

Prévu par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, constitué sur la base d'indicateurs communs à tous les établissements et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020, le Rapport Social Unique dresse un bilan annuel en matière d'effectifs et de recrutement des personnels de l'établissement, contractuels et titulaires, BIATSS comme enseignants et enseignants-chercheurs. Il comprend également un bilan chiffré des actions menées en matière de formation des personnels ou encore d'action sociale. Ces données se rapportent ainsi à 10 thématiques principales qui permettent d'apprécier la situation humaine au regard de l'ensemble de ces données sociales : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.

Le RSU est public, il représente un outil privilégié et un support au dialogue social.

La question de l'égalité femme-homme en constitue désormais un axe central, transversal à l'ensemble des problématiques abordées en lien avec l'ancien et le nouveau plan national d'action 2025-2027 (PNA 25-27) d'égalité professionnelle. Ce nouveau plan a ajouté deux autres priorités à savoir « Agir pour la santé des femmes au travail » et « sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ce plan pérennise également des objectifs de formation pour les personnels, favorise la mixité des métiers et des fonctions, ainsi que des mesures visant à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. A titre d'exemple, l'université Lyon 2 va mettre en place des formations et conférences sur les questions de santé au travail auprès des personnels.

Le document RSU est un outil offrant une mise en perspective des différenciations en matière de rémunérations, de progression dans les carrières professionnelles. Il peut ainsi aider à mieux prendre en considération l'articulation des temps de vie dans le déroulé des carrières, des femmes notamment, et accroître la sensibilisation des commissions de recrutement des personnels dans son ensemble.

Le RSU 2025 présente des indicateurs établis et suivis par l'établissement sur l'évolution desquels des engagements formels ont été pris dans le cadre du projet annuel de performance (PAP) adopté avec le budget initial (BI) et qui donne lieu chaque année également au Rapport annuel de performance (RAP) au moment de la présentation du Compte financier (CF).

Vous en souhaitant bonne lecture,

Christine MORIN-MESSABEL, vice-présidente à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
LES DONNEES SOCIALES COMPAREES	5

CHAPITRE 1 - EMPLOI

A. Les effectifs

❖ Les effectifs globaux	5
❖ Les travailleurs en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi	6
❖ Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	7
❖ Les effectifs du personnel BIATSS	14

B. La démographie du personnel

❖ L'âge	22
❖ L'ancienneté	25

CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant et enseignant-chercheur	26
❖ Le personnel BIATSS	28

CHAPITRE 3 - PARCOURS PROFESSIONNELS

A. Mobilité interne

29

B. Mouvements

29

❖ Mouvements entrants	29
❖ Mouvements sortants	29

C. Promotion et avancement

30

❖ Enseignants et enseignants-chercheurs	30
❖ BIATSS	31

D. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique et congé de formation

33

❖ Les délégations	33
❖ Les CRCT	33
❖ Le congé de formation professionnelle	33

CHAPITRE 4 - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A. La formation des personnels

34

B. L'accompagnement des personnels et conseil à la carrière par la conseillère en évolution professionnelle

35

CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS

A. La masse salariale

37

B. Les vacances et heures complémentaires

38

C. Les primes et indemnités	38
❖ Les primes et indemnités des personnels enseignants-chercheurs	38
❖ Les primes et indemnités des personnels BIATSS	40
D. La rémunération des apprentis	41
E. L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	41
CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL	
A. Le temps de travail	42
B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs	43
C. Le Compte Epargne-Temps	43
D. Le télétravail des personnels BIATSS	44
CHAPITRE 7 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL et PREVENTION DES RISQUES	
A. Le service de médecine du travail	47
B. Prévention et sécurité	47
❖ Les acteurs de la prévention	47
❖ Les registres santé sécurité et danger grave et imminent	47
❖ Les accidents de travail et maladies professionnelles	48
❖ Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	49
❖ Les sollicitations de la cellule d'écoute et d'accompagnement et de la chargée de prévention	49
C. Les congés pour raison de santé	50
D. Les congés maternité, paternité et parental	50
CHAPITRE 8 - DIALOGUE SOCIAL	
A. Les instances	51
B. L'activité syndicale	51
❖ Les heures de décharge	51
C. Les jours de grève	52
CHAPITRE 9 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL et ACTION SOCIALE	
A. L'accompagnement social par l'assistante sociale des personnels	53
B. L'action sociale et culturelle	53
❖ Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS)	54
❖ Les prestations d'action sociale	55
GLOSSAIRE	57

PREAMBULE

❖ Les conditions de retour à l'équilibre (CRE)

Le compte financier 2024 a mis en évidence un dépassement du critère ministériel relatif au rapport entre la masse salariale et les recettes de l'établissement. Ce ratio, qui ne doit pas excéder 85 % selon les nouvelles normes fixées par le ministère, s'est établi à 85,6 % pour notre université, soit un dépassement limité mais suffisant pour déclencher une obligation de remise en conformité. Face à ce constat, l'établissement a été contraint de présenter au Rectorat un plan de redressement financier, désigné sous le terme de « Conditions de Retour à l'Équilibre » (CRE). Ce plan a pour objectif de ramener le ratio masse salariale/recettes en dessous du seuil de 85 % au plus tard en 2028. Il a reçu un avis favorable du Rectorat, ce qui a impliqué un dialogue étroit entre la gouvernance de l'université et les services rectoraux.

La construction de ces CRE a nécessité un travail approfondi avec l'ensemble des directions et des composantes, afin d'évaluer la faisabilité et les modalités de mise en œuvre des mesures envisagées. Parmi les décisions actées figure la suppression de 10 postes de BIATSS et de 5 postes d'enseignants, échelonnée sur plusieurs années, afin de limiter l'impact humain et organisationnel de ces ajustements.

Ces mesures, bien que difficiles, s'inscrivent dans une démarche de responsabilité financière visant à garantir la pérennité et la capacité d'action de l'établissement sur le long terme. Elles s'inscrivent également dans une ambition de préservation du service public et de l'emploi.

❖ Malgré des difficultés financières, l'année 2025 a été marquée par la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS

Dans le cadre de sa politique de revalorisation des régimes indemnitaires, l'université a conduit un travail approfondi, débuté en 2022, visant à améliorer l'attractivité et la reconnaissance des personnels BIATSS au travers du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE).

Ce chantier s'est déployé en deux phases successives et a concerné toutes les catégories (A, B et C) : une première revalorisation, approuvée par le conseil d'administration en juin 2023 et mise en œuvre à compter du 1er juillet 2023, a permis d'engager une hausse significative des montants indemnitaires. Une seconde étape, correspondant à la cible définitive du nouveau référentiel indemnitaire, a quant à elle été intégrée à la paie des agents à compter de janvier 2025, parachevant ainsi le processus de convergence vers une rémunération plus équitable et mieux alignée sur les responsabilités exercées par l'ensemble des personnels concernés.

❖ La sécurité numérique, un enjeu pour les personnels de l'université

La sécurité numérique est devenue un enjeu majeur pour les administrations publiques aujourd'hui pour prévenir d'éventuelles cyberattaques. Ainsi, l'établissement s'est doté d'un programme de sensibilisation à destination de l'ensemble de ses personnels. En 2025, un cycle de formations sur les enjeux de la sécurité numérique a donc été organisé pour identifier les bonnes pratiques et ainsi protéger les données personnelles et professionnelles. Le programme s'est composé de formations en e-learning, escape games, certification PIX et interventions du responsable de la sécurité des systèmes d'information et du délégué à la protection des données. Le 11 février 2025, le « Safer internet Day » a pu avoir lieu sur les 2 campus.

LES DONNEES SOCIALES COMPAREES

CHAPITRE 1 - EMPLOI

➤ A. Les effectifs

Le plafond global d'emplois voté par le Conseil d'administration est de 1872 ETPT dont 1549 sous plafond Etat et 323 financés hors SCSP (Cf. délibération n°2026-09 ayant pour objet le CF 2025).

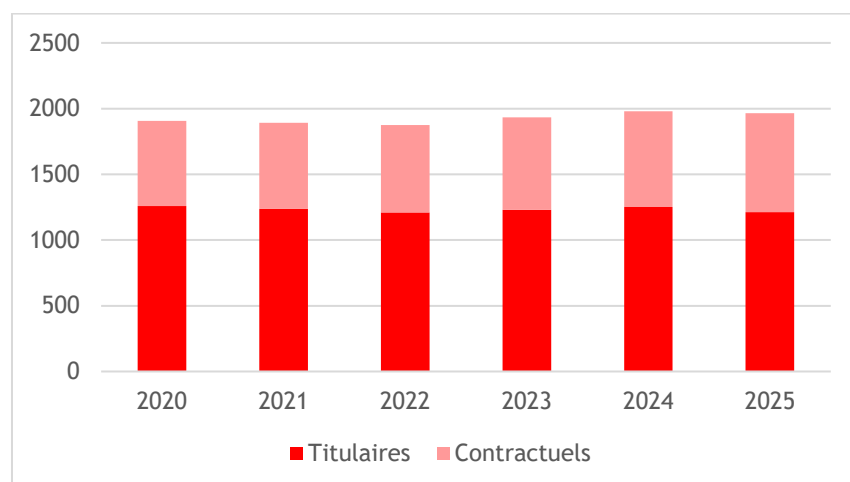
❖ Les effectifs globaux

Tableau n° 1 - Effectifs physiques globaux répartis selon le statut des personnels

Effectifs physiques	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	994	57,3%	1025	55,7%	1014	56,3%
Titulaires	665	54,1%	677	54,1%	662	53,9%
Contractuels	329	63,8%	348	58,9%	352	60,8%
BIATSS	939	70,1%	955	70,3%	950	68,9%
Titulaires	564	69,3%	574	69,7%	551	70,1%
Contractuels	375	71,2%	381	71,1%	399	67,4%
Ensemble	1933	63,5%	1980	62,7%	1964	62,4%
Titulaires	1229	61,1%	1251	61,2%	1213	61,3%
Contractuels	704	67,8%	729	65,3%	751	64,3%

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

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs titulaires et contractuels depuis 2020



Source : Siham

Tableau n° 2 - Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) répartis selon le statut des personnels

ETP	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	963,9	57,2%	991,6	55,6%	979,1	56,4%
Titulaires	659,6	54,0%	670,7	53,9%	654,5	53,9%
Contractuels	304,3	64,3%	320,9	59,2%	324,6	61,5%
BIATSS	893,8	69,3%	910,2	69,4%	908	68,1%
Titulaires	547,6	68,9%	556,8	69,1%	535,2	69,5%
Contractuels	346,2	69,8%	353,4	69,8%	372,8	66,0%
Ensemble	1857,7	63,0%	1901,8	62,2%	1887,1	62,0%
Titulaires	1207,2	60,8%	1227,5	60,8%	1189,7	60,9%
Contractuels	650,5	67,3%	674,3	64,7%	697,4	63,9%

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

Tableau n° 3 - Effectifs globaux répartis selon les deux campus principaux

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	637	59,2%	377	51,5%	0	0,0%	1014	56,3%
Titulaires	361	57,9%	301	49,2%	0	0,0%	662	53,9%
Contractuels	276	60,9%	76	60,5%	0	0,0%	352	60,8%
BIATSS	617	72,3%	320	62,2%	13	76,9%	950	68,9%
Titulaires	363	74,7%	186	60,8%	2	100,0%	551	70,1%
Contractuels	254	68,9%	134	64,2%	11	72,7%	399	67,4%
Ensemble	1254	65,6%	697	56,4%	13	76,9%	1964	62,4%
Titulaires	724	66,3%	487	53,6%	2	100,0%	1213	61,3%
Contractuels	530	64,7%	210	62,9%	11	72,7%	751	64,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

❖ Les travailleurs en situation de handicap et Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois était de 5,16% en 2025 (99 personnes dont 79 femmes et 20 hommes contre 94 personnes en 2024).

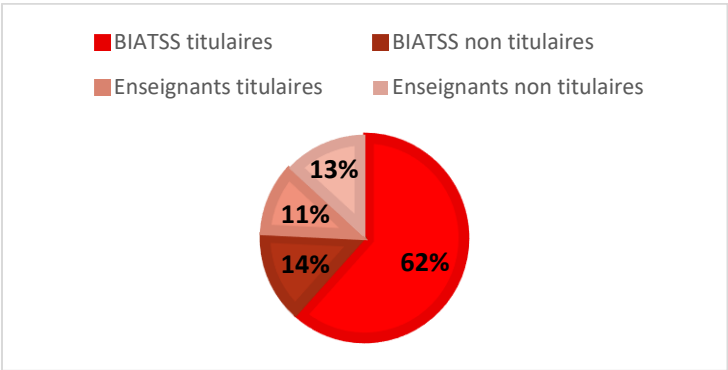
Tableau n° 4 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2025

Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnels BIATSS titulaires	Femmes	53	15	12	26
	Hommes	8	2	2	4
	Sous-Total	61	17	14	30
Personnels BIATSS non titulaires	Femmes	7	2	2	3
	Hommes	7	2	3	2
	Sous-Total	14	4	5	5
Personnels enseignants titulaires	Femmes	9	9		
	Hommes	2	2		
	Sous-Total	11	11		
Personnels enseignants non titulaires	Femmes	10	10		
	Hommes	3	3		
	Sous-Total	13	13		

Source : Service ETAS (DRHAS)

Nous constatons toujours une sur-représentation du personnel BIATSS (76 %) par rapport au personnel enseignant (24%) parmi les agents s'étant déclarés en situation de handicap. La politique volontariste de la Direction des ressources humaines pour le recrutement et la déclaration des agents RQTH a permis une augmentation de la liste des BOE.

Graphique n° 2 - Répartition des travailleurs handicapés par statut (en 2025)



Source : Service ETAS (DRHAS)

❖ Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs

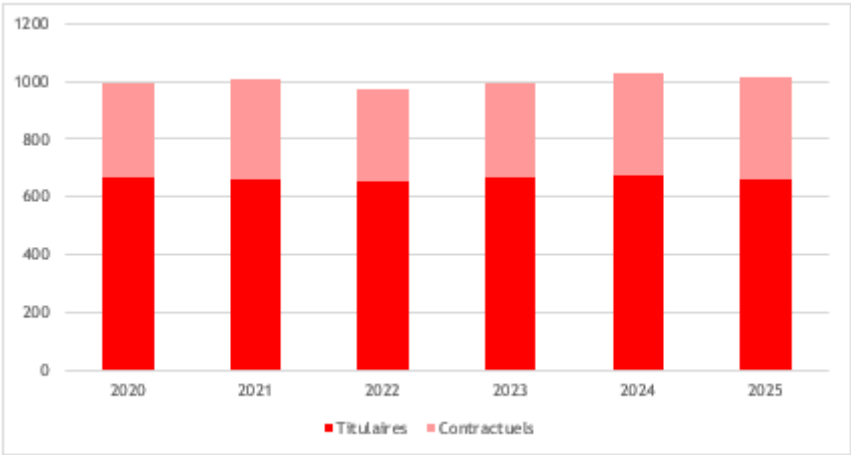
Tableau n° 5 - Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Tableau n° 5 - Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs par statut						
Effectif	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	665	54,1%	677	54,1%	662	53,9%
Contractuels	329	63,8%	348	58,9%	352	60,8%
Ensemble	994	57,3%	1025	55,7%	1014	56,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 3 - Evolution des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs par statut



Source : Siham

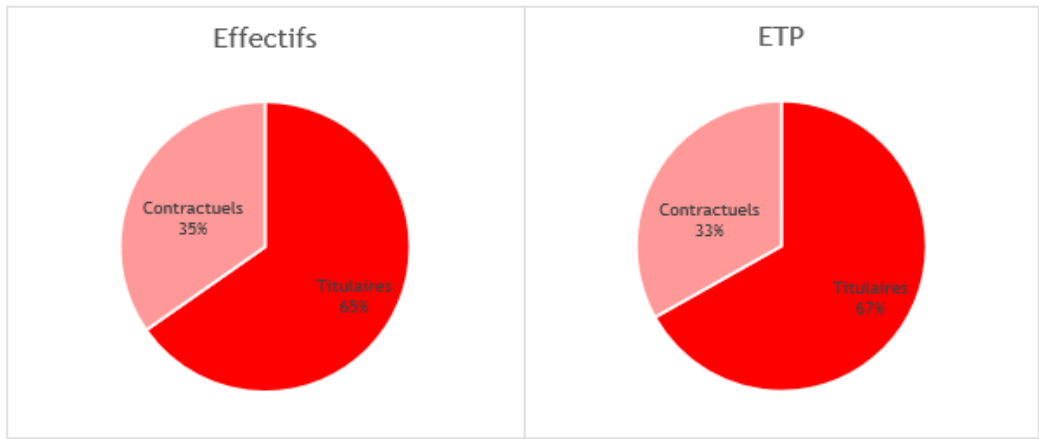
Tableau n° 6 - Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Effectif	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	659,6	54,0%	670,7	53,9%	654,5	53,9%
Contractuels	304,3	64,3%	320,9	59,2%	324,6	61,5%
Ensemble	963,9	57,2%	991,6	55,6%	979,1	56,4%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 4 : Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par statut, en effectifs et ETP



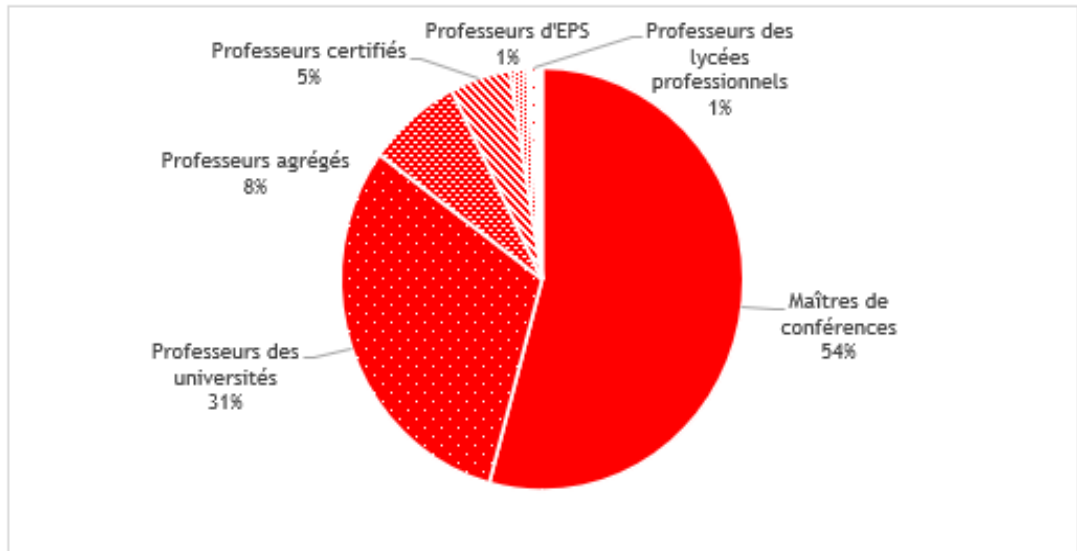
Source : Silham

Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires :

Tableau n° 7 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Effectifs titulaires	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	104	58,7%	105	60,0%	99	57,6%
Professeurs agrégés	51	49,0%	54	51,9%	50	50,0%
Professeurs certifiés	36	77,8%	33	81,8%	32	78,1%
Professeurs d'EPS	9	22,2%	9	22,2%	9	22,2%
Professeurs des lycées professionnels	8	75,0%	9	66,7%	8	62,5%
Enseignants - chercheurs	561	53,3%	572	53,0%	563	53,3%
Maîtres de conférences	366	59,0%	371	59,0%	359	58,8%
Professeurs des universités	195	42,6%	201	41,8%	204	43,6%
Ensemble	665	54,1%	677	54,1%	662	53,9%

Graphique n° 5 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps



Source : Silham

Tableau n° 8 - Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par grade

Effectifs titulaires	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Maîtres de conférences	366	59,0%	371	59,0%	359	58,8%
Maîtres de conférences - hors classe	130	58,5%	129	58,1%	128	56,3%
Maîtres de conférences - classe normale	236	59,3%	242	59,5%	231	60,2%
Professeurs des universités	195	42,6%	201	41,8%	204	43,6%
Professeurs des universités - classe exceptionnelle	52	38,5%	53	34,0%	55	38,2%
Professeurs des universités - 1ère classe	66	34,8%	76	42,1%	76	43,4%
Professeurs des universités - 2ème classe	77	51,9%	72	47,2%	73	47,9%
Ensemble	561	53,3%	572	53,0%	563	53,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 9 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par affectation

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Laboratoires	174	65,5%	178	57,3%	196	57,7%
UFR des langues et Centre de langues	155	65,2%	157	66,2%	143	65,0%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	106	56,6%	106	54,7%	103	57,3%
UFR Temps et territoires	95	52,6%	99	50,5%	95	54,7%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	77	50,6%	80	51,3%	79	49,4%
Institut de psychologie	69	66,7%	75	64,0%	71	64,8%
UFR des sciences économiques et de gestion	68	55,9%	72	51,4%	70	55,7%
Institut de la communication	59	42,4%	60	43,3%	62	45,2%
Faculté de droit JVD	49	57,1%	52	59,6%	52	59,6%
Institut universitaire de technologie Lumière	45	37,8%	46	39,1%	46	39,1%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	40	45,0%	41	48,8%	39	48,7%
Centre international d'études françaises	29	75,9%	31	77,4%	30	76,7%
Institut d'études du travail de Lyon	15	60,0%	15	60,0%	15	53,3%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	13	23,1%	13	23,1%	13	23,1%
Total	994	57,3%	1025	55,7%	1014	56,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 10 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par section du Conseil National des Universités

Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaires			Contractuels	Ensemble
	Maîtres de conf.	Prof. des univ.	Total titulaires	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	16	9	25	2	27
02 - Drt. publ.	10	5	15	3	18
03 - Hist. drt. & inst.	1		2		2
04 - Sc. politique	12	5	17	3	20
05 - Sc. économiques	25	15	40	2	42
06 - Sc. de gestion & mgmt	15	9	24	2	26
07 - Sc. du langage	11	8	19		19
08 - Lang. & litt. anc.	6	3	9		9
09 - Lang. & litt. franc.	14	9	23	1	24
10 - Litt. comparées	2	1	3		3
11 - Études anglophones	25	12	37	1	38
12 - Études germ. & scand.	6	3	9		9
13 - Études slaves & baltes	1		1		1
14 - Études romanes	16	9	25		25
15 - Lang. & litt. autres	7	3	10	1	11
16 - Psychologie & ergo.	37	27	64	5	69
17 - Philosophie		1	1		1
18 - Arts	20	8	28	5	33
19 - Socio., démographie	21	10	31	3	34
20 - Anth., eth., préhis.	11	7	18	2	20
21 - His. & civ. : ancien	13	10	23	1	24
22 - His. & civ. : cont.	15	10	24	2	26
23 - Géo. phys. & autres	14	7	21	1	22
24 - Amén. espace, urbain	3	3	6	1	7
26 - Maths. appliqués	4	3	7		7
27 - Informatique	17	11	28	4	32
61 - Génie informatique	2	2	4		4
62 - Energ., génie procé.	1		1		1
69 - Neurosciences	1		1		1
70 - Sc. de l'éducation & form.	18	8	26	6	32
71 - Sc. info. communic.	15	6	21	5	26
Total	359	204	563	50	613

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 11 - Répartition des effectifs enseignants titulaires par section 2nd degré

Section 2nd degré	Effectifs titulaires		
	2023	2024	2025
ALLEMAND	4	4	4
ANGLAIS	24	25	24
ARABE	2	2	2
ARTS PLASTIQUES	1	1	1
BIOCHIM.-GENIE BIO	0	1	0
COMPT BURE	1	1	0
ECO.GE.CG	2	2	2
ECONOMIE GEST.	10	10	10
EDUCAT. MUSICALE	5	5	4
EDUCAT.PHYS.SPORT	12	12	12
ESPAGNOL	4	5	5
GENIE MECA.-MECAN.	2	1	1
HISTOIRE-GEO.	1	1	1
INFORM. ET GEST.	2	2	2
ITALIEN	1	1	1
LET ANGL	3	3	2
LET. CLASSIQ.-GRAM	1	1	1
LETTRES MODERNES	14	14	13
MATHEMATIQUES	4	4	4
PHILOSOPHIE	2	2	1
PHYSIQUE - CHIMIE	1	1	1
SC. ECO. ET SOCIAL	6	5	6
SCIEN.PHY.-PHY.APP	1	1	1
NON RENSEIGNEE	1	1	1
Ensemble	104	105	99

Source : Siham

Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

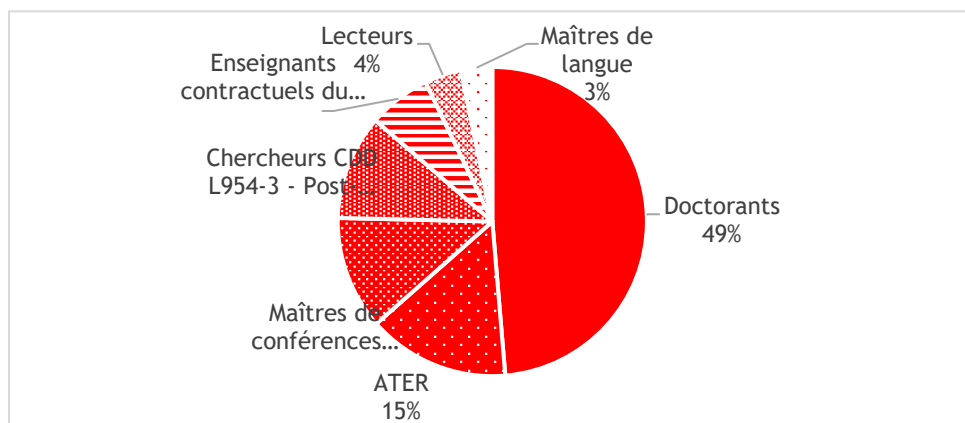
Tableau n° 12 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat

Effectifs contractuels	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	56	64,3%	62	69,4%	55	69,1%
CDI	4	50,0%	9	66,7%	9	66,7%
Enseignants contractuels du 2nd degré	24	66,7%	23	52,2%	22	59,1%
Lecteurs	13	76,9%	14	85,7%	13	69,2%
Maîtres de langue	15	53,3%	16	81,3%	11	90,9%
Enseignants - chercheurs	273	63,7%	286	56,6%	297	59,3%
ATER	62	64,5%	60	55,0%	50	70,0%
Chercheurs CDD L954-3 - Post-doctorants	22	86,4%	31	51,6%	37	64,9%
Doctorants	152	62,5%	151	58,9%	164	56,1%
Maîtres de conférences associés à mi-temps	35	54,3%	40	55,0%	40	52,5%
Chaires de professeurs juniors	2	50,0%	4	50,0%	6	66,7%
Ensemble	329	63,8%	348	58,9%	352	60,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 6 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat



Source : Siham

Tableau n° 13 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par statut d'origine

Effectifs Enseignants vacataires	22/23		23/24		24/25	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Agent publique titulaire ou contractuel	618	51,3%	636	49,8%	650	48,2%
Salarié du secteur privé/associatif	607	46,1%	649	50,4%	609	52,4%
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	435	56,3%	465	57,2%	482	54,8%
Conférencier 2A	119	42,0%	166	42,8%	221	46,6%
Etudiant du 3ème cycle	147	57,1%	139	59,0%	132	66,7%
CDD L954-3	111	62,2%	116	62,1%	119	63,0%
Doctorant Lyon 2	103	59,2%	105	64,8%	111	59,5%
Dirigeant d'entreprise	88	34,1%	95	32,6%	86	31,4%
BIATSS contractuel ou fonctionnaire Lyon 2	67	76,1%	58	69,0%	54	66,7%
Intermittent du spectacle	62	50,0%	59	45,8%	52	46,2%
Retraité	26	50,0%	35	48,6%	31	54,8%
Total	2 383	51,7%	2 523	52,2%	2 547	52,3%

Source : OSE (années universitaires)

Tableau n° 14 - Répartition des HETD enseignants vacataires par statut d'origine

HETD Enseignants vacataires	22/23		23/24		24/25	
	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes
Agent public titulaire ou contractuel	20 096	47,5%	21 735	46,2%	20 569	43,4%
Salarié du secteur privé/associatif	22 905	45,4%	23 870	48,6%	23 153	48,3%
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	21 430	58,5%	20 878	58,3%	21 377	53,9%
Conférencier 2A	2 029	42,3%	2 443	40,3%	3 315	40,9%
Etudiant du 3ème cycle	5 891	55,2%	5 522	56,6%	4 769	68,1%
CDDL954-3	4 854	63,4%	5 417	58,7%	5 336	55,6%
Doctorant Lyon 2	4 431	57,6%	4 319	64,6%	4 513	59,9%
Dirigeant d'entreprise	3 073	27,0%	3 393	25,6%	3 168	26,0%
BIATSS contractuel ou fonctionnaire Lyon 2	2 295	81,0%	1 948	74,6%	1 553	75,0%
Intermittent du spectacle	2 161	45,4%	2 344	48,9%	2 040	48,4%
Retraité	1 121	54,3%	976	53,7%	1 071	58,4%
Total	90 287	51,5%	92 845	51,6%	90 864	50,1%

Source : OSE (années universitaires)

Tableau n° 15 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par affectation

Effectifs Enseignants vacataires	22/23		23/24		24/25	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Faculté de droit JVD	296	50,0%	337	52,8%	377	51,7%
Institut de psychologie	316	69,6%	328	72,0%	325	72,3%
Institut universitaire de technologie Lumière	244	43,4%	311	42,1%	298	37,6%
UFR Temps et territoires	245	46,5%	279	49,1%	272	51,8%
Institut de la communication	251	43,0%	278	45,7%	264	46,6%
UFR des sciences économiques et de gestion	200	35,5%	195	39,5%	221	40,3%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	226	54,9%	193	52,3%	205	54,6%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	194	54,1%	197	50,8%	197	53,8%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	156	60,3%	170	60,0%	172	61,0%
UFR des langues et Centre de langues	145	66,2%	125	64,8%	122	54,9%
Institut d'études du travail de Lyon	69	36,2%	64	43,8%	60	38,3%
Centre international d'études françaises	51	78,4%	46	78,3%	41	78,0%
Direction Sciences et Société (DSS)	29	62,1%	43	51,2%	36	52,8%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	33	24,2%	34	26,5%	34	29,4%
Direction des relations internationales (DRI)	46	56,5%	47	55,3%	32	68,8%
Institut de formation syndicale	11	72,7%	10	50,0%	7	42,9%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	7	42,9%	6	50,0%	6	50,0%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED)			1	0,0%		
Total	2 383	51,7%	2 523	52,2%	2 547	52,3%

Source : OSE (années universitaires)

Tableau n° 16 - Répartition des HETD enseignants vacataires par affectation

HETD Enseignants vacataires	22/23		23/24		24/25	
	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes
Faculté de droit JVD	9 776	45,1%	10 294	48,6%	10 100	49,0%
Institut de psychologie	9 710	67,1%	10 388	67,8%	9 696	65,5%
Institut universitaire de technologie Lumière	13 356	41,5%	15 655	44,0%	16 049	39,6%
UFR Temps et territoires	5 884	48,5%	7 564	54,5%	6 719	52,2%
Institut de la communication	9 485	41,0%	9 349	41,8%	9 727	42,0%
UFR des sciences économiques et de gestion	4 806	36,0%	4 318	40,7%	4 611	41,2%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	8 148	54,9%	6 006	50,5%	6 631	52,3%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	5 678	48,0%	6 283	42,2%	5 681	46,1%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	4 670	56,1%	5 030	54,3%	5 296	56,1%
UFR des langues et Centre de langues	8 261	72,2%	6 597	68,2%	5 889	57,9%
Institut d'études du travail de Lyon	1 509	33,2%	1 241	31,3%	1 282	27,1%
Centre international d'études françaises	3 776	79,8%	4 068	88,6%	3 946	88,4%
Direction Sciences et Société (DSS)	307	43,2%	928	35,8%	479	28,9%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	2 476	32,3%	2 648	29,1%	2 648	30,0%
Direction des relations internationales (DRI)	1 846	56,1%	1 790	47,9%	1 527	57,4%
Institut de formation syndicale	317	38,4%	374	32,5%	239	18,9%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	284	56,4%	296	59,5%	346	62,4%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED)			20	0,0%		
Total	90 287	51,5%	92 845	51,6%	90 864	50,1%

Source : OSE (années universitaires)

❖ Les effectifs du personnel BIATSS

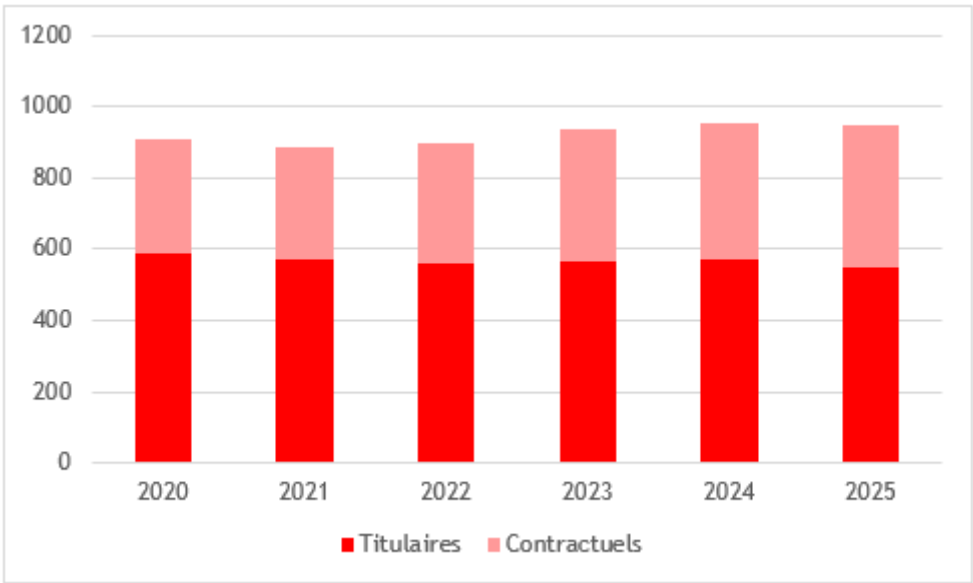
Tableau n° 17 - Effectifs du personnel BIATSS par statut

Effectifs BIATSS	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	564	69,3%	574	69,7%	551	70,1%
Contractuels	375	71,2%	381	71,1%	399	67,4%
Ensemble	939	70,1%	955	70,3%	950	68,9%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 7 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2020



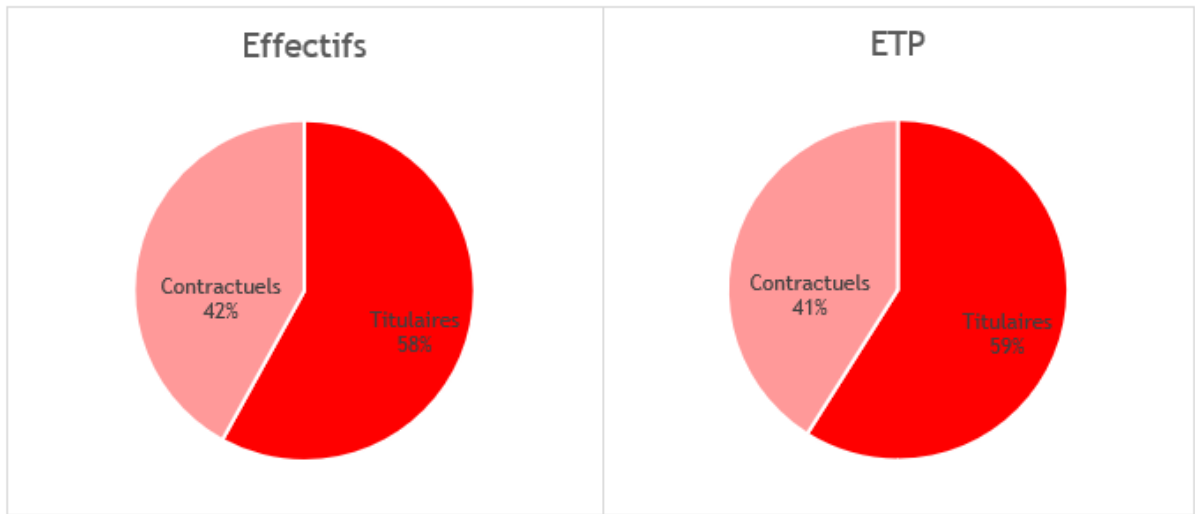
Source : Siham

Tableau n° 18 - Effectifs du personnel BIATSS en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut

ETP	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	547,6	68,9%	556,8	69,1%	535,2	69,5%
Contractuels	346,2	69,8%	353,4	69,8%	372,8	66,0%
Ensemble	893,8	69,3%	910,2	69,4%	908	68,1%

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

Graphique n° 8 - Répartition du personnel BIATSS par statut, en effectifs physiques et en ETP



Source : Siham

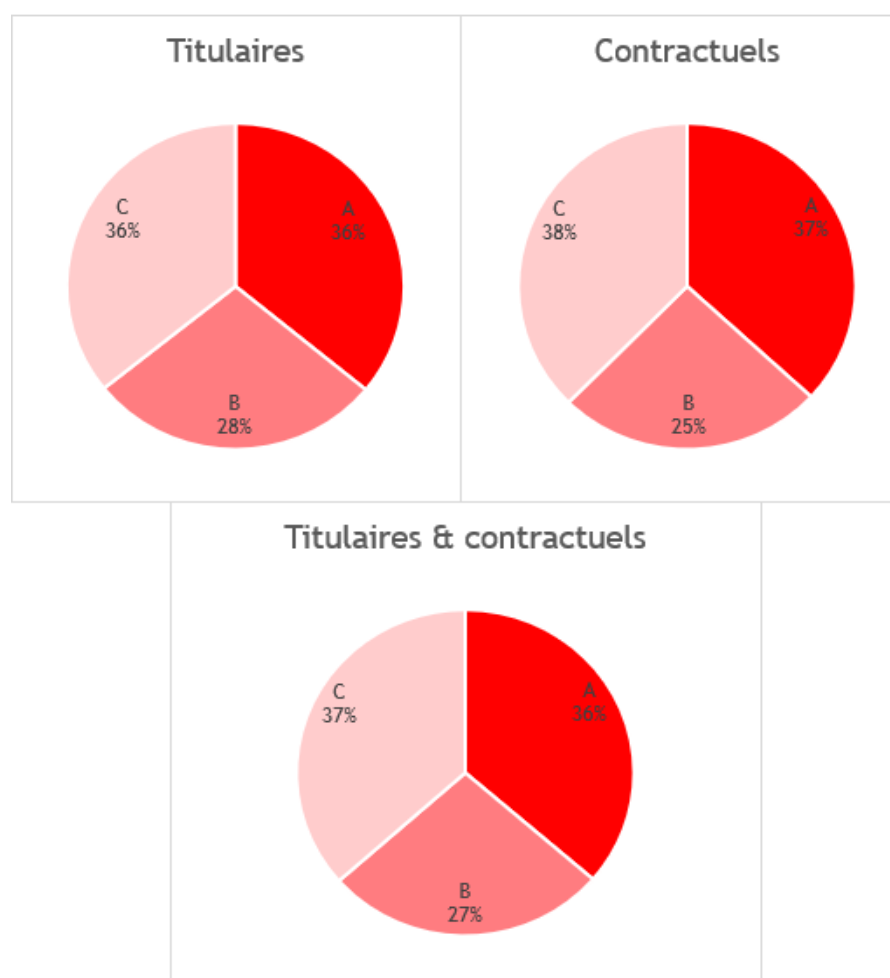
Tableau n° 19 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent)

Effectifs BIATSS		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires		564	69,3%	574	69,7%	551	70,1%
	A	188	62,2%	195	64,1%	198	64,6%
	B	150	68,7%	161	68,9%	156	69,2%
	C	226	75,7%	218	75,2%	197	76,1%
Contractuels		375	71,2%	381	71,1%	399	67,4%
	A	139	67,6%	140	65,7%	147	62,6%
	B	93	67,7%	100	68,0%	102	62,7%
	C	143	76,9%	141	78,7%	150	75,3%
Ensemble		939	70,1%	955	70,3%	950	68,9%
	A	327	64,5%	335	64,8%	345	63,8%
	B	243	68,3%	261	68,6%	258	66,7%
	C	369	76,2%	359	76,6%	347	75,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

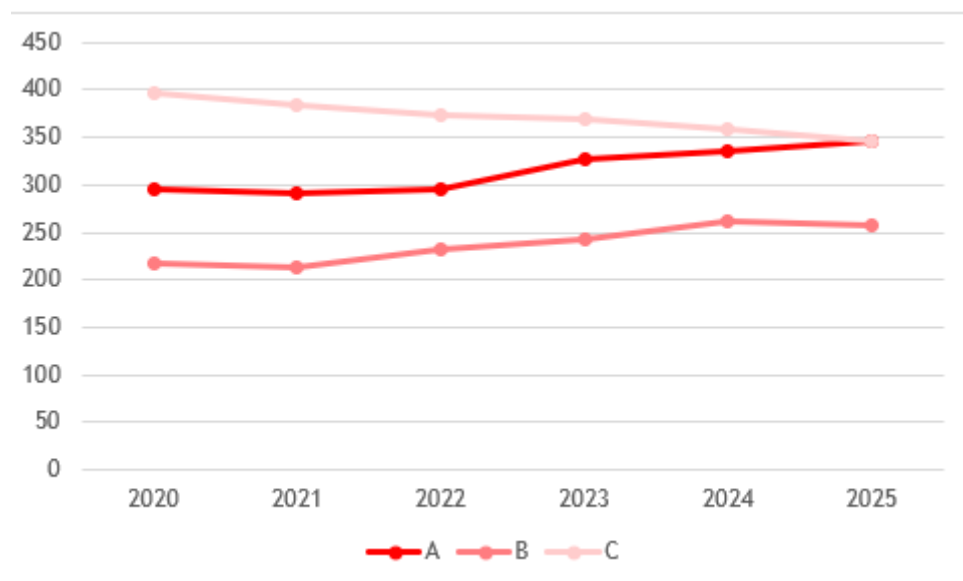
Source : Siham

Graphique n° 9 - Répartition des effectifs BIATSS par statut et catégorie



Source : Siham

Graphique n° 10 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2020



Source : Siham

Tableau n° 20 - Répartition des personnels BIATSS selon leur composante d'affectation

Effectifs BIATSS	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Institut universitaire de technologie Lumière	54	75,9%	54	79,6%	50	84,0%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	29	79,3%	29	79,3%	30	73,3%
UFR des sciences économiques et de gestion	29	75,9%	29	82,8%	28	78,6%
Institut de la communication	22	68,2%	23	73,9%	22	72,7%
Institut de psychologie	24	75,0%	24	75,0%	22	72,7%
Faculté de droit JVD	18	83,3%	21	81,0%	21	76,2%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	20	90,0%	21	76,2%	20	85,0%
UFR Temps et territoires	16	87,5%	18	83,3%	20	80,0%
UFR des langues et Centre de langues	18	83,3%	20	80,0%	17	82,4%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	14	85,7%	13	84,6%	16	62,5%
Centre international d'études françaises	9	77,8%	8	87,5%	8	75,0%
Institut d'études du travail de Lyon	5	60,0%	5	100,0%	5	100,0%
Institut de formation syndicale	2	100,0%	3	100,0%	2	100,0%
Ensemble	260	78,8%	268	80,2%	261	78,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 21 - Répartition des personnels BIATSS selon leur service commun ou central d'affectation

Effectifs BIATSS	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Direction de l'immobilier (DIMMO)	150	54,0%	151	53,0%	151	52,3%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	95	75,8%	102	74,5%	105	69,5%
Service commun de documentation (SCD)	65	81,5%	64	79,7%	62	79,0%
Direction de la formation (DF)	67	70,1%	61	72,1%	61	70,5%
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	54	90,7%	55	85,5%	57	91,2%
Direction des systèmes d'information (DSI)	54	14,8%	53	15,1%	52	15,4%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	47	68,1%	46	65,2%	48	64,6%
Direction sciences et société (DSS)	39	69,2%	43	74,4%	40	72,5%
Direction des relations internationales (DRI)	28	85,7%	27	85,2%	29	82,8%
Direction des affaires financières (DAF)	20	80,0%	21	71,4%	22	72,7%
Agence comptable	17	88,2%	19	89,5%	20	85,0%
Direction de la communication et de l'évènementiel (DIRCOME)	14	64,3%	15	66,7%	15	73,3%
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	15	60,0%	14	64,3%	13	61,5%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	6	50,0%	6	66,7%	6	66,7%
Direction générale des services (DGS)	4	100,0%	5	100,0%	3	66,7%
Présidence	2	100,0%	3	100,0%	3	100,0%
Médecine de prévention des personnels (MPP)	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%
Ensemble	679	66,7%	687	66,4%	689	65,5%

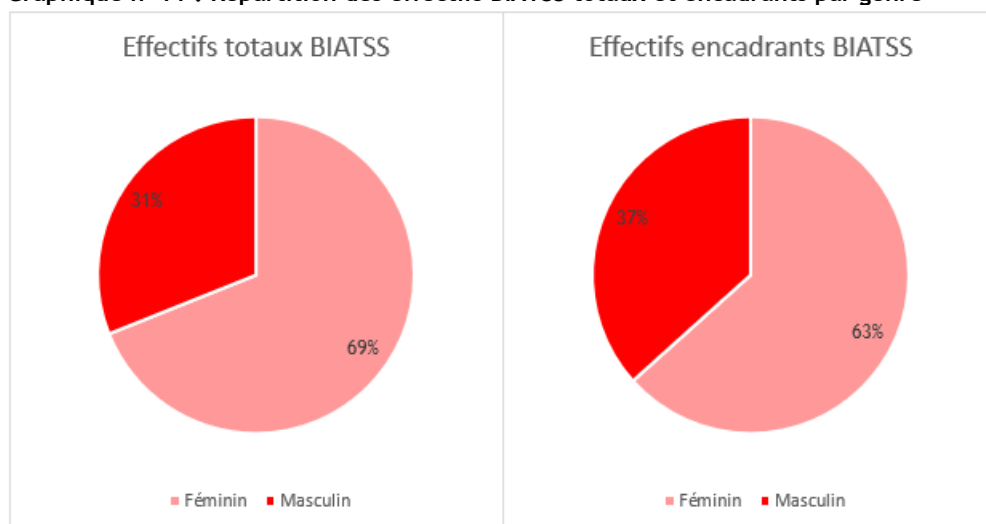
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'encadrement :

Les postes d'encadrants représentent 16,9% de l'effectif total des BIATSS avec 63% de femmes et 37% d'hommes. La proportion d'hommes sur des postes d'encadrement reste sur-représentée par rapport à la composition de l'effectif total de BIATSS.

Graphique n° 11 : Répartition des effectifs BIATSS totaux et encadrants par genre



Source : Siham

LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES :

Selon la filière

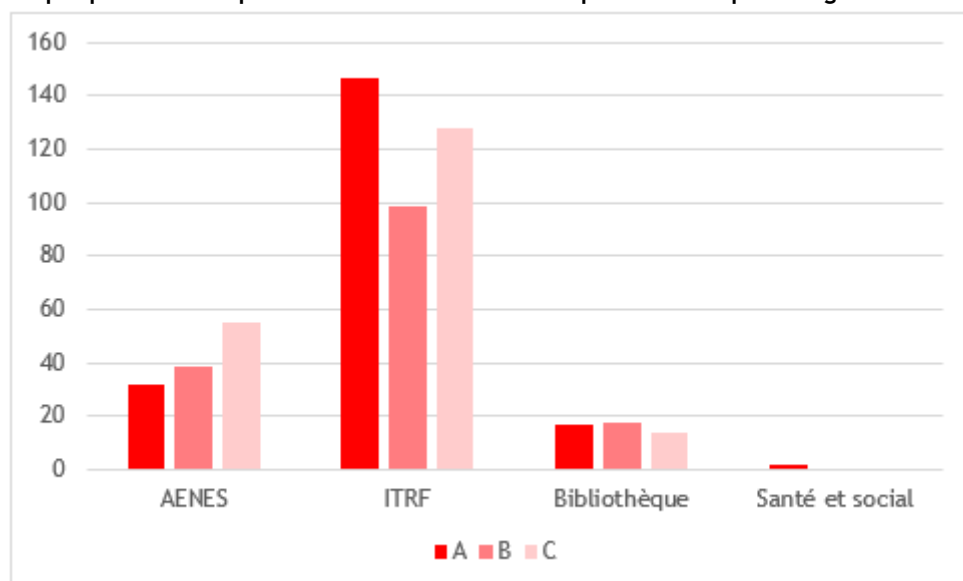
Tableau n° 22- Répartition des BIATSS titulaires par filière et catégorie

Effectifs titulaires		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
AENES		133	83,5%	136	86,8%	126	85,7%
	A	27	70,4%	31	80,6%	32	75,0%
	B	38	81,6%	42	83,3%	39	84,6%
	C	68	89,7%	63	92,1%	55	92,7%
ITRF		378	63,2%	387	62,8%	374	63,9%
	A	141	57,4%	146	58,2%	147	59,9%
	B	94	62,8%	101	62,4%	99	62,6%
	C	143	69,2%	140	67,9%	128	69,5%
Bibliothèque		50	76,0%	50	76,0%	49	75,5%
	A	17	82,4%	17	82,4%	17	82,4%
	B	18	72,2%	18	72,2%	18	72,2%
	C	15	73,3%	15	73,3%	14	71,4%
Santé et social		3	100%	1	100%	2	100%
	A	3	100%	1	100%	2	100%
Ensemble		564	69,3%	574	69,7%	551	70,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

- La filière des AENES

Tableau n° 23 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps et catégorie

Effectifs titulaires AENES		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Directeur Général	A	1	100,0%	1	100,0%	1	0,0%
Agent Comptable	A	0		1	100,0%	1	100,0%
Administrateur ENES	A	1	100,0%	1	100,0%	2	100,0%
Attaché AENES	A	25	68,0%	28	78,6%	28	75,0%
Secrétaire AENES	B	38	81,6%	42	83,3%	39	84,6%
Adjoint AENES	C	68	89,7%	63	92,1%	55	92,7%
Ensemble		133	83,5%	136	86,8%	126	85,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière ITRF

Tableau n° 24 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps et catégorie

Effectifs titulaires ITRF		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
IGR RF	A	11	63,6%	12	66,7%	13	61,5%
IGE RF	A	102	55,9%	102	56,9%	107	58,9%
ASI RF	A	28	60,7%	32	59,4%	27	63,0%
Technicien RF	B	94	62,8%	101	62,4%	99	62,6%
Adjoint Technique RF	C	143	69,2%	140	67,9%	128	69,5%
Ensemble		378	63,2%	387	62,8%	374	63,9%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 25 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP (Branche d'activité professionnelle) et catégorie

Effectifs titulaires ITRF		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
BAP D		4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
	A	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
BAP E		43	9,3%	40	10,0%	37	10,8%
	A	39	10,3%	35	11,4%	33	12,1%
	B	4	0,0%	5	0,0%	4	0,0%
BAP F		41	53,7%	42	59,5%	39	56,4%
	A	24	66,7%	25	72,0%	23	69,6%
	B	10	30,0%	12	41,7%	11	36,4%
	C	7	42,9%	5	40,0%	5	40,0%
BAP G		64	35,9%	66	36,4%	64	37,5%
	A	6	66,7%	7	57,1%	7	57,1%
	B	11	9,1%	11	9,1%	11	9,1%
	C	47	38,3%	48	39,6%	46	41,3%
BAP J		226	83,6%	235	80,4%	230	81,7%
	A	68	82,4%	75	77,3%	80	78,8%
	B	69	79,7%	73	78,1%	73	78,1%
	C	89	87,6%	87	85,1%	77	88,3%
Ensemble		378	63,2%	387	62,8%	374	63,9%

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

- La filière des bibliothèques

Tableau n° 26 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps et catégorie

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Conservateur des Bibliothèques	A	9	88,9%	9	88,9%	9	88,9%
Bibliothécaire	A	8	75,0%	8	75,0%	8	75,0%
Bibliothécaire assistant	B	18	72,2%	18	72,2%	18	72,2%
Magasinier des Bibliothèques	C	15	73,3%	15	73,3%	14	71,4%
Ensemble		50	76,0%	50	76,0%	49	75,5%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière médico-sociale

Tableau n° 27 - Répartition des BIATSS titulaires filière Médico-sociale par corps et catégorie

Effectifs titulaires filière santé et sociale		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Infirmier	A	2	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Assistant service social AE	A	1	100,0%	0		1	100,0%
Ensemble		3	100,0%	1	100,0%	2	100,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS :

Tableau n° 28 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat

Effectifs contractuels besoins permanents		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDI		96	69,8%	106	77,4%	117	73,5%
CDD permanent		184	71,2%	191	66,0%	197	65,0%
BOE & PACTE		4	75,0%	1	100,0%	3	66,7%
Ensemble		284	70,8%	298	70,1%	317	68,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 29 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents par type de contrat

Effectifs contractuels besoins non permanents		2023		2024		2025	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDD - Accroissement temporaire d'activité		6	66,7%	6	66,7%	5	60,0%
CDD - Remplacement momentané		27	70,4%	12	83,3%	14	85,7%
CDD - Vacance temporaire		3	33,3%	5	80,0%	3	66,7%
CDD - Apprenti		9	55,6%	12	83,3%	11	54,5%
CDD L954-3		26	73,1%	28	60,7%	30	56,7%
CDD - Contrat de projet		20	90,0%	20	85,0%	19	68,4%
Ensemble		91	72,5%	83	74,7%	82	64,6%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ B. La démographie du personnel

❖ L'âge

Tableau n° 30 - Âge moyen du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge moyen	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	50,4	51,6	51,0	49,1	48,5	48,9	49,7	50,5	50,0
A	50,4	51,6	51,0	49,4	48,5	49,1	50,2	51,0	50,5
B				48,2	49,0	48,4	48,2	49,0	48,4
C				49,5	48,0	49,1	49,5	48,0	49,1
Contractuels	34,1	33,4	33,8	38,8	36,0	37,9	36,7	34,7	36,0
A	34,1	33,4	33,8	37,1	37,4	37,2	35,0	34,5	34,8
B				36,0	33,8	35,2	36,0	33,8	35,2
C				41,7	36,3	40,4	41,7	36,3	40,4

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

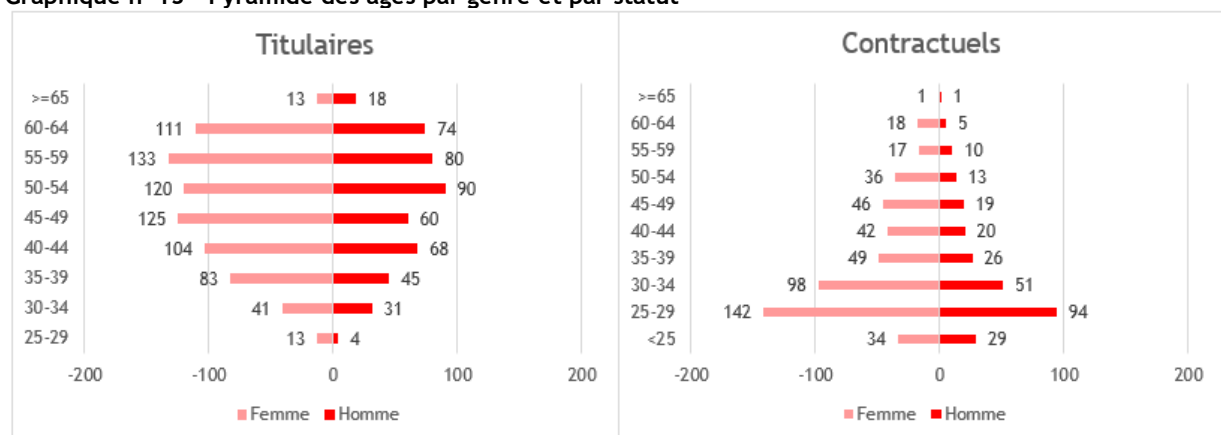
Tableau n° 31 - Âge médian du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge médian	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	50,1	52,6	51,3	50,4	49,4	50,4	50,3	51,6	50,7
A	50,1	52,6	51,3	50,1	48,7	49,6	50,1	52,0	50,8
B				48,9	51,6	49,2	48,9	51,6	49,2
C				52,6	48,6	51,7	52,6	48,6	51,7
Contractuels	30,6	29,1	30,1	37,2	33,5	35,0	33,4	30,8	32,2
A	30,6	29,1	30,1	35,2	35,8	35,7	31,7	30,1	30,9
B				34,2	32,0	33,2	34,2	32,0	33,2
C				43,7	33,6	40,5	43,7	33,6	40,5

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

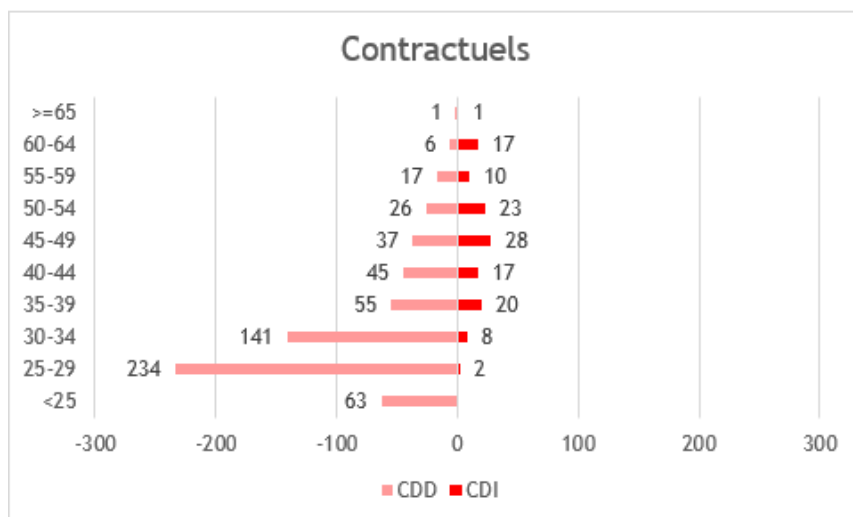
Source : Siham

Graphique n° 13 - Pyramide des âges par genre et par statut



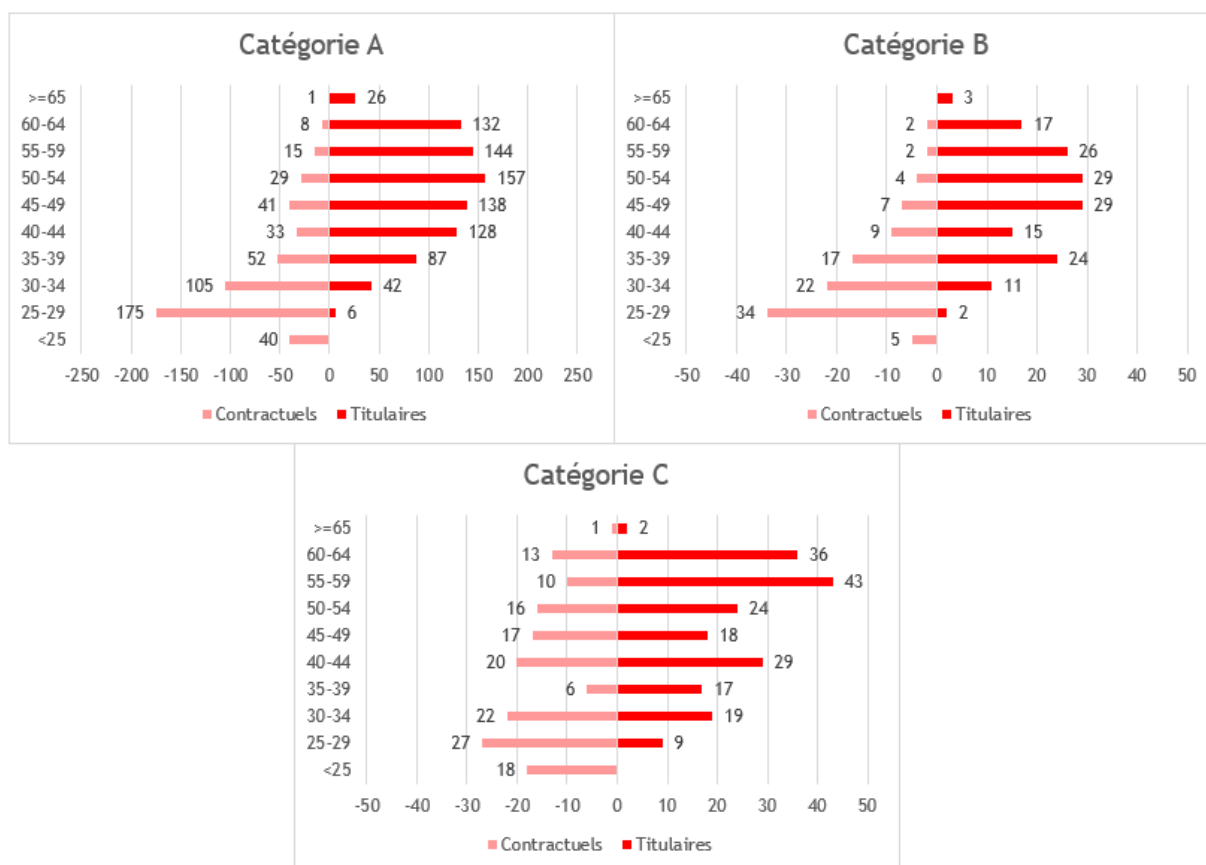
Source : Siham

Graphique n° 14 - Pyramide des âges des personnels contractuels par nature de contrat



Source : Siham

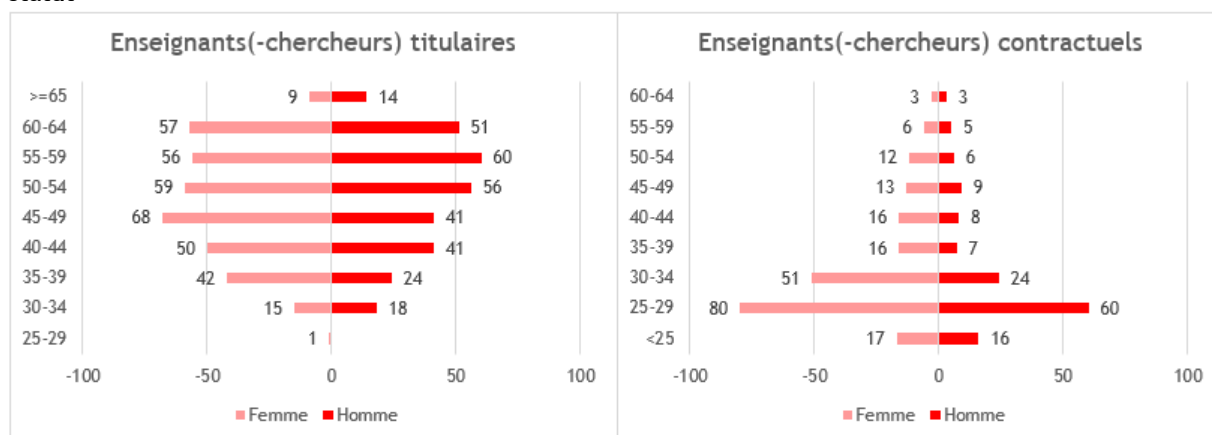
Graphique n° 15- Pyramide des âges des personnels par catégorie



Source : Siham

L'âge des personnels enseignants - chercheurs :

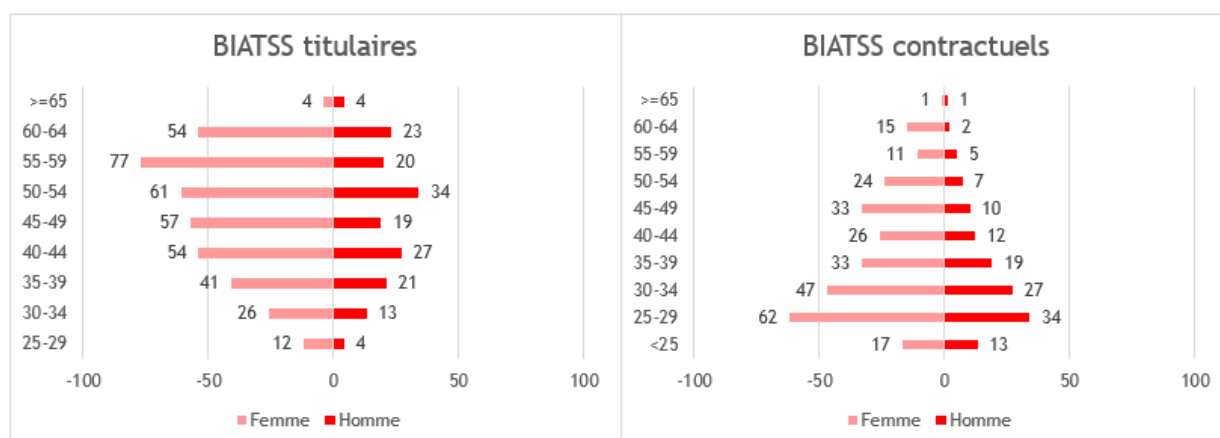
Graphique n° 16 - Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs par genre et statut



Source : Siham

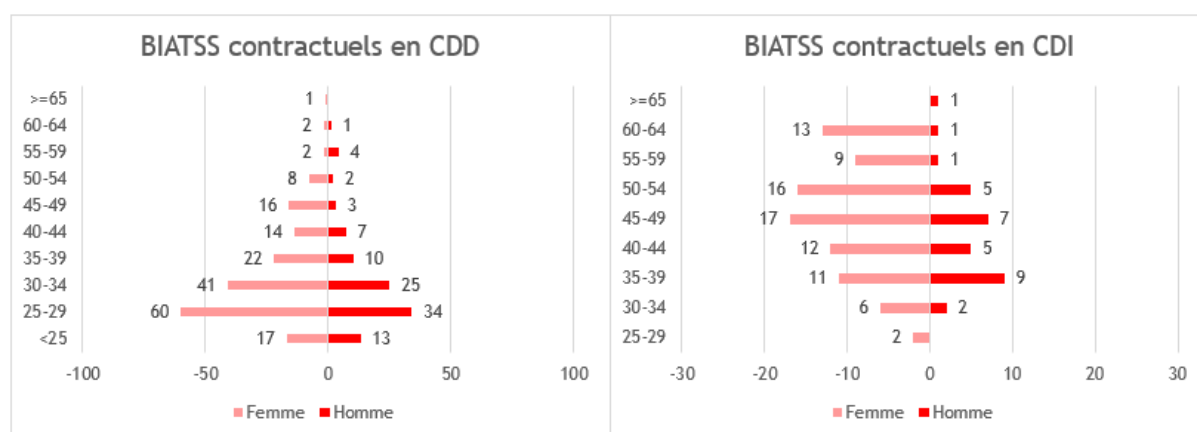
L'âge du personnel BIATSS :

Graphique n° 17 - Pyramide des âges des personnels BIATSS par genre et par statut



Source : Siham

Graphique n° 18 - Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par genre et nature de contrat



Source : Siham

❖ L'ancienneté

Tableau n° 32 - Répartition des effectifs par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectif total	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	60	155	250	185	167	184	121	91	1213
Femme	33	102	158	114	102	120	65	49	743
Homme	27	53	92	71	65	64	56	42	470
Contractuels	314	236	115	43	27	14	2	0	751
Femme	194	147	77	31	21	11	2	0	483
Homme	120	89	38	12	6	3	0	0	268
Ensemble	374	391	365	228	194	198	123	91	1964
Femme	227	249	235	145	123	131	67	49	1226
Homme	147	142	130	83	71	67	56	42	738

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'ancienneté du personnel enseignant - chercheur :

Tableau n° 33 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	28	74	139	106	89	99	80	47	662
Femme	9	47	75	61	42	59	42	22	357
Homme	19	27	64	45	47	40	38	25	305
Contractuels	151	127	59	5	5	5	0	0	352
Femme	89	76	41	2	3	3	0	0	214
Homme	62	51	18	3	2	2	0	0	138
Ensemble	179	201	198	111	94	104	80	47	1014
Femme	98	123	116	63	45	62	42	22	571
Homme	81	78	82	48	49	42	38	25	443

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'ancienneté du personnel BIATSS :

Tableau n° 34 - Répartition des effectifs BIATSS par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectifs BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	32	81	111	79	78	85	41	44	551
Femme	24	55	83	53	60	61	23	27	386
Homme	8	26	28	26	18	24	18	17	165
Contractuels	163	109	56	38	22	9	2	0	399
Femme	105	71	36	29	18	8	2	0	269
Homme	58	38	20	9	4	1	0	0	130
Ensemble	195	190	167	117	100	94	43	44	950
Femme	129	126	119	82	78	69	25	27	655
Homme	66	64	48	35	22	25	18	17	295

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

CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant et enseignant-chercheur

On peut observer une moyenne de l'ordre de 50% de femmes représentées dans les comités de sélection pour les postes MCF.

Au total, 14 postes MCF ont été pourvus dont 10 par des femmes (soit 71% des recrutés). Un poste MCF a été pourvu par mutation prioritaire et un poste est infructueux.

Tableau n° 35 - Recrutement des maîtres de conférences par la voie des comités de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	Pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
MCF	Statistiques, Machine Learning et application aux SHS	ASSP	ERIC	30	9	F	40%	NON
MCF	Science des données pour les SHS	ASSP	ERIC	45	10	H	50%	OUI
MCF	Histoire du droit - histoire de la médiation - médiation (article 33)	DROIT	Transversales	2	2	F	50%	NON
MCF	Intelligence artificielle pour le droit	DROIT	LIRIS	42	8	H	42%	OUI
MCF	Sciences de gestion -marketing et développement commercial	IUT	COACTIS	31	8	INFRUCTUEUX	50%	OUI
MCF	Enseignement supérieur et professionnalisation	IUT	ECP	40	5	F	50%	OUI
MCF	Études en danse : esthétiques, théorie et analyse	LESLA	Passages XX-XXI	21	4	F	50%	OUI
MCF	Linguistique interactionnelle, linguistique de l'énonciation	LESLA	ICAR	56	7	F	42%	NON
MCF	Cinéma et approches culturelles	LESLA	Passages XX-XXI	91	7	H	50%	NON
MCF	Economie, droit, métiers et institutions des arts et de la scène	LESLA	Passages XX-XXI	15	5	F	50%	OUI
MCF	Psychologie du développement	PSYCHO	DIPHE	25	5	F	56%	NON
MCF	Economie de l'environnement	SEG	GATE	67	8	F	50%	NON
MCF	Histoire urbaine, urbanisme et mobilisations contemporaines	TT	EVS	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		F		
MCF	Histoire médiévale de l'Europe méditerranéenne XI-Xvème siècle	TT	CIHAM	42	6	H	45%	NON
MCF	Histoire des femmes et du genre en France et en Europe à l'époque contemporaine	TT	LAHRHA	35	7	F	56%	OUI

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

On peut observer une moyenne de 48% de femmes représentées dans les comités de sélection pour les postes de PU.

Au total, 6 professeurs des universités ont intégré l'établissement. Parmi ces 6 personnes, on trouve 2 femmes et 4 hommes.

Tableau n° 36 - Recrutement des professeurs des universités par la voie du comité de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
PU	Machine learning	ICOM	ERIC	11	5	H	40%	NON
PU	Discours et stratégies de marque	ICOM	ELICO	6	4	H	44%	OUI
PU	Ecritures narratives (XX-XXIème siècle)	LESLA	Passages XX-XXI	9	4	F	55%	OUI
PU	Psychologie cognitive	PSYCHO	EMC	2	1	F	50%	NON
PU	Economie comportementale	SEG	GATE	3	2	H	50%	NON
PU	Histoire moderne	TT	LAHRHA	4	2	H	50%	OUI

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

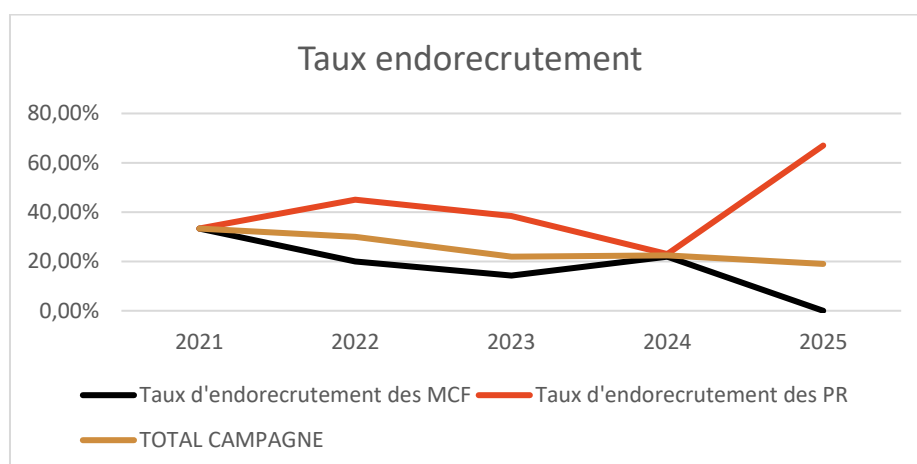
Il y a 50% de femmes présidentes de COS pour les MCF et 50% pour les postes PR.

Tableau n° 37 - Taux d'endorecrutement des enseignants-chercheurs

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taux d'endorecrutement des MCF	23%	33,33%	20%	14%	22%	0%
Taux d'endorecrutement des PR	25%	33,33%	45%	38,4%	23%	67%
TOTAL CAMPAGNE	24%	33,33%	30%	22%	22,5 %	19%

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Graphique n° 19 : Progression du taux d'endorecrutement des enseignants-chercheurs depuis 2020



Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

On constate une stabilisation de l'endorecrutement total, à noter un écart important entre les MCF et les PR en campagne 2025).

Depuis la mise en place de la réglementation sur la représentation paritaire H/F des membres du jury (COS), on constate qu'il y a quasi parité des membres des COS qui se sont tenus depuis 2023.

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2025) :

16 concours et 5 recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, et BOE) ITRF et AENES ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2025. A cela s'ajoutent 3 postes d'assistant ingénieur attribués par le ministère dans le cadre de la loi de Programmation de la Recherche. Le nombre de postes attribués sur liste d'aptitude exceptionnelle est connu après le vote de la campagne d'emploi. Sur les 3 postes accordés, 2 ont été infructueux suite à l'épreuve orale (1 homme a accédé au grade d'assistant ingénieur).

En catégorie A, 4 personnes ont été lauréates dans le corps des IGE (2 femmes en BAP J et BAP F, 2 hommes en BAP F et BAP E), 1 promotion par détachement d'un fonctionnaire handicapé, demande intégrée à la campagne d'emploi, a permis à un personnel (1 femme) d'intégrer le corps des assistants ingénieurs et une attachée a été lauréate du concours des IRA.

En catégorie B, sur les 7 postes de techniciens proposés au concours et recrutement sans concours en campagne d'emploi, il y a eu 4 femmes en BAP J et 3 hommes lauréats de concours (2BAP J, 1 BAP G) dans la filière ITRF.

2 lauréates de la filière AENES ont été affectées au sein de l'université suite à leur réussite au concours de secrétaire administratif.

En catégorie C, en 2025, 1 lauréate a été affectée suite à la réussite du concours d'ADJAENES. Les 4 lauréats de recrutement sans concours ATRF sont 3 femmes et 1 homme. 1 recrutement a été infructueux cette année.

Pour la session 2025, c'est 21 lauréats (24 lauréats en 2024) sur concours, promotion exceptionnelle et recrutements sans concours qui ont été recrutés.

Les recrutements de personnels BIATSS au fil de l'eau :

Durant l'année 2025, le nombre de recrutement reprend un rythme correspondant aux années antérieures à contrario des années 2023 et 2024, période marquée par un nombre important de recrutements. En effet, le pôle du recrutement a organisé et suivi 146 recrutements - titulaires et contractuels confondus - contre 177 pour l'année 2024.

CHAPITRE 3 - PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ A. Mobilité interne

Au total en 2025, 12 personnels BIATSS (contre 25 en 2024) ont bénéficié d'une mobilité interne (9 femmes donc 2 de catégorie C, 2 de catégorie B et 5 de catégorie A), et de 3 hommes de catégorie B).

Sur ces 12 mobilités, seulement 2 concernent les personnels contractuels. On remarque que les personnels titulaires sont plus mobiles que les personnels contractuels. Un statut plus protecteur peut expliquer le fait que les personnels ont plus de facilité à entamer une mobilité vers un autre métier ou une autre structure.

➤ B. Mouvements

❖ Mouvements entrants

Pour les personnels BIATSS, en 2025, il y a eu 7 détachements entrants contre 10 en 2024 : 5 personnels de catégorie A (4 femmes et 1 homme), 1 femme de catégorie B et 1 homme de catégorie C.

De même, il y a eu 6 mutations entrantes contre 12 en 2024 : 1 personnel de catégorie B (1 femme) et 5 personnels de catégorie A (3 femmes et 3 hommes).

Au total, 13 personnels BIATSS en 2025, contre 22 personnels titulaires BIATSS en 2024, ont été recrutés par la voie du détachement entrant ou par mutation.

❖ Mouvements sortants

Tableau n° 38 - Mouvements sortants des personnels enseignants titulaires en 2025

Motif de sortie	Maître et maîtresse de conférences	Professeur et professeure des universités	Professeur et professeure agrégé/e	Professeur et professeure certifié/e	Professeur et professeure des lycées professionnels	Total
Départ retraite	5	6	2	2		15
Mutation sur demande	4	2	2		1	9
Démission	2					2
Suite concours / promotion	1					1
Rupture conventionnelle	1					1
Ensemble	13	8	4	2	1	28

Source : Siham

Tableau n° 39 - Mouvements sortants des personnels BIATSS titulaires en 2025

Source : Siham

Motif de sortie	Attaché AENES	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	IGE RF	ASI RF	Technicien RF	Adjoint Technique RF	Conservateur des Bibliothèques	Magasinier des Bibliothèques	Total
Départ retraite		3	4	1		1	4	1		14
Mutation sur demande	3	1	1	1		2	1			9
Non réintégration issue période détach / dispo	2			1		3	2			8
Suite concours / promotion			2	1	1	1	1			6
Démission				2			2		1	5
Cessation fonction suite fin position payée				2		1	1			4
Rupture conventionnelle					1	1	1			3
Disparition							1			1
Ensemble	5	4	7	8	2	9	13	1	1	50

Source : Siham

Tableau n° 40 - Mouvement sortant des personnels contractuels en 2025, hors fin de contrat

Motif de sortie	Enseignants - chercheurs	BIATSS	Total
Démission	10	20	30
Fin de contrat suite à réussite d'un concours		6	6
Licenciement inaptitude physique origine non professionnelle	1	3	4
Licenciement fin de période d'essai/stage		4	4
Licenciement en cours période d'essai/stage		2	2
Départ retraite		2	2
Ensemble	11	37	48

Source : Siham

➤ C. Promotion et avancement

❖ Enseignants et enseignants-chercheurs

L'avancement de grade pour un enseignant-chercheur :

Il peut s'opérer selon 3 voies :

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

En 2025, sur l'ensemble des enseignants-chercheurs promouvables :

- 12 maîtres de conférences ont été promus de la classe normale à la hors-classe (en local : 3 femmes et 1 homme ; par le biais du CNU : 5 femmes et 3 hommes - soit 66% de femmes) ;
- 5 maîtres de conférences ont été promus au 7ème échelon de la hors-classe (en local : 0 femme et 1 homme ; par le biais du CNU : 1 femme et 3 hommes - soit 20% de femmes) ;
- 9 professeurs des universités ont été promus de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe (en local : 4 femmes et 2 hommes ; par le biais du CNU : 2 femmes et 1 homme - soit 66 % de femmes) ;
- 5 professeurs des universités ont été promus de la 1ère classe à la classe exceptionnelle (en local : 1 femme et 2 hommes ; par le biais du CNU : 2 femmes et 0 homme - soit 60 % de femmes) ;
- 6 professeurs des universités de classe exceptionnelle ont été promus du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon (en local : 1 femme et 1 homme ; par le biais du CNU : 1 femme et 3 hommes - soit 33 % de femmes) ;
- 0 promotion a été obtenue via la voie spécifique.

Ainsi en 2025, 37 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion soit 4 de moins qu'en 2024.

L'avancement de grade pour les enseignants du second degré :

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

En 2025, une professeure d'EPS a été promue à la classe exceptionnelle.

L'avancement de corps des enseignants-chercheurs (repyramidage) :

Pour les années 2021 à 2025, une voie temporaire de promotions dans le corps des Professeurs des Universités est ouverte pour les maîtres de conférences.

En 2025, 4 promotions ont été réalisées, 1 homme et 3 femmes ont été nommés professeurs.

L'avancement dans le corps de professeurs agrégés

Aucune promotion n'a été obtenue dans ce cadre.

❖ BIATSS

Liste d'aptitude :

Tableau n° 41 - Répartition des personnes promouvables et promues par la voie de la liste d'aptitude dans la filière ITRF (et répartition par BAP)

Liste d'aptitude - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Agents promouvables	93	153	1	27	26	53	139
Agents candidats	37	50	1	7	9	21	49
Agents classés	7	8	1	1	1	2	10
Agents promus	3	4	0	1	0	1	5

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 87 agents ont été proposés pour une promotion et 7 ont été promus dont 4 femmes.

Tableau n° 42 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière AENES

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	10	67
Agents candidats	2	12
Agents classés	1	4
Agents promus	0	1

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 77 agents promouvables, 4 femmes ont été proposées pour la promotion et 1 femme a été promue.

Tableau n° 43 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière bibliothèque

Liste d'aptitude - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	8	23
Agents candidats	2	10
Agents classés	0	7
Agents promus	0	0

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 31 promouvables, 7 femmes ont été proposées pour la promotion et il n'y a eu aucune promotion.

Tableau d'avancement :

Tableau n° 44 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière ITRF

Tableau d'avancement - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Agents promouvables	36	66		10	10	23	59
Agents candidats	18	34		4	6	12	29
Agents classés	11	17		2	3	6	17
Agents promus	9	11		1	2	5	12

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 52 candidats, 28 personnes ont été classées par l'établissement (17 femmes, 11 hommes), 20 personnes ont été promues (11 femmes, 9 hommes).

Tableau n° 45 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière AENES

Tableau d'avancement - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables		
Agents candidats		
Agents classés		
Agents promus	0	5

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

La campagne des tableaux d'avancement de la filière AENES étant gérée au niveau rectoral, les données ne peuvent être fournies. 5 femmes ont été promues.

Tableau n° 46 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière Bibliothèque

Tableau d'avancement - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	6	14
Agents candidats	5	9
Agents classés	5	8
Agents promus	1	3

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 14 candidats, 13 personnes ont été classées par l'établissement (5 femmes, 5 hommes), 1 homme et 3 femmes ont été promus.

Les personnels contractuels :

Tableau n°47 - Répartition des BIATSS passés d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie

Catégorie	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
A	1	0,0%	4	75,0%	12	50,0%
B	1	100,0%	4	100,0%	3	66,7%
C	7	57,1%	7	100,0%	5	80,0%
Ensemble	9	55,6%	15	93,3%	20	60,0%

Source : Siham

➤ D. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique et congé de formation

❖ Les délégations

7 femmes et 6 hommes ont été placés en délégation CNRS pour un total de 1920 HETD. A noter également : 2 délégations au HCERES (1 femme pour 126 HETD et 1 homme pour 115 HETD), 1 à l'Ecole Française d'Extrême-Orient (1 femme pour 96 HETD), 1 à l'ANR (1 homme pour 192 HETD). Aussi, 2 délégations IUF ont été attribuées (1 femme et 1 homme pour un total de 256 HETD).

❖ Les congés pour recherche et conversion thématique et les congés pour projet pédagogique

16 semestres (dont 10 au local) ont été accordés en CRCT. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 7 étaient des femmes. 12 CRCT ont été attribués à des MCF dont 5 à des femmes. 4 CRCT ont été attribués à des professeurs, dont 2 à des femmes.

3 congés pour projets pédagogiques (CPP) ont en outre été attribués à 1 professeur et 2 MCF (dont une femme MCF pour 1 semestre).

Ce dispositif concerne uniquement les enseignants chercheurs, il s'agit d'un congé prévu à l'article 19 du décret n°84-431 modifié.

❖ Le congé de formation professionnelle

En 2025, 1 homme technicien de recherche et de formation a bénéficié d'un congé de formation contre 2 personnels IGE (2 femmes) en 2024.

CHAPITRE 4 - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A. La formation des personnels

Tableau n° 48 - Nombre de personnes inscrites dans une session de formation par domaine en 2025

Domaine de formation	Nombre d'inscriptions	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation
Environnement professionnel	822	418
Économie, finance et gestion	225	128
Hygiène Santé et Sécurité au Travail	166	147
Communication et services aux usagers	100	73
Ressources Humaines	91	72
Management	84	34
Informatique et bureautique	75	54
Prépa épreuves de concours et exam prof	51	41
Techniques juridiques	43	35
Langues	39	38
Achats publics	12	12
Transition écologique	5	5
Parcours individuel, reconversion et développement personnel	3	3
Total	1 716	677

Source : Siham

En 2025, le pôle de la formation des personnels a formé 157 personnes venues de l'extérieur de l'établissement.

Tableau n° 49 - Nombre de personnes par catégorie statutaire dans une session de formation en 2025

Catégorie statutaire	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2025		
	Femme	Homme	Total
A	211	103	314
B	134	52	186
C	135	48	183
Total	476	201	677

Source : Siham

Tableau n° 50 - Nombre de personnes par statut dans une session de formation en 2024

Statut	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2025		
	Femme	Homme	Total
Fonctionnaire	299	119	418
CDI	32	13	45
CDD	147	71	218
Total	476	201	677

Source : Siham

Tableau n° 51 - Nombre de personnes par type d'action de formation dans une session en 2025

Type d'action de formation	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2025		
	Femme	Homme	Total
Formation professionnelle continue	469	197	666
Adaptation immédiate au poste de travail (T1)	397	169	566
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2)	5	2	7
Développement qualification ou nouvelles qualifications (T3)	219	71	290
Formation prof : prépa concours, examens prof	33	8	41
Total	476	201	677

Source : Siham

Tableau n° 52 - Nombre de personnes par type de population et par âge dans une session de formation en 2025

Catégorie statutaire	<= 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total
Enseignants - chercheurs		15	15	18	27	16	20	16	6	126
BIATSS	17	115	104	88	86	89	78	65	42	551
Total	17	130	119	106	113	105	98	81	48	677

Source : Siham

En 2025, la campagne de financement du compte personnel de formation (CPF) a permis de financer 2 demandes de formation (2 femmes BIATSS) contre 3 en 2024. Sur ces 2 personnels, une personne a bénéficié de ce financement CPF dans le cadre d'un congé de transition professionnelle. 2 bilans de compétences ont aussi été validés (3 validés en 2024) (1 homme MCF, 1 homme BIATSS de catégorie B). 1 congé de formation professionnelle ont a été validé pour 1 homme BIATSS de catégorie B.

➤ B. L'accompagnement des personnels et conseil à la carrière par la conseillère en évolution professionnelle

La conseillère en évolution professionnelle a suivi 113 personnels tout au long de l'année 2025 (contre 111 en 2024) pour un total de 193 entretiens réalisés (21 hommes et 92 femmes). Parallèlement, la conseillère en évolution professionnelle a aussi la charge de l'accompagnement des personnels souhaitant préparer un concours de la fonction publique, elle a réalisé des entretiens dans le cadre du suivi des dossiers de l'épreuve d'admissibilité (rapport d'activité, RAEP, CV, lettre de motivation), analysé l'intégralité des dossiers et mis en place des ateliers d'informations, de méthodologies ainsi que des entraînements pour l'épreuve orale.

Tableau n° 53 - Statuts des personnels accompagnés en 2025

Corps/statut enseignant	Nombre d'agents
MCF	5
PR	1
PLP	1
PRCE	1
ATER	1
Enseignant vacataire	3
Total personnel enseignant	12

Source : conseillère en évolution professionnelle

Corps/ Statut personnel BIATSS	Nombre d'agents
ITRF	54
AENES	7
Contractuel BIATSS	33
BIB	7
Total personnel BIATSS	101

Source : conseillère en évolution professionnelle

Tableau n° 54 - Affectation des personnels accompagnés en 2025

Direction / Service	Entretiens	Nombre d'agents
DAF	1	1
DAJIM	9	3
DF	11	6
DIMMO	17	9
DIRCOM	2	1
DISS	10	7
DRED	21	12
DRHAS	15	8
DRI	3	3
DSI	2	1
DVEC	11	6
SCD	15	7
UFR ASSP	11	5
UFR DROIT	14	7
UFR LANGUES	6	5
UFR LESLA	3	3
UFR SEG	3	3
UFR TT	12	6
ICOM	5	2
ISPEF	4	3
IUT	5	5
IPSYL	7	5
CIEF	5	4
MPP	1	1
TOTAL	193	113

Source : conseillère en évolution professionnelle

CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS

➤ A. La masse salariale

Tableau n°55 - Dépenses de masse salariale

En euros	2023	2024	2025
Salaires bruts	80 125 692	84 862 731	86 896 216
Charges patronales	53 257 900	55 863 323	58 577 820
Total coût employeur	133 383 592	140 726 054	145 474 036

Source : KX

Tableau n°56 - Typologie de la dépense en masse salariale 2025 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 851 030
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 851 030
Versement de transport	1 475 826
Allocation logement	368 964
Autres impôts-taxes	6 240
Charges de personnel	143 623 005
Rémunérations du personnel	85 829 170
Traitements, salaires et appointements	77 027 997
Rémunérations principales	70 109 579
Rémunérations accessoires	6 918 417
Rémunérations accessoires indexées	6 131 816
Rémunérations accessoires non indexées	786 601
Congés payés	22 056
Primes et gratifications	1 084 665
Primes et gratifications indexées	831 283
Primes et gratifications non indexées	253 381
Indemnités et avantages divers	7 564 805
Indemnité compensatrice à la hausse de la CSG	7 431 628
Indemnités et avantages divers non indexés	133 178
Supplément familial	534 375
Abattement indemnitaire	-404 727
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	56 732 136
Cotisations d'assurance maladie	7 983 562
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	43 730 948
Pensions civiles et militaires	39 801 133
Pensions civiles	39 801 133
CNRACL	131 010
CNAV	2 358 090
Caisses de retraite complémentaire	1 440 715
RAFP	427 334
IRCANTEC	1 013 381
Cotisations à Pôle emploi	922 262
Cotisations aux autres organismes sociaux	4 095 364
Autres charges sociales	981 977
Prestations directes	981 977
Autres charges de personnel	79 723

Source : KX

➤ B. Les vacances et heures complémentaires

Tableau n° 57 - Tableau récapitulatif des heures d'enseignement et des vacances

En euros	2023	2024	2025
Heures d'enseignement (heures complémentaires et vacances)	6 031 838	6 269 994	6 127 086
Vacations administratives	235 738	300 233	135 912
Vacations contrat étudiant	403 449	430 121	581 440

Source : KX

➤ C. Les primes et indemnités

❖ Les primes et indemnités des personnels enseignants-chercheurs

Tableau n° 58 - primes des personnels enseignants-chercheurs

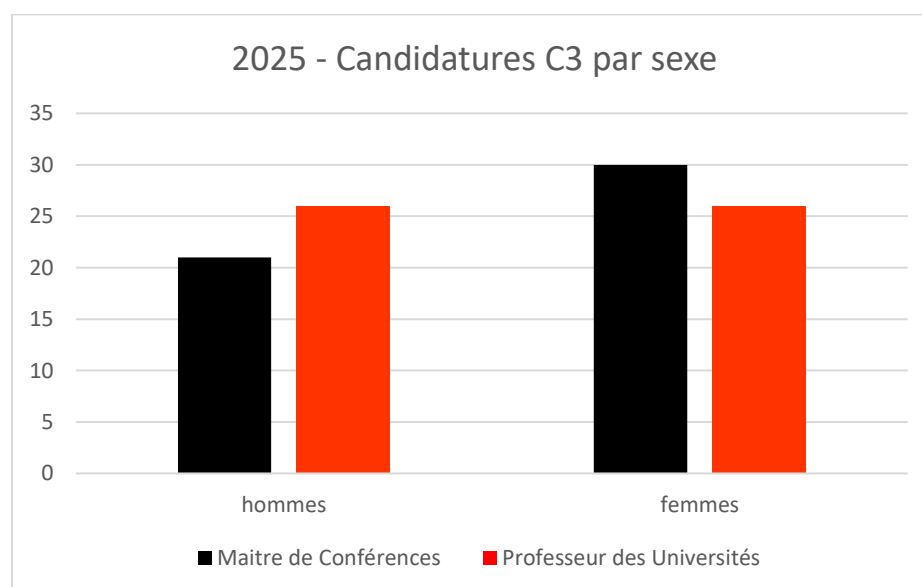
En euros	2023	2024	2025
Prime de charges administratives (PCA)	8 800	8 433	9 468
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	280 006	541 343	386 183
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	170 779	149 911	135 630
Indemnité différentielle 2 SMIC	10 937	39 300	29 076
RIPEC - Indemnité de fonctions	1 901 814	2 327 632	2 676 163
RIPEC - Indemnité de responsabilité	97 867	127 365	133 178
RIPEC - Prime individuelle	145 742	368 556	406 560
Total	2 615 944	3 562 541	3 776 257

Source : KX

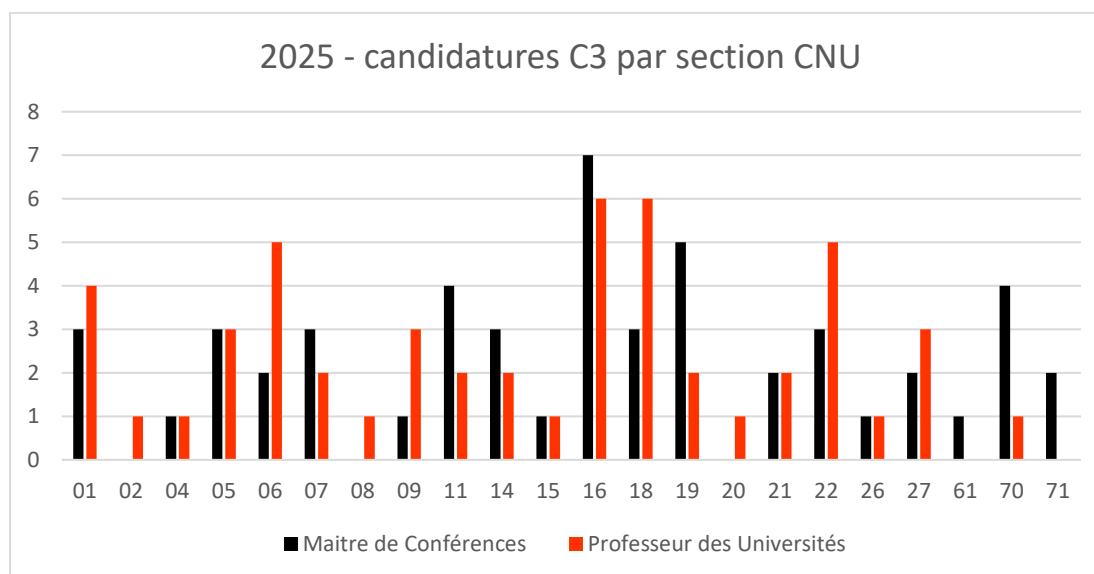
L'augmentation significative depuis 2022 est le reflet du relèvement annuel progressif du montant de la C1 et de la PRES des enseignants du 2nd degré, dans le cadre de la LPR.

Graphique n° 20 - Nombre de candidatures pour la C3 par sexe en 2025

La C3 est une prime individuelle instaurée en 2022 dans le cadre du RIPEC. Elle est attribuée par l'Université après examen des dossiers par le CNU et le CAC restreint. Elle nécessite le dépôt d'un dossier de candidature par l'enseignant-chercheur.

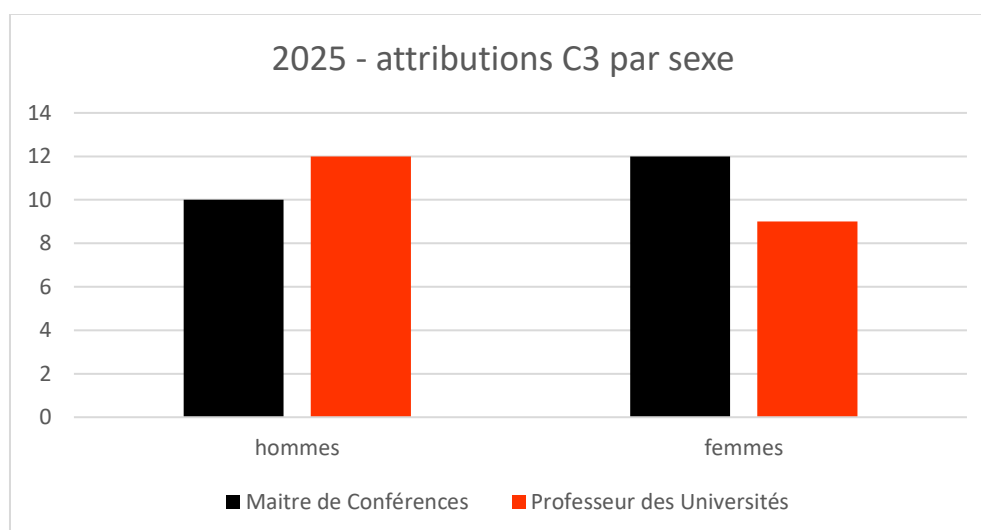


Graphique n° 21 - Nombre de candidatures pour la C3 par section CNU en 2025

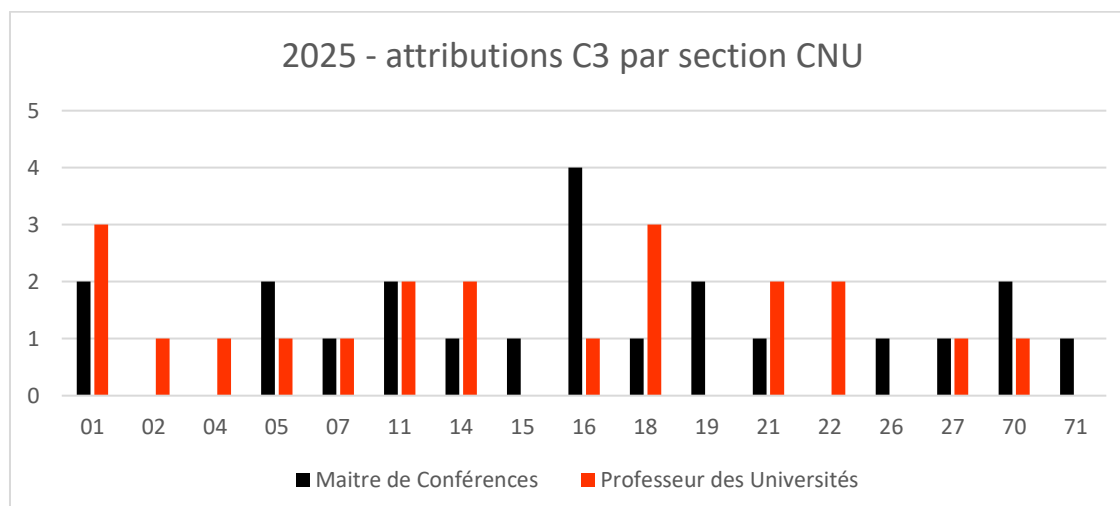


Nombre d'attributions pour la C3 :

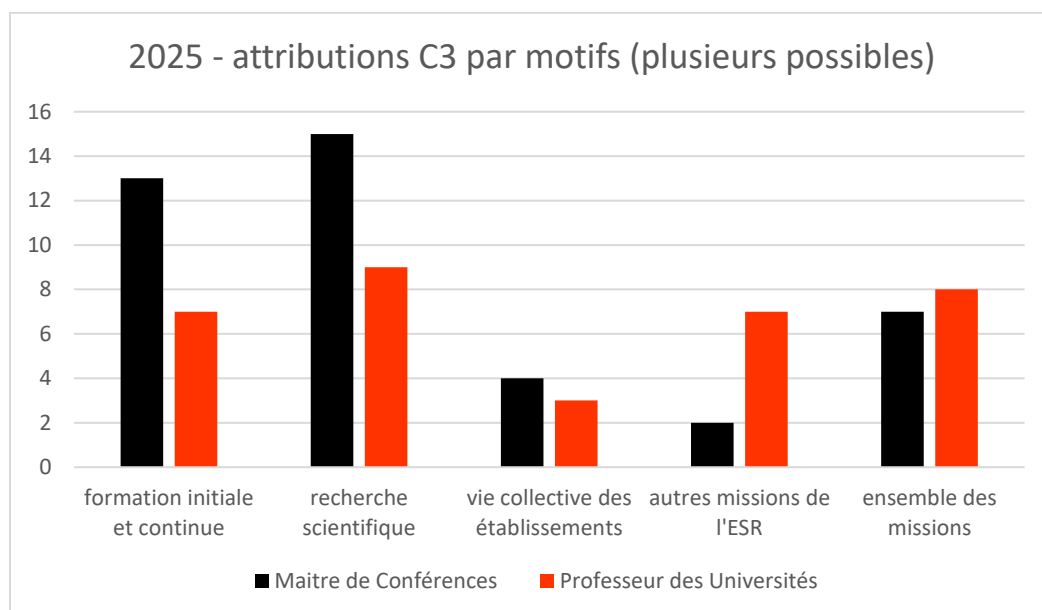
Graphique n° 22 - Nombre d'attributions pour la C3 par sexe en 2025



Graphique n° 23 - Nombre d'attributions pour la C3 par section CNU en 2025



Graphique n° 24 - Nombre d'attributions pour la C3 par items en 2025



❖ Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Tableau n° 59 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2023	2024	2025
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	3 209 982	3 407 101	3 561 465
<i>dont AENES + MED + BOE</i>	815 015	845 738	876 220
<i>dont ITRF + BIBLIO</i>	2 394 968	2 561 363	2 685 245
Complément indemnitaire des fonctionnaires	210 354	214 167	223 982
Complément indemnitaire des contractuels	116 748	112 430	117 752
Total	3 537 084	3 733 698	3 903 199

Source : KX

Autres indemnités :

Tableau n° 60 - Autres indemnités des personnels BIATSS et des personnels enseignants-chercheurs

En euros	2023	2024	2025
Remboursement transport	321 130	528 602	581 988
Forfait mobilité durable	41 717	58 400	69 050
Indemnité télétravail	83 020	68 700	79 723
Participation protection sociale complémentaire	167 529	180 278	182 219
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	176 388	1 393	1 270
Prime pouvoir d'achat	589 008	3 749	
Total	1 378 792	841 121	914 249

Source : KX

La prime pouvoir d'achat était une mesure exceptionnelle instaurée en 2023 suite à une forte période d'inflation.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat n'est plus en vigueur depuis 2023.

➤ D. La rémunération des apprentis

Tableau n° 61 - Rémunération des apprentis

En euros	2023	2024	2025
Salaires bruts	74 969	140 496	177 523
Charges patronales	758	1 334	1 740
Total coût employeur	75 727	141 829	179 263

Source : KX

➤ E. L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 instaure le calcul d'un index sur 100 points pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public. La cible à atteindre est de 75 points.

Pour un établissement comme l'université, l'index est calculé à partir des 3 indicateurs. Voici les résultats en suivant la méthodologie de la DGAFP :

Tableau n° 62 - Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Indicateur	2023	2024	2025
Rémunération pour les fonctionnaires	49,4/52	49,7/51	48,8/50
Rémunération pour les non titulaires	27,30/28	25,38/29	29,3/30
Les dix plus hautes rémunérations	16/20	20/20	20/20
Score final	92,70	95,10	98,00

Source : KX

Notre index ne doit pas être surinterprété car les indicateurs qui déterminent le score et la méthodologie pour les calculer donnent une vision partielle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le plan d'action 2024-2026 pour l'égalité professionnelle vise à enrichir cette analyse afin d'identifier les déséquilibres et les leviers d'action pour les réduire.

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ Le temps de travail

Tableau n° 63 - Répartition des effectifs par statut et organisation du temps de travail

Effectif total	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	1229	61,1%	1251	61,2%	1213	61,3%
Temps plein	1141	59,4%	1162	59,4%	1130	59,6%
Temps partiel	88	83,0%	89	85,4%	83	83,1%
Contractuels	704	67,8%	729	65,3%	751	64,3%
Temps plein	579	66,0%	602	63,3%	627	62,8%
Temps partiel	12	91,7%	16	87,5%	13	84,6%
Temps incomplet	113	74,3%	111	73,0%	111	70,3%
Ensemble	1933	63,5%	1980	62,7%	1964	62,4%
Temps plein	1720	61,6%	1764	60,7%	1757	60,8%
Temps partiel	100	84,0%	105	85,7%	96	83,3%
Temps incomplet	113	74,3%	111	73,0%	111	70,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 64 - Répartition des effectifs enseignants par statut et temps de travail

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	665	54,1%	677	54,1%	662	53,9%
Temps plein	643	53,2%	655	53,1%	638	53,3%
Temps partiel	22	81,8%	22	81,8%	24	70,8%
Contractuels	329	63,8%	348	58,9%	352	60,8%
Temps plein	278	65,1%	294	59,5%	296	62,5%
Temps partiel	0		0		2	50,0%
Temps incomplet	51	56,9%	54	55,6%	54	51,9%
Ensemble	994	57,3%	1025	55,7%	1014	56,3%
Temps plein	921	56,8%	949	55,1%	934	56,2%
Temps partiel	22	81,8%	22	81,8%	26	69,2%
Temps incomplet	51	56,9%	54	55,6%	54	51,9%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 65 - Répartition des effectifs BIATSS par statut et organisation du temps de travail

Effectifs BIATSS	2023		2024		2025	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	564	69,3%	574	69,7%	551	70,1%
Temps plein	498	67,5%	507	67,5%	492	67,9%
Temps partiel	66	83,3%	67	86,6%	59	88,1%
Contractuels	375	71,2%	381	71,1%	399	67,4%
Temps plein	301	66,8%	308	66,9%	331	63,1%
Temps partiel	12	91,7%	16	87,5%	11	90,9%
Temps incomplet	62	88,7%	57	89,5%	57	87,7%
Ensemble	939	70,1%	955	70,3%	950	68,9%
Temps plein	799	67,2%	815	67,2%	823	66,0%
Temps partiel	78	84,6%	83	86,7%	70	88,6%
Temps incomplet	62	88,7%	57	89,5%	57	87,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau n° 66 - Service des enseignants et enseignants-chercheurs

Service des enseignants et enseignants-chercheurs	22/23		23/24		24/25	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
HETD réalisées permanents	184 505	53,1%	187 665	53,4%	189 095	53,5%
HETD réalisées vacataires	90 287	51,5%	92 845	51,6%	90 864	50,1%
HETD de référentiel	21 649	53,8%	22 616	53,4%	22 131	53,9%
HETD de décharge*	6 258	61,5%	8 107	57,1%	8 590	60,0%

Source : OSE (années universitaires)

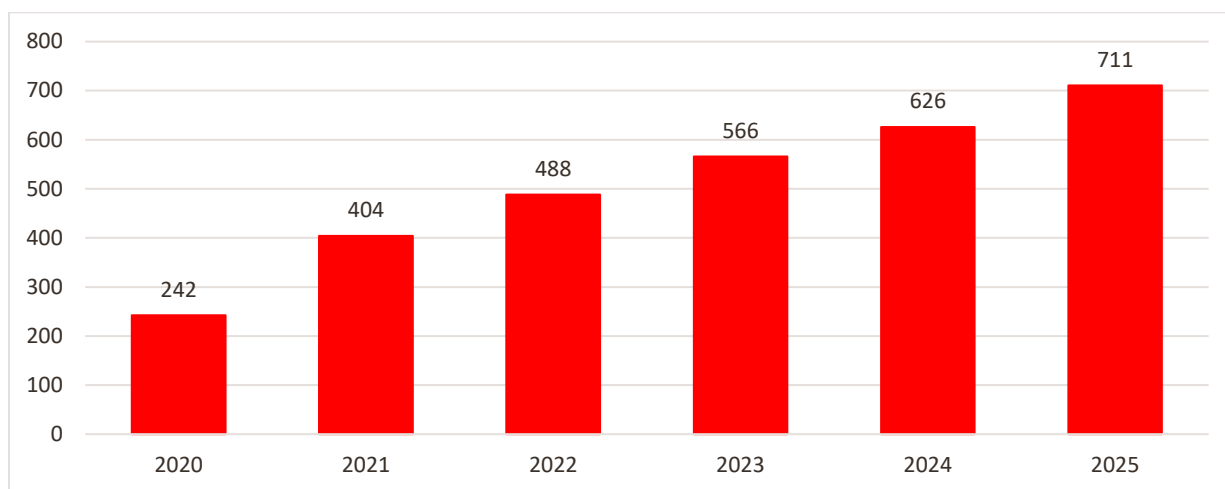
*Sont comptabilisées : les décharges syndicales, décharges statutaires, CRCT, délégations, décharges pour les nouveaux enseignants et aménagements de service pour les enseignants du 2nd degré.

➤ C. Le Compte Epargne-Temps

8 agents BIATSS sont entrés dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2025 pour un total de 115,5 jours. Au total, 1 052,35 jours sont stockés sur les CET. 44,5 jours ont été utilisés en 2025 contre 52 jours en 2024. Cela a concerné 6 agents.

➤ D. Le télétravail des personnels BIATSS

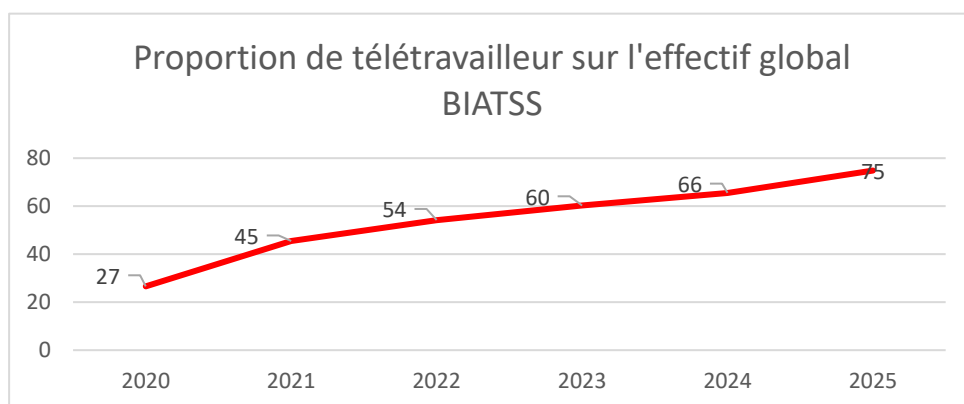
Graphique n° 25 : évolution du nombre d'agents BIATSS bénéficiant de télétravail de 2020 à 2025.



Source : service ETAS

En 2025, 711 agents BIATSS disposent d'une autorisation de télétravail. Le nombre de télétravailleurs a quasiment triplé en 5 ans.

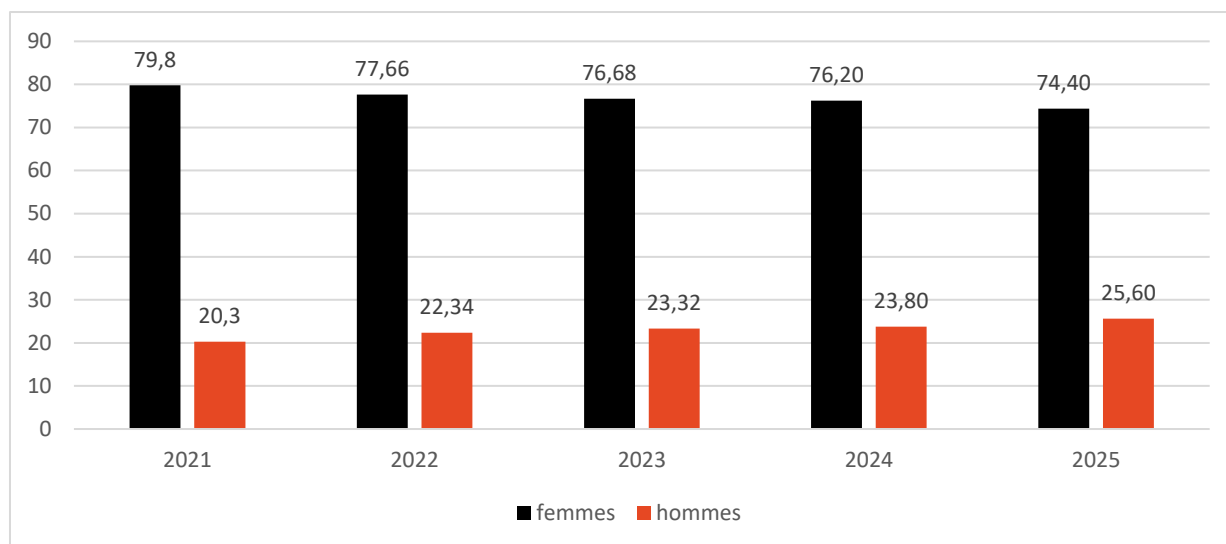
Graphique n° 26 : proportion de télétravailleurs sur l'effectif global des agents BIATSS



Source : service ETAS

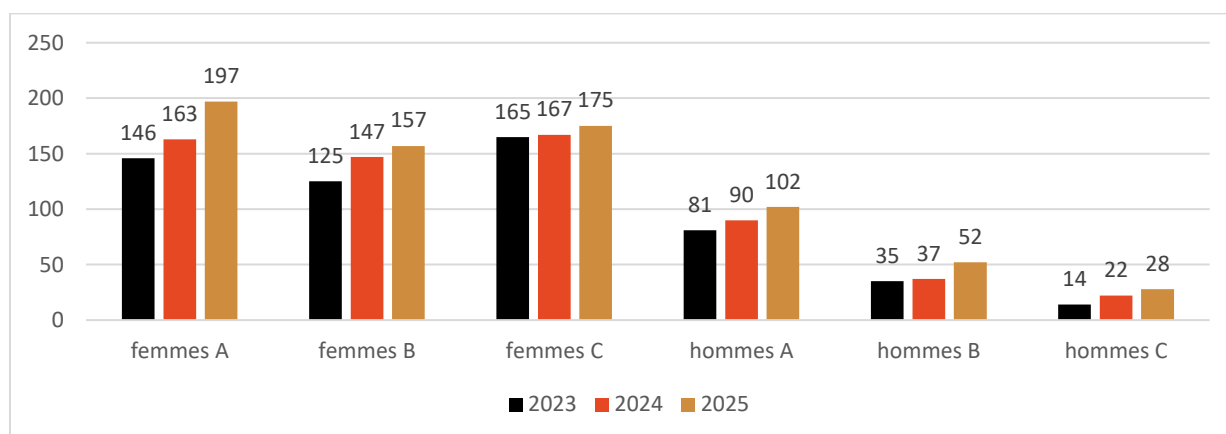
En 2025, 75% des agents BIATSS disposent d'un accord de télétravail. Ils étaient 27% en 2020.

Graphique n° 27 : Répartition des télétravailleurs par genre entre 2021 et 2025 (%)



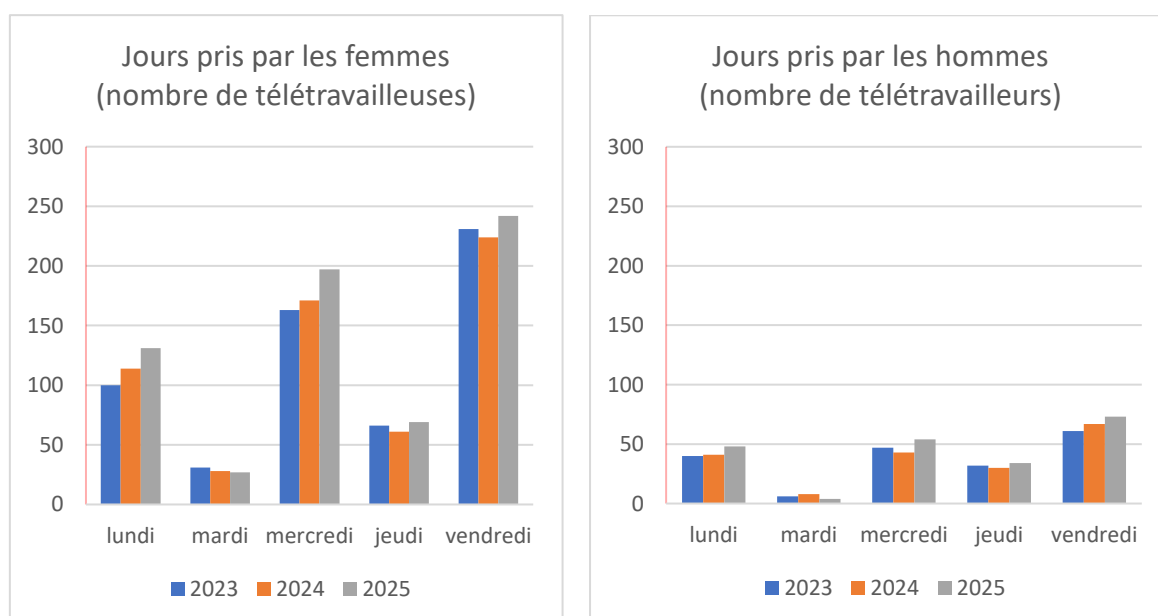
Source : service ETAS

Graphique n° 28 : Evolution du nombre d'agents BIATSS télétravaillant selon la catégorie et le sexe entre 2023 et 2025



Source : service ETAS

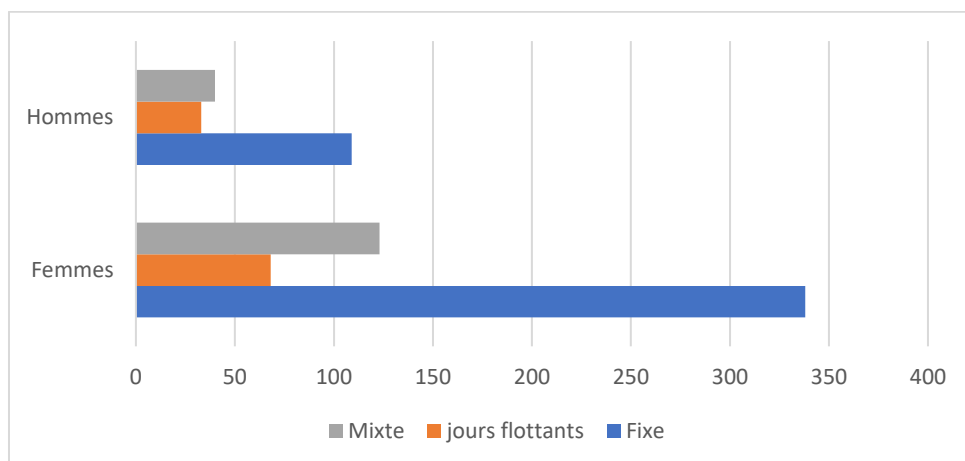
Graphique n° 29 : Répartition et évolution des jours pris en télétravail en fonction du sexe des agents BIATSS entre 2023 et 2025



Source : service ETAS

Pour les femmes, le mercredi et le vendredi sont les jours les plus télétravaillés suivis du lundi. Pour les deux catégories, la préférence du vendredi reste marquée sur les 5 campagnes. A noter que tant pour les femmes que pour les hommes, le mardi est principalement un jour sur site.

Graphique n° 30 : Formule de télétravail choisie par genre (entre jours fixes, jours flottants et mixtes fixes + flottants) en 2025.



Source : service ETAS

La formule mixte permettant de combiner des jours fixes et des jours flottants, introduite par le protocole de télétravail adopté en 2024, a été choisie par 123 femmes et 40 hommes en 2025.

CHAPITRE 7 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL et PREVENTION DES RISQUES

➤ A. Le service de médecine du travail

En 2025, suite au renouvellement de la convention signée entre l'université et l'hôpital Saint Luc Saint Joseph, 42 vacations médicales ont été réalisées (contre 59 en 2024).

Un arrêt de travail du médecin a impacté l'activité du service de manière non négligeable en janvier.

Le poste de l'infirmière du travail est occupé à 100% et cette dernière assure également les fonctions de responsable par intérim en l'absence du médecin.

Entre le 01/01/25 et le 31/12/25, 121 consultations médicales ont été réalisées dont :

- 10 visites médicales de pré-reprise après maladie ou AT ;
- 31 visites médicales de reprise après maladie ou AT ;
- 8 visites médicales à la demande de l'employeur ;
- 9 visites médicales à la demande du médecin (agent revu après une première consultation) ;
- 30 visites médicales à la demande de l'agent ;
- 31 visites à la demande de l'infirmière.

➤ B. Prévention et Sécurité

❖ Les acteurs de la prévention

Tableau n° 67 - Les assistants et chargés de prévention

Personnels de prévention	Etablissement	dont Directions	dont Composantes	dont Laboratoires
Assistants de prévention	41	12	9	20
Chargées de prévention	2	0	0	0

Source : service ETAS

❖ Les registres santé sécurité et danger grave et imminent

Le registre santé sécurité au travail :

Un Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) papier est mis à la disposition des personnels et usagers au PC sécurité de chaque campus. Une version dématérialisée sur l'intranet est également disponible pour les agents de l'Université.

Ce registre permet à chacun de signaler une situation jugée comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique ou morale soit à la santé des personnes soit à la

sécurité des biens. Ces signalements et leur suivi font l'objet d'un point à l'ordre du jour de chaque Formation Spécialisée.

Tableau n°68 : Nombre de signalements au RSST par année

	2023	2024	2025
Nombre de signalements au RSST	38	39	48

Source : service ETAS

Le tableau ci-dessous indique les différentes typologies de signalements afférant à des classes de risques professionnels. Cette classification est cohérente avec les risques professionnels identifiés au niveau de l'établissement, notamment lors de l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Tableau n°69 - Les risques associés

Risques associés	2024	2025
Equipement de travail, hygiène et sécurité (Problématiques bâtimementaires, sanitaires, d'accès)	12	14
Ambiances thermiques	8	1
Situations de discrimination, violence, conflits interpersonnels	14	17
Circulation routière et internes	1	0
Organisation du travail - Management (RPS)	3	14
Electricité	1	0
Totaux	39	46

Source : service ETAS

Le registre de danger grave et imminent :

Une consignation dans ce registre a pour effet de déclencher une enquête immédiate menée par l'employeur. La Formation Spécialisée est associée à cette enquête. Peut également être associé l'inspection santé et sécurité au travail du MENESR suivant les cas de figure. À l'Université Lumière Lyon 2, il est mis à la disposition de tous à la Présidence.

Durant l'année 2025, un signalement a été fait sur le registre de danger grave et imminent. Au regard de la situation exposée, ce signalement a suivi la procédure de traitement d'un signalement au registre santé et sécurité au travail.

❖ Les accidents de travail et maladies professionnelles

Tableau n°70 - Les accidents en 2025

Cause de l'accident	2025	Dont accident de trajet
Chute de plain-pied	15	11
Accident de la voie publique (trajet)	5	5
Liés aux équipements de travail (blessure, coupure)	4	1
Liés à la charge physique de travail	1	0
Agression physique et verbale	3	1
Autre (TMS, malaise)	6	1
Nombre total	34	18

Source : service ETAS

Tableau n° 71 - Evolution du nombre accidents (travail + trajet) par genre

	2023	2024	2025
Femmes	14	23	24
Hommes	11	5	10
Total	25	28	34

Source : service ETAS

Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2025.

❖ Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'établissement compte 63 unités de travail identifiées dont 15 directions, 14 composantes et 34 laboratoires.

Tableau n° 72 - Les DUERP en 2025

DUERP	Nombre d'unités de travail
Etablissement	63
Ayant un DUERP	60
Mis à jour en 2025	25

Source : service ETAS

❖ Les sollicitations de la cellule d'écoute et d'accompagnement et de la chargée de prévention

Sur 2025, la cellule d'écoute et d'accompagnement a été saisie par 25 personnes, et 89 personnes ont sollicité la chargée de prévention et conditions de travail.

Ces sollicitations et saisies sont majoritairement réalisées par :

- des femmes (84%) ;
- le personnel BIATSS (68%) : 29% en catégorie A, 21% en catégorie B et 50% en catégorie C ;
- des agents titulaires (77%) dont des agents affectés en directions centrales/services communs (34%), puis en composantes (53%), puis et en laboratoires (13%).

➤ C. Les congés pour raison de santé

Tableau n° 73 - Répartition des congés (en jours), maladies, accidents selon la typologie

Typologie de congés	2023		2024		2025	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Congé longue durée	1 068	77,1%	2 424	100,0%	2 994	100,0%
Congé longue maladie	3 642	86,2%	2 900	90,1%	2 643	54,3%
Congé de maladie ordinaire	11 702	79,6%	12 810	76,3%	13 630	75,5%
Congé grave maladie	647	100,0%	506	100,0%	997	72,9%
Congé suite accident de service ou de trajet	703	43,4%	477	88,5%	703	88,8%
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	1 609	61,4%	1 803	78,8%	1 983	80,1%
Attente décision CM	529	31,0%	228	100,0%	550	100,0%
Maladie non payée	965	84,4%	2 285	85,3%	919	66,4%
Total	20 865	77,6%	23 433	82,5%	24 419	77,1%

Source : Siham

En 2025, le nombre total d'agents en congés pour raisons de santé est en diminution passant de 519 agents à 484. Le nombre de jours d'arrêt est quant à lui en augmentation. Le taux d'absentéisme pour maladie est de 3.41% contre 3.23% en 2024.

Tableau n° 74 - Répartition des congés (en nombre d'agents), maladies, accidents selon la typologie

Typologie de congés	2023		2024		2025	
	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes
Congé longue durée	4	75,0%	8	100,0%	9	100,0%
Congé longue maladie	15	86,7%	13	92,3%	13	69,2%
Congé de maladie ordinaire	485	78,8%	461	77,0%	418	73,0%
Congé grave maladie	2	100,0%	3	100,0%	4	75,0%
Congé suite accident de service ou de trajet	6	33,3%	10	80,0%	16	56,3%
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	13	61,5%	21	81,0%	14	85,7%
Attente décision CM	4	75,0%	2	100,0%	3	100,0%
Maladie non payée	46	80,4%	34	73,5%	33	69,7%
Total	543	78,6%	519	77,5%	484	72,5%

Source : Siham

Tableau n° 75 - Taux d'absentéisme pour maladie

Indicateur	2023	2024	2025
Taux global d'absentéisme pour maladie	2,96%	3,23%	3,41%
Taux de maladie ordinaire	1,66%	1,77%	1,90%

Source : Siham

➤ D. Les congés maternité, paternité et parental

Tableau n° 76 - Répartition des congés liés à un enfant

Typologie de congés liés à un enfant	2023		2024		2025	
	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes
Congé maternité	35	100,0%	24	100,0%	31	100,0%
Congé paternité	27	0,0%	14	0,0%	10	10,0%
Congé parental	16	100,0%	7	100,0%	7	100,0%

Source : Siham

CHAPITRE 8 - DIALOGUE SOCIAL

➤ A. Les instances

❖ Le Conseil académique (CAC) restreint

Le CAC restreint s'est réuni 7 fois en 2025.

❖ Le Conseil d'administration (CA) restreint

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 4 fois en 2025.

❖ Le Comité social d'administration (CSA)

En 2025, le CSA s'est réuni 5 fois. 4 fois à l'initiative de la Présidente et 1 fois à la suite d'un vote unanimement défavorable (3 fois sur BDR et 2 fois sur PDA).

Le CSA est composé de 19 membres, dont 10 titulaires (6 femmes, 4 hommes) et 9 suppléants (3 femmes, 6 hommes). 1 siège de suppléant est non pourvu.

❖ La Formation spécialisée (FS) du Comité social d'administration (CSA)

En 2025, la formation spécialisée s'est réunie 5 fois, dont une fois à la demande des représentants du personnel (3 fois sur BDR et 2 fois sur PDA).

Elle est composée de 19 membres, dont 10 titulaires (4 femmes, 6 hommes) et 9 suppléants (6 femmes, 3 hommes).

❖ Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)

La CPE s'est réunie une fois en 2025.

❖ La Commission paritaire d'établissements des agents contractuels (CCPAC)

La CCPAC s'est 3 fois réunie durant l'année 2025.

➤ B. L'activité syndicale

❖ Les heures de décharge

Tableau n°77 - Heures consommées en 2025

Type de participation	Nombre de jours
Participation en tant que délégué syndical aux congrès ou réunions du syndicat	24,5 jours en 2025
Participation en tant que représentant syndical aux réunions de travail convoquées par l'administration	5 jours
Participation en tant que représentant syndical aux instances de l'administration	41 jours
Visites de sites par la FS	7 jours en 2025
Décharges syndicales	143 jours

Source : OHRIS

➤ C. Les jours de grève

Tableau n° 78 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2023		2024		2025	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	115	56,5%	6	50,0%	13	61,5%
BIATSS	610	68,4%	58	63,8%	201	65,2%
Total	725	66,5%	64	62,5%	214	65,0%

Source : KX

CHAPITRE 9 - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL et L'ACTION SOCIALE

➤ A. L'accompagnement social par l'assistante sociale des personnels

Durant l'année 2025, 168 agents ont bénéficié d'un accompagnement social (contre 125 en 2024).

Dans le public accompagné :

- 80% sont des femmes
- 84% sont des personnels BIATSS
- 57% occupent un emploi de catégorie C
- 46% travaillent sur le campus Berges du Rhône, 49% sur le campus Porte des Alpes, 5% sur plusieurs sites.

Tableau n° 79 - Répartition des problématiques accompagnées

Catégories des demandes	Répartition
Vie sociale et familiale	17%
Logement	21%
Financier	23%
Vie professionnelle	6%
Santé	9%
Administratif	20%
Handicap	4%
TOTAL	100%

Source : logiciel Lastria

➤ B. L'action sociale et culturelle

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

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

- Des actions sociales d'initiative universitaire (ASIU). Il s'agit de prestations mises en place par l'établissement et à destination de son personnel.
- Des prestations interministérielles d'action sociale (PIM) dont la nature et le montant sont fixés par circulaire interministérielle. Figurent parmi ces PIM, l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou les séjours d'enfants.

❖ Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS)

En 2025, 5 CAS ont été tenues en visioconférence, 1 en présentiel, et 1 CAS électronique (consultation par courriel). Les CAS électroniques sont convoquées pour apporter une réponse à des situations évaluées urgentes par l'assistante sociale.

Le fond de secours financier :

Tableau n° 80 - Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2024				2025					
	Nombre d'octroi			Montant total	Enseignants		BIATSS		TOTAL	Montant total
	F	H	Total		F	H	F	H		
Personnel titulaire	2	1	3	1 800 €	0	0	2	2	4	2 350 €
Personnel contractuel	6	2	8	6 440 €	0	0	11	2	13	8 051 €
TOTAL	8	3	11	8 240 €	0	0	13	4	17	10 401 €

Source : service ETAS

Un personnel BIATSS titulaire femme a obtenu 2 aides financières (elle est comptée 2 fois). Le nombre de secours financiers octroyés en 2025 est de 17, dont : 13 femmes et 4 hommes

- a) 76,47 % sont des femmes, contre 72,7 % en 2025.
- b) 16 agents sont des personnels BIATSS de catégorie C.

Les bons d'urgence alimentaire :

Des bons d'urgence alimentaire sont alloués pour permettre de faire face à une urgence alimentaire dans un délai plus court que celui lié au circuit de traitement financier d'un fond de secours. Ces bons prennent la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € chacune à utiliser dans une enseigne de supermarchés. Le nombre de bons octroyés est déterminé en fonction de la composition familiale du ou de la bénéficiaire.

En 2025, 76 bons ont été octroyés, pour un montant de 1 520 €, contre 47 bons pour un montant de 940 € en 2024.

Les logements à vocation sociale de l'université :

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

En 2025, le T3 a été occupé du 1er janvier 2025 à la mi-mars 2025, puis du 31 août 2025 au 31 décembre 2025. Le T4 n'a pas été occupé.

❖ Les prestations d'action sociale

Tableau n°81 - Les prestations d'action sociale en 2025

	2025													
Prestations	*Nb total demandes	Nb total agent.es			Montant total (en €)	Enseignants			BIATSS		Catégories			
		F	H	Total		Tit.	Cont.		Tit.	Cont.	A	B	C	
Allocation pour parents avec enfants en situation de Handicap de moins de 20 ans, de jeunes adultes (20-27 ans) poursuivant études ou apprentissage	18	9	7	16	39 771,93 €		4	0		7	5	5	4	3
Séjours : centres de vacances spécialisés, sans hébergement (centres aérés), avec hébergement (colonies), gîtes de France, linguistiques, séjour cadre éducatif	78	28	9	37	5 452,59 €		0	2		26	9	8	13	14
Garde d'enfants de moins de 4 ans	15	9	5	14	2 400 €		0	2		9	3	4	2	6
Frais de justice	3	3	0	3	1 800 €		0	2		0	1	0	1	0
Permis de conduire	2	1	1	2	600 €		0	0		2	0	1	0	1
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro	0	0	0	0	€		0	0		0	0	0	0	0
Études supérieures	46	30	2	32	15 600 €		1	0		22	9	8	7	16
Déménagement	16	10	6	16	7 646,81 €		2	2		6	6	1	5	6
Équipement et installation	67	46	21	67	17 494,95 €		3	4		26	34	10	24	26
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	117	51	14	65	6 150 €		4	3		40	18	15	22	21
Séjour cadre éducatif	7	4	2	6	1 083 €		0	0		5	1	0	3	3
Total	369	181	64	245	97 999,28 €		14	15		142	87	53	81	95

Source : service ETAS

* Un personnel peut effectuer autant de demandes qu'il a d'enfants

Les 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), et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU).

Le montant de la subvention dont bénéficie les personnels est déterminé en fonction de leur INM (Indice Nouveau Majoré).

Le montant total des aides versées par Lyon 2 en 2025 est de :

- 17 634,92 € pour les repas pris dans les restaurants et cafétérias du CROUS du Pôle Lyon-Saint-Etienne
- 14 670,03 € pour les repas au restaurant des agents des finances (RAF), dont 3 153 € de droit d'entrée (1€ par repas à partir de février 2025).

Entre 2024 et 2025, la fréquentation des restaurants du CROUS connaît une baisse de près de 10%. En revanche, les repas pris au RAF ont augmenté de 437 repas soit 16%.

Tableau n° 82 - Les subventions repas versées en 2024 et 2025

Montant subvention versée à	2024	2025
CROUS de Bron	8 411,03 €	8 126,63 €
CROUS des Quais	9 263,51 €	7 982,76 €
Autres CROUS	3 368,88 €	1 525,53 €
Restaurant des Agents des Finances	8 542,75 €	14 670,03 €
TOTAL	29 586,17 €	32 304,95 €

Source : service ETAS

Les autres postes de dépenses en matière d'action sociale :

- 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 cartes-cadeaux sont offertes aux enfants du personnel en ayant fait la demande, y compris pour celles et ceux qui ne peuvent assister au spectacle.

En 2025, 299 personnes dont 161 enfants ont assisté à Le Mystère de la forêt enchantée, spectacle proposé par William Arribart Entertainment et ont partagé un goûter. 455 cartes-cadeaux ont été transmises aux enfants de 290 familles (171 BIATSS et 119 enseignants-chercheurs).

- 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 auprès de 27 salles partenaires de spectacles sur Lyon et ses alentours. Le carnet Champ Livre peut être remis à titre gratuit sous condition de ressources.

En 2025, 6 nouvelles salles de spectacles partenaires ont rejoint le dispositif Champ libre (A thou bout d'chant, Epicerie moderne, salle Jack-Jack, théâtre Jean Marais, théâtre Du point du jour, Instant T).

Durant l'année civile 2025, 42 carnets Champ Libre ont été distribués sur le Campus PDA, et 152 sur le campus Berges du Rhône, soit un total de 194 carnets délivrés. 45 enseignants-chercheurs et 82 BIATSS en ont bénéficié, certains acquérant directement 2 carnets.

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

En 2025, 556 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes », ont été vendus contre 349 en 2024, 476 en 2023 et 344 en 2022.

GLOSSAIRE

ADJAENES Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ANR Agence nationale de la recherche
ATRF Adjoint technique de recherche et de formation
ASI Assistant Ingénieur
AENES Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASIU Actions sociales d'initiative universitaire
AT Accident du travail ou de trajet
ATER L'attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BAP Les branches d'activité professionnelle
BAP A : Science du vivant (SV)
BAP B : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)
BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
BAP D : Sciences Humaines et Sociales (SHS)
BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)
BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)
BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
BAP J : Gestion et pilotage (nouvelle nomenclature) (GP)
BIATSS Regroupe les AENES, les ITRF et les personnels de bibliothèques et médico sociaux
BIB Personnels des bibliothèques
BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA Conseil d'administration
CAC Conseil académique
CAS Commission d'action sociale
Catégorie Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories désignées par les lettres A, B et C
Catégorie A Correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction. L'ensemble des personnels enseignants relève de la catégorie A
Catégorie B Fonction d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures
Catégorie C Fonctions techniques et d'exécution
CM Conseil médical
CNU Conseil national des universités
Corps Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.
CPE Commission paritaire d'établissement
CPP Congé pour projet pédagogique
CRCT Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CROUS Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSA Comité social d'administration
DGAFP Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique
DRHAS Direction des ressources humaines et de l'action sociale
DUERP Documents uniques d'évaluation des risques professionnels
EC Enseignant-chercheur
ETAS Environnement de travail et action sociale
ETP Equivalent temps plein. La notion d'équivalent temps plein représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.
ETPT Equivalent temps plein travaillé. Indicateur qui prend en compte la présence dans l'année, ainsi une personne travaillant à 50% pendant 6 mois sera comptabilisée pour 0,25 ETPT.
FS Formation spécialisée
GIPA garantie individuelle du pouvoir d'achat
Grade Subdivision du corps ; la hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts
HCERES Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HETD Heures équivalent travaux dirigés
IFSE Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise
IGE Ingénieur d'Etudes
IGR Ingénieur de Recherche
INM Indice nouveau majoré
ITRF Personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
IUF Institut universitaire de France

Lecteur Les établissements publics d'Enseignement Supérieur relevant du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur peuvent faire appel à des Lecteurs de Langue Étrangère et à des Maîtres de Langue Étrangère.

LPR Loi de programmation de la recherche

MCF Maître de conférences

PACTE Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

PAP Programme Annuel de Performance

PAST Les personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans (pour les MCF) ou six ans (pour les PU) d'une activité professionnelle principale autre que d'enseignement, et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée peuvent être recrutées en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associés à mi-temps.

PCA Prime de charges administratives

PEDR Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive

PIM Prestations interministérielles d'action sociale

PLP Professeurs de lycée professionnel

PR Professeurs d'université

PRAG Professeurs agrégés

PRCE Professeurs certifiés

PRES Prime de recherche de l'enseignement supérieur

QVT Qualité de vie au travail

RIPEC Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs

RSST Registre santé et sécurité au travail

RSU Rapport social unique

SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur