



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 2023	40
Le taux d'emploi	40
III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2023	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 ND 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 entrées 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 à disposition dans une autre administration.....	74
III. LES AGENTS PENSIONNES	75

PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS	79
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	86
3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS	87
4. FOCUS SUR LE REGIME DE PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	87
PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....	91
I. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	92
1. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE MAL ETRE	92
2. LES AUTRES MOTIFS DE SUIVI ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	93
II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	94
1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS	94
2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS	95
3. DOMAINE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT ETE VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL .	95
4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT	96
5. LOCALISATION DES ACCIDENTS	96
6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)	97
III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES	97
IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	98
1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2023.....	98
Consultations médicales	98
Eléments de suivi médical renforcé individuel et de radioprotection collective	98
2. BILAN RELATIF AUX AUTRES PERSONNELS URCA	99
Consultations médicales	99
Evolution du score	99
Risques sur la population vue en consultation	99
Pathologies de la population vue en consultation	100
Personnes en surveillance médicale renforcée	100
Facteurs de pénibilité	100
PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	103
I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA	104
1. LES AGENTS BENEFICIANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2023.....	104
2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS	107

3.	REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEe	108
II.	DUREE DU TRAVAIL	110
1.	LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION	111
2.	LE TEMPS INCOMPLET	111
3.	LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES	112
4.	LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET	112
III.	LES COMPTES EPARGNE TEMPS	113
IV.	LES ABSENCES	114
1.	LE REGIME DE CONGES	114
2.	LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE	115
3.	LES ABSENCES AU TRAVAIL	116
	Les absences pour maladie ou accident	116
	Les absences pour maladie ou accident de 6 mois ou plus	117
	Les autres congés	118

PARTIE 7 : LA FORMATION..... 121

I.	L'ACTIVITE FORMATION	122
II.	LE BUDGET FORMATION	123
1.	BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE	123
2.	BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS	125
III.	REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE	126
1.	REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE	126
IV.	LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES	127
1.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE	127
2.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE	128
3.	REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR affectation	129

PARTIE 8 : L'ACTION SOCIALE 133

I.	LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES	135
II.	LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE	136
1.	LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS	136
2.	LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET	136

PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL 139

I.	JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE	140
II.	LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION	140
1.	PRESENTATION	140
2.	REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	141
3.	NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE	141

4. NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR SIEGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION	141
--	-----

PARTIE 10 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 143

I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA.....	144
1. TYPOLOGIE DES AGENTS.....	144
2. REPARTITION FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITE.....	148
II. TAUX DE FEMINISATION.....	149
1. TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE.....	149
2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT	150
3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE	151
4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	152
5. LES NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	152
III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE	153
1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES ...	153
2. LES PROMOTIONS	154
3. LES FLUX.....	155
4. LES REMUNERATIONS	156
IV. LA MIXITE DES METIERS.....	158
1. LES NIVEAUX DE QUALIFICATION AU SEIN DE L'URCA.....	158
2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE	159
3. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION BIATSS.....	161
V. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	162
1. LES ABSENCES AU TRAVAIL	162
Les congés pour recherche ou conversion thématique	162
Les congés parentaux	162
Les disponibilités	162
2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	164
3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	164
Le télétravail au sein de l'URCA.....	164

ANNEXES 167

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS	168
ANNEXE 2 : SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	174
ANNEXE 3 : MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	176
ANNEXE 4 : DETAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX.....	177
ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE	178
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	184

TABLEAUX..... 184

GRAPHIQUES..... 188

NOTE METHODOLOGIQUE

CONTRIBUTEURS

THEMATIQUES	CONTRIBUTEURS
Emploi	DRH – Service masse salariale DRH – Service SIRH et qualité
Recrutement	DRH – Service recrutement
Parcours professionnels	DRH – Service de gestion collective DRH – Service SIRH et qualité
Rémunérations	DRH – Service masse salariale
Santé et sécurité au travail	DRH – Service qualité de vie au travail Service prévention des risques
Organisation et temps de travail	DRH – Service de gestion collective DRH – Service SIRH et qualité
Actions sociales	DRH – Pôle accompagnement
Dialogue social	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 (2023).
- Entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2023 a été retenue (du 01/01/2023 au 31/12/2023).

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

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2023. 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 services prévisionnels et réalisés).

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 concernés :

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

Ces deux populations relèvent de deux statuts :

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

Les personnels pris en compte sont ceux en position d'activité et rémunérés par l'université de Reims Champagne-Ardenne au 31 décembre de l'année d'observation (31/12/2023 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

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 2023	40
Le taux d'emploi	40
III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2023.....	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 Travaillé¹ » (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 2418 ETPT (+ 43 ETPT par rapport à 2022).

Tableau 1 - Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2023

			2023			2022	2021
			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)		
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT			
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	994	-	994	1009	1014
		CDI	-	-	-	-	-
	Non permanents	CDD	238	101	339	332	336
Total Enseignants et Enseignants-chercheurs			1 232	101	1 333	1341	1350
BIATSS	Permanents	Titulaires	626	-	626	639	651
		CDI	127	14	140	134	114
	Non permanents	CDD	200	118	318	261	246
Total BIATSS			953	131	1 085	1034	1011
Total			2 185	233	2 418	2375	2361

Le plafond global des emplois a augmenté de 1,8 % entre 2022 et 2023 (+1,6% entre 2021 et 2022). Dans le détail le plafond d'emploi en ETPT des emplois non permanents est hausse (+2,1% dans la population enseignante, +21,8% dans la population BIATSS).

¹ 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 2561 agents (hors vacataires) au 31/12/2023, soit 2488,3 ETP²

LES EFFECTIFS PAR TYPE DE POPULATION

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

	2023			2022			2021		
	Effectifs	ETP	Effectifs en %	Effectifs	ETP	Effectifs en %	Effectifs	ETP	Effectifs en %
Enseignants	1 393	1 349,1	54,4%	1420	1373,6	56,5%	1413	1376,2	56,8%
Catégorie A	1 393	1 349,1	54,4%	1420	1373,6	56,4%	1413	1376,2	56,8%
BIATSS	1 168	1 139,2	45,6%	1095	1070,7	43,5%	1074	1045,1	43,2%
Catégorie A	504	491	19,7%	437	429,7	17,4%	416	405,3	16,7%
Catégorie B	364	359,7	14,2%	318	314,7	12,6%	290	286,6	11,7%
Catégorie C	300	288,5	11,7%	340	326,3	13,5%	368	353,2	14,8%
Total général	2 561	2 488,3	100,0%	2515	2444,3	100,0%	2487	2421,3	100,0%

Les effectifs totaux sont en hausse par rapport aux années précédentes. On dénombre 46 agents supplémentaires au 31/12/23 par rapport aux données observées au 31/12/22 (soit une hausse de 1,8%). Pour rappel cette hausse était de 1,1% entre 2021 et 2022.)

Cette évolution est en baisse de -1,9% dans la population enseignante, et en hausse de +6,7% au sein de la population BIATSS

Le nombre d'ETP a augmenté de 1,8% par rapport à 2022.

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

Attention : la notion d'ETP est à distinguer de la notion d'ETPT (page précédente). L'ETPT en tant qu'unité de décompte des emplois tient compte de la quotité de travail de l'agent et de sa période d'activité sur l'année. C'est pourquoi les chiffres diffèrent selon l'unité retenue.

Tableau 3 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2023

%	2023	2022	2021
Enseignants et enseignants chercheurs	54,4%	56,5%	56,8%
BIATSS	45,6%	43,5%	43,2%

Les effectifs BIATSS sont en hausse chaque année. 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 31/12/2023

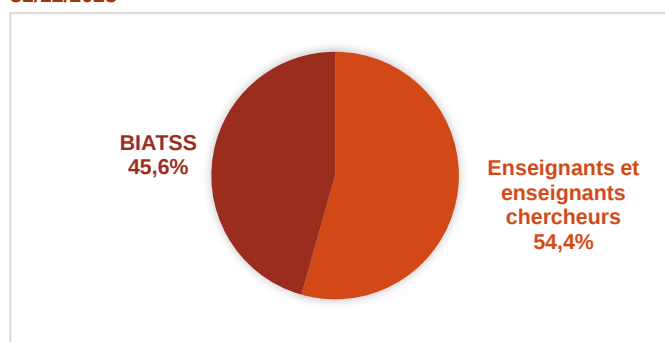


Tableau 4 - Evolution des effectifs par type de population, par catégorie et par sexe entre 2021 et 2023

Effectifs	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants chercheurs	586	807	1 393	613	807	1420	597	816	1413
BIATSS	736	432	1 168	699	396	1095	694	380	1074
BIATSS – Catégorie A	273	231	504	243	194	437	234	182	416
BIATSS – Catégorie B	240	124	364	203	115	318	189	101	290
BIATSS – Catégorie C	223	77	300	253	87	340	271	97	368
Total général	1 322	1 239	2 561	1312	1203	2515	1291	1196	2487

Tableau 5 - Proportion par type de population et par sexe de 2021 à 2023

	2023		2022		2021	
	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants-chercheurs	BIATSS
Femmes	42,1%	63,0%	43,2%	63,8%	42,3%	64,6%
Hommes	57,9%	37,0%	56,8%	36,2%	57,7%	35,4%

Au 31/12/2023 on dénombre 57,9% d'hommes parmi les enseignants et enseignants-chercheurs. Cette proportion est en hausse par rapport à 2022 (+1,1 point par rapport à 2022).

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

LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET EQUIVALENT³

Tableau 6 - Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP⁴ et équivalent

	2023		2022		2021	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Catégorie A	1 897	1 840,1	1857	1803,3	1829	1781,5
Catégorie B	364	359,7	318	314,7	290	286,6
Catégorie C	300	288,5	340	326,3	368	353,2
Total	2 561	2 488,3	2515	2444,3	2487	2421,3

Figure 2 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2023

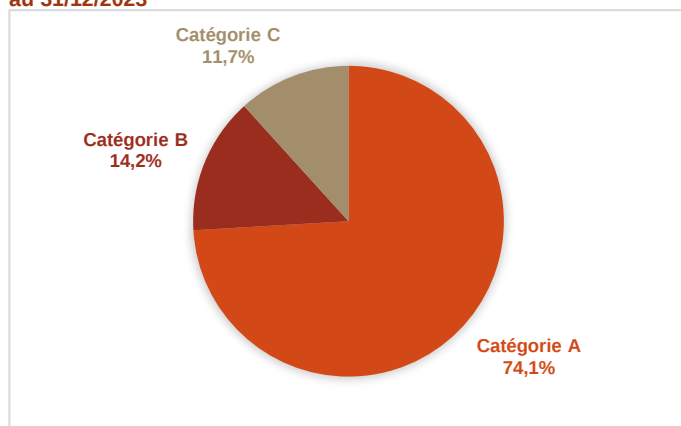


Tableau 7 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2021 à 2023

	2023	2022	2021
Catégorie A	74,1%	73,8%	73,5%
Catégorie B	14,2%	12,6%	11,7%
Catégorie C	11,7%	13,5%	14,8%

Comme chaque année, la catégorie la plus représentée au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne est la catégorie A (74,1% 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 en hausse (+2,1% et +14,5% par rapport à 2022).

Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs :

- Stratégie de repyramidage des postes, visant à renforcer les compétences techniques au sein de l'organisation.
- Effets de la loi de programmation de la recherche (LPR).
- Parallèlement, la catégorie B bénéficie d'une montée en compétence, avec des postes de plus en plus spécialisés nécessitant une expertise métier solide.

A l'inverse, les effectifs de catégorie C ont diminué de 11,8% entre 2022 et 2023, poursuivant une baisse continue. Cette diminution est le résultat d'un faible recrutement en catégorie C, lié à des métiers nécessitant une expertise plus technique.

³ La notion « équivalent » pour les catégories FP concerne les agents non titulaires

⁴ Fonction publique

Figure 3 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie en 2023

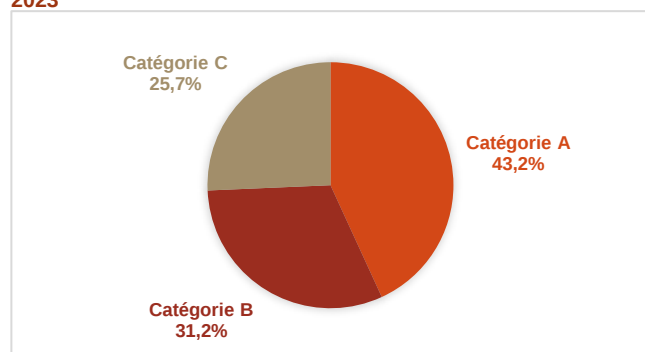


Tableau 8 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie de 2021 à 2023

	2023	2022	2021
Catégorie A	43,2%	39,9%	38,7%
Catégorie B	31,2%	29,0%	27,0%
Catégorie C	25,7%	31,1%	34,3%

La proportion de personnels de catégorie A dans la population BIATSS est de 43,2%, soit une hausse de 3,3 points par rapport à 2022.

Comme évoqué précédemment la proportion de personnels de catégorie C continue à diminuer au profit d'une hausse des personnels de catégorie B. Entre 2022 et 2023 : +2,2 points pour les catégories B contre -5,4 points pour les catégories C. Cette évolution est liée notamment au repyramidage de postes opérés en 2023.

Tableau 9 - Répartition des personnels de l'URCA par catégorie et sexe entre 2021 et 2023

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	859	1038	1897	856	1001	1857	831	998	1829
Catégorie B	240	124	364	203	115	318	189	101	290
Catégorie C	223	77	300	253	87	340	271	97	368
Total	1322	1239	2561	1312	1203	2515	1291	1196	2487

Figure 4 - Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2023

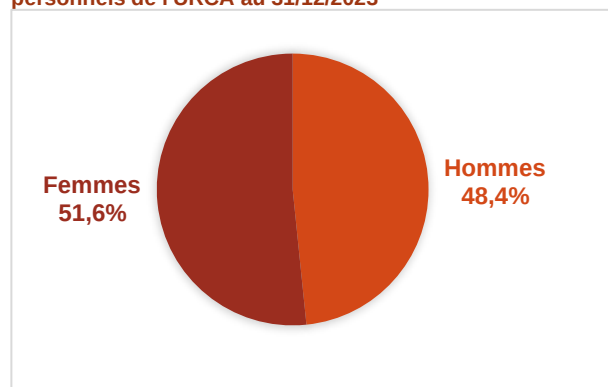
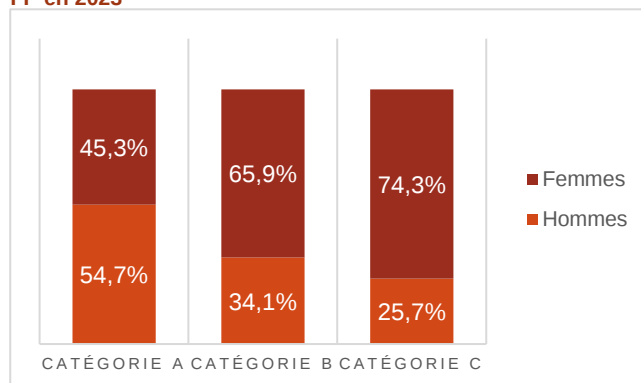


Figure 5 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2023



Au 31/12/2023, les femmes représentent 51,6% des personnels de l'URCA. Leur représentativité est en baisse de 0,6 point par rapport à 2022 (+0,3 point entre 2021 et 2022).

Au global les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C (65,9% et 74,3%). 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 (54,2%).

LES EFFECTIFS PAR STATUT

Figure 6 - Proportion des personnels par statut au 31/12/2023

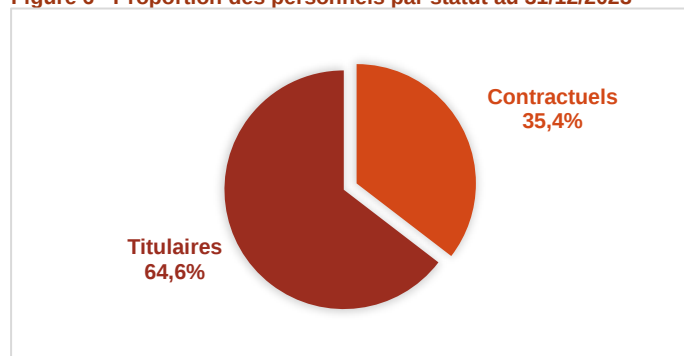


Tableau 10 - Répartition et proportion des personnels par statut de 2021 à 2023

	2023		2022		2021	
Titulaires	1654	64,6%	1670	66,4%	1 704	68,5%
Contractuels	907	35,4%	845	33,6%	783	31,5%
TOTAL	2561	100%	2515	100%	2 487	100%

La proportion de titulaires au sein de l'URCA est de 64,6%. Soit une baisse de 1,0% du nombre de titulaires par rapport à l'année précédente (pour rappel entre 2021 et 2022 la baisse était de 1,9%). En parallèle le nombre de contractuels est en hausse entre 2022 et 2023 (+7,3%).

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

TITULAIRES	2023		2022		2021	
Femmes	813	49,2%	822	49,2%	843	49,5%
Hommes	840	50,8%	848	50,8%	861	50,5%
TOTAL	1651		1670		1704	

CONTRACTUELS	2023		2022		2021	
Femmes	509	56,1%	490	58,0%	448	57,2%
Hommes	398	43,9%	355	42,0%	335	42,8%
TOTAL	907		845		783	

50,8% des effectifs titulaires sont des hommes. Cette proportion est identique à 2022. Les femmes représentent 56,1% des agents contractuels. Leur représentativité est en baisse de 1,9 point par rapport à 2022.

Les agents titulaires de l'URCA

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

Type de population	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant	408	608	1016	413	609	1022	422	616	1038
BIATSS	405	233	638	409	239	648	421	245	666
TOTAL	813	841	1654	822	848	1670	843	861	1704

38,6% 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 2023

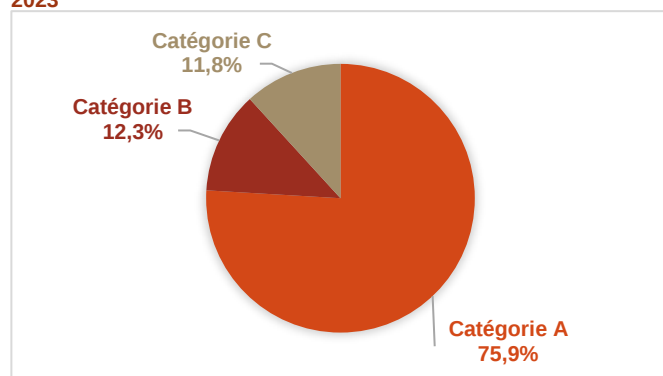
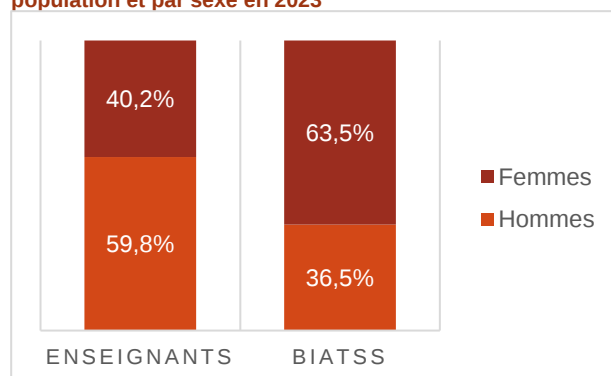


Figure 8 - Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2023



Les agents titulaires représentent 75,9% des 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 (80,9% des agents titulaires de catégorie A sont des enseignants. Ils représentent 61,4% de la population titulaire totale).

Les agents contractuels de l'URCA⁵

Tableau 13 - Répartition des agents contractuels par catégorie et par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	319	322	641	312	287	599	283	280	563
Catégorie B	115	45	161	83	37	120	63	23	86
Catégorie C	75	30	105	95	31	126	102	32	134
TOTAL	509	398	907	490	355	845	448	335	783

Le nombre d'agents contractuels est en hausse entre 2022 et 2023 (+7,3%). Pour mémoire entre 2021 et 2022 cette hausse était de 7,9%.

Le nombre d'agents contractuels sur poste de catégorie B est en hausse de 34,2% par rapport à 2022. Dans une moindre mesure les contractuels de catégorie A ont augmenté de 7,0%.

A l'inverse, les personnels de catégorie C sont en baisse. Ce qui s'explique par les opérations de repyramidage des postes intervenus en 2023.

La proportion de femmes au sein de la population contractuelle est en légère baisse (elle est passée de 58,0% en 2022 à 56,1% en 2023, soit une baisse de 1,9 point)

⁵ Cf. annexe « Modalités de recrutement des agents contractuels »

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

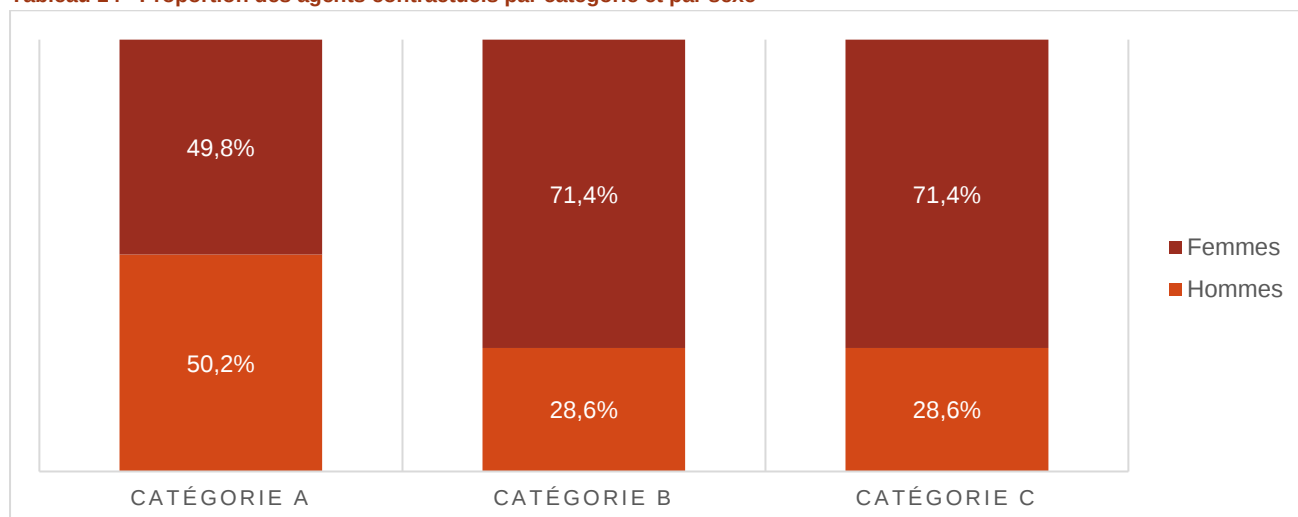


Tableau 15 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants	178	199	377	200	198	398	175	200	375
BIATSS	331	199	530	290	157	447	273	135	408
TOTAL	509	398	907	490	355	845	448	335	783

41,6% des agents contractuels de l'URCA sont des personnels enseignants en 2023. En 2022, ils représentaient 47,1%.

La proportion de personnels BIATSS contractuels est de 58,4%.

En effectif, le nombre d'enseignants contractuels⁶ a diminué de 5,3%, quant à celui des BIATSS contractuels il a augmenté de 18,6%.

Figure 9 - Répartition des agents contractuels par catégorie en 2023

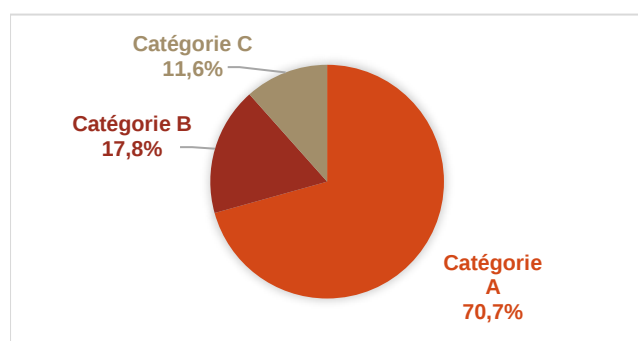
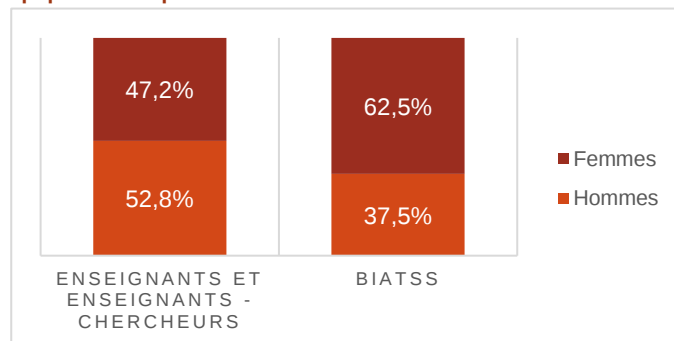


Figure 10 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe en 2023



70,7% des agents contractuels relèvent de la catégorie A (soit une baisse de 0,3 point par rapport à 2022).

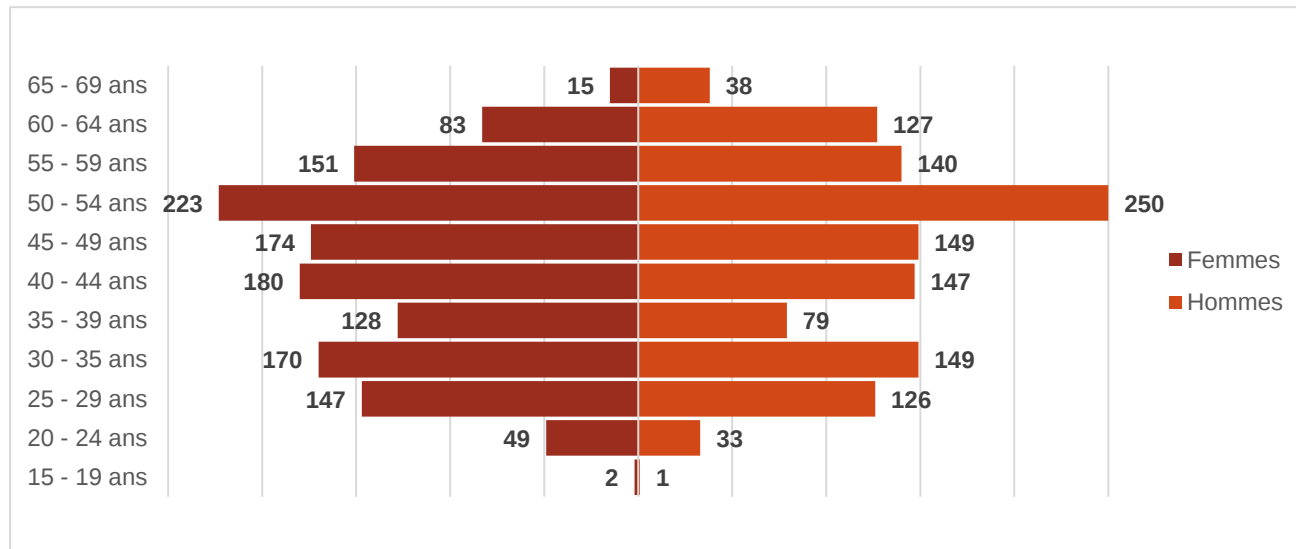
Dans la population BIATSS contractuelle, la proportion de personnels de catégorie A est de 49,8%.

⁶ Les enseignants contractuels sont des enseignants recrutés par contrat. Il existe trois types d'enseignants contractuels : les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) qui sont des étudiants en fin de thèse de doctorat ; les PAST/MAST ayant une expérience professionnelle significative dans la spécialité enseignée ; les lecteurs et maîtres de langues qui enseignent les langues étrangères ; les doctorants contractuels, qui sont recrutés pour la période de leur thèse.

2. CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS

LES CARACTERISTIQUES GLOBALES

Figure 11 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2023



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 64,4% de l'effectif total.

L'âge médian est de 46 ans. La médiane est identique à celle de l'année 2022.

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

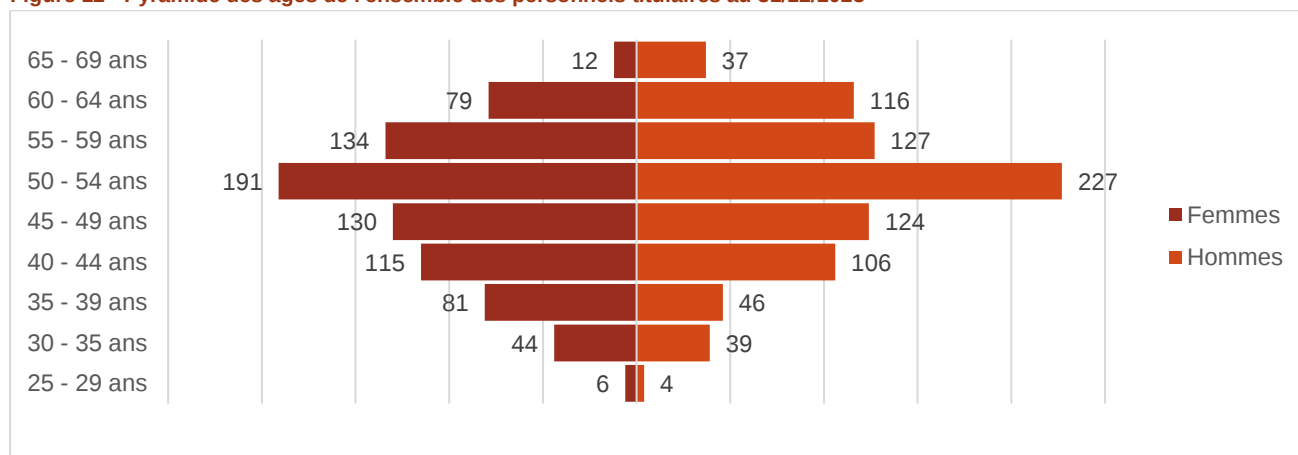
	2023			2022			2021		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	69	65	67	69	64	66	68	63	65
Âge min.	19	19	21	20	20	20	21	22	20
Âge médian	45	42	51	47,0	42,0	50,0	45,0	42,0	49,0
Âge moyen	44,5	42,1	48,4	44,5	41,8	47,7	44,2	42,6	47,0
Écart type ⁷	11,9	10,9	10,9	11,9	10,6	10,7	11,7	10,2	10,5

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

L'écart type est identique à celui de 2022. Celui-ci reste faible, démontrant une forte concentration autour de la moyenne et donc son caractère représentatif.

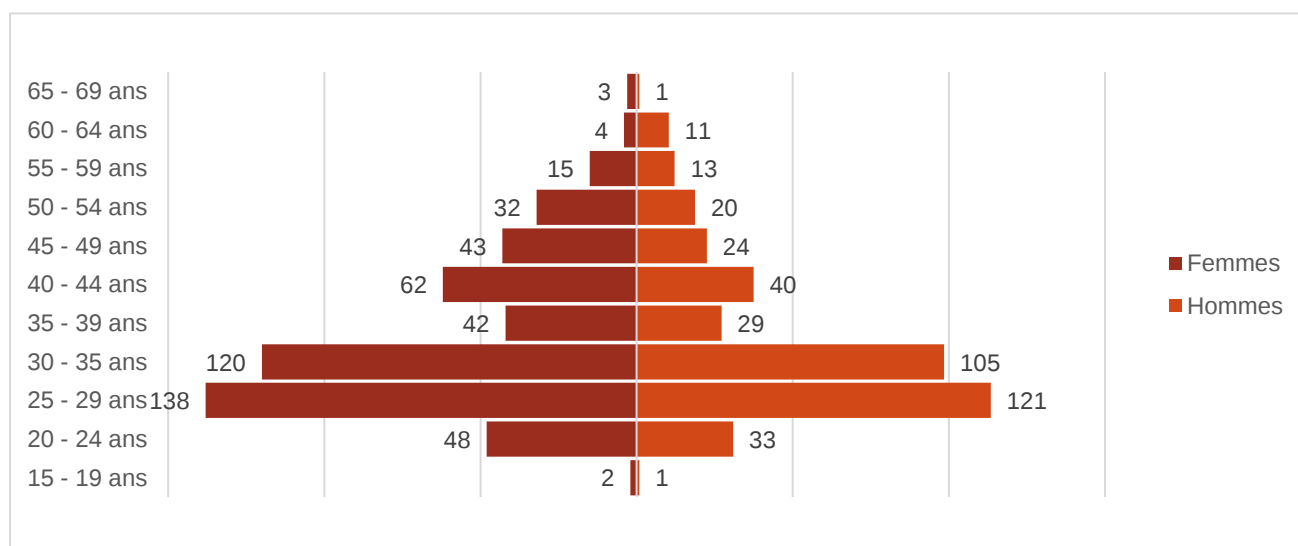
⁷ L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 12 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2023



La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels, tous types de population confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différentes tranches d'âges. L'âge médian est de 51 ans comme en 2022.

Figure 13 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2023

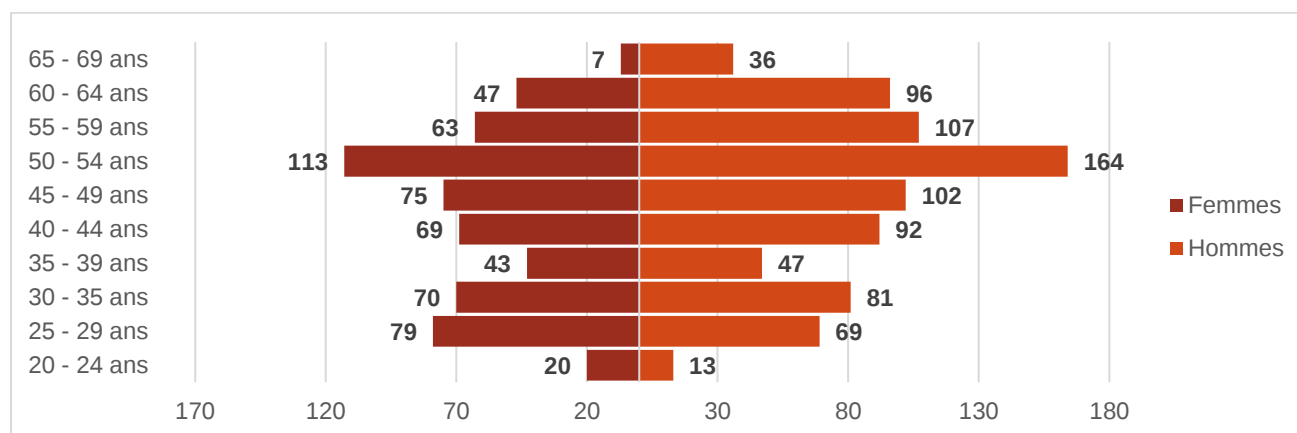


Comme en 2022, l'âge médian est de 32 ans.

La pyramide des âges des personnels contractuels démontre un effectif relativement jeune, la majorité des effectifs a entre 20 et 34 ans (62,3%).

LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

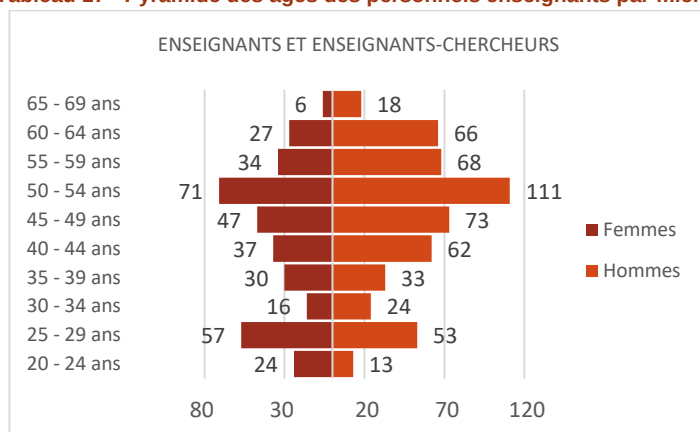
Figure 14 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2023



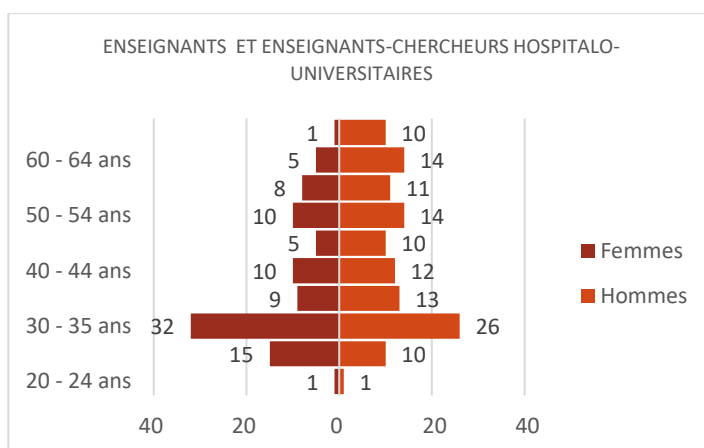
L'âge médian des personnels enseignants est de 50,0 ans (+ 3 ans par rapport à 2022)

La population des enseignants et enseignants-chercheurs est majoritairement masculine et se situe dans la tranche d'âge 40 – 59 ans (56,3% de l'effectif masculin)

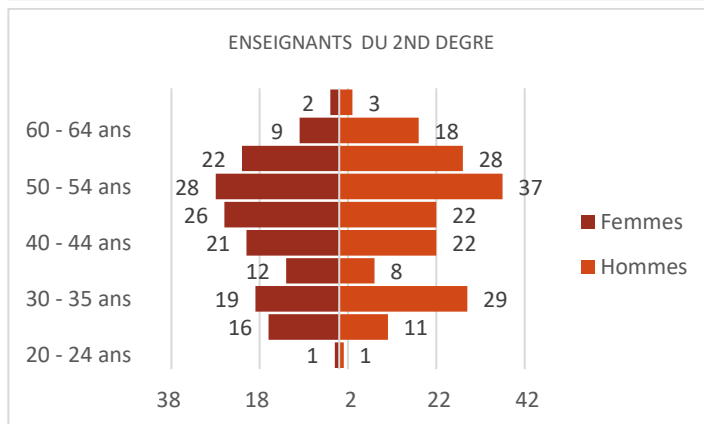
Tableau 17 - Pyramide des âges des personnels enseignants par filières principales (tous statuts confondus)



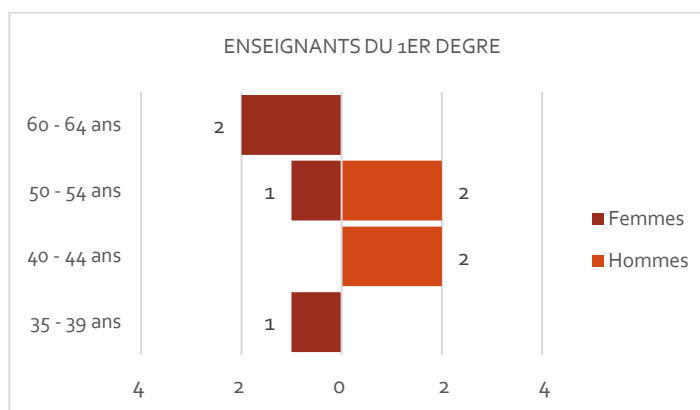
Les personnels de la filière des enseignants et enseignants-chercheurs, majoritairement masculins, sont dans la tranche d'âge 40-59 ans (59,2% des agents de sexe masculin). L'âge médian est de 49 ans.



Au sein de la filière des enseignants et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, la population est majoritairement masculine (55,8%) et âgée de 25 à 44 ans (58,5%). L'âge médian est de 40 ans.



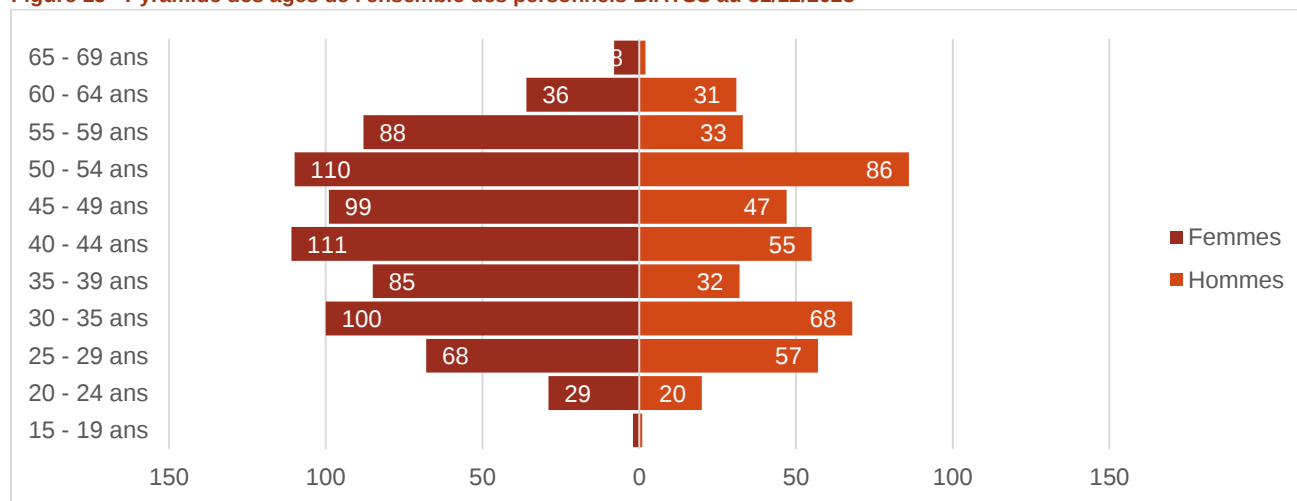
La filière du 2nd degré comporte plus d'hommes que de femmes (46,6% de femmes et 53,4% d'hommes). L'âge médian est de 48 ans.



La filière des enseignants du 1^{er} degré comporte autant d'hommes que de femmes (50,0%). L'âge médian est de 51,5 ans.

LES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS BIATSS

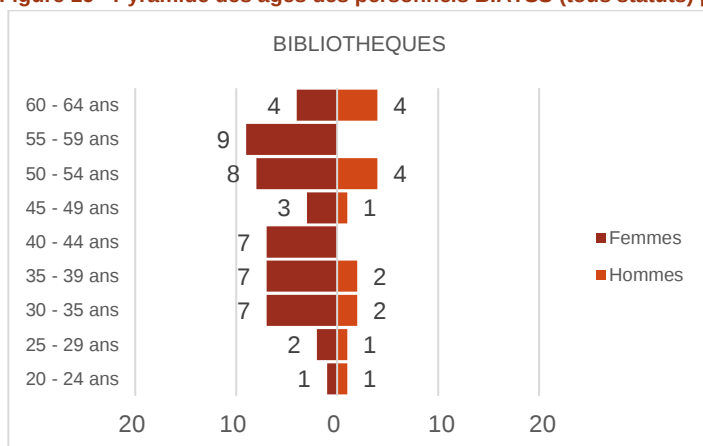
Figure 15 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2023



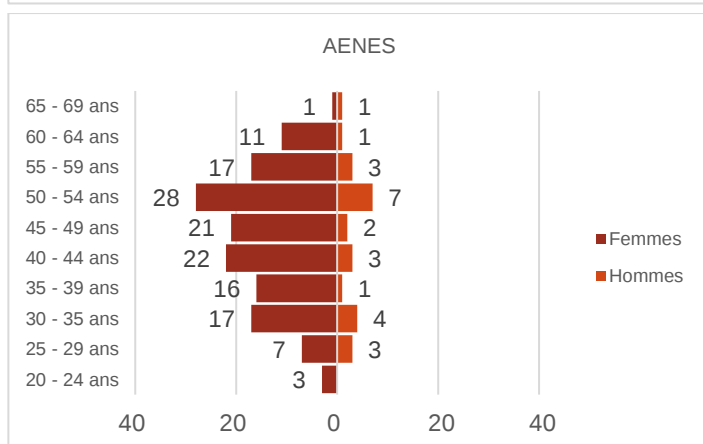
Les personnels BIATSS sont en majorité des femmes (63,0%).

La plupart des effectifs se situent dans la tranche d'âge 30-49ans (51,1% des effectifs).

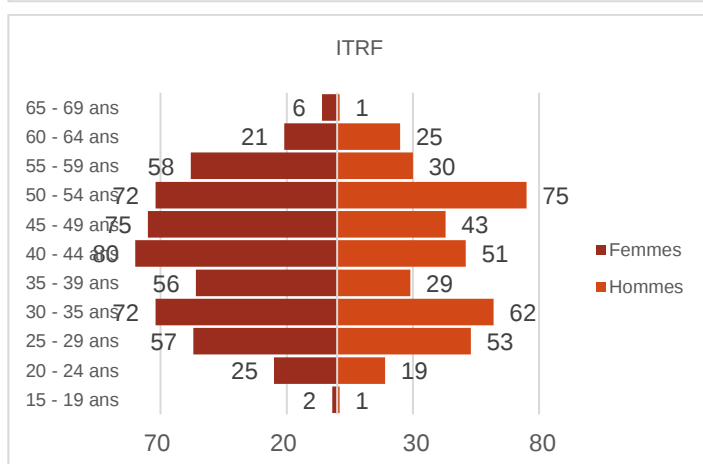
Figure 16 - Pyramide des âges des personnels BIATSS (tous statuts) par filières principales



Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement de sexe féminin (76,2%) et en majorité dans la tranche d'âge 50-54 ans. L'âge médian est de 47 ans.

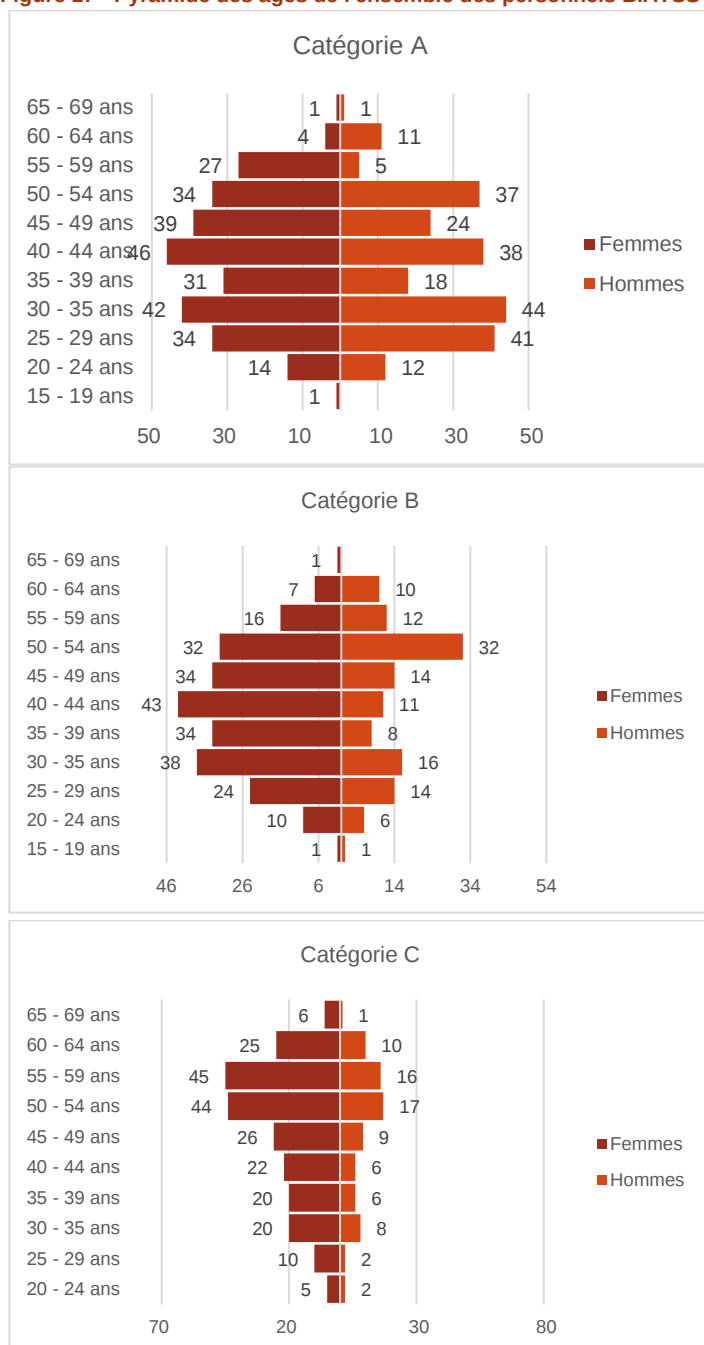


Au sein de la filière AENES, la population est majoritairement féminine (85,1%) et âgée de 40 à 54 ans (49,4% des effectifs féminins). L'âge médian est de 46 ans.



La filière ITRF présente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Cette représentation démontre un certain équilibre avec une légère prédominance de la population féminine (57,4%). 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 (56,0%).

L'âge médian est de 40 ans.

La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie B montre une part plus importante de personnels de sexe féminin (65,9%).

Les effectifs se concentrent principalement dans la tranche d'âge 30-49 ans (54,4%).

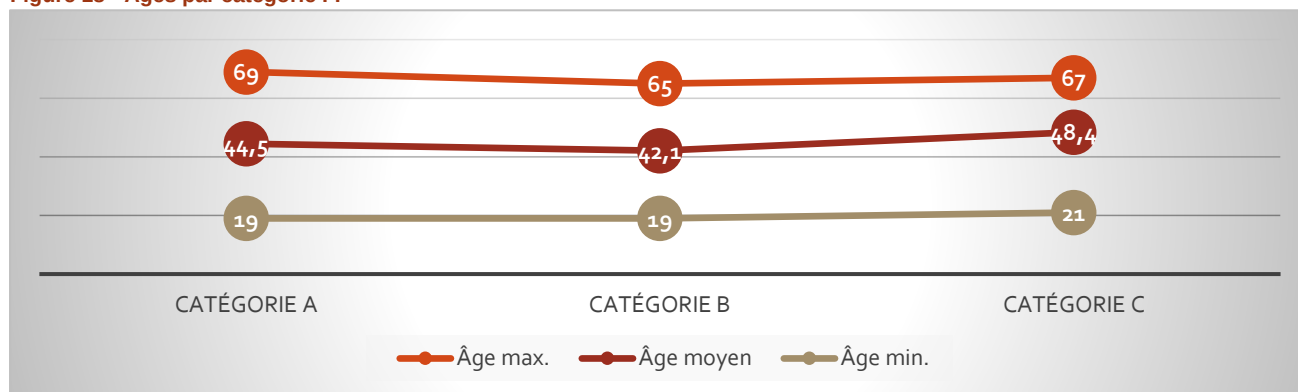
L'âge médian est de 42 ans.

La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie C laisse apparaître un nombre plus important de femmes que d'hommes (74,3%).

La majorité des BIATSS de catégorie C se situe dans la tranche d'âge 40-59 ans (61,7%).

L'âge médian est de 51 ans.

Figure 18 - Âges par catégorie FP



L'âge moyen global des agents de l'URCA est identique à celui de l'année précédente. Il est de **44,6 ans** en 2023.

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	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant du 1er degré	4	4	8	4	4	8	4	5	9
Enseignant du 2nd degré	105	115	220	109	112	221	117	108	225
Enseignant chercheur	255	413	668	256	420	676	256	428	684
<i>Dont MCF</i>	193	264	457	199	282	481	198	288	486
<i>Dont PR</i>	62	149	211	57	138	195	58	140	198
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	43	76	119	42	73	115	44	75	119
Personnel d'inspection	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Personnel de direction	-	-	-	1	-	1	-	-	-
TOTAL	408	608	1016	413	609	1022	422	616	1038

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

Corps		2023		2022		2021	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	8	6,7	8	6,5	9	7,5
	Total	8	6,7	8	6,5	9	7,5
Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés (PRAG)	90	86,0	92	89,0	93	90,0
	Professeurs Certifié (PRCE)	105	95,6	104	94,4	102	95,0
	Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	12	11,0	11	10,0	11	9,5
	Professeurs de Lycée Professionnel (PLP)	11	11,0	12	12,0	12	12,0
	Conseiller Principal d'Éducation (CPE)	2	1,0	2	1,0	2	1,0
	Adjoints d'enseignement	-	-	-	-	5	5,0
	Total	220	204,6	221	206,4	225	212,5
Enseignants-chercheurs	Assistants de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	-	-
	Maîtres de conférences	457	453,5	481	476,4	486	481,7
	Professeurs d'université	211	210,6	195	194,8	198	197,8
	Total	668	664,1	676	671,2	684	679,5
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	39	39,0	38	38,0	42	42,0
	Professeurs d'université praticiens hospitaliers	80	80,0	77	76,8	77	77,0
	Total	119	119,0	115	114,8	119	119,0
Personnels des grands établissements	Professeurs ENSAM	-	-	-	-	-	-
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Personnels de direction	Personnels de direction	-	-	1	1,0	-	-
Total général		1016	995,4	1022	1000,9	1 038	1 019,5

La filière la plus représentative au sein de la population enseignante titulaire est celle des enseignants-chercheurs (65,7%). Cette part est en baisse par rapport à 2022 (-1,2%).

De manière globale les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de 0,6% par rapport à 2022.

LES AGENTS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

	2023		2022		2021	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	362	338,7	380	357,4	366	347,7
Associé assistant	4	4,0	2	2	2	2,0
MAST	31	18,0	33	20,5	30	18,5
PAST	10	5,0	10	5	10	6,5
ATER	61	61,0	50	50	25	25,0
Chef de clinique – assistant des hôpitaux	68	68,0	74	74	62	62,0
Doctorants	133	133,0	161	161	172	172,0
Lecteurs	3	3	4	4	4	4,0
Professeur 2nd degré	37	31,7	37	31,9	35	31,7
Praticien hospitalier universitaire	5	5	6	6	7	7,0
Assistant hospitalier universitaire ⁸	5	5	1	1	19	19,0
Contrat de chaire de professeur junior	4	4	2	2	-	-
Contractuel enseignant chercheur LRU	1	1	-	-	-	-
CDI	15⁹	15	18¹⁰	15,3	9	9
TOTAL	377	353,7	398	372,7	375	356,7

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignant du 2nd degré	20	35	55	28	27	55	21	23	44
Enseignant chercheur	106	119	225	121	127	248	100	132	232
Enseignant HU	52	35	82	51	44	95	54	45	99
TOTAL	178	199	377	200	198	398	175	200	375

Les enseignants-chercheurs représentent 59,7% des personnels enseignants contractuels. Cette proportion est en hausse de 2,6 points par rapport à 2022 (62,3%)

Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires représentent 21,7% des personnels enseignants contractuels (23,9% en 2022).

⁸ 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

⁹ Les 15 personnels enseignants en CDI sont des personnels enseignants du 2nd degré

¹⁰ 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

	2023		2022		2021	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignants du 2nd degré	55	49,7	55	47,2	44	40,7
Professeurs Agrégés (PRAG)	7	5,5	7	5,5	6	4,0
Professeurs Certifié (PRCE)	44	40,2	40	36,7	37	35,7
Professeurs d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Lecteurs / maître de langues ¹¹	3	3,0	-	-	-	-
Enseignants chercheurs	225	212,0	248	235,0	232	218,0
Adjoints d'enseignements (AE)	60	60,0	53	53,0	29	29,0
Maîtres de conférences (MCF) ¹²	158	146,5	189	178,0	198	186,5
Professeurs d'université (PROF UNIV)	7	5,5	6	4,0	5	2,5
Enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	97	92,0	95	90,5	99	98,0
Assistants de médecine ou d'odontologie	82	82,0	83	83,0	90	90,0
Maîtres de conférences praticiens hospitaliers (MCU-PH)	8	6,5	6	4,5	4	4,0
Professeurs d'université praticiens hospitaliers (PU-PH)	7	3,5	6	3,0	5	4,0
TOTAL	377	353,7	398	372,7	375	356,7

Dans le détail par équivalence de corps, les personnels contractuels enseignants-chercheurs sont en baisse de 5,3% entre 2021 et 2022 (+6,9% entre 2021 et 2022). Ce qui s'explique par une baisse du nombre de doctorants (-28 doctorants par rapport à l'année précédente) qui sont renseignés dans nos outils RH dans une équivalence de corps de MCF. Un certain nombre de doctorants sont arrivés en fin de contrat au 01/01/23.

¹¹ Auparavant, les lecteurs étaient comptabilisés dans le SIRH, dans une équivalence de corps d'adjoint d'enseignement (AE). Réglementairement cette classification n'est plus possible, ce qui explique le changement par rapport aux années précédentes. Le nombre de lecteurs restent cependant stable (4 lecteurs en 2022).

¹² Les contractuels ayant une équivalence de corps de MCF dans nos outils RH sont : les MAST et les doctorants.

4. LES EFFECTIFS BIATSS

LES AGENTS TITULAIRES BIATSS

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

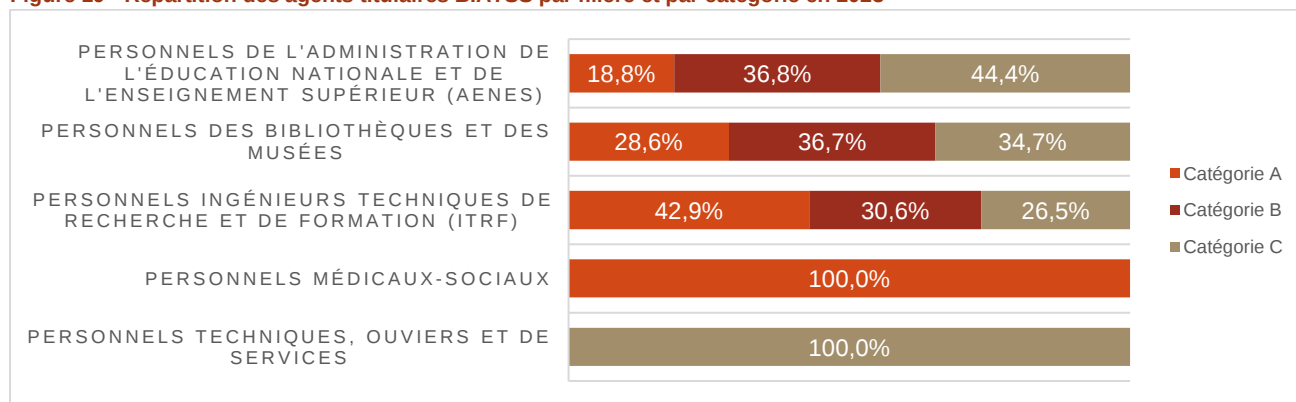
	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Personnels des bibliothèques et des musées	37	12	49	38	12	50	36	11	47
Personnels de l'Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	100	17	117	100	18	118	107	17	142
Personnels Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)	262	202	464	263	207	470	268	215	483
Personnels médicaux-sociaux	5	0	5	6		6	7	-	7
Personnels techniques, ouvriers et de services	1	2	3	2	2	4	3	2	5
TOTAL	405	233	638	409	239	648	421	245	666

Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les personnels ITRF qui représentent 72,7% des personnels BIATSS titulaires, et les personnels de l'AENES qui représentent 18,3% des personnels titulaires BIATSS.

Les personnels BIATSS titulaires sont majoritairement de sexe féminin (63,5%).

La population globale BIATSS titulaire est en baisse entre 2022 et 2023 (-1,5%).

Figure 19 - Répartition des agents titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2023



Dans la filière des personnels ITRF titulaires, les agents de catégorie A sont plus nombreux (42,9%), soit une hausse de 1,0 point par rapport à l'an dernier. Cette hausse se poursuit depuis plusieurs années.

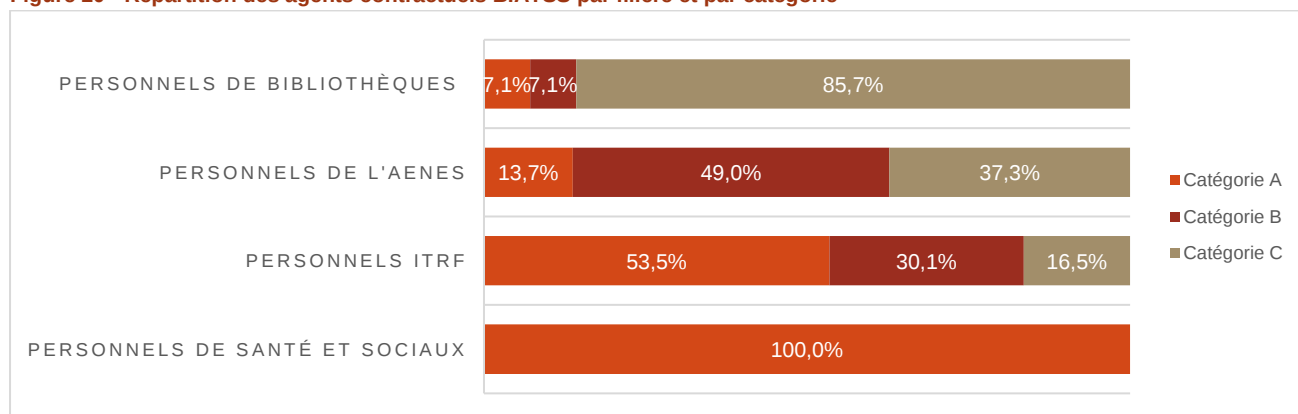
LES AGENTS CONTRACTUELS BIATSS

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Personnels de bibliothèques	11	3	14	12	2	14	12	2	14
Personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)	43	8	51	49	9	58	52	6	58
Personnels Ingénieurs Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)	262	187	449	224	145	369	198	125	323
Personnels de santé et sociaux	15	1	16	5	1	6	11	2	13
TOTAL	331	199	530	290	157	447	273	135	408

La population BIATSS contractuelle est composée en majorité de personnels ITRF (84,7%). Les personnels BIATSS contractuels dans la filière AENES représentent 9,6% 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 (53,5%).

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 31/12/23

	2023								2022	
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total effectifs	Total ETP	Effectifs	ETP
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP				
CDD	194	191,0	115	114,2	56	54,1	365	359,3	309	303,4
Accroissement temporaire d'activité	1	1,0	5	4,8	2	2,0	8	7,8	19	18,2
Apprenti	13	13,0	7	7,0	1	1,0	21	21,0	17	17,0
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	2	1,1	0	0,0	1	0,5	3	1,6	2	0,9
Pourvoir temporairement un emploi vacant	4	4,0	13	13,0	20	20,0	37	37,0	73	72,1
Absence corps de fonctionnaire	36	35,5	2	2,0	0	0,0	38	37,5	44	43,8
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	1	1,0	3	3,0	3	3,0	7	7,0	2	2,0
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0
Fonctions/besoins des services le justifie	57	56,1	73	72,4	27	25,8	157	154,3	105	102,9
Contractuel recruté sur contrat de projet	51	51,0	4	4,0	0	0,0	55	55,0	45	44,5
Contractuel formation continue	15	14,3	8	8,0	2	1,8	25	24,1	-	-
Contrat post-doctoral droit public	14	14,0	0	0,0	0	0,0	14	14,0	-	-
CDI	70	63,9	46	45,4	49	46,2	165	155,5	138	131,9
Fonctions/besoins des services le justifie	46	40,7	30	29,4	28	26,8	104	96,9	75	71,0
Absence corps de fonctionnaire	22	21,8	15	15,0	19	17,9	56	54,7	60	58,4
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	1	0,4	0	0,0	2	1,5	3	1,9	2	1,5
Cédéisé Sauvadet BIATSS	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	1,0	1	1,0
Contractuel BIATSS LRU	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	1,0	-	-
TOTAL	264	254,9	161	159,6	105	100,3	530	514,8	447	435,3

Comme les années précédentes, les personnels BIATSS contractuels sont majoritairement en CDD (67,9% des contrats). Le motif de contractualisation à durée déterminée le plus usité est celui pour besoins spécifiques (43,0% des CDD). Vient ensuite le CDD pour contrat de projets (15,1%), et le CDD pour absence de corps de fonctionnaire (10,4%).

Le nombre de CDI est en hausse de 19,6% par rapport à 2023. Depuis 2016, le nombre de personnels en CDI est en hausse chaque année (59 agents en 2016, 165 en 2023), ce qui s'explique par une politique de l'établissement visant à pérenniser les situations des agents par la cédéisation.

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.*

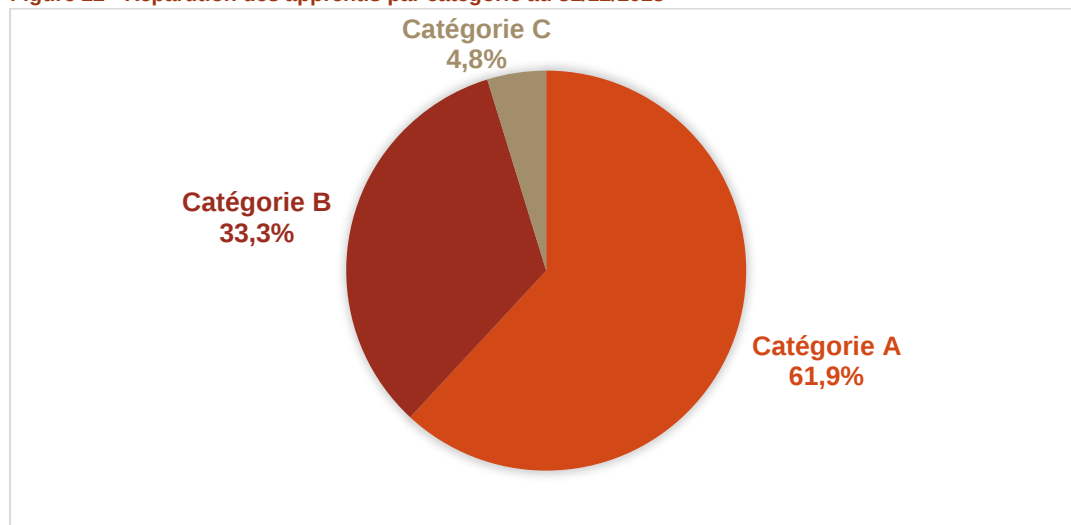
L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » (Article L6211-1 du code du travail).

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 31/12/2023



Le nombre d'apprentis accueillis au sein de l'URCA a plus que doublé par rapport aux années précédentes. En 2023, 61,9% des apprentis effectuent leur formation sur des fonctions équivalentes à un catégorie A (contre 64,7% en 2022).

L'âge moyen des apprentis accueillis en 2023 est de 21,6 ans, contre 23,1 ans en 2022 (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^{er} 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 31/12/2023)

	2023	2022	2021
Enseignants et enseignants – chercheurs	27	23	20
Enseignants-chercheurs	19	17	15
Enseignants	8	6	5
BIATSS	87	82	77
BIATSS – A	14	12	13
BIATSS – B	33	27	24
BIATSS – C	40	43	40
TOTAL	114	105	97

Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 105 à 114 en 2023, soit une hausse de 8,6%.

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

	2023			2022	2021
	Femmes	Hommes	Total	Total	Total
65 et plus	2	3	5	1	0
60-64	10	7	17	15	9
55-59	18	8	26	20	20
50-54	13	8	21	30	30
45-49	10	6	16	14	16
40-44	6	2	8	9	11
35-39	10	1	11	6	2
30-34	5	2	7	5	6
25-29	1	2	3	4	2
20-24	0	0	0	1	1
Total général	75	39	114	105	97

60,5% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont âgés de 50 ans ou plus.

65,8% 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 2023

	2023	2022	2021
Finalisés	35	50	17
Non aboutis	-	-	-
Total	35	50	17

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

LE TAUX D'EMPLOI

Tableau 28 - Evolution du taux d'emploi

	2023	2022	2021 ¹³
ETR ¹⁴	2543	2450	2485
Nombre de BOE	114	105	97
Unités manquantes ¹⁵	35,0	43,5	50,5
Taux d'emploi direct	4,5%	4,1%	3,9%

Le taux d'emploi direct, correspondant au taux d'emploi des travailleurs handicapés, est de 4,5% en 2023 (+0,4 point par rapport à 2022).

Le montant de la contribution brute au FIPHFP pour 2023 était de 241 920,0€ (288 927,00€ en 2022). Le montant de la contribution au FIPHFP est en baisse constante depuis plusieurs années compte tenu de la politique de l'établissement.

Après décompte des dépenses déductibles le montant de la contribution finale s'élève à 7 257,60€.

Ce montant a fortement diminué par rapport au montant de 2022 qui était de 90258,53€ par la concomitance de plusieurs éléments venant faire baisser le montant de la contribution : plus d'agents BOE, plus d'agents de plus de 50 ans ayant une RQTH, une hausse des rémunérations des personnels qui accompagnent les étudiants en situation de handicap, une hausse du montant des dépenses favorisant le maintien dans l'emploi, ainsi qu'une hausse des dépenses pour le secteur adapté.

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).

¹³ 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.

¹⁴ Effectif total rémunéré au 31 décembre de l'année correspondante.

¹⁵ Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE.

III. NOMBRE DE PASSAGES DE CDD A CDI SUR L'ANNEE 2023

Au 31/12/2023, 180 agents bénéficient d'un contrat à durée indéterminée
(dont 165 BIATSS et 15 enseignants et enseignants-chercheurs)

Tableau 29 - Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023 par catégorie FP¹⁶

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI	Femmes	Hommes	TOTAL	% CDI
Catégorie A	9	6	15	44,1%	14	8	22	52,4%	4	3	7	41,2%
Catégorie B	9	3	12	35,3%	7	1	8	19,0%	2	1	3	17,6%
Catégorie C	6	1	7	20,6%	7	5	12	28,6%	6	1	7	41,2%
TOTAL	24	10	34		28	14	42		12	5	17	

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

	2023				2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	9	6	15	44,1%	14	8	22	4	3	7
Attachés (AAE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieurs de Recherche (IGR)	2	1	3	8,8%	-	2	2	1	1	2
Ingénieurs d'Études (IGE)	6	2	8	23,5%	2	2	4	1	1	2
Assistants ingénieurs (ASI)	1	1	2	5,9%	1	-	1	-	1	1
Médecins	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Infirmiers	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-
Assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Professeurs certifiés	-	2	2	-	1	3	4	1	-	1
Psychologues	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-
Catégorie B	9	3	12	35,3%	7	1	8	2	1	3
Techniciens de recherche et formation (TECH)	4	3	7	20,6%	7	1	8	1	1	2
Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	4	-	4	11,8%	-	-	-	1	-	1
Bibliothécaire assistant (BIBAS)	1	-	1	2,9%	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	6	1	7	20,6%	7	5	12	6	1	7
Adjointes techniques de Recherche et de formation (ATRF)	3	-	3	8,8%	5	5	10	3	1	4
Adjointes administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	-	-	-	2	-	2	1	-	1
Magasinier	3	1	4	11,8%	-	-	-	2	-	2
TOTAL	24	10	34		28	14	42	12	5	17

34 agents ont été concernés par une requalification de leur CDD en CDI entre le 31/12/22 et le 31/12/23.

Le nombre de requalification a légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Ce qui s'explique par le fait que l'année 2022 était la première année de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et a été accompagnée d'une campagne importante de cédésation. A noter également que les campagnes de cédésation se déroulent majoritairement en septembre au moment de la date de renouvellement et/ou fin de contrat.

Les requalifications concernent en majorité des agents sur des fonctions de catégorie A (44,1%) et B (35,3%).

¹⁶ Ne tient pas compte des agents sortants au cours de l'année

Les emplois et les personnels – A retenir :

- Une population globale en hausse (+46 agents, +1,8%).
- Un nombre de personnels enseignants et enseignants chercheurs plus élevé que celui des personnels BIATSS (54,4% de personnels enseignants).
- Dans la population BIATSS : une baisse constante des effectifs de catégorie C (fonctions d'exécution) (-11,8%) au profit des effectifs de catégorie A (+2,1%) et B (+14,5%) qui démontre au fil des ans une évolution des métiers et compétences attendues au sein de l'URCA.
- Des effectifs majoritairement féminins (51,6%), sauf dans la population enseignante (42,1%).
- 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% (4,5% en 2023, 4,1% en 2022, 3,9% en 2021).
- Une très légère baisse des requalifications de CDD en CDI.



PARTIE 2

LE RECRUTEMENT

PARTIE 2 : LE RECRUTEMENT

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

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 2023

	2023				2022				2021			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
Professeurs d'université	5	1	3	4	3	-	2	2	6	2	4	6
Maîtres de conférences	24	4	18	22	14	10	4	14	11	5	5	10
Enseignants du 2 nd degré	9	3	6	9	8	3	4	7	9	4	4	8
Total	38	8	27	35	25	13	10	23	26	11	13	24

92,1% de postes ont été pourvus en 2023.

Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 52,0% entre 2021 et 2022. Le taux d'admission est de 92,1% (92,0% en 2022 ; 92,3% en 2021).

En 2023, les femmes représentent 22,9% des nominations d'enseignants et enseignants-chercheurs (56,5% en 2022 ; 45,8% en 2021).

LES CONCOURS DE DROIT COMMUN BIATSS

Tableau 32 - Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2023

	2023				2022				2021			
	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
Concours externes	5	2	1	3	10	7	2	9	7	4	3	7
Concours internes	7	5	2	7	10	7	3	10	10	5	5	10
Total	12	7	3	10	20	14	5	19	17	9	8	17

83,3% des postes ouverts au concours en 2023 ont été pourvus. Le nombre de concours internes intègre 4 postes en repyramidage liés à la LPR. Au total, 2 postes ont été infructueux.

En 2023, les femmes représentent 70,0% des admis aux concours BIATSS (elles étaient 73,7% l'année précédente).

Tableau 33 - Résultats des concours BIATSS par filière

		2023			2022			2021		
BAP et autres	Spécificités	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu
Filière ITRF										
A	Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (SV)	2	1	50,0%	2	2	100,0%	2	2	100,0%
B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	1	1	100,0%	2	2	100,0%	-	-	-
D	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	1	1	100,0%	1	1	100,0%	4	4	100,0%
F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0%
G	Patrimoine, immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	-	-	-	1	1	100,0%	2	2	100,0%
J	Gestion et Pilotage	5	4	80,0%	9	8	88,9%	6	6	100,0%
Filière AENES										
Administration Générale		2	2	100,0%	4	4	100,0%	2	2	100,0%
Filière Bibliothèque										
Conservateurs		1	1	100,0%	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaires assistants		-	-	-	1	1	100,0%	-	-	-
Magasiniers		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		12	10	83,3%	20	19	95,0%	17	17	100,0%

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

	2023				2022				2021			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
IGR	1	-	-	0	2	2	-	2	1	-	1	1
IGE	-	-	-	-	1	1	-	1	4	-	4	4
ASI	4	2	2	4	8	5	2	7	2	2	-	2
TECH	4	3	-	3	3	2	1	3	7	5	2	7
SAENES	2	2	-	2	4	3	1	4	2	1	1	2
ATRF	-	-	-	-	1	1	0	1	1	1	-	1
ADJAENES	-	-	-	-	0	0	0	0	-	-	-	-
Conservateurs	1	-	1	1	0	0	0	0	-	-	-	-
Bibliothécaires	-	-	-	-	1	0	1	1	-	-	-	-
Magasiniers	-	-	-	-	0	0	0	0	-	-	-	-
TOTAL	12	7	3	10	20	14	5	19	17	9	8	17

Le corps des assistants ingénieurs (ASI) représente 40,0% des reçus concours en 2023.

LES RECRUTEMENTS SPECIFIQUES

Tableau 35 - Recrutements spécifiques

	2023				2022				2021			
	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis	Postes à pourvoir	Femmes	Hommes	Admis
PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BOE	1	-	1	1	3	2	1	3	2	2	-	2
Réservé défense	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	-	1	1	3	2	1	3	2	2	-	2

En 2023, l'intégralité des postes à pourvoir pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été pourvue.

II. LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Tableau 36 - Nombre de postes publiés - Population BIATSS

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Administration générale	3	10	2	15	13	18	18	49	11	14	9	34
Bibliothèques, documentations et archives	2	-	1	3	-	-	1	1	2	2	1	5
Documentation, culture, communication, édition et TICE	7	1	-	7	2	3	-	5	6	1	1	8
Éducation et formation tout au long de la vie	5	23	6	34	6	4	-	10	6	3	1	10
Enseignement et recherche	13	6	3	22	20	6	-	26	5	6	0	11
Études et évaluation	1	-	-	1	2	-	5	7	4	0	0	4
Gestion budgétaire, financière et comptable	7	11	1	19	4	4	4	12	6	7	3	16
Patrimoine- logistique- immobilier- maintenance	11	3	6	20	2	-	-	2	5	1	5	11
Ressources humaines	7	5	-	12	1	8	-	9	3	4	0	7
Santé- cohésion sociale	8	1	-	9	3	-	-	3	5	0	0	5
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	8	6	-	14	6	5	-	11	15	0	0	15
TOTAL	72	66	19	157	59	48	28	135	68	38	20	126

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

	2023	2022	2021
Offres publiées – encadrement supérieur	4	-	-
Offres publiées - catégorie A	68	59	68
Offres publiées - catégorie B	66	48	38
Offres publiées - catégorie C	19	28	20
Total	157	135	126

Le nombre de postes publiés a augmenté de 16,3% par rapport à 2022.

Comme les années précédentes, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (45,9% des postes publiés).

Dans le détail par famille professionnelle, 21,7% des offres publiées concernaient des postes dans la famille « éducation et formation tout au long de la vie ».

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 16,3%.
- Une majorité des besoins en recrutement externe dans la famille professionnelle de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et principalement sur des profils de catégorie A (45,9% des offres publiées).



PARTIE 3

PARCOURS PROFESSIONNELS

PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS

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 ND 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 entrées 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 à disposition 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)

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Administration Générale	4	3	-	7	-	3	1	4	1	2	3	6
Bibliothèques, documentations et Archives	-	-	1	1	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	1	3	2	6	-	6	7	13	-	8	8	16
Enseignement supérieur et recherche	6	2	-	8	2	4	1	7	-	3	-	3
Gestion budgétaire, financière et comptable	4	3	2	9	1	2	1	4	4	2	1	7
Patrimoine - Logistique - IMMO - Maintenance	1	-	-	1	-	-	3	3	1	2	-	3
Ressources-Humaines	1	4	1	6	3	3	-	3	2	7	-	9
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	5	1	-	6	3	1	-	4	1	-	-	1
TOTAL	22	16	6	44	10	22	13	45	13	28	14	55

Tableau 39 - Bilan de la mobilité interne (BIATSS) lors des campagnes

	2023	2022	2021
Nombre de postes publiés	44	45	55
Nombre de candidatures	50	53	36
Nombre de personnes présentées aux entretiens	50	51	22
Nombre de postes pourvus	42	42	12

En 2023, 42 agents ont bénéficié d'une mobilité interne (soit 84,0% des candidats).
95,5% des postes publiés lors des deux campagnes de mobilité interne ont été pourvus.

II. LES PROMOTIONS PAR CORPS ET PAR GRADE

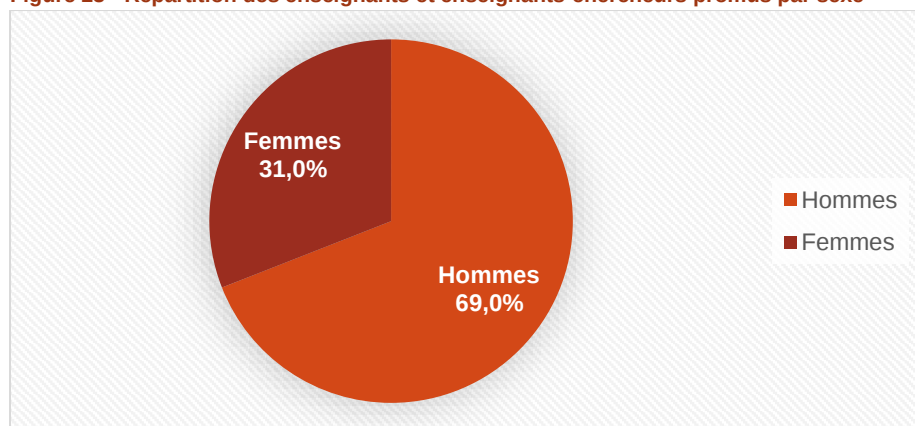
1. PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités	7	17	24	6	13	19	6	13	19
Maîtres de conférences	6	12	18	15	12	27	9	18	27
TOTAL	13	29	42	21	25	46	15	31	46

Le nombre d'agents promus dans la population des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est en très légère diminution par rapport à 2022 (- 4 agents). Cela s'explique par une très légère baisse du contingent du ministère.

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 diminué de 14,7 points.

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)

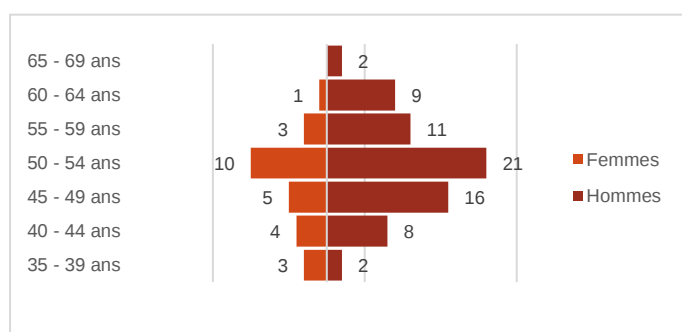
	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Maîtres de conférences	24	67	91	31	73	104	29	72	101
Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	2	2	4	2	5	7	1	3	4
TOTAL	26	69	95	33	78	111	30	75	105

Le nombre d'enseignants-chercheurs en activité ayant une HDR a diminué entre 2022 et 2023. Cela peut s'expliquer par une diminution du nombre de MCF compte tenu des dispositifs de repyramidage intervenus dans le courant de l'année 2023. Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 27,3% de la population (soit une baisse de 2,4 points par rapport à 2022).

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

		2023			2022			2021		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Droit, économie et gestion	40 - 44 ans	1	1	2	1	2	3	1	2	3
	45 - 49 ans	-	1	1	1	3	4	3	4	7
	50 - 54 ans	1	5	6	4	3	7	3	4	7
	55 - 59 ans	-	4	4	1	4	5	1	2	3
	60 - 64 ans	-	4	4	-	3	3	-	5	5
	65 - 69 ans	-	2	2	-	2	2	-	-	-
Total Droit, économie et gestion		2	17	19	7	17	24	8	17	25
Lettres et sciences humaines	35 - 39 ans	-	-	-	-	-	-	1	1	2
	40 - 44 ans	-	-	-	1	-	1	-	1	1
	45 - 49 ans	1	-	1	1	2	3	2	2	4
	50 - 54 ans	1	3	4	3	1	4	2	2	4
	55 - 59 ans	1	1	2	1	1	2	1	-	1
	60 - 64 ans	-	-	-	1	1	2	1	1	2
	65 - 69 ans	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Total Lettres et sciences humaines		3	4	7	7	6	13	7	8	15
Médecine	30 - 34 ans	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	35 - 39 ans	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	40 - 44 ans	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	45 - 49 ans	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	50 - 54 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	60 - 64 ans	-	1	1	1	1	2	-	-	-
Total Médecine		2	1	3	2	4	6	-	-	-
Odontologie	55 - 59 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Total Odontologie		-	1	1	-	1	1	-	-	-
Pharmacie	35 - 39 ans	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	40 - 44 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	45 - 49 ans	-	2	2	-	1	1	-	-	-
	50 - 54 ans	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	55 - 59 ans	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	60 - 64 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
Total Pharmacie		2	4	6	2	3	5	-	-	-
Pluridisciplinaire	40 - 44 ans	1	1	2	-	1	1	-	-	-
	50 - 54 ans	-	2	2	-	2	2	-	-	-
	55 - 59 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	60 - 64 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Total Pluridisciplinaire		1	5	6	-	5	5	-	-	-
Sciences	30 - 34 ans	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	35 - 39 ans	1	2	3	-	3	3	1	-	1
	40 - 44 ans	2	5	7	2	8	10	1	14	15
	45 - 49 ans	4	13	17	5	17	22	7	18	25
	50 - 54 ans	6	11	17	6	10	16	3	8	11
	55 - 59 ans	2	4	6	2	3	5	2	7	9
	60 - 64 ans	1	2	3	-	1	1	1	2	3
	65 - 69 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Sciences		16	37	53	15	42	57	15	50	65
TOTAL		26	69	95	33	78	111	30	75	105

Figure 24 - Pyramide des âges des MCF ayant une HDR



54,7% des MCF pouvant potentiellement prétendre à une promotion pour devenir PR ont entre 45 et 54 ans (43,2% en 2022, 54,7% en 2021).

Les femmes représentent 27,4% (29,7% en 2022, 28,6% en 2021) des MCF détenant une HDR. La majorité d'entre elles a entre 50 et 54 ans.

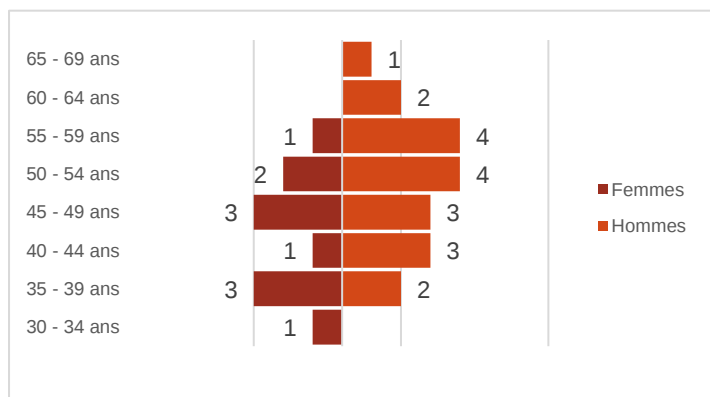
LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE AYANT UN DOCTORAT

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

		2023			2022			2021		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Disciplines générales	30 - 34 ans	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	35 - 39 ans	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	40 - 44 ans	1	2	3	2	2	4	3	2	5
	45 - 49 ans	2	2	4	1	1	2	-	1	1
	50 - 54 ans	2	2	4	2	2	4	3	3	6
	55 - 59 ans	1	3	4	1	3	4	1	3	4
	60 - 64 ans	-	1	1	1	2	3	-	1	1
	65 - 69 ans	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Total Disciplines générales		9	12	21	10	12	22	10	12	22
Domaine de la production	30 - 34 ans	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	35 - 39 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	40 - 44 ans	-	1	1	-	1	1	-	1	1
	55 - 59 ans	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	60 - 64 ans	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Total Domaine de la production		-	4	4	-	4	4	-	3	3
Domaine des services	35 - 39 ans	1	-	1	1	-	1	2	-	2
	40 - 44 ans	-	1	1	-	1	1	-	1	1
	45 - 49 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	50 - 54 ans	-	1	1	-	1	1	-	1	1
	55 - 59 ans	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	60 - 64 ans	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total Domaine des services		2	3	5	1	2	3	3	2	5
TOTAL		10	17	27	11	18	29	13	17	30

Le nombre d'enseignants du 2nd degré détenteurs d'un doctorat a légèrement diminué par rapport à 2022 (-2 agents).

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



En 2023, le nombre de femmes détentrices d'un doctorat parmi les enseignants du 2nd 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 45-59 ans (56,7% de l'effectif).

3. LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS

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

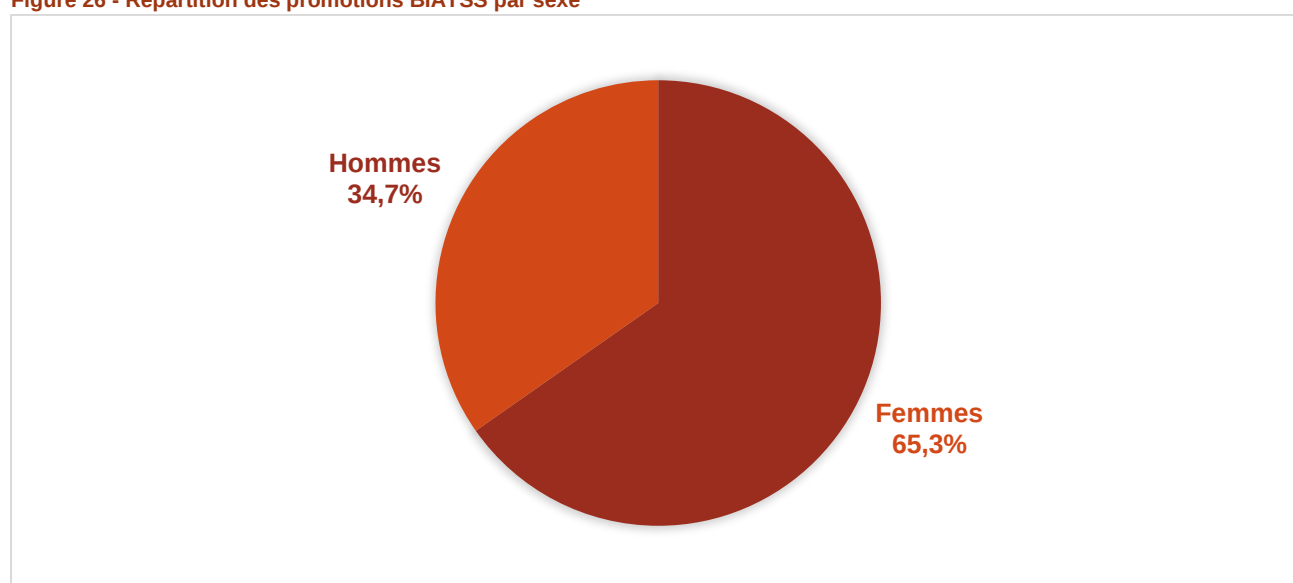
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

Tableau 44 - Evolution des promotions BIATSS par sexe

	2023	2022	2021
Femmes	47	29	24
Hommes	25	14	10
TOTAL	72	43	34

Le nombre de BIATSS promus est en hausse de 67,4% par rapport à 2022. 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 65,3% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (65,2%).

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

		2023			2022			2021		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bibliothèque	A	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	B	-	1	1	1	-	1	-	1	1
	C	3	-	3	1	-	1	-	1	1
AENES	A	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	B	2	1	3	6	-	6	1	2	3
	C	4	-	4	4	-	4	-	2	2
ITRF	A	4	7	11	-	2	2	5	5	10
	B	7	6	13	9	8	17	3	8	11
	C	12	3	15	7	4	11	1	5	6
Total		34	18	52	29	14	43	10	24	34

Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 65,3% de femmes. C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (75,0% des promotions). Ce qui s'explique par une plus forte proportion de personnels ITRF au sein de l'université (78,2% des personnels BIATSS relèvent de la filière ITRF, dont plus de la moitié sont des femmes (57,4%)). 42,3% des promotions ont concerné des agents de catégorie C.

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

		2023			2021			2021		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bibliothèque	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	B	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	C	1	-	1	-	-	-	-	-	-
ITRF	A	2	1	3	5	5	10	2	1	3
	B	2	3	5	5	4	9	1	1	2
	C	7	3	10	-	-	-	-	-	-
Total		13	7	20	10	11	21	3	3	6

Les promotions par liste d'aptitude ont concerné 65,0% de femmes, exclusivement dans la filière ITRF. La proportion de personnels promus par liste d'aptitude représente 2,0% de la filière ITRF et 1,2% de la filière AENES.

II. LES FLUX¹⁷ D'ENTREE ET DE SORTIE

1. LES ENTREES DES AGENTS TITULAIRES

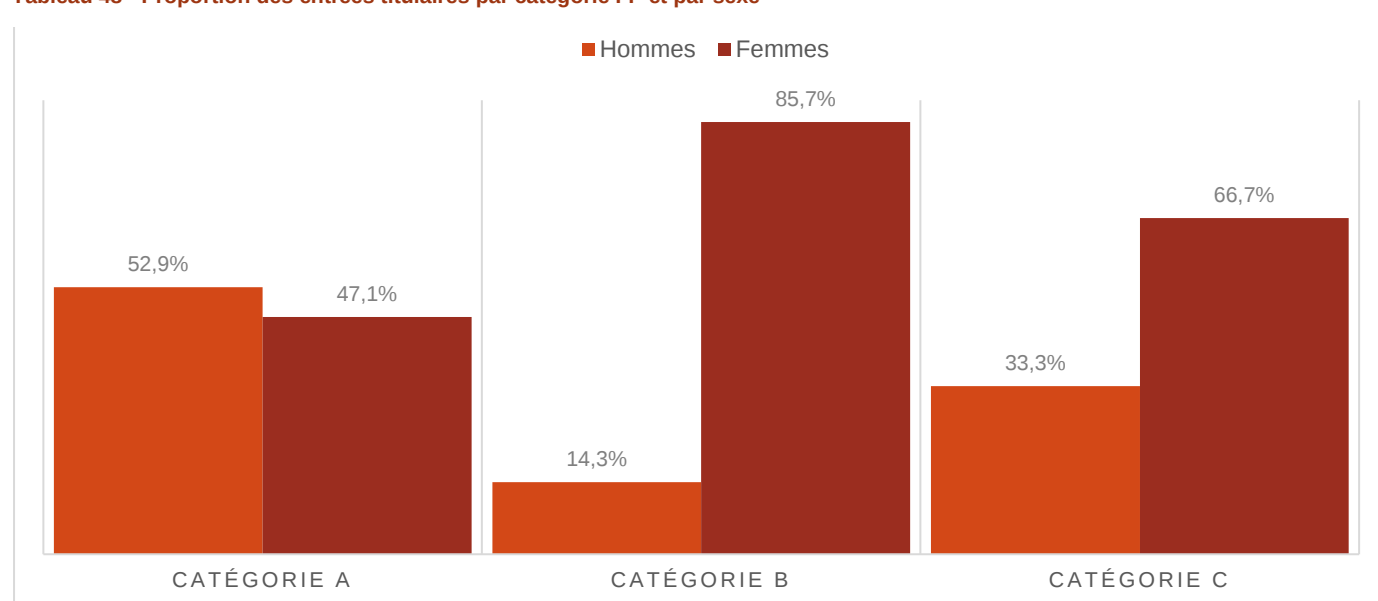
LES ENTREES TITULAIRES PAR CATEGORIE

Tableau 47 - Nombre d'entrées et proportion d'agents titulaires par catégorie en 2023

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
Catégorie A	24	27	51	83,6%	26	21	47	74,6%	21	19	40	67,8%
Catégorie B	6	1	7	11,5%	8	2	10	15,9%	9	3	12	20,3%
Catégorie C	2	1	3	4,9%	5	1	6	9,5%	5	2	7	11,9%
TOTAL	32	29	61		39	24	63		35	24	59	

En 2023, le nombre d'entrées d'agents titulaires est inférieur à l'année précédente (-3,2% par rapport à 2022). Les entrées de personnels de catégorie A représentent 83,6% des entrées titulaires en 2023.

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



¹⁷ Les flux sont ici calculés entre deux périodes (31/12/2022 et 31/12/2023). 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 01/01/2023 au 01/05/2023 n'apparaîtra pas dans ces flux, il était présent au 31/12/2022 et est de nouveau présent au 31/12/23).

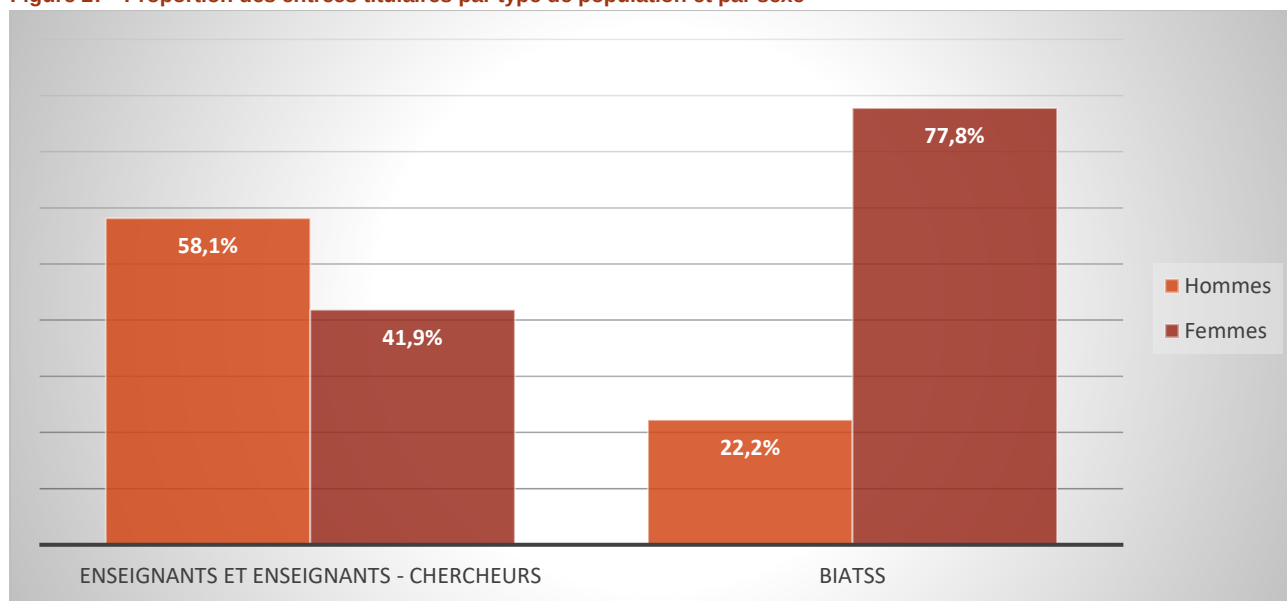
LES ENTREES TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants	18	25	43	20	16	36	17	12	29
Catégorie A	18	25	43	20	16	36	17	12	29
BIATSS	14	4	18	19	8	27	18	12	30
Catégorie A	6	2	8	6	5	11	4	7	11
Catégorie B	6	1	7	8	2	10	9	3	12
Catégorie C	2	1	3	5	1	6	5	2	7
Total général	32	29	61	39	24	63	35	24	59

La proportion de personnels enseignants dans le total des entrants titulaires est de 70,5% en 2022. Cette proportion est supérieure à l'année précédente (57,1%).

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 (58,1%).

77,8% des entrées titulaires de personnels BIATSS concernent des femmes (70,4% en 2022).

LES ENTREES TITULAIRES PAR MOTIFS

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Délégations	2	4	6	2	5	7	1	-	1
Détachements entrants	3	-	3	2	2	4	1	1	2
Fins mise à disposition	-	-	-	1	1	2	-	-	-
Intégration après détachement	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Mise à disposition	-	-	-	1	1	2	-	-	-
Mutations	4	4	8	1	1	2	9	5	14
Nouveaux titulaires	-	-	-	5	2	7	-	-	-
Réussites concours	16	18	34	19	9	28	20	15	35
Réintégrations après CLD	1	-	1	2	1	3	1	1	2
Réintégrations après CLM	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Retour congé parental	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Retour CRCT	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Retours détachement	-	-	-	2	-	2	-	1	1
Retours disponibilité	2	2	4	1	-	1	1	-	1
Titularisation BOE	1	-	1	3	1	4	2	1	3
Total	32	29	61	39	24	63	35	24	59

En 2023, les réussites concours représentent 55,7% des entrées de personnels titulaires (44,4% en 2022).

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	100	115	215	113	90	203	95	86	181
Catégorie B	36	15	51	28	15	43	17	7	24
Catégorie C	15	5	20	20	8	28	15	5	20
Total général	151	135	286	161	113	274	127	98	225

Les entrées contractuelles concernent les deux populations (personnels BIATSS et enseignants).

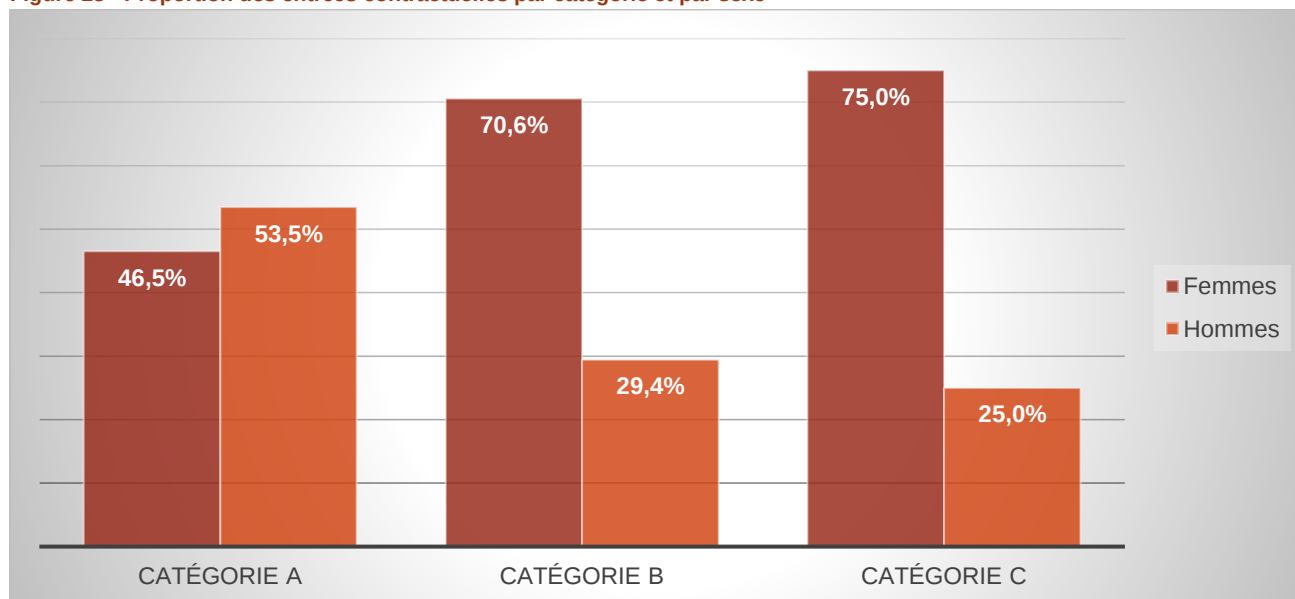
Les entrées de personnels contractuels sur des fonctions de catégorie A représentent 75,2%.

Comme les années précédentes c'est la catégorie qui concentre le plus d'entrées de personnels contractuels (74,1% en 2022 ; 80,4% en 2021, 76,0% en 2020).

Les entrées de catégorie B représentent 17,8% et les entrées de catégorie C 7,0% des entrées de personnels contractuels.

En 2023, le nombre d'entrées d'agents contractuels a augmenté de 4,4% par rapport à 2022.

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



LES ENTREES CONTRACTUELLES PAR TYPE DE POPULATION

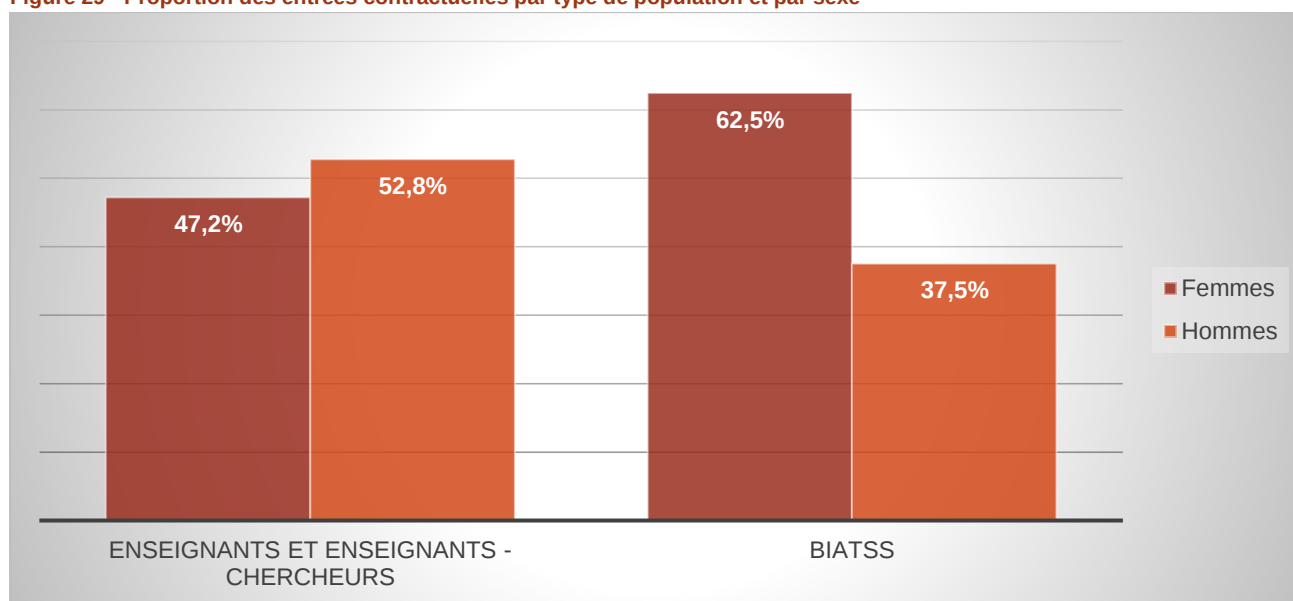
Tableau 52 - Nombre d'entrées et proportion par type de population et par catégorie d'agents contractuels

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	56	64	120	74	58	132	57	55	112
Catégorie A	56	64	120	74	58	132	57	55	112
<i>Dont doctorants</i>	24	21	45	30	19	49	21	29	50
BIATSS	95	71	166	87	55	142	70	43	113
Catégorie A	44	51	95	39	32	71	38	31	69
Catégorie B	36	15	51	28	15	43	17	7	24
Catégorie C	15	5	20	20	8	28	15	5	20
<i>Dont post-doctorants</i>	10	11	21	4	7	11	4	1	5
Total	151	135	286	161	113	274	127	98	225

42,0% des entrants contractuels relèvent de la population des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

37,5% 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 ENTREES CONTRACTUELLES PAR MOTIFS

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nouveaux contrats	136	119	255	149	102	251	120	32	212
Nouvelles entrées ATER	14	16	30	11	11	22	6	5	11
Retours congé parental	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Retour congé sans traitement	-	-	-	-	-	-	1	1	2
TOTAL	151	135	286	161	113	274	127	98	225

Le nombre de nouveaux contrats est en hausse de 1,6% par rapport à 2022.

Ce motif représente la majorité des nouvelles arrivées de personnels contractuels (89,1% en 2023).

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
- 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 2023

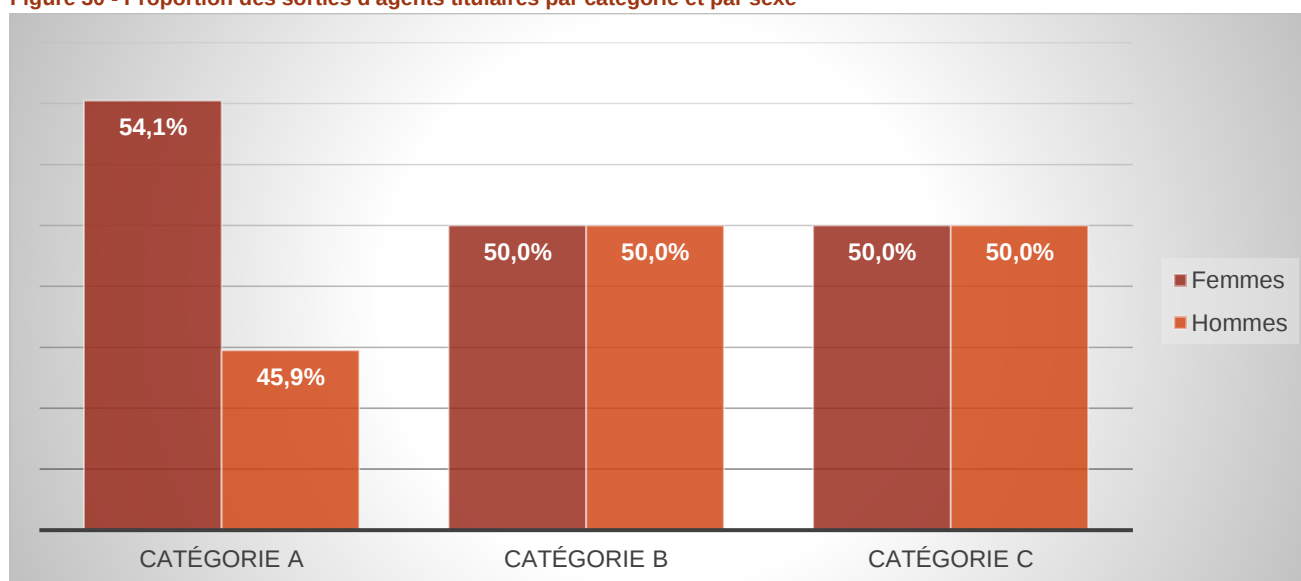
	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
Catégorie A	33	28	61	79,2%	35	28	63	64,9%	29	21	50	67,6%
Catégorie B	3	3	6	7,8%	15	4	19	19,6%	3	7	10	13,5%
Catégorie C	5	5	10	13,0%	11	4	15	15,5%	8	6	14	18,9%
TOTAL	41	36	77		61	36	97		39	33	72	

En 2023, le nombre de sorties d'agents titulaires a diminué de -20,6% par rapport à l'année précédente (+34,7% entre 2021 et 2022)

Les sorties de personnels de catégorie A titulaires représentent 79,2% de la totalité des sorties.

Les sorties des personnels de catégorie B représentent 7,8% et les sorties de personnels de catégorie C 13,0%.

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



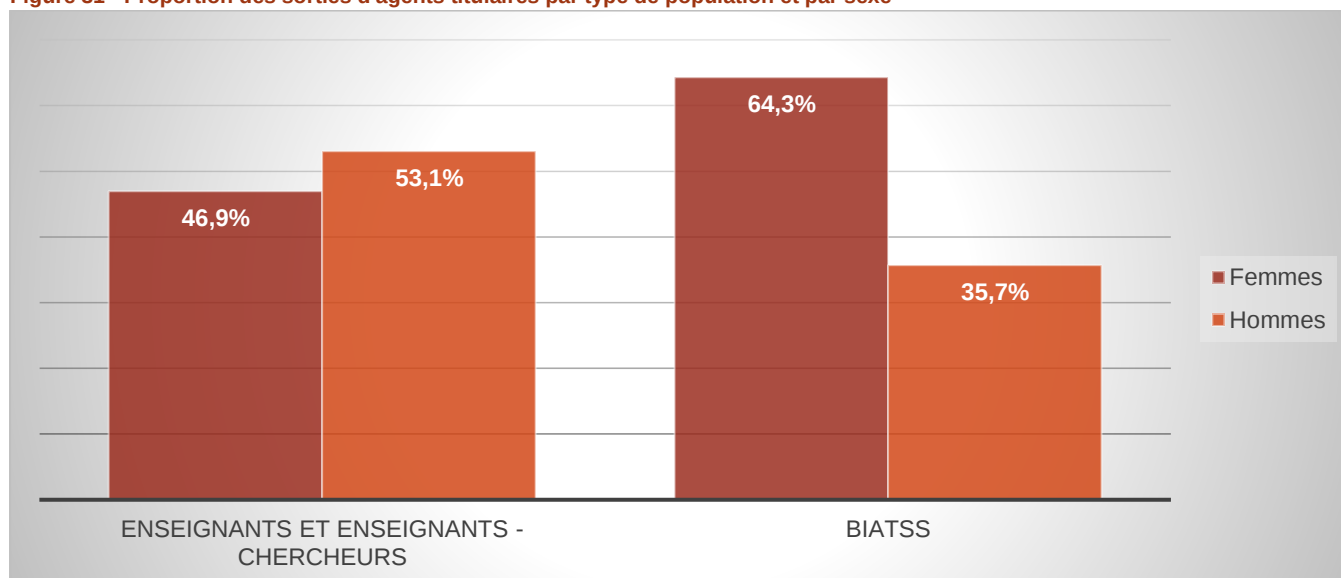
LES SORTIES TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants chercheurs	23	26	49	30	22	52	13	21	34
Catégorie A	23	26	49	30	22	52	13	21	34
BIATSS	18	10	28	31	14	45	21	19	40
Catégorie A	10	2	12	5	6	11	8	8	16
Catégorie B	3	3	6	15	4	19	7	3	10
Catégorie C	5	5	10	11	4	15	6	8	14
Total général	41	36	77	61	36	97	34	40	74

Les sortants titulaires enseignants et enseignants chercheurs représentent 63,6% de l'ensemble des sortants titulaires (53,6% en 2022).

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congés longue durée	-	4	4	3	-	3	2	2	4
Congés parentaux	-	-	-	2	-	2	-	-	-
Décès	-	-	-	-	2	2	1	-	1
Démissions	-	1	1	1	1	2	1	1	2
Détachements sortants	3	1	4	2	2	4	1	2	3
Disponibilités	4	3	7	5	3	8	5	2	7
Fin de détachement entrant	1	-	1	6	2	8	1	-	1
Mutations	13	4	17	15	12	27	7	14	21
Période préparatoire au reclassement	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Retraites	20	23	43	24	13	37	16	18	34
Réussites concours hors URCA	-	-	-	3		3	-	-	-
Ruptures conventionnelles	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Total général	41	36	77	61	36	97	34	40	74

Comme les années précédentes, les départs en retraites (55,8%) et les mutations (22,1%) sont les deux principaux motifs de départ des personnels titulaires.

Le nombre de sorties titulaires est en baisse de 20,6% par rapport à 2022.

4. LES SORTIES DES AGENTS CONTRACTUELS

LES SORTIES CONTRACTUELLES PAR CATEGORIE

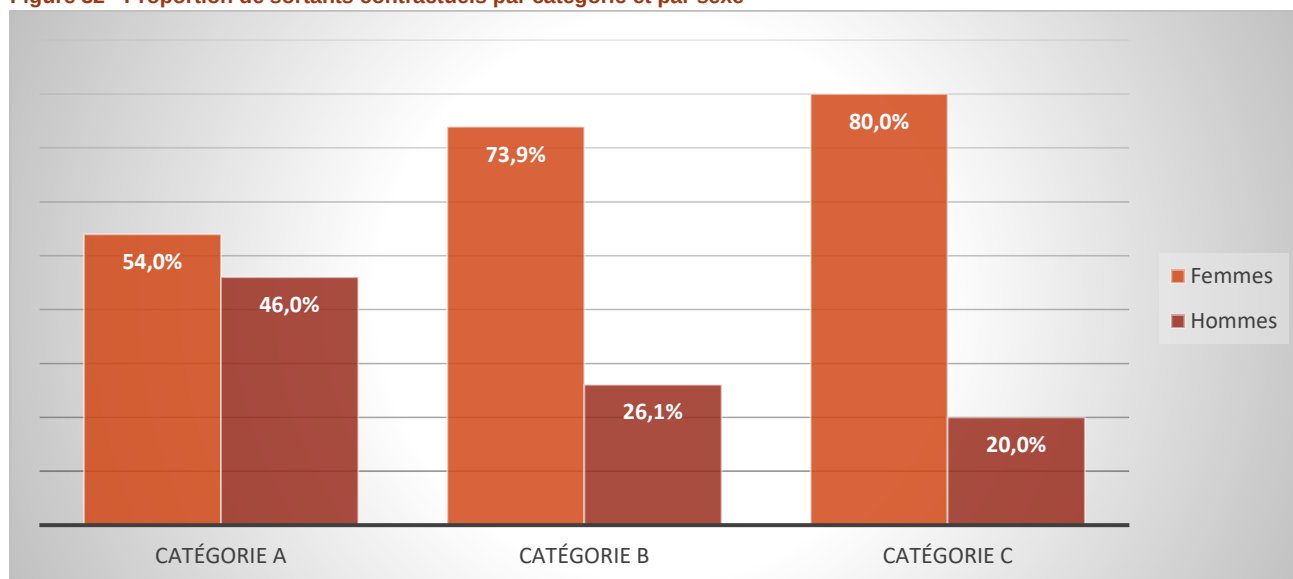
Tableau 57 - Nombre de sorties des agents contractuels par catégorie et par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	95	81	176	87	84	171	67	84	151
Catégorie B	17	6	23	17	1	18	16	3	19
Catégorie C	20	5	25	15	8	23	11	8	19
TOTAL	132	92	224	119	93	212	94	95	189

Les sorties de personnels de catégorie A représentent 78,6% des sorties des agents contractuels, les agents de catégorie B représentent 10,3% et les agents de catégorie C 11,2%.

Le nombre de sortants contractuels a augmenté de 5,7% par rapport à l'année précédente.

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



LES SORTIES CONTRACTUELLES PAR TYPE DE POPULATION

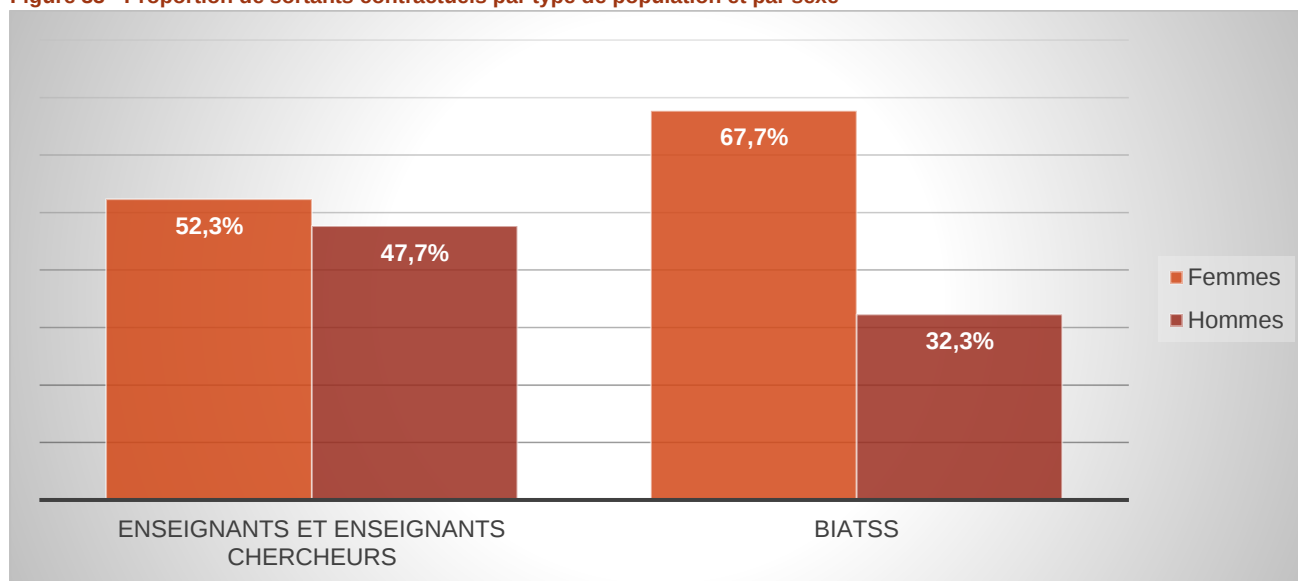
Tableau 58 - Nombre de sorties d'agents contractuels par type de population et par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant	67	61	128	56	59	115	40	56	96
Catégorie A	67	61	128	56	59	115	40	56	96
BIATSS	65	31	96	63	34	97	54	39	93
Catégorie A	28	20	48	31	25	56	27	28	55
Catégorie B	17	6	23	17	1	18	16	3	19
Catégorie C	20	5	25	15	8	23	11	8	19
Total	132	92	224	119	93	212	94	95	189

Les sorties d'agents contractuels ont particulièrement augmenté dans la population des personnels enseignants (+11,3%). Pour rappel les personnels enseignants contractuels concernent principalement les ATER et les doctorants.

La proportion d'agents sortants contractuels enseignants et enseignants-chercheurs est de 57,1% en 2023 (54,2% en 2022).

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Congés parentaux	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Congés non rémunérés	3	-	3	2	-	2	3	1	4
Décès	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Démissions	21	11	32	22	8	30	18	8	26
Fins de contrat	94	76	170	82	80	162	58	74	132
Retraites	-	-	-	1	-	1	2	-	2
Réussites concours	8	3	11	7	3	10	10	10	20
Ruptures conventionnelles	1	-	1	2	-	2	1	-	1
Ruptures du contrat de travail	-	1	1	-	1	1	-	-	-
Rupture période d'essai	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Titularisations BOE	1	1	2	3	1	4	1	1	2
Rupture de la période d'essai	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	132	92	224	119	93	212	94	95	189

Les fins de contrat (75,9%) et les démissions (14,3%) sont les principaux motifs de sortie des agents contractuels en 2023.

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

	2023			2022			2021		
	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux
Enseignant	43	49	- 6	36	52	-16	29	34	-5
Catégorie A	43	49	-6	36	52	-16	29	34	-5
BIATSS	18	28	-10	27	45	-18	30	40	-10
Catégorie A	8	12	-4	11	11	0	11	16	-5
Catégorie B	7	6	+1	10	19	-9	12	10	+2
Catégorie C	3	10	-7	6	15	-9	7	14	-7
Total	61	77	-16	63	97	-34	59	74	-15

Entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023, le flux de personnels titulaires est de -16. Les sorties sont supérieures aux entrées. (Entre 2021 et 2022 le flux de personnels titulaires était de -34).

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

	2023			2022			2021		
	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux	Entrées	Sorties	Flux
Enseignant	120	128	-8	132	115	+17	112	96	+16
Catégorie A	120	128	-8	132	115	+17	112	96	+16
BIATSS	166	96	+70	142	97	+45	113	93	+20
Catégorie A	95	48	+47	71	56	+15	69	55	+14
Catégorie B	51	23	+28	43	18	+25	24	19	+5
Catégorie C	20	25	-5	28	23	+5	20	19	+1
Total	286	224	+62	274	212	+62	225	189	+36

Au 31/12/2022, les personnels contractuels étaient au nombre de 845. Au 31/12/2023, ils représentent 907 agents, soit une hausse de 62 agents.

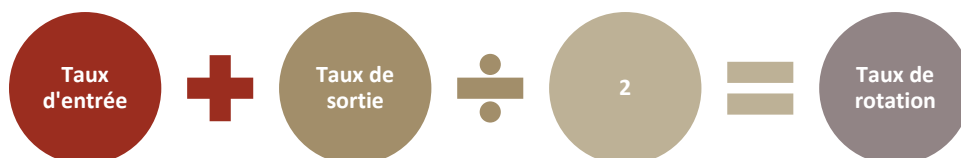
Les sorties d'agents contractuels sont en hausse par rapport à 2022 (+5,6%). Cependant le nombre d'entrées étant supérieurs aux sorties, le delta d'agents est supérieur.

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 12,7 % en 2023 (12,9% en 2022), soit une baisse de 0,2 point.

Tableau 61 - Taux de rotation des agents titulaires et contractuels

	2023		2022		2021	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Taux d'entrée	2,4%	11,2%	2,5%	10,9%	2,4%	9,0%
Taux de sortie	3,0%	8,7%	3,9%	8,4%	3,0%	7,6%
Taux de rotation	2,7%	10,0%	3,2%	9,7%	2,7%	8,3%

Le taux de rotation des agents titulaires est plus faible que celui des personnels contractuels (2,7% contre 10,0%). Le taux de rotation des personnels contractuels est en hausse de 0,3 point par rapport à 2022.

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

	2023		2022		2021	
	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS	Enseignants et enseignants – chercheurs	BIATSS
Taux d'entrée	6,4%	7,2%	6,7%	6,7%	5,7%	5,7%
Taux de sortie	6,9%	4,8%	8,4%	5,6%	5,2%	5,3%
Taux de rotation	6,6%	6,0%	7,6%	6,1%	5,5%	5,5%

Le taux de rotation des enseignants et enseignants chercheurs est supérieur à celui de la population BIATSS en 2023. Celui-ci est en baisse par rapport à 2022.

Tableau 63 - Taux de rotation en fonction du sexe

	2023		2022		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Taux d'entrée	7,1%	6,4%	7,9%	5,4%	6,5%	4,9%
Taux de sortie	6,8%	5,0%	7,1%	5,1%	5,1%	5,4%
Taux de rotation	7,0%	5,7%	7,5%	5,2%	5,8%	5,2%

Le taux de rotation des femmes est de 7,0% contre 5,7% 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

	2023				2022				2021			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours
Pour convenances personnelles	14	4 303	9	2 362	18	5 187	8	1 980	13	3 833	7	1 843
Pour suivre son conjoint/pacsé	9	3031	2	393	9	2 344	1	365	10	2 951	1	365
D'office	1	33	-	-	-	-	-	-	1	24	1	25
Pour élever un enfant	3	848	1	364	2	487	1	365	-	-	1	365
Pour soins	1	157	-	-	-	-	1	273	-	-	1	365
Pour études et recherches	1	121	1	364	-	-	1	365	-	-	-	-
Conservant droit à avancement	-	-	-	-	-	-	-	-	1	14	-	-
Total	29	8 493	13	3483	29	8 018	12	3 348	25	7 022	11	2 963

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

	2023		2022		2021	
	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours	Effectifs	Nbre de jours
Pour convenances personnelles	23	6 665	26	7167	20	5 676
Pour suivre son conjoint/pacsé	11	3 424	10	2709	11	3 316
D'office	1	33	-	-	2	49
Pour élever un enfant	4	1 212	3	852	1	365
Pour soins	1	157	1	273	1	365
Pour études et recherches	2	485	1	365	-	-
Conservant droit à avancement	-	-	-	-	1	14
Total	42	11 976	41	11 366	36	9 985

En 2023, 24 agents enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une disponibilité (23 en 2022, 22 en 2021, 23 en 2020).

Toutes populations confondues, le motif « pour convenances personnelles » représente 54,8% des mises en disponibilité en 2022, contre 63,4% en 2021.

81,8% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agents de sexe féminin.

LES MISES A DISPOSITION¹⁸ DANS UNE AUTRE ADMINISTRATION

	2023			2022			2021		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
Enseignants et – enseignants chercheurs	3	-	1 090	2	-	730	1	-	365
BIATSS	2	-	728	2	-	730	2	-	730
TOTAL	5	-	1 818	4	-	1 460	3	-	1 095

¹⁸ 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

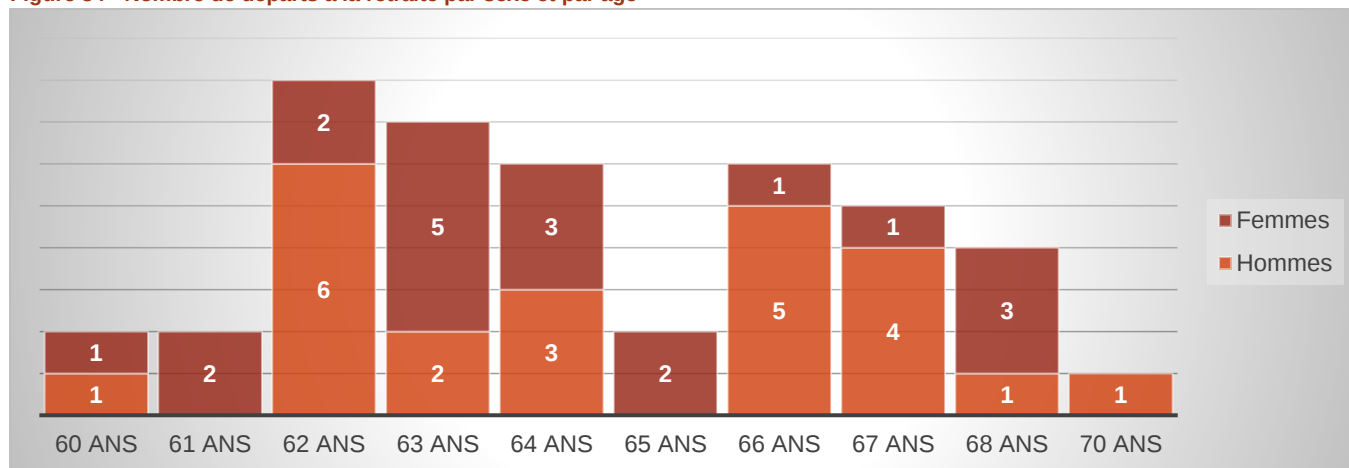
Tableau 66 - Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants chercheurs	12	19	31	13	11	24	9	13	22
BIATSS	8	4	12	13	5	18	10	5	15
<i>BIATSS – Catégorie A</i>	4	1	5	1	2	3	3	1	4
<i>BIATSS – Catégorie B</i>	1	1	2	6	0	6	2	1	3
<i>BIATSS – Catégorie C</i>	3	2	5	6	3	9	5	3	8
Total général	20	23	43	26	16	42	19	18	37

En 2023, le nombre de départs en retraite est quasi identique à celui de 2022 (+2,4%)

Sur 43 départs en retraite en 2023, 72,1% concernent des enseignants et enseignants-chercheurs (57,1% en 2022), contre 27,9% de personnels BIATSS (42,9% en 2022).

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

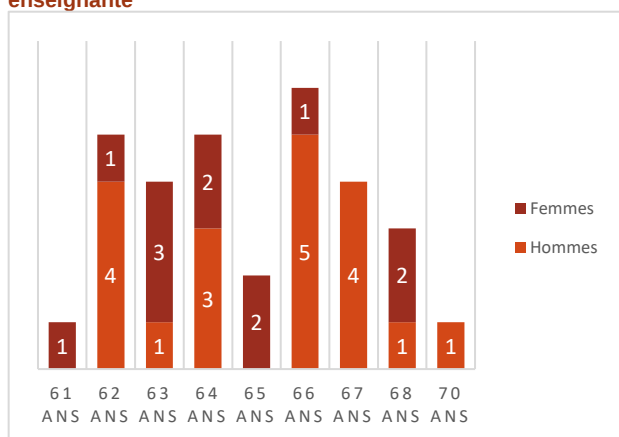


En 2023, 18,6% des agents pensionnés sont partis à l'âge légal de départ à la retraite soit 62 ans (9,5% en 2022).

72,1% sont partis en retraite après l'âge légal de départ.

46,5% des agents pensionnés en 2023 sont des femmes (61,9% en 2022).

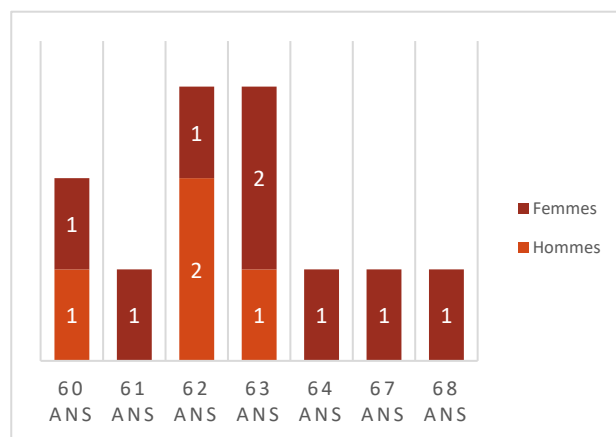
Figure 35 - Départ en retraite par âge dans la population enseignante



25,8% des personnels enseignants sont partis en retraite à 67 ans ou plus en 2023.

38,7% des départs en retraite en 2023 ont concerné des femmes.

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



66,7% des départs en retraite d'agents BIATSS en 2023 ont concerné des femmes.

Parcours professionnels à retenir

- Une baisse des postes publiés en mobilité interne de l'ordre de 2,2%.
- Des entrées d'agents majoritaires dans la catégorie A (76,7% des entrées).
- Des motifs d'entrée d'agents titulaires principalement liés à des réussites concours (55,7%).
- Dans la population titulaire, un nombre de sortants en baisse (-20,6%) avec pour motifs principaux les départs en retraite (55,8%) et les mutations (20,8%).
- Dans la population contractuelle les motifs de départ sont principalement les fins de contrat (75,9%) et les démissions (14,3%).
- Un taux de rotation au sein de l'établissement de 12,7%, en légère baisse par rapport à 2022.
- Un taux de rotation des personnels plus important dans la population contractuelle (10,0%) que titulaire (2,7%).



PARTIE 4

LES REMUNERATIONS

PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS

PARTIE 4 : LES REMUNERATIONS	79
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	86
3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS	87
4. FOCUS SUR LE REGIME DE PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	87

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.

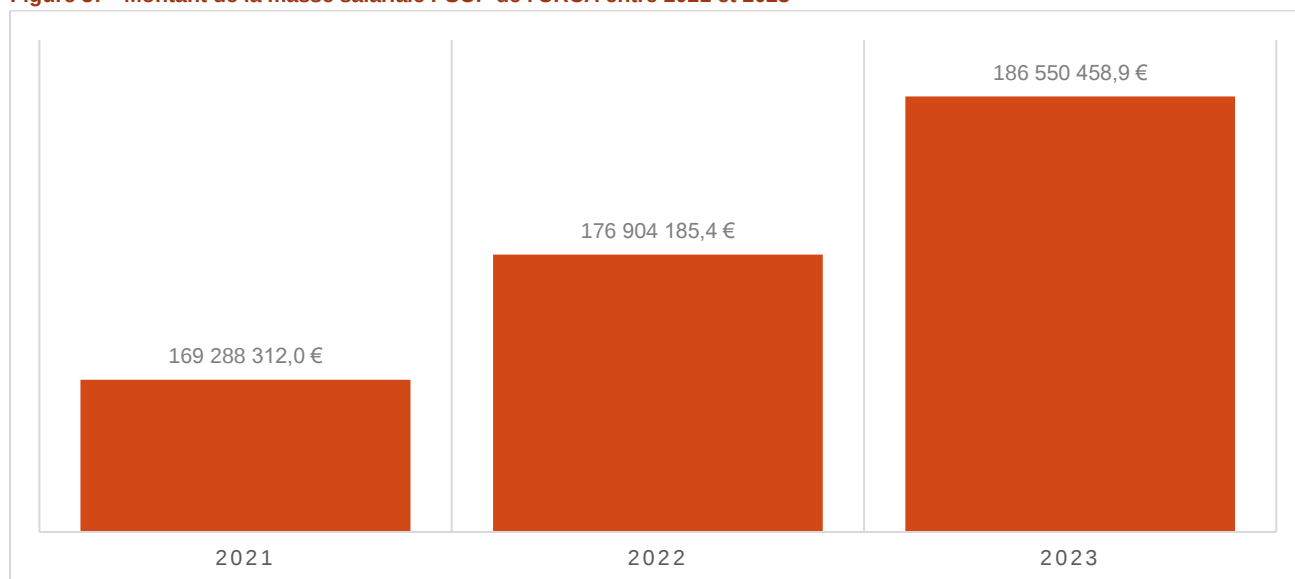
Les données reprises dans ce rapport ne concernent que les données PSOP.

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 2021 et 2023



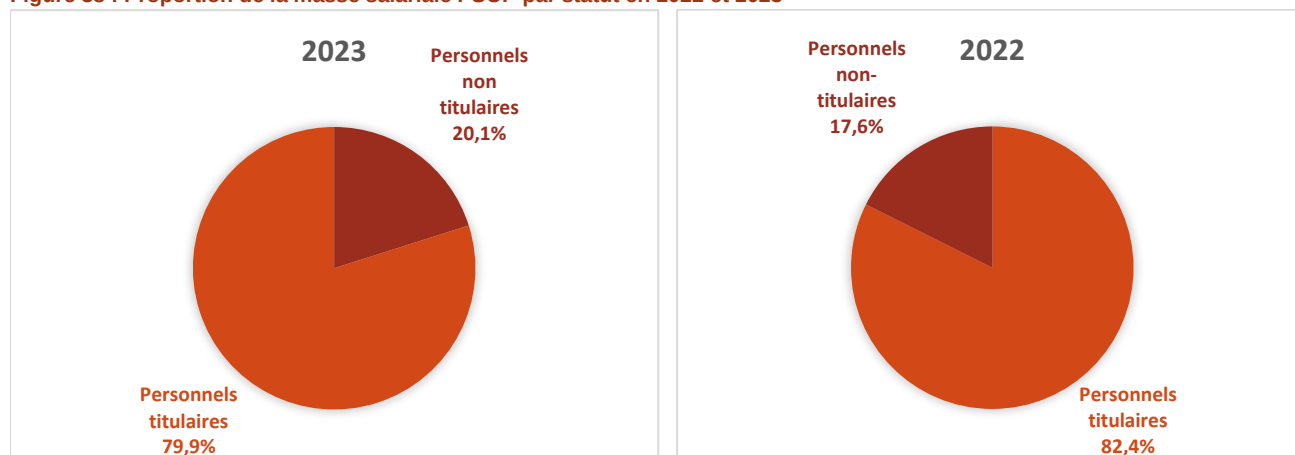
Entre 2022 et 2023, la masse salariale PSOP a augmenté de 5,4% soit 9 646 273,5€ dont :

- Rémunérations principales : progression de 4,4% soit 3 851 244,54€
- Rémunérations accessoires : progression de 28,5% soit 2 987 270,36€
- Heures complémentaires et vacations : diminution de 1,9% soit 138 525,75€
- Prestations sociales : augmentation de 3,6% soit 17 987,41€
- Charges patronales : hausse de 4,1%, soit 2 928 297,01€

La hausse de la masse salariale peut s'expliquer par des mesures gouvernementales intervenues en 2023 visant à améliorer la rémunération des agents publics : hausse générale du point d'indice en juillet 2023 (+1,5%), prime pouvoir d'achat pour les agents ayant une rémunération brute inférieure à 3250€, remboursement à 75% du forfait transport, hausse du SMIC, attribution de 9 points d'indice supplémentaires pour les bas salaires.

II. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut en 2022 et 2023



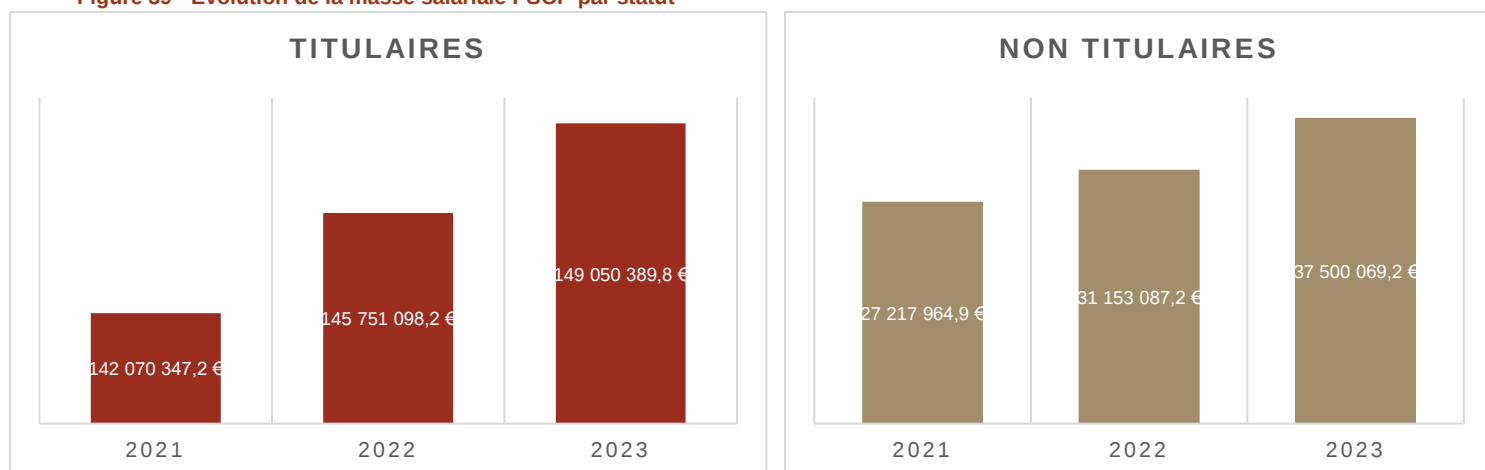
La proportion des personnels contractuels dans la masse salariale est en hausse de 2,5 points entre 2022 et 2023.

La proportion de personnels titulaires est en baisse mais représente la majorité des dépenses de masse salariale (79,9%).

Tableau 67 - Répartition de la masse salariale PSOP par statut

	2023		2022		2021	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Titulaires	149 050 389,8€	79,9%	145 751 098,2 €	82,4%	142 070 347,2 €	83,9%
Contractuels	37 500 069,2€	20,1%	31 153 087,2 €	17,6%	27 217 964,9 €	16,1%
TOTAL	186 550 458,9€		176 904 185,4 €		169 288 312,1 €	

Figure 39 - Evolution de la masse salariale PSOP par statut

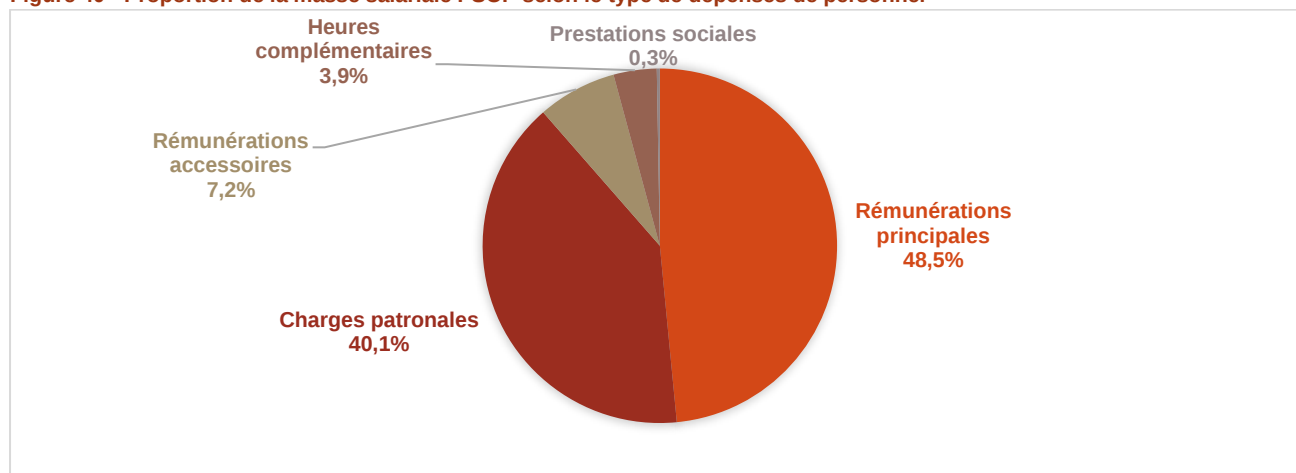


Les dépenses liées aux agents titulaires ont évolué de 2,3% (2,6% en 2022)

Les dépenses liées aux agents non titulaires ont augmenté de 20,4% (14,5% en 2022). Cela s'explique notamment par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion rémunérations au cours de l'année 2022 (mise en œuvre en année pleine pour 2023).

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 (48,5%) et aux charges patronales (40,1%).

La proportion des dépenses de rémunérations principales est en très légère baisse par rapport à celles constatées en 2022 (-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 est en légère hausse, respectivement +1,3 point par rapport à 2022. Ce qui s'explique par la mise en œuvre des LDG rémunération en année pleine.

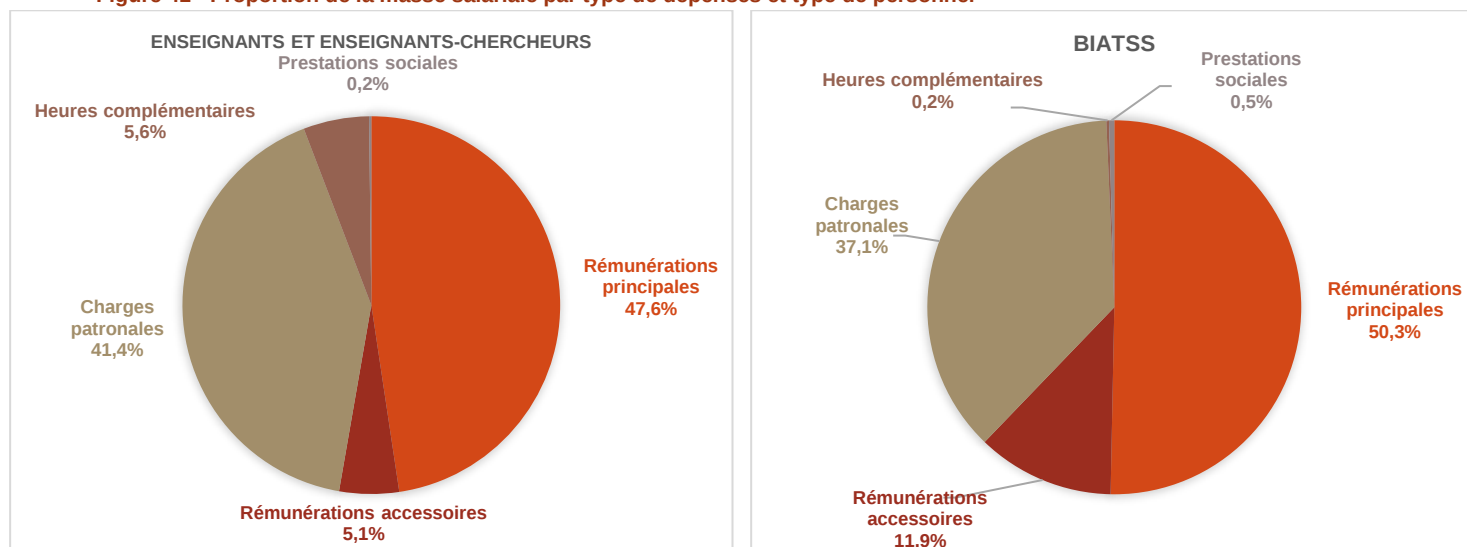
Tableau 68 - Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut

	2023			2022		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Rémunérations principales	70 056 847,2 €	20 368 576,7€	90 425 423,9€	68 489 347,3 €	18 084 832,1 €	86 574 179,4 €
Charges patronales	64 542 748,1€	10 245 269,1€	74 788 017,2€	63 084 283,3 €	8 775 436,9 €	71 859 720,2 €
Rémunérations accessoires	10 514 720,4€	2 965 425,1€	13 480 145,4€	8 840 861,7 €	1 652 013,4 €	10 492 875,1 €
Heures complémentaires	3 554 448,5€	3 788 459,6€	7 342 908,1€	4 896 116,7 €	2 585 317,1 €	7 481 433,9 €
Prestations sociales	381 625,6€	132 338,7€	513 964,3€	440 489,2 €	55 487,8 €	495 976,9 €
TOTAL	149 050 389,8€	37 500 069,2€	186 55 0458,9€	145 751 098,2 €	31 153 087,3 €	176 904 185,4 €

Tableau 69 - Répartition de la masse salariale par type de dépense et par population

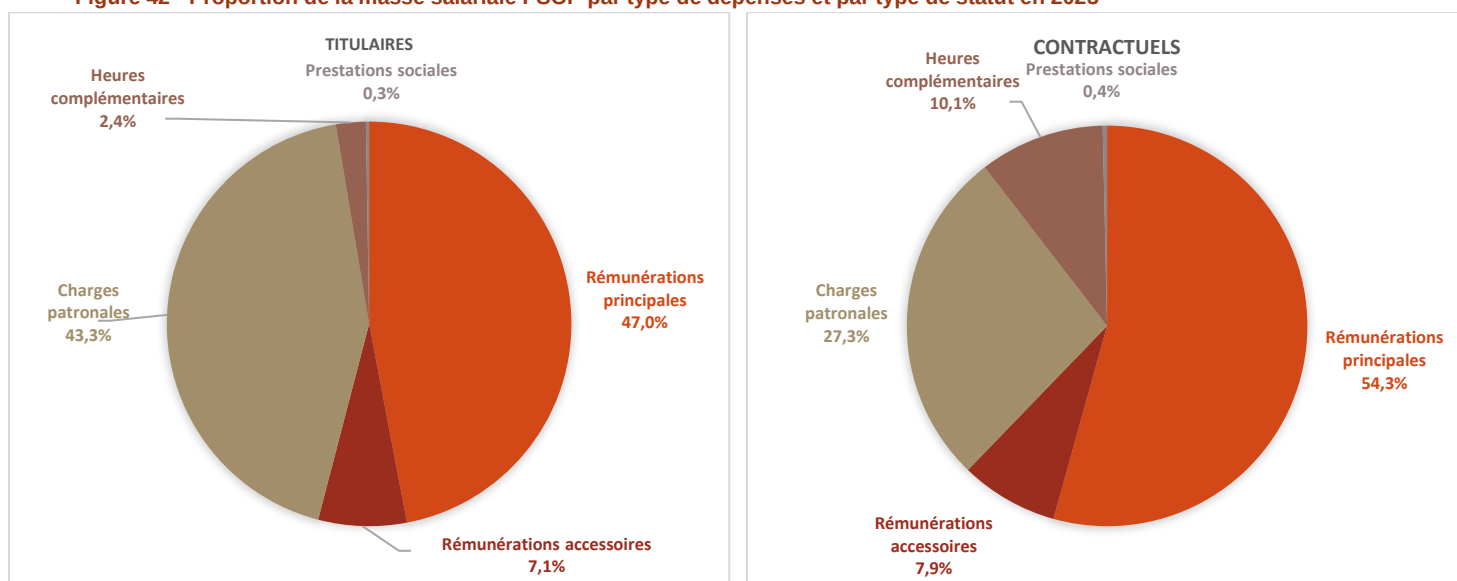
	2023			2022		
	Enseignants et enseignants chercheurs	BIATSS	TOTAL	Enseignants et enseignants chercheurs	BIATSS	TOTAL
Rémunérations principales	61 046 619,4€	29 378 804,5€	90 425 423,9€	58 975 087,2 €	27 599 092,1 €	86 574 179,4 €
Charges patronales	53 112 641,2€	21 675 376,1€	74 788 017,2€	51 463 570,1 €	20 396 150,0 €	71 859 720,2 €
Rémunérations accessoires	6 544 163,9€	6 935 981,5€	13 480 145,4€	5 414 021,7 €	5 078 853,4 €	10 492 875,1 €
Heures complémentaires	7 210 193,6€	132 714,5€	7 342 908,1€	7 341 534,1 €	139 899,8 €	7 481 433,9 €
Prestations sociales	247 539,0€	266 425,3€	513 964,3€	244 482,7 €	251 494,3 €	495 976,9 €
TOTAL	128 161 157,2€	58 389 301,8€	186 550 458,9€	123 438 695,8 €	53 465 489,6 €	176 904 185,4 €

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 2023



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.

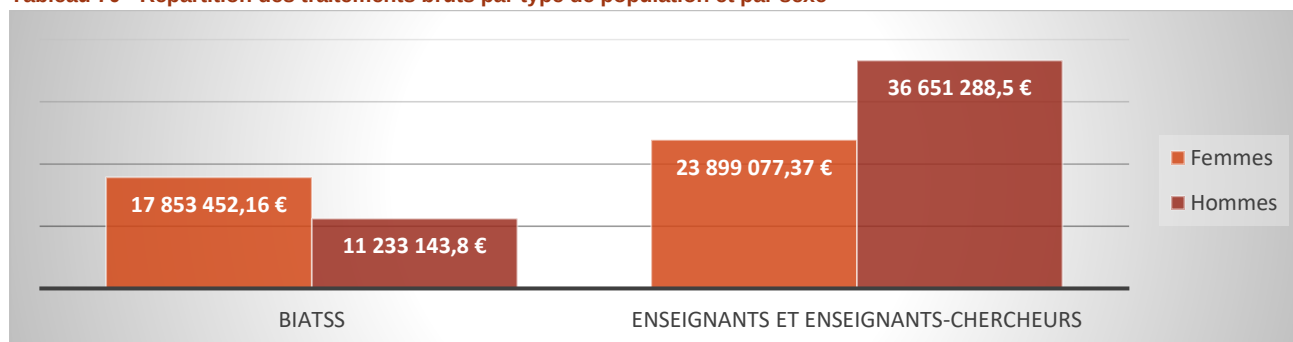
Les prestations sociales occupent une place minime dans la masse salariale globale, autant pour les agents contractuels (0,4%) que pour les agents titulaires (0,3%).

Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agents contractuels (10,1% contre 2,4%) ce qui s'explique par le recours aux vacataires d'enseignement non fonctionnaires pour assurer des heures d'enseignement.

IV. LES REMUNERATIONS

1. LES TRAITEMENTS BRUTS

Tableau 70 - Répartition des traitements bruts par type de population et par sexe



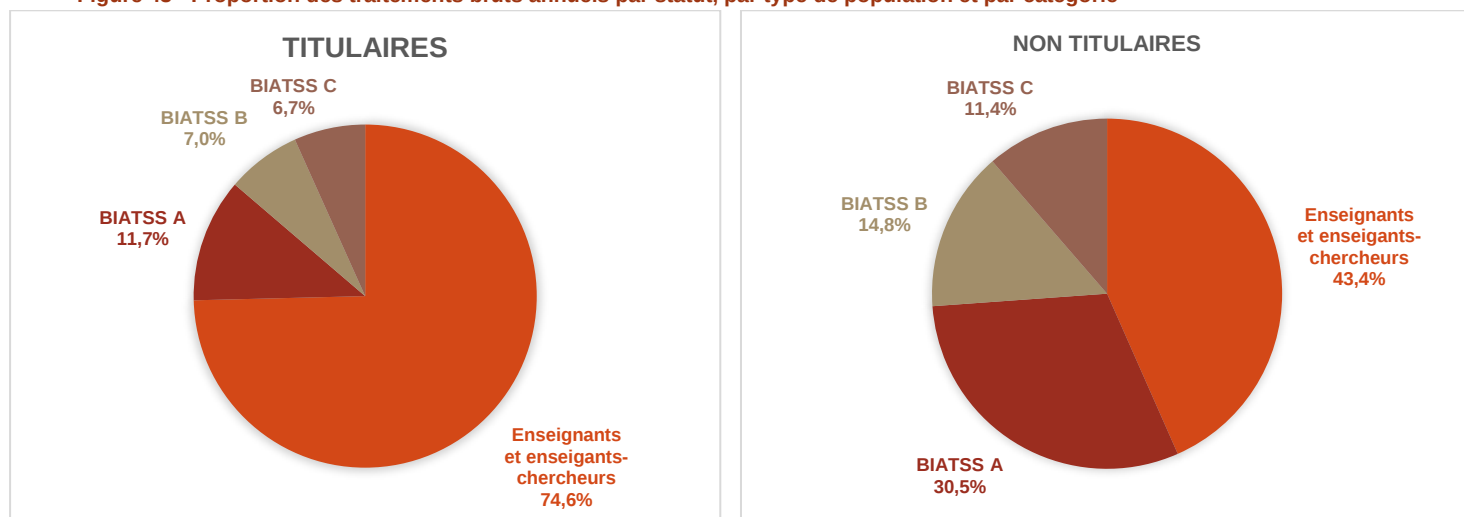
La répartition des traitements brut par type de population et par sexe est représentatif de la répartition de la population au sein de l'établissement. 63,0% des personnels BIATSS sont des femmes. Les traitements bruts des personnels BIATSS représentent 61,4% des traitements bruts versés dans la population BIATSS. Dans la population des enseignants et enseignants chercheurs les hommes représentent 57,9% des agents et 60,5% des traitements bruts versés.

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

	2023			2022			% d'évolution
	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total	
Enseignants et enseignants - chercheurs	8 788 792,7€	51 761 573,1€	60 550 365,8€	6 218 707,6 €	50 614 177,9 €	56 832 885,5 €	6,5%
BIATSS	11 469 800,9 €	17 616 795,0 €	29 086 595,9 €	10 157 067,3 €	17 201 529,3 €	27 358 596,6 €	6,3%
BIATSS – A	6 173 914,9€	8 087 378,4 €	14 261 293,4 €	5 648 700,4 €	7 600 831,5 €	13 249 531,9 €	7,6%
BIATSS – B	2 993 342,5 €	4 867 523,6 €	7 860 866,1 €	2 237 680,5 €	4 672 809,3 €	6 910 489,8 €	13,8%
BIATSS – C	2 302 543,4 €	4 661 893,0 €	6 964 436,4 €	2 270 686,3 €	4 927 888,5 €	7 198 574,9 €	-3,3%
TOTAL	20 258 593,6 €	69 378 368,1 €	89 636 961,8 €	16 375 774,9 €	67 815 707,2 €	84 191 482,0 €	6,5%

En valeur, la dépense totale des traitements bruts a augmenté de 6,5% (soit 5 445 479,8€). Cette hausse est à mettre en corrélation avec la hausse des effectifs (+1,8%) et avec la mise en œuvre des mesures gouvernementales visant à améliorer la rémunération des agents (hausse du SMIC et du point d'indice).

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. Cela s'explique par le fait que la population enseignante représente la part la plus importante des personnels de l'université (54,4%).

Comme les années précédentes le poids des catégories C dans les traitements bruts est en diminution, et ce quel que soit le statut. Ce qui reflète l'évolution des effectifs de l'établissement (baisse continue des personnels de catégorie C).

Pour les titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0,6 point au profit de la catégorie A (+0,5 point) et B (+0,1 point).

Pour les contractuels BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 2,5 points au profit de la catégorie A (+4,0 points).

2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES TITULAIRES

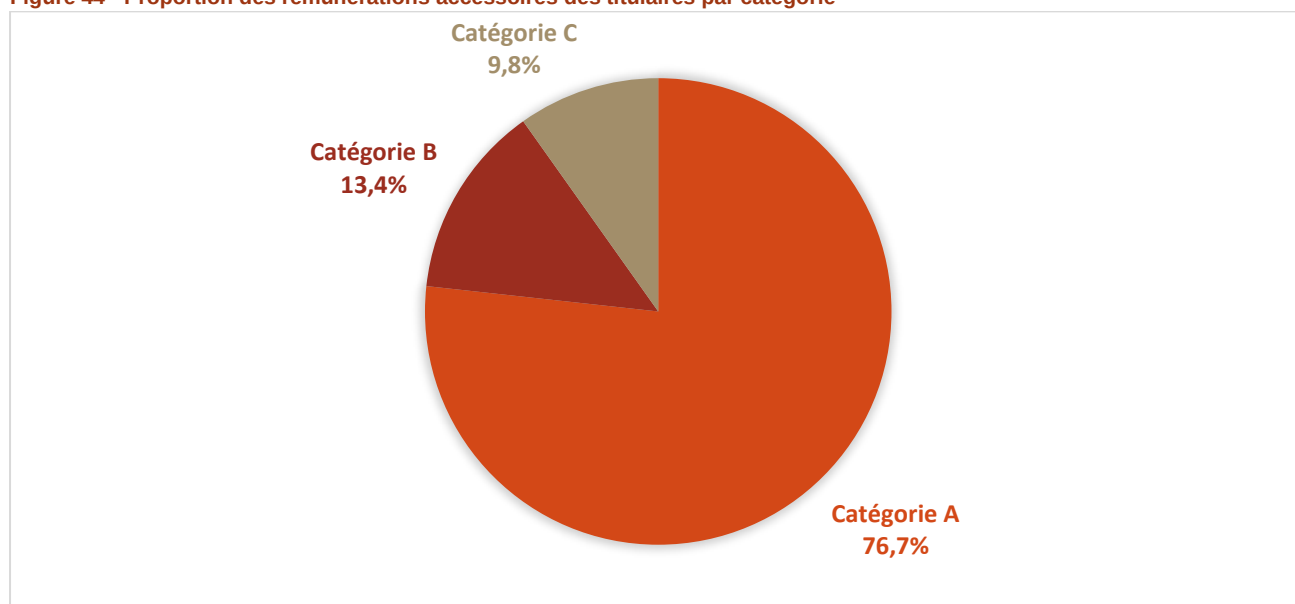
Tableau 72 - Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie

	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 2022	
			(b/total a)	(b/total b)	b/total a	b/total b
Catégorie A	60 392 477,4 €	8 068 497,4 €	11,5%	76,7%	9,8%	76,1%
Catégorie B	4 929 039,6 €	1 412 853,7 €	2,0%	13,4%	1,7%	13,5%
Catégorie C	4 735 330,3 €	1 033 369,2 €	1,5%	9,8%	1,3%	10,3%
Total	70 056 847,2 €	10 514 720,4 €	15,0%	100,0%	12,9%	100,0%

Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est en hausse de 2,1 points par rapport à 2022 (15,0% en 2023 contre 12,9% en 2022). Cette hausse s'explique par la mise en place de deux mesures au sein de l'établissement les LDG rémunération (en année pleine) et la mise en œuvre du RIPEC lié à la LPR dans la population enseignante.

La part des accessoires des agents titulaires a évolué de 18.9% (+ 1 673 858,7€) de 2022 à 2023.

Figure 44 - Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie



3. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES DES CONTRACTUELS

Tableau 73 - 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 2022	
			(b/total a)	(b/total b)	b/total a	b/total b
Catégorie A	15 015 610,3 €	2 211 100,7 €	10,9%	74,6%	2,4%	55,2%
Catégorie B	3 017 472,0 €	443 144,2 €	2,2%	14,9%	0,9%	21,1%
Catégorie C	2 335 494,4 €	311 180,1 €	1,5%	10,5%	1,0%	23,6%
Total	20 368 576,7 €	2 965 425,1 €	14,6%	28,2%	4,4%	100,0%

Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est en hausse par rapport à 2022 (14,6% en 2023 contre 4,4% en 2022), ce qui est lié à la mise en œuvre des LDG rémunération comme expliqué précédemment (rachat de RTT sous la forme de prime et mise en place d'une prime accessoire).

4. FOCUS SUR LE REGIME DE PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Tableau 74 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de l'indemnité statutaire C1 par corps et sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Professeur des universités	69	162	231
Maître de conférences	212	296	508
TOTAL	281	458	739

Les maîtres de conférences représentent 68,7% du total.

Les femmes représentent 38,0% des bénéficiaires de la C1 ce qui est en corrélation avec la proportion de femmes au sein de cette population (38,0% de femmes dans ces deux corps).

Tableau 75 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de l'indemnité fonctionnelle C2 par corps et par sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Professeur des universités	45	88	133
Professeur des universités praticiens hospitaliers		2	2
Maîtres de conférences	57	73	130
Hébergé	1	1	2
TOTAL	103	164	267

Les professeurs des universités représentent 50,6% des agents bénéficiant de la prime C2.

Tableau 76 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime individuelle C3 par corps et par sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Professeur des universités	14	30	43
Maîtres de conférences	20	29	49
TOTAL	34	59	92

Les maîtres de conférences représentent 53,3% des agents bénéficiant de la prime C, dont 37,0% de femmes.

Tableau 77 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime de charge administrative (PCA) par corps et par sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités	6	2	8
Professeur des universités praticiens hospitaliers	4	10	14
PAST	1		1
Maîtres de conférences		1	1
Maîtres de conférences praticien hospitalier	1		1
Agrégé	3	5	8
Certifié	5	8	13
TOTAL	20	26	46

43,5% des bénéficiaires de la PCA étaient des femmes.

30,4% des bénéficiaires de la PCA étaient des professeurs des universités praticiens hospitaliers en 2023.

Tableau 78 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) par corps et par sexe en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Professeur des universités praticiens hospitaliers	5	6	11
Praticiens hospitaliers universitaires		1	1
Maîtres de conférences médecine générale	1		1
Maîtres de conférences praticien hospitalier	6	3	9
MAST		1	1
Agrégé	3	7	10
Certifié	6	10	16
Professeur d'EPS		1	1
Professeur des lycées professionnels	1	2	3
TOTAL	22	31	53

41,5% des bénéficiaires de la PRP étaient des femmes.

30,0% des bénéficiaires de la PRP étaient des professeurs certifiés en 2023.

Masse salariale à retenir

- Des dépenses de masse salariale en hausse de 5,4% par rapport à 2022.
- La majorité des dépenses de personnels liées aux rémunérations principales (48,5%) et aux charges patronales (40,1%).
- Une progression de 1,3 point des rémunérations accessoires.

Les différents constats s'expliquent par un certain nombre de mesures intervenues en 2023 :

- Mesures gouvernementales : hausse du point d'indice, hausse du SMIC, prime pouvoir d'achat, RIPEC lié à la LPR pour la population enseignante.
- Mesures internes à l'établissement : mise en œuvre des lignes directrices de gestion rémunération en année pleine.



PARTIE 5

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

PARTIE 5 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....	91
I. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	92
1. LE REPERAGE DES SITUATIONS DE MAL ETRE	92
2. LES AUTRES MOTIFS DE SUIVI ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	93
II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	94
1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS	94
2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS	95
3. DOMAINE D'EMPLOI DES PERSONNES AYANT ETE VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ..	95
4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT	96
5. LOCALISATION DES ACCIDENTS	96
6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)	97
III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES	97
IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	98
1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2023.....	98
Consultations médicales	98
Eléments de suivi médical renforcé individuel et de radioprotection collective	98
2. BILAN RELATIF AUX AUTRES PERSONNELS URCA	99
Consultations médicales	99
Evolution du score	99
Risques sur la population vue en consultation	99
Pathologies de la population vue en consultation	100
Personnes en surveillance médicale renforcée	100
Facteurs de pénibilité	100

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 direction 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 79 - Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal être repérées par la mission

	2023	2022	2021
Enseignants Enseignants-chercheurs	30	26	22
BIATSS	46	41	28
BIATSS – Catégorie A	16	12	9
BIATSS - Catégorie B	10	10	12
BIATSS – Catégorie C	20	19	7
TOTAL	76	67	50

En 2023, 76 situations de mal être ont été repérées au sein des personnels de l'université, soit une hausse de 13,4% par rapport à l'année précédente.

Parmi ces 76 situations, 39,5% ont concerné des personnels enseignants (38,8% en 2022).

Tableau 80 - Répartition des situations de mal être repérées par motifs¹⁹

Critères		2023	2022	2021
Exigences du travail et organisation du travail	Charge de travail excessive	13	18	5
	Charge de travail insuffisante	2	1	0
	Charge émotionnelle	26	16	7
	Complexité des tâches	18	8	2
	Pression temporelle	12	15	5
	Inadaptation des pratiques et des compétences aux situations de travail	5	3	5
	Imprécision des objectifs	11	4	4
	Incompatibilité des moyens par rapport aux objectifs	10	15	13
	Manque d'informations	12	11	6
	Défaut de communication	26	21	19
	Consignes contradictoires	6	2	0
	Interruptions dans le travail	5	4	0
Manque d'autonomie et de marges de manœuvre		16	11	7
Rapports sociaux dégradés manque de soutien		48	37	34
Conflits de valeurs, perte de sens ou de l'utilité du travail		19	21	17
Manque de reconnaissance, de perspectives professionnelles, démotivation		24	25	21
Insécurité de l'emploi et du travail		9	6	7
Difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle		19	24	19
TOTAL		281	242	171

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

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	19	10	29	12	17	29	15	12	27
BIATSS	64	32	96	65	28	93	53	25	78
BIATSS - A	18	7	25	8	2	10	12	2	14
BIATSS - B	22	11	33	22	10	32	9	4	13
BIATSS - C	24	14	38	35	16	51	32	19	51
TOTAL	42	83	125	77	45	122	68	37	105

Le nombre de suivi a augmenté de 2,5% par rapport à 2021 (+16,2% entre 2021 et 2022). Cette augmentation s'explique entre autres par une meilleure communication sur les dispositifs existants, et par une sensibilisation des référents RH.

Tableau 82 - Problématiques et sujets des actions de suivi

Motifs	2023	2022	2021
Maladie – suivi des restrictions	89	82	77
Informations / demandes de conseils	110	88	68
Accompagnement déclaration BOE	27	35	18
Aménagements	43	50	30
Total	269	255	193

40,9% des actions de suivi ont concerné des demandes de conseils et 33,1% 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).

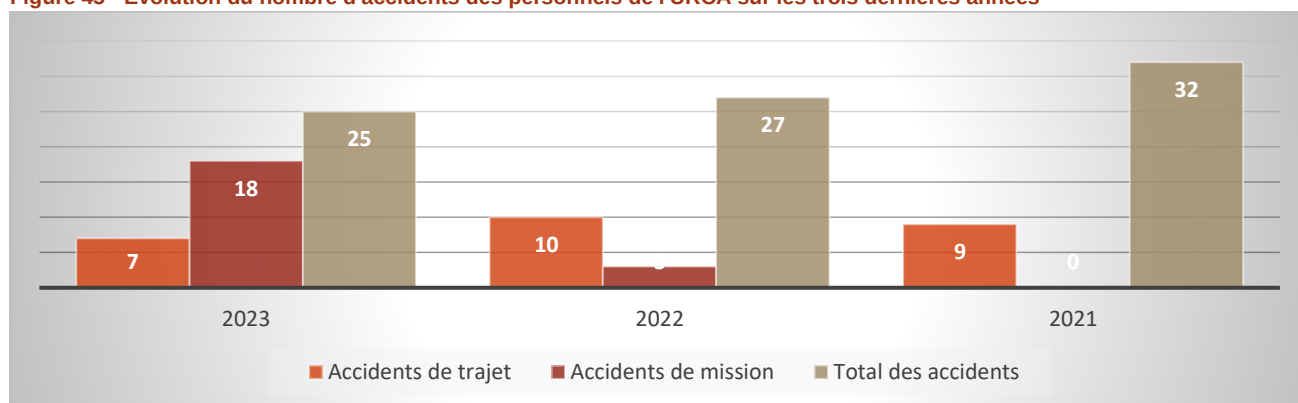
II. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

1. NOMBRE ET GRAVITE DES ACCIDENTS

Tableau 83 - Nombre d'accidents de trajet et de mission

	2023	2022	2021
Accidents de trajet	7	10	9
Accidents de mission	18	3	0
Total des accidents	25	27	32

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



Au total on dénombre 25 accidents du travail en 2023, soit une baisse de 7,4% par rapport à 2022, dont :

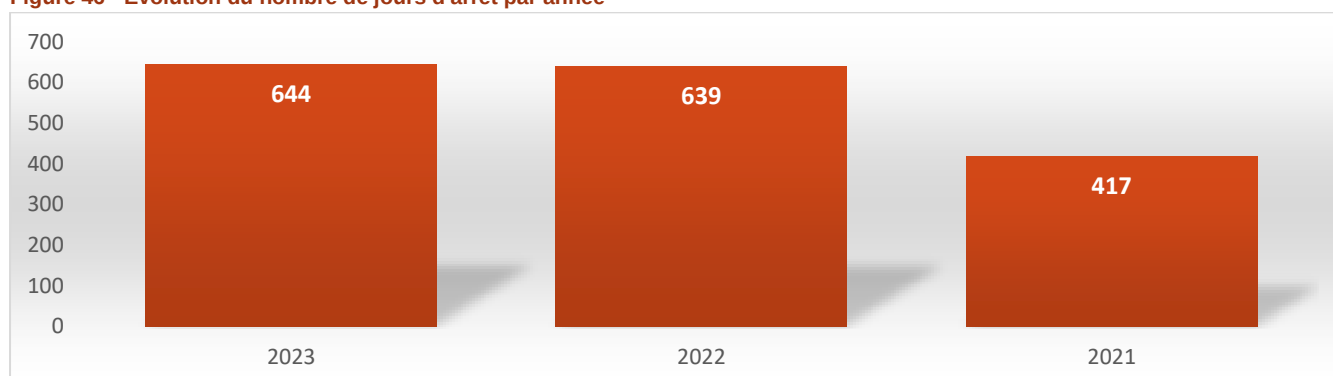
- 15 ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h (20 en 2022)
- 9 n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail (7 en 2022)
- 1 ayant entraîné un arrêt de 24h (0 en 2022)

Le nombre total de journées d'arrêt en 2023 est de 644 jours contre 639 en 2022. L'arrêt de travail le plus long en 2023 a été de 137 jours pour torsion du genou lié à une chute dans les escaliers.

Parmi les 25 victimes, il y a 16 femmes et 9 hommes.

On compte 20 BIATSS dont 7 contractuels, 5 enseignants-chercheurs.

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



2. NATURE ET GRAVITE DES ACCIDENTS

Tableau 84 - Répartition des accidents de travail par nature

Nature des accidents	2023		2022		2021	
Chutes de plain-pied	9	36,0	8	29,6%	5	15,6%
Heurts – chocs	1	4,0%	2	7,4%	3	9,4%
Électrisation	0	0,0%	0	0,0%	-	-
Manutentions	6	24,0%	3	11,1%	9	28,1%
Contacts expositions	0	0,0%	0	0,0%	1	3,1%
Chutes d'objets	0	0,0%	1	3,7%	2	6,2%
Agression	0	0,0%	0	0,0%	-	-
Projections – explosions	1	4,0%	0	0,0%	1	3,1%
Accidents de trajets	8	32,0%	12	44,4%	10	31,2%
Chutes de hauteur	0	0,0%	1	3,7%	1	3,1%
Autres	0	0,0%	0	0,0%	-	-
Total	25		27		32	

Parmi les 25 accidents, 8 sont des accidents de trajet en 2023, soit une légère baisse par rapport aux années précédentes (12).

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

Tableau 85 - Répartition des accidents du travail par domaine d'emploi

Emploi des victimes	2023		2022		2021	
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	2	8,0%	2	7,4%	8	25,0%
Enseignement et recherche technique - scientifique	11	44,0%	5	18,5%	5	15,6%
Entretien - nettoyage des locaux	4	16,0%	3	11,1%	7	21,9%
Activité administrative - gestion	7	28,0%	8	29,6%	5	15,6%
Accueil	0	0,0%	1	3,7%	1	3,1%
Activité liée à la documentation	0	0,0%	0	0,0%	1	3,1%
Enseignement magistral	1	4,0%	6	22,2%	5	15,6%
Activité sportive	0	0,0%	0	0,0%	-	-
Informatique	0	0,0%	1	3,7%	-	-
Activité de type médical, soins	0	0,0%	1	3,7%	-	-
Total	25		27		32	

En 2023, la majorité des accidents du travail a concerné des agents ayant une activité d'enseignement ou de recherche (44,0%), viennent ensuite les activités administratives (28,0%).

4. ACTIVITE AU MOMENT DE L'ACCIDENT

Tableau 86 - Type d'activité au moment de l'accident

Activité	2023		2022		2021	
Autres (trajet, pause ...)	17	68,0%	25	92,6%	11	34,4%
Technique / recherche	7	28,0%	1	3,7%	19	59,4%
Administrative	1	4,0%	-	-	1	3,1%
Activité sportive	-	-	1	3,7%	-	-
Enseignement	-	-	-	-	1	3,1%
Total	25		27		32	

Parmi les 25 accidents survenus en 2023, 17 n'ont pas de lien direct avec l'activité spécifique au poste de travail²⁰, soit 68,0%.

5. LOCALISATION DES ACCIDENTS

Tableau 87 - Répartition de la localisation des accidents

Activité	2023		2022		2021	
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	6	24,0%	3	11,1%	3	9,4%
Couloir/Escalier/Ascenseur	4	16,0%	5	18,5%	5	15,6%
Abords des bâtiments/Campus	1	4,0%	5	18,5%	6	18,8%
Salle de TP/Laboratoire	2	8,0%	-	-	4	12,5%
Atelier/Local Technique/Chantier	2	8,0%	1	3,7%	4	12,5%
Route (hors établissement)	10	40,0%	12	44,4%	10	31,3%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	-	-	-	-	-	-
Salle ou terrain sport	-	-	1	3,7%	-	-
Terrain (hors établissement)	-	-	-	-	-	-
Total	25		27		32	

En 2023, les accidents du travail ont principalement eu lieu sur route (hors établissement), soit 40,0% des accidents.

C'est ensuite dans les salles banalisées (24,0%) et dans les parties communes (16,0%) (escalier, couloir, ascenseurs) qu'a lieu la majorité des accidents durant l'année 2023.

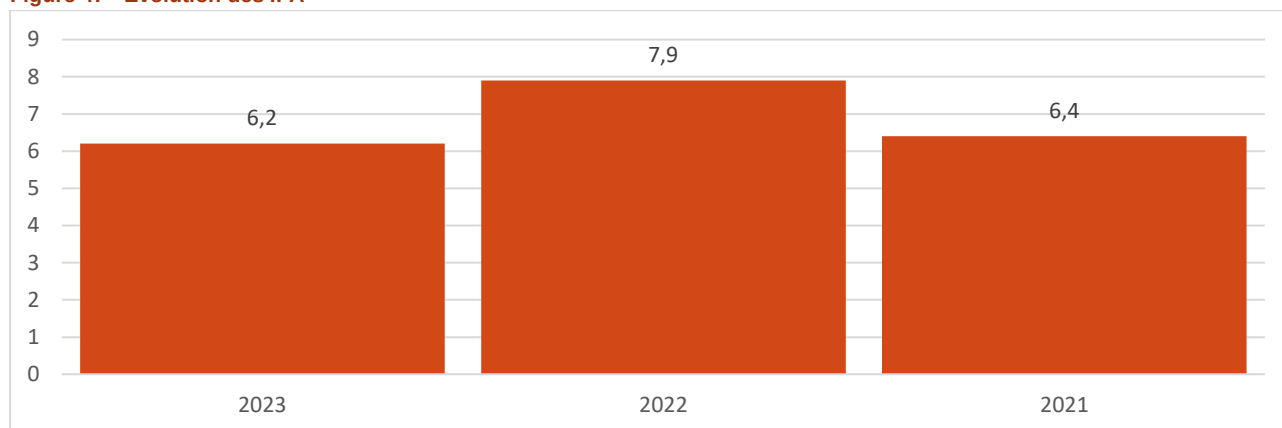
²⁰ À titre d'exemple fictif, on peut citer un chimiste qui a fait une chute dans les escaliers en se rendant à son laboratoire, ou qui s'est coupé en manipulant un cutter pour ouvrir un carton d'emballage. Ces accidents ne sont pas en lien direct avec l'activité de recherche en chimie.

6. INDICE DE FREQUENCE DES ACCIDENTS (IFA)

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

	2023	2022	2021
Nombre d'accidents avec arrêts	16	20	16
Nombre d'agents	2561	2515	2487
IFA	6,2	7,9	6,4

Figure 47 - Evolution des IFA



Le nombre d'accidents ayant engendré un arrêt de travail de plus de 24h est en baisse de 20,0%, par conséquent l'indice de fréquence des accidents est en baisse de 1,7 point.

III. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

	2023	2022	2021
Nombre de reconnaissances	0	0	0

En 2023, il n'y a eu aucune reconnaissance de maladie professionnelle au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne.

Pour rappel, la demande de reconnaissance d'une pathologie comme maladie professionnelle se fait à la demande de l'agent par la constitution d'un dossier transmis à l'administration employeur qui sollicite le comité médical. Le comité médical évalue ensuite si la maladie de l'agent est liée ou non à son activité professionnelle.

IV. L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Pour rappel, le bilan hygiène et sécurité est réalisé et transmis par la médecine de prévention.

1. BILAN RELATIF AU SUIVI MEDICAL DES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET DU SUMPSS POUR 2023

CONSULTATIONS MEDICALES

Tableau 88 - Consultations médicales par type

	2023	2022	2021
Visites de prise de fonctions	19	6	5
Suivi radioprotection	-	18	1
Surveillances médicales particulières (après aptitude temporaire)	-	-	1
Visite de reprise après maladie	5	3	2
Visite de reprise avec congé maternité	-	1	-
Consultation à la demande du médecin du travail	10		
Consultations à la demande du professionnel	3	2	2
Consultations de suivi médical (SUMPSS)	2	-	-
Consultations à la demande de l'administration	-	-	-
Consultations téléphoniques COVID	-	-	18
Consultations pré-vaccinales COVID	2	12	8
Consultations pour RPS (risque psycho-social)	-	3	1
Consultations pour AES (accident d'exposition au sang)	3	3	3
TOTAL	44	48	41

ELEMENTS DE SUIVI MEDICAL RENFORCE INDIVIDUEL ET DE RADIOPROTECTION COLLECTIVE

Tableau 89 - Examens complémentaires par type

	2023	2022	2021
PCR Covid (réalisées dans notre service)	-	-	6
Sérologies COVID	-	-	-
Sérologies (Anticorps anti-HBs, rougeole, varicelle...)	10	2	2
Bilans de suivi A.E.S	4	6	5
Bilans de suivi S.M.R	8	15	4
Dosages interféron	13	50	3
Autres	1	2	-
TOTAL	36	30	20

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 SCORE²¹

Tableau 90 - Scores par année

	Score risque ²²			Score pathologie ²³			Score total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
URCA	4,3	4,3	3,5	1,4	1,2	0,7	5,8	5,5	4,2
Autres*	5,2	4,8	4,5	1,2	1,0	1,1	6,5	5,8	5,6

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

Le score total est en hausse de 0,3 point entre 2022 et 2023. 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 91 - Répartition des risques sur la population vue en consultation

	2023		2022		2021	
	URCA	AUTRES ²⁴	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES
Charges mentales	83,0%	82,0%	77,0%	80,4%	62,0%	55,3%
Risques toxicologiques	47,0%	49,0%	52,0%	58,7%	41,0%	47,7%
Risques biologiques	-	-	30,0%	55,2%	31,0%	58,5%
Risques physiques	54,0%	69,0%	57,0%	45,9%	33,0%	45,4%
Gestes répétitifs	55,0%	74,0%	51,0%	74,2%	51,0%	64,1%
Risques traumatiques	47,0%	74,0%	68,0%	67,4%	36,0%	51,2%
Horaires atypiques	-	-	14,0%	39,0%	9,0%	30,5%

Le risque professionnel le plus important au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne concerne la charge mentale (83,0%), viennent ensuite les gestes répétitifs (55,0) et les risques physiques (54,0%).

²¹ 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.

²² Nombre moyen de risques auxquels un agent est exposé.

²³ Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle.

²⁴ Autres entités ayant une convention avec le CHU (Ville de Reims, Police municipale, etc.)

PATHOLOGIES DE LA POPULATION VUE EN CONSULTATION

Tableau 92 - Répartition des pathologies sur la population en consultation

	2023		2022		2021	
	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES	URCA	AUTRES
Ophtalmologiques	-	-	10,0%	6,1%	9,0%	3,10%
Psychologiques	22,0%	11,0%	14,0%	12,3%	11,0%	5,90%
Rhumatologiques	30,0%	34,0%	26,0%	30,1%	10,0%	14,40%
Immunologiques	-	-	-	-	-	-
Dermatologiques	-	-	9,6%	3,3%	3,0%	2,6%
Respiratoires	10,0%	-	-	-	-	-
ORL	8,0%	-	6,2%	5,5%	2,0%	3,7%
Sommeil	13,0%	13,0%	8,5%	9,2%	5,0%	6,3%
Cardio-vasculaires	11,0%	12,0%	9,3%	9,3%	4,0%	1,5%
Neurologiques	-	-	8,7%	5,2%	7,0%	2,9%

Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'université sont les pathologies rhumatologiques (30,0%), et les pathologies psychologiques (22,0%).

PERSONNES EN SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

Tableau 93 - Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR)

SMR	2023	2022	2021
Biologiques	148	101	47
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	141	148	45
Handicap	24	20	4
Bruit	28	48	2
Vibrations	11	17	4
Rayonnements ionisants	8	10	7
Femmes enceintes	3	1	1
Travail de nuit	0	2	-
Plomb	1	7	-
Amiante	2	-	-
TOTAL	366	354	110

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

FACTEURS DE PENIBILITE

Tableau 94 - Répartition des facteurs de pénibilité

Facteurs de pénibilité	2023	2022	2021
Agents chimiques dangereux	204	179	46
Postures pénibles	57	31	21
Vibrations	31	21	2
Bruit	140	83	17
Manutention charges lourdes	51	24	12
Travail répétitif	51	42	7
Températures extrêmes	10	4	-
Travail de nuit	2	3	1

La santé et la sécurité au travail – à retenir

- Un repérage des situations de mal être en hausse (+13,4%).
- Un motif principal de mal être lié à une dégradation des rapports sociaux et un manque de soutien (17,1%).
- Un motif secondaire de mal être causé par un manque de reconnaissance et une démotivation (8,5%).
- Une baisse des accidents du travail par rapport à l'année précédente (-7,4%).
- Des accidents du travail dûs principalement à des accidents de trajet (32,0%).
- Un score risque et pathologie inférieure à celui des autres établissements suivis par le service de médecine de prévention.
- 366 agents en surveillance médicale renforcée en 2023.
- Le risque professionnel le plus important des populations vues en consultation concerne la charge mentale (83,0%).



PARTIE 6

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

PARTIE 6 : ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	103
I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA	104
1. LES AGENTS BENEFICIANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2023.....	104
2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS	107
3. REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEe	108
II. DUREE DU TRAVAIL	110
1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION	111
2. LE TEMPS INCOMPLET	111
3. LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES	112
4. LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET	112
III. LES COMPTES EPARGNE TEMPS	113
IV. LES ABSENCES	114
1. LE REGIME DE CONGES.....	114
2. LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE.....	115
3. LES ABSENCES AU TRAVAIL	116
Les absences pour maladie ou accident.....	116
Les absences pour maladie ou accident de 6 mois ou plus	117
Les autres congés	118

I. LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA

1. LES AGENTS BENEFICIANT D'UN PROTOCOLE TELETRAVAIL EN 2023

Au 31/12/2023, l'université de Reims Champagne-Ardenne comportait 488 agents ayant un protocole télétravail, soit 41,6% de l'effectif total BIATSS.

Tableau 95 - Répartition des télétravailleurs affectés en composante par lieu d'affectation

	2023		2022
	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif	% de l'effectif
Campus des Comtes de Champagne Troyes	4	30,8%	30,8%
CMQ Bioéco Academy	4	57,1%	100,0%
Ecole d'Ingénieurs en Sciences Industrielles et Numérique	6	35,3%	38,9%
Ecole Supérieure d'Ingénieurs Reims	10	62,5%	60,0%
Ecoles Doctorales	11	57,9%	67,7%
Institut Georges Chappaz de la vigne et du vin en Champagne	4	66,7%	50,0%
Institut National Supérieur Professorat Education	28	63,6%	44,9%
IUT de Reims Chalons Charleville	1	1,3%	1,25%
IUT de Troyes	4	8,9%	6,7%
UFR de Médecine	21	38,9%	24,5%
UFR de Pharmacie	5	50,0%	28,6%
UFR d'Odontologie	1	11,1%	14,3%
UFR Droit et Science Politique	7	43,8%	33,3%
UFR Lettres et Sciences Humaines	17	63,0%	46,4%
UFR Sciences Economiques, Sociales et de Gestion	19	79,2%	81,5%
UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	8	66,7%	36,0%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	16	30,8%	29,4%
Total général	166	37,0%	31,3%

Dans le détail par affectation, au sein des composantes, 37,0% 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.

Tableau 96 - Répartition des télétravailleurs affectés en services communs par lieu d'affectation

	2023		2022
	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif	% de l'effectif
Bibliothèque Universitaire	23	29,5%	17,9%
Entrepreneuriat Etudiant	3	50,0%	60,0%
Imprimerie Edition Presse Universitaire	2	40,0%	40,0%
Institut universitaire du temps libre	2	100,0%	100,0%
Maison des langues	1	50,0%	50,0%
Serv Univ Activités physiques et sportives	-	0,0%	100,0%
Service Universitaire de l'Action Culturelle	3	60,0%	75,0%
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	-	-	-
Total général	34	28,8%	23,0%

Au sein des services communs pour les mêmes raisons qu'évoquées pour les composantes, la proportion de BIATSS télétravailleurs est de seulement 28,8%.

Tableau 97 - Répartition des télétravailleurs affectés en services centraux par lieu d'affectation

	2023		2022
	Nombre de télétravailleur	% de l'effectif	% de l'effectif
Agence Comptable	14	70,0%	88,2%
Cellule d'appui au pilotage	4	100,0%	100,0%
Dir Patrimoine Logistique Dévelop durable	14	24,6%	18,2%
Dir. Etudes & vie étudiante	27	79,4%	51,4%
Dir. Relations ext. & Dév International	13	81,2%	50,0%
Direction de la Communication	6	66,7%	55,6%
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	13	92,8%	92,3%
Direction de la Recherche & valorisation	7	77,8%	54,5%
Direction des Achats	4	50,0%	50,0%
Direction des Affaires Financières	30	65,2%	48,9%
Direction des affaires juridiques	3	50,0%	50,0%
Direction des Ressources Humaines	26	51,0%	44,9%
Direction du Numérique	47	70,1%	57,8%
Direction Générale des Services	0	0,0%	0,0%
Grand projet et campus 3.0	3	100,0%	100,0%
Présidence	2	14,3%	15,8%
Service des Archives	1	33,3%	33,3%
Service Prévention des Risques	3	100,0%	75,0%
Total général	217	58,3%	57,7%

58,3% des agents affectés dans une direction ou un service central étaient télétravailleurs en 2023. 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 24,6% d'agents en télétravail.

Tableau 98 - Répartition des télétravailleurs affectés en unités de recherche par lieu d'affectation

	2023		2022
	Nombre de télétravailleur	% de l'effectif	% de l'effectif
BIOS	3	50,0%	33,3%
BIOSPECT	1	14,3%	12,5%
C2S	0	0,0%	0,0%
CARDIOVIR	0	0,0%	0,0%
CEJESCO	1	50,0%	50,0%
CEREP	1	33,3%	50,0%
CIRLEP	1	100,0%	50,0%
CRDT	1	33,3%	25,0%
CRESTIC	3	18,8%	17,6%
ESCAPE	1	16,7%	0,0%
FARE	4	66,7%	33,3%
GEGENAA	1	10,0%	25,0%
GSMA	10	41,7%	28,6%
HABITER	2	50,0%	66,7%
HERVI	2	66,7%	33,3%
ICMR	2	9,1%	4,8%
ITHEMM	1	10,0%	9,0%
LICIIS	1	12,5%	16,7%
LMR	1	25,0%	33,3%
L2N - LRN	4	50,0%	50,0%
LIVO	0	0,0%	0,0%
MATIM	2	100,0%	100,0%
MEDYC	6	37,5%	33,3%
MOBICYTE	2	100,0%	66,7%
NANOMAT	1	100,0%	100,0%
P3Cell	5	55,6%	11,1%
PICT imag animal	2	66,7%	66,7%
PSMS	1	50,0%	0,0%
REGARDS	1	20,0%	20,0%
RIBP	6	60,0%	50,0%
ROMEO	2	40,0%	50,0%
SEBIO	2	22,2%	25,0%
URCACYT	1	100,0%	-
URCAAnim	0	0,0%	-
Total général	71	31,0%	45,4%

31,0% des personnels BIATSS affectés en unité de recherche sont télétravailleurs.

2. CARACTERISTIQUES DES TELETRAVAILLEURS

Figure 48 - Répartition des télétravailleurs par lieu d'affectation

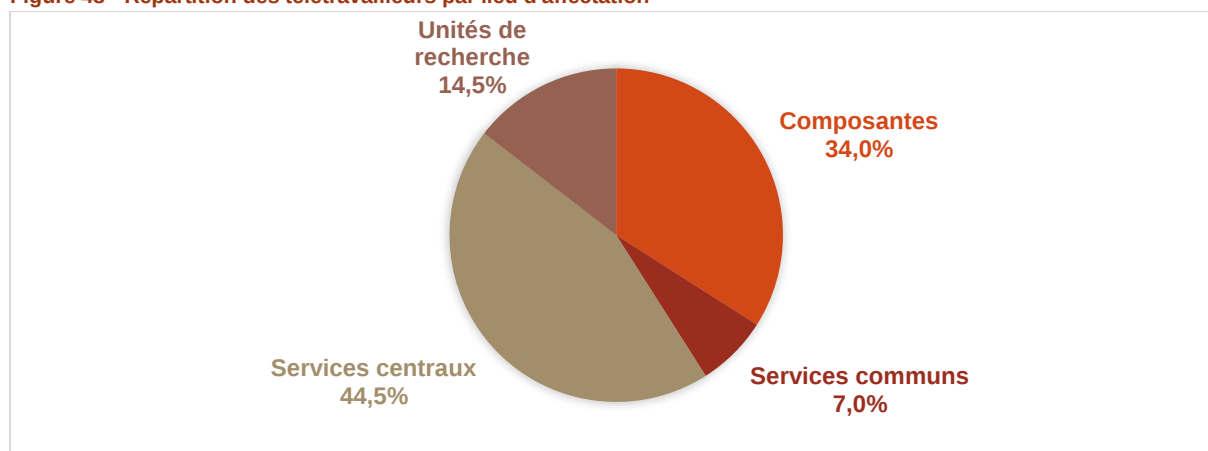


Tableau 99 - Répartition des agents en télétravail par catégorie et par sexe

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Catégorie A	130	95	225	46,1%	107	82	189	46,9%	34	24	58	41,7%
Catégorie B	133	29	162	33,2%	101	21	122	30,3%	33	6	39	28,1%
Catégorie C	91	10	101	20,7%	83	9	92	22,8%	40	2	42	30,2%
Total	354	134	488		291	112	403		107	32	139	

Comme en 2022, la majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie A (46,1%). Cependant ramené à la proportion dans chaque catégorie, on remarque que 44,6% des agents de catégorie A sont télétravailleurs, 44,5% des agents de catégorie B et 33,7% des catégorie C.

Les télétravailleurs sont majoritairement des femmes (72,5% en 2023, 72,2% en 2022).

Proportionnellement 48,1% des femmes BIATSS ont un protocole télétravail contre 31,0% des agents BIATSS de sexe masculin.

Tableau 100 - Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité

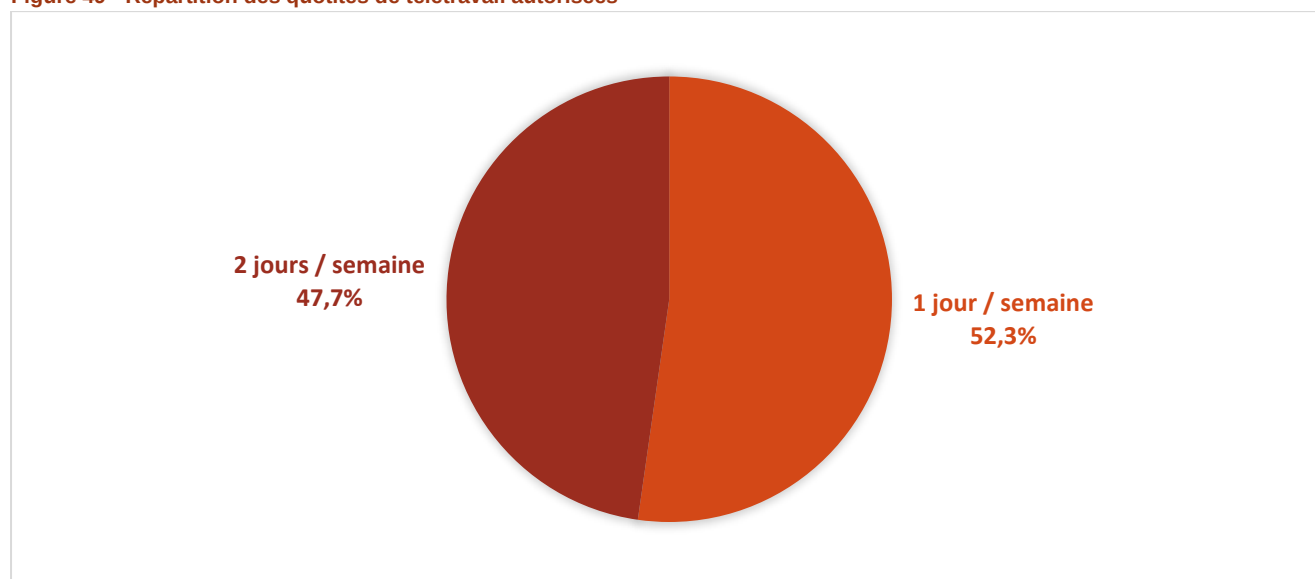
Filière	BAP		2023	2022	2021
ITRF	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	35	24	5
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	4	4	2
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	16	13	0
	D	Sciences humaines et sociales	5	5	3
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	49	44	11
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	32	27	10
	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration, prévention	16	12	1
	J	Gestion et Pilotage	219	180	64
AENES			92	85	40
Bibliothèque			18	9	3
Santé et sociale			2	-	-
TOTAL			488	403	139

44,9% des agents en télétravail en 2023 relèvent de la BAP J (Gestion et pilotage) et 10,0% relèvent de la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique).

18,8% relèvent de la filière AENES.

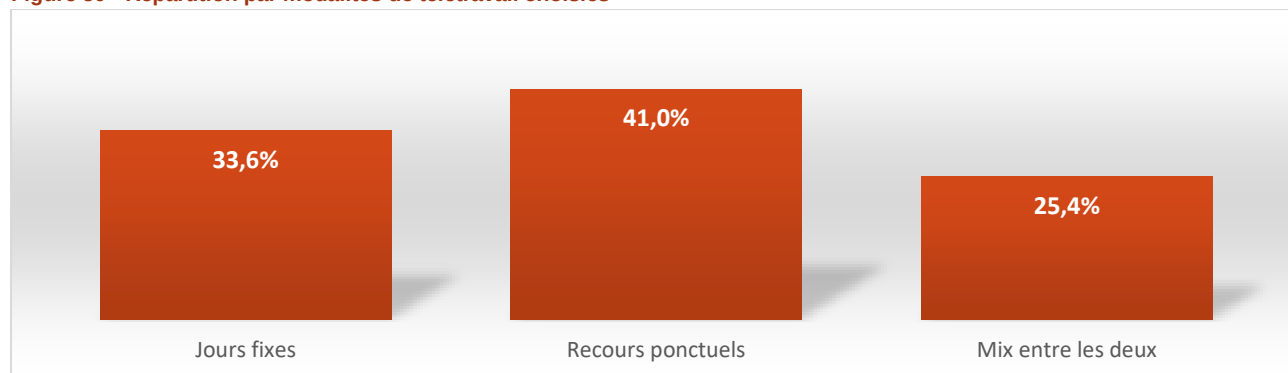
3. REPARTITION DES TELETRAVAILLEURS PAR QUOTITE AUTORISEE

Figure 49 - Répartition des quotités de télétravail autorisées



La majorité des télétravailleurs bénéficient d'un jour de télétravail par semaine (52,3%).

Figure 50 - Répartition par modalités de télétravail choisies



A l'inverse de l'an dernier, la majorité des télétravailleurs ont choisi un recours ponctuel (41,0%) en 2023, tandis qu'en 2022 ils choisissaient majoritairement 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

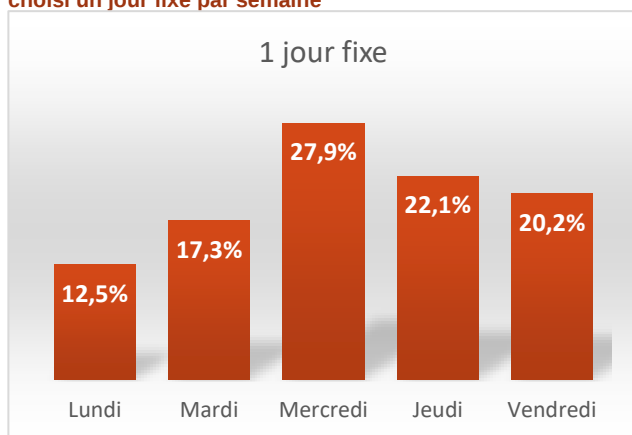


Figure 52 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi deux jours fixes par semaine

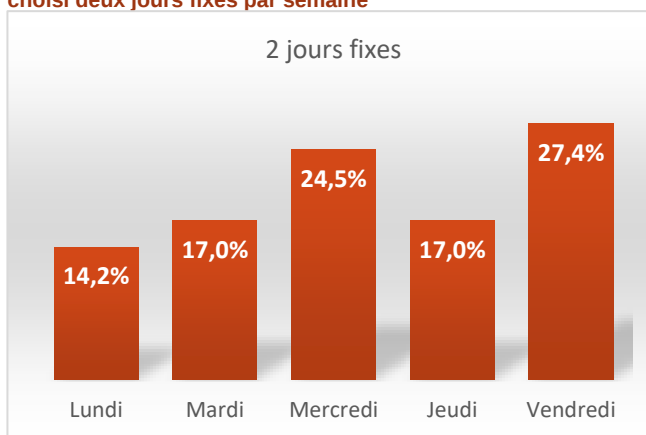
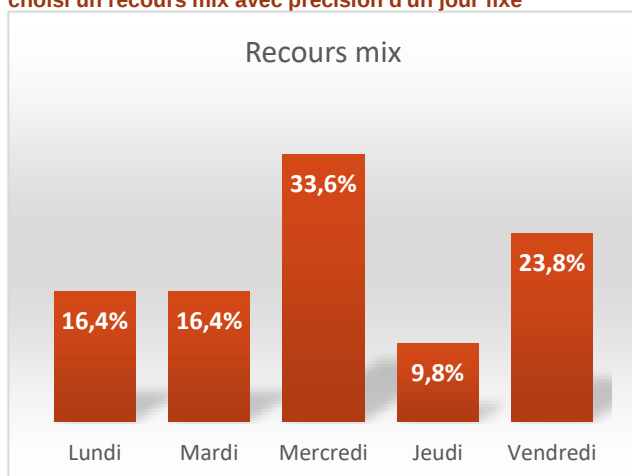


Figure 53 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe



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 temps de travail annuel 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 101 - Répartition des personnels par durée du travail

	2023		2022		2021	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Temps complet	2357	92,0%	2322	92,3%	2 303	92,6%
Temps incomplet	98	3,8%	93	3,7%	85	3,4%
Temps partiel de droit ou sur autorisation	102	4,0%	92	3,7%	92	3,7%
Temps partiel pour raisons thérapeutiques	4	0,2%	8	0,3%	7	0,3%
Total général	2 561		2 515		2 487	

Les emplois à temps complet représentent la majorité des emplois (92,0%). Cette proportion est quasi identique chaque année (92,3% en 2022).

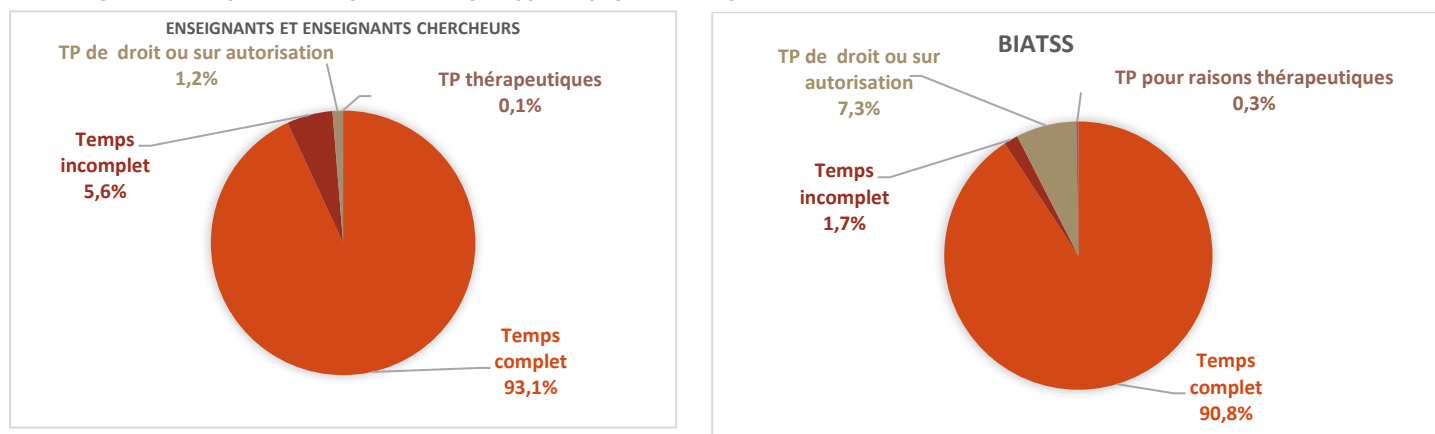
La proportion d'agents à temps partiel de droit ou sur autorisation est pratiquement identique chaque année : 3,8% en 2023 ; 3,7% en 2022 ; 3,7% en 2021.

Tableau 102 - Répartition des personnels par type de population et par durée du travail

	2023			2022			2021		
	Enseignant	BIATSS	TOTAL	Enseignant	BIATSS	TOTAL	Enseignant	BIATSS	TOTAL
Temps complet	1297	1060	2357	1320	1002	2322	1333	970	2303
Temps incomplet	78	20	98	79	14	93	64	21	85
Temps partiel de droit ou sur autorisation	17	85	102	17	75	92	14	78	92
Temps partiel pour raisons thérapeutiques	1	3	4	4	4	8	2	5	7
Total général	1393	1168	2561	1420	1095	2515	1413	1074	2487

Comme les années précédentes, la proportion des agents qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (9,2%) que parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (6,9%).

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



1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Tableau 103 - Répartition par sexe, par type de population et par catégorie des personnels bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ENSEIGNANTS	17			17	17			17	14			14
Femmes	11			11	13			13	12			12
Hommes	6			6	4			4	2			2
BIATSS	27	19	39	85	18	17	40	75	18	17	43	78
Femmes	23	19	35	77	16	15	36	67	16	15	39	70
Hommes	4	-	4	8	2	2	4	8	2	2	4	8
TOTAL	44	19	39	102	35	17	40	92	32	17	43	92

86,3% des agents bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes. Soit une baisse de 0,7 points par rapport à 2022 (87,0%).

38,2% des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie C.

2. LE TEMPS INCOMPLET

Tableau 104 - Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et par catégorie des personnels exerçant à temps incomplet

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ENSEIGNANTS	78			78	79			79	64			64
Femmes	30			30	35			35	26			26
Hommes	48			48	44			44	38			38
BIATSS	11	1	8	20	4	1	9	14	10	1	10	21
Femmes	10	1	3	14	3	1	4	8	9	1	5	15
Hommes	1	-	5	6	1	-	5	6	1	-	5	6
TOTAL	89	1	8	98	83	1	9	93	74	1	10	85

90,8% des agents en temps incomplet en 2023 sont des agents de catégorie A. La majorité étant des personnels enseignants (79,6%).

3. LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS THERAPEUTIQUES

Tableau 105 - Répartition des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques par sexe, par type de population et par catégorie des personnels

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ENSEIGNANTS	1			1	4			4	2			2
Femmes	1			1	1			1	1			1
Hommes	-			-	3			3	1			1
BIATSS	1	1	1	3	1	-	3	4	1	-	4	5
Femmes	1	-	1	2	1	-	3	4	-	-	3	3
Hommes	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1	2
TOTAL	2	1	1	4	5	-	3	8	3	-	4	7

4. LA REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS COMPLET

Tableau 106 - Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	2023				2022				2021			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
ENSEIGNANTS	8			8	4			4	5			5
Femmes	4			4	2			2	3			3
Hommes	4			4	2			2	2			2
BIATSS	-	3	5	8	3	4	4	11	3	4	4	11
Femmes	-	2	5	7	3	4	3	10	3	4	3	10
Hommes	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	1	1
TOTAL	8	3	5	16	7	4	4	15	8	4	4	16

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 (décret n°2002-634 du 29 avril 2002, arrêté du 28 août 2009, circulaire n°2010-205 du 17 septembre 2010).

Tableau 107 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	16	8	24	20	12	32	13	26	39
A	7	5	12	6	9	15	9	9	18
B	3	2	5	8	2	10	2	10	12
C	6	1	7	6	1	7	2	7	9
Contractuels	12	9	21	12	9	21	5	18	23
TOTAL	28	17	45	32	21	53	18	44	62

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

Tableau 108 - Nombre d'agents ayant un CET ouvert en 2023

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	240	132	372	246	137	383	230	124	354
A	91	70	161	89	71	160	85	61	146
B	80	39	119	84	40	124	72	36	108
C	69	23	92	73	26	99	73	27	100
Contractuels	78	37	115	80	36	116	71	29	100
TOTAL	318	169	487	326	173	499	301	153	454

Au 31/12/2023, 487 agents ont un CET actif (ouvert) dont 115 agents contractuels, ce qui représente 23,6% des agents ayant un CET.

249 agents ont déposé des jours CET lors de la campagne 2023 (261 en 2022), soit une baisse de 4,6%.

Le nombre de jours indemnisés était de 1168 jours (1595 jours en 2022) pour un montant de 144 170,0€, soit une baisse de 19,7% du montant indemnisé.

Tableau 109 : Solde des CET par catégorie (en nombre de jours) et montant prévisionnel associé

Catégories FP	Solde au 31/01/2024	Montant prévisionnel 2024	Solde au 31/01/2023	Montant prévisionnel 2023	Solde au 31/01/2022	Montant prévisionnel 2022	Solde au 31/01/2021	Montant prévisionnel 2021
A	4 459,0	668 850,0€	3 853,0	520 155,0€	3 399,0	458 865,0€	3 320,5	448 267,5€
B	2 653,0	265 300,0€	2 549,0	229 410,0€	2 120,0	190 800,0€	1 868,0	168 120,0€
C	1 932,5	160 397,5€	2 020,0	141 400,0€	1 876,0	140 700,0€	1 676,0	125 700,0€
Total	9 044,5	1 094 547,5€	8 422,0	890 965,0€	7 395,0	790 365,0€	6 864,5	742 087,5€

Au 31/01/2024, après déduction des jours indemnisés et des jours et RAFF de la campagne 2023, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agents de l'URCA est de 9044,5 jours ce qui représente une provision de 1 094 547,5€.

IV. LES ABSENCES

1. LE REGIME DE CONGES

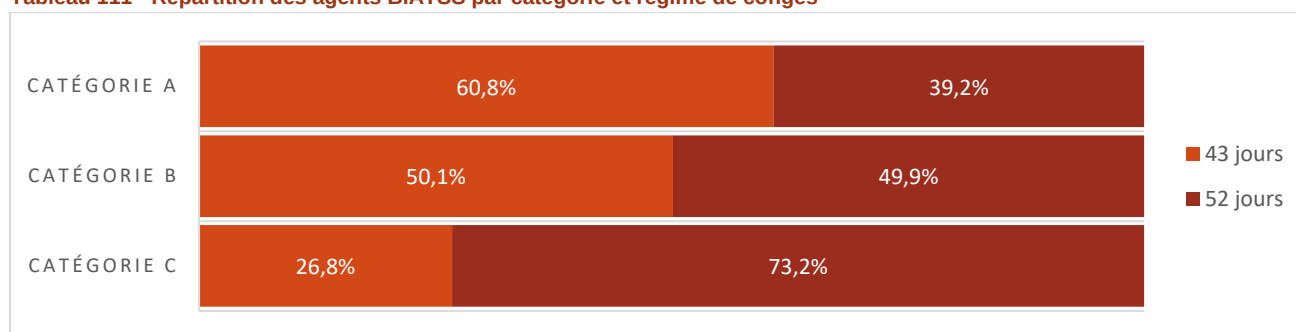
Tableau 110 - Répartition des agents BIATSS par régime de congés et par affectation

	43 jours	52 jours
Composantes	41,0%	59,0%
Laboratoires	54,9%	45,1%
Services centraux	58,1%	41,9%
Services communs	34,3%	65,7%
Total général	48,5%	51,5%

Parmi les agents BIATSS en activité au 31/12/2023, 51,5% bénéficient du régime dérogatoire de congés de 52 jours. 48,5 % sont au régime de congés de 43 jours.

Les agents affectés en composantes et en services communs sont majoritairement restés sur le régime dérogatoire de 52 jours.

Tableau 111 - Répartition des agents BIATSS par catégorie et régime de congés



Les agents de catégorie 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 112 - Répartition des agents BIATSS par qualité statutaire et régime de congés

	43 jours	52 jours
Titulaires	35,4%	64,6%
Contractuels	64,8%	35,2%

64,8% des contractuels sont sur le régime de 43 jours, à l'inverse les titulaires sont majoritairement restés sur le régime de 52 jours.

2. LES CONGES PATERNITE ET MATERNITE

Tableau 113 - 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)

	2023			2022			2021		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
Enseignants,enseignants – chercheurs	9	5	238	8	6	258	6	-	50
BIATSS	3	10	257	3	8	222	4	6	134
Total congés paternité	12	15	495	11	14	480	10	6	184
Enseignants,enseignants – chercheurs	12	15	2933	11	12	2 050	19	10	3 050
BIATSS	10	13	2674	7	13	1 436	15	11	2 813
Total congés maternité	22	28	5607	18	25	3 486	34	21	5 863
TOTAL	34	43	6102	29	39	3 966	44	27	6 047

Tableau 114 - Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques

	2023			2022			2020		
	Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants	BIATSS	Total	Enseignants	BIATSS	Total
Nombre de jours théoriques	350	325	675	350	275	625	61	144	205
Nombre de jours pris	238	257	495	258	222	480	44	106	150

En 2023, les droits à congé paternité ont été consommés à hauteur de 73,3% (76,8% en 2022).
Au total 495 jours de congé paternité ont été pris en 2023 sur 675 jours théoriques.

Tableau 115 - Autres congés liés à la maternité

	2023			2022			2021		
	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours	Titulaires	Contractuels	En jours
Enseignants,enseignants – chercheurs	2	-	56	1	1	31	-	-	-
BIATSS	-	-	-	-	-	-	1	-	28
Total congés pathologique²⁵ couche	2	-	56	1	1	31	1	-	28
Enseignants,enseignants – chercheurs	2	3	77	5	6	124	2	3	69
BIATSS	5	7	178	2	3	68	5	3	104
Total congés pathologique²⁶ grossesse	7	10	255	7	9	192	7	6	173
TOTAL	9	10	311	8	10	223	8	6	201

²⁵ Congé postnatal pour « suites de couches pathologiques » : congé maladie prescrit en cas de complication liées à l'accouchement (dépression postnatale, suites de césarienne difficile, etc.). Sa durée ne peut excéder 4 semaines. Ce congé est obligatoirement pris à la suite du congé maternité.

²⁶ Congé pathologique prénatale prescrit en cas de complication liés à la grossesse. Ce congé est d'une durée maximum de 2 semaines et peut être prescrit en une ou plusieurs fois.

3. LES ABSENCES AU TRAVAIL

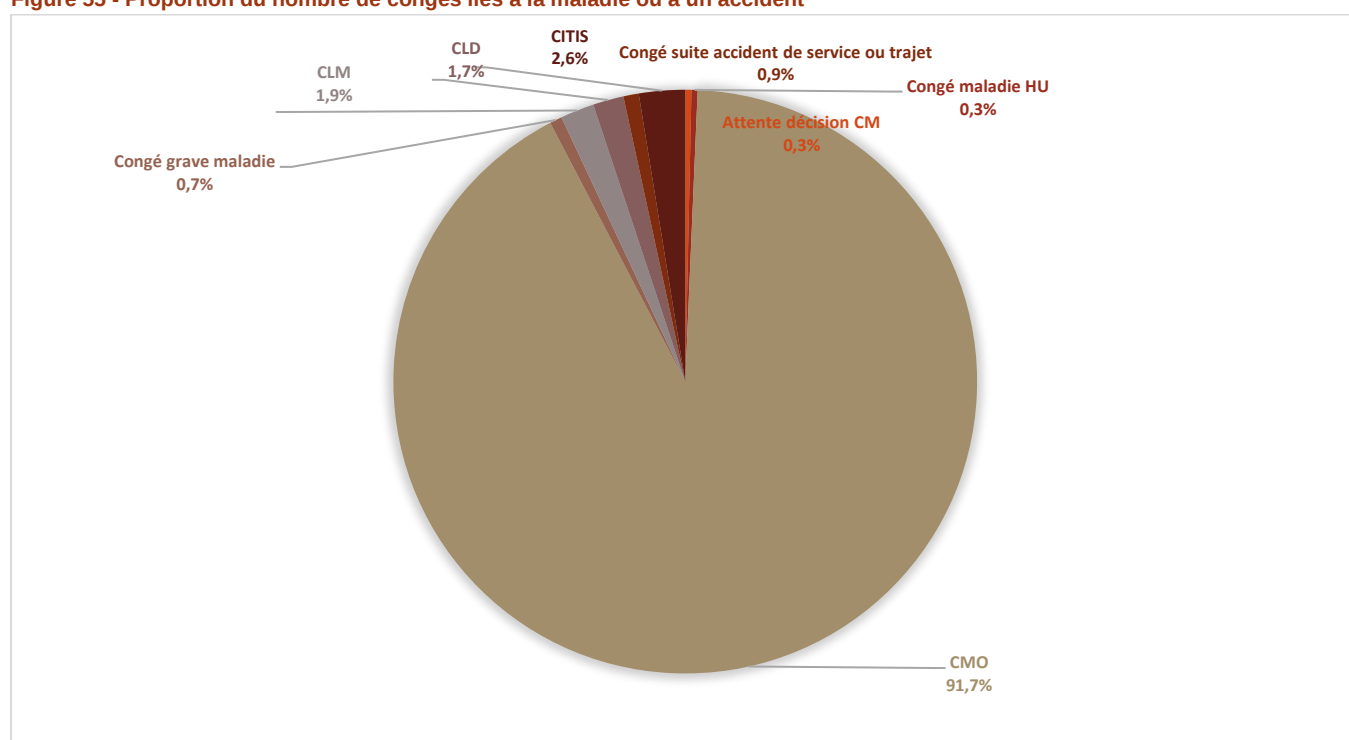
LES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Tableau 116 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident toutes populations confondues

	2023		2022		2021	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Attente décision comité médical	2	704	3	246	-	-
Congés maladie HU	2	23	1	42	8	135
CMO	539	13 350	631	15 170	849	11 056
Congés grave maladie (non-titulaires) ²⁷	4	1 123	3	652	2	3665
CLM	11	1 289	11	1 896	34	2 784
CLD	10	2 510	11	2 181	29	3 586
Congés suite accident de service ou de trajet	5	240	4	119	10	80
CITIS	15	935	19	1 050	24	1 011
TOTAL	572	20 174	683	21 351	1 001	19 067

Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou un accident a diminué de 5,5% par rapport aux données de l'année 2022.

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



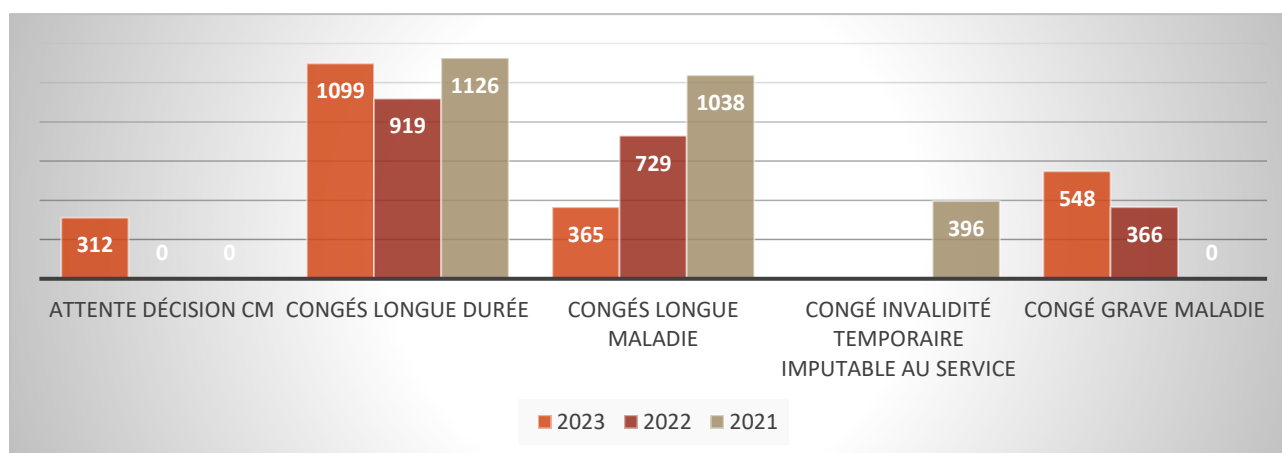
²⁷ Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires.

LES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT DE 6 MOIS OU PLUS

Tableau 117 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois

	2023		2022		2021	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Attente décision comité médical	1	312				
Congés maternité	5	909	-	-	-	-
CLD	6	1099	5	919	6	1 126
CLM	2	365	4	729	5	1 038
CITIS	-	-	-	-	1	396
Congé grave maladie	3	548	2	366	-	-
TOTAL	17	3 233	11	2 014	12	2 562

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 augmenté de 15,4% entre 2022 et 2023.

Tableau 118 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Attente décision CM	-	312	312	-	-	-	-	-	-
CLD	368	731	1 099	735	184	919	761	365	1 126
CLM	365	-	365	545	184	729	762	276	1 038
CITIS	-	-	-	-	-	-	396	-	396
Congé grave maladie	-	548	548	183	183	366	-	-	-
TOTAL	733	1 591	2 324	1 463	551	2 014	1 919	641	2 562

68,4% des congés de plus de 6 mois ont concerné des hommes en 2023 (contre 72,6% de femmes en 2022).

LES AUTRES CONGES

Tableau 119 - Répartition du nombre des autres congés par type de population et par durée (en jours)

	2023				2022				2021			
	EEC		BIATSS		EEC		BIATSS		EEC		BIATSS	
	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours	Nombre	Jours
Congés bonifiés ²⁸	-	-	1	22	-	-	-	-	1	48	1	20
Congés de formation prof.	1	122	1	243	1	90	2	312	1	303	2	608
Congé pour projet pédagogique	1	122	-	-	3	243	-	-	-	-	-	-
CRCT ²⁹	11	1 276			13	1 575	-	-	12	2 114	-	-
TOTAL	13	1 520	2	265	17	1 908	2	312	14	2 465	3	628

En 2023, 11 agents ont bénéficié d'un CRCT. Le nombre de jours de CRCT est en baisse de 15,4% par rapport à 2022.

²⁸ 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.

²⁹ **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.

L'organisation du temps de travail – à retenir

- 41,6% de la population BIATSS bénéficie d'un protocole télétravail.
- Les télétravailleurs sont principalement affectés en services centraux (44,5%).
- Une majorité des agents a choisi un jour fixe par semaine (52,3%).
- Les jours les plus demandés sont les mercredis et vendredis.
- La majorité des agents travaillent à temps complet (92,0%).
- Les agents à temps partiel sont principalement des agents de sexe féminin (85,8%).
- Un nombre d'ouverture de CET en baisse (14,5%), de même que le nombre de jours indemnisés (19,7%).
- Des congés liés à la maladie en baisse (5,5%).
- 48,5% des agents BIATSS sont à un régime de congés de 43 jours.



PARTIE 7

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PARTIE 7 : LA FORMATION

PARTIE 7 : LA FORMATION.....	121
I. L'ACTIVITE FORMATION.....	122
II. LE BUDGET FORMATION.....	123
1. BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE.....	123
2. BUDGET CONSOMME POUR FRAIS ORGANISATIONNELS.....	125
III. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE	126
1. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE	126
IV. LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES	127
1. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE	127
2. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE	128
3. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR affectation.....	129

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.

Tableau 120 - Descriptif des formations

	2023	2022	2021
Nombre de jours de formation	412,5	332	1662
Nombre de stagiaires ³⁰ de formation ³¹	2 409	2400	1060
Nombre d'agents formés ³²	993	1115	778
Nombre de jours de formation par agent	0,4	0,3	2,1

Le nombre de jours de formations³³ est en hausse de 24,2%
412,5 jours de formation ont été dispensés, au bénéfice de 2 409 stagiaires.

³⁰ 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).

³¹ Un agent est comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formations

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

³³ 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

Tableau 121 - Evolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels)

	2023	2022	2021
Budget Formation	196 116,0€	173 816,9€	183 000€
Budget exécuté³⁴	181 278,8€	173 214,9€	164 000€

En 2023, le budget initial était de 196 116€, soit une hausse de 12,8% par rapport à 2022.

En 2023, 92,4% du budget alloué a été consommé (99,6% en 2022).

Tableau 122 - Répartition du budget formation par type de dépenses

	2023	2022	2021
Total I – Budget consommé par thématique	148 590,4€	143 086,7€	124 532,0 €
Total II – Frais d’organisation de concours	3 079,4€	3 535,4€	1 166,1 €
Total III – Budget consommé pour frais organisationnels	29 609,0€	25 422,1€	6 628,4 €
Total Général (I+II+III)	181 278,8€	173 214,9€	132 326,5 €

1. BUDGET CONSOMME PAR THEMATIQUE

Tableau 123 - Budget consommé³⁵ par thématique

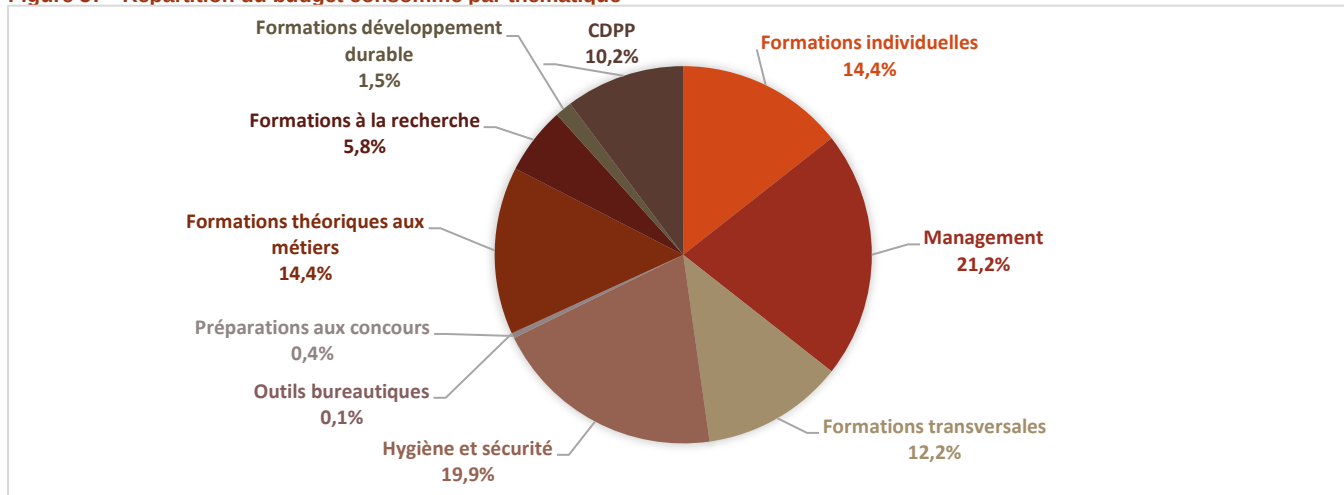
	2023		2022		2021	
	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Demandes individuelles (hors plan de formation)	21 393,3€	14,4%	19 766,3€	13,8%	19 007,0 €	15,3%
Management	31 500,0€	21,2%	16 166,3€	11,3%	21 640,0 €	17,4%
Formations transversales ³⁶	18 084,2€	12,2%	28 679,0€	20,0%	5 436,0 €	4,4%
Hygiène et sécurité	29 643,1€	19,9%	21 844,6€	15,3%	11 893,0 €	9,6%
Préparations aux concours	600,0€	0,4%	600,0€	0,4%	1 869,9 €	1,5%
Formations à la pédagogie	0,0€	0,0%	0,0€	0,0%	14 734,0 €	11,8%
Outils bureautiques	78,8€	0,1%	7 672,7€	5,4%	3 105,8 €	2,5%
Formations théoriques aux métiers	21 360,1€	14,4%	24 392,4€	17,0%	40 446,4 €	32,5%
Formations accompagnement à la santé	0,0€	0,0%	0,0€	0,0%	-	-
Formations à la recherche	8 567,6€	5,8%	3 369,2€	2,4%	6 400,0 €	5,1%
Formations développement durable	2 157,5€	1,5%	1 881,6€	1,3%	-	-
Evolution professionnelle (CDPP)	15 205,9€	10,2%	18 714,5€	13,1%	-	-
Budget consommé (total I)	148 590,4€		143 086,7€		124 532,0 €	

³⁴ Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées.

³⁵ Le budget consommé est le budget dont les paiements ont été effectués (paiement des prestataires, frais de déplacements, etc.)

³⁶ 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.)

Figure 57 - Répartition du budget consommé par thématique



Le budget consommé pour les formations aux métiers était de 148 590,4€ en 2023. Soit une hausse de 3,8% par rapport à 2022.

La part la plus importante du budget est consacrée aux formations management (21,2%) dû à la mise en place de parcours de formation à destination des managers, suivi des formations hygiène et sécurité (19,9%) et les formations théoriques aux métiers (15,3%).

Les budgets dédiés aux formations aux outils bureautiques et aux préparations concours sont en baisse car l'établissement recourt à des formateurs internes à l'université qui sont rémunérés en vacations (budget masse salariale).

Tableau 124 - Evolution du budget consommé par thématique

	2023			2022			2021		
	Présents	Coût	Coût par stagiaire	Présents	Coût	Coût par stagiaire	Présents	Coût	Coût par stagiaire
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	31	21 393,3€	690,1€	28	19 766,3€	705,9€	40	19 007,0€	475,2€
Formations au management	28	31 500,0€	1 125,0€	299	16 166,3€	54,1€	205	21 640,0€	105,6€
Formations transversales	504	18 084,2€	35,9€	414	28 679,0€	69,3€	6	5 436,0€	906,0€
Formation hygiène et sécurité	1097	29 643,1€	27,0€	463	21 844,6€	47,2€	53	11 893,0€	224,4€
Formations préparations aux concours ³⁷	50	600,0€	12,0€	160	600,0€	3,8€	123	1 869,9€	15,2€
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	0	0,0€	0,0€	138	0,0€	0,0€	137	14 734,0€	107,5€
Formations aux outils bureautiques	32	78,8€	2,5€	622	7 672,7€	12,3€	35	3 105,8 €	88,7 €
Formations théoriques aux métiers	537	23 360,1€	43,5€	166	24 392,4€	146,9€	456	40 446,4 €	88,7 €
Formations accompagnement à la santé	0	0,0€	0,0€	-	0,0€	0,0€	-	-	-
Formations à la recherche	67	8 567,6€	127,9€	81	3 369,2€	41,6€	5	6 400,0 €	1 280,0 €
Formation développement durable	63	2 157,5€	34,2€	29	1 881,6€	64,9€	-	-	-
Evolution professionnelle (CDPP)	18	15 205,9€	844,8€	20	18 714,5€	935,7€	-	-	-
Budget consommé Total (I)	2 427	148 590,4€	2 942,9€	2420	143 086,7€	2 081,7€	1060	124 532,01 €	117,5 €

Le poste de dépenses le plus important concerne les formations au management (31 500,0€).

La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2023 pour un budget de 15 205,9€ pour 18 agents.

³⁷ 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 125 - Budget consommé pour frais organisationnels

	2023	2022	2021
Journées de rentrée	2 387,0€	1 162,0€	-
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	21 149,1€	23 085,0€	5 532,4 €
Cotisations associations RH Formation et colloques	-	-	-
Déplacements services et intervenants	350,0€	-	-
Achats de matériel	198,7€	-	87,0 €
Frais de fonctionnement (Convention médial, repas formations et intervenants)	4 500,0€	903,7€	1 009,0 €
Réajustements de commande	-	-2 702,5€	-
Réajustements divers	1 024,2€	4 144,6€	-
Budget consommé pour frais organisationnels (total III)	29 609,0€	25 422,1€	6 628,4 €

La prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours ou autres a diminué de 8,4% entre 2022 et 2023.

Les frais de fonctionnement ont été multipliés par 4 par rapport à l'année précédente.

Les frais d'organisation de concours ont diminué de 12,9%.

III. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR THEMATIQUE

1. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR SEXE ET PAR THEMATIQUE

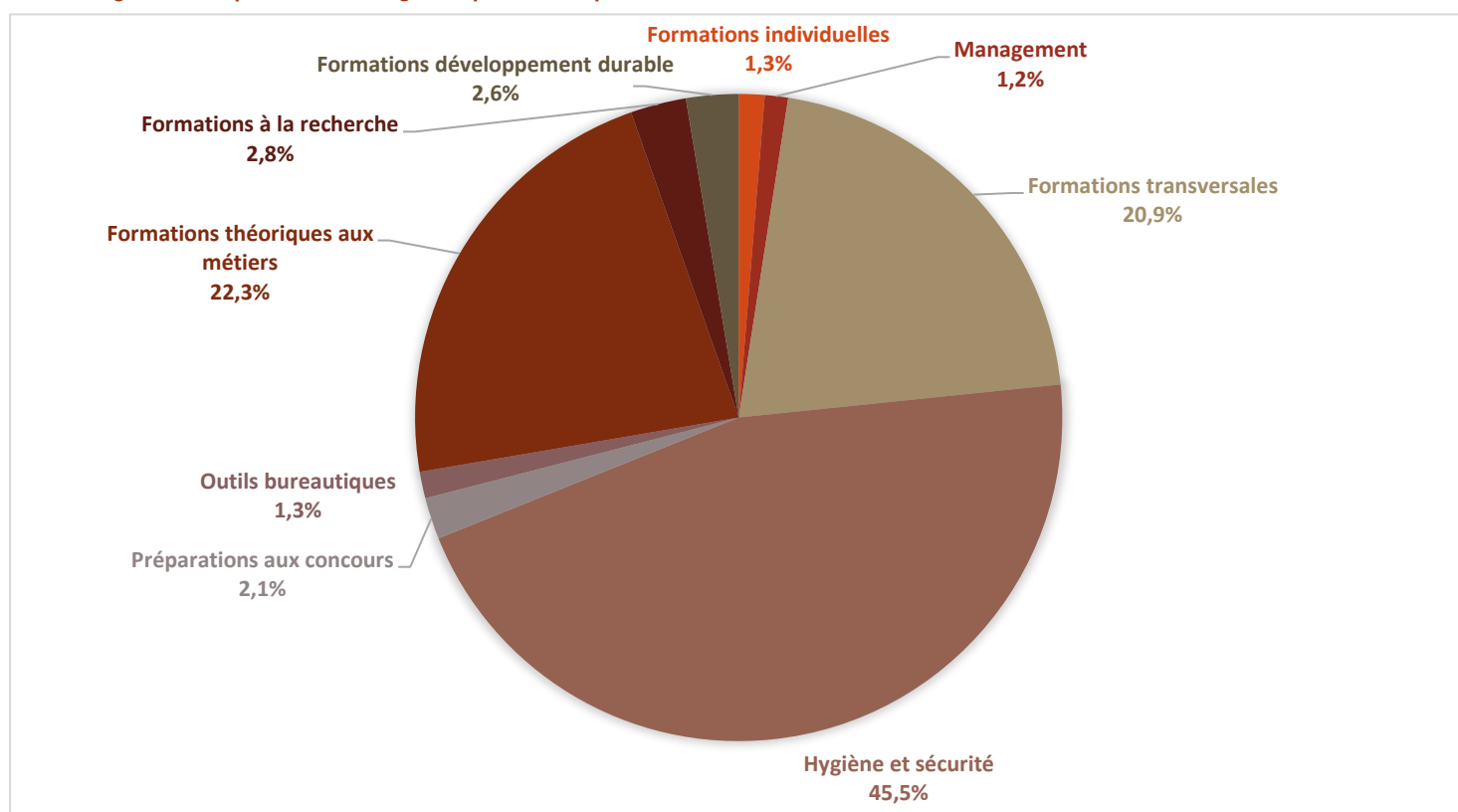
Tableau 126 - Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe

	2023		2022		2021	
Hommes	875	36,3%	757	31,5%	293	27,6%
Femmes	1 534	63,7%	1 643	68,5%	767	72,4%
Total	2 409		2 400		1 060	

Tableau 127 - Evolution du nombre de stagiaires par thématique

	2023	2022	2021
Demandes individuelles (Hors plan de formation URCA)	31	28	40
Management	28	299	205
Formations transversales et Langues vivantes	504	414	6
Hygiène et sécurité	1097	463	53
Préparations aux Concours	50	160	123
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	0	138	137
Outils bureautiques	32	622	35
Formations théoriques aux métiers	537	166	456
Formations accompagnement à la santé	-	-	-
Formations à la recherche	67	81	5
Formation développement durable	63	29	
Total	2409	2 400	1060

Figure 58 - Répartition des stagiaires par thématique



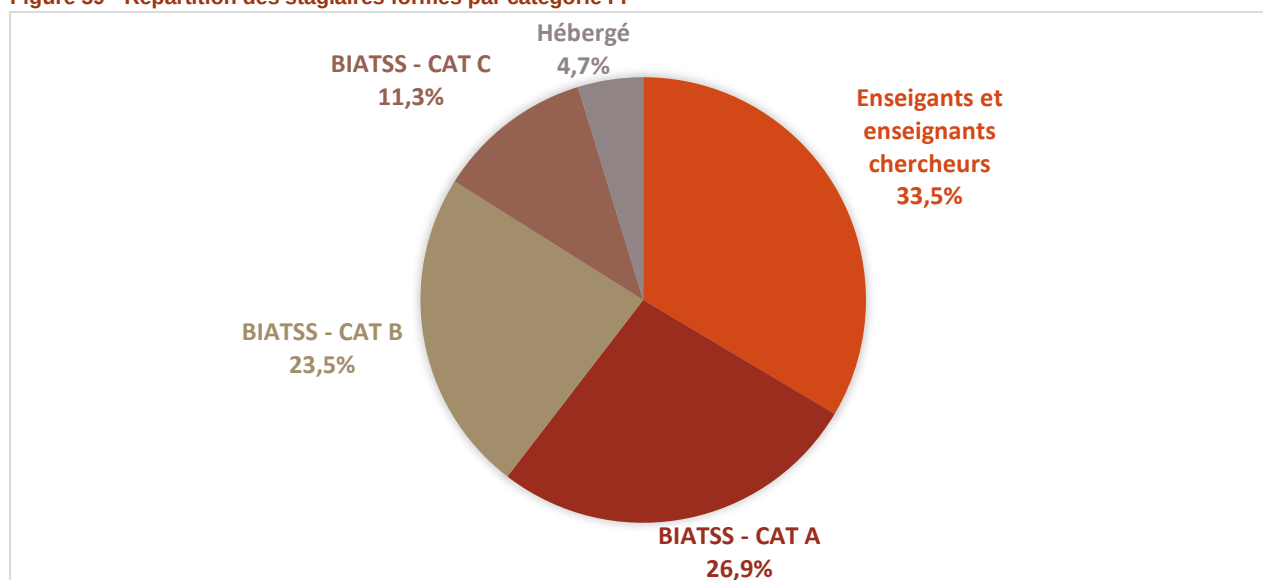
IV. LES CARACTERISTIQUES DES STAGIAIRES

1. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR CATEGORIE

Tableau 128 - Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie

	2023		2022		2021	
Enseignants – Enseignants Chercheurs³⁸	808	33,5%	498	20,8%	138	13,0%
Catégorie A	808	33,5%	498	20,8%	138	13,0%
BIATSS	2409	61,7%	1 869	77,9%	866	81,7%
Catégorie A	648	26,9%	808	33,7%	418	39,4%
Catégorie B	566	23,5%	638	26,6%	150	14,2%
Catégorie C	273	11,3%	423	17,6%	298	28,1%
Hébergés³⁹	114	4,7%	33	1,4%	29	6,3%
Total	2409		2 400		455	100,0%

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 (33,5% contre 61,7%).

Dans le détail, au sein de la population BIATSS, la proportion de stagiaires formés est plus importante parmi les personnels de catégorie A (26,9%).

³⁸ Les formations suivies par les personnels enseignants sont principalement des formations hygiène sécurité (prévention des risques en laboratoire par exemple), le parcours de formation des nouveaux MCF, sensibilisation aux VSS, des formations à la recherche, développement durable.

³⁹ 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.

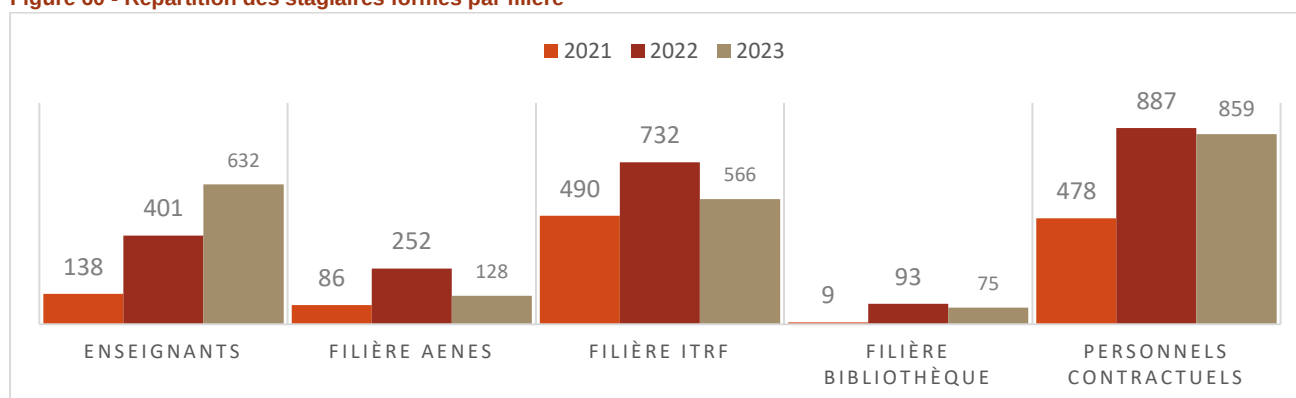
2. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR FILIERE

Tableau 129 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut

	2023	%	2022	%	2021	%
Titulaires	1472	61,1%	1 478	61,6%	723	68,2%
Enseignants Enseignants-chercheurs	632	26,2%	401	16,7%	138	13,0%
AENES et Médico-social	128	5,3%	252	10,5%	86	8,1%
ITRF	566	23,5%	732	30,5%	490	46,2%
Bibliothèque	75	3,1%	93	3,9%	9	0,8%
Non-titulaires	859	35,7%	889	37,0%	478	45,1%
Autres (Hébergés)	114	4,7%	33	1,4%	56	4,4%
Total	2409		2 400		1060	

Comme les années précédentes ce sont les personnels titulaires qui ont été les plus demandeurs de formation en 2023 (61,1% des stagiaires formés).

Figure 60 - Répartition des stagiaires formés par filière



3. REPARTITION DES STAGIAIRES FORMES PAR AFFECTATION

Tableau 130 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés par affectation

	2023	%	2022	%	2021	%
CCC	12	0,5%	15	0,6%	11	1,0%
CMQ d'Excellence Bioeco Academy	4	0,2%	-	-	-	-
Écoles doctorales	53	2,2%	111	4,6%	20	1,9%
Eisine	83	3,4%	55	2,3%	34	3,2%
ESIReims	34	1,4%	36	1,5%	29	2,7%
INSPE	95	3,9%	103	4,3%	39	3,7%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	139	5,8%	108	4,5%	82	7,7%
IUT de Troyes	32	1,3%	97	4,0%	35	3,3%
IVV	4	0,2%	11	0,5%	0	0,0%
Maison des sciences Humaines	0	0,0%	0	0,0%	8	0,8%
UFR Droit et Science politique	56	2,3%	28	1,2%	19	1,8%
UFR Lettres et Sciences Humaines	155	6,4%	94	3,9%	48	4,5%
UFR Médecine	218	9,0%	204	8,5%	55	5,2%
UFR Odontologie	23	1,0%	22	0,9%	6	0,6%
UFR Pharmacie	142	5,9%	104	4,3%	21	2,0%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	71	2,9%	82	3,4%	36	3,4%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	429	17,8%	378	15,8%	112	10,6%
UFR STAPS	55	2,3%	41	1,7%	19	1,8%
Services centraux	513	21,3%	689	28,7%	368	34,7%
Services communs (dont BU)	176	7,3%	189	7,9%	62	5,8%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	114	4,7%	33	1,4%	56	5,3%
Total	2409		2400	0	1060	0

La formation – à retenir

- Hausse du nombre de stagiaires formés de l'ordre de 0,3%.
- Un budget exécuté en hausse de 12,8%.
- Des stagiaires formés en majorité à l'hygiène et la sécurité (45,5%) et aux formations théoriques aux métiers (22,3%).
- 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

PARTIE 8 : L'ACTION SOCIALE	133
I. LES PRESTATIONS SOCIALES UNIVERSITAIRES	135
II. LES PRESTATIONS ACCORDEES APRES ENQUETE	136
1. LES SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS	136
2. LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET	136

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	2023		2022		2021		Évolution entre 2022 et 2023	
		Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires	Montant	Bénéficiaires
	Aides aux vacances	14 424,8€	102	15 121 €	192	15 584 €	202	-4,6%	-46,9%
	Aides dans le cadre éducatif	10 866,8€	31	9 298 €	22	10 142 €	24	+16,9%	+40,9%
Aides	Handicap	35 520,0€	20	38 880 €	20	27 200 €	14	-8,6%	0,0%
	Hospitalisation	0,0€	0	0 €	0	0 €	0	0,0%	0,0%
Aides diverses	Participation frais de repas*	7 470,7€	5000	8 908 €	4162	7 635 €	2233	-16,1%	+20,1%
	Aides au logement	1 808,4€	1	15 317 €	17	3 542 €	2	-88,2%	-94,1%
	Garde de jeunes enfants	1941,1€	5	4 048 €	11	3 947 €	10	-52,0%	-54,5%
	Loisirs des enfants	7958,5€	67	5 927 €	67	7 055 €	81	+34,3%	0,0%
	Consultations juridiques	360€	5	120 €	3	120 €	3	+200,0%	+66,7%
Total**		80 350,4€	255	97 619€	332	75 227€	336	-17,7%	-23,2%

* en nombre de repas

** hors nombre de repas

Au total, la consommation des crédits concernant les prestations sociales uniques a diminué de 17,7% par rapport à l'année 2022. Le nombre de bénéficiaires a également diminué (-23,2%).

Tableau 131 - Comparaison des dépenses de prestations sociales

	2023	2022	2021	Evolution 2022/2023
Aides aux vacances	14 424,8€	15 121 €	15 584 €	-4,6%
Aides dans le cadre éducatif	10 866,8€	9 298 €	10 142 €	+16,9%
Handicap/Hospitalisation	35 520,0 €	38 880 €	27 200 €	-8,6%
Frais repas ⁴⁰	7 470,7€	8 908 €	7 635 €	-16,1%
Aides au logement ⁴¹	1 808,4€	15 317 €	3 542 €	-88,2%
Garde de jeunes enfants	1941,1€	4 048 €	3 947 €	-52,0%
Aides aux loisirs	7958,5€	5 927 €	7 055 €	+34,3%
Consultations Juridiques	360€	120 €	120 €	+200,0%
Total	80 350,4€	97 619,0 €	75 227,0 €	-17,7%

Le poste de dépense le plus élevé concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap / hospitalisation, il représente 44,2% du montant total des prestations versées en 2023.

Le second poste de dépenses concerne en 2023, les aides aux vacances (18,0%), suivi des aides au logement (13,5%).

⁴⁰ 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

⁴¹ 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 132 - Nombre de secours attribués et montants

	2023	2022	2021	Évolution en % entre 2022 et 2023
Montants versés	1 500€	8 123€	4 331€	-81,5%
Nombre de bénéficiaires	1	11	7	-90,9%
Montant moyen par bénéficiaire	1 500€	738 €	619 €	+103,0%

Le nombre de secours attribués varie selon les années, entre 2022 et 2023 le nombre de bénéficiaires est en baisse de 90,9%. La variation s'explique par une baisse des demandes formulées en 2023.

2. LES PRÊTS A COURT TERME ET SANS INTERET

Tableau 133 - Nombre de prêts accordés et montants

	2023	2022	2021
Montants versés	1410,1€	0 €	0 €
Nombre de bénéficiaires	1	0	0
Montant moyen par bénéficiaire	1410,1€	0	0

Une seule demande de prêt à court terme a été formulée et accordée en 2023. 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 baisse par rapport à l'année précédente (-17,7%).
- Le poste de dépenses le plus élevé concerne l'aide pour compenser le handicap ou une hospitalisation (44,2% du total des prestations).
- Le nombre de bénéficiaires des secours d'urgence en baisse également (90,9%).



PARTIE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL

PARTIE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	139
I. JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE	140
II. LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION	140
1. PRESENTATION	140
2. REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	141
3. NOMBRE DE REUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE	141
4. NOMBRE DE JOURNEES ACCORDEES POUR SIEGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION	141

I. JOURS NON TRAVAILLES POUR FAIT DE GREVE

Tableau 134 - Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

	2023 ⁴²	2022	2021
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève	460	19	6

Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2023 était de 460.

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 social d'administration 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.

La Formation spécialisée sécurité conditions de travail (F3SCT) traite des questions 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 consultée pour les questions d'ordre individuel relatives aux 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.

⁴² Données issues du service masse salariale

2. REPARTITION PAR SEXE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Tableau 135 - Répartition par sexe des représentants du personnel

	2023				2022				2021			
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Comité social d'administration (CSA)	5	5	4	6	5	5	4	6	5	5	6	4
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
TOTAL	25	17	26	20	25	17	26	20	25	17	28	18

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 136 - Nombre de réunions des IRP par type

	Nombre de réunions en 2023	Nombre de réunions en 2022	Nombre de réunions en 2021
Comité social d'administration (CSA)	4	4	4
Formation spécialisée sécurité conditions de travail (F3SCT)	11	6	11
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	8	-	-
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-
Total	23	10	15

En 2023, il y eu 11 réunions de la formation spécialisée sécurité conditions de travail (F3SCT).

La CPE s'est réunie à 8 reprises en 2023.

La CCPANT étant compétente pour les questions disciplinaires des agents contractuels, celle-ci n'a pas été consultée en 2023.

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

Tableau 137 - Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance

	2023	2022	2021
Comité social d'administration (CSA)	80	80	80
Formation spécialisée sécurité conditions de travail (F3SCT)	198	108	198
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	192	-	-
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-
Total	470	188	278

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 2023 a augmenté de 150,0% 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

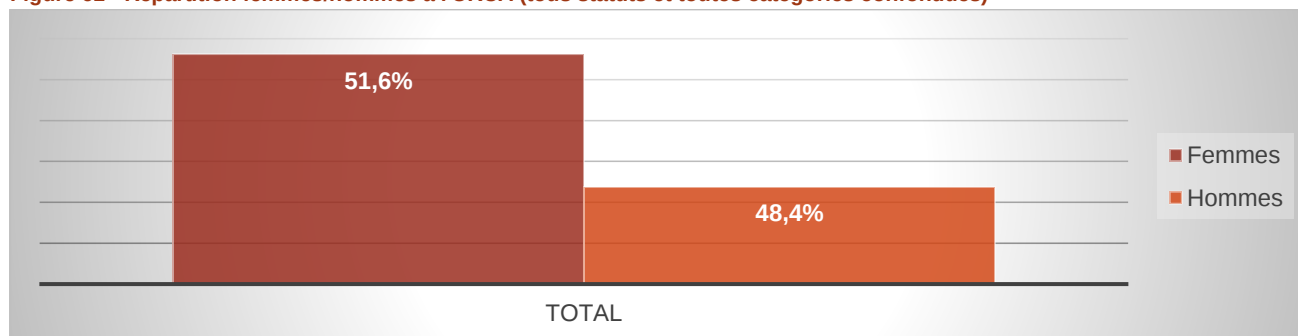
PARTIE 10 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	143
I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA	144
1. TYPOLOGIE DES AGENTS.....	144
2. REPARTITION FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UNIVERSITE.....	148
II. TAUX DE FEMINISATION.....	149
1. TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE.....	149
2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT	150
3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE	151
4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	152
5. LES NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS.....	152
III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE	153
1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES ...	153
2. LES PROMOTIONS	154
3. LES FLUX.....	155
4. LES REMUNERATIONS	156
IV. LA MIXITE DES METIERS	158
1. LES NIVEAUX DE QUALIFICATION AU SEIN DE L'URCA.....	158
2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE	159
3. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION BIATSS.....	161
V. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	162
1. LES ABSENCES AU TRAVAIL	162
Les congés pour recherche ou conversion thématique	162
Les congés parentaux	162
Les disponibilités	162
2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	164
3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	164
Le télétravail au sein de l'URCA.....	164

Pour rappel, l'article 5 de la loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes. Cette partie s'inscrit donc dans cet objectif.

I. CARACTERISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENTS DE L'URCA

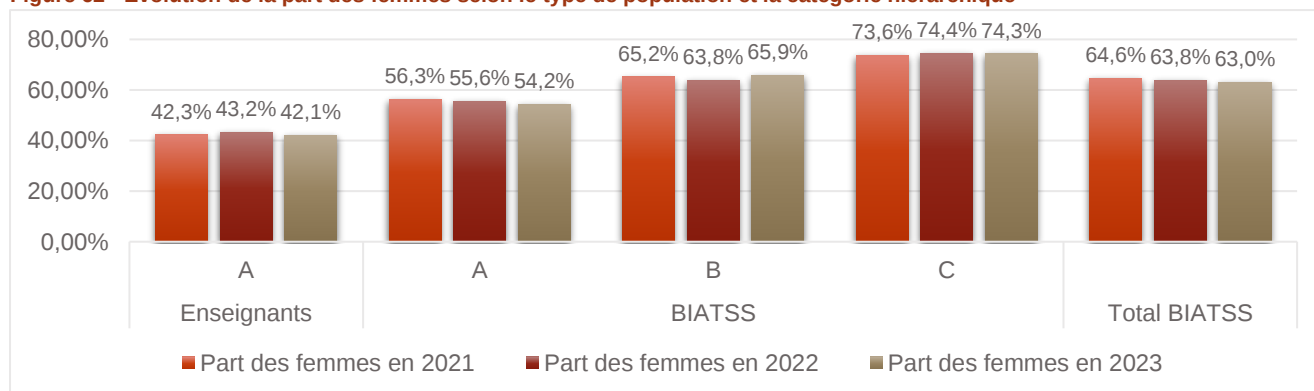
1. TYPOLOGIE DES AGENTS

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



La répartition femmes/hommes au sein de l'URCA au 31/12/2023 est identique à celle de l'année précédente. Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (51,6%). Dans le détail, c'est au sein de la population BIATSS que la proportion de femmes est la plus importante (63,0%, contre 42,1% au sein de la population enseignante).

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



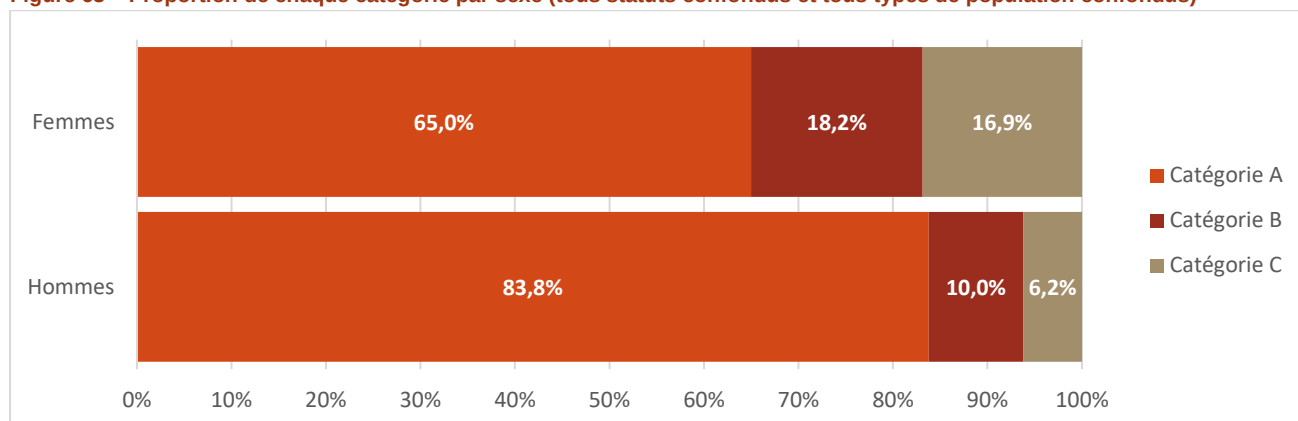
La part des femmes dans la population enseignante a légèrement diminué (-1,1 point) mais reste supérieure à 40% sur les trois dernières années.

Dans la population BIATSS, les femmes demeurent majoritaires avec une proportion de 63,0% (- 0,8 point par rapport à 2022).

Dans le détail, c'est au sein de la catégorie B que la part des femmes a le plus augmenté (+2,1 points par rapport à 2022).

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 (74,3% en catégorie C contre 54,2% 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 (83,8% des hommes occupent un poste de catégorie A).

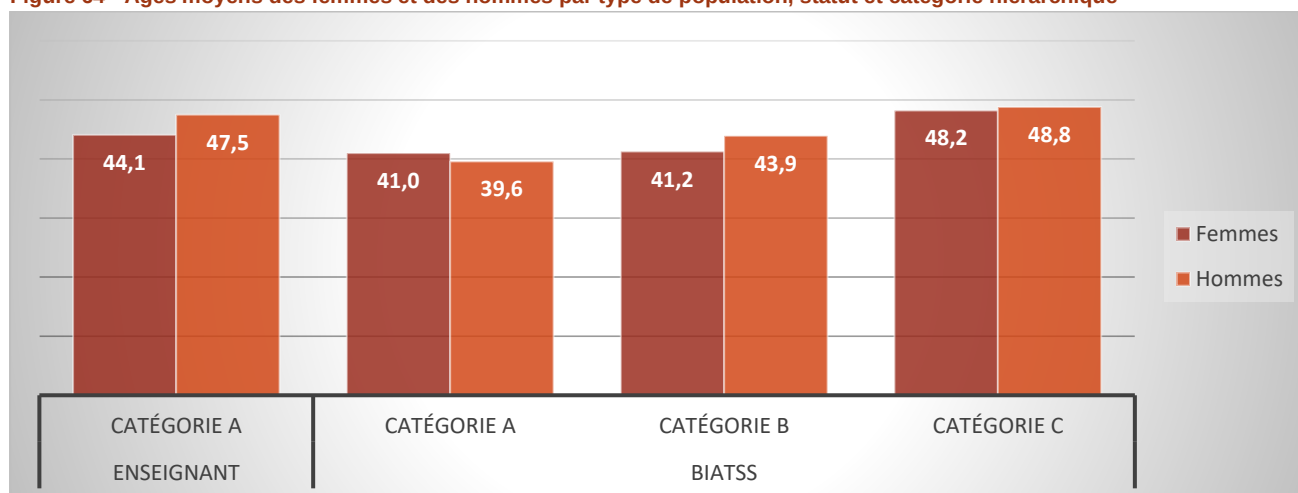
Tableau 138 - Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe

	2023		2022		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moyenne d'âge global	43,6	45,7	43,4 ans	45,9 ans	43,5 ans	45,4 ans
Moyenne d'âge non titulaires	35,2	34,7	34,6 ans	34,7 ans	34,6 ans	33,9 ans
Moyenne d'âge titulaires	48,9	50,9	48,7 ans	50,6 ans	48,3 ans	49,9 ans

Comme les années précédentes, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+2,1 ans).

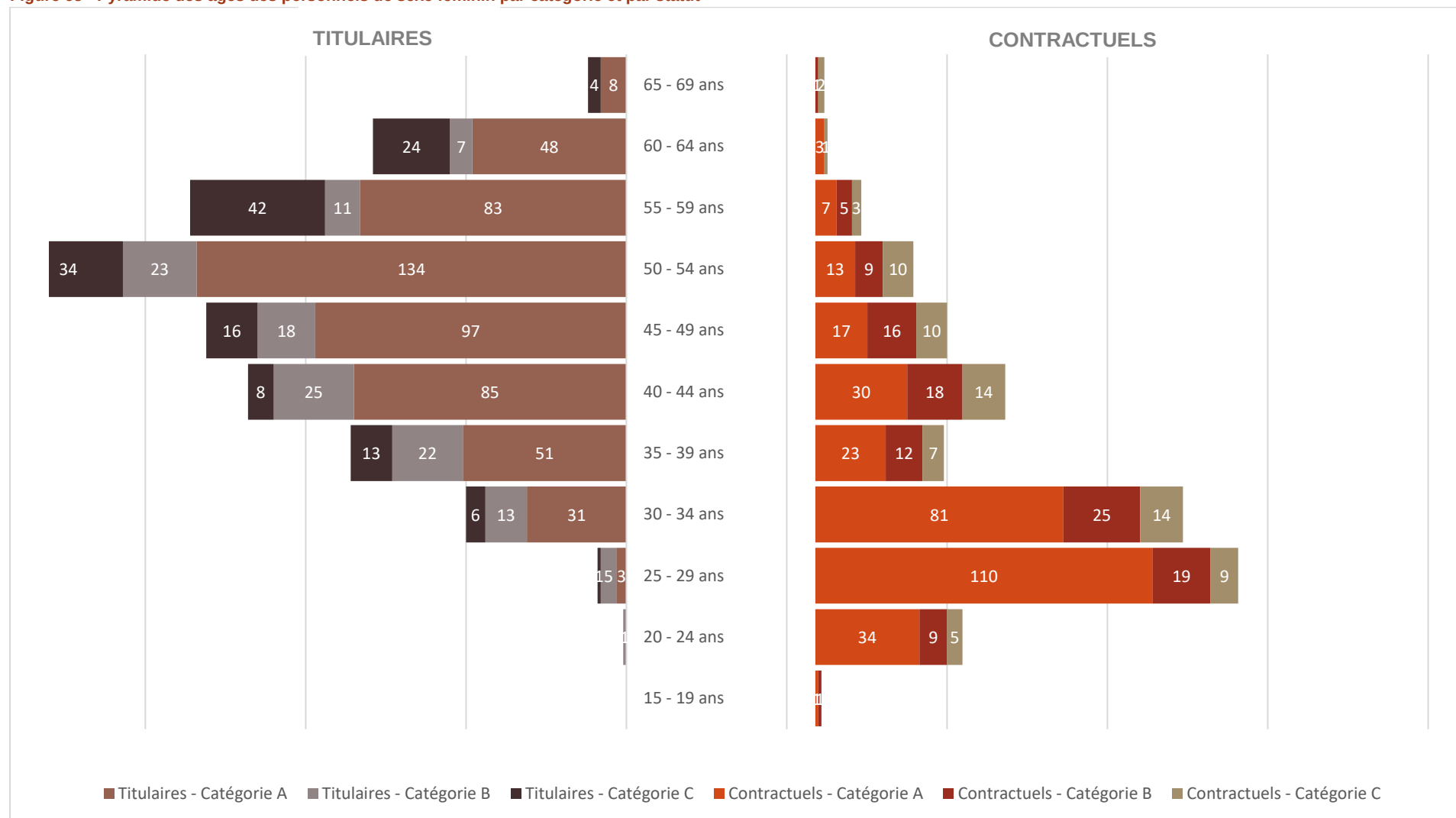
Les hommes titulaires sont en moyenne plus âgés (+2,0 ans).

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



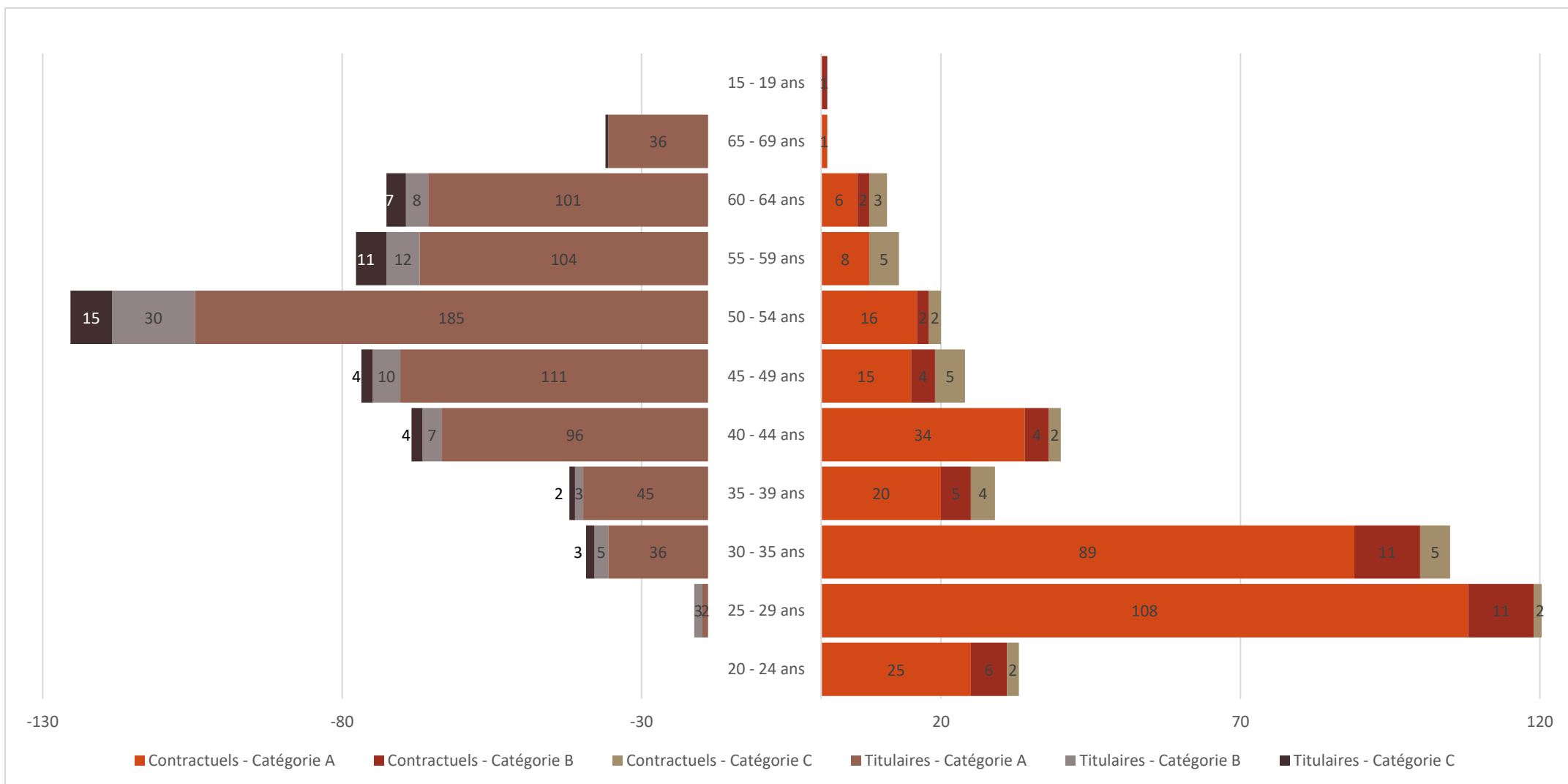
Dans le détail par type de population et catégorie hiérarchique, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de 3,4 ans dans la population enseignante (en 2022, l'écart d'âge moyen était de 3,7 ans).

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 (60,5%) et relèvent de la catégorie A (70,8%). Dans la population féminine titulaire, la majorité des agentes se situent dans la tranche d'âge 45-59 ans (56,3%).

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 masculin contractuels sont majoritairement âgés de 20 à 35 ans (65,1%) et relèvent de la catégorie A (68,9%)

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

Figure 67 - Répartition femmes / hommes au sein de l'université (au 31/12/2023)

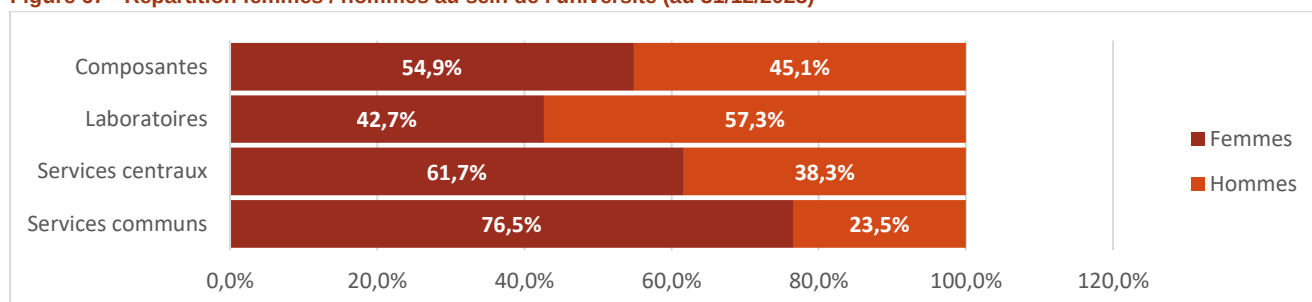
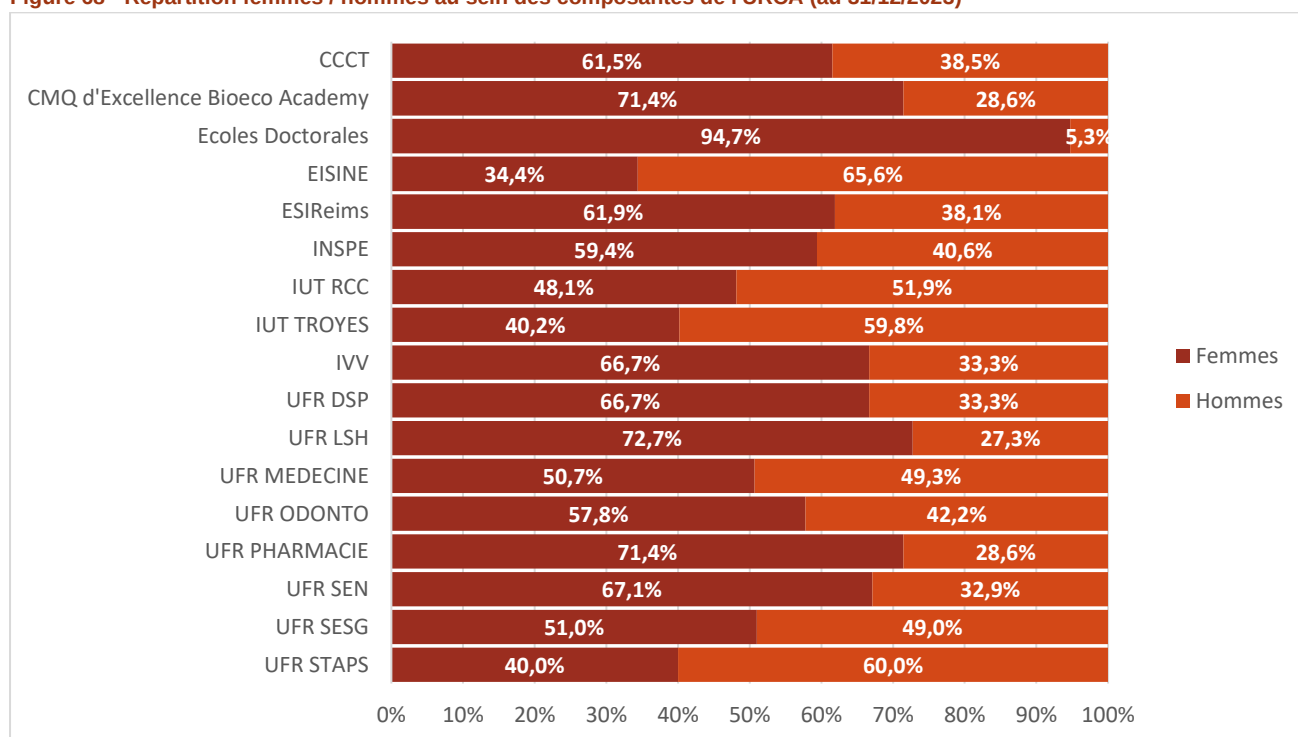


Figure 68 - Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2023)



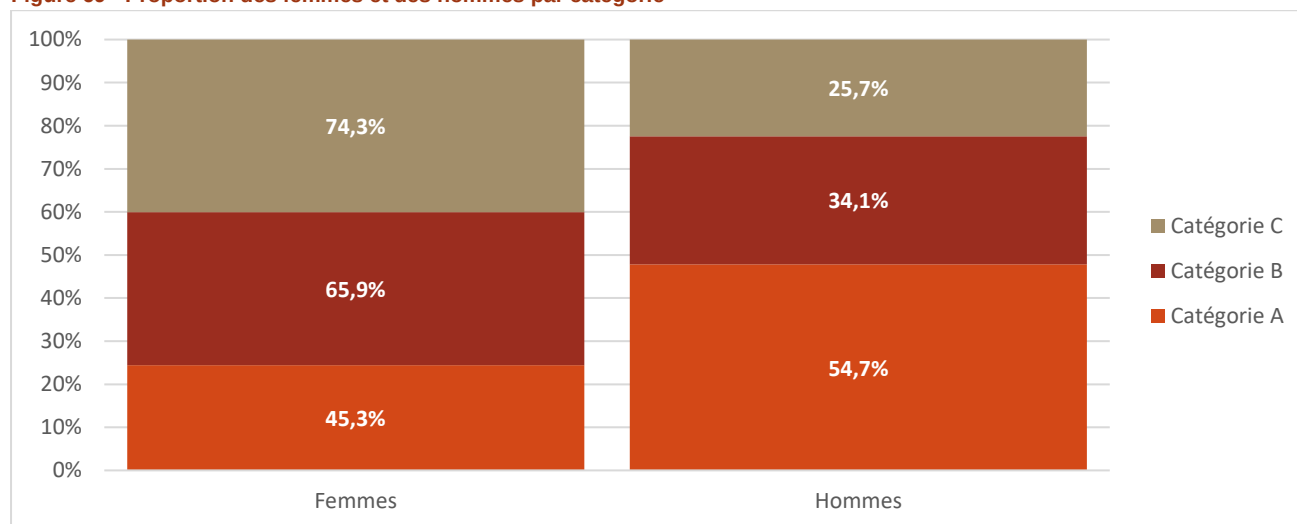
Comme les années précédentes, c'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (76,5% des effectifs).

61,7% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes (-0,9 point par rapport à 2022). À l'inverse, les laboratoires concentrent principalement une population masculine (57,3%), 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



45,3% des femmes au sein de l'URCA occupent une fonction de catégorie A (46,1% en 2022)

2. TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT

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

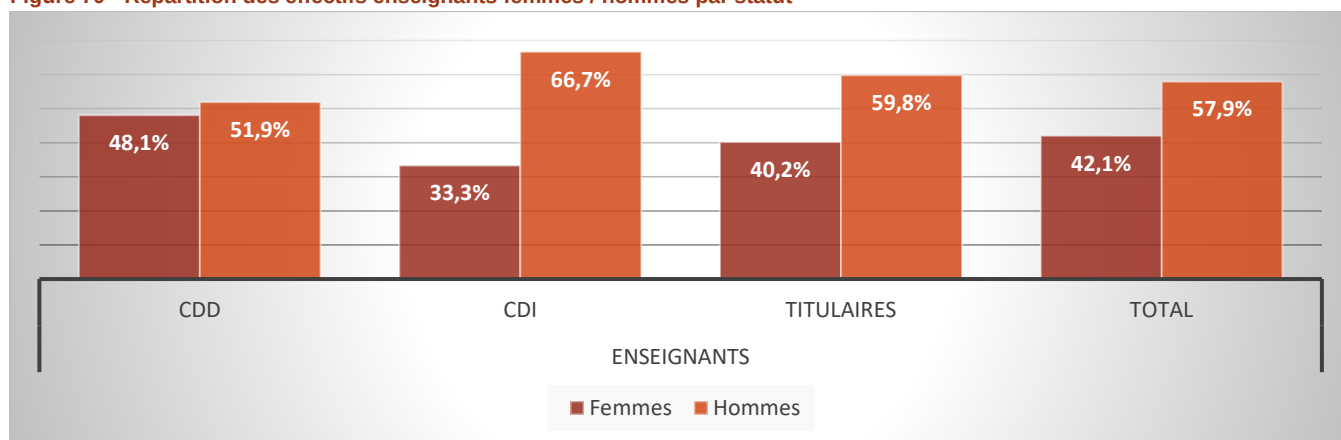
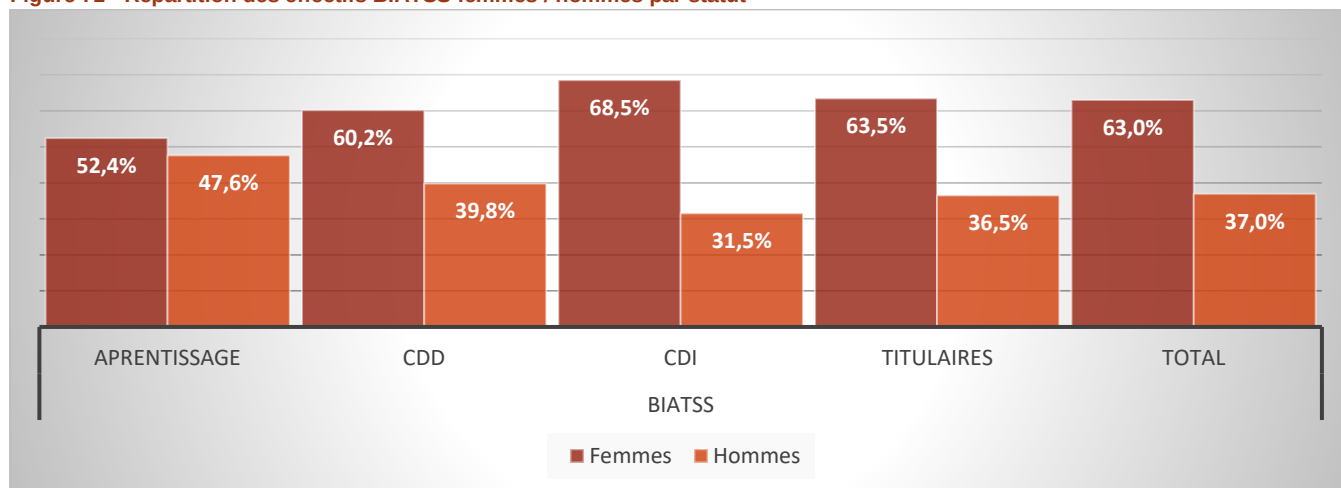
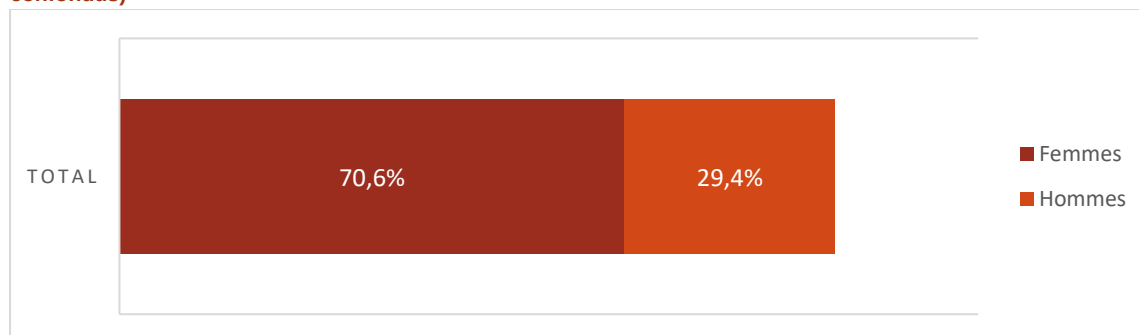


Figure 71 - Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut



La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même quel que soit le statut, qu'ils soient contractuels (63,0% des personnels contractuels sont des femmes) ou titulaires (63,5% des titulaires sont des agents de sexe féminin).

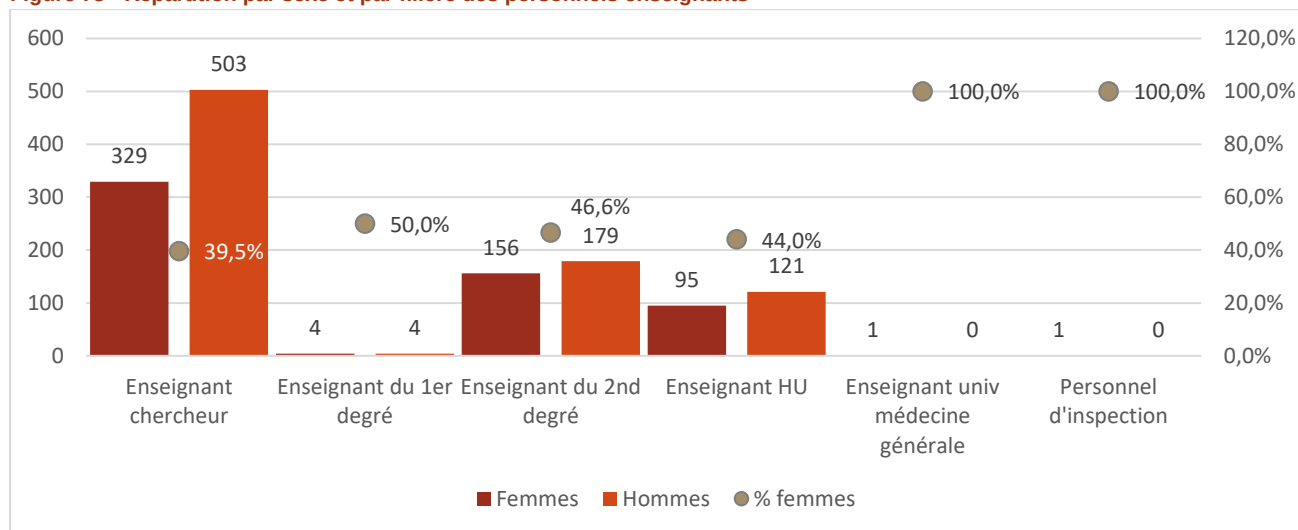
Figure 72 - Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2023 (tous types de population confondus)



En 2022, les passages de CDD en CDI concernent majoritairement des agents BIATSS (94,1%), par conséquent ce sont principalement des femmes qui bénéficient d'une cédésation (70,6%).

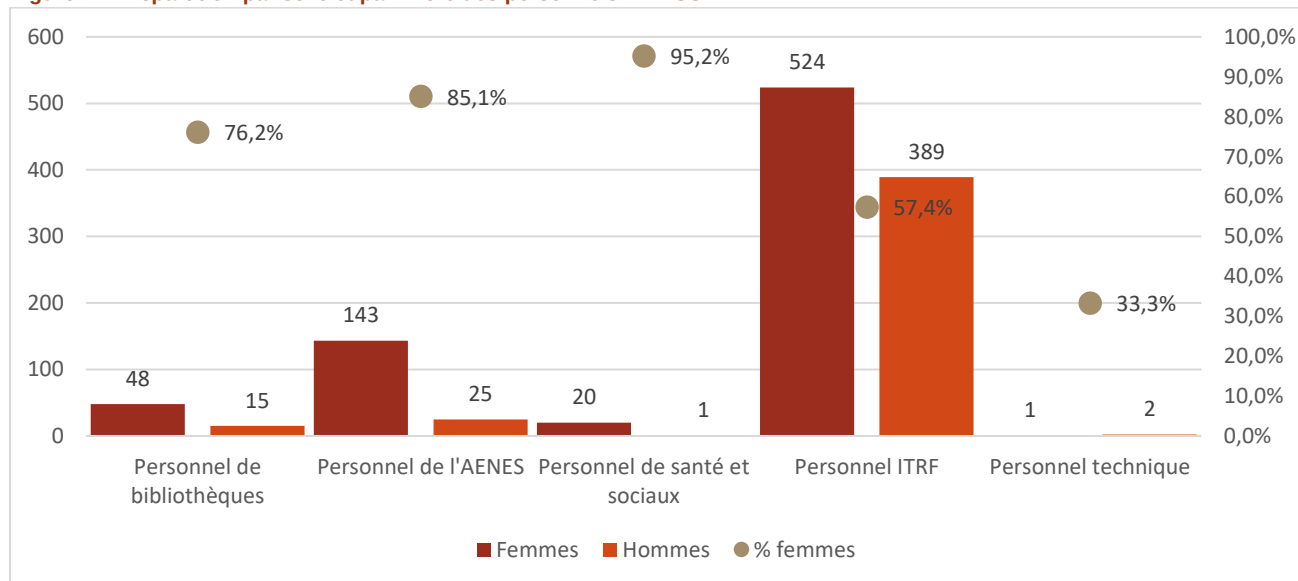
3. TAUX DE FEMINISATION PAR FILIERE⁴³

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 (39,5%).

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

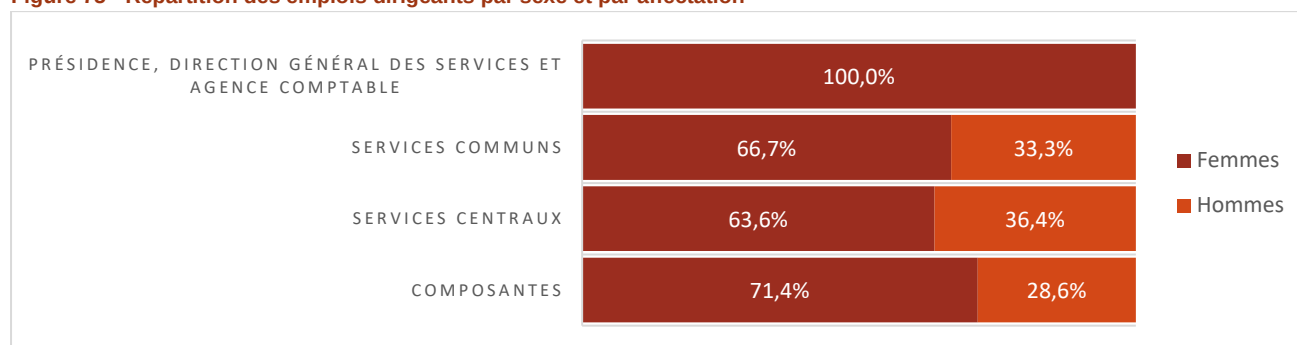


Dans la population BIATSS, quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. C'est au sein de la filière des personnels de santé et sociaux (95,2%), des personnels de l'AENES (85,1%), et des personnels de bibliothèque (76,2%) que la part des femmes est la plus importante.

⁴³ Le taux de féminisation est calculé de la manière suivante : (nombre de femmes / effectifs total) X 100

4. LES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

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



En 2023, 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^{er} 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 139 - Répartition femmes / hommes des primo-nominations

	2023	2022	2021
Femmes	5	4	10
Hommes	0	1	3
TOTAL	5	5	13

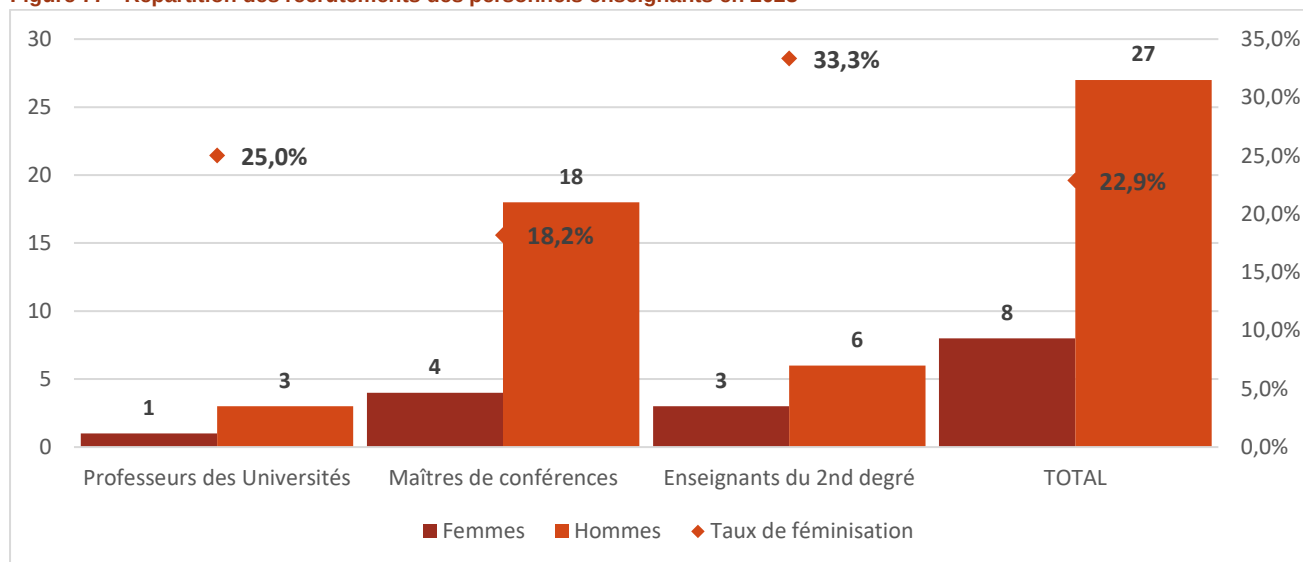
Figure 76 - Répartition par sexe des primo nominations

100,0% des primo nommés à un emploi supérieur et dirigeant étaient des femmes en 2023. Ce taux était de 80,0% en 2022.

III. EVOLUTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE

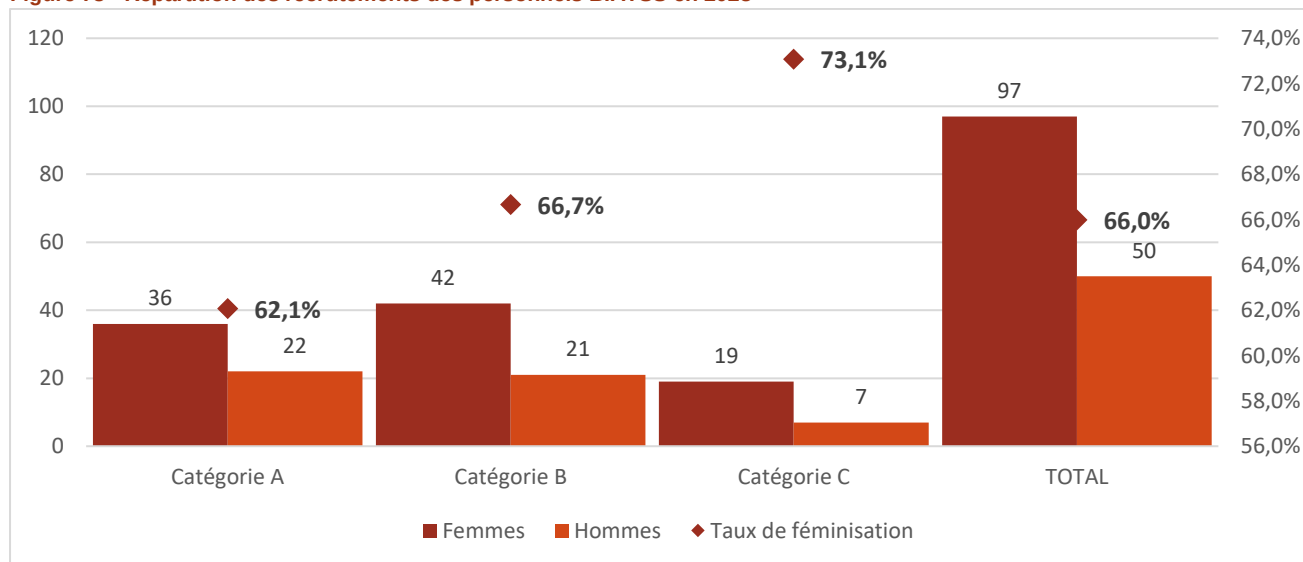
1. REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES RECRUTEMENTS ET MOBILITES INTERNES

Figure 77 - Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2023



La proportion de femmes dans les recrutements de personnels enseignants est en baisse par rapport à 2022 (-33,6 points). L'évolution est aléatoire d'une année sur l'autre car celle-ci dépend de la spécialité des postes ouverts et des dossiers de candidatures reçus.

Figure 78 - Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2023



Le nombre de femmes dans les recrutements de personnels BIATSS est en hausse de 7,7%, mais comme le nombre de recrutements d'hommes est en hausse également, la proportion de femmes recrutées est en baisse de 0,7 point.

C'est au sein des catégories B et C que le taux de recrutement de personnels féminins est le plus important (66,7% et 73,1%)

2. LES PROMOTIONS

Tableau 140 - Evolution de la part des femmes et des hommes promus dans la population des enseignants chercheurs

Filières	2023		2022		2021	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs des universités	29,2%	70,8%	31,6%	68,4%	31,6%	68,4%
Maîtres de conférences	33,3%	66,7%	55,6%	44,4%	33,3%	66,7%
TOTAL	31,0%	69,0%	45,7%	54,3%	32,6%	67,4%

En 2023, 31,0% des promotions chez les personnels enseignants-chercheurs ont concerné des personnels de sexe féminin (soit 13 agents). La part des femmes promues a diminué de 14,7 points par rapport à l'année précédente. En 2022 la part des femmes promues était de 45,7%.

Dans le détail, parmi les maîtres de conférences promus, 33,3% concernaient des agents de sexe féminin en 2023.

Tableau 141 - Evolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS

Filières	2023		2022		2021	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	80,0%	20,0%	100,0%	0,0%	83,3%	16,7%
Bibliothèque	90,0%	10,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
ITRF	59,6%	40,3%	52,4%	47,6%	62,5%	37,5%
TOTAL	65,2%	34,7%	62,5%	37,5%	67,5%	32,5%

62,2% des promotions (liste d'aptitudes et tableaux d'avancement) chez les personnels BIATSS ont concerné des femmes en 2023, soit une baisse de 0,3 point par rapport à 2022.

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

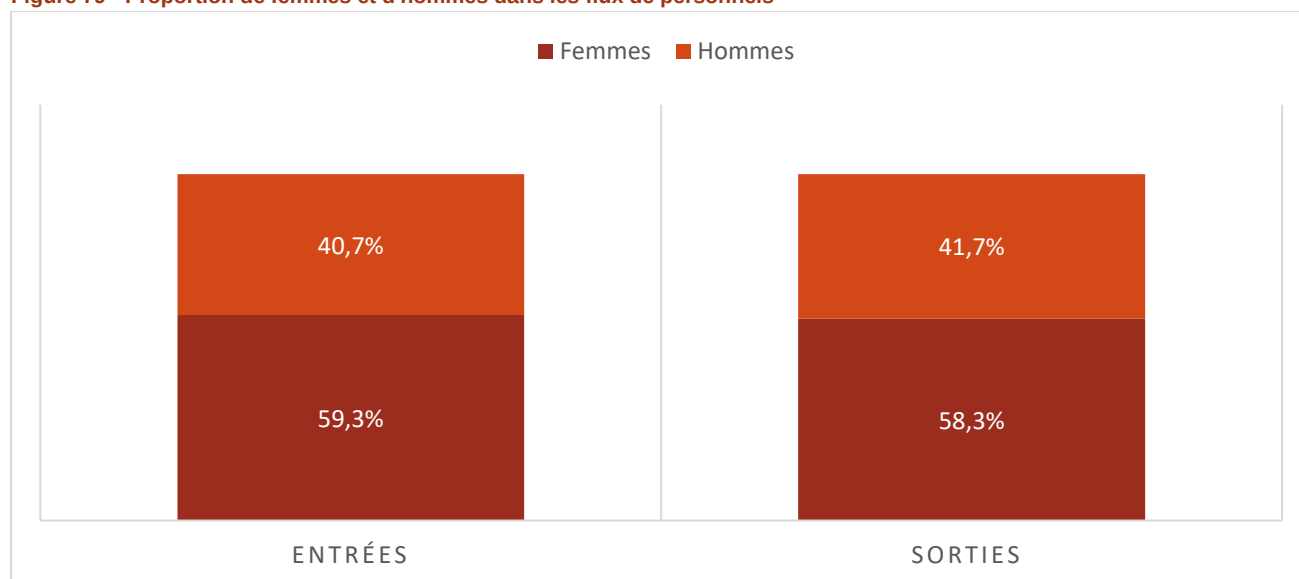


Tableau 142 - Répartition des personnels entrants par sexe et par catégorie hiérarchique

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Cat-A	124	142	266	46,6%	139	111	250	55,6%	116	105	221	52,5%
Cat-B	42	16	58	72,4%	36	17	53	67,9%	26	10	36	72,2%
Cat-C	17	6	23	73,9%	25	9	34	73,5%	20	7	27	74,1%
	183	168	347	52,7%	200	137	337	59,3%	162	122	284	57,0%

Tableau 143 - Répartition des personnels sortants par sexe et par catégorie hiérarchique

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Cat-A	128	109	237	54,0%	122	112	234	52,1%	88	113	201	43,8%
Cat-B	20	9	29	69,0%	32	5	37	86,5%	23	6	29	79,3%
Cat-C	25	10	35	71,4%	26	12	38	68,4%	17	16	33	51,5%
	173	128	301	57,5%	180	129	309	58,3%	128	135	263	48,7%

Comme en 2022, la majorité des entrées de personnels concernait des femmes en 2023 (52,7%). La part de femmes sortantes est dans le même ordre de grandeur (57,5%).

4. LES REMUNERATIONS⁴⁴

Tableau 144 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants titulaires par sexe et par corps

		2023	2022	2021	Evolution en €	Evolution en %
Professeurs des universités	Femmes	5 296,5€	5 177,7 €	5 001,4 €	118,8 €	2,3%
	Hommes	5 446,9€	5 261,8 €	5 168,2 €	185,1 €	3,5%
	Moyenne	5 402,8€	5 237,4€	5 119,2 €	165,43 €	3,2%
Maîtres de conférences	Femmes	3 915,7 €	3 769,1 €	3 651,4 €	146,6 €	3,9%
	Hommes	4 006,2 €	3 883,8 €	3 716,8 €	122,4 €	3,2%
	Moyenne	3 968,0€	3 835,9 €	3 690,0 €	132,1 €	3,4%
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	3 866,3 €	3 794,0 €	3 583,8 €	72,3 €	1,9%
	Hommes	4 089,8 €	3 884,4 €	3 789,7 €	205,4 €	5,3%
	Moyenne	3 981,6 €	3 839,8 €	3 685,4 €	141,8 €	3,7%

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

		2023	2022	2021	Evolution en €	Evolution en %
Professeurs des universités	Femmes	3 618,2 €			3 618,2 €	
	Hommes	3 475,0 €	4 829,3 €		3 475,0 €	
	Moyenne	3 577,8 €	4 829,3 €		3 577,8 €	
Maîtres de conférences	Femmes	2 246,0 €	2 073,2 €	1 954,9 €	172,8 €	8,3%
	Hommes	2 385,8 €	2 146,1 €	2 070,0 €	239,7 €	11,2%
	Moyenne	2 317,7 €	2 113,2 €	2 021,9 €	204,6 €	9,7%
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 251,9 €	1 947,7 €	1 917,0 €	304,2 €	15,6%
	Hommes	2 320,5 €	2 143,7 €	2 146,2 €	176,8 €	8,2%
	Moyenne	2 291,4 €	2 046,6 €	2 031,2 €	244,7 €	12,0%

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

⁴⁴ Conformément à l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'Université de Reims a publié son index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2023. Cependant, en l'absence de données pour 2021 et 2022, aucun point de comparaison n'a pu être établi. L'intégration de cet index dans le Rapport Social Unique (RSU) est prévue dès l'an prochain, permettant ainsi une analyse plus complète.

Tableau 146 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie

		2023	2022	2021	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 913,3 €	2 800,2 €	2 650,9 €	113,1 €	4,0%
	Hommes	2 997,2 €	2 877,1 €	2 785,6 €	120,1 €	4,2%
	Moyenne	2 950,9 €	2 835,2 €	2 710,6 €	115,7 €	4,1%
Catégorie B	Femmes	2 071,6 €	1 992,9 €	1 860,2 €	78,7 €	4,0%
	Hommes	2 157,2 €	2 071,2 €	2 015,5 €	85,9 €	4,1%
	Moyenne	2 105,5 €	2 023,4 €	1 920,5 €	82,2 €	4,1%
Catégorie C	Femmes	1 959,1 €	1 870,8 €	1 844,1 €	88,3 €	4,7%
	Hommes	1 987,9 €	1 920,2 €	1 839,4 €	67,7 €	3,5%
	Moyenne	1 966,5 €	1 884,6 €	1 842,7 €	81,9 €	4,3%

Les personnels BIATSS de sexe masculin sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En 2023, en moyenne les hommes ont une rémunération plus élevée que les femmes de l'ordre de 2,9% en catégorie A, de 4,1% en catégorie B, et de 1,5% en catégorie C.

Tableau 147 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS contractuels par sexe et par catégorie

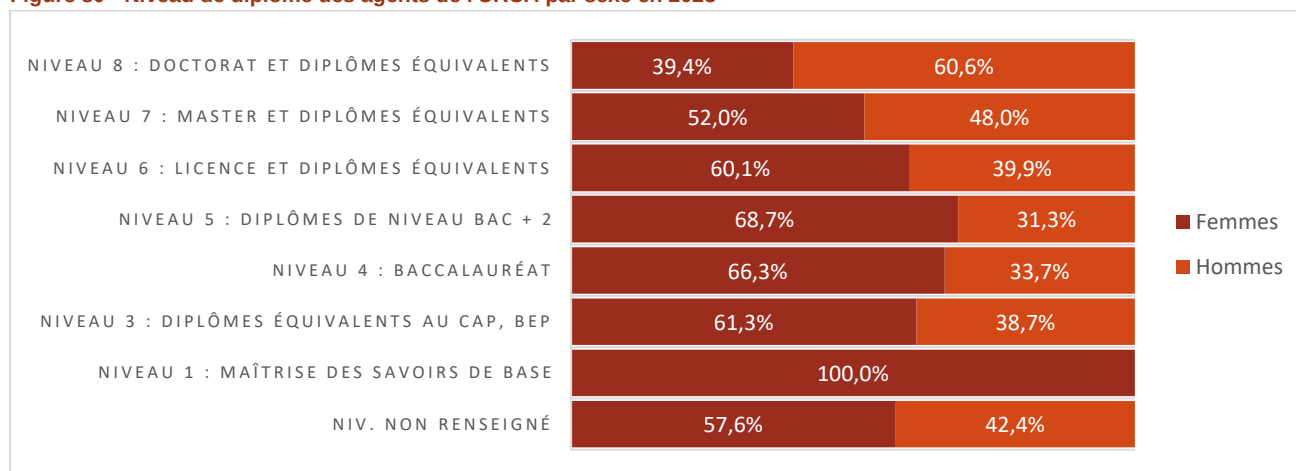
		2023	2022	2021	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 703,4 €	2 472,6 €	2 530,5 €	230,8 €	9,3%
	Hommes	2 818,0 €	2 614,1 €	2 500,4 €	204,0 €	7,8%
	Moyenne	2 756,9 €	2 534,5 €	2 517,7 €	222,4 €	8,8%
Catégorie B	Femmes	1 955,0 €	1 759,0 €	1 610,8 €	196,0 €	11,1%
	Hommes	1 963,1 €	1 814,3 €	1 673,1 €	148,8 €	8,2%
	Moyenne	1 957,4 €	1 773,9 €	1 627,6 €	183,5 €	10,3%
Catégorie C	Femmes	1 840,2 €	1 627,7 €	1 601,8 €	212,5 €	13,1%
	Hommes	1 904,8 €	1 629,8 €	1 648,6 €	274,4 €	16,8%
	Moyenne	1 856,3 €	1 628,2 €	1 613,0 €	228,1 €	14,0%

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 (+4,2% en catégorie A, +0,4% en catégorie B, +3,5% en catégorie C).

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 2023

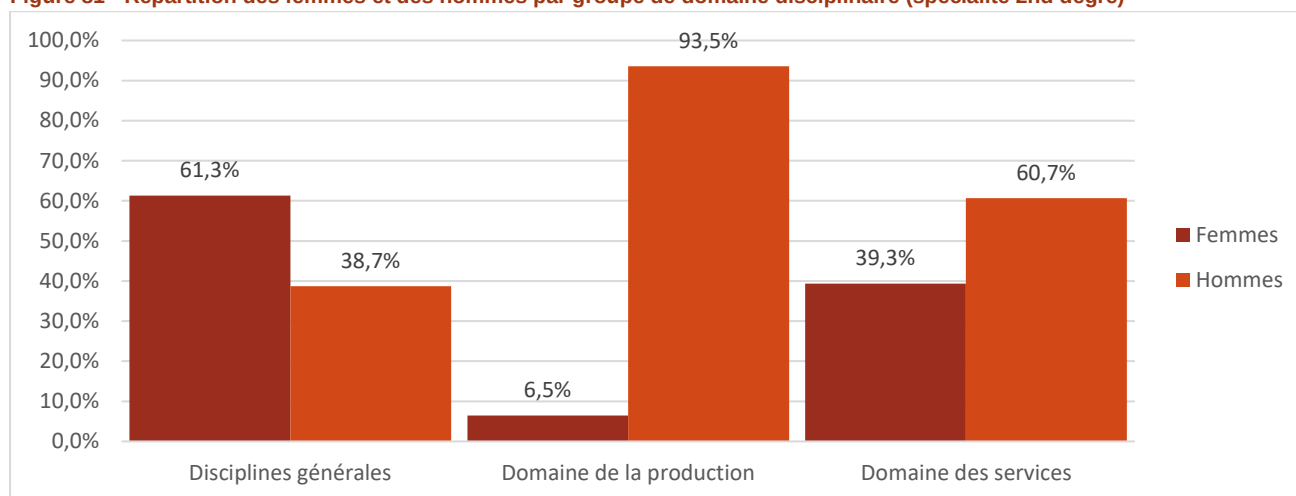


Au sein de l'université, à l'exception des diplômes de niveau 8 (doctorat), la proportion de femmes dans chaque niveau de diplôme est plus élevée que celle des hommes.

Néanmoins, ramené à la proportion de chaque population, 67,3% des femmes ont un diplôme de niveau 5 à niveau 8, tandis que 76,9% des hommes sont diplômés de niveau 5 à niveau 8.

2. MIXITE DES METIERS DANS LA POPULATION ENSEIGNANTE

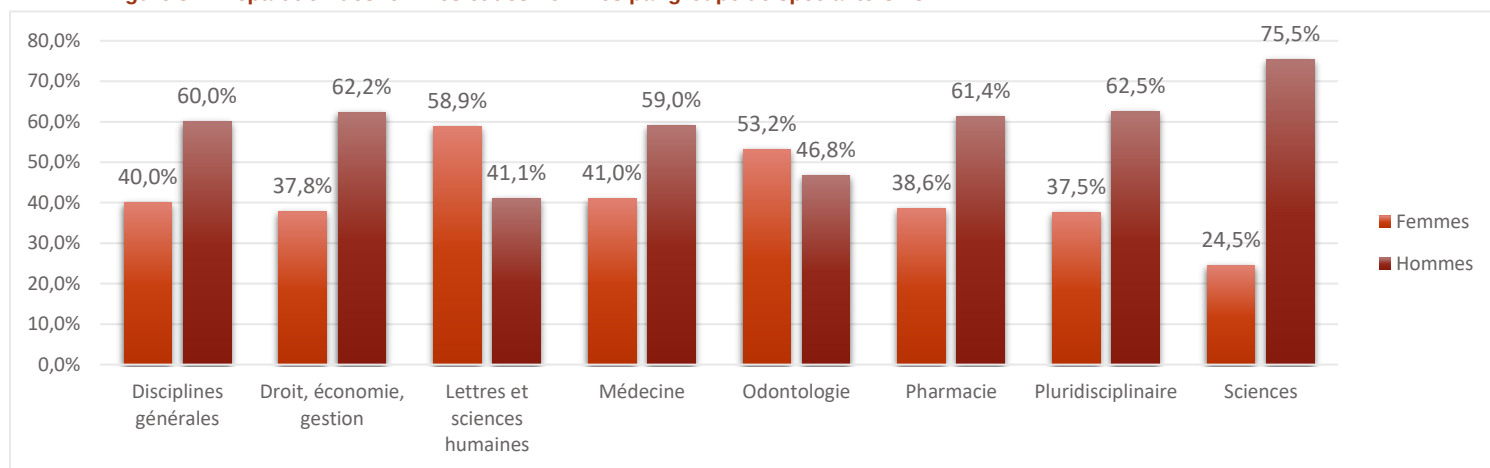
Figure 81 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité 2nd degré)



Comme en 2022, le domaine de la production comporte une part majoritaire de personnels de sexe masculins (93,5%).

A l'inverse, le domaine « disciplines générales » comporte une proportion plus importante de femmes que d'hommes (61,3%). La part des femmes dans les disciplines générales est en très légère hausse par rapport à 2022 (+2,0 points).

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



La quasi-intégralité des spécialités CNU sont majoritairement masculines, à l'exception du groupe de spécialité « Lettres et sciences humaines » qui comporte 58,9% de femmes.

Tableau 148 - Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps

		2023		2022		2021	
Groupe hiérarchique	Corps	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%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Enseignant chercheur	Assistant de l'enseignement supérieur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Adjoint d'enseignement ⁴⁵	58,5%	41,5%	50,9%	49,1%	52,9%	47,1%
	Maître de conférences	43,5%	56,5%	43,6%	56,4%	41,6%	58,4%
	Professeur des universités	32,1%	67,9%	28,9%	71,1%	29,1%	70,9%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant de médecine ou d'odontologie	57,3%	42,7%	56,6%	43,4%	57,8%	42,2%
	MCUPH	48,9%	51,1%	50,0%	50,0%	46,7%	53,3%
	PUPH	28,7%	71,3%	28,9%	71,1%	29,3%	70,7%
Enseignant du 2nd degré	Professeur agrégé	51,4%	48,6%	49,5%	50,5%	50,5%	49,5%
	Professeur certifié	48,9%	51,1%	50,3%	49,7%	52,5%	47,5%
	Professeur d'EPS	12,5%	87,5%	16,7%	83,3%	16,7%	83,3%
	Professeur des lycées professionnels	44,4%	55,6%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Enseignant du 1er degré	Professeur des écoles	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	44,4%	55,6%

59,8% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont des hommes. Cette proportion est en hausse de 3,0 points par rapport à 2022.

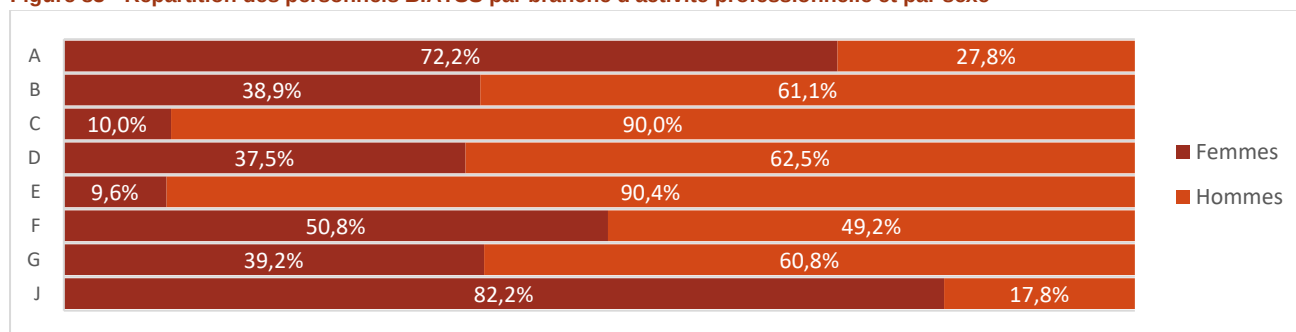
Dans le détail par corps, les personnels enseignants-chercheurs sont en majorité de sexe masculin sauf dans la population des adjoints d'enseignement (58,5% de femmes).

Quelques corps se distinguent par une proportion plus élevée de femmes : inspecteurs d'académie (100,0%), assistant de médecine ou d'odontologie (57,3%), adjoints d'enseignements (58,5%).

⁴⁵ Les personnels attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont renseignés sur une équivalence de corps d'adjoint d'enseignement dans nos outils RH.

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 : 82,2% des agents relevant de cette BAP sont des femmes

A – Sciences du vivant qui concentre 72,2% de personnels de sexe féminin

F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs, qui comporte 50,8% de femmes

Tableau 149 - Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

Groupes hiérarchiques	Catégorie	Corps	2023		2022		2021	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnels ITRF	A	Ingénieur de recherche	61,0%	39,0%	47,1%	52,9%	46,5%	53,5%
		Ingénieur d'études	52,2%	47,8%	52,0%	48,0%	50,3%	49,7%
		Assistant ingénieur	59,2%	40,8%	64,2%	35,8%	64,5%	35,5%
	B	Technicien de recherche et formation	58,9%	41,1%	56,2%	43,8%	57,6%	42,4%
	C	Adjoint technique de recherche et de formation	64,5%	35,5%	68,3%	31,7%	66,3%	33,7%
Personnels de l'AENES	A	Directeur général des services	100,0%	0,0%	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	76,0%	24,0%	69,6%	30,4%	81,8%	18,0%
	B	Secrétaire administratif	88,9%	11,1%	84,6%	15,4%	83,6%	16,0%
	C	Adjoint administratif	85,2%	14,8%	89,5%	10,5%	92,3%	7,0%
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur général des bibliothèques	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
		Conservateur des bibliothèques	60,0%	40,0%	66,7%	33,3%	66,7%	33,0%
		Bibliothécaire	50,0%	50,0%	60,0%	40,0%	75,0%	25,0%
	B	Bibliothécaire assistant	84,2%	15,8%	85,0%	15,0%	83,3%	16,0%
	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%	100,0%	0,0%	85,7%	14,3%
	C	Adjoint technique des établissements	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	60,0%	40,0%

Comme les années précédentes, les personnels ITRF comportent plus de femmes (58,7%) que d'hommes (41,3%).

La proportion de femmes au sein de la filière AENES était de 85,4% en 2023, soit une baisse de 0,7 point par rapport à 2022.

95,2% des agents relevant des corps de personnels de santé et sociaux sont des femmes.

76,2% 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 150 - Evolution du nombre de congés pour recherche ou conversion thématique

	2023	2022	2021
Femmes	6	5	5
Hommes	5	8	7
Total	11	13	12
Nombre de jours	1 276	1 575	2 114

Le nombre de CRCT a très légèrement diminué par rapport à 2022 (- 2), par conséquent le nombre de jours est en baisse (-299 jours, -19,0%).

Parmi les agents ayant bénéficié d'un CRCT, 54,5% étaient des femmes.

LES CONGES PARENTAUX

Tableau 151 - Evolution du nombre de congés parentaux

	2023		2022		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	-	-	-	-	-	-
Congé parental après naissance	7	0	3	0	2	0
TOTAL	7	0	3	0	2	0

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 2023, 7 agentes étaient en congé parental pour une durée totale de 491 jours. L'intégralité de ces congés avaient pour motif « congé parental après naissance ».

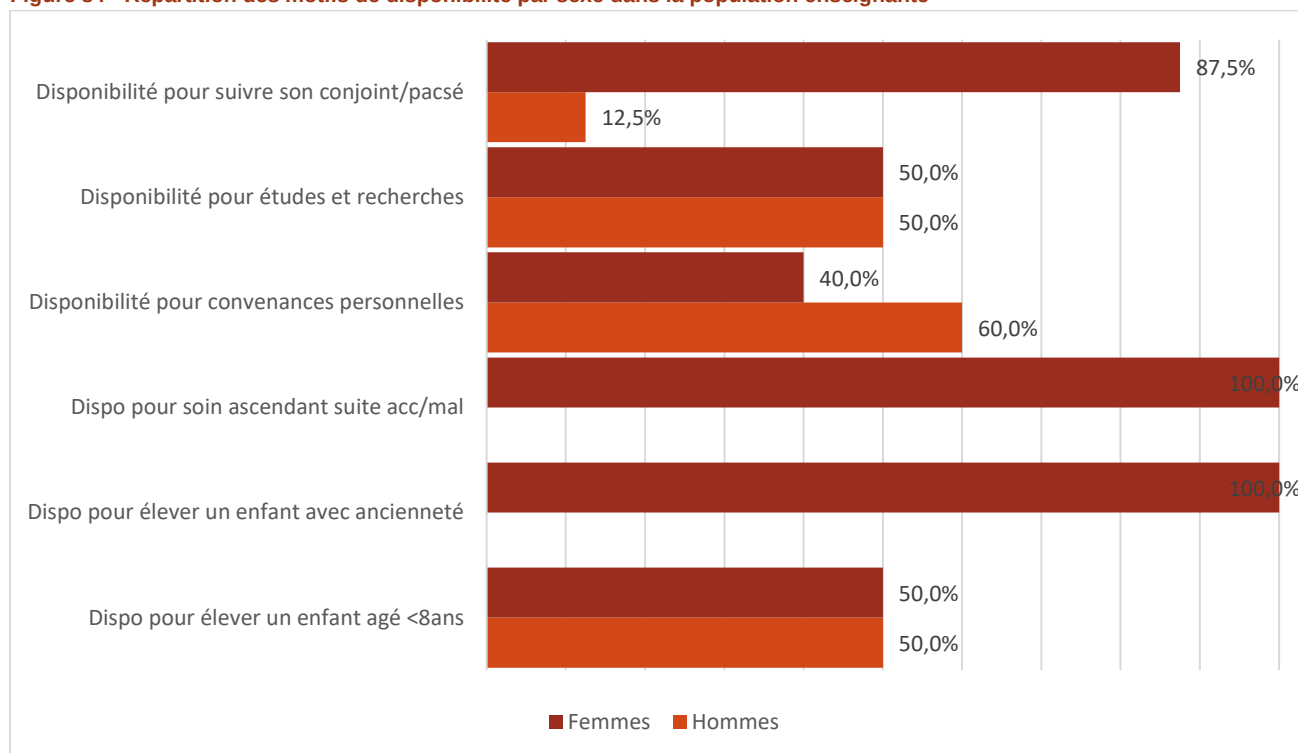
LES DISPONIBILITES

Tableau 152 - Evolution du nombre de disponibilité par sexe

	2023			2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	15	9	24	14	9	23	14	8	22
BIATSS	14	4	18	15	3	18	11	3	14
TOTAL	29	13	42	29	12	41	25	11	36

En 2023, 69,0% des agents en disponibilité étaient de sexe féminin. Cette proportion est en hausse de 1,7 point par rapport à 2022.

Figure 84 - Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante

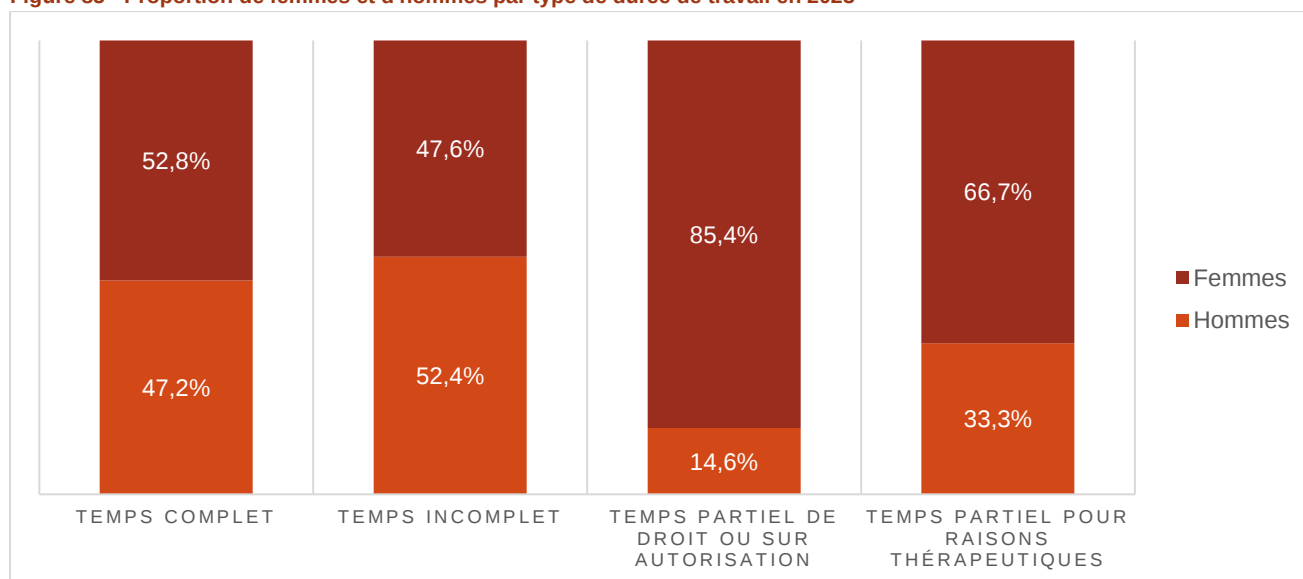


57,1% des femmes en disponibilité au sein de l'université de Reims Champagne-Ardenne sont des personnels enseignants.

87,5% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des personnels enseignants de sexe féminin.

2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Figure 85 - Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2023



85,4% des temps partiels de droit ou sur autorisation ont concerné des agents de sexe féminin en 2023 (87,0% en 2022).

En 2023, 11 agents qui bénéficiaient d'un temps partiel en 2022 ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 11 agents, 63,6% étaient des femmes.

3. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

CHIFFRES CLES

5 607 jours de congés maternité pour **49** agentes

495 jours de congés paternité pour **27** agents

LE TELETRAVAIL AU SEIN DE L'URCA

Tableau 153 - Taux de féminisation des agents en télétravail

	2023				2022				2021			
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes	Femmes	Hommes	Total	% femmes
A	130	95	225	57,8%	107	82	189	56,6%	40	25	65	61,5%
B	133	29	162	82,1%	101	21	122	82,8%	34	7	41	82,9%
C	91	10	101	90,1%	83	9	92	90,2%	46	2	48	95,8%
Total	354	134	488		291	112	403	72,2%	120	34	154	77,9%

72,5% des agents ayant obtenu une autorisation de télétravail lors de la campagne 2023 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 (51,6%).
- Dans le détail : une proportion de femmes d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (74,3% en catégorie C).
- Des hommes en moyenne plus âgés que les femmes (+2,1 ans).
- La majorité des emplois dirigeants occupés par des personnels de sexe féminin (71,4% en composantes, 63,6% en services centraux, 66,7% 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 (76,9% 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 (69,0%). Le motif le plus répandu est la disponibilité pour convenance personnelle (48,3%) et pour suivre un conjoint (31,0%).



ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES	167
ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS	168
ANNEXE 2 : SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	174
ANNEXE 3 : MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	176
ANNEXE 4 : DETAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX.....	177
ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE	178
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	184
TABLEAUX.....	184
GRAPHIQUES.....	188

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS

ACCIDENT DE SERVICE

Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

AGENT PENSIONNÉ

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

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

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

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade à un grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude.

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.

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 pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger en conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (Recteur, Ministre) prend une décision contraire aux avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'y ont conduite. Elles comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les quatre ans.

COMPOSANTE

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

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)

Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave dont l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Un fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés. La liste des affections rentrant dans les conditions d'octroi est fixée par arrêté ministériel. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs y compris les hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CORPS

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

DÉTACHEMENT

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

DISCIPLINE

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

DISPONIBILITÉ

Position du/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 conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

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 DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant 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 candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'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 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 en bénéficier, 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

Changement d'établissement, d'affectation.

MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein du même établissement.

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire. Il convient de distinguer les non-titulaires de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des non-titulaires relevant du droit privé qui sont recrutés sous contrats aidés.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), 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 principal d'éducation) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent effectuer 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, cette obligation de service est elle aussi égale à 1607h.

PROMOTION

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

QUOTITÉ D'AFFECTATION

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

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

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 proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente.

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%.

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 154 - Table des filières et leurs abréviations

FILIÈRES	SIGLES	SIGNIFICATION
BIATSS	AENES Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	AC Agent Comptable
		SGEPES Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
		Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
		AENESR
		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 Social
		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	Assistant 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 155 - Table des abréviations

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
CNU	Conseil National des Universités
EC	Enseignant-Chercheur
ETP	Équivalent Temps Plein
MAST	Maître de Conférences Associé
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
REFERENS	Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
UFR	Unité de Formation et de Recherche
URCA	Université de Reims Champagne-Ardenne
UTD	Unité Travaux Dirigés
UTP	Unité Travail Pédagogique

ANNEXE 3 : MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Tableau 156 - Fondements juridiques du recrutement des agents contractuels BIATSS

Référence	Libellé court	Fondement juridique	Cat	Type de contrat	Durée
CGFP L332-2 1°	- 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
CGFP L332-2 2°	- 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
CGFP L332-6	- 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.
CGFP L332-7	- Ctr emploi vacant	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	A B C	CDD	CDD d'1 an maximum qui peut être prolongé, dans la limite de 2 ans, si la procédure de recrutement n'a pu aboutir.
CGDP L332-3	- 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
CGFP L352-4	- 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
CGFP L332-22 Décret 86-83 Art. 7	- Accroiss temp activ	Besoin occasionnel lorsque les fonctions ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.	A B C	CDD	12 mois Renouvelable dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de 18 mois consécutifs
CGFP L332-22 Décret 86-83 Art. 7	- Accroiss sais activ	Besoin saisonnier lorsque les fonctions ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.	A B C	CDD	6 mois Renouvelable dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de 12 mois consécutifs
CGFP L332-24	- 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 157 - 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
	SANTE	Pôle Santé
	AEBB	Pôle Agrosciences, Environnement, Biotechnologies, Bioéconomie
	SHS	Pôle Science de l'Homme et de la Société
	EPURE	Presse Universitaire de Reims
Directions et services centraux	DGS	Direction Générale des Services
	AC	Agence Comptable
	CAP	Cellule d'Appui au Pilotage
	DRV	Direction de la Recherche et de la Valorisation
	DEVU	Direction des Études et de la Vie Universitaire
	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
	DIR COM	Direction de la Communication
	DAJ	Direction des Affaires Juridiques
	SPR	Service de Prévention des Risques
		Service Imprimerie centrale
		Service des Archives de l'Université

ANNEXE 5 : REPARTITION DES AGENTS ENSEIGNANTS PAR SPECIALITE

Tableau 158 - Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2023

			PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			
	CNU	Spécialité	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	TOTAL
DROIT, ECONOMIE, GESTION	0100	Droit privé et sciences criminelles	6	4	10	9	10	19	29
	0200	Droit public		6	6	5	12	17	23
	0300	Histoire du droit et des institutions	2		2	2	2	4	6
	0400	Sciences politiques			0	1	1	2	2
	0500	Sciences économiques		3	3	11	12	23	26
	0600	Sciences de gestion	4	3	7	11	15	26	33
	Sous total Droit, Economie, Gestion								119
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique		1	1	3		3	4
	0800	Langues et littératures anciennes	1		1	1	1	2	3
	0900	Langues et littérature française	2	3	5	8	1	9	14
	1000	Littératures comparées		1	1	1	1	2	3
	1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	3		3	13	7	20	23
	1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves		1	1	4	1	5	6
	1300	Langues et littératures slaves			0				0
	1400	Langues et littératures romanes	2	1	3	3	2	5	8
	1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques			0			0	0
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	4	2	6	10	8	18	24
	1700	Philosophie	1	1	2	1	1	2	4
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle		1	1	2	2	4	5
	1900	Sociologie, démographie	3		3	5	6	11	14
	2000	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire			0			0	0
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	2		2	5	1	6	8
	2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporains	1	2	3	3	4	7	10
	2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale		4	4	2	5	7	11
	2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	1	2	2	2	4	6
	Sous total Lettres et Sciences Humaines								143
SCIENCES	2500	Mathématiques	1	7	8	2	6	8	16
	2600	Mathématiques appliquées & application maths	2	5	7	2	8	10	17
	2700	Informatique		9	9	7	23	30	39
	2800	Milieux denses et matériaux	2	6	8	3	7	10	18
	2900	Constituants élémentaires			0			0	0
	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	2	1		1	3

			PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
	CNU	Spécialité	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
	3400	Astronomie, astrophysique		1	1			0	1
	3500	Structure et évolution Terre et autres planètes			0	1	1	2	2
	3600	Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2	2	4	1	4	5	9
	3700	Météorologie Océanographie physique			0		1	1	1
	Sous total sciences								153
MEDECINE	4201	Anatomie		2	2			0	2
	4202	Histologie, embryologie et cytogénétique		1	1	1		1	2
	4203	Anatomies et cytologie pathologiques			0	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		4	4		1	1	5
	4402	Physiologie		2	2			0	2
	4403	Biologie cellulaire	2		2	1		1	3
	4404	Nutrition		1	1			0	1
	4501	Bactériologie-virologie Hygiène		3	3	1		1	4
	4502	Parasitologie et mycologie	1		1		2	2	3
	4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale	1	1	2			0	2
	4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention		1	1	1		1	2
	4602	Médecine et santé au travail		1	1			0	1
	4603	Médecine légale et droit de la santé		1	1			0	1
	4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication			0			0	0
	4701	Hématologie ; transfusion	1	1	2	1		1	3
	4702	Cancérologie ; radiothérapie		2	2			0	2
	4703	Immunologie	2		2	2		2	4
	4704	Génétique	1		1			0	1
	4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	1	2	3			0	3
	4802	Médecine intensive-réanimation	1	1	2			0	2
	4803	Pharmacologie fondamentale Clinique		1	1	1		1	2
	4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie		2	2		1	1	3
	4805	Médecine d'urgence		1	1			0	1
	4901	Neurologie	1		1			0	1
	4902	Neurochirurgie		1	1			0	1
	4903	Psychiatrie d'adultes ; addictologie		1	1			0	1
	4904	Pédopsychiatrie ; addictologie	1		1			0	1
	4905	Médecine physique et de réadaptation		1	1			0	1
	5001	Rhumatologie		1	1			0	1
	5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique		1	1		1	1	2
	5003	Dermato-vénéréologie	1		1			0	1
	5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	1		1			0	1
	5101	Pneumologie ; addictologie	1	2	3			0	3

			PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
	CNU	Spécialité	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
	5102	Cardiologie		2	2			0	2
	5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire		2	2			0	2
	5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire		1	1			0	1
	5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie		2	2		1	1	3
	5202	Chirurgie digestive		1	1		1	1	2
	5203	Néphrologie		1	1			0	1
	5204	Urologie		1	1			0	1
	5301	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement		2	2			0	2
	5302	Chirurgie générale			0			0	0
	5303	Médecine générale			0			0	0
	5401	Pédiatrie	2	1	3			0	3
	5402	Chirurgie infantile	2		2			0	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			0			0	0
	5501	Oto-rhino-laryngologie			0		2	2	2
	5502	Ophtalmologie		2	2			0	2
	5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie			0			0	0
	Sous total médecine								97
ODONTOLOGIE	5601	Pédodontie	1		1	2		2	3
	5602	Orthopédie dento-faciale			0			0	0
	5603	Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale			0	1		1	1
	5701	Parodontologie	1	2	3	2	3	5	8
	5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa			0		1	1	1
	5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)			0			0	0
	5801	Odontologie conservatrice, endodontie		1	1	2	3	5	6
	5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)			0	1		1	1
	5803	Sciences anatomiques et physiologiques			0			0	0
	Sous total odontologie								20
SCIENCES	6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	13	14	6	22	28	42
	6100	Génie info Automatique & traitement signal	2	12	14	2	20	22	36
	6200	Énergétique, génie des procédés	2	6	8	3	6	9	17
	6300	Génie électrique Électronique Photonique		1	1		9	9	10
	6400	Biochimie et biologie moléculaire	2	8	10	10	10	20	30
	6500	Biologie cellulaire	2	1	3	4	5	9	12
	6600	Physiologie	1	1	2	2	4	6	8
	6700	Biologie des populations et écologie			0	1	1	2	2
	6800	Biologie des organismes	2	6	8	7	2	9	17
	6900	Neurosciences			0			0	0
	Sous total sciences								174

			PROFESSEURS DES UNIVERSITES			MAITRES DE CONFERENCES			TOTAL
	CNU	Spécialité	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
PLURIDISCIPLINAIRE	7000	Sciences de l'éducation	1	1	2	4	2	6	8
	7100	Sciences de l'information et de la communication		1	1	3	6	9	10
	7200	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques			0			0	0
	7300	Cultures et langues régionales			0			0	0
	7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	1	4	5	5	9	14	19
	7600	Théologie catholique			0			0	0
	7700	Théologie protestante			0			0	0
	Sous total pluridisciplinaire								37
PHARMACIE	8100	Science du médicament et autres produits santé			0		1	1	1
	8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques			0	1		1	1
	8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	1	5	6	1	2	3	9
	8600	Sciences du médicament & autres produits de santé	1	6	7	7	3	10	17
	8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	1	4	5	3	5	8	13
	Sous total Pharmacie								41
	TOTAL		85	207	292	212	280	492	784

Tableau 159 - 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	2	0,9%	50,0%	50,0%
S0030	Établissement et vie scolaire		1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S0053	Surveillant d'externat	1		1	0,5%	100,0%	0,0%
S0062	Coordination et ingénierie de formation			0	0,0%		
S0080	Documentation	3		3	1,4%	100,0%	0,0%
S0100	Philosophie	1		1	0,5%	100,0%	0,0%
S0200	Lettres			0	0,0%		
S0201	Lettres classiques - grammaire			0	0,0%		
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	39	12	51	23,2%	76,5%	23,5%
S0426	Espagnol	5	1	6	2,7%	83,3%	16,7%
S0429	Italien	1		1	0,5%	100,0%	0,0%
S0434	Russe			0	0,0%		
S0600	Sciences de gestion et du management			0	0,0%		
S1000	Histoire-géographie	3	2	5	2,3%	60,0%	40,0%
S1100	Sciences économiques et sociales		1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S1300	Mathématiques	3	9	12	5,5%	25,0%	75,0%
S1315	Mathématiques-sciences physiques		1	1	0,5%	0,0%	100,0%
S1400	Technologie			0	0,0%		
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique		8	8	3,6%	0,0%	100,0%
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	1	11	12	5,5%	8,3%	91,7%
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			0	0,0%		
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		4	4	1,8%	0,0%	100,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	4	12	16	7,3%	25,0%	75,0%
S3000	Génie civil			0	0,0%		
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière		1	1	0,5%		
S4100	Génie mécanique-mécanique			0	0,0%		
S4200	Génie mécanique productique/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	18	34	15,5%	47,1%	52,9%
S8011	Communication et bureautique			0	0,0%		
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%
Total		105	115	220		47,7%	52,3%

Tableau 160 - Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2023)

	2023			2022			2021		
	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	91	28	119	96	25	121	98	22	120
Lettres et sciences humaines (section 07 à 24)	105	38	143	106	35	141	109	37	146
Médecine (section 42 à 55)	75	22	97	22	72	94	25	70	95
Odontologie (section 56 à 58)	15	5	20	13	5	18	14	7	21
Pharmacie (section 81 à 87)	23	18	41	25	18	43	26	19	45
Pluridisciplinaire (section 70 à 74)	29	8	37	34	5	39	32	5	37
Sciences (Section 25 à 37 et 60 à 69)	154	173	327	223	112	335	224	115	339
TOTAL	492	292	784	519	272	791	528	275	803

Tableau 161 - Répartition par BAP des personnels BIATSS titulaires relevant des corps ITRF (au 31/12/23)

	2023	2022	2021
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l’environnement	61	60	62
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	25	25	27
BAP C – Sciences de l’ingénieur et instrumentation scientifique	40	41	42
BAP D – Sciences humaines et sociales	4	4	5
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	57	58	60
BAP F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs	29	33	35
BAP G – Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	85	88	91
BAP J – Gestion et pilotage	166	161	162
Non renseignée	-	-	-
TOTAL	467	471	484

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAUX

Tableau 1 - Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2023.....	16
Tableau 2 - Evolution des effectifs par type de population et par catégorie	17
Tableau 3 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2023.....	18
Tableau 4 - Evolution des effectifs par type de population, par catégorie et par sexe entre 2021 et 2023	18
Tableau 5 - Proportion par type de population et par sexe de 2021 à 2023	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 2021 à 2023.....	19
Tableau 8 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie de 2021 à 2023	20
Tableau 9 - Répartition des personnels de l'URCA par catégorie et sexe entre 2021 et 2023	20
Tableau 10 - Répartition et proportion des personnels par statut de 2021 à 2023.....	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 contractuels 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 31/12/23	37
Tableau 26 - Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2023)	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 entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023 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 2023.....	46
Tableau 32 - Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2023	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) lors des campagnes	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 2023	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 2023	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 de la masse salariale par type de dépense et par population	82
Tableau 71 - Répartition des traitements bruts par type de population et par sexe	84
Tableau 72 - Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie ...	84
Tableau 73 - Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie	86
Tableau 74 - Répartition des rémunérations accessoires des contractuels par catégorie	87
Tableau 75 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de l'indemnité statutaire C1 par corps et sexe en 2023	87
Tableau 76 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de l'indemnité fonctionnelle C2 par corps et par sexe en 2023	87
Tableau 77 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime individuelle C3 par corps et par sexe en 2023	87
Tableau 78 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime de charge administrative (PCA) par corps et par sexe en 2023	88
Tableau 79 - Répartition des personnels enseignants bénéficiant de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) par corps et par sexe en 2023	88
Tableau 80 - Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal être repérées par la mission	92
Tableau 81 - Répartition des situations de mal être repérées par motifs	92
Tableau 82 - Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie, et par sexe	93

Tableau 83 - Problématiques et sujets des actions de suivi	93
Tableau 84 - Nombre d'accidents de trajet et de mission	94
Tableau 85 - Répartition des accidents de travail par nature	95
Tableau 86 - Répartition des accidents du travail par domaine d'emploi.....	95
Tableau 87 - Type d'activité au moment de l'accident	96
Tableau 88 - Répartition de la localisation des accidents	96
Tableau 89 - Consultations médicales par type	98
Tableau 90 - Examens complémentaires par type	98
Tableau 91 - Scores par année	99
Tableau 92 - Répartition des risques sur la population vue en consultation	99
Tableau 93 - Répartition des pathologies sur la population en consultation	100
Tableau 94 - Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR)	100
Tableau 95 - Répartition des facteurs de pénibilité	100
Tableau 96 - Répartition des télétravailleurs affectés en composante par lieu d'affectation	104
Tableau 97 - Répartition des télétravailleurs affectés en services communs par lieu d'affectation	105
Tableau 98 - Répartition des télétravailleurs affectés en services centraux par lieu d'affectation	105
Tableau 99 - Répartition des télétravailleurs affectés en unités de recherche par lieu d'affectation	106
Tableau 100 - Répartition des agents en télétravail par catégorie et par sexe	107
Tableau 101 - Répartition des agents en télétravail par filière et par spécialité	107
Tableau 102 - Répartition des personnels par durée du travail	110
Tableau 103 - Répartition des personnels par type de population et par durée du travail	110
Tableau 104 - Répartition par sexe, par type de population et par catégorie des personnels bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation	111
Tableau 105 - Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et par catégorie des personnels exerçant à temps incomplet	111
Tableau 106 - Répartition des personnels à temps partiel pour raisons thérapeutiques par sexe, par type de population et par catégorie des personnels	112
Tableau 107 - Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel	112
Tableau 108 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2023	113
Tableau 109 - Nombre d'agents ayant un CET ouvert en 2023	113
Tableau 110 : Solde des CET par catégorie (en nombre de jours) et montant prévisionnel associé	113
Tableau 111 - Répartition des agents BIATSS par régime de congés et par affectation	114
Tableau 112 - Répartition des agents BIATSS par catégorie et régime de congés	114
Tableau 113 - Répartition des agents BIATSS par qualité statutaire et régime de congés	114
Tableau 114 - 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)	115
Tableau 115 - Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques	115
Tableau 116 - Autres congés liés à la maternité	115
Tableau 117 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident toutes populations confondues	116
Tableau 118 - Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois	117
Tableau 119 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe	117
Tableau 120 - Répartition du nombre des autres congés par type de population et par durée (en jours)	118
Tableau 121 - Descriptif des formations	122
Tableau 122 - Evolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels)	123
Tableau 123 - Répartition du budget formation par type de dépenses	123
Tableau 124 - Budget consommé par thématique	123
Tableau 125 - Evolution du budget consommé par thématique	124
Tableau 126 - Budget consommé pour frais organisationnels	125
Tableau 127 - Nombre d'agents ayant participé à une formation par sexe	126
Tableau 128 - Evolution du nombre de stagiaires par thématique	126

Tableau 129 - Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie	127
Tableau 130 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut.....	128
Tableau 131 - Nombre et pourcentage de stagiaires formés par affectation	129
Tableau 132 - Comparaison des dépenses de prestations sociales.....	135
Tableau 133 - Nombre de secours attribués et montants	136
Tableau 134 - Nombre de prêts accordés et montants	136
Tableau 135 - Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local.....	140
Tableau 136 - Répartition par sexe des représentants du personnel	141
Tableau 137 - Nombre de réunions des IRP par type	141
Tableau 138 - Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance.....	141
Tableau 139 - Moyenne d'âge des agents de l'URCA par sexe	145
Tableau 140 - Répartition femmes / hommes des primo-nominations.....	152
Tableau 141 - Evolution de la part des femmes et des hommes promus dans la population des enseignants chercheurs	154
Tableau 142 - Evolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS.....	154
Tableau 143 - Répartition des personnels entrants par sexe et par catégorie hiérarchique	155
Tableau 144 - Répartition des personnels sortants par sexe et par catégorie hiérarchique.....	155
Tableau 145 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants titulaires par sexe et par corps	156
Tableau 146 - Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants contractuels par sexe et par corps	156
Tableau 147 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie	157
Tableau 148 - Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS contractuels par sexe et par catégorie	157
Tableau 149 - Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps.....	160
Tableau 150 - Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps	161
Tableau 151 - Evolution du nombre de congés pour recherche ou conversion thématique	162
Tableau 152 - Evolution du nombre de congés parentaux.....	162
Tableau 153 - Evolution du nombre de disponibilité par sexe	162
Tableau 154 - Taux de féminisation des agents en télétravail	164
Tableau 155 - Table des filières et leurs abréviations	174
Tableau 156 - Table des abréviations	175
Tableau 157 - Fondements juridiques du recrutement des agents contractuels BIATSS	176
Tableau 158 - Détails des services communs, directions et services centraux	177
Tableau 159 - Enseignants-chercheurs titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2023	178
Tableau 160 - Répartition des enseignants du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe	182
Tableau 161 - Répartition par grandes disciplines CNU des enseignants - chercheurs relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2023)	183
Tableau 162 - Répartition par BAP des personnels BIATSS titulaires relevant des corps ITRF (au 31/12/23)	183

GRAPHIQUES

Figure 1 - Répartition par type de population des effectifs au 31/12/2023.....	18
Figure 2 - Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2023.....	19
Figure 3 - Proportion des personnels BIATSS par catégorie en 2023	20
Figure 4 - Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/2023	20
Figure 5 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2023	20
Figure 6 - Proportion des personnels par statut au 31/12/2023	21
Figure 7 - Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2023	22
Figure 8 - Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2023.....	22
Figure 9 - Répartition des agents contractuels par catégorie en 2023	23
Figure 10 - Répartition des agents contractuels par type de population et par sexe en 2023.....	23
Figure 11 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2023.....	24
Figure 12 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2023	25
Figure 13 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2023.....	25
Figure 14 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2023.....	26
Figure 15 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2023.....	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 2023.....	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 31/12/2023.....	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 2021 et 2023	80
Figure 38 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut en 2022 et 2023	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 2023.....	83
Figure 43 - Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie	85
Figure 44 - Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie	86
Figure 45 - Evolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA sur les trois dernières années	94
Figure 46 - Evolution du nombre de jours d'arrêt par année	94
Figure 47 - Evolution des IFA.....	97
Figure 48 - Répartition des télétravailleurs par lieu d'affectation	107

Figure 49 - Répartition des quotités de télétravail autorisées	108
Figure 50 - Répartition par modalités de télétravail choisies	108
Figure 51 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un jour fixe par semaine.....	109
Figure 52 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi deux jours fixes par semaine	109
Figure 53 - Répartition par jour de télétravail des agents ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe	109
Figure 54 - Proportion des personnels par type de population et par durée de travail	110
Figure 55 - Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident	116
Figure 56 - Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois sur les trois dernières années	117
Figure 57 - Répartition du budget consommé par thématique	124
Figure 58 - Répartition des stagiaires par thématique	126
Figure 59 - Répartition des stagiaires formés par catégorie FP.....	127
Figure 60 - Répartition des stagiaires formés par filière.....	128
Figure 61 - Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondues)	144
Figure 62 - Evolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique	144
Figure 63 – Proportion de chaque catégorie par sexe (tous statuts confondus et tous types de population confondus)	145
Figure 64 - Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	145
Figure 65 - Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut	146
Figure 66 - Pyramide des âges des personnels de sexe masculins par catégorie et par statut	147
Figure 67 - Répartition femmes / hommes au sein de l'université (au 31/12/2023)	148
Figure 68 - Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2023).....	148
Figure 69 - Proportion des femmes et des hommes par catégorie	149
Figure 70 - Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut	150
Figure 71 - Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut.....	150
Figure 72 - Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2023 (tous types de population confondus)	150
Figure 73 - Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants	151
Figure 74 - Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS.....	151
Figure 75 - Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation	152
Figure 76 - Répartition par sexe des primo nominations.....	152
Figure 77 - Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2023.....	153
Figure 78 - Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2023	153
Figure 79 - Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels	155
Figure 80 - Niveau de diplôme des agents de l'URCA par sexe en 2023	158
Figure 81 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité 2nd degré)	159
Figure 82 - Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU	159
Figure 83 - Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe	161
Figure 84 - Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante	163
Figure 85 - Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2023	164



Contact

Direction des Ressources Humaines
2 avenue Robert Schuman 51100 REIMS

Tel : 03.26.91.87.47

Courriel : drh@univ-reims.fr

www.univ-reims.fr