



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
des ressources humaines

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

PERSONNELS SUR
LES MISSIONS DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET
DE LA RECHERCHE

2021•22

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021-2022

PERSONNELS SUR
LES MISSIONS DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET
DE LA RECHERCHE

SOMMAIRE

Chapitre	1	Emploi	5
	A.	Données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021	6
	B.	Les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur en 2021	6
	C.	Les données relatives aux personnels BIATPSS.....	12
	D.	Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).....	18
Chapitre	2	Recrutement	19
	A.	Candidatures des personnels enseignants titulaires.....	21
	B.	Le pourvoiement des postes de personnels enseignants titulaires proposés au recrutement	21
	C.	Les concours de recrutement nationaux.....	26
	D.	Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).....	30
Chapitre	3	Parcours professionnels	33
	A.	Les départs à la retraite des enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur	34
	B.	L'avancement et la mobilité des enseignants-chercheurs titulaires	34
	C.	Les personnels BIATPSS	38
	D.	Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)	41
Chapitre	4	Formation	43
	A.	Historique du nombre de CRCT notifié et attribué aux enseignants-chercheurs depuis 2013-2014	44
	B.	Attribution des CRCT en 2021-2022.....	44
Chapitre	5	Rémunérations	47
	A.	Rémunération des personnels enseignants dans le supérieur.....	48
	B.	Primes et indemnités des personnels enseignants dans le supérieur.....	48
	C.	Les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)	53

Chapitre 6	Santé et sécurité au travail	55
A.	Éléments de bilan	56
B.	Actions engagées en 2021	57
Chapitre 7	Organisation du travail et temps de travail	59
A.	Personnels enseignants des établissements RCE répartis par quotité de service et ventilés par statut d'emploi, filière, corps et sexe, au 31 décembre 2021	60
B.	Télétravail	61
Chapitre 8	Action sociale et protection sociale	63
A.	Instances de dialogue social	64
B.	Représentants du personnel	64
C.	Moyens accordés aux organisations syndicales	64

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Direction Générale des Ressources Humaines – DGRH
72 rue Regnault - 75013 Paris

Directeur de la publication : Christophe Gehin

Rédacteurs en chef : Nicolas Ruhard et Alexandra Engelbrecht

Auteurs :

DGRH A1: Sous-direction de la politique statutaire et indemnitaire
DGRH C1 : Sous-direction des politiques sociales
DGRH C2 : Sous-direction des personnels BIATPSS
DGRH D1 : Sous-direction de la stratégie et de la transformation des RH
DGRH D2 : Sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement
DGRH E2 : Département du dialogue social
DGRH E-ED : Mission Égalité-diversité
DE SE1: Sous-direction de la réglementation, de la gestion prévisionnelle et des emplois fonctionnels
SIES: Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques

Mise en pages et Impression : Pôle Moyens d'Impression -SAAM D2

Dépôt légal : Mai 2026

1. EMPLOI

A. DONNÉES PLURIANNUELLES SUR LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE 2014 À 2021	6
B. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2021	6
C. LES DONNÉES RELATIVES AUX PERSONNELS BIATPSS.....	12
D. LES PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST).....	18

A. DONNÉES PLURIANNUELLES SUR LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE 2014 À 2021

1. Évolution des personnels enseignants titulaires et contractuels

Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2014 et 2021 (+2,4 %), passant de 100 800 à 103 200 agents (Figure 1).

Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement de -2,4 % depuis 2014, tandis que celui des personnels enseignants contractuels a augmenté de +13,4 % (Tableau 1).

2. Évolution de la part des femmes

La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 39,5 % à 42,5 % entre 2014 et 2021 (de 37,6 % à 40,7 % pour la part des femmes titulaires et

de 43,7 % à 46,1 % pour la part des femmes contractuelles) (Tableau 1).

B. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2021

1. La féminisation des effectifs par discipline

Les femmes titulaires sont les plus nombreuses en Langues et Littératures avec un taux de 68 % et en Pharmacie (53 %). Elles sont beaucoup moins représentées en Sciences de l'ingénieur, en Physique

ou en Mathématiques et Informatique avec des taux compris entre 18 % et 25 %, ou bien en médecine avec un taux de 29 % des effectifs (Figure 2).

2. La structure sexuée des effectifs par corps et grade

Globalement, la part des femmes titulaires est plus faible dans les corps et grades les plus élevés. Notamment, seules 11 % de ces femmes professeurs des universités et assimilés ont atteint le grade

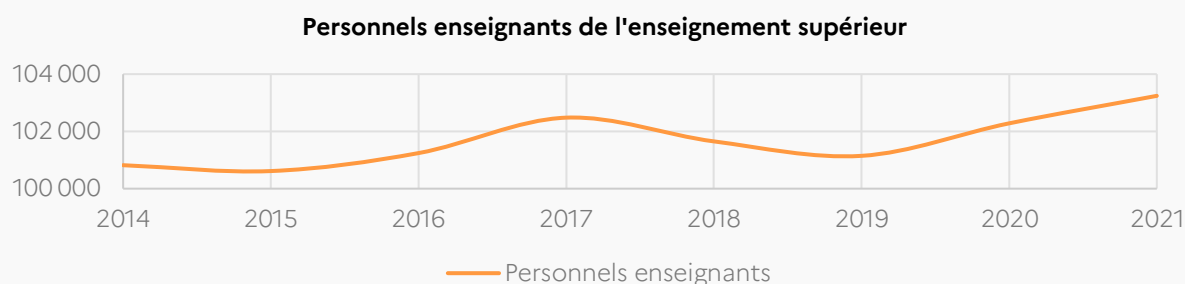
sommital (PR de classe exceptionnelle 2e échelon et assimilés), contre 16 % pour l'ensemble des effectifs du corps (Figure 3).

3. Répartition par corps et sexe des effectifs des filières universitaires et hospitalo-universitaire

Dans la filière universitaire, les PR (professeurs des universités), qui représentent 32 % des effectifs, ont un âge moyen de 54 ans contre 47 ans pour les MCF (maîtres de conférences). Dans la filière hospitalo-

universitaire, les PR sont davantage représentés avec 70 % des effectifs. La part des femmes est de 29 % chez les PR universitaires et de 24 % chez les PR hospitalo-universitaires (Tableau 2).

Figure 1 : Évolution des effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur de 2014 à 2021



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

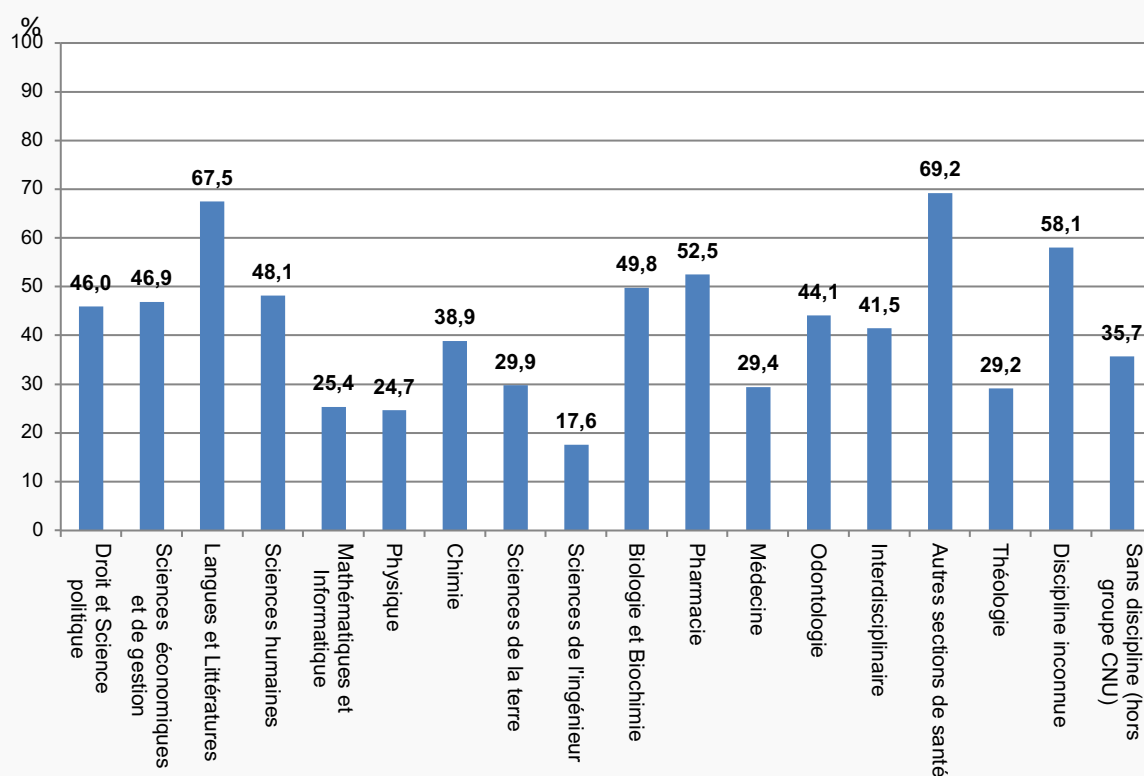
Tableau 1 : Effectifs des personnels enseignants titulaires et contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2014 à 2021, répartis par statut d'emploi, avec la part des femmes

	Statut d'emploi	Agent titulaire	Agent contractuel	Total des Personnels enseignants
2014	Effectifs	70 221	30 597	100 818
	Part des femmes (en %)	37,6	43,7	39,5
	Part des agents par statut (en %)	69,7	30,3	100
2016	Effectifs	69 956	31 285	101 241
	Part des femmes (en %)	38,6	44,8	40,5
	Part des agents par statut (en %)	69,1	30,1	100
2019	Effectifs	68 905	32 240	101 145
	Part des femmes (en %)	40,1	45,3	41,8
	Part des agents par statut (en %)	68,1	31,9	100
2020	Effectifs	68 837	33 444	102 281
	Part des femmes (en %)	40,4	45,8	42,2
	Part des agents par statut (en %)	67,3	32,7	100
2021	Effectifs	68 536	34 706	103 242
	Part des femmes (en %)	40,7	46,1	42,5
	Part des agents par statut (en %)	66,4	33,6	100
Évolution des effectifs entre 2014 et 2021 (en %)		-2,4	13,4	2,4

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

Figure 2 - Le taux de féminisation des disciplines CNU au 31/12/2021



Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

Source : RHSUPINFO 2021.

Figure 3 : Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2021

a - Filière universitaire et corps spécifiques

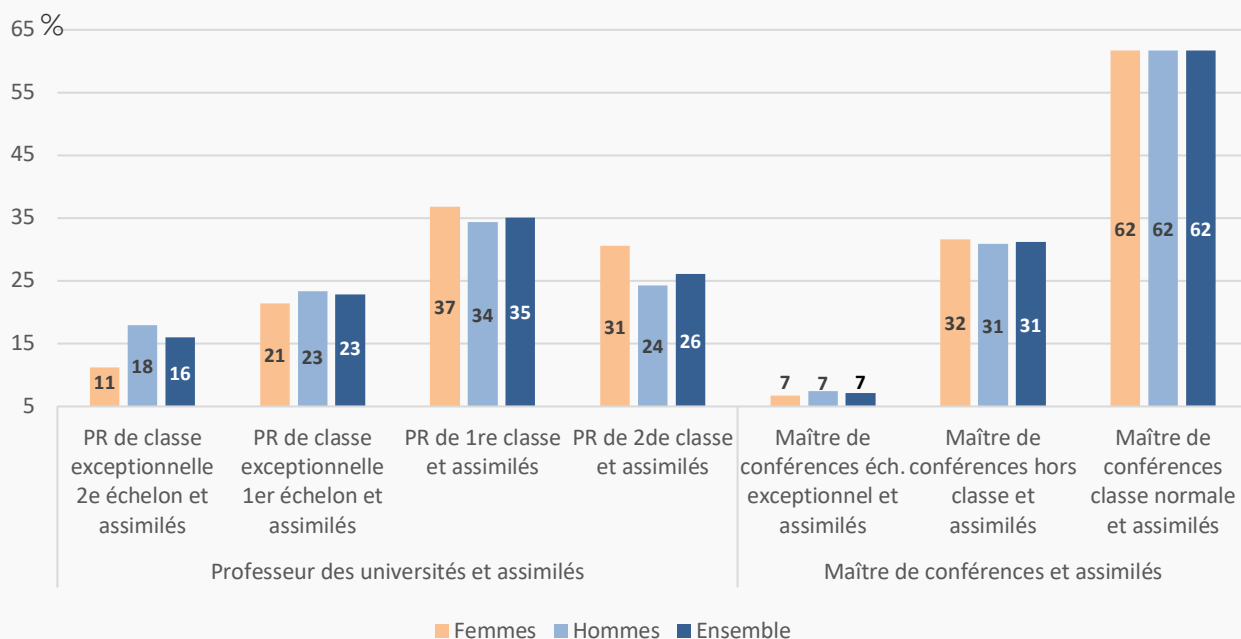
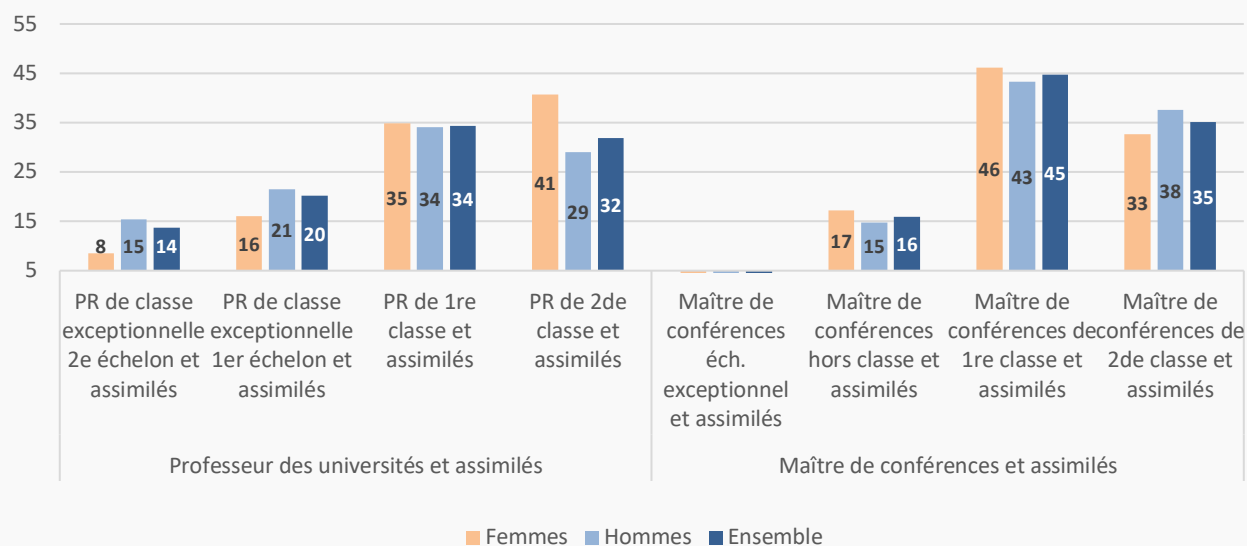


Figure 3 : Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2021

b- Filière hospitalo-universitaire



c - Filière enseignante des corps du 1^{er} degré

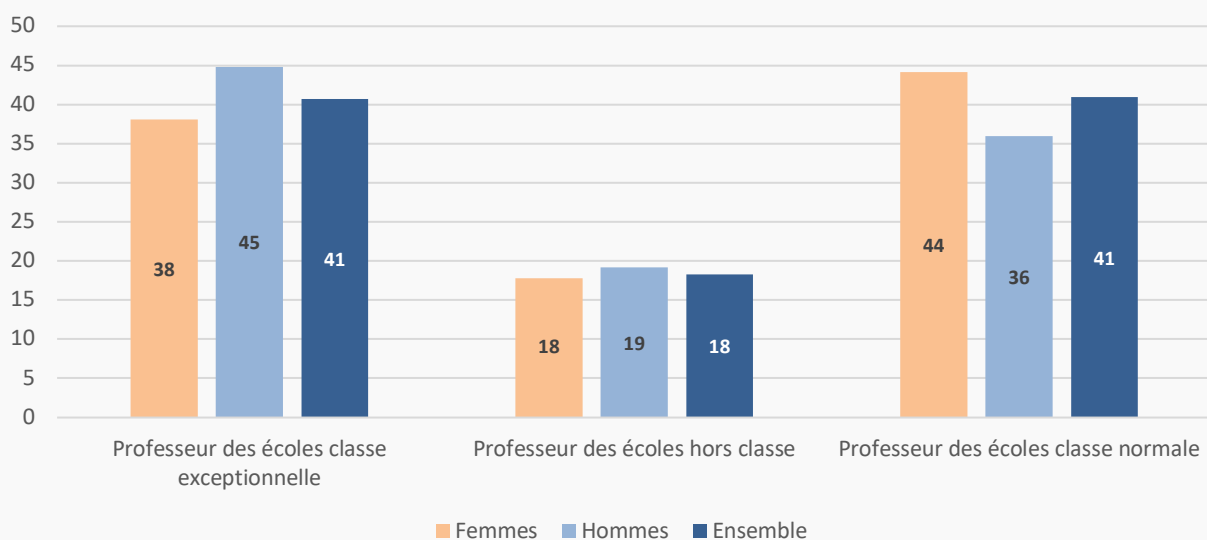


Figure 3 : Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2021

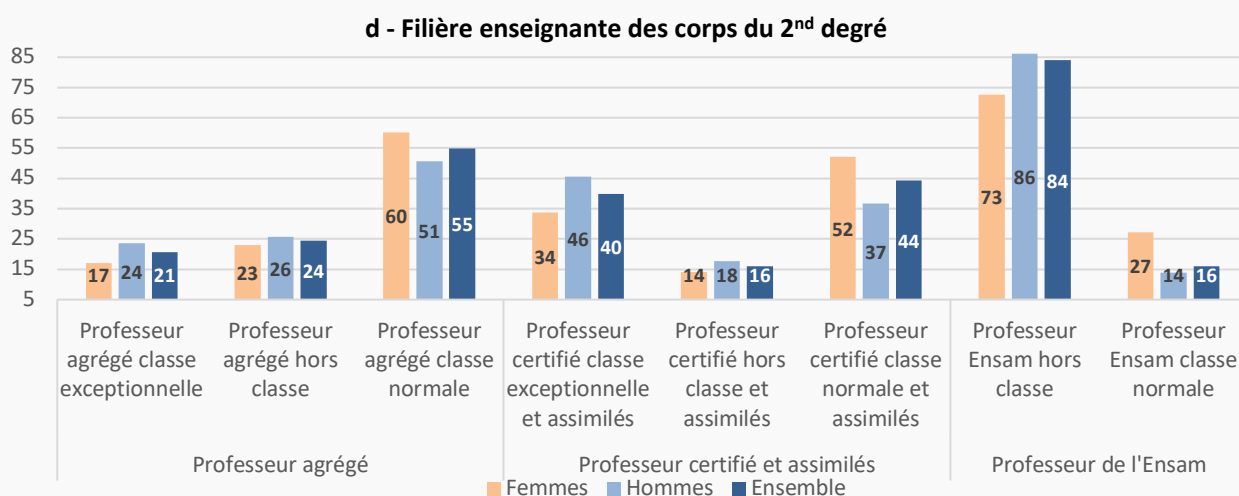


Tableau 2 : Effectifs des personnels enseignants titulaires en fonction ventilés par filière, corps d'assimilation et sexe, au 31/12/2021

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du corps dans la filière (en %)	Age moyen
Filière universitaire	Professeur des universités et assimilés	4 400	10 732	15 132	29,1	31,6	54 ans
	Maître de conférences et assimilés	14 804	17 963	32 767	45,2	68,4	47 ans
Ensemble de la filière		19 204	28 695	47 899	40,1	100,0	49 ans
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	1 063	3 391	4 454	23,9	69,7	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	954	986	1 940	49,2	30,3	46 ans
Ensemble de la filière		2 017	4 377	6 394	31,5	100,0	52 ans
Total général		21 221	33 072	54 293	39,1		50 ans

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures) des filières universitaire et hospitalo-universitaire.

Source : RHSUPINFO 2021

Le pyramidage des corps de l'enseignement supérieur est de 32% de professeurs (PR) et de 68% de maîtres de conférences (MCF) alors qu'il est pour les chercheurs de 45%, pour les directeurs de recherche (DR) et de 55% pour les chargés de recherche (CR), ce qui assure une meilleure visibilité des corps de recherche au plan international ou dans le cadre d'appels à projet. Ce pyramidage permet aussi un meilleur accès des chercheurs aux corps de débouché alors que trop d'enseignants-chercheurs finissent actuellement leur carrière dans le corps dans lequel ils sont entrés dans la carrière.

C'est pourquoi, l'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations signé le 12 octobre 2020 dans le cadre de la préparation de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur a fixé comme objectif de porter le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18 000 personnes et de

rapprocher ainsi le ratio PR/MCF de celui observé pour les DR/CR, soit un objectif de 40% de PR / 60% MCF.

L'augmentation des effectifs des professeurs d'université viendra tout d'abord des 2 000 postes ouverts réservés sur la période 2021-2025 à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés créée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021. Cette possibilité de promotion est ouverte aux membres du corps des maîtres de conférences et des corps assimilés, titulaires de la HDR et qui soit sont titulaires du premier grade et ont plus de dix ans de services effectifs dans ce grade, soit sont titulaires du deuxième grade.

L'augmentation des effectifs pourra également, le cas échéant, venir de l'augmentation des plafonds d'emplois des établissements, issue de la titularisation des chaires de professeurs juniors prévue dans le schéma d'emploi de la programmation de la recherche.

C. LES DONNÉES RELATIVES AUX PERSONNELS BIATPSS

Tableau 3 : Synthèse des effectifs BIATPSS gérés et en activité / en fonction (rémunérés sur les programmes du ministère), en personnes physiques et en ETP au 31/12/2021

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Equivalent en ETP des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Equivalent en ETP des effectifs physiques en activité
Agents titulaires	63 689	63 161	59 957	59 430
Agents contractuels	45 303	31 973	45 303	31 973
Ensemble des BIATPSS	108 992	95 135	105 260	91 403

© DGRH

Autres personnels exerçant des fonctions de BIATPSS

	Effectifs physiques gérés (toutes positions)	Equivalent en ETP des effectifs physiques gérés	Effectifs physiques en activité	Equivalent en ETP des effectifs physiques en activité
Apprentis	1 098	ND	1 098	ND
Contractuels étudiants	39 827	ND	39 827	ND
Personnels ouvriers relevant d'un quasi statut	5 196	5 136	5 196	5 136
Vacataires	144 317	5 628	144 317	5 628
Ensemble des BIATPSS	190 438	ND	190 438	ND

© DGRH

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...). Les agents "gérés" dont la position administrative n'est pas renseignée dans les SIRH au 31/12/2021, figurent dans les colonnes "Position non connue". Les agents "gérés" dont le programme budgétaire d'imputation n'est pas renseigné sont rattachés en fonction de la filière à laquelle ils appartiennent : les agents des filières administrative et santé et sociale sont rattachés au MENJ ; les agents des filières ITRF et des bibliothèques sont rattachés au MESR.

En l'absence de renseignement de la quotité de temps de travail d'un agent titulaire dans les bases RH, son ETP sera égal à 1.

Les données relatives aux personnels contractuels sont formulées en ETP travaillé (ETPT) pour les BIATPSS, la notion d'ETP n'étant pas présente dans l'enquête "contractuels".

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022 (situation au 31/12/2021) pour les titulaires et enquête EANT 2022 sur l'année 2021 pour les contractuels. Les personnels "ouvriers" du réseau des œuvres universitaires et scolaires, les apprentis, les contractuels étudiants ainsi que les agents vacataires sont exclus du champ du RSU hormis dans ce tableau, en l'absence de données disponibles.

Tableau 4 : Effectifs physiques des personnels BIATPSS gérés en 2021
Par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en %)
			Femmes	Hommes	Total	
Filière universitaire	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Etat	1 277	637	1 914	66,7
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	2 668	450	3 118	85,6
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'Etat (Adjaenes)	4 829	647	5 476	88,2
Total de la filière administrative			8 774	1 734	10 508	83,5
Sociale et de santé	Catégorie B	Médecin conseiller technique	0	0	0	
	Catégorie B	Médecin de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie B	Conseiller technique de service social AE	41	1	42	97,6
	Catégorie B	Assistant de service social AE	219	9	228	96,1
	Catégorie B	Infirmier (Infenes)	216	9	225	96,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	6	1	7	85,7
Total de la filière sociale et de santé			482	20	502	96,0
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	21	26	47	44,7
Total de la filière ouvrière			21	26	47	44,7
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	1 142	1 729	2 871	39,8
	Catégorie A	Ingénieur d'études	5 356	4 599	9 955	53,8
	Catégorie A	Assistant ingénieur	2 236	2 028	4 264	52,4
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	7 776	5 447	13 223	58,8
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	10 802	6 689	17 491	61,8
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			27 312	20 492	47 804	57,1
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	79	46	125	63,2
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	581	272	853	68,1
	Catégorie A	Bibliothécaire	413	144	557	74,1
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	1 212	344	1 556	77,9
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	1 084	653	1 737	62,4
Total de la filière des bibliothèques			3 369	1 459	4 828	69,8
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	0	0	0	
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	0	0	
	Catégorie A	Professeur de sport	0	0	0	
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			0	0	0	
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			39 958	23 731	63 689	62,7

© DGRH

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022, situation au 31/12/2021.

Lecture : Dans la population des personnels gérés, on compte 1 914 attachés d'administration de l'Etat dont 1 277 femmes et 637 hommes.

Tableau 5 : Effectifs physiques des personnels BIATPSS en activité / en fonction en 2021 (rémunérés sur les programmes du ministère)

Par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en %)
			Femmes	Hommes	Total	
Filière universitaire	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Etat	1 277	637	1 914	66,7
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	2 668	450	3 118	85,6
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'Etat (Adjaenes)	4 829	647	5 476	88,2
Total de la filière administrative			8 774	1 734	10 508	83,5
Sociale et de santé	Catégorie B	Médecin conseiller technique	0	0	0	#DIV/0!
	Catégorie B	Médecin de l'éducation nationale	0	0	0	#DIV/0!
	Catégorie B	Conseiller technique de service social AE	41	1	42	97,6
	Catégorie B	Assistant de service social AE	219	9	228	96,1
	Catégorie B	Infirmier (Infenes)	216	9	225	96,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	6	1	7	85,7
Total de la filière sociale et de santé			482	20	502	96,0
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	0	0	0	#DIV/0!
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	21	26	47	44,7
Total de la filière ouvrière			21	26	47	44,7
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	1 013	1 561	2 574	39,4
	Catégorie A	Ingénieur d'études	4 752	4 176	8 928	53,2
	Catégorie A	Assistant ingénieur	2 082	1 887	3 969	52,5
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	7 318	5 134	12 452	58,8
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	10 208	6 298	16 506	61,8
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			25 373	19 056	44 429	57,1
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	68	38	106	64,2
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	488	227	715	68,3
	Catégorie A	Bibliothécaire	381	131	512	74,4
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	1 160	333	1 493	77,7
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	1 020	625	1 645	62,0
Total de la filière des bibliothèques			3 117	1 354	4 471	69,7
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	0	0	0	
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	0	0	
	Catégorie A	Professeur de sport	0	0	0	
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			0	0	0	0
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			37 767	22 190	59 957	63,0

© DGRH

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022, situation au 31/12/2021.

Lecture : on compte 1 914 attachés d'administration de l'Etat en activité dont 1 277 femmes et 637 hommes.

Commentaire : Les personnels BIATPSS titulaires en activité sont rattachés principalement aux filières ITRF (74,1% du total des personnels), administrative (17,5%) et des bibliothèques (7,5%).

Le taux de féminisation s'élève à 63% toutes filières confondues. Les femmes sont les plus représentées dans les filières sociale et de santé (96%), administrative (83,5%), des bibliothèques (69,7%) et ITRF (57,1%). Elles sont au contraire légèrement moins nombreuses que les hommes dans la filière ouvrière.

Tableau 6 : Effectifs en ETP des personnels BIATPSS en activité / en fonction en 2021 (rémunérés sur les programmes du ministère)

Par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble			Part des femmes (en %)
			Femmes	Hommes	Total	
Filière universitaire	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Etat	1 261	634	1 895	66,5
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	2 586	445	3 032	85,3
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'Etat (Adjaenes)	4 633	637	5 270	87,9
Total de la filière administrative			8 774	1 734	8 481	83,2
Sociale et de santé	Catégorie B	Médecin conseiller technique	0	0	0	
	Catégorie B	Médecin de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie B	Conseiller technique de service social AE	41	1	42	97,6
	Catégorie B	Assistant de service social AE	209	9	218	95,9
	Catégorie B	Infirmier (Infenes)	199	9	208	95,8
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	6	1	7	85,7
Total de la filière sociale et de santé			482	20	475	95,9
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	20	26	46	43,8
Total de la filière ouvrière			20	26	46	43,8
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	1 010	1 560	2 570	39,3
	Catégorie A	Ingénieur d'études	4 738	4 174	8 912	53,2
	Catégorie A	Assistant ingénieur	2 078	1 886	3 964	52,4
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	7 297	5 131	12 428	58,7
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	10 108	6 286	16 393	61,7
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			25 231	19 036	44 267	57,0
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	68	38	106	64,1
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	484	226	710	68,2
	Catégorie A	Bibliothécaire	379	131	510	74,3
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	1 151	333	1 483	77,6

	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	1 011	624	1 635	61,8
Total de la filière des bibliothèques			3 093	1 352	4 445	69,6
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	0	0	0	
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	0	0	
	Catégorie A	Professeur de sport	0	0	0	
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			0	0	0	0
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			37 280	22 150	59 430	62,7

© DGRH

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

En l'absence de renseignement de la quotité de temps de travail d'un agent titulaire dans les bases RH, son ETP sera égal à 1.

Source : Annuaire RH de février 2022, situation au 31/12/2021.

Lecture : les effectifs en ETP des attachés d'administration en activité sont de 1 895 dont 1 261 ETP pour les femmes et 634 ETP pour les hommes.

Commentaire : Les personnels BIATPSS titulaires en activité sont rattachés principalement aux filières ITRF (74,5% du total des personnels), administrative (17,2%) et des bibliothèques (7,5%).

Le taux de féminisation s'élève à 62,7% toutes filières confondues. Les femmes sont les plus représentées dans les filières sociale et de santé (95,9%), administrative (83,2%), des bibliothèques (69,6%) et ITRF (57%). Elles sont au contraire, légèrement moins nombreuses que les hommes dans la filière ouvrière.

Tableau 7 : Age moyen des effectifs BIATPSS en activité / en fonction sur emploi permanent en 2021 (rémunérés sur les programmes du ministère)

Par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Femmes	Hommes	Age moyen
Filière universitaire	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Etat	49,8	49,6	49,8
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	49,1	48,9	49,1
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'Etat (Adjaenes)	50,7	48,0	50,4
Total de la filière administrative			50,1	48,8	49,9
Sociale et de santé	Catégorie B	Médecin conseiller technique			
	Catégorie B	Médecin de l'éducation nationale			
	Catégorie B	Conseiller technique de service social AE	52,2	49,9	52,2
	Catégorie B	Assistant de service social AE	48,0	43,9	47,8
	Catégorie B	Infirmier (Infenes)	52,6	50,0	52,5
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	48,2	59,0	49,8
Total de la filière sociale et de santé			50,4	47,7	50,3
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale			
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	56,9	57,1	57,0
Total de la filière ouvrière			56,9	57,1	57,0
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	51,0	51,0	51,0
	Catégorie A	Ingénieur d'études	47,9	48,1	48,0

	Catégorie A	Assistant ingénieur	47,0	47,8	47,3
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	48,3	48,6	48,4
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	49,3	49,6	49,4
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			48,6	48,9	48,8
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	56,9	56,1	56,6
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	46,7	47,1	46,8
	Catégorie A	Bibliothécaire	47,5	47,4	47,5
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	47,4	49,7	47,9
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	48,8	49,5	49,1
Total de la filière des bibliothèques			47,9	49,1	48,3
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur			
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse			
	Catégorie A	Professeur de sport			
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques					
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			48,9	48,9	48,9

© DGRH

Les effectifs titulaires "en activité / en fonction" correspondent aux agents "en position d'activité" et rémunérés sur un des programmes du ministère à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH. Les données sur les contractuels ne sont pas disponibles.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022, situation au 31/12/2021.

Lecture : L'âge moyen des attachés d'administration de l'Etat en activité est de 49,8 ans pour les femmes et 49,6 ans pour les hommes.

Commentaire : C'est dans la filière ouvrière que l'âge moyen des titulaires BIATPSS en activité est le plus élevé (57 ans). A l'inverse, il est le moins élevé dans la filière des bibliothèques (48,3 ans).

L'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes dans les filières sociale et de santé (+2,7 ans) et administrative (+1,3 an). Il est moins élevé que celui des hommes dans les filières des bibliothèques (-1,2 an) et, dans une moindre mesure, ITRF (-0,3 an).

D. LES PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST)

L'effectif total rémunéré dans les EPST à fin 2021 est de 57 560 agents (titulaires et non-titulaires), un chiffre en nette augmentation par rapport à 2019 (+3,7 %, en raison d'importants recrutements de doctorants), après une baisse de 2014 à 2016.

Au sein des 49 460 personnels de catégorie A (y compris les contractuels de niveau assimilé et doctorants), les emplois dits de formation, très majoritairement composés de doctorants, représentent 10,8 % des effectifs en 2021. Les 69,2 % d'emplois permanents sont constitués de 67,9 % de titulaires (y compris les fonctionnaires accueillis sur emploi) et de 1,3 % de fonctionnaires accueillis sur contrat et personnels en contrats à durée indéterminée (CDI), même si, juridiquement, ces deux catégories relèvent des emplois contractuels. Parmi ceux-ci, les effectifs des personnels en CDI, bien que faibles, sont multipliés par deux en sept ans, avec de fortes progressions en 2020 et 2021.

S'agissant des 8 100 personnels de catégorie B et C (et contractuels de niveau assimilé), 0,2 % d'entre eux détiennent un emploi dit de formation et 14,0 % un autre type d'emploi à durée déterminée. Quant aux 85,8 % d'emplois permanents restants, ils sont constitués de 85,4 % de titulaires et de 0,4 % de fonctionnaires accueillis sur contrat ou de personnels en CDI.

La place des femmes

Fin 2021, les femmes représentent 46,9 % des agents titulaires et sont inégalement représentées selon les catégories. C'est en catégorie B que la part des femmes est la plus élevée (63,4 %) et en catégorie A qu'elle est la plus faible (43,9 %), notamment dans les corps de directeur de recherche (32,6 %) et d'ingénieur de recherche (37,7 %), qui sont les corps au sommet des deux filières des chercheurs et des ingénieurs. Il est cependant à noter que la part des femmes dans l'ensemble de la catégorie A a augmenté de 1,6 point depuis 2014, principalement dans ces deux corps.

Les femmes sont systématiquement plus présentes parmi les emplois non permanents de chercheurs que parmi les emplois permanents équivalents, avec des parts respectives de 42,8 % et 37,3 % fin 2021. S'agissant des emplois de niveau personnels de soutien, les femmes sont autant présentes parmi les permanents que parmi les non permanents : respectivement 58,7 % et 60,0 %.

Toutes filières confondues, les agents titulaires rémunérés par les EPST (hors fonctionnaires accueillis sur contrat) sont au nombre de 40 510 (41 770 en 2014) ; ils représentent 70,4 % des effectifs, un chiffre en légère baisse par rapport à 2018 du fait des importants recrutements de doctorants. On dénombre 16 740 CR-DR titulaires à fin 2021 (16 650 en 2014) et 23 760 personnels ITA (contre 25 120 en 2014). Les CR-DR représentent ainsi 41,3 % des effectifs de titulaires en 2021. Comme les ingénieurs constituent 41,6 % des effectifs, au total, 82,9 % des titulaires relèvent de la catégorie A (77,0 % en 2014).

L'âge moyen des personnels augmente avec le niveau de qualification : fin 2021, il va de 47,5 ans pour ceux de catégorie C à 48,8 ans pour ceux de catégorie A.

Parmi les personnels de soutien (AT à IE et contractuels de niveau équivalent, hors IR), les BAP J-Gestion et pilotage et A-Sciences du vivant sont prépondérantes : respectivement 32,2 % et 30,4 % des effectifs. La BAP A est ainsi bien plus présente qu'au sein des universités (seulement 6,8 % des titulaires de niveau équivalent en 2020). Cette spécialisation dans la BAP A est à l'image de celle des chercheurs des organismes dans la discipline des Sciences biologiques (36,1 % en 2020), alors que cette discipline est peu représentée au sein des universités (9,3 %).

Dans cette catégorie des personnels de soutien, les métiers sont particulièrement genrés : les femmes sont ainsi majoritaires dans les BAP A-Sciences du vivant et D-Sciences humaines et sociales (respectivement 60,9 % et 54,5 % des effectifs) et à l'inverse minoritaires dans les BAP C-Sciences de l'ingénieur et de l'instrumentation scientifique et E-Informatique, statistique et calcul scientifique : respectivement 13,4 % et 22,9 % des effectifs. Par ailleurs, deux BAP de soutien administratif (F - Culture, communication, production et diffusion des savoirs et J - Gestion et pilotage) apparaissent comme fortement féminisées, tandis que la BAP G (Patrimoine, logistique, prévention, restauration et prévention) l'est très peu. Ces disparités de genre au sein des différentes BAP sont similaires à celles rencontrées au sein des personnels de soutien des universités.

2. RECRUTEMENT

A. CANDIDATURES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES.....	21
B. LE POURVOIEMENT DES POSTES DE PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES PROPOSÉS AU RECRUTEMENT.....	21
C. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT NATIONAUX	26
D. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST).....	30

CHIFFRES-CLES SESSION 2021

- **1 556 admis aux concours nationaux externes et internes**
 - 866** admis aux concours de catégorie A
 - 664** admis aux concours de catégorie B
 - 26** admis aux concours de catégorie C
- **25 500 admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)**
- **60 % des admis sont des femmes**
- **51 % des admis sont issus des concours externes**
- **14 candidats présents pour un poste**

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement nationaux sont issus de Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours) et OCEAN (Organisation des concours et examens académiques et nationaux), ceux relatifs aux

concours ITRF sont issus du système de gestion SENORITA. Les données relatives aux concours administratifs déconcentrés et aux examens professionnels ne sont pas présentées ici.

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours ou ayant envoyé un dossier RAEP ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de présents au nombre de postes.

- **Taux de couverture** - Rapport du nombre d'admis au nombre de postes en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. CANDIDATURES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES

Pour la filière universitaire, 1 106 emplois ont été publiés (1 160 en 2020) au recrutement de maître de conférences (MCF) pour 8 504 candidats et 706 (680 en 2020) au recrutement de professeur des universités (PR), pour 2 506 candidats (Tableau 1). 46

% des candidats au recrutement de MCF sont des femmes, contre 36 % pour le recrutement de PR.

Pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 622 emplois ont été publiés pour 3 229 candidats. 46 % des candidats sont des femmes (elles représentent 47 % des effectifs) (Tableau 1).

B. LE POURVOIEMENT DES POSTES DE PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES PROPOSÉS AU RECRUTEMENT

Le taux de pourvoiement des postes d'enseignants-chercheurs universitaires est de 95 % (96 % pour les MCF et 92 % pour les PR) (Tableau 2). 47 % des MCF recrutés sont des femmes, contre 43 % pour les PR (Figure 1).

La part des femmes dans les sections du CNU, qui sont en charge de la qualification des nouveaux MCF, est de 42 % contre 29 % de femmes dans les effectifs du corps des PR et assimilés et de 54 % contre 45 % de femmes dans les effectifs des MCF et assimilés. Elle varie également d'un groupe de discipline à l'autre (Figure 2).

Le taux de pourvoiement des postes de la filière hospitalo-universitaire est de 96 % (Tableau 2). 40 % des recrutés MCF et assimilés sont des femmes, contre 35 % pour les PR et assimilés (les femmes

représentent 31,5 % des effectifs de la filière hospitalo-universitaire) (Figure 1).

Le taux de pourvoiement des postes de la filière enseignante des corps du 2nd degré est de 88 % (Tableau 2). Sur les 546 enseignants du 2nd degré recrutés, 48 % sont des professeurs certifiés et 52 % sont des professeurs agrégés.

46 % des professeurs certifiés recrutés sont des femmes contre 49 % pour les professeurs agrégés (Figure 1).

La part des femmes dans l'ensemble des recrutements d'enseignants-chercheurs (y compris les hospitalo-universitaires) est de 45 %, elle est en moyenne de 43 % dans le corps des PR de la filière universitaire (pour 36% de candidates), et de 47 % dans le corps des MCF (Figure 1).

Tableau 1 : Nombre de candidats rapporté au nombre de postes proposés au recrutement des personnels enseignants titulaires, répartis par corps et par sexe, 2021

Corps	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Dans le corps des MCF	1106	3 883	4 621	8 504	3,5	4,2	7,7
Dans le corps des PR	706	904	1 602	2 506	1,3	2,3	3,5
Dans la filière enseignante des corps du 2 nd degré	622	1 510	1 719	3 229	2,4	2,8	5,2
Total	2 434	6 297*	7 942*	14 239*	2,6	3,3	5,9

(*) : Le nombre de candidats est le nombre total de candidats distincts. En effet, un même candidat peut candidater sur plusieurs sections.

- **Champ** : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur.
- **Source** : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire ; données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire ; application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

Tableau 1 : Nombre de personnels enseignants titulaires recrutés, rapporté au nombre de postes proposés au recrutement, répartis par filière et par corps, 2021

Filière	Libellé du corps	Postes publiés	Postes pourvus par mutation, détachement et concours	Ratio : postes pourvus / postes publiés (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	706	649	91,9
	Maître de conférences des universités	1 106	1 065	96,3
	Total des postes de la filière	1 812	1 714	94,6
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	214	206	96,3
	Professeur de médecine générale	1	1	100,0
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	199	191	96,0
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	5	3	60,0
	Total des postes de la filière	419	401	95,7
Corps spécifiques	Corps assimilés aux professeurs des universités (1)	32	29	90,6
	Corps assimilés aux maîtres de conférences des universités (2)	21	21	100,0
	Total des postes de la filière	53	50	94,3
Filière enseignante des corps du 2nd degré (3)	Professeur agrégé	ND	282	ND
	Professeur certifié	ND	264	ND
	Total des postes de la filière	622	546	87,8
Ensemble des recrutements des personnels enseignants titulaires		2 906	2 711	93,3

Les corps assimilés aux professeurs des universités sont les corps d'astronome et de physicien, les directeurs d'études de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC, les professeurs du Muséum national d'histoire naturelle, les professeurs de chaire du CNAM et les professeurs du Collège de France.

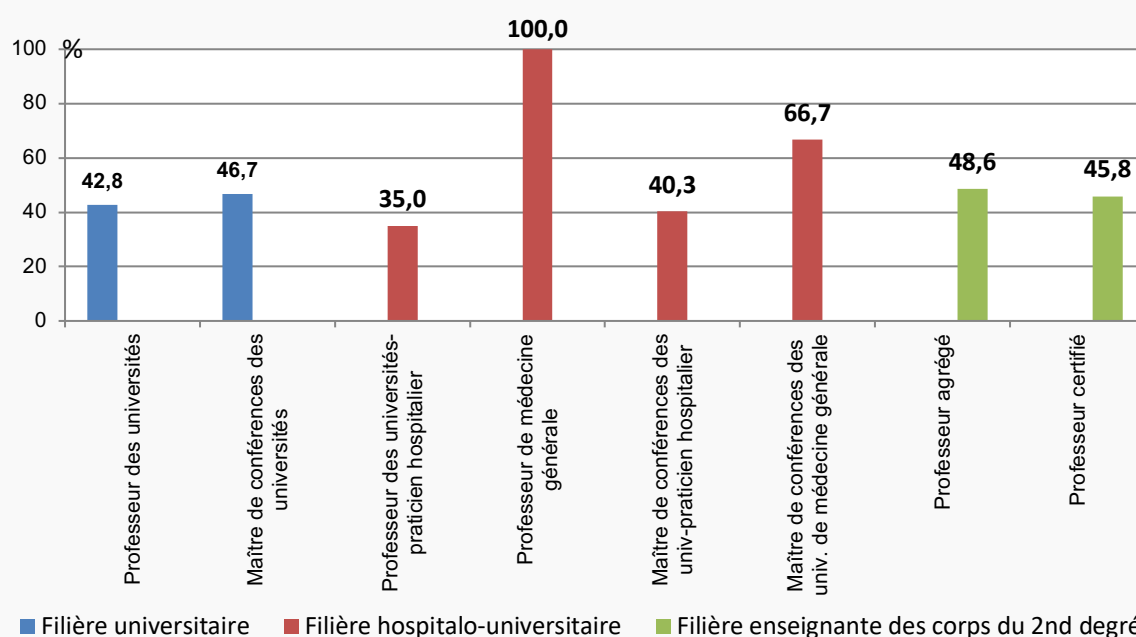
Les corps assimilés aux maîtres de conférences des universités sont les corps d'astronome adjoint et de physicien adjoint, les maîtres de conférences de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC et les maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle.

ND (non disponible) : Les postes publiés de la filière enseignante des corps du 2nd degré ne distinguent pas les corps de professeur agrégé et de professeur certifié.

• **Champ** : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur.

• **Source** : Bases Gesup et application Antée-Fidis pour les enseignants-chercheurs (hors HU) ; données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire ; base VEGA pour les enseignants du second degré.

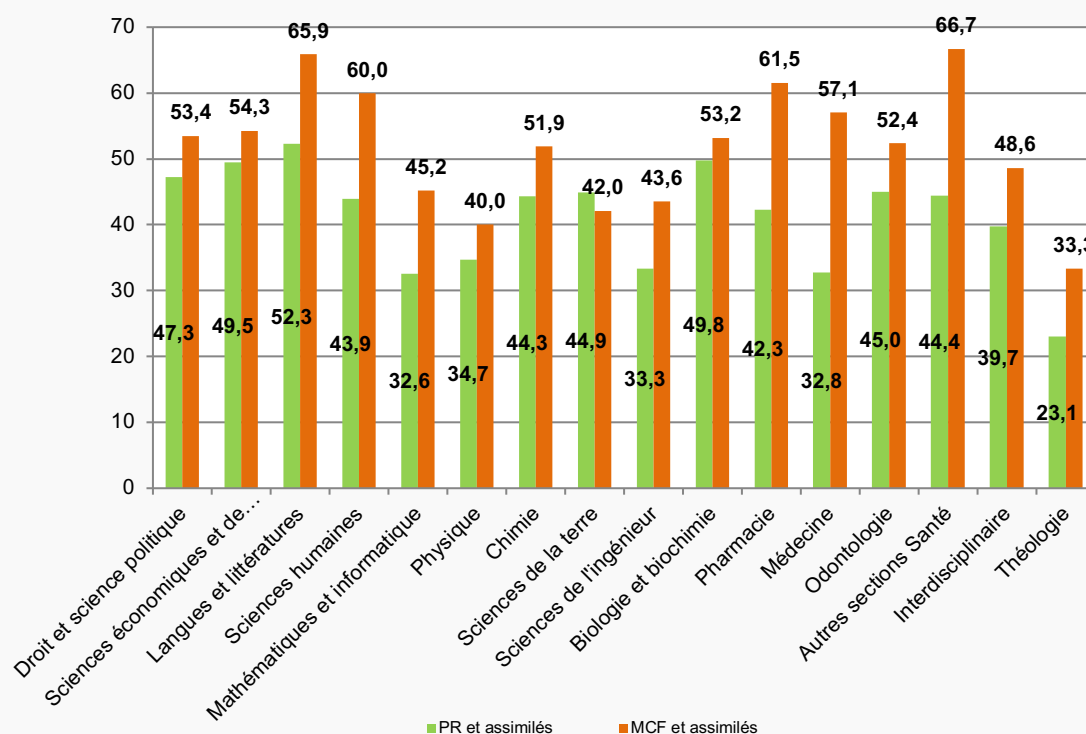
Figure 1 - Le taux de féminisation des recrutements des personnels enseignants du supérieur selon la filière et le corps, en 2021



Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire, données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

Figure 2 - La part des femmes dans les sections du CNU selon le corps et le groupe de disciplines, au 31/12/2021



Les sections du CNU, dont la composition résulte des élections de 2019, comprennent des membres élus et des membres nommés, avec des membres titulaires et des suppléants.

- **Champ** : Composition des sections du CNU.
- **Source** : Base Galaxie au 31/12/2021.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est particulièrement attentif à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors du recrutement, notamment en vue de réduire l'écart défavorable entre la féminisation du corps des professeurs et celle des corps de maîtres de conférences et assimilés.

Depuis 2017, le MESR a fait de la promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, un des piliers de sa politique et mène un véritable travail de fond pour favoriser la mixité des filières de formation des métiers et des postes à responsabilités et lutter contre les stéréotypes par la promotion de l'image des femmes dans les sciences et par la valorisation des travaux des chercheuses, via de nombreux dispositifs :

- La mise en lumière de femmes modèles pour faire évoluer les représentations, avec le Prix Irène Joliot Curie ;
- La lutte contre l'autocensure sur le terrain, avec le soutien financier du ministère aux associations qui mènent des opérations de sensibilisation dans les

classes et de mentorat auprès des femmes pour les accompagner dans leur progression de carrière ;

- Le soutien aux initiatives de terrain avec un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; 24 projets ont été sélectionnés en 2020 ;

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique prévoit, pour tous les établissements d'enseignement supérieur, l'élaboration d'un plan d'action égalité femmes hommes autour de 4 axes : le calcul et le traitement des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades d'emplois et aux responsabilités, l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, et la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes favorise également le recrutement de femmes dans les corps de professeur.

Le ministère s'est également efforcé de limiter au strict minimum la liste des sections du CNU dans

lesquelles il est possible de déroger à l'article [L. 325-17](#) du code général de la fonction publique selon lequel :

« Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement des fonctionnaires relevant du présent code dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. »

Seules une dizaine de sections étaient concernées dans le décret n° 2015-455 du 21 avril 2015, le décret n° 2017-1606 du 24 novembre 2017 et le décret n° 2019-1346 du 11 décembre 2019 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il s'agissait toutefois d'éviter de trop solliciter, au détriment de leurs activités notamment de recherche, les femmes professeurs des universités relevant de sections très peu féminisées, en vue de constituer les comités de sélection. Cette sollicitation est d'autant plus élevée que le ministère encourage régulièrement les établissements à faire des comités de sélection comportant un plus grand nombre de membres (entre 8 et 20) y compris dans les petites disciplines, en raison notamment de problèmes de conflits d'intérêts et de connaissance des candidats découverts au cours de la procédure de recrutement.

Au-delà de la composition des comités de sélection, une circulaire du 18 juin 2020 visant à assurer l'égalité

de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection a par ailleurs été publiée au BOESR n° 27 du 2 juillet 2020. Cette circulaire concerne spécifiquement les procédures de recrutement d'enseignants-chercheurs. Elle prévoit que des éléments relatifs aux données sexuées sur les derniers recrutements et promotions devront être fournis aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement. La circulaire contient également un package à destination des membres des comités de sélection et jurys contenant une vidéo de sensibilisation et un test sur les biais de sélection.

Enfin, le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée au titre des années 2021 à 2025, une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeurs des universités au bénéfice des maîtres de conférences. Le V. de l'article 4 de ce décret rappelle que *« cette procédure de promotion met en œuvre les principes et critères édictés par les lignes directrices de gestion en application de l'article 12 du décret du 29 novembre 2019 susvisé, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les disciplines concernées »*.

Il semble enfin que le verrou principal qu'il faut lever se situe au niveau des candidatures. En effet, pour un poste donné de professeur des universités, les femmes sont presque deux fois moins nombreuses à candidater que les hommes. C'est notamment l'objet de l'axe 2 « Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles » du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C. LES CONCOURS DE RECRUTEMENT NATIONAUX

Tableau 3 : Ensemble des admis aux concours en 2021

Catégorie	Corps/grade	Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
A	Assistant ingénieur	115	124	239	-0,4	52,7	15,4
	Attaché d'administration de l'état		90	90	+0,0	84,4	5,8
	Bibliothécaire	13	4	17	+21,4	58,8	1,1
	Chartiste	5		5	+0,0	-	0,3
	Conservateur des bibliothèques	12	3	15	+7,1	73,3	1,0
	Conseiller technique de service social		22	22	+10,0		1,4
	Ingénieur d'études	224	141	365	-9,4	54,8	23,5
	Ingénieur de recherche 2ème classe	40	44	84	-6,7	40,5	5,4
	Ingénieur de recherche 1ère classe	1		1	+0,0	0,0	0,1
	Médecin de l'éducation nationale concours unique	28		28	+55,6	85,7	1,8
	Total catégorie A	438	428	866	-3,2	58,2	55,7
B	BIBAS classe normale	18	12	30	+100,0	90,0	1,9
	BIBAS classe supérieure			0	-100,0	-	0,0
	TECHRF classe normale	313	315	628	-6,7	61,0	40,4
	TECHRF classe supérieure	3	3	6	-53,8	16,7	0,4
	Total catégorie B	334	330	664	-5,9	61,9	42,7
C	Magasinier principal des bibliothèques	17	9	26	-	80,8	1,7
	Total catégorie C	17	9	26	-	80,8	1,7
Total général		789	767	1 556	-2,8	60,2	100,0

Les données concernent l'ensemble des ministères pour lesquels les épreuves relatives à un corps ou un grade sont organisées.

Le concours de magasinier principal des bibliothèques n'était pas ouvert en 2020.

Les concours déconcentrés de secrétaires administratifs, assistants de service social et infirmiers sont détaillés dans le rapport social unique de l'enseignement scolaire.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.

Source : DGRH, CYCLADES, OCEAN et SENORITA, session 2021.

Tableau 4 : Nombre de postes et de candidats aux concours en 2021

Catégorie			Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
A	Concours externes	Assistant ingénieur	144	4 018	1 937	60,7	13,5	115	49,6	5,9	79,9
		Bibliothécaire	13	1 723	570	63,9	43,8	13	61,5	2,3	100,0
		Chartiste	5	20	14	71,4	2,8	5	40,0	35,7	100,0
		Conservateur des bibliothèques	12	856	316	62,0	26,3	12	75,0	3,8	100,0
		Ingénieur d'études	281	4 590	4 548	57,5	16,2	224	52,2	4,9	79,7
		Ingénieur de recherche 2ème classe	53	641	627	40,4	11,8	40	40,0	6,4	75,5
		Ingénieur de recherche 1ère classe	2	8	8	25,0	4,0	1	0,0	12,5	50,0
		Médecin de l'éducation nationale	52	48	32	84,4	0,6	28	85,7	87,5	53,8
		Total concours externes	562	11 904	8 052	57,6	14,3	438	53,2	5,4	77,9
	Concours internes	Assistant ingénieur	144	3 813	3 783	68,7	26,3	124	55,6	3,3	86,1
		Attaché d'administration de l'état	91	4 828	3 005	81,4	33,0	90	84,4	3,0	98,9
		Bibliothécaire	4	406	192	71,9	48,0	4	50,0	2,1	100,0
		Conservateur des bibliothèques	3	196	59	57,6	19,7	3	66,7	5,1	100,0
		Conseiller technique de service social	22	168	70	97,1	3,2	22	95,5	31,4	100,0
		Ingénieur d'études	164	2 856	2 850	63,5	17,4	141	58,9	4,9	86,0
		Ingénieur de recherche 2ème classe	55	546	545	59,4	9,9	44	40,9	8,1	80,0

		Ingénieur de recherche 1ère classe				-	-		-	-	-
		Total concours internes	483	12 813	10 504	70,6	21,7	428	63,3	4,1	88,6
		Total catégorie A	1 045	24 717	18 556	65,0	17,8	866	58,2	4,7	82,9
B	Concours externes	BIBAS classe normale	18	1 857	749	70,0	41,6	18	88,9	2,4	100,0
		BIBAS classe supérieure									
		TECHRF classe normale	399	3 229	2 291	66,0	5,7	313	52,4	13,7	78,4
		TECHRF classe supérieure	4	28	20	10,0	5,0	3	0,0	15,0	75,0
		Total concours externes	421	5 114	3 060	66,6	7,3	334	53,9	10,9	79,3
	Concours internes	BIBAS classe normale	12	493	276	68,5	23,0	12	91,7	4,3	100,0
		BIBAS classe supérieure									
		TECHRF classe normale	334	2 680	2 661	78,3	8,0	315	69,5	11,8	94,3
		TECHRF classe supérieure	4	7	7	28,6	1,8	3	33,3	42,9	75,0
		Total concours internes	350	3 180	2 944	77,2	8,4	330	70,0	11,2	94,3
		Total catégorie B	771	8 294	6 004	71,8	7,8	664	61,9	11,1	86,1
C	Concours externes	Magasinier principal des bibliothèques	17	1 634	528	63,8	31,1	17	88,2	3,2	100,0
		Total concours externes	17	1 634	528	63,8	31,1	17	88,2	3,2	100,0
	Concours internes	Magasinier principal des bibliothèques	9	263	131	64,1	14,6	9	66,7	6,9	100,0
		Total concours internes	9	263	131	64,1	14,6	9	66,7	6,9	100,0
		Total catégorie C	26	1 897	659	63,9	25,3	26	80,8	3,9	100,0
		Total	1 842	34 908	25 219	66,6	13,7	1 556	60,2	6,2	84,5

Les données concernent l'ensemble des ministères pour lesquels les épreuves relatives à un corps ou un grade sont organisées.

Le concours de magasinier principal des bibliothèques n'était pas ouvert en 2020.

Les concours déconcentrés de secrétaires administratifs, assistants de service social et infirmiers sont détaillés dans le rapport social unique de l'enseignement scolaire.

Champ : France métropolitaine + DROM + COM.

Source : DGRH, CYCLADES, OCEAN et SENORITA, session 2021.

En 2021, on compte 1 556 admis pour 1 842 postes, soit un taux de couverture de 84,5 %. Le taux de couverture est de 83 % pour les concours de

catégorie A, 86 % pour les concours de catégorie B, 100 % pour les concours de catégorie C (**tableau**

2.1.2). Avec un taux de candidature de 14 candidats pour un poste, le taux de réussite n'est que de 6 %. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les candidats qui se présentent aux concours quelle que soit la catégorie observée (**tableau 2.1.2**). Au total des concours, elles représentent 67 % des présents. Elles représentent 65 % des présents aux concours de catégorie A, 72 % des présents aux concours de catégorie B et 64 % des présents aux

concours de catégorie C. Bien que de façon moins marquée, elles sont également plus nombreuses parmi les admis : 60 % des admis sont des femmes. Il en va de même pour les concours de catégorie A (58 %) et les concours de catégorie B (62 %). Sur les concours de catégorie C, le pourcentage de femmes parmi les admis (81 %) est plus élevé que parmi les présents (64 %).

D. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST)

1. Le recrutement des agents titulaires sur concours (hors travailleurs handicapés)

Selon le tableau de bord de l'emploi scientifique, 825 CR-DR ont été recrutés en 2021. Parmi eux, on compte 39,0 % de femmes, un chiffre en légère baisse par rapport à 2019 (40,1 %, mais 34,5 % en 2018 et 36,1 % en 2015). 1 169 ITA ont été recrutés en 2021, dont 58,4 % de femmes.

Pour proposer une vision du renouvellement des effectifs de permanents et pour pouvoir consolider les données des différentes catégories, on comptabilise dans le tableau ci-dessous uniquement les lauréats externes de tous les concours (interne, externe, Sauvadet), hors lauréats déjà titulaires, les titularisations suite à CDD BOE (CDD handicap) et les recrutements sur CDI (y compris les transformations de CDD en CDI dans le cadre de la loi Sauvadet). En 2021, et selon cette méthode, les EPST ont recruté « en externe » 126 IR, 432 chargés de recherche (CR) et 20 directeurs de recherche (DR) qui n'étaient pas déjà titulaires au sein de l'organisme. En incluant les recrutements sur CDI, on décompte 639 néo-

recrutements de chercheurs sur postes permanents au sein des EPST.

L'évolution de la structure des néo-recrutements fournit un indicateur avancé de celle des effectifs de personnels permanents. Les recrutements externes de chercheurs (IR inclus) ont progressé au sein des EPST (+9,0 %, si l'on ne tient pas compte des promotions en IR). La progression des recrutements de personnels de soutien est de +12 %.

La part des personnels de soutien dans les néorecrutements des EPST est de 47,6 % en 2021. Cependant, si l'on déduit les promotions en ingénieur de recherche, cette part est de 33,0 %, en nette baisse par rapport à 2014 (41,0 %).

Si l'on détaille les néo-recrutements des EPST par corps, ceux des ingénieurs de recherche titulaires se sont fortement accrus depuis 2014 (+51 %), tandis que ceux de CR-DR sont quasi-stable (+1 %). Quant à ceux de personnels de soutien titulaires, ils augmentent de 12 % entre 2014 et 2021.

Tableau 5 : Lauréats des concours internes et externes des ITA des 6 EPST, par concours, corps, sexe et origine, en 2021

Catégorie	Type de recrutement	Concours interne					Concours externe					Total général	Part des femmes au concours		
	Origine des lauréats	Lauréats déjà titulaires de l'organisme (*)		Lauréats externes : « civils », contractuels, titulaires d'autres organismes ou administrations		Total des lauréats	Lauréats déjà titulaires de l'organisme (*)		Lauréats externes : « civils », contractuels, titulaires d'autres organismes ou administrations		Total des lauréats		Interne	Externe	Total général
Corps	H	F	H	F		H	F	H	F						
A	IR	60	59	4	3	126	1	2	60	51	114	240	49,2%	46,5%	47,9%
	IE	67	96	6	2	171	8	10	77	92	187	358	57,3%	54,5%	55,9%
	AI	36	90	2	7	135	2	16	53	89	160	295	71,9%	65,6%	68,5%
	Filière Ingénieurs	163	245	12	12	432	11	28	190	232	461	893	71,9%	65,6%	57,9%
B	Technicien	37	38	3	4	82	2	3	48	109	162	244	51,2%	69,1%	63,1%
C	AT	-	-	3	5	8	1	-	16	7	24	32	62,5%	29,2%	37,5%
B+C	Filière Techniciens	37	38	6	9	90	3	3	64	116	186	276	58,2%	58,6%	60,1%
Total		200	283	18	21	522	14	31	254	348	647	1169	58,2%	58,6%	58,4%

2. Les titularisations d'agents contractuels en situation de handicap

Leur nombre a légèrement baissé, de 63 agents contractuels titularisés en 2018 à 54 en 2021, dont 41

ITA. 88 % de l'ensemble de ces agents relèvent de la catégorie A, contre deux tiers en 2017.

3. Les emplois supérieurs et fonctionnels

Avec 42% de femmes primo-nommées dans un emploi d'encadrement supérieur en 2021, l'objectif de 40% fixé par la Loi Sauvadet du 12 mars 2012

(dispositif dit des « nominations équilibrées ») a été dépassé.

Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2021 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

10.C1 Emploi et sexe		NOMMÉS ou RENOUEVÉLÉS			DONT PRIMO-NOMMÉS		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Admin. Centrale	Directeur	3	3	6	3	3	6
	Chef de service	2	4	6	0	0	0
	Sous-directeur	11	10	21	5	6	11
	Directeur de projet	0	1	1	0	0	0
	Expert de haut niveau	1	2	3	1	1	2
Services déconcentrés	Recteur	1	1	2	1	1	2
	DRAJES	1	6	7	1	3	4
	DA(A)SEN	21	37	58	6	9	15
	SG(R)A	2	4	6	1	2	3
	Dirigeant étab. public	1	1	2	1	1	2
TOTAL		43	69	112	19	26	45

Champ : emplois supérieurs et fonctionnels (MENJ + MESR + MSJOP)

Source : DE - MPES

3. PARCOURS PROFESSIONNELS

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....	34
B. L'AVANCEMENT ET LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES	34
C. LES PERSONNELS BIATPSS	38
D. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST).....	40

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En 2021, 1 540 enseignants titulaires sont partis à la retraite, soit 2,2 % des effectifs. 60 % de ces départs concernent des enseignants-chercheurs universitaires, 26 % des enseignants du second degré et 12 % des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. L'âge moyen de départ à la retraite est

de 65,3 ans (67,3 ans pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 65,5 ans pour les enseignants-chercheurs universitaires, 64 ans pour les enseignants du second degré). Cet âge est légèrement inférieur pour les femmes (64,5 ans).

B. L'AVANCEMENT ET LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

1. Les promotions dans un grade supérieur des enseignants-chercheurs titulaires

Dans la filière universitaire, tous grades confondus, bien que les femmes candidatent un peu moins que les hommes (32 % contre 35 %), 53 % des candidates sont promues contre 42 % pour les candidats. Par ailleurs, les âges moyens de promotion au grade

supérieur des femmes sont très proches de ceux des hommes. Enfin, les durées moyennes dans le grade d'origine sont globalement comparables entre les femmes et les hommes.

2. La mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

Le taux de mobilité (mutations + recrutement avec mobilité géographique) des professeurs des universités (PR) est de 1,8 % contre 0,3 % pour les maîtres de conférences (MCF). Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes que pour les hommes (respectivement 2,8 % et 0,4 % pour les PR et MCF femmes).

La part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 42 % des recrutées par mutation (13 % pour les PR femmes et 59 % pour les MCF femmes), contre 25 % pour les hommes (9 % pour les PR hommes et 43 % pour les MCF hommes). 41 % des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 46 % pour les femmes contre 36 % pour les hommes.

Pour mémoire, afin de donner un plein effet au dispositif de mutation prioritaire et conformément au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, les lignes directrices de gestion permettent à l'autorité compétente, sans renoncer à son pouvoir

d'appréciation, de définir des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire pour départager des candidatures qui relèveraient toutes de mutations prioritaires.

À adéquation au profil de poste équivalente, elles peuvent être départagées en tenant compte :

- ▶ 1° de la situation familiale et notamment de la présence d'enfants mineurs ;
- ▶ 2° de l'ancienneté dans le grade ;
- ▶ 3° de la durée depuis laquelle l'intéressé relève des cas de mutations prioritaires.

L'objectif des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé dans les établissements d'enseignement du 22-11-2019 (NOR : ESRH1900282X) est que, d'ici trois ans, la moitié des demandes de mutations prioritaires puissent être satisfaites.

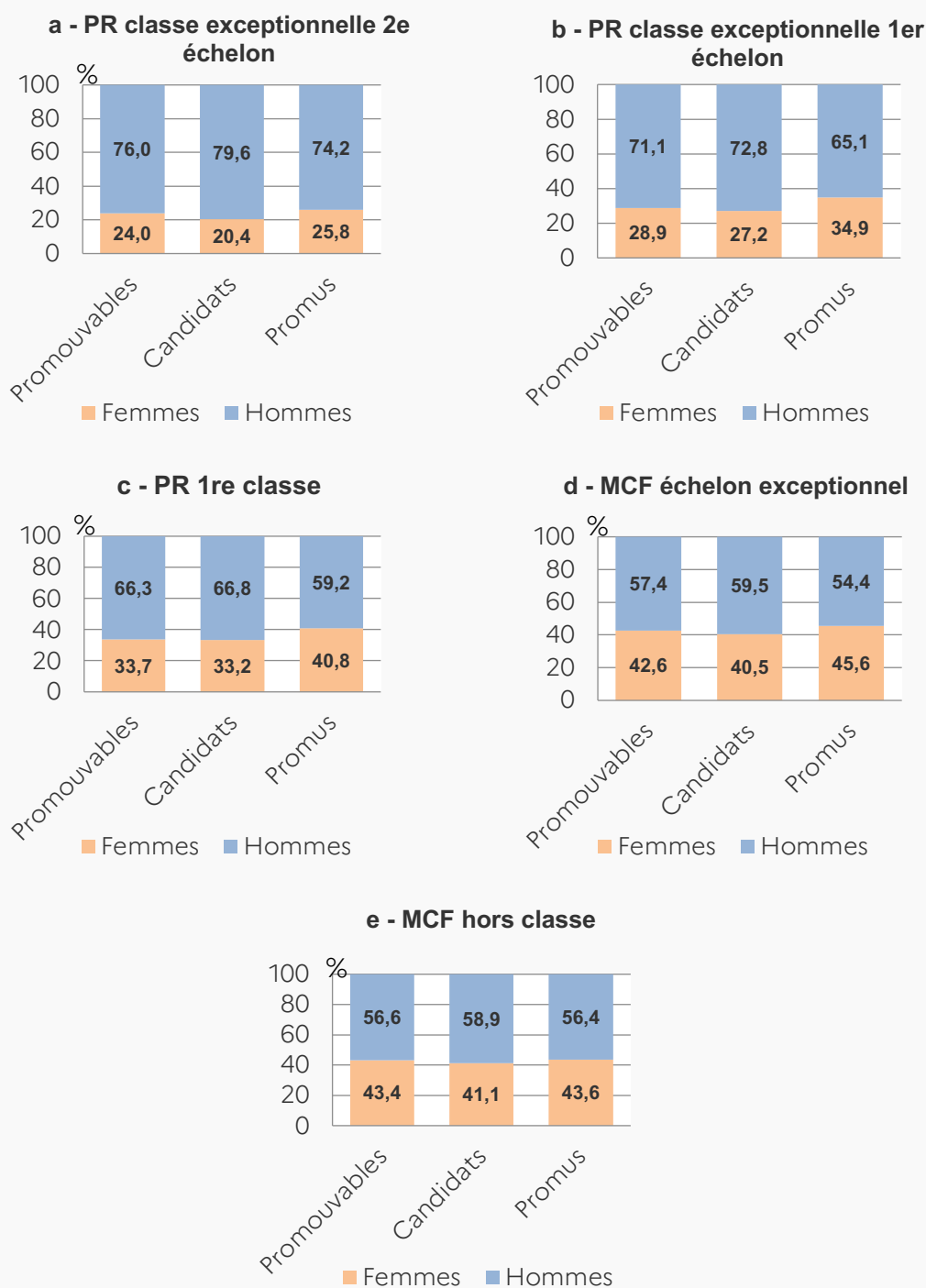
Tableau 1 : Effectifs de personnels enseignants titulaires partis à la retraite, répartis par filière, corps et sexe - Âge moyen de départ à la retraite, 2021

Catégorie de personnel	Libellé du corps	Nombre de départs à la retraite				Âge moyen de départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	134	357	491	27,3	65,5	66,1	66,0
	Maître de conférences et assimilés	188	247	435	43,2	64,3	65,4	65,0
	Total de la filière	322	604	926	34,8	64,8	65,8	65,5
	Part de la filière) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	60,9	59,9	60,2	-	-	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	25	124	149	16,8	66,6	67,6	67,4
	Maître de conférences et assimilés	8	25	33	24,2	65,0	67,0	66,5
	Total de la filière	33	149	182	18,1	66,2	67,5	67,3
	Part de la filière) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	6,2	14,8	11,8	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 1er degré	Professeur des écoles	7	11	18	38,9	60,1	63,1	61,9
	Total de la filière	7	11	18	38,9	60,1	63,1	61,9
	Part de la filière (cat. statutaire) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	1,3	1,1	1,2	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 2nd degré	Professeur agrégé	79	123	202	39,1	63,3	64,1	63,8
	Professeur certifié et assimilés	81	110	191	42,4	64,1	64,2	64,2
	Professeur de l'Ensam	2	10	12	16,7	64,0	64,9	64,8
	Total de la filière	162	243	405	40,0	63,7	64,2	64,0
	Part de la filière) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	30,6	24,1	26,4	-	-	-	-
Ensemble des départs à la retraite		529	1 008	1 537	34,4	64,5	65,7	65,3

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO 2021, GESUP2, EPP

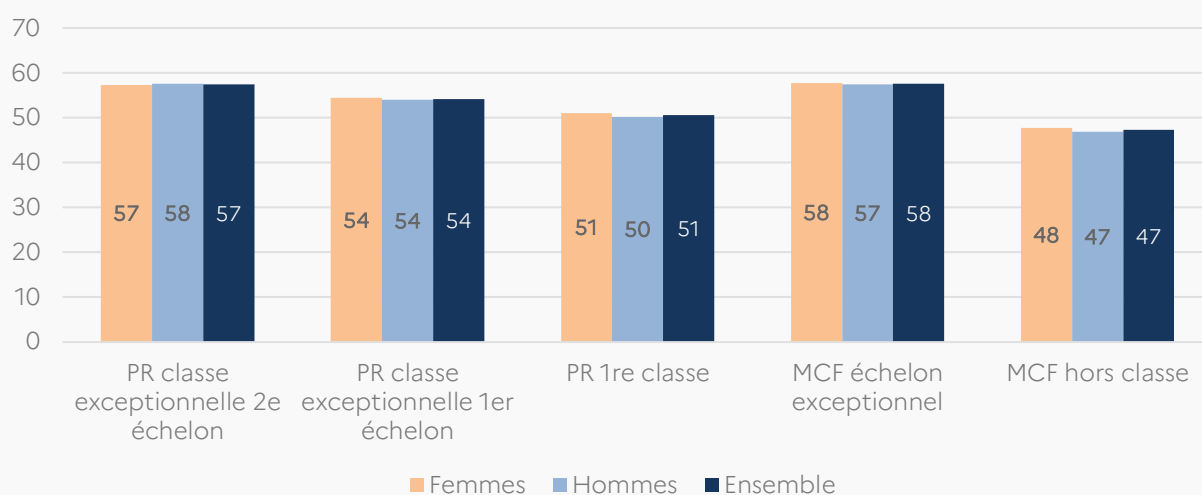
Figure 1 : Répartition par sexe des enseignants-chercheurs promouvables, candidats et promus, par grade de promotion, 2021



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade.

Source : Application ELECTRA.

Figure 2 : Âges moyens d'accès au grade de promotion par sexe, 2021



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade.

Source : Application ELECTRA.

Tableau 2 : Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à une demande de mutation, 2021

Filière	Libellé du corps/sexe	Mutation				Part mut/ Total recrut. (en %)
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Filière universitaire	Professeur des universités	32	55	87	36,8	13,4
	Maître de conférences des universités	58	51	109	53,2	10,2
	Total des mobilités de la filière	90	106	196	45,9	11,4
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	2	9	11	18,2	5,3
	Professeur de médecine générale			0		
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	3	2	5	60,0	2,6
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0		
	Total des mobilités de la filière	5	11	16	31,3	4,0
Total des mobilités		95	117	212	44,8	10,0

Champ : Mutation des enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-3 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des recrutés par mutation	32	55	87	58	51	109	90	106	196
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	4	5	9	33	22	55	37	27	64
Dont recrutés "bénéficiaires de l'obligation d'emploi" (BOE)				1		1	1	0	1
Total des recrutés par mutation prioritaire	4	5	9	34	22	56	38	27	65
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	12,5%	9,1%	10,3%	58,6%	43,1%	51,4%	42,2%	25,5%	33,2%

Champ : Recrutés par mutation pour la filière universitaire.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

C. LES PERSONNELS BIATPSS

1. L'effet de l'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche sur les carrières des personnels ITRF

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020, un accord majoritaire a été signé avec les organisations syndicales le 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche.

Cet accord prévoit le repyramidage des emplois de la filière ITRF pour répondre au double objectif de requalifier les emplois qui concourent au développement de la recherche ou les emplois d'appui à l'enseignement scientifique (branches d'activité professionnelle A, B, C et D) et de reconnaître la compétence des personnels qui occupent ces emplois.

Sur la durée de la LPR (jusqu'en 2027), **4 650 emplois** vont être requalifiés :

- ▶ 2500 emplois de corps d'adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) en techniciens de recherche et de formation (TECH),
- ▶ 1450 emplois de TECH en assistants ingénieurs (ASI),
- ▶ 600 emplois d'ASI en ingénieurs d'études (IGE),
- ▶ 100 emplois d'IGE en ingénieurs de recherche (IGR).

L'accord prévoit également la restructuration en deux grades des corps des ingénieurs de recherche des filières ITRF et ITA, ainsi que la révision du mode de calcul des possibilités de promotions au choix pour l'accès au corps des IGR (ITRF) par liste d'aptitude.

2. Données relatives aux départs des personnels BIATPSS en 2021

Tableau 3 : Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021 selon le motif de départ

Par motif de départ, catégorie statutaire et sexe - Personnels BIATPSS titulaires en 2021

Motif de départ	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble		
	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	Total
Retraite	6	1	7	181	112	293	144	69	213	388	146	534	719	328	1047
Décès	0	0	0	2	8	10	5	4	9	15	16	31	22	28	50
Démission	0	0	0	1	2	3	3	8	11	11	7	18	15	17	32
Rupture conventionnelle	0	0	0	7	10	17	11	8	19	10	12	22	28	30	58
Abandon de poste	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	5	0	6	6
Licenciement	0	0	0	0	1	1	1	2	3	7	1	8	8	4	12
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres motifs	0	0	0	42	21	63	26	11	37	19	10	29	87	42	129
Départ en congé parental	0	0	0	6	1	7	3	1	4	13	0	13	22	2	24
Départ en détachement (externe)	1	1	2	139	107	246	78	39	117	60	54	114	278	201	479
Départ en disponibilité	1	0	1	65	42	107	37	16	53	68	37	105	171	95	266
Congé longue durée	0	0	0	5	4	9	5	5	10	33	22	55	43	31	74
Ensemble des départs de personnels BIATPSS titulaires en activité	8	2	10	448	309	757	313	163	476	624	310	934	1393	784	2177
Part par sexe / Ensemble des départs (en %)	80,0	20,0	-	59,2	40,8	-	65,8	34,2	-	66,8	33,2	-	64,0	36,0	-

© DGRH

Les départs au cours de l'année portent sur les effectifs titulaires "en activité / en fonction" qui correspondent aux agents "en position d'activité" et rémunérés sur un des programmes du ministère à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH. Ne sont pas concernés les agents changeant pour leur gestion de système d'information (SI MEN / SI MESR). Les données sur les départs des contractuels ne sont pas disponibles dans les systèmes RH.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022, bureau de gestion (PTP), situation au 31/12/2021.

Lecture : 757 personnels titulaires de catégorie A sont partis à la retraite au cours de l'année dont 448 femmes et 309 hommes.

Commentaire : 2 177 personnels titulaires ont quitté définitivement leur fonction au cours de l'année dont 36% d'hommes et 64% de femmes.

Premier motif de départ, les retraites représentent un peu moins de la moitié des départs observés sur l'année. Les départs en détachement et les mises en disponibilité en représentent respectivement 22% et 12,2%.

Les départs de personnels de catégorie A, B et C représentent respectivement 35%, 22% et 43% du total des départs.

Tableau 4 : Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021 selon le motif de départ
Par filière, catégorie statutaire, corps et sexe - Personnels BIATPSS titulaires

Filière	Catégorie statutaire	Libellé long des corps	Ensemble des départs			Part des femmes (en %)
			Femmes	Hommes	Total	
Filière universitaire	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Etat	63	33	96	65,6
	Catégorie B	Secrétaire administratif (Saenes)	102	22	124	82,3
	Catégorie C	Adjoint administratif des adm. de l'Etat (Adjaenes)	233	19	252	92,5
Total de la filière administrative			398	74	472	84,3
Sociale et de santé	Catégorie B	Médecin conseiller technique	0	0	0	
	Catégorie B	Médecin de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie B	Conseiller technique de service social AE	5	0	5	100,0
	Catégorie B	Assistant de service social AE	12	0	12	100,0
	Catégorie B	Infirmier (Infenes)	23	0	23	100,0
	Catégorie B	Infirmier (catégorie B)	1	0	1	100,0
Total de la filière sociale et de santé			41	0	41	100,0
Ouvrière	Catégorie B	Technicien de l'éducation nationale	0	0	0	
	Catégorie C	Adjoint technique des établissements d'enseig.	0	0	0	
Total de la filière ouvrière			0	0	0	
ITRF	Catégorie A	Ingénieur de recherche	38	63	101	37,6
	Catégorie A	Ingénieur d'études	188	138	326	57,7
	Catégorie A	Assistant ingénieur	63	60	123	51,2
	Catégorie B	Technicien de recherche et formation	176	133	309	57,0
	Catégorie C	Adjoint technique de recherche et formation	353	273	626	56,4
Total de la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation			818	667	1 485	55,1
Bibliothèque	Catégorie A+	Conservateur général des bibliothèques	8	2	10	80,0
	Catégorie A	Conservateur des bibliothèques	30	10	40	75,0
	Catégorie A	Bibliothécaire	26	5	31	83,9
	Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	34	8	42	81,0
	Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	38	18	56	67,9
Total de la filière des bibliothèques			136	43	179	76,0
Personnel technique et pédagogique	Catégorie A	Conseiller technique et pédagogique supérieur	0	0	0	
	Catégorie A	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	0	0	0	
	Catégorie A	Professeur de sport	0	0	0	
Total de la filière des personnels techniques et pédagogiques			0	0	0	
Ensemble des personnels gérés BIATPSS titulaires			1 393	784	2 177	64,0

© DGRH

Les effectifs gérés correspondent aux agents dont le ministère assure la gestion administrative dans les bases qu'ils soient "en position d'activité" ou dans une autre position (détachement, disponibilité, congé de longue durée ...) à condition que le programme budgétaire soit renseigné dans les bases RH.

Champ : France métropolitaine et outre-mer.

Source : Annuaire RH de février 2022, situation au 31/12/2021.

Lecture : Dans la population des personnels gérés, on compte 1 914 attachés d'administration de l'Etat dont 1 277 femmes et 637 hommes.

D. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST)

1. L'effet de l'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche sur les carrières des personnels ITRF

En 2021, le corps des DR a bénéficié de 458 promotions internes, soit 47 de plus qu'en 2020, et celui des IE a bénéficié de 462 promotions (15 de plus qu'en 2020). Pour les autres corps, le nombre de promotions est resté quasi stable ou a baissé.

Parmi les personnels ITA, le taux de féminisation des agents promus dans un grade supérieur baisse depuis l'année 2017 qui constituait un point haut (50,3 % en 2021, 51,9 % en 2019, 55,7 % en 2017, 53,7 % en 2015). En 2021, ce taux est inférieur à la part des femmes dans l'ensemble de la population des ITA titulaires rémunérés (53,9 %). Parmi les CR-DR promus en revanche, la part des femmes continue d'augmenter pour se situer à 41,4 % en 2021 (contre 40,3 % en 2019, 38,0 % en 2018 et 29,6 % en 2015), soit un taux supérieur de 3,3 points à celui relatif aux chercheurs titulaires rémunérés.

Le nombre de départs en retraite a connu un plateau en 2007-2012 pour les chercheurs titulaires (IR inclus) des EPST et un pic en 2008 pour les personnels de soutien (AT à IE). Jusqu'en 2017, ces départs ont fortement baissé, pour atteindre un niveau presque deux fois plus faible dans chaque catégorie. Depuis, les départs des chercheurs remontent légèrement jusqu'en 2021, tandis que ceux des personnels de soutien sont stables, à hauteur de, respectivement, 230 et 190 en 2021.

L'âge du départ en retraite est un indicateur important, car il a un impact sur l'évolution des effectifs des départs ainsi que sur les budgets des établissements qui doivent alors financer le GVT (glissement vieillesse technicité). Sur la période 2012-2020, les âges moyens de départ des deux filières d'ITA et de CR-DR se sont relevés quasiment au même rythme : celui des ITA a augmenté de 0,4 an et celui des CR-DR de 0,6 an. Cela est proche de la hausse observée pour l'ensemble des fonctionnaires sédentaires affiliés au régime de la Fonction Publique d'État (FPE, hors personnels actifs) sur la même période : + 0,5 an.

4. LA FORMATION

A. HISTORIQUE DU NOMBRE DE CRCT NOTIFIÉ ET ATTRIBUÉ AUX ENSEIGNANTS- CHERCHEUR DEPUIS 2013-2014	44
B. ATTRIBUTION DES CRCT EN 2021-2022	44

Depuis la parution du décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs, le nombre de semestres de Congés pour Recherches et Conversions Thématiques (CRCT) attribués chaque année par les établissements relève de la compétence de l'établissement, tandis que le contingent annuel de

CRCT attribués sur proposition des sections compétentes du CNU représente 40 % du nombre de congés attribués par les établissements l'année universitaire précédente. Ce contingent de CRCT est notifié par arrêté aux sections du CNU.

A. HISTORIQUE DU NOMBRE DE CRCT NOTIFIÉ ET ATTRIBUÉ AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DEPUIS 2013-2014.

En raison de la baisse presque constante du volume des semestres de CRCT attribués par les établissements d'enseignement supérieur de 2013-2014 à 2018-2019, le nombre total de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs avait mécaniquement diminué, passant de 946 à 869 semestres sur cette période. À partir de 2019-2020, ce volume augmente pour atteindre 928 semestres attribués en 2021-2022. Par ailleurs, conformément aux engagements pris dans le rapport annexé de la loi de programmation de la recherche du

24 décembre 2020, un effort particulier a été entrepris à compter de 2021 pour donner plus de temps aux enseignants-chercheurs pour leurs travaux de recherche dans les Sciences humaines et sociales (au sens des sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU). Ainsi, en 2021-2022, un contingent de 381 semestres de CRCT SHS a été notifié aux établissements, dont 251 ont finalement effectivement été attribués (Tableau 1).

La parité hommes/femmes dans l'attribution des CRCT est observée depuis 2018-2019.

B. ATTRIBUTION DES CRCT EN 2021-2022

En 2021-2022, 1 179 semestres ont été attribués aux enseignants-chercheurs, dont 271 au titre du CNU et 908 au titre des établissements. Parmi les 908 semestres attribués au titre des établissements, 251 l'ont été dans le cadre du contingent de CRCT supplémentaires accordé par le ministère en 2021-2022 dans les disciplines SHS. Globalement, les femmes représentent 49,7% des CRCT attribués alors qu'elles ne constituent que 40,1% de l'effectif total des enseignants-chercheurs universitaires de 40,1% (Tableau 2).

Une fraction des congés pour recherches ou conversions thématiques est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des

enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

Les enseignants-chercheurs qui ont exercé les fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou de recteur d'académie bénéficient à l'issue de leur mandat, sur leur demande, d'un congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée d'un an au plus.

Un CRCT de six mois peut également être attribué après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. Cette possibilité a pour but de permettre à l'enseignant-chercheur de reprendre sa recherche dans les meilleures conditions à l'issue de ces congés.

Tableau 1 : Évolution du nombre de semestres de Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) notifié et attribué aux enseignants-chercheurs depuis 2013-2014

Année universitaire	CRCT CNU			CRCT établissements	Total		
	Nombre de semestres de CRCT notifié	Nombre de semestres de CRCT attribué	Part de semestres de CRCT attribués (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué	Nombre de semestres de CRCT attribué hors contingent supplémentaire SHS*	Nombre de semestres de CRCT attribué avec contingent supplémentaire SHS*	Part des femmes (en %)
2013-2014	275	268	97,5	678	946	946	ND
2014-2015	271	267	98,5	672	939	939	ND
2015-2016	269	264	98,1	632	896	896	48,2
2016-2017	253	253	100,0	647	900	900	46,4
2017-2018	259	258	99,6	651	909	909	48,4
2018-2019	260	254	97,7	615	869	869	49,7
2019-2020	246	243	98,8	679	922	922	49,0
2020-2021	272	271	99,6	654	925	925	51,2
2021-2022	272	271	99,6	657	928	1 179	49,7

* Contingent supplémentaire "Sciences humaines et sociales" accordé à partir de 2021.

ND : Données non disponibles.

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

Tableau 2 : Nombre de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs au titre du CNU et au titre des établissements, réparti par groupe CNU, 2021-2022

Groupe CNU	Au titre du CNU		Au titre de l'établissement		Total		Taux du groupe / Total (en %)	Taux du groupe / Total hors contingent supplémentaire SHS*	Rappel : Part des femmes / effectifs totaux groupe CNU
	Nombre de semestres de CRCT attribué	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribué	Part des femmes (en %)			
Droit et Science politique	22	68,2	38	55,3	60	60,0	5,1	5,3	0,0
Sciences économiques et de gestion	22	63,6	50	70,0	72	68,1	6,1	5,6	0,0
Langues et Littératures	30	70,0	181	65,2	211	65,9	17,9	14,8	0,0
Sciences humaines	38	57,9	259	54,8	297	55,2	25,2	19,8	0,0
Mathématiques et Informatique	36	22,2	108	13,9	144	16,0	12,2	15,5	0,0
Physique	14	28,6	36	44,4	50	40,0	4,2	5,4	0,0
Chimie	17	47,1	27	44,4	44	45,5	3,7	4,7	0,0
Sciences de la terre	7	57,1	16	43,8	23	47,8	2,0	2,5	0,0
Sciences de l'ingénieur	39	23,1	49	22,4	88	22,7	7,5	9,5	0,0
Biologie et Biochimie	25	64,0	55	43,6	80	50,0	6,8	8,6	0,0
Interdisciplinaire	14	50,0	68	64,7	82	62,2	7,0	5,6	0,0
Théologie	0	-	14	14,3	14	14,3	1,2	1,2	0,0
Pharmacie	7	100,0	7	57,1	14	78,6	1,2	1,5	0,0
Total	271	49,8	908	49,7	1179	49,7	100,0	100,0	40,1

* Contingent supplémentaire "Sciences humaines et sociales" accordé à partir de 2021.

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

5. LES RÉMUNÉRATIONS

A. RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.....	48
B. PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DANS LE SUPÉRIEUR	48
C. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUES (EPST).....	53

A. RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 3 970 € et leur rémunération nette médiane est de 3 790 € en 2021. Ces rémunérations sont respectivement de 3 530 € et 3 470 € pour les enseignants titulaires des corps des 1er et du 2nd degré affectés dans le supérieur. S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels – majoritairement des doctorants contractuels – est plus faible que celui des contractuels des corps des 1er et 2nd degré : 1 690 € contre 2 510 € (Figures 1 et 2).

Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ces écarts s'expliquent principalement par une plus faible représentation des femmes dans les corps-grades-échelons les plus élevés. Ainsi, aucune femme ne fait partie des dix personnes les mieux rémunérées (Tableau 1).

B. PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Au total, 219,5 M€ de primes et indemnités ont été versées en 2021 aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE, contre 178,4 M€ en 2020, soit une augmentation de +23 %. Cette augmentation résulte notamment de la revalorisation de la Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la Prime d'enseignement supérieur (PES).

Les deux primes les plus importantes sont la PRES et la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui représentent respectivement 42 % et 27 % du montant total des principales primes (Figure 3).

Dans le cadre des réflexions préalables à la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, le rapport du groupe de travail n° 2 « Attractivité des carrières et des emplois scientifiques » du 23 septembre 2019 faisait le constat, à partir des données issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2018, d'un décrochage de la rémunération des enseignants-chercheurs avec les autres corps d'encadrement de niveau comparable.

L'origine de l'écart de rémunération s'expliquait clairement par le taux moyen des primes des chercheurs et enseignants-chercheurs – incluant les heures complémentaires et supplémentaires – qui s'élevait à 12,9 % du traitement indiciaire, alors qu'il correspondait à 27,1 % du traitement indiciaire pour l'ensemble des corps de catégorie A, et à 60 % pour les corps de juridiction, de contrôle et d'expertise.

Afin de mettre en œuvre la loi de programmation pour la recherche et les crédits y afférents, le travail mené avec les organisations syndicales a permis la signature le 12 octobre 2020 du protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières.

L'axe 1 de cet accord prévoit d'engager une nouvelle donne indemnitaire au moyen d'une enveloppe de 644 M€ pour faire converger au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche les dotations indemnitaires moyennes.

S'agissant des enseignants-chercheurs (et des chercheurs), dont les régimes indemnitaires sont disparates et parfois particulièrement anciens, cet accord prévoit de définir une nouvelle architecture des primes des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Conformément aux orientations figurant dans le rapport annexé au projet de loi de programmation pour la recherche (Titre VI), cette nouvelle architecture doit permettre de procéder à une refonte et une simplification des régimes indemnitaires existants, réorganisés autour d'un régime unifié avec trois composantes :

- ▶ une composante liée à l'exercice des missions du grade ;
- ▶ une composante fonctionnelle liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière sur laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée ;
- ▶ une composante individuelle permettant de reconnaître la qualité des travaux et l'investissement des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans l'ensemble des missions respectivement mentionnées aux articles

L 411-1 du Code de la recherche et L. 123-3 du code de l'éducation.

- Cette architecture a été mise en place dans un nouveau régime indemnitaire dit « RIPEC » créé par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

S'agissant des enseignants-chercheurs :

- la part liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027. Cette augmentation de 236,1 M€ permettra de passer l'actuelle prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de 1 260 € à 6 400 € en 2027 ;
- la part relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€. Cette augmentation de 44,5 M€ permettra au moins pour les 2/3 de mieux valoriser et d'élargir les bénéficiaires des primes fonctionnelles existantes en accordant une

attention particulière à la prise de responsabilités pédagogiques et au plus pour 1/3 de valoriser des missions ponctuelles d'une durée moyenne d'un an confiées à des enseignants-chercheurs ;

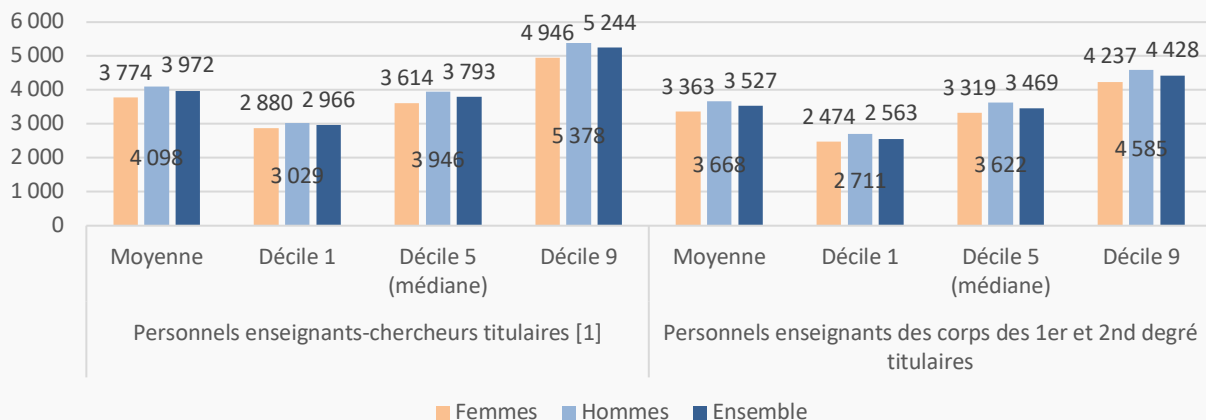
- la part individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€. Cette augmentation de 36,3 M€ permettra de reconnaître l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs sur l'ensemble de leurs missions.

Au titre de 2021, un élargissement rapide la PRES a été mis en œuvre afin d'élargir le socle indemnitaire sur lequel prendra corps le RIPEC.

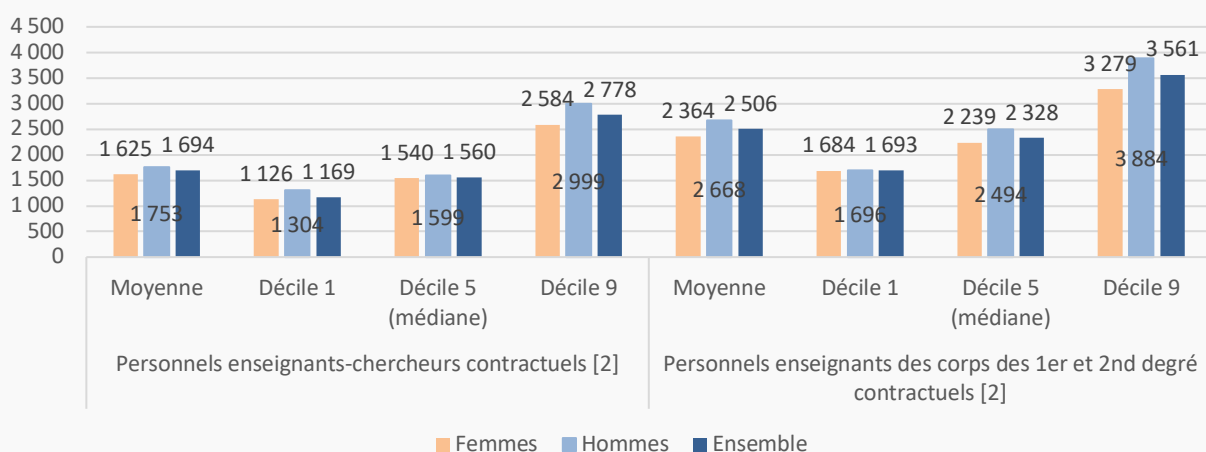
L'accord prévoit enfin que la prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux professeurs de l'enseignement scolaire affectés dans le supérieur (ESAS) sera maintenue et revalorisée de façon uniforme pendant sept ans pour un montant global de 25,5 M€.

Figure 1 : Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, répartie par décile et ventilée par catégorie d'emploi, statut d'emploi et sexe, 2021

a - Enseignants titulaires



b - Enseignants contractuels



La rémunération nette est calculée :

- à partir des rémunérations brutes constatées divisées par le nombre d'ETPT recensés au sein de chaque catégorie statutaire ;
- en estimant, pour chaque agent, le montant des cotisations salariales à partir des montants bruts.

La rémunération principale comprend le traitement de base et les éléments qui ne sont pas liés aux fonctions exercées par l'agent (compléments de rémunération, majorations de traitement, SFT, indemnité de résidence et indemnité différentielle SMIC). Les rémunérations accessoires englobent tous les autres éléments liés à la rémunération d'activité (indemnités liées aux fonctions exercées, heures supplémentaires et complémentaires, vacances, ...).

Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

[1] Personnels enseignants-chercheurs des filières universitaire (y compris les corps spécifiques) et hospitalo-universitaire.

[2] Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

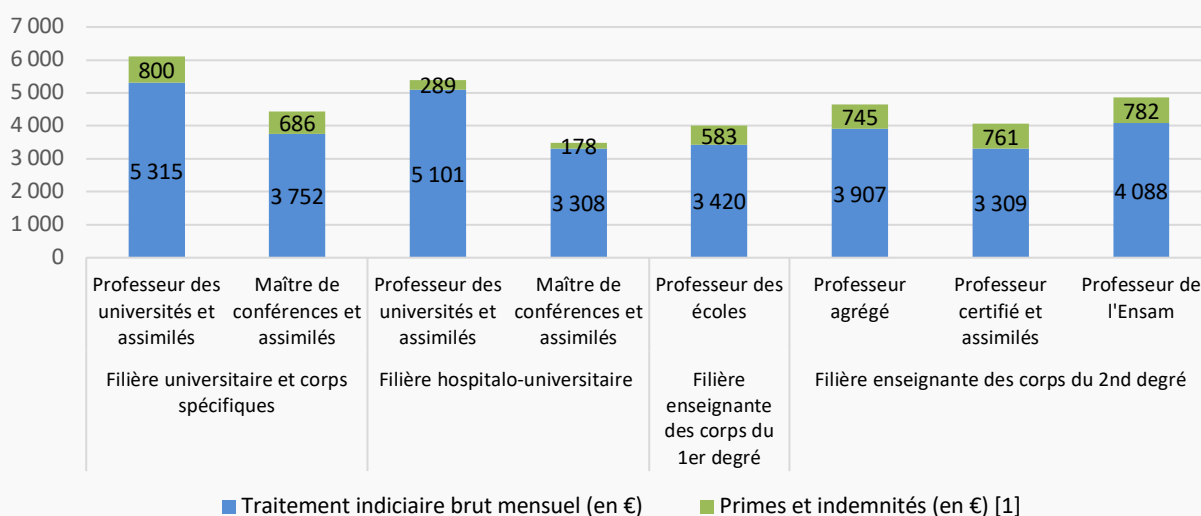
* Note de lecture : 10 % des salaires des personnels enseignants-chercheurs titulaires se situent au-dessous du décile 1, soit 2 966 € ; 10 % des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 244 €.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43 % des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

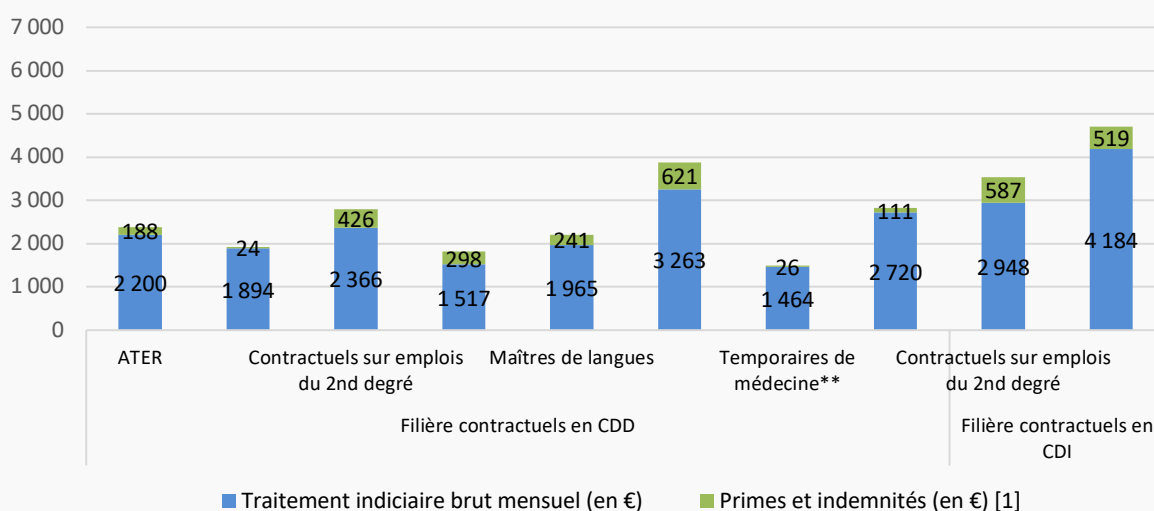
Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Figure 2 : Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi, filière et corps, 2021

a - Enseignants titulaires



b - Enseignants contractuels*



[1] Y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement (IR et SFT), autres rémunérations complémentaires.

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), les assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 43 % des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2021.

Source : OREMS-RCE / Année 2021..

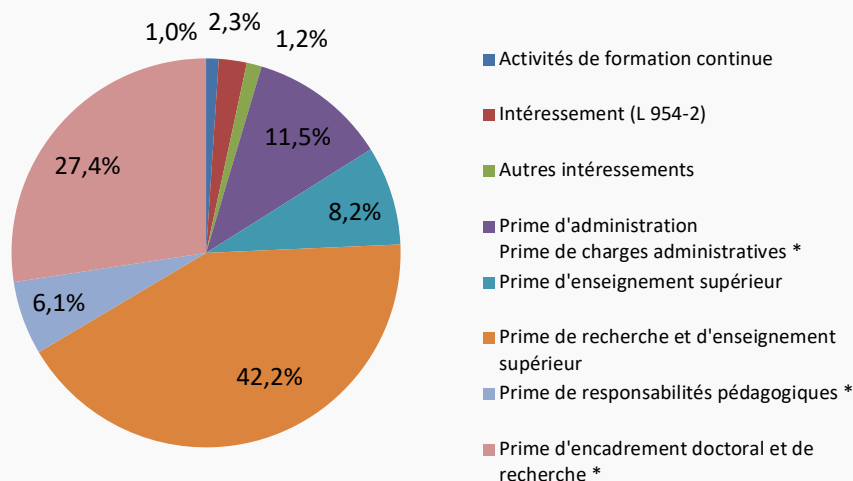
Tableau 1 : Les dix salaires mensuels bruts les plus élevés parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois - statut d'emploi, corps, sexe et âge, 2021

	Salaire brut mensuel moyen (en €)	Statut d'emploi	Corps	Sexe (H ou F)	Âge
1	26 161	Titulaire	Professeur des universités	Homme	62
2	17 958	Contractuel	Directeur de grand établissement	Homme	58
3	15 544	Titulaire	Professeur des universités - praticien hospitalier	Homme	67
4	15 140	Titulaire	Professeur des universités	Homme	61
5	14 220	Titulaire	Professeur des universités	Homme	52
6	14 036	Titulaire	Professeur des universités	Homme	68
7	13 459	Titulaire	Maître de conférences	Homme	65
8	13 436	Titulaire	Professeur des universités	Homme	47
9	13 114	Titulaire	Professeur des universités	Homme	51
10	12 784	Titulaire	Professeur des universités	Homme	58

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

Figure 3 : Répartition des principales primes versées aux personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (en %), 2021



* Possibilité de convertir tout ou partie de la prime en décharges de service

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2021.

C. LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE (EPST)

Les 6 EPST ont rémunéré l'équivalent de 56 840 ETPT sur l'année 2021, titulaires et non titulaires, pour une masse salariale totale de 4 400 M€, charges incluses (source MESR-DAF B2).

Pour les titulaires travaillant à temps complet, le salaire brut moyen est de 4 060 euros mensuels (source Siasp).

Le salaire moyen, ainsi que les primes, augmentent avec le niveau de qualification : il va de 2 250 € mensuels pour un adjoint technique de recherche titulaire à 5 620 € mensuels pour un directeur de recherche. En revanche, un ingénieur de recherche perçoit en moyenne un salaire plus élevé qu'un chargé de recherche, notamment en raison d'une ancienneté moyenne supérieure.

Par ailleurs, la filière des ingénieurs titulaires ainsi que celle des techniciens et autres titulaires présentent des taux de primes, indemnités et rémunérations complémentaires significativement plus importants que la filière des CR-DR titulaires (respectivement 20 % et 17 %, contre 12 %). Toutes filières confondues (ensemble des titulaires de catégories A, B et C), le taux est de 16 %.

Dans les filières de techniciens, le montant moyen des primes et indemnités augmente entre la tranche

d'âge des moins de 35 ans et celle des 35-54 ans, mais décroît légèrement dans la dernière tranche d'âge (55 ans et plus). Une explication possible à cette baisse est le supplément familial de traitement. Quant aux CR-DR, ceux âgés de moins de 35 ans et ceux âgés de 35-54 ans perçoivent des montants de primes équivalents.

Enfin, un agent de catégorie A perçoit un salaire brut moyen de 4 350 euros (4 840 € pour un A+) quand un agent de catégorie B ou C (filière des Techniciens, AT et corps assimilés) perçoit un salaire brut moyen de 2 550 €.

Le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes dans toutes les filières de titulaires, avec des écarts variables : de 4 % pour les Techniciens et Adjointes Techniques, jusqu'à 9 % pour les ingénieurs. Ces écarts par filière sont plus importants que ceux constatés au niveau de chacun des corps qui les composent. Ceci est révélateur d'une présence des femmes souvent moindre dans les corps les plus qualifiés. Toutes filières confondues et pour cette raison, un homme perçoit un salaire supérieur de 13 % à celui d'une femme.

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A. ÉLÉMENTS DE BILAN	56
B. ACTIONS ENGAGÉES EN 2021	57

A. ÉLÉMENTS DE BILAN

1. Les données en matière d'accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP)

Les données sur les AT/MP sont recueillies par enquête auprès des établissements.

Les données 2021, qui portent sur 114 établissements d'enseignement supérieur et de recherche (soit 67% des personnels relevant du MESR), ont été présentées en CHSCT ministériel du 23 novembre 2022.

Le bilan AT/MP différencie trois populations :

- ▶ enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs ;
- ▶ personnels techniques (ITRF et ITA des BAP A à G) ;
- ▶ personnels administratifs, personnels des bibliothèques, personnels médicaux et sociaux, ITRF et ITA de la BAP J.

2. Éléments d'analyse du bilan AT/MP

Sur l'ensemble des personnels couverts par l'enquête, la fréquence des accidents de service et de trajet avec arrêt augmente de 548 accidents pour 1000 agents en 2020 à 649 pour 1000 en 2021. Cette augmentation concerne surtout les personnels techniques et dans une moindre mesure les personnels administratifs.

La fréquence et la gravité des accidents des personnels du réseau des œuvres sont toujours plus importantes que dans le reste du périmètre ministériel et semblent en augmentation.

Les accidents causés par les chutes, les manutentions et les accidents de la circulation représentent toujours la majorité des accidents de service (72% des accidents avec arrêt).

92 maladies professionnelles ont été reconnues comme imputables au service, dont 82 affections péri articulaires provoquées par les gestes et postures, 3 affections psychiques en lien avec le travail, 2 cancers broncho pulmonaires liés aux poussières d'amiante, 1 affection liée à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline, du graphite ou de la houille, 1 atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels, 1 affection provoquée par l'aldéhyde formique et ses polymères, 1 rhinite ou asthme professionnel et 1 lésion chronique du ménisque.

3. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Les principaux points d'attention du bilan 2021 sont les suivants :

- ▶ l'exploitation des bâtiments et des installations techniques, en particulier les vérifications techniques réglementaires des installations et des équipements ;
- ▶ les enquêtes du CHSCT suite aux accidents de service et aux maladies professionnelles graves ou à caractère répété ;
- ▶ le suivi des signalements portés aux registres de santé et de sécurité au travail ;
- ▶ la prise en compte des risques professionnels particuliers, notamment des risques liés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- ▶ le soutien de la médecine de prévention dans la réalisation de ses missions ;
- ▶ le renforcement des formations à la santé et à la sécurité au travail ;
- ▶ la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

B. ACTIONS ENGAGÉES EN 2021

1. Orientations stratégiques ministérielles pour 2022

Les éléments de bilan portant sur l'année 2021 ont été pris en compte pour construire les orientations stratégiques ministérielles de prévention pour l'année 2022 structurées comme suit :

- 1) Renforcer la médecine de prévention et son action
 - Améliorer les conditions de travail des professionnels
 - Faciliter l'action
- 2) Généraliser les démarches participatives d'évaluation des risques avec un objectif de mise en œuvre d'actions de prévention primaire
 - Favoriser une méthodologie d'évaluation des risques participative
 - Faire du DUERP un outil de gestion de la prévention
 - Prioriser certains risques ou certaines situations

3) Prendre en compte les situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la prévention des risques professionnels

- Mieux connaître les risques de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Prévenir les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Favoriser un traitement collégial des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Associer le référent du CHSCT à la prévention des risques de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Travaux du CHSCT MESR

Les principales thématiques examinées en séance plénière du CHSCT ou en groupes de travail ont été les suivantes :

- Prévention des risques liés à l'exposition aux prions infectieux ;
- Crise sanitaire liée au Covid-19 ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

- Formation initiale des conseillers de prévention de l'ESR ;
- Réforme des études de santé ;
- Télétravail.

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

A. PERSONNELS ENSEIGNANTS DES ÉTABLISSEMENTS RCE RÉPARTIS PAR QUOTITÉ DE SERVICE ET VENTILÉS PAR STATUT D'EMPLOI, FLIÈRE, CORPS ET SEXE, AU 31 DÉCEMBRE 2021	60
B. TÉLÉTRAVAIL	61

A. PERSONNELS ENSEIGNANTS DES ÉTABLISSEMENTS RCE RÉPARTIS PAR QUOTITÉ DE SERVICE ET VENTILÉS PAR STATUT D'EMPLOI, FILIÈRE, CORPS ET SEXE, AU 31 DECEMBRE 2021

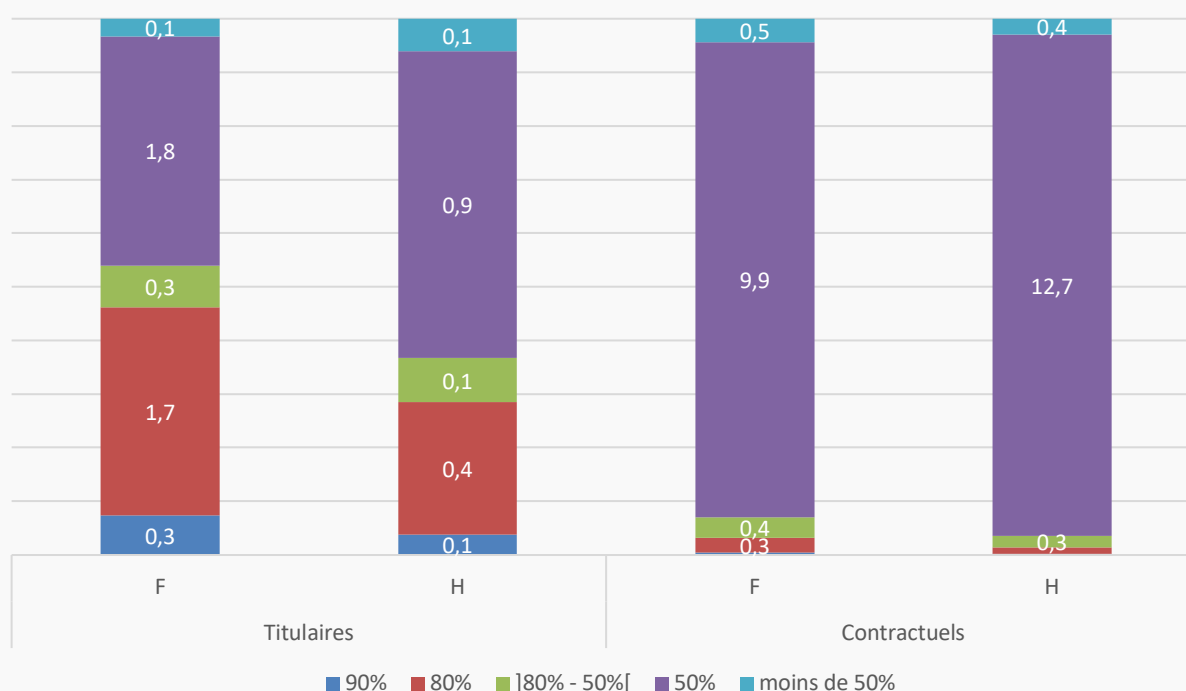
Au 31 décembre 2021, toutes filières confondues, 97 % des personnels enseignants titulaires et 88 % des enseignants contractuels exercent leurs fonctions à temps plein. La quotité de travail de 50 % regroupe près de la moitié des personnels titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel et près de 9 contractuels à temps partiel sur 10.

Pour mémoire en 2021, 10 % des fonctionnaires de la Fonction publique de l'Etat, 20,4 % des fonctionnaires de la fonction publique territoriale, 22,5 % des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière

(16,6 % pour l'ensemble de la fonction publique) exerçaient les fonctions à temps partiel (Chiffres clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021).

Le taux très faible de temps partiel chez les personnels enseignants de l'enseignement supérieur est également à comparer à celui des enseignants de l'enseignement scolaire chez lesquels le taux de temps partiel est de 9 % (Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022, DEPP, p. 22).

Figure 1 : Les parts des quotités de services à temps partiel dans les effectifs par statut d'emploi et par sexe, au 31 décembre 2021



Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Les personnels dont l'ETP n'a pas été renseigné sont exclus.

Source : OREMS-RCE, au 31 décembre 2021.

B. TÉLÉTRAVAIL

Les effectifs du MENJ et du MESR sont majoritairement composés de personnels enseignants non éligibles au dispositif du télétravail. Pour ce motif, le quotient entre les 40 184 personnes concernées au 31 décembre 2022 et l'effectif total des agents n'est pas représentatif de l'essor de cette modalité particulière d'exercice du travail. Rapporté aux effectifs BIATPSS titulaires et contractuels en activité dans les établissements de l'enseignement supérieur, le taux de recours au télétravail est proche de 40 %.

Par ailleurs, le Gouvernement, les fédérations de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics, partageant l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des personnels et du service public, ont conclu l'accord du 13 juillet

2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Lors du dernier trimestre de l'année 2021, des négociations avec les organisations syndicales représentatives aux comités techniques ministériels (devenus comités sociaux d'administration) de nos périmètres ministériels ont été ouvertes afin d'adapter les clauses de l'accord du 13 juillet 2021 aux spécificités de nos services et établissements, dans l'optique de répondre de façon organisée au souhait des personnels de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Ces travaux ont conduit à la signature de deux accords majoritaires relatifs au déploiement du télétravail au MENJ et au MESR.

Nombre d'agents BIATPSS en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine, dont :

- télétravaillant depuis leur domicile ou un autre lieu privé ;
- télétravaillant depuis un lieu professionnel mis à disposition par l'employeur ;
- télétravaillant depuis un lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur ;

- autorisés à télétravailler avec leur équipement personnel ; - l'autorisation de télétravailler comporte une durée ;

- le télétravail constitue un aménagement du poste de travail justifié par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents et proposé par le médecin du service de médecine préventive ou par le médecin du travail.

	Effectif
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2022 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail Total	40 184
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2022 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail dont femmes	28 497
Nombre d'agents en fonction au 31 décembre 2022 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail dont hommes	11 687

C. COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les effectifs du MENJ et du MESR sont majoritairement composés de personnels enseignants non éligibles au dispositif du compte épargne-temps. Le total de 341 017 jours de congés stockés au 31 décembre 2022 reflète cette spécificité.

Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre – Personnels BIATPSS :

2022	Effectif
Total	341 017
femmes	206 624
hommes	134 393

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année – Personnels BIATPSS :

2022	Effectif
Total	13 041
femmes	7 629
hommes	5 412

Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre – Personnels BIATPSS :

2022	Effectif
Total	341 017
femmes	206 624
hommes	134 393

8. DIALOGUE SOCIAL

A. INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL	64
B. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	64
C. MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES.....	64

A. INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Entre le 16 septembre 2021 et le 12 juillet 2022, 10 séances du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) ont eu lieu. Sur la même période, 3 comités techniques des personnels enseignants

titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) ont également eu lieu.

A titre de comparaison, sur l'année 2020/2021, 14 CTMESR et 7 CTU se sont tenus. Pour l'année 2019/2020, 10 CTMESR et 5 CTU ont été réunis.

B. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le CTMESR est composé de 30 représentants (15 membres titulaires/15 membres suppléants) dont 9 femmes pour 21 hommes répartis comme suit :

- Titulaires : 7 femmes/8 hommes
- Suppléants : 2 femmes/13 hommes

En application des articles 10 et 15 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, les parts de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour le renouvellement du CTMESR fixées au 1er janvier 2018 étaient de 50,57 % de femmes et 49,43 % d'hommes.

CTMESR	
Organisation syndicale	Nombre de sièges
SNPTES	4
CGT	3
CFDT	3
FSU	2
UNSA	1
SUD	1
FO	1

Le CTU est composé de 20 représentants (10 membres titulaires/10 membres suppléants) dont 8 femmes pour 12 hommes répartis comme suit :

- Titulaires : 6 femmes/4 hommes
- Suppléants : 2 femmes/8 hommes

En application des articles 10 et 15 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, les parts de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour le renouvellement du CTU fixées au 1er janvier 2018 étaient de 39,18% de femmes et 60,82 % d'hommes.

CTU	
Organisation syndicale	Nombre de sièges
FSU	4
CFDT	3
CGT	1
SUD	1
FO	1

C. MOYENS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

L'article 18 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ouvre la possibilité de fixer un contingent global de CTS par groupe de ministères, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et des ministres intéressés. Un [arrêté interministériel du 30 août 2012](#) applique cette faculté au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En application de l'article 1 de l'arrêté du 30 août 2012, « un contingent global de crédit de temps syndical est déterminé, pour le ministère chargé de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche à partir du cumul des effectifs des électeurs inscrits sur les listes électorales pour les élections au comité technique ministériel de chacun des deux départements ministériels. »

L'arrêté du 9 juillet 2019 a fixé le contingent global de crédit de temps syndical attribué au ministère de

l'éducation nationale et de la jeunesse et au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation à **2390 ETP** pour l'année 2021-2022.

BDS RSU 181 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (*prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982*)

Année scolaire	Organisations syndicales de l'enseignement public	Crédit attribué
2021-2022	ASAMEN (ASSOCIATION SYNDICALE DES ATTACHES D'ADMINISTRATION de L'EDUCATION NATIONALE)	0,801
2021-2022	CFE CGC - FONCTIONS PUBLIQUES	14,080
2021-2022	CFTC (CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS)	11,463
2021-2022	EDUC ACTION-CGT (UNION NATIONALE DES SYNDICATS DE L EDUCATION NATIONALE - UNSEN-CGT)	124,020
2021-2022	FAEN (FEDERATION AUTONOME DE L'EDUCATION NATIONALE)	1,714
2021-2022	FERC-CGT (FEDERATION DE L EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE)	34,020
2021-2022	FERCSUP-CGT (SECTEUR ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FEDERATION DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE CGT)	46,026
2021-2022	FNEC-FP/FO (FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA CULTURE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIERE FNEC-FP)	287,489
2021-2022	FSU (FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE - ENSEIGNEMENT, EDUCATION, RECHERCHE, CULTURE)	706,073
2021-2022	SAGES (SYNDICAT DES PROFESSEURS AGREGES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR)	2,674
2021-2022	SENRES (SYNDICAT DE L'EDUCATION NATIONALE, DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR)	1,084
2021-2022	SGEN-CFDT (FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE)	234,617
2021-2022	SIES (SYNDICAT INDEPENDANT de l'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE)	4,358
2021-2022	SNALC (SYNDICAT NATIONAL DES LYCEES ET DES COLLEGES)	112,107
2021-2022	SNCA EIL CONVERGENCE (EFFICACITE, INDEPENDANCE, LAÏCITE)	0,434
2021-2022	SNCL (SYNDICAT NATIONAL DES COLLEGES ET DES LYCEES)	5,255
2021-2022	SNE (SYNDICAT NATIONAL DES ECOLES)	9,572
2021-2022	SNESUP/FSU (SYNDICAT NATIONAL DE L ENSEIGNEMENT SUPERIEUR-FSU)	66,804
2021-2022	SNPTES (SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES, SCIENTIFIQUES ET DES BIBLIOTHEQUES, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE)	125,968
2021-2022	SPEG (SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'EDUCATION EN GUADELOUPE)	5,186
2021-2022	SPLN-SUP (SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE)	2,195
2021-2022	STC (SYNDICAT DES TRAVAILLEURS CORSES)	3,063
2021-2022	SUD EDUCATION (FEDERATION DES SYNDICATS SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DEMOCRATIQUES EDUCATION)	62,565
2021-2022	SUD RECHERCHE EPST	17,083
2021-2022	U.D.A.S. - POUR UNE ALTERNATIVE SYNDICALE	2,328
2021-2022	UN.CGT.CROUS (UNION NATIONALE DES SYNDICATS CGT DES CROUS)	14,020

2021-2022	UNSA-EDUCATION (FEDERATION DE L UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES-EDUCATION)	495,001
		2390