



PLAN D' ACTIONS RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

entre les femmes et les hommes

Pour chacun des chapitres ci-dessous, un bref résumé de l'analyse de la situation actuelle de l'établissement est présenté. Le « plan d'actions », présenté dans le tableau récapitulatif joint propose un certain nombre de mesure, pour (1) la résorption des écarts (effectifs, rémunération, etc.), (2) l'égal accès des femmes et des hommes aux postes et emplois, (3) une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et (4) la lutte contre les violences sexuelles et sexiste et contre les discriminations.

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du bilan social annuel, l'établissement présente chaque année, de manière factuelle, les écarts de rémunération constatés entre femmes et hommes. Ce suivi est présenté au sein du titre «Emploi et parité» et lors du bilan social 2018, en particulier, un focus particulier a été présenté sur l'égalité professionnelle. Le plan d'action ci-joint doit permettre de réduire les différents écarts constatés, notamment en termes de rémunération.

Effectifs

Au 31/12/2019, l'université Rennes 2 comptait 877 femmes pour 1457 personnels, soit 60,2% de l'effectif global, et cette proportion est en augmentation constante depuis 2016 (cf. tableau 1).

Parmi les enseignant·e·s titulaires, on compte en 2019 autant d'hommes (293) que de femmes (292). Il ne s'agit là que d'une quasi parité puisque parmi les enseignant·e·s-chercheur·e·s, on dénombre 16 maîtresses de conférence de plus que leurs homologues masculins, contre 22 hommes de plus que de femmes parmi les professeurs d'université. En d'autres termes, alors que pour les enseignant·e·s MCF, PRAG et PRCE, la parité est atteinte, la catégorie des PU laisse apparaître un déséquilibre en faveur des hommes (59% contre 41%). A l'inverse des titulaires, les femmes sont presque une fois et demie plus nombreuses dans la population des enseignant·e·s contractuel·le·s.

Parmi les personnels administratifs et techniques il y a deux fois plus de femmes que d'hommes. Titulaires, elles sont majoritaires dans toutes les filières et catégories d'emploi (sauf dans les corps des ingénieurs de recherche et assistants ingénieurs), mais quand elles représentent 60,7% des personnels de catégorie A, elles forment 76,8% des contingents de catégorie C.

Temps partiel

9,53 % des effectifs travaillent à temps partiel (1,32 % des enseignant·e·s et 8,21% des BIATSS). Selon l'évolution présentée au tableau 2, la proportion des femmes, largement majoritaire dans cette population, tend toutefois à se rééquilibrer légèrement au cours des dernières années, et cette évolution, qui reste à confirmer, est particulièrement visible pour les enseignants, en 2019.

Rémunération

L'écart de rémunération brute entre les hommes et les femmes est en moyenne de 7 194€ par an, en 2019. L'inégalité s'observe pour la plupart des catégories d'emploi, comme le montre le tableau 3, même si cet écart tend à baisser depuis les dernières années (cf. tableau 4). Si ces écarts semblent se résorber pour les enseignant·e·s, il n'en va pas de même pour les BIATSS et les raisons doivent non seulement en être analysées plus finement, mais autant que faire se peut, des correctifs doivent être apportés (politique de recrutement, promotion active des femmes, etc.).

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Actuellement, la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables. Le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade en termes de mixité des métiers, d'une part, et d'accompagnement des parcours et d'égal accès aux responsabilités professionnelles, d'autre part.

Il s'agira en particulier, pour les BIATSS, d'encourager les pratiques de parité pour les candidat-e-s à une évolution de corps ou de grade et de veiller à l'équilibre de la représentation des genres dans les différents corps concernés. Pour les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s, différents leviers peuvent être étudiés, dont l'attribution des CRCT et CPP. De manière plus générale, l'information à destination des personnels sur les possibilités d'avancement ou de mobilité peut être renforcée et une politique incitative peut être conduite vis à vis des femmes en particulier.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Différents dispositifs existent d'ores et déjà à Rennes 2 et mériteraient probablement d'être promus ou plus largement diffusés pour information à la communauté :

- Charte du télétravail (hors contexte sanitaire actuel et « travail à distance »)
- Dispositifs de soutien financier pour parents d'enfants en situation de handicap
- Congés pour « proche aidant »
- Dispositif de « don de congés » pour les personnels BIATSS
- Aménagement spécifique du temps de travail sur recommandation médicale
- Demande de temps partiels sur autorisation
- Jours d'absence autorisée pour « garde d'enfant » pour les personnels BIATSS
- CPP « hors contingent » pour les enseignant-e-s et possibilité d'aménagement de service
- Règle du « droit à la déconnexion » rappelée régulièrement
- Gestion du temps en coordination avec le « bureau des temps » de la Ville de Rennes)
- ...

Dans le cadre du Copil RH, un groupe de travail est prévu pour aborder la question du temps de travail, du télétravail et des cycles de travail. La crise sanitaire de 2020 et les différentes enquêtes réalisées, à Rennes 2 comme dans d'autres organisations (publiques et privées) ont fait apparaître la nécessité d'une réflexion approfondie sur les questions d'articulation en vie personnelle et vie professionnelle, d'une part, mais aussi les questions d'équité ou de déséquilibres engendrées.

Concernant les temps institutionnels collectifs, l'établissement sera attentif aux horaires déterminés pour ces rencontres afin de respecter les nécessités de conciliation avec les temps de vie personnelle et familiale.

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Depuis 2015, dans le cadre de sa mission Égalité, l'établissement s'est employé à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes sur ses campus. En réponse à des attentes très fortes d'une partie de la communauté, priorité a été donnée en un premier temps à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles. Les actions menées l'ont été dans le cadre d'un groupe de travail inter-établissements sur le site de Rennes. Ainsi ont pu être mises en place trois campagnes d'affichage (2016, 2017 et 2018) ; a pu être signée une lettre d'engagement (14 signataires en Bretagne) de l'établissement à œuvrer contre les violences sexuelles et sexistes ; ont pu être édités un flyer de prévention des violences sexistes et sexuelles (glossaire, adresses premiers contacts) et un guide de prévention du harcèlement de rue à Rennes (2019). Enfin, des actions de formations sont régulièrement proposées à l'intention des personnels et des étudiant·e·s.

Une cellule de veille mutualisée a été mise en place avec UR1 et ENS de Rennes avec une adresse mail dédiée qui permet la prise en charge immédiate de la victime. Pour la renforcer, une convention avec SOS Victimes permettant d'appuyer le travail de la cellule juridique et du SSE a été signée. Par ailleurs, Rennes 2 a été l'une des toutes premières universités à proposer l'inscription sous prénom d'usage (2016) en l'accompagnant d'un protocole anticipant les difficultés avec les partenaires immédiats (CROUS, éventuels employeurs,...). Au sein de l'établissement, un groupe de travail réunissant personnels enseignants et BIATSS et étudiant·e·s a été mis en place (parmi les actions réalisées : des toilettes neutres aux différents étages des bâtiments, des distributeurs de protections périodiques dans le cadre de la lutte contre la précarité menstruelle, etc. ; parmi celles envisagées : un dispositif de signalement en ligne et la rédaction d'une Charte contre les discriminations, etc.). Depuis 2015 le séminaire récurrent Les Mardis de l'égalité programme des rencontres-débats et visionnage de films en lien avec les questions de discriminations et de violences sexuelles et sexistes. Par ailleurs, l'établissement participe aux actions de sensibilisation mises en place autour des journées du 8 mars, 17 mai et 25 novembre.

Pour l'ensemble des dispositifs contre les violences faites aux femmes, l'établissement s'est vu décerner le label Orange Day Champion (ONU France) en 2016, 2017 et 2018.

Une programmation à trois ans a d'ores et déjà été élaborée :

- 2020-2023 : UR2 poursuivra son engagement au sein du groupe de travail inter-établissements avec l'organisation régulière de manifestations autour des dates symboliques du calendrier de l'égalité, la mise en place de formations pour les personnels et les étudiant·e·s, la réflexion autour de la cellule de veille mise en place au niveau des 2 universités rennaises et de l'ENS de Rennes.
- 2020-2021 : Mise en place d'un dispositif de signalement en ligne des situations de violences sexuelles et sexistes ; pour la lutte contre les discriminations, étendre le dispositif « prénom d'usage » aux personnels.

Conscient des limites de son dispositif « Mission Égalité » reposant sur une seule personne (Vice-présidente en charge de l'égalité), l'Établissement a réfléchi à une évolution de cette mission. Sur la base des résultats de l'étude commandée par l'Établissement dans le cadre de l'appel à projets Rapport sur Commande d'une Administration, de l'IRA de Nantes, il est envisagé de programmer les actions suivantes :

- 2021/2022 : Dédier des crédits et des ETPT à la mission Égalité pour la création d'une mission soutien (réfèrent·e égalité) ; mise en place d'un Copil Égalité ; mise en place d'un réseau de référents Égalité dans les UFR/départements ; création d'un Observatoire des Inégalités
- 2021-2024 : Mise en place d'une organisation du travail favorisant l'articulation vie professionnelle et vie privée. Action sur la répartition et la valorisation des fonctions administratives et pédagogiques. Action sur la procédure d'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques. Amélioration de la gestion de carrière des enseignant·e·s chercheur·e·s.

Tableau 1 : Effectifs au 31 décembre et répartition F/H

	2016		2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	812	567	831	571	863	574	877	580
<i>Titulaires</i>	266	298	271	294	281	290	292	293
<i>Contractuels</i>	112	77	112	75	118	85	114	82
Enseignants	378	375	383	369	399	375	406	375
<i>Titulaires</i>	303	131	313	134	313	138	312	138
<i>Contractuels</i>	131	61	135	68	151	61	159	67
BIATSS	434	192	448	202	464	199	471	205
Enseignants	378	375	383	369	399	375	406	375
<i>Professeur des universités</i>	43	78	46	77	49	72	52	74
<i>Maître de conférences</i>	162	161	164	158	170	161	177	161
<i>PRAG</i>	35	28	34	31	33	31	35	31
<i>PRCE</i>	26	31	27	28	29	26	28	27
Total	266	298	271	294	281	290	292	293
<i>Professeur contractuel</i>	10	5	15	6	18	10	23	9
<i>PAST</i>	14	20	16	19	18	20	17	17
<i>ATER</i>	21	18	23	13	25	16	15	13
<i>Contractuel doctorant</i>	44	29	38	31	40	31	43	35
<i>Lecteur / Maître de langue</i>	23	5	20	6	17	8	16	8
Total	112	77	112	75	118	85	114	82
BIATSS	434	192	448	202	464	199	471	205
<i>Cadre Administratif</i>		2	1	2	1	2	1	1
<i>Attaché d'administration ENES</i>	7	2	8	2	8	2	8	2
<i>Secrétaire AENES</i>	26	3	26	4	23	4	22	3
<i>Adjoint administratif</i>	63	3	58	3	54	3	56	3
Total	96	10	93	11	86	11	87	9
<i>Ingénieur de Recherche</i>	4	5	4	6	4	6	3	6
<i>Ingénieur d'études</i>	45	30	49	29	52	31	53	34
<i>Assistant ingénieur de recherche et de formation</i>	11	15	13	16	13	17	12	18
<i>Technicien de recherche et de formation</i>	33	30	34	30	37	32	39	32
<i>Adjoint technique</i>	72	34	77	36	78	35	76	34
Total	165	114	177	117	184	121	183	124
<i>Conservateur des bibliothèques</i>	9	1	10		10		9	
<i>Bibliothécaire</i>	8	1	8	1	8	1	8	
<i>Bibliothécaire adjoint spécialisé</i>	7	3	7	3	9	3	8	3
<i>Magasinier</i>	18	2	18	2	16	2	17	2
Total	42	7	43	6	43	6	42	5
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. A</i>	50	28	54	37	58	31	67	32
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. B</i>	11	6	18	7	17	9	16	8
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. C</i>	39	12	34	11	43	12	41	12
<i>Apprenti</i>	1	2	1	1	2		1	1
Total	101	48	107	56	120	52	125	53
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. A</i>	13	5	13	7	16	5	16	8
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. B</i>	8	4	7	3	9	2	11	4
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. C</i>	9	4	8	2	6	2	7	2
Total	30	13	28	12	31	9	34	14
Agents contractuels	131	61	135	68	151	61	159	67

Tableau 2 : Nombre d'agents à temps partiel - répartition F/H

	2016		2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	125	25	116	21	108	29	134	46
<i>Titulaires</i>	12	2	12	2	9	3	8	3
<i>Contractuels</i>	3	4	3	1	3	4	27	23
Enseignants	15	6	15	3	12	7	35	26
<i>Titulaires</i>	84	9	75	10	70	13	66	10
<i>Contractuels</i>	26	10	26	8	26	9	33	10
BIATSS	110	19	101	18	96	22	99	20
Enseignants	15	6	15	3	12	7	35	26
<i>Professeur des universités</i>								
<i>Maître de conférences</i>	7	1	7	1	5	2	4	2
<i>PRAG</i>	3		2		2		1	
<i>PRCE</i>	2	1	3	1	2	1	3	1
Total	12	2	12	2	9	3	8	3
<i>Professeur contractuel</i>	2	4	2	1	3	4		
<i>PAST</i>							17	17
<i>ATER</i>								
<i>Contractuel doctorant</i>							10	6
<i>Lecteur / Maître de langue</i>	1		1					
Total	3	4	3	1	3	4	27	23
BIATSS	110	19	101	18	96	22	99	20
<i>Cadre Administratif</i>								
<i>Attaché d'administration ENES</i>			1		1		1	
<i>Secrétaire AENES</i>	8		4		4		2	
<i>Adjoint administratif</i>	23		21		19		16	
Total	31		26		24		19	
<i>Ingénieur de Recherche</i>	1	1		1		1		1
<i>Ingénieur d'études</i>	12	1	13	1	12	2	12	1
<i>Assistant ingénieur de recherche et de formation</i>	4	1	3	1	2	2	1	2
<i>Technicien de recherche et de formation</i>	6	3	4	3	4	4	7	3
<i>Adjoint technique</i>	18	2	16	3	17	2	15	2
Total	41	8	36	9	35	11	35	9
<i>Conservateur des bibliothèques</i>	2		1		1		1	
<i>Bibliothécaire</i>	2	1	2	1	2	1	2	
<i>Bibliothécaire adjoint spécialisé</i>	1		1		1		1	
<i>Magasinier</i>	7		9		7	1	8	1
Total	12	1	13	1	11	2	12	1
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. A</i>	9	5	12	3	10	4	17	4
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. B</i>		1	2	2	2	2	2	2
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. C</i>	9	1	4	1	6	2	6	1
<i>Apprenti</i>								
Total	18	7	18	6	18	8	25	7
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. A</i>	4		4		4		4	2
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. B</i>		2		1	1		1	
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. C</i>	4	1	4	1	3	1	3	1
Total	8	3	8	2	8	1	8	3
Agents contractuels	26	10	26	8	26	9	33	10

Tableau 3 : Rémunération brute moyenne F/H

	2016		2017		2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunération brute moyenne	33 802	42 049	34 806	42 599	35 435	43 090	35 768	42 962
<i>Titulaires</i>	47 323	51 980	48 116	52 884	49 609	54 063	50 275	54 220
<i>Contractuels</i>	26 143	28 949	27 121	29 221	27 548	28 796	27 628	28 373
Enseignants	41 227	47 966	42 465	48 664	43 597	49 418	44 291	48 992
<i>Titulaires</i>	28 706	32 571	29 786	33 120	30 301	33 635	30 551	33 940
<i>Contractuels</i>	23 181	25 195	23 878	26 342	24 003	26 314	23 984	26 775
BIATSS	27 112	30 329	28 060	31 050	28 366	31 375	28 400	31 781
Enseignants	41 227	47 966	42 465	48 664	43 597	49 418	44 291	48 992
<i>Professeur des universités</i>	62 284	65 980	62 013	66 413	63 277	68 112	64 559	69 521
<i>Maître de conférences</i>	45 847	46 603	46 704	47 678	47 854	48 720	48 021	48 691
<i>PRAG</i>	45 157	51 884	44 700	51 726	46 096	52 844	47 609	53 230
<i>PRCE</i>	37 139	44 832	38 129	45 847	40 670	47 738	41 370	47 090
Total	47 323	51 980	48 116	52 884	49 609	54 063	50 275	54 220
<i>Professeur contractuel</i>	25 500	29 227	25 553	28 317	27 617	29 362	29 080	29 551
<i>PAST</i>	41 018	46 354	44 217	45 307	43 377	45 992	43 900	47 113
<i>ATER</i>	28 133	29 484	29 413	29 336	29 247	29 511	28 094	28 576
<i>Contractuel doctorant</i>	23 678	23 918	23 909	25 067	24 035	24 086	23 989	23 777
<i>Lecteur / Maître de langue</i>	24 217	23 040	25 735	23 352	25 502	22 368	24 916	24 002
Total	26 143	28 949	27 161	29 221	27 548	28 796	27 628	28 373
BIATSS	27 112	30 329	28 060	31 050	28 366	31 375	28 400	31 781
<i>Cadre Administratif</i>	80 120	65 092	84 606	70 005	75 220	71 211	75 279	87 464
<i>Attaché d'administration ENES</i>	39 748	37 878	40 467	40 305	41 774	41 490	42 470	41 786
<i>Secrétaire AENES</i>	30 484	28 626	31 126	28 236	30 216	28 692	31 263	29 596
<i>Adjoint administratif</i>	23 618	23 880	24 443	24 889	24 798	26 079	24 780	28 360
Total	27 090	36 376	28 219	23 759	28 466	38 037	28 854	29 394
<i>Ingénieur de Recherche</i>	52 308	53 109	52 462	54 113	53 540	54 397	56 977	54 140
<i>Ingénieur d'études</i>	37 324	39 222	39 250	40 657	39 842	41 728	39 624	41 639
<i>Assistant ingénieur de recherche et de formation</i>	29 510	35 983	31 987	36 318	31 667	36 658	32 340	37 109
<i>Technicien de recherche et de formation</i>	27 028	29 783	27 867	30 103	27 826	30 704	28 104	30 701
<i>Adjoint technique</i>	22 584	22 597	22 836	23 296	23 179	24 047	23 329	24 052
Total	28 567	32 170	29 602	32 708	29 876	33 387	30 191	33 725
<i>Conservateur des bibliothèques</i>	52 086	58 037	51 469	62 120	54 736		56 588	
<i>Bibliothécaire</i>	37 241	33 609	37 466	38 292	39 845	38 498	39 038	39 594
<i>Bibliothécaire adjoint spécialisé</i>	28 858	30 246	29 512	31 566	30 189	32 335	29 899	32 656
<i>Magasinier</i>	23 723	22 681	24 589	22 890	24 870	23 172	24 437	22 501
Total	33 285	33 630	34 088	32 962	36 106	30 241	35 769	29 778
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. A</i>	26 905	28 326	27 599	28 854	27 341	28 710	100 825	29 806
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. B</i>	19 160	20 724	20 395	20 460	20 802	20 543	27 747	20 634
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. C</i>	20 057	19 958	20 416	20 404	21 004	20 802	156 743	21 107
<i>Apprenti</i>	7 824		8 349		10 367	14 863	9 927	15 525
Total	22 964	24 323	23 610	25 549	23 629	25 579	23 531	26 220
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. A</i>	28 862	36 383	28 726	36 772	28 980	32 233	29 602	33 898
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. B</i>	21 990	23 116	22 473	24 625	22 347	25 324	22 738	24 795
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. C</i>	19 889	19 363	20 298	20 556	20 356	21 981	20 724	20 966
Total	23 935	28 705	24 744	29 826	25 303	29 559	25 605	29 378
Agents contractuels	23 181	25 195	23 878	26 342	24 003	26 314	23 984	26 775

Tableau 4 : Écarts de rémunération F/H

	2016	2017	2018	2019
Écart de rémunération	19,61%	18,29%	17,76%	16,75%
<i>Titulaires</i>	9,0%	9,0%	8,2%	7,3%
<i>Contractuels</i>	9,7%	7,1%	4,3%	2,6%
Enseignants	14,0%	12,7%	11,8%	9,6%
<i>Titulaires</i>	11,9%	10,1%	9,9%	10%
<i>Contractuels</i>	8,0%	9,4%	8,8%	10%
BIATSS	10,6%	9,6%	9,6%	10,6%
Enseignants	14,05%	12,74%	11,78%	9,59%
<i>Professeur des universités</i>	5,6%	6,6%	7,1%	7,1%
<i>Maître de conférences</i>	1,6%	2,0%	1,8%	1,4%
<i>PRAG</i>	13,0%	13,6%	12,8%	10,6%
<i>PRCE</i>	17,2%	16,8%	14,8%	12,1%
Total	9,0%	9,0%	8,2%	7,3%
<i>Professeur contractuel</i>	12,8%	9,8%	5,9%	1,6%
<i>PAST</i>	11,5%	2,4%	5,7%	6,8%
<i>ATER</i>	4,6%	-0,3%	0,9%	1,7%
<i>Contractuel doctorant</i>	1,0%	4,6%	0,2%	-0,9%
<i>Lecteur / Maître de langue</i>	-5,1%	-10,2%	-14,0%	-3,8%
Total	9,7%	7,1%	4,3%	2,6%
BIATSS	10,61%	9,63%	9,59%	10,64%
<i>Cadre Administratif</i>	-23,1%	-20,9%	-5,6%	13,9%
<i>Attaché d'administration ENES</i>	-4,9%	-0,4%	-0,7%	-1,6%
<i>Secrétaire AENES</i>	-6,5%	-10,2%	-5,3%	-5,6%
<i>Adjoint administratif</i>	1,1%	1,8%	4,9%	12,6%
Total	25,5%	25,3%	25,2%	26,8%
<i>Ingénieur de Recherche</i>	1,5%	3,1%	1,6%	-5,2%
<i>Ingénieur d'études</i>	4,8%	3,5%	4,5%	4,8%
<i>Assistant ingénieur de recherche et de formation</i>	18,0%	11,9%	13,6%	12,8%
<i>Technicien de recherche et de formation</i>	9,2%	7,4%	9,4%	8,5%
<i>Adjoint technique</i>	0,1%	2,0%	3,6%	3,0%
Total	11,2%	9,5%	10,5%	10,5%
<i>Conservateur des bibliothèques</i>	10,3%	17,1%		
<i>Bibliothécaire</i>	-10,8%	2,2%	-3,5%	1,4%
<i>Bibliothécaire adjoint spécialisé</i>	4,6%	6,5%	6,6%	8,4%
<i>Magasinier</i>	-4,6%	-7,4%	-7,3%	-8,6%
Total	1,0%	-3,4%	-19,4%	-20,1%
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. A</i>	5,0%	4,3%	4,8%	10,8%
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. B</i>	7,5%	0,3%	-1,3%	-3,4%
<i>Contrat à Durée Déterminée cat. C</i>	-0,5%	-0,1%	-1,0%	2,0%
<i>Apprenti</i>			30,3%	36,1%
Total	5,6%	7,6%	7,6%	10,3%
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. A</i>	20,7%	21,9%	10,1%	12,7%
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. B</i>	4,9%	8,7%	11,8%	8,3%
<i>Contrat à Durée Indéterminée cat. C</i>	-2,7%	1,3%	7,4%	1,2%
Total	16,6%	17,0%	14,4%	12,8%
Agents contractuels	8,0%	9,4%	8,8%	10,4%



Crédits photographiques : Sébastien Boyer (Service communication)
Conception-crédation maquette : Service communication

Mars 2022

CONTACTS

Sarah Dessaint

Chargée de projet Mission égalité
sarah.dessaint@univ-rennes2.fr

François Pelard

Directeur des ressources humaines
francois.pelard@univ-rennes2.fr



**UNIVERSITÉ
RENNES 2**

WWW.UNIV-RENNES2.FR