

## Les contractuels

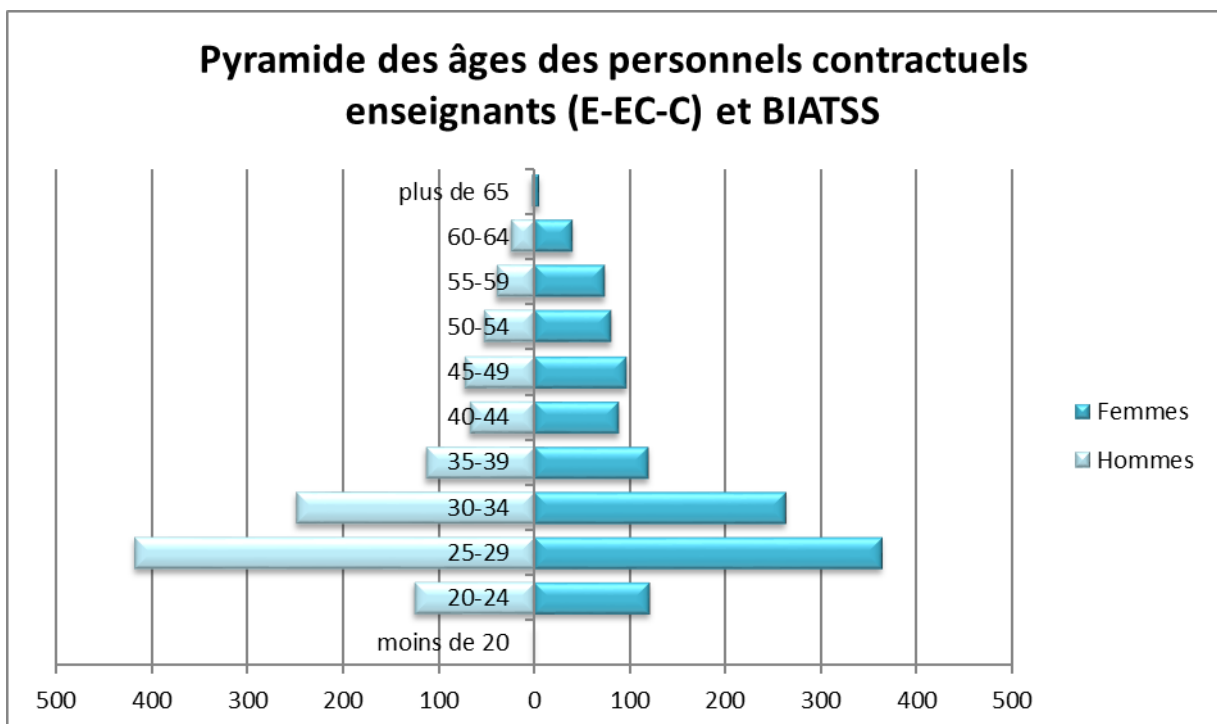
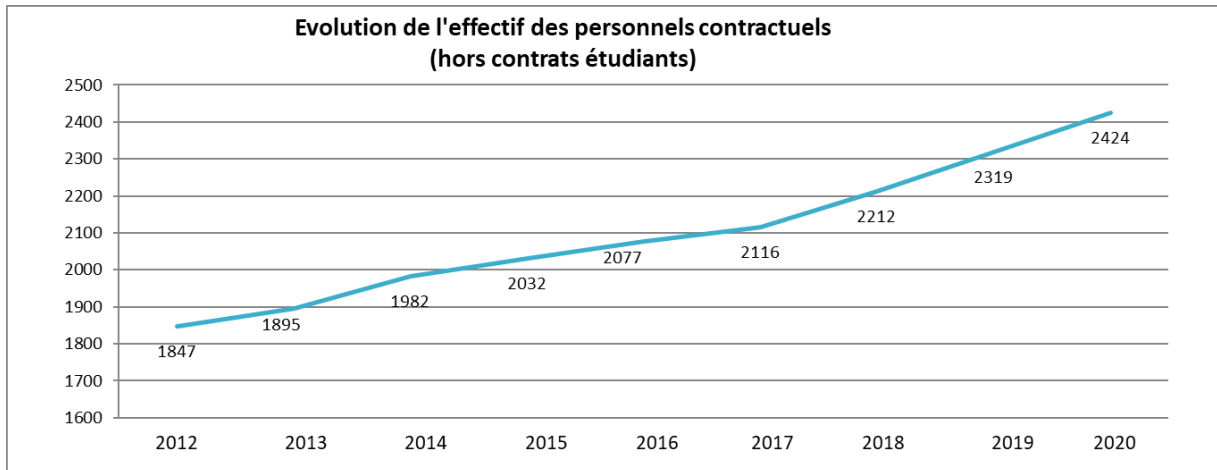
(Situation observée au 31/12/2020)

Ce focus est reconduit pour la septième année consécutive afin de suivre l'évolution des personnels contractuels de notre établissement depuis la création de l'Université de Lorraine et d'en approfondir l'analyse.

### Données introductives

Les données présentées dans ce focus, ne prennent plus en compte le nombre de contrats étudiants présents au 31 décembre tout comme dans la précédente version et dans le rapport social unique 2020. En effet, ce type de contrat fausse les données au vu de leur variation d'une année sur l'autre et à une date d'observation.

La population des personnels contractuels représente 33,8 % de l'effectif total de l'Université de Lorraine. Depuis 2012, **cette population ne cesse de croître et a augmenté de 31,2 % en 8 ans.**

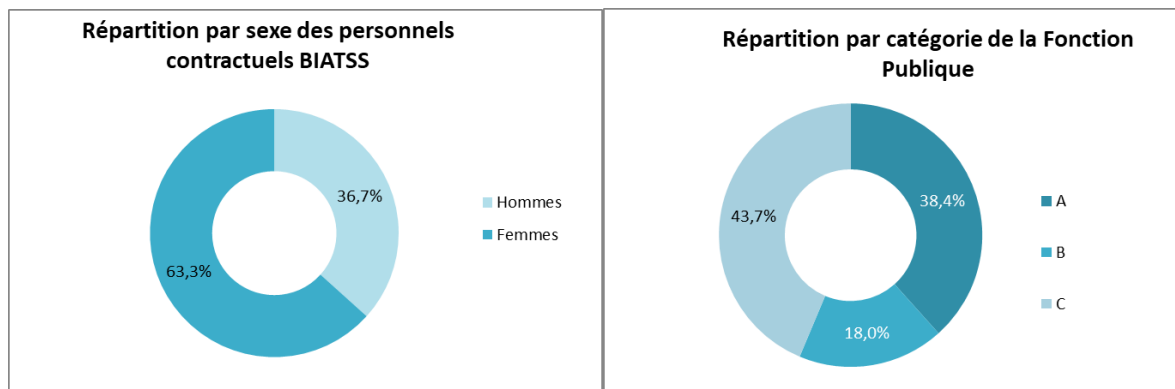


Cette pyramide des âges est similaire aux années précédentes. Sa forme de « poire écrasée » montre que cette population est essentiellement constituée de jeunes générations. Le nombre de personnels contractuels connaît encore une nette augmentation en 2020. Cette évolution impacte principalement la tranche d'âge des 30-34 ans dans laquelle la part d'hommes a progressé alors que celle des femmes est restée stable. L'effectif de la tranche d'âge des 35-39 ans est également concernée par une hausse aussi bien pour les hommes que les femmes. Les autres tranches d'âge restent stables. Les personnels BIATSS recrutés en contrat à durée déterminée en 2020 sont donc majoritairement des personnes qui se situent dans la tranche d'âge des 30-34 ans. Comme les années précédentes, on note qu'à partir de cette tranche d'âge, le nombre de contrats à durée déterminée diminue de

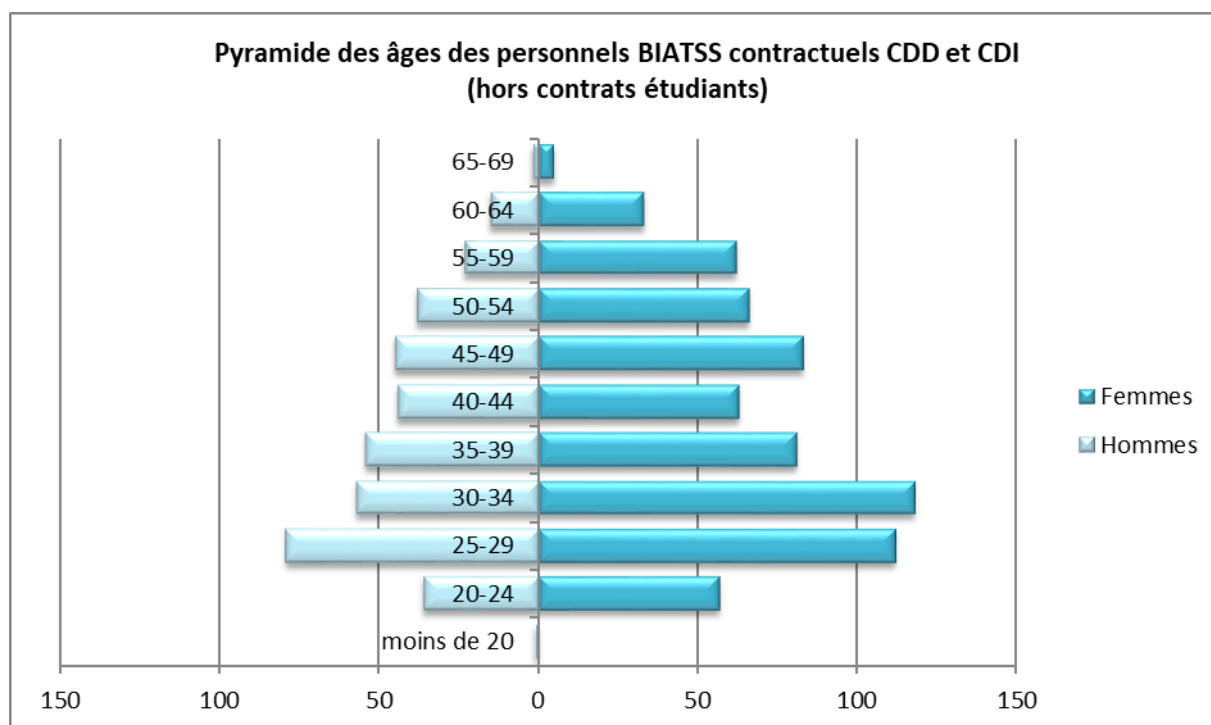
manière très significative. Cette baisse peut notamment s'expliquer par le passage en contrat à durée indéterminée à l'issue de 6 ans d'ancienneté mais également par la réussite des personnels aux concours de droit commun. A l'inverse, la diminution du nombre de contrats à durée déterminée pour les moins de 25 ans peut supposer une poursuite d'études supérieures. De manière générale et hormis la tranche d'âge des 25-29 ans, la répartition par sexe est à peu près équivalente quelle que soit la tranche d'âge

### **I – les contractuels BIATSS**

Les personnels contractuels BIATSS représentent un peu moins de la moitié des contractuels (44,3%) et 15% de l'effectif total de l'Université. Parmi ces contractuels 63,3 % sont des femmes, cette part est en légère baisse depuis 2018 (65,6% en 2018 et 63,5% en 2019). 43,7% de ces personnels assurent des fonctions de catégorie C, 18% des fonctions de catégorie B et 38,4% des fonctions de catégorie A. Le nombre de personnels appartenant à la catégorie C reste stable. On observe une hausse continue au sein de la catégorie A depuis 2018 (+ 27 agents en 2018, + 43 agents en 2019 et +23 agents en 2020).



### ***Pyramide des âges des contractuels BIATSS :***



Contrairement à la pyramide des âges globale des personnels contractuels, celle des personnels BIATSS montre clairement la part importante des femmes au sein de cette population. L'augmentation de la part des hommes dans la tranche d'âge des 25-29 ans est à souligner. La part des femmes progresse par rapport à 2019 dans la tranche d'âge des 30-34. La tranche d'âge des 25-29 ans est celle qui compte le plus de contractuels BIATSS. La tranche d'âge des 35-39 ans marque le début d'une diminution progressive des personnels contractuels pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment.

### **Spécialisation des contractuels BIATSS :**

Répartition des contractuels BIATSS par BAP (Branche d'Activité Professionnelle), catégorie fonction publique et sexe (au 31/12/2020) :

BAP ou spécialité	A			B			C			Total Nombre
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A (sciences du vivant)	18	7	25	5	3	8	8	2	10	43
B (chimie, matériaux)	4	10	14	2	2	4	2		2	20
C (sciences de l'ingénieur)	10	27	37	4	9	13	2	2	4	54
D (sc. de l'homme et société)	9	5	14	1		1				15
E (informatique)	7	32	39	2	13	15	1	3	4	58
F (documentation, édition)	34	18	52	15	10	25	17	16	33	110
G (patrimoine, logistique)	2	14	16	2	12	14	64	68	132	162
J (gestion adm., pilotage) médicaux sociaux	114	67	181	103	8	111	222	62	284	576
	30	4	34	2		2				36
<b>Total général</b>	<b>228</b>	<b>184</b>	<b>412</b>	<b>136</b>	<b>57</b>	<b>193</b>	<b>316</b>	<b>153</b>	<b>469</b>	<b>1074</b>

Tout comme les années précédentes, chez les personnels BIATSS contractuels, la BAP J gestion administrative et pilotage est la plus représentée avec 53,6% (-3,2% par rapport à 2019). De même que la moins représentée est la BAP D sciences de l'homme et société avec 1,4% de l'effectif. Il est à souligner que 76,2% des personnels contractuels appartenant à la BAP J sont des femmes.

### **Répartition par type de contrat au cours de l'année civile 2020 :**

Cette répartition a été réalisée par personne physique et par type de contrat BIATSS sur l'année civile 2020 et non sur le nombre total de contrats établis sur l'année. Les vacataires administratifs n'ont pas été comptabilisés dans ce tableau. La répartition par type de contrat BIATSS au 31/12/2020 est située page 56 du rapport social unique.

Type de contrat	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif physique	Effectif en ETP	Effectif physique	Effectif en ETP	Effectif physique	Effectif ETP
Apprenti	10	10	15	15	25	25
CDD	519	491,5	346	334,7	865	826,2
CDI	279	263,5	121	119,1	400	382,6
Handicap	5	5	5	5	10	10
PACTE	1	1	2	2	3	3
<b>Total général</b>	<b>814</b>	<b>771</b>	<b>489</b>	<b>475,8</b>	<b>1303</b>	<b>1246,8</b>

Sur l'année civile 2020, il y a eu au total 1 303 personnels contractuels BIATSS. Par rapport à la photographie des personnels en activité dans l'établissement au 31 décembre 2020, 1 074 personnels contractuels BIATSS hors contrats étudiants (donnée fixe observée à une date d'observation), nous constatons que dans la vie de l'établissement, 229 contractuels BIATSS en CDD sont entrés puis sortis durant l'année 2020.

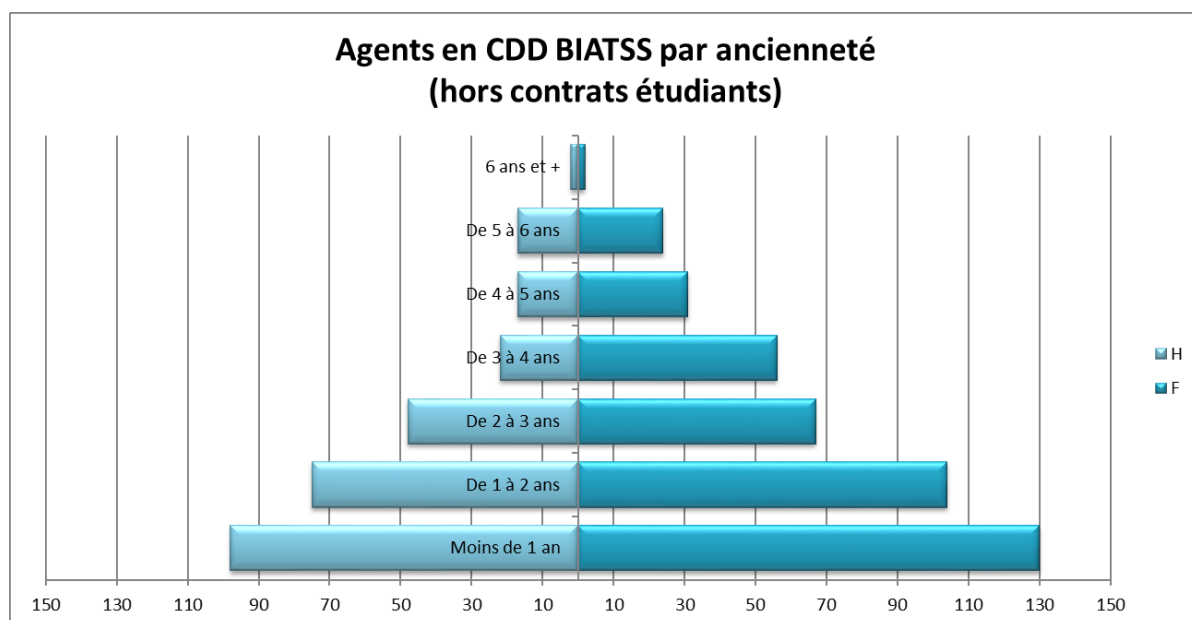
Le nombre de personnels contractuels BIATSS poursuit son évolution avec une augmentation de 45 agents par rapport à 2019 (pour rappel : + 46 agent entre 2018 et 2019).

### Les motifs de départ (hors contrats étudiants) :

		Femmes	Hommes	Total	%	Part des femmes
<b>Définitifs</b>	Fin de contrat	100	68	168	80,8%	59,5%
	Démission	17	12	29	13,9%	58,6%
	Autres départs volontaires (non-renouv. par l'agent)	1	1	2	1,0%	50,0%
	Licenciement, abandon de poste	2	1	3	1,4%	66,7%
	Retraite	4	1	5	2,4%	80,0%
<b>s/Total Départs définitifs</b>		<b>124</b>	<b>83</b>	<b>207</b>	<b>99,5%</b>	<b>59,9%</b>
<b>Temporaires</b>	Congé parental	1	0	1	0,5%	100,0%
	<b>s/Total Départs dits temporaires</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,5%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total</b>		<b>125</b>	<b>83</b>	<b>208</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,1%</b>

208 personnels contractuels BIATSS ont quitté l'établissement en 2020. Après une diminution en 2018 et une hausse en 2019 des départs pour fin de contrat, ce motif de départ diminue en 2020, pour rappel 2019(196), 2018(161), 2017(182) 2016 (175), 2015 (159) et 2014 (120). La diminution du nombre de démissions se poursuit en 2020 : 29 en 2020 contre 31 en 2019, 37 en 2018, 42 en 2017, 40 en 2016, 36 en 2015 et 24 en 2014. La fin de contrat représente 80,8% des motifs de départs, suivi de la démission pour 13,9% d'entre eux.

### L'ancienneté des personnels BIATSS en CDD :



Cette pyramide permet de visualiser la répartition de la population des personnels BIATSS en CDD en fonction de l'ancienneté des agents au sein de l'établissement. Plus l'ancienneté est élevée moins il y a de personnels en CDD. Cela peut notamment s'expliquer par la réussite aux concours des personnels contractuels et le passage en CDI des personnels ayant atteints les 6 ans d'ancienneté. Les personnels contractuels avec moins d'un an d'ancienneté sont majoritaires puisque la plupart d'entre eux pallient l'absence de personnels sur une période définie et généralement de moins d'un an (congé maternité, congé longue maladie, longue durée...).

En 2020, la hausse du nombre de personnels contractuels BIATSS impacte les différentes tranches d'ancienneté.

## **II – Les Contrats à Durée Déterminée BIATSS**

Cette partie analyse les différents contrats à durée déterminée BIATSS signés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

Les données suivantes ne comptabilisent pas les contrats étudiant et les vacataires pour activités accessoires.

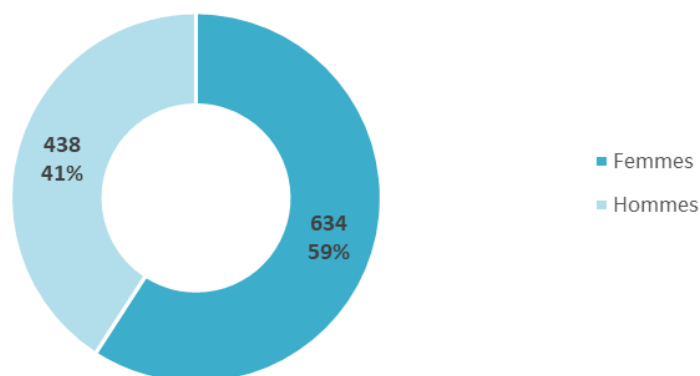
### **Répartition par sexe et catégorie des CDD BIATSS**

Les 1072 contrats sont, pour 59 %, signés par des femmes tout comme en 2019.

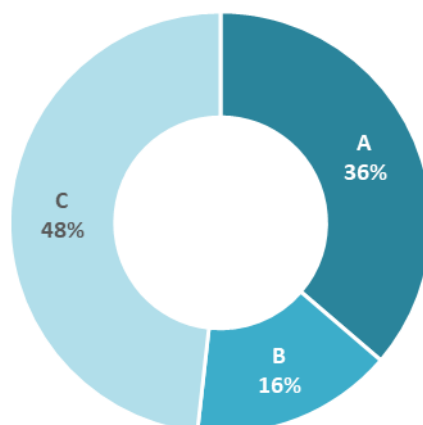
48 % de ces personnels assurent des fonctions de catégorie C, 36% des fonctions de catégorie A et 16% de catégorie B.

Le taux est identique à l'année précédente pour les personnels de catégorie B. On note une augmentation des contrats pour les personnels de catégorie A et une baisse pour les contrats de catégorie C.

## **Répartition par sexe des CDD signés en 2020**



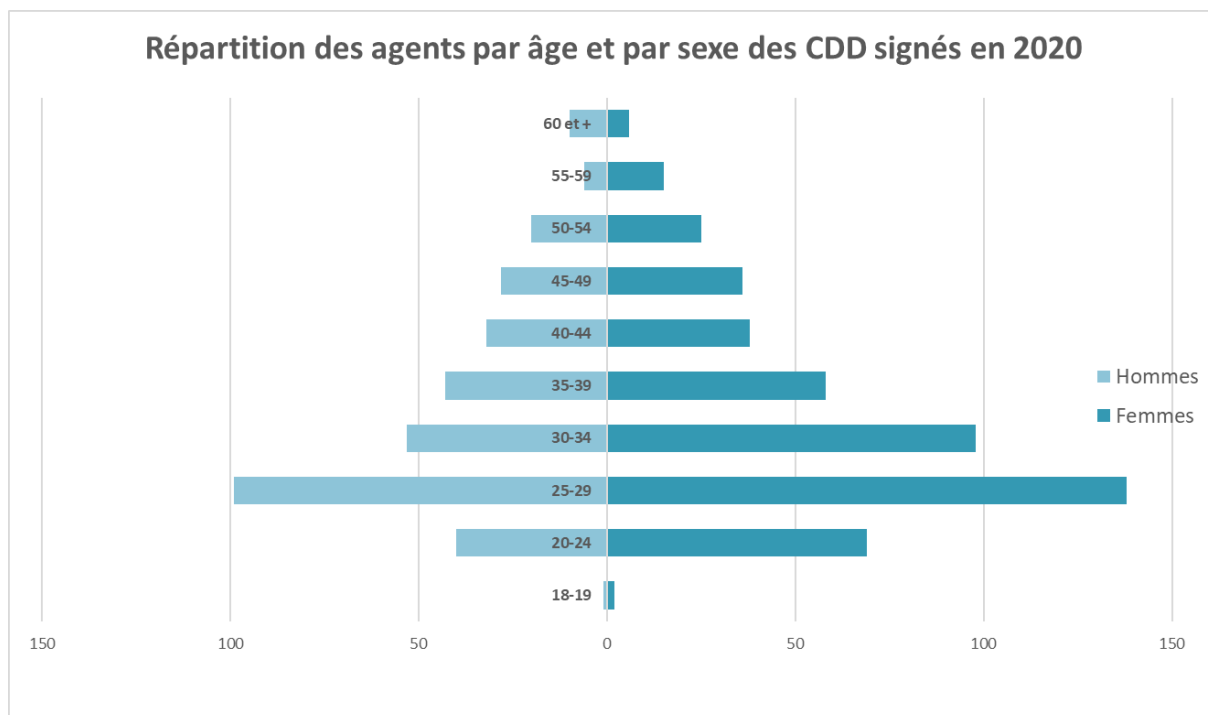
## **Répartition par catégorie des CDD signés en 2020**



### Pyramide des âges des CDD BIATSS

La tranche d'âge des 25-29 ans est la plus concernée par les CDD signés en 2020. Cette forme de poire écrasée indique que les effectifs sont relativement jeunes au sein des personnels sous CDD. On peut effectivement s'apercevoir que l'effectif diminue à partir des 30-34 ans.

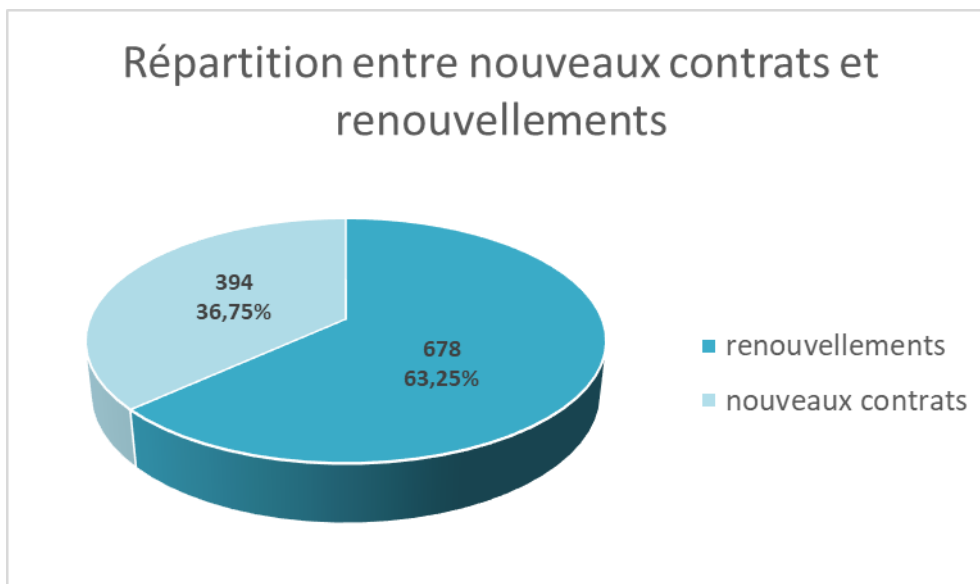
Cette baisse peut s'expliquer par le passage en contrat à durée indéterminée à l'issue de 6 ans d'ancienneté mais également par la réussite des personnels aux concours de droit commun.



### Répartition entre nouveaux contrats et renouvellements des CDD BIATSS

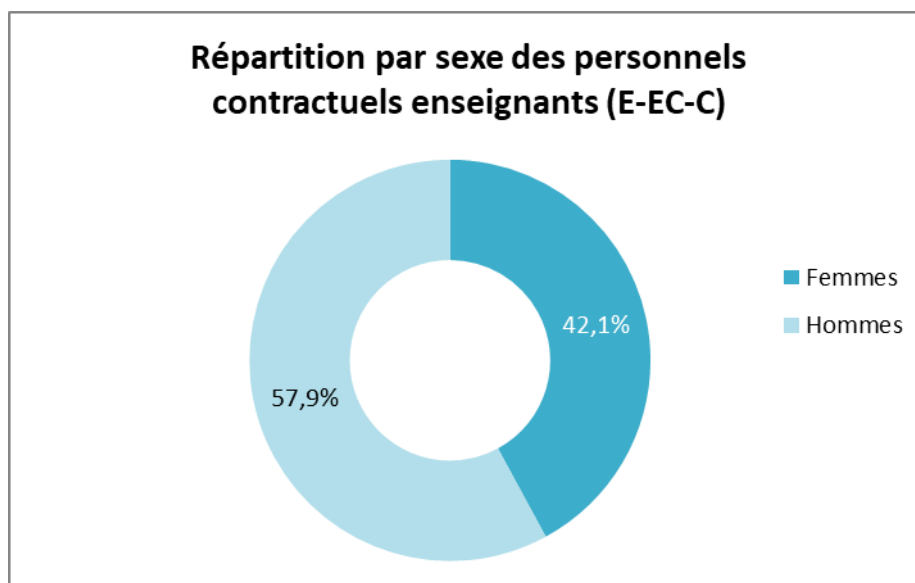
Plus de la moitié des contrats 2020 ont été signés par des agents déjà en poste à l'UL.

36,75 % des contrats 2020 ont été signés par des nouveaux personnels.

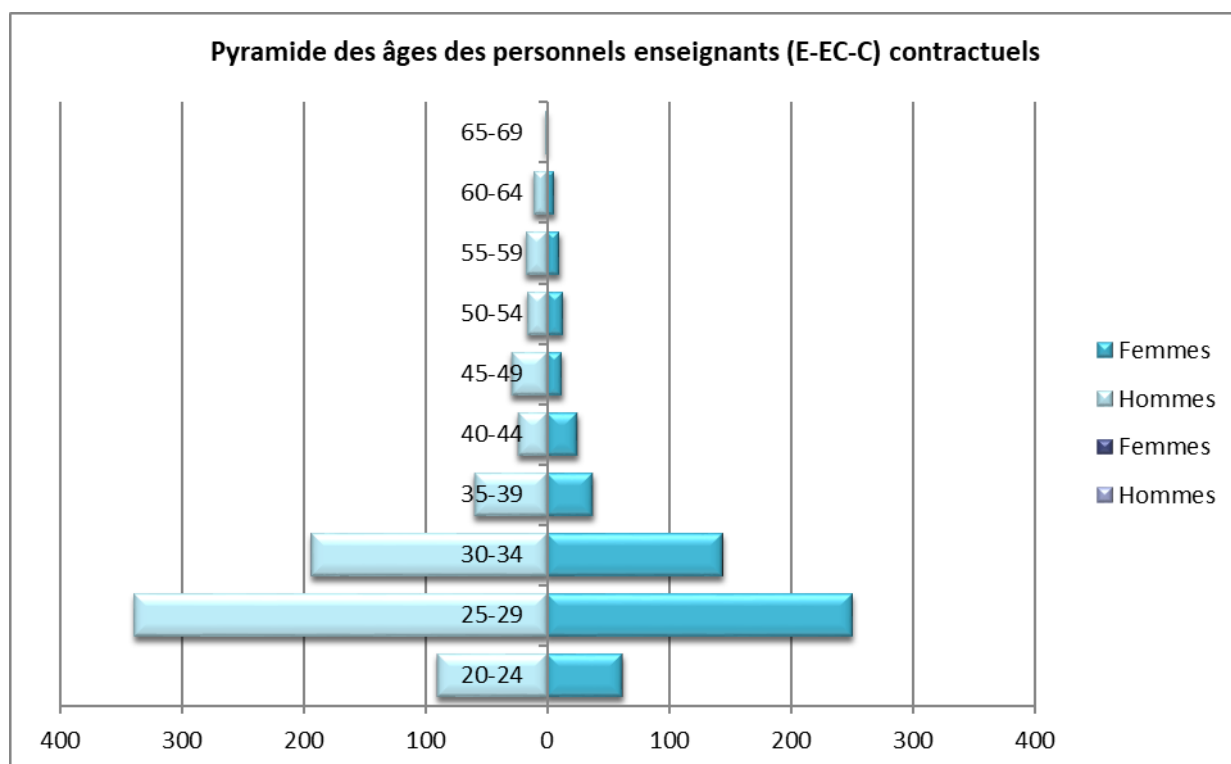


### III – les contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels représentent un peu plus de la moitié des effectifs contractuels et 18,8% de l'effectif total de l'Université. Parmi ces contractuels 42,1% sont des femmes. La part des femmes continue à diminuer légèrement en 2020 (43,8% en 2019, 44,2% en 2018).



#### *Pyramide des âges des contractuels enseignants et chercheurs :*



Cette pyramide des âges est très similaire aux années précédentes. La population contractuelle des enseignants et chercheurs est concentrée sur des tranches d'âge comprises entre 25 et 34 ans. Cela s'explique par les contrats doctoraux réservés aux étudiants inscrits en doctorat majoritairement présents au sein de cette population ainsi que les contrats d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche qui ciblent principalement des populations telles que les doctorants en fin de thèse ou les jeunes docteurs.

De ce fait, cette population a une moyenne d'âge de 31 ans alors que les personnels contractuels BIATSS ont une moyenne d'âge de 39 ans (hors contrats étudiants) soit 8 ans de plus. Cet écart s'accroît depuis 2015 en raison d'une hausse progressive de l'âge moyen des personnels contractuels BIATSS.

## Spécialisation des contractuels enseignants et chercheurs

- Personnels contractuels assurant une activité d'enseignement et/ou de recherche :

Code spécialité	Spécialité / section CNU	Contractuels Enseignants et Chercheurs		
		Femmes	Hommes	Total
01	Droit privé et sc. Criminelles	16	10	26
02	Droit public	8	9	17
03	Histoire du Droit et institutions	1	2	3
04	Science politique	2		2
05	Sciences économiques	7	13	20
06	Sciences de Gestion	16	22	38
07	Sciences du langage	6		6
08	Langue et littér. Ancienne	1		1
09	Langue et littér. Françaises	8	3	11
10	Littératures comparées	2	1	3
11	Langues anglo-saxonnes	5	4	9
12	Langues germaniques	1	2	3
13	Langues et littér. slaves	3		3
14	Langues et littér. Romanes	1	2	3
16	Psychologie	14	11	25
17	Philosophie	2	6	8
18	Arts, arts appliqués, arts du spect.	7	2	9
19	Sociologie, démographie	13	3	16
21	Histoire (ancien)	5	4	9
22	Histoire (contemporaine)	1	4	5
23	Géographie phys et humaine	5	9	14
25	Mathématiques	2	26	28
26	Mathématiques appliquées	2	10	12
27	Informatique	29	97	126
28	Milieus denses et matériaux	15	48	63
30	Milieus dilués et Optique	4	12	16
31	Chimie théorique, phys. analyt.	10	18	28
32	Chimie organique, minérale	14	11	25
33	Chimie des matériaux	20	38	58
34	Astron. astrophys.		1	1
35	Terre et autres planète (struct.)	21	29	50
36	Terre solide	1	1	2
60	Mécanique, génie méca et civil	14	47	61
61	Génie informatique	16	46	62
62	Energétique, génie procédés	21	37	58
63	Electronique, optronique	4	27	31
64	Biochimie Biologie moléculaire	16	5	21
65	Biologie Cellulaire	11	9	20
66	Physiologie	5	13	18
67	Biologie des populations	10	11	21
68	Biologie des organismes	19	23	42
69	Neurosciences	6	4	10
70	Sciences de l'éducation	2		2
71	Sc. Information Communication	8	18	26
72	Epistemologie, histoire sci .et tech.	2		2
74	STAPS	1	10	11
76	Théologie catholique	1	2	3
82	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	1		1
85	Sciences physico-chimiques	5	3	8
86	Sciences du médicament (pharm)	2	1	3
87	Sciences biol., fond. (pharma)	4		4
<b>Total général</b>		<b>390</b>	<b>654</b>	<b>1044</b>

La section la plus représentée reste celle de l'informatique. Contrairement aux disciplines du second degré (voir tableau suivant), les hommes sont majoritaires dans les spécialités de l'enseignement supérieur (62,6 %).



- Personnels enseignants assimilés à des enseignants du second degré

Disciplines	Femmes	Hommes	Total
Allemand	12	2	14
Anglais	22	10	32
Arabe	4		4
Arts appliqués	2	1	3
Communication	4	4	8
Droit	2		2
Economie GE.CF		1	1
Economie gestion	1	1	2
Education physique et sportive		2	2
Espagnol	7	4	11
Français Latin	1		1
Génie électrique	1		1
Informatique et gestion	2	3	5
Italien	2		2
Langue et litt. Française	3		3
Langue et culture chinoise	2		2
Japonais	1		1
Lettres Langues Vivantes	3	2	5
Lettres	3		3
Russe	2		2
Sciences de gestion et management	2		2
SII option informatique et numérique		1	1
Sociologie	1		1
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>31</b>	<b>108</b>

Les langues sont les principales disciplines dispensées par les enseignants contractuels. L'anglais est la discipline la plus présente. Les femmes sont majoritaires dans les disciplines du second degré (71%).

- Personnels contractuels dans le domaine de la santé-médecine :

Code spécialité	spécialité	Contractuels EC (Assist. Hôp., Assist. Hosp. Univ., Associé, Praticien)			Chercheurs, post-docs			TOTAL
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
42	Morphol. Morphogénèse	4	7	11				11
43	Biophys., Imagerie médicale	2	4	6				6
44	Biochimie, Biol. Cellulaire	7	3	10	3		3	13
45	Microbiologie, m. tr. Hygièn.	3	3	6				6
46	Santé publique env. Soc.	4	3	7	6	1	7	14
47	Cancérol. Gén. Immunol.	5	5	10				10
48	Anesthésie -réanim. Urg.	7	9	16				16
49	Pathol. nerveuses et muscul.	5	5	10				10
50	Pathol. Ost. Art. Dermato	6	6	12				12
51	Pathol. Cardio vasculaires	6	12	18				18
52	Maladies appareil digest. urin.	5	5	10				10
53	Méd. Int. Gériatr. Ch.	5	10	15				15
54	Dével. Path. enfant gynéco	12	9	21				21
55	Pathol. Tête et cou	4	3	7				7
56	Dévelop. Croiss. Prév.	5	1	6				6
57	Sc. Biol., méd., autres	3	3	6	1	2	3	9
58	Sc. Physiques et autres	4	5	9				9
81	Sc. Du médicament	1		1				1
82	Sc. Biologiques pharmac.	4		4				4
<b>Total spécialités hosp. Univ.</b>		<b>92</b>	<b>93</b>	<b>185</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>198</b>

La répartition des effectifs est assez uniforme et reste stable au sein de ces sections bien que la section sur le développement et pathologie de l'enfant, gynécologie obstétrique, endocrinologie et reproduction soit la plus représentée.

## Répartition par type de contrat au cours de l'année civile 2020 :

La répartition au 31 décembre 2020 est disponible à la page 49 du rapport social unique.

Type de contrat	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
As.m.conf.(mi-temps)	4	2	20	10	24	12
As.m.conf.(temps plein)			1	1	1	1
Ass.Hosp.Univ. Pharm	4	4	1	1	5	5
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	6	6	5	5	11	11
Ass.Hosp.Univ.CSERD	16	16	10	10	26	26
Ass.prof.(mi-temps)	1	0,5	6	3	7	3,5
Assoc. Chf.Clin. Tpl	1	1	2	2	3	3
Associé Assist. Tpl	1	1			1	1
Associé Mc.HU MTps			3	1,5	3	1,5
Associé Mc.HU temps plein			1	1	1	1
Associé Pr.HU MTps	1	0,5	1	0,5	2	1
Enseignant associé (statut UL)	13	6,5	39	19,5	52	26
ATER	130	130	118	118	248	248
ATER mi-temps	13	6,5	9	4,5	22	11
Ch.cli.univ.Med.Géné	2	2	3	3	5	5
Ch.cli.univ-ass.hôp.	82	82	98	98	180	180
Chercheur débutant	45	43,6	90	87,7	135	131,3
Chercheur confirmé	72	71,8	152	150,5	224	222,3
Doctorant contractuel	278	278	428	428	706	706
Enseignant-chercheur contractuel			2	1,5	2	1,5
Enseignant CDD	29	24,8	20	17,7	49	42,5
Enseignant CDI	27	24,9	9	8	36	32,9
Enseignants invités	7	7	39	38	46	45
Lecteur (échange)	5	5	4	4	9	9
Lecteur (personnel)	28	28	10	10	38	38
Mait. lang. (perso.)	5	5	3	3	8	8
Praticien HU	6	6	5	5	11	11
<b>Total général</b>	<b>776</b>	<b>752,1</b>	<b>1079</b>	<b>1031,4</b>	<b>1855</b>	<b>1783,5</b>

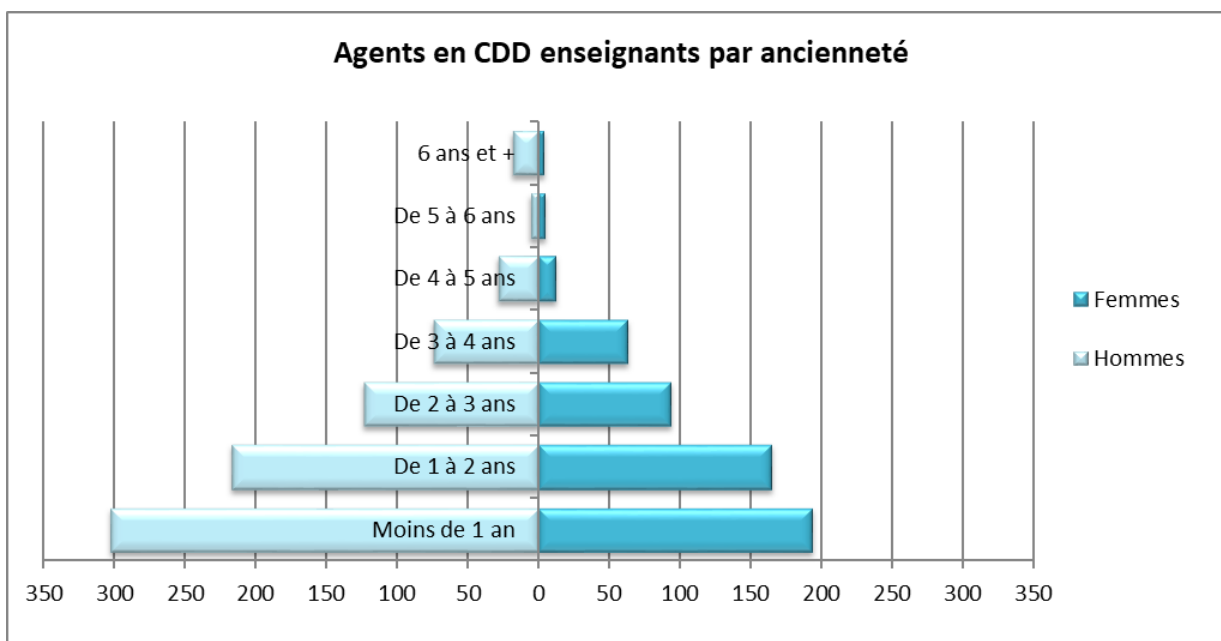
Au cours de l'année civile 2020, il y a eu 1855 personnels contractuels enseignants et chercheurs soit 31 agents de plus par rapport à 2019. Comparé aux chiffres observés au 31 décembre 2020, 1350 personnels contractuels enseignants (donnée fixe à une date d'observation), 505 personnels contractuels enseignants sont entrés puis sortis de l'établissement durant l'année 2020. Les principaux écarts entre les éléments étudiés au 31 décembre 2020 et au cours de l'année civile se situent sur les contrats qui se terminent à la fin de l'année universitaire, ce qui est notamment le cas pour les Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER) ainsi que pour les contrats doctoraux avec une fin de contrat au 30 septembre dans la majorité des cas. Les enseignants invités accueillis tout au long de l'année contribuent également à l'augmentation du nombre de contractuels à l'année. En effet, très peu d'invités ont un contrat en cours au 31 décembre.

**Les fins de contrats et les motifs de départs 2020 (hors vacataires d'enseignement et invités) :**

		Femmes	Hommes	Total	%	Part des femmes
<b>Définitifs</b>	Fin de contrat	162	233	395	86,6%	41,0%
	Démission	29	27	56	12,3%	51,8%
	Autres départs volontaires (non-renouv. par l'agent)	1	0	1	0,2%	100,0%
	Licenciement, abandon de poste	0	3	3	0,7%	0,0%
	Décès	1	0	1	0,2%	100,0%
<b>Total</b>		<b>193</b>	<b>263</b>	<b>456</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,3%</b>

La fin de contrat est le principal motif de départ puisqu'il représente 86,6% des cas, ce taux diminue par rapport à 2019. Le nombre de démissions est à la hausse en 2020 (+18 par rapport à 2019).

**L'ancienneté des personnels enseignants en CDD :**



L'ancienneté des personnels contractuels enseignants (E-EC-C), de par la nature de leur contrat ne dépassent généralement pas les 3 ans. En effet, les ATER, les doctorants contractuels, les lecteurs, les maîtres de langues et les assistants des hôpitaux ont des contrats ne pouvant dépasser une durée maximale définie réglementairement. Les enseignants contractuels qui dépassent les trois ans d'ancienneté sont principalement les enseignants de langues qui répondent à un besoin permanent mais également les enseignants associés, les doctorants contractuels recrutés ensuite en qualité d'ATER et les chercheurs. La quasi-totalité des personnels ayant une ancienneté de 6 ans et plus sont des professeurs des universités et maître de conférences associés.

**IV – Les Contrats à Durée Déterminée enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs**

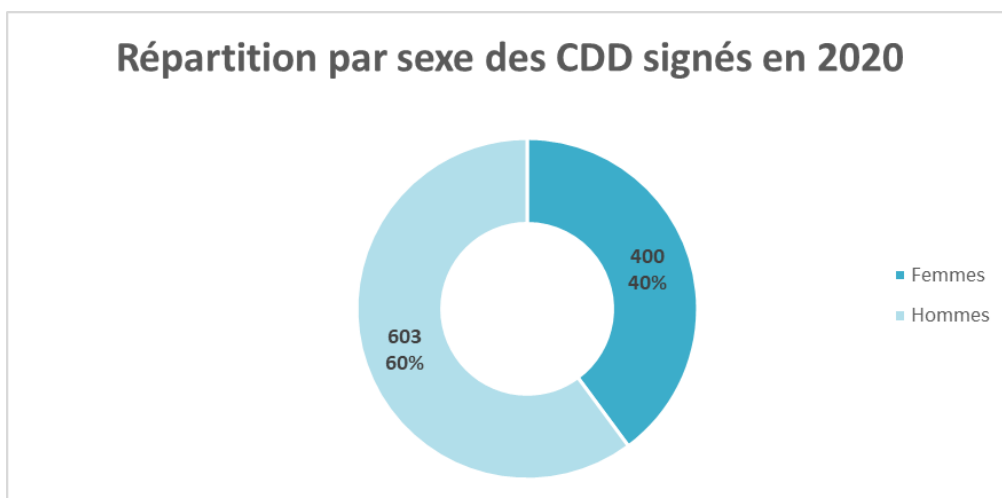
Cette partie analyse les différents contrats à durée déterminée enseignants et chercheurs signés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

1003 contrats ont été signés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

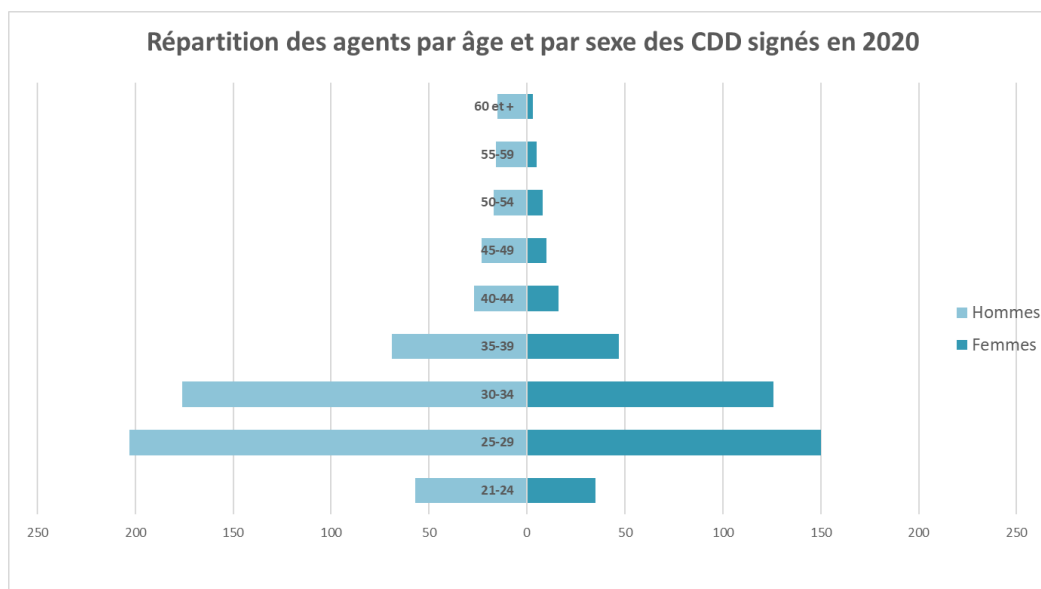
### Répartition par sexe des CDD enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

L'écart entre les femmes et les hommes est le même qu'en 2019.

On note que, contrairement aux contractuels BIATSS, les hommes signent la plus grosse part des CDD dans la population des Enseignants, Enseignants-Chercheurs, Chercheurs (60 %).

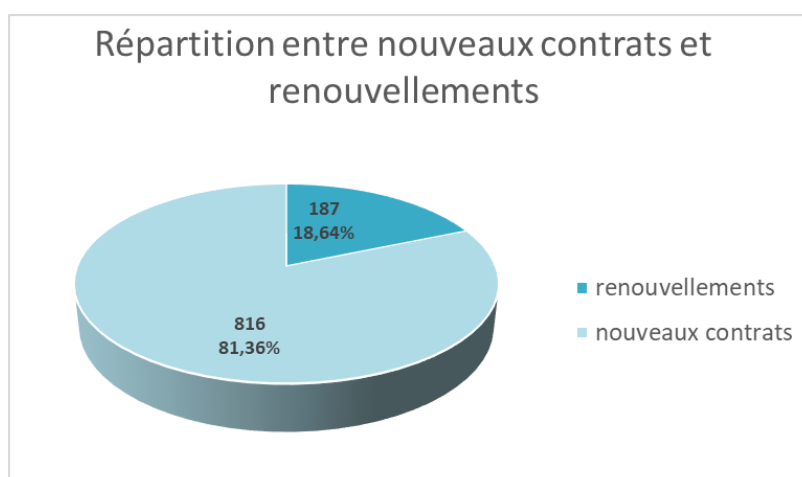


### Pyramide des âges des CDD enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



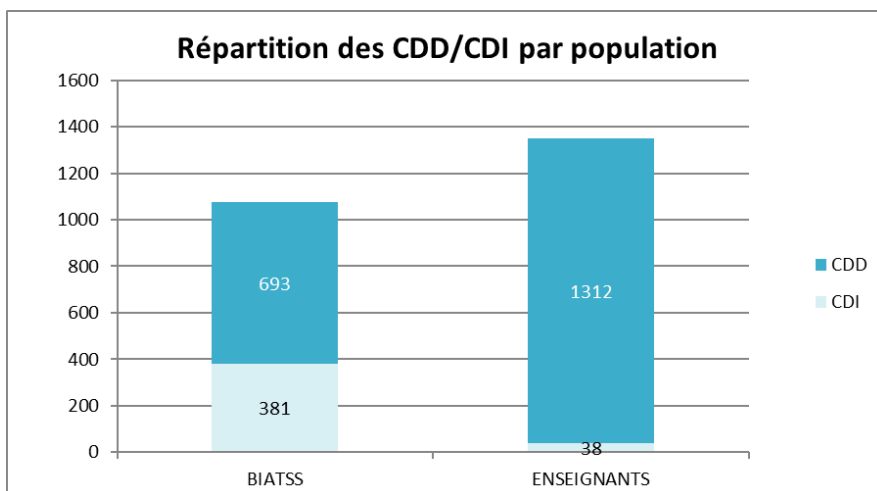
### Répartition entre nouveaux contrats et renouvellements des CDD enseignants et chercheurs

81% des contrats ont été signés par des nouveaux personnels.

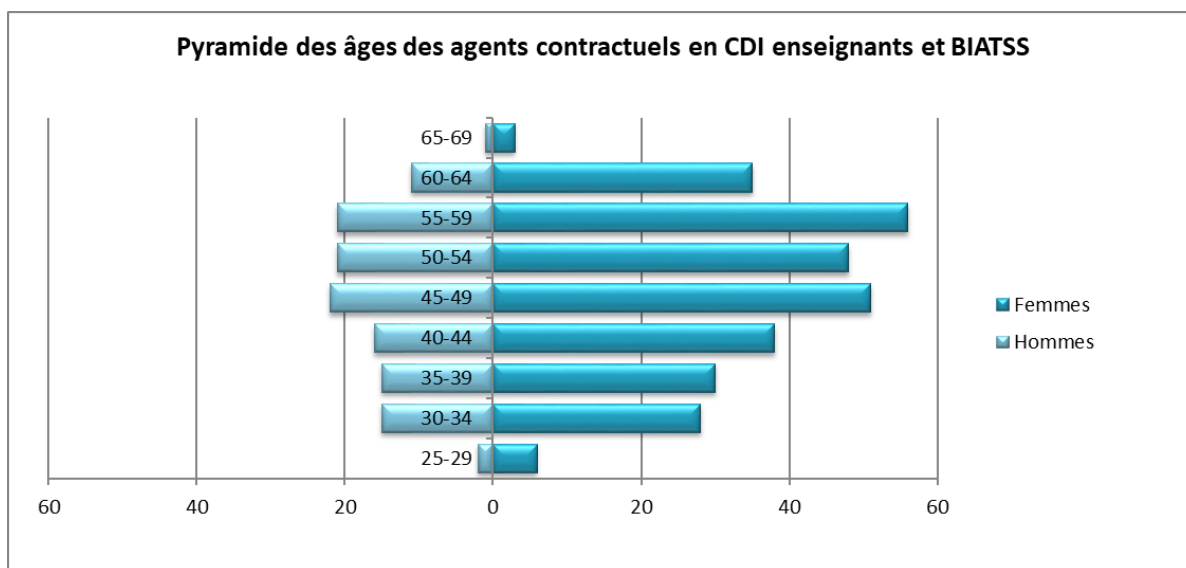


### **V - La « cédésiation » des contractuels**

419 personnels sont en contrat à durée indéterminée soit 17,3% des personnels contractuels. Il est à noter que 90,9 % des CDI concernent des personnels BIATSS. La faible part des personnels enseignants et chercheurs en CDI s'explique par la nature des contrats. En effet, les contrats de chercheurs sont conclus pour des missions précises et ponctuelles et les autres contrats sont quant à eux soumis réglementairement à des durées maximales. C'est pourquoi la quasi-totalité des CDI enseignants concerne des enseignants de langues.



### **Pyramide des âges des contractuels en Contrat à Durée Indéterminée :**



Cette pyramide des âges met en évidence que le nombre de contrats à durée indéterminée augmente lorsque l'âge des personnels progresse. Il est à noter que la part des femmes est considérable dans les contrats à durée indéterminée puisqu'elle est de 70,4 %, conséquence d'une forte présence des femmes au sein de la population BIATSS.

### **VI - Flux entrant et sortant - turnover :**

En ce qui concerne les BIATSS contractuels le taux d'arrivée durant l'année civile est de 229 sur 1 303 personnels (hors contrats étudiants) soit 17,6 %. Le taux de départ est de 208 sur 1 303 personnels (hors contrats étudiants) soit 16 %.

Pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, le taux d'arrivée au cours de l'année est de 505 sur 1 855 personnels soit 27,2 %. Le taux de départ est quant à lui de 456 sur 1 855 personnels soit 24,6 %.

S'agissant de tous les contractuels cumulés le taux d'arrivée est de 734 sur 3 158 personnels soit 23,2 % et de 664 sur 3 158 personnels soit 21 % pour ce qui est du taux de départ.