivées de personnels contractuels (91,6% en 2022).

<sup>15</sup> Par renouvellement on entend ici les agents ayant eu une interruption entre deux contrats sur la période observée.

### 3. LES SORTIES DES AGENTS TITULAIRES

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 TITULAIRES PAR CATEGORIE

Tableau 54 - Nombre de sorties et proportion d'agents titulaires par catégorie en 2022

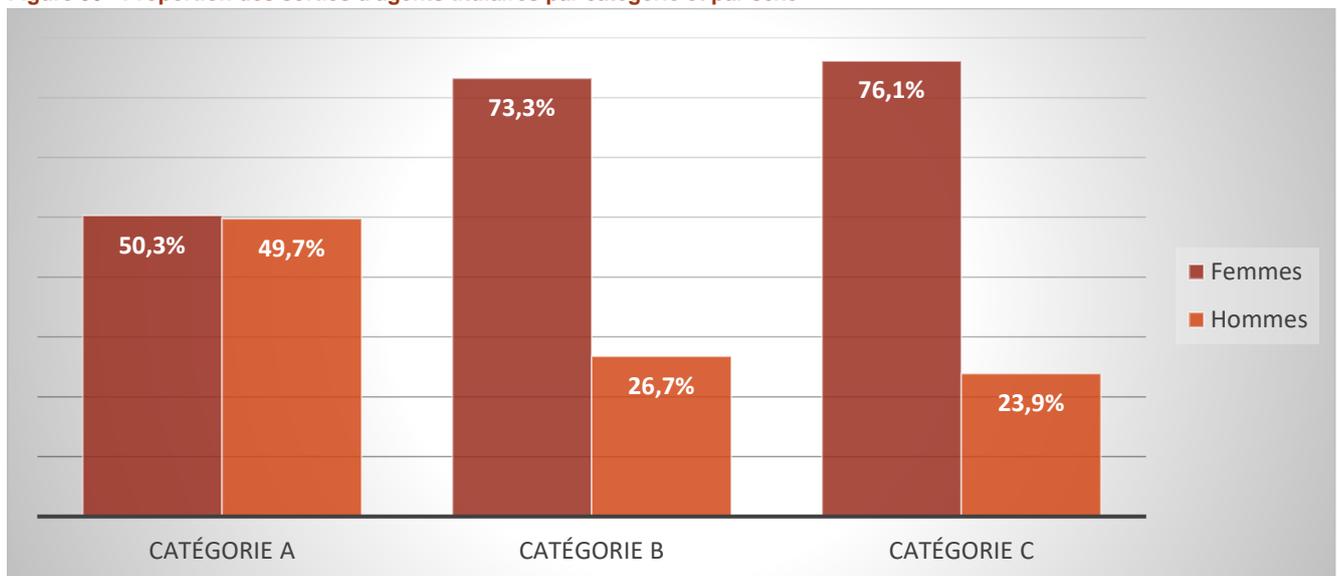
	2022				2021				2020			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
<b>Catégorie A</b>	35	28	63	64,9%	29	21	50	67,6%	26	31	57	74,0%
<b>Catégorie B</b>	15	4	19	19,6%	3	7	10	13,5%	4	-	4	5,2%
<b>Catégorie C</b>	11	4	15	15,5%	8	6	14	18,9%	11	5	16	20,8%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>97</b>		<b>39</b>	<b>33</b>	<b>72</b>		<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	

En 2022, le nombre de sorties d'agents titulaires a augmenté de 34,7% par rapport à l'année précédente (+6,5% entre 2020 et 2021)

Les sorties de personnels de catégorie A titulaires représentent 64,9% de la totalité des sorties.

Les sorties des personnels de catégorie B représentent 19,6% et les sorties de personnels de catégorie C 15,5%.

Figure 30 - Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie et par sexe



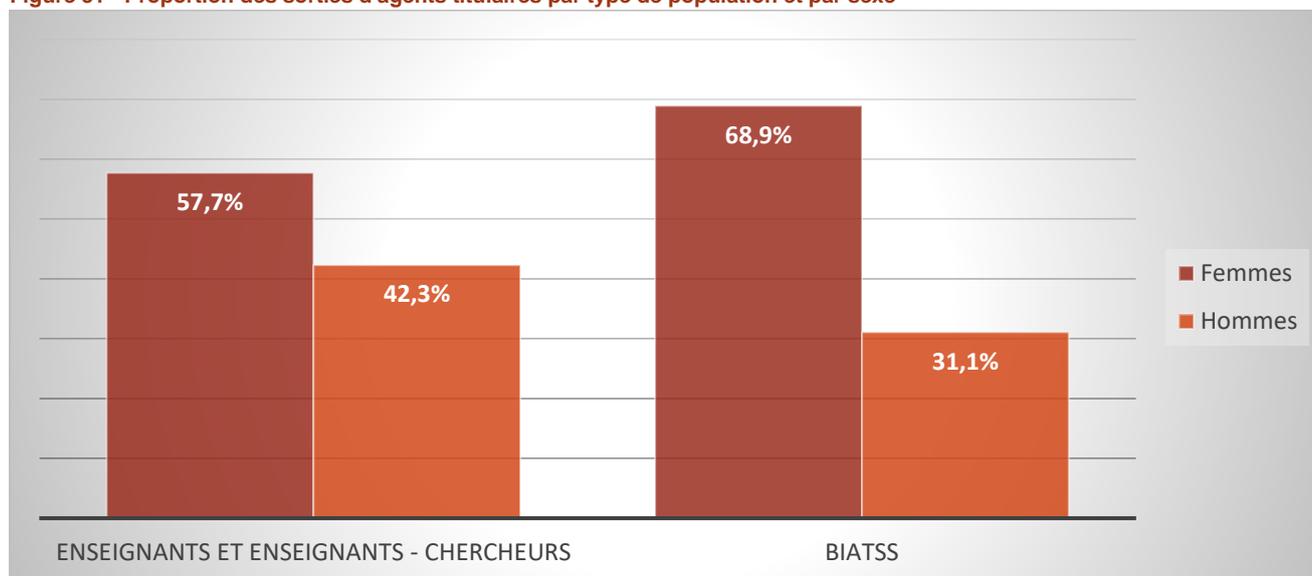
## LES SORTIES TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

Tableau 55 - Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants et enseignants chercheurs</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>45</b>
Catégorie A	30	22	52	13	21	34	17	28	45
<b>BIATSS</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>32</b>
Catégorie A	5	6	11	8	8	16	9	3	12
Catégorie B	15	4	19	7	3	10	4	-	4
Catégorie C	11	4	15	6	8	14	11	5	16
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>97</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>

Les sortants titulaires enseignants et enseignants chercheurs représentent 53,6% de l'ensemble des sortants titulaires (45,9% en 2021).

Figure 31 - Proportion des sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe



## LES SORTIES TITULAIRES PAR MOTIFS

Tableau 56 - Répartition des sorties d'agents titulaires par motifs et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Autres motifs</b>	6	2	8	1	-	1	4	4	8
Congés longue durée	3	-	3	2	2	4	2	-	2
Congés parentaux	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Décès	-	2	2	1	-	1	1	1	2
Démissions	1	1	2	1	1	2	-	1	1
Détachements sortants	2	2	4	1	2	3	2	3	5
Disponibilités	5	3	8	5	2	7	4	2	6
Mutations	15	12	27	7	14	21	8	5	13
Période préparatoire au reclassement	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Retraites	24	13	37	16	18	34	20	19	39
Réussites concours hors URCA	3	-	3	-	-	-	-	1	1
Ruptures conventionnelles	-	-	-	-	1	1	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>36</b>	<b>97</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>

Comme les années précédentes, les départs en retraites (38,1%) et les mutations (27,8%) sont les deux principaux motifs de départ des personnels titulaires.

Le nombre de sorties titulaires est en hausse de 31,1% par rapport à 2021.

## 4. LES SORTIES DES AGENTS CONTRACTUELS

### LES SORTIES CONTRACTUELLES PAR CATEGORIE

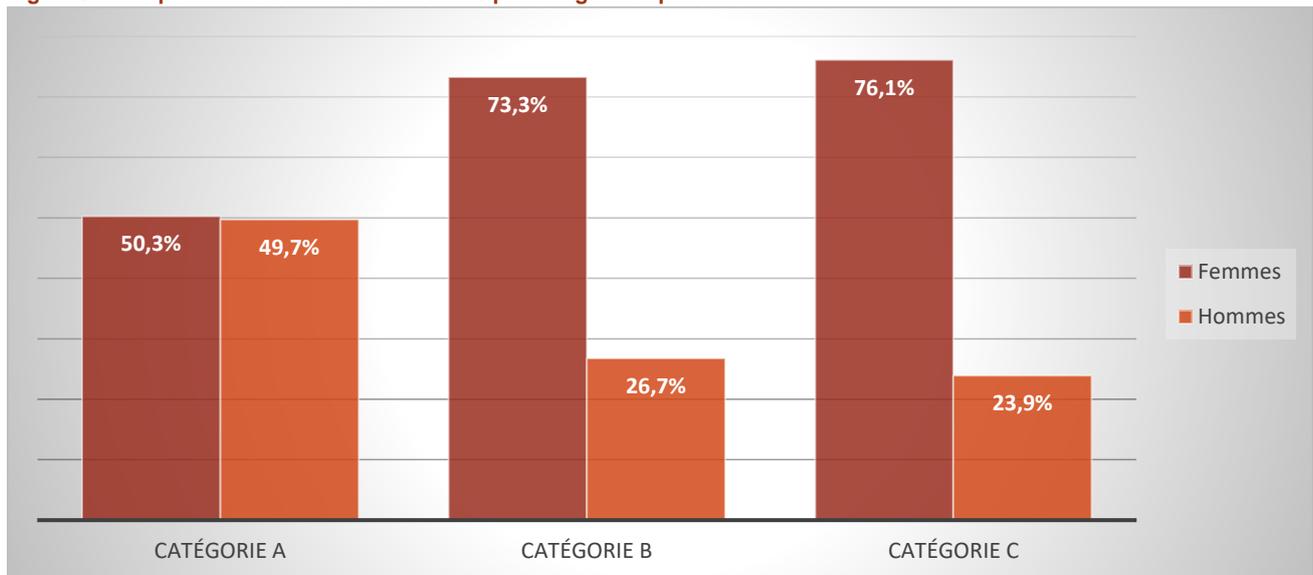
Tableau 57 - Nombre de sorties des agents contractuels par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Catégorie A</b>	87	84	171	67	84	151	68	68	136
<b>Catégorie B</b>	17	1	18	16	3	19	22	4	26
<b>Catégorie C</b>	15	8	23	11	8	19	27	6	33
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>93</b>	<b>212</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>189</b>	<b>117</b>	<b>78</b>	<b>195</b>

Les sorties de personnels de catégorie A représentent 80,7% des sorties des agents contractuels, les agents de catégorie B représentent 8,7% et les agents de catégorie C 10,8%.

Le nombre de sortants contractuels a augmenté de 12,2% par rapport à l'année précédente.

Figure 32 - Proportion de sortants contractuels par catégorie et par sexe



## LES SORTIES CONTRACTUELLES PAR TYPE DE POPULATION

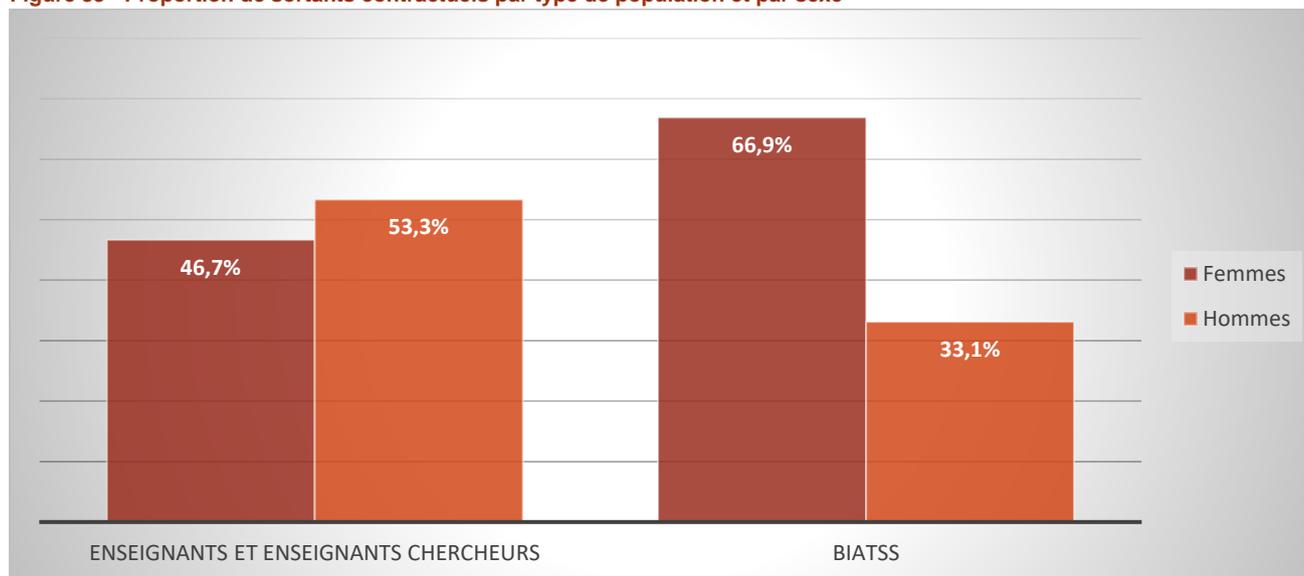
Tableau 58 - Nombre de sorties d'agents contractuels par type de population et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignant</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>115</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>96</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>86</b>
Catégorie A	56	59	115	40	56	96	46	40	86
<b>BIATSS</b>	<b>63</b>	<b>34</b>	<b>97</b>	<b>54</b>	<b>39</b>	<b>93</b>	<b>71</b>	<b>38</b>	<b>109</b>
Catégorie A	31	25	56	27	28	55	22	28	50
Catégorie B	17	1	18	16	3	19	22	4	26
Catégorie C	15	8	23	11	8	19	27	6	33
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>93</b>	<b>212</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>189</b>	<b>117</b>	<b>78</b>	<b>195</b>

Les sorties d'agents contractuels ont particulièrement augmenté dans la population des personnels enseignants (+19,8%).

La proportion d'agents sortants contractuels enseignants et enseignants-chercheurs est de 54,2% en 2022 (50,8% en 2021).

Figure 33 - Proportion de sortants contractuels par type de population et par sexe



La répartition des sortants par sexe en fonction du type de population est représentative de chacune de ces populations (plus d'hommes au sein des personnels enseignants et enseignants-chercheurs et plus de femmes au sein des populations BIATSS)

## LES SORTIES CONTRACTUELLES PAR MOTIFS

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congés parentaux	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Congés non rémunérés</b>	2	-	2	3	1	4	1	4	5
Démissions	22	8	30	18	8	26	13	6	19
Fins de contrat	82	80	162	58	74	132	73	55	128
Retraites	1		1	2	-	2	2	1	3
Réussites concours	7	3	10	10	10	20	22	12	35
Ruptures conventionnelles	2		2	1	-	1	-	-	-
Ruptures du contrat de travail		1	1	-	-	-	-	-	-
Rupture période d'essai	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Titularisations BOE	3	1	4	1	1	2	3	-	3
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>93</b>	<b>212</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>189</b>	<b>117</b>	<b>78</b>	<b>195</b>

Les fins de contrat (76,4%) et les démissions (14,2%) sont les principaux motifs de sortie des agents contractuels en 2022.

## 5. BILAN DES ENTREES ET SORTIES

### LES ENTREES ET SORTIES DES AGENTS TITULAIRES

Tableau 59 - Bilan des entrées et sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie

	2022			2021			2020		
	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux
<b>Enseignant</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>-16</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>-5</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>+3</b>
Catégorie A	36	52	-16	29	34	-5	48	45	+3
<b>BIATSS</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>-18</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>-10</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>+13</b>
Catégorie A	11	11	0	11	16	-5	19	12	+7
Catégorie B	10	19	-9	12	10	+2	16	4	+12
Catégorie C	6	15	-9	7	14	-7	10	16	-6
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>97</b>	<b>-34</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>-15</b>	<b>93</b>	<b>77</b>	<b>+16</b>

Entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022, le flux de personnels titulaires est de -34. Les sorties sont supérieures aux entrées. (Entre 2020 et 2021 le flux de personnels titulaires était de -15).

### LES ENTREES ET SORTIES DES AGENTS CONTRACTUELS

Tableau 60 - Bilan des entrées et des sorties des agents contractuels par type de population et par catégorie

	2022			2021			2020		
	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux
<b>Enseignant</b>	<b>132</b>	<b>115</b>	<b>+17</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>+16</b>	<b>99</b>	<b>86</b>	<b>+13</b>
Catégorie A	132	115	+17	112	96	+16	99	86	+13
<b>BIATSS</b>	<b>142</b>	<b>97</b>	<b>+45</b>	<b>113</b>	<b>93</b>	<b>+20</b>	<b>97</b>	<b>109</b>	<b>-12</b>
Catégorie A	71	56	+15	69	55	+14	50	50	0
Catégorie B	43	18	+25	24	19	+5	16	26	-10
Catégorie C	28	23	+5	20	19	+1	31	33	-2
<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>212</b>	<b>+62</b>	<b>225</b>	<b>189</b>	<b>+36</b>	<b>196</b>	<b>195</b>	<b>+1</b>

Au 31/12/2021, les personnels contractuels étaient au nombre de 783. Au 31/12/2022, ils représentent 845 agents, soit une hausse de 62 agents.

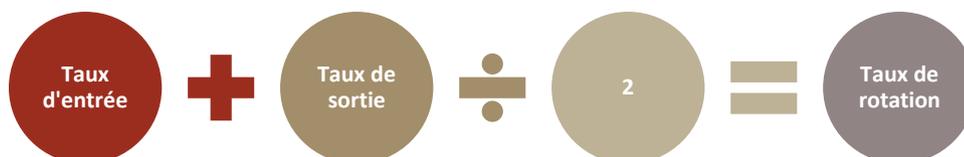
Les sorties d'agents contractuels sont en hausse par rapport à 2021 (+12,2%). Cependant le nombre d'entrées étant supérieurs aux sorties, le delta d'agents est supérieur.

## LE 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 12,9 % en 2021 (11,0% en 2021), soit une hausse de 1,9 point.

Tableau 61 - Taux de rotation des agents titulaires et contractuels

	2022		2021		2020	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
<b>Taux d'entrée</b>	2,5%	10,9%	2,4%	9,0%	3,8%	7,9%
<b>Taux de sortie</b>	3,9%	8,4%	3,0%	7,6%	3,1%	7,9%
<b>Taux de rotation</b>	<b>3,2%</b>	<b>9,7%</b>	<b>2,7%</b>	<b>8,3%</b>	<b>3,5%</b>	<b>7,9%</b>

Le taux de rotation des agents titulaires est plus faible que celui des personnels contractuels (3,2% contre 9,7%)

Tableau 62 - Taux de rotation en fonction du type de population

	2022		2021		2020	
	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS
<b>Taux d'entrée</b>	6,7%	6,7%	5,7%	5,7%	5,9%	5,8%
<b>Taux de sortie</b>	8,4%	5,6%	5,2%	5,3%	5,3%	5,7%
<b>Taux de rotation</b>	<b>7,6%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,8%</b>

Le taux de rotation des enseignants et enseignants chercheurs est supérieur à celui de la population BIATSS en 2022.

Tableau 63 - Taux de rotation en fonction du sexe

	2022		2021		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Taux d'entrée</b>	7,9%	5,4%	6,5%	4,9%	6,6%	5,1%
<b>Taux de sortie</b>	7,1%	5,1%	5,1%	5,4%	6,4%	4,6%
<b>Taux de rotation</b>	<b>7,5%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,5%</b>	<b>4,9%</b>

Le taux de rotation des femmes est de 7,5% contre 5,2% pour les hommes. Ce qui s'explique par une plus forte représentativité des femmes au sein de l'université (et donc des entrées et des départs).

## 6. LES MISES EN DISPONIBILITE ET LES MISES A DISPOSITION

### LES MISES EN DISPONIBILITE

Tableau 64 - Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe

	2022				2021				2020			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	Nbre de jours										
Pour convenances personnelles	18	5 187	8	1 980	13	3 833	7	1 843	15	3 387	6	1 219
Pour suivre son conjoint/pacsé	9	2 344	1	365	10	2 951	1	365	14	3 202	3	610
D'office	-	-	-	-	1	24	1	25	2	227	-	-
Pour élever un enfant	2	487	1	365	-	-	1	365	-	-	2	366
Pour soins	-	-	1	273	-	-	1	365	-	-	1	366
Pour études et recherches	-	-	1	365	-	-	-	-	1	152	-	-
Conservant droit à avancement					1	14	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>8 018</b>	<b>12</b>	<b>3 348</b>	<b>25</b>	<b>7 022</b>	<b>11</b>	<b>2 963</b>	<b>32</b>	<b>6 968</b>	<b>12</b>	<b>2 561</b>

Tableau 65 - Nombre de personnels et de jours de mise en disponibilité

	2022		2021		2020	
	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours
<b>Pour convenances personnelles</b>	26	7167	20	5 676	21	4 606
Pour suivre son conjoint/pacsé	10	2709	11	3 316	17	3 812
D'office	-	-	2	49	2	227
Pour élever un enfant	3	852	1	365	2	366
Pour soins	1	273	1	365	1	366
Pour études et recherches	1	365	-	-	1	152
Conservant droit à avancement	-	-	1	14	-	-
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>11 366</b>	<b>36</b>	<b>9 985</b>	<b>44</b>	<b>9 529</b>

En 2022, 23 agents enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une disponibilité (22 en 2021, 23 en 2020).

Toutes populations confondues, le motif « pour convenances personnelles » représente 63,4% des mises en disponibilité en 2022, contre 55,6% en 2020.

90,0% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agents de sexe féminin.

### LES MISES A DISPOSITION<sup>16</sup> DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

	2022			2021			2020		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
<b>Enseignants et enseignants chercheurs</b>	2	-	730	1	-	365	2	-	275
<b>BIATSS</b>	2	-	730	2	-	730	3	1	898
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1 460</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1 095</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1173</b>

<sup>16</sup> La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, et considéré comme occupant son emploi. Il continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

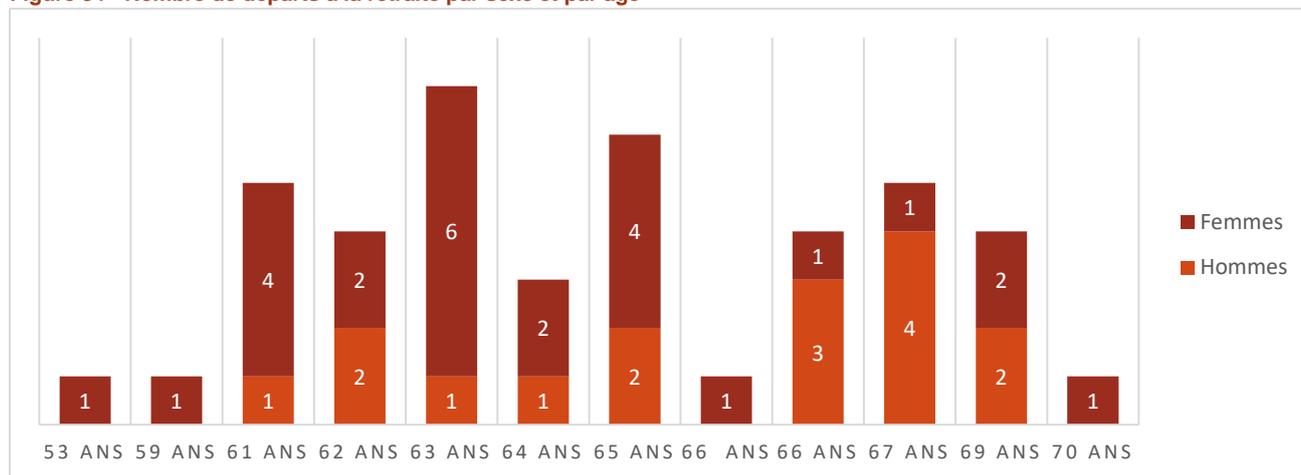
### III. LES AGENTS PENSIONNES

Tableau 66 - Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants et enseignants chercheurs</b>	13	11	24	9	13	22	6	16	22
<b>BIATSS</b>	13	5	18	10	5	15	15	3	18
<i>BIATSS – Catégorie A</i>	1	2	3	3	1	4	3	-	3
<i>BIATSS – Catégorie B</i>	6	0	6	2	1	3	2	-	5
<i>BIATSS – Catégorie C</i>	6	3	9	5	3	8	10	3	13
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

En 2022, le nombre de départs en retraite est plus élevé que l'année précédente (+13,5%)  
 Sur 42 départs en retraite en 2022, 57,1% concernent des enseignants et enseignants-chercheurs (59,5% en 2021), contre 42,9% de personnels BIATSS (40,5% en 2021).

Figure 34 - Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge



En 2022, 9,5% des agents pensionnés sont partis à l'âge légal de départ à la retraite soit 62 ans (18,9% en 2021).

73,8% sont partis en retraite après l'âge légal de départ.

61,9% des agents pensionnés en 2022 sont des femmes (51,4% en 2021).

Figure 35 - Départ en retraite par âge dans la population enseignante

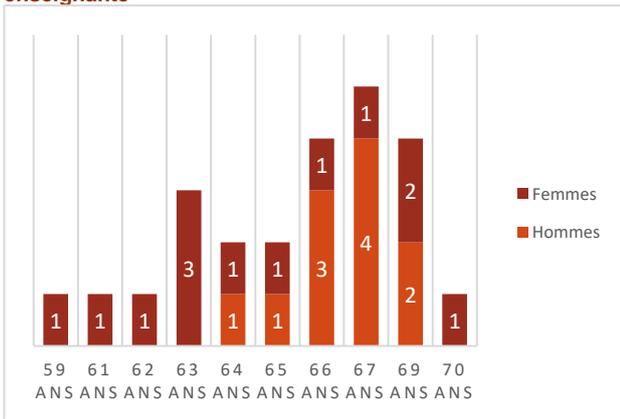
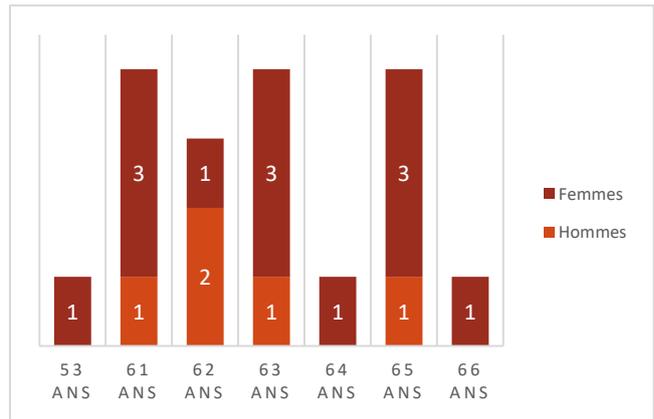


Figure 36 - Départ en retraite par âge dans la population BIATSS



41,7% des personnels enseignants partent en retraite à 67 ans ou plus.

54,2% des départs en 2022 ont concerné des femmes (bien qu'elles soient moins nombreuses au sein de cette population).

72,2% des départs en retraite d'agents BIATSS en 2022 ont concerné des femmes.

## Parcours professionnels à retenir

- Une baisse des postes publiés en mobilité interne de l'ordre de 18,2%.
- Des entrées d'agents majoritaires dans la catégorie A (74,2% des entrées).
- Des motifs d'entrée d'agents titulaires principalement liés à des réussites concours (44,4%).
- Dans la population titulaire, un nombre de sortants en hausse (+34,7%) avec pour motifs principaux les départs en retraite (38,1%) et les mutations (27,8%).
- Dans la population contractuelle les motifs de départ sont principalement les fins de contrat (76,4%) et les démissions (14,2%).
- Un taux de rotation des personnels plus important dans la population contractuelle (9,7%) que titulaire (3,2%).



## **PARTIE 4**

# **LES REMUNERATIONS**

## PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS

<b>PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS</b> .....	<b>79</b>
I. EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP .....	80
II. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT .....	81
III. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSE .....	82
IV. LES REMUNERATIONS .....	84
1. LES TRAITEMENTS BRUTS .....	84
2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES .....	85
3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS .....	86

## PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS

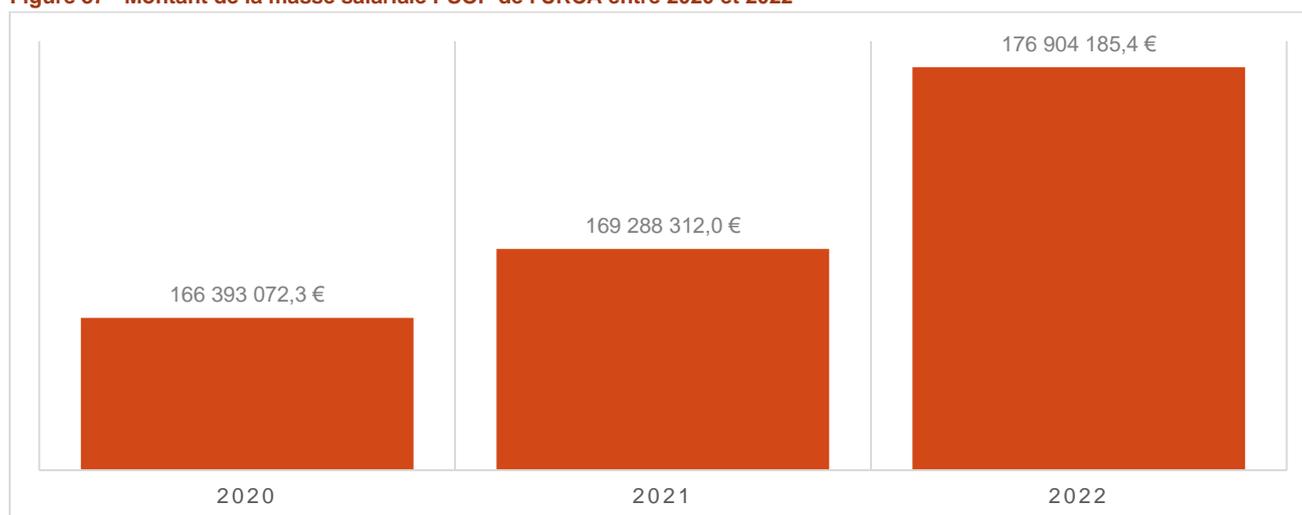
La masse salariale représente l'ensemble des dépenses relatives à la rémunération du personnel. Elle se compose de l'ensemble des rémunérations principales, des rémunérations accessoires (primes et indemnités diverses), des heures complémentaires, des prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que des charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel. La principale dépense concerne la paye sans ordonnancement préalable (PSOP) : il s'agit de la masse salariale traitée par la direction régionale des finances publiques (DRFIP). Les autres dépenses, hors PSOP, sont minoritaires et correspondent aux prestations facultatives, capital décès, accidents du travail, maladies professionnelles.

Les données reprises dans ce rapport ne concernent que les données PSOP. Ainsi, les traitements comptables et financiers (tels que les charges à payer) sont exclus de cet état des lieux.

Les dépenses de masse salariale PSOP constatées en 2022 sont de 176 904 185,4€ soit une hausse de 7 615 873,3€ (+4,5% par rapport à la masse salariale PSOP 2021).

### I. EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP

Figure 37 - Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2020 et 2022

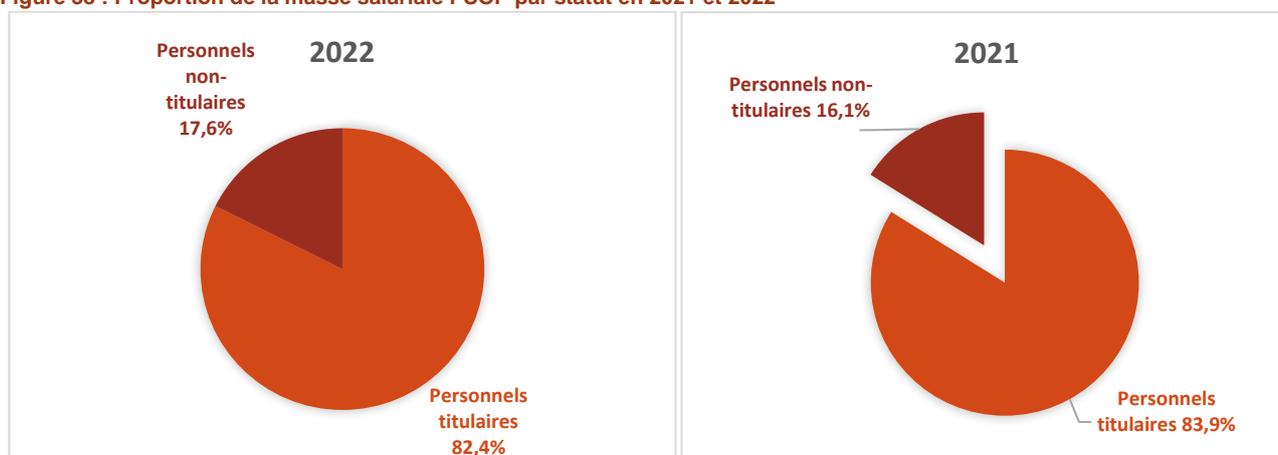


Entre 2021 et 2022, la masse salariale PSOP a augmenté de 4,5% soit 7 615 873,3€ dont :

- Rémunérations principales : progression de 3,8% soit 3 131 460,1€
- Rémunérations accessoires : progression de 25,2% soit 2 112 232,6€
- Heures complémentaires et vacances : diminution de 1,6% soit 121 706,3€
- Prestations sociales : augmentation de 127,7% soit 278 182,0€
- Charges patronales : hausse de 3,2%, soit 2 215 704,9€

## II. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut en 2021 et 2022

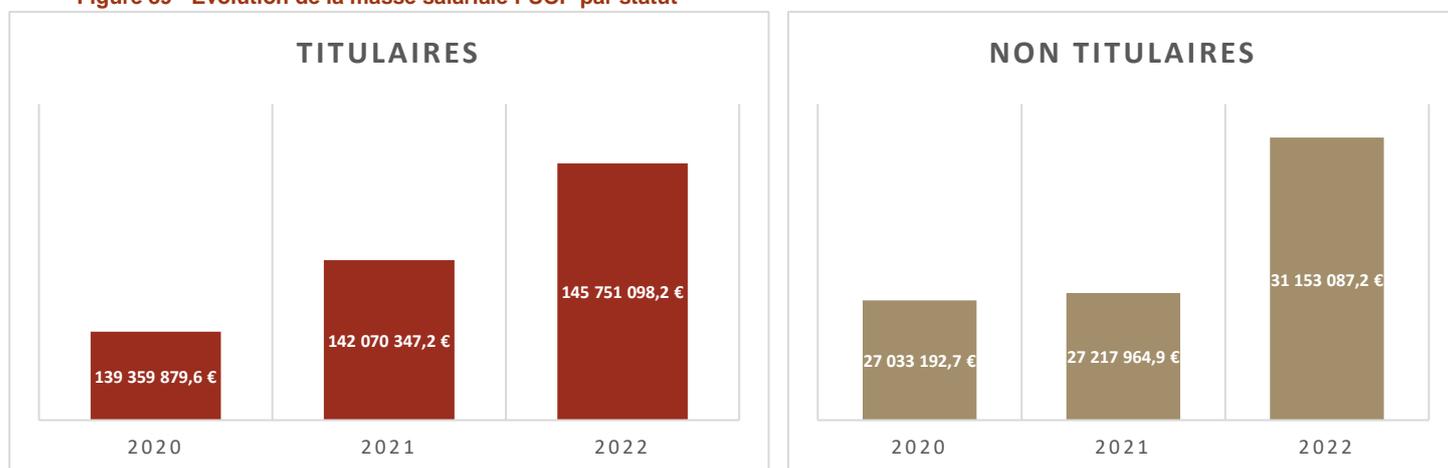


La proportion des personnels contractuels dans la masse salariale est en hausse de 1,5 points entre 2021 et 2022.

Tableau 67 - Répartition de la masse salariale PSOP par statut

	2022		2021		2020	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Titulaires</b>	145 751 098,2 €	82,4%	142 070 347,2 €	83,9%	139 359 879,6 €	83,8%
<b>Contractuels</b>	31 153 087,2 €	17,6%	27 217 964,9 €	16,1%	27 033 192,7 €	16,2%
<b>TOTAL</b>	<b>176 904 185,4 €</b>		<b>169 288 312,1 €</b>		<b>166 393 072,3€</b>	

Figure 39 - Evolution de la masse salariale PSOP par statut

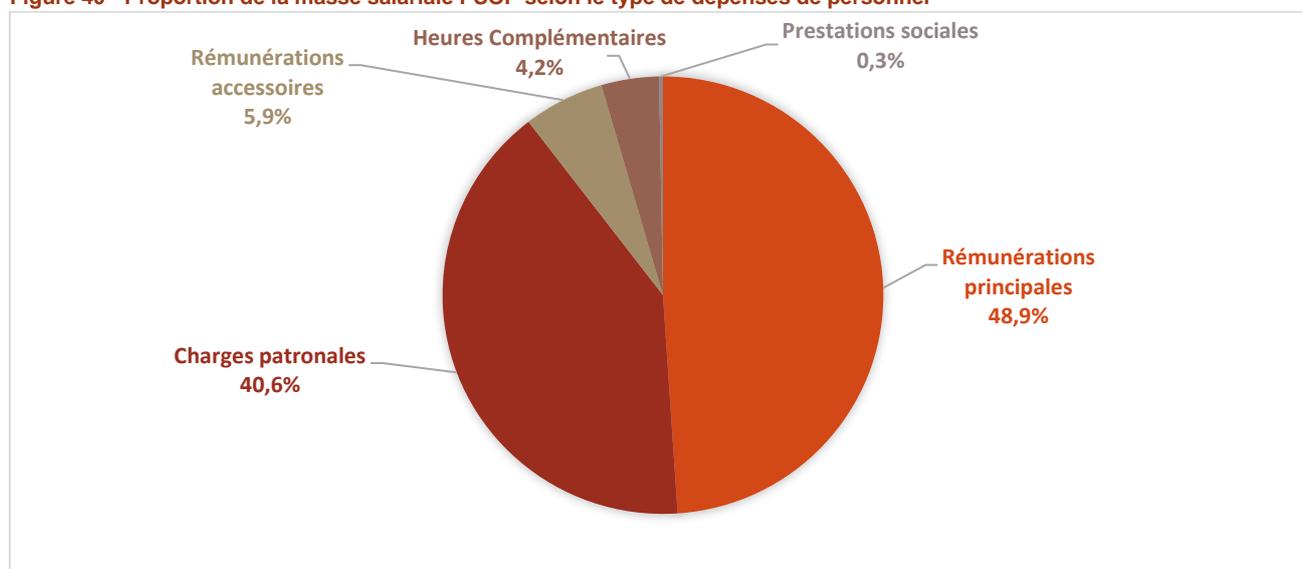


Les dépenses liées aux agents titulaires ont évolué de 2,6%.

Les dépenses liées aux agents non titulaires ont augmenté de 14,5%.

### III. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DEPENSE

Figure 40 - Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel



La majorité des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales (48,9%) et aux charges patronales (40,6%).

La proportion des dépenses de rémunérations principales est en très légère baisse par rapport à celles constatées en 2021 (-0,4 point).

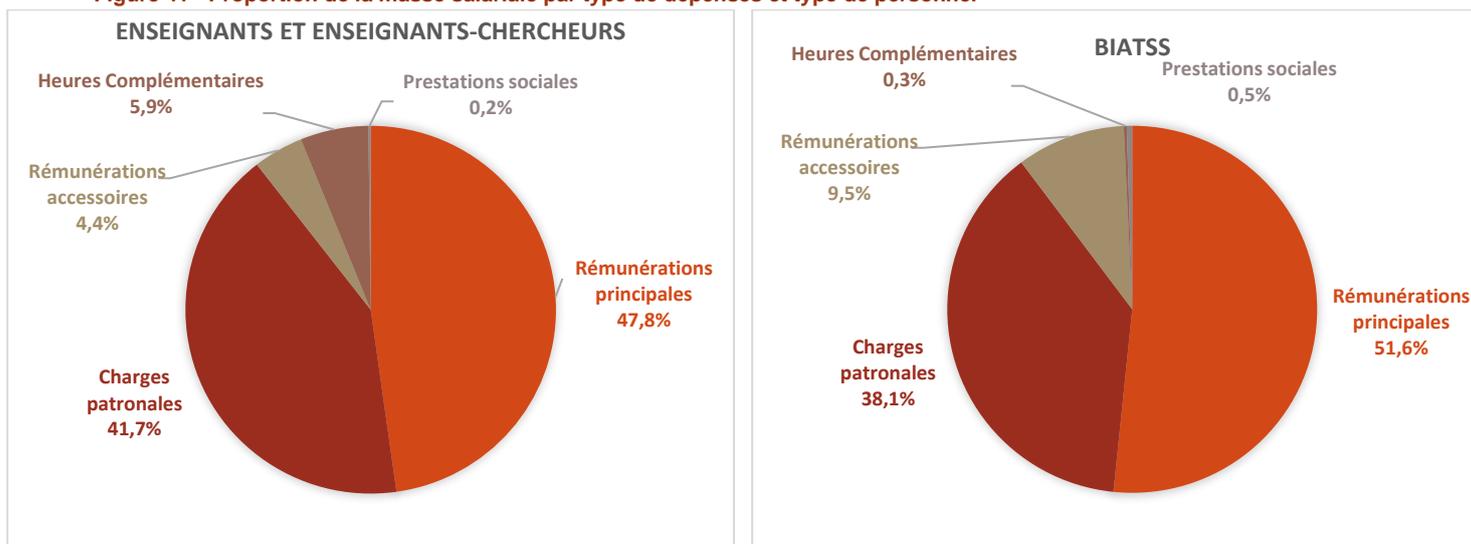
La part des charges patronales et des heures complémentaires sont en très légère baisse également (-0,5 point et 0,3 point).

A l'inverse, la part des rémunérations accessoires et la part des prestations sociales sont en légère hausse, respectivement +0,9 point et +0,2 point par rapport à 2021.

Tableau 68 - Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut

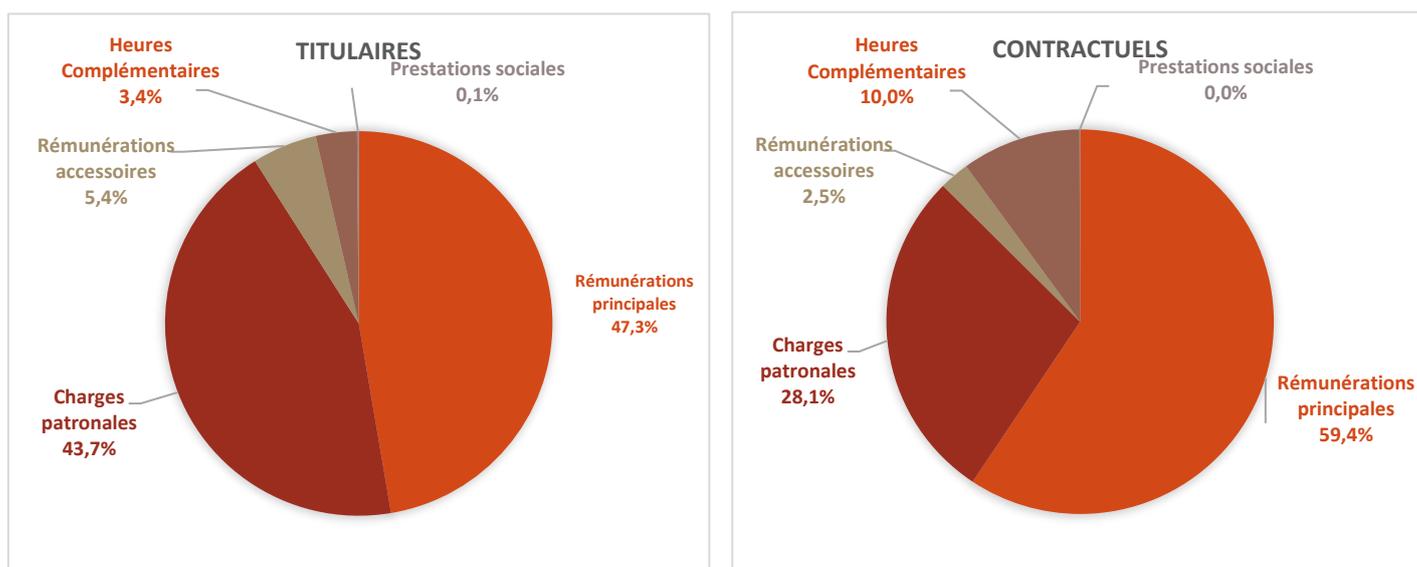
	2022			2021		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
<b>Rémunérations principales</b>	68 489 347,3 €	18 084 832,1 €	86 574 179,4 €	67 098 058,6 €	16 344 660,6 €	83 442 719,3 €
<b>Charges patronales</b>	63 084 283,3 €	8 775 436,9 €	71 859 720,2 €	61 897 121,4 €	7 746 893,8 €	69 644 015,2 €
<b>Rémunérations accessoires</b>	8 840 861,7 €	1 652 013,4 €	10 492 875,1 €	7 693 614,0 €	687 028,5 €	8 380 642,4 €
<b>Heures complémentaires</b>	4 896 116,7 €	2 585 317,1 €	7 481 433,9 €	4 858 529,8 €	2 744 610,4 €	7 603 140,2 €
<b>Prestations sociales</b>	440 489,2 €	55 487,8 €	495 976,9 €	204 995,9 €	12 799,1 €	217 795,0 €
<b>TOTAL</b>	<b>145 751 098,2 €</b>	<b>31 153 087,3 €</b>	<b>176 904 185,4 €</b>	<b>141 752 319,7 €</b>	<b>27 535 992,3 €</b>	<b>169 288 312,0 €</b>

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



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

Figure 42 - Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par type de statut en 2022



Les rémunérations principales et les charges patronales prennent une part importante dans les dépenses de la masse salariale.

Le poids des charges patronales est plus important pour les personnels titulaires dans la mesure où le taux de charge représente plus du double par rapport à celui des agents contractuels.

Les prestations sociales occupent une place minime dans la masse salariale globale, autant pour les agents contractuels (0,0%) que pour les agents titulaires (0,1%).

Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agents contractuels (10,0% contre 3,4%) ce qui s'explique par le recours aux vacataires d'enseignement non fonctionnaires pour assurer des heures d'enseignement.

Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agents titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agents titulaires.

## IV. LES REMUNERATIONS

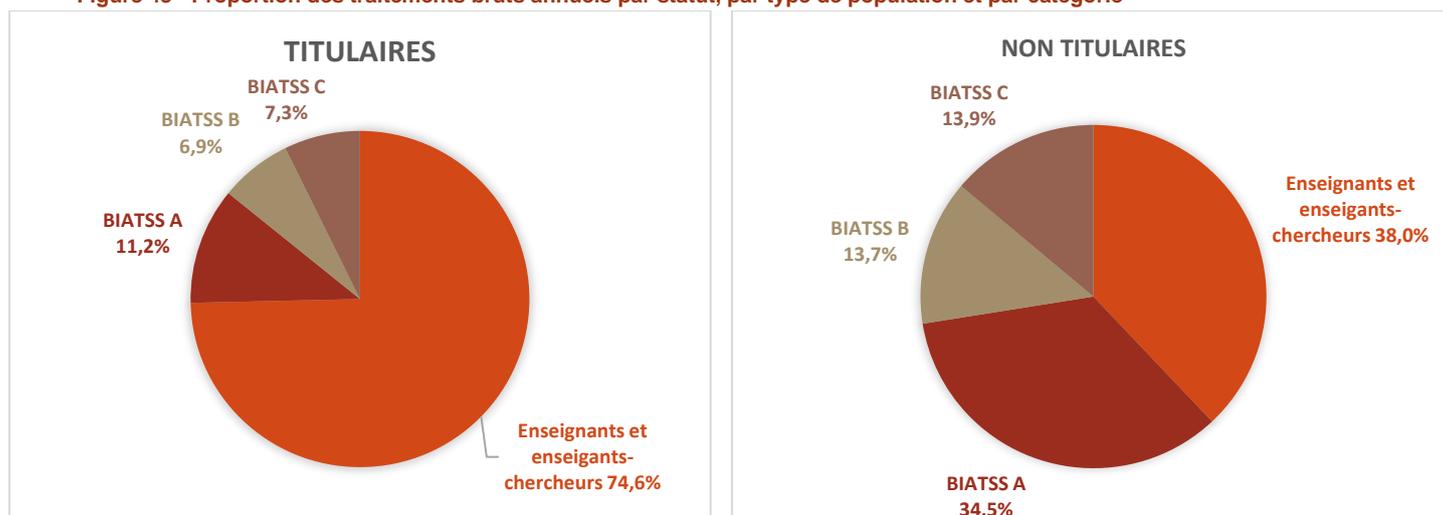
### 1. LES TRAITEMENTS BRUTS

Tableau 69 - Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie

	2022			2021			% d'évolution
	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total	
<b>Enseignants et enseignants-chercheurs</b>	6 218 707,6 €	50 614 177,9 €	56 832 885,5 €	7 484 136,2 €	49 491 015,0 €	56 975 151,2 €	-0,2%
<b>BIATSS</b>	10 157 067,3 €	17 201 529,3 €	27 358 596,6 €	8 715 404,5 €	16 935 015,8 €	25 650 420,3€	+6,7%
BIATSS – A	5 648 700,4 €	7 600 831,5 €	13 249 531,9 €	4 747 129,1 €	7 353 748,2 €	12 100 877,3€	+9,5%
BIATSS – B	2 237 680,5 €	4 672 809,3 €	6 910 489,8 €	1 610 119,3 €	4 532 794,2 €	6 142 913,5€	+12,5%
BIATSS – C	2 270 686,3 €	4 927 888,5 €	7 198 574,9 €	2 358 156,1 €	5 048 473,3 €	7 406629.4€	-28,1%
<b>TOTAL</b>	<b>16 375 774,9 €</b>	<b>67 815 707,2 €</b>	<b>84 191 482,0 €</b>	<b>16 199 540,7€</b>	<b>66 426 030,8€</b>	<b>82 625 571,5€</b>	<b>+1,9%</b>

En valeur, la dépense totale des traitements bruts a augmenté de 1,9% (soit 1 565 910,57 €). Cette hausse est à mettre en corrélation avec la hausse des effectifs (+1,1%).

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



Les traitements bruts des enseignants et enseignants-chercheurs représentent 74,6% parmi les traitements bruts des personnels titulaires.

Comme les années précédentes le poids des catégories C dans les traitements bruts est en diminution, et ce quel que soit le statut.

Pour les titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0,3 point au profit de la catégorie A (+0,1 point) et B (+0,1 point).

Pour les contractuels BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0,7 point au profit de la catégorie A (+5,2 points).

Le poids de la catégorie B est la plus faible tant au sein des agents titulaires que des agents contractuels. Cette catégorie B est en augmentation de 0,1 point au niveau des titulaires et de 3,8 points au niveau des contractuels.

## 2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES

Tableau 70 - Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie

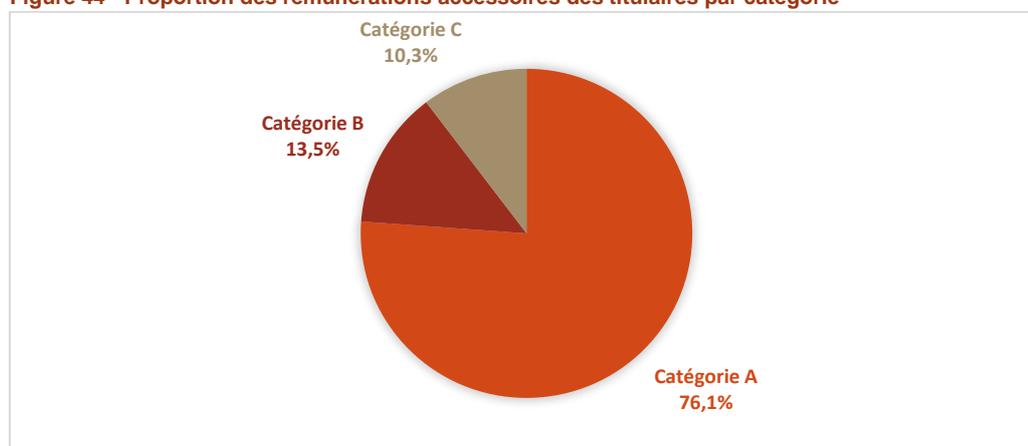
	Total des rémunérations principales (a)	Total rémunérations accessoires (b)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations principales	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations accessoires	Comparatif 2021	
			(b/total a)	(b/total b)	b/total a	b/total b
<b>Catégorie A</b>	58 752 015,3 €	6 732 139,3 €	9,8%	76,1%	8,6%	75,1%
<b>Catégorie B</b>	4 733 129,8 €	1 194 934,5 €	1,7%	13,5%	1,6%	13,9%
<b>Catégorie C</b>	5 004 202,2 €	913 787,9 €	1,3%	10,3%	1,3%	11,0%
<b>Total</b>	<b>68 489 347,3 €</b>	<b>8 840 861,7 €</b>	<b>12,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,5%</b>	<b>100,0%</b>

Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est en hausse de 1,4 point par rapport à 2021 (12,9% en 2022 contre 11,5% en 2021).

La part des accessoires des agents titulaires a évolué de 14.9% (+ 1 147 k€) de 2021 à 2022. Cette évolution résulte des mesures suivantes :

- Augmentation liée à la LPR (évolution des Primes d'Enseignement Supérieur, mise en place du RIPEC) pour la population Enseignant et Enseignant-Chercheur au 01/01/2022
- Mise en place des Lignes Directrices de Gestion de l'URCA au 01/09/2022 avec réévaluation du RIFSEEP et mise en place d'une option de rachat « jours de RTT » rémunérée
- Prime inflation (100 € par agent en fonction de critères de rémunération)
- Prime exceptionnelle à l'initiative de l'URCA (180 € par agent sous conditions de présence)

Figure 44 - Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie



### 3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS

Tableau 71 - Répartition des rémunérations accessoires des contractuels par catégorie

	Total des rémunérations principales (a)	Total rémunérations accessoires (b)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations principales	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations accessoires	Comparatif 2021	
			(b/total a)	(b/total b)	b/total a	b/total b
<b>Catégorie A</b>	13 480 322,8€	438 973,6€	2,4%	55,2%	1,3%	55,4%
<b>Catégorie B</b>	2 097 419,8€	167 992,1€	0,9%	21,1%	0,4%	18,3%
<b>Catégorie C</b>	2 491 511,1€	187 558,9€	1,0%	23,6%	0,6%	26,3%
<b>Total</b>	<b>18 069253,7€</b>	<b>794 524,6€</b>	4,4%	100,0%	2,3%	100,0%

Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est en hausse de 2,1 points par rapport à 2021 (4,4% en 2022 contre 2,3% en 2021)

L'évolution de la part de la rémunération accessoire dans la population contractuelle relèvent de plusieurs évènements :

- Prime inflation (100 € par agent en fonction de critères de rémunération)
- Prime exceptionnelle à l'initiative de l'URCA (180 € par agent sous conditions de présence)
- Mise en place des Lignes Directrices de Gestion (grilles de rémunération pour la population contractuelle en intégrant une part d'accessoires (prime), proposition rémunérée de rachat de 9 jours de RTT)

## Masse salariale à retenir

- Des dépenses de masse salariale en hausse de 4,5% par rapport à 2021.
- La majorité des dépenses de personnels liées aux rémunérations principales (48,9%) et aux charges patronales (40,6%).
- Une progression de 25,2% des rémunérations accessoires lié aux mesures décrites ci-dessous.
- De nombreux évènements ayant impacté l'ensemble des rémunérations lors de l'année 2022 :
  - **Mesures gouvernementales :**
    - 3 augmentations du SMIC (01/01/22 +0.9% - 01/05/22 + 2.65% – 01/08/22 + 2.01%).
    - Hausse du point d'indice de 3.5 % au 01/07/2022.
    - Loi programmation de la recherche (LPR).
    - Rémunération du télétravail, des mobilités douces et participation à la protection sociale complémentaire.
  - **Mesures à l'initiative de l'Université :**
    - Adoption de Lignes Directrices de Gestion (révision de des cartographies RIFSEEP et NBI, mise en place de grilles de rémunération pour la population contractuelle en intégrant une part d'accessoires (prime), rachat de 9 jours de RTT).



**PARTIE 5**  
**LA SANTE ET LA SECURITE**  
**AU TRAVAIL**

## PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

<b>PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL</b> .....	<b>89</b>
I. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	90
1. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE MAL ETRE .....	90
2. LES AUTRES MOTIFS DE SUIVI ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	91
II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	92
1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS .....	92
2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS .....	93
3. DOMAINE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT été VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ...	93
4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT .....	94
5. LOCALISATION DES ACCIDENTS .....	94
6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA) .....	95
III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....	95
IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL .....	96
1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2022.....	96
Consultations médicales .....	96
Eléments de suivi médical renForcé individuel et de radioprotection collective .....	96
2. BILAN RELATIF AUX AUTRES PERSONNELS URCA .....	97
Consultations médicales .....	97
Evolution du score .....	97
Risques sur la population vue en consultation .....	97
Pathologies de la population vue en consultation .....	98
Personnes en surveillance médicale renforcée .....	98
Facteurs de pénibilité .....	98

## I. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Pour rappel, la Mission « Mieux Vivre au Travail » est un dispositif de prévention tertiaire des Risques Psycho-Sociaux piloté par la directrice des ressources humaines. Son objectif est l'écoute et l'accompagnement des agents en situation de mal-être au travail. Ses membres regroupent le service qualité de vie au travail et le service social de la DRH, le service de médecine de prévention et le service prévention des risques.

L'intégralité des données ci-dessous sont issus des bilans annuels que produit la mission.

### 1. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE MAL ETRE

Tableau 72 - Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal être repérées par la mission

	2022	2021	2020
<b>Enseignant·e·s Enseignant·e·s-chercheur·euse·s</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>7</b>
<b>BIATSS</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>52</b>
<i>BIATSS – Catégorie A</i>	12	9	16
<i>BIATSS - Catégorie B</i>	10	12	8
<i>BIATSS – Catégorie C</i>	19	7	28
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>50</b>	<b>59</b>

En 2022, 67 situations de mal être ont été repérées au sein des personnels de l'université, soit une hausse de 34,0% par rapport à l'année précédente.

Parmi ces 67 situations, 38,8% ont concerné des personnels enseignants.

Tableau 73 - Répartition des situations de mal être repérées par motifs

Critères		2022	2021	2020
<b>Exigences du travail et organisation du travail</b>	Charge de travail excessive	18	5	11
	Charge de travail insuffisante	1	0	4
	Charge émotionnelle	16	7	2
	Complexité des tâches	8	2	4
	Pression temporelle	15	5	6
	Inadaptation des pratiques et des compétences aux situations de travail	3	5	8
	Imprécision des objectifs	4	4	12
	Incompatibilité des moyens par rapport aux objectifs	15	13	4
	Manque d'informations	11	6	6
	Défaut de communication	21	19	22
	Consignes contradictoires	2	0	4
	Interruptions dans le travail	4	0	0
<b>Manque d'autonomie et de marges de manœuvre</b>		11	7	5
<b>Rapports sociaux dégradés manque de soutien</b>		37	34	31
<b>Conflits de valeurs, perte de sens ou de l'utilité du travail</b>		21	17	15
<b>Manque de reconnaissance, de perspectives professionnelles, démotivation</b>		25	21	17
<b>Insécurité de l'emploi et du travail</b>		6	7	15
<b>Difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle</b>		24	19	20
	<b>TOTAL</b>	<b>242<sup>17</sup></b>	<b>171</b>	<b>186</b>

<sup>17</sup> Le total des motifs est supérieur au nombre de situations de mal être repérées car une situation de mal être peut avoir plusieurs causes identifiées (ex : l'agent X est en situation de mal être car sa charge de travail est excessive et il ressent un manque d'autonomie dans l'exécution de ses activités : 1 situation, 2 motifs).

## 2. LES AUTRES MOTIFS DE SUIVI ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi est assuré par le service qualité de vie au travail de la direction des ressources humaines. Les données présentées ci-dessous sont issues du suivi de l'activité effectuée par le service.

Les actions de suivi et de maintien dans l'emploi visent à accompagner des agents en situation de mal être ou ayant un risque d'inaptitude. Un travail est réalisé avec la conseillère mobilité carrière. Ces situations peuvent concerner des agents en situation de mal être, accompagnés pour effectuer une mobilité / un changement d'affectation, ou des agents reconnus inaptes à leur poste par le comité médical et bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (exemple : un agent technicien dans un laboratoire reclassé sur un poste d'opérateur logistique).

Tableau 74 - Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie, et par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	12	17	29	15	12	27	8	7	15
BIATSS	65	28	93	53	25	78	54	25	79
BIATSS - A	8	2	10	12	2	14	11	3	14
BIATSS - B	22	10	32	9	4	13	14	8	22
BIATSS - C	35	16	51	32	19	51	29	14	43
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>45</b>	<b>122</b>	<b>68</b>	<b>37</b>	<b>105</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>94</b>

Le nombre de suivi a augmenté de 16,2% par rapport à 2021 (+11,7% entre 2020 et 2021).

Tableau 75 - Problématiques et sujets des actions de suivi

Motifs	2022	2021	2020
Maladie – suivi des restrictions	82	77	53
Informations / demandes de conseils	88	68	51
Accompagnement déclaration BOE	35	18	35
Aménagements	50	30	30
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>193</b>	<b>169</b>

34,5% des actions de suivi ont concerné des demandes de conseils et 32,2% des suivis de restrictions liés à la maladie.

Le nombre de problématiques rencontrées est supérieur au nombre d'agents concernés par une action de suivi de maintien dans l'emploi dans la mesure où un même agent peut rencontrer plusieurs problématiques (exemple : un agent X bénéficie d'une action de maintien dans l'emploi à la fois pour effectuer sa déclaration BOE et à la fois pour aménager son poste de travail).

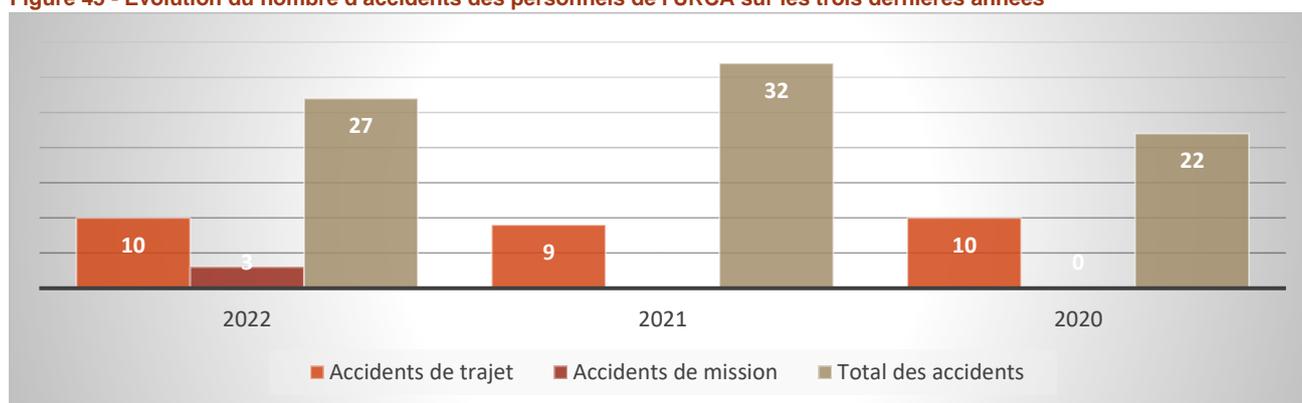
## II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

### 1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS

Tableau 76 - Nombre d'accidents de trajet et de mission

	2022	2021	2020
Accidents de trajet	10	9	10
Accidents de mission	3	0	0
Total des accidents	27	32	22

Figure 45 - Evolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA sur les trois dernières années



Au total on dénombre 27 accidents du travail en 2022, soit une baisse de 15,6% par rapport à 2021, dont :

- 20 ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h (15 en 2021)
- 7 n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail (16 en 2021)
- 0 ayant entraîné un arrêt de 24h (1 en 2021)

Le nombre total de journées d'arrêt en 2022 est de 639 jours contre 417 en 2021. L'arrêt de travail le plus long en 2022 a été de 115 jours pour un traumatisme à l'épaule lié à une chute dans les escaliers.

Parmi les 27 victimes, il y a 20 femmes et 7 hommes.

On compte 20 BIATSS dont 9 contractuels, 7 enseignants-chercheurs.

Figure 46 - Evolution du nombre de jours d'arrêt par année



## 2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS

Tableau 77 - Répartition des accidents de travail par nature

Nature des accidents	2022		2021		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Chutes de plain-pied	8	29,6%	5	15,6%	6	27,4%
Heurts – chocs	2	7,4%	3	9,4%	2	9,1%
Électrisation	0	0,0%	-	-	-	-
Manutentions	3	11,1%	9	28,1%	-	-
Contacts expositions	0	0,0%	1	3,1%	1	4,5%
Chutes d'objets	1	3,7%	2	6,2%	-	-
Agression	0	0,0%	-	-	-	-
Projections – explosions	0	0,0%	1	3,1%	1	4,5%
Accidents de trajets	12	44,4%	10	31,2%	10	45,5%
Chutes de hauteur	1	3,7%	1	3,1%	1	4,5%
Autres	0	0,0%	-	-	1	4,5%
<b>Total</b>	<b>27</b>		<b>32</b>		<b>22</b>	

Parmi les 27 accidents, 12 sont des accidents de trajet en 2022, soit une très légère hausse par rapport aux années précédentes (10).

## 3. DOMAINE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT ETE VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Tableau 78 - Répartition des accidents du travail par domaine d'emploi

Emploi des victimes	2022		2021		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	2	7,4%	8	25,0%	2	9,1%
Enseignement et recherche technique - scientifique	5	18,5%	5	15,6%	13	59,1%
Entretien - nettoyage des locaux	3	11,1%	7	21,9%	2	9,1%
Activité administrative - gestion	8	29,6%	5	15,6%	4	18,2%
Accueil	1	3,7%	1	3,1%	-	-
Activité liée à la documentation	0	0,0%	1	3,1%	1	4,5%
Enseignement magistral	6	22,2%	5	15,6%	-	-
Restauration	0	0,0%	-	-	-	-
Activité sportive	0	0,0%	-	-	-	-
Informatique	1	3,7%	-	-	-	-
Activité de type médical, soins	1	3,7%	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>27</b>		<b>32</b>		<b>22</b>	

En 2022, la majorité des accidents du travail ont concerné des agents ayant une activité administrative ou de gestion (29,6%), viennent ensuite les activités d'enseignement (22,2%).

## 4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT

Tableau 79 - Type d'activité au moment de l'accident

Activité	2022		2021		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Autres (trajet, pause ...)	25	92,6%	11	34,4%	-	50,0%
Technique / recherche	1	3,7%	19	59,4%	-	18,2%
Administrative	-	-	1	3,1%	-	31,8%
Activité sportive	1	3,7%	-	-	-	-
Enseignement	-	-	1	3,1%	-	-
<b>Total</b>	<b>27</b>		<b>32</b>		<b>22</b>	

Parmi les 27 accidents survenus en 2022, 25 n'ont pas de lien direct avec l'activité spécifique au poste de travail<sup>18</sup>, soit 92,6%.

## 5. LOCALISATION DES ACCIDENTS

Tableau 80 - Répartition de la localisation des accidents

Activité	2022		2021		2020	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	3	11,1%	3	9,4%	-	-
Couloir/Escalier/Ascenseur	5	18,5%	5	15,6%	7	31,8%
Abords des bâtiments/Campus	5	18,5%	6	18,8%	1	4,6%
Salle de TP/Laboratoire	-	-	4	12,5%	3	13,6%
Atelier/Local Technique/Chantier	1	3,7%	4	12,5%	-	0,0%
Route (hors établissement)	12	44,4%	10	31,3%	10	45,4%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	-	-	-	-	-	-
Salle ou terrain sport	1	3,7%	-	-	-	-
Terrain (hors établissement)	-	-	-	-	1	4,6%
<b>Total</b>	<b>27</b>		<b>32</b>		<b>22</b>	

En 2022, les accidents du travail ont principalement eu lieu sur route (hors établissement), soit 44,4% des accidents.

C'est ensuite aux abords des bâtiments (18,5%) et dans les parties communes (18,5%) (escalier, couloir, ascenseurs) qu'ont lieu la majorité des accidents durant l'année 2022.

<sup>18</sup> À titre d'exemple fictif, on peut citer un chimiste qui a fait une chute dans les escaliers en se rendant à son laboratoire, ou qui s'est coupé en manipulant un cutter pour ouvrir un carton d'emballage. Ces accidents ne sont pas en lien direct avec l'activité de recherche en chimie.

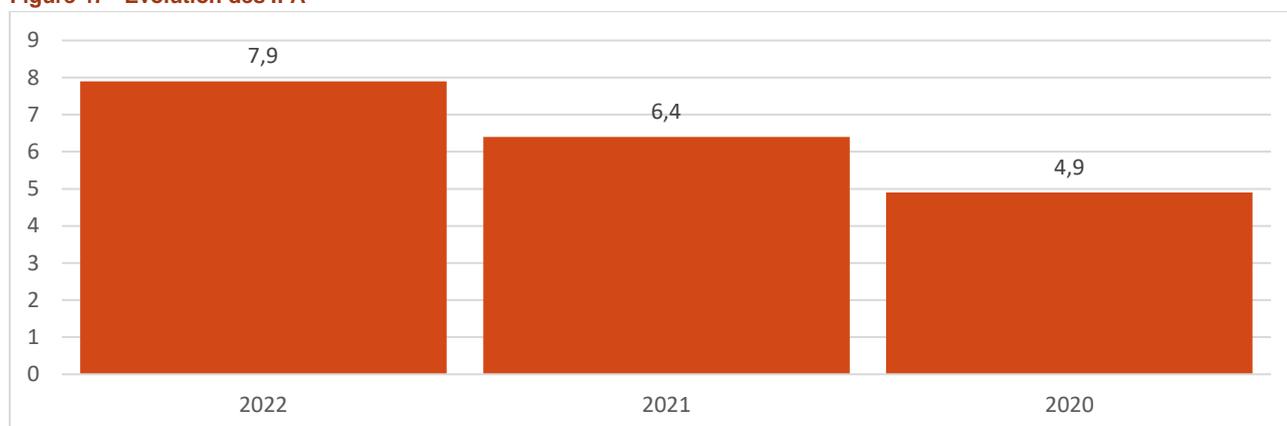
## 6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)

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

	2022	2021	2020
Nombre d'accidents avec arrêts	20	16	12
Nombre d'agents	2515	2487	2467
IFA	<b>7,9</b>	6,4	4,9
Comparaison nationale <sup>19</sup>	NC	NC	8,1

L'indice de fréquence des accidents est en hausse depuis 2020 (année covid).

Figure 47 - Evolution des IFA



Le nombre d'accidents ayant engendré un arrêt de travail de plus de 24h est en hausse de 33,3%, par conséquent l'indice de fréquence des accidents est en hausse de 1,5 points.

## III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

	2022	2021	2020
Nombre de reconnaissances	0	0	4

En 2022, il n'y a eu aucune reconnaissance de maladie professionnelle au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne.

<sup>19</sup> Source MESR, toutes universités (hors CROUS, Grands établissements, écoles d'ingénieurs).

## IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

### 1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2022

#### CONSULTATIONS MEDICALES

Tableau 81 - Consultations médicales par type

	2022	2021	2020
Visites de prise de fonctions	6	5	8
Suivi radioprotection	18	1	7
Surveillances médicales particulières (après aptitude temporaire)	-	1	19
Visite de reprise après maladie	3	2	8
Visite de reprise avec congé maternité	1	-	1
Consultations à la demande du professionnel	2	2	5
Consultations à la demande de l'administration	-	-	1
Consultations téléphoniques COVID	-	18	36
Consultations pré-vaccinales COVID	12	8	-
Consultations pour RPS (risque psycho-social)	3	1	4
Consultations pour AES (accident d'exposition au sang)	3	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>96</b>

#### ELEMENTS DE SUIVI MEDICAL RENFORCE INDIVIDUEL ET DE RADIOPROTECTION COLLECTIVE

Tableau 82 - Examens complémentaires par type

	2022	2021	2020
PCR Covid (réalisées dans notre service)	-	6	50
Sérologies COVID	-	-	48
Sérologies (Anticorps anti-HBs, rougeole, varicelle...)	2	2	2
Bilans de suivi A.E.S	6	5	6
Bilans de suivi S.M.R	15	4	4
Dosages interféron	50	3	2
Autres	2	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>112</b>

## 2. BILAN RELATIF AUX AUTRES PERSONNELS URCA

### CONSULTATIONS MEDICALES

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

### EVOLUTION DU SCORE<sup>20</sup>

Tableau 83 - Scores par année

	Score risque <sup>21</sup>			Score pathologie <sup>22</sup>			Score total		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
<b>URCA</b>	4,3	3,5	3,50	1,2	0,7	1,72	5,5	4,2	5,2
<b>Autres*</b>	4,8	4,5	4,25	1,0	1,1	1,7	5,8	5,6	5,9

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

Le score total est en hausse de 1,3 point entre 2021 et 2022. Le score de l'URCA reste inférieur au score d'autres populations suivies par le service de médecine de prévention.

### RISQUES SUR LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 84 - Répartition des risques sur la population vue en consultation

	2022		2021		2020	
	URCA	AUTRES <sup>23</sup>	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES
<b>Charges mentales</b>	47,5%	39,0%	62,0%	55,3%	53,2%	37,7%
<b>Risques toxicologiques</b>	44,1%	24,6%	41,0%	47,7%	40,4%	53,1%
<b>Risques biologiques</b>	29,0%	80,9%	31,0%	58,5%	25,5%	61,9%
<b>Risques physiques</b>	30,5%	46,6%	33,0%	45,4%	29,8%	55,3%
<b>Gestes répétitifs</b>	50,4%	17,1%	51,0%	64,1%	50,2%	67,9%
<b>Risques traumatiques</b>	31,4%	69,4%	36,0%	51,2%	34,5%	64,8%
<b>Horaires atypiques</b>	9,7%	69,1%	9,0%	30,5%	3,8%	33,5%

Le risque professionnel le plus important au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne concerne la charge mentale (47,5%), viennent ensuite les gestes répétitifs (50,4%) et les risques toxicologiques (44,1%).

<sup>20</sup> Le score est un indicateur interne créé par le service de médecine de prévention du P. Deschamps avec pour objectif d'être doté d'un outil de comparaison afin de mesurer les tendances d'évolution.

<sup>21</sup> Nombre moyen de risques auxquels un agent est exposé.

<sup>22</sup> Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle.

<sup>23</sup> Autres entités ayant une convention avec le CHU (Ville de Reims, Police municipale, etc.)

## PATHOLOGIES DE LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 85 - Répartition des pathologies sur la population en consultation

	2022		2021		2020	
	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES
<b>Ophtalmologiques</b>	10,0%	6,1%	9,0%	3,10%	11,5 %	6,4 %
<b>Psychologiques</b>	14,0%	12,3%	11,0%	5,90%	14,1 %	14,4 %
<b>Rhumatologiques</b>	26,0%	30,1%	10,0%	14,40%	25,1%	5,8 %
<b>Immunologiques</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Dermatologiques</b>	9,6%	3,3%	3,0%	2,60%	14,9 %	9,2 %
<b>Respiratoires</b>	-	-	-	-	14,5 %	11,1 %
<b>ORL</b>	6,2%	5,5%	2,0%	3,70%	8,5 %	8,3 %
<b>Sommeil</b>	8,5%	9,2%	5,0%	6,30%	11,9 %	17,8 %
<b>Vocales</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Rénales</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Cardio-vasculaires</b>	9,3%	9,3%	4,0%	1,5%	0,8 %	3,1 %
<b>Hématologiques</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Hépat digestives</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Neurologiques</b>	8,7%	5,2%	7,0%	2,9%	3,4 %	4,7 %

Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'université sont les pathologies rhumatologiques (26,0%), et les pathologies psychologiques (14,0%).

## PERSONNES EN SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

Tableau 86 - Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR)

SMR	2022	2021	2020
<b>Biologiques</b>	101	47	24
<b>CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)</b>	148	45	54
<b>Handicap</b>	20	4	12
<b>Bruit</b>	48	2	3
<b>Vibrations</b>	17	4	8
<b>Rayonnements ionisants</b>	10	7	6
<b>Femmes enceintes</b>	1	1	1
<b>Travail de nuit</b>	2	-	-
<b>Plomb</b>	7	-	2

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

## FACTEURS DE PENIBILITE

Tableau 87 - Répartition des facteurs de pénibilité

Facteurs de pénibilité	2022	2021	2020
<b>Agents chimiques dangereux</b>	179	46	44
<b>Postures pénibles</b>	31	21	19
<b>Vibrations</b>	21	2	13
<b>Bruit</b>	83	17	13
<b>Manutention charges lourdes</b>	24	12	11
<b>Travail répétitif</b>	42	7	14
<b>Températures extrêmes</b>	4	-	3
<b>Travail de nuit</b>	3	1	-

## La santé et la sécurité au travail – à retenir

- Un repérage des situations de mal être en hausse (+34,0%).
- Un motif principal de mal être lié à une dégradation des rapports sociaux et un manque de soutien (15,3%).
- Un motif secondaire de mal être causé par un manque de reconnaissance et une démotivation (10,3%).
- Une baisse des accidents du travail par rapport à l'année précédente (-15,6%).
- Des accidents du travail dûs principalement à des accidents de trajet (92,6%).
- Les consultations du médecin du travail principalement liées à des gestes répétitifs (50,4%) et une charge mentale trop importante (47,5%).



**PARTIE 6**  
**ORGANISATION ET TEMPS**  
**DE TRAVAIL**

## PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

<b>PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>101</b>
I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA .....	102
1. LES AGENTS BENEFICIAANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2022.....	102
2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS .....	105
3. REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEe.....	106
II. DUREE DU TRAVAIL.....	108
1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION .....	109
2. LE TEMPS INCOMPLET .....	109
3. LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES .....	110
4. LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET .....	110
III. LES COMPTES EPARGNE TEMPS .....	111
IV. LES ABSENCES .....	112
1. LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE.....	112
2. LES ABSENCES AU TRAVAIL .....	113
Les absences pour maladie ou accident.....	113
Les absences pour maladie ou accident de 6 mois ou plus .....	114
Les autres congés .....	115
Le régime des congés .....	116

## I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA

### 1. LES AGENTS BENEFICIANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2022<sup>24</sup>

**Au 31/12/2022, l'université de Reims Champagne-Ardenne comportait 403 agents ayant un protocole télétravail, soit 36,8% de l'effectif total BIATSS.**

Tableau 88 - Répartition des télétravailleurs affectés en composante par lieu d'affectation

	2022		2021
	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif	% de l'effectif <sup>25</sup>
Campus des Comtes de Champagne Troyes	4	30,8%	23,1%
Ecole d'Ingénieurs en Sciences Industrielles et Numérique	7	38,9%	31,6%
Ecole Supérieure d'Ingénieurs Reims	9	60,0%	50,0%
Ecoles Doctorales	11	67,7%	57,5%
Institut Georges Chappaz de la vigne et du vin en Champagne	3	50,0%	50,0%
Institut National Supérieur Professorat Education	22	44,9%	23,9%
IUT de Reims Chalons Charleville	1	1,25%	2,5%
IUT de Troyes	3	6,7%	2,3%
UFR de Médecine	12	24,5%	28,4%
UFR de Pharmacie	2	28,6%	20,0%
UFR d'Odontologie	1	14,3%	7,7%
UFR Droit et Science Politique	5	33,3%	20,0%
UFR Lettres et Sciences Humaines	13	46,4%	40,7%
UFR Sciences Economiques, Sociales et de Gestion	22	81,5%	72,4%
UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	4	36%	70,0%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	15	29,4%	27,5%
<b>Total général</b>	<b>137</b>	<b>31,3%</b>	<b>41,9%</b>

Dans le détail par affectation, au sein des composantes, 31,3% des agents BIATSS bénéficient d'un protocole télétravail. Cette proportion s'explique par la nature des activités exercées en composante qui sont pour certaines peu compatibles avec ce mode d'organisation du travail.

La baisse par rapport à 2021 s'explique par le fait qu'en 2022, les agents BIATSS en unité de recherche ont été comptabilisés différemment.

<sup>24</sup> Les données sont issues du bilan télétravail produit par le service de gestion collective

<sup>25</sup> Attention : les données 2021 n'opèrent par de distinction composantes / unités de recherche.

**Tableau 89 - Répartition des télétravailleurs affectés en services communs par lieu d'affectation**

	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif	% de l'effectif
Bibliothèque Universitaire	14	17,9%	19,0%
Entrepreneuriat Etudiant	3	60,0%	100,0%
Imprimerie Edition Presse Universitaire	2	40,0%	33,3%
Institut universitaire du temps libre	2	100,0%	100,0%
Maison des langues	1	50,0%	100,0%
Serv Univ Activités physiques et sportives	1	100,0%	50,0%
Service Universitaire de l'Action Culturelle	3	75,0%	33,3%
Service Universitaire de Medecine Preventive et de Promotion de la Santé	-	-	0,0%
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>23,0%</b>	<b>23,7%</b>

Au sein des services communs pour les mêmes raisons qu'évoquées pour les composantes, la proportion de BIATSS télétravailleurs est de seulement 23,0%.

**Tableau 90 - Répartition des télétravailleurs affectés en services centraux par lieu d'affectation**

	2022		2021
	Nombre de télétravailleur	% de l'effectif	% de l'effectif
Agence Comptable	15	88,2%	85,0%
Cellule d'appui au pilotage	5	100,0%	60,0%
Dir Patrimoine Logistique Dévelop durable	10	18,2%	19,2%
Dir. Etudes & vie étudiante	18	51,4%	53,3%
Dir. Relations ext. & Dév International	7	50,0%	84,6%
Direction de la Communication	5	55,6%	71,4%
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	12	92,3%	100,0%
Direction de la Recherche & valorisation	6	54,5%	75,0%
Direction des Achats	4	50,0%	33,3%
Direction des Affaires Financières	22	48,9%	69,2%
Direction des affaires juridiques	3	50,0%	60,0%
Direction des Ressources Humaines	22	44,9%	40,9%
Direction du Numérique	37	57,8%	67,9%
Direction Générale des Services	0	0,0%	0,0%
Grand projet et campus 3.0	3	100,0%	100,0%
Présidence	3	15,8%	13,3%
Service des Archives	1	33,3%	50,0%
Service Prévention des Risques	3	75,0%	100,0%
<b>Total général</b>	<b>176</b>	<b>57,7%</b>	<b>54,7%</b>

57,7% des agents affectés dans une direction ou un service central étaient télétravailleurs en 2022. Certaines directions comportent peu de télétravailleurs, ce qui s'explique par l'activité en elle-même peu compatible avec l'exercice du télétravail, comme par exemple la DPLDD qui ne compte que 20,0% d'agents en télétravail.

Tableau 91 - Répartition des télétravailleurs affectés en unités de recherche par lieu d'affectation

	2022	
	Nombre de télétravailleur	% de l'effectif
BIOS	2	33,3%
BIOSPECT	1	12,5%
CEJESCO	1	50,0%
CEREP	1	50,0%
CIRLEP	1	50,0%
CMQ	2	100,0%
CRDT	1	25,0%
CRESTIC	3	17,6%
FARE	2	33,3%
GEGENAA	2	25,0%
GSMA	6	28,6%
HABITER	2	66,7%
HERVI	1	33,3%
ICMR	1	4,8%
ITHEMM	1	9,0%
LICISS	1	16,7%
LMR	1	33,3%
LRN	4	50,0%
MATIM	2	100,0%
MEDYC	6	33,3%
MOBICYTE	2	66,7%
NANOMAT	1	100,0%
P3Cell	1	11,1%
PICT imag animal	2	66,7%
REGARDS	1	20,0%
SEBIO	2	25,0%
SFR CAP santé	2	100,0%
SFR Condorcet	1	100,0%
<b>Total général</b>	<b>60</b>	<b>45,4%</b>

45,4% des personnels BIATSS affectés en unité de recherche sont télétravailleurs.

## 2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS

Figure 48 - Répartition des télétravailleurs par lieu d'affectation

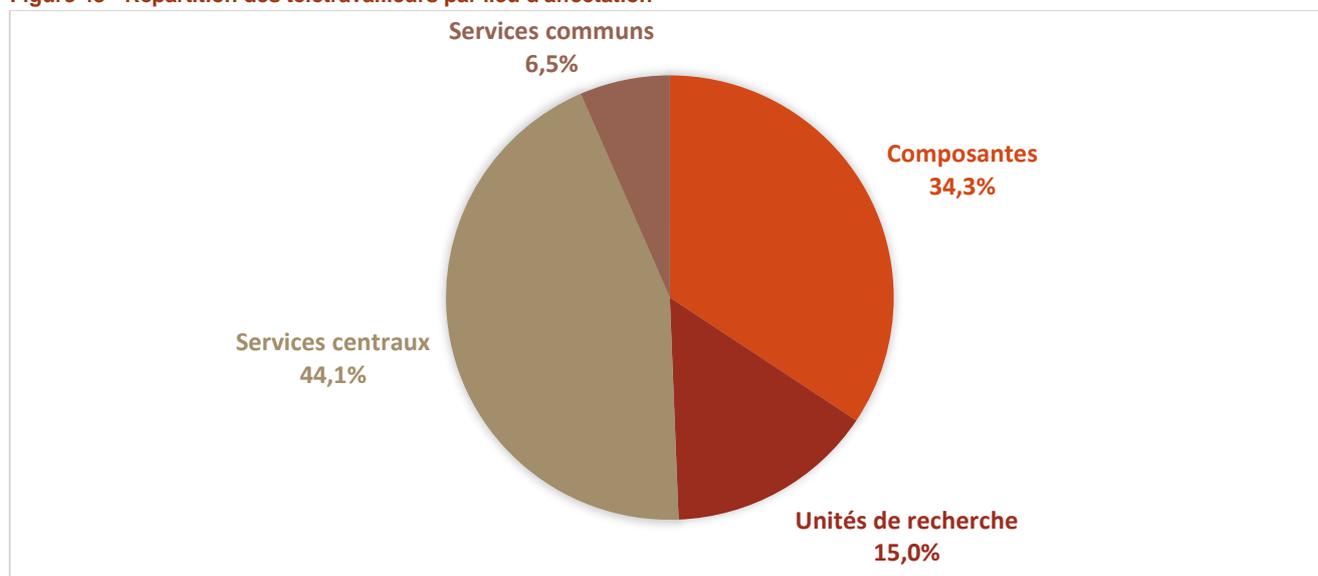


Tableau 92 - Répartition des agents en télétravail par catégorie et par sexe

	2022				2021				2021			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
<b>Catégorie A</b>	107	82	189	46,9%	34	24	58	41,7%	65	52	117	45,2%
<b>Catégorie B</b>	101	21	122	30,3%	33	6	39	28,1%	67	13	80	30,9%
<b>Catégorie C</b>	83	9	92	22,8%	40	2	42	30,2%	57	5	62	23,9%
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>112</b>	<b>403</b>		<b>107</b>	<b>32</b>	<b>139</b>		<b>189</b>	<b>70</b>	<b>259</b>	

Comme en 2021, la majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie A (46,9%).

Les télétravailleurs sont majoritairement des femmes (72,2% en 2022, 77,0% en 2021). Cela s'explique par une plus forte représentativité des femmes au sein de la population BIATSS.

Tableau 93 - Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité

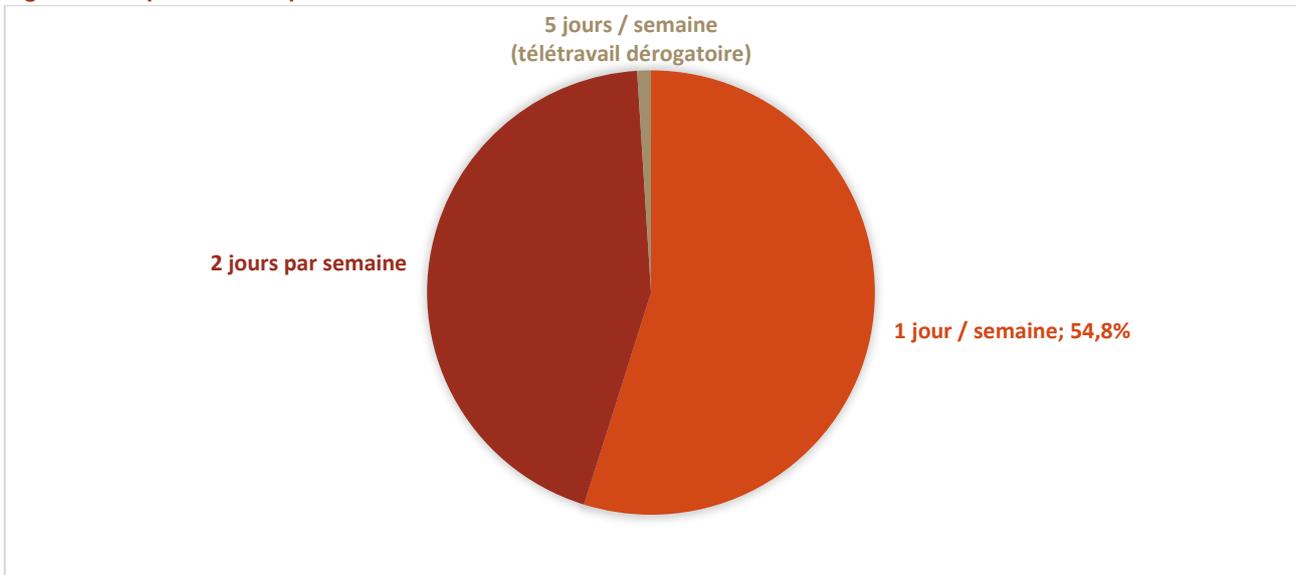
Filière	BAP		2022	2021	2020
ITRF	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	24	5	13
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	2	2
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	13	0	7
	D	Sciences humaines et sociales	5	3	3
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	44	11	36
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	27	10	13
	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration, prévention	12	1	12
	J	Gestion et Pilotage	180	64	109
<b>AENES</b>			85	40	57
<b>Bibliothèque</b>			9	3	7
<b>TOTAL</b>			<b>403</b>	<b>139</b>	<b>259</b>

44,7% des agents en télétravail en 2022 relèvent de la BAP J (Gestion et pilotage) et 10,9% relèvent de la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique).

21,1% relèvent de la filière AENES.

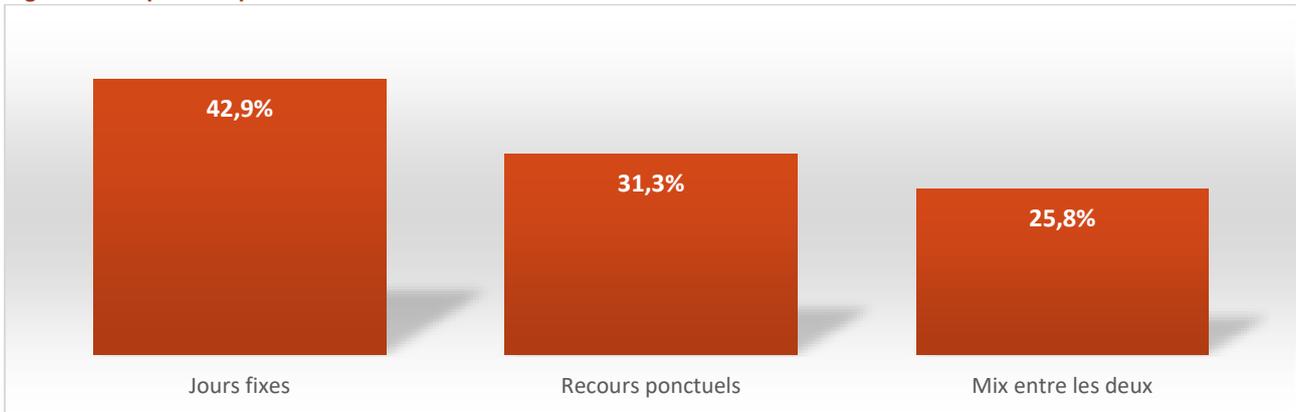
### 3. REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEE

Figure 49 - Répartition des quotités de télétravail autorisées



La majorité des télétravailleurs bénéficient d'un jour de télétravail par semaine (54,8%). A noter qu'1% des effectifs télétravailleurs bénéficient à titre dérogatoire de 5 jours par semaine dans le cadre de demandes spécifiques (télétravail dérogatoire pour raisons médicales).

Figure 50 - Répartition par modalités de télétravail choisies



Majoritairement les télétravailleurs ont choisi des jours fixes pour exercer leur activité à distance (42,9%).

Figure 51 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un jour fixe par semaine

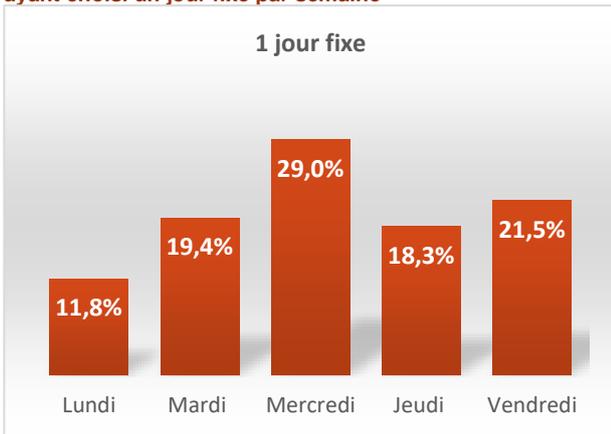


Figure 52 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi deux jours fixes par semaine

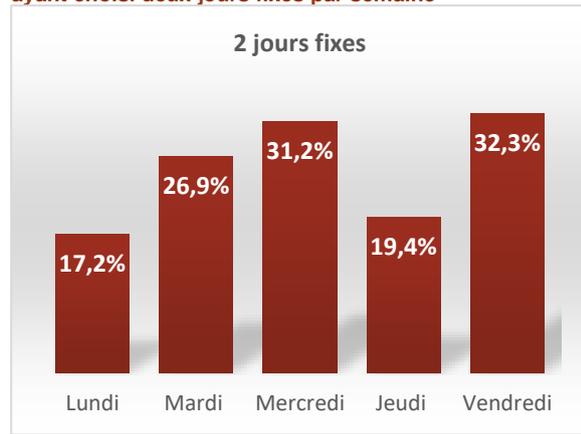


Figure 53 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe



Quel que soit le mode d'organisation choisi par les télétravailleurs, la tendance montre un plus grand nombre de télétravailleurs les mercredis et vendredis.

## II. DUREE DU TRAVAIL

Pour mémoire, le volume annuel de travail pour un agent à temps complet est de 1607 heures.

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

- Temps partiel de droit ou sur autorisation (sur demande de l'agent)
- Temps incomplet (quotité de recrutement)
- Temps partiel pour raison thérapeutique

Tableau 94 - Répartition des personnels par durée du travail

	2022		2021		2020	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>Temps complet</b>	2322	92,3%	2 303	92,6%	2 288	92,7%
<b>Temps incomplet</b>	93	3,7%	85	3,4%	81	3,3%
<b>Temps partiel de droit ou sur autorisation</b>	92	3,7%	92	3,7%	94	3,8%
<b>Temps partiel pour raisons thérapeutiques</b>	8	0,3%	7	0,3%	4	0,2%
<b>Total général</b>	<b>2515</b>		<b>2 487</b>		<b>2 467</b>	

Les emplois à temps complet représentent la majorité des emplois (92,3%). Cette proportion est quasi identique chaque année (92,6% en 2021).

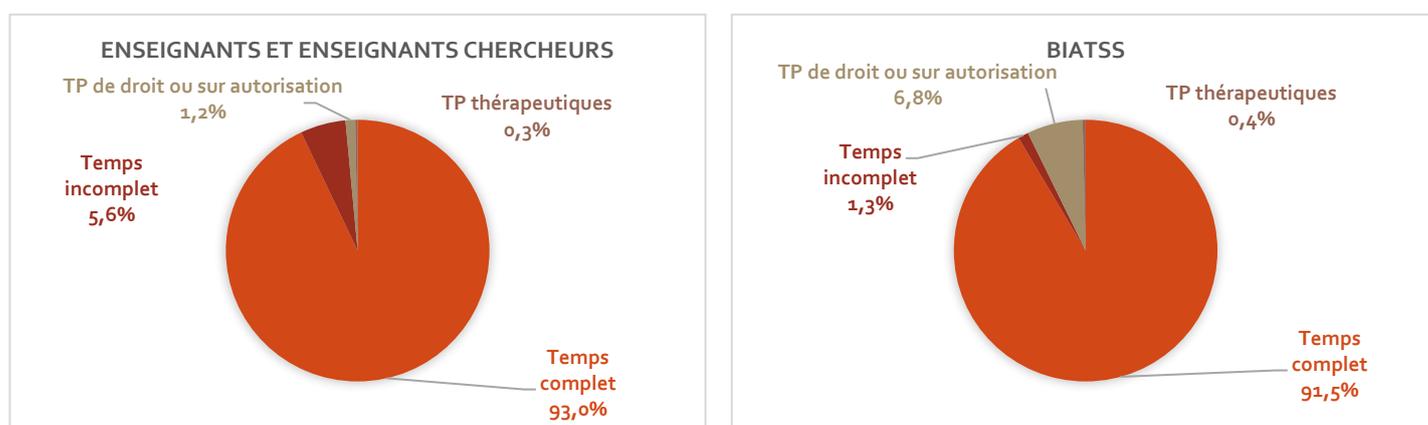
La proportion d'agents à temps partiel de droit ou sur autorisation est pratiquement identique chaque année : 7,4% en 2022 ; 7,4% en 2021 ; 7,3% en 2020.

Tableau 95 - Répartition des personnels par type de population et par durée du travail

	2022			2021			2020		
	Enseignant	BIATSS	TOTAL	Enseignant	BIATSS	TOTAL	Enseignant	BIATSS	TOTAL
<b>Temps complet</b>	1320	1002	2322	1333	970	2303	1330	958	2288
<b>Temps incomplet</b>	79	14	93	64	21	85	61	20	81
<b>Temps partiel de droit ou sur autorisation</b>	17	75	92	14	78	92	16	78	94
<b>Temps partiel pour raisons thérapeutiques</b>	4	4	8	2	5	7	-	4	4
<b>Total général</b>	<b>1420</b>	<b>1095</b>	<b>2515</b>	<b>1413</b>	<b>1074</b>	<b>2487</b>	<b>1407</b>	<b>1060</b>	<b>2467</b>

Comme les années précédentes, la proportion des agents qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (8,5%) que parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (7,0%).

Figure 54 - Proportion des personnels par type de population et par durée de travail



## 1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Tableau 96 - Répartition par sexe, par type de population et par catégorie des personnels bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>17</b>			<b>17</b>	14			14	16			16
Femmes	13			13	12			12	14			14
Hommes	4			4	2			2	2			2
<b>BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>75</b>	18	17	43	78	21	19	38	78
Femmes	16	15	36	67	16	15	39	70	18	17	35	70
Hommes	2	2	4	8	2	2	4	8	3	2	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>92</b>	32	17	43	92	37	19	38	94

87,0% des agents bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes. Soit une baisse de 2,1 points par rapport à 2021 (89,1%).

43,5% des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie C.

## 2. LE TEMPS INCOMPLET

Tableau 97 - Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et par catégorie des personnels exerçant à temps incomplet

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>79</b>			<b>79</b>	64			64	61			61
Femmes	35			35	26			26	22			22
Hommes	44			44	38			38	39			39
<b>BIATSS</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	10	1	10	21	11	1	8	20
Femmes	3	1	4	8	9	1	5	15	9	1	4	14
Hommes	1	-	5	6	1	-	5	6	2	-	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>93</b>	74	1	10	85	72	1	8	81

89,2% des agents en temps incomplet en 2022 sont des agents de catégorie A. La majorité étant des personnels enseignants (84,5%).

### 3. LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES

Tableau 98 - Répartition des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques par sexe, par type de population et par catégorie des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>4</b>			<b>4</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	-			-
Femmes	1			1	1			1	-			-
Hommes	3			3	1			1	-			-
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	-	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	-	<b>4</b>	<b>5</b>	-	-	<b>4</b>	<b>4</b>
Femmes	1	-	3	4	-	-	3	3	-	-	3	3
Hommes	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	-	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	-	<b>4</b>	<b>7</b>	-	-	<b>4</b>	<b>4</b>

### 4. LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET

Tableau 99 - Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	2022				2021				2020			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
<b>ENSEIGNANTS</b>	<b>4</b>			<b>4</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	<b>9</b>			<b>9</b>
Femmes	2			2	3			3	3			3
Hommes	2			2	2			2	6			6
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
Femmes	3	4	3	10	3	4	3	10	2	8	6	16
Hommes	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

Le nombre d'agents reprenant leur travail à temps complet est resté stable.

### III. LES COMPTES EPARGNE TEMPS

**Rappel :** 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).

Tableau 100 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2022

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Titulaires</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>50</b>
A	6	9	15	9	9	18	11	6	17
B	8	2	10	2	10	12	11	6	17
C	6	1	7	2	7	9	13	3	16
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>78</b>

Le nombre d'ouvertures de CET a diminué de 14,5% par rapport à l'année précédente.

Tableau 101 - Nombre d'agents ayant un CET ouvert en 2022

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Titulaires</b>	<b>246</b>	<b>137</b>	<b>383</b>	<b>230</b>	<b>124</b>	<b>354</b>	<b>206</b>	<b>124</b>	<b>330</b>
A	89	71	160	85	61	146	75	59	134
B	84	40	124	72	36	108	62	34	96
C	73	26	99	73	27	100	69	31	100
<b>Contractuels</b>	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>116</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>173</b>	<b>499</b>	<b>301</b>	<b>153</b>	<b>454</b>	<b>266</b>	<b>151</b>	<b>417</b>

Au 31/12/2022, 499 agents ont un CET actif (ouvert) dont 116 agents contractuels, ce qui représente 23,2% des agents ayant un CET.

261 agents ont déposé des jours CET lors de la campagne 2022 (268 en 2021), soit une baisse de 2,6%.

Le nombre de jours indemnisés était de 1595 jours (1626 jours en 2021) pour un montant de 179 565,0€, soit une baisse de 5,1% du montant indemnisé.

**Indicateur 160 :** Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

Catégories FP	Solde au 31/01/2023	Montant prévisionnel 2023	Solde au 31/01/2022	Montant prévisionnel 2022	Solde au 31/01/2021	Montant prévisionnel 2021	Solde au 31/01/2020	Montant prévisionnel 2020
<b>A</b>	3 853,0	520 155,0€	3 399,0	458 865,0€	3 320,5	448 267,5€	3 200,5	432 067,5€
<b>B</b>	2 549,0	229 410,0€	2 120,0	190 800,0€	1 868,0	168 120,0€	1 748,0	157 320,0€
<b>C</b>	2 020,0	141 400,0€	1 876,0	140 700,0€	1 676,0	125 700,0€	1 789,0	134 175,0€
<b>Total</b>	<b>8 422,0</b>	<b>890 965,0€</b>	<b>7 395,0</b>	<b>790 365,0€</b>	<b>6 864,5</b>	<b>742 087,5€</b>	<b>6 737,5</b>	<b>723 562,5€</b>

Au 31/01/2023, après déduction des jours indemnisés et des jours et RAFP de la campagne 2022, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agents de l'URCA est de 8 422,0 jours ce qui représente une provision de 890 965,0€.

## IV. LES ABSENCES

### 1. LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE

Tableau 102 - Répartition du nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés maternité par type de population, par statut, par durée (en jours)

	2022			2021			2020		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
Enseignants,enseignants – chercheurs	8	6	258	6	-	50	3	2	58
BIATSS	3	8	222	4	6	134	3	3	61
<b>Total congés paternité</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>480</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>184</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>119</b>
Enseignants,enseignants – chercheurs	11	12	2 050	19	10	3 050	15	17	3 064
BIATSS	7	13	1 436	15	11	2 813	10	15	1 978
<b>Total congés maternité</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>3 486</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>5 863</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>5 042</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>3 966</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>6 047</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>5 161</b>

Tableau 103 - Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques

	2022			2021			2020		
	Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants	BIATSS	Total
Nombre de jours théoriques	350	275	<b>625</b>	61	144	205	55	66	122
Nombre de jours pris	258	222	<b>480</b>	44	106	150	55	61	116

En 2022, les droits à congé paternité ont été consommés à hauteur de 76,8% (73,3% en 2021).

Au total 480 jours de congé paternité ont été pris en 2022 sur 625 jours théoriques.

Tableau 104 - Autres congés liés à la maternité

	2022			2021			2020		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
Enseignants,enseignants – chercheurs	1	1	31	-	-	-	-	-	-
BIATSS	-	-	-	1	-	28	-	-	-
<b>Total congés pathologiques couche</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Enseignants,enseignants – chercheurs	5	6	124	2	3	69	5	4	147
BIATSS	2	3	68	5	3	104	3	5	148
<b>Total congés pathologique grossesse</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>192</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>173</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>295</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>223</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>201</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>295</b>

## 2. LES ABSENCES AU TRAVAIL

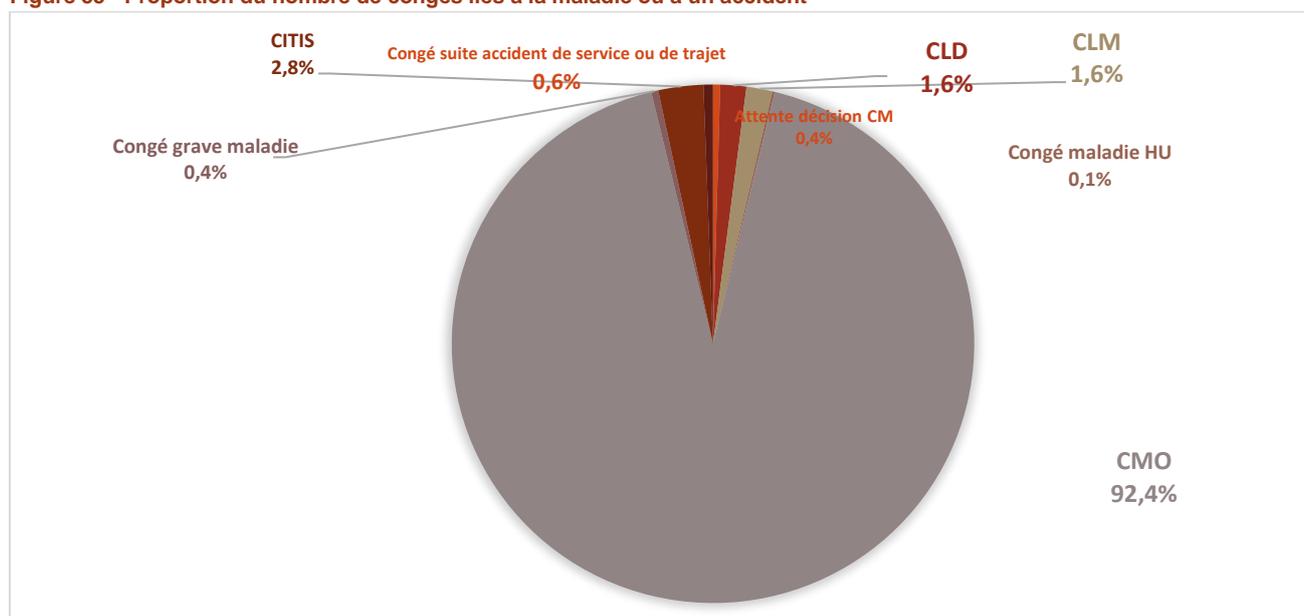
### LES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Tableau 105 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident toutes populations confondues

	2022		2021		2020	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Attente décision comité médical	3	246	-	-	-	-
Congés maladie HU	1	42	8	135	19	237
CMO	631	15 170	849	11 056	791	8 361
Congés grave maladie (non-titulaires) <sup>26</sup>	3	652	2	3665	-	-
CLM	11	1 896	34	2 784	17	1 589
CLD	11	2 181	29	3 586	24	2 565
Congés suite accident de service ou de trajet	4	119	10	80	5	75
Maladies prof ou imputables au service	-	-	-	-	-	-
CITIS	19	1 050	24	1 011	40	1 142
<b>TOTAL</b>	<b>683</b>	<b>21 351</b>	<b>1 001</b>	<b>19 067</b>	<b>896</b>	<b>13 969</b>

Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou un accident a augmenté de 12,0% par rapport aux données de l'année 2021. Cette hausse s'explique par une hausse du nombre de jours de CMO (37,2%).

Figure 55 - Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident



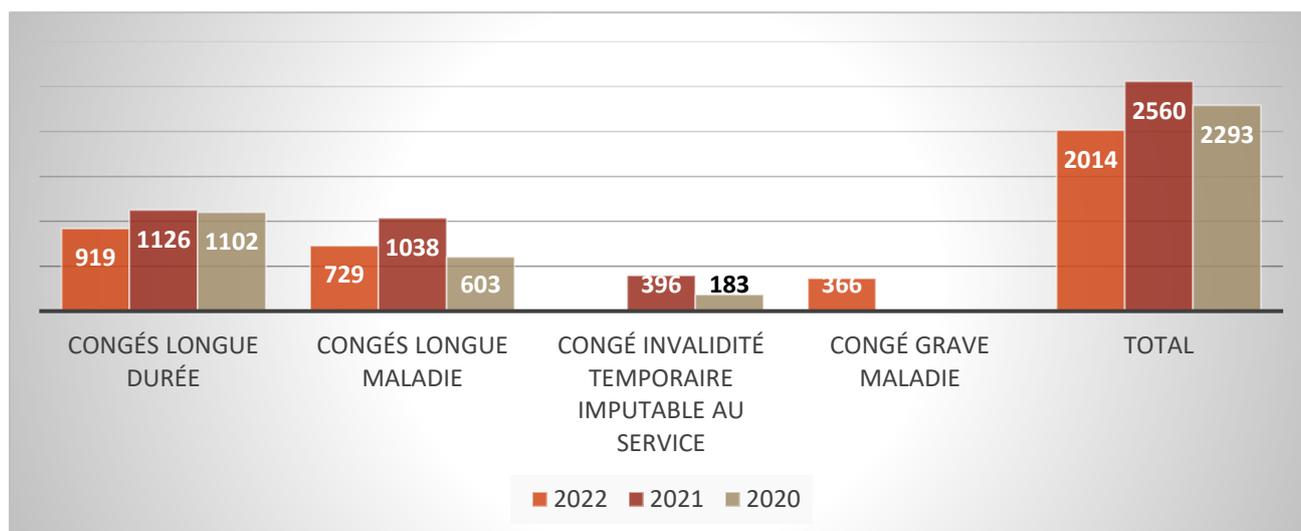
<sup>26</sup> Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires.

## LES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT DE 6 MOIS OU PLUS

Tableau 106 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois

	2022		2021		2020	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Congés maternité	-	-	-	-	2	405
CLD	5	919	6	1 126	6	1 102
CLM	4	729	5	1 038	3	603
CITIS	-	-	1	396	1	183
Congé grave maladie	2	366	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>2 014</b>	<b>12</b>	<b>2 562</b>	<b>12</b>	<b>2 293</b>

Figure 56 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois sur les trois dernières années



Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident supérieur ou égal à 6 mois a diminué de 21,3% entre 2021 et 2022

Tableau 107 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congés maternité	-	-	-	-	-	-	405	-	405
CLD	735	184	919	761	365	1 126	920	182	1 102
CLM	545	184	729	762	276	1 038	603	-	603
CITIS	-	-	-	396	-	396	183	-	183
Congé grave maladie	183	183	366	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 463</b>	<b>551</b>	<b>2 014</b>	<b>1 919</b>	<b>641</b>	<b>2 562</b>	<b>2 111</b>	<b>182</b>	<b>2 293</b>

72,6% des congés de plus de 6 mois ont concerné des femmes en 2022 (74,9% en 2021). Cela s'explique en partie par un nombre de femmes plus important au sein de l'établissement.

## LES AUTRES CONGES

Tableau 108 - Répartition du nombre des autres congés par type de population et par durée (en jours)

	2022				2021				2020			
	EEC		BIATSS		EEC		BIATSS		EEC		BIATSS	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Autorisation d'absences (diverses, garde enfant)	6	22	140 <sup>27</sup>	396	-	-	-	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence session d'assise juré	-	-	-	-	1	18	-	-	2	42	-	-
Congés bonifiés <sup>28</sup>	-	-	-	-	1	48	1	20	1	47	1	42
Congés de formation prof.	1	90	2	312	1	303	2	608	-	-	1	122
Congé pour projet pédagogique	3	243	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRCT <sup>29</sup>	13	1 575	-	-	12	2 114	-	-	15	1944	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>1 930</b>	<b>142</b>	<b>708</b>	<b>15</b>	<b>2 483</b>	<b>3</b>	<b>628</b>	<b>18</b>	<b>2 033</b>	<b>2</b>	<b>164</b>

En 2022, 13 agents ont bénéficié d'un CRCT. Le nombre de jours de CRCT est en baisse de 23,8% par rapport à 2021. Cette baisse s'explique par le fait qu'il y a eu moins d'attributions.

<sup>27</sup> Les jours enfants malade sont saisis directement dans LIBERTEMPO congés pour les personnels BIATSS, cette donnée n'était pas extraite les années précédentes ce qui explique l'absence de comparaison.

<sup>28</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>29</sup> **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** : il permet aux enseignants-chercheurs de bénéficier, sous certaines conditions, pendant 6 mois ou 1 an d'une interruption de l'activité d'enseignement afin de se consacrer intégralement à la recherche.

## LE REGIME DE CONGES

Les lignes directrices de gestion votées le 13/07/2022 par le conseil d'administration, ont permis d'adopter un nouveau régime de congés au sein de l'établissement pour les personnels BIATSS. Les agents en activité avant cette date au sein de l'établissement ont eu la possibilité de choisir de rester au régime dérogatoire de 52 jours, ou d'adopter le régime de 43 jours (avec indemnisation mensuelle pour le rachat des 9 jours RTT déduits).

Les données présentées ci-dessous ne tiennent pas compte des BIATSS nouveaux arrivants (qui sont automatiquement sur le nouveau régime) mais uniquement des BIATSS déjà présents au 13/07/2022.

**Tableau 109 - Répartition des agents BIATSS par régime de congés et par affectation**

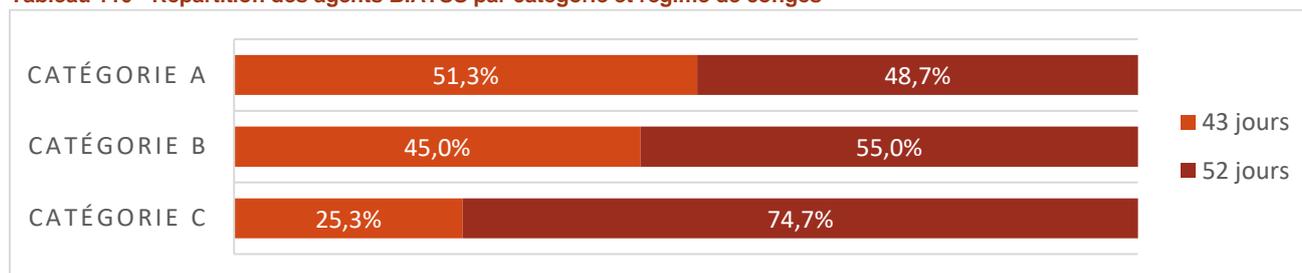
	<b>43 jours</b>	<b>52 jours</b>
Composantes	38,7%	61,3%
Services centraux	51,5%	48,5%
Services communs	26,5%	73,5%
<b>Total général</b>	<b>41,4%</b>	<b>58,6%</b>

Parmi les 1095 agents BIATSS en activité au 31/12/2022, 73,2% ont formulé un choix lors de la campagne 2022.

Parmi les agents BIATSS en activité au 31/12/2022, 58,6% sont restés sur le régime dérogatoire de congés de 52 jours. 41,4 % sont au régime de congés de 43 jours.

Les agents affectés en composantes et en services communs ont majoritairement opté pour le régime dérogatoire de 52 jours.

**Tableau 110 - Répartition des agents BIATSS par catégorie et régime de congés**



Les agents de catégorie B et C sont proportionnellement plus nombreux à être restés sur le régime dérogatoire de 52 jours. A l'inverse, les catégories A sont majoritaires dans le régime à 43 jours.

**Tableau 111 - Répartition des agents BIATSS par qualité statutaire et régime de congés**

	<b>43 jours</b>	<b>52 jours</b>
Titulaires	33,3%	66,7%
Contractuels	53,0%	47,0%

53,0% des contractuels sont sur le régime de 43 jours, à l'inverse les titulaires sont majoritairement restés sur le régime de 52 jours.

## L'organisation du temps de travail – à retenir

- 1/3 de la population BIATSS bénéficie d'un protocole télétravail (31,3%).
- Les télétravailleurs sont principalement affectés en services centraux (44,1%).
- Une majorité des agents a choisi un jour fixe par semaine (54,8%).
- Les jours les plus demandés sont les mercredis (28,4%) et vendredis (24,6%).
- La majorité des agents travaillent à temps complet (92,3%).
- Les agents à temps partiel sont principalement des agents de sexe féminin (87,0%).
- Un nombre d'ouverture de CET en baisse (14,5%), de même que le nombre de jours indemnisés (5,1%).
- Des congés liés à la maladie en hausse (12,0%).
- 41,4% des agents BIATSS sont à un régime de congés de 43 jours.



**PARTIE 7**  
**LA FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE**

## PARTIE 7 : LA FORMATION

<b>PARTIE 7 : LA FORMATION</b> .....	<b>119</b>
I. L'ACTIVITE FORMATION.....	120
II. LE BUDGET FORMATION .....	121
1. BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE .....	121
2. BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS.....	123
III. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE .....	124
1. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE .....	124
IV. LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES .....	125
1. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE .....	125
2. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE .....	126
3. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR COMPOSANTE.....	127

## I. L'ACTIVITE 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.

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

Tableau 112 - Descriptif des formations

	2022	2021	2020
<b>Nombre de jours de formation</b>	332	1662	414
<b>Nombre de stagiaires<sup>30</sup> de formation<sup>31</sup></b>	2400	1060	455
<b>Nombre d'agents formés<sup>32</sup></b>	1115	778	253
<b>Nombre de jours de formation par agent</b>	0,3	2,1	1,6

Le nombre de jours de formations est en baisse, cette baisse est liée à un changement de la méthode de calcul pour le nombre de jours de formations.<sup>33</sup>

332 jours de formation ont été dispensés, au bénéfice de 2400 stagiaires.

<sup>30</sup> Le terme stagiaire est à entendre ici comme un agent participant à une session de formation continue (à différencier du statut de stagiaire de la FP ou d'étudiant stagiaire accueilli au sein de nos locaux).

<sup>31</sup> Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations

<sup>32</sup> Un agent n'est comptabilisé qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations

<sup>33</sup> Nombre de jours de formation = nombre de jours de chaque formation (1 formation pouvant durer de 1/2 journée à plusieurs jours)  
| pour les formations en e-learning = nombre de jours x nombre de participants

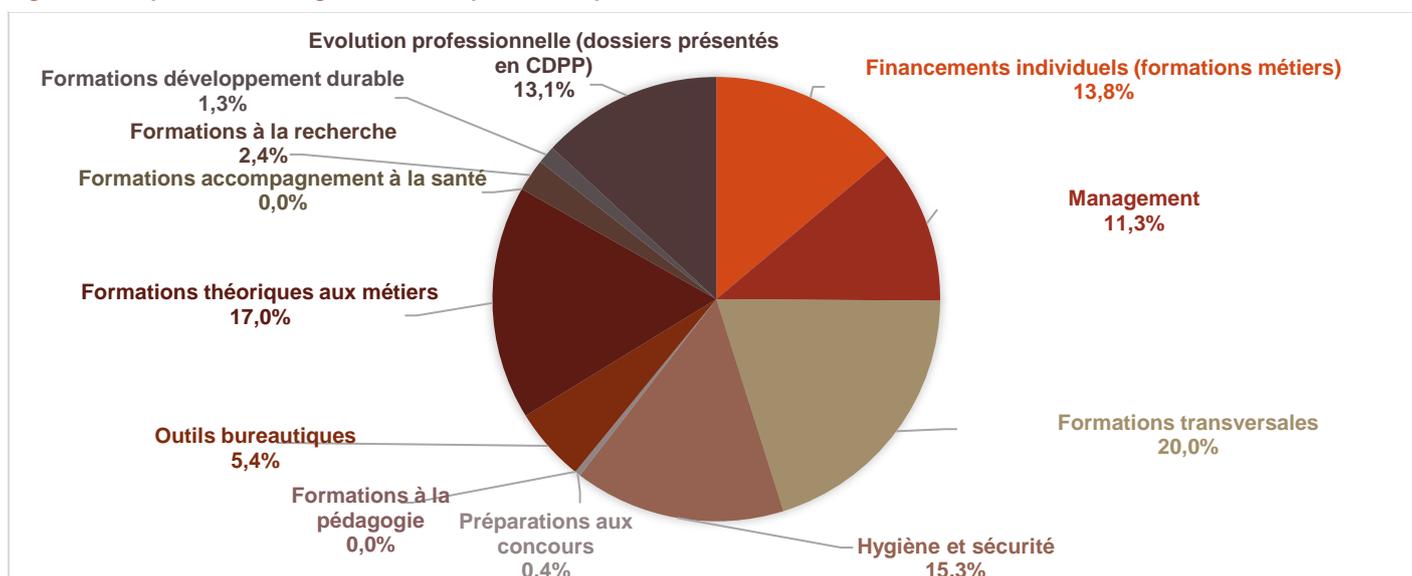
## II. LE BUDGET FORMATION

### 1. BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE

Tableau 113 - Budget consommé<sup>34</sup> par thématique

	2022		2021		2020	
	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Demandes individuelles (hors plan de formation)	19 766,3€	13,8%	19 007,0 €	15,3%	14 068,6€	19,2%
Management	16 166,3€	11,3%	21 640,0 €	17,4%	4 457€	6,1%
Formations transversales <sup>35</sup>	28 679,0€	20,0%	5 436,0 €	4,4%	1 825€	2,5%
Hygiène et sécurité	21 844,6€	15,3%	11 893,0 €	9,6%	13 502€	18,4%
Préparations aux concours	600,0€	0,4%	1 869,9 €	1,5%	3 285€	4,4%
Formations à la pédagogie	0,0€	0,0%	14 734,0 €	11,8%	14 064€	19,2%
Outils bureautiques	7 672,7€	5,4%	3 105,8 €	2,5%	2 988€	4,1%
Formations théoriques aux métiers	24 392,4€	17,0%	40 446,4 €	32,5%	19 111,7€	26,1%
Formations accompagnement à la santé	0,0€	0,0%	-	-	-	-
Formations à la recherche	3 369,2€	2,4%	6 400,0 €	5,1%	-	-
Formations développement durable	1 881,6€	1,3%	-	-	-	-
Evolution professionnelle (CDPP)	18 714,5€	13,1%	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>143 086,7€</b>		124 532,0 €		73 301,3€	

Figure 57 - Répartition du budget consommé par thématique



Le budget consommé pour les formations aux métiers était de 143 086,7€ en 2022. Soit une hausse de 14,9% par rapport à 2021.

La part la plus importante du budget est consacrée aux formations transversales (20,0%), suivi des formations théoriques aux métiers (17,0%) et les formations hygiène et sécurité (15,3%).

<sup>34</sup> Le budget consommé est le budget dont les paiements ont été effectués (paiement des prestataires, frais de déplacements, etc.)

<sup>35</sup> Les formations transversales sont les formations autres que les formations métiers qui apportent des compétences transposables à plusieurs métiers (ex : formations en gestion de projet, communication, langues, etc.)

**Tableau 114 - Evolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels)**

	2022	2021	2020
<b>Budget Formation</b>	173 816,9€	183 000€	145 065€
<b>Budget exécuté<sup>36</sup></b>	173 214,9€	164 000€	84 582€

En 2022, le budget initial était de 173 817€, soit une baisse de 5,0% par rapport à 2021.

En 2022, 99,6% du budget alloué a été consommé (89,6% en 2021).

**Tableau 115 - Evolution du budget consommé par thématique**

	2022			2021			2020		
	Présents	Coût	Coût par stagiaire	Présents	Coût	Coût par stagiaire	Présents	Coût	Coût par stagiaire
<b>Financements individuels (Hors plan de formation URCA)</b>	28	19 766,3€	705,9€	40	19 007,0€	475,2€	17	14 068,6€	827,56€
<b>Formations au management</b>	299	16 166,3€	54,1€	205	21 640,0€	105,6€	15	4 457€	297,1€
<b>Formations transversales</b>	414	28 679,0€	69,3€	6	5 436,0€	906,0€	5	1 825€	365€
<b>Formation hygiène et sécurité</b>	463	21 844,6€	47,2€	53	11 893,0€	224,4€	194	13 502€	69,6€
<b>Formations préparations aux concours<sup>37</sup></b>	160	600,0€	3,8€	123	1 869,9€	15,2€	26	3 285€	126,35€
<b>Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs</b>	138	0,0€	0,0€	137	14 734,0€	107,5€	21	14 064€	669,7€
<b>Formations aux outils bureautiques</b>	622	7 672,7€	12,3€	35	3 105,8 €	88,7 €	22	2 988€	135,8€
<b>Formations théoriques aux métiers</b>	166	24 392,4€	146,9€	456	40 446,4 €	88,7 €	155	19 111,7€	123,3€
<b>Formations accompagnement à la santé</b>	-	0,0€	0,0€	-	-	-	-	-	-
<b>Formations à la recherche</b>	81	3 369,2€	41,6€	5	6 400,0 €	1 280,0 €	-	-	-
<b>Formation développement durable</b>	29	1 881,6€	64,9€	-	-	-	-	-	-
<b>Evolution professionnelle (CDPP)</b>	20	18 714,5€	935,7€	-	-	-	-	-	-
<b>Budget consommé Total (I)</b>	2420	143 086,7€	2 081,7€	1060	124 532,01 €	117,5 €	455	73 301,3€	161,1€

Le poste de dépenses le plus important concerne les formations transversales (28 679,0€).

La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2022 pour un budget de 18 714,5€ pour 20 agents.

<sup>36</sup> Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées.

<sup>37</sup> Uniquement des frais de déplacement. Les formateurs étant internes à l'URCA, leur rémunération passe sur le budget masse salariale en vacations.

## 2. BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS

Tableau 116 - Budget consommé pour frais organisationnels

	2022	2021	2020
Journées de rentrée	1 162,0€	-	-
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	23 085,0€	5 532,4 €	6 002,0€
Cotisations associations RH Formation et colloques	-	-	-
Déplacements services et intervenants	-	-	-
Achats de matériel	-	87,0 €	19,5€
Frais de fonctionnement (Convention médicale, repas formations et intervenants)	903,7€	1 009,0 €	1 212,7€
Réajustements de commande	-2 702,5€	-	-
Réajustements divers	4 144,6€	-	-
<b>Total (III)</b>	<b>25 422,1€</b>	6 628,4 €	7 234,2€
<b>Total II – Frais d’organisation de concours</b>	<b>3 535,4€</b>	1 166,1 €	9 032,4
<b>Total I – Budget consommé par thématique</b>	<b>143 086,7€</b>	124 532,0 €	73 301,3€
<b>Total Général (I+II+III)</b>	<b>173 214,9€</b>	132 326,5 €	89 567,9€ <sup>38</sup>

La prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours ou autres à été multiplié par 4,2 entre 2021 et 2022.

Les frais de fonctionnement ont diminué de 10,4% par rapport à l’année précédente.

Les frais d’organisation de concours ont été multiplié par 3.

A noté également après deux années sans pouvoir être organisée le retour de la journée de rentrée avec des frais d’organisation de l’ordre de 1 162,0€.

<sup>38</sup> Pour rappel le budget total consommé est composé : du budget consommé par thématique (124 532,0€ €), des frais d’organisation de concours (1 166,1€) et des frais organisationnels (6 628,4€), soit un total de 132 326,5€.

### III. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE

#### 1. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE

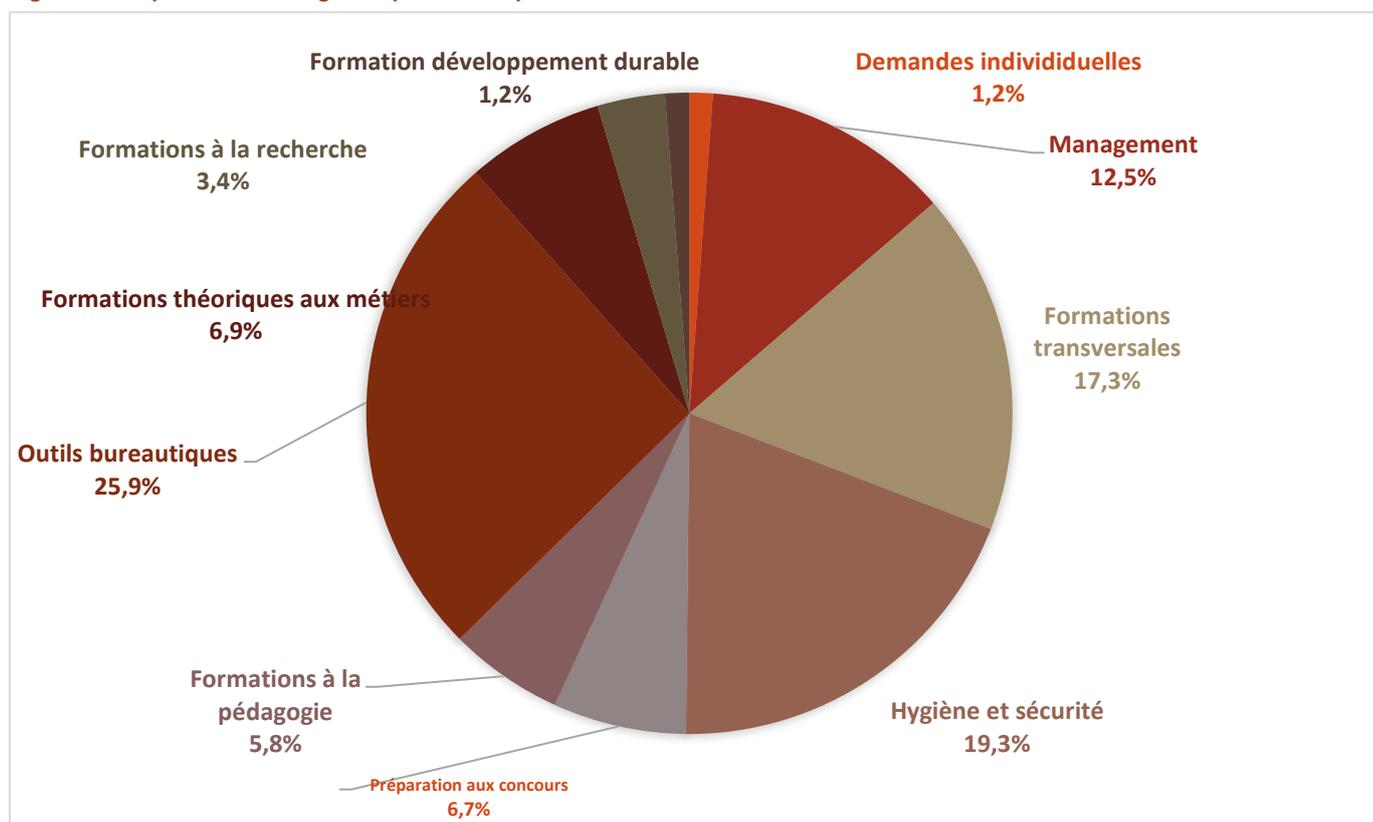
Tableau 117 - Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	2022		2021		2020	
<b>Hommes</b>	757	31,5%	293	27,6%	187	41,1%
<b>Femmes</b>	1 643	68,5%	767	72,4%	268	58,9%
<b>Total</b>	<b>2 400</b>		<b>1 060</b>		<b>455</b>	

Tableau 118 - Evolution du nombre de stagiaires par thématique

	2022	2021	2020
<b>Demandes individuelles (Hors plan de formation URCA)</b>	28	40	17
<b>Management</b>	299	205	15
<b>Formations transversales et Langues vivantes</b>	414	6	5
<b>Hygiène et sécurité</b>	463	53	194
<b>Préparations aux Concours</b>	160	123	26
<b>Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs</b>	138	137	21
<b>Outils bureautiques</b>	622	35	22
<b>Formations théoriques aux métiers</b>	166	456	155
<b>Formations accompagnement à la santé</b>	-	-	-
<b>Formations à la recherche</b>	81	5	-
<b>Formation développement durable</b>	29		
<b>Total</b>	<b>2 400</b>	<b>1060</b>	<b>455</b>

Figure 58 - Répartition des stagiaires par thématique



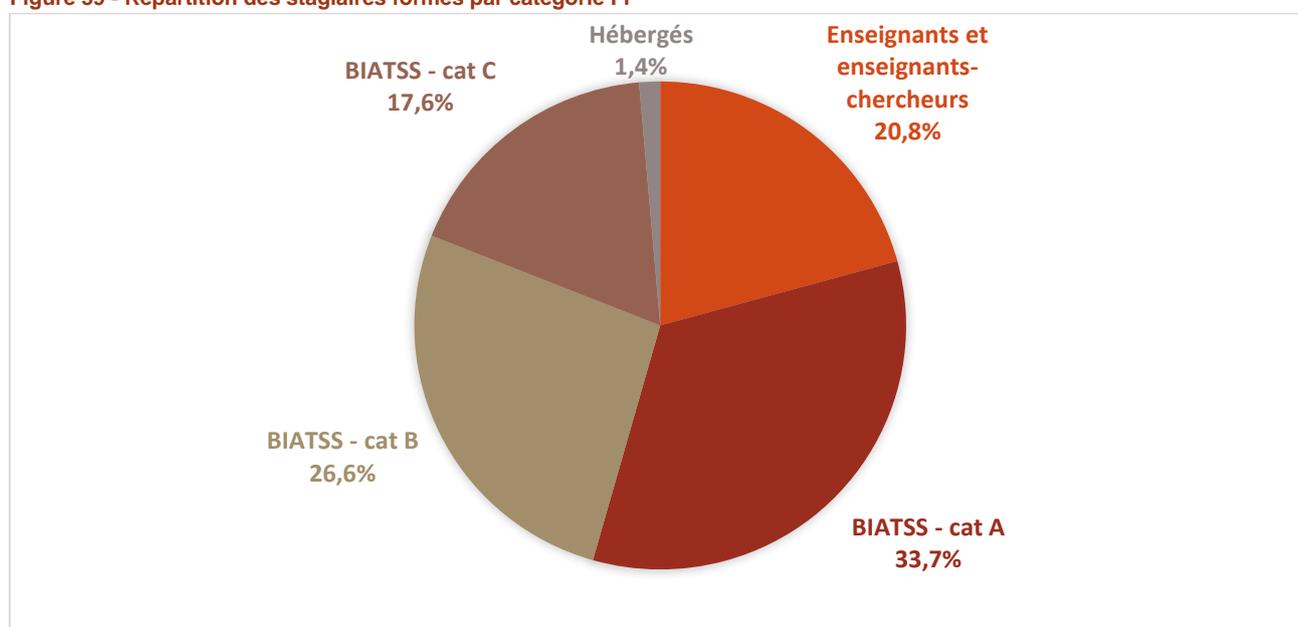
## IV. LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES

### 1. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE

Tableau 119 - Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie

	2022		2021		2020	
<b>Enseignants – Enseignants Chercheurs</b>	<b>498</b>	<b>20,8%</b>	<b>138</b>	<b>13,0%</b>	<b>59</b>	<b>13%</b>
Catégorie A	498	20,8%	138	13,0%	59	13%
<b>BIATSS</b>	<b>1 869</b>	<b>77,9%</b>	<b>866</b>	<b>81,7%</b>	<b>367</b>	<b>80,7%</b>
Catégorie A	808	33,7%	418	39,4%	188	41,3%
Catégorie B	638	26,6%	150	14,2%	59	13%
Catégorie C	423	17,6%	298	28,1%	120	26,4%
<b>Hébergés<sup>39</sup></b>	<b>33</b>	<b>1,4%</b>	<b>29</b>	<b>6,3%</b>	<b>56</b>	<b>5,3%</b>
<b>Total</b>	<b>2 400</b>		<b>455</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 060</b>	<b>100,0%</b>

Figure 59 - Répartition des stagiaires formés par catégorie FP



La proportion des enseignants et enseignants-chercheurs est proportionnellement moins nombreuse à se former que la population BIATSS (20,8% contre 77,9%).

Dans le détail, au sein de la population BIATSS, la proportion de stagiaires formés est plus importante parmi les personnels de catégorie A (33,7%).

<sup>39</sup> Les agents hébergés sont des personnels qui travaillent dans les locaux de l'URCA mais qui ne sont ni gérés administrativement, ni financièrement par l'URCA.

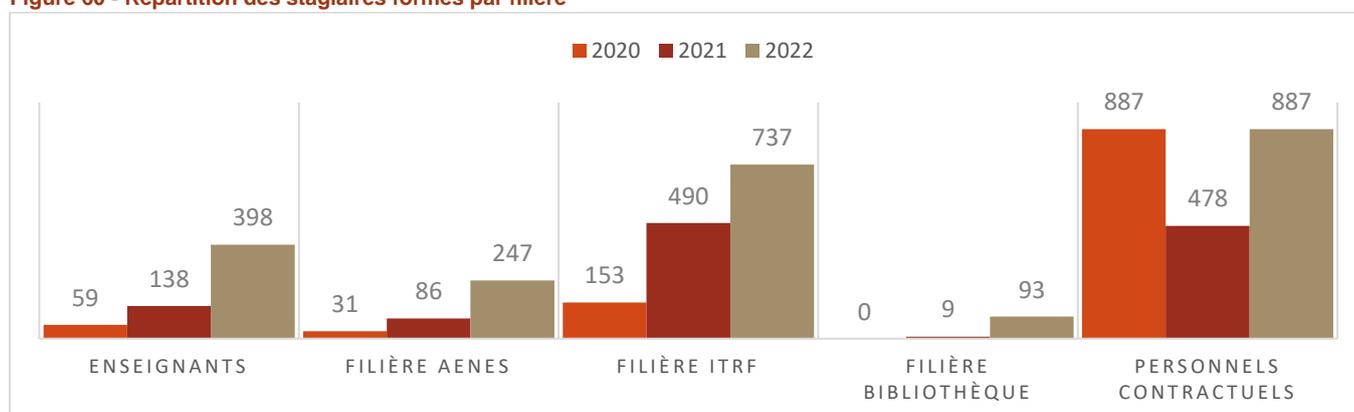
## 2. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE

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

	2022	%	2021	%	2020	%
<b>Titulaires</b>	<b>1 478</b>	<b>61,6%</b>	<b>723</b>	<b>68,2%</b>	<b>243</b>	<b>53,4%</b>
Enseignants Enseignants-chercheurs	401	16,7%	138	13,0%	59	13,0%
AENES et Médico-social	252	10,5%	86	8,1%	31	6,8%
ITRF	732	30,5%	490	46,2%	153	33,6%
Bibliothèque	93	3,9%	9	0,8%	0	0,0%
<b>Non-titulaires</b>	<b>889</b>	<b>37,0%</b>	<b>478</b>	<b>45,1%</b>	<b>183</b>	<b>40,2%</b>
Autres (Hébergés)	33	1,4%	56	4,4%	29	6,4%
<b>Total</b>	<b>2 400</b>		<b>1060</b>		<b>455</b>	

Comme les années précédentes ce sont les personnels titulaires qui ont été les plus demandeurs de formation en 2022 (61,6% des stagiaires formés).

Figure 60 - Répartition des stagiaires formés par filière



### 3. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR COMPOSANTE

Tableau 121 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2022	%	2021	%	2020	%
UFR Droit et Science politique	28	1,2%	19	1,8%	24	5,3%
UFR Lettres et Sciences Humaines	94	3,9%	48	4,5%	33	7,3%
UFR Médecine	204	8,5%	55	5,2%	35	7,7%
UFR Odontologie	22	0,9%	6	0,6%	6	1,3%
UFR Pharmacie	104	4,3%	21	2,0%	21	4,6%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	82	3,4%	36	3,4%	18	3,9%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	378	15,8%	112	10,6%	44	9,7%
UFR STAPS	41	1,7%	19	1,8%	16	3,5%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	108	4,5%	82	7,7%	48	10,5%
IUT de Troyes	97	4,0%	35	3,3%	13	2,8%
CCC	15	0,6%	11	1,0%	0	0,0%
Écoles doctorales	111	4,6%	20	1,9%	3	0,6%
ESIREIMS	36	1,5%	29	2,7%	19	4,2%
INSPE	103	4,3%	39	3,7%	26	5,7%
Eisine	55	2,3%	34	3,2%	19	4,1%
Maison des sciences Humaines	0	0,0%	8	0,8%	0	0,0%
IVV	11	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Services centraux	689	28,7%	368	34,7%	77	16,9%
Services communs (dont BU)	189	7,9%	62	5,8%	7	1,5%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	33	1,4%	56	5,3%	0	10,1%
<b>Total</b>	<b>2400</b>		<b>1060</b>		<b>455</b>	

## La formation – à retenir

- Hausse du nombre de stagiaires formés de l'ordre de 125,9%.
- Un budget exécuté en hausse de 5,6%.
- Des stagiaires formés en majorité aux outils bureautique (25,9%) et à l'hygiène et la sécurité (19,3%).
- Plus de BIATSS demandeurs de formation que d'enseignants et enseignants-chercheurs.
- Des stagiaires formés principalement dans les services centraux (28,7%) et à l'UFR SEN (15,8%).





**PARTIE 8**  
**L'ACTION SOCIALE**

## PARTIE 8 : L'ACTION SOCIALE

<b>PARTIE 8 : L'ACTION SOCIALE</b> .....	<b>131</b>
I. LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES .....	133
II. LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE.....	134
1. LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS .....	134
2. LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET .....	134

L'université de Reims Champagne-Ardenne met en œuvre une politique d'action sociale en faveur de l'ensemble des agents actifs ou retraités.

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

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

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

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

Les éléments présentés ci-dessous dressent le bilan financier de l'action sociale de l'URCA et apportent quelques éléments de compréhension et d'analyse.

## I. LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES

	Domaines d'intervention	2022		2021		2020		Évolution entre 2021 et 2022	
		Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires
	Aides aux vacances	15 121 €	192	15 584 €	202	14 792 €	186	-3,0%	-5,0%
	Aides dans le cadre éducatif	9 298 €	22	10 142 €	24	9 361 €	23	-8,3%	-8,3%
Aides	Handicap	38 880 €	20	27 200 €	14	27 840 €	15	42,9%	42,9%
	Hospitalisation	0 €	0	0 €	0	184 €	1	0,0%	0,0%
Aides diverses	Participation frais de repas*	8 908 €	4162	7 635 €	2233	10 000 €	4685	16,7%	86,4%
	Aides au logement	15 317 €	17	3 542 €	2	5 562 €	3	332,4%	750,0%
	Garde de jeunes enfants	4 048 €	11	3 947 €	10	6 211 €	15	2,6%	10,0%
	Loisirs des enfants	5 927 €	67	7 055 €	81	9 350 €	108	-16,0%	-17,3%
	Consultations juridiques	120 €	3	120 €	3	120 €	3	0,0%	0,0%
	<b>Total**</b>	<b>97 619€</b>	<b>332</b>	<b>75 227€</b>	<b>336</b>	<b>83 420€</b>	424	29,8%	-1,2%

\* en nombre de repas

\*\* hors nombre de repas

Au total, la consommation des crédits concernant les prestations sociales uniques a augmenté de 23,1% par rapport à l'année 2021. Le nombre de bénéficiaires a quant à lui légèrement diminué (-1,2%).

Tableau 122 - Comparaison des dépenses de prestations sociales

	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022
<b>Aides aux vacances</b>	15 121 €	15 584 €	14 792 €	-3,0%
<b>Aides dans le cadre éducatif</b>	9 298 €	10 142 €	9 361 €	-8,3%
<b>Handicap/Hospitalisation</b>	38 880 €	27 200 €	28 024 €	42,9%
<b>Frais repas<sup>40</sup></b>	8 908 €	7 635 €	10 000 €	16,7%
<b>Aides au logement<sup>41</sup></b>	15 317 €	3 542 €	5 562 €	332,4%
<b>Garde de jeunes enfants</b>	4 048 €	3 947 €	6 211 €	2,6%
<b>Aides aux loisirs</b>	5 927 €	7 055 €	9 350 €	-16,0%
<b>Consultations Juridiques</b>	120 €	120 €	120 €	0,0%
<b>Total</b>	<b>97 619 €</b>	<b>75 227 €</b>	<b>83 420 €</b>	<b>29,8%</b>

Le poste de dépense le plus élevé concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap / hospitalisation, il représente 39,8% du montant total des prestations versées en 2022.

Le second poste de dépenses concerne en 2022 les aides au logement (15,7%), suivi par les aides aux vacances (15,5%).

<sup>40</sup> Frais de repas : participation aux prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter-administratifs dans les restaurants conventionnés avec l'URCA (remises sur prix) / prestation versée directement au CROUS et au CHU de Reims sur facturation

<sup>41</sup> Aide au logement : En cas de modification de la cellule familiale, pour raisons de santé, ou autre : aide au financement de la caution /du déménagement, aide à la réinstallation.

## II. LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE

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

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

Les secours et prêts sont attribués pour aider les demandeurs à faire face à des difficultés passagères.

### 1. LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS

Tableau 123 - Nombre de secours attribués et montant

	2022	2021	2020	Évolution en % entre 2021 et 2022
Montants versés	8 123€	4 331€	5 800€	87,6%
Nombre de bénéficiaires	11	7	7	57,1%
Montant moyen par bénéficiaire	738 €	619 €	829 €	19,4%

Le nombre de secours attribués varie selon les années, entre 2021 et 2022 le nombre de bénéficiaires est en hausse de 57,1%.

### 2. LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET

Tableau 124 - Nombre de prêts accordés et montant

	2022	2021	2020	Évolution en % entre 2021 et 2022
Montants versés	0 €	0 €	0 €	0 €
Nombre de bénéficiaires	0	0	0	0
Montant moyen par bénéficiaire	0	0	0	0

Comme les années précédentes, aucune demande de prêt n'a été formulée en 2022. En règle générale les demandes de prêts sont destinées aux agents qui connaissent des difficultés passagères et qui, au regard de leurs ressources et de leurs charges, sont en capacité de rembourser par échéance. Celle-ci prélevée sur le salaire s'effectue généralement sur une durée maximum de 24 mois.

## L'action sociale – à retenir

- Des prestations sociales universitaires en hausse par rapport à l'année précédente (23,1%).
- Le poste de dépense le plus élevé concerne l'aide pour compenser le handicap ou une hospitalisation (39,8% du total des prestations).
- Le nombre de bénéficiaires des secours d'urgence en hausse également (57,1%).



## **PARTIE 9**

# **LE DIALOGUE SOCIAL**

## PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL

<b>PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>137</b>
I. JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE .....	138
II. LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION .....	138
1. PRESENTATION .....	138
2. REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL .....	139
3. NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE .....	139
4. NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR SIEGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION .....	139

## I. JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE

Tableau 125 - Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

	2022	2021	2020
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	19	6	186

Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2022 était de 19.

## II. LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION

### 1. PRESENTATION

Les instances représentatives du personnel sont destinées à assurer la représentation et l'information des agents dans l'établissement.

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

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

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

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

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

## 2. REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Tableau 126 - Répartition par sexe des représentants du personnel

	2022				2021				2020			
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes										
Comité technique	5	5	4	6	5	5	6	4	5	5	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	15	8	17	10	15	8	17	10	15	8	17	10
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>19</b>

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

## 3. NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE

Tableau 127 - Nombre de réunions des IRP par type

	Nombre de réunions en 2022	Nombre de réunions en 2021	Nombre de réunions en 2020
Comité Technique (CT)	4	4	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6	11	11
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	-	-	8
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

En 2022, il y eu 6 réunions du CHSCT.

La CPE ne s'est pas réunie en 2022 dans la mesure où celle-ci n'est plus consultée sur les situations individuelles liées à l'avancement ou à la mobilité.

De la même manière, la CCPANT étant compétente pour les questions disciplinaires des agents contractuels, celle-ci n'a pas été consultée en 2022.

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

Tableau 128 - Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance

	2022	2021	2020
Comité Technique (CT)	80	80	80
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	108	198	198
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	-	-	192
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>278</b>	<b>470</b>

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

Le nombre de jours d'autorisation d'absence accordé en 2022 a diminué de 32,4% par rapport à l'année précédente.



**PARTIE 10**  
**L'EGALITE**  
**PROFESSIONNELLE ENTRE**  
**LES FEMMES ET LES**  
**HOMMES**

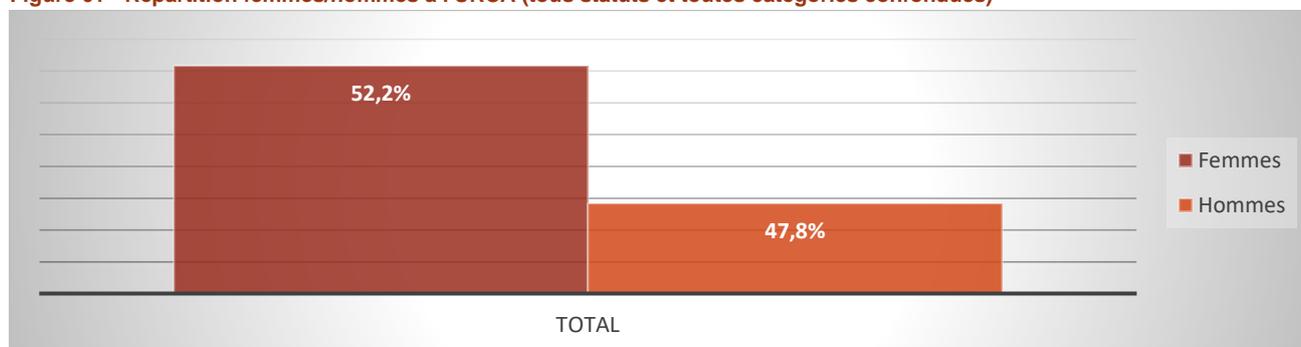
## PARTIE 10 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

<b>PARTIE 10 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	<b>141</b>
I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA.....	142
1. TYPOLOGIE DES AGENTS.....	142
2. REPARTITION FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITE.....	146
II. TAUX DE FEMINISATION .....	147
1. TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE.....	147
2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT .....	148
3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE .....	149
4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	150
5. LES NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	150
III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE .....	151
1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES ...	151
2. LES PROMOTIONS .....	152
3. LES FLUX.....	153
4. LES REMUNERATIONS .....	154
IV. LA MIXITE DES METIERS.....	156
1. LES NIVEAUX DE QUALIFICATION AU SEIN DE L'URCA.....	156
2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE .....	157
3. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION BIATSS.....	159
V. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	160
1. LES ABSENCES AU TRAVAIL .....	160
Les congés pour recherche ou conversion thématique .....	160
Les congés parentaux .....	160
Les disponibilités .....	160
2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	162
3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE .....	162
Le télétravail au sein de l'URCA.....	162

# I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA

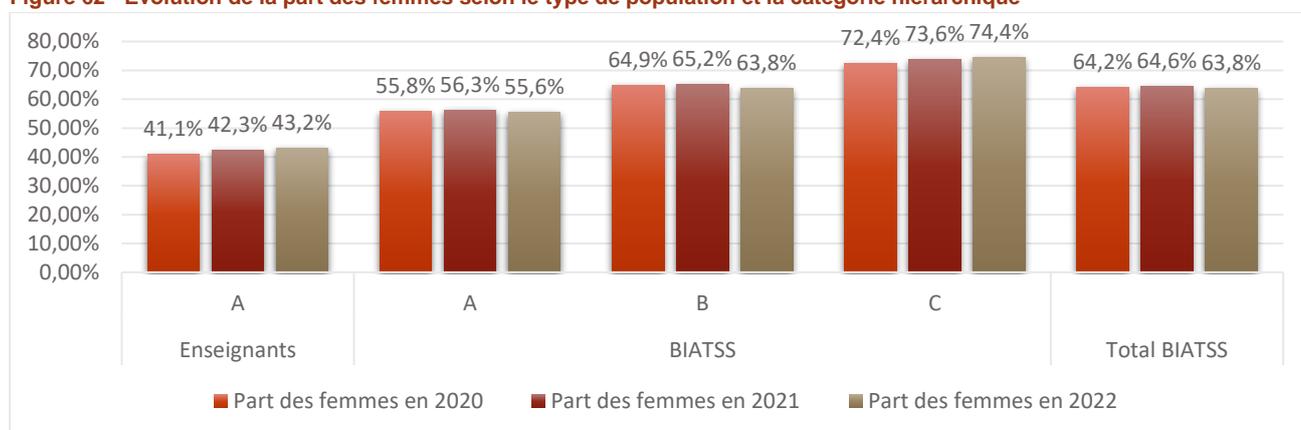
## 1. TYPOLOGIE DES AGENTS

Figure 61 - Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus)



La répartition femmes/hommes au sein de l'URCA au 31/12/2022 est identique à celle de l'année précédente. Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (52,2%). Dans le détail, c'est au sein de la population BIATSS que la proportion de femmes est la plus importante (63,8%, contre 43,2% au sein de la population enseignante).

Figure 62 - Evolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique

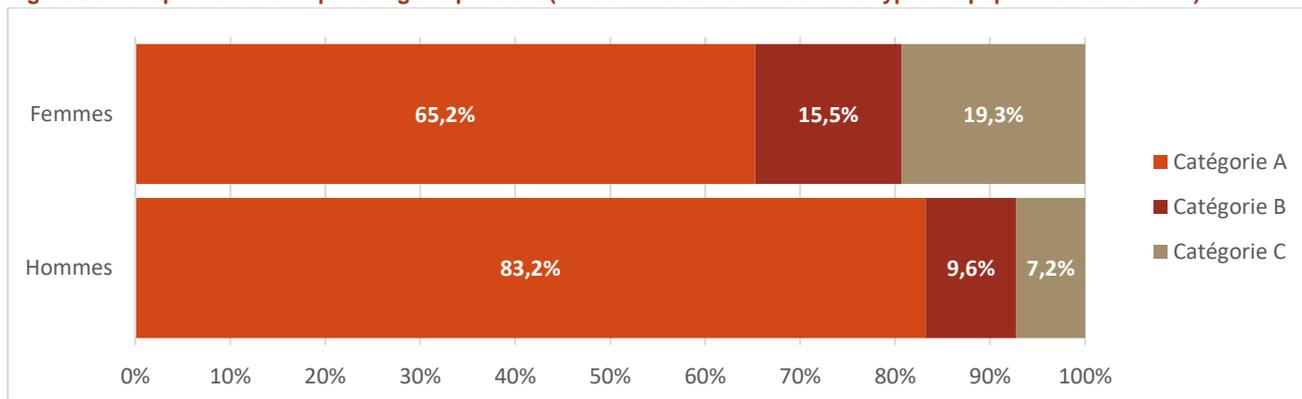


La part des femmes dans la population enseignante poursuit sa progression (+0,9 point par rapport à 2021). Dans la population BIATSS, les femmes demeurent majoritaires avec une proportion de 63,8% (- 0,8 point par rapport à 2021).

Dans le détail, c'est au sein de la catégorie C que la part des femmes a le plus augmenté (+0,9 point par rapport à 2021).

Comme les années précédentes, la proportion de femmes au sein de chaque catégorie est d'autant plus faible que le niveau de responsabilités s'élève (74,4% en catégorie C contre 55,6% en catégorie A dans la population BIATSS).

Figure 63 – Proportion de chaque catégorie par sexe (tous statuts confondus et tous types de population confondus)



Les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes au sein de l'URCA mais relèvent majoritairement de la catégorie A (83,2% des hommes occupent un poste de catégorie A).

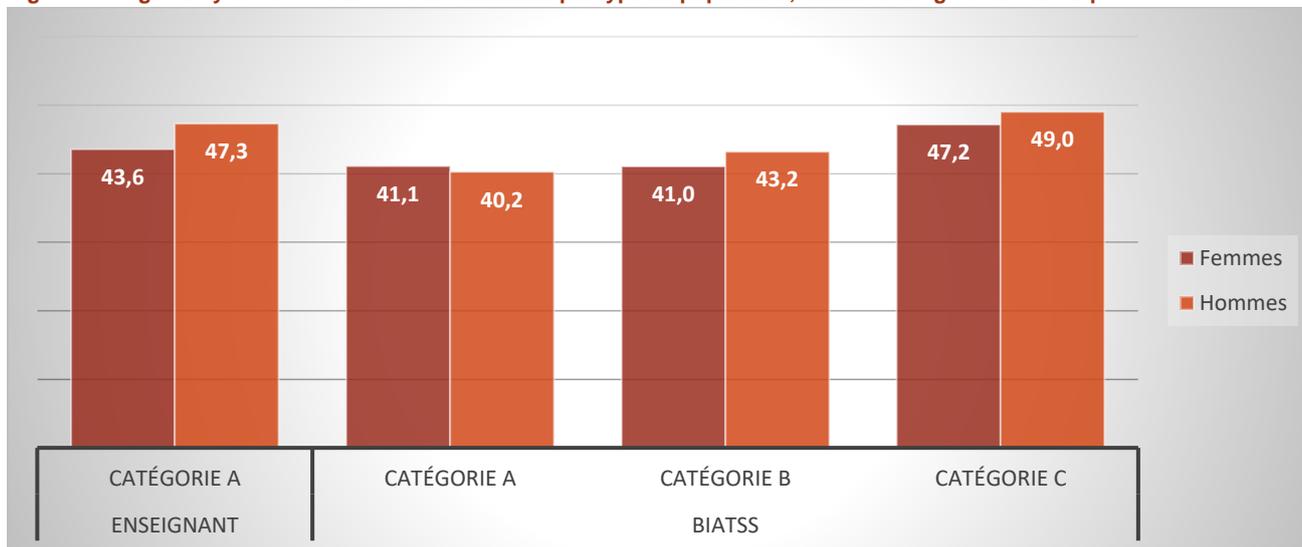
Tableau 129 - Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe

	2022		2021		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Moyenne d'âge global</b>	43,4 ans	45,9 ans	43,5 ans	45,4 ans	43,4 ans	45,2 ans
<b>Moyenne d'âge non titulaires</b>	34,6 ans	34,7 ans	34,6 ans	33,9 ans	34,4 ans	34,1 ans
<b>Moyenne d'âge titulaires</b>	48,7 ans	50,6 ans	48,3 ans	49,9 ans	47,8 ans	49,4 ans

Comme les années précédentes, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+2,5 ans)

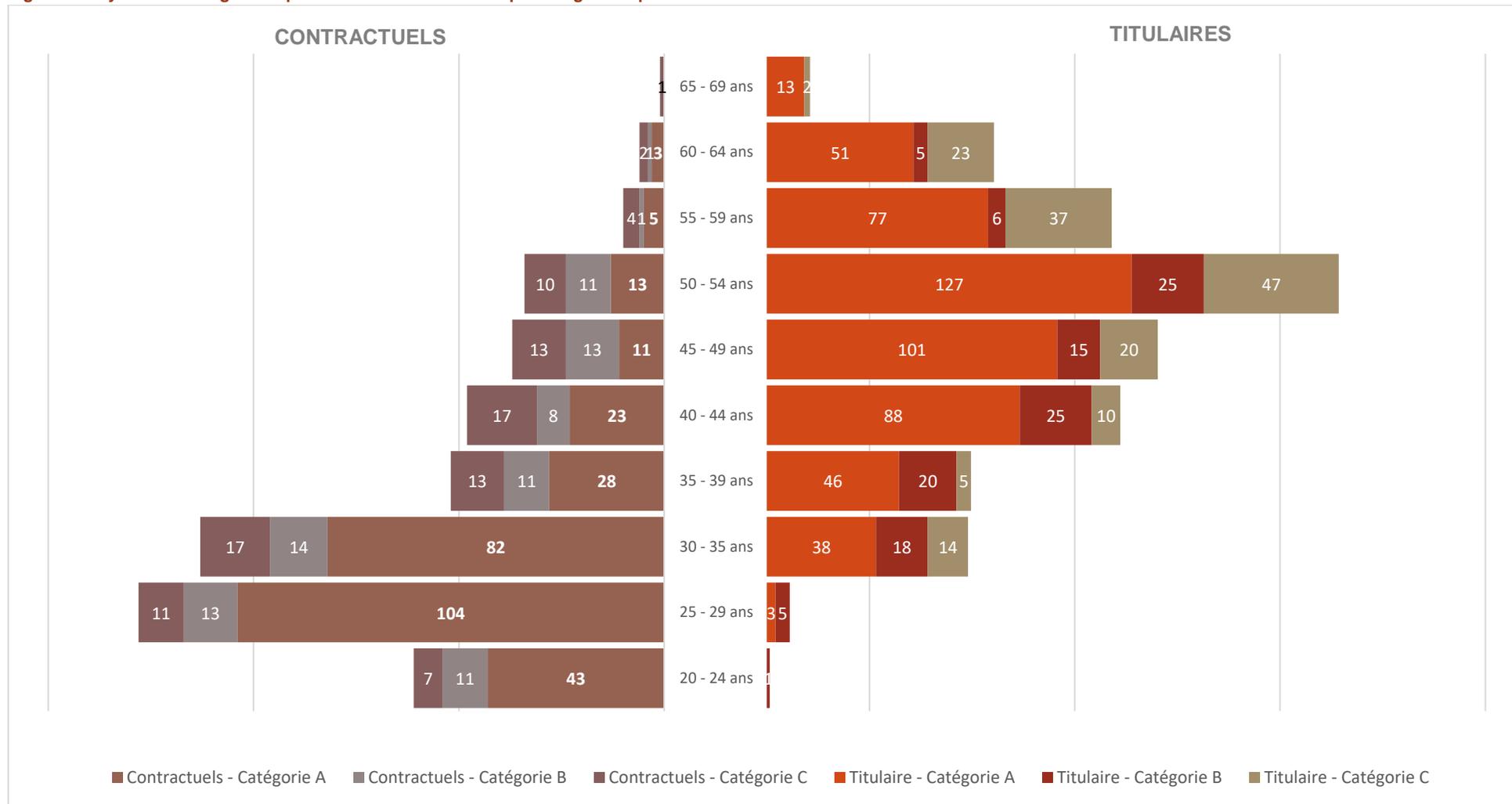
Les hommes titulaires sont en moyenne plus âgés (+1,9 an)

Figure 64 - Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



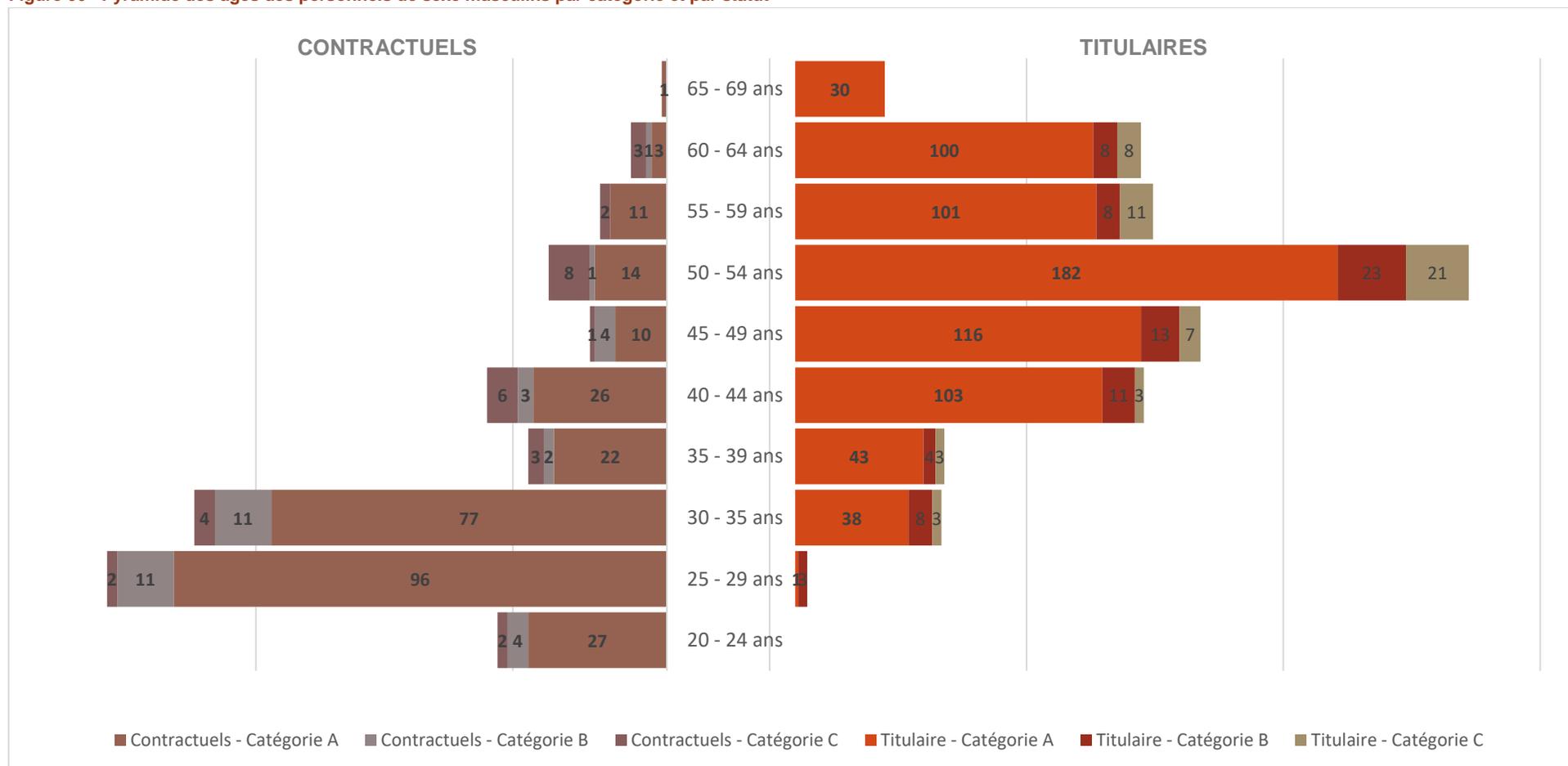
Dans le détail par type de population et catégorie hiérarchique, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de 3,7 ans dans la population enseignante (en 2021, l'écart d'âge moyen était de 3,0 ans).

Figure 65 - Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut



Les personnels contractuels de sexe féminin sont en majorité âgés de 20 à 35 ans (61,6%) et relèvent de la catégorie A (63,7%). Dans la population féminine titulaire, la majorité des agentes se situent dans la tranche d'âge 45-59 ans (55,3%).

Figure 66 - Pyramide des âges des personnels de sexe masculins par catégorie et par statut



Comme au sein de la population féminine, les agents de sexe masculins contractuels sont majoritairement âgés de 20 à 35 ans (65,9%) et relèvent de la catégorie A (80,8%)

## 2. REPARTITION FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITE

Figure 67 - Répartition femmes / hommes au sein de l'université (au 31/12/2022)

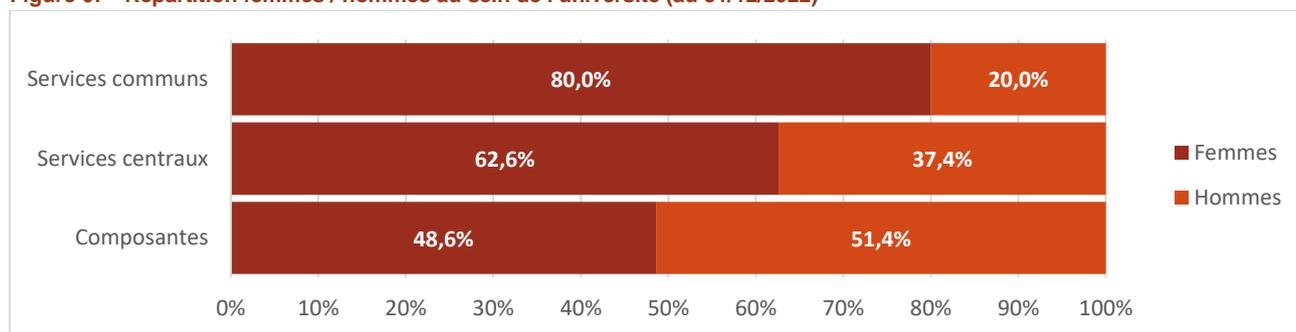
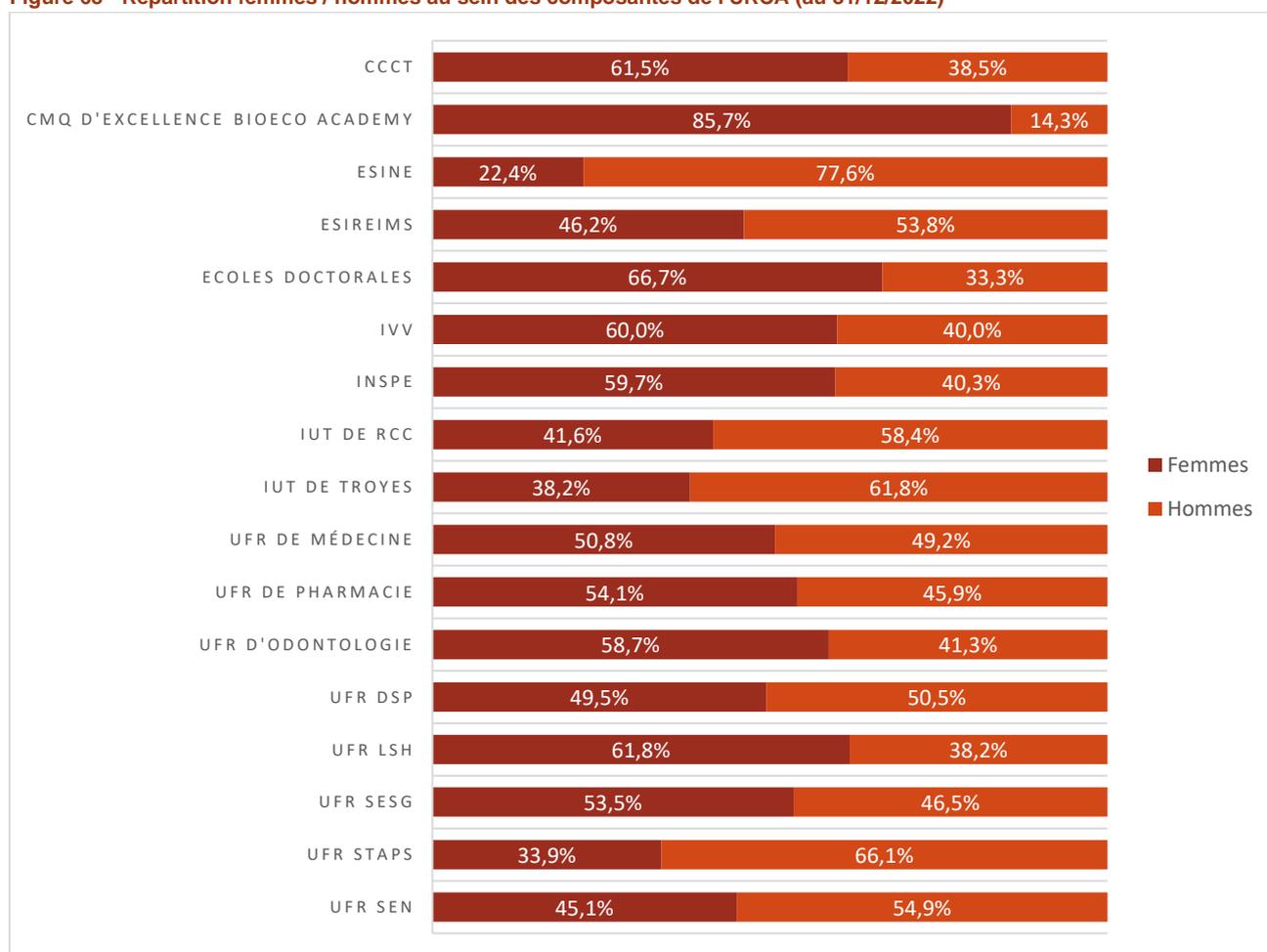


Figure 68 - Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2022)



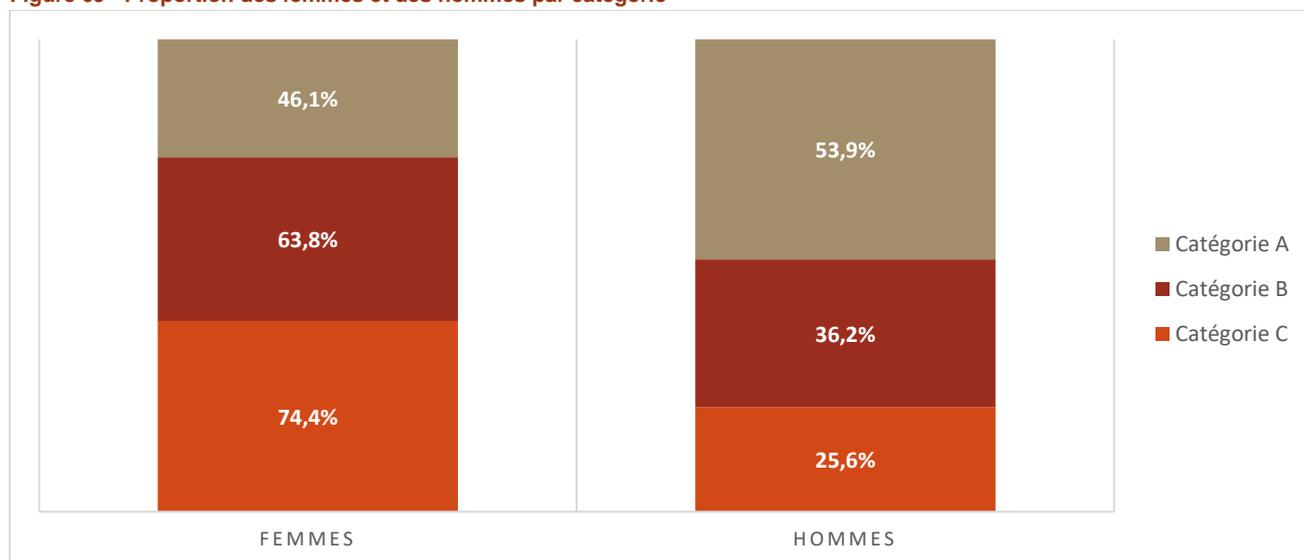
Comme les années précédentes, c'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (80,0% des effectifs).

62,6% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes (-0,2 point par rapport à 2021). À l'inverse, les composantes concentrent principalement une population masculine (48,6%), ce qui s'explique par la présence de la population enseignante majoritairement masculine.

## II. TAUX DE FEMINISATION

### 1. TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE

Figure 69 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie



46,1% des femmes au sein de l'URCA occupent une fonction de catégorie A.

## 2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT

Figure 70 - Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut

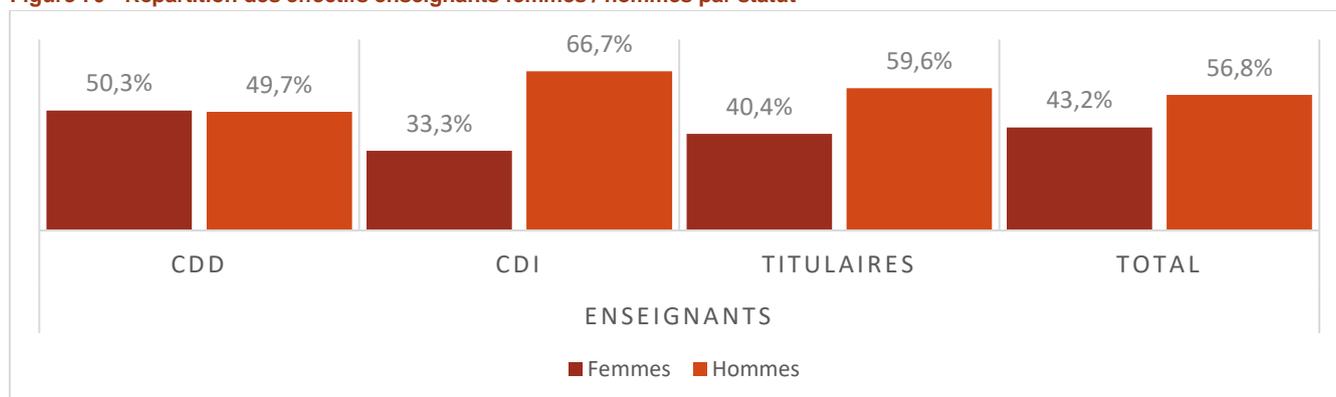
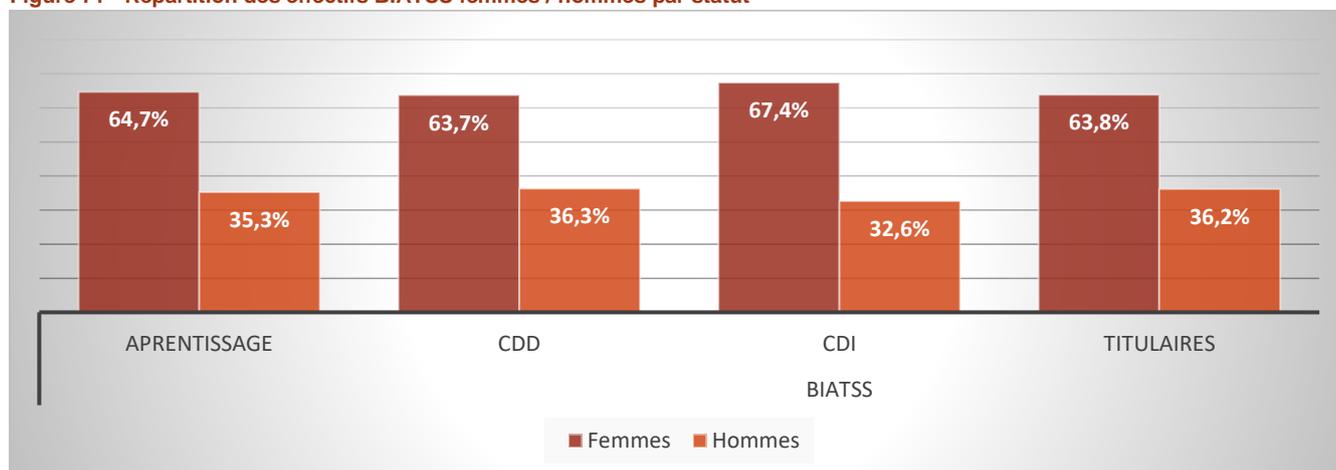
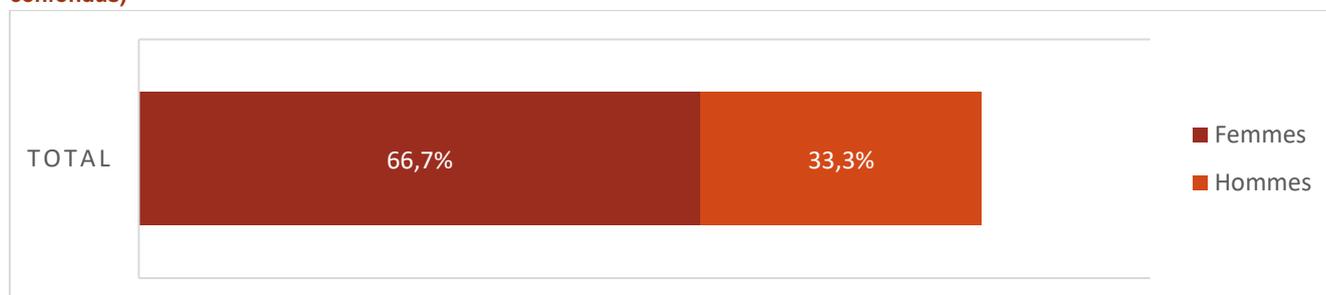


Figure 71 - Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut



La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même quel que soit le statut, qu'ils soient contractuels (64,9% des personnels contractuels sont des femmes) ou titulaires (63,1% des titulaires sont des agents de sexe féminin).

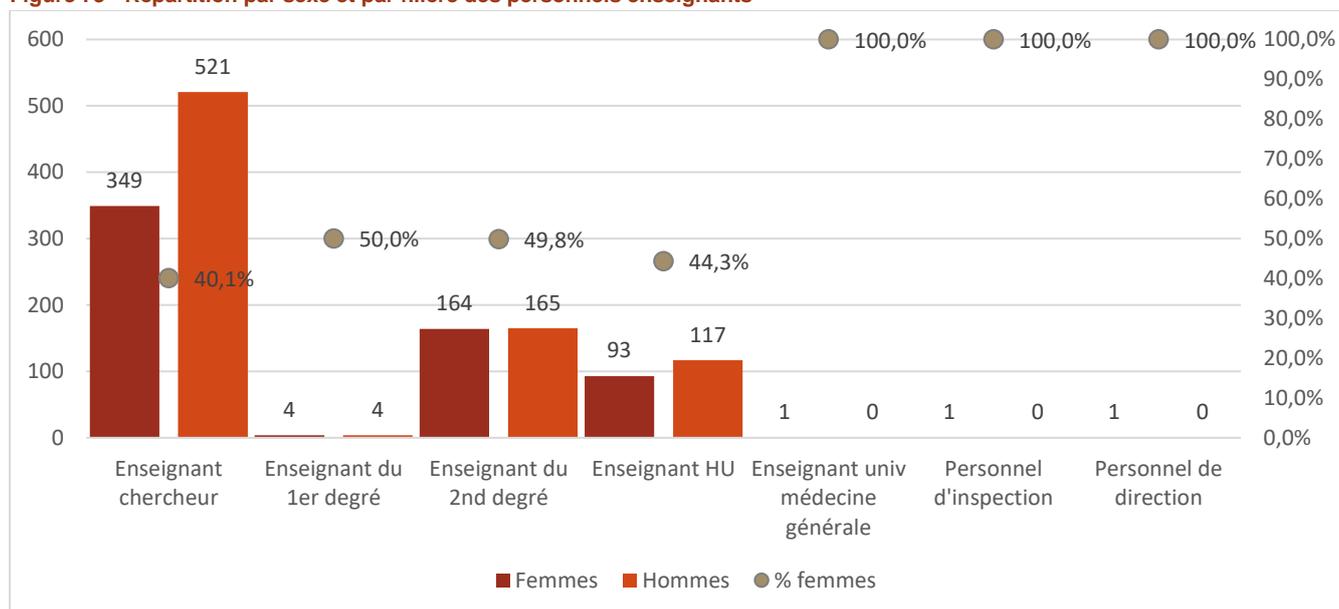
Figure 72 - Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2022 (tous types de population confondus)



En 2022, les passages de CDD en CDI concernent majoritairement des agents BIATSS (90,5%), par conséquent ce sont principalement des femmes qui bénéficient d'une CDIisation (66,7%).

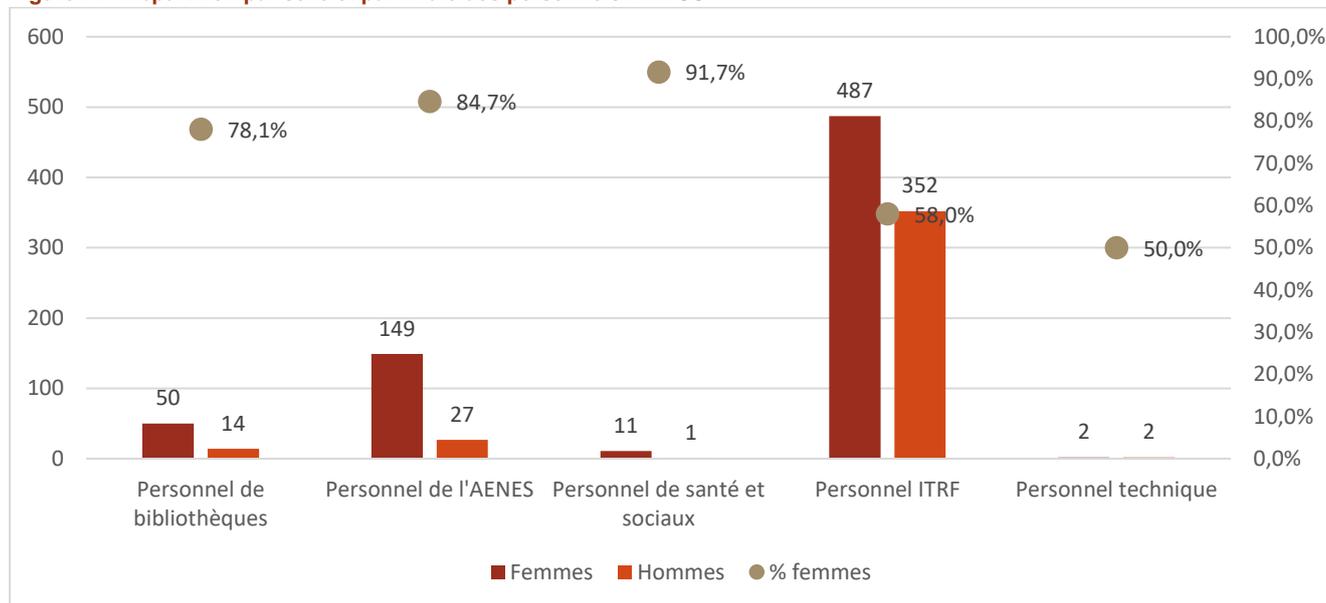
### 3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE

Figure 73 - Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants



Dans les filières enseignantes, la proportion de femmes est plus faible que celle des hommes, notamment au sein des personnels enseignants-chercheurs (40,1%).

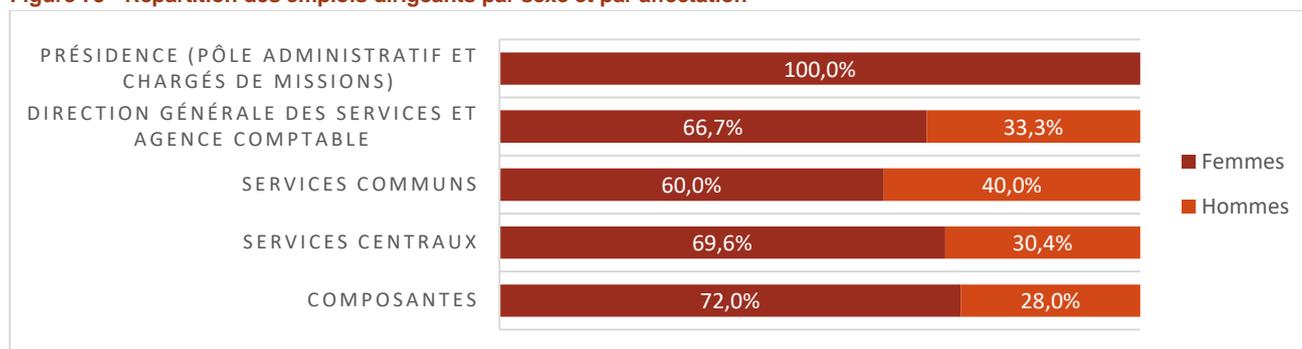
Figure 74 - Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS



Dans la population BIATSS, quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. C'est au sein de la filière des personnels de santé et sociaux (91,7%), des personnels de l'AENES (84,7%), et des personnels de bibliothèque (78,1%) que la part des femmes est la plus importante.

## 4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

Figure 75 - Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation



En 2022, comme l'année précédente, la majorité des emplois dirigeants de l'université sont occupés par des personnels de sexe féminin.

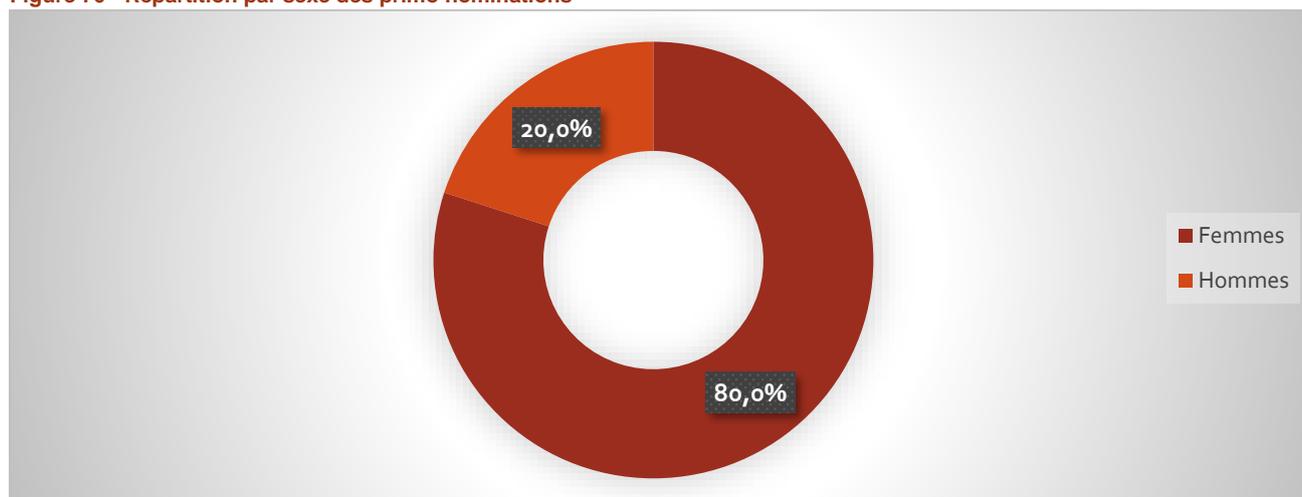
## 5. LES NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

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

Tableau 130 - Répartition femmes / hommes des primo-nominations

	2022	2021	2020
<b>Femmes</b>	4	10	7
<b>Hommes</b>	1	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

Figure 76 - Répartition par sexe des primo nominations

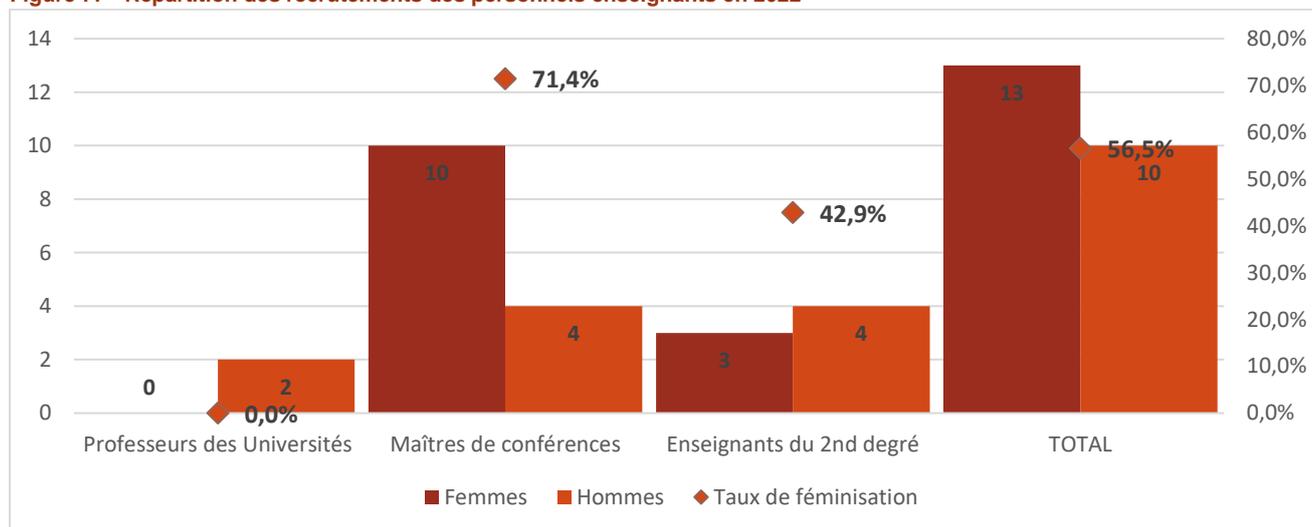


80,0% des primo nommés à un emploi supérieur et dirigeant étaient des femmes en 2022. Ce taux était de 76,9% en 2021.

### III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE

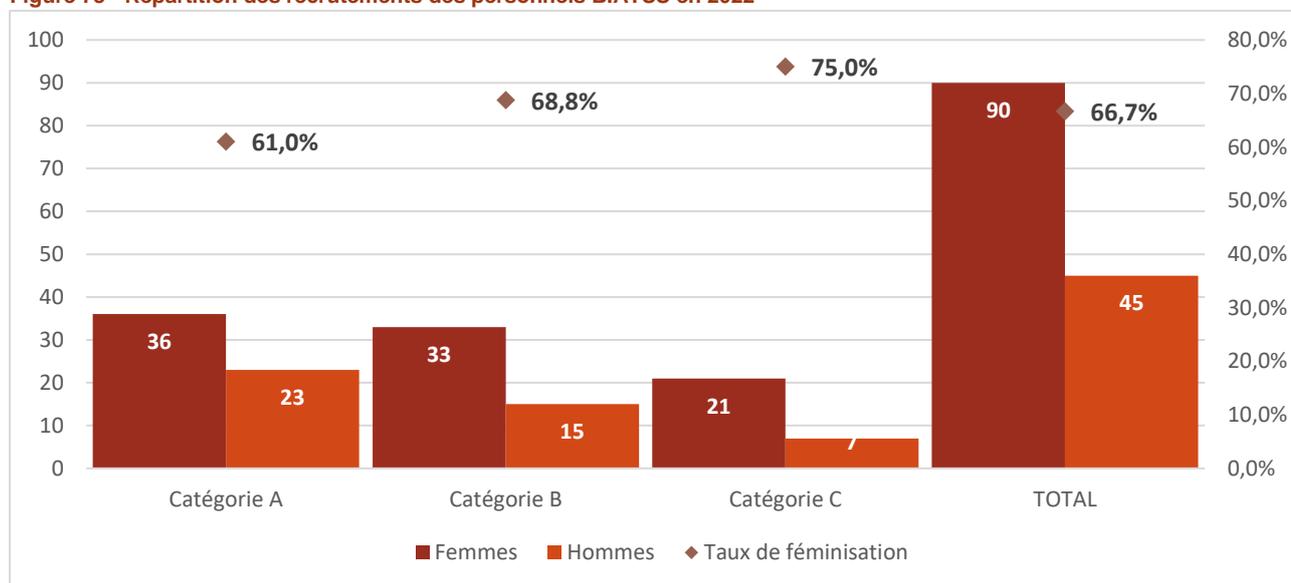
#### 1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES

Figure 77 - Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2022



La proportion de femmes dans les recrutements de personnels enseignants est en hausse de 10,7 points par rapport à 2021.

Figure 78 - Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2022



Le nombre de femmes dans les recrutements de personnels BIATSS est en hausse de 16,8%, soit une hausse de la proportion de femmes de 2,5 points.

C'est au sein des catégories A et B que le taux de recrutement de personnels féminins est le plus important (61,0% et 68,8%)

## 2. LES PROMOTIONS

Tableau 131 - Evolution de la part des femmes et des hommes promus dans la population des enseignants chercheurs

Filières	2022		2021		2020	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs des universités	31,6%	68,4%	31,6%	68,4%	38,9%	61,1%
Maîtres de conférences	55,6%	44,4%	33,3%	66,7%	25,8%	74,2%
<b>TOTAL</b>	<b>45,7%</b>	<b>54,3%</b>	<b>32,6%</b>	<b>67,4%</b>	<b>30,6%</b>	<b>69,4%</b>

En 2022, 45,7% des promotions chez les personnels enseignants-chercheurs ont concerné des personnels de sexe féminin (soit 21 agents). La part des femmes promues a augmenté de 13,1 points par rapport à l'année précédente. En 2021 la part des femmes promues était de 32,6%.

Dans le détail, parmi les maîtres de conférences promus, 55,6% concernaient des agents de sexe féminin en 2022. La part des femmes promues dans ce corps est en hausse par rapport à l'année 2021 (22,3 points)

Tableau 132 - Evolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS

Filières	2022		2021		2020	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	100,0%	0,0%	83,3%	16,7%	50,0%	50,0%
Bibliothèque	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%
ITRF	52,4%	47,6%	62,5%	37,5%	58,1%	41,9%
<b>TOTAL</b>	<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>67,5%</b>	<b>32,5%</b>	<b>57,8%</b>	<b>42,2%</b>

62,5% des promotions (liste d'aptitudes et tableaux d'avancement) chez les personnels BIATSS ont concerné des femmes en 2022, soit une baisse de 5,0 points par rapport à 2021.

L'importance du taux de promotion des femmes au sein de la population BIATSS est comme les années précédentes à mettre en corrélation avec la proportion de femmes au sein de cette population.

### 3. LES FLUX

Figure 79 - Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels



Tableau 133 - Répartition des personnels entrants par sexe et par catégorie hiérarchique

	2022				2021				2020			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
<b>Cat-A</b>	139	111	<b>250</b>	<b>55,6%</b>	116	105	<b>221</b>	<b>52,5%</b>	108	108	<b>216</b>	<b>50,0%</b>
<b>Cat-B</b>	36	17	<b>53</b>	<b>67,9%</b>	26	10	<b>36</b>	<b>72,2%</b>	23	9	<b>32</b>	<b>71,9%</b>
<b>Cat-C</b>	25	9	<b>34</b>	<b>73,5%</b>	20	7	<b>27</b>	<b>74,1%</b>	31	10	<b>41</b>	<b>75,6%</b>
	<b>200</b>	<b>137</b>	<b>337</b>	<b>59,3%</b>	<b>162</b>	<b>122</b>	<b>284</b>	<b>57,0%</b>	<b>162</b>	<b>127</b>	<b>289</b>	<b>56,1%</b>

Tableau 134 - Répartition des personnels sortants par sexe et par catégorie hiérarchique

	2022				2021				2020			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
<b>Cat-A</b>	122	112	<b>234</b>	<b>52,1%</b>	88	113	<b>201</b>	<b>43,8%</b>	94	99	<b>193</b>	<b>48,7%</b>
<b>Cat-B</b>	32	5	<b>37</b>	<b>86,5%</b>	23	6	<b>29</b>	<b>79,3%</b>	26	4	<b>30</b>	<b>86,7%</b>
<b>Cat-C</b>	26	12	<b>38</b>	<b>68,4%</b>	17	16	<b>33</b>	<b>51,5%</b>	38	11	<b>49</b>	<b>77,6%</b>
	<b>180</b>	<b>129</b>	<b>309</b>	<b>58,3%</b>	<b>128</b>	<b>135</b>	<b>263</b>	<b>48,7%</b>	<b>158</b>	<b>114</b>	<b>272</b>	<b>58,1%</b>

Comme en 2021, la majorité des entrées de personnels concernaient des femmes en 2022 (58,3%). La part de femmes sortantes est dans le même ordre de grandeur (58,1%).

#### 4. LES REMUNERATIONS

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

		2022	2021	2020	Evolution en €	Evolution en %
Professeurs des universités	Femmes	5 177,7 €	5 001,4 €	4 968,5 €	176,3 €	3,5%
	Hommes	5 261,8 €	5 168,2 €	5 201,8 €	93,6 €	1,8%
	<b>Moyenne</b>	<b>5 237,4€</b>	<b>5 119,2 €</b>	<b>5 134,7€</b>	<b>118,2 €</b>	<b>2,3%</b>
Maîtres de conférences	Femmes	3 769,1 €	3 651,4 €	3 623,7 €	117,7 €	3,2%
	Hommes	3 883,8 €	3 716,8 €	3 683,5 €	167,1 €	4,5%
	<b>Moyenne</b>	<b>3 835,9 €</b>	<b>3 690,0 €</b>	<b>3 659,3 €</b>	<b>145,9 €</b>	<b>4,0%</b>
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	3 794,0 €	3 583,8 €	3 516,4 €	210,1 €	5,9%
	Hommes	3 884,4 €	3 789,7 €	3 782,4 €	94,8 €	2,5%
	<b>Moyenne</b>	<b>3 839,8 €</b>	<b>3 685,4 €</b>	<b>3 649,9 €</b>	<b>154,4 €</b>	<b>4,2%</b>

Au global, l'intégralité des rémunérations a augmenté indépendamment du sexe des agents. Néanmoins, en moyenne les hommes relevant des trois corps d'enseignants ont une rémunération plus élevée que celle des femmes

Tableau 136 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants contractuels par sexe et par corps

		2022	2021	2020	Evolution en €	Evolution en %
Professeurs des universités	Femmes					
	Hommes	4 829,3 €				
	<b>Moyenne</b>	<b>4 829,3 €</b>				
Maîtres de conférences	Femmes	2 073,2 €	1 954,9 €	1 756,4 €	118,3 €	6,1%
	Hommes	2 146,1 €	2 070,0 €	1 915,8 €	76,1 €	3,7%
	<b>Moyenne</b>	<b>2 113,2 €</b>	<b>2 021,9 €</b>	<b>1 844,9 €</b>	<b>91,2 €</b>	<b>4,5%</b>
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	1 947,7 €	1 917,0 €	1 853,8 €	30,7 €	1,6%
	Hommes	2 143,7 €	2 146,2 €	2 140,0 €	-2,5 €	-0,1%
	<b>Moyenne</b>	<b>2 046,6 €</b>	<b>2 031,2 €</b>	<b>1 996,4 €</b>	<b>15,4 €</b>	<b>0,8%</b>

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

**Tableau 137 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie**

		2022	2021	2020	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 800,2 €	2 650,9 €	2 668,5 €	150,0 €	5,7%
	Hommes	2 877,1 €	2 785,6 €	2 805,8 €	91,5 €	3,3%
	<b>Moyenne</b>	<b>2 835,2 €</b>	<b>2 710,6 €</b>	<b>2 728,6 €</b>	<b>124,6 €</b>	<b>4,6%</b>
Catégorie B	Femmes	1 992,9 €	1 860,2 €	1 932,7 €	132,7 €	7,1%
	Hommes	2 071,2 €	2 015,5 €	2 009,6 €	55,7 €	2,8%
	<b>Moyenne</b>	<b>2 023,4 €</b>	<b>1 920,5 €</b>	<b>1 963,2 €</b>	<b>102,9 €</b>	<b>5,4%</b>
Catégorie C	Femmes	1 870,8 €	1 844,1 €	1 750,1 €	26,7 €	1,4%
	Hommes	1 920,2 €	1 839,4 €	1 766,1 €	80,9 €	4,4%
	<b>Moyenne</b>	<b>1 884,6 €</b>	<b>1 842,7 €</b>	<b>1 754,8 €</b>	<b>41,9 €</b>	<b>2,3%</b>

Les personnels BIATSS de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En 2022, en moyenne les hommes ont une rémunération plus élevée que les femmes de l'ordre de 2,7% en catégorie A, de 3,9% en catégorie B, et de 2,6% en catégorie C.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la population BIATSS a diminué entre 2021 et 2022 de 2,4 points en catégorie A (de 5,1% en 2021 à 2,7% en 2022), de 0,1 point en catégorie B.

**Tableau 138 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS contractuels par sexe et par catégorie**

		2022	2021	2020	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 472,6 €	2 530,5 €	2 450,9 €	-57,9 €	-2,3%
	Hommes	2 614,1 €	2 500,4 €	2 505,6 €	113,6 €	4,5%
	<b>Moyenne</b>	<b>2 534,5 €</b>	<b>2 517,7 €</b>	<b>2 475,5 €</b>	<b>16,8 €</b>	<b>0,7%</b>
Catégorie B	Femmes	1 759,0 €	1 610,8 €	1 669,2 €	148,2 €	9,2%
	Hommes	1 814,3 €	1 673,1 €	1 676,8 €	141,2 €	8,4%
	<b>Moyenne</b>	<b>1 773,9 €</b>	<b>1 627,6 €</b>	<b>1 671,0 €</b>	<b>146,3 €</b>	<b>9,0%</b>
Catégorie C	Femmes	1 627,7 €	1 601,8 €	1 527,9 €	25,9 €	1,6%
	Hommes	1 629,8 €	1 648,6 €	1 513,6 €	-18,8 €	-1,1%
	<b>Moyenne</b>	<b>1 628,2 €</b>	<b>1 613,0 €</b>	<b>1 524,7 €</b>	<b>15,3 €</b>	<b>0,9%</b>

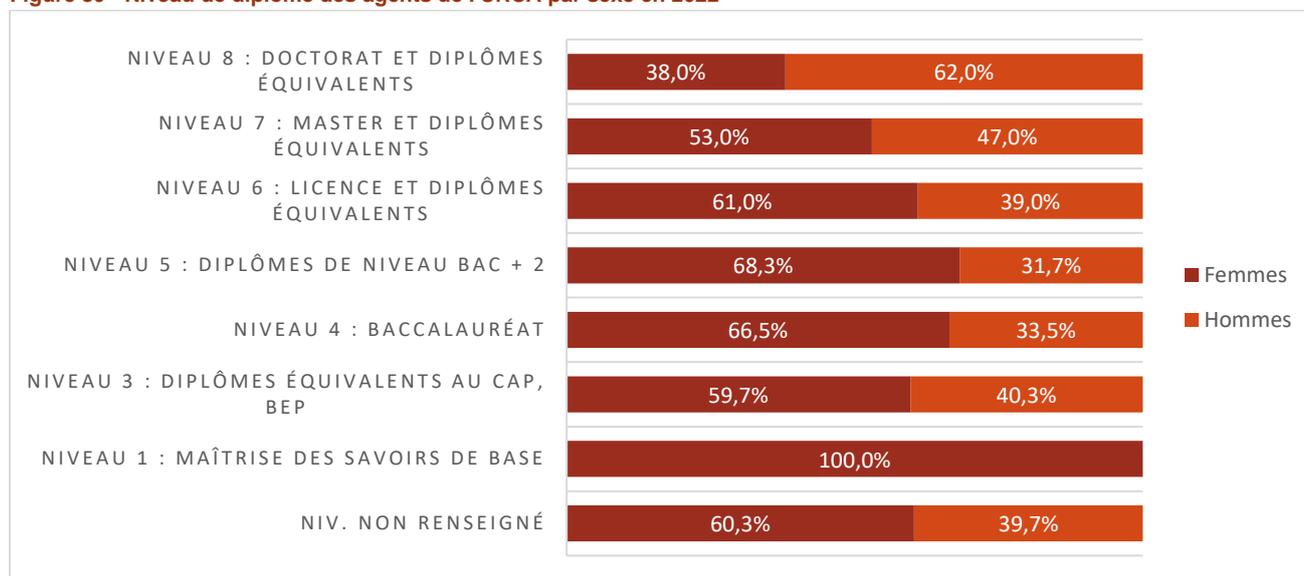
Dans la population BIATSS contractuelle, les écarts de rémunérations entre hommes et femmes montrent que les personnels masculins ont des rémunérations en moyenne plus élevées que celle des femmes (+5,7% en catégorie A, +3,1% en catégorie B, +0,1% en catégorie C).

L'écart de rémunération entre hommes et femmes est en hausse par rapport à 2021 en catégorie A (+1,0 point entre 2021 et 2022). Il est en baisse en catégorie B (-0,8 point) et en catégorie C (-2,8 points).

## IV. LA MIXITE DES METIERS

### 1. LES NIVEAUX DE QUALIFICATION AU SEIN DE L'URCA

Figure 80 - Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe en 2022

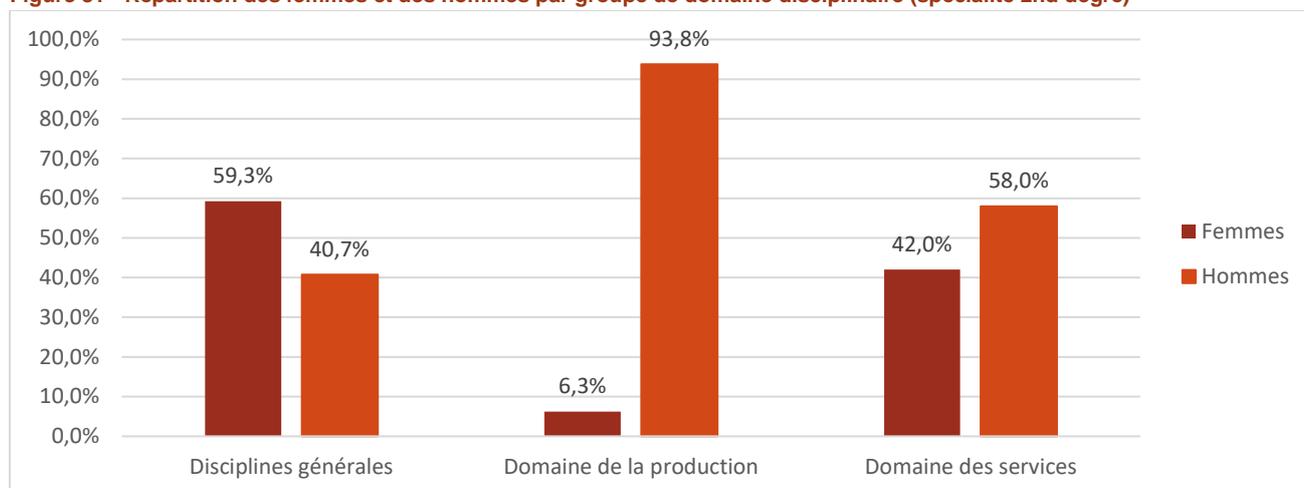


Au sein de l'université, à l'exception des diplômes de niveau 8 (doctorat), la proportion de femmes dans chaque niveau de diplôme est plus élevée que celle des hommes.

Néanmoins, ramené à la proportion de chaque population, seulement 65,2% des femmes ont un diplôme de niveau 5 à niveau 8, tandis que 76,4% des hommes sont diplômés de niveau 5 à niveau 8.

## 2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE

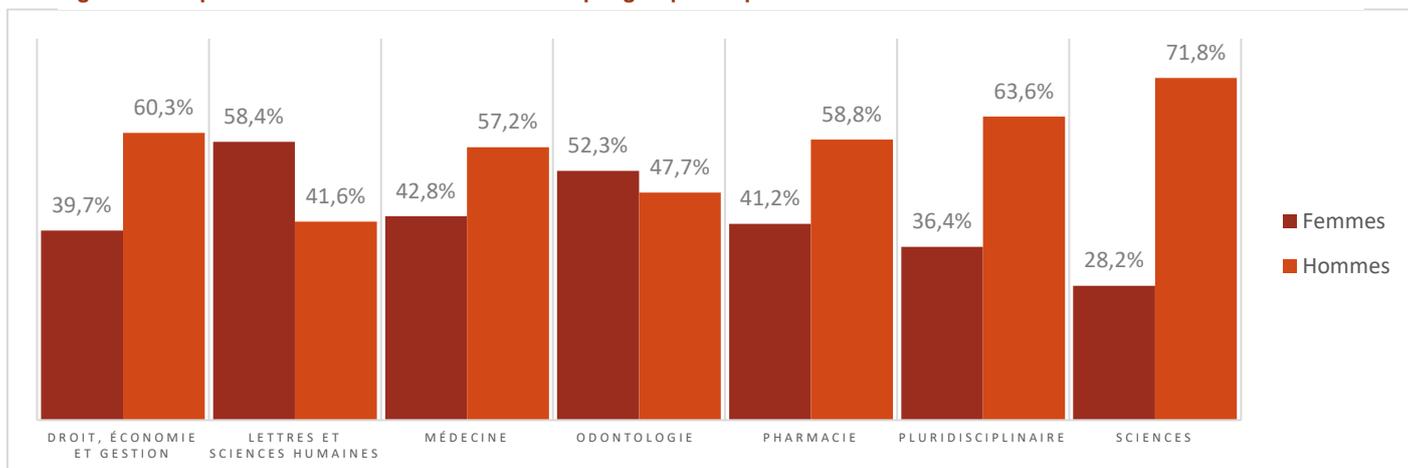
Figure 81 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité 2nd degré)



Comme en 2021, le domaine de la production comporte une part majoritaire de personnels de sexe masculins (93,8%).

A l'inverse, le domaine « disciplines générales » comporte une proportion plus importante de femmes que d'hommes (59,3%). La part des femmes dans les disciplines générales est en très légère hausse par rapport à 2021 (+0,4 point).

Figure 82 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU



La quasi-intégralité des spécialités CNU sont masculines, à l'exception du groupe de spécialité « Lettres et sciences humaines » qui comporte 58,4% de femmes.

**Tableau 139 - Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps**

Groupe hiérarchique	Corps	2022		2021		2020	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnel d'inspection	Inspecteur d'Académie	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	Conseiller Principal d'Éducation	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Enseignant chercheur	Assistant de l'enseignement supérieur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adjoint d'enseignement	50,9%	49,1%	52,9%	47,1%	42,9%	57,1%
	Maître de conférences	43,6%	56,4%	41,6%	58,4%	41,2%	58,8%
	Professeur des universités	28,9%	71,1%	29,1%	70,9%	30,0%	70,0%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant de médecine ou d'odontologie	56,6%	43,4%	57,8%	42,2%	51,6%	48,4%
	MCUPH	50,0%	50,0%	46,7%	53,3%	44,4%	55,6%
	PUPH	28,9%	71,1%	29,3%	70,7%	25,9%	74,1%
Enseignant du 2nd degré	Professeur agrégé	49,5%	50,5%	50,5%	49,5%	52,0%	48,0%
	Professeur certifié	50,3%	49,7%	52,5%	47,5%	50,0%	50,0%
	Professeur d'EPS	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%
	Professeur des lycées professionnels	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	54,5%	45,5%
Enseignant du 1er degré	Professeur des écoles	50,0%	50,0%	44,4%	55,6%	44,4%	55,6%

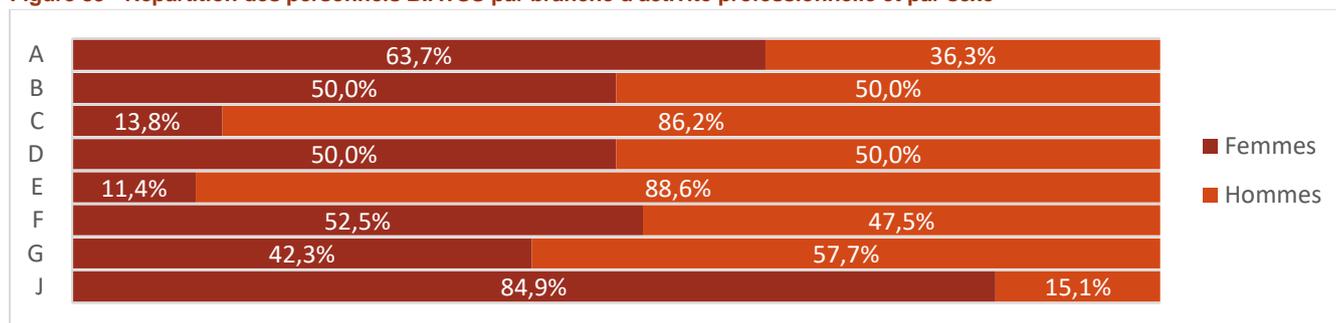
56,8% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes. Cette proportion est en baisse de 4,4 points par rapport à 2021.

Dans le détail par corps, les personnels enseignants-chercheurs sont en majorité de sexe masculin sauf dans la population des adjoints d'enseignement (50,9% de femmes).

Quelques corps se distinguent par une proportion plus élevée de femmes : inspecteurs d'académie (100,0%), assistant de médecine ou d'odontologie (56,6%), adjoints d'enseignements (50,9%).

### 3. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION BIATSS

Figure 83 - Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe



Trois branches d'activité professionnelles sont majoritairement féminines :  
 J – Gestion et pilotage : 84,9% des agents relevant de cette BAP sont des femmes  
 A – Sciences du vivant qui concentre 63,7% de personnels de sexe féminin  
 D – Sciences humaines et sociales, qui comporte 52,5% de femmes

Tableau 140 - Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

Groupes hiérarchiques	Catégorie	Corps	2022		2021		2020	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnels ITRF	A	Ingénieur de recherche	47,1%	52,9%	46,5%	53,5%	44,7%	55,3%
		Ingénieur d'études	52,0%	48,0%	50,3%	49,7%	53,4%	46,6%
		Assistant ingénieur	64,2%	35,8%	64,5%	35,5%	56,9%	43,1%
	B	Technicien de recherche et formation	56,2%	43,8%	57,6%	42,4%	56,5%	43,5%
	C	Adjoint technique de recherche et de formation	68,3%	31,7%	66,3%	33,7%	65,9%	34,1%
Personnels de l'AENES	A	Directeur général des services	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		Agent comptable	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
		Administrateur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Attaché	69,6%	30,4%	81,8%	18,0%	73,9%	26,1%
	B	Secrétaire administratif	84,6%	15,4%	83,6%	16,0%	83,6%	16,4%
C	Adjoint administratif	89,5%	10,5%	92,3%	7,0%	88,9%	11,1%	
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur général des bibliothèques	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
		Conservateur des bibliothèques	66,7%	33,3%	66,7%	33,0%	70,0%	30,0%
		Bibliothécaire	60,0%	40,0%	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%
	B	Bibliothécaire assistant	85,0%	15,0%	83,3%	16,0%	83,3%	16,7%
	C	Magasinier-ère des bibliothèques	79,3%	20,7%	79,3%	20,7%	79,3%	20,7%
Personnels santé/méd/social	A	Assistant de service social	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
		Infirmier-ère	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
		Médecin	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
		Psychologue	100,0%	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%	0,0%
	C	Adjoint technique des établissements	50,0%	50,0%	60,0%	40,0%	75,0%	25,0%

Comme les années précédentes, les personnels ITRF comportent plus de femmes (58,0%) que d'hommes (42,0%). Toutefois, le corps des ingénieurs de recherche a une proportion plus importante de personnels de sexe masculin que de sexe féminin (52,9%).

La proportion de femmes au sein de la filière AENES était de 84,7% en 2022, soit une baisse de 2,7 points par rapport à 2021.

91,7% des agents relevant des corps de personnels de santé et sociaux sont des femmes.

78,1% des personnels de bibliothèque sont des femmes.

## V. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

### 1. LES ABSENCES AU TRAVAIL

#### LES CONGES POUR RECHERCHE OU CONVERSION THEMATIQUE

Tableau 141 - Evolution du nombre de congés pour recherche ou conversion thématique

	2022	2021	2020
<b>Femmes</b>	5	5	4
<b>Hommes</b>	8	7	11
<b>Total</b>	13	12	15
<b>Nombre de jours</b>	1 575	2 114	1 944

Le nombre de CRCT a très légèrement augmenté par rapport à 2021 (+1), toutefois le nombre de jours est en baisse (-539 jours, -25,5%).

Parmi les agents ayant bénéficié d'un CRCT, 38,5% étaient des femmes. Cette proportion est en baisse par rapport à l'an dernier (-3,2 points).

#### LES CONGES PARENTAUX

Tableau 142 - Evolution du nombre de congés parentaux

	2022	2021	2020
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	-	-	-
Congé parental après naissance	3	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

Sur les trois dernières années on observe que l'intégralité des congés parentaux sont pris par des femmes au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne.

En 2022, 3 agentes étaient en congé parental pour une durée totale de 802 jours. L'intégralité de ces congés avaient pour motif « congé parental après naissance ».

#### LES DISPONIBILITES

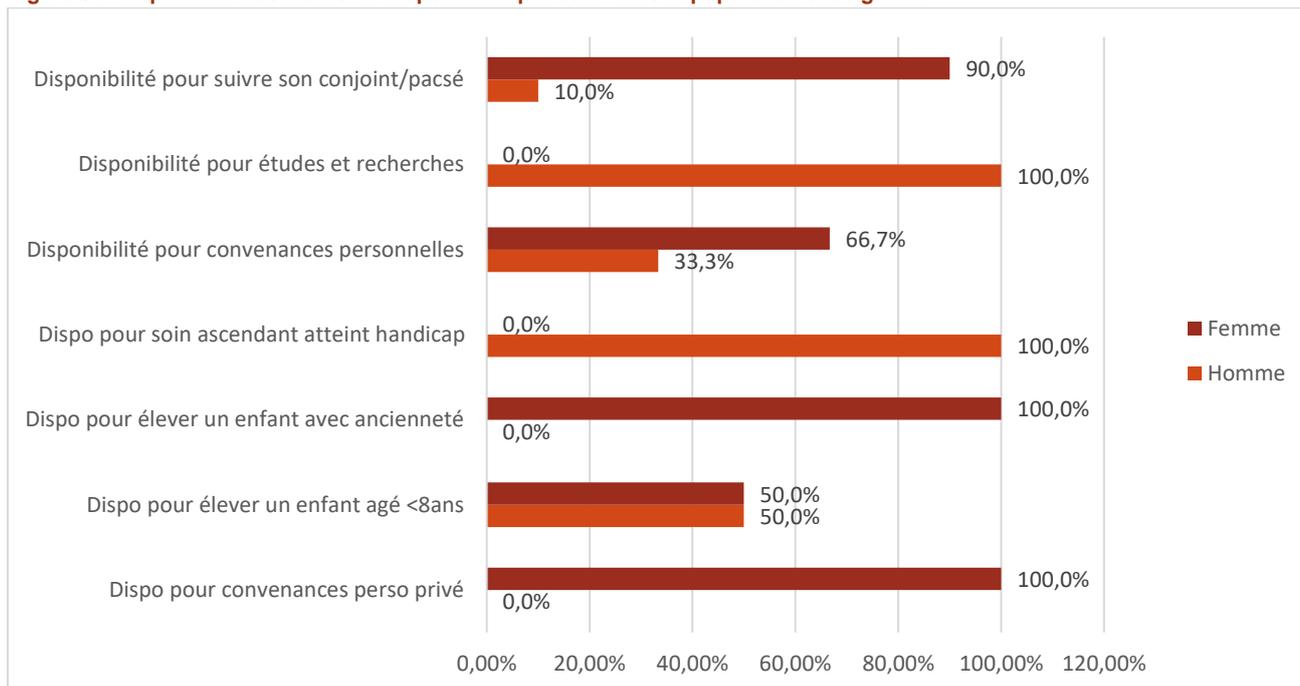
Tableau 143 - Evolution du nombre de disponibilité par sexe

	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Enseignants et enseignants-chercheurs</b>	14	9	<b>23</b>	14	8	<b>22</b>	13	10	<b>23</b>
<b>BIATSS</b>	15	3	<b>18</b>	11	3	<b>14</b>	19	2	<b>21</b>
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>44</b>

En 2022, 70,7% des agents en disponibilité étaient de sexe féminin. Cette proportion est en hausse de 1,3 point par rapport à 2021.

Parmi les 70,7% de femmes, 55,1% avaient demandé une disponibilité pour convenances personnelles (52,0% en 2021), et 31,0% pour suivre un conjoint ou un partenaire de pacs (36,0% en 2021).

**Figure 84 - Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante**

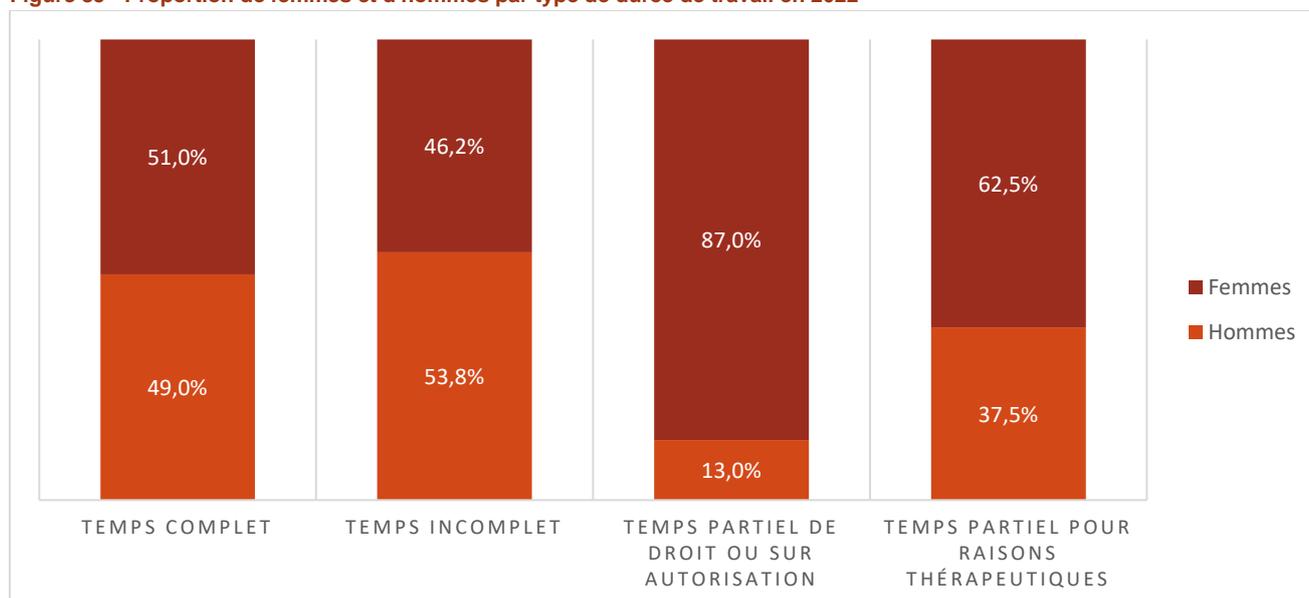


48,3% des femmes en disponibilité au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne sont des personnels enseignants.

Les enseignantes en disponibilité l'étaient principalement pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs (42,9%) ou pour convenances personnelles (42,9%).

## 2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Figure 85 - Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2022



Bien que plus nombreuses au sein de l'université les femmes sont proportionnellement pratiquement aussi nombreuses que les hommes à travailler à temps complet (51,0%).

87,0% des temps partiel de droit ou sur autorisation ont concerné des agents de sexe féminin en 2022 (89,1% en 2021).

En 2022, 15 agents qui bénéficiaient d'un temps partiel en 2021 ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 15 agents, 80,0% étaient des femmes.

## 3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

### CHIFFRES CLES

**2773 jours** de congés maternité pour **33** agentes

**480 jours** de congés paternité pour **25** agents

### LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA

Tableau 144 - Taux de féminisation des agents en télétravail

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
<b>A</b>	107	82	189	<b>56,6%</b>	40	25	65	61,5%	65	52	117	<b>55,6%</b>
<b>B</b>	101	21	122	<b>82,8%</b>	34	7	41	82,9%	67	13	80	<b>83,8%</b>
<b>C</b>	83	9	92	<b>90,2%</b>	46	2	48	95,8%	57	5	62	<b>91,9%</b>
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>112</b>	<b>403</b>		<b>120</b>	<b>34</b>	<b>154</b>	<b>77,9%</b>	<b>189</b>	<b>70</b>	<b>259</b>	<b>73,0%</b>

72,2% des agents ayant obtenu une autorisation de télétravail lors de la campagne 2022 sont des femmes. Le taux de féminisation est plus important au sein de la catégorie C (90,2%), à l'image de la proportion femmes / hommes au sein de l'université.

## Egalite professionnelle femmes hommes – à retenir

- Des agents majoritairement de sexe féminin au sein de l'université (52,2%).
- Dans le détail : une proportion de femmes d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (74,4%).
- Des hommes en moyenne plus âgés que les femmes (+2,5 ans).
- La majorité des emplois dirigeants occupés par des personnels de sexe féminin (72,0% en composantes, 69,6% en services centraux, 60,0% en services communs).
- Quel que soit la population, le corps ou la catégorie les hommes sont en moyenne mieux payés que les femmes.
- Dans les diplômes les plus élevés (à partir du niveau 5), la part des hommes ayant atteint ces niveaux est plus importante que celle des femmes (76,4% d'hommes).
- L'intégralité des congés parentaux sont pris par des femmes.
- De même, les disponibilités sont prises principalement par des agents de sexe féminin (70,7%). Le motif le plus répandu est la disponibilité pour convenance personnelle (52,0%) et pour suivre un conjoint (36,0%).



## ANNEXES

# ANNEXES

<b>ANNEXES</b> .....	<b>165</b>
ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS .....	166
ANNEXE 2 : SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	172
ANNEXE 3 : MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS.....	174
ANNEXE 4 : DETAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX.....	175
ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE .....	176
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	182

### **ACCIDENT DE SERVICE**

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

### **ACCIDENT DE TRAVAIL**

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

### **AGENT**

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

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

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

### **AGENT PENSIONNÉ·E**

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

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

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

### **AVANCEMENT**

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

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

Sont comptabilisés comme BOE :

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

### **CATÉGORIE D'EMPLOI**

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

### **CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE**

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

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

Elles sont instituées par corps ou groupe de corps au niveau national (CAPN) et le cas échéant au niveau académique (CAPA). Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement et pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger au conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (Recteur·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 élu sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les trois ans.

### **COMPOSANTE**

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

### **CONCOURS**

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

### **CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)**

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

### **CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)**

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

### **CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)**

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

### **CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)**

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs y compris les hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

### **CORPS**

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

### **DÉTACHEMENT**

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

### **DISCIPLINE**

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

### **DISPONIBILITÉ**

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

### **EFFECTIF**

Nombre de personnes physiques.

### **EMPLOI**

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

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

Les EPCSCP sont des établissements publics assurant la recherche et l'enseignement supérieur, jouissant de la personnalité morale, de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière.

Les objectifs d'un EPCSCP sont la production du savoir (recherche), sa conservation, sa valorisation, sa transmission (enseignement ; formation). Ils participent au service public de l'enseignement supérieur, dont les six missions ainsi définies par la loi sont la formation initiale et continue tout au long de la vie, la recherche scientifique et technologique ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats ; l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture humaniste, la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, et la coopération internationale.

### **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)**

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

### **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)**

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

### **FONCTIONNAIRE**

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

### **GRADE**

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

### **LECTEUR-RICE DE LANGUE ÉTRANGÈRE**

Enseignant-e non titulaire en général de nationalité étrangère devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidat-e-s à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le-la candidat-e est proposé-e dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 200h eqTD et 300h TP.

### **MALADIE PROFESSIONNELLE**

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

### **MISE À DISPOSITION**

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

### **MODALITÉ DE SERVICE**

Les différentes modalités de service sont :

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

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

### **MUTATION/MOBILITÉ**

Changement d'établissement, d'affectation.

### **MUTATION/MOBILITÉ INTERNE**

Changement de service au sein du même établissement.

### **NON TITULAIRE**

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

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

### **OBLIGATIONS DE SERVICE**

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

### **PROMOTION**

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

### **QUOTITÉ D'AFFECTATION**

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

### **QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL**

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

### **RESPONSABILITES ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)**

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

### **STATUT**

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

### **STRUCTURES**

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

### **SURNOMBRE**

Position dérogatoire ouverte aux professeurs et personnels assimilés, qui leur permet de poursuivre leur activité pendant une durée d'un an ou plus (jusqu'à la fin de l'année universitaire) après atteinte de la limite d'âge.

### **TABLEAU D'AVANCEMENT**

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

### **TEMPS INCOMPLET**

Un agent non-titulaire est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100% (imposé par l'établissement).

### **TEMPS PARTIEL**

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

### **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

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

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

### **TEMPS PLEIN**

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

### **TITULAIRE**

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que non-titulaire (il est le plus souvent exempté de période de stage).

### **VACATAIRE**

Personnel non-titulaire recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

## ANNEXE 2 : SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Tableau 145 - Table des filières et leurs abréviations

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

**Tableau 146 - 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-Chercheur
<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 Associé
<b>REFERENS</b>	Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
<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

## ANNEXE 3 : MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

**Tableau 147 - Fondements juridiques du recrutement des agents contractuels BIATSS**

Référence	Libellé court	Fondement juridique	Cat	Type de contrat	Durée
<b>CGFP L332-2 1°</b>	- Ctr sans corps tit	°Absence de corps de fonctionnaires Post doctorants non régis par le décret 2021-1450	A B C	CDD suivi d'un CDI CDI direct	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
<b>CGFP L332-2 2°</b>	- Ctr fonct particul	Nature des fonctions ou besoins des services qui le justifient (compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de fonctionnaires) Post-doctorants qui ne sont pas régis par le décret 2021-1450 Doctorants dont le recrutement ne se fonde pas sur le décret 2009-464	A B C	CDD suivi d'un CDI CDI direct	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
<b>CGFP L332-6</b>	- Ctr remplacement	Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel qui est : • autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel • indisponible en raison d'un congé régulièrement accordé en application du CGFP.	A B C	CDD CDI possible au-delà de 6 ans	Le contrat est renouvelable jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.
<b>CGFP L332-7</b>	- Ctr emploi vacant	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	A B C	CDD CDI possible au-delà de 6 ans	CDD d'1 an maximum qui peut être prolongé, dans la limite de 2 ans, si la procédure de recrutement n'a pu aboutir.
<b>CGDP L332-3</b>	- Besoin <70% BIATSS	Contractuels dont les fonctions de BIATSS répondent à un besoin permanent dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	A B C	CDD CDI CDI possible au-delà de 6 ans	3 ans maximum Renouvelable dans la limite de 6 ans max pour contrat + avenants
<b>CGFP L352-4</b>	- BOE	Recrutement d'agents en situation de handicap pendant une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées.	A B C	CDD	1 an maximum Renouvelable dans la limite de 2 ans max pour contrat + avenants
<b>CGFP L332-22 Décret 86-83 Art. 7</b>	- Accroiss temp activ	Besoin occasionnel lorsque les fonctions ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.	A B C	CDD CDIisation possible au-delà de 6 ans	12 mois Renouvelable dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de 18 mois consécutifs
<b>CGFP L332-22 Décret 86-83 Art. 7</b>	- Accroiss sais activ	Besoin saisonnier lorsque les fonctions ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.	A B C	CDD CDIisation possible au-delà de 6 ans	6 mois Renouvelable dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de 12 mois consécutifs
<b>CGFP L332-24</b>	- Ctr projet	Recrutement d'un agent pour mener à bien un projet ou une opération identifié au sein d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération	A B C	CDD	Réalisation du projet

## ANNEXE 4 : DETAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX

Tableau 148 - Détails des services communs, directions et services centraux

Services communs	BU	Bibliothèque Universitaire
	SUAC	Service Universitaire des Activités Culturelles
	SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
	SUMPSS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
	MDL	Maison des Langues
	IUTL	Institut Universitaire du Temps Libre
	CIEF	Centre International d'Études Françaises
	SNI	Pôle Sciences du Numérique et de l'Ingénieur
		Pôle Santé
	AEBB	Pôle Agrosociences, Environnement, Biotechnologies, Bioéconomie
	SHS	Pôle Science de l'Homme et de la Société
	EPURE	Presse Universitaire de Reims
Directions et services centraux	DGS	Direction Générale des Services
	AC	Agence Comptable
	CAP	Cellule d'Appui au Pilotage
	DRV	Direction de la Recherche et de la Valorisation
	DEVU	Direction des Études et de la Vie Universitaire
	DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
	DREDI	Direction des Relations Extérieures et du Développement International
	DRH	Direction des Ressources Humaines
	DAF	Direction des Affaires Financières
	DAM	Direction des Achats et des Marchés
	DN	Direction du Numérique
	DPLDD	Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable
	Campus 3.0	Cellule Campus 3.0
		Direction de la Communication
	DAJ	Direction des Affaires Juridiques
	SPR	Service de Prévention des Risques
		Service Imprimerie centrale
	Service des archives de l'Université	

## ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE

Tableau 149 - Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2022

	CNU	Spécialité	PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
<b>DROIT, ECONOMIE, GESTION</b>	0100	Droit privé et sciences criminelles	4	2	6	12	11	23	29
	0200	Droit public	1	6	7	5	13	18	25
	0300	Histoire du droit et des institutions	2		2	2	2	4	6
	0400	Sciences politiques	1		1	1	2	3	4
	0500	Sciences économiques		3	3	11	11	22	25
	0600	Sciences de gestion	3	3	6	12	14	26	32
	<b>Sous total Droit, Economie, Gestion</b>								<b>121</b>
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	2	1	3	4
	0800	Langues et littératures anciennes				2		2	2
	0900	Langues et littérature française	1	3	4	9	1	10	14
	1000	Littératures comparées		1	1		1	1	2
	1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	4		4	13	7	20	24
	1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves		1	1	4	1	5	6
	1300	Langues et littératures slaves							
	1400	Langues et littératures romanes	2	1	3	4	2	6	9
	1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques							
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	3	2	5	11	7	18	23
	1700	Philosophie	1	1	2	1	2	3	5
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle		1	1	1	2	3	4
	1900	Sociologie, démographie	3	1	4	6	5	11	15
	2000	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire							
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	2		2	4	1	5	7
	2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	1	1	2	3	5	8	10
	2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale		4	4	2	5	7	11
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme		1	1	2	2	4	5	
<b>Sous total Lettres et Sciences Humaines</b>								<b>141</b>	
<b>SCIENCES</b>	2500	Mathématiques	1	6	7	2	6	8	15
	2600	Mathématiques appliquées & application maths	1	5	6	2	8	10	16
	2700	Informatique		8	8	8	24	32	40
	2800	Milieux denses et matériaux	2	7	9	3	7	10	19
	2900	Constituants élémentaires							
	3000	Milieux dilués et optique	3	3	6	2	3	5	11
	3100	Chimie théorique, physique, analytique		5	5	4	3	7	12
	3200	Chimie organique, minérale, industrielle	2	6	8	9	7	16	24
	3300	Chimie des matériaux	1		1	1	1	2	3

	CNU	Spécialité	PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
	3400	Astronomie, astrophysique		1	1				1
	3500	Structure et évolution Terre et autres planètes				1	1	2	2
	3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	1	2	3	2	4	6	9
	3700	Météorologie Océanographie physique					1	1	1
	<b>Sous total sciences</b>								<b>153</b>
MEDECINE	4201	Anatomie		3	3				3
	4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		1	1	1		1	2
	4203	Anatomies et cytologie pathologiques				1		1	1
	4301	Biophysique et médecine nucléaire		1	1		1	1	2
	4302	Radiologie et imagerie médicale	1	2	3		1	1	4
	4401	Biochimie et biologie moléculaire		3	3	1	2	3	6
	4402	Physiologie		1	1		1	1	2
	4403	Biologie cellulaire	2		2	1		1	3
	4404	Nutrition		1	1				1
	4501	Bactériologie-virologie Hygiène		3	3	2		2	5
	4502	Parasitologie et mycologie	1		1		1	1	2
	4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale	1		1				1
	4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention		1	1	1		1	2
	4602	Médecine et santé au travail		1	1				1
	4603	Médecine légale et droit de la santé		1	1				1
	4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication							
	4701	Hématologie ; transfusion	1	2	3	1		1	4
	4702	Cancérologie ; radiothérapie		1	1				1
	4703	Immunologie	2		2	1		1	3
	4704	Génétique	1		1				1
	4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence		2	2				2
	4802	Médecine intensive-réanimation	1	1	2				2
	4803	Pharmacologie fondamentale Clinique		1	1	1		1	2
	4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie		2	2				2
	4805	Médecine d'urgence		1	1				1
	4901	Neurologie	1		1				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				1	
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	1		1				1	
5101	Pneumologie ; addictologie	1	3	4				4	

	CNU	Spécialité	PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
	5102	Cardiologie		1	1		1	1	2
	5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2				2
	5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire							
	5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie		3	3				3
	5202	Chirurgie digestive		1	1		1	1	2
	5203	Néphrologie		1	1				1
	5204	Urologie		1	1				1
	5301	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement		2	2				2
	5302	Chirurgie générale							
	5303	Médecine générale				1		1	1
	5401	Pédiatrie	2	1	3				3
	5402	Chirurgie infantile	2		2				2
	5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical		2	2	1		1	3
	5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	1		1	1		1	2
	5405	Biologie et médecine du développement et de la reproduction							
	5501	Oto-rhino-laryngologie					1	1	1
	5502	Ophthalmologie		2	2				2
	5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							
	<b>Sous total médecine</b>								<b>94</b>
<b>ODONTOLOGIE</b>	5601	Pédodontie	1		1	2		2	3
	5602	Orthopédie dento-faciale							
	5603	Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale				1		1	1
	5701	Parodontologie	1	2	3	2	2	4	7
	5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa					1	1	1
	5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)							
	5801	Odontologie conservatrice, endodontie		1	1		3	3	4
	5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)				1	1	2	2
	5803	Sciences anatomiques et physiologiques							
	<b>Sous total odontologie</b>								<b>18</b>
<b>SCIENCES</b>	6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	11	12	6	26	32	44
	6100	Génie info Automatique & traitement signal	2	13	15	2	22	24	39
	6200	Énergétique, génie des procédés	2	6	8	2	7	9	17
	6300	Génie électrique Électronique Photonique		1	1		9	9	10
	6400	Biochimie et biologie moléculaire	2	7	9	10	11	21	30
	6500	Biologie cellulaire	2	1	3	4	5	9	12
	6600	Physiologie	1		1	2	5	7	8
	6700	Biologie des populations et écologie				1	1	2	2
	6800	Biologie des organismes	2	7	9	7	2	9	18
	6900	Neurosciences					2	2	2

	CNU	Spécialité	PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
			<b>Sous total sciences</b>						<b>182</b>
PLURIDISCIPLINAIRE	7000	Sciences de l'éducation	1	1	2	4	2	6	8
	7100	Sciences de l'information et de la communication				3	8	11	11
	7200	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques							
	7300	Cultures et langues régionales							
	7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	1	2	3	5	12	17	20
	7600	Théologie catholique							
	7700	Théologie protestante							
			<b>Sous total pluridisciplinaire</b>						<b>39</b>
PHARMACIE	8100	Science du médicament et autres produits santé				1	2	3	3
	8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques				1		1	1
	8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	1	5	6	1	1	2	8
	8600	Sciences du médicament & autres produits de santé	2	5	7	7	5	12	19
	8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	1	4	5	3	4	7	12
			<b>Sous total Pharmacie</b>						<b>43</b>
		<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>193</b>	<b>272</b>	<b>219</b>	<b>300</b>	<b>519</b>	<b>791</b>

**Tableau 150 - Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe**

Codes	Spécialités	Femmes	Hommes	Total	%Total	%Femmes	%Hommes
0	Sans spécialité	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S0030	Établissement et vie scolaire	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0053	Surveillant d'externat	-	-	-	-	-	-
S0062	Coordination et ingénierie de formation	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S0080	Documentation	4	-	4	1,8%	100,0%	0,0%
S0100	Philosophie	2	1	3	1,4%	66,7%	33,3%
S0200	Lettres	-	-	-	-	-	-
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	-	-	-	-	-
S0202	Lettres modernes	10	1	11	5,0%	90,9%	9,1%
S0210	Lettres histoire géographie	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S0421	Allemand	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
S0422	Anglais	40	12	52	23,6%	76,9%	23,1%
S0426	Espagnol	4	2	6	2,7%	66,7%	33,3%
S0429	Italien	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S0434	Russe	-	-	-	-	-	-
S0600	Sciences de gestion et du management	-	-	-	-	-	-
S1000	Histoire-géographie	4	2	6	2,7%	66,7%	33,3%
S1100	Sciences économiques et sociales	-	2	2	0,9%	0,0%	100,0%
S1300	Mathématiques	2	8	10	4,5%	20,0%	80,0%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S1400	Technologie	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique	-	6	6	2,7%	0,0%	100,0%
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	1	10	11	5,0%	9,1%	90,9%
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	-	11	11	5,0%	0,0%	100,0%
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	-	-	-	-	-	-
S1500	Physique - chimie	4	3	7	3,2%	57,1%	42,9%
S1510	Sciences physiques – physiques appliquées	1	1	2	0,9%	50,0%	50,0%
S1600	Sciences de la vie et de la terre	3	3	6	2,7%	50,0%	50,0%
S1615	Sciences naturelles - Physiques	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S1700	Éducation musicale	2	4	6	2,7%	33,3%	66,7%
S1800	Arts plastiques	1	4	5	2,3%	20,0%	80,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	5	10	15	6,8%	33,3%	66,7%
S3000	Génie civil	-	-	-	-	-	-
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S4100	Génie mécanique-mécanique	-	-	-	-	-	-
S4200	Génie mécanique productive/agrégation	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S7300	Sciences techniques médico-sociales	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S8010	Économie et gestion	16	17	33	15,0%	48,5%	51,5%
S8011	Communication et bureautique	-	-	-	-	-	-
S8012	Comptabilité et bureautique	1	-	1	0,5%	100,0%	0,0%
S8013	Vente	-	2	2	0,9%	0,0%	100,0%
S8030	Informatique et gestion	2	2	4	1,8%	50,0%	50,0%
S8035		-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S8037	Économie-gestion option commerce et vente	-	1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S8051	Économie-gestion option comptabilité et finance	-	2	2	0,9%	0,0%	100,0%
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>111</b>	<b>220</b>	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>	

Tableau 151 - Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2022)

	2022			2021			2020		
	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	96	25	121	98	22	120	98	22	120
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	106	35	141	109	37	146	109	40	149
Médecine (section 42 à 55)	22	72	94	25	70	95	26	69	95
Odontologie (section 56 à 58)	13	5	18	14	7	21	14	7	21
Pharmacie (section 81 à 87)	25	18	43	26	19	45	27	19	46
Pluridisciplinaire (section 70 à 74)	34	5	39	32	5	37	32	5	37
Sciences (Section 25 à 37 et 60 à 69)	223	112	335	224	115	339	226	112	338
<b>TOTAL</b>	<b>519</b>	<b>272</b>	<b>791</b>	<b>528</b>	<b>275</b>	<b>803</b>	<b>532</b>	<b>274</b>	<b>806</b>

Tableau 152 - Répartition par BAP des personnels BIATSS titulaires relevant des corps ITRF (au 31/12/22)

	2022	2021	2020
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l’environnement	60	62	60
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	25	27	29
BAP C – Sciences de l’ingénieur et instrumentation scientifique	41	42	44
BAP D – Sciences humaines et sociales	4	5	6
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	58	60	58
BAP F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs	33	35	36
BAP G – Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	88	91	98
BAP J – Gestion et pilotage	161	162	157
Non renseignée	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>471</b>	<b>484</b>	<b>489</b>

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### TABLEAUX

Tableau 1 - Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2022.....	16
Tableau 2 - Evolution des effectifs par type de population et par catégorie .....	17
Tableau 3 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2022.....	18
Tableau 4 - Evolution des effectifs par type de population, par catégorie et par sexe entre 2020 et 2022 .....	18
Tableau 5 - Proportion par type de population et par sexe de 2020 à 2022 .....	18
Tableau 6 - Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent .....	19
Tableau 7 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2020 à 2022 .....	19
Tableau 8 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie de 2020 à 2022 .....	20
Tableau 9 - Répartition des personnels de l'URCA par catégorie et sexe entre 2020 et 2022 .....	20
Tableau 10 - Répartition et proportion des personnels par statut de 2020 à 2022.....	21
Tableau 11 - Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe .....	21
Tableau 12 - Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe .....	21
Tableau 13 - Répartition des agents non titulaires par catégorie et par sexe.....	22
Tableau 14 - Proportion des agents contractuels par catégorie et par sexe.....	23
Tableau 15 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe .....	23
Tableau 16 - Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP .....	24
Tableau 17 - Pyramide des âges des personnels enseignants par filières principales (tous statuts confondus) .....	27
Tableau 18 - Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe .....	32
Tableau 19 - Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps.....	32
Tableau 20 - Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaire par type de contrat .....	33
Tableau 21 - Evolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par filière et par sexe .....	33
Tableau 22 - Répartition des personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels par corps.....	34
Tableau 23 - Evolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe .....	35
Tableau 24 - Evolution des personnels BIATSS contractuels par filière et par sexe .....	36
Tableau 25 - Répartition des personnels BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie FP au 31/12/22 .....	37
Tableau 26 - Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2022) .....	39
Tableau 27 - Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe .....	39
Tableau 28 - Evolution du taux d'emploi .....	40
Tableau 29 - Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP .....	41
Tableau 30 - Nombre et proportion de requalifications de CDD à CDI par corps .....	41
Tableau 31 - Résultats des nominations enseignants et enseignants-chercheurs en 2022.....	46
Tableau 32 - Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2022 .....	46
Tableau 33 - Résultats des concours BIATSS par filière .....	47
Tableau 34 - Résultats des concours BIATSS par corps et par sexe .....	47
Tableau 35 - Recrutements spécifiques .....	48
Tableau 36 - Nombre de postes publiés - Population BIATSS .....	49
Tableau 37 - Nombre d'offres publiées sur « Choisir le service public » par catégorie .....	49
Tableau 38 - Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS) .....	54
Tableau 39 - Bilan de la mobilité interne (BIATSS).....	54
Tableau 40 - Répartition des enseignants et enseignants chercheurs promus par corps et par sexe (tableau d'avancement) .....	55
Tableau 41 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs ayant une HDR (candidats potentiels pour devenir PR).....	55

Tableau 42 - Nombre de MCF ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe .....	56
Tableau 43 - Nombre d'enseignants du 2nd degré ayant un doctorat par groupe disciplinaire, par âge et par sexe .....	57
Tableau 44 - Evolution des promotions BIATSS par sexe .....	58
Tableau 45 - Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel) .....	59
Tableau 46 - Répartition des agents promus par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude) .....	59
Tableau 47 - Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par catégorie en 2022 .....	60
Tableau 48 - Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe .....	60
Tableau 49 - Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par type de population et par catégorie .....	61
Tableau 50 - Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motifs et par sexe .....	62
Tableau 51 - Nombre d'entrées et proportion d'agents contractuels par catégorie et par sexe .....	63
Tableau 52 - Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie d'agents contractuels .	64
Tableau 53 - Nombre d'entrées contractuelles par motifs et par sexe .....	65
Tableau 54 - Nombre de sorties et proportion d'agents titulaires par catégorie en 2022 .....	66
Tableau 55 - Nombre et proportion de sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe .....	67
Tableau 56 - Répartition des sorties d'agents titulaires par motifs et par sexe .....	68
Tableau 57 - Nombre de sorties des agents contractuels par catégorie et par sexe .....	69
Tableau 58 - Nombre de sorties d'agents contractuels par type de population et par sexe .....	70
Tableau 59 - Bilan des entrées et sorties des agents titulaires par type de population et par catégorie .....	72
Tableau 60 - Bilan des entrées et des sorties des agents contractuels par type de population et par catégorie .....	72
Tableau 61 - Taux de rotation des agents titulaires et contractuels .....	73
Tableau 62 - Taux de rotation en fonction du type de population .....	73
Tableau 63 - Taux de rotation en fonction du sexe .....	73
Tableau 64 - Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe .....	74
Tableau 65 - Nombre de personnels et de jours de mise en disponibilité .....	74
Tableau 66 - Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe	75
Tableau 67 - Répartition de la masse salariale PSOP par statut .....	81
Tableau 68 - Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut .....	82
Tableau 69 - Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie ...	84
Tableau 70 - Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie .....	85
Tableau 71 - Répartition des rémunérations accessoires des contractuels par catégorie .....	86
Tableau 72 - Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal être repérées par la mission .....	90
Tableau 73 - Répartition des situations de mal être repérées par motifs .....	90
Tableau 74 - Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie, et par sexe .....	91
Tableau 75 - Problématiques et sujets des actions de suivi .....	91
Tableau 76 - Nombre d'accidents de trajet et de mission .....	92
Tableau 77 - Répartition des accidents de travail par nature .....	93
Tableau 78 - Répartition des accidents du travail par domaine d'emploi .....	93
Tableau 79 - Type d'activité au moment de l'accident .....	94
Tableau 80 - Répartition de la localisation des accidents .....	94
Tableau 81 - Consultations médicales par type .....	96
Tableau 82 - Examens complémentaires par type .....	96
Tableau 83 - Scores par année .....	97
Tableau 84 - Répartition des risques sur la population vue en consultation .....	97
Tableau 85 - Répartition des pathologies sur la population en consultation .....	98
Tableau 86 - Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR) .....	98
Tableau 87 - Répartition des facteurs de pénibilité .....	98
Tableau 88 - Répartition des télétravailleurs affectés en composante par lieu d'affectation .....	102

Tableau 89 - Répartition des télétravailleurs affectés en services communs par lieu d'affectation .....	103
Tableau 90 - Répartition des télétravailleurs affectés en services centraux par lieu d'affectation .....	103
Tableau 91 - Répartition des télétravailleurs affectés en unités de recherche par lieu d'affectation .....	104
Tableau 92 - Répartition des agents en télétravail par catégorie et par sexe .....	105
Tableau 93 - Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité .....	105
Tableau 94 - Répartition des personnels par durée du travail .....	108
Tableau 95 - Répartition des personnels par type de population et par durée du travail .....	108
Tableau 96 - Répartition par sexe, par type de population et par catégorie des personnels bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation .....	109
Tableau 97 - Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et par catégorie des personnels exerçant à temps incomplet .....	109
Tableau 98 - Répartition des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques par sexe, par type de population et par catégorie des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques .....	110
Tableau 99 - Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel .....	110
Tableau 100 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2022 .....	111
Tableau 101 - Nombre d'agents ayant un CET ouvert en 2022 .....	111
Tableau 102 - Répartition du nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés maternité par type de population, par statut, par durée (en jours) .....	112
Tableau 103 - Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques .....	112
Tableau 104 - Autres congés liés à la maternité .....	112
Tableau 105 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident toutes populations confondues .....	113
Tableau 106 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois .....	114
Tableau 107 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe .....	114
Tableau 108 - Répartition du nombre des autres congés par type de population et par durée (en jours) .....	115
Tableau 109 - Répartition des agents BIATSS par régime de congés et par affectation .....	116
Tableau 110 - Répartition des agents BIATSS par catégorie et régime de congés .....	116
Tableau 111 - Répartition des agents BIATSS par qualité statutaire et régime de congés .....	116
Tableau 112 - Descriptif des formations .....	120
Tableau 113 - Budget consommé par thématique .....	121
Tableau 114 - Evolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) .....	122
Tableau 115 - Evolution du budget consommé par thématique .....	122
Tableau 116 - Budget consommé pour frais organisationnels .....	123
Tableau 117 - Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe .....	124
Tableau 118 - Evolution du nombre de stagiaires par thématique .....	124
Tableau 119 - Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie .....	125
Tableau 120 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut .....	126
Tableau 121 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante .....	127
Tableau 122 - Comparaison des dépenses de prestations sociales .....	133
Tableau 123 - Nombre de secours attribués et montant .....	134
Tableau 124 - Nombre de prêts accordés et montant .....	134
Tableau 125 - Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local .....	138
Tableau 126 - Répartition par sexe des représentants du personnel .....	139
Tableau 127 - Nombre de réunions des IRP par type .....	139
Tableau 128 - Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance .....	139
Tableau 129 - Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe .....	143
Tableau 130 - Répartition femmes / hommes des primo-nominations .....	150
Tableau 131 - Evolution de la part des femmes et des hommes promus dans la population des enseignants chercheurs .....	152
Tableau 132 - Evolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS .....	152

Tableau 133 - Répartition des personnels entrants par sexe et par catégorie hiérarchique .....	153
Tableau 134 - Répartition des personnels sortants par sexe et par catégorie hiérarchique.....	153
Tableau 135 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants titulaires par sexe et par corps .....	154
Tableau 136 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants contractuels par sexe et par corps .....	154
Tableau 137 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie .....	155
Tableau 138 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS contractuels par sexe et par catégorie .....	155
Tableau 139 - Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps.....	158
Tableau 140 - Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps .....	159
Tableau 141 - Evolution du nombre de congés pour recherche ou conversion thématique.....	160
Tableau 142 - Evolution du nombre de congés parentaux.....	160
Tableau 143 - Evolution du nombre de disponibilité par sexe .....	160
Tableau 144 - Taux de féminisation des agents en télétravail .....	162
Tableau 145 - Table des filières et leurs abréviations .....	172
Tableau 146 - Table des abréviations .....	173
Tableau 147 - Fondements juridiques du recrutement des agents contractuels BIATSS .....	174
Tableau 148 - Détails des services communs, directions et services centraux .....	175
Tableau 149 - Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2022 .....	176
Tableau 150 - Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe.....	180
Tableau 151 - Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2022) .....	181
Tableau 152 - Répartition par BAP des personnels BIATSS titulaires relevant des corps ITRF (au 31/12/22) .....	181

## GRAPHIQUES

Figure 1 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2022.....	18
Figure 2 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2022.....	19
Figure 3 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie en 2022.....	20
Figure 4 - Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2022.....	20
Figure 5 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2022.....	20
Figure 6 - Proportion des personnels par statut au 31/12/2022.....	21
Figure 7 - Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2022.....	22
Figure 8 - Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2022.....	22
Figure 9 - Répartition des agents contractuels par catégorie en 2022.....	23
Figure 10 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe en 2022.....	23
Figure 11 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2022.....	24
Figure 12 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2022.....	25
Figure 13 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2022.....	25
Figure 14 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2022.....	26
Figure 15 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2022.....	28
Figure 16 - Pyramide des âges des personnels BIATSS (tous statuts) par filières principales.....	29
Figure 17 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS par catégorie FP.....	30
Figure 18 - Âges par catégorie FP.....	31
Figure 19 - Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2022.....	35
Figure 20 - Répartition des agents contractuels BIATSS par filière et par catégorie.....	36
Figure 21 - Evolution du nombre d'apprentis au sein de l'université au cours des trois dernières années.....	38
Figure 22 - Répartition des apprentis par catégorie au 31/12/2022.....	38
Figure 23 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs promus par sexe.....	55
Figure 24 - Pyramide des âges des MCF ayant une HDR.....	56
Figure 25 - Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré ayant un doctorat.....	57
Figure 26 - Répartition des promotions BIATSS par sexe.....	58
Figure 27 - Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe.....	61
Figure 28 - Proportion des entrées contractuelles par catégorie et par sexe.....	63
Figure 29 - Proportion des entrées contractuelles par type de population et par sexe.....	64
Figure 30 - Proportion des sorties d'agents titulaires par catégorie et par sexe.....	66
Figure 31 - Proportion des sorties d'agents titulaires par type de population et par sexe.....	67
Figure 32 - Proportion de sortants contractuels par catégorie et par sexe.....	69
Figure 33 - Proportion de sortants contractuels par type de population et par sexe.....	70
Figure 34 - Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge.....	75
Figure 35 - Départ en retraite par âge dans la population enseignante.....	76
Figure 36 - Départ en retraite par âge dans la population BIATSS.....	76
Figure 37 - Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2020 et 2022.....	80
Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut en 2021 et 2022.....	81
Figure 39 - Evolution de la masse salariale PSOP par statut.....	81
Figure 40 - Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel.....	82
Figure 41 - Proportion de la masse salariale par type de dépenses et type de personnel.....	83
Figure 42 - Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par type de statut en 2022.....	83
Figure 43 - Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie.....	84
Figure 44 - Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie.....	85
Figure 45 - Evolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA sur les trois dernières années.....	92
Figure 46 - Evolution du nombre de jours d'arrêt par année.....	92
Figure 47 - Evolution des IFA.....	95
Figure 48 - Répartition des télétravailleurs par lieu d'affectation.....	105

Figure 49 - Répartition des quotités de télétravail autorisées .....	106
Figure 50 - Répartition par modalités de télétravail choisies .....	106
Figure 51 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un jour fixe par semaine.....	107
Figure 52 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi deux jours fixes par semaine .....	107
Figure 53 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe .....	107
Figure 54 - Proportion des personnels par type de population et par durée de travail .....	108
Figure 55 - Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident .....	113
Figure 56 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois sur les trois dernières années .....	114
Figure 57 - Répartition du budget consommé par thématique .....	121
Figure 58 - Répartition des stagiaires par thématique .....	124
Figure 59 - Répartition des stagiaires formés par catégorie FP.....	125
Figure 60 - Répartition des stagiaires formés par filière.....	126
Figure 61 - Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondues) .....	142
Figure 62 - Evolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique .....	142
Figure 63 – Proportion de chaque catégorie par sexe (tous statuts confondus et tous types de population confondus) .....	143
Figure 64 - Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique .....	143
Figure 65 - Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut .....	144
Figure 66 - Pyramide des âges des personnels de sexe masculins par catégorie et par statut.....	145
Figure 67 - Répartition femmes / hommes au sein de l'université (au 31/12/2022) .....	146
Figure 68 - Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2022).....	146
Figure 69 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie .....	147
Figure 70 - Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut .....	148
Figure 71 - Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut.....	148
Figure 72 - Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2022 (tous types de population confondus) .....	148
Figure 73 - Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants .....	149
Figure 74 - Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS.....	149
Figure 75 - Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation .....	150
Figure 76 - Répartition par sexe des primo nominations.....	150
Figure 77 - Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2022.....	151
Figure 78 - Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2022 .....	151
Figure 79 - Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels .....	153
Figure 80 - Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe en 2022.....	156
Figure 81 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité 2nd degré) .....	157
Figure 82 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU .....	157
Figure 83 - Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe .....	159
Figure 84 - Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante .....	161
Figure 85 - Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2022 .....	162





Contact

Direction des Ressources Humaines  
2 avenue Robert Schuman 51100 REIMS

Tel : 03.26.91.87.47

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

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