



BILAN SOCIAL 2020

de l'université de Reims
Champagne-Ardenne

SOMMAIRE

1.	MOT DU PRÉSIDENT	7
2.	PRÉSENTATION	11
2.1	LA RÉGLEMENTATION	11
2.2	LES OBJECTIFS	12
2.3	LE PÉRIMÈTRE	12
2.4	LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	13
2.5	LES OUTILS	13
2.6	LES CHIFFRES CLÉS	14
3.	LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS	17
3.1	LES EMPLOIS DE L'URCA	17
3.2	LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES	18
3.2.1	Les effectifs par type de population	18
3.2.2	Les effectifs par catégorie de la fonction publique et équivalent	20
3.2.3	Les effectifs par statut	23
3.2.4	Les apprenti·e·s au sein de l'URCA	45
3.2.5	Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées (BOE)	46
3.2.6	Les caractéristiques démographiques des personnels de l'URCA	48
4.	LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES	57
4.1	LE RECRUTEMENT	57
4.1.1	Concours, examens réservés et recrutements	57
4.1.2	Le recrutement externe	60
4.2	LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS	61
4.3	LES PROMOTIONS	62
4.3.1	Les promotions des personnels enseignants et enseignants-chercheurs	62
4.3.2	L'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignant·e·s du 2 nd degré	63
4.3.3	Les promotions des personnels BIATSS	66
4.4	LES AGENT·E·S PENSIONNÉS	68
4.5	ÉVOLUTION DES FLUX DE PERSONNELS	70
4.5.1	Les entrées	70
4.5.2	Les sorties	76
4.5.3	Bilan des entrées et sorties	82
4.5.4	Taux de rotation	83
4.5.5	Focus sur les mises en disponibilité et mises à disposition	84
	LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS	86
4.4	ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP (PAYE SANS ORDONNANCEMENT PREALABLE)	87
4.5	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT	88
4.6	ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE	89

4.7 LES RÉMUNÉRATIONS	92
4.7.1 Les traitements bruts	92
4.7.2 Les rémunérations accessoires des titulaires	94
5. VIE DES PERSONNELS	97
5.1 DUREE DU TRAVAIL	97
5.1.1 Répartition des personnels selon la durée du travail	97
5.1.2 Répartition des personnels par type de population	97
5.1.3 Le temps partiel de droit ou sur autorisation	98
5.1.4 La reprise du travail à temps complet	99
5.1.5 Le temps incomplet	99
5.1.6 Le temps partiel pour raisons thérapeutiques	99
5.2 CONGES ET ABSENCES	100
5.2.1 Les congés paternité et maternité	100
5.2.2 Les absences au travail	101
5.2.3 Les autres congés	104
5.2.4 Les jours de grève	104
5.2.5 Les comptes épargne temps	105
5.3 LES MODALITES DE TRAVAIL	106
5.3.1 Le télétravail au sein de l'URCA	106
5.4 FOCUS SUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	110
5.4.1 Répartition par composante	111
5.4.2 Répartition par type d'intervenant	112
5.4.3 Répartition par diplôme	113
6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	116
6.1 LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	116
6.1.1 Le repérage des situations de mal-être	116
6.1.2 Les autres motifs de suivi et le maintien dans l'emploi	117
6.2 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	118
6.2.1 Nombre et gravité des accidents	118
6.2.2 Nature et gravité des accidents	119
6.2.3 Origine des victimes	119
6.2.4 Activité au moment de l'accident	120
6.2.5 Localisation des accidents	120
6.2.6 Indice de fréquence des accidents (IFA)	121
6.3 LES MALADIES PROFESSIONNELLES	121
6.4 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ	122
6.4.1 Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2020	122
6.4.2 Bilan relatif au suivi médical des autres personnels de l'URCA (en 2020)	124
7. L'ACTIVITÉ FORMATION	129
7.1 LE BUDGET FORMATION	130

7.1.1	Budget consommé (en euros) par thématique	130
7.1.2	Budget consommé pour frais organisationnels	132
7.2	RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE	133
7.2.1	Répartition des stagiaires par sexe et par thématique	133
7.3	LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	134
7.3.1	Répartition des stagiaires formés par catégorie FP	134
7.3.2	Répartition des stagiaires formés par filière	135
7.3.3	Répartition des stagiaires formés par composante	136
7.3.4	Focus sur l'école interne de formation en 2020	136
8.	LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION	139
8.1	PRÉSENTATION	139
8.2	RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL	140
8.3	NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE	140
8.4	NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION	141
9.	LES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES	144
9.1	LES ACTIONS SOCIALES	144
9.1.1	Les prestations sociales universitaires (PSU)	145
9.1.2	Les prestations accordées après enquête sociale	146
9.2	LES ACTIONS CULTURELLES	148
9.3	LES ACTIONS SPORTIVES	149
10.	L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	152
10.1	PROPOS INTRODUCTIF	152
10.2	CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENT·E·S DE L'URCA	153
10.2.1	Typologie des agent·e·s	153
10.2.2	Répartition femmes/hommes au sein de l'université	156
10.3	TAUX DE FÉMINISATION	157
10.3.1	Taux de féminisation par catégorie	157
10.3.2	Taux de féminisation par statut	157
10.3.3	Taux de féminisation par filière	158
10.3.4	Les emplois supérieurs et dirigeants	160
10.4	LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE	161
10.4.1	Répartition femmes / hommes dans les recrutements et mobilités internes	161
10.4.2	Les promotions	162
10.4.3	Les flux de personnel	163
10.5	LES RÉMUNÉRATIONS	164
10.6	LA MIXITÉ DES MÉTIERS	166
10.6.1	Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA	166
10.6.2	Mixité des métiers dans la population enseignante	167
10.6.3	Mixité des métiers dans la population BIATSS	168

10.7 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE	170
10.7.1 Les absences au travail	170
10.7.2 L'organisation du temps de travail	172
10.7.3 L'articulation vie professionnelle / vie privée	172
GLOSSAIRE	175
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	182
DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX	184
TABLE DES ILLUSTRATIONS	187
<hr/>	
TABLEAUX	187
FIGURES	192

1. MOT DU PRÉSIDENT



Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues,

L'université de Reims Champagne-Ardenne publie en 2021 son 8^{ème} bilan social. Réalisé à partir des données de l'année 2020, celui-ci offre un instantané de la situation de nos ressources humaines.

Outil d'information sur le portrait humain de notre université, il est avant tout un outil stratégique indispensable au pilotage.

La diversité des données quantitatives et qualitatives présentées en fait un réel outil d'aide à la décision qui vient enrichir le dialogue social et alimenter les réflexions portées sur la gestion des ressources humaines et l'environnement professionnel.

Cette édition met en évidence l'impact social de la crise sanitaire de la covid-19. Les nouvelles modalités d'exercice et d'organisation des activités ont impacté notre quotidien personnel et professionnel. Elles ont aussi été révélatrices de la transformation pédagogique et numérique de notre établissement. Grâce à l'investissement de chacun de ses personnels – qu'ils en soient ici remerciés- notre université a su s'adapter et surmonter les difficultés rencontrées pour répondre aux enjeux stratégiques et aux objectifs fixés.

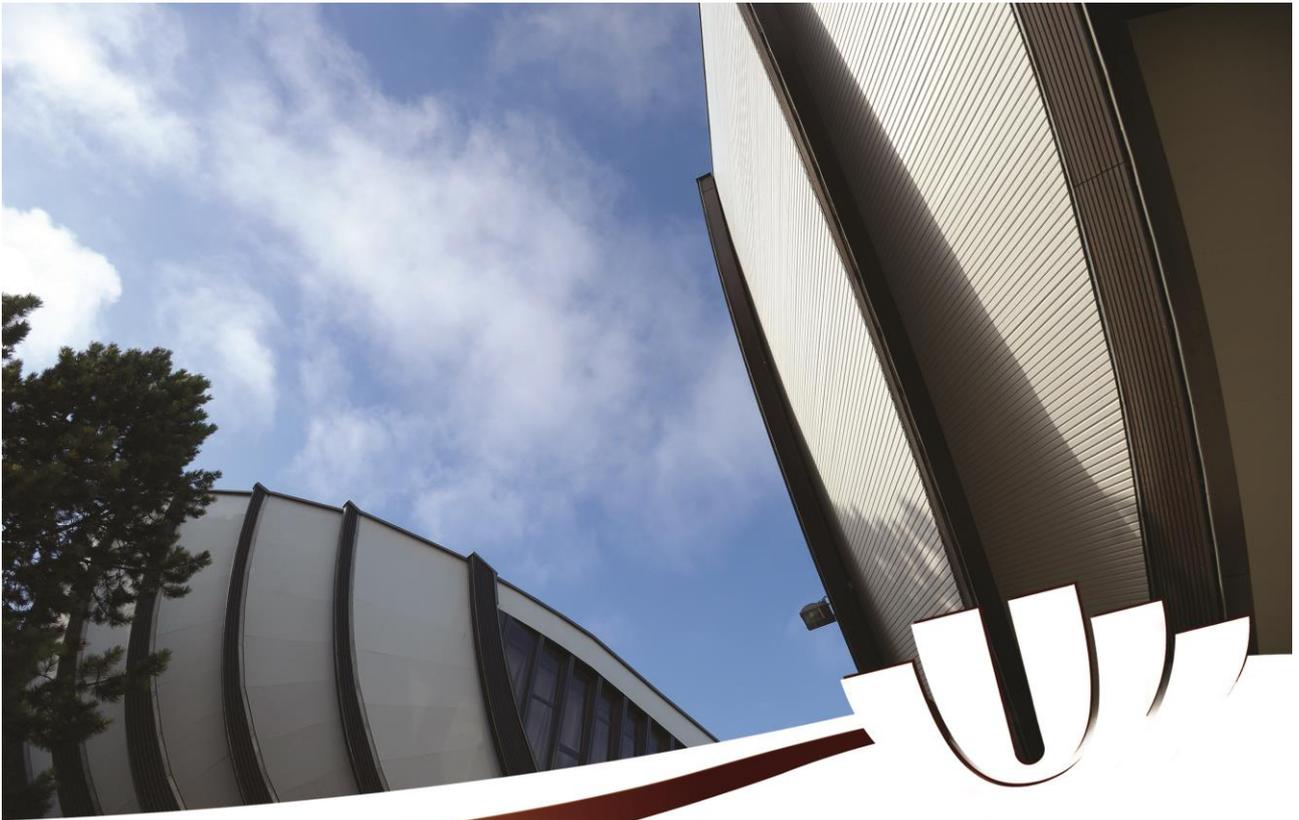
Ce bilan traduit également les engagements de notre université. Pour ne citer qu'un exemple, les indicateurs issus du focus dédié, nous ont permis de bâtir notre plan d'action égalité femmes / hommes.

Ces résultats et leur évolution soulignent l'action de toutes et tous dans la mise en œuvre de nos objectifs communs.

L'édition 2020 du bilan social de l'université de Reims Champagne-Ardenne sous ce format, évoluera dans les années à venir vers un rapport social unique assorti d'une base de données sociales. Il sera disponible sur le site internet de l'université. Réalisé par la direction des ressources humaines, il est le fruit de la collaboration des équipes des différentes structures internes de l'université. Je tiens au nom de l'URCA à les en remercier ainsi que l'ensemble des personnels qui ont œuvré à sa construction et à sa publication.

Guillaume GELLÉ

Président de l'université de Reims Champagne-Ardenne



Présentation

2. PRÉSENTATION

2.1 LA RÉGLEMENTATION

Le Bilan social est un document qui recense les éléments relatifs à la politique des ressources humaines au sein d'un établissement. Il comporte spécifiquement des informations détaillées sur les thématiques suivantes :

- Les emplois et les personnels
- Les rémunérations
- Les conditions d'hygiène et de sécurité
- Les conditions de travail
- Les actions sociales, culturelles et sportives
- Les relations professionnelles
- La carrière des agents et son évolution

Le Bilan social est régi par la loi 77-759 du 12 juillet 1977, et est obligatoire pour les structures de plus de 300 salariés. En ce qui concerne le secteur public, la notion d'obligation est apparue plus tardivement et progressivement au sein des 3 versants de la Fonction Publique.

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

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

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

Depuis 2014, les ministères sont tenus de réaliser au sein de leurs bilans sociaux un rapport de situation comparée. La liste des indicateurs a été fixée par l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013. Cet arrêté est applicable depuis le 1er janvier 2018 pour l'établissement du Bilan social 2019, et impose qu'un certain nombre de données soit désormais ventilées par sexe.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique introduit une rénovation en profondeur du cadre de gestion des Ressources Humaines. La loi prévoit de faire évoluer les outils stratégiques préexistants en matière de ressources humaines. Ainsi, le Bilan social devient le Rapport Social Unique (article 5 de la loi). La loi précise ainsi que ce rapport social unique doit intégrer l'état de situation comparée des femmes et des hommes avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence.

2.2 LES OBJECTIFS

Le Bilan social a pour objectifs :

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

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

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

2.3 LE PÉRIMÈTRE

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

Ainsi deux types de population sont 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 au 31 décembre de l'année d'observation (31/12/2020 pour ce bilan). Sont ainsi comptabilisés dans les effectifs les agents :

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

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

2.4 LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

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

- À une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant « T ». La date retenue est le 31/12 de l'année de référence (2020).
- Entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. L'année civile 2020 a été retenue (du 01/01/2020 au 31/12/2020).

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

Les données présentées ont été consolidées à la date du 31/12/2020. Il peut donc y figurer des informations différentes par rapport à d'autres enquêtes réalisées à des dates d'extractions antérieures ou postérieures.

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

En raison de la situation pandémique de l'année 2020, un certain nombre de données ont pu être impactées dans le présent bilan social. Ces possibles impacts sont précisés en commentaires.

2.5 LES OUTILS

Afin de réaliser le bilan social, 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 (LAGAF, OMEGA), de tableaux de bord sous format Excel (ex : tableau de reporting des recrutements).

La majorité des données liées aux effectifs de l'URCA sont extraites via l'outil Business Object au sein du SIRH de l'Université.

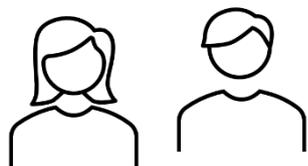
Les applicatifs URCA

- SIHAM [Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée] : Logiciel SIRH de l'Université qui fournit toutes les données relatives aux agents titulaires et contractuels.
- LAGAF [Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation], pour les données relatives à la formation des personnels.
- WINPAIE : pour les données relatives aux rémunérations des agents.
- OMEGA : applicatif interne qui fournit les données relatives à la population des enseignants et enseignants-chercheurs (par exemple les charges d'enseignement).

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

2.6 LES CHIFFRES CLÉS

L'Université de Reims Champagne-Ardenne au 31/12/2020 c'est



2 467 agent·e·s dont
1407 enseignant·e·s
1 060 BIATSS

28 077 étudiants
136 diplômés



ENSEIGNEMENT

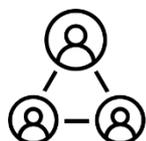


8 unités de formation et de recherche
4 instituts
2 écoles internes
4 écoles doctorales



RECHERCHE

15 plateformes et plateaux techniques
32 unités de recherche labélisées
4 structures fédératives de recherche



VIE DES CAMPUS

13 services communs

265 249m²
répartis sur 5 villes





Les emplois et les personnels

3. LES EMPLOIS ET LES PERSONNELS

3.1 LES EMPLOIS DE L'URCA

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

- Le plafond « État » attribué par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- Le plafond « ressources propres » constitué des emplois prévus au budget de l'Université sur ses ressources propres.

Depuis l'accès aux responsabilités et compétences élargies (RCE), le Ministère ne délègue plus des emplois, mais octroie une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois. Par ailleurs, l'État autorise l'université, par décision du conseil d'administration (CA), à augmenter le plafond des emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres. Le plafond global des emplois correspond au nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en « Équivalent Temps Plein Travaillé¹ » (ETPT). Par ailleurs, le nombre total d'emplois sous plafond État ne peut être supérieur au plafond notifié par le MESRI.

Le plafond global des emplois voté par le CA de l'URCA s'élève à 2360 ETPT (+ 35,2 ETPT par rapport à 2019).

Tableau 1 : Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2020

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s, chercheur-euse-s	Permanents	Titulaires	1 016	-	1 016
		CDI	-	-	-
	Non permanents	CDD	140	198	338
Total Enseignant-e-s et Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			1 156	198	1 354
BIATSS	Permanents	Titulaires	643	-	643
		CDI	65	36	101
	Non permanents	CDD	111	150	261
Total BIATSS			819	186	1 006
Total			1 976	384	2 360

Plafond des emplois fixé par l'État = 2 259

Plafond des emplois fixé propre = 384

Plafond global des emplois voté par le CA = 2 360

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

- Le plafond global des emplois a augmenté de 1,0% entre 2019 et 2020 (+0,1% entre 2018 et 2019)
- Le plafond État est en baisse de 0,1% par rapport à 2019 (-2,2% entre 2018 et 2019)
- Le nombre d'ETPT relatif au plafond d'emplois sur ressources propres a évolué de 8.6% entre 2019 et 2020.

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

3.2 LES PERSONNELS DE L'URCA : EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES

Les personnels appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories (A, B ou C).

Parmi les personnels de l'Université, on distingue :

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

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

En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, est venue renforcer cette notion. Toutefois, la loi crée le contrat de projet (recrutement en CDD pour un projet dont l'échéance est définie dans le temps, ce CDD ne pourra excéder 3 ans, renouvelable une fois et ne pourra pas donner lieu à CDIisation). La loi a également renforcé la possibilité de recourir à des contractuels de catégorie A, B ou C lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (jusqu'ici seules les catégories A étaient concernées).

3.2.1 Les effectifs par type de population

Au 31 décembre 2020, les personnels (titulaires et non titulaires) de l'URCA étaient de **2 467, soit 2 401,5 ETP²**

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

Type de population	Catégorie FP	2017			2018			2019			2020		
		Effectifs	ETP	%									
Enseignant·e·s Enseignant·e·s-chercheur·euse·s	A	1 355	1 320,6	57,3	1 368	1 335,9	57,0	1 393	1 355,3	56,9%	1 407	1 368,4	57,0%
	B	340	329,5	14,4	363	352,3	15,1	385	374,8	15,7%	400	388,8	16,2%
	C	224	219,3	9,5	243	238,7	10,1	268	263,3	10,9%	276	271,9	11,2%
	Sous-total	445	428,0	18,8	427	412,4	17,8	404	391,6	16,5%	384	372,4	15,6%
BIATSS		1 009	976,8	42,7	1 033	1 003,4	43,0	1 057	1 029,7	43,1%	1 060	1 034,1	43,0%
Total général		2 364	2 297,4	100,0%	2 401	2 339,3	100,0%	2 450	2 385,0	100,0%	2 467	2 401,5	100,0%

- Les effectifs totaux sont en hausse par rapport à 2019 (+17 agent·e·s sur la période, soit une hausse de 0,7%)
- Cette hausse est de +1,0% pour la population enseignante, et de +0,3% pour la population BIATSS,
- Le nombre d'ETP a augmenté de 0,7% par rapport à 2019.
- ➔ Le total des effectifs et des ETPT diffère, en effet, les données correspondant au plafond d'emplois sont votées pour l'année civile alors que les ETP correspondent aux effectifs au 31/12/2020

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

Figure 1 : Proportion des enseignant-e-s chercheur-euse-s, enseignant-e-s et BIATSS en 2020

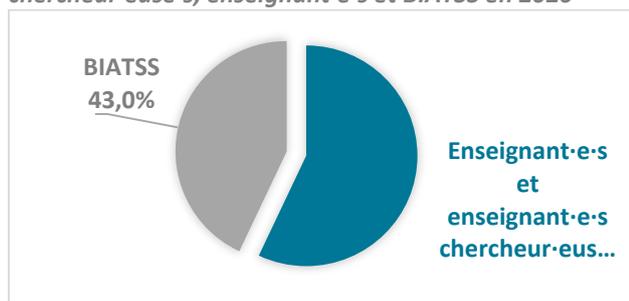


Tableau 3 : Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s - chercheur-euse-s et BIATSS de 2017 à 2020

Types de population	2017	2018	2019	2020
Enseignant-e-s et Enseignant-e-s chercheur-euse-s	57,3%	57,0%	56,9%	57,0%
BIATSS	42,7%	43,0%	43,1%	43,0%
Total	100%	100%	100%	100%

57,0%

C'est la proportion que représente la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s au sein de l'ensemble des personnels de l'URCA, ratio légèrement supérieur à celui de 2019 (56,9%).

- Entre 2017 et 2020, la part des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s au sein de l'URCA a diminué de 0,3 point.

Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2017 et 2020

Types de Population	Catégorie FP	2017			2018			2019			2020		
		Hommes	Femmes	Total									
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	797	558	1 355	807	561	1 368	825	568	1 393	829	578	1 407
BIATSS	A	155	185	340	164	199	363	172	213	385	177	223	400
	B	84	140	224	90	153	243	89	179	268	97	179	276
	C	117	328	445	113	314	427	111	293	404	106	278	384
	Sous-total BIATSS	356	653	1009	367	666	1 033	372	685	1 057	380	680	1 060
Total		1 153	1 211	2 364	1 174	1 227	2 401	1 197	1 253	2 450	1 209	1 258	2 467

Tableau 5 : Proportion des enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-euse-s et BIATSS par sexe entre 2017 et 2020

	2017		2018		2019		2020	
	Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS						
Hommes	58,8%	35,3%	59,0%	35,5%	59,2%	35,2%	58,9%	35,8%
Femmes	41,2%	64,7%	41,0%	64,5%	40,8%	64,8%	41,1%	64,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- Comme les années précédentes, la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s concentre majoritairement une population masculine (58,9%). Cette proportion a diminué de 0,3 point par rapport à 2019.
- La population féminine est sur-représentée dans la population BIATSS (64,2%). Cette proportion est en baisse de 0,6 point par rapport à 2019.

3.2.2 Les effectifs par catégorie de la fonction publique et équivalent³

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

Catégories FP ⁴ et équivalents	2017		2018		2019		2020	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	1 695	1 650,2	1 731	1 688,2	1 778	1 730,1	1 807	1 757,2
B	224	219,3	243	238,7	268	263,3	276	271,9
C	445	428,0	427	412,4	404	391,6	384	372,4
Total	2 364	2 297,4	2 401	2 339,3	2 450	2 385,0	2 467	2 401,5

Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2020

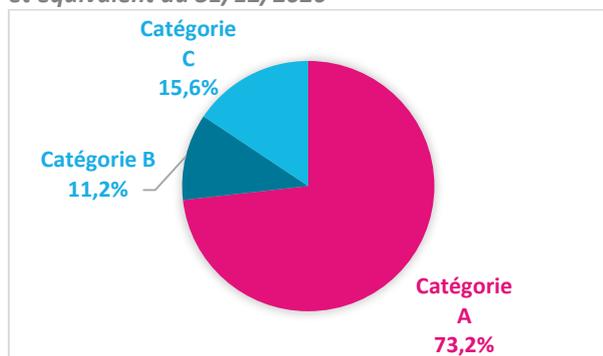


Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2017 à 2020

URCA	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	71,7%	72,1%	72,6%	73,2%
Catégorie B	9,5%	10,1%	10,9%	11,2%
Catégorie C	18,8%	17,8%	16,5%	15,6%
Total	100%	100%	100%	100%

- Comme chaque année, la catégorie la plus représentée au sein de l'Université de Reims est la catégorie A (73,2% de l'ensemble de la population étudiée) ce qui s'explique par le fait que la population la plus importante est celle des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s de catégorie A.
- ↗ Les effectifs de catégorie A et B sont en hausse (+1,6% et +3,0% par rapport à 2019).
- ↘ Les effectifs de catégorie C ont diminué de 4,9% entre 2019 et 2020.
- Cette évolution des effectifs s'explique en partie par une part importante d'agent-e-s ayant accédé à un rang supérieur à la catégorie qu'ils occupaient en 2019 (soit par concours, promotion, renouvellement de contrat, etc.).

³ La notion « équivalent » pour les catégories FP concerne les agent-e-s non titulaires

⁴ Fonction publique

Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2020

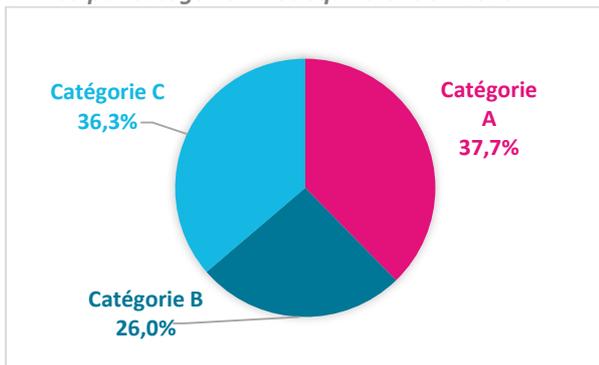


Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2017 à 2020

BIATSS	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	33,7%	35,1%	36,5%	37,7%
Catégorie B	22,2%	23,5%	25,3%	26,0%
Catégorie C	44,1%	41,3%	38,2%	36,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

37,7%

C'est la proportion des personnels BIATSS de catégorie A parmi l'ensemble des personnels BIATSS (soit une hausse 1,2 point par rapport à 2019)

- ▾ La proportion de personnels de catégorie C est en baisse de 1,9 point par rapport à 2019. Cette baisse est constante depuis plusieurs années (-7,8 points entre 2017 et 2020).
- ↗ En parallèle, la proportion de personnels de catégorie A et B est en hausse par rapport à l'année précédente (respectivement +1,2 point et +0,7 point).

Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2017 et 2020

Catégories FP	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	952	743	1 695	971	760	1 731	997	781	1 778	1006	801	1807
Catégorie B	84	140	224	90	153	243	89	179	268	97	179	276
Catégorie C	117	328	445	113	314	427	111	293	404	107	278	384
Total	1 153	1 211	2 364	1 174	1 227	2 401	1 197	1 253	2 450	1210	1258	2467

Figure 4 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/20

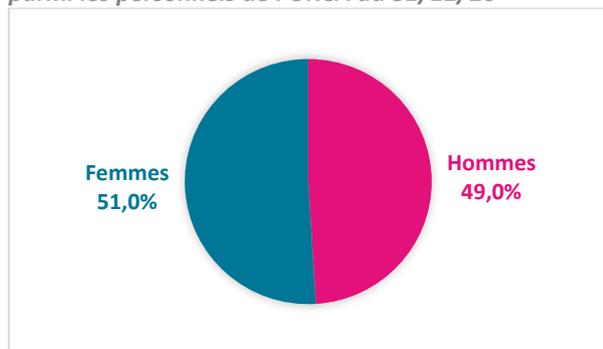
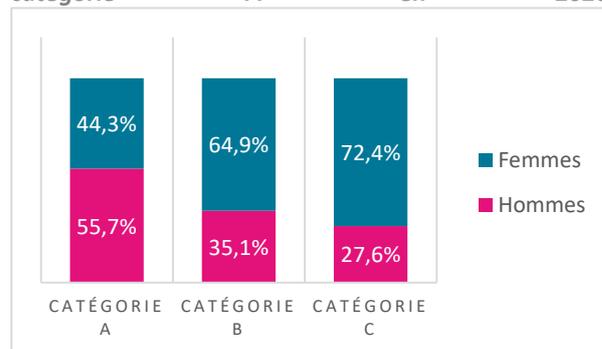


Figure 5 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2020



- Au 31 décembre 2020, les femmes représentent 51,0% des personnels titulaires et non titulaires de l'URCA. Leur représentativité est en très légère baisse par rapport à 2019 (-0,1 point).
- Concernant le taux de féminisation par catégorie, la représentativité des femmes se concentrent, comme les années précédentes au sein des catégories C (72,4%) et B (64,9%).
- La catégorie A comporte une population majoritairement masculine (55,7%), toutefois la représentativité des femmes est en hausse au sein de de cette catégorie par rapport à 2019 (+0,4 point).

3.2.3 Les effectifs par statut

Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2020

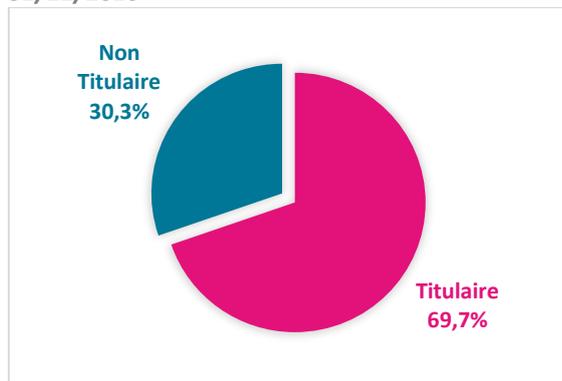


Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2017 à 2020

Statuts	2017		2018		2019		2020	
	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion	Effectifs	Proportion
Titulaire	1 705	72,1%	1 705	71,0%	1 704	69,6%	1 720	69,7%
Non-titulaire	659	27,9%	696	29,0%	746	30,4%	747	30,3%
Total	2 364	100%	2 401	100%	2 450	100%	2 467	100%

69,7%

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

- Le nombre de personnels titulaires est en hausse de 0,9% (+16 agent-e-s). Le poids de cette population au sein de l'ensemble du personnel de l'URCA est en légère hausse sur la période 2019-2020 (+0,1 point).
- Alors que la proportion d'agent-e-s non titulaires était en hausse depuis plusieurs années, celle-ci est en très légère baisse (-0,1 point) en 2020.

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

TITULAIRES	2017		2018		2019		2020	
HOMMES	875	51,3%	873	51,2%	872	51,2%	877	51,0%
FEMMES	830	48,7%	832	48,8%	832	48,8%	843	49,0%
TOTAL	1 705	100%	1 705	100%	1 704	100%	1 720	100%

NON-TITULAIRES	2017		2018		2019		2020	
HOMMES	278	42,2%	301	43,2%	325	43,6%	332	44,4%
FEMMES	381	57,8%	395	56,8%	421	56,4%	415	55,6%
TOTAL	659	100%	696	100%	746	100%	747	100%

- 51,0% des effectifs titulaires sont des hommes. Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2019 (-0,2 point).
- Les femmes représentent 55,6% des agent-e-s non titulaires. Leur représentativité est en baisse de 0,8 point par rapport à 2019.

3.2.3.1 Les agent-e-s titulaires de la fonction publique

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

Types de population	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant-e-s	634	415	1 049	629	411	1 040	628	413	1 041	625	419	1 044
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s												
BIATSS	241	415	656	244	421	665	244	419	663	252	424	676
Total	875	830	1 705	873	832	1 705	872	832	1 704	877	843	1 720

39,3%

C'est la proportion de la population BIATSS parmi l'ensemble des agent-e-s titulaires (pour comparaison, au niveau national en 2018, la part de BIATSS était de 46,7%).

Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2020

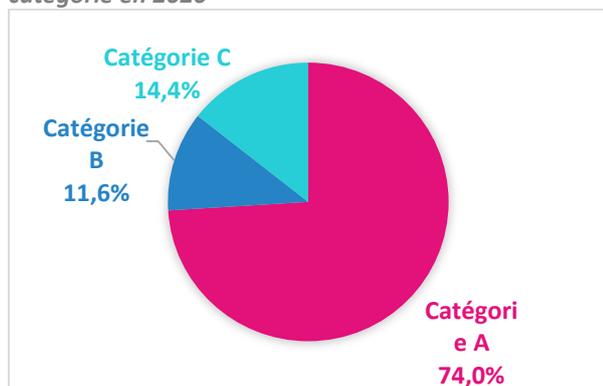
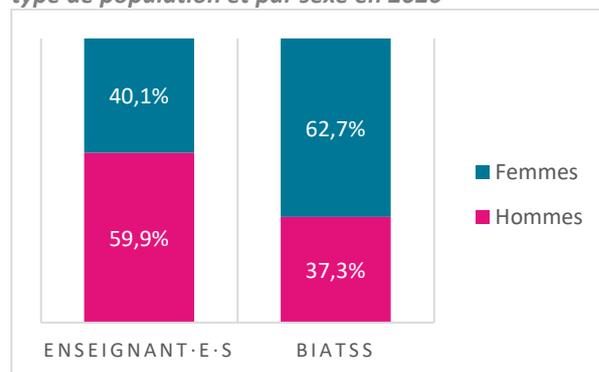


Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2020



74,0%

C'est la proportion de la population des catégories A parmi l'ensemble des agent-e-s titulaires

- Comme chaque année, la proportion de personnels de catégorie A dans la population titulaire est importante. Cette forte proportion est due majoritairement à une représentativité importante de personnels enseignants et enseignants-chercheurs au sein de cette catégorie (60,7%).

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

Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant·e·s du 1er degré	5	5	10	5	5	10	6	4	10	5	4	9
Enseignant·e·s du 2nd degré	115	118	233	112	113	225	117	118	235	112	114	226
Enseignant·e·s- Chercheur·euse·s	431	255	686	430	254	684	425	250	675	430	259	689
<i>Dont MCF</i>	294	199	493	291	196	487	292	194	486	291	199	490
<i>Dont PR</i>	134	56	190	134	56	190	132	56	188	138	60	198
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo- universitaires	67	28	95	68	30	98	67	31	98	64	33	97
Enseignant·e·s- chercheur·euse·s hospitalo- universitaires des CSERD ⁵	12	8	20	11	8	19	12	9	21	13	8	21
Personnels des grands établissements ⁶	2	-	2	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Personnels d'information d'orientation et d'éducation	2	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Personnels d'inspection	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Total	634	415	1 049	629	411	1 040	628	413	1 041	625	419	1 044

- La filière la plus représentative au sein de la population enseignante titulaire est celle des enseignant·e·s – chercheur·euse·s (66,0%). Cette proportion est en hausse de 1,2 point par rapport à 2019.
- Le nombre d'enseignant·e·s du 2nd degré a diminué de 3,8%. Cette baisse est due à un nombre plus important de départs (18) que d'arrivées (9). La majorité de ces départs avaient pour motif la retraite (38,9%) ou la mutation (22,2%).

⁵ Centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires

⁶ Professeur·e·s de l'École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM)

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

Corps		2017		2018		2019		2020	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	10	9,7	10	9,6	10	8,5	9	7,5
	Total	10	9,7	10	9,6	10	8,5	9	7,5
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	110	104,8	102	98,03	99	94,8	94	90,4
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	109	101,23	104	97,3	108	99,3	107	99,0
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	7	7	10	9	9	8,5	11	9,5
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	7	6,5	9	9	10	10	11	11
	Conseiller-e Principal d'Éducation (CPE) ⁷	2	1	2	1	2	1	2	1
	Adjoint-e-s d'enseignement ⁸	2	2	6	6	7	7	1	1
	Total	237	222,53	233	220,33	235	220,6	226	211,9
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	1	1	1	1	1	1	1	1
	Maîtres de conférences	493	490,1	487	485	486	483,1	490	486,7
	Professeur-e-s d'université	190	189,5	190	189	188	187,3	198	197,3
	Total	684	680,6	678	675	675	671,4	689	685,0
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	35	35	37	37	41	41	42	42
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	80	80	80	80	78	78	76	76
	Total	115	115	117	117	119	119	118	118
Personnels des grands établissements	Professeur-e-s ENSAM	2	2	1	1	1	1	1	1
Personnels d'inspection	Personnels d'inspection	1	1	1	1	1	1	1	1
Total général		1 049	1 030,8	1 040	1 023,9	1 041	1 021,5	1 044	1 024,4

- Le nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est en hausse de 0,3% par rapport à 2019.
- Les ETP sont également en hausse de 0,3% par rapport à l'année précédente.
- Dans la filière des enseignant-e-s chercheur-euse-s, les maîtres de conférences sont majoritaires (71,0%), ils représentent également 46,9% de l'ensemble des personnels enseignants au sein de l'université.

⁷ Les années précédentes les CPE étaient comptabilisés dans le groupe hiérarchique des personnels d'information d'orientation et d'éducation, désormais ceux-ci ont été intégrés dans le groupe hiérarchique des enseignant-e-s du second degré. Ce qui explique la différence de totaux par groupe hiérarchique par rapport à l'année précédente.

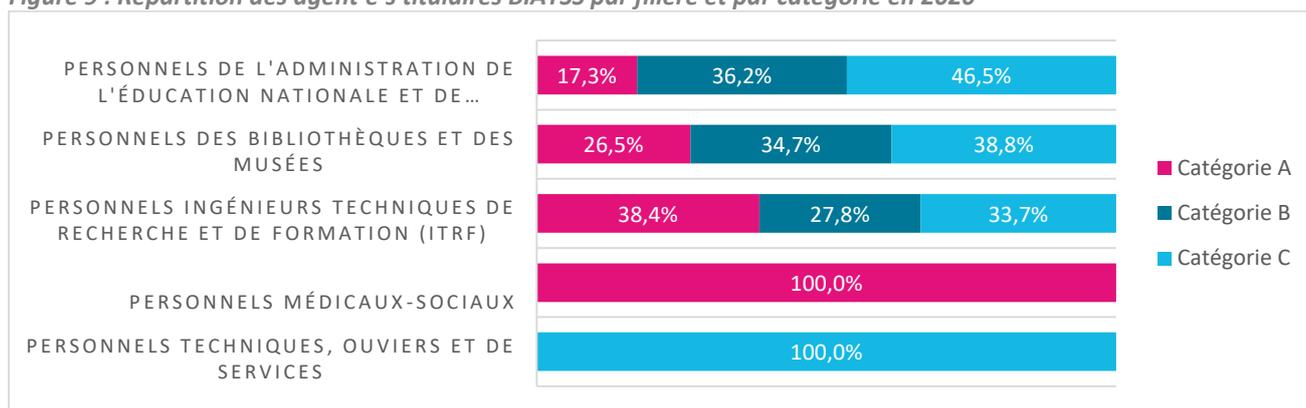
⁸ De la même manière les adjoints d'enseignements étaient comptabilisés dans le groupe hiérarchique des enseignant-e-s – chercheur-euse-s et sont désormais comptabilisés dans le groupe hiérarchique des enseignant-e-s du 2nd degré.

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

Filières	2017			2018			2019			2020			
	Hommes	Femmes	Total	%									
Personnels des bibliothèques et des musées	13	40	53	13	39	52	12	39	51	11	38	49	7,3%
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	18	107	125	21	110	131	20	113	133	23	104	127	18,8%
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	207	255	462	207	260	467	210	256	466	217	272	489	72,3%
Personnels médicaux-sociaux	-	10	10	-	9	9	-	8	8	-	7	7	1,0%
Personnels techniques, ouvriers et de services	3	3	6	3	3	6	2	3	5	1	3	4	0,6%
Total	241	415	656	244	421	665	244	419	663	252	424	676	100,0 %

- Les deux filières les plus représentatives au sein de l'établissement sont les suivantes :
- Les personnels ITRF, qui représentent 72,3% des titulaires BIATSS. Ce ratio est en hausse par rapport à 2019 (+2,0 points). Les personnels ITRF sont majoritairement de sexe féminins (55,6%).
 - Les personnels de l'AENES, qui représentent 18,8% des personnels BIATSS titulaires. Ce ratio est en baisse par rapport à 2019 (-1,3 point). Les personnels de l'AENES concentrent une population principalement féminine (81,9%).

Figure 9 : Répartition des agent-e-s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2020



- Dans la filière des personnels ITRF, les agent-e-s de catégorie A sont plus nombreux (38,4%), soit une hausse de 1,5 point par rapport à l'année 2019.

Focus sur la répartition des agent-e-s titulaires par spécialité

Tableau 16 : Répartition par grandes disciplines CNU des enseignant-e-s - chercheur-euse-s relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2020)

Grandes disciplines CNU	2018			2019			2020		
	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL	MCF	PR	TOTAL
Droit, économie gestion (section 01 à 06)	94	20	114	94	23	117	98	22	120
Lettres et sciences humaines (section 07 à 24)	104	41	145	108	38	146	109	40	149
Médecine (section 42 à 55)	22	73	95	23	71	94	26	69	95
Odontologie (section 56 à 58)	14	6	20	15	7	22	14	7	21
Pharmacie (section 81 à 87)	26	19	45	25	17	42	27	19	46
Pluridisciplinaire (section 70 à 74)	30	5	35	30	6	36	32	5	37
Sciences (Section 25 à 37 et 60 à 69)	233	104	337	231	104	335	226	112	338
Non renseignée	1	2	3	1	0	1	-	-	-
TOTAL	524	270	794	527	266	793	532	274	806

- La majorité des enseignant-e-s-chercheur-euse-s relève du groupe de section CNU « sciences » (42,1%) en 2020. Ce ratio était de 42,3% en 2019.

Tableau 17 : Répartition par BAP des personnels BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2020)

Spécialité Referens	2018	2019	2020
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l’environnement	54	56	60
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	33	32	29
BAP C – Sciences de l’ingénieur et instrumentation scientifique	42	41	44
BAP D – Sciences humaines et sociales	6	5	6
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	56	57	58
BAP F – Culture, communication, production et diffusion des savoirs	28	28	36
BAP G – Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	106	100	98
BAP J – Gestion et pilotage	141	146	157
Non renseignée	-	1	1
TOTAL	466	466	489

- Les personnels BIATSS ITRF sont plus nombreux à occuper un poste relevant de la BAP J (gestion et pilotage), 32,1%. Ce ratio est en hausse de 0,8 point par rapport à 2019.
- La BAP D concentre très peu d’agent-e-s (0,01%).

3.2.3.2 Les agent-e-s contractuel-le-s de la fonction publique

Tableau 18 : Modalités de recrutement des agent-e-s non titulaires

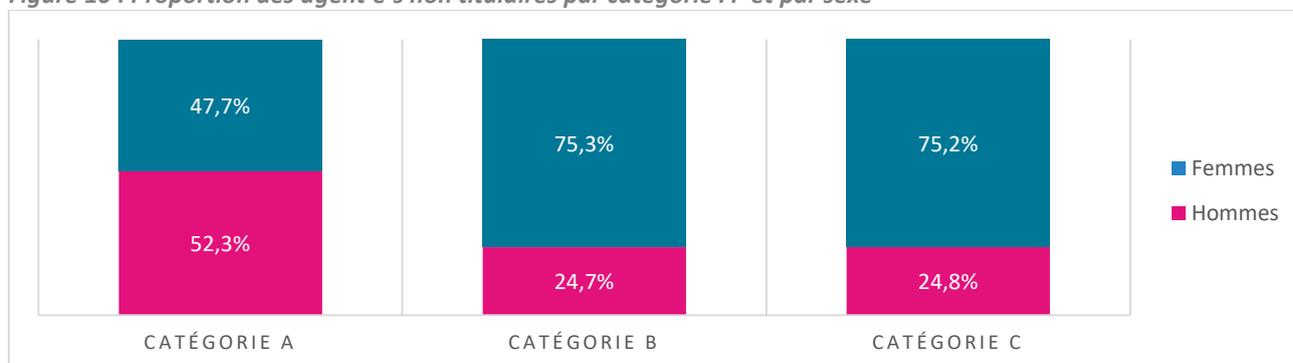
Libellé de contrat	Réf.	Cas de recrutement	Modalités de contrat
CDD à temps complet	Loi 84-16 - Art. 4-1	Emplois de catégorie A, B ou C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
	Loi 84-16 - Art. 4-2 ⁹	Emplois de catégorie A, B ou C lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifie	CDD d'une durée maximum de 3 ans, renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
	Loi 84-16 – Art. 7 bis	Réponse à un besoin temporaire d'activité pour mener à bien un projet ou une opération clairement identifiée	CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (De 1 an à 6 ans maximum).
CDD à temps incomplet	Loi 84-16 – Art.6	Emplois de toutes catégories lorsque la quotité de temps de travail est inférieure ou égale à 70%	CDD d'une durée maximale de 3 ans, puis renouvelable dans la limite de six ans puis CDI
Remplacement momentané	Loi 84-16 - Art. 6 quater	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agent-e-s non-titulaires	CDD d'une durée limitée à l'absence prévisible d'un-e agent-e et donc renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent-e à remplacer
Vacance temporaire	Loi 84-16 - Art. 6 quinquies	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire (Budget État)	CDD d'un an maximum, renouvellement dans la limite d'un an sous condition de publication de l'emploi vacant préalable
Accroissement temporaire d'activité	Loi 84-16 - Art. 6 sexies	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD, l'agent-e ne peut être recruté-e plus de 12 mois sur 18 mois consécutifs

Tableau 19 : Répartition des agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
A	279	254	533	519
B	19	58	77	85
C	34	103	137	142
Total	332	415	747	746

- Le nombre d'agent-e-s non titulaires est en très légère hausse par rapport à 2019 (+0,1%).
- La proportion de femmes est en hausse au sein des personnels de catégories A (+0,7 point).
- A contrario, la proportion de femmes a diminué au sein des personnels de catégorie B (-4,7 points) et C (-1,6 point).

Figure 10 : Proportion des agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe



⁹ Jusqu'en 2019 et la modification de la loi, les recrutements sur l'article 4-2 étaient réservés aux emplois de catégorie A.

Tableau 20 : Répartition des agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe

Types de population	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant·e·s et Enseignant·e·s-chercheur·euse·s	163	143	306	178	150	328	197	155	352	204	159	363
BIATSS	115	238	353	123	245	368	128	266	394	128	256	384
Total	278	381	659	301	395	696	325	421	746	332	415	747

- 48,6% des agent·e·s non titulaires de l'URCA sont des agent·e·s enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s en 2020. En 2019, ils représentaient 47,2%.
- La proportion des personnels BIATSS non titulaires est de 51,4%, ainsi comme les années précédentes cette proportion est plus importante que celle des enseignant·e·s chercheur·euse·s non titulaires au sein de l'URCA.

Figure 11 : Répartition des agent·e·s non titulaires par catégorie en 2020

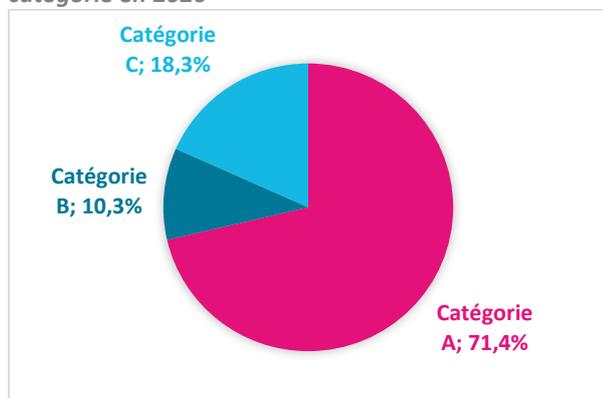
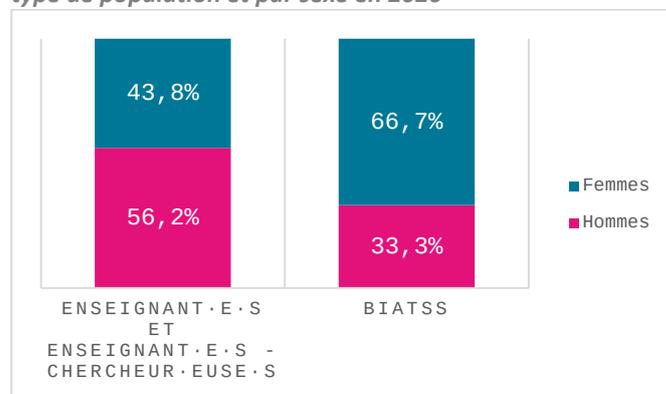


Figure 12 : Répartition des agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe en 2020



71,4%

C'est la proportion de la population de catégorie A parmi l'ensemble des agent·e·s non titulaires (soit une hausse de 1,8 point par rapport à 2019).

Tableau 21 : Répartition des CDD financés sur ressources propres par type de population, par catégorie et par sexe en 2020

Types de population		Catégorie	2020		
			FP	Hommes	Femmes
Enseignant-e-s	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	A	29	19	48
BIATSS		A	29	34	63
		B	4	8	12
		C	-	8	8
		<i>Sous total BIATSS</i>	33	50	83
TOTAL			62	69	131

- L'URCA comptabilise 641 personnels en contrat à durée déterminée, 20,4% de ces CDD sont financés sur ressources propres.
- La majorité des CDD financés sur ressources propres concernent des postes relevant de la population BIATSS (63,4%) et de la catégorie A (48,1%)
- 71,0% des CDD financés sur ressources propres concernent des emplois recherche.
- 44,3% des CDD financés sur ressources propres sont destinés à des projets.
- 91,6% enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s financés sur ressources propres sont des doctorants.

Tableau 22 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat

Types de contrat		2020		Comparatif 2019	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Assistant·e·s HU CSERD	16	16	18	18
	Assistant·e·s HU	2	2	6	6
	Associé·e·s assistant·e·s	6	6	4	4
	MAST	29	16	30	17
	PAST	9	4,5	8	4,5
	ATER	37	37	37	37
	Chef·fe·s de clinique	62	62	63	63
	Doctorant·e·s	159	159	142	142
	Lecteur·rice·s	4	4	4	4
	Praticien·ne·s HU	5	5	6	6
	Professeur·e·s du 2 nd degré	25	23,5	25	23,3
	<i>Total</i>	354	335	343	324,8
CDI	9	9	9	9	
Total	363	344	352	333,8	

Tableau 23 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe

Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
Enseignant-e-s du 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignant-e-s du 2nd degré	13	9	22	14	10	24	21	17	38	20	14	34
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s ¹⁰	96	71	167	114	83	197	126	85	211	132	98	230
Enseignant-e-s- chercheur-euse-s hospitalo- universitaires	52	58	110	48	54	102	50	53	103	52	47	99
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	2	5	7	2	3	5	-	-	-	-	-	-
Total	163	143	306	178	150	328	197	155	352	204	159	363

- Les deux filières les plus représentatives dans la population enseignante sont :
- Les enseignant-e-s – chercheur-euse-s, qui représentent 63,4% des personnels enseignants non titulaires. Cette proportion est en hausse de 3,5 points par rapport à 2019 (59,9%)
 - Les enseignant-e-s chercheur-euse-s hospitalo-universitaires, qui représentent 27,3% des personnels enseignants non titulaires (29,3% en 2019).

¹⁰ En 2016, les personnels d'information, d'orientation et d'éducation n'apparaissaient pas distinctement dans notre logiciel SIRH, ils étaient intégrés avec les enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

Tableau 24 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps

Corps		2017		2018		2019		2020	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Enseignant-e-s du 1er degré	Professeur-e-s des écoles	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignant-e-s du 2nd degré	Professeur-e-s Agrégé-e-s (PRAG)	3	3	3	3	6	5	4	2,5
	Professeur-e-s Certifié-e-s (PRCE)	18	17,3	20	19,5	31	30,3	29	29
	Professeur-e-s d'Éducation Physique et Sportive (EPS)	1	1	1	1	1	1	1	1
	Professeur-e-s de Lycée Professionnel (PLP)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	22	21,3	24	23,5	38	36,3	34	32,5
Enseignant-e-s-Chercheur-euse-s ¹¹	Assistant-e-s de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	-	-	-	-
	Adjoint-e-s d'enseignements	24	23,5	38	38	37	37	41	41
	Maîtres de conférences	138	128,5	155	143	169	156,5	184	173
	Professeur-e-s d'université	4	2	4	2	5	3	5	2,5
	Total	166	154	197	183	211	196,5	230	216,5
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	5	3	5	4	2	1,5	3	1,5
	Professeur-e-s d'université praticiens hospitaliers	2	1,5	2	1,5	4	2,5	5	2,5
	Total	7	4,5	7	5,5	6	4	8	4
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s hospitalo-universitaires des CSERD	Assistant-e-s hospitaliers	104	104	95	95	97	97	91	91
	Assistant-e-s odontologie	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	104	104	95	95	97	97	91	91
Personnels d'information d'orientation et d'éducation ¹²	Adjoint-e-s d'enseignement ¹³	8	7	5	5	-	-	-	-
Total général		307	290,8	328	312	352	333,8	363	344

Dans le détail par corps :

- Entre 2019 et 2020, le nombre d'enseignant-e-s-chercheur-euse-s non titulaires a augmenté de 9,0%
- Les effectifs enseignants du 2nd degré ont diminué de 10,5%

¹¹ Dans ce corps sont comptabilisés des maîtres de conférences et des professeur-e-s d'universités non-titulaires, il s'agit de doctorant-e-s, de PAST et de MAST. Il n'existe pas de grade correspondant par conséquent dans le système d'information de gestion des ressources humaines ceux-ci sont intégrés dans les corps de MCF et de PU.

¹² Les 5 agent-e-s personnels d'information d'orientation et d'éducation sont des lecteurs.

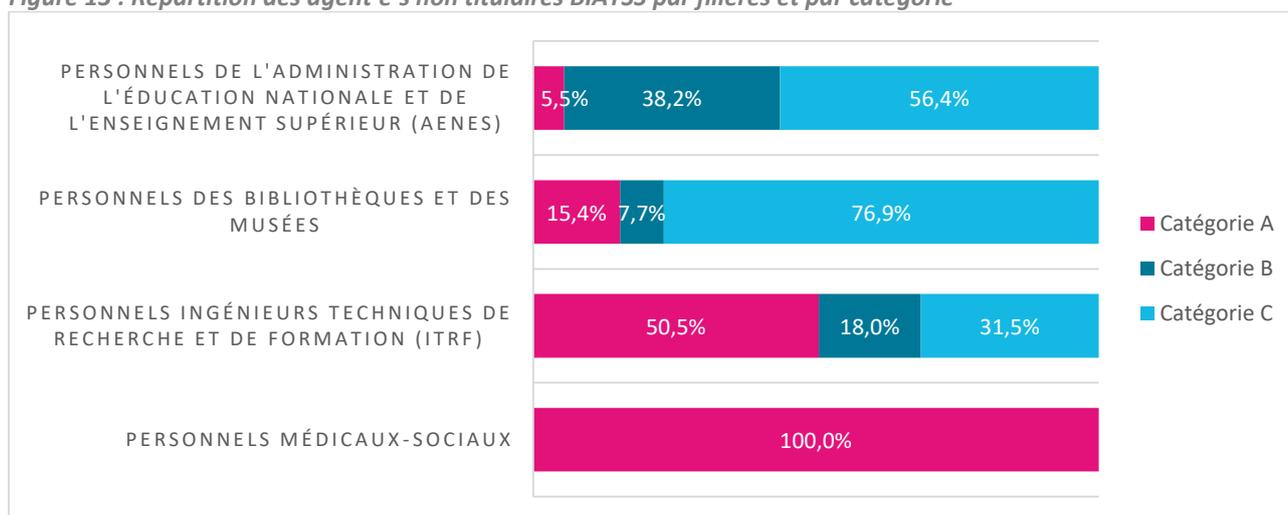
¹³ La variation du nombre d'adjoint-e-s d'enseignement s'explique par un changement dans la classification des ATER au sein du logiciel SIRH, ils sont désormais comptabilisés au sein des enseignant-e-s-chercheur-euse-s.

Tableau 25 : Évolution des personnels BIATSS non titulaires par filière et par sexe

Filières	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
Personnels des bibliothèques et des musées	1	11	12	2	10	12	2	10	12	2	11	13
Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	1	45	46	3	50	53	3	51	54	5	50	55
Personnels Ingénieurs Techniques et Administratifs (ITRF)	110	178	288	116	177	293	122	195	317	120	185	305
Personnels médicaux-sociaux	2	4	6	2	8	10	1	10	11	1	10	11
Personnels techniques, ouvriers et de services	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	115	238	353	123	245	368	128	266	394	128	256	384

- ➔ La filière la plus représentative au sein de la population BIATSS non titulaire est celle des personnels ITRF puisqu'ils représentent 79,4% de cette population. Cette proportion est en baisse de 1,1 point par rapport à 2019.
- ➔ Les personnels de l'AENES représentent 14,3% des BIATSS non titulaires. Ce ratio est en hausse par rapport à l'année précédente (+0,6 point). Comme chaque année les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (90,9%).

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



- ➔ La plus forte proportion de personnels de catégorie A s'observe chez les personnels médicaux-sociaux (100,0%) et chez les ITRF (50,5%)
- ➔ La proportion de personnels de catégorie A dans la filière ITRF non titulaires est en hausse de 2,9 points.

Tableau 26 : Répartition des personnels BIATSS non titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2020

Types de contrat		A		B		C		Total		Comparatif 2019	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
CDD	Accroissement temporaire	-	-	27	26,8	19	18,6	46	45,4	48	47,5
	Apprenti	6	6	1	1	1	1	8	8	4	4
	Besoin <70%	8	2,8	-	-	1	0,5	9	3,3	10	4,2
	Emploi PACTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Emploi Vacant	4	4	19	18,8	67	65,3	90	88,1	107	105,4
	Fonctions particulières	110	108,2	8	8	2	1,5	120	117,7	116	114,8
	Remplacement momentané	2	2	-	-	4	3,5	7	6	9	8,5
	Contrat BOE	1	0,5	2	2	4	3,5	7	6	6	5,5
	Contrat BIATSS LRU ¹⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	131	123,5	57	56,6	99	95,4	287	275,5	300	289,8
CDI	39	38,8	20	19,8	38	35,9	97	94,5	94	91,5	
Total	170	162,3	77	76,4	137	131,3	384	370	394	381,3	

- Comme les années précédentes, les personnels BIATSS non titulaires sont majoritairement en CDD (74,7%). Le motif de contrat le plus répandu est celui pour besoin spécifique/fonctions particulières¹⁵ (31,2%).
- Le nombre de contrats d'apprentissage a été multiplié par deux par rapport à l'année 2019.
- Les contrats pour vacances temporaires d'emploi sont en diminution de 15,8% par rapport à 2019. Cette baisse était de l'ordre de 4,5% entre 2018 et 2019.
- Le nombre de contrat à durée indéterminée est en hausse de 3,2% par rapport à 2019. Depuis 2016 le nombre de personnels en CDI au sein de l'URCA est passé de 59 à 97, soit une hausse de 64,4%.

¹⁴ Les contrats BIATSS LRU sont des contrats destinés aux personnels médicaux-sociaux. Néanmoins les agent-e-s qui étaient sur ce type de contrat en 2017 ont changé de statut pour un contrat besoin inférieur à 70%, en raison d'une incompatibilité du logiciel entre le statut et le temps incomplet.

¹⁵ Article 4 de loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsqu'aucun fonctionnaire ne présente l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions) ; lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

Nombre de passages de CDD en CDI sur l'année 2020

Au 31/12/2020, 106 agent-e-s bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, dont 97 personnels BIATSS et 9 personnels enseignants

Tableau 27 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP

Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
	Hommes	Femmes	Total	% CDI ¹⁶	Total	% CDI
A	1	6	7	46,7%	4	26,7%
B	2	4	6	40,0%	3	20,0%
C	-	2	2	13,3%	8	53,3%
Total	3	12	15	100,0%	15	100,0%

15

C'est le nombre d'agent-e-s concernés par une requalification de leur CDD en CDI.

- En 2020, le nombre de requalifications de CDD en CDI est stable.
- Les requalifications de CDD en CDI concernent en majorité des personnels de catégorie A (46,7%) et B (40,0%).

Tableau 28 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps

	Corps	Requalification de CDD en CDI en 2020				Comparatif 2019	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Catégorie A	Attaché-e-s (AAE)	-	-	-	-	-	-
	Ingénieur-e-s de Recherche (IGR)	-	2	2	13,3%	1	6,7%
	Ingénieur-e-s d'Études (IGE)	1	3	4	26,6%	2	13,3%
	Assistant-e-s ingénieur-e-s (ASI)	-	1	1	6,7%	1	6,7%
	Médecin	-	-	-	-	-	-
	Infirmier-e	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	Technicien-ne-s de recherche et formation (TECH)	2	1	3	20,0%	3	20,0%
	Secrétaires administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	-	3	3	20,0%	-	-
Catégorie C	Adjoint-e-s techniques de Recherche et de formation (ATRF)	-	1	1	6,7%	7	46,7%
	Adjoint-e-s administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)	-	-	-	-	1	6,7%
	Magasinier	-	1	1	6,7%	-	-
	Total général	3	12	15	100,0%	15	100,0%

- La majorité des requalifications de CDD en CDI concernait des personnels de catégorie A (46,7%) et notamment des agent-e-s exerçant des fonctions dans le corps des IGE (26,6% des requalifications).

¹⁶ Le % CDI correspond au nombre de requalification de la catégorie FP par rapport au nombre total de requalifications. *Exemple, en catégorie A : 7 requalifications sur un total de 15 requalifications ce qui donne une proportion de 46,7%.*

Tableau 29 : Enseignant-e-s - chercheur-euse-s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2020

	CNU	Spécialités	PROFESSEUR-E-S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT-E-S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
DROIT, ÉCONOMIE, GESTION	0100	Droit privé et sciences criminelles	2	2	4	9	13	22	1	-	1	27
	0200	Droit public	6	1	7	14	4	18	-	-	-	25
	0300	Histoire du droit et des institutions	-	2	2	1	2	3	-	-	-	5
	0400	Sciences politiques	-	1	1	2	1	3	-	-	-	4
	0500	Sciences économiques	3	-	3	11	11	22	-	-	-	25
	0600	Sciences de gestion	3	2	5	15	15	30	-	-	-	35
								Sous total Droit, Économie, Gestion			121 ¹⁷	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique	1	-	1	1	3	4	-	-	-	5
	0800	Langues et littératures anciennes	-	1	1	1	2	3	-	-	-	4
	0900	Langues et littérature française	3	2	5	1	9	10	-	-	-	15
	1000	Littératures comparées	1	-	1	1	1	2	-	-	-	3
	1100	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	-	6	6	7	10	17	-	-	-	23
	1200	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	1	2	1	4	5	-	-	-	7
	1300	Langues et littératures slaves	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	1400	Langues et littératures romanes	2	2	4	2	4	6	-	-	-	10
	1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	1600	Psychologie, psychologie clinique, psychologique	1	4	5	10	11	21	-	-	-	26
	1700	Philosophie	1	1	2	2	1	3	-	-	-	5
	1800	Architecte, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	-	1	2	1	3	-	-	-	4
	1900	Sociologie, démographie	-	2	2	5	6	11	-	-	-	13
	2000	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2100	Histoire & civilisation, art, mondes anciens	-	2	2	1	3	4	-	-	-	6
2200	Histoire & civilisation mondes	2	1	3	5	3	8	-	-	-	11	

¹⁷ Le sous-total 121 regroupe les professeur-e-s d'université, les maîtres de conférences et les assistant-e-s de l'Enseignement supérieur. Sur le tableau 16 de la page 28, seuls les professeur-e-s d'université et les maîtres de conférences sont comptabilisés.

CNU	Spécialités	PROFESSEUR·E·S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
	modernes/contemporains											
2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale	4	-	4	5	2	7	-	-	-	11	
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	-	1	3	2	5	-	-	-	6	
<i>Sous total Lettres et Sciences Humaines</i>											149	
SCIENCES	2500	Mathématiques	7	-	7	6	2	8	-	-	-	15
	2600	Mathématiques appliquées & application maths	4	1	5	10	2	12	-	-	-	17
	2700	Informatique	6	1	7	26	7	33	-	-	-	40
	2800	Milieux denses et matériaux	7	2	9	7	2	9	-	-	-	18
	2900	Constituants élémentaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	3000	Milieux dilués et optique	2	3	5	4	2	6	-	-	-	11
	3100	Chimie théorique, physique, analytique	6	-	6	3	4	7	-	-	-	13
	3200	Chimie organique, minérale, industrielle	5	2	7	8	9	17	-	-	-	24
	3300	Chimie des matériaux	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3
	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	3	1	4	4	2	6	-	-	-	10
	3700	Météorologie Océanographie physique	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
	<i>Sous total Sciences</i>											155
MÉDECINE	4201	Anatomie	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3
	4202	Histologie, embryologie et cytogénétique	1	-	1	-	2	2	-	-	-	3
	4203	Anatomies et cytologie pathologiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	4301	Biophysique et médecine nucléaire	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
	4302	Radiologie et imagerie médicale	2	1	3	1	-	1	-	-	-	4
	4401	Biochimie et biologie moléculaire	2	-	2	4	1	5	-	-	-	7
	4402	Physiologie	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
	4403	Biologie cellulaire	-	2	2	-	1	1	-	-	-	3
	4404	Nutrition	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4501	Bactériologie-virologie Hygiène	3	-	3	-	2	2	-	-	-	5
	4502	Parasitologie et mycologie	-	1	1	1	-	1	-	-	-	2
	4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1

CNU	Spécialités	PROFESSEUR·E·S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4602	Médecine et santé au travail	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4603	Médecine légale et droit de la santé	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
4701	Hématologie ; transfusion	2	-	2	-	1	1	-	-	-	3
4702	Cancérologie ; radiothérapie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4703	Immunologie	1	2	3	-	2	2	-	-	-	5
4704	Génétique	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2
4801	Anesthésiologie Réanimation Médecine urgence	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
4802	Médecine intensive-réanimation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2
4804	Thérapeutique Médecine urgence Addictologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
4805	Médecine d'urgence	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
4901	Neurologie	1	-	1	-	1	1	-	-	-	2
4902	Neurochirurgie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
4904	Pédopsychiatrie; addictologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
4905	Médecine physique et de réadaptation	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5001	Rhumatologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5003	Dermato-vénéréologie	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
5101	Pneumologie; addictologie	3	1	4	-	-	-	-	-	-	4
5102	Cardiologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
5201	Gastroentéro Hépatologie Addictologie	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3
5202	Chirurgie digestive	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2
5203	Néphrologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
5204	Urologie	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1

CNU	Spécialités	PROFESSEUR·E·S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
5301	Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
5302	Chirurgie générale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
5303	Médecine générale	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	
5401	Pédiatrie	1	2	3	-	-	-	-	-	-	3	
5402	Chirurgie infantile	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	
5403	Gynécologie Obstétrique Gynécologie médical	2	-	2	-	1	1	-	-	-	3	
5404	Endocrinologie Diabète maladie métabolique	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2	
5405	Biologie et médecine du développement et de la reproduction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
5501	Oto-rhino-laryngologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
5502	Ophtalmologie	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
<i>Sous total Médecine</i>											95	
ODONTOLOGIE	5601	Pédodontie	1	1	2	-	1	1	-	-	-	3
	5602	Orthopédie dento-faciale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	5603	Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	5701	Parodontologie	1	-	1	3	2	5	-	-	-	6
	5702	Chirurgie buccale Pathologie & thérapeutique Réa	1	-	1	2	-	2	-	-	-	3
	5703	Sciences biologiques (biochimie, immunologie)	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1
	5801	Odontologie conservatrice, endodontie	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3
	5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle...)	-	-	-	2	1	3	-	-	-	3
	5803	Sciences anatomiques et physiologiques	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	<i>Sous total Odontologie</i>											21
SCIENCES	6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil	12	1	13	25	5	30	-	-	-	43
	6100	Génie info Automatique & traitement signal	13	2	15	23	2	25	-	-	-	40
	6200	Énergétique, génie des procédés	7	2	9	7	3	10	-	-	-	19
	6300	Génie électrique Électronique Photonique	1	-	1	9	-	9	-	-	-	10
	6400	Biochimie et biologie moléculaire	7	2	9	10	10	20	-	-	-	29
	6500	Biologie cellulaire	1	2	3	5	4	9	-	-	-	12

CNU	Spécialités	PROFESSEUR·E·S DES UNIVERSITÉS			MAÎTRES DE CONFÉRENCES			ASSISTANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR			Total	
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
6600	Physiologie	-	1	1	5	2	7	-	-	-	8	
6700	Biologie des populations et écologie	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	
6800	Biologie des organismes	7	2	9	2	7	9	-	-	-	18	
6900	Neurosciences	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2	
<i>Sous total Sciences</i>										183		
PLURIDISCIPLINAIRE	7000	Sciences de l'éducation	1	1	2	2	4	6	-	-	-	8
	7100	Sciences de l'information et de la communication	-	-	-	8	3	11	-	-	-	11
	7200	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7300	Cultures et langues régionales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives	2	1	3	11	4	15	-	-	-	18
	7600	Théologie catholique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7700	Théologie protestante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Sous total Pluridisciplinaire</i>										37	
PHARMACIE	8100	Science du médicament et autres produits santé	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
	8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	4	2	6	2	2	4	-	-	-	10
	8600	Sciences du médicament & autres produits de santé	6	2	8	5	8	13	-	-	-	21
	8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	4	1	5	4	4	8	-	-	-	13
<i>Sous-total Pharmacie</i>										46		
Total		193	81	274	313	219	532	1	-	1	807	

➤ Les trois sections CNU qui comportent le plus d'effectifs sont comme chaque année :

- Mécanique, génie mécanique, génie civil
- Informatique
- Génie info Automatique & traitement signal

➤ Ces trois sections concentrent 15,2 % des enseignant-e-s – chercheur-euse-s en 2020, soit 0,1 point de plus qu'en 2019 (15,1%).

Tableau 30 : Répartition des enseignant-e-s du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe

Codes	Spécialités	Hommes	Femmes	Total	%Total	%Hommes	%Femmes
0	Sans spécialité	-	-	-	-	-	-
S0030	Établissement et vie scolaire	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0053	Surveillant d'externat	-	-	-	-	-	-
S0062	Coordination et ingénierie de formation	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0080	Documentation	-	4	4	1,8%	0,0%	100,0%
S0100	Philosophie	2	2	4	1,8%	50,0%	50,0%
S0200	Lettres	-	-	-	-	-	-
S0201	Lettres classiques - grammaire	-	-	-	-	-	-
S0202	Lettres modernes	1	12	13	5,9%	7,7%	92,3%
S0210	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0421	Allemand	-	3	3	1,4%	0,0%	100,0%
S0422	Anglais	13	40	53	23,9%	24,5%	75,5%
S0426	Espagnol	3	4	7	3,2%	42,8%	57,1%
S0429	Italien	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S0434	Russe	-	-	-	-	-	-
S1000	Histoire-géographie	2	5	7	3,2%	28,6%	71,4%
S0600	Sciences de gestion et du management	-	-	-	-	-	-
S1100	Sciences économiques et sociales	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
S1300	Mathématiques	9	2	11	5,0%	81,8%	18,2%
S1315	Mathématiques-sciences physiques	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S1400	Technologie	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
S1413	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option information et numérique	4	-	4	1,8%	100,0%	0,0%
S1414	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie mécanique	8	1	9	4,2%	88,9%	11,1%
S1415	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie électrique	9	-	9	4,2%	100,0%	0,0%
S1416	Sciences industrielles de l'ingénieur Ingénierie option ingénierie des constructions	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S1500	Physique - chimie	3	3	6	2,7%	50,0%	50,0%
S1510	Sciences physiques – physiques appliquées	1	2	3	1,4%	33,3%	66,7%
S1600	Sciences de la vie et de la terre	3	3	6	2,7%	50,0%	50,0%
S1615	Sciences naturelles - Physiques	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S1700	Éducation musicale	4	2	6	2,7%	66,7%	33,3%
S1800	Arts plastiques	4	1	5	2,3%	80,0%	20,0%
S1900	Éducation physiques et sportives	9	7	16	7,2%	56,2%	43,8%
S3000	Génie civil	-	-	-	-	-	-
S3020	Génie civil construction réalisation ouvrière	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S4100	Génie mécanique-mécanique	-	-	-	-	-	-
S4200	Génie mécanique productique/agrégation	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S7300	Sciences techniques médico-sociales	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S8010	Économie et gestion	20	13	33	14,9%	60,6%	39,4%
S8011	Communication et bureautique	-	-	-	-	-	-
S8012	Comptabilité et bureautique	-	1	1	0,4%	0,0%	100,0%
S8013	Vente	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S8030	Informatique et gestion	1	3	4	1,8%	25,0%	75,0%
S8037	Économie-gestion option commerce et vente	1	-	1	0,4%	100,0%	0,0%
S8051	Économie-gestion option comptabilité et finance	2	-	2	0,9%	100,0%	0,0%
Total		109	113	222¹⁸	100,0%	49,1%	50,9%

¹⁸ L'Université de Reims compte 226 personnels enseignants du 2nd degré mais seulement 222 ont une discipline du 2nd degré renseignée dans le SIRH. (information non connus pour 4 enseignants du 2nd degré).

Focus sur les emplois recherches au sein de l'URCA

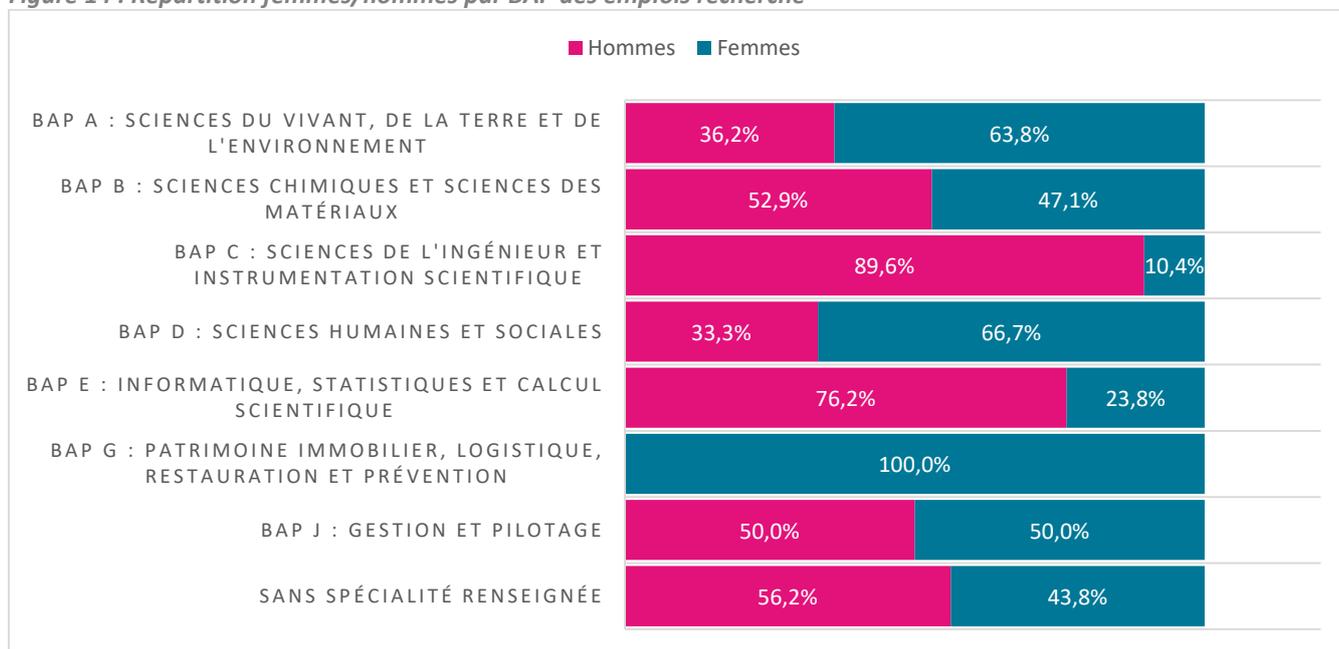
L'activité de recherche rassemble les personnes travaillant directement, à temps complet ou partiel, sur des projets de recherche. Dans cette partie, il ne sera traité que des personnels de soutien à la recherche et des doctorants. Les personnels enseignants-chercheurs sont évoqués dans diverses autres parties de ce bilan. Cette partie étant une nouveauté un comparatif avec les données des années précédentes n'était pas réalisable techniquement.

Tableau 31 : Répartition des emplois recherche par qualité statutaire, par catégorie et par sexe

	Hommes	Femmes	Total général
Titulaires	83	62	145
Catégorie A	47	35	82
Catégorie B	26	20	46
Catégorie C	10	7	17
Non Titulaires	118	99	217
Catégorie A	117	99	216
Catégorie B	1		1
Total général	201	161	362

- La majorité des emplois recherche est occupée par des personnels de sexe masculin (55,5%)
- 82,3% des emplois recherche à l'URCA relèvent de la catégorie A
- La majeure partie de ces emplois concernent des personnels non titulaires (59,9%).

Figure 14 : Répartition femmes/hommes par BAP des emplois recherche



- ➔ 45,0% des personnels occupant un emploi recherche ayant une BAP renseignée relèvent de la BAP A (Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement).

3.2.4 Les apprenti·e·s 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).

Autorisé par la loi du 17 juillet 1992, le recours aux apprentis dans le secteur public était, jusqu'à il y a quelques années, encore peu répandu. Suite aux assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, le gouvernement avait défini alors un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage pour l'année 2017, et avait invité l'ensemble de la fonction publique à contribuer à l'atteinte de cet objectif.

L'Université de Reims Champagne-Ardenne prend part chaque année à cet effort en accueillant des apprentis au sein de ses services.

Figure 15 : Évolution du nombre d'apprentis au sein de l'Université au cours des trois dernières années



- En 2020, 62,5% des apprenti·e·s exercent des fonctions dans la filière informatique, les autres occupent des fonctions dans la filière administrative (ressources humaines, gestion financière et comptable, DPO).
- La moyenne d'âge des apprentis accueillis est de 22,7 ans (pour rappel l'apprentissage est possible de 16 ans à 29 ans révolus).
- 75,0% d'entre eux sont en apprentissage sur des postes de catégorie A.
- La moitié des contrats a été conclue pour une durée supérieure à 1 an, l'autre moitié pour une seule année universitaire.

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

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé les grands principes de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public.

Dans le secteur public, la réforme est mise en œuvre par le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019. La réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, impacte au titre de l'année 2020, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés.

3.2.5.1 La répartition des personnels BOE

Tableau 32 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2020)¹⁹

Type de population	Catégorie FP	Total	Comparatif 01/01/2019
Enseignant·e·s	A	4	4
Enseignant·e·s-chercheur·euse·s		18	11
Population Enseignant·e·s Enseignant·e·s-chercheur·euse·s		22	15
BIATSS	A	9	7
	B	19	15
	C	44	43
Population BIATSS		72	65
Total		94	80

- Le nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance d'obligation d'emploi est passé de 80 en 2019 à 94 en 2020, soit une hausse de 17,5%.

Tableau 33 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	Comparatif au 01/01/2019
65 et plus	-	-	-	1
60-64	6	4	10	8
55-59	4	16	20	18
50-54	11	16	27	22
45-49	3	10	13	12
40-44	6	8	14	11
35-39	2	1	3	3
30-34	1	4	5	5
25-29	-	1	1	-
20-24	1	-	1	-
Total général	34	60	94	80

- L'insertion des personnels de plus de 50 ans est valorisée :
- Les agents porteurs d'un handicap déclarés ou recrutés en 2020 et qui ont au moins 50 ans comptent pour 1,5 pour calculer le nombre d'unités manquantes. La « valorisation » de 0,5 n'est pas prise en compte pour le calcul du taux d'emploi et ne vaut que pour la seule année de déclaration ou recrutement (Ils compteront pour 1 unité l'an prochain).
 - 11 dossiers ont été valorisés pour 2020.

¹⁹ La date de référence est désormais le 31/12 de l'année n-1 (et non plus le 01/01) pour la prise en compte des ETR et du nombre de BOE.

3.2.5.2 Les aménagements de poste sur l'année 2020

Tableau 34 : Nombre d'aménagements de poste

	Total	Comparatif 2019
Finalisés	17	15
Non aboutis	-	-
Total	17	15

- 17 aménagements ont concerné des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
- ➔ Durant le confinement, une procédure d'adaptation temporaire de matériel à domicile a été mise en place pour compenser les effets du handicap des agents contraints au travail à distance et dont les aménagements n'avaient pu se faire sur site.
- ➔ Les agents dont les postes avaient déjà été adaptés ont pu réinstaller temporairement leurs matériels à domicile.

3.2.5.3 Le taux d'emploi

Tableau 35 : Évolution du taux d'emploi

	2016	2017	2018	2019	2020
ETR ²⁰	2427	2366	2342	2367	2445
Nombre de BOE	58	63	72	80	94
Unités manquantes ²¹	82,8	59,9	40,1	29,1	46,5
Taux d'emploi légal	2,6%	3,4%	4,3%	4,8%	-
Taux d'emploi direct	2,2%	2,6%	3,1%	3,4%	3,8%

- Le taux d'emploi direct, correspondant au taux d'emploi des travailleurs handicapés, est de 3,8% en 2020 (+0,4 point par rapport à 2019).
- ➔ 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.
- ➔ Le taux des 6% obligatoire est susceptible d'évoluer à partir de 2022 et tous les 5 ans pour tenir compte des difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.
Les dépenses d'insertion et de maintien dans l'emploi, ainsi que les dépenses du secteur adapté ne sont plus transformées en unités déductibles pour atteindre le taux de 6%.
Le montant des dépenses est plafonné et déduit de la contribution « brute ».

3.2.5.4 Les actions de sensibilisation

Pour la 2^{ème} année consécutive, un travail collaboratif entre la DEVU et la DRH, a permis à la mission handicap, sous l'égide de son chargé de mission, d'organiser un concours dédié à la sensibilisation de la communauté universitaire au handicap. Alors que la première année était consacrée à la peinture et aux arts graphiques, le choix s'est porté en 2020 sur un concours de photographies sur le thème : « *Le handicap, changeons de regard, tous à vos objectifs !* ». Le jury a associé pour cette deuxième édition le Cap Emploi en qualité de partenaire extérieur.

La remise des prix s'est déroulée à l'occasion du vernissage de l'exposition des photographies à la Bibliothèque R de Sorbon et a été relayée par France 3.

- ➔ 11 étudiants et 13 personnels (3 enseignants et 10 BIATSS) ont participé.

²⁰ Effectif total rémunéré au 31 décembre de l'année correspondante

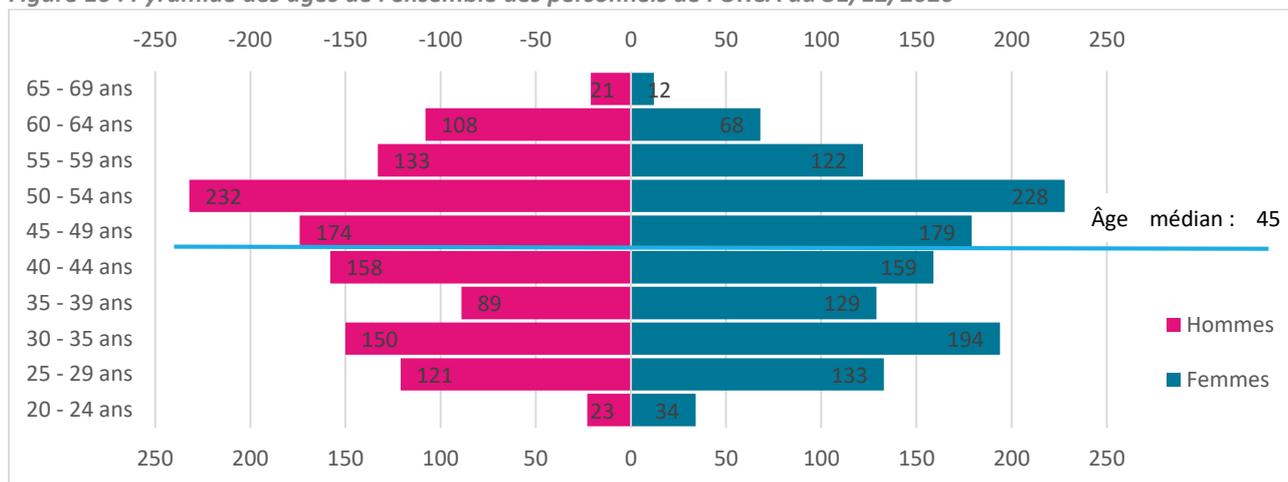
²¹ Unités manquantes pour atteindre les 6% de BOE

3.2.6 Les caractéristiques démographiques des personnels de l'URCA

La réalisation d'une pyramide des âges en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un outil indispensable. Elle permet d'anticiper les évolutions à prévoir au niveau :

- Du recrutement
- De la formation
- Des réductions d'effectifs

Figure 16 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2020



- La pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA prend la forme, comme chaque année, d'un losange. Cette forme démontre la présence majoritaire de population dans les tranches d'âges intermédiaires (30-59ans), soit un peu plus de 78,9% de l'effectif total.

45 ans

C'est l'âge médian²² des personnels de l'Université de Reims (comme les trois années précédentes)

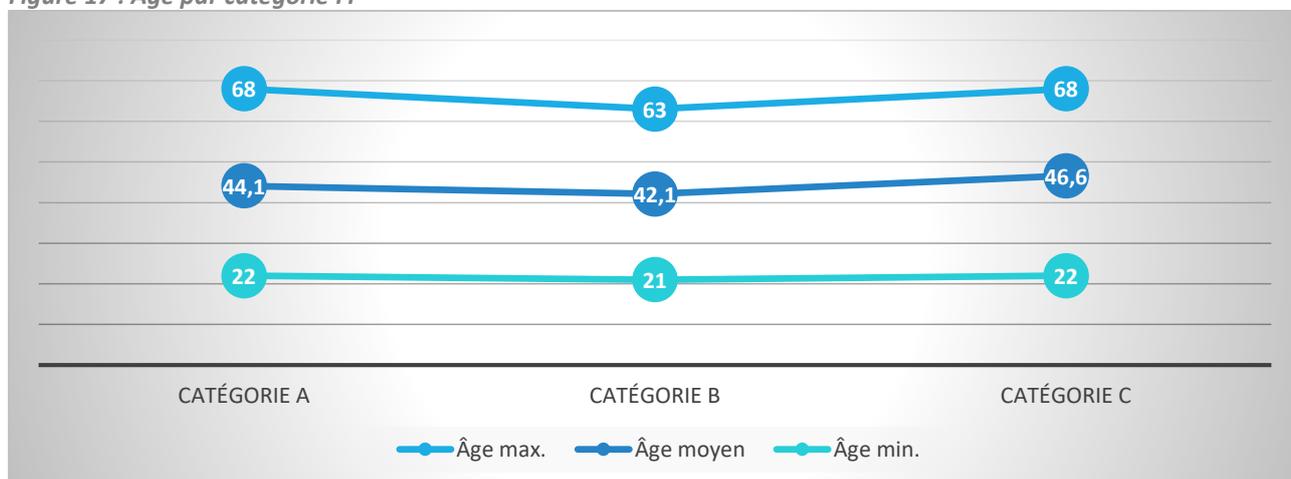
²² L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes de même effectif, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Tableau 36 : Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP

Catégories FP	2017			2018			2019			2020		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Âge max.	69	66	67	68	67	67	69	66	67	68	63	68
Âge min.	23	21	21	22	21	19	21	21	20	22	21	22
Âge médian	45,0	45,0	43,5	45,0	41,0	47,0	45,0	41,0	49,0	45,0	42,0	49,0
Âge moyen	44,3	44,2	42,9	44,2	41,9	45,6	44,0	41,7	46,5	44,1	42,1	46,6
Écart type ²³	11,1	11,0	11,1	11,3	10,4	10,5	11,4	10,3	10,5	11,5	10,2	10,5

- L'âge médian reste stable pour les personnels de catégorie A et C.
- ↗ En revanche l'âge médian a augmenté de 1,0 an pour les catégories B entre 2019 et 2020.
- ↗ L'écart type est en très légère hausse par rapport à 2019 (+0,3 point). Toutefois l'écart-type reste faible, démontrant une forte concentration autour de la moyenne et donc son caractère représentatif.

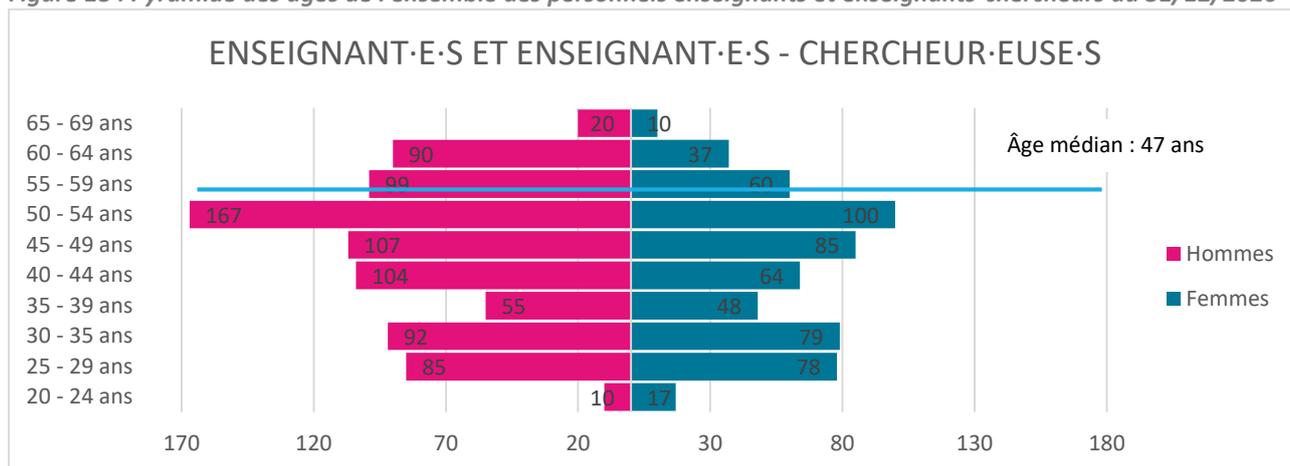
Figure 17 : Âge par catégorie FP



- L'âge moyen global des agent-e-s de l'URCA est quasiment identique aux années précédentes (44,3 ans, contre 44,2 ans en 2019 et 44,0 ans en 2018).

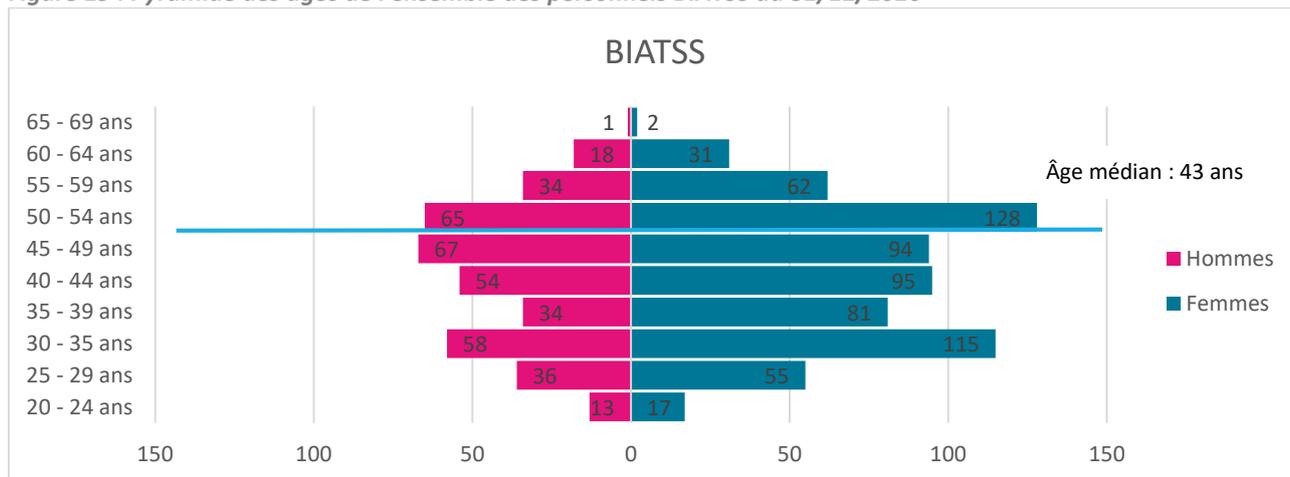
²³ L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne. Plus l'écart-type est faible, plus la population est homogène.

Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2020



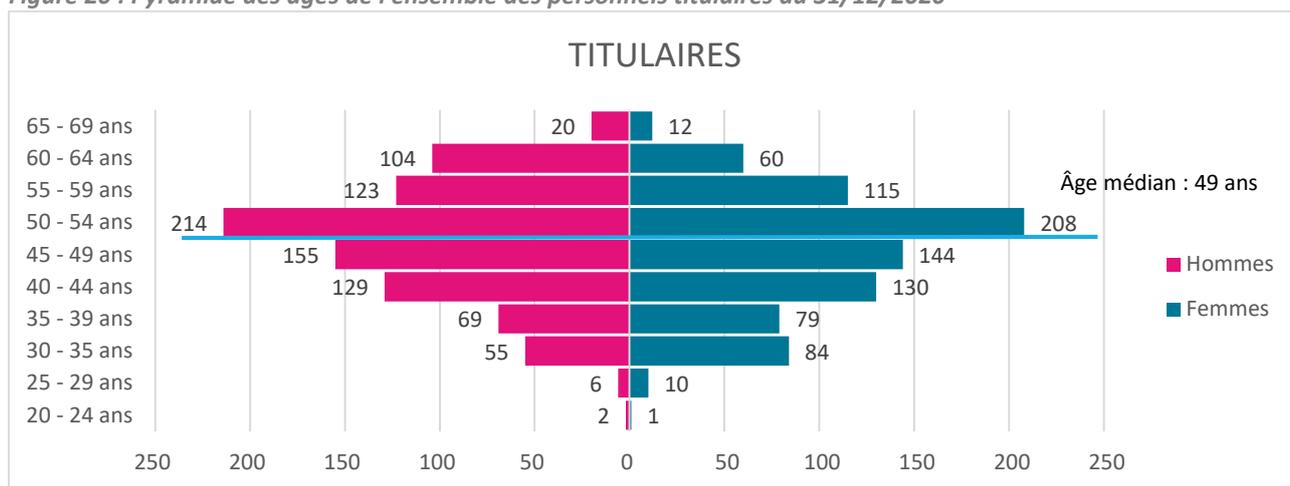
- L'âge médian des personnels enseignants est de 47,0 ans (+1,0 an par rapport à 2019)
- La population des enseignants et enseignants-chercheurs est majoritairement masculine dans une tranche d'âge si situant entre 40 et 59 ans (57,5% de l'effectif masculin).

Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2020



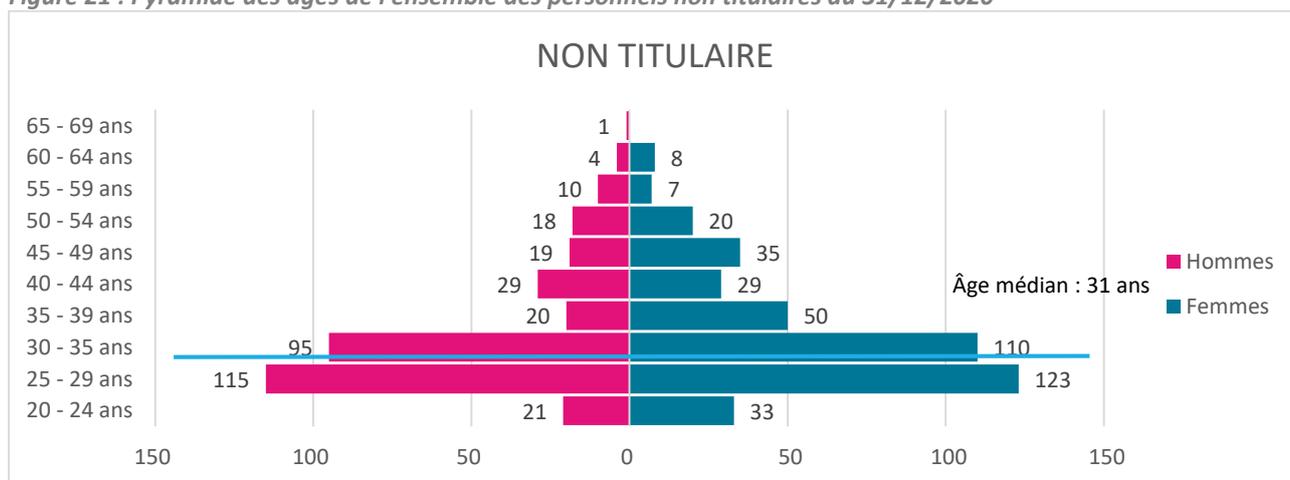
- Les personnels BIATSS sont en majorité des femmes. La plupart des effectifs se situent dans la tranche d'âge 30 – 54 ans (56,6% des effectifs féminins de la population BIATSS).

Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2020



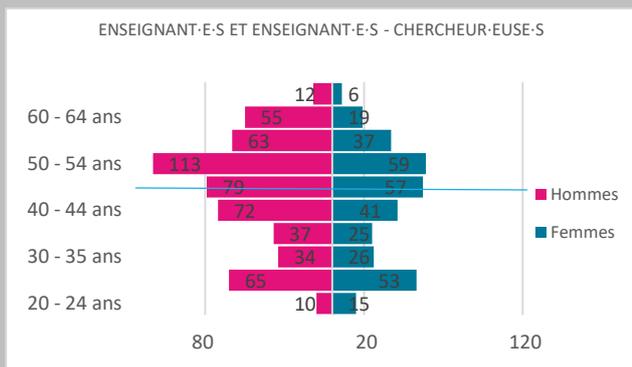
- La pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires prend la même forme que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels, tous types de population confondus. Cette forme en losange démontre un équilibre au sein des effectifs entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différentes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

Figure 21 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2020

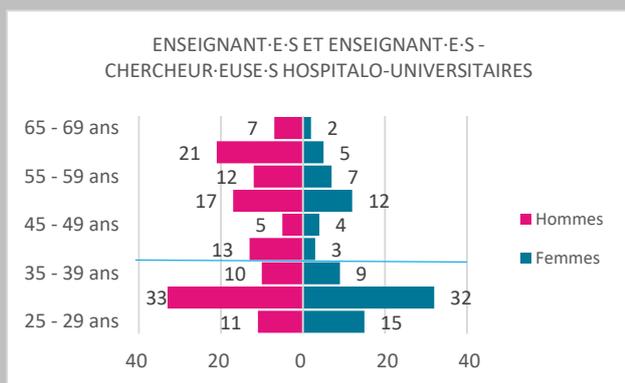


- L'âge médian est identique à celui des 3 années précédentes (31 ans).
- La pyramide des âges des personnels non titulaires démontre un effectif relativement jeune, la majorité des effectifs se situant dans la tranche d'âge 25 – 35 ans (59,3% des effectifs non titulaires).

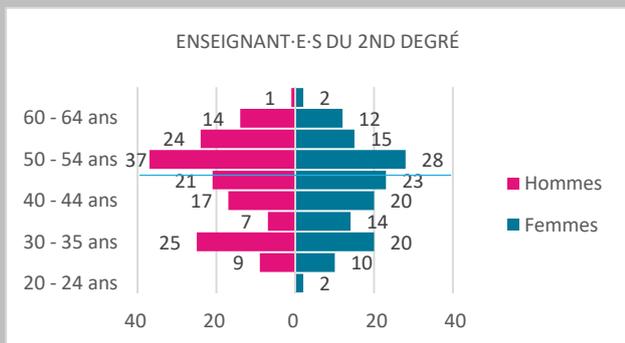
Figure 22 : Pyramide des âges des personnels enseignants - titulaires et non titulaires par filières principales



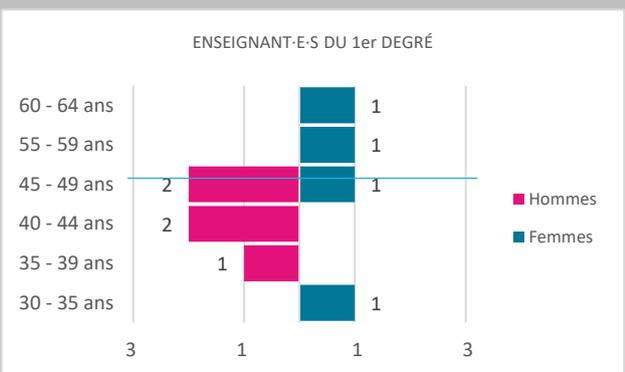
- Les personnels de la filière des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s sont majoritairement masculins et se situent dans la tranche d'âge 40 – 54 ans (48,9% des agent·e·s de sexe masculin).
- L'âge médian est de 47 ans.



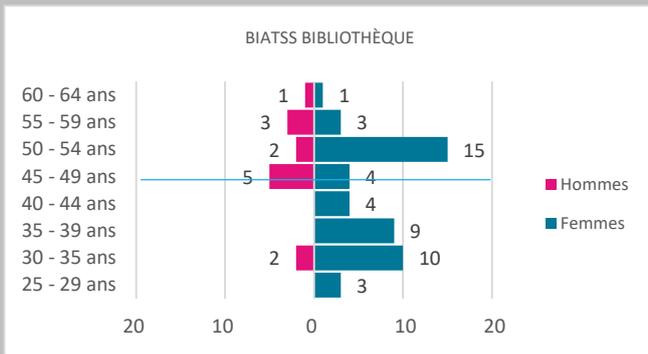
- Au sein de la filière des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s hospitalo-universitaires, la population est majoritairement masculine (59,2%) et se situe dans la tranche d'âge 25-44 ans (51,9%).
- L'âge médian est de 39 ans.



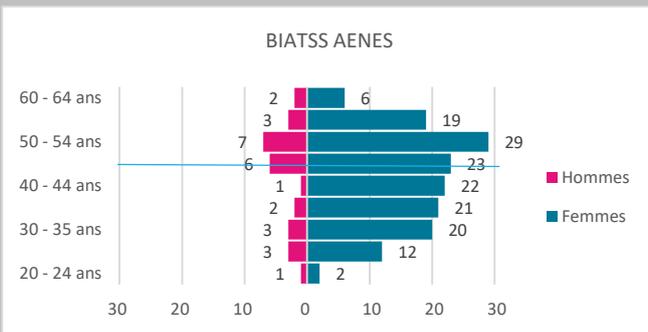
- La filière des enseignant·e·s du 2nd degré est également en majorité masculine (51,5%).
- La majorité des effectifs se situe dans la tranche d'âge 40-59ans (61,5%).
- L'âge médian est de 47 ans.



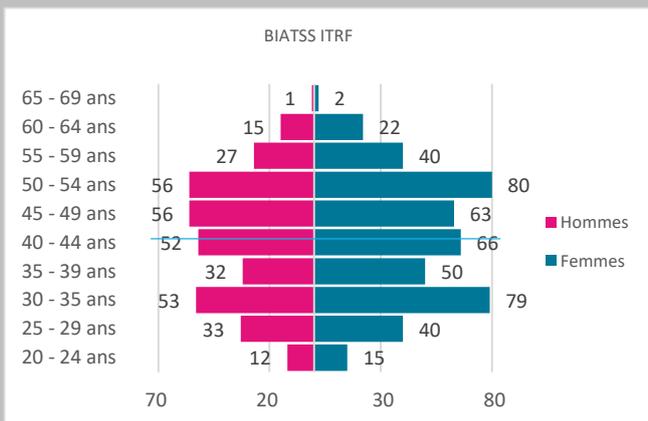
- 55,6% des effectifs du 1^{er} degré sont de sexe masculin, et 80,0% d'entre eux se situent dans la tranche d'âge 40-49 ans.
- L'âge médian est de 48 ans.



- Les personnels BIATSS de la filière bibliothèque sont majoritairement féminins (79,0%) et se situent dans la tranche d'âge 40 – 54 ans (46,9%).
- L'âge médian est de 46,5 ans.

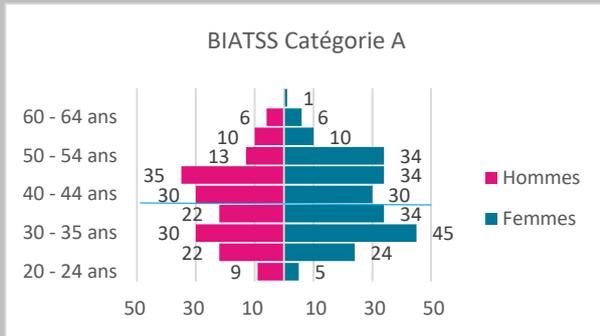


- Au sein de la filière AENES la population est majoritairement féminine (84,6%) et se situe dans la tranche d'âge 40 – 54 ans (48,1% des effectifs féminins).
- L'âge médian est de 45,5 ans.

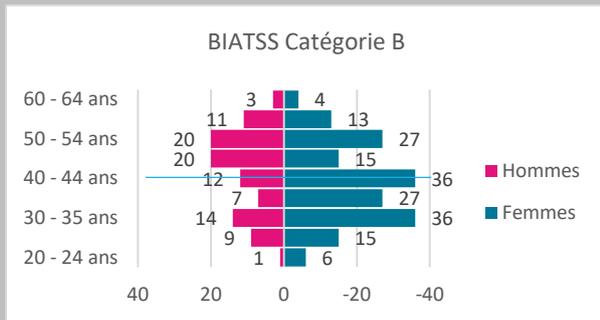


- La filière ITRF présente les mêmes caractéristiques que la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA. Cette représentation démontre un certain équilibre avec une légère prédominance de la population féminine (57,6%).
- L'âge médian est de 43 ans.

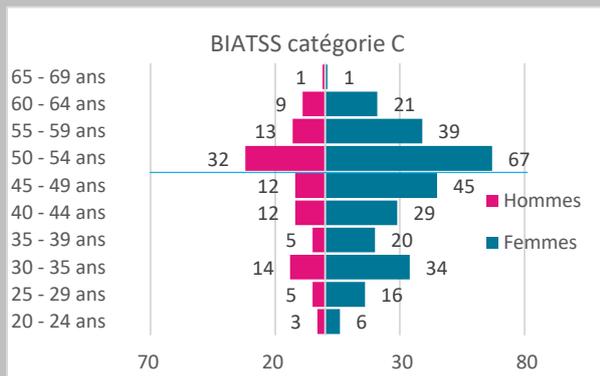
Figure 24 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par catégorie FP



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie A représente une toupie, ce qui 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 (65,0% des effectifs).
- L'âge médian est de 40 ans.



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie B montre un nombre plus important de personnels de sexe féminin (64,9%).
- Les effectifs se concentrent principalement dans la tranche d'âge 30 – 44 ans (47,8% des effectifs féminins).
- L'âge médian est de 42 ans.



- La pyramide des âges des personnels BIATSS de catégorie C démontre une sur-représentation de la population féminine (72,4%).
- La majorité des personnels BIATSS de catégorie C est situé dans la tranche d'âge 45 – 59 ans (54,2%).
- La population BIATSS de catégorie C est donc plus âgée que les dans les deux autres catégories.
- L'âge médian est de 49 ans.



Carrière et évolution professionnelle

4. LA CARRIÈRE ET LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

L'entrée dans la fonction publique peut se faire via différents modes d'accès. La norme veut que les recrutements se fassent par concours (concours interne, externe ou 3^{ème} concours). Pour certaines missions spécifiques, il arrive qu'aucun corps de fonctionnaire ne corresponde, dans ce cas, le recours à des personnels non titulaires de la fonction publique est possible. De même lorsqu'un fonctionnaire est amené à s'absenter pour une courte durée (congé maternité par exemple) ses fonctions peuvent être assurées provisoirement par un personnel non titulaire de la FP.

4.1 LE RECRUTEMENT

4.1.1 Concours, examens réservés et recrutements

4.1.1.1 Les nominations des enseignant-e-s – chercheur-euse-s

Tableau 37 : Résultats des nominations enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s en 2020

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Professeur-e-s d'université	17	16	11	5
Maîtres de conférences	25	24	12	12
Enseignant-e-s du 2 nd degré	8	7	2	5
Total	50	47 ²⁴	25	22

94,0%

C'est la proportion des nominations en 2020

- Le nombre de postes à pourvoir a augmenté de 28,2% par rapport à 2019. Le taux d'admission est de 94,0% (97,4% en 2019 ; 90,3% en 2018).
- En 2020, les femmes représentent 46,8% des nominations d'enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (39,5% en 2019 ; 40,0% en 2018).

²⁴ 3 concours infructueux pour l'année 200

4.1.1.2 Les concours de droit commun BIATSS

Tableau 38 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2020

Concours	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes
Externes	32	29	12	17
Internes	25	23	8	15
Directs	-	-	-	-
Total	57	52²⁵	20	32

91,2%

C'est la proportion des postes pourvus par voie de concours de droit commun en 2020

- En 2020, les femmes représentent 61,5% des admis aux concours de droit commun BIATSS (soit une baisse de 2,5 points par rapport à 2019)

Tableau 39 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (autre)

Filière	BAP autres et	Spécificités	Postes à pourvoir	Admis	% Postes pourvu
Filière ITRF	A	Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (SV)	5	5	100,0%
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)	-	-	-
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	3	3	100,0%
	D	Sciences Humaines et Sociales (SHS)	1	1	100,0%
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	6	5	83,3%
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	7	6	85,7%
	G	Patrimoine, immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	3	3	100,0%
	J	Gestion et Pilotage	27	24	88,9%
Filière AENES	Administration Générale		5	5	100,0%
	Conservateur·rice·s		-	-	-
Bibliothèque	Bibliothécaires assistant·e·s		-	-	-
	Magasinier·e·s		-	-	-
Total			57	52	91,2%

²⁵ 5 concours infructueux en 2020

Tableau 40 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe

	Postes à pourvoir	Admis	Hommes	Femmes	% admis
Ingénieur·e-s de Recherche	7	7	5	2	100,0%
Ingénieur·e-s d'études	15	12	5	7	80,0%
Assistant·e-s Ingénieur·e-s	6	5	2	3	83,3%
Technicien·ne-s Recherche et Formation	18	17	5	12	94,4%
Secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	5	5	2	3	100,0%
Adjoint·e-s Techniques Recherche et Formation	6	6	1	5	100,0%
Adjoint·e-s administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	-	-	-	-	-
Conservateur·rice-s	-	-	-	-	-
Bibliothécaires	-	-	-	-	-
Magasinier·e-s	-	-	-	-	-
Total	57	52	20	32	91,2%

- Le corps des techniciens de recherche et de formation représente 32,7% (20,0% en 2019) des reçus concours de droit commun BIATSS en 2020, viennent ensuite les corps des Ingénieur·e-s d'études (23,1%) et d'Ingénieur·e-s de recherche (13,5%).

4.1.1.3 Les recrutements spécifiques

Tableau 41 : Recrutements spécifiques

	Postes à pourvoir	Recrutement	Hommes	Femmes
PACTE	-	-	-	-
Emplois réservés aux personnes en situation de handicap	7	5 ²⁶	2	3
Emploi réservé défense	-	-	-	-
Total recrutements spécifiques	7	5	2	3

- ➔ Comme les années précédentes aucun recrutement dans le cadre du dispositif PACTE n'a été effectué en 2020.
- ➔ En 2020, aucun poste emploi réservé défense n'était à pourvoir.
- Concernant les emplois réservés aux personnes en situation de handicap, 7 postes étaient à pourvoir en 2020, 5 ont été pourvus (en 2019, 3 postes avaient été pourvus).
- ➔ 60,0% des postes pourvus en recrutement spécifiques ont concerné des agents de sexe féminin.

²⁶ Un recrutement infructueux et un recrutement décalé à septembre 2021

4.1.2 Le recrutement externe

Tableau 42 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS

Famille professionnelle	Catégorie FP			Total	Comparatif 2019
	A	B	C		
Administration générale	6	9	12	27	28
Bibliothèques, documentations et archives	-	-	4	4	1
Documentation, culture, communication, édition et TICE	6	1	-	7	6
Éducation et formation tout au long de la vie	3	1	-	4	7
Enseignement et recherche	4	2	-	6	8
Études et évaluation	3	-	-	3	-
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	1	4	7	12
Patrimoine- logistique- immobilier- maintenance	1	1	2	4	5
Ressources-humaines	-	5	1	6	5
Santé- cohésion sociale	3	1	-	4	3
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunication	3	2	-	5	5
TOTAL GÉNÉRAL	31	23	23	77	80

Tableau 43 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2020

	Nombre de publications BIEP ²⁷	Comparatif 2019
Offres publiées – encadrement supérieur	-	-
Offres publiées - catégorie A	31	32
Offres publiées - catégorie B	23	21
Offres publiées - catégorie C	23	27
Total	77	80

- Le nombre de postes publiés sur la BIEP a diminué de 3,8% par rapport à 2019. Cette baisse s'explique par un gel des recrutements lors du premier confinement de mars à mai 2021.
- ➔ Comme les années précédentes, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A (40,3% des postes publiés).
- Dans le détail par familles professionnelles, les offres de la famille professionnelle gestion budgétaire, financière et comptable ont diminué de 41,7%, et les offres dans la famille éducation et formation tout au long de la vie de 42,9%.

²⁷ Le nombre de postes publiés n'intègre pas les suppléances et les emplois scientifiques.

4.2 LES MOBILITÉS ET LES PERSONNELS

Tableau 44 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2020)

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

Tableau 45 : Bilan de la mobilité interne (BIATSS)

	2020	Comparatif 2019
Nombre de postes publiés	8	26
Nombre de candidatures	8	11
Nombre de personnes présentées aux entretiens	8	NC
Nombre de postes pourvus	8	4

- En raison de la crise pandémique, la campagne de mobilité n'a pu être organisée comme les années précédentes. Seuls des postes de chefs de service administratif (CSA) ont été proposés à la mobilité.
- Ces 8 postes ont tous été pourvus par le biais de la mobilité interne.

4.3 LES PROMOTIONS

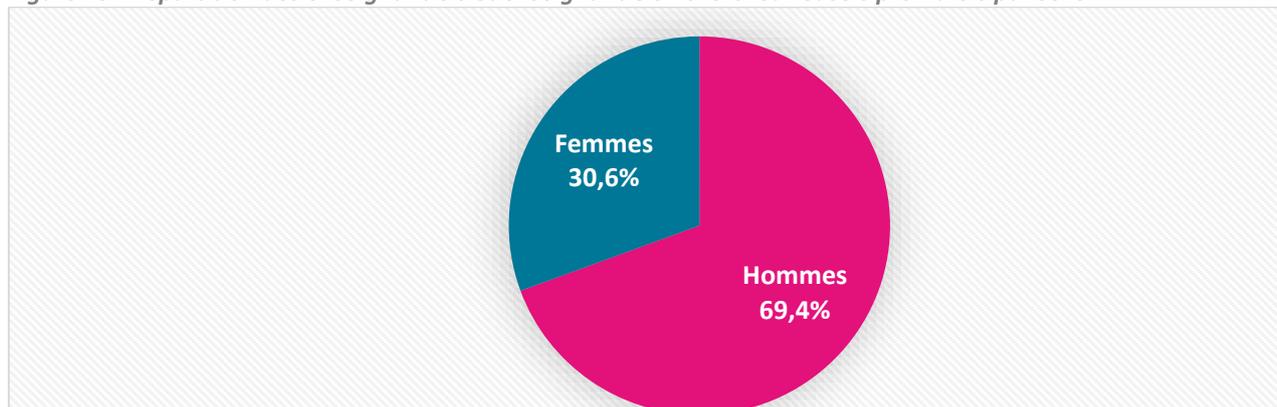
4.3.1 Les promotions des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 46 : Répartition des enseignant-e-s - enseignant-e-s - chercheur-euse-s promu-e-s en 2020 par corps et par sexe (tableau d'avancement)

Corps	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
Professeur-e-s d'université	11	7	18	14
Maîtres de conférences	23	8	31	30
Total	34	15	49	44

- Les promotions des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s ont augmenté de 11,4% par rapport à 2019.
- C'est dans le corps des professeur-e-s d'université que le nombre de promotions a le plus augmenté (+28,6%).

Figure 25 : Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s - chercheur-euse-s promu-e-s par sexe



- La proportion de femmes promues au sein des corps des professeur-e-s d'université et des maîtres de conférences a diminué de 14,9 points (-25,0%).
- ➔ La plus forte proportion d'hommes promus s'explique en partie par leur plus forte représentativité au sein de ces deux corps.

4.3.2 L'évolution de carrière prévisionnelle des maîtres de conférences et des enseignant·e·s du 2nd degré

4.3.2.1 Maîtres de conférences détenant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

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

Tableau 47 : Répartition des enseignant·e·s - chercheur·euse·s ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)

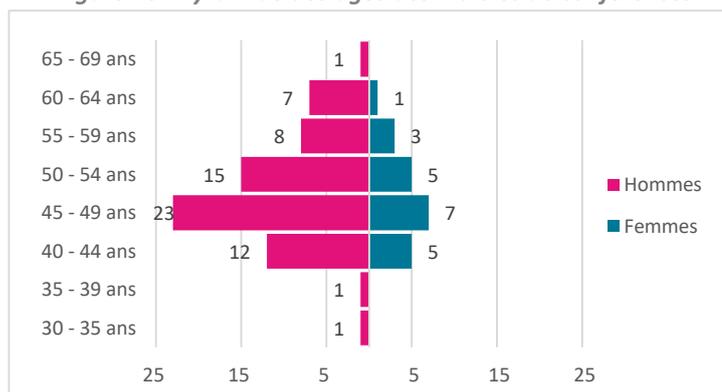
	Types de population	2020				Comparatif 2019	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	%
Maîtres de conférences	Maîtres de conférences	64	20	84	94,4%	81	93,1%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers	3	1	4	4,5%	6	6,9%
	Maîtres de conférences praticiens hospitaliers des CSERD	1	-	1	1,1%	-	-
Total		68	21	89	100,0%	87	100,0%

- Le nombre d'enseignant·e·s – chercheur·euse·s ayant une habilitation à diriger des recherches a augmenté de 2,3% entre 2019 et 2020.
- Concernant la répartition par sexe, les femmes détenant une HDR représentent 23,6% de la population (soit une baisse de 5,1 points par rapport à 2019). 95,2% de ces femmes sont maîtres de conférences.

Tableau 48 : Nombre de maîtres de conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe

Groupes section CNU	Tranches âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
Droit, économie et gestion	35-39 ans	-	-	-	-
	40-44 ans	-	1	1	2
	45-49 ans	3	1	4	3
	50-54 ans	6	2	8	9
	55-59 ans	2	1	3	2
	60-64 ans	3	-	3	2
Total Droit, économie et gestion		14	5	19	18
Lettres et sciences humaines	35-39 ans	-	-	-	1
	40-44 ans	-	1	1	-
	45-49 ans	4	1	5	5
	50-54 ans	1	1	2	4
	55-59 ans	-	-	-	1
	60-64 ans	2	-	2	2
	65-69 ans	-	-	-	-
Total Lettres et sciences humaines		7	3	10	13
Sciences	30-35	1	-	1	1
	35-39	1	-	1	2
	40-44	12	3	15	14
	45-49	16	5	21	15
	50-54	8	2	10	15
	55-59	6	2	8	6
	60-64	2	1	3	2
	65-69	1	-	1	1
Total Sciences		47	13	60	54
Total général		68	21	89	87

Figure 26 : Pyramide des âges des maîtres de conférences



➤ 51,5 % des MCF de sexe masculin détenant une HDR ont entre 40 et 49 ans (41,9% en 2019 ; 39,3% en 2018 ; 36,8% en 2017).

➤ Les femmes représentent 23,6 % (28,7% en 2019 ; 28,1% en 2018, 26,3% en 2017) des maîtres de conférences détenant une HDR. La majorité de ces dernières ont entre 45 et 49 ans.

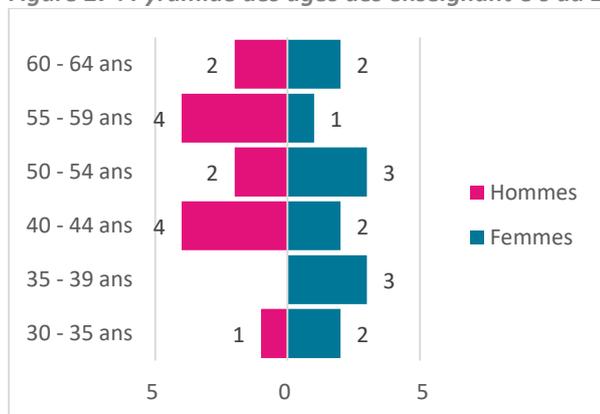
4.3.2.2 Enseignant·e-s du 2nd degré ayant un doctorat

Tableau 49 : Nombre d'enseignant·e-s du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe

Groupe de discipline	Tranche âge	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
Disciplines générales	30-34	1	2	3	5
	35-39	-	1	1	2
	40-44	3	2	5	2
	45-49	-	-	-	1
	50-54	2	3	5	6
	55-59	3	1	4	2
	60-64	2	1	3	3
Total Disciplines générales		11	10	21	21
Domaines de la production	30-34	-	-	-	-
	35-39	-	-	-	-
	40-44	-	-	-	-
	45-49	-	-	-	1
	50-54	-	-	-	-
	55-59	1	-	1	1
	60-64	-	-	-	-
Total Domaines de la production		1	-	1	2
Domaines des services	30-34	-	-	-	3
	35-39	-	2	2	1
	40-44	-	-	-	-
	45-49	-	-	-	-
	50-54	-	-	-	-
	55-59	-	-	-	-
	60-64	-	1	1	-
Total Domaines des services		-	3	3	5
Total général		13	13	26	28

➤ Le nombre d'enseignant·e-s du 2nd degré ayant un doctorat a légèrement diminué par rapport à 2019 (-7,1%).

Figure 27 : Pyramide des âges des enseignant·e-s du 2nd degré ayant un doctorat



➔ En 2020, le nombre de femmes détentrices d'un doctorat parmi les enseignant·e-s du 2nd degré est égal à celui des hommes.

➤ La majorité des détenteur·rice·s d'un doctorat dans cette population se situe dans la tranche d'âge 40 -59 ans (61,5% de l'effectif).

4.3.3 Les promotions des personnels BIATSS

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

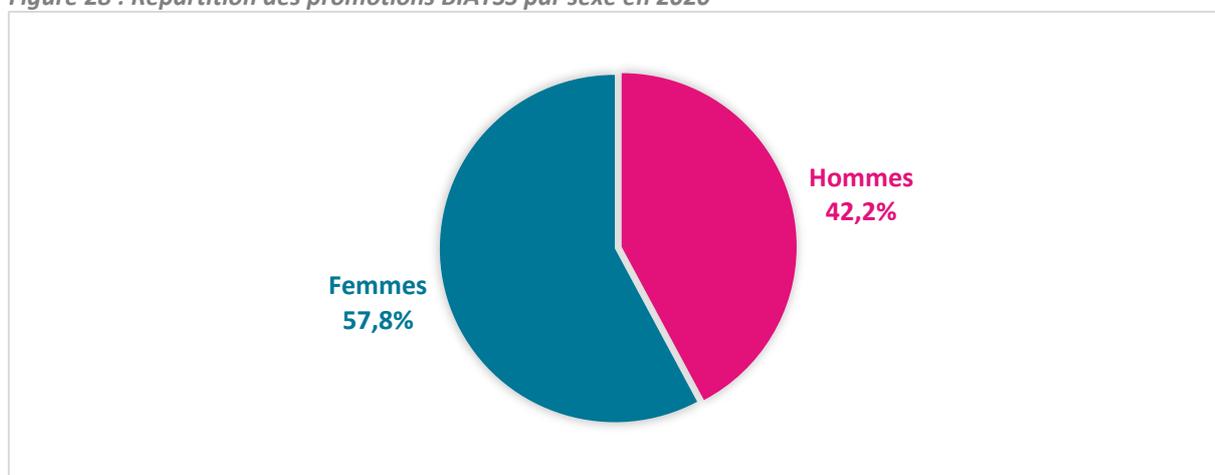
- par une promotion dans le grade supérieur (tableau d'avancement ou examen professionnel)
- par une promotion dans le corps supérieur (liste d'aptitude)

Tableau 50 : Évolution des promotions²⁸ BIATSS par sexe en 2020

	2017	2018	2019	2020
Hommes	9	13	15	19
Femmes	40	22	26	26
Total	49	35	41	45

- Le nombre de BIATSS promus est en hausse de 9,8% par rapport à 2019.

Figure 28 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2020



- Les femmes représentent 64,2% des personnels BIATSS ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (57,8%)
- La proportion d'hommes promus a augmenté de 5,6 points entre 2019 et 2020.

²⁸ Tableau d'avancement et examen professionnel

Tableau 51 : Répartition des agent-e-s promu-e-s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2019
Bibliothèque	A	1	-	1	1
	B	-	3	3	1
	C	1	1	2	2
AENES	A	-	1	1	1
	B	1	2	3	2
	C	3	1	4	2
ITRF	A	4	3	7	7
	B	6	4	10	7
	C	3	6	9	11
Total		19	21	40	34

- Les promotions par tableau d'avancement et examen professionnel concentrent 52,5% de femmes.
- C'est dans la filière ITRF que le nombre de promus est le plus important (65,0% des promotions), cette filière BIATSS la plus représentée dans notre établissement.
- 40,0% des promotions ont concerné des agent-e-s de catégorie B

Tableau 52 : Répartition des agent-e-s promu-e-s en 2020 par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude)

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total	2019
Bibliothèque	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	-
	C	-	-	-	-
AENES	A	-	-	-	-
	B	-	-	-	1
	C	-	-	-	-
ITRF	A	-	3	3	4
	B	-	2	2	2
	C	-	-	-	-
Total		-	5	5	7

- L'intégralité des promotions par liste d'aptitude a concerné des femmes, dans la filière ITRF, en 2020.

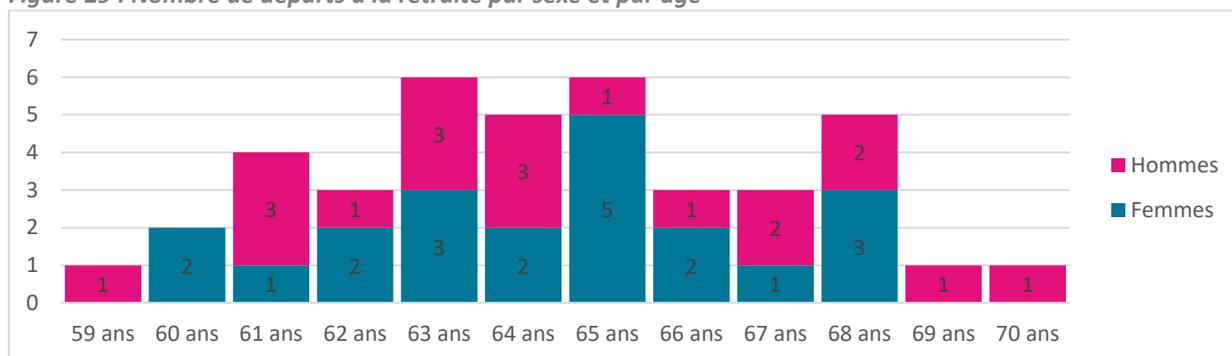
4.4 LES AGENT·E·S PENSIONNÉS

Tableau 53 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe

	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
Enseignant·e·s et enseignant·e·s – chercheur·euse·s	A	16	6	22	25
	A	-	3	3	5
BIATSS	B	-	2	2	4
	C	3	10	13	6
Sous total		3	15	18	15
Total		19	21	40	40

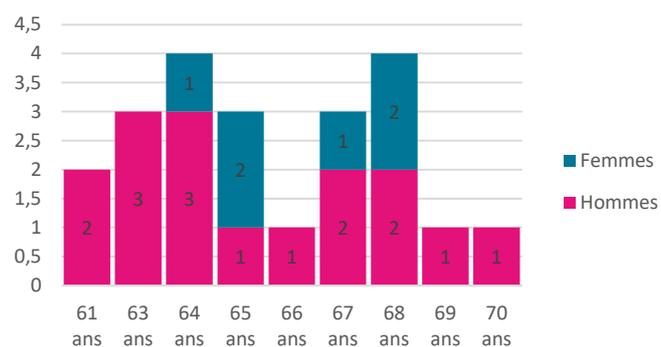
- ➔ En 2020, le nombre de départs en retraite est identique à celui de 2019.
- ➔ Sur 40 départs en retraite en 2020, 55,0% concernent des enseignant·e·s et enseignant·e·s – chercheur·euse·s (62,5% en 2019), contre 45,0% de BIATSS (37,5% en 2019).

Figure 29 : Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge

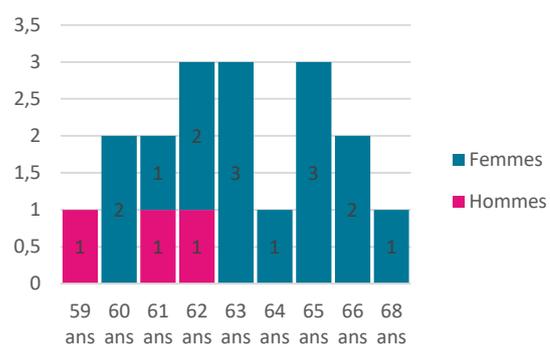


- ➔ 7,5% des agent·e·s pensionnés en 2020 sont partis à l'âge de 62 ans (17,5% en 2019).
- ➔ 75,0% des départs en retraite ont eu lieu après l'âge légal de départ (62 ans).
- ➔ 52,5% des agent·e·s retraité·e·s en 2020 sont des femmes (62,5% en 2019 ; 37,5% en 2018 ; 42,9% en 2017).

Focus population des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s



Focus population BIATSS



- 40,9% des personnels enseignants partent en retraite après l'âge de 67 ans
- 72,7% des agent·e·s pensionné·e·s de la population des enseignant·e·s sont des hommes (52,0% en 2019 ; 72,4% en 2018).

- 83,3% des départs en retraite d'agents BIATSS en 2020 ont concerné des femmes.

4.5 ÉVOLUTION DES FLUX DE PERSONNELS

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

4.5.1 Les entrées

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

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

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

4.5.1.1 Les entrées des agent-e-s titulaires

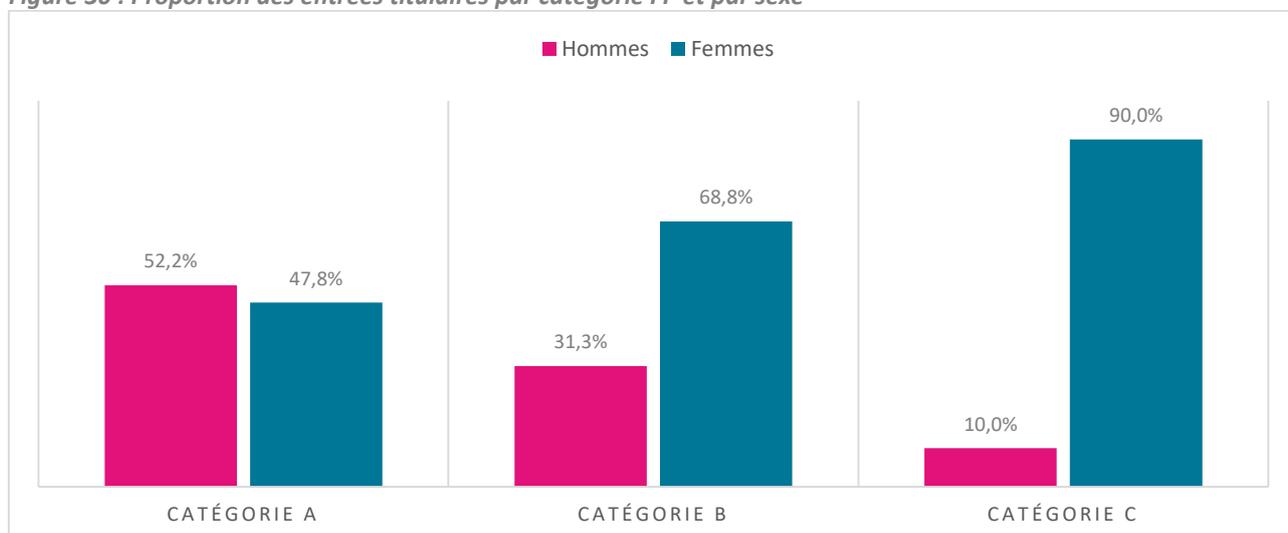
Les entrées de titulaires par catégorie FP

Tableau 54 : Nombre d'entrées et proportion d'agent-e-s titulaires par catégorie FP en 2020

Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	35	32	67	72,0%	61	78,2%
B	5	11	16	17,2%	11	14,1%
C	1	9	10	10,8%	6	7,7%
Total	41	52	93	100,0%	78	100,0%

- En 2020, le nombre d'entrées d'agent-e-s titulaires a augmenté de 19,2% par rapport à 2018.
- Les entrées de personnels de catégorie A représentent 72,0% des entrées titulaires (-6,2 points par rapport à 2019).

Figure 30 : Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe



Les entrées de titulaires par type de population

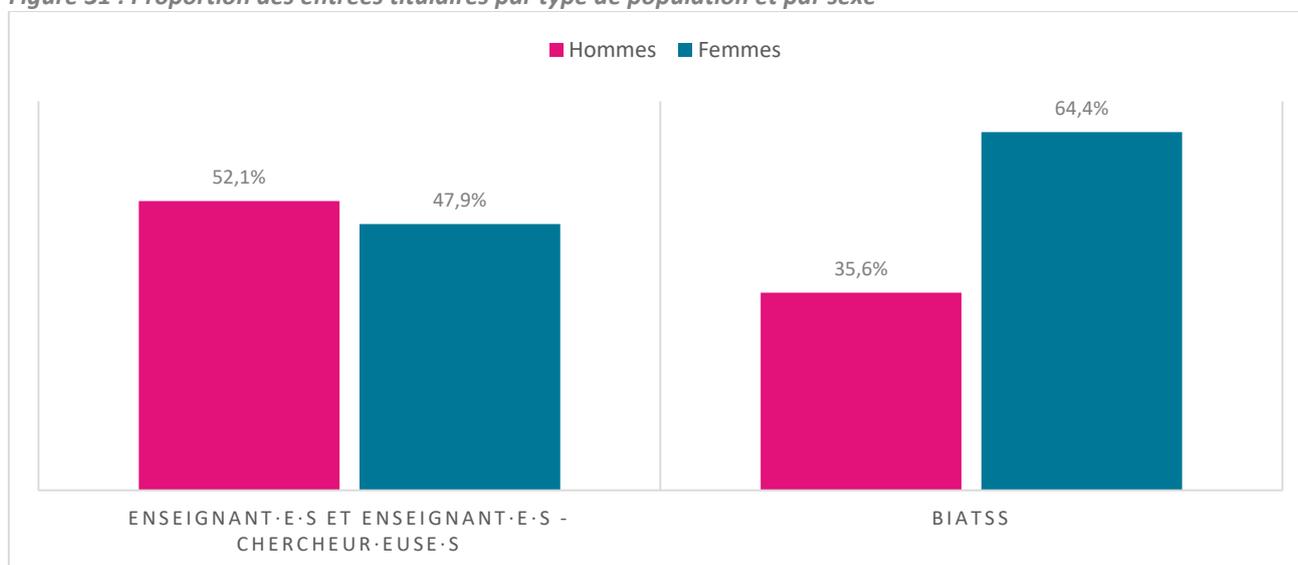
Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion d'agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie FP

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et chercheur-euse-s	enseignant-e-s-	25	23	48	51,6%	46	59,0%
BIATSS	A	10	9	19	20,4%	15	19,2%
	B	5	11	16	17,2%	11	14,1%
	C	1	9	10	10,8%	6	7,7%
Total BIATSS		16	29	45	48,4%	32	41,0%
Total		41	52	93	100,0%	78	100,0%

51,6%

C'est la proportion des entrants titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s en 2020 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est en baisse de 7,4 points par rapport à 2019.

Figure 31 : Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe



- Les entrées titulaires des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s concernent en majorité des hommes (52,1%). Néanmoins la proportion de femmes titulaires entrantes au sein de cette population est en hausse sur les 3 dernières années : 47,9% en 2020, 47,8% en 2019, 37,2% en 2018.
- 64,4% des entrées titulaires de personnels BIATSS concernent des femmes (71,9% en 2019).

Tableau 56 : Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
					Total	%
Détachements	1	-	1	1,1%	7	8,9%
Délégations	1	1	2	2,1%	5	6,4%
Emplois réservés défense	-	-	-	-	-	-
Mise à disposition	-	-	-	-	1	1,3%
Mutations	4	6	10	10,8%	6	7,8%
Nouveaux titulaires	3	2	5	5,4%	3	3,8%
Reçu-e-s concours	32	34	66	71,0%	54	69,2%
Réintégrations CLD	-	-	-	-	-	-
Retours congé formation	-	-	-	-	-	-
Retour congé parental	-	1	1	1,1%	-	-
Retours congé présence parentale	-	-	-	-	-	-
Retours détachement	-	2	2	2,1%	-	-
Retours disponibilité	-	3	3	3,2%	2	2,6%
Retours délégation	-	-	-	-	-	-
Titularisation handicap	-	3	3	3,2%	-	-
Total	41	52	93	100,0%	78	100,0%

➤ En 2020, les réussites concours représentent 71,0% des entrées de personnels titulaires (69,2% en 2019).

4.5.1.2 Les entrées des agent-e-s non titulaires

Les entrées de non titulaires par catégorie FP

Tableau 57 : Nombre d'entrées et proportion d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
	Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
A	73	76	149	76,0%	176	78,6%
B	4	12	16	8,2%	26	11,6%
C	9	22	31	15,8%	22	9,8%
Total	86	110	196	100,0%	224	100,0%

- Les entrées de personnels de catégorie A représentent 76,0%. Comme les années précédentes c'est la catégorie qui concentre le plus d'entrées de personnels non titulaires (78,6% en 2019, 73,5% en 2018).
- ➔ Les entrées de catégorie B représentent 8,2% et les entrées de catégorie C 15,8% des entrées de personnels non titulaires.
- ⚠ En 2020, le nombre d'entrées d'agent-e-s non titulaires a diminué de 12,5% par rapport à 2019, la baisse concerne principalement les agent-e-s de catégorie B (-38,5%).

Figure 32 : Proportion des entrées d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe

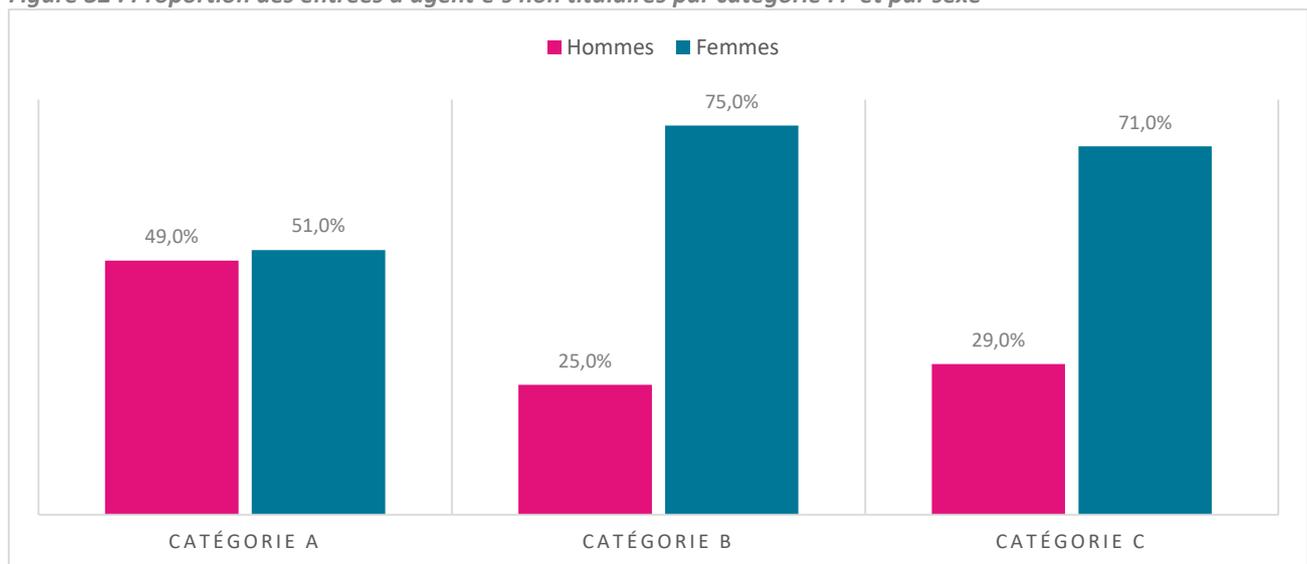


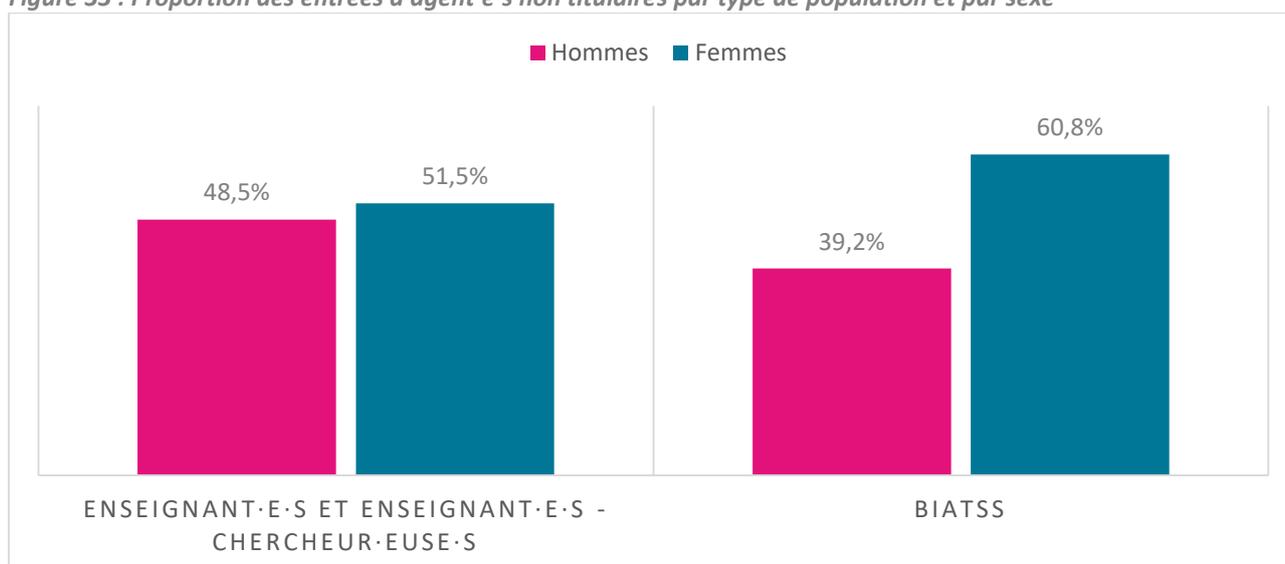
Tableau 58 : Nombre d'entrées et proportion d'agent-e-s non titulaires par type de population et par catégorie FP

Types de population	Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
		Hommes	Femmes	Total	%	Total	Total %
Enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s		48	51	99	50,5%	126	56,3%
Dont doctorant-e-s avec et sans enseignement		20	25	45	23,0%	57	25,4%
BIATSS	A	25	25	50	25,5%	50	22,3%
	B	4	12	16	8,2%	26	11,6%
	C	9	22	31	15,8%	22	9,8%
Dont Post-Doctorant-e-s		2	1	3	1,5%	7	3,1%
Total BIATSS		38	59	97	49,5%	98	43,7%
Total		86	110	196	100,0%	224	100,0%

50,5%

C'est la proportion des entrants non titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s en 2020 parmi l'intégralité des entrées titulaires. Cette proportion est en baisse de 5,8 points par rapport à 2019.

Figure 33 : Proportion des entrées d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe



- 60,8% des entrées non titulaires BIATSS sont des femmes (67,3% en 2019)
- Les entrées des agent-e-s non titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s sont majoritairement des femmes en 2020, soit 51,5% (contre 46,8% en 2019).

Les entrées de non titulaires par motifs

Tableau 59 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
					Total	%
Nouvelles entrées ATER	8	6	14	7,1%	16	7,1%
Nouveaux contrats ²⁹	76	101	177	90,3%	206	92,0%
Retours congé parental	-	1	1	0,5%	-	-
Retours congé sans traitement (CST)	-	-	-	-	2	0,9%
Renouvellements ³⁰	2	2	4	2,0%	-	-
Total	86	110	196	100,0%	224	100,0%

- ▾ Le nombre de nouveaux contrats est en baisse de 14,1% par rapport à 2019.
- Toutefois, ce motif représente encore la majorité des nouvelles arrivées de personnels non titulaires à l'URCA (90,3% des entrées non titulaires en 2020).

²⁹ Premier contrat d'un-e agent-e non-titulaire BIATSS

³⁰ Sont considéré-e-s comme en renouvellement les agent-e-s ayant connu une interruption de contrat sur la période observée.

4.5.2 Les sorties

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

Les causes potentielles de sorties définitives sont donc :

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

Certaines sorties sont provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

4.5.2.1 Les sorties des agent-e-s titulaires

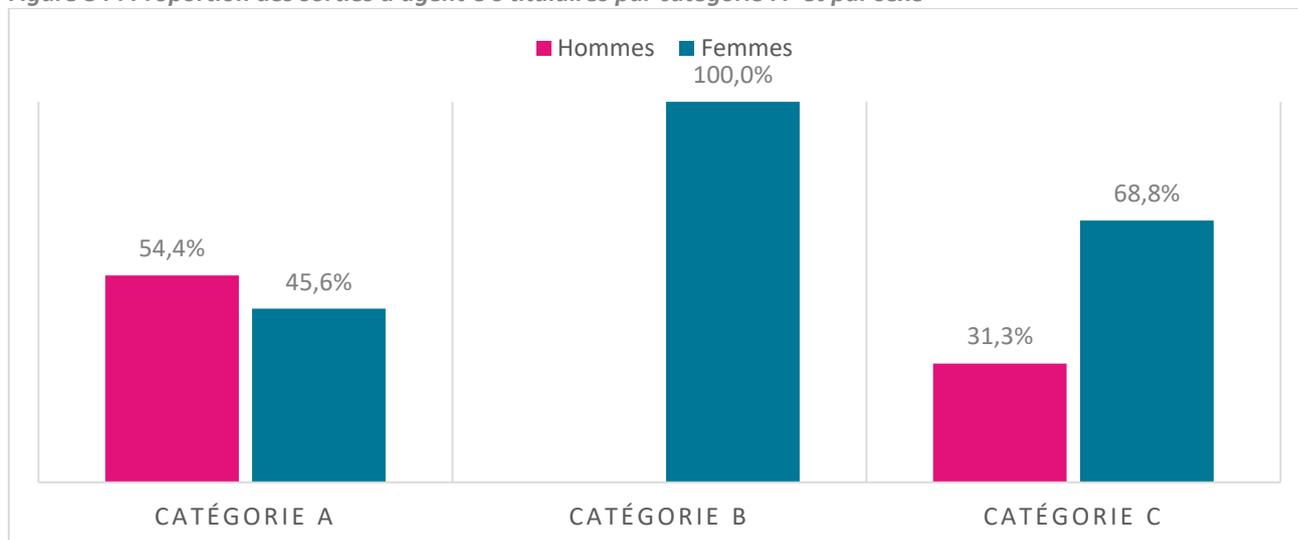
Les sorties de titulaires par catégorie FP

Tableau 60 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe

Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	31	26	57	74,0%	56	70,9%
B	-	4	4	5,2%	8	10,1%
C	5	11	16	20,8%	15	19,0%
Total	36	41	77	100,0%	79	100,0%

- ↘ En 2020, le nombre de sorties d'agent-e-s titulaires a diminué de 2,5%.
- ↗ Les sorties de personnels de catégorie A titulaires représentent 74,0% de la totalité des sorties. Ce qui explique la hausse des entrées de personnels de catégorie A titulaires et non titulaires observée dans la partie précédente.
- Les sorties des personnels de catégorie B représentent 5,2% et les sorties de personnels de catégorie C 20,8%

Figure 34 : Proportion des sorties d'agent-e-s titulaires par catégorie FP et par sexe



Les sorties de titulaires par type de population

Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s titulaires par type de population et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2018	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et chercheur-euse-s	enseignant-e-s-	28	17	45	58,4%	45	57,0%
BIATSS	A	3	9	12	15,6%	11	13,9%
	B	-	4	4	5,2%	8	10,1%
	C	5	11	16	20,8%	15	19,0%
Total BIATSS		8	24	32	41,6%	34	43,0%
Total		36	41	77	100,0%	79	100,0%

58,4%

C'est la proportion que représente les sortants titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s en 2020 (57,0% en 2019).

- La proportion des sortants titulaires enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (58,4%) a augmenté de 1,4 point par rapport à l'année précédente (57,0%).
- Dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s les sorties de personnels masculins ont augmenté de 12,0%.

Figure 35 : Proportion des sorties titulaires par type de population et par sexe

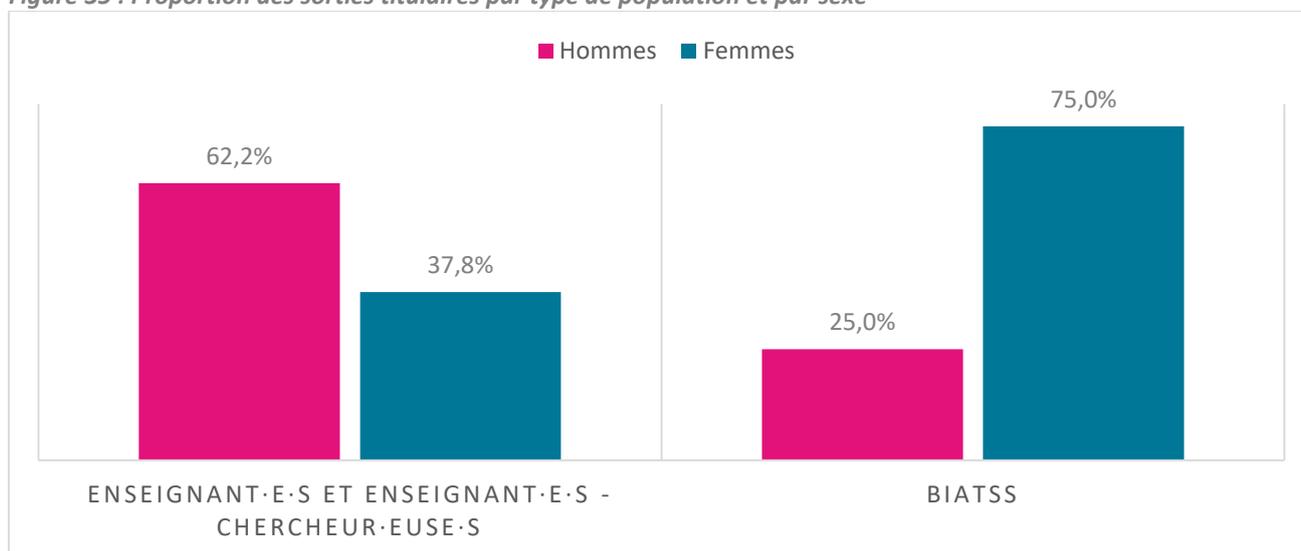


Tableau 62 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
					Total	%
Autres motifs sans radiation	4	4	8	10,4%	4	5,1%
Congés formation	-	-	-	--	-	-
Congés longue durée	-	2	2	2,6%	2	2,5%
Congés parentaux	-	-	-	--	1	1,3%
Congés de présence parentale	-	-	-	--	-	-
Décès	1	1	2	2,6%	1	1,3%
Démission	1	-	1	1,3%	1	1,3%
Détachements sortants	3	2	5	6,5%	4	5,1%
Disponibilités	2	4	6	7,8%	4	5,1%
Mutations	5	8	13	16,9%	20	25,3%
Reçu-e-s concours hors URCA	1	-	1	1,3%	1	1,3%
Retraites	19	20	39	50,6%	41	51,9%
Total	36	41	77	100,0%	79	100,0%

- Comme les années précédentes, les départs en retraite (50,6%) et les mutations (16,9%) sont les deux principaux motifs de sorties des agent·e·s titulaires.
- Le nombre de sorties de titulaires est en diminution par rapport à 2019 (-2,5%). Ce qui s'explique en partie par une diminution des départs en mutation (-35,0%).

4.5.2.2 Les sorties des agent·e·s non titulaires

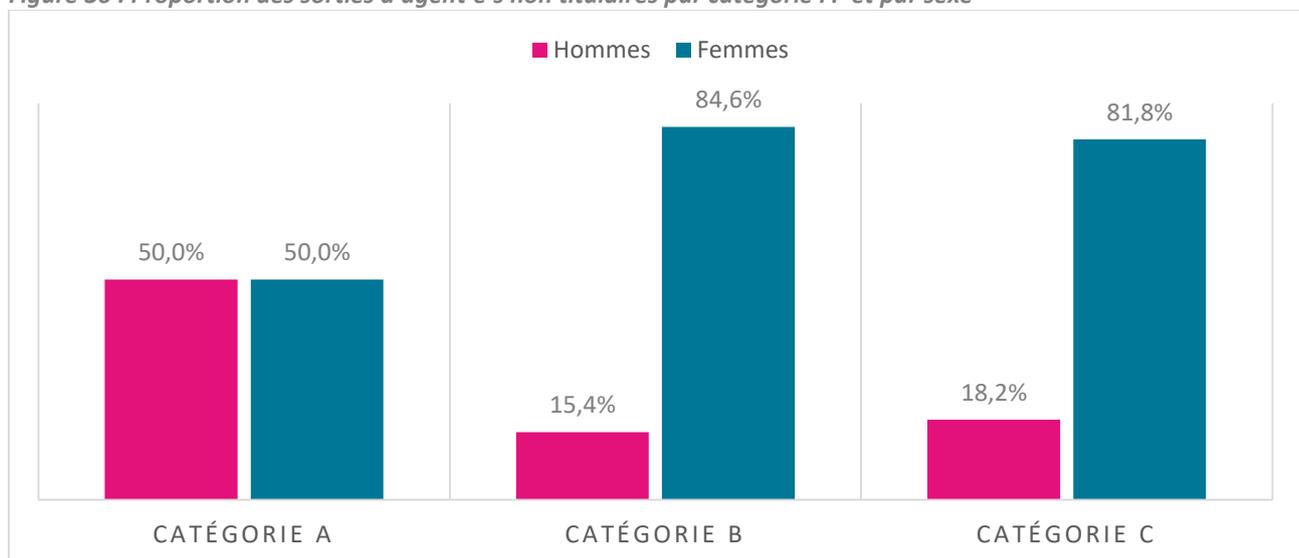
Les sorties de non titulaires par catégorie FP

Tableau 63 : Nombre de sorties et proportion d'agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe en 2020

Catégories FP	2020				Comparatif 2019	
	Hommes	Femmes	Total	Total %	Total	Total %
A	68	68	136	69,8%	140	80,5%
B	4	22	26	13,3%	16	9,2%
C	6	27	33	16,9%	18	10,3%
Total	78	117	195	100,0%	174	100,0%

- Les sorties de personnels de catégorie A représentent 69,8% des sorties d'agent·e·s non titulaires ; 16,9% des sorties de catégorie C et 13,3% des sorties de catégorie B.
- Les sorties d'agent·e·s non titulaires ont augmenté de 12,1% par rapport à 2019. La plus forte hausse concerne les agent·e·s de catégorie C (+83,3%).

Figure 36 : Proportion des sorties d'agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe



Les sorties de non titulaires par type de population

Tableau 64 : Nombre et proportion de sorties d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe

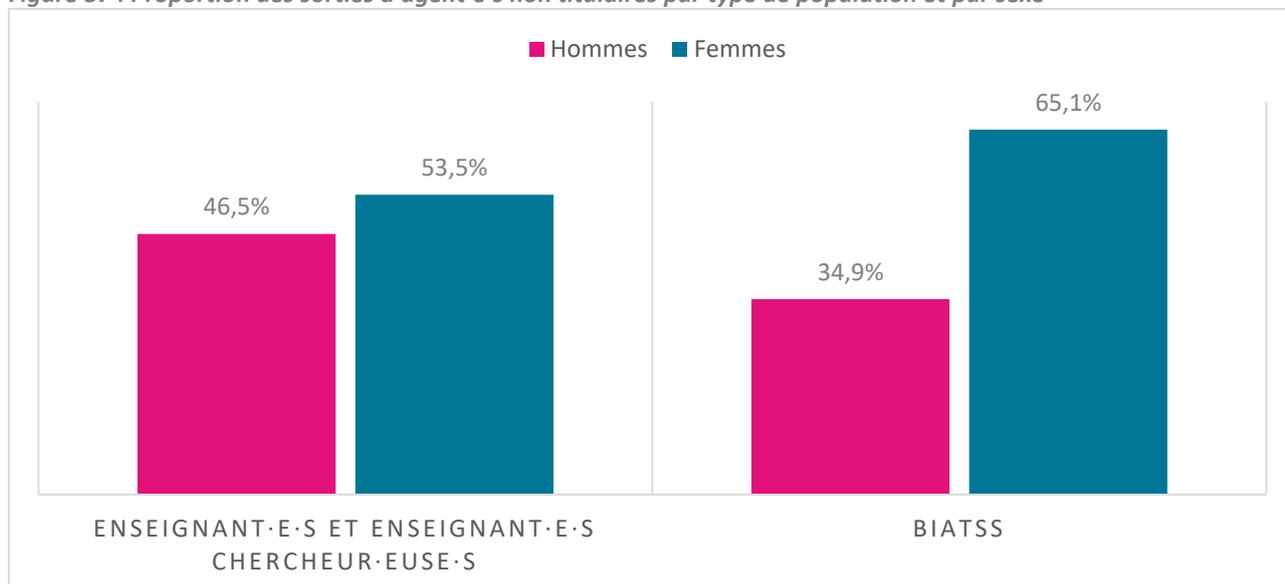
Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
						Total	Total %
Enseignant-e-s et chercheur-euse-s	enseignant-e-s-	40	46	86	44,1%	103	59,2%
BIATSS	A	28	22	50	25,6%	37	21,3%
	B	4	22	26	13,3%	16	9,2%
	C	6	27	33	16,9%	18	10,3%
Total BIATSS		38	71	109	55,8%	71	40,8%
Total		78	117	195	100,0%	174	100,0%

- Les sorties d'agent-e-s non titulaires ont augmenté de 12,1% par rapport à 2019 et plus particulièrement au sein de la population BIATSS (+53,5%).

44,1 %

C'est la proportion que représente les sortants non titulaires enseignants et enseignants-chercheurs en 2020 (59,2% en 2019).

Figure 37 : Proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe



- La majorité des sorties d'agent-e-s non titulaires, quel que soit le type de population, concerne des personnels de sexe féminin (60,0%). Cette proportion s'explique par la représentativité des femmes et des hommes au sein de l'université (les femmes sont en moyenne plus nombreuses que les hommes).

Tableau 65 : Répartition et proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par motif

	Hommes	Femmes	Total	%	Comparatif 2019	
					Total	%
Congés parentaux	-	1	1	0,5%	-	-
Congés non rémunérés	4	1	5	2,6%	-	-
Démissions	6	13	19	9,7%	25	14,3%
Décès	-	-	-	-	-	-
Fins de contrat ³¹	55	73	128	65,6%	125	71,8%
Licenciements	-	-	-	-	-	-
Mutations	-	-	-	-	-	-
Reçu-e-s concours hors URCA	-	2	2	1,0%	1	0,6%
Reçu-e-s concours URCA	12	21	33	16,9%	21	12,1%
Retraites	1	2	3	1,6%	1	0,6%
Ruptures période d'essai ³²	-	1	1	0,5%	1	0,6%
Titularisations handicap	-	3	3	1,6%	-	-
Total	78	117	195	100,0%	174	100,0%

- Les fins de contrat (65,6%) et les réussites concours au sein de l'URCA (16,9%) sont les principaux motifs de sorties des agent-e-s non titulaires en 2020.

³¹ Tous types de contrats confondus.

³² À l'initiative de l'employeur ou de l'agent-e.

4.5.3 Bilan des entrées et sorties

4.5.3.1 Les entrées et sorties des agent-e-s titulaires

Figure 38 : Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	2020		Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2019 (Entrées-Sorties)
		Entrées	Sorties		
Enseignant-e-s et chercheur-euse-s	enseignant-e-s	48	45	+3	+1
BIATSS	A	19	12	+7	+4
	B	16	4	+12	+3
	C	10	16	-6	-9
Total		45	32	+13	-2
Total		93	77	+16	-1

- Entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020, le flux de personnels titulaires est de +16. Les entrées sont supérieures aux sorties. (Entre 2018 et 2019 le flux de personnels titulaires était de -1, les entrées étaient inférieures aux sorties).

4.5.3.2 Les entrées et sorties des agent-e-s non titulaires

Figure 39 : Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non titulaires par type de population et par catégorie

	Catégories FP	2020		Flux (Entrées-Sorties)	Flux 2019 (Entrées-Sorties)
		Entrées	Sorties		
Enseignant-e-s et chercheur-euse-s	enseignant-e-s	99	86	+13	+23
BIATSS	A	50	50	0	+13
	B	16	26	-10	+10
	C	31	33	-2	+4
Total		97	109	-12	+27
Total		196	195	+1	+50

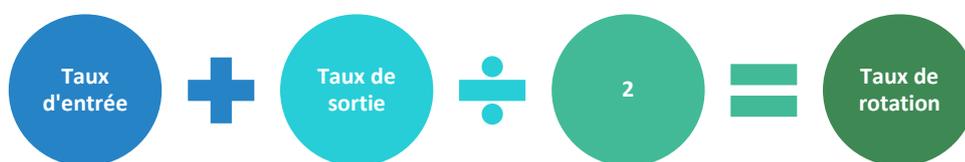
- Au 31/12/2019 les personnels non titulaires étaient au nombre de 746 agent-e-s. Au 31/12/2020, les personnels non titulaires représentent 747 agent-e-s, soit une hausse de 1 agent-e.
- Les sorties d'agent-e-s non titulaires sont en hausse par rapport à 2019 (+12,1%). Cette hausse des sorties de non -titulaires s'explique par une hausse du nombre d'agent-e-s ayant réussi un concours au sein de l'URCA et qui par conséquent ont changé de statut (+57,1% par rapport à 2019).

4.5.4 Taux de rotation

Le taux de rotation est la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisée par 2. Plus le taux est élevé, plus le turnover est important.

Le taux d'entrée est égal au nombre des recrutements, rapporté aux effectifs totaux, et multiplié par 100.

Le taux de sortie est égal au nombre des départs, rapporté aux effectifs totaux, et multiplié par 100.



Le taux de rotation des personnels de l'URCA est de 11,4 % en 2020 (11,3% en 2019), soit une hausse de 0,1 point.

Tableau 66 : Taux de rotation des agent-e-s titulaires et non titulaires de l'URCA en 2020

	Titulaires	Non-titulaires
Taux d'entrée	3,8%	7,9%
Taux de sortie	3,1%	7,9%
Taux de rotation	3,5%	7,9%
Taux de rotation 2019	3,2%	8,1%

- Le taux de rotation des agent-e-s titulaires est plus faible que celui des personnels non titulaires, 3,5% contre 7,9%

Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2020

Type de population	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	BIATSS
Taux d'entrée	5,9%	5,8%
Taux de sortie	5,3%	5,7%
Taux de rotation	5,6%	5,8%
Taux de rotation 2018	6,5%	4,8%

- Le taux de rotation des enseignant-e-s et enseignant-e-s – chercheur-euse-s est de 5,6% contre 5,8% pour la population BIATSS.

Tableau 68 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2020

	Hommes	Femmes
Taux d'entrée	5,1%	6,6%
Taux de sortie	4,6%	6,4%
Taux de rotation	4,9%	6,5%
Taux de rotation 2018	4,9%	6,4%

- Le taux de rotation des femmes est de 6,5% contre 4,9% pour les hommes (taux quasi identique à 2019).

4.5.5 Focus sur les mises en disponibilité et mises à disposition

4.5.5.1 Les mises en disponibilité

Tableau 69 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe en 2020

Motif de la position	Hommes		Femmes		Total		Comparatif 2019	
	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours	Effectifs	Nombre de jours
Pour convenances personnelles	6	1 219	15	3 387	21	4 606	28	4 745
Pour suivre un-e conjoint-e ou partenaire de pacs	3	610	14	3 202	17	3 812	22	4 040
D'office	-	-	2	227	2	227	2	99
Pour élever un enfant	2	366	-	-	2	366	4	730
Pour soins	1	366	-	-	1	366	2	365
Pour études et recherches	-	-	1	152	1	152	1	214
Pour création d'entreprise	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	12	2 561	32	6 968	44	9 529	59	10 193

- En 2020, 23 agent-e-s enseignant-e-s ou enseignant-e-s – chercheur-euse-s ont bénéficié d'une disponibilité (36 en 2019 ; 33 en 2018).
- Le motif pour « convenances personnelles » représente 48,3% des mises en disponibilité en 2020, contre 47,5% en 2019.
- 82,3% des disponibilités pour suivre un conjoint sont prises par des agent-e-s de sexe féminin.

4.5.5.2 Les mises à disposition dans une autre administration

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Mises à disposition ³³	2	-	275	3	1	898	6	1 173	7	1 735

³³ 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.

Page de garde à intégrer

LA MASSE SALARIALE ET LES RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale représente l'ensemble des dépenses relatives à la rémunération du personnel.

Elle se compose de l'ensemble des rémunérations principales, des rémunérations accessoires (primes et indemnités diverses), des heures complémentaires, des prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que des charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

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

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

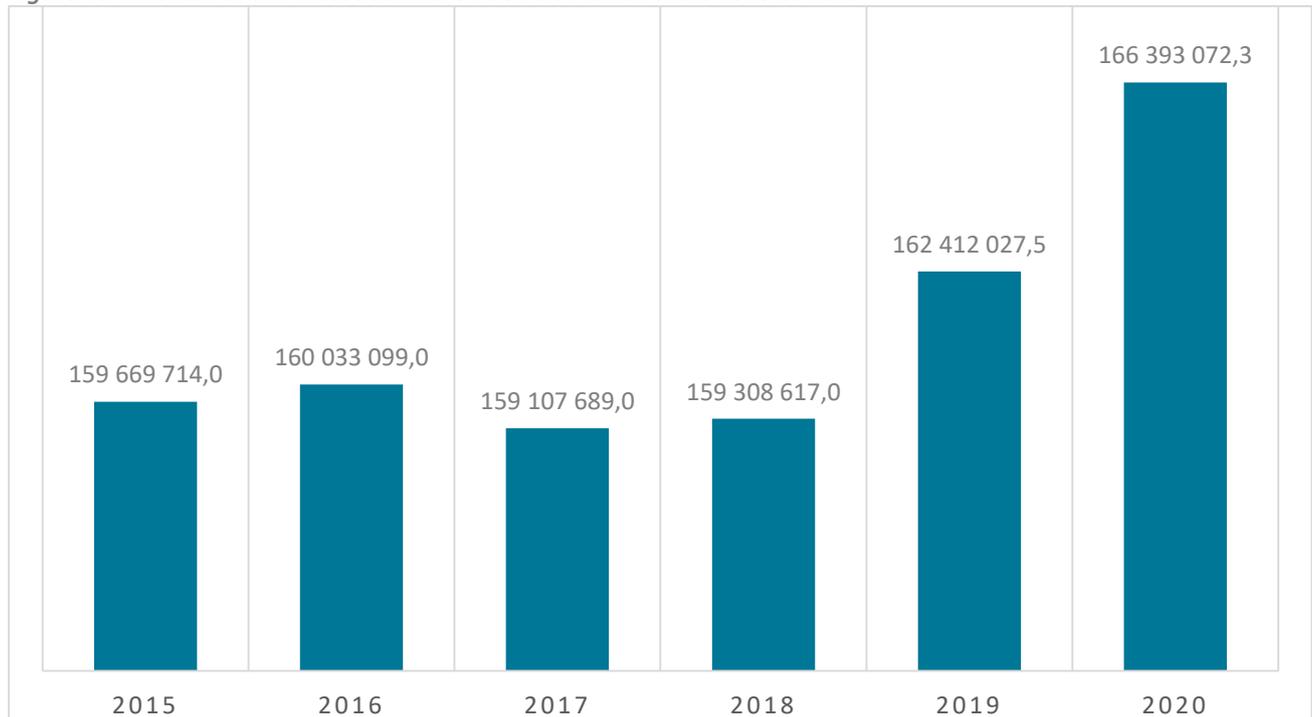
Ainsi, les traitements comptables et financiers (tels que les charges à payer) sont exclus de cet état des lieux.

Les dépenses de masse salariale PSOP constatées en 2020 sont de 166 393 072 € soit une hausse de 3 981 K€ (+2,4% par rapport à la masse salariale PSOP 2019). Cette augmentation des dépenses PSOP est marquée, notamment, par :

- une augmentation des rémunérations principales liée à la mise en place du volet PPCR 2020, par l'effet des campagnes d'emploi (extension en année pleine pour 2019, 4 mois pour 2020), par la hausse naturelle des rémunérations (dont GVT), par la prolongation de contrats doctoraux ainsi que l'augmentation des effectifs (+ 24.91 ETPT),
- une hausse des paiements au titre des heures complémentaires et vacances d'enseignement,
- une hausse des charges patronales liée aux éléments ci-dessus.

4.4 ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE PSOP (PAYE SANS ORDONNANCEMENT PREALABLE)

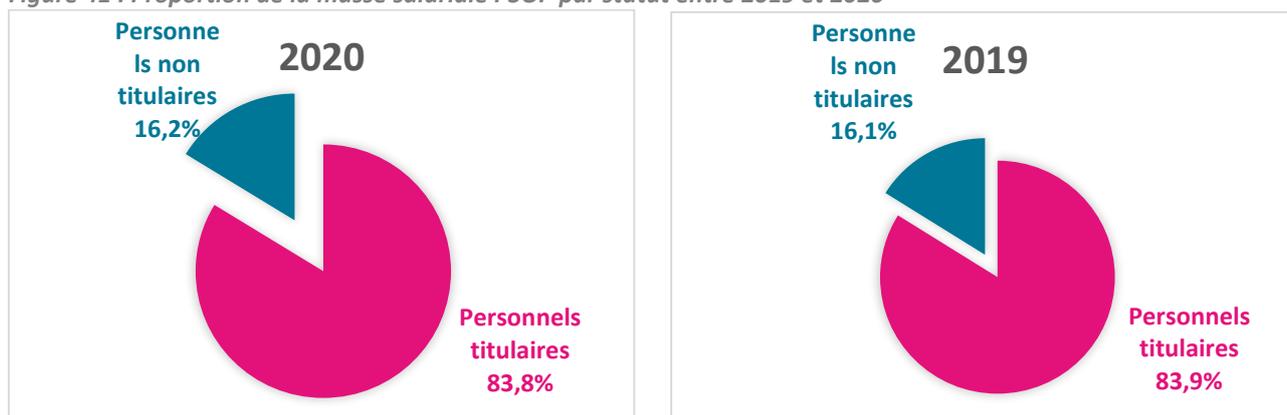
Figure 40 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2015 et 2020



- Entre 2019 et 2020, la masse salariale PSOP a augmenté de 2.4 % soit 3 981 K€ :
 - Rémunérations : progression de 2 353 K€ soit 2,9 %
 - Heures complémentaires et vacances : progression de 493 K€ soit 7,6%
 - Prestations : baisse de 57 K€ soit 18,6% expliquée par une prise en charge moindre des remboursements de transport « domicile-travail » compte tenu du travail en distanciel.
 - Charges : hausse de 1 093 K€ soit 1,6% directement corrélée à la hausse des postes de rémunérations principales et accessoires et d'heures complémentaires.

4.5 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT

Figure 41 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2019 et 2020

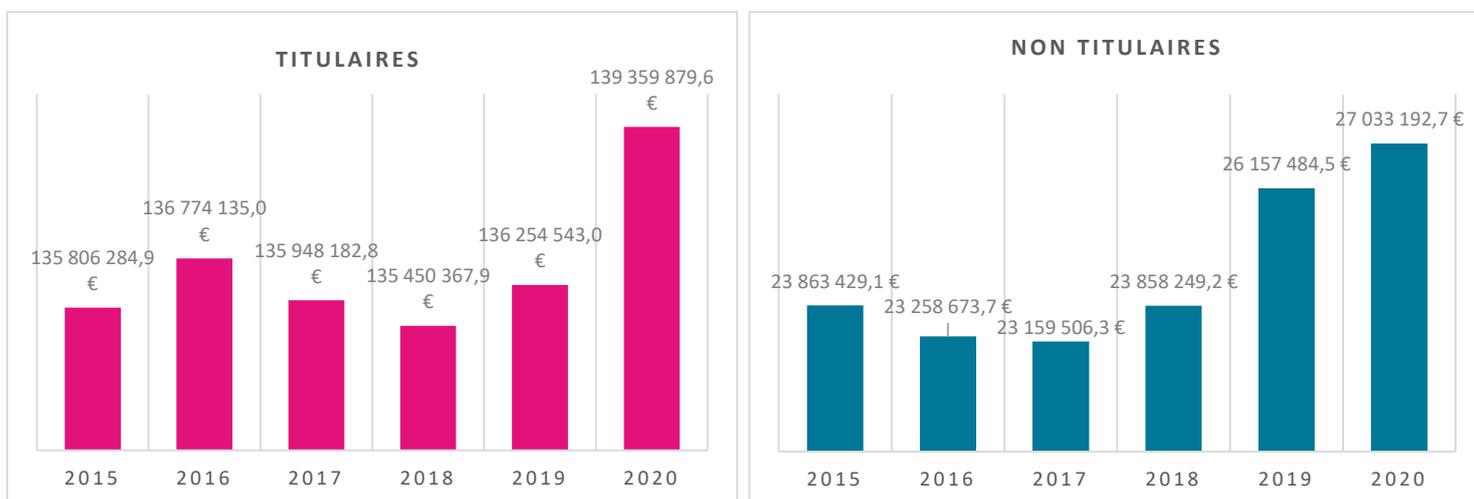


➤ La proportion de personnels non titulaires dans la masse salariale est en hausse de 0,1 point entre 2019 et 2020

Tableau 70 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2020 par statut

	En €	En %	Comparatif 2019	
Personnels titulaires	139 359 879,6 €	83,8%	136 254 543,0€	83,9%
Personnels non-titulaires	27 033 192,7 €	16,2%	26 157 384,5€	16,1%
Total	166 393 072,3€	100,0%	162 412 027,5€	100,0%

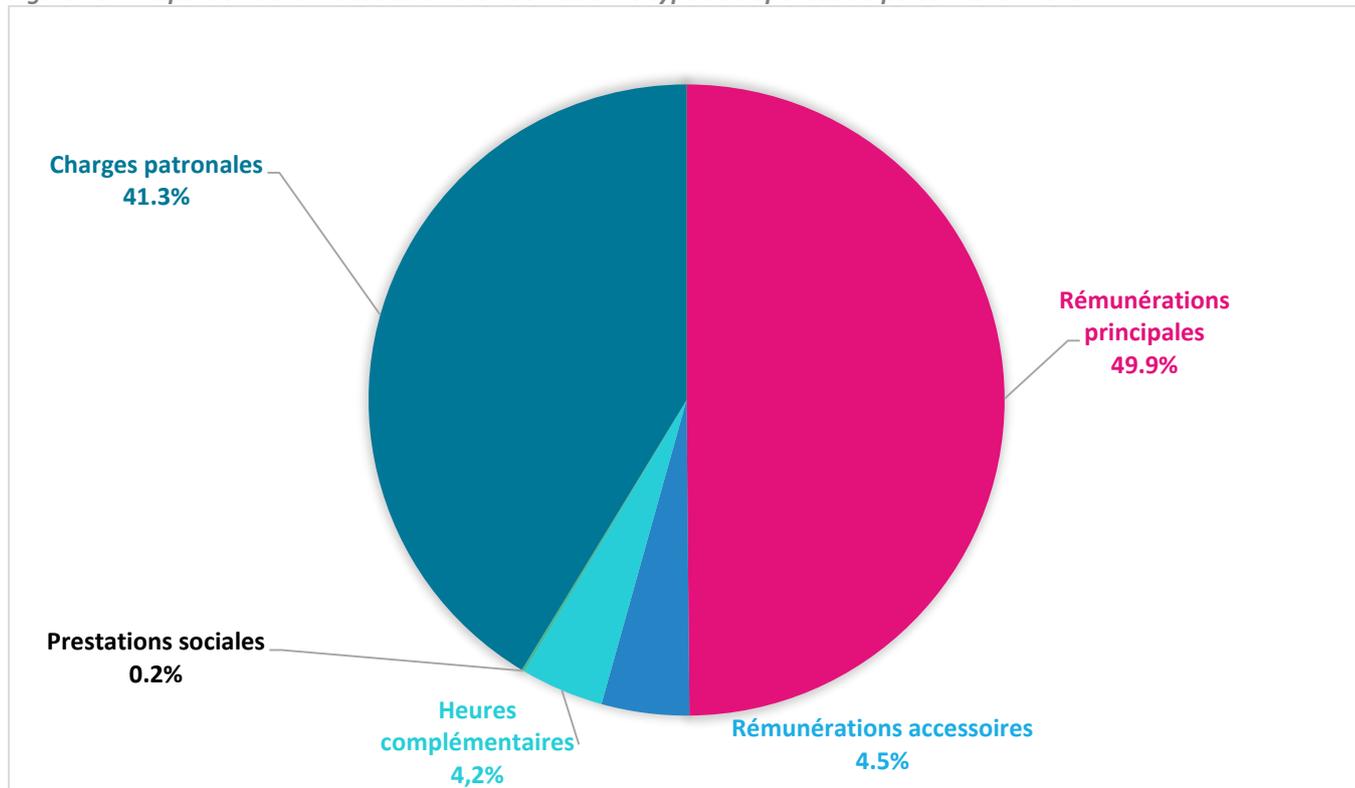
Figure 42 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut



➤ Les dépenses liées aux agent-e-s titulaires ont évolué de 2,3%.
 ➤ Les dépenses liées aux agent-e-s non titulaires ont augmenté de 3,3%.

4.6 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE

Figure 43 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel en 2020



49,9%

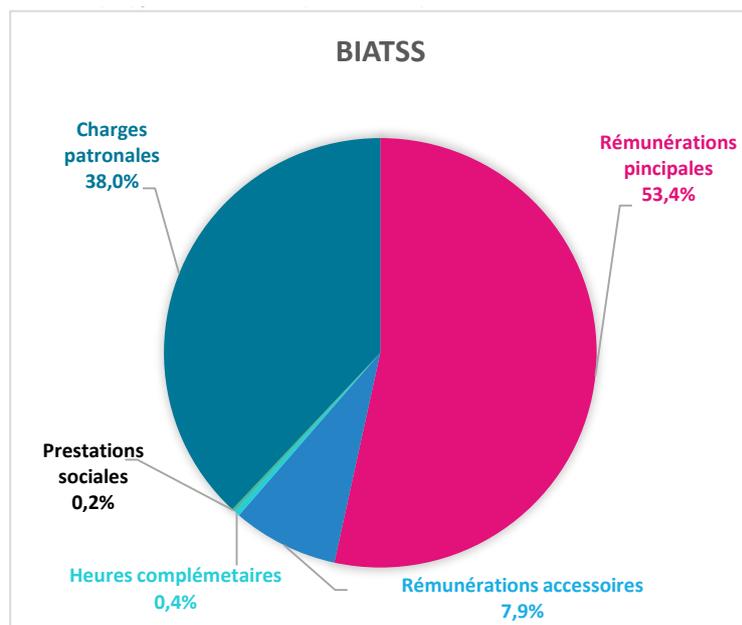
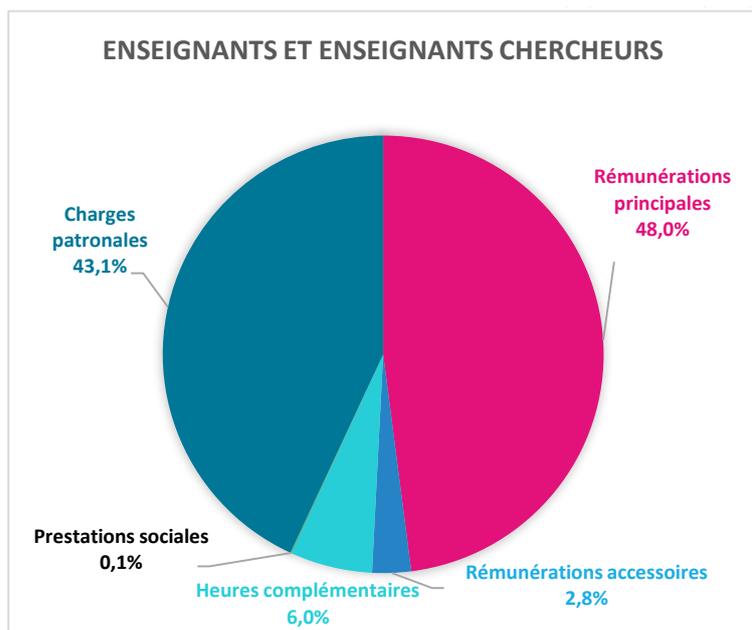
Des dépenses de personnels sont liées aux rémunérations principales

41,3%

Des dépenses de personnels sont liées aux charges patronales

- ↗ Près de la moitié des dépenses PSOP est consacrée aux rémunérations principales du personnel. La proportion des dépenses en rémunération principale est en très légère hausse par rapport à celle constatée en 2019 (+ 0.3 point).
- ↘ La part des charges patronales est en légère baisse par rapport à 2019 (-0.4 point).
- La part des rémunérations accessoires reste stable à rapport à 2019.
- ↗ La part des heures complémentaires est en légère hausse (0.2 point) par rapport à 2019.
- La part des prestations sociales³⁴ reste stable à rapport à 2019.

³⁴ Les prestations sociales correspondent aux congés longue durée (CLD) et aux remboursements de transport

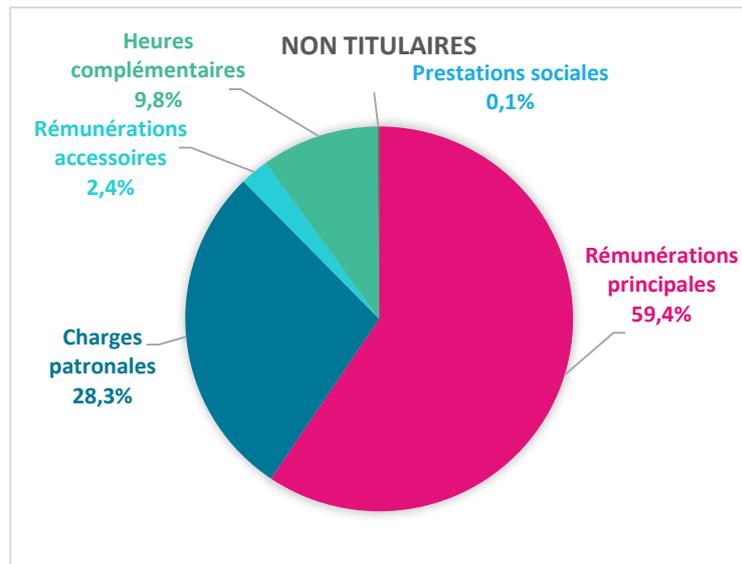
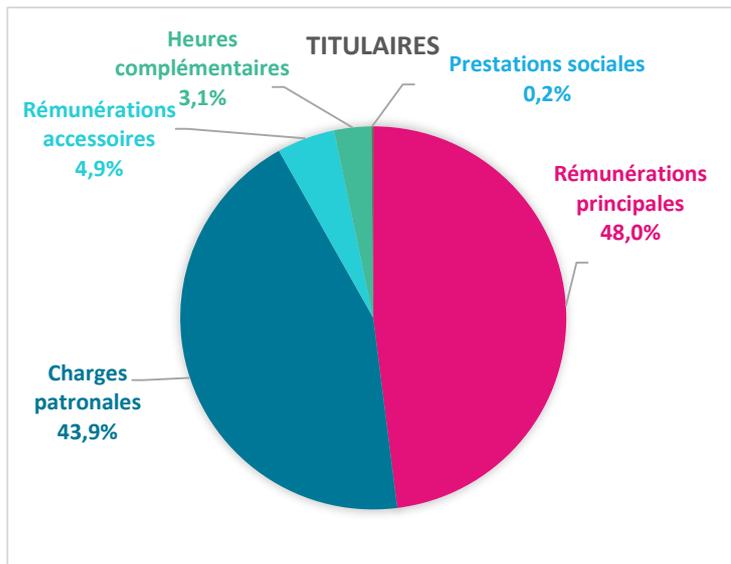


- Quelle que soit la population observée, la répartition de la masse salariale se concentre essentiellement sur les rémunérations principales et les charges patronales.

Tableau 71 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut en 2020

	2020				Comparatif 2019	
	Titulaires	Non-titulaires	Total	%	Total	%
Rémunérations principales	66 902 625,6€	16 059 951,3€	82 962 576,9€	49,8%	80 609 659,6€	49,6%
Charges patronales	61 130 937,6€	7 638 391,7€	68 769 329,3€	41,3%	67 676 492,6€	41,7%
Rémunérations accessoires	6 773 870,2€	641 574,7€	7 415 444,9€	4,5%	7 315 270,5€	4,5%
Heures Complémentaires	4 339 560,2€	2 655 986,7€	6 995 546,8€	4,2%	6 503 003,4€	4,0%
Prestations sociales	212 886,1€	37 288,2€	250 174,3€	0,2%	307 501,5€	0,2%
Total	139 359 879,6€	27 033 192,7€	166 393 072,3€	100,0%	162 412 027,5€	100,0%

- ➔ Les charges patronales sont liées aux différents éléments de la masse salariale. À titre indicatif, les taux de charges des rémunérations principales s’élèvent à 92% pour les agent·e·s titulaires et 41% pour les agent·e·s non titulaires. Ces taux n’ont presque pas évolué depuis 2015. On note cependant une tendance à la baisse des charges patronales appliquées aux agent·e·s non titulaires depuis 3 ans.
- ➔ Le taux de charges des heures complémentaires supportées par l’URCA est de 41% pour les agent·e·s non titulaires et de 5% pour les agent·e·s titulaires (cotisation au titre de la RAFP).



- Les rémunérations principales et les charges patronales prennent une part importante dans les dépenses de la masse salariale.
- ↗ Le poids des charges patronales est plus important pour les titulaires, le taux de charge étant plus du double par rapport à celui des agents non titulaires.
- Les prestations sociales occupent une place minime dans la masse salariale globale, autant pour les agent-e-s non-titulaires (0,1%) que pour les agent-e-s titulaires (0,2%).
- ↗ Le poids des heures complémentaires est plus conséquent chez les agent-e-s non titulaires (9,8 % contre 3,1%) en lien avec le recours aux vacataires non fonctionnaires pour assurer les heures d'enseignement.
- ↗ Les rémunérations accessoires sont plus élevées chez les agent-e-s titulaires, en cohérence avec le régime indemnitaire statutaire des agent-e-s titulaires.

4.7 LES RÉMUNÉRATIONS

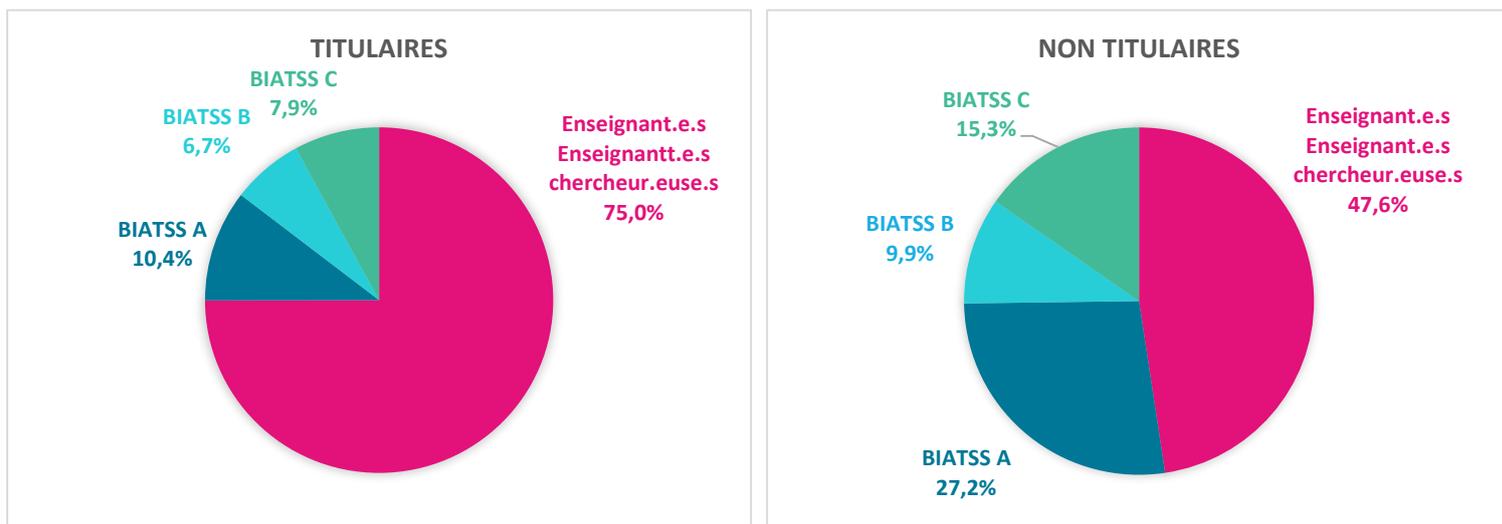
4.7.1 Les traitements bruts

Tableau 72 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP

		2020					Comparatif 2019	
		A	B	C	Total	%	Total	%
Non-titulaires	Enseignant·e·s – Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	7 552 579,2€	-	-	7 552 579,2€	9,3%	7 251 130,2€	9,0%
	BIATSS	4 309 389,4€	1 576 334,8€	2 423 102,6€	8 308 826,8€	10,2%	8 246 429,6€	10,3%
<i>Total non-titulaires</i>		<i>11 861 968,5€</i>	<i>1 576 334,8€</i>	<i>2 423 102,6€</i>	<i>15 861 406,0€</i>	<i>19,4%</i>	<i>15 497 559,8€</i>	<i>19,3%</i>
Titulaires	Enseignant·e·s – Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	49 253 514,9€	-	-	49 253 514,9€	60,4%	48 768 759,5€	60,7%
	BIATSS	6 856 274,1€	4 373 153,8€	5 210 357,0€	16 439 784,9€	20,2%	16 040 226,6€	20,0%
<i>Total titulaires</i>		<i>56 109 789,0€</i>	<i>4 373 153,8€</i>	<i>5 210 357,0€</i>	<i>65 693 299,8€</i>	<i>80,6%</i>	<i>64 808 986,0€</i>	<i>80,7%</i>
Total		67 971 757,5€	5 949 488,6€	7 633 459,6€	81 554 705,8€	100,0%	80 306 546,9€	100,0%

- Entre 2019 et 2020, la répartition des traitements bruts entre titulaires et non titulaires est quasiment identique : 80.6% pour les titulaires (contre 80.7% en 2019) et 19.4% pour les non titulaires (contre 19.3% en 2019).
- En valeur, la dépense totale des traitements bruts a augmenté de 1.5 % (soit 1 242 k€). Cette augmentation se répartit sur l'ensemble des catégories de personnel.

Figure 46 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP



- Le poids de la catégorie C quel que soit le statut est en diminution. Pour les titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0.5 % au profit de la catégorie B (+0.4%) et de la catégorie A (+0.4 %).
- Pour les non titulaires BIATSS, le poids de la catégorie C a diminué de 0.6% au profit de la catégorie A (+0.2 %).
- Le poids de la catégorie B BIATSS est la plus faible tant au sein des agents titulaires que des agents non titulaires. Cette catégorie B est en augmentation de 0.4 point au niveau des titulaires mais en diminution de 0.2 point au niveau des non titulaires.
- La part des enseignant·e·s et enseignant·e·s – chercheur·euse·s titulaires a légèrement baissé passant de 75.3 % en 2019 à 75,0% en 2020.

75,0%

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

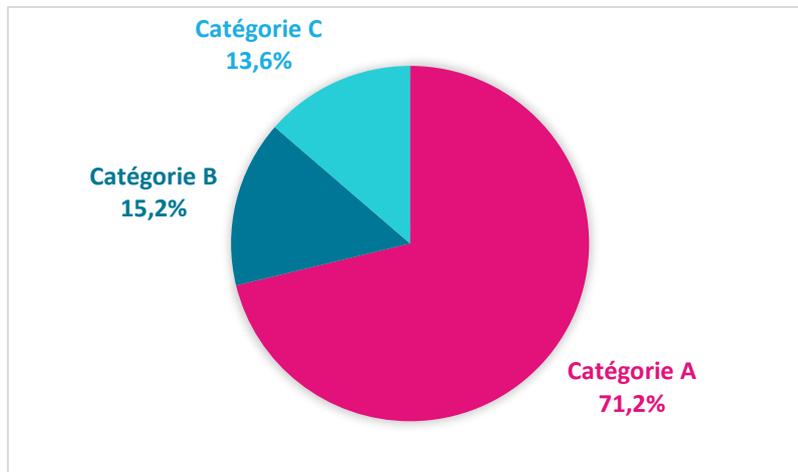
4.7.2 Les rémunérations accessoires des titulaires

Tableau 73 : Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP

	Total des rémunérations principales (a)	Total rémunérations accessoires (b)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations principales (b/total a)	Rémunérations accessoires de la catégorie / total des rémunérations accessoires (b/total b)	Comparatif 2019	
					b/total a	b/total b
A	56 665 453€	4 823 309€	7,3%	71,2%	7,3%	71,6%
B	4 437 526€	1 027 656€	1,5%	15,2%	1,5%	14,4%
C	5 299 646€	922 905€	1,4%	13,6%	1,4%	14,0%
Total	66 402 625€	6 773 870€	10,2%	100,0%	10,2%	100%

- Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport aux rémunérations principales est identique à 2019 pour toutes les catégories.
- ↗ Le pourcentage des rémunérations accessoires par rapport au total des rémunérations accessoires a augmenté de 0.8 point pour la catégorie B et a diminué de 0.4 point pour la catégorie A et de 0.4 point pour la catégorie C.
- ↗ La catégorie A (intégrant les enseignant.e.s et les enseignant.e.s chercheur.euse.s) représente la part la plus importante des rémunérations accessoires à hauteur de 71.2%.

Figure 47 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP



71,6%

C'est la part des rémunérations accessoires destinées aux personnels de catégorie A en 2020. Soit une baisse de 0,4 point par rapport à 2019.



Vie des personnels

5. VIE DES PERSONNELS

5.1 DUREE DU TRAVAIL

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

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

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

5.1.1 Répartition des personnels selon la durée du travail

Tableau 74 : Répartition des personnels par durée de travail

Durée du travail	2017		2018		2019		2020	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Temps complet	2169	91,8%	2 218	92,4%	2 264	92,4%	2 288	92,7%
Temps incomplet	82	3,5%	78	3,2%	85	3,5%	81	3,3%
Temps partiel de droit ou sur autorisation	107	4,5%	102	4,3%	94	3,8%	94	3,8%
Temps partiel pour raison thérapeutique	6	0,2%	3	0,1%	7	0,3%	4	0,2%
Total	2 364	100,0%	2 401	100,0%	2 450	100,0%	2 467	100,0%

- ➔ En 2020, tout comme les années précédentes, les emplois à temps complet représentent la majorité du total des emplois (92,7%).
- ➔ La proportion de temps partiel de droit ou de temps incomplet est identique à celle de 2019 (7,3%).

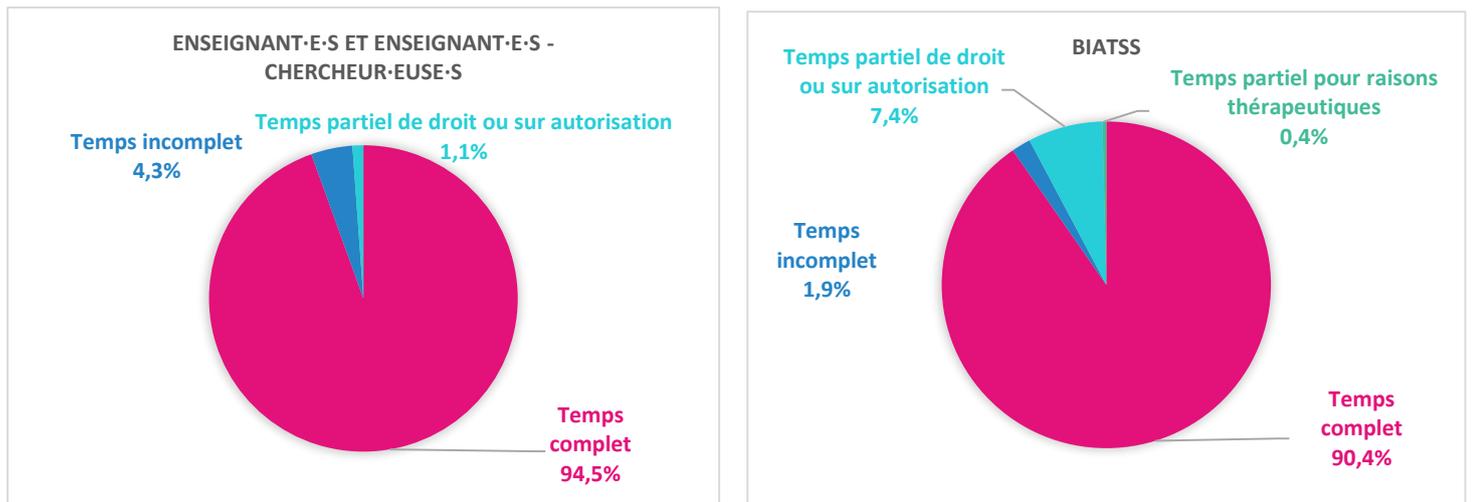
5.1.2 Répartition des personnels par type de population

Tableau 75 : Répartition des personnels par type de population et par durée du travail

Types de population	Temps complet	Temps partiel de droit ou sur autorisation	Temps incomplet	Temps partiel pour raison thérapeutique	Total	Comparatif 2019
Enseignant-e-s	1 330	16	61	-	1 407	1 396
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s						
BIATSS	958	78	20	4	1 060	1 054
Total	2 288	94	81	4	2 467	2 450

- Comme les années précédentes, la proportion des agent-e-s qui ne sont pas à temps complet est plus importante parmi les personnels BIATSS (9,6%) que parmi les personnels enseignants et enseignants - chercheurs (5,5%).

Figure 48 : Proportion des personnels par type de population et par durée de travail



5.1.3 Le temps partiel de droit ou sur autorisation

Tableau 76 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel

	Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s			BIATSS			Total 2020			Comparatif 2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	2	14	16	3	18	21	5	32	37	6	28	34
B	-	-	-	2	17	19	2	17	19	1	19	20
C	-	-	-	3	35	38	3	35	38	3	37	40
Total	2	14	16	8	70	78	10	84	94	10	84	94

89,4%

C'est la proportion de femmes bénéficiant d'un travail à temps partiel de droit ou sur autorisation parmi l'ensemble des demandes. Cette proportion est identique à celle de 2019.

- 40,4% des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie C (soit une baisse de 2,2 points par rapport à 2019).

5.1.4 La reprise du travail à temps complet

Tableau 77 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2020			Comparatif 2019		
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
A	6	3	9	1	2	3	7	5	12	1	4	5
B	-	-	-	-	8	8	-	8	8	-	4	4
C	-	-	-	-	6	6	-	6	6	3	10	13
Total	6	3	9	1	16	17	7	19	26	4	18	22

➤ Le nombre d'agent-e-s reprenant leur travail à temps complet a augmenté de 18,2% par rapport à 2019.

5.1.5 Le temps incomplet

Tableau 78 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2020			Comparatif 2019		
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
A	39	22	61	2	9	11	41	31	72	42	34	76
B	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1
C	-	-	-	4	4	8	4	4	8	4	4	8
Total	39	22	61	6	14	20	45	36	81	46	39	85

5.1.6 Le temps partiel pour raisons thérapeutiques

Tableau 79 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP

	Enseignant-e-s			BIATSS			Total 2020			Comparatif 2019		
	Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
C	-	-	-	1	3	4	1	3	4	-	3	3
Total	-	-	-	1	3	4	1	3	4	1	6	7

5.2 CONGES ET ABSENCES

5.2.1 Les congés paternité et maternité

Tableau 80 : Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2020		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de paternité d'accueil d'enfant ³⁵	3	2	58	3	3	61	11	119	6	67
Congés maternité	15	17	3 064	10	15	1 978	57	5 042	44	3 892
Total	18	19	3 122	13	18	2 039	68	5 161	50	3 959

Tableau 81 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s		BIATSS		Total 2020		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non- titulaires	Titulaires	Non- titulaires
Nombres de jours de congés théoriques	33	22	33	33	66	55	55	77
Nombres de jours de congés paternité pris	33	22	28	33	61	55	51	74

➤ En 2020, les droits à congés paternité ont été consommés à hauteur de 95,9%

➤ Au total 116 jours de congés paternité ont été pris en 2020 sur 121 jours de congés théoriques

Tableau 82 : Autres congés liés à la maternité

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total 2020		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Couche pathologique, Grossesse pathologique, congés pour adoption	5	4	147	3	5	148	17	295	18	250
Total	5	4	147	3	5	148	17	295	18	250

³⁵ Le congé paternité pour accueil d'enfant concerne la personne vivant avec la mère même si elle n'a pas de filiation avec l'enfant.

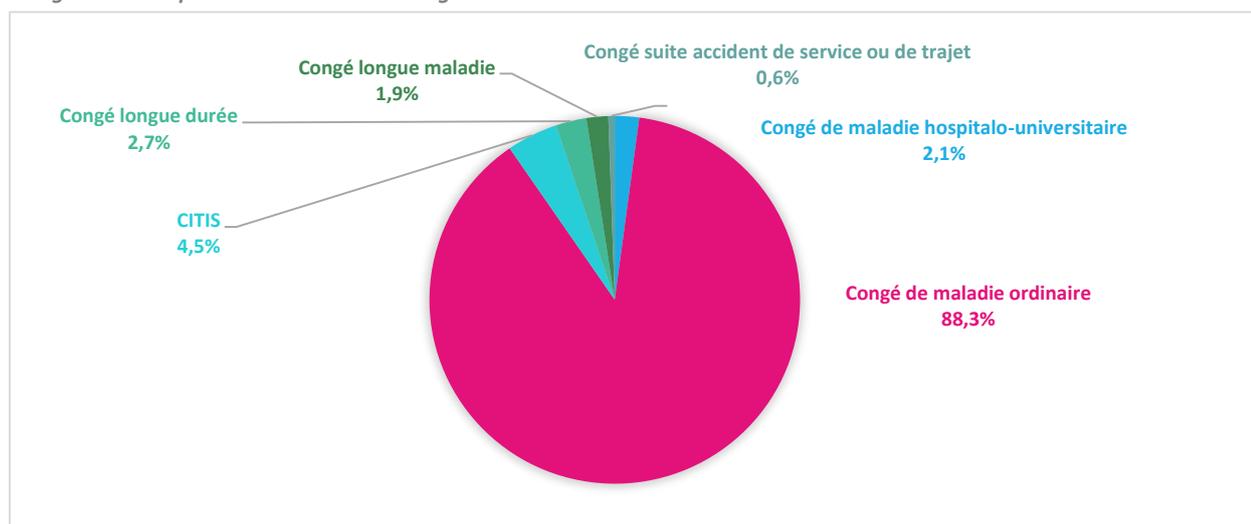
5.2.2 Les absences au travail

Tableau 83 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours)

Types d'absence	Enseignant·e·s Enseignant·e·s-chercheur·e·use·s			BIATSS			Total		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	19	237	-	-	-	19	237	13	105
Congés de maladie ordinaire	155	25	2 618	423	188	5 743	791	8 361	1 072	10 885
Congés grave maladie (non-titulaires) ³⁶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue maladie	7	-	545	10	-	1 044	17	1 589	22	1 974
Congés longue durée	3	-	366	21	-	2 199	24	2 565	21	2 674
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	5	75	5	75	24	248
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	1	106
Congé invalidité temporaire imputable au service ³⁷	10	-	167	30	-	975	40	1 142	46	895
Total	175	44	3 893	484	193	10 036	896	13 969	1 199	16 887

- Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident a diminué de 17,3% par rapport aux données de l'année 2019. Cette diminution est principalement due à une baisse du nombre de congés suite à accident de service ou de trajet (-69,7%), et du nombre de jours de congés de maladie ordinaire (-23,2%).
- Ces données sont à mettre en corrélation avec la crise sanitaire et les périodes successives de confinement qui ont modifié nos habitudes de travail (travail à distance) et nos habitudes de vie (distanciation sociale).

Figure 49 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident



³⁶ Le congé grave maladie s'apparente au congé longue durée mais ne concerne que les non-titulaires.

³⁷ Le décret n°2019-122 du 21/02/2019 est venu préciser les modalités de mises en œuvre du Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS). Cette mise en œuvre s'est traduite par la création d'une nouvelle codification dans notre SIRH à compter du 24/02/2019. Le CITIS se substitue au congé pour accident de service ou de trajet pour les titulaires, et au congé pour maladie professionnelle ou imputable au service. C'est pourquoi dans ce tableau co-existent ancienne appellation (pour les agents concernés avant le 24/02) et nouvelle appellation (pour les agents concernés après le 24/02).

Tableau 84 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois

Types d'absence	Enseignant-e-s Enseignant-e-s- chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Titulaires	Non- titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés maternité	1	-	223	1	-	182	2	405	3	546
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	1	-	183	5	-	919	6	1 102	8	1 618
Congés longue maladie	1	-	184	2	-	419	3	603	3	549
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	-	-	-	1	-	183	1	183	1	183
Total	3	-	590	9	-	1 703	12	2 293	15	2 896

- Le nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois a diminué de 20,8% entre 2019 et 2020.
- Le nombre de jours de CLD d'une durée > ou = à 6 mois a diminué de 31,9% sur la même période.

Figure 50 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2018 à 2020

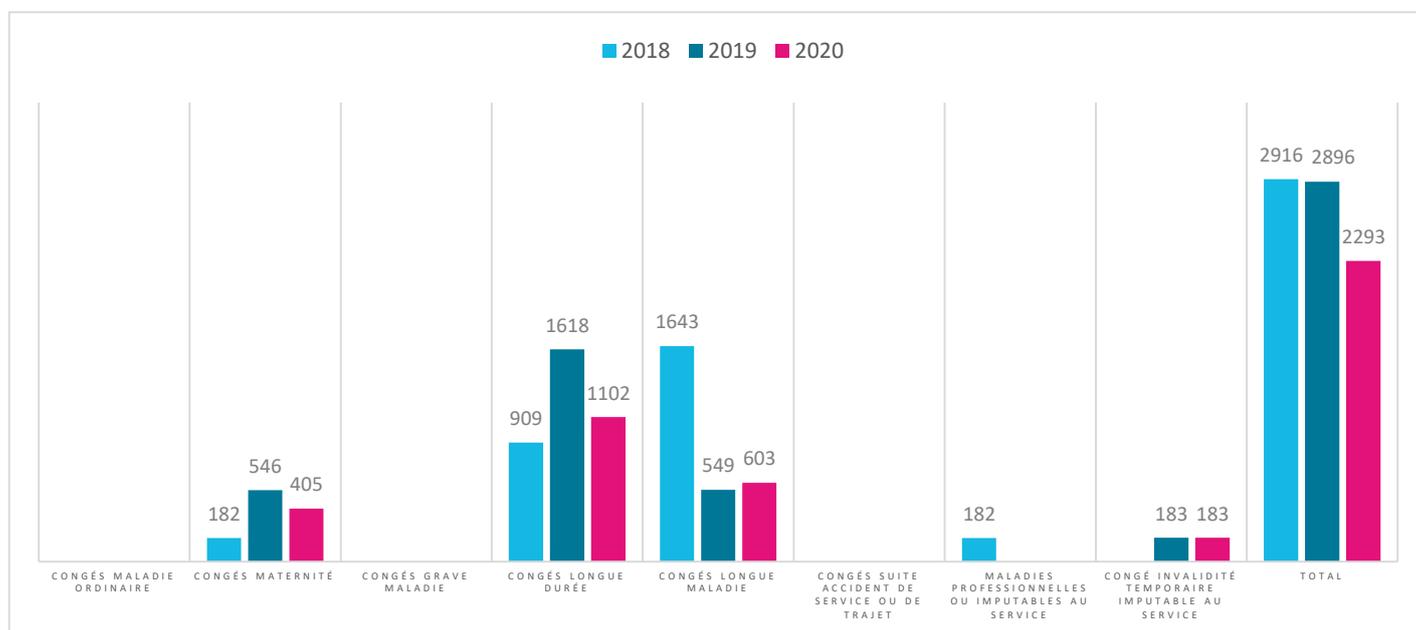


Tableau 85 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe

Types d'absence	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congés de maladie hospitalo-universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	181	-	181	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés maternité	-	545	545	-	182	182	-	546	546	-	405	405
Congés grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	184	732	916	184	725	909	666	952	1 618	182	920	1 102
Congés longue maladie	364	722	1 086	546	1 097	1 643	365	184	549	-	603	603
Congés suite accident de service ou de trajet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles ou imputables au service	-	185	185	-	182	182	-	-	-	-	-	-
Congé invalidité temporaire imputable au service	-	-	-	-	-	-	-	183	183	-	183	183
Total	729	2 184	2 913	730	2 186	2 916	1 031	1 865	2 896	182	2 111	2 293

5.2.3 Les autres congés

Tableau 86 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)

	Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s			BIATSS			Total		Comparatif 2019	
	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Titulaires	Non-titulaires	En jours	Nombre	En jours	Nombre	En jours
Autorisation d'absence session d'assise juré	2	-	42	-	-	-	2	42	-	-
Congés bonifiés ³⁸	1	-	47	1	-	42	2	89	-	-
Congés de formation professionnelle	-	-	-	1	-	122	1	122	-	-
Congés de Recherche ou Conversions Thématiques ³⁹	15	-	1 944	-	-	-	15	1 944	11	1 578
Total	18	-	2 033	2	-	164	20	2 197	11	1 578

➤ En 2020, 15 agent-e-s ont bénéficié d'un CRCT. Le nombre de jours de CRCT est en hausse de 23,2% par rapport à 2019.

5.2.4 Les jours de grève

Tableau 87 : Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

Mouvement social	Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2020	Comparatif 2019
Appel national ou local	186	236
Total	186	236

➤ Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève a diminué par rapport à 2019 (-21,2%). Cette baisse s'explique par la crise pandémique et les confinements successifs. Toutefois, le nombre de jours reste supérieur aux années précédentes en raison de 2 mouvements de grève importants qui ont impacté le monde universitaire : la poursuite des mouvements de contestation de la réforme des retraites en tout début d'année 2020 et les mouvements de grève contre la loi de programmation de la recherche à partir de la rentrée de septembre 2020.

³⁸ 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.

³⁹ **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** : il permet aux enseignant-e-s-chercheur-euse-s de bénéficier, sous certaines conditions, pendant 6 mois ou 1 an d'une interruption de l'activité d'enseignement afin de se consacrer intégralement à la recherche.

5.2.5 Les comptes épargne temps

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

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

Tableau 88 : Nombre d'agent·e-s ayant ouvert un CET en 2020

Catégories FP	2017			2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total									
A	9	12	21	2	7	9	1	9	10	6	11	17
B	4	11	15	5	4	9	2	10	12	6	11	17
C	8	22	30	3	15	18	3	10	13	3	13	16
Non-titulaires	14	17	31	3	19	22	6	19	25	6	22	28
Total	35	62	97	13	45	58	12	48	60	21	57	78

+ 26,7%

C'est l'évolution du nombre d'agent·e-s ayant ouvert un CET entre 2019 et 2020

- Au 31/12/2020, 431 agent·e-s ont un CET ouvert (396 en 2019) dont 90 agent·e-s non titulaires (70 en 2019).
- 238 agent·e-s ont déposé des jours de CET lors de la campagne 2020 (228 en 2019), soit une hausse de 4,4%.
- Le nombre de jours indemnisés était de 1 431 jours en 2020 (1 402 jours en 2019) soit + 2,1% pour un montant total de 164 100€⁴⁰ (164 977,5€ en 2019) soit -0,5%.

Tableau 89 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent·e-s de l'URCA

Catégories FP	Solde au 31/01/2020	Indemnisation brute jours CET	Montant prévisionnel
A	3 200,5	135	432 067,5
B	1 748	90	157 320
C	1 789	75	134 175
Total	6 737,5		723 562,5

- Au 31/01/2021, après déduction des jours indemnisés et des jours RAFP, le nombre total de jours épargnés sur les CET des agent·e-s de l'URCA est de 6737,5 jours ce qui représente une provision de 723 562,5€

⁴⁰ La baisse du montant des jours indemnisés s'explique par les différentes catégories d'agents concernés.

5.3 LES MODALITES DE TRAVAIL

5.3.1 Le télétravail au sein de l'URCA

Attention, les données ci-dessous sont la résultante du bilan de la campagne télétravail. Cette modalité d'organisation est différente du travail à distance que nous connaissons depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020

Depuis 2012⁴¹, les agent·e·s de la fonction publique ont la possibilité d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Le décret du 11/02/2016 détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique et un arrêté du 3/11/2017 est venu préciser les conditions d'application du décret dans l'enseignement supérieur.

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

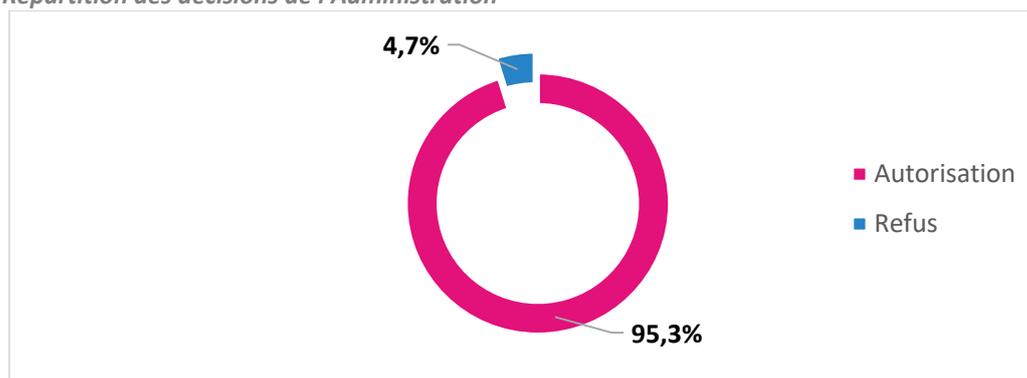
Le télétravail peut être autorisé sur demande formulée par l'agent ou imposé en cas de situations exceptionnelles. L'autorisation de télétravail est réversible, il peut y être mis fin à la demande de l'agent·e ou de l'administration avec un délai de prévenance.

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

5.3.1.1 Bilan de la 2^{ème} campagne de télétravail

- 277 formulaires de demande d'exercice en télétravail sont parvenus à la direction des ressources humaines. 3 agent·e·s ont changé d'avis pour des motifs non communiqués.
- 274 dossiers ont par conséquent été instruits (soit une hausse de 470,8% par rapport à la 1^{ère} campagne).

Figure 51 : Répartition des décisions de l'Administration



- 95,3% des demandes formulées ont été autorisées par l'Administration soit 261 dossiers, dont 38 renouvellements (agent·e·s autorisé·e·s à télétravailler à la suite de la précédente campagne)
- 259 dossiers deviendront effectifs (un changement d'affectation au 04/01/21 et un départ au 01/02/21).

⁴¹ Article 133 de la loi n°2012-347 du 12/03/2012

5.3.1.2 Caractéristiques des télétravailleur-euse-s

Tableau 90 : Lieu d'affectation des agent-e-s ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2020

	Affectation hiérarchique	2020	%	Comparatif 2019
Directions et services centraux	Agence comptable	14	11,3%	-
	Campus 3.0	1	0,8%	1
	Cellule d'appui au pilotage	2	1,6%	-
	Direction de la communication	5	4,0%	-
	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage	10	8,1%	-
	Direction de la Recherche et de la valorisation	7	5,7%	-
	Direction des Achats et des Marchés	2	1,6%	1
	Direction des Affaires Financières	14	11,3%	-
	Direction des Affaires Juridiques	2	1,6%	1
	Direction des Études et de la Vie Universitaire	5	4,0%	1
	Direction des Relations Extérieures et du Développement International	9	7,2%	1
	Direction des Ressources Humaines	7	5,7%	1
	Direction du Numérique	25	20,2%	6
	Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable	10	8,1%	-
	Direction générale des services	1	0,8%	-
	Imprimerie centrale	1	0,8%	-
	Présidence	3	2,4%	1
	Service de Prévention des Risques	5	4,0%	-
	Service des Archives	1	0,8%	-
		<i>Sous total services centraux</i>	<i>124</i>	<i>100,0%</i>
Composantes	Campus des Comptes de Champagne	3	2,7%	-
	EISINE	7	6,4%	2
	ESI Reims	8	7,3%	2
	INSPE	8	7,3%	-
	IUT Reims Chalons Charleville	1	0,9%	1
	UFR de Médecine	12	10,9%	2
	UFR Pharmacie	7	6,4%	1
	UFR Odontologie	2	1,8%	-
	UFR Droit et Sciences Politiques	3	2,7%	1
	UFR Lettres et sciences humaines	3	2,7%	-
	UFR Sciences Économiques sociales et de gestion	16	14,5%	-
	UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et sportives	7	6,4%	-
	UFR Sciences Exactes et Naturelles	33	30,0%	14
		<i>Sous total composantes</i>	<i>110</i>	<i>100,0%</i>
Autres répartitions	Bibliothèque universitaire	10	40,0%	-
	Ecoles doctorales / services communs de recherche)	15	60,0%	3
		<i>Sous total autres répartitions</i>	<i>25</i>	<i>100,0%</i>

Figure 52 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2020

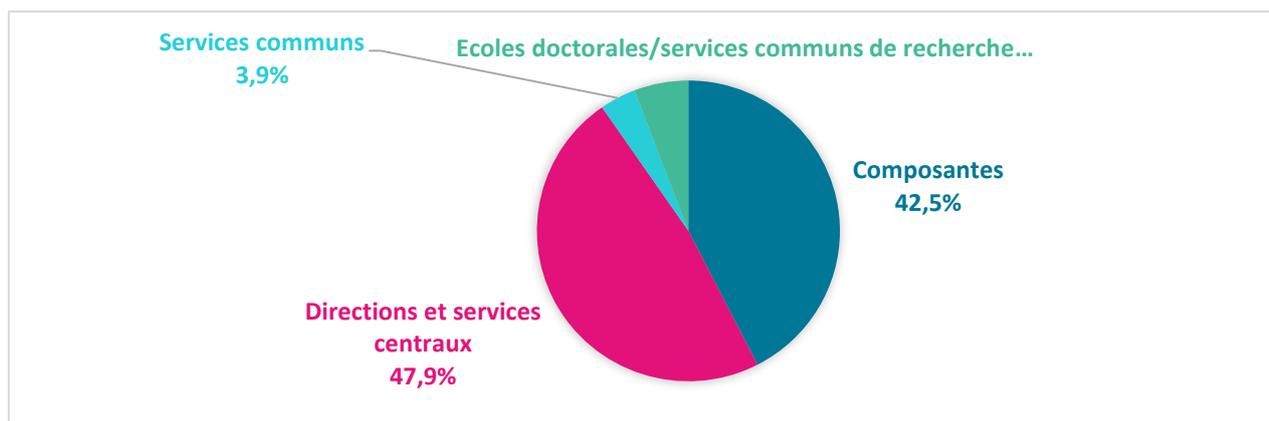


Tableau 91 : Répartition des agent-e-s en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	%	Comparatif 2019
Catégorie A	65	52	117	45,2%	61,5%
Catégorie B	67	13	80	30,9%	15,4%
Catégorie C	57	5	62	23,9%	23,1%
TOTAL	189	70	259	100,0%	100,0%

- Comme en 2019, la majorité des télétravailleuse-s sont des agent-e-s de catégorie A. Toutefois, contrairement à la campagne 2019, cette catégorie n'est plus sur-représentée par rapport aux autres catégories.
- Les agent-e-s qui exercent en télétravail sont majoritairement titulaires (66,4% en 2020, contre 77,0% en 2019).
- Les télétravailleuse-s sont majoritairement des femmes (73% en 2020, contre 66,6% en 2019).

Tableau 92 : Répartition des agent-e-s en télétravail par filière et par spécialité

Filière	BAP		Effectifs 2020	Effectifs 2019
ITRF	A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	13	3
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	2	1
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	7	1
	D	Sciences humaines et sociales	3	-
	E	Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	36	13
	F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	13	3
	G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration, prévention	12	-
	J	Gestion et Pilotage	109	14
AENES			57	4
Bibliothèque			7	-
TOTAL			259	39

- 42,1% des agent-e-s télétravailleuse-s relèvent de la BAP J (Gestion et pilotage), et 13,9% de la BAP E (Informatique, statistiques et calcul scientifique).
- 22,0% relèvent de la filière AENES.

5.3.1.3 Répartition des télétravailleur·euse·s par quotité autorisées⁴²

Figure 53 : Répartition des quotités de travail autorisées

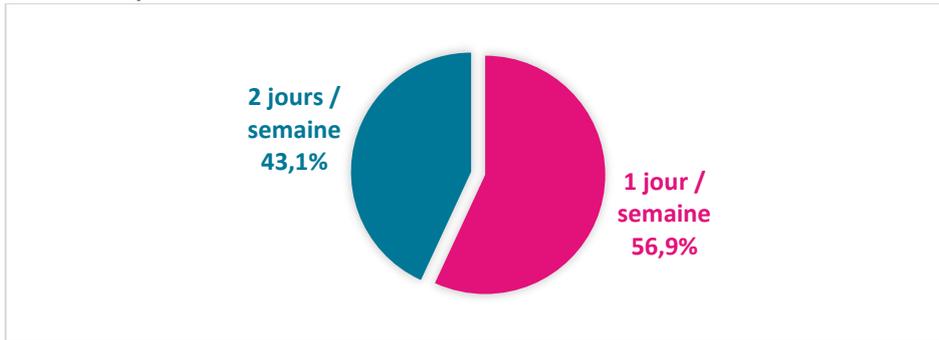


Figure 54 : Répartition par modalité de télétravail choisies

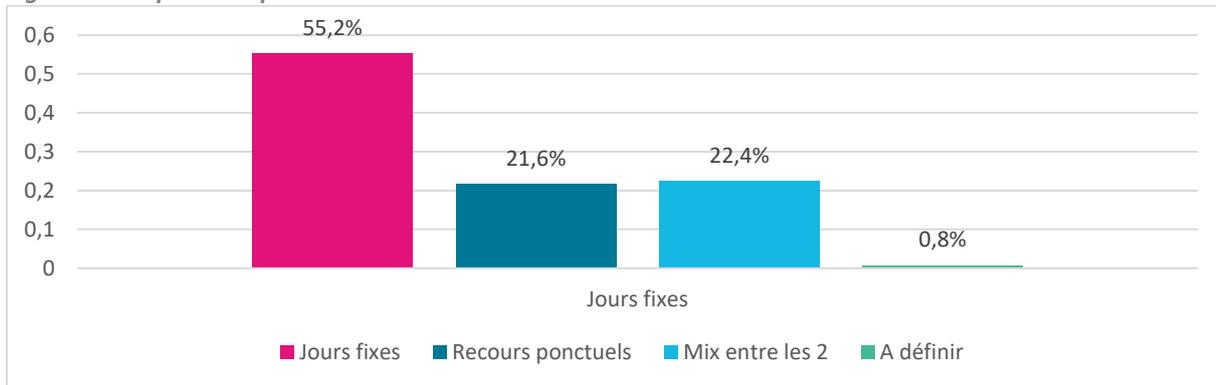


Figure 55 : Répartition par jour de télétravail des agent·e·s ayant choisi un jour fixe par semaine

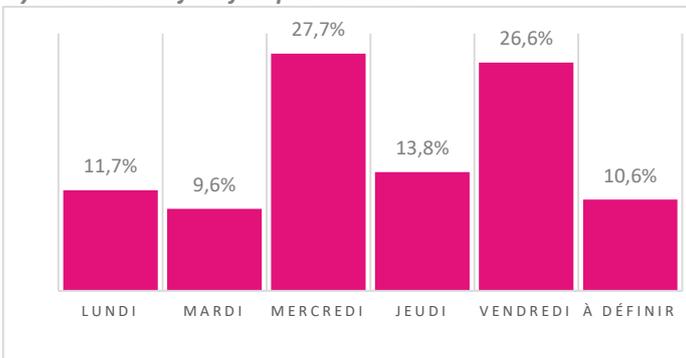


Figure 56 : Répartition par jour de télétravail des agent·e·s ayant choisi 2 jours fixes par semaine

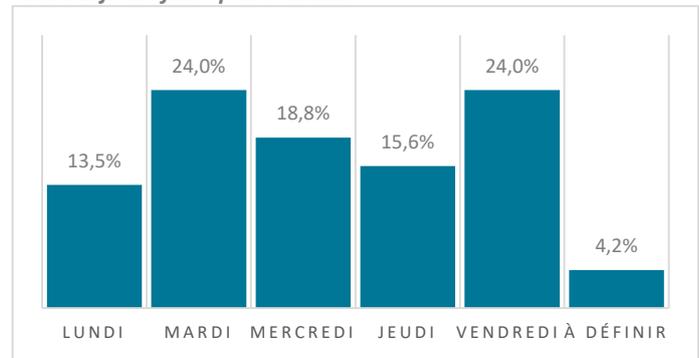
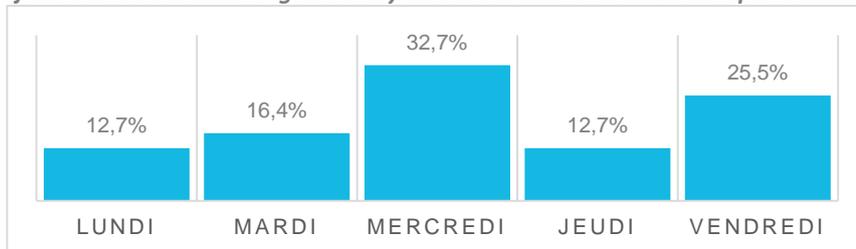


Figure 57 : Répartition par jour de télétravail des agent·e·s ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe



⁴² Les jours indiqués tiennent compte des éléments communiqués lors de la campagne et sont susceptibles d'être modifiés compte tenu des nécessités de service. De même, le taux d'équipement ne peut être évalué pour le moment.

5.4 FOCUS SUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

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

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

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

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

- 1h de CM = 1,5 eqTD
- 1h de TD = 1h eqTD
- 1h de TP = 2/3 d'heure eqTD⁴³

Tableau 93 : Le service statutaire des enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s selon leur corps

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

⁴³ Lorsqu'une heure de TP est effectuée dans le service dû 1h de TP = 1h eqTD. Les heures effectuées au-delà du service sont payées en heures complémentaires selon le taux horaire en vigueur.

5.4.1 Répartition par composante

Tableau 94 : Charges d'enseignement par composante⁴⁴

	Total	% ⁴⁵	Comparatif 2019
CCC	21 361	5,6%	5,4%
Direction des Études et de la Vie Étudiante	49	0,01%	0,1%
Écoles Doctorales	146	0,04%	0,1%
EiSINE	14 166	3,7%	-
ESI Reims	7 490	1,9%	1,7%
IFTS	-	-	1,7%
INSPE	24 173	6,3%	6,0%
Institut Georges Chappaz	382	0,09%	0,0%
IUT Reims-Chalons-Charleville	94 532	24,7%	24,6%
IUT Troyes	49 306	12,9%	13,1%
IUTL	1 328	0,3%	0,7%
Maison des Langues	4 546	1,2%	1,4%
Présidence	-	-	0,0%
SEPAD	1 840	0,5%	0,5%
Service de l'Enseignement et de la vie étudiante	755	0,2%	0,5%
Service formation	75	0,02%	0,0%
SUAC	160	0,04%	0,1%
SUAPS	4 181	1,1%	1,2%
UFR de Pharmacie	6 386	1,7%	1,9%
UFR d'Odontologie	1 806	0,5%	0,3%
UFR Droit et Science Politique	20 089	5,2%	5,2%
UFR Lettres et Sciences Humaines	35 474	9,2%	9,4%
UFR Médecine	2 827	0,7%	0,7%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	29 550	7,7%	7,6%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	50 933	13,3%	15,2%
UFR STAPS	11 819	3,1%	2,6%
Total général	383 374	100,0%	100,0%

- Les trois composantes ayant les charges d'enseignement les plus importantes sont, comme en 2019, l'IUT de Reims-Chalons-Charleville (24,7%), l'UFR Sciences Exactes et Naturelles (13,3%), et l'IUT de Troyes (12,9%).

⁴⁴ Le SEPAD et le SEVE n'existent plus en tant que tel. Néanmoins, ils apparaissent encore sous cet intitulé dans le logiciel dédié aux charges d'enseignement.

⁴⁵ Certaines données étant très petites, elles apparaissent avec 2 chiffres après la virgule (ce qui évite un affichage à 0,0%).

5.4.2 Répartition par type d'intervenant

Tableau 95 : Charges d'enseignement par type d'intervenant

	Enseignants et enseignants-chercheurs	Vacataires	Total	% Enseignants et enseignants-chercheurs	% vacataires
CCC	13 189	8 172	21 361	61,7%	38,3%
Direction des études et de la vie universitaire	-	49	49	0,0%	100,0%
Écoles Doctorales	31	115	146	21,2%	78,8%
EiSINe	12 284	1 882	14 166	86,7%	13,3%
ESI Reims	5 870	1 620	7 490	78,4%	21,6%
INSPE	22 908	1 265	24 173	94,8%	5,2%
Institut Georges Chappaz	62	320	382	16,2%	83,8%
IUT Reims	72 055	22 477	94 532	76,2%	23,8%
IUT Troyes	38 703	10 603	49 306	78,5%	21,5%
IUTL	68	1 260	1 328	5,1%	94,9%
Maison des Langues	2 846	1 699	4 546	62,6%	37,4%
Présidence	-	-	-	-	-
SEPAD	60	1 780	1 840	3,3%	96,7%
Service de l'Enseignement et de la Vie Étudiante	452	304	755	59,9%	40,1%
Service formation	75	-	75	100,0%	0,0%
SUAC	30	130	160	18,8%	81,2%
SUAPS	3 593	589	4 181	85,9%	14,1%
UFR de Pharmacie	6 050	335	6 386	94,7%	5,3%
UFR d'Odontologie	1 487	320	1 806	82,3%	17,7%
UFR Droit et Science Politique	13 157	6 932	20 089	65,5%	34,5%
UFR Lettres et Sciences Humaines	27 432	8 042	35 474	77,3%	22,7%
UFR Médecine	2 382	446	2 827	84,2%	15,8%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	17 756	11 794	29 550	60,1%	39,9%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	44 030	6 903	50 933	86,4%	13,6%
UFR STAPS	9 543	2 276	11 819	80,7%	19,3%
Total général	294 063	89 313	383 374	76,7%	23,3%

23,3%

C'est la charge d'enseignement réalisée par des personnels vacataires en 2020 (23,2% en 2019)

5.4.3 Répartition par diplôme

Tableau 96 : Charges d'enseignement par type diplôme

Type de diplôme	CM	TD	TP	EqTD	%
Agrégation	290	389	0	824	0,2%
Certificat	2 375	4 808	241	8 612	2,3%
Diplôme National d'Œnologie	666	78	426	1 502	0,4%
Doctorat	0	146	0	146	0,1%
Diplôme Universitaire	1 545	5 934	870	8 581	2,2%
INSPE (formation continue, CAPA, PFS, 2CA)	0	400	0	400	0,1%
Ingénieur	2 712	4 558	3 589	12 215	3,2%
DUT	7 753	65 552	39 010	116 191	30,3%
Licence générale	23 828	65 338	12 177	113 258	29,5%
Licence professionnelle	2 772	19 438	3 721	27 317	7,1%
Master	23 730	28 736	11 406	75 739	19,8%
Santé	1 880	2 522	2 080	7 422	1,9%
Autres	366	6 676	3 943	11 169	2,9%
Total général	67 917	204 034	77 463	383 374	100,0%

29,5%

C'est la charge d'enseignement réalisée dans le cadre de la licence générale en 2020 (28,3% en 2019)

- La charge d'enseignement la plus importante concernait le DUT en 2020 (30,3%). Toutefois cette charge est en diminution de 0,4 point par rapport à 2019 (30,7%).



Santé et sécurité au travail

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les points forts de l'année 2020⁴⁶ :

- 1^{ère} année de fonctionnement de la mission mieux vivre au travail impactée fortement par la pandémie de COVID 19.
- Adaptation du dispositif de manière temporaire pendant les périodes de confinement en « Cellule d'accompagnement » des agents et des services, dédiée à cette situation singulière.
- Modalités d'intervention étendues aux signalements de l'environnement des agents entraînant des contacts et des échanges en dehors de la saisine des agents.
- Plus de 200 contacts ont été établis en soutien de l'encadrement. Un guide : « 5 règles d'or à destination des managers en situation exceptionnelle de confinement » a été diffusé à leur attention.

6.1.1 Le repérage des situations de mal-être

Tableau 97 : Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal-être repérées

Types de population	Catégories	Situations de mal-être repérées
	FP	
Enseignant-e-s Enseignant-e-s-chercheur-euse-s		7
	A	16
	B	8
BIATSS	C	28
Total général		59

- En 2020, 59 situations de mal-être ont été repérées au sein des personnels de l'Université.
- Parmi ces 59 situations, 72,9% ont concerné des agent-e-s de sexe féminin.
- Dans la population BIATSS, 90,4% des situations de mal-être ont été repérées dans la population titulaire.

Tableau 98 : Répartition des situations de mal-être repérées par motif

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

⁴⁶ A l'issue du premier confinement la « cellule d'accompagnement » n'a plus été contactée dans le cadre de la pandémie.

La Mission a pu revenir à son cadre initial en recevant individuellement les agents qui en font la demande, en présentiel ou en distanciel, selon leurs choix.

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

Tableau 99 : Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie et par sexe

Types de population	Catégories FP	Hommes	Femmes	Total	Comparatif 2019
Enseignant·e·s chercheur·euse·s		7	8	15	22
	A	3	11	14	21
BIATSS	B	8	14	22	21
	C	14	29	43	43
Total général		32	62	94	107

- ▾ Le nombre d'actions de suivi a diminué de 12,1% par rapport à 2019.
La situation pandémique et le confinement ont pu impacter la proximité et les actions de suivi notamment celles qui ont eu lieu à domicile pendant le confinement.

Tableau 100 : Problématiques et sujets des actions de suivi

Motifs	Nombre de suivis 2020	Comparatif 2019
Maladie – suivi des restrictions	53	55
Informations / demandes de conseils	51	86
Accompagnement déclaration BOE	35	27
Aménagements	30	21
Total	169	189

- ▾ 31,4% des sujets de rencontre ont concerné des suivis de restrictions liés à la maladie et 30,2% des informations / demandes de conseils.

6.2 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

À compter de cette année, les données sont indiquées pour l'année civile 2020.

À titre de comparaison, les données de l'année 2018-2019 sont précisées entre parenthèses.

6.2.1 Nombre et gravité des accidents

- Total : 22 accidents en 2020 contre 39 pour l'année 2018-2019 dont :
 - 12 ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 24 h (28 pour 2018-2019).
 - 10 n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail (11 pour 2018-2019).
- Le nombre total de journées d'arrêt en 2020 est de : 543 contre 531 pour la période précédente. Les arrêts de travail les plus longs ont été de 225 jours pour une chute dans les escaliers, 79 jours pour une fracture due à un accident de la route, 68 jours pour une fracture liée à une chute dans les escaliers, 34 jours pour une cervicalgie avec contractures paravertébrales bilatérales dû à un accident de la route, 30 jours pour une luxation du coude à la suite d'une chute dans les escaliers.
- Parmi les 22 victimes, il y a 11 hommes et 11 femmes.
- On compte 13 personnels BIATSS dont 6 agents non-titulaires, 9 enseignants-chercheurs.

Figure 59 : Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2015 et 2020

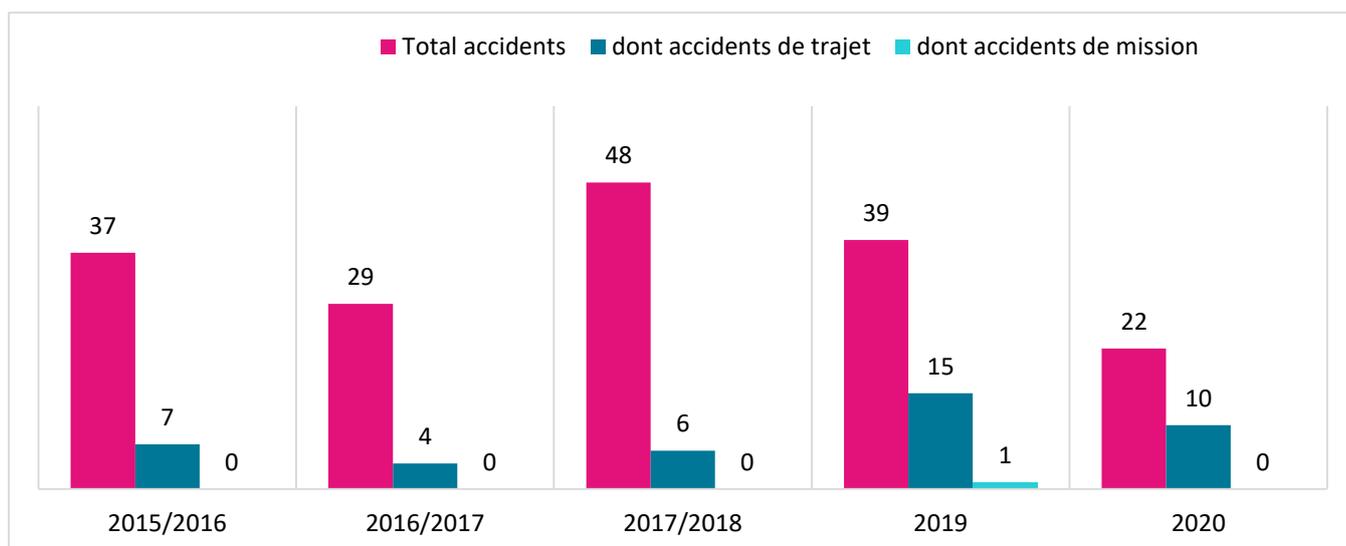
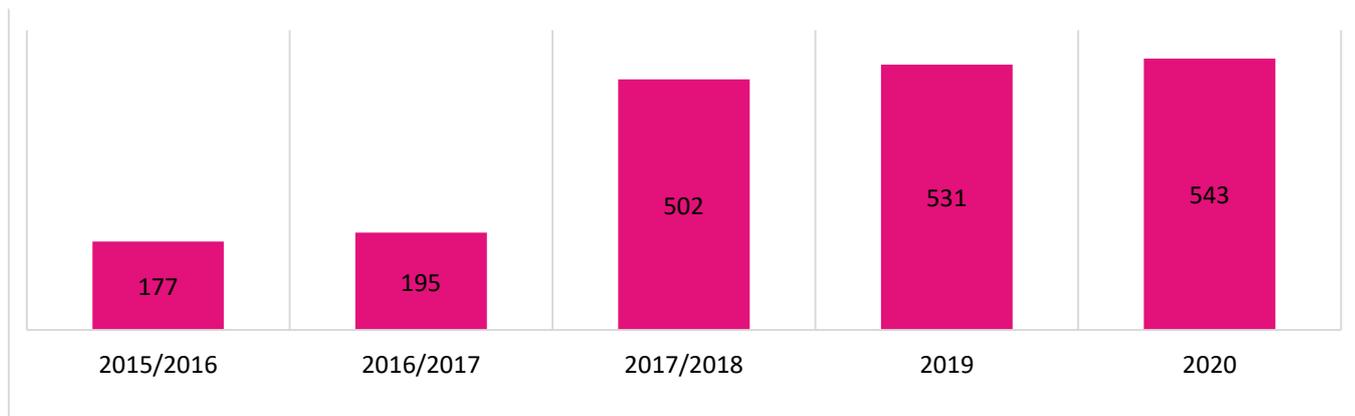


Figure 58 : Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2015 et 2020



6.2.2 Nature et gravité des accidents

Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par nature en 2020

Nature des accidents :	Nombre	%	Comparatif 2019
Chutes de plain-pied :	6	27,4%	28,2%
Heurts – chocs :	2	9,1%	10,3%
Électrisation	0	0,0%	0,0%
Manutentions :	0	0,0%	12,8%
Contact expositions :	1	4,5%	0,0%
Chutes d'objets	0	0,0%	5,1%
Agression	0	0,0%	0,0%
Projections – explosions :	1	4,5%	5,1%
Accidents de trajets	10	45,5%	28,2%
Chutes de hauteur	1	4,5%	2,6%
Autres	1	4,5%	7,7%
Total	22	100,0%	100,0%

- Parmi ces 22 accidents, 10 (11) sont des accidents de trajet en 2020, soit une baisse de 9,1% par rapport à 2019.
- Globalement la baisse du nombre d'accidents (-43,6%) par rapport à 2019, s'explique en raison du contexte sanitaire qui a modifié nos modalités de travail pendant plusieurs mois (travail à distance, diminution voire arrêt total des déplacements, etc.).

6.2.3 Origine des victimes

Tableau 102 : Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2020

Emploi des victimes	Nombre	%	Comparatif 2019
Maintenance logistique, entretien bât et espaces verts	2	9,1%	7,7%
Enseignement et recherche technique - scientifique	13	59,1%	15,4%
Entretien - nettoyage des locaux	2	9,1%	25,5%
Activité administrative - gestion	4	18,2%	30,8%
Accueil	0	0,0%	0,0%
Activité liée à la documentation	1	4,5%	5,1%
Enseignement magistral	0	0,0%	10,3%
Restauration	0	0,0%	0,0%
Activité sportive	0	0,0%	2,6%
Informatique	0	0,0%	2,6%
Activité de type médical, soins	0	0,0%	-
Total	22	100,0%	100%

- En 2020, la majorité des accidents de travail a concerné des agent-e-s ayant une activité d'enseignement et de recherche (59,1%), viennent ensuite les activités administratives et de gestion (18,2%), et dans une moindre mesure les activités de maintenance logistique et d'entretien et de nettoyage des locaux (9,1%).

6.2.4 Activité au moment de l'accident

Tableau 103 : Type d'activité au moment de l'accident en 2020

Activité au moment de l'accident	Nombre	%	Comparatif 2019
Autres (trajet, pause ...)	11	50,0%	38,5%
Technique / recherche	4	18,2%	48,7%
Administrative	7	31,8%	10,2%
Activité sportive	0	0,0%	0,0%
Enseignement	0	0,0%	2,6%
Total	22	100,0%	100%

- Parmi les 22 accidents survenus en 2020, 7 (30) n'ont pas de lien direct avec l'activité spécifique au poste de travail⁴⁷, soit 31,8%.

6.2.5 Localisation des accidents

Tableau 104 : Répartition de la localisation des accidents en 2020

Lieu des accidents	Nombre	%	Comparatif 2018-2019
Salle banalisée (Bureau, Salle de cours, BU)	0	0,0%	18,0%
Couloir/Escalier/Ascenseur	7	31,8%	15,3%
Abords des bâtiments/Campus	1	4,6%	18,0%
Salle de TP/Laboratoire	3	13,6%	7,7%
Atelier/Local Technique/Chantier	0	0,0%	7,7%
Route (hors établissement)	10	45,4%	30,7%
Dans un bâtiment (hors de l'établissement)	0	0,0%	0,0%
Salle ou terrain sport	0	0,0%	0,0%
Terrain (hors établissement)	1	4,6%	2,6%
Total	22		100%

- La majorité des accidents de travail a eu lieu sur la route (hors établissement) en 2020, soit 45,4% des accidents.
 ➤ C'est ensuite au sein des couloirs/escaliers/ascenseurs (31,8%) et dans les salles de TP (13,6%) qu'a eu lieu la majorité des accidents de travail durant l'année 2020.

⁴⁷ 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.

6.2.6 Indice de fréquence des accidents (IFA)

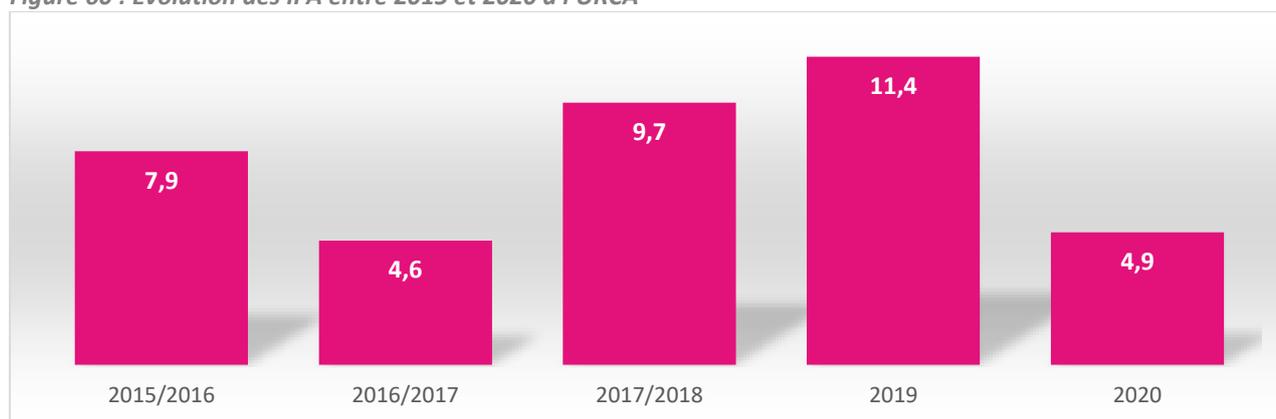
L'indice de fréquence correspond à la formule suivante : ((nombre d'accidents avec arrêt x 1000) / nombre de salariés)

- En 2020, cet indice est de : $(12 \times 1000 / 2450^{48}) = 4,9$
- En 2018 – 2019, cet indice est de : $(28 \times 1000 / 2450) = 11,4$
- En 2017-2018, cet indice est de : $(23 \times 1000 / 2370) = 9,7$

À titre de comparaison, en 2017 (Source MESRI) :

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

Figure 60 : Évolution des IFA entre 2015 et 2020 à l'URCA



- Le nombre d'accidents ayant engendré un arrêt de travail de plus de 24h est en baisse de 57,1%, par conséquent, l'indice de fréquence des accidents est en baisse de 6,5 points.

6.3 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

En 2020, il y a eu 4 reconnaissances (2 en 2019) de maladies professionnelles au sein de l'université de Reims (dont 1 avait été déposée en 2018).

⁴⁸ L'effectif indiqué est différent de celui mentionné précédemment du fait d'une date d'observation différente. La date retenue pour le Bilan social étant le 31/12/2020.

6.4 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'URCA a été mis en place conformément à la réglementation, en septembre 2012. Il s'est réuni à 12 reprises en 2020. Un comité de prévention des risques psychosociaux et un comité de prévention des troubles musculo-squelettiques, émanant du CHSCT se réunissent régulièrement pour proposer des actions de prévention sur ces thématiques.

Le nombre élevé de réunions s'explique par la pandémie de Covid-19 ayant nécessité l'organisation de réunions extraordinaires régulières pour informer les représentants des personnels et leur permettre de donner un avis sur les différentes phases d'adaptation du protocole sanitaire de l'établissement.

Le suivi médical des agent-e-s de l'université est assuré par deux services différents du CHU de Reims (liés par convention avec l'URCA) :

- Le service de médecine de prévention du CHU : pour les personnels hospitalo-universitaires et les personnels du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé.
- Le service de santé au travail et pathologies professionnelles : pour les autres personnels de l'URCA.

6.4.1 Bilan relatif au suivi médical des personnels hospitalo-universitaires et du SUMPPS pour 2020

6.4.1.1 Consultations médicales

Tableau 105 : Consultations médicales en 2020

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

6.4.1.2 Éléments de suivi médical renforcé individuel et de radioprotection collective

Tableau 106 : Examens complémentaires 2020

Prélèvements sanguins	URCA
PCR Covid (réalisées dans notre service)	50
Sérologies COVID	48
Sérologies (Anticorps anti-HBs, rougeole, varicelle....)	2
Bilans de suivi A.E.S	6
Bilans de suivi S.M.R	4
Dosages interféron	2
TOTAL	112

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

6.4.1.3 Autres expositions infectieuses

🔻 En 2020, il s'est agi de la gestion individuelle et collective des contaminations Covid.

6.4.1.4 Expositions chimiques

Dans le cadre de la prévention des risques concernant le personnel hospitalo-universitaire, des visites de locaux et des postes de travail ont été réalisées dans le nouveau bâtiment de biologie du CHU avec l'encadrement et selon les possibilités, les biologistes.

S'en est suivi la rédaction de rapports dont les conclusions ont été présentées et partagées lors d'une réunion dédiée avec les directions concernées et les représentants du personnel le 12/10/2020.

6.4.1.5 Risques psychosociaux

Concernant les personnels hospitalo-universitaires, plusieurs entretiens et réunions de concertation ont été organisés avec les psychologues au sujet de situations individuelles ou collectives, réunions de médiation/dialogues des personnels médicaux le 4 mars et 4 juillet.

Une réunion concernant l'évolution de la cellule médiation/dialogue des PM avec projet de médiateurs médecins relais a eu lieu le 9 juillet. Des prises en charge individuelles se sont tenues les 7, 11 et 19 février et le 4 mars.

Enfin un partenariat avec cellule C.M.E, pour détection et traitement des situations conflictuelles a été mis en place.

6.4.1.6 Consultations médicales pour le SUMPPS 2020

Cette année il n'y a pas eu de consultations.

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

6.4.2.1 Consultations médicales

Le bilan présenté ci-dessous correspond aux personnes vues en visite médicale au cours de chaque année, en fonction du nombre de créneaux de visites médicales mis à disposition par le CHU de Reims dans le cadre de la convention avec l'URCA. Il porte chaque année sur environ 15 % de l'effectif. Ce bilan n'est pas représentatif de l'ensemble de la population. En effet, les personnes convoquées en visite médicale sont principalement celles qui sont exposées à des risques particuliers. En raison de la pandémie et du confinement, il y a eu une baisse du nombre de visites soit 235 visites (près de 10 % de l'effectif). Des consultations téléphoniques ont été demandées par le service de prévention des risques mais peu de réalisation (36 sur 235).

6.4.2.2 Évolution du score⁴⁹

Tableau 107 Score de 2017 à 2020

		Score risque ⁵⁰				Score pathologie ⁵¹				Score total			
		2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
URCA	Env												
	235	2,4	2,7	3,19	3,50	0,9	1	0,98	1,72	3,3	3,7	4,18	5,22
	**												
Autres*	Env												
	1077	3,4	3,4	3,69	4,25	0,5	0,7	0,73	1,7	3,9	4,1	4,42	5,9
	**												

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

**Le nombre de personnes vues en consultation varie légèrement d'une année à l'autre mais reste dans la valeur moyenne indiquée

- ➔ Bien qu'en hausse d'1,04 point pour l'année 2020 (hausse des risques et pathologies), le score de l'URCA reste inférieur au score d'autres populations suivies par le service de médecine de prévention.

6.4.2.3 Risque sur la population vue en consultation

Tableau 108 Répartition des risques sur la population vue en consultation

Risques	2017		2018		2019		2020	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Charges mentales	36,9%	39,7%	37,0%	40,0%	47,5%	39,0%	53,2%	37,7%
Risques toxicologiques	44,9%	8,5%	51,0%	10,0%	44,09%	24,6%	40,4%	53,1%
Risques biologiques	27,1%	76,2%	32,0%	80,0%	29,0%	80,9%	25,5%	61,9%
Risques physiques	25,7%	11,4%	32,0%	22,0 %	30,5%	46,6%	29,8%	55,3%
Gestes répétitifs	31,0%	18,7%	29,0%	20,0 %	50,4%	17,1%	50,2%	67,9%
Risques traumatiques	-	-	14,0%	70,0%	31,4%	69,4%	34,5%	64,8%
Horaires atypiques	-	-	0,6%	50,0%	9,7%	69,1%	3,8%	33,5%

- ↘ Le risque professionnel le plus important au sein de l'université de Reims concerne la charge mentale (53,2%), viennent ensuite les gestes répétitifs (50,2%) et les risques toxicologiques (40,4%).

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Nombre moyen de risques auxquels un agent est exposé.

⁵¹ Nombre moyen de pathologies susceptibles de toucher un agent et qui sont en lien avec l'activité professionnelle.

6.4.2.4 Pathologie sur la population en vue d'une consultation

Tableau 109 Répartition des pathologies sur la population en consultation

Pathologies	2017		2018		2019		2020	
	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres	URCA	Autres
Ophtalmologiques	12,1 %	10,3 %	22,0 %	11,0 %	11,2 %	9,3 %	11,5 %	6,4 %
Psychologiques	15,3 %	11,7 %	11,0 %	14,0 %	10,4 %	9,3 %	14,1 %	14,4 %
Rhumatologiques	13,5 %	6,9 %	12,0 %	5,0 %	18,4 %	3,9 %	25,1%	5,8 %
Immunologiques	-	-	<1,0 %	3,0 %	-	-	-	-
Dermatologiques	-	-	10,0 %	2,0 %	12,1 %	2,4 %	14,9 %	9,2 %
Respiratoires	10,4 %	0,7 %	9,0 %	3,0 %	11,8 %	1,8 %	14,5 %	11,1 %
ORL	-	-	6,0 %	8,0 %	6,4 %	8,2 %	8,5 %	8,3 %
Sommeil	6,9 %	19,2 %	10,0 %	16,0 %	13,8 %	10,4 %	11,9 %	17,8 %
Vocales	9,8 %	-	7,0 %	-	-	-	-	-
Rénales	4,8 %	-	8,0 %	<1,0 %	-	-	-	-
Cardio-vasculaires	-	-	2,0 %	2,0 %	1,4 %	0,1 %	0,8 %	3,1 %
Hématologiques	-	-	<1,0 %	-	-	-	-	-
Hépto digestives	-	-	2,0 %	<1,0 %	-	-	-	-
Neurologiques	-	-	2,0 %	4,0 %	3,7 %	0,6 %	3,4 %	4,7 %

- Les pathologies les plus fréquemment rencontrées au sein de l'Université sont les pathologies rhumatologiques (25,1%), viennent ensuite les pathologies dermatologiques (14,9%).
- De nouvelles pathologies ont été rencontrées en 2018 et encore présentes en 2020 (cardio-vasculaires, neurologiques).

6.4.2.5 Personnes en surveillance médicale renforcée

Tableau 110 Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR)

SMR	Comparatif	Comparatif	Comparatif	Nombre de cas en 2020
	2017	2018	2019	
Biologiques	50	-	60	24
CMR (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques)	60	34	97	54
Handicap	-	-	11	12
Bruit	5	8	24	3
Vibrations	-	2	-	8
Rayonnements ionisants	19	28	-	6
Femmes enceintes	-	-	2	1
Travail de nuit	-	-	-	-
Plomb	2	6	3	2
TOTAL	136	78	197	110

- Les personnes en surveillance médicale renforcée le sont principalement pour des risques liés aux activités de recherche (biologiques, CMR, bruit).
- La baisse du nombre de cas entre 2019 et 2020 (-44,2%) s'explique notamment par la diminution du nombre de créneaux de visite disponibles en 2020 à cause de la crise sanitaire.

6.4.2.6 Facteurs de pénibilité

Tableau 111 Répartition des facteurs de pénibilité

Facteur de pénibilité	Comparatif 2017	Comparatif 2018	Comparatif 2019	Nombre de cas 2020
Agents chimiques dangereux	100	124	88	44
Postures pénibles	6	7	28	19
Vibrations	2	2	13	13
Bruit	-	8	29	13
Manutention charges lourdes	9	25	15	11
Travail répétitif	-	-	-	14
Températures extrêmes	-	-	-	3
TOTAL	117	166	173	117

- ➔ 17 nouveaux cas concernant les facteurs de pénibilité « travail répétitif et températures extrêmes » ont été signalés.
- 🔴 En raison de la situation pandémique, le nombre de rendez-vous a diminué ce qui impacte le nombre de cas détectés.

6.4.2.7 Tiers temps

Le service de médecine de prévention participe aux réunions du CHSCT, aux activités de la mission mieux vivre au travail et du groupe de prévention des RPS émanant du CHSCT. Il participe au groupe de travail sur la prévention des TMS.

Une étude de poste a été organisée concernant un poste de prothésiste dentaire. Une étude a également été envisagée concernant l'exposition des agents d'un laboratoire de chimie à différents polluants chimiques. Des premiers échanges ont eu lieu mais en raison de la pandémie et du confinement, celle-ci est actuellement en stand-by.



Activité formation

7. L'ACTIVITÉ FORMATION

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

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

Tableau 112 : Descriptif des formations

	2017	2018	2019	2020
Nombre de jours de formation	1 725	2 363	2 619	414
Nombre de stagiaires ⁵² de formation ⁵³	1 567	2 331	2 307	455
Nombre d'agent·e·s formé·e·s ⁵⁴	941	904	938	253
Nombre de jours de formation par agent·e	1,8	2,6	2,8	1,6

- Le nombre de jours de formation a diminué de 84,2% entre 2019 et 2020, tout comme le nombre d'agent·e·s formé·e·s (-73,0%).
- Cette forte diminution s'explique par l'arrivée de la crise pandémique au début de l'année 2020 ayant entraîné des reports et des annulations de formations prévues initialement en présentiel.

⁵² 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).

⁵³ Un·e agent·e est comptabilisé·e autant de fois qu'il a suivi de formations

⁵⁴ Un·e agent·e n'est comptabilisé·e qu'une seule fois, même s'il a suivi plusieurs formations

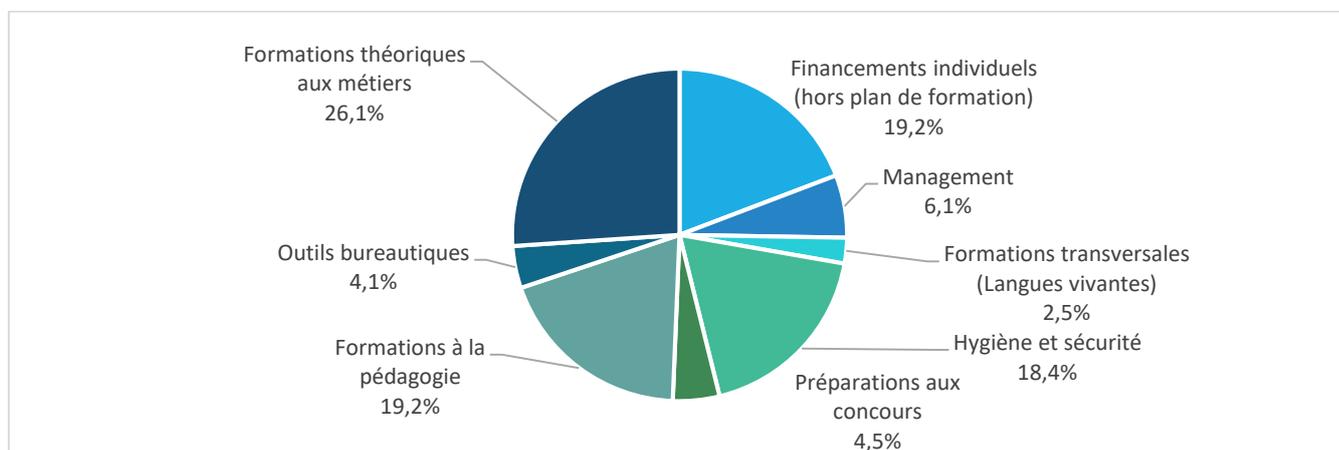
7.1 LE BUDGET FORMATION

7.1.1 Budget consommé (en euros) par thématique

Tableau 113 : Budget consommé⁵⁵ (en euros) par thématique en 2020

Thématiques	2020		2019		2018		2017	
	Budget consommé (payé)	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%	Budget consommé	%
Financements individuels (hors plan de formation)	14 068,6€	19,2%	15 524,8€	8,4%	8 987,7€	6,6%	7 116,7€	6,3%
Management	4 457€	6,1%	30 203,6€	16,4%	6 516,2€	4,8%	26 281,5€	23,4%
Formations transversales (Langues vivantes)	1 825€	2,5%	16 053,0€	8,7%	16 313,2€	12,0%	6 073,0€	5,4%
Hygiène et sécurité	13 502€	18,4%	38 056,9€	20,7%	24 788,3€	18,3%	26 253,8€	23,4%
Préparations aux concours	3 285€	4,4%	404,4€	0,2%	1 033,5€	0,8%	112,0€	0,1%
Formations à la pédagogie	14 064€	19,2%	12 068,8€	6,5%	1 655,6€	1,2%	406,0€	0,4%
Outils bureautiques	2 988€	4,1%	925,9€	0,5%	1 377,6€	1,0%	2 588,2€	2,3%
Formations théoriques aux métiers	19 111,7€	26,1%	64 239,9€	34,9%	55 730,4€	41,0%	36 098,3€	32,2%
Formations accompagnement à la santé	-	-	2 000,0€	1,1%	-	-	-	-
Formations à la recherche	-	-	4 782,1€	2,6%	19 378,4€	14,3%	7 226,8€	6,4%
Total	73 301,3€	100,0%	184 259,4€	100,0%	135 780,9€	100,0%	112 156,3€	100,0%

Figure 61 : Répartition du budget consommé par thématique



73 301,3€

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

- La part la plus importante du budget est consacrée aux formations théoriques aux métiers (26,1%), suivis des formations en financements individuels (19,2%) et des formations à la pédagogie (19,2%).

⁵⁵ Le budget consommé est le budget dont les paiements ont été effectués (paiement des prestataires, frais de déplacements, etc.)

Tableau 114 : Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2017

	2017	2018	2019	2020
Budget Formation	200 000€	190 000€	221 109€	145 065€
Budget exécuté ⁵⁶	125 383,1€	176 032€	214 213€	84 582€

- En 2020, le budget initial était de 145 065€, soit une baisse de 34,4% par rapport à 2019.
- En 2020, 58,3% du budget alloué a été consommé.
- Entre 2019 et 2020, le budget exécuté a diminué de 60,5%.
- ➔ L'ensemble de ces informations sont à mettre en corrélation avec la baisse de l'activité liée à la crise pandémique.

Tableau 115 : Évolution du budget consommé par thématique

Thématiques	Présents 2020	Coût (en euros)	Coût (en € et par stagiaires)	Présents 2019	Coût (en euros)	Coût (en € et par stagiaires)
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	17	14 068,6€	827,56€	11	15 524,8€	1411,3€
Formations au management	15	4 457€	297,1€	172	30 203,6€	175,6€
Formations transversales et langue vivante	5	1 825€	365€	224	16 053,0€	71,7€
Formation hygiène et sécurité	194	13 502€	69,6€	608	38 056,9€	62,6€
Formations préparations aux concours ⁵⁷	26	3 285€	126,35€	386	404,4€	1,0€
Formations à la pédagogie – Enseignants enseignants-chercheurs	21	14 064€	669,7€	316	12 068,8€	38,2€
Formations aux outils bureautiques	22	2 988€	135,8€	29	925,9€	31,9€
Formations théoriques aux métiers	155	19 111,7€	123,3€	521	64 239,9€	123,3€
Formations accompagnement à la santé	-	-	-	38	2 000,0€	52,6€
Formations à la recherche	-	-	-	2	4 782,1€	2391,0€
Budget consommé Total (I)	455	73 301,3€	161,1€	2 307	184 259,4€	79,9€

- ➔ Formations individuelles hors plan de formation : La commission de développement professionnel des personnels a approuvé des projets individuels de formation en 2020 pour un budget de 14 068,6 € pour 17 agents.
- ➔ Le poste de dépenses le plus important en formation reste les formations théoriques aux métiers avec 19 111,7€ dépensés.
- Pour l'année 2020, il n'y a pas eu de formation à la recherche
- L'ensemble du nombre de participants est à la baisse en 2020 en raison du contexte pandémique et de l'impossibilité d'assurer les formations en présentiel.

⁵⁶ Le budget exécuté correspond aux dépenses engagées.

⁵⁷ Uniquement des frais de déplacement. Les formateurs étant internes à l'URCA, leur rémunération passe sur le budget masse salariale en vacances.

7.1.2 Budget consommé pour frais organisationnels

Tableau 116 : Budget consommé pour frais organisationnels

Frais organisationnels	2020 Montant en euros	2019 Montant en euros
Journées de rentrée	-	3025,1€
Prise en charge des déplacements personnels URCA pour concours et autres	6 002€	6260,5€
Cotisations associations RH Formation et colloques	-	400,0€
Déplacements services et intervenants	-	1274,4€
Achats de matériel	19,5€	375,6€
Frais de fonctionnement (Convention médicale, repas formations et intervenants)	1 212,7€	8 255,1€
Total (III)	7 234,2€	19 590,5€
Total II – Frais d’organisation de concours	9 032,4	8 264,7€
Total I – Budget consommé par thématique	73 301,3€	184 259,5€
Total Général (I+II+III)	89 567,9€	214 213,0€⁵⁸

- ↘ Le budget consommé pour frais organisationnels a baissé de 58,2% par rapport à 2019.
- ↘ Les frais de prise en charge des déplacements personnels URCA a diminué de 4,1%.
- ↘ Les frais de fonctionnement ont connu une forte baisse avec – 85,3% par rapport à 2019.
- Ces baisses s’expliquent par la crise sanitaire, les déplacements ayant été pendant une longue période interdits.
- ↗ Toutefois, les frais d’organisation de concours ont progressé de 9,3%.
- En 2020, la journée de rentrée n’a pas été organisée compte tenu de la crise sanitaire.

⁵⁸ Pour rappel le budget total consommé est composé : du budget consommé par thématique (73 301,3 €), des frais d’organisation de concours (9032,4€) et des frais organisationnels (7234,2€), soit un total de 89567,9€.

7.2 RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR THÉMATIQUE

7.2.1 Répartition des stagiaires par sexe et par thématique

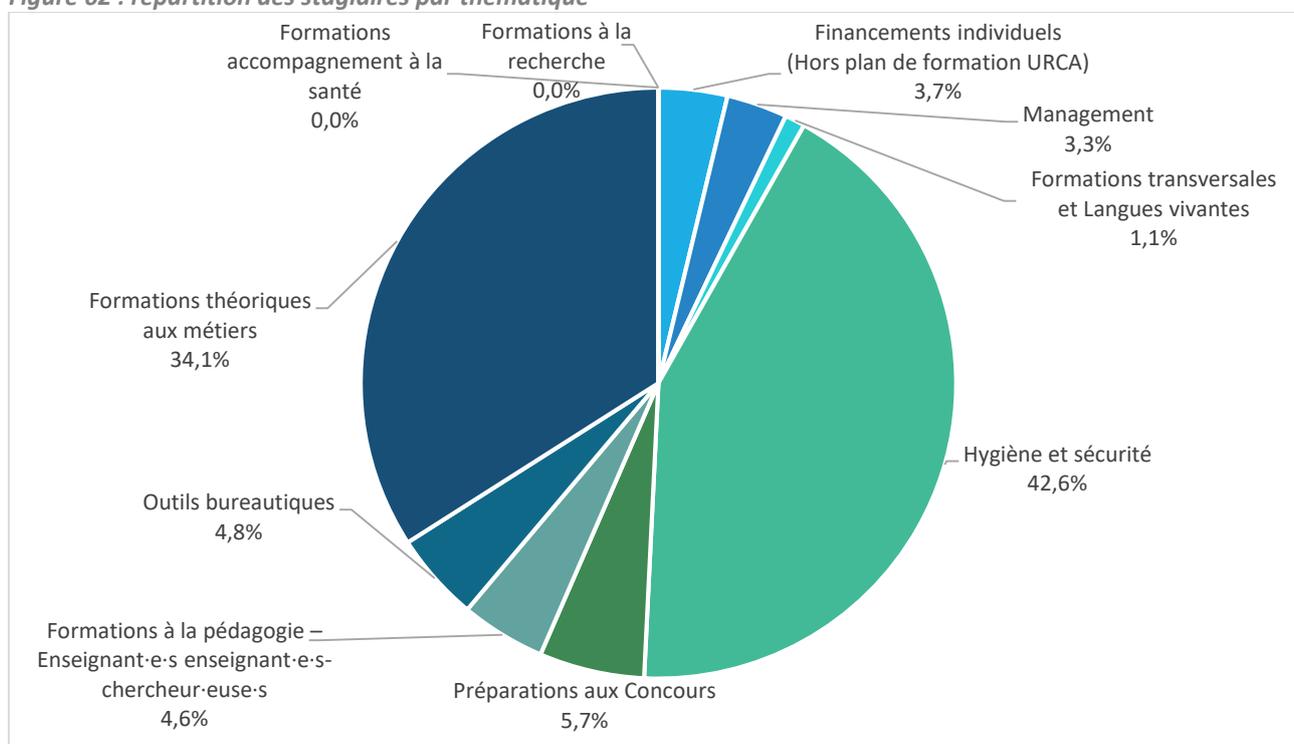
Tableau 117 : Nombre d'agent-e-s ayant participé à une formation par sexe

	Effectifs	%	Comparatif 2019	
Hommes	187	41,1%	345	36,8%
Femmes	268	58,9%	593	63,2%
Total	455	100,0%	938	100,0%

Tableau 118 : Évolution du nombre de stagiaires par thématique

Thématiques	2017	2018	2019	2020
Financements individuels (Hors plan de formation URCA)	-	9	11	17
Management	148	104	172	15
Formations transversales et Langues vivantes	58	253	224	5
Hygiène et sécurité	569	768	608	194
Préparations aux Concours	171	299	386	26
Formations à la pédagogie – Enseignant-e-s enseignant-e-s-chercheur-euse-s	1	55	316	21
Outils bureautiques	432	116	29	22
Formations théoriques aux métiers	110	606	521	155
Formations accompagnement à la santé	-	50	38	-
Formations à la recherche	78	71	2	-
Total	1 567	2 331	2 307	455

Figure 62 : répartition des stagiaires par thématique



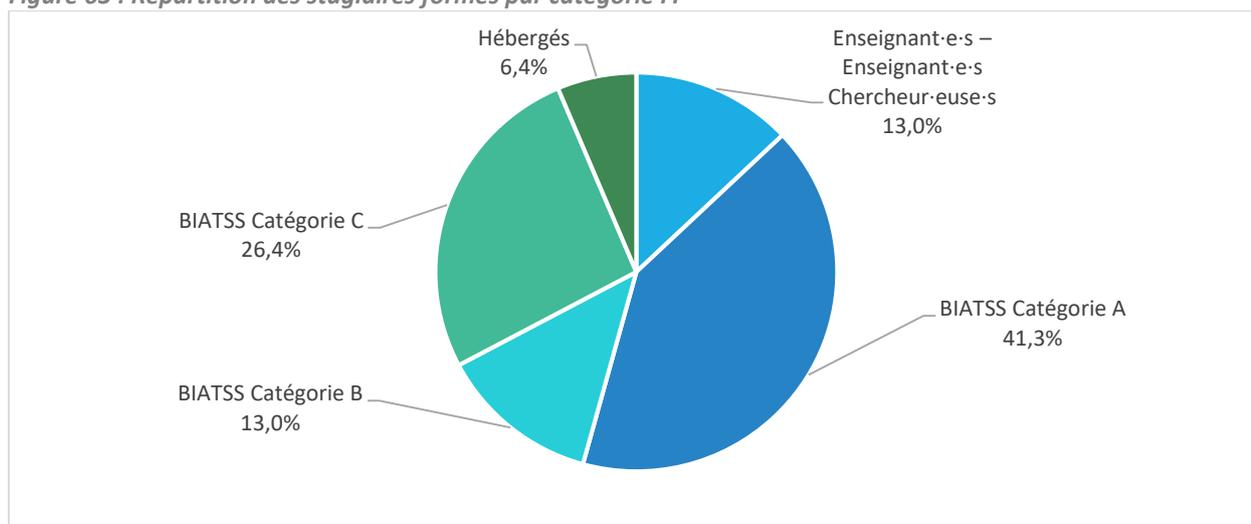
7.3 LES CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

7.3.1 Répartition des stagiaires formés par catégorie FP

Tableau 119 : Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP

Type de population	Catégorie FP	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
Enseignant-e-s	–								
Enseignant-e-s	A	155	9,9%	265	11,4%	445	19,3%	59	13%
Chercheur-euse-s									
BIATSS	A	528	33,7%	651	27,9%	646	28,0%	188	41,3%
	B	352	22,5%	477	20,5%	389	16,9%	59	13%
	C	507	32,4%	873	37,4%	735	31,8%	120	26,4%
Sous-total BIATSS		1 387	88,6%	2 001	85,8%	1 770	76,7%	367	80,7%
Hébergés ⁵⁹		25	1,6%	65	2,8%	92	4,0%	29	6,3%
Total		1 567	100%	2 331	100,0%	2 307	100,0%	455	100%

Figure 63 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP



- La population des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-euse-s est proportionnellement moins nombreuse à se former que la population BIATSS (13% contre 80,7%).
- Parmi les personnels BIATSS, la répartition des stagiaires formés est plus importante pour les personnels de catégorie A que pour les personnels de catégorie C (41,3% contre 26,4%). Cette tendance est inversée par rapport à 2019 où les BIATSS de catégorie C étaient les plus formés (31,8%).
- ↘ De manière globale le nombre de stagiaires formés a diminué (-80,3%) par rapport à 2019 en raison de la pandémie (soit une baisse de l'ordre de 1852 stagiaires).

⁵⁹ Les agent-e-s hébergé-e-s sont des personnels qui travaillent dans les locaux de l'URCA mais qui ne sont ni gérés administrativement, ni financièrement par l'URCA.

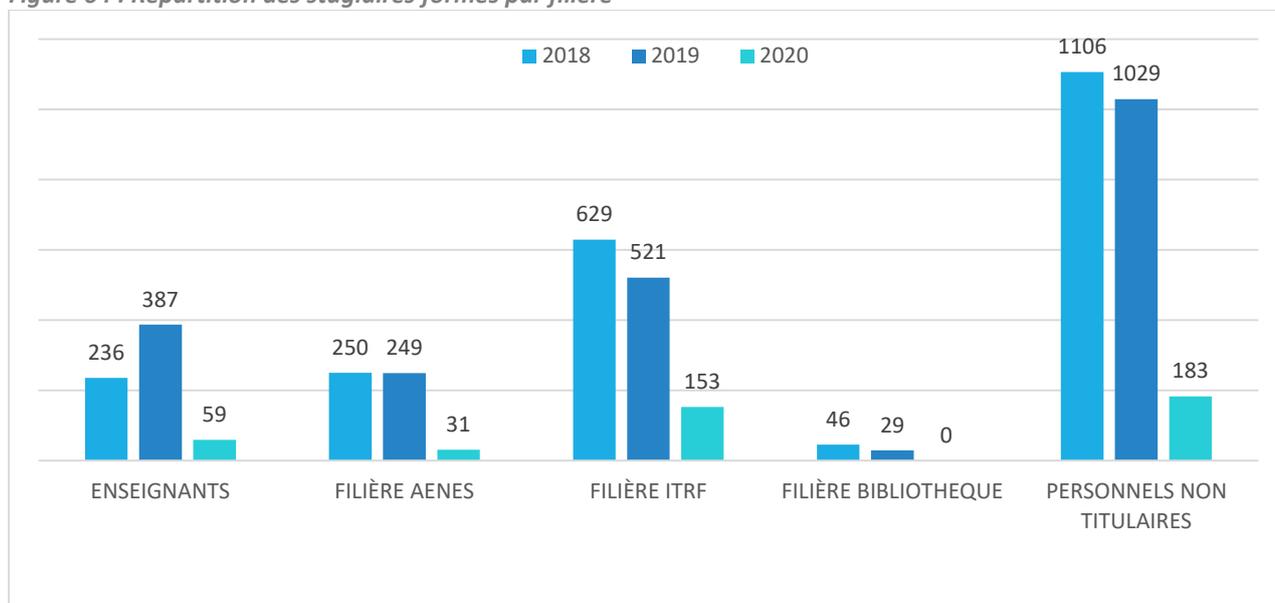
7.3.2 Répartition des stagiaires formés par filière

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

Statuts	Filières	2020	%	2019	%
Titulaires	Enseignant·e·s Enseignant·e·s- chercheur·euse·s	59	13%	387	16,8%
	AENES et Médico- social	31	6,8%	249	10,8%
	ITRF	153	33,6%	521	22,6%
	Bibliothèque	0	0%	29	1,3%
Non-titulaires		183	40,2%	1029	44,6%
Autres (Hébergés)		29	6,4%	92	3,9%
Total		455	100,0%	2307	100,0%

- Ce sont les personnels titulaires qui ont été les plus demandeurs de formations en 2020 (53,4% des stagiaires formés).

Figure 64 : Répartition des stagiaires formés par filière



7.3.3 Répartition des stagiaires formés par composante

Tableau 121 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante

	2020	%	2019	%
UFR Droit et Science politique	24	5,3%	39	1,7%
UFR Lettres et Sciences Humaines	33	7,3%	122	5,3%
UFR Médecine	35	7,7%	143	6,2%
UFR Odontologie	6	1,3%	40	1,7%
UFR Pharmacie	21	4,6%	73	3,2%
UFR Sciences Économiques, Sociales et de Gestion	18	3,9%	89	3,8%
UFR Sciences Exactes et Naturelles	44	9,7%	307	13,3%
UFR STAPS	16	3,5%	37	1,6%
IUT de Reims – Chalons - Charleville	48	10,5%	282	12,2%
IUT de Troyes	13	2,8%	71	3,1%
CCC	0	0%	36	1,6%
Écoles doctorales	3	0,6%	67	2,9%
ESIReims	19	4,2%	35	1,5%
ESPE	26	5,7%	124	5,4%
Eisine	19	4,1%	62	2,7%
Maison des sciences Humaines	0	0%	5	0,2%
IVV	0	0%	7	0,3%
Services centraux	77	16,9%	595	25,8%
Services communs (dont BU)	7	1,5%	141	6,1%
Autres (INSERM-CHU-Hébergés)	0	10,1%	32	1,4%
Total	455	100%	2 307	100%

7.3.4 Focus sur l'école interne de formation en 2020

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

Les formations initialement prévues à partir de mars 2020 pour les parcours de formation à destination des nouveaux encadrants et à destination des cadres administratifs et chefs de service ont dues être annulées pour l'année 2020 compte tenu du confinement et la situation sanitaire.

Le service formation et les formateurs ont depuis adapté leurs méthodes de travail et proposent désormais une majorité des formations en distanciel grâce par exemple à la visioconférence et aux plateformes MOODLE.



Instances de représentation et de concertation

8. LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION

8.1 PRÉSENTATION

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

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

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

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

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

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

8.2 RÉPARTITION PAR SEXE DES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL

Tableau 122 : Répartition par sexe des représentant·e·s du personnel (RP) en 2020

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Comité Technique (CT)	5	5	5	5
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	4	5	4	5
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	8	15	10	17
Total	17	25	19	27

- ↘ Comme les années précédentes, la proportion de femmes au sein des instances est plus importante que celles des hommes (62,9%, soit une hausse de 0,7 point par rapport à 2019).

8.3 NOMBRE DE RÉUNIONS PAR IRP ET PAR TYPE

Tableau 123 : Nombre de réunions des IRP par type en 2020

Instances	Nombre de réunions en 2017	Nombre de réunions en 2018	Nombre de réunions en 2019	Nombre de réunions en 2020
Comité Technique (CT)	5	5	5	4
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	5	5	5	11
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	7	8	7	8
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-	-
Total	17	18	17	23

18,8

C'est la moyenne du nombre de réunions par an depuis 2017

- La CCPANT est compétente pour les questions disciplinaires des agent·e·s contractuel·le·s (autres qu'avertissements et blâmes). À ce titre, elle n'a pas été consultée en 2020.
- En 2020, 11 réunions du CHSCT se sont tenues dont 8 extraordinaires en raison de la pandémie Covid 19. Toutes se sont déroulées en visioconférence.

8.4 NOMBRE DE JOURNÉES ACCORDÉES POUR SIÉGER DANS UNE INSTANCE DE CONCERTATION

- Compte tenu de la situation pandémique de 2020, beaucoup de réunions se sont tenues en visioconférence. Cette situation a impacté les nombres de jours accordés pour siéger en instance.

Tableau 124 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2020

Instances	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2017	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2018	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2019	Nombre de jours d'autorisation d'absence accordés en 2020
Comité Technique (CT)	100	100	100	80
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	100	90	90	198
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)	126	272	210	192
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	-	-	-	-
Total	326	462	400	470

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 2020 a augmenté de 17,5% par rapport à 2019 en raison du nombre élevé de CHSCT durant la crise sanitaire.



Actions sociales, culturelles et sportives

9. LES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

9.1 LES ACTIONS SOCIALES

L'Université de Reims Champagne-Ardenne met en œuvre une politique d'action sociale en faveur de l'ensemble des agent·e·s actif·ve·s ou retraité·e·s.

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

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

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

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

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

9.1.1 Les prestations sociales universitaires (PSU)

Tableau 125 : Les prestations sociales versées au titre de l'année 2020

Domaines d'intervention	Montant 2018	Nombre de bénéficiaires	Montant 2019	Nombre de bénéficiaires	Montant 2020	Nombre de bénéficiaires	Évolution entre 2019 et 2020	
							Du montant	De bénéficiaires
Aides aux vacances	17 444€	220	19 847€	232	14 792€	186	-25,5%	-19,3%
Aides dans le cadre éducatif	14 897€	48	11 042€	31	9 361€	23	-35,4%	-25,9%
Handicap	36 296€	19	34 158€	16	27 840€	15	-18,5%	-6,2%
Hospitalisation	0€	0	2 500€	2	184€	1	-92,6%	-50,0%
Participation frais de repas	4 502€	3 631*	19 894€	11 124*	10 000€	4 685*	-49,7%	-57,9%
Aides au logement	2 113€	2	7 826€	9	5 562€	3	-28,9%	-66,7%
Garde de jeunes enfants	6 365€	14	4 047€	11	6 211€	15	+53,5%	+36,4%
Loisirs des enfants	10 914€	122	10 310€	118	9 350€	108	-9,31%	-8,5%
Consultations juridiques	120€	3	200€	5	120€	3	-40,0%	-40,0%
Total	91 651€	428**	109 824€	424**	83 420€	354**	-24,0%	-16,5%

* en nombre de repas

** hors nombre de repas

- En 2020, hormis l'aide à la garde de jeunes enfants, l'ensemble des prestations sociales versées est en baisse, ce qui s'explique en grande partie par la crise sanitaire qui a eu un impact sur la vie quotidienne des personnels (travail à distance, restriction de circulation, etc.)
- Au total, la consommation des crédits concernant les prestations sociales universitaires a diminué de 24,0% par rapport à l'année 2019 avec un nombre de bénéficiaires en baisse également (-16,5%).

Tableau 126 : Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2017 et 2020

	2017	2018	2019	2020	Évolution en % entre 2019 et 2020
Aides aux vacances	18 603€	17 444€	19 847€	14 792€	-25,5%
Aides dans le cadre éducatif	11 249€	14 897€	11 042€	9 361€	-35,4%
Handicap/Hospitalisation	34 761€	35 296€	36 658€	28 024€	-18,5%
Frais repas	5 652€	4 502€	19 894€	10 000€	-92,6%
Aides au logement	6 183€	2 113€	7 856€	5 562€	-49,7%
Garde de jeunes enfants	7 182€	6 365€	4 047€	6 211€	-28,9%
Aides aux loisirs	9 928€	10 914€	10 310€	9 350€	+53,5%
Consultations Juridiques	120€	120€	200€	120€	-9,31%
Total	93 678€	91 651€	109 824€	83 420€	-40,0%

- Le poste de dépenses le plus élevé concerne comme les années précédentes l'aide pour compenser le handicap/hospitalisation, il représente 33,6% du montant total des prestations versées en 2020.
- Le second poste de dépenses concerne en 2020 les aides aux vacances (17,7%), suivi de la participation aux frais de repas (12,0%).

9.1.2 Les prestations accordées après enquête sociale

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

La commission sociale de l'URCA a étudié au total 27 demandes de secours et prêts (43 en 2019) sachant qu'un-e agent-e peut demander et bénéficier de ces 2 types d'aides.

9.1.2.1 Les secours urgents et exceptionnels

Tableau 127 : Nombre de secours attribués

	2017	2018	2019	2020	Évolution en % entre 2019 et 2020
Montants versés	29 230	22 554	19 918	5 800	-70,9%
Nombre de bénéficiaires	38	32	27	7	-74,1%
Montant moyen par bénéficiaire	769 €	705€	738€	829€	-12,3%

- 70,9%

C'est la baisse des secours attribués entre 2019 et 2020.

- Le nombre de secours attribué varie selon les années, entre 2019 et 2020 le nombre de bénéficiaires est en baisse (-74,1 %). Cette forte diminution peut s'expliquer par le contexte sanitaire qui, en raison de la fermeture périodique des commerces dits « non essentiels », a restreint les personnels dans certains pôles de dépenses.
- Le montant attribué des secours par dossier va de 200 € à 1 500 €, la moyenne est de 829 €.
- Dans 67 % des cas (contre 69 % en 2019), le bénéficiaire type est un agent féminin vivant seul et/ou ayant plusieurs enfants à charge.
- Les agent-e-s de catégorie C représentent 89,0 % des demandes (contre 72,0 % en 2019), tandis que le pourcentage de demandes des agent-e-s de catégorie B est en baisse (11,0%). Celui des catégories A et des retraités est nul.

9.1.2.2 Les prêts à court terme et sans intérêt

	2017	2018	2019	2020	Évolution en % entre 2019 et 2020
Montants versés	6 200€	1 800€	0€	0	-
Nombre de bénéficiaires	4	1	0	0	-
Montant moyen par bénéficiaire	1 550 €	1 800€	0€	0€	-

- Comme en 2019, le nombre de prêts accordés est nul. 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.

9.2 LES ACTIONS CULTURELLES

Le service universitaire d'action culturelle (SUAC) propose des actions destinées aux étudiant·e·s et aux personnels. Ces actions sont pour certaines ouvertes au grand public (sauf ce qui relève de la formation), elles concernent différents domaines :

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

Quelques données chiffrées :

- 25 unités d'enseignements culturelles
- 12 actions de médiation et projets spécifiques
- 4 conférences
- 31 projections cinématographiques
- 1 festival (Turbofilm)
- 3 programmations de spectacles vivants
- 8 ateliers de pratique en amateur
- 2 expositions
- 2 résidences d'artistes
- 16 œuvres d'art et du 1% artistique dont 3 de notoriété internationale
- 27 sites architecturaux dont 4 à rayonnement national ou international
- Plus de 150 partenaires et plus de 5 000 participants
- 44 200€ de subventions, 87 000 € de CVEC, un budget de 131 200 € ;

Intervenant·e·s et structures culturelles impliquées

La plupart des structures culturelles de la région sont impliquées directement ou indirectement : La Comédie, le Manège, l'Opéra, la Cartonnerie, le Centre Saint Exupéry, le studio 510, les Musées de Reims Charleville Mézières et Troyes, Césaré, la Pellicule ensorcelée, l'Association Musique Enseignements, le Centre d'Art Contemporain Passages, le Théâtre de la Madeleine, le CNAC, le Signe, les Cies, les collectifs d'artistes, les artistes du territoire, le service culturel du CROUS etc.

Le Louvre Paris est également partenaire de l'URCA qui accueille la version « Figure d'artiste » de sa Petite Galerie dans les locaux de l'INSPE à Charleville Mézières pour une action de formation à la médiation muséale auprès des étudiant·e·s et de diffusion auprès des publics scolaires et universitaires.

9.3 LES ACTIONS SPORTIVES

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

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

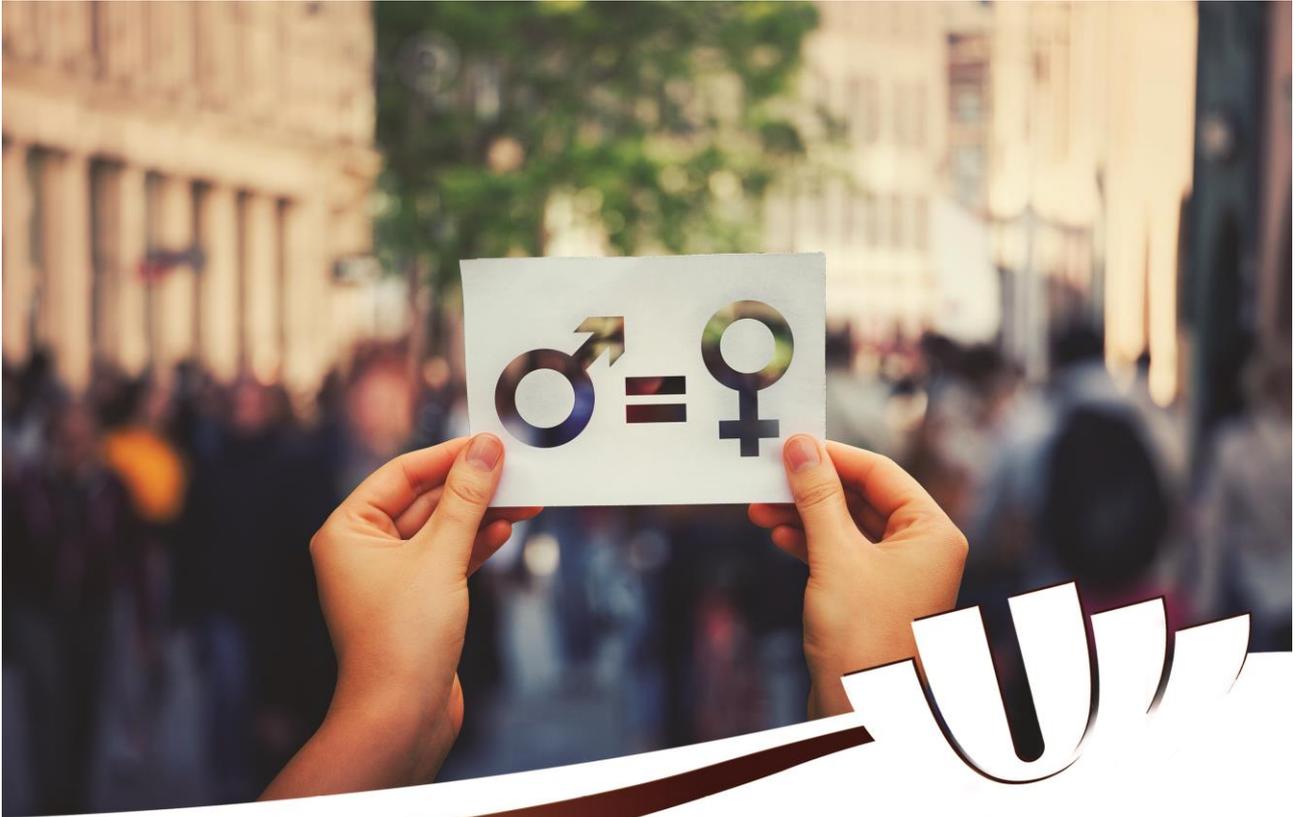
Tableau 128 : Nombre d'adhérent·e·s au SUAPS pour l'année universitaire 2019-2020

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'adhérent·e·s (étudiant·e·s et personnels de l'URCA)	5764	5751	6000	2155
Nombre de personnels adhérents	184	205	236	222

- Le nombre d'adhérent a baissé de 64,1% par rapport à l'année précédente (toute population confondue).
- Dans le détail, le nombre de personnels adhérents a diminué de 5,9%

L'année universitaire a été marquée par l'arrivée de la pandémie et l'arrêt des cours de sport en lieux couverts. Le SUAPS s'est adapté en proposant diverses activités à distance :

- Mise en place des défis Run/Marche
 - 1/ Challenge Garde le CAP
 - 2/ Challenge Objectif RUN
 - 3/ Challenge Running Team SUAPS
- Suivi HITT Challenge : protocole de séances courtes et intenses pour une efficacité optimale (perte de poids, amélioration des capacités cardio-pulmonaires et musculaires)
- Cours en live facebook
- Vidéos sur You Tube, facebook, instagram et twitter



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

10. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[Rapport de situation comparé]

10.1 PROPOS INTRODUCTIF

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi des titulaires et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoyait dans son article 51 la présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Ces éléments ont été renforcés par la signature le 8 mars 2013 d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines. La notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations sont renforcées. Les administrations devront désormais mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination ou harcèlement, et devront également élaborer un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

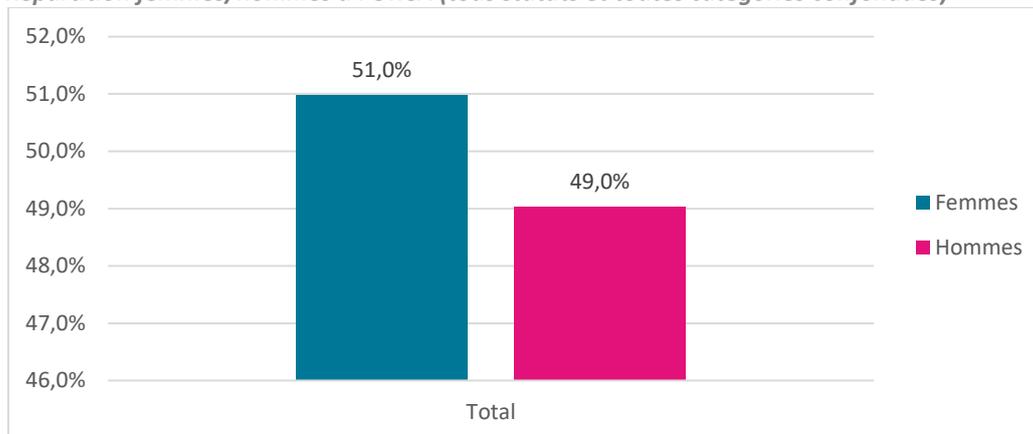
Enfin, dans son article 5 la loi prévoit l'intégration dans le rapport social unique d'indicateurs de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Le rapport de situation comparée est un rapport statistique et qualitatif faisant partie intégrante du bilan social, clairement identifié dans un chapitre séparé comprenant 27 indicateurs. Il s'agit d'un document qui permet d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes au niveau professionnel. Il servira de base de travail pour l'élaboration du plan d'action pluriannuel.

10.2 CARACTÉRISTIQUES ET TYPOLOGIE DES AGENT·E·S DE L'URCA

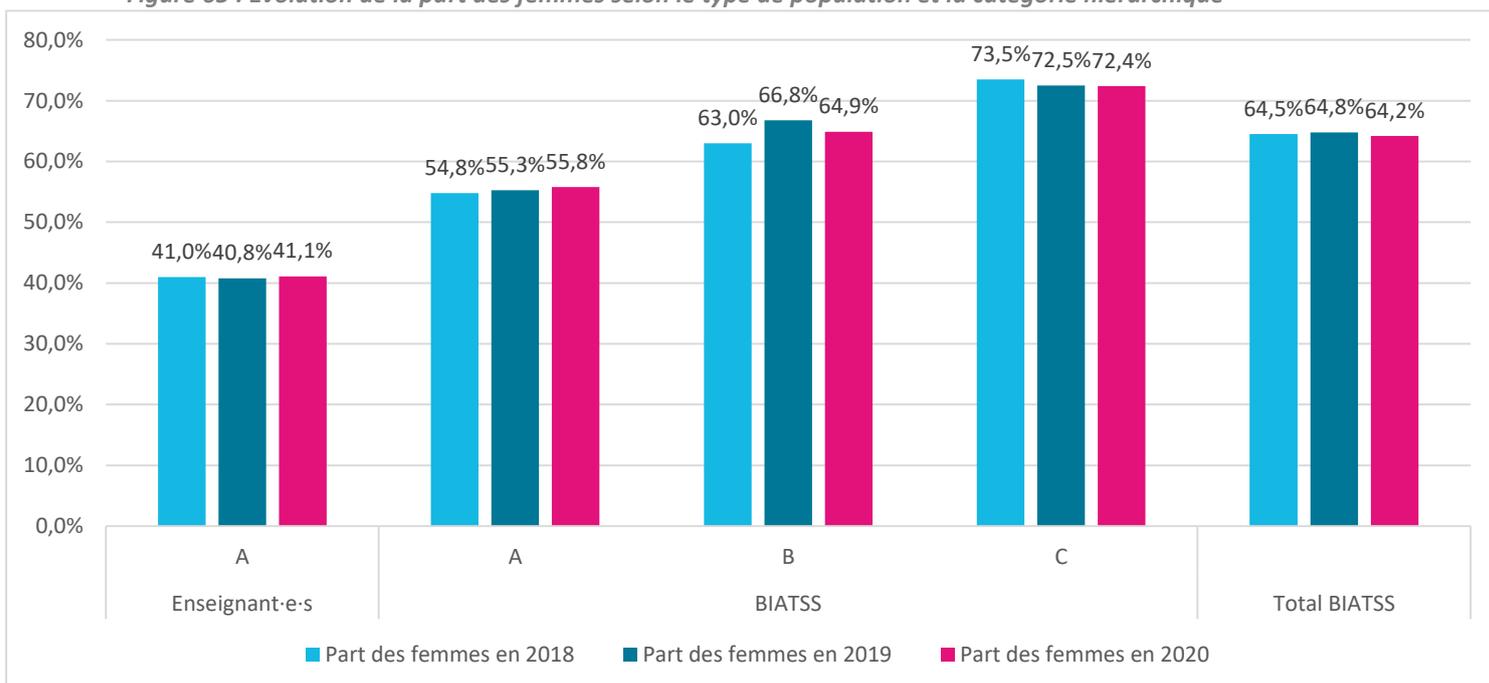
10.2.1 Typologie des agent·e·s

Figure 64 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondus)



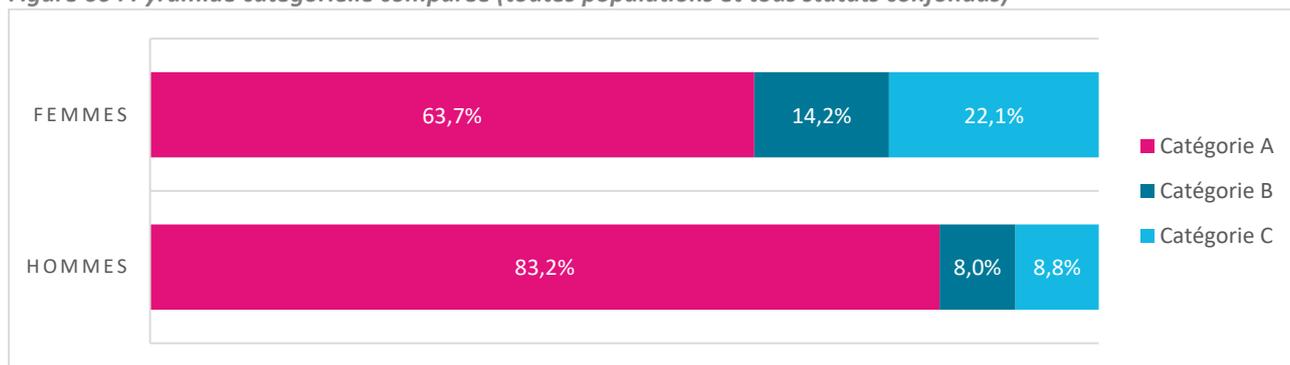
- La répartition femmes/hommes au sein de l'URCA au 31/12/2020 est identique à celle de l'année précédente. Les femmes demeurent proportionnellement plus nombreuses que les hommes (51,0%). Dans le détail, c'est au sein de la population BIATSS que la proportion de femmes est la plus importante (64,2%, contre 41,1% au sein de la population enseignante).

Figure 65 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique



- ↗ Alors que la part des femmes était en baisse entre 2017 et 2019 dans la population enseignante (-0,4 point), celle-ci est en très légère hausse entre 2019 et 2020 (+0,3 point).
- ↗ Dans la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 64,2% (-0,6 point par rapport à 2019)
- ↘ Dans le détail, au sein de la population BIATSS, la part des femmes a diminué au sein des catégories B (-1,9 point) et au sein des catégories C (-0,1 point).
- ↘ Comme les années précédentes, la proportion de femmes au sein de chaque catégorie est d'autant plus faible que le niveau de responsabilité s'élève (72,4% en catégorie C contre 55,8% en catégorie A dans la population BIATSS.)

Figure 66 : Pyramide catégorielle comparée (toutes populations et tous statuts confondus)



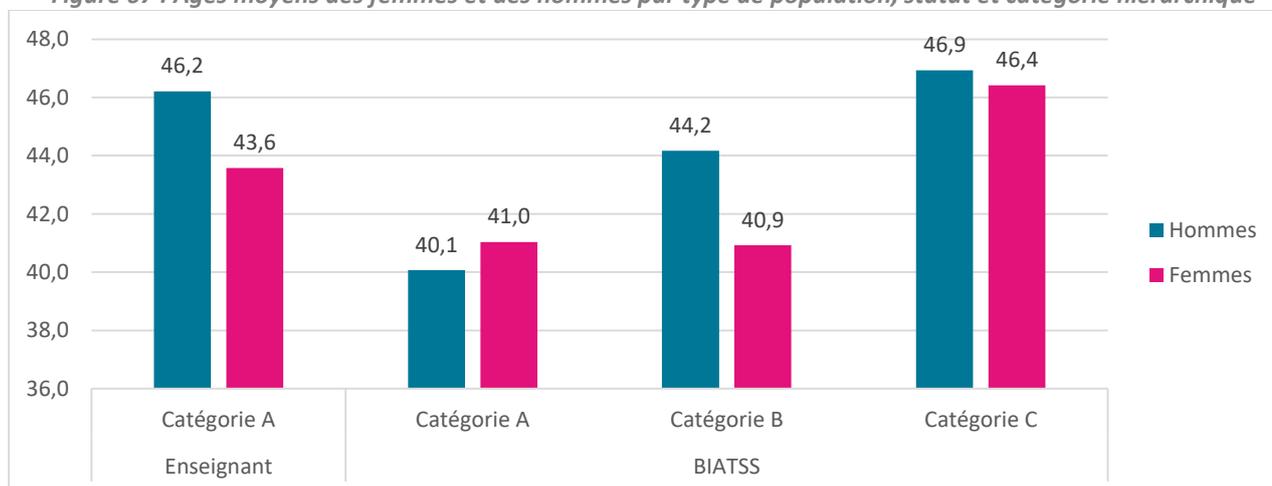
- Les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes au sein de l'URCA mais relèvent majoritairement de la catégorie A (83,2% des hommes occupent un poste de catégorie A).
- A l'inverse la proportion de femmes est plus importante en catégorie B et C que dans la population masculine.

Tableau 129 : Moyenne d'âge des agent-e-s de l'URCA par sexe

	Femmes	Hommes
Moyenne d'âge global	43,4 ans	45,2 ans
Moyenne d'âge non titulaires	34,4 ans	34,1 ans
Moyenne d'âge titulaires	47,8 ans	49,4 ans

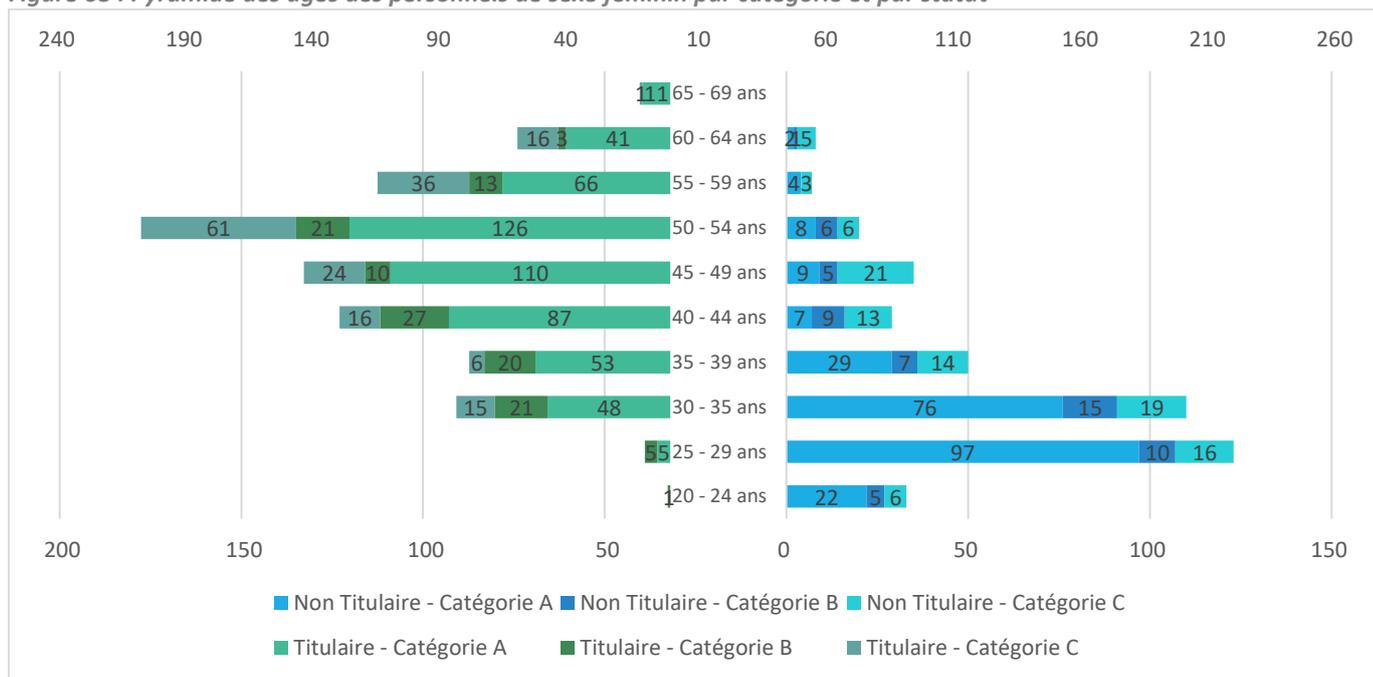
- ➔ Comme les années précédentes, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au sein de l'URCA (+1,8 an).
- ➔ Les hommes titulaires sont en moyenne plus âgés (+1,6 an).

Figure 67 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



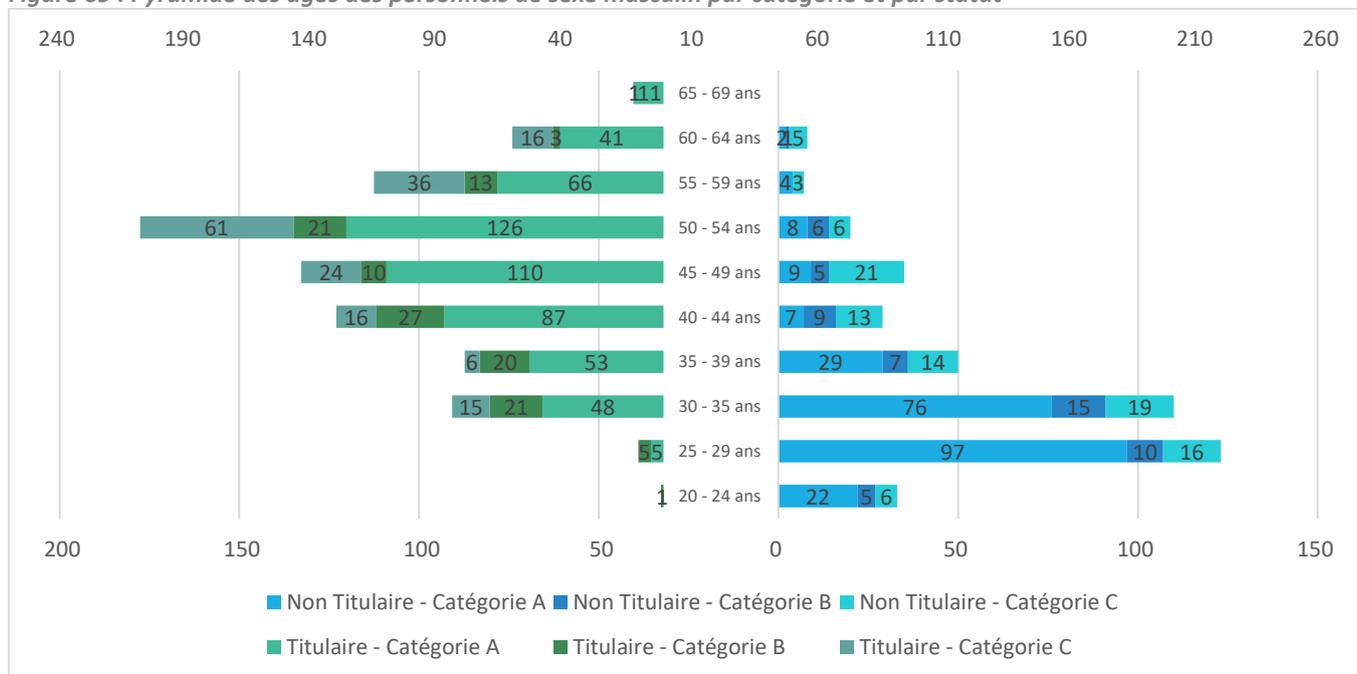
- Dans le détail par type de population et catégorie hiérarchique, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de 2,6 ans dans la population enseignante (tout comme en 2019).

Figure 68 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut



- Les personnels non titulaires de sexe féminin sont en majorité âgés de 25 à 35 ans (68,2%) et relèvent de la catégorie A (79,5%)
- Dans la population féminine titulaire, la majorité des agentes se situent dans la tranche d'âge 45-59 ans (55,4%). Dans le détail par catégorie, pour les femmes relevant de la catégorie A, 59,0% sont âgées entre 40 et 54 ans ; au sein de la catégorie B, les femmes sont en majorité âgées de 30 à 44 ans (56,2%) ; et les femmes occupant des emplois de catégorie C sont en majorité dans la tranche d'âge 45-59 ans (69,1%).

Figure 69 : Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut



- Comme au sein de la population féminine, les agents de sexe masculin non titulaires sont majoritairement âgés de 25 à 35 ans (63,3%), et relèvent de la catégorie A (66,3% dans cette tranche d'âge).

10.2.2 Répartition femmes/hommes au sein de l'université

Figure 70 : Répartition femmes / hommes au sein de l'Université (au 31/12/2020)

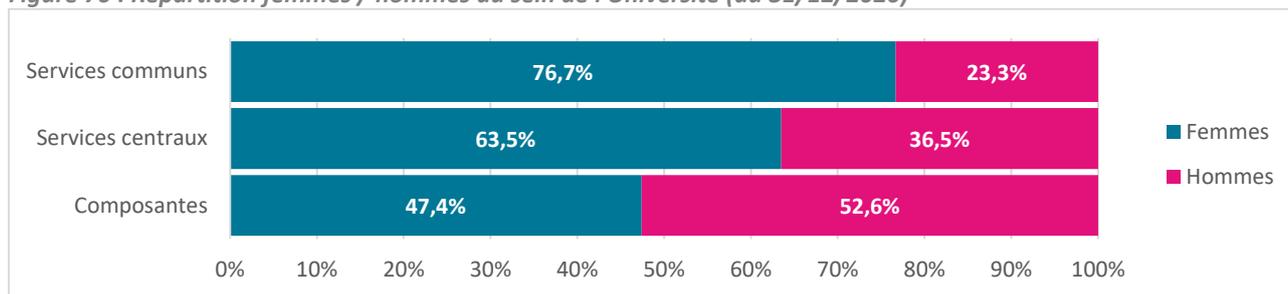
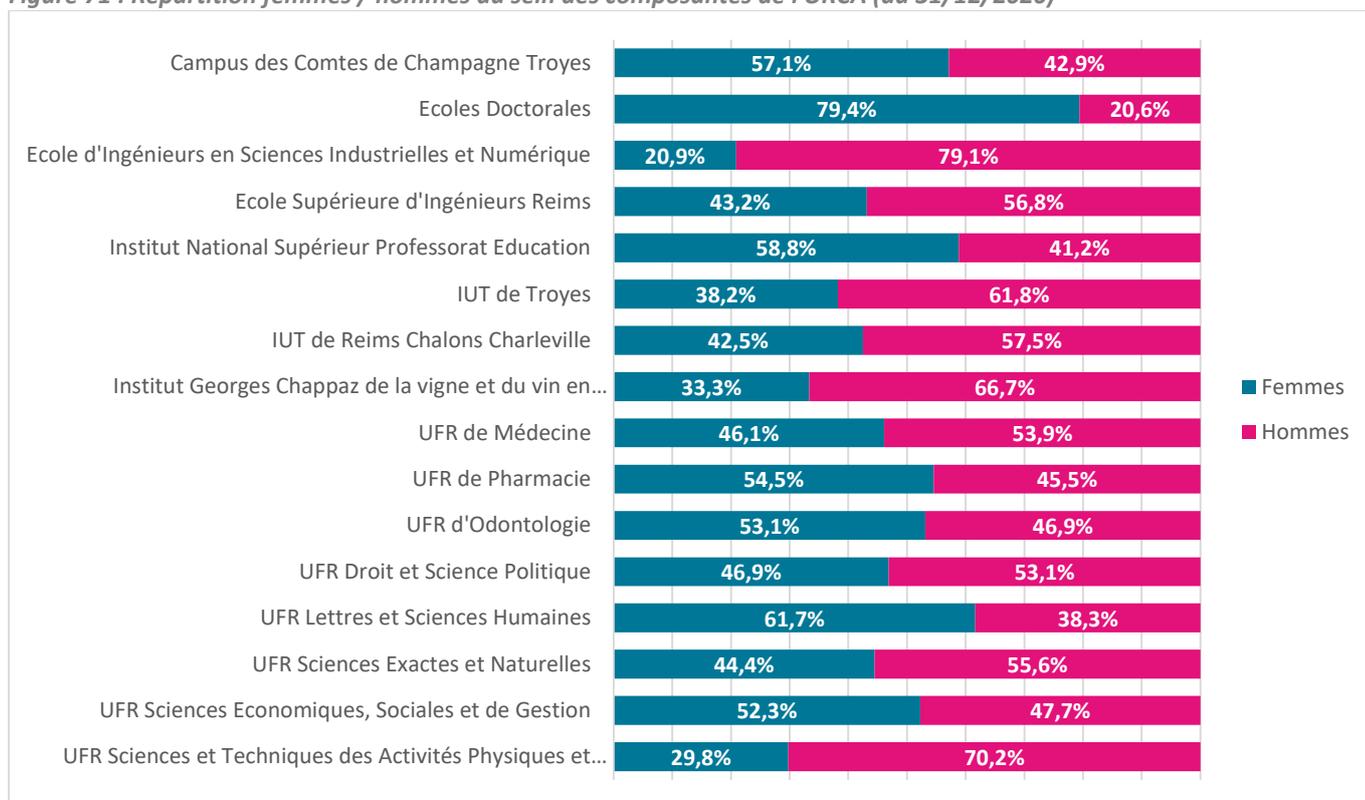


Figure 71 : Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2020)

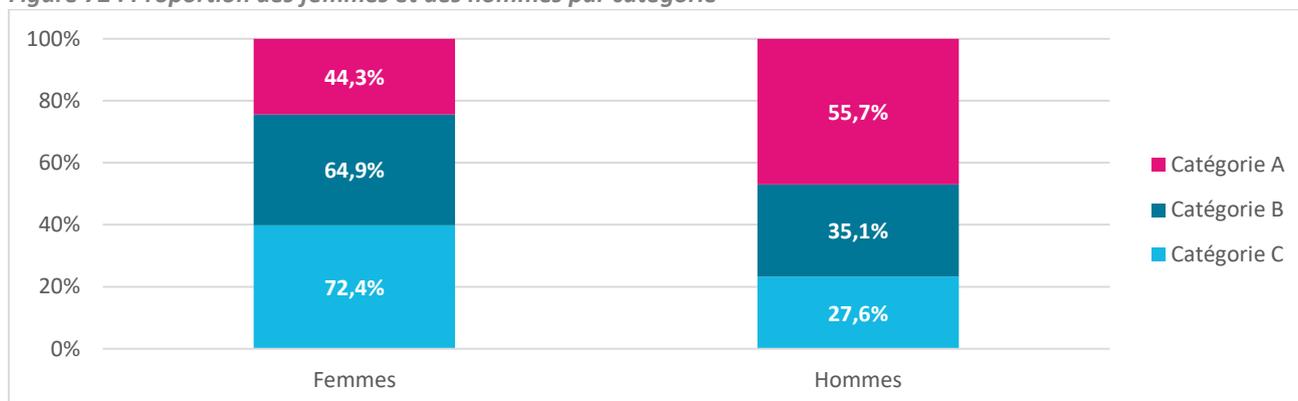


- Comme les années précédentes, c'est au sein des services communs que la population féminine est la plus importante (76,7% des effectifs).
- 63,5% des effectifs des directions et services centraux sont des femmes (-0,1 point par rapport à 2019). À l'inverse, les composantes concentrent principalement une population masculine (52,6%), ce qui s'explique par la présence de la population enseignante majoritairement masculine.

10.3 TAUX DE FÉMINISATION

10.3.1 Taux de féminisation par catégorie

Figure 72 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie



→ 55,7% des hommes relèvent de la catégorie A, alors qu'à l'inverse seulement 44,3% des femmes au sein de l'URCA occupent une fonction de catégorie A.

10.3.2 Taux de féminisation par statut

Figure 73 : Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut

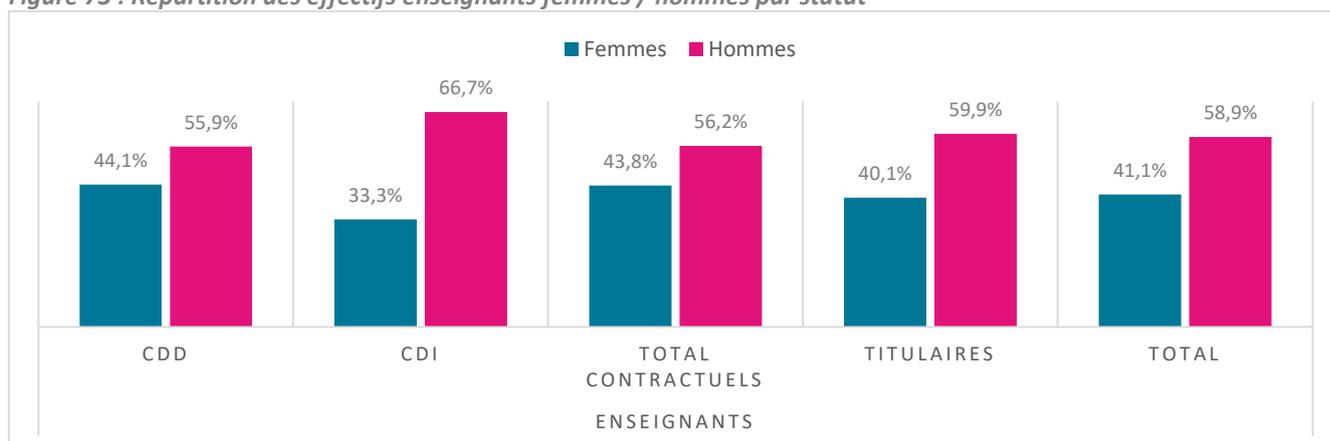
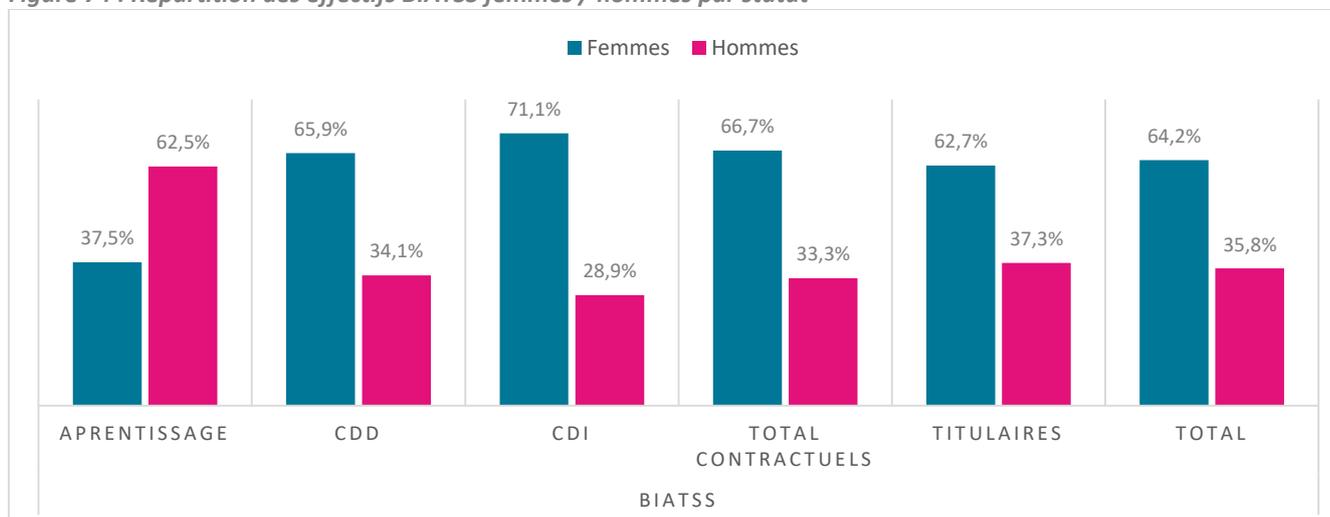


Figure 74 : Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut



- La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même quel que soit le statut, qu'ils soient contractuels (66,7% des personnels contractuels sont des femmes) ou titulaires (62,7% des titulaires sont des agent-e-s de sexe féminin). Il y a cependant plus d'hommes que de femmes parmi les apprentis (62,5%).

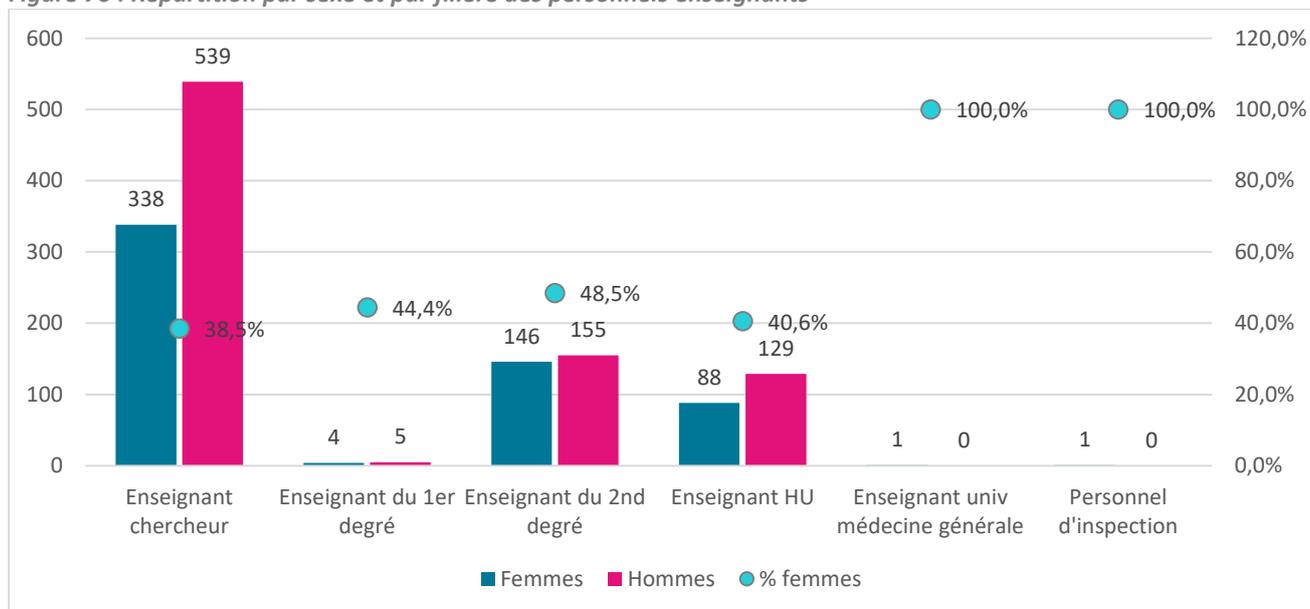
Figure 75 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2020 (tous types de population confondus)



- En 2020, les passages de CDD en CDI concernent uniquement des agent-e-s BIATSS, dont 80,0% de femmes.

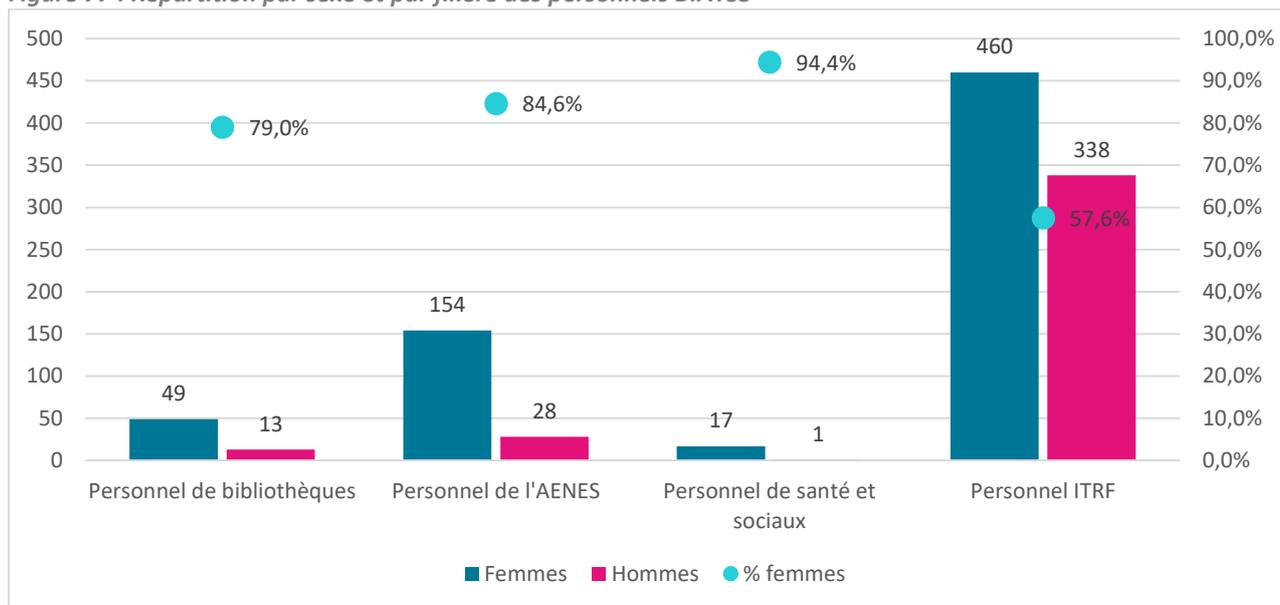
10.3.3 Taux de féminisation par filière

Figure 76 : Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants



- Dans les filières enseignantes, la proportion de femmes est plus faible que celle des hommes., notamment au sein des personnels enseignants-chercheurs (38,5%).

Figure 77 : Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS

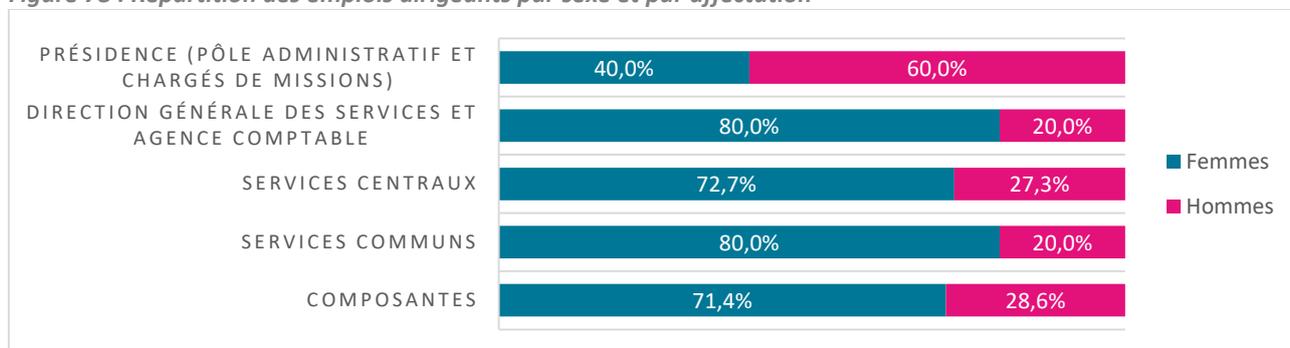


➤ Dans la population BIATSS, quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. C'est au sein de la filière des personnels de santé et sociaux (94,4%), des personnels de l'AENES (84,6%), et des personnels de bibliothèques (79,0%) que la part des femmes est la plus conséquente.

10.3.4 Les emplois supérieurs et dirigeants

10.3.4.1 Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Figure 78 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation



➤ En 2020, la majorité des emplois dirigeants de l'université sont occupés par des personnels de sexe féminin.

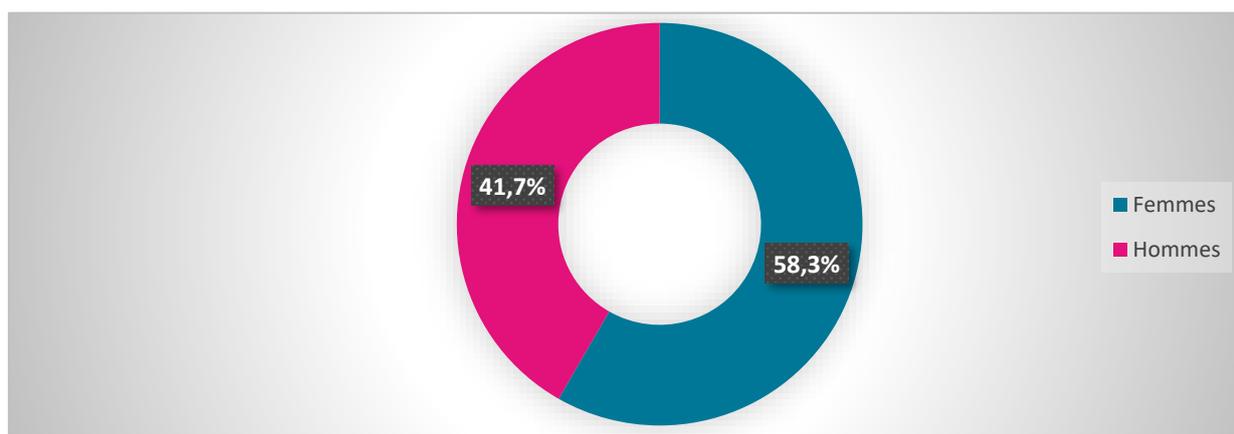
10.3.4.2 Nomination aux emplois supérieurs et dirigeants

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 130 : Répartition femmes/hommes des primo-nominations

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

Figure 79 : Répartition par sexe des primo-nominations

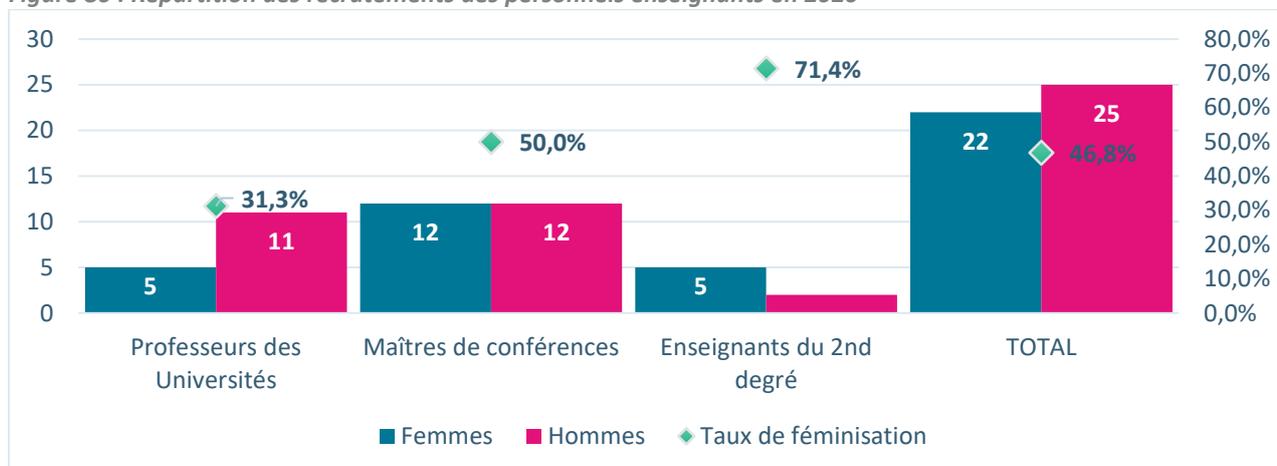


➤ 58,3% des primo-nommés à un emploi supérieur et dirigeant étaient des femmes au 01/09/2020. Ce taux était de 75,0% en 2019.

10.4 LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

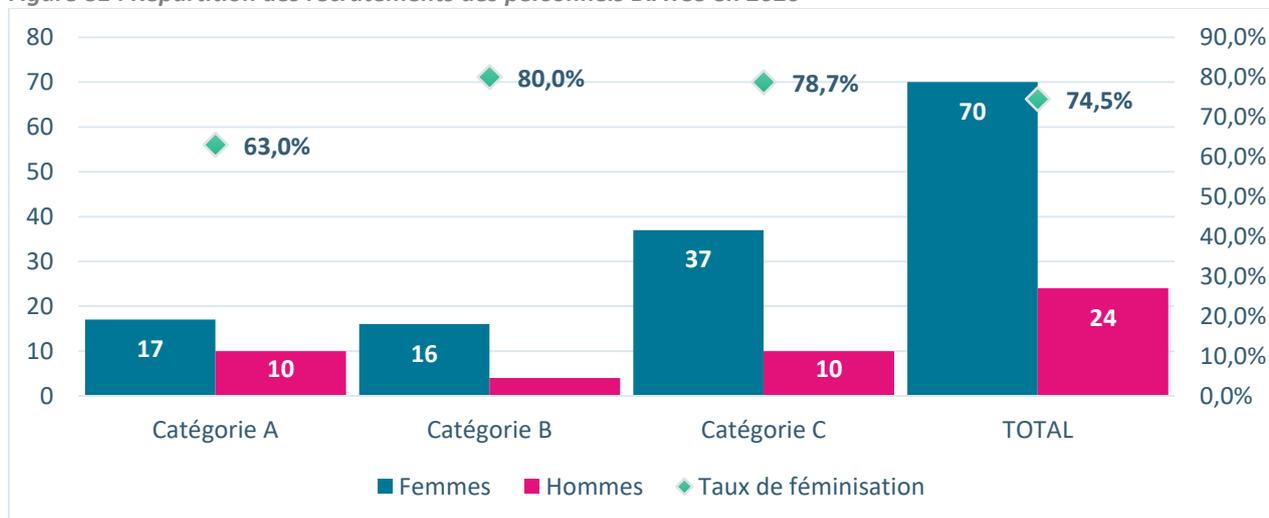
10.4.1 Répartition femmes / hommes dans les recrutements et mobilités internes

Figure 80 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2020



- La proportion de femmes dans les recrutements de personnels enseignants est en hausse de 7,3 points par rapport à 2019.
- Cette hausse de la proportion de femmes dans les recrutements se retrouve dans l'ensemble de la population enseignante (+6,3 points pour les professeurs des universités ; +18,7 points pour les maîtres de conférences, et +14,3 points pour les enseignants du 2nd degré).

Figure 81 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2020



- La proportion de femmes dans les recrutements de personnels BIATSS est importante (74,5%).
- C'est au sein des catégories B et C que le taux de recrutement de personnels féminins est le plus important (80,0% et 78,7%).

10.4.2 Les promotions

Tableau 131 : Évolution de la part des femmes et d'hommes promus dans la population des enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s de 2018 à 2020

	2018		2019		2020	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
Professeurs	26,1%	73,9%	50,0%	50,0%	38,9%	61,1%
Maîtres de conférences	22,9%	77,1%	43,3%	56,7%	25,8%	74,2%
TOTAL	24,1%	75,9%	45,5%	54,5%	30,6%	69,4%

- En 2020, 30,6% des promotions chez les personnels enseignant-e-s et enseignant-e-s chercheur-euse-s concernaient des personnels de sexe féminin (soit 15 agent-e-s). La part de femmes promues a diminué de 14,9 points par rapport à l'année précédente. En 2018, la part des femmes promues était de 24,1%.
- Dans le détail, parmi les maîtres de conférences promus, 25,8% des promotions concernaient des agents de sexe féminin. La part des femmes promues est en baisse par rapport aux années précédentes (- 17,5 points par rapport à 2019 ; +2,9 points par rapport à 2018).
- La proportion de femmes promues dans le corps des professeurs d'université était de 38,9% en 2020, soit une baisse de 11,1 points par rapport à 2019.

Tableau 132 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2018 et 2020

Filières	2018		2019		2020	
	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus	% femmes promues	% hommes promus
AENES	100,0%	0,0%	83,3%	16,7%	50,0%	50,0%
Bibliothèque	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%
ITRF	53,6%	46,4%	61,3%	38,7%	58,1%	41,9%
TOTAL	62,9%	37,1%	63,4%	36,6%	57,8%	42,2%

- 57,8% des promotions (liste d'aptitude et tableau d'avancement) chez les personnels BIATSS en 2020 ont concerné des femmes, soit une hausse de 5,6 points par rapport à 2019. L'importance du taux de promotion des femmes au sein de cette population est, comme l'an dernier, à mettre en corrélation avec la proportion de femmes au sein de cette population.
- C'est dans la filière bibliothèque que le taux de promotion des femmes est le plus important en 2020 (66,7%).

10.4.3 Les flux de personnel

Figure 82 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels



Tableau 133 : Répartition des personnels entrants en 2020 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	108	108	216	50,0%
Catégorie B	23	9	32	71,9%
Catégorie C	31	10	41	75,6%
	162	127	289	56,1%

Tableau 134 : Répartition des personnels sortants en 2020 par sexe et par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Catégorie A	94	99	193	48,7%
Catégorie B	26	4	30	86,7%
Catégorie C	38	11	49	77,6%
	158	114	272	58,1%

- Comme les années précédentes, les entrées et les sorties d'agent-e-s concentrent une population majoritairement féminine. Ainsi, 58,1% des personnels sortants en 2020 sont des femmes. Cette proportion est plus importante au sein de la catégorie B (86,7%) et C (77,6%).
- 56,1% des personnels entrants sont des femmes. La proportion de personnels féminins entrants est plus importante au sein de la catégorie C (75,6%) et B (71,9%).
- Ces données sont à mettre en corrélation avec la proportion de femmes plus importante au sein des populations BIATSS (ce qui explique les données des entrées et sorties des personnels de catégorie B et C).

10.5 LES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 135 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignant-e-s titulaires par sexe et par corps

		2017	2018	2019	2020	Évolution en €	Évolution en %
Professeurs des Universités	Femmes	4 690,1 €	4 774,9 €	4 865,2 €	4 968,5 €	106,3 €	2,2%
	Hommes	5 032,7 €	5 115,3 €	5 149,7 €	5 201,8 €	52,1 €	1,0%
	Moyenne	4 936,1 €	5 017,8 €	5 070,3 €	5 134,7€	64,4€	1,3%
Maître de conférences	Femmes	3 555,2 €	3 554,0 €	3 561,1€	3 623,7 €	62,6 €	1,8%
	Hommes	3 572,0 €	3 558,7 €	3 593,4 €	3 683,5 €	90,1 €	2,5%
	Moyenne	3 539,2 €	3 556,8 €	3 580,4 €	3 659,3 €	78,9 €	2,2%
Enseignants du second degré	Femmes	3 381,7 €	3 408,0 €	3 468,0 €	3 516,4 €	48,4 €	1,4%
	Hommes	3 579,8 €	3 659,4 €	3 682,6 €	3 782,4 €	99,8 €	2,7%
	Moyenne	3 483,6 €	3 534,7 €	3 577,3 €	3 649,9 €	72,6 €	2,0%

- Au global, l'intégralité des rémunérations a augmenté indépendamment du sexe des agent-e-s. Néanmoins, les hommes relevant des trois corps ont une rémunération plus élevée que celles des femmes.
- En 2020, les professeurs d'université titulaires avaient une rémunération plus élevée que celles de leurs homologues féminins de 4,7%.
- La différence de rémunération entre les hommes et les femmes dans la population des enseignant-e-s du 2nd degré titulaire est de 7,6%.
- Globalement, les évolutions de salaires sur la période observée ont été plus importantes pour les personnels de sexe masculin maître de conférences (+27,5€ d'évolution par rapport aux femmes en 2020), et enseignants du 2nd degré (51,4€).

Tableau 136 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants non titulaires par sexe et par corps

		2017	2018	2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Professeur des Universités	Femmes	4 187,3 €					
	Hommes	3 711,7 €					
	Moyenne	3 837,6 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €		
Maître de Conférences	Femmes	1 763,2 €	1 794,0 €	1 852,7 €	1 756,4 €	-96,3 €	-5,2%
	Hommes	1 893,4 €	1 945,5 €	1 898,0 €	1 915,8 €	17,8 €	0,9%
	Moyenne	1 831,6 €	1 872,0 €	1 877,1 €	1 844,9 €	-32,2 €	-1,7%
Enseignant du second degré	Femmes	1 898,2 €	1 857,9 €	2 001,3 €	1 853,8 €	-147,5 €	-7,4%
	Hommes	2 132,3 €	2 155,5 €	2 303,4 €	2 140,0 €	-163,4 €	-7,1%
	Moyenne	2 030,7 €	2 203,6 €	2 163,1 €	1 996,4 €	-166,7 €	-7,7%

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

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

		2017	2018	2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 609,1 €	2 622,0 €	2 633,3 €	2 668,5 €	35,2 €	1,3%
	Hommes	2 633,3 €	2 682,0 €	2 747,8 €	2 805,8 €	58,0 €	2,1%
	Moyenne	2 620,0 €	2 649,1 €	2 682,7 €	2 728,6 €	45,9 €	1,7%
Catégorie B	Femmes	1 921,8 €	1 931,3 €	1 927,3 €	1 932,7 €	5,4 €	0,3%
	Hommes	1 961,3 €	1 973,0 €	2 009,7 €	2 009,6 €	-0,1 €	0,0%
	Moyenne	1 937,8 €	1 948,7 €	1 960,6 €	1 963,2 €	2,6 €	0,1%
Catégorie C	Femmes	1 712,5 €	1 724,2 €	1 734,0 €	1 750,1 €	16,1 €	0,9%
	Hommes	1 704,1 €	1 728,1 €	1 770,9 €	1 766,1 €	-4,8 €	-0,3%
	Moyenne	1 709,9 €	1 725,4 €	1 745,0 €	1 754,8 €	9,8 €	0,6%

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

Tableau 138 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie

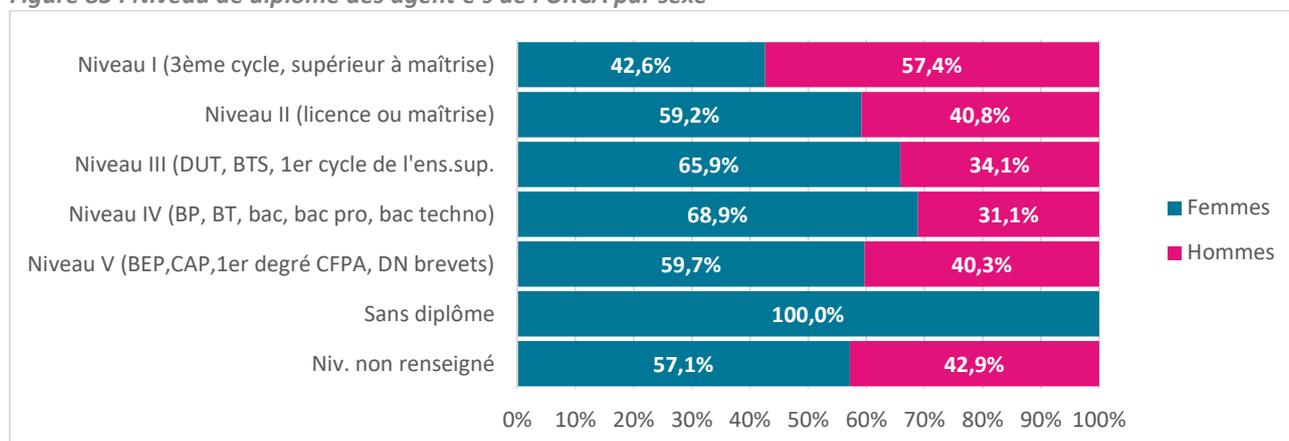
		2017	2018	2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Catégorie A	Femmes	2 272,7 €	2 265,2 €	2 403,7 €	2 450,9 €	47,2 €	2,0%
	Hommes	2 404,4 €	2 427,3 €	2 516,7 €	2 505,6 €	-11,1 €	-0,4%
	Moyenne	2 337,6 €	2 341,5 €	2 458,2 €	2 475,5 €	17,3 €	0,7%
Catégorie B	Femmes	1 457,7 €	1 817,5 €	1 825,1 €	1 669,2 €	-155,9 €	-8,5%
	Hommes	1 515,4 €	2 058,4 €	1 834,0 €	1 676,8 €	-157,2 €	-8,6%
	Moyenne	1 475,9 €	1 999,0 €	1 827,1 €	1 671,0 €	-156,1 €	-8,5%
Catégorie C	Femmes	1 554,7 €	1 382,0 €	1 469,4 €	1 527,9 €	58,5 €	4,0%
	Hommes	1 540,4 €	1 418,6 €	1 474,6 €	1 513,6 €	39,0 €	2,6%
	Moyenne	1 551,9 €	1 390,3 €	1 470,6 €	1 524,7 €	54,1 €	3,7%

- Dans la population BIATSS non titulaire, les hommes ont également une rémunération brute mensuelle plus élevée que celle des femmes (+2,2% en catégorie A ; +0,6% en catégorie B).
- Les rémunérations de la catégorie B sont en baisse de -8,5% (population féminine – 8,5%, population masculine – 8,6%).
- Ce sont les rémunérations de la catégorie C qui ont le plus évolué soit de 3,7% dont 4,0% pour les agents féminins et 2,6% pour les agents masculins. Cette évolution s'explique par une revalorisation du montant du SMIC au niveau national.

10.6 LA MIXITÉ DES MÉTIERS

10.6.1 Focus sur les niveaux de qualification au sein de l'URCA

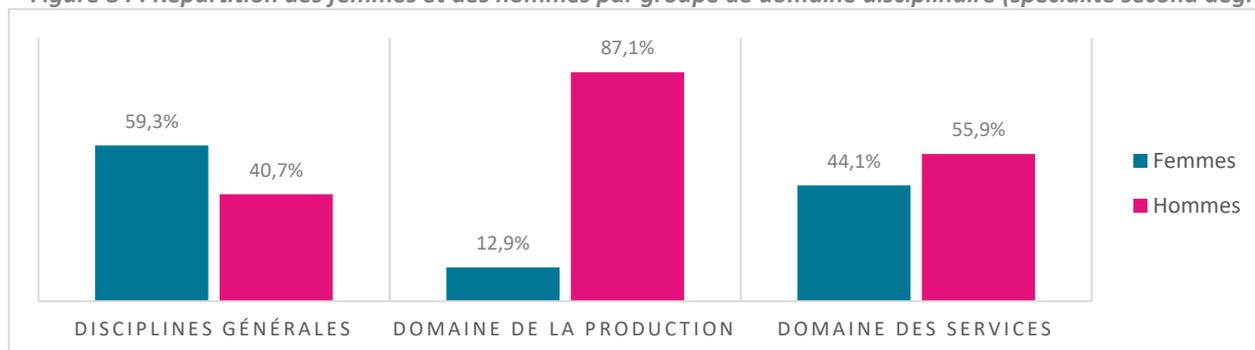
Figure 83 : Niveau de diplôme des agent-e-s de l'URCA par sexe



- A l'URCA, on dénombre plus de femmes diplômées que d'hommes diplômés.
- ➔ Comme en 2019, les femmes sont moins nombreuses à occuper des fonctions de catégorie A, toutefois elles sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées de niveau III (65,9%) ou II (59,2%). Ce qui s'explique, comme les années précédentes par un manque de corrélation (notamment dans la population non titulaire) entre le niveau de diplôme et la catégorie du poste. A titre d'exemple, 68,9% des effectifs possédant un diplôme de niveau III occupent un poste de catégorie B ou C ; 27,7% des effectifs possédant un diplôme de niveau II occupent quant à eux un poste de catégorie B ou C.

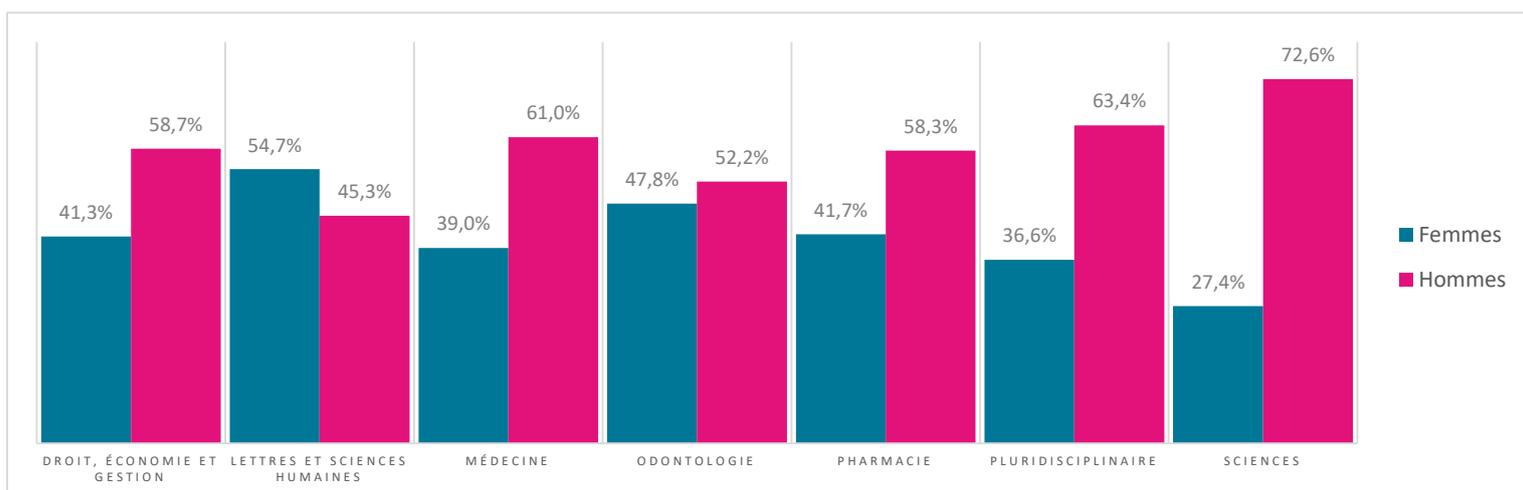
10.6.2 Mixité des métiers dans la population enseignante

Figure 84 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité second degré)



- Le domaine de la production comporte une part majoritaire de personnels de sexe masculin (87,1%), la plupart des disciplines étant majoritairement masculines, à l'exception comme les autres années des sciences physiques – physiques appliquées qui concentrent 66,7% de femmes.
- A l'inverse, le domaine « disciplines générales » comporte une proportion plus importante de femmes que d'hommes (59,3%). Dans le détail, 5 disciplines sont exclusivement composées d'agent·e·s de sexe féminin (Allemand, Italien, Lettres histoire géographie, Russe, sciences naturelles – physiques).

Figure 85 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU



- 39,5% des effectifs de l'URCA ont une CNU renseignée
- La quasi-intégralité des spécialités CNU sont majoritairement masculines, à l'exception du groupe de spécialités « Lettres et sciences humaines » qui comporte 54,7% de femmes.

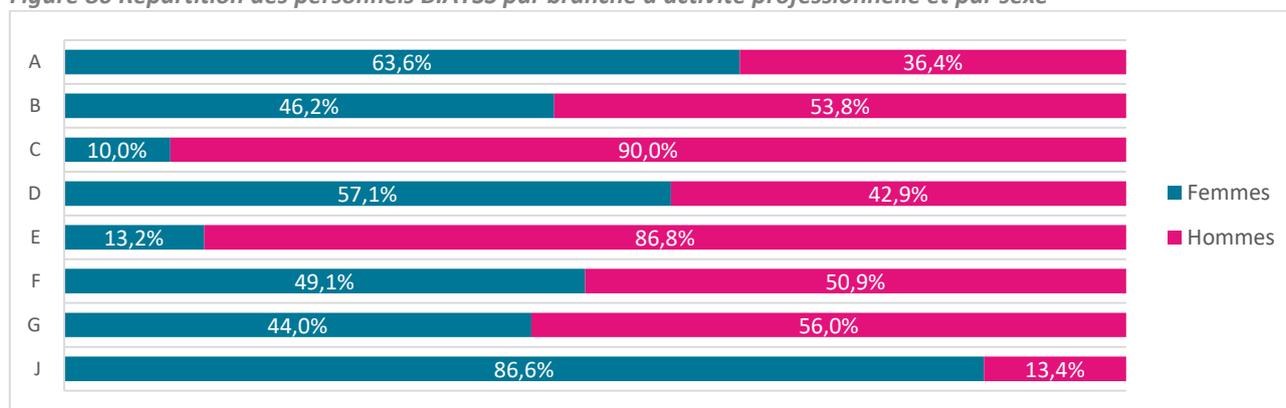
Tableau 139 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CORPS	FEMMES	HOMMES	2019
				% de femmes
Personnel d'inspection	Inspecteur-riche d'Académie	100,0%	0,0%	100,0%
Personnel d'information, d'orientation et d'éducation	Conseiller-ère Principal d'Éducation	50,0%	50,0%	50,0%
Enseignant chercheur	Assistant-e de l'enseignement supérieur	0,0%	100,0%	0,0%
	ATER – Enseignant-e – chercheur-euse	42,9%	57,1%	36,4%
	Maître de conférences	41,2%	58,8%	40,6%
	Professeur-e des universités	30,0%	70,0%	29,5%
Enseignants hospitalo-universitaires	Assistant-e de médecine ou d'odontologie	51,6%	48,4%	54,6%
	MCUPH	44,4%	55,6%	46,5%
	PUPH	25,9%	74,1%	24,4%
Enseignant chercheur assimilé	Professeur-e de l'ENSAM	0,0%	100,0%	0,0%
Enseignant du 2nd degré	Professeur-e agrégé-e	52,0%	48,0%	51,4%
	Professeur-e certifié-e	50,0%	50,0%	49,6%
	Professeur-e d'EPS	16,7%	83,3%	20,0%
	Professeur-e des lycées professionnels	54,5%	45,5%	50,0%
Enseignant du 1er degré	Professeur-e des écoles	44,4%	55,6%	40,0%

- 58,9% des personnels enseignants et enseignants -chercheurs sont des hommes. Cette proportion est en baisse de 0,3 points par rapport à 2019.
- Dans le détail par corps, les personnels enseignants-chercheurs quel que soit le corps sont en majorité de sexe masculin.
- Dans les autres groupes hiérarchiques, quelques corps se distinguent par une proportion plus élevée de femmes : inspecteur-riche-s d'académie (100,0%), assistant-e-s de médecine ou d'odontologie (51,6%), professeur-e-s agrégé-e-s (52,0%), professeur-e-s des lycées professionnels (54,5%).

10.6.3 Mixité des métiers dans la population BIATSS

Figure 86 Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe



- Trois branches d'activité professionnelles sont majoritairement féminines :
 - J – Gestion et pilotage : 86,6% des agent-e-s relevant de cette BAP sont des femmes.
 - A – Sciences du vivant qui concentre 63,6% de personnels de sexe féminin.
 - F – Culture, communication et diffusion des savoirs, qui comporte 57,1% de femmes.

Tableau 140 : Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps

GROUPES HIÉRARCHIQUES	CATÉGORIE	CORPS	FEMMES	HOMMES	2019
					% de femmes
Personnels ITRF	A	Ingénieur-e de recherche	44,7%	55,3%	41,2%
		Ingénieur-e d'études	53,4%	46,6%	50,9%
		Assistant-e ingénieur	56,9%	43,1%	59,7%
	B	Technicien-ne de recherche et formation	56,5%	43,5%	58,9%
	C	Adjoint-e technique de recherche et de formation	65,9%	34,1%	65,6%
Personnels de l'AENES	A	Directeur-ric(e) général des services	0,0%	100,0%	0,0%
		Agent-e comptable	100,0%	0,0%	100,0%
		Administrateur-ric(e)	0,0%	0,0%	100,0%
		Attaché-e	73,9%	26,1%	80,0%
	B	Secrétaire administratif	83,6%	16,4%	86,7%
	C	Adjoint-e administratif	88,9%	11,1%	90,9%
Personnels de bibliothèques	A	Conservateur-ric(e) général des bibliothèques	100,0%	0,0%	100,0%
		Conservateur-ric(e) des bibliothèques	70,0%	30,0%	70,0%
		Bibliothécaire	75,0%	25,0%	75,0%
	B	Bibliothécaire assistant-e	83,3%	16,7%	83,3%
	C	Magasinier-ère des bibliothèques	79,3%	20,7%	76,7%
Personnels santé/méd/social	A	Assistant-e de service social	100,0%	0,0%	100,0%
		Infirmier-ère	100,0%	0,0%	100,0%
		Médecin	50,0%	50,0%	50,0%
		Psychologue	100,0%	0,0%	100,0%
	C	Adjoint-e technique des établissements	75,0%	25,0%	60,0%

- Comme les années précédentes, les personnels ITRF comportent plus de femmes (57,6%) que d'hommes (42,4%).
- ➔ Toutefois, le corps des ingénieurs de recherche a une proportion plus importante de personnels de sexe masculin que de sexe féminin (55,3%).
- La proportion de femmes au sein de l'AENES était de 84,6% en 2020, soit une baisse de 3,1 points par rapport à 2019.
- A l'inverse la proportion de femmes au sein des personnels de bibliothèques est en hausse de 1,2 point par rapport à 2019 (79,0% en 2020 contre 77,8% en 2019).
- 94,4% des agent-e-s relevant des corps des personnels de santé et sociaux sont des femmes.

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

10.7.1 Les absences au travail

10.7.1.1 Les congés pour recherches ou conversion thématique

Tableau 141 : Évolution du nombre de congés pour recherches ou conversion thématique entre 2018 et 2020

Nombre d'agents en CRCT	FEMMES	HOMMES	TOTAL	NOMBRE DE JOURS TOTAL
2020	4	11	15	1 944
2019	6	5	11	1 578
2018	6	4	10	1 171

- Le nombre de congés pour recherches ou conversion thématique est en hausse depuis 2018 (+50,0%).
- Parmi les agent-e-s ayant bénéficié d'un CRCT en 2020, 26,7% était des femmes. Cette proportion est en baisse par rapport à l'an dernier (-27,8 points).

Dans le détail, 66,7% des CRCT ont concerné des maîtres de conférences (dont 30,0% de femmes), et 33,3% des CRCT ont bénéficié à des professeur-e-s des universités (dont 20,0% de femmes).

Sur 5 femmes ayant déposé un dossier de CRCT, 4 d'entre elles ont pu en bénéficier.

10.7.1.2 Les congés parentaux

Tableau 142 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2018

	2018	2019	2020
Congé parental après l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans	3	-	-
Congé parental après naissance	9	4	8
TOTAL	12	4	8

- Depuis 2018, l'intégralité des congés parentaux sont pris par des femmes au sein de l'université de Reims.
- En 2020, 8 agentes étaient en congé parental pour une durée totale de 925 jours. L'intégralité de ces congés avaient pour motif « congé parental après naissance ».
- Les congés parentaux sont sollicités en majorité dans la population BIATSS (75,0%).

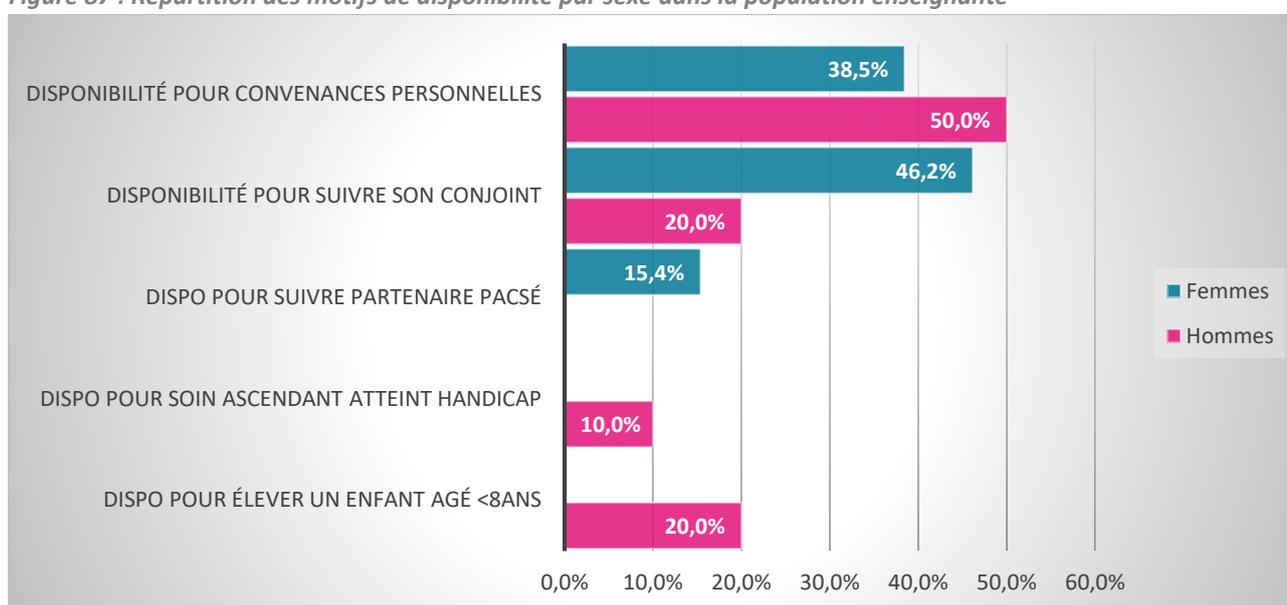
10.7. 1.3 Les disponibilités

Tableau 143 : Évolution du nombre de disponibilités depuis 2018

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignant-e-s-chercheur-euse-s	23	10	33	23	13	36	13	10	23
BIATSS	16	4	20	21	2	23	19	2	21
TOTAL	39	14	53	44	15	59	32	12	44

- En 2020, 72,7% des agent-e-s en disponibilité étaient de sexe féminin. Cette proportion est en baisse de 1,9 point par rapport à 2019. Parmi elles, 46,9% avaient demandé une disponibilité pour convenances personnelles (40,9% en 2019), et 43,8% pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs (43,2% en 2019).

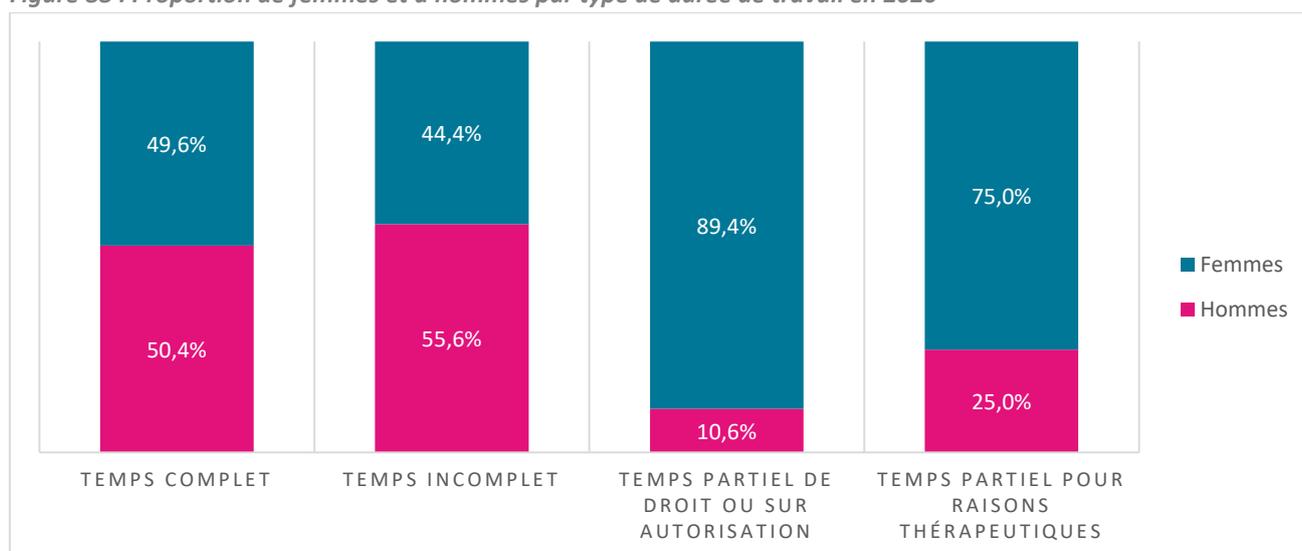
Figure 87 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante



- 40,6% des femmes en disponibilité au sein de l'URCA sont des personnels enseignants.
- Les enseignantes en disponibilité l'étaient principalement pour suivre un conjoint ou partenaire de pacs (46,2%) ou pour convenances personnelles (38,5%).
- A titre comparatif 50,0% des personnels enseignants de sexe masculin étaient en disponibilité pour convenances personnelles en 2020.

10.7.2 L'organisation du temps de travail

Figure 88 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2020⁶⁰



- Malgré le fait que les femmes soient plus nombreuses au sein de l'université, elles sont proportionnellement moins nombreuses à travailler à temps complet (49,6%, comme en 2019).
- 89,4% des temps partiels de droit ou sur autorisation ont concerné des agent-e-s de sexe féminin en 2020 (répartition identique à celle de 2019).
- En 2020, 26 agent-e-s qui bénéficiaient d'un temps partiel en 2019 ont repris leur poste à temps complet. Parmi ces 26 agent-e-s, 73,1% étaient des femmes.

10.7.3 L'articulation vie professionnelle / vie privée

Chiffres clés :

5 042 jours de congés maternité en 2020 pour 57 agentes

116 jours de congés paternité pour 11 agents

10.7.3.1 Le télétravail au sein de l'URCA

Tableau 144 : Taux de féminisation des agent-e-s en télétravail

	Femmes	Hommes	TOTAL	Taux de féminisation
Catégorie A	65	52	117	55,6%
Catégorie B	67	13	80	83,8%
Catégorie C	57	5	62	91,9%
TOTAL	189	70	259	73,0%

- 73,0% des agents ayant obtenu une autorisation de télétravail lors de la campagne 2020 sont des femmes. Le taux de féminisation est plus important au sein de la catégorie C (91,9%).

⁶⁰ Pour rappel :

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



Glossaire

ACCIDENT DE SERVICE

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

AGENT·E

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

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

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

AGENT·E PENSIONNÉ·E

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

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

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

AVANCEMENT

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

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Sont comptabilisés comme BOE :

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

CATÉGORIE D'EMPLOI

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

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

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

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP OU CPE)

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

COMPOSANTE

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

CONCOURS

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

CONGÉ DE LONGUE DUREE (CLD)

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

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

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

CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)

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

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

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

CORPS

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

DÉTACHEMENT

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

DISCIPLINE

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

DISPONIBILITÉ

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

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

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

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

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

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

FONCTIONNAIRE

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

GRADE

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

LECTEUR·RICE DE LANGUE ÉTRANGÈRE

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

MALADIE PROFESSIONNELLE

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

MISE À DISPOSITION

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

MODALITÉ DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

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

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

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement, d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein du même établissement.

NON TITULAIRE

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

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

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignant·e·s-chercheur·euse·s (professeur·e·s PR, maîtres de conférences MCF et assistant·e·s ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignant·e·s du second degré (professeur·e·s agrégé·e·s PRAG et professeur·e·s certifié·e·s PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignant·e·s associé·e·s doivent effectuer 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignant·e·s-chercheur·euse·s sont modifiées depuis le 1^{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·e agent·e attribuée à une structure.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

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

RESPONSABILITES ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)

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

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

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

SURNOMBRE

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

TABLEAU D'AVANCEMENT

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

TEMPS INCOMPLET

Un·e agent·e non-titulaire est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100% (imposé par l'établissement).

TEMPS PARTIEL

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

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

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

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

TEMPS PLEIN

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

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que non-titulaire (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE

Personnel non-titulaire recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.



Sigles et abréviations

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Tableau 145 Table des filières

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

Tableau 146 : Table des abréviations

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

DÉTAILS DES SERVICES COMMUNS, DIRECTIONS ET SERVICES CENTRAUX

Tableau 147 : Détails des services communs, directions et services centraux

Services communs	BU	Bibliothèque Universitaire
	SUAC	Service Universitaire des Activités Culturelles
	SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
	SUMPSS	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
	MDL	Maison des Langues
	IUTL	Institut Universitaire du Temps Libre
	CIEF	Centre International d'Études Françaises
	SNI	Pôle Sciences du Numérique et de l'Ingénieur
		Pôle Santé
	AEBB	Pôle 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
	DREDI	Direction des Relations Extérieures et du Développement International
	DRH	Direction des Ressources Humaines
	DAF	Direction des Affaires Financières
	DAM	Direction des Achats et des Marchés
	DN	Direction du Numérique
	DPLDD	Direction du Patrimoine, de la Logistique et du Développement Durable
	Campus 3.0	Cellule Campus 3.0
		Direction de la Communication
	DAJ	Direction des Affaires Juridiques
	SPR	Service de Prévention des Risques
		Service Imprimerie centrale
	Service des archives de l'Université	



Table des illustrations

TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau du plafond d'emplois de l'établissement pour l'année 2020.....	17
Tableau 2 : Évolution des effectifs par catégorie et par type de population	18
Tableau 3 : Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s - chercheur·euse·s et BIATSS de 2017 à 2020	19
Tableau 4 : Évolution des personnels par catégorie, par type de population et par sexe entre 2017 et 2020.....	19
Tableau 5 : Proportion des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATSS par sexe entre 2017 et 2020	19
Tableau 6 : Répartition des effectifs et ETP par catégorie FP et équivalent	20
Tableau 7 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent de 2017 à 2020.....	20
Tableau 8 : Proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent de 2017 à 2020	21
Tableau 9 : Répartition des personnels de l'URCA en fonction de la catégorie d'emploi et du sexe entre 2017 et 2020	22
Tableau 10 : Répartition et proportion des personnels par statut de 2017 à 2020	23
Tableau 11 : Répartition et proportion des personnels par statut et par sexe.....	23
Tableau 12 : Répartition des personnels titulaires par type de population et par sexe.....	24
Tableau 13 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par filière et par sexe	25
Tableau 14 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps	26
Tableau 15 : Évolution des personnels BIATSS titulaires par filière et par sexe	27
Tableau 16 : Répartition par grandes disciplines CNU des enseignant·e·s - chercheur·euse·s relevant des corps de MCF et PR (au 31/12/2020).....	28
Tableau 17 : Répartition par BAP des personnels BIATSS relevant des corps ITRF (au 31/12/2020).....	28
Tableau 18 : Modalités de recrutement des agent·e·s non titulaires	29
Tableau 19 : Répartition des agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe	29
Tableau 20 : Répartition des agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe	30
Tableau 21 : Répartition des CDD financés sur ressources propres par type de population, par catégorie et par sexe en 2020	31
Tableau 22 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat	32
Tableau 23 : Évolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par filière et par sexe	33
Tableau 24 : Répartition des personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par corps.....	34
Tableau 25 : Évolution des personnels BIATSS non titulaires par filière et par sexe	35
Tableau 26 : Répartition des personnels BIATSS non titulaires par type de contrat et catégorie FP au 31/12/2020 ..	36
Tableau 27 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par catégorie FP	37
Tableau 28 : Nombre et proportion de requalifications de CDD en CDI par corps	37
Tableau 29 : Enseignant·e·s - chercheur·euse·s titulaires par section CNU, par corps et par sexe en 2020	38
Tableau 30 : Répartition des enseignant·e·s du 2nd degré titulaires par discipline et par sexe	43
Tableau 31 : Répartition des emplois recherche par qualité statutaire, par catégorie et par sexe	44

Tableau 32 : Répartition des personnels BOE par type de population et par catégorie (au 31/12/2020).....	46
Tableau 33 : Répartition des personnels BOE par tranche d'âge et par sexe	46
Tableau 34 : Nombre d'aménagements de poste	47
Tableau 35 : Évolution du taux d'emploi.....	47
Tableau 36 : Indicateurs d'âge des personnels de l'URCA par catégorie FP.....	49
Tableau 37 : Résultats des nominations enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s en 2020	57
Tableau 38 : Résultats des concours de droit commun BIATSS en 2020	58
Tableau 39 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par filière et par BAP : ITRF (BAP) ; Bibliothèque et AENES (autre)	58
Tableau 40 : Résultats des concours de droit commun BIATSS par grade et par sexe	59
Tableau 41 : Recrutements spécifiques.....	59
Tableau 42 : Nombre de postes publiés sur la BIEP - population BIATSS.....	60
Tableau 43 : Nombre d'offres publiées sur la BIEP par catégorie FP en 2020.....	60
Tableau 44 : Nombre de postes proposés en mobilité interne (personnels BIATSS, année 2020)	61
Tableau 45 : Bilan de la mobilité interne (BIATSS).....	61
Tableau 46 : Répartition des enseignant·e·s - enseignant·e·s - chercheur·euse·s promu·e·s en 2020 par corps et par sexe (tableau d'avancement)	62
Tableau 47 : Répartition des enseignant·e·s - chercheur·euse·s ayant une habilitation à diriger des recherches (HDR)	63
Tableau 48 : Nombre de maîtres de conférences ayant une HDR par groupe de section CNU, par âge et par sexe....	64
Tableau 49 : Nombre d'enseignant·e·s du 2nd degré ayant un doctorat par groupe de discipline, par âge et par sexe	65
Tableau 50 : Évolution des promotions BIATSS par sexe en 2020.....	66
Tableau 51 : Répartition des agent·e·s promu·e·s par filière, par catégorie et par sexe (tableau d'avancement et examen professionnel)	67
Tableau 52 : Répartition des agent·e·s promu·e·s en 2020 par filière, par catégorie et par sexe (liste d'aptitude)	67
Tableau 53 : Répartition du nombre de départs en retraite par type de population, par catégorie et par sexe	68
Tableau 54 : Nombre d'entrées et proportion d'agent·e·s titulaires par catégorie FP en 2020.....	70
Tableau 55 : Nombre d'entrées et proportion d'agent·e·s titulaires par type de population et par catégorie FP	71
Tableau 56 : Répartition et proportion des entrées de personnels titulaires par motif et par sexe	72
Tableau 57 : Nombre d'entrées et proportion d'agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe.....	73
Tableau 58 : Nombre d'entrées et proportion d'agent·e·s non titulaires par type de population et par catégorie FP	74
Tableau 59 : Proportion des entrées de non titulaires par motif et par sexe	75
Tableau 60 : Nombre et proportion de sorties d'agent·e·s titulaires par catégorie FP et par sexe	76
Tableau 61 : Nombre et proportion de sorties d'agent·e·s titulaires par type de population et par sexe	77
Tableau 62 : Répartition et proportion des sorties de titulaires par motif.....	78
Tableau 63 : Nombre de sorties et proportion d'agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe en 2020	79
Tableau 64 : Nombre et proportion de sorties d'agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe	80

Tableau 65 : Répartition et proportion des sorties d'agent·e·s non titulaires par motif.....	81
Tableau 66 : Taux de rotation des agent·e·s titulaires et non titulaires de l'URCA en 2020	83
Tableau 67 : Taux de rotation en fonction du type de population en 2020.....	83
Tableau 68 : Taux de rotation en fonction du sexe en 2020.....	83
Tableau 69 : Nombre de jours de mise en disponibilité par sexe en 2020.....	84
Tableau 70 : Répartition de la masse salariale PSOP en 2020 par statut.....	88
Tableau 71 : Répartition de la masse salariale par type de dépenses et par statut en 2020	90
Tableau 72 : Répartition des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP.....	92
Tableau 73 : Répartition des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP	94
Tableau 74 : Répartition des personnels par durée de travail	97
Tableau 75 : Répartition des personnels par type de population et par durée du travail	97
Tableau 76 : Répartition par sexe, par type de population et par catégorie FP des personnels bénéficiant d'un temps partiel	98
Tableau 77 : Répartition des personnels ayant repris leur activité à temps complet après avoir bénéficié d'un temps partiel	99
Tableau 78 : Répartition des personnels à temps incomplet par sexe, par type de population et catégorie FP	99
Tableau 79 : Répartition des personnels à temps partiel pour raison thérapeutique par sexe, par type de population et par catégorie FP	99
Tableau 80 : Répartition du nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant et maternité par type de population, par statut et par durée (en jours).....	100
Tableau 81 : Comparaison du nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés paternité théorique.....	100
Tableau 82 : Autres congés liés à la maternité	100
Tableau 83 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée (en jours).....	101
Tableau 84 : Nombre de congés liés à la maladie ou à un accident par type de population, par statut et par durée > ou = à 6 mois	102
Tableau 85 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois par sexe	103
Tableau 86 : Répartition du nombre des autres congés par type de population, par statut et par durée (en jours)	104
Tableau 87 : Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.....	104
Tableau 88 : Nombre d'agent·e·s ayant ouvert un CET en 2020.....	105
Tableau 89 : Nombre de jours total provisionnés sur les CET des agent·e·s de l'URCA.....	105
Tableau 90 : Lieu d'affectation des agent·e·s ayant bénéficié d'une autorisation de télétravail en 2020.....	107
Tableau 91 : Répartition des agent·e·s en télétravail par catégorie hiérarchique et par sexe.....	108
Tableau 92 : Répartition des agent·e·s en télétravail par filière et par spécialité	108
Tableau 93 : Le service statutaire des enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s selon leur corps.....	110
Tableau 94 : Charges d'enseignement par composante	111
Tableau 95 : Charges d'enseignement par type d'intervenant.....	112

Tableau 96 : Charges d'enseignement par type diplôme.....	113
Tableau 97 : Répartition par type de population et par catégorie des situations de mal-être repérées.....	116
Tableau 98 : Répartition des situations de mal-être repérées par motif.....	116
Tableau 99 : Nombre d'actions de suivi de maintien dans l'emploi par type de population, par catégorie et par sexe	117
Tableau 100 : Problématiques et sujets des actions de suivi	117
Tableau 101 : Répartition des accidents de travail par nature en 2020.....	119
Tableau 102 : Répartition des accidents de travail par domaine d'emploi en 2020.....	119
Tableau 103 : Type d'activité au moment de l'accident en 2020	120
Tableau 104 : Répartition de la localisation des accidents en 2020.....	120
Tableau 105 : Consultations médicales en 2020	122
Tableau 106 : Examens complémentaires 2020.....	123
Tableau 107 Score de 2017 à 2020	124
Tableau 108 Répartition des risques sur la population vue en consultation	124
Tableau 109 Répartition des pathologies sur la population en consultation	125
Tableau 110 Répartition des personnes en surveillance médicale renforcée (SMR).....	125
Tableau 111 Répartition des facteurs de pénibilité	126
Tableau 112 : Descriptif des formations.....	129
Tableau 113 : Budget consommé (en euros) par thématique en 2020	130
Tableau 114 : Évolution du budget formation global (axes de formation et frais organisationnels) depuis 2017	131
Tableau 115 : Évolution du budget consommé par thématique	131
Tableau 116 : Budget consommé pour frais organisationnels	132
Tableau 117 : Nombre d'agent-e-s ayant participé à une formation par sexe.....	133
Tableau 118 : Évolution du nombre de stagiaires par thématique	133
Tableau 119 : Pourcentage et nombre de stagiaires formés par catégorie FP	134
Tableau 120 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés selon leur filière et leur statut.....	135
Tableau 121 : Nombre et pourcentage de stagiaires formés par composante	136
Tableau 122 : Répartition par sexe des représentant-e-s du personnel (RP) en 2020.....	140
Tableau 123 : Nombre de réunions des IRP par type en 2020.....	140
Tableau 124 : Nombre de jours d'autorisation d'absence par type d'instance en 2020	141
Tableau 125 : Les prestations sociales versées au titre de l'année 2020	145
Tableau 126 : Comparaison des dépenses des prestations sociales versées entre 2017 et 2020	146
Tableau 127 : Nombre de secours attribués	146
Tableau 128 : Nombre d'adhérent-e-s au SUAPS pour l'année universitaire 2019-2020	149
Tableau 129 : Moyenne d'âge des agent-e-s de l'URCA par sexe	154
Tableau 130 : Répartition femmes/hommes des primo-nominations.....	160

Tableau 131 : Évolution de la part des femmes et d'hommes promus dans la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s chercheur·euse·s de 2018 à 2020.....	162
Tableau 132 : Évolution de la part de femmes et d'hommes promus dans la population BIATSS entre 2018 et 2020	162
Tableau 133 : Répartition des personnels entrants en 2020 par sexe et par catégorie hiérarchique.....	163
Tableau 134 : Répartition des personnels sortants en 2020 par sexe et par catégorie hiérarchique	163
Tableau 135 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignant·e·s titulaires par sexe et par corps.....	164
Tableau 136 : Rémunérations brutes mensuelles moyennes des enseignants non titulaires par sexe et par corps .	164
Tableau 137 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS titulaires par sexe et par catégorie	165
Tableau 138 : Rémunérations brutes mensuelles moyenne des BIATSS non titulaires par sexe et par catégorie	165
Tableau 139 : Proportion de personnels enseignants féminins et masculins par catégorie et par corps	168
Tableau 140 : Proportion des personnels BIATSS féminins et masculins par catégorie et par corps.....	169
Tableau 141 : Évolution du nombre de congés pour recherches ou conversion thématique entre 2018 et 2020	170
Tableau 142 : Évolution du nombre de congés parentaux depuis 2018	170
Tableau 143 : Évolution du nombre de disponibilités depuis 2018.....	171
<i>Tableau 144 : Taux de féminisation des agent·e·s en télétravail</i>	<i>172</i>
Tableau 145 Table des filières	182
Tableau 146 : Table des abréviations	183
Tableau 147 : Détails des services communs, directions et services centraux	184

FIGURES

Figure 1 : Proportion des enseignant·e·s chercheur·euse·s, enseignant·e·s et BIATSS en 2020	19
Figure 2 : Proportion des personnels par catégorie FP et équivalent au 31/12/2020	20
Figure 3 : Zoom sur la proportion des personnels BIATSS par catégorie FP et équivalent en 2020	21
Figure 4 : Proportion des femmes et des hommes parmi les personnels de l'URCA au 31/12/20	22
Figure 5 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie FP en 2020	22
Figure 6 : Proportion des personnels par statut au 31/12/2020	23
Figure 7 : Proportion des personnels titulaires par catégorie en 2020	24
Figure 8 : Proportion des personnels titulaires par type de population et par sexe en 2020	24
Figure 9 : Répartition des agent·e·s titulaires BIATSS par filière et par catégorie en 2020	27
Figure 10 : Proportion des agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe	29
Figure 11 : Répartition des agent·e·s non titulaires par catégorie en 2020	30
Figure 12 : Répartition des agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe en 2020	30
Figure 13 : Répartition des agent·e·s non titulaires BIATSS par filières et par catégorie	35
Figure 14 : Répartition femmes/hommes par BAP des emplois recherche	44
Figure 15 : Évolution du nombre d'apprentis au sein de l'Université au cours des trois dernières années	45
Figure 16 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'URCA au 31/12/2020	48
Figure 17 : Âge par catégorie FP	49
Figure 18 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2020	50
Figure 19 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2020	50
Figure 20 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2020	51
Figure 21 : Pyramide des âges de l'ensemble des personnels non titulaires au 31/12/2020	51
Figure 22 : Pyramide des âges des personnels enseignants - titulaires et non titulaires par filières principales	52
Figure 23 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par filières principales	53
Figure 24 : Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et non titulaires par catégorie FP	54
Figure 25 : Répartition des enseignant·e·s et enseignant·e·s - chercheur·euse·s promu·e·s par sexe	62
Figure 26 : Pyramide des âges des maîtres de conférences	64
Figure 27 : Pyramide des âges des enseignant·e·s du 2nd degré ayant un doctorat	65
Figure 28 : Répartition des promotions BIATSS par sexe en 2020	66
Figure 29 : Nombre de départs à la retraite par sexe et par âge	68
Figure 30 : Proportion des entrées titulaires par catégorie FP et par sexe	70
Figure 31 : Proportion des entrées titulaires par type de population et par sexe	71
Figure 32 : Proportion des entrées d'agent·e·s non titulaires par catégorie FP et par sexe	73
Figure 33 : Proportion des entrées d'agent·e·s non titulaires par type de population et par sexe	74
Figure 34 : Proportion des sorties d'agent·e·s titulaires par catégorie FP et par sexe	76

Figure 35 : Proportion des sorties titulaires par type de population et par sexe	77
Figure 36 : Proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par catégorie FP et par sexe	79
Figure 37 : Proportion des sorties d'agent-e-s non titulaires par type de population et par sexe	80
Figure 38 : Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s titulaires par type de population et par catégorie	82
Figure 39 : Bilan des entrées et des sorties des agent-e-s non titulaires par type de population et par catégorie	82
Figure 40 : Montant de la masse salariale PSOP de l'URCA entre 2015 et 2020	87
Figure 41 : Proportion de la masse salariale PSOP par statut entre 2019 et 2020	88
Figure 42 : Évolution de la masse salariale PSOP par statut	88
Figure 43 : Proportion de la masse salariale PSOP selon le type de dépenses de personnel en 2020	89
Figure 44 : Proportion de la masse salariale par type de dépenses et type de personnel	90
Figure 45 : Proportion de la masse salariale PSOP par type de dépenses et par type de statut en 2020	91
Figure 46 : Proportion des traitements bruts annuels par statut, par type de population et par catégorie FP	93
Figure 47 : Proportion des rémunérations accessoires des titulaires par catégorie FP	94
Figure 48 : Proportion des personnels par type de population et par durée de travail	98
Figure 49 : Proportion du nombre de congés liés à la maladie ou à un accident	101
Figure 50 : Nombre de jours de congés liés à la maladie ou à un accident > ou = à 6 mois de 2018 à 2020	102
Figure 51 : Répartition des décisions de l'Administration	106
Figure 52 : Répartition des autorisations de télétravail par lieu d'affectation en 2020	108
Figure 53 : Répartition des quotités de travail autorisées	109
Figure 54 : Répartition par modalité de télétravail choisies	109
Figure 55 : Répartition par jour de télétravail des agent-e-s ayant choisi un jour fixe par semaine	109
Figure 56 : Répartition par jour de télétravail des agent-es ayant choisi 2 jours fixes par semaine	109
Figure 57 : Répartiton par jour de télétravail des agent-e-s ayant choisi un recours mix avec précision d'un jour fixe	109
Figure 58 : Nombre de jours d'arrêts par année à l'URCA entre 2015 et 2020	118
Figure 59 : Évolution du nombre d'accidents des personnels de l'URCA entre 2015 et 2020	118
Figure 60 : Évolution des IFA entre 2015 et 2020 à l'URCA	121
Figure 61 : Répartition du budget consommé par thématique	130
Figure 62 : répartition des stagiaires par thématique	133
Figure 63 : Répartition des stagiaires formés par catégorie FP	134
Figure 64 : Répartition femmes/hommes à l'URCA (tous statuts et toutes catégories confondues)	153
Figure 65 : Évolution de la part des femmes selon le type de population et la catégorie hiérarchique	153
Figure 66 : Pyramide catégorielle comparée (toutes populations et tous statuts confondus)	154
Figure 67 : Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	154
Figure 68 : Pyramide des âges des personnels de sexe féminin par catégorie et par statut	155
Figure 69 : Pyramide des âges des personnels de sexe masculin par catégorie et par statut	155
Figure 70 : Répartition femmes / hommes au sein de l'Université (au 31/12/2020)	156

Figure 71 : Répartition femmes / hommes au sein des composantes de l'URCA (au 31/12/2020)	156
Figure 72 : Proportion des femmes et des hommes par catégorie	157
Figure 73 : Répartition des effectifs enseignants femmes / hommes par statut	157
Figure 74 : Répartition des effectifs BIATSS femmes / hommes par statut	157
Figure 75 : Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD à CDI en 2020 (tous types de population confondus)	158
Figure 76 : Répartition par sexe et par filière des personnels enseignants	158
Figure 77 : Répartition par sexe et par filière des personnels BIATSS	159
Figure 78 : Répartition des emplois dirigeants par sexe et par affectation	160
Figure 79 : Répartition par sexe des primo-nominations	160
Figure 80 : Répartition des recrutements des personnels enseignants en 2020	161
Figure 81 : Répartition des recrutements des personnels BIATSS en 2020	161
Figure 82 : Proportion de femmes et d'hommes dans les flux de personnels	163
Figure 83 : Niveau de diplôme des agent-e-s de l'URCA par sexe	166
Figure 84 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de domaine disciplinaire (spécialité second degré)	167
Figure 85 : Répartition des femmes et des hommes par groupe de spécialité CNU	167
Figure 86 Répartition des personnels BIATSS par branche d'activité professionnelle et par sexe	168
Figure 87 : Répartition des motifs de disponibilité par sexe dans la population enseignante	171
Figure 88 : Proportion de femmes et d'hommes par type de durée de travail en 2020	172

Directeur de publication :

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

Directeur de rédaction :

Laure CASTIN, *Directrice Général des Services Adjointe*

Chargé de la coordination

Tamar BALAN, *Directrice des Ressources Humaines*

Conception et Réalisation :

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

Service GPEEC : Anne-Charlotte CARNOT, Océane LÉGER

Service Masse Salariale : Nathalie DIARD

Service des personnels BIATSS : Saphia BERNS, Émilie DELEURY, Damien POTELLE,

Service des personnels Enseignants : Julien DUMONT,

Service formations/concours : Sophie-Charlotte DE TIMMERMAN

Service Action Sociale : Pauline DELANGLEZ, Sandrine PARMENTIER

Service Qualité de Vie au Travail : Nathalie BERTAULT

Direction de la Recherche et de la valorisation : Karelle MASCRET

Service de prévention des risques : Vincent CONRAD, Julie LAJOIE

Service Universitaire de l'Action Culturelle : Nathalie DAHM

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

Cellule d'Appui au Pilotage : Mohamed SOUDEN

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

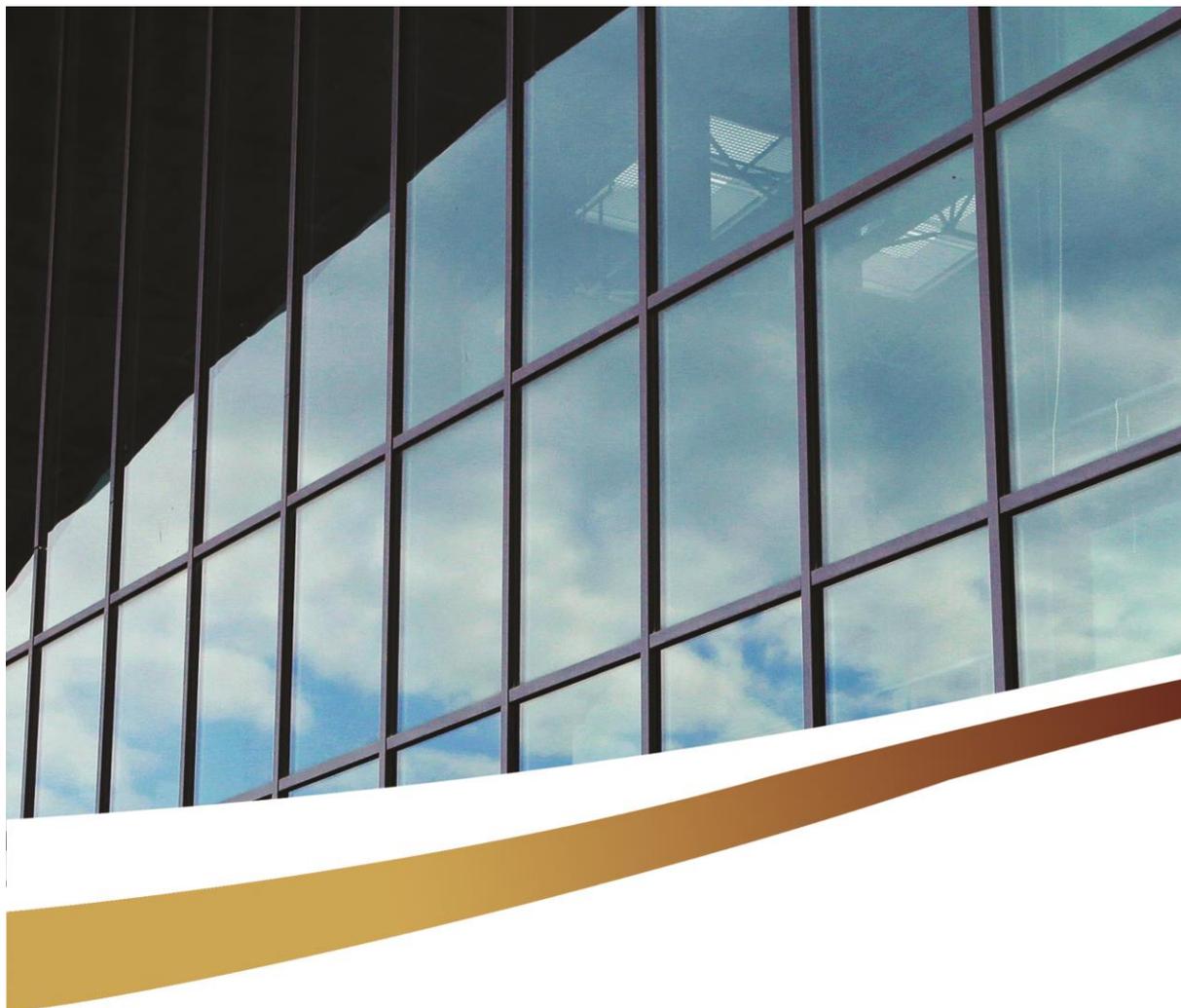
Illustration :

Marie-Odette VICTOR, *Directrice de la communication*

Mary LOPES, *Infographiste*

Crédits photo :

JN. Lanthiez, B.Gouloury



contact

Direction des Ressources Humaines (DRH)
2 avenue Robert Schuman, 51100 Reims
Tél : 03 26 91 87 47
Courriel : drh@univ-reims.fr
www.univ-reims.fr

