

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Cher.es collègues,

Cette année, le traditionnel bilan social de l'établissement et le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes établi depuis 2018 à l'Université Lumière Lyon 2 fusionnent pour devenir le rapport social unique (RSU). Comme son nom l'indique, il a vocation à réunir en un seul document les divers rapports d'analyse de leur situation sociale que les administrations publiques sont tenues d'élaborer.

La forme qu'il prend cette année demeure transitoire puisque le document a été travaillé avant la sortie de l'arrêté du 7 mai 2021 qui précise les données sociales devant figurer dans son sein. Il sera ainsi amené à évoluer l'année prochaine pour intégrer les éléments indiqués dans cet arrêté.

De façon similaire aux bilans sociaux des années précédentes, le RSU 2020 livre les grands chiffres de l'Université Lumière Lyon 2 en matière sociale et de politique salariale. Il acte en ce sens la progression continue des effectifs de notre établissement, engagé depuis plusieurs années déjà dans un cycle de rattrapage de ses moyens humains, qui devraient à l'avenir se stabiliser. Après une augmentation importante des effectifs BIATSS sur 2018 et 2019, c'est la progression des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs qui est particulièrement sensible en 2020. Ces grands chiffres du bilan social s'enrichissent cette année des nouvelles informations, conférées par l'utilisation du logiciel OSE notamment, tout en intégrant un bilan chiffré des actions menées en matière de formation des personnels ou encore d'action sociale.

A l'issue de cette présentation classique, le RSU 2020 intègre une analyse fine des données quantitatives disponibles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ces analyses correspondent à différents axes du plan d'action sur l'égalité professionnelle adopté tout récemment. Au-delà des données comparatives d'ensemble entre femmes et hommes pour et entre les différentes catégories du personnel, le document offre une mise en perspective des différenciations en matière de rémunérations, de progression dans les carrières professionnelles ou encore d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le RSU 2020 comprend enfin, en ouverture, un exposé très complet et particulièrement intéressant à découvrir de la manière dont l'établissement et ses différentes structures ont réagi à la crise sanitaire, en particulier au confinement de mars, avril et mai. On y trouve la description détaillée d'une partie très significative de l'impact de la crise sur les personnels et des dispositifs et stratégies mises en œuvre pour tenter de s'adapter au mieux aux contraintes induites. Cela offre un tableau saisissant de l'énergie déployée par chacun.e pour affronter collectivement cet événement exceptionnel à tous égards.

La construction et la mise à disposition de ce document n'auraient pas été possible sans la mobilisation d'un ensemble de personnes et de services que nous voudrions remercier tout particulièrement ici : la DRHAS, en particulier les services recrutement, formation et développement des compétences, environnement de travail et action sociale et pilotage des outils et de la masse salariale ; la DRED et les directeurs/trices de laboratoires pour leurs contributions spécifiques à la première partie du document ; la DIRCOM pour l'ensemble des éléments fournis.

Bonne lecture !

Christine Morin-Messabel, vice-présidente à l'égalité et à la lutte contre les discriminations et
Willy Beauvallet, vice-président aux personnels, à l'action sociale et aux ressources budgétaires.

Sommaire

L'EVOLUTION DES PERSONNELS EN 2020 _____ 3

- I. Le confinement et ses impacts sur le personnel _____ 3
- II. Vers une approche plus globale de la prévention : création de postes de chargé.e de prévention au sein du service de l'Environnement de Travail et Action Sociale(ETAS) _12
- III. Les élections _____ 13

LES GRANDS CHIFFRES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE _____ 222

Effectifs, carrière et politique de recrutement _____ 22

- I. Les emplois et les effectifs de l'établissement _____ 22
- II. La démographie du personnel de l'établissement _____ 46
- III. Le recrutement _____ 54

Temps de travail et volume d'enseignement _____ 60

- I. Le temps de travail _____ 60
- II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique _____ 63
- III. Les congés de formation professionnelle _____ 61

Rémunérations & charges _____ 642

- I. Masse salariale _____ 64
- II. Vacances et heures complémentaires _____ 65
- III. Primes et indemnités _____ 65
- IV. Salaire des apprenti.es _____ 64

Formation professionnelle et accompagnement des personnels _____ 67

- I. La formation des personnels _____ 67
- II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels _____ 70

Conditions de travail & hygiène et sécurité _____ 73

- I. Les conditions de travail _____ 73
- II. Santé et sécurité au travail _____ 73

Les instances de l'Université Lyon 2 _____ 7875

Action sociale _____ 76

- I. Les aides octroyées par la commission d'action sociale _____ 77
- II. Les prestations d'action sociale : bénéficiaires et montant des dépenses _____ 78
- III. Subventions repas _____ 78
- IV. Autres postes de dépenses en action sociale _____ 79

Egalité femme/ homme _____ 76

- I. La rémunération _____ 81
- II. L'évolution de la carrière _____ 85
- III. La conciliation vie privée - vie professionnelle _____ 99
- IV. La question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement, les discriminations et les agissements sexistes _____ 106

FOCUS SUR L'EVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET DES PERSONNELS EN 2020

I - Le confinement et ses impacts sur les personnels et les pratiques professionnelles

L'annonce du Président de la République du 12 mars 2020 relative au confinement de l'ensemble de la population française, a eu pour conséquence la fermeture de l'établissement pendant plusieurs mois et la généralisation subite du travail à distance pour le personnel de l'Université.

A - La réorganisation du travail pour les personnels

❖ Les impacts profonds sur les pratiques enseignantes et de recherche

Des activités d'enseignement beaucoup plus chronophages

La mise en place de l'enseignement à distance à un moment où les outils ne sont pas encore pleinement opérationnels, le suivi, l'accompagnement des étudiant.es, la mise en place des nouvelles modalités d'évaluation, la transformation des cours ont démultiplié le temps de travail pédagogique durant la période du confinement. Ainsi, la charge de travail des enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es s'est considérablement alourdie à compter de mars 2020 tandis que l'urgence associée à la mise en place de tous ces dispositifs pédagogiques, parallèlement aux efforts déployés en ce sens également par la DSI et le SPS, a concrètement relégué les activités de recherche au second plan.

Des activités de recherche affaiblies

Les missions liées à la recherche ont en effet subi un fort impact en raison de la priorité donnée dans ce contexte aux activités pédagogiques, déséquilibrant encore un peu plus la répartition des activités pédagogiques et de coordination et des activités de recherche. La surcharge de travail engendrée par la multiplication des tâches et réunions supplémentaires pour l'organisation et la coordination des enseignements au sein des composantes a ainsi lourdement pesé sur la productivité de la recherche.

L'ensemble des activités de laboratoires ont été organisées par visioconférence : les conseils d'unité, les séminaires de recherche ou les colloques qui ont pu être maintenus avec, pour ces derniers, le surcroît de travail qu'une nouvelle organisation matérielle induit nécessairement.

Les effets et expériences vécues sont contrastés. Au sein du laboratoire ELICO par exemple, on a pu dénombrer davantage de participant.es aux séminaires et constater une facilitation de la participation des publics étudiants. Ces derniers ont paru en effet moins "intimidés" par ces séminaires dans un cadre distanciel, notamment des étudiant.es de licence. Cependant,

les enseignant.es-chercheur.es ont perdu la dimension informelle des échanges scientifiques, conversations connexes qui peuvent parfois aboutir à des projets ou des collaborations.

Au sein de chaque service, des points réguliers ont été organisés, pour tenter de garder le contact, maintenir la cohésion de l'équipe, fixer des objectifs... Des efforts importants ont été fait pour essayer de prendre en considération les contraintes de chacun.e (présence de jeunes enfants à la maison, cours à distance, isolement...) et certaines activités annulées, reportées ou transformées.

A Hisoma par exemple, les missions archéologiques ont été reportées en juillet 2020. Au sein d'EVS-IRG, l'ensemble des projets de recherche a subi un ralentissement généralisé car de nombreuses missions ou participations à colloque ont été déprogrammées voire annulées. L'absence de visibilité à moyen terme a rendu les collègues réticents à engager des actions à l'échelle de leur projet (colloques, terrain, etc.).

Au laboratoire ECP, plusieurs enquêtes de terrain de doctorant.es et d'enseignant.es-chercheur.es ont été interrompues faute d'accès au terrain. Des contrats (IDEX, ANR, COST, DILCRAH, Orchestre à l'école, etc.) ainsi que des événements scientifiques ont dû être reportés ce qui a pu avoir pour conséquence d'entamer sérieusement le moral des enseignant.es-chercheur.es. Au laboratoire ELICO, il a fallu renoncer à des focus groupes, entretiens à distance, séjours de recherche à l'étranger et procéder au décalage des projets de recherche à l'année d'après, ce qui implique un décalage complexe à gérer des financements. Lorsque les activités ont pu se maintenir ou ont été reportées, les méthodologies de travail de recherche, et notamment, les méthodologies d'enquête, ont également dû être modifiées.

Malgré tout, l'activité scientifique a pu se maintenir notamment via la production d'articles et de chapitres d'ouvrage. Au CERCRIID, les réunions de la direction (notamment relatives à l'évaluation HCERES) ont pu avoir lieu en visioconférence tandis que les contraintes techniques du travail à distance ont ralenti l'avancée des travaux, notamment du projet ANR TraPlaNum et le suivi d'une post-doctorante qui a dû être réalisé en distanciel. Cette dernière a vu son contrat post-doc prolongé de 4 mois afin de rattraper le retard dû à ces contraintes.

L'accompagnement des doctorant.es et des stagiaires au sein des laboratoires

Les comités de suivi individuels des doctorant.es ont montré à quel point le confinement et leurs conditions de vie associées (logements exigus, isolement, notamment pour les étudiants étrangers, accès limité à la BU...) ont pesé sur leur travail et leur moral. Un appel a été fait aux encadrant.es pour qu'ils leur accordent une attention particulière.

A Elico par exemple, l'association des doctorats Alec-SIC a mis en place un discord pour éviter l'isolement, avec l'organisation d'un séminaire virtuel pendant le premier confinement, pratique qui a perduré par la suite.

En général, l'encadrement de stagiaires étudiant.es participant à des projets de recherche s'est complexifié sous le régime du distanciel généralisé, car ces dernier.es ont eu la sensation d'être moins impliqués dans le projet et l'encadrement a nécessité beaucoup plus de formalisation et de temps.

❖ L'adaptation des pratiques professionnelles de l'ensemble des personnels du fait du contexte de travail en confinement

Dans les composantes d'enseignement, les pôles de gestion de la scolarité ont dû absorber de profonds changements dans les consignes de travail. Les gestionnaires de scolarité ont dû

répondre aux demandes des services centraux dans des délais restreints, en s'adaptant au travail à distance, notamment pour la modification des emplois du temps pour intégrer les enseignements à distance, la collecte et la mise en application de nouvelles modalités de contrôle des connaissances pour les examens de mai et juin 2020 (passage intégral en distanciel), les modifications du calendrier universitaire 2019/2020, la mise en place des jurys à distance, les réponses aux inquiétudes des étudiant.es, aux interrogations des enseignant.es, etc.

Les gestionnaires, comme les responsables administratif/ives et financier.es et les directeurs/trices des composantes, ont pu être éprouvé.es face aux demandes croisées des services centraux, des enseignant.es et des étudiant.es. Ils/elles ont cependant été des relais importants en servant d'interface pour le bon déroulement des enseignements.

Pour l'ensemble des structures, les pratiques et les usages ont presque tous été repensés. Par exemple, le service d'action artistique et culturelle (SAAC) ne pouvant plus programmer de spectacles vivants a publié les productions des ateliers de pratiques culturelles (vidéos / courts-métrages, photos, recueil de nouvelles...) pendant le premier confinement. Depuis le premier confinement, le Musée des moulages (MuMo) a développé sa présence numérique sur les réseaux sociaux. Ainsi le MuMo a proposé des jeux, présente les collections de manière ludique et a mis en place des parcours numériques pour faire découvrir autrement le musée.

B - L'accompagnement des personnels durant la période de confinement

Différents dispositifs ont été déployés depuis les services transversaux et les composantes pour tenter d'accompagner du mieux possible ces bouleversements à la fois soudains et généralisés.

❖ Un accompagnement technique dû au changement de pratiques et d'usages

Avant mars 2020, 420 ordinateurs portables étaient mis à disposition pour les personnels de l'établissement tandis que le parc de téléphonie mobile représentait au total 350 lignes. Dès l'annonce du Président de la République du jeudi 12 mars, une partie du parc d'ordinateurs portables dormant (stock, atelier, portable GSN de prêt) a été réquisitionné et préparé par le pôle Support de la DSI (installation des logiciels et applications métiers) en vue d'une livraison au personnel non équipé de l'établissement. Le matériel a pu être remis très rapidement, pendant le mois de mars, ce sont ainsi près de 80 postes qui ont été distribués.

Préalablement aux annonces nationales relatives à la crise sanitaire, une partie du parc de l'établissement avait déjà commencé à évoluer. Dans certains services, des ordinateurs portables avaient remplacé les postes fixes, notamment en conséquence des campagnes successives de télétravail. Cela explique que de nombreux personnels étaient équipés dès le début du confinement, tandis qu'une commande de 50 machines prévues pour l'organisation des élections qui devaient se dérouler en mai a permis une forte réactivité face à la demande d'équipement dans les semaines suivantes. D'autres vagues de commandes d'ordinateurs ont été réalisées à plusieurs reprises par la suite.

Le pôle Support s'est organisé pour assurer la distribution du matériel informatique sur prises de rendez-vous, en s'attachant à maîtriser au maximum le risque sanitaire et en réduisant les temps de préparation des machines. La migration préalable vers la messagerie Outlook, la généralisation de l'utilisation des outils BUL et partage, le déploiement déjà opéré du VPN sur les postes de travail, ont en effet favorisé ce déploiement massif des portables. Ainsi, là où il fallait 1h30 pour un.e informaticien.ne pour configurer un nouveau poste de travail, les

personnels ont pu obtenir un ordinateur opérationnel en 15 minutes lors de la distribution organisée en début de période de confinement.

Durant le premier confinement, différents outils et techniques ont été déployés et mis en place dans l'urgence sur l'ensemble du parc (outil de visioconférence avec Cisco Webex meeting, accès au poste de travail via Appli - Accès lyon2 à distance pour ceux/celles dont l'installation du client VPN n'était pas possible-, développement de l'usage de Rocket.Chat...).

Au total, ce sont plus de 350 ordinateurs portables qui ont été distribués pour le personnel de l'établissement. Parallèlement, plus de 200 portables ont été mis à disposition d'étudiant.es pour répondre à la précarité numérique d'une partie d'entre eux/elles. 400 Clés 4 G ont également été distribuées aux étudiant.es et personnels pour permettre l'accès internet. Aujourd'hui, ce sont plus de 1050 ordinateurs portables qui sont désormais déployés sur le parc contre 420 portables en mars 2020 tandis que la montée en charge devrait se poursuivre à la rentrée prochaine avec l'équipement probable des contractuels (CDU, ATER, etc.). Désormais, les lignes téléphoniques assumées par l'établissement (forfait internet, téléphones pour le personnel) sont au nombre de 1350 lignes contre 350 avant le confinement.

❖ **Des formations qui se sont adaptées au contexte et un catalogue complètement repensé pour une mise en œuvre à distance**

Le confinement a contraint à modifier en profondeur le catalogue des formations à destination des personnels, traditionnellement proposées en présentiel et à développer une nouvelle offre à distance. En tout, 25 sessions de formation ont été créées entièrement en visioconférence. De nouvelles formations ont été proposées directement en lien avec le contexte spécifique de travail à distance (« le droit à la déconnexion », « enseigner à distance », « le travail sur écran », « le télétravail »). La priorité a ainsi été donnée à l'accompagnement des enseignant.es / enseignant.es-chercheur.es, en lien étroit avec le SPS.

Par ailleurs, le pôle de la formation des personnels a souhaité innover en remodelant sa façon de concevoir des formations. Par exemple, il a été proposé des ateliers de découvertes autour des métiers de l'Université. Un atelier sur les « Métiers des arts de la scène » a été animé par deux collègues du SLA de la DACDS où ils ont pu décrire leurs missions et leurs enjeux, une présentation suivie d'échanges avec les participant.es. Des ateliers de bonnes pratiques professionnelles dans le domaine de la scolarité ont également été proposés en lien avec la DFVE.

En tout, 269 personnes ont participé aux formations pendant le premier confinement.

Parallèlement à l'offre de formation interne, le pôle de la formation a proposé des formations sous forme de MOOCs (sur des thèmes variés sur la pédagogie, le management, la recherche, les langues etc.), des tutoriels d'auto-formations (en bureautique et sur TEAMS notamment) et de webinars (sur l'outil CiscoWebex, le management à distance notamment). Les connexions aux modules n'ont pas pu être décomptées puisque l'accès ne se faisait pas sur inscription via le pôle de la formation.

Tableau n°1 : liste des formations proposées lors du 1^{er} confinement (mars à juin 2021)

DOMAINE DE FORMATION	INTITULE DE LA FORMATION	NOMBRE DE PARTICIPANT.ES
FORMATIONS A DESTINATION DES ENSEIGNANT.ES	Atelier de validation des acquis professionnels	8
	Conduire un entretien d'évaluation des enseignant.es du 2 nd degré	4
	Débuter avec MOODLE	11
	Évaluer avec MOODLE	28
	Enseigner à distance	18
FORMATIONS LIÉES AU MANAGEMENT	Accompagner les équipes dans le changement	4
	Conduire un entretien professionnel	9
	Conduire une réunion	7
	Manager : la gestion des conflits	10
	Groupe d'échanges et d'analyses des pratiques managériales	6
FORMATIONS DOMAINE FINANCIER	SIFAC Demandes d'achat	3
FORMATION DOMAINE RH	Gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles	5
FORMATION DOMAINE SCOLARITE	Les bonnes pratiques dans le domaine de la scolarité	28
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	Gestion du stress	7
	Gestion du stress : apprentissage des pratiques et techniques pour libérer les tensions	12
CULTURE ADMINISTRATIVE ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	L'outil carte mentale	14
	Le droit à la déconnexion	5
	Le travail sur écran	13
	Le monde fascinant de nos données personnelles : enjeux et protection	14
	Le télétravail	15
FORMATION DOMAINE ARCHIVES	Atelier Gestion des archives de la recherche	12
	Gestion des archives de scolarité	7
	Gestion des archives financières, comptables et RH	5
	Initiation à l'archivage électronique	17
ATELIER DE DECOUVERTE DES METIERS	Métiers des Arts de la scène	7
TOTAL		269

Source : LAGAF

❖ **Le Service Commun de Documentation (SCD) a continué d'assurer ses missions à distance pour accompagner les chercheur.es**

Pendant le confinement et la fermeture de l'Université, les bibliothécaires ont travaillé à distance pour assurer des services de qualité. Grâce à la mise à jour régulière du site web et aux réseaux sociaux, l'offre de service a été actualisée en permanence ; la « Bibliothèque électronique » s'est enrichie de nouvelles acquisitions et de nouvelles ressources proposées gratuitement par les éditeurs pendant le premier confinement ; le service BEL, Bibliothécaires en ligne, a été renforcé et a permis de répondre aux questions sur la documentation au sens large ; le traitement des thèses électroniques a été poursuivi (dépôt en ligne, envoi des attestations de dépôts, dépôts dans STAR) ; le « Prêt Entre Bibliothèques » a été maintenu en mode électronique uniquement (fourniture et demandes de documents électroniques) ; la participation aux montages de projets ANR et H2020 pour les plans de gestion des données a continué tout comme l'enrichissement du portail HAL Lyon 2 avec l'aide au dépôt des publications via l'application Rocket.Chat ; enfin, l'activité du service de formation a évolué vers le distanciel avec la création de supports de cours adaptés à la visioconférence, des ateliers d'accompagnement en ligne pour les chercheur.es (Zotéro) et des formations en ligne à l'utilisation des ressources, à la carte.

❖ **La médiation scientifique pour aider les personnels à comprendre un contexte exceptionnel**

Des chercheur.es ont participé au projet "Regards sur" réalisé par la DACDS qui a eu pour objectif de s'exprimer sur la crise sanitaire. Au travers de brefs exposés, des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Lumière Lyon 2 ont présenté leur analyse et/ou leurs travaux en cours de réalisation pour saisir, sous un angle pluridisciplinaire, les multiples enjeux qu'impose ce contexte exceptionnel.

❖ **Des initiatives pour garder le lien entre/avec les personnels durant le confinement et après la rentrée**

Lors du premier confinement, un espace dédié à la situation exceptionnelle de travail à distance a été mis en place sur l'intranet. Cet espace s'est enrichi et a évolué au fil du confinement. Pendant le premier confinement, en plus des informations liées à l'environnement de travail et à son organisation (sous forme de fiches d'information thématiques hebdomadaires), on pouvait y trouver des ressources scientifiques et culturelles. Les contributions sont arrivées non seulement via la présidence et les directions de l'établissement, mais aussi, de façon spontanée via des collègues, notamment du Service Commun de Documentation et des enseignant.es.

Il a été proposé sur le site de l'Université, à travers les « Chroniques pas ordinaires », de rendre compte des transformations, des bouleversements et des adaptations du quotidien rendus nécessaires pour toute la communauté universitaire. Cette page web a permis aux étudiant.es et personnels, de maintenir des liens, de partager des initiatives ou retours d'expérience, des nouvelles pratiques, des anecdotes. C'est ainsi que 32 personnels ont pu partager leurs témoignages et récits. Des photos et vidéos, parfois humoristiques, ont aussi été envoyées par des étudiant.es, doctorant.es de laboratoire, BIATSS, enseignant.es-chercheur.es pour raconter ce quotidien si particulier.

D'autres structures ont lancé des projets dans ce même esprit pour garder le contact, l'occasion aussi pour les collègues de parler de leur parcours professionnel et de leurs goûts

artistiques. Par exemple, à la Faculté de Droit Julie-Victoire Daubié, 7 personnels BIATSS et enseignant.es-chercheur.es se sont prêté.es au jeu de l'interview, leur portrait étant ensuite diffusé sur le site de la composante.

La MSH a réalisé une série de vidéos diffusées sur twitter et sur leur plateforme de diffusion « 25imagesSHS » retraçant des récits de « télé-confinement ». Ces 11 capsules vidéo de 2 à 3 minutes réalisées par le pôle PIZA de la MSH sont une série d'entretiens vidéo réalisée à distance permettant de prendre le pouls du télétravail chez des ingénieur.es, des doctorant.es, des chercheur.es et des directeur/trices de laboratoire associés à la MSH LES.

À l'Institut de la Communication, un bulletin d'information a été diffusé, « ICOM-INFO », avec au sommaire les sujets d'intérêts pour tous les personnels de l'ICOM en adaptant notamment les consignes et les points de vigilance pour répondre aux enjeux propres à la composante. Un jeu photo proposait aux collègues de l'ICOM d'adresser les photos de leur confinement sur le mode humoristique ou plus grave. Une autre initiative de la direction de l'ICOM a consisté en l'ouverture d'une salle virtuelle de convivialité, permettant d'échanger plus directement et plus rapidement avec celles et ceux qui le souhaitaient pour un moment plus chaleureux et spontané que les simples courriels.

L'équipe du service des sports (SUAPS) a aussi accompagné les personnels pendant toute la période de confinement en élaborant un programme de séances sportives et de différentes activités à faire chez soi, réalisable dans un petit espace (une séance par jour de cardio-training, renforcement musculaire, méditation, relaxation, yoga et natation à la maison).

À l'automne 2020, le SAAC a lancé une série de défis artistiques, auxquels pouvaient participer les étudiant.es et les personnels (#Ongardelelien).

❖ **Le travail d'accompagnement de la médecine de prévention et la mise en place d'un dispositif de soutien psychologique au travail à distance en situation de confinement : DOMUS**

La situation de travail à distance quasi généralisé dans un contexte de crise sanitaire a eu un fort impact sur les relations au travail (le soutien, l'autonomie, le management, les rapports sociaux), la séparation vie professionnelle/vie privée, les possibilités d'agir dépendantes du matériel informatique et/ou de l'état des connexions à distance, le tout dans un climat général relativement anxiogène. Pour permettre aux personnels de mieux faire face à cette situation, il a été pensé un dispositif d'écoute adapté. DOMUS a été créé à cet effet ; il s'agit du dispositif de soutien psychologique en travail à distance en situation de confinement.

Cette démarche a visé à apporter une expertise liée à la connaissance des contraintes du travail à distance et à procurer une aide au personnel concerné grâce à une écoute active pour favoriser une meilleure qualité de vie au travail pendant le temps du confinement.

Les interventions se sont déroulées sur une demi-journée par semaine. Les rendez-vous ont été pris en amont via l'adresse de messagerie électronique (hors adresse générique Lyon 2) mise en place dans ce cadre. Les entretiens individuels et téléphoniques de 40 minutes ont démarré le jeudi 2 avril 2020 et se sont terminés la semaine du 11 juin 2020. Les interlocutrices étaient des psychologues spécialisées dans l'écoute active et expérimentées dans l'aide psychologique. L'anonymat des personnes utilisant le dispositif d'écoute DOMUS et la confidentialité des échanges ont été garantis. 18 personnes ont bénéficié de ce dispositif (7 personnels BIATSS, 4 enseignant.es). Les thèmes qui sont ressortis des échanges sont les difficultés de lier organisation personnelle familiale et travail, la surcharge de travail entraînant un stress et de la culpabilité, l'isolement et la gestion de la maladie.

Lors du premier confinement en mars 2020, La médecine de prévention a effectué un lourd travail de recensement par mail pour identifier toutes les personnes dites « vulnérables ». Les conditions du suivi de la médecine de prévention ont également été impactées puisque les entretiens médicaux et infirmiers se sont alors déroulés par téléphone ou par visioconférence. Le médecin a reçu 34 personnels et l'infirmière, 80. Sur l'ensemble de ces consultations, 16 personnes ont fait état de souffrance au travail du fait du contexte de confinement. Ces personnes ont été prises en charge par la suite. L'infirmière a initié un suivi spécifique auprès des personnels d'entretien de la DIMMO lors de la fin du confinement, afin de les accompagner au mieux pour leur reprise sur site. Le médecin a également dispensé une formation à destination des personnels d'entretien pour les sensibiliser au port des EPI, des gestes barrières à respecter et au nettoyage spécifique et renforcé en temps de COVID.

Au sein des structures de l'Université, d'autres actions ont pu être menées pour accompagner les personnels en difficulté/fragiles. Au laboratoire HISOMA par exemple, la « Lettre des correspondant.es » a communiqué sur la liste des personnes ressources et services de médecine pour faire face à l'isolement, sur les conseils pour bien vivre le télétravail, sur les contacts en cas de violences conjugales et un guide a été diffusé pour aider les parents confinés.

C - Des groupes de travail pour anticiper l'organisation de la rentrée universitaire 2020

Sur le thème « Anticiper et organiser la rentrée », des Groupes de travail, associant enseignant.es, BIATSS et étudiant.es se sont réunis en juin 2020 afin de partager, à l'échelle de l'établissement, les réflexions, tenter de construire un cadre de travail partagé et envisager les scénarii possibles.

- GT Accompagnement des étudiant.es dans le travail à distance
- GT Formation professionnelle et partenariats
- GT Questions internationales
- GT Services documentaires
- GT Accompagnement médico-social et impacts sur la vie étudiante
- GT Impact sur l'organisation du travail des agent.es BIATSS
- GT Formation et accompagnement des enseignant.es
- GT Pédagogies : modalités d'enseignement, coordination pédagogique, évaluations

Diverses préconisations issues de ces groupes de travail ont été mises en place en vue de préparer la rentrée de septembre 2020.

❖ Un bilan de la pédagogie et sur les conditions de travail durant le confinement

Il a d'abord semblé important de tirer des enseignements de la crise sanitaire des mois précédents. Suite à une proposition du GT Pédagogie, il a en ce sens été initié une collecte, auprès des enseignant.es qui le souhaitaient, de leurs retours sur les pratiques pédagogiques mises en place pendant le confinement.

Afin de proposer un retour collectif sur cette expérience hors-normes, l'agent de prévention de la Fédération de recherche de la MSH, en collaboration avec ses correspondants des laboratoires, a établi un questionnaire, auquel ont répondu 70 personnes (22 ITA/ITRF, 19 doctorant.es, 14 enseignant.es-chercheur.es, 9 chercheur.es ...). À Hisoma, une enquête sous forme de questionnaire a été menée en mai 2020 par message électronique relayé par les

assistant.es de prévention du laboratoire, elle a permis de connaître le ressenti des personnels et doctorant.es pendant le premier confinement.

Enfin, une enquête sur les conditions de travail des personnels enseignants et Biatss a été réalisée par le CHSCT dans différents services et composantes. Une présentation a ensuite été réalisée sur le bilan des visites en CHSCT. En tout, 47 structures (services, directions, pôles) ont été auditionnées et l'ensemble des composantes a été sollicité.

❖ Formations et accompagnement des enseignant.es à la rentrée universitaire

La mise en place d'outils pour les cours hybrides/à distance a permis de s'adapter autant que possible aux nouveaux usages pédagogiques imposés par la situation. Après l'usage très fréquent de diaporama enregistré pendant le premier confinement, les amphithéâtres et grandes salles ont été équipés de dispositifs de captation d'images et de son permettant la diffusion vidéo en direct et/ou en différé des cours via le site web de l'Université et les plateformes de cours Moodle, à partir de septembre 2020. La même solution technique (Ubcast) a permis l'enregistrement et le dépôt de capsules vidéo depuis le domicile de l'enseignant.e tandis que le lancement du logiciel BigBlueButton, intégré à la plateforme de cours a complété les dispositifs précédents. Cet ensemble de moyens a permis le développement à grande échelle de cours vidéo, en mode synchrone comme asynchrone.

Des formations ont été proposées par le Service de Pédagogie du Supérieur (SPS) et la DRHAS, début septembre, pour aider à la prise en main des outils de l'enseignement à distance, mais aussi à la conception de cours hybrides/à distance. Trois formations ont été proposées, chacune sur plusieurs dates : « Moodle : prise en main pour l'enseignement », « Ubcast/BigBlueButton : prise en main pour l'enseignement », « Hybrider son cours : atelier pour adapter son cours ».

L'équipe du Service de pédagogie du supérieur (SPS/DFVE) a été renforcée dès la rentrée de septembre 2020 pour accompagner les enseignant.es dans la reconfiguration de leurs cours et la prise en main des outils numériques. Les composantes ont été invitées à désigner des enseignant.es référent.es hybridation qui ont pu bénéficier d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel pour accompagner leurs collègues de composante sur tout sujet spécifique à l'hybridation pédagogique et sur l'enseignement numérique. Ces référent.es reçoivent par ailleurs l'appui du SPS.

Enfin, de nombreuses ressources d'autoformation ont été mises en ligne à l'intention des enseignant.es, tant sur l'ingénierie pédagogique que sur l'usage des outils : tutoriels, foires aux questions, boîte à idées pédagogiques, etc.

❖ La reprise des activités sur un mode différent

Dès le premier mois de la rentrée 2020, la solution Ubcast installée dans 18 amphithéâtres a permis de tenir les cours sur site tout en les diffusant simultanément (et en différé) sur le site web de l'université de sorte à ce que les étudiants puissent alternativement se rendre sur site et suivre les cours. Par la suite, ce sont 36 salles qui ont été équipées. La solution « Guacamole » mise en place par la DSI, a également permis que des cours aient lieu à distance, depuis les postes de travail des salles informatiques. Cette solution a été installée sur les 500 postes des salles concernées.

À la rentrée, dans le domaine de la Recherche, les colloques ont basculé en visioconférence. Par exemple, le colloque ESSE 2020 organisé par le CERLA a pu se tenir en intégralité sur ce mode. Par-delà les contraintes suscitées, cette solution a facilité l'intégration des doctorant.es et des membres associé.es non lyonnais du laboratoire. Des conférencier.es hors-

Europe ont aussi pu y participer, alors même qu'il n'était pas été possible de les faire venir physiquement.

Enfin, la direction de l'Université a pris l'initiative de créer des postes de réapprovisionneur/euse pour assurer l'approvisionnement continu des stocks de matériel sanitaire (masques, gel dans l'ensemble des distributeurs des deux sites et dans les bureaux, etc.). Quatre agent.es ont ainsi été recruté.es pour la rentrée pour assurer ces missions au sein de la Direction de l'Immobilier (DIMMO).

II - Vers une approche plus globale de la prévention : le redéploiement de postes de chargé.e de prévention au sein du service de l'Environnement de Travail et Action Sociale (ETAS)

Une approche globale de la prévention vise à l'évaluation de l'ensemble des risques encourus par les personnels qu'il s'agisse de risques physiques ou relevant de la santé mentale au travail afin de les maîtriser et d'en diminuer leur impact sur les agent.es.

Jusqu'à ce jour l'ensemble des missions de prévention étaient assurées au sein de deux directions, la DRHAS et la DIMMO.

La DRHAS recense et analyse, aux côtés d'autres préventeur/trices, les accidents de travail et les maladies professionnelles. Elle prend en charge les reclassements des agent.es et traite également des situations de difficultés au travail tant au niveau individuel que collectif.

Elle a créé en 2016 un service dédié : le service environnement de travail et action sociale (ETAS).

Le service ETAS a pour missions principales : l'action sociale avec l'appui d'une assistante sociale ; la participation au dialogue social - notamment la préparation des CT et CHSCT ; l'accompagnement du personnel rencontrant des difficultés au travail, l'amélioration des conditions de travail ; le développement d'actions relevant de la qualité de vie au travail (comme par exemple le télétravail).

C'est dans le but de renforcer les deux dernières missions qu'une chargée de prévention et de la qualité de vie au travail a été recrutée, à moyens constants, en septembre 2020. L'objectif visé avec ce recrutement est, d'une part, d'agir à la source des risques psychosociaux pour pouvoir les prévenir (prévention primaire) et, d'autre part, d'initier des chantiers participant à l'amélioration des conditions de travail des personnels (développer des actions de formation et d'information, accompagner davantage les encadrant.es sur les thèmes de l'organisation de travail ou le champ relationnel, faciliter le maintien et le retour à l'emploi). Depuis le 1er octobre 2020, cette chargé.e de prévention et des conditions de travail réalise des diagnostics sur des situations de travail et formule des propositions de solutions pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail tant à un niveau individuel que collectif. Tout personnel souhaitant s'exprimer sur une problématique professionnelle rencontrée ou observée (risques psycho-sociaux, risques professionnels...) et tout.e encadrant.e souhaitant être accompagné.e sur des situations conflictuelles ou des problématiques de conditions de travail concernant ses personnels peuvent solliciter cette dernière. Depuis sa prise de fonction, la chargé.e de prévention a pu constater que pendant cette période les problématiques qui lui ont été confiées ont souvent été d'ordre relationnel et également en lien avec les conditions de travail pour les enseignant.es (surcharge de travail, difficultés matérielles, interlocuteurs...). Les actions à mener suite à ces entretiens

sont diverses et dépendent des situations et des besoins des agent.es : écoute, médiation, réflexion sur l'organisation du travail, sur les droits et obligations des agents de la fonction publique...

Courant 2020 s'est en outre opéré le transfert à la DRHAS de la fonction de prévention, jusque-là dans le périmètre de la DIMMO. Cela vient compléter les missions déjà assurées par la DRHAS en matière de prévention des risques en y intégrant les aspects davantage liés à l'hygiène et la sécurité et en évitant la confusion entre prescription et mise en œuvre.

Une approche globale et intégrée de l'ensemble des risques professionnels peut ainsi être menée et permettre une meilleure cohérence dans sa déclinaison. Les premiers objectifs seront de finaliser les chantiers déjà engagés sur le document unique (DUERP) ou le réseau d'assitant.es de prévention.

III - Les élections des instances décisionnaires de l'établissement

Les membres de la communauté universitaire ont été appelé.es à voter pour renouveler leurs représentant.es au sein des différentes instances : Conseil d'administration (CA), Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et Commission recherche (CR). Ces élu.es, aux côtés des personnalités extérieures, jouent un rôle essentiel dans la gouvernance de l'Université. Les élections pour le renouvellement des conseils centraux n'ayant pu se tenir au printemps 2020 à cause du confinement, ont eu lieu du 1er au 3 décembre 2020, sans interruption, par voie électronique compte tenu du contexte sanitaire.

Les personnels de la DAJIM ont mis en œuvre et supervisé l'ensemble des opérations de vote de façon dématérialisée. Le vote s'est organisé exclusivement sous forme électronique par internet. Pour permettre aux personnels dépourvus de matériel informatique de voter, des ordinateurs ont été mis à disposition dans des salles dédiées sur chaque campus.

Les opérations publiques de dépouillement ont aussi été organisées via un « Live » à distance le jeudi 3 décembre 2020. Une fois le dépouillement des urnes effectué, le système électronique a réalisé automatiquement les calculs nécessaires à la proclamation des résultats et proposé l'attribution des sièges en fonction des règles de calcul applicables. Les résultats des élections ont finalement été proclamés par la Présidente de l'Université dans les trois jours suivant la fin des opérations électorales.

❖ Les résultats de l'élection au Conseil d'administration

En janvier 2021, à l'issue du processus électoral, les membres du conseil d'administration ont procédé à l'élection du/de la Président.e de l'Université pour une nouvelle mandature de 4 ans.

Tableau n° 2 : résultats élections au Conseil d'Administration pour le collège A

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège A	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	90	5
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	86	3

Source : publication DAJIM arrêté n° 2020-187

Sièges à pourvoir : 8
 Votants : 189
 Bulletins blancs : 13
 Suffrages valablement exprimés : 176

Tableau n° 3 : résultats élections au Conseil d'Administration pour le collège B

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège B	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	304	5
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	219	3

Source : publication DAJIM arrêté n° 2020-187

Sièges à pourvoir : 8
 Votants : 548
 Bulletins blancs : 25
 Suffrages valablement exprimés : 523

Tableau n° 4 : résultats élections au Conseil d'Administration pour le collège des BIATSS

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège BIATSS	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	106	1
	CGT FERC SUP LYON 2	112	1
	SNASUB-FSU	271	3
	SNPTES	109	1

Source : publication DAJIM arrêté n° 2020-187

Sièges à pourvoir : 6
 Votants : 644
 Bulletins blancs : 46
 Suffrages valablement exprimés : 598

Tableau n° 5 : résultats élections au Conseil d'Administration pour le collège des usagers

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège usager.es	Bouge ton campus avec GAELIS	654	2
	Comité de lutte Lyon 2	121	0
	Solidaires étudiant.es: contre les inégalités et la précarité	889	2
	UNEF le syndicat étudiant: Ensemble pour défendre nos droits et pour une université émancipatrice, ouvert et solidaire!	559	1
	UNI: pour un diplôme de qualité contre les blocages!	378	1

Source : publication DAJIM arrêté n° 2020-187

Sièges à pourvoir : 6 titulaires et 6 suppléant.es

Votants : 2769

Bulletins blancs : 168

Suffrages valablement exprimés : 2601

❖ Les résultats de l'élection de la Commission de la formation et de la vie universitaire

Tableau n° 6 : résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège A - secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège A	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	16	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	40	1

Source : publication DAJIM arrêté n° 2020-187

Sièges à pourvoir : 2

Votants : 59

Bulletins blancs : 3

Suffrages valablement exprimés : 56

Tableau n°7 : résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège A
- secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège A	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	76	3
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	46	2

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 5
 Votants : 130
 Bulletins blancs : 8
 Suffrages valablement exprimés : 122

Tableau n°8 : Résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège B
- secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège B	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	68	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	123	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 2
 Votants : 206
 Bulletins blancs : 15
 Suffrages valablement exprimés : 91

Tableau n°9 : résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège B
- secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège B	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	234	4
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	94	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 5
 Votants : 340
 Bulletins blancs : 12
 Suffrages valablement exprimés : 328

Tableau n° 10 : résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège BIATSS

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège BIATSS	CGT FERC SUP LYON 1	141	1
	SNASUB-FSU	269	3
	SNPTES	141	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 6
 Votants : 644
 Bulletins blancs : 46
 Suffrages valablement exprimés : 598

Tableau n° 11: résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège des usager.es secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège usager.es	Bouge ton campus avec GAELIS	263	2
	Solidaires étudiant.es: contre les inégalités et la précarité	228	1
	UNEF le syndicat étudiant: Ensemble pour défendre nos droits et pour une université émancipatrice, ouvert et solidaire!	199	1
	UNI: pour un diplôme de qualité contre les blocages!	187	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 5 titulaires et 5 sièges suppléants
 Votants : 949
 Bulletins blancs : 72
 Suffrages valablement exprimés : 877

Tableau n°12 : résultats élections à la Commission de la formation et de la vie universitaire pour le collège des usager.es secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège usager.es	Bouge ton campus avec GAELIS	559	3
	Solidaires étudiant.es: contre les inégalités et la précarité	738	4
	UNEF le syndicat étudiant: Ensemble pour défendre nos droits et pour une université émancipatrice, ouvert et solidaire!	367	2

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 9 titulaires et 9 sièges suppléants

Votants : 1792

Bulletins blancs : 128

Suffrages valablement exprimés : 1664

❖ L'élection de la Commission Recherche

Tableau n°13 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège A secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège A	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	13	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	40	2

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 3

Votants : 58

Bulletins blancs : 5

Suffrages valablement exprimés : 53

Tableau n° 14 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège A secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège A	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	82	6
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	39	3

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 9
 Votants : 130
 Bulletins blancs : 9
 Suffrages valablement exprimés : 121

Tableau n° 15 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège A secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège B	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	1	0
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	9	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 1
 Votants : 13
 Bulletins blancs : 3
 Suffrages valablement exprimés : 10

Tableau n° 16 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège B secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège B	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	15	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	10	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 2

Votants : 25
 Bulletins blancs : 0
 Suffrages valablement exprimés : 25

Tableau n° 17 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège C secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège C	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	54	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	63	2

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 3
 Votants : 123
 Bulletins blancs : 6
 Suffrages valablement exprimés : 117

Tableau n° 18: résultats élections à la Commission Recherche pour le collège C secteur LSH

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège C	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	179	4
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	74	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 5
 Votants : 262
 Bulletins blancs : 9
 Suffrages valablement exprimés : 253

Tableau n° 19 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège D

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège D	Agir pour une université démocratique ouverte et solidaire	69	1
	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	60	0

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 1
 Votants : 147
 Bulletins blancs : 10
 Suffrages valablement exprimés : 137

Tableau n°20 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège E

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège E	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	51	1*
	CGT FERC SUP LYON 2	33	0
	SNASUB-FSU	51	0*
	SNPTES	62	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

*conformément à l'article L719-1 du code de l'Education, le siège a été attribué à la candidate la plus jeune

Sièges à pourvoir : 2
 Votants : 212
 Bulletins blancs : 15
 Suffrages valablement exprimés : 197

Tableau n°21 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège F

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège F	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	117	0
	SNASUB-FSU	181	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 1
 Votants : 398
 Bulletins blancs : 100
 Suffrages valablement exprimés : 298

Tableau n°22 : résultats élections à la Commission Recherche pour le collège des usager.es secteur DEG

		Suffrages obtenus	Nombre de sièges attribués
Collège usager.es	Changer pour une université humaine, confiante et innovante	13	1

Source : publication DAJIM arrêté n°2020-187

Sièges à pourvoir : 1 siège titulaire et 1 siège suppléant
 Votants : 21
 Bulletins blancs : 8
 Suffrages valablement exprimés : 13

LES GRANDS CHIFFRES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Effectifs, carrière et politique de recrutement

I. Les emplois et les effectifs de l'établissement

A. Le plafond d'emploi

Pour le plafond d'emploi, les chiffres 2020 sont inchangés par rapport à 2019, 1555 plafond Etat + 272 plafond université = 1827 au total.

B. Les effectifs

Les effectifs globaux

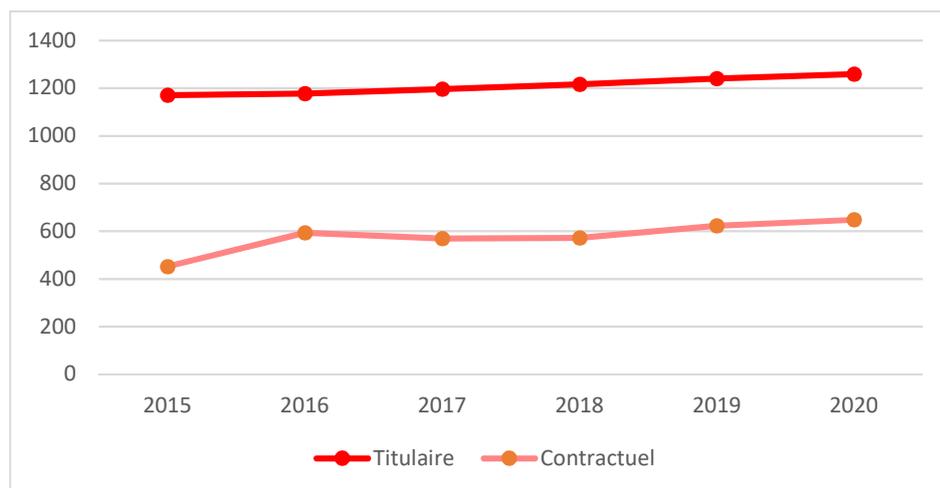
Tableau n° 23 - Effectifs des personnels de l'Université par type de population et statut

Effectif total	2020		2019		2018		2017	
	Effectifs physiques	ETP						
Enseignant.e - chercheur.e	997	970,4	964	943,0	936	912,8	935	910,5
Titulaire	670	664,7	648	644,7	651	646,9	643	638,6
Contractuel/le	327	305,7	316	298,3	285	265,9	292	271,9
BIATSS	910	855,5	899	836,4	852	788,3	831	774,4
Titulaire	589	569,6	592	572,5	565	545,2	553	535,1
Contractuel/le	321	285,9	307	263,9	287	243,1	278	239,3
Ensemble	1907	1825,9	1863	1779,4	1788	1701,1	1766	1684,9
Titulaire	1259	1234,3	1240	1217,2	1216	1192,1	1196	1173,7
Contractuel/le	648	591,6	623	562,2	572	509,0	570	511,2

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

On remarque une augmentation notable de 44 personnels entre 2019 et 2020 (19 titulaires et 25 contractuel.les). Cela s'explique notamment par les créations de poste en campagne d'emploi, les réintégrations (à la suite de disponibilité ou détachement par exemple), la crise sanitaire et les suppléances. Le détail de cette augmentation d'effectifs sera analysé dans les parties consacrées aux effectifs enseignant.es et BIATSS.

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs par statut depuis 2015



Source : Harpège (2015-2018), Siham (2019-2020)

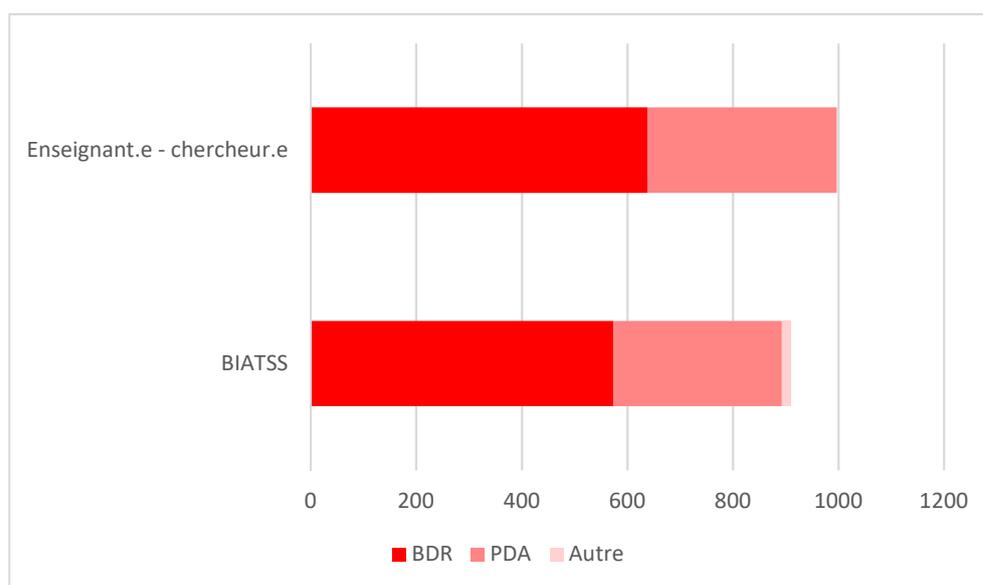
Tableau n° 24 - Effectifs globaux répartis selon les deux campus principaux

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Enseignant.e - chercheur.e	638	625,9	359	344,5	0	0,0	997	970,4
Titulaire	368	364,7	302	300,0	0	0,0	670	664,7
Contractuel/le	270	261,2	57	44,5	0	0,0	327	305,7
BIATSS	574	536,9	319	302,9	17	15,7	910	855,5
Titulaire	364	352,5	219	211,1	6	6,0	589	569,6
Contractuel/le	210	184,4	100	91,8	11	9,7	321	285,9
Ensemble	1212	1162,8	678	647,4	17	15,7	1907	1825,9
Titulaire	732	717,2	521	511,1	6	6,0	1259	1234,3
Contractuel/le	480	445,6	157	136,3	11	9,7	648	591,6

Source : Siham

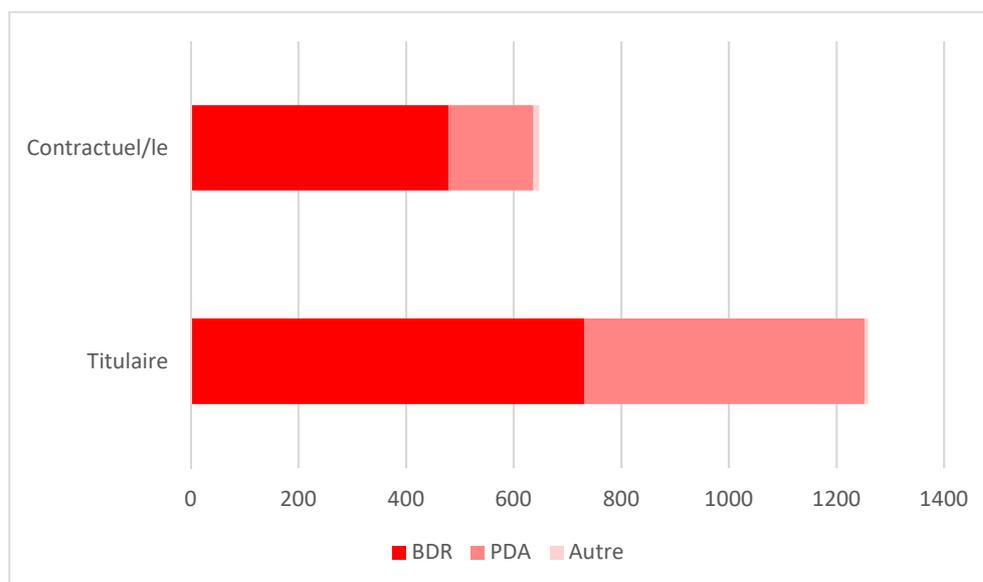
BDR : Campus Berge du Rhône/ PDA : Campus Porte des Alpes/ Autre : Site de Rachais, Ecully et Vinatier

Graphique n° 2 - Répartition des effectifs par type de population et par site



Source : Siham

Graphique n° 3 - Répartition des effectifs par statut de population et par site



Source : Siham

Travailleur.ses en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois est de 3,88% au lieu de 4,29% en 2019. La raison principale tient au changement de mode de calcul de ce taux qui entraîne une augmentation de la population assujettie.

Au total, 72 personnes se sont déclarées pour l'année 2020, soit 52 femmes et 20 hommes.

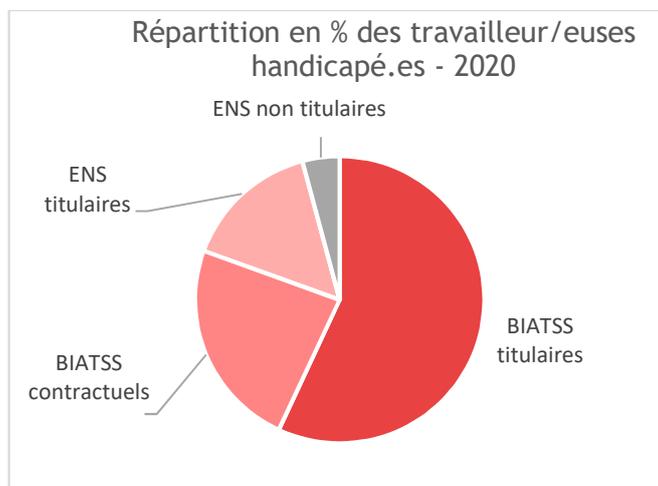
Tableau n°25 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2020

Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnel BIATSS titulaire	Femmes	30	5	7	18
	Hommes	11	1	5	5
	Sous-Total	41	6	12	23
Personnel BIATSS non titulaire	Femmes	14	1	1	12
	Hommes	3	1	2	0
	Sous-Total	17	2	3	12
Personnel enseignant titulaire	Femmes	6	6		
	Hommes	5	5		
	Sous-Total	11	11		
Personnel enseignant non titulaire	Femmes	2	2		
	Hommes	1	1		
	Sous-Total	3	3		

Source : référent.e handicap – Service Etas DRHAS

On peut constater dans le graphique ci-dessous la sur-représentation des BIATSS avec 80,50 % des travailleur.ses handicapé.es (alors qu'ils/elles ne représentent que 48% de l'effectif total de l'établissement) et seulement 19,50 % sur la partie des enseignant.es.

Graphique n° 4 - Répartition des travailleur.ses handicapé.es par statut (en % en 2020)



Source : ETAS

Ce constat d'une sous-représentativité des enseignant.es en reconnaissance d'handicap rejoint la question de l'identification des temps de vie comme évoqué précédemment. Il faut interroger la perception par les agent.es de l'impact ou de l'intérêt à se faire reconnaître comme tel et à porter à la connaissance de l'Université un handicap.

Cette observation pour cette population permet de pointer un besoin de communication et de sensibilisation sur l'importance du lien santé - conditions / aménagement de travail. (physiques mais également organisationnelles : répartition des temps professionnels par exemple).

Les effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheurs

Tableau n° 26 - Effectif des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut et par genre

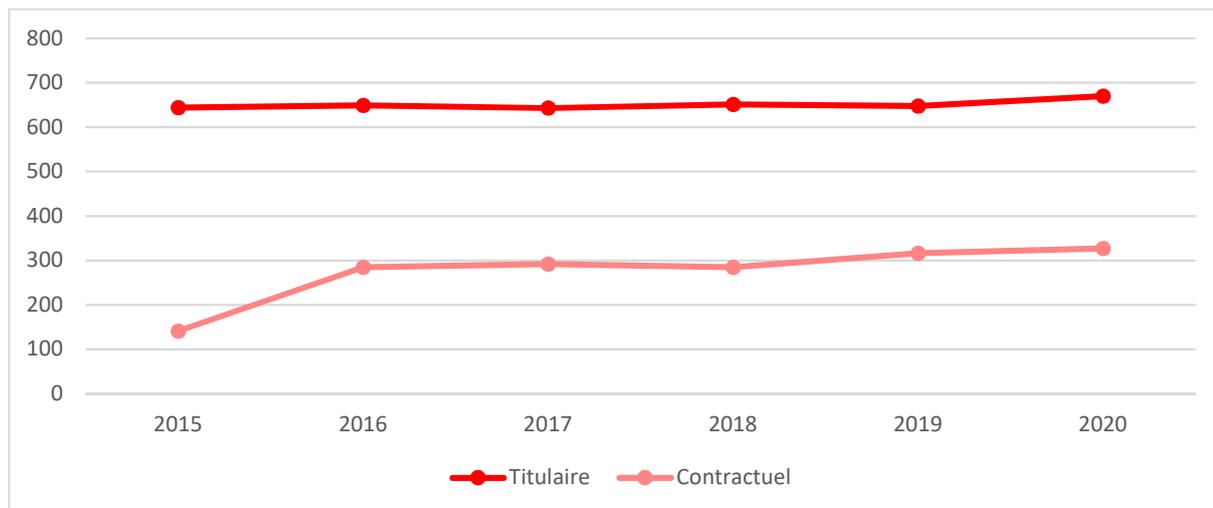
Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	350	320	670	52,2%	648	651	643
Contractuel/le	180	147	327	55,0%	316	285	292
Ensemble	530	467	997	53,2%	964	936	935

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

On peut observer une augmentation significative du nombre d'enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es entre 2019 et 2020, ainsi 33 enseignant.es (22 titulaires et 11 contractuel.les) : Cela s'explique par la création ou la réintégration de 13 postes à l'issue de la campagne d'emploi de 2020 (2 à l'UFR ASSP, 3 à la Faculté de Droit JV Daubié, 1 à l'ICOM, 1 à l'IETL, 1 à l'Institut de Psychologie, 1 à l'ISPEF, 1 à l'UFR de Langues et 3 à l'UFR de LESLA) ainsi que par la réintégration d'enseignant.es titulaires sur leur poste au cours de l'année.

On note aussi l'augmentation des effectifs enseignants contractuels, il est dû aux prolongations des contrats de doctorant.es consécutivement à la crise sanitaire du Covid-19.

Graphique n° 4 - Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut depuis 2015



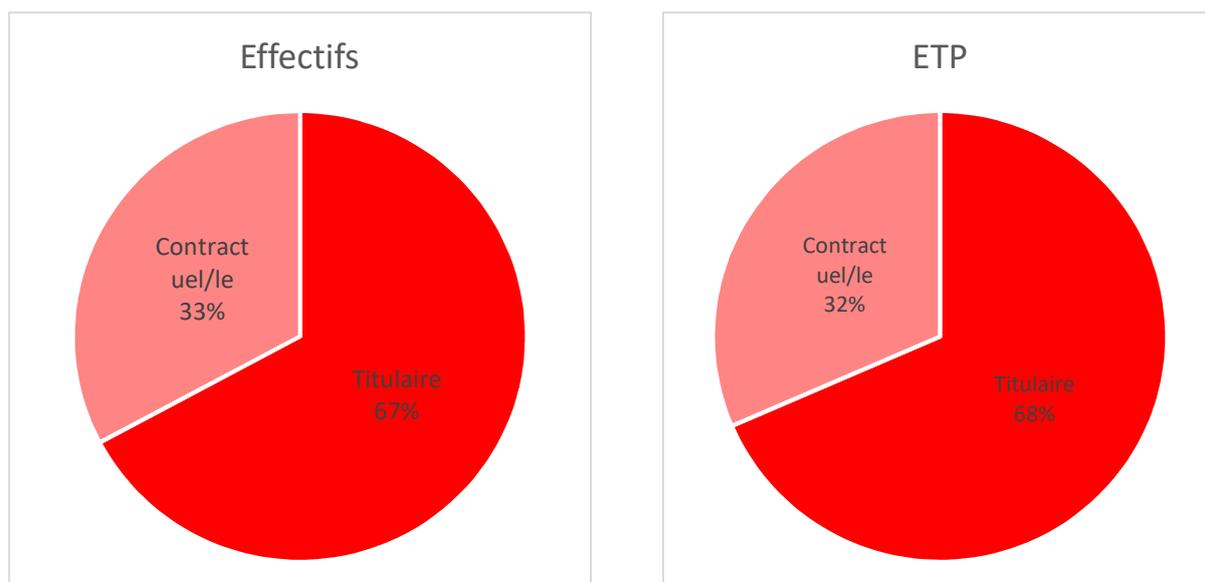
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2015-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 27 - Effectif des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut et par genre

ETP enseignants et enseignants-chercheurs	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	345,4	319,3	664,7	52,0%	644,7	646,9	638,6
Contractuel/le	171,2	134,5	305,7	56,0%	298,3	265,9	271,9
Ensemble	516,6	453,8	970,4	53,2%	943,0	912,8	910,5

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Graphique n° 5 Répartition des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es par statut par effectif et par ETP



Source : Siham

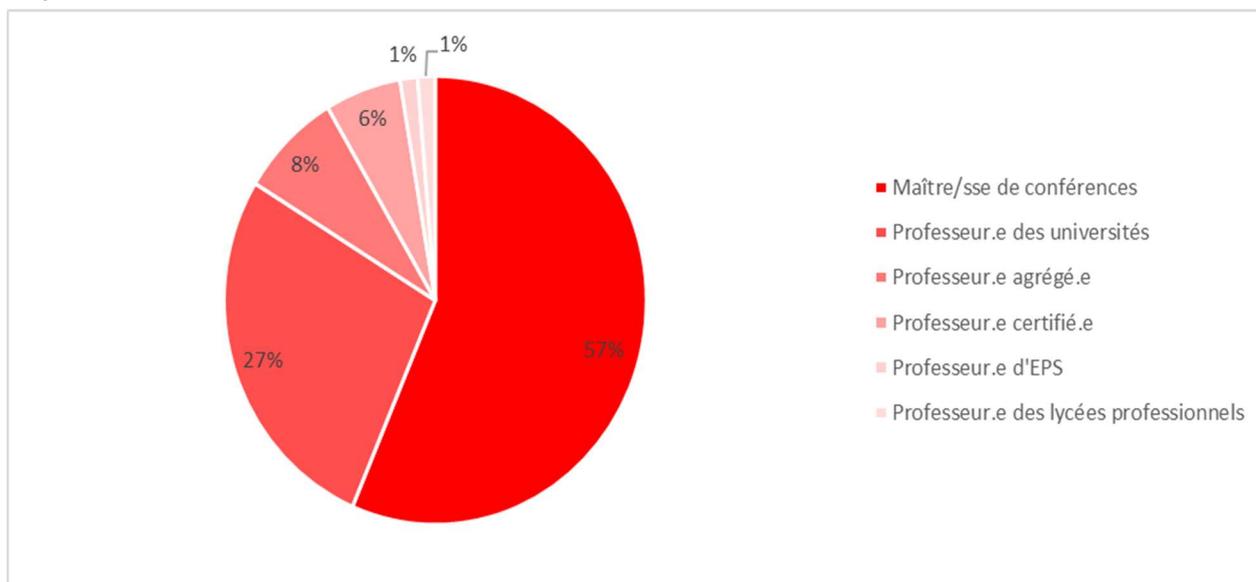
Tableau n°28 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par corps et genre

Effectifs titulaires	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant.e 2nd degré	68	41	109	62,4%	109	111	106
Professeur.e agrégé.e	31	21	52	59,6%	50	54	50
Professeur.e certifié.e	29	10	39	74,4%	39	37	37
Professeur.e d'EPS	2	7	9	22,2%	10	10	10
Professeur.e des lycées professionnels	6	3	9	66,7%	10	10	9
Enseignant.e - chercheur.e	282	279	561	50,3%	539	540	537
Maître/sse de conférences	215	163	378	56,9%	360	358	354
Professeur.e des universités	67	116	183	36,6%	179	182	183
Ensemble	350	320	670	52,2%	648	651	643

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Les enseignant.es du second degré représentent un cinquième des effectifs globaux. Parmi eux/elles, les femmes sont majoritaires (62,4%), de même que chez les maître/esses de conférences (56,9%) alors que les ratios s'inversent complètement en ce qui concerne les Professeur.es des universités.

Graphique n°6 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par corps



Source : Siham

Tableau n° 29 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaire par campus et par corps

Effectifs titulaires	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant.e 2nd degré	53	16	69	15	25	40	68	41	109
Professeur.e agrégé.e	23	8	31	8	13	21	31	21	52
Professeur.e certifié.e	26	7	33	3	3	6	29	10	39
Professeur.e d'EPS	0	0	0	2	7	9	2	7	9
Professeur.e des lycées professionnels	4	1	5	2	2	4	6	3	9
Enseignant.e - chercheur.e	156	143	299	126	136	262	282	279	561
Maître/sse de conférences	123	83	206	92	80	172	215	163	378
Professeur.e des universités	33	60	93	34	56	90	67	116	183
Ensemble	209	159	368	141	161	302	350	320	670

Source : Siham

Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

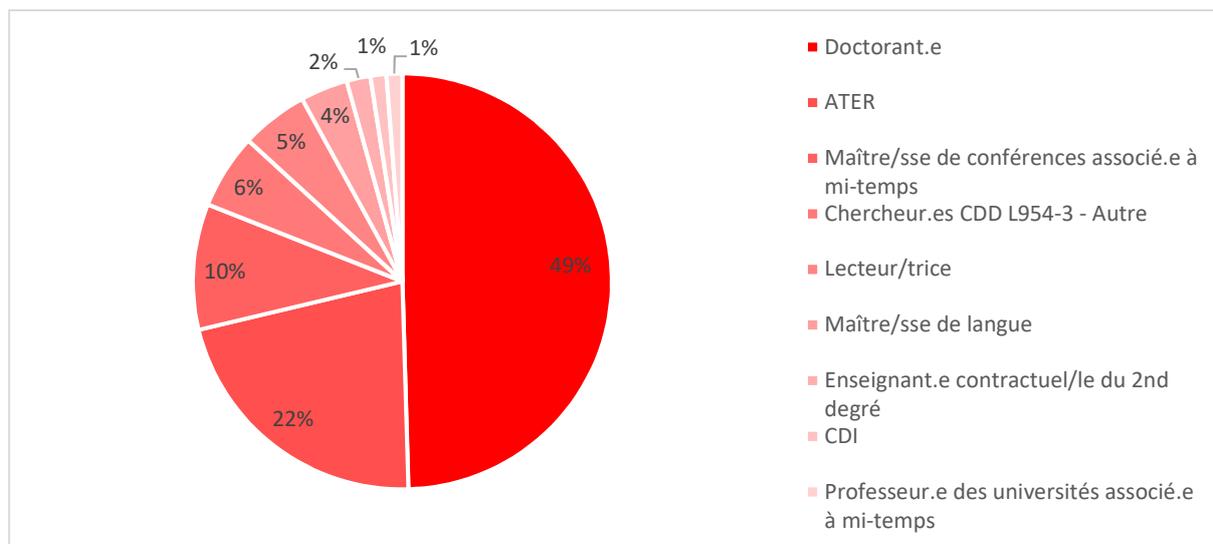
Tableau n° 30 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par type de contrat et par genre

Effectifs contractuels	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant.e 2nd degré	23	16	39	59,0%	37	31	32
CDI	2	2	4	50,0%	3	2	3
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	3	3	6	50,0%	5	3	6
Lecteur/trice	10	7	17	58,8%	20	19	16
Maître/sse de langue	8	4	12	66,7%	9	7	7
Enseignant.e - chercheur.e	157	131	288	54,5%	279	254	260
ATER	39	32	71	54,9%	87	64	74
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	9	10	19	47,4%	16	25	22
Doctorant.e	95	67	162	58,6%	141	129	129
Invité.e	0	0	0	0,0%	4	0	1
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	12	20	32	37,5%	23	32	30
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	2	2	4	50,0%	8	4	4
Ensemble	180	147	327	55,0%	316	285	292

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

On observe une forte progression de la population des doctorant.es (car la génération 2017/2020 a été très largement prolongée) alors que la population des ATER tend à diminuer; du fait du recrutement d'enseignant.es titulaires ou d'un retour sur des postes titulaires vacants, compensés par un.e ATER.

Graphique n° 7 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les par type de contrat



Source : Siham

Selon le campus de rattachement

Tableau n° 31 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par campus et par type de contrat

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant.e 2nd degré	23	14	37	0	2	2	23	16	39
CDI	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	3	1	4	0	2	2	3	3	6
Lecteur/trice	10	7	17	0	0	0	10	7	17
Maître/sse de langue	8	4	12	0	0	0	8	4	12
Enseignant.e - chercheur.e	129	104	233	28	27	55	157	131	288
ATER	21	21	42	18	11	29	39	32	71
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	9	10	19	0	0	0	9	10	19
Doctorant.e	95	66	161	0	1	1	95	67	162
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	3	6	9	9	14	23	12	20	32
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	1	1	2	1	1	2	2	2	4
Ensemble	152	118	270	28	29	57	180	147	327

Source : Siham

Selon la composante de rattachement

Tableau n°32 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par composante d'enseignement (et laboratoire) et statut

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2020			2019	2018	2017
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	23	5	28	27	27	27
Institut de la Communication	45	10	55	52	54	53
Institut de Psychologie	60	10	70	70	69	69
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	31	5	36	35	32	31
Institut d'études du travail de Lyon	13	1	14	12	10	12
Institut universitaire de technologie Lumière	40	7	47	46	46	44
Service universitaire d'activités physiques et sportives	12	1	13	13	14	14
UFR d'Anthropologie, de sociologie et de science politique	62	16	78	77	68	71
Faculté de Droit JVD	40	7	47	46	47	46
UFR de Lettres, sciences du langage et arts	90	16	106	112	108	107
UFR des Langues	107	45	152	144	143	138
UFR des Sciences économiques et de gestion	63	11	74	75	74	74
UFR Temps et territoires	83	13	96	99	97	100
Laboratoires et Presses Universitaires de Lyon	1	180	181	156	147	149
Total	670	327	997	964	936	935

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
 Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Selon la section CNU

Tableau n° 33 - Répartition des effectifs enseignant.es par section du Conseil National des Universités

Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaire			Contrat	Ensemble
	Maître/sse de conférences	Professeur.e des universités	Total titulaire	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	17	5	22	3	25
02 - Drt. publ.	10	6	16	2	18
04 - Sc. politique	12	4	16	4	20
05 - Sc. économiques	28	14	42	5	47
06 - Sc. de gestion & mgmt	18	6	24	3	27
07 - Sc. du langage	13	9	22	8	30
08 - Lang. & litt. anc.	6	2	8	2	10
09 - Lang. & litt. franc.	17	8	25	3	28
10 - Litt. comparées	1	1	2	0	2
11 - Études anglophones	26	11	37	4	41
12 - Études germ. & scand.	9	2	11	3	14
13 - Études slaves & baltes	1	0	1	0	1
14 - Études romanes	21	6	27	2	29
15 - Lang. & litt. autres	4	3	7	3	10
16 - Psychologie & ergo.	40	25	65	4	69
18 - Arts	18	7	25	3	28
19 - Socio., démographie	23	9	32	4	36
20 - Anth., eth., préhis.	10	6	16	3	19
21 - His. & civ. : ancien	15	10	25	1	26
22 - His. & civ. : cont.	15	10	25	3	28
23 - Géo. phys. & autres	13	7	20	3	23
24 - Amén. espace, urbain	4	2	6	1	7
26 - Maths. appliqués	4	3	7	0	7
27 - Informatique	14	11	25	4	29
61 - Génie informatique	2	1	3	1	4
62 - Energ., génie procé.	1	0	1	0	1
69 - Neurosciences	1	0	1	0	1
70 - Sc. de l'éducation & form.	17	10	27	0	27
71 - Sc. info. communic.	18	5	23	2	25
Total	378	183	561	71	632

Source : Siham

Tableau n° 34 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par statut d'origine

Enseignant.es vacataires	2020
	Effectifs physiques
Agent.e publique titulaire ou contractuel.le	722
Salarié.e du secteur privé/associatif	703
Auto-entrepreneur.se, profession libérale ou indépendante	435
Etudiant.e du 3ème cycle	156
Dirigeant.e d'entreprise	67
CDD L954-3	66
Intermittent.e du spectacle	62
BIATSS	54
Retraité.e	36
Agent.e contractuel.le Lyon 2	18
Total	2 319

Source : OSE

Tableau n° 35 - Répartition des effectifs et heures des enseignant.es vacataires par structure d'enseignement

Enseignant.es vacataires	2020		
	Effectifs physiques	Total heures effectuées	Moyenne en heures par agent
Institut de la communication	303	13 667	45
Institut de psychologie	303	10 511	35
Institut universitaire de technologie Lumière	298	15 159	51
Faculté de droit JVD	292	9 086	31
UFR des sciences économiques et de gestion	239	6 533	27
UFR de lettres, sciences du langage et arts	225	8 579	38
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	185	7 002	38
UFR Temps et territoires	170	3 819	22
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	163	5 341	33
UFR des langues et Centre de langues	157	10 683	68
Institut d'études du travail de Lyon	49	1 191	24
Centre international d'études françaises	45	4 248	94
Service universitaire d'activités physiques et sportives	34	2 477	73
Direction des relations internationales	31	1 771	57
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (dont Université tous âges)	12	243	20
Direction de la formation et de la vie étudiante - SCUIO-IP	10	499	50
Institut de formation syndicale	4	72	18
Total	2 319	100 880	44

Source : OSE

Les effectifs du personnel BIATSS

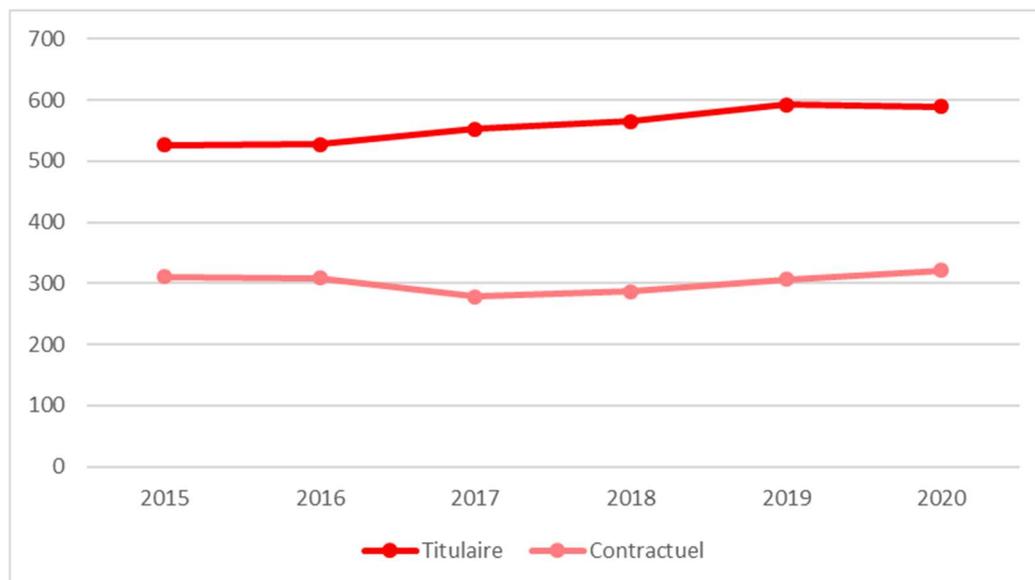
Tableau n° 36 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre

Effectifs BIATSS	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	405	184	589	68,8%	592	565	553
Contractuel/le	238	83	321	74,1%	307	287	278
Ensemble	643	267	910	70,7%	899	852	831

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

La légère baisse d'effectifs des titulaires n'indique pas nécessairement une baisse réelle des effectifs BIATSS (-3). En effet, à la date d'observation, il se peut que des titulaires aient quitté l'établissement et que des remplacements aient été en cours au 31 décembre 2020. On constate ainsi et en revanche une progression des contractuel.les avec 14 personnes de plus par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est consécutive à la création de certains postes contractuels, notamment suite à l'obtention de subventions et d'appels à projet (par exemple, au sein du Service de Pédagogie du Supérieur et du Service Commun de la Formation Continue). Cette augmentation s'explique aussi par l'embauche de personnels pour pallier des absences de certaine.es agent.es et en raison de l'élargissement du recours à des contrats de type L954-3 (Voir tableau n° 53 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents).

Graphique n° 8 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2015



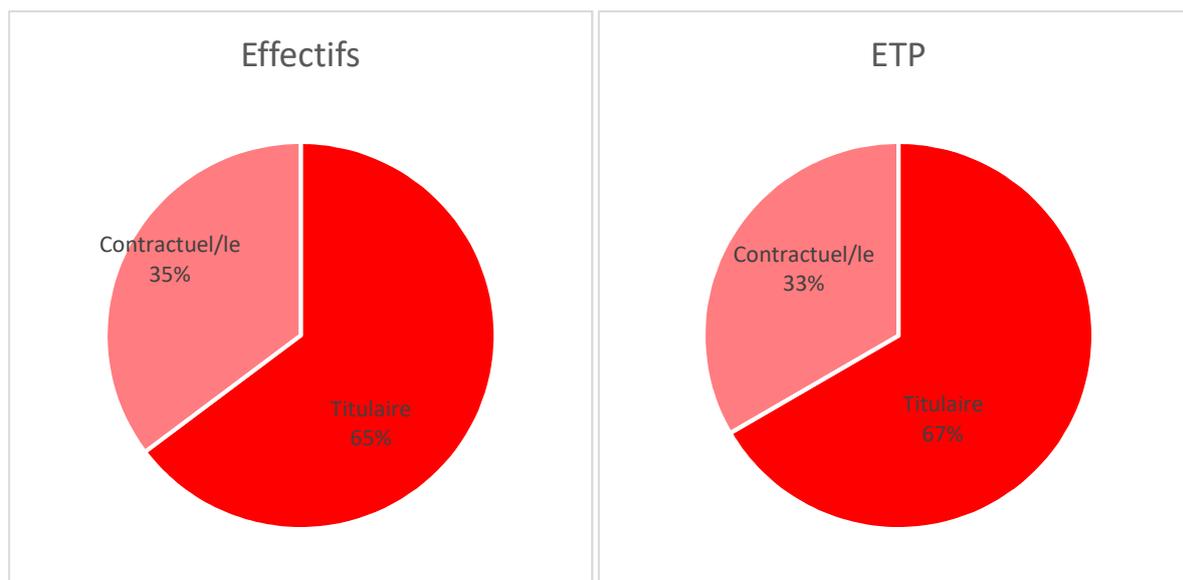
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2015-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 37 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre en équivalent temps plein (ETP)

ETP BIATSS	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	388,4	181,2	569,6	68,2%	572,5	545,2	535,1
Contractuel/le	207,9	78,0	285,9	72,7%	263,9	243,1	239,3
Ensemble	596,3	259,2	855,5	69,7%	836,4	788,3	774,4

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Graphique n° 9 - Répartition des personnels BIATSS par statut par effectif et par ETP



Source : Siham

Selon la catégorie

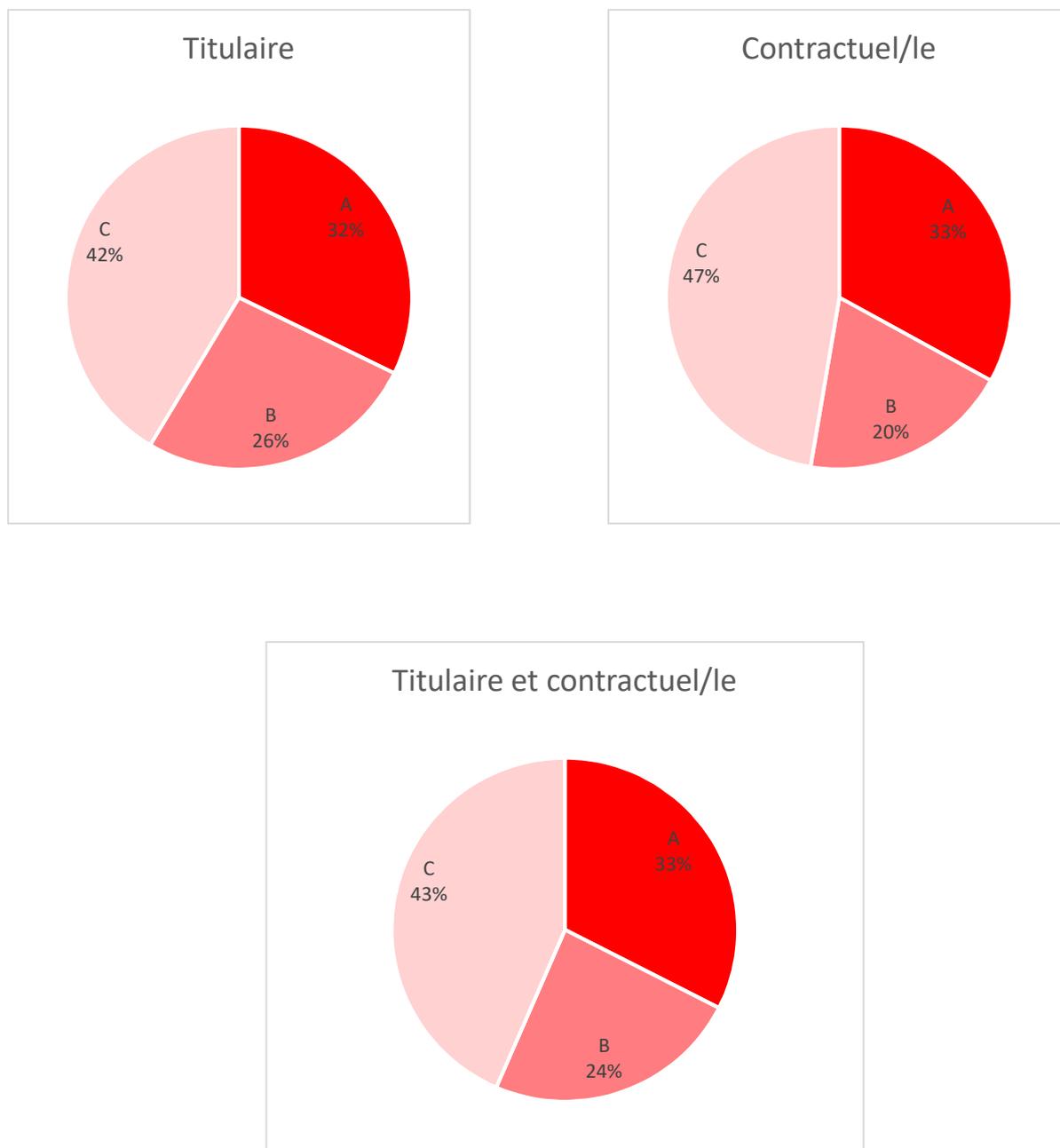
Tableau n° 38 - Effectifs du personnel BIATSS par statut, par catégorie (ou équivalent) et genre

Effectifs BIATSS	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	405	184	589	68,8%	592	565	553
A	116	74	190	61,1%	188	178	164
B	105	50	155	67,7%	153	145	148
C	184	60	244	75,4%	251	242	241
Contractuel/le	238	83	321	74,1%	307	287	278
A	70	36	106	66,0%	92	68	61
B	46	17	63	73,0%	57	58	66
C	122	30	152	80,3%	158	161	151
Ensemble	643	267	910	70,7%	899	852	831
A	186	110	296	62,8%	280	246	225
B	151	67	218	69,3%	210	203	214
C	306	90	396	77,3%	409	403	392

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Très présentes parmi les effectifs BIATSS, les femmes le sont d'autant plus que l'on se déporte sur les catégories B, C et vers les contractuelles.

Graphique n° 10 - Répartition en % des effectifs BIATSS par catégorie



Source : Siham

Graphique n° 11 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2015



Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
 Source : Harpège (2015-2018), Siham (2019-2020)

Selon le campus de rattachement

Tableau n° 39 - Répartition des effectifs BIATSS par campus, statut et catégorie

Effectifs BIATSS	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	274	90	364	125	94	219	6	0	6	405	184	589
A	86	35	121	28	39	67	2	0	2	116	74	190
B	79	26	105	23	24	47	3	0	3	105	50	155
C	109	29	138	74	31	105	1	0	1	184	60	244
Contractuel/le	156	54	210	76	24	100	6	5	11	238	83	321
A	45	22	67	22	10	32	3	4	7	70	36	106
B	30	14	44	15	3	18	1	0	1	46	17	63
C	81	18	99	39	11	50	2	1	3	122	30	152
Ensemble	430	144	574	201	118	319	12	5	17	643	267	910
A	131	57	188	50	49	99	5	4	9	186	110	296
B	109	40	149	38	27	65	4	0	4	151	67	218
C	190	47	237	113	42	155	3	1	4	306	90	396

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

ETP : Equivalent Temps Plein

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

Selon la structure d'affectation principale

Tableau n° 40 - Répartition des personnels BIATSS selon leur composante d'affectation

Effectifs BIATSS	2020			2019	2018	2017
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	4	6	10	8	9	8
Institut de formation syndicale	1	1	2	2	2	2
Institut de la communication	12	12	24	28	20	20
Institut de psychologie	15	9	24	22	26	25
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	10	5	15	12	10	9
Institut universitaire de technologie Lumière	26	29	55	53	49	50
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	14	3	17	18	17	16
Faculté de droit JVD	16	1	17	17	21	20
Institut d'études du travail de Lyon	2	3	5	6		
UFR de lettres, sciences du langage et arts	18	13	31	31	31	32
UFR des langues et Centre de langues	16	1	17	18	18	18
UFR des sciences économiques et de gestion	15	12	27	25	24	24
UFR temps et territoires	12	5	17	15	17	18
Ensemble	161	100	261	255	244	242

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
 Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 41 - Répartition des personnels BIATSS selon leur service commun ou central d'affectation

Services communs et centraux	2020			2019	2018	2017
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Agence comptable	11	7	18	19	16	17
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	56	39	95	90	77	65
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	48	36	84	77	68	64
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	10	0	10	10	9	9
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	35	19	54	48	46	44
Direction des systèmes d'information (DSI)	45	8	53	52	48	46
Direction des affaires financières (DAF)	19	2	21	21	19	20
Direction de l'immobilier (DIMMO)*	101	76	177	184	186	
Direction du patrimoine (DIRPAT)						27
Direction de la logistique (DIRLOG)						131
Service prévention et sécurité (SPS)						25
Direction de la communication (DIRCOM)	5	5	10	9	11	11
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	13	4	17	20	17	17
Direction générale des services (DGS)	4	1	5	7	4	3
Médecine de prévention des personnels (MPP)	2	0	2	3	3	2
Présidence	2	2	4	5	4	6
Service commun de documentation (SCD)	57	6	63	65	67	66
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	2	2	4	5	5	4
Direction des relations internationales (DRI)	14	12	26	23	23	22
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	4	2	6	6	5	4
Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé (SUMPPS)**						6
Ensemble	428	221	649	644	608	589

*DIMMO = DIRPAT + DIRLOG + SPS

**Intégré à DFVE

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Les personnels BIATSS titulaires

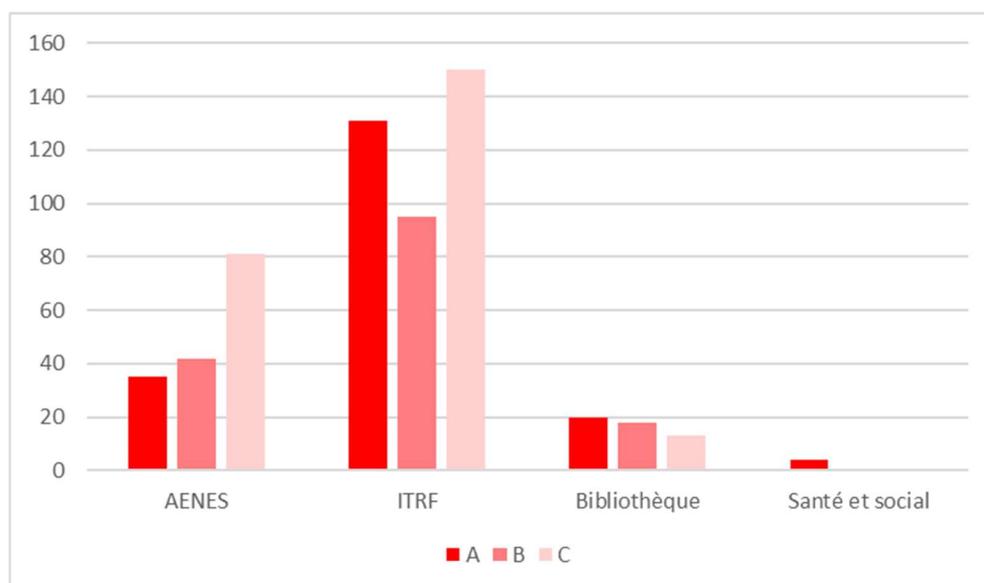
Selon la filière

Tableau n° 42 - Répartition des BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

Effectifs titulaires	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
AENES	134	24	158	84,8%	167	159	167
A	24	11	35	68,6%	36	32	32
B	35	7	42	83,3%	41	38	43
C	75	6	81	92,6%	90	89	92
ITRF	231	145	376	61,4%	371	352	333
A	73	58	131	55,7%	132	124	111
B	58	37	95	61,1%	93	88	86
C	100	50	150	66,7%	146	140	136
Bibliothèque	37	14	51	72,5%	53	52	51
A	16	4	20	80,0%	19	20	19
B	12	6	18	66,7%	19	19	19
C	9	4	13	69,2%	15	13	13
Santé et social	3	1	4	75%	1	2	2
A	3	1	4	75%	1	2	2
Ensemble	405	184	589	68,8%	592	565	553

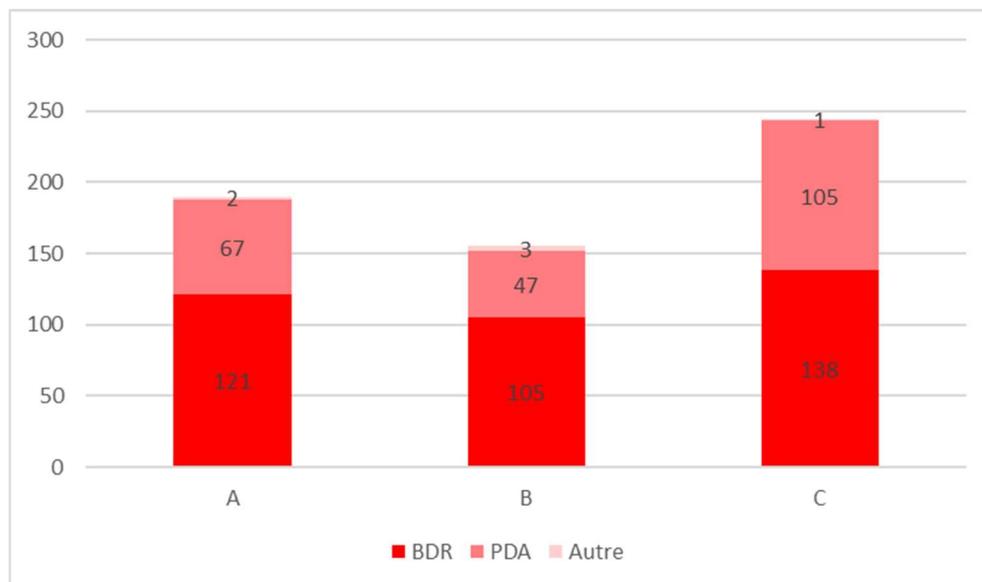
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Graphique n° 12 - Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



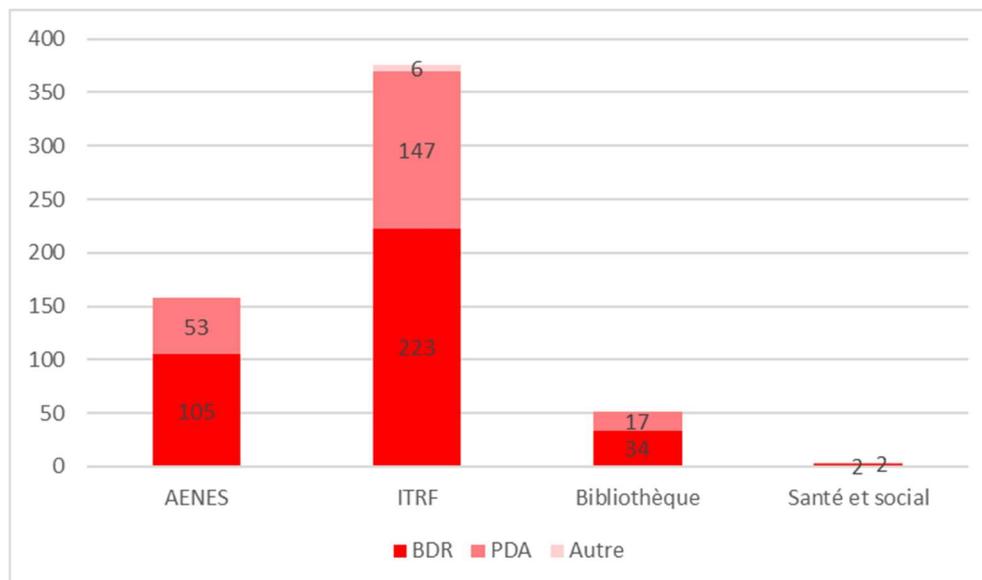
Source : Siham

Graphique n° 13 - Répartition des BIATSS titulaires par catégorie et par campus



Source : Siham

Graphique n° 14 - Répartition des BIATSS titulaires par filière et par campus



Source : Siham

- La filière de l'AENES

Tableau n° 43 - Répartition des BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

Effectifs titulaires AENES		2020				2019	2018	2017
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	100,0%	1	1	1
Agent.e Comptable	A	0	1	1	0,0%	1	1	1
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	100,0%	2	2	2
Attaché.e AAE	A	22	10	32	68,8%	32	28	28
Secrétaire AENES	B	35	7	42	83,3%	41	38	43
Adjoint.e AENES	C	75	6	81	92,6%	90	89	92
Ensemble		134	24	158	84,8%	167	159	167

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 44 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires AENES		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Agent.e Comptable	A	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Attaché.e AE	A	17	9	26	5	1	6	22	10	32
Secrétaire AENES	B	25	4	29	10	3	13	35	7	42
Adjoint.e AENES	C	45	2	47	30	4	34	75	6	81
Ensemble		89	16	105	45	8	53	134	24	158

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Siham
BDR : Campus Berges du Rhône
PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière ITRF

Tableau n° 45 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires ITRF		2020				2019	2018	2017
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
IGR RF	A	5	6	11	45,5%	11	11	10
IGE RF	A	57	40	97	58,8%	97	92	84
ASI RF	A	11	12	23	47,8%	24	21	17
Technicien.ne RF	B	58	37	95	61,1%	93	88	86
Adjoint.e Technique RF	C	100	50	150	66,7%	146	140	136
Ensemble		231	145	376	61,4%	371	352	333

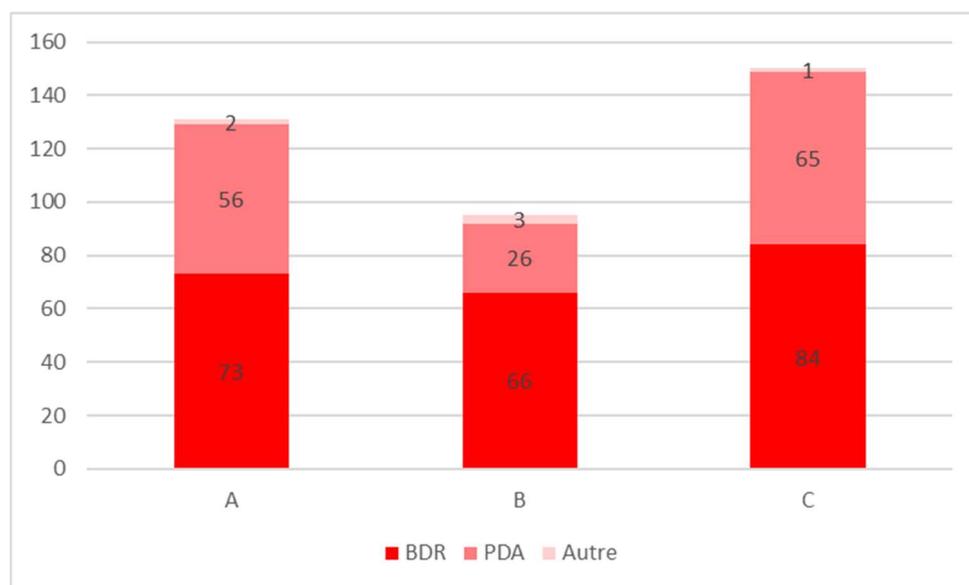
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 46 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires ITRF		BDR			PDA			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
IGR RF	A	4	4	8	1	2	3	0	0	0	5	6	11
IGE RF	A	41	16	57	14	24	38	2	0	2	57	40	97
ASI RF	A	6	2	8	5	10	15	0	0	0	11	12	23
Technicien.ne RF	B	45	21	66	10	16	26	3	0	3	58	37	95
Adjoint.e Technique RF	C	59	25	84	40	25	65	1	0	1	100	50	150
Ensemble		155	68	223	70	77	147	6	0	6	231	145	376

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
 Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Graphique n° 15 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par catégorie et par campus



Source : Siham

Tableau n° 47 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP (Branche d'activité professionnelle), catégorie et genre

Effectifs titulaires ITRF	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
BAP D	1	3	4	25,0%	4	3	3
A	1	3	4	25,0%	4	3	3
BAP E	5	41	46	10,9%	49	46	39
A	4	34	38	10,5%	41	39	34
B	1	7	8	12,5%	8	7	5
BAP F	19	22	41	46,3%	40	43	39
A	15	8	23	65,2%	23	25	23
B	2	8	10	20,0%	9	9	9
C	2	6	8	25,0%	8	9	7
BAP G	33	45	78	42,3%	78	81	81
A	5	2	7	71,4%	6	5	4
B	2	9	11	18,2%	11	11	13
C	26	34	60	43,3%	61	65	64
BAP J	173	34	207	83,6%	200	179	171
A	48	11	59	81,4%	58	52	47
B	53	13	66	80,3%	65	60	59
C	72	10	82	87,8%	77	67	65
Ensemble	231	145	376	61,4%	371	352	333

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 48 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BAP D	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
A	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
BAP E	0	4	4	5	37	42	0	0	0	5	41	46
A	0	4	4	4	30	34	0	0	0	4	34	38
B	0	0	0	1	7	8	0	0	0	1	7	8
BAP F	14	17	31	3	5	8	2	0	2	19	22	41
A	13	7	20	1	1	2	1	0	1	15	8	23
B	0	4	4	2	4	6	0	0	0	2	8	10
C	1	6	7	0	0	0	1	0	1	2	6	8
BAP G	14	23	37	19	22	41	0	0	0	33	45	78
A	3	1	4	2	1	3	0	0	0	5	2	7
B	2	6	8	0	3	3	0	0	0	2	9	11
C	9	16	25	17	18	35	0	0	0	26	34	60
BAP J	126	21	147	43	13	56	4	0	4	173	34	207
A	34	7	41	13	4	17	1	0	1	48	11	59
B	43	11	54	7	2	9	3	0	3	53	13	66
C	49	3	52	23	7	30	0	0	0	72	10	82
Ensemble	155	68	223	70	77	147	6	0	6	231	145	376

Source : Siham
BDR : Campus Berges du Rhône
PDA : Campus Porte des Alpes
Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

- La filière des bibliothèques

Tableau n° 49 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2020				2019	2018	2017
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Conservateur/trice Général.e des Bibliothèques	A	1	0	1	100,0%	1	1	1
Conservateur/trice des Bibliothèques	A	8	2	10	80,0%	10	10	9
Bibliothécaire	A	7	2	9	77,8%	8	9	9
Bibliothécaire assistant	B	12	6	18	66,7%	19	19	19
Magasinier/ère des Bibliothèques	C	9	4	13	69,2%	15	13	13
Ensemble		37	14	51	72,5%	53	52	51

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 50 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conservateur/trice Général.e des Bibliothèques	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Conservateur/trice des Bibliothèques	A	8	2	10	0	0	0	8	2	10
Bibliothécaire	A	5	1	6	2	1	3	7	2	9
Bibliothécaire assistant	B	9	1	10	3	5	8	12	6	18
Magasinier/ère des Bibliothèques	C	5	2	7	4	2	6	9	4	13
Ensemble		28	6	34	9	8	17	37	14	51

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière médico-sociale

Tableau n° 51 - Répartition des BIATSS titulaires filière Médico-sociale par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires filière Médico-sociale		2020				2019	2018	2017
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Infirmier/ère	A	2	1	3	66,7%	1	2	2
Assistant.e service social AE	A	1	0	1	100,0%	0	0	0
Ensemble		3	1	4	75,0%	1	2	2

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau n° 52 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat et selon le genre

Effectifs contractuels besoins permanents	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDI	71	25	96	74,0%	98	89	87
CDD permanent	113	35	148	76,4%	131	131	139
Contrat de type travailleur handicapé	1	0	1	100,0%	3	3	2
PACTE	2	1	3	66,7%	2	1	1
Ensemble	187	61	248	75,4%	234	224	229

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 53 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents par type de contrat et selon le genre

Effectifs contractuels besoins non permanents	2020				2019	2018	2017
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité	8	4	12	66,7%	18	34	28
CDD - Remplacement momentané	24	3	27	88,9%	25	21	16
CDD - Vacance temporaire	4	1	5	80,0%	13	5	1
CDD - Apprenti.e	3	2	5	60,0%	5	3	4
CDD L954-3	12	12	24	50,0%	12	0	0
Ensemble	51	22	73	69,9%	73	63	49

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Selon le campus de rattachement

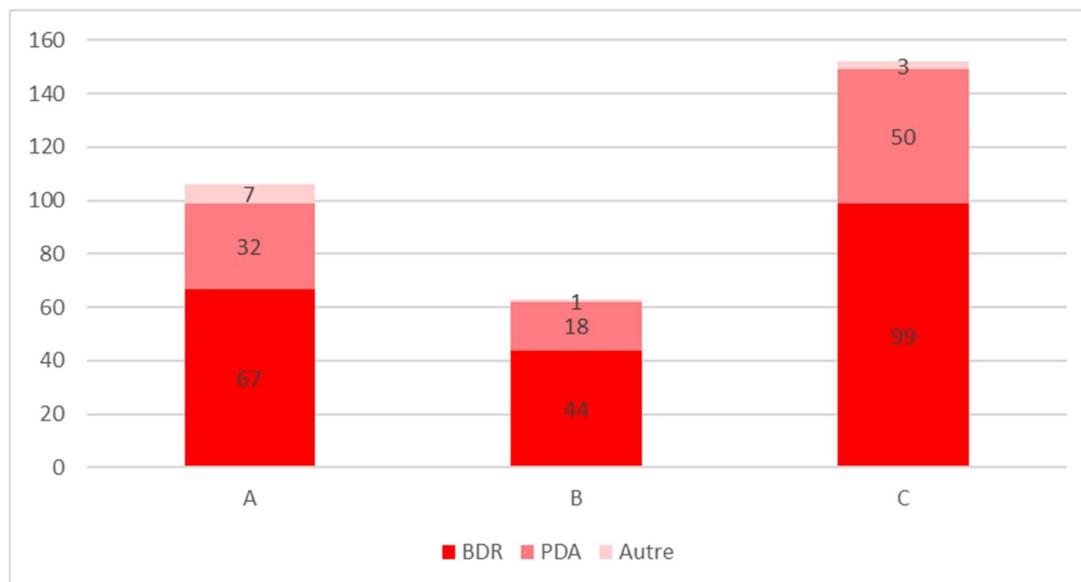
Tableau n° 54 - Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat, campus et genre

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDI	48	17	65	22	5	27	1	3	4	71	25	96
CDD permanent	70	17	87	38	16	54	5	2	7	113	35	148
Contrat de type travailleur handicapé	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
PACTE	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Ensemble besoins permanents	121	35	156	60	21	81	6	5	11	187	61	248
CDD - Accroissement temporaire d'activité	4	3	7	4	1	5	0	0	0	8	4	12
CDD - Remplacement momentané	16	3	19	8	0	8	0	0	0	24	3	27
CDD - Vacance temporaire	4	1	5	0	0	0	0	0	0	4	1	5
CDD - Apprenti.e	0	0	0	3	2	5	0	0	0	3	2	5
CDD L954-3	11	12	23	1	0	1	0	0	0	12	12	24
Ensemble besoins non permanents	35	19	54	16	3	19	0	0	0	51	22	73

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Graphique n° 16 - Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et par campus



Source : Siham

II. La démographie du personnel de l'établissement

A. L'âge

Tableau n°55 - Âge moyen du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge moyen	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	48,4	50,3	49,3	47,8	46,6	47,4	48,1	48,9	48,4
A	48,4	50,3	49,3	46,6	46,3	46,5	48,0	49,5	48,7
B				47,8	46,0	47,2	47,8	46,0	47,2
C				48,5	47,5	48,3	48,5	47,5	48,3
Contractuel/le	31,8	33,2	32,4	39,6	37,6	39,1	36,3	34,8	35,7
A	31,8	33,2	32,4	37,2	36,9	37,1	33,4	33,9	33,6
B				35,0	34,1	34,8	35,0	34,1	34,8
C				42,7	40,3	42,2	42,7	40,3	42,2

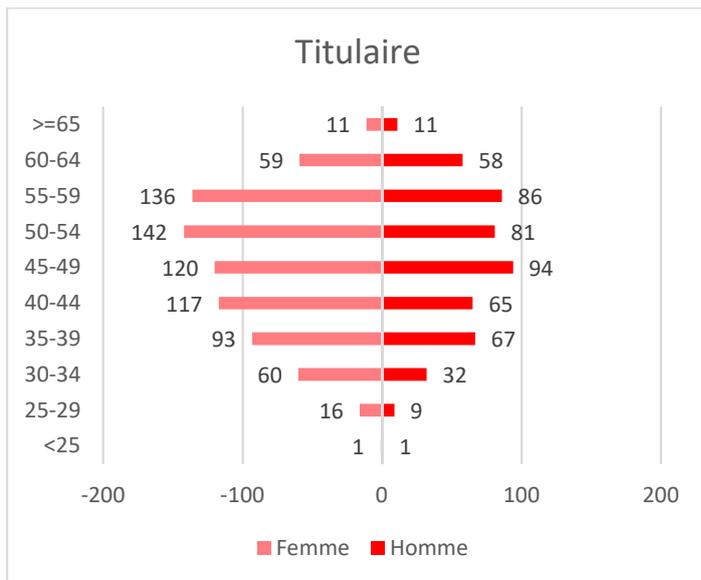
Source : Siham

Tableau n°56 - Âge médian du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge médian	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	48,9	50,5	49,6	49,1	46,7	48,6	49,0	49,4	49,2
A	48,9	50,5	49,6	46,6	46,4	46,5	48,0	49,7	49,0
B				48,5	46,6	47,5	48,5	46,6	47,5
C				50,9	49,4	50,7	50,9	49,4	50,7
Contractuel/le	29,2	29,7	29,3	37,8	34,2	37,1	33,1	31,1	32,2
A	29,2	29,7	29,3	36,1	32,6	34,6	30,4	30,5	30,4
B				34,0	33,2	33,9	34,0	33,2	33,9
C				42,6	37,6	41,2	42,6	37,6	41,2

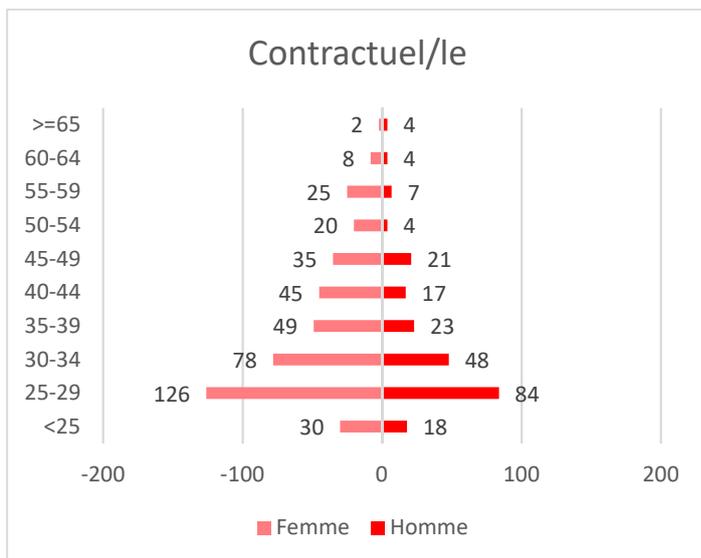
Source : Siham

Graphique n° 17 - Pyramide des âges par genre pour les personnels titulaires



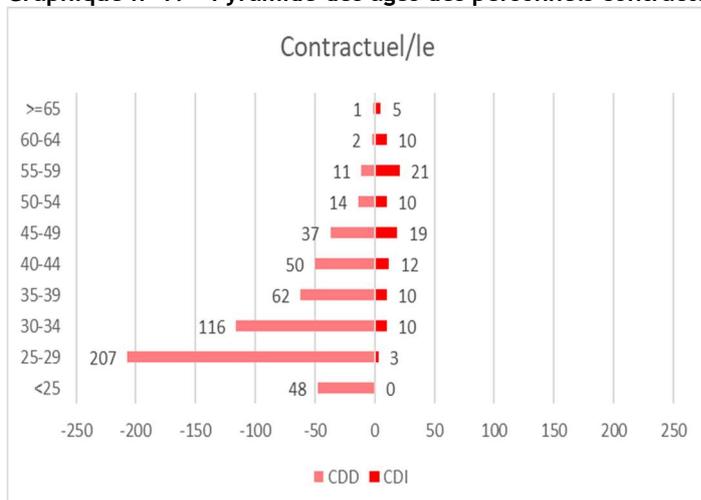
Source : Siham

Graphique n° 18 - Pyramide des âges par genre pour les personnels contractuels



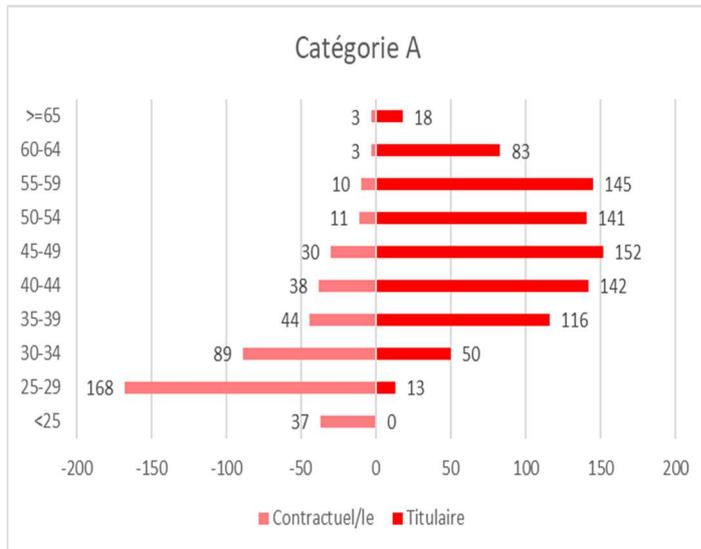
Source : Siham

Graphique n° 19 - Pyramide des âges des personnels contractuels par nature de contrat



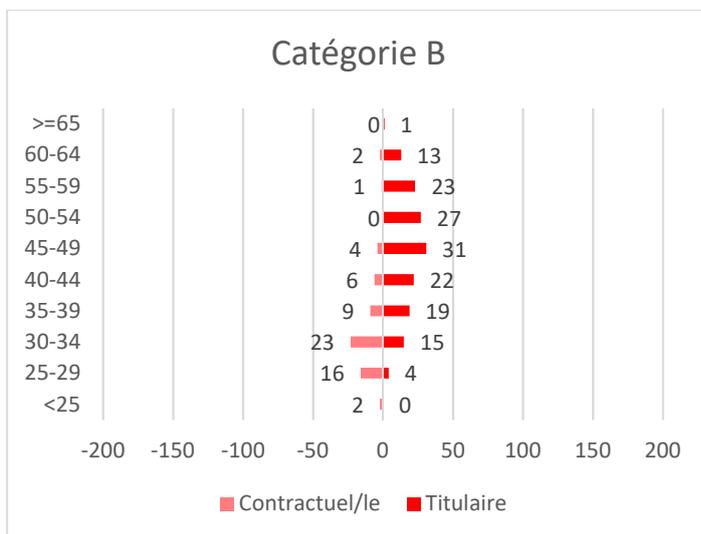
Source : Siham

Graphique n° 20 - Pyramide des âges des personnels de catégorie A



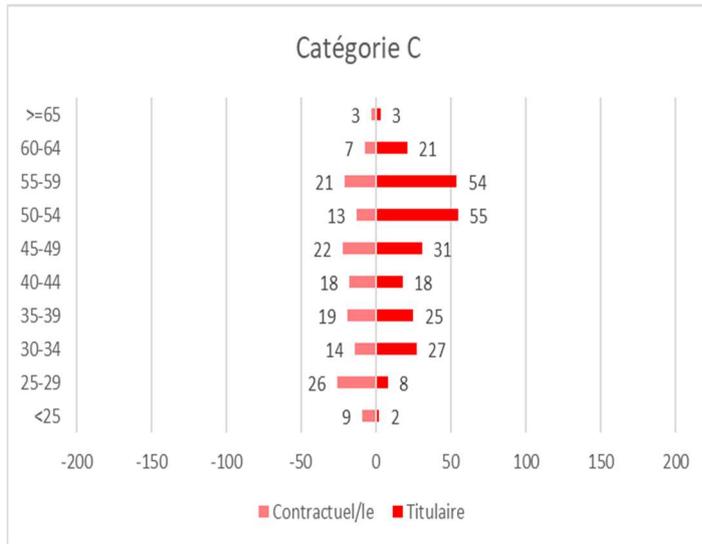
Source : Siham

Graphique n° 21 - Pyramide des âges des personnels de catégorie B



Source : Siham

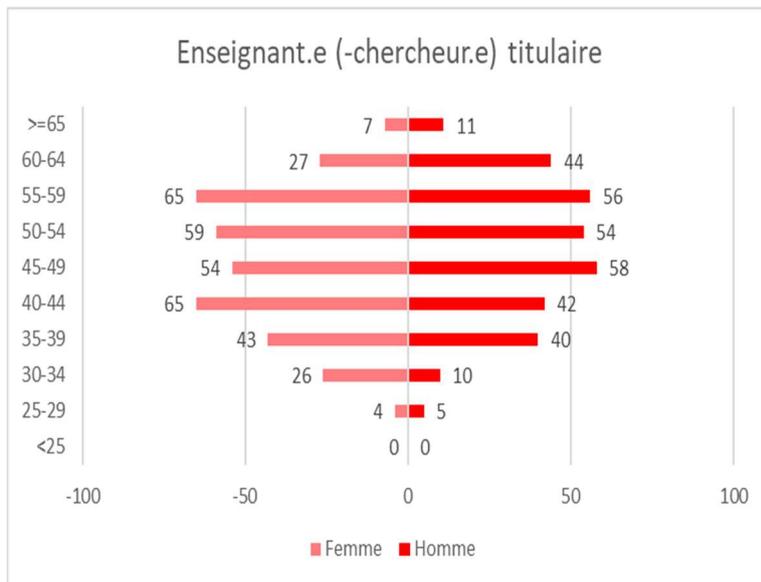
Graphique n° 22 - Pyramide des âges des personnels de catégorie C



Source : Siham

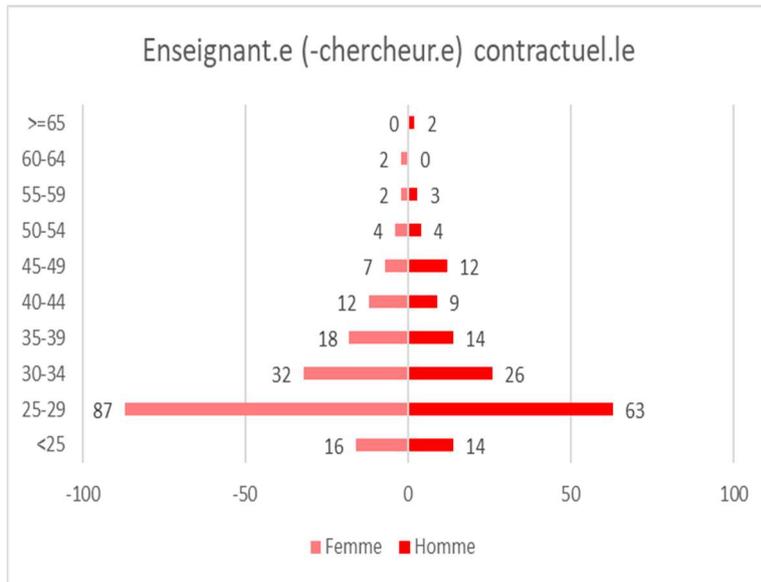
❖ **L'âge du personnel enseignant.e - chercheur.e**

Graphique n° 23 - Pyramide des âges par genre pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



Source : Siham

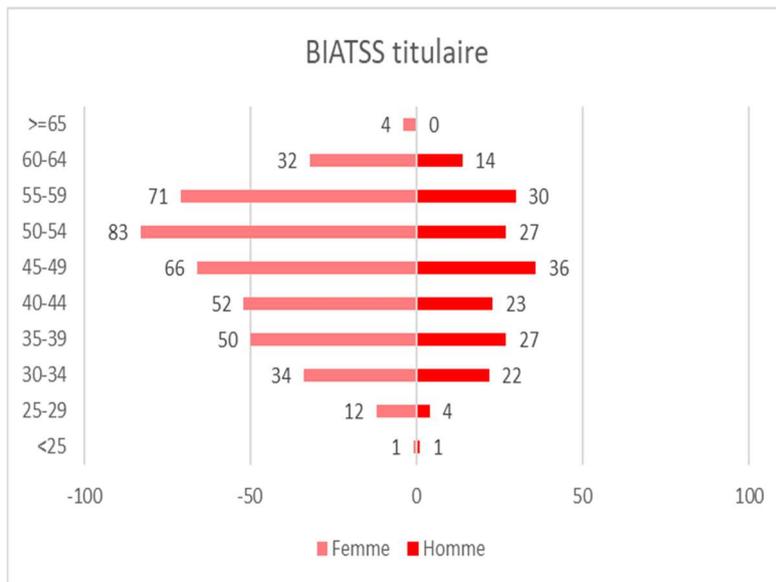
Graphique n° 24 - Pyramide des âges par genre pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels



Source : Siham

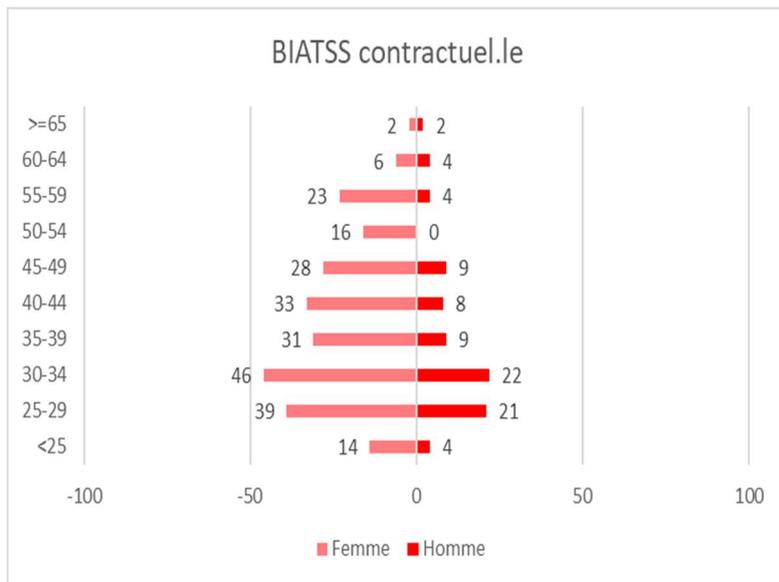
❖ **L'âge du personnel BIATSS**

Graphique n° 25 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS titulaires



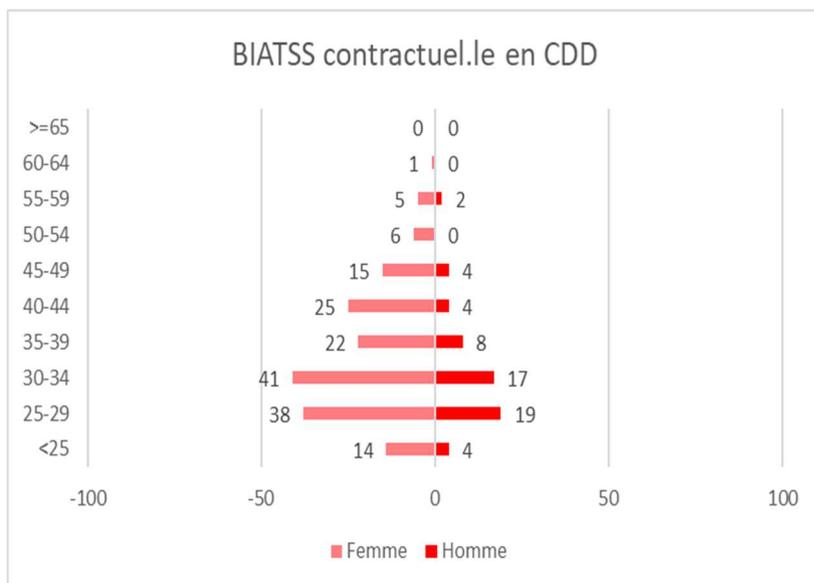
Source : Siham

Graphique n° 26 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels



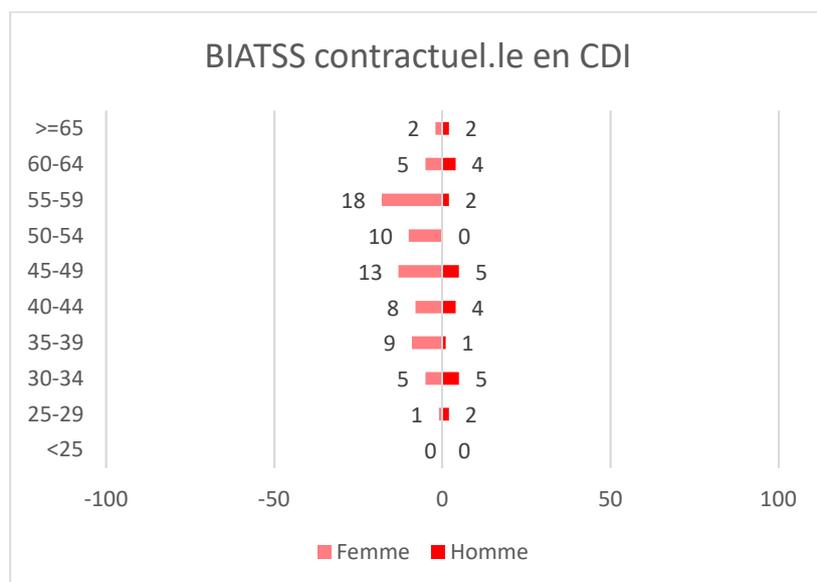
Source : Siham

Graphique n° 27 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels en CDD



Source : Siham

Graphique n° 28 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels en CDI



Source : Siham

B. L'ancienneté

Tableau n° 57- Répartition des effectifs selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectif total	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	125	166	228	216	223	159	95	47	1259
Femme	80	103	134	130	148	87	44	29	755
Homme	45	63	94	86	75	72	51	18	504
Contractuel/le	285	208	81	48	20	6	0	0	648
Femme	180	127	59	35	13	4	0	0	418
Homme	105	81	22	13	7	2	0	0	230
Ensemble	410	374	309	264	243	165	95	47	1907
Femme	260	230	193	165	161	91	44	29	1173
Homme	150	144	116	99	82	74	51	18	734

Source : Siham

❖ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau n° 58 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	59	84	122	111	113	102	53	26	670
Femme	27	47	69	52	67	52	23	13	350
Homme	32	37	53	59	46	50	30	13	320
Contractuel/le	151	147	18	7	3	1	0	0	327
Femme	77	88	11	2	1	1	0	0	180
Homme	74	59	7	5	2	0	0	0	147
Ensemble	210	231	140	118	116	103	53	26	997
Femme	104	135	80	54	68	53	23	13	530
Homme	106	96	60	64	48	50	30	13	467

Source : Siham

❖ Le personnel BIATSS

Tableau n° 59 - Répartition des effectifs BIATSS selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectifs BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	66	82	106	105	110	57	42	21	589
Femme	53	56	65	78	81	35	21	16	405
Homme	13	26	41	27	29	22	21	5	184
Contractuel/le	134	61	63	41	17	5	0	0	321
Femme	103	39	48	33	12	3	0	0	238
Homme	31	22	15	8	5	2	0	0	83
Ensemble	200	143	169	146	127	62	42	21	910
Femme	156	95	113	111	93	38	21	16	643
Homme	44	48	56	35	34	24	21	5	267

Source : Siham

III. Recrutement, mouvement et promotion

A. Politique de recrutement

Pour l'année 2020, la campagne d'emploi intègre une stabilisation des effectifs BIATSS après les renforcements très marqués des années précédentes. Elle comprend quelques redéploiements et maintient la mise en œuvre des dispositifs favorisant la déprécarisation des personnels BIATSS avec notamment un avis favorable pour l'augmentation de quotité de travail de 5 collègues et l'ouverture de 14 concours.

L'année 2020 s'est traduite par un renforcement notable des équipes pédagogiques et de recherche, répondant ainsi à la volonté de l'université de consolider son potentiel de recherche et de mieux répondre aux besoins pédagogiques de l'établissement, en renforçant notamment le taux d'encadrement au sein des composantes. Elle a reposé sur une logique d'ensemble privilégiant les priorités formulées par les composantes d'enseignement et les laboratoires au regard de leurs propres besoins, projets et arbitrages internes plutôt que sur une stricte logique de reconduction de l'existant. Ainsi, la campagne d'emploi se traduit par une augmentation nette des effectifs d'enseignant.es et enseignant.es-chercheures.

26 postes ont, au total, été mis au concours à la campagne d'emploi dans le cadre de la campagne de concours d'enseignant.es- chercheur.es.

❖ Le personnel Enseignant - chercheur

On peut observer une moyenne de 50% de femmes représentées dans les comités de sélection des professeur.es d'université et 46% pour ceux des MCF.

Tableau n°60 - Recrutement des maître/ses de conférences par la voie des comités de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidat.es	Genre du /de la candidat.e retenu.e	Pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Présidente
MCF	histoire sociale des idées politique	ASSP	Triangle	113	H	50%	oui
MCF	démographie, transformations de la famille	ASSP	CMW	32	F	50%	non
MCF	sociologues d'intervention, sociologies cliniques	ASSP	CMW	48	H	60%	oui
MCF	approche communicationnelle des sociétés numériques	ICOM	ELICO	56	F	57%	oui
MCF	espace public, discours, mémoire	ICOM	ELICO	73	H	57%	oui
MCF	machine learning pour les humanités numériques	ICOM	ERIC	66	H	50%	non
MCF	sociologie des inégalités et des discriminations	IETL	CMW	144	F	50%	oui
MCF	sociologie du travail, du syndicalisme et des relations professionnelles	IETL	CMW	95	F	50%	oui
MCF	anglais LEA, traduction et langue de spécialité	LANGUES	CRTT	37	F	50%	oui
MCF	musicologie 17ème et 18ème siècle	LESLA	IHRIM	25	H	41%	non
MCF	scènes contemporaines non européennes : esthétiques et contextes de création, de production et de réception	LESLA	PASSAGES	51	F	57%	oui
MCF	psychologie clinique et psychopathologie des situations extrêmes et limites	PSYCHO	CRPPC	41	M	-	-
MCF	psychologie du développement	PSYCHO	DIPHE	25	H	50%	non
MCF	psychologie appliquée au travail	PSYCHO	GREPS	25	F	50%	oui
MCF	sciences de gestion - entrepreneuriat en ESS	SEG	COACTIS	67	F	50%	oui
MCF	formation des adultes	ISPEF	ECP	48	H	50%	non
MCF	histoire de l'éducation	ISPEF	ECP	36	F	41%	non
MCF	finance	IUT	GATE	67	H	41%	oui
MCF	système d'information et data analytics	IUT	DISP	40	H	50%	oui
MCF	langues et écritures de l'Egypte ancienne	TT	HISOMA	25	H	50%	non
MCF	histoire des mondes islamiques médiévaux	TT	CIHAM	15	H	50%	non
MCF	histoire contemporaine, patrimoine rural et alimentation	TT	LER	19	H	58%	non
MCF	territoires urbains et environnement	TT	EVS	70	F	-	-
MCF	droit privé droit civil	DROIT	DCT	83	F	41%	non
MCF	droit public art et patrimoine	DROIT	DCT	53	F		
MCF	droit public administratif	DROIT	DCT	87	F	41%	non

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Au total, 26 postes ont été pourvus dont 13 femmes (soit 50% des recruté.es contre 17.4% de femmes parmi les candidat.es auditionné.es).

Tableau n°61 - Recrutement des professeur.es des universités par la voie du comité de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidat.es	Genre du /de la candidat.e retenu.e	Pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Présidente
PR	anthropologie générale, médiations, environnements urbains, ethnographie et numérique	ASSP	EVS	3	H	55%	non
PR	droit social	IETL	CERCERID	1	H	50%	non
PR	linguistique anglaise	LANGUES	CRTT	7	H	50%	non
PR	monde arabo-musulman médiéval : littérature, histoire, histoire culturelle	LANGUES	CIHAM	4	H	50%	non
PR	analyse morpho-syntaxique et sémantique, typologie et description des langues	LESLA	DDL	14	F	44%	non
PR	langue française - stylistique et linguistique des textes littéraires	LESLA	IHRIM	6	H	55%	non
PR	psychologie du développement	PSYCHO	DIPHE	5	F	50%	non
PR	macroéconomie	SEG	GATE	13	H	50%	non
PR	archéologie et histoire de l'art grecque	TT	HISOMA	5	H	50%	non
PR	histoire moderne	TT	LAHRHA	8	H	58%	oui
PR	droit public administratif	DROIT	DCT	1	H	50%	oui
PR	droit privé international	DROIT	DCT	1	H	50%	non
PR	agrégation nationale	-	-	-	H	-	-

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Au total, 13 professeur.es des universités ont intégré l'établissement par la voie du comité de sélection. Parmi ces 13 personnes, on trouve 11 hommes et seulement 2 femmes alors qu'elles représentaient 48.4% des candidat.es auditionné.es. De plus, 1 homme est arrivé par la voie du concours d'agrégation du supérieur en section 01. Les déséquilibres hommes-femmes parmi les PU tendent ainsi à s'accroître alors même qu'ils sont déjà importants.

Tableau n°62 - Taux d'endorecrutement

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'endorecrutement des MCF	1/8 soit 12,5 %	4/28 soit 14 %	5/18 soit 27,8 %	2/15 soit 13%	8/21 soit 38%	6/26 soit 23%
Taux d'endorecrutement des PR	11/16 soit 68,7 %	2/14 soit 14 %	3/8 soit 37,5 %	5/12 soit 41,6%	9/16 soit 56%	3/12 soit 25%
TOTAL CAMPAGNE	12/24 soit 50 %	6/42 soit 14 %	8/26 soit 30,8 %	7/27 soit 26%	17/37 soit 46%	9/38 soit 24%

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

On constate une diminution de l'endorecrutement total depuis quelques années (excepté pour la campagne 2015) ce qui va dans le sens des recommandations du ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation.

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2020)

14 concours et recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, PACTE, BOE) ITRF, AENES et BIB ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2020 .

En catégorie A, 2 femmes ont été lauréates des épreuves du concours d'ingénieur.e d'études - filière ITRF et de bibliothécaire - filière bibliothèque.

En catégorie B, il y a eu 3 lauréates de concours (2 Tech dans la filière ITRF, 1 SAENES).

En catégorie C, en 2020, 9 personnes ont pu être lauréat.es du recrutement sans concours ATRF dont 1 femme par la voie du recrutement BOE, 2 par le dispositif PACTE (2 femmes) et 1 lauréate du concours d'ADJAENES.

De plus, 5 lauréat.es inscrit.es sur liste complémentaire, ont pu être appelé.es et ont donc pu bénéficier d'une titularisation en décalé (3 femmes et 1 hommes ATRF de catégorie C, 1 femme TECH en catégorie B), s'additionnant ainsi au 14 lauréat.es de concours et recrutement.

Sur l'ensemble de ces ouvertures de concours/recrutements de droit commun, 19 personnes ont pu ainsi être intégrées en qualité de fonctionnaire.

Les recrutements de personnels BIATSS au fil de l'eau

Durant l'année 2020, 155 personnes ont été recrutées au fil de l'eau.

B. Mobilité interne des personnels

Tableau n° 63 - Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne

Catégorie	Statut	Genre	
		Homme	Femme
A	Titulaire	1	3
	Contractuel.le		
B	Titulaire		19
	Contractuel.le	1	
C	Titulaire	2	4
	Contractuel.le		2
Total		4	28

Source : FRDC

Au total, 32 personnels BIATSS (28 femmes, 4 hommes) ont candidaté sur un poste et ont bénéficié d'une mobilité interne (4 personnels de catégorie A, 20 personnels de catégorie B, 8 personnels de catégorie C).

C. Mouvement des personnels

❖ **Mouvement entrant**

En 2020, 5 détachements entrants ont été mis en œuvre dans le cadre des recrutements de personnel BIATSS. (2 femmes ATRF, 1 technicienne, 1 infirmier, 1 conservatrice de bibliothèque). D'autre part, durant l'année 2020, il y a eu 17 mutations entrantes (3 femmes ATRF, 2 technicien.nes RF - 1 homme, 1 femme-, 6 SAENES - 5 femmes, 1 homme-, 4 IGE - 2 femmes, 2 hommes-, 1 attaché.e d'administration et 1 assistante sociale).

De plus, on a pu voir dans les tableaux au-dessus que 39 enseignant.es-chercheur.es ont intégré l'établissement par la voie du concours. 19 personnels BIATSS ont intégré l'établissement ou un nouveau corps par le biais du concours ou du recrutement sans concours.

Au total, 80 personnels ont ainsi pu intégrer l'établissement dans un nouveau corps en 2020.

❖ Mouvement sortant

Tableau n° 65 - Mouvement sortant des personnels titulaires en 2020

Corps	Mutation sortante	Licenciement fin de période de stage	Intégration/intégration directe sortante	Démission acceptée sur demande	Retraite par atteinte de l'âge limite de service	Maintien en activité au-delà de limite d'âge	Retraite sur demande carrière longue/parent de 3 enfants.handicap	Retraite office pour invalidité/handicap	Suite concours/promotion sans stage préalable	Cessation fonct° suite fin posit° ent payée	Décès	Disponibilité	Délégation	Mise à disposition	Total
Maître/sse de conférences				1	2		1		2			5	7		18
Professeur.e des universités	2			1	5	1						2	7		18
Professeur.e certifié.e/agrégé.e					1							3		1	5
Professeur.e d'EPS					1										1
Professeur.e des lycées professionnels						1									1
Directeur/trice Général.e										1					1
Attaché.e AENES							1					1			2
Secrétaire AENES	2		1		1					1		1			6
Adjoint.e AENES	3				4		1	1	1			3			13
IGE RF	4				1							4			9
ASI														1	1
Technicien RF	1		2		1			1		1	1	1			8
Adjoint Technique RF		1			1		1		3	2		3			11
Conservateur des Bibliothèques	1											5			6
Bibliothécaire					1										1
Magasinier des Bibliothèques	1				1										2
Ensemble	14	1	3	2	19	2	4	2	6	5	1	28	14	2	103

Source : SIHAM

Focus sur les personnels contractuels :

En 2020, 9 démissions acceptées sur demande, 4 départs BIATSS suite à la réussite d'un concours, 2 démissions de personnels BIATSS en fin de période d'essai, 1 licenciement de personnel BIATSS pour inaptitude physique hors origine professionnelle, 2 ruptures anticipées d'un commun accord avec des personnels BIATSS (1 en 2019). 4 personnels BIATSS ont atteint la limite d'âge de service.

C'est au total, 25 personnels contractuels qui ont quitté l'établissement pour d'autres raisons que la fin de leur contrat.

D. Promotion

❖ Enseignant.es - chercheur.es/ enseignant.es

L'avancement de grade pour un.e enseignant.e chercheur.e :

Il peut s'opérer selon 3 voies :

- l'avancement au titre des sections CNU : au choix de chaque section CNU
- l'avancement au titre de l'établissement : sur proposition des élus du CAC
- l'avancement spécifique : ne sont éligibles que les enseignants chercheurs qui occupent certaines fonctions (ex : présidence, vice-présidence, directeur.trice etc...)

En 2020, 235 enseignant.es-chercheur.es étaient promouvables. 13 maître/ses de conférences ont été promu.es de la classe normale à la hors-classe (en local : 4 femmes et 1 homme, par le biais de la CNU : 6 femmes et 2 hommes - soit 77% de femmes). 2 maître/ses de conférences ont été promu.es du 7ème échelon à la hors-classe (en local : 1 femme et par le biais de la CNU : 1 homme). 8 professeur.es des universités ont été promu.es de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe (4 hommes en local et 3 femmes et 1 homme par le biais de la CNU - soit 37,5 % de femmes). 9 professeur.es des universités ont été promu.es de la 1ère classe à la classe exceptionnelle (4 femmes en local, 3 femmes et 2 hommes par le biais de la CNU - soit

78 % de femmes). 3 professeur.es des Universités de classe exceptionnelle ont été promu.es du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon (1 homme en local et 1 femme et 1 homme par le biais de la CNU - soit 33 % de femmes).

Ainsi, en 2020, 35 enseignant.es-chercheur.es ont bénéficié d'une promotion.

Promotion de grade pour les enseignants du second degré :

L'avancement de grade pour un enseignant du second degré ne s'opère qu'au choix sur tableau d'avancement. 1 professeur.e agrégé.e, 1 professeur.e certifié.e et 1 professeur.e d'EPS ont été promu.es.

❖ BIATSS

- Liste d'aptitude

Tableau n° 66 - Répartition des personnes promouvables et promues par la voie de la liste d'aptitude dans la filière ITRF (et répartition par BAP)

Liste d'aptitude - Filière ITRF		
Corps	Hommes	Femmes
TECH	39	52
ASI	25	36
IGE	8	6
IGR	24	41
Total	96	135

LA	REPARTITION PAR BAP				
	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
TECH	0	0	6	49	36
ASI	0	4	4	10	43
IGE	0	7	3	0	4
IGR	1	17	13	2	32
TOTAL	1	28	26	61	115

Liste d'aptitude - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Nb de promouvables	96	135	1	28	26	63	113
Agents classés	9	7		4	1	4	7
Nombre de promotions	4	1		2	1	2	0

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 16 agent.es (9 hommes, 7 femmes) ont été proposé.es et 5 ont été promu.es (4 hommes et 1 femme).

Tableau n° 67 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière AENES

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Promotion Corps	Hommes	Femmes
SAENES	3	61
AAE	7	24
Total	10	85

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 95 promouvables, 4 femmes ont été proposé.es pour la promotion et une femme a été promue.

Tableau n° 68 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière bibliothèque

Liste d'aptitude - Filière BIB		
Corps	Hommes	Femmes
BIBAS	2	6
BIBLIOTHECAIRES	6	12
CONSERVATEURS/TRICES	2	5
CONSERVATEURS/TRICES GENERAUX/ALES	0	3
Total	10	26

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 36 promouvables, 4 femmes ont été proposé.es pour la promotion et aucune personne n'a été promue.

- **Tableau d'avancement**

Tableau n° 69 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière ITRF

Tableau d'avancement - Filière ITRF		
Grades	Hommes	Femmes
ATRF P2C	3	3
ATRF P1C	2	6
TECH CS	0	3
TECH CE	0	3
IGE HC	3	13
IGR 1C	0	1
Total (candidats)	8	29

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Tableau d'avancement - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP			
Résultats	Hommes	Femmes	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Nb de candidats	8	29	4	3	8	22
Agents classés	5	11	1	1	5	9
Nombre de promotions	5	6	1	1	4	5

Sur 37 candidat.es, 16 personnes ont été classé.es par l'établissement (11 femmes, 5 hommes), 11 personnes ont été promues (6 femmes, 5 hommes).

Tableau n° 70- Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière Bibliothèque

Tableau d'avancement - Filière BIB		
Corps	Hommes	Femmes
MAGASINIER.E P1	1	4
BIBAS CS	1	1
BIBAS CE	2	3
BIBLIOTHECAIRE HC	1	3
Conservateur/trice en chef	2	4
Total	7	15

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 23 candidat.es, 6 personnes ont été classé.es par l'établissement (3 femmes, 3 hommes), 1 femme a été promue.

La campagne du tableau d'avancement AENES est gérée directement par le Rectorat, 12 femmes ont été promues.

Les personnels contractuels

Tableau n° 71 - Répartition des BIATSS passé.es d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie et genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	%Femme	%Homme	%F/F	%H/H
A	4	1	5	80%	20%	57,1%	33,3%
B	0	1	1	0%	100%	0,0%	33,3%
C	3	1	4	75%	25%	42,9%	33,3%
Ensemble	7	3	10	70%	30%	100%	100%

Source : Siham

Temps de travail et volumes d'enseignement

I. Temps de travail

A. Quotité de temps de travail

100 agent.es BIATSS sont entré.es dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2020. Au total, 600.5 jours sont stockés sur les CET (37.5 ont été utilisés en 2020).

Les temps partiel et incomplet concernent essentiellement des femmes, jusqu'à 87% pour les temps incomplets des BIATSS contractuels.

Tableau n° 72 - Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectif total	2020				2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total
Titulaire	755	504	1259	60,0%	1240
Temps plein	667	488	1155	57,7%	1140
Temps partiel	88	16	104	84,6%	100
Contractuel/le	418	230	648	64,5%	623
Temps plein	329	191	520	63,3%	485
Temps partiel	4	4	8	50,0%	14
Temps incomplet	85	35	120	70,8%	124
Ensemble	1173	734	1907	61,5%	1863
Temps plein	996	679	1675	59,5%	1625
Temps partiel	92	20	112	82,1%	114
Temps incomplet	85	35	120	70,8%	124

Source : Siham

Tableau n° 73 - Répartition des effectifs BIATSS par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectif total	2020			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
Titulaire	405	184	589	68,8%
Temps plein	332	170	502	66,1%
Temps partiel	73	14	87	83,9%
Contractuel/le	238	83	321	74,1%
Temps plein	167	69	236	70,8%
Temps partiel	2	4	6	33,3%
Temps incomplet	69	10	79	87,3%
Ensemble	643	267	910	70,7%
Temps plein	499	239	738	67,6%
Temps partiel	75	18	93	80,6%
Temps incomplet	69	10	79	87,3%

Source : Siham

Tableau n° 74 - Répartition des effectifs enseignants par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectif total	2020			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
Titulaire	350	320	670	52,2%
Temps plein	335	318	653	51,3%
Temps partiel	15	2	17	88,2%
Contractuel/le	180	147	327	55,0%
Temps plein	162	122	284	57,0%
Temps partiel	2		2	100,0%
Temps incomplet	16	25	41	39,0%
Ensemble	530	467	997	53,2%
Temps plein	497	440	937	53,0%
Temps partiel	17	2	19	89,5%
Temps incomplet	16	25	41	39,0%

Source : Siham

B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2019- 2020, les personnels enseignants permanents ont assuré 200 235,28 heures équivalent TD dont 18 393 hetd assurés sur des fonctions « référentiel ». Les décharges (décharges syndicales, décharges statutaires, CRCT, délégations et délégations IUF, décharges pour les nouveaux/elles enseignant.es et aménagements de service pour les enseignant.es du 2nd degré) ont représenté 7122,93 hetd. Selon le logiciel OSE, les enseignant.es vacataires ont assuré 101 136,3 hetd, soit le tiers des heures enseignées à l'université.

II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique

A. Les délégations

5 femmes (5 x 96h) et 4 hommes (4 x 192 h) ont été placés en délégation CNRS pour un total de 1248 HTD.

3 délégations IUF ont été attribuées (1 homme) soit 3 x 128 h pour un total de 384 HTD.

B. Les congés pour recherche et conversion thématique

14 semestres (dont 10 au local) ont été accordés en CRCT. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 10 étaient des femmes. 2 congés pour projets pédagogiques (CPP) ont en outre été attribués à des maîtresses de conférences.

III. Congé de formation professionnelle

Pour l'année 2020, 4 congés de formation professionnelle ont été accordés. Il s'agit d'un.e professeur.e des lycées professionnels, une attachée d'administration d'Etat, une secrétaire AENES et d'une IGE.

Rémunérations & charges

I. Masse salariale

Tableau n°75 - Dépenses de masse salariale

En euros	2020	2019	2018	2017
Salaires bruts	71 209 833	69 631 788	67 192 860	65 608 886
Charges patronales	49 396 287	48 103 827	46 597 628	46 115 842
Total coût employeur	120 606 120	117 735 615	113 790 488	111 724 728

Source : Girafe

Tableau n°76 - Typologie de la dépense en masse salariale 2020 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 480 265
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 480 265
Versement de transport	1 165 312
Allocation logement	314 953
Charges de personnel	119 125 855
Rémunérations du personnel	70 799 606
Traitements, salaires et appointements	65 705 133
Rémunérations principales	59 333 035
Rémunérations accessoires	6 372 098
Rémunérations accessoires indexées	5 769 733
Rémunérations accessoires non indexées	602 366
Congés payés	14 829
Primes et gratifications	1 396 265
Primes et gratifications indexées	900 738
Primes et gratifications non indexées	495 528
Indemnités et avantages divers	3 554 707
Indemnités et avantages divers indexés	80
Indemnités et avantages divers non indexés	3 554 627
Supplément familial	512 835
Abattement indemnitaire	-384 164
Abattement indemnitaire	-384 164
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	47 916 231
Cotisations d'assurance maladie	6 751 898
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	36 975 048
Pensions civiles et militaires	34 056 651
Pensions civiles	34 056 651
CNRACL	136 253
CNAV	1 717 931
Caisses de retraite complémentaire	1 064 213
RAFP	289 024
IRCANTEC	775 189
Cotisations à Pôle emploi	693 331
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 495 954
Autres charges sociales	410 018
Prestations directes	410 018

Source : Girafe

II. Vacances et heures complémentaires

Tableau n° 77 - Tableau récapitulatif des heures d'enseignement et des vacances

En euros	2020	2019	2018	2017
Heures d'enseignement	5 759 951	6 078 160	5 865 146	5 149 090
Vacations administratives	132 528	300 246	438 774	468 906
Vacations contrat étudiant	408 065	361 394	301 909	287 421

Source : Girafe

III. Primes et indemnités

A. Primes des personnels enseignant.es-chercheur.es

Tableau n° 78 - primes des personnels enseignant.es-chercheur.es en 2020

En euros	2020	2019	2018	2017
Prime de charges administratives (PCA)	127 731	129 208	55 900	562 029
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	861 100	787 292	869 893	894 801
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	212 665	251 567	267 500	259 268
Total	1 201 495	1 168 066	1 193 293	1 716 098

Source : Girafe

B. Primes des personnels BIATSS

Prime exceptionnelle crise sanitaire

En 2020, L'Etat a versé une dotation de 51 650 € pour valoriser le travail des personnels pour leur investissement spécifique lors de la gestion de la phase de confinement. L'établissement a donc versé une prime exceptionnelle à des personnels BIATSS pour un montant global de 53 968€. Cette prime a concerné 70 femmes et 47 hommes, 29 contractuel.les et 88 titulaires. Les primes versées n'ont pas excédé 650 euros par personne.

Tableau n° 79 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2020	2019	2018	2017
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'ex	2 863 027	2 810 812	2 647 023	1 180 281
<i>dont AENES + MED</i>	785 275	778 982	777 903	758 851
<i>dont autres filières</i>	2 077 752	2 031 830	1 869 121	421 429
Indemnité administrative de technicité (IAT)				14 575
Indemnité de sujétions spéciales (ISS)				5 210
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)		1 079	5 938	58 963
Indemnité spéciale				41 729
Prime de fonctions et de résultats (PFR)				
Prime de fonctions informatiques (PFI)			-25	133 131
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)			-396	758 192
Prime de rendement				11 993
Prime de technicité forfaitaire				29 119
Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires	186 217	181 791	177 669	170 001
Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels	70 614	62 307	60 800	59 395
Complément indemnitaire annuel des contractuels	24 696	27 150	30 050	32 950
Total	3 144 554	3 083 139	2 921 060	2 495 538

Source : Girafe

IV. Salaire des apprenti.es

Tableau n° 80 - Rémunération des apprentis

En euros	2020	2019	2018	2017
Salaires bruts	67 887	50 875	54 536	48 614
Charges patronales	2 448	3 417	3 728	3 240
Total coût employeur	70 335	54 292	58 264	51 854

En 2020, 4 apprenti.es ont été accueilli.es à l'IUT (3 femmes, 1 homme) et une apprentie à la DSI.

Formation professionnelle et accompagnement des personnels

Le logiciel de formation des personnels étant frappé d'obsolescence, il n'a pas été possible d'extraire les coûts en formation pour 2020. Le coût de la formation a été de 289 700 euros pour l'année 2020.

I. La formation des personnels

❖ Selon le domaine

Tableau n°81 - Répartition des formations des personnels par domaine en 2020

Domaine	Stagiaires présent.es	Heures
Accueil des publics	1	6,50
Achats publics	2	7,00
Administration et institution	9	36,00
Application de gestion	239	1175,25
Bibliothéconomie	14	135
Bureautique	49	514
Développement durable	1	3,00
Développement personnel	96	458
Environnement culturel	2	14,00
Environnement professionnel	295	1384,5
Expression écrite ou orale	3	88,00
Formation de formateur/trices	52	190
Formation juridique	13	51,00
Gestion de l'étudiant	287	1042,5
Gestion des ressources humaines	97	436
Hygiène et sécurité	88	598
Languages et bases de données	2	49,00
Langues étrangères	67	1511,5
Management	45	460,5
Méthodologie	8	96,00
Préparation aux autres diplômes	6	58,50
Préparation aux concours	58	321
Préparation aux diplômes nationaux	7	240,00
Technologies d'information et de communication/Communication	38	181,75
TOTAL	1479	9 057,00

Source : LAGAF

❖ Selon les composantes, directions et services

Tableau n°82 - Répartition des formations des personnels par structure en 2020

Composante	Présences	Heures
Présidence	7	29,00
Direction Générale des Services (DGS)	2	9,00
Agence comptable	6	33,50
Direction de l'action culturelle et de la diffusion du savoir (DACDS)	18	138,00
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles et des Marchés (DAJIM)	3	59,00
Direction de la Formation et de la Vie Etudiante (DFVE)	138	957,75
Direction de la Recherche et des Ecoles doctorales (DRED)	84	590
Direction de l'Immobilier (DIMMO)	73	906
Direction des Affaires Financières (DAF)	14	188,00
Direction des relations internationales (DRI)	39	562,75
Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS)	275	1381,5
Médecine préventive	1	3,00
Direction des Systèmes d'Information (DSI)	17	146
Centre International d'Etudes Françaises (CIEF)	75	469,00
Faculté de Droit Julie Victoire Daubié	56	178,75
Institut de Formation Syndicale (IFS)	2	4,00
Institut de la communication (ICOM)	63	262,75
Institut de psychologie	23	110,00
Institut d'Etudes du Travail de Lyon (IETL)	32	159,00
Institut universitaire de technologie (IUT)	75	295,00
Institut des Sciences et Pratiques d'Education et de Formation (ISPEF)	28	109,75
Service Commun de Documentation (SCD)	36	309
Service des Etudes Statist. et d'Aide au Pilotage (SESAP)	8	47,50
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)	24	274,50
UFR Anthropologie, sociologie et Science Politique (ASSP)	65	278,25
UFR des sciences économiques et de gestion (SEG)	65	331,50
UFR des langues	93	466,25
UFR des lettres, sciences du langage et arts (LESLA)	64	313,25
UFR Temps et Territoires	81	367,00
Non défini	12	78,00
TOTAL	1479	9057

Source : LAGAF

A noter l'importance des actions de formation consacrées à la DRHAS du fait du parcours de formation des gestionnaires dans le cadre de la mise en œuvre de deux évolutions successives du SIRH SIHAM. A contrario, la DIMMO qui est habituellement la structure qui est prescriptrice du plus grand nombre de formations du fait, des formations et certifications réglementaires obligatoires a vu se décalées à 2021 beaucoup de sessions car ce type d'actions ne pouvaient avoir lieu que dans un cadre de présence physique.

❖ Selon le type de statut des personnels

Tableau n°83 - Répartition des formations des personnels selon le statut en 2020

Filière	Statut	Présences
Enseignant.e/ Enseignant.e- chercheur.e	Professeur.e des Universités	26
	Maître/sse de Conférences	200
	Professeur.e de Lycée Professionnel	7
	Professeur.e agrégé.e	38
	Professeur.e certifié.e	39
	ATER	5
	Enseignant.es (non précisé)	11
	Doctorant.es contractuel.les	25
	Enseignant.es non titulaires	25
Personnel BIATSS filière ITRF	IGE/IGR	130
	TECH	118
	ATRF	144
Personnel BIATSS filière AENES	AAE - APAE	46
	SAENES	75
	ADJAENES	68
Personnel BIATSS filière des Bibliothèques	Bibliothécaire	6
	Conservateur/trice - Conservatrice général.e	6
	BIBAS	12
	Magasinier.e	2
Personnel BIATSS contractuel	Contractuels de catégorie A	102
	Contractuels de catégorie B	50
	Contractuels de catégorie C	299
	non précisé	3
personnel vacataire	Vacataires de catégorie A	34
	Vacataires de catégorie C	1
Personnel BIATSS CNRS (personnel en laboratoire)	CNRS (cat. A)	1
	CNRS (cat. B)	3
	CNRS Contractuel.le	1
Non précisé	Autres	2
TOTAL		1479

Source : LAGAF

Il est à noter, dans la population enseignante, la surreprésentation des maître/ses de conférences (MCF) (200 participant.es aux sessions de formation pour 2020). Cela est dû au fort taux de participation au parcours de formation des nouveaux/elles MCF qui leur est

destiné lors de leur prise de fonction. Le dispositif d'accueil et de formation des nouveaux/elles enseignant.es-chercheur.es mis en place depuis la rentrée 2017 a pour objectif de faciliter leur intégration dans notre établissement en améliorant les conditions de prise de fonction. Ils/elles bénéficient dans ce cadre d'une décharge de 32 hetd, destinée à leur permettre de dégager du temps pour la préparation de leurs cours et activités de recherche en laboratoire ainsi que pour suivre ce parcours de formation qui porte sur les questions pédagogiques (formations développées par le Service de Pédagogie du Supérieur), la connaissance de l'environnement de travail et de l'enseignement supérieur et de la Recherche, etc.

On remarque cette même surreprésentation parmi la population des enseignant.es du second degré (77 participant.es aux sessions de formation de 2020) qui bénéficient aussi du parcours des nouveaux enseignant.es avec une décharge de 21 HTD.

Il est aussi proposé aux doctorant.es contractuel/les ou vacataires un parcours de formation spécifique pour les préparer aux questions pédagogiques. Ils ont été 25 à suivre la formation en 2020.

❖ Selon la catégorie de personnel

Tableau n°84 - Répartition des formations des personnels selon la catégorie et le genre en 2020

Catégorie	Genre	Présences	Heures
A	Homme	84	519,50
	Femme	241	1 660,50
B	Homme	65	476,00
	Femme	193	1 332,25
C	Homme	86	866,00
	Femme	428	2 443,00
Non précisé	Homme	142	757,75
	Femme	240	1 002,00
TOTAL		1479	9 057,00

Source : LAGAF

II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels

❖ L'accompagnement individuel

La conseillère en évolution professionnelle a réalisé 133 entretiens durant l'année 2020 pour 80 personnels rencontrés (21 hommes et 59 femmes). Elle est aussi en charge de l'accompagnement des personnels souhaitant préparer un concours de la fonction publique, elle a réalisé 52 entretiens dans le cadre du suivi des dossiers RAEP.

A la suite de l'accompagnement, 17 mobilités ont pu être réalisées.

Tableau n°85 - Personnels accompagnés par site

Sites	Nombre de personnes accompagnées
BDR	49
PDA	25
multi-sites	5
Autres	1
Total	80

Source : conseillère en évolution professionnelle

Tableau n°86 - Statuts des personnels accompagnés

Statut	Nombre de personnes accompagnées
AENES	8
ATER	1
BIBAS	1
contractuel.les	12
ITRF	51
MCF	7
Total	80

Source : conseillère en évolution professionnelle

Tableau n° 87 - Catégorie des personnels accompagnés

Catégorie	Nombre de personnes accompagnées
A	36
B	18
C	26
Total	80

Source : conseillère en évolution professionnelle

Les enseignant.es sollicitent moins les ressources internes de l'établissement que les personnels BIATSS sur la question de leur carrière. La proportion de femmes rencontrées en entretien et dont la démarche a abouti à une mobilité est supérieure à celle des hommes (en proportion du ratio femmes-hommes dans l'effectif total de l'Université Lumière Lyon 2). Ce constat souligne une motivation et un intérêt accrus des femmes BIATSS à s'investir dans leur carrière : à la différence du personnel des enseignant.es-chercheur.es notamment, le personnel BIATSS féminin semble avoir plus tendance à favoriser sa carrière, ou rencontre plus de facilités pour le faire.

❖ Les accompagnements collectifs

En 2020, une direction centrale a été accompagnée autour de 4 axes de travail : projet de service (priorités, plan de travail, objectifs du service, sens de l'activité, missions...), les

circuits de travail (rôle de chacun.e, travail au sein de la direction et entre structures, gestion des urgences...), la régulation du collectif et de l'activité, la communication et le travail collaboratif (ce que l'on attend les uns des autres, modalités d'échanges ...).

Un département de composante a également été accompagné pour rétablir un fonctionnement collectif serein (règle du vivre ensemble, communication, répartition des responsabilités). Des entretiens individuels ont été réalisés dans ce cadre.

Deux services de direction centrale ont en outre souhaité bénéficier d'un accompagnement pour créer un moment de travail collectif afin d'élaborer un projet de service en menant une réflexion sur les missions, la répartition et les priorités du service.

Conditions de travail & hygiène et sécurité

I. Les conditions de travail

Conformément à la délibération n°2012-041, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a pour mission, à l'égard du personnel de l'Université et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'Université de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'Université.

Le CHSCT est composé de 18 membres dont 9 membres titulaires (5 femmes et 4 hommes) et autant de membres suppléants (4 femmes et 5 hommes). Il s'est réuni 9 fois en 2020 (1 fois sur BDR, 1 fois sur PDA et 7 fois par visioconférence) contre 6 en 2019. L'augmentation de nombre de réunions, dont une réalisée à la demande des membres du CHSCT, est liée à la situation sanitaire (COVID-19). En effet, 5 réunions de l'instance ont traité des sujets relatifs aux conditions d'étude et de travail durant cette période (plans de continuité et de reprise d'activités, modalités d'organisation de la rentrée...).

II. Santé et sécurité au travail

A. Le médecin de prévention

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique prévoit notamment la création d'un service de médecine de prévention auquel des missions sont assignées dans deux champs d'activité. Le premier concerne le milieu professionnel pour lequel le médecin de prévention spécialiste de médecine du travail est, en tant qu'expert technique, le conseiller de l'administration et des agent.es pour l'hygiène, la sécurité, la prévention contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le médecin de prévention est, à ce titre, un des acteurs privilégiés dans la mise en place et le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité. Il est, en outre, obligatoirement consulté sur les projets de construction et d'aménagements importants des locaux.

La surveillance médicale des agent.es constitue le second domaine d'intervention du médecin de prévention. Dépistage et suivi concernent tous les personnels, même si le médecin de prévention intervient tout particulièrement auprès des personnes exposées à des risques professionnels avérés.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnels handicapés, des agent.es réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agent.es occupant des postes jugés à risques professionnels ou des agent.es souffrant de pathologies particulières. Par ailleurs, les agent.es font en principe l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

B. Visites médicales et actes infirmiers

Visites médicales :

En 2020, le nombre de visites médicales s'élève à 143 de septembre à juin 2020. Par la suite, la médecin en place a quitté ses fonctions. Le recrutement d'un.e remplaçant.e demeure jusqu'à maintenant infructueux.

Le/la médecin de prévention est amené à se déplacer sur site dans le cadre de la prévention des risques, ce qui entraîne des absences au cabinet. Tout comme pour les entretiens infirmiers, les rendez-vous ont été impactés par la crise sanitaire. A partir de fin mars 2020, les rendez-vous de la médecin était à la demande des agents (souffrance au travail, reprise de postes, demande de télétravail etc...).

En 2020, la médecin a vu en consultation 54 hommes et 89 femmes, correspondant à 107 BIATSS, et 36 enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es (113 personnels titulaires, 30 personnels contractuels).

La très grande majorité des entretiens médicaux est réalisée dans le cadre de la périodicité prévue par la loi : annuelle (32 personnes concernées) pour les personnels exposés à des risques professionnels particuliers, porteurs de maladie chroniques ou ayant une reconnaissance RQTH ; quinquennale pour les autres agents (99 personnes concernées). De plus, 12 consultations se sont tenues dans le cadre d'une urgence.

Tableau n°88 - Origine de la demande de consultation médicale

Origine de la demande de consultation médicale	
Visite réglementaire	46
Sur demande de l'agent.e	90
Sur demande du médecin de prévention	3
Sur demande de l'administration	4
TOTAL	143

Source : MPP

En 2020, 5 personnes ne se sont pas rendues à leur consultation malgré la convocation.

Entretiens infirmiers :

Le nombre d'entretiens infirmiers en 2020 s'élèvent au nombre de 133. A partir de mars 2020, suite à la crise sanitaire les entretiens ont continué par téléphone. De septembre à décembre 2020, l'infirmière a été absente.

Durant l'année 2020, l'infirmière a reçu en entretien 49 hommes et 84 femmes, correspondant à 127 BIATSS et 29 enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es, 127 personnels titulaires et 6 contractuel.les. 121 demandes de consultations étaient réglementaires et 12 se sont faites à la demande des personnes.

La très grande majorité des entretiens infirmiers est réalisée dans le cadre de la périodicité prévue par la loi : annuelle (30 personnes concernées) pour les personnels exposés à des

risques professionnels particuliers ou porteurs de maladie chroniques ou ayant une reconnaissance RQTH ; quinquennale pour les autres agents (103 personnes concernées).

C. Actions prévention sécurité

❖ Les structures d'hygiène et de sécurité

Le service sécurité et prévention des risques de la direction de l'immobilier (DIMMO) était en 2020 composé d'un ingénieur hygiène et sécurité et de deux pôles de sécurité incendie répartis sur les campus. Chacun se compose d'un responsable de poste, de son/sa adjoint.e ainsi que de 13 et 10 agent.es. Le service Sécurité incendie traite les interventions liées à la sûreté (125), la sécurité (64) et également les interventions sanitaires (129). Le nombre d'interventions a été moindre que l'année précédente du fait de la situation sanitaire, du confinement et des activités réduites sur site pendant plusieurs mois.

❖ Les formations en matière de sécurité

Voir partie sur la formation des personnels

❖ L'évaluation des risques

L'article R4121-4 du Comité Technique prévoit que le document unique d'évaluation des risques est tenu à disposition des membres du CHSCT et qu'il sert à élaborer le programme de prévention des risques professionnels annuels (art R4121-3 du CT).

En 2020, les services suivants ont créé ou mis à jour leur évaluation des risques : le musée des moulages, la DIMMO (service accueil et courrier), le laboratoire LAET. Actuellement 49 unités de travail des services ou composantes possèdent une évaluation des risques sur les 83 recensées soit 59%, contre 46% en 2019.

❖ Les visites d'unités

Le service sécurité prévention des risques et le groupe de visite du CHSCT n'ont pas assuré de visites en 2020.

❖ Le registre santé sécurité au travail

Chacun.e a la possibilité de signaler une situation jugée comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique ou morale soit à la santé des personnes soit à la sécurité des biens. Ces signalements sont suivis par le CHSCT.

Durant l'année 2020, 20 signalements ont été faits sur les registres de santé et sécurité au travail. Le nombre de signalement est en baisse par rapport à 2019 (27 signalements).

❖ Le registre de danger grave et imminent

Une consignation dans ce registre a pour effet de déclencher une enquête immédiate menée par l'autorité d'emploi. Le CHSCT peut être associé, ainsi que l'inspection santé et sécurité au travail du MENESR suivant les cas de figure.

Durant l'année 2020, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

❖ Assistant.e de prévention

Les assistant.es de prévention sont les acteur/trices de proximité dans les services, les structures de recherche et d'enseignement. En 2020, le nombre d'assistant.es de prévention (AP) est de 25 se répartissant ainsi : 5 dans les services centraux et communs (3 au SCD, 1 à la DSI et 1 au SSU) et 20 dans des laboratoires (dont 4 personnels Lyon 2 et 16 personnels CNRS). 2 assistants de prévention supplémentaires sont en attente de formation (formations décalées à cause de la situation sanitaire).

III. Absences, congés et accidents

Tableau n° 89 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2020	2019
	Nombre de jours	Nombre de jours
Enseignant.e - chercheur.e	15	18
BIATSS	105	160
Total	120	178

Source : SIHAM

A. Congés maladie, maladies et accidents

Tableau n° - 90 - Répartition des congés, maladies, accidents selon typologie

Typologie de congés	2020	2019	2018
	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Congé longue durée	1 555	2 056	2 417
Congé longue maladie	1 943	1 785	1 714
Congé de maladie ordinaire	12 608	12 453	12 086
Congé grave maladie	1 098	993	329
Congé suite accident de service ou de trajet	563	1 576	1 496
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	1 059		
Maladie professionnelle ou imputable au serv.	169	830	
Congé pour accident de travail			991
Service non fait		12	
Maladie non payée	1 821	1 298	
Total	20 816	21 003	19 033

Source : SIHAM

On constate une forte baisse des accidents de service/ de trajet pour l'année 2020, ce qui est principalement dû au fait qu'une partie de l'année les personnels ont travaillé depuis chez eux et n'ont donc pas subi d'accidents de trajet ou service. Cependant, on constate une augmentation des jours de congé de maladie ordinaire, accroissement qui peut être expliqué par la pandémie de covid ayant touché le personnel.

B. Congés maternités, paternités et parentaux

En 2020, 35 personnels ont bénéficié d'un congé maternité, 6 d'un congé paternité et 8 d'un congé parental.

Les instances de l'université lumière Lyon 2

Le Conseil académique (CAC) restreint

Le CAC restreint s'est réuni 8 fois en 2020.

La Commission recherche (CR)

La CR s'est réunie 7 fois en 2020.

Le Conseil d'administration (CA) restreint

Le CA restreint s'est réuni 6 fois en 2020.

Le Comité technique (CT)

Le CT s'est réuni à 9 reprises en 2020 (2 sur le campus des BDR, 2 sur le campus de PDA et 5 en visioconférence) comme en 2019. Le CT est composé de 20 membres dont 10 membres titulaires (6 femmes et 4 hommes) et 10 suppléant.es (6 hommes, 4 femmes).

Le Comité d'hygiène et Sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Voir partie conditions de travail

Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)

Les CPE sont composées de 14 représentant.es titulaires et suppléant.es de l'administration (10 femmes et 4 hommes) et 31 représentant.es du personnel titulaires et suppléant.es (7 hommes, 24 femmes). Les CPE se sont réunies 7 fois pour l'année 2020 (1 CPE plénière, 1 CPE AENES, 3 CPE ITRF, 2 CPE BIB)

La Commission paritaire d'établissements des agent.es non titulaires (CCP ANT)

La CCPANT est composée de 14 représentant.es titulaires et suppléant.es de l'administration (9 femmes et 5 hommes) et 10 (+2 restant à nommer) représentant.es du personnel (4 hommes, 6 femmes). La CCPANT s'est réunie deux fois pour l'année 2020.

L'action sociale

L'action sociale regroupe un ensemble d'interventions participant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels. Les domaines d'action concernent : l'écoute et l'accompagnement social ; le soutien avec des aides de secours ; la proposition de prestations d'action sociale dans divers domaines (restauration collective, handicap et séjours des enfants...) ; l'organisation des événements (Arbre de Noël) et des activités culturelles et sportives.

Deux personnels sont dédiés au service général d'action sociale (SGAS) : une gestionnaire d'action sociale à plein temps ; une assistante d'action sociale et un responsable de service à mi-temps. Par ailleurs, une assistante sociale exerce ses missions d'écoute et d'accompagnement du personnel à mi-temps sur les campus de Bron et des Quais.

Le SGAS est doté d'une commission d'action sociale (CAS) composée de représentant.es du personnel et de membres de l'administration. La commission étudie et émet des avis sur les demandes de fonds de secours financiers, de bons alimentaires d'urgence et d'accès aux logements à caractère social de l'université. Toute demande étudiée en CAS est instruite au préalable et présentée en séance, par l'assistante sociale.

Les prestations d'action sociale proposées à l'Université Lumière Lyon 2 se déclinent en deux catégories :

- Des actions sociales d'initiative universitaire (ASIU).

Il s'agit de prestations mises en place par l'établissement et à destination de son personnel. Pour renforcer la politique d'action sociale, le nombre d'ASIU et leur champ d'intervention a augmenté ces dernières années pour couvrir les domaines suivants : études, équipement, déménagement, permis de conduite, frais de justice, activités sportives et culturelles. De plus, le périmètre des bénéficiaires de l'action sociale a été élargi, avec le relèvement du quotient familial ;

- Des prestations interministérielles d'action sociale (PIM)

dont la nature et le montant sont fixés par circulaire interministérielle. Figurent parmi ces PIM, l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou les séjours d'enfants.

Les conséquences de la crise sanitaire ont impacté en grande partie les activités du service d'action sociale. D'abord, concernant les demandes de prestation, une baisse significative est enregistrée pour plusieurs prestations, notamment celles liées aux séjours pour enfants, aux frais de justice et au frais de déménagement. Le confinement de la population durant plusieurs semaines, et la reprise au ralenti de certaines activités telles que le fonctionnement des tribunaux expliquent aisément la diminution des demandes sur cette année.

Par ailleurs, les fermetures durant plusieurs mois d'un grand nombre de structures de restauration collective, ainsi que le développement du travail à distance ont conduit à une baisse de 62% du montant de la dépense pour la subvention des repas de agents.es.

Concernant les événements culturels et collectifs, les mesures sanitaires de distanciation sociale ont conduit à l'annulation d'un grand nombre d'entre eux, notamment le goûter-spectacle de l'Arbre de Noël organisé pour les enfants des agent.es et les spectacles associés à la carte Champ libre.

Afin de palier au mieux ces contraintes, le SGAS s'est organisé pour assurer l'instruction des demandes d'aides et la réunion de la commission d'action sociale, continuer le traitement des demandes de prestations de manière dématérialisée, distribuer des cadeaux aux enfants sous une forme adaptée et proposer un échange gratuit avec report aux agents.es n'ayant pas pu utiliser leurs coupons champs libre.

Enfin, l'année a aussi été marquée par le recrutement d'une nouvelle assistant.e social.e des personnels en septembre 2020, dont les missions à mi-temps en tant qu'assistante en action sociale viennent renforcer l'équipe du service d'action sociale.

I. Les aides octroyées par la commission d'action sociale

❖ Le fond de secours financiers

Tableau n° 91 - Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2019				2020							
	Nombre d'octroi			Montant total	Nombre d'octroi			Montant total	Enseignant.es/enseignant.e-chercheur.e		BIATSS	
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	F	H
Personnel titulaire	19	2	21	11 800 €	17	2	19	9 565 €	0	0	17	2
Personnel contractuel	17	7	24	17 418 €	19	1	20	11 978 €	1	0	18	1
TOTAL	36	9	45	28 548 €	36	3	39	21 543 €	1	0	35	3

Source : ETAS

En 2020, 3 commissions d'action sociale (CAS) ont été tenues en présentiel, 5 en visioconférence et 3 de manière électronique.

Le nombre d'aides octroyées en 2020 est de 39. 92% des demandes concernaient des femmes. Les bénéficiaires des fonds de secours sont en grande majorité des personnels de catégorie C.

Sur l'ensemble des demandes :

- Une seule a concerné un personnel enseignant.e contractuel.le ;
- Les BIATSS titulaires bénéficiaires : 1 catégorie A, 7 catégorie B et 11 sont de catégorie C ;
- Les BIATSS contractuels concerné.es : 1 catégorie A, 3 catégorie B et 15 catégorie C.

Six demandes d'aide ont été refusées pour les motifs suivants : orientation sur une solution alternative (bons alimentaires ou prestation d'action sociale), situation financière ne relevant pas d'une demande de secours exceptionnel, personne ayant déjà bénéficié de plusieurs aides dans l'année.

❖ Bons d'urgence alimentaire

Des bons d'urgence alimentaire sont alloués pour permettre de faire face à une urgence alimentaire dans un délai plus court que celui emprunté par le circuit de traitement financier d'un fonds de secours. Ces bons prennent la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € chacune à utiliser dans une enseigne de supermarchés.

En 2020, 104 bons ont été octroyés, pour un montant de 2080 €, contre 96 bons pour un montant de 1920 € en 2019.

❖ Logements à vocation sociale de l'université

Sur le campus Porte des Alpes, deux logements, un T3 et un T4 meublés, sont destinés à répondre à des situations d'urgence familiale et sociale en contrepartie d'une redevance mensuelle et du paiement des frais d'énergie à l'établissement.

En 2020, l'appartement T3 a été occupé par une famille de 2 personnes durant toute l'année et l'appartement T4 a été occupé par une famille de 5 personnes durant 3 mois.

II. Les prestations d'action sociale : bénéficiaires et montant des dépenses

Tableau n°92 - Les prestations d'action sociale en 2019 et 2020

Prestations	2019												2020											
	Nb demandes	Nombre d'agent.es			Montant total	Enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es		BIATSS		Catégorie			Nb demandes	Nombre d'agent.es			Montant total	Enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es		BIATSS		Catégorie		
		F	H	Total		Tit.	Cont.	Tit.	Cont.	A	B	C		F	H	Total		Tit.	Cont.	Tit.	Cont.	A	B	C
Allocation pour Parents Enfants Handicapés	10	5	5	10	21 621,28 €	2	0	7	1	3	1	4	16	6	6	12	27 534,34 €	1	1	9	1	3	2	5
Centres de vacances spécialisés	2	1	0	1	532,57 €	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	235,40 €	0	0	1	0	0	0	1
Séjours sans hébergement (centres aérés)	69	12	5	17	3 014,50 €	0	0	13	4	2	5	10	49	9	4	13	2 479,31 €	0	0	7	6	4	2	7
Séjours avec hébergement (colonies)	7	4	0	4	642,30 €	0	0	4	0	1	0	3	4	2	0	2	486,56 €	0	0	0	2	0	0	2
Séjours Gîtes de France	0	0	0	0	- €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	0	0	0	0
Séjours linguistiques	2	2	0	2	465,56 €	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	- €	0	0	0	0	0	0	0
Séjours éducatifs (cadre scolaire)	8	7	1	8	1 680,15 €	1	0	6	1	0	0	7	1	1	0	1	229,84 €	0	0	0	1	0	0	1
Garde d'enfants de moins de 4 ans	26	18	3	21	5 191,17 €	0	2	11	8	1	6	12	28	18	8	26	5 010,75 €	2	1	16	5	3	6	12
Frais de justice	12	10	2	12	5 182,87 €	1	2	7	2	0	3	6	6	5	1	6	2 940,00 €	1	1	3	1	1	1	2
Permis de conduire	3	2	1	3	750,00 €	0	0	2	1	1	0	2	1	1	0	1	300,00 €	0	0	0	1	0	0	1
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro	1	1	0	1	215,00 €	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	- €	0	0	0	0	0	0	0
Études supérieures	23	17	2	19	9 600,00 €	1	1	14	3	1	4	12	31	21	3	24	11 800,00 €	2	1	14	7	2	3	16
Déménagement	40	26	14	40	17 843,18 €	3	4	14	19	4	12	17	29	19	10	29	12 755,53 €	1	3	12	13	3	10	12
Équipement et installation	64	45	19	64	17 856,44 €	2	4	30	28	5	20	33	55	42	13	55	15 905,47 €	3	7	22	23	5	7	33
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	79	43	8	51	4 728,00 €	4	1	35	11	7	7	32	83	33	13	46	4 555,00 €	5	0	29	12	11	5	25
Total	346	193	60	253	89 323,02 €	14	14	146	79	25	58	142	304	158	58	216	84 232,20 €	15	14	113	72	32	36	117

Source : ETAS

III. Subventions repas

L'Université Lyon 2 participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs avec lesquels une convention a été signée, sous forme d'une subvention. Celle-ci, versée à l'organisme gestionnaire, se compose d'une Prestation Interministérielle d'action sociale à réglementation commune (PIM), pour les agent.es dont l'INM (Indice Nouveau Majoré) est inférieur ou égal à 477, et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU). Le montant de cette dernière est dégressif suivant le niveau de rémunération.

En raison de la crise sanitaire et du confinement, les structures de restauration collectives ont fermé pendant plusieurs mois. La fréquentation des restaurants Universitaires des deux campus a ainsi enregistré une forte baisse en 2020 par rapport à 2019.

Le nombre de repas pris est ainsi passé de :
 4694 (2019) à 1917 (2020) sur Porte des Alpes
 9466 (2019) à 3339 (2020) sur Berges du Rhône

Tableau n°93 - Les subventions versées en 2019 et 2020

Montant subvention versée	2019	2020
CROUS Bron campus PDA	8 745,15 €	3 599,86 €
CROUS Lyon campus BDR	19 662,26 €	6 739,08 €
Autres CROUS	1582,09 €	708,49 €
Restaurant des Finances	3008,94 €	1535,05 €
TOTAL	32998,44 €	12582,48 €

Source : ETAS

IV. Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

❖ Crèche

La crèche EQUAL est située sur le campus PDA. Elle a été créée en partenariat avec la ville de Bron. Elle offre 12 places pour les enfants des familles résidant ou travaillant à Bron et 12 places pour les étudiants et personnels de l'Université Lyon 2. En contrepartie, l'Université verse une subvention globale dont le montant était de 60 000€ en 2019 et augmente de 6000€ chaque année pour s'établir à 72 000 € en 2021.

En 2020, les personnels dont les enfants ont bénéficié de places de crèche de manière continue se répartissent ainsi :

4 BIATSS (3 femmes : 2 catégories B, titulaire et contractuelle et 1 personnel de catégorie C titulaire et 1 homme de catégorie C titulaire) ; 1 professeure du second degré titulaire, 1 maître de conférence titulaire et 2 MCF stagiaires.

❖ Entretien avec un.e psychologue du travail

Par un partenariat entre l'Université et la M.G.E.N. (Réseau P.A.S. Prévention, Aide, Suivi), le personnel de l'Université peut bénéficier gratuitement de trois séances d'écoute et d'accompagnement. L'entretien peut se dérouler par téléphone ou dans un lieu d'écoute hors les murs avec un.e psychologue du travail de la MGEN.

Hormis la 1ère année de mise en place du dispositif, la MGEN ne fournit annuellement que des statistiques anonymes globalisés par ministère au niveau régional. Ainsi, en 2020, 17 entretiens ont été accordés aux personnels des universités membres du réseau dans l'académie de Lyon.

❖ Arbre de Noël

Chaque année, le service d'action sociale organise l'Arbre de Noël, un moment festif et convivial durant lequel un spectacle et un goûter sont partagés avec parents et enfants (jusqu'à 12 ans) du personnel. De plus, des cadeaux sont offerts aux enfants du personnel y compris pour celles et ceux qui ne peuvent assister au spectacle.

En 2020, compte tenu du contexte sanitaire le spectacle et le goûter n'ont pas pu avoir lieu. Pour la même raison, la remise de cadeaux destinée aux enfants des personnels a été faite sous forme de cartes cadeaux multi-enseignes d'une valeur de 20 €. Le recensement réalisé à l'aide de formulaire échangé par messagerie (et en format papier pour certains

services) a permis la remise de 536 cartes à 536 enfants répartis en 315 familles (200 BIATSS et 115 Enseignant.es). A noter que le nombre de cadeaux distribués a marqué une forte augmentation par rapport à l'année 2019 (+171) et aux années antérieures. Il est possible que le recours aux cartes cadeau multi-enseignes puisse expliquer en partie cette augmentation.

Le budget 2020 consacré à cette action a été de 11 250,76 €.

❖ **Champ Libre**

L'Université Lumière Lyon 2 propose au personnel l'achat d'un carnet de 4 places donnant accès à une offre culturelle riche et variée avec 21 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours. Ce carnet peut être remis à titre gratuit sous condition de ressources.

En 2020, 15 carnets Champ Libre dont 4 à titre gratuit, ont été acquis par 7 personnels enseignants et 6 personnels BIATSS. Par ailleurs, 10 carnets ont été remis aux agent.es dans le cadre de l'échange proposé pour les tickets achetés pour la saison 2019/2020 et non utilisés.

❖ **Tickets cinéma GRAC (Groupement Régional d'Actions cinématographiques)**

En 2020, 70 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes » ont été vendus contre 185 en 2019.

❖ **Ateliers**

Un atelier choral a été mis en place pour l'année universitaire 2019/2020. Les cours de chant ont commencé en novembre 2020 et ont dû s'arrêter en raison du confinement du printemps 2020. De même, la représentation qui devait clôturer l'atelier lors de la fête des personnels n'a pu avoir lieu.

Un atelier photo autour de la destruction/reconstruction du SCD du Bron devait se tenir début 2020 avec un professionnel de la photo. L'atelier a été annulé faute de perspective pour le reprogrammer à un autre moment. Une indemnité compensatrice a été versée à l'intervenant.

L'égalité femme/homme

L'objectif est de regarder l'évolution des caractéristiques du personnel de l'Université Lumière Lyon 2 sous l'angle du sexe¹. Dans les parties suivantes, nous reprenons les axes qui ont structuré la construction du plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes - hommes qui se déploie entre 2021 et 2023, à savoir :

- La question de la rémunération,
- La question de la carrière et de la progression,
- La question de la conciliation vie privée - vie professionnelle,
- La question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement, les discriminations et les agissements sexistes.

I. La rémunération femmes - hommes

A. La rémunération des enseignant.es/ enseignant.es-chercheur.es

❖ Les enseignant.es contractuel.les

Les deux tableaux ci-dessous s'accordent sur une évolution positive d'un écart de rémunération qui s'amointrit entre les femmes et les hommes.

Tableau n°94 : Ecarts de la rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie et par sexe - Personnel non-titulaire enseignant.es (en %)

Rémunération brute sans prime	% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
Population non-titulaire des enseignant.es	-10	-194	-5	-110

Source : SIHAM

Tableau n° 95 : Ecarts de la rémunération brute mensuelle avec prime moyenne par catégorie et par sexe - enseignant.es non-titulaire (en %)

% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
-9	-192	-4	-99

Source : SIHAM

La part des primes dans le salaire brut est faible tant chez les femmes que chez les hommes ainsi que l'écart femmes-hommes entre ces proportions.

Tableau n°96 : Part des primes dans le salaire brut pour les enseignant.es non-titulaires (en %)

Part des primes dans le salaire brut - 2019	% écart part des primes dans salaire brut femmes - hommes - 2019	Part des primes dans le salaire brut - 2020	% écart part des primes dans salaire brut femmes - hommes - 2020
Femmes : 1,13%	-0,07 %	Femmes : 1,41%	-0,09%
Hommes : 1,21%		Hommes : 1,51%	

Source : SIHAM

Sachant que cette population est composée à 50% de doctorant.es et 22% d'ATER sur 2020), et en l'absence de précision de salaire par corps, nous pouvons poser l'hypothèse que ces

¹ A partir de données dites sexuées - c'est-à-dire renvoyant à des données en lien avec le sexe de l'état civil - une analyse de genre est réalisée - c'est-à-dire une analyse portant sur les comportements en lien avec le sexe, soit ce qui est attendu socialement des femmes et des hommes (assignations de genre).

écarts de rémunération sont en lien avec la structure démographique des corps. Avec ce niveau de données sexuées sur la rémunération, seul le constat d'une diminution de l'écart de rémunération femmes-hommes est analysable.

❖ Les enseignant.es titulaires

Les deux tableaux ci-dessous s'accordent sur une évolution stable voire défavorable pour la population des femmes enseignantes titulaires qui touchent une rémunération plus faible que celle des hommes, due pour partie à leur sous-représentation parmi le corps des professeurs d'université. Cette différence de rémunération femmes - hommes représente sur 2020 environ 10% de moins de la rémunération moyenne des femmes.

Tableau n°97 : Ecarts au niveau de la rémunération brute mensuelle moyenne sans prime par catégorie et par sexe pour les enseignant.es titulaires (en %)

% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
-9	-331	-9	-336

Source : SIHAM

Tableau n°98 : Ecarts de rémunération brute mensuelle moyenne avec prime par catégorie et par sexe pour les enseignant.es titulaires

% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
-9	-387	-10	-411

Source : SIHAM

La part des primes dans le salaire brut est constante entre 2019 et 2020 et quasi identique entre les femmes et les hommes. A ce niveau de détails, cet élément n'apparaît pas comme un facteur expliquant l'écart de rémunération entre les titulaires enseignant.es femmes et hommes.

Tableau n° 99 : Part des primes dans le salaire brut

Part des primes dans le salaire brut	Part des primes dans le salaire brut - 2019	% écart part des primes dans salaire brut femmes - hommes - 2019	Part des primes dans le salaire brut - 2020	% écart part des primes salaire brut femmes - hommes - 2020
Enseignant.es titulaires	Femmes : 3,38%	0,13 %	Femmes : 3,38%	0,26%
	Hommes : 3,25%		Hommes : 3,12%	

Source : Siham

En dehors des différences statutaires (plus de femmes enseignantes second degré et maîtresses de conférence que professeure d'université) l'impact des heures complémentaires explique sans doute également, et pour partie, l'écart de rémunération. Entre 2018 et 2020 les hommes en réalisent toujours plus, bien que leur nombre moyen ait diminué tant pour les femmes que pour les hommes :

- Sur 2018 : 64h pour les femmes contre 76h pour les hommes,
- Sur 2020 : 59h pour les femmes contre 70h pour les hommes.

B. Le personnel des BIATSS

❖ Le personnel contractuel BIATSS

Tableau n° 100 - Ecart au niveau de la rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie et par sexe pour le personnel BIATSS contractuel (en euros et en pourcentage)

Population contractuels BIATSS - rémunération brute sans prime	% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
Catégorie A	-7	-173	-8 ²	-199
Catégorie B	-8	-139	-4	-75
Catégorie C	0	-2	0	2

Sur la population de catégorie A, entre 2019 et 2020 l'écart de rémunération s'accroît. Alors que l'influence des primes avait une petite action pour réduire l'écart sur 2019, sur 2020 elles ont tendance à l'intensifier.

Sur la population de catégorie B, l'effet inverse de la catégorie A s'observe. L'écart de rémunération femmes-hommes se réduit de moitié tant sans les primes qu'avec.

Les possibles écarts de rémunération ne comprennent pas l'influence des diverses primes

Tableau n° 101 : Ecart au niveau de la rémunération brute mensuelle moyenne par catégorie et par sexe - Personnel contractuel BIATSS (en euros et en pourcentage)

Population contractuels BIATSS - rémunération brute avec prime	% écart rémunération femmes - hommes - 2019	Ecart en euros femmes - hommes 2019	% écart rémunération femmes - hommes - 2020	Ecart en euros femmes - hommes 2020
Catégorie A	-6	-145	-8 ³	-215
Catégorie B	-5	-100	-3	-50
Catégorie C	3	48	-1	-14

Sur la population de catégorie C, il n'y a pas de différence de rémunération à observer sur la rémunération brute. Cependant, l'influence des primes entre 2019 et 2020 a tendance à s'orienter en défaveur de la population féminine de catégorie C.

Dans le tableau ci-dessus, l'influence des primes est prise en compte.

Le tableau ci-dessous reprend la part des primes dans le salaire brut ainsi que l'écart de cette part de primes entre les femmes et les hommes. La part des primes et les écarts ne sont pas significatifs pour la population de contractuels BIATSS. A noter que cette part des primes dans le salaire brut est plus importante pour la population de catégorie C que celle de catégorie A ou B. Ce constat est l'inverse de celui qui peut être fait pour la population titulaire BIATSS (voir partie suivante 1.1.2.).

² Exemple de lecture : « les femmes contractuelles BIATSS de catégorie A gagnent en moyenne 199 euros de moins que les hommes sur 2020, soit 8% de moins par rapport à leur rémunération moyenne brute mensuelle (hors primes) ».

³ Exemple de lecture : « les femmes contractuelles BIATSS de catégorie A gagnent en moyenne 215 euros de moins que les hommes sur 2020, soit 8% de moins par rapport à leur rémunération moyenne brute mensuelle qui comprend les primes ».

Tableau n° 102 : Part des primes dans le salaire brut selon la catégorie et le sexe

	Part des primes dans le salaire brut - 2019	% écart primes femmes – hommes - 2019	Part des primes dans le salaire brut - 2020	% écart primes femmes – hommes - 2020
Catégorie A	Femmes : 0,99%	0,1 %	Femmes : 1,10%	-0,3%
	Hommes : 0,91%		Hommes : 1,37%	
Catégorie B	Femmes : 2,10%	0,2%	Femmes : 2,10%	0,1%
	Hommes : 1,88%		Hommes : 1,96%	
Catégorie C	Femmes : 2,62%	0,6%	Femmes : 2,61%	-0,1%
	Hommes : 2%		Hommes : 2,79%	

Source:Siham

Concernant le personnel contractuel BIATSS de catégorie C, l'évolution entre 2019 et 2020 de la part des primes dans le salaire brut des hommes est à suivre et analyser notamment car elles sont les plus conséquentes de la population des contractuels BIATSS.

❖ Le personnel titulaire BIATSS

Tableau n° 103 : Ecarts de rémunérations brutes mensuelles moyennes par catégorie et par sexe - Personnel titulaire BIATSS

Population titulaires BIATSS - rémunération brute sans prime	% écart rémunération femmes – hommes - 2019	Ecart en euros femmes – hommes 2019	% écart rémunération femmes – hommes - 2020	Ecart en euros femmes – hommes 2020
Catégorie A	7	196	5 ⁴	143
Catégorie B	1	23	1	21
Catégorie C	2	30	2	29

Entre 2019 et 2020, l'écart visible sur la rémunération brute mensuelle moyenne pour la catégorie A entre les femmes et les hommes tend à s'amoinrir.

A noter que cet écart en faveur des femmes se trouve atténuer voire gommer avec l'intégration des primes dans la rémunération brute mensuelle moyenne sur cette même catégorie.

Tableau n° 104 : Ecarts de rémunérations brutes mensuelles moyennes par catégorie et par sexe - Personnel titulaire BIATSS

Population titulaires BIATSS - rémunération brute avec prime	% écart rémunération femmes – hommes - 2019	Ecart en euros femmes – hommes 2019	% écart rémunération femmes – hommes - 2020	Ecart en euros femmes – hommes 2020
Catégorie A	2	88	1 ⁵	47
Catégorie B	-1	-37	-4	-89
Catégorie C	1	24	2	37

Alors que l'écart de rémunération sur la population BIATSS titulaires de catégorie B est faible voire négligeable au niveau de la rémunération brute mensuelle moyenne (tableau 1), l'intégration des primes dans la rémunération brute mensuelle moyenne tend à créer un déséquilibre à la défaveur des femmes qui s'accroît entre 2019 et 2020.

⁴ Exemple de lecture : « les femmes titulaires BIATSS de catégorie A gagnent en moyenne 143 euros de plus que les hommes sur 2020, soit 5% de plus par rapport à leur rémunération moyenne brute mensuelle (hors primes) ».

⁵ Exemple de lecture : « les femmes titulaires BIATSS de catégorie A gagnent en moyenne 47 euros de plus que les hommes sur 2020, soit 1% de plus par rapport à leur rémunération moyenne brute mensuelle qui comprend les primes ».

Tableau n° 105 - Part des primes dans le salaire brut pour les personnels BIATSS titulaires

	Part des primes dans le salaire brut - 2019	% écart part des primes dans salaire brut femmes - hommes - 2019	Part des primes dans le salaire brut 2020	% écart part des primes salaire brut femmes - hommes 2020
Catégorie A	Femmes : 18,34%	-5 %	Femmes : 18,81%	-4,7%
	Hommes : 23,40%		Hommes : 23,50%	
Catégorie B	Femmes : 16,56%	-1,4%	Femmes : 16,59%	-1,8%
	Hommes : 18%		Hommes : 18,37%	
Catégorie C	Femmes : 12,29%	-0,7%	Femmes : 12,52%	-0,3%
	Hommes : 13,03%		Hommes : 12,80%	

Source : Siham

La part des primes dans la rémunération brute est toujours plus conséquente pour les hommes cependant leur poids varie en fonction de la catégorie ; ainsi, pour la catégorie C, entre 2019 et 2020, la différence de la part des primes entre les femmes et les hommes tend à diminuer et tendre vers une différence négligeable. Pour la catégorie B, l'écart femmes et hommes a tendance à s'accroître. Toutefois le pourcentage d'écart reste faible entre ces deux années. Pour la catégorie A, il s'agit de la catégorie où la part des primes est la plus importante dans la rémunération brute. L'écart entre les femmes et les hommes est la plus conséquente environ 5% et confirme la résorption de l'écart de rémunération brute en faveur des femmes. Le léger recul de la différence de la part des primes dans le salaire brut sur 2020 est à suivre pour voir s'il s'intensifie.

II. L'évolution de la carrière

- ❖ Une légère augmentation du nombre d'agents entre 2019 et 2020 tout en maintenant les proportions femmes-hommes historiques

Entre 2019 et 2020, le nombre d'agents (BIATSS et enseignant.es) a augmenté de 2,4% aussi bien pour le personnel contractuel (+4%) que titulaire (+1,5%), le tout en maintenant la proportion de femmes et d'hommes (61% en 2019 et 61,5% en 2020 de femmes, 39% en 2019 et 38,5% en 2020 d'hommes).

- ❖ Une féminisation du personnel de l'établissement visible et s'accroissant sur la population des BIATSS au fil des années

La féminisation du personnel de l'établissement se retrouve notamment sur la population des BIATSS avec une présence aux environs des 70% - tant sur 2019 que sur 2020. A noter que la proportion de femmes tend à augmenter petit à petit au fil des années : 67,7% en 2018, 69,7% en 2019 et 70,6 % en 2020.

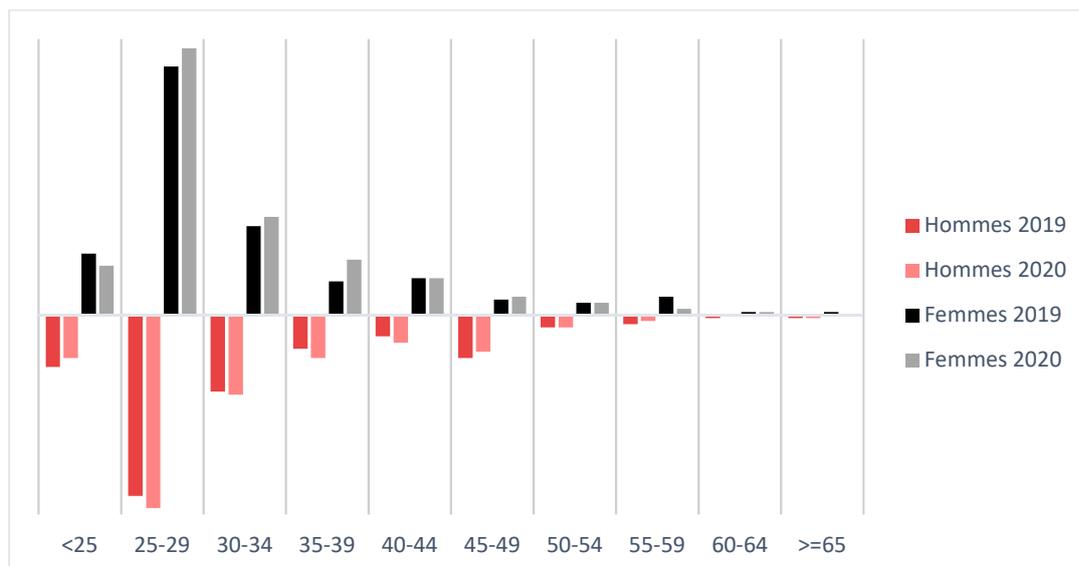
La répartition femmes - hommes sur la population des enseignant.es reste stable depuis 2018 avec 53 % de femmes.

- ❖ L'évolution de la pyramide des âges en fonction du sexe

*Chez les enseignant.es, la population des enseignant.es non titulaires est à 70% âgée de moins de 35 ans (76% pour les femmes et 71% pour les hommes pour 2020). A noter que cette population se compose à 72% de doctorant.es et ATER ayant moins de 35 ans (à 90%).

La population des enseignant.es titulaires est composée de 40% des femmes et 30% des hommes âgés de moins de 45 ans (tant en 2019 qu'en 2020). 28% de femmes et 35 % d'hommes ont plus de 55 ans (sur 2020 et respectivement 27% et 33% en 2019).

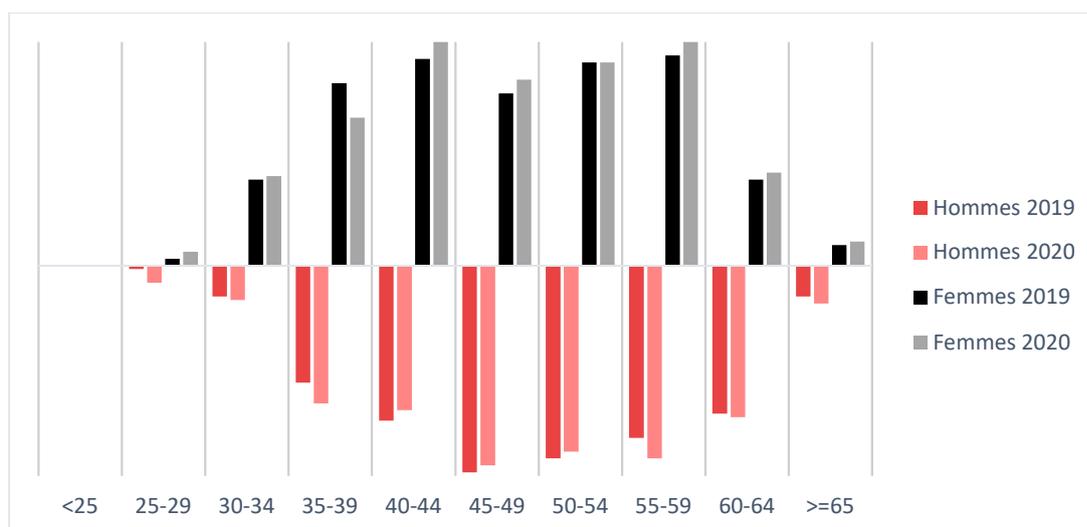
Graphique n° 29 - Evolution de la pyramide des âges de la population des enseignant.es non-titulaires



Source : Siham

Le statut de non-titulaires correspond au début de carrière pour ces personnels d'où la présence d'une population jeune.

Graphique n° 30 - Evolution de la pyramide des âges de la population des enseignant.es titulaires



Source : Siham

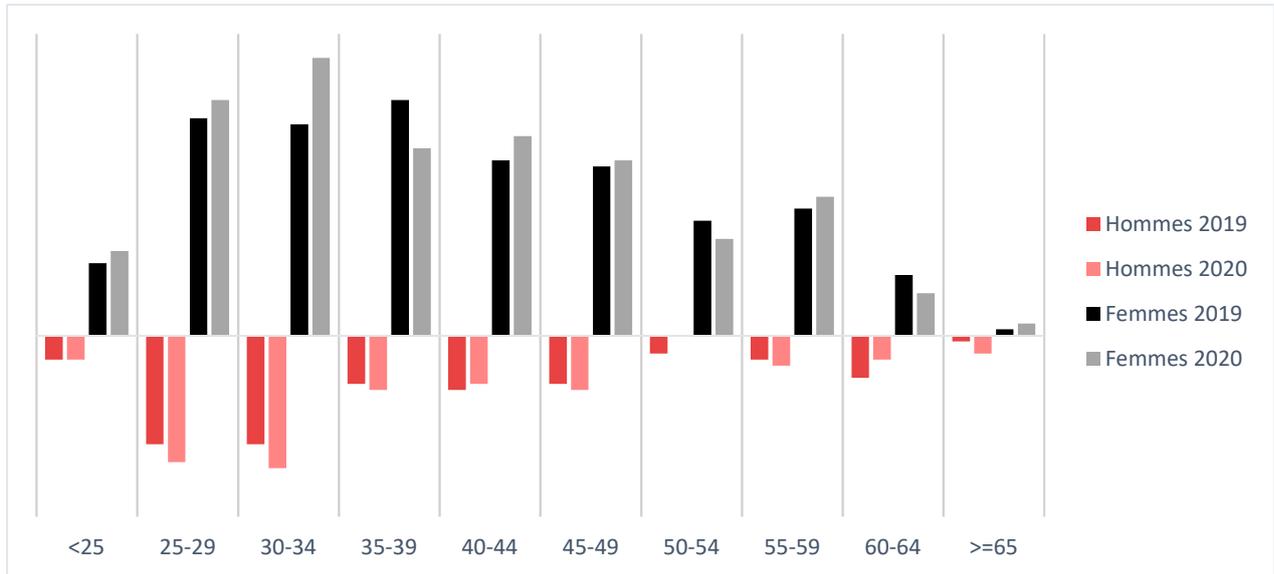
Pour les enseignant.es titulaires, les femmes semblent débiter leur carrière en devenant titulaires plus jeunes que les hommes, mais sont moins nombreuses que les hommes après 55 ans.

*Chez les personnels BIATSS, plusieurs constats sont visibles :

Les agent.es contractuel.les sont majoritairement une population jeune (moins de 45 ans) avec une tendance entre 2019 et 2020 à rajeunir, peu importe le genre : 66% à 68% pour les femmes ; 71 % à 75 % pour les hommes. Les hommes contractuels ont, pour moitié de l'effectif, moins de 35 ans (50% en 2019, 55% en 2020).

Les femmes titulaires forment une population majoritairement vieillissante (63% ont plus de 45 ans) mais entre 2019 et 2020 il n'y a pas d'évolution (stabilisation du nombre d'agentes sur les tranches d'âge). Les hommes titulaires à la différence des femmes se répartissent entre 30 et 59 ans de manière plutôt égale. Cependant, il est à noter une tendance vers une évolution similaire à celle des femmes : en 2019, 47 % des hommes ont moins de 45 ans, tandis qu'en 2020 il y a un passage à 42% pour les moins de 45 ans.

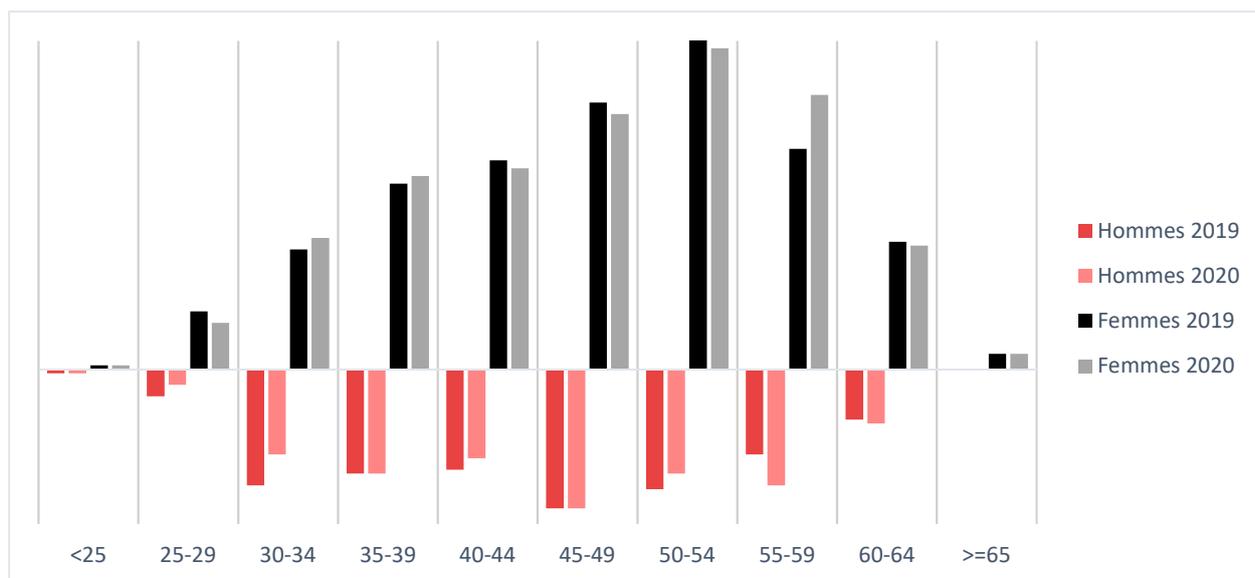
Graphique n° 31 - Evolution de la pyramide des âges de la population de BIATSS contractuel.les



Source : Siham

Les personnels contractuels BIATSS forment une population jeune. Il s'agit de personnes en début de carrière qui ont tendance à basculer dans la population des titulaires suite à la réussite de concours de la fonction publique, expliquant ainsi la forme de cette pyramide. Les hommes contractuels semblent s'orienter plus tôt vers une carrière dans la fonction publique

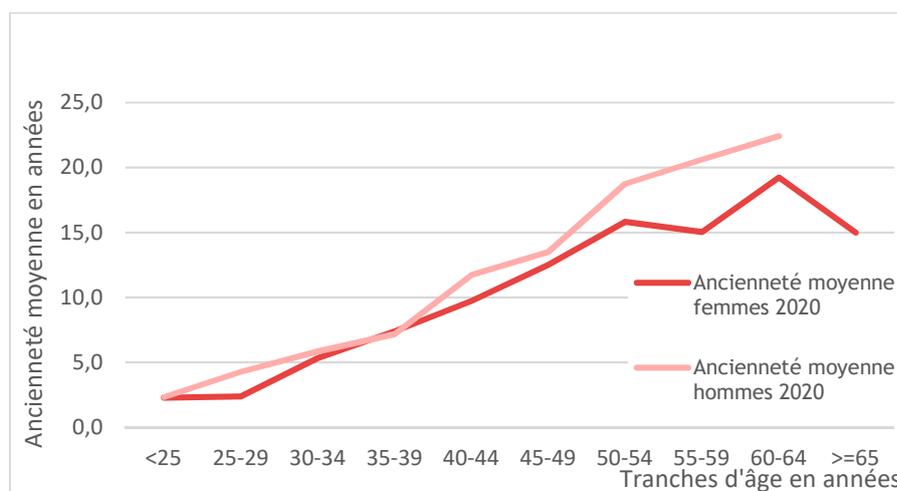
Graphique n° 32 - Evolution de la pyramide des âges de la population de BIATSS titulaires



Source : Siham

Concernant les titulaires, la proportion d'hommes est plus linéaire en fonction des tranches d'âge, ce qui laisse supposer qu'ils s'orientent plus tôt que les femmes vers une carrière de fonctionnaire.

Graphique n° 33 - Ancienneté moyenne en fonction des tranches d'âge et du sexe - année 2020



Source : Siham

On peut noter que le comportement du personnel titulaires BIATSS et des enseignant.es titulaires en fonction du genre est différent : les hommes BIATSS débutent leur carrière plus tôt que les femmes en tant que titulaire, c'est l'inverse pour les enseignant.es.

A. La population des enseignant.es - chercheur.es titulaires

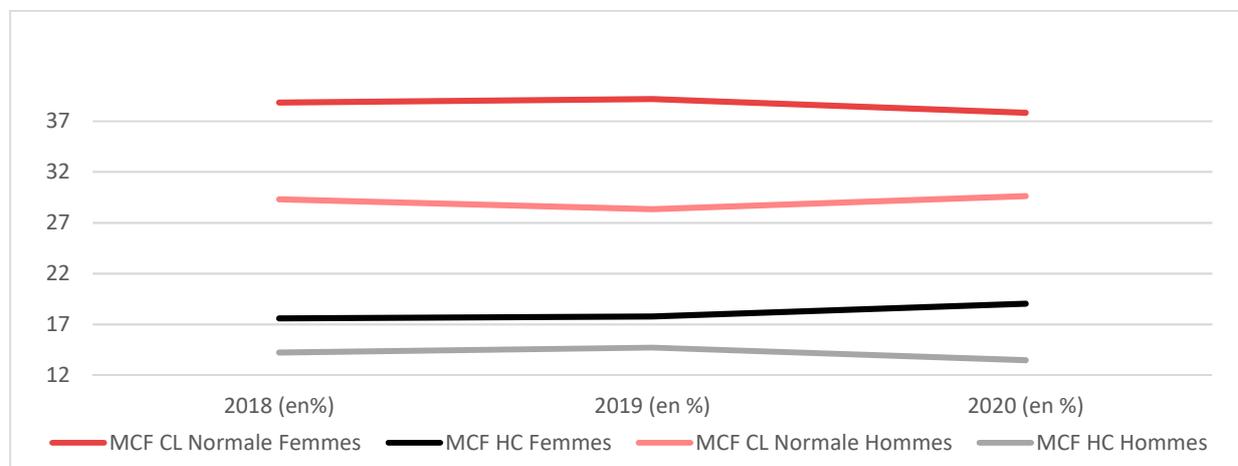
❖ Quelle carrière pour quelle population ?

La population des enseignant.es est composée à 84% d'enseignant.es chercheur.es (57% de maître/sse.s de conférences et 27% de professeur.es des universités de l'effectif global des enseignant.es) en 2019 et en 2020.

❖ Les maître/ses de conférences

Le constat du RSC de 2018 reste valable sur 2019 et 2020. Les femmes restent majoritaires sur ce corps comparativement aux hommes :

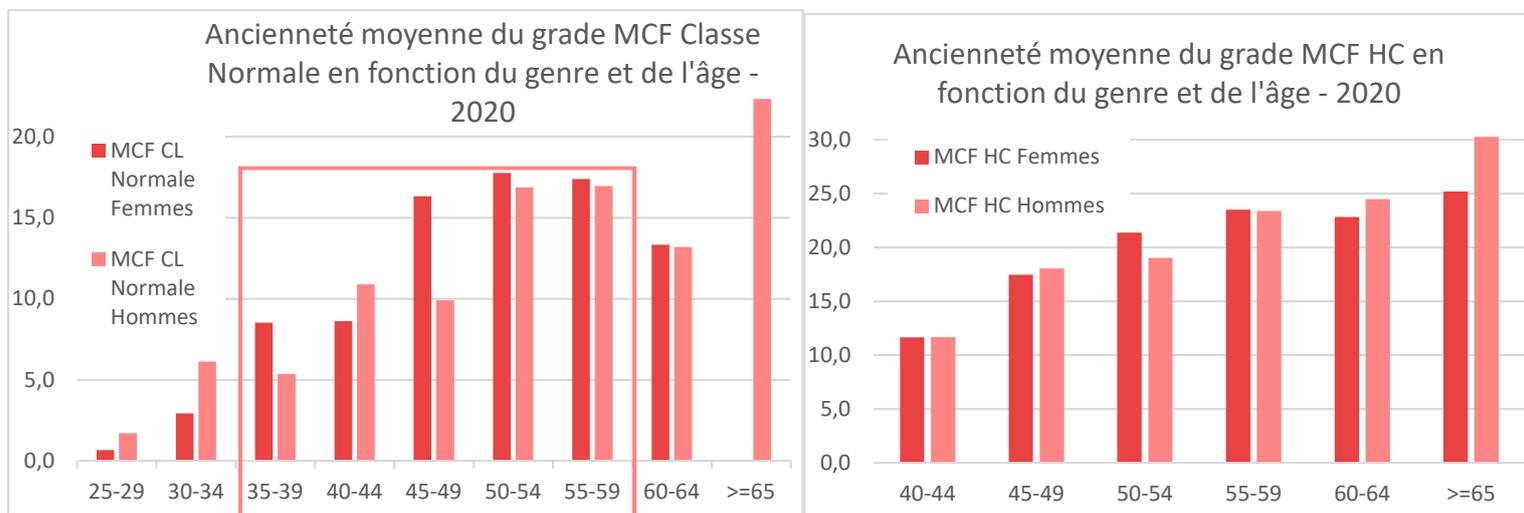
Graphique n° 34 - Evolution entre 2018 et 2020 des Maître/ses de Conférences en fonction du grade et du genre (en %)



Source : Siham

La proportion de femmes sur la classe normale ou hors classe est plus importante que celle des hommes entre 2018 et 2020 et reste assez constante sur ces trois années.

Graphiques n° 35 et 36- Ancienneté moyenne du grade MCF de classe normale /hors classe en fonction du genre et de l'âge en 2020



Source : Siham

En comparant, l'ancienneté par tranche d'âge en fonction du grade et du genre, il est à noter que les MCF de classe normale ont une ancienneté moyenne plus importante pour la population féminine, notamment sur la tranche d'âge 45-49 ans.

Ceci confirme que les femmes ont tendance à commencer leur carrière plus tôt que les hommes mais également qu'elles restent dans ce grade plus longtemps tandis que les hommes s'orientent sur le corps de professeur.e des universités dès la tranche d'âge 35-39 ans. Chez les maître/ses de conférences hors classe, pour chaque tranche d'âge, l'ancienneté moyenne

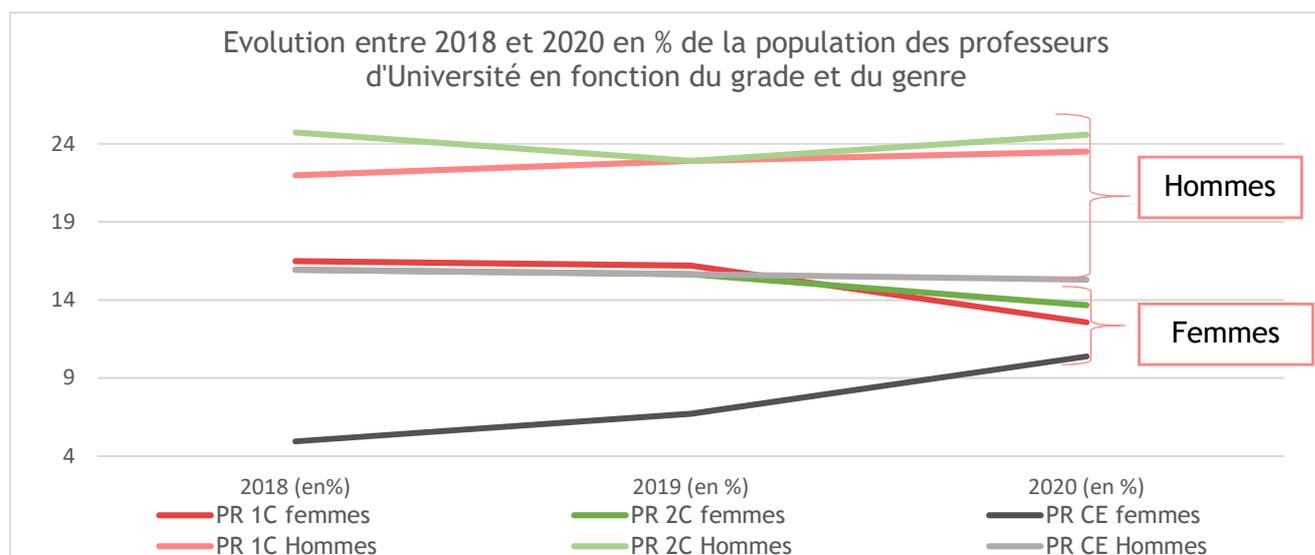
des femmes et des hommes est quasi similaire. Ceci laisse indiquer une évolution de carrière identique sur ce grade peu importe le sexe.

En conclusion, les femmes - bien que débutant leur carrière plus jeunes que les hommes - évoluent en grade dans le corps des maître/sse de conférences, tandis que les hommes ont plutôt tendance à changer de corps pour intégrer le corps des professeur.es des universités, Sur le grade « hors classe », les évolutions de carrière ne montrent pas de spécificité genrée.

❖ Les professeur.es des universités

On peut observer dans le corps des professeurs des universités (PR), entre 2018 et 2020, que les femmes restent moins représentées que les hommes. Néanmoins, on remarque une légère diminution de la population féminine dans les grades de 1^{ère} et 2^{ème} classe des PR associée à une nette progression du grade classe exceptionnelle. L'écart de 2018 dans la classe exceptionnelle (5% de femmes en classe exceptionnelle de l'effectif total des professeurs en 2018 contre 16% d'hommes en classe exceptionnelle) tend à se réduire entre les femmes et les hommes (en 2020 : 10% de femmes CE contre 15% d'hommes CE). Si les inégalités se prolongent dans l'accès au corps des PR, les inégalités dans l'évolution de carrière au sein du corps (progression dans la classe exceptionnelle) semblent en revanche se réduire.

Graphique n° 37 - Evolution entre 2018 et 2020 de la population des Professeur.es des Universités en fonction du grade et du genre (en %)

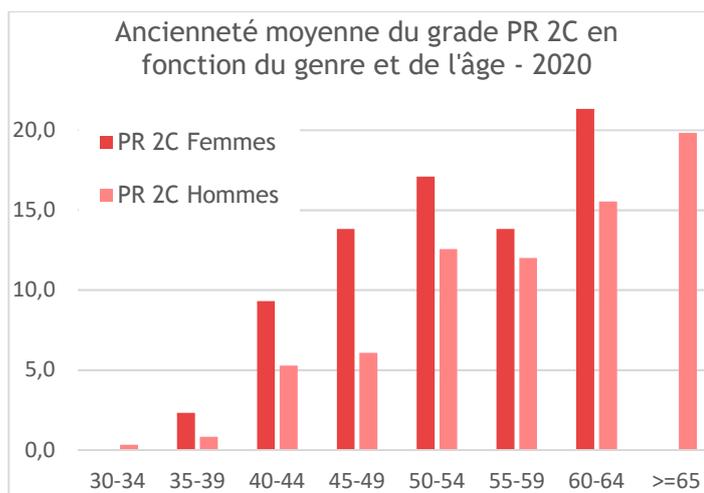


Source : Siham

En comparant, l'ancienneté par tranche d'âge en fonction du grade et du genre, on peut noter que :

- Les hommes se positionnent plus tôt que les femmes sur les postes de professeurs, dès la trentaine, alors que les femmes plutôt vers la quarantaine et avec une ancienneté moyenne plus importante.
- Sur la population des professeur.es des universités de 2^{ème} classe : l'ancienneté moyenne des femmes sur le grade 2C est plus importante que celle des hommes, peu importe la tranche d'âge. L'hypothèse selon laquelle les femmes qui sont sur ce grade ont débuté leur carrière d'enseignante-chercheuse plus tôt que les hommes, peut être posée. Il en découle donc que les femmes à ce grade ont mis plus de temps que les hommes pour y accéder.

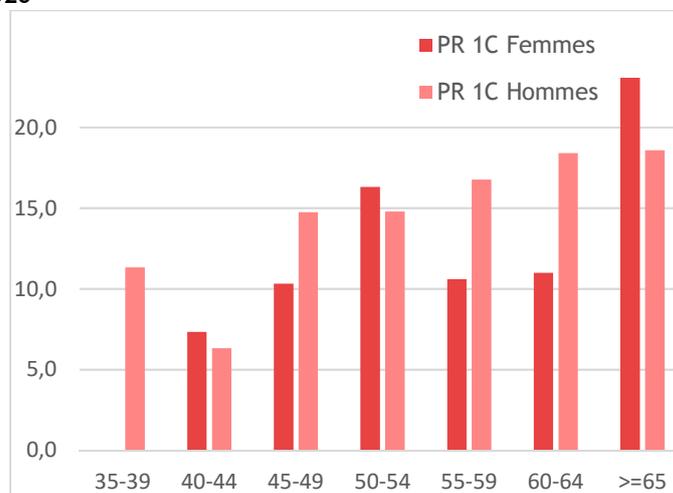
Graphique n° 38 - Ancienneté moyenne du grade de professeur.es des universités 2nde classe en fonction du genre et de l'âge en 2020



Source : Siham

Dans le grade des professeur d'université de 1^{ère} classe, la différence de l'ancienneté moyenne entre les femmes et les hommes est moins marquée. Ceci semble indiquer que la progression de grade des PR montre moins de différence en fonction du sexe. Cependant, l'ancienneté moyenne des femmes entre 55 et 64 ans est nettement plus faible que celle des hommes. L'hypothèse peut être posée que les femmes se positionnent en 1^{ère} classe plutôt à partir de la cinquantaine, soit plus tardivement que les hommes.

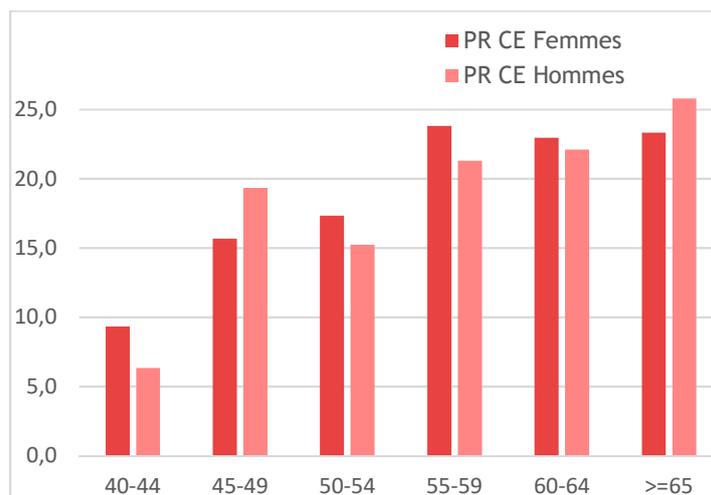
Graphique n° 39 - Ancienneté moyenne du grade de professeur.es des universités 1^{ère} classe en fonction du genre et de l'âge en 2020



Source : Siham

Pour les professeur.es des universités de classe exceptionnelle, les anciennetés moyennes des femmes et des hommes sur les différentes tranches d'âge sont homogènes, et ne présentent pas de différences significatives bien que l'ancienneté moyenne des femmes soit légèrement supérieure à celle des hommes. L'évolution de carrière et l'accès à ce grade ne présentent pas de franche différence entre les femmes et les hommes.

Graphique n° 40 - Ancienneté moyenne du grade de professeur.es des universités de classe exceptionnelle en fonction du genre et de l'âge en 2020



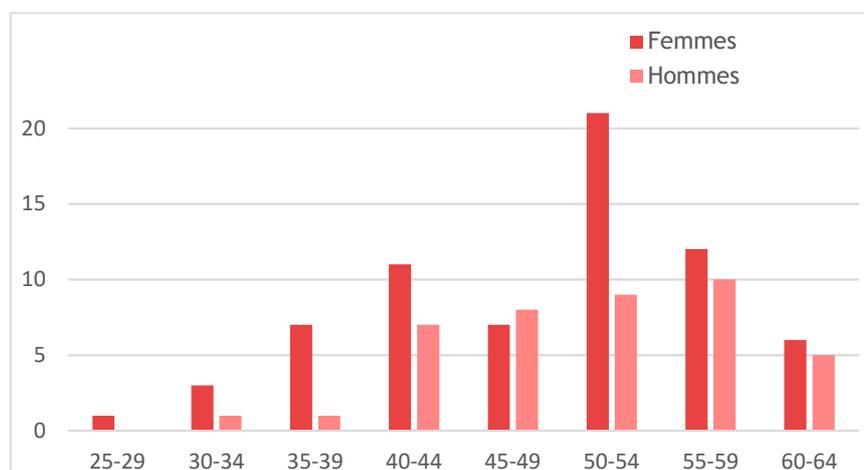
Source : Siham

L'étude de l'âge et des grades confirme que les hommes se positionnent sur le corps de professeur des Universités plus jeune que les femmes ; qui elles, intègrent le grade PR 1C aux environs de la cinquantaine. L'ancienneté moyenne et l'âge pour le grade de classe exceptionnelle ne démontre pas de différence genrée identifiable.

❖ Les enseignant.es du 2nd degré

Chez les enseignant.es du 2nd degré titulaires, le constat réalisé en 2018 d'une féminisation de ce personnel est toujours vrai pour 2020 avec 62% de femmes.

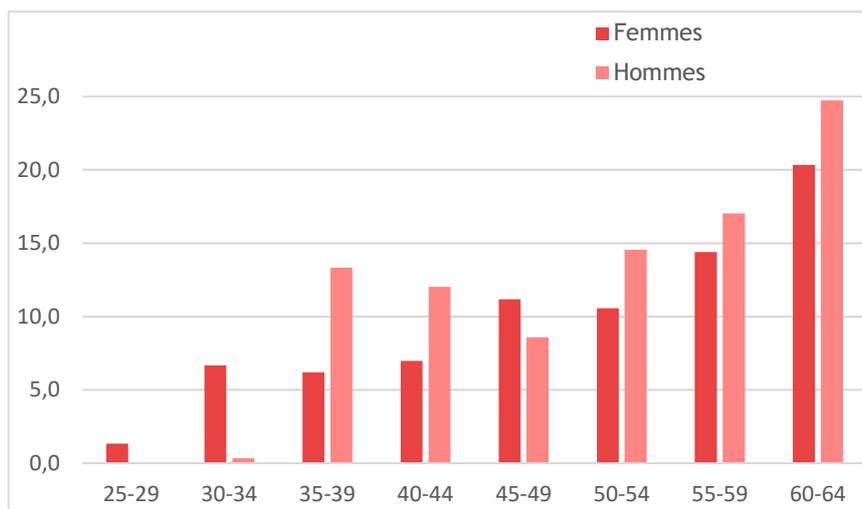
Graphique n° 41 - Répartition des enseignant.es du second degré en fonction du genre et de l'âge en 2020



Source : Siham

Alors qu'il y a une répartition assez homogène et progressive des hommes sur les différentes tranches d'âge entre 40 et 60 ans, chez les femmes deux vagues sont visibles : celle de 40-44 ans et celle de 50-54 ans.

Graphique n° 42 - Répartition de l'ancienneté moyenne dans l'établissement des enseignant.es du second degré en fonction du genre et de l'âge en 2020 (en année d'ancienneté)



Source : Siham

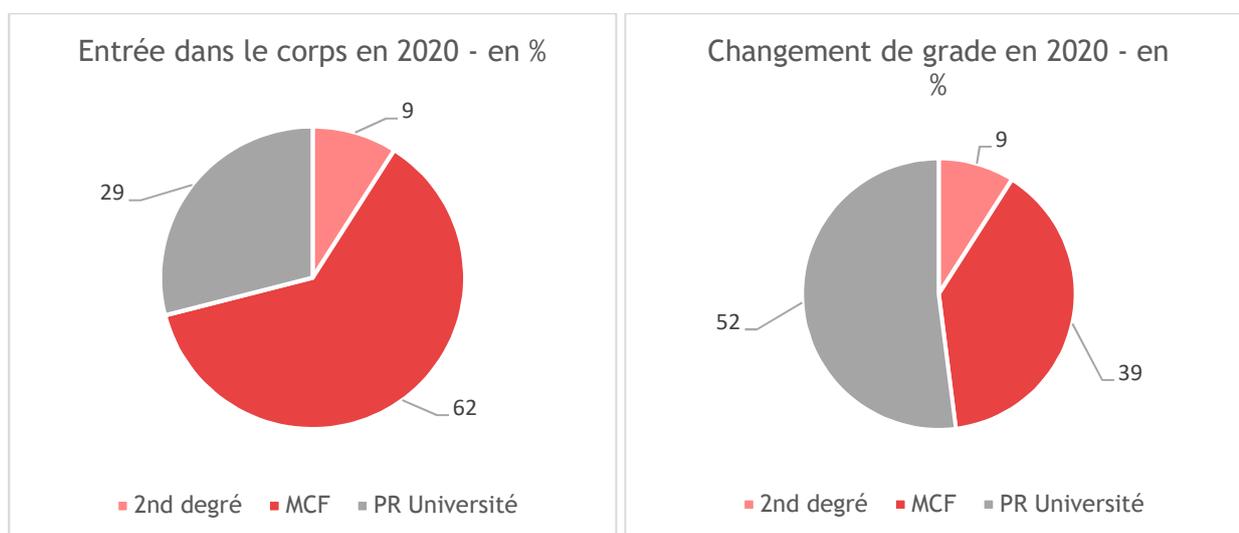
Avec seulement 38% d'hommes, leur ancienneté moyenne est plus importante (14,4 ans) que celles des femmes (10,8 ans). Ainsi, les hommes se dirigent vers une titularisation autour de la quarantaine (en nombre réduit sur la tranche d'âge 30-34 ans) et restent dans l'établissement. Le comportement des femmes apparaît différent avec une présence plus tôt en âge en tant que titulaire mais avec une ancienneté moins importante que celles des hommes.

Sur les deux vagues identifiées sur le graphique précédent, l'ancienneté moyenne pour les 40-44 ans et pour les 50-54 ans, celle des femmes est nettement inférieure à celle des hommes (respectivement 7 ans contre 12 ans ; et 10,6 ans contre 14,5 ans).

❖ Les évolutions de carrière sur 2020

En 2020, des évolutions de carrière sont identifiables sur la population des enseignant.es se répartissant entre des entrées dans le corps pour 58% par concours externe et 42% de changement de grade.

Graphiques n° 43 et n° 44 - Répartition de l'ensemble des entrées dans un nouveau corps et changement de grade selon le corps enseignant.es



Source : SIHAM

Tableau n° 106 - Répartition par sexe et grade des enseignant.es-chercheur.es en 2020

	Grade	Répartition sexe – en %	Âge moyen
Maître/ses de Conférences	Classe Normale	Femmes : 32 %	35 ans
		Hommes : 34 %	35 ans
	Hors Classe	Femmes : 27 %	50 ans
		Hommes : 7 %	45 ans
Professeur.es des Universités	1ère Classe	Femmes : 10 %	51 ans
		Hommes : 17%	52 ans
	2nde Classe	Femmes : 10 %	51 ans
		Hommes : 30 %	46 ans
	Classe Exceptionnelle	Femmes : 23 %	57 ans
		Hommes : 10 %	53 ans

Source : Siham

A partir du tableau ci-dessus, on peut noter que l'entrée dans le corps des maître/ses de conférences (MCF) de grade classe normale ne montre pas de différence genrée. En effet, pratiquement autant d'hommes que de femmes ont une moyenne d'âge identique. Pour autant, le grade hors classe est largement féminisé avec un âge moyen supérieur à celui des hommes.

Ce constat suit l'idée que les hommes s'orientent de préférence vers un changement de corps - professeur des universités - plutôt que de grade. Dans le corps des professeur.es des universités, le premier grade montre une prépondérance un peu plus marquée chez les hommes mais l'âge moyen est quasi similaire entre les sexes. Par contre, le second grade (2^{ème} classe) confirme le point précédent : le basculement des hommes MCF vers le corps de PR plus tôt dans la carrière.

Enfin, le constat réalisable en observant le comportement sur le grade de classe exceptionnelle répète le précédent, à savoir que les femmes se positionnent de plus en plus sur une reconnaissance de carrière de ce niveau. Néanmoins, il est à noter que ces évolutions de carrière s'observent bien plus tardivement que les hommes, avec une différence de 4 ans sur l'âge moyen.

En conclusion, un comportement masculin ressort après observation de l'évolution de carrière de la population des enseignant.es : les hommes s'orientent plus tôt dans le corps de professeur des universités et donc favorise leur évolution de carrière - aspect qui se retrouve sur la question de l'âge de départ à la retraite. A noter que les femmes ont tendance, ces dernières années à se positionner sur une reconnaissance de carrière au niveau du grade de professeur.e des universités classe exceptionnelle.

❖ Les départs en retraite des personnels enseignants

Sur 2018, les hommes partent plus tard que les femmes à la retraite : en moyenne vers 65 ans contre 63 ans pour les femmes.

Sur 2020, ce constat est toujours d'actualité. L'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est de 65 ans avec une majorité des départs entre 63 et 68 ans, tandis que chez les femmes l'âge moyen est de 63,8 ans avec des départs concentrés entre 62 et 64 ans pour la majorité.

Les départs se composent de 50% de professeur.es des universités, 25% de maître/sse.s de conférences et 25% d'enseignant.es du 2nd degré peu importe le genre. Cependant sur 2020, la proportion d'hommes partant en retraite est bien plus importante que celle des femmes :

sur les 31 départs en retraite, 39% sont des enseignant.es avec 67% d'hommes et 33% de femmes.

En conclusion, la population masculine des enseignants a tendance à rester en poste plus longtemps que les femmes. Ceci tend à confirmer l'hypothèse faite précédemment : les femmes débutent leur carrière en devenant titulaires plus jeunes que les hommes, et sont moins nombreuses que les hommes à la continuer après 55 ans.

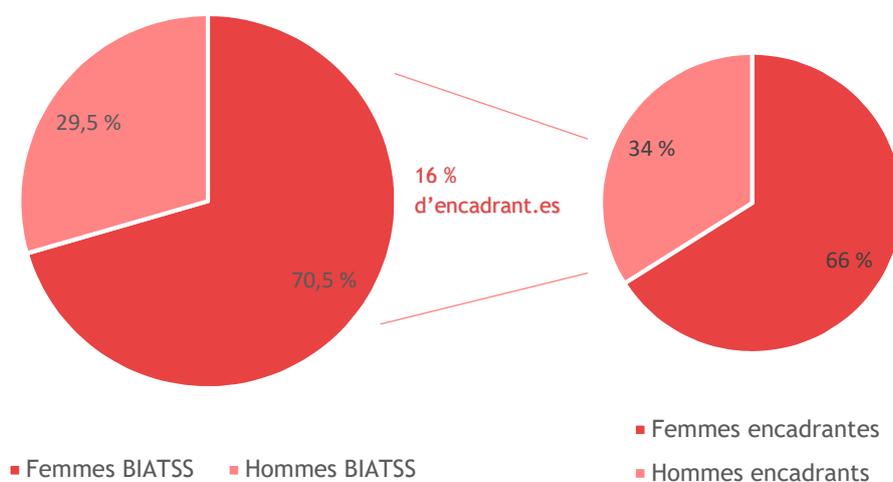
Outre la durée de carrière, le nombre de professeurs émérites masculins⁶ laisse penser que la question du souhait de rester en poste malgré le départ en retraite⁷ est une tendance masculine d'épanouissement qui n'est pas retrouvée auprès de la population féminine des enseignant.es.

B. La population des BIATSS

❖ L'encadrement : une sous-représentativité des femmes par rapport à l'effectif total des BIATSS

Les postes d'encadrant.es représentent 16% de l'effectif total des BIATSS avec 66% de femmes et 34% d'hommes. Pour rappel, l'effectif total des BIATSS se découpe en 70,5% de femmes et 29,5%⁸. Ainsi, la proportion d'hommes sur des postes d'encadrement est donc plus importante que celle des femmes par rapport à la composition de l'effectif total de BIATSS.

Graphique n° 45 - Proportion des encadrant.es par genre par rapport à la proportion par genre total des BIATSS en 2020



Source : Siham

Lors du rapport de situation comparée de 2018, ce constat avait déjà été posé. Les hommes sont plus sur des postes d'encadrants.

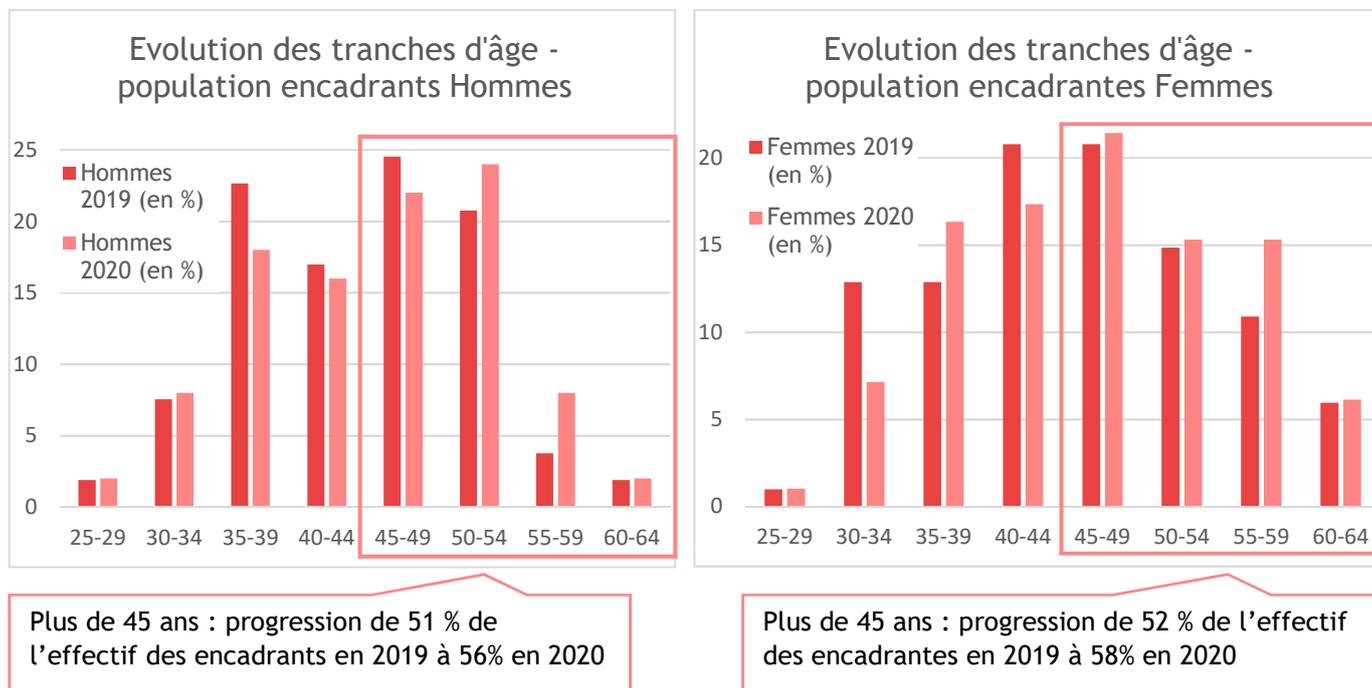
⁶ Sur les 46 émérites de l'Université en 2020 : 32 sont des hommes soit 70% de la population des émérites contre seulement 14 femmes.

⁷ A noter que sur les émérites en 2020 : les départs en retraite les plus anciennes des hommes datent de 2011, tandis que pour la population des femmes, ils datent de 2014.

⁸ Données 2020, constat similaire pour les données 2019

Les moins de 45 ans représentent moins de la moitié des encadrant.es tant chez les femmes que chez les hommes. Il est par ailleurs, à noter un vieillissement de la population des encadrant.es entre 2019 et 2020 :

Graphiques n° 46 et n° 47 - Evolution des tranches d'âge de personnel encadrant par genre



Concernant l'ancienneté de la population d'encadrant.es titulaires, les hommes ont une plus grande ancienneté que les femmes (16 ans contre 11 ans pour les femmes sur 2020). Au vu de la similarité de répartition de l'effectif des encadrant.es entre les femmes et les hommes concernant l'âge, et d'une ancienneté plus importante des hommes, ces caractéristiques ne permettent pas d'expliquer la sur-représentativité des hommes sur les postes d'encadrants. Toutefois l'écart de représentativité par rapport à l'effectif total BIATSS est faible.

❖ Les départs à la retraite

Sur 2020, 19 départs à la retraite sont comptabilisés. 53% sont le fait de femmes de catégorie C (contractuelles et de titulaires).

A la lecture des caractéristiques sexuées des départs à la retraite, 79% sont des femmes et 21% sont des hommes ; avec un âge moyen plus tardif de départ chez les femmes que chez les hommes (respectivement 61,3 ans contre 62,6 ans pour les femmes). Les femmes BIATSS partent plus tard à la retraite - entre 55 ans et 66 ans - que les hommes - entre 58 ans et 63 ans - sans distinction significative en fonction des catégories : 33% des femmes partent après 63 ans.

Le personnel contractuel parti à la retraite sont des agent.es à temps incomplets avec une quotité de travail entre 70% et 50%. La quasi-totalité des agent.es titulaires au moment de leur départ à la retraite travaillent à temps plein.

En conclusion et en lien avec la question de la carrière : ces départs en retraite font suite à la demande des agent.es et l'atteinte de l'âge et de la durée de service pour la majorité, même pour les femmes après 63 ans. Ceci questionne les déroulements de carrière : tandis que les hommes ont tendance à s'orienter plus tôt que les femmes sur une carrière de fonctionnaire, l'âge de départ à la retraite des femmes est plus tardif.

❖ Les évolutions de carrières sur 2020

Sur 2020, les évolutions de carrières sont identifiables sur la population des BIATSS titulaires. Elles se répartissent entre des entrées dans le corps pour 56% et des changements de grade pour 44%.

Tableau n° 107 - Tableau des évolutions de carrière en 2020

Sexe	Catégorie	Répartition du sexe par catégorie	Âge moyen par sexe et catégorie	Âge moyen par sexe et catégorie sur la population globale des BIATSS titulaires
Femmes 77 %	A : 26 %	Femmes : 75 %	43 ans	47 ans
		Hommes : 25 %	49 ans	46 ans
Hommes 26 %	B : 27 %	Femmes : 86 %	45 ans	48 ans
		Hommes : 14 %	43 ans	46 ans
	C : 47 %	Femmes : 72 %	44 ans	49 ans
		Hommes : 28 %	44 ans	47 ans

Source : Siham

La proportion de femmes ayant eu une évolution de carrière en l'année 2020 est surreprésentée, cela s'observe aussi par catégorie.

Pour éviter un traitement trop individuel, la population du personnel de santé, médical et social n'est pas étudiée en détail sur cette partie. La population masculine n'est pas présente sur les évolutions de carrière du personnel AENES et très faiblement représenté sur le personnel de bibliothèque sur 2020. Le tableau suivant ne reprend donc que les éléments pour le personnel ITRF.

Tableau n° 108 - Catégorie des personnels ITRF

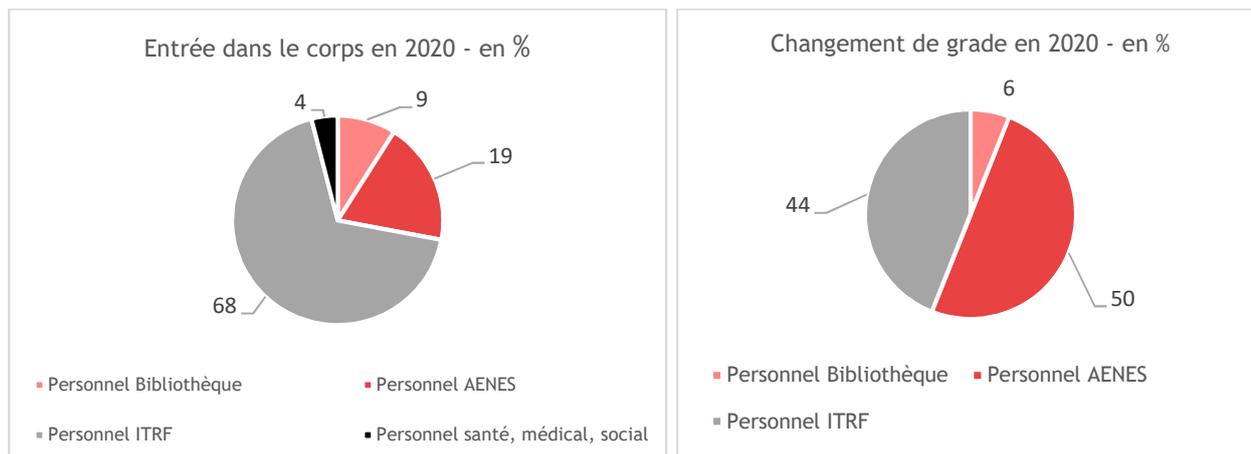
	Répartition sexe - en %	Âge moyen
A	Femmes : 50 %	43 ans
	Hommes : 50 %	53 ans
B	Femmes : 83 %	48 ans
	Hommes : 17 %	39 ans
C	Femmes : 58 %	42 ans
	Hommes : 42 %	44 ans

Source : Siham

On peut observer que, dans la population ITRF, les hommes de catégorie A ont une évolution de carrière à un âge moyen plus tardif que les femmes, tout comme pour la population masculine ITRF de catégorie A (pour rappel l'âge moyen est de 47 ans).

Ainsi, alors que les hommes s'orientent vers une carrière de fonctionnaire plus tôt que les femmes -constat également visible pour le personnel ITRF -, l'âge moyen plus élevé des hommes par rapport aux femmes interroge sur la progression de carrière notamment pour la catégorie A.

Graphiques n° 48 et 49 - Répartition de l'ensemble des entrées dans un nouveau corps et changement de grade selon les corps de BIATSS



Source : Siham

Alors que le personnel ITRF représente 64 % de l'effectif total des BIATSS titulaires et le personnel AENES 27 %, on peut noter que les changements de grade se sont principalement et majoritairement réalisés auprès de cette dernière population (AENES) pour l'année 2020.

❖ **La répartition du personnel BIATSS en fonction des catégories, corps, grade, échelon**

Entre 2018 et 2020 la proportion de femmes BIATSS de catégorie C (titulaires et contractuels) reste stable : 77% de la population de catégorie C sont des femmes. On observe aussi une féminisation qui s'accroît sur la population des BIATSS contractuels de catégorie C (passage de 75% en 2018 à 80% en 2020). Enfin, on observe aussi une progression de la part des femmes BIATSS titulaires de catégorie A : 59% sur 2019 et 61% sur 2020.

Le personnel ITRF

Tableau n° 109 - Répartition des personnels ITRF selon la catégorie en 2020 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	56 %	61 %	67 %
Hommes	44 %	39 %	33 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Siham

Le personnel ITRF correspond à 64% de l'effectif des titulaires BIATSS (35% de l'effectif est de catégorie A, 25% de catégorie B et 40 % de catégorie C). Cette population d'agent.es se compose de 61% de femmes en 2020,

Tableau n° 110 - Ancienneté moyenne des personnels ITRF en 2020

	Femmes	Hommes
Catégorie A	13,5 ans	14,5 ans
Catégorie B	11 ans	13 ans
Catégorie C	11,2 ans	15 ans
Total	11,9 ans	14,1 ans

Source : Siham

L'ancienneté moyenne dans l'établissement des hommes est plus importante que celle des femmes, peu importe la catégorie.

Le personnel AENES

Le personnel AENES correspond à 27% de l'effectif des titulaires BIATSS (22% de catégorie A, 27% de catégorie B et 51% de catégorie C). Cette population d'agent.es se compose de 85% de femmes en 2020.

Tableau n° 111 - Répartition des personnels AENES selon la catégorie en 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	69 %	83 %	93 %
Hommes	31 %	17 %	7 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Siham

Comparativement aux autres populations de personnels, une forte féminisation et une proportion importante de catégorie C. 73% des femmes de catégorie C ont entre 50 et 59 ans : un vieillissement de la population de cette catégorie et de ce personnel est donc constatable.

Tableau n° 112 - Ancienneté moyenne des personnels de l'AENES en 2020

	Femmes	Hommes
A	5,8 ans	8,1 ans
B	11,1 ans	14,1 ans
C	15,7 ans	9,1 ans
Total	10,9 ans	10,4 ans

Source : Siham

Dans l'établissement, l'ancienneté moyenne des femmes est légèrement plus importante que celle des hommes. Cependant, ce constat n'est pas vérifiable sur toutes les catégories ; en effet, c'est principalement l'ancienneté des femmes catégorie C qui est prépondérante.

Le personnel de Bibliothèque

Le personnel de bibliothèque correspond à 9% de l'effectif des titulaires BIATSS (39% catégorie A, 35% de catégorie B et 26 % de catégorie C). Cette population d'agent.es se compose de 73% de femmes en 2020.

Tableau n° 113 - Répartition des personnels de bibliothèque par sexe en 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	80 %	67 %	69 %
Hommes	20 %	33 %	31 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Siham

Tableau n° 114 - Ancienneté moyenne par catégorie et par sexe dans la filière des bibliothèques en 2020

	Femmes	Hommes
Catégorie A	11,6 ans	13,8 ans
Catégorie B	18,4 ans	20,4 ans
Catégorie C	10,2 ans	11,5 ans
Total	13,4 ans	15,2 ans

Source : Siham

Dans l'établissement, l'ancienneté moyenne des hommes est plus importante que celle des femmes, peu importe la catégorie. Cette population d'agent.es se caractérise par une représentation plus importante de catégorie A et B comparativement à la C.

III. L'articulation vie privée - vie professionnelle

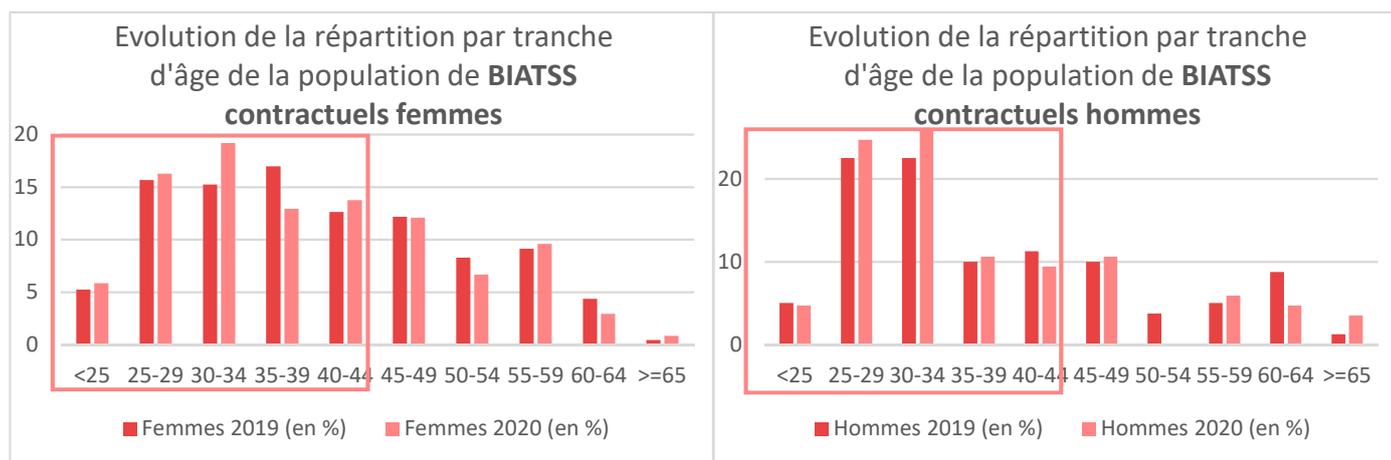
A. Le temps partiel pour répondre à la conciliation vie privée - vie professionnelle ?

- ❖ Une pratique principalement utilisée par la population féminine et par le personnel BIATSS contractuels

Bien que le temps partiel continue d'être une pratique utilisée par les femmes BIATSS - et notamment sur la population de catégorie C -, il est à noter une baisse entre 2019 et 2020 pour le personnel BIATSS contractuels : 38% en 2019 et 30% en 2020 pour les femmes en temps partiel ; 21% en 2019 et 19% en 2020 pour les hommes en temps partiel. Cette baisse peut s'expliquer par deux phénomènes :

a) Les nouveaux recrutements de la population des BIATSS contractuels ont modifié la pyramide des âges de cette population

Graphique n° 50 et 51 - Evolution de la répartition d'âge de la population de BIATSS contractuels par sexe



Source : Siham

Entre 2019 et 2020, la population des moins de 45 ans a eu tendance à augmenter tant pour les femmes que les hommes (respectivement de 66% à 68% et de 71% à 75%). Les recrutements des BIATSS contractuel.les ont un léger effet de rajeunissement de cette population du personnel.

Tableau n° 115- Caractéristiques de la population des femmes BIATSS contractuel.les à temps partiel en fonction de l'âge et de la catégorie

		2019	2020
Catégorie A	Moins de 45 ans	27 %	54 %
	Plus de 45 ans	73 %	46 %
Catégorie B	Moins de 45 ans	64 %	63 %
	Plus de 45 ans	36 %	38 %
Catégorie C	Moins de 45 ans	32 %	21 %
	Plus de 45 ans	68 %	79 %

Source : Siham

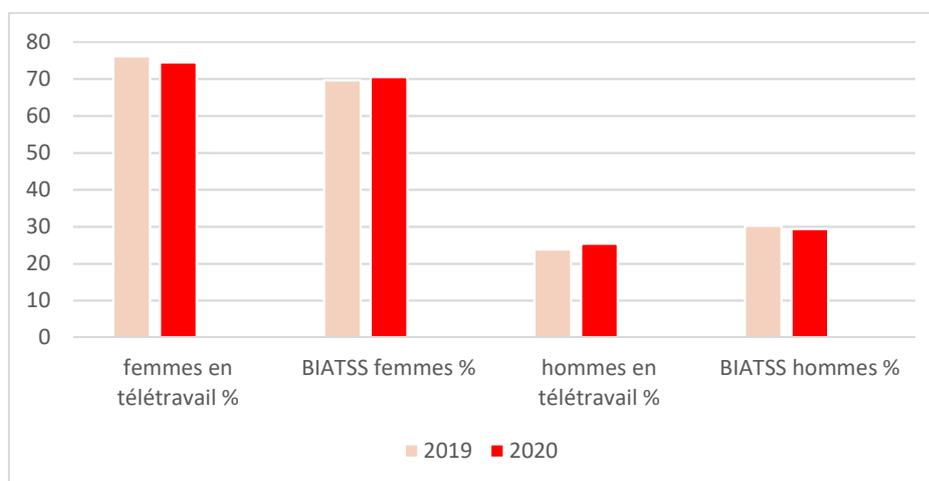
Un changement de comportement sur les catégories A est visible : les femmes plus jeunes (moins de 45 ans) basculent en temps partiel. Sur la catégorie C, l'effet inverse s'accroît : les plus de 45 ans sont concernées par le temps partiel, dont 40% des agentes à temps partiel ont plus de 55 ans.

On peut en tirer un double constat : une population de BIATSS contractuel.les qui rajeunit et des comportements vis-à-vis du temps partiel qui changent pour les catégories A et C.

b) L'accessibilité au télétravail permettrait de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et ainsi de moins avoir recours au temps partiel

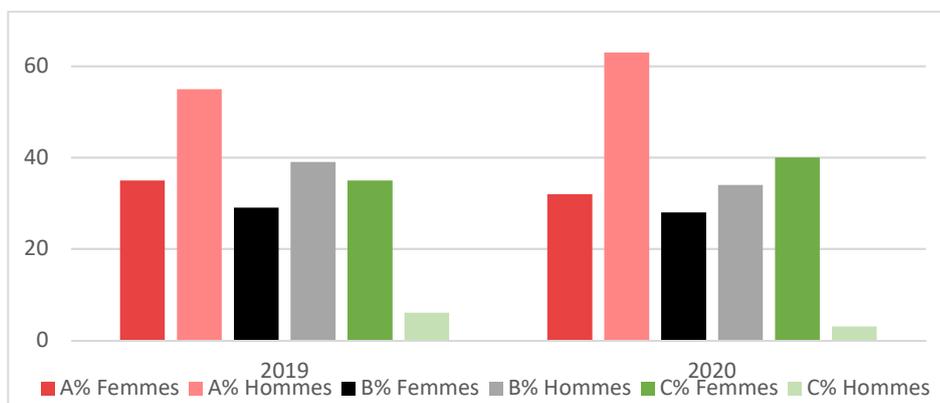
La population de télétravailleur/ses se caractérise sur les 2 dernières campagnes (celle de 2019 et celle de 2020) par une surreprésentation des femmes par rapport à l'effectif total du personnel BIATSS féminin.

Graphique n° 52 : Répartition et évolution de la proportion de femmes et d'hommes télétravaillant par rapport au personnel BIATSS (en %)



Source : ETAS

Graphique n° 53 - Répartition et évolution des catégories en fonction du sexe des agent.es BIATSS télétravaillant (en %)

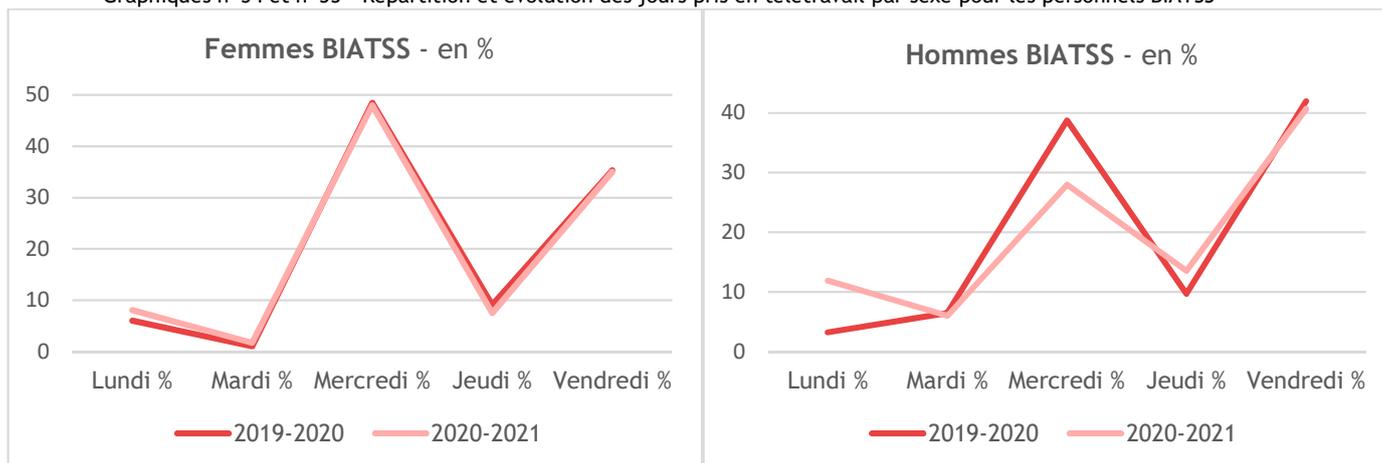


Source : ETAS

Parmi les télétravailleur/ses, on peut observer une surreprésentation des hommes (par rapport à leur effectif global parmi les BIATSS), en augmentation sur la catégorie A, en légère diminution sur la catégorie B mais quasi inexistante de la catégorie C (pour rappel sur 2020 la catégorie C représente 34% de l'effectif masculin des BIATSS contre 3% qui télétravaillent sur 2020).

Pour la population féminine, les proportions entre les catégories sont stables et se répartissent de manière équivalente entre les trois catégories. Ainsi, par rapport à l'effectif féminin global des BIATSS, il y a une sous-représentation de la catégorie C (pour rappel sur 2020, 48% de l'effectif féminin BIATSS est de catégorie C).

Graphiques n° 54 et n° 55 - Répartition et évolution des jours pris en télétravail par sexe pour les personnels BIATSS



Source : ETAS

On peut observer que, dans les deux premières campagnes de télétravail, les femmes télétravaillent majoritairement le mercredi (50%) et le vendredi (35%). Pour les hommes, la préférence du vendredi reste marquée sur les 2 campagnes avec une diminution de la prise du mercredi pour un lissage sur le lundi, mercredi et jeudi (environ 20% des jours télétravaillés).

La population des hommes de catégorie C est sous-représentée : l'explication se trouve-t-elle dans une incompatibilité entre télétravail et activité de cette population ? Ou la différence relève-t-elle d'un comportement genré avec des hommes possiblement moins enclins à demander du télétravail car cette organisation de travail ne répond pas au même besoin que les femmes (conciliation vie privée - vie professionnelle) ? L'hypothèse d'un basculement du temps partiel vers le télétravail pour répondre à un besoin de conciliation vie privée - vie professionnelle, notamment pour la population féminine, ne peut pas être totalement confirmée ou infirmée à partir de ces données. La réponse à ces questions nécessite une méthodologie plus qualitative. Le télétravail semble cependant s'imposer comme un facilitateur de l'articulation des temps de vie.

c) En conclusion sur le temps partiel et l'articulation vie privée- vie professionnelle

En parallèle d'une étude en cours sur le télétravail articulant des méthodologies quantitatives et qualitatives, il convient de suivre les évolutions de quotité de travail des agent.es et de croiser les données télétravail-quotité de travail.

En 2020, 29 augmentations de temps de travail (passage d'un temps partiel ou incomplet vers un temps plein) ont été réalisées sur l'ensemble du personnel de l'Université. Ces augmentations de quotité de travail concernent principalement le personnel BIATSS : 86% des changements de temps partiel ou incomplet vers du temps plein.

Tableau n°116 - Répartition des temps partiels par statuts, par âge, par sexe des personnels BIATSS (en%) en 2020

	Sexe	Tranches d'âge	Catégorie
Personnel BIATSS contractuels - 44 %	Femmes : 91%	30 - 34 ans : 36 %	A : 27 %
		35 - 39 ans : 9 %	B : 45 %
	Hommes : 9 %	40 - 49 ans : 46 %	C : 28 %
		60 - 64 ans : 9 %	
Personnel BIATSS titulaires - 56 %	Femmes : 79 %	35 - 39 ans : 21 %	A : 43 %
		40 - 49 ans : 50 %	B : 14 %
	Hommes : 21 %	50 - 54 ans : 21 %	C : 43 %
		60 - 64 ans : 7 %	

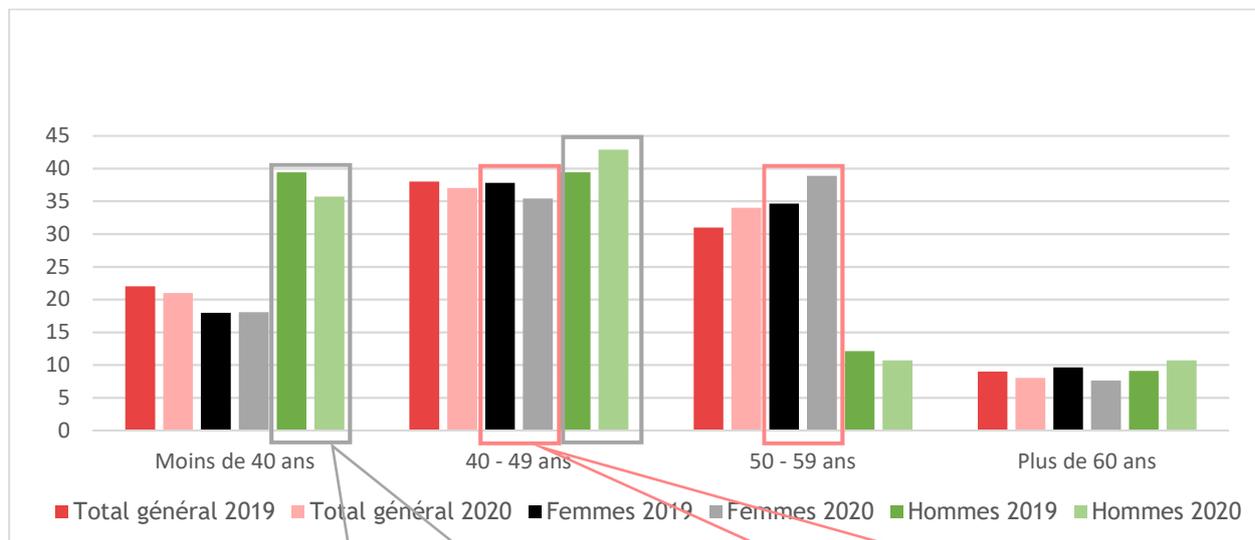
Source: Siham

Pour le personnel BIATSS contractuel, le temps partiel ou incomplet concerne principalement des agent.es de catégorie B sur les tranches d'âges 30-34 ans et 45-49 ans. Pour le personnel BIATSS titulaire, il concerne principalement des agent.es de catégorie A mais également C sur la tranche d'âge de la quarantaine. Si la prise d'un temps partiel (volontaire donc) répond à un besoin de conciliation vie familiale - vie professionnelle et notamment pour répondre aux besoins de gestion des enfants / de la vie familiale, l'âge de retour vers un temps plein (la quarantaine pour la majorité) correspond approximativement à la fin du primaire pour les enfants. La possibilité de recourir à du télétravail rend donc envisageable la gestion des enfants (de plus en plus autonomes mais nécessitant la présence d'un adulte) tout en pouvant poursuivre une activité en télétravail.

En 2018, 41% des journées ou demi-journées de télétravail sont prises le mercredi ce qui irait dans le sens d'une facilitation de l'articulation vie familiale - vie professionnelle. Cette hypothèse se confirme sur les campagnes de télétravail de 2019 (46%) et 2020 (42%).

A noter que cette baisse des agent.es BIATSS à temps partiel/incomplet s'observe surtout :

Graphique n° 56 - Répartition et évolution de la population d'agent.es BIATSS en temps partiel/incomplet en fonction de l'âge sur 2019 et 2020 (en %)



Baisse chez les hommes de moins de quarante ans et progression sur la tranche d'âge de la quarantaine

Baisse chez les femmes de la tranche d'âge de la quarantaine alors qu'il y a une progression sur la tranche d'âge de la cinquantaine

Ces observations permettent de questionner les changements de comportements genrés : le recours au temps partiel répond-il encore à un besoin de conciliation vie privée d'ordre familiale - vie professionnelle - notamment chez les femmes -, ou tend-il à devenir une réponse à un besoin d'épanouissement en dehors du cadre professionnel ? Là encore, seules des données plus qualitatives (entretiens...) seront en mesure d'éclairer ces questionnements.

❖ Les enseignants non-titulaires plus enclin à y avoir recours

Le temps partiel est une pratique utilisée et qui se maintient notamment chez les enseignants hommes non-titulaires (7% d'entre eux contre 4% de femmes contractuelles tant sur 2019 que sur 2020).

La quasi-absence de temps partiel sur la population des enseignant.es titulaires (seulement 2% des femmes et 0,3% des hommes sur 2020) questionne sur la porosité entre les temps de vie-privée et de vie professionnelle pour cette population.

B. **Les congés familiaux**

❖ Les congés maternités / paternités

Sur 2020, le constat de 2018 reste toujours d'actualité : sur les 42 congés pour enfant (maternité / paternité) 83% sont des congés maternités contre seulement 17% pour des congés paternité.

A noter que les caractéristiques et constats sont similaires pour le personnel BIATSS comme pour le personnel des enseignant.es : 19 personnels BIATSS (5 contractuel.les et 14 titulaires) et 16 personnels enseignant.es (2 contractuel.les et 14 titulaires) ont bénéficié d'un congé maternité en 2020. 3 personnels BIATSS (1 contractuel, 2 titulaires) et 4 enseignant.es (1 contractuel/le, 3 titulaires) ont bénéficié d'un congé paternité.

Une particularité sur la population des enseignant.es, bien que la fourchette des âges des femmes ayant eu un congés maternité sur 2020 est quasi identique entre les BIATSS et les enseignantes (entre 27 ans et 43-44ans), l'âge moyen des enseignantes est de 36 ans contre 34 ans pour les femmes BIATSS. Cet âge moyen plus élevé chez les enseignantes peut

s'expliquer avec un début de carrière et une stabilité professionnelle qui est plus tardive auprès de cette population.

Un constat similaire est faisable pour les congés paternité, les enseignants ont un âge moyen de 37 ans contre les hommes BIATSS de 35 ans.

❖ Les congés parentaux : une spécificité féminine et du personnel BIATSS

Seules les femmes BIATSS ont fait une demande de congé parental en 2020 (comme en 2018) se découpant ainsi : 20% de catégorie A, 40% de catégorie B, 40% de catégorie C.

A noter que ce sont majoritairement des femmes contractuelles qui ont pris un congé parental sur 2020 (60%) avec un âge moyen de 37 ans.

C. Les absences pour maladie : des comportements divergents en fonction du sexe et des catégories du personnel

❖ Les différences genrées

En 2020, 74% des absences pour maladie⁹ sont issues de la population féminine contre seulement 26% pour les hommes (tout personnel confondu). Pour rappel, en 2020, l'effectif total du personnel de l'établissement se compose à hauteur de 61,5% de femmes et 38,5% d'hommes.

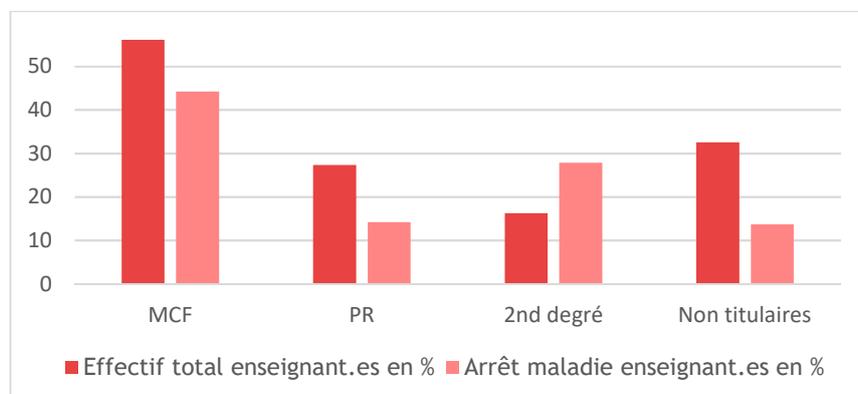
Une surreprésentation des femmes est donc constatable par rapport à leur proportion. Les femmes ont donc plus tendance à être en arrêt maladie que les hommes. A noter que 2020 a été une année particulière vis-à-vis de la crise sanitaire et à la période de confinement avec la fermeture des écoles de mars à mai. Ce contexte a donc influencé les résultats.

Ce constat genré se retrouve sur le personnel BIATSS et le personnel enseignant.es puisque nous avons respectivement 19% (BIATSS) et 7% (enseignants) des hommes qui se mettent en arrêt maladie. Outre la faible proportion d'hommes, une nouvelle différence est visible entre le personnel BIATSS et le personnel enseignant.es.

❖ Les différences entre le personnel BIATSS et le personnel des enseignant.es

Sur l'ensemble des absences pour maladie, seulement 23% concerne le personnel enseignant.es alors qu'il représente 52% de l'effectif total du personnel.

Graphique n° 57 - Comparaison des arrêts maladie en fonction des corps enseignants (en 2020 - en %)



Source : SIHAM

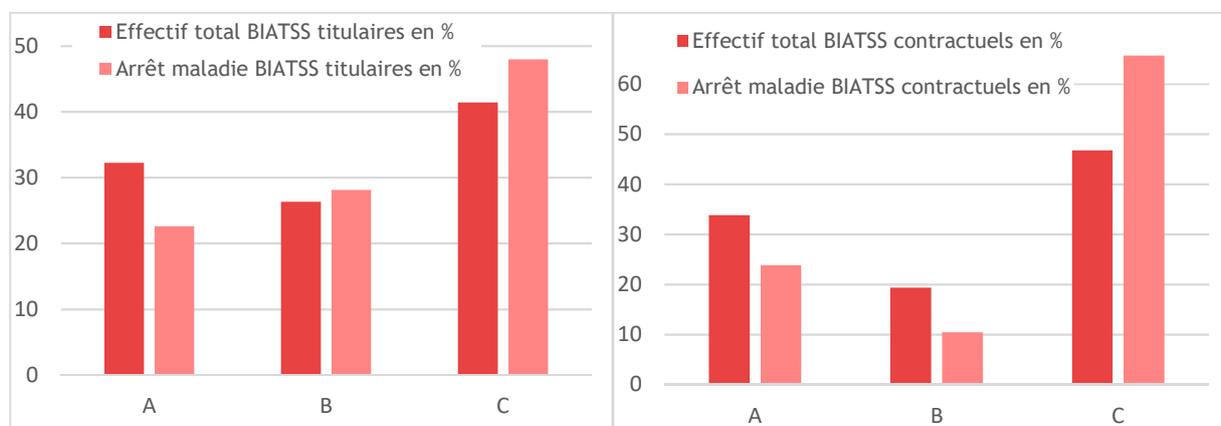
⁹ Les arrêts maladies comprennent la maladie ordinaire, la longue maladie, la longue durée, la maladie grave et les maladies professionnelles.

Chez les maître/sse.s de conférences (MCF), on peut observer que l'écart de représentation entre le nombre d'arrêts maladie et la proportion de MCF est moins important que pour les autres catégories (PR, 2nd degré, non titulaires).

Chez les professeur.es des universités, comparés aux MCF, la même hypothèse peut être posée pour expliquer cet écart, à savoir que la proportion d'hommes étant plus importante que celle des femmes sur cette population, le comportement genré mis en exergue précédemment s'applique.

Chez les enseignant.es non-titulaires, comme il a été vu précédemment, il s'agit d'agent.es en début de carrière qui cherchent potentiellement à faire leurs preuves et probablement à éviter d'être en arrêt maladie. L'hypothèse d'un surinvestissement dans le monde professionnel pour cette population peut être interrogée.

Graphiques n° 58 et 59 - Répartition de la proportion d'arrêts maladie en fonction de la catégorie des personnels BIATSS



Source : SIHAM

Les écarts visibles sur les différentes populations de BIATSS ne sont pas réellement significatifs au vu du contexte de 2020.

- ❖ Les travailleur/ses handicapé.es : une question de typologie de personnels plutôt que de genre

En 2020, l'Université Lumière Lyon 2 comptabilise 72 agent.es reconnu.es travailleur.ses handicapé.es contre 74. En 2019, soit 3,88 % de l'effectif total Lyon 2, avec 72% de femmes et 28% d'hommes. En 2019, la proportion femmes-hommes était quasiment identique par rapport à l'effectif total de l'Université Lumière Lyon 2¹⁰ ; la part féminine s'accroît en 2020. Cette augmentation est due au personnel BIATSS avec 75 % de femmes contre 25% d'hommes déclarés travailleur.ses handicapé.es. En revanche, pour le personnel enseignant, la proportion est la suivante : 57% de femmes et 43% d'hommes travailleur.ses handicapé.es. Toutefois, la question du genre n'apparaît pas comme une caractéristique comportementale pour cette catégorie d'agent.es.

IV. Les violences sexistes et sexuelles, les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Au sein de la cellule d'écoute et d'accompagnement pour le personnel, 3 signalements ont été faits en 2020 dont deux ont donné lieu à instruction par les services de la DRHAS et de la DAJIM. En septembre 2020, l'intégration d'une chargée de prévention et de conditions de

¹⁰ Pour rappel sur 2019 : l'effectif total de Lyon 2 se compose de 61% de femmes et 39% d'hommes.

travail a généré une nouvelle possibilité et voie d'expression, d'aide et d'accompagnement pour les agent.es en complément du dispositif d'écoute et d'accompagnement du personnel réalisé à travers la cellule. Ainsi entre octobre et fin décembre 2020, la chargée de prévention a reçu des agent.es. Les personnes BIATSS rencontrées ont été des femmes (100% de femmes BIATSS et de catégorie C). On a pu observer une proportion un peu plus importante de personnel BIATSS par rapport au personnel enseignant.es. En conclusion, les dispositifs de lutte contre les situations de harcèlement, des discriminations et d'agissements sexistes sont installés à l'Université. Ils sont complétés par de nouveaux/elles acteurs/trices de prévention. Ces dispositifs devront permettre à l'avenir une analyse plus fine des différenciations genrées et de mener des actions de prévention et de sensibilisation plus ciblées.