

Sommaire

Effectifs, carrière et politique de recrutement	6
I. Les emplois et les effectifs de l'établissement	6
II. La démographie du personnel de l'établissement	27
Temps de travail et volumes d'enseignement	42
I. Temps de travail	42
II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique	43
Rémunérations et charges.....	44
I. Masse salariale	44
II. Vacations et heures complémentaires	45
III. Primes et indemnités	45
IV. Salaire des apprenti.es	48
Formation professionnelle et accompagnement des personnels.....	49
I. La formation des personnels	49
II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels	51
Conditions de travail et Santé et Sécurité au Travail	54
I. Le Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail	54
II. Santé et sécurité au travail	54
III. Absences, congés et accidents	55
Les instances de l'Université lumière Lyon 2	57
L'action sociale	58
I. Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS)	58
II. Les prestations d'action sociale : bénéficiaires et montant des dépenses	59
III. Subventions repas	59
IV. Autres postes de dépenses en matière d'action sociale	60
L'égalité femme/homme	62
I. L'évolution du ratio femmes-hommes	62
II. L'évolution de carrière	64
III. La rémunération des fonctionnaires	66
IV. La conciliation vie privée - vie professionnelle en fonction du genre	67

LES PROJETS LIES AUX PERSONNELS

❖ FOCUS SUR LA MISE EN PLACE DE LA LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) pour les années 2021-2030 a créé de nouveaux dispositifs dans plusieurs domaines, et notamment des mesures en faveur de la revalorisation des carrières (1), la création de nouveaux contrats de travail (2), la valorisation du doctorat (3) ou d'autres mesures (4). Nous décrivons ici les principales mesures mises en place.

1- Revalorisation des carrières

1-1 Mise en place du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

L'université s'est dotée de lignes directrices de gestion (LDG) nécessaires à la mise en place du RIPEC. Il a été procédé en deux temps. Les critères d'attribution de l'indemnité liée au grade (C1) et de la prime individuelle (C3) ont été adoptés au 1^{er} trimestre 2022, ceux de l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) avant l'été, pour une mise en place intégrale du RIPEC au 1^{er} septembre 2022. Pour l'heure, la C2 prend uniquement en compte les fonctions ouvrant droit à une prime pour charge administrative.

La C1 a été mise en place dès la paie de février 2022.

En 2022, la C3 a permis l'attribution de 41 primes pour 128 candidatures soit 32%, une dizaine de PEDR était auparavant attribuées chaque année. Les 41 primes concernent 24 MCF, 17 PR et 21 femmes.

1-2 Indemnité différentielle du SMIC : aucun MCF ne doit percevoir un salaire inférieur à deux fois le SMIC à compter de l'année civile 2021.

Versée en février 2022, l'indemnité différentielle 2021 a concerné 34 maitres de conférences du fait d'un classement tardif dans leur corps des MCF nommés à la rentrée 2021.

En 2023, 7 MCF bénéficient de cette indemnité au titre des rémunérations perçues en 2022.

1-3 Révision des classements (reprise de l'expérience antérieure) pour les MCF nommés avant le 1^{er} septembre 2021

Le décret de mars 2022 modifiant le décret 2009-462 a offert aux maitres de conférences nommés avant le 1^{er} septembre 2021, la possibilité d'obtenir un nouveau calcul de leur classement, 50 demandes ont été formulées donnant lieu à 24 révisions favorables.

1-4 Repyramidage ou voie temporaire de promotion de corps pour les enseignants chercheurs et ouverture de postes supplémentaires de personnels ITRF en appui à la recherche

En ce qui concerne les personnels BIATSS, l'Université a obtenu un poste d'ASI qui a été pourvu.

Pour les enseignants-chercheurs, 8 postes de professeurs des universités étaient ouverts (4 pour 2021 et 4 pour 2022). 7 promotions ont été réalisées dont 6 concernent des femmes.

1-5 Des dotations budgétaires ont accompagné le dispositif et permis de financer toutes ces mesures

Une refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP) des personnels BIATSS a été mise en œuvre avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2022.

2- Nouveaux contrats de travail

2-1 Les contrats de chaire de professeur junior (CPJ)

En 2022, l'université a obtenu un contrat de chaire de professeur junior. Le recrutement a été effectif au 1^{er} septembre 2022 pour un contrat d'une durée de 5 ans.

Pour 2023, 2 nouveaux CPJ sont en cours de recrutement pour une prise de poste au 1^{er} septembre 2023

2-2 Contrat de post-doctorant et de mission scientifique

L'université n'a pas utilisé à ce jour ces 2 nouveaux dispositifs. Pour les contrats de post-doctorant, l'Université utilise l'article L954-3 du code de l'éducation.

3- Valorisation du doctorat

3.1- Augmentation du nombre de contrats doctoraux

Le rapport annexé à la LPR prévoit une augmentation à terme de 20% du nombre de contrats doctoraux financés par le MESRI. Entre la rentrée 2021 et la rentrée 2022, ce sont dix contrats doctoraux supplémentaires qui ont déjà été établis grâce à ces financements, avec une rémunération revalorisée. Depuis janvier 2023, l'ensemble des doctorants toutes générations confondues qui sont désormais alignés sur la rémunération minimale fixée par arrêté.

3.2- Serment du docteur

Le serment du docteur a été inséré dans la Charte du doctorat et une note de mise en œuvre est transmise aux jurys avant chaque soutenance depuis janvier 2022.

4- Autres mesures

4.1- Éméritat

Une nouvelle procédure relative à l'attribution de l'éméritat a été mise en place, suite à la parution du décret n°2021-1423 du 29 octobre 2021 relatif à l'éméritat des professeurs des universités et des maîtres de conférences.

L'éméritat est décerné aux enseignant.es-chercheur.es (professeur.es ou maîtres de conférences) admis.es à la retraite qui en font la demande au vu de leur activité scientifique et le cas échéant d'encadrement doctoral, après examen en Commission Recherche. Les conditions de la présence du chercheur émérite au sein de l'établissement font désormais l'objet d'une convention de collaborateur bénévole et les enseignant.es-chercheur.es émérites sont assimilé.es aux fonctionnaires et agents publics pour l'application des dispositions du code de la propriété intellectuelle. Le titre est délivré par l'établissement pour une durée de cinq ans et il peut être renouvelé deux fois maximum dans les mêmes conditions dans la limite de sa durée initiale. Cette nouvelle procédure est mise en œuvre depuis mai 2022.

4.2- Convention de séjour de recherche

Créé par la LPR (article 12), le séjour de recherche a été inscrit dans le Code de la recherche à l'article L.434-1. La convention de séjour de recherche a été déployée en février 2023 et les 1ères conventions ont été mises en place.

LES GRANDS CHIFFRES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Effectifs, carrière et politique de recrutement

I. Les emplois et les effectifs de l'établissement

A. Le plafond d'emploi

Le plafond global d'emplois voté par le Conseil d'administration est de 1849 ETPT dont 1561 sous plafond Etat et 288 financés hors SCSP.

B. Les effectifs

Les effectifs globaux

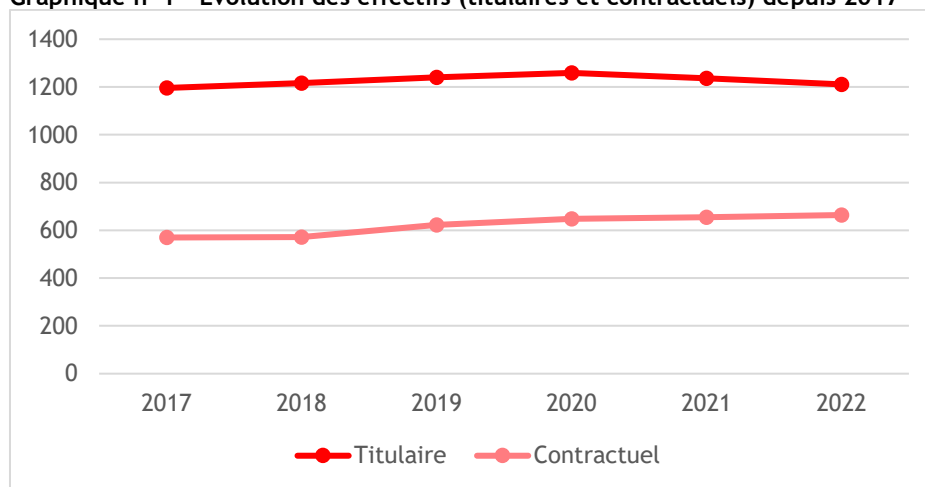
Tableau n° 1 - Effectifs globaux répartis selon les statuts des personnels et en effectifs physiques et ETP

Effectif total	2022		2021		2020		2019	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Enseignant.e - chercheur.e	975	948,9	1004	976,7	997	970,4	964	943,0
Titulaire	653	647,9	663	657,6	670	664,7	648	644,7
Contractuel/le	322	301,0	341	319,1	327	305,7	316	298,3
BIATSS	900	854,2	888	839,2	910	855,5	899	836,4
Titulaire	558	545,7	574	559,1	589	569,6	592	572,5
Contractuel/le	342	308,5	314	280,1	321	285,9	307	263,9
Ensemble	1875	1803,1	1892	1815,9	1907	1825,9	1863	1779,4
Titulaire	1211	1193,6	1237	1216,7	1259	1234,3	1240	1217,2
Contractuel/le	664	609,5	655	599,2	648	591,6	623	562,2

TP : équivalent temps plein

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

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs (titulaires et contractuels) depuis 2017



Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2022)

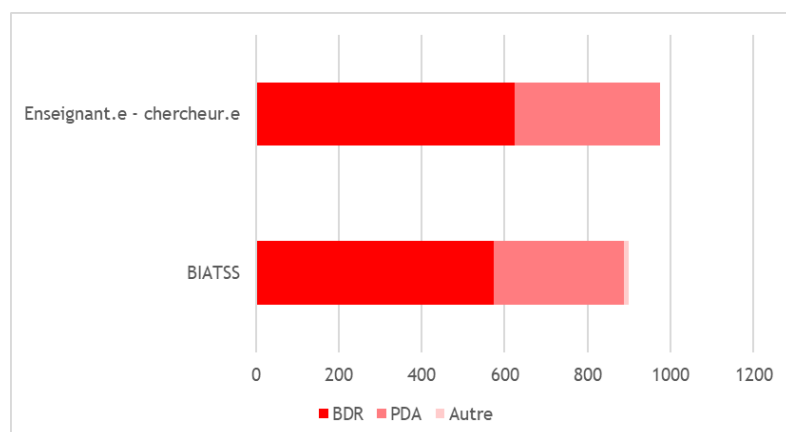
Tableau n° 2 - Effectifs globaux répartis selon les deux campus principaux

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Enseignant.e - chercheur.e	624	611,1	351	337,8	0	0,0	975	948,9
Titulaire	360	356,1	293	291,8	0	0,0	653	647,9
Contractuel/le	264	255,0	58	46,0	0	0,0	322	301,0
BIATSS	573	543,2	316	301,3	11	9,7	900	854,2
Titulaire	357	350,8	200	193,9	1	1,0	558	545,7
Contractuel/le	216	192,4	116	107,4	10	8,7	342	308,5
Ensemble	1197	1154,3	667	639,1	11	9,7	1875	1803,1
Titulaire	717	706,9	493	485,7	1	1,0	1211	1193,6
Contractuel/le	480	447,4	174	153,4	10	8,7	664	609,5

Source : Siham

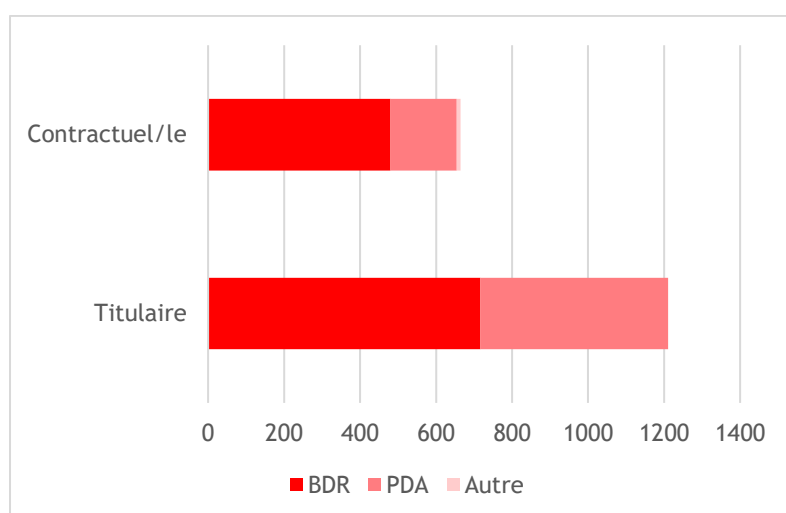
BDR : Campus Berge du Rhône/ PDA : Campus Porte des Alpes/ Autre : Site de Rachais et Vinatier

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



Source : Siham

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



Source : Siham

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

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois était de 4,18% en 2022.

Pour l'année 2021, 68 personnes se sont déclarées (49 femmes, 19 hommes). Pour l'année 2022, 76 personnes (55 femmes, 21 hommes)

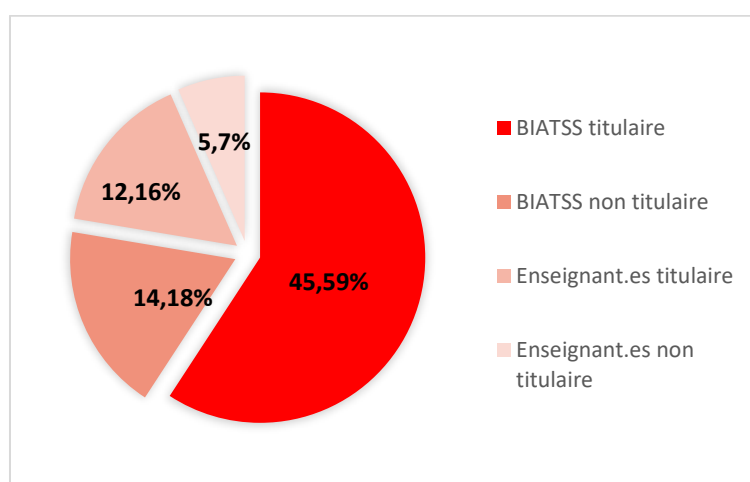
Tableau n° 3 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022

Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnel BIATSS titulaire	Femmes	36	9	8	19
	Hommes	9	1	2	6
	Sous-total	45	10	10	25
Personnel BIATSS non titulaire	Femmes	10	2	1	7
	Hommes	4	0	1	3
	Sous-total	14	2	2	10
Personnel enseignant titulaire	Femmes	6	6		
	Hommes	6	6		
	Sous-total	12	12		
Personnel enseignant non titulaire	Femmes	3	3		
	Hommes	2	2		
	Sous-total	5	5		

Source : référent.e handicap – Service Etas DRHAS

Nous constatons une sur-représentation du personnel BIATSS (77,63%) par rapport au personnel enseignant (22,37%) parmi les agent.es s'étant déclarés.es en situation de handicap.

Graphique n° 4 - Répartition des travailleur.ses handicapé.e.s par statut (en % en 2022)



Source : ETAS

Cette sous-représentativité d'agent.es enseignant.es en situation d'handicap interroge sur la perception par les agent.es enseignants-chercheurs de l'impact ou de l'intérêt à se faire reconnaître comme tel et à porter à la connaissance de l'Université un handicap.

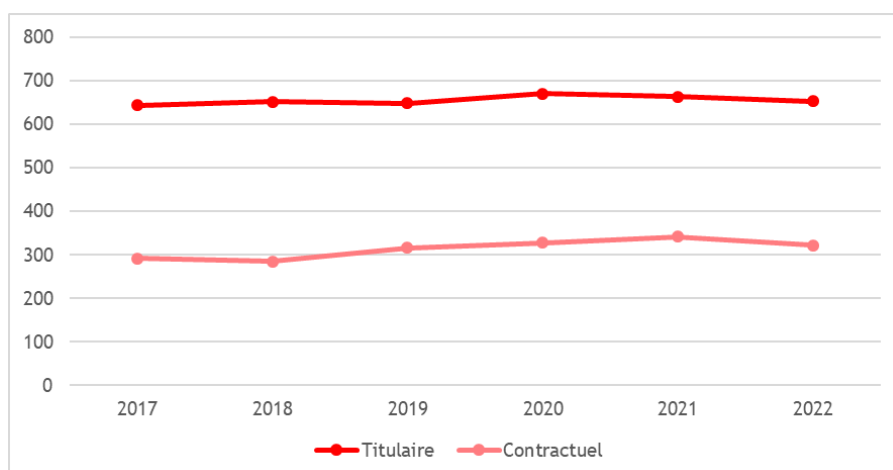
Les effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheurs

Tableau n° 4 - Effectif des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut et par genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	351	302	653	53,8%	663	670	648
Contractuel/le	196	126	322	60,9%	341	327	316
Ensemble	547	428	975	56,1%	1004	997	964

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

Graphique n° 5 - Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut



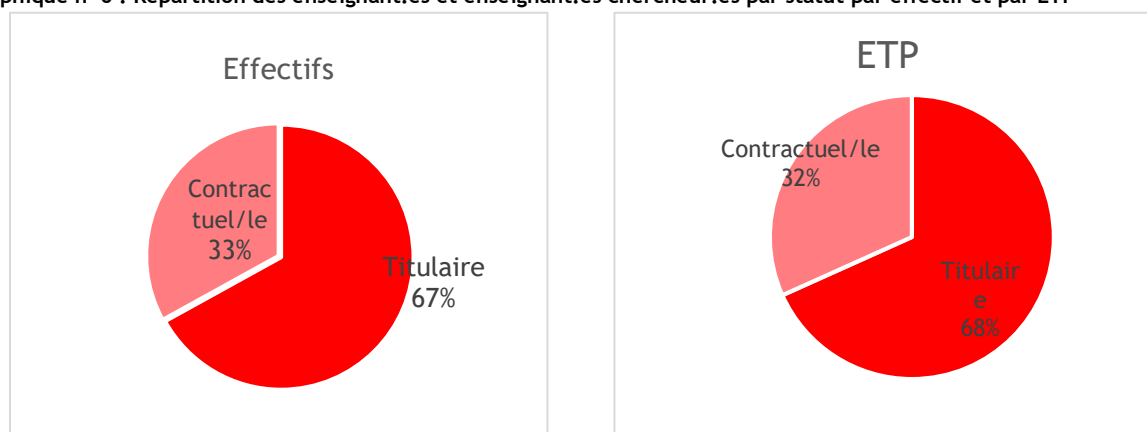
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2017-2018), Siham (2019-2020)

Tableau n° 5 - Effectif des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut et par genre

ETP enseignants et enseignants-chercheurs	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	346,6	301,3	647,9	53,5%	657,6	664,7	644,7
Contractuel/le	184	117	301,0	61,1%	319,1	305,7	298,3
Ensemble	530,6	418,3	948,9	55,9%	976,7	970,4	943

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

Graphique n° 6 : Répartition des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es par statut par effectif et par ETP



Source : Siham

Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires

Tableau n° 6 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par corps et genre

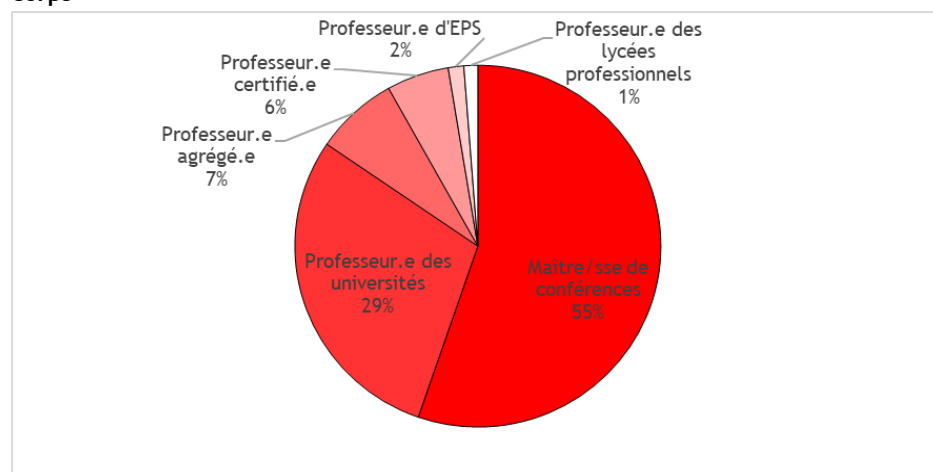
Effectifs titulaires	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant.e 2nd degré	60	41	101	59,4%	105	109	109
Professeur.e agrégé.e	24	24	48	50,0%	53	52	50
Professeur.e certifié.e	28	8	36	77,8%	36	39	39
Professeur.e d'EPS	2	7	9	22,2%	8	9	10
Professeur.e des lycées professionnels	6	2	8	75,0%	8	9	10
Enseignant.e - chercheur.e	291	261	552	52,7%	558	561	539
Maître/sse de conférences	209	152	361	57,9%	375	378	360
Professeur.e des universités	82	109	191	42,9%	183	183	179
Ensemble	351	302	653	53,8%	663	670	648

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Chez les enseignant.es du second degré, les femmes sont majoritaires (59,4%) mais la part de femmes a baissé par rapport à l'année précédente (62,9%). La part de femmes est de 57,9% chez les maître.sses de conférences a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (56,5%). Les ratios s'inversent complètement en ce qui concerne les Professeur.es des universités (42, 9%) mais l'écart tend à se réduire par rapport à l'année 2021 (38,3%).

Graphique n° 7 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par corps



Source : Siham

Tableau n° 7 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par campus et corps

Effectifs titulaires	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant.e 2nd degré	44	18	62	16	23	39	60	41	101
Professeur.e agrégé.e	15	11	26	9	13	22	24	24	48
Professeur.e certifié.e	25	7	32	3	1	4	28	8	36
Professeur.e d'EPS	0	0	0	2	7	9	2	7	9
Professeur.e des lycées professionnels	4	0	4	2	2	4	6	2	8
Enseignant.e - chercheur.e	162	136	298	129	125	254	291	261	552
Maître/sse de conférences	119	78	197	90	74	164	209	152	361
Professeur.e des universités	43	58	101	39	51	90	82	109	191
Ensemble	206	154	360	145	148	293	351	302	653

Source : Siham

Selon la composante de rattachement

Tableau n°8 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par composante d'enseignement (et laboratoire) et statut

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2022			2021	2020	2019
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	22	5	27	28	28	27
Institut de la communication	45	9	54	59	55	52
Institut de psychologie	52	13	65	68	70	70
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	32	5	37	36	36	35
Institut d'études du travail de Lyon	14	1	15	14	14	12
Institut universitaire de technologie Lumière	38	7	45	46	47	46
Presses universitaires de Lyon	0	0	0	0	1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	12	1	13	12	13	13
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	63	13	76	80	78	77
Faculté de droit JVD	40	7	47	47	47	46
UFR de lettres, sciences du langage et arts	88	18	106	106	106	112
UFR des langues et Centre de langues	104	46	150	154	152	144
UFR des sciences économiques et de gestion	60	7	67	73	74	75
UFR Temps et territoires	83	10	93	95	96	99
Laboratoires	0	180	180	186	180	155
Total	653	322	975	1004	997	964

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Harpège (2018), Siham (2019-2021)

Selon la section CNU

Tableau n°9 - Répartition des effectifs enseignant.es par section du Conseil National des Universités

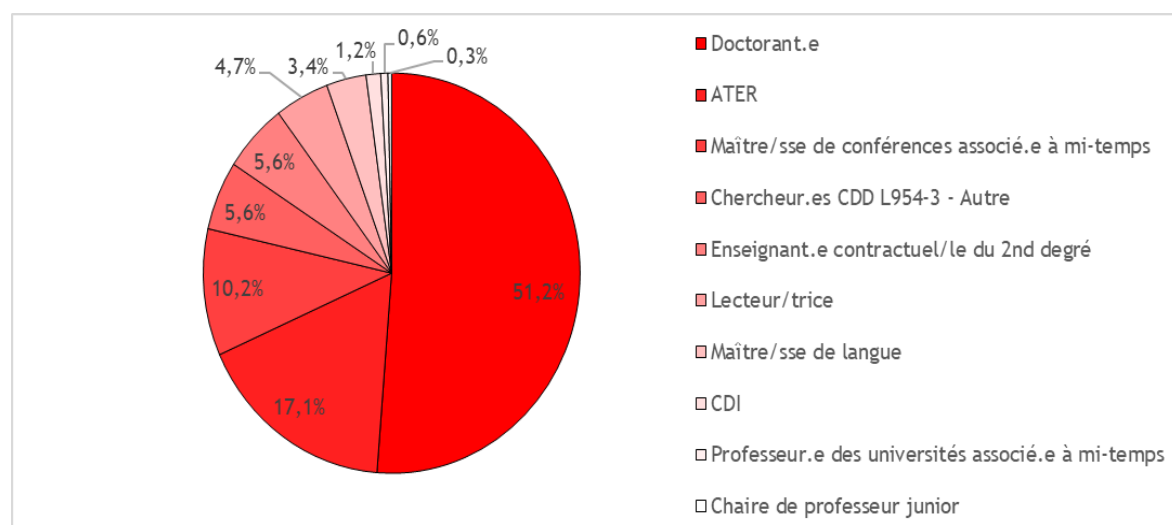
Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaire			Contrat	Ensemble
	Maître /sse de conf.	Prof. des univ.	Total titulaire	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	16	9	25	3	28
02 - Drt. publ.	9	5	14	2	16
04 - Sc. politique	11	5	16	4	20
05 - Sc. économiques	26	13	39	2	41
06 - Sc. de gestion & mgmt	16	8	24	2	26
07 - Sc. du langage	10	9	19	3	22
08 - Lang. & litt. anc.	5	3	8	2	10
09 - Lang. & litt. franc.	18	8	26	1	27
10 - Litt. comparées	2	1	3	0	3
11 - Études anglophones	24	13	37	2	39
12 - Études germ. & scand.	8	3	11	1	12
13 - Études slaves & baltes	1		1	0	1
14 - Études romanes	19	6	25	3	28
15 - Lang. & litt. autres	6	3	9	0	9
16 - Psychologie & ergo.	37	20	57	7	64
18 - Arts	19	7	26	4	30
19 - Socio., démographie	21	10	31	3	34
20 - Anth., eth., préhis.	11	6	17	2	19
21 - His. & civ. : ancien	13	11	24	2	26
22 - His. & civ. : cont.	15	11	26	1	27
23 - Géo. phys. & autres	13	6	19	1	20
24 - Amén. espace, urbain	4	3	7	0	7
26 - Maths. appliqués	3	3	6	1	7
27 - Informatique	15	12	27	3	30
61 - Génie informatique	2	1	3	0	3
62 - Energ., génie procé.	1		1	0	1
69 - Neurosciences	1		1	0	1
70 - Sc. de l'éducation & form.	18	10	28	4	32
71 - Sc. info. communic.	17	5	22	2	24
Total	361	191	552	55	607

Tableau n° 10 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par type de contrat et par genre

Effectifs contractuels	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Enseignant.e 2nd degré	31	17	48	64,6%	45	39	37
CDI	2	2	4	50,0%	4	4	3
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	13	5	18	72,2%	11	6	5
Lecteur/trice	10	5	15	66,7%	16	17	20
Maître/sse de langue	6	5	11	54,5%	14	12	9
Enseignant.e - chercheur.e	165	109	274	60,2%	296	288	279
ATER	31	24	55	56,4%	71	71	87
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	13	5	18	72,2%	23	19	16
Doctorant.e	102	63	165	61,8%	166	162	141
Invité.e	0	0	0	0,0%	1	0	4
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	17	16	33	51,5%	32	32	23
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	1	1	2	50,0%	3	4	8
Chaire de professeur junior	1	0	1	100,0%	0	0	0
Ensemble	196	126	322	60,9%	341	327	316

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

Graphique n° 8 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les par type de contrat



Source : Siham

Selon le campus de rattachement

Tableau n° 11 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par campus et par type de contrat

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant.e 2nd degré	31	15	46	0	2	2	31	17	48
CDI	2	1	3	0	1	1	2	2	4
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	13	4	17	0	1	1	13	5	18
Lecteur/trice	10	5	15	0	0	0	10	5	15
Maître/sse de langue	6	5	11	0	0	0	6	5	11
Enseignant.e - chercheur.e	133	85	218	32	24	56	165	109	274
ATER	16	13	29	15	11	26	31	24	55
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	10	5	15	3	0	3	13	5	18
Doctorant.e	100	62	162	2	1	3	102	63	165
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	7	5	12	10	11	21	17	16	33
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	0	0	0	1	1	2	1	1	2
Chaire de professeur junior	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Ensemble	164	100	264	32	26	58	196	126	322

Source : Siham

Tableau n° 12 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par statut d'origine

Enseignant.es vacataires	2022
	Effectifs physiques
Salarié.e du secteur privé/associatif	700
Agent.e publique titulaire ou contractuel.le	682
Auto-entrepreneur.se, profession libérale ou indépendante	500
Etudiant.e du 3ème cycle	164
CDD chercheur.e Lyon 2	113
CDD L954-3	103
Dirigeant.e d'entreprise	91
BIATSS contractuel.le ou fonctionnaire Lyon 2	59
Intermittent.e du spectacle	58
Retraité.e	27
Total	2 497

Source : OSE (année universitaire 21/22)

Tableau n° 13 - Répartition des effectifs et heures des enseignant.es vacataires par structure d'enseignement

Enseignant.es vacataires	2022		
	Effectifs physiques	Total heures effectuées	Moyenne en heures par agent
Faculté de droit JVD	327	11 403	35
Institut de psychologie	320	12 011	38
Institut universitaire de technologie Lumière	310	14 997	48
Institut de la communication	291	13 416	46
UFR des sciences économiques et de gestion	244	6 627	27
UFR de lettres, sciences du langage et arts	237	9 518	40
UFR Temps et territoires	234	5 255	22
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	212	6 814	32
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	175	5 688	33
UFR des langues et Centre de langues	155	10 062	65
Institut d'études du travail de Lyon	59	1 292	22
Direction des relations internationales	38	2 174	57
Service universitaire d'activités physiques et sportives	37	2 825	76
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (dont Université tous âges)	20	412	21
Centre international d'études françaises	12	545	45
Direction de la formation - COSIE	8	463	58
Institut de formation syndicale	6	198	33
Direction Sciences et Société	2	21	11
Total	2 497	103 720	42

Source : OSE

Les effectifs du personnel BIATSS

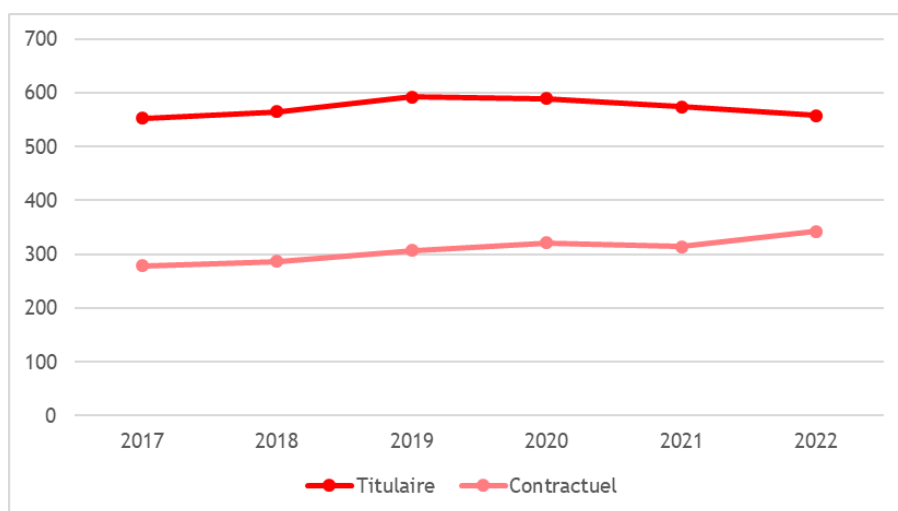
Tableau n° 14 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre

Effectifs BIATSS	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	388	170	558	69,5%	574	589	592
Contractuel/le	252	90	342	73,7%	314	321	307
Ensemble	640	260	900	71,1%	888	910	899

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 9 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2017



Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 15 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre en équivalent temps plein (ETP)

ETP BIATSS	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	378	167,7	545,7	69,3%	559,1	569,6	572,5
Contractuel/le	221,9	86,6	308,5	71,9%	280,1	285,9	263,9
Ensemble	599,9	254,3	854,2	70,2%	839,2	855,5	836,4

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 10 - Répartition des personnels BIATSS par statut par effectif et par ETP



Source : Siham

Selon la catégorie

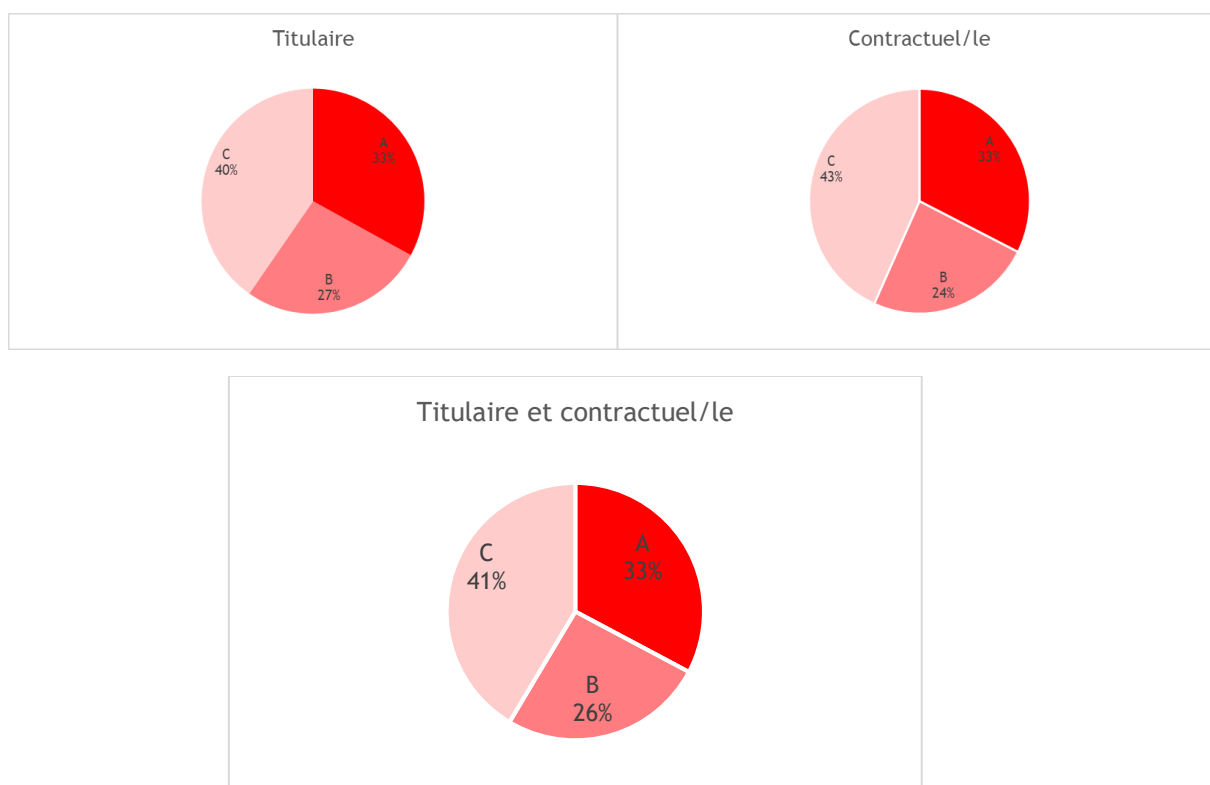
Tableau n° 16 - Effectifs du personnel BIATSS par statut, par catégorie (ou équivalent) et genre

Effectifs BIATSS	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	388	170	558	69,5%	574	589	592
A	116	68	184	63,0%	185	190	188
B	104	45	149	69,8%	154	155	153
C	168	57	225	74,7%	235	244	251
Contractuel/le	252	90	342	73,7%	314	321	307
A	76	35	111	68,5%	106	106	92
B	57	26	83	68,7%	60	63	57
C	119	29	148	80,4%	148	152	158
Ensemble	640	260	900	71,1%	888	910	899
A	192	103	295	65,1%	291	296	280
B	161	71	232	69,4%	214	218	210
C	287	86	373	76,9%	383	396	409

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

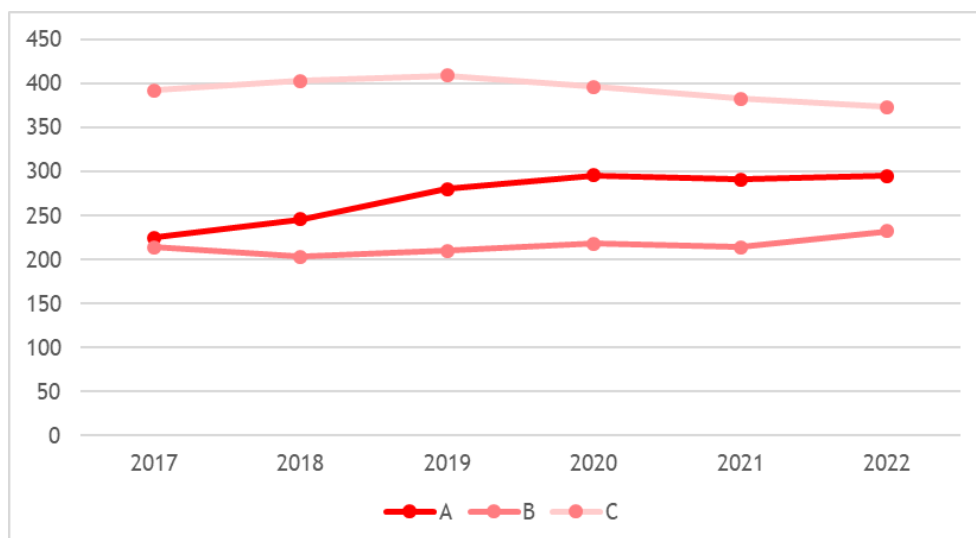
Très présentes dans l'ensemble de l'effectif des personnels BIATSS, les femmes le sont d'autant plus dans la population contractuelle de catégorie C, population la plus précaire des effectifs.

Graphique n° 11 - Répartition en % des effectifs BIATSS par catégorie



Source : Siham

Graphique n° 12 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2017



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

Selon le campus de rattachement

Tableau n° 17 - Répartition des effectifs BIATSS par campus, statut et catégorie

Effectifs BIATSS	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	269	88	357	118	82	200	1	0	1	388	170	558
A	91	33	124	25	35	60	0	0	0	116	68	184
B	75	25	100	28	20	48	1	0	1	104	45	149
C	103	30	133	65	27	92	0	0	0	168	57	225
Contractuel/le	163	53	216	82	34	116	7	3	10	252	90	342
A	45	22	67	27	11	38	4	2	6	76	35	111
B	39	16	55	17	10	27	1	0	1	57	26	83
C	79	15	94	38	13	51	2	1	3	119	29	148
Ensemble	432	141	573	200	116	316	8	3	11	640	260	900
A	136	55	191	52	46	98	4	2	6	192	103	295
B	114	41	155	45	30	75	2	0	2	161	71	232
C	182	45	227	103	40	143	2	1	3	287	86	373

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

ETP : Equivalent Temps Plein

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

Selon la structure d'affectation principale

Tableau n° 18 - Répartition des personnels BIATSS selon leur composante d'affectation

Effectifs BIATSS	2022			2021	2020	2019
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	3	5	8	9	10	8
Institut de formation syndicale	0	2	2	2	2	2
Institut de la communication	9	12	21	21	24	28
Institut de psychologie	14	5	19	23	24	22
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	11	3	14	13	15	12
Institut universitaire de technologie Lumière	22	29	51	55	55	53
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	16	2	18	16	17	18
Faculté de droit JVD	14	4	18	17	17	17
Institut d'études du travail de Lyon	5	0	5	5	5	6
UFR de lettres, sciences du langage et arts	16	15	31	31	31	31
UFR des langues et Centre de langues	17	0	17	17	17	18
UFR des sciences économiques et de gestion	14	14	28	25	27	25
UFR Temps et territoires	16	2	18	17	17	15
Ensemble	157	93	250	251	261	255

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 19 - Répartition des personnels BIATSS selon leur service commun ou central d'affectation

Services communs et centraux	2022			2021	2020	2019
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Agence comptable	11	6	17	20	18	19
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	49	33	82	79	84	77
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)					95	90
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)					17	20
Direction de la communication (DIRCOM)					10	9
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)					4	5
Direction de la communication, évènementiel et protocole	9	7	16	15		
Direction de la formation (DF)	36	28	64	63		
Direction sciences et société (DSS)	20	13	33	23		
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	14	25	39	37		
Direction de l'immobilier (DIMMO)	85	74	159	168	177	184
Direction des affaires financières (DAF)	18	2	20	20	21	21
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	11	2	13	10	10	10
Direction des relations internationales (DRI)	12	16	28	25	26	23
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	33	18	51	48	54	48
Direction des systèmes d'information (DSI)	40	8	48	53	53	52
Direction générale des services (DGS)	2	1	3	3	5	7
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	1	2	1	2	3
Présidence	1	3	4	2	4	5
Service commun de documentation (SCD)	55	10	65	64	63	65
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	4	2	6	6	6	6
Ensemble	401	249	650	637	649	644

**Intégré à DFVE

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Plusieurs postes étaient en cours de recrutement lors du dernier rapport social unique de 2021, entraînant des vacances de poste et donc un nombre moins important de personnels BIATSS présents dans l'établissement. En 2022, la situation s'est, dans l'ensemble, stabilisée et marque une augmentation des effectifs à la date d'observation. Les difficultés de recrutement demeurent néanmoins sensibles sur l'effectif titulaire en corrélation avec une augmentation des effectifs contractuels.

Les personnels BIATSS titulaires

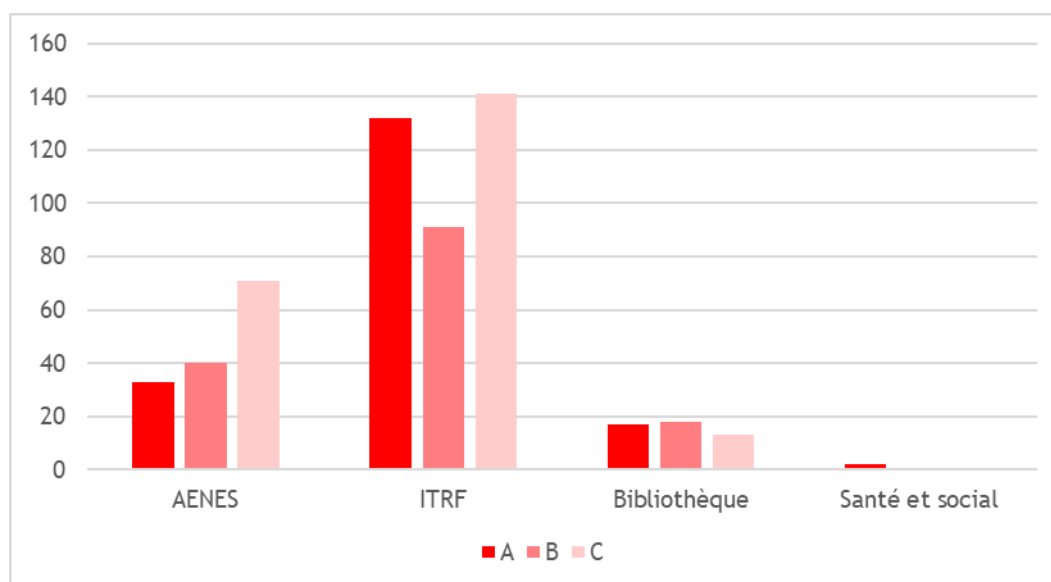
Selon la filière

Tableau n° 20 - Répartition des BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

Effectifs titulaires	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
AENES	121	23	144	84,0%	155	158	167
A	24	9	33	72,7%	37	35	36
B	32	8	40	80,0%	43	42	41
C	65	6	71	91,5%	75	81	90
ITRF	229	135	364	62,9%	368	376	371
A	77	55	132	58,3%	127	131	132
B	59	32	91	64,8%	94	95	93
C	93	48	141	66,0%	147	150	146
Bibliothèque	36	12	48	75,0%	48	51	53
A	13	4	17	76,5%	18	20	19
B	13	5	18	72,2%	17	18	19
C	10	3	13	76,9%	13	13	15
Santé et social	2	0	2	100%	3	4	1
A	2	0	2	100%	3	4	1
Ensemble	388	170	558	69,5%	574	589	592

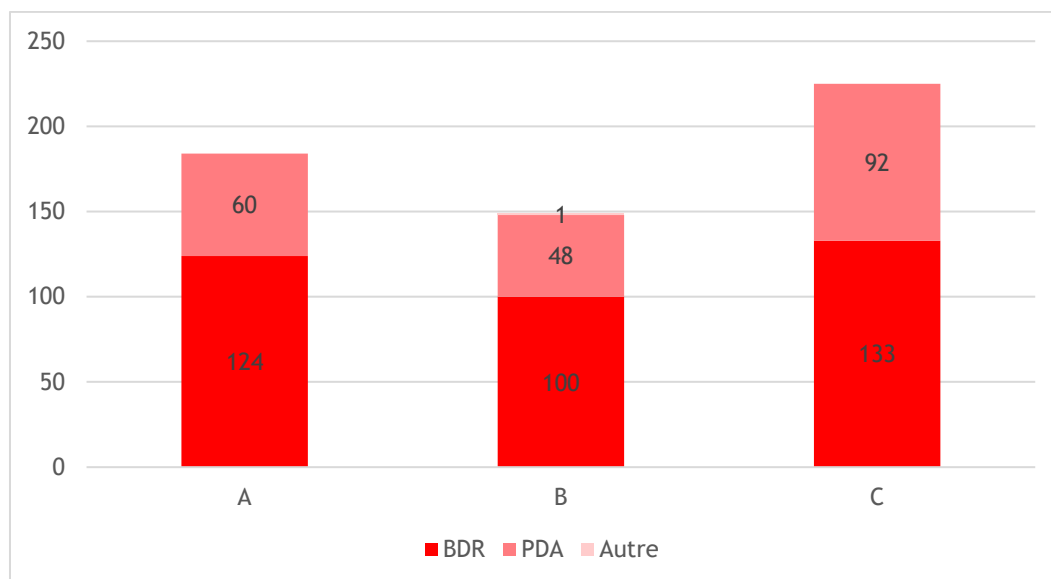
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation
Source : Siham

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



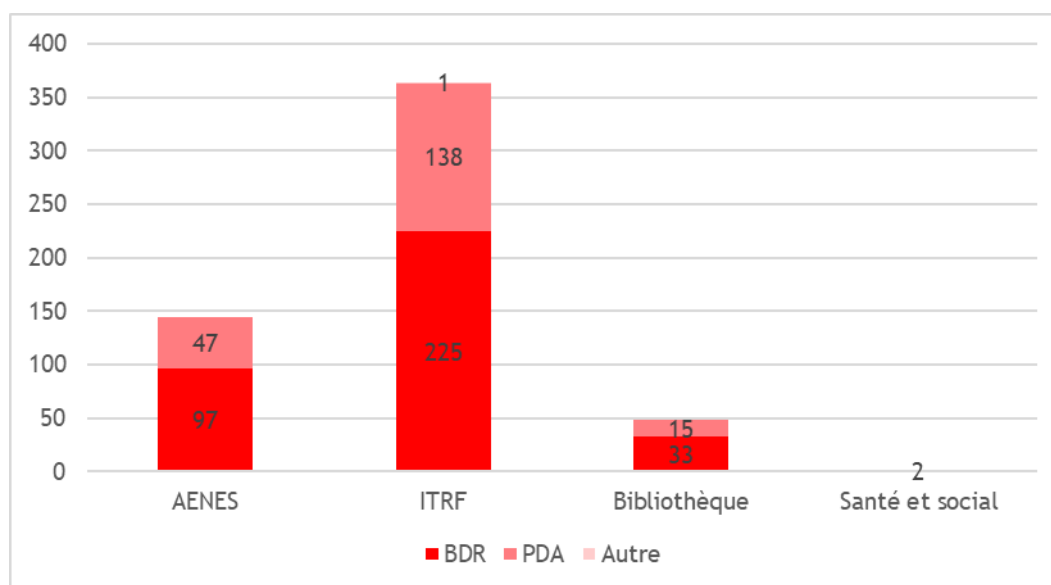
Source : Siham

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



Source : Siham

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



Source : Siham

- La filière de l'AENES

Tableau n° 21 - Répartition des BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

Effectifs titulaires AENES		2022				2021	2020	2019
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	100,0%	1	1	1
Agent.e Comptable	A	0	0	0	0,0%	1	1	1
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	100,0%	1	1	2
Attaché.e AENES	A	22	9	31	71,0%	34	32	32
Secrétaire AENES	B	32	8	40	80,0%	44	42	41
Adjoint.e AENES	C	65	6	71	91,5%	74	81	90
Ensemble		121	23	144	84,0%	155	158	167

Tableau n° 22 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires AENES		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Agent.e Comptable	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Attaché.e AENES	A	18	7	25	4	2	6	22	9	31
Secrétaire AENES	B	23	5	28	9	3	12	32	8	40
Adjoint.e AENES	C	39	3	42	26	3	29	65	6	71
Ensemble		82	15	97	39	8	47	121	23	144

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière ITRF

Tableau n° 23 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires ITRF		2022				2021	2020	2019
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
IGR RF	A	7	4	11	63,6%	11	11	11
IGE RF	A	58	39	97	59,8%	94	97	97
ASI RF	A	12	12	24	50,0%	22	23	24
Technicien RF	B	59	32	91	64,8%	94	95	93
Adjoint Technique RF	C	93	48	141	66,0%	147	150	146
Ensemble		229	135	364	62,9%	368	376	371

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : SIHAM

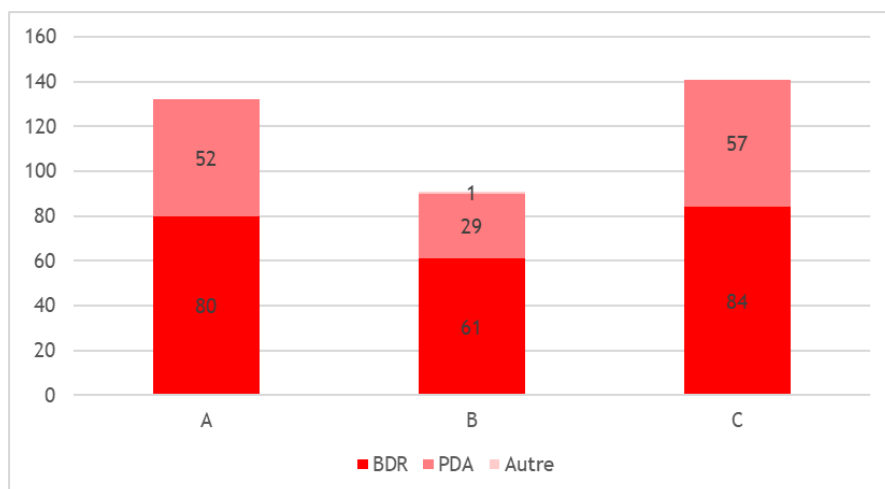
Tableau n° 24 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires ITRF		BDR			PDA			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
IGR RF	A	6	3	9	1	1	2	0	0	0	7	4	11
IGE RF	A	44	15	59	14	24	38	0	0	0	58	39	97
ASI RF	A	8	4	12	4	8	12	0	0	0	12	12	24
Technicien RF	B	44	17	61	14	15	29	1	0	1	59	32	91
Adjoint Technique RF	C	58	26	84	35	22	57	0	0	0	93	48	141
Ensemble		160	65	225	68	70	138	1	0	1	229	135	364

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : SIHAM

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



Source : Siham

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

Effectifs titulaires ITRF	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
BAP D	1	3	4	25,0%	4	4	4
A	1	3	4	25,0%	4	4	4
BAP E	4	36	40	10,0%	45	46	49
A	3	31	34	8,8%	38	38	41
B	1	5	6	16,7%	7	8	8
BAP F	22	20	42	52,4%	43	41	40
A	16	9	25	64,0%	24	23	23
B	3	5	8	37,5%	10	10	9
C	3	6	9	33,3%	9	8	8
BAP G	27	43	70	38,6%	73	78	78
A	4	1	5	80,0%	6	7	6
B	2	10	12	16,7%	11	11	11
C	21	32	53	39,6%	56	60	61
BAP J	175	33	208	84,1%	203	207	200
A	53	11	64	82,8%	55	59	58
B	53	12	65	81,5%	66	66	65
C	69	10	79	87,3%	82	82	77
Ensemble	229	135	364	62,9%	368	376	371

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 26 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires ITRF	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BAP D	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
A	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
BAP E	0	3	3	4	33	37	0	0	0	4	36	40
A	0	3	3	3	28	31	0	0	0	3	31	34
B	0	0	0	1	5	6	0	0	0	1	5	6
BAP F	17	15	32	5	5	10	0	0	0	22	20	42
A	13	6	19	3	3	6	0	0	0	16	9	25
B	1	3	4	2	2	4	0	0	0	3	5	8
C	3	6	9	0	0	0	0	0	0	3	6	9
BAP G	11	24	35	16	19	35	0	0	0	27	43	70
A	3	1	4	1	0	1	0	0	0	4	1	5
B	2	6	8	0	4	4	0	0	0	2	10	12
C	6	17	23	15	15	30	0	0	0	21	32	53
BAP J	131	20	151	43	13	56	1	0	1	175	33	208
A	41	9	50	12	2	14	0	0	0	53	11	64
B	41	8	49	11	4	15	1	0	1	53	12	65
C	49	3	52	20	7	27	0	0	0	69	10	79
Ensemble	160	65	225	68	70	138	1	0	1	229	135	364

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

- La filière des bibliothèques

Tableau n° 27 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2022				2021	2020	2019
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Conservateur Général des Bibliothèques	A	0	0	0		1	1	1
Conservateur des Bibliothèques	A	8	2	10	80,0%	9	10	10
Bibliothécaire	A	5	2	7	71,4%	8	9	8
Bibliothécaire assistant	B	13	5	18	72,2%	17	18	19
Magasinier des Bibliothèques	C	10	3	13	76,9%	13	13	15
Ensemble		36	12	48	75,0%	48	51	53

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

Tableau n° 28 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps, catégorie, campus et genre

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conservateur des Bibliothèques	A	7	2	9	1	0	1	8	2	10
Bibliothécaire	A	4	2	6	1	0	1	5	2	7
Bibliothécaire assistant	B	8	3	11	5	2	7	13	5	18
Magasinier des Bibliothèques	C	6	1	7	4	2	6	10	3	13
Ensemble		25	8	33	11	4	15	36	12	48

Source : Siham
BDR : Campus Berges du Rhône
PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière médico-sociale

Tableau n° 29 - Répartition des BIATSS titulaires filière Médico-sociale par corps, catégorie et genre

Effectifs titulaires filière santé et sociale		2022				2021	2020	2019
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Infirmier/ère	A	1	0	1	100,0%	2	3	1
Assistant.e service social AE	A	1	0	1	100,0%	1	1	0
Ensemble		2	0	2	100,0%	3	4	1

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

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau n° 30 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat et selon le genre

Effectifs contractuels besoins permanents		2022				2021	2020	2019
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDI		73	27	100	73,0%	92	96	98
CDD permanent		119	45	164	72,6%	158	148	131
Contrat de type travailleur handicapé		0	1	1	0,0%	2	1	3
PACTE		0	0	0		0	3	2
Ensemble		192	73	265	72,5%	252	248	234

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

Tableau n° 31 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents par type de contrat et selon le genre

Effectifs contractuels besoins non permanents	2022				2021	2020	2019
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité	14	2	16	87,5%	15	12	18
CDD - Remplacement momentané	18	2	20	90,0%	20	27	25
CDD - Vacance temporaire	0	4	4	0,0%	4	5	13
CDD - Apprenti.e	3	2	5	60,0%	5	5	5
CDD L954-3	14	6	20	70,0%	18	24	12
CDD - Contrat de projet	11	1	12	91,7%	0	0	0
Ensemble	60	17	77	77,9%	62	73	73

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

Le contrat de projet a été créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Pour la réalisation d'un projet ou d'une opération spécifique, il est désormais possible de recourir à un contrat à durée déterminée qui prendra fin à la réalisation de l'objectif ou du projet préalablement défini dans les termes du contrat. En 2022, 12 ont été mis en œuvre.

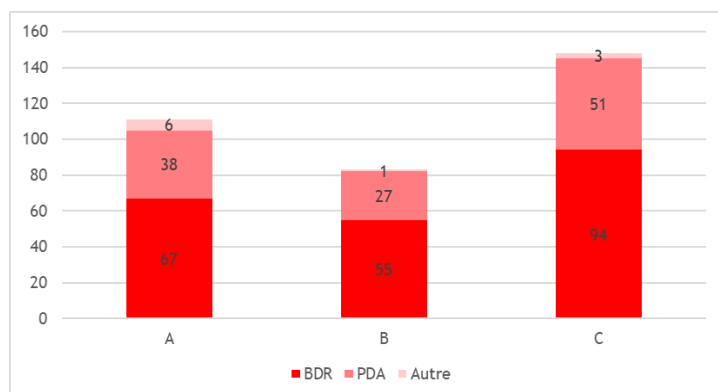
Selon le campus de rattachement

Tableau n° 32 - Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat, campus et genre

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDI	47	12	59	23	13	36	3	2	5	73	27	100
CDD permanent	75	29	104	40	15	55	4	1	5	119	45	164
Contrat de type travailleur handicapé	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Ensemble besoins permanents	122	41	163	63	29	92	7	3	10	192	73	265
CDD - Accroissement temporaire d'activité	10	1	11	4	1	5	0	0	0	14	2	16
CDD - Remplacement momentané	14	2	16	4	0	4	0	0	0	18	2	20
CDD - Vacance temporaire	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	4	4
CDD - Apprenti.e	0	0	0	3	2	5	0	0	0	3	2	5
CDD L954-3	7	5	12	7	1	8	0	0	0	14	6	20
CDD - Contrat de projet	10	1	11	1	0	1	0	0	0	11	1	12
Ensemble besoins non permanents	41	12	53	19	5	24	0	0	0	60	17	77

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

Graphique n° 17 - Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et par campus



Source : Siham

II. La démographie du personnel de l'établissement

A. L'âge

Tableau n° 33 - Âge moyen du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge moyen	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	49,6	50,7	50,1	48,3	47,7	48,1	48,9	49,6	49,2
A	49,6	50,7	50,1	47,6	47,2	47,4	49,1	50,0	49,5
B				47,7	48,5	48,0	47,7	48,5	48,0
C				49,1	47,7	48,8	49,1	47,7	48,8
Contractuel/le	33,0	33,4	33,1	38,4	37,5	38,2	36,0	35,1	35,7
A	33,0	33,4	33,1	35,2	36,8	35,7	33,6	34,1	33,8
B				35,8	35,2	35,6	35,8	35,2	35,6
C				41,7	40,5	41,4	41,7	40,5	41,4

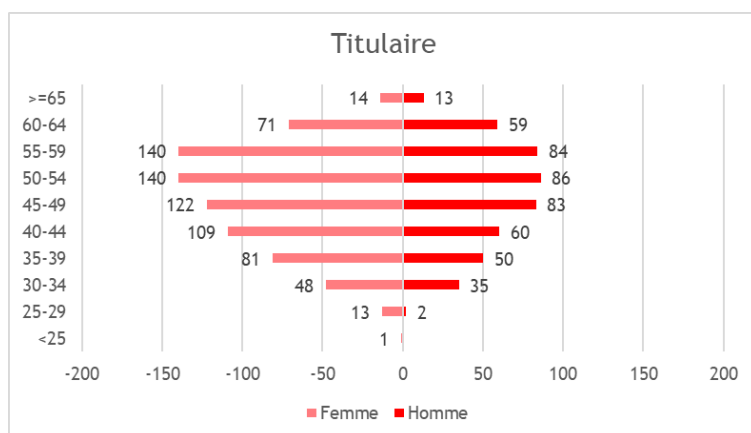
Source : Siham

Tableau n° 34 - Âge médian du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge médian	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	50,0	51,6	51,0	49,8	48,5	49,4	49,9	50,7	50,1
A	50,0	51,6	51,0	47,9	47,4	47,5	49,4	51,0	50,0
B				48,2	49,5	48,7	48,2	49,5	48,7
C				52,3	48,3	52,0	52,3	48,3	52,0
Contractuel/le	28,9	30,1	29,4	36,9	35,4	36,4	32,4	32,4	32,4
A	28,9	30,1	29,4	33,3	34,6	33,8	30,1	31,0	30,3
B				35,2	34,6	35,2	35,2	34,6	35,2
C				41,9	37,9	41,2	41,9	37,9	41,2

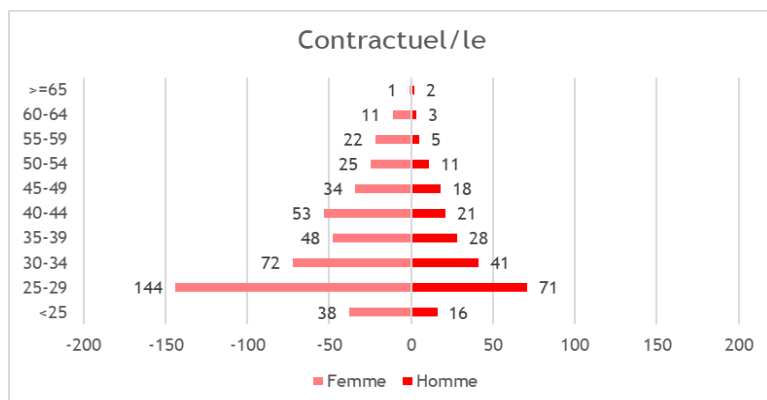
Source : Siham

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



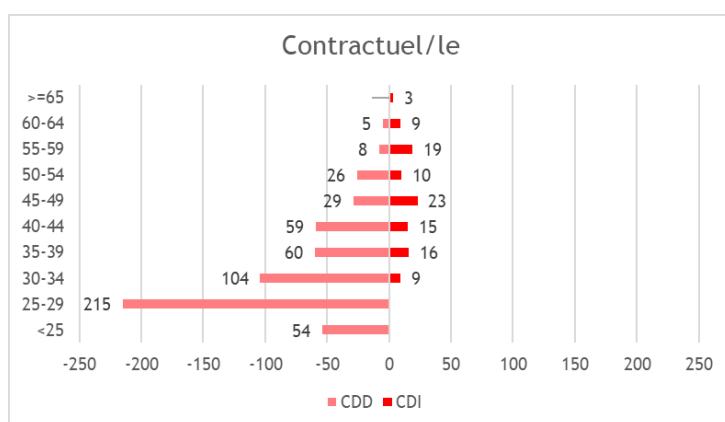
Source : Siham

Graphique n° 19 - Pyramide des âges par genre pour les personnels contractuels



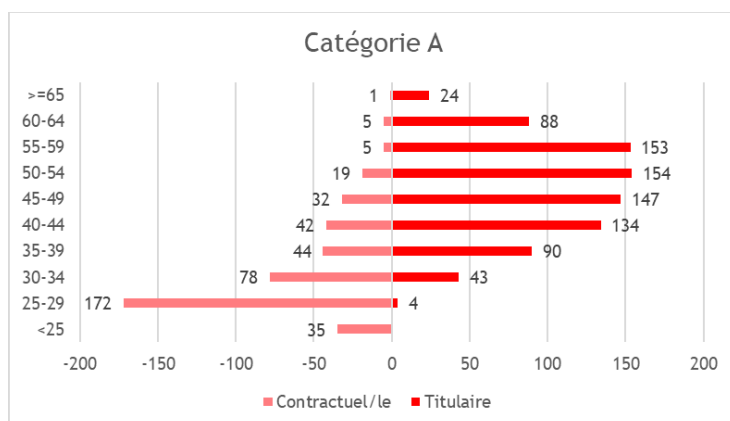
Source : Siham

Graphique n° 20 - Pyramide des âges des personnels contractuels par nature de contrat



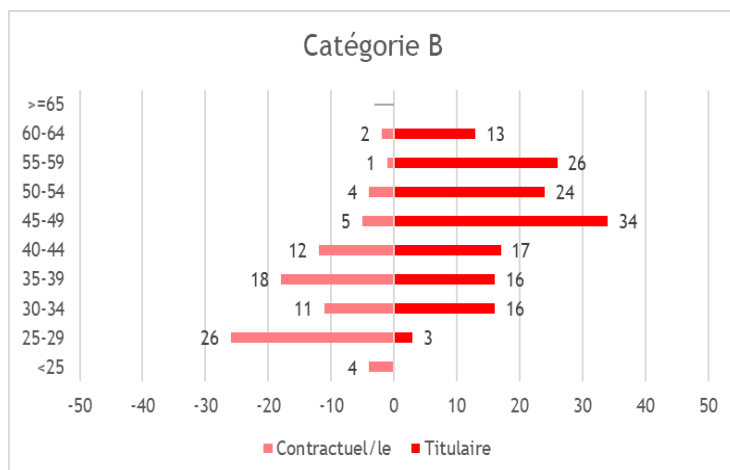
Source : Siham

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



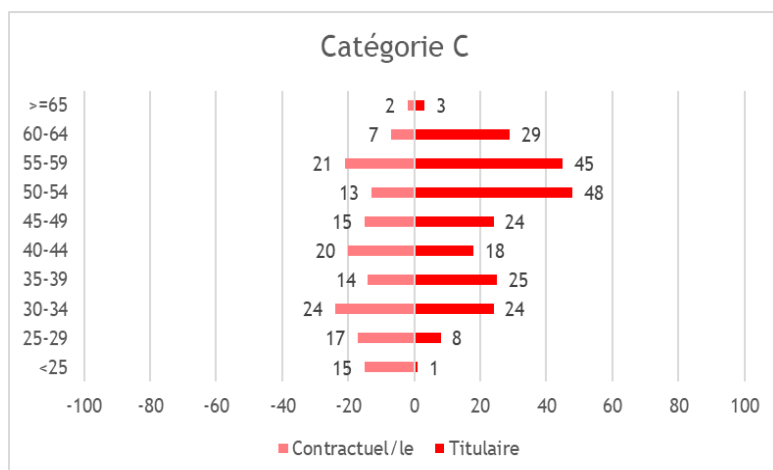
Source : Siham

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



Source : Siham

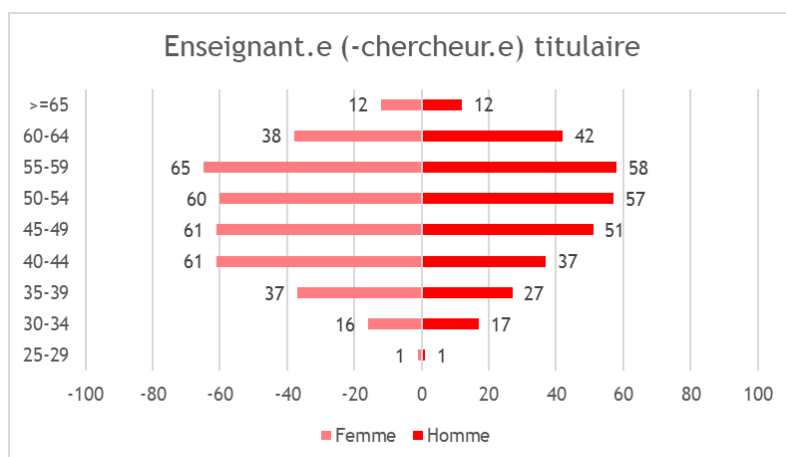
Graphique n° 23 - Pyramide des âges des personnels de catégorie C



Source : Siham

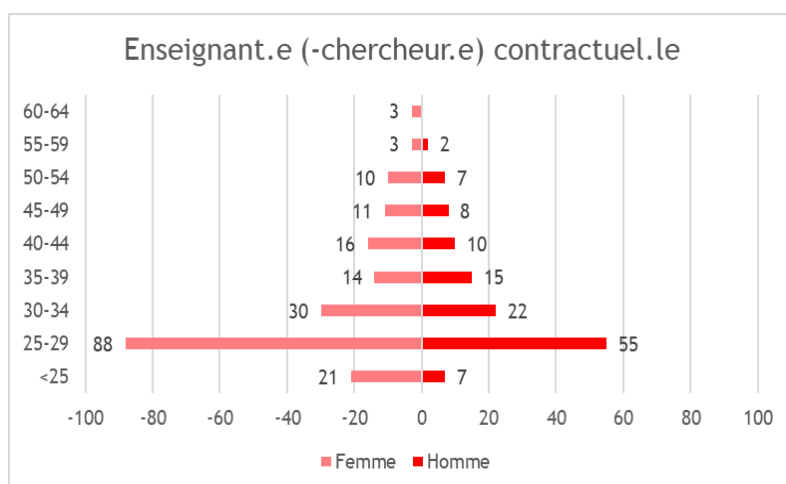
❖ L'âge du personnel enseignant.e - chercheur.e

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



Source : Siham

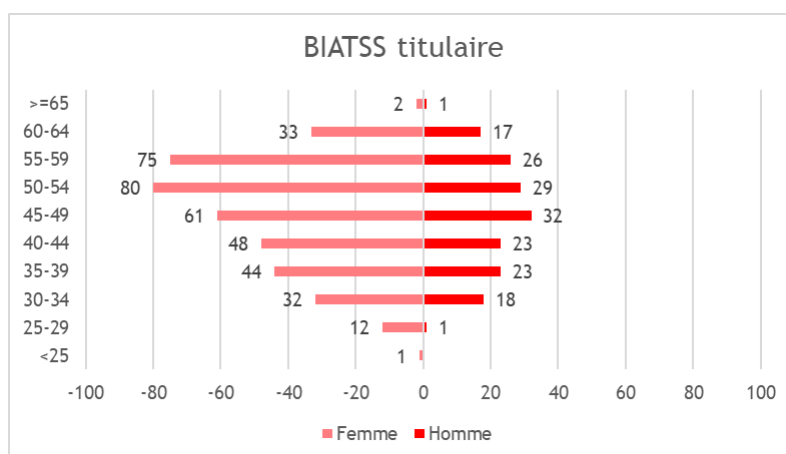
Graphique n°25 - Pyramide des âges par genre pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels



Source : Siham

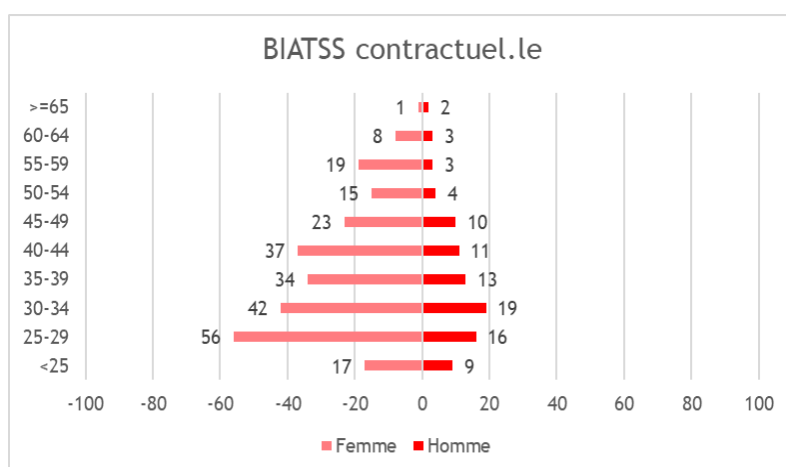
❖ L'âge du personnel BIATSS

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



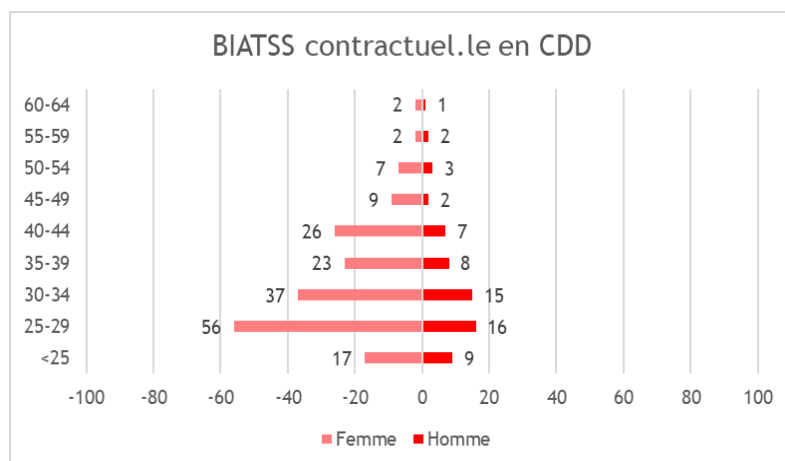
Source : Siham

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



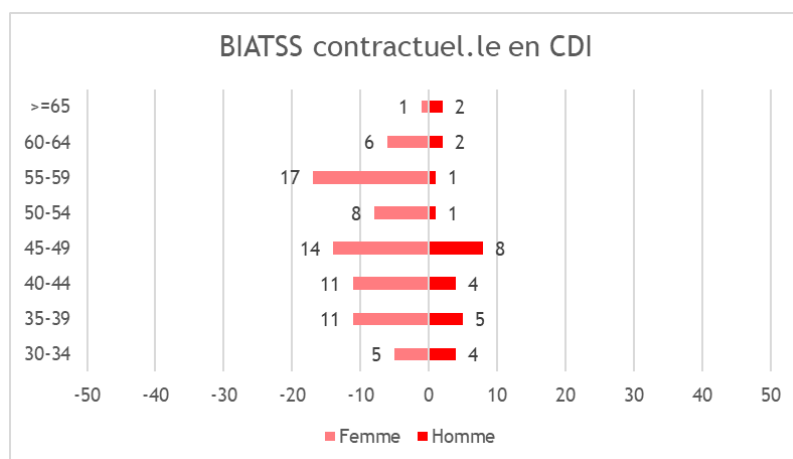
Source : Siham

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



Source : Siham

Graphique n° 29 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels en CDI



Source : Siham

B. L'ancienneté

Tableau n° 35- Répartition des effectifs selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectif total	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	89	160	237	179	205	173	92	76	1211
Femme	61	99	142	114	127	105	49	42	739
Homme	28	61	95	65	78	68	43	34	472
Contractuel/le	292	198	88	53	24	7	2	0	664
Femme	195	135	56	37	21	2	2	0	448
Homme	97	63	32	16	3	5	0	0	216
Ensemble	381	358	325	232	229	180	94	76	1875
Femme	256	234	198	151	148	107	51	42	1187
Homme	125	124	127	81	81	73	43	34	688

Source : Siham

❖ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau n°36 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	35	80	131	98	111	104	59	35	653
Femme	20	37	74	56	61	55	30	18	351
Homme	15	43	57	42	50	49	29	17	302
Contractuel/le	145	122	45	5	3	2	0	0	322
Femme	92	75	25	1	2	1	0	0	196
Homme	53	47	20	4	1	1	0	0	126
Ensemble	180	202	176	103	114	106	59	35	975
Femme	112	112	99	57	63	56	30	18	547
Homme	68	90	77	46	51	50	29	17	428

Source : Siham

❖ Le personnel BIATSS

Tableau n°37 - Répartition des effectifs BIATSS selon l'ancienneté dans l'établissement (en années), le statut et le genre

Effectifs BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaire	54	80	106	81	94	69	33	41	558
Femme	41	62	68	58	66	50	19	24	388
Homme	13	18	38	23	28	19	14	17	170
Contractuel/le	147	76	43	48	21	5	2	0	342
Femme	103	60	31	36	19	1	2	0	252
Homme	44	16	12	12	2	4	0	0	90
Ensemble	201	156	149	129	115	74	35	41	900
Femme	144	122	99	94	85	51	21	24	640
Homme	57	34	50	35	30	23	14	17	260

Source : Siham

III. Recrutement, mouvement et promotion

A. Politique de recrutement

❖ Le personnel Enseignant - chercheur

On peut observer une moyenne de 49% de femmes représentées dans les comités de sélection des professeur.es d'université et des MCF.

Tableau n° 38 - Recrutement des maître/ses 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	Femme en qualité de Président
MCF	Sociologie politique de l'UE	ASSP	TRIANGLE	64	7	Homme	50%	Non
MCF	Droit Social, Profil Sécurité sociale, Sécurité sociale Internationale	IETL	CERCRID	2	2	Femme	50%	Non
MCF	Analyse et esthétique des musiques savantes XIXe-XXIe siècles	LESLA	Passages Arts et littérature	31	5	Femme	50%	Oui
MCF	Création documentaire	LESLA	Passages Arts et littérature	47	7	Femme	50%	Non
MCF	Littérature française du XIXe siècle, Métiers du livre et de l'édition	LESLA	Passages Arts et littérature	43	8	Femme	42,85%	Non
MCF	Psychopathologie et clinique du vieillissement	PSYCHO	CRPPC	Recrutement prioritaire Pas de COS	/	Femme	/	/
MCF	Psychologie du travail	PSYCHO	GREPS	20	4	Femme	50%	Oui
MCF	Psychologie cognitive	PSYCHO	EMC	12	4	Homme	50%	Oui
MCF	Finance d'entreprise	SEG	COACTIS	37	13	Infructueux	50%	Non
MCF	Technologie de l'éducation	ISPEF	ECP	28	6	Femme	50%	Non
MCF	Monde chrétien du 1er Moyen Âge, VIe-XIe siècles	TT	CIHAM	Recrutement prioritaire Pas de COS	/	Femme	/	/
MCF	Histoire moderne	TT	LARHRA	88	8	Femme	50%	Oui
MCF	droit de l'environnement / droit de l'urbanisme	DROIT	DCT	54	9	Femme	50%	Non
MCF	droit des affaires et du numérique	DROIT	DCT	56	5	Homme	50%	Non
MCF	droit pénal	DROIT	DCT	Recrutement prioritaire Pas de COS	/	Femme	/	/

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Au total, 15 postes ont été pourvus dont 11 par des femmes (soit 73,3% des recruté.es). 3 postes ont été pourvus via une mutation prioritaire.

Tableau n° 39 - Recrutement des professeur.es 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	Femme en qualité de Président
PR	Anthropologie	ASSP	EVS	10	6	Femme	50,00%	Oui
PR	sociologie politique	ASSP	TRIANGLE	11	4	Homme	50,00%	Oui
PR	droit social, droit social international et européen	IETL	CERCRIQ	7	3	Homme	60,00%	Non
PR	anglais DEMA - civilisation des Etats-Unis	LANGUES	TRIANGLE	8	4	Femme	50,00%	Oui
PR	Musicoologie et interprétation	LESLA	IRHIM	12	5	Homme	44,44%	Non
PR	Linguistique française de l'écrit et/ou de l'oral : morphosyntaxe, sémantique, discours	LESLA	ICAR	6	4	Homme	45,45%	Oui
PR	Littérature française du premier XVIIIe siècle	LESLA	IRHIM	7	4	Femme	55,55%	Oui
PR	Psychopathologie et psychologie clinique de l'adulte	PSYCHO	CRPPC	10	5	Homme	50,00%	Non
PR	Urbanisme, aménagement et politiques urbaines	TT	TRIANGLE	15	8	Femme	50,00%	Non
PR	Archéologie et histoire de l'art médiévales	TT	ARAR	3	2	Femme	44,44%	Non
PR	épigraphie grecque	TT	HISOMA	2	2	Homme	46,15%	Non

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

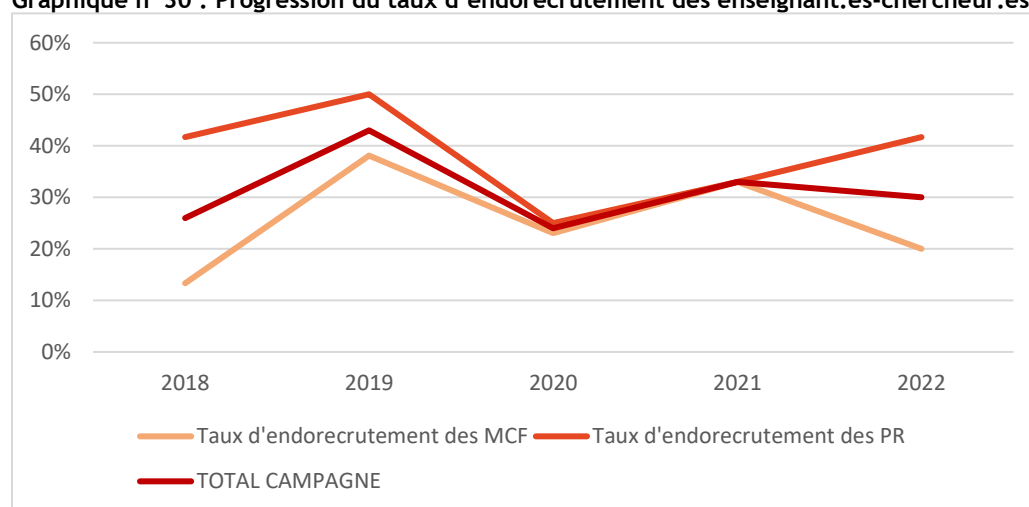
Au total, 12 professeur.es des universités ont intégré l'établissement par la voie du comité de sélection et 1 via l'agrégation nationale. Parmi ces 12 personnes, on trouve 5 femmes et 7 hommes.

Tableau n° 40 - Taux d'endorecrutement des enseignant.es-chercheur.es

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'endorecrutement des MCF	13%	38%	23%	33%	20%
Taux d'endorecrutement des PR	41.6%	56%	25%	33%	45%
TOTAL CAMPAGNE	26%	46%	24%	33%	30%

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Graphique n° 30 : Progression du taux d'endorecrutement des enseignant.es-chercheur.es depuis 2018



Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

L'endorecrutement total se stabilise depuis 2020. Pour 2022, on constate toutefois un décrochage à la hausse pour les professeurs des universités et à la baisse pour les maitres de conférences.

Suite à la création du dispositif de chaire de professeur Junior, 1 recrutement a été réalisé en 2022.

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2022)

12 concours et 2 recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, et BOE) ITRF, AENES et BIB ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2022. A cela s'ajoute, un poste d'assistant.e ingénieur.e attribué par le ministère dans le cadre de la loi de Programmation de la Recherche.

En catégorie A, 2 femmes et 2 hommes ont été lauréat.es des épreuves du concours d'ingénieur.e d'études dans la filière ITRF (3BAP J et 1 BAP F). 2 femmes ont été lauréates du concours d'assistant.e ingénieur.e en BAP J. 1 homme a réussi l'examen professionnel exceptionnel en assistant.e ingénieur.e (BAP F) lié au repyramidage de la Loi de programmation de la recherche. Un attaché de l'administration d'Etat a intégré l'établissement suite à sa réussite au concours des IRA (Institut Régional d'Administration).

En catégorie B, il y a eu 3 lauréat.es de concours dans la filière ITRF (2 femmes et 1 homme en BAP J) et 2 lauréates en concours de secrétaire administratif/ive de la filière AENES. Dans la filière des bibliothèques, il y a eu 1 lauréate du concours de bibliothécaire assistant.e spécialisé.e.

En catégorie C, en 2022, 2 personnes (1 femme et 1 homme) ont été lauréat.es du recrutement sans concours ATRF dont 1 homme par la voie du recrutement BOE dans la filière ITRF.

Dans la filière de l'AENES, l'université a accueilli 1 lauréate de concours d'adjoint.e administratif/ive.

Suite à la publication des résultats de concours, l'université a fait appel à la liste complémentaire du concours d'ingénieur.e d'études dans la filière ITRF (1 homme en BAP F), et 2 femmes lauréates du concours d'assistant.e ingénieur.e en BAP J et 3 lauréates du concours d'ADJAENES.

De plus, 2 lauréates inscrites sur liste complémentaire de recrutement sans concours (dont une BOE), ont pu être appelées et ont donc pu bénéficier d'une titularisation au 1^{er} septembre 2022.

Comme en 2021, pour la session 2022, 25 personnes ont pu intégrer l'établissement en qualité de fonctionnaire.

Les recrutements de personnels BIATSS au fil de l'eau

Durant l'année 2022, 152 personnes titulaires et contractuel/les confondues ont été recrutées au fil de l'eau contre 154 en 2021. Le chiffre du renouvellement des personnels est stable d'une année sur l'autre.

B. Mobilité interne des personnels

Tableau n° 41 - Répartition des personnels BIATSS ayant obtenu une mobilité interne en 2022

Catégorie	Statut	Genre	
		Femme	homme
A	titulaire	8	4
	contractuel/le	1	
B	titulaire	12	2
	contractuel/le	2	1
C	titulaire	6	3
	contractuel/le	4	
TOTAL		33	10

Source : FRDC

Au total, 43 personnels BIATSS (33 femmes et 10 hommes) ont bénéficié d'une mobilité interne en 2022 (13 personnels de catégorie A, 17 de catégorie B et 13 de catégorie C). 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. On constate une augmentation du nombre de mobilités internes par rapport à 2021 (35 personnels BIATSS l'an passé).

C. Mouvement des personnels

❖ Mouvement entrant

En 2022, 7 détachements entrants (3 femmes, 4 hommes) ont été mis en œuvre dans le cadre des recrutements de personnel BIATSS (contre 8 en 2021) : 3 personnels de catégorie C (1 femme, 2 hommes) et 4 de catégorie A (2 femmes, 2 hommes).

De plus, durant l'année 2022, il y a eu 14 mutations entrantes comme en 2021 : 6 personnels de catégorie C (3 femmes, 3 hommes), 4 personnels de catégorie B (2 hommes, 2 femmes) et 4 personnels de catégorie A (3 femmes et 1 homme).

Au total, 21 personnels titulaires BIATSS ont été recrutés par la voie du détachement entrant ou par mutation.

❖ **Mouvement sortant**

Tableau n° 42 - Mouvement sortant des personnels titulaires en 2022

Corps	départ retraite	Mutation sur demande	Cessation fonction suite fin position payée (détachement sortant...)	Maintien en activité au-delà de limite d'âge	Suite concours / promotion	Démission	Autres motifs de radiation	Révocation	Total
Maître/sse de conférences	5	3		2	1			1	12
Professeur.e des universités	9			3					12
Professeur.e agrégé.e	3	2			1				6
Professeur.e certifié.e		1							1
Professeur.e d'EPS	2								2
Attaché.e AE		3	1						4
Secrétaire AENES	2	2	1					1	6
Adjoint.e AENES	2				1			1	4
Ingénieur.e de recherche	2		1						3
Ingénieur.e d'études	2	1	1			1		1	6
Assistant.e ingénieur.e			3						3
Technicien/ne	2	1	1		1				5
Adjoint.e technique	1	2	2	1	1	1			8
Conservateur/trice général.e des Bibliothèques	1								1
Infirmier/ère			1						1
Ensemble	31	15	11	6	5	2	3	1	74

Source : SIHAM

Focus sur les personnels enseignants/enseignants-chercheur.es contractuel/les :

En 2022, parmi les enseignant.es contractuel.les, on dénombre 10 démissions, 2 départs à la retraite et 1 démission avant la fin de la période d'essai.

Focus sur les personnels BIATSS contractuels :

En 2022, 45 contractuels BIATSS ont quitté l'établissement pour d'autres raisons que la fin de leur contrat : 26 démissions ont été acceptées sur demande, 5 départs de personnels BIATSS ont eu lieu suite à la réussite d'un concours, 3 démissions de personnels BIATSS avant la fin de la période d'essai et 1 après la période d'essai, 2 licenciements de personnel BIATSS pour inaptitude physique hors origine professionnelle, 1 rupture conventionnelle, 1 rupture anticipée d'un commun accord et 3 personnels BIATSS ont fait valoir leur droit à la retraite et 3 décès.

C'est au total, 58 personnels contractuels qui ont quitté l'établissement pour d'autres raisons que la fin de leur contrat contre 45 en 2021.

D. Promotion

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

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

Il peut s'opérer selon 3 voies :

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

En 2022, sur l'ensemble des enseignants-chercheurs promouvables :

- 18 maître.sses de conférences ont été promu.es de la classe normale à la hors-classe (en local : 4 femmes et 4 hommes ; par le biais du CNU : 8 femmes et 2 hommes - soit 66,66% de femmes).
- 7 maître.sses de conférences ont été promu.es du 7ème échelon à la hors-classe (en local : 3 hommes ; par le biais du CNU : 3 hommes et 1 femme).
- 8 professeur.es des universités ont été promu.es de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe (en local : 3 hommes et 2 femmes ; par le biais du CNU : 2 hommes et 1 femme - soit 37,5 % de femmes).
- 10 professeur.es des universités ont été promu.es de la 1^{ère} classe à la classe exceptionnelle (en local : 2 femmes et 1 homme ; par le biais du CNU : 1 femme et 6 hommes - soit 30 % de femmes).
- 4 professeur.es des Universités de classe exceptionnelle ont été promu.es du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon (en local : 1 homme et 1 femme ; par le biais du CNU : 1 homme et 1 femme - soit 50 % de femmes).
- 2 promotions ont été obtenues via la voie spécifique : 1 femme au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des Universités et 1 femme au 2^{ème} échelon de même corps

Ainsi, en 2022, 49 enseignant.es-chercheur.es ont bénéficié d'une promotion soit 15 de plus qu'en 2021.

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 2022, 1 professeur.e d'EPS, 5 professeur.es certifié.es ont été promu.es à la hors classe. 1 professeur.e certifié.e et 2 professeur.es agrégé.es ont été promus 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 2022, des promotions au titre des années 2021 et 2022 ont été effectuées. 6 femmes et un homme ont été nommés professeurs (dont 4 pour 2021 et 3 pour 2022).

L'avancement dans le corps de professeurs agrégés

Aucune promotion n'a été obtenue dans ce cadre

- **Liste d'aptitude**

Tableau n° 43 - 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
Agent.es promouvables	107	154	1	31	33	61	135
Agent.es candidat.es	35	55	1	11	10	14	54
Agent.es classé.es	4	8	1	2	3	0	6
Agent.es promu.es	0	3	0	0	1	0	2

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 12 agent.es ont été proposé.es et 3 femmes ont été promues.

Tableau n° 44 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière AENES

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agent.es promouvables	10	85
Agent.es candidat.es	2	28
Agent.es classé.es	1	6
Agent.es promu.es	0	3

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 95 promouvables, 6 femmes et 1 homme ont été proposé.es pour la promotion et 3 femmes ont été promues.

Tableau n° 45 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière bibliothèque

Liste d'aptitude - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agent.es promouvables	7	24
Agent.es candidat.es	2	7
Agent.es classé.es	0	4
Agent.es promu.es	0	1

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 31 promouvables, 4 femmes ont été proposé.es pour la promotion et 1 femme a été promue.

- **Tableau d'avancement**

Tableau n° 46 - 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
Nb agent.es promouvables	49	92	1	13	16	35	76
Nb agent.es candidat.es	18	50	1	5	11	8	43
Nb agent.es classé.es	9	24	1	3	2	8	19
Nb agent.es promu.es	7	19	1	1	2	7	15

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 68 candidat.es, 34 personnes ont été classé.es par l'établissement (24 femmes, 9 hommes), 26 personnes ont été promu.es (19 femmes, 7 hommes).

Tableau n° 47 - 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
Agent.es promouvables		
Agent.es candidat.es		
Agent.es classé.es		
Agent.es promu.es	2	7

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. 9 agent.es ont été promu.es (2 hommes et 7 femmes).

Tableau n° 48 - 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
Agent.es promouvables	8	13
Agent.es candidat.es	6	12
Agent.es classé.es	6	8
Agent.es promu.es	1	1

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 21candidat.es, 14 personnes ont été classé.es par l'établissement (8 femmes, 6 hommes), 1 homme et 1 femme ont été promus.

Les personnels contractuels

Tableau n° 49 - Répartition des BIATSS passé.es d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie et genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	%Femme	%Homme	%F/F	%H/H
A	4	4	8	50%	50%	40,0%	66,7%
B	2	1	3	67%	33%	20,0%	16,7%
C	4	1	5	80%	20%	40,0%	16,7%
Ensemble	10	6	16	63%	38%	100%	100%

Source : Siham

Temps de travail et volumes d'enseignement

I. Temps de travail

A. Quotité de temps de travail

Focus sur le Compte épargne-temps :

9 agent.es BIATSS sont entré.es dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2022 pour un total de 171 jours. Au total, 1 281,5 jours sont stockés sur les CET. 122 jours ont été utilisés en 2022 contre 67,5 en 2021. Cela a concerné 4 agents dont un parti en retraite et a soldé son compte.

Tableau n° 50 - Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectif total	2022				2021
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total
Titulaire	739	472	1211	61,0%	1237
Temps plein	674	460	1134	59,4%	1150
Temps partiel	65	12	77	84,4%	87
Contractuel/le	448	216	664	67,5%	655
Temps plein	348	189	537	64,8%	526
Temps partiel	8	2	10	80,0%	11
Temps incomplet	92	25	117	78,6%	118
Ensemble	1187	688	1875	63,3%	1892
Temps plein	1022	649	1671	61,2%	1676
Temps partiel	73	14	87	83,9%	98
Temps incomplet	92	25	117	78,6%	118

Source : Siham

Tableau n° 51 - Répartition des effectifs enseignants par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2022			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
Titulaire	351	302	653	53,8%
Temps plein	333	300	633	52,6%
Temps partiel	18	2	20	90,0%
Contractuel/le	196	126	322	60,9%
Temps plein	172	108	280	61,4%
Temps partiel	0	0	0	
Temps incomplet	24	18	42	57,1%
Ensemble	547	428	975	56,1%
Temps plein	505	408	913	55,3%
Temps partiel	18	2	20	90,0%
Temps incomplet	24	18	42	57,1%

Source : Siham

Tableau n° 52 - Répartition des effectifs BIATSS par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectifs BIATSS	2022			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
Titulaire	388	170	558	69,5%
Temps plein	341	160	501	68,1%
Temps partiel	47	10	57	82,5%
Contractuel/le	252	90	342	73,7%
Temps plein	176	81	257	68,5%
Temps partiel	8	2	10	80,0%
Temps incomplet	68	7	75	90,7%
Ensemble	640	260	900	71,1%
Temps plein	517	241	758	68,2%
Temps partiel	55	12	67	82,1%
Temps incomplet	68	7	75	90,7%

Source : Siham

Comme pour 2021, les temps partiels ainsi que les temps incomplets concernent majoritairement les femmes.

B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2021-2022, les personnels enseignants permanents ont assuré **202 618,54 heures** équivalent TD dont **21 910,36 HETD** assurées sur des fonctions « référentiel ».

Les décharges (décharges syndicales, décharges statutaires, CRCT, délégations, décharges pour les nouveaux/elles enseignant.es et aménagements de service pour les enseignant.es du 2nd degré) ont représenté **7857.50 heures**. Selon le logiciel OSE, les enseignant.es vacataires ont assuré **104 075,82 HETD**, soit environ un tiers des heures enseignées à l'université.

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

A. Les délégations

5 femmes et 6 hommes ont été placé.es en délégation CNRS pour un total de 1728 HETD. A noter également, 1 délégation à l'INRAE (1 homme pour 192HETD), 1 à l'INED (1 femme pour 192HETD et 1 à l'ANR (1 homme pour 115 HETD), 2 délégations IUF ont été attribuées (2 femmes) pour un total de 384 HETD.

B. Les congés pour recherche et conversion thématique et les congés pour projet pédagogique

8 semestres (dont 2 au local) ont été accordés en CRCT. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 6 étaient des femmes. 1 congé pour projets pédagogiques (CPP) a en outre été attribué à une femme maîtresse de conférences.

III. Congé de formation professionnelle

En 2022, 4 personnes ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle (1 maître/sse de conférences, 1 enseignant.e certifié.e, 1 technicien/ne, 1 assistant.e social.e)

Rémunérations et charges

I. Masse salariale

Tableau n° 53 - Dépenses de masse salariale

En euros	2022	2021	2020	2019
Salaires bruts	76 616 113	73 576 578	71 209 833	69 631 788
Charges patronales	51 619 793	50 586 815	49 396 287	48 103 827
Total coût employeur	128 235 906	124 163 393	120 606 120	117 735 615

Source : KX

Tableau n° 54 - Typologie de la dépense en masse salariale 2022 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 603 845
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 603 845
Versement de transport	1 271 421
Allocation logement	330 292
Autres impôts-taxes	2 131
Charges de personnel	126 632 061
Rémunérations du personnel	76 033 813
Traitements, salaires et appointements	69 071 877
Rémunérations principales	62 280 827
Rémunérations accessoires	6 791 049
Rémunérations accessoires indexées	6 083 178
Rémunérations accessoires non indexées	707 872
Congés payés	5 256
Primes et gratifications	1 012 469
Primes et gratifications indexées	712 636
Primes et gratifications non indexées	299 833
Indemnités et avantages divers	5 817 071
Indemnités et avantages divers indexés	4 976
Indemnité compensatrice à la hausse de la CSG	5 779 419
Indemnités et avantages non indexés	32 675
Supplément familial	522 862
Abattement indemnitaire	-395 721
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	50 017 425
Cotisations d'assurance maladie	7 095 417
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	38 504 458
Pensions civiles et militaires	35 296 428
Pensions civiles	35 296 428
CNRACL	147 127
CNAV	1 865 656
Caisses de retraite complémentaire	1 195 247
RAFP	363 339
IRCANTEC	831 907
Cotisations à Pôle emploi	751 303
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 666 246
Autres charges sociales	418 069
Prestations directes	418 069
Autres charges de personnel	162 755

Source : KX

II. Vacations et heures complémentaires

Tableau n° 55 - Tableau récapitulatif des heures d'enseignement et des vacations

En euros	2022	2021	2020	2019
Heures d'enseignement	6 081 642	6 236 439	5 759 951	6 078 160
Vacations administratives	254 136	290 259	132 528	300 246
Vacations contrat étudiant	377 809	466 140	408 065	361 394

Source : KX

III. Primes et indemnités

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

Tableau n° 56 - primes des personnels enseignant.es-chercheur.es

En euros	2022	2021	2020	2019
Prime de charges administratives (PCA)	99 413	90 509	127 731	129 208
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	638 867	1 188 408	861 100	787 292
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	201 012	222 106	212 665	251 567
Indemnité différentielle 2 SMIC	77 598			
RIPEC - Indemnité de fonctions	1 508 893			
RIPEC - Indemnité de responsabilité	32 675			
RIPEC - Prime individuelle	35 874			
Total	2 594 333	1 501 024	1 201 495	1 168 066

Source : KX

Dans le tableau ci-dessus, il est à noter que la ligne PRES correspond à la PRES additionnée de la PES, car sur les bulletins de paye, l'ensemble apparaît en PRES.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la PRES a été remplacée, pour les enseignants-chercheurs, par l'indemnité de fonctions du RIPEC. Le montant de cette nouvelle indemnité est supérieur à celui de la PRES.

La PRES continue d'être perçue par les ATER.

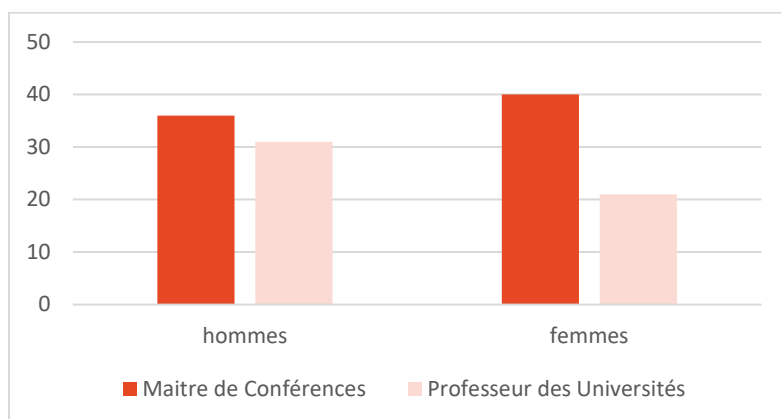
La PES (prime d'enseignement supérieur) versée aux enseignants du 2nd degré a été revalorisée au 1^{er} janvier 2022.

Un décret de décembre 2021 a instauré un nouveau régime de primes pour les enseignants-chercheurs. Deux indemnités et une prime ont été créés :

- C1 - Une indemnité de fonction
- C2 - Une indemnité de responsabilité
- C3 - Une prime individuelle

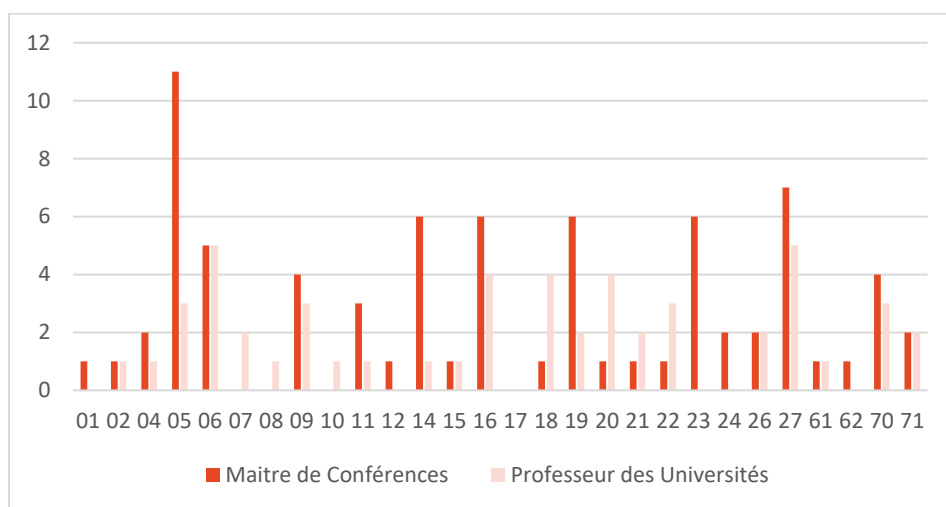
41 primes C3 ont été attribuées en 2022

Graphique n° 31 - Nombre de candidatures pour la C3 par sexe en 2022



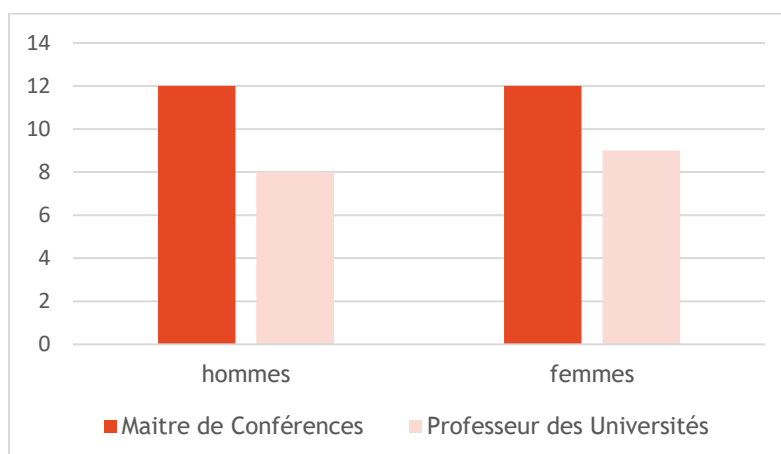
Source :

Graphique n° 32 - Nombre de candidatures pour la C3 par section CNU en 2022

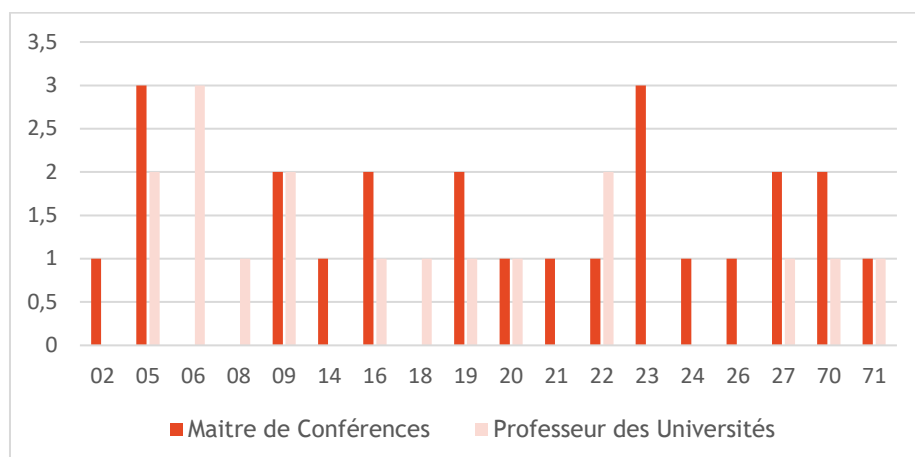


- Nombre d'attributions pour la C3

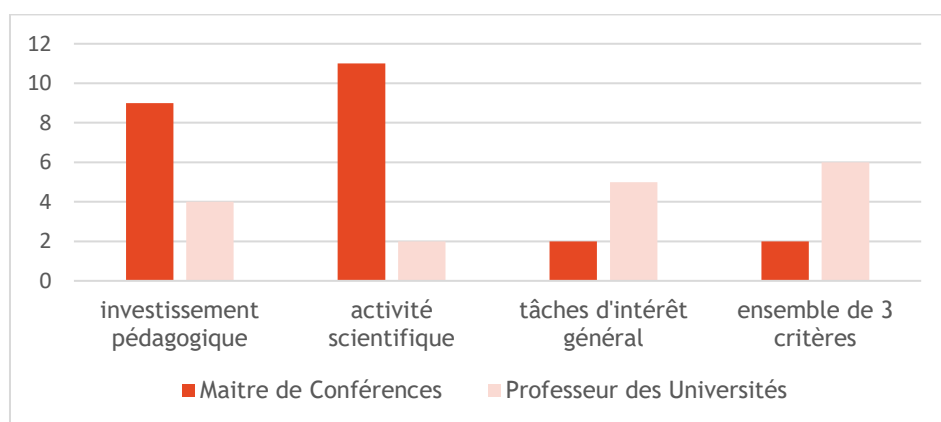
Graphique n° 33 - Nombre d'attributions pour la C3 par sexe en 2022



Graphique n° 34 - Nombre d'attributions pour la C3 par section CNU en 2022



Graphique n° 35 - Nombre d'attributions pour la C3 par items en 2022



B. Primes des personnels BIATSS

Tableau n° 57 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2022	2021	2020	2019
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	3 097 684	2 889 531	2 863 027	2 810 812
<i>dont AENES + MED + BOE</i>	833 478	779 878	785 275	778 982
<i>dont ITRF + BIBLIO</i>	2 264 206	2 109 653	2 077 752	2 031 830
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS)				1 079
Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaire	181 204	186 427	186 217	181 791
Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels	78 730	72 150	70 614	62 307
Complément indemnitaire annuel des contractuels	18 169	21 151	24 696	27 150
Total	3 375 787	3 169 259	3 144 554	3 083 139

Source : KX

Tableau n° 58 - Autres primes des personnels BIATSS

En euros	2022
Indemnité inflation	100 900
Indemnité télétravail	61 855
Participation mutuelle	153 357
Total	316 112

Source : KX

IV. Salaire des apprenti.es

Tableau n° 59 - Rémunération des apprentis

En euros	2022	2021	2020	2019
Salaires bruts	57 614	55 865	67 887	50 875
Charges patronales	605	699	2 448	3 417
Total coût employeur	58 219	56 564	70 335	54 292

En 2022, 5 apprenti.es ont été accueilli.es donc 4 à l'IUT et un apprenti à la DSI (3 femmes et 2 hommes).

Formation professionnelle et accompagnement des personnels

I. La formation des personnels

Tableau n° 60- Nombre de personnes inscrites dans une session de formation par domaine en 2022

Domaines de formation	Nombre de personnes inscrites à une formation
Communication	120
Gestion de la scolarité	197
Bibliothèque	13
Culture et Musée	3
Environnement professionnel	179
Recherche	39
Pédagogie	91
Formation	11
Gestion de l'étudiant.e	44
Finances, budget et comptabilité	183
Santé, sécurité au travail	120
Projet professionnel	31
Bureautique	63
Ressources humaines	203
Préparation aux concours	51
Langues	28
Management	147
TOTAL	1523

Source : SIHAM

On peut observer l'importance des personnels inscrits dans le domaine des ressources humaines. Cela s'explique, en grande partie, par la mise en place de plusieurs logiciels au cours de l'année 2022. Ainsi, dans le cadre de la mise en production du logiciel TIMI de déclaration en ligne des heures des personnels horaires BIATSS, les gestionnaires et les responsables de structures recrutant des vacataires ont dû être formés.es à ce nouvel outil de gestion dématérialisée. De plus, le lancement du logiciel de gestion du temps de travail ORHIS, a aussi été l'occasion de former les administrateurs/trices du logiciel. Les vagues de recrutement dans le domaine de la scolarité et des finances ont aussi eu pour conséquence la mise en place de formation de prise de poste.

Tableau n° 61 - Typologie des dépenses des crédits de formation pour l'année civile 2022

Types de dépenses	Montant des dépenses
Formations collectives	125 460,00 €
Formations individuelles	81 996,00 €
Accompagnement collectif	28 713,00 €
Dispositifs spécifiques (financements CPF, VAE et BC)	23 400,00 €
Frais de déplacement (formation, concours)	33 675,00 €
Total	293 244,00 €

En 2022, la campagne de financement du compte personnel de formation (CPF) a permis de financer 4 demandes de formation sur les 7 dossiers présentés (2 enseignantes et 2 hommes BIATSS). 3 demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été déposées. Ces demandes étant assez similaires, il a été proposé la mise en place d'une VAE collective en lien avec le DAVA du rectorat, dispositif mis en place en 2022. 2 de ces 3 personnels participent à cette validation collective (2 femmes BIATSS).

Sur les 3 demandes de bilan de compétences, un bilan de compétences a été accepté (1 homme enseignant).

En 2022, 4 personnes ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle (1 maître/sse de conférences, 1 enseignant.e certifié.e, 1 technicien/ne, 1 assistant.e social.e)

Tableau n° 62 - Nombre de personnes par statut dans une session de formation en 2022

	TOTAL	Femme	homme
Total Catégorie A	311	216	95
Contractuel/le A	91	66	25
Professeur.e du 2nd degré	29	18	11
Maître/sse de conférence	90	51	39
Professeur.e des universités	5	4	1
Conservateur/trice des bibliothèques	3	2	1
Bibliothécaire	7	6	1
Ingénieur.e de recherche	2	2	
Ingénieur.e d'études	49	35	14
Assistant ingénieur.e	17	16	1
Attaché.e d'administration	18	16	2
Total Catégorie B	198	152	46
contractuel/le B	78	68	10
Bibliothécaire assistant.e	14	11	3
Technicien/ne de recherche et de formation	72	53	19
Secrétaire administratif/ive	34	20	14
Total Catégorie C	239	215	24
Contractuel/e C	106	92	14
Magasinier.e	11	11	
Adjoint.e technique de recherche et de formation	68	59	9
Adjoint.e administratif/ve	54	53	1

De plus, en 2022, le pôle de la formation des personnels a formé 134 personnes venues de l'extérieur de l'établissement (95 femmes et 39 hommes).

II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels

❖ L'accompagnement individuel

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

Sur 2022, la cellule d'écoute et d'accompagnement a été saisie par 10 personnes, et 48 personnes ont sollicité la chargée de prévention et conditions de travail.

Ces sollicitations et saisies sont majoritairement réalisées par :

- des femmes (74%),
- par le personnel BIATSS (88%) : 39% en catégorie A, 26% en catégorie B et 35% en catégorie C
- principalement titulaires (79%)

- des composantes 53% et 47% des directions centrales/services communs).

L'accompagnement et conseil à la carrière par la conseillère en évolution professionnelle

La conseillère en évolution professionnelle a suivi 116 personnels tout le long de l'année 2022 (19 hommes et 97 femmes) pour un total de 223 entretiens réalisés. La proportion de femmes rencontrées en entretien et dont la démarche a abouti à une mobilité est supérieure à celle des hommes (en proportion du ratio femmes-hommes dans l'effectif total de l'Université Lumière Lyon 2). Parallèlement, la conseillère en évolution professionnelle est aussi en 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) et l'entraînement à l'épreuve orale pour un total de 36 personnels accompagnés.

Tableau n° 63 - Statuts des personnels accompagnés

Corps	2018	2019	2020	2021	2022
ITRF	42	62	61	37	51
AENES	17	18	11	7	7
Contractuel.le (BIATSS)	28	34	23	27	36
Adjoint - FP Territoriale		1			
BIBAS			1	2	4
MAGASINIER	1	1			
PSY EN	1	1	1		
TOTAL personnel BIATSS	89	117	97	73	98
MCF	3	6	7	8	7
MCFA				1	2
PLP				1	1
PRAG				1	3
PRCE				1	2
Professeurs agrégés	1				1
ATER	1	1	1		2
Enseignant vacataire				1	
TOTAL personnel enseignant	5	7	8	13	18
TOTAL	94	124	105	86	116

Source : conseillère en évolution professionnelle

Les enseignant.es sollicitent moins les ressources internes de l'établissement que les personnels BIATSS sur la question de leur carrière mais le nombre de sollicitations est en constante croissance.

L'accompagnement social par l'assistante sociale des personnels

L'assistante sociale des personnels a accompagné 126 agent.es durant l'année 2022, et a réalisé au total 294 entretiens.

Dans le public accompagné :

- La proportion de femmes accompagnées est supérieure au ratio hommes-femmes dans l'établissement : 93 femmes et 33 hommes
- Les personnels BIATSS sont également surreprésentés : 106 agent.es BIATSS et 20 enseignants-chercheurs.

- Les personnels de catégorie C représentent 58% des personnels reçus, pour 13% de catégorie B et 29% de catégorie A.

Tableau ° 64 - Répartition des problématiques accompagnées

Catégories des demandes	Nombre	Pourcentage
Vie sociale et familiale	59	26%
Logement	47	21%
Financier	46	20%
Vie professionnelle	29	13%
Santé	27	12%
Administratif	16	7%
Handicap	3	1%
TOTAL	227	100%

Conditions de travail et Santé et Sécurité au Travail

I. Le Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail

En 2022, le CHSCT est composé de 18 membres, dont 9 membres titulaires (7 femmes et 2 hommes) et 9 membres suppléants (2 femmes, 6 hommes, 1 siège non occupé). Il s'est réuni 8 fois (4 fois sur BDR, 1 fois sur PDA et 3 fois par visioconférence). Il s'était réuni 9 fois en 2021

II. Santé et sécurité au travail

A. Le médecin de prévention

En 2022, le poste de médecin de prévention est resté vacant malgré de nombreux efforts de recrutement, par le biais de diffusion d'annonces dans les magazines médicaux spécialisés et du lancement d'un appel d'offre. Cependant, l'université a conventionné avec un établissement hospitalier voisin pour la mise à disposition d'un médecin à temps partiel à compter de janvier 2023.

B. Actes infirmiers

L'infirmière de santé au travail a pris son poste au 1er septembre 2021.

Entretiens infirmiers :

Le nombre total d'entretiens infirmiers réalisés entre le 1er septembre 2021 et le 31 décembre 2022 s'élèvent à 35 (contre 47 en 2021) :

- 10 hommes et 25 femmes.

L'infirmière, en l'absence de médecin du travail, devient le relai « santé » entre l'institution et le réseau de médecins extérieurs à l'institution (médecins agréés, réseau médical hospitalier, réseau médecins de ville ...). Les demandes des personnels sont systématiquement validées par un.e correspondant.e médical.e. L'origine de la demande concerne :

- L'accompagnement des personnels porteurs de handicap (4 entretiens infirmiers),
- Suivi périodique (adapté ou renforcé) (2 entretiens infirmiers),
- Consultation de prévention (13 entretiens infirmiers),
- La reprise après CMO (1entretien infirmier),
- La mise en place du télétravail pour raison de santé (1 entretien),
- Visite infirmier occasionnel affection longue durée (8 entretiens),
- Visite infirmier téléphonique (1 entretien)
- Suivi situation individuelle (3 personnes)
- Les demandes d'aménagement du poste de travail, hors personnel en situation de handicap (2 personnes),

38 examens complémentaires ont aussi été pratiqués au cours de cette année (audiogramme, bandelette urinaire, tests visuels).

C. Prévention et Sécurité

❖ Le registre santé sécurité au travail

Un Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) papier est mis à la disposition des personnels et usager.es au PC sécurité de chaque campus.

Ce registre permet à chacun.e 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 CHSCT.

Durant l'année 2022, 35 signalements ont été faits sur les registres de santé et sécurité au travail.

❖ Le registre de danger grave et imminent

Une consignation dans ce registre a pour effet de déclencher une enquête immédiate menée par l'autorité d'emploi. Le CHSCT est associé 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 sur simple demande à la présidence.

Durant l'année 2022, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

III. Absences, congés et accidents

Tableau n° 65 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2022	2021	2020
	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Enseignant.e - chercheur.e	2	0	15
BIATSS	44	10	105
Total	46	10	120

Source : SIHAM

A. Congés maladie, maladies et accidents

Tableau n°66 - Répartition des congés, maladies, accidents selon typologie

Typologie de congés	2022	2021	2020
	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Congé longue durée	1 198	1 569	1 555
Congé longue maladie	2 060	1 295	1 943
Congé de maladie ordinaire	14 661	11 441	12 608
Congé grave maladie	560	1 235	1 098
Congé suite accident de service ou de trajet	391	436	563
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	416	745	1 059
Maladie professionnelle ou imputable au serv.	0	0	169
Attente décision CM	334	0	0
Maladie non payée	598	692	1 821
Total	20 218	17 413	20 816

Source : SIHAM

Le nombre total d'agents en congés en 2022 a été de 698 contre 440 en 2021. Ainsi, le taux d'absentéisme pour maladie a été de 2.70% en 2022 contre 2.25% en 2021. Le taux de maladie ordinaire de 2.14% en 2022 contre 1.66% en 2021.

B. Congés maternités, paternités et parentaux

En 2022, 48 personnes ont bénéficié d'un congé maternité, 13 d'un congé paternité et 12 d'un congé parental.

Les instances de l'Université lumière Lyon 2

Le Conseil académique (CAC) restreint

Le CAC restreint s'est réuni 9 fois en 2022.

Le Conseil d'administration (CA) restreint

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 3 fois en 2022.

Le Comité technique (CT)

En 2022, le CT s'est réuni 6 fois (3 fois sur BDR, 2 fois sur PDA et 1 fois en visioconférence). Il est composé de 20 membres dont 10 titulaires (6 femmes, 4 hommes) et 10 suppléants (7 femmes, 2 hommes, un siège non pourvu)

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

Voir partie conditions de travail

Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)

Les CPE sont composées de 14 représentant.es titulaires et suppléant.es de l'administration (10 femmes et 4 hommes) et 31 représentant.es du personnel titulaires et suppléant.es (7 hommes, 24 femmes). La CPE ne s'est pas réunie durant l'année 2022.

La Commission paritaire d'établissements des agent.es contractuel/les (CCPAC)

La CCPANT s'est réunie 2 fois durant l'année 2022.

L'action sociale

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

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.

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

❖ Le fond de secours financiers

Tableau n° 67 - Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2021				2022					
	Nombre d'octroi			Montant total	E, E.C., Ch		BIATSS		TOTAL	Montant total
	F	H	Total		F	H	F	H		
Personnel titulaire	6	4	10	6 650 €	0	0	4	4	8	4 500 €
Personnel contractuel	10	1	11	7 800 €	0	0	11	1	12	6 550 €
TOTAL	16	5	21	14 450 €	0	0	15	5	20	11 050 €

Source : ETAS

En 2022, 7 CAS ont été tenues pour apporter une première réponse, souvent alimentaire, à des situations évaluées urgentes par l'assistante sociale.

Le nombre de secours exceptionnels octroyés en 2022 est de 20. Trois demandes ont été refusées par la commission, leur situation ne relevant pas de ce dispositif.

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

- a) 75% des demandes concernaient des femmes, contre 76% en 2020.
- b) L'ensemble des demandes concernant les BIATSS : 1 est de catégorie A, 3 sont de catégorie B et 16 sont de catégorie C (soit 80% des bénéficiaires)

❖ 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 fonds de secours. Ces bons prennent la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € chacune à utiliser dans une enseigne de supermarchés. Le nombre de bons octroyés est déterminé en fonction de la composition familiale de l'agent.e.

En 2022, 91 bons ont été octroyés, pour un montant de 1820 €, contre 70 bons pour un montant de 1400 € en 2021.

❖ 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.

Depuis mai 2022, le T3 a accueilli une enseignante ukrainienne et sa famille. Le T4 a été occupé par une famille de 4 personnes jusqu'au mois de juillet.

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

Tableau n°68 - Les prestations d'action sociale en 2021 et 2022

Prestations	2021												2022											
	Nb demande s	Nb agent.es			Montant total	E, E-C, Ch.		BIATSS		Catégories			Nb demande s	Nb agent.es			Montant total	E, E-C, Ch.		BIATSS		Catégories		
		F	H	Total		Tit.	Cont.	Tit.	Cont.	A	B	C		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	16	7	6	13	25 631,79 €	2	1	9	2	3	3	6	14	5	6	11	28 809,20 €	1	1	5	4	2	2	5
Séjours : centres de vacances spécialisés, sans hébergement (centres aérés), avec hébergement (colonies), gîtes de France, linguistiques, cadre éducatif	46	21	4	25	4 651,00 €	0	0	12	13	6	5	14	42	18	5	23	5 016,17 €	2	1	12	8	2	4	14
Garde d'enfants de moins de 4 ans	26	19	6	25	5 108,71 €	3	2	14	6	3	6	11	26	18	6	24	4 652,08 €	1	4	12	7	4	7	8
Frais de justice	2	2	0	2	1 200,00 €	0	0	0	2	1	1	0	2	2	0	2	1 200,00 €	0	0	1	1	1	0	1
Permis de conduire	3	3	0	3	750,00 €	0	0	3	0			3	1	1	0	1	300,00 €	0	1	0	0	0	0	0
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro	0	0	0	0	- €	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	- €	1	0	1	0	0	0	1
Études supérieures	25	17	3	20	11 400,00 €	1	0	15	4	3	4	12	25	15	2	17	9 600,00 €	1	1	11	4	3	2	10
Déménagement	25	15	10	25	13 339,56 €	2	3	10	10	1	9	10	32	21	11	32	14 623,82 €	1	2	13	16	6	7	16
Équipement et installation	41	30	11	41	10 338,21 €	0	3	21	17	3	12	23	61	42	19	61	16 507,72 €	1	2	28	30	12	17	29
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	61	38	9	47	3 970,00 €	5	0	33	9	9	12	21	93	53	11	64	5 100,00 €	9	3	40	12	10	16	26
Séjour cadre éducatif													3	3	0	3	289,70 €	0	0	1	2	0	0	3
Total	245	152	49	201	76 389,27 €	13	9	117	63	29	52	100	301	179	61	240	86 098,69 €	17	15	124	84	40	55	113

Source : ETAS

III. Subventions repas

L'Université Lyon 2 participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs avec lesquels une convention a été signée, sous forme d'une subvention. Celle-ci, versée à l'organisme gestionnaire, se compose d'une prestation interministérielle d'action sociale à réglementation commune (PIM), et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU). Le montant de la subvention dont bénéficie les agent.es est déterminé en fonction de leur INM (Indice Nouveau Majoré).

L'année 2022 est marquée par la reprise progressive de la fréquentation des restaurants universitaires des différents campus, après deux années de baisse significative en 2020 et 2021.

Le nombre de repas pris est passé de :

- 2017 (2021) à 3049 (2022) sur Porte des Alpes
- 1641 (2021) à 2031 (2022) sur berges du Rhône

La consommation reste largement inférieure à la consommation antérieure à la crise sanitaire. La poursuite de l'extension du télétravail, et la fermeture du restaurant universitaire des Quais pendant 3 mois pour travaux peuvent expliquer cette baisse.

Tableau n° 69 - Les subventions versées en 2021 et 2022

Montant subvention versée	2021	2022
CROUS de Bron	3 947,94 €	7 372,91 €
CROUS Des Quais	3 331,51 €	5 522,86 €
Autres CROUS	649,33 €	1 843,55 €
Restaurant des Finances	1 955,18 €	2 892,03 €
TOTAL	9 883,96 €	17 631,35 €

Source : ETAS

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

❖ Crèche

La crèche EQUAL est située sur le campus PDA. En décembre 2021 est arrivée à échéance la précédente convention avec la crèche EQUAL. Son renouvellement a été l'opportunité d'un bilan et de l'engagement d'une réflexion institutionnelle sur la politique de soutien à la parentalité de l'établissement.

❖ Arbre de Noël

En 2022, un spectacle et un goûter ont à nouveau pu être organisés pour les enfants des personnels, tout comme la distribution de cartes cadeaux lors de cet événement et au cours de permanences. Au total, 290 agent.es et enfants ont pu assister à l'arbre de Noël, et 490 cadeaux ont été remis aux enfants de 288 familles (184 BIATSS et 104 Enseignants-chercheurs). Le budget consacré à cette action s'est élevé cette année à 15 883.78 €.

❖ Champ Libre

En 2021, 77 carnets Champ Libre dont 17 à titre gratuit, ont été acquis par 21 personnels enseignant.es et 31 personnels BIATSS.

Par ailleurs, 14 carnets ont été remis aux agents dans le cadre de l'échange proposé pour les tickets achetés pour la saison 2020/2021 et non utilisés.

En 2022, 132 carnets ont pu être remis aux agent.es dont 39 à titre gratuit. Les bénéficiaires se répartissent ainsi : 57 personnels BIATSS et 28 personnels enseignants. La réouverture de l'ensemble des structures culturelles et la levée des mesures sanitaires peuvent expliquer cette forte hausse de la demande.

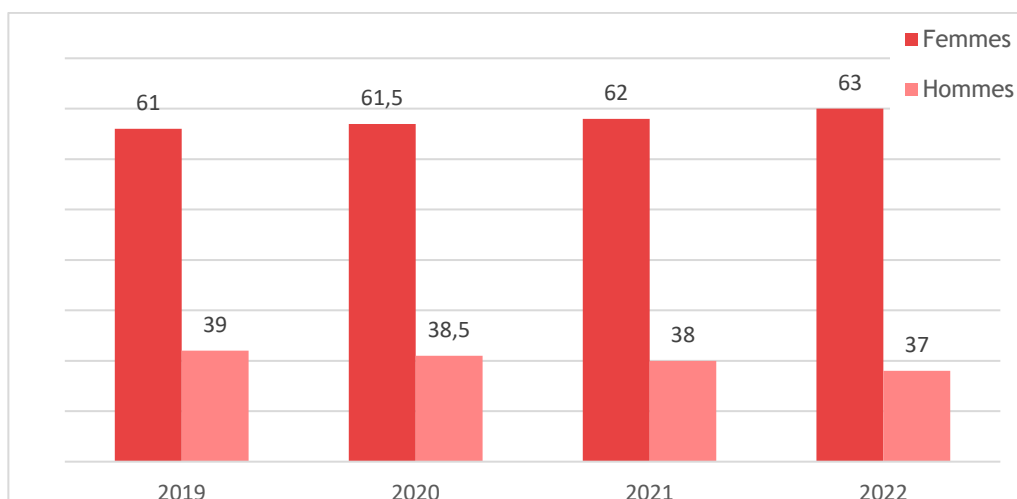
❖ Tickets cinéma GRAC (Groupement Régional d'Actions cinématographiques)

En 2022, 344 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes » ont été vendus contre 329 en 2021.

L'égalité femme/homme

La part des femmes au sein du personnel de Lyon 2 est en légère progression depuis 2019 avec 63% de femmes en 2022.

Graphique n° 36: Evolution de la part des femmes (population totale) depuis 2019 en %



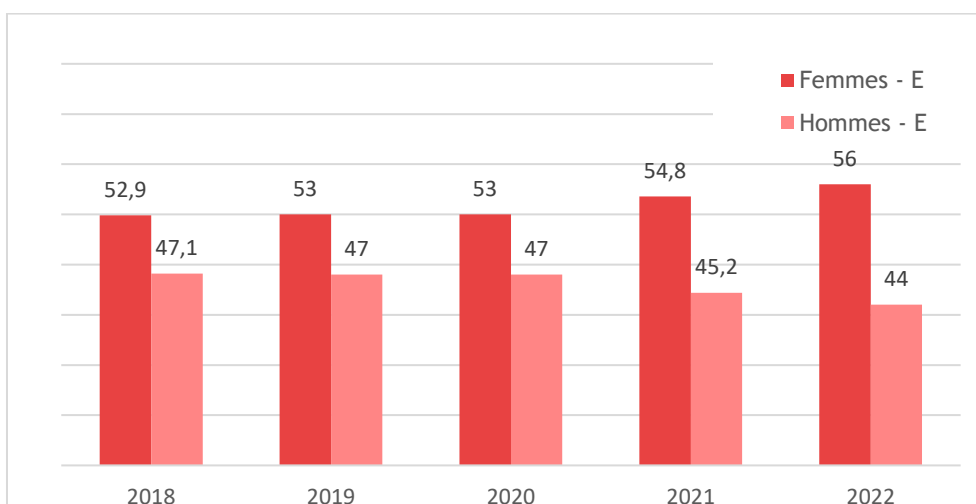
Source : Siham

I. L'évolution du ratio femmes-hommes

A. Le personnel enseignant

L'augmentation de la proportion de femmes enseignantes visible sur 2021 se confirme sur 2022 à savoir 56% des effectifs titulaires et contractuels.

Graphique n° 37: Evolution de la part des femmes (population des enseignant.es-chercheur.es) (%)

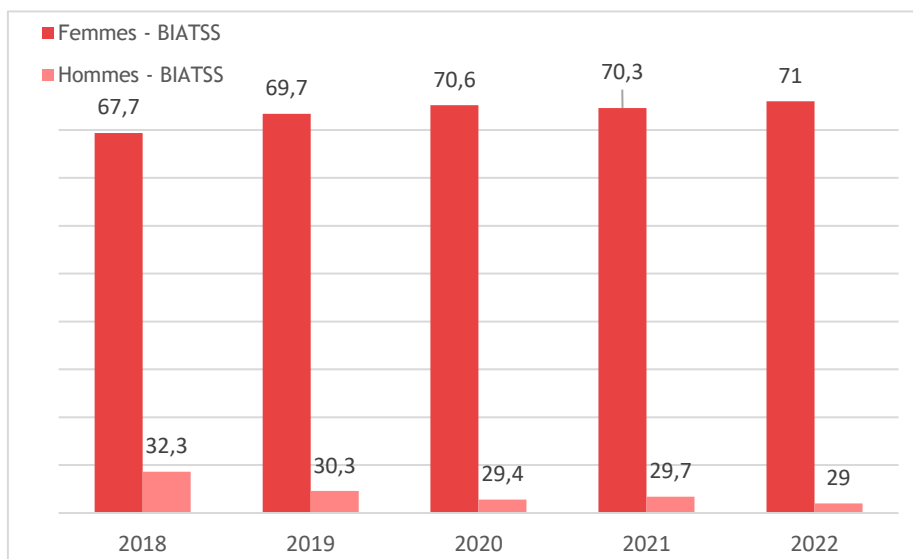


Source : Siham

B. Le personnel BIATSS

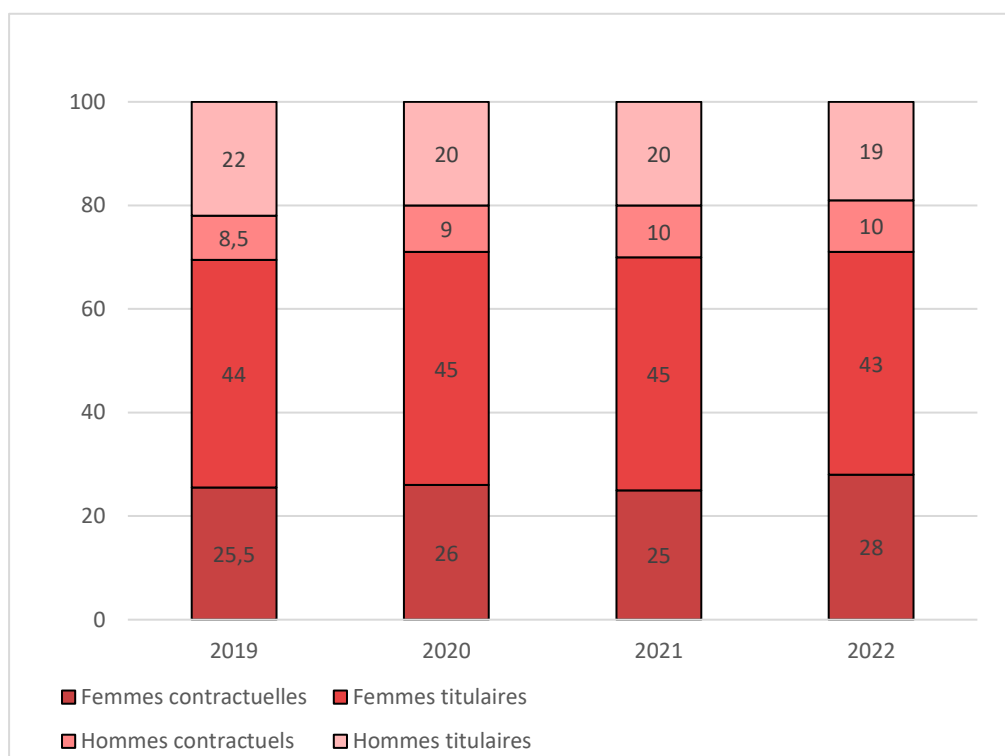
La part des femmes au sein du personnel BIATSS tend à augmenter légèrement sur 2022 avec 71% de femmes tant pour les titulaires que pour les personnels contractuels. Cette progression est notamment visible sur la part des contractuelles (+3% entre 2021 et 2022).

Graphique n° 38 : Evolution de la part des femmes (population des personnels BIATSS) depuis 2018 en %



Source : Siham

Graphique n° 39 : Evolution de la répartition de la part des contractuel/les / titulaires BIATSS en fonction du genre depuis 2019 en %



Source :Siham

II. L'évolution de carrière

C. Le personnel enseignant

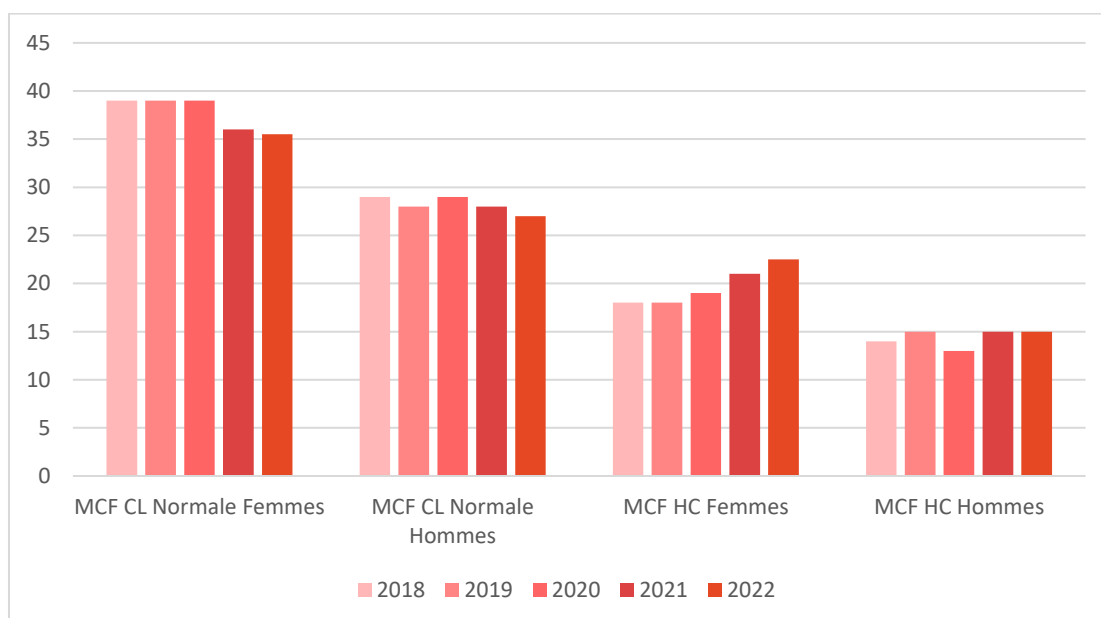
Sur le plan de la carrière, les résultats du baromètre social de janvier 2023 font ressortir les mêmes ressentis qu'en 2021 :

- Un plan de carrière peu visible pour la population féminine enseignante (44% des répondantes en 2023 et 41% en 2021) ;
- De faibles possibilités d'aide de la part de l'Université pour progresser dans son parcours professionnel (46% des répondantes en 2023 et 47% en 2021).

❖ La population des MCF

En 2022, la proportion de femmes MCF classe normale continue sa diminution amorcée en 2021 et sa progression côté MCF hors classe augmente.

Graphique n° 40 : Evolution depuis 2018 de la population des MCF en fonction du grade et du genre en %



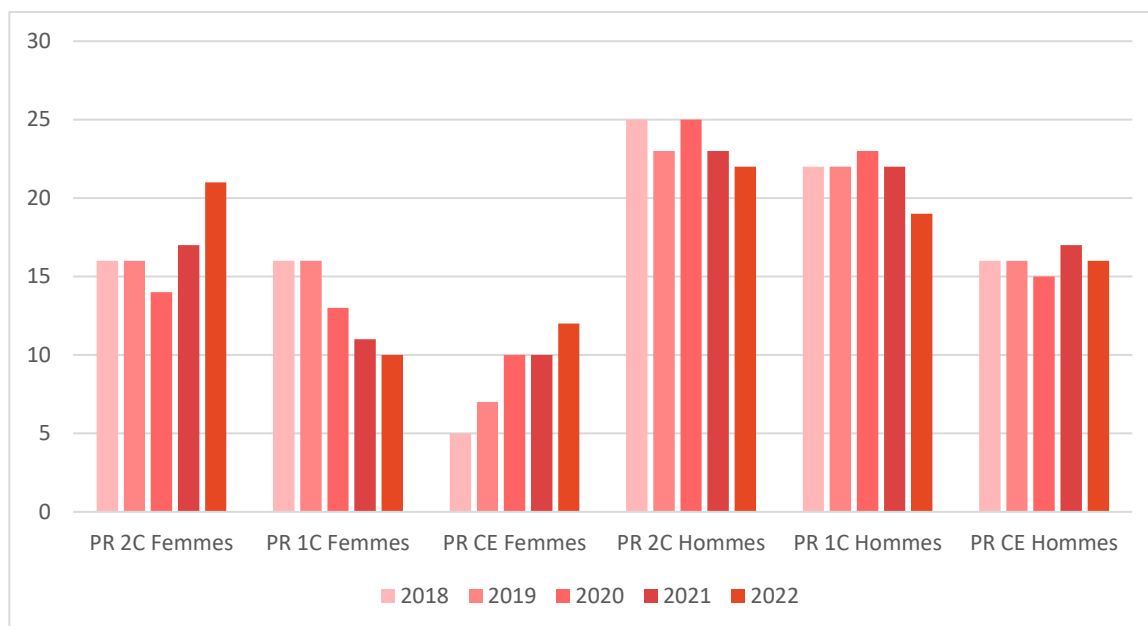
Source : Siham

❖ La population des PR

En 2022, le constat de 2021 se poursuit avec la proportion des professeures deuxième classe (2C) en nette augmentation et en diminution pour la première classe (1C). A noter que sur la classe exceptionnelle, la part des femmes augmente.

Pour les hommes, nous notons que sur la deuxième classe (2C), la première classe et la classe exceptionnelle, la proportion est à la baisse.

Graphique n° 41 : Evolution depuis 2018 de la population des PR en fonction du grade et du genre en %



Source : Siham

❖ La population des enseignant.es du 2nd degré

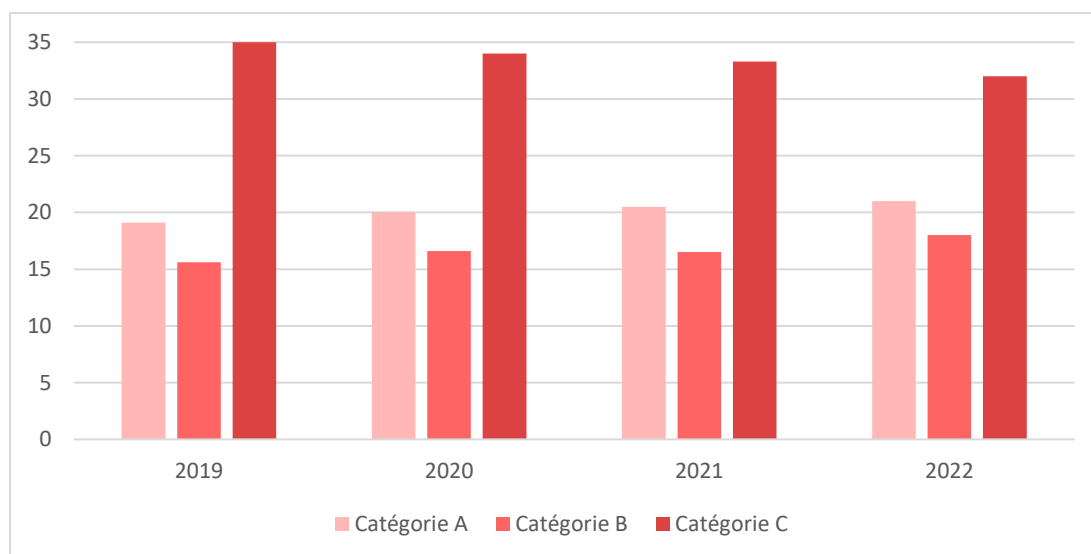
Les enseignant.es du second degré représentent 15% de la population des enseignant.es avec une proportion féminine stable sur les années (60% pour 2022).

D. Le personnel BIATSS

Sur le plan de la carrière, les résultats du baromètre de janvier 2023 ne font pas ressortir de différences d'appréciations genrées.

Sur 2022, nous notons une légère progression de la part des femmes en catégories A et B et un recul en catégorie C.

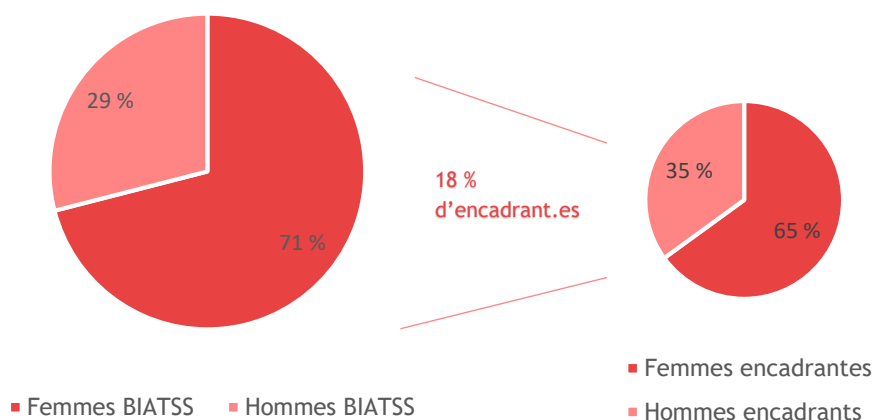
Graphique n° 42 : Evolution depuis 2019 de la population féminine BIATSS en fonction de la catégorie %



Source : Siham

Les postes d'encadrant.es représentent 18% de l'effectif total des BIATSS avec 65% de femmes et 36% 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° 43 : Comparaison de la population féminine BIATSS en fonction de l'encadrement en %



Source : Siham

III. La rémunération des fonctionnaires

L'établissement comprend 25 corps, avec un effectif annuel moyen 2022 de 487 hommes et 753 femmes. Les hommes comptent pour 483 équivalents temps plein annuel et les femmes pour 733. Les femmes sont donc en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur (97.3% contre 99.2% pour les hommes).

L'analyse des rémunérations permet de montrer :

- **L'effet temps partiel** : Les rémunérations mensuelles brutes à temps partiel 2022 par fiche de paie sont de 4 207€ pour les hommes et de 3 521€ pour les femmes, soit un écart de -686€. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4 242€ et de 3 619€ soit un écart de -623€. Ainsi, l'écart de rémunération femmes-hommes reste en défaveur des femmes, mais est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute temps partiel (-623€ contre -686€). Par conséquent, il y a un effet temps partiel de -63€ impactant la population féminine qui est plus largement en temps partiel (pour rappel sur 2021 cet écart était de -39€).
- **L'effet de ségrégation des corps** : La majeure partie de l'écart de salaire en équivalent temps plein (-537€ sur les - 623€ d'écart de salaire en ETP) provient de l'effet ségrégation des corps. Parmi les 5 corps dont les résultats sont significatifs, le corps le mieux rémunéré est celui de Professeur des universités, et il est majoritairement masculin. Le corps le moins bien rémunéré est celui d'Adjoint technique de recherche de l'Education nationale, et il est très féminisé. Ainsi, l'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique donc par une sous-représentation des femmes dans le corps le mieux rémunéré, avec un ratio de femme bien inférieur au ratio de l'établissement (39% contre 60%), mais aussi par une surreprésentation des femmes dans le corps le moins rémunéré, avec un ratio de femme supérieur au ratio de l'établissement (68% contre 60%). A noter que ce ratio par rapport à 2021 à augmenter côté femmes (66% en 2021).

- **L'effet primes à corps-grade-échelon identique** : Pour partie, cet effet est impliqué dans l'écart de salaire en ETP (-60€ en défaveur des femmes sur l'écart de -623€). A noter que -46€ provient d'un effet du temps ou cycle de travail (primes liées au dépassement ou à l'organisation de travail) et que -19€ correspondent aux primes de fonctions/sujétions non indexées sur le traitement (primes liées à un statut ou une fonction).
- **L'effet démographique au sein des corps** : enfin le reliquat de l'écart de salaire en ETP en défaveur des femmes s'explique par l'effet démographique.

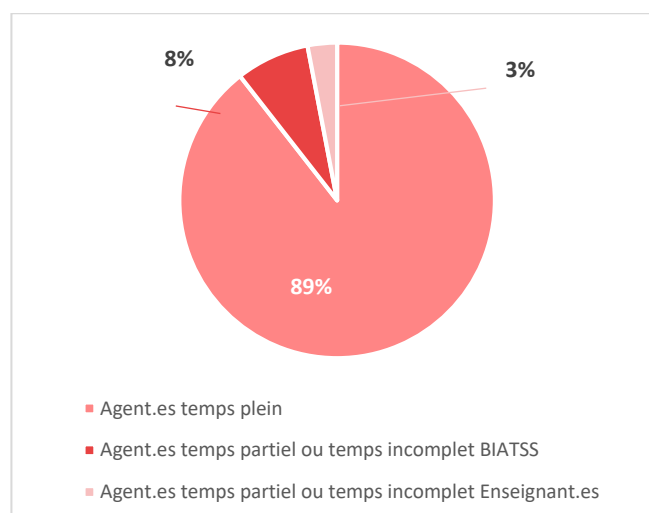
IV. La conciliation vie privée - vie professionnelle en fonction du genre

Les résultats du baromètre de janvier 2023 mettent en lumière :

- **Pour le personnel BIATSS** : Au regard des résultats, la conciliation vie privée-vie professionnelle est possible à l'Université selon l'organisation de travail peu importe le sexe. A noter, une évolution positive pour la population féminine entre les résultats de la première édition du baromètre QVT et la seconde tant au point de vue des possibilités d'organisation de travail et donc de conciliation vie privée - vie professionnelle qu'à celui de la résolution des difficultés professionnelles sans impact sur la santé. Pour la population masculine, le ressenti se dégrade légèrement en particulier sur l'aspect « impact santé et résolution des difficultés professionnelles » (-7% entre 2021 et 2023).
- **Pour le personnel enseignant** : la conciliation vie privée - vie professionnelle est difficile peu importe le sexe malgré une progression positive côté population masculine entre les résultats du baromètre QVT de 2021 et celui de 2023 (+10%). Sur le versant résolution des difficultés professionnels et impact sur la santé, seulement un tiers des répondants estiment arriver à préserver leur santé peu importe le sexe. L'évolution des résultats est stable entre 2021 et 2023.

E. La question du temps partiel / temps incomplet

Graphique n° 44 : Quotité de temps de travail en %



Source : Siham

Les agent.es à temps partiel représentent 5% de l'effectif total et à temps incomplet 6% de l'effectif total. Sur les 8 % d'agent.es BIATSS à temps partiel ou temps incomplet, 87% sont des femmes. Sur les 3 % d'agent.es enseignant.es à temps partiel ou temps incomplet : 68%

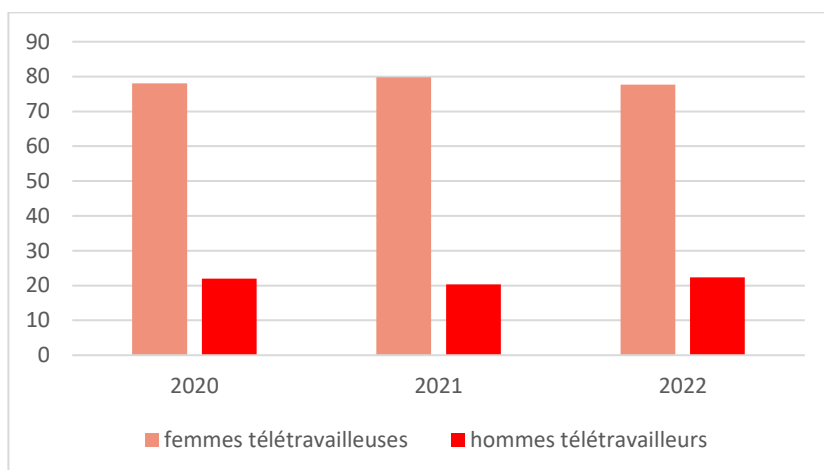
sont des femmes. La pratique du temps partiel reste donc majoritairement féminine encore sur 2022, aspect moins marqué pour la population du personnel enseignant.es (bien qu'en progression par rapport à 2021).

F. La question du télétravail - population BIATSS

La population de télétravailleur/euses se caractérise sur les 3 dernières campagnes :

- Concernant la répartition sexuée, une sur-représentation des femmes par rapport à l'effectif total du personnel BIATSS féminin ;

Graphique n° 45 : Evolution en fonction du genre de la proportion de télétravailleur/ses (%)

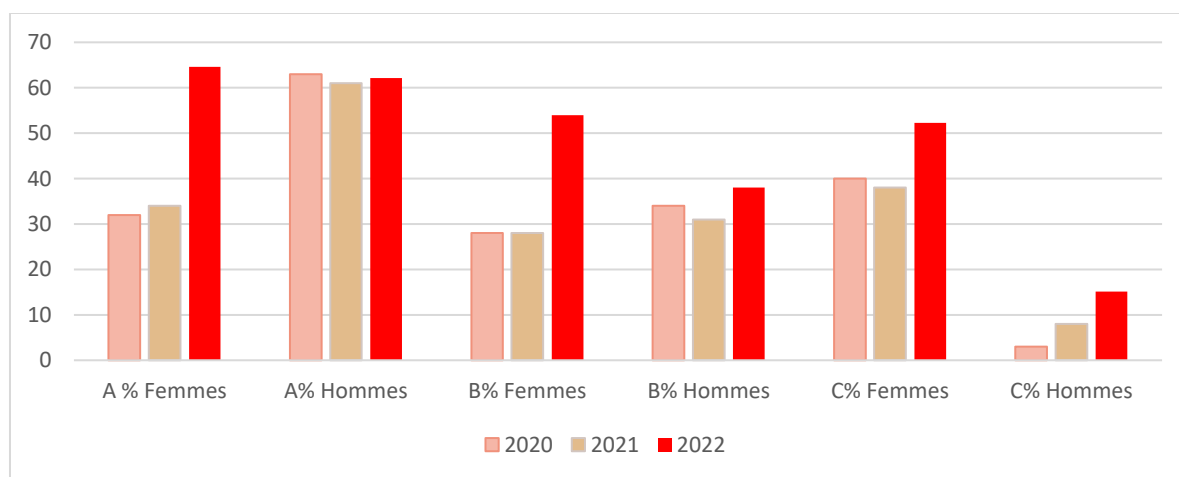


Source : ETAS

La part des contractuels est minoritaire mais a tendance à augmenter entre la campagne de 2021 et celle de 2022 : passage de 16% des télétravailleur.ses à 20%.

- Concernant les catégories : une population masculine sur-représentée dans les catégories A et B ;

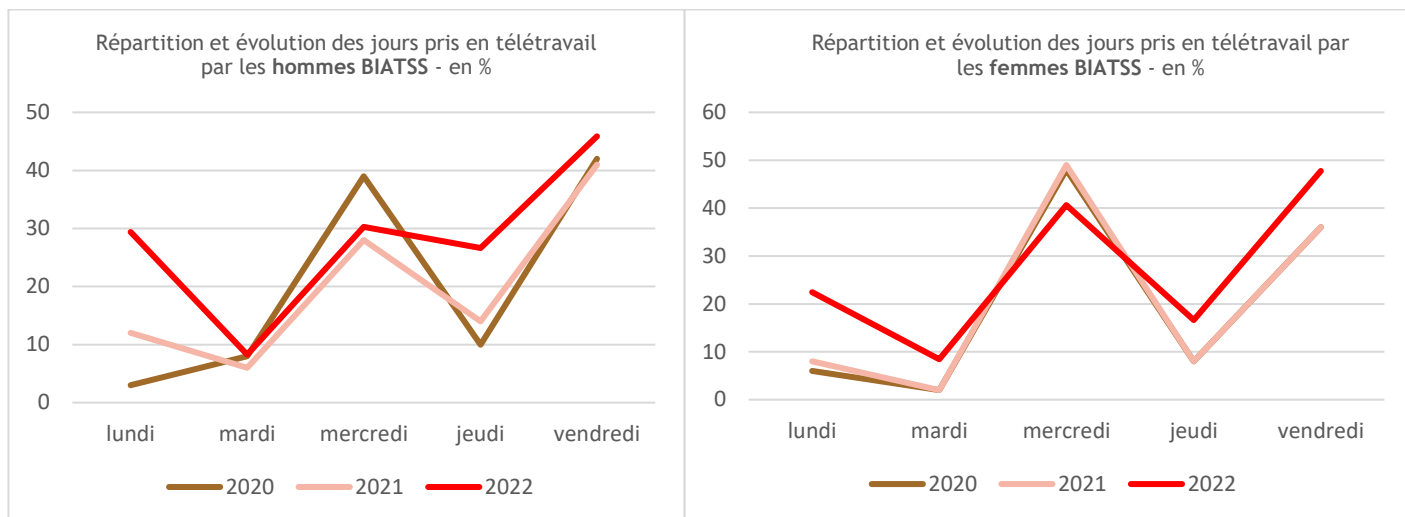
Graphique n° 46: Répartition et évolution des catégories en fonction du sexe agent.es BIATSS télétravaillant en %



Source : ETAS

Concernant les journées télétravaillées, pour les femmes, le mercredi et le vendredi sont les jours les plus télétravaillés suivis du lundi.

Graphique n° 47 : Répartition et évolution des jours pris en télétravail en fonction du sexe agent.es BIATSS



Au sein de la population masculine, la préférence du vendredi reste marquée sur les 3 campagnes, les autres jours se répartissent de façon équivalente entre les lundi, mercredi et jeudi (environ 30% des jours télétravaillés). A noter que tant pour les femmes que les hommes, le mardi est principalement un jour sur site.

L'évolution de la charte de télétravail (possibilité de cumulé temps partiel et télétravail) modifie l'organisation de travail et a permis de faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle pour la population BIATSS et qui est confirmé dans les résultats du baromètre.

G. La question des arrêts maladie

Sur l'année 2022, 75% des agent.es en arrêt maladie sont des femmes et totalisent 76% des jours d'arrêt. La majorité des arrêts maladie sont des congés pour maladie ordinaire (CMO : 75% des arrêts maladies pour les femmes ; 74% pour les hommes). A noter que les hommes ont la proportion d'arrêts maladie pour accident de travail doublée par rapport aux femmes (6% contre 3% pour les femmes).

Sur la globalité des arrêts, en fonction de leur durée, la répartition est quasi identique entre les femmes et les hommes. Nous notons toutefois que les hommes ont plus tendance à prendre des arrêts d'une durée de plus d'une semaine.

Tableau n°70 - Part selon le genre de nombre de jours d'arrêts maladie en 2022

	Egal ou inférieur à 5 jours	De 6 à 30 jours	De 31 jours à 90 jours	Plus de 90 jours	Totaux
Femmes (en %)	31	60	7	2	100
Hommes (en %)	28	64	7	1	100

Source : Siham

H. La question des congés familiaux

Les congés maternité augmentent de 14% entre 2021 et 2022 tandis que les congés paternité de 62,5%. A noter que 92% des pères ont pris l'entièreté de leur congé paternité. Sur 2022, les 12 congés parentaux ont été pris par des femmes.