

Rapport social 2020





Sommaire

Préambule	6
1. Effectifs	14
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2020	14
1.2. Périmètre	15
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2020	16
1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels	46
1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2020	48
1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants	52
1.7. Répartition des vacataires d'enseignement	53
1.8. Contrats étudiants	55
1.9. Pyramides des âges	57
1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans	64
2. Emplois et masse salariale	68
2.1. Plafond d'emplois 2020 voté à la suite du dernier budget rectificatif	68
2.2. Répartition de la consommation des emplois par population	69
2.3. Répartition de la masse salariale par population	70
2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes	71
2.5. Rémunération par tranche	73
2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS	74
2.7. Primes versées aux personnels enseignants	75
2.8. Primes versées aux personnels BIATSS	76
3. Carrière et évolution	80
3.1. Répartition des candidats aux concours	80
3.2. Endo-recrutement concours	86
3.3. Composition de jurys	88
3.4. Passage en CDI	89
3.5. Promotions BIATSS	90
3.6. Promotions enseignants	97
3.7. Arrivées	103
3.8. Départs	106
3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2020 et âge moyen de départ à la retraite	109

3.10. Mobilité interne	110
3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP	114
3.12. Répartition des journées de formation ☞.....	115
3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence.....	117
3.14. Départ en formation ☞	118
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé	119
3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels ☞	120
3.17. Répartition des dépenses en formation.....	121
3.18. Nombre de jours de congé de formation ☞.....	122
3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*	122
3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) ☞	123
3.21. Bilan des journées de formation ☞	125
3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ☞.....	127
3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP	128
3.24. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS	129
4. Santé et qualité de vie au travail	134
4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut*☞	134
4.2. Taux d'absentéisme pour absences compressibles*	140
4.3. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ☞	141
4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS ☞	142
4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS.....	143
4.6. Répartition du nombre de congés de maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut.....	145
4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ☞.....	147
4.8. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge.....	149
4.9. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail	150
4.10. Nombre d'accidents de travail par nature.....	151
4.11. Maladies professionnelles ☞.....	152
4.12. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA	153
4.13. Nombre et typologie des visites réalisées	154
4.14. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents	155
4.15. Nombre d'agents de prévention	157
4.16. Actions menées par le CHSCT.....	157
4.17. Psychologue du travail et espace écoute ☞.....	158

4.18. Prévention des risques psycho-sociaux.....	160
4.19. Assistante sociale.....	161
4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales.....	163
4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales	164
4.22. Transport.....	166
4.23. Capital décès.....	166
4.24. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♂	166
4.25. Les recrutements BOE ♂	168
4.26. Taux d'emploi des personnels BOE.....	169
4.27. Aménagements spécifiques*	170
4.28. Organisation du travail ♂.....	172
4.29. Compte Epargne Temps (CET) ♂.....	175
4.30. Télétravail	176
5. Dialogue social	180
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂	180
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	181
5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2020	182
5.4. Mise en œuvre du dialogue social.....	188
Table des matières	190
Lexique	198
Glossaire	201

Préambule

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire d'une ampleur mondiale qui a touché les conditions de vie de nos personnels, de nos étudiants et profondément impacté l'organisation du travail avec un basculement généralisé à distance tant pour l'enseignement que pour l'administration.

L'année 2020 c'est aussi celle de la création de l'Université Grenoble Alpes (UGA) qui regroupe l'ensemble des forces de l'enseignement supérieur public de Grenoble et Valence. C'est aussi l'année de la dissolution de la communauté Université Grenoble Alpes (ComUE UGA) et l'intégration de ses services et agents au sein de l'UGA.

Je tiens à saluer la réactivité, la résilience et le sens du service public des personnels de l'Université dans ce contexte difficile.

Ce sont eux qui ont fait que cette année universitaire s'est déroulée le mieux possible. Le rapport social 2020, nouveau nom du bilan social annuel, a été produit dans le contexte que vous connaissez. Il met en exergue les différentes catégories de personnel au travers de données sexo-spécifiques qui nous permettent de suivre nos engagements forts notamment en termes d'égalité professionnelle.

Je tiens à remercier l'équipe de la DGDRH en charge de la production de ces données et vous souhaite une bonne lecture à tous.

Christophe Ribuot
Vice-Président en charge des ressources humaines – VPRH

❁ Ecriture sexo-spécifique

Le masculin utilisé dans ce document sera à considérer comme générique et englobera donc le féminin. Une charte rédactionnelle est en cours d'élaboration. Celle-ci permettra d'utiliser le masculin et le féminin à l'avenir.

❁ Sexuation des données

La sexuation des données est présente dans la grande majorité des indicateurs de ce rapport social. Le logo ♀ permet de repérer les indicateurs sexués.

Une fiche synthèse « Egalité Femmes-Hommes » présente les chiffres clés selon le sexe et se situe page 13 à la suite des chiffres clés Effectifs.

❁ Information liée au contexte sanitaire

La crise sanitaire qui a marqué l'année 2020 se traduit par une évolution notable de nombreux indicateurs de cette édition du Rapport Social.

La lecture comparative avec les versions antérieures et l'analyse qui en découle en sont donc rendues plus complexes et différentes.

En conséquence, chaque partie ou sous-partie identifiée comme particulièrement impactée par le contexte mentionne cet effet conjoncturel dans leurs commentaires.

❁ Intégration des agents de la COMUE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le personnel de la COMUE a été regroupé au sein de l'Etablissement Public Expérimental "Université Grenoble-Alpes". Cet effectif de 82 agents est principalement composé de personnel BIATSS en majorité non-titulaire (63 personnes soit 79%) pour 19 titulaires. Cette intégration qui a un impact relatif sur l'évolution des effectifs BIATSS en particulier est mentionnée ponctuellement dans ce document.





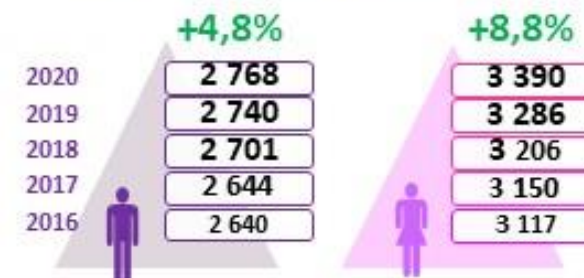
—
EFFECTIFS



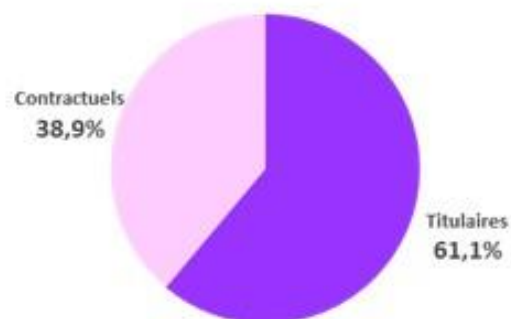
EFFECTIFS 2016-2020



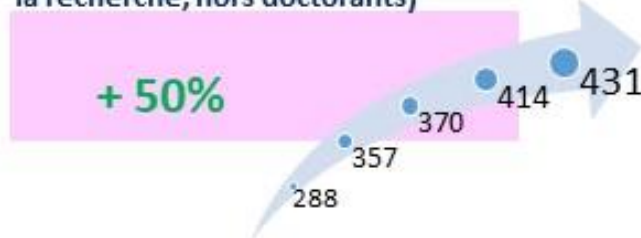
Une féminisation à la hausse



Une hausse importante des effectifs de contractuels **+ 20,3%** et une population de titulaires stable **- 0,1%**



Une hausse davantage marquée chez les contractuels BIATSS **+ 33,7%** avec principalement une croissance des contractuels sur projets (chercheurs et en appui à la recherche, hors doctorants)



470

Contractuels permanents
(soit **37,8%** des contractuels BIATSS et **9,3%** des contractuels enseignants)

+ 10 agents

↗ 31%
Enseignants

↗ 37%
BIATSS

+ 116 agents

Intégration du personnel COMUE exclusivement BIATSS + hausse des permanents sur plafond 1

(Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)



+ 56%
+ 91 agents

Apprentis



EFFECTIFS 2016-2020

Contrats étudiants



Projection titulaires sur les 5 prochaines années:
+ d'agents atteignant l'âge légal de départ à la retraite (62 ans)



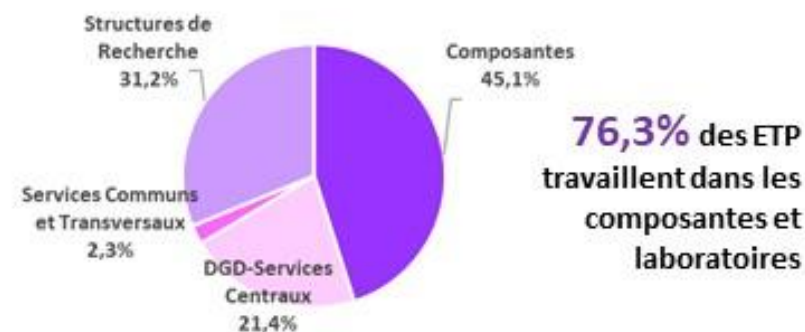
La moyenne d'âge des personnels titulaires à la hausse



- de 30 ans : 📉 -42,9% + de 50 ans : 📈 +13,3%

96,2% des agents de l'UGA travaillent sur le site de Grenoble-Saint Martin d'Hères

Parmi eux, 31,8% résident hors de l'agglomération grenobloise



Une féminisation toujours à la hausse



Evolution des congés parentaux (nb agents)



EGALITE FEMMES-HOMMES

2016-2020

Temps partiel 2020

483 agents en 2020. Répartition stable depuis 2016



Légère diminution de la part des hommes utilisant leur droit à congé de paternité & accueil de l'enfant :



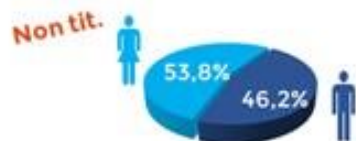
Effectifs Enseignants 2020



Rémunération brute mensuelle moyenne (€)



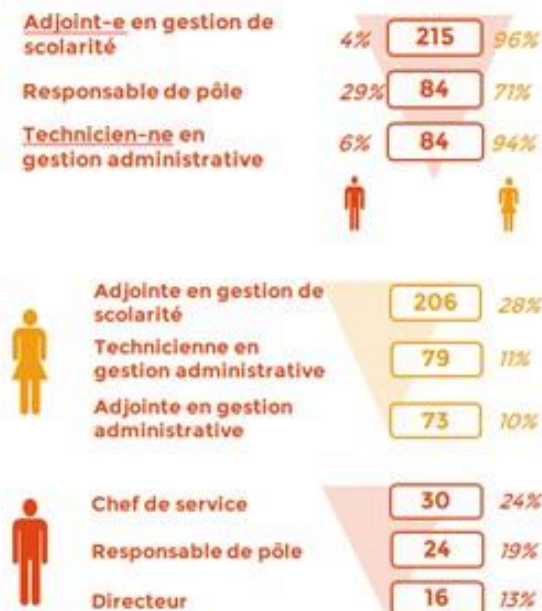
Part du montant de PEDR annuel alloué aux femmes



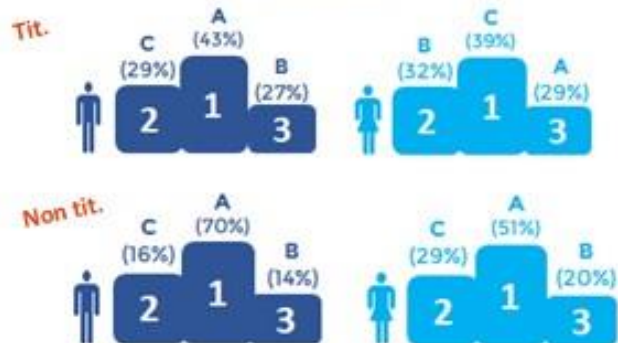
Podiums des familles de métiers des agents BIATSS permanents 2020



Podiums métiers « Administration et pilotage »



Effectifs BIATSS 2020 ventilation par cat. au sein du même sexe



Focus non tit. cat. A



1. Effectifs

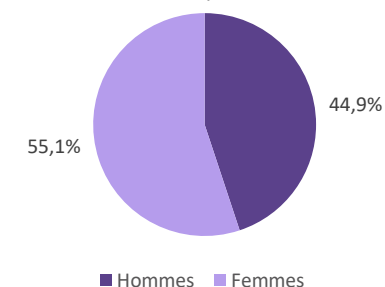
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2020

L'effectif social de l'Université Grenoble Alpes (UGA) réunit **6 326** agents et inclut l'ensemble des personnels titulaires et contractuels en activité (**6 173** agents) rattachés à l'établissement au 31/12/2020, et hors activité (non présents à cette date, soit **153** agents). Sont pris en compte dans les personnels en activité :

- les agents occupant un poste soit **6 158** agents
- les agents en délégation entrante et mise à disposition entrante qui n'occupent pas de poste (notion de SIRH) et qui continuent à percevoir la rémunération correspondant au grade qu'ils occupent dans leur administration ou établissement d'origine. Ces **15** agents ne sont pas intégrés par la suite dans les différents indicateurs sur la répartition des effectifs à l'UGA excepté l'indicateur sur les emplois dirigeants et les indicateurs de formation.

		BIATSS	Enseignants	Doctorants	Total 2020		Total 2019
		Effectif			Effectif	%	Effectif
En activité	Affectation UGA*	2 831	2 517	810	6 158	97,2%	6 026
	Délégation entrante		1		1		2
	Mise à disposition	10	4		14	0,2%	12
TOTAL En activité		2 841	2 522	810	6 173	97,6%	6040
Hors activité	Congé Longue Durée	5	7		12	0,2%	10
	Congé parental	2	4		6	0,2%	1
	Détachement sortant	25	34		59	0,9%	51
	Disponibilité**	51	25		76	1,3%	89
TOTAL Hors activité		83	70	0	153	2,6%	151
TOTAL Effectif social		2 924	2 592	810	6 326		6 191

Répartition de l'effectif global de l'UGA au 31/12/20 par sexe



A noter : les personnels remplaçant des agents hors activité sont comptabilisés parmi les agents

*Parmi les 6 158 personnes qui occupent un poste à l'université, plusieurs situations sont observées :

- 42 détachements entrants (41 BIATSS et 1 enseignant)
- 56 délégations sortantes (enseignants)
- 1 surnombre. Les agents en surnombre (uniquement des Hospitalo-Universitaires) sont notifiés et financés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)
- 14 Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) accordés sur l'année universitaire 2019/2020
- 11 Mises à Disposition sortantes

**La catégorie Disponibilité inclut également les congés de non-titulaires pour convenance personnelle, pour élever un enfant et congé mobilité.

1.2. Périmètre

Composition des effectifs UGA

Trois grands types de population composent l'effectif de l'UGA :

La population **enseignante** inclut :

- les enseignants-chercheurs (dont ATER)
- les enseignants hospitalo-universitaires
- les astronomes et physiciens
- les enseignants du premier et du second degré
- les personnels contractuels recrutés sur des missions d'enseignement et/ou de recherche (lecteurs, maîtres de langue...)
- le personnel d'inspection
- les conseillers d'information et d'orientation

La population **BIATSS** comprend :

- les personnels AENES qui occupent des fonctions administratives
- les personnels ITRF qui occupent des fonctions administratives et/ou techniques. L'ensemble des contractuels BIATSS à l'UGA sont recrutés au sein de la filière ITRF.
- les personnels de bibliothèque
- les personnels médicaux sociaux (infirmier, assistante sociale...)

Les agents contractuels sur projets (collaborateurs experts) sont comptabilisés au sein de la population BIATSS.

La population de **doctorants contractuels**

1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2020 ♀

🌸 Effectif en activité réparti par type de population et par sexe

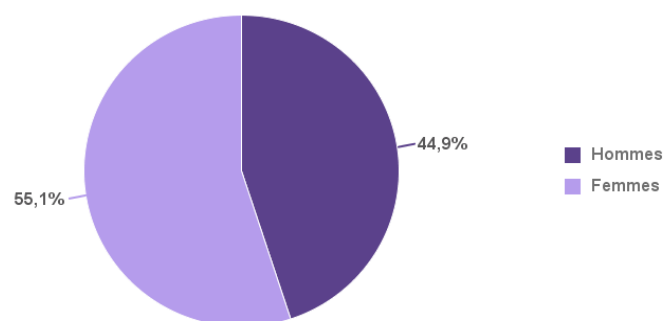
Pour la troisième année consécutive, l'Université Grenoble-Alpes a connu une augmentation aux alentours de 2% de son effectif de personnel. Avec **132** personnes supplémentaires, l'effectif total de l'UGA compte **6 158** agents au 31/12/2020.

L'augmentation importante et exceptionnelle du nombre de doctorants (**+11,1%**) en 2020, liée en grande partie à la situation sanitaire (cf. partie 1.5), associée à l'accroissement régulier de l'effectif BIATSS depuis quelques années expliquent la croissance générale de la population de l'UGA. Suite à l'application du Plan de Retour à l'équilibre, la population enseignante diminue légèrement (-0,6%) et atteint son niveau le plus bas depuis 2016.

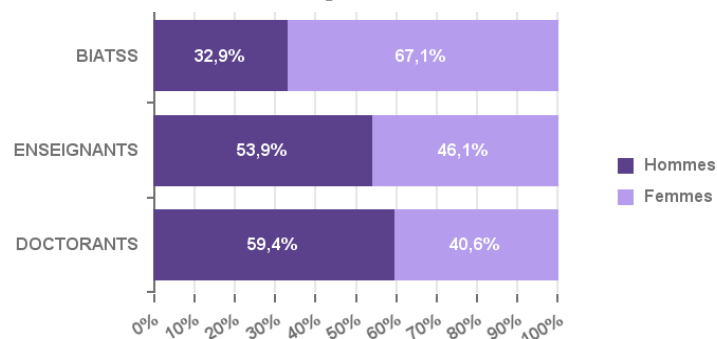
Moins de **41%** de l'effectif global de l'université est composé d'enseignants. Cette proportion, qui était assez proche de celle des BIATSS en 2016 (environ 44% chacun), n'a cessé de diminuer jusqu'à aujourd'hui. La proportion de doctorants s'élève à plus de **13%** de l'ensemble de la population.

	Hommes		Femmes		Total 2020		Total 2019		Évolution 2019-20	
	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif	%
BIATSS	931	33,6%	1 900	56,0%	2 831	46,0%	2 766	45,9%	+ 65	+ 2,3%
ENSEIGNANTS	1 356	49,0%	1 161	34,3%	2 517	40,9%	2 531	42,0%	- 14	- 0,6%
DOCTORANTS	481	17,4%	329	9,7%	810	13,1%	729	12,1%	+ 81	+ 11,1%
TOTAL	2 768		3 390		6 158		6 026		+ 119	+ 2,2%

Répartition de l'effectif UGA par sexe



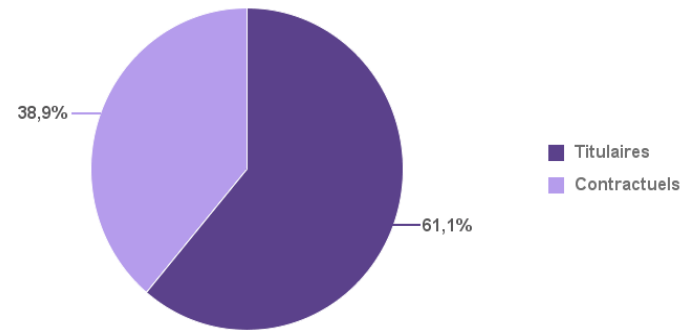
Répartition de l'effectif UGA par type de population et par sexe



Quel que soit le type de population, la proportion de femmes a tendance à augmenter en 2020. Désormais, plus de deux BIATSS sur trois est de sexe féminin. Les effectifs enseignants et doctorants à majorité masculine voient la répartition hommes/femmes tendre à l'équilibre depuis 5 ans.

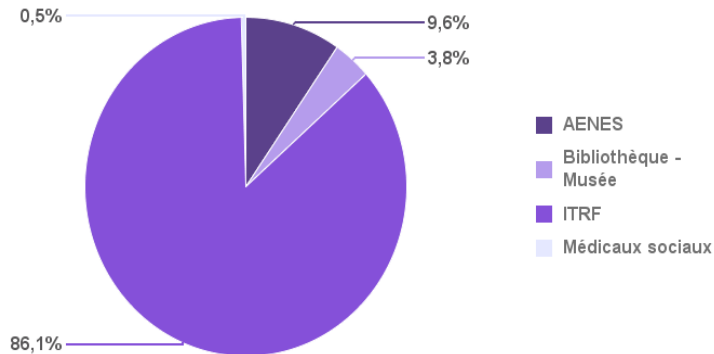
❁ Effectif en activité réparti par statut, par type de population ou filière, en effectif et ETP (dont doctorants)

Répartition de l'effectif UGA en activité par statut

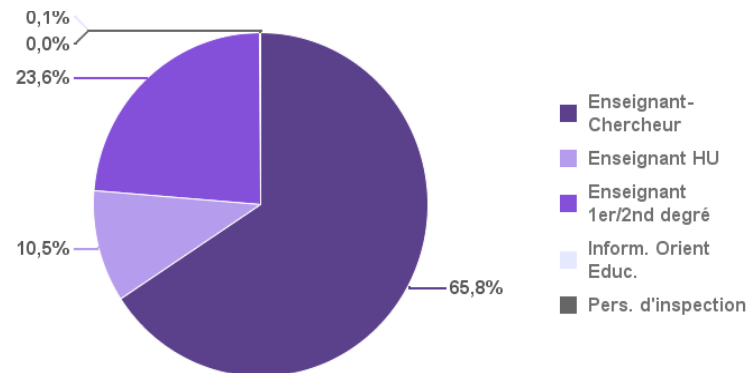


Depuis 2018, la proportion de personnel non-titulaire, qui était de **34,8%**, s'accroît chaque année de façon marquée avec notamment un recrutement important de collaborateurs experts, de doctorants ou autres contractuels dont les activités sont axées sur projets pour atteindre **38,9%** au 31/12/2020. D'autre part, la baisse du nombre de postes ouverts aux concours à l'UGA constatée depuis 2020 contribue à cette évolution de la répartition par statut.

Répartition de l'effectif BIATSS UGA en activité par filière



Répartition de l'effectif enseignant UGA en activité par filière



La filière ITRF occupe une proportion de plus en plus marquée au sein du personnel BIATSS, suite au recrutement de contractuels ITRF sur projets (collaborateurs experts) ainsi qu'au recul permanent des personnels issus de la filière AENES qui représentent moins d'un agent BIATSS sur dix en 2020.

Côté enseignants, environ deux tiers de l'effectif sont des Enseignants-Chercheurs et un quart sont des enseignants du second degré.

		Titulaires		Contractuels		Total 2020		Total 2019		Évolution 2019-20	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	%
BIATSS	AENES	272	258			272	258	287	268,8	- 15	- 5,2%
	Bibliothèque - Musée	108	100			108	100	112	104,5	- 4	- 3,6%
	ITRF	1 307	1259,4	1 131	1075,4	2 438	2 334,8	2 356	2250,5	+ 82	+ 3,5%
	Médicaux sociaux	13	11			13	11	11	9,2	+ 2	+ 18,2%
TOTAL BIATSS (% Titulaires/Contractuels)		1 700	1628,4	1 131	1075,4	2 831	2 703,8	2 766	2 633,0	+ 65	+ 2,3%
ENSEIGNANTS	Enseignant chercheur	1 468	1453,5	78	41,5	1 546	1495	1 560	1506,3	- 14	- 0,9%
	Enseignant HU	154	154	111	103,5	265	257,5	270	263	- 5	- 1,9%
	Ens. 1er degré	13	10			13	10	14	10,5	- 1	- 7,1%
	Ens. 2nd degré	427	405,2	132	108,6	559	513,8	567	516,7	- 8	- 1,4%
	Inform. Orient Educ.	2	1			2	1	2	1		
	Pers. d'inspection	1	1			1	1	1	1		
	ATER			109	100,5	109	100,5	95	89,5	+ 14	+ 14,7%
	Lecteur			21	21	21	21	21	21		
	Maitre des langues			1	1	1	1	1	1		
TOTAL ENSEIGNANTS (% Titulaires/Contractuels)		2 065	2024,7	452	376,1	2 517	2 400,8	2 531	2 410,0	- 14	- 0,6%
DOCTORANTS				810	809,4	810	809,4	729	728,5	+ 81	+ 11,1%
TOTAL		3 765	3 653,1	2 393	2 260,9	6 158	5 914,0	6 026	5 771,5	+ 132	+ 2,2%

Les principaux points d'évolution d'effectif observés en 2020 sont liés à la combinaison de facteurs structurels et conjoncturels :

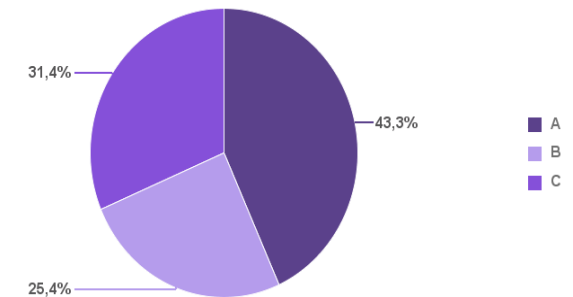
- l'intégration à l'UGA des personnels de la COMUE à partir du 01/01/2020 qui a alimenté les rangs des populations BIATSS titulaires (+17 agents) et contractuelles (+63 agents)
- la hausse importante du nombre de contractuels sur projet, notamment des collaborateurs experts (+143 agents au cours des quatre dernières années)
- la réduction d'effectif de tous les types d'enseignants hormis pour les ATER dont la diminution d'effectif a été mise en parenthèse en 2020 suite à la situation sanitaire (mesure de prolongation de leur type de contrat diminuant le nombre de départs).
- l'effectif de doctorants est le plus élevé depuis 2016, sa croissance importante en 2020 s'explique principalement par les mêmes raisons que les contrats d'ATER avec les prolongations de contrat liées au Covid-19.
- la baisse constante du nombre de personnels AENES depuis 2016 (-63 agents)

☼ Effectif BIATSS en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe

Depuis 2017, l'accroissement de l'effectif BIATSS se répercute en grande partie sur les personnels de catégorie A et dans une moindre mesure au niveau des agents de catégorie B. En revanche, l'effectif de catégorie C est en recul de **-4%** depuis 2016. Par conséquent, la proportion de BIATSS de catégorie C diminue à **31,4%** de la population totale des BIATSS (**36,7%** en 2016).

		Hommes		Femmes		Total 2020	Total 2019	Évolution 2019-20	
		Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif		Effectif	%
BIATSS	A	509	41,6%	716	58,4%	1 225	1 157	+ 68	+ 5,9%
	B	201	28,0%	516	72,0%	717	690	+ 27	+ 3,9%
	C	221	24,9%	668	75,1%	889	919	- 30	- 3,3%
TOTAL		931	32,9%	1 900	67,1%	2 831	2 766	+ 65	+ 2,3%

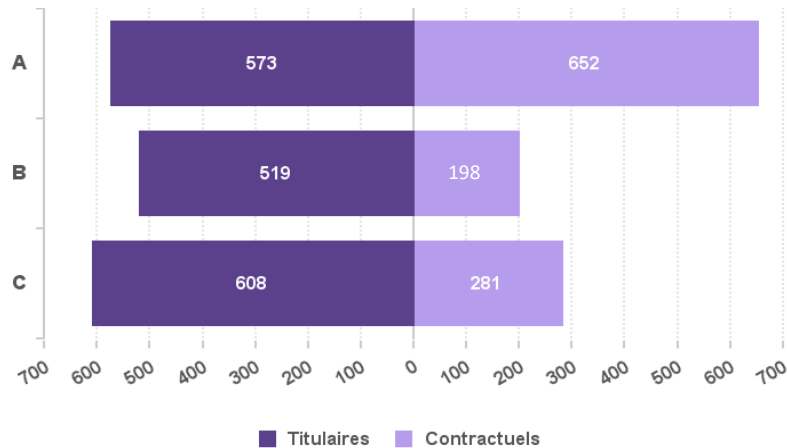
Répartition de l'effectif BIATSS en activité



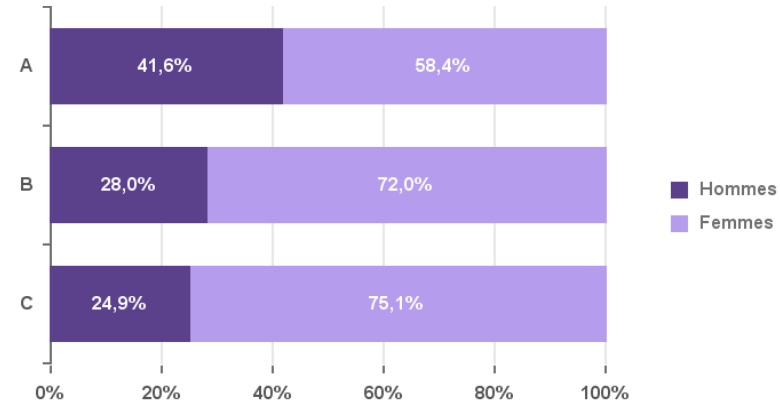
Avec le recrutement de nombreux contractuels à compétences élevées sur projets, la part des contractuels de catégorie A s'est considérablement accrue (**+5,9%** en 2020, **+268** agents en 4 ans). L'effectif de contractuels est, depuis 2019, devenu plus important que celui des titulaires dans cette catégorie. La baisse des effectifs d'agents de catégorie C s'explique par la mise en œuvre de la politique de repyramidage des emplois de catégorie C en B initiée ces deux dernières années qui se poursuit, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

La structure de la population des BIATSS est largement féminine (environ 3 agents sur 4 pour les catégories B et C) et la proportion du nombre de femmes de catégorie A augmente par ailleurs (**+1,8 points** depuis 2016).

Répartition de l'effectif en activité par catégorie et par statut



Répartition de l'effectif en activité par catégorie et par sexe



❁ Répartition des agents contractuels par type de contrat

			Hommes		Femmes		Total 2020	Total 2019	Évolution 2019-20	
			Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif		Effectif	%
BIATSS	Permanent	CDI	36	20,1%	143	79,9%	179	155	+ 24	+ 15,5%
		CDD	65	26,1%	184	73,9%	249	201	+ 48	+ 23,9%
	TOTAL Permanent		101	23,6%	327	76,4%	428	356	+ 72	+ 20,2%
	Temporaire	CDD	68	28,3%	173	71,7%	241	270	- 29	+ 10,7%
		CDD-Apprenti	18	58,1%	13	41,9%	31	33	- 2	+ 6,1%
		CDD-Collaborateur Expert	211	49,0%	220	51,0%	431	414	+ 17	+ 4,1%
TOTAL Temporaire		297	42,2%	406	57,8%	703	717	- 14	+ 2,0%	
TOTAL BIATSS			398	35,2%	733	64,8%	1 131	1 073	+ 58	+ 5,4%
ENSEIGNANTS	Permanent		13	31,7%	29	68,3%	42	42		
	Temporaire		196	47,9%	214	52,1%	410	402	+ 8	+ 2,0%
TOTAL ENSEIGNANTS			209	46,2%	243	53,8%	452	444	+ 8	+ 1,8%
DOCTORANTS	Temporaire	CDD	481	59,4%	329	40,6%	810	729	+ 81	+ 11,1%
TOTAL GENERAL			1 088	45,5%	1 305	54,5%	2 393	2 246	+ 147	+ 6,5%

La population d'agents non-titulaires connaît une forte progression depuis 3 ans qui est de l'ordre de **+5 à +6%** de son effectif chaque année soit entre 100 et 150 agents supplémentaires. Cela résulte de divers facteurs, certains confirment des tendances conjoncturelles observées sur plusieurs années, d'autres sont liés à des changements structurels constatés sur l'année 2020 :

-Le recrutement continu de collaborateurs experts dans le cadre de l'Idex malgré le contexte sanitaire, avec un effectif qui est **+4,1%** plus important qu'en 2019.

-Une hausse du nombre de contractuels permanents importante (+20%) constatée seulement depuis 2019 s'explique, entre autres, en deux temps : d'une part, un processus de déprécarisation en pérennisant des contractuels recrutés sur renfort à la fusion, et d'autre part, l'intégration de 29 agents non-titulaires permanents de la COMUE en 2020.

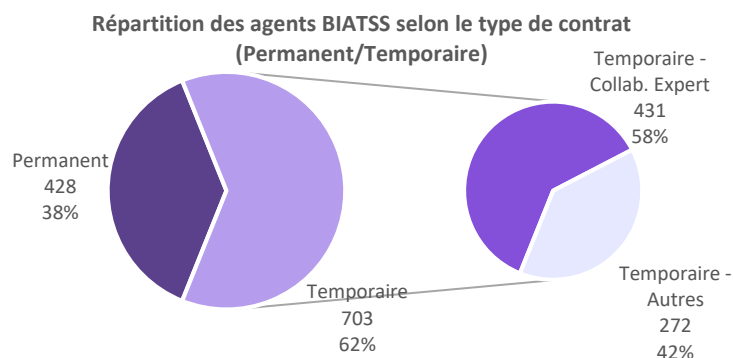
-Un recul des contrats BIATSS temporaires qui est la conséquence à la fois de passage de ce type de contrat en contrats permanents (voir point précédent), de retards ou reports de recrutement suite au premier confinement national et de la généralisation du télétravail. L'intégration de 34 contractuels temporaires en provenance de la COMUE vient légèrement compenser cette réduction d'effectif.

-Le recrutement des contrats d'apprentissage qui n'a pas trop pâti du contexte délicat lié au Covid-19.

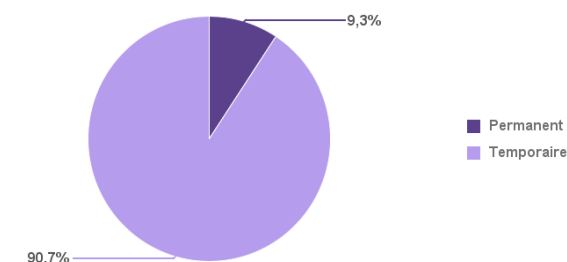
D'autre part, les effectifs de doctorants et dans une moindre mesure d'ATER, sont à la hausse suite à la mise en place de la mesure de prolongation des contrats de doctoraux et de certains contrats d'ATER pour pallier aux difficultés liées à la crise sanitaire.

La proportion d'agents sur contrat permanent occupe 38% de la population de BIATSS non titulaires. Parmi les contractuels temporaires, 62% sont des collaborateurs experts.

Côté enseignants, plus de 90% des contrats sont des contrats temporaires.



Répartition des enseignants non-titulaires selon le type de contrat



🌸 Focus : Effectif des collaborateurs experts (dont chercheurs)

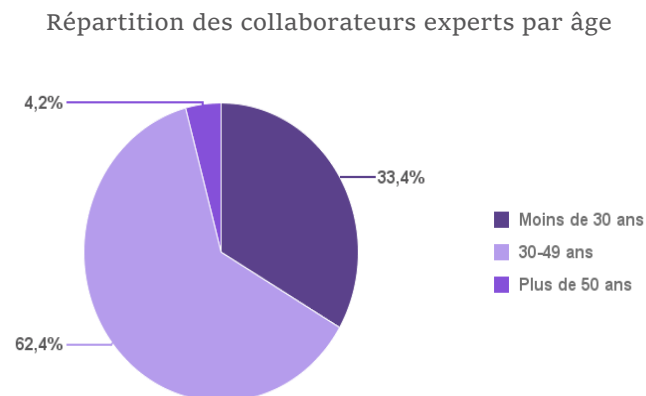
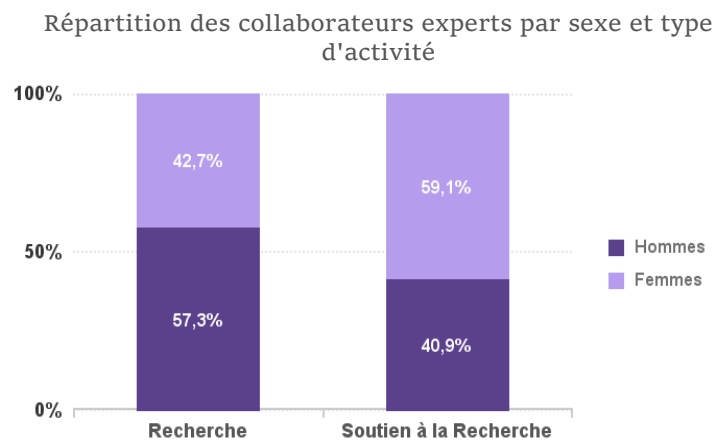
Les collaborateurs experts sont des agents contractuels de catégorie A, non permanents, recrutés par l'UGA en contrat à durée déterminée sur un projet innovant (recherche, formation...) en application de l'article L 954-3 du code de l'éducation et de l'article 4-2 de la loi 84-16. Cette population dont la mission correspond au développement d'un projet de recherche ou de formation regroupe deux catégories d'agents :

- Chercheurs contractuels : Agents dont le cœur de métier s'articule principalement autour d'activités de recherche :
 - Les Etudiants de 3ème cycle qui sont des étudiants bénéficiaires d'un Master 2 qui préparent une thèse financée par l'UGA.
 - Les chercheurs contractuels (jeunes et confirmés) bénéficiaires d'un doctorat recrutés en contrat à durée déterminée sur un projet qui sont amenés à exercer diverses activités dans le cadre de leur projet:
 - La production scientifique: publication d'articles dans des revues, des ouvrages, des rapports.
 - La valorisation des résultats: dépôt de brevets, participation à des congrès.
 - La diffusion de l'information scientifique: contribution à la vulgarisation scientifique, à travers articles, conférences, émissions.
 - La formation par la recherche: encadrement des étudiants (doctorants, stagiaires...).
- Contractuels en appui aux projets : Agents participant au développement et à l'élaboration des projets de recherche, de développement ou d'ingénierie.
 - Les Ingénieurs de Recherche et de Développement présentent un niveau de compétence technique élevé et pointu dans un domaine scientifique en lien avec le contrat de recherche,
 - Les Collaborateurs Assistants participent à la mise en œuvre et au suivi du projet d'une part et peuvent être amenés à assurer des fonctions de gestionnaire avec un certain niveau de qualification d'autre part.
 - Les Collaborateurs d'études participent au développement et à l'élaboration du projet pédagogique ou de recherche.

		Hommes		Femmes		Total 2020	Total 2019	Evolution 2019-20	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif		Effectif	%
Chercheurs contractuels	CHERCHEUR CONFIRME	7	87,5%	1	12,5%	8	14	- 6	- 42,9%
	JEUNE CHERCHEUR	102	57,6%	75	42,4%	177	170	+ 7	+ 4,1%
	ETUDIANT 3ème CYCLE	12	46,2%	14	53,8%	26	31	- 5	- 16,1%
TOTAL Recherche		121	57,3%	90	42,7%	211	215	- 4	- 1,9%
Chercheurs en appui aux projets	INGENIEUR RECH. ET DEVPT	32	60,4%	21	39,6%	53	52	+ 1	+ 1,9%
	COLLABORATEUR D'ETUDES	49	35,3%	90	64,7%	139	110	+ 29	+ 26,4%
	COLLABORATEUR ASSISTANT	9	32,1%	19	67,9%	28	37	- 9	- 24,3%
TOTAL Soutien aux Projets		90	40,9%	130	59,1%	220	199	+ 21	+ 10,6%
		211	49,0%	220	51,0%	431	414	+ 17	+ 4,1%

Malgré le contexte de crise sanitaire, le nombre de recrutements de contractuels sur projets augmente toujours en 2020 à l'UGA (+17 agents) dans la continuité de la croissance observée de cette population depuis 2016 (+50%). Cette population évolue dans le prolongement de la mise en place et de la poursuite des projets de recherche et de formation (IDEX, FlexiTLV, MIAI,...) qui nécessitent les services d'agents qualifiés dotés de compétences et d'expertises de haut niveau.

La répartition entre les deux types d'activité est relativement équilibrée puisqu'un peu plus de la moitié des collaborateurs experts (49%) ont une activité de recherche.



Cette population qui a longtemps été à dominante masculine a vu peu à peu sa répartition selon le sexe s'équilibrer au point de compter une légère majorité du nombre de femmes au 31/12/2020. En effet, leur proportion, qui était de 43,4% en 2016, a nettement augmenté au fil des ans pour atteindre 51,0% en 2020. Cela s'observe particulièrement au sein de la population exerçant des activités de recherche, en 2016 on comptait moins de 35% de femmes contre près de 43% en 2020.

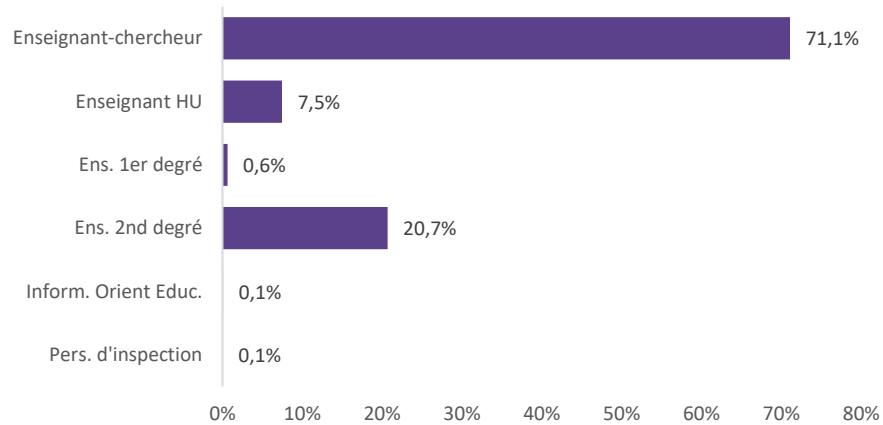
Près d'une soixantaine de collaborateurs experts travaillent en DGD-Services essentiellement en appui aux projets (Idefi, Flexi TLV, ...).

L'effectif global est plus âgé qu'en 2018 avec une moyenne d'âge de 33,4 ans contre 32,3 ans. Ce vieillissement résulte d'une évolution à la baisse de la proportion des agents de moins de 30 ans qui représentent désormais moins d'un tiers de la population.

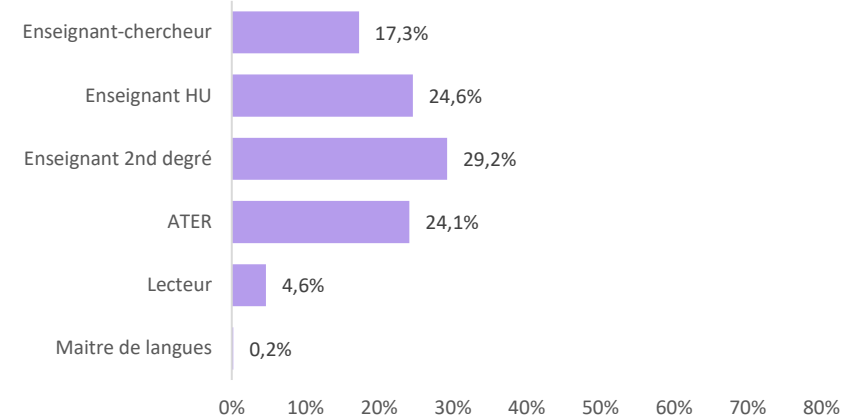
Les BAP E (Informatique, Statistique et Calcul scientifique) et A (Sciences du vivant) qui comptent chacune une cinquantaine d'agents sont les plus représentées chez les collaborateurs experts avec activité de recherche. Alors que la BAP prédominante chez les contractuels en appui aux projets est la BAP J (Gestion et Pilotage) en regroupant près du tiers de l'effectif.

Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)

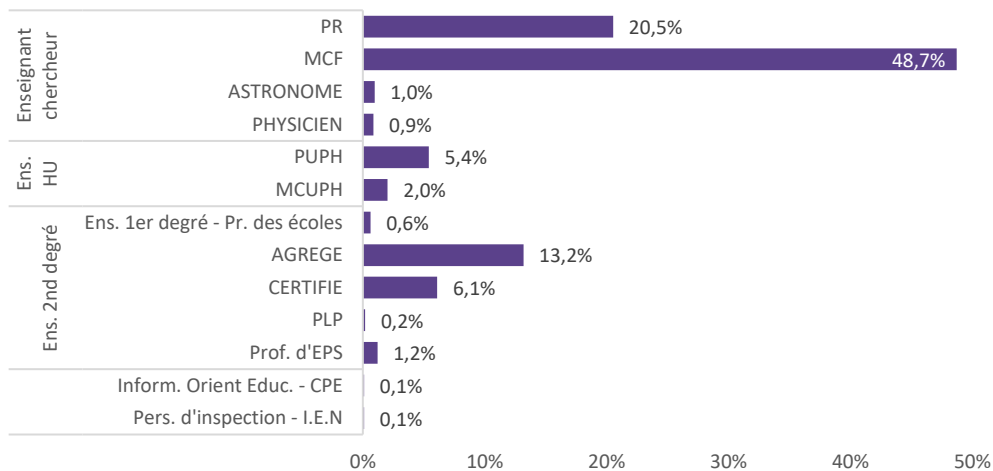
Répartition de l'effectif enseignant titulaire par type de population



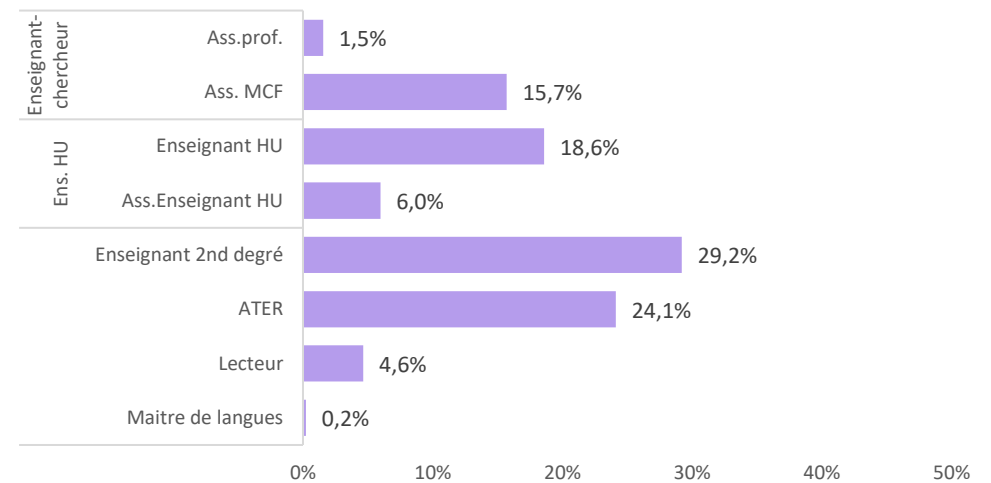
Répartition de l'effectif enseignant non-titulaire par type de population



Répartition de l'effectif enseignant titulaire par corps

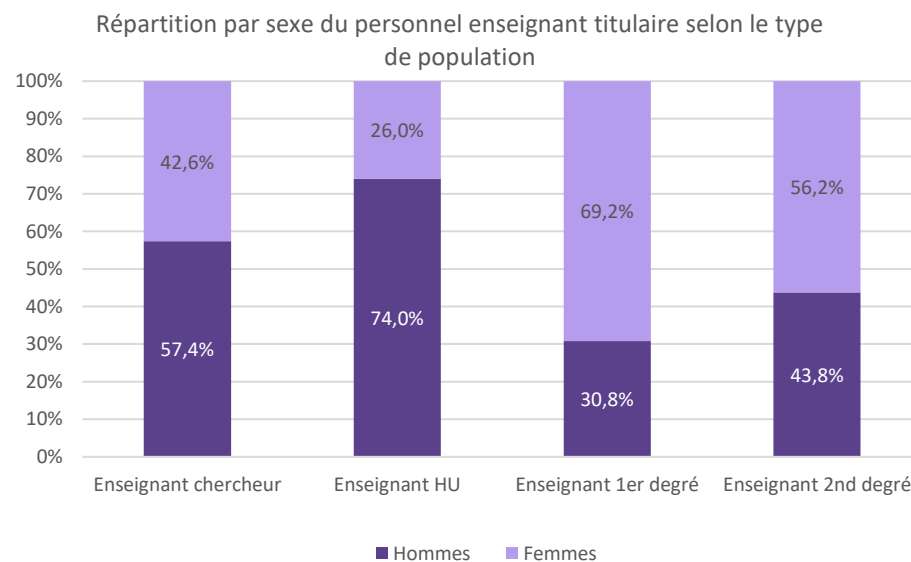


Répartition de l'effectif enseignant non-titulaire par type de contrat



Plus de sept enseignants sur dix à l'UGA sont des enseignants-chercheurs. Près d'un quart des enseignants non-titulaires sont des ATER.

❁ Effectif des enseignants titulaires par type de population et par corps



Au sein d'une population enseignante titulaire plus masculine dans l'ensemble, la proportion de femmes (**44,5%**) poursuit son augmentation année après année à l'UGA (**42,0%** en 2016, **43,9%** en 2018). Cette tendance continue de s'observer pour toutes les catégories d'enseignants hormis pour les enseignants Hospitalo-Universitaires pour lesquels la part de femmes a reculé faiblement en 2020.

L'effectif des enseignants Hospitalo-Universitaires est celui dont la proportion d'hommes est la plus grande (près de trois quarts des agents).

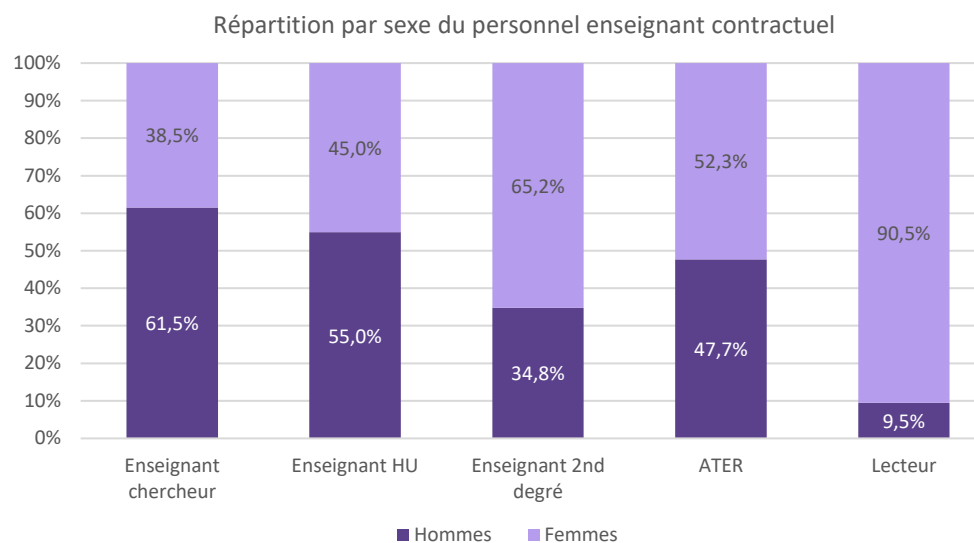
			Hommes			Femmes			Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20		
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP		Effectif	%	
Titulaires	Enseignant chercheur	PR	294	293,1	69,3%	130	128,7	30,7%	424	421,8	429	- 5	+ 1,2%	
		MCF	524	520,5	52,1%	482	473,5	47,9%	1 006	994	1 012	- 6	- 0,6%	
		ASTRONOME	12	11,8	60,0%	8	8	40,0%	20	19,8	19	+ 1	+ 5,3%	
		PHYSICIEN	12	11,9	66,7%	6	6	33,3%	18	17,9	19	- 1	- 5,3%	
	TOTAL Enseignant chercheur			842	837,3	57,4%	626	616,2	42,6%	1 468	1453,5	1 479	- 11	- 0,7%
	Enseignant HU	PUPH	93	93	83,0%	19	19	17,0%	112	112	115	- 3	- 2,6%	
		MCUPH	21	21	50,0%	21	21	50,0%	42	42	46	- 4	+ 8,7%	
	TOTAL Enseignant HU			114	114	74,0%	40	40	26,0%	154	154	161	- 7	- 4,3%
	Ens. 1er degré	Pr. des écoles	4	3,5	30,8%	9	6,5	69,2%	13	10	14	- 1	- 7,1%	
	Ens. 2nd degré	AGRÉGÉ	134	131,5	49,3%	138	127,7	50,7%	272	259,2	277	- 5	+ 1,8%	
		CERTIFIÉ	35	33,6	27,8%	91	83,6	72,2%	126	117,2	124	+ 2	+ 1,6%	
		PLP				4	4	100,0%	4	4	5	- 1	+ 20,0%	
		Prof. d'EPS	18	17,8	72,0%	7	7	28,0%	25	24,8	24	+ 1	- 4,2%	
	TOTAL Enseignant 1er/2nd degré			191	186,4	43,4%	249	228,8	56,6%	440	415,2	444	- 4	- 0,9%
	Inform. Orient Educ.	CPE				2	1	100,0%	2	1	2			
	Pers. d'inspection	I.E.N				1	1	100,0%	1	1	1			
TOTAL Enseignants Titulaires			1 147	1 137,7	55,5%	918	887	44,5%	2 065	2 024,7	2 087	- 22	- 1,1%	

Dans un contexte d'application du Plan de Retour à l'Equilibre (PRE), l'effectif d'enseignants titulaires de l'UGA qui a connu une relative stabilité (-0,2% entre 2016 et 2019) observe une baisse plus marquée en 2020.

Cette diminution touche quasiment l'ensemble des populations enseignantes, les Enseignants-Chercheurs (PR et MCF), les enseignants Hospitalo-Universitaires (PUPH et MCUPH) ainsi que les enseignants du second degré Agrégé sont les plus impactés.

Seuls les effectifs d'enseignants Certifiés et les Astronomes augmentent pour la deuxième année consécutive.

❁ Effectif des enseignants contractuels par type de population et par type de contrat



D'une manière générale, on observe une proportion de femmes plus importante au niveau des enseignants contractuels vis-à-vis des titulaires, hormis pour les enseignants-chercheurs contractuels qui font exception. Cette part a augmenté significativement pour les Enseignants-Chercheurs et les ATER depuis quelques années.

A l'instar des titulaires, les enseignants du second degré contractuels ont une structure de population plus féminine que les Enseignants-Chercheurs et les Enseignants Hospitalo-Universitaires.

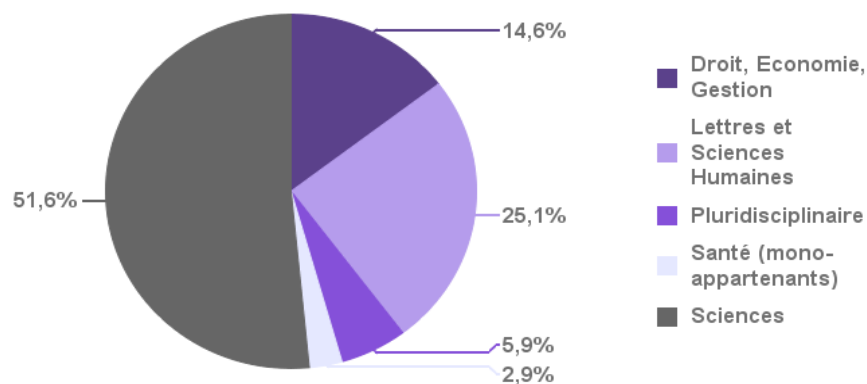
La répartition selon le sexe des lecteurs et des maîtres de langues est à relativiser du fait de leur faible effectif.

			Hommes			Femmes			Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP		Effectif	%
Contractuels	Enseignant chercheur	Ass.prof.	4	2	66,7%	3	1,5	33,3%	7	4	10	- 3	- 30,0%
		Ass. MCF	44	23	62,0%	27	14,5	38,0%	71	37,5	71		
	TOTAL Enseignant chercheur		48	25	61,5%	30	16	38,5%	78	41,5	81	- 3	- 3,7%
	Enseignant HU	Enseignant HU	43	43	51,2%	41	41	48,8%	84	84	89	- 5	- 5,6%
		Ass.Enseignant HU	18	12	66,7%	9	7,5	33,3%	27	19,5	20	+ 7	+ 35,0%
	TOTAL Enseignant HU		61	55	55,0%	50	48,5	45,0%	111	103,5	109	+ 2	- 1,8%
	Ens. 2nd degré		46	37	34,8%	86	71,6	65,2%	132	118,6	137	- 5	- 3,6%
	ATER		52	46,5	47,7%	57	54	52,3%	109	100,5	95	+ 14	- 14,7%
	Lecteur		2	2	9,5%	19	19	90,5%	21	21	21		
	Maitre de langues					1	1	100,0%	1	1	1		
TOTAL Enseignants Contractuels			209	165,5	46,2%	243	210,1	53,8%	452	376,1	444	+ 8	+ 1,8%

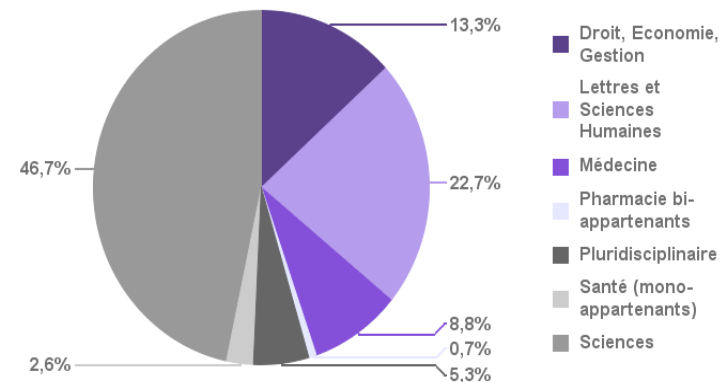
Le nombre d'enseignants contractuels ne suit pas la tendance à la baisse observée pour les titulaires en conséquence de la situation sanitaire. En effet le regain d'effectif en 2020 (+14 agents) de la population d'ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche), qui était en constante diminution depuis 2016, est dû à l'application de la mesure de prolongation de leur type de contrat (cf. loi du n°2020-734 du 17 juin 2020) occasionnant moins de départs d'agents au sein de cette population. Elle a été mise en place dans le contexte sanitaire lié au Covid-19 qui a affecté les activités de recherche.

❁ Effectif des enseignants-chercheurs et enseignants Hospitalo-Universitaires titulaires par section CNU et groupe disciplinaire

Répartition des enseignants-chercheurs par grande section CNU



Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants HU titulaires par grande section CNU



La part des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires décroît, ils représentent **9,5%** de la population totale des enseignants-chercheurs titulaires de l'UGA (**10%** en 2017).

En baisse depuis 2017, l'effectif des disciplines scientifiques représente plus de la moitié des enseignants-chercheurs (hors HU). Par ailleurs, Lettres et Sciences Humaines concentre le quart des effectifs.

Personnel bi-appartenant (PUPH et MCUPH)

Les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires créés en application de l'article L. 6142-3 du code de la santé publique exercent conjointement les fonctions universitaire et hospitalière. L'accès à leur double fonction est assuré par un recrutement commun. Ils sont nommés par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ou sur le rapport de ces ministres. Ils assurent des fonctions d'enseignement pour la formation initiale et continue, des fonctions de recherche et des fonctions hospitalières dans le respect des dispositions réglementaires concernant l'exercice de la médecine et de la pharmacie.

■ Synthèse par groupe disciplinaire

<u>Enseignants-Chercheurs</u>	2020				2019				Évolution 2019-20	
	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	%
Droit, Economie, Gestion	215	14,6%	27,0%	53,0%	214	14,5%	28,0%	51,9%	+ 1	+ 0,5%
Lettres et Sciences Humaines	368	25,1%	29,1%	59,8%	375	25,4%	28,8%	59,7%	- 7	- 1,9%
Pharmacie mono-appartenant	42	2,9%	28,6%	45,2%	41	2,8%	29,3%	46,3%	+ 1	+ 2,4%
Pluridisciplinaire	86	5,9%	20,9%	53,5%	84	5,7%	21,4%	54,8%	+ 2	+ 2,4%
Sciences	757	51,6%	32,8%	30,0%	765	51,7%	32,8%	29,9%	- 8	- 1,0%
TOTAL Enseignants-chercheurs	1 468		30,0%	43,0%	1 479		30,4%	42,5%	- 11	- 0,7%

Les disciplines relatives aux Sciences ont un effectif global en baisse depuis 2017 (-3%, soit 24 enseignants de moins) alors que les autres domaines ont un effectif relativement stable sur les quatre dernières années. De fait, sa proportion diminue à **51,6%** (52,5% en 2017) alors qu'en parallèle, les disciplines de Lettres et Sciences Humaines suivent l'évolution inverse et progressent depuis 2017.

Malgré quelques évolutions annuelles, le pourcentage de PR au sein de la population d'Enseignants-Chercheurs se situe, comme en 2016, autour de **30%**.

Après un recul général en 2019, la proportion de femmes augmente à nouveau à **43%** de l'effectif d'Enseignants-Chercheurs et plus particulièrement en Droit, Economie, Gestion.

Lettres et Sciences Humaines est le groupe disciplinaire le plus féminisé (environ trois femmes pour deux hommes). A l'inverse, cette part demeure faible au niveau des sections CNU de Sciences (moins d'un tiers de la population sont des femmes).

<u>Enseignants Hospitalo-Universitaires</u>	2020				2019				Évolution 2019-20	
	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	%
Médecine	142	92,2%	73,9%	26,0%	150	93,2%	72,0%	26,0%	- 8	- 5,3%
Pharmacie	12	7,8%	58,3%	25,0%	11	6,8%	63,6%	27,3%	+ 1	+ 9,1%
TOTAL Enseignants HU	154		72,7%	26,0%	161		72,7%	26,1%	- 7	- 4,3%

La baisse de l'effectif d'Enseignants Hospitalo-Universitaires s'opère exclusivement en Médecine avec notamment des départs à la retraite d'hommes PUPH dans ce domaine. Cela fait la troisième année consécutive que cette tendance est constatée avec un différentiel de **-15** enseignants HU en 3 ans (dont **-8** en 2020).

L'effectif en Pharmacie s'est accru en passant de 9 enseignants Hospitalo-Universitaires en 2016 à **12** en 2020.

Les pages suivantes exposent en détail, par corps et par sexe, des tableaux de répartition des effectifs par groupe disciplinaire et par section CNU. Pour chacun d'eux, différents ratios (listés ci-dessous) ont été calculés.

% / **ensemble**: Proportion d'enseignants-chercheurs affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs toutes sections CNU confondues.

% / **groupe disciplinaire**: Proportion d'enseignants-chercheurs affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs par grande discipline.

% **PR**: Proportion de PR (Professeurs d'Université) affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population de cette section CNU.

% **femmes**: Proportion d'enseignants-chercheurs de sexe féminin affectés à une section CNU rapportée à l'ensemble de la population de cette section CNU.

La liste des sections CNU détaillée ci-après n'est pas exhaustive, seules celles rattachées à des agents UGA sont indiquées.

❁ Répartition détaillée des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU et groupe disciplinaire

■ Droit, Economie, Gestion

			Hommes		Femmes		Total 2020					Total 2019	Évolution 2019-20	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%
Droit, Economie, Gestion	01	Drt. priv. sc. crim.	6	9	4	21	40	2,7%	18,6%	25,0%	62,5%	40		
	02	Drt. publ.	9	7	3	11	30	2,0%	14,0%	40,0%	46,7%	31	- 1	- 3,2%
	03	Hist. drt. & inst.	2	3		3	8	0,5%	3,7%	25,0%	37,5%	8		
	04	Sc. politique				3	3	0,2%	1,4%		100,0%	2	+ 1	+ 50,0%
	05	Sc. économiques	8	23	2	18	51	3,5%	23,7%	19,6%	39,2%	50	+ 1	+ 2,0%
	06	Sc. de gestion	13	21	11	38	83	5,7%	38,6%	28,9%	59,0%	83		
TOTAL Droit, Economie, Gestion			38	63	20	94	215	14,6%		27,0%	53,0%	214	+ 1	+ 0,5%
TOTAL Enseignants-chercheurs			304	538	139	487	1 468			30,2%	42,6%	1 479	- 11	- 0,7%

■ Lettres et Sciences Humaines

				Hommes		Femmes		Total 2020					Total 2019	Évolution 2019-20		
				PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%	
Lettres et Sciences Humaines	07	Sc. du langage			4	5	7	20	36	2,5%	9,8%	30,6%	75,0%	37	- 1	- 2,7%
	08	Lang. & litt. anc.				3	3	2	8	0,5%	2,2%	37,5%	62,5%	8		
	09	Lang. & litt. franc.			3	7	5	11	26	1,8%	7,1%	30,8%	61,5%	28	- 2	- 7,1%
	10	Litt. comparées			1		1	4	6	0,4%	1,6%	33,3%	83,3%	6		
	11	Lang. & litt. ang.			4	15	8	21	48	3,3%	13,0%	25,0%	60,4%	48		
	12	Lang. & litt. germ.	011	Allemand	2	3	1	5	11	0,7%	3,0%	27,3%	54,5%	12	- 1	- 8,3%
	13	Lang. & litt. slaves	001	Russe		1	1	2	4	0,3%	1,1%	25,0%	75,0%	5	- 1	- 20,0%
	14	Lang. & litt. roman.	001	Espagnol	1	4	4	13	22	1,5%	6,0%	22,7%	77,3%	23	- 1	- 4,3%
	14	Lang. & litt. roman.	002	Portugais				1	1	0,1%	0,3%		100,0%	1		
	14	Lang. & litt. roman.	003	Italien	2	3	1	8	14	1,0%	3,8%	21,4%	64,3%	14		
	15	Lang. & Litt. autres	021	Arabe		1	1	1	3	0,2%	0,8%	33,3%	66,7%	3		
	15	Lang. & Litt. autres	081	Japonais				3	3	0,2%	0,8%		100,0%	2	+ 1	+ 50,0%
	15	Lang. & Litt. autres	124	Chinois		1		1	2	0,1%	0,5%		50,0%	2		
	16	Psychologie			7	11	8	19	45	3,1%	12,2%	33,3%	60,0%	45		
	17	Philosophie			4	6	1	1	12	0,8%	3,3%	41,7%	16,7%	12		
	18	Arts			1	5	2	6	14	1,0%	3,8%	21,4%	57,1%	14		
	19	Socio., démographie			4	6	3	4	17	1,2%	4,6%	41,2%	41,2%	17		
	20	Anth., eth., préhis.				1		2	3	0,2%	0,8%		66,7%	3		
	21	His. & civ. : ancien			3	4	3	6	16	1,1%	4,3%	37,5%	56,3%	16		
	22	His. & civ. : cont.			6	7	3	11	27	1,8%	7,3%	33,3%	51,9%	27		
	23	Géo. phys. & autres			4	8	3	14	29	2,0%	7,9%	24,1%	58,6%	29		
	24	Amén. espace, urbain			5	6	1	9	21	1,4%	5,7%	28,6%	47,6%	23	- 2	- 8,7%
	TOTAL Lettres et Sciences Humaines				51	97	56	164	368	25,1%		28,8%	59,7%	375	- 7	- 1,9%
	TOTAL Enseignant chercheur				304	538	139	487	1 468			30,2%	42,6%	1 479	- 11	- 0,7%

■ Pharmacie

			Hommes		Femmes		Total 2020					Total 2019	Évolution 2019-20	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%
Pharmacie	85	Sc. phys-ch., autres	4	4		8	16	1,1%	38,1%	25,0%	50,0%	16		
	86	Sc. du médicament	2	3	1	5	11	0,7%	26,2%	27,3%	54,5%	11		
	87	Sc. Biologiques phar.	5	4		5	14	1,0%	33,3%	35,7%	35,7%	14		
	91	Sc. rééduc et réadapt		1			1	0,1%	2,4%			0	+ 1	
TOTAL Pharmacie			11	12	1	18	42	2,9%		28,6%	45,2%	41	+ 1	+ 2,4%
TOTAL Enseignants-chercheurs			304	538	139	487	1 468			30,2%	42,6%	1 479	- 11	- 0,7%

■ Pluridisciplinaire

			Hommes		Femmes		Total 2020					Total 2019	Évolution 2019-20	
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%
Pluridisciplinaire	70	Sc. de l'éducation	3	7	1	11	22	1,5%	25,6%	18,2%	54,5%	21	+ 1	+ 4,8%
	71	Sc. info.	2	9	5	16	32	2,2%	37,2%	21,9%	65,6%	32		
	72	Epis., his. sc. tec.		1			1	0,1%	1,2%			1		
	74	Sc. & tec. act. phy.	4	14	3	10	31	2,1%	36,0%	22,6%	41,9%	30	+ 1	+ 3,3%
TOTAL Pluridisciplinaire			9	31	9	37	86	5,9%		21,4%	54,8%	84	+ 1	+ 2,4%
TOTAL Enseignants-chercheurs			304	538	139	487	1 468			30,2%	42,6%	1 479	- 11	- 0,7%

■ Sciences

Les corps de Physicien, Physicien Adjoint, Astronome et Astronome Adjoint ne dépendent pas de sections CNU mais de sections CNAP (Conseil National des Astronomes et Physiciens) :

- 80 pour l'astronomie
- 81 pour terre interne
- 82 pour surfaces continentales océan atmosphère

Ces sections n'apparaissent pas en tant que telles dans le SIRH. De ce fait, les corps de physicien et astronome apparaissent en tant que PR et les corps de physicien adjoint et astronome adjoint en tant que MCF, dans les sections 34, 35 et 36.

			Hommes		Femmes		Total 2020				Total 2019	Évolution 2019-20		
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR		% Femmes	Effectif	%
Sciences	25	Mathématiques	21	21		10	52	3,5%	6,9%	40,4%	19,2%	52		
	26	Maths. appliqués	11	20	5	14	50	3,4%	6,6%	32,0%	38,0%	53	- 3	- 5,7%
	27	Informatique	23	75	15	20	133	9,1%	17,6%	28,6%	26,3%	134	- 1	- 0,7%
	28	Mil. denses & matér.	16	30	6	17	69	4,7%	9,1%	31,9%	33,3%	70	- 1	- 1,4%
	29	Const. élémentaires	9	8		2	19	1,3%	2,5%	47,4%	10,5%	18	+ 1	+ 5,6%
	30	Mil. dilués & optiq.	5	5	1	1	12	0,8%	1,6%	50,0%	16,7%	12		
	31	Chim. théo., phys.	4	11	3	11	29	2,0%	3,8%	24,1%	48,3%	29		
	32	Chim. org. min. ind.	10	15	1	12	38	2,6%	5,0%	28,9%	34,2%	37	+ 1	+ 2,7%
	33	Chim. des matériaux	3	4	2	5	14	1,0%	1,8%	35,7%	50,0%	16	- 2	- 12,5%
	34	Astron. astrophys.	12	7	5	7	31	2,1%	4,1%	54,8%	38,7%	29	+ 2	+ 6,9%
	35	Struc. évol. Terre	9	8	4	8	29	2,0%	3,8%	44,8%	41,4%	31	- 2	- 6,5%
	36	Terre solide	2	5		3	10	0,7%	1,3%	20,0%	30,0%	10		
	37	Météo océanographie	5	13	1	2	21	1,4%	2,8%	28,6%	14,3%	22	- 1	- 4,5%
	60	Mécan., génie mécan.	21	34	1	9	65	4,4%	8,6%	33,8%	15,4%	64	+ 1	+ 1,6%
	61	Génie informatique	5	15	3	9	32	2,2%	4,2%	25,0%	37,5%	32		
	62	Energ., génie procé.	6	11	2	3	22	1,5%	2,9%	36,4%	22,7%	21	+ 1	+ 4,8%
	63	Electronique	16	23		7	46	3,1%	6,1%	34,8%	15,2%	49	- 3	- 6,1%
	64	Biochimie, biologie	5	14	1	9	29	2,0%	3,8%	20,7%	34,5%	29		
	65	Biologie cellulaire	4	9	1	10	24	1,6%	3,2%	20,8%	45,8%	24		
66	Physiologie	4	3	1	7	15	1,0%	2,0%	33,3%	53,3%	15			
67	Biolog. pop. & écol.	2	2	1	1	6	0,4%	0,8%	50,0%	33,3%	6			
69	Neurosciences	2	2		7	11	0,7%	1,5%	18,2%	63,6%	12	- 1	- 8,3%	
TOTAL Sciences			195	335	53	174	757	51,6%		32,8%	30,0%	765	- 8	- 1,0%
TOTAL Enseignants-chercheurs			304	538	139	487	1 468			30,2%	42,6%	1 479	- 11	- 0,7%

❁ Répartition détaillée des effectifs des enseignants Hospitalo-Universitaires par section CNU et groupe disciplinaire

				Hommes		Femmes		Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20		
				PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%		Effectif	%	
Médecine	42	Morphologie et morphogenèse	01	Anatomie	3				3	2,1%	3		
			02	Histo. Embryo. Cyto.	1			2	3	2,1%	3		
			03	Anat. cytol. path.			3		3	2,1%	2	+ 1	+ 50,0%
	43	Biophysique et imagerie Médecine	01	Biophys. méd. nucl.	2				2	1,4%	2		
			02	Radiol. imag. médi.	3	1		1	5	3,5%	5		
	44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	01	Bioch. biol. moléc.	2	3		4	9	6,3%	9		
			02	Physiologie	5	2			7	4,9%	8	- 1	- 12,5%
			03	Biol. cellulaire	2	2		1	5	3,5%	5		
			04	Nutrition	1		1	1	3	2,1%	3		
	45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	01	Bact-vir ; Hyg.hosp.	3	1		2	6	4,2%	7	- 1	- 14,3%
			02	Parasit. mycologie	1			2	3	2,1%	3		
			03	Mal. infect. ; trop.	1				1	0,7%	1		
	46	Santé publique, environnement et société	01	Epid., éco. santé	3	2			5	3,5%	5		
			02	Méd.& santé au trav.	1		1		2	1,4%	2		
			03	Méd. lég. & dr.santé		1	1	1	3	2,1%	3		
			04	Biostat. inf. méd. Tech. Comm.	3	1			4	2,8%	4		
	47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	01	Hémato ; transfusion	2	1	1		4	2,8%	5	- 1	- 20,0%
			02	Cancéro ; radiothér.			1		1	0,7%	1		
			03	Immunologie	1			2	3	2,1%	3		
			04	Génétique	2	1		1	4	2,8%	4		
	48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	01	Anesth réa urgence	3				3	2,1%	3		
			02	Réanimation urgence	1		1		2	1,4%	2		
			03	Pharm. fond. ; clin.	3		1		4	2,8%	4		
			04	Thérapeutique		1			1	0,7%	3	- 2	- 66,7%
			05	Méd. urgence	2				2	1,4%	0	+ 2	

				Hommes		Femmes		Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20		
				PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%		Effectif	Effectif	%
Médecine	49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation	01	Neurologie	1		1		2	1,4%	3	- 1	- 33,3%
			02	Neurochirurgie	2				2	1,4%	2		
			03	Psychiat. d'adultes	2				2	1,4%	2		
			05	Méd. phys. réadapt.	1				1	0,7%	1		
	50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	01	Rhumatologie	2				2	1,4%	2		
			02	Chir. ortho. traum.	2				2	1,4%	2		
			03	Derm.-vénérologie			2		2	1,4%	2		
			04	Chir. plast. ; brûl.	1				1	0,7%	1		
	51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	01	Pneumologie	3			1	4	2,8%	3	+ 1	+ 33,3%
			02	Cardiologie	2				2	1,4%	2		
			03	Chir.thor. & cardio.	2				2	1,4%	2		
			04	Chir vasc ; méd vasc	1		1		2	1,4%	2		
	52	Maladies des appareils digestif et urinaire	01	Gastroentér ; hépat.	2				2	1,4%	4	- 2	- 50,0%
			02	Chir. viscer. diges.	2		1		3	2,1%	3		
			03	Néphrologie	2				2	1,4%	3	- 1	- 33,3%
			04	Urologie	3				3	2,1%	2	+ 1	+ 50,0%
	53	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale	01	Méd int. ; gériatrie	2		1		3	2,1%	3		
			03	Médecine générale	1	1			2	1,4%	2		
	54	Développement et pathologie de l'enfant, gynéco-obstétrique, endocrinologie et reproduction	01	Pédiatrie	2	1			3	2,1%	4	- 1	- 25,0%
			02	Chir. infantile	2				2	1,4%	3	- 1	- 33,3%
			03	Gyn-obst ; gyn. méd	1		1		2	1,4%	2		
			04	Endo.diab.mal.	2			1	3	2,1%	3		
			05	Biol. & méd. dévelpt.	1		1		2	1,4%	3	- 1	- 33,3%
55	Pathologie de la tête et du cou	01	Oto-rhino-laryngologie	2				2	1,4%	2			
		02	Ophthalmologie	1				1	0,7%	2	- 1	- 50,0%	
TOTAL Enseignant HU Médecine				87	18	18	19	142		150	- 8	- 5,3%	

			Hommes		Femmes		Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20	
			PUPH	MCUPH	PUPH	MCUPH	Effectif	%		Effectif	%
Pharmacie	80	Sc. phys-ch., autres		1			1	8,3	0	+ 1	
	81	Sc. du médicament	2	1			3	25,0%	3		
	82	Sc. Biologiques phar.	4	1	1	2	8	66,7%	8		
TOTAL Enseignant HU Pharmacie			6	3	1	2	12		11	+ 1	+ 9,1%

Au sein de la population des Hospitalo-Universitaires titulaires en Médecine, environ trois quarts des enseignants (74%) sont des PUPH. L'effectif de ce corps enseignant reste en grande majorité composé d'hommes (83%) alors que la répartition selon le sexe apparaît plus équilibrée du côté des MCUPH avec 49% d'hommes pour 51% de femmes.

Au cours des trois dernières années, on a constaté une diminution de la part des PUPH d'une part et d'une proportion de femmes de plus en plus importante d'autre part au sein de la population d'enseignant HU. Ces indicateurs se sont quelque peu équilibrés en 2020.

 Effectif des enseignants du second degré titulaire par discipline

La liste des disciplines du second degré détaillée ci-après n'est pas exhaustive, seules celles rattachées à des agents UGA sont indiquées.

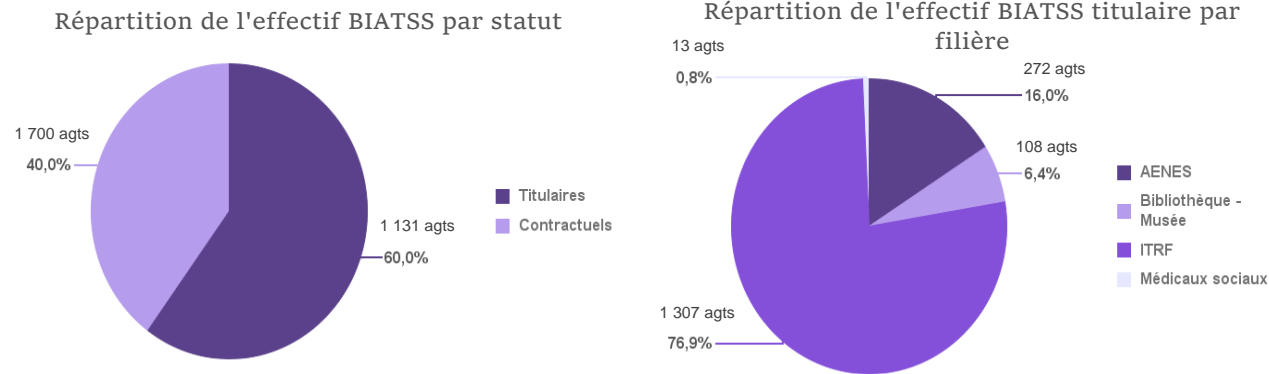
		Hommes				Femmes				Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20	
		AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif	% Ens. 2nd degré		Effectif	%
0080	Documentation					4				4	0,9%	3	+ 1	+ 33,3%
0100	Philosophie	1				1				3	0,7%	3		
0200	Lettres					1				1	0,2%	1		
0201	Lettres Classiques - Grammaire					2	1			3	0,7%	3		
0202	Lettres Modernes	2	2			9	15			27	6,6%	27		
0222	Lettres Anglais							1		1	0,2%	1		
0421	Allemand					2	1			3	0,7%	3		
0422	Anglais	6	12			23	41			82	19,2%	85	- 3	- 3,5%
0423	Arabe	1								1	0,2%	1		
0426	Espagnol					6	3			9	2,1%	9		
0429	Italien						1			1	0,2%	1		
0434	Russe					1				1	0,2%	1		
1000	Histoire-Géographie	4	1			2				7	1,6%	7		
1100	Sciences Economiques et Sociales		3			3	1			7	1,6%	8	- 1	- 12,5%
1300	Mathématiques	16	2			17	3			38	8,9%	39	- 1	- 2,6%
1315	Mathématiques - Sciences Physiques									0		1	- 1	- 100,0%
1400	Technologie									0		1	- 1	- 100,0%
1412	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Energie	1					1			2	0,5%	2		
1413	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Informatique et Num.	1	3							4	0,9%	4		
1414	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Mecanique	11	1			3	1			16	3,7%	16		
1415	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie Electrique	21				1				22	5,2%	22		
1416	Sciences Industrielles de L'Ingénieur Ingénierie des Constructions	7	1			4				12	2,8%	11	+ 1	+ 9,1%

		Hommes				Femmes				Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20	
		AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	P.L.P.	PROF. EPS	Effectif	% Ens. 2nd degré		Effectif	%
1500	Physique - Chimie	3	1			6				10	0,2%	9	+ 1	+ 11,1%
1510	Sciences Physiques - Physique Appliquée	10				5				15	1,2%	16	- 1	- 6,3%
1600	Sciences de La Vie et de La Terre	7				6	1			14	0,5%	14		
1615	Sciences Naturelles - Physiques					1				1	15,0%	1		
1700	Education Musicale	1	1			2	1			5	0,2%	5		
1800	Arts Plastiques		1				1			2	0,2%	2		
1900	Education Physique et Sportive	22			18	17			7	64	0,5%	66	- 2	- 3,0%
2000	Sciences et Technologies Industrielles	1								1	1,4%	1		
2600	Génie Chimique - Chimie	1								1	0,5%	1		
3000	Génie Civil	2								2	0,2%	2		
4100	Génie Mécanique - Mécanique	5				1				6	0,2%	6		
5100	Génie Electrique	1					1			2	9,6%	2		
6500	Arts Appliqués	1								1	0,2%	1		
7300	Sciences et Techniques Médico-Sociales						1			1	0,2%	1		
8010	Economie et Gestion	6	5			22	8			41	1,2%	41		
8012	Comptabilité et Bureautique							1		1	0,2%	1		
8013	Vente							1		1	0,2%	1		
8030	Informatique et Gestion	2	1				2			5	0,2%	4	+ 1	+ 25,0%
8031	Eco-Gestion Option Informatique et Gestion						1			1	0,2%		+ 1	
8036	Eco-Gestion Option Comptabilité et Gestion					1				1	0,2%	1		
8037	Eco-Gestion Option Commerce et Vente							1		1	0,5%	1		
8050	Eco-Gestion Option Comm, Org, Gestion RH					1				1	0,5%	1		
8051	Eco-Gestion Option Comptabilité et Finance					1				1	0,2%	1		
8052	Eco-Gestion Option Marketing	1					1			2	1,2%	1	+ 1	+ 100,0%
8053	Eco-Gestion Option Conception et Gestion Si		1			1				2	0,5%	2		
TOTAL Enseignant du 2nd degré		134	35		18	138	91	4	7	427		430	- 3	- 0,7%

Quatre disciplines du second degré regroupent plus de la moitié (52,9%) des enseignants : l'Anglais (19,2%), l'Education Physique et Sportive (15,0%), l'Economie Gestion (9,6%) et les Mathématiques (9,1%). Les deux disciplines les plus représentées (Anglais et EPS) sont celles qui ont eu des diminutions les plus importantes (-5 enseignants au total)

Une majorité des enseignants du second degré titulaires se répartissent au sein de trois composantes : l'IUT1, l'IUT2 et l'INSPE.

Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps



Deux agents BIATSS sur cinq (40%) sont contractuels au 31/12/2020. Chaque année les nombreux recrutements de contractuels ITRF dans le cadre de contrats de projets à l'UGA (I dex...) notamment, accentuent la proportion de non-titulaires au sein des personnels BIATSS (cette part était de 33,5% en 2016).

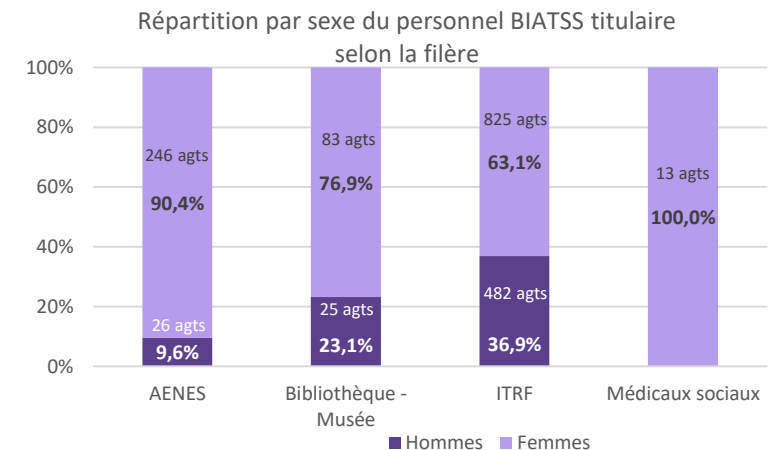
La filière ITRF occupe un poids de plus en plus grand parmi la population BIATSS, de 72,3% en 2016, il s'élève à 76,9% en 2020. Au cours de cette période de quatre années, près de 100 ITRF titulaires supplémentaires ont été recensés à l'UGA. D'autre part, le nombre d'agents AENES diminue régulièrement chaque année d'environ 5% et le personnel de Bibliothèque-Musée, dont le nombre total était stable, connaît un recul de près de 4% en 2020.

Cette tendance entre filières BIATSS s'explique notamment, d'une part par la transformation de postes AENES en ITRF et d'autre part par le remplacement des départs d'AENES au fil de l'eau souvent compensé par des personnels ITRF.

L'intégration de 17 agents titulaires de la COMUE (2 IGR, 8 IGE, 6 TECH et 1 AENES) compense le Plan de retour à l'équilibre qui impacte légèrement à la baisse les BIATSS titulaires en 2020.

Par ailleurs, l'effectif de personnel Médicaux-sociaux qui a connu un recul en 2019 retrouve un nombre total de 13 agents qu'il a connu en 2017 et 2018.

Au sein d'une population BIATSS titulaires composée majoritairement de femmes (plus de 2/3), la proportion de l'effectif masculin s'est accrue à partir de 2019 pour atteindre 31,4% de l'effectif en 2020. Plus de 90% des hommes BIATSS titulaires sont de la filière ITRF alors que les femmes se répartissent de manière un peu plus homogène selon la filière : 70% sont ITRF, 21% sont issues de la filière AENES, 7% ont une carrière dans la filière Bibliothèques et 2% sont Médicaux-sociaux.



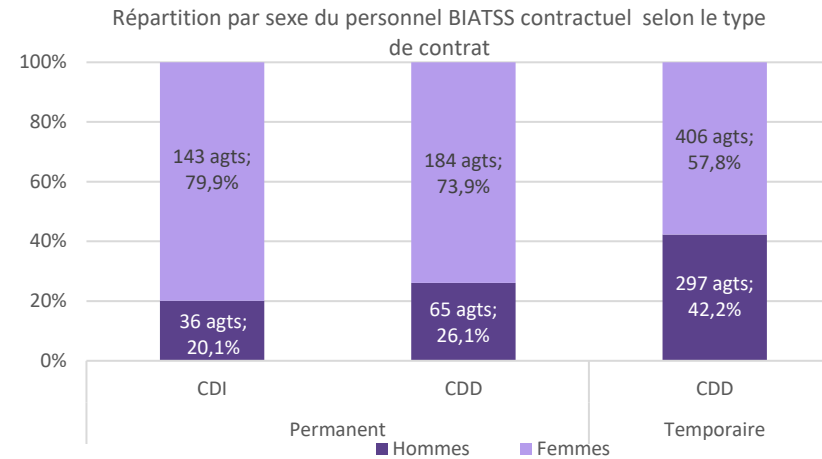
			Hommes			Femmes			Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP		Effectif	%
AENES	A	ADMENESR	1	1	20,0%	4	4	80,0%	5	5			
		Agent Comptable	1	1	100,0%				1	1			
		AAE	11	11	20,8%	42	41,4	79,2%	53	52,4			
	B	SAENES	4	4	6,9%	54	51,6	93,1%	58	55,6		- 4 - 6,5%	
	C	ADJENES	9	9	5,8%	146	135	94,2%	155	144		- 11 - 6,6%	
TOTAL AENES			26	26	9,6%	246	232	90,4%	272	258		- 15 - 5,2%	
Bibliothèque - Musée	A	Conservateur général des bibliothèques	1	1	33,3%	2	1,9	66,7%	3	2,9			
		Conservateur des bibliothèques	5	4,8	29,4%	12	10,8	70,6%	17	15,6			
		Bibliothécaire	2	1,8	22,2%	7	6,2	77,8%	9	8			
	B	BIBAS	7	7	17,9%	32	28,9	82,1%	39	35,9		- 2 - 4,9%	
	C	Magasinier	10	10	25,0%	30	27,6	75,0%	40	37,6		- 2 - 4,8%	
TOTAL Bibliothèque - Musée			25	24,6	23,1%	83	75,4	76,9%	108	100		- 4 - 3,6%	
ITRF	A	IGR	42	41	58,3%	30	28,8	41,7%	72	69,8		+ 1 + 1,4%	
		IGE	113	111	40,5%	166	156,7	59,5%	279	267,7		+ 17 + 6,5%	
		ASI	55	54	45,5%	66	63,6	54,5%	121	117,6		+ 2 + 1,7%	
	B	TECH	135	132,3	32,0%	287	275,9	68,0%	422	408,2		+ 10 + 2,4%	
	C	ATRF	137	133,1	33,2%	276	263	66,8%	413	396,1		- 6 - 1,4%	
TOTAL ITRF			482	471,4	36,9%	825	788	63,1%	1 307	1259,4		+ 24 + 1,9%	
Médicaux sociaux	A	Infirmier				9	7,4	100,0%	9	7,4		+ 1 + 12,5%	
		ASSAE*				4	3,6	100,0%	4	3,6		+ 1 + 33,3%	
Total Médicaux sociaux						13	11	100,0%	13	11		+ 2 + 18,2%	
TOTAL BIATSS Titulaires			533	522	31,4%	1 167	1106,4	68,6%	1 700	1 628,4		+ 7 + 0,4%	

*A la date du 1er février 2019, tous les personnels socio-éducatifs relevant des corps et cadres d'emploi de la catégorie B sont devenus agents publics de catégorie A (PPCR).

❁ Effectif BIATSS contractuels par type de contrat, catégorie et corps

La population contractuelle des personnels BIATSS a une part d'agents de sexe féminin (**64,8%**) moins forte que les titulaires (**68,6%**). Ceci s'explique notamment par la présence de collaborateurs experts (plus du tiers de l'effectif BIATSS non-titulaire) dont la répartition par sexe est légèrement plus masculine. Il est à noter que les contractuels permanents (CDD permanents et CDI) recensent environ **80%** de femmes.

On constate que les hommes BIATSS occupent davantage de contrats temporaires, dont collaborateurs experts, (**75%**) que permanents (**25%**) par rapport aux femmes (**55%** temporaires et **45%** permanents).



L'intégration à partir du 01/01/2020 de **63** agents non-titulaires de la COMUE (**29** sur contrats permanents et **34** contrats temporaires) explique en partie l'accroissement notable de la population BIATSS contractuelle de l'UGA en 2020.

Les agents non-titulaires sur contrat permanent (CDI et CDD permanent) sont en forte croissance en 2020 (**+20%**) contrairement aux personnes sur contrat temporaire dont l'effectif est en léger retrait de **2%** par rapport à 2019. Cela traduit une volonté de déprécarisation du personnel non-titulaire avec le passage de nombreux CDD temporaires soit en CDI (**+14** sur l'année) soit en contrat à Durée déterminée sur emploi permanent (**+48**).

La baisse du nombre de CDD temporaires peut s'expliquer par des retards ou reports de recrutement suite au premier confinement national d'une part et par la généralisation du télétravail qui a impacté à la baisse le recours aux renforts et aux remplacements. Cependant cette diminution reste relative car le volume de recrutements sur contrats de projet continue à être conséquent.

A l'image de la composition de la population BIATSS titulaire, l'effectif des contractuels permanents est constitué d'une majorité de femmes (**80%**). La répartition hommes/femmes est plus équilibrée du côté des contractuels temporaires incluant notamment les collaborateurs experts et les apprentis qui comptent plus d'hommes.

				Hommes			Femmes			Total 2020		Total 2019	Évolution 2019-20		
				Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP		Effectif	%	
Permanent	CDI	A	MED	1	1	8,3%	11	8	91,7%	12	9	11	+ 1	+ 9,1%	
			IGR	9	8,8	50,0%	9	8,7	50,0%	18	17,5	15	+ 3	+ 20,0%	
			IGE	11	11	25,0%	33	32,1	75,0%	44	43,1	41	+ 3	+ 7,3%	
			PSY*	1	0,8	20,0%	4	3,4	80,0%	5	4,2	0	+ 5		
			ASI	4	4	20,0%	16	14,6	80,0%	20	18,6	14	+ 6	+ 42,9%	
		B	TECH	6	6	15,8%	32	29,3	84,2%	38	35,3	33	+ 5	+ 15,2%	
			C	ATRF	4	4	9,5%	38	33,9	90,5%	42	37,9	41	+ 1	+ 2,4%
	Total CDI				36	35,6	20,1%	143	130	79,9%	179	165,6	155	+ 24	+ 15,5%
	CDD	A	IGR	1	0,8	33,3%	2	2	66,7%	3	2,8	2	+ 1	+ 50,0%	
			IGE	10	10	28,6%	25	24,8	71,4%	35	34,8	30	+ 5	+ 16,7%	
			ASI	10	9,5	52,6%	9	8,8	47,4%	19	18,3	13	+ 6	+ 46,2%	
		B	TECH	22	21,3	26,2%	62	59,8	73,8%	84	81,1	60	+ 24	+ 40,0%	
		C	ATRF	22	21,2	20,4%	86	81,2	79,6%	108	102,4	96	+ 12	+ 12,5%	
	Total CDD Permanent				65	62,8	26,1%	184	176,6	73,9%	249	239,4	201	+ 48	+ 23,9%
Total Permanent				101	98,4	23,6%	327	306,6	76,4%	428	405	356	+ 72	+ 20,2%	
Temporaire	CDD	A	MED				1	0,9	100,0%	1	0,9	0	+ 1		
			IGR	141	136,1	59,0%	98	93	41,0%	239	229,1	241	- 2	- 0,8%	
			IGE	73	69,6	34,8%	137	128,4	65,2%	210	198	185	+ 25	+ 13,5%	
			PSY*				1	0,7	100,0%	1	0,7	0	+ 1		
			ASI	17	16,8	37,8%	28	26,7	62,2%	45	43,5	54	- 9	- 16,7%	
		B	TECH	27	26,8	35,9%	49	48,6	64,1%	76	75,4	82	- 6	- 7,3%	
		C	AT	21	19	20,8%	79	72,8	79,2%	100	91,8	122	- 22	- 18,0%	
	CDD-Apprenti	C	ATRF	18	18	58,1%	13	13	41,9%	31	31	33	- 2	- 6,1%	
Total Temporaire				297	286,3	42,2%	406	384,1	57,8%	703	670,4	717	- 14	- 2,0%	
TOTAL BIATSS Contractuels				398	384,7	35,2%	733	690,7	64,8%	1 131	1075,4	1 073	+ 58	+ 5,4%	

* A partir du 1er janvier 2020, les psychologues contractuels ont été pris en charge sur l'équivalent de corps des psychologues. Auparavant, ces agents étaient recensés au niveau du corps des IGE.

🌿 Effectif en Equivalent Temps Plein (ETP) par type de population, catégorie et type de structure (hors doctorants)

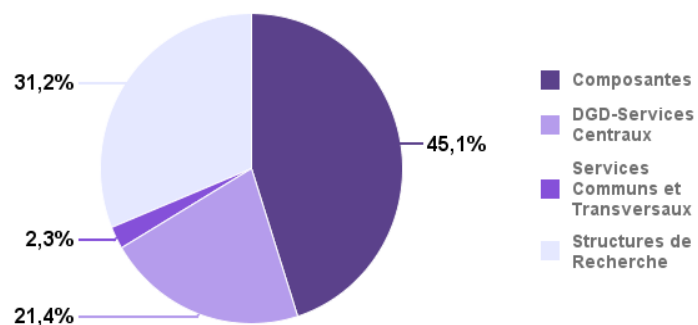
	BIATSS								Enseignants		Total 2020		Total 2019		Évolution 2019-20	
	A		B		C		Total BIATSS		ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	Effectif	%
	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.	ETP	% Str. affect.								
Composantes	169,9	14,5%	246	35,6%	435	51,7%	850,9	31,6%	1 449,25	60,4%	2 300,15	45,1%	2 261,65	44,8%	+ 39	+ 1,7%
DGD-Services Centraux	488,6	41,7%	301,9	43,7%	300,2	35,7%	1 090,7	40,3%	1,5	0,1%	1 092,2	21,4%	1 019,1	20,2%	+ 73	+ 7,2%
Services Communs et Transversaux	38,7	3,3%	17,6	2,5%	35,1	4,2%	91,4	3,4%	28,05	1,2%	119,45	2,3%	174,3	3,5%	- 55	- 31,5%
Structures de Recherche	474,3	40,5%	126	18,2%	70,5	8,4%	670,8	24,9%	922	38,4%	1 592,8	31,2%	1 587,95	31,5%	+ 5	+ 0,3%
TOTAL	1 171,5		691,5		840,8		2 703,8		2 400,8		5 104,6		5 043,0		+ 62	+ 1,2%

N.B : Suite à la création de l'EPE UGA en 2020, des réorganisations de certaines structures ont entraîné des modifications dans le paramétrage des structures dans le SIRH. Les agents des ex-structures de la COMUE (CED, Centre de Santé, DAD) qui figuraient au sein des Services communs et Transversaux ont été réaffectés au 01/01/2020 au sein d'autres regroupements (DGD-Services Centraux ou Structures de Recherche). De ce fait, la comparaison entre 2019 et 2020 n'est pas pertinente puisque les périmètres ne sont pas strictement identiques.

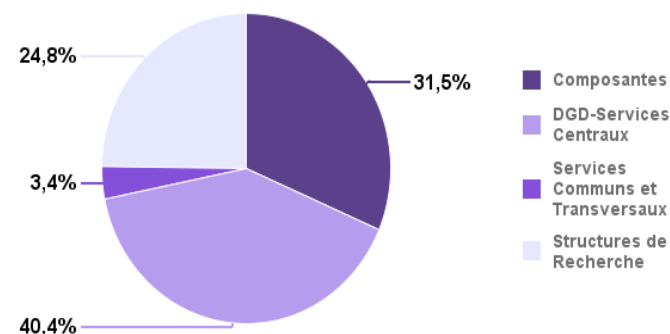
Les agents BIATSS de catégorie A se répartissent en majorité au sein des DGD-Services Centraux (42% des ETP) et des Structures de Recherche (40,5% dont la majorité des agents sont des collaborateurs experts). Alors que le personnel de catégorie C exerce principalement en Composantes (52%) puis en DGD-Services Centraux (36%)

Avec la croissance régulière des contractuels sur projet, les Structures de Recherche tendent à rassembler un tiers des ETP à l'UGA (hors doctorants).

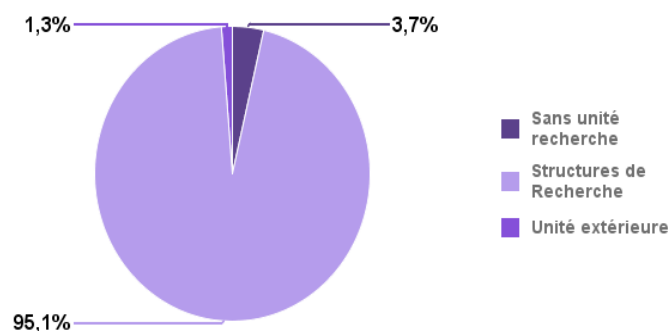
Répartition de l'effectif UGA en ETP en activité par structure d'affectation



Répartition de l'effectif BIATSS UGA en ETP en activité par structure d'affectation



Répartition de l'effectif enseignant-chercheur en activité par structure d'affectation recherche



Chaque enseignant-chercheur est affecté à **50%** à une composante et à **50%** à une structure de recherche.

Environ **95%** de ces agents sont affectés à une structure de recherche rattachée à l'UGA, dont **1,3%** sont affectés à une unité de recherche extérieure à l'UGA. En revanche, **moins de 4%** n'ont pas d'unité de recherche, cette part tend à diminuer au fil des ans.

❁ Répartition des effectifs par lieu de résidence

			Lieu d'activité 2020								2019		Évolution 2019-20	
			Tous sites		Site Grenoble		Site Valence		Autres sites		Tous sites		Effectif	%
			Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
Lieu de résidence	Rhône-Alpes	38-Isère	5 285	85,8%	5 257	88,7%	10	5,7%	18	30,5%	5 178	85,9%	+ 107	+ 2,1%
		26-Drôme	220	3,6%	89	1,5%	130	74,7%	1	1,7%	205	3,4%	+ 15	+ 7,3%
		73-Savoie	132	2,1%	116	2,0%			16	27,1%	143	2,4%	- 11	- 7,7%
		69-Rhône	124	2,0%	115	1,9%	5	2,9%	4	6,8%	123	2,0%	+ 1	+ 0,8%
		74-Haute-Savoie	55	0,9%	37	0,6%			18	30,5%	61	1,0%	- 6	- 9,8%
		07-Ardèche	46	0,7%	20	0,3%	26	14,9%			44	0,7%	+ 2	+ 4,5%
		42-Loire	13	0,2%	11	0,2%	1	0,6%	1	1,7%	8	0,1%	+ 5	+ 62,5%
		01-Ain	5	0,1%	5	0,1%					6	0,1%	- 1	- 16,7%
	TOTAL RHONE-ALPES		5 880	95,5%	5 650	95,4%	172	98,9%	58	98,3%	5 768	95,7%	+ 112	+ 1,9%
	Île-de-France		86	1,4%	85	1,4%			1	1,7%	82	1,4%	+ 4	+ 4,9%
Autres régions (PACA, Languedoc-Roussillon...)		175	2,8%	173	2,9%	2	1,1%			157	2,6%	+ 18	+ 11,5%	
Etranger		17	0,3%	17	0,3%					19	0,3%	- 2	- 10,5%	
TOTAL		6 158		5 925		174		59		6 026		+ 132	+ 2,2%	

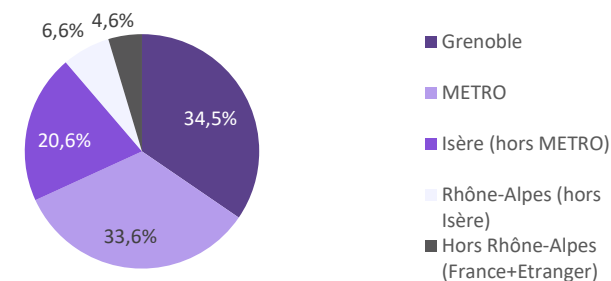
*La catégorie "Autres sites" prend en compte les agents affectés :

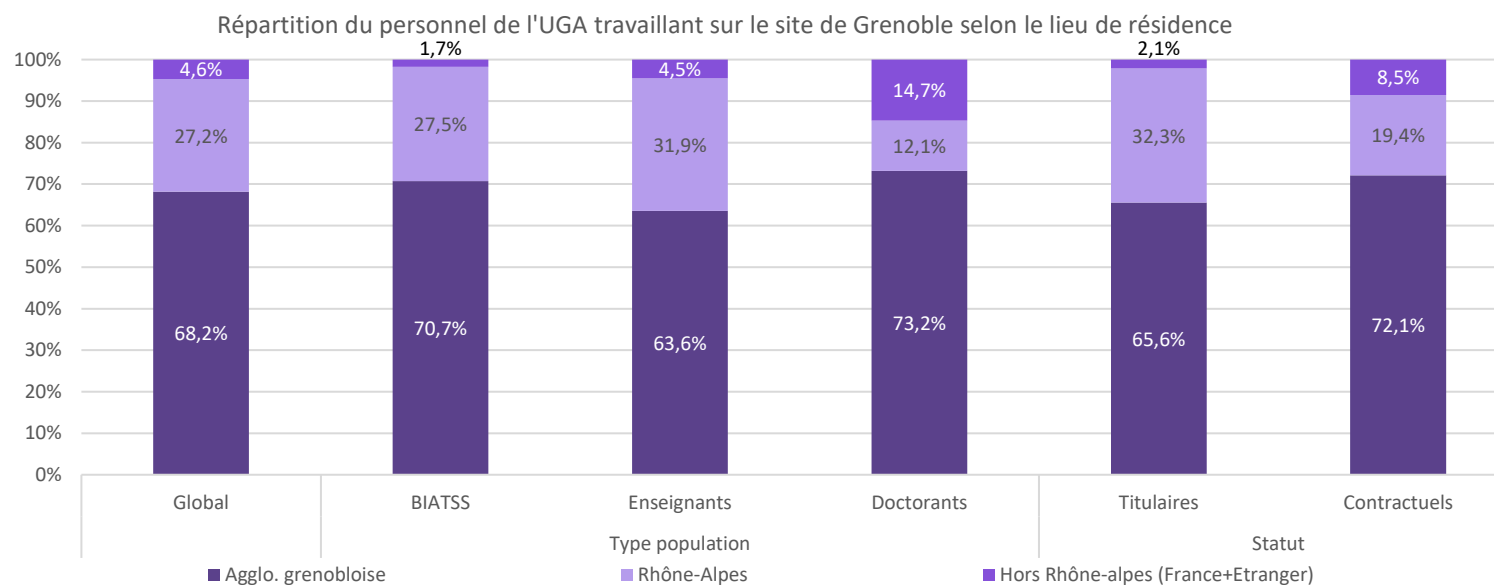
- aux INSPE Bonneville et Chambéry,
- à MEDIAT Rhône-Alpes à Lyon,
- à l'IUT2 GEA à Vienne.

La METRO (Communauté d'Agglomération de Grenoble) regroupe 49 communes de l'agglomération grenobloise (listées dans le glossaire).

Sur le site de Grenoble, plus de deux tiers du personnel réside au sein de la METRO et environ neuf agents sur dix vivent dans le département de l'Isère.

Répartition du personnel UGA travaillant sur le Site de Grenoble selon le lieu de résidence





Parmi les personnes exerçant sur le site grenoblois, les doctorants sont les agents qui possèdent la part de résidents au sein de la METRO la plus élevée (73,2%). En revanche, plus de 36% des enseignants habitent en dehors de l'agglomération grenobloise.

De nombreux agents contractuels résident dans la commune de Grenoble (45%) alors que les titulaires ne sont que 28%. Ces derniers habitent plutôt dans les autres communes de l'agglomération (38%).

La proportion d'enseignants à vivre hors du département isérois (13,8%) est plus de deux fois supérieure que celle des BIATSS (5,5%).

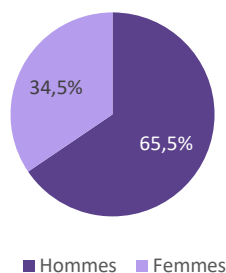
4,7% des enseignants-chercheurs ont une adresse personnelle hors de Rhône-Alpes.

1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels ♀

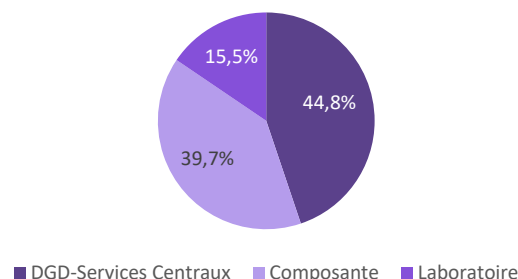
🌸 Contrats d'apprentissage du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

L'effectif d'apprentis à l'UGA augmente chaque année. La hausse est de 26% en 2020 avec 26 recrutements opérés sur l'année civile. Au total, 58 apprentis ont été recensés à l'UGA sur cette période. Cette augmentation traduit l'engagement politique de l'UGA dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique. Cela constitue un axe du développement de la responsabilité sociale employeur notamment en faveur des personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit également dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'établissement afin notamment de constituer un vivier de candidats sur des profils où nous rencontrons des difficultés de recrutement.

Répartition des apprentis UGA par sexe



Répartition des apprentis UGA par type de structure d'affectation



L'UGA gère les formations en apprentissage au sein même du centre de formation pour apprenti (CFA) de l'université créé en janvier 2019, ou en partenariat avec d'autres CFA (CFA Formasup Isère-Drôme-Ardèche, CFA INFRABAT...).

Au fil des années, la proportion de femmes apprenties est de plus en plus importante, elles n'étaient que **18%** en 2017 contre **35%** en 2020.

La majorité des apprentis sont affectés à peu près autant en DGD-Services qu'en Composantes. Chaque année, davantage d'apprentis exercent leur activité en Composantes, ils étaient moins d'un quart à y être affecté en 2017, ils sont près de **40%** en 2020.

🌿 Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé et par famille professionnelle

Niveau de diplôme préparé

		Effectif	%
Diplôme de niveau I (Master ou diplôme d'ingénieur)	Ingénieur	5	8,6%
	Master	13	22,4%
Diplôme de niveau II (Licence, Licence professionnelle)	Licence	3	5,2%
	Licence professionnelle	23	39,7%
Diplôme de niveau III (BTS, DUT)	BTS	11	19,0%
	DUT	1	1,7%
Diplôme de niveau IV (Bac)	Bac professionnel	1	1,7%
Diplôme de niveau V (CAP, BEP)	CAP	1	1,7%
TOTAL Apprentis		58	

Famille professionnelle

	Effectif	%
Informatique-Réseaux	14	24,1%
Administration-Comptabilité-Gestion-Secrétariat-Communication	12	20,7%
Electrotechnique-Electronique-Optique-physique	9	15,5%
Conception systèmes intégrés	6	10,3%
Production animale	4	6,9%
Service informatique aux organisations	4	6,9%
Logistique - Maintenance	3	5,2%
Management et pilotage services techniques	3	5,2%
Métiers du numérique	2	3,4%
Administration managériale	1	1,7%
TOTAL Apprentis	58	

Une grande partie des nouveaux apprentis préparent niveau de diplôme élevé, on constate davantage de diplôme de niveau Licence (Bac +3) ou Master (Bac +5) qui sont visés. (**76%** de l'ensemble des apprentis en 2020 (contre **55%** en 2017).

Bien qu'en léger recul, l'Informatique-Réseaux reste le domaine professionnel majoritaire chez les apprentis (environ un quart de l'effectif).

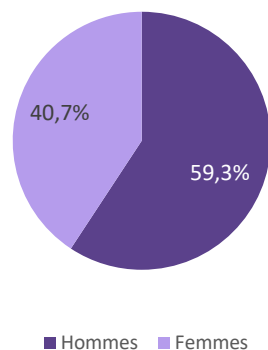
1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2020 ♀

Les doctorants contractuels sont recrutés pour 3 ans sur le fondement du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 pour effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Ils peuvent également être en plus chargé d'une mission complémentaire égale, au plus, à 1/6ème du temps annuel de travail. Il peut s'agir :

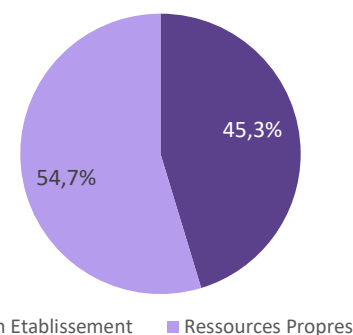
- soit d'une mission d'enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique (plafond de 64 h équivalent TD ou TP);
- soit d'une mission de recherche ou d'expertise dont la durée maximale est plafonnée à 32 jours par an :
 - diffusion de l'information scientifique et technique
 - valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique
 - expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou une fondation

Depuis la réforme du contrat doctoral (Circulaire du 18 juillet 2016), les activités complémentaires sont effectuées sous forme de cumul d'activité (vacations d'enseignement) et sont rémunérées en dehors du contrat doctoral. Par conséquent, on assiste à un transfert progressif des effectifs doctorants selon le type de contrat. En effet, le nombre de contrats de doctorants recherche avec activité complémentaire est amené à disparaître petit à petit au profit des contrats de doctorants recherche.

Répartition des doctorants contractuels par sexe



Répartition des doctorants contractuels par type de financement



La population de doctorants, avec **810** individus, a connu une croissance de **11,1%** en 2020. Cette augmentation fait suite à la mesure de prolongation des contrats doctoraux liée à la crise sanitaire du Covid-19 qui a affecté les activités de recherche (cf. loi du n°2020-734 du 17 juin 2020) qui a limité considérablement le nombre de départs de doctorants sur l'année 2020.

Par ailleurs, après avoir constaté un recul de son effectif en 2017 (**659** agents), le nombre de doctorants contractuels a nettement augmenté avec beaucoup de recrutements qui ont eu lieu dans le cadre de nouveauxancements de projets de recherche (Idex, MIAI, etc...) notamment. Cette croissance de doctorants sur projets de recherche explique en partie la part de plus en plus importante du type de financement sur Ressources Propres alors que dans le même temps, le transfert d'une partie des doctorants aux ENS et l'application du PRE contribuent à la réduction du financement Dotation Etablissement. D'autre part, la proportion de doctorants affectés à un labex décroît sensiblement à **7%** de l'ensemble de l'effectif (**11,5%** en 2018).

❁ Répartition des doctorants contractuels ayant effectué des vacances d'enseignement par composante de service

Les données ci-après ont été collectées sur l'année universitaire 2019-2020 et concernent les doctorants ayant signé un contrat à l'UGA. Les doctorants extérieurs ayant effectué des vacances d'enseignement dans une structure de l'UGA au cours de cette période ne sont pas comptabilisés.

Les vacataires d'enseignement sont comptabilisés dans la composante où ils ont effectué les heures d'enseignement. Par conséquent, ils peuvent être comptabilisés autant de fois qu'ils interviennent dans des composantes différentes.

	Nb d'heures effectuées EQTD	Effectif
UFR IM2AG	3 631	84
UFR PHITEM	2 999	87
UFR CHIMIE BIOLOGIE	1 919	60
IUT1 GRENOBLE	1 649	53
UFR SHS	1 413	30
UFR LLASIC	1 143	26
UFR FACULTE PHARMACIE	1 086	24
POLYTECH GRENOBLE	860	37
IUGA	791	22
UFR FACULTE DROIT	669	12
IUT2 GRENOBLE	660	23
UFR ARSH	415	11
IAE GRENOBLE	353	10
UFR FACULTE ECONOMIE	315	8
UFR LE	304	5
UFR STAPS	283	6
IUT VALENCE	188	4
Service des langues	73	7
UFR FACULTE MEDECINE	50	3
INSPE	43	2
Ecoles européennes	38	5
CUEF	26	2
TOTAL	18 906	522

Avec la réforme du contrat doctoral, le volume des activités complémentaires sous forme de vacances effectuées par des doctorants augmente logiquement avec, par exemple, près de **19 000 h** d'enseignement effectuées sur l'année universitaire 2019-20.

Les UFR IM2AG, PHITEM, Chimie-Biologie et l'IUT1 qui regroupent à elles quatre plus de la moitié (**54%**) des heures de vacances d'enseignement effectuées par des doctorants de l'UGA.

❁ Répartition des doctorants contractuels par pôle et par sexe

La répartition des doctorants par pôle de recherche est construite à partir de leur affectation recherche.

	Hommes		Femmes		Total 2020	Total 2019	Évolution 2019-20	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif		Effectif	%
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	17	31,5%	37	68,5%	54	49	+ 5	+ 10,2%
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	57	45,2%	69	54,8%	126	105	+ 21	+ 20,0%
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	47	77,0%	14	23,0%	61	56	+ 5	+ 8,9%
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	71	72,4%	27	27,6%	98	91	+ 7	+ 7,7%
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	59	77,6%	17	22,4%	76	83	- 7	- 8,4%
Pôle Sciences Sociales (SS)	14	36,8%	24	63,2%	38	35	+ 3	+ 8,6%
Pôles ALLSHCS et CBS	7	36,8%	12	63,2%	19	18	+ 1	+ 5,6%
Pôles ALLSHCS et MSTIC	23	67,6%	11	32,4%	34	28	+ 6	+ 21,4%
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	4	50,0%	4	50,0%	8	6	+ 2	+ 33,3%
Pôles CBS et MSTIC	2	100,0%			2	3	- 1	- 33,3%
Pôles CBS et MSTIC et PEM	10	47,6%	11	52,4%	21	16	+ 5	+ 31,3%
Pôles CBS et PEM	19	70,4%	8	29,6%	27	21	+ 6	+ 28,6%
Pôles MSTIC et PEM	7	87,5%	1	12,5%	8	8	+ 0	+ 0,0%
Pôles PAGE et CBS	3	37,5%	5	62,5%	8	9	- 1	- 11,1%
Pôles PAGE et PEM	5	62,5%	3	37,5%	8	4	+ 4	+ 100,0%
Pôles SS et ALLSHCS	17	45,9%	20	54,1%	37	31	+ 6	+ 19,4%
Unité extérieure (dont projet IDEX)	118	63,8%	67	36,2%	185	166	+ 50	+ 11,4%
TOTAL	480	59,3%	330	40,7%	810	729	+ 81	+ 11,1%

 Répartition des doctorants contractuels par pôle et par type de financement

	Etat		Ressources Propres		Total 2020	Total 2019	Évolution 2019-20	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif		Effectif	%
Pôle Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales (ALLSHCS)	43	79,6%	11	20,4%	54	49	+ 5	+ 10,2%
Pôle Chimie, Biologie, Santé (CBS)	71	56,3%	55	43,7%	126	105	+ 21	+ 20,0%
Pôle Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (MSTIC)	27	44,3%	34	55,7%	61	56	+ 5	+ 8,9%
Pôle Physique des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie (PAGE)	51	52,0%	47	48,0%	98	91	+ 7	+ 7,7%
Pôle Physique, Ingénierie, Matériaux (PEM)	41	53,9%	35	46,1%	76	83	- 7	- 8,4%
Pôle Sciences Sociales (SS)	36	94,7%	2	5,3%	38	35	+ 3	+ 8,6%
Pôles ALLSHCS et CBS	15	78,9%	4	21,1%	19	18	+ 1	+ 5,6%
Pôles ALLSHCS et MSTIC	19	55,9%	15	44,1%	34	28	+ 6	+ 21,4%
Pôles ALLSHCS et PAGE et MSTIC	6	75,0%	2	25,0%	8	6	+ 2	+ 33,3%
Pôles CBS et MSTIC	0	0,0%	2	100,0%	2	3	- 1	- 33,3%
Pôles CBS et MSTIC et PEM	14	66,7%	7	33,3%	21	16	+ 5	+ 31,3%
Pôles CBS et PEM	3	11,1%	24	88,9%	27	21	+ 6	+ 28,6%
Pôles MSTIC et PEM	6	75,0%	2	25,0%	8	8	+ 0	+ 0,0%
Pôles PAGE et CBS	5	62,5%	3	37,5%	8	9	- 1	- 11,1%
Pôles PAGE et PEM	3	37,5%	5	62,5%	8	4	+ 4	+ 100,0%
Pôles SS et ALLSHCS	24	64,9%	13	35,1%	37	31	+ 6	+ 19,4%
Unité extérieure (dont projet IDEX)	3	1,6%	182	98,4%	185	166	+ 19	+ 11,4%
TOTAL	367	45,3%	443	54,7%	810	729	+ 81	+ 11,1%

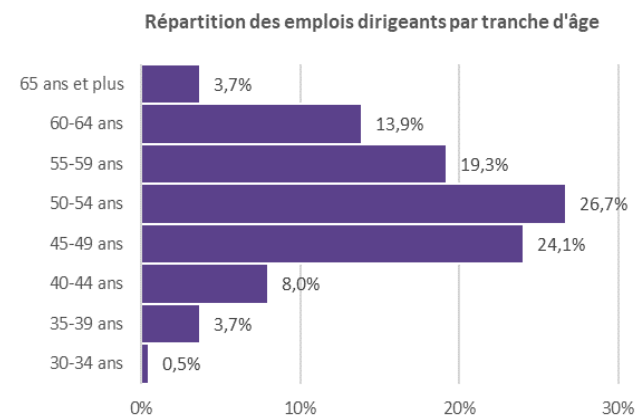
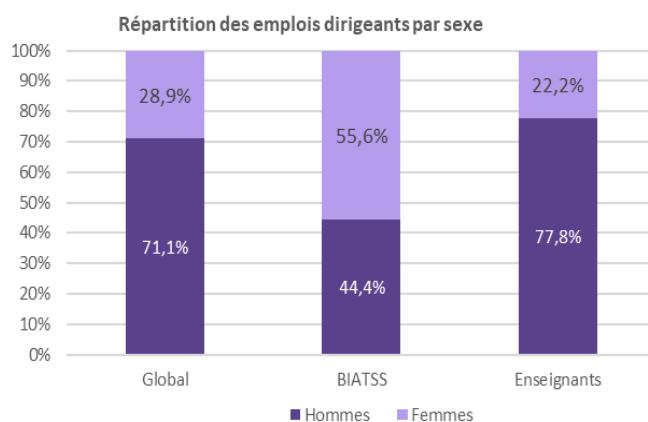
1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ♀

Sont pris en compte en tant qu'emplois supérieurs et dirigeants :

- Le Président de l'Université
- Le Directeur Général des Services et ses adjoint(e)s
- Les Directeurs(trices) Généraux Délégué(e)s et leurs adjoint(e)s
- Le Directeur du Service Interuniversitaire de Documentation (SID)
- Les Directeurs(trices) des Composantes
- L'agent comptable
- Les Directeurs(trices) de Laboratoires
- Les Vice-Président(e)s (VP) et Chargé(e)s de mission

Parmi l'ensemble de ces emplois, on dénombre **81%** d'enseignants et/ou personnels de recherche (directeur(trice) ou chargé(e) de recherche) pour 19% de BIATSS.

33% des emplois supérieurs et dirigeants sont occupés par des personnes d'un autre établissement que l'UGA (essentiellement au niveau de laboratoires multi-tutelles).



Les emplois dirigeants se rajeunissent en 2020, la part des personnes de 50 ans et plus (qui était supérieure à deux tiers en 2019) s'est réduite à **63,6%**. On compte chaque année sur ces postes davantage de femmes : **28,9%** en 2020 que les années précédentes (27,2% en 2017).

Âge moyen par structure d'affectation (hors VP et chargé(e)s de Mission)

	Âge moyen 2020	Âge moyen 2019
Composantes	53,1	53,0
Services centraux et SID	50,2	49,7
Structures de recherche	52,9	54,5
TOTAL Emplois dirigeants	52,4	53,6

L'âge moyen des agents occupant des emplois dirigeants (hors VP et chargé(e)s de mission) est de **52,4** ans. Il a rajeuni notamment au niveau de certaines Structures de Recherche qui ont renouvelé leur direction.

Les VP et chargés de mission ont une moyenne d'âge de **52,9** ans en 2020 contre **53,8** ans en 2019.

1.7. Répartition des vacataires d'enseignement

Le décret 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur définit deux types d'enseignant vacataire :

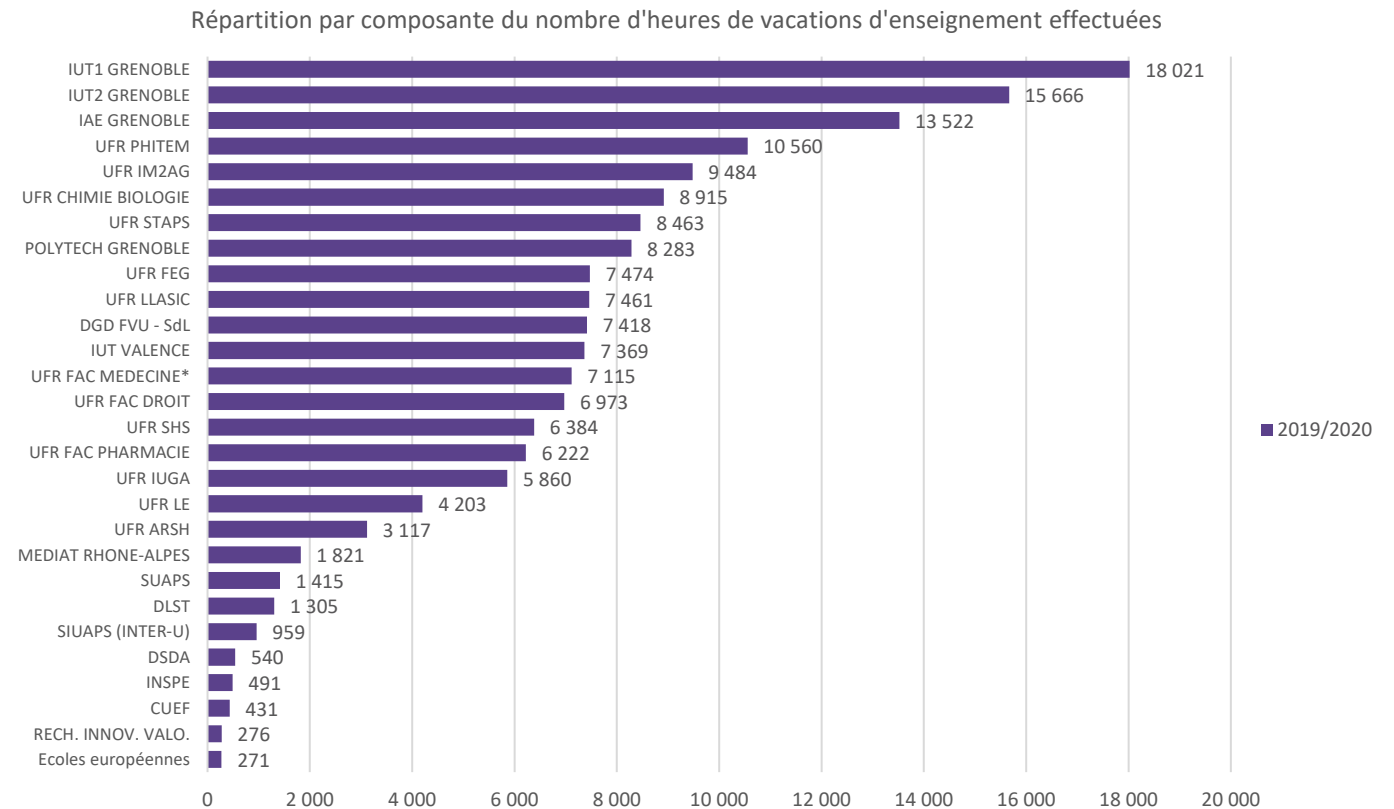
- les chargés d'enseignement vacataires (CEV) choisis en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel qui exercent une activité professionnelle principale consistant soit en la direction d'une entreprise, soit en une activité salariée d'au moins 900h de travail par an, soit en une activité non salariée pouvant être justifiée par des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans.
- les agents temporaires vacataires (ATV), étudiants inscrits dans une formation doctorale ou retraités de moins de 65 ans ayant exercé au moment de la cessation de fonction une activité extérieure à l'établissement.

Sur l'année universitaire 2019/2020, l'UGA a recruté **5 969** vacataires d'enseignement.

Les vacataires d'enseignement sont comptabilisés dans la composante où ils ont effectué les heures d'enseignement. Par conséquent, ils peuvent être comptabilisés autant de fois qu'ils interviennent dans des composantes différentes.

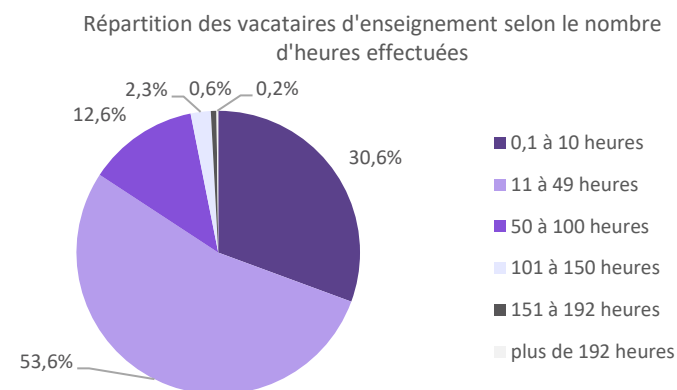
Avec la crise sanitaire, l'évolution du nombre d'heures de vacations d'enseignement, qui a toujours été en croissance, marque un léger recul de **1,1%** sur l'année universitaire 2019-20 par rapport à la précédente.

On peut noter que le report des activités d'enseignement des doctorants contractuels s'effectue désormais sous forme de vacations suite à la réforme du contrat doctoral en 2018. De ce fait, la part des heures d'enseignement effectuées par des doctorants augmente en passant de 9,8% en 2018-19 à plus de **11%** en 2019-20.



❁ Répartition par composante des vacataires d'enseignement selon le nombre d'heures d'enseignement effectuées

	0,1 à 10 heures	11 à 49 heures	50 à 100 heures	101 à 150 heures	151 à 192 heures	plus de 192 heures
CUEF	4	9	2			
DGD FVU - D. moyens	73	91	36	13	2	
DLST	1	5	6	1	2	1
DSDA		7	4			
Ecoles européennes	5	10				
IAE GRENOBLE	127	248	60	12	3	1
INSPE	16	12	1	1		
IUGA	68	108	29	4	1	
IUT VALENCE	26	103	41	11	2	
IUT1 GRENOBLE	45	346	75	19	3	2
IUT2 GRENOBLE	77	265	64	18	6	3
MEDIAT RHONE-ALPES	70	47	2	2		
POLYTECH GRENOBLE	136	217	20	5	2	1
RECHERCHE INNOVATION VALO	25	13				
SIUAPS (INTER-U)	1	4	9	1		
SUAPS	3	12	3	3	1	1
UFR ARSH	14	55	17	2		
UFR CHIMIE BIOLOGIE	171	261	23	2		
UFR FACULTE DROIT	73	123	37	4	2	
UFR FACULTE ECONOMIE	68	108	44	6	1	
UFR FACULTE MEDECINE	196	198	12	2	2	
UFR FACULTE PHARMACIE	215	118	29	3	1	
UFR IM2AG	41	159	64	3	1	
UFR LE	7	58	25	3	1	
UFR LLASIC	46	153	37	4		
UFR PHITEM	198	277	33	4	2	
UFR SHS	74	103	39	3	1	
UFR STAPS	48	90	42	11	5	3
TOTAL	1 828	3 200	754	137	38	12



Les vacances d'enseignement sont pour 84% des cas d'une durée de moins de 50h.

Les composantes de santé (UFR Médecine et Pharmacie), MEDIAT Rhône-Alpes et l'INSPE sont des structures où les courtes vacances de moins de 10h sont les plus nombreuses (elles représentent plus de la moitié de l'ensemble des vacances de la structure).

A l'inverse, les IUT (IUT1, IUT2 et IUT Valence) sont les composantes qui comptent la part la plus grande de vacances "longues" de plus de 100h. Cette proportion est supérieure à 5% de l'ensemble des vacances comptabilisées au sein de la structure alors que la moyenne globale toutes structures confondues est de 3,1%.

*les intervenants à l'OSUG sont gérés et intégrés dans les heures de l'UFR PHITEM

1.8. Contrats étudiants ♀

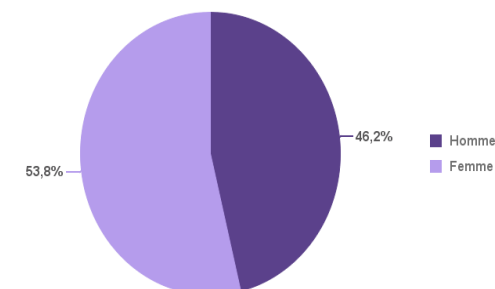
🌿 Contrats étudiants du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020

La temporalité des données sur les contrats étudiants est basée sur une année universitaire allant du 01/09/N au 31/08/N+1.

	2020	2019
Nombre d'étudiants	958	890
Nombre de contrats	1 298	1 288
Total nombre d'heures	85 416	81 338
Nombre d'heures moyen/étudiant*	89,2	91,4

*Rapport entre le nombre total d'heures effectuées par l'ensemble des étudiants en contrat et le nombre total d'étudiants en contrat.

Répartition des étudiants en contrat par sexe



958 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de la période observée (+7,6%). Ce type de contrat est en hausse constante, on en dénombrait 804 en 2016-17. Cette population qui était légèrement plus féminine il y a quelques années constate une répartition plus équilibrée au cours de cette année universitaire (53,8%).

L'âge moyen (somme des âges de chaque étudiant au 31/08/2019 / nombre total d'étudiants) est de **22 ans**.

🌿 Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe

Composantes	Hommes		Femmes		Total 2020		Total 2019	
	Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif	% structure	Effectif	% structure
Composantes	356	46,1%	417	53,9%	773	77,2%	686	74,4%
DGD-Services Centraux	101	44,7%	125	55,3%	226	22,6%	236	25,6%
Services communs et transversaux	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	0	
TOTAL Étudiants	458	46,2%	543	53,8%	1 001		922	

Un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats et exercer au sein de structures différentes. De ce fait, l'effectif total observé au niveau de la répartition par structure d'affectation est plus élevé que le nombre réel d'étudiants.

🌿 Masse salariale allouée aux emplois étudiants

1 492 315€ ont été alloués aux emplois étudiants sur l'année 2020. La hausse s'explique par l'augmentation des crédits alloués dans le cadre de la LOI ORE (notamment sur le tutorat). Ces emplois ont permis aux étudiants d'exercer différentes activités au sein des structures de l'établissement recensées dans le tableau ci-après.

❁ Répartition des étudiants en contrat par type d'activité et par sexe

Comme pour l'affectation, un étudiant peut être comptabilisé dans plusieurs types d'activités car il peut avoir plusieurs contrats étudiants simultanément. De ce fait, l'effectif total observé au niveau de la répartition par type d'activité est plus élevé que le nombre réel d'étudiants.

	2020						2019	
	Hommes		Femmes		Total		Total	
	Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif	% activité	Effectif	% activité
Accueil des étudiants	76	36,7%	131	63,3%	207	19,9%	223	22,1%
Aide à l'insertion professionnelle	1	7,7%	12	92,3%	13	1,3%	18	1,8%
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable	76	63,9%	43	36,1%	119	11,5%	45	4,5%
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	52	41,3%	74	58,7%	126	12,1%	129	12,8%
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	3	50,0%	3	50,0%	6	0,6%	8	0,8%
Promotion de l'offre de formation	24	39,3%	37	60,7%	61	5,9%	71	7,0%
Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	41	67,2%	20	32,8%	61	5,9%	61	6,0%
Tutorat	203	45,6%	242	54,4%	445	42,9%	454	45,0%
TOTAL Etudiants	476	46,2%	562	53,8%	1 038		1 009	

Environ **43%** des contrats sont dédiés à des activités de tutorat dont près d'un tiers est concentrée au sein de L'UFR Médecine.

2020 a vu l'essor du nombre de contrats au niveau des écoles de sport du SIUAPS, ce qui a eu pour conséquence à l'activité "Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales" d'occuper un poids plus important (de 4,5% à **11,5%**).

1.9. Pyramides des âges ♀

🏠 Notions

La **pyramide des âges** représente la répartition par tranche d'âge de 5 ans et par genre d'une population donnée dont les valeurs concernant les hommes se situent à gauche de l'axe vertical et les valeurs concernant les femmes à droite.

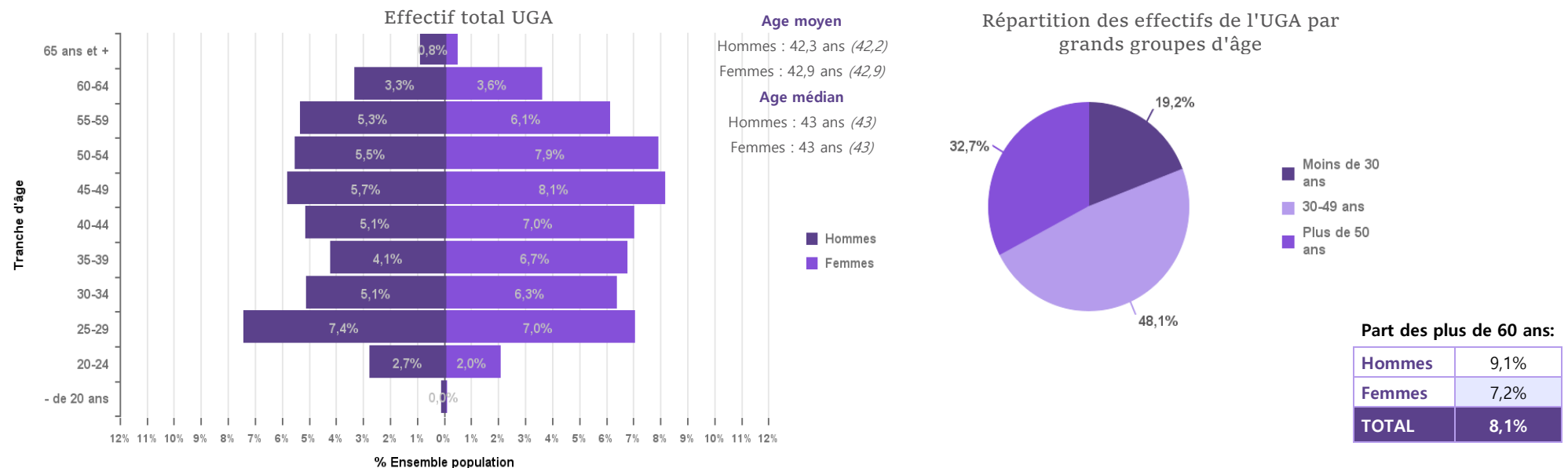
Les tranches d'âge sont classées de la plus jeune (en bas de la pyramide) à la plus âgée (en haut). Plus la pyramide est large à son sommet, plus la population est âgée. Le pourcentage indiqué pour chaque histogramme indique la proportion d'agents situés dans la classe d'âge correspondante par rapport à l'effectif total (hommes et femmes confondus).

L'**âge moyen** est le rapport entre la somme des âges de l'ensemble des agents et le nombre total d'agents. Il calcule la moyenne d'âge du personnel.

L'**âge médian** divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

🏠 Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2020

A titre indicatif, les valeurs d'âge moyen et d'âge médian de 2019 sont inscrites entre parenthèses.

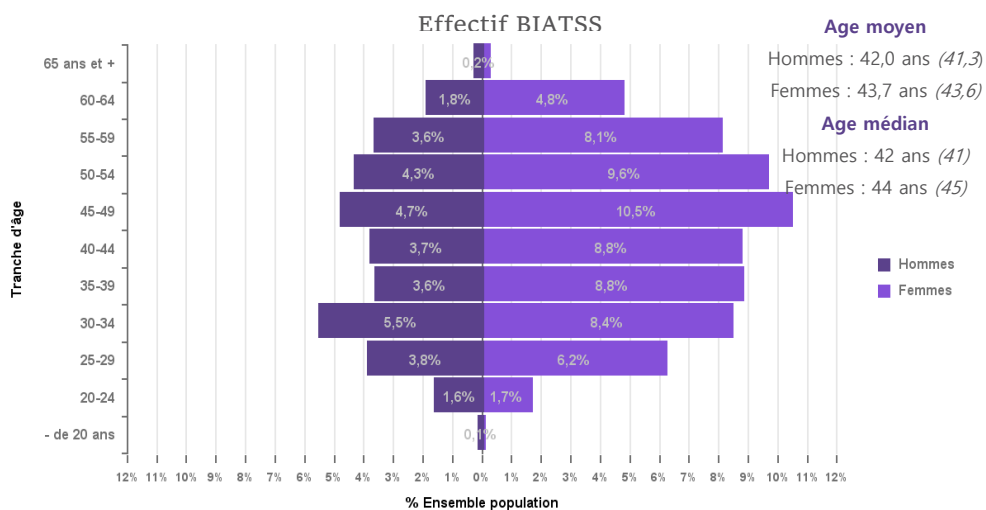


La moyenne d'âge de l'effectif en activité à l'UGA augmente peu depuis 2017 et a même tendance à se stabiliser à **42,6 ans**. Cela reflète une dynamique de renouvellement du personnel de l'établissement. Les hommes ont une moyenne d'âge de 0,6 points moins élevée que celle des femmes, cet écart a tendance à s'agrandir depuis 2016.

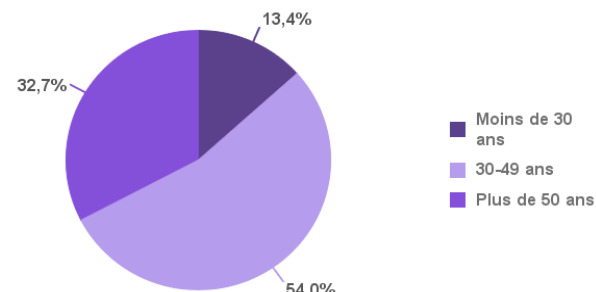
Les populations les plus représentées au sein de l'UGA sont d'une part, des agents de sexe féminin qui ont entre 45 et 54 ans (14% de l'effectif total) et d'autre part, des hommes de 25 à 29 ans (7,4%), tranche d'âge au sein de laquelle on retrouve de nombreux doctorants.

43 ans est l'âge médian à l'UGA toutes populations confondues, cette valeur est stable depuis 2017.

Pyramide des âges de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2020



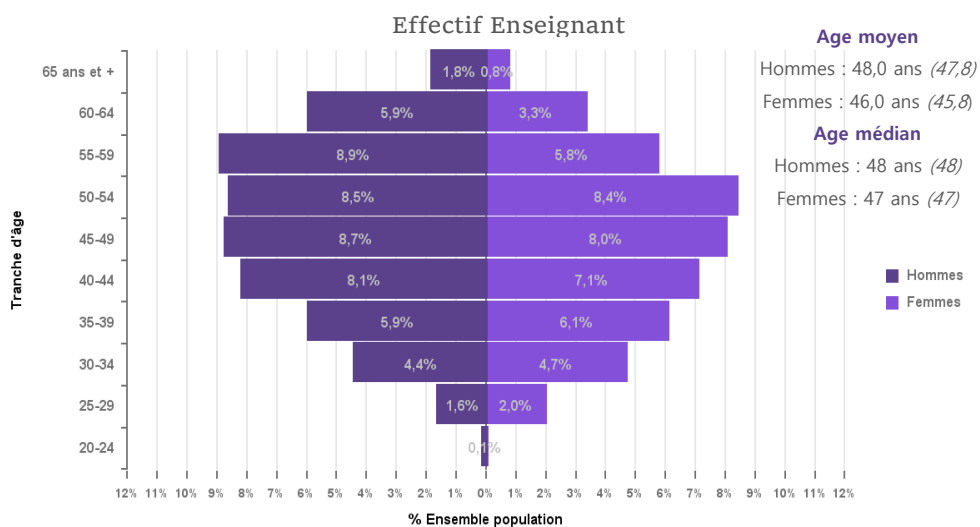
Répartition des effectifs BIATSS par grands groupes d'âge



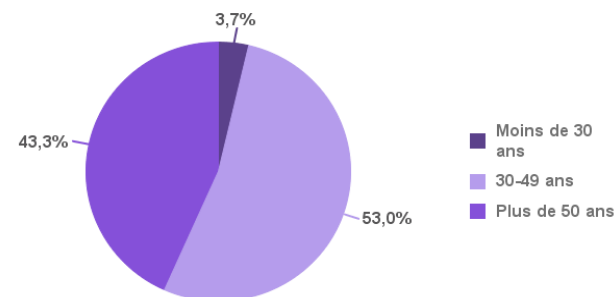
Part des plus de 60 ans:

Hommes	6,2%
Femmes	7,5%
TOTAL	7,1%

Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 2020



Répartition des effectifs enseignants par grands groupes d'âge

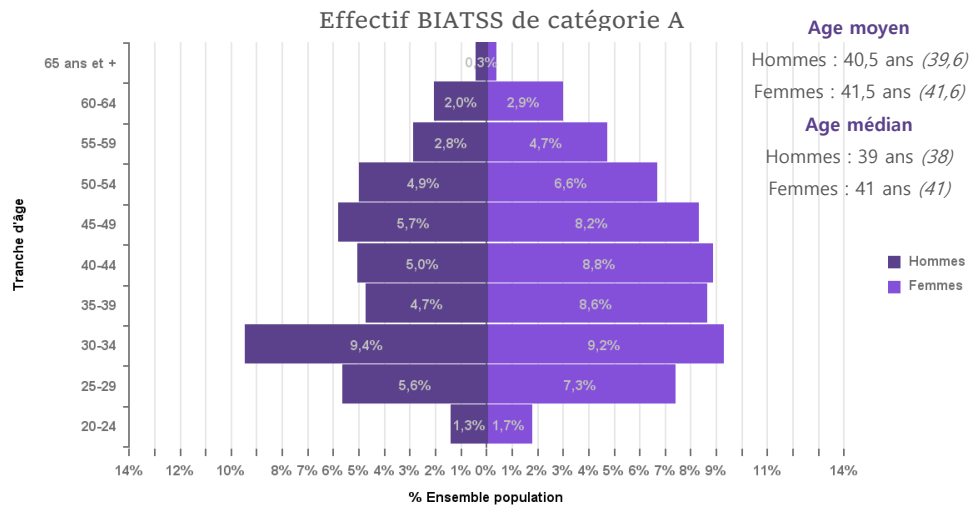


Part des plus de 60 ans:

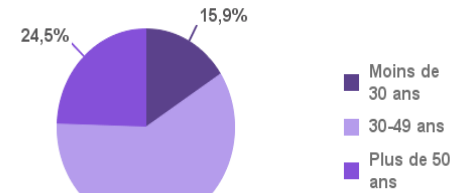
Hommes	14,3%
Femmes	8,9%
TOTAL	11,8%

L'effectif enseignant connaît un vieillissement régulier depuis 2016 pendant que le personnel BIATSS, à la faveur de nombreux recrutements (sur projets notamment), stabilise sa moyenne d'âge sur la durée. Néanmoins, nous constatons que la part des plus de 60 ans poursuit son augmentation en dehors des agents BIATSS masculins. En ce qui concerne les hommes, cette part reste plus de deux fois moins grande pour les BIATSS (6,2%) que pour les enseignants (14,3%), alors que pour les femmes elle est bien plus resserrée entre les deux populations.

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 2020



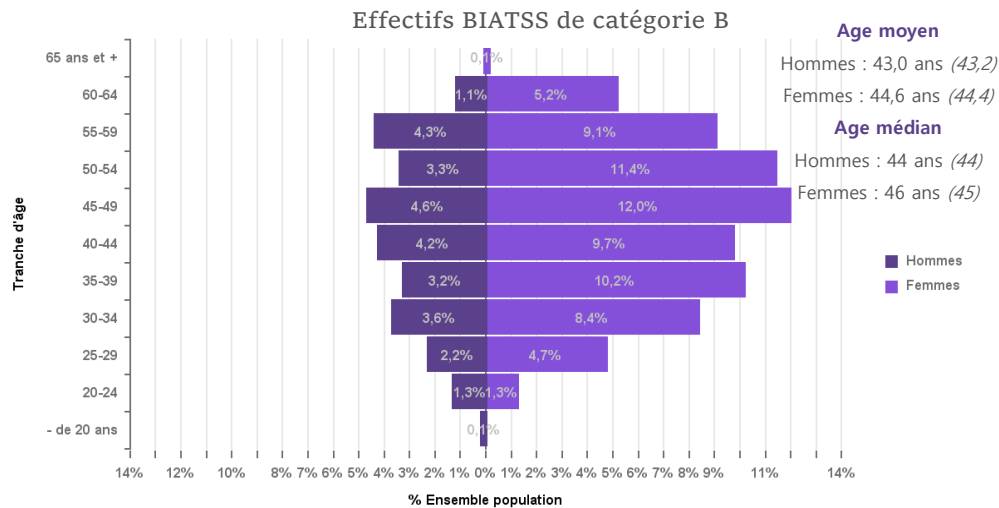
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie A par grands groupes d'âge



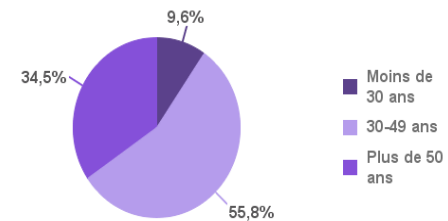
Part des plus de 60 ans:

Hommes	5,5%
Femmes	5,6%
TOTAL	5,6%

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 2020



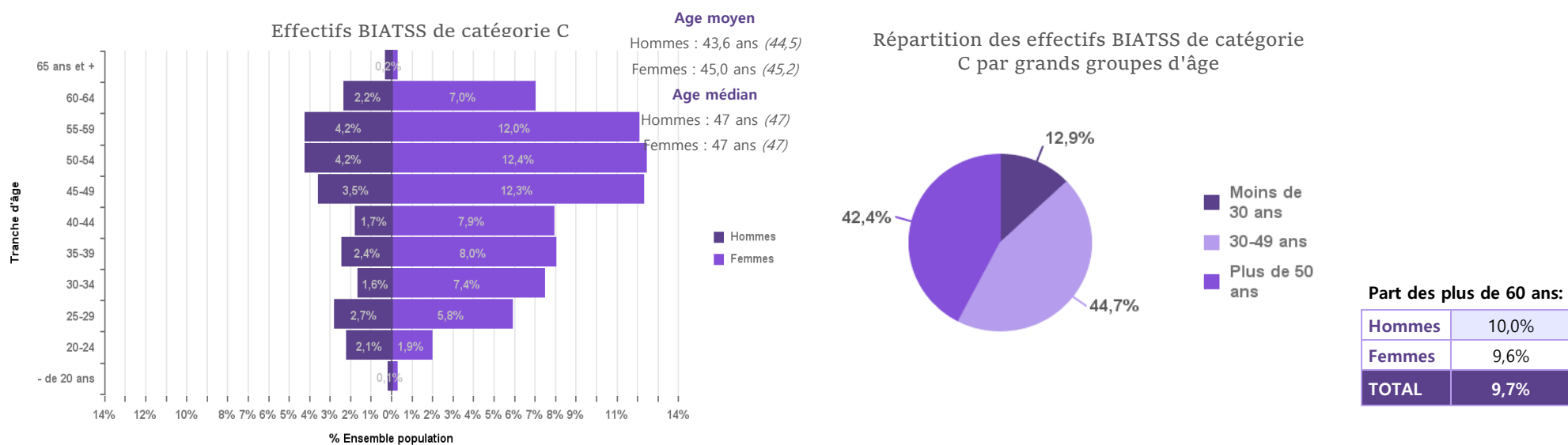
Répartition des effectifs BIATSS de catégorie B par grands groupes d'âge



Part des plus de 60 ans:

Hommes	4,0%
Femmes	7,4%
TOTAL	6,4%

Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 2020



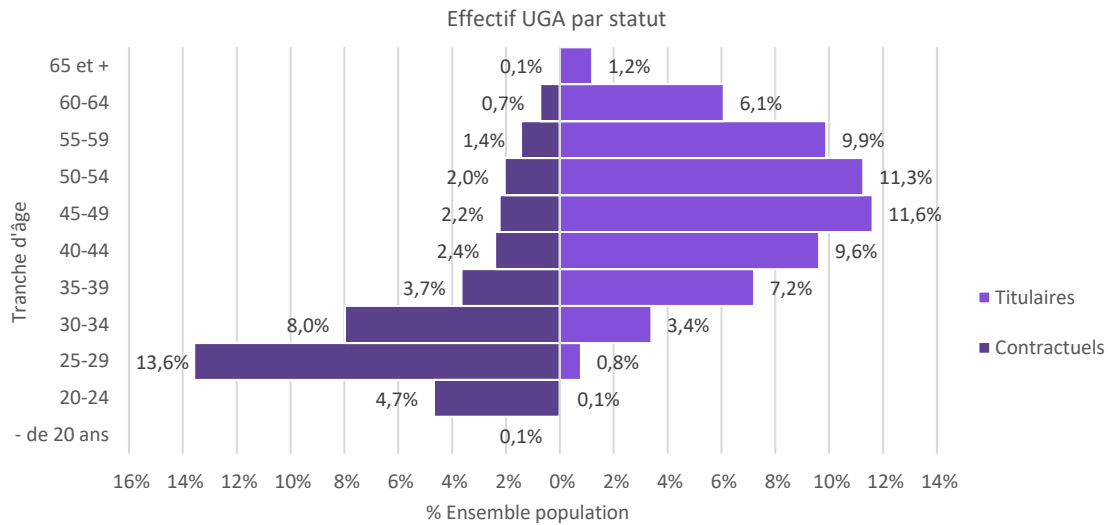
Les nombreux recrutements de contractuels au sein de la population BIATSS ont conduit à une évolution plus modérée de la moyenne d'âge avec des tendances nuancées selon les catégories.

Les agents de catégorie A sont globalement plus jeunes et ont constaté un vieillissement moindre que les autres catégories jusqu'en 2019. Néanmoins, en 2020 la moyenne d'âge part à la hausse pour le personnel de catégorie A (en particulier pour les hommes) et la part de personnes de plus de 50 ans s'accroît nettement.

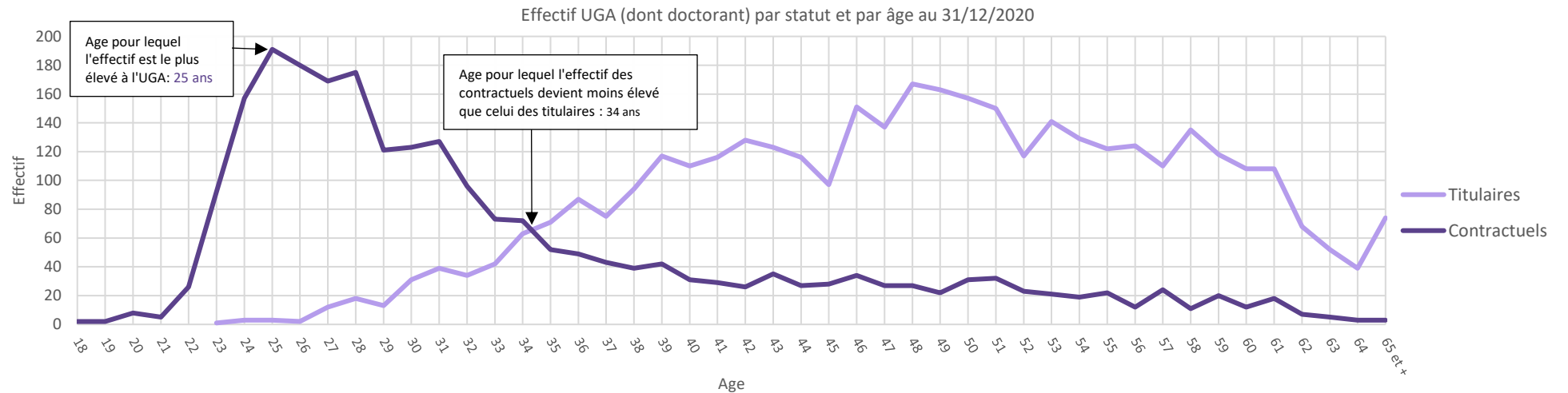
Les effectifs de BIATSS de catégorie B et C sont structurellement plus âgés, leurs moyennes d'âge oscillent entre 44 et 45 ans avec des proportions d'agents de plus de 50 en constante augmentation (elle a atteint le tiers de l'effectif de catégorie B en 2019).

La catégorie C est celle qui a la structure la plus âgée avec une forte proportion d'agents de sexe féminin : plus de 43% du personnel de catégorie C sont des femmes de plus de 45 ans. Cependant, en effectuant un focus sur les personnes de ces catégories en fin de carrière, on remarque que la part des plus de 60 ans a reculé en 2020 quel que soit le sexe.

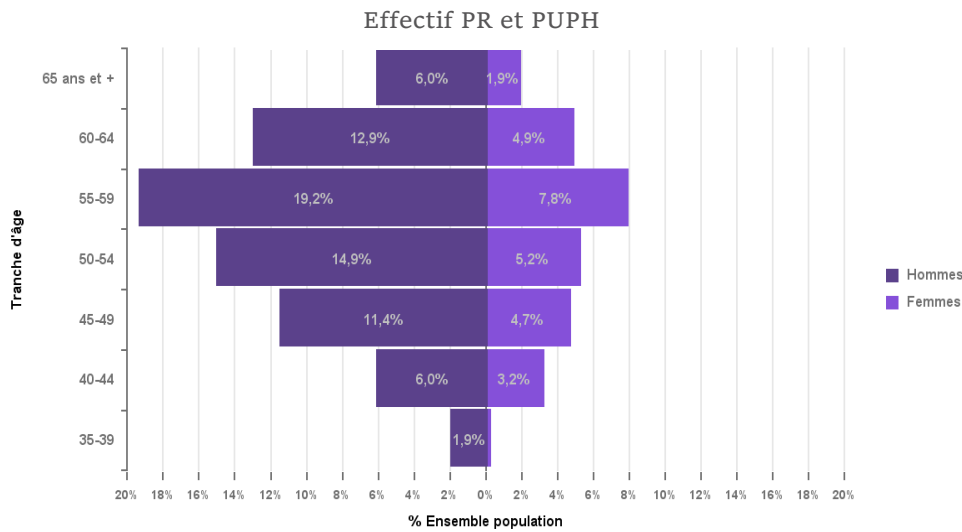
Pyramide des âges de la population UGA en activité au 31 décembre 2020 par statut



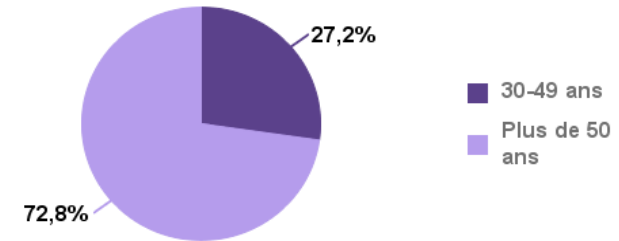
- La tranche d'âge **45-49 ans** est la plus représentée au sein du personnel titulaire de l'UGA. Parallèlement ce sont les **25-29 ans** que l'on rencontre le plus du côté des agents non-titulaires. A elles deux, ces tranches d'âge représentent un quart de la population totale.
- Les âges les plus fréquents à l'UGA sont **25 ans** et **48 ans** (**194** personnes). Pour les titulaires, il est de 48 ans (**167** agents) et 25 ans pour les contractuels (**191** agents).
- 34 ans** est l'âge à partir duquel le rapport entre le nombre d'agents titulaires et le nombre d'agents non-titulaires s'inverse.
- Pour les agents titulaires à l'UGA, les hommes ont une moyenne d'âge plus élevée que les femmes alors que l'on observe la tendance inverse pour les contractuels.



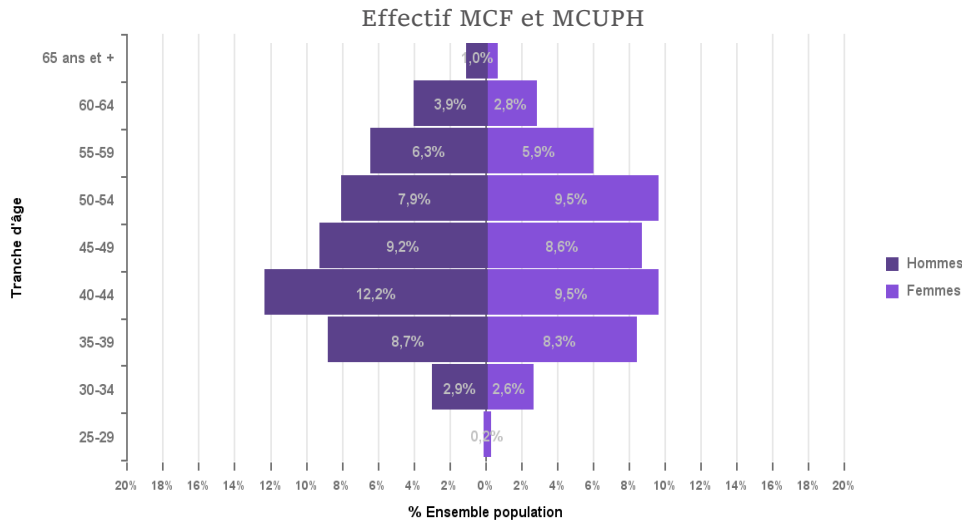
Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2020



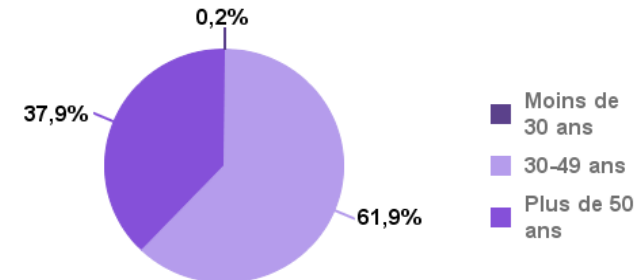
Répartition des effectifs des PR et PUPH par grands groupes d'âge



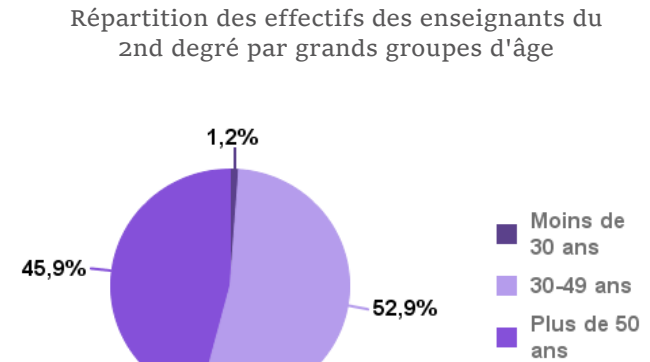
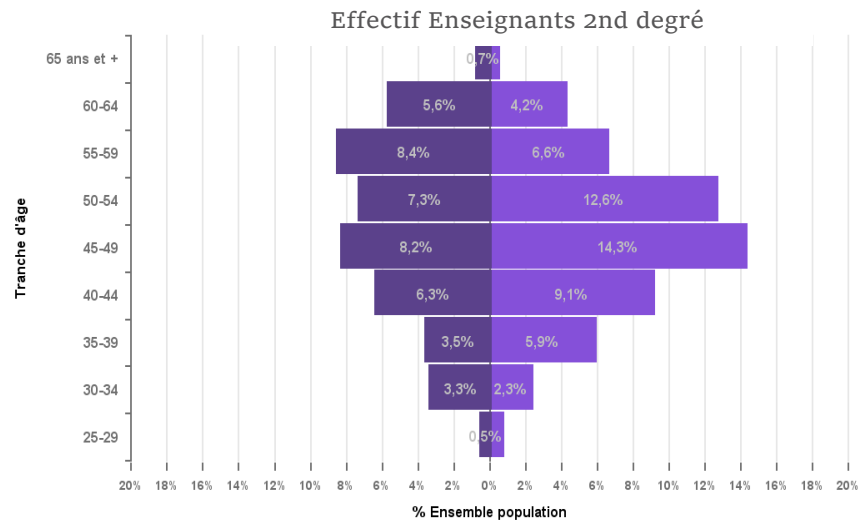
Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2020



Répartition des effectifs des MCF et MCUPH par grands groupes d'âge



Pyramide des âges des enseignants du second degré titulaires en activité au 31 décembre 2020



La part des Professeurs d'Université (PR) de plus de 50 ans continue d'augmenter rapidement, elle atteint près de **73%** en 2020 confirmant le fort vieillissement de cette population majoritairement masculine (plus de la moitié des PR sont des hommes de plus de 50 ans).

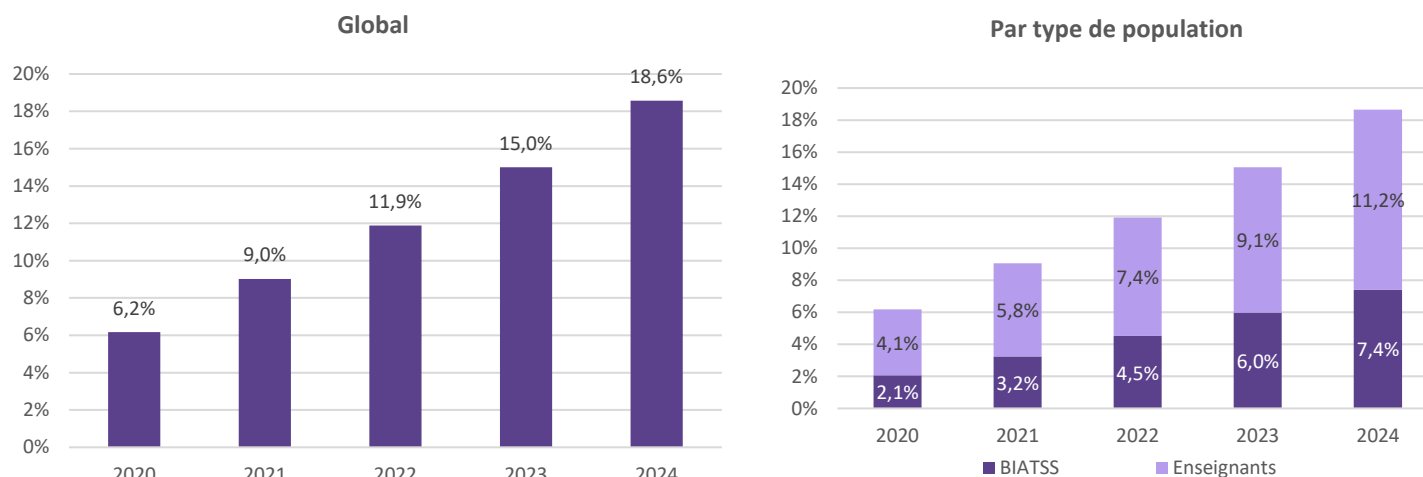
Le phénomène touche également les autres corps enseignants, les Maîtres de Conférences (MCF) voient leur part d'agents de plus de 50 ans progresser nettement depuis 2016 passant de **27,4%** à environ **38%** de la population. Parallèlement à cette hausse significative, cette catégorie d'enseignants chercheurs enregistre une nette baisse du nombre d'agents de moins de 30 ans. Alors qu'ils représentaient environ **5%** de l'effectif jusqu'en 2018, plus que deux MCF de moins de 30 ans sont recensés au 31/12/2020 soit **0,2%** de l'effectif.

Par ailleurs, on observe la même situation au niveau des enseignants du second degré avec un nombre de personnes de plus de 50 ans en croissance et une part des moins de 30 ans qui se réduit aux alentours de **1%**, malgré une certaine stabilité au niveau de l'âge moyen de cette population suite à une dynamique de mouvements de personnels plus importante que les enseignant chercheurs.

1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans

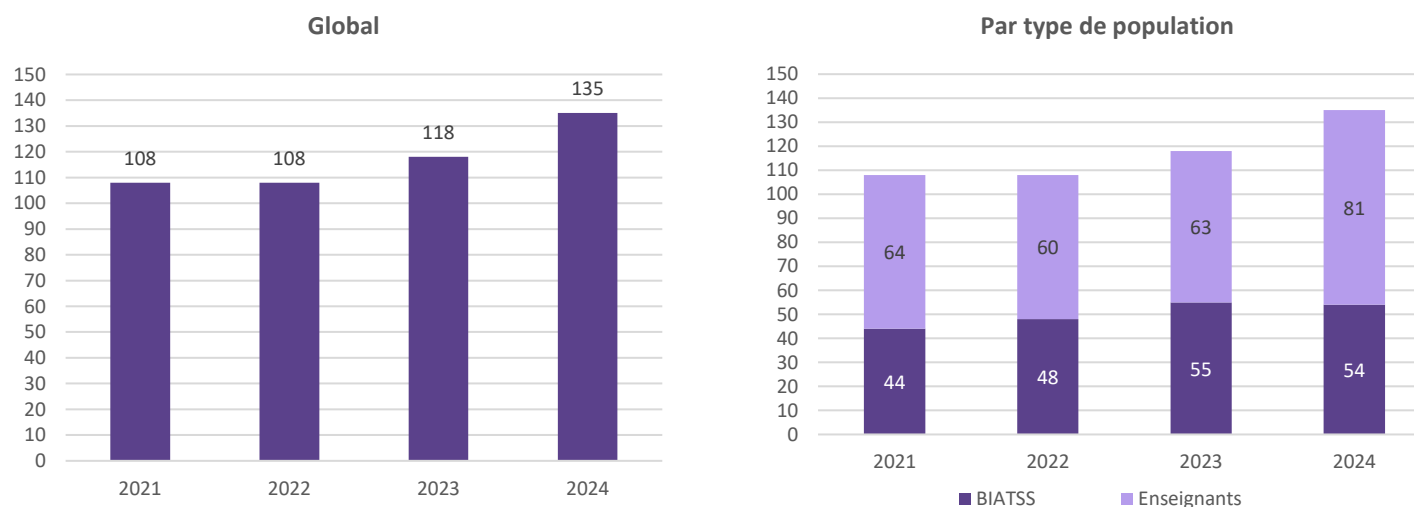
🌿 Proportion d'agents titulaires qui auront 62 ans et plus dans les 5 ans à venir

Chaque proportion est calculée sur la base de l'effectif d'agents titulaires présents au 31/12/20 avec pour hypothèse aucun mouvement au sein de celui-ci (départ ou arrivée).



A la fin de l'année 2022, **11,9%** des agents titulaires présents au 31/12/2020 pourrait avoir au minimum 62 ans. En 2024 cette proportion serait proche de **19%** (**11,2%** seraient des enseignants et **7,4 %** des BIATSS).

🌿 Répartition par année du nombre de nouveaux agents titulaires atteignant l'âge de 62 ans



A partir de l'effectif recensé au 31/12/2020, il y aurait **216** agents supplémentaires qui atteindraient l'âge de 62 ans à N+2, soit à la fin de l'année 2022 (108 en 2021 + 108 en 2022). Ce volume à N+2 était de 153 agents en 2017.

Dès 2021, plus d'une centaine de titulaires à l'UGA atteignent annuellement l'âge de 62 ans avec un pic à **135** personnes en 2024. Cela concerne un cumul de **469** agents sur quatre années.



EMPLOIS, MASSE SALARIALE ET RÉMUNÉRATIONS



Hausse globale de **+ 10,6 %** de la masse salariale depuis 2016
(Paie A Façon)

EMPLOI ET MASSE SALARIALE Evolutions 2016-2020



- titulaires : GVT, PPCR, recrutements Fioraso, intégration des agents COMUE
- ATER et doctorants : PRE, transfert des doctorants aux ENS (Ecoles normales supérieures)
- recrutements appels à projets (IDEX, MIAI, Flexi TLV et IDEFI)
- intégration COMUE
- CDD ENS. hors appels à projets
- Recrutements loi ORE et apprentis

Enveloppe renforts et remplacements des personnels temporairement absents



Hausse du traitement brut indiciaire médian



➤ consécutive de l'enveloppe Renforts sur 2020 notamment en raison des impacts COVID

2. Emplois et masse salariale

2.1. Plafond d'emplois 2020 voté à la suite du dernier budget rectificatif

			2020			2019
			Emplois article L712-9 (plafond Etat)*	Autres emplois (financés sur ressources propres)	Plafond global des emplois voté par le CA**	Plafond global des emplois voté par le CA
Nature des emplois		ETPT	ETPT	ETPT	ETPT	
Enseignants et enseignants chercheurs	Permanents	Titulaires	2 055	0	2 055	
		CDI	9	32	41	
	Non permanents	CDD	638	471	1 109	
TOTAL ENSEIGNANTS			2 702	503	3 205	
BIATSS	Permanents	Titulaires	1 639	0	1 639	
		CDI	40	115	155	
	Non permanents	CDD	160	770	930	
TOTAL BIATSS			1 839	885	2 724	
TOTAL GÉNÉRAL			4 541	1 388	5 929	
Plafond des emplois fixé par l'Etat pour 2020			4 718			

Plafond d'emplois 2020 voté à la suite du dernier budget rectificatif

* cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'emplois fixé par l'État relatif aux emplois financés par l'État"

** cf. article R719-54 du code de l'éducation : "plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement"

2.2. Répartition de la consommation des emplois par population

		Plafond Etat		Plafond Ressources Propres	
		ETPT MOYEN 2020	ETPT MOYEN 2019	ETPT MOYEN 2020	ETPT MOYEN 2019
BIATSS	Titulaires	1 623	1 607	-	-
	CDI	39	34	123	99
	CDD	165	151	726	674
	Contrats aidés	-	-	32	27
TOTAL BIATSS		1 828	1 791	881	800
ENSEIGNANTS	Titulaires	2 035	2 039	-	-
	CDI	9	9	30	29
	ATER	88	89	3	5
	CDD	202	204	36	32
TOTAL ENSEIGNANTS		2 333	2 341	69	65
DOCTORANTS		336	336	404	365
TOTAL GÉNÉRAL		4 497	4 468	1 355	1 232

Une diminution du nombre d'ETPT sur plafond Etat est observée au cours des dernières années à l'exception de cette année 2020 (baisse des doctorants ENS et PRE depuis 2017)

Ce plafond intègre depuis janvier 2020 les postes de la COMUE à hauteur de : **19** BIATSS titulaires et **5** BIATSS non titulaires. Cette augmentation est faiblement compensée par le plan de retour à l'équilibre (PRE) qui impacte en 2020 la consommation d'emplois BIATSS de **6** ETP à la baisse (dont **2** de titulaires).

Par ailleurs le transfert d'une partie des doctorants aux ENS (Ecoles Normales Supérieures) d'une part (**-48** ETPT depuis la fusion), et l'application du PRE (**-7** ETP Enseignants en 2020) explique cette évolution sur le plafond Etat.

Le plafond Ressources Propres connaît, en revanche, une augmentation conséquente, toutes populations confondues, du nombre d'ETPT entre 2017 et 2019 avec un fort recrutement de contractuels sur des projets en fort développement tels l'IDEX, FlexiTLV ou MIAI (**+126** ETP sur cette période pour les CDD BIATSS et **+90** ETP doctorants). L'intégration des personnels contractuels de la COMUE de **63** ETP vient s'ajouter à cette forte croissance au sein de ce plafond.

2.3. Répartition de la masse salariale par population

La masse salariale a augmenté de 7,8 M€ soit **2,1%** entre 2019 et 2020 en conséquence de la mise en œuvre des mesures nationales financées par le ministère, du GVT et du déploiement de projets portés par l'établissement tels que les projets Idex ou Flexi TLV. Plusieurs éléments expliquent cette évolution :

*Une grande part de l'augmentation des dépenses en masse salariale portent sur le plafond 1 à hauteur de 5,2 M€ :

-Le GVT (Glissement Vieillesse et Technicité) évalué à 1,8 M€ est plus élevé que les années précédentes suite à l'impact indirect du PPCR sur la réduction du temps de passage par échelon.

-L'intégration des 28 postes COMUE pour 1,4 M€ et la fin de la convention de refacturation des personnels mis à disposition entre l'UGA et la COMUE pour 1,2 M€.

-La mise en œuvre du PPCR (Parcours, Plan, Carrière, Rémunération) a entraîné 1,2 M€ de dépenses supplémentaires pour financer le repositionnement des agents sur les nouvelles grilles indiciaires (financé par le ministère).

-L'impact du PRE (Plan de Retour à l'Equilibre) a atténué la hausse des dépenses à hauteur de -0,8 M € (gels de postes et déclassés d'emplois).

*Une hausse conséquente entre 2019 et 2020 des dépenses sur plafond 2 de 3,3 M€ qui est principalement induite par l'intégration des 63 postes BIATSS de la COMUE à hauteur de 3,6 M€. Cette tendance est quelque peu compensée par la baisse des dépenses constatées sur les enveloppes concernant les renforts et les remplacements.

*Une baisse des dépenses de 1,5M suite à l'arrêt des conventions de refacturation des personnels de la COMUE et au transfert de la gestion de la convention des sages-femmes sur le budget de l'UFR Médecine.

*Une réduction des dépenses des heures complémentaires et vacances d'enseignement pour 88 000€ qui résulte du contexte Covid-19.

*Une augmentation des dépenses Recherche qui provient de l'ouverture de nouveaux projets de recherche : +1,4 M€

			Exécution 2020	Exécution 2019	Évolution 2019-20
PLAFOND 1	Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	207 260 136 €	205 206 578 €	2 053 558 €
		Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	92 381 203 €	90 609 391 €	1 771 812 €
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	9 012 150 €	9 174 185 €	-162 035 €
	TOTAL TITULAIRES		299 641 339 €	295 815 969 €	3 825 370 €
	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	22 715 642 €	23 027 255 €	-311 613 €
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	13 824 147 €	14 094 429 €	-270 282 €
Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires		6 949 043 €	6 281 247 €	667 796 €	
		<i>dont CDI</i>	1 889 303 €	1 814 748 €	74 555 €
TOTAL NON TITULAIRES PLAFOND 1		29 664 685 €	29 308 502 €	356 183 €	
PLAFOND 1			329 306 024 €	325 124 471 €	4 181 553 €
PLAFOND 2	Non titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	23 716 568 €	21 198 083 €	2 518 485 €
		<i>dont CDI</i>	1 437 201 €	1 485 875 €	-48 674 €
		Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	23 645 862 €	21 388 445 €	2 257 417 €
		<i>dont CDI</i>	4 882 533 €	3 662 541 €	1 219 992 €
PLAFOND 2			47 362 430 €	42 586 528 €	4 775 902 €
PLAFONDS 1 ET 2	TOTAL TITULAIRES		299 641 339 €	295 815 969 €	3 825 370 €
	TOTAL NON TITULAIRES		77 027 115 €	71 895 030 €	5 132 085 €
	<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>		26 650 352 €	25 228 867 €	1 421 485 €
PLAFONDS 1 ET 2			376 668 454 €	367 710 999 €	8 957 455 €
HORS PLAFOND	Dépenses non ventilables (vacations d'enseignement, emplois étudiants, ARE, etc.)		10 369 867 €	10 514 922 €	-145 055 €
	Prestations sociales		522 666 €	785 725 €	-263 059 €
TOTAL MASSE SALARIALE			387 560 987 €	379 011 646 €	8 549 341 €
TOTAL MASSE SALARIALE + dépenses de personnels hors Paie à Façon			388 544 494 €	380 725 719 €	7 818 775 €

2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes ♀

🌸 Enseignants

Indicés		2020								2019	
		Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
Titulaires	PR	422	420	420	2 220 509 €	1 127	5 282 €	5 348 €	5 133 €	424	5 246 €
	MCF	1 011	1 001	1 003	3 759 047 €	800	3 748 €	3 763 €	3 730 €	1 007	3 689 €
	PR HOSP	112	112	112	571 001 €	1 088	5 098 €	5 148 €	4 853 €	116	4 977 €
	MCF HOSP	41	41	41	130 018 €	677	3 171 €	3 180 €	3 161 €	47	3 121 €
	PHYSICIENS	18	18	18	74 484 €	883	4 138 €	3 987 €	4 441 €	19	4 180 €
	ASTRONOMES	20	20	20	89 021 €	955	4 483 €	4 585 €	4 332 €	19	4 454 €
	Enseignants 2nd degré**	444	418	419	1 487 867 €	755	3 550 €	3 716 €	3 417 €	421	3 513 €
Contractuels	CDI	40	39	39	101 888 €	572	2 613 €	2 564 €	2 632 €	39	2 621 €
	EC associés	58	29	29	97 656 €	359	3 367 €	3 378 €	3 337 €	33	3 383 €
	ATER	91	91	91	188 054 €	441	2 067 €	2 067 €	2 067 €	84	2 067 €
	ATER MI-TEMPS	17	9	9	25 094 €	315	2 952 €	2 952 €	2 952 €	5	2 952 €
	CDD LRU & 2nd degré	105	105	105	186 189 €	379	1 780 €	1 791 €	1 773 €	106	1 782 €
	MAÎTRE DE LANGUE	1	1	1	1 954 €	417	1 954 €		1 954 €	1	1 504 €
	LECTEUR	21	21	21	31 588 €	321	1 504 €	1 504 €	1 504 €	21	1 504 €
	PR INVITÉS	16	16	16	24 494 €	317	1 531 €	1 505 €	1 564 €	15	1 504 €
TOTAL ENSEIGNANTS INDICÉS		2 417	2 341	2 344	8 988 865 €	805	3 836 €	4 066 €	3 564 €	2 355	3 798 €

* Rémunération mensuelle moyenne = Rémunération mensuelle totale/ETPF.

** Sont inclus parmi les Enseignants 2nd degré les Professeurs des écoles (PE), Professeurs Agrégés (PRAG), Professeurs Certifiés (PRCE), Professeurs de Lycée Professionnel (PLP), le personnel bi-appartenant, Inspecteur de l'Éducation Nationale (IEN) et Conseillers Principaux d'Éducation (CPE).

Contractuels - Non indicés	2020				
	Effectif	Rémunération mensuelle	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
DOCTORANTS	795	1 441 737 €	1 814 €	1 822 €	1 801 €
ASSISTANT HOPITAUX	84	122 504 €	1 458 €	1 452 €	1 466 €
PRATICIEN HOSP.UNIV.	11	23 731 €	2 157 €	2 147 €	2 170 €
TOTAL ENSEIGNANTS NON INDICÉS	890	1 587 972	1 784 €	1 795 €	1 795 €

2019	
Effectif	Rémunération mensuelle
723	1 786 €
83	1 448 €
12	2 199 €
818	1 758 €

Il existe un décalage entre les données d'effectif observées dans le tableau des rémunérations principales et celles indiquées dans la partie 1. Effectif du Rapport Social. Ceci est dû au traitement des rémunérations de certains agents qui selon leur situation peut être décalé d'un mois.

Titulaires - Indicés				2020								
				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	
Titulaires	AENES	A	ENCADR SUP	7	7	7	26 429	806	3 776 €	4 241 €	3 589 €	
		A	AAE	52	51	52	153 373 €	635	2 974 €	2 923 €	2 988 €	
		B	SAENES	60	57	58	114 713 €	426	1 991 €	2 018 €	1 988 €	
		C	ADJENES	153	142	143	250 417 €	373	1 748 €	1 731 €	1 750 €	
	ITRF	A	IGR	68	67	67	247 098 €	785	3 679 €	3 844 €	3 451 €	
		A	IGE	277	267	269	718 289 €	570	2 671 €	2 685 €	2 661 €	
		A	ASI	115	111	112	256 510 €	491	2 300 €	2 341 €	2 265 €	
		B	TECH	425	411	414	806 489 €	416	1 947 €	1 985 €	1 929 €	
		C	ATRF	421	403	406	691 792 €	363	1 703 €	1 726 €	1 692 €	
	BIBLIOTHÈQUE	A	CONSERV	20	19	19	74 021 €	826	3 873 €	3 837 €	3 889 €	
		A	BIBLIO	9	8	8	19 747 €	513	2 400 €	2 257 €	2 441 €	
		B	BIBAS	39	37	37	77 899 €	446	2 088 €	2 207 €	2 060 €	
		C	MAGASINIER	40	38	38	66 185 €	370	1 733 €	1 717 €	1 739 €	
	INFIRMIER	A	INFIRMIER	9	7	8	18 627 €	524	2 442 €		2 442 €	
	MÉD. SOC.	A	ASSIST	4	4	4	8 433 €	484	2 288 €		2 288 €	
	TOTAL BIATSS TITULAIRES INDICÉS				1 699	1 629	1 641	3 530 022	458	2 151 €	2 280 €	2 090 €

2019	
ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
7	3 754 €
51	2 954 €
61	2 006 €
157	1 735 €
68	3 626 €
246	2 623 €
113	2 235 €
405	1 935 €
400	1 689 €
19	3 754 €
8	2 320 €
39	2 087 €
40	1 725 €
7	2 456 €
3	2 320 €
1 623	2 117 €

Contractuels - Indicés				2020							
				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
Contractuels	ITRF	A		217	207	207	442 542	455	2 133	2 187	2 108
		B		197	186	187	297 253 €	341	1 593 €	1 572 €	1 602 €
		C		247	229	230	348 173 €	325	1 515 €	1 511 €	1 516 €
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS INDICÉS				661	622	624	1 087 968 €	372	1 744 €	1 804 €	1 723 €

2019	
ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
172	2 115 €
158	1 582 €
237	1 513 €
567	1 714 €

Contractuels - Non indicés		2020				
		Effectif	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes
A	CHERCHEUR CONTRACTUEL	181	461 538 €	2 550 €	2 653 €	2 411 €
A	CDI	18	59 236 €	3 291 €	3 588 €	3 231 €
A	CDD	206	443 914 €	2 155 €	2 309 €	2 044 €
C	APPRENTI	30	36 700 €	1 223 €	1 224 €	1 223 €
TOTAL BIATSS NON INDICÉS		435	1 001 387 €	2 302 €	2 404 €	2 206 €

2019	
Effectif	Rémunération mensuelle moyenne*
177	2 540 €
14	3 219 €
225	2 168 €
34	1 248 €
450	2 277 €

*Rémunération mensuelle moyenne =
Rémunération mensuelle totale/ETPF

2.5. Rémunération par tranche ♀

		2020				2019		Évolution 2019-20	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BIATSS	321-399	319	947	1 266	45,3%	1 261	46,0%	+ 5	+ 0,4%
	400-549	223	480	703	25,2%				
	>=550	155	236	391	14,0%				
	non indicé*	211	224	435	15,6%				
TOTAL BIATSS		908	1 887	2 795		2 741		+ 54	+ 2,0%

* Notamment collaborateurs experts

		2020				2019		Évolution 2019-20	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
ENSEIGNANTS	<500	166	200	366	14,6%	360	14,2%	+ 5	+ 1,4%
	500-749	267	299	566	22,5%				
	750-999	498	478	976	38,9%				
	>=1000	373	136	509	20,3%				
	non indicé**	49	46	95	3,8%				
TOTAL ENSEIGNANTS		1 353	1 159	2 512		2 529		- 17	- 0,7%
DOCTORANTS non indicés		472	323	795		723		+ 72	+ 10,0%

** Assistants des hôpitaux, praticiens hospitalo-universitaires

Avec la mise en œuvre du PPCR au cours de l'année 2017 et le repositionnement sur les grilles de rémunération, de nombreux agents connaissent un changement de tranche de rémunération. Le traitement brut indiciaire médian (qui prend en compte les agents indicés et le montant de la masse salariale impacté de l'ETP financier) est de :

- **3 715€** pour les enseignants
- **1 780€** pour les BIATSS
- **2 465€** au global

2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS ♀

🌸 Titulaires

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2020			TOTAL 2019		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 495 € et 1600 €	71	688 752 €	152	1 342 931 €	223	2 031 683 €	23,4%	207	1 866 184 €	22,1%
A socle majoré	entre 440 € et 480 € selon le grade	29	179 048 €	40	218 862 €	69	397 911 €	4,6%	71	400 995 €	4,8%
A socle	entre 400 € et 600 € selon le grade	132	1 006 169 €	165	947 454 €	297	1 953 623 €	22,5%	286	1 859 086 €	22,1%
B RI de fonction	entre 495 € et 690 €	11	67 327 €	26	143 391 €	37	210 718 €	2,4%	38	219 799 €	2,6%
B socle majoré	400	45	235 869 €	120	538 464 €	165	774 333 €	8,9%	165	773 862 €	9,2%
B socle	360 €	100	513 931 €	238	949 786 €	338	1 463 717 €	16,9%	346	1 491 564 €	17,7%
C RI de fonction	495 €	1	5 891 €	2	11 831 €	3	17 721 €	0,2%	4	18 094 €	0,2%
C socle majoré	290 €	22	77 793 €	150	498 090 €	172	575 883 €	6,6%	174	573 099 €	6,8%
C socle	230 €	145	377 576 €	345	868 936 €	490	1 246 511 €	14,4%	497	1 224 567 €	14,5%
TOTAL		556	3 152 355	1 238	5 519 745	1 794	8 672 100	100%	1 788	8 427 251 €	100%

* En 2019, une enveloppe d'environ 300 000€ a permis de financer la revalorisation des RI socles ASI et IGE, la valorisation en socle majoré du décalage corps/fonction et de l'expertise ainsi que la bascule des NBI en IFSE.

L'ex-PFI (Primes de Fonctions Informatiques) est intégrée au RI socle. La NBI n'est pas prise en compte dans le tableau.

🌸 Contractuels

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2020			TOTAL 2019		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 590 € et 1 600 €	10	79 984 €	11	86 289 €	21	166 273 €	17,4%	25	169 486 €	22,3%
A socle	232 €	53	113 436 €	113	248 084 €	166	361 519 €	37,9%	117	288 136 €	37,9%
B RI de fonction	495 €	1	6 270 €	2	9 942 €	3	16 212 €	1,7%	1	3 762 €	0,5%
B socle	129 €	39	46 133 €	125	160 969 €	164	207 102 €	21,7%	105	149 142 €	19,6%
C socle	102 €	40	37 039 €	186	165 915 €	226	202 954 €	21,3%	156	148 766 €	19,6%
TOTAL CONTRACTUELS		143	282 861 €	437	671 199 €	580	954 060 €	100%	404	759 292 €	100%

La hausse du montant des contractuels fait suite à la mise en place du RI au 13^{ème} mois pour tous les agents BIATSS non-titulaires (hors collaborateurs experts).

2.7. Primes versées aux personnels enseignants ♀

Un agent ayant perçu une prime sur l'année n'a pas forcément été présent sur l'intégralité de l'année. Le nombre de primes allouées est donc inférieur au nombre d'agents comptés sur l'année.

■ Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

		Hommes		Femmes		TOTAL		ETPT général - Tous éléments paie	Poids des bénéficiaires PEDR / ETPT total	
		ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut			
Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	2020	PR	133	794 837 €	39	237 009 €	172	1031846	422	40,8%
		MCF	122	646 171 €	79	415 827 €	201	1061998	999	20,1%
		Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)	27	167 001 €	16	95 834 €	42	262835	198	21,5%
		TOTAL	281	1 608 009 €	134	748 670 €	415	2 356 679 €		
	2019	PR	131	850 113 €	40	242 284 €	171	1 092 397 €	423	40,3%
		MCF	117	626 421 €	69	385 378 €	185	1 011 799 €	1 007	18,4%
		Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)	24	156 501 €	14	89 750 €	38	246 251 €	200	18,8%
		TOTAL	271	1 633 035 €	123	717 412 €	393	2 350 447 €		

Les bénéficiaires de la PEDR sont quasiment tous à temps plein, le nombre de prime alloués est sensiblement identique à l'ETPT.

■ Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)

		Hommes		Femmes		TOTAL	
		ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	2020	1 079	1 368 957 €	927	1 179 665 €	2 006	2 548 623 €
	2019	1 080	1 373 510 €	912	1 164 957 €	1 992	2 538 467 €

2.8. Primes versées aux personnels BIATSS ♀

🌸 Prime d'intérim (PI)

La prime d'intérim vise à indemniser un ou plusieurs agent(s), fonctionnaire(s) ou non-titulaire(s), prenant en charge un surcroit de travail en l'absence d'un agent exerçant des fonctions permanentes.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2020		TOTAL 2019		Évolution 2019-20	
	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	10	15	25	5 822 €	36	5 798 €	- 11	- 30,6%
B	24	56	80	10 282 €	81	12 140 €	- 1	- 1,2%
C	6	75	81	10 715 €	86	10 241 €	- 5	- 5,8%
TOTAL	40	146	186	26 819 €	203	28 179 €	- 17	- 8,4%

🌸 Prime hygiène et sécurité (PHS)

L'indemnité d'Hygiène et de Sécurité permet de reconnaître l'investissement des personnels assurant des fonctions d'agents de prévention (AP) et de service de sécurité, incendie et assistance aux personnes (SSIAP) au sein de l'établissement.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2020		TOTAL 2019		Evolution 2019-20	
	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	11	11	22	12 048 €	23	12 731 €	- 1	- 4,3%
B	18	24	42	23 409 €	40	19 894 €	+ 2	+ 5,0%
C	23	14	37	18 827 €	40	18 683 €	- 3	- 7,5%
TOTAL	52	49	101	54 284 €	103	51 307 €	- 2	- 1,9%

En 2020, les primes versées aux personnels BIATSS suivent une évolution différente des années précédentes en regard du contexte, elles s'adressaient jusqu'ici à un nombre d'agents chaque année plus important.



CARRIÈRE ET ÉVOLUTION



381
AGENTS DEPRECARISES sur
5 ans

232 par concours
BIATSS
(dont 48 Sauvadet)
149 BIATSS et
Enseignants
par CDI

* Un agent passé en CDI qui réussit un concours est comptabilisé 2 fois (1 fois pour le CDI et 1 fois pour le concours)

CARRIERE ET EVOLUTION 2016-2020

Promotions des fonctionnaires sur 5 ans

changement de corps par concours ou liste
d'aptitude



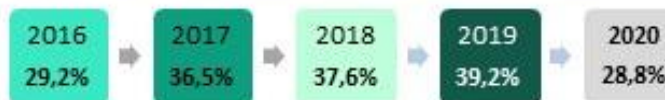
changement de grade par tableau d'avancement ou
examen professionnel

L'âge moyen de
départ à la retraite
des agents
titulaires
> à l'âge légal.

BIATSS	ENSEIGNANTS
2016	
62,2 ans	65,3 ans
2017	
62,5 ans	65,0 ans
2018	
63,1 ans	65,3 ans
2019	
62,5 ans	64,6 ans
2020	
61,6 ans	64,3 ans

400 titulaires sont partis à
la retraite depuis 2016

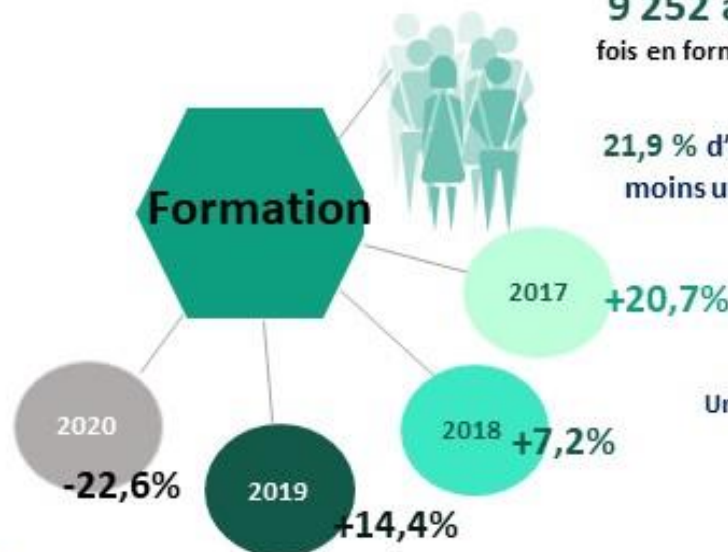
Agents partis au moins une fois en formation



9 252 agents partis au moins 1
fois en formation

21,9 % d'enseignants à avoir suivi au
moins une formation (2,2 fois plus
importante qu'en 2016)

Formation



Un budget consommé en
baisse en 2020

Postes ouverts à la
mobilité
interne
des personnels BIATSS



31,8% des postes ont été
pourvus en interne

40,9% des agents ayant sollicité un RDV à
l'EAPP ont obtenu une mobilité interne

3. Carrière et évolution

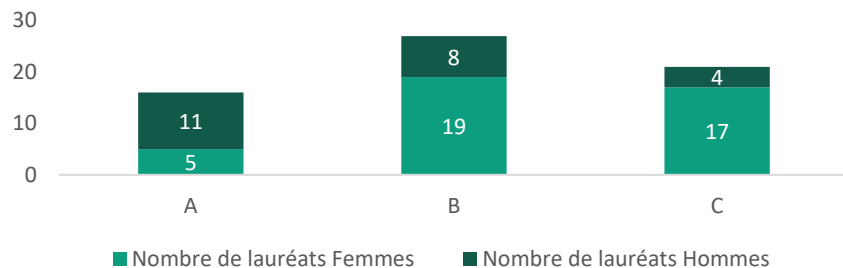
3.1. Répartition des candidats aux concours ♂

♣ Concours BIATSS

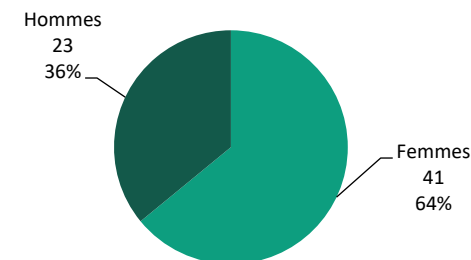
Catégorie	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2020	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats			Nombre concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre de lauréats 2019
						Hommes	Femmes	Total 2020			
A	ITRF	IGR	3		16	2	1	3		2	2
		IGE	9		46	5	1	6	3	11	11
		ASI	8		54	4	3	7	1	10	9
	AENES	AAE									
	BIB	CONSERVATEUR GENERAL									
		CONSERVATEUR									
		BIBLIOTHECAIRE									
	MEDICAUX-SOCIAUX	INFIRMIER								1	
ASSAE											
B	ITRF	TECH	26		332	8	18	26		16	15
	AENES	SAENES								1	1
	BIB	BIBAS	2		Inconnu		1	1	1	1	1
C	ITRF	ATRF	20		105	4	15	19	1	12	12
	AENES	ADJENES	2		Inconnu		2	2		1	1
	BIB	MAG								1	1
TOTAL			70	0	553	23	41	64	6	56	53

On note une croissance globale du nombre de postes ouverts à l'UGA, + **14 postes** par rapport à 2019. Cette augmentation est plus importante pour les postes ITRF TECH (+**10**, cette hausse s'explique par une politique de repyramidage des postes de catégorie C vers les postes de catégorie B) et ATRF (+**8**). **91,4 %** de ces postes ouverts à l'UGA en 2020 ont été pourvus, -**3,2 points** par rapport à 2019.

Répartition des lauréats par type de concours



Répartition des lauréats par sexe tous concours confondus



On note une baisse de - 2 points des lauréats hommes par rapport à 2019.

🌿 Concours Enseignants-Chercheurs (dont HU)

		Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2020*	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Taux de réussite	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre de lauréats 2019	Taux de réussite
			H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2020					
Enseignants chercheurs	PR	15	97	32	92	29	41	14	11	2	13	2	10,1%	18	16	11,5%
	MCF	29	612	408	546	386	83	55	14	12	26	3	2,5%	31	26	2,2%
Enseignants chercheurs HU	PU PH	3	3		3		3		3		3		100,0%	3	3	100,0%
	MCU PH										0			4	4	100,0%
	MCU Médecine Générale										0				0	
TOTAL		47	712	440	641	415	127	69	28	14	42	5	-	56	49	-

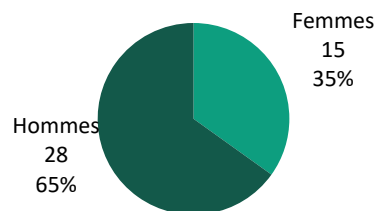
*Concours et mutations croisées



Sur l'ensemble de 1152 enseignants-chercheurs inscrits au recrutement, **91,7 %** des candidatures ont été recevables et **17,0 %** des candidats auditionnés. On note une diminution du nombre de postes ouverts à l'UGA (-9), du nombre d'inscrits (-159), du nombre candidats recevables (-172) et du nombre de candidats auditionnés (-81). **7 mutations prioritaires** ont été prononcées par l'établissement en 2020. La mutation dite "prioritaire" est un dispositif permettant à un enseignant chercheur éloigné géographiquement de son conjoint ou en situation de handicap de demander un rapprochement de son conjoint. Les candidatures passent devant le CAC Restreint sans examen par le comité de sélection. Le CAC Restreint peut proposer de recruter directement la personne si celle-ci est en adéquation avec le profil et la stratégie de l'établissement. Si une personne est recrutée par ce biais, alors il est mis fin au concours.

	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2020	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Taux de réussite	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre de lauréats 2019	Taux de réussite
		H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2020					
Enseignants du 2nd degré BOE	1		1		1		1		1	1		100%	0	0	100%

Répartition des lauréats par sexe des Enseignants-chercheurs (dont HU) et Enseignants du 2nd degré BOE



- Pour la même répartition hommes-femmes parmi les enseignants-chercheurs inscrits au concours en 2019 et 2020 (62 % hommes et 38 % femmes), le pourcentage d'hommes lauréats est plus élevé en 2020 (67 %) qu'en 2019 (59 %).

❁ Recrutement d'enseignants du 2nd degré

Les emplois du 2nd degré ouverts au recrutement dans l'enseignement supérieur sont pourvus par des enseignants du 2nd degré titulaires.

	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2020	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre d'agents recrutés 2019
		H	F	H	F	H	F	Total 2020			
Enseignants du 2nd degré	17	129	94	23	25	5	11	16	1	25	23

On constate une diminution du nombre de postes ouverts (-8), du nombre de candidats (-47), du nombre de candidats classés (-56) et du nombre d'agents recrutés (-7) par rapport à 2019.

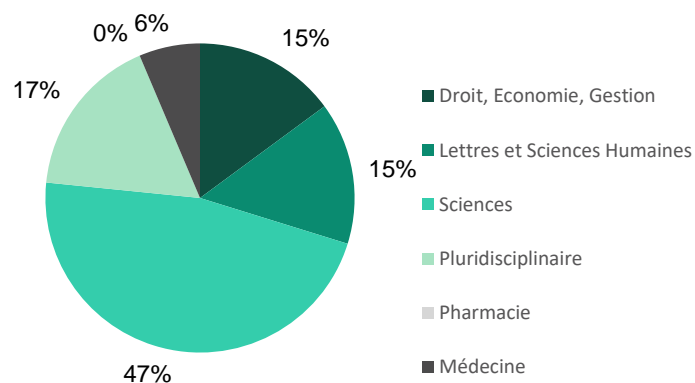
❁ Répartition par grande section et par sexe

Enseignants chercheurs		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2020	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats 2019
			H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2020			
Droit, Économie, Gestion	PR	1	1		1		1		1		1		1	1
	MCF	6	214	128	167	112	22	18	1	4	5	1	9	8
Lettres et Sciences Humaines	PR	4	10	10	8	8	4	3	1	2	3	1	8	8
	MCF	3	90	66	83	65	16	10	1	1	2	1	6	6
Sciences	PR	10	87	22	84	21	36	11	9		9	1	8	6
	MCF	12	193	105	182	101	30	13	9	3	12		9	8
Pluridisciplinaire	PR										0		1	1
	MCF	8	114	109	113	108	15	14	3	4	7	1	7	4
TOTAL		44	709	440	638	415	124	69	25	14	39	5	49	42

Enseignants hospitalo-universitaires		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2020	Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats 2019
			Hommes	Femmes	Total 2020			
Pharmacie (bi-appartenants)	PU PH				0			
	MCUPH				0			1
Médecine	PU PH	3	3		3			3
	MCU PH				0			3
TOTAL		3	3	0	3	0	7	7

La procédure de recrutement des enseignants hospitalo-universitaires est différente de celles des enseignants-chercheurs. Les lauréats sont retenus après examen du CNU et arbitrage avec les MESRI et Ministère de la Santé.

Répartition des postes des enseignants-chercheurs ouverts aux concours par grande section



- 47 % de postes ont été ouverts dans la section « Sciences », soit **+16 points** par rapport à 2019.

❁ Répartition par grande discipline et par sexe

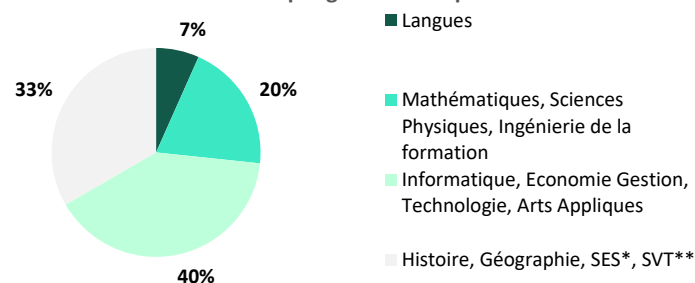
Enseignants du 2nd degré	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2020	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre d'agents recrutés 2019
		H	F	H	F	H	F	Total 2020			
Langues	1	10	15	1	5		1	1		3	3
Lettres, Documentation, Philosophie, Arts Plastiques, Musique	2	9	26	0	7		2	2		6	5
Mathématiques, Sciences Physiques, Ingénierie de la formation	3	35	18	7	3	1	2	3		4	4
Informatique, Economie Gestion, Technologie, Arts Appliqués	6	39	21	7	8		5	5	1	8	8
Histoire, Géographie, SES*, SVT**	5	36	14	8	2	4	1	5		4	3
TOTAL	17	129	94	23	25	5	11	16	1	25	23

*SES: Sciences économiques et sociales

**SVT: Sciences de la vie et de la terre

Le taux de recrutement : (Nombre de lauréats/nombre de postes ouverts) *100

Répartition des postes des enseignants 2nd degré ouverts aux recrutements par grandes disciplines



Plusieurs tendances sont constatées en 2020 :

- une augmentation du taux de recrutement, **+2 points** par rapport à 2019 ;
- une diminution du pourcentage de lauréats femmes: de **69,6 %** en 2019 à **68,8 %** en 2020 ;
- une baisse du nombre de poste ouverts pour tous les disciplines, sauf l'"**Histoire, Géographie, SES, SVT**" (**+1 poste** par rapport à 2019).

3.2. Endo-recrutement concours

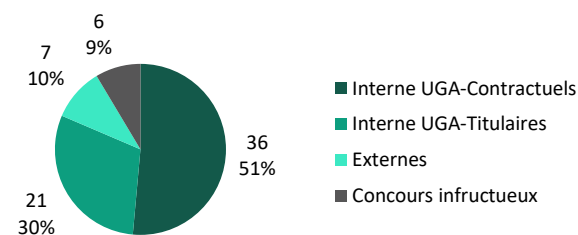
Concours BIATSS

Catégorie	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2020	Nombre de lauréats			Total 2020	Nombre de concours infructueux 2020	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats 2019	
				Internes UGA		Externes				Interne	Externe
				Titulaires	Contractuels						
A	ITRF	IGR	3		2	1	3		2		
		IGE	9	2	4		6	3	11		
		ASI	8	6		1	7	1	10	2	
	AENES	AAE									
	BIB	CONSERVATEUR GENERAL									
		CONSERVATEUR									
		BIBLIOTHECAIRE									
	MEDICAUX-SOCIAUX	INFIRMIER							1		
ASSAE											
B	ITRF	TECH	26	13	11	2	26		16	1	
	AENES	SAENES							1		
	BIB	BIBAS	2			1	1	1	1		
C	ITRF	ATRF	20		17	2	19	1	12	1	
	AENES	ADJENES	2		2		2		1		
	BIB	MAG							1		
TOTAL			70	21	36	7	64	6	56	4	

Sur l'ensemble des lauréats en 2020 :

- 89,1 % ont été de lauréats internes contre 92,5 % en 2019 (-3,4 points par rapport à 2019)
- 56,3 % sont des contractuels contre 52,8 % en 2019

Répartition des lauréats tous concours confondus



🌿 Concours enseignants-chercheurs

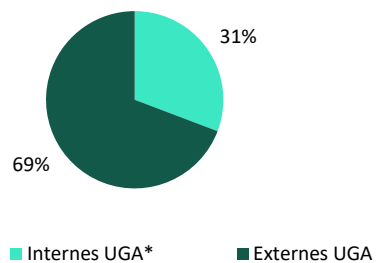
		Nombre de postes ouverts à l'UGA 2020	Nombre de lauréats			Concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de lauréats 2019
			Internes UGA*	Externes UGA	Total 2020			
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	PR	15	7	6	13	2	18	16
	MCF	29	5	21	26	3		
TOTAL		44	12	27	39	5	49	42

* Interne UGA pour :

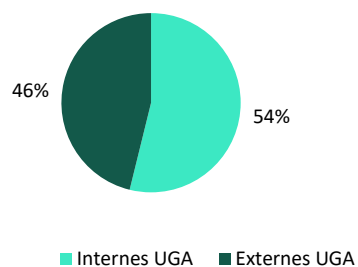
- PR : lauréat étant MCF au sein de l'UGA.
- MCF : lauréat ayant effectué son doctorat au sein de l'UGA.

La répartition des lauréats UGA reste stable en 2019 et 2020 (31 % internes UGA et 69 % externes UGA)

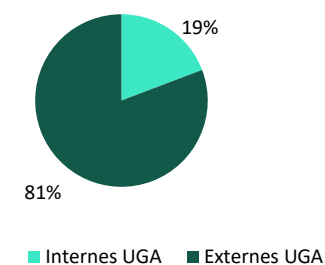
Répartition des lauréats aux concours d'enseignants chercheurs ouverts à l'UGA



Répartition des professeurs des universités lauréats aux concours ouverts à l'UGA



Répartition des maitres de conference lauréats aux concours ouverts à l'UGA



Pour mémoire cible du contrat pluriannuel :

- PR : 50% exogène
- MCF : 70% exogène

3.3. Composition de jurys ♀

🌸 Jury concours ITRF par BAP (Catégorie A)*

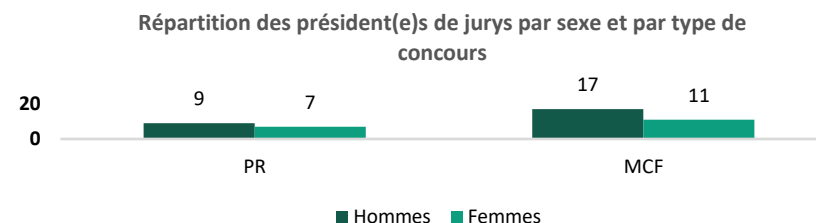
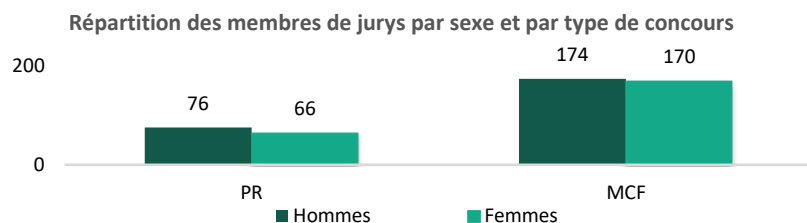
Branches d'activités professionnelles	Nombre de jurys 2020	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(e)s de jurys		
		Hommes	Femmes	Total 2020	Hommes	Femmes	Total 2020
BAP E: Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	7	21	20	41	3	4	7
BAP F: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	1	3	3	6		1	1
BAP G: Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	1	3	3	6		1	1
BAP J: Gestion et Pilotage	8	23	26	49	2	6	8
TOTAL	17	50	52	102	5	12	17

* Il s'agit seulement des jurys d'admission des concours de catégorie A. Les concours de catégorie B et C pour des postes ouverts à l'UGA sont organisés par autres universités. D'autre part, l'UGA fait appel à des membres de jury pour les concours dont l'UGA est centre organisateur.

🌿 Jurys concours enseignants-chercheurs (comités de sélection)

		Nombre de jurys 2020	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(e)s de jurys		
			Hommes	Femmes	Total 2020	Hommes	Femmes	Total 2020
Enseignants chercheurs	PR	15	76	66	142	9	7	16
	MCF	29	174	170	344	17	11	28
TOTAL		44	250	236	486	26	18	44

La part d'hommes parmi les présidents de jury a augmenté de **+4 points** par rapport à 2019 (**59 %** en 2020 contre **55 %** en 2019). Ce constat est à mettre en lien avec l'augmentation du nombre de postes ouverts en « **Sciences** », un domaine où les hommes sont majoritairement représentés. En revanche la répartition de membres de jurys est plutôt équilibrée (**49 %** femmes et **51 %** hommes). A noter que la règle de constitution de jurys prévoit une présence d'au minimum 40 % du sexe le moins bien représenté (Décret 84-431 du 6 juin 1984). De plus, le décret 2017-1606 du 24 novembre 2017 applicable en 2018, fixe des dispositifs dérogatoires concernant la proportion de 40 % du sexe moins représentée pour 10 sections CNU des comités des sélections des PR. La proportion minimale dérogatoire peut être entre 20 et 32%.



3.4. Passage en CDI ♀

	Hommes	Femmes	Total 2020	Total 2019
BIATSS	6	18	24	19
ENSEIGNANTS	3	1	4	4

3.5. Promotions BIATSS ♀

🌿 Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

Clé de lecture du tableau : L'effectif dans le corps des techniciens au 31/12/2020 est de 422 agents. Le nombre d'agents de catégorie C promouvables à la liste d'aptitude de technicien est de 310. Cet exemple est valable pour l'ensemble des corps.

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2020	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats		
ITRF	IGR	72	32	87	114	201	14	19	33	-	1	1	0,5%	3,0%	30	0
	IGE	279	176	35	40	75	12	15	27	3	3	6	8,0%	22,2%	170	6
	ASI	121	184	105	195	300	45	66	111	2	2	4	1,3%	3,6%	178	4
	TECH	422	317	113	197	310	29	70	99	-	5	5	1,6%	5,1%	277	4
TOTAL		894	709	340	546	886	100	170	270	5	11	16	1,8%	5,9%	655	14

1,2 % des agents ITRF ont été promus par la liste d'aptitude (+ 0,1 points par rapport à 2019). Par rapport à 2019 on note une augmentation du nombre de possibilités (+54), du nombre de promouvables (+12), du nombre de candidats (+14) et du nombre d'agent promus (+2). 2/3 des agents promouvables, de candidats et des agents promus sont des femmes. Contrairement à 2019 où la répartition hommes-femmes des agents promus était plutôt équilibrée avec 42,9 % d'hommes et 57,1 % de femmes, en 2020 celle-ci est de 31,3 % d'hommes et 68,8 % de femmes. Comme en 2019 le taux de promotion (promus/candidats) est plus important pour les IGE (22,2% en 2020 et 21,4 % en 2019).

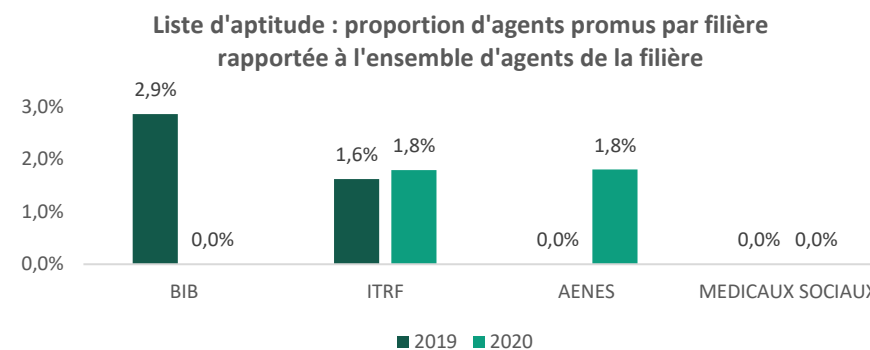
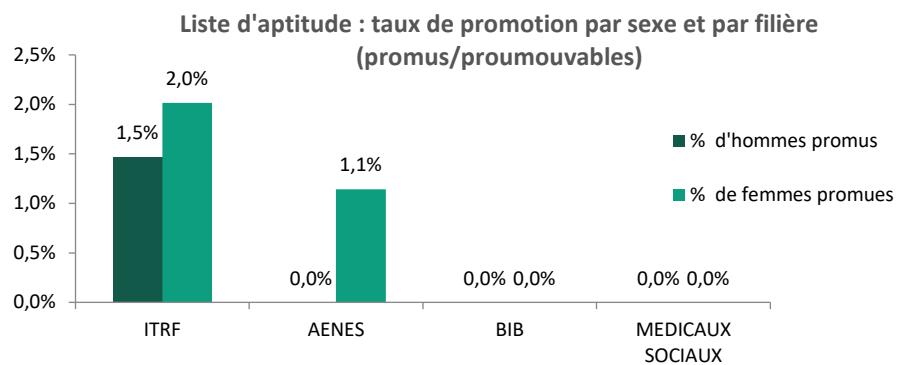
Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2020	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats		
AENES	AAE	53	7	4	36	40	-	2	2	-	-	0	0,0%	0,0%	7	0
	SAENES	58	11	7	139	146	1	36	37	-	2	2	1,4%	5,4%	10	0
TOTAL		111	18	11	175	186	1	38	39	0	2	2	1,1%	5,1%	17	0

0,7 % des agents AENES ont été promus par liste d'aptitude. 2 agents de la filière AENES ont été classés en 2020 (1 seul a accepté sa promotion) contrairement à 2019 où aucun agent de la filière AENES n'a été promu.

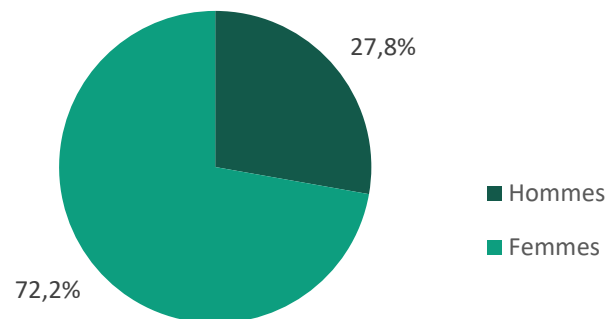
Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2020	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats		
BIB	CONSERVATEUR GENERAL	3	21	3	9	12	-	1	1	-	-	0	0,0%	0,0%	20	1
	CONSERVATEUR	17	10	2	5	7	-	1	1	-	-	0	0,0%	0,0%	7	0
	BIBLIOTHECAIRE	9	11	9	30	39	4	9	13	-	-	0	0,0%	0,0%	8	0
	BIBAS	39	19	10	24	34	1	9	10	-	-	0	0,0%	0,0%	24	1
TOTAL		68	61	24	68	92	5	20	25	0	0	0	0,0%	0,0%	59	2

Aucun agent de la filière BIB de l'UGA n'a été promu en 2020, contrairement à 2019 où **2 agents** ont été promus (soit un taux de promotion : promouvables/promus de **2,3%** en 2019).

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2020	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion	
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats
MEDICAUX SOCIAUX	CTSSAE	4	NC	-	1	1	-	-	0	-	-	0	0,0%	0,0%



Changement de corps : répartition par sexe



- Le taux de promotion global promus/promouvables sur l'ensemble des filières est de **1,5 %**, soit **+0,1 points** par rapport à 2019;
- Le taux de promotion global promus/candidats sur l'ensemble des filières est de **5,4 %**, soit **+0,4 points** par rapport à 2019;
- Le pourcentage d'hommes promus a diminué de **-16 points** passant de **43,8 %** en 2019 à **27,8%** en 2020.

🌿 Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2020	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats		
ITRF	IGR HC	19	58	11	1	12	3	-	3	1	-	1	8,3%	33,3%	40	0
	IGR 1C	28	169	10	9	19	3	6	9	1	3	4	21,1%	44,4%	178	4
	IGE HC	93	347	33	42	75	17	12	29	4	4	8	10,7%	27,6%	392	11
	TECH CE	78	152	20	33	53	9	11	20	1	2	3	5,7%	15,0%	178	4
	TECH CS	80	320	35	76	111	9	21	30	4	5	9	8,1%	30,0%	313	7
	ATRF P1C	66	23	55	66	121	22	28	50	7	3	10	8,3%	20,0%	22	10
	ATRF P2C	180	13	23	47	70	5	21	26	2	5	7	10,0%	26,9%	13	8
TOTAL		544	1 082	187	274	461	68	99	167	20	22	42	9,1%	25,1%	1 136	44

3,2 % des agents ITRF ont été promus par la voie de l'avancement de grade, soit -0,2 points par rapport à 2019. Malgré une diminution du nombre de possibilités nationales (-54), on note une augmentation du nombre d'agents promouvables (+51) et du nombre de candidats (+14). Sur 461 agents promouvables, 36,2 % ont été candidats et 9,1% ont été promus. La répartition hommes-femmes des agents promus est plus équilibrée en 2020 qu'en 2019 (34,1 % hommes et 65,9 % femmes en 2019 contre 47,6 % hommes et 52,4 % femmes en 2020). Presque 2/3 des candidats à la promotion IGE HC sont des hommes, en revanche on constate une parité au niveau des agents promus pour ce grade.

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2020	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables		
AENES	APAE	35	5	2	5	7	-	2	2	-	1	1	14,3%	5	0
	SAENES CE	7	11	1	7	8	1	7	8	-	-	0	0,0%	12	0
	SAENES CS	15	15	4	20	24	3	20	23	-	2	2	8,3%	15	0
	ADJENES P1C	37	57	6	82	88	6	80	86	1	9	10	11,4%	55	6
	ADJENES P2C	112	26	-	7	7	-	7	7	-	3	3	42,9%	25	3
TOTAL		206	114	13	121	134	10	116	126	1	15	16	11,9%	112	9

5,9 % des agents AENES ont été promus par la voie de l'avancement de grade, soit +2,8 points par rapport à 2019. On observe une légère augmentation du nombre de possibilités académiques par rapport à 2019 (+2). Malgré une diminution de -6 du nombre de promouvables, on constate une augmentation du nombre de candidats dans le grade (+2) et du nombre d'agents promus (+7). Les agents promus restent majoritairement féminins, 93,8 % en 2020 contre 88,9 % en 2019. Contrairement à 2019 où seuls les agents de catégorie C ont été promus, en 2020, 19 % des agents de catégorie A et B ont été promus.

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2020	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats		
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	11	40	2	3	5	1	3	4	-	-	0	0,0%	0,0%	55	2
	BIBAS CE	16	25		14	14	-	9	9	-	-	0	0,0%	0,0%	28	0
	BIBAS CS	15	18	1	2	3	-	2	2	-	-	0	0,0%	0,0%	18	1
	MAGASINIER P1C	11	65	6	11	17	4	9	13	-	1	1	5,9%	7,7%	61	0
	MAGASINIER P2C	22	62	0	3	3	-	3	3	-	1	1	33,3%	33,3%	57	0
TOTAL		75	210	9	33	42	5	26	31	0	2	2	4,8%	6,5%	219	3

1,9% d'agents bibliothécaires ont été promus par la voie de l'avancement de grade, soit - 0,8 points par rapport à 2019. Contrairement à 2019 où les agents promus ont été de catégorie A et B, en 2020 ceux-ci sont de catégorie C.

Filière	Grade	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités académiques 2020	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre de candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade			Taux de promotion	Nombre de possibilités académiques 2019	Nombre d'agents promus 2019
				H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020			
MED.SOC.	MEDECIN CE	0				0			0			0		0	0
	ASSAE CS	1	4	-	2	2	-	2	2	-	-	0		9	1
	ASS PRINCIPAL CAT B	0				0			0	-	-	0		4	0
	INFENES CS	3	13	-	2	2	-	2	2	-	-	0		14	0
	INFENES HC	2	12	-	3	3	-	3	3	-	-	0		10	1
TOTAL		6	29	0	7	7	0	7	7	0	0	0	0,0%	37	2

Aucun agent de la filière Médecins-Sociaux n'a été promu dans le grade.

Avancement : répartition par sexe

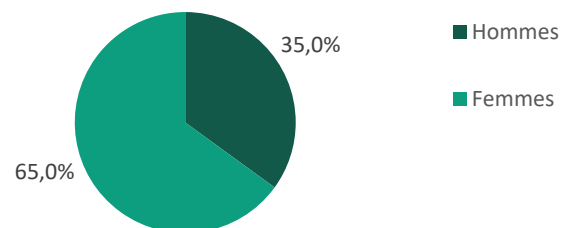
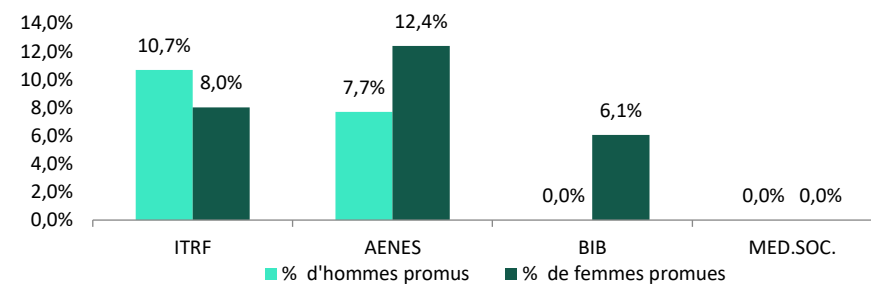


Tableau d'avancement: répartition du taux de promotion par sexe et par filière



- Comme en 2019 le pourcentage d'hommes promus continue d'augmenter passant de à **31,0 %** en 2019 à **35,0 %** en 2020 ;
- Le taux de promotion global promus/promouvables de toutes les filières confondues est de **9,3 %**, soit **-0,4 points** par rapport à 2019 ;
- Le taux de promotion global promus/candidats de toutes les filières confondues est de **18,1 %**, soit **-0,3 points** par rapport à 2019.

 Avancement de grade des personnels BIATSS par examen professionnel

Filière	Grade	Nombre de possibilités nationales et académiques	Nombre d'agents promus			Nombre d'agents promus 2019
			Hommes	Femmes	Total 2020	
ITRF	IGR HC RF	105				4
	TEC RF CE	153	1	1	2	4
	TEC RF CS	320	3	3	6	7
	ATRF P2	225	1		1	
AENES	APAE	30				1
	SAENS CE	10				
	SAENS CS	NC				
BIB	BIB HC	13				1
	BIBAS CE	25		1	1	
	BIBAS CS	18				1
TOTAL		899	5	5	10	18

3.6. Promotions enseignants ♀

🌀 Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude

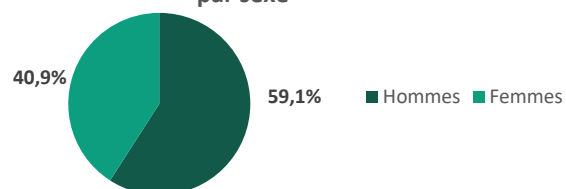
	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus			Nombre de promus 2019
	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	
PRCE vers PRAG	40	71	111	8	24	32	0	1	1	2

🌀 Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement

	Nombre de promouvables			Nombre de dossiers étudiés*	Nombre de promus			Taux de promotion	Nombre de promus 2019
	H	F	Total 2020		H	F	Total 2020		
PRCE, EPS, PLP CE vers PRCE, EPS, PLP Hors Classe	14	26	40	40	-	2	2	5,0%	0
PRCE, EPS, PLP CN vers PRCE, EPS, PLP CE	8	7	15	15	1	-	1	6,7%	2
PRAG CE vers PRAG Hors Classe	39	38	77	77	4	5	9	11,7%	17
PRAG CN vers PRAG CE	34	25	59	59	8	2	10	16,9%	11
TOTAL	95	96	191	191	13	9	22	11,5%	30

* Tous les dossiers des enseignants 1er et 2nd degré promouvables au grade hors classe sont étudiés, les agents n'ont pas besoin de faire acte de candidature.

Avancement des enseignants du 2nd degré : répartition par sexe



Malgré une augmentation du nombre de promouvables (+50), le nombre d'agents promus a diminué de **-8 points** par rapport à 2019. Le taux de promotion a également baissé de **-9,8 points** par rapport à 2019. Parmi les agents promus, **59,1 %** sont des hommes sachant qu'en 2019 ils étaient **40,0%** (**-19,1 points**).

🌿 Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement

***Avancement national et local** : Conformément au décret 84-431, il existe 2 niveaux de promotion pour l'avancement de grade des enseignants-chercheurs : l'avancement national et l'avancement local. Après avoir candidaté dans une première phase à l'avancement national, les enseignants-chercheurs non promus peuvent candidater dans un deuxième temps à l'avancement local. A noter que certains enseignants chercheurs font le choix de ne pas candidater à l'avancement local.

Avancement national*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2019
	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	75	49	124	22	21	43	7	8	15	9,3%	16,3%	12,1%	31,8%	38,1%	34,9%	34,7%	5
PR 1C->PR CEx 1	108	34	142	34	6	40	5	1	6	4,6%	2,9%	4,2%	14,7%	16,7%	15,0%	28,2%	8
PR CEx 1->CEx 2	54	20	74	18	6	24	2	1	3	3,7%	5,0%	4,1%	11,1%	16,7%	12,5%	32,4%	7
MCF HC -> Echelon excep	41	31	72	17	8	25	3	2	5	7,3%	6,5%	6,9%	17,6%	25,0%	20,0%	34,7%	17
MCF CN->HC	159	149	308	60	47	107	16	17	33	10,1%	11,4%	10,7%	26,7%	36,2%	30,8%	34,7%	26
TOTAL	437	283	720	151	88	239	33	29	62	7,6%	10,2%	8,6%	21,9%	33,0%	25,9%	33,2%	63

Parmi **720** enseignants-chercheurs promouvables à l'avancement national, **33,2 %** ont été candidats et **8,6 %** ont été promus (-**0,5** points) par rapport à 2019. Contrairement à 2019, on note une augmentation du nombre d'agents promouvables (+**26**) et du nombre de candidats (+**35**). En revanche le nombre d'agents promus a légèrement baissé (-**1**). Le taux de promotion (promus/candidats) le plus élevé concerne l'accès au grade PR 2C->PR 1C (**34,9 %**), contrairement à 2019 où le taux le plus important était pour les promotions MCF HC -> Echelon excep (**60,7 %**). Comme en 2019 les femmes sont moins candidates que les hommes (**36,8 %** femmes et **63,2 %** hommes). Si en 2019 les femmes étaient plus promues que les hommes (**50,8 %** femmes et **49,2 %** hommes en 2019), en 2020 la tendance s'inverse (**46,8 %** de femmes et **53,2 %** hommes).

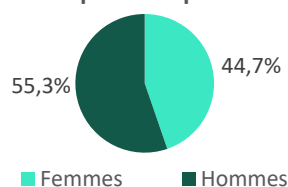
Avancement local*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2019
	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	75	49	124	15	13	28	3	7	10	4,0%	14,3%	8,1%	20,0%	53,8%	35,7%	22,6%	10
PR 1C->PR CEx 1	108	34	142	28	6	34	7	2	9	6,5%	5,9%	6,3%	25,0%	33,3%	26,5%	23,9%	10
PR CEx 1->CEx 2	54	20	74	16	5	21	5	1	6	9,3%	5,0%	8,1%	31,3%	20,0%	28,6%	28,4%	7
MCF HC -> Echelon excep	41	31	72	14	6	20	9	3	12	22,0%	9,7%	16,7%	64,3%	50,0%	60,0%	27,8%	8
MCF CN->HC	159	149	308	44	30	74	11	13	24	6,9%	8,7%	7,8%	25,0%	43,3%	32,4%	24,0%	21
TOTAL	437	283	720	117	60	177	35	26	61	8,0%	9,2%	8,5%	29,9%	43,3%	34,5%	24,6%	56

Parmi **720** enseignants-chercheurs promouvables à l'avancement local **24,6 %** ont été candidats et **8,5%** ont été promus (soit **+0,4** points par rapport à 2019). On observe une augmentation du nombre de promouvables (**+26**), du nombre de candidats (**+37**) et du nombre d'agents promus (**+5**). Comme en 2019 les femmes candidatent moins (environ **2/3** hommes et **1/3** femmes). En revanche la répartition hommes-femmes promus s'équilibre en 2020 (**42,6 %** en 2020 contre **35,7%** en 2019, soit **+6,9** points).

De manière globale (avancement national et local), sur **720** enseignants promouvables, **1/3** ont été candidats (**33,2%**) et **17,1 %** promus. La même tendance est constatée au niveau des promotions nationales (Bilan de la campagne 2020-Note de la DGRH- Enseignement supérieur -n° 3 - Mars 2021). Comme en 2019, les hommes candidatent plus que les femmes (**63,2%** hommes et **36,8%** femmes). En revanche la répartition hommes-femmes promus est plus équilibrée en 2020 (**55,3%** hommes et **44,7 %** femmes) qu'en 2019 (**56,3%** hommes et **43,7%** femmes). Le taux de promotion est le plus élevé pour l'accès à l'échelon MCF HC -> Echelon excep. Le même constat est fait pour les promotions nationales.

**Avancement des enseignants chercheurs :
répartition par sexe**



- Le pourcentage d'hommes promus a diminué de **-1 point** par rapport à 2019
- De manière globale (avancement national et local), à taux égal de promotion (promus/promouvables) en 2019 et 2020 (**17,1 %**), le taux de candidature est légèrement supérieur en 2020 (passant de **29,4 %** en 2019 à **33,2 %** en 2020).

🌿 Avancement des enseignants-chercheurs par grade et par groupes disciplinaires*

*Les enseignants-chercheurs sont comptabilisés 1 seule fois même si certains d'entre eux ont candidaté 2 fois : à l'avancement national et local.

1. Droit, Economie, Gestion

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2019
	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus /promouvables	Promus/ candidats	Candidats/ promouvables	
PR 2C->PR 1C	14	11	25	5	5	10	3	3	6	24,0%	60,0%	40,0%	3
PR 1C->PR CEx 1	10	6	16	4	0	4	2	0	2	12,5%	50,0%	25,0%	2
PR CEx 1->CEX 2	6	4	10	2	1	3	1	1	2	20,0%	66,7%	30,0%	2
MCF HC -> Echelon excep	7	5	12	3	1	4	3	1	4	33,3%	100,0%	33,3%	5
MCF CN->HC	14	18	32	3	2	5	1	2	3	9,4%	60,0%	15,6%	9
TOTAL	51	44	95	17	9	26	10	7	17	17,9%	65,4%	27,4%	21

On constate une baisse du nombre de promouvables (-4), du nombre de candidats (-2) et du nombre d'agents promus (-17). Malgré le fait que la répartition hommes-femmes des promouvables est plutôt équilibrée (53,7 % hommes et 46,3 % femmes), les hommes candidatent plus que les femmes dans les CNU "Droit, Economie, Gestion (65,4 % hommes contre 34,6 % femmes). Bien que le nombre des hommes promus en 2020 (66,7 % en 2019 contre 58,8 % en 2020) est en baisse, les hommes sont plus promus que les femmes (58,8 % hommes et 41,2% femmes). On note une parité parmi les agents promus pour les PR CEx 1->CEX 2 et PR 2C->PR 1C

2. Lettres et Sciences Humaines

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2019
	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	H	F	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	26	26	52	6	11	17	3	9	12	23,1%	70,6%	32,7%	6
PR 1C->PR CEx 1	15	15	30	6	2	8	2	0	2	6,7%	25,0%	26,7%	6
PR CEx 1->CEx 2	9	5	14	5	0	5	1	0	1	7,1%	20,0%	35,7%	4
MCF HC -> echelon excep	9	12	21	3	3	6	3	2	5	23,8%	83,3%	28,6%	4
MCF CN->HC	25	55	80	10	20	30	7	10	17	21,3%	56,7%	37,5%	7
TOTAL	84	113	197	30	36	66	16	21	37	18,8%	56,1%	33,5%	27

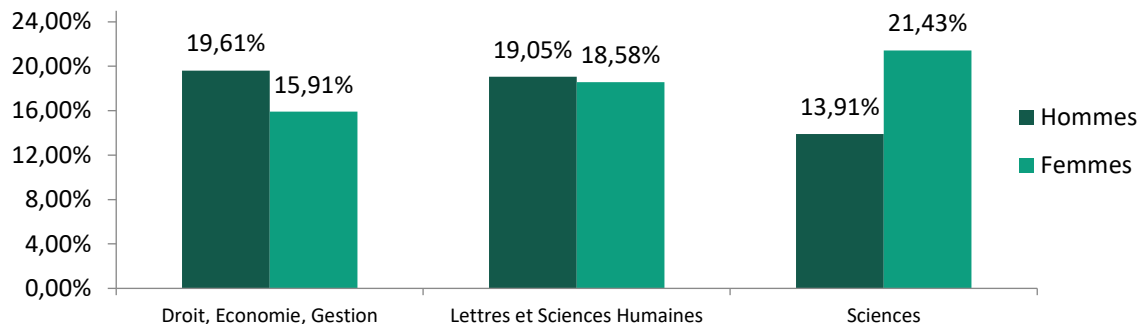
Contrairement à 2019, on observe une augmentation du nombre de promouvables (+25), du nombre de candidats (+17), du nombre d'agents promus (+10) et donc du taux de promotion (promus/promouvables : de 15,7 % en 2019 à 18,8% en 2020). La répartition hommes-femmes des agents promus est plus équilibrée en 2020 qu'en 2019: 43,2 % hommes et 56,8 % femmes en 2020 contre 37,0 % femmes et 63 % hommes en 2019.

3. Sciences

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2019
	Hommes	Femmes	Total 2020	Hommes	Femmes	Total 2020	Hommes	Femmes	Total 2020	Promus/promouvables	Promus/candidats	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	35	12	47	11	5	16	4	3	7	14,9%	43,8%	34,0%	6
PR 1C->PR CEx 1	81	13	94	24	4	28	8	3	11	11,7%	39,3%	29,8%	10
PR CEx 1->CEx 2	39	11	50	11	5	16	5	1	6	12,0%	37,5%	32,0%	8
MCF HC -> echelon excep	25	14	39	11	4	15	6	2	8	20,5%	53,3%	38,5%	16
MCF CN->HC	122	76	198	47	25	72	19	18	37	18,7%	51,4%	36,4%	31
TOTAL	302	126	428	104	43	147	42	27	69	16,1%	46,9%	34,3%	71

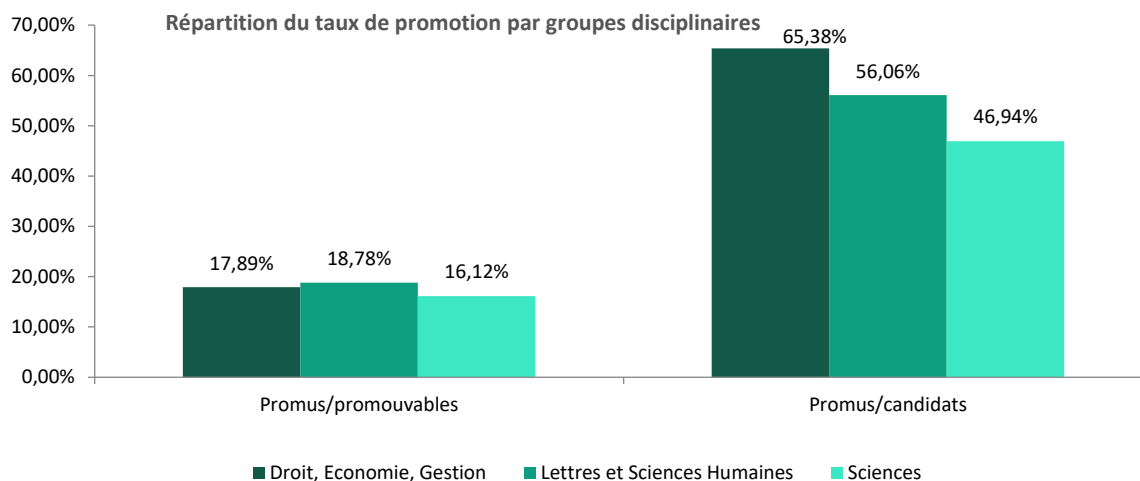
Malgré une augmentation du nombre de promouvables (+5), du nombre de candidats (+20), le nombre des agents promus a diminué (-2). En résultat, le taux de promotion a baissé (promus/promouvables) passant de 16,8 % à 16,1 %. Comme en 2019, plus de 2/3 des agents promus sont des hommes.

Répartition du taux de promotion (promus/promouvables) par sexe et par groupes disciplinaires

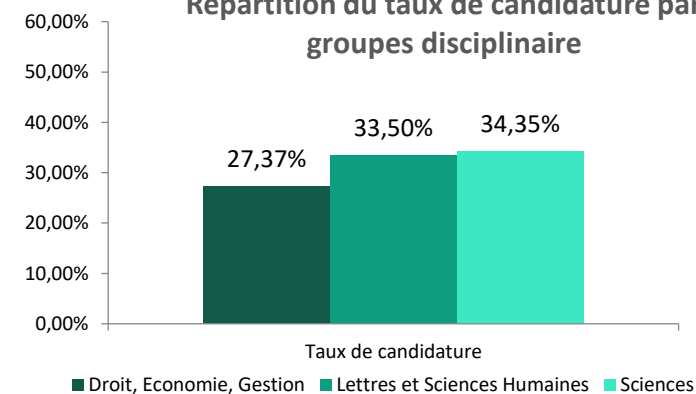


Par rapport à 2019 on note:

- une diminution du taux de promotion (promus/promouvables) des disciplines "**Droit, Economie, Gestion**" (-3,3 points)
- une augmentation du taux de candidature (Candidats/promouvables) pour les disciplines "**Lettres et Sciences Humaines**" (+5 points) et "**Sciences**" (+4,3 points)



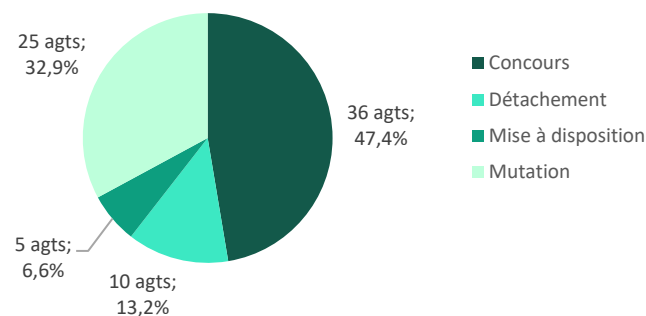
Répartition du taux de candidature par groupes disciplinaire



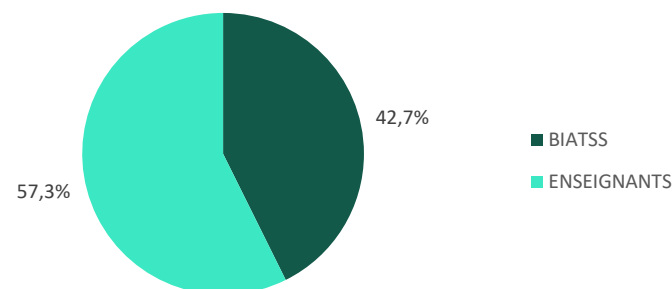
3.7. Arrivées ♀

🌿 Arrivées d'agents titulaires

Répartition des agents titulaires arrivés en 2020 selon le motif d'arrivée



Répartition des agents titulaires arrivés en 2020 par type de population



En complément des arrivées de personnels titulaires extérieurs, on recense à partir du 01/01/2020 l'intégration de **19** agents titulaires de la COMUE au sein de L'UGA.

Plus de **80%** des arrivées de titulaires à l'UGA, se font soit par concours, soit par mutation. Comme les années précédentes, les arrivées de titulaires à l'UGA concernent un peu plus d'enseignants que de BIATSS.

🌿 Arrivées d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants) *

*Le périmètre depuis 2019 ne prend plus en compte les vacataires administratifs. Les données d'évolution et commentaires sont basés sur ce nouveau périmètre.

Une arrivée correspond à une nouvelle prise en charge administrative faisant suite à la signature d'un contrat. Sont inclus dans les arrivées :

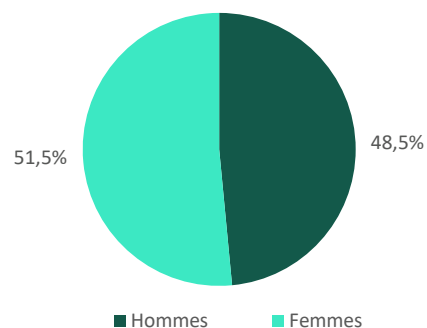
- les contractuels absents au 01/01/2020 et présents au 31/12/2020 ;
- les contractuels présents au 01/01/2020 et au 31/12/2020 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2020, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de continuité entre deux contrats.

Ne sont pas considérés comme des arrivées :

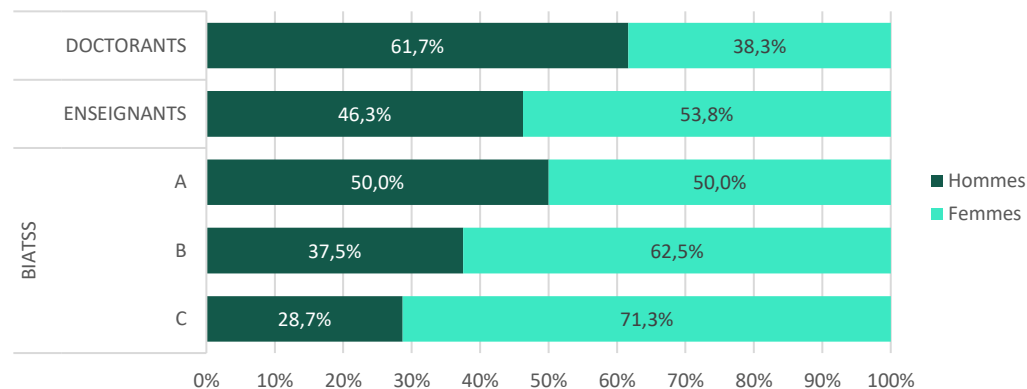
- les contractuels présents au 01/01/2020 et au 31/12/2020 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année.

Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2020 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

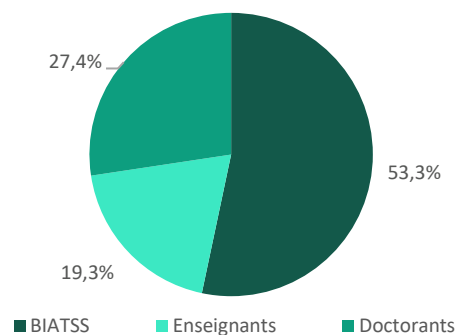
Répartition des arrivées de contractuels en 2020 par sexe



Répartition des arrivées de contractuels en 2020 par type de population, catégorie et sexe



Répartition des arrivées de contractuels en 2020 par type de population



Avec la crise sanitaire notamment, les mouvements de personnels non-titulaires ont nettement diminué autant au niveau des départs que des arrivées.

On constate une diminution du volume d'arrivées de contractuels à l'UGA en 2020 de l'ordre de **11%**.

Depuis 2016, l'évolution des arrivées de contractuels était soit stable, soit en hausse. Plusieurs caractéristiques sont à discerner dans l'analyse de cette baisse :

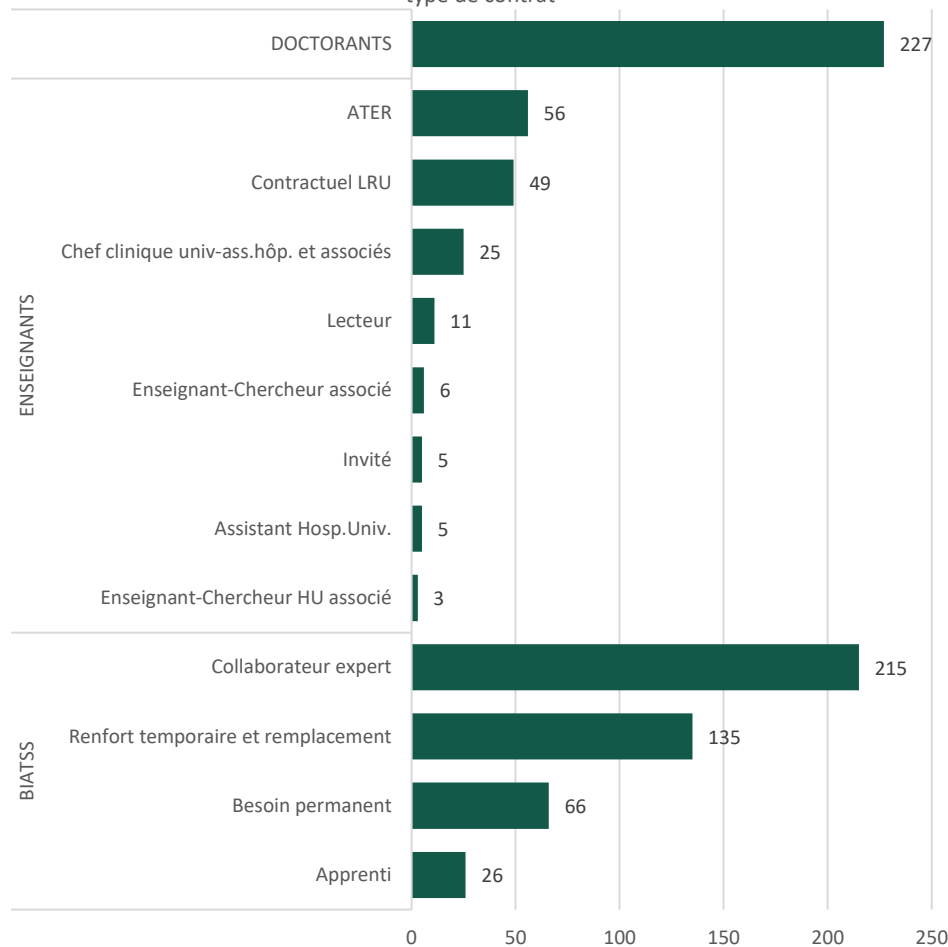
- les contrats pour renfort temporaire ou pour remplacement sont les plus impactés : **-25%** par rapport à 2019.
- un effet indirect de la mesure concernant la prolongation des contrats de doctorants et des ATER est à constater, il y a eu moins de départs et par conséquent moins de recrutements au sein de ces populations
- les contrats d'apprentis font figure d'exception avec un nombre d'arrivée plus important en 2020 qu'en 2019 (**26 agents** soit +6 arrivées).
- les contrats sur projet connaissent une activité qui reste conséquente (Flexi TLV, MIAI,...). De ce fait, la baisse des arrivées est plus modérée (**-7%**).

Il est à noter l'intégration de **63** contractuels de la COMUE (29 sur contrats permanents et 34 sur contrats temporaires) qui ne sont pas comptabilisés comme des arrivées dans cette partie.

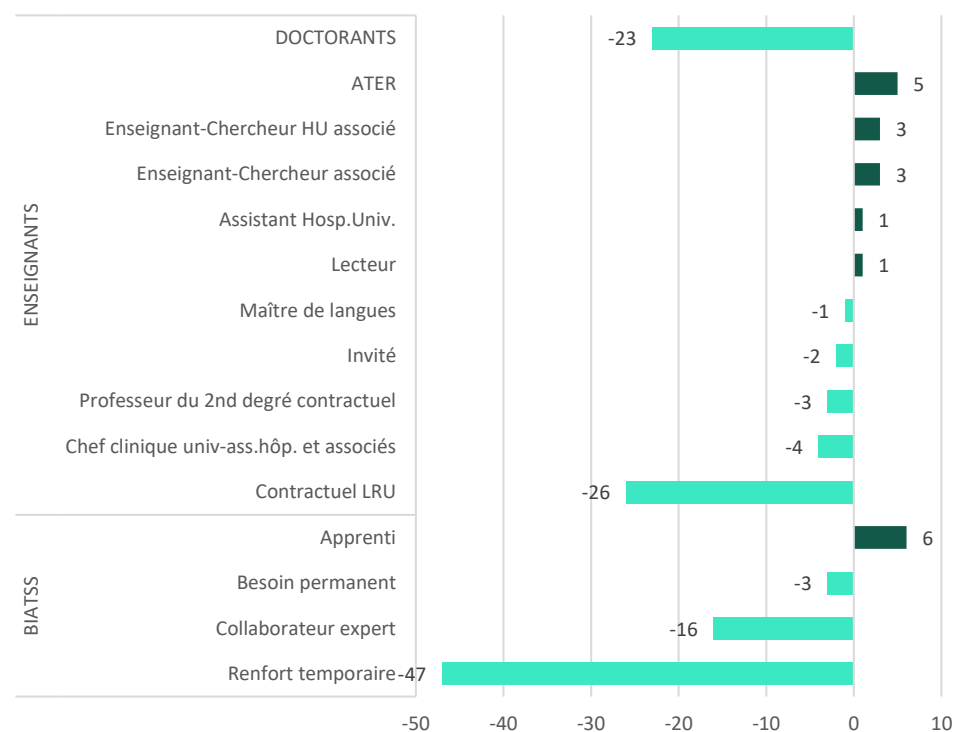
Un peu plus de la moitié des arrivées de contractuels en 2020 sont des agents BIATSS et un quart des doctorants.

La répartition par sexe des arrivées d'agents non-titulaires est proche de la répartition globale par sexe des agents UGA. Seule la population des doctorants compte plus d'hommes que de femmes parmi les effectifs qui sont arrivés à l'UGA

Répartition du nombre d'arrivées d'agents non titulaires en 2020 selon le type de contrat



Evolution des arrivées d'agents non titulaires entre 2019 et 2020 selon le type de contrat



Le volume des arrivées de contractuels exerçant des activités de recherche, de soutien à la recherche ou en appui aux projets de recherche (doctorants + collaborateurs experts) représente plus de la moitié (**53,3%**) du nombre d'arrivées total à l'UGA. Ces contractuels, arrivés en 2020, comptent un peu plus d'hommes que de femmes (**62%** pour les doctorants et **54%** pour les collaborateurs experts) alors que dans l'ensemble la répartition homme-femme des agents non-titulaires arrivés cette année-là est assez équilibrée.

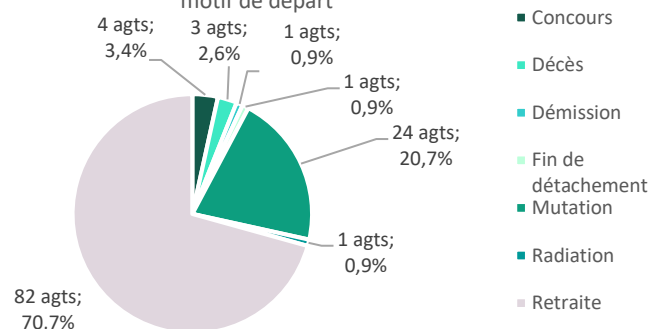
Avec le fort recul de recrutement de contractuels temporaires, les collaborateurs experts concentrent près de la moitié (**48,6%**) des arrivées d'agents BIATSS non titulaires en 2020. Les recrutements d'apprentis ont un poids de plus en plus significatif : ils représentent **3,1%** de l'ensemble des arrivées de contractuels en 2020 contre moins de **1%** en 2016.

Il est à noter que la diminution des arrivées des professeurs du second degré contractuels conjuguée à l'accroissement du nombre de contractuels LRU fait suite à l'évolution des codifications de contrats. Ces mouvements ne représentent pas une évolution structurelle significative.

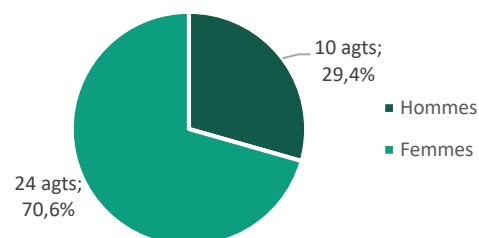
3.8. Départs ♀

🌸 Départs définitifs d'agents titulaires

Répartition des 116 agents titulaires partis en 2020 selon le motif de départ



Répartition des 34 agents titulaires partis en 2020 par sexe (hors retraite)

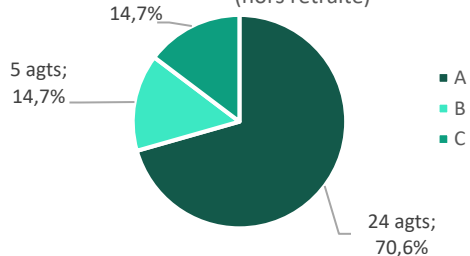


Malgré un recul du nombre de départs à la retraite par rapport à 2019, ce motif de départ occupe une part toujours plus importante (70,7%) sur l'ensemble des départs définitifs d'agents titulaires que les années précédentes.

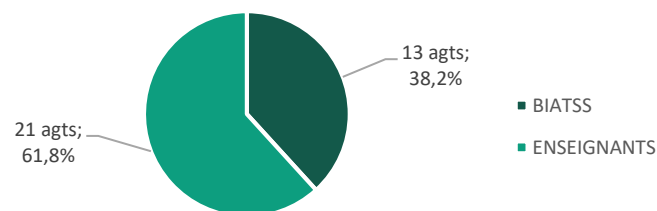
Hors retraite, le motif principal de départ de titulaires en 2020 reste la mutation (24 agents).

Dans l'ensemble, les départs ont concerné majoritairement des femmes (71%).

Répartition des 34 agents titulaires partis en 2020 par catégorie (hors retraite)



Répartition des 34 agents titulaires partis en 2020 par type de population (hors retraite)



🌸 Départs temporaires d'agents titulaires

	Congé parental					Disponibilité					Détachement sortant				
	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total	Hommes		Femmes		Total
	Eff.	% H/F	Eff.	% H/F		Eff.	% H/F	Eff.	% H/F		Eff.	% H/F	Eff.	% H/F	
BIATSS		0,0%	6	100,0%	6		0,0%	19	100,0%	19	4	33,3%	8	66,7%	12
ENSEIGNANTS	2	100,0%		0,0%	2	4	33,3%	8	66,7%	12	6	75,0%	2	25,0%	8
TOTAL	2	25,0%	6	75,0%	8	4	12,9%	27	87,1%	31	10	50,0%	10	50,0%	20

🌸 Départs d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants) *

*Le périmètre en 2020 ne prend plus en compte les vacataires administratifs. Les données d'évolution et commentaires sont basés sur ce nouveau périmètre.

Sont inclus dans les départs :

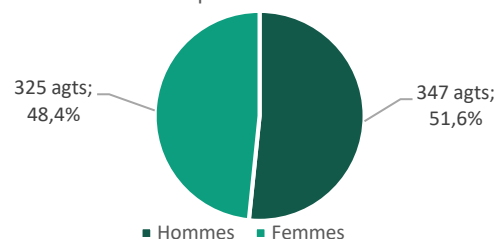
- les contractuels présents au 01/01/2020 et absents au 31/12/2020
- les contractuels présents au 01/01/2020 et au 31/12/2020 qui ont connu une rupture d'activité au cours de l'année 2020, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de continuité entre deux contrats

Ne sont pas considérés comme des départs :

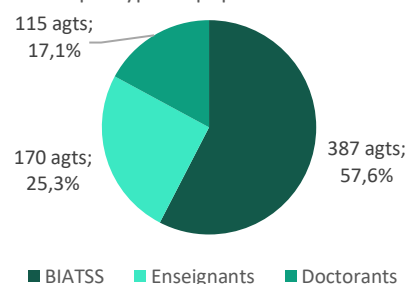
- les contractuels présents au 01/01/2020 et au 31/12/2020 qui n'ont pas connu de rupture entre leurs contrats au cours de l'année
- les contractuels UGA qui ont réussi un concours dans l'année

Un agent qui a cumulé plusieurs contrats non consécutifs au cours de l'année 2020 n'est comptabilisé qu'une seule fois.

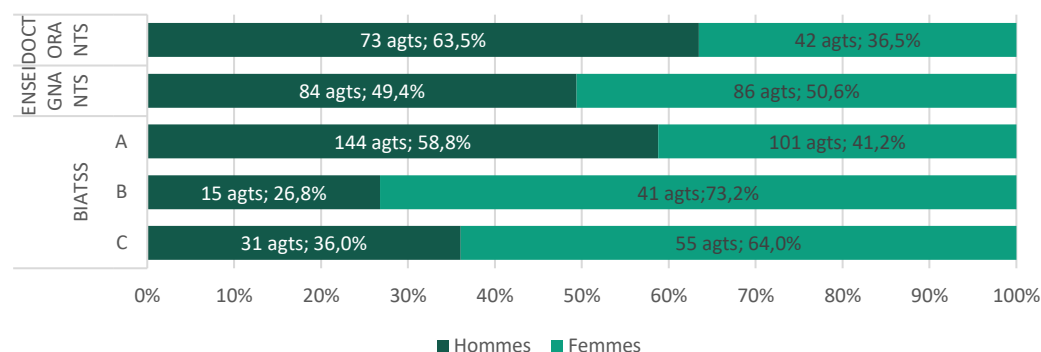
Répartition des départs de contractuels en 2020 par sexe



Répartition des départs de contractuels en 2020 par type de population



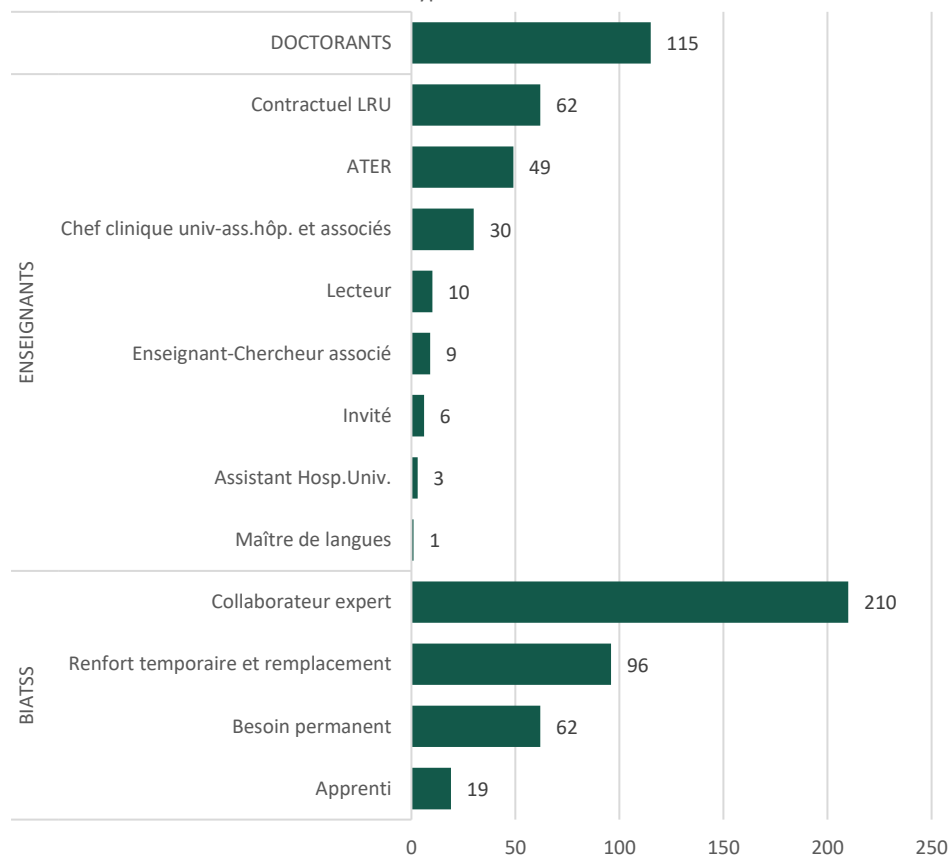
Répartition des départs de contractuels en 2020 par type de population, catégorie et sexe



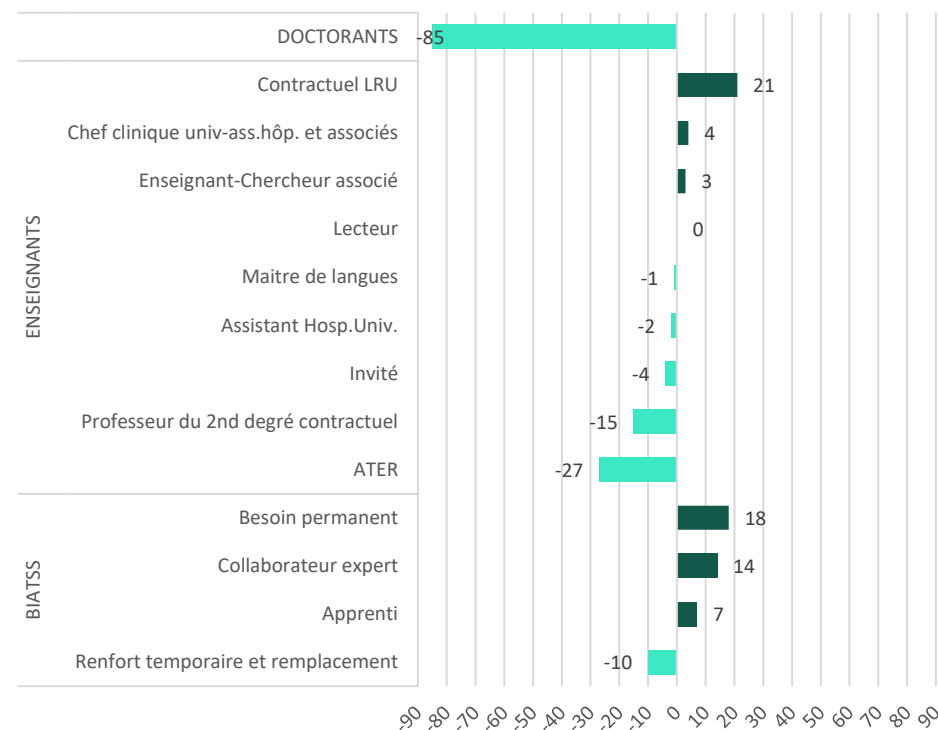
Sur l'ensemble des départs de contractuels observés à l'UGA sur l'année 2020, plus de la moitié sont des BIATSS, un quart des enseignants. La part des doctorants a diminué suite à la mesure de prolongation de leur type de contrat en période Covid-19 (voir page suivante)

Comme les années précédentes les départs de BIATSS non-titulaires de catégorie B et C comptent une majorité de femmes, ceux des doctorants et BIATSS de catégorie une majorité (moins prononcée) d'hommes, et les départs d'enseignants contractuels observent une certaine parité.

Répartition du nombre de départs d'agents non titulaires en 2020 selon le type de contrat



Evolution du nombre de départs d'agents non titulaires entre 2019 et 2020 selon le type de contrat



Rétrospectivement, le nombre de départs de contractuels a tendance à décroître de l'ordre de **-1%** à **-2%** par an depuis 2016. En 2020, avec la prise en compte de la crise sanitaire, cette baisse a atteint **-10%** sur l'année. Elle est à discerner selon le type de population qui connaissent des variations différenciées :

- les doctorants et certains ATER ont vu le nombre de départs chuter suite à l'application de la mesure de prolongation de leur type de contrat mise en place dans le contexte sanitaire lié au Covid-19 qui a affecté les activités de recherche (cf. loi du n°2020-734 du 17 juin 2020).

- les départs BIATSS se sont quant à eux accrus de **8%** par rapport à 2019 après avoir baissé l'année précédente.

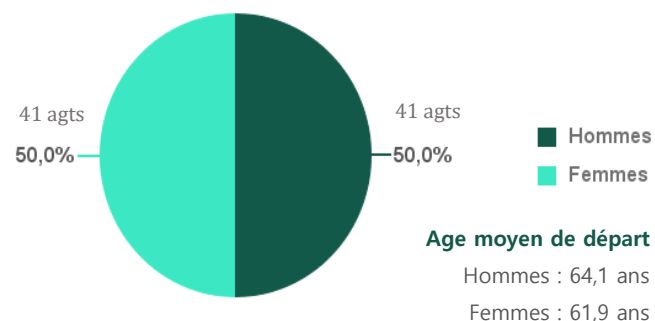
Le plus grand volume de départs de non-titulaires à l'UGA en 2020 concerne les collaborateurs experts. Ils concentrent à eux seuls environ **55%** de l'ensemble de départs de BIATSS non-titulaires.

Côté enseignants, le mouvement des agents sur contrat est moins prononcé au sein de cette population. En dehors des ATER, la réduction du nombre de départs de 2020 n'est pas constatée au niveau des autres contrats enseignants.

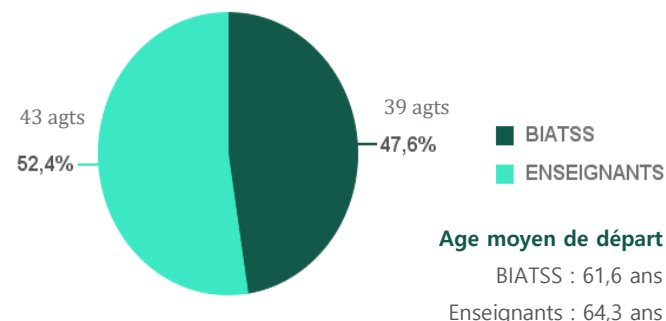
Sur l'année 2020, **2 agents contractuels** de l'UGA sont partis à la retraite.

3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2020 et âge moyen de départ à la retraite ♂

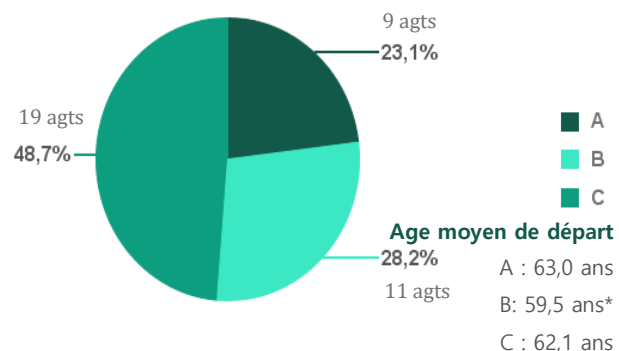
Répartition des départs à la retraite en 2020 par sexe



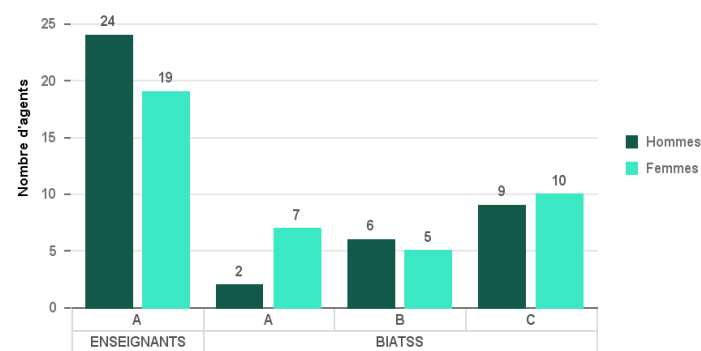
Répartition des départs à la retraite en 2020 par type de population



Répartition des départs à la retraite en 2020 des agents BIATSS par catégorie



Nombre de départs à la retraite en 2020 par type de population, catégorie et sexe



*La moyenne d'âge du personnel BIATSS de catégorie B est peu élevée suite à la prise en compte de la retraite pour invalidité d'un agent trentenaire. En ne prenant pas en compte ce cas particulier, l'âge moyen recalculé des agents de catégorie B est de 62,6 ans.

Après une année 2019 particulière où beaucoup d'agents de l'UGA avaient pris leur retraite (**93 personnes**), le volume de départ est redescendu en 2020 (**82 agents**) aux alentours de la moyenne annuelle depuis 2016.

Il y a eu quasiment autant de retraites de BIATSS que d'enseignants titulaires sur l'année et on dénombre autant d'hommes que femmes parmi cette vague de départ 2020.

Près de la moitié des départs à la retraite des BIATSS concerne des agents de catégorie C (**49%**).

3.10. Mobilité interne

Personnels BIATSS

Taux de mobilité effective*=Nombre de mobilités effectives en 2020 sur des postes ouverts en 2019 et en 2020/Nombre de postes ouverts à la mobilité interne

Mobilité interne : Est comptabilisée comme mobilité interne toute mobilité structurelle (changement de DGD, de composante...) au sein de l'établissement. Entrent dans ce dispositif de mobilité interne les personnels titulaires de l'UGA, les personnels contractuels en CDI et CDD sur des fonctions permanentes depuis plus de 4 ans et ayant eu un entretien bilan.

Mobilité externe : Agents titulaires qui ont intégré l'UGA via un détachement ou une mutation.

CDD : Agents contractuels avec une ancienneté inférieure à 4 ans à l'UGA ou des personnes externes à l'UGA si aucun candidat n'est trouvé via la mobilité interne et/ou externe.

Réintégration : Agents UGA en détachement ou en disponibilité et qui ont réintégré l'université.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2020	Total 2019
Nombre de postes ouverts à la mobilité interne (au fil de l'eau ou dans le cadre de la campagne emploi) 2020	30	45	35	110	143
Nombre de candidatures 2020	39	27	24	90	131
Nombre de mobilités effectives en 2020 sur de postes ouverts en 2020	4	12	7	23	57
Nombre de mobilités effectives en 2020 sur de postes ouverts en 2019	2	5	5	12	18
Taux de mobilité effective*	20,0%	37,8%	34,3%	31,8%	52,4%

Avec la situation de crise liée à la Covid-19, on note un fort ralentissement des mobilités internes sur l'année 2020. On constate une diminution de postes ouverts (-33), mais également une baisse de candidatures (-41). 41 % de postes ouverts à la mobilité interne sont des postes de catégorie B (+2 points par rapport à 2019). Le taux de mobilité effective le plus important est également observé pour les postes de catégorie B (37,8%).

Le contexte de télétravail et d'incertitude lié à la crise n'a pas favorisé la mobilité des personnels. On note que le taux global de mobilité effective a diminué passant de 52,4 % en 2019 à 31,8% en 2020. Les postes de catégorie C sont les plus impactés, -38,4 points par rapport à 2019. 43,6 % de postes ouverts à la mobilité interne ont été pourvus pour les CDD (soit -21,0 points par rapport à 2019).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2020	Total 2019
Nombre d'agents ayant sollicité un RDV à l'espace accompagnement des parcours professionnels (EAPP) dans le cadre d'un projet de mobilité*	11	9	21	41	77

	Mobilité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2020	Total 2019
Nombre d'agents ayant sollicité un rendez-vous auprès de l'EAPP et ayant obtenu une mobilité**	Interne	1	4	10	15	27
	Externe	1		1	2	6
TOTAL		2	4	11	17	33

*L'indicateur inclut les agents ayant un projet de mobilité et les agents ayant consulté une conseillère pour plusieurs motifs dont 1 est un projet de mobilité.

**Les accompagnements ayant abouti à une mobilité en 2019 sont des accompagnements qui ont pu commencer en 2018. Les projets de mobilité peuvent être des projets à court, moyen ou long terme.

Le nombre d'agents ayant sollicité un rendez-vous dans l'optique d'une mobilité a baissé de **-46,7%**, conséquence directe de la crise sanitaire.

On relève également la volonté des accompagnés de passer d'abord par une phase de bilan avant de s'engager potentiellement dans une démarche de mobilité. Cette phase préalable permet de sécuriser le projet professionnel.

Les mobilités internes restent privilégiées en sachant que l'année 2020 offrait moins de postes à la mobilité.

A noter que certains parcours professionnels se préparent sur plusieurs années et que des personnes accompagnées pour des bilans professionnels en 2018 ou 2019 ont pu faire des mobilités en 2020.

 Mobilité des enseignants

En 2020 aucune campagne de mobilité interne à destination des enseignants-chercheurs n'a été ouverte. **2 mobilités internes** de personnels enseignants du 2nd degré ont été réalisées dans la cadre de la campagne 2020 : 1 IUT 1 et 1 UFR LE

2019/2020

CRCT	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	60	29	31	13	47
Nombre de dossiers retenus	35	20	15	8	27
dossiers retenus/dossiers demandés	58%	69%	48%	62%	57%
Nombre de semestres demandés CNU	79	37	42	17	62
Nombres de semestres attribués CNU	14	10	4	2	12
attribués/demandés	18%	27%	10%	12%	19%
Nombre de semestres demandés local	81	39	42	19	62
Nombres de semestres attribués local	25	14	11	7	18
attribués/demandés	31%	36%	26%	37%	29%
Total semestres CRCT	39	24	15	9	30

CNRS	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	49	19	30	12	37
Nombre de dossiers retenus	29	11	18	7	22
dossiers retenus/dossiers demandés	59%	58%	60%	58%	59%
Nombre de semestres demandés	63	28	35	13	50
Nombre de semestres attribués	36	16	20	7	29
attribués/demandés	57%	57%	57%	54%	58%

INRIA	2019/2020
Nombre de dossiers	3
Nombre de dossiers retenus	3
dossiers retenus/dossiers demandés	100%
Nombre de semestres demandés	5
Nombre de semestres attribués	5
attribués/demandés	100%

Sur l'année universitaire 2020/2021, il y a eu 21 EC en délégation IUF : **11** femmes et **10** hommes. Parmi ces délégations on recense **2** nouvelles demandes.

2020/2021

CRCT	2020/2021	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	54	23	31	15	39
Nombre de dossiers retenus	33	13	20	10	23
dossiers retenus/dossiers demandés	61%	57%	65%	67%	59%
Nombre de semestres demandés CNU	79	30	49	26	53
Nombres de semestres attribués CNU	17	5	12	10	7
attribués/demandés	22%	17%	24%	38%	13%
Nombre de semestres demandés local	79	30	49	26	53
Nombres de semestres attribués local	25	10	15	7	18
attribués/demandés	32%	33%	31%	27%	34%
Total semestres attribués	42	15	27	17	25

CNRS	2020/2021	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	46	17	29	14	32
Nombre de dossiers retenus	30	13	17	9	21
dossiers retenus/dossiers demandés	65%	76%	59%	64%	66%
Nombre de semestres demandés	67	25	42	20	47
Nombre de semestres attribués	39	19	20	11	28
attribués/demandés	58%	76%	48%	55%	60%

INRIA	2020/2021
Nombre de dossiers	2
Nombre de dossiers retenus	1
dossiers retenus/dossiers demandés	50%
Nombre de semestres demandés	3
Nombre de semestres attribués	2
attribués/demandés	67%

3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP

BIEP: Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

Catégorie	2020			
	Nombre total de postes publiés pour l'UGA (y compris la BIEP)*	Nombre de postes publiés par la BIEP **	Nombre de postes publiés par la BIEP sur le nombre total de postes publiés pour l'UGA	Nombre de recrutements consécutifs à une publication BIEP ***
Catégorie A	115	23	20%	11
Catégorie B	100	18	18%	11
Catégorie C	122	10	8%	3
TOTAL	337	51	15%	25

* Hors post-doctorants et enseignants.

** En 2020, uniquement les postes ouverts à la mobilité entrante pour les agents titulaires externes à l'UGA.

*** Ce chiffre comptabilise uniquement le nombre de mobilités entrantes (uniquement des agents titulaires qui intègrent l'UGA par mutation ou détachement). Il n'est pas possible de comptabiliser les CDD qui postulent sur la BIEP.

Malgré une baisse du nombre de postes publiés par la BIEP (-10), le nombre de recrutements consécutifs à une publication BIEP reste stable (25). Sur les **337 postes** publiés pour l'UGA (y compris la BIEP), **23** ont été annulés à cause du contexte sanitaire. Il s'agit des postes en renfort ou en remplacement sur de courtes périodes.

3.12. Répartition des journées de formation ♀

Les doctorants n'ont pas été pris en compte dans les indicateurs des items 3.12 à 3.21 (tout comme en 2019) puisqu'ils suivent des formations via le collège doctoral.

🌸 Nombre de jours de formation par population et par sexe

En 2020, avec les effets de la crise sanitaire, le nombre de jours de formation est en forte diminution, alors qu'il connaissait une croissance continue depuis 2017 (+4,7% entre 2017 et 2019).

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2020	Total 2019
BIATSS	1 034	3 388	4 422	6 475
ENSEIGNANTS	216	383	599	1 142
TOTAL	1 250	3 771	5 021	7 617

1 journée de formation = 6 heures

On note que ce recul considérable du nombre de jours de formation impacte davantage la population enseignante (-47,5% par rapport à 2019). Au total, 11,9% des jours de formation (soit 599 jours) ont été suivis par des enseignants, alors qu'ils en représentaient 20% en 2019.

🌸 Nombre moyen de jours de formation par population et par sexe

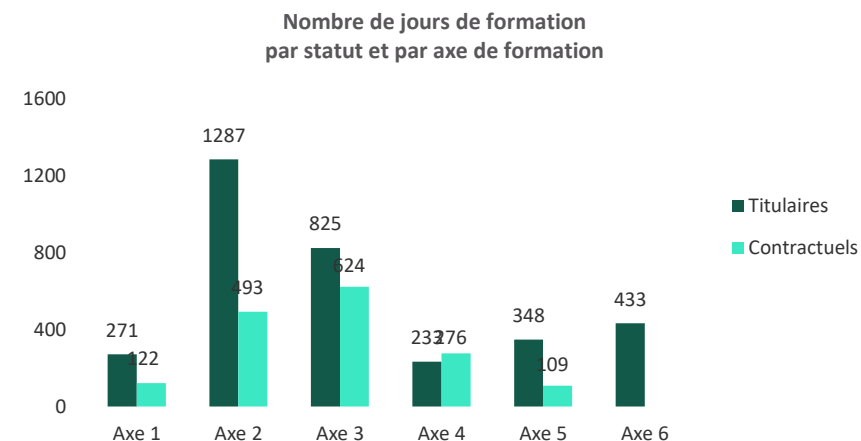
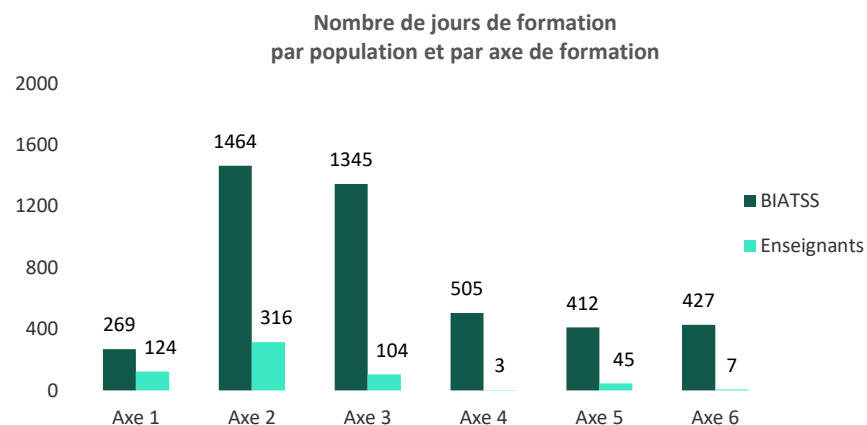
La durée moyenne des formations qui était en hausse jusqu'à présent se stabilise.

Type de population	Hommes	Femmes	Moyenne 2020*	Moyenne 2019
BIATSS	1,9	1,7	1,7	1,5
ENSEIGNANTS	1,1	1,2	1,2	1,8
MOYENNE GÉNÉRALE	1,7	1,6	1,6	1,6

*Moyenne : Nombre de jours de formation/nombre d'agents formés

Axes 2020

- AXE 1 : Développement des compétences en langues
- AXE 2 : Développement des compétences transversales
- AXE 3 : Développement des compétences pour l'exercice des fonctions / Professionnalisation des agents
- AXE 4 : Accompagnement des évolutions de carrière / Préparation aux concours
- AXE 5 : Prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail
- AXE 6 : Accompagnement des projets professionnels

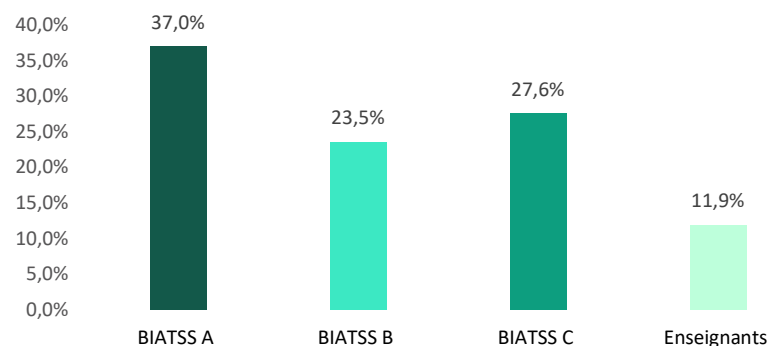


La hausse la plus significative du nombre de jours de formation concerne **l'axe 6**, avec une augmentation de **87,5%** par rapport à 2019 (+ **203 jours**). **L'axe 2** est l'axe qui compte le plus de jours de formation (**1 780 jours**, soit **35,4 %** du nombre de jours de formation total).

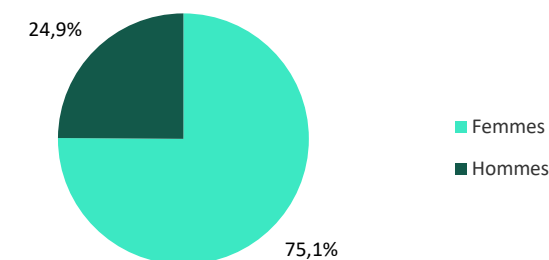
L'axe 3, malgré une diminution du nombre de jours de **64,9%** pour la population enseignante, reste également très plébiscité et représente **28,8%** du nombre de jours de formations en 2020 (**1 449 jours**).

Au vu de la crise sanitaire, on constate une diminution du nombre de jours de formation pour **les axes 1 à 5**, on note cependant une augmentation du nombre de jours de formation pour **l'axe 6** chez les BIATSS (+**199 jours**).

Répartition du nombre de jours de formation par population et par catégorie



Répartition du nombre de jours de formation par sexe



Les populations qui ont le plus suivi de jours de formations en 2020 sont les BIATSS A (**1856 jours**),

La population des BIATSS de catégorie A est celle qui a connu l'évolution la moins impactante en nombre de jours (-22% par rapport à 2019). Au total, **37,0%** des jours de formation ont été suivis par des BIATSS de catégorie A.

3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence

Le **taux de présence** correspond au rapport entre le nombre d'agents présents et le nombre total d'agents inscrits à une formation.

Est considéré comme absent un agent absent à la totalité de la formation.

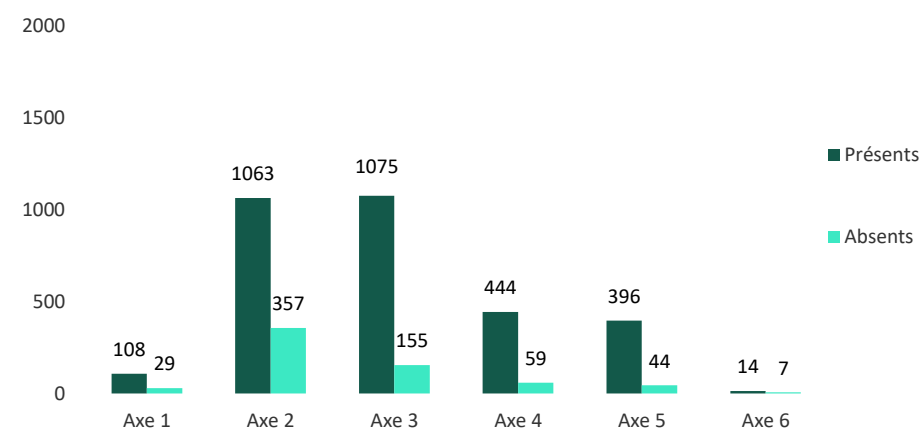
Malgré le contexte sanitaire, la diminution du taux de présence n'est pas aussi marquée, bien qu'il diminue de **10 points** par rapport à l'année dernière, passant de **92,7%** en 2019 à **82,6%** en 2020.

Le résultat reste à un niveau satisfaisant.

Le taux de présence le plus élevé est l'**axe 5** « Prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail » (**90,0%** de présence), qui concerne **396 agents**. On constate pour l'**axe 2** un taux de présence le plus faible enregistré à l'UGA depuis ces dernières années avec environ une personne sur quatre absente (**74,9%**).

L'**axe 5** a subi la plus forte diminution entre 2019 et 2020 (-15,3 points).

Nombre d'agents présents/absents par axe de formation



3.14. Départ en formation ♀

Les données présentées dans cet indicateur concernent les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2020**, soit **2 077 agents**.

	2020	2019
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année	1 599	2 169
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12	1 539	2 077
Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation et présents au 31/12	3 809	3 225

Le nombre d'agents partis en formation au cours de l'année 2020 diminue de **26,3%** par rapport à 2019 (- **570 agents**). Cette évolution est constatée également pour les agents partis en formation et présents au 31/12 : **-25,9%** (+**538 agents**).

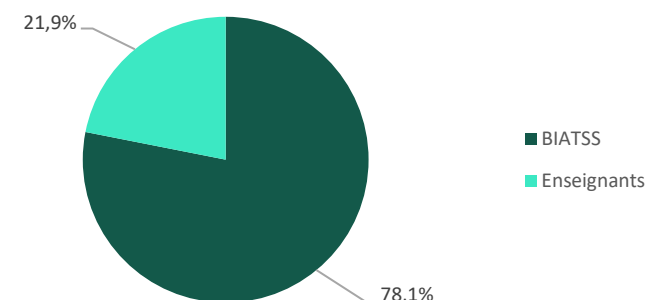
🌸 Répartition des départs en formation

	Hommes	Femmes
BIATSS	23%	77%
ENSEIGNANTS	38%	62%

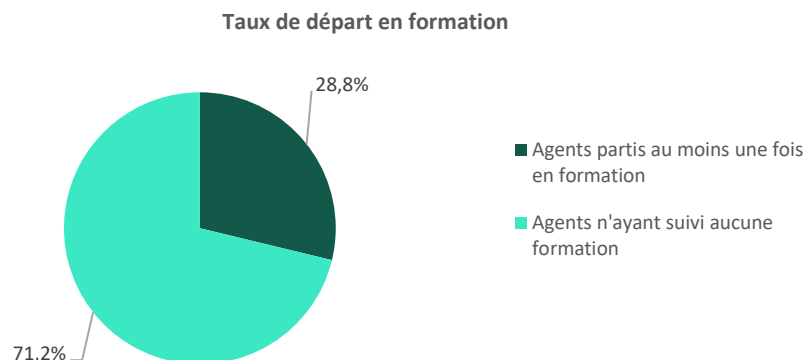
La répartition des agents partis en formation rapportée à l'ensemble des agents qui ont suivi une formation est la suivante :

- **60%** sont des femmes BIATSS
- **18%** sont des hommes BIATSS
- **14%** sont des femmes enseignantes
- **8%** sont des hommes enseignants

Répartition des agents partis au moins une fois en formation par population



❁ Taux de départ en formation



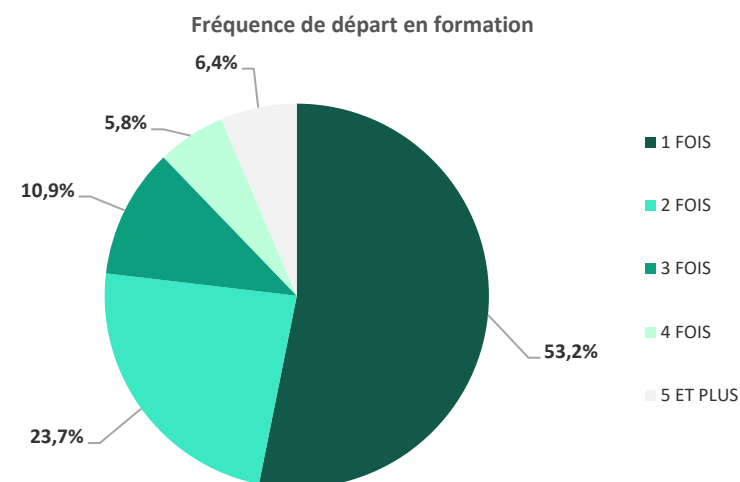
	Effectif UGA au 31/12	Nombre d'agents partis en formation	% effectif UGA
BIATSS	2 831	1 202	42,5%
ENSEIGNANTS	2 517	337	13,4%
TOTAL	5 348	1 539	28,8%

Le taux de départ en formation a diminué entre 2019 et 2020 (-10,4 points). Le nombre d'agents enseignants partis en formation a diminué de 33% par rapport à 2019 (- 166 agents), et de 23% pour les BIATSS (- 372 agents).

3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé

Cet indicateur concerne les agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2020.

Nombre de sessions	Effectif		Évolution
	2020	2019	
1	850	908	-6
2	379	499	-24
3	175	278	-37
4	92	156	-41
5 et plus	103	226	-54
TOTAL	1599	2 067	-23



En 2020, d'une manière générale, les agents UGA formés ont suivi chacun moins de sessions. En effet, le nombre d'agents partis une ou deux fois en formation a augmenté (76,9%, contre 68,1% en 2019). En revanche, le nombre d'agents partis 5 fois et plus a diminué (6,4% en 2020 contre 10,9% en 2019). Le nombre d'agents partis au moins 3 fois en formation est en forte diminution par rapport à 2019 (370 personnes en 2020 contre 660 personnes en 2019). Etant donné que la plupart des agents ont été en télétravail du fait de la crise sanitaire, il est probable qu'ils aient eu moins d'opportunités pour participer à plusieurs formations.

3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels ♂

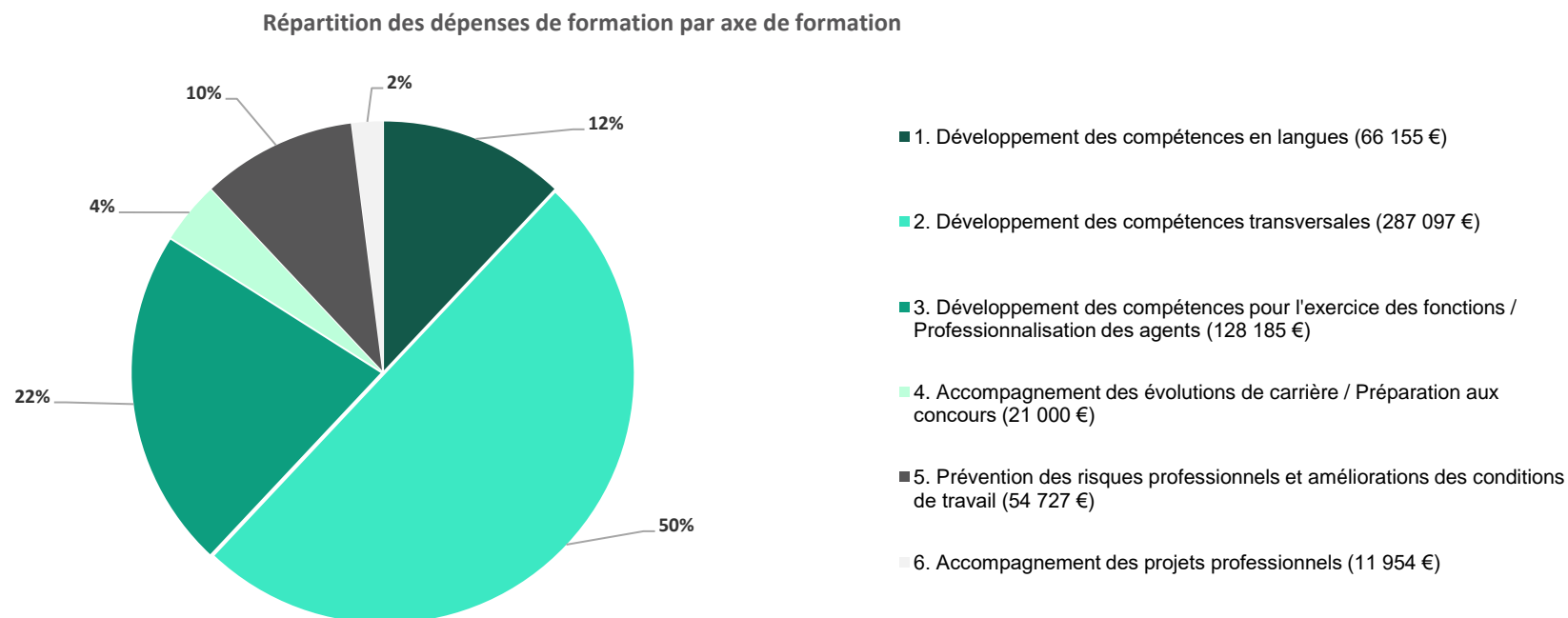
Actions de formation	BIATSS		ENSEIGNANTS		Total agents formés 2020	Volume horaire moyen par stagiaire 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Amiante	11	2			13	12
Assistant de prévention	4	17			21	16
Chargés d'évacuation	20	49	7	6	82	1
Habilitation autoclave	2	5	1		8	5
Habilitations électriques	51	9		1	61	12
Maniement extincteurs	5	22	3	3	33	2
Manipulation laser en sécurité	1	2			3	14
Personne compétente en radioprotection (PCR)		1			1	28
Risques biologiques	1	4			5	14
Secourisme	7	25	10	10	52	5
Secourisme du travail	28	40	7	9	84	7
Sécurité manipulation gaz et azote	5	4		1	10	5
Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP)	5	1			6	15
Troubles musculo-squelettiques	1	8			9	7
Travail en hauteur			1		1	14
Utilisation du Système de sécurité Incendie (SSI)	3	4			7	2
TOTAL	144	193	29	30	396	7

Le nombre d'agent formés a baissé de moitié en 2020 (-54%, soit **471 agents** de moins). Ces types de formations qui ne peuvent se dérouler qu'en présentiel ont été largement impactés par la crise sanitaire. La formation habilitations électriques est celle qui connaît la plus importante évolution (soit **deux fois plus d'agents** formés qu'en 2019). On constate également une importante diminution pour les formations « chargés d'évacuation » (-102 agents), « secourisme » (-86 agents) et « secourisme du travail » (-81 agents). Il n'y a pas eu de nouvelles formations proposées en 2020.

On observe que **56%** des personnes ayant suivi des formations liées à la prévention des risques professionnels sont des femmes.

3.17. Répartition des dépenses en formation

Le budget alloué en 2020 à la formation s'élève à **740 000 €**. Avec la baisse du nombre de formations suivies au cours de l'année, le budget consommé a diminué de **-22,6%** par rapport à 2019, il représente **569 118 € (-166 394 €)** et revient au même niveau que 2017.



La répartition du budget entre les axes est généralement stable d'une année sur l'autre, avec une hausse pour **l'axe 2**, qui occupe la moitié du budget en 2020 alors qu'il en représentait **37%** du budget en 2019. Le budget alloué à **l'axe 3** a fortement diminué (**242 807 €** en 2019 contre **128 185 €** en 2020), il ne représente plus que **22%** du budget en 2020 (contre **33%** l'année précédente).

3.18. Nombre de jours de congé de formation ♂

Les personnels enseignants et BIATSS peuvent bénéficier d'un congé formation. Pour pouvoir bénéficier de ce congé ils doivent remplir certaines conditions :

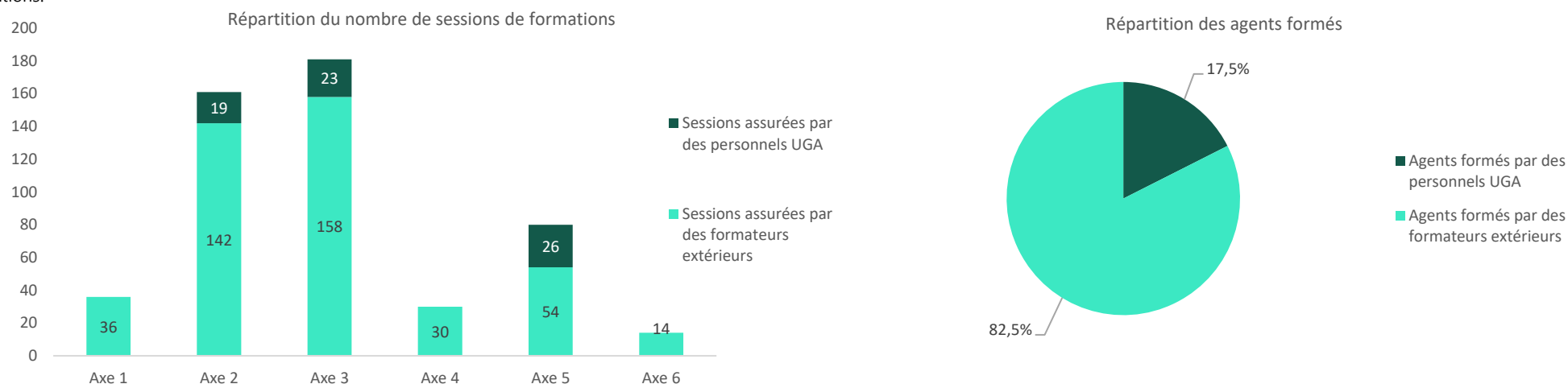
- Pour les titulaires : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique.
- Pour les contractuels : avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Type de population	Nombre d'agents			Nombre de jours 2020	Total agents 2019	Nombre de jours 2019
	Hommes	Femmes	Total 2020			
BIATSS	1	4	5	749	4	638
ENSEIGNANTS			0		2	491
TOTAL	1	4	5	749	6	1129

En 2020, le nombre d'agent ayant bénéficié d'un congé de formation est stable tandis que le nombre de jours de congé de formation a diminué de **-33%** (-380 jours au total).

3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*

*Comprend les personnels UGA qui ont pour mission d'assurer des formations ainsi que les personnels UGA qui ont assuré des formations en plus de leurs missions et pour qui l'université a payé des vacances.



Des personnels UGA ont assuré des formations sur les axes 2, 3 et 5. Ils ont été de manière générale moins nombreux que les années précédentes. Près d'un tiers des formations de l'axe 5 ont été assurées par des formateurs de l'UGA. Le nombre d'agents formés par des personnels UGA est en forte baisse (- **1 325 agents**). Au total, **17,5%** des agents formés l'ont été par des formateurs UGA (soit **544 agents**). Cette réduction du nombre de formateurs internes s'explique car les formations sont plus difficiles à transposer en distanciel.

3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) ♀

La DAPI apporte un soutien dans la réflexion et la mise en place des pratiques d'enseignements autour de deux grands axes :

- Numérique et audiovisuel (ex. : moodle/chamilo, scénariser un cours).
- Pédagogies actives (ex. : boîtiers de vote, classe inversée).

Ces formations correspondent au troisième axe de formation (développement des compétences pour l'exercice des fonctions / professionnalisation des agents).

🌀 Répartition des journées de formation

- Nombre de jours de formation par population et par sexe

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2020	% du total
BIATSS	4	25	29	10%
ENSEIGNANTS	79	177	256	90%
TOTAL	83	202	285	

1 journée de formation = 6 heures

- Nombre de jours de formation par population et par axe

Axe de formation	Contractuels	Titulaires	Total 2020	% du total
Numérique et audiovisuel	27	103	130	46%
Pédagogies actives	23	132	155	54%
TOTAL	50	235	285	

Le nombre de jours de formation est en forte hausse (+ **265 jours** par rapport à 2019).

Les formations DAPI sont majoritairement suivies par des femmes (**70%**).

La proportion du nombre de jours de formation de l'axe "pédagogie actives" a augmenté de **+17 points**.

🌸 Taux de présence par axe

Type de formation	Taux de présence
Numérique et audiovisuel	83,9%
Pédagogies actives	78,9%
TAUX DE PRÉSENCE GÉNÉRAL	81,4%

🌸 Départ en formation

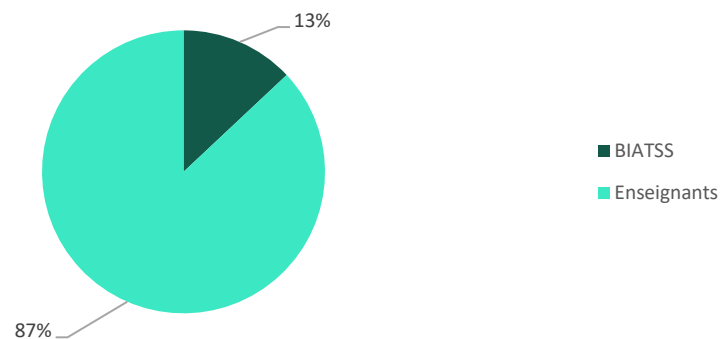
	2020
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation au cours de l'année 2020	532
Nombre d'agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2020	523

Le nombre d'agents partis au moins une fois en formation a fortement augmenté par rapport à 2019 (+ **899 agents**). On note une importante augmentation des agents enseignants formés (**40 agents** en 2019 contre **830** en 2020).

- Répartition des agents partis au moins une fois en formation par population*

*Les données concernent les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2020**.

Répartition des départs en formation par population



La répartition des hommes s'est stabilisée (**28,9%** en 2020 alors qu'elle était de **28,8%** en 2019).

La répartition des BIATSS/Enseignants reste stable avec une proportion d'enseignants toujours dominante (**89%** en 2019, **87%** en 2020).

3.21. Bilan des journées de formation ♀

Cet indicateur regroupe à la fois l'offre de formation de l'UGA et celle de la DAPI.

🌸 Répartition des journées de formation et taux de présence

- Nombre de jours de formation par population et par sexe

Type de population	Hommes	Femmes	Total 2020
BIATSS	1 038	3 413	4 451
ENSEIGNANTS	295	560	855
TOTAL	1 333	3 973	5 306

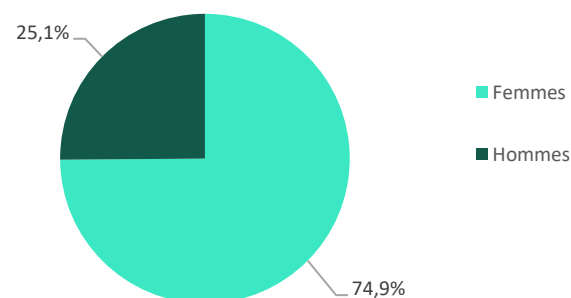
1 journée de formation = 6 heures

Le nombre total de jours de formation a fortement diminué (- **2 331 jours** par rapport à 2019). La part du nombre de jours de formation suivis par des BIATSS ou des enseignants reste stable (-**0,9 point** pour les BIATSS; **+0,9 point** pour les enseignants).

- Nombre de jours de formation par axe et par sexe

Axe de formation	Nombre de jours 2020	% du total
Axes 1 - 6	5 021	94,6%
DAPI	285	5,4%
TOTAL	5 306	

Répartition du nombre de jours de formation par sexe

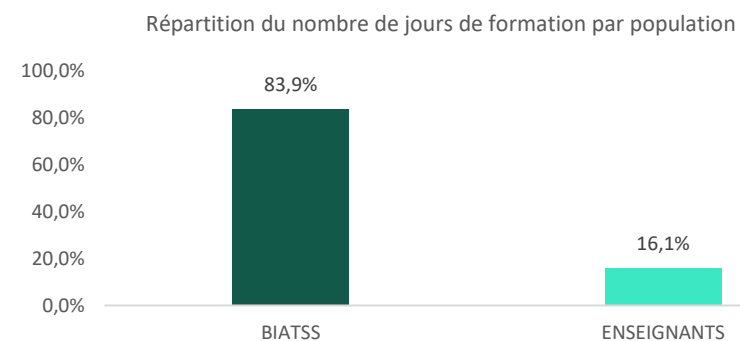


74,9% des jours (soit **3 973 jours**) ont été suivis par des femmes.

La part du nombre de jours des formations DAPI a augmenté de **+5,1 points** (passant de **0,3%** en 2019 à **5,4%** en 2020).

Les axes 1 et 5 ont connu une diminution d'au moins la moitié du nombre de jours de formations entre 2019 et 2020, avec respectivement **-764** et **-475** jours.

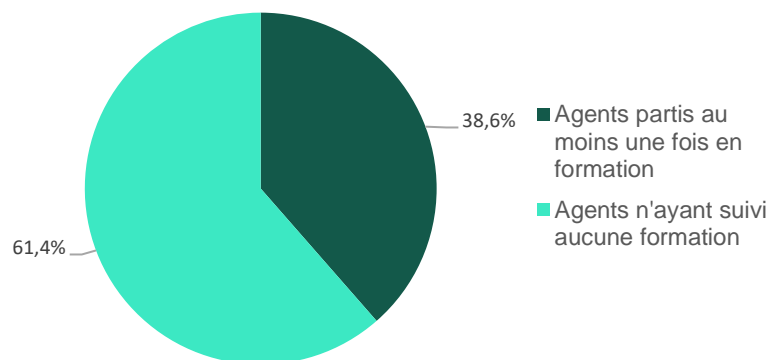
L'axe 6 est le seul à avoir vu son nombre de jours augmenter (**+202 jours**).



🌸 Taux de départ en formation*

*Le taux concerne les **agents partis au moins une fois en formation et présents au 31/12/2020**.

Taux de départ en formation



	Effectif UGA au 31/12	Nb d'agents partis en formation	% effectif UGA
BIATSS	2 831	1 270	44,9%
ENSEIGNANTS	2 517	792	31,5%
TOTAL	5 348	2 062	38,6%

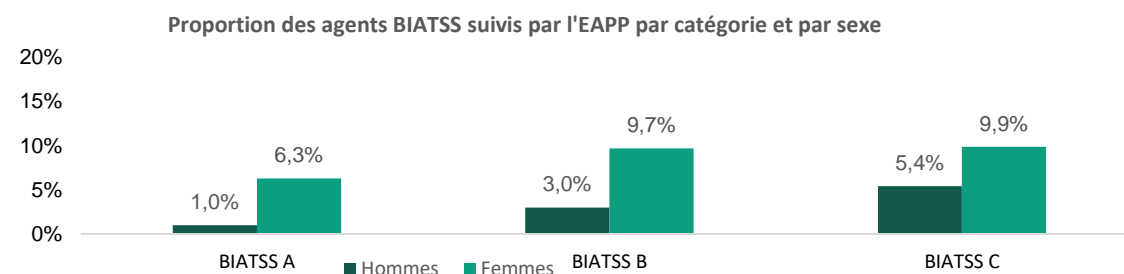
La proportion d'agents ayant suivi au moins 1 formation a baissé de **+1,5 points** en 2020.

3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe ♀

L'espace d'accompagnement des parcours professionnels est ouvert à tous les personnels titulaires, contractuels, BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs.

Les agents peuvent prendre RDV avec des conseillers parcours professionnels pour faire un point sur leur parcours, définir un plan d'évolution professionnelle, répondre à un besoin de mobilité, construire un projet de reconversion professionnelle, préparer un concours, présenter un dossier de promotion.

Type de population	Catégorie	Hommes	Femmes	Total 2020	Effectif UGA de la population concernée	% de l'effectif UGA	Total 2019
BIATSS	A	5	45	50	1157	6,1%	70
	B	6	50	56	690	9,4%	65
	C	12	66	78	919	10,9%	100
TOTAL BIATSS		23	161	184	2766	8,5%	235
ENSEIGNANT	A	22	7	29	2 531	0,8%	21
TOTAL ENSEIGNANT		22	7	29	2531	0,8%	21
TOTAL		45	168	213	5297	4,8%	256



La tendance à la baisse du nombre d'agents suivis par l'EAPP relevée en 2019 s'est poursuivie en 2020 sauf pour les enseignants/enseignants-chercheurs.

Cela s'explique notamment par le contexte sanitaire. De nombreux agents BIATSS ont signifié leur souhait de reporter leur projet professionnel.

En revanche, les accompagnements engagés donnent lieu à plus de rendez-vous et s'inscrivent dans une durée plus importante.

Pour ce qui concerne les enseignants/enseignants-chercheurs, nous constatons une meilleure connaissance de l'offre de service.

3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP

BIATSS et Enseignants

Type de demandes	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total 2020	% par rapport au total des demandes	Total 2019
Je veux faire un point sur mon parcours professionnel	15	23	19	24	81	38,0%	90
Je veux faire évoluer mon parcours professionnel	4	6	4	12	26	12,2%	44
Je veux faire une mobilité	1	10	8	21	40	18,8%	77
J'ai un projet de reconversion professionnelle	8	5	7	6	26	12,2%	12
Accompagnement du maintien dans l'emploi		1			1	0,5%	4
Je veux préparer un concours, un examen professionnel, présenter un dossier de promotion			10	6	16	7,5%	18
Autres	1	5	8	9	23	10,8%	11
TOTAL	29	50	56	78	213	100,0%	256

L'accompagnement permet aux agents d'identifier leurs compétences transférables, les différents types de structures de l'UGA et leurs spécificités (laboratoires, composantes, services centraux etc.), leurs sources de motivation et leurs possibilités de développement professionnel. L'accompagnement réalisé leur permet d'identifier leurs priorités, les éléments de leurs contextes qui impactent leur motivation, ou encore d'envisager un projet à moyen ou court terme.

Le contexte sanitaire a orienté quantitativement et qualitativement les demandes formulées par les accompagnés.

On relève une forte augmentation de demandes de reconversion. Les demandes de mobilité ont diminué car les accompagnés favorisent la démarche "bilan professionnel".

Globalement, le nombre d'agents suivis par l'EAPP a baissé depuis 2019 (-43 agents).

Le nombre des demandes "je veux faire un point sur mon parcours professionnels" a augmenté de **+2,8 points** par rapport à 2019, de même que le nombre des demandes "j'ai un projet de reconversion professionnelle" qui a obtenu une hausse de **+7,5 points**.

Le nombre des demandes "je veux faire évoluer mon parcours professionnel" a baissé de **-5 points** par rapport à 2019, tandis que le nombre de demandes "je veux faire une mobilité" a subi une forte diminution, de **-11,3 points**.

3.24. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS

La campagne annuelle des entretiens professionnels concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires. Les personnels contractuels sont également concernés dès lors qu'ils sont en CDD ou CDI à l'UGA depuis plus de 12 mois.

Toutefois, pour tenir compte de la spécificité de la situation des contractuels recrutés sur des missions non pérennes, le choix a été de laisser aux évaluateurs de décider de la forme de l'entretien, sans passer par l'application SAFIA.

En 2020, **1 782 entretiens** ont été réalisés et saisis dans l'outil SAFIA (**18 entretiens** de moins qu'en 2019). **327 demandes de mobilité** ont été exprimées (cela représente **18%** des entretiens).





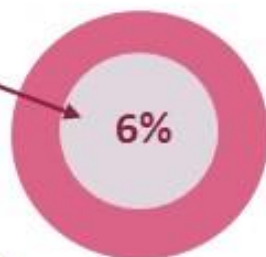
—
**SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL**



Taux d'emploi direct des personnels BOE*

*En 2020, modifications dans le calcul de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (loin° 2018-771 du 5 septembre 2018)

Objectif
(obligation légale)



766 145 €

de dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi depuis 2016

4,23% à l'UGA

en 2020

+1,4 pt par rapport à 2016

+0,02 pts par rapport à 2019

↘ du Taux d'absentéisme

GLOBAL

- 0,3 pt par rapport à 2016

- 0,4 pts par rapport à 2019

BIATSS : 4,3% en 2020

Enseignants : 0,5% en 2020

-1,0 par rapport à 2016

-1,0 par rapport à 2019

-0,7 par rapport à 2016

-0,9 pts par rapport à 2019

Congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD, CGM)



Nombre d'agents en arrêt

2016/17 2017/18 2018/19 2019/20

- 96 - 136 +3 -81

Nombre d'arrêts

- 163 - 555 +79 -435



Durée moyenne des arrêts
(en jours)

2016 2017 2018 2019 2020

13,6 14,4 17,1 16,7 19,3

Congé de maladie ordinaire (CMO) des BIATSS :

↘ du nombre d'arrêts (- 457) et du nombre de jours d'arrêt (-3 399) mais

↗ de la durée moyenne des arrêts (+ 1,3 j)

SANTE ET QUALITE VIE AU TRAVAIL

2016-2020



des visites médicales spontanées à la demande des agents

+49,8% (+ 134 visites) par rapport à 2016

+23,2 % (+76 visites) par rapport à 2019

En 2020, 80,1% en moyenne de ces visites sont motivées:

Par une situation de souffrance au travail

-29,1%

Par un aménagement de poste

+ 115,9%

Par des raisons de santé

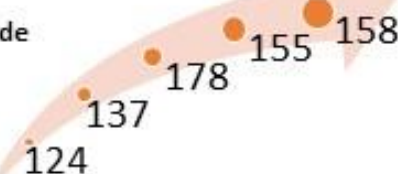
+ 232,4%

-47 accidents

Les chutes de plain pied et les accidents de la circulation sont toujours à l'origine à minima de 71% des accidents du travail.



+ 27,4% d'agents reçus par la psychologue du travail dans le cadre de l'espace écoute par rapport à 2016



4. Santé et qualité de vie au travail

Les congés observés regroupent les congés pour raisons familiales et les congés pour raisons de santé. Les accidents de service et de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ensemble des indicateurs des congés.

Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à **58 411** jours, soit **-7,1 %** par rapport à 2019. Cette diminution est due notamment à baisse du nombre de jours des congés pour raisons familiales, **-22,6%**. De manière générale, une tendance à la baisse du nombre de congé global se poursuit depuis 2018 (de **67 234** en 2018 et **62 868** en 2019). Après une stabilité du nombre global d'arrêts de travail en 2018 (**3 067** arrêts) et 2019 (**3 102** arrêts), nous observons leur diminution de **-16,6 %** en 2020. Nous constatons également une baisse importante du nombre d'agents (**-9,6 %** par rapport à 2019).

Sur l'ensemble des agents UGA, **22,2 %** ont été en arrêt au cours de l'année 2020, soit une baisse de **-2,7 %** par rapport à 2019. **29,5 %** de la population féminine et **13,4 %** de la population masculine ont été en arrêt. **67,2 %** d'agents ayant bénéficié d'un congé sont des titulaires (**-1,8 points** par rapport à 2019).

Par rapport à 2019 on constate une diminution du nombre d'agents en arrêt pour congé pour raisons de santé (**-81**), du nombre d'arrêts (**-435**) et du nombre de jours d'arrêt (**-952**). Les CMO représentent **70,4 %** de l'ensemble des congés pour raisons de santé (**32 693 jours**) soit une baisse de **-3,5 points** par rapport à 2019. Par rapport à la population totale de l'UGA **18,9 %** d'agents ont été en congé ordinaire maladie (CMO) (**-1,9 points**). Une légère hausse du nombre d'agents en arrêt, du nombre d'arrêts et du nombre de jours d'arrêts est constatée pour les congés longue maladie, les congés longue durée et les congés grave maladie. Les agents qui ont été en congés pour raisons de santé sont pour **70,3 %** des femmes et **29,7 %** d'entre eux des hommes (**+ 4,3 points** par rapport à 2019).

77,0% des absences pour raisons familiales concernent des congés maternité (**+9,1 points** par rapport à 2019).

4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut*♀

*Pour l'ensemble des indicateurs de l'item 4.1 les agents qui ont eu plusieurs types de congés dans l'année sont comptabilisés autant de fois qu'il y a de types de congés.

 BIATSS titulaires

	2020									2019					
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes							
Congés pour raisons familiales															
Congé maternité		46	46		3 407	3 407		74	74		31				
Congé paternité et accueil de l'enfant	8		8	88		88	11		11		8	66	4 125	63	37
Congé d'adoption												11	122	11	11
Congé parental		9	9		1 372	1 372		152	152		6	0			
Congé présence parental		1	1		13	13		13	13		1	14	1 806	129	12
Total Congés pour raisons familiales	8	56	64	88	4 792	4 880	11	86	76	46	93	6 234	67	61	
Congés pour raisons de santé															
Congé ordinaire maladie	336	851	1 187	4 684	12 038	16 722	14	14	14	575	1 487	18 372	12	650	
Congé longue maladie	8	42	50	586	3 867	4 453	73	92	89	25	48	4 613	96	25	
Congé longue durée	7	19	26	577	2 031	2 608	82	107	100	12	35	3 764	108	15	
Total Congés pour raisons de santé	351	912	1 263	5 847	17 936	23 783	17	20	19	612	1 570	26 749	17	690	
Total Global	359	968	1 327	5 935	22 728	28 663	17	23	22	658	1 663	32983	20	751	

83,0 % des congés des agents BIATSS titulaires sont des congés pour raisons de santé (+**1,9 points** par rapport à 2019). Par rapport à 2019 on constate une diminution du nombre d'agents (-**78**), du nombre d'arrêts (-**2 966**) et du nombre de jours d'arrêts (-**307**). Le nombre des agents en CLM reste stable (**25**). Le nombre d'agents en congé parental a diminué de moitié passant de **12** en 2019 à **6** en 2020. Pour les CMO on constate une diminution importante du nombre d'agents (-**75**), du nombre d'arrêts (-**1 650**) et du nombre de jours (-**300**). En revanche la part des CMO parmi les congés pour raisons de santé augmente de **1,6 points**, en atteignant **70,3 %**. Cette tendance est également observée sur la période 2018-2019 (**68,7 %** en 2019 contre **59,2 %** en 2018). La durée moyenne de ces arrêts a augmenté de **+ 2 jours (14 jours en 2020)**. Par rapport à la population totale des BIATSS titulaires la part des agents CMO a diminué de **- 4,6 points** par rapport 2019 (**33,8 %** en 2020 et **38,4 %** en 2019).

 BIATSS contractuels

	2020										2019			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		37	37		2 432	2 432		67	67	25	52	2 636	51	32
Congé paternité et accueil de l'enfant	3		3	25		25	8		8	3	8	88	11	8
Congé d'adoption														
Congé parental		6	6		572	572		95	95	6	13	1 522	117	9
Congé présence parental		1	1		182	182		182	182	1				
Total Congés pour raisons familiales	3	44	47	25	3 186	3 211	8	73	69	35	73	4 246	58	49
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	109	394	503	1 439	5 079	6 518	13	13	13	291	660	8 267	13	305
Congé grave maladie		16	16		1 573	1 573		98	98	6	8	813	102	3
Total Congés pour raisons de santé	109	410	519	1 439	6 652	8 091	13	16	16	297	668	9 080	14	308
Total Global	112	454	566	1 464	9 838	11 302	13	22	20	332	741	13 326	18	357

71,6 % des congés des agents BIATSS contractuels sont des congés pour raisons de santé (+ **3,5 points** par rapport à 2019). Cette tendance est également observée sur la période 2018-2019 (**68,1 %** en 2019 contre **57,0 %** en 2018). Par rapport à 2019 on constate une diminution du nombre d'agents (**-11**), du nombre d'arrêts (**-149**) et du nombre de jours d'arrêts (**-989**). Le nombre d'agents et le nombre de jours de congé grave maladie a doublé en 2020.

Contrairement à 2019 (**91,0 %**) la part des congés ordinaires maladie parmi les congés pour raisons de santé a diminué de **-10,4 points** en 2020 (**80,6 %**). Pour les CMO on constate une diminution du nombre d'agents (**-14**), du nombre d'arrêts (**-157**) et du nombre de jours (**-1 749**). En revanche, la durée moyenne de ces arrêts reste stable (**13 jours** en 2019 et 2020). Par rapport à la population totale des BIATSS contractuels la part des agents en CMO continue de diminuer en 2020 par rapport à 2018 (**29,9 %**) et 2019 (**28,4 %**) en atteignant **25,7 %**.

 Enseignants titulaires

	2020										2019			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		23	23		1 527	1 527		66	66	18	35	2 300	66	29
Congé paternité et accueil de l'enfant	13	1	14	121	11	132	9	11	9	12	19	207	11	19
Congé d'adoption											1	29	29	1
Congé parental	2		2	244		244	122		122	2		927		7
Congé présence parental											9	0	0	
Total Congés pour raisons familiales	15	24	39	365	1 538	1 903	24	64	49	32	64	3 463	54	56
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	156	245	401	2 496	3 349	5 845	16	14	15	210	412	5 946	14	219
Congé longue maladie	17	24	41	1 054	1 765	2 819	62	74	69	14	33	2 042	62	9
Congé longue durée	14	5	19	1 556	395	1 951	111	79	103	7	7	724	103	3
Total Congés pour raisons de santé	187	274	461	5 106	5 509	10 615	27	20	23	231	452	8 712	19	231
Total Global	202	298	500	5 471	7 047	12 518	27	24	25	263	516	12 175	24	287

84,8, % des congés des enseignants titulaires sont des congés pour raisons de santé (+ **13, 2 points** par rapport à 2019). Cette tendance est également observée sur la période 2018-2019 (**71,6 %** en 2019 contre **62,1%** en 2018). Pour le même nombre d'agents en congés pour raisons de santé en 2019 et 2020 (**231**), le nombre de jours a augmenté de + **1 903 jours**. On note une diminution importante du nombre des agents pour des congés pour raisons familiales (de **56** agents en 2019 à **32** agents en 2020). Sur les 3 dernières années, on constate une diminution progressive de la part des CMO parmi les congés pour raisons de santé : **69,9 %** en 2018, **68,3 %** en 2019 et **55,1 %** en 2020. Pour les CMO on constate une légère baisse du nombre d'agents (-9), du nombre d'arrêts (-11) et du nombre de jours (-101) en 2020. La durée moyenne de ces arrêts a légèrement augmenté +**1 jour** (de **14 jours** en 2019 à **15 jours** en 2020). Par rapport à la population totale des enseignants titulaires la part des agents CMO diminue. Elle est moins importante que les années précédentes (2018 : **11,1%** et 2019 : **10,5 %**), **10,2%**.

 Enseignants contractuels

	2020										2019			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		22	22		1 568	1 568		71	71	18				
Congé paternité et accueil de l'enfant	4		4	44		44	11		11	4				
Congé d'adoption		1	1		56	56		56	56	1				
Congé parental														
Congé présence parental														
Total Congés pour raisons familiales	4	23	27	44	1 624	1 668	11	71	62	23	28	1 314	47	22
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	25	42	67	469	464	933	19	11	14	40	52	410	8	36
Congé grave maladie	3		3	337		337	112		112	1	4	392	98	2
Total Congés pour raisons de santé	28	42	70	806	464	1 270	29	11	18	41	56	802	14	38
Total Global	32	65	97	850	2 088	2 938	27	32	30	64	84	2 116	25	60

43,2 % des congés des enseignants contractuels sont des congés pour raisons de santé (+ **5,3 points** par rapport à 2019). Par rapport à 2019, on constate une légère augmentation du nombre d'agents en arrêt (+**3**), du nombre d'arrêts (+**14**) et du nombre de jours d'arrêt (+**468**) pour congés pour raisons de santé.

Sur les 3 dernières années la part des CMO parmi les congés pour raisons de santé continue de diminuer : **68,8 %** en 2018, **51,1 %** en 2019 et **43,2 %** en 2020. La durée moyenne de ces arrêts a augmenté de **+6 points** par rapport à 2019. Par rapport à la population totale des enseignants contractuels la part des agents CMO augmente en 2020, **8,8 %** (+ **0,7 points** par rapport à 2019).

 Doctorants

	2020									2019				
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		3	3		290	290		97	97	3				
Congé paternité et accueil de l'enfant	2		2	25		25	13		13	2				
Congé d'adoption														
Congé parental														
Congé présence parental														
Total Congés pour raisons familiales	2	3	5	25	290	315	13	97	63	5	4	225		3
Congé pour maladie														
Congé ordinaire maladie	52	40	92	1 362	1 313	2 675	26	33	29	48	94	2 043	22	43
Congé grave maladie														
Total Congés pour raisons de santé	52	40	92	1 362	1 313	2 675	26	33	29	48	94	2 043	22	43
Total Global	54	43	97	1 387	1 603	2 990	26	37	31	53	98	2 268	23	46

89,5 % sont des congés des doctorants sont des congés pour raisons de santé (**-0,6 points** par rapport à 2019). Par rapport à 2019, on constate une augmentation du nombre d'agents en arrêt, (**+5**) et du nombre de jours d'arrêt (**+632**) pour congés pour raisons de santé. Le nombre d'arrêts diminuent légèrement (**-2**). La durée moyenne de ces arrêts a augmenté de **7 jours** (de **22 jours** en 2019 à **29 jours** en 2020). Par rapport à la population totale des doctorants contractuels la part des agents pour congés pour raisons de santé reste stable en 2019 et 2020 (**5,9 %**).

4.2. Taux d'absentéisme pour absences compressibles*

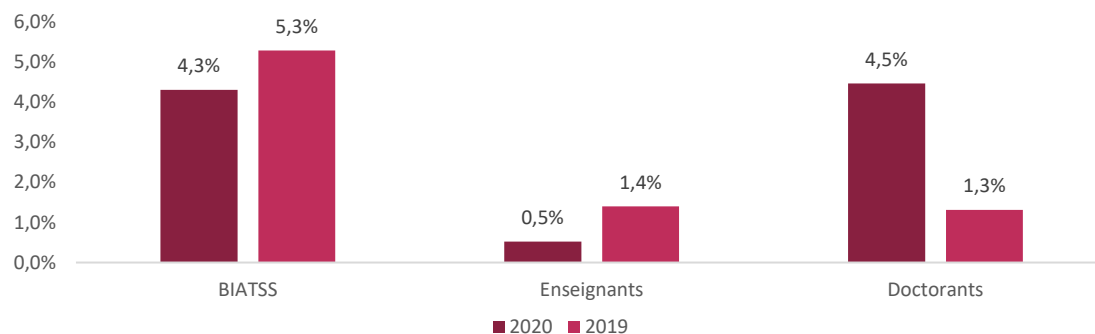
*Le taux d'absentéisme est le nombre de jours d'absence (Congés de maladie ordinaire, accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) cumulé sur la période de janvier à décembre 2020 / nombre d'ETP à la date de 31/12/2020 x nombre de jours théoriquement travaillés (214j).

Le nombre de jours théoriquement travaillés correspondant à 365 jours - 2 jours de fractionnement - 104 jours correspondant aux week-ends - 45 jours de congés.

	BIATSS	Enseignants	Doctorants	Total 2020	Total 2019
Nb de jours **	24 883	2 685	7 722	35 290	39 018
ETP global	2 704	2 401	809	5 914	5 772
Taux d'absentéisme	4,3%	0,5%	4,5%	2,8%	3,2%

**Prise en compte du nombre de jours d'arrêts pour les accidents de travail et pour les congés CTRHU art.26-7, al3; les congés maladie (non-titulaires), les congés ordinaire de maladie

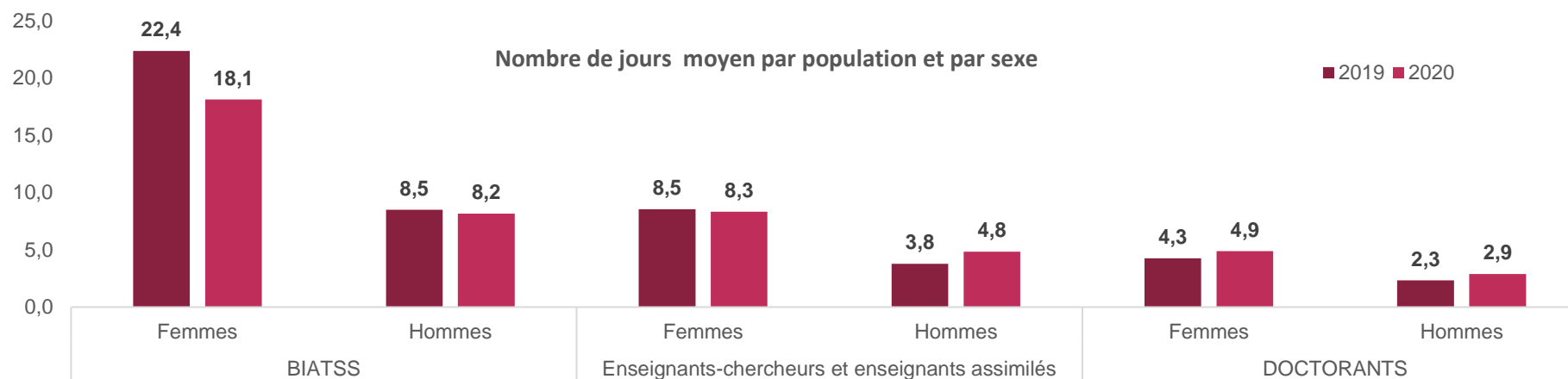
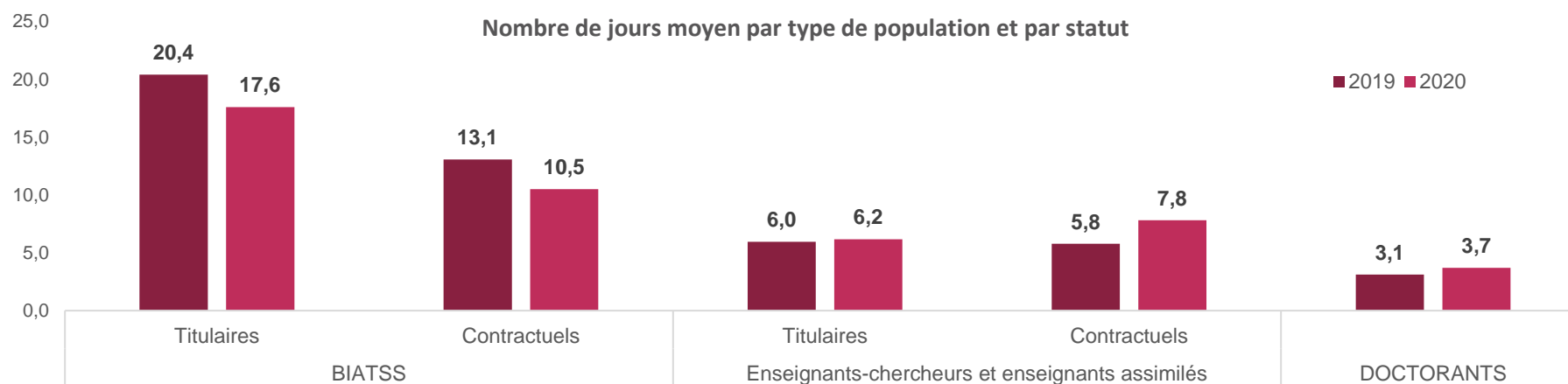
Répartition du taux d'absentéisme par type de population



Le taux d'absentéisme a baissé de **-0,4 points** par rapport à 2019. La diminution est constatée pour les BIATSS (**-1 point**) et pour les enseignants (**-0,9 points**). En revanche le taux d'absentéisme a augmenté pour les doctorants (**+3,2 points**).

4.3. Nombre de jours d'arrêts rapporté à l'effectif total en ETP ♀

Nombre de jours moyen = nombre de jours d'arrêts / effectif total de la population concernée en ETP au 31 décembre 2020



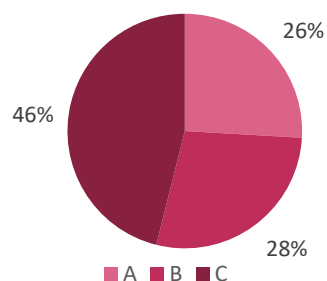
4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS ♀

Congés de maladie ordinaire : prise en compte des congés de maladie ordinaire pour les agents titulaires (congés d'une durée de 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement), des congés CTRHU art.26-7, al3 (congés spécifiques aux populations hospitalo-universitaires), des congés maladie pour les agents non-titulaires

Pour l'ensemble des indicateurs de l'item 4.4 - 4.6 un agent est comptabilisé 1 fois quel que soit le nombre d'arrêts pris dans l'année en CMO.

Sur l'ensemble des agents BIATSS UGA, **30,6 %** ont eu au moins 1 arrêt maladie CMO en 2020 (**-14,9 points** par rapport à 2019). On note que la diminution la plus importante du pourcentage des agents BIATSS titulaires ayant eu au moins 1 arrêt maladie CMO concerne les agents de **catégorie A (- 18 points par rapport à 2019)**. On observe une tendance similaire pour les agents BIATSS contractuels, **-7 points** par rapport à 2019.

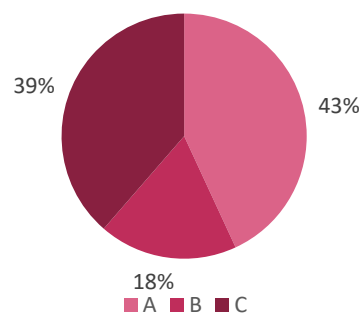
🌸 Répartition des agents BIATSS titulaires ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie



Agents **BIATSS titulaires** ayant eu au moins 1 arrêt maladie rapportés à l'effectif BIATSS titulaires de l'UGA :

- Hommes : 30,2 % (**-10,8 points** par rapport à 2019)
- Femmes : 35,5 % (**-20,7 points** par rapport à 2019)

🌸 Répartition des agents BIATSS contractuels ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie



Agents **BIATSS contractuels** ayant eu au moins 1 arrêt maladie rapportés à l'effectif BIATSS contractuels de l'UGA :

- Hommes : 17,8 % (**-6,2 points** par rapport à 2019)
- Femmes : 29,9% (**-13,4 points** par rapport à 2019)

❁ Évolution du nombre de jours d'arrêts et de la durée moyenne de ces arrêts

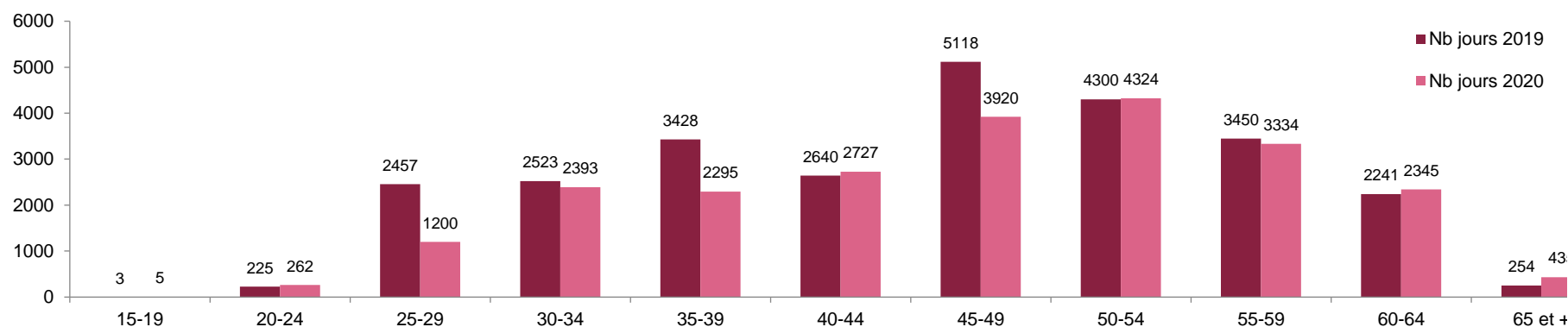
Sexe	Nombre de jours d'arrêt 2020	Durée moyenne des arrêts 2020	Nombre de jours d'arrêt 2019	Durée moyenne des arrêts 2019
Femmes	17 117	5,0	26 784	12,8
Hommes	6 123	2,2	8 258	13,6
TOTAL GLOBAL	23 240	3,8	35 042	12,9

La durée moyenne des arrêts pour congés de maladie ordinaire a diminué de **-9,2 points par** rapport à 2019. Cette tendance est observée tant pour les hommes (**-11,4 points**) que pour les femmes (**-7,7 points**).

4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS

❁ Répartition du nombre de jours de congés de maladie ordinaire par tranches d'âge

Répartition du nombre de jours de congés maladie par tranches d'âge

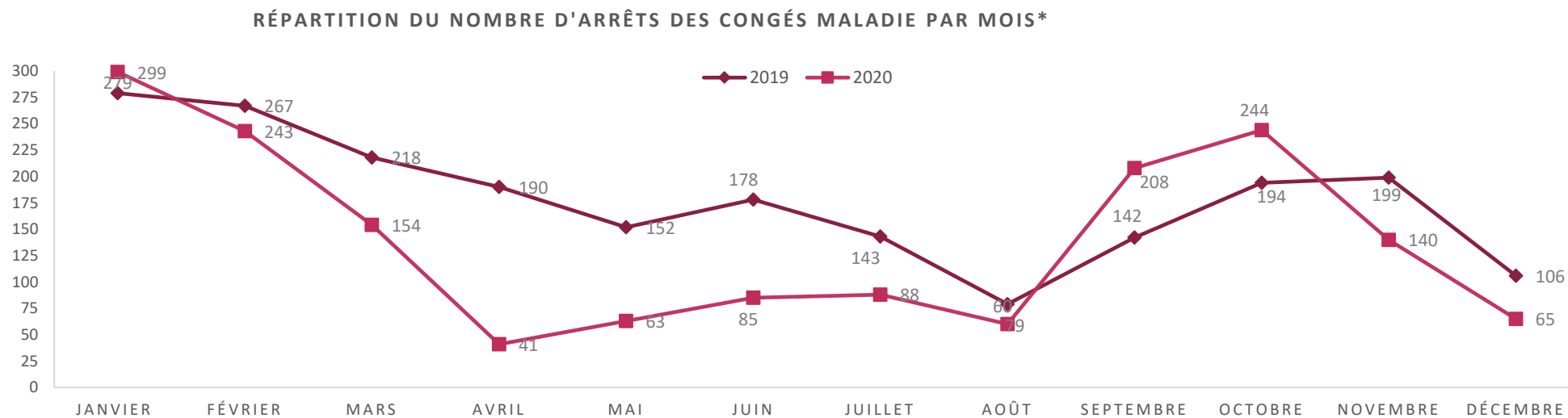


Le nombre le plus important des jours de congé en 2020 correspondent à la tranche d'âge 50-54 ans, contrairement à 2019 et 2018 où cette tranche était 45-49 ans.

❁ Répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par mois*

*La date de début de congé est le critère utilisé pour comptabiliser le nombre d'arrêt par mois.

Exemple : un congé qui a commencé en février et qui se termine en juin est comptabilisé uniquement sur le mois de février



On note une importante baisse du nombre d'arrêts en mars-juin 2020 (**-395 jours**). La hausse la plus importante du nombre d'arrêts est observée au mois d'octobre passant de **194** jours en 2019 à **244** jours en 2020.

4.6. Répartition du nombre de congés de maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut

Type de population	Statut	<=5 jours en 2020	% du total 2020	<=5 jours en 2019	Evolution 2019/2020
BIATSS	Contractuels	196	25,0%	308	-36,4%
	Titulaires	405	51,7%	604	-32,9%
TOTAL BIATSS		601	76,7%	912	-34,1%
ENSEIGNANTS	Contractuels	29	3,7%	32	-9,4%
	Titulaires	145	18,5%	158	-8,2%
TOTAL ENSEIGNANTS		174	22,2%	190	-8,4%
TOTAL DOCTORANTS	Contractuels	9	1,1%	18	-50,0%
TOTAL GLOBAL		784	100,0%	1 120	-30,0%

On constate une diminution importante des arrêts égaux ou inférieurs à 5 jours pour les BIATSS (-34,1 %) et les doctorants (-50 %, dont 6 femmes et 3 hommes) par rapport à 2019.

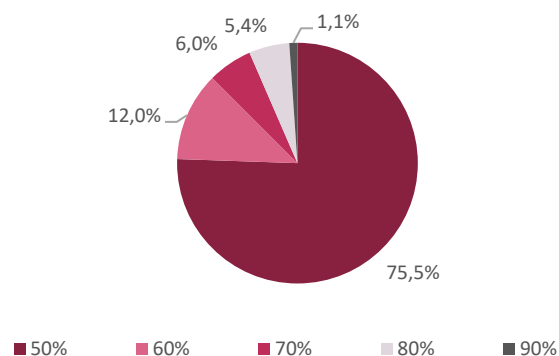
❁ Répartition des effectifs en temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique est un aménagement du temps de travail effectué à la suite, soit :

- d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée,
- d'un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

La majorité de ces temps partiels concerne des BIATSS (**85%**), des femmes (**73%**) et des titulaires (**76%**) bien que la part des temps partiels thérapeutiques d'agents contractuels est en progression.

Répartition des quotités des agents à temps partiel thérapeutique



Le temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

89 agents ont eu recours au temps partiel thérapeutique à l'UGA au cours de l'année 2020 pour une durée totale de **10 989 jours** soit environ **123 jours** par agent. L'âge moyen de ces agents (**50,1 ans**) augmente régulièrement depuis 2017.

Plus des trois quarts des temps partiels thérapeutiques sont des mi-temps thérapeutiques (reprise d'activité avec une quotité de travail à **50%**).

Le nombre d'agents en temps partiel thérapeutique tend à se stabiliser en 2020 après la forte hausse qui a débuté en 2018 (+**37 agents** par rapport à 2017). Elle fait suite à l'application de l'**Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Les conditions d'octroi d'un TPT pour les fonctionnaires sont désormais alignées sur les règles du régime général. Il peut désormais être alloué après 1 jour de congé de maladie contre 6 mois en continu auparavant.

4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d'accidents ♂

Il est à noter qu'un agent peut être victime de plusieurs accidents de travail sur une même année.

Type d'accident	Nombre d'agents victimes d'un accident en 2020		Nombre jours d'arrêts	Nombre total d'agents 2020	Nombre total d'agents 2019
	Sans arrêt	Avec arrêt			
Accident de service	18	19	536	37	63
Accident de trajet	20	14	649	34	50
Accident de mission		1	90	1	6
TOTAL	38	34	1 275	72	119

1 275 jours d'arrêt ont été comptabilisés suite à des accidents survenus en 2020.

1 322 jours d'arrêt ont été comptabilisés sur 2020 mais générés par des accidents antérieurs à 2020, soit un total de **2 597 jours d'arrêt** sur l'année civile.

On note une baisse **-24,1 %** du nombre de jours d'arrêts par rapport à 2019

L'année ayant été marquée par la crise sanitaire Covid-19, le nombre d'accidents a significativement chuté du fait du confinement et de la mise en place du travail à distance. On note 2 déclarations d'accident de service en télétravail (une chute et un faux-mouvement). **1,2 %** des agents de l'UGA ont eu un accident de travail en 2020 (**-0,8 points** par rapport à 2019).

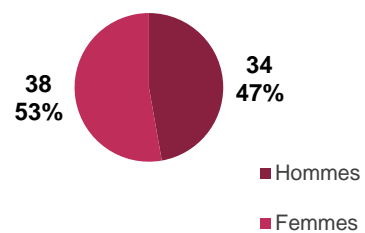
44 % des accidents de trajet sont des accidents en vélo et **32 %** des accidents piétons.

Malgré une baisse générale du nombre d'agents victimes d'un accident, comme en 2019, les populations les plus impactées par les accidents de travail sont les **BIATSS titulaires : C (2,3%)**. On note une diminution des agents femmes victimes d'un accident, - **8 points** par rapport à 2019.

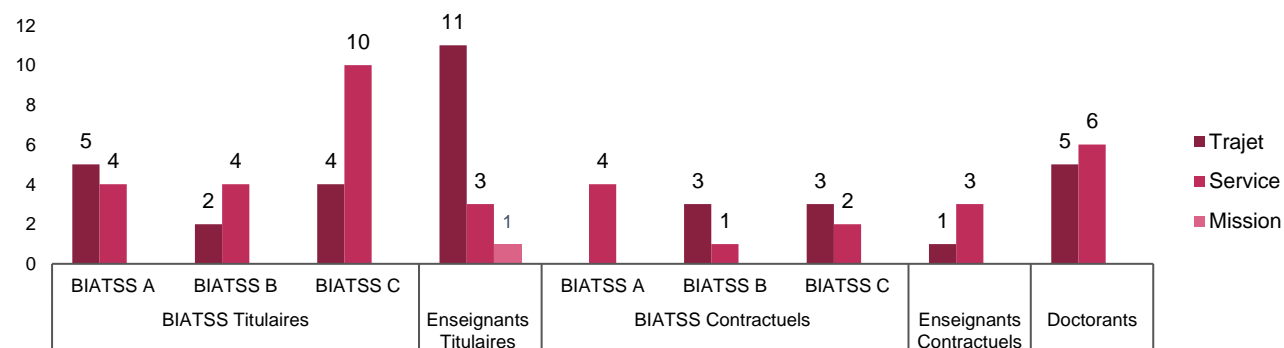
🌿 Répartition des agents victimes d'un accident par type de population, par catégorie et par type d'accidents

Type de population		Trajet	Service	Mission	Total 2020	Total 2019
BIATSS Titulaires	BIATSS A	5	4		9	19
	BIATSS B	2	4		6	16
	BIATSS C	4	10		14	33
Enseignants Titulaires		11	3	1	15	18
BIATSS Contractuels	BIATSS A		4		4	13
	BIATSS B	3	1		4	2
	BIATSS C	3	2		5	8
Enseignants Contractuels		1	3		4	1
Doctorants		5	6		11	9
TOTAL		34	37	1	72	119

Répartition du nombre d'accidents par sexe



Répartition des accidents de travail par typologie d'accident, par population et par statut

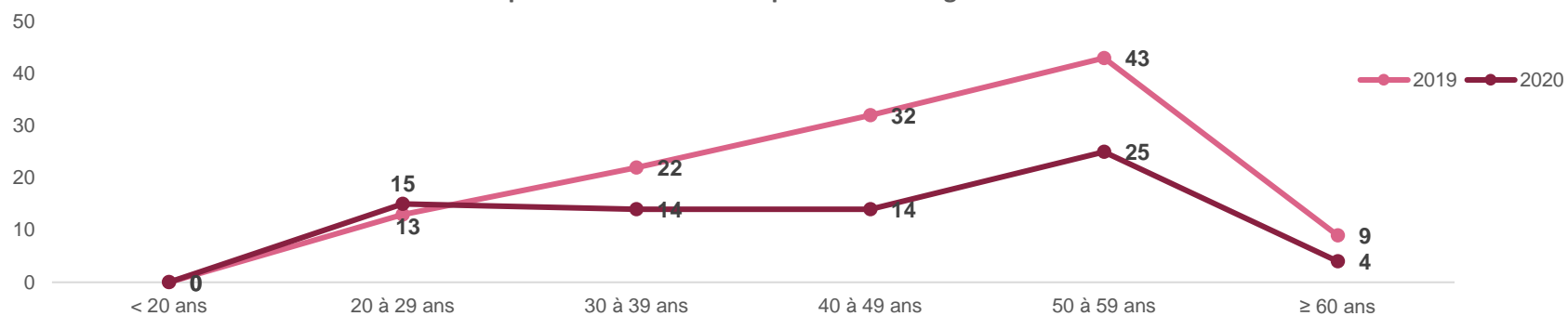


4.8. Répartition des accidents par population et par tranche d'âge

		< 20 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	≥ 60 ans	Nombre accidents 2020	Nombre accidents 2019
BIATSS Titulaires	BIATSS A			3	3	2	1	9	19
	BIATSS B			3	1	2		6	16
	BIATSS C			4	2	8		14	33
Titulaires Enseignants				2	4	7	2	15	18
BIATSS Contractuels	BIATSS A		1	1	1	1		4	13
	BIATSS B				1	3		4	3
	BIATSS C		3			1	1	5	7
Contractuels Enseignants			1		2	1		4	1
Doctorants			10	1				11	9
TOTAL		0	15	14	14	25	4	72	119

Sur la totalité des agents victimes d'un accident, la majorité, soit **34,7 %** font parties de la tranche **50-59 ans**. Cette tendance est observée depuis 4 ans.

Répartition des accidents par tranche d'âges sur 2 dernières années



4.9. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés. Il se calcule de la manière suivante :

Nombre d'accidents du travail avec arrêt × 1 000 000 / nb d'heures travaillées.

Le taux de gravité vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail. Il se calcule de la manière suivante :

Nombre de jours d'arrêt × 1000 / nb d'heures travaillées

Nombre d'heures travaillées = nombre d'ETP au 31/12/2020 × 1607

	2020	2019
Taux de fréquence des accidents de travail	3,58	5,82
Taux de gravité des accidents de travail	0,13	0,22

4.10. Nombre d'accidents de travail par nature

Nature d'accidents	Nombre d'accidents de travail 2020	Nombre d'accidents de travail 2019
Agression (menaces verbales...)		
Biologique	1	2
Chimique	3	5
Chute de hauteur		1
Chute de plain-pied	26	35
Circulation-routier	25	37
Equipement	4	7
Expérimentation animale		
Incendie / explosion		1
Faux-mouvements		4
Heurts-chocs	6	5
Manutention manuelle	3	17
Risques Psychosociaux		1
Sport	1	2
Divers	3	1
TOTAL	72	118

Par rapport à 2019 on note une baisse importante de **manutentions manuelles** (-14), d'**accidents de circulation-routier** (-12) et de **chutes de plain-pied** (-9). Les 3 natures d'accidents représentent **75,0%** de la totalité des accidents.

4.11. Maladies professionnelles ♀

Dossiers de maladies professionnelles en 2020	2020		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de maladies déclarées	1	1	1	3
Nombre de maladies reconnues*	1		2	2
Nombre de déclarations en cours d'instruction*		1		3
Nombre de déclarations rejetées*	1	1	3	1
Nombre de jours d'arrêts*		91	31	526

* Ces statistiques correspondent à l'activité observée en 2020. Elles incluent les résultats des instructions de l'année antérieure et le nombre de jours d'arrêts maladies enregistré au titre de l'année.

Il y a 2 types de maladies professionnelles :

-les maladies relevant du tableau de la sécurité sociale

-les maladies contractées en service : la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de l'agent et entraîne une incapacité permanente de travail d'au moins 25 %.

4.12. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA

Les personnels de l'UGA sont suivis par **2 médecins** du travail (**1,3 ETP**).

Les médecins de prévention sont les conseillers de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.
- L'hygiène générale des locaux (salubrité, ventilation, ambiance de travail).
- L'adaptation des postes de travail et des techniques de travail.
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

4.13. Nombre et typologie des visites réalisées

Type de visites		2020	2019	Evolution
Visites périodiques*	Surveillance médicale particulière annuelle	192	264	-27%
	Surveillance médicale quinquennale	84	209	-60%
Visites occasionnelles	A la demande de l'agent	403	327	23%
	A la demande du médecin de prévention	198	37	435%
	A la demande de l'employeur	8	22	-64%
TOTAL		885	859	3%

- **81 %** des visites à la demande du médecin sont liées au contact tracing dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ;
- On note une baisse de **-41,6 %** des visites périodiques ;
- Dans le contexte du Covid-19 les seules visites périodiques réalisées ont été celles exposant à un risque professionnel (principalement les missions en altitude, les expositions à des rayonnements ionisants) ainsi que des visites d'embauche de personnes ayant une RQTH. En revanche le pourcentage des visites occasionnelles a augmenté de **+57,8 %** par rapport à 2019. Il s'agit notamment des visites à la demande du médecin de prévention (**+161**) et les visites à la demande de l'agent (**+76**).

25 % de l'activité médicale a représenté les activités liées à la gestion des cas Covid-19 dès le début de la crise : la rédaction de fiche de conduite à tenir, la rédaction de procédures avec la DRH, le contact tracing.

*Selon le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, 5 catégories de personnels doivent bénéficier d'une surveillance médicale particulière (SMP) de périodicité annuelle :

1/ les personnels exposés à des risques professionnels

2/ les personnes en situation de handicap,

3/ les femmes enceintes,

4/ les personnels réintégrés après un CLM ou un CLD,

5/ les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Les autres agents ont une visite médicale tous les 5 ans (surveillance médicale quinquennale : SMQ).

4.14. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents

	2020	2019
Souffrance au travail	61	71
Aménagement de poste*	149	129
Santé	113	40
Congés maladie	13	16
Accident du travail/maladie professionnelle	6	10
Mutation	2	6
Urgence	2	3
Autre**	57	52
TOTAL	403	327

* dont **22** renouvellements (-11 par rapport à 2019) de temps partiel thérapeutique et **42 %** d'aménagements liés au télétravail durant le Covid-19, ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), distanciel

** Visites de suivi, renouvellements RQTH, visites de pré reprise

Contrairement à 2019, on constate une augmentation de **+ 64,6 %** visites en lien avec la santé. Les visites liées aux aménagements de poste continuent augmenter (**+20**) et les visites liées aux souffrances au travail continuent diminuer (**-10**).

Conclusions des visites médicales*

Préconisations des visites médicales		2020	2019
Aménagement du poste de travail		226	257
	<i>dont restrictions</i>	18	20
	<i>dont temps partiels thérapeutiques</i>	73	95
Mutation/changement de poste		5	11
Inaptitude temporaire			75
Aptitudes spécifiques	Rayonnements ionisants	10	10
	Laser	3	3
	Altitude, environnement difficile	11	15
	Cariste	2	7
	Agent SSIAP		11
	Habilitation électrique		0
	Travail en hauteur		0
	RQTH	22	32
	Autre **	1	12
TOTAL		280	433

*Conclusions des visites médicales : Une visite peut générer plusieurs préconisations

**Autre : dont aptitude spécifique formation amiante

Sur la totalité des préconisations des visites médicales on note une baisse importante des préconisations concernant **l'inaptitude temporaire (-75)** et **l'aménagement du poste de travail (-31)**.

4.15. Nombre d'agents de prévention

	2020	2019	Evolution 2019/2020
Nombre d'agents sauveteurs secouristes du travail	464	455	2,0%
Nombre d'agents SSIAP	40	40	0,0%
Nombre d'assistants de prévention	99	98	1,0%
Total	603	593	1,7%

4.16. Actions menées par le CHSCT

Les sujets du CHSCT UGA pour l'année 2020 ont principalement concerné : des points d'information et de suivi Covid-19, l'organisation des activités professionnelles et d'enseignement, la mise en œuvre de l'application des règles sanitaires.

Le CHSCT a demandé l'ouverture d'une enquête suite à l'accident du DCM (Département de Chimie Moléculaire) dans le but de connaître les causes et d'établir des préconisations. Il y a eu le retour du rapport de l'inspection Hygiène & Sécurité.

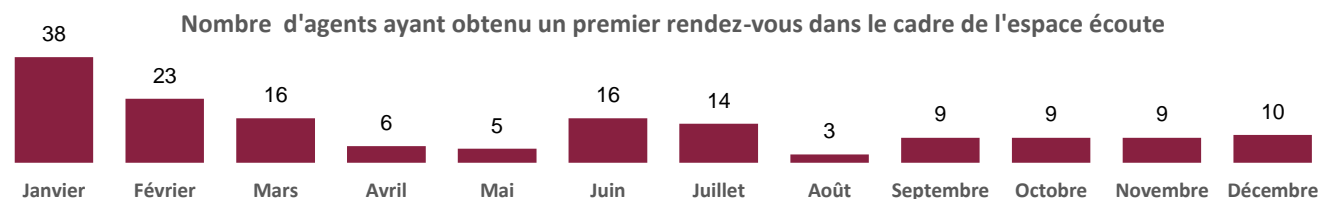
4.17. Psychologue du travail et espace écoute ♀

🌸 Espace écoute

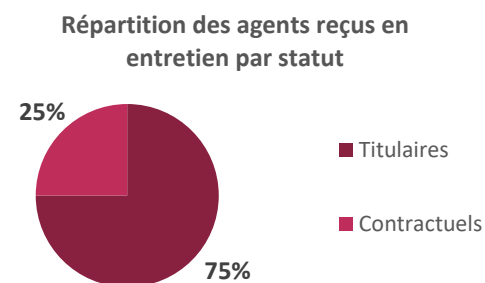
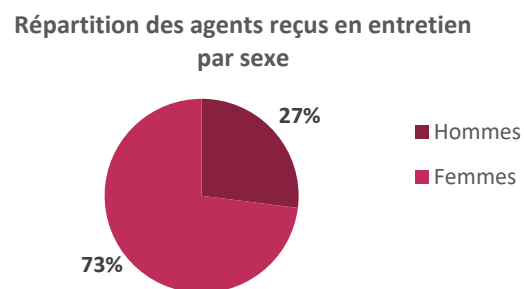
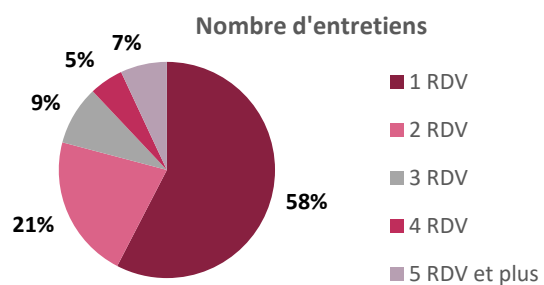
L'objectif de ce service individualisé, anonyme et confidentiel est de permettre à tous les personnels de l'Université Grenoble Alpes qui en ressentent le besoin d'aborder les sujets d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal-être au travail. Il est ouvert et accessible à l'ensemble des agents.

158 agents ont été accueillis dans le cadre de l'espace écoute.

Contrairement à 2019 où le nombre d'agents ayant sollicité l'espace écoute était en baisse (-23), en 2020 on note une légère augmentation de **+3 agents**.



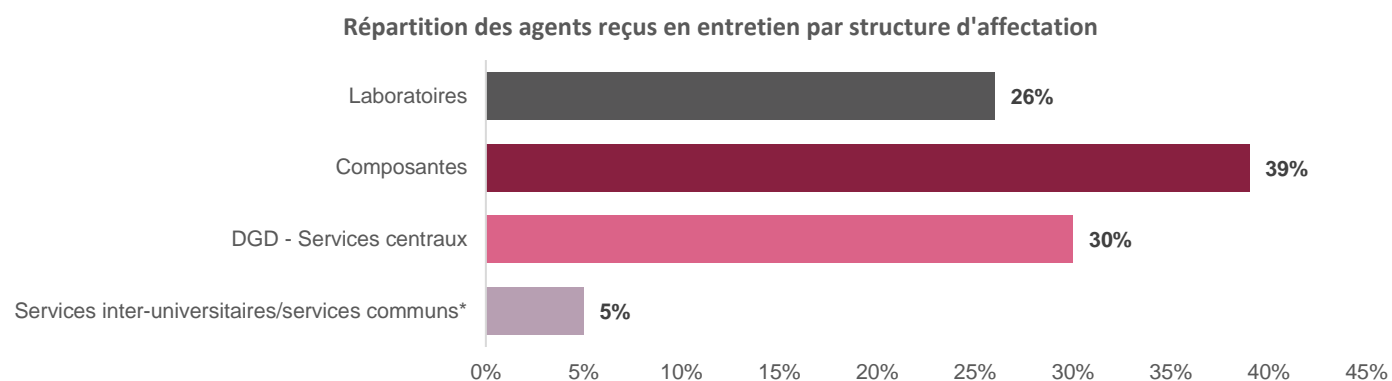
48,7 % des demandes de rendez-vous ont eu lieu sur la période janvier-mars 2020 (+15,2 points par rapport à 2019).



Les suivis individuels sur plus de 5 séances concernent des agents qui appréhendent le retour au travail après un congé longue maladie et souhaitent préparer ce retour. Ils souhaitent être accompagnés également après leur réintégration sur les premiers mois. L'indicateur concerne également les agents qui veulent effectuer un travail spécifique de développement personnel (gestion stress, conflit, communication etc.)

- Comme en 2019, **2/3 des agents** reçus à l'espace écoute ont pris 1 seul rendez-vous en 2020 (**58 %** en 2020 et **62 %** en 2019) ;
- Après une diminution de **-14 points** des agents titulaires reçus en entretien en 2019, on note une légère augmentation de **+ 4 points** en 2020.

Sur **158** agents reçus, **69 %** sont des agents BIATSS (dont **34 %** de catégorie A, **15 %** de catégorie B, et **20 %** de catégorie C) et **31%** sont des enseignants (y compris les doctorants). On note une diminution importante des agents de catégorie B, soit **- 7 points** par rapport à 2019. Toutes populations confondues, **66 %** des agents reçu à l'espace écoute sont des agents de catégorie A.



***Services interuniversitaires** incluent : Médiat Rhône Alpes, Centre de santé, Cellule retraite, SIUAPS, SID

***Services communs** incluent : SUAPS et UGA Edition

2/3 des rendez-vous (soit **65 %**) concernent des agents affectés aux composantes et laboratoires (+ **11 points** par rapport à 2019).

Evolution du nombre d'agents par catégorie et par sexe

Type population	Catégorie	2020			2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	A	13	24	37	14	15	29
Doctorants	A	6	6	12	4	7	11
BIATSS	A	13	42	55	15	38	53
	B	6	17	23	8	26	34
	C	4	27	31	2	26	28
Total		42	116	158	43	112	155

4.18. Prévention des risques psycho-sociaux

Adopté en 2016, le dispositif relatif à la prévention et à la lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) de l'UGA s'organise en 2 comités :

- le comité de prévention qui assure une veille, préconise, suit et évalue les actions visant à prévenir les RPS à partir des risques identifiés.
- le comité d'intervention qui étudie les alertes à leur arrivée et met en place les actions liées à des situations urgentes ou de tension.

Les 2 comités travaillent en interaction et articulent leurs actions avec le CHSCT et le CT.

Le comité de prévention

En raison du contexte sanitaire, aucune action ni réunion n'est à enregistrer en 2020

Le comité d'intervention

21 nouvelles alertes ont été recensées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 (+ **6** par rapport à 2019). Parmi ces alertes on comptabilise **18 alertes individuelles** et **3 collectives**.

5 ont été clôturées, **6** sont encore en veille et **10** en cours de traitement en 2021.

Une alerte nouvelle est une alerte recensée durant l'année civile.

Typologies des alertes*	Nombre d'alertes 2020	Nombre d'alertes 2019
Contenu du travail / tâches réalisées	3	4
Organisation du travail	5	10
Relations dans le travail	11	9
Management	4	5
Environnement physique		1
Environnement institutionnel	2	1
Conflit de valeurs	1	
TOTAL	26	30

* Une alerte peut recouvrir plusieurs typologies.

🌀 Action médiation

1 médiation a été initiée. La médiation a vocation à permettre de re-normaliser la communication et les relations professionnelles entre les personnes.

4.19. Assistante sociale

Le service social est ouvert à tous les personnels de l'université : titulaires et contractuels des sites de Saint Martin d'Hères, Grenoble et Valence ainsi qu'aux personnels retraités.

L'assistante sociale apporte à tous les personnels de l'université, une écoute, une aide, des informations lors de leurs questionnements ou difficultés rencontrées dans les domaines de la vie professionnelle ou privée.

228 personnes de l'UGA ont sollicité le service social en 2020 sachant que les personnes peuvent être reçues plusieurs fois en entretien individuel (-72 par rapport à 2019).

Motifs évoqués :

- Situation familiale : enfants / divorce / séparation / déménagement
- Accès aux droits : maladie / handicap
- Prestations familiales diverses
- Finances : état de la situation budgétaire / surendettement/ accompagnement au budget

- Problèmes de trop perçus paie / indemnités journalières
- Frais de santé importants : dentiste, lunettes

Les missions des assistantes sociales s'articulent autour de différents axes : un suivi individuel autour du dispositif logement HLM, des différentes prestations d'aides financières, du dispositif vacances SRIAS (Les sections régionales interministérielles d'action sociale) ainsi que des différentes prestations d'aides sociales. Le travail d'intervention collective est mis en place en parallèle afin de prévenir et d'informer les personnels sur des thématiques de la vie quotidienne.

Type d'aides	2020			2019		
	Nombre de commissions	Nombre de dossiers présentés	Nombre d'attributions	Nombre de commissions	Nombre de dossiers présentés	Nombre d'attributions
Les aides financières	11	77	75	12	101	93
Les prêts à taux zéro		9	9	8	17	16
Les demandes de logement	9	*	10	10	*	18

73 aides ont été attribuées pour un montant total de **35 664 €**. Elles ont été versées soit directement aux agents, soit à des tiers tels que les bailleurs, EDF, les impôts etc. (-**20** aides par rapport à 2019). Dans le cadre du prêt à taux zéro, **9 agents** ont vu leur dossier traité pour un montant total de **14 500 €**.

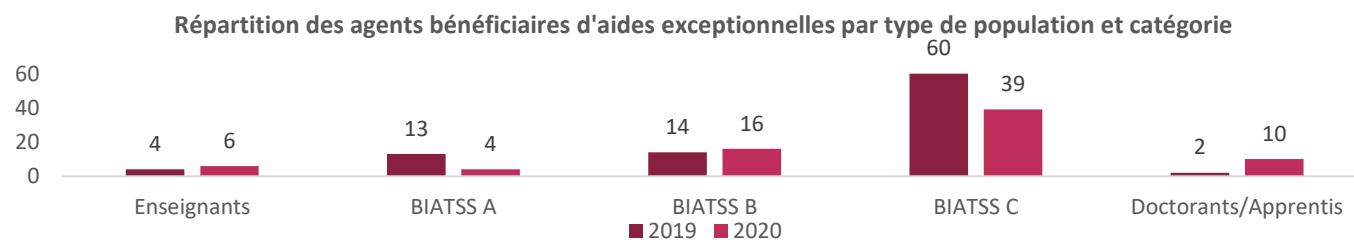
***82 agents** ayant un dossier logement en cours restent en attente d'un logement. Il s'agit du nombre de personnes inscrites pour un logement social depuis plusieurs années et qui continuent d'être en attente en 2020 (-**11 agents** par rapport à 2019).

4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales

Les prestations sociales sont accessibles à tous les agents stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels justifiant d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois. Les prestations sociales liées à la restauration sont accessibles à tous les personnels.

Type de prestation	Enseignants	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	Total 2020	Total 2019
Frais de séjours vacances	3	22	25	49	99	202
Périscolaire	7	33	41	74	155	154
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH)	16	12	11	11	50	43
Séjour pour enfant en situation de handicap		1			1	
Aide à l'installation suite à un évènement familial	1	1	2	3	7	5
Aides frais d'inscription à l'université		2			2	2
TOTAL	27	71	79	137	314	406

Sur l'ensemble des prestations, les frais de séjours vacances enregistrent la diminution la plus importante, ils sont **deux fois moins** importants qu'en 2019.



52,0 % des agents BIATSS C ont bénéficié des aides exceptionnelles en 2020 (-**12,5 points** par rapport à 2019).

Les aides et les prêts exceptionnels ont pour objectif d'apporter une aide aux agents qui doivent faire face à des difficultés financières liées à la santé, au surendettement, au logement ou à la famille (accident, divorce etc.). Elles sont limitées à une par an, avec un plafond. Ces demandes sont instruites par l'assistante sociale et présentées de manière anonyme devant une commission d'aide.

4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales

Prestations sociales directes	Montant 2020	Montant 2019
Frais de séjours vacances	16 828,9 €	47 388,9 €
Périscolaire	42 420,7 €	34 808,8 €
Séjour pour enfant en situation de handicap	86,4 €	
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH)	89 797,5 €	80 418,1 €
Aide à l'installation suite à un évènement familial	2 250,0 €	1 875,0 €
Aide aux frais d'inscription à l'université des enfants des personnels non boursiers	300,0 €	300,0 €
Aides exceptionnelles	36 713,8 €	41 134,2 €
Restauration	112 650,2 €	230 575,3 €
TOTAL	301 047,5 €	436 500,3 €

37,4 % du montant total de prestations est alloué à la restauration (-15,4 points), 29,8 % aux allocations aux parents d'enfants en situation de handicap (APEH) (+11,4 points) et 12,2% aux aides exceptionnelles (+2,8 points).

L'UGA verse également une subvention de 471 360 € (assurances comprises) au CAESUG (Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble) pour les différentes activités. Cette subvention lui permet d'organiser des activités sportives, culturelles, de loisirs intéressant les personnels et leurs ayants droit mais également d'assurer les salaires et les charges de fonctionnement.

Prestations sociales via le CAESUG	Nombre de dossiers pris en charge 2020	Coût total	Subvention CAESUG*	Part famille	Participation établissement**	Nombre de dossiers pris en charge 2019
Séjours vacances	126	166 231 €	68 262 €	91 171 €	6 798 €	186
Activités enfance (colonies, séjours linguistiques, activités de loisirs...)	1 178	161 549 €	69 426 €	88 707 €	3 443 €	1 010

Les **126 dossiers** "séjours vacances" recouvrent **455 bénéficiaires** (-60 par rapport à 2019).

Sur les **1 178 dossiers** "activités enfance" il y a **1 114 dossiers** relatifs à des loisirs sans hébergement (centre de loisirs GUC, ski, voile...) et **64** dossiers de colonies.

Prestations sociales via le CAESUG	Nombre de bénéficiaires 2020	Coût total	Subvention CAESUG*	Part famille	Participation établissement***	Nombre de bénéficiaires 2019
Activités adulte (sport)	1 318	65 383 €	17 548 €	47 834 €		1 946
Activités adulte (culture)	882	10 708 €	6 109 €	4 605 €		666

*Subvention CAESUG : il s'agit du financement de la part de l'UGA conformément à la convention passée avec le CAESUG et les autres établissements signataires.

**Participation établissement : il s'agit de la subvention administrative de l'UGA versée directement à l'agent.

*** Il n'y a pas de participation de l'établissement concernant les activités adultes dans la mesure où aucune prestation interministérielle n'existe pour ces activités.

4.22. Transport

Avec le contexte sanitaire de 2020 et la mise en place du travail à distance, les agents UGA ont été amenés à moins utiliser les transports dans le cadre du trajet domicile-travail. De ce fait, on observe un recul de **10%** du nombre de demandes de remboursement : **1 699** agents ayant déposé un dossier ont pu obtenir un remboursement (soit **28%** de l'effectif UGA).

L'ensemble de ses remboursements s'élève à **318 424€**, soit une moyenne de **187 €** remboursés par agent.

4.23. Capital décès

Le capital décès est une prestation versée par l'employeur aux ayants droit des fonctionnaires décédés. Cette prestation est obligatoire. Il permet aux proches du défunt de faire face aux frais immédiats, notamment les frais d'obsèques.

En 2020, l'UGA a versé **3** capitaux pour un montant de **41 620 €** aux ayants-droit (montant forfaitaire de **13 888 €** par agent). En 2020 l'UGA a également soutenu les familles des agents contractuels décédés à hauteur de **2 800 €**.

4.24. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♂

Au 31 décembre 2020, **254** agents sont reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Sont comptabilisés les agents qui ont fait valoir leurs droits auprès de l'établissement et ayant leur situation à jour au 31/12/2020 (**+5 agents** par rapport à 2019).

Sont reconnus comme agents BOE, les agents répondant aux conditions prévues dans les articles L.5212.13 et L.5212-15 du code du travail et l'ancien article L.323-5 du code du travail.

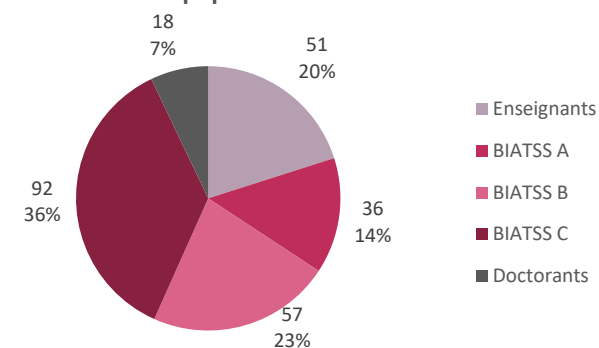
Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2020	2019
Titulaires de l'allocation adulte handicapé	4	3
Bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité	13	15
Titulaires d'un emploi réservé défense		0
Titulaires d'une carte d'invalidité	12	10
Titulaires d'une pension d'invalidité	10	10
Agents reclassés	2	2
Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec une rente et une	2	0
Titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)	211	209
TOTAL	254	249

83,1% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) (**-0,8 points** par rapport à 2019).

🌸 Nombre d'agents reconnus BOE par type de population

Type de population	Catégorie	2020	2019
Enseignants	A	51	47
BIATSS	A	36	36
	B	57	59
	C	92	96
Doctorants	A	18	11
TOTAL		254	249

Répartition des agents reconnus BOE par type de population

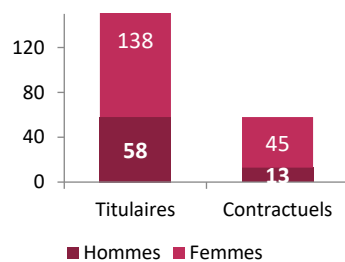


63,8% des agents reconnus BOE sont de catégorie A et B (+**2,4 points** par rapport à 2019)

🌸 Nombre d'agents reconnus BOE par statut et par sexe

77,2% des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des titulaires (+**2,7 points** par rapport à 2019)

Répartition des agents reconnus BOE par statut et par sexe



4.25. Les recrutements BOE ♀

10 agents ont été recrutés en 2020 dans le cadre de recrutements spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (+ 2 agents par rapport à 2019).

Recrutements spécifiques BOE		Hommes	Femmes	Total 2020	Total 2019
Enseignants			1	1	1
Doctorants		2	1	3	1
BIATSS	A				1
	B	1	3	4	1
	C	0	2	2	4
TOTAL		3	7	10	8

Recrutements non réservés		Hommes	Femmes	Total 2020	Total 2019
Enseignants			1	1	2
Doctorants			3	3	1
BIATSS	A		2	2	5
	B	1		1	2
	C				0
Apprentis			1	1	0
Total		1	7	8	10

4.26. Taux d'emploi des personnels BOE

L'effectif pris en compte pour le calcul du taux d'emploi des personnels BOE (soit **5 998** agents) est différent de l'effectif social. L'effectif comprend tous les agents en activité rémunérés occupant un poste au 31 décembre 2020 conformément à la déclaration à la FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique). Il exclut les agents effectuant un remplacement momentané, les contractuels rémunérés au taux horaire, les contrats aidés, les contrats étudiants et les apprentis. Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, l'UGA est tenue d'employer au moins 6% de personnels en situation de handicap, c'est-à-dire des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi direct est la part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif de l'établissement avec pour les apprentis en situation de handicap une obligation d'être en poste au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

En 2020, la mise en place des dispositions en faveur de l'emploi des personnes handicapé de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entraîne des modifications dans le calcul de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- les notions de taux d'emploi indirect et d'unités déductibles disparaissent.

- une majoration de 1,5 s'applique aux agents BOE de 50 ans et plus l'année de leurs recrutements et/ou l'année de leurs recensements comme BOE. 14 agents sont dans cette situation en 2020. $14 \times 1,5 = 21$

Taux d'emploi	31 décembre 2020	31 décembre 2019
Direct	4,23%	4,21%
Direct avec majoration des BOE de plus de 50 ans	4,35%	
Indirect		4,48%

4.27. Aménagements spécifiques*

☼ Dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi

73 aménagements ont été mis en place au cours de l'année 2020, **27,8%** pour des agents contractuels et **72,2 %** pour des agents titulaires.

97,3% de ces aménagements ont été mis en place pour des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nature des aménagements pour les agents	Nombre d'agents concernés 2020	Montants dépensés 2020
Accompagnements et tutorat des apprentis BOE	6	9 660 €
Interprétariats**	3	1 871 €
Etudes de poste de travail	0	0 €
Formations	2	1 885 €
Travaux d'aménagement	0	0 €
Aménagements matériels (sur le poste de travail et de télétravail)	42	30 559 €
Appareillage auditif	10	32 470 €
Soutien médico-psychologique pour une personne dont le handicap ne peut être techniquement compensé	2	2 250 €
Bilan de compétences – Bilan professionnel	0	0 €
Fauteuil roulant	0	0 €
Évaluation des capacités professionnelles pour une personne dont le handicap ne peut être techniquement compensé	1	1 980 €
Transports	7	25 795 €
TOTAL	73	106 470

Nombre d'agents concernés 2019	Montants dépensés 2019
4	5 230 €
4	667 €
1	1 493 €
1	243 €
0	0 €
44	32 210 €
7	14 375 €
1	1 650 €
1	2 388 €
1	3 873 €
0	0 €
8	73 193 €
72	135 320

*Un agent peut avoir bénéficié d'un ou plusieurs aménagements durant la période, il ne sera comptabilisé qu'une seule fois.

** Interprétariats : LSF->langue des signes française.

Contrairement à 2019, les dépenses les plus importantes concernent les appareillages auditifs (+**17 points**). Les dépenses liées aux transports baissent de **-44,5 points** (de **68,7 %** en 2019 à **24,2 %** en 2020).

Nature des aménagements pour des actions	Nombre d'actions concernées 2020	Montants dépensés 2020	Nombre d'actions concernées 2019	Montants dépensés 2019
Autres dépenses pour la communication***	1	5 000	3	15 980 €
Autres dépenses pour l'amélioration des conditions de vie	2	7 592	0	0 €

*** Les dépenses de communication sont les dépenses liées à la production d'outils de sensibilisation (exemple : plaquettes, affiches, journée de personnels, animations etc.). Les dépenses peuvent être prises en charge par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique) et par l'université.

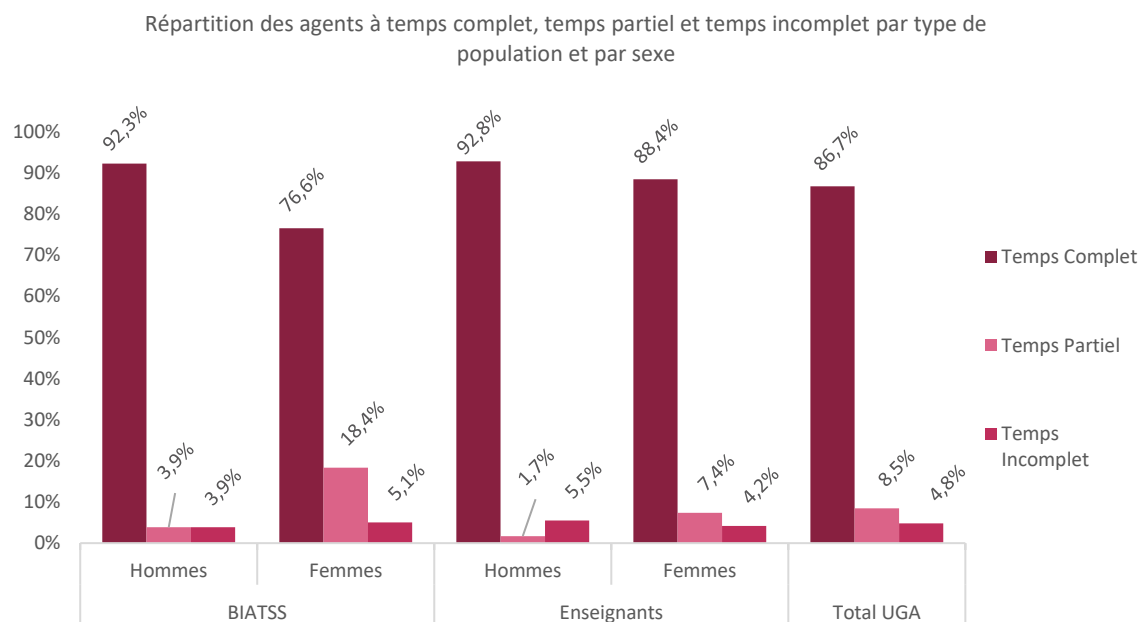
En 2020, les dépenses d'aménagement de l'université de **119 062 €** ont été financées à **55,8%** par le FIPHFP et **15%** par d'autres organismes (départements, sécurité sociale, mutuelles etc.).

4.28. Organisation du travail ♀

🌀 Répartition des agents à temps partiel par catégorie, corps/type de contrat et par quotité

Un agent est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%, qu'il soit affecté dans une structure ou deux à 50/50 par exemple. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui peut décider de reprendre son activité à 100%. Il peut être de droit ou sur demande.

Le temps incomplet est un temps de travail choisi par l'établissement en fonction de ses besoins.



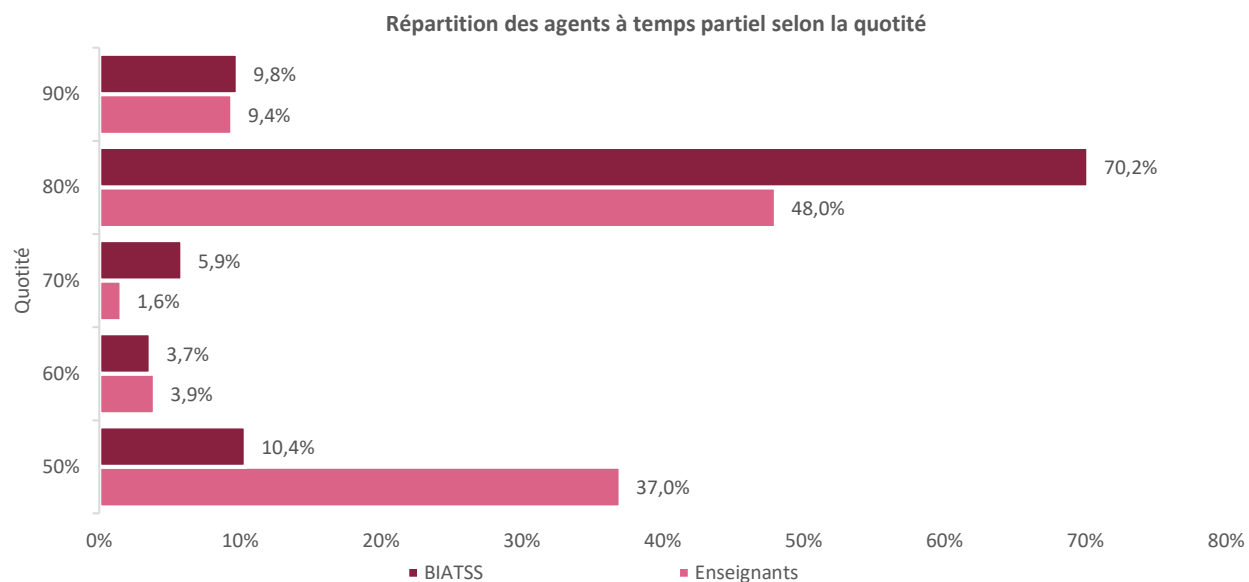
7,9% des personnels UGA, soit **483** agents, travaillent à temps partiel parmi lesquels près de **85%** sont des femmes. Un peu moins de trois quarts de ces temps partiels sont des personnels BIATSS titulaires (**73,7%**).

Près d'un personnel à temps partiel sur dix est contractuel (**9,7%**).

La part des agents à temps partiel a diminué en 2020 (**7,8%**) alors qu'elle représentait 9% de l'ensemble des agents en 2017.

285 contractuels à temps incomplet sont recensés à l'université au 31/12/2020, ce qui représente **11,9%** des effectifs d'agents non-titulaires. **43%** d'entre eux sont des BIATSS pour **57%** d'enseignants. Cet effectif reste stable à l'UGA ces dernières années et occupe une part aux alentours de **4,5%** de l'effectif de l'établissement.

			50%		60%		70%		80%		90%		Total 2020
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Titulaires	A		4	3		5		5	11	58	2	10	98
	B		1	7		2		2	11	53		11	87
	C		6	10		3	1	11	2	84	2	6	125
TOTAL Titulaires BIATSS			11	20		10	1	18	24	195	4	27	310
Contractuels	Permanent	A	1	1		1			1	5		1	10
		B						1	1	9		2	13
		C		2		2				7			11
	Temporaire	A		1				1		7		1	10
		B								1			1
		C		1									1
TOTAL Contractuels BIATSS				5		3		2	2	29		4	46
TOTAL BIATSS			12	25	0	13	1	20	26	224	4	31	356
Titulaires	Enseignants Chercheurs		3	5		1	1	1	14	25	1	9	60
	Enseignants HU												0
	Enseignants 1er degré		1	5									6
	Enseignants 2nd degré		5	26	2	2			4	18		1	58
	Information Orientation Education.			2									2
TOTAL Titulaires Enseignants			9	38	2	3	1	1	18	50	1	10	126
Contractuels	Permanent												0
	Temporaire										1		1
TOTAL Contractuels Enseignants											1		1
TOTAL Enseignants			9	38	2	3	1	1	18	43	2	10	127
TOTAL UGA			21	63	2	16	2	21	44	267	6	41	483



74% des agents à temps partiels sont des BIATSS. Parmi eux, la quotité de travail la plus fréquente est **80%** (**250** agents soit **52%** de toute la population des agents à temps partiels).

En 2018, les temps partiels enseignants se répartissaient principalement à parts égales entre deux quotités de travail : **50%** et **80%**. Depuis, la part des enseignants à **80%** a augmenté, près de la moitié d'entre eux ont cette quotité.

4.29. Compte Epargne Temps (CET) ♀

Le compte épargne-temps (CET) permet à un agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par l'agent sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

Le CET est un dispositif qui permet que soient versés, une fois par an, et au plus tard le 31 décembre, les jours de congés annuels non pris au cours de l'année universitaire de référence.

La situation sanitaire due à la crise du Covid-19 a eu un fort impact sur les CET durant l'année 2020. Leur nombre total (**975**) s'est accru de plus de 20% soit environ **3 700** jours supplémentaires stockés. Cette tendance résulte des décisions réglementaires exceptionnelles qui ont été prises cette année, à savoir :

- la possibilité d'alimenter son CET de **20** jours au lieu de 10 habituellement.
- le plafond du nombre de jours maximum placés sur un CET est passé de **60** à **70** jours.

Dans ce contexte, le nombre de CET ouverts (**182**) lors de la campagne 2020 a également explosé (près de trois fois plus qu'en 2019). Les agents ont posé peu de congés lors du confinement en raison de l'impossibilité de partir et de l'incertitude ambiante. Les congés d'été n'ont pas suffi à absorber le volume de congés disponibles ce qui a conduit **115** agents de l'UGA à ouvrir un CET en décembre cette année.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2020	TOTAL 2019
Nombre total d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2020	318	657	975	812
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET lors de la campagne 2020	56	126	182	67
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par le report de congés annuels non consommés	172	364	536	341
Nombre d'agents ayant exercé leur droit d'option sous forme de congés	75	137	212	103

370 jours ont été utilisés sous forme d'épargne retraite (RAFP : retraite additionnelle de la Fonction Publique). De la même façon, cet indicateur a été quasiment multiplié par trois avec l'augmentation du nombre de jours pouvant alimenter un CET.

A l'inverse, seulement **216 jours** ont été utilisés sous forme de congés, soit trois fois moins qu'en 2019. Ce nombre de jours s'explique par le départ à la retraite de plusieurs agents ayant soldé leur compte pour bénéficier d'un départ anticipé ou bien de départs en mutation.

4.30. Télétravail

Le nombre de télétravailleurs ne cesse d'augmenter depuis la mise en place du dispositif en 2017 (+ 714 agents). La crise sanitaire Covid-19 a été un accélérateur de ce phénomène. Suite au travail à distance imposé par la Covid-19 en mars 2020, de nombreux agents ont pu être équipé d'ordinateurs portables. En outre, la nouvelle organisation qui a dû être mise en place, a mis en lumière les missions et tâches télétravaillables.

TITULAIRES							Total 2019
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-Universitaires	Total 2020	% par rapport à l'effectif de la catégorie	
A	123	46	29	18	216	37,7%	114
B	121	70	16	5	212	40,8%	90
C	70	80	20	7	177	29,1%	60
TOTAL	314	196	65	30	605	35,6%	264

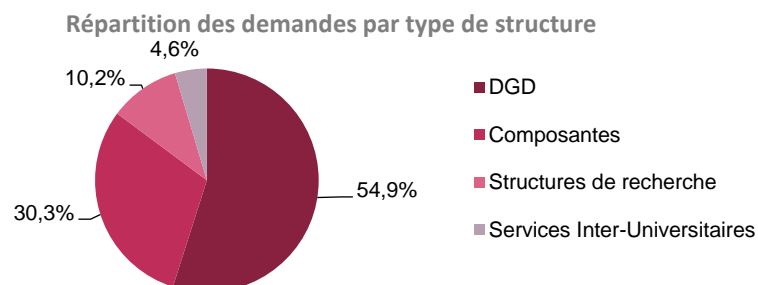
CONTRACTUELS							Total 2019
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-Universitaires	Total 2020	% par rapport à l'effectif de la catégorie	
A	76	15	10	6	107	11,7%	55
B	44	21	5	1	71	22,2%	23
C	18	17	4	1	40	6,4%	10
TOTAL	138	53	19	8	218	12,2%	88

Toutes catégories confondues, par rapport à 2019, le nombre d'agents en télétravail a augmenté de +471.

	Hommes	Femmes	% par rapport à l'effectif établissement
Titulaires	129	476	16,1%
Contractuels	28	190	9,1%
TOTAL	157	666	13,4%

Modalités de télétravail	Titulaires	Contractuels
0,5 jour/semaine	202	65
1 jour/semaine	308	120
1,5 jours/semaine	46	20
2 jours/semaine	39	12
0,5 jour bi-mensuel	4	1
1 jour bi-mensuel	5	
1 jour mensuel	1	
TOTAL	605	218

Le nombre des BIATSS femmes a augmenté de **+2,8** points par rapport à 2019. **52 %** d'agents ont été 1 jour par semaine en télétravail (**+2 points** par rapport à 2019).



54,9 % des agents en télétravail sont affectés aux DGD (**-3,0 %** par rapport à 2019). En revanche on constate une augmentation de **+14,3%** des agents affectés aux composantes.

Le télétravail est en passe de devenir une modalité d'exercice banalisée, cependant il faut rester vigilant quant aux aspects de travail isolé tout en préservant la qualité du service public. C'est dans cette optique que l'UGA a démarré un dialogue social autour de 4 axes relatifs au télétravail : le périmètre des agents éligibles, la révision du cadrage actuel (au vu du décret du 5 mai 2020 venant compléter le décret initial de 2016), le volet RSU ainsi que les outils d'accompagnement du télétravail.



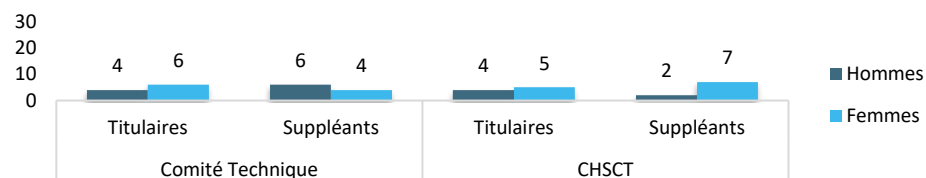


DIALOGUE SOCIAL

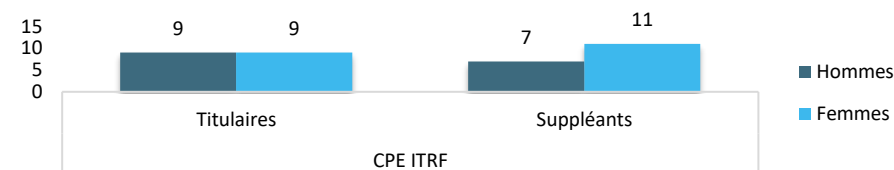
5. Dialogue social

5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♀

Répartition des représentants du personnel au CT et CHSCT



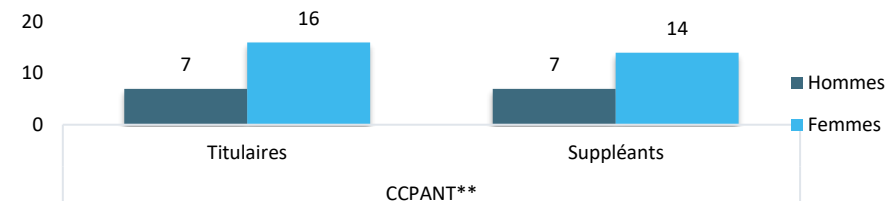
Répartition des représentants du personnel à la CPE des ITRF



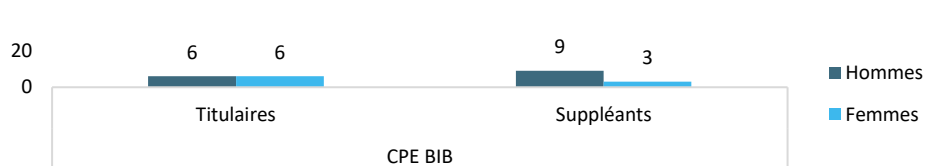
Répartition des représentants du personnel à la CPE des AENES



Répartition des représentants du personnels à la CCPANT*



Répartition des représentants du personnel à la CPE des BIB



*en attente de la désignation par les syndicats

**Suite aux élections professionnelles du 1er décembre 2020 un nouvel collège des doctorants a été créé au sein de la CCPANT. CCPANT contient l'ensemble des personnels exerçant des fonctions d'enseignement et/ou de recherche (collège enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs et collège doctorants)

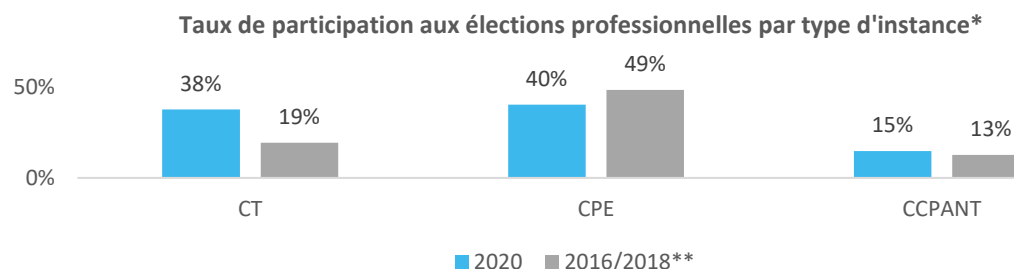
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

Instances		2020	2019
Comité technique		19	15
CHSCT		20	14
CPE	Groupe I ITRF	6	10
	Groupe II AENES	2	5
	Groupe III BIB	2	2
TOTAL CPE		10	17
CCPANT		2	7

En raison de la crise sanitaire Covid-19, le nombre de réunions CT et CHSCT a augmenté, **+10 réunions** par rapport à 2019. **7 séances** exceptionnelles liées à la situation sanitaire ont été ajoutées au planning prévisionnel (dont **4** communes avec le CHSCT en Mars-Avril). En revanche on note une baisse de **-7** réunions des CPE. Cette diminution s'explique par le contexte Covid-19, mais aussi par la modification des compétences des CPE suite à la réforme de la fonction publique (2019). Seuls les dossiers individuels défavorables et l'avancement sont soumis à la CPE, d'où une baisse importante du nombre de réunions.

5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2020

Données générales



*Taux de participation : Nombre de votants/Nombre d'électeurs inscrits. **CT : renouvellement en 2018 CPE et CCPANT : renouvellement en 2016

L'année 2020 a été une année chargée en élections pour l'Université Grenoble Alpes. En raison de la crise sanitaire les élections se sont déroulées par voie électronique. L'université a organisé les élections des instances suivantes : CT, CPE, CCPANT, Conseils des pôles de recherche, Conseil du Collège des Etudes Doctorales et les élections de **14 conseils** des composantes.

Comité Technique (CT)

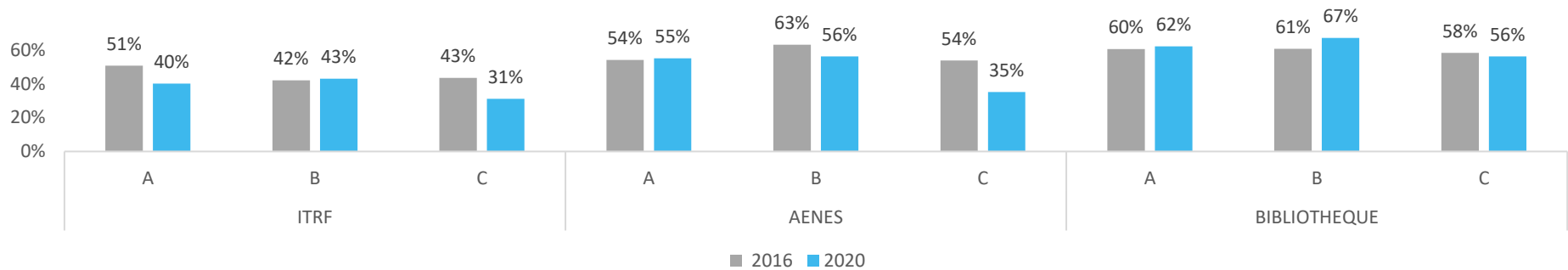
Comité Technique	2020	2018
Sièges à pourvoir	10	10
Nombre d'électeurs inscrits	7 139	6 693
Nombre de votants	2 705	1 300
Taux de participation (votants/inscrits) en %	38%	19%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	162	27
Nombre de suffrages valablement exprimés	2 543	1 273
Nombre de listes présentées	6	6

Le taux de participation aux élections du comité technique a doublé notamment en raison du scrutin électronique, passant de **19 %** en 2018 à **38 %** en 2020. En revanche ce taux a diminué de **-9 points** pour les élections du comité paritaire de l'établissement (du **49 %** en 2016 au **40 %** en 2020).

Comité paritaire de l'établissement (CPE)

Comité paritaire de l'établissement	ITRF			AENES			BIBLIOTHEQUE			Total 2020	Total 2016
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Catégorie	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Sièges à pourvoir	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	22
Nombre d'électeurs inscrits	466	421	410	53	61	158	29	39	41	1 678	1 622
Nombre de votants	187	179	127	29	34	56	18	26	23	679	790
Taux de participation (votants/inscrits) en %	40%	43%	31%	55%	56%	35%	62%	67%	56%	40%	49%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	4	14	7	2	2	4	7	1	0	41	27
Nombre de suffrages valablement exprimés	183	165	120	27	32	52	11	25	23	638	763
Nombre de listes présentées	3	2	2	2	2	1	1	1	1	15	26

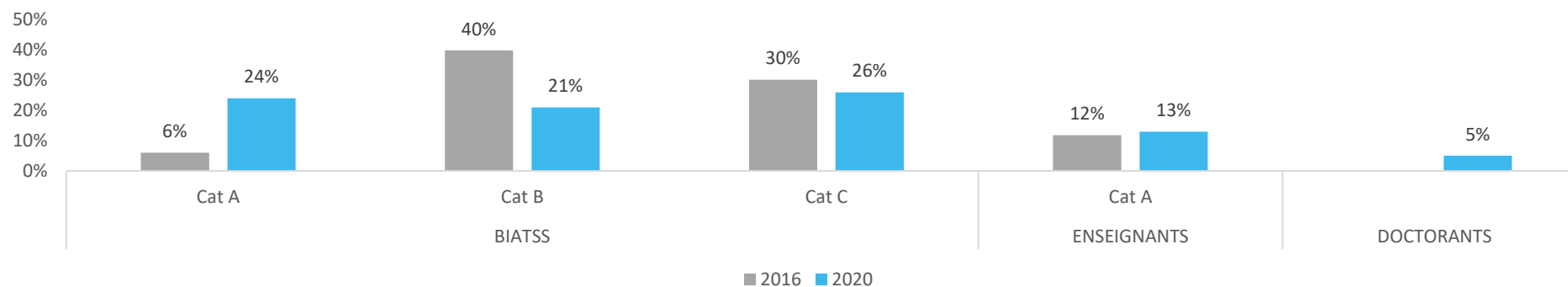
Répartition du taux de participation aux élections de la CPE par collège



Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

Commission consultative paritaire des agents non titulaires	BIATSS			ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CHERCHEURS	DOCTORANTS	Total 2020	Total 2016
	Cat A	Cat B	Cat C				
Sièges à pourvoir	2	2	2	2	2	10	8
Nombre d'électeurs inscrits	391	184	218	427	663	1 883	1 316
Nombre de votants	93	39	56	57	36	281	167
Taux de participation (votants/inscrits) en %	24%	21%	26%	13%	5%	15%	13%
Nombre de bulletins blancs ou nuls	1	1	0	0	1	3	9
Nombre de suffrages valablement exprimés	92	38	56	57	35	278	158
Nombre de listes présentées	3	2	2	3	3	13	20

Répartition du taux de participation aux élections de la CCPANT par collège



Par rapport aux élections de 2016, on note une hausse importante du taux de participation aux élections de la CCPANT des agents BIATSS de catégorie A (+18 points). En revanche ce taux est en baisse pour les agents de catégorie B (-19 points).

 Conseils des pôles de recherche

Pôle CBS (Chimie Biologie Santé)	Sièges à pouvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	303	143	47%	15	128	1
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	414	178	43%	22	156	1
Collège C - BIATSS	3	401	107	27%	11	96	1

Pôle MSTIC (Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication)	Sièges à pouvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	220	153	70%	2	151	2
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	417	230	55%	7	223	2
Collège C - BIATSS	3	236	71	30%	12	59	1

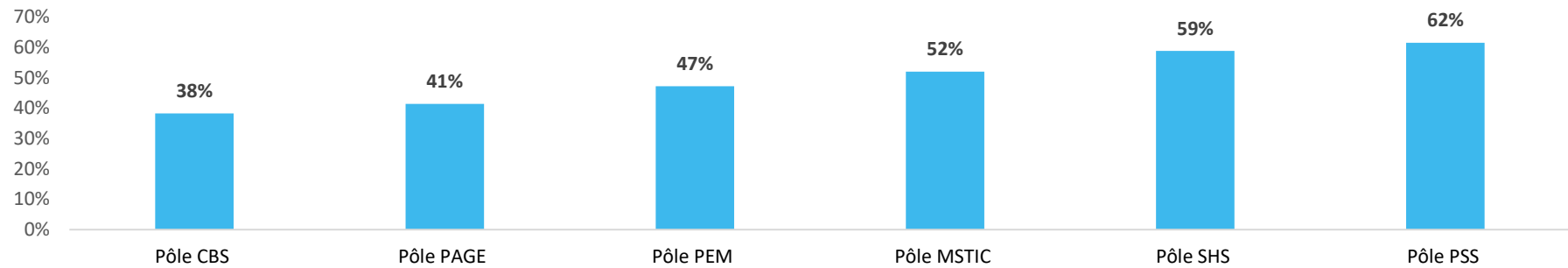
Pôle PAGE (Physiques des particules, Astrophysique, Géosciences, Environnement et écologie)	Sièges à pouvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	215	144	67%	13	131	1
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	342	156	46%	18	138	1
Collège C - BIATSS	3	517	145	28%	17	128	2

Pôle PEM (Physique, Ingénierie, Matériaux)	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	358	228	64%	6	222	2
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	581	295	50%	20	275	3
Collège C - BIATSS	3	587	198	34%	24	174	1

Pôle PSS (Sciences Sociales)	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	137	89	65%	8	81	2
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	321	194	60%	16	178	3
Collège C - BIATSS	2	78	47	60%	7	40	1

Pôle SHS (Sciences Humaines et Sociales)	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège A - Professeurs des universités et assimilés	9	131	90	69%	1	89	2
Collège B - Autres enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants	9	316	179	57%	6	173	4
Collège C - BIATSS	2	66	33	50%	6	27	2

Taux de participation aux élections aux conseils des pôles de recherche



🌿 Conseil du Collège des Etudes Doctorales

Conseil du Collège des Etudes Doctorales	Sièges à pourvoir	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de votants	Taux de participation (votants/inscrits) en %	Nombre de bulletins blancs ou nuls	Nombre de suffrages valablement exprimés	Nombre de listes présentées
Collège des personnels titulaires d'une HDR	6	2 232	1 226	55%	181	1 045	1
Collège des personnels BIATSS	3	37	23	62%	4	19	1

5.4. Mise en œuvre du dialogue social

	2020	2019
Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	0	1
Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	406	806
Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) *	4,76	4,42
Nombre d'accords négociés	2	0

*Nombre d'ETP est calculé par année universitaire 2020/2021. Il s'agit d'un contingent national notifié par le ministère et repartis par les organisations syndicales.

On note une diminution importante du nombre de jours pour grève dû à l'effet de la crise sanitaire, - **400 jours** par rapport à 2019.

Nature des accords négociés en 2020

- Règlement de gestion des agents contractuels
- Reconnaissance dans les services d'enseignement des autorisations spéciales d'absences pour motifs familiaux et des absences pour formation professionnelle

ANNEXES

Table des matières

Sommaire	3
Préambule	6
• Ecriture sexo-spécifique	7
• Sexuation des données	7
• Information liée au contexte sanitaire.....	7
• Intégration des agents de la COMUE.....	7
1. Effectifs	14
1.1. Effectif social de l'UGA au 31 décembre 2020	14
1.2. Périmètre	15
• Composition des effectifs UGA	15
1.3. Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2020 ¶.....	16
• Effectif en activité réparti par type de population et par sexe	16
• Effectif en activité réparti par statut, par type de population ou filière, en effectif et ETP (dont doctorants).....	17
• Effectif BIATSS en activité réparti par type de population, par catégorie et par sexe	19
• Répartition des agents contractuels par type de contrat.....	20
• Focus : Effectif des collaborateurs experts (dont chercheurs).....	21
• Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)	23
• Effectif des enseignants titulaires par type de population et par corps	24
• Effectif des enseignants contractuels par type de population et par type de contrat.....	26
• Effectif des enseignants-chercheurs et enseignants Hospitalo-Universitaires titulaires par section CNU et groupe disciplinaire	28
• Répartition détaillée des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU et groupe disciplinaire.....	30
• Répartition détaillée des effectifs des enseignants Hospitalo-Universitaires par section CNU et groupe disciplinaire.....	34
• Effectif des enseignants du second degré titulaire par discipline.....	37
• Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps	39
• Effectif BIATSS contractuels par type de contrat, catégorie et corps	41
• Effectif en Equivalent Temps Plein (ETP) par type de population, catégorie et type de structure (hors doctorants).....	43

- Répartition des effectifs par lieu de résidence.....45
- 1.4. Focus sur les effectifs des apprentis contractuels ☞..... 46**
 - Contrats d'apprentissage du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 202046
 - Répartition des apprentis par niveau de diplôme préparé et par famille professionnelle.....47
- 1.5. Focus sur les effectifs des doctorants contractuels au 31 décembre 2020 ☞ 48**
 - Répartition des doctorants contractuels ayant effectué des vacances d'enseignement par composante de service.....49
 - Répartition des doctorants contractuels par pôle et par sexe50
 - Répartition des doctorants contractuels par pôle et par type de financement51
- 1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ☞52**
- 1.7. Répartition des vacataires d'enseignement53**
 - Répartition par composante des vacataires d'enseignement selon le nombre d'heures d'enseignement effectuées.....54
- 1.8. Contrats étudiants ☞55**
 - Contrats étudiants du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 202055
 - Répartition des étudiants en contrat par structure d'affectation et par sexe55
 - Masse salariale allouée aux emplois étudiants55
 - Répartition des étudiants en contrat par type d'activité et par sexe56
- 1.9. Pyramides des âges ☞57**
 - Notions.....57
 - Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 202057
 - Pyramide des âges de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2020.....58
 - Pyramide des âges de la population enseignante en activité au 31 décembre 202058
 - Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie A en activité au 31 décembre 202059
 - Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie B en activité au 31 décembre 202059
 - Pyramide des âges des agents BIATSS de catégorie C en activité au 31 décembre 202060
 - Pyramide des âges de la population UGA en activité au 31 décembre 2020 par statut61
 - Pyramide des âges des professeurs des universités (PR) et professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) titulaires en activité au 31 décembre 202062
 - Pyramide des âges des maîtres de conférences des universités (MCF) et des maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCUPH) titulaires en activité au 31 décembre 2020..62



• Pyramide des âges des enseignants du second degré titulaires en activité au 31 décembre 2020	63
1.10. Projection des pyramides des âges dans 5 ans.....	64
• Proportion d'agents titulaires qui auront 62 ans et plus dans les 5 ans à venir.....	64
• Répartition par année du nombre de nouveaux agents titulaires atteignant l'âge de 62 ans	64
2. Emplois et masse salariale	68
2.1. Plafond d'emplois 2020 voté à la suite du dernier budget rectificatif	68
2.2. Répartition de la consommation des emplois par population	69
2.3. Répartition de la masse salariale par population	70
2.4. Rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes φ.....	71
• Enseignants	71
• BIATSS	72
2.5. Rémunération par tranche φ.....	73
2.6. Régime indemnitaire de grade des personnels BIATSS φ	74
• Titulaires	74
• Contractuels	74
2.7. Primes versées aux personnels enseignants φ	75
2.8. Primes versées aux personnels BIATSS φ	76
• Prime d'intérim (PI)	76
• Prime hygiène et sécurité (PHS).....	76
3. Carrière et évolution	80
3.1. Répartition des candidats aux concours φ.....	80
• Concours BIATSS.....	80
• Concours Enseignants-Chercheurs (dont HU).....	81
• Recrutement d'enseignants du 2nd degré.....	83
• Répartition par grande section et par sexe.....	83
• Répartition par grande discipline et par sexe.....	85
3.2. Endo-recrutement concours.....	86
• Concours BIATSS.....	86

- Concours enseignants-chercheurs.....87
- 3.3. Composition de jurys ☞ 88**
 - Jury concours ITRF par BAP (Catégorie A)*88
 - Jurys concours enseignants-chercheurs (comités de sélection).....89
- 3.4. Passage en CDI ☞ 89**
- 3.5. Promotions BIATSS ☞ 90**
 - Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude.....90
 - Avancement de grade des personnels BIATSS au tableau d'avancement93
 - Avancement de grade des personnels BIATSS par examen professionnel.....96
- 3.6. Promotions enseignants ☞.....97**
 - Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude.....97
 - Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement97
 - Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement.....98
 - Avancement des enseignants-chercheurs par grade et par groupes disciplinaires*100
- 3.7. Arrivées ☞ 103**
 - Arrivées d'agents titulaires103
 - Arrivées d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants) *103
- 3.8. Départs ☞ 106**
 - Départs définitifs d'agents titulaires.....106
 - Départs temporaires d'agents titulaires.....106
 - Départs d'agents contractuels (hors vacataires administratifs et contrats étudiants) *107
- 3.9. Nombre d'agents titulaires partis à la retraite en 2020 et âge moyen de départ à la retraite ☞..... 109**
- 3.10. Mobilité interne 110**
 - Personnels BIATSS110
 - Mobilité des enseignants.....112
- 3.11. Nombre de postes publiés par la BIEP 114**
- 3.12. Répartition des journées de formation ☞115**



• Nombre de jours de formation par population et par sexe	115
• Nombre moyen de jours de formation par population et par sexe	115
3.13. Répartition des stagiaires présents et taux de présence.....	117
3.14. Départ en formation φ	118
• Répartition des départs en formation	118
• Taux de départ en formation.....	119
3.15. Nombre de sessions de formation suivies par agent formé	119
3.16. Formations liées à la prévention des risques professionnels φ	120
3.17. Répartition des dépenses en formation	121
3.18. Nombre de jours de congé de formation φ	122
3.19. Nombre de formations assurées par des personnels UGA*	122
3.20. Formations assurées par la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) φ	123
• Répartition des journées de formation.....	123
• Taux de présence par axe	124
• Départ en formation.....	124
3.21. Bilan des journées de formation φ	125
• Répartition des journées de formation et taux de présence	125
• Taux de départ en formation*	126
3.22. Répartition des agents suivis par l'espace accompagnement des parcours professionnels par type de population, par catégorie et par sexe φ.....	127
3.23. Nature des demandes des rendez-vous EAPP	128
• BIATSS et Enseignants	128
3.24. Bilan des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS	129
4. Santé et qualité de vie au travail	134
4.1. Absences et congés : Répartition des congés par type de population et par statut*φ	134
• BIATSS titulaires.....	135
• BIATSS contractuels	136
• Enseignants titulaires.....	137
• Enseignants contractuels	138

- Doctorants 139
- 4.2. Taux d’absentéisme pour absences compressibles* 140**
- 4.3. Nombre de jours d’arrêts rapporté à l’effectif total en ETP \varnothing 141**
- 4.4. Répartition des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS \varnothing 142**
 - Répartition des agents BIATSS titulaires ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie 142
 - Répartition des agents BIATSS contractuels ayant eu au moins 1 arrêt maladie par catégorie 142
 - Évolution du nombre de jours d'arrêts et de la durée moyenne de ces arrêts 143
- 4.5. Fréquence et durée des congés de maladie ordinaire des agents BIATSS 143**
 - Répartition du nombre de jours de congés de maladie ordinaire par tranches d'âge 143
 - Répartition du nombre d'arrêts pour congés de maladie ordinaire par mois* 144
- 4.6. Répartition du nombre de congés de maladie ordinaire d’une durée inférieure ou égale à cinq jours par type de population et par statut..... 145**
 - Répartition des effectifs en temps partiel thérapeutique 146
- 4.7. Répartition des accidents de travail par typologie d’accidents \varnothing 147**
 - Répartition des agents victimes d'un accident par type de population, par catégorie et par type d'accidents..... 148
- 4.8. Répartition des accidents par population et par tranche d’âge..... 149**
- 4.9. Taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail 150**
- 4.10. Nombre d’accidents de travail par nature..... 151**
- 4.11. Maladies professionnelles \varnothing 152**
- 4.12. Taux de couverture des médecins de prévention auprès des personnels UGA 153**
- 4.13. Nombre et typologie des visites réalisées 154**
- 4.14. Typologie et nombre de visites spontanées à la demande des agents 155**
- 4.15. Nombre d'agents de prévention 157**
- 4.16. Actions menées par le CHSCT 157**
- 4.17. Psychologue du travail et espace écoute \varnothing 158**
 - Espace écoute..... 158
- 4.18. Prévention des risques psycho-sociaux..... 160**
 - Le comité de prévention 160
 - Le comité d’intervention 160



• Action médiation.....	161
4.19. Assistante sociale	161
4.20. Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales	163
4.21. Répartition des dépenses en prestations sociales	164
4.22. Transport	166
4.23. Capital décès	166
4.24. Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ♂	166
• Nombre d'agents reconnus BOE par type de population.....	167
• Nombre d'agents reconnus BOE par statut et par sexe	167
4.25. Les recrutements BOE ♂	168
4.26. Taux d'emploi des personnels BOE	169
4.27. Aménagements spécifiques*	170
• Dépenses réalisées au titre du handicap ou du maintien dans l'emploi	170
4.28. Organisation du travail ♂	172
• Répartition des agents à temps partiel par catégorie, corps/type de contrat et par quotité	172
4.29. Compte Epargne Temps (CET) ♂	175
4.30. Télétravail	176
5. Dialogue social	180
5.1. Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) ♂.....	180
5.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel	181
5.3. Taux de participation aux élections par instance en 2020.....	182
• Données générales.....	182
• Comité Technique (CT).....	182
• Comité paritaire de l'établissement (CPE).....	183
• Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	184
• Conseils des pôles de recherche	185
• Conseil du Collège des Etudes Doctorales.....	187
5.4. Mise en œuvre du dialogue social.....	188

- Nature des accords négociés en 2020.....188

Table des matières..... **190**

Lexique..... **198**

Glossaire..... **201**



Lexique

AAE – Attaché d'Administration de l'État

ADJENES – ADJoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ADMENESR - ADMinistrateur de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AENES – Personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ALLSHCS – Arts, Lettres, Langues, Sciences Humaines, Cognitives et Sociales

APAE – Attaché Principal d'Administration de l'État

APEH – Allocation aux Parents d'Enfant en situation de Handicap

ASI – Assistant Ingénieur

ASS. MCF – Associé Maître de Conférences

ASS. PR – Associé professeur des universités

ASSAE – Assistant de Service Social des Administrations de l'État

ATER – Associé Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ATRF – Adjoint Technique de Recherche et Formation

ATV – Agent Temporaire Vacataire

BAP – Branche d'Activité Professionnelle

BEP – Brevet d'Etude Professionnelle

BIATSS – Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

BIBAS – Bibliothécaire Assistant Spécialisé

BIEP – Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

BOE – Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BTS – Brevet de Technicien Supérieur

CA – Conseil d'Administration

CAESUG Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS grenoblois et des Universités de Grenoble

CAP – Certificat d'Aptitude Professionnelle

CBS – Chimie, Biologie, Santé

CCPANT – Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

CDD – Contrat à Durée Déterminée

CDI – Contrat à Durée Indéterminée

CED – Collège des Etudes Doctorales

CET – Compte Épargne Temps

CEV – Chargé d'Enseignement Vacataire

CFA – Centre de Formation pour Apprenti

CHSCT – Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CLD – Congé Longue Durée

CLM – Congé Longue Maladie

CMO – Congé de Maladie Ordinaire

CNAP – Conseil National des Astronomes et des Physiciens

CNU – Conseil National des Universités

COVID-19 – COronaVirus Disease 2019

CPE – Comité Paritaire d'Etablissement

CPE – Conseiller Principal d'Éducation

CR – Commission de la recherche

CRCT – Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CT – Comité Technique

CTSSAE – Conseillers Techniques de Service Social des Administrations de l'Etat
CUI – Contrat Unique d'insertion
DAD – Direction de l'Aménagement Durable
DAPI – Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation
DEG – Discipline juridique, Economique et de Gestion
DGD – Direction Générale Déléguée
DGD FVU – Direction Générale Déléguée : Formation et Vie Universitaire
DS – Discipline de Santé
DUT – Diplôme Universitaire de Technologie
EA – Entreprises Adaptées
EAPP – Espace Accompagnement des Parcours Professionnels
EC – Enseignant-Chercheur
ENS – Écoles Normales Supérieures
EPE – Etablissement Public Expérimental
EQTD – Equivalent travaux dirigés
ETP – Equivalent Temps Plein
ETPF – Equivalent Temps Plein Financé
ETPT – Equivalent Temps Plein Travaillé
FIPHFP – Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GVT – Glissement Vieillesse Technicité
HU – Hospitalo-Universitaire
IAE – Institut d'Administration des Entreprises
IDEFI – Initiative D'Excellence en Formations Innovantes
IDEX – Initiative D'EXcellence
IEN – Inspecteur de l'Éducation Nationale
IGE – Ingénieur d'Études
IGR – Ingénieur de Recherche
INFENES – Infirmier de l'Éducation Nationale et de L'Enseignement Supérieur
INSPE – Institut National Supérieur de Professorat des Écoles
ITRF – Ingénieurs et Personnels Techniques de Recherche et de Formation
IUT – Institut Universitaire de Technologie
LABEX – LABoratoire d'excellence
LRU – Libertés et Responsabilités des Universités
LSF – Langue des Signes Française
MCF – Maître de Conférences
MCUPH – Maître de Conférences des Universités et Praticien Hospitalier
MED – Médecin
MESRI – Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
MIAI – Multidisciplinary Institute in Artificial Intelligence
MSTIC – Mathématiques, Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication
ORE – Loi relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants
PAGE – Physique des particules Astrophysique, Géosciences, Environnement et Écologie
PE – Professeur des écoles
PEDR – Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEM – Physique, Ingénierie, Matériaux
PHS – Prime Hygiène et Sécurité
PI – Prime d'Intérim
PLP – Professeur de Lycée Professionnel
PPCR – Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PR – Professeur des Universités
PRAG – Professeur Agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE – Professeur Certifié de l'enseignement du second degré

PRE – Plan de Retour à l'Equilibre

PRES – Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

PUPH – Professeur des Universités et Praticien Hospitalier

RAFP – Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

RI – Régime Indemnitare

RPS – Risques Psycho-Sociaux

RQTH – Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAENES – Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SES – Sciences Économiques et Sociales

SID – Service Interuniversitaire de Documentation

SIRH – Système d'Information des Ressources Humaines

SMP – Surveillance Médicale Particulière

SMQ – Surveillance Médicale Quinquennale

SRIAS – Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale

SS – Sciences Sociales

SSI – Système de Sécurité Incendie

SSIAP – Service de Sécurité Incendie, Assistance à Personnes

SST – Sauveteur Secouriste du Travail

ST – Sciences et Technologie

SVT – Sciences de la Vie et de la Terre

TD – Travaux Dirigés

TECH – Technicien

TP – Travaux Pratiques

TPT – Temps Partiel Thérapeutique

UGA – Université Grenoble Alpes

UFR – Unité de Formation et de Recherche

UFR ARSH – UFR ARts & Sciences Humaines

UFR LLASIC – UFR Langage, Lettres Arts du Spectacle, Information et Communication

UFR SHS – UFR Sciences de l'Homme et de la Société

VP – Vice-Président

Glossaire

ACCIDENT DE MISSION : Est considéré comme accident de mission l'accident survenu durant une mission assurée par l'agent dans le cadre d'un déplacement effectué en dehors de la résidence administrative et couverte par un ordre de mission.

ACCIDENT DE SERVICE : Est considéré comme accident de service l'accident survenu à l'agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

ACCIDENT DE TRAJET : Est considéré comme accident de trajet l'accident survenu sur le trajet entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail.

ÂGE MÉDIAN : Âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.

ÂGE MOYEN : Moyenne d'âge d'une population donnée.

APPRENTI : Agent en contrat d'apprentissage dont le contrat de travail est à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

ASSOCIÉ : À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant chercheur. La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT (ATER) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants chercheurs. Ils peuvent également être recrutés pour exercer des fonctions à temps

partiel, soit un service d'enseignement divisé par deux. La durée du contrat ne peut excéder, selon les cas, 2 ans ou 4 ans.

COLLABORATEUR EXPERT : Agent contractuel recruté sur une mission temporaire correspondant au développement d'un projet de recherche ou d'innovation.

CONGÉ D'ADOPTION : Le congé d'adoption est d'une durée qui dépend du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. Il est au minimum de 10 semaines.

CONGÉ DE PRESENCE PARENTALE : Le congé de présence parentale est un congé non rémunéré permettant à l'agent (titulaire ou contractuel) de cesser son activité professionnelle, pour donner des soins à un enfant à charge. La durée du congé ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 14 mois sur une période 3 ans.

CONGÉ GRAVE MALADIE : Le congé grave maladie est ouvert à l'agent contractuel atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, justifiant d'au moins 3 ans de services. Durée : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

CONGÉ LONGUE DURÉE : Le congé longue durée est ouvert au fonctionnaire atteint de certaines pathologies fixées par décret - Durée : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

CONGÉ LONGUE MALADIE : Le congé longue maladie est ouvert au fonctionnaire atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ou reconnue par le Comité médical - Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement.

CONGÉ MATERNITE : Pour en bénéficier, l'agent doit faire une déclaration de grossesse avant la fin du 4^e mois. La durée du congé dépend du nombre d'enfants déjà à charge et du nombre d'enfants attendus. Il est d'une durée légale de 16 semaines minimum.

CONGÉ PARENTAL : Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (titulaire ou contractuel) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant pendant une durée de 3 ans maximum.

CONGÉ PATERNITÉ ET ACCUEIL DE L'ENFANT : Le congé paternité et accueil de l'enfant est un congé rémunéré accordé au père et éventuellement à la personne vivant avec la mère. Le bénéficiaire peut être titulaire ou contractuel ayant au moins 6 mois de services. La durée du congé est de 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant ou 18 jours en cas de naissances multiples.

CONGÉ POUR RAISONS DE SANTÉ : Les congés pour maladie comprennent les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés de grave maladie.

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES : Les congés pour raisons familiales comprennent les congés d'adoption, les congés maternité, les congés paternité et d'accueil de l'enfant, les congés parentaux et les congés de présence parentale.

CONGÉ POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THÉMATIQUES : Le CRCT permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) : Organisme chargé des affectations des universitaires. Chaque universitaire est qualifié dans une section du CNU qui dépend de son domaine de recherche : informatique, économie,

histoire, etc.) et ne peut être recruté que sur un poste de cette section.

CONTRACTUEL NON PERMANENT OU TEMPORAIRE : Agent recruté pour répondre à des besoins temporaires (projet, accroissement temporaire d'activité, remplacement...). Une vacance d'emploi dans l'attente d'une campagne d'emploi correspond à un besoin permanent de l'établissement mais l'agent contractuel recruté est temporaire.

CONTRACTUEL PERMANENT : Agent recruté pour répondre à des besoins permanents de l'établissement

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) : Contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

COVID-19 : Le virus identifié en janvier 2020 en Chine est un nouveau coronavirus, nommé SARS-CoV-2. La maladie provoquée par ce coronavirus a été nommée Covid-19 par l'Organisation mondiale de la Santé - OMS. Depuis le 11 mars 2020, l'OMS qualifie la situation mondiale du Covid-19 de pandémie ; c'est-à-dire que l'épidémie est désormais mondiale.

DÉLÉGATION : La mise en délégation d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche à un autre est une position d'activité spécifique aux enseignants-chercheurs (Professeurs des universités et Maîtres de Conférences) qui leur permet de se dédier uniquement à une activité de recherche. Pendant cette période, l'enseignant-chercheur délégué demeure employé par son établissement d'origine et est déchargé de tout ou partie de ses enseignements afin de

se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par les deux établissements.

DÉTACHEMENT : Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

DISPONIBILITÉ : Situation de l'agent titulaire qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

DISPOSITION : La mise à disposition permet au fonctionnaire ou à l'agent contractuel de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, s'il est fonctionnaire, ou attaché à son emploi, s'il est contractuel, et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine.

EFFECTIF PHYSIQUE : Unité de décompte reposant sur un recensement des personnes physiquement présentes à une date donnée.

EMPLOI : Support ouvert par l'établissement permettant la rémunération d'un agent (titulaire ou contractuel). Le nombre d'emploi ouvert est contraint par le plafond des emplois.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) : Unité de décompte, reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique (fonctionnaire, contractuel) et qui prend en compte la quotité de temps de travail des agents (temps plein, temps partiel).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCIÉ (ETPF) : Unité de décompte reposant sur les effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur

quotité de travail. Il tient compte à la fois de la sur-rémunération du temps partiel et de la durée d'activité.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT) : Unité de décompte reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique et qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail des agents et la durée de temps travaillée sur l'année. Unité de décompte du plafond des emplois. Ex : un agent travaillant à 50 % sur 6 mois comptera donc pour 0.25 ETPT.

INITIATIVES D'EXCELLENCE (IDEX) : L'IDEX est un appel à projets lancé par l'Agence nationale de la recherche (ANR) et le Commissariat général à l'investissement (CGI), dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir. Il vise à identifier en France une dizaine de grandes universités, pôles d'excellence de rang mondial, au service de l'attractivité nationale et du rayonnement scientifique français dans le monde.

INITIATIVE D'EXCELLENCE EN FORMATIONS INNOVANTES (IDEFI) : Label visant à soutenir des projets emblématiques et innovants dans l'enseignement supérieur. Il s'agit de valoriser l'innovation en matière de formation par le soutien d'un nombre limité d'initiatives ambitieuses, à la hauteur des standards internationaux. Les projets doivent préfigurer les formations universitaires du futur et promouvoir de nouvelles démarches de formation, de nouveaux contenus. Les innovations attendues se situent sur le plan de l'attractivité, de la pluridisciplinarité, de l'employabilité des étudiants, du lien avec la recherche, et de l'ingénierie de formation.

INVITÉ : Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche pour une période d'un mois à un an.

LABORATOIRES D'EXCELLENCE (LABEX) : Laboratoires ou groupement de laboratoires et d'équipes de personnel très qualifié, qui visent à favoriser l'émergence de projets

scientifiques ambitieux et visibles à l'échelle internationale. Les labex ont également pour objectif d'encourager les meilleurs laboratoires français à renforcer leur potentiel scientifique en recrutant des chercheurs et en investissant dans des équipements innovants.

LECTEUR /MAÎTRE DE LANGUES : Enseignant contractuel recruté au titre de sa langue maternelle ou d'une autre langue qu'il pratique à l'égal de sa langue maternelle. La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Pour les candidats proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité, la durée des fonctions, fixée lors du recrutement peut être d'un an, de deux ans ou de trois ans.

METRO (OU GRENOBLE-ALPES METROPOLE) : Collectivité territoriale constituée d'un ensemble de communes situées autour de Grenoble formant son agglomération. Les 49 communes qui font partie de la METRO sont : Bresson, Brié-et-Angonnes, Champ-sur-Drac, Champagnier, Claix, Corenc, Domène, Échirolles, Eybens, Fontaine, Fontanil-Cornillon (Le), Gières, Grenoble, Le Gua, Herbeys, Jarrie, Meylan, Miribel-Lanchâtre, Mont-Saint-Martin, Montchaboud, Murianette, Notre-Dame-de-Commiers, Notre-Dame-de-Mésage, Noyarey, Poisat, Pont-de-Claix (Le), Proveysieux, Quaix-en-Chartreuse, Saint-Barthélémy-de-Séchilienne, Saint-Égrève, Saint-Georges-de-Commiers, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Martin-le-Vinoux, Saint-Paul-de-Varces, Saint-Pierre-de-Mésage, Sappey-en-Chartreuse (Le), Sarcenas, Sassenage, Séchilienne, Seyssinet-Pariset, Seyssins, Tronche (La), Varcès-Allières-et-Risset, Vaulnaveys-le-Bas, Vaulnaveys-le-Haut, Venon, Veurey-Voroize, Vif et Vizille

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) : Dispositif mis en œuvre par le gouvernement dont l'objet est de mieux reconnaître

l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrières.

SURNOMBRE : Le maintien en activité en surnombre concerne exclusivement les activités universitaires des professeurs des universités, praticiens hospitaliers des disciplines médicales, pharmaceutiques et odontologiques et des professeurs des universités de médecine générale.





CS 40700
38058 Grenoble Cedex 9, France
Tel.: +33 (0)4 57 42 21 42
www.univ-grenoble-alpes.fr