

Bilan social 2019

Table des matières

| | |
|--|----|
| LES EVOLUTIONS DE 2019 | 2 |
| LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL | 7 |
| Effectifs, carrière et politique de recrutement..... | 7 |
| I. Les emplois et les effectifs de l'établissement | 7 |
| II. La démographie du personnel de l'établissement..... | 29 |
| Temps de travail et volumes d'enseignement..... | 46 |
| I. Temps de travail..... | 46 |
| II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique..... | 47 |
| Rémunérations & charges | 48 |
| I. Masse salariale | 48 |
| II. Vacances et heures complémentaires..... | 49 |
| III. Primes et indemnités..... | 49 |
| IV. Salaire des apprenti.es | 50 |
| Formation professionnelle et accompagnement des personnels..... | 51 |
| I. La formation des personnels | 51 |
| II. L'accompagnement des personnels..... | 54 |
| Conditions de travail & hygiène et sécurité | 55 |
| I. Les conditions de travail | 55 |
| II. Santé et sécurité au travail | 55 |
| Relations professionnelles..... | 59 |
| I. Les instances de l'université lumière Lyon 2..... | 59 |
| II. Les organisations syndicales..... | 55 |
| Action sociale..... | 62 |

LES EVOLUTIONS DE 2019

- *La cellule d'écoute et d'accompagnement*

La direction de l'Université en étroite collaboration avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), a pris des engagements en termes de prévention des risques psychosociaux (RPS). Ces engagements, votés en CHSCT, incluaient la mise en place d'un dispositif de prise en charge des situations individuelles difficiles. A cet effet, un groupe de travail composé de représentant.es des personnels siégeant au CHSCT, de la médecin de prévention, de l'assistante sociale, du conseiller de prévention et des membres de la direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS), a proposé la création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement.

A cette mission initiale de prise en charge des situations présentant des risques psycho-sociaux (RPS), la cellule s'est vue confier une mission d'alerte et d'accompagnement dans le cadre de la prévention et de lutte contre les discriminations et le harcèlement

Ainsi, la cellule d'écoute et d'accompagnement a pour objectif de proposer un accompagnement individualisé au personnel en situation de souffrance au travail, de harcèlement, de discrimination. Cet accompagnement est basé sur l'écoute, le conseil et la recherche de résolution avec définition des mesures concrètes pouvant aller jusqu'à l'ouverture d'une enquête interne voire, dans des situations graves, l'adoption des mesures conservatoires.

Tout personnel de l'Université, qu'il/elle soit enseignant.e, chercheur.e ou administratif/ve, titulaire, contractuel.le ou vacataire peut saisir cette cellule composée du/de la médecin de prévention et du/de la responsable du service Environnement de travail et action sociale. Les membres de la cellule peuvent faire appel à un.e intervenant.e externe (Psy) avec lequel l'Université a contracté un ensemble de prestations (écoute, médiation, gestion de situation d'urgence).

La cellule peut être saisie au moyen d'une adresse de messagerie dédiée ou en contactant directement ses membres. Ces derniers ainsi que le prestataire s'engagent tout au long du suivi à observer les règles de confidentialité et de neutralité dans le traitement des demandes prises en charge. Toutes les démarches se font avec l'accord de l'agent.e et en assurant son information.

Le travail engagé avec ce dispositif vise à assurer le traitement des situations prises en charge mais également à mener une analyse de ces situations permettant de faire progresser la politique de prévention des RPS à l'Université.

La cellule a été mise en place au premier trimestre 2019 et a totalisé 27 saisies durant l'année 2019. L'ensemble des populations (Enseignant.e, BIATSS, titulaire, contractuel) sont représentées dans les situations prises en charge au cours de l'année.

Les risques recensés relèvent comme souvent des dimensions organisationnelles (régulation, fonctionnement, charge de travail...) et relationnelles (arbitrage, reconnaissance, conflit interpersonnel...). Les interventions pour l'accompagnement et le cas échéant la recherche de résolution se concentrent sur les actions suivantes : information, conseil, travail avec la hiérarchie - pour clarifier le périmètre d'activités, réguler et soutenir -, médiation interpersonnelle, étude de mobilité, aménagement de poste.

Au terme de l'année, 16 situations ont trouvé une issue soit avec l'intervention de la cellule soit par le biais de divers dispositifs tels l'accompagnement aux parcours, la mobilité professionnelle... Le travail dédié à l'accompagnement (écoute, traitement) par les membres et les autres acteur/trices, a été très mobilisateur et parfois chronophage, alors même que la cellule ne bénéficiait pas encore d'une forte visibilité dans l'établissement.

En raison de la forte antériorité de certaines situations, l'attente d'une résolution ou, d'une action rapide ne pouvait que se heurter au temps de prise en charge et du traitement, nécessairement long et global. Cette

lenteur peut s'expliquer en partie par une culture qui reste à développer en termes de prévention et de compréhension des enjeux psychosociaux par l'ensemble des personnels de l'établissement.

Cette première année d'exercice a cependant permis de mettre en place des actions qui ont abouti à de réelles avancées au travers des actions menées par la cellule. Elle a également permis d'identifier des améliorations à mettre en œuvre dans le fonctionnement de la cellule et sa coordination avec les autres acteur/trices de prévention de l'Université.

- La réforme du protocole des agent.es BIATSS non-titulaires

Le nouveau protocole des agents contractuels BIATSS permanents est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019. Il remplace le précédent qui avait été établi le 18 décembre 2012. Les principaux axes de changements sont les suivants :

Sont désormais inclus les contractuels permanent de catégorie A qui étaient exclus de l'ancien protocole en matière de rémunération.

Par ailleurs, de nouvelles grilles de rémunération spécifique aux contractuel/les permanent.es ont été mises en place anticipant les évolutions du futur PPCR. Elles garantissent donc sa prise en compte pour les contractuel/les permanent.es qui se sont tous vus proposé.es, au 1^{er} septembre 2019, un reclassement dans les nouvelles grilles de rémunération, à indice égal ou immédiatement supérieur.

Enfin, sur la base, notamment, des résultats des comptes rendus d'entretien professionnel de l'agent.e, un échange sur une possible revalorisation a désormais lieu au moins tous les trois ans. Cet échange peut aussi avoir lieu, de façon exceptionnelle, sur la base d'un argumentaire du responsable hiérarchique direct.e, relatif à la manière de servir de l'agent.e et/ou à l'évolution des fonctions motivant la demande.

226 contractuel.les ont été reclassé.es suite au protocole (125 personnels de catégorie C, 45 personnels de catégorie B et 56 personnels de catégorie A).

- Mise en place logiciel OSE (Organisation des Services d'Enseignement)

- *Le contexte*

L'initialisation du projet s'est engagée dans le cadre de la transformation et de la modernisation du système d'information des ressources humaines.

L'Université Lumière Lyon 2 était dotée d'un logiciel de Gestion des Enseignements Informatisée et Suivi des Heures Assurées (GEISHA). En 2017, le constat a été fait que ce logiciel devenait obsolète et que la maintenance ne serait bientôt plus assurée. De plus, l'interconnectivité avec l'environnement informatique RH (notamment SIHAM à l'horizon 2018) n'était pas techniquement possible. L'objectif était donc de mettre en production un nouvel outil pour la rentrée 2019-2020.

- Les différentes phases du projet de mise en œuvre

La première étape a été de réunir les utilisateur/trices (DRHAS, composantes de l'établissement, DRI et DFVE) et la DSI, ce qui a permis de prédéfinir les objectifs et les besoins attendus :

- la dématérialisation des dossiers vacataires et l'allègement du processus de recrutement,
- la sécurisation des processus d'emploi et de paiement des vacataires,
- le besoin de pilotage et d'interconnectivité avec les logiciels métiers,

- une meilleure lisibilité des services enseignants (prévisionnels).

L'équipe projet mise en place à cette occasion (DRH, DSI et quelques UFR pilotes) a mené une enquête auprès de plusieurs établissements pour référencer les solutions informatiques disponibles, susceptibles de répondre en même temps aux objectifs et aux besoins.

La décision finale en faveur du logiciel « OSE » développé par l'Université de Caen a été prise fin 2017.

L'année 2018 a été consacrée à la mise en place du logiciel, de ses paramétrages, des connecteurs avec l'environnement informatique métiers (APOGEE, SIHAM et en partie SIFAC) et à la réalisation de nombreux tests. De plus, l'équipe projet a rencontré chaque composante pour mettre en place un processus unifié.

5 UFR pilotes se sont portés volontaires pour effectuer des tests sur l'année universitaire 2018/2019

La mise en production a eu lieu en juillet 2019.

- *Moyens mis en œuvre*

Pour le suivi du projet :

1 ETP à l'année à la DRHAS dans le cadre d'un redéploiement (état des lieux métier, organisation des rencontres avec les composantes, formation des différents intervenants (gestionnaires en composantes, gestionnaires RH, enseignants permanents et vacataires), rédaction et mise à disposition des guides, paramétrage des données dans OSE, permanence pour accompagner les enseignants dans leur saisie...), réalisation des tests, Interface avec Caen.

1 ETP à l'année à la DSI dans le cadre d'un redéploiement (réception des livrables, études et mise en place des connecteurs, installation et configuration informatique du logiciel, résolution de "bugs" et travail de suivi de la mise en place du logiciel avec la DRH, développement d'un logiciel d'entrée des vacataires), réalisation des tests, interface avec Caen.

La DSI a travaillé tout le long du projet en étroite collaboration avec la DRHAS sur la partie métier (état des lieux métier, paramétrage, assistances...).

Pour le déploiement, d'autres structures ont participé activement :

*La Direction de la Formation et de la Vie Étudiante (DFVE) : participation aux réunions de projet, travail d'accompagnement sur le paramétrage APOGEE en vue de l'import dans OSE, complétudes des données dans APOGEE, collaboration au changement d'année universitaire.

*Les composantes : réunions + rencontre afin d'affiner le besoin et d'établir un processus métier unifié et tests pour les 5 UFR pilotes.

48 BIATSS formés et 4 regroupements d'enseignant.es en composante.

- *Déploiement et évolution*

La mise en production a démarré en juillet 2019 sur l'ensemble des composantes de l'établissement, cela concerne plus de 2500 vacataires et 800 enseignant.es permanent.es.

Une adresse générique a été mise en place afin de répondre rapidement aux difficultés rencontrées (Les 1ers mois, les demandes d'assistance sur le mail générique ont principalement concernées les accès au logiciel pour les enseignant.es vacataires). Un schéma pour simplifier les connexions est en cours d'élaboration.

Pour les enseignant.es permanent.es, les principales demandes concernaient surtout les maquettes absentes du logiciel. La DFVE a répondu à l'ensemble des sollicitations.

OSE, développé par l'Université de Caen, est utilisé par une vingtaine d'établissements d'enseignement supérieur, ce qui a permis un retour d'expérience et de partage des pratiques profitables à l'ensemble des utilisateur/trices ainsi que l'évolution du logiciel. De plus, l'Université de Caen a mis en place une interface où il est possible de déposer des demandes d'assistance. Celles-ci restent néanmoins tributaires des arbitrages et priorités décidées collectivement par l'Université de Caen et les universités partenaires. Cela explique que certaines demandes d'évolutions et/ou d'amélioration de l'interface ne puissent être prises en compte immédiatement.

Des développements de l'application sont en cours ainsi que des évolutions de la connectivité du logiciel à d'autres logiciels comme ADE, FC manager etc...

Un bilan de mi-parcours (début 2020) a été mis en place afin de faire un point sur les situations et pour proposer des évolutions.

En conclusion, l'aboutissement de ce projet est le résultat de l'étroite collaboration entre la DSI et la DRHAS. L'expérience de sa mise en place montre qu'un travail associatif de ce type est la clef de la réussite de futur(s) projet(s) profitables à l'ensemble de la communauté universitaire.

- *Le contrat unique des vacataires administratifs*

Un.e vacataire est une personne appelée à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps. Depuis le 1er septembre 2019, les contrats de vacation administrative sont établis pour toute l'année universitaire pour un volume maximum de 250 heures.

Ce contrat unique et inter services permet à un même vacataire d'être employé dans plusieurs services de l'Université de façon simultanée en évitant de multiplier les contrats et en évitant ainsi les complexités inutiles tant pour les vacataires que pour les services. Une nouvelle procédure de mise en paiement des heures est également mise en place de façon expérimentale sur l'année 2019-2020.

Désormais, les attestations de service fait sont réalisées au mois le mois et le paiement mis en œuvre le mois suivant. Cela améliore la gestion des attestations pour la perte d'emploi ou en cas de maladie.

Ce processus n'est pas terminé : pour une meilleure réactivité, il est maintenant attendu le déploiement d'outils permettant l'automatisation de l'édition de ces attestations.

- *Les accompagnements collectifs*

Un accompagnement collectif a été mis en place pour une direction centrale afin d'aider les équipes à organiser le travail inter-pôle et soutenir le management. Des entretiens individuels avec des personnels de la direction ont été réalisés par le prestataire PSYA en septembre 2019 pour faire un état des lieux des besoins de la direction en question. Après les préconisations, une série de séminaires ont été mis en place courant 2020.

Consécutivement à l'arrivée de la nouvelle directrice pour une autre direction centrale en 2019, il a été mis en place un séminaire pour accompagner la mise en œuvre du projet de service.

En l'absence de RAF au sein d'une composante de l'établissement, un accompagnement a été mis en place par la DRHAS: l'intérim de RAF a été assurée par un.e autre RAF (aide aux pôles scolarité, budget, heures complémentaires, formalisation des process et répartition des tâches). Des rencontres entre l'ensemble de l'équipe BIATSS puis de l'équipe enseignante ont eu lieu avec le VP RH, la DRH et des responsables de service RH pour répondre aux questions relatives à la gestion des ressources humaines (salaires, remplacement durant les arrêts maladie, statut des différents personnels, etc.) et à l'organisation du travail.

- Le Congés pour Projet Pédagogique (CPP) : L'Université Lumière Lyon 2 valorise l'implication pédagogique de ses enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es

L'Université Lumière Lyon 2 a annoncé l'attribution, depuis septembre 2019, de 4 Congés pour Projet Pédagogique (CPP) destinés à permettre aux enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es de proposer des initiatives innovantes pour la formation, d'inventer et diffuser de nouveaux enseignements, de construire de nouvelles passerelles pédagogiques au bénéfice de la réussite des étudiant.es.

Se positionnant en avance sur le sujet, l'Université a souhaité lancer ce nouveau dispositif dès la rentrée universitaire 2018/2019, afin de mieux prendre en compte l'investissement de sa communauté universitaire dans la formation et la pédagogie, ce qui est souvent laissé pour compte au profit de l'implication en matière de recherche.

Pour l'année universitaire 2019/2020, et conformément aux priorités affichées par l'établissement, l'équipe présidentielle de l'Université a souhaité mettre en avant tout particulièrement les projets de création de licence professionnelle, ainsi que les projets de formation continue, sans exclure a priori des projets sur d'autres thématiques.

4 CPP ont ainsi été accordés par la Présidente de l'Université, au vu des projets présentés par les candidat.es, après avis des élu.es du Conseil académique restreint.

- Géographie-Aménagement : création d'une licence professionnelle « Nature en Ville » au sein de l'Unité de formation et de recherche (UFR) Temps et Territoires. Objectif : offrir une formation inédite dans le paysage éducatif régional en matière de préservation et de promotion de la nature en ville.
- Tourisme : création d'une licence professionnelle au sein de l'UFR Langues. Objectif : proposer une voie alternative et professionnalisante aux étudiant.es de la filière Langues, Littérature et Civilisations Étrangères et Régionales (LLCER) qui ne souhaitent pas s'orienter vers les métiers de l'enseignement et de la recherche ou à ceux/celles de la filière Langues Etrangères Appliquées (LEA) qui envisagent d'intégrer le marché du travail rapidement.
- Langues : montage d'une 3ème année de licence LLCER anglais de préprofessionnalisation adossée à un parcours de 2ème année de licence LLCER anglais préprofessionnalisante au sein de l'UFR Langues, en lien avec la réforme nationale de la formation des enseignant.es. Objectif : mieux préparer les étudiant.es au métier d'enseignant.e en langue vivante étrangère - anglais - du second degré, c'est-à-dire en lycée et collège d'enseignement général.
- Français Langue Etrangère : projet de dispositif de formation hybride présentiel/distanciel au Centre International d'Etudes Françaises de l'Université. Objectifs : s'adapter aux nouveaux besoins du public multiculturel et multilingue qui travaille ou ne peut se libérer aux heures de cours, encourager les pratiques pédagogiques numériques en proposant aux apprenant.es une personnalisation de leur parcours.

A l'image des Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT), le CPP offre la possibilité aux enseignant.es-chercheur.es qui souhaitent travailler à des initiatives pédagogiques de bénéficier d'un semestre de décharge de cours - soit 96h de travaux dirigés (TD) - et aux enseignant.es d'une décharge annuelle à hauteur de 192h de TD.

LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL

Effectifs, carrière et politique de recrutement

I. Les emplois et les effectifs de l'établissement

A. Le plafond d'emploi

Depuis le passage à l'autonomie, la masse salariale est assortie d'un plafond des emplois. La dotation ministérielle pour 2019 est de 1555 emplois, auxquels s'ajoutent 272 emplois sur plafond université (correspondant aux emplois financés par l'établissement, CDD et CDI), soit 1827 au total.

B. Les effectifs

Les effectifs globaux

Tableau 1 - Effectifs des personnels de l'Université par type de population et statut

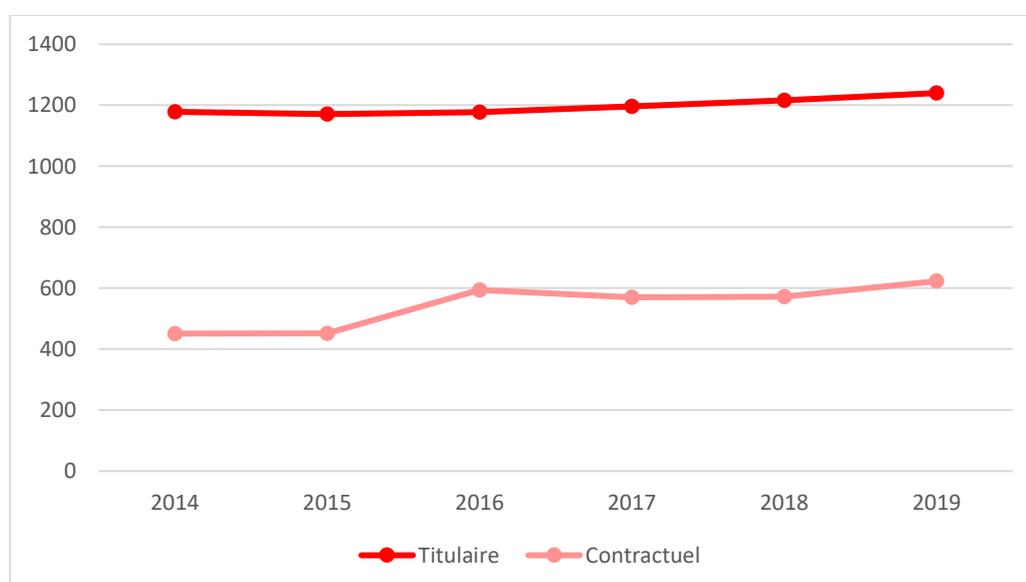
| Effectif total | 2019 | | 2018 | | 2017 | | 2016 | |
|----------------------------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Effectifs physiques | ETP |
| Enseignant.e - chercheur. | 964 | 943 | 936 | 912,8 | 935 | 910,5 | 934 | 908,1 |
| Titulaire | 648 | 644,7 | 651 | 646,9 | 643 | 638,6 | 649 | 643,5 |
| Contractuel/le | 316 | 298,3 | 285 | 265,9 | 292 | 271,9 | 285 | 264,6 |
| BIATSS | 899 | 836,4 | 852 | 788,3 | 831 | 774,4 | 837 | 767,3 |
| Titulaire | 592 | 572,5 | 565 | 545,2 | 553 | 535,1 | 528 | 510,7 |
| Contractuel/le | 307 | 263,9 | 287 | 243,1 | 278 | 239,3 | 309 | 256,6 |
| Ensemble | 1863 | 1779,4 | 1788 | 1701,1 | 1766 | 1684,9 | 1771 | 1675,4 |
| Titulaire | 1240 | 1217,2 | 1216 | 1192,1 | 1196 | 1173,7 | 1177 | 1154,2 |
| Contractuel/le | 623 | 562,2 | 572 | 509 | 570 | 511,2 | 594 | 521,2 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

ETP : Equivalent Temps Plein

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 1 - Evolution des effectifs par statut depuis 2014



Source : Harpège (2014-2018), Siham (2019)

Selon le campus d'affectation

Tableau 2 - 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. | 607 | 597,3 | 357 | 345,7 | 0 | 0 | 964 | 943 |
| Titulaire | 358 | 356 | 290 | 288,7 | 0 | 0 | 648 | 644,7 |
| Contractuel/le | 249 | 241,3 | 67 | 57 | 0 | 0 | 316 | 298,3 |
| BIATSS | 561 | 520 | 321 | 301 | 17 | 15,4 | 899 | 836,4 |
| Titulaire | 365 | 353,6 | 222 | 213,9 | 5 | 5 | 592 | 572,5 |
| Contractuel/le | 196 | 166,4 | 99 | 87,1 | 12 | 10,4 | 307 | 263,9 |
| Ensemble | 1168 | 1117,3 | 678 | 646,7 | 17 | 15,4 | 1863 | 1779,4 |
| Titulaire | 723 | 709,6 | 512 | 502,6 | 5 | 5 | 1240 | 1217,2 |
| Contractuel/le | 445 | 407,7 | 166 | 144,1 | 12 | 10,4 | 623 | 562,2 |

Source : Siham

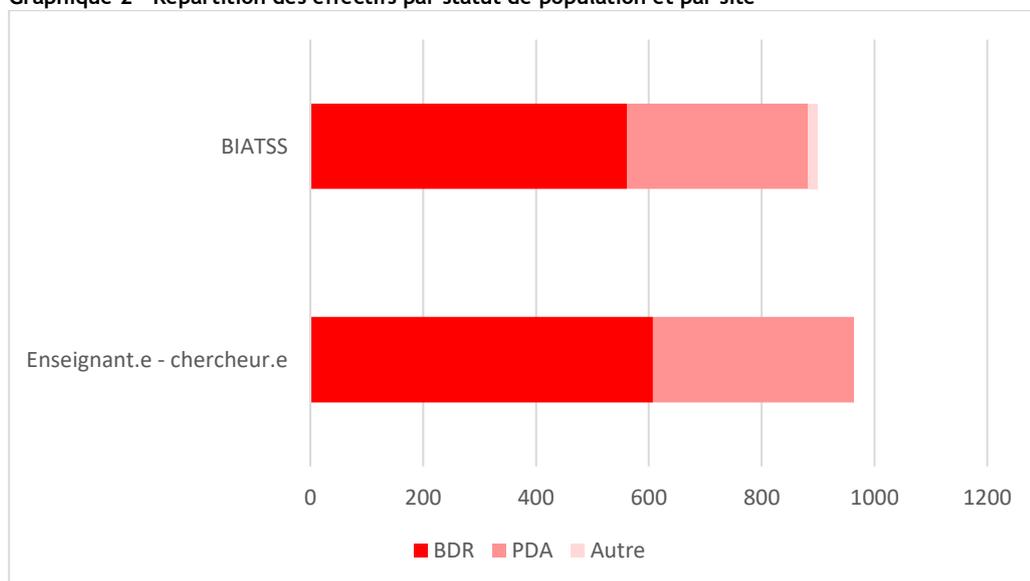
ETP : Equivalent Temps Plein

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

BDR : Campus Berges du Rhône

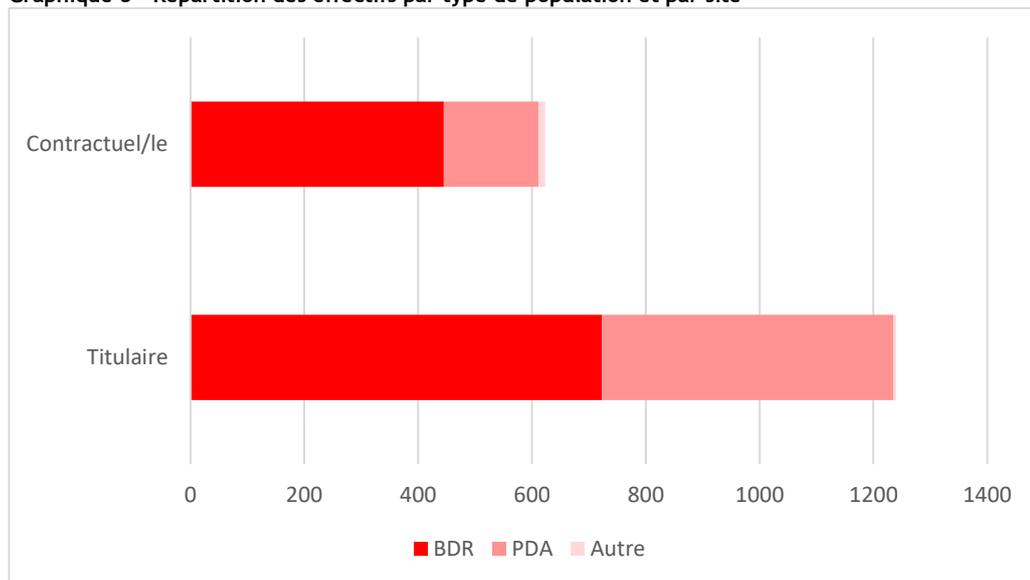
PDA : Campus Porte des Alpes

Graphique 2 - Répartition des effectifs par statut de population et par site



Source : Siham

Graphique 3 - Répartition des effectifs par type de population et par site



Source : Siham

Les personnels enseignants et enseignants - chercheurs

Les personnels enseignants / enseignants- chercheurs titulaires

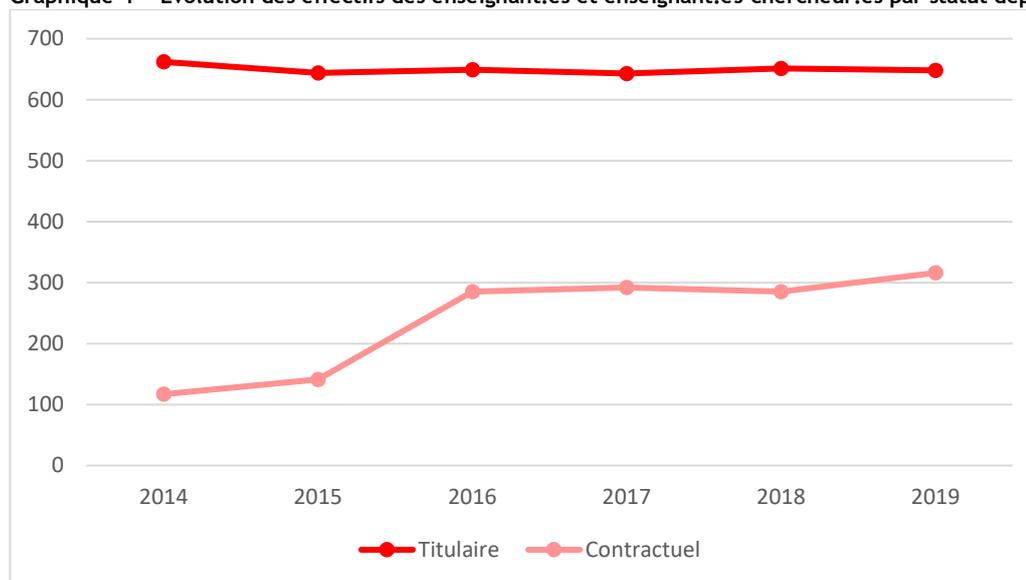
Tableau 3 - Effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut et genre

| Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Titulaire | 341 | 307 | 648 | 52,6% | 651 | 643 | 649 |
| Contractuel/le | 172 | 144 | 316 | 54,4% | 285 | 292 | 285 |
| Ensemble | 513 | 451 | 964 | 53,2% | 936 | 935 | 934 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 4 - Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut depuis 2014



Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

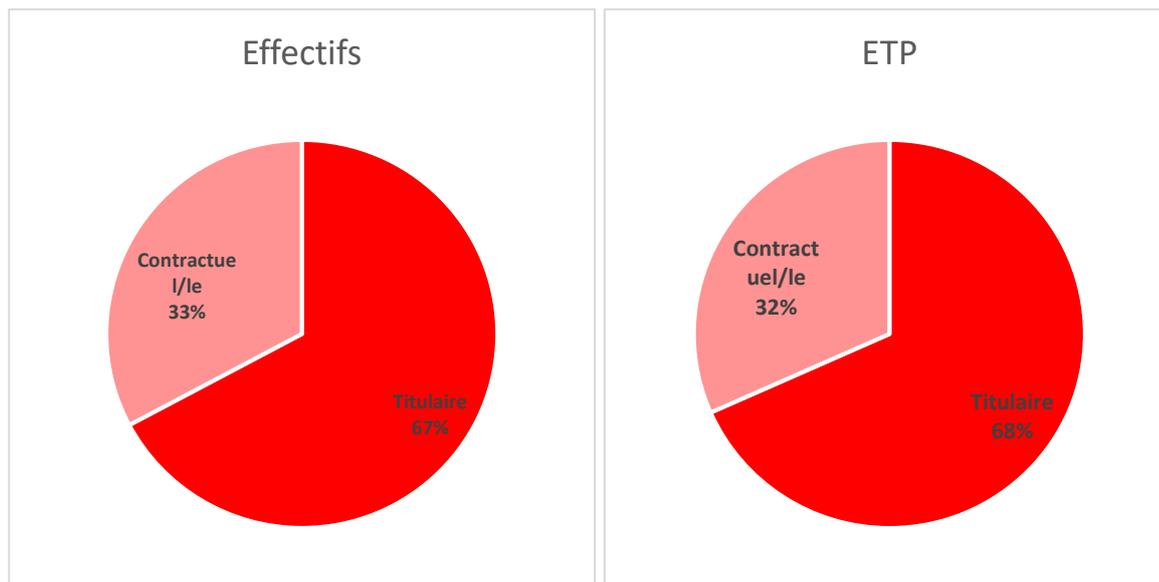
Tableau 4 - Effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut et genre

| ETP enseignants et enseignants-chercheurs | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|--------------|--------------|------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Titulaire | 338,9 | 305,8 | 644,7 | 52,6% | 646,9 | 638,6 | 643,5 |
| Contractuel/le | 165,3 | 133 | 298,3 | 55,4% | 265,9 | 271,9 | 264,6 |
| Ensemble | 504,2 | 438,8 | 943 | 53,5% | 912,8 | 910,5 | 908,1 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 5 - Répartition des enseignant.e et enseignant.e-chercheur.e par statut



Source : Siham

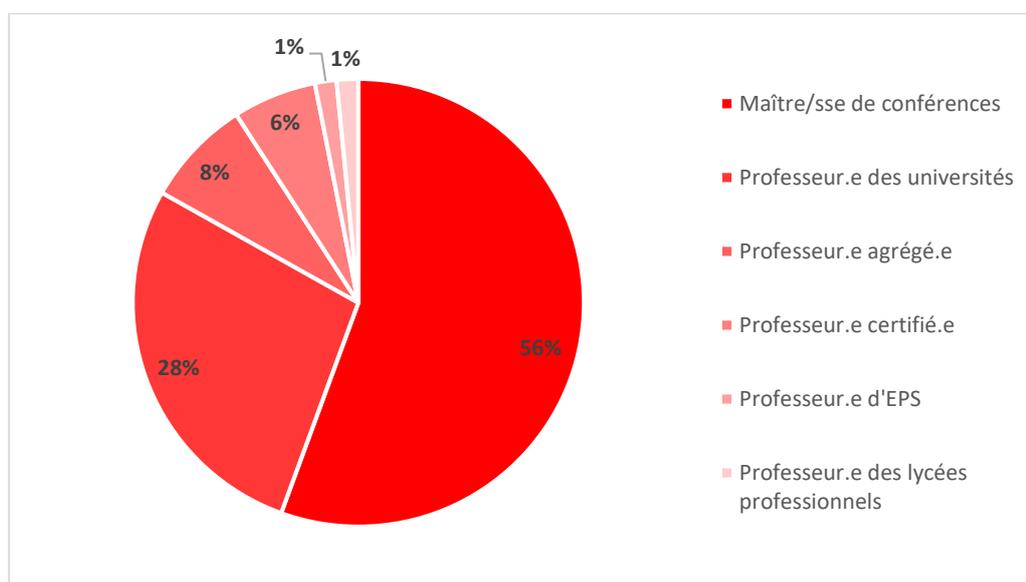
Tableau 5 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par corps et genre

| Effectifs titulaires | 2019 | | | Part des femmes (en %) | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | | Total | Total | Total |
| Enseignant.e 2nd degré | 67 | 42 | 109 | 61,5% | 111 | 106 | 107 |
| Professeur.e agrégé.e | 30 | 20 | 50 | 60,0% | 54 | 50 | 51 |
| Professeur.e certifié.e | 28 | 11 | 39 | 71,8% | 37 | 37 | 37 |
| Professeur.e d'EPS | 3 | 7 | 10 | 30,0% | 10 | 10 | 10 |
| Professeur.e des lycées professionnels | 6 | 4 | 10 | 60,0% | 10 | 9 | 9 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 274 | 265 | 539 | 50,8% | 540 | 537 | 542 |
| Maître/sse de conférences | 205 | 155 | 360 | 56,9% | 358 | 354 | 355 |
| Professeur.e des universités | 69 | 110 | 179 | 38,5% | 182 | 183 | 187 |
| Ensemble | 341 | 307 | 648 | 52,6% | 651 | 643 | 649 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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



Source : Siham

Tableau 6 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par campus et par corps

| Effectifs titulaires | BDR | | | PDA | | | Ensemble | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Enseignant.e 2nd degré | 52 | 17 | 69 | 15 | 25 | 40 | 67 | 42 | 109 |
| Professeur.e agrégé.e | 23 | 7 | 30 | 7 | 13 | 20 | 30 | 20 | 50 |
| Professeur.e certifié.e | 25 | 8 | 33 | 3 | 3 | 6 | 28 | 11 | 39 |
| Professeur.e d'EPS | 0 | 0 | 0 | 3 | 7 | 10 | 3 | 7 | 10 |
| Professeur.e des lycées professionnels | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 6 | 4 | 10 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 149 | 140 | 289 | 125 | 125 | 250 | 274 | 265 | 539 |
| Maître/sse de conférences | 115 | 86 | 201 | 90 | 69 | 159 | 205 | 155 | 360 |
| Professeur.e des universités | 34 | 54 | 88 | 35 | 56 | 91 | 69 | 110 | 179 |
| Ensemble | 201 | 157 | 358 | 140 | 150 | 290 | 341 | 307 | 648 |

Source : Siham

Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

Tableau 7 - Répartition des enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par type de contrat et genre

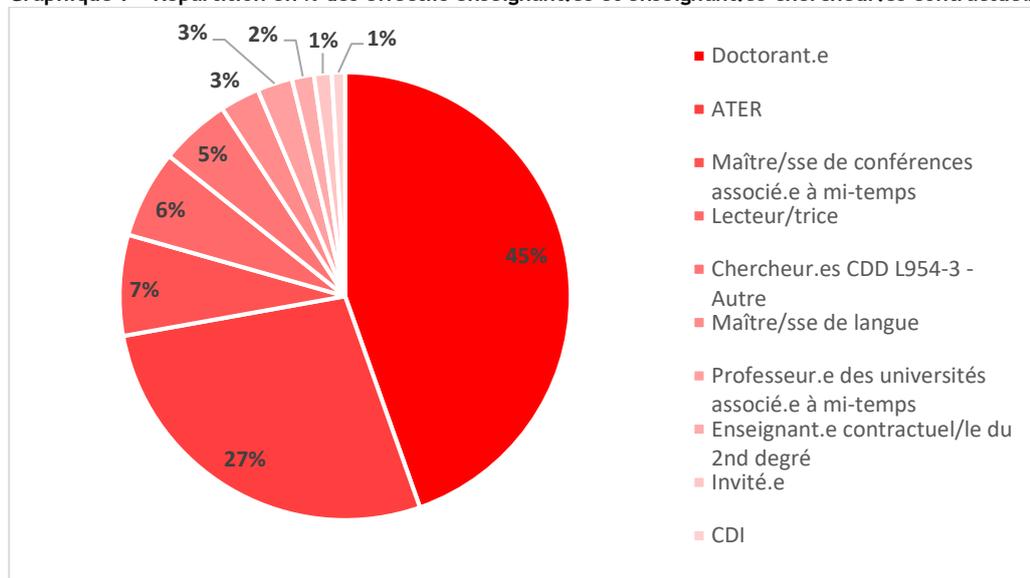
| Effectifs contractuels | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Enseignant.e 2nd degré | 23 | 14 | 37 | 62,2% | 31 | 32 | 31 |
| CDI | 1 | 2 | 3 | 33,3% | 2 | 3 | 4 |
| Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré | 4 | 1 | 5 | 80,0% | 3 | 6 | 4 |
| Lecteur/trice | 12 | 8 | 20 | 60,0% | 19 | 16 | 16 |
| Maître/sse de langue | 6 | 3 | 9 | 66,7% | 7 | 7 | 7 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 149 | 130 | 279 | 53,4% | 254 | 260 | 254 |
| ATER | 47 | 40 | 87 | 54,0% | 64 | 74 | 70 |
| Chercheur.es CDD L954-3 - Autre | 6 | 10 | 16 | 37,5% | 25 | 22 | 8 |
| Doctorant.e | 84 | 57 | 141 | 59,6% | 129 | 129 | 138 |
| Invité.e | 2 | 2 | 4 | 50,0% | 0 | 1 | 3 |
| Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps | 6 | 17 | 23 | 26,1% | 32 | 30 | 31 |
| Professeur.e des universités associé.e à mi-temps | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 4 | 4 | 4 |
| Ensemble | 172 | 144 | 316 | 54,4% | 285 | 292 | 285 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Le type « Autre » correspond à des chercheur.es en CDD et à des post-doctorant.es

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



Source : Siham

Tableau 8 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par statut d'origine

| Effectifs vacataires | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Effectifs physiques |
| Agent.e de l'Etat d'une autre administration | 7 | 7 | 5 |
| Auto-entrepreneur.se | 174 | 170 | 117 |
| Autre | 3 | 3 | 4 |
| Au chômage | 5 | 5 | 13 |
| Contractuel.le d'une autre administration | 242 | 234 | 209 |
| Eleve avocat.e | 3 | 3 | 1 |
| Etudiant.e | 282 | 280 | 273 |
| Fonctionnaire d'une autre administration | 572 | 561 | 535 |
| Intermittent.e du spectacle | 60 | 60 | 53 |
| Agent contractuel Lyon 2 | 33 | 31 | 34 |
| Personnel établ. du 1er degré | 0 | 0 | 1 |
| Personnel établ. du 2nd degré | 3 | 3 | 2 |
| Personnel établ. d'ens. sup. | 1 | 1 | 2 |
| Personnel titulaire Lyon 2 | 21 | 21 | 17 |
| Post-doctorant.e | 0 | 0 | 1 |
| Retraité.e | 63 | 61 | 65 |
| Salarié.e du secteur privé/associatif | 769 | 756 | 736 |
| Etranger/ère | 12 | 10 | 12 |
| Travailleur.se indépendant.e | 287 | 282 | 288 |
| Total | 2537 | 2488 | 2368 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Selon le campus de rattachement

Tableau 9 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es- chercheur.es contractuel/les par type de contrat et genre

| Effectifs contractuels | BDR | | | PDA | | | Ensemble | | |
|---|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Enseignant.e 2nd degré | 22 | 14 | 36 | 1 | 0 | 1 | 23 | 14 | 37 |
| CDI | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré | 3 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 |
| Lecteur/trice | 12 | 8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 12 | 8 | 20 |
| Maître/sse de langue | 6 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 9 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 117 | 96 | 213 | 32 | 34 | 66 | 149 | 130 | 279 |
| ATER | 23 | 22 | 45 | 24 | 18 | 42 | 47 | 40 | 87 |
| Chercheur.es CDD L954-3 - Autre | 6 | 10 | 16 | 0 | 0 | 0 | 6 | 10 | 16 |
| Doctorant.e | 84 | 57 | 141 | 0 | 0 | 0 | 84 | 57 | 141 |
| Invité.e | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps | 1 | 5 | 6 | 5 | 12 | 17 | 6 | 17 | 23 |
| Professeur.e des universités associé.e à mi-temps | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 8 |
| Ensemble | 139 | 110 | 249 | 33 | 34 | 67 | 172 | 144 | 316 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Le type « Autre » correspond à des chercheur.es en CDD et à des post-doctorant.es

Selon la composante de rattachement

Tableau 10 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheur.es par composante d'enseignement et statut

| Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs | 2019 | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Titulaire | Contrat | Total | Total | Total | Total |
| Centre international d'études françaises | 23 | 4 | 27 | 27 | 27 | 23 |
| Institut de la communication | 42 | 10 | 52 | 54 | 53 | 52 |
| Institut de psychologie | 57 | 13 | 70 | 69 | 69 | 70 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 30 | 5 | 35 | 32 | 31 | 32 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 10 | 2 | 12 | 10 | 12 | 11 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 37 | 9 | 46 | 46 | 44 | 44 |
| Presses universitaires de Lyon | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives | 13 | 0 | 13 | 14 | 14 | 14 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 60 | 17 | 77 | 68 | 71 | 68 |
| Faculté de droit JVD | 34 | 12 | 46 | 47 | 46 | 49 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 91 | 21 | 112 | 108 | 107 | 108 |
| UFR des langues et Centre de langues | 105 | 39 | 144 | 143 | 138 | 142 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 64 | 11 | 75 | 74 | 74 | 76 |
| UFR Temps et territoires | 81 | 18 | 99 | 97 | 100 | 101 |
| Laboratoires | 0 | 155 | 155 | 146 | 148 | 142 |
| Total | 648 | 316 | 964 | 936 | 935 | 933 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Tableau 11 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par structure d'enseignement

| Effectifs vacataires | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Effectifs physiques |
| Centre international d'études françaises | 67 | 67 | 90 |
| Direction de la formation et de la vie étudiante - SCUIO-IP | 13 | 13 | 10 |
| Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (dont Université tous âges) | 25 | 25 | 34 |
| Institut de formation syndicale | 2 | 2 | 7 |
| Institut de la communication | 290 | 279 | 283 |
| Institut de psychologie | 399 | 387 | 367 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 172 | 167 | 163 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 64 | 59 | 67 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 352 | 349 | 347 |
| Direction des relations internationales | 32 | 32 | 22 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives | 37 | 37 | 33 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 202 | 188 | 152 |
| Faculté de droit JVD | 321 | 320 | 287 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 257 | 257 | 235 |
| UFR des langues et Centre de langues | 172 | 172 | 150 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 236 | 234 | 235 |
| UFR Temps et territoires | 180 | 176 | 153 |
| Total | 2821 | 2764 | 2635 |

Source : Geisha

Selon la section CNU

Tableau 12 - Répartition des effectifs enseignant.es par section du Conseil National des Universités

| Section CNU (Conseil National des Universités) | Titulaire | | | Contrat | Ensemble |
|--|----------------------|-----------------|-----------------|-----------|------------|
| | Maître /sse de conf. | Prof. des univ. | Total titulaire | ATER | Total |
| 01 - Drt. priv. sc. crim. | 16 | 2 | 18 | 6 | 24 |
| 02 - Drt. publ. | 8 | 3 | 11 | 5 | 16 |
| 04 - Sc. politique | 11 | 5 | 16 | 5 | 21 |
| 05 - Sc. économiques | 28 | 15 | 43 | 3 | 46 |
| 06 - Sc. de gestion & mgmt | 18 | 7 | 25 | 3 | 28 |
| 07 - Sc. du langage | 13 | 9 | 22 | 3 | 25 |
| 08 - Lang. & litt. anc. | 6 | 3 | 9 | 1 | 10 |
| 09 - Lang. & litt. franc. | 18 | 8 | 26 | 3 | 29 |
| 10 - Litt. comparées | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 11 - Études anglophones | 24 | 10 | 34 | 5 | 39 |
| 12 - Études germ. & scand. | 9 | 2 | 11 | 2 | 13 |
| 13 - Études slaves & baltes | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 14 - Études romanes | 21 | 6 | 27 | 1 | 28 |
| 15 - Lang. & litt. autres | 6 | 2 | 8 | 1 | 9 |
| 16 - Psychologie & ergo. | 37 | 25 | 62 | 8 | 70 |
| 18 - Arts | 16 | 7 | 23 | 5 | 28 |
| 19 - Socio., démographie | 19 | 9 | 28 | 6 | 34 |
| 20 - Anth., eth., préhis. | 11 | 5 | 16 | 4 | 20 |
| 21 - His. & civ. : ancien | 13 | 10 | 23 | 4 | 27 |
| 22 - His. & civ. : cont. | 15 | 9 | 24 | 4 | 28 |
| 23 - Géo. phys. & autres | 12 | 8 | 20 | 2 | 22 |
| 24 - Amén. espace, urbain | 4 | 3 | 7 | 1 | 8 |
| 26 - Maths. appliqués | 3 | 3 | 6 | 2 | 8 |
| 27 - Informatique | 13 | 11 | 24 | 4 | 28 |
| 61 - Génie informatique | 2 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| 62 - Energ., génie procé. | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 69 - Neurosciences | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 70 - Sc. de l'éducation & form. | 16 | 10 | 26 | 5 | 31 |
| 71 - Sc. info. communic. | 16 | 5 | 21 | 3 | 24 |
| Total | 360 | 179 | 539 | 87 | 626 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Les effectifs du personnel BIATSS

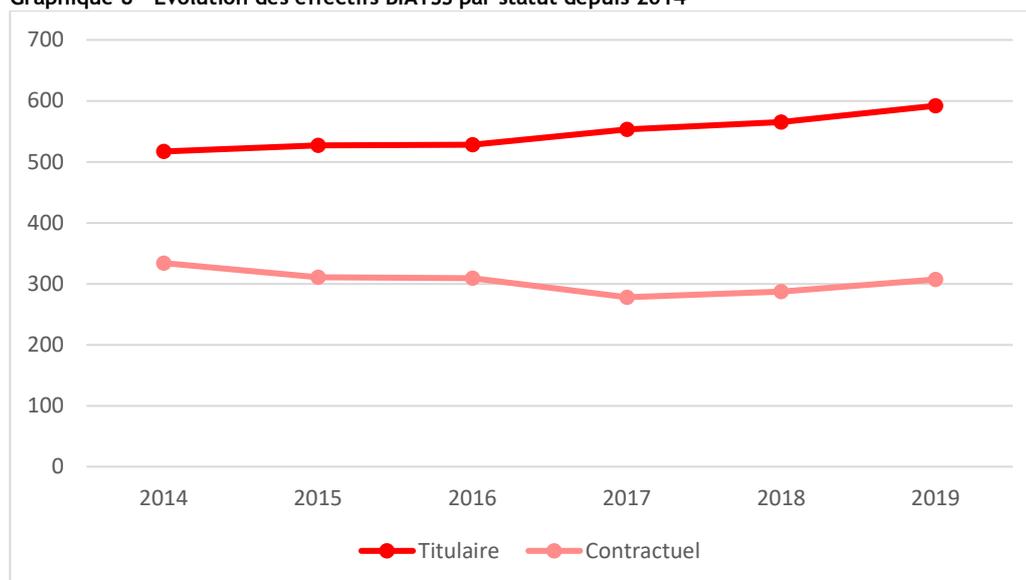
Tableau 13 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre

| Effectifs BIATSS | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|------------------|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Titulaire | 399 | 193 | 592 | 67,4% | 565 | 553 | 528 |
| Contractuel/le | 229 | 78 | 307 | 74,6% | 287 | 278 | 309 |
| Ensemble | 628 | 271 | 899 | 69,9% | 852 | 831 | 837 |

Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 8 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2014



Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

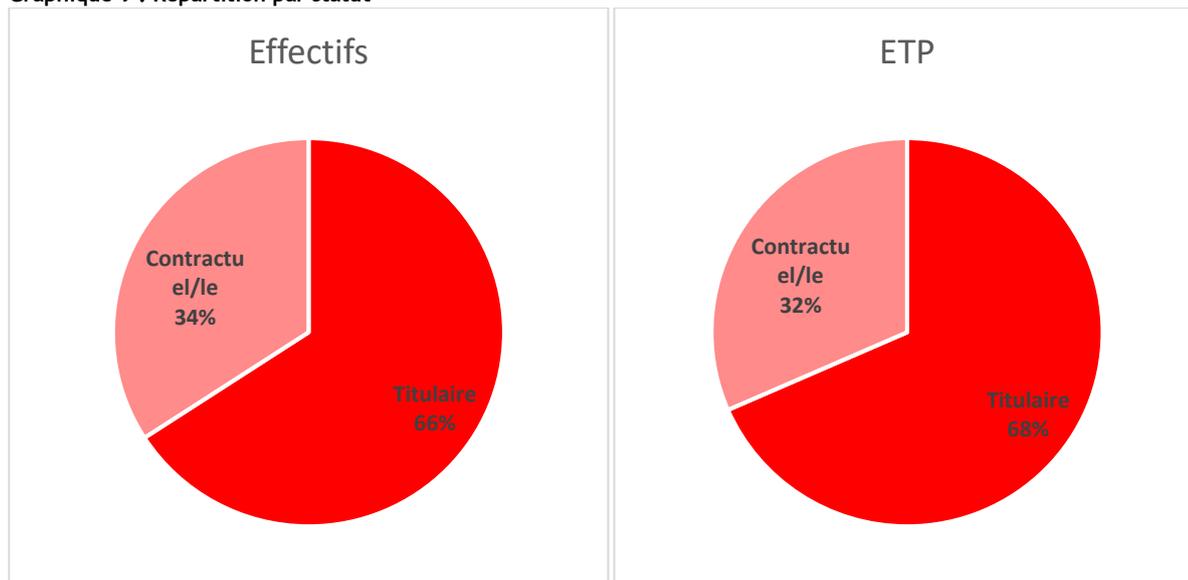
Tableau 14 - Effectifs du personnel BIATSS en équivalent temps plein (ETP) par statut et genre

| ETP BIATSS | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Titulaire | 383,7 | 188,8 | 572,5 | 67,0% | 545,2 | 535,1 | 510,7 |
| Contractuel/le | 191,8 | 72,1 | 263,9 | 72,7% | 243,1 | 239,3 | 256,6 |
| Ensemble | 575,5 | 260,9 | 836,4 | 68,8% | 788,3 | 774,4 | 767,3 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 9 : Répartition par statut



Source : Siham

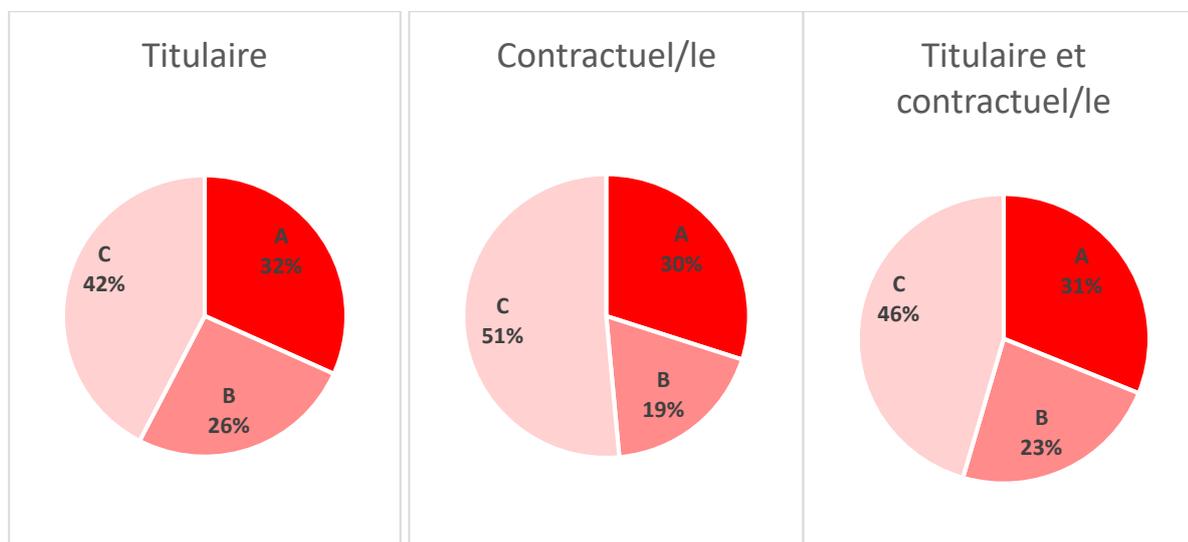
Selon la catégorie

Tableau 15 - Répartition des effectifs BIATSS par statut, catégorie (ou équivalent catégorie) et genre

| Effectifs BIATSS | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Titulaire | 399 | 193 | 592 | 67,4% | 565 | 553 | 528 |
| A | 111 | 77 | 188 | 59,0% | 178 | 164 | 153 |
| B | 99 | 54 | 153 | 64,7% | 145 | 148 | 142 |
| C | 189 | 62 | 251 | 75,3% | 242 | 241 | 233 |
| Contractuel/le | 229 | 78 | 307 | 74,6% | 287 | 278 | 309 |
| A | 63 | 29 | 92 | 68,5% | 68 | 61 | 90 |
| B | 41 | 16 | 57 | 71,9% | 58 | 66 | 63 |
| C | 125 | 33 | 158 | 79,1% | 161 | 151 | 156 |
| Ensemble | 628 | 271 | 899 | 69,9% | 852 | 831 | 837 |
| A | 174 | 106 | 280 | 62,1% | 246 | 225 | 243 |
| B | 140 | 70 | 210 | 66,7% | 203 | 214 | 205 |
| C | 314 | 95 | 409 | 76,8% | 403 | 392 | 389 |

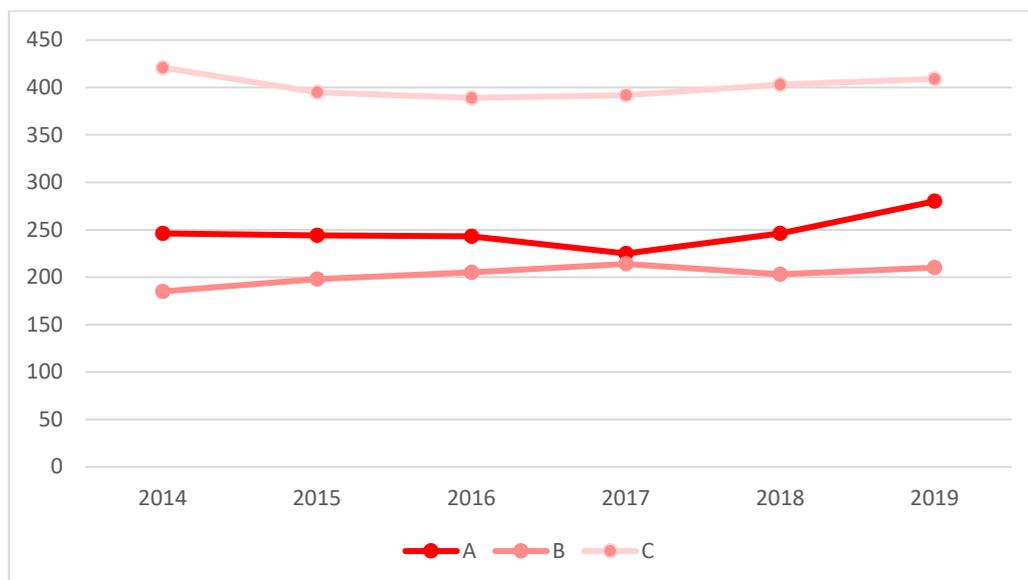
Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 10 - Répartition des effectifs BIATSS par catégorie



Source : Siham

Graphique 11 - Evolution des effectifs des BIATSS depuis 2014



Source : Harpège (2014-2018), Siham (2019)

Tableau 16 - Répartition des BIATSS par statut, catégorie, genre et campus

| Effectifs BIATSS | BDR | | | PDA | | | Autre | | | Ensemble | | |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|----------|-----------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Titulaire | 266 | 99 | 365 | 128 | 94 | 222 | 5 | 0 | 5 | 399 | 193 | 592 |
| A | 80 | 40 | 120 | 29 | 37 | 66 | 2 | 0 | 2 | 111 | 77 | 188 |
| B | 72 | 28 | 100 | 24 | 26 | 50 | 3 | 0 | 3 | 99 | 54 | 153 |
| C | 114 | 31 | 145 | 75 | 31 | 106 | 0 | 0 | 0 | 189 | 62 | 251 |
| Contractuel/le | 150 | 46 | 196 | 72 | 27 | 99 | 7 | 5 | 12 | 229 | 78 | 307 |
| A | 38 | 16 | 54 | 22 | 9 | 31 | 3 | 4 | 7 | 63 | 29 | 92 |
| B | 29 | 12 | 41 | 10 | 4 | 14 | 2 | 0 | 2 | 41 | 16 | 57 |
| C | 83 | 18 | 101 | 40 | 14 | 54 | 2 | 1 | 3 | 125 | 33 | 158 |
| Ensemble | 416 | 145 | 561 | 200 | 121 | 321 | 12 | 5 | 17 | 628 | 271 | 899 |
| A | 118 | 56 | 174 | 51 | 46 | 97 | 5 | 4 | 9 | 174 | 106 | 280 |
| B | 101 | 40 | 141 | 34 | 30 | 64 | 5 | 0 | 5 | 140 | 70 | 210 |
| C | 197 | 49 | 246 | 115 | 45 | 160 | 2 | 1 | 3 | 314 | 95 | 409 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Selon la filière

Les personnels BIATSS titulaires

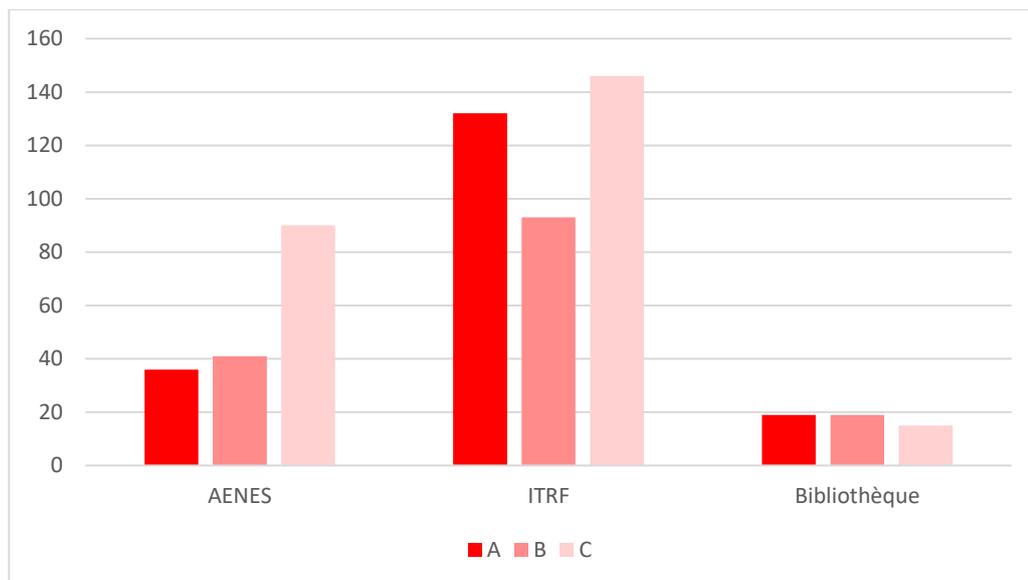
Tableau 17 - Répartition des BIATSS titulaires par filière, par catégorie et genre

| Effectifs titulaires | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| AENES | 139 | 28 | 167 | 83,2% | 159 | 167 | 184 |
| A | 24 | 12 | 36 | 66,7% | 32 | 32 | 33 |
| B | 32 | 9 | 41 | 78,0% | 38 | 43 | 49 |
| C | 83 | 7 | 90 | 92,2% | 89 | 92 | 102 |
| ITRF | 223 | 148 | 371 | 60,1% | 352 | 333 | 291 |
| A | 72 | 60 | 132 | 54,5% | 124 | 111 | 99 |
| B | 54 | 39 | 93 | 58,1% | 88 | 86 | 74 |
| C | 97 | 49 | 146 | 66,4% | 140 | 136 | 118 |
| Bibliothèque | 36 | 17 | 53 | 67,9% | 52 | 51 | 51 |
| A | 14 | 5 | 19 | 73,7% | 20 | 19 | 19 |
| B | 13 | 6 | 19 | 68,4% | 19 | 19 | 19 |
| C | 9 | 6 | 15 | 60,0% | 13 | 13 | 13 |
| Médical | 1 | 0 | 1 | 100% | 2 | 2 | 2 |
| A | 1 | 0 | 1 | 100% | 2 | 2 | 2 |
| Ensemble | 399 | 193 | 592 | 67,4% | 565 | 553 | 528 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

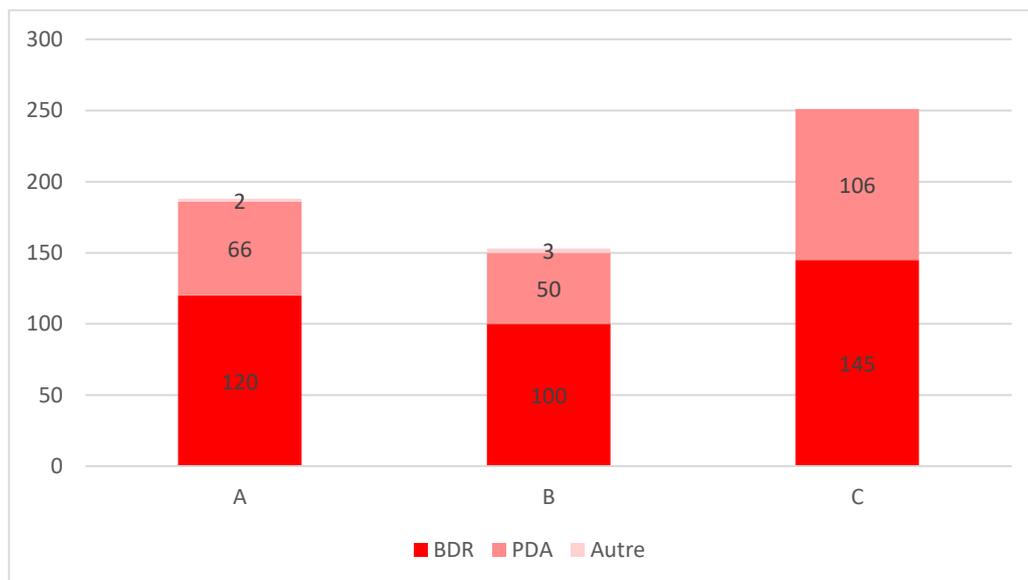
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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



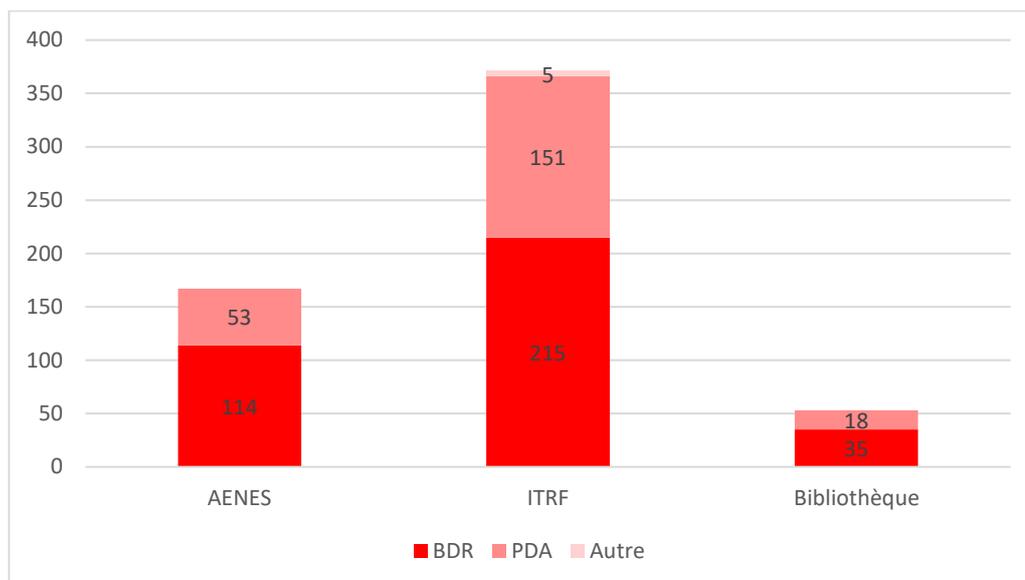
Source : Siham
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 13 - Répartition des BIATSS titulaires par catégorie et campus



Source : Siham
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 14 - Répartition des BIATSS titulaires par filière et campus



Source : Siham

- La filière de l'AENES

Tableau 18 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps, catégorie et genre

| Effectifs titulaires AENES | | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|----------------------------|---|------------|-----------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Directeur/trice Général.e | A | 0 | 1 | 1 | 0% | 1 | 1 | 1 |
| Agent.e Comptable | A | 0 | 1 | 1 | 0% | 1 | 1 | 1 |
| Administrateur/trice ENES | A | 2 | 0 | 2 | 100% | 2 | 2 | 1 |
| Attaché.e AENES | A | 22 | 10 | 32 | 68,8% | 28 | 28 | 30 |
| Secrétaire AENES | B | 32 | 9 | 41 | 78,0% | 38 | 43 | 49 |
| Adjoint.e AENES | C | 83 | 7 | 90 | 92,2% | 89 | 92 | 102 |
| Ensemble | | 139 | 28 | 167 | 83,2% | 159 | 167 | 184 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Tableau 19 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps, catégorie, genre et campus

| Effectifs titulaires AENES | | BDR | | | PDA | | | Ensemble | | |
|----------------------------|---|-----------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Directeur/trice Général.e | A | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Agent.e Comptable | A | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Administrateur/trice ENES | A | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Attaché.e AENES | A | 17 | 9 | 26 | 5 | 1 | 6 | 22 | 10 | 32 |
| Secrétaire AENES | B | 24 | 5 | 29 | 8 | 4 | 12 | 32 | 9 | 41 |
| Adjoint.e AENES | C | 52 | 3 | 55 | 31 | 4 | 35 | 83 | 7 | 90 |
| Ensemble | | 95 | 19 | 114 | 44 | 9 | 53 | 139 | 28 | 167 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

- La filière ITRF

Tableau 20 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie et genre

| Effectifs titulaires ITRF | | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------------------|---|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| IGR RF | A | 5 | 6 | 11 | 45,5% | 11 | 10 | 11 |
| IGE RF | A | 56 | 41 | 97 | 57,7% | 92 | 84 | 71 |
| ASI RF | A | 11 | 13 | 24 | 45,8% | 21 | 17 | 17 |
| Technicien RF | B | 54 | 39 | 93 | 58,1% | 88 | 86 | 74 |
| Adjoint Technique RF | C | 97 | 49 | 146 | 66,4% | 140 | 136 | 118 |
| Ensemble | | 223 | 148 | 371 | 60,1% | 352 | 333 | 291 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

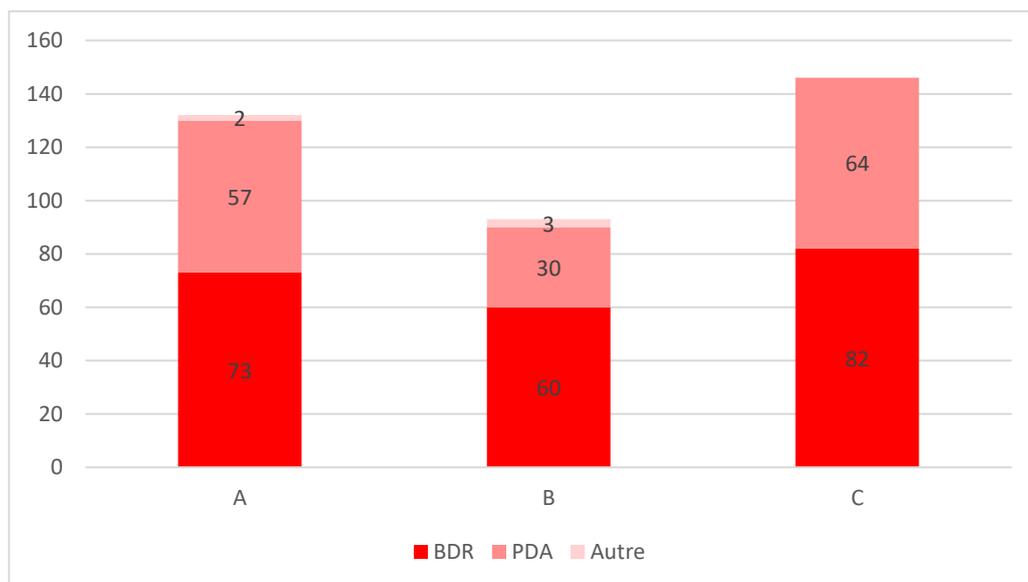
Tableau 21 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie, genre et campus

| Effectifs titulaires ITRF | | BDR | | | PDA | | | Autre | | | Ensemble | | |
|---------------------------|---|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|----------|----------|----------|------------|------------|------------|
| | | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| IGR RF | A | 4 | 5 | 9 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 11 |
| IGE RF | A | 38 | 18 | 56 | 16 | 23 | 39 | 2 | 0 | 2 | 56 | 41 | 97 |
| ASI RF | A | 6 | 2 | 8 | 5 | 11 | 16 | 0 | 0 | 0 | 11 | 13 | 24 |
| Technicien RF | B | 38 | 22 | 60 | 13 | 17 | 30 | 3 | 0 | 3 | 54 | 39 | 93 |
| Adjoint Technique RF | C | 57 | 25 | 82 | 40 | 24 | 64 | 0 | 0 | 0 | 97 | 49 | 146 |
| Ensemble | | 143 | 72 | 215 | 75 | 76 | 151 | 5 | 0 | 5 | 223 | 148 | 371 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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



Source : Siham

Tableau 22 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP, catégorie et genre

| Effectifs titulaires ITRF | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| BAP D | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 3 | 3 | 3 |
| A | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 3 | 3 | 3 |
| BAP E | 5 | 44 | 49 | 10,2% | 46 | 39 | 35 |
| A | 4 | 37 | 41 | 9,8% | 39 | 34 | 30 |
| B | 1 | 7 | 8 | 12,5% | 7 | 5 | 5 |
| BAP F | 18 | 22 | 40 | 45,0% | 43 | 39 | 39 |
| A | 15 | 8 | 23 | 65,2% | 25 | 23 | 24 |
| B | 1 | 8 | 9 | 11,1% | 9 | 9 | 8 |
| C | 2 | 6 | 8 | 25,0% | 9 | 7 | 7 |
| BAP G | 34 | 44 | 78 | 43,6% | 81 | 81 | 72 |
| A | 5 | 1 | 6 | 83,3% | 5 | 4 | 3 |
| B | 2 | 9 | 11 | 18,2% | 11 | 13 | 13 |
| C | 27 | 34 | 61 | 44,3% | 65 | 64 | 56 |
| BAP J | 165 | 35 | 200 | 82,5% | 179 | 171 | 142 |
| A | 47 | 11 | 58 | 81,0% | 52 | 47 | 39 |
| B | 50 | 15 | 65 | 76,9% | 60 | 59 | 48 |
| C | 68 | 9 | 77 | 88,3% | 67 | 65 | 55 |
| Ensemble | 223 | 148 | 371 | 60,1% | 352 | 333 | 291 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Tableau 23 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP, catégorie, genre et campus

| Effectifs titulaires ITRF | 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 | 5 | 5 | 5 | 39 | 44 | 0 | 0 | 0 | 5 | 44 | 49 |
| A | 0 | 5 | 5 | 4 | 32 | 36 | 0 | 0 | 0 | 4 | 37 | 41 |
| B | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 8 |
| BAP F | 14 | 18 | 32 | 3 | 4 | 7 | 1 | 0 | 1 | 18 | 22 | 40 |
| A | 13 | 7 | 20 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 15 | 8 | 23 |
| B | 0 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 | 9 |
| C | 1 | 6 | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 8 |
| BAP G | 14 | 21 | 35 | 20 | 23 | 43 | 0 | 0 | 0 | 34 | 44 | 78 |
| A | 3 | 1 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 |
| B | 2 | 5 | 7 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 11 |
| C | 9 | 15 | 24 | 18 | 19 | 37 | 0 | 0 | 0 | 27 | 34 | 61 |
| BAP J | 114 | 25 | 139 | 47 | 10 | 57 | 4 | 0 | 4 | 165 | 35 | 200 |
| A | 31 | 9 | 40 | 15 | 2 | 17 | 1 | 0 | 1 | 47 | 11 | 58 |
| B | 36 | 12 | 48 | 11 | 3 | 14 | 3 | 0 | 3 | 50 | 15 | 65 |
| C | 47 | 4 | 51 | 21 | 5 | 26 | 0 | 0 | 0 | 68 | 9 | 77 |
| Ensemble | 143 | 72 | 215 | 75 | 76 | 151 | 5 | 0 | 5 | 223 | 148 | 371 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

- La filière des bibliothèques

Tableau 24 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie et genre

| Effectifs titulaires filière Bibliothèque | | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|---|-----------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Conservateur Général des Bibliothèques | A | 1 | 0 | 1 | 100% | 1 | 1 | 1 |
| Conservateur des Bibliothèques | A | 8 | 2 | 10 | 80,0% | 10 | 9 | 10 |
| Bibliothécaire | A | 5 | 3 | 8 | 62,5% | 9 | 9 | 8 |
| Bibliothécaire assistant | B | 13 | 6 | 19 | 68,4% | 19 | 19 | 19 |
| Magasinier des Bibliothèques | C | 9 | 6 | 15 | 60,0% | 13 | 13 | 13 |
| Ensemble | | 36 | 17 | 53 | 67,9% | 52 | 51 | 51 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Tableau 25 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie, genre et campus

| Effectifs titulaires filière Bibliothèque | | BDR | | | PDA | | | Ensemble | | |
|---|---|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Conservateur Général des Bibliothèques | A | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Conservateur des Bibliothèques | A | 8 | 2 | 10 | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 10 |
| Bibliothécaire | A | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 8 |
| Bibliothécaire assistant | B | 10 | 1 | 11 | 3 | 5 | 8 | 13 | 6 | 19 |
| Magasinier des Bibliothèques | C | 5 | 3 | 8 | 4 | 3 | 7 | 9 | 6 | 15 |
| Ensemble | | 27 | 8 | 35 | 9 | 9 | 18 | 36 | 17 | 53 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

- Les effectifs dans la filière médico-sociale

Tableau 26 - Répartition des BIATSS titulaires filière Médico-sociale par corps, catégorie et genre

| Effectifs titulaires filière Médico-sociale | | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|---|----------|----------|----------|------------------------|----------|----------|----------|
| | | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| Infirmier/ère | A | 1 | 0 | 1 | 100% | 2 | 2 | 2 |
| Ensemble | | 1 | 0 | 1 | 100% | 2 | 2 | 2 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau 27 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat et genre

| Effectifs contractuels besoins permanents | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|------------|-----------|------------|------------------------|------------|------------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| CDI | 75 | 23 | 98 | 76,5% | 89 | 87 | 74 |
| CDD permanent | 97 | 34 | 131 | 74,0% | 131 | 139 | 171 |
| Contrat de type travailleur handicapé | 1 | 2 | 3 | 33,3% | 3 | 2 | 3 |
| PACTE | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 1 | 1 | 0 |
| Ensemble | 174 | 60 | 234 | 74,4% | 224 | 229 | 248 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

L'augmentation des effectifs BIATSS contractuels est aussi le résultat positif de la lutte contre la précarisation (en parallèle de l'augmentation des effectifs des titulaires du fait de la campagne de titularisation). Voici quelques exemples pour illustrer cette dynamique :

- avec le contrat de vacataire administratif limité à 250h par an, la volonté était de mensualiser les vacataires qui travaillent beaucoup d'heures au sein de l'établissement. Ces vacataires basculent ainsi dans la catégorie des BIATSS contractuel.les stabilisant un peu plus leur situation. Cette bascule de vacataire administratif/ive à personnel BIATSS contractuel se retrouve par exemple au Service de Santé Universitaire (SSU) : les médecins étaient auparavant vacataires, avec la transformation du SUMPPS en SSU ils ont désormais un contrat permanent et viennent ainsi gonfler les effectifs BIATSS contractuel.les.

- les agents de l'équipe des remplacements permanents ont désormais un contrat pérenne. Comme le bilan social est fondé sur les effectifs au 31 décembre, ce sont typiquement des agents qui auparavant avaient des contrats courts de remplacement avec des interruptions pendant les fermetures universitaires, et qui désormais apparaissent dans les effectifs au 31 décembre.

Tableau 28 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents par type de contrat et genre

| Effectifs contractuels besoins non permanents | 2019 | | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|-----------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Femme | Homme | Total | Part des femmes (en %) | Total | Total | Total |
| CDD - Accroissement temporaire d'activ | 16 | 2 | 18 | 88,9% | 34 | 28 | 35 |
| CDD - Remplacement momentané | 20 | 5 | 25 | 80,0% | 21 | 16 | 18 |
| CDD - Vacance temporaire | 8 | 5 | 13 | 61,5% | 5 | 1 | 4 |
| CDD - Apprenti.e | 4 | 1 | 5 | 80,0% | 3 | 4 | 4 |
| CDD L954-3 | 7 | 5 | 12 | 58,3% | | | |
| Ensemble | 55 | 18 | 73 | 75,3% | 63 | 49 | 61 |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Selon le campus de rattachement

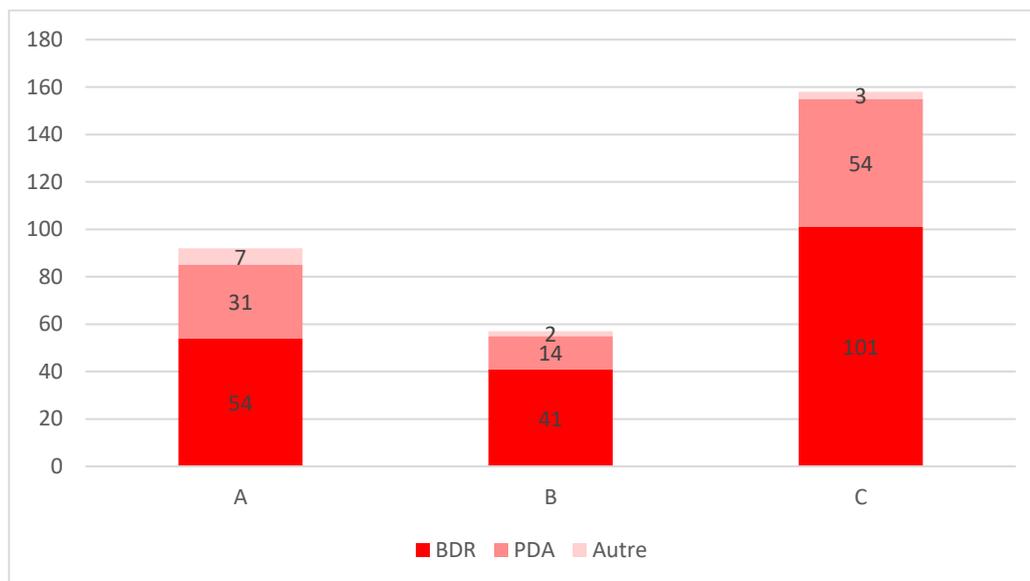
Tableau 29 - Répartition des BIATSS contractuel.les par type de contrat, genre et campus

| Effectifs contractuels | BDR | | | PDA | | | Autre | | | Ensemble | | |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| CDI | 54 | 17 | 71 | 19 | 3 | 22 | 2 | 3 | 5 | 75 | 23 | 98 |
| CDD permanent | 60 | 15 | 75 | 32 | 17 | 49 | 5 | 2 | 7 | 97 | 34 | 131 |
| Contrat de type travailleur handicapé | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| PACTE | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Ensemble besoins permanents | 116 | 33 | 149 | 51 | 22 | 73 | 7 | 5 | 12 | 174 | 60 | 234 |
| CDD - Accroissement temporaire d'activité | 10 | 1 | 11 | 6 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 18 |
| CDD - Remplacement momentané | 11 | 3 | 14 | 9 | 2 | 11 | 0 | 0 | 0 | 20 | 5 | 25 |
| CDD - Vacance temporaire | 6 | 4 | 10 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 5 | 13 |
| CDD - Apprenti.e | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 |
| CDD L954-3 | 7 | 5 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 5 | 12 |
| Ensemble besoins non permanents | 34 | 13 | 47 | 21 | 5 | 26 | 0 | 0 | 0 | 55 | 18 | 73 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphique 16 -Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et campus



Source : Siham

Selon la structure d'affectation principale

Tableau 30 - Répartition des BIATSS dans les composantes d'enseignement par statut

| Composante d'enseignement | 2019 | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | Titulaire | Contrat | Total | Total | Total | Total |
| Centre international d'études françaises | 5 | 3 | 8 | 9 | 8 | 8 |
| Institut de formation syndicale | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Institut de la communication | 12 | 16 | 28 | 20 | 20 | 25 |
| Institut de psychologie | 15 | 7 | 22 | 26 | 25 | 26 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 10 | 2 | 12 | 10 | 9 | 9 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 27 | 26 | 53 | 49 | 50 | 49 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 13 | 5 | 18 | 17 | 16 | 14 |
| Faculté de droit JVD | 16 | 1 | 17 | 21 | 20 | 22 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 3 | 3 | 6 | | | |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 19 | 12 | 31 | 31 | 32 | 30 |
| UFR des langues et Centre de langues | 17 | 1 | 18 | 18 | 18 | 17 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 15 | 10 | 25 | 24 | 24 | 25 |
| UFR Temps et territoires | 12 | 3 | 15 | 17 | 18 | 18 |
| Ensemble | 165 | 90 | 255 | 244 | 242 | 245 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

On constate une forte augmentation des effectifs de l'ICOM passant de 20 personnes à 28. En fait, il s'agit d'un accroissement fictif des effectifs dû notamment à des personnels remplacés par des personnels contractuels en contrat de suppléance. On constate, à moindre importance, le même phénomène à l'IUT.

La baisse importante des effectifs de l'Institut de Psychologie est aussi fictive du fait notamment, de recrutements en cours à la date d'observation au 31 décembre.

Tableau 31 - Répartition des BIATSS dans les services communs et directions centrales par statut

| Services communs et directions centrales | 2019 | | | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Titulaire | Contrat | Total | Total | Total | Total |
| Agence comptable | 12 | 7 | 19 | 16 | 17 | 17 |
| Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE) | 55 | 35 | 90 | 77 | 65 | 65 |
| Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires | 47 | 30 | 77 | 68 | 64 | 73 |
| Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM) | 9 | 1 | 10 | 9 | 9 | 9 |
| Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) | 31 | 17 | 48 | 46 | 44 | 42 |
| Direction des systèmes d'information (DSI) | 46 | 6 | 52 | 48 | 46 | 42 |
| Direction des affaires financières (DAF) | 18 | 3 | 21 | 19 | 20 | 23 |
| Direction de l'immobilier (DIMMO)* | 100 | 84 | 184 | 186 | | |
| Direction du patrimoine (DIRPAT) | | | | | 27 | 29 |
| Direction de la logistique (DIRLOG) | | | | | 131 | 132 |
| Service prévention et sécurité (SPS) | | | | | 25 | 21 |
| Direction de la communication (DIRCOM) | 5 | 4 | 9 | 11 | 11 | |
| Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS) | 15 | 5 | 20 | 17 | 17 | 26 |
| Direction générale des services (DGS) | 6 | 1 | 7 | 4 | 3 | 4 |
| Médecine de prévention des personnels (MPP) | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Présidence | 3 | 2 | 5 | 4 | 6 | 6 |
| Service commun de documentation (SCD) | 59 | 6 | 65 | 67 | 66 | 67 |
| Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP) | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 6 |
| Direction des relations internationales (DRI) | 12 | 11 | 23 | 23 | 22 | 16 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS) | 4 | 2 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé (SUMPPS)** | | | | | 6 | 7 |
| Ensemble | 427 | 217 | 644 | 608 | 589 | 592 |

*DIMMO = DIRPAT + DIRLOG + SPS

**Intégré à DFVE

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Travailleur.ses en situation de handicap

Tableau 32 - Répartition des personnels en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi

| | | Total | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|----------------------------------|-------------------|-------|-------------|-------------|-------------|
| Personnel BIATSS titulaire | Femmes | 29 | 5 | 6 | 18 |
| | Hommes | 12 | 0 | 6 | 6 |
| | Sous-Total | 42 | 5 | 12 | 25 |
| Personnel BIATSS contractuel | Femmes | 10 | 2 | 1 | 7 |
| | Hommes | 9 | 1 | 2 | 6 |
| | Sous-Total | 19 | 3 | 3 | 12 |
| Personnel enseignant titulaire | Femmes | 4 | 4 | | |
| | Hommes | 6 | 6 | | |
| | Sous-Total | 10 | 10 | | |
| Personnel enseignant contractuel | Femmes | 3 | 3 | | |
| | Hommes | 1 | 1 | | |
| | Sous-Total | 4 | 4 | | |
| Effectif global BOE | Femmes | 46 | 14 | 7 | 25 |
| | Hommes | 28 | 8 | 8 | 12 |
| | Total | 74 | 22 | 15 | 37 |

Le taux d'emploi direct de personnel bénéficiaires de l'obligation d'emplois est de 4,29% (et de 4,46 % en taux d'emploi légal) pour 2019

II. La démographie du personnel de l'établissement

A. L'âge

Tableau 33 - Age 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 | 48,2 | 50,4 | 49,2 | 47,5 | 45,4 | 46,8 | 47,8 | 48,5 | 48,1 |
| A | 48,2 | 50,4 | 49,2 | 46,3 | 44,9 | 45,8 | 47,7 | 49,3 | 48,4 |
| B | | | | 47,2 | 45,5 | 46,6 | 47,2 | 45,5 | 46,6 |
| C | | | | 48,5 | 45,9 | 47,8 | 48,5 | 45,9 | 47,8 |
| Contractuel/le | 32,4 | 33,4 | 32,8 | 40,5 | 38,8 | 40,1 | 37,0 | 35,3 | 36,4 |
| A | 32,4 | 33,4 | 32,8 | 39,5 | 38,5 | 39,2 | 34,3 | 34,3 | 34,3 |
| B | | | | 35,5 | 35,0 | 35,3 | 35,5 | 35,0 | 35,3 |
| C | | | | 42,7 | 40,9 | 42,4 | 42,7 | 40,9 | 42,4 |

Source : Siham

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

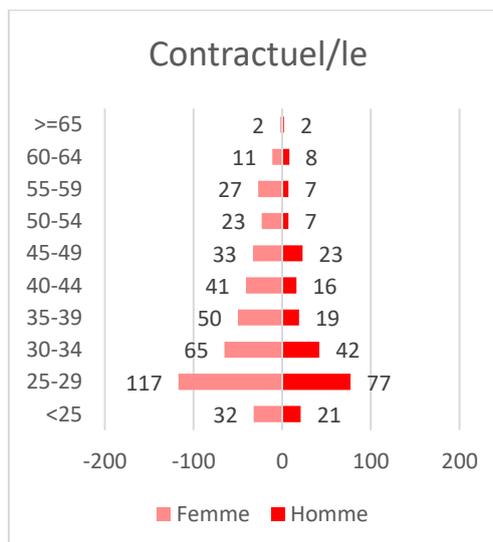
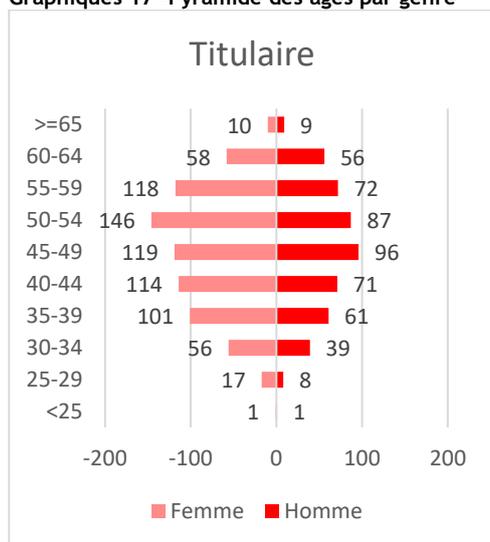
Tableau 34 - Age médian des personnels de l'université par statut, catégorie, type de population et genre

| Âge médian | Enseignant.e - chercheur.e | | | BIATSS | | | Ensemble | | |
|-----------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total | Femme | Homme | Total |
| Titulaire | 48,5 | 50,5 | 49,4 | 48,8 | 45,6 | 48,0 | 48,7 | 48,7 | 48,7 |
| A | 48,5 | 50,5 | 49,4 | 45,7 | 45,1 | 45,3 | 47,9 | 49,3 | 48,6 |
| B | | | | 48,0 | 45,7 | 46,6 | 48,0 | 45,7 | 46,6 |
| C | | | | 50,6 | 48,3 | 50,1 | 50,6 | 48,3 | 50,1 |
| Contractuel/le | 28,8 | 29,5 | 29,2 | 39,4 | 34,8 | 38,5 | 34,0 | 30,9 | 32,8 |
| A | 28,8 | 29,5 | 29,2 | 39,2 | 33,2 | 38,7 | 31,1 | 30,1 | 30,3 |
| B | | | | 33,1 | 33,3 | 33,3 | 33,1 | 33,3 | 33,3 |
| C | | | | 42,9 | 38,4 | 42,5 | 42,9 | 38,4 | 42,5 |

Source : Siham

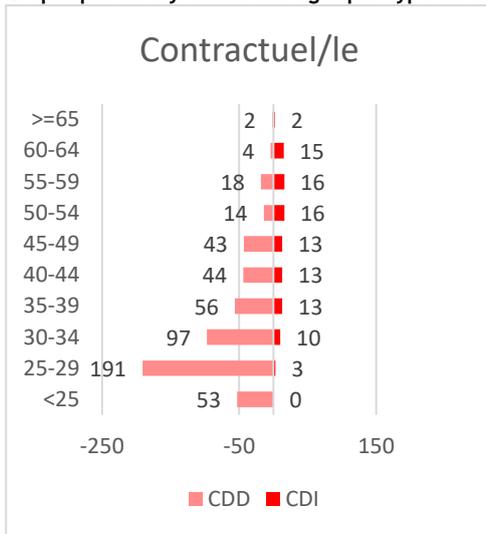
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Graphiques 17 -Pyramide des âges par genre



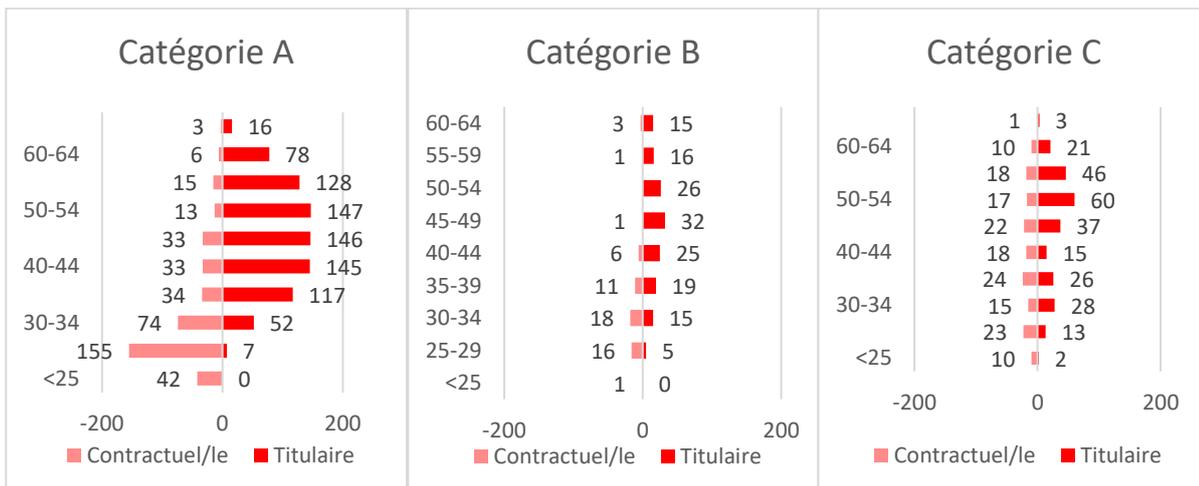
Source : Siham

Graphique 18 -Pyramide des âges par type de contrat



Source : Siham

Graphique 18 -Pyramide des âges par statut et par catégorie

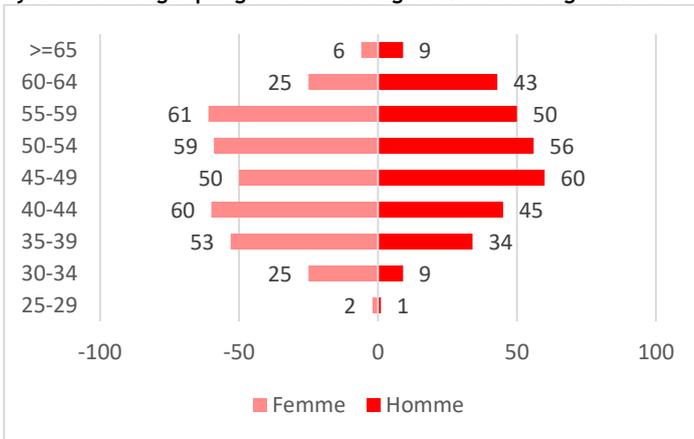


Source : Siham

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

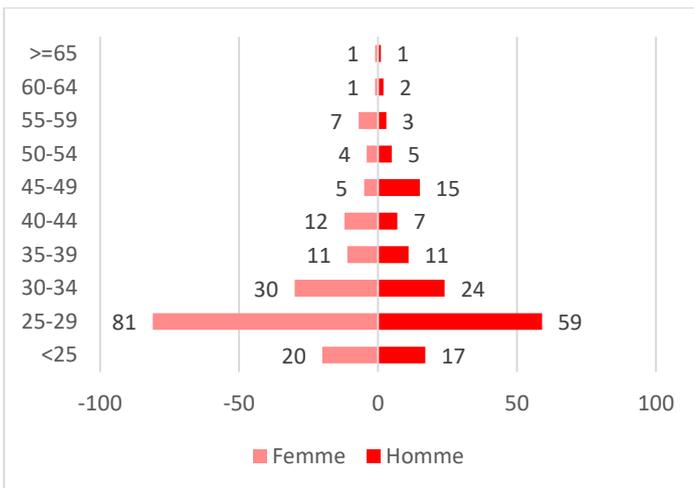
Graphiques 19 - Pyramides des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es

Pyramide des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires



Source : Siham

Pyramide des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les

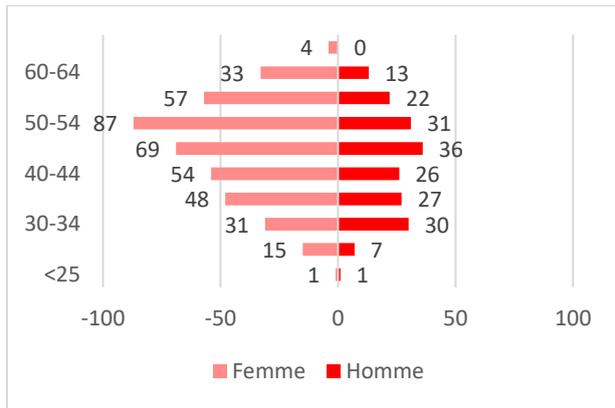


Source : Siham

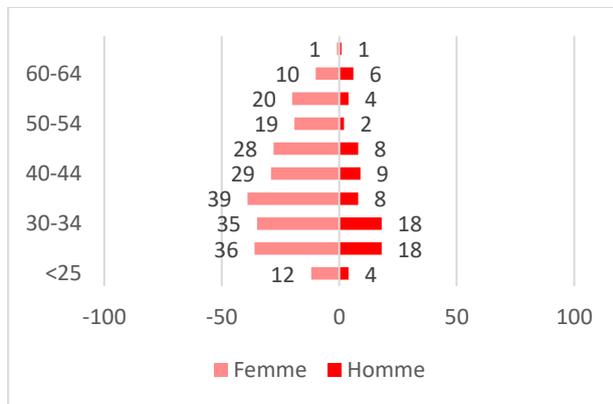
❖ L'âge du personnel BIATSS

Graphiques 20 - Pyramides des âges par genre des personnels BIATSS

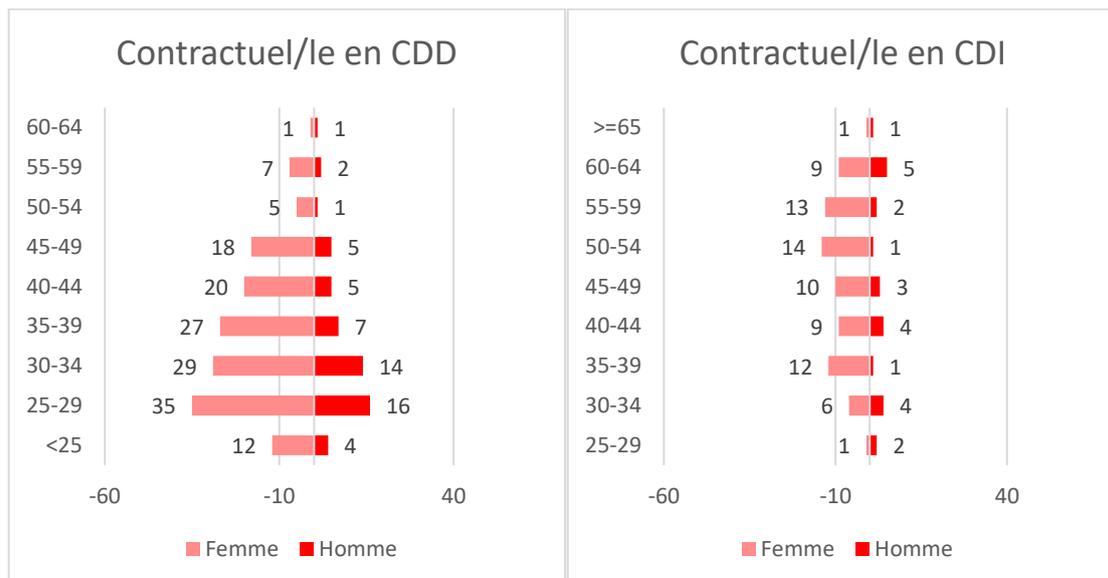
Pyramide des âges par genre des titulaires BIATSS



Pyramide des âges par genre des contractuel.les BIATSS



Source : Siham



Source : Siham

B. Le genre

Tableau 35 - Répartition des femmes par type de population et selon les effectifs physiques et en ETP (taux de féminisation)

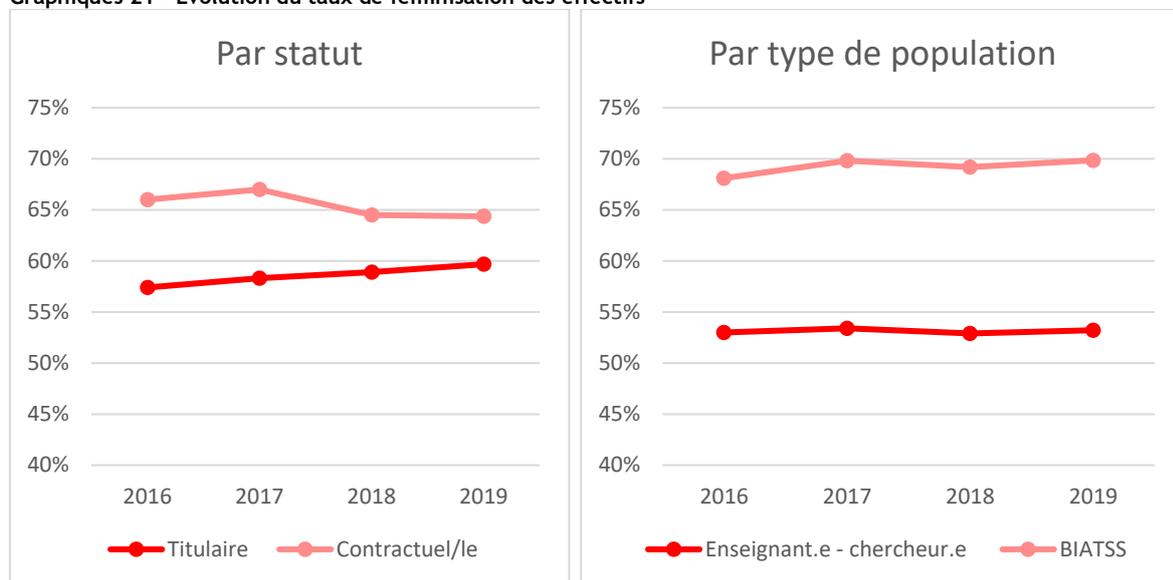
| Taux de féminisation | 2019 | | 2018 | | 2017 | | 2016 | |
|-----------------------------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Effectifs physiques | ETP |
| Enseignant.e - chercheur.e | 53,2% | 53,5% | 52,9% | 53,2% | 53,4% | 53,7% | 53,0% | 53,6% |
| Titulaire | 52,6% | 52,6% | 51,9% | 51,8% | 51,0% | 51,0% | 50,9% | 50,8% |
| Contractuel/le | 54,4% | 55,4% | 55,1% | 56,4% | 58,6% | 60,1% | 59,0% | 60,3% |
| BIATSS | 69,9% | 68,8% | 69,2% | 67,8% | 69,8% | 68,2% | 68,1% | 66,4% |
| Titulaire | 67,4% | 67,0% | 66,9% | 66,3% | 66,7% | 66,2% | 65,5% | 64,9% |
| Contractuel/le | 74,6% | 72,7% | 73,9% | 71,0% | 75,9% | 72,7% | 72,5% | 69,5% |
| Ensemble | 61,2% | 60,7% | 60,7% | 59,9% | 61,1% | 60,4% | 60,3% | 59,5% |
| Titulaire | 59,7% | 59,4% | 58,9% | 58,5% | 58,3% | 58,0% | 57,4% | 57,0% |
| Contractuel/le | 64,4% | 63,5% | 64,5% | 63,3% | 67,0% | 66,0% | 66,0% | 64,9% |

Taux de féminisation calculé sur les effectifs physiques au 31 décembre de l'année d'observation

ETP : Equivalent Temps Plein

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Graphiques 21 - Evolution du taux de féminisation des effectifs



Source : Siham

❖ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau 36 - Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s titulaires par composante d'enseignement

| Effectifs titulaires | Femme | | | Homme | | | Total |
|--|------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | Effectifs | %Homme | %H/H | Effectifs |
| Centre international d'études françaises | 16 | 69,6% | 4,7% | 7 | 30,4% | 2,3% | 23 |
| Institut de la communication | 17 | 40,5% | 5,0% | 25 | 59,5% | 8,1% | 42 |
| Institut de psychologie | 33 | 57,9% | 9,7% | 24 | 42,1% | 7,8% | 57 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 11 | 36,7% | 3,2% | 19 | 63,3% | 6,2% | 30 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 6 | 60,0% | 1,8% | 4 | 40,0% | 1,3% | 10 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 17 | 45,9% | 5,0% | 20 | 54,1% | 6,5% | 37 |
| Presses universitaires de Lyon | 1 | 100% | 0,3% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives | 4 | 30,8% | 1,2% | 9 | 69,2% | 2,9% | 13 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 31 | 51,7% | 9,1% | 29 | 48,3% | 9,4% | 60 |
| Faculté de droit JVD | 20 | 58,8% | 5,9% | 14 | 41,2% | 4,6% | 34 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 46 | 50,5% | 13,5% | 45 | 49,5% | 14,7% | 91 |
| UFR des langues et Centre de langues | 63 | 60,0% | 18,5% | 42 | 40,0% | 13,7% | 105 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 38 | 59,4% | 11,1% | 26 | 40,6% | 8,5% | 64 |
| UFR Temps et territoires | 38 | 46,9% | 11,1% | 43 | 53,1% | 14,0% | 81 |
| Ensemble | 341 | 52,6% | 100% | 307 | 47,4% | 100% | 648 |

Source : Siham

Tableau 37- Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par corps

| Effectifs titulaires | Femme | | | | Homme | | | | Total | |
|--|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | ETP | Effectifs | %Homme | %H/H | ETP | Effectifs | ETP |
| Enseignant.e 2nd degré | 67 | 61,5% | 19,6% | 65,8 | 42 | 38,5% | 13,7% | 42 | 109 | 107,8 |
| Professeur.e agrégé.e | 30 | 60,0% | 8,8% | 29,4 | 20 | 40,0% | 6,5% | 20 | 50 | 49,4 |
| Professeur.e certifié.e | 28 | 71,8% | 8,2% | 27,4 | 11 | 28,2% | 3,6% | 11 | 39 | 38,4 |
| Professeur.e d'EPS | 3 | 30,0% | 0,9% | 3 | 7 | 70,0% | 2,3% | 7 | 10 | 10 |
| Professeur.e des lycées professionnels | 6 | 60,0% | 1,8% | 6 | 4 | 40,0% | 1,3% | 4 | 10 | 10 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 274 | 50,8% | 80,4% | 273,1 | 265 | 49,2% | 86,3% | 263,8 | 539 | 536,9 |
| Maître/sse de conférences | 205 | 56,9% | 60,1% | 204,1 | 155 | 43,1% | 50,5% | 153,8 | 360 | 357,9 |
| Professeur.e des universités | 69 | 38,5% | 20,2% | 69 | 110 | 61,5% | 35,8% | 110 | 179 | 179 |
| Ensemble | 341 | 52,6% | 100% | 338,9 | 307 | 47,4% | 100% | 305,8 | 648 | 644,7 |

Source : Siham

Tableau 38 - Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s contractuel.les par composante d'enseignement

| Effectifs contractuels | Femme | | | Homme | | | Total |
|--|------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | Effectifs | %Homme | %H/H | Effectifs |
| Centre international d'études françaises | 3 | 75,0% | 1,7% | 1 | 25,0% | 0,7% | 4 |
| Institut de la communication | 5 | 50,0% | 2,9% | 5 | 50,0% | 3,5% | 10 |
| Institut de psychologie | 7 | 53,8% | 4,1% | 6 | 46,2% | 4,2% | 13 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 3 | 60,0% | 1,7% | 2 | 40,0% | 1,4% | 5 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 1,4% | 2 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 4 | 44,4% | 2,3% | 5 | 55,6% | 3,5% | 9 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 10 | 58,8% | 5,8% | 7 | 41,2% | 4,9% | 17 |
| Faculté de droit JVD | 4 | 33,3% | 2,3% | 8 | 66,7% | 5,6% | 12 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 10 | 47,6% | 5,8% | 11 | 52,4% | 7,6% | 21 |
| UFR des langues et Centre de langues | 25 | 64,1% | 14,5% | 14 | 35,9% | 9,7% | 39 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 4 | 36,4% | 2,3% | 7 | 63,6% | 4,9% | 11 |
| UFR Temps et territoires | 7 | 38,9% | 4,1% | 11 | 61,1% | 7,6% | 18 |
| Laboratoires | 90 | 58,1% | 52,3% | 65 | 41,9% | 45,1% | 155 |
| Ensemble | 172 | 54,4% | 100% | 144 | 45,6% | 100% | 316 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau 39 - Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s contractuel.les par type de contrat

| Effectifs contractuels | Femme | | | | Homme | | | | Total | |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | ETP | Effectifs | %Homme | %H/H | ETP | Effectifs | ETP |
| Enseignant.e 2nd degré | 23 | 62,2% | 13,4% | 21,3 | 14 | 37,8% | 9,7% | 13 | 37 | 34,3 |
| CDI | 1 | 33,3% | 0,6% | 0,8 | 2 | 66,7% | 1,4% | 1 | 3 | 1,8 |
| contractuel/le du 2nd degré | 4 | 80,0% | 2,3% | 2,5 | 1 | 20,0% | 0,7% | 1 | 5 | 3,5 |
| Lecteur/trice | 12 | 60,0% | 7,0% | 12 | 8 | 40,0% | 5,6% | 8 | 20 | 20 |
| Maître/sse de langue | 6 | 66,7% | 3,5% | 6 | 3 | 33,3% | 2,1% | 3 | 9 | 9 |
| Enseignant.e - chercheur.e | 149 | 53,4% | 86,6% | 144 | 130 | 46,6% | 90,3% | 120 | 279 | 264 |
| ATER | 47 | 54,0% | 27,3% | 47 | 40 | 46,0% | 27,8% | 40 | 87 | 87 |
| Chercheur.es CDD L954-3 - Autre | 6 | 37,5% | 3,5% | 5,5 | 10 | 62,5% | 6,9% | 10 | 16 | 15,5 |
| Doctorant.e | 84 | 59,6% | 48,8% | 84 | 57 | 40,4% | 39,6% | 57 | 141 | 141 |
| Invité.e | 2 | 50,0% | 1,2% | 2 | 2 | 50,0% | 1,4% | 2 | 4 | 4 |
| Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps | 6 | 26,1% | 3,5% | 3 | 17 | 73,9% | 11,8% | 8,5 | 23 | 11,5 |
| Professeur.e des universités associé.e à mi-temps | 4 | 50,0% | 2,3% | 2,5 | 4 | 50,0% | 2,8% | 2,5 | 8 | 5 |
| Ensemble | 172 | 54,4% | 100% | 165,3 | 144 | 45,6% | 100% | 133 | 316 | 298,3 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

❖ Le personnel BIATSS

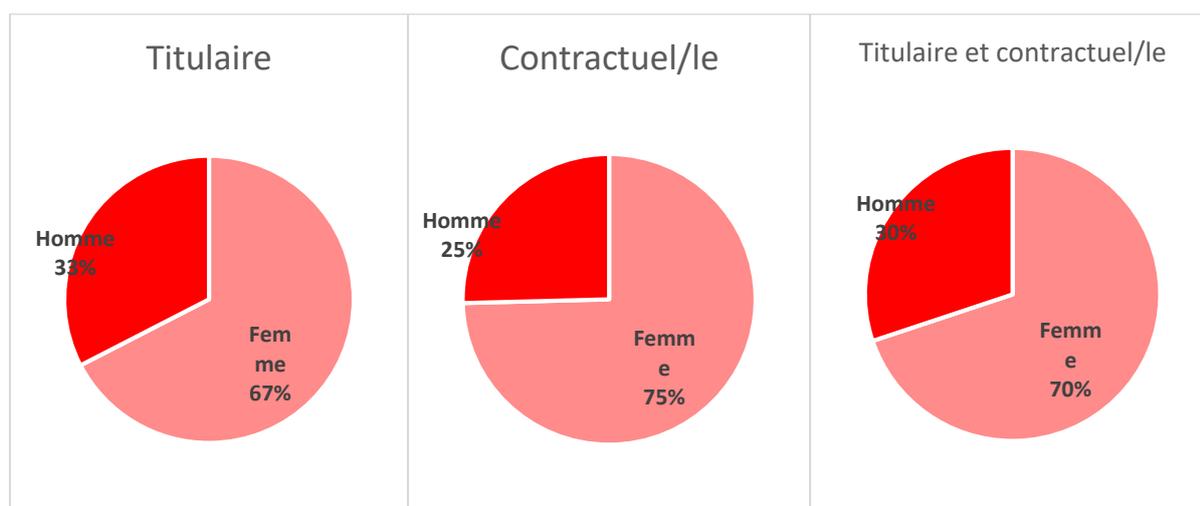
Tableau 40 - Taux de féminisation par statut et catégorie

| Taux de féminisation | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Titulaire | 67,4% | 66,9% | 66,7% | 65,5% |
| A | 59,0% | 59,0% | 59,8% | 56,9% |
| B | 64,7% | 63,4% | 63,5% | 62,0% |
| C | 75,3% | 74,8% | 73,4% | 73,4% |
| Contractuel/le | 74,6% | 73,9% | 75,9% | 73,5% |
| A | 68,5% | 66,2% | 63,9% | 65,6% |
| B | 71,9% | 72,4% | 75,8% | 76,8% |
| C | 79,1% | 77,6% | 80,8% | 77,3% |
| Ensemble | 69,9% | 69,2% | 69,8% | 68,1% |
| A | 62,1% | 61,0% | 60,9% | 60,1% |
| B | 66,7% | 66,0% | 67,3% | 65,4% |
| C | 76,8% | 75,9% | 76,3% | 74,6% |

Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019)

Taux de féminisation calculé sur les effectifs physiques au 31 décembre de l'année d'observation

Graphiques 22 - Répartition des BIATSS selon le genre par statut



Source : Siham

Tableau 41 - Répartition des BIATSS titulaire par composantes, services communs et directions centrales

| Effectifs titulaires | Femme | | | Homme | | | Total |
|---|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | Effectifs | %Homme | %H/H | Effectifs |
| Composantes d'enseignement | 138 | 83,6% | 34,6% | 27 | 16,4% | 14,0% | 165 |
| Centre international d'études françaises | 4 | 80,0% | 1,0% | 1 | 20,0% | 0,5% | 5 |
| Institut de formation syndicale | 1 | 100% | 0,3% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Institut de la communication | 10 | 83,3% | 2,5% | 2 | 16,7% | 1,0% | 12 |
| Institut de psychologie | 11 | 73,3% | 2,8% | 4 | 26,7% | 2,1% | 15 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 10 | 100% | 2,5% | 0 | 0% | 0% | 10 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 19 | 70,4% | 4,8% | 8 | 29,6% | 4,1% | 27 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 12 | 92,3% | 3,0% | 1 | 7,7% | 0,5% | 13 |
| Faculté de droit JVD | 14 | 87,5% | 3,5% | 2 | 12,5% | 1,0% | 16 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 2 | 66,7% | 0,5% | 1 | 33,3% | 0,5% | 3 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 16 | 84,2% | 4,0% | 3 | 15,8% | 1,6% | 19 |
| UFR des langues et Centre de langues | 15 | 88,2% | 3,8% | 2 | 11,8% | 1,0% | 17 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 13 | 86,7% | 3,3% | 2 | 13,3% | 1,0% | 15 |
| UFR Temps et territoires | 11 | 91,7% | 2,8% | 1 | 8,3% | 0,5% | 12 |
| Services communs et directions centrales | 261 | 61,1% | 65,4% | 166 | 38,9% | 86,0% | 427 |
| Agence comptable | 9 | 75,0% | 2,3% | 3 | 25,0% | 1,6% | 12 |
| Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE) | 41 | 74,5% | 10,3% | 14 | 25,5% | 7,3% | 55 |
| Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires | 35 | 74,5% | 8,8% | 12 | 25,5% | 6,2% | 47 |
| Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM) | 5 | 55,6% | 1,3% | 4 | 44,4% | 2,1% | 9 |
| Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) | 26 | 83,9% | 6,5% | 5 | 16,1% | 2,6% | 31 |
| Direction des systèmes d'information (DSI) | 8 | 17,4% | 2,0% | 38 | 82,6% | 19,7% | 46 |
| Direction des affaires financières (DAF) | 15 | 83,3% | 3,8% | 3 | 16,7% | 1,6% | 18 |
| Direction de l'immobilier (DIMMO) | 50 | 50,0% | 12,5% | 50 | 50,0% | 25,9% | 100 |
| Direction de la communication (DIRCOM) | 4 | 80,0% | 1,0% | 1 | 20,0% | 0,5% | 5 |
| Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS) | 5 | 33,3% | 1,3% | 10 | 66,7% | 5,2% | 15 |
| Direction générale des services (DGS) | 2 | 33,3% | 0,5% | 4 | 66,7% | 2,1% | 6 |
| Médecine de prévention des personnels (MPP) | 2 | 100% | 0,5% | 0 | 0% | 0% | 2 |
| Présidence | 3 | 100% | 0,8% | 0 | 0% | 0% | 3 |
| Service commun de documentation (SCD) | 41 | 69,5% | 10,3% | 18 | 30,5% | 9,3% | 59 |
| Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP) | 1 | 33,3% | 0,3% | 2 | 66,7% | 1,0% | 3 |
| Direction des relations internationales (DRI) | 11 | 91,7% | 2,8% | 1 | 8,3% | 0,5% | 12 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS) | 3 | 75,0% | 0,8% | 1 | 25,0% | 0,5% | 4 |
| Ensemble | 399 | 67,4% | 100% | 193 | 32,6% | 100% | 592 |

Tableau 42 - Répartition des BIATSS titulaire par composantes, services communs et directions centrales

| Effectifs contractuels | Femme | | | Homme | | | Total |
|---|------------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|------------|
| | Effectifs | %Femme | %F/F | Effectifs | %Homme | %H/H | Effectifs |
| Composantes d'enseignement | 71 | 78,9% | 31,0% | 19 | 21,1% | 24,4% | 90 |
| Centre international d'études françaises | 2 | 66,7% | 0,9% | 1 | 33,3% | 1,3% | 3 |
| Institut de formation syndicale | 1 | 100% | 0,4% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Institut de la communication | 12 | 75,0% | 5,2% | 4 | 25,0% | 5,1% | 16 |
| Institut de psychologie | 5 | 71,4% | 2,2% | 2 | 28,6% | 2,6% | 7 |
| Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation | 2 | 100% | 0,9% | 0 | 0% | 0% | 2 |
| Institut universitaire de technologie Lumière | 23 | 88,5% | 10,0% | 3 | 11,5% | 3,8% | 26 |
| UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique | 3 | 60,0% | 1,3% | 2 | 40,0% | 2,6% | 5 |
| Faculté de droit JVD | 1 | 100% | 0,4% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Institut d'études du travail de Lyon | 3 | 100% | 1,3% | 0 | 0% | 0% | 3 |
| UFR de lettres, sciences du langage et arts | 8 | 66,7% | 3,5% | 4 | 33,3% | 5,1% | 12 |
| UFR des langues et Centre de langues | 1 | 100% | 0,4% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| UFR des sciences économiques et de gestion | 8 | 80,0% | 3,5% | 2 | 20,0% | 2,6% | 10 |
| UFR Temps et territoires | 2 | 66,7% | 0,9% | 1 | 33,3% | 1,3% | 3 |
| Services communs et directions centrales | 158 | 72,8% | 69,0% | 59 | 27,2% | 75,6% | 217 |
| Agence comptable | 6 | 85,7% | 2,6% | 1 | 14,3% | 1,3% | 7 |
| Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE) | 25 | 71,4% | 10,9% | 10 | 28,6% | 12,8% | 35 |
| Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires | 21 | 70,0% | 9,2% | 9 | 30,0% | 11,5% | 30 |
| Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM) | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1,3% | 1 |
| Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS) | 16 | 94,1% | 7,0% | 1 | 5,9% | 1,3% | 17 |
| Direction des systèmes d'information (DSI) | 2 | 33,3% | 0,9% | 4 | 66,7% | 5,1% | 6 |
| Direction des affaires financières (DAF) | 2 | 66,7% | 0,9% | 1 | 33,3% | 1,3% | 3 |
| Direction de l'immobilier (DIMMO) | 59 | 70,2% | 25,8% | 25 | 29,8% | 32,1% | 84 |
| Direction de la communication (DIRCOM) | 3 | 75,0% | 1,3% | 1 | 25,0% | 1,3% | 4 |
| Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS) | 3 | 60,0% | 1,3% | 2 | 40,0% | 2,6% | 5 |
| Direction générale des services (DGS) | 1 | 100% | 0,4% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Médecine de prévention des personnels (MPP) | 1 | 100% | 0,4% | 0 | 0% | 0% | 1 |
| Présidence | 2 | 100% | 0,9% | 0 | 0% | 0% | 2 |
| Service commun de documentation (SCD) | 5 | 83,3% | 2,2% | 1 | 16,7% | 1,3% | 6 |
| Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP) | 2 | 100% | 0,9% | 0 | 0% | 0% | 2 |
| Direction des relations internationales (DRI) | 9 | 81,8% | 3,9% | 2 | 18,2% | 2,6% | 11 |
| Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS) | 1 | 50,0% | 0,4% | 1 | 50,0% | 1,3% | 2 |
| Ensemble | 229 | 74,6% | 100% | 78 | 25,4% | 100% | 307 |

C. L'ancienneté

Tableau 43 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement, le statut et le genre

| Effectif total | <2 | 2-4 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | >=30 | Total |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|
| Titulaire | 113 | 157 | 237 | 228 | 226 | 142 | 104 | 33 | 1240 |
| Femme | 71 | 95 | 140 | 144 | 145 | 75 | 48 | 22 | 740 |
| Homme | 42 | 62 | 97 | 84 | 81 | 67 | 56 | 11 | 500 |
| Contractuel/le | 296 | 166 | 95 | 43 | 21 | 2 | 0 | 0 | 623 |
| Femme | 184 | 104 | 66 | 31 | 14 | 2 | 0 | 0 | 401 |
| Homme | 112 | 62 | 29 | 12 | 7 | 0 | 0 | 0 | 222 |
| Ensemble | 409 | 323 | 332 | 271 | 247 | 144 | 104 | 33 | 1863 |
| Femme | 255 | 199 | 206 | 175 | 159 | 77 | 48 | 22 | 1141 |
| Homme | 154 | 124 | 126 | 96 | 88 | 67 | 56 | 11 | 722 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

❖ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau 44 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement, 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 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | 49 | 74 | 125 | 120 | 118 | 85 | 62 | 15 | 648 |
| Femme | 27 | 39 | 70 | 63 | 68 | 39 | 26 | 9 | 341 |
| Homme | 22 | 35 | 55 | 57 | 50 | 46 | 36 | 6 | 307 |
| Contractuel/le | 175 | 108 | 25 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 316 |
| Femme | 90 | 69 | 10 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 172 |
| Homme | 85 | 39 | 15 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 144 |
| Ensemble | 224 | 182 | 150 | 126 | 120 | 85 | 62 | 15 | 964 |
| Femme | 117 | 108 | 80 | 65 | 69 | 39 | 26 | 9 | 513 |
| Homme | 107 | 74 | 70 | 61 | 51 | 46 | 36 | 6 | 451 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

❖ Le personnel BIATSS

Tableau 45- Répartition des effectifs BIATSS selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement, le statut et le genre

| Effectifs BIATSS | <2 | 2-4 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | >=30 | Total |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Titulaire | 64 | 83 | 112 | 108 | 108 | 57 | 42 | 18 | 592 |
| Femme | 44 | 56 | 70 | 81 | 77 | 36 | 22 | 13 | 399 |
| Homme | 20 | 27 | 42 | 27 | 31 | 21 | 20 | 5 | 193 |
| Contractuel/le | 121 | 58 | 70 | 37 | 19 | 2 | 0 | 0 | 307 |
| Femme | 94 | 35 | 56 | 29 | 13 | 2 | 0 | 0 | 229 |
| Homme | 27 | 23 | 14 | 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 78 |
| Ensemble | 185 | 141 | 182 | 145 | 127 | 59 | 42 | 18 | 899 |
| Femme | 138 | 91 | 126 | 110 | 90 | 38 | 22 | 13 | 628 |
| Homme | 47 | 50 | 56 | 35 | 37 | 21 | 20 | 5 | 271 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

III. Recrutement, mouvement et promotion

A. Politique de recrutement

❖ Le personnel Enseignant - chercheur

Tableau 46 - Taux d'endorecrutement des enseignant.es-chercheur.es

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|------------------|------------------|----------------|
| Taux d'endorecrutement des MCF | 7/25 soit 28% | 1/8 soit 12,5 % | 4/28 soit 14 % | 5/18 soit 27,8 % | 2/15 soit 13% | 8/21 soit 38% |
| Taux d'endorecrutement des PR | 2/9 soit 22,22 % | 11/16 soit 68,7 % | 2/14 soit 14 % | 3/8 soit 37,5 % | 5/12 soit 41,60% | 9/16 soit 56 % |
| TOTAL CAMPAGNE | 9/34 soit 26,47 % | 12/24 soit 50 % | 6/42 soit 14 % | 8/26 soit 30,8 % | 7/27 soit 26% | 17/37 soit 46% |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

On constate une diminution de l'endorecrutement total depuis quelques années (mise à part la campagne 2015) qui va dans le sens des recommandations du Ministère de l'enseignement supérieur.

Tableau 47- Recrutements des Maître/sse de Conférence (MCF) en comité de sélection

| Corps | Profil | Affectation composante | Affectation recherche | Nombre de candidat.es total | Nombre de candidat.es auditionné.es | Genre du/de la candidat.e retenu.e | pourcentage de femmes dans le Comité de sélection | Femme en qualité de Présidente |
|-------|--|------------------------|-----------------------|-----------------------------|---|------------------------------------|---|--------------------------------|
| MCF | sociologie de l'action publique | ASSP | Triangle | 125 | 8 | Femme | 44% | oui |
| MCF | sociologie du travail social | ASSP | CMW | 98 | 6 | Femme | 50% | non |
| MCF | vision par ordinateur apprentissage automatique | ICOM | LIRIS | 26 | 7 | Femme | 56% | non |
| MCF | industries médiatiques, cultures et savoirs | ICOM | ELICO | 100 | 6 | Homme | 50% | oui |
| MCF | droit social | IETL | CERCRIID | 23 | 5 | Femme | 50% | non |
| MCF | ergonomie du travail et des systèmes de production | IETL | EVS | 10 | 3 | Femme | 40% | non |
| MCF | anglais LANSAD TICE | LANGUES | ICAR | 55 | recrutement prioritaire (rapprochement de conjoint) | Femme | / | / |
| MCF | civilisation américaine | LANGUES | Triangle | 42 | 8 | Femme | 50% | non |
| MCF | langue, littérature, civilisation et histoire culturelle de l'Espagne LLECER | LANGUES | LCE | 51 | 6 | Femme | 56% | oui |
| MCF | Linguistique chinoise | LANGUES | CRTT | 27 | 6 | Femme | 42% | oui |
| MCF | histoire de la langue et de la littérature | LESLA | CIHAM | 29 | 8 | Homme | 50% | oui |
| MCF | littérature et arts | LESLA | IHRIM | 70 | 9 | Femme | 50% | non |
| MCF | psychologie cognitive | PSYCHO | EMC | 19 | 4 | Homme | 50% | non |
| MCF | psychologie sociale | PSYCHO | GREPS | 42 | 5 | Femme | 50% | non |
| MCF | handicap | ISPEF | ECP | 20 | 8 | Femme | 56% | oui |
| MCF | innovation pédagogique | ISPEF | ECP | 51 | 5 | Homme | 50% | non |
| MCF | pédagogie et travail social | ISPEF | ECP | 48 | 4 | Femme | 50% | non |
| MCF | archéologie médiévale | TT | CIHAM | 27 | 7 | Homme | 50% | non |
| MCF | civilisations et langues du Proche-Orient ancien | TT | ARCHEORIENT | 7 | 4 | Femme | 45% | oui |
| MCF | histoire de l'Asie orientale contemporaine | TT | IAO | 17 | 7 | Homme | 42% | oui |
| MCF | mobilités et transports dans l'espace aménagé | TT | LAET | 38 | 7 | Femme | 50% | non |
| TOTAL | | | | 925 | 123 | 15 femmes, 6 Hommes | | |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

Au total, 925 personnes ont fait acte de candidature et 123 ont été auditionnées pour 21 postes ouverts. Ainsi, 17,4 % de candidat.es sont auditionné.es sur les postes de MCF sur les 21 postes ouverts. On observe seulement 33% de femmes en qualité de présidentes de COS chez les MCF. La statistique s'inverse sur les COS PR (37,5 % d'hommes).

Tableau 48- Recrutements des Professeur.es des Universités (PR) en comité de sélection

| Corps | Profil | Affectation composante | Affectation recherche | Nombre de candidats total | Nombre de candidat.es auditionné.es | Genre du/de la candidat.e retenu.e | pourcentage de femmes dans le Comité de sélection | Femme en qualité de Présidente |
|-------|--|------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---|--------------------------------|
| PR | sociologie, ages de la vie et vieillissement | ASSP | CMW | 4 | 3 | Femme | 50% | non |
| PR | Anthropologie générale, Médiations, Numérique, Environnements urbains | ASSP | EVS | 7 | infructueux | / | | oui |
| PR | Statistique et machine learning pour les SHS | ASSP | ERIC | 20 | 4 | Homme | 40% | non |
| PR | big data | ICOM | ERIC | 12 | 3 | Femme | 50% | non |
| PR | Médiations, sens et sociétés | ICOM | ELICO | 9 | 4 | Femme | 50% | oui |
| PR | anglais LEA | LANGUES | CRTT | 7 | 2 | Femme | 50% | non |
| PR | Civilisation contemporaine de l'Espagne XIXe - XXe siècle | LANGUES | PASSAGES XX-XXI | 6 | 3 | Homme | 58% | non |
| PR | Arabe - traduction, linguistique | LANGUES | CRTT | 5 | 2 | Homme | 40% | non |
| PR | musicologie | LESLA | IHRIM | 9 | 4 | Femme | 50% | non |
| PR | Esthétiques et politiques du spectacle vivant. Approches interdisciplinaires | LESLA | PASSAGES XX-XXI | 8 | 2 | Femme | 50% | oui |
| PR | psychologie clinique et psychopathologie | PSYCHO | CRPPC | 8 | 3 | Homme | 50% | oui |
| PR | psychologie du travail et des organisations | PSYCHO | GREPS | 4 | 2 | Femme | 50% | non |
| PR | sciences de gestion | SEG | COACTIS | 4 | 3 | Femme | 60% | non |
| PR | système d'information d'entreprise | IUT | DISP | 12 | 5 | Homme | 45% | non |
| PR | Tourisme, marketing territorial et marketing digital | TT | COACTIS | 5 | 2 | Homme | 60% | oui |
| PR | Histoire de l'islam médiéval | TT | CIHAM | 1 | 1 | Homme | 50% | non |
| TOTAL | | | | 1084 | 173 | 8 femmes, 7 hommes | | |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

Au total, 1084 personnes ont fait acte de candidature et 173 ont été auditionnées pour 16 postes ouverts. 1 poste a été déclaré infructueux. 48,4 % de candidat.es ont été auditionné.es sur les postes de PR sur les 16 postes ouverts en campagne d'emploi.

Il y a une moyenne de 50 % de femmes représentées dans les comités PR et 46 % pour les MCF ce qui correspond à une quasi parité sur la représentation des femmes dans les comités de sélection.

On notera aussi l'arrivée d'un homme par concours d'agrégation du supérieur en section 01

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours ITRF (campagne d'emploi 2019)

32 concours et recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, PACTE, BOE) ITRF ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2019.

Sur l'ensemble de ces ouvertures de concours/recrutements de droit commun, 23 personnes ont pu être titularisées. En catégorie A, 5 personnes ont réussi les épreuves des concours : il y a eu 4 lauréat.es en concours d'ingénieur.e d'études (2 femmes, 2 hommes) et 1 assistant.e ingénieur.e (1 femme).

En catégorie B, 5 lauréat.es de concours (5 femmes) dont 1 lauréat.e de recrutement de type BOE et 2 lauréat.es de concours externe.

En catégorie C, en 2019, 12 personnes ont pu être lauréat.es dont 2 hommes par la voie du recrutement BOE, 2 par le dispositif PACTE (1 femme, 1 homme) et 8 lauréat.es en recrutement sans concours (5 femmes, 3 hommes).

De plus, 6 lauréat.es inscrits sur liste complémentaire, ont pu être appelés et ont donc pu bénéficier d'une titularisation en décalé (5 femmes de catégorie C et 1 femme de catégorie A), s'ajoutant ainsi au 23 lauréat.es de concours et recrutement.

Au total, 29 lauréat.es de concours et recrutements ITRF ont intégré l'établissement ou ont pu être pérennisés sur leur poste en qualité de fonctionnaire de la fonction publique d'Etat.

Les autres filières (campagne d'emploi 2019)

2 magasinier/ères ont été recruté.es par la voie du recrutement sans concours (1 femme, 1 homme) et deux femmes ont pu être appelées par la suite au cours de l'année sur la liste complémentaire de ce recrutement. C'est, au total, 4 lauréat.es magasinier/ères qui ont été recruté.es pour la session 2019.

1 attachée de l'administration d'Etat (catégorie A - CIGEM) a été affectée à la rentrée au sein de l'établissement par la voie de recrutement des Instituts Régionaux d'Administration (IRA).

2 femmes ont été lauréat.es du concours SAENES (catégorie B) de la filière AENES et 4 ADJAENES (catégorie C de la filière AENES - 2 femmes, 2 hommes) ont été affecté.es au sein de l'Université suite à la réussite de leur concours.

Les recrutements de personnels BIATSS au fil de l'eau

Lancé officiellement le 22 février 2019, Place de l'emploi public (PEP) remplace désormais la BIEP. Les premiers mois de diffusion des annonces sur la PEP ont été assez chaotique du fait que le site n'était pas encore très opérationnel, ainsi il a été publié 139 annonces en 2019, ce qui ne rend pas totalement compte de la réalité de l'activité de recrutement.

Durant l'année 2019, 257 personnes ont été recrutées au fil de l'eau.

B. Mouvement des personnels

En comité technique, les organisations syndicales ont souhaité que le mouvement interne de l'établissement soit supprimé afin que les personnels puissent, profiter d'une mobilité tout au long de l'année. En effet, certains personnels pensaient qu'il fallait attendre la campagne annuelle du mouvement interne pour avoir la possibilité d'effectuer un changement d'affectation au sein de l'établissement alors que, dans les faits, des mobilités internes s'effectuaient déjà régulièrement tout le long de l'année. En 2019, il a donc été préféré la fin de la campagne annuelle de mouvement interne des personnels BIATSS pour rendre plus visible les mobilités internes au fil de l'eau puisqu'à la lecture des bilans annuels des mouvements internes successifs, les résultats étaient peu probants par rapport à la lourdeur de sa mise en œuvre.

❖ Mouvement entrant

Tableau 49 - Répartition des agent.es titulaires recruté.es en 2018 par corps et par voie d'accès en 2019

| Filière | Catégorie | mutation | détachement entrant | Concours | Recrutement sans concours | réintégration | Liste d'aptitude/ promotion dans un autre corps | Titularisation TH/PACTE | Total |
|----------------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|---------------------------|---------------|---|-------------------------|------------|
| AENES | A+ | | 1 | | | | | | 1 |
| AENES | A | 5 | 1 | 1 | | | | | 7 |
| AENES | B | 1 | | 2 | | | | | 3 |
| AENES | C | | | 4 | | 1 | | | 5 |
| BIB | A | | | | | | | | 0 |
| BIB | B | | | | | | | | 0 |
| BIB | C | | | | 4 | | | | 4 |
| Enseignant 2nd degré | A | | | 1 | | | | | 1 |
| Enseignant chercheur | A+ | | | 36 | | | | | 36 |
| ITRF | A+ | | | | | | | | 0 |
| ITRF | A | 5 | 2 | 6 | | | 3 | | 16 |
| ITRF | B | 3 | 3 | 5 | | 1 | 2 | 1 | 15 |
| ITRF | C | 2 | 1 | | 17 | 1 | | 2 | 23 |
| Assistant.e social.e | A | | 1 | | | | | | 1 |
| TOTAL | | 16 | 9 | 55 | 21 | 3 | 5 | 3 | 112 |

Source : DRHAS

❖ **Mouvement sortant**

Tableau 50 - Mouvement sortant des personnels en 2019

| Corps | Mutation | Radiation/ non validation de stage/démission/intégration autre FP | Retraite/ retraite pour invalidité | Changement de corps suite à un concours/départ suite réussite concours | Changement de corps suite à une promotion | Congé de formation professionnelle | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|---|------------------------------------|--|---|------------------------------------|-----------|
| Maître/sse de conférences | 1 | 2 | 9 | 2 | | | 14 |
| Professeur.e des universités | 3 | | 9 | | | | 12 |
| Professeur.e agrégé.e | | | 5 | 2 | | | 7 |
| Professeur.e certifié.e / d'EPS | | | 1 | 1 | | | 2 |
| Adjoint.e AENES | 1 | 1 | 3 | 3 | | | 8 |
| Attaché.e A.E. | 2 | 2 | 1 | 1 | | | 6 |
| Secrétaire AENES | | 1 | | 3 | | | 4 |
| Adjoint.e Technique RF | 2 | 3 | 4 | | 2 | | 11 |
| Technicien/ne RF | | | 2 | 4 | 1 | | 7 |
| ASI RF | | | | 2 | 2 | | 4 |
| IGE RF | 2 | 1 | 1 | 5 | | 1 | 10 |
| IGR RF | | | | | | | 0 |
| Conservateur/trice | | | | | | | 0 |
| Bibliothécaire | 1 | | | | | | 1 |
| BIBAS | | | | | | | 0 |
| Magasinier .e | | 1 | | | | | 1 |
| | | | 1 | | | | 1 |
| TOTAL | 12 | 11 | 36 | 23 | 5 | 1 | 88 |

Source : DRHAS

Tableau 51- Répartition des personnels titulaires placés hors établissement et personnels d'autres établissements entrants

| Corps | Disponibilité | Détachement sortant | Détachement entrant | Délégation - fins d'intérêt général | Mise à disposition | Congé de formation professionnelle déjà en cours | Total |
|--------------------------------------|---------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------|--------------------|--|-----------|
| Enseignant.e - chercheur.e | 13 | 6 | 1 | 12 | 1 | 0 | 33 |
| Maître/sse de conférences | 9 | 1 | 1 | 7 | | | 18 |
| Professeur.e des universités | 3 | 4 | | 5 | 1 | | 13 |
| Professeur.e agrégé.e | | 1 | | | | | 1 |
| Professeur.e certifié.e | 1 | | | | | | 1 |
| BIATSS | 14 | 19 | 21 | 0 | 3 | 1 | 58 |
| Agent.e Comptable | | | 1 | | | | 1 |
| Attaché.e AENES | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Secrétaire AENES | 1 | 4 | | | | | 5 |
| Adjoint.e AENES | 3 | 2 | | | | | 5 |
| IGR RF | | | 1 | | | | 1 |
| IGE RF | 3 | 3 | 5 | | 1 | | 12 |
| ASI RF | 1 | | 3 | | 1 | | 5 |
| Technicien RF | 5 | 4 | 6 | | 1 | | 16 |
| Adjoint Technique RF | 1 | 5 | 4 | | | | 10 |
| Conservateur/trice des Bibliothèques | | | | | | 1 | 1 |
| Total | 27 | 25 | 22 | 12 | 4 | 1 | 91 |

Source : SIHAM

Contractuels

Concernant les départs des personnels contractuels permanents :

Pour les enseignant.es, il y a eu 1 démission à la fin de la période d'essai, 2 démissions acceptées sur demande et 1 décès.

Pour les personnels BIATSS, il y a eu pour 2019, 29 démissions acceptées sur demande, 1 abandon de contrat, 3 départs suite à la réussite d'un concours, 1 licenciement fin de période d'essai/stage, 1 licenciement pour inaptitude, 1 rupture anticipée à l'initiative du salarié. Il a été accordé 1 congé sans rémunération de mobilité et un 1 congé sans rémunération pour élever un enfant inférieur à 8 ans.

C. Promotion

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

227 enseignant.es-chercheurs étaient promouvables en 2019.

L'avancement de grade pour un enseignant chercheur peut s'opérer selon 3 voies :

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

L'avancement de grade pour un enseignant du second degré ne s'opère qu'au choix sur tableau d'avancement.

Tableaux 52- Promotions des enseignant.es-chercheur.es en 2019

| MCF (classe normale à hors classe) | | | |
|---|--------|--------|--------|
| <i>10 promotions</i> | | | |
| Local | | CNU | |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 0 | 4 | 4 | 2 |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

60% des promu.es sont des femmes.

| MCF (7ème échelon hors classe) | | | |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| <i>5 promotions</i> | | | |
| Local | | CNU | |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 2 | 2 | | 1 |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

60% des promu.es sont des femmes.

| PR (2ème classe à 1er classe) | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| <i>13 promotions</i> | | | |
| Local | | CNU | |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 3 | 3 | 4 | 3 |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

46, 15% des promu.es sont des femmes.

| PR (1ère classe vers classe exceptionnelle) | |
|--|-----|
| <i>7 promotions</i> | |
| Local | CNU |
| | |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 2 | 2 | 2 | 1 |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

42% des promu.es sont des femmes.

| PR (classe ex. 1er éch. à classe ex. 2ème éch.) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 1 promotion | | | |
| local | | CNU | |
| Homme | Femme | Homme | Femme |
| 1 | | | |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

| Avancement spécifique | |
|-----------------------|-------|
| 2 promotions | |
| Homme | Femme |
| 1 | 1 |

Source : service des personnels enseignants DRHAS

Tableau - Promotion des personnels enseignants du second degré

| Corps | Promotion de grade |
|--|--------------------|
| Professeur.e agrégé.e | 4 |
| Professeur.e certifié.e | 3 |
| Professeur.e d'EPS | 3 |
| Professeur.e des lycées professionnels | 1 |
| total Enseignant.e 2nd degré | 11 |

Source : SIHAM

❖ BIATSS

Les modalités de promotion pour les BIATSS ; plusieurs voies sont possibles :

- Le concours externe/interne/réservé
- Le tableau d'avancement ou l'examen professionnel pour l'accès au grade supérieur
- La liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur

En 2019, par la voie de la liste d'aptitude ITRF, 2 personnels sont devenu.es technicien.nes de recherche et de formation (1 homme et 1 femme) en catégorie B, 1 femme est devenue assistante de recherche et de formation (ASI) en catégorie A et 2 personnes (1 homme, 1 femme) sont passées ingénieur.e d'études (IGE) en catégorie A.

Dans la filière de l'AENES, 3 femmes sont devenues, par la voie du tableau d'avancement, adjointes administratives de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES) principales 2^{ème} classe et 3 femmes ADJAENES principales première classe. 1 femme secrétaire administrative de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES) est devenue SAENES classe supérieure et 1 femme, classe exceptionnelle.

Dans la filière des bibliothèques, 1 femme a obtenu la promotion de conservatrice en chef par la voie du tableau d'avancement.

Dans la filière ITRF, 3 hommes et 1 femmes ont obtenu par la voie du tableau d'avancement, le grade d'Adjoint.e technique de recherche et de formation (ATRF) principal 2^{ème} classe ; 2 hommes et 1 femme le grade de principal 1^{ère} classe. 1 femme est devenue technicienne de recherche et de formation classe supérieure par la voie du tableau d'avancement. En catégorie A, 2 femmes sont passées ingénieur.e d'études (IGE) hors classe et un homme a obtenu le grade d'ingénieur de recherche première classe.

Les personnels contractuels

Tableau 53- Répartition des BIATSS promus de CDD en CDI dans l'année par catégorie et genre

| Catégorie | Femme | Homme | Total | %Femme | %Homme | %F/F | %H/H |
|-----------------|-----------|----------|-----------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| A | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% | 7,7% | 50,0% |
| B | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% | 23,1% | 0% |
| C | 9 | 1 | 10 | 90,0% | 10,0% | 69,2% | 50,0% |
| Ensemble | 13 | 2 | 15 | 86,7% | 13,3% | 100% | 100% |

Source : Siham

Temps de travail et volumes d'enseignement

I. Temps de travail

A. Quotité de temps de travail

Tableau 54 - Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

| Effectif total | 2019 | | | Part des femmes (en %) | 2018 |
|-----------------------|-------------|------------|-------------|------------------------|-------------|
| | Femme | Homme | Total | | Total |
| Titulaire | 740 | 500 | 1240 | 59,7% | 1216 |
| Temps plein | 661 | 479 | 1140 | 58,0% | 1111 |
| Temps partiel | 79 | 21 | 100 | 79,0% | 105 |
| Contractuel/le | 401 | 222 | 623 | 64,4% | 572 |
| Temps plein | 300 | 185 | 485 | 61,9% | 429 |
| Temps partiel | 11 | 3 | 14 | 78,6% | 9 |
| Temps incomplet | 90 | 34 | 124 | 72,6% | 134 |
| Ensemble | 1141 | 722 | 1863 | 61,2% | 1788 |
| Temps plein | 961 | 664 | 1625 | 59,1% | 1540 |
| Temps partiel | 90 | 24 | 114 | 78,9% | 114 |
| Temps incomplet | 90 | 34 | 124 | 72,6% | 134 |

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2018), Siham (2019)

B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

Les enseignant.es-chercheur.ses ont une double fonction d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur. Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail dans la fonction publique d'Etat, soit 1607 heures de travail effectif.

Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base et conformément à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en

présence d'étudiant.es correspond à 4.2 heures de travail effectif. Les différentes activités pouvant être converties en équivalences horaires d'enseignement sont décrites dans un référentiel.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 HTD.

Le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année universitaire 2018-2019 en équivalent heure de travaux dirigés au titre du référentiel enseignants est de 2722,16 heures.

En 2018-2019 les personnels enseignants permanents ont assuré 200 652,22 HTD (hors vacances) et 101 711,37 HTD par les personnels enseignants vacataires. Ces données sont issues de GEISHA.

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

A. Les délégations

Les enseignant.es-chercheur.ses placé.es en délégation continuent de percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans l'établissement et ne peuvent pas être remplacés par des titulaires. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet sauf dans le cas de la délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

Au cours de l'année 2019, 7 enseignant.es ont bénéficié d'une délégation CNRS et 2 enseignant.es ont bénéficié de délégations INRA (6 hommes et 3 femmes)

B. Les congés pour recherche et conversion thématique

Ce dispositif concerne uniquement les enseignant.es chercheur.es, il s'agit d'un congé prévu à l'article 19 du décret n°84-431 modifié. L'arrêté du 8 décembre 2015 fixe la répartition des congés pour recherches ou conversions thématiques accordés sur proposition des sections du Conseil National des Universités, au titre de l'année universitaire 2017-2018.

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période de congés d'une durée d'un ou 2 semestre(s), permettant à un.e enseignant.e-chercheur.e de se consacrer à la recherche. Le/la bénéficiaire du CRCT est déchargé.e de son enseignement et continue à percevoir sa rémunération. Le coût de ce dispositif est supporté par l'établissement quand les CRCT sont accordés au local.

En 2019, 12 semestres ont été attribués (dont 10 au local). Sur ces 12 semestres, 12 ont été attribués à des MCF. Sur ces 12 semestres, 10 ont été attribués à des femmes (contre 8 en 2018).

III. Congé de formation professionnelle

Il y a eu, en 2019, une demande de formation professionnelle qui a été acceptée (1 homme de catégorie A).

Rémunérations & charges

I. Masse salariale

Tableau 55 - Dépenses de masse salariale

| En euros | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Salaires bruts | 69 631 788 | 67 192 860 | 65 608 886 | 64 630 904 |
| Charges patronales | 48 103 827 | 46 597 628 | 46 115 842 | 45 041 341 |
| Total coût employeur | 117 735 615 | 113 790 488 | 111 724 728 | 109 672 244 |

Source : Girafe

L'augmentation de la masse salariale en 2019 s'explique principalement par la politique volontariste de création de postes, par les dépenses en masse salariale liées à la création de poste pour Parcoursup et dans le cadre de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC).

Tableau 56 - Typologie de la dépense en masse salariale 2019 (en euros)

| | |
|---|--------------------|
| Impôts, taxes et versements assimilés | 1 440 245 |
| Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes) | 1 440 245 |
| Versement de transport | 1 133 814 |
| Allocation logement | 306 432 |
| Charges de personnel | 116 295 370 |
| Rémunérations du personnel | 69 212 810 |
| Traitements, salaires et appointements | 64 224 816 |
| Rémunérations principales | 57 341 092 |
| Rémunérations accessoires | 6 883 724 |
| Rémunérations accessoires indexées | 6 079 849 |
| Rémunérations accessoires non indexées | 803 875 |
| Congés payés | 9 232 |
| Primes et gratifications | 1 352 568 |
| Primes et gratifications indexées | 827 529 |
| Primes et gratifications non indexées | 525 039 |
| Indemnités et avantages divers | 3 460 951 |
| Indemnités et avantages divers indexés | 9 230 |
| Indemnités et avantages divers non indexés | 3 451 721 |
| Supplément familial | 535 795 |
| Abattement indemnitaire | -370 552 |
| Abattement indemnitaire | -370 552 |
| Charges de sécurité sociale et de prévoyance | 46 666 788 |
| Cotisations d'assurance maladie | 6 568 360 |
| Cotisations aux caisses de retraites/régimes de pensions | 36 028 855 |
| Pensions civiles et militaires | 33 200 512 |
| Pensions civiles | 33 200 512 |
| CNRACL | 134 361 |
| CNAV | 1 658 233 |
| Caisses de retraite complémentaire | 1 035 749 |
| RAFP | 287 961 |
| IRCANTEC | 747 788 |
| Cotisations à Pôle emploi | 669 617 |
| Cotisations aux autres organismes sociaux | 3 399 956 |
| Autres charges sociales | 415 771 |
| Prestations directes | 415 771 |

Source : Girafe

II. Vacances et heures complémentaires

Tableau 57 - Vacances et heures complémentaires

| En euros | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Heures d'enseignement | 6 078 160 | 5 865 146 | 5 149 090 | 5 782 955 |
| Vacations administratives | 300 246 | 438 774 | 468 906 | 423 736 |
| Vacations contrat étudiant | 361 394 | 301 909 | 287 421 | 293 100 |

Source : Girafe

L'augmentation des heures d'enseignement correspond principalement au passage des TD de licence 1 à 35 étudiant.es.

La direction de l'établissement poursuit la lutte contre la précarité des vacataires administratifs payés à l'heure en privilégiant les contrats indicés.

Le recours aux contrats étudiants s'est accentué en 2019 et c'est la première année complète pour le paiement des appariteurs/trices.

III. Primes et indemnités

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

Tableau 58- Primes des personnels enseignants

| En euros | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Prime de charges administratives (PCA) | 129 208 | 55 900 | 562 029 | 568 393 |
| Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES) | 787 292 | 869 893 | 894 801 | 879 324 |
| Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) | 251 567 | 267 500 | 259 268 | 251 150 |
| Total | 1 168 066 | 1 193 293 | 1 716 098 | 1 698 868 |

Source : Girafe

Girafe

Le périmètre entre les PCA et le référentiel enseignant a été légèrement ajusté créant artificiellement une hausse des PCA. Cette hausse est compensée par une baisse des heures référentiel liées aux mêmes fonctions.

La baisse de la PRES correspond à l'impact en année pleine de l'amélioration du suivi de la réglementation en vigueur sur l'éligibilité de cette prime.

B. Primes des personnels BIATSS

Tableau 59 - Primes des personnels BIATSS

| En euros | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) | 2 810 812 | 2 647 023 | 1 180 281 | 802 867 |
| <i>dont AENES + MED</i> | 778 982 | 777 903 | 758 851 | 802 867 |
| <i>dont autres filières</i> | 2 031 830 | 1 869 121 | 421 429 | |
| Indemnité administrative de technicité (IAT) | | | 14 575 | 24 777 |
| Indemnité de sujétions spéciales (ISS) | | | 5 210 | 7 545 |
| Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) | 1 079 | 5 938 | 58 963 | 86 518 |
| Indemnité spéciale | | | 41 729 | 56 561 |
| Prime de fonctions et de résultats (PFR) | | | | 1 010 |
| Prime de fonctions informatiques (PFI) | | -25 | 133 131 | 149 693 |
| Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) | | -396 | 758 192 | 1 033 635 |
| Prime de rendement | | | 11 993 | 14 271 |
| Prime de technicité forfaitaire | | | 29 119 | 33 946 |
| Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires | 181 791 | 177 669 | 170 001 | |
| Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels | 62 307 | 60 800 | 59 395 | 68 265 |
| Complément indemnitaire annuel des contractuels | 27 150 | 30 050 | 32 950 | 45 498 |
| Total | 3 083 139 | 2 921 060 | 2 495 538 | 2 324 587 |

Source : Girafe

IV. Salaire des apprenti.es

Tableau 60 - Rémunération des apprenti.es

| En euros | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Salaires bruts | 50 875 | 54 536 | 48 614 | 64 705 |
| Charges patronales | 3 417 | 3 728 | 3 240 | 4 536 |
| Total coût employeur | 54 292 | 58 264 | 51 854 | 69 241 |

Source : Girafe

L'Université comptait 3 apprentis jusqu'à la rentrée, 5 contrats ont été établis pour l'année universitaire 2019-2020.

Formation professionnelle et accompagnement des personnels

I. La formation des personnels

❖ Selon le domaine

Tableau 61- Récapitulatif des formations par domaine en 2019

| Domaine | Présences | Coût net |
|--|-------------|---------------|
| Administration et institutions | 32 | 496,92 |
| Applications de gestion | 243 | 14 699,68 |
| Bibliothéconomie | 26 | 1 520,00 |
| Bilan de compétences | 2 | 2 000,00 |
| Bureautique | 189 | 14 722,00 |
| Communication | 41 | 523,13 |
| Développement personnel | 32 | 9 645,82 |
| Environnement professionnel | 335 | 13 186,10 |
| Expression écrite ou orale | 9 | 3 435,00 |
| Formations juridiques | 13 | 105,82 |
| Formations scientifiques | 2 | 1 760,00 |
| Gestion de l'étudiant | 143 | 2 858,16 |
| Gestion des ressources humaines | 73 | 4 098,67 |
| Gestion du personnel | 6 | 2 680,00 |
| Gestion et comptabilité | 40 | 1 462,46 |
| Hygiène et sécurité | 227 | 29 584,87 |
| Insertion professionnelle | 1 | 250,00 |
| Langages et bases de données | 11 | 0,00 |
| Langues étrangères | 40 | 9 679,70 |
| Management | 141 | 28 456,16 |
| Méthodologie | 1 | 0,00 |
| Organisation du travail | 6 | 3 456,00 |
| Préparation aux concours | 40 | 1 964,62 |
| Préparation aux concours (cat. A) | 18 | 400,00 |
| Préparation aux concours (cat. B) | 44 | 1 523,37 |
| Préparation aux concours (cat. C) | 2 | 437,80 |
| Préparation aux diplômes nationaux | 16 | 0,00 |
| Secrétariat | 1 | 968,40 |
| Systèmes et réseaux | 17 | 19 547,40 |
| Technologies d'information et de communication | 8 | 822,88 |
| TOTAL | 1759 | 170285 |

Source : LAGAF

Au-delà des postes de dépenses importantes traditionnelles en hygiène et Sécurité avec ses formations réglementaires obligatoires (recyclage et remise à niveau, habilitations etc..) et l'informatique avec des formations traditionnellement couteuses, l'établissement a fait un lourd investissement dans les formations en management pour les encadrant.es de toutes les catégories avec une dépense de 28 500 euros pour l'année 2019.

120 personnes ont été formées et accompagnées dans le cadre d'une préparation aux concours et pour passer de nouveaux diplômes.

❖ Selon les composantes, directions et services

Tableau 62 - Récapitulatif des formations par directions, services et composantes en 2019

| Composante | Présences | Heures | Dépenses |
|---|-------------|--------------|---------------|
| Présidence | 3 | 13,00 | 87,37 |
| Direction Générale des Services (DGS) | 5 | 14,00 | 33,13 |
| Agence comptable | 17 | 105,00 | 2 126,45 |
| Direction des Affaires Juridiques, Institutionnelles et des marchés publics (DAJIM) | 10 | 56,50 | 280,56 |
| Direction de la Formation et de la Vie Etudiante (DFVE) | 119 | 896,22 | 13 803,80 |
| Direction de la Recherche et des Ecoles doctorales (DRED)+ laboratoires | 99 | 545,50 | 9 235,20 |
| Direction de l'Immobilier (DIMMO) | 125 | 1 259,50 | 31 022,10 |
| Direction des Affaires Financières (DAF) | 65 | 487,00 | 9 848,13 |
| Direction des relations internationales (DRI) | 72 | 462,75 | 7 566,74 |
| Direction des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS) | 242 | 1 352,50 | 14 396,68 |
| Direction des Systèmes d'Information (DSI) | 25 | 461,00 | 16 843,43 |
| Direction de l'Action Culturelle et de la Diffusion des Savoirs (DACDS) | 28 | 204,50 | 3 930,39 |
| Service Commun de Documentation | 148 | 1 247,25 | 9 416,37 |
| Service des Etudes Statistiques et d'Aide au Pilotage (SESAP) | 8 | 65,00 | 55,21 |
| Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) | 13 | 126,50 | 1 241,48 |
| Service de Santé Universitaire (SSU) (ex SUMPPS) | 16 | 176,50 | 2 779,43 |
| Service de médecine de prévention | 2 | 26,00 | 1 794,00 |
| Centre International d'Etudes Françaises (CIEF) | 56 | 328,25 | 2 601,00 |
| Faculté de Droit Julie Victoire Daubié | 39 | 182,50 | 2 521,03 |
| Institut de Formation Syndicale (IFS) | 3 | 13,50 | 17,75 |
| Institut de la Communication (ICOM) | 71 | 401,00 | 4 860,12 |
| Institut de Psychologie | 59 | 240,50 | 1 429,34 |
| Institut d'Etudes du Travail de Lyon (IETL) | 27 | 198,25 | 2 083,09 |
| Institut SPEducation et de la Formation (ISPEF) | 54 | 248,50 | 1 714,14 |
| Institut Universitaire de Technologie (IUT) | 51 | 285,50 | 3 103,12 |
| UFR Anthropologie, Sociologie et Science Politique(ASSP) | 59 | 394,50 | 4 198,15 |
| UFR des sciences économiques et de gestion (SEG) | 84 | 507,25 | 5 305,34 |
| UFR de Langues | 136 | 717,50 | 7 661,70 |
| UFR des lettres, sciences du langage et arts (LESLA) | 37 | 416,75 | 6 341,29 |
| UFR Temps et Territoires | 64 | 309,50 | 3 546,68 |
| Hors établissement | 30 | 212,78 | 562,27 |
| TOTAL | 1759 | 11928 | 170285 |

Source : LAGAF

❖ Selon le type de statut des personnels

Tableau 63- Récapitulatif des formations par type de statut des personnels en 2019

| Statut | Présences | Heures | Dépenses |
|---|-------------|----------------|---------------|
| Etudiant.e | 1 | 12,00 | 498,75 |
| Attaché.e de l'administration de l'État - Administrateur/trice - SGU | 59 | 567,25 | 4 271,75 |
| Secrétaire administratif/ve de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur | 86 | 600,75 | 7 387,20 |
| Adjoint.e administratif/ve de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur | 152 | 932,75 | 18 029,76 |
| Technicien.ne de recherche et de formation CNRS | 1 | 6,00 | 11,83 |
| Enseignant.es (non précisé) | 8 | 53,00 | 577,81 |
| Professeur.e des universités | 5 | 46,50 | 1150,55 |
| Maître/sse de conférences | 181 | 578,00 | 3 938,26 |
| Professeur.e agrégé.e | 44 | 148,00 | 745,96 |
| Professeur.e certifié.e | 15 | 64,50 | 481,36 |
| Professeur.e de lycée professionnel | 5 | 12,00 | 50,28 |
| ATER | 1 | 42,00 | 139,09 |
| Ingénieur.e de recherche | 7 | 65,50 | 42,84 |
| Ingénieur.e d'études | 92 | 953,00 | 28 476,09 |
| Assistant.e ingénieur.e | 26 | 237,00 | 4 400,97 |
| Technicien.ne de recherche et de formation | 149 | 1 060,25 | 16 914,99 |
| Adjoint.e technique de recherche et de formation | 201 | 1 319,75 | 19 996,94 |
| Conservateur/trice et conservateur/trice général.e | 35 | 313,00 | 1 080,40 |
| Bibliothécaire | 29 | 256,00 | 1 339,01 |
| Bibliothécaire assistant.e spécialisé.e | 34 | 264,75 | 3 320,83 |
| Magasinier.e | 22 | 199,00 | 1 597,15 |
| Contractuel/les CNRS | 1 | 7,00 | 66,67 |
| Contractuel/le (cat. A) | 111 | 876,00 | 16 683,21 |
| Contractuel/le (cat. B) | 104 | 611,25 | 3 646,43 |
| Contractuel/le (cat. C) | 373 | 2 528,50 | 33 085,16 |
| Doctorant.e contractuel/le | 13 | 114,00 | 2 102,18 |
| Vacataires (cat. A) | 0 | 0,00 | 139,09 |
| Vacataires (cat. C) | 4 | 31,00 | 152,96 |
| Non précisé | 3 | 30,00 | 1 108,00 |
| TOTAL | 1759 | 11928,8 | 170285 |

Source : LAGAF

❖ Selon la catégorie de personnel

Tableau 64- Récapitulatif des formations par catégorie de personnel en 2019

| Catégorie | Genre | Présences | Heures | Coût net |
|-------------------------------|--------|--------------|------------------|----------------|
| Catégorie A | Femmes | 264 | 2 268,25 | 39 301,10 |
| Catégorie A | Hommes | 95 | 1 029,50 | 27 496,64 |
| Catégorie B | Femmes | 269 | 1 822,00 | 21 412,89 |
| Catégorie B | Hommes | 105 | 721,00 | 9 461,50 |
| Catégorie C | Femmes | 616 | 3 855,75 | 41 320,20 |
| Catégorie C | Hommes | 136 | 1 155,25 | 21 541,84 |
| Autres statuts ou non précisé | Femmes | 169 | 665,00 | 7 432,88 |
| Autres statuts ou non précisé | Hommes | 105 | 412,00 | 2 318,02 |
| TOTAL | | 1 759 | 11 928,75 | 170 285 |

Source : LAGAF

II. L'accompagnement individuel des personnels

Tableau 65- Suivi individuel des personnels auprès de la conseillère en évolution professionnelle

| Année | Nombre de mois considérés sur la période | Nombre d'agent.es rencontré.es | Nombre d'entretiens menés | Nombre entretiens RAEP | Nombre entretiens TOTAL |
|-------|--|--------------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
| 2018 | 7 | 66 | 112 | 0 | 112 |
| 2019 | 10,5 | 103 | 165 | 36 | 201 |

Source : Service FRDC – DRHAS

L'année 2018 n'est pas très représentative puisqu'elle correspond à l'année de l'arrivée de la conseillère en évolution professionnelle et de nombreux blocages cette année-là ont réduit son activité. En 2018, elle n'avait pas encore en charge le suivi des personnels en préparation de concours d'où le chiffre nul des entretiens liés au dossier RAEP.

Conditions de travail & hygiène et sécurité

Les conditions de travail sont considérées comme des conditions potentiellement pathogènes se situant à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents ; elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres, tout en ayant une influence sur le bien-être. Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles. C'est pour toutes ces raisons que l'université veille à proposer une offre médicale aux personnels, ainsi qu'un repérage et une prise en charge des situations de souffrance au travail. La prévention des risques professionnels physiques et psychiques et le rôle fondamental des représentant.es du personnel au CHSCT sont nécessaires pour assurer des conditions de travail dignes de notre établissement.

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 du Président 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 s'est réuni 6 fois en 2019 (3 réunions sur le campus de Berges du Rhône, 3 réunions sur le campus de Porte des Alpes). Le CHSCT est composé de 9 membres titulaires (5 femmes et 4 hommes) et autant de membres suppléants (4 femmes et 5 hommes). Il y a 3 représentant.es titulaires étudiant.es et autant de suppléant.es.

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 exerce ses missions ; 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 l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

B. Visites médicales et actes infirmiers

Entretiens infirmiers :

Le nombre d'entretiens infirmiers en 2019 s'élève au nombre de 124. L'université ayant été bloquée plusieurs semaines en automne, cela a eu un impact sur le nombre de visites pour cette période. 48 hommes et 76 femmes ont eu un entretien infirmier en 2019. 123 entretiens ont eu pour origine, un entretien réglementaire et uniquement une seule personne a fait la démarche individuelle hors entretien réglementaire.

Sur ces 124 entretiens, 29 personnes étaient des enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es et 95 des BIATSS. 117 personnes sont titulaires de la fonction publique et 7 personnes avaient un statut contractuel.

La très grande majorité des entretiens infirmiers est réalisée dans le cadre de la périodicité prévue par la loi : annuelle pour les personnels exposés à des risques professionnels particuliers ou porteurs de maladie chroniques ou ayant une reconnaissance RQTH et quinquennale pour les autres agents. Ainsi, 120 personnes ont passé leur visite quinquennale et 4 annuelle.

Compte tenu de l'absence de secrétaire médicale entre fin Mars et fin Septembre, l'infirmière a fait moins d'entretiens à cette période. Une nouvelle secrétaire est arrivée et il a fallu la former, ce qui a également pénalisé les entretiens pour cette année.

A partir d'Octobre, l'infirmière a mis en place les visites d'information et de prévention en alternance avec le médecin. Pour cette fin d'année 2019, l'infirmière a pris en charge l'ensemble des rendez-vous à périodicité annuelle.

Visites médicales :

En 2019, le nombre de visites médicales s'élève à 633 (425 femmes et 208 hommes) dont 521 BIATSS et 112 enseignant.es/enseignant.es-chercheur.es. Sur ces 633 personnes reçues, 388 étaient titulaires de la fonction publiques et 245 étaient contractuelles.

13 personnes ont été reçues en urgence, 254 personnes ont été reçues dans le cadre de leur visite annuelle et 366 pour leur visite quinquennale. 370 personnes ont été reçues dans le cadre de la réglementation, 233 personnels ont été reçues à leur demande, 10 personnes ont été convoquées par le médecin de prévention, 5 par l'infirmière et 25 par l'administration.

Malgré les convocations, 47 personnes ont été recensées absentes.

C. Actions prévention sécurité

❖ Les structures d'hygiène et de sécurité

En 2019, le service sécurité et prévention des risques a été rattaché à la direction de l'immobilier.

Le service est composé d'un ingénieur hygiène et sécurité et de deux pôles de sécurité incendie répartis sur chaque 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 (183), la sécurité (108) et également les interventions sanitaires (270).

L'ingénieur hygiène et sécurité est le responsable du service regroupant la prévention des risques, la sécurité incendie et le contrôle d'accès.

❖ Les formations en matière de sécurité

Voir partie sur la formation des personnels

❖ L'évaluation des risques

L'article R4121-4 du CT 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 2019, la nouvelle version a été diffusée. Le service prévention a accompagné les directions pour l'évaluation et l'élaboration des plans d'actions. 26 évaluations ont été faites dont 11 signées.

❖ Les visites d'unités

Pas de visite en 2019.

❖ 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.

Durant l'année 2019, 27 signalements ont été fait sur les registres de santé et sécurité au travail. Le nombre de signalement reste le même que pour l'année 2018 mais de natures différentes.

❖ 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 2019, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

❖ Assistant.e de prévention

Les assistant.e.s de prévention sont les acteur/trices de proximité dans les services, les structures de recherche et d'enseignement. En 2019, ils étaient 19 dont 2 formé.es au cours de l'année.

I. Absences, congés et accidents

Avec le passage à Siham, le périmètre et la typologie des absences ont changé, il est donc difficile de comparer l'année 2019 avec les données Harpège des années antérieures.

Tableau 66- Répartition du nombre de jours de grève selon la population

| Type de population | 2019 |
|----------------------------|-----------------|
| | Nombre de jours |
| Enseignant.e - chercheur.e | 18 |
| BIATSS | 160 |
| Total | 178 |

Source : Girafe

A. Congés maladie, maladies et accidents

Tableau - 67 Typologie des congés des personnels en nombre de jours

| Typologie de congés | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Nombre de jours | Nombre de jours | Nombre de jours |
| Congé longue durée | 2 056 | 2 417 | 2 150 |
| Congé longue maladie | 1 785 | 1 714 | 2 378 |
| Congé de maladie ordinaire | 12 453 | 12 086 | 12 741 |
| Congé grave maladie | 993 | 329 | 0 |
| Congé suite accident de service ou de trajet | 1 576 | 1 496 | 678 |
| Maladie professionnelle ou imputable au serv. | 830 | | |
| Congé pour accident de travail | | 991 | 922 |
| Service non fait | 12 | | |
| Maladie non payée | 1 298 | | |
| Total | 21 003 | 19 033 | 18 869 |

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

Le taux d'absentéisme pour maladie payée sur la base des effectifs de 2019 est de 3,67%. Il est calculé sur la base des effectifs globaux au 31 décembre de l'année observée et de 253 jours travaillés.

Concernant la maladie ordinaire, le taux 2019 est de 2,64%. En 2019, les absences concernaient 478 agent.es distinct.es pour 21 003 jours d'arrêt. La ligne du tableau « maladie non payée » correspond aux « positions de non activité » (NAC) qui correspondent à des périodes de congés non rémunérés pour les personnels contractuels ou les fonctionnaires stagiaires.

Par exemple si un contractuel n'a pas l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un congé maladie rémunéré (s'il a moins de 4 mois d'ancienneté) ou si le personnel contractuel a épuisé ses droits à congé rémunéré, réglementairement cet agent ne peut être considéré en congé maladie ordinaire (COM) dans Siham mais est placé sur une position NAC.

B. Congés maternités, paternités et parentaux

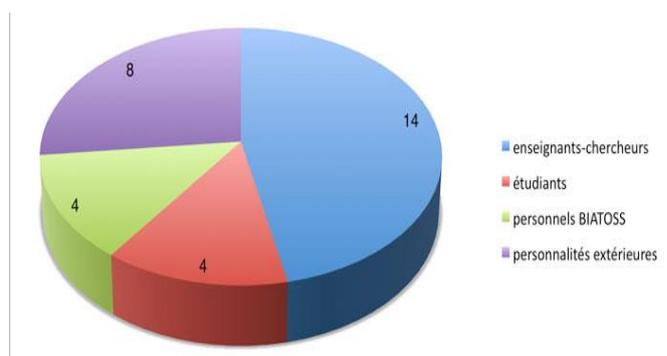
En 2019, 32 agentes ont été en congé maternité, 8 ont pris un congé paternité et 9 en congé parental.

Relations professionnelles

I. Les instances de l'université lumière Lyon 2

Le conseil d'administration (CA) : Le Conseil d'administration occupe une place centrale dans la gouvernance de l'Université. Instance exécutive de 30 membres, il détermine la politique de l'établissement dont le vote du budget, l'approbation du contrat d'établissement, l'approbation du bilan social ou encore l'adoption du règlement intérieur de l'Université.

Graphique 23 - Répartition des membres du CA selon leur statut



Source : intranet DAJIM

En 2019, le conseil d'administration en formation plénière s'est réuni 9 fois entre janvier et décembre 2019.

- 14 représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs en exercice dans l'établissement :

- 7 du collège A
- 7 du collège B

- 5 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement

- 3 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement

- 8 personnalités extérieures à l'établissement ainsi réparties :

- 5 personnalités nommées par le Président de l'Université après approbation des membres élus du Conseil d'Administration,
- 3 représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, désignés par les collectivités concernées.

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 6 fois en 2019.

Le conseil académique (CAC) : Le conseil académique a en charge la stratégie de recherche et l'offre de formation. Il rassemble la commission recherche (CR) et la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Ces commissions ont chacune un pouvoir de décision propre. Le conseil académique peut siéger en formation plénière ; il a un pouvoir consultatif sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheur vacants ou demandés, la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement; toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Il a également un pouvoir de proposition, en proposant au CA un schéma directeur pluriannuel en matière de prise en compte du handicap.

En 2019, le conseil académique s'est réuni à 6 reprises. La commission de recherche s'est réunie 10 fois (sur 9 prévues) en formation plénière et 10 fois en formation restreinte. La commission de la formation et de la vie universitaire s'est réunie à 10 reprises en 2019.

Le comité technique (CT) est compétent en matière d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, de règles statutaires, de gestion des emplois, des effectifs et des compétences, de grandes orientations en matière de politique indemnitaire, d'égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations, de formation et de développement des compétences professionnelles.

Le Comité Technique s'est réuni à 7 reprises en 2019 contre 11 fois en 2018. Il est composé de 10 membres titulaires (dont 6 femmes et 4 hommes) et autant de membres suppléants (7 femmes et 3 hommes).

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

(Voir partie conditions de travail)

Les commissions paritaires d'établissements (CPE) traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles du personnel BIATSS (Mutation, promotion, détachement et intégration).

La Composition des CPE en 2019 :

- CPE ITRF : 12 membres titulaires (7 femmes et 5 hommes), 12 membres suppléants (8 femmes et 4 hommes)
- CPE AENES : 12 membres titulaires (9 femmes et 3 hommes), 12 suppléants (9 femmes et 3 hommes)
- CPE BIB : 7 membres titulaires (ça a été rééquilibré en 2020 dont 5 femmes et 2 hommes), 7 suppléants (6 femmes et 1 homme)

Les CPE se sont réunies 22 fois en 2019 (contre 18 en 2018) :

- La CPE ITRF s'est réunie 15 fois (dont 6 CPE électroniques),
- La CPE AENES s'est réunie 5 fois (dont 4 CPE électroniques)
- La CPE BIB s'est réunie 2 fois physiquement.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agent.es non titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 5 fois physiquement en 2019 contre 1 seule fois en 2018. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent.es non titulaires.

II. Les organisations syndicales

Les représentant.es syndicaux/ales bénéficient de moyens pour disposer d'un temps dédié à l'exercice de leur mission notamment sous forme d'autorisations spéciales d'absence et de crédit de temps syndical.

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux :

- pour participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats. La durée de ces autorisations, accordées aux représentants mandatés, est de 20 ou de 10 jours selon que le syndicat est représenté ou pas au Conseil commun de la fonction publique ;
- pour siéger, sur convocation de l'administration, dans des instances de concertation (CT, CHSCT, CPE...), dans les groupes de travail et pour participer à des négociations. La durée de ces autorisations comprend la durée prévisible de la réunion, un temps égal pour préparer cette réunion et les délais de route. Généralement la réunion d'une instance dure une demi-journée. Ces autorisations sont valables pour les membres titulaires et suppléants.

A noter que des autorisations d'absence complémentaires sont prévues dans le cadre du CHSCT comme celles accordées par exemple pour les visites de sites (10 jours par an pour les membres et 12 jours pour le secrétaire du CHSCT à Lyon 2).

Tableau 68 - Décharges syndicales par type de population et genre

| | Personnel Enseignants/EC | | | Personnels BIATSS | | |
|-------|--------------------------|------------------|-------|---------------------|------------------|-------|
| | Nombre de décharges | Nombre d'heures* | ETP | Nombre de décharges | Nombre d'heures* | ETP |
| Femme | 2 | 63 | 0,328 | 3 | 640,84 | 0,399 |
| Homme | 1 | 19 | 0,05 | 3 | 1360 | 0,847 |
| Total | 3 | 82 | 0,377 | 6 | 2000,84 | 1,246 |

*Sur une base de 192 H ou 384 H

*Sur une base de 1607 H

Le crédit de temps syndical se décline soit en décharges d'activités de service (totales ou partielles) soit en crédits d'heure. Ce temps est consacré à la participation aux activités de l'organisation syndicale notamment les activités des instances statutaires des syndicats et des réunions de sections. Les décharges d'activités de service sont attribuées pour un an sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum.

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 ; participation de l'établissement dans divers domaines (restauration collective, handicap et séjours des enfants...) ; l'organisation des événements (Arbre de Noël) et des activités culturelles et sportives.

Deux ETP sont dédiés au service général d'action sociale (SGAS).

Depuis 2017, l'augmentation des moyens alloués à l'action sociale a permis de renforcer la politique d'action sociale. De nouvelles prestations à l'initiative de Lyon 2 ont été mises en place dans 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 élargie, avec le relèvement du quotient familial, et des campagnes de dons de matériel informatique organisées.

❖ Les aides octroyées par la commission d'action sociale

Le service général d'action sociale est doté d'une commission d'action sociale (CAS). Elle émet des avis sur les demandes de personnels des fonds de secours financiers, des 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.

En novembre 2019, l'assistante sociale des personnels a mis un terme à son contrat à Lyon 2. Ce départ n'a pas affecté l'activité de la commission car un remplacement a été pourvu très rapidement en recourant à une prestation dans l'attente de pourvoir le poste.

Tableau 69- les Fonds de secours financiers pour 2019

| | 2018 | | | | 2019 | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|---|-------|---------------|-----------------|---|-------|---------------|---|---|--------|---|
| | Nombre d'octroi | | | Montant total | Nombre d'octroi | | | Montant total | Enseignant.e/ enseignant.e- chercheur.e | | BIATSS | |
| | F | H | Total | | F | H | Total | | F | H | F | H |
| Personnel titulaire | 15 | 3 | 18 | 11 130 € | 19 | 2 | 21 | 11 800 € | 0 | 0 | 19 | 2 |
| Personnel contractuel | 24 | 4 | 28 | 17 418 € | 17 | 7 | 24 | 12 850 € | 2 | 1 | 15 | 6 |
| Total | 39 | 7 | 46 | 28 548 € | 36 | 9 | 45 | 24 650 € | 2 | 1 | 34 | 8 |

Sources : SGAS

Six aides ont été refusées : cinq du fait de solutions alternatives (bons alimentaires ou prestation Lyon 2) et une non éligibilité.

5 agent.es ont présenté deux demandes de soutiens financiers et 1 agent.e a présenté trois demandes.

6 CAS ont été tenues en présentiel et 6 de manière électronique

Précisions sur les bénéficiaires sachant qu'il peut être octroyé plusieurs aides dans une année à un.e même agent.e :

- sur l'ensemble des demandes, 3 ont concerné des personnels enseignant.es contractuels (2 ATER, 1 enseignant.e LRU) ;
- les BIATSS titulaires bénéficiaires : 2 catégorie A, 2 catégorie B 14 sont de catégorie C ;
- les BIATSS contractuels concerné.es : 3 catégorie A, 2 catégorie B et 14 catégorie C.

Les bénéficiaires des fonds de secours sont en grande majorité des personnels de catégorie C.

❖ Bons d'urgence alimentaire

Des bons d'urgence alimentaire sont alloués suite à instruction sociale faite par l'assistante sociale. Elles permettent de faire face à une urgence alimentaire dans un délai plus court qu'un fonds de secours qui emprunte le circuit de traitement financier habituel. Ces bons prennent la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € chacune à utiliser dans une enseigne de supermarchés.

En 2019, 96 bons ont été octroyés, pour un montant de 1920 €, contre 118 bons pour un montant de 2360 € en 2018.

❖ 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 fluides à l'établissement.

En 2018, ces logements ont bénéficié, successivement, après instruction sociale, à la famille de 4 personnels BIATSS, dont 3 femmes avec enfants à charge.

En 2019, le T3 a été occupé à 2 reprises : une première fois avec une famille de 2 personnes durant 7 mois et demi ; et une seconde fois avec une personne durant un mois.

Un couple a eu recours au T4 pour un hébergement durant 4 mois.

Tableau 70 - Les prestations d'action sociale : bénéficiaires et montant des dépenses

| Prestations | 2018 | | | | | 2019 | | | | | E, E-C, Ch. | | BIATSS | | Catégorie | | |
|---|-------------|-------------|-----------|------------|--------------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Nb demandes | Nb agent.es | | | Montant total | Nb demandes | Nb agent.es | | | Montant total | Tit. | Cont. | Tit. | Cont. | A | B | C |
| | | F | H | Total | | | F | H | Total | | | | | | | | |
| Allocation pour Parents Enfants Handicapés | 15 | 7 | 6 | 13 | 24 930,09 € | 10 | 5 | 5 | 10 | 21 621,28 € | 2 | 0 | 7 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| Centres de vacances spécialisés | 3 | 1 | 0 | 1 | 651,39 € | 2 | 1 | 0 | 1 | 532,57 € | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Séjours sans hébergement (centres aérés) | 34 | 12 | 3 | 15 | 2 026,70 € | 69 | 12 | 5 | 17 | 3 014,50 € | 0 | 0 | 13 | 4 | 2 | 5 | 10 |
| Séjours avec hébergement (colonies) | 3 | 1 | 1 | 2 | 297,73 € | 7 | 4 | 0 | 4 | 642,30 € | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Séjours Gites de France | 1 | 1 | 0 | 1 | 103,46 € | 0 | 0 | 0 | 0 | - € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Séjours linguistiques | 0 | 0 | 0 | 0 | - € | 2 | 2 | 0 | 2 | 465,56 € | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Séjours éducatifs (cadre scolaire) | 2 | 1 | 0 | 1 | 47,45 € | 8 | 7 | 1 | 8 | 1 680,15 € | 1 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 7 |
| Garde d'enfants de moins de 4 ans | 23 | 12 | 9 | 21 | 4 500,00 € | 26 | 18 | 3 | 21 | 5 191,17 € | 0 | 2 | 11 | 8 | 1 | 6 | 12 |
| Frais de justice | 5 | 5 | 0 | 5 | 3 000,00 € | 12 | 10 | 2 | 12 | 5 182,87 € | 1 | 2 | 7 | 2 | 0 | 3 | 6 |
| Permis de conduire | 5 | 5 | 0 | 5 | 1 500,00 € | 3 | 2 | 1 | 3 | 750,00 € | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Aide à l'acquisition de matériel cycle études p | 0 | 0 | 0 | 0 | - € | 1 | 1 | 0 | 1 | 215,00 € | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Études supérieures | 20 | 15 | 1 | 16 | 7 800,00 € | 23 | 17 | 2 | 19 | 9 600,00 € | 1 | 1 | 14 | 3 | 1 | 4 | 12 |
| Déménagement | 11 | 6 | 5 | 11 | 5 502,71 € | 40 | 26 | 14 | 40 | 17 843,18 € | 3 | 4 | 14 | 19 | 4 | 12 | 17 |
| Équipement et installation | 27 | 19 | 8 | 27 | 7 419,40 € | 64 | 45 | 19 | 64 | 17 856,44 € | 2 | 4 | 30 | 28 | 5 | 20 | 33 |
| Activités sport. ou culturelles enfants de - de | 46 | 30 | 4 | 34 | 2 640,00 € | 79 | 43 | 8 | 51 | 4 728,00 € | 4 | 1 | 35 | 11 | 7 | 7 | 32 |
| Total | 195 | 115 | 37 | 152 | 60 418,93 € | 346 | 193 | 60 | 253 | 89 323,02 € | 14 | 14 | 146 | 79 | 25 | 58 | 142 |

❖ 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 décomposé en 4 tranches d'INM :

Tableau 71 - Subventions repas selon les tranches d'INM

| INM * *INDICE NOUVEAU MAJORE | PIM (€) | ASIU (€) | REDUCTION TOTALE SUR LE PRIX REPAS (€) |
|------------------------------------|------------|-------------|--|
| T1 : < ou = 360 | 1,26 | 1,47 | 2,73 |
| T2 : entre 361 et 477 | 1,26 | 1,18 | 2,44 |
| T3 : entre 478 et 656 | - | 1,00 | 1,00 |
| T4 : > ou = 657 | - | 0,50 | 0,50 |

La fréquentation des restaurants Universitaires des deux campus a enregistré une légère baisse en 2019 par rapport à 2018.

Le nombre de repas pris est ainsi passé de :

- 4968 (2018) à 4694 (2019) sur Porte des Alpes
- 9364 (2018) à 9053 (2019) sur berges du Rhône.

Tableau 72 - Subventions versées aux restaurants administratifs par l'établissement

| Montant subvention versée A destination du : | 2018 | 2019 |
|---|--------------------|-------------------|
| CROUS de Bron | 8 876,06 € | 8374,68 € |
| CROUS Des Quais | 18 544,39 € | 18794,31 € |
| Autres CROUS | 826,89 € | 1586,65 € |
| Restaurant des Finances | 2 881,92 € | 2530,36 € |
| TOTAL | 31 129,26 € | 31286,00 € |

Tableau 73 - Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

| AUTRES DEPENSES | Remises gracieuses | Adhésion à la fédération FNCAS | Crésus (dossiers surendettement) | Arbre de Noël | Actions sociale, culturelle, activités diverses | Subvention ALP2 | TOTAL |
|--------------------|-----------------------|---|--|------------------|---|--------------------|-------------|
| 2018 | 266,53 € | 876,50 € | 330,00 € | 9 275,79 € | 6 778,40 € | 6 000,00 € | 23 527,22 € |
| 2019 | 00,00 € | 876,50 € | 255,00 € | 13 107,45 € | 5 507,25 € | 6 000,00 € | 25 746,20 € |

❖ Crèche

La crèche EQUAL est située sur le campus de Porte Des Alpes. 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 de 2018 (54 000€) sera augmentée chaque année à partir de 2019 de 6000 € pour s'établir à 72 000 € en 2021.

En 2018, 7 enfants de personnels ont fréquenté en 2018, dont 4 personnels enseignant.es et 3 personnels BIATSS.

En 2019, les personnels dont les enfants ont bénéficié de places de crèche de manière continue qui se répartissent de la façon suivante :

De janvier à juin 2019 : 2 BIATSS (1 femme, cat. A, titulaire et 1 homme cat. C contractuel) ; et 1 MCF homme

De septembre à décembre 2019 : 2 BIATSS femme, cat. C, titulaire ; 1 PR femme ; 1 MCF femme ; 1 ATER homme.

Cession à titre gratuit de matériel informatique réformé de l'établissement :

Les services de l'Université ont mis à disposition de l'action sociale des ordinateurs sortis de l'inventaire, après les avoir reformatés et dotés d'un système d'exploitation gratuit.

En 2018, une campagne de cession de matériel informatique (remis à l'action sociale par la DSI) a permis le don de 18 ordinateurs à 11 agent.es titulaires, 3 agent.es en CDI et 4 agent.es en CDD.

En 2019, deux campagnes de cession de matériel informatique (remis par l'ICOM) ont pu ainsi être organisées :

Une première au printemps, avec le don de 18 ordinateurs à 11 agent.es titulaires, 3 agent.es en CDI et 4 agent.es en CDD ;

Une deuxième à l'automne 2019, avec le don de 36 ordinateurs à 18 agent.es titulaires, 5 agent.es en CDI et 13 agent.es en CDD.

❖ **Entretien avec un psychologue du travail :**

Grâce à un partenariat entre l'Université et la M.G.E.N. (Réseau P.A.S. Prévention, Aide, Suivi) conclu en juillet 2016, l'Université propose à ses personnels de se rendre gratuitement dans un lieu d'écoute hors les murs pour être accompagné.es par un.e psychologue du travail de la MGEN. Cette possibilité est offerte à tous les personnels de l'établissement à raison de 3 entretiens par an.

En 2018, 5 personnels Lyon 2 ont fait appel à ce dispositif.

Depuis 2019, il n'est plus possible d'obtenir de statistiques propres à Lyon 2, les données de la MGEN sont globalisées par ministère au niveau régional.

❖ **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 2018, l'organisation de cet événement s'est déroulé dans de circonstances particulières. La fermeture de l'établissement à la mi-décembre a contraint à un report du spectacle et de distribution des présents à fin janvier 2019. Ce report a eu pour conséquence de réduire le nombre de présent.es au spectacle à 144 personnels et 73 enfants. Quant aux cadeaux, 264 jouets ont été distribués aux enfants de moins de 10 ans ainsi que 72 cartes, d'une valeur de 20 €, pour les 10/12 ans.

Le budget consacré à cette action a été de 11 450,66 €.

En 2019, a été introduite la possibilité de choisir les cadeaux, soit parmi une sélection de jouets sans distinction d'âge, soit en carte cadeaux.

Lors du recensement en octobre, les parents de 102 enfants ont validé une inscription pour bénéficier de cadeaux sans assister au spectacle. Par ailleurs, 507 personnes (249 adultes et 258 enfants) ont manifesté leur souhait d'assister au spectacle. La capacité d'accueil de l'Amphi Culturel étant limité à 431 places, une orientation de certains parents a été proposée en amont vers un espace de convivialité.

Les derniers jours précédents le spectacle, 42 personnes ont annulé leur venue.

Le jour du spectacle 39 personnes ne se sont pas présentées.

Au total, 365 personnes ont assisté au spectacle et partagé un goûter ; et 365 cadeaux ont été offerts.

Le budget consacré à cette action a été de 12 305,86 €.

❖ **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 23 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours. Ce carnet peut être gratuit sous condition de ressources.

En 2018, 79 carnets Champ Libre, dont 9 à titre gratuit, ont été acquis par 22 personnels enseignants et 34 personnels BIATSS.

En 2019, 95 carnets Champ Libre dont 24 à titre gratuit, ont été acquis par 28 personnels enseignants et 45 personnels Biatss.

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

En 2019, 185 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes » ont été vendus (à partir de septembre 2018, c'est 167 tickets cinéma qui avait été vendus).

❖ **Atelier Chorale**

Fin 2019, un atelier chorale a été mis en place rassemblant 10 personnes. Un bilan sera fait en 2020.