

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

Le RSU est public et sert en interne de support au dialogue social.

La question de l'égalité femme-homme en constitue désormais un axe central, transversal à l'ensemble des problématiques abordées en lien avec l'ancien et le nouveau plan national d'action 2025-2027 (PNA 25-27) d'égalité professionnelle. Au-delà des données comparatives d'ensemble entre femmes et hommes pour et entre les différentes catégories du personnel, le document offre une mise en perspective des différenciations en matière de rémunérations, de progression dans les carrières professionnelles. Il peut ainsi aider à mieux prendre en considération l'articulation des temps de vie dans le déroulé des carrières, des femmes notamment et accroître la sensibilisation des commissions de recrutement des personnels dans son ensemble.

En préambule le RSU 2024 présente les indicateurs établis et suivis par l'établissement sur l'évolution desquels des engagements formels ont été pris dans le cadre du projet annuel de performance (PAP) adopté avec le budget initial (BI) et qui donne lieu chaque année également au Rapport annuel de performance (RAP) au moment de la présentation du Compte financier (CF).

Vous en souhaitant bonne lecture,

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

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
------------------	----------

LES DONNEES SOCIALES COMPAREES	7
---------------------------------------	----------

CHAPITRE 1 - EMPLOI

A. Les effectifs

❖ Les effectifs globaux	7
❖ Les travailleurs en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi	9
❖ Les effectifs enseignant et enseignant chercheur	10
❖ Les effectifs du personnel BIATSS	18

B. La démographie du personnel

❖ L'âge	28
❖ L'ancienneté	31

CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant et enseignant-chercheur	32
❖ Le personnel BIATSS	35

CHAPITRE 3 - PARCOURS PROFESSIONNELS

A. Mobilité interne	36
----------------------------	-----------

B. Mouvements	36
----------------------	-----------

❖ Mouvements entrants	36
❖ Mouvements sortants	36

C. Promotion et avancement	38
-----------------------------------	-----------

❖ Enseignants et enseignants chercheurs	38
❖ BIATSS	39

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

et congé formation	41
--------------------	----

❖ Délégations	41
❖ CRCT	41
❖ Congé formation	41

CHAPITRE 4 - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A. La formation professionnelle	42
B. L'accompagnement des personnels	43

CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS

A. La masse salariale	45
B. Les vacations et heures complémentaires	46
C. Les primes et indemnités	46
❖ Les primes et indemnités des enseignants chercheurs	46
❖ Les primes et indemnités des personnels BIATSS	49
D. La rémunération des apprentis	49
E. L'index de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes	50

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Le temps de travail	51
B. Le service des enseignants et enseignants chercheurs	52
C. Le Compte Epargne Temps	52
D. Le télétravail des personnels BIATSS	53

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

A. Le service de médecine du travail	56
B. Prévention et sécurité	56
❖ Les acteurs de la prévention	56
❖ Les registres santé sécurité et danger grave et imminent	57
❖ Les accidents de travail	58
❖ Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	58
❖ Les sollicitations de la cellule d'écoute et d'accompagnement et de la chargée de prévention	59
C. Les congés pour raison de santé	59
D. Les congés maternité, paternité et parental	60

CHAPITRE 8 - DIALOGUE SOCIAL

A. Les instances	61
B. L'activité syndicale	61
❖ Les décharges	61
❖ La formation	62
C. Les jours de grève	62

CHAPITRE 9 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL et ACTION SOCIALE

A. L'accompagnement social	63
B. L'action sociale	63
❖ Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS)	64
❖ Les prestations d'action sociale	65

GLOSSAIRE	67
-----------	----

PREAMBULE

FOCUS



Création d'un parcours à la Transition écologique et développement durable et soutenable (TEDS)

Dans le cadre du plan AVENIRS, le pôle de la formation des personnels a proposé un parcours de formation autour des enjeux de la transition écologique.

Sous forme de fresques (alimentation, climat, biodiversité, mode, déchets, mobilité...), d'ateliers (2Tonnes) table ronde sur l'intégration des TEDS en pédagogie, de formations sur le terrain (randonnées en montagne, l'écoconduite, sécurité à vélo) et des formations sur l'écologisation de nos métiers, ce parcours a permis aux personnels d'acquérir les connaissances fondamentales sur le changement écologique et ses conséquences sur le climat et la biodiversité. Les propositions d'actions et les ressources en ligne ont aussi contribué à chacun d'agir au quotidien. En 2024, 154 personnels ont été formés dans le cadre de ce parcours (dont 37 enseignants).

Revalorisation des contractuels BIATSS en CDI

Au 1^{er} septembre 2024, des agents contractuels en CDI ont vu leur rémunération augmenter.

L'augmentation a concerné tous les CDI dont la rémunération était inférieure à celle du 1^{er} échelon du grade de fonctionnaire équivalent augmenté de l'IFSE. Cette revalorisation a permis de compenser 50% de cet écart.

Toutes les catégories ont été concernées pour un total de 37 agents dont 11 catégorie B et 17 catégorie C.

Renforcement et dynamisation du réseau des assistantes et assistants de prévention

Le renforcement et la dynamisation du réseau des assistants de prévention était une des priorités du programme annuel de prévention 2024 de l'université. Aussi, l'établissement a formé et nommé 15 nouvelles et nouveaux assistants de prévention. Leurs conditions d'exercice ont également été renforcées, avec le versement d'une indemnité sur présentation d'un rapport d'activité et du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé.

Cette année, l'animation du réseau des préventeurs, comptant deux chargées de prévention à temps plein et 41 assistants de prévention (dont 12 en directions centrales, 8 en composantes et 21 en laboratoires de recherche), a été relancée, avec l'organisation de rencontres semestrielles et l'utilisation d'un espace de partage sur la plateforme RESANA.

Adoption du second plan d'action égalité professionnelle

Dans le prolongement du premier plan d'action 2021-2023, l'Université Lumière Lyon 2 réaffirme sa volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026. Le Conseil d'administration a adopté le second plan d'action le 15 mars 2024. La féminisation du corps des professeurs d'Université et des postes d'encadrement administratifs reste un enjeu de la politique d'égalité de l'établissement.

Le plan d'action comporte 24 actions articulées autour de 5 axes. Les questions d'écart de rémunération, d'évolution de carrière, de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et la gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle sont abordées dans ce plan qui se veut pragmatique en identifiant des indicateurs, des moyens, des pilotes et un calendrier. Un comité de pilotage se réunit deux fois par an pour suivre l'avancée du plan et un bilan annuel est présenté au Comité social d'administration.

LES DONNEES SOCIALES COMPAREES

CHAPITRE 1 - EMPLOI

➤ A. Les effectifs

Le plafond global d'emplois voté par le Conseil d'administration est de 1838 ETPT dont 1543 sous plafond Etat et 295 financés hors SCSP (Cf. délibération n°2025-19 ayant pour objet le CF 2024).

❖ Les effectifs globaux

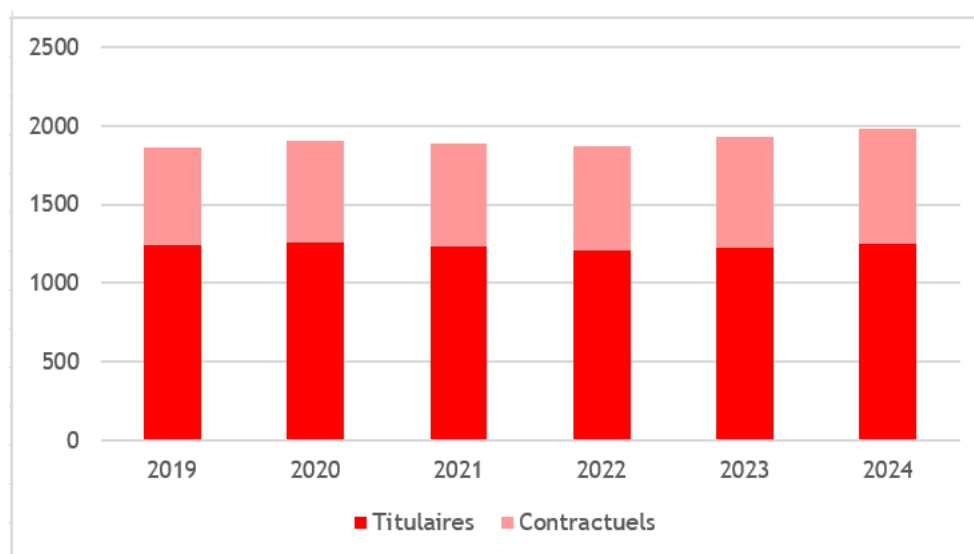
Tableau n° 1 - Effectifs physiques globaux répartis selon le statut des personnels

Effectifs physiques	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	975	56,1%	994	57,3%	1025	55,7%
Titulaires	653	53,8%	665	54,1%	677	54,1%
Contractuels	322	60,9%	329	63,8%	348	58,9%
BIATSS	900	71,1%	939	70,1%	955	70,3%
Titulaires	558	69,5%	564	69,3%	574	69,7%
Contractuels	342	73,7%	375	71,2%	381	71,1%
Ensemble	1875	63,3%	1933	63,5%	1980	62,7%
Titulaires	1211	61,0%	1229	61,1%	1251	61,2%
Contractuels	664	67,5%	704	67,8%	729	65,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs titulaires et contractuels depuis 2019



Source : Siham

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

ETP	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	948,9	55,9%	963,9	57,2%	991,6	55,6%
Titulaires	647,9	53,5%	659,6	54,0%	670,7	53,9%
Contractuels	301	61,1%	304,3	64,3%	320,9	59,2%
BIATSS	854,2	70,2%	893,8	69,3%	910,2	69,4%
Titulaires	545,7	69,3%	547,6	68,9%	556,8	69,1%
Contractuels	308,5	71,9%	346,2	69,8%	353,4	69,8%
Ensemble	1803,1	62,7%	1857,7	63,0%	1901,8	62,2%
Titulaires	1193,6	60,7%	1207,2	60,8%	1227,5	60,8%
Contractuels	609,5	66,6%	650,5	67,3%	674,3	64,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	644	58,7%	381	50,7%	0	0,0%	1025	55,7%
Titulaires	372	57,5%	305	49,8%	0	0,0%	677	54,1%
Contractuels	272	60,3%	76	53,9%	0	0,0%	348	58,9%
BIATSS	609	74,2%	331	62,5%	15	80,0%	955	70,3%
Titulaires	369	75,3%	202	58,9%	3	100,0%	574	69,7%
Contractuels	240	72,5%	129	68,2%	12	75,0%	381	71,1%
Ensemble	1253	66,2%	712	56,2%	15	80,0%	1980	62,7%
Titulaires	741	66,4%	507	53,5%	3	100,0%	1251	61,2%
Contractuels	512	66,0%	205	62,9%	12	75,0%	729	65,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

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

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois était de 4,85% en 2024. Pour l'année 2023, 84 personnes se sont déclarées (63 femmes, 21 hommes). Pour l'année 2024, 94 personnes se sont déclarées (72 femmes, 22 hommes).

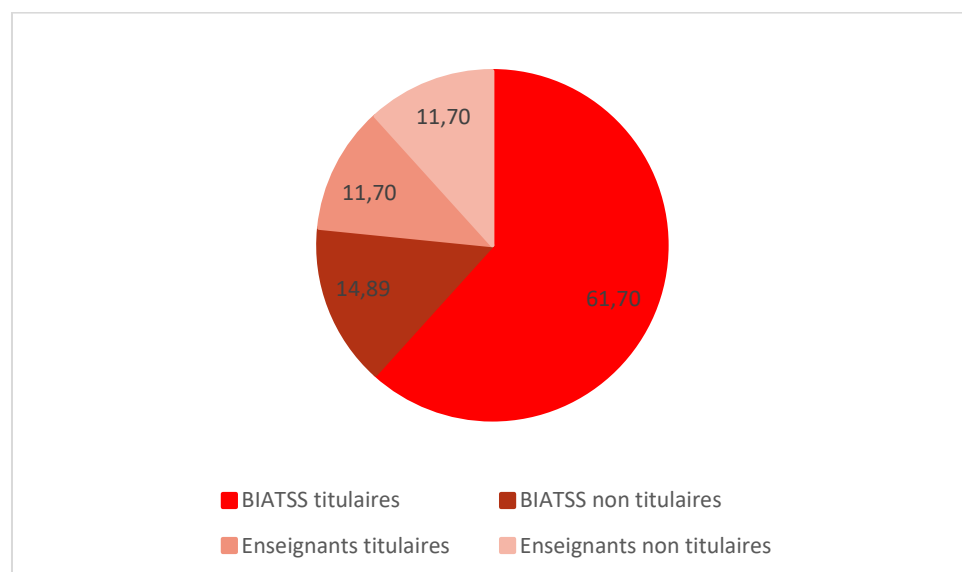
Tableau n° 4 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2024

Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnels BIATSS titulaires	Femmes	48	11	10	27
	Hommes	10	1	3	6
	Sous-Total	58	12	13	33
Personnels BIATSS non titulaires	Femmes	8	2	1	5
	Hommes	6	0	4	2
	Sous-Total	14	2	5	7
Personnels enseignants titulaires	Femmes	7	7		
	Hommes	4	4		
	Sous-Total	11	11		
Personnels enseignants non titulaires	Femmes	9	9		
	Hommes	2	2		
	Sous-Total	11	11		

Source : Service ETAS (DRHAS)

Nous constatons toujours une sur-représentation du personnel BIATSS (76,6 %) par rapport au personnel enseignant (23,4%) parmi les agents s'étant déclarés en situation de handicap. La politique volontariste de la Direction des ressources humaines pour que les agents se déclarent a permis une augmentation de la liste des bénéficiaires BOE.

Graphique n° 2 - Répartition des travailleurs handicapés par statut (en % en 2024)



Source : Service ETAS (DRHAS)

❖ Les effectifs enseignants et enseignants - chercheurs

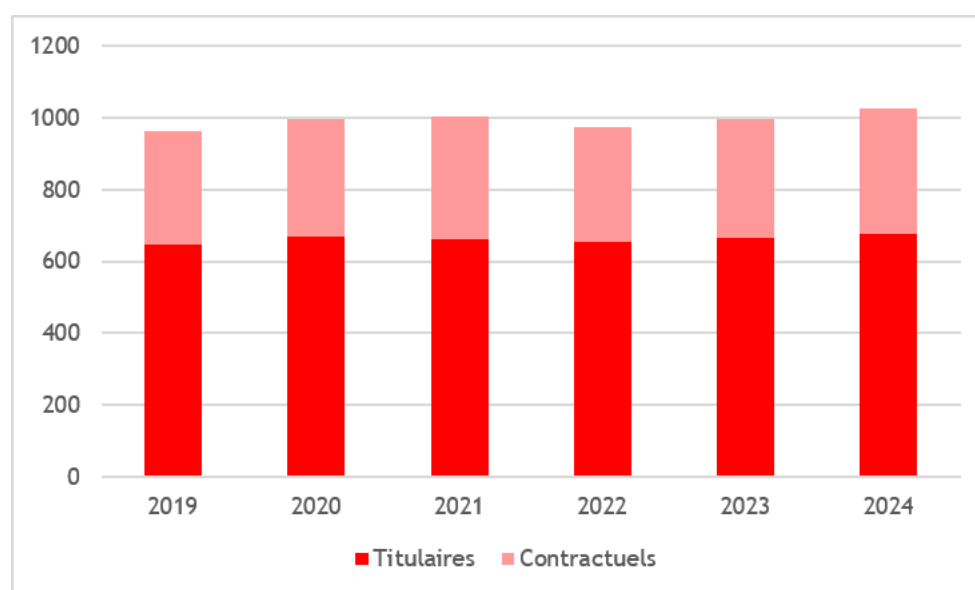
Tableau n° 5 - Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Effectif	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	653	53,8%	665	54,1%	677	54,1%
Contractuels	322	60,9%	329	63,8%	348	58,9%
Ensemble	975	56,1%	994	57,3%	1025	55,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

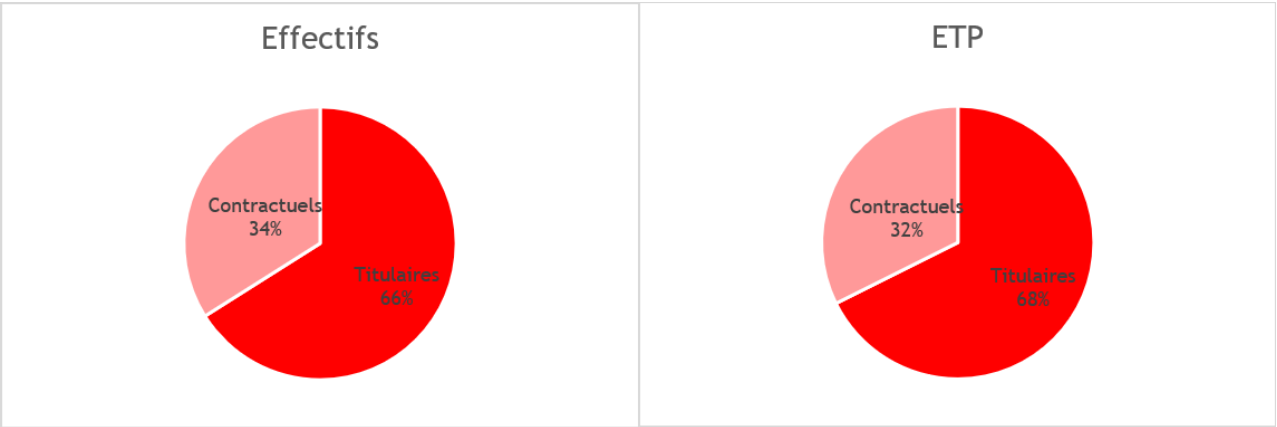
Tableau n° 6 - Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Effectif	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	647,9	53,5%	659,6	54,0%	670,7	53,9%
Contractuels	301,0	61,1%	304,3	64,3%	320,9	59,2%
Ensemble	948,9	55,9%	963,9	57,2%	991,6	55,6%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires :

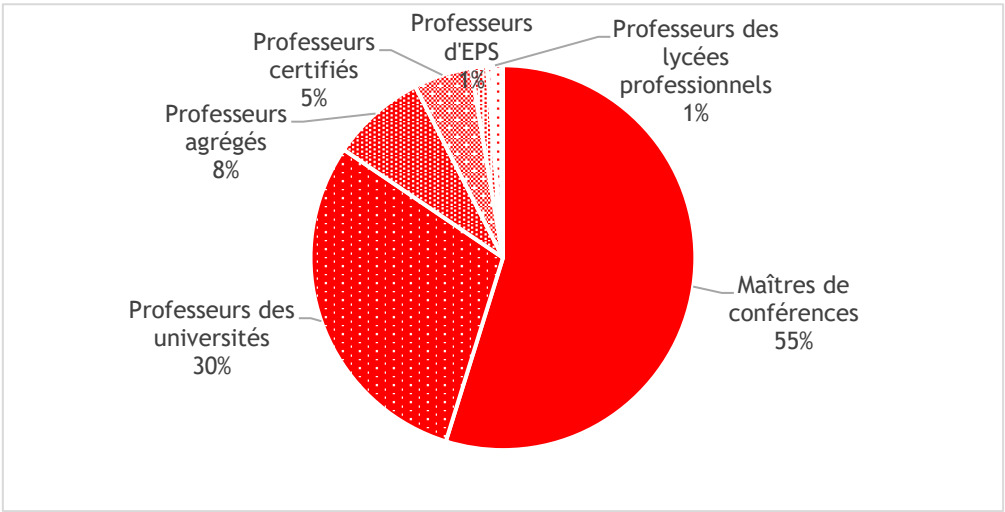
Tableau n° 7 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Effectifs titulaires	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	101	59,4%	104	58,7%	105	60,0%
Professeurs agrégés	48	50,0%	51	49,0%	54	51,9%
Professeurs certifiés	36	77,8%	36	77,8%	33	81,8%
Professeurs d'EPS	9	22,2%	9	22,2%	9	22,2%
Professeurs des lycées professionnels	8	75,0%	8	75,0%	9	66,7%
Enseignants - chercheurs	552	52,7%	561	53,3%	572	53,0%
Maîtres de conférences	361	57,9%	366	59,0%	371	59,0%
Professeurs des universités	191	42,9%	195	42,6%	201	41,8%
Ensemble	653	53,8%	665	54,1%	677	54,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

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

Effectifs titulaires	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Maîtres de conférences	361	57,9%	366	59,0%	371	59,0%
Maîtres de conférences - hors classe	135	60,0%	130	58,5%	129	58,1%
Maîtres de conférences - classe normale	226	56,6%	236	59,3%	242	59,5%
Professeurs des universités	191	42,9%	195	42,6%	201	41,8%
Professeurs des universités - classe exceptionnelle	54	42,6%	52	38,5%	53	34,0%
Professeurs des universités - 1ère classe	55	34,5%	66	34,8%	76	42,1%
Professeurs des universités - 2ème classe	82	48,8%	77	51,9%	72	47,2%
Ensemble	552	52,7%	561	53,3%	572	53,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Centre international d'études françaises	27	74,1%	29	75,9%	31	77,4%
Institut de la communication	54	42,6%	59	42,4%	60	43,3%
Institut de psychologie	65	67,7%	69	66,7%	75	64,0%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	37	40,5%	40	45,0%	41	48,8%
Institut d'études du travail de Lyon	15	66,7%	15	60,0%	15	60,0%
Institut universitaire de technologie Lumière	45	44,4%	45	37,8%	46	39,1%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	13	23,1%	13	23,1%	13	23,1%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	76	48,7%	77	50,6%	80	51,3%
Faculté de droit JVD	47	57,4%	49	57,1%	52	59,6%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	106	55,7%	106	56,6%	106	54,7%
UFR des langues et Centre de langues	150	62,0%	155	65,2%	157	66,2%
UFR des sciences économiques et de gestion	67	56,7%	68	55,9%	72	51,4%
UFR Temps et territoires	93	48,4%	95	52,6%	99	50,5%
Laboratoires	180	62,8%	174	65,5%	178	57,3%
Total	975	56,1%	994	57,3%	1025	55,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaires			Contractuels	Ensemble
	Maîtres de conf.	Prof. des univ.	Total titulaires	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	17	9	26	2	28
02 - Drt. publ.	11	4	15	4	19
04 - Sc. politique	14	4	18	3	21
05 - Sc. économiques	26	15	41	3	44
06 - Sc. de gestion & mgmt	17	8	25	1	26
07 - Sc. du langage	10	9	19		19
08 - Lang. & litt. anc.	6	3	9	1	10
09 - Lang. & litt. franc.	16	9	25	3	28
10 - Litt. comparées	2	1	3		3
11 - Études anglophones	25	12	37	2	39
12 - Études germ. & scand.	7	3	10		10
13 - Études slaves & baltes	1		1		1
14 - Études romanes	17	8	25	2	27
15 - Lang. & litt. autres	7	3	10	1	11
16 - Psychologie & ergo.	41	25	66	6	72
17 - Philosophie		1	1		1
18 - Arts	18	10	28	4	32
19 - Socio., démographie	21	11	32	2	34
20 - Anth., eth., préhis.	11	7	18	2	20
21 - His. & civ. : ancien	14	11	25	1	26
22 - His. & civ. : cont.	16	10	26	3	29
23 - Géo. phys. & autres	14	7	21	1	22
24 - Amén. espace, urbain	2	3	5	1	6
26 - Maths. appliquées	3	3	6	1	7
27 - Informatique	16	11	27	7	34
61 - Génie informatique	3	1	4		4
62 - Energ., génie procé.	1		1		1
69 - Neurosciences	1		1		1
70 - Sc. de l'éducation & form.	18	8	26	6	32
71 - Sc. info. communic.	16	5	21	4	25
Total	371	201	572	60	632

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

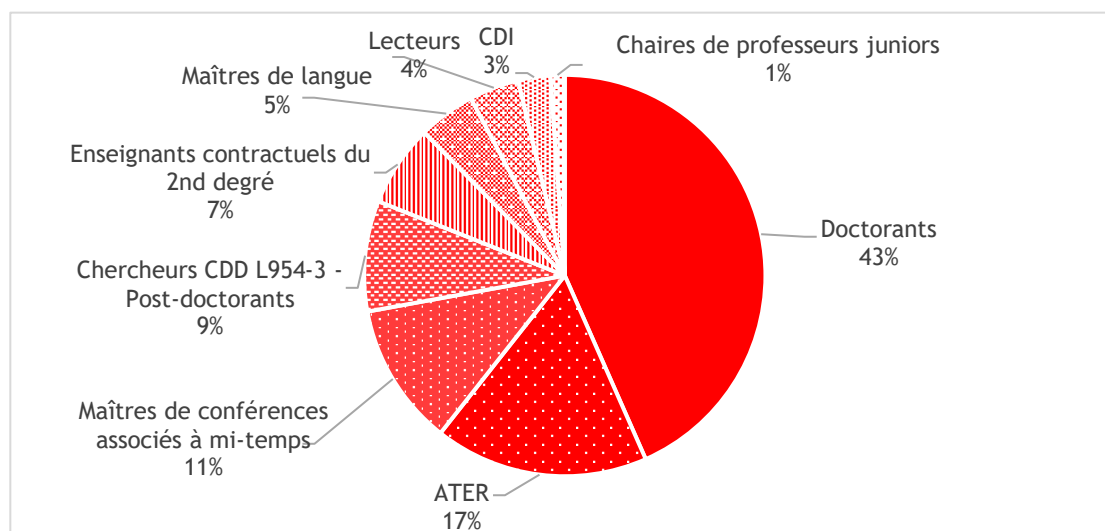
Tableau n° 11 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat

Effectifs contractuels	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	48	64,6%	56	64,3%	62	69,4%
CDI	4	50,0%	4	50,0%	9	66,7%
Enseignants contractuels du 2nd degré	18	72,2%	24	66,7%	23	52,2%
Lecteurs	15	66,7%	13	76,9%	14	85,7%
Maîtres de langue	11	54,5%	15	53,3%	16	81,3%
Enseignants - chercheurs	274	60,2%	273	63,7%	286	56,6%
ATER	55	56,4%	62	64,5%	60	55,0%
Chercheurs CDD L954-3 - Post-doctorants	18	72,2%	22	86,4%	31	51,6%
Doctorants	165	61,8%	152	62,5%	151	58,9%
Maîtres de conférences associés à mi-temps	33	51,5%	35	54,3%	40	55,0%
Professeurs des universités associés à mi-temps	2	50,0%	0		0	
Chaires de professeurs juniors	1	100,0%	2	50,0%	4	50,0%
Ensemble	322	60,9%	329	63,8%	348	58,9%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

Tableau n° 12 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par statut d'origine

Enseignants vacataires	21/22		22/23		23/24	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Salarié du secteur privé/associatif	700	46,1%	607	46,1%	649	50,4%
Agent public titulaire ou contractuel	682	48,2%	618	51,3%	636	49,8%
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	500	58,6%	435	56,3%	465	57,2%
Conférencier 2A			119	42,0%	166	42,8%
Etudiant du 3ème cycle	164	55,5%	147	57,1%	139	59,0%
CDD L954-3	216	59,3%	111	62,2%	116	62,1%
Doctorant Lyon 2			103	59,2%	105	64,8%
Dirigeant d'entreprise	91	29,7%	88	34,1%	95	32,6%
Intermittent du spectacle	58	50,0%	62	50,0%	59	45,8%
BIATSS contractuel ou fonctionnaire Lyon 2	59	67,8%	67	76,1%	58	69,0%
Retraité	27	55,6%	26	50,0%	35	48,6%
Total	2 497	51,1%	2 383	51,7%	2 523	52,2%

Source : OSE (années universitaires)

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

Enseignants vacataires	21/22		22/23		23/24	
	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes
Salarié du secteur privé/associatif	28 046	46,5%	22 905	45,4%	23 870	48,6%
Agent public titulaire ou contractuel	23 798	46,0%	20 096	47,5%	21 735	46,2%
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	25 384	56,5%	21 430	58,5%	20 878	58,3%
Conférencier 2A			2 029	42,3%	2 443	40,3%
Etudiant du 3ème cycle	7 532	56,5%	5 891	55,2%	5 522	56,6%
CDD L954-3	10 050	57,1%	4 854	63,4%	5 417	58,7%
Doctorant Lyon 2			4 431	57,6%	4 319	64,6%
Dirigeant d'entreprise	3 278	31,6%	3 073	27,0%	3 393	25,6%
Intermittent du spectacle	2 316	42,2%	2 161	45,4%	2 344	48,9%
BIATSS contractuel ou fonctionnaire Lyon 2	2 223	66,2%	2 295	81,0%	1 948	74,6%
Retraité	1 094	56,4%	1 121	54,3%	976	53,7%
Total	103 720	50,6%	90 287	51,5%	92 845	51,6%

Source : OSE (années universitaires)

Tableau n° 14 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par affectation

Enseignants vacataires	21/22		22/23		23/24	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Faculté de droit JVD	327	51,1%	296	50,0%	337	52,8%
Institut de psychologie	320	69,7%	316	69,6%	328	72,0%
Institut universitaire de technologie Lumière	310	37,1%	244	43,4%	311	42,1%
UFR Temps et territoires	234	44,0%	245	46,5%	279	49,1%
Institut de la communication	291	40,5%	251	43,0%	278	45,7%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	212	55,7%	194	54,1%	197	50,8%
UFR des sciences économiques et de gestion	244	40,6%	200	35,5%	195	39,5%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	237	53,2%	226	54,9%	193	52,3%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	175	64,0%	156	60,3%	170	60,0%
UFR des langues et Centre de langues	155	67,7%	145	66,2%	125	64,8%
Institut d'études du travail de Lyon	59	40,7%	69	36,2%	64	43,8%
Direction des relations internationales (DRI)	38	60,5%	46	56,5%	47	55,3%
Centre international d'études françaises	12	75,0%	51	78,4%	46	78,3%
Direction Sciences et Société (DSS)	2	50,0%	29	62,1%	43	51,2%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	37	32,4%	33	24,2%	34	26,5%
Institut de formation syndicale	6	50,0%	11	72,7%	10	50,0%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)			7	42,9%	6	50,0%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED)					1	0,0%
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	20	50,0%				
Direction de la formation (DF)	8	75,0%				
Total	2 497	51,1%	2 383	51,7%	2 523	52,2%

Source : CSE (années universitaires)

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

Enseignants vacataires	21/22		22/23		23/24	
	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes	HETD	Part des femmes
Faculté de droit JVD	11 403	45,3%	9 776	45,1%	10 294	48,6%
Institut de psychologie	12 011	68,4%	9 710	67,1%	10 388	67,8%
Institut universitaire de technologie Lumière	14 997	42,1%	13 356	41,5%	15 655	44,0%
UFR Temps et territoires	5 255	48,0%	5 884	48,5%	7 564	54,5%
Institut de la communication	13 416	34,8%	9 485	41,0%	9 349	41,8%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	6 814	52,9%	5 678	48,0%	6 283	42,2%
UFR des sciences économiques et de gestion	6 627	37,3%	4 806	36,0%	4 318	40,7%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	9 518	50,6%	8 148	54,9%	6 006	50,5%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	5 688	66,5%	4 670	56,1%	5 030	54,3%
UFR des langues et Centre de langues	10 062	71,4%	8 261	72,2%	6 597	68,2%
Institut d'études du travail de Lyon	1 292	29,3%	1 509	33,2%	1 241	31,3%
Direction des relations internationales (DRI)	2 174	58,8%	1 846	56,1%	1 790	47,9%
Centre international d'études françaises	545	65,3%	3 776	79,8%	4 068	88,6%
Direction Sciences et Société (DSS)	21	42,9%	307	43,2%	928	35,8%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	2 825	38,2%	2 476	32,3%	2 648	29,1%
Institut de formation syndicale	198	18,2%	317	38,4%	374	32,5%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)			284	56,4%	296	59,5%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED)					20	0,0%
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	412	54,1%				
Direction de la formation (DF)	463	74,0%				
Total	103 720	50,6%	90 287	51,5%	92 845	51,6%

Source : DSE (années universitaires)

❖ Les effectifs du personnel BIATSS

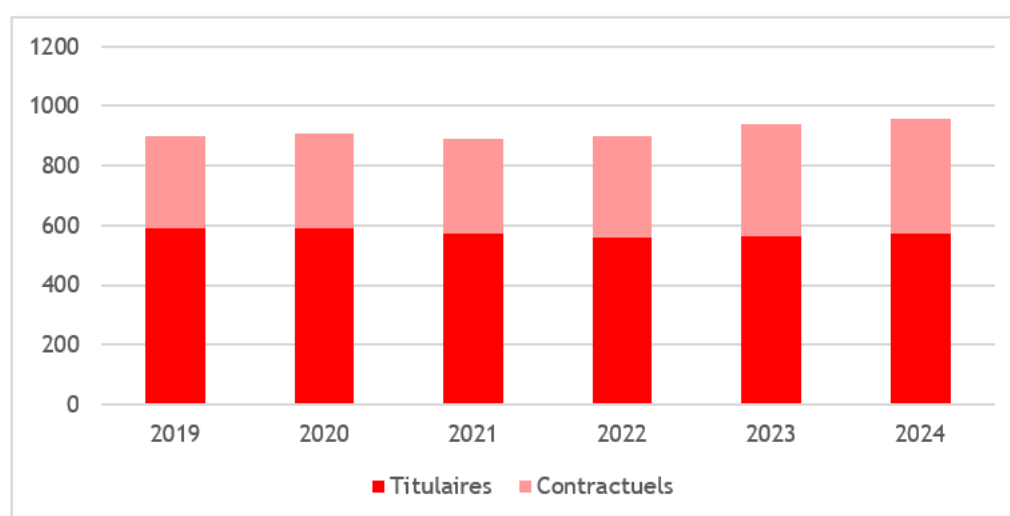
Tableau n° 16 - Effectifs du personnel BIATSS par statut

Effectifs BIATSS	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	558	69,5%	564	69,3%	574	69,7%
Contractuels	342	73,7%	375	71,2%	381	71,1%
Ensemble	900	71,1%	939	70,1%	955	70,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 7 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2019



Source : Siham

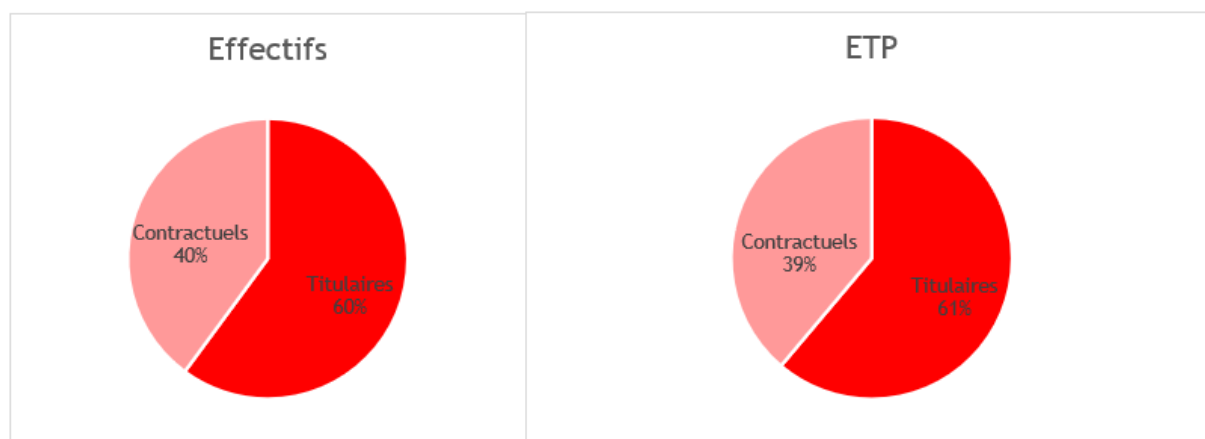
Tableau n° 17 - Effectifs du personnel BIATSS en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut

ETP	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	545,7	69,3%	547,6	68,9%	556,8	69,1%
Contractuels	308,5	71,9%	346,2	69,8%	353,4	69,8%
Ensemble	854,2	70,2%	893,8	69,3%	910,2	69,4%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

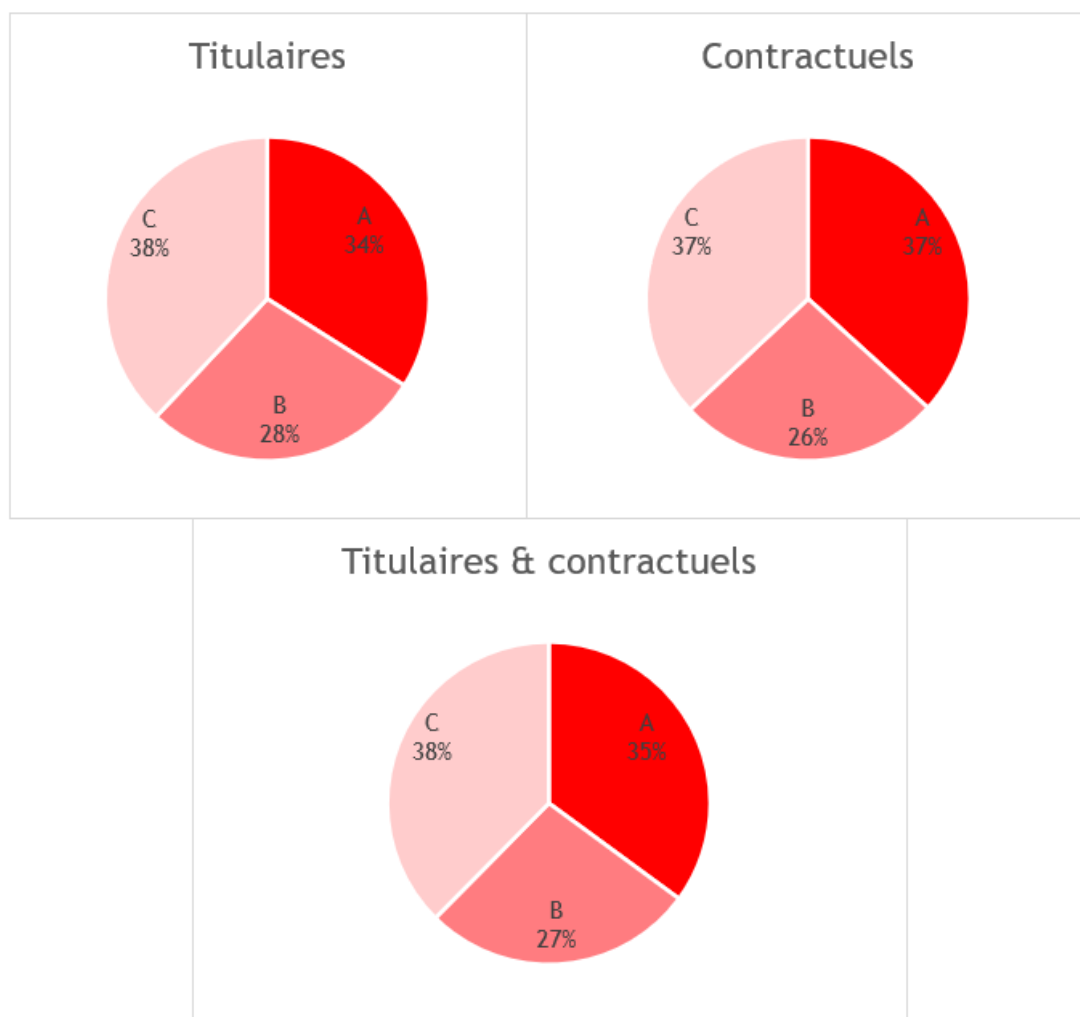
Tableau n° 18 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent)

Effectifs BIATSS	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	558	69,5%	564	69,3%	574	69,7%
A	184	63,0%	188	62,2%	195	64,1%
B	149	69,8%	150	68,7%	161	68,9%
C	225	74,7%	226	75,7%	218	75,2%
Contractuels	342	73,7%	375	71,2%	381	71,1%
A	111	68,5%	139	67,6%	140	65,7%
B	83	68,7%	93	67,7%	100	68,0%
C	148	80,4%	143	76,9%	141	78,7%
Ensemble	900	71,1%	939	70,1%	955	70,3%
A	295	65,1%	327	64,5%	335	64,8%
B	232	69,4%	243	68,3%	261	68,6%
C	373	76,9%	369	76,2%	359	76,6%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

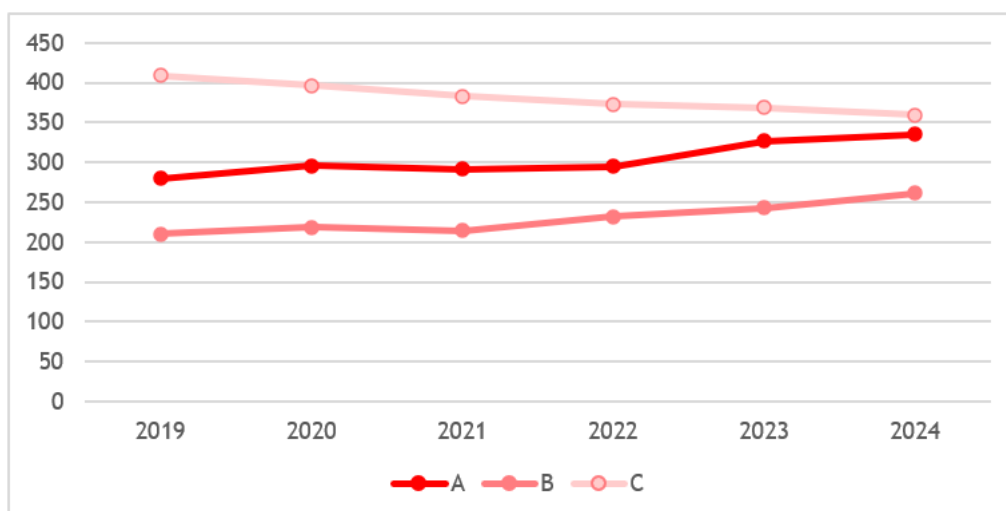
Source : Siham

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



Source : Siham

Graphique n° 10 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2019



Source : Siham

Tableau n° 19 - Répartition des personnels BIATSS selon leur composante d'affectation

Effectifs BIATSS	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Centre international d'études françaises	8	100,0%	9	77,8%	8	87,5%
Institut de formation syndicale	2	100,0%	2	100,0%	3	100,0%
Institut de la communication	21	71,4%	22	68,2%	23	73,9%
Institut de psychologie	19	73,7%	24	75,0%	24	75,0%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	14	92,9%	14	85,7%	13	84,6%
Institut universitaire de technologie Lumière	51	76,5%	54	75,9%	54	79,6%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	18	88,9%	20	90,0%	21	76,2%
Faculté de droit JVD	18	88,9%	18	83,3%	21	81,0%
Institut d'études du travail de Lyon	5	80,0%	5	60,0%	5	100,0%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	31	77,4%	29	79,3%	29	79,3%
UFR des langues et Centre de langues	17	88,2%	18	83,3%	20	80,0%
UFR des sciences économiques et de gestion	28	78,6%	29	75,9%	29	82,8%
UFR Temps et territoires	18	83,3%	16	87,5%	18	83,3%
Ensemble	250	81,2%	260	78,8%	268	80,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 20 - Répartition des personnels BIATSS selon leur service commun ou central d'affectation

Effectifs BIATSS	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Agence comptable	17	88,2%	17	88,2%	19	89,5%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	82	76,8%	95	75,8%	102	74,5%
Direction de la communication, évènementiel et protocole (DCEP)	16	50,0%	14	64,3%	15	66,7%
Direction de la formation (DF)	64	75,0%	67	70,1%	61	72,1%
Direction sciences et société (DISS)	33	78,8%	39	69,2%	43	74,4%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	39	64,1%	47	68,1%	46	65,2%
Direction de l'immobilier (DIMMO)	159	55,3%	150	54,0%	151	53,0%
Direction des affaires financières (DAF)	20	80,0%	20	80,0%	21	71,4%
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	13	46,2%	15	60,0%	14	64,3%
Direction des relations internationales (DRI)	28	85,7%	28	85,7%	27	85,2%
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	51	92,2%	54	90,7%	55	85,5%
Direction des systèmes d'information (DSI)	48	14,6%	54	14,8%	53	15,1%
Direction générale des services (DGS)	3	100,0%	4	100,0%	5	100,0%
Médecine de prévention des personnels (MPP)	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%
Présidence	4	75,0%	2	100,0%	3	100,0%
Service commun de documentation (SCD)	65	80,0%	65	81,5%	64	79,7%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	6	66,7%	6	50,0%	6	66,7%
Ensemble	650	67,2%	679	66,7%	687	66,4%

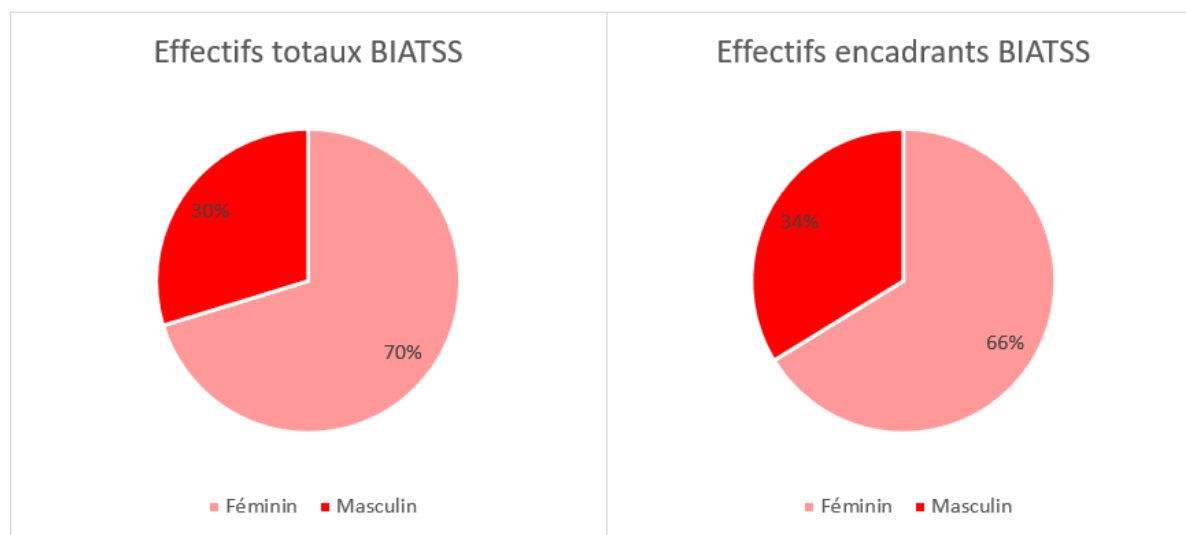
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'encadrement :

Les postes d'encadrants représentent 16.4% de l'effectif total des BIATSS avec 66% de femmes et 34% d'hommes. La proportion d'hommes sur des postes d'encadrement reste sur-représentée par rapport à la composition de l'effectif total de BIATSS.

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



Source : Siham

LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES :

Selon la filière

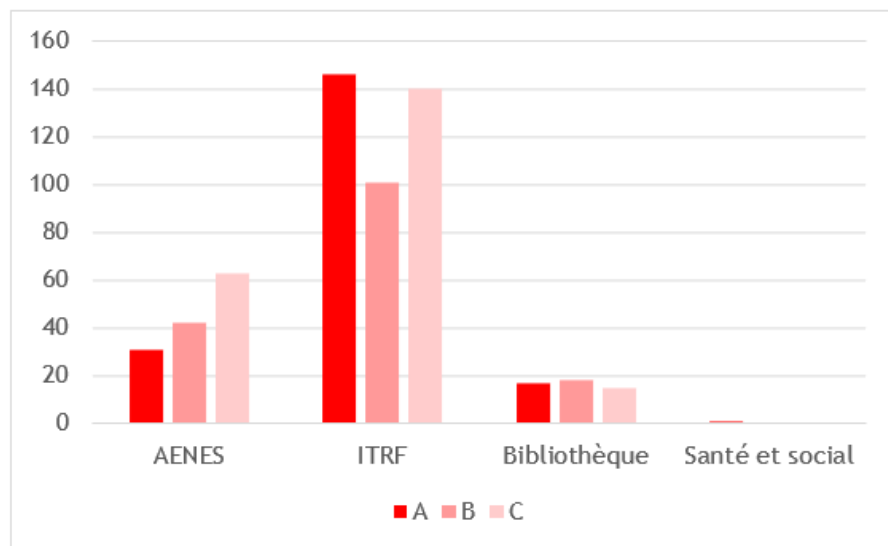
Tableau n° 21 - Répartition des BIATSS titulaires par filière et catégorie

Effectifs titulaires		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
AENES		144	84,0%	133	83,5%	136	86,8%
	A	33	72,7%	27	70,4%	31	80,6%
	B	40	80,0%	38	81,6%	42	83,3%
	C	71	91,5%	68	89,7%	63	92,1%
ITRF		364	62,9%	378	63,2%	387	62,8%
	A	132	58,3%	141	57,4%	146	58,2%
	B	91	64,8%	94	62,8%	101	62,4%
	C	141	66,0%	143	69,2%	140	67,9%
Bibliothèque		48	75,0%	50	76,0%	50	76,0%
	A	17	76,5%	17	82,4%	17	82,4%
	B	18	72,2%	18	72,2%	18	72,2%
	C	13	76,9%	15	73,3%	15	73,3%
Santé et social		2	100%	3	100%	1	100%
	A	2	100%	3	100%	1	100%
Ensemble		558	69,5%	564	69,3%	574	69,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

- La filière des AENES

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

Effectifs titulaires AENES		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Directeur Général	A	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Agent Comptable	A	0		0		1	100,0%
Administrateur ENES	A	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Attaché AENES	A	31	71,0%	25	68,0%	28	78,6%
Secrétaire AENES	B	40	80,0%	38	81,6%	42	83,3%
Adjoint AENES	C	71	91,5%	68	89,7%	63	92,1%
Ensemble		144	84,0%	133	83,5%	136	86,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière ITRF

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

Effectifs titulaires ITRF		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
IGR RF	A	11	63,6%	11	63,6%	12	66,7%
IGE RF	A	97	59,8%	102	55,9%	102	56,9%
ASI RF	A	24	50,0%	28	60,7%	32	59,4%
Technicien RF	B	91	64,8%	94	62,8%	101	62,4%
Adjoint Technique RF	C	141	66,0%	143	69,2%	140	67,9%
Ensemble		364	62,9%	378	63,2%	387	62,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 24 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP (Branche d'activité professionnelle) et catégorie

Effectifs titulaires ITRF		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
BAP D		4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
	A	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
BAP E		40	10,0%	43	9,3%	40	10,0%
	A	34	8,8%	39	10,3%	35	11,4%
	B	6	16,7%	4	0,0%	5	0,0%
BAP F		42	52,4%	41	53,7%	42	59,5%
	A	25	64,0%	24	66,7%	25	72,0%
	B	8	37,5%	10	30,0%	12	41,7%
	C	9	33,3%	7	42,9%	5	40,0%
BAP G		70	38,6%	64	35,9%	66	36,4%
	A	5	80,0%	6	66,7%	7	57,1%
	B	12	16,7%	11	9,1%	11	9,1%
	C	53	39,6%	47	38,3%	48	39,6%
BAP J		208	84,1%	226	83,6%	235	80,4%
	A	64	82,8%	68	82,4%	75	77,3%
	B	65	81,5%	69	79,7%	73	78,1%
	C	79	87,3%	89	87,6%	87	85,1%
Ensemble		364	62,9%	378	63,2%	387	62,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière des bibliothèques

Tableau n° 25 - Répartition des BIATSS titulaires filière Bibliothèque par corps et catégorie

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Conservateur des Bibliothèques	A	10	80,0%	9	88,9%	9	88,9%
Bibliothécaire	A	7	71,4%	8	75,0%	8	75,0%
Bibliothécaire assistant	B	18	72,2%	18	72,2%	18	72,2%
Magasinier des Bibliothèques	C	13	76,9%	15	73,3%	15	73,3%
Ensemble		48	75,0%	50	76,0%	50	76,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière médico-sociale

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

Effectifs titulaires filière santé et sociale		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Infirmier	A	1	100,0%	2	100,0%	1	100,0%
Assistant service social AE	A	1	100,0%	1	100,0%	0	
Ensemble		2	100,0%	3	100,0%	1	100,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS :

Tableau n° 27 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat

Effectifs contractuels besoins permanents		2022		2023		2024	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDI		100	73,0%	96	69,8%	106	77,4%
CDD permanent		164	72,6%	184	71,2%	191	66,0%
BOE & PACTE		1	0,0%	4	75,0%	1	100,0%
Ensemble		265	72,5%	284	70,8%	298	70,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Effectifs contractuels besoins non permanents	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDD - Accroissement temporaire d'activité	16	87,5%	6	66,7%	6	66,7%
CDD - Remplacement	20	90,0%	27	70,4%	12	83,3%
CDD - Vacance temporaire	4	0,0%	3	33,3%	5	80,0%
CDD - Apprenti	5	60,0%	9	55,6%	12	83,3%
CDD L954-3	20	70,0%	26	73,1%	28	60,7%
CDD - Contrat de projet	12	91,7%	20	90,0%	20	85,0%
Ensemble	77	77,9%	91	72,5%	83	74,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ B. La démographie du personnel

❖ L'âge

Tableau n° 29 - Âge moyen du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge moyen	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	49,9	51,2	50,5	48,5	47,7	48,3	49,2	49,9	49,5
A	49,9	51,2	50,5	49,0	47,7	48,5	49,7	50,5	50,1
B				47,4	48,8	47,8	47,4	48,8	47,8
C				48,9	46,9	48,4	48,9	46,9	48,4
Contractuels	34,2	34,3	34,2	38,8	37,0	38,3	36,8	35,5	36,4
A	34,2	34,3	34,2	36,4	38,6	37,1	34,9	35,4	35,1
B				36,3	33,7	35,5	36,3	33,7	35,5
C				42,3	38,1	41,4	42,3	38,1	41,4

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

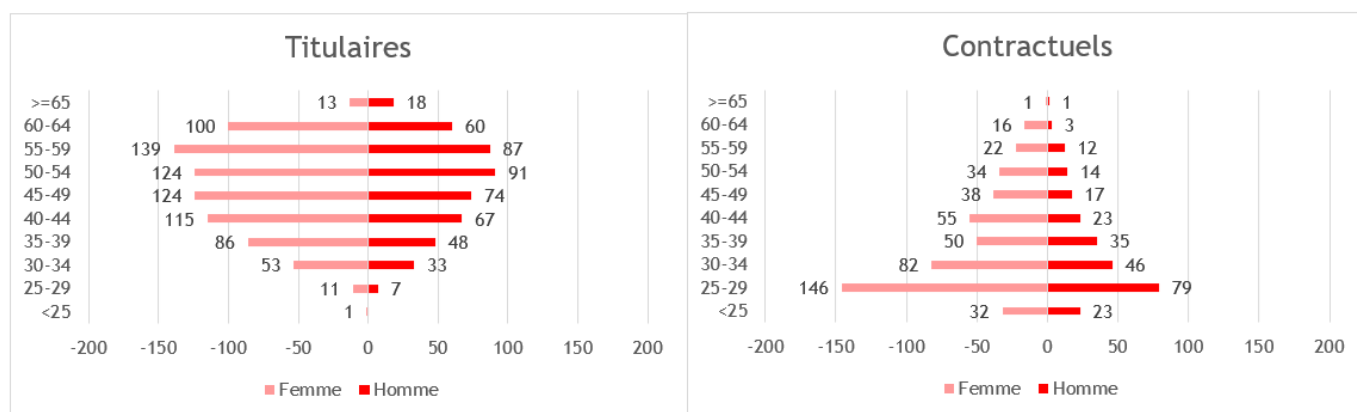
Tableau n° 30 - Âge médian du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge médian	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	49,6	52,3	51,0	50,0	48,1	49,5	49,7	50,8	50,2
A	49,6	52,3	51,0	49,5	47,2	48,8	49,5	51,4	50,4
B				48,2	50,7	49,1	48,2	50,7	49,1
C				51,9	47,5	50,7	51,9	47,5	50,7
Contractuels	30,4	29,9	30,2	37,7	34,9	36,2	33,2	32,6	33,0
A	30,4	29,9	30,2	33,9	36,8	35,2	31,1	31,2	31,1
B				35,9	32,1	33,6	35,9	32,1	33,6
C				43,9	34,9	42,7	43,9	34,9	42,7

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

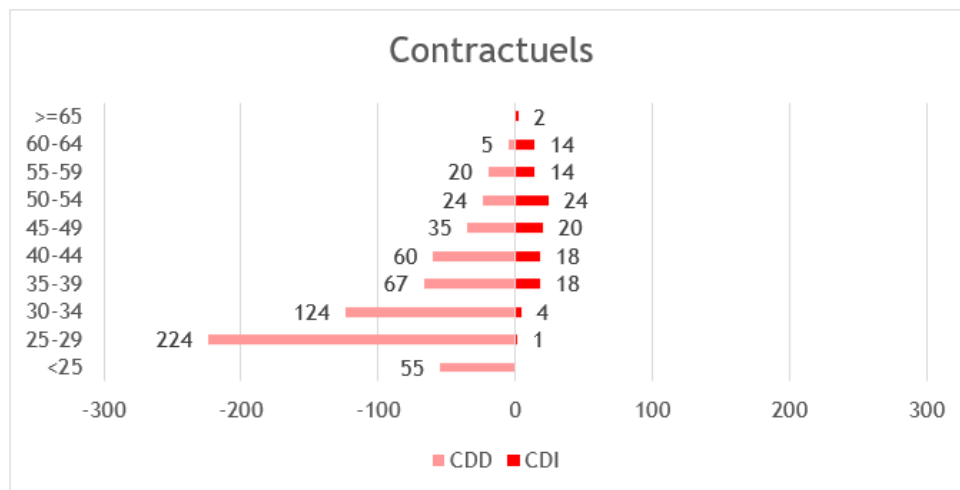
Source : Siham

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



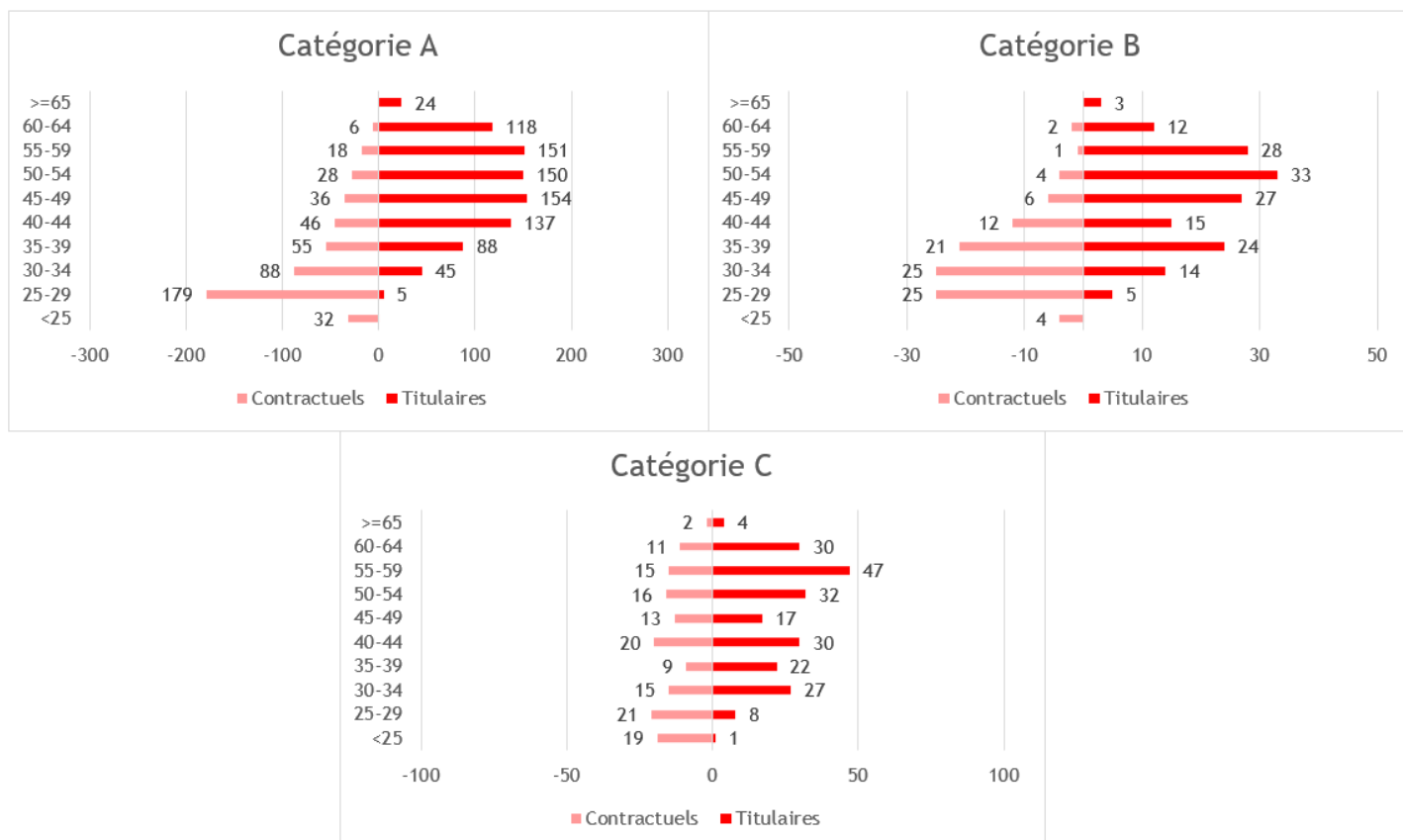
Source : Siham

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



Source : Siham

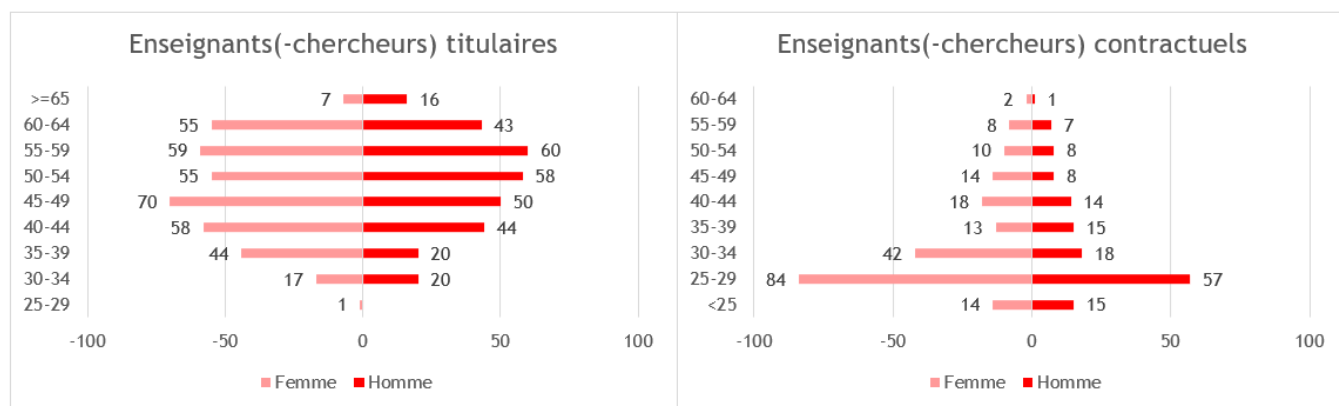
Graphique n° 15- Pyramide des âges des personnels par catégorie



Source : Siham

L'âge des personnels enseignants - chercheurs :

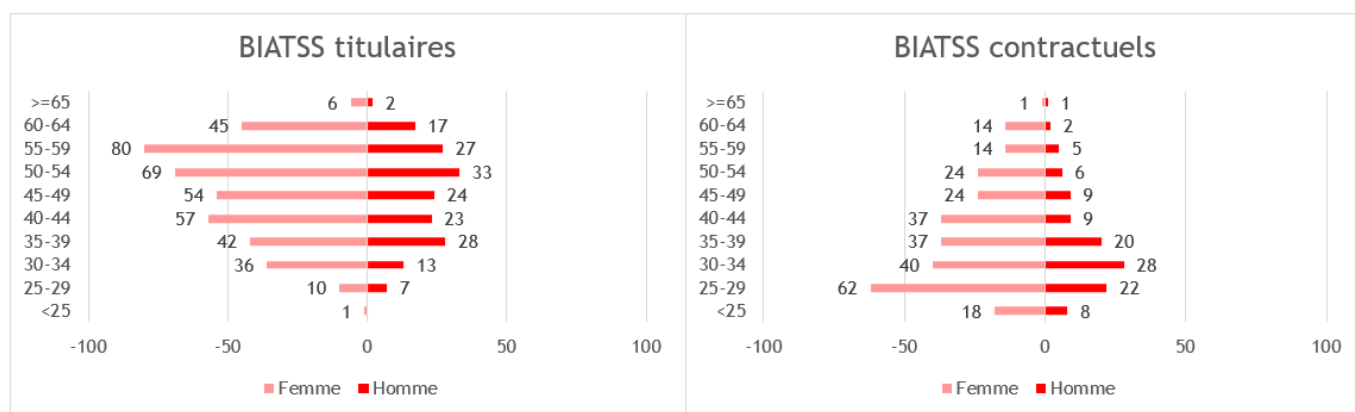
Graphique n° 16 - Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs par genre et statut



Source : Siham

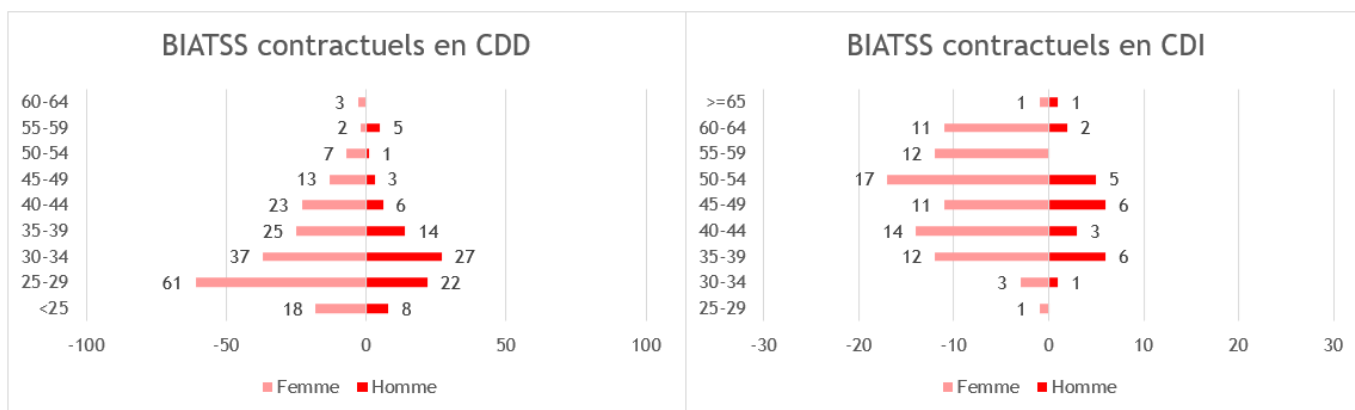
L'âge du personnel BIATSS :

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



Source : Siham

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



Source : Siham

❖ L'ancienneté

Tableau n° 31- Répartition des effectifs par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectif total		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires		108	153	229	194	181	185	108	93	1251
	Femme	64	102	141	119	114	121	56	49	766
	Homme	44	51	88	75	67	64	52	44	485
Contractuels		327	203	113	48	24	12	2	0	729
	Femme	210	127	75	35	18	9	2		476
	Homme	117	76	38	13	6	3			253
Ensemble		435	356	342	242	205	197	110	93	1980
	Femme	274	229	216	154	132	130	58	49	1242
	Homme	161	127	126	88	73	67	52	44	738

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'ancienneté du personnel enseignant - chercheur :

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires		54	70	118	113	101	104	67	50	677
	Femme	30	37	63	63	53	63	33	24	366
	Homme	24	33	55	50	48	41	34	26	311
Contractuels		160	116	59	5	5	3	0	0	348
	Femme	92	69	38	2	2	2			205
	Homme	68	47	21	3	3	1			143
Ensemble		214	186	177	118	106	107	67	50	1025
	Femme	122	106	101	65	55	65	33	24	571
	Homme	92	80	76	53	51	42	34	26	454

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'ancienneté du personnel BIATSS :

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

Effectifs BIATSS		<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires		54	83	111	81	80	81	41	43	574
	Femme	34	65	78	56	61	58	23	25	400
	Homme	20	18	33	25	19	23	18	18	174
Contractuels		167	87	54	43	19	9	2	0	381
	Femme	118	58	37	33	16	7	2	0	271
	Homme	49	29	17	10	3	2	0	0	110
Ensemble		221	170	165	124	99	90	43	43	955
	Femme	152	123	115	89	77	65	25	25	671
	Homme	69	47	50	35	22	25	18	18	284

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant - chercheur

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

Au total, 18 postes MCF ont été pourvus dont 9 par des femmes (soit 50% des recrutés) et 1 poste MCF a été pourvu par mutation prioritaire.

Tableau n° 34 - Recrutement des maîtres de conférences par la voie des comités de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	Part de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
MCF	Sociologie politique de la santé	ASSP	TRIANGLE	34	5	H	57%	OUI
MCF	Recherche partagée et Ethique du care	ASSP	CMW	61	5	F	50%	OUI
MCF	Anthropologie générale, écriture multimédia, interdisciplinarité	ASSP	EVS	45	6	F	50%	NON
MCF	Droit administratif / Administration publique	DROIT	Transversales	48	11	H	40%	NON
MCF	Droit de l'Union européenne / Droits fondamentaux	DROIT	Transversales	57	11	F	50%	OUI
MCF	Droit patrimonial et extra-patrimonial de la famille / Droits fondamentaux	DROIT	Transversales	58	8	H	50%	NON
MCF	Statistiques et Machine Learning	ICOM	ERIC	65	9	F	50%	NON
MCF	Didactique du français à l'école et en formation	ISPEF	ECP	36	5	H	50%	OUI
MCF	Analyse du travail et formation des adultes	ISPEF	ECP	35	2	F	42%	NON
MCF	Economie des transports	IUT	LAET	31	7	H	50%	OUI
MCF	Science des données et recherche opérationnelle	IUT	DISP	62	10	F	50%	OUI
MCF	Traduction spécialisée et Anglais de spécialité	LANGUES	CERLA	15	3	F	50%	OUI
MCF	Langues et littérature médiévales	LESLA	CIHAM	38	8	F	50%	OUI
MCF	Psycholinguistique	LESLA	DDL	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		H	/	/
MCF	Etudes théâtrales : espaces, contextes, esthétiques	LESLA	Passage XX-XXI	59	6	F	50%	OUI
MCF	Psychologie du développement tout au long de la vie	PSYCHO	DIPHE	27	5	H	50%	NON
MCF	Psychopathologie et psychologie clinique psychanalytique	PSYCHO	CRPPC	41	6	H	50%	OUI
MCF	Psychologie du travail et des organisations	PSYCHO	GRePS	15	3	H	57%	OUI

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

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

Au total, 12 professeurs des universités ont intégré l'établissement. Parmi ces 12 personnes, on trouve 4 femmes et 8 hommes.

Tableau n° 35 - Recrutement des professeurs des universités par la voie du comité de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	Part de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
PU	Médiations, Institutions, Organisations	ICOM	ELICO	5	0	/	50%	OUI
PU	GI des données massives, humanités numériques	ICOM	ERIC	5	2	F	50%	OUI
PU	Sociologie de l'éducation	ISPEF	ECP	10	2	F	50%	OUI
PU	Philosophie de l'éducation	ISPEF	ECP	5	2	H	44%	NON
PU	Islamologie et histoire de l'Islam médiéval	LANGUES	CIHAM	2	1	H	50%	NON
PU	Approches historiques et esthétiques du cinéma français	LESLA	Passage XX-XXI	5	2	H	42%	NON
PU	Psychologie et psychopathologie clinique psychanalytique	PSYCHO	CRPPC	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		F	/	/
PU	Econométrie des transports	SEG	LAET	4	2	H	50%	OUI
PU	Histoire Romaine	TT	HiSoMA	8	5	H	44%	NON
PU	Histoire des mondes chrétiens méditerranéens médiévaux : histoire religieuse et/ou culturelle (Xe-XVe siècles)	TT	CIHAM	9	6	H	50%	NON
PU	Religions et sociétés, Europe et Amériques, XXe-XXIe siècle	TT	LARHRA	6	4	F	50%	OUI
PU	Géographie physique, connaissance des environnements actuels et anciens	TT	Archéorient	2	2	H	50%	NON
PU	Géographie rurale	TT	LER	6	4	H	50%	OUI

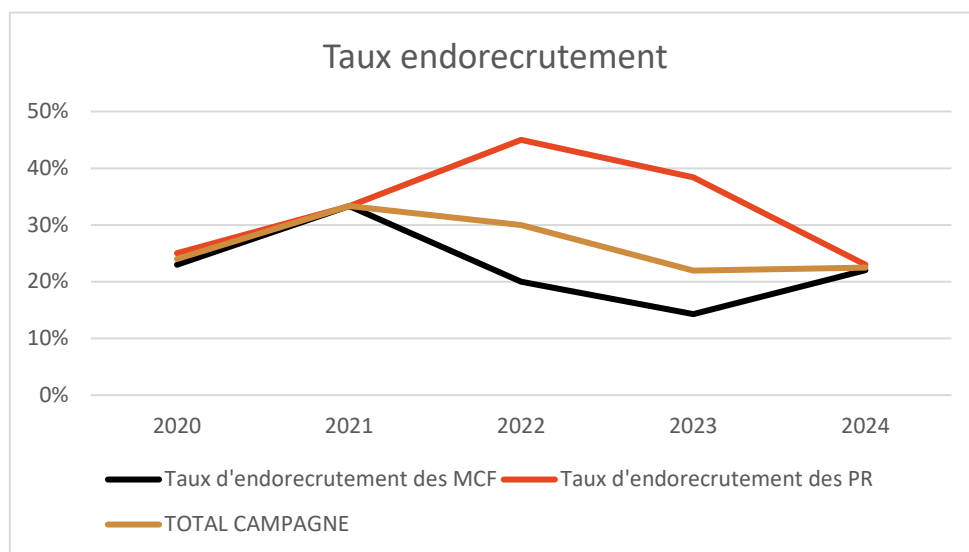
Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Tableau n° 36 - Taux d'endorecrutement des enseignants-chercheurs

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

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

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



Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

L'endorecrutement total se stabilise depuis 2020. Pour 2024, on constate un pourcentage d'environ 20% pour les deux corps.

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2024) :

25 concours et 8 recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, et BOE) ITRF, AENES et BIB ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2024. A cela s'ajoute, 3 postes d'assistant ingénieur attribués par le ministère dans le cadre de la loi de Programmation de la Recherche. Le nombre de postes attribués sur liste d'aptitude exceptionnelle est connu après le vote de la campagne d'emploi. Sur les 3 postes accordés, 2 ont été fructueux suite à l'épreuve orale (2 femmes ont accédé au grade d'assistant ingénieur).

En catégorie A, 2 personnes ont été lauréates dans le corps des ASI (1 femme en BAP J, 1 homme en BAP G). 5 personnes (3 femmes et 2 hommes) ont été lauréates des épreuves du concours d'ingénieur d'études dans la filière ITRF (1 BAP F, 4 BAP J). 1 poste d'ASI est resté infructueux suite à la défection du lauréat du concours.

En catégorie B, sur les 12 postes de techniciens proposés au concours en campagne d'emploi, il y a eu 4 femmes (2 BAP J, 2 BAP F) et 6 hommes lauréats de concours (4 BAP J, 1 BAP E, 1 BAP) dans la filière ITRF. Deux concours de technicien en BAP J ont été infructueux.

5 lauréats de la filière AENES ont été affectés au sein de l'université suite à leur réussite au concours de secrétaire administratif (4 femmes, 1 homme).

En catégorie C, en 2024, les 7 lauréats de recrutement sans concours ATRF sont 2 hommes et 5 femmes. Le recrutement PACTE a été infructueux cette année.

Suite à la publication des résultats de concours et des recrutements sans concours, l'université a fait appel à la liste complémentaire du concours d'ingénieur d'études dans la filière ITRF et a eu l'opportunité de titulariser 2 hommes en BAP J.

2 lauréates sur liste complémentaire du concours d'ADJAENES ont été appelées pour intégrer les effectifs de l'université au 1^{er} septembre 2024.

De plus, 4 lauréats inscrits sur liste complémentaire de recrutements sans concours (2 femmes, 2 hommes), ont pu être appelés et ont donc pu bénéficier du statut de stagiaire de la fonction publique au 1^{er} septembre 2024.

Pour la session 2024, c'est 24 lauréats (20 lauréats en 2023) sur concours et recrutements sans concours (hors les 2 promus sur liste d'aptitude exceptionnelle) et 8 personnes qui ont été appelées suite à leur classement sur liste complémentaire. Au total, 32 personnes ont bénéficié d'une réussite de concours ou recrutements sans concours contre, 34 lauréats en 2023 et 25 pour la session 2022.

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

Durant l'année 2024, le nombre de recrutement s'est stabilisé par rapport à l'année 2023 qui avait vu son nombre de recrutement fortement accroître. En effet, le pôle du recrutement a organisé et suivi 177 recrutements - titulaires et contractuels confondus- contre 212 pour l'année 2023 (152 personnes en 2022 et 154 en 2021).

CHAPITRE 3 - PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ A. Mobilité interne

Au total en 2024, 25 personnels BIATSS (contre 33 en 2023) ont bénéficié d'une mobilité interne (19 femmes et de 6 hommes). Cela a concerné 6 personnels de catégorie A (4 hommes, 2 femmes), 10 personnels de catégorie B (9 femmes, 1 homme) et 9 personnels de catégorie C dont 1 homme.

Sur ces 25 mobilités, seulement 5 concernent les personnels contractuels, de même que l'an passé. On remarque que les personnels titulaires sont plus mobiles que les personnels contractuels. Un statut plus protecteur peut expliquer le fait que les personnels ont plus de facilité à entamer une mobilité vers un autre métier ou une autre structure.

➤ B. Mouvements

❖ Mouvement entrant

En 2024, il y a eu 10 détachements entrants contre 6 en 2023 : 4 personnels de catégorie C (3 femmes et 1 homme), 2 personnels de catégorie B (2 femmes) et 4 personnels de catégorie A (3 femmes, 1 homme).

De plus, durant l'année 2024, il y a eu 12 mutations entrantes contre 19 en 2023 : 1 personnel de catégorie C (1 femme), 4 personnels de catégorie B (3 femmes, 1 homme) et 7 personnels de catégorie A (6 femmes et 1 homme).

Au total, 22 personnels BIATSS en 2024, contre 25 personnels titulaires BIATSS en 2023, ont été recrutés par la voie du détachement entrant ou par mutation.

❖ Mouvement sortant

Tableau n° 37 - Mouvements sortants des personnels enseignants titulaires en 2024

Motif de sortie	Maître de conférences	Professeur des universités	Professeur agrégé	Professeur certifié	Total
Départ retraite	2	2	1	2	7
Mutation sur demande	2	2		1	5
Maintien en activité au-delà de limite d'âge	1	4			5
Suite concours / promotion	3				3
Rupture conventionnelle	1				1
Ensemble	9	8	1	3	21

Source : Siham

Tableau n° 38 - Mouvements sortants des personnels BIATSS titulaires en 2024

Motif de sortie	Attaché AENES	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	IGE RF	ASI RF	Technicien RF	Adjoint Technique RF	Bibliothécaire assistant	Magasinier des Bibliothèques	Infirmier	Assistant service social AE	Total
Départ retraite		2	5				2	1				10
Mutation sur demande	1			5	1	3	3				1	14
Cessation fonction suite fin position payée							2			1		3
Suite concours / promotion						2			1			3
Non réintégration issue période détachement		1		2								4
Démision			1			1	1					3
Intégration directe FPT/FPH			1									1
Invalidité non imputable au service			1									1
Ensemble	1	3	9	7	1	6	8	1	1	1	1	39

Source : Siham

Tableau n° 39 - Mouvement sortant des personnels contractuels en 2024, hors fin de contrat

Motif de sortie	Enseignants - chercheurs	BIATSS	Total
Démision acceptée sur demande	16	33	49
Démision à la fin de la période d'essai		2	2
Fin de contrat suite à réussite d'un concours		5	5
Licenciement inaptitude physiq orig non prof		2	2
Licenciement en cours période d'essai/stage		1	1
Disparition		1	1
Décès		1	1
Ensemble	16	45	61

Source : Siham

➤ C. Promotion et avancement

❖ Enseignants et enseignants chercheurs

L'avancement de grade pour un enseignant-chercheur :

Il peut s'opérer selon 3 voies :

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

En 2024, sur l'ensemble des enseignants-chercheurs promouvables :

- 8 maîtres de conférences ont été promus de la classe normale à la hors-classe (en local : 3 femmes et 2 hommes ; par le biais du CNU : 1 femme et 2 hommes - soit 50% de femmes) ;
- 7 maîtres de conférences ont été promus au 7ème échelon de la hors-classe (en local : 1 femme et 1 homme ; par le biais du CNU : 2 femmes et 3 hommes - soit 43% de femmes) ;
- 15 professeurs des universités ont été promus de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe (en local : 5 femmes et 2 hommes ; par le biais du CNU : 4 femmes et 4 hommes - soit 60 % de femmes) ;
- 6 professeurs des universités ont été promus de la 1^{ère} classe à la classe exceptionnelle (en local : 1 femme et 2 hommes ; par le biais du CNU : 0 femme et 3 hommes - soit 17 % de femmes) ;
- 3 professeurs des universités de classe exceptionnelle ont été promus du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon (en local : 1 femme et 0 homme ; par le biais du CNU : 0 femme et 2 hommes - soit 33 % de femmes) ;
- 2 promotions ont été obtenues via la voie spécifique : 1 femme au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des Universités et 1 femme à la 1^{ère} classe de ce même corps.

Ainsi en 2024, 41 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion soit 4 de moins qu'en 2023.

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 2024, un professeur d'EPS, une professeure certifiée et 2 professeurs agrégés (1 homme et 1 femme) ont été promus à la classe exceptionnelle. Une professeure certifiée a été promue à la hors classe.

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 2024, 4 promotions ont été effectuées, 3 hommes et une femme ont été nommés professeurs.

L'avancement dans le corps de professeurs agrégés

Aucune promotion n'a été obtenu dans ce cadre.

*Liste d'aptitude :***Tableau n°40 - Répartition des personnes promouvables et promues par la voie de la liste d'aptitude dans la filière ITRF (et répartition par BAP)**

Liste d'aptitude - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Agents promouvables	91	152	1	30	25	52	135
Agents candidats	24	45	0	7	5	13	44
Agents classés	5	14	0	2	1	2	14
Agents promus	0	7	0	0	0	0	7

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 19 agents ont été proposés et 7 femmes ont été promues.

Tableau n°41 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière AENES

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	10	71
Agents candidats	2	15
Agents classés	0	4
Agents promus	0	1

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 81 promouvables, 4 femmes ont été proposées pour la promotion et 1 femme a été promue.

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

Liste d'aptitude - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	8	22
Agents candidats	2	8
Agents classés	0	7
Agents promus	0	0

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 30 promouvables, 7 femmes ont été proposées pour la promotion et il n'y a eu aucune promotion.

Tableau d'avancement :

Tableau n° 43 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière ITRF

Tableau d'avancement - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Agents promouvables	47	82	0	13	17	24	75
Agents candidats	17	43	0	7	6	7	40
Agents classés	5	22	0	2	1	3	21
Agents promus	5	15	0	1	1	3	15

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 60 candidats, 27 personnes ont été classées par l'établissement (22 femmes, 5 hommes), 20 personnes ont été promues (15 femmes, 5 hommes).

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

Tableau d'avancement - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables		
Agents candidats		
Agents classés		
Agents promus	0	6

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. 6 femmes ont été promues.

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

Tableau d'avancement - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	7	15
Agents candidats	6	12
Agents classés	6	9
Agents promus	1	4

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 18 candidats, 15 personnes ont été classées par l'établissement (9 femmes, 6 hommes), 1 homme et 4 femmes ont été promus.

Les personnels contractuels :

Tableau n° 46 - Répartition des BIATSS passés d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie

Catégorie	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
A	8	50,0%	1	0,0%	4	75,0%
B	3	66,7%	1	100,0%	4	100,0%
C	5	80,0%	7	57,1%	7	100,0%
Ensemble	16	62,5%	9	55,6%	15	93,3%

Source : Siham

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

❖ Les délégations

3 femmes et 9 hommes ont été placés en délégation CNRS pour un total de 2016 HETD. A noter également : 1 délégation au HCERES (1 femme pour 77HETD), 2 à l'Ecole Française d'Athènes (1 homme pour 96HETD et 1 femme pour 192HETD), 1 à l'ANR (1 homme pour 115HETD). Aussi, 3 délégations IUF ont été attribuées (2 femmes et 1 homme pour un total de 384 HETD).

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

13 semestres (dont 10 au local) ont été accordés en CRCT. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 7 étaient des femmes. 1 congé pour projets pédagogiques (CPP) a en outre été attribué à une femme professeure des universités.

❖ Le congé de formation professionnelle

En 2024, 2 personnels IGE (2 femmes) ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle contre 3 personnes en 2023 (1 maîtresse de conférences, 1 professeure certifiée et 1 ingénieure d'études).

CHAPITRE 4 - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

➤ A. La formation des personnels

Tableau n° 47- Nombre de personnes inscrites dans une session de formation par domaine en 2024

Domaine de formation	Nombre d'inscriptions	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation
Environnement professionnel	852	413
Économie, finance et gestion	355	207
Hygiène Santé et Sécurité au Travail	180	153
Communication et services aux usagers	96	79
Management	75	46
Ressources Humaines	67	60
Prépa épreuves de concours et exam prof	59	32
Informatique et bureautique	44	43
Langues	38	33
Techniques juridiques	14	12
Parcours Indiv , reconv et dvt perso	13	13
Achats publics	2	2
Total	1 795	766

Source : Siham

De plus, en 2024, le pôle de la formation des personnels a formé 123 personnes venues de l'extérieur de l'établissement.

Tableau n° 48 - Nombre de personnes par catégorie statutaire dans une session de formation en 2024

Catégorie statutaire	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2024		
	Femme	Homme	Total
A	251	129	380
B	137	48	185
C	156	53	209
Total	537	229	766

Source : Siham

Tableau n° 49 - Nombre de personnes par statut dans une session de formation en 2024

Statut	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2024		
	Femme	Homme	Total
Fonctionnaire	324	154	478
CDI	32	9	41
CDD	184	68	252
Total	537	229	766

Source : Siham

Tableau n°50 - Nombre de personnes par type d'action de formation dans une session en 2024

Type d'action de formation	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2024		
	Femme	Homme	Total
Formation professionnelle continue	534	227	761
Adaptation imm au poste de travail (T1)	466	204	670
Adapt à l'évol prévisible des métiers (T2)	13	4	17
Dvt qualif ou nouvelles qualifications (T3)	173	50	223
Formation prof : prépa concours, examens prof	27	5	32
Total	537	229	766

Source : Siham

Tableau n°51 - Nombre de personnes par type de population et par âge dans une session de formation en 2024

Catégorie statutaire	<= 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total
Enseignants - chercheurs		10	36	27	23	26	27	20	15	184
BIATSS	21	78	90	78	68	68	83	57	39	582
Total	21	88	126	105	91	94	110	77	54	766

Source : Siham

En 2024, la campagne de financement du compte personnel de formation (CPF) a permis de financer 3 demandes de formation (3 personnels BIATSS- 2 femmes/ 1 homme) contre 6 demandes en 2023. Les 3 demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE) déposées ont été validées (1 homme BIATSS de catégorie B, 1 femme BIATSS de catégorie C, 1 homme BIATSS de catégorie C). Les 3 bilans de compétences demandés ont aussi été validés (pas de demandes en 2023) (2 femmes MCF, 1 femme BIATSS de catégorie C). 2 congés de formation professionnelle ont aussi été validés pour 2 femmes BIATSS de catégorie A.

➤ B. L'accompagnement des personnels

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

La conseillère en évolution professionnelle a suivi 111 personnels tout au long de l'année 2024 (contre 126 en 2023) pour un total de 207 entretiens réalisés (18 hommes et 93 femmes) contre 193 entretiens l'an passé. Parallèlement, la conseillère en évolution professionnelle a aussi la charge de l'accompagnement des personnels souhaitant préparer un concours de la fonction publique, elle a réalisé des entretiens dans le cadre du suivi des dossiers de l'épreuve d'admissibilité (rapport d'activité, RAEP, CV, lettre de motivation), analysé l'intégralité des dossiers et mis en place des ateliers de méthodes et d'entraînement pour l'épreuve orale pour un total de 30 personnels accompagnés.

Tableau n° 52 - Statuts des personnels accompagnés

Corps	2020	2021	2022	2023	2024
ITRF	61	37	51	48	43
AENES	11	7	7	13	9
Contractuel (BIATSS)	23	27	36	45	46
BIB	1	2	4	3	6
AUTRES	1				1
TOTAL personnel BIATSS	97	73	98	109	105
MCF	7	8	7	10	4
MCFA		1	2	1	
PLP		1	1		
PRAG		1	4	1	2
PRCE		1	2	3	
ATER	1		2	1	
Enseignant vacataire		1		1	
TOTAL personnel enseignant	8	13	18	17	6
TOTAL	105	86	116	126	111

Source : conseillère en évolution professionnelle

Tableau n° 53 - Affectation des personnels accompagnés

Direction / Service	Entretiens	Nombre d'agents suivis
DAF	3	1
DAJIM	11	3
DF	40	14
DIMMO	8	7
DIRCOM	1	1
DISS	7	5
DRED	15	9
DRHAS	21	12
DRI	18	8
DVEC	8	4
SCD	12	6
UFR ASSP	6	3
UFR DROIT	7	6
UFR LANGUES	3	3
UFR LESLA	9	3
UFR SEG	8	7
UFR TT	2	1
ICOM	4	2
IETL	2	2
ISPEF	4	3
IUT	3	3
PSYCHO	8	4
CIEF	2	1
Structures externes (IEP, Rectorat...)	5	3
TOTAL	207	111

Source : conseillère en évolution professionnelle

CHAPITRE 5 - REMUNERATIONS

➤ A. La Masse salariale

Tableau n° 54 - Dépenses de masse salariale

En euros	2022	2023	2024
Salaires bruts	76 616 113	80 125 692	84 862 731
Charges patronales	51 619 793	53 257 900	55 863 323
Total coût employeur	128 235 906	133 383 592	140 726 054

Source : KX

Tableau n° 55 - Typologie de la dépense en masse salariale 2024 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 823 635
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 823 635
Versement de transport	1 447 369
Allocation logement	361 852
Autres impôts-taxes	14 414
Charges de personnel	138 902 419
Rémunérations du personnel	84 039 888
Traitements, salaires et appointements	75 731 617
Rémunérations principales	68 651 903
Rémunérations accessoires	7 079 714
Rémunérations accessoires indexées	6 271 284
Rémunérations accessoires non indexées	808 430
Congés payés	12 309
Primes et gratifications	1 210 931
Primes et gratifications indexées	948 439
Primes et gratifications non indexées	262 491
Indemnités et avantages divers	6 925 019
Primes et indemnités indexées	5 107
Indemnité compensatrice à la hausse de la CSG	6 792 546
Indemnités et avantages non indexés	127 365
Supplément familial	560 515
Autres rémunérations du personnel	3 749
Abattement indemnitaire	-404 251
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	54 040 635
Cotisations d'assurance maladie	7 803 025
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	41 343 875
Pensions civiles et militaires	37 608 416
Pensions civiles	37 608 416
CNRACL	135 690
CNAV	2 219 397
Caisses de retraite complémentaire	1 380 372
RAFP	419 627
IRCANTEC	960 745
Cotisations à Pôle emploi	877 290
Cotisations aux autres organismes sociaux	4 016 446
Autres charges sociales	753 196
Prestations directes	753 196
Autres charges de personnel	68 700

Source : KX

➤ B. Les vacances et heures complémentaires

Tableau n° 56 - Tableau récapitulatif des heures d'enseignement et des vacances

En euros	2022	2023	2024
Heures d'enseignement (heures complémentaires et vacances)	6 081 642	6 031 838	6 269 994
Vacations administratives	254 136	235 738	300 233
Vacations contrat étudiant	377 809	403 449	430 121

Source : KX

➤ C. Les primes et indemnités

❖ Primes des personnels enseignants-chercheurs

Tableau n° 57 - primes des personnels enseignants-chercheurs

En euros	2022	2023	2024
Prime de charges administratives (PCA)	99 413	8 800	8 433
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	638 867	280 006	541 343
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	201 012	170 779	149 911
Indemnité différentielle 2 SMIC	77 598	10 937	39 300
RIPEC - Indemnité de fonctions	1 508 893	1 901 814	2 327 632
RIPEC - Indemnité de responsabilité	32 675	97 867	127 365
RIPEC - Prime individuelle	35 874	145 742	368 556
Total	2 594 333	2 615 944	3 562 541

Source : KX

La Loi de programmation pour la recherche (LPR) a créé le RIPEC pour les enseignants-chercheurs uniquement. Ce dispositif a été mis en place au 1^{er} janvier 2022. Il est composé de 2 indemnités et d'une prime :

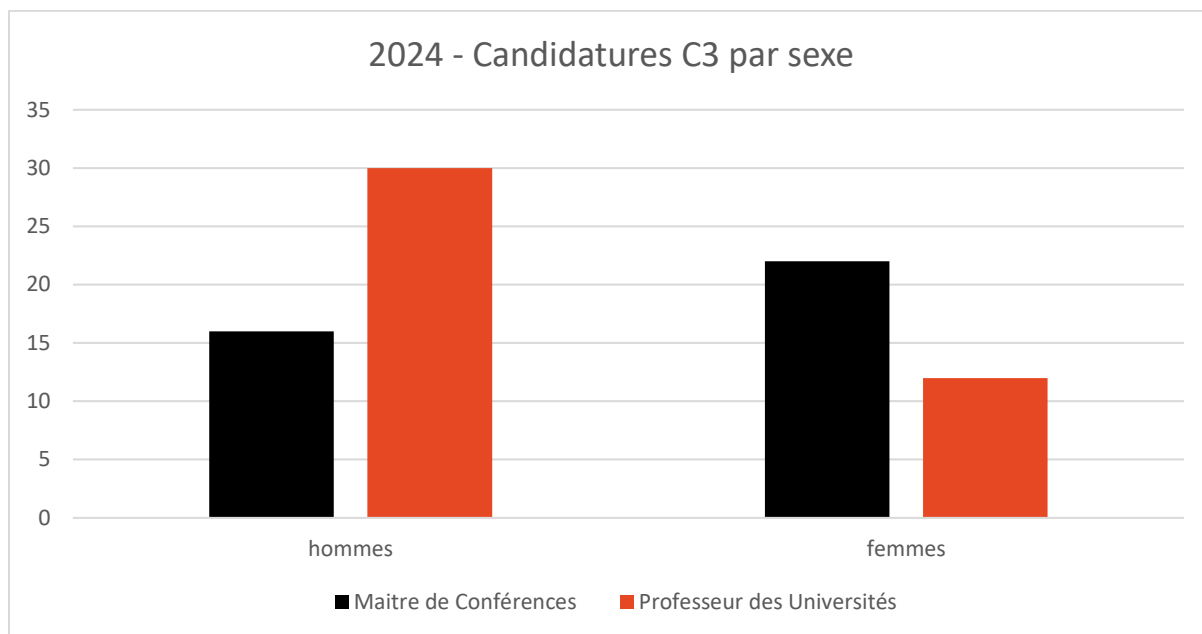
- L'indemnité de fonction (C1) qui remplace la PRES et qui est payée mensuellement (contre un paiement semestriel pour la PRES). Le passage à la mensualisation fausse le montant 2022. Il convient donc de se référer au montant 2023 pour avoir une vision plus juste de l'évolution des primes. En 2024, le montant globalisé de la PRES et de la C1 est de 2 868 975 contre 2 181 820 en 2023.

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

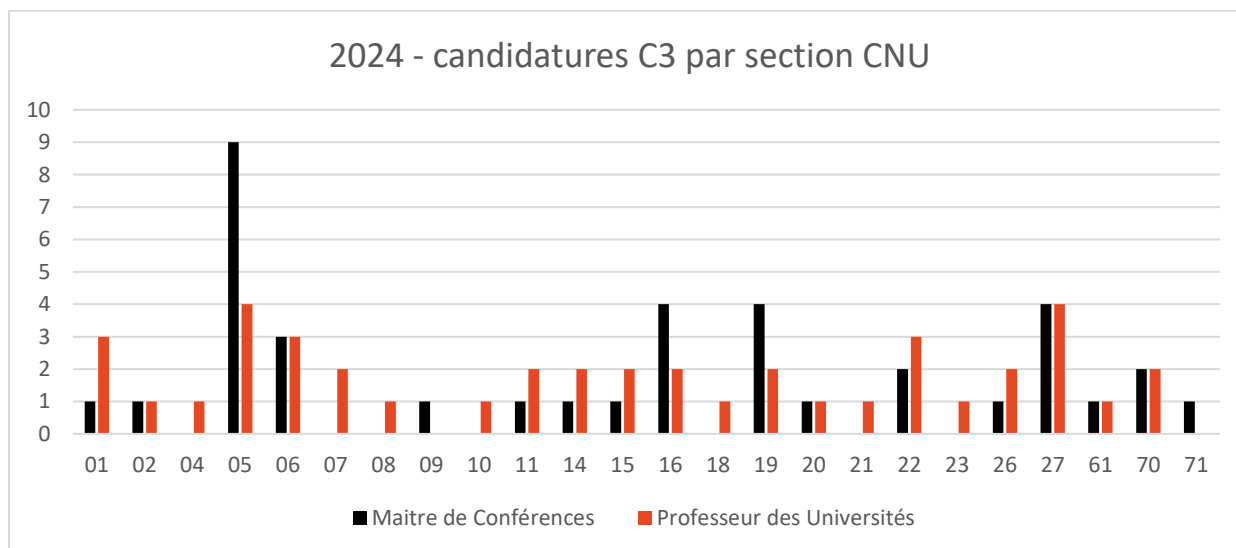
- L'indemnité de responsabilité (C2) qui remplace la prime pour charge administrative ;
- La prime individuelle (C3) qui remplace pour partie la PEDR et qui est payée mensuellement (contre un paiement trimestriel pour la PEDR).

Graphique n° 20 - Nombre de candidatures pour la C3 par sexe en 2024

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

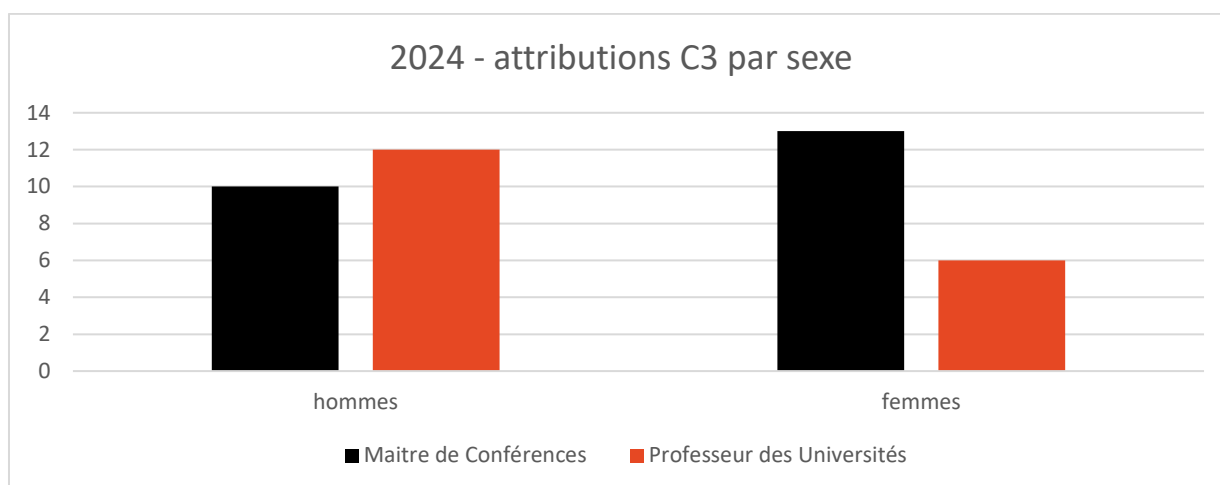


Graphique n° 21 - Nombre de candidatures pour la C3 par section CNU en 2024

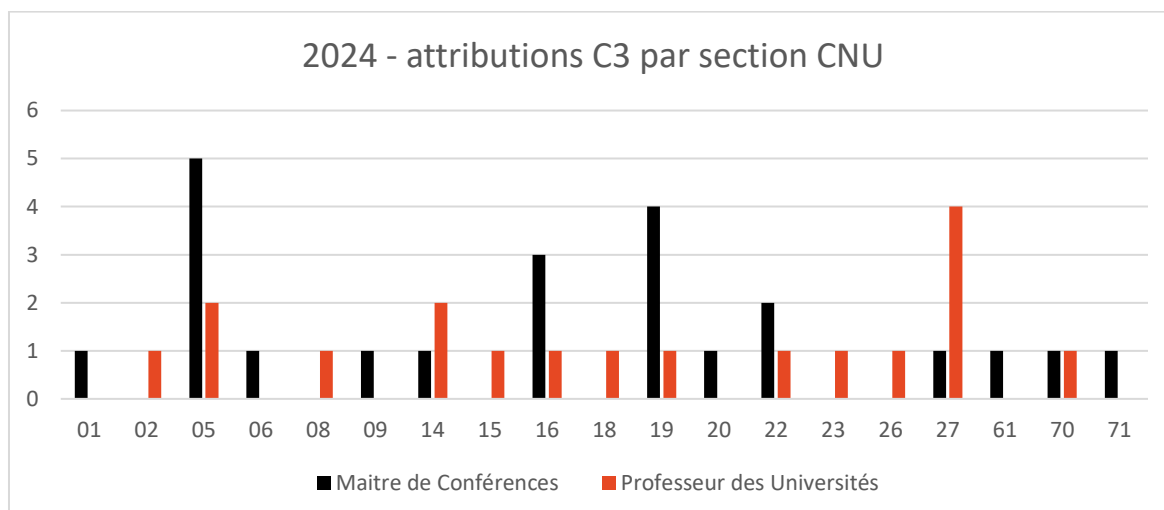


Nombre d'attributions pour la C3 :

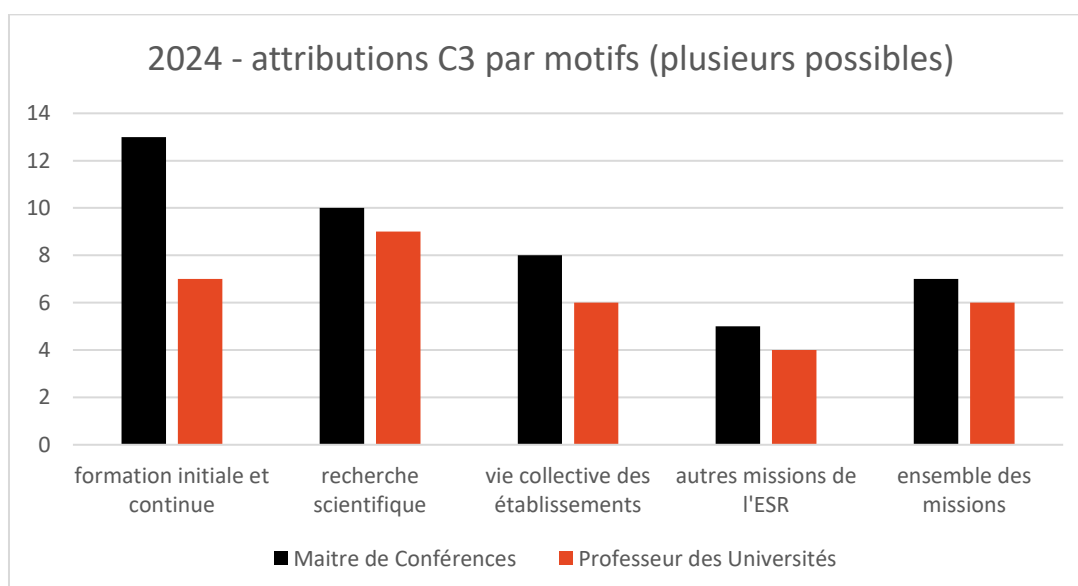
Graphique n° 22 - Nombre d'attributions pour la C3 par sexe en 2024



Graphique n° 23 - Nombre d'attributions pour la C3 par section CNU en 2024



Graphique n° 24 - Nombre d'attributions pour la C3 par items en 2024



❖ Primes des personnels BIATSS

Tableau n° 58 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2022	2023	2024
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	3 097 684	3 209 982	3 407 101
<i>dont AENES + MED + BOE</i>	833 478	815 015	845 738
<i>dont ITRF + BIBLIO</i>	2 264 206	2 394 968	2 561 363
Complément indemnitaire des fonctionnaires	181 204	210 354	214 167
Complément indemnitaire des contractuels	98 821	116 748	112 430
Total	3 377 709	3 537 084	3 733 698

Source : KX

Autres indemnités :

Tableau n° 59 - Autres indemnités des personnels BIATSS et des personnels enseignants-chercheurs

En euros	2022	2023	2024
Remboursement transport	253 120	321 130	528 602
Forfait mobilité durable	18 928	41 717	58 400
Indemnité télétravail	61 855	83 020	68 700
Participation protection sociale complémentaire	153 357	167 529	180 278
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	85 593	176 388	1 393
Indemnité inflation	100 900		
Prime pouvoir d'achat		589 008	3 749
Total	673 752	1 378 792	841 121

Source : KX

L'année 2024 a vu le taux d'inflation diminuer, ce qui justifie la baisse conséquente de la prime pouvoir d'achat qui était une mesure exceptionnelle. L'amélioration significative du remboursement transport se justifie par le passage de 50% à 75% de prise en charge.

➤ D. La Rémunération des apprentis

Tableau n° 60 - Rémunération des apprentis

En euros	2022	2023	2024
Salaires bruts	57 614	74 969	140 496
Charges patronales	605	758	1 334
Total coût employeur	58 219	75 727	141 829

Source : KX

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

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

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

Tableau n°61 - Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Indicateur	2022	2023	2024
Rémunération pour les fonctionnaires	50,35/53	49,4/52	49,7/51
Rémunération pour les non titulaires	26,33/27	27,30/28	25,38/29
Les dix plus hautes rémunérations	16/20	16/20	20/20
Score final	92,68	92,70	95,10

Source : KX

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

CHAPITRE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ Le temps de travail

Tableau n° 62 - Répartition des effectifs par statut et organisation du temps de travail

Effectif total	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	1211	61,0%	1229	61,1%	1251	61,2%
Temps plein	1134	59,4%	1141	59,4%	1162	59,4%
Temps partiel	77	84,4%	88	83,0%	89	85,4%
Contractuels	664	67,5%	704	67,8%	729	65,3%
Temps plein	537	64,8%	579	66,0%	602	63,3%
Temps partiel	10	80,0%	12	91,7%	16	87,5%
Temps incomplet	117	78,6%	113	74,3%	111	73,0%
Ensemble	1875	63,3%	1933	63,5%	1980	62,7%
Temps plein	1671	61,2%	1720	61,6%	1764	60,7%
Temps partiel	87	83,9%	100	84,0%	105	85,7%
Temps incomplet	117	78,6%	113	74,3%	111	73,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	653	53,8%	665	54,1%	677	54,1%
Temps plein	633	52,6%	643	53,2%	655	53,1%
Temps partiel	20	90,0%	22	81,8%	22	81,8%
Contractuels	322	60,9%	329	63,8%	348	58,9%
Temps plein	280	61,4%	278	65,1%	294	59,5%
Temps partiel	0		0		0	
Temps incomplet	42	57,1%	51	56,9%	54	55,6%
Ensemble	975	56,1%	994	57,3%	1025	55,7%
Temps plein	913	55,3%	921	56,8%	949	55,1%
Temps partiel	20	90,0%	22	81,8%	22	81,8%
Temps incomplet	42	57,1%	51	56,9%	54	55,6%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 64 - Répartition des effectifs BIATSS par statut et organisation du temps de travail

Effectifs BIATSS	2022		2023		2024	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	558	69,5%	564	69,3%	574	69,7%
Temps plein	501	68,1%	498	67,5%	507	67,5%
Temps partiel	57	82,5%	66	83,3%	67	86,6%
Contractuels	342	73,7%	375	71,2%	381	71,1%
Temps plein	257	68,5%	301	66,8%	308	66,9%
Temps partiel	10	80,0%	12	91,7%	16	87,5%
Temps incomplet	75	90,7%	62	88,7%	57	89,5%
Ensemble	900	71,1%	939	70,1%	955	70,3%
Temps plein	758	68,2%	799	67,2%	815	67,2%
Temps partiel	67	82,1%	78	84,6%	83	86,7%
Temps incomplet	75	90,7%	62	88,7%	57	89,5%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau n° 65 - Service des enseignants et enseignants-chercheurs

Service des enseignants et enseignants-chercheurs	21/22		22/23		23/24	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
HETD réalisées permanents	184 449	52,3%	184 505	53,1%	187 665	53,4%
HETD réalisées vacataires	103 720	50,6%	90 287	51,5%	92 845	51,6%
HETD de référentiel	21 910	49,0%	21 649	53,8%	22 616	53,4%
HETD de décharge*	7 858	66,6%	6 258	61,5%	8 107	57,1%

Source : OSE (années universitaires)

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

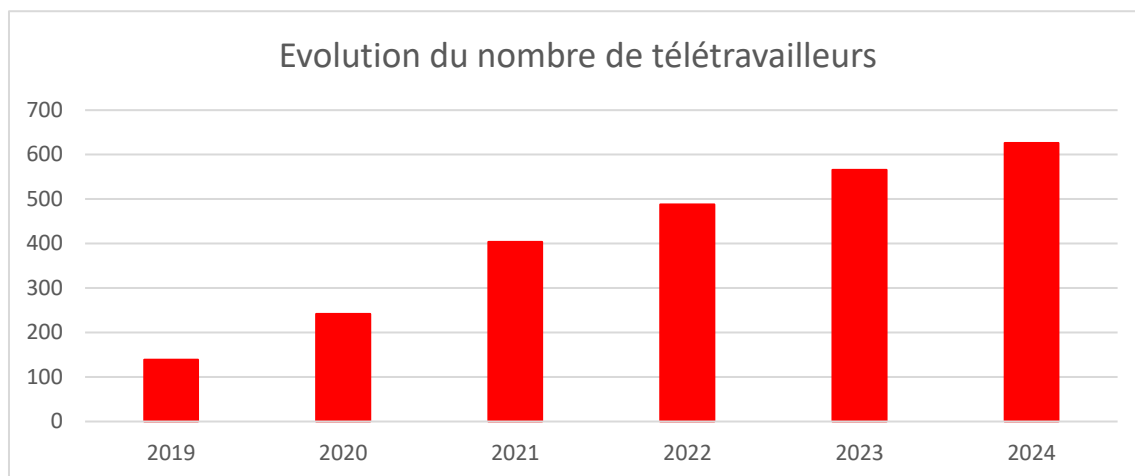
Si la mise en œuvre de la nouvelle accréditation en 2022/2023 avait diminué la charge d'enseignement globale, en 2023/2024 les heures assurées par les enseignants permanents ainsi que la part réalisée par les vacataires enseignants ont augmenté.

➤ C. Le Compte épargne-temps

11 agents BIATSS sont entrés dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2024 pour un total de 158 jours. Au total, 1 155,85 jours sont stockés sur les CET. 52 jours ont été utilisés en 2024 contre 56 jours en 2023. Cela a concerné 5 agents.

➤ D. Le télétravail des personnels BIATSS

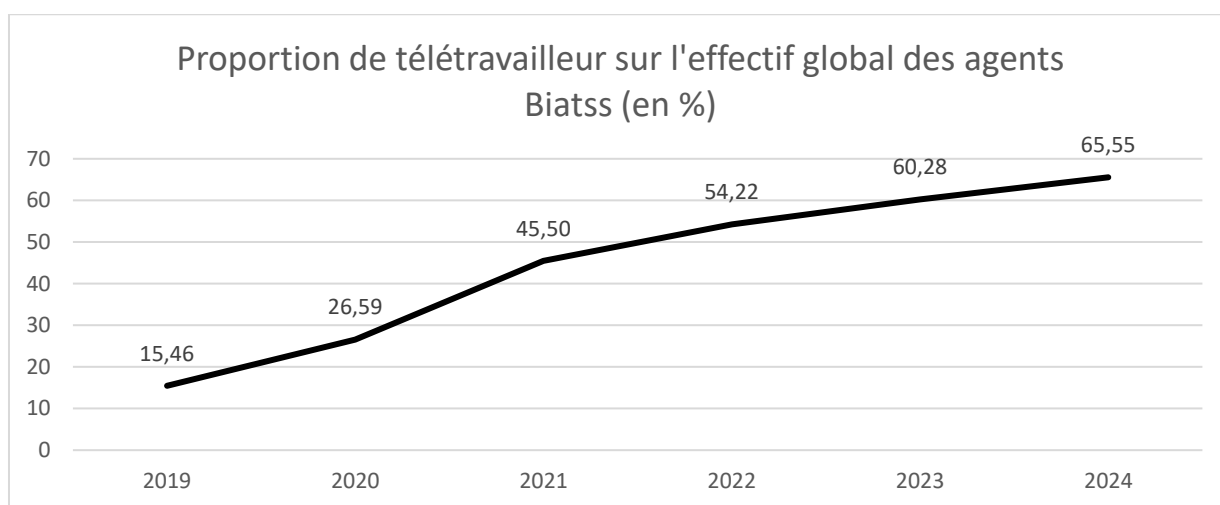
Graphique n° 25 : évolution du nombre d'agents BIATSS télétravailleurs de 2019 à 2024.



Source : service ETAS

En 2024, 626 agents BIATSS disposent d'une autorisation de télétravail. Le nombre de télétravailleurs est d'environ 4,5 fois supérieur à 2019.

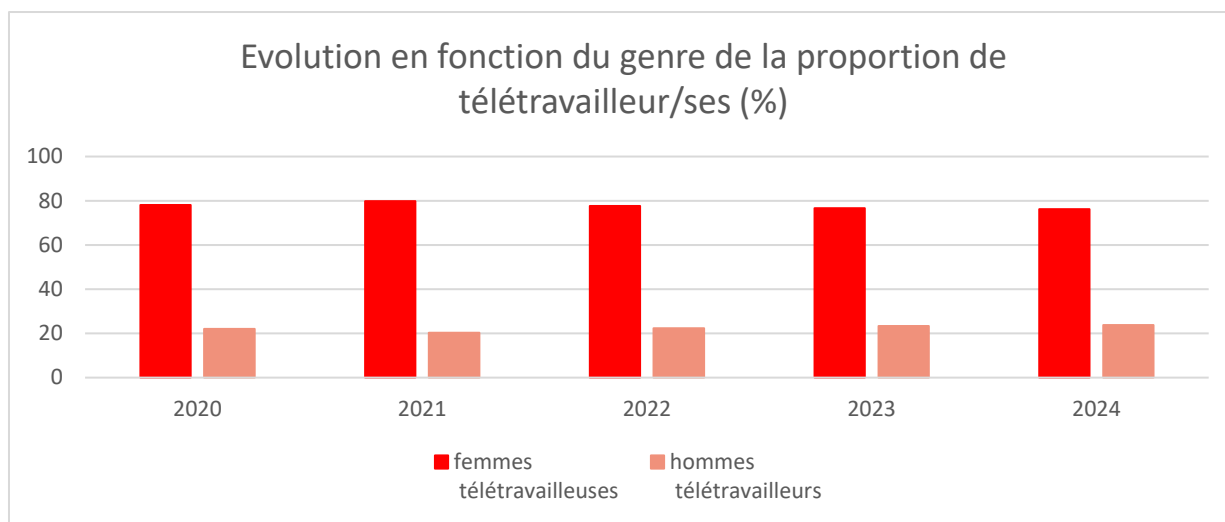
Graphique n° 26 : proportion de télétravailleurs sur l'effectif global des agents BIATSS



Source : service ETAS

En 2024, 65,55% des agents BIATSS disposent d'un accord de télétravail. Ils étaient 15,46% en 2019.

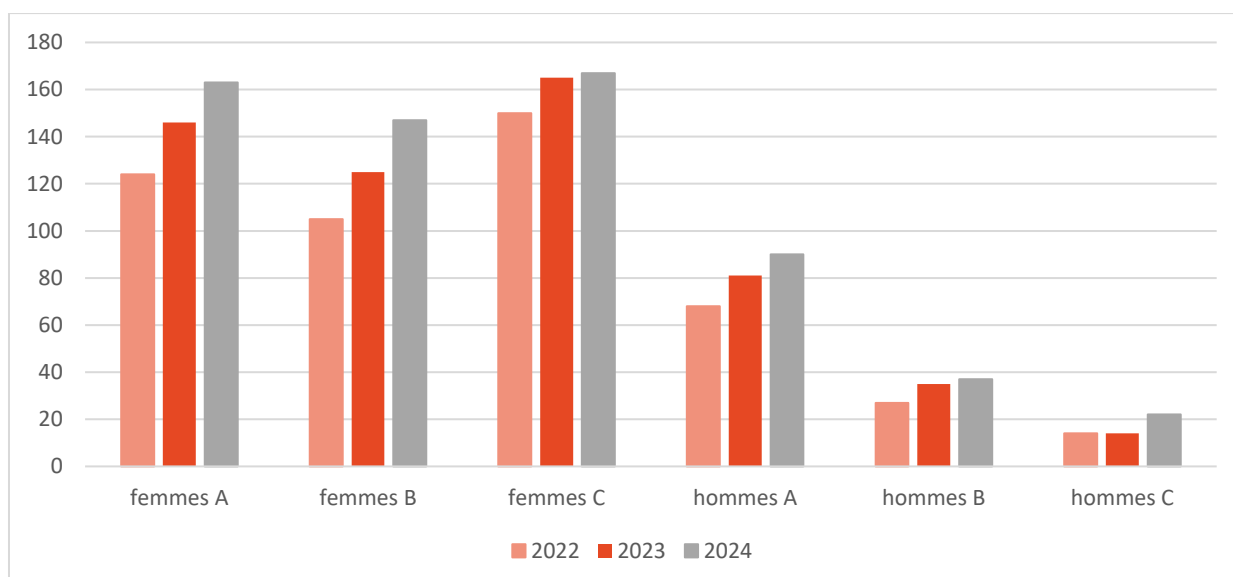
La population de télétravailleurs se caractérise par une sur-représentation des femmes (76,2% en 2024) par rapport à l'effectif total du personnel BIATSS féminin (70,3% en 2024).



Graphique n° 27 : Evolution en fonction du genre de la proportion de télétravailleurs (%)

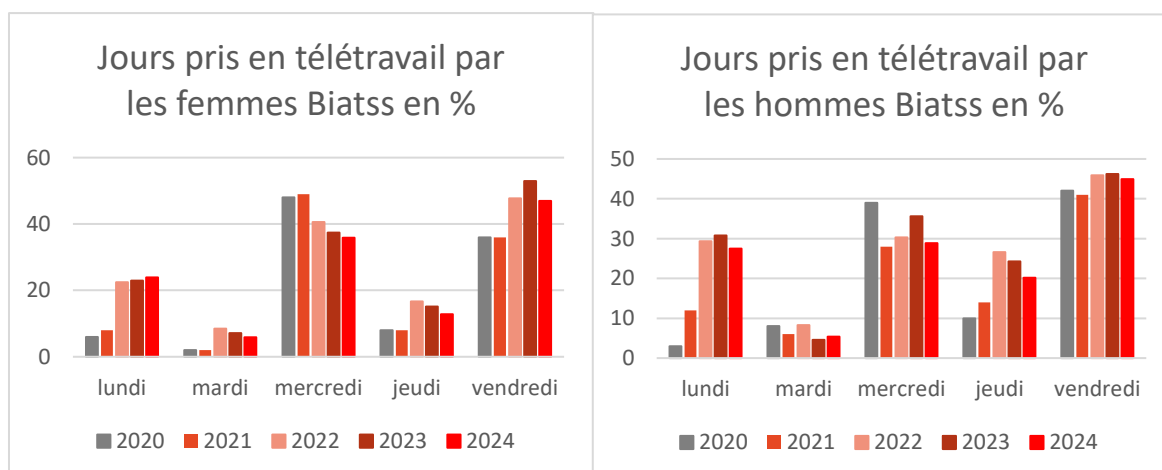
Source : service ETAS

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



Source : service ETAS

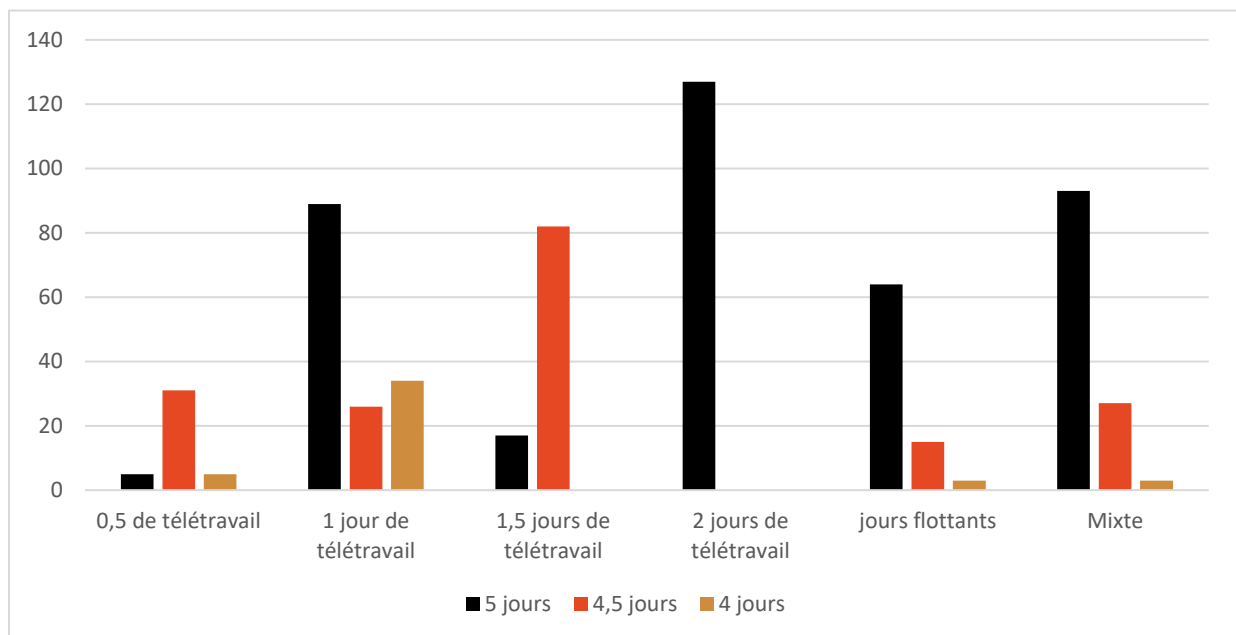
Graphique n° 29 : Répartition et évolution des jours pris en télétravail en fonction du sexe des agents BIATSS



Source : service ETAS

Pour les femmes, le mercredi et le vendredi sont les jours les plus télétravaillés suivis du lundi. Pour les deux catégories, la préférence du vendredi reste marquée sur les 5 campagnes. Au niveau de la population féminine, le télétravail le mercredi tend à diminuer au profit du lundi et vendredi. A noter que tant pour les femmes que pour les hommes, le mardi est principalement un jour sur site.

Graphique n°30 : Nombre d'agents BIATSS en télétravail par quotité et nombre de jours de télétravail (en 2024).



Source : service ETAS

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

➤ A. Le service de médecine du travail

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

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

Entre le 01/01/24 et le 31/12/24, 163 consultations médicales ont été réalisées dont :

- 6 visites médicales de pré-reprise après maladie ou AT ;
- 36 visites médicales de reprise après maladie ou AT ;
- 7 visites médicales à la demande de l'employeur ;
- 11 visites médicales à la demande du médecin (agent revu après une première consultation) ;
- 60 visites médicales à la demande de l'agent ;
- 28 visites à la demande de l'infirmière.

En 2024, l'infirmière a démarré les études de poste de travail en collaboration avec la chargée de prévention hygiène et sécurité. Ainsi, 6 agents ont été rencontrés sur leur lieu de travail.

➤ B. Prévention et Sécurité

❖ Les acteurs de la prévention

Tableau n° 65 - Les assistants et chargés de prévention

Personnels de prévention	Etablissement	dont Directions	dont Composantes	dont Laboratoires
Assistants de prévention	41	12	8	21
Chargées de prévention	2	0	0	0

Source : service ETAS

En 2024, l'Université a organisé la formation initiale de 15 nouveaux assistants de prévention, affectés principalement dans les directions centrales et dans les composantes.

❖ Les registres

Le registre santé sécurité au travail :

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

Ce registre permet à chacun de signaler une situation jugée comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique ou morale soit à la santé des personnes soit à la sécurité des biens. Ces signalements et leur suivi font l'objet d'un point à l'ordre du jour de chaque Formation Spécialisée.

Tableau n° 66 : Nombre de signalements au RSST par année

	2022	2023	2024
Nombre de signalements au RSST	23	38	39

Source : service ETAS

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

Tableau n° 67 - Les risques associés

Risques associés	2023	2024
Equipement de travail, hygiène et sécurité (problématiques bâtimementaires, sanitaires, d'accès)	4	12
Ambiances thermiques	4	8
Situations de discrimination, violence, conflits inter-personnels	14	14
Chute de hauteur	3	0
Chute de plain-pied	2	0
Circulation routière et internes	2	1
Organisation du travail - Management (RPS)	9	3
Electricité	0	1
Totaux	38	39

Source : service ETAS

Le registre de danger grave et imminent :

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

Durant l'année 2024, aucun signalement n'a été fait sur le registre de danger grave et imminent.

❖ Les accidents de travail

Tableau n° 68 - Les accidents en 2024

Cause de l'accident	Nombre d'accidents 2024 (travail + trajet)
Chute de plain-pied	5
Chute de hauteur	4
Accident de la voie publique (trajet)	10
Heurt/choc	3
Liés aux équipements de travail (blessure, coupure)	1
Liés à la charge physique de travail	3
Autre (malaise)	2
Nombre total	28

Source : service ETAS

Tableau n° 69 - Evolution du nombre accidents (travail + trajet) par genre

	2022	2023	2024
Femmes	23	14	23
Hommes	13	11	5
Total	36	25	28

Source : service ETAS

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

L'établissement compte 63 unités de travail identifiées dont 15 directions, 14 composantes et 34 laboratoires. 61 unités de travail possèdent un DUERP dont 27 ont été mis à jour en 2024.

Tableau n° 70 - Les DUERP en 2024

DUERP	Nombre d'unités de travail
Etablissement	63
Ayant un DUERP	60
mis à jour en 2024	27

Source : service ETAS

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

Sur 2024, la cellule d'écoute et d'accompagnement a été saisie par 9 personnes, et 28 personnes ont sollicité la chargée de prévention et conditions de travail.

Ces sollicitations et saisies sont majoritairement réalisées par :

- des femmes (83%) ;
- le personnel BIATSS (76%) : 31% en catégorie A, 27% en catégorie B et 42% en catégorie C ;
- des agents titulaires (75%) dont des agents affectés en directions centrales/services communs (49%), puis en composantes (40%), puis et en laboratoires (11%).

➤ C. Les congés pour raison de santé

Tableau n° 71 - Répartition des congés (en jours), maladies, accidents selon la typologie

Typologie de congés	2022		2023		2024	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Congé longue durée	1 198	42,5%	1 068	77,1%	2 424	100,0%
Congé longue maladie	2 060	91,2%	3 642	86,2%	2 900	90,1%
Congé de maladie ordinaire	14 661	76,3%	11 702	79,6%	12 810	76,3%
Congé grave maladie	560	100,0%	647	100,0%	506	100,0%
Congé suite accident de service ou de trajet	391	58,6%	703	43,4%	477	88,5%
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	416	67,3%	1 609	61,4%	1 803	78,8%
Attente décision CM	334	87,7%	529	31,0%	228	100,0%
Maladie non payée	598	81,6%	965	84,4%	2 285	85,3%
Total	20 218	76,3%	20 865	77,6%	23 433	82,5%

Source : Siham

En 2024, le nombre total d'agents en congés pour raisons de santé est de 519 contre 543 en 2023. Le taux d'absentéisme pour maladie est de 3.23% contre 2.96% en 2023, et le taux de maladie ordinaire de 1.77% contre 1.66% en 2023.

Tableau n° 72 - Répartition des congés (en nombre d'agents), maladies, accidents selon la typologie

Typologie de congés	2022		2023		2024	
	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes
Congé longue durée	7	71,4%	4	75,0%	8	100,0%
Congé longue maladie	8	75,0%	15	86,7%	13	92,3%
Congé de maladie ordinaire	653	73,4%	485	78,8%	461	77,0%
Congé grave maladie	4	100,0%	2	100,0%	3	100,0%
Congé suite accident de service ou de trajet	13	69,2%	6	33,3%	10	80,0%
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	13	61,5%	13	61,5%	21	81,0%
Attente décision CM	2	50,0%	4	75,0%	2	100,0%
Maladie non payée	43	83,3%	46	80,4%	34	73,5%
Total	704	73,6%	543	78,6%	519	77,5%

Source : Siham

Tableau n° 73 - Taux d'absentéisme pour maladie

Indicateur	2022	2023	2024
Taux global d'absentéisme pour maladie	2,95%	2,96%	3,23%
Taux de maladie ordinaire	2,14%	1,66%	1,77%

Source : Siham

Nb : La méthode de calcul du taux d'absentéisme pour maladie a été revue cette année : le périmètre des congés pris en compte est plus large. Les taux 2023 et 2022 sont donc différents de ceux cités dans les précédents RSU.

➤ D. Les congés maternité, paternité et parental

Tableau n° 74 - Répartition des congés liés à un enfant

Typologie de congés liés à un enfant	2022		2023		2024	
	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes
Congé maternité	48	100,0%	35	100,0%	24	100,0%
Congé paternité	13	0,0%	27	0,0%	14	0,0%
Congé parental	12	100,0%	16	100,0%	7	100,0%

Source : Siham

CHAPITRE 8 - DIALOGUE SOCIAL

➤ A. Les instances

❖ Le Conseil académique (CAC) restreint

Le CAC restreint s'est réuni 5 fois en 2024.

❖ Le Conseil d'administration (CA) restreint

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 3 fois en 2024.

❖ Le Comité social d'administration (CSA)

En 2024, le CSA s'est réuni 6 fois à l'initiative de la Présidente (4 fois sur BDR et 2 fois sur PDA). Il est composé de 18 membres, dont 10 titulaires (6 femmes, 4 hommes) et 8 suppléants (2 femmes, 6 hommes et 2 sièges vacants).

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

En 2024, la formation spécialisée s'est réunie 4 fois (2 fois sur BDR et 2 fois sur PDA) à l'initiative de la Présidente.

Elle est composée de 20 membres, dont 10 membres titulaires (5 femmes et 5 hommes) et 10 membres suppléants (6 femmes et 4 hommes).

❖ Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)

Les CPE sont composées de 15 représentants titulaires et suppléants de l'administration (10 femmes et 5 hommes) et 27 représentants du personnel titulaires et suppléants (9 hommes, 18 femmes). La CPE ne s'est pas réunie durant l'année 2024.

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

La CCPAC s'est 2 fois réunie durant l'année 2024.

➤ B. L'activité syndicale

❖ Les heures de décharge

Tableau n°75 - Heures consommées en 2024

Type de participation	Nombre de jours
Participation en tant que délégué syndical aux congrès ou réunions du syndicat	41,5
Participation en tant que représentant syndical aux réunions de travail convoquées par l'administration	3
Participation en tant que représentant syndical aux instances de l'administration	66

Source : OHRIS

❖ Les formations

2 membres de la Formation spécialisée ont choisi un prestataire externe agréé pour suivre la formation de 2 jours en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

➤ C. Les jours de grève

Tableau n° 76 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2022		2023		2024	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	2	0,0%	115	56,5%	6	50,0%
BIATSS	44	72,7%	610	68,4%	58	63,8%
Total	46	69,6%	725	66,5%	64	62,5%

Source : KX

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

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

Durant l'année 2024, 125 agents ont bénéficié d'un accompagnement social.

Dans le public accompagné :

- 74% sont des femmes
- 78% sont des personnels BIATSS
- 50% occupent un emploi de catégorie C

Tableau n° 77 - Répartition des problématiques accompagnées

Catégories des demandes	Répartition
Vie sociale et familiale	19%
Logement	22%
Financier	26%
Vie professionnelle	12%
Santé	10%
Administratif	8%
Handicap	3%
TOTAL	100%

Source : logiciel Lastria

➤ B. 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.

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

En 2024, 7 CAS et 2 consultations électroniques ont été tenues pour apporter une première réponse à des situations évaluées urgentes par l'assistante sociale.

Le fond de secours financier :

Tableau n° 78- Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2023				2024					
	Nombre d'octroi			Montant total	E, E.C., Ch		BIATSS		TOTAL	Montant total
	F	H	Total		F	H	F	H		
Personnel titulaire	7	0	7	3 200 €	0	0	2	1	3	1 800 €
Personnel contractuel	7	1	8	4 500 €	1	1	5	1	8	6 440 €
TOTAL	14	1	15	7 700 €	1	1	7	2	11	8 240 €

Source : service ETAS

Le nombre de secours exceptionnels octroyés en 2024 est de 11, dont :

- a) 72,7 % sont des femmes, contre 93 % en 2023.
- b) 7 agents sont des personnels BIATSS de catégorie C.

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.

En 2024, 47 bons ont été octroyés, pour un montant de 940 €, contre 63 bons pour un montant de 1260 € en 2023.

Logements à vocation sociale de l'université :

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

En 2024, le T3 a été occupé toute l'année, et le T4 a été occupé pendant 7 mois, de février à août.

❖ Les prestations d'action sociale

Tableau n° 79 - Les prestations d'action sociale en 2024

	2024													
Prestations	*Nb total demandes	Nb total agent.es			Montant total (en €)		E, E-C, Ch.			BIATSS		Catégories		
		F	H	Total			Tit.	Cont.		Tit.	Cont.	A	B	C
Allocation pour parents avec enfants en situation de Handicap de moins de 20 ans, de jeunes adultes (20-27 ans) poursuivant études ou apprentissage	18	7	8	15	38 412		4	0		6	5	5	3	3
Séjours : centres de vacances spécialisés, sans hébergement (centres aérés), avec hébergement (colonies), gîtes de France, linguistiques, séjour cadre éducatif	60	19	5	24	5 051		0	2		15	7	4	10	8
Garde d'enfants de moins de 4 ans	29	16	6	22	4 491		0	3		9	10	7	5	7
Frais de justice	4	4	0	4	2 400		0	2		1	1	0	1	1
Permis de conduire	3	3	0	3	750		0	0		0	3	1	0	2
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro /sportif enfant	1	1	0	1	400		0	0		1	0	0	1	0
Études supérieures	43	26	5	31	15 000		3	0		19	9	7	7	14
Déménagement	15	13	2	15	7 399		0	3		5	7	1	4	7
Équipement et installation	42	36	6	42	10 930		1	5		18	18	10	10	16
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	100	39	14	53	5 280		4	4		31	14	14	18	13
Séjour cadre éducatif	6	3	3	6	380		1	0		1	4	2	2	1
Total	321	167	49	216	90 494		13	19		106	78	51	61	72

Source : service ETAS

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).

En 2024, le montant de la PIM a été revalorisé à 1,47 € HT.

Le montant total des aides versées par Lyon 2 en 2024 est de :

- 21 043,42 € pour 7 611 repas pris dans les restaurants et cafétérias du CROUS du Pôle Lyon-Saint-Etienne
- 8 542,75 € pour 2 716 repas au restaurant des agents des finances (RAF).

Entre 2023 et 2024, la fréquentation des restaurants administratifs connaît une hausse importante : pour le CROUS de + 1 379 repas et pour le RAF + 1 499 repas.

Tableau n° 80 - Les subventions repas versées en 2023 et 2024

Montant subvention versée à	2023	2024
CROUS de PDA	7 774,79 €	8 411,03 €
CROUS de BDR	8 632,81 €	9 263,51 €
Autres CROUS	2 542,52 €	3 368,88 €
RAF	3 543,09 €	8 542,75 €
TOTAL	22 493,21 €	29 586,17 €

Source : service ETAS

Autres postes de dépenses en matière d'action sociale :

- Arbre de Noël

En 2024, l'évènement a été reconduit avec un envoi des cartes cadeaux directement au domicile des agents, à l'attention de leurs enfants.

Au total, 295 agents et leurs enfants ont assisté au spectacle et partagé un goûter (337 agents en 2023). 532 cartes (503 en 2023) ont été envoyées aux enfants de 328 familles (191 BIATSS et 137 enseignants-chercheurs).

- Champ Libre :

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

En 2024, 173 carnets Champ Libre ont été acquis par 45 enseignants-chercheurs et 81 BIATSS, certains acquérant directement 2 carnets.

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

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

GLOSSAIRE

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

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

LPR Loi de programmation de la recherche

MCF Maître de conférences

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

PAP Programme Annuel de Performance

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

PCA Prime de charges administratives

PEDR Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive

PIM Prestations interministérielles d'action sociale

PLP Professeurs de lycée professionnel

PR Professeurs d'université

PRAG Professeurs agrégés

PRCE Professeurs certifiés

PRES Prime de recherche de l'enseignement supérieur

QVT Qualité de vie au travail

RIPEC Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs

RSST Registre santé et sécurité au travail

RSU Rapport social unique

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