



— université  
— lumière  
— LYON 2

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

# RSU 2021



Cher.es collègues,

Le Rapport social unique 2021 livre les grands chiffres de l'Université Lumière Lyon 2 en matière sociale et de politique salariale. Constitué sur la base d'indicateurs réglementaires communs à tous les établissements, le RSU dresse un bilan annuel en matière d'effectifs et de recrutement des personnels de l'établissement, contractuels et titulaires, BIATSS comme enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, de déroulé des carrières, de temps de travail, de rémunérations. Il comprend également un bilan chiffré des actions menées en matière de formation des personnels ou encore d'action sociale. Il permet d'apprécier la situation humaine au regard de l'ensemble de ces données sociales.

La question de l'égalité femme-homme en constitue désormais un axe central, transversal à l'ensemble des problématiques abordées. Une partie spécifique du RSU est ainsi consacrée à cette thématique, synthétisant les données quantitatives disponibles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. A ces analyses correspondent différents axes du plan d'action sur l'égalité professionnelle adopté tout récemment. Au-delà des données comparatives d'ensemble entre femmes et hommes pour et entre les différentes catégories du personnel, le document offre une mise en perspective des différenciations en matière de rémunérations, de progression dans les carrières professionnelles. Il peut ainsi aider à mieux prendre en considération l'articulation des temps de vie dans le déroulé des carrières, des femmes notamment et accroître la sensibilisation des commissions de recrutement des personnels dans son ensemble.

Le RSU 2021 comprend enfin, en ouverture, la synthèse des informations tirées du premier questionnaire relatif à la qualité de vie au travail voulu par les membres du CHSCT, conçu et préparé en lien étroit avec elles et eux. Une fois par an ce questionnaire doit permettre d'informer l'établissement sur l'évolution de la qualité de vie au travail, et l'appréciation que portent les différentes catégories de personnels sur ces problématiques.

La construction et la mise à disposition de ce document n'auraient pas été possible sans la mobilisation d'un ensemble de personnes et de services qui nous voudrions remercier ici, tout particulièrement les services Formations, Environnement de travail et action sociale et Pilotage des moyens et de la masse salariale de la Direction des ressources humaines et de l'action sociale.

Bonne lecture !

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



# Sommaire

<b>Effectifs, carrière et politique de recrutement .....</b>	<b>6</b>
I. Les emplois et les effectifs de l'établissement .....	6
II. La démographie du personnel de l'établissement .....	27
<b>Temps de travail et volumes d'enseignement .....</b>	<b>40</b>
I. Temps de travail .....	40
II. Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique .....	41
<b>Rémunérations et charges.....</b>	<b>43</b>
I. Masse salariale .....	43
II. Vacances et heures complémentaires .....	44
III. Primes et indemnités .....	44
IV. Salaire des apprenti.es .....	45
<b>Formation professionnelle et accompagnement des personnels.....</b>	<b>46</b>
I. La formation des personnels .....	46
II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels .....	46
<b>Conditions de travail et Santé et Sécurité au Travail .....</b>	<b>49</b>
I. Le Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail .....	49
II. Santé et sécurité au travail .....	49
III. Absences, congés et accidents .....	52
<b>Les instances de l'Université lumière Lyon 2 .....</b>	<b>53</b>
<b>L'action sociale .....</b>	<b>54</b>
I. Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS) .....	55
II. Les prestations d'action sociale : bénéficiaires et montant des dépenses .....	56
III. Subventions repas .....	56
IV. Autres postes de dépenses en matière d'action sociale .....	57
<b>L'égalité femme/homme .....</b>	<b>59</b>
I. L'évolution du ratio femmes-hommes .....	59
II. L'évolution de carrière .....	60
III. La rémunération des fonctionnaires .....	63
IV. La conciliation vie privée - vie professionnelle en fonction du genre .....	63

# LES PROJETS LIES AUX PERSONNELS

## ❖ FOCUS SUR LE PREMIER BAROMETRE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les membres du CHSCT ont souhaité mettre en place un baromètre permettant de mesurer au fil du temps la qualité de vie au travail dans notre université. Cette action a été retenue dans le cadre du plan de prévention pluriannuel approuvé par cette instance.

Pour ce faire, les personnels concernés seront consultés au moins une fois par an sur un ensemble de thèmes constitutifs de la qualité de vie au travail par l'intermédiaire d'un questionnaire strictement anonyme adressé individuellement.

Début décembre 2021, la première session a été lancée avec un taux de participation conséquent : 45,2% du personnel enseignant et 61,1% du personnel BIATSS ont répondu au questionnaire.

Les thèmes abordés sont divers et recouvrent plusieurs aspects permettant d'avoir un retour précis du ressenti des personnes sur leurs conditions de travail. Des questions spécifiques ont été prévues respectivement pour les personnels BIATSS et enseignant.es-chercheur.es.

Tableau de synthèse des résultats du baromètre pour le personnel des enseignant.es-chercheur.es

		2021			
		A améliorer		A maintenir	
Principaux thèmes à suivre sur 2022	Organisation de travail :	Interruption dans ses tâches		Autonomie au travail :	Epanouissement au travail (plaisir, stimulation)
		Répondre et travailler dans l'urgence			Sentiment de réaliser un travail de qualité
		Insuffisance de temps pour faire son travail			Utilisation de ses compétences pour la réalisation de son emploi
	Conciliation vie pro / vie personnelle :	Impact des difficultés professionnelles sur la santé		Relations sociales :	Facilité d'échanges avec son /sa directeur/trice de composante ou laboratoire
		Organisation de travail qui complique la conciliation vie professionnelle / vie personnelle			Sentiment d'appartenance à une équipe
		Difficulté à appliquer son droit à la déconnexion			Climat de travail bienveillant
			Conduite du changement :	Information sur les projets de l'Université	
				Implication dans les choix d'organisation de la composante, du département, du laboratoire	

Source : ETAS

Tableau de synthèse des résultats du baromètre pour le personnel des BIATSS

		2021		
		A améliorer	A maintenir	
Principaux thèmes à suivre sur 2022	Organisation de travail :	Répondre et travailler dans l'urgence	Autonomie au travail :	Epanouissement au travail (plaisir, stimulation)
		Interruption dans ses tâches		Sentiment de réaliser un travail de qualité
	Utilisation et accroissement de ses compétences			
	Informations claires sur le travail à réaliser (priorité, périmètres d'activités connus)			
	Autonomie procédurale / proactivité possible			
	Spécifique à la population des encadrant.es : besoin de plus d'accompagnement lors des changements dans le cadre professionnel	Relations sociales :	Soutien technique et dans la résolution de conflit inter-individuel de la hiérarchie	
			Reconnaissance travail par hiérarchie directe	
			Sentiment d'appartenance à une équipe	
			Climat de travail bienveillant	
			Soutien du collectif de travail / de l'équipe	
Conduite du changement :	Information sur les projets de l'Université			
	Implication dans les choix d'organisation de son service			

Source : ETAS

Il est à noter qu'il n'y a pas de différence significative en fonction du sexe tant pour la population des enseignant.es-chercheur.es que pour la population des BIATSS.

La qualité de vie au travail constitue un enjeu majeur pour l'ensemble de la communauté universitaire, la prochaine édition devrait avoir lieu fin 2022 et permettra d'affiner l'identification des points de progrès ou de détérioration par comparaison de résultats 2021. Ceci permettra d'alimenter la réflexion et l'action pour l'amélioration des conditions de travail.

# LES GRANDS CHIFFRES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Effectifs, carrière et politique de recrutement

### I. Les emplois et les effectifs de l'établissement

#### A. Le plafond d'emploi

Pour le plafond d'emplois, les chiffres 2021 sont inchangés par rapport à 2020, 1555 plafond Etat + 272 plafond université = 1827 au total.

#### B. Les effectifs

#### Les effectifs globaux

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

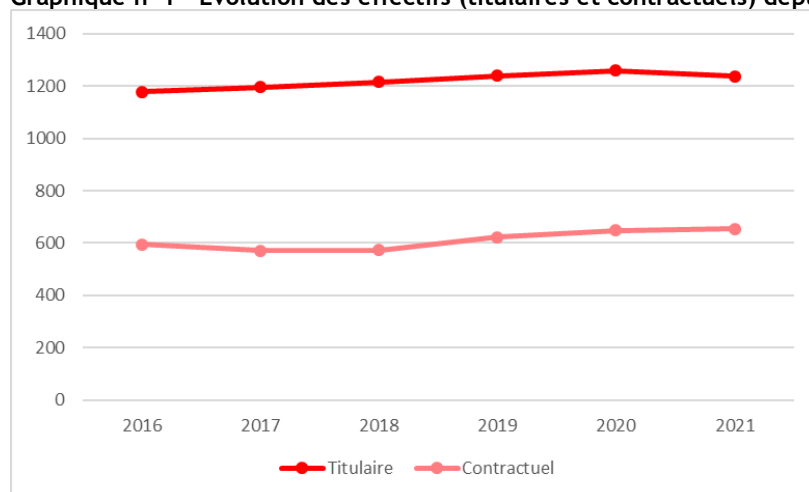
Effectif total	2021		2020		2019		2018	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>1004</b>	<b>976,7</b>	<b>997</b>	<b>970,4</b>	<b>964</b>	<b>943,0</b>	<b>936</b>	<b>912,8</b>
Titulaire	663	657,6	670	664,7	648	644,7	651	646,9
Contractuel/le	341	319,1	327	305,7	316	298,3	285	265,9
<b>BIATSS</b>	<b>888</b>	<b>839,2</b>	<b>910</b>	<b>855,5</b>	<b>899</b>	<b>836,4</b>	<b>852</b>	<b>788,3</b>
Titulaire	574	559,1	589	569,6	592	572,5	565	545,2
Contractuel/le	314	280,1	321	285,9	307	263,9	287	243,1
<b>Ensemble</b>	<b>1892</b>	<b>1815,9</b>	<b>1907</b>	<b>1825,9</b>	<b>1863</b>	<b>1779,4</b>	<b>1788</b>	<b>1701,1</b>
Titulaire	<b>1237</b>	<b>1216,7</b>	<b>1259</b>	<b>1234,3</b>	<b>1240</b>	<b>1217,2</b>	<b>1216</b>	<b>1192,1</b>
Contractuel/le	<b>655</b>	<b>599,2</b>	<b>648</b>	<b>591,6</b>	<b>623</b>	<b>562,2</b>	<b>572</b>	<b>509,0</b>

ETP : équivalent temps plein

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2018), Siham (2019-2021)

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs (titulaires et contractuels) depuis 2016



Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019-2021)



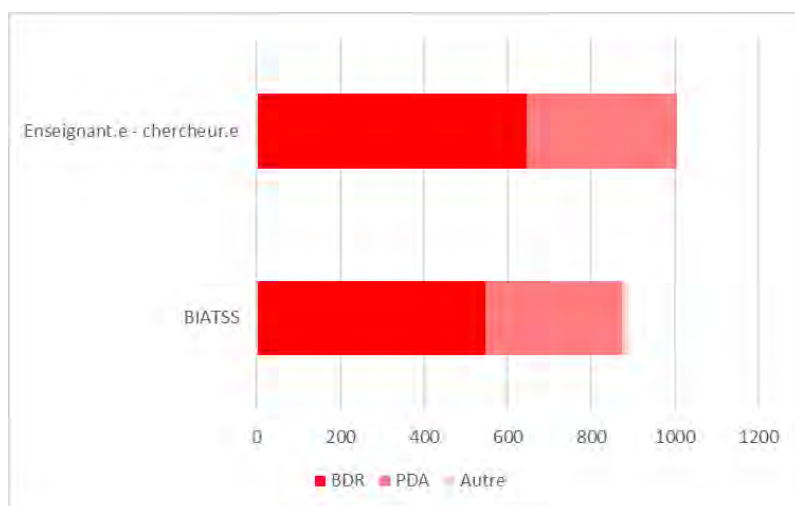
Tableau n° 2 - Effectifs globaux répartis selon les deux campus principaux

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>644</b>	<b>629,8</b>	<b>360</b>	<b>346,9</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1004</b>	<b>976,7</b>
Titulaire	365	361,2	298	296,4	0	0,0	663	657,6
Contractuel/le	279	268,6	62	50,5	0	0,0	341	319,1
<b>BIATSS</b>	<b>546</b>	<b>514,7</b>	<b>326</b>	<b>310,4</b>	<b>16</b>	<b>14,1</b>	<b>888</b>	<b>839,2</b>
Titulaire	354	345,4	216	209,7	4	4,0	574	559,1
Contractuel/le	192	169,3	110	100,7	12	10,1	314	280,1
<b>Ensemble</b>	<b>1190</b>	<b>1144,5</b>	<b>686</b>	<b>657,3</b>	<b>16</b>	<b>14,1</b>	<b>1892</b>	<b>1815,9</b>
Titulaire	719	706,6	514	506,1	4	4,0	1237	1216,7
Contractuel/le	471	437,9	172	151,2	12	10,1	655	599,2

Source : Siham

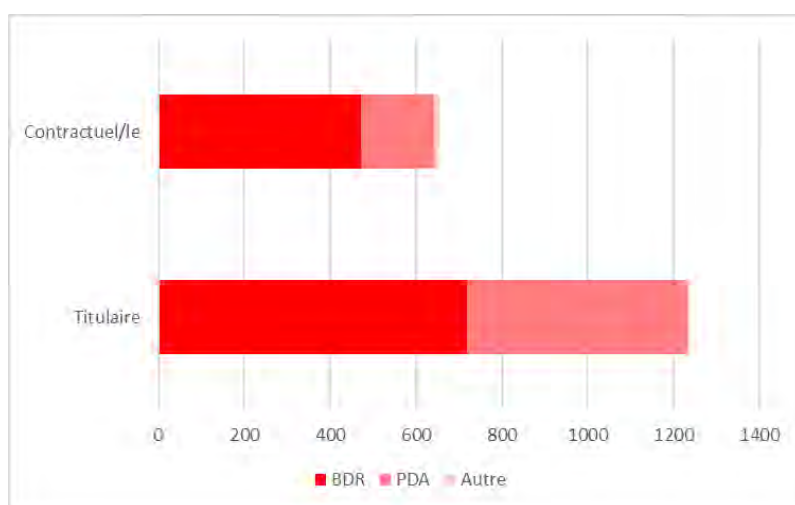
BDR : Campus Berge du Rhône/ PDA : Campus Porte des Alpes/ Autre : Site de Rachais, Ecully et Vinatier

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



Source : Siham

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



Source : Siham

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

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois était de 3,68% en 2021.

Pour l'année 2020, 72 personnes se sont déclarées soit 52 femmes et 20 hommes. Pour l'année 2021, 68 personnes se sont déclarées (49 femmes, 19 hommes).

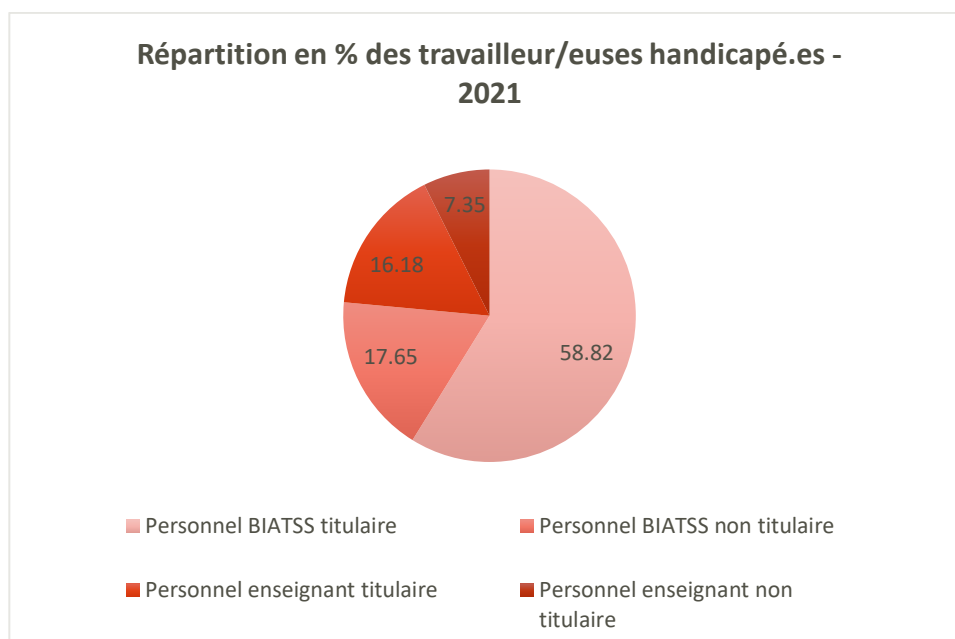
Tableau n° 3 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021

Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnel BIATSS titulaire	Femmes	30	7	8	15
	Hommes	10	1	2	7
	Sous-total	40	8	10	22
Personnel BIATSS non titulaire	Femmes	10	1	1	8
	Hommes	2	1	0	1
	Sous-total	12	2	1	9
Personnel enseignant titulaire	Femmes	5	5		
	Hommes	6	6		
	Sous-total	11	11		
Personnel enseignant non titulaire	Femmes	4	4		
	Hommes	1	1		
	Sous-total	5	5		

Source : référent.e handicap – Service Etas DRHAS

Une sur-représentation du personnel BIATSS s'étant déclaré.e en situation de handicap (76,47%) est constatable par rapport au personnel enseignant (23,53%).

Graphique n° 4 - Répartition des travailleur/ses handicapé.e.s par statut (en % en 2021)



Source : ETAS

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

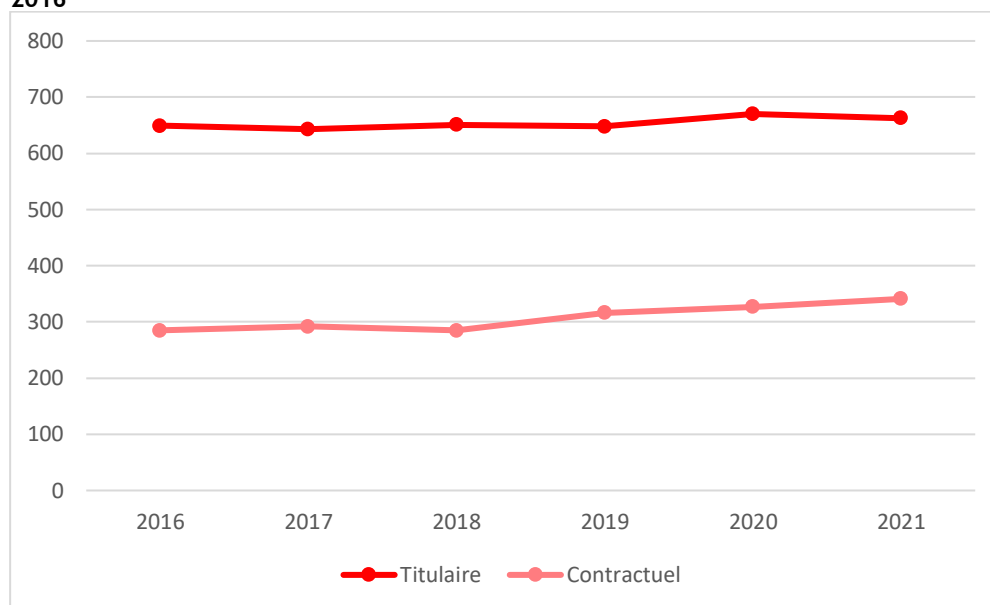
## Les effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheurs

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	348	315	663	52,5%	670	648	651
Contractuel/le	202	139	341	59,2%	327	316	285
<b>Ensemble</b>	<b>550</b>	<b>454</b>	<b>1004</b>	<b>54,8%</b>	<b>997</b>	<b>964</b>	<b>936</b>

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

Graphique n° 5 - Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut depuis 2016



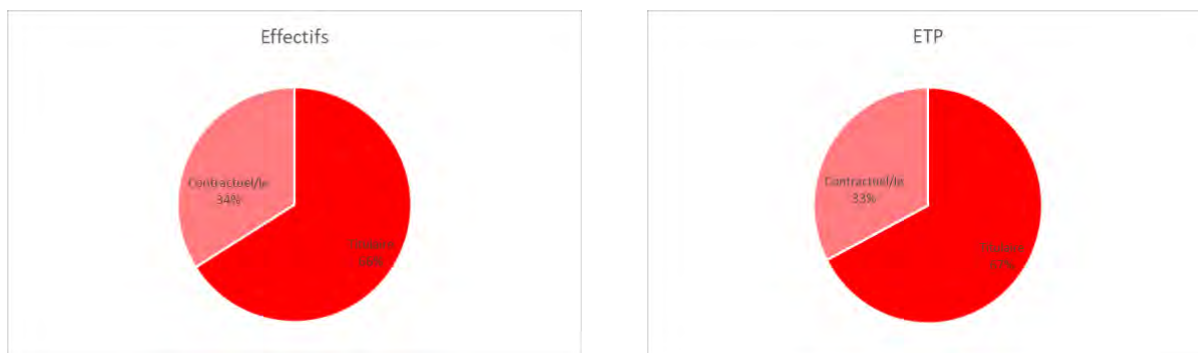
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019-2020)

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

ETP enseignants et enseignants-chercheurs	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	343,7	313,9	657,6	52,3%	664,7	644,7	646,9
Contractuel/le	189,6	129,5	319,1	59,4%	305,7	298,3	265,9
<b>Ensemble</b>	<b>533,3</b>	<b>443,4</b>	<b>976,7</b>	<b>54,6%</b>	<b>970,4</b>	<b>943,0</b>	<b>912,8</b>

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

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



Source : Siham

Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires

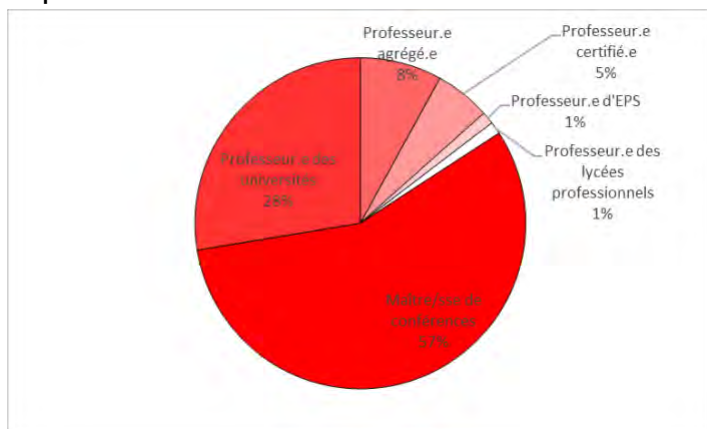
Tableau n° 6 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par corps et genre

Effectifs titulaires	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Enseignant.e 2nd degré</b>	<b>66</b>	<b>39</b>	<b>105</b>	<b>62,9%</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>111</b>
Professeur.e agrégé.e	31	22	53	58,5%	52	50	54
Professeur.e certifié.e	27	9	36	75,0%	39	39	37
Professeur.e d'EPS	2	6	8	25,0%	9	10	10
Professeur.e des lycées professionnels	6	2	8	75,0%	9	10	10
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>282</b>	<b>276</b>	<b>558</b>	<b>50,5%</b>	<b>561</b>	<b>539</b>	<b>540</b>
Maître/sse de conférences	212	163	375	56,5%	378	360	358
Professeur.e des universités	70	113	183	38,3%	183	179	182
<b>Ensemble</b>	<b>348</b>	<b>315</b>	<b>663</b>	<b>52,5%</b>	<b>670</b>	<b>648</b>	<b>651</b>

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

Parmi les enseignant.es du second degré, les femmes sont majoritaires (62.9%), de même que chez les maître/esses de conférences (56.5%) alors que les ratios s'inversent complètement en ce qui concerne les Professeur.es des universités (38.3%). En 2020, le pourcentage de femmes professeures des universités était de 36.6%, la part de femmes a donc augmenté.

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



Source : Siham

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

Effectifs titulaires	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Enseignant.e 2nd degré</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>39</b>	<b>105</b>
Professeur.e agrégé.e	22	9	31	9	13	22	31	22	53
Professeur.e certifié.e	24	7	31	3	2	5	27	9	36
Professeur.e d'EPS	0	0	0	2	6	8	2	6	8
Professeur.e des lycées professionnels	4	0	4	2	2	4	6	2	8
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>158</b>	<b>141</b>	<b>299</b>	<b>124</b>	<b>135</b>	<b>259</b>	<b>282</b>	<b>276</b>	<b>558</b>
Maître/sse de conférences	122	85	207	90	78	168	212	163	375
Professeur.e des universités	36	56	92	34	57	91	70	113	183
<b>Ensemble</b>	<b>208</b>	<b>157</b>	<b>365</b>	<b>140</b>	<b>158</b>	<b>298</b>	<b>348</b>	<b>315</b>	<b>663</b>

Source : Siham

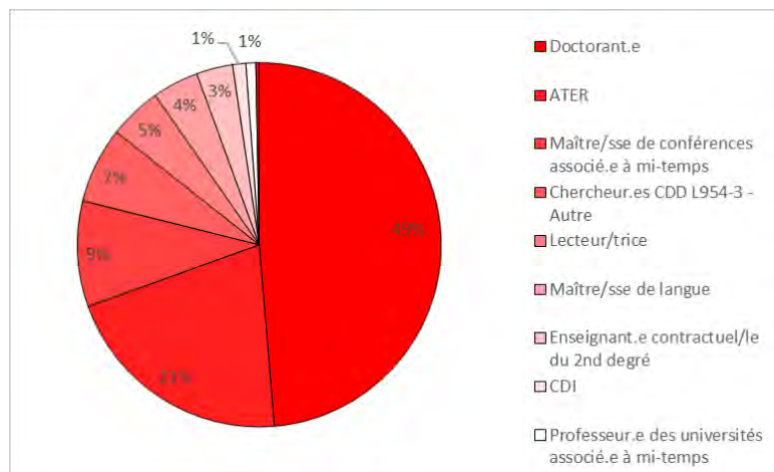
Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

Tableau n° 8 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par type de contrat et par genre

Effectifs contractuels	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Enseignant.e 2nd degré</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>68,9%</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>31</b>
CDI	2	2	4	50,0%	4	3	2
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	7	4	11	63,6%	6	5	3
Lecteur/trice	11	5	16	68,8%	17	20	19
Maître/sse de langue	11	3	14	78,6%	12	9	7
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>296</b>	<b>57,8%</b>	<b>288</b>	<b>279</b>	<b>254</b>
ATER	40	31	71	56,3%	71	87	64
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	15	8	23	65,2%	19	16	25
Doctorant.e	97	69	166	58,4%	162	141	129
Invité.e	1	0	1	0,0%	0	4	0
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	17	15	32	53,1%	32	23	32
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	1	2	3	33,3%	4	8	4
<b>Ensemble</b>	<b>202</b>	<b>139</b>	<b>341</b>	<b>59,2%</b>	<b>327</b>	<b>316</b>	<b>285</b>

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

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



Source : Siham

## Selon le campus de rattachement

Tableau n° 9 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par campus et par type de contrat

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Enseignant.e 2nd degré</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>
CDI	2	2	4	0	0	0	2	2	4
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	7	2	9	0	2	2	7	4	11
Lecteur/trice	11	5	16	0	0	0	11	5	16
Maître/sse de langue	11	3	14	0	0	0	11	3	14
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>139</b>	<b>97</b>	<b>236</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>60</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>296</b>
ATER	19	16	35	21	15	36	40	31	71
Chercheur.es CDD L954-3 - Autre	15	8	23	0	0	0	15	8	23
Doctorant.e	97	68	165	0	1	1	97	69	166
Invité.e	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Maître/sse de conférences associé.e à mi-temps	7	5	12	10	10	20	17	15	32
Professeur.e des universités associé.e à mi-temps	0	0	0	1	2	3	1	2	3
<b>Ensemble</b>	<b>170</b>	<b>109</b>	<b>279</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>202</b>	<b>139</b>	<b>341</b>

Source : Siham

## Selon la composante de rattachement

Tableau n° 10 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par composante d'enseignement (et laboratoire) et statut

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2021			2020	2019	2018
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	22	6	28	28	27	27
Institut de la communication	47	12	59	55	52	54
Institut de psychologie	56	12	68	70	70	69
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	31	5	36	36	35	32
Institut d'études du travail de Lyon	13	1	14	14	12	10
Institut universitaire de technologie Lumière	39	7	46	47	46	46
Presses universitaires de Lyon	0	0	0	1	1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	11	1	12	13	13	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	62	18	80	78	77	68
Faculté de droit JVD	39	8	47	47	46	47
UFR de lettres, sciences du langage et arts	87	19	106	106	112	108
UFR des langues et Centre de langues	109	45	154	152	144	143
UFR des sciences économiques et de gestion	64	9	73	74	75	74
UFR Temps et territoires	83	12	95	96	99	97
Laboratoires	0	186	186	180	155	146
<b>Total</b>	<b>663</b>	<b>341</b>	<b>1004</b>	<b>997</b>	<b>964</b>	<b>936</b>

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

Selon la section CNU

Tableau n° 11 - Répartition des effectifs enseignant.es par section du Conseil National des Universités

Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaire			Contrat	Ensemble
	Maître /sse de conf.	Prof. des univ.	Total titulaire	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	18	4	22	4	26
02 - Drt. publ.	10	5	15	2	17
04 - Sc. politique	11	4	15	7	22
05 - Sc. économiques	28	14	42	3	45
06 - Sc. de gestion & mgmt	18	7	25	3	28
07 - Sc. du langage	11	8	19	5	24
08 - Lang. & litt. anc.	5	3	8	1	9
09 - Lang. & litt. franc.	18	7	25	3	28
10 - Litt. comparées	2	1	3	0	3
11 - Études anglophones	26	12	38	3	41
12 - Études germ. & scand.	9	3	12	2	14
13 - Études slaves & baltes	1	0	1	0	1
14 - Études romanes	20	6	26	1	27
15 - Lang. & litt. autres	6	3	9	1	10
16 - Psychologie & ergo.	38	23	61	6	67
18 - Arts	18	6	24	3	27
19 - Socio., démographie	22	9	31	4	35
20 - Anth., eth., préhis.	10	7	17	3	20
21 - His. & civ. : ancien	15	10	25	3	28
22 - His. & civ. : cont.	14	11	25	3	28
23 - Géo. phys. & autres	13	7	20	0	20
24 - Amén. espace, urbain	4	2	6	1	7
26 - Maths. appliqués	3	3	6	1	7
27 - Informatique	16	12	28	3	31
61 - Génie informatique	2	1	3	0	3
62 - Energ., génie procé.	1	0	1	0	1
69 - Neurosciences	1	0	1	0	1
70 - Sc. de l'éducation & form.	17	10	27	5	32
71 - Sc. info. communic.	18	5	23	4	27
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>183</b>	<b>558</b>	<b>71</b>	<b>629</b>

Source : Siham

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

Enseignant.es vacataires	2021
	Effectifs physiques
Agent.e publique titulaire ou contractuel.le	761
Salarié.e du secteur privé/associatif	693
Auto-entrepreneur.se, profession libérale ou indépendante	489
Etudiant.e du 3ème cycle	154
CDD L954-3	112
Agent.e contractuel.le Lyon 2	111
Dirigeant.e d'entreprise	85
Intermittent.e du spectacle	68
BIATSS	49
Retraité.e	34
<b>Total</b>	<b>2 556</b>

Source : OSE

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

Enseignant.es vacataires	2021		
	Effectifs physiques	Total heures effectuées	Moyenne en heures par agent
Faculté de droit JVD	352	11 818	34
Institut de psychologie	333	12 108	36
Institut universitaire de technologie Lumière	322	15 483	48
Institut de la communication	299	14 611	49
UFR des sciences économiques et de gestion	261	7 603	29
UFR de lettres, sciences du langage et arts	260	10 439	40
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	230	7 301	32
UFR Temps et territoires	215	4 811	22
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	160	5 626	35
UFR des langues et Centre de langues	147	10 082	69
Institut d'études du travail de Lyon	63	1 427	23
Direction des relations internationales	51	2 681	53
Service universitaire d'activités physiques et sportives	26	1 120	43
Centre international d'études françaises	17	956	56
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (dont Université tous âges)	17	292	17
Direction de la formation - COSIE	9	516	57
Institut de formation syndicale	4	126	32
<b>Total</b>	<b>2 556</b>	<b>106 998</b>	<b>42</b>

Source : OSE



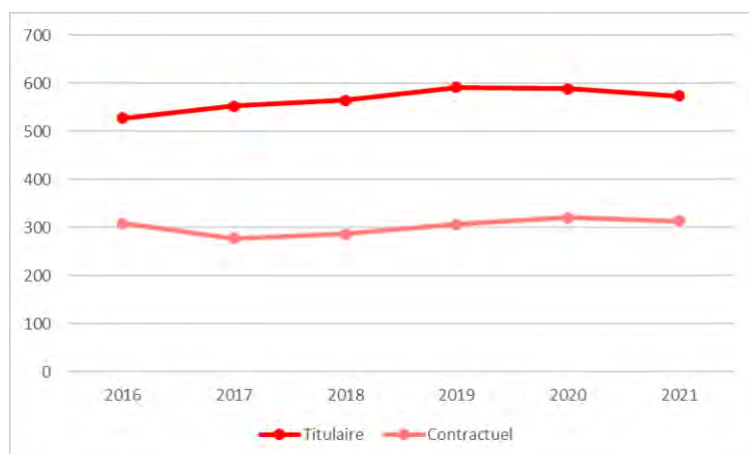
## Les effectifs du personnel BIATSS

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

Effectifs BIATSS	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	399	175	574	69,5%	589	592	565
Contractuel/le	225	89	314	71,7%	321	307	287
<b>Ensemble</b>	<b>624</b>	<b>264</b>	<b>888</b>	<b>70,3%</b>	<b>910</b>	<b>899</b>	<b>852</b>

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

Graphique n° 9 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2016



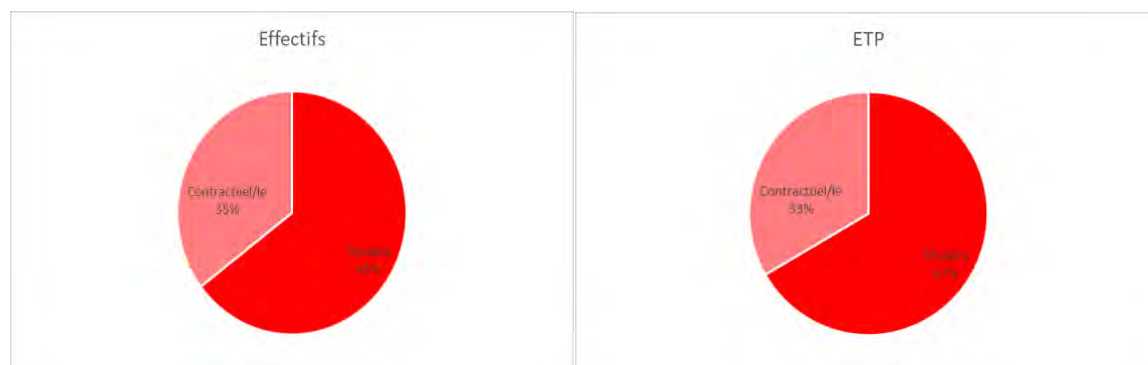
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019-2020)

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

ETP BIATSS	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	386,9	172,2	559,1	69,2%	569,6	572,5	545,2
Contractuel/le	195,6	84,5	280,1	69,8%	285,9	263,9	243,1
<b>Ensemble</b>	<b>582,5</b>	<b>256,7</b>	<b>839,2</b>	<b>69,4%</b>	<b>855,5</b>	<b>836,4</b>	<b>788,3</b>

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

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



Source : Siham

## Selon la catégorie

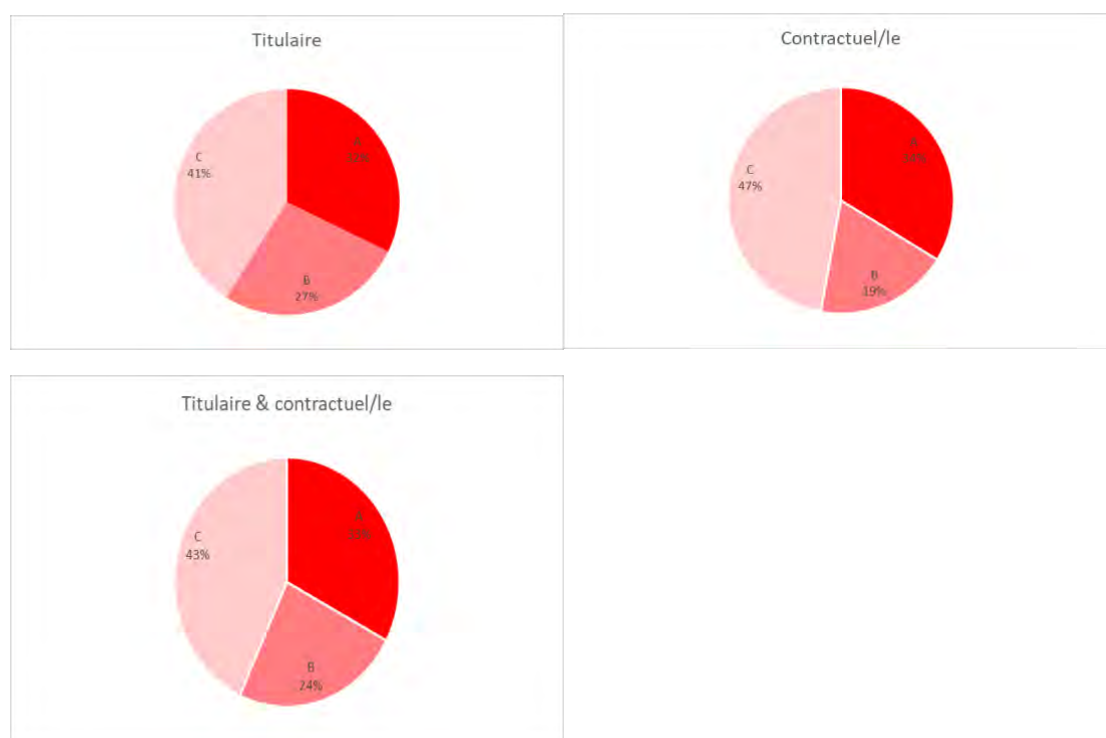
Tableau n° 16 - Effectifs du personnel BIATSS par statut, par catégorie (ou équivalent) et genre

Effectifs BIATSS	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Titulaire</b>	<b>399</b>	<b>175</b>	<b>574</b>	<b>69,5%</b>	<b>589</b>	<b>592</b>	<b>565</b>
A	114	71	185	61,6%	190	188	178
B	106	48	154	68,8%	155	153	145
C	179	56	235	76,2%	244	251	242
<b>Contractuel/le</b>	<b>225</b>	<b>89</b>	<b>314</b>	<b>71,7%</b>	<b>321</b>	<b>307</b>	<b>287</b>
A	68	38	106	64,2%	106	92	68
B	41	19	60	68,3%	63	57	58
C	116	32	148	78,4%	152	158	161
<b>Ensemble</b>	<b>624</b>	<b>264</b>	<b>888</b>	<b>70,3%</b>	<b>910</b>	<b>899</b>	<b>852</b>
A	182	109	291	62,5%	296	280	246
B	147	67	214	68,7%	218	210	203
C	295	88	383	77,0%	396	409	403

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

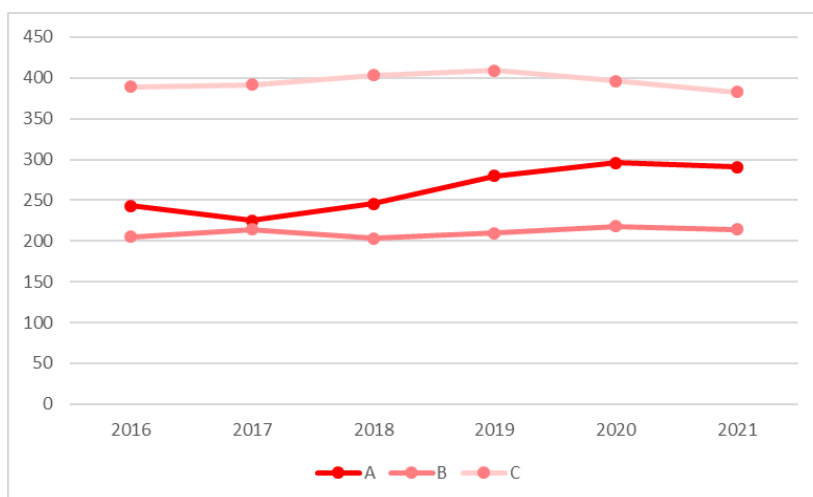
Très présentes parmi les effectifs BIATSS, les femmes le sont d'autant plus en catégories B, C et parmi la population contractuelle.

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



Source : Siham

Graphique n° 12 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2016



Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège (2016-2018), Siham (2019-2020)

### Selon le campus de rattachement

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

Effectifs BIATSS	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>265</b>	<b>89</b>	<b>354</b>	<b>130</b>	<b>86</b>	<b>216</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>399</b>	<b>175</b>	<b>574</b>
A	84	34	118	29	37	66	1	0	1	114	71	185
B	77	25	102	26	23	49	3	0	3	106	48	154
C	104	30	134	75	26	101	0	0	0	179	56	235
<b>Contractuel/le</b>	<b>141</b>	<b>51</b>	<b>192</b>	<b>77</b>	<b>33</b>	<b>110</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>225</b>	<b>89</b>	<b>314</b>
A	42	19	61	23	15	38	3	4	7	68	38	106
B	24	15	39	16	4	20	1	0	1	41	19	60
C	75	17	92	38	14	52	3	1	4	116	32	148
<b>Ensemble</b>	<b>406</b>	<b>140</b>	<b>546</b>	<b>207</b>	<b>119</b>	<b>326</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>624</b>	<b>264</b>	<b>888</b>
A	126	53	179	52	52	104	4	4	8	182	109	291
B	101	40	141	42	27	69	4	0	4	147	67	214
C	179	47	226	113	40	153	3	1	4	295	88	383

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

ETP : Equivalent Temps Plein

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

## Selon la structure d'affectation principale

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

Effectifs BIATSS	2021			2020	2019	2018
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	4	5	9	10	8	9
Institut de formation syndicale	0	2	2	2	2	2
Institut de la communication	11	10	21	24	28	20
Institut de psychologie	15	8	23	24	22	26
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	9	4	13	15	12	10
Institut universitaire de technologie Lumière	26	29	55	55	53	49
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	14	2	16	17	18	17
Faculté de droit JVD	15	2	17	17	17	
Institut d'études du travail de Lyon	5	0	5	5	6	21
UFR de lettres, sciences du langage et arts	15	16	31	31	31	31
UFR des langues et Centre de langues	17	0	17	17	18	18
UFR des sciences économiques et de gestion	14	11	25	27	25	24
UFR Temps et territoires	15	2	17	17	15	17
<b>Ensemble</b>	<b>160</b>	<b>91</b>	<b>251</b>	<b>261</b>	<b>255</b>	<b>244</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2018), Siham (2019-2021)

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

Services communs et centraux	2021			2020	2019	2018
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Agence comptable	11	9	20	18	19	16
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	49	30	79	84	77	68
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)				95	90	77
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)				17	20	17
Direction de la communication (DIRCOM)				10	9	11
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)				4	5	5
Direction de la communication, évènementiel et protocole (DCEP)	10	5	15			
Direction de la formation (DF)	38	25	63			
Direction sciences et société (DSS)	17	6	23			
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	18	19	37			
Direction de l'immobilier (DIMMO)	91	77	168	177	184	186
Direction des affaires financières (DAF)	19	1	20	21	21	19
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	10	0	10	10	10	9
Direction des relations internationales (DRI)	13	12	25	26	23	23
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	33	15	48	54	48	46
Direction des systèmes d'information (DSI)	44	9	53	53	52	48
Direction générale des services (DGS)	2	1	3	5	7	4
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	0	1	2	3	3
Présidence	1	1	2	4	5	4
Service commun de documentation (SCD)	53	11	64	63	65	67
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	4	2	6	6	6	5
<b>Ensemble</b>	<b>414</b>	<b>223</b>	<b>637</b>	<b>649</b>	<b>644</b>	<b>608</b>

\*DIMMO = DIRPAT + DIRLOG + SPS

\*\*Intégré à DFVE

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège (2018), Siham (2019-2021)

L'établissement rencontre globalement des difficultés de recrutement sur 2021, plusieurs postes restant ainsi non pourvus au 31 décembre 2021, comme à la DRED ou encore à la DAJIM ou plusieurs recrutements sont en cours. Cette situation conduit à une diminution du nombre global d'effectifs sur l'année 2021.

## Les personnels BIATSS titulaires

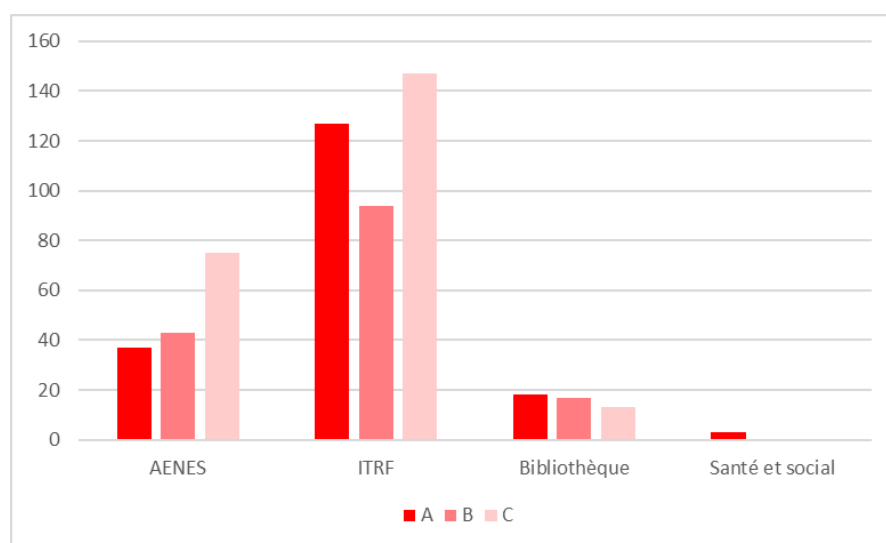
Selon la filière

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

Effectifs titulaires	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>AENES</b>	<b>129</b>	<b>26</b>	<b>155</b>	<b>83,2%</b>	<b>158</b>	<b>167</b>	<b>159</b>
A	25	12	37	67,6%	35	36	32
B	35	8	43	81,4%	42	41	38
C	69	6	75	92,0%	81	90	89
<b>ITRF</b>	<b>232</b>	<b>136</b>	<b>368</b>	<b>63,0%</b>	<b>376</b>	<b>371</b>	<b>352</b>
A	73	54	127	57,5%	131	132	124
B	59	35	94	62,8%	95	93	88
C	100	47	147	68,0%	150	146	140
<b>Bibliothèque</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>75,0%</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>52</b>
A	14	4	18	77,8%	20	19	20
B	12	5	17	70,6%	18	19	19
C	10	3	13	76,9%	13	15	13
<b>Santé et social</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
A	2	1	3	67%	4	1	2
<b>Ensemble</b>	<b>399</b>	<b>175</b>	<b>574</b>	<b>69,5%</b>	<b>589</b>	<b>592</b>	<b>565</b>

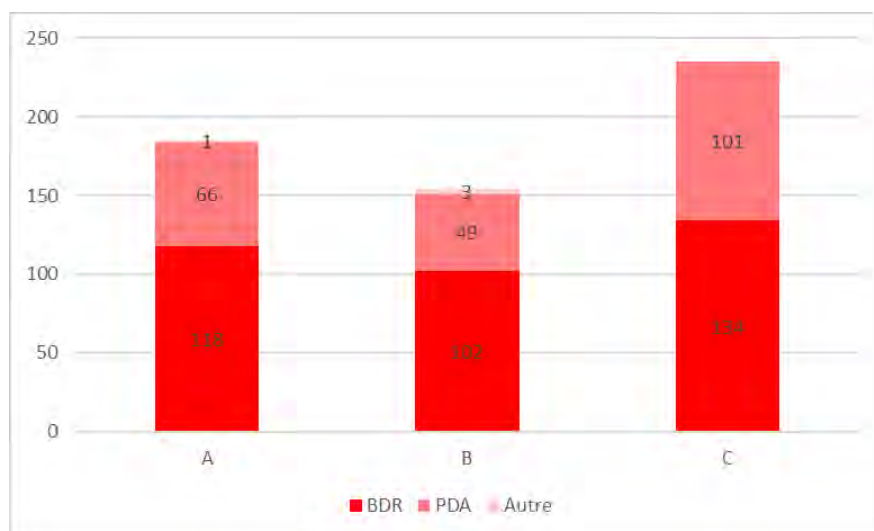
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège (2018), Siham (2019-2021)

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



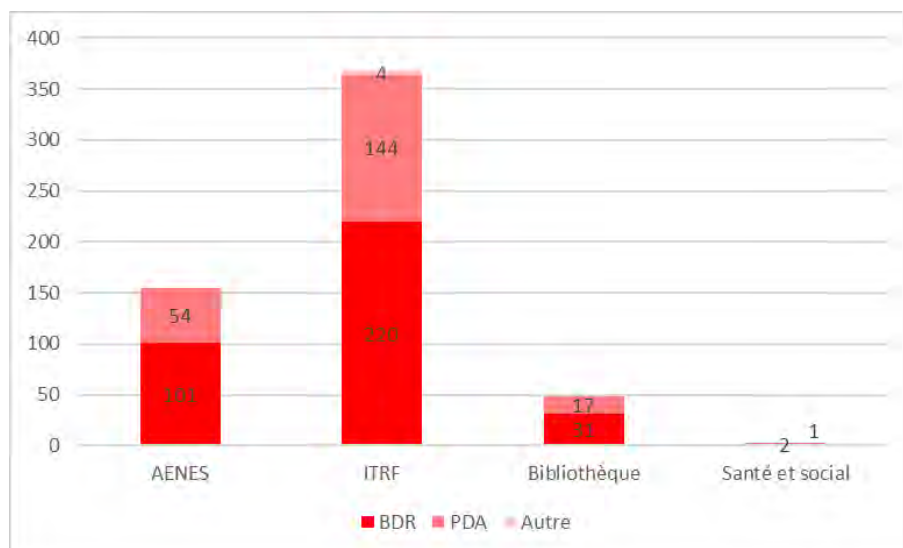
Source : Siham

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



Source : Siham

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



Source : Siham

### - La filière de l'AENES

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

Effectifs titulaires AENES		2021				Part des femmes (en %)	2020 Total	2019 Total	2018 Total
		Femme	Homme	Total	Total				
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	100,0%	1	1	1	
Agent.e Comptable	A	0	1	1	0,0%	1	1	1	
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	100,0%	1	2	2	
Attaché.e AENES	A	23	11	34	67,6%	32	32	28	
Secrétaire AENES	B	36	8	44	81,8%	42	41	38	
Adjoint.e AENES	C	68	6	74	91,9%	81	90	89	
<b>Ensemble</b>		<b>129</b>	<b>26</b>	<b>155</b>	<b>83,2%</b>	<b>158</b>	<b>167</b>	<b>159</b>	

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

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

Effectifs titulaires AENES		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Directeur/trice Général.e	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Agent.e Comptable	A	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Administrateur/trice ENES	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Attaché.e AENES	A	18	9	27	5	2	7	23	11	34
Secrétaire AENES	B	25	5	30	11	3	14	36	8	44
Adjoint.e AENES	C	39	2	41	29	4	33	68	6	74
<b>Ensemble</b>		<b>84</b>	<b>17</b>	<b>101</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>129</b>	<b>26</b>	<b>155</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière ITRF

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

Effectifs titulaires ITRF		2021				2020	2019	2018
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
IGR RF	A	5	6	11	45,5%	11	11	11
IGE RF	A	56	38	94	59,6%	97	97	92
ASI RF	A	12	10	22	54,5%	23	24	21
Technicien RF	B	59	35	94	62,8%	95	93	88
Adjoint Technique RF	C	100	47	147	68,0%	150	146	140
<b>Ensemble</b>		<b>232</b>	<b>136</b>	<b>368</b>	<b>63,0%</b>	<b>376</b>	<b>371</b>	<b>352</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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

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

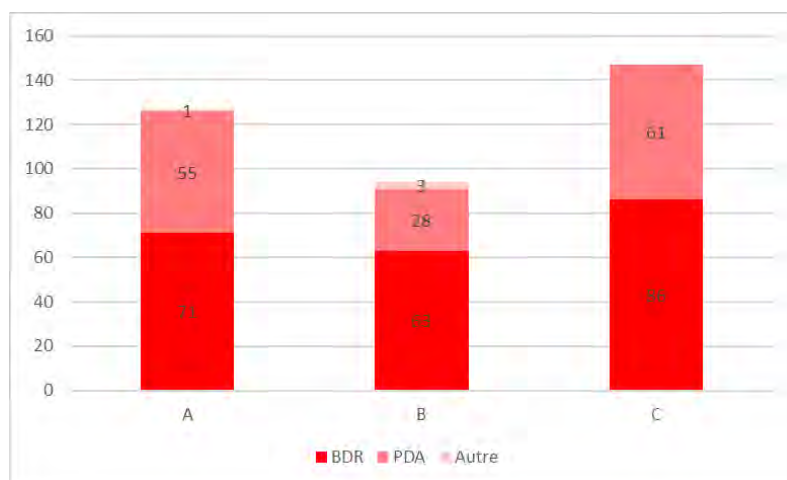
Effectifs titulaires ITRF		BDR			PDA			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
IGR RF	A	4	5	9	1	1	2	0	0	0	5	6	11
IGE RF	A	39	13	52	16	25	41	1	0	1	56	38	94
ASI RF	A	7	3	10	5	7	12	0	0	0	12	10	22
Technicien RF	B	44	19	63	12	16	28	3	0	3	59	35	94
Adjoint Technique RF	C	59	27	86	41	20	61	0	0	0	100	47	147
<b>Ensemble</b>		<b>153</b>	<b>67</b>	<b>220</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>144</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>232</b>	<b>136</b>	<b>368</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : SIHAM



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



Source : Siham

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

Effectifs titulaires ITRF	2021				2020	2019	2018
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>BAP D</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25,0%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
A	1	3	4	25,0%	4	4	3
<b>BAP E</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>11,1%</b>	<b>46</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
A	4	34	38	10,5%	38	41	39
B	1	6	7	14,3%	8	8	7
<b>BAP F</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>48,8%</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>43</b>
A	16	8	24	66,7%	23	23	25
B	2	8	10	20,0%	10	9	9
C	3	6	9	33,3%	8	8	9
<b>BAP G</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>42,5%</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>81</b>
A	5	1	6	83,3%	7	6	5
B	2	9	11	18,2%	11	11	11
C	24	32	56	42,9%	60	61	65
<b>BAP J</b>	<b>174</b>	<b>29</b>	<b>203</b>	<b>85,7%</b>	<b>207</b>	<b>200</b>	<b>179</b>
A	47	8	55	85,5%	59	58	52
B	54	12	66	81,8%	66	65	60
C	73	9	82	89,0%	82	77	67
<b>Ensemble</b>	<b>232</b>	<b>136</b>	<b>368</b>	<b>63,0%</b>	<b>376</b>	<b>371</b>	<b>352</b>

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

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

Effectifs titulaires ITRF	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>BAP D</b>	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
A	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4
<b>BAP E</b>	0	4	4	5	36	41	0	0	0	5	40	45
A	0	4	4	4	30	34	0	0	0	4	34	38
B	0	0	0	1	6	7	0	0	0	1	6	7
<b>BAP F</b>	17	18	35	4	4	8	0	0	0	21	22	43
A	14	7	21	2	1	3	0	0	0	16	8	24
B	0	5	5	2	3	5	0	0	0	2	8	10
C	3	6	9	0	0	0	0	0	0	3	6	9
<b>BAP G</b>	11	24	35	20	18	38	0	0	0	31	42	73
A	3	1	4	2	0	2	0	0	0	5	1	6
B	2	5	7	0	4	4	0	0	0	2	9	11
C	6	18	24	18	14	32	0	0	0	24	32	56
<b>BAP J</b>	124	18	142	46	11	57	4	0	4	174	29	203
A	32	6	38	14	2	16	1	0	1	47	8	55
B	42	9	51	9	3	12	3	0	3	54	12	66
C	50	3	53	23	6	29	0	0	0	73	9	82
<b>Ensemble</b>	153	67	220	75	69	144	4	0	4	232	136	368

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

Autre : Ecully, Rachais, Vinatier

### - La filière des bibliothèques

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

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2021				2020	2019	2018
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Conservateur Général des	A	1	0	1	100,0%	1	1	1
Conservateur des Bibliothèques	A	7	2	9	77,8%	10	10	10
Bibliothécaire	A	6	2	8	75,0%	9	8	9
Bibliothécaire	B	12	5	17	70,6%	18	19	19
Magasinier des	C	10	3	13	76,9%	13	15	13
<b>Ensemble</b>		36	12	48	75,0%	51	53	52

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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

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

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		BDR			PDA			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conservateur Général des	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Conservateur des Bibliothèques	A	7	2	9	0	0	0	7	2	9
Bibliothécaire	A	4	1	5	2	1	3	6	2	8
Bibliothécaire	B	9	1	10	3	4	7	12	5	17
Magasinier des	C	5	1	6	5	2	7	10	3	13
<b>Ensemble</b>		26	5	31	10	7	17	36	12	48

Source : Siham

BDR : Campus Berges du Rhône

PDA : Campus Porte des Alpes

- La filière médico-sociale

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

Effectifs titulaires filière santé et sociale		2021				2020	2019	2018
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Infirmier/ère	A	1	1	2	50,0%	3	1	2
Assistant.e service	A	1	0	1	100,0%	1	0	0
<b>Ensemble</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,7%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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

### Les personnels BIATSS contractuels

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

Effectifs contractuels besoins permanents		2021				2020	2019	2018
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDI		69	23	92	75,0%	96	98	89
CDD permanent		115	43	158	72,8%	148	131	131
Contrat de type travailleur handicapé		2	0	2	100,0%	1	3	3
PACTE		0	0	0		3	2	1
<b>Ensemble</b>		<b>186</b>	<b>66</b>	<b>252</b>	<b>73,8%</b>	<b>248</b>	<b>234</b>	<b>224</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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

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

Effectifs contractuels besoins non permanents		2021				2020	2019	2018
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité		8	7	15	53,3%	12	18	34
CDD - Remplacement momentané		15	5	20	75,0%	27	25	21
CDD - Vacance		2	2	4	50,0%	5	13	5
CDD - Apprenti.e		3	2	5	60,0%	5	5	3
CDD L954-3		11	7	18	61,1%	24	12	0
<b>Ensemble</b>		<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>	<b>62,9%</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>63</b>

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

## Selon le campus de rattachement

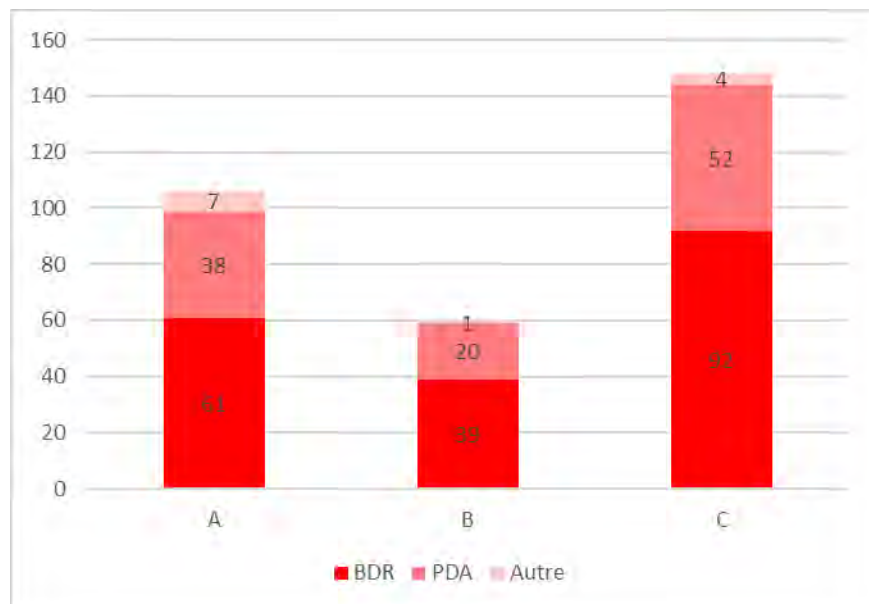
Tableau n° 32 - Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat, campus et genre

Effectifs contractuels	BDR			PDA			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDI	46	12	58	21	8	29	2	3	5	69	23	92
CDD permanent	67	25	92	43	16	59	5	2	7	115	43	158
Contrat de type travailleur handicapé	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
<b>Ensemble besoins</b>	<b>115</b>	<b>37</b>	<b>152</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>88</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>186</b>	<b>66</b>	<b>252</b>
CDD - Accroissement temporaire d'activité	3	2	5	5	5	10	0	0	0	8	7	15
CDD - Remplacement momentané	13	3	16	2	2	4	0	0	0	15	5	20
CDD - Vacance	0	2	2	2	0	2	0	0	0	2	2	4
CDD - Apprenti.e	0	0	0	3	2	5	0	0	0	3	2	5
CDD L954-3	10	7	17	1	0	1	0	0	0	11	7	18
<b>Ensemble besoins non permanents</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

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

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



Source : Siham

## II. La démographie du personnel de l'établissement

### A. L'âge

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

Âge moyen	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>49,0</b>	<b>51,0</b>	<b>50,0</b>	<b>47,8</b>	<b>47,1</b>	<b>47,6</b>	<b>48,4</b>	<b>49,6</b>	<b>48,9</b>
A	49,0	51,0	50,0	46,8	47,6	47,1	48,5	50,4	49,3
B				47,8	46,2	47,3	47,8	46,2	47,3
C				48,4	47,5	48,2	48,4	47,5	48,2
<b>Contractuel/le</b>	<b>32,9</b>	<b>32,7</b>	<b>32,8</b>	<b>39,3</b>	<b>38,0</b>	<b>38,9</b>	<b>36,2</b>	<b>34,8</b>	<b>35,7</b>
A	32,9	32,7	32,8	35,2	38,4	36,4	33,4	34,0	33,6
B				36,1	34,8	35,7	36,1	34,8	35,7
C				42,8	39,3	42,1	42,8	39,3	42,1

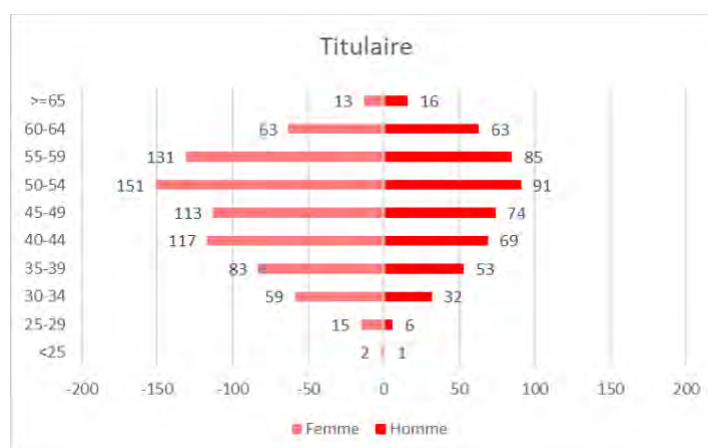
Source : Siham

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

Âge médian	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>49,7</b>	<b>51,4</b>	<b>50,6</b>	<b>49,0</b>	<b>47,6</b>	<b>48,7</b>	<b>49,4</b>	<b>50,4</b>	<b>49,9</b>
A	49,7	51,4	50,6	46,2	47,6	47,1	48,7	50,7	49,9
B				48,3	47,5	47,7	48,3	47,5	47,7
C				51,3	49,0	51,1	51,3	49,0	51,1
<b>Contractuel/le</b>	<b>30,0</b>	<b>28,7</b>	<b>29,4</b>	<b>38,2</b>	<b>35,2</b>	<b>37,2</b>	<b>33,0</b>	<b>31,7</b>	<b>32,2</b>
A	30,0	28,7	29,4	33,6	35,4	34,1	30,6	30,8	30,6
B				35,1	32,8	34,3	35,1	32,8	34,3
C				42,0	37,4	41,5	42,0	37,4	41,5

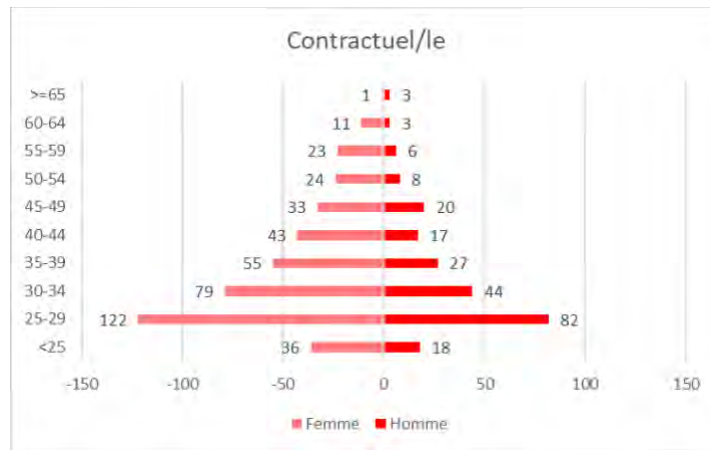
Source : Siham

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



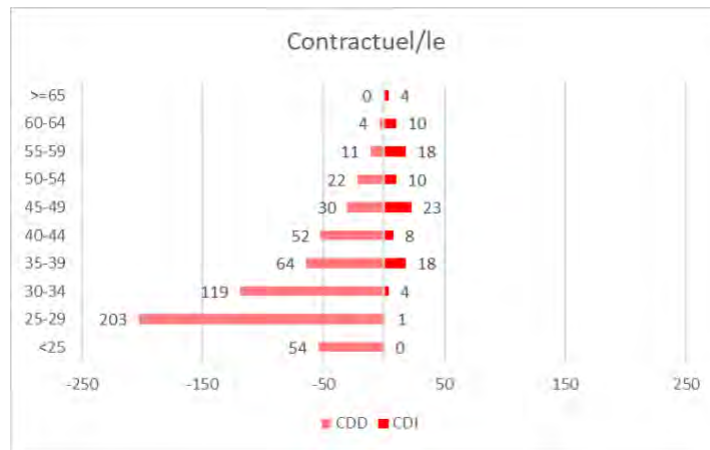
Source : Siham

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



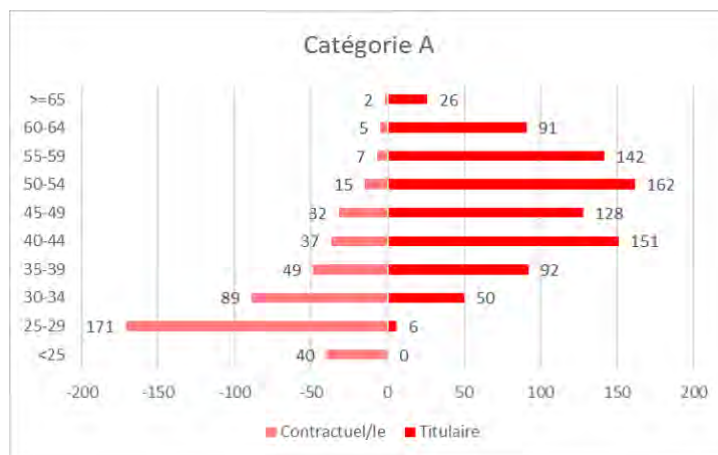
Source : Siham

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



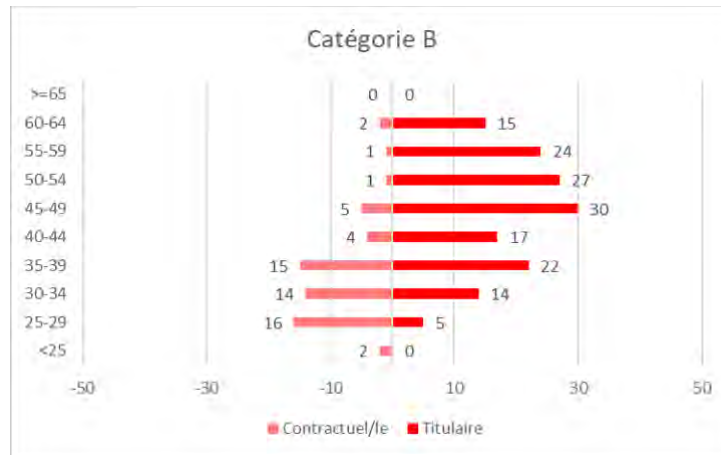
Source : Siham

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



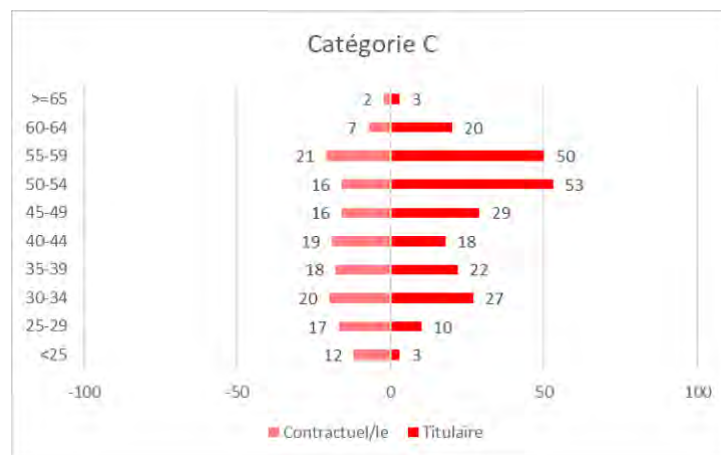
Source : Siham

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



Source : Siham

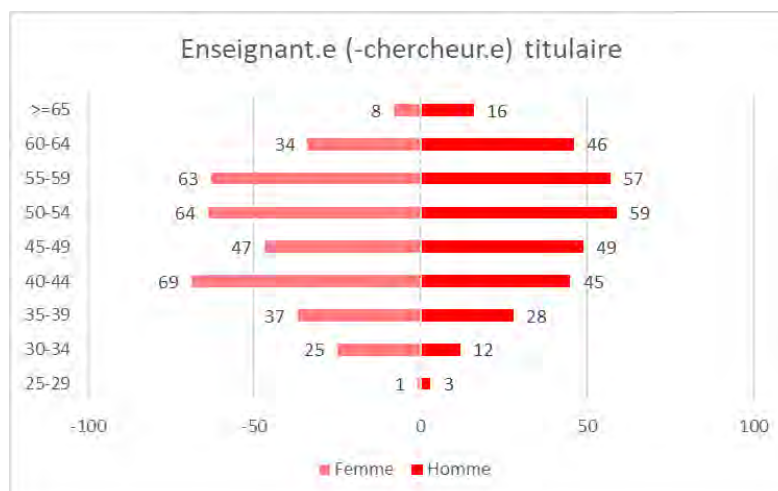
Graphique n° 23 - Pyramide des âges des personnels de catégorie C



Source : Siham

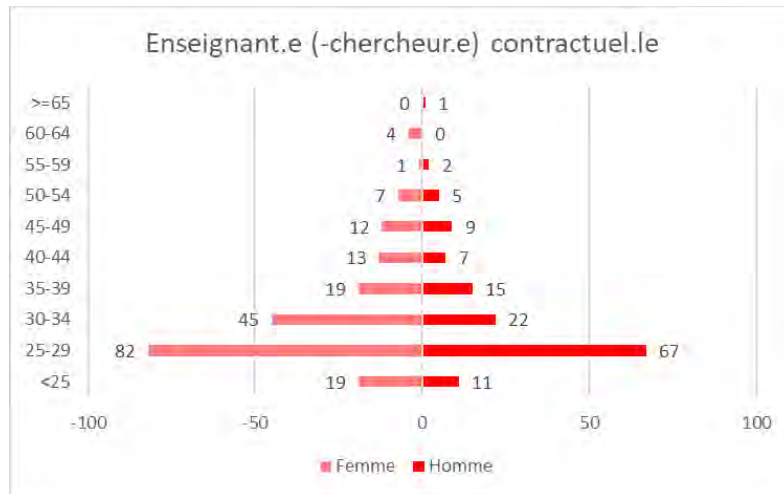
❖ L'âge du personnel enseignant.e - chercheur.e

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



Source : Siham

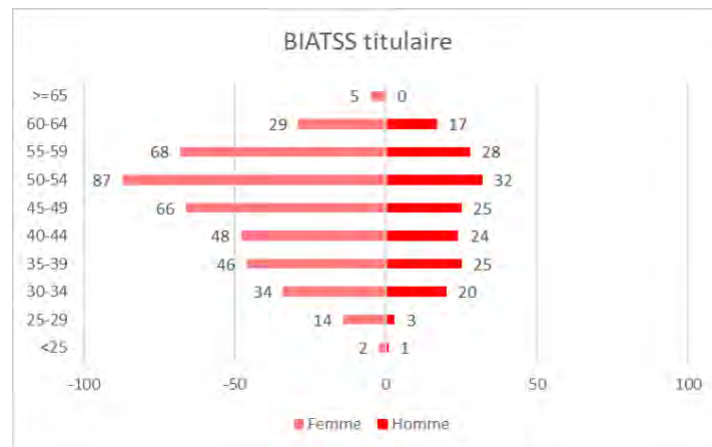
Graphique n°25 - Pyramide des âges par genre pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels



Source : Siham

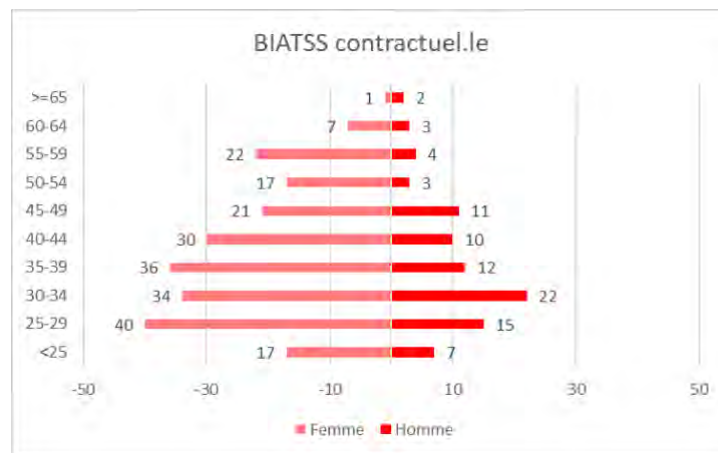
❖ L'âge du personnel BIATSS

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



Source : Siham

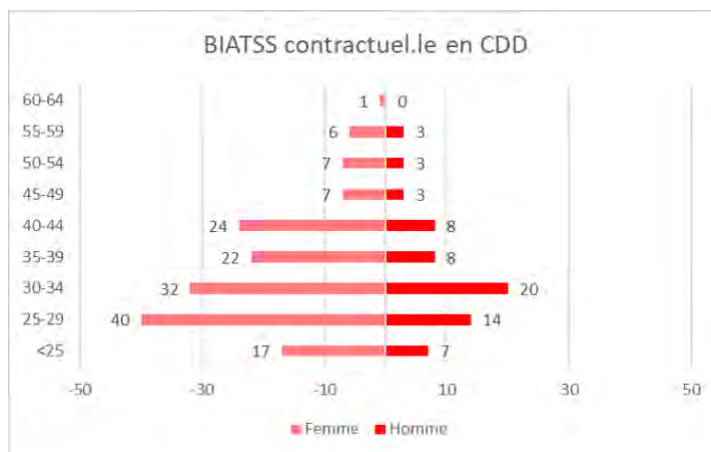
Graphique n°27 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels



Source : Siham

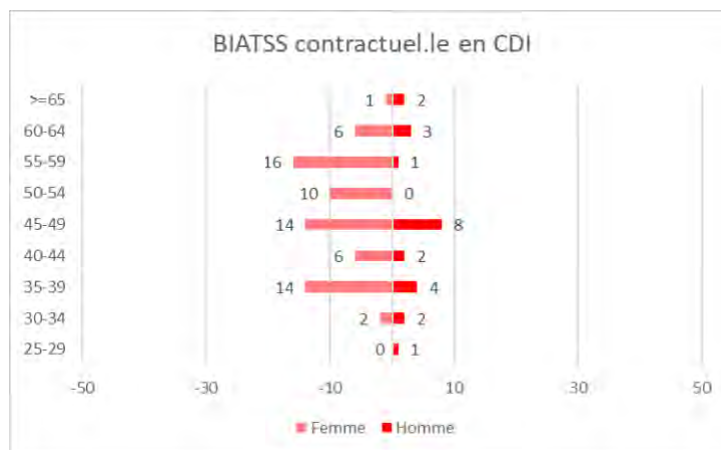


Graphique n° 28 - Pyramide des âges par genre pour les personnels BIATSS contractuels en CDD



Source : Siham

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



Source : Siham

## B. L'ancienneté

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

Effectif total	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>91</b>	<b>169</b>	<b>239</b>	<b>195</b>	<b>219</b>	<b>168</b>	<b>96</b>	<b>60</b>	<b>1237</b>
Femme	60	112	138	122	140	99	42	34	747
Homme	31	57	101	73	79	69	54	26	490
<b>Contractuel/le</b>	<b>283</b>	<b>222</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>655</b>
Femme	180	140	46	35	20	5	1	0	427
Homme	103	82	17	18	4	4	0	0	228
<b>Ensemble</b>	<b>374</b>	<b>391</b>	<b>302</b>	<b>248</b>	<b>243</b>	<b>177</b>	<b>97</b>	<b>60</b>	<b>1892</b>
Femme	240	252	184	157	160	104	43	34	1174
Homme	134	139	118	91	83	73	54	26	718

Source : Siham

## ❖ Le personnel enseignant - chercheur

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>47</b>	<b>72</b>	<b>130</b>	<b>107</b>	<b>114</b>	<b>104</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>663</b>
Femme	23	37	72	57	66	56	23	14	348
Homme	24	35	58	50	48	48	38	14	315
<b>Contractuel/le</b>	<b>162</b>	<b>149</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>341</b>
Femme	101	83	14	1	2	1	0	0	202
Homme	61	66	7	3	2	0	0	0	139
<b>Ensemble</b>	<b>209</b>	<b>221</b>	<b>151</b>	<b>111</b>	<b>118</b>	<b>105</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>1004</b>
Femme	124	120	86	58	68	57	23	14	550
Homme	85	101	65	53	50	48	38	14	454

Source : Siham

## ❖ Le personnel BIATSS

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

Effectifs BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>44</b>	<b>97</b>	<b>109</b>	<b>88</b>	<b>105</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>574</b>
Femme	37	75	66	65	74	43	19	20	399
Homme	7	22	43	23	31	21	16	12	175
<b>Contractuel/le</b>	<b>121</b>	<b>73</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>314</b>
Femme	79	57	32	34	18	4	1	0	225
Homme	42	16	10	15	2	4	0	0	89
<b>Ensemble</b>	<b>165</b>	<b>170</b>	<b>151</b>	<b>137</b>	<b>125</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>888</b>
Femme	116	132	98	99	92	47	20	20	624
Homme	49	38	53	38	33	25	16	12	264

Source : Siham

### III. Recrutement, mouvement et promotion

#### A. Politique de recrutement

#### ❖ Le personnel Enseignant - chercheur

On peut observer une moyenne de 51,57% de femmes représentées dans les comités de sélection des professeur.es d'université et 49% pour ceux des MCF.

Tableau n° 38 - Recrutement des maître/ses de conférences par la voie des comités de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de	Femme en qualité de Président
MCF	Sécurité des systèmes d'information, humanités numériques	ICOM	ERIC	29	6	H	43%	non
MCF	Droit social	IETL	CERCRID	32	6	F	50%	non
MCF	Civilisation des mondes anglophones	LANGUES	TRIANGLE	59	4	F	50%	oui
MCF	Linguistique appliquée, terminologie et traduction arabes	LANGUES	CERLA	30	6	H	50%	non
MCF	Islamologie, histoire de l'islam et droit musulman	LANGUES	CIHAM	27	6	H	50%	non
MCF	Littérature et civilisation françaises du xviii <sup>e</sup> siècle	LESLA	IHRIM	45	8	H	50%	oui
MCF	Littérature générale et comparée	LESLA	PASSAGES	64	6	F	50%	non
MCF	Psychologie sociale et du travail	PSYCHO	GREPS	donnée non disponible	donnée non disponible	F	50%	Oui
MCF	Tourisme, management de l'expérience client et marketing territorial	TT	COACTIS	38	8	F	50%	non

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Au total, 9 postes ont été pourvus dont 5 par des femmes (soit 55,5% des recruté.es).

Tableau n° 39 - Recrutement des professeur.es des universités par la voie du comité de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le	Femme en qualité de Président
PR	Sociologie politique, méthodes des sciences sociales	ASSP	TRIANGLE	12	5	F	50%	oui
PR	Linguistique anglaise (LEA)	LANGUES	CERLA	4	2	F	50%	oui
PR	Littérature britannique – Époque victorienne et/ou édouardienne et moderniste	LANGUES	LCE	Recrutement prioritaire rapprochement de conjoint		H	/	/
PR	Didactique du français langue étrangère et seconde	LESLA	ICAR	7	3	F	56%	non
PR	Langue et littérature grecques	LESLA	HISOMA	2	2	F	55%	oui
PR	Psychologie cognitive et ergonomie	PSYCHO	EMC	donnée non disponible	donnée non disponible	H	50%	non
PR	Sciences de gestion – spécialité Marketing et management de l'innovation	SEG	COACTIS	3	3	F	50%	oui
PR	Archéologie et Histoire de l'art du Proche-Orient ancien	TT	Archéorient	4	3	F	42%	oui
PR	Villes et régionalisation dans les Suds	TT	EVS	8	4	F	60%	non
PR	Sociologie de l'éducation	ISPEF	ECP	9	4	H	50%	non
PR	Handicap, éducation, société inclusive	ISPEF	ECP	7	3	F	50%	non
PR	Politiques pédagogiques et évaluation	ISPEF	ECP	11	4	F	56%	non

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

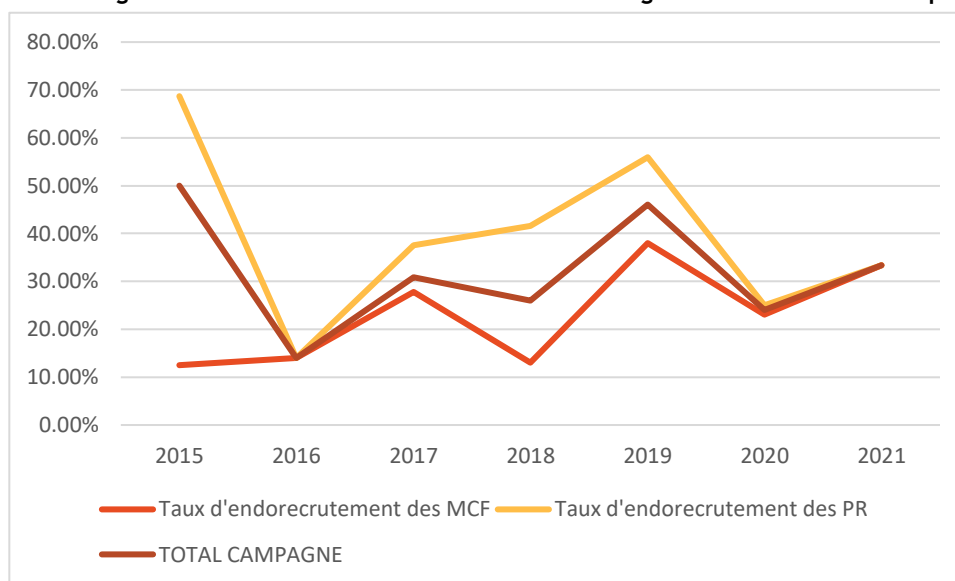
Au total, 11 professeur.es des universités ont intégré l'établissement par la voie du comité de sélection et 1 par la voie prioritaire. Parmi ces 12 personnes, on trouve 9 femmes et 3 hommes.

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'endorecrutement des MCF	5/18	2/15	8/21	6/26	3/9
Taux d'endorecrutement des PR	3/8	5/12	9/16	3/12	4/12
TOTAL CAMPAGNE	8/26	7/27	17/37	9/38	7/21

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Graphique n° 30 : Progression du taux d'endorecrutement des enseignant.es-chercheur.es depuis 2015



Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

On constate une stabilité de l'endorecrutement total depuis quelques années.

### ❖ Le personnel BIATSS

#### Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2021)

12 concours et 6 recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, PACTE, BOE) ITRF, AENES et BIB ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2021. Un mouvement entrant en détachement a été ajouté à la campagne d'emploi pour la filière bibliothécaire sur demande ministérielle pour finaliser la mobilité d'un.e magasinier/ère au sein du service commun des bibliothèques.

En catégorie A, 1 homme a été lauréat des épreuves du concours d'ingénieur.e de recherche et 2 personnes (1 femme, 1 homme) ont réussi les épreuves du concours d'ingénieur.e d'études dans la filière ITRF. 2 femmes ont été lauréates du concours d'assistant.e ingénieur.e.

En catégorie B, il y a eu 2 lauréates de concours dans la filière ITRF et 2 lauréat.es (1 femme, 1 homme) en concours SAENES de la filière AENES. Dans la filière des bibliothèques, il y a eu 2 lauréat.es du concours des assistant.es des bibliothèques (1 femme, 1 homme).

En catégorie C, en 2021, 4 personnes (3 femmes et un homme) ont été lauréat.es du recrutement sans concours ATRF dont 1 femme par la voie du recrutement BOE dans la filière ITRF. Le recrutement par la voie du dispositif PACTE s'est, quant à lui, avéré infructueux. Dans la filière de l'AENES, l'université a accueilli 1 lauréate de concours ADJAENES. Dans la filière des bibliothèques, il y a eu 3 lauréat.es du concours des magasinier/ères (2 femmes, 1 homme).

De plus, 6 lauréat.es inscrit.es sur liste complémentaire de recrutement sans concours (dont un BOE), ont pu être appelé.es et ont donc pu bénéficier d'une titularisation en décalé (6 femmes en ATRF de catégorie).

Sur l'ensemble de ces ouvertures de concours/recrutements de droit commun, 25 personnes ont pu intégrer l'établissement en qualité de fonctionnaire.

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

Durant l'année 2021, 154 personnes titulaires et contractuel/les confondues ont été recrutées au fil de l'eau contre 155 en 2020. Le chiffre du renouvellement des personnels est stable d'une année sur l'autre.

#### B. Mobilité interne des personnels

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

Catégorie	Statut	Genre	
		Homme	Femme
A	Titulaire	2	9
	Contractuel.le	1	
B	Titulaire	4	3
	Contractuel.le		
C	Titulaire	1	13
	Contractuel.le		2
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>27</b>

Source : FRDC

Au total, 35 personnels BIATSS (27 femmes, 8 hommes) ont candidaté sur un poste et ont bénéficié d'une mobilité interne (3 personnels de catégorie A, 4 personnels de catégorie B, personnels de catégorie C). On remarque que les personnels titulaires sont plus mobiles que les personnels contractuels. Un statut plus protecteur peut expliquer le fait que les personnels ont plus de facilité à entamer une mobilité vers un autre métier.

#### C. Mouvement des personnels

##### ❖ **Mouvement entrant**

En 2021, 8 détachements entrants (7 femmes, 1 homme) et une intégration directe entrante (1 femme) ont été mis en œuvre dans le cadre des recrutements de personnel BIATSS (contre 5 en 2020) : 1 technicienne, 1 technicien, 1 infirmière, 4 femmes IGE, 2 femmes IGR.

De plus, durant l'année 2021, il y a eu 14 mutations entrantes contre 17 en 2020 : 2 ATRF (1 femme, 1 homme), 1 femme ADJAENES, 2 technicien.nes RF (1 homme, 1 femme), 2 femmes SAENES, 3 femmes IGE, 2 femmes attaché.e, 1 femme IGR et 1 femme conservatrice en chef.

De plus, on a pu voir dans les tableaux ci-dessus que 21 enseignant.es-chercheur.es ont intégré l'établissement par la voie du concours ainsi que 3 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré. 25 personnels BIATSS ont intégré l'établissement ou un nouveau corps par le biais du concours ou du recrutement sans concours.

Au total, 68 personnels titulaires ont ainsi pu intégrer l'établissement dans un nouveau corps en 2021.

❖ **Mouvement sortant**

Tableau n° 42 - Mouvement sortant des personnels titulaires en 2021

Corps	Mutation	Licenciement fin de période d'essai/stage	Intégration directe	Démission acceptée sur demande	Maintien en activité au-delà de limite d'âge	Retraite	Départ suite concours	Cessation fonction suite fin position	Invalidité non imputable au service	Non réinsertion à l'issue période de disponibilité	Pour fonctionnaire handicapé	Décès	Total
Maître/sse de conférences	3					3	1			1			8
Professeur.e des universités	5			1	2	7				1			16
Professeur.e certifié.e	1					1			1				3
Professeur.e d'EPS	1												1
Professeur.e des lycées professionnels						1							1
Attaché.e AENES	2												2
Secrétaire AENES	1		1	1		1							4
Adjoint.e AENES	2					3	1						6
IGE RF	3		1			1		1		1			7
ASI RF						1		1					2
Technicien RF	1			3		1	1	2	1				9
Adjoint Technique RF	1		1	1		5	2	1					11
Bibliothécaire assistant						2						1	3
Magasinier des Bibliothèques	2										1		3
Infirmier/ère						1		1					2
<b>Ensemble</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>78</b>

Source : SIHAM

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

En 2021, sur les 29 mouvements sortant de personnels titulaires, on compte 10 mutations et 12 retraites tandis que chez les enseignant.es contractuel.les, c'est 1 abandon de poste et 7 démissions qui sont recensés.

Focus sur les personnels BIATSS contractuels :

En 2021, au total, 38 contractuels BIATSS ont quitté l'établissement pour d'autres raisons que la fin de leur contrat. Les causes étaient les suivantes : 21 démissions ont été acceptées sur demande, 3 départs de personnels BIATSS ont eu lieu suite à la réussite d'un concours, 2 démissions de personnels BIATSS avant la fin de la période d'essai, 2 licenciements de personnel BIATSS pour inaptitude physique hors origine professionnelle, 5 ruptures conventionnelles et 4 personnels BIATSS ont atteint la limite d'âge de service et un décès.

C'est au total, 46 personnels contractuels qui ont quitté l'établissement pour d'autres raisons que la fin de leur contrat.

## D. Promotion

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

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

Il peut s'opérer selon 3 voies :

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

En 2021, 249 enseignant.es-chercheur.es étaient promouvables :

- 15 maître/ses de conférences ont été promu.es de la classe normale à la hors-classe (en local : 3 femmes et 3 hommes ; par le biais de la CNU : 5 femmes et 4 hommes - soit 53,33% de femmes).
- 4 maître/ses de conférences ont été promu.es du 7ème échelon à la hors-classe (en local : 1 femme ; par le biais de la CNU : 3 femmes).
- 7 professeur.es des universités ont été promu.es de la 2<sup>ème</sup> classe à la 1<sup>ère</sup> classe (3 hommes en local et 2 femmes ; 1 homme et 1 femme par le biais de la CNU - soit 42,85 % de femmes).
- 7 professeur.es des universités ont été promu.es de la 1<sup>ère</sup> classe à la classe exceptionnelle (1 femme et 2 hommes en local ; 3 femmes et 1 homme et 1 femme par le biais de la CNU - soit 40 % de femmes).
- 3 professeur.es des Universités de classe exceptionnelle ont été promu.es du 1<sup>er</sup> échelon au 2<sup>ème</sup> échelon (1 homme et 1 femme en local et 1 homme par le biais de la CNU - soit 33 % de femmes).

Ainsi, en 2021, 34 enseignant.es-chercheur.es ont bénéficié d'une promotion.

#### Promotion de grade pour les enseignants du second degré :

L'avancement de grade pour un enseignant du second degré ne s'opère qu'au choix sur tableau d'avancement. En 2021, 1 professeur.e certifié.e et 1 professeur.s des lycées professionnels ont été promu.es.

### ❖ BIATSS

#### - Liste d'aptitude

Tableau n° 43 - Répartition des personnes promouvables et promues par la voie de la liste d'aptitude dans la filière ITRF (et répartition par BAP)

Liste d'aptitude - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Nb de promouvables	108	147	1	34	32	63	125
Agents classés	6	5	0	2	2	3	4
Nombre de promotions	3	0	0	1	0	2	0

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 11 agent.es (6 hommes, 5 femmes) ont été proposé.es et 3 hommes ont été promus.

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

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Nb de promouvables	6	81
Agents classés	0	6
Nombre de promotions	0	3

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 87 promouvables, 6 femmes ont été proposé.es pour la promotion et 3 femmes ont été promues.

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

Liste d'aptitude - Filière BIB		
Résultats	Hommes	Femmes
Nb de promouvables	9	26
Agents classés	0	4
Nombre de promotions	0	0

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 35 promouvables, 4 femmes ont été proposé.es pour la promotion et aucune personne n'a été promue.

- **Tableau d'avancement**

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

Tableau d'avancement - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Nb de promouvables	56	94	1	16	18	40	75
Agents classés	6	15	0	2	1	5	13
Nombre de promotions	5	8	0	2	1	2	8

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 150 candidat.es, 21 personnes ont été classé.es par l'établissement (15 femmes, 6 hommes), 13 personnes ont été promues (8 femmes, 5 hommes).

Tableau n° 47- Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière Bibliothèque

Tableau d'avancement - Filière BIB		
Résultats	Hommes	Femmes
Nb de promouvables	7	12
Agents classés	4	4
Nombre de promotions	1	0

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS



Sur 19 candidat.es, 8 personnes ont été classé.es par l'établissement (4 femmes, 4 hommes), 1 homme a été promu.

La campagne du tableau d'avancement AENES est gérée directement par le Rectorat, 6 femmes ont été promues.

#### Les personnels contractuels

Tableau n° 48 - Répartition des BIATSS passé.es d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie et genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	%Femme	%Homme	%F/F	%H/H
A	2	0	2	100%	0%	33,3%	0,0%
B	1	0	1	100%	0%	16,7%	0,0%
C	3	2	5	60%	40%	50,0%	100,0%
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Siham

# Temps de travail et volumes d'enseignement

## I. Temps de travail

### A. Quotité de temps de travail

8 agent.es BIATSS sont entré.es dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2021 pour un total de 195 jours. Au total, 1 091 jours sont stockés sur les CET.

67,5 jours ont été utilisés en 2021 contre 37,5 en 2020. Cette augmentation des jours consommés s'explique en partie du fait qu'un agent a consommé ses 32 jours de CET pour anticiper son départ en retraite. Les temps partiel et incomplet concernent essentiellement des femmes, jusqu'à 81,8% pour les temps partiels des BIATSS contractuels.

Tableau n° 49 - Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

Effectif total	2021				2020
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total
<b>Titulaire</b>	<b>747</b>	<b>490</b>	<b>1237</b>	<b>60,4%</b>	<b>1259</b>
Temps plein	674	476	<b>1150</b>	58,6%	1155
Temps partiel	73	14	<b>87</b>	83,9%	104
<b>Contractuel/le</b>	<b>427</b>	<b>228</b>	<b>655</b>	<b>65,2%</b>	<b>648</b>
Temps plein	329	197	<b>526</b>	62,5%	520
Temps partiel	9	2	<b>11</b>	81,8%	8
Temps incomplet	89	29	<b>118</b>	75,4%	120
<b>Ensemble</b>	<b>1174</b>	<b>718</b>	<b>1892</b>	<b>62,1%</b>	<b>1907</b>
Temps plein	<b>1003</b>	<b>673</b>	<b>1676</b>	<b>59,8%</b>	1675
Temps partiel	<b>82</b>	<b>16</b>	<b>98</b>	<b>83,7%</b>	112
Temps incomplet	<b>89</b>	<b>29</b>	<b>118</b>	<b>75,4%</b>	120

Source : Siham

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2021			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
<b>Titulaire</b>	<b>348</b>	<b>315</b>	<b>663</b>	<b>52,5%</b>
Temps plein	332	312	<b>644</b>	51,6%
Temps partiel	16	3	<b>19</b>	84,2%
<b>Contractuel/le</b>	<b>202</b>	<b>139</b>	<b>341</b>	<b>59,2%</b>
Temps plein	176	120	<b>296</b>	59,5%
Temps partiel	2	0	<b>2</b>	100,0%
Temps incomplet	24	19	<b>43</b>	55,8%
<b>Ensemble</b>	<b>550</b>	<b>454</b>	<b>1004</b>	<b>54,8%</b>
Temps plein	<b>508</b>	<b>432</b>	<b>940</b>	<b>54,0%</b>
Temps partiel	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>85,7%</b>
Temps incomplet	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>55,8%</b>

Source : Siham

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

Effectifs BIATSS	2021			
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)
<b>Titulaire</b>	<b>399</b>	<b>175</b>	<b>574</b>	<b>69,5%</b>
Temps plein	342	164	506	67,6%
Temps partiel	57	11	68	83,8%
<b>Contractuel/le</b>	<b>225</b>	<b>89</b>	<b>314</b>	<b>71,7%</b>
Temps plein	153	77	230	66,5%
Temps partiel	7	2	9	77,8%
Temps incomplet	65	10	75	86,7%
<b>Ensemble</b>	<b>624</b>	<b>264</b>	<b>888</b>	<b>70,3%</b>
Temps plein	495	241	736	67,3%
Temps partiel	64	13	77	83,1%
Temps incomplet	65	10	75	86,7%

Source : Siham

Comme pour 2020, les temps partiels ainsi que les temps incomplets concernent majoritairement les femmes. A noter que sur les temps partiels des contractuel.les BIATSS, la tendance s'inverse avec 33,3% sur 2020 et 77,8% sur 2021 de part de femmes.

#### B. Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2020-2021, les personnels enseignants permanents ont assuré **203 036,53 heures** équivalent TD dont **18 623,92 htd** assurés sur des fonctions « référentiel ».

Les décharges (décharges syndicales, décharges statutaires, CRCT, délégations, décharges pour les nouveaux/elles enseignant.es et aménagements de service pour les enseignant.es du 2nd degré) ont représenté **6849,99 heures**.

Selon le logiciel OSE, les enseignant.es vacataires ont assuré **107 503,92 htd**, soit le tiers des heures enseignées à l'université.

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

### A. Les délégations

5 femmes et 4 hommes ont été placé.es en délégation CNRS pour un total de 1344 HETD.

A noter également, 2 délégations à l'INRIA (2 hommes pour 384HETD) et 1 à l'ANR (1 homme pour 115 HETD)

3 délégations IUF ont été attribuées (3 femmes) pour un total de 384 HETD.

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

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

### III. Congé de formation professionnelle

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

Corps	2021
	Nombre d'agent.es
Professeur.e des lycées professionnels	1
Attaché.e AENES	1
Secrétaire AENES	1
IGE RF	1
Adjoint Technique RF	1
<b>Total</b>	<b>5</b>

Source : Siham

5 agents étaient en congé de formation professionnelle en 2021. Lors de la campagne de financement de l'année 2021, 2 congés de formation professionnelle ont été accordés pour 2022.

# Rémunérations et charges

## I. Masse salariale

Tableau n° 53 - Dépenses de masse salariale

En euros	2021	2020	2019	2018
Salaires bruts	73 576 578	71 209 833	69 631 788	67 192 860
Charges patronales	50 586 815	49 396 287	48 103 827	46 597 628
<b>Total coût employeur</b>	<b>124 163 393</b>	<b>120 606 120</b>	<b>117 735 615</b>	<b>113 790 488</b>

Source : KX

Tableau n° 54 - Typologie de la dépense en masse salariale 2021 (en euros)

<b>Impôts, taxes et versements assimilés</b>	<b>1 521 674</b>
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 521 674
Versement de transport	1 197 914
Allocation logement	323 760
<b>Charges de personnel</b>	<b>122 641 719</b>
Rémunérations du personnel	73 207 246
Traitements, salaires et appointements	67 692 453
Rémunérations principales	60 612 013
Rémunérations accessoires	7 080 439
Rémunérations accessoires indexées	6 236 439
Rémunérations accessoires non indexées	844 001
Congés payés	13 965
Primes et gratifications	1 729 590
Primes et gratifications indexées	1 225 646
Primes et gratifications non indexées	503 943
Indemnités et avantages divers	3 637 115
Indemnités et avantages divers indexés	27
Indemnités et avantages divers non indexés	3 637 088
Supplément familial	520 519
Abattement indemnitaire	-386 395
Abattement indemnitaire	-386 395
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	49 067 856
Cotisations d'assurance maladie	6 948 396
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	37 800 572
Pensions civiles et militaires	34 721 898
Pensions civiles	34 721 898
CNRACL	155 574
CNAV	1 802 040
Caisses de retraite complémentaire	1 121 060
RAFP	315 449
IRCANTEC	805 611
Cotisations à Pôle emploi	725 123
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 593 764
Autres charges sociales	366 617
Prestations directes	366 617

Source : KX

## II. Vacances et heures complémentaires

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

En euros	2021	2020	2019	2018
Heures d'enseignement	6 236 439	5 759 951	6 078 160	5 865 146
Vacations administratives	290 259	132 528	300 246	438 774
Vacations contrat étudiant	466 140	408 065	361 394	301 909

Source : KX

## III. Primes et indemnités

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

Tableau n° 56 - primes des personnels enseignant.es-chercheur.es en 2021

En euros	2021	2020	2019	2018
Prime de charges administratives (PCA)	90 509	127 731	129 208	55 900
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	1 188 408	861 100	787 292	869 893
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	222 106	212 665	251 567	267 500
<b>Total</b>	<b>1 501 024</b>	<b>1 201 495</b>	<b>1 168 066</b>	<b>1 193 293</b>

Source : KX

Deux arrêtés du 26 février 2021, publiés au Journal Officiel du 5 mars, modifient les montants annuels de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la prime d'enseignement supérieur (PES) avec effet au 1er janvier 2021.

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

### B. Primes des personnels BIATSS

Tableau n° 57 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2021	2020	2019	2018
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	2 889 531	2 863 027	2 810 812	2 647 023
<i>dont AENES + MED</i>	<i>779 878</i>	<i>785 275</i>	<i>778 982</i>	<i>777 903</i>
<i>dont ITRF + BIBLIO</i>	<i>2 109 653</i>	<i>2 077 752</i>	<i>2 031 830</i>	<i>1 869 121</i>
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS)			1 079	5 938
Prime de fonctions informatiques (PFI)				-25
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)				-396
Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires	186 427	186 217	181 791	177 669
Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels	72 150	70 614	62 307	60 800
Complément indemnitaire annuel des contractuels	21 151	24 696	27 150	30 050
<b>Total</b>	<b>3 169 259</b>	<b>3 144 554</b>	<b>3 083 139</b>	<b>2 921 060</b>

Source : KX

#### IV. Salaire des apprenti.es

Tableau n° 58 - Rémunération des apprentis

En euros	2021	2020	2019	2018
Salaires bruts	55 865	67 887	50 875	54 536
Charges patronales	699	2 448	3 417	3 728
<b>Total coût employeur</b>	<b>56 564</b>	<b>70 335</b>	<b>54 292</b>	<b>58 264</b>

En 2021, 5 apprenti.es ont été accueilli.es donc 4 à l'IUT et un apprenti à la DSI (3 femmes et 2 hommes).

# Formation professionnelle et accompagnement des personnels

## I. La formation des personnels

Le logiciel de formation des personnels LAGAF étant frappé d'obsolescence, il n'a pas été possible d'extraire le détail des formations par domaine pour 2021.

Les crédits alloués pour la formation des personnels ont été de 250 000 euros pour l'année 2021.

Tableau n° 59- Typologie des dépenses des crédits de formation pour l'année civile 2021

Types de dépenses	Montant des dépenses
Formations collectives	122 294,00 €
Formations individuelles	61 898,00 €
Accompagnement collectif	26 496,00 €
Dispositifs spécifiques (financements CPF, VAE et BC)	20 760,00 €
Frais de déplacement (formation, concours)	16 182,00 €
Total	<b>247 630,00 €</b>

Source : SIFAC

La campagne de financement du compte personnel de formation (CPF) a permis de financer 5 demandes de formation sur les 7 dossiers présentés. Il a été financé une validation des acquis de l'expérience sur les deux demandes présentées lors de la campagne des dispositifs spécifiques de formation. Les deux demandes de financement de bilans de compétences ont été acceptées.

## II. L'accompagnement individuel et collectif des personnels

### ❖ L'accompagnement individuel

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

Sur 2021, la cellule d'écoute et d'accompagnement a été saisie par 8 personnes, et 27 personnes ont sollicité la chargée de prévention et conditions de travail.

Ces sollicitations et saisies sont majoritairement réalisées par :

- des femmes (83%),
- par le personnel BIATSS (77%), : 26% en catégorie C% de B et 30% de catégorie A
- principalement titulaires (69%)
- des composantes (66% ; 8% des laboratoires et 26% des directions centrales).

#### **L'accompagnement à la mobilité et conseil à la carrière de la part de la conseillère en évolution professionnelle**

La conseillère en évolution professionnelle a suivi 86 personnels tout le long de l'année 2021 (21 hommes et 59 femmes). Elle est aussi en charge de l'accompagnement des personnels



souhaitant préparer un concours de la fonction publique, elle a réalisé des entretiens dans le cadre du suivi des dossiers RAEP et l'entraînement à l'épreuve orale.

Tableau n° 60 - Personnels accompagnés par site

Lieu d'affectation	2018	2019	2020	2021
BDR	66	85	71	61
PDA	21	34	26	19
multi-sites	1	1	5	1
Autre	6	4	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>124</b>	<b>105</b>	<b>86</b>

Source : conseillère en évolution professionnelle

Tableau n° 61- Statuts des personnels accompagnés

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

Source : conseillère en évolution professionnelle

Les enseignant.es sollicitent moins les ressources internes de l'établissement que les personnels BIATSS sur la question de leur carrière. La proportion de femmes rencontrées en entretien et dont la démarche a abouti à une mobilité est supérieure à celle des hommes (en proportion du ratio femmes-hommes dans l'effectif total de l'Université Lumière Lyon 2).

Tableau n° 62 - Catégorie des personnels accompagnés

Catégorie (BIATSS & enseignants)	2018	2019	2020	2021
A	37	41	47	43
B	15	33	22	18
C	42	50	36	25
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>124</b>	<b>105</b>	<b>86</b>

Source : conseillère en évolution professionnelle

### ❖ Les accompagnements collectifs

En 2021, un laboratoire a été accompagné pour rétablir un fonctionnement collectif serein (règle du vivre ensemble, communication, répartition des responsabilités).

Un service de direction centrale a en outre souhaité bénéficier d'un accompagnement dont l'objectif était de mettre en place un accompagnement / médiation auprès d'un collectif et via cette action de créer une dynamique constructive et positive.

Deux directions centrales et un service central ont été accompagnées dans la mise en place d'un projet collectif de travail sur les valeurs, projet de service pour déboucher sur une nouvelle organisation de travail.

L'équipe pédagogique d'un département d'une UFR a souhaité être accompagné pour construire une organisation d'équipe performante, améliorer la dynamique de travail et la cohésion de l'équipe.

C'est au total, 6 accompagnements collectifs qui ont été réalisés par un prestataire extérieur.

# Conditions de travail et Santé et Sécurité au Travail

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

En 2021, le CHSCT est composé de 18 membres dont 9 membres titulaires (6 femmes et 3 hommes) et autant de membres suppléants (4 femmes et 5 hommes). Il s'est réuni 9 fois en 2021 (2 fois sur BDR, 0 fois sur PDA et 7 fois par visioconférence). Il s'était déjà réuni 9 fois en 2020. Une augmentation du nombre de réunions est observée depuis 2020, notamment en lien avec la crise sanitaire (COVID-19).

## II. Santé et sécurité au travail

### A. Le médecin de prévention

En 2021, le poste de médecin de prévention est resté vacant malgré de nombreux efforts de recrutement, par le biais de diffusion d'annonces dans les magazines médicaux spécialisés et du lancement d'un appel d'offre.

### B. Actes infirmiers

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

#### **Entretiens infirmiers :**

Le nombre total d'entretiens infirmiers réalisés entre le 1er septembre 2021 et le 31 décembre 2021 s'élèvent à 47 :

- 11 hommes et 36 femmes.
- 8 enseignant.es et 39 BIATSS

38 entretiens infirmiers sont réalisés à la demande de l'agent.e et 9 à la demande de l'institution. L'infirmière, en l'absence de médecin du travail, devient le relai « santé » entre l'institution et le réseau de médecins extérieurs à l'institution (médecins agréés, réseau médical hospitalier, réseau médecins de ville ...). Les demandes des personnels sont systématiquement validées par un.e correspondant.e médical.e. L'origine de la demande concerne :

- L'accompagnement des personnels porteurs de handicap (12 entretiens infirmiers),
- La grossesse (1 entretien infirmier),
- Les pathologies particulières (2 entretiens infirmiers),
- La reprise après AT (2 entretiens infirmiers),
- La mise en place du télétravail pour raison de santé (12 entretiens),
- Les risques psychosociaux (9 entretiens),
- La reprise des personnels vulnérables COVID-19 hors personnel en situation de handicap (3 entretiens),
- Les demandes d'aménagement du poste de travail, hors personnel en situation de handicap (4 entretiens),
- La réalisation d'un courrier dans le cadre d'une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur.e handicapé.e (2 entretiens).

## **Etudes de poste**

5 études de poste ont été réalisées en association avec les chargé.es de prévention et référent.e handicap.

## **Informatisation des dossiers médicaux**

Le projet d'informatisation des dossiers médicaux s'est poursuivi après le départ du médecin. L'arrivée de l'IDEST a permis de commencer à rentrer les données dans le logiciel, l'assistante administrative étant en charge de la numérisation des dossiers. Ce travail est toujours en cours actuellement.

## **C. Prévention et Sécurité**

### **❖ Les structures de prévention et de sécurité**

#### **Le Service Environnement de Travail et Action Sociale**

Depuis Janvier 2021, la prévention des risques professionnels est rattachée au service Environnement de Travail et Action Sociale (ETAS) de la Direction des Ressources Humaines et de l'Action sociale (DRHAS). En 2021 étaient rattachés à ce service, les acteurs de la prévention suivants :

- Le chef du service ETAS.
- Le chargé de prévention Hygiène et Sécurité.
- La chargée de prévention Conditions de Travail.
- Le gestionnaire Conditions de Travail.

Ce pôle de prévention est chargé de la définition et la mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail de l'établissement. Il anime le réseau des Assistants de Prévention, coordonne l'élaboration des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels de l'établissement, procède à l'analyse des causes ayant menées à des Accidents de Travail et Maladie Professionnelle, assure le suivi des signalements effectués au Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), assure la gestion administrative du CHSCT et participe aux travaux du Comité d'Hygiène Sécurité et Condition de Travail.

#### **Le Service Sécurité**

L'établissement est également doté d'un service Sécurité rattaché à la Direction de l'Immobilier (DIMMO).

Ce service est composé d'un chef de service et de deux pôles de Sécurité Incendie répartis sur les campus. Chacun se compose d'un responsable de poste, d'un responsable d'équipe ainsi que d'une équipe d'intervention de 10 agent.es (BDR) et 7 agent.es (PDA).

Le service Sécurité traite notamment les interventions liées à la sûreté, la sécurité incendie et également les interventions sanitaires. Il est également chargé de l'organisation des prestations de vérifications et maintenance des dispositifs de secours.

### ❖ Les Assistant.es de Prévention

Les assistant.es de prévention sont les acteur/trices de proximité dans les services, les structures de recherche et d'enseignement. En 2021, le nombre d'assistant.es de prévention (AP) est de 32 se répartissant ainsi : 5 dans les directions et services centraux, 7 dans les composantes, 19 dans des laboratoires.

### ❖ Les formations en matière de sécurité

Voir partie sur la formation des personnels.

### ❖ L'évaluation des risques

Les articles R4121-1 et suivants du Code du Travail imposent qu'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) soit réalisé dans chaque unité de travail (direction, laboratoire...) de l'établissement. Ces résultats sont exploités pour la conception du Programme Annuel de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail. En 2021 : 4 directions, 3 composantes et 11 laboratoires ont créé ou mis à jour leur Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Actuellement environ 75% des unités de travail recensées possèdent une évaluation des risques.

### ❖ Les visites d'unités

Le pôle prévention du service ETAS et le groupe de visite du CHSCT n'ont pas assuré de visites en 2021.

### ❖ Le registre santé sécurité au travail

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

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

Durant l'année 2021, 33 signalements ont été faits sur les registres de santé et sécurité au travail.

### ❖ Le registre de danger grave et imminent

Une consignation dans ce registre a pour effet de déclencher une enquête immédiate menée par l'autorité d'emploi. Le CHSCT est associé à cette enquête. Peut également être associé l'inspection santé et sécurité au travail du MENESR suivant les cas de figure. À l'Université Lumière Lyon 2, Il est mis à la disposition de tous sur simple demande à la présidence.

Durant l'année 2021, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

### III. Absences, congés et accidents

Tableau n° 64 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2021	2020	2019
	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Enseignant.e - chercheur.e	0	15	18
BIATSS	10	105	160
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>120</b>	<b>178</b>

Source : SIHAM

#### A. Congés maladie, maladies et accidents

Tableau n° 65 - Répartition des congés, maladies, accidents selon typologie

Typologie de congés	2021	2020	2019
	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Congé longue durée	1 569	1 555	2 056
Congé longue maladie	1 295	1 943	1 785
Congé de maladie ordinaire	11 441	12 608	12 453
Congé grave maladie	1 235	1 098	993
Congé suite accident de service ou de trajet	436	563	1 576
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	745	1 059	
Maladie professionnelle ou imputable au serv.	0	169	830
Service non fait			12
Maladie non payée	692	1 821	1 298
<b>Total</b>	<b>17 413</b>	<b>20 816</b>	<b>21 003</b>

Source : SIHAM

#### B. Congés maternités, paternités et parentaux

En 2021, 42 personnes ont bénéficié d'un congé maternité contre 35 en 2020, 8 d'un congé paternité (contre 6 en 2020 et 11 d'un congé parental (contre 8 en 2020)).

## Les instances de l'Université lumière Lyon 2

### **Le Conseil académique (CAC) restreint**

Le CAC restreint s'est réuni 7 fois en 2021.

### **La Commission recherche (CR)**

La commission de recherche s'est réunie 8 fois en 2021

### **Le Conseil d'administration (CA) restreint**

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 4 fois en 2021.

### **Le Comité technique (CT)**

Le CT s'est réuni à 8 reprises en 2021 (2 sur le campus des BDR, 0 sur le campus de PDA et 6 en visioconférence) contre 9 en 2020. Le CT est composé de 20 membres dont 10 membres titulaires (6 femmes et 4 hommes) et 10 suppléant.es (2 hommes, 8 femmes).

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

*Voir partie conditions de travail*

### **Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)**

Les CPE sont composées de 14 représentant.es titulaires et suppléant.es de l'administration (10 femmes et 4 hommes) et 31 représentant.es du personnel titulaires et suppléant.es (7 hommes, 24 femmes). La CPE s'est réunie 1 seule fois pour l'année 2021.

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

La CCPANT est composée de 14 représentant.es titulaires et suppléant.es de l'administration (9 femmes et 5 hommes) et 9 (+3 restant à nommer) représentant.es du personnel (6 hommes, 3 femmes). La CCPANT s'est réunie une seule fois pour l'année 2021.

## L'action sociale

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

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

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

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

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

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

- Des prestations interministérielles d'action sociale (PIM)

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

Le contexte sanitaire encore fragile en 2021 a continué à impacter une partie des activités du service d'action sociale.

Tout comme en 2020, les mesures sanitaires ont conduit à l'annulation de l'arbre de Noël et le service d'action sociale s'est adapté pour assurer la distribution des cadeaux aux enfants. Pour pallier à la fermeture des structures culturelles sur plusieurs mois, il a de nouveau été proposé un échange gratuit aux agents.es n'ayant pas pu utiliser leurs coupons champs libre. De même, la durée de validée des chèques cinéma GRAC a été prolongée de plusieurs mois.

Par ailleurs, les mesures sanitaires imposés aux structures de restauration collective, le développement du travail à distance tout au long de cette année, et la mise en place de 2 jours de télétravail/semaine au 1er janvier 2021 pourraient expliquer une baisse de 71% du montant de la dépense pour la subvention du repas des agent.es par rapport à l'année 2019.



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

### ❖ Le fond de secours financiers

Tableau n° 66 - Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2020				2021							
	Nombre d'octroi			Montant total	Nombre d'octroi			Montant total	E, E.C., Ch		BIATSS	
	F	H	Total		F	H	Total		F	H	F	H
<b>Personnel titulaire</b>	17	2	<b>19</b>	9 565 €	9	5	<b>14</b>	6 650 €	0	0	9	5
<b>Personnel contractuel</b>	19	1	<b>20</b>	11 978 €	15	2	<b>17</b>	7 800 €	0	0	15	2
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	21 543 €	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	14 450 €	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>7</b>

Source : ETAS

En 2021, une CAS a été tenue en présentiel, 8 en visioconférence et 4 de manière électronique. Les Commissions d'action sociale électroniques sont convoquées pour apporter une première réponse, souvent alimentaire, à des situations évaluées urgentes par l'assistante sociale. Les dossiers des agent.es sont ensuite étudiés complet au cours d'une commission présenteielle ou en visioconférence.

L'écart sur le montant total engagé entre 2020 et 2021 peut s'expliquer par le développement du travail partenarial avec les institutions externes dans le cadre de l'accompagnement des agent.es, mais également par l'accent mis sur l'accès au droit commun et aux prestations du service d'action sociale.

Le nombre de secours exceptionnels octroyés en 2021 est de 21. Trois demandes ont été refusées par la commission, leur situation ne relevant pas de ce dispositif.

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

- a) 76% des demandes concernaient des femmes, contre 92% en 2020.
- b) L'ensemble des demandes concernent les BIATSS : 3 sont de catégorie B et 18 sont de catégorie C (soit 85% des bénéficiaires)

### ❖ Bons d'urgence alimentaire

Des bons d'urgence alimentaire sont alloués pour permettre de faire face à une urgence alimentaire dans un délai plus court que celui emprunté par le circuit de traitement financier d'un fonds de secours. Ces bons prennent la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € chacune à utiliser dans une enseigne de supermarchés. Le nombre de bons octroyés est déterminé en fonction de la composition familiale de l'agent.e.

En 2021, 70 bons ont été octroyés, pour un montant de 1400 €, contre 104 bons pour un montant de 2080 € en 2020.

### ❖ Logements à vocation sociale de l'université

Sur le campus Porte des Alpes, deux logements, un appartement de type T3 et un de type 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 2021, le T3 a été occupé par une famille de 2 personnes à partir du mois d'octobre, et le T4 a été occupé par une famille de 4 personnes à partir du mois de juillet.

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

Tableau n° 67 - Les prestations d'action sociale en 2020 et 2021

Prestations	2020													2021														
	Nb demandes	Nb agent.es			Montant total	E, E-C, Ch.		BIATSS		Catégorie			Nb demandes	Nb agent.es			Montant total	E, E-C, Ch.		BIATSS		Catégories						
		F	H	Total		Tit.	Cont.	Tit.	Cont.	A	B	C		F	H	Total		Tit.	Cont.	Tit.	Cont.	A	B	C				
Allocation pour parents avec enfants en situation de Handicap de moins de 20 ans, de jeunes adultes (20-27 ans) poursuivant études ou apprentissage	16	6	6	12	27 534,34 €	1	1			9	1	3	2	5	16	7	6	13	25 631,79 €	2	1			9	2	3	3	6
Séjours : centres de vacances spécialisés, sans hébergement (centres aérés), avec hébergement (colonies), gîtes de France, linguistiques, cadre éducatif	55	13	4	17	3 430,84 €	0	0			8	9	4	0	11	46	21	4	25	4 651,00 €	0	0			12	13	6	5	14
Garde d'enfants de moins de 4 ans	28	18	8	26	5 010,75 €	2	1			16	5	3	6	12	26	19	6	25	5 108,71 €	3	2			14	6	3	6	11
Frais de justice	6	5	1	6	2 940,00 €	1	1			3	1	1	1	2	2	2	0	2	1 200,00 €	0	0			0	2	1	1	0
Permis de conduire	1	1	0	1	300,00 €	0	0			0	1	0	0	1	3	3	0	3	750,00 €	0	0			3	0			3
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro	0	0	0	0	- €	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	- €	0	0			0	0	0	0	0
Études supérieures	31	21	3	24	11 800,00 €	2	1			14	7	2	3	16	25	17	3	20	11 400,00 €	1	0			15	4	3	4	12
Déménagement	29	19	10	29	12 755,53 €	1	3			12	13	3	10	12	25	15	10	25	13 339,56 €	2	3			10	10	1	9	10
Équipement et installation	55	42	13	55	15 905,47 €	3	7			22	23	5	7	33	41	30	11	41	10 338,21 €	0	3			21	17	3	12	23
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	83	33	13	46	4 555,00 €	5	0			29	12	11	5	25	61	38	9	47	3 970,00 €	5	0			33	9	9	12	21
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>158</b>	<b>58</b>	<b>216</b>	<b>84 231,93 €</b>	<b>15</b>	<b>14</b>			<b>113</b>	<b>72</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>117</b>	<b>245</b>	<b>152</b>	<b>49</b>	<b>201</b>	<b>76 389,27 €</b>	<b>13</b>	<b>9</b>			<b>117</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Source : ETAS

## III. Subventions repas

L'Université Lyon 2 participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs avec lesquels une convention a été signée, sous forme d'une subvention. Celle-ci, versée à l'organisme gestionnaire, se compose d'une Prestation Interministérielle d'action sociale à réglementation commune (PIM), pour les agent.es dont l'INM (Indice Nouveau Majoré) est inférieur ou égal à 480, et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU). Le montant de cette dernière est dégressif suivant le niveau de rémunération.

La fréquentation du restaurant universitaire du campus des Quais enregistre une baisse significative en 2021 par rapport à 2020. La fréquentation du restaurant universitaire du campus de Bron quant à elle reste stable depuis 2020.

Le nombre de repas pris est passé de :

- 1917 (2020) à 2235 (2021) sur Porte des Alpes
- 3339 (2020) à 1794 (2021) sur berges du Rhône

Au-delà du contexte sanitaire qui perdure depuis 2020, l'extension du télétravail jusqu'à 2 jours par semaine depuis le 1er janvier 2021 pourrait expliquer la baisse ou le peu d'évolution de la fréquentation des restaurants universitaires sur les deux campus.

Tableau n° 68 - Les subventions versées en 2020 et 2021

Montant subvention versée	2020	2021
CROUS de Bron	3 599,86 €	3947,94 €
CROUS Des Quais	6 739,08 €	3331,51 €
Autres CROUS	708,49 €	649,33 €
Restaurant des Finances	1535,05 €	1955,18 €
<b>TOTAL</b>	<b>12582,48 €</b>	<b>9883,96 €</b>

Source : ETAS

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

##### ❖ Crèche

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

En 2021, les personnels dont les enfants ont bénéficié de places de crèche de manière continue se répartissent ainsi :

De janvier à juillet :

- 4 BIATSS (un homme et une femme titulaire de catégorie C, une femme titulaire de catégorie A et une femme contractuelle de catégorie A)
- 4 enseignant.es titulaires (3 hommes et une femme)

De septembre à décembre :

- 5 BIATSS (un homme et une femme titulaire de catégorie C, 2 femmes titulaires de catégorie A et une femme contractuelle de catégorie A)
- 2 enseignants titulaires (2 hommes)

##### ❖ Entretien avec un.e psychologue du travail

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

En 2021, 15 personnels des universités membres du réseau dans l'académie de Lyon ont pu bénéficier d'un entretien gratuit au moins avec un psychologue contre 17 en 2020.

##### ❖ Arbre de Noël

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

En 2021, le service d'action sociale a été contraint d'annuler le spectacle et le goûter de cet événement compte tenu du contexte sanitaire. Cependant, comme pour l'année 2020, la distribution des cadeaux à destination des enfants a pu être maintenue au cours de permanences organisées sur les campus des quais et de porte des Alpes.

Le recensement réalisé à l'aide d'un formulaire échangé par messagerie ou en format papier a permis la remise de 448 cadeaux (380 cartes cadeau et 68 jouets) aux enfants de 269 familles (184 BIATSS et 85 Enseignant.es/Chercheurs). Ce chiffre est en baisse par rapport à 2020, où 536 enfants avaient pu bénéficier d'une carte cadeau directement envoyé au domicile des 315 familles concernées.

Le budget 2021 consacré à cette action a été de 8703,02 €.

### ❖ **Champ Libre**

L'Université Lumière Lyon 2 propose au personnel l'achat d'un carnet de 4 places donnant accès à une offre culturelle riche et variée avec 21 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours. Ce carnet peut être remis à titre gratuit sous condition de ressources. En 2021, 77 carnets Champ Libre dont 17 à titre gratuit, ont été acquis par 21 personnels enseignant.es et 31 personnels BIATSS.

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

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

En 2021, 329 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes » ont été vendus contre 70 en 2020. Les ventes ayant essentiellement eu lieu à la rentrée universitaire 2021.

### ❖ **Ateliers**

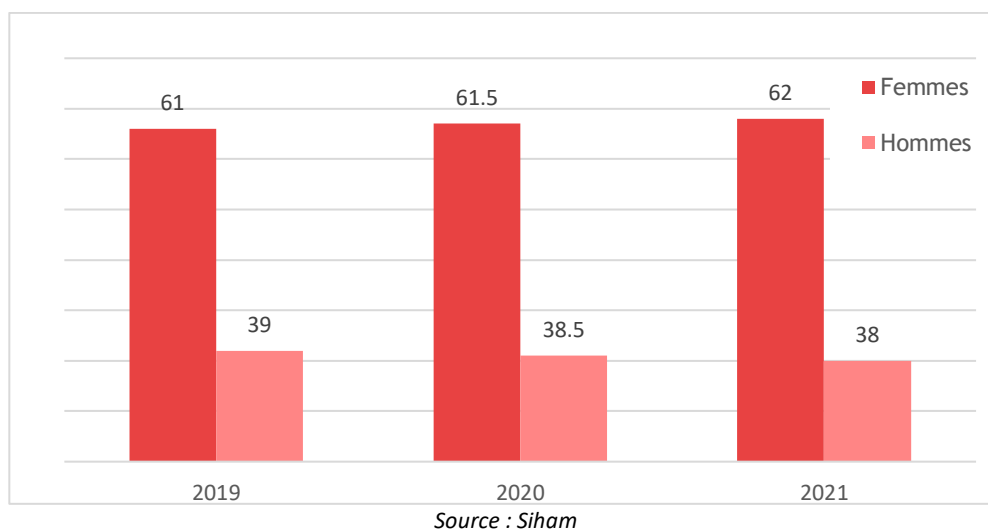
Un atelier choral a été mis en place pour l'année universitaire 2019/2020. Les cours de chant ont commencé en novembre 2020 et ont dû s'arrêter en raison du confinement du printemps 2020. De même, la représentation qui devait clôturer l'atelier lors de la fête des personnels n'a pu avoir lieu.

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

## L'égalité femme/homme

La part des femmes au sein du personnel de Lyon 2 est en légère progression depuis 2019 avec 62% de femmes en 2021.

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



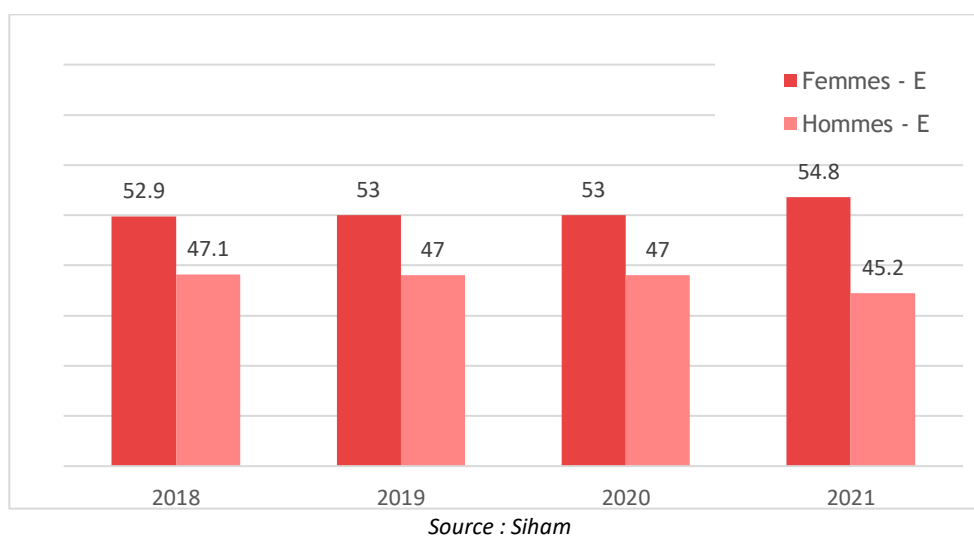
Les proportions de contractuel.les et de titulaires en fonction du genre (personnels BIATSS et enseignants.es confondus) restent stables.

### I. L'évolution du ratio femmes-hommes

#### A. Le personnel enseignant

Après une stagnation de la proportion de femmes, sur 2021, celle-ci est en augmentation avec 54,8% (titulaires et contractuels)

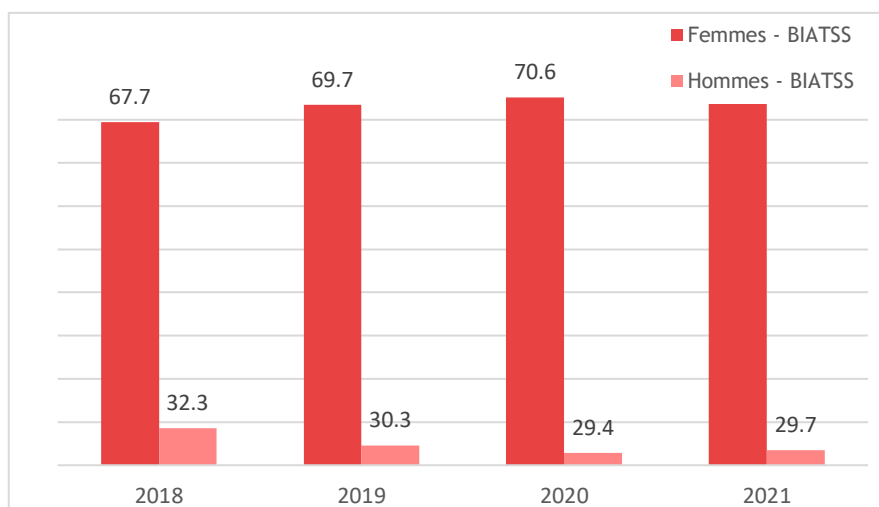
Graphique n° 31: Evolution de la part des femmes (population des enseignant.es-chercheur.es) (%)



## B. Le personnel BIATSS

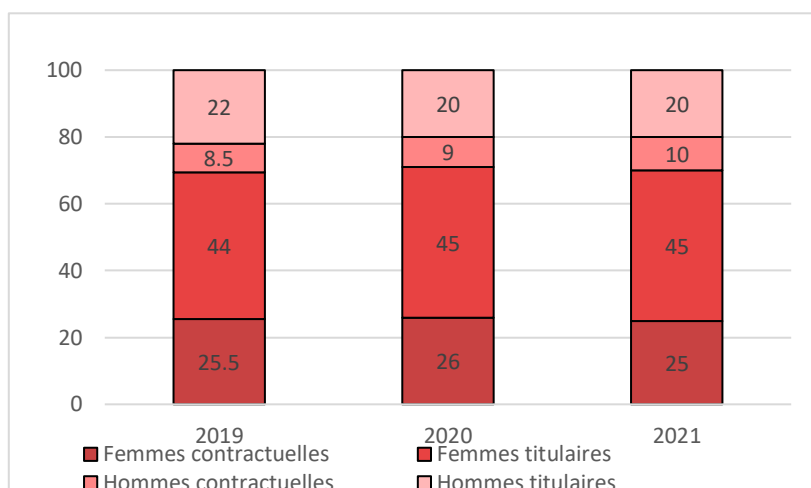
La part des femmes au sein du personnel BIATSS tend à se stabiliser sur 2021 avec 70% de femmes tant pour les titulaires que pour les personnels contractuels.

Graphique n° 32 : Evolution de la part des femmes (population des personnels BIATSS) depuis 2018 en %



Source : Siham

Graphique n° 33 : Evolution de la répartition de la part des contractuel/les / titulaires BIATSS en fonction du genre depuis 2019 en %



Source : Siham

## II. L'évolution de carrière

### C. Le personnel enseignant

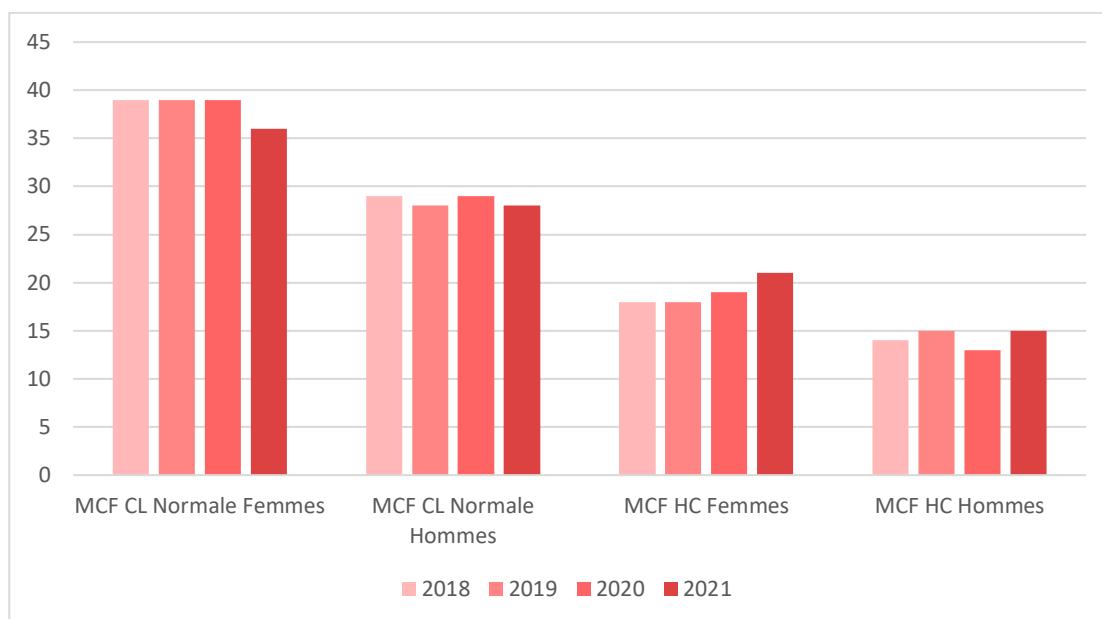
Sur le plan de la carrière, les résultats du baromètre social de décembre 2021 font ressortir :

- Un plan de carrière peu visible pour la population féminine enseignante (41% des répondantes) ;
- De faibles possibilités d'aide de la part de l'Université pour progresser dans son parcours professionnel (48% des répondantes).

### ❖ La population des MCF

En 2021, la proportion de femmes MCF classe normale est en diminution alors que celle de MCF hors classe augmente.

Graphique n° 34 : Evolution depuis 2018 de la population des MCF en fonction du grade et du genre en %



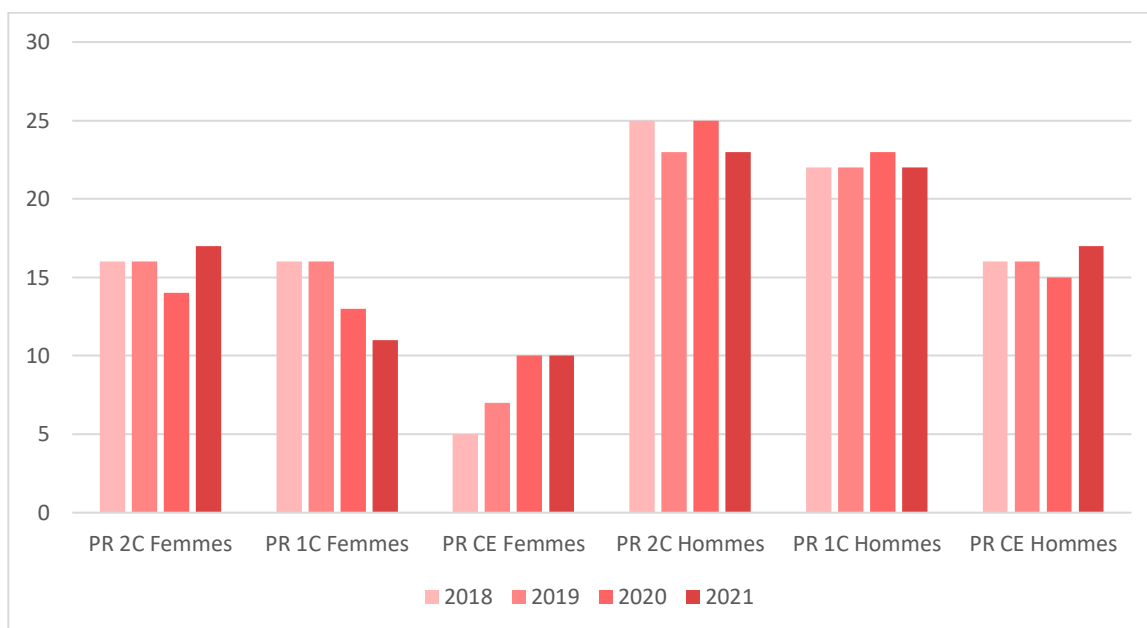
Source : Siham

### ❖ La population des PR

En 2021, la proportion des professeures deuxième classe (2C) est en augmentation et en diminution chez les professeures première classe (1C).

En classe exceptionnelle, la proportion de femmes est stable tandis que celle des hommes augmente.

Graphique n° 35 : Evolution depuis 2018 de la population des PR en fonction du grade et du genre en %



Source : Siham

## ❖ La population des enseignant.es du 2nd degré

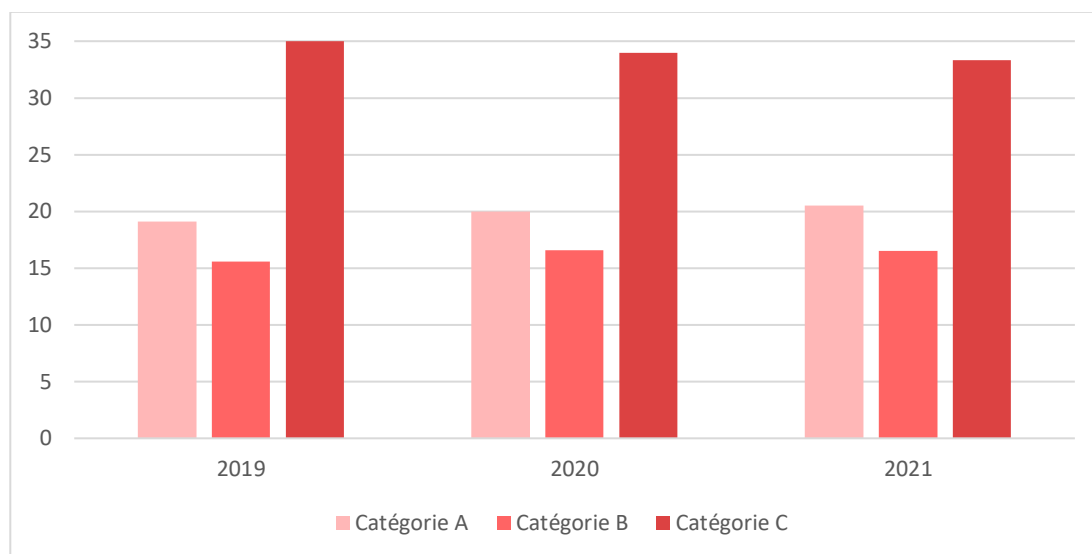
Les enseignant.es du second degré représentent 16% de la population des enseignant.es avec une proportion féminine stable sur les années (63% pour 2021).

### D. Le personnel BIATSS

Sur le plan de la carrière, les résultats du baromètre social de décembre 2021 ne font pas ressortir de différences genrées.

La part des femmes en fonction de la catégorie reste stable au fil des années.

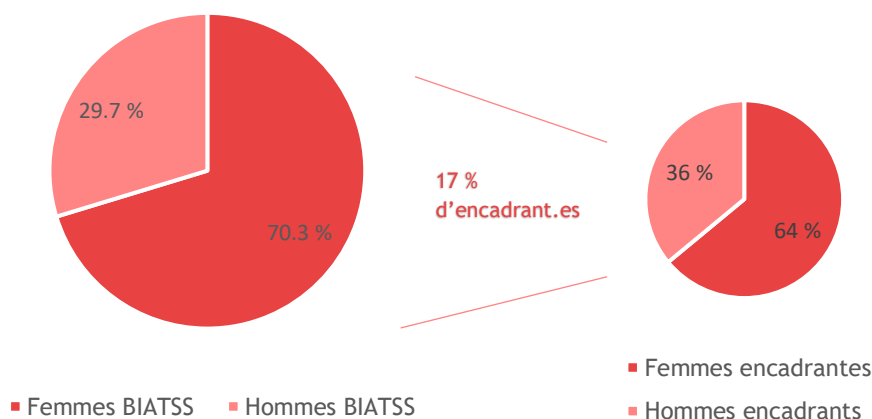
Graphique n° 36 : Evolution depuis 2019 de la population féminine BIATSS en fonction de la catégorie %



Source : Siham

Les postes d'encadrant.es représentent 17% de l'effectif total des BIATSS avec 64% de femmes et 36% d'hommes. La proportion d'hommes sur des postes d'encadrement est sur-représentée par rapport à la composition de l'effectif total de BIATSS. Bien que ce constat soit identique à 2020, il est à noter une augmentation de la proportion des hommes sur des postes d'encadrants (sur 2020, 34% d'hommes).

Graphique n° 37 : Comparaison de la population féminine BIATSS en fonction de l'encadrement en %



Source : Siham



### III. La rémunération des fonctionnaires

L'établissement comprend 24 corps, avec un effectif annuel moyen 2021 de 508 hommes et 761 femmes. Les hommes comptent pour 501 équivalents temps plein annuel et les femmes pour 739. Les femmes sont donc en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur (97.1% contre 98.5% pour les hommes).

L'analyse des rémunérations permet de montrer :

- **L'effet temps partiel** : Les rémunérations mensuelles brutes à temps partiel 2021 par fiche de paie sont de 3 951€ pour les hommes et de 3 300€ pour les femmes, soit un écart de -651€. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4 010€ et de 3 399€ soit un écart de -612€. Ainsi, l'écart de rémunération femmes-hommes reste en défaveur des femmes, mais est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute temps partiel (-612€ contre -651€). Par conséquent, il y a un effet temps partiel de -39€ impactant la population féminine qui est plus largement en temps partiel.
- **L'effet de ségrégation des corps** : La majeure partie de l'écart de salaire en équivalent temps plein provient de l'effet ségrégation des corps. Parmi les 6 corps dont les résultats sont significatifs, le corps le mieux rémunéré est celui de Professeur des universités, et il est majoritairement masculin. Le corps le moins bien rémunéré est celui d'Adjoint technique de recherche de l'Education nationale, et il est très féminisé. Ainsi, l'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique donc par une sous-représentation des femmes dans le corps le mieux rémunéré, avec un ratio de femme bien inférieur au ratio de l'établissement (37% contre 60%), mais aussi par une surreprésentation des femmes dans le corps le moins rémunéré, avec un ratio de femme supérieur au ratio de l'établissement (66% contre 60%).

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

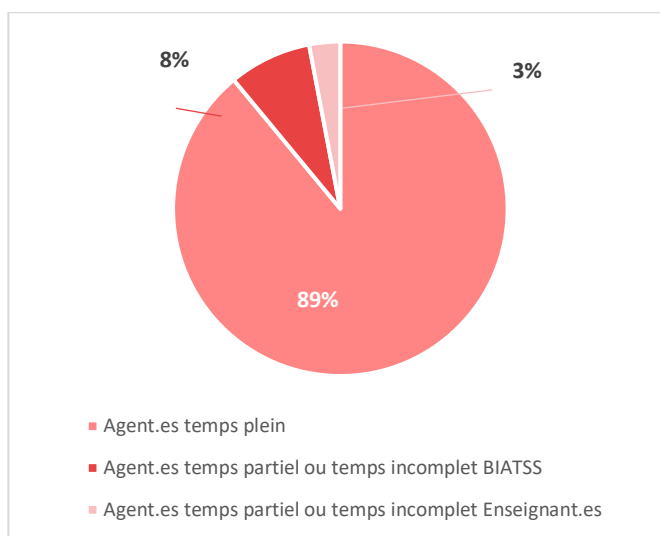
Les résultats du baromètre social de décembre 2021 mettent en lumière :

- **Pour le personnel BIATSS** : Au regard des résultats, la conciliation vie privée-vie professionnelle est possible à l'Université selon l'organisation de travail peu importe le sexe, cependant 37% des femmes ayant répondu s'accordent pour indiquer que les difficultés professionnelles ont un impact sur leur santé.
- **Pour le personnel enseignant** : la conciliation vie privée - vie professionnelle est difficile dans les conditions d'organisation de travail actuelles peu importe le sexe. A noter, comme pour le personnel BIATSS, une proportion féminine plus importante (55% des femmes ayant répondu au questionnaire VS 50% des hommes) pour l'impact sur la santé des difficultés professionnelles.

Ainsi, la question de la conciliation vie privée - vie professionnelle, n'apparaît pas être une problématique de genre mais plutôt d'organisation de travail et de population de personnels.

## E. La question du temps partiel / temps incomplet

Graphique n° 38 : Quotité de temps de travail en %



Source : Siham

Les agent.es à temps partiel représentent 5% de l'effectif total et à temps incomplet 6% de l'effectif total:

- Sur les 8 % d'agent.es BIATSS à temps partiel ou temps incomplet (cf données du tableau n° 74) : 89% sont des femmes (23% catégorie A, 13% catégorie B, 64% catégorie C) ;
- Sur les 3 % d'agent.es enseignant.es à temps partiel ou temps incomplet : 66% sont des femmes.

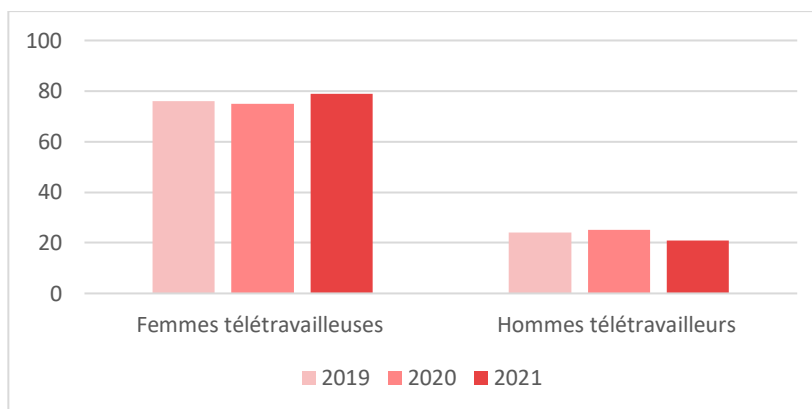
La pratique du temps partiel reste donc majoritairement féminine encore sur 2021, aspect moins marqué pour la population du personnel enseignant.es.

## F. La question du télétravail - population BIATSS

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

- Concernant la répartition sexuée, une sur-représentation des femmes par rapport à l'effectif total du personnel BIATSS féminin, avec une légère augmentation sur la campagne de 2021 ;

Graphique n° 39 : Evolution en fonction du genre de la proportion de télétravailleur/ses (%)

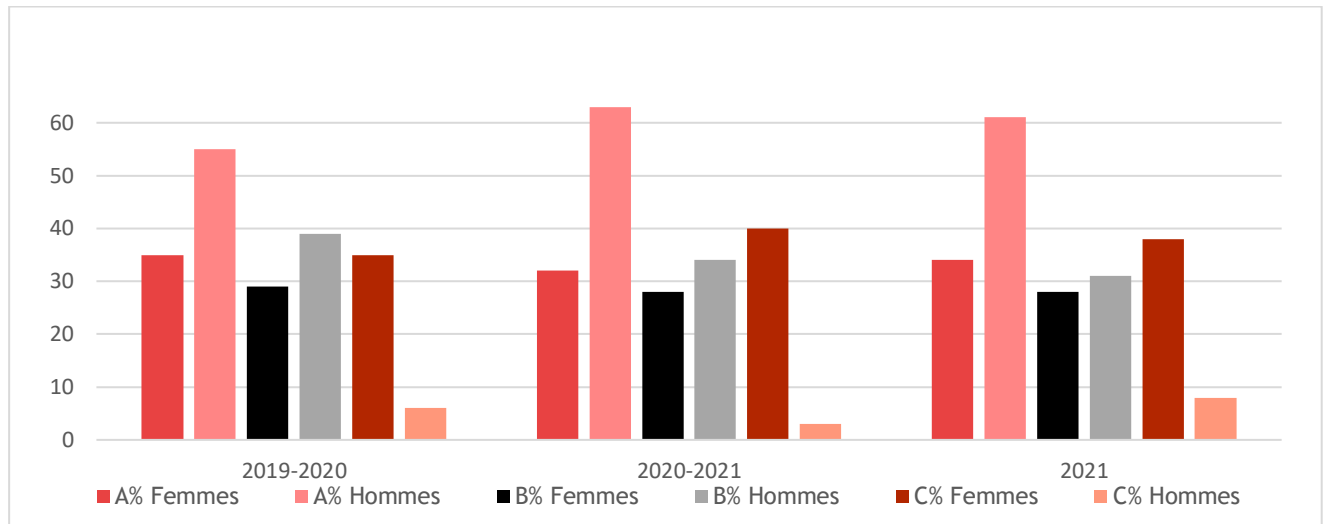


Source : ETAS

La part des contractuels est minoritaire mais a tendance à augmenter entre la campagne de 2020-2021 et celle de 2021 : passage de 12% des télétravailleuses à 16% ;

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

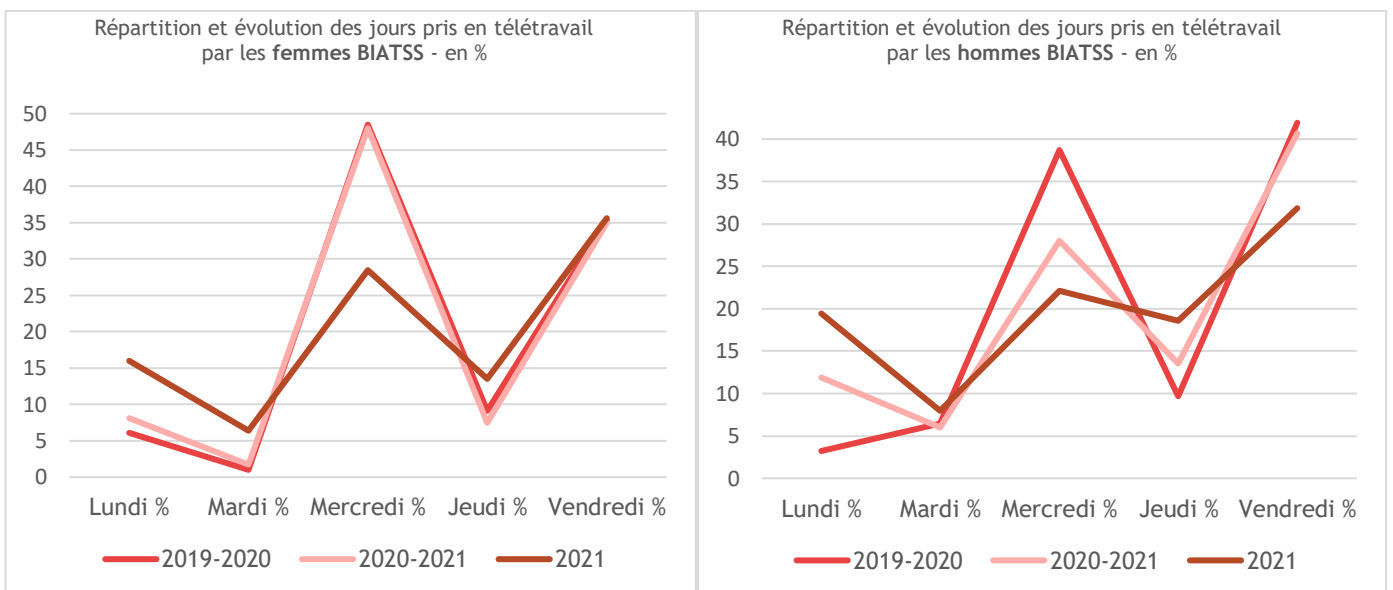
Graphique n° 40 : Répartition et évolution des catégories en fonction du sexe agent.es BIATSS télétravaillant en %



Source : ETAS

Concernant les journées télétravaillées, au niveau de la population féminine, les journées ou demi-journées réalisées en télétravail sont sur les deux premières campagnes majoritairement le mercredi (50%) et le vendredi (35%). Sur la campagne de 2021, un lissage est constatable sur les journées du vendredi (35%), du mercredi (30%) et du lundi (15%).

Graphique n° 41 : Répartition et évolution des jours pris en télétravail en fonction du sexe agent.es BIATSS en %



Au sein de la population masculine, la préférence du vendredi reste marquée sur les 3 campagnes avec une diminution de la prise du mercredi pour un lissage sur le lundi, mercredi et jeudi (environ 20% des jours télétravaillés).

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

### G. La question des arrêts maladie

Sur l'année 2021, 75% des agent.es en arrêt maladie sont des femmes et totalisent 76% des jours d'arrêt. La quasi-totalité des arrêts maladie sont des congés pour maladie ordinaire (CMO ; 90% pour les femmes, 93% pour les hommes).

Sur la globalité des arrêts, en fonction de leur durée (sans prise en compte des prolongations d'arrêts), la répartition est quasi identique entre les femmes et les hommes.

Tableau n° 69 - Part selon le genre de nombre de jours d'arrêts maladie en 2021

	Egal ou inférieur à 5 jours	De 6 à 30 jours	De 31 jours à 90 jours	Plus de 90 jours	Totaux
Femmes (en %)	30	58	9	3	100
Hommes (en %)	25	60	13	2	100

Source : Siham

### H. La question des congés familiaux

Les congés maternité augmentent de 20% entre 2020 et 2021 tandis que les congés paternité de 14%. A noter qu'au 1er juillet 2021, le congé paternité est passé au total de 14 à 28 jours et seul un agent sur les 3 congés paternité du second semestre 2021 a pris son congé paternité en entier. Sur 2021, les congés parentaux ont été pris seulement par des femmes majoritairement BIATSS (81%), contractuelles (91%) et de catégorie C (56%).



— université  
— lumière  
— LYON 2