



RSU 2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

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

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

La question de l'égalité femme-homme en constitue désormais un axe central, transversal à l'ensemble des problématiques abordées, dont découlent 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.

En préambule le RSU 2023 présente les indicateurs établis et suivis par l'établissement sur l'évolution desquels des engagements formels ont été pris dans le cadre du projet annuel de performance (PAP) adopté avec le budget initial (BI) et qui donne lieu chaque année également au Rapport annuel de performance (RAP) au moment de la présentation du Compte financier (CF).

Vous en souhaitant bonne lecture,

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

SOMMAIRE

PRAMBULE	5
----------	---

LES DONNEES SOCIALES COMPAREES

CHAPITRE 1 EMPLOI

A Les effectifs

❖ Les effectifs globaux	11
❖ Les travailleurs en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi	12
❖ Les effectifs enseignant et enseignant chercheur	13
❖ Les effectifs du personnel BIATSS	21

B La démographie du personnel

❖ L'âge	28
❖ L'ancienneté	32

CHAPITRE 2 RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant et enseignant-chercheur	34
❖ Le personnel BIATSS	36

CHAPITRE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

A Mobilité interne	38
--------------------	----

B Mouvements	38
--------------	----

❖ Personnels entrants	38
❖ Personnels sortants	38

C Promotion et avancement	40
---------------------------	----

❖ Enseignants et enseignants chercheurs	40
❖ BIATSS	41

D Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique et congé formation	43
--	----

❖ Délégations	43
❖ CRCT	43
❖ Congé formation	43

CHAPITRE 4 FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A La formation professionnelle	44
--------------------------------	----

B L'accompagnement individuel et collectif des personnels	45
---	----

CHAPITRE 5 REMUNERATIONS

A La masse salariale	46
B Les vacances et heures complémentaires	47
C Les primes et indemnités	47
❖ Les primes et indemnités des enseignants chercheurs	47
❖ Les primes et indemnités des personnels BIATSS	50
D La rémunération des apprentis	50
E L'index de l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes	50

CHAPITRE 6 ORGANISATION - CONDITIONS DE TRAVAIL - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

A Le temps de travail	52
B Le service des enseignants et enseignants chercheurs	53
C Le Compte Epargne Temps	53
D Le télétravail des personnels BIATSS	54

CHAPITRE 7 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL - PREVENTION DES RISQUES

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

CHAPITRE 8 DIALOGUE SOCIAL

A Les instances	60
B L'activité syndicale	60
❖ Les décharges	60
❖ La formation	60
C Les jours de grève	61

CHAPITRE 9 ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET ACTION SOCIALE

A L'accompagnement social	62
B L'action sociale	62
❖ Les aides octroyées par la commission d'action sociale (CAS)	63
❖ Les prestations d'action sociale	64
 GLOSSAIRE	 66

PREAMBULE

❖ FOCUS SUR LES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE CADRE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE

En matière de ressources humaines et d'action sociale, l'établissement a souhaité consolider l'ensemble des initiatives et dispositifs mis en place depuis 2016 en sorte de se donner les moyens de répondre à de nouvelles exigences dont en particulier : la modernisation des outils, la prévention des risques psychosociaux, la réduction des inégalités de genre, la réponse aux attentes de montée en compétence et de reconnaissance des agents, tant enseignants et enseignants chercheurs que BIATSS. Des indicateurs stratégiques et opérationnels ainsi que de suivi d'activités sont mis en place afin de rendre compte du déploiement de la politique RH. Les indicateurs répondant aux objectifs suivants sont particulièrement suivis dans le cadre du Programme Annuel de Performance (PAP) et Rapport Annuel de Performance (RAP) :

- **Réduire des inégalités de genre**
 - *Mesurer les équilibres relatifs des genres et leurs évolutions pour l'accès au corps des professeurs d'université (indicateur 1)*
 - *Mesurer les équilibres relatifs des genres et leurs évolutions pour l'accès aux postes de cadres chez les BIATSS (indicateur 2)*
- **Appréhender la mobilité des enseignants-chercheurs et leur insertion sur les plans national et international**
 - *Mesurer la répartition des candidatures internes et externes dans l'accès aux corps de PR et MCF et son évolution (indicateur 3)*
- **Prévenir les risques psycho-sociaux et répondre aux attentes des agents**
 - *Objectiver et évaluer sur la longueur, l'efficacité des moyens déployés en réponse aux attentes des agents globalisées sous le terme de « qualité de vie au travail » (indicateur 4)*

L'analyse de l'évolution des indicateurs présentée ci-après montre des résultats d'encourageants à positifs en ce qui concerne la réduction des inégalités de genre et la prévention des risques psycho sociaux pour la population BIATSS.

Pour la population des enseignants et enseignants-chercheurs la diminution de l'endorecrutement atteint les objectifs et méritera d'être confirmée sur un cycle de plusieurs années.

Pour ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs, sur le plan de la réduction des inégalités de genre, l'année 2023 est décevante en raison d'une stagnation à la baisse, du taux de féminisation du corps des PR après d'importantes amélioration entre 2020 et 2022. La prévention des risques psycho-sociaux suscite également des résultats contrastés avec une dégradation de certains indicateurs sans amélioration notable des autres. L'ensemble de ces éléments montre que les actions de sensibilisation et de formation des acteurs doivent être non seulement maintenues mais renforcées. A cet égard, il est précisé qu'une partie du plan d'action ne se déploiera réellement qu'en 2024 tandis que l'évolution des indicateurs en 2024 et 2025 sera déterminante pour apprécier l'efficacité des actions menées. Il s'agit en particulier de la sensibilisation des membres des comités de sélection et du déploiement d'un nouveau parcours de formation pour les enseignants.

Objectif : Réduire les inégalités de genre

Indicateur 1 - Féminisation du corps des PR

Service responsable de la production de l'indicateur : DRHAS								Code indicateur : PAP-RH-01	
Utilisation de l'indicateur et par qui : tableau 6 du RSU 2021									
Nature précise des données de base : Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et genre									
Dates d'observation : Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation								Source : Siham	
Effectifs titulaires	Situation							Pour mémoire Cible (PAP 2024)	
	2020	2021	2022	2023				2024	2027
	Part des femmes en %	Part des femmes en %	Part des femmes en %	Femme	Homme	Total	Part des femmes en %		
Enseignant 2 nd degré	62,39%	62,90%	59,41%	61	43	104	58,65%		
dont Professeur agrégé	59,62%	58,50%	50,00%	25	26	51	49,02%		
dont Professeur certifié	74,36%	75,00%	77,78%	28	8	36	77,78%		
dont Professeur d'EPS	22,22%	25,00%	22,22%	2	7	9	22,22%		
dont Professeur des lycées professionnels	66,67%	75,00%	75,00%	6	2	8	75,00%		
Enseignant chercheur	50,27%	50,50%	52,72%	299	262	561	53,30%		
dont Maître de conférences	56,88%	56,50%	57,89%	216	150	366	59,02%		
dont Professeur des universités	36,61%	38,30%	42,93%	83	112	195	42,56%	47	50
Ensemble	52,24%	52,50%	53,75%	360	305	665	54,14%		

Commentaire : Une des inégalités de genre est celle de la sous-représentation des femmes dans les corps les plus élevés. L'indicateur observé est donc le taux de féminisation des professeurs des universités au regard de celui de la population globale et des autres corps.

→ L'objectif est que la répartition relative cible des hommes et des femmes PR se rapproche de 50 % conformément aux objectifs de la mise en place du repyramidage.

L'évolution de cet indicateur n'est pas aussi favorable qu'escomptée en 2023 puisque la part des femmes dans le corps PR a légèrement régressé par rapport à 2022 qui elle-même actait une hausse importante de 4,5% par rapport à 2021 et plus de 6% par rapport à 2020. Dans le même temps on constate une augmentation du taux de féminisation global et de celui des Maitres de conférences. Une analyse plus précise montre cependant que l'année 2023 n'était pas favorable à une bonne évolution de cet indicateur. En effet 7 femmes PR sont parties en retraite pour seulement 2 hommes tandis que le repyramidage a bénéficié à 6 femmes pour 3 hommes, ce qui n'a pas permis de compenser, pour cette année, les départs en retraite. De plus, les recrutements externes ont concerné 6 hommes sur 8 recrutements.

Une sensibilisation renforcée des membres des comités de sélection est prévue en 2024 afin de progresser sur cet objectif qui devra être partagé par tous les acteurs, à la fois sur la question spécifique des stéréotypes de genre et via la transmission à chacun des COS des taux femmes/hommes des sections dont ils relèvent.

Indicateur 2 : Féminisation des postes d'encadrement BIATSS

Code indicateur : PAP-RH-02

Service responsable de la production de l'indicateur : DRHAS				Code indicateur : PAP-RH-02	
Utilisation de l'indicateur et par qui : issue des graphiques 37 RSU 2021 et 43 RSU 2022					
Nature précise des données de base : Répartition des encadrants par genre					
Dates d'observation : Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation				Source : Siham	
Effectifs	Situation			Cible	
	2021	2022	2023	2024	2027
	Part des femmes en %	Part des femmes en %	Total		
Encadrants BIATSS	64%	65%	67.31 %	66%	68%
Ensemble (population BIATSS)	70,3%	71%	70.07 %		

Commentaire : Il est constaté une amélioration de la féminisation des encadrants en 2023 au regard du taux de féminisation de l'ensemble de la population BIATSS, ce qui permet de dépasser l'objectif fixé pour 2024. Ces données peuvent fluctuer d'une année sur l'autre en fonction de l'incidence liée aux caractéristiques démographiques des agents sortants. Il devra être confirmé en 2024.

Objectif : Appréhender la mobilité des enseignants-chercheurs et leur insertion sur les plans national et international

Indicateur 3 - L'endorecrutement dans l'accès au corps des professeurs d'université (PR) et des maîtres de conférences (MCF)

Service responsable de la production de l'indicateur : MENESR - DGRH										Code indicateur : PAP-RH-03 IC9			
Utilisation de l'indicateur et par qui :													
Nature précise des données de base : Pour les maîtres de conférences (MCF), le recrutement interne correspond d'abord aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou le titre jugé équivalent dans l'établissement mais ne comprend pas, dans le cas d'une mutation, le MCF titulaire exerçant précédemment dans l'établissement. Pour les professeurs des universités (PR), le recrutement interne recense seulement les personnes qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (les PR en première affectation après concours d'agrégation ne sont pas comptabilisés).													
Formule de calcul en précisant les champs des données utilisées : Le numérateur dénombre les recrutements internes. Le dénominateur comprend tous types de concours d'enseignants-chercheurs titulaires													
Dates d'observation : Recrutements avec affectation au cours de l'année civile considérée		Fréquence production : annuelle								Source :			
		Situation								Cible (PAP 2023)		Cible (PAP 2024)	
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	Données cumulées 2016-2021	2022	2023	2023	2024	2027
Recrutement interne d'EC ou endorecrutement													
Maîtres de conférences (MCF)	Effectifs *	4/28	5/18	2/15	8/21	6/26	3/9	28/117	3/15	4/31			
	%**	14%	28%	13%	38%	23%	33%	24%	20%	13%	Entre 20% et 25%	Entre 15% et 25%	Entre 15% et 25%
Professeurs des universités (PR)	Effectifs *	2/14	3/8	5/12	8/16	3/12	4/11	25/73	5/12	5/14			
	%**	14%	38%	42%	50%	25%	36%	34%	42%	36%	Entre 35% et 40%	Entre 30% et 35%	Entre 30% et 35%

* Recrutement interne

** Recrutement interne / (recrutement total * 100)

Cet indicateur donne directement la répartition des candidatures internes et externes dans l'accès aux corps de PR et MCF.

Commentaire : la part des recrutements externes caractérise la mobilité nationale et internationale des enseignants-chercheurs. L'indicateur de l'endorecrutement est couramment observé et sa diminution a été posée comme un des objectifs du PAP 2023.

→ Pour les MCF, l'objectif de l'établissement était de le limiter sur un cycle 4 ans (2021-2025)

→ Pour les PR, des objectifs étaient à affiner au regard des possibilités offertes par le repyramidage et d'aller vers une analyse en lien avec les sections CNU.

En 2023, il est d'ores et déjà constaté une nette amélioration de cet indicateur avec une diminution notable de l'endorecrutement, tant pour les MCF (cible dépassée) que pour les PR (cible atteinte). Cette progression satisfaisante devra être confirmée en 2024 et 2025 pour que l'objectif puisse être considéré comme atteint sur le cycle envisagé et avec une meilleure finesse des observations.

Indicateur 4 - Baromètre qualité de vie au travail

Code indicateur : PAP-RH-04

L'objectif était de construire et suivre un baromètre « qualité de vie au travail » à partir de l'année 2021.

La version 0 du baromètre a été établie sur la base d'un questionnaire récurrent qui a été adressé à l'ensemble des personnels en novembre 2021. Ce baromètre sera actualisé annuellement afin de mesurer l'évolution du ressenti des personnels, il est construit autour de 10 thématiques :

- Les orientations de l'université
- Intensité et complexité
- Carrière et compétences
- Autonomie, organisation
- Environnement de travail
- Rapports sociaux, reconnaissance
- Conflit de valeurs
- Insécurité dans la situation de travail
- Impact santé/vie personnelle
- Management

Le baromètre a été réalisé en lien avec les représentants du personnel et le CHSCT dans le cadre d'un groupe de travail « qualité de vie au travail ».

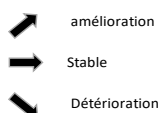
Les résultats de la version de novembre 2021 et l'évolution constatée lors des résultats de l'édition 2022 font ressortir les thématiques pour lesquelles la prévention devra porter ses efforts avec des cibles pour les années suivantes. Le baromètre et les résultats sont présentés distinctement pour les personnels enseignants (EC) et les personnels BIATSS.

Le tableau ci-après présente le niveau de QVT par indicateur exprimé en couleur et sa progression entre l'année 2021 et 2022 exprimée par l'orientation de la flèche. Par exemple une flèche rouge qui descend signifie que pour la thématique concernée, le résultat n'est pas satisfaisant et s'est détérioré entre 2021 et 2022. Au contraire une flèche verte qui monte correspond à de bons résultats sur cette thématique qui, de plus, se sont encore améliorés entre les 2 années.

La colonne priorité indique les thématiques sur lesquelles orienter prioritairement l'action des services avec la perspective de progresser vers les cibles.

BAROMETRE QVT 21/22

1. Le sens de la flèche indique l'évolution entre la 1ère édition du baromètre et la deuxième.



2. La couleur de la flèche donne une indication de



BAROMETRE BIATSS

	Questions	Indicateur	Priorité	Cible 2024	Cible 2027
Le travail et les missions	Je suis souvent interrompu.e dans mes tâches	→	2	→	→
	Je dois régulièrement travailler dans l'urgence	→	2	→	→
La carrière et les compétences	Je pense que mon niveau de compétence est supérieur au poste que j'occupe	→	3	→	
	J'ai une visibilité sur mon parcours professionnel	→	3	→	→
	L'université Lyon 2 me permet de progresser dans mon parcours professionnel	→	3	→	→
Les relations de travail	Je peux dire que la qualité de mon travail est reconnue par l'Université Lyon 2	→	3	→	→
	Je peux dire que la qualité de mon travail est reconnue par mon/ma supérieur.e hiérarchique (N+1)	→	3	→	→
	J'ai du soutien de la part de l'Université Lyon 2	→	3	→	

BAROMETRE EC

	Questions	Indicateur	Priorité	Cible 2024	Cible 2027
Le travail et les missions	Je suis souvent interrompu.e dans mes tâches	→	1	→	
	Je dois régulièrement travailler dans l'urgence	→	2	→	→
	J'ai suffisamment de temps chaque semaine pour faire mon travail	→	2	→	
	Je considère que l'Université Lyon 2 me donne les moyens matériels nécessaires pour faire mon travail	→	1	→	→
La carrière et les compétences	L'université Lyon 2 me permet de progresser dans mon parcours professionnel	→	2		
L'organisation et l'autonomie	Je peux dire que les changements liés au travail sont accompagnés	→	1	→	→
Les relations de travail	Je peux dire que la qualité de mon travail est reconnue par l'Université Lyon 2	→	2	→	→
	J'ai du soutien de la part de l'Université Lyon 2	→	2	→	→
Vie professionnelles et vie personnelle	J'arrive à résoudre les difficultés professionnelles sans qu'elles aient un impact sur ma santé	→	1		→
	Je pense que l'organisation du travail me permet de concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle	→	2	→	→
	J'arrive à appliquer mon droit à la déconnexion	→	2	→	→

Commentaire : Comparaison des résultats entre 1^{er} et 2nd baromètre

Les indicateurs retenus pour cette première analyse sont ceux pour lesquels le résultat du premier baromètre étaient les moins bons. Il n'a pas été choisi de relativiser les indicateurs les uns par rapport aux autres, chacun mettant en lumière un autre aspect de ce qui contribue à améliorer ou détériorer la qualité de vie au travail. Rappelons que ces indicateurs sont représentatifs du ressenti des agents.

Pour les agents des filières BIATSS, les 8 indicateurs identifiés comme insatisfaisants lors du premier baromètre sont tous en amélioration, aucun d'entre eux n'a progressé suffisamment pour être considéré satisfaisant à l'objectif visé, les actions de prévention devront donc se poursuivre sur les thématiques visées.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, sur les 11 indicateurs retenus 4 se sont détériorés et 7 sont restés stables.

Suite à ces résultats un programme de formation / sensibilisation a été initié en 2023 et déployé en 2024 à destination des enseignants et enseignants-chercheurs ayant des responsabilités de direction ou de coordination afin de les accompagner dans les domaines de la communication, la coordination d'équipe et la gestion du temps. Ces enseignants ayant été identifiés comme particulièrement concernés par des difficultés accrues d'exercice de la totalité de leurs missions, exprimées notamment à travers le baromètre.

LES DONNEES SOCIALES COMPAREES

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

➤ A Les effectifs

Le plafond global d'emplois voté par le Conseil d'administration est de 1814 ETPT dont 1504 sous plafond Etat et 310 financés hors SCSP.

❖ Les effectifs globaux

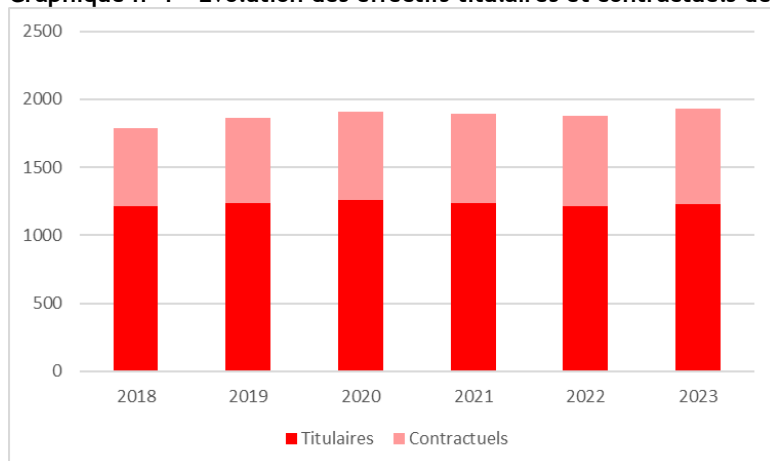
Tableau n° 1 - Effectifs physiques globaux répartis selon le statut des personnels

Effectifs physiques	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	1004	54,8%	975	56,1%	994	57,3%
Titulaires	663	52,5%	653	53,8%	665	54,1%
Contractuels	341	59,2%	322	60,9%	329	63,8%
BIATSS	888	70,3%	900	71,1%	939	70,1%
Titulaires	574	69,5%	558	69,5%	564	69,3%
Contractuels	314	71,7%	342	73,7%	375	71,2%
Ensemble	1892	62,1%	1875	63,3%	1933	63,5%
Titulaires	1237	60,4%	1211	61,0%	1229	61,1%
Contractuels	655	65,2%	664	67,5%	704	67,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 1 - Évolution des effectifs titulaires et contractuels depuis 2018



Source : Harpège (2018), Siham (2019-2023)

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

ETP	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	976,7	54,6%	948,9	55,9%	963,9	57,2%
Titulaires	657,6	52,3%	647,9	53,5%	659,6	54,0%
Contractuels	319,1	59,4%	301	61,1%	304,3	64,3%
BIATSS	839,2	69,4%	854,2	70,2%	893,8	69,3%
Titulaires	559,1	69,2%	545,7	69,3%	547,6	68,9%
Contractuels	280,1	69,8%	308,5	71,9%	346,2	69,8%
Ensemble	1815,9	61,4%	1803,1	62,7%	1857,7	63,0%
Titulaires	1216,7	60,0%	1193,6	60,7%	1207,2	60,8%
Contractuels	599,2	64,3%	609,5	66,6%	650,5	67,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

Effectif total	BDR		PDA		Autre		Ensemble	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants - chercheurs	629	60,9%	365	51,2%	0	0,0%	994	57,3%
Titulaires	367	57,5%	298	50,0%	0	0,0%	665	54,1%
Contractuels	262	65,6%	67	56,7%	0	0,0%	329	63,8%
BIATSS	595	74,5%	330	62,1%	14	71,4%	939	70,1%
Titulaires	357	75,1%	203	59,1%	4	75,0%	564	69,3%
Contractuels	238	73,5%	127	66,9%	10	70,0%	375	71,2%
Ensemble	1224	67,5%	695	56,4%	14	71,4%	1933	63,5%
Titulaires	724	66,2%	501	53,7%	4	75,0%	1229	61,1%
Contractuels	500	69,4%	194	63,4%	10	70,0%	704	67,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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

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

Le taux d'emploi direct des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois était de 4,4% en 2023. Pour l'année 2022, 76 personnes se sont déclarées (55 femmes, 21 hommes). Pour l'année 2023, 84 personnes se sont déclarées (63 femmes, 21 hommes).

Tableau n° 4 - Répartition des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023

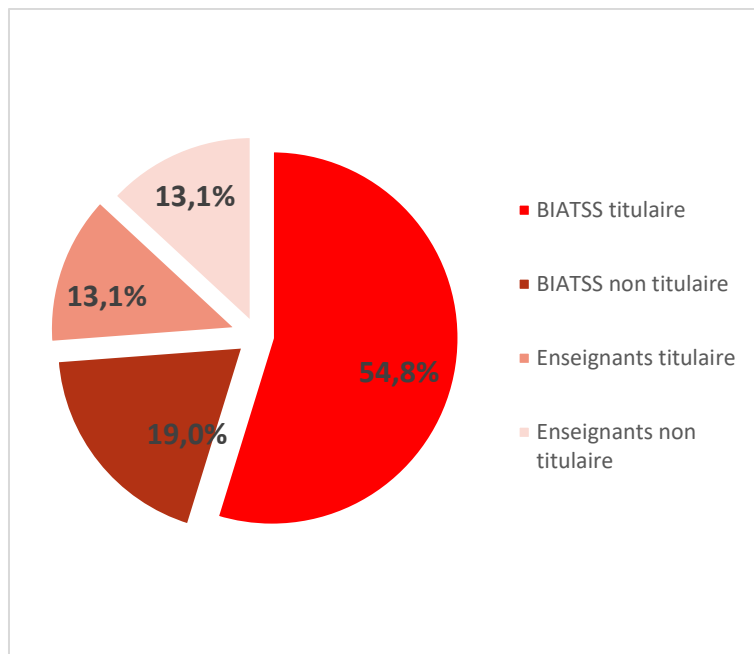
Type de population	Genre	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Personnel BIATSS titulaire	Femmes	37	8	7	22
	Hommes	9	1	2	6
	Sous-total	46	9	9	28
Personnel BIATSS non titulaire	Femmes	12	1	2	9
	Hommes	4	0	2	2
	Sous-total	16	1	4	11
Personnel enseignant titulaire	Femmes	6	6		
	Hommes	5	5		
	Sous-total	11	11		
Personnel enseignant non titulaire	Femmes	8	8		
	Hommes	3	3		

	Sous-total	11	11		
--	------------	----	----	--	--

Source : Service ETAS (DRHAS)

Nous constatons toujours une sur-représentation du personnel BIATSS (73,81%) par rapport au personnel enseignant (26,2%) parmi les agents s'étant déclarés en situation de handicap.

Graphique n° 2 - Répartition des travailleurs handicapés par statut (en % en 2023)



Source : Service ETAS (DRHAS)

❖ Les effectifs enseignants et enseignants - chercheurs

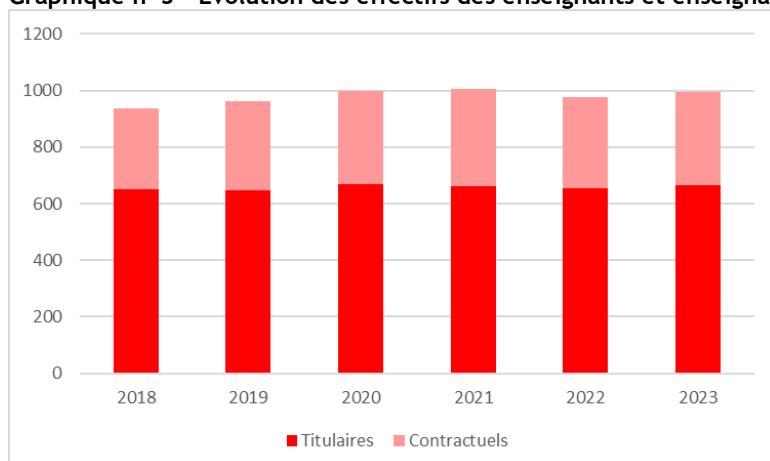
Tableau n° 5 - Effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Effectif	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	663	52,5%	653	53,8%	665	54,1%
Contractuels	341	59,2%	322	60,9%	329	63,8%
Ensemble	1004	54,8%	975	56,1%	994	57,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Harpège (2018), Siham (2019-2023)

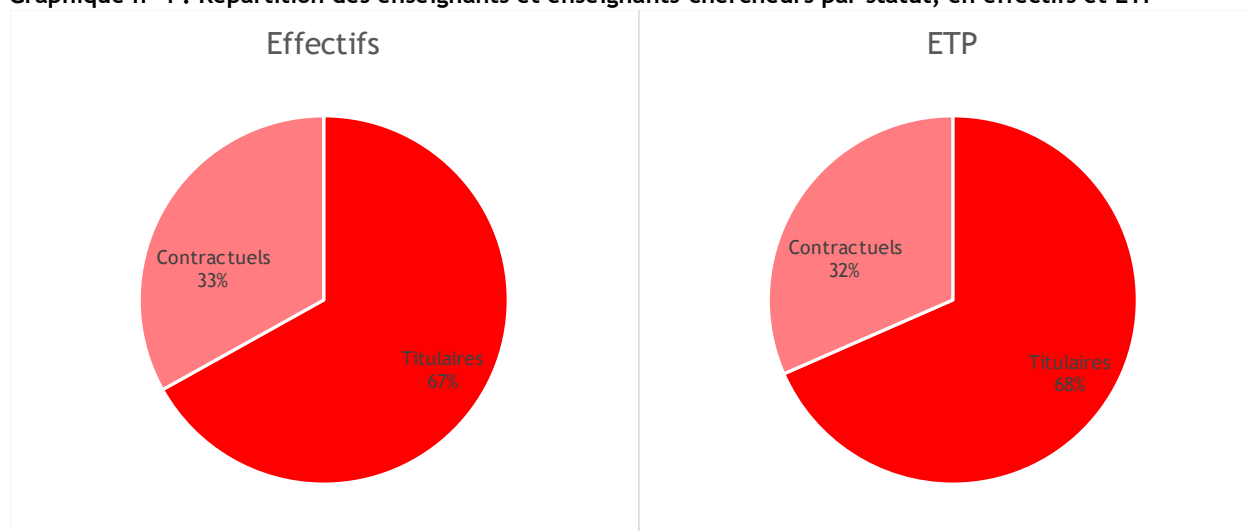
Tableau n° 6 - Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) des enseignants et enseignants-chercheurs par statut

Effectif	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	657,6	52,3%	647,9	53,5%	659,6	54,0%
Contractuels	319,1	59,4%	301	61,1%	304,3	64,3%
Ensemble	976,7	54,6%	948,9	55,9%	963,9	57,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

Les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires

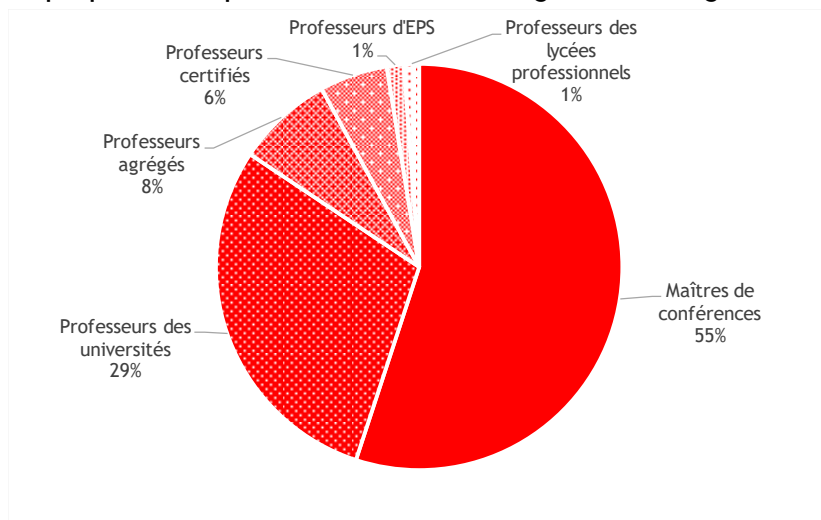
Tableau n° 7 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

Effectifs titulaires	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	105	62,9%	101	59,4%	104	58,7%
Professeurs agrégés	53	58,5%	48	50,0%	51	49,0%
Professeurs certifiés	36	75,0%	36	77,8%	36	77,8%
Professeurs d'EPS	8	25,0%	9	22,2%	9	22,2%
Professeurs des lycées professionnels	8	75,0%	8	75,0%	8	75,0%
Enseignants - chercheurs	558	50,5%	552	52,7%	561	53,3%
Maîtres de conférences	375	56,5%	361	57,9%	366	59,0%
Professeurs des universités	183	38,3%	191	42,9%	195	42,6%
Ensemble	663	52,5%	653	53,8%	665	54,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

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

Effectifs titulaires	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Maîtres de conférences	375	56,5%	361	57,9%	366	59,0%
Maîtres de conférences - hors classe	135	57,8%	135	60,0%	130	58,5%
Maîtres de conférences - classe normale	240	55,8%	226	56,6%	236	59,3%
Professeurs des universités	183	38,3%	191	42,9%	195	42,6%
Professeurs des universités - classe exceptionnelle	50	38,0%	54	42,6%	52	38,5%
Professeurs des universités - 1ère classe	60	33,3%	55	34,5%	66	34,8%
Professeurs des universités - 2ème classe	73	42,5%	82	48,8%	77	51,9%
Ensemble	558	50,5%	552	52,7%	561	53,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Selon la composante de rattachement

Tableau n°8bis - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par affectation

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Centre international d'études françaises	28	75,0%	27	74,1%	29	75,9%
Institut de la communication	59	44,1%	54	42,6%	59	42,4%
Institut de psychologie	68	63,2%	65	67,7%	69	66,7%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	36	47,2%	37	40,5%	40	45,0%
Institut d'études du travail de Lyon	14	71,4%	15	66,7%	15	60,0%
Institut universitaire de technologie Lumière	46	43,5%	45	44,4%	45	37,8%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	12	25,0%	13	23,1%	13	23,1%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	80	48,8%	76	48,7%	77	50,6%
Faculté de droit JVD	47	55,3%	47	57,4%	49	57,1%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	106	51,9%	106	55,7%	106	56,6%
UFR des langues et Centre de langues	154	64,3%	150	62,0%	155	65,2%
UFR des sciences économiques et de gestion	73	54,8%	67	56,7%	68	55,9%
UFR Temps et territoires	95	43,2%	93	48,4%	95	52,6%
Laboratoires	186	59,1%	180	62,8%	174	65,5%
Total	1004	54,8%	975	56,1%	994	57,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Selon la section CNU

Tableau n°9 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par section du Conseil National des Universités

Section CNU (Conseil National des Universités)	Titulaires			Contractuels	Ensemble
	Maîtres de conf.	Prof. des univ.	Total titulaires	ATER	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	18	8	26	3	29
02 - Drt. publ.	10	5	15	2	17
04 - Sc. politique	12	5	17	5	22
05 - Sc. économiques	26	14	40	1	41
06 - Sc. de gestion & mgmt	17	8	25	2	27
07 - Sc. du langage	10	9	19	4	23
08 - Lang. & litt. anc.	6	3	9	1	10
09 - Lang. & litt. franc.	17	9	26	1	27
10 - Litt. comparées	2	1	3	0	3
11 - Études anglophones	24	12	36	3	39
12 - Études germ. & scand.	7	3	10	0	10
13 - Études slaves & baltes	1	0	1	0	1
14 - Études romanes	17	8	25	4	29
15 - Lang. & litt. autres	8	2	10	1	11
16 - Psychologie & ergo.	37	24	61	8	69
18 - Arts	19	9	28	3	31
19 - Socio., démographie	21	10	31	3	34
20 - Anth., eth., préhis.	9	7	16	3	19
21 - His. & civ. : ancien	14	9	23	2	25
22 - His. & civ. : cont.	18	9	27	2	29
23 - Géo. phys. & autres	14	5	19	1	20
24 - Amén. espace, urbain	3	3	6	0	6
26 - Maths. appliqués	2	3	5	1	6
27 - Informatique	17	12	29	3	32
61 - Génie informatique	3	1	4	0	4
62 - Energ., génie procé.	1	0	1	0	1
69 - Neurosciences	1	0	1	0	1
70 - Sc. de l'éducation & form.	16	10	26	6	32
71 - Sc. info. communic.	16	6	22	3	25
Total	366	195	561	62	623

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 10 - Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat

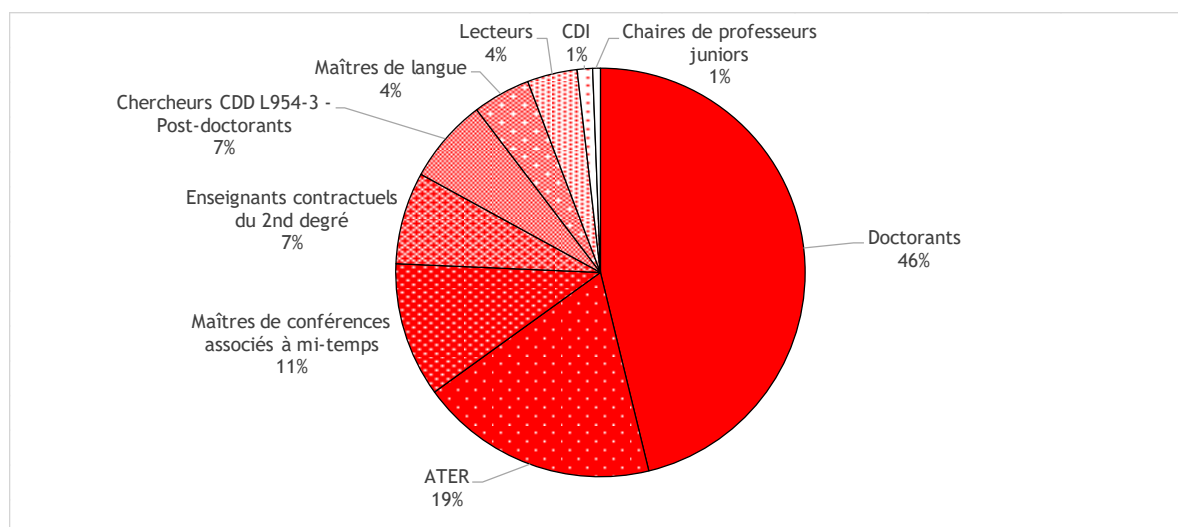
Effectifs contractuels	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Enseignants 2nd degré	45	68,9%	48	64,6%	56	64,3%
CDI	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%
Enseignants contractuels du 2nd degré	11	63,6%	18	72,2%	24	66,7%
Lecteurs	16	68,8%	15	66,7%	13	76,9%
Maîtres de langue	14	78,6%	11	54,5%	15	53,3%
Enseignants - chercheurs	296	57,8%	274	60,2%	273	63,7%
ATER	71	56,3%	55	56,4%	62	64,5%
Chercheurs CDD L954-3 - Post-doctorants	23	65,2%	18	72,2%	22	86,4%
Doctorants	166	58,4%	165	61,8%	152	62,5%
Invités	1	100,0%	0		0	
Maîtres de conférences associés à mi-temps	32	53,1%	33	51,5%	35	54,3%
Professeurs des universités associés à mi-temps	3	33,3%	2	50,0%	0	
Chaires de professeurs juniors	0		1	100,0%	2	50,0%
Ensemble	341	59,2%	322	60,9%	329	63,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Le nombre de doctorants recrutés chaque année est en augmentation, mais les effectifs au 31 décembre 2021 et 2022 étaient amplifiés par les prolongations COVID.

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



Source : Siham

Tableau n° 11 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par statut d'origine

Enseignants vacataires	20/21		21/22		22/23	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Agent publique titulaire ou contractuel	761	47,7%	682	48,2%	618	51,3%
Salarié du secteur privé/associatif	693	45,3%	700	46,1%	607	46,1%
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	489	57,5%	500	58,6%	435	56,3%
Etudiant du 3ème cycle	154	62,3%	164	55,5%	147	57,1%
Conférencier 2A					119	42,0%
CDD L954-3	112	63,4%	216	59,3%	111	62,2%
CDD chercheur Lyon 2					103	59,2%
Dirigeant d'entreprise	85	32,9%	91	29,7%	88	34,1%
BIATSS contractuel ou fonctionnaire Lyon 2	160	66,9%	59	67,8%	67	76,1%
Intermittent du spectacle	68	48,5%	58	50,0%	62	50,0%
Retraité	34	38,2%	27	55,6%	26	50,0%
Total	2 556	51,1%	2 497	51,1%	2 383	51,7%

Source : OSE (années universitaires)

Tableau n° 12 - Répartition des effectifs enseignants vacataires par affectation

Enseignants vacataires	20/21		21/22		22/23	
	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes	Effectifs physiques	Part des femmes
Institut de psychologie	333	67,0%	320	69,7%	316	69,6%
Faculté de droit JVD	352	52,6%	327	51,1%	296	50,0%
Institut de la communication	299	39,8%	291	40,5%	251	43,0%
UFR Temps et territoires	215	49,3%	234	44,0%	245	46,5%
Institut universitaire de technologie Lumière	322	37,3%	310	37,1%	244	43,4%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	260	55,4%	237	53,2%	226	54,9%
UFR des sciences économiques et de gestion	261	41,8%	244	40,6%	200	35,5%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	230	54,8%	212	55,7%	194	54,1%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	160	65,6%	175	64,0%	156	60,3%
UFR des langues et Centre de langues	147	64,6%	155	67,7%	145	66,2%
Institut d'études du travail de Lyon	63	46,0%	59	40,7%	69	36,2%
Centre international d'études françaises	17	70,6%	12	75,0%	51	78,4%
Direction des relations internationales	51	52,9%	38	60,5%	46	56,5%
Service universitaire d'activités physiques et sportives	26	38,5%	37	32,4%	33	24,2%
Direction Sciences et Société			2	50,0%	29	62,1%
Institut de formation syndicale	4	75,0%	6	50,0%	11	72,7%
Direction de la vie étudiante et des campus					7	42,9%
Direction de la formation (DF)	9	55,6%	8	75,0%		
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	17	41,2%	20	50,0%		
Total	2 556	51,1%	2 497	51,1%	2 383	51,7%

Source : OSE (années universitaires)

➤ Les effectifs du personnel BIATSS

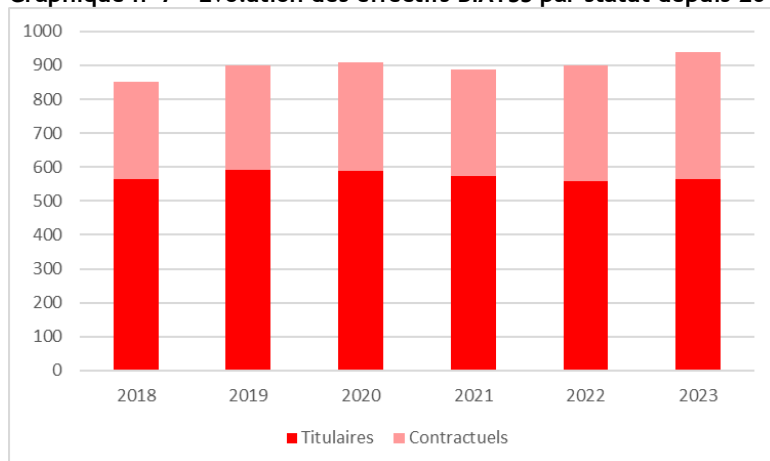
Tableau n° 13 - Effectifs du personnel BIATSS par statut

Effectifs BIATSS	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	574	69,5%	558	69,5%	564	69,3%
Contractuels	314	71,7%	342	73,7%	375	71,2%
Ensemble	888	70,3%	900	71,1%	939	70,1%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Graphique n° 7 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2018



Source : Harpège (2018), Siham (2019-2023)

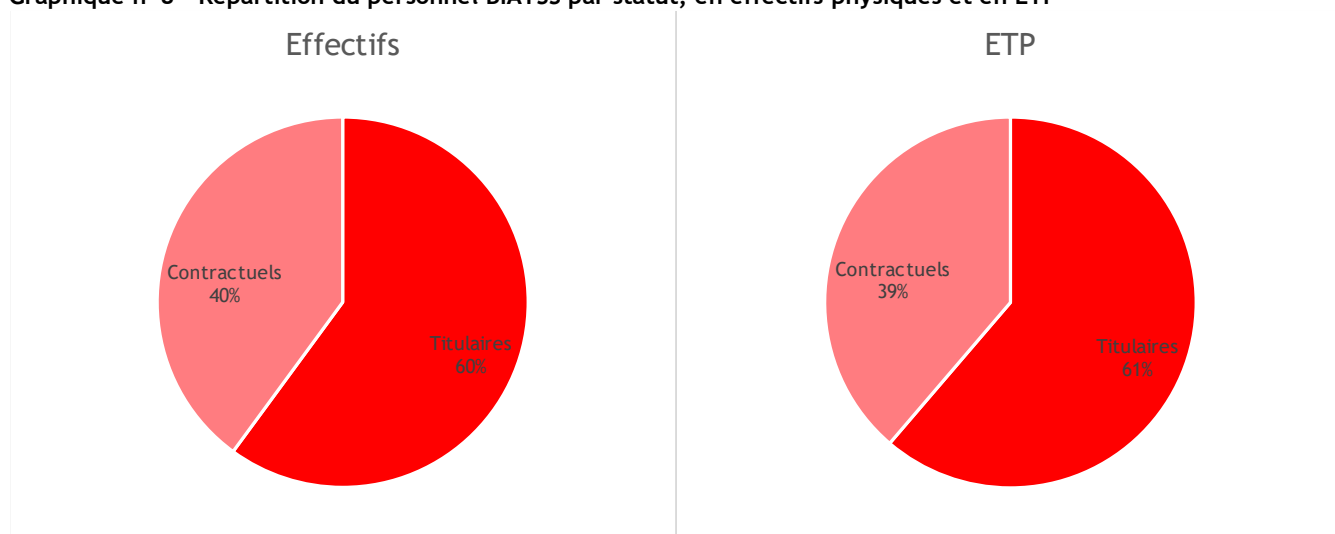
Tableau n° 14 - Effectifs du personnel BIATSS en Equivalent Temps Plein (ETP) par statut

ETP	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	559,1	69,2%	545,7	69,3%	547,6	68,9%
Contractuels	280,1	69,8%	308,5	71,9%	346,2	69,8%
Ensemble	839,2	69,4%	854,2	70,2%	893,8	69,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

Selon la catégorie

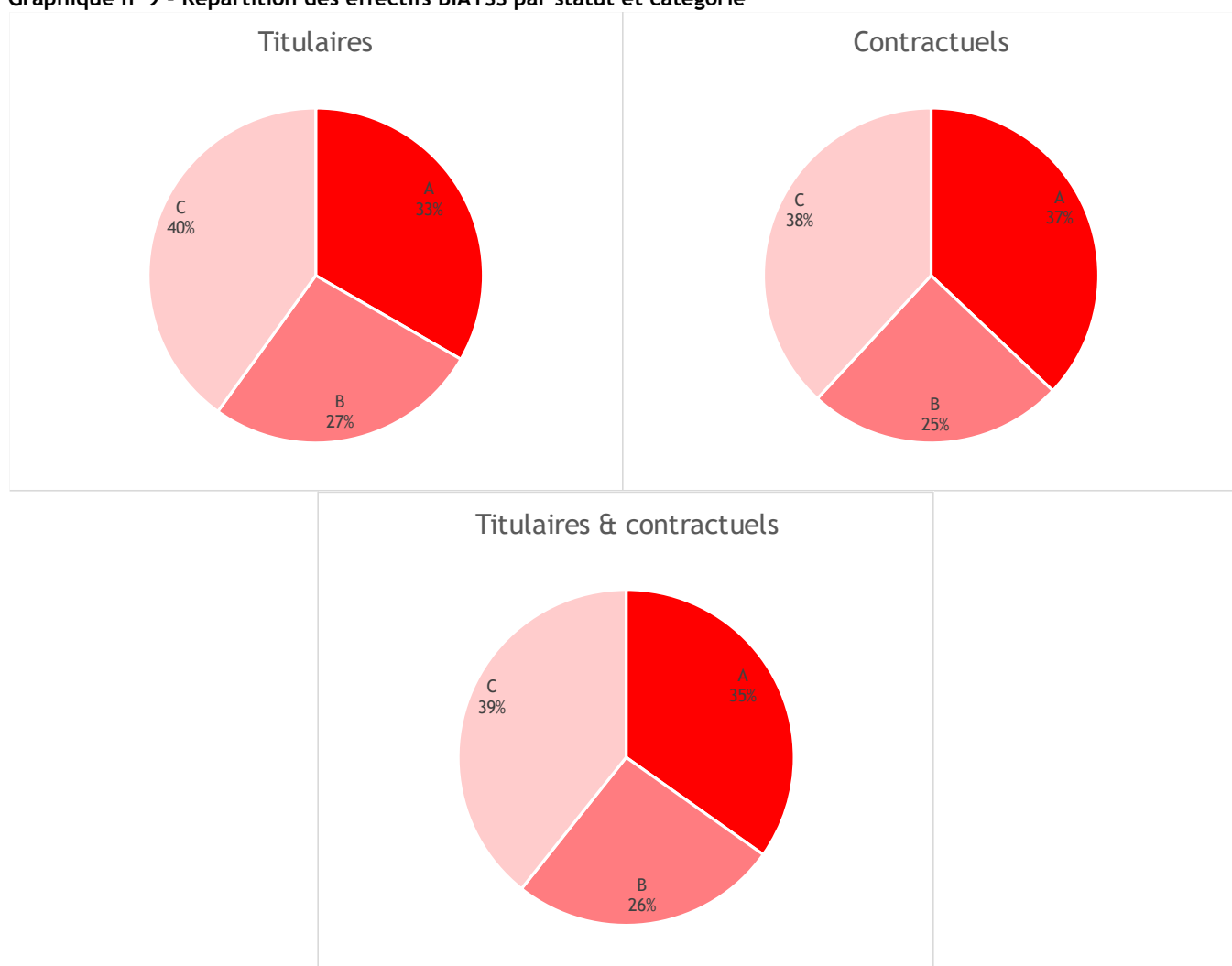
Tableau n° 15 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent)

Effectifs BIATSS	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	574	69,5%	558	69,5%	564	69,3%
A	185	61,6%	184	63,0%	188	62,2%
B	154	68,8%	149	69,8%	150	68,7%
C	235	76,2%	225	74,7%	226	75,7%
Contractuels	314	71,7%	342	73,7%	375	71,2%
A	106	64,2%	111	68,5%	139	67,6%
B	60	68,3%	83	68,7%	93	67,7%
C	148	78,4%	148	80,4%	143	76,9%
Ensemble	888	70,3%	900	71,1%	939	70,1%
A	291	62,5%	295	65,1%	327	64,5%
B	214	68,7%	232	69,4%	243	68,3%
C	383	77,0%	373	76,9%	369	76,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

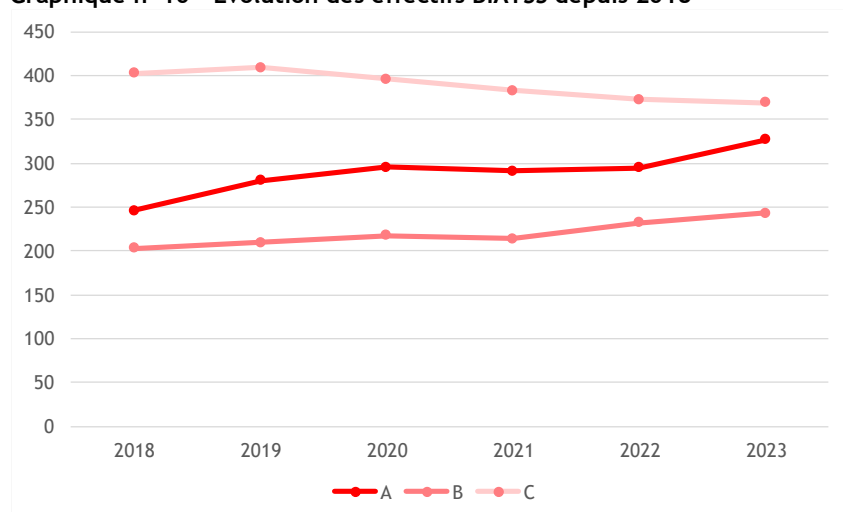
Source : Siham

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



Source : Siham

Graphique n° 10 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2018



Source : Harpège (2018), Siham (2019-2023)

Selon la structure d'affectation principale

Tableau n° 16 - Répartition des personnels BIATSS selon leur composante d'affectation

Effectifs BIATSS	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Centre international d'études françaises	9	88,9%	8	100,0%	9	77,8%
Institut de formation syndicale	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%
Institut de la communication	21	71,4%	21	71,4%	22	68,2%
Institut de psychologie	23	78,3%	19	73,7%	24	75,0%
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	13	92,3%	14	92,9%	14	85,7%
Institut universitaire de technologie Lumière	55	81,8%	51	76,5%	54	75,9%
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	16	87,5%	18	88,9%	20	90,0%
Faculté de droit JVD	17	94,1%	18	88,9%	18	83,3%
Institut d'études du travail de Lyon	5	80,0%	5	80,0%	5	60,0%
UFR de lettres, sciences du langage et arts	31	74,2%	31	77,4%	29	79,3%
UFR des langues et Centre de langues	17	88,2%	17	88,2%	18	83,3%
UFR des sciences économiques et de gestion	25	76,0%	28	78,6%	29	75,9%
UFR Temps et territoires	17	82,4%	18	83,3%	16	87,5%
Ensemble	251	81,7%	250	81,2%	260	78,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 17 - Répartition des personnels BIATSS selon leur service commun ou central d'affectation

Effectifs BIATSS	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Agence comptable	20	85,0%	17	88,2%	17	88,2%
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	79	73,4%	82	76,8%	95	75,8%
Direction de la communication, évènementiel et protocole			16	50,0%	14	64,3%
Direction de la formation (DF)			64	75,0%	67	70,1%
Direction sciences et société (DSS)	23	78,3%	33	78,8%	39	69,2%
Direction de la vie étudiante et des campus (DVEC)	36	75,0%	39	64,1%	47	68,1%
Direction de l'immobilier (DIMMO)	168	55,4%	159	55,3%	150	54,0%
Direction des affaires financières (DAF)	20	85,0%	20	80,0%	20	80,0%
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	10	60,0%	13	46,2%	15	60,0%
Direction des relations internationales (DRI)	25	88,0%	28	85,7%	28	85,7%
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	48	87,5%	51	92,2%	54	90,7%
Direction des systèmes d'information (DSI)	53	17,0%	48	14,6%	54	14,8%
Direction générale des services (DGS)	3	100,0%	3	100,0%	4	100,0%
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	100,0%	2	100,0%	2	100,0%
Présidence	2	100,0%	4	75,0%	2	100,0%
Service commun de documentation (SCD)	64	78,1%	65	80,0%	65	81,5%
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	6	66,7%	6	66,7%	6	50,0%
Direction de la communication (DIRCOM)	15	53,3%				
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	63	66,7%				
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	1	0,0%				
Ensemble	637	65,8%	650	67,2%	679	66,7%

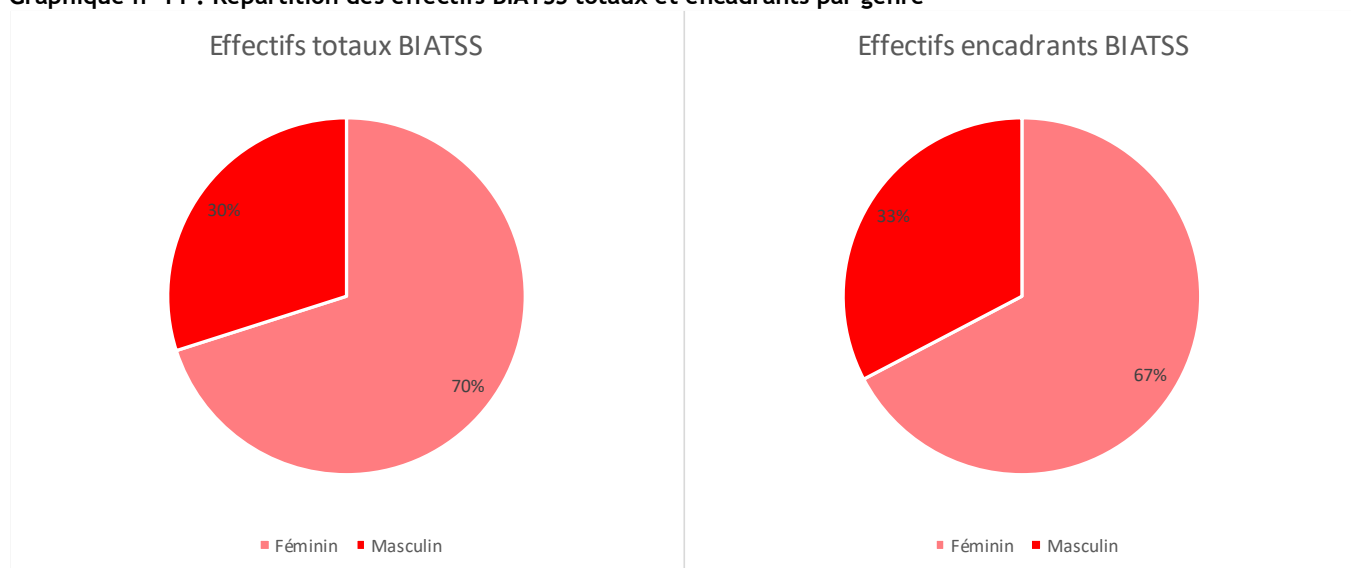
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

L'encadrement

Les postes d'encadrant.es représentent 17% de l'effectif total des BIATSS avec 67% de femmes et 33% d'hommes. La proportion d'hommes sur des postes d'encadrement reste sur-représentée par rapport à la composition de l'effectif total de BIATSS.

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



Source : Siham

Les personnels BIATSS titulaires

Selon la filière

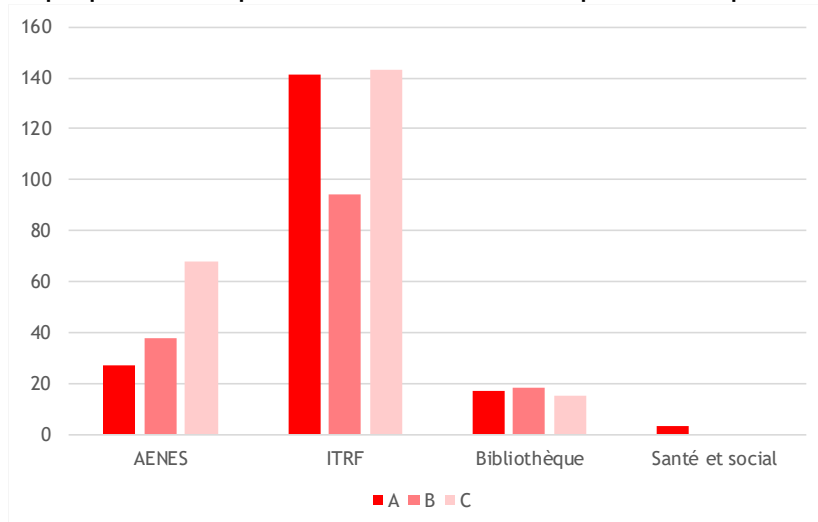
Tableau n° 18 - Répartition des BIATSS titulaires par filière et catégorie

Effectifs titulaires		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
AENES		155	83,2%	144	84,0%	133	83,5%
	A	37	67,6%	33	72,7%	27	70,4%
	B	43	81,4%	40	80,0%	38	81,6%
	C	75	92,0%	71	91,5%	68	89,7%
ITRF		368	63,0%	364	62,9%	378	63,2%
	A	127	57,5%	132	58,3%	141	57,4%
	B	94	62,8%	91	64,8%	94	62,8%
	C	147	68,0%	141	66,0%	143	69,2%
Bibliothèque		48	75,0%	48	75,0%	50	76,0%
	A	18	77,8%	17	76,5%	17	82,4%
	B	17	70,6%	18	72,2%	18	72,2%
	C	13	76,9%	13	76,9%	15	73,3%
Santé et social		3	67%	2	100%	3	100%
	A	3	67%	2	100%	3	100%
Ensemble		574	69,5%	558	69,5%	564	69,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

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



Source : Siham

- La filière de l'AENES

Tableau n° 19 - Répartition des BIATSS AENES titulaires par corps et catégorie

Effectifs titulaires AENES		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Directeur Général	A	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Agent Comptable	A	1	0,0%	0		0	
Administrateur ENES	A	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Attaché AENES	A	34	67,6%	31	71,0%	25	68,0%
Secrétaire AENES	B	44	81,8%	40	80,0%	38	81,6%
Adjoint AENES	C	74	91,9%	71	91,5%	68	89,7%
Ensemble		155	83,2%	144	84,0%	133	83,5%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière ITRF

Tableau n° 20 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par corps et catégorie

Effectifs titulaires ITRF		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
IGR RF	A	11	45,5%	11	63,6%	11	63,6%
IGE RF	A	94	59,6%	97	59,8%	102	55,9%
ASI RF	A	22	54,5%	24	50,0%	28	60,7%
Technicien RF	B	94	62,8%	91	64,8%	94	62,8%
Adjoint Technique RF	C	147	68,0%	141	66,0%	143	69,2%
Ensemble		368	63,0%	364	62,9%	378	63,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n°21 - Répartition des BIATSS ITRF titulaires par BAP (Branche d'activité professionnelle) et catégorie

Effectifs titulaires ITRF		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
BAP D		4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
	A	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%
BAP E		45	11,1%	40	10,0%	43	9,3%
	A	38	10,5%	34	8,8%	39	10,3%
	B	7	14,3%	6	16,7%	4	0,0%
BAP F		43	48,8%	42	52,4%	41	53,7%
	A	24	66,7%	25	64,0%	24	66,7%
	B	10	20,0%	8	37,5%	10	30,0%
	C	9	33,3%	9	33,3%	7	42,9%
BAP G		73	42,5%	70	38,6%	64	35,9%
	A	6	83,3%	5	80,0%	6	66,7%
	B	11	18,2%	12	16,7%	11	9,1%
	C	56	42,9%	53	39,6%	47	38,3%
BAP J		203	85,7%	208	84,1%	226	83,6%
	A	55	85,5%	64	82,8%	68	82,4%
	B	66	81,8%	65	81,5%	69	79,7%
	C	82	89,0%	79	87,3%	89	87,6%
Ensemble		368	63,0%	364	62,9%	378	63,2%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière des bibliothèques

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

Effectifs titulaires filière Bibliothèque		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Conservateur Général des Bibliothèques	A	1	100,0%	0		0	
Conservateur des Bibliothèques	A	9	77,8%	10	80,0%	9	88,9%
Bibliothécaire	A	8	75,0%	7	71,4%	8	75,0%
Bibliothécaire assistant	B	17	70,6%	18	72,2%	18	72,2%
Magasinier des Bibliothèques	C	13	76,9%	13	76,9%	15	73,3%
Ensemble		48	75,0%	48	75,0%	50	76,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

- La filière médico-sociale

Tableau n°23 - Répartition des BIATSS titulaires filière Médico-sociale par corps et catégorie

Effectifs titulaires filière santé et sociale		2021		2022		2023	
		Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Infirmier	A	2	50,0%	1	100,0%	2	100,0%
Assistant service social AE	A	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Ensemble		3	66,7%	2	100,0%	3	100,0%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Les personnels BIATSS contractuels

Tableau n° 24 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat

Effectifs contractuels besoins permanents	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDI	92	75,0%	100	73,0%	96	69,8%
CDD permanent	158	72,8%	164	72,6%	184	71,2%
BOE & PACTE	2	100,0%	1	0,0%	4	75,0%
Ensemble	252	73,8%	265	72,5%	284	70,8%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 25 - Répartition des BIATSS contractuels sur besoins non-permanents par type de contrat

Effectifs contractuels besoins non permanents	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
CDD - Accroissement temporaire d'activité	15	53,3%	16	87,5%	6	66,7%
CDD - Remplacement momentané	20	75,0%	20	90,0%	27	70,4%
CDD - Vacance temporaire	4	50,0%	4	0,0%	3	33,3%
CDD - Apprenti	5	60,0%	5	60,0%	9	55,6%
CDD L954-3	18	61,1%	20	70,0%	26	73,1%
CDD - Contrat de projet	0		12	91,7%	20	90,0%
Ensemble	62	62,9%	77	77,9%	91	72,5%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ B La démographie du personnel

❖ L'âge

Tableau n° 26 - Âge moyen du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge moyen	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	49,6	50,7	50,1	48,7	47,8	48,4	49,1	49,7	49,4
A	49,6	50,7	50,1	48,7	47,2	48,1	49,4	50,1	49,7
B				47,9	49,6	48,4	47,9	49,6	48,4
C				49,1	47,2	48,7	49,1	47,2	48,7
Contractuels	33,4	33,7	33,5	38,3	36,8	37,9	36,2	35,2	35,8
A	33,4	33,7	33,5	35,9	37,5	36,4	34,2	34,7	34,4
B				35,0	33,1	34,4	35,0	33,1	34,4
C				42,2	39,3	41,6	42,2	39,3	41,6

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

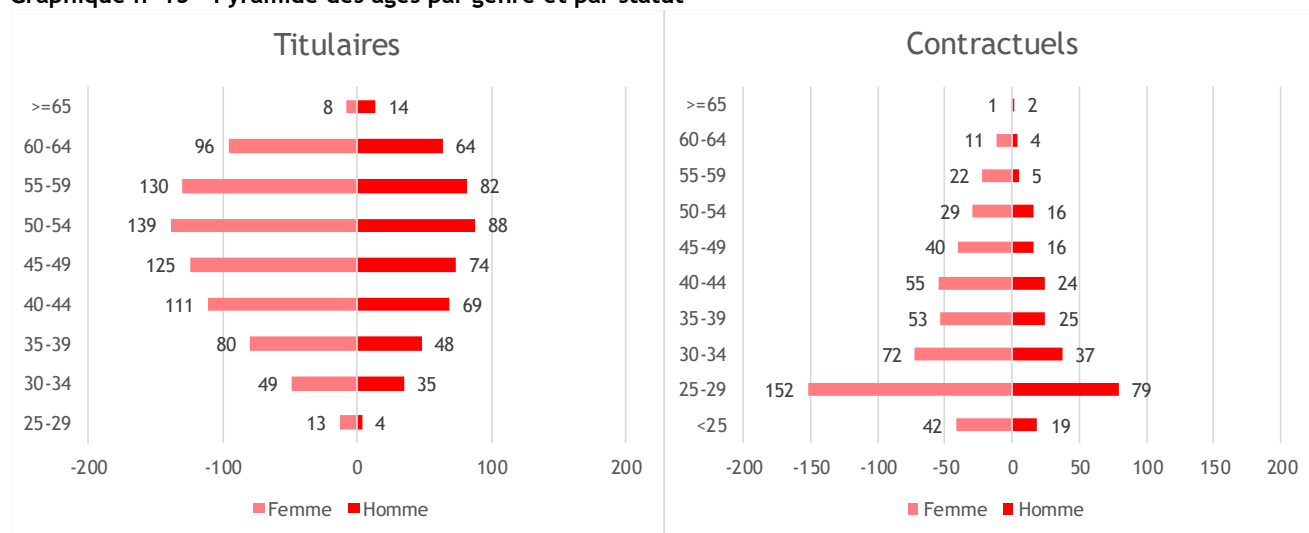
Tableau n° 27 - Âge médian du personnel de l'Université par statut, catégorie, type de population et genre

Âge médian	Enseignants - chercheurs			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaires	49,4	51,9	50,7	50,2	48,7	49,7	49,9	50,5	50,4
A	49,4	51,9	50,7	49,7	46,7	48,5	49,5	50,6	50,1
B				48,8	50,7	49,7	48,8	50,7	49,7
C				52,3	47,4	51,7	52,3	47,4	51,7
Contractuels	29,7	29,4	29,7	37,1	34,4	35,9	32,7	31,8	32,3
A	29,7	29,4	29,7	33,9	35,3	34,6	30,5	30,6	30,6
B				34,9	31,7	33,3	34,9	31,7	33,3
C				43,3	38,9	42,4	43,3	38,9	42,4

Âge au 31 décembre de l'année d'observation

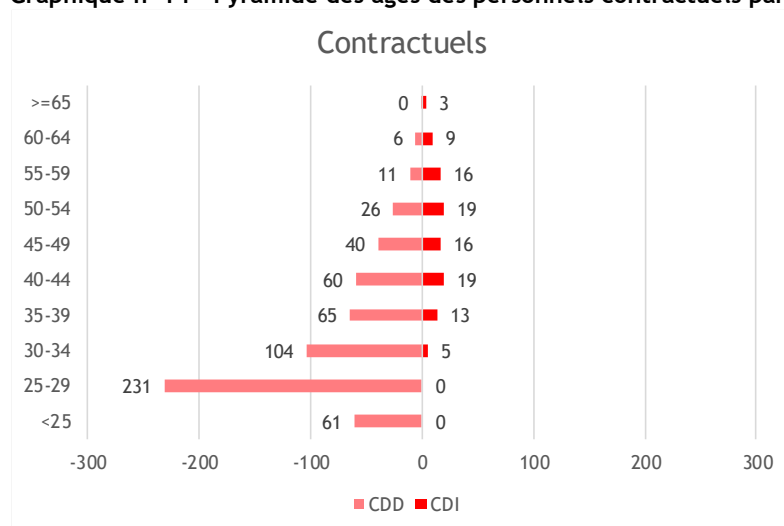
Source : Siham

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



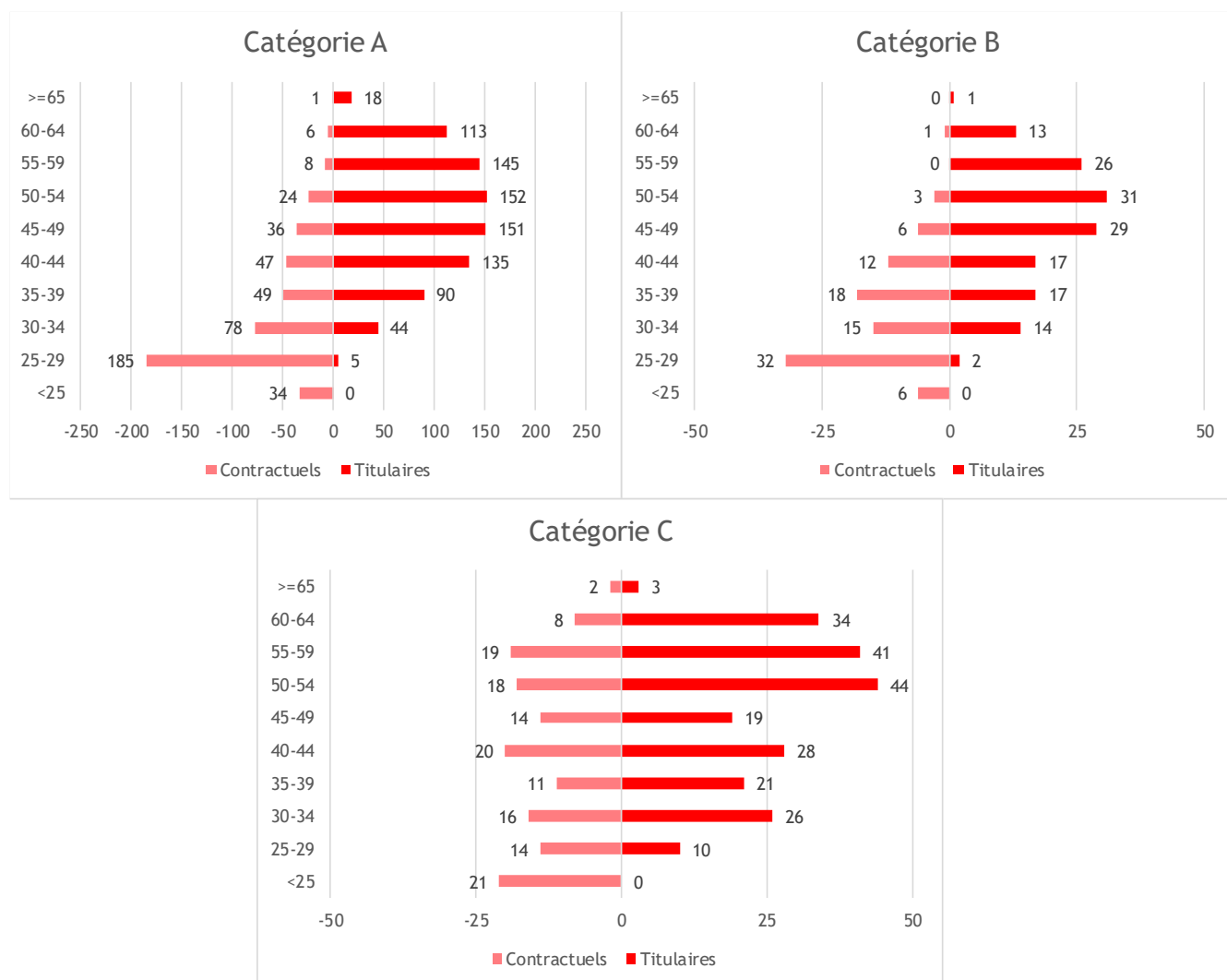
Source : Siham

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



Source : Siham

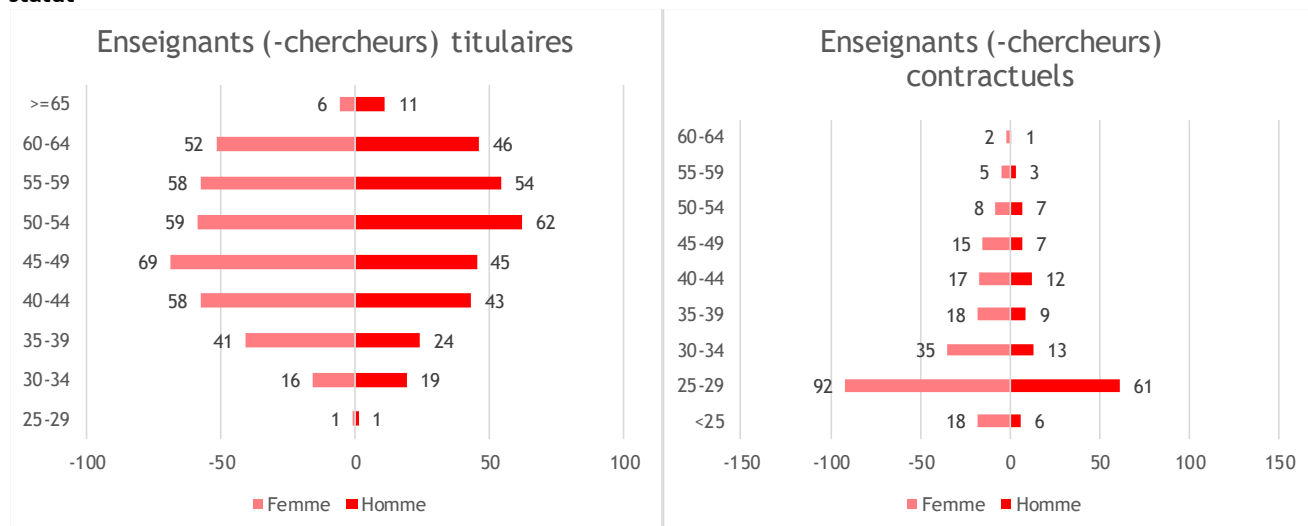
Graphique n° 15 - Pyramide des âges des personnels par catégorie



Source : Siham

❖ L'âge des personnels enseignants - chercheurs

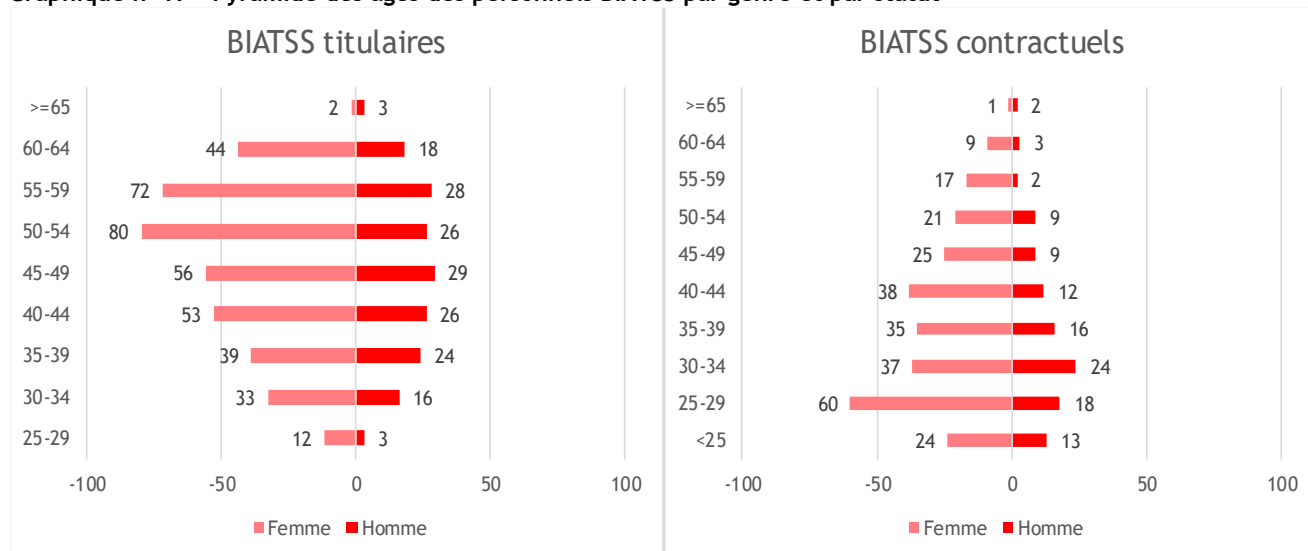
Graphique n° 16 - Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs par genre et statut



Source : Siham

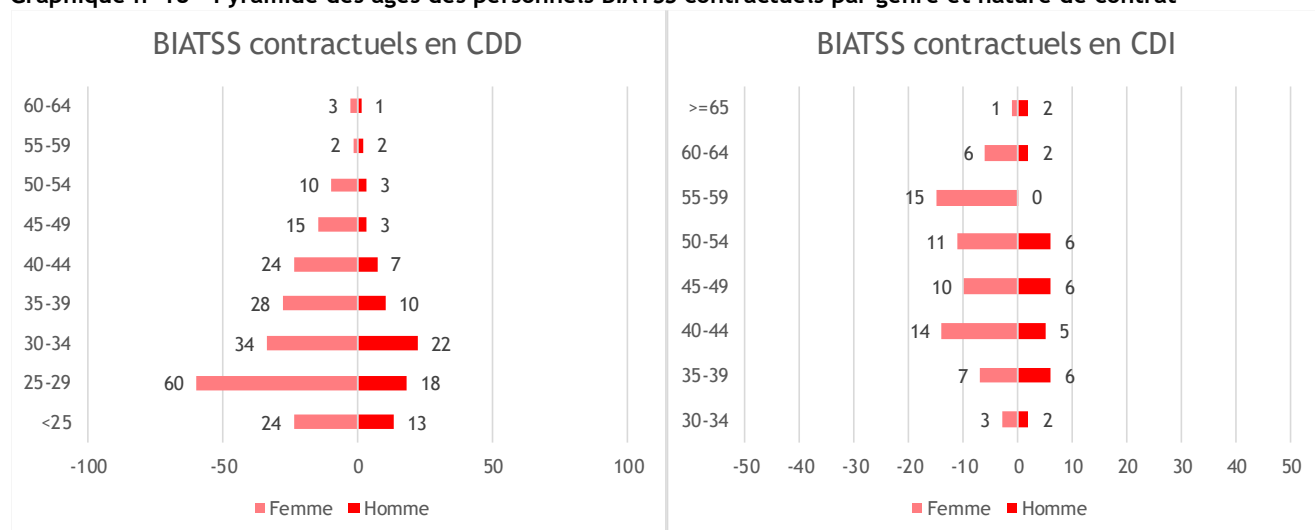
❖ L'âge du personnel BIATSS

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



Source : Siham

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



Source : Siham

❖ L'ancienneté

Tableau n° 28- Répartition des effectifs par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectif total	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	117	152	214	198	182	184	97	85	1229
Femme	73	98	132	115	117	122	48	46	751
Homme	44	54	82	83	65	62	49	39	478
Contractuels	333	188	101	47	22	11	2	0	704
Femme	227	125	67	31	20	5	2	0	477
Homme	106	63	34	16	2	6	0	0	227
Ensemble	450	340	315	245	204	195	99	85	1933
Femme	300	223	199	146	137	127	50	46	1228
Homme	150	117	116	99	67	68	49	39	705

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ Ancienneté du personnel enseignant - chercheur

Tableau n° 29 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	54	73	120	112	99	103	60	44	665
Femme	32	36	68	57	55	61	29	22	360
Homme	22	37	52	55	44	42	31	22	305
Contractuels	152	111	54	7	3	2	0	0	329
Femme	103	67	35	2	2	1	0	0	210
Homme	49	44	19	5	1	1	0	0	119
Ensemble	206	184	174	119	102	105	60	44	994
Femme	135	103	103	59	57	62	29	22	570
Homme	71	81	71	60	45	43	31	22	424

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

➤ Ancienneté du personnel BIATSS

Tableau n° 30 - Répartition des effectifs BIATSS par ancienneté dans l'établissement (en années), statut et genre

Effectifs BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>=30	Total
Titulaires	63	79	94	86	83	81	37	41	564
Femme	41	62	64	58	62	61	19	24	391
Homme	22	17	30	28	21	20	18	17	173
Contractuels	181	77	47	40	19	9	2	0	375
Femme	124	58	32	29	18	4	2	0	267
Homme	57	19	15	11	1	5	0	0	108
Ensemble	244	156	141	126	102	90	39	41	939
Femme	165	120	96	87	80	65	21	24	658
Homme	79	36	45	39	22	25	18	17	281

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

CHAPITRE 2 RECRUTEMENT

❖ Le personnel enseignant - chercheur

On peut observer une moyenne de 52% de femmes représentées dans les comités de sélection pour les postes MCF.

Tableau n° 31 - Recrutement des maîtres de conférences par la voie des comités de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
MCF	Sociologie politique, Asie orientale	ASSP	IAO	21	6	F	50%	NON
MCF	Islams des mondes turcophones et iraniens	LANGUES	CIHAM/LARHA	11	3	F	50%	NON
MCF	Chinois didactique	LANGUES	CERLA	25	7	F	60%	OUI
MCF	langue et littérature arabes	LANGUES	CIHAM	29	6	H	50%	NON
MCF	Linguistique espagnole	LANGUES	CERLA	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		F	/	/
MCF	Civilisation américaine	LANGUES	Triangle	29	7	F	58%	OUI
MCF	Espagnol LEA civilisation latino-américaine et traduction	LANGUES	CERLA	47	5	F	42%	OUI
MCF	Anglais DEMA - THEATRE ANGLOPHONE	LANGUES	Passages XX-XXI	19	5	F	58%	OUI
MCF	linguistique Allemande LEA	LANGUES	CERLA	2	1	F	50%	NON
MCF	Langue et littérature grecques	LESLA	HISOMA	47	8	H	56%	OUI
MCF	Didactique du français langue étrangère et seconde, littérature	LESLA	ICAR	64	6	F	57%	NON
MCF	Histoire, analyse et théorie de la musique romantique	LESLA	IRHIM	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		F	/	/
MCF	Pédagogie de la musique et transversalités artistiques	LESLA	Passages	29	4	F	50%	NON
MCF	psychopathologie et psychologie clinique clinique du handicap	PSYCHO	CRPPC	13	4	H	50%	OUI
MCF	psychopathologie et psychologie clinique de la périnatalité	PSYCHO	CRPPC	7	3	F	50%	OUI
MCF	Psychologie cognitive	PSYCHO	EMC	27	5	H	50%	OUI
MCF	Psychologie Cognitive et/ou Neurosciences	PSYCHO	EMC	8	3	F	50%	NON
MCF	Finance d'entreprise	SEG	COACTIS	36	4	H	58%	OUI
MCF	Économie Sociale et Solidaire	SEG	Triangle	43	6	H	57%	OUI
MCF	Education artistique et culturelle	ISPEF	ECP	18	4	F	57%	NON
MCF	Education à la santé, éducation thérapeutique	ISPEF	radiations	17	4	F	57%	NON
MCF	Tourisme durable	TT	EVS	Mutation prioritaire par rapprochement de conjoint		F	/	/
MCF	Histoire de l'art médiéval	TT	ARAR	23	5	F	50%	OUI
MCF	Histoire des sociétés européennes aux XX-XXIe siècles	TT	LARHRA	99	9	F	50%	OUI
MCF	Histoire de l'art moderne et contemporain : musées, collections, patrimoines	TT	LARHRA	84	9	F	58%	OUI
MCF	droit civil / droit judiciaire privé	DROIT	Transversales	73	16	F	50%	NON
MCF	droit des transports et contrats d'affaires	DROIT	Transversales	21	9	F	50%	NON
MCF	droit public interne	DROIT	Transversales	62	12	F	50%	NON
MCF	Droit administratif-Fonction publique-Administration publique	DROIT	Transversales	55	10	F	50%	NON
MCF	Logistique Globale	IUT	DISP	42	11	H	40%	NON
MCF	Sciences des données - Informatique décisionnelle	IUT	ERIC	53	8	H	50%	OUI

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Au total, 31 postes ont été pourvus dont 23 par des femmes (soit 74% des recrutés) et 3 postes ont été pourvus via une mutation prioritaire.

On peut observer une moyenne de 52,82% de femmes représentées dans les comités de sélection pour les postes PU.

Tableau n° 32 - Recrutement des professeurs des universités par la voie du comité de sélection

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de sélection	Femme en qualité de Président
PR	Approche sémio-discursive des médiations marchandes	ICOM	ELICO	3	2	H	50%	OUI
PR	Portugais LLCER	LANGUES	LCE	3	2	H	50%	OUI
PR	Anglais LEA	LANGUES	CERLA	5	1	H	50%	NON
PR	Littérature XX-XXI e s.	LESLA	Passages	13	5	F	56%	OUI
PR	Musique et arts visuels	LESLA	Passages	9	4	H	56%	NON
PR	Langue et littérature du Moyen Age	LESLA	CIHAM	4	2	F	56%	OUI
PR	Langues française et stylistique des textes littéraires Xxème et Xxième	LESLA	Passages	4	3	F	56%	NON
PR	Psychopathologie psychanalytique du corps et problématiques identitaires dans la clinique de l'adulte	PSYCHO	CRPPC	7	5	H	50%	NON
PR	Approche psychanalytique des dispositifs de soin dans la clinique de l'adulte	PSYCHO	CRPPC	7	5	H	50%	NON
PR	Psychologie du travail et des organisations	PSYCHO	GREPS	1	1	F	50%	OUI
PR	Psychologie du Handicap	PSYCHO	DIPHE	2	1	F	60%	NON
PR	Socio-économie du travail et des organisations	SEG	Triangle	11	8	H	56%	NON
PR	Psychologie des apprentissages	ISPEF	ECP	7	4	H	50%	NON
PR	Géographie rurale	TT	LER	6	0	Infructueux	50%	OUI

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

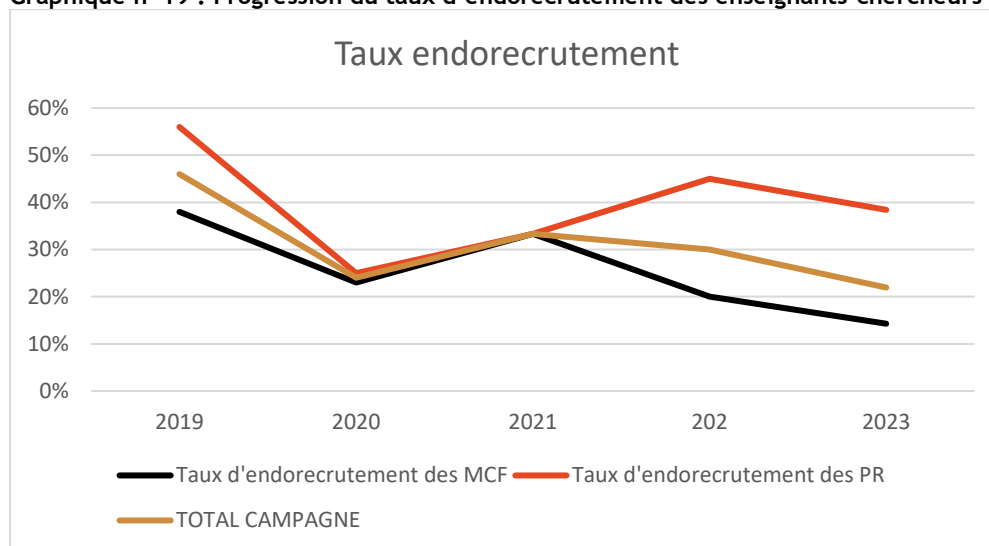
Au total, 13 professeurs des universités ont intégré l'établissement. Parmi ces 13 personnes, on trouve 5 femmes et 8 hommes.

Tableau n° 33 - Taux d'endorecrutement des enseignant.es-chercheur.es

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'endorecrutement des MCF	38%	23%	33%	20%	14%
Taux d'endorecrutement des PR	56%	25%	33%	45%	38%
TOTAL CAMPAGNE	46%	24%	33%	30%	22%

Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

Graphique n° 19 : Progression du taux d'endorecrutement des enseignants-chercheurs depuis 2019



Source : Service de gestion du personnel enseignant DRHAS

L'endorecrutement total se stabilise depuis 2020. Pour 2023, on constate une baisse pour les deux corps.

❖ Le personnel BIATSS

Les concours et recrutements sans concours (campagne d'emploi 2023)

15 concours et 7 recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, et BOE) ITRF, AENES et BIB ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2023. A cela s'ajoute, 4 postes d'assistant ingénieur attribués par le ministère dans le cadre de la loi de Programmation de la Recherche. Le nombre de postes attribués sur liste d'aptitude exceptionnelle est connu après le vote de la campagne d'emploi.

En catégorie A, 1 homme a été lauréat de concours d'ingénieur de recherche hors classe, 1 femme (BAP F) et 5 hommes (3 BAP E et 2 BAP J) ont été lauréat.es des épreuves du concours d'ingénieur d'études dans la filière ITRF.

2 hommes et 2 femmes a réussi l'examen professionnel exceptionnel en assistant ingénieur lié au repyramidage de la Loi de programmation de la recherche.

En catégorie B, il y a eu 1 femme (BAP J) et 1 homme (BAP E) lauréat.es de concours dans la filière ITRF. UN concours de technicien en BAP E a été infructueux.

1 lauréate en concours de secrétaire administratif de la filière AENES et un poste infructueux. Dans la filière des bibliothèques, il y a eu 1 lauréat du concours de bibliothécaire assistant spécialisé.

En catégorie C, en 2023, 1 femme a été lauréate du concours d'ATRF. Dans la filière de l'AENES, l'université a accueilli 2 hommes lauréats de concours d'adjoint administratif.

Les 7 lauréats de recrutement sans concours ATRF sont 1 femme par la voie du recrutement BOE, 1 femme en recrutement PACTE, 3 femmes et 1 homme en recrutement sans concours commun en ITRF et 1 homme en magasinier dans la filière des bibliothèques.

Suite à la publication des résultats de concours, l'université a fait appel à la liste complémentaire du concours d'ingénieur d'études dans la filière ITRF et a eu l'opportunité de titulariser 1 homme en BAP F et 1 femme en BAP J. 3 femmes lauréates sur liste complémentaire du concours de technicien de recherche en BAP J ont aussi pu être appelées.

1 lauréate sur liste complémentaire du concours d'ADJAENES ainsi que 2 lauréates sur liste complémentaire du concours SAENES ont été appelées.

De plus, 6 lauréats inscrits sur liste complémentaire de recrutement sans concours (dont un homme), ont pu être appelés et ont donc pu bénéficier d'une titularisation au 1^{er} septembre 2023.

Pour la session 2023, c'est 20 lauréats sur concours et recrutements sans concours (hors des 4 promus sur liste d'aptitude exceptionnelle) et 14 personnes qui ont été appelées suite à leur classement sur liste complémentaire. Au total, 34 personnes ont bénéficié d'une réussite de concours ou recrutements sans concours contre 25 pour la session 2022.

Les recrutements de personnels BIATSS au fil de l'eau

Durant l'année 2023, a vu son nombre de recrutement fortement accroître par rapport aux deux années précédentes. En effet, le pôle du recrutement a organisé et suivi 212 recrutements - titulaires et contractuels confondus- pour cette année 2023 contre 152 personnes en 2022 et 154 en 2021.

CHAPITRE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS

A Mobilité interne

Au total en 2023, 33 personnels BIATSS (contre 43 en 2022) ont bénéficié d'une mobilité interne. Il s'agit de 10 hommes et de 23 femmes. Cela a concerné 7 personnels de catégorie A (4 hommes, 3 femmes), 15 personnels de catégorie B (12 femmes, 3 hommes) et 11 personnels de catégorie C dont 3 hommes.

Sur ces 33 mobilités, seulement 5 concernent les personnels contractuels. On remarque que les personnels titulaires sont plus mobiles que les personnels contractuels. Un statut plus protecteur peut expliquer le fait que les personnels ont plus de facilité à entamer une mobilité vers un autre métier ou une autre structure.

B Mouvements

❖ Mouvement entrant

En 2023, il y a eu 6 détachements entrants contre 7 en 2022 (5 femmes, 1 homme) : 3 personnels de catégorie C (3 femmes) et 3 personnels de catégorie A (2 femmes, 1 homme).

De plus, durant l'année 2023, il y a eu 19 mutations entrantes contre 14 en 2022 et 2021: 7 personnels de catégorie C (5 femmes, 2 hommes), 4 personnels de catégorie B (2 hommes, 2 femmes) et 8 personnels de catégorie A (5 hommes et 3 femmes).

Au total, 25 personnels BIATSS en 2023, contre 21 personnels titulaires BIATSS en 2021, ont été recrutés par la voie du détachement entrant ou par mutation.

❖ Mouvement sortant

Tableau n° 34 - Mouvements sortants des personnels enseignants titulaires en 2023

Motif de sortie	Maître de conférences	Professeur des universités	Professeur agrégé	Total
Départ retraite	4	6		10
Mutation sur demande	2	2		4
Maintien en activité au-delà de limite d'âge	3	4		7
Suite concours / promotion	1		1	2
Décès	1			1
Ensemble	11	12	1	24

Source : Siham

Tableau n° 35 - Mouvements sortants des personnels BIATSS titulaires en 2023

Motif de sortie	Attaché AENES	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	IGE RF	ASI RF	Technicien RF	Adjoint Technique RF	Conservateur des Bibliothèques	Total
Départ retraite		2	2	1		2	3		10
Mutation sur demande	4	2	1	1	1	3	1	1	14
Cessation fonction suite fin position payée		1		1		2	1		5
Suite concours / promotion						1			1
Non réintégration issue période détachement		1		1					2
Démission	1								1
Intégration directe FPE						1			1
Invalidité non imputable au service						1			1
Ensemble	5	6	3	4	1	10	5	1	35

Source : Siham

Tableau n° 36 - Mouvement sortant des personnels contractuels en 2023, hors fin de contrat

Motif de sortie	Enseignants - chercheurs	BIATSS	Total
Démission acceptée sur demande	10	24	34
Fin de contrat suite à réussite d'un concours		4	4
Départ retraite		4	4
Licenciement inaptitude physiq orig prof		2	2
Licenciement en cours période d'essai/stage		2	2
Licenciement fin de période d'essai/stage		1	1
Transfert de gestion		1	1
Rupture conventionnelle dans la fonc publique		2	2
Ensemble	10	40	50

Source : Siham

C Promotion et avancement

❖ Enseignants et enseignants chercheurs

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 2023, sur l'ensemble des enseignants-chercheurs promouvables :

- 12 maître/ses de conférences ont été promu.es de la classe normale à la hors-classe (en local : 3 femmes et 2 hommes ; par le biais du CNU : 4 femmes et 3 hommes - soit 58,33% de femmes).
- 7 maître/ses de conférences ont été promu.es au 7ème échelon de la hors-classe (en local : 1 homme et 2 femmes ; par le biais du CNU : 0 homme et 4 femmes - soit 85,7% de femmes).
- 16 professeur.es des universités ont été promu.es de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe (en local : 5 hommes et 3 femmes ; par le biais du CNU : 4 hommes et 4 femmes - soit 43,75 % de femmes).
- 4 professeur.es des universités ont été promu.es de la 1^{ère} classe à la classe exceptionnelle (en local : 2 femmes et 1 homme ; par le biais du CNU : 1 homme et 0 femme - soit 50 % de femmes).
- 4 professeur.es des Universités de classe exceptionnelle ont été promu.es du 1^{er} échelon au 2^{ème} échelon (en local : 1 homme et 1 femme ; par le biais du CNU : 2 hommes et 0 femme - soit 25 % de femmes).
- 2 promotions ont été obtenues via la voie spécifique : 1 femme au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des Universités et 1 homme à la 1^{ère} classe de ce même corps

Ainsi, en 2023, 45 enseignant.es-chercheur.es ont bénéficié d'une promotion soit 4 de moins qu'en 2022.

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

L'avancement de grade pour un enseignant du second degré ne s'opère qu'au choix sur tableau d'avancement. En 2023, 1 professeur.e d'EPS, 5 professeur.es certifié.es ont été promu.es à la hors classe. 3 professeurs certifiées et 1 professeure agrégée ont été promues à la classe exceptionnelle.

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

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

En 2023, 4 promotions ont été effectuées, 3 femmes et un homme ont été nommés professeurs.

L'avancement dans le corps de professeurs agrégés

Aucune promotion n'a été obtenu dans ce cadre

- Liste d'aptitude

Tableau n° 37 - Répartition des personnes promouvables et promues par la voie de la liste d'aptitude dans la filière ITRF (et répartition par BAP)

Liste d'aptitude - Filière ITRF			REPARTITION PAR BAP				
Résultats	Hommes	Femmes	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Agents promouvables	108	162	1	35	32	58	144
Agents candidats	36	52	1	9	13	15	50
Agents classés	7	12	0	2	4	2	11
Agents promus	6	5	0	1	3	2	5

Sur l'ensemble des personnes promouvables, 19 agents ont été proposés et 5 femmes ont été promues.

Tableau n° 38 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière AENES

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	10	77
Agents candidats	3	24
Agents classés	0	5
Agents promus	0	2

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 87 promouvables, 5 femmes ont été proposées pour la promotion et 2 femmes ont été promues.

Tableau n° 39 - Répartition des personnes promouvables par la voie de la liste d'aptitude dans la filière bibliothèque

Liste d'aptitude - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	7	23
Agents candidats	2	8
Agents classés	0	3
Agent.es promu.es	0	0

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 30 promouvables, 3 femmes ont été proposées pour la promotion et il n'y a eu aucune promotion

- **Tableau d'avancement**

Tableau n° 40 - 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 agents promouvables	32	76	0	6	11	30	61
Nb agents candidats	13	40	0	2	6	12	33
Nb agents classés	6	27	0	1	3	6	23
Nb agents promus	5	19	0	1	2	6	15

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

Sur 53 candidats, 33 personnes ont été classées par l'établissement (27 femmes, 6 hommes), 24 personnes ont été promues (19 femmes, 5 hommes).

Tableau n° 41 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière AENES

Tableau d'avancement - Filière AENES		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables		
Agents candidats		
Agents classés		
Agents promus	2	6

Source : Service de gestion des personnels BIATSS- DRHAS

La campagne des tableaux d'avancement de la filière AENES étant gérée au niveau rectoral, les données ne peuvent être fournies. 8 agents ont été promus (2 hommes et 6 femmes).

Tableau n° 42 - Répartition des candidat.es à la promotion par la voie du tableau d'avancement dans la filière Bibliothèque

Tableau d'avancement - Filière BIBLIOTHEQUE		
Résultats	Hommes	Femmes
Agents promouvables	8	13
Agents candidats	6	12
Agents classés	4	6

Sur 18 candidats, 10 personnes ont été classées par l'établissement (6 femmes, 4 hommes), 1 homme et 2 femmes ont été promus.

Tableau n° 43 - Répartition des BIATSS passés d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'année par catégorie

Catégorie	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
A	2	100,0%	8	50,0%	1	0,0%
B	1	100,0%	3	66,7%	1	100,0%
C	5	60,0%	5	80,0%	7	57,1%
Ensemble	8	75,0%	16	62,5%	9	55,6%

Source : Siham

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

❖ Les délégations

4 femmes et 10 hommes ont été placés en délégation CNRS pour un total de 2208 HETD. A noter également, 1 délégation au HCERES (1 femme pour 77HETD), 1 à l'Ecole Française d'Athènes (1 homme pour 80HETD) et 1 à l'ANR (1 homme pour 115HETD), 2 délégations IUF ont été attribuées (2 hommes pour un total de 384 HETD).

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

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

❖ Le congé de formation professionnelle

En 2023, 3 personnes ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle (1 maîtresse de conférences, 1 professeure certifiée et 1 ingénieure d'études).

CHAPITRE 4 FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS

A La formation des personnels

Tableau n° 44- Nombre de personnes inscrites dans une session de formation par domaine en 2023

Domaine de formation	Nombre d'inscriptions	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation
Environnement professionnel	630	312
Hygiène Santé et Sécurité au Travail	145	128
Informatique et bureautique	120	87
Management	118	59
Prépa épreuves de concours et exam prof	116	66
Économie, finance et gestion	95	45
Ressources Humaines	70	53
Communication et services aux usagers	67	63
Parcours Indiv , reconv et dvt perso	30	16
Techniques juridiques	14	14
Langues	13	13
Achats publics	1	1
Total	1 419	567

Source : SIHAM

De plus, en 2023, le pôle de la formation des personnels a formé 82 personnes venues de l'extérieur de l'établissement.

Tableau n° 45 - Nombre de personnes par catégorie statutaire dans une session de formation en 2023

Catégorie statutaire	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2023		
	Femme	Homme	Total
A	170	72	242
B	113	39	152
C	133	44	177
Total	412	155	567

Source : SIHAM

Tableau n° 46 - Nombre de personnes par statut dans une session de formation en 2023

Statut	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2023		
	Femme	Homme	Total
Fonctionnaire	266	91	357
CDI	11	12	23
CDD	137	52	189
Total	412	155	567

Source : SIHAM

Tableau n° 47 - Nombre de personnes par type d'action de formation dans une session en 2023

Type d'action de formation	Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation en 2023		
	Femme	Homme	Total
Formation professionnelle continue	399	151	550
Adaptation imm au poste de travail (T1)	330	133	463
Adapt à l'évol prévisible des métiers (T2)	20	8	28
Dvt qualif ou nouvelles qualifications (T3)	175	46	221
Formation prof : prépa concours, examens pro	52	11	63
Total	412	155	567

Tableau n°48 - Nombre de personnes par type de population et par âge dans une session de formation en 2023

Catégorie statutaire	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et +	Total
Enseignants - chercheurs		3	21	12	11	17	13	7	6	90
BIATSS	18	59	72	63	60	69	70	44	22	477
Total	18	62	93	75	71	86	83	51	28	567

Source : SIHAM

En 2023, la campagne de financement du compte personnel de formation (CPF) a permis de financer 6 demandes de formation sur les 8 dossiers présentés (2 enseignantes et 4 femmes BIATSS) contre 4 demandes en 2022. 2 demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE) de la part de 2 hommes BIATSS de catégorie C ont été validées sur les 3 demandes déposées. 2 congés de formation professionnelle ont aussi été validés pour 2 femmes BIATSS de catégorie A.

B L'accompagnement des personnels

❖ L'accompagnement individuel

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

La conseillère en évolution professionnelle a suivi 126 personnels tout le long de l'année 2023 (contre 116 en 2022) pour un total de 193 entretiens réalisés (27 hommes et 99 femmes). Parallèlement, la conseillère en évolution professionnelle est aussi en charge de l'accompagnement des personnels souhaitant préparer un concours de la fonction publique, elle a réalisé des entretiens dans le cadre du suivi des dossiers de l'épreuve d'admissibilité (rapport d'activité, RAEP, CV, lettre de motivation) et l'entraînement à l'épreuve orale pour un total de 32 personnels accompagnés.

Tableau n°49 - Statuts des personnels accompagnés

Corps	2019	2020	2021	2022	2023
ITRF	62	61	37	51	48
AENES	18	11	7	7	13
Contractuel (BIATSS)	34	23	27	36	45
Adjoint - FP Territoriale	1				
BIBAS		1	2	4	3
MAGASINIER	1				
PSY EN	1	1			
TOTAL personnel BIATSS	117	97	73	98	109
MCF	6	7	8	7	10
MCFA			1	2	1
PLP			1	1	
PRAG			1	4	1
PRCE			1	2	3
ATER	1	1		2	1
Enseignant vacataire			1		1
TOTAL personnel enseignant	7	8	13	18	17
TOTAL	124	105	86	116	126

Source : conseillère en évolution professionnelle

CHAPITRE 5 REMUNERATIONS

A La Masse salariale

Tableau n° 50 - Dépenses de masse salariale

En euros	2021	2022	2023
Salaires bruts	73 576 578	76 616 113	80 125 692
Charges patronales	50 586 815	51 619 793	53 257 900
Total coût employeur	124 163 393	128 235 906	133 383 592

Source : KX

Tableau n° 51 - Typologie de la dépense en masse salariale 2023 (en euros)

Impôts, taxes et versements assimilés	1 739 133
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 739 133
Versement de transport	1 373 409
Allocation logement	343 348
Autres impôts-taxes	22 376
Charges de personnel	131 644 459
Rémunérations du personnel	79 505 943
Traitements, salaires et appointements	71 638 783
Rémunérations principales	64 857 429
Rémunérations accessoires	6 781 354
Rémunérations accessoires indexées	6 033 864
Rémunérations accessoires non indexées	747 489
Congés payés	11 196
Primes et gratifications	751 847
Primes et gratifications indexées	464 320
Primes et gratifications non indexées	287 527
Indemnités et avantages divers	6 400 048
Primes et indemnités indexées	21 828
Indemnité compensatrice à la hausse de la CSG	6 280 353
Indemnités et avantages non indexés	97 867
Supplément familial	507 893
Autres rémunérations du personnel	589 008
Abattement indemnitaire	-392 833
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	51 522 432
Cotisations d'assurance maladie	7 399 170
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	39 512 399
Pensions civiles et militaires	36 083 317
Pensions civiles	36 083 317
CNRACL	107 851
CNAV	2 039 282
Caisses de retraite complémentaire	1 281 949
RAFP	387 880
IRCANTEC	894 069
Cotisations à Pôle emploi	816 705
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 794 158
Autres charges sociales	533 064
Prestations directes	533 064
Autres charges de personnel	83 020

Source : KX

B Les vacances et heures complémentaires

Tableau n° 52 - Tableau récapitulatif des heures d'enseignement et des vacances

En euros	2021	2022	2023
Heures d'enseignement (heures complémentaires et vacances)	6 236 439	6 081 642	6 031 838
Vacations administratives	290 259	254 136	235 738
Vacations contrat étudiant	466 140	377 809	403 449

Source : KX

C Les primes et indemnités

❖ Primes des personnels enseignants-chercheurs

Tableau n° 53 - primes des personnels enseignants-chercheurs

En euros	2021	2022	2023
Prime de charges administratives (PCA)	90 509	99 413	8 800
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	1 188 408	638 867	280 006
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	222 106	201 012	170 779
Indemnité différentielle 2 SMIC		77 598	10 937
RIPEC - Indemnité de fonctions		1 508 893	1 901 814
RIPEC - Indemnité de responsabilité		32 675	97 867
RIPEC - Prime individuelle		35 874	145 742
Total	1 501 024	2 594 333	2 615 944

Source : KX

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

-l'indemnité de fonction (C1) qui remplace la PRES et qui est payée mensuellement (contre un paiement semestriel pour la PRES). Le passage à la mensualisation fausse le montant 2022. Il convient donc de comparer les montants 2021 et 2023 pour avoir une vision plus juste de l'évolution des primes. En 2023, le montant globalisé de la PRES et de la C1 est de 2 181 820 contre 1 188 408 en 2021.

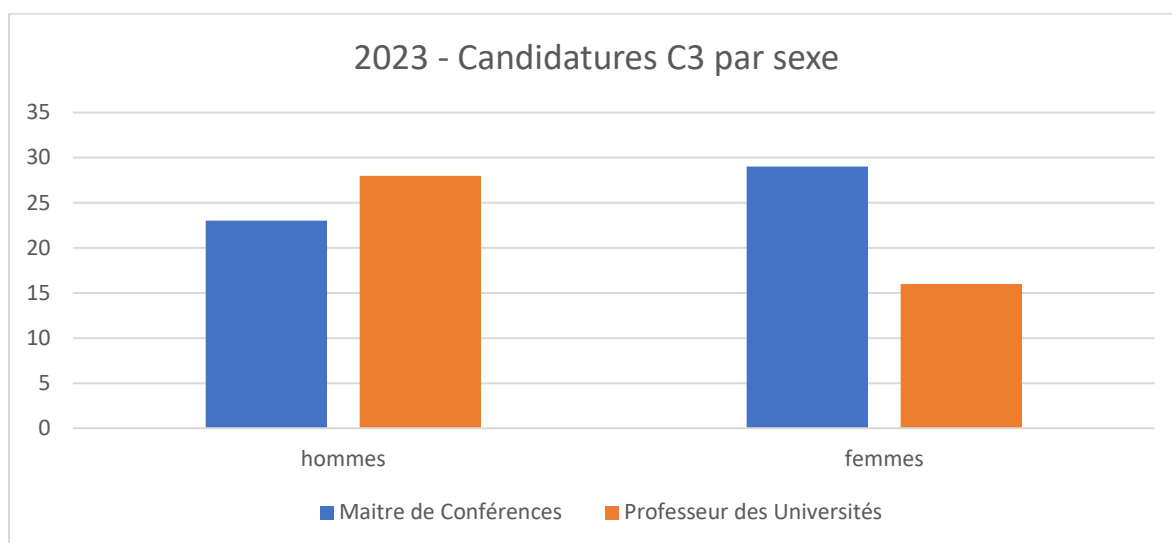
Cette augmentation significative est le reflet du relèvement annuel progressif du montant de la C1 et de la PRES des enseignants du 2nd degré, dans le cadre de la LPR

- l'indemnité de responsabilité (C2) qui remplace la prime pour charge administrative

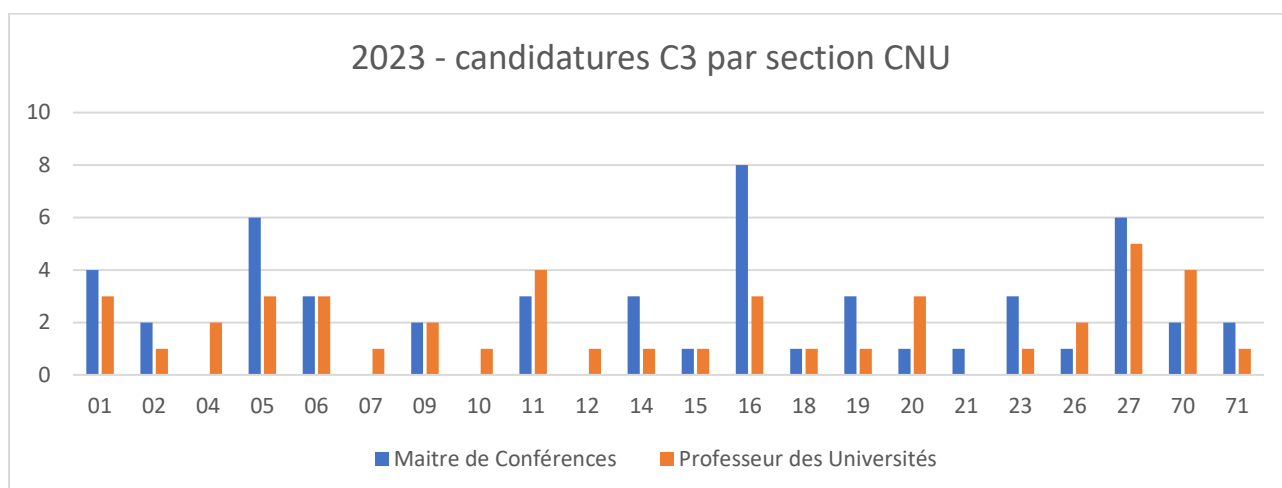
- la prime individuelle (C3) qui remplace pour partie la PEDR et qui est payée mensuellement (contre un paiement trimestriel pour la PEDR).

Graphique n°20 - Nombre de candidatures pour la C3 par sexe en 2023

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

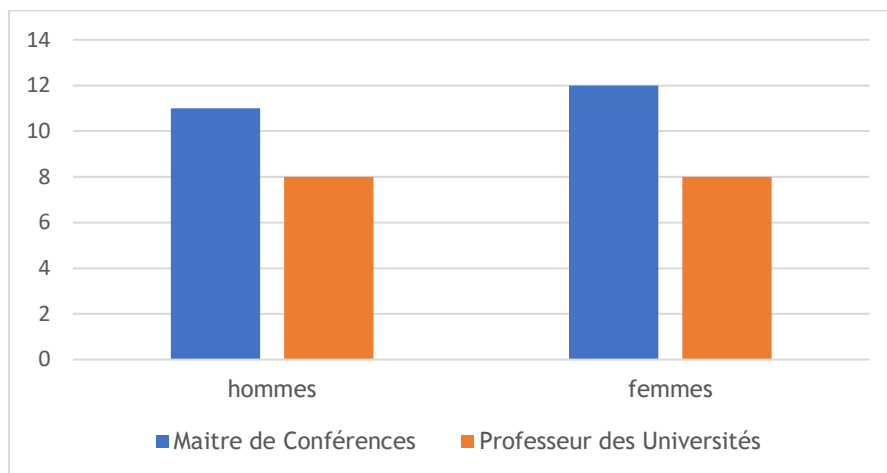


Graphique n°21 - Nombre de candidatures pour la C3 par section CNU en 2023

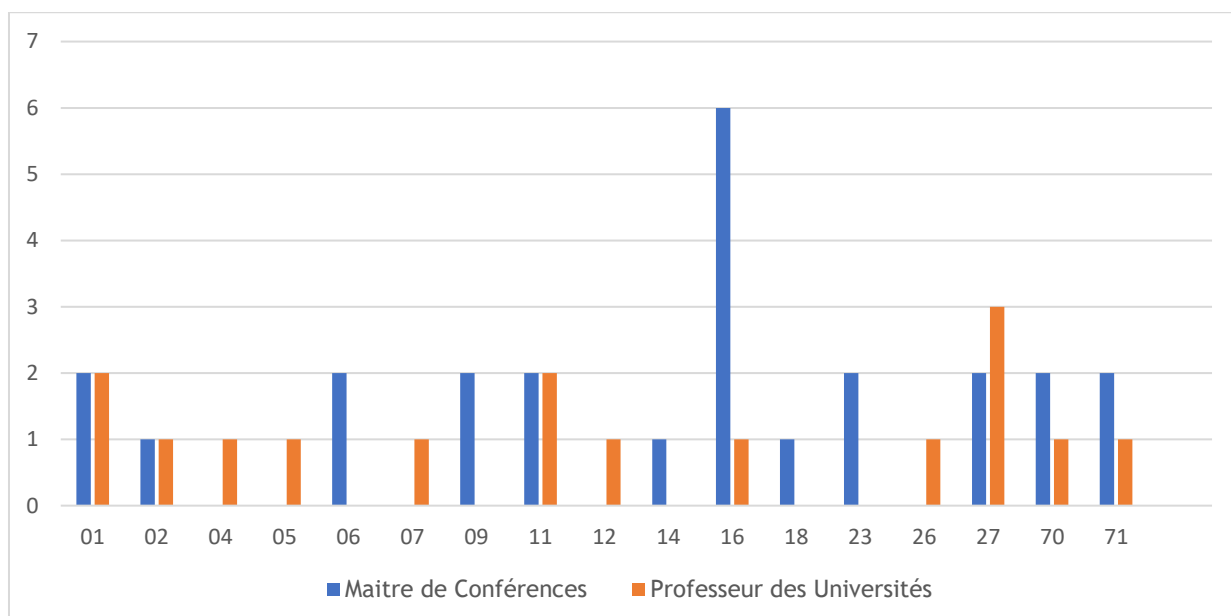


- Nombre d'attributions pour la C3

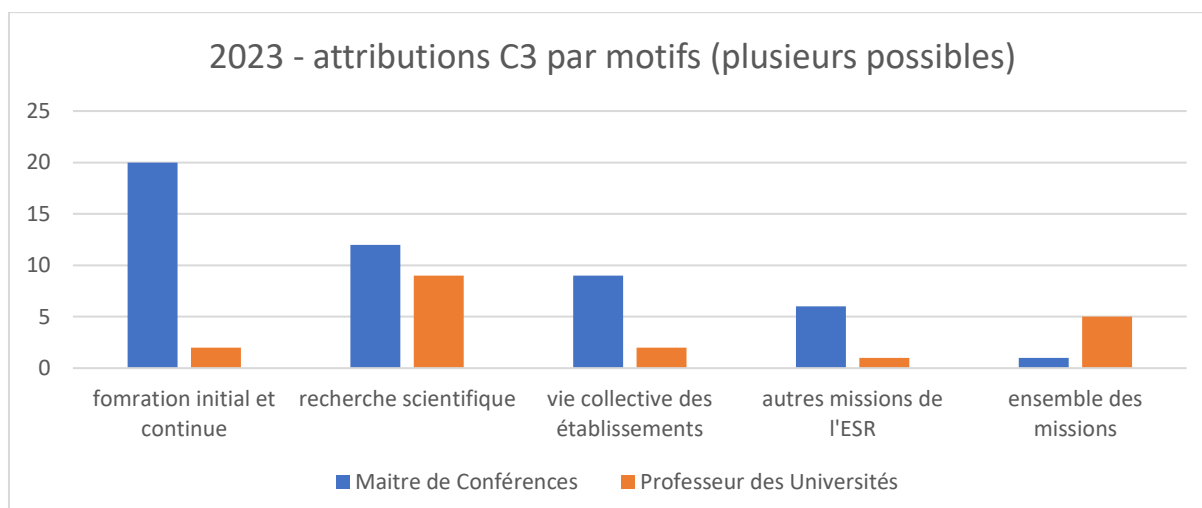
Graphique n° 22 - Nombre d'attributions pour la C3 par sexe en 2023



Graphique n° 23 - Nombre d'attributions pour la C3 par section CNU en 2023



Graphique n° 24 - Nombre d'attributions pour la C3 par items en 2023



❖ Primes des personnels BIATSS

Tableau n° 54 - Primes des personnels BIATSS

En euros	2021	2022	2023
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	2 889 531	3 097 684	3 209 982
<i>dont AENES + MED + BOE</i>	779 878	833 478	815 015
<i>dont ITRF + BIBLIO</i>	2 109 653	2 264 206	2 394 968
Complément indemnitaire des fonctionnaires	186 427	181 204	210 354
Complément indemnitaire des contractuels	95 411	98 821	116 748
Total	3 171 369	3 377 709	3 537 084

Source : KX

➤ Autres indemnités

Tableau n° 55 - Autres indemnités des personnels BIATSS et des personnels enseignants-chercheurs

En euros	2021	2022	2023
Remboursement transport	208 513	253 120	321 130
Forfait mobilité durable	6 619	18 928	41 717
Indemnité télétravail		61 855	83 020
Participation protection sociale complémentaire		153 357	167 529
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	70 242	85 593	176 388
Indemnité inflation		100 900	
Prime pouvoir d'achat			589 008
Total	285 374	673 752	1 378 792

Source : KX

L'année 2023 est marquée par une forte inflation qui impacte la GIPA et a donné lieu au versement d'une prime exceptionnelle pouvoir d'achat. A noter également l'amélioration significative du remboursement transport.

D La Rémunération des apprentis

Tableau n° 56 - Rémunération des apprentis

En euros	2021	2022	2023
Salaires bruts	55 865	57 614	74 969
Charges patronales	699	605	758
Total coût employeur	56 564	58 219	75 727

Source : KX

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

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

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

Tableau n° 57 - Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Source : KX

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

CHAPITRE 6 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A Le temps de travail

Tableau n° 58 - Répartition des effectifs par statut et organisation du temps de travail

Effectif total	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	1237	60,4%	1211	61,0%	1229	61,1%
Temps plein	1150	58,6%	1134	59,4%	1141	59,4%
Temps partiel	87	83,9%	77	84,4%	88	83,0%
Contractuels	655	65,2%	664	67,5%	704	67,8%
Temps plein	526	62,5%	537	64,8%	579	66,0%
Temps partiel	11	81,8%	10	80,0%	12	91,7%
Temps incomplet	118	75,4%	117	78,6%	113	74,3%
Ensemble	1892	62,1%	1875	63,3%	1933	63,5%
Temps plein	1676	59,8%	1671	61,2%	1720	61,6%
Temps partiel	98	83,7%	87	83,9%	100	84,0%
Temps incomplet	118	75,4%	117	78,6%	113	74,3%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 59 - Répartition des effectifs enseignants par statut et temps de travail

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	663	52,5%	653	53,8%	665	54,1%
Temps plein	644	51,6%	633	52,6%	643	53,2%
Temps partiel	19	84,2%	20	90,0%	22	81,8%
Contractuels	341	59,2%	322	60,9%	329	63,8%
Temps plein	296	59,5%	280	61,4%	278	65,1%
Temps partiel	2	100,0%	0		0	
Temps incomplet	43	55,8%	42	57,1%	51	56,9%
Ensemble	1004	54,8%	975	56,1%	994	57,3%
Temps plein	940	54,0%	913	55,3%	921	56,8%
Temps partiel	21	85,7%	20	90,0%	22	81,8%
Temps incomplet	43	55,8%	42	57,1%	51	56,9%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

Tableau n° 60 - Répartition des effectifs BIATSS par statut et organisation du temps de travail

Effectifs BIATSS	2021		2022		2023	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
Titulaires	574	69,5%	558	69,5%	564	69,3%
Temps plein	506	67,6%	501	68,1%	498	67,5%
Temps partiel	68	83,8%	57	82,5%	66	83,3%
Contractuels	314	71,7%	342	73,7%	375	71,2%
Temps plein	230	66,5%	257	68,5%	301	66,8%
Temps partiel	9	77,8%	10	80,0%	12	91,7%
Temps incomplet	75	86,7%	75	90,7%	62	88,7%
Ensemble	888	70,3%	900	71,1%	939	70,1%
Temps plein	736	67,3%	758	68,2%	799	67,2%
Temps partiel	77	83,1%	67	82,1%	78	84,6%
Temps incomplet	75	86,7%	75	90,7%	62	88,7%

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Siham

B Le service des enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau n° 61 - Service des enseignants et enseignants-chercheurs

Service des enseignants et enseignants-chercheurs	20/21		21/22		22/23	
	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes	Total	Part des femmes
HETD réalisées permanents	185 223	51,9%	184 449	52,3%	184 505	53,1%
HETD réalisées vacataires	106 998	50,8%	103 720	50,6%	90 287	51,5%
HETD de référentiel	20 972	50,4%	21 910	49,0%	21 649	53,8%
HETD de décharge*	6 594	63,2%	7 858	66,6%	6 258	61,5%

Source : OSE (années universitaires)

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

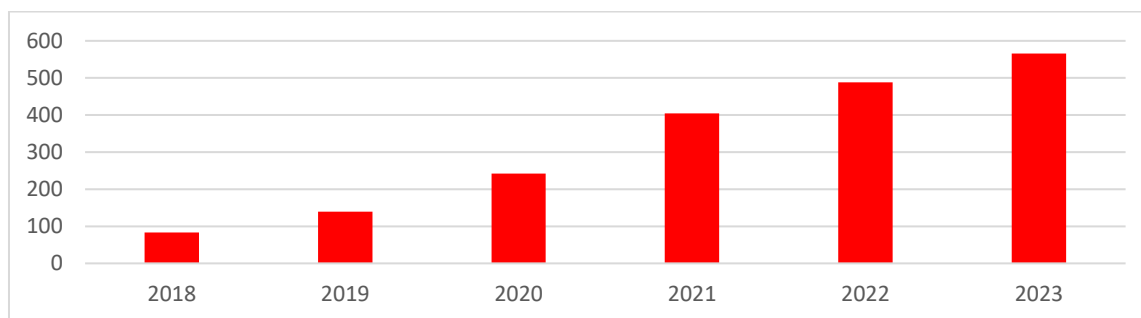
La mise en œuvre de la nouvelle accréditation en 2022/2023 a diminué la charge d'enseignement globale. Les heures assurées par les enseignants permanents sont restées stables alors que la part réalisée par les vacataires enseignants a diminué.

C Le Compte épargne-temps

12 agents BIATSS sont entrés dans l'établissement avec un compte épargne temps (CET) en 2023 pour un total de 186 jours. Au total, 1 357 jours sont stockés sur les CET. 56 jours ont été utilisés en 2023 contre 122 jours en 2022. Cela a concerné 5 agents

D Le télétravail des personnels BIATSS

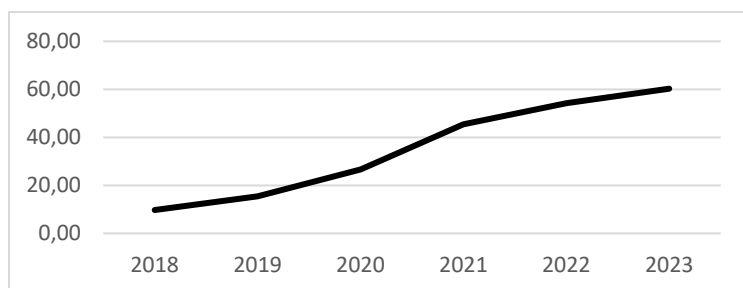
Graphique n 25 : évolution du nombre d'agents Biatss télétravailleurs de 2018 à 2023.



Source : service ETAS

En 2023, 566 agents Biatss disposent d'une autorisation de télétravail. Le nombre de télétravailleurs a augmenté de 85% en 5 ans entre 2018 et 2023.

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

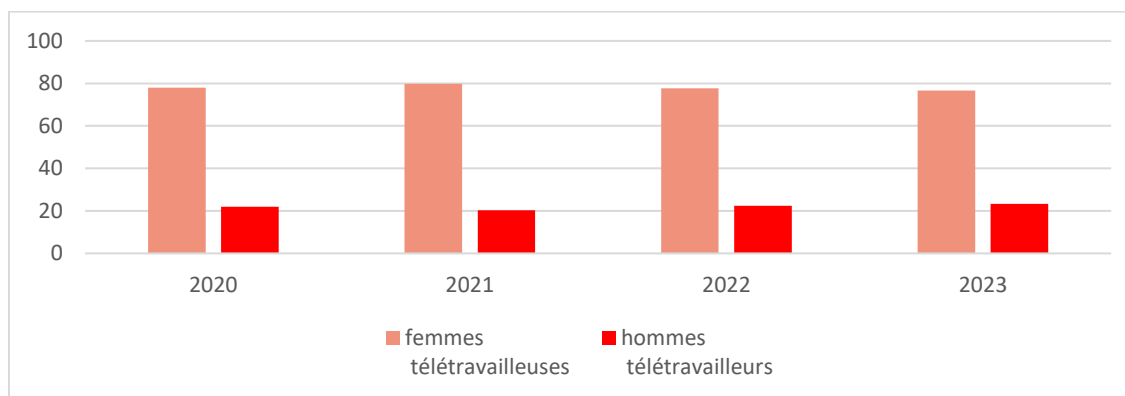


Source : service ETAS

En 2023, 60,3% des agents Biatss disposent d'un accord de télétravail, alors qu'ils étaient 9,7% en 2018.

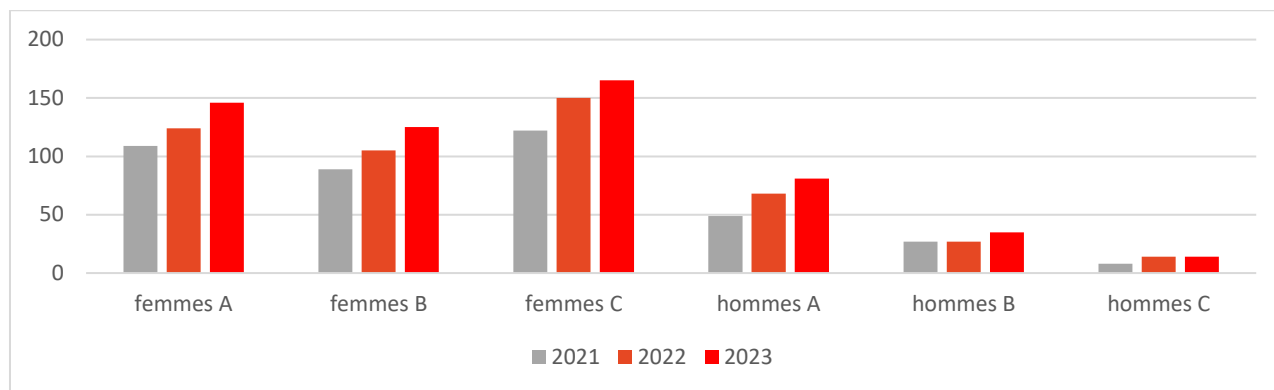
La population de télétravailleurs se caractérise une sur-représentation des femmes (76,7% en 2023) par rapport à l'effectif total du personnel BIATSS féminin (70,1% en 2023) ;

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



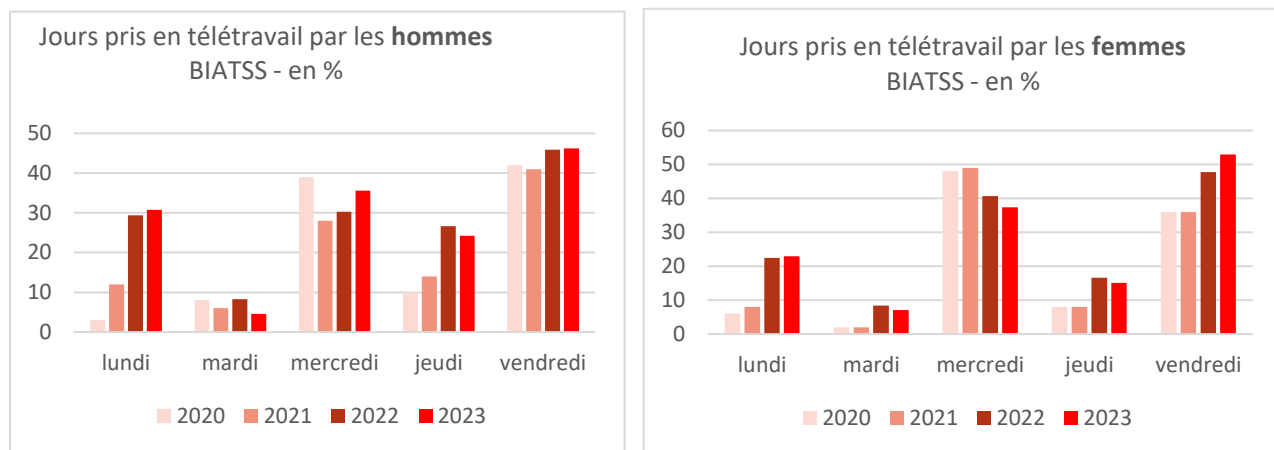
Source : ETAS

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



Source : ETAS

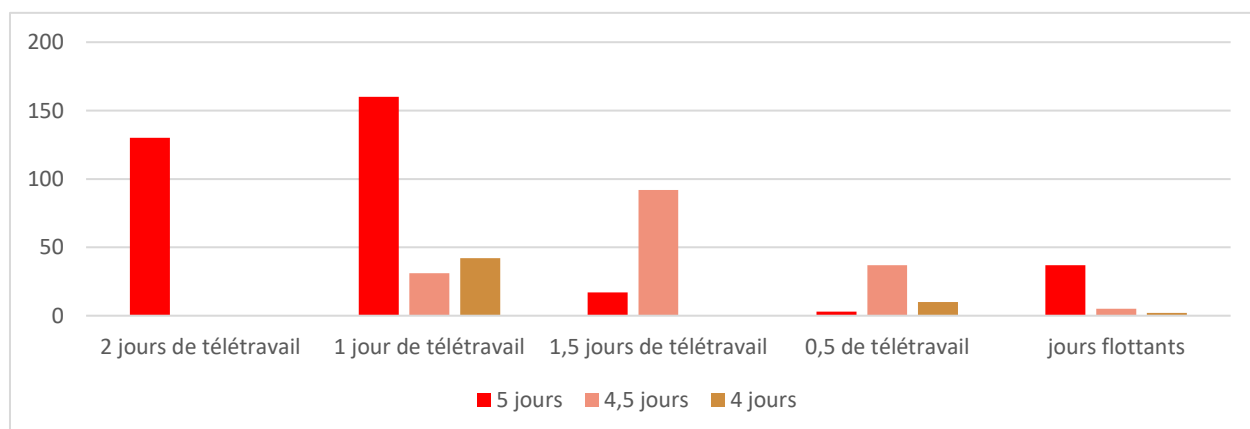
Graphique n° 29 : Répartition et évolution des jours pris en télétravail en fonction du sexe des agents BIATSS



Source : ETAS

Pour les femmes, le mercredi et le vendredi sont les jours les plus télétravaillés suivis du lundi. Pour les hommes, la préférence du vendredi reste marquée sur les 4 campagnes. Cependant, le télétravail des hommes le mercredi augmente en 2023. Au niveau de la population féminine, le télétravail le mercredi tend à diminuer au profit du vendredi. La différence de jour de télétravail entre les hommes et les femmes est marquée. A noter que tant pour les femmes que les hommes, le mardi est principalement un jour sur site.

Graphique n°30 : Nombre d'agents Biatss en télétravail par quotité et nombre de jours de télétravail (en 2023).



Source : ETAS

CHAPITRE 7 SANTE-SECURITE AU TRAVAIL - PREVENTION DES RISQUES

A Le service de médecine du travail

En 2023, suite à la signature d'une convention entre l'université et l'hôpital Saint Luc Saint Joseph, des vacations médicales bi-hebdomadaires ont été réalisées dès le mois de janvier.

Le poste de l'infirmière du travail est parallèlement dépourvu de février à décembre 2023 du fait d'un arrêt prolongé de l'agent.

Entre le 01/01/23 et le 31/12/23, 2 rapports du médecin du travail ont été transmis sous pli confidentiel au conseil médical et 181 consultation médicale ont été réalisées, soit 149 agents reçus :

- 8 visites médicales de pré-reprise après maladie ou AT
- 17 visites médicales de reprise après maladie ou AT
- 13 visites médicales à la demande de l'employeur
- 11 visites médicales à la demande du médecin (agent revu après une première consultation)
- 117 visites médicales à la demande de l'agent
- 15 visites à la demande de l'infirmière
- 122 agents relevant de la surveillance médicale particulière ont été reçus par le médecin

B Prévention et Sécurité

❖ Les acteurs de la prévention

Tableau ° 62 - Les assistants et chargés de prévention

Personnels de prévention	Etablissement	dont Directions	dont Composantes	dont Laboratoires
Assistants de prévention	31	5	5	21
Chargées de prévention	2	0	0	0

Source ETAS

❖ Les registres

➤ Le registre santé sécurité au travail

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

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

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

Durant l'année 2021, 48 signalements ont été inscrits dans le registre. Durant l'année 2022, 23 signalements. Pour 2023, 38 signalements ont été inscrits sur les registres de santé et sécurité au travail. Le tableau ci-dessous indique les différentes typologies de signalements afférant à des classes de risques professionnels. Cette classification est cohérente avec les risques professionnels identifiés au niveau de l'établissement, notamment lors de l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Tableau ° 63 - Les risques associés

Risques associés	2022	2023
Equipement de travail, hygiène et sécurité	3	4
Ambiances thermiques	3	4
Ambiances lumineuses	1	0
Situations de discrimination, violence, conflits inter-personnels	2	14
Nuisances sonores	1	0
Chute de hauteur	0	3
Chute de plain-pied	0	2
Circulation routière et internes	1	2
Organisation du travail - Management (RPS)	9	9
Electricité	1	0
Agent biologique, contamination et inhalation	2	0
Totaux	23	38

Source ETAS

➤ Le registre de danger grave et imminent

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

Durant l'année 2023, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

❖ Les accidents de travail

Tableau ° 64 - Les accidents en 2023

Cause de l'accident	Nombre d'accidents 2023 (travail + trajet)
Chute de personne (plain-pied, hauteur)	9
Manutention manuelle	4
Accident de la voie publique	8
Heurt	1
Chute d'objet	1
Agression	0
Agissement sexiste	0
Situation traumatique (témoin d'un attentat, d'un acte suicidaire)	1
Acte suicidaire	0
Autre (malaise)	1
Nombre total	25

Source ETAS

Tableau ° 65 - Evolution du nombre accidents (travail + trajet) par genre

	2021	2022	2023
Femmes	16	23	14
Hommes	8	13	11
Total	24	36	25

Source ETAS

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

L'établissement compte 63 unités de travail identifiées dont 15 directions, 14 composantes et 34 laboratoires. 60 unités de travail possèdent un DUERP dont 6 ont été mis à jour en 2023.

Tableau ° 66 - Les DUERP

DUERP	Nombre d'unités de travail
Etablissement	63
Ayant un DUERP	60
mis à jour en 2023	6

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

Sur 2023, la cellule d'écoute et d'accompagnement a été saisie par 4 personnes, et 62 personnes ont sollicité la chargée de prévention et conditions de travail.

Ces sollicitations et saisies sont majoritairement réalisées par :

- des femmes (74%),
- le personnel BIATSS (76%) : 36% en catégorie A, 36% en catégorie B et 28% en catégorie C
- des agents titulaires (80%)
- des agents affectés en composantes (63%), puis en directions centrales/services communs (36%) et en laboratoires (2%).

C Les congés pour raison de santé

Tableau n° 67 - Répartition des congés, maladies, accidents selon la typologie

Typologie de congés	2021		2022		2023	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Congé longue durée	1 569	53,5%	1 198	42,5%	1 068	77,1%
Congé longue maladie	1 295	100,0%	2 060	91,2%	3 642	86,2%
Congé de maladie ordinaire	11 441	73,3%	14 661	76,3%	11 702	79,6%
Congé grave maladie	1 235	100,0%	560	100,0%	647	100,0%
Congé suite accident de service ou de trajet	436	94,3%	391	58,6%	703	43,4%
Congé invalidité temporaire imputable au serv.	745	81,5%	416	67,3%	1 609	61,4%
Attente décision CM			334	87,7%	529	31,0%
Maladie non payée	692	88,7%	598	81,6%	965	84,4%
Total	17 413	76,9%	20 218	76,3%	20 865	77,6%

Source : Siham

Le nombre total d'agents en congés en 2023 a été de 538 contre 698 en 2022. Le taux d'absentéisme pour maladie a été de 2.42% contre 2.70% en 2022, et le taux de maladie ordinaire de 1.66% contre 2.14% en 2022.

D Les congés maternité, paternité et parental

Tableau n° 68 - Répartition des congés

Typologie de congés liés à un enfant	2021		2022		2023	
	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes	Nombre d'agents	Part des femmes
Congé maternité	42	100,0%	48	100,0%	35	100,0%
Congé paternité	8	0,0%	13	0,0%	27	0,0%
Congé parental	11	100,0%	12	100,0%	16	100,0%

Source : Siham

CHAPITRE 7 LE DIALOGUE SOCIAL

A Les instances

❖ Le Conseil académique (CAC) restreint

Le CAC restreint s'est réuni 8 fois en 2023.

❖ Le Conseil d'administration (CA) restreint

Le conseil d'administration restreint s'est réuni 4 fois en 2023.

❖ Le Comité social d'administration (CSA)

En 2023, le CSA s'est réuni 7 fois à l'initiative de la Présidente (3 fois sur BDR et 4 fois sur PDA). Il est composé de 19 membres, dont 10 titulaires (8 femmes, 2 hommes) et 9 suppléants (5 femmes, 4 hommes, 1 siège non pourvu).

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

En 2023, la formation spécialisée s'est réunie 4 fois (2 fois sur BDR et 2 fois sur PDA) à l'initiative de la Présidente.

Elle est composée de 18 membres, dont 10 membres titulaires (7 femmes et 3 hommes) et 8 membres suppléants (4 femmes et 4 hommes, 2 sièges non occupés). Elle

❖ Les Commissions paritaires d'établissements (CPE)

Les CPE sont composées de 14 représentants titulaires et suppléants de l'administration (8 femmes et 6 hommes) et 30 représentants du personnel titulaires et suppléants (9 hommes, 21 femmes). La CPE s'est réunie une fois durant l'année 2023.

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

La CCPAC ne s'est pas réunie durant l'année 2023.

B L'activité syndicale

❖ Les heures de décharge

Tableau n° 69- Heures consommées en 2023

Participation en tant que délégué syndical aux congrès ou réunions du syndicat	65,5 jours
Participation en tant que représentant syndical aux réunions de travail convoquées par l'administration	52.5 jours
Participation en tant que représentant syndical aux instances de l'administration	102.5 jours

Source OHRIS

❖ Les formations

19 membres du CSA et de la Formation spécialisée ont suivi la formation de 3 jours « le CSA dans la fonction publique ».

10 membres de la Formation spécialisée ont suivi la formation complémentaire « hygiène et sécurité de 2 jours organisée par l'établissement.

5 membres ont choisi un prestataire externe agréé.

Source : OHRIS

C Les jours de grève

Tableau n° 70 - Répartition du nombre de jours de grève selon la population

Type de population	2021		2022		2023	
	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes	Total en jours	Part des femmes
Enseignants - chercheurs			2	0,0%	115	56,5%
BIATSS	10	90,0%	44	72,7%	610	68,4%
Total	10	90,0%	46	69,6%	725	66,5%

Source : KX

CHAPITRE 8 L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET L'ACTION SOCIALE

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

L'assistante sociale des personnels a accompagné 72 agents entre le 1^{er} janvier et le 26 avril 2023, puis le poste a été vacant jusqu'à la fin de l'année. Pendant la période de remplacement (du 15 septembre au 5 décembre 2023), 37 agents ont été accompagnés.

Dans le public accompagné :

- 67% sont des femmes
- 88% sont des personnels BIATSS
- 69% occupent un emploi de catégorie C

Tableau ° 71 - Répartition des problématiques accompagnées

Catégories des demandes	Pourcentage
Vie sociale et familiale	22%
Logement	19%
Financier	24%
Vie professionnelle	14%
Santé	9%
Administratif	9%
Handicap	3%
TOTAL	100%

B L'action sociale

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

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

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

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

➤ Le fond de secours financiers

Tableau n° 72 - Répartition de l'octroi de fond de secours financiers

	2022				2023					
	Nombre d'octroi			Montant total	E, E.C., Ch		BIATSS		TOTAL	Montant total
	F	H	Total		F	H	F	H		
Personnel titulaire	4	4	8	4 500 €	0	0	7	0	7	3200 €
Personnel contractuel	11	1	12	6 550 €	0	0	7	1	8	4500 €
TOTAL	15	5	20	11 050 €	0	0	14	1	15	7 700 €

Source : ETAS

En 2023, 6 CAS ont été tenues pour apporter une première réponse, souvent alimentaire, à des situations évaluées urgentes par l'assistante sociale.

Le nombre de secours exceptionnels octroyés en 2023 est de 18. Deux 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 même agent) :

- 93% des demandes concernaient des femmes, contre 75% en 2022.
- L'ensemble des demandes concernant les BIATSS : 2 sont de catégorie B et 13 sont de catégorie C (soit 87% des bénéficiaires)

➤ Bons d'urgence alimentaire

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

En 2023, 63 bons ont été octroyés, pour un montant de 1260 €, contre 91 bons pour un montant de 1820 € en 2022.

➤ Logements à vocation sociale de l'université

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

En 2023, le T3 a été occupé durant toute l'année 2023, et le T4 a été occupé durant 6 mois.

❖ Les prestations d'action sociale

Tableau n° 73 - Les prestations d'action sociale en 2022 et 2023

	2022											2023												
Prestations	*Nb total demandes	Nb total agent.es			Montant total	E, E-C, Ch.		BIATSS		Catégories			*Nb total demandes	Nb total 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	14	5	6	11	28 809,20 €	1	1	5	4	2	2	5	15	7	5	12	28 638,64 €	1	-	6	5	5	3	3
Séjours : centres de vacances spécialisés, sans hébergement (centres aérés), avec hébergement (colonies), gîtes de France, linguistiques, cadre éducatif	42	18	5	23	5 016,17 €	2	1	12	8	2	4	14	40	20	4	24	4 107,94 €	-	-	15	8	7	5	11
Garde d'enfants de moins de 4 ans	26	18	6	24	4 652,08 €	1	4	12	7	4	7	8	24	15	8	23	4 072,87 €	1	4	11	8	5	8	6
Frais de justice	2	2	0	2	1 200,00 €	0	0	1	1	1	0	1	1	1	-	1	600,00 €	-	-	-	1	-	-	1
Permis de conduire	1	1	0	1	300,00 €	0	1	0	0	0	0	0	5	3	2	5	1 500,00 €	-	1	3	1	-	1	3
Aide à l'acquisition de matériel cycle études pro	2	1	1	2	- €	1	0	1	0	0	0	1	1	1	-	1	200,00 €	-	-	1	-	-	1	-
Études supérieures	25	15	2	17	9 600,00 €	1	1	11	4	3	2	10	31	21	2	23	13 600,00 €	-	1	15	7	3	4	15
Déménagement	32	21	11	32	14 623,82 €	1	2	13	16	6	7	16	14	10	4	14	7 046,98 €	-	-	8	6	6	3	5
Équipement et installation	61	42	19	61	16 507,72 €	1	2	28	30	12	17	29	47	36	11	47	11 964,89 €	1	4	24	18	10	12	20
Activités sport. ou culturelles enfants de - de 18 ans	93	53	11	64	5 100,00 €	9	3	40	12	10	16	26	99	52	11	63	5 519,99 €	5	1	35	19	14	16	25
Séjour cadre éducatif	3	3	0	3	289,70 €	0	0	1	2	0	0	3	6	5	1	6	885,00 €	-	1	4	1	2	-	3
Total	301	179	61	240	86 098,69 €	17	15	124	84	40	55	113	283	171	48	219	78 136,31 €	8	11	122	74	52	53	92

Source : ETAS

➤ Subventions repas

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

Le montant de la subvention dont bénéficie les agent.es est déterminé en fonction de leur INM (Indice Nouveau Majoré). Au premier semestre de l'année 2023, l'INM permettant de bénéficier de la subvention la plus importante a été revalorisé de +60 points, passant de 360 à 420.

Le nombre de repas pris est passé de :

- 3049 (2022) à 2999 (2023) sur Porte des Alpes
- 2031 (2022) à 2973 (2023) sur Berges du Rhône

La consommation se stabilise en 2023 sur Porte des Alpes et l'écart du nombre de repas pris sur Berges du Rhône entre 2022 et 2023 peut se justifier par la fermeture du restaurant universitaire des Quais pendant 3 mois pour travaux en 2022.

Tableau n° 74 - Les subventions versées en 2021 et 2022

Montant subvention versée à	2022	2023
CROUS de Bron	7 372,91 €	7 774,75 €
CROUS Des Quais	5 522,86 €	8 632,32 €
Autres CROUS	1 843,55 €	2 715,96 €
Restaurant des Finances	2 892,03 €	3 543,09 €
TOTAL	17 631,35 €	22 666,12 €

Source : ETAS

➤ **Autres postes de dépenses en matière d'action sociale**

- **Arbre de Noël**

En 2023, l'évènement a été reconduit avec un envoi des cartes cadeaux directement au domicile des agents, à l'attention de leurs enfants.

Au total, 337 agents et leurs enfants ont assisté au spectacle et partagé un goûter (290 agents en 2022). 503 cartes (490 en 2022) ont été envoyées aux enfants de 309 familles (198 BIATSS et 111 enseignant.es-chercheur.es).

- **Champ Libre**

En 2022, 132 carnets Champ Libre dont 39 à titre gratuit, ont été acquis par 28 personnels enseignant.es-chercheur.es et 57 personnels BIATSS.

En 2023 185 carnets ont pu être remis aux agent.es dont 36 à titre gratuit. Les bénéficiaires se répartissent ainsi : 74 personnels BIATSS et 49 personnels enseignant.es-chercheur.es.

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

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

GLOSSAIRE

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

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

LPR Loi de programmation de la recherche

MCF Maître de conférence

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

PAP Programme Annuel de Performance

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

PCA Prime de charges administratives

PEDR Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive

PIM Prestations interministérielles d'action sociale

PLP Professeurs de lycée professionnel

PR Professeurs d'université

PRAG Professeurs agrégés

PRCE Professeur

PRES Prime de recherche de l'enseignement supérieur

QVT Qualité de vie au travail

RIPEC Régime indemnitaire des personnels enseignants chercheurs

RSST Registre santé et sécurité au travail

RSU Rapport social unique

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

