

**— université  
— LUMIÈRE  
— LYON 2**

# BILAN SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2

Approuvés par le  
Conseil d'administration  
en sa séance  
du 6 décembre 2019

**20  
18**



Cette nouvelle édition du bilan social, portant sur l'année 2018, offre une photographie actualisée de l'espace professionnel riche et complexe que constitue l'Université Lumière Lyon 2. Elle abrite en effet une multitude de métiers, de compétences et de statuts, intégrant l'enseignement et la recherche sans s'y réduire pourtant.

En 2018, les personnels de bibliothèque, les ingénieur.es, les personnels administratifs, les technicien.nes, les personnels sociaux et de santé (BIATSS), titulaires et contractuels, représentaient ainsi 47,7% de l'ensemble des personnels pour 52,3% en ce qui concerne les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es. Les quelques 2488 personnels vacataires mobilisés en appui aux activités enseignantes sont également intégrés dans le bilan social. Constitué.es pour 11% d'entre elles/eux d'étudiantes/doctorant.es, les vacataires enseignants désignent aussi les très nombreux/ses intervenant.es professionnel.les associé.es aux activités pédagogiques, notamment dans les licences professionnelles et les masters. Ils/elles constituent ensemble, on le voit, un apport essentiel pour l'Université. C'est la raison pour laquelle différents dispositifs ont été développés en 2018 et après, pour améliorer les modalités d'embauche, de rétribution et de formation de ces personnels.

Si l'espace professionnel propre à l'Université Lumière Lyon 2 est complexe, il est aussi en plein développement, comme en témoigne ce bilan social de l'année 2018 :

- Extension du nombre global d'agent.es tout d'abord. En 2018, l'Université comptait 1788 agent.es titulaires et contractuel.les contre 1771 en 2016 cet accroissement de la masse salariale portant essentiellement sur les titulaires BIATSS avec 20 créations de postes en 2017 et 2018 et l'ouverture de nombreux concours dit Sauvadet qui, de 2013 à 2018, ont permis à 98 personnels BIATSS et 8 enseignant.es d'être titularisé.es. Ce sont des évolutions positives désormais suffisamment rares dans le secteur public pour être soulignées.
- Développement des métiers et du champ d'activité de nos personnels ensuite avec, en 2018, le recrutement d'une conseillère en évolution professionnelle pour accompagner les parcours professionnels des personnels BIATSS, enseignant.es et chercheur.es, ou encore la création de postes d'appariteur/trices pour améliorer la prise en charge des problèmes liés aux usages de l'informatique et de l'audiovisuel que peuvent rencontrer les enseignant.es notamment.
- Développement des dispositifs de nature sociale encore, avec la mise en place - en lien avec le CHSCT - d'une cellule d'écoute et d'accompagnement destinée à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) ou encore la poursuite de la montée en puissance des dispositifs d'action sociale impliquant notamment l'assistante sociale dédiée aux personnels.
- Développement des modalités d'accompagnement des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es engagé.es dans des projets de recherche - avec le doublement, de 5 à 10, des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribués au titre de l'établissement, ou la création, sur le même modèle, d'un congé pour projet pédagogique (CPP) en vue de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux projets de formation.
- Développement, enfin, des politiques de formation professionnelle des personnels pour un budget qui est passé de 125 000 euros en 2015 à 148 000 en 2018. Alors que les formations à destination des personnels BIATSS restent très dynamiques, notamment sur les applications de gestion, le systèmes d'information ou en matière d'hygiène et sécurité, il faut également noter le développement important des formations à destination des enseignant.es, traditionnellement moins concerné.es mais désormais plus impliqués.es en raison notamment du parcours de formation spécifique aux nouvelles/eaux enseignant.es (maître.sses de conférences et enseignant.es second degré).

L'ensemble de ces évolutions mettent ainsi en évidence le dynamisme de l'ensemble des personnels de l'Université Lumière Lyon 2, au service de ses missions d'enseignement et de recherche en sciences humaines et sociales. Un dynamisme et un développement d'ensemble dont on ne peut que se réjouir dans un contexte général par ailleurs morose puisqu'ils montrent finalement qu'une autre voie est possible pour l'Enseignement supérieur et la recherche.



# Bilan social 2018

## TABLE DES MATIERES

<b>LES EVOLUTIONS DE 2018</b> .....	<b>2</b>
LE LANCEMENT D'UN NOUVEAU DISPOSITIF : LA CREATION DES POSTES DES APPARITEUR/TRICES .....	2
SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES PERSONNELS DE L'ETABLISSEMENT ET LEURS PROJETS...	3
LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES .....	5
LE SERVICE DES ENSEIGNANTS : L'EVOLUTION DU REFERENTIEL .....	8
BILAN DU DISPOSITIF DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS RESERVES DITS « SAUVADET ». .....	8
<b>LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL</b> .....	<b>10</b>
EFFECTIFS, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT .....	10
I.    Les emplois et les effectifs de l'établissement .....	10
II.   La démographie du personnel de l'établissement .....	39
III.  Recrutement, mouvement et promotion .....	50
TEMPS DE TRAVAIL ET VOLUMES D'ENSEIGNEMENT.....	60
I.    Temps de travail.....	60
II.   Les délégations et les congés pour recherche et conversion thématique.....	61
III.  Congé de formation professionnelle.....	61
REMUNERATIONS & CHARGES.....	62
I.    Masse salariale .....	62
II.   Vacations et heures complémentaires .....	64
III.  Primes et indemnités .....	64
IV.   Salaire des apprentis.....	66
FORMATION PROFESSIONNELLE .....	67
I.    LA FORMATION DES PERSONNELS SELON LE DOMAINE .....	67
II.   La formation des personnels selon les composantes/services.....	69
III.  La formation des personnels par type de population .....	70
CONDITIONS DE TRAVAIL & HYGIENE ET SECURITE.....	72
I.    Les conditions de travail.....	72
II.   Santé et sécurité au travail.....	72
III.  Absences, congés et accidents.....	78
RELATIONS SOCIALES .....	80
I.    Les instances de l'université lumière Lyon 2.....	80
II.   Les organisations syndicales.....	82
ACTION SOCIALE ET ASSISTANCE SOCIALE .....	83
I.    L'action sociale.....	83
II.   Les activités sportives, culturelles et de loisir .....	88
III.  L'assistance sociale .....	89

# LES EVOLUTIONS DE 2018

## *Le lancement d'un nouveau dispositif : la création des postes des appariteur/trices*

La création de postes d'appariteur/trices sur les deux principaux campus (Porte des Alpes et Berges du Rhône) est un nouveau dispositif lancé en 2018. Ils/elles ont pour rôle d'intervenir, à la demande, dans les salles de cours pour les problèmes liés à l'audiovisuel et à l'appui informatique de premier niveau. Ce service s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration de l'accueil et des conditions d'études et de travail à l'université.

- La phase de construction du projet :

Un groupe de travail, sous l'égide de vice-président.es, a été conçu afin d'appréhender les contours des missions des appariteur/trices et de construire un plan de formation de prise de poste adapté aux profils recrutés.

Une fois les missions définies et le calendrier de mise en œuvre décidé, la phase de recrutement des futur.es missionné.es. a été lancée par la DRHAS en collaboration avec le service support de la DSI. En parallèle, une campagne de communication a été lancée pour sensibiliser la population enseignante à cette nouvelle offre de service.

- La mise en œuvre :

Avec le concours financier de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, l'établissement a pu mobiliser, pour cette mission, 4 équivalent temps plein (2 ETP à PDA et 2 ETP à BDR) correspondant à 9 étudiant.es recruté.es sur « contrat étudiant ».

Leur contrat a débuté le 1er septembre 2018 et un personnel du service support s'est chargé de l'encadrement en organisant le travail de l'équipe des appariteur/trices. Les 15 premiers jours ont été consacrés au suivi du parcours de formations ; ces sessions de formation ont été dispensées soit par des formateur/trices internes ou par des prestataires extérieurs. Le service support de la DSI et le service prévention des risques de la DIMMO ont pris une part active dans la mise en œuvre des formations.

Les formations suivies par les étudiant.es recruté.es :

- Maintenance de premier niveau
- Connaissance des équipements et des différentes configurations de salles sur le parc
- Connaissance des équipements des appareils de visioconférence maintenus par la DSI
- Détection de panne ou de dysfonctionnement et maintenance de premier niveau sur les périmètres maintenus par la DSI
- Connaissance des locaux
- Accueil du public en situation difficile ou de stress
- Connaissance du circuit d'informations pour faire remonter les dysfonctionnements au service compétent
- Formation générale à la sécurité

- Un premier bilan du dispositif

Trois mois après la prise de poste, un premier bilan a été posé : l'ensemble des candidat.es retenu.es se sont tous/tes investi.es sur leur poste et ont prouvé leur réactivité dans leur mission.

La répartition entre les deux campus s'est faite naturellement selon le rattachement des appariteur/trices (50%/50%). Deux appariteur/trices sont présent.es sur les deux sites.

Le nombre d'appariteurs/trices recruté.es couvre l'essentiel des besoins de premier niveau à la DSI. La hotline de la DSI a d'ailleurs vu le nombre d'appels diminuer d'environ 30% pour des interventions mineures.

Cette baisse d'appels permet désormais aux informaticien.nes de la DSI de se concentrer sur des demandes plus techniques. Le personnel enseignant a pris le réflexe de joindre directement les appariteur/trices. Par la suite, des vêtements (polaire, coupe-vent, polos floqués) ont été livrés pour améliorer encore la visibilité des appariteur/trices.

## *Suivi et accompagnement individuel et collectif des personnels de l'établissement et de leurs projets*

- **La création d'un nouveau poste de conseiller/ère en évolution professionnelle pour accompagner les parcours professionnels des personnels enseignants et BIATSS de l'Université**

Arrivée au 1er avril 2018, la conseillère en évolution professionnelle a pour rôle d'appréhender les compétences des personnels (enseignant.es et/ou chercheur.es comme BIATSS), les valoriser à la faveur de parcours professionnels motivants. Cette exigence d'une gestion plus personnalisée implique l'intervention d'un.e professionnel.le capable d'être l'interface entre les besoins des services d'une part, les potentialités et les aspirations des personnels d'autre part ; en somme, d'être à l'écoute des structures et des personnes. Ce nouveau poste a permis d'accompagner les encadrant.es des composantes et les différent.es acteurs/trices directement concerné.es par l'évolution des structures et des métiers (réorganisations, mutualisations ...) pour anticiper les éventuels impacts organisationnels et humains (situations individuelles et collectives) lors des projets de changement. La conseillère en évolution professionnelle identifiant des potentiels et des compétences (et les écarts entre compétences détenues et compétences attendues) à partir des entretiens réalisés, valorise les compétences pour les services et les agent.es. Elle accompagne les personnels dans la construction de leur parcours professionnel et vers la recherche de mobilité pour d'autres postes, d'autres métiers, d'autres employeurs, d'autres affectations géographiques...

Gérer les mobilités au regard des besoins du service et des attentes de l'agent.e est aussi un facteur d'efficience dans la gestion des ressources humaines.

La création de ce poste a permis de renforcer l'offre d'accompagnement professionnel, ainsi 105 entretiens ont été réalisés en 6 mois avec 62 personnes accompagnées dont 2 enseignant.es-chercheur.es.

Par exemple, un parcours d'accompagnement spécifique sur les métiers de l'administration a été monté pour permettre à un enseignant-chercheur de découvrir et, éventuellement, de se réorienter vers d'autres domaines d'activité. Il a ainsi pu faire une immersion dans les métiers de la communication à la DIRCOM, de l'insertion professionnelle à la DFVE et de la culture à la DACDS.

Au cours des entretiens individuels, les échanges entre la conseillère en évolution professionnelle et les personnes auditionnées ont porté sur les thématiques suivantes : 50% projet de mobilité, 37% difficulté au travail, 32% manque / absence de reconnaissance des compétences, 27% manque de procédure, 27% souhait de mobilité suite à une situation de souffrance au travail.

Les situations individuelles sont souvent complexes et mêlent des problématiques de santé, de carrière, de reconnaissance, souhait de mobilité professionnelles, relationnelles ... Il est important de prendre en compte les personnels dans leur globalité et de se coordonner afin d'agir au mieux face à la situation.

Les membres se réunissent toutes les 3 semaines environ, il s'agit du médecin de prévention et de plusieurs cadres de la DRH en présence de la DGA et/ou du directeur adjoint.

26 situations individuelles ont été suivies en réunion de coordination entre septembre 2018 et décembre 2018. 19 situations ne sont plus suivies car « revenues » dans un mode de suivi plus classique, notamment suite à des mobilités abouties ou à une reprise d'activité après une interruption pour raison de santé.

- **Une démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS)**

L'université a souhaité s'engager dans une démarche globale de prévention des RPS. A ce titre, un travail a été mené en lien avec le CHSCT pour finaliser la mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement. Elle intègre l'association des partenaires extérieurs, par le biais d'un marché d'ors et déjà attribué avec 3 types de prestation: des entretiens individuels avec un expert de l'écoute, l'accompagnement et le suivi des situations présentant des RPS (médiation professionnelle, intervention ergonomique), la prise en charge psychologique d'urgence. Un bilan de ces interventions sera présenté en CHSCT.

- **Permanence été 2018**

A titre expérimental, une permanence a été mise en place durant l'été 2018 afin de garantir un meilleur service aux usager.es. 345 appels et 535 mails ont été traités dans la semaine du 23 au 27 juillet. 386 appels ont été traités les 16 et 17 août (il faut noter l'absence de messagerie).

Les sujets traités sont essentiellement une information de premier niveau à destination notamment de nouveaux/elles étudiant.es, des demandes d'attestations de réussite, des accès aux relevés de notes, des questions sur les offres de stage, des demandes sur les possibilités de logements et la localisation des cours, des demandes des étudiant.es étranger.es ou en départ ERASMUS ...

Nombre de personnes volontaires pour assurer la permanence : 12 personnes du 23 au 27 juillet (y compris DIMMO et DSI), 13 personnes les 16 et 17 août (y compris DIMMO et DSI)

- **Congé pour projet pédagogique**

En 2018, a été mis en place un congé pour projet pédagogique. En effet, certain.es enseignant.es et enseignant.es chercheur.es s'impliquent fortement dans la formation et la pédagogie mais cet investissement est loin d'être toujours pris en compte. Le dispositif de Congé pour Projet Pédagogique (CPP), à l'image des Congés Recherche et Conversion thématique (CRCT), permet aux collègues enseignant.es et/ou enseignant.es-chercheur.es (PRCE, PRAG, PR, MCF) qui souhaitent travailler à des initiatives pédagogiques de bénéficier d'une décharge annuelle de cours, de 96hTD pour les enseignant.e-chercheur.es ou de 192hTD pour les enseignant.es.

Il permettra également aux collègues enseignant.es (PRAG, PRCE, PLP ou PEPS) de bénéficier d'une décharge annuelle à hauteur de 192 hTD.



- **Congé pour recherche et conversion thématique**

L'Université Lyon 2 est un acteur incontournable de la recherche en SHS sur le site de Lyon - Saint-Etienne. Avec 32 unités de recherche (18 UMR et 14 EA), elle participe très activement et dans de nombreux domaines aux dynamiques de recherche nationales et internationales). Ce dynamisme de la recherche à l'Université Lyon 2 doit être soutenu et stimulé. Après une étape de clarification des besoins et de mise à plat des critères de dotation des unités de recherche, une nouvelle ambition a été affirmée pour la politique scientifique grâce à 6 mesures dont un doublement du nombre de CRCT attribués au titre de l'établissement pour 2018-2019.

Alors que les rythmes de travail et les charges pédagogiques liées aux nombreuses transformations des activités de formation s'intensifient, le passage de 5 à 10 CRCT permettra à davantage d'enseignant.es-chercheur.es de bénéficier d'un temps pleinement consacré à la recherche.

Ce dispositif concerne uniquement les enseignant.es chercheur.es, il s'agit d'un congé prévu à l'article 19 du décret n°84-431 modifié. L'arrêté du 8 décembre 2015 fixe la répartition des congés pour recherches ou conversions thématiques accordés sur proposition des sections du Conseil National des Universités, au titre de l'année universitaire 2017-2018.

Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) est une période de congés d'une durée d'un ou 2 semestre(s), permettant à un.e enseignant.e-chercheur.e de se consacrer à la recherche. Le/la bénéficiaire du CRCT est déchargé.e de son enseignement et continue à percevoir sa rémunération. Le coût de ce dispositif est supporté par l'établissement quand les CRCT sont accordés au local.

En 2018, 12 semestres ont été attribués (dont 6 au local). Sur ces 12 semestres, 10 ont été attribués à des MCF et 8 ont été attribués à des femmes.

- **Gestion administrative des vacataires enseignant.es**

Une réflexion de fond a été menée pour améliorer la gestion et le suivi des vacataires enseignants. En 2018, la première étape de cette réflexion a été réalisée en clarifiant les règles de recrutement de ces derniers. Une seconde étape a consisté à améliorer le rythme de la rémunération sur service fait en intégrant une base mensuelle (hors août et septembre) afin d'améliorer la situation de ces personnels. Ce travail se poursuivra avec d'autres initiatives programmées en 2019.

## *Les élections professionnelles*

Les élections professionnelles représentent un temps fort de la vie sociale et institutionnelle dans la fonction publique et dans notre établissement. Elles permettent le renouvellement de représentants aux différentes instances de consultation, nationales et locales, au sein desquelles se déroule le dialogue social.

Lors des élections du 6 décembre 2018, les électeur/trices ont été mobilisé.es pour les scrutins nationaux suivants :

- Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) ;
- Le comité technique des personnels enseignants de statut Universitaire (CTU) ;
- Les commissions administratives paritaires nationale (CAPN) et académique (CAPA.)

Ainsi que pour les instances locales suivantes :

- Le comité technique d'établissement (CT) ;
- La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP ANT) ;
- La commission paritaire d'établissement (CPE).

L'élection de cette dernière instance (CPE) ne fait pas partie des élections professionnelles. Cependant, l'établissement après consultation du comité technique du 30/08/2018 a opté pour un renouvellement de cette instance au même moment que les élections professionnelles de façon à ne pas disperser la mobilisation des électeur/trices.

Le vote pour l'ensemble des scrutins, excepté celui des CAP, a eu lieu à l'urne. Les électeur/trices absent.es pour certains motifs ont bénéficié de la possibilité d'un vote par correspondance. Les élections des CAP se sont tenues par voie électronique entre le 29/11 et le 06/12 après réception de matériel de vote.

A cet effet, la préparation des élections a mobilisé en termes de logistique les services centraux notamment DRHAS, DIMMO, et DSI. Deux bureaux de vote ont été mis en place sur les sites de BDR et de PDA. L'ensemble des structures - 130 personnels de directions/composantes ont tenu les urnes et participé au dépouillement - ont contribué au bon déroulement des opérations de vote, supervisées par les délégués des listes des quatre organisations syndicales ayant de représentants aux élections locales.

Les résultats des élections, proclamés le 7 décembre, ont été marqués par une moindre participation pour le renouvellement des CTMESR, CT et CCP/ANT relativement aux élections de 2014. Certains personnels vacataires sont en effet électeur/trices pour ces scrutins et un travail de coordination (DRHAS/composantes) a permis de mieux les recenser en 2018. Aussi, le nombre d'inscrits entre 2014 et 2018 a augmenté pour passer de 1856 à 2621 pour le CTMESR, de 1979 à 2763 pour le CT et de 257 à 1099 pour la CCP/ANT de catégorie A. Toutefois, la participation de ces personnels n'a pas été proportionnelle à l'augmentation de leur nombre sur les listes d'électeur/trices.

En revanche, le taux moyen de participation aux scrutins de la CPE est passé de 50 % en 2014 à 64% en 2018.

Tableau 1 Résultats des élections professionnelles 2018

		Taux de participation 2014	Nb. D'inscrit.es en 2018	Taux de participation 2018	Nb. de sièges obtenus en 2018
<b>CTMESR</b>		29,15%	2621	20,14%	Résultats nationaux
<b>CTU</b>		24,49%	543	21,55%	Résultats nationaux
<b>CT</b>		27,59%	2763	20,30%	SNPTES : 2 FSU : 4 UNSA : 2 CGT FERC SUP : 2
<b>CCP/ANT</b>	CCP CAT. A	22,01%	1099	2,46%	FSU : 1 CGT FERC SUP : 2
	CCP CAT. B	39,53%	55	36,36%	FSU : 1 CGT FERC SUP : 1
	CCP CAT. C	22,30%	161	17,39%	FSU : 1 CGT FERC SUP : 1
<b>CPE</b>	CPE ITRF CAT. A	58,20%	119	60,50%	SNPTES : 1 SNASUB-FSU : 1
	CPE ITRF CAT. B	56,30%	84	60,71%	SNPTES : 1 SNASUB-FSU : 1
	CPE ITRF CAT. C	37,50%	131	53,85%	CGT FERC SUP : 1 SNASUB-FSU : 1
	CPE AENES CAT. A	73,30%	32	68,75%	A&I-UNSA : 2
	CPE AENES CAT. B	55,10%	40	75,00%	SNASUB-FSU : 1 A&I-UNSA : 1
	CPE AENES CAT. C	51,00%	89	51,69%	CGT FERC SUP : 1 A&I-UNSA : 1
	CPE BIB CAT. A	31,60%	20	65,00%	SNASUB-FSU : 2
	CPE BIB CAT. B	36,80%	18	77,78%	SNASUB-FSU : 1
	CPE BIB CAT. C	53,80%	13	61,54%	SNASUB-FSU : 1

Source : service ETAS -DRHAS

## *Le service des enseignant.es : l'évolution du référentiel*

A l'issue de plusieurs groupes de travail, le référentiel enseignant.es a été révisé. Il est aujourd'hui composé de trois enveloppes financières :

- Une enveloppe dite « centrale » abondée et suivie par la DRHAS qui permet d'éviter aux composantes de prendre en charge les décisions comme l'encadrement TIC, fonctions RICE, enveloppes liées à Parcoursup, VAE, responsabilité de Minerve, projets internationaux, des fonctions en lien avec la recherche, des fonctions de direction d'UFR, les fonctions de vice-président.es.
- Une enveloppe dite composantes dont la répartition s'est effectuée sur la base des critères suivants (calculés sur l'année n-1) : 30% selon les moyens pédagogiques, 20% selon le nombre d'étudiants (remontée SISE), 50% tenant compte du nombre de diplômes/parcours (les indicateurs ont été chiffrés par le SESAP).
- Une enveloppe dite « recettes d'activité » concernant notamment les fonctions liées à la formation continue et aux DU.

Pour plus de souplesse, la liste des fonctions a été revue avec un plafond maximum pour chacune.

Il a été décidé d'augmenter l'enveloppe globale du référentiel des enseignant.es à hauteur de 1500 HETD, soit une revalorisation d'environ 12% de l'enveloppe globale du référentiel.

## *Bilan du dispositif des concours et examens professionnels réservés dits « Sauvadet »*

La loi du 12 mars 2012, dite "loi Sauvadet", visait à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels. Cette loi a permis aux agent.es contractuel/les de la fonction publique de devenir titulaires de leur grade, c'est-à-dire fonctionnaires, sous condition, par des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles. Devant initialement s'éteindre le 13 mars 2016, ce dispositif a été reconduit jusqu'en 2018 pour un certain nombre d'agent.es contractuel/les. Etaient concernés -selon certaines conditions d'ancienneté et de nature de contrat-, les agents en CDD de droit public, ceux en CDI de droit public et ceux dont l'ancienneté en CDD justifiait le passage en CDI en 2012.

A la différence du bilan assez modeste au niveau national, l'Université Lumière Lyon 2 a fait le choix de participer activement à la titularisation des personnels BIATSS et enseignants par le biais de ce procédé.

En 2013, sur 27 postes ouverts aux concours et recrutements réservés, 24 lauréat.es (et un personnel éligible ayant réussi un concours commun) ont pu être titularisé.es.

Sur 7 postes ouverts aux concours réservés A organisés, 1 a été déclaré infructueux (IGE BAP J chargé aide au pilotage). En catégorie B, sur 5 postes ouverts aux concours réservés organisés, 2 ont été déclarés infructueux (2 technicien.nes, BAP J insertion professionnelle). En catégorie C, sur 15 postes ouverts aux recrutement sans concours, 15 ont été pourvus.

En 2014, il restait 73 éligibles, 30 postes ont été ouverts aux concours à la campagne d'emploi et 28 concours ont été déclarés fructueux.

Sur 9 postes ouverts aux examens professionnels réservés A organisés, 2 ont été infructueux (IGE BAP F développeur webmultimédia, ASI BAP E gestionnaire de parc informatique). En catégorie B, sur 3 postes ouverts aux examens réservés, 3 ont été pourvus. En catégorie C, sur 18 postes ouverts aux recrutements sans concours, 18 ont été pourvus.

En 2015, sur 14 ouvertures de postes BIATSS au concours à la campagne d'emploi, 12 ont été pourvus (dont un personnel qui a été réaffecté dans l'établissement suite à la réussite d'un concours réservé extérieur).

Sur 6 postes ouverts aux concours réservés A organisés, 3 ont été infructueux (ASI BAP F maquettiste infographiste, IGE BAP F chargé de communication, BAP J chargé d'ingénierie FC). En catégorie B, sur 2 postes ouverts aux examens réservés, 3 ont été pourvus (affectation sur examen réservé extérieur). En catégorie C, sur 6 postes ouverts aux recrutements sans concours, 5 ont été pourvus.

De plus, 8 enseignant.es du second degré du CIEF étaient aussi concernés par ce dispositif. Suite à l'ouverture de concours sur leur profil, il y a eu 4 lauréat.es de concours en 2014 et 3 ouvertures de postes enseignants en 2015.

En 2016, 27 personnes étaient encore éligibles aux recrutements réservés. Il y a eu 6 ouvertures de concours. Sur 3 postes ouverts aux examens pro réservés A organisés, 2 ont été infructueux (IGE BAP F secrétaire d'édition, ASI BAP J gestion et pilotage). Sur 3 postes ouverts aux examens pro réservés C organisés, 3 ont été pourvus. Il a été prévu 1 ouverture de concours en 2016 pour un.e enseignant.e qui a été pourvu.

En 2017, il restait 56 personnes éligibles au dispositif, l'établissement a ouvert 25 concours à l'occasion de la campagne d'emploi. Les 25 postes ouverts aux concours et recrutements réservés ont permis la titularisation de 18 personnes et 7 recrutements ont été infructueux.

Sur 5 postes ouverts en catégorie A, il y a eu 2 infructueux dont un en raison d'une absence de dépôt de dossier.

Sur 7 postes ouverts en catégorie B, 5 ont été infructueux (aucun dépôt de dossier pour ces 5 postes)

Sur 13 postes ouverts en C, aucun recrutement n'a été infructueux.

En 2018, sur 39 personnes encore éligibles, il y a eu 26 ouvertures de concours et 12 lauréat.es de concours.

Au cours des différentes campagnes, certains personnels ont pris leur retraite, d'autres ont réussi des concours de droit commun ou n'ont pas souhaité participer au dispositif des recrutements et concours réservés.

La politique de l'établissement de lutte contre l'emploi précaire a permis à 98 personnels BIATSS d'être titularisés et à 8 enseignant.es d'être titularisé.es par ce biais. D'importantes cohortes d'ouverture de concours ont contribué, en plusieurs années, à la titularisation massive des personnels contractuels en poste à l'université Lumière Lyon 2.

# LES GRANDS CHIFFRES DU BILAN SOCIAL

## Effectifs, carrière et politique de recrutement

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

#### A. Le plafond d'emploi

Depuis le passage à l'autonomie, la masse salariale est assortie d'un plafond des emplois. La dotation ministérielle pour 2018 est de 1567 emplois, auxquels s'ajoutent 240 emplois sur plafond université (correspondant aux emplois financés par l'établissement, CDD et CDI), soit 1807 au total.

#### B. Les effectifs

##### ❖ Les effectifs globaux

Tableau 2 - Effectifs des personnels de l'Université par type de population et statut

Type de population	2018		2017		2016		2015	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>936</b>	<b>912,8</b>	<b>935</b>	<b>910,5</b>	<b>934</b>	<b>908,1</b>	<b>785</b>	<b>758</b>
Titulaire	651	646,9	643	638,6	649	643,5	644	638
Contractuel/le	285	265,9	292	271,9	285	264,6	141	120
<b>BIATSS</b>	<b>852</b>	<b>788,3</b>	<b>831</b>	<b>774,4</b>	<b>837</b>	<b>767,3</b>	<b>838</b>	<b>750</b>
Titulaire	565	545,2	553	535,1	528	510,7	527	503
Contractuel/le	287	243,1	278	239,3	309	256,6	311	247
<b>Ensemble</b>	<b>1788</b>	<b>1701,1</b>	<b>1766</b>	<b>1684,9</b>	<b>1771</b>	<b>1675,4</b>	<b>1623</b>	<b>1508</b>
Titulaire	1216	1192,1	1196	1173,7	1177	1154,2	1171	1141
Contractuel/le	572	509	570	511,2	594	521,2	452	367

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
ETP : Equivalent Temps Plein  
Source : Harpège

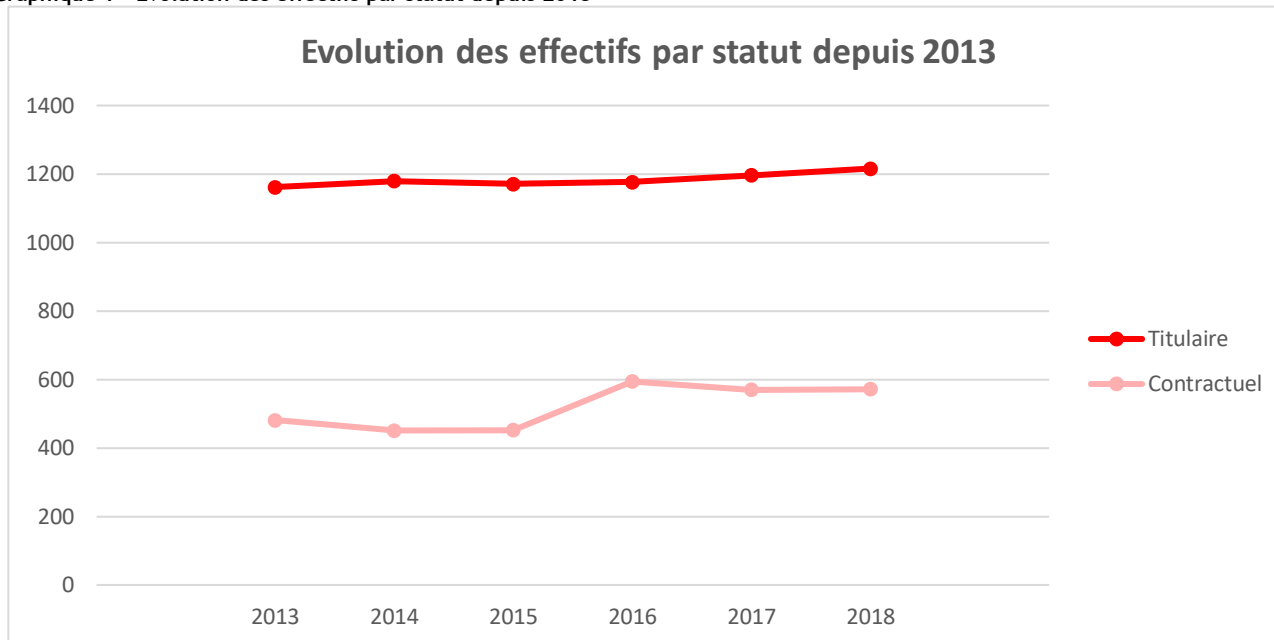
Au 31 décembre 2018, 2/3 des personnels de l'université sont des titulaires. 52.3% des personnels sont des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses et 47.6% pour les personnels BIATSS.

Le nombre de titulaires continue à progresser depuis 2016. Le nombre de contractuel.les avait diminué entre 2016 et 2017 et l'effectif se maintient entre 2017 et 2018 (+2 effectifs physiques entre 2017 et 2018). Ainsi entre 2017 et 2018, 20 postes de titulaires ont été créés au sein de l'établissement.

Les ETP sont en légère augmentation depuis 2016 (passant ainsi de 1675,4 ETP à 1701.1). On note une différence d'évolution entre les titulaires et les contractuel.les puisque les ETP des titulaires sont en augmentation (de 1154,2 en 2016 à 1192.1 en 2018) alors que les ETP des contractuel.les ont diminué (de 521,2 à 509).

Avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.es contractuel.les n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es, chercheur.es). Depuis 2016, ils sont désormais intégrés au bilans social, d'où le passage de 141 à 285 contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es entre 2015 et 2016. Cette modification permet d'avoir une photographie plus précise des typologies de contrat au sein de l'établissement. Le total des effectifs de la population enseignante reste très stable passant de 935 à 936 entre 2017 et 2018.

Graphique 1 - Evolution des effectifs par statut depuis 2013



Source : Harpège

## Selon le campus d'affectation

Tableau 3 - Effectifs globaux répartis selon les deux campus principaux

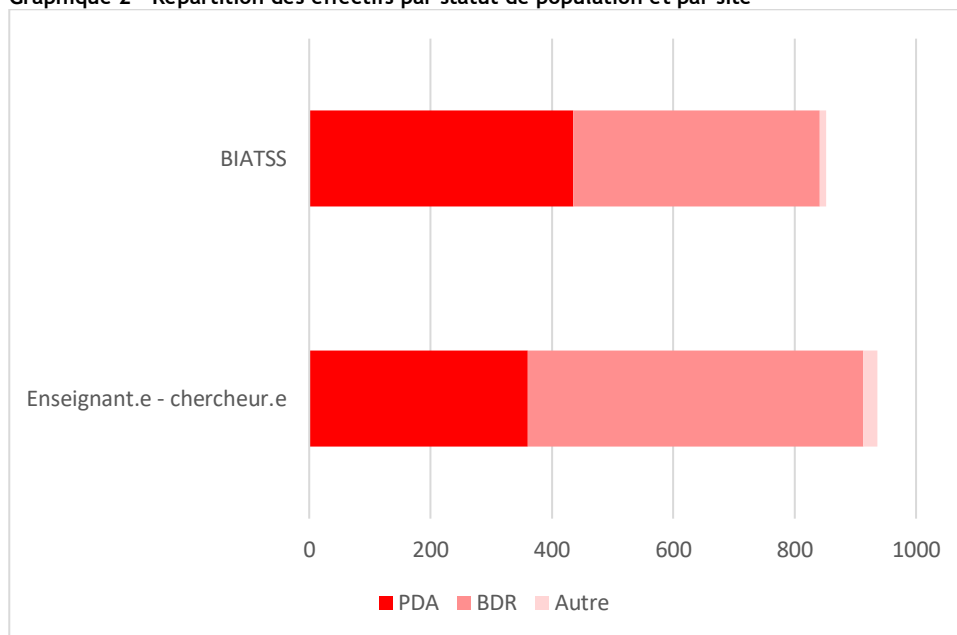
Type de population	PDA		BDR		Autre		Ensemble	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Enseignant.e - chercheur.e</b>	<b>360</b>	<b>346,5</b>	<b>553</b>	<b>543,3</b>	<b>23</b>	<b>23,0</b>	<b>936</b>	<b>912,8</b>
Titulaire	272	270,0	361	358,9	18	18,0	651	646,9
Contractuel/le	88	76,5	192	184,4	5	5,0	285	265,9
<b>BIATSS</b>	<b>435</b>	<b>390,3</b>	<b>406</b>	<b>388,1</b>	<b>11</b>	<b>9,9</b>	<b>852</b>	<b>788,3</b>
Titulaire	263	253,2	300	290,0	2	2,0	565	545,2
Contractuel/le	172	137,1	106	98,1	9	7,9	287	243,1
<b>Ensemble</b>	<b>795</b>	<b>736,8</b>	<b>959</b>	<b>931,4</b>	<b>34</b>	<b>32,9</b>	<b>1788</b>	<b>1701,1</b>
Titulaire	535	523,2	661	648,9	20	20,0	1216	1192,1
Contractuel/le	260	213,6	298	282,5	14	12,9	572	509

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

ETP : Equivalent Temps Plein

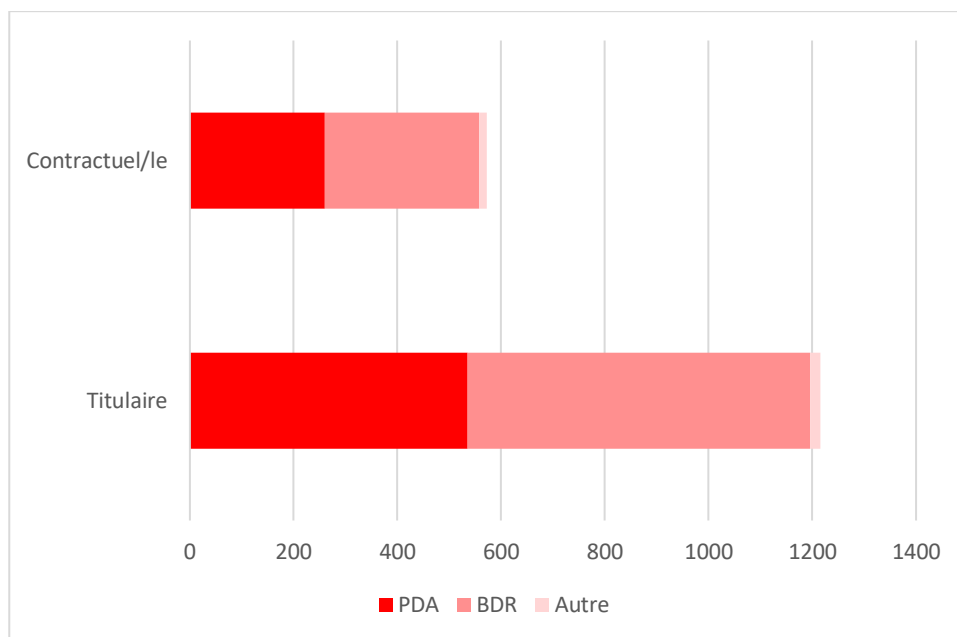
Source : Harpège

Graphique 2 - Répartition des effectifs par statut de population et par site



Source : Harpège

Graphique 3 - Répartition des effectifs par type de population et par site



Source : Harpège

Les données relatives au campus sont extraites du logiciel de gestion des ressources humaines, Harpège, selon les affectations principales au 31 décembre 2018. Certains personnels BIATSS et enseignant.es / enseignant.es-chercheur.es ont vocation à travailler sur les deux sites, les tableaux marquant la répartition par campus ne peuvent donc dépendre l'entière réalité des situations des personnels bi-sites.

38,5% des enseignant.es-chercheur.es sont affecté.es sur le campus de Porte des Alpes et 59% sur le campus de Berges du Rhône. La proportion de personnels BIATSS est plus équilibrée entre les deux campus, ainsi 51 % des personnels BIATSS se situent sur le campus de Porte des Alpes et 48% sur le campus Berges du Rhône.

Au total, 54% des personnels sont affectés sur le campus des Berges du Rhône en 2018.



## ❖ Les personnels enseignants et enseignants - chercheurs

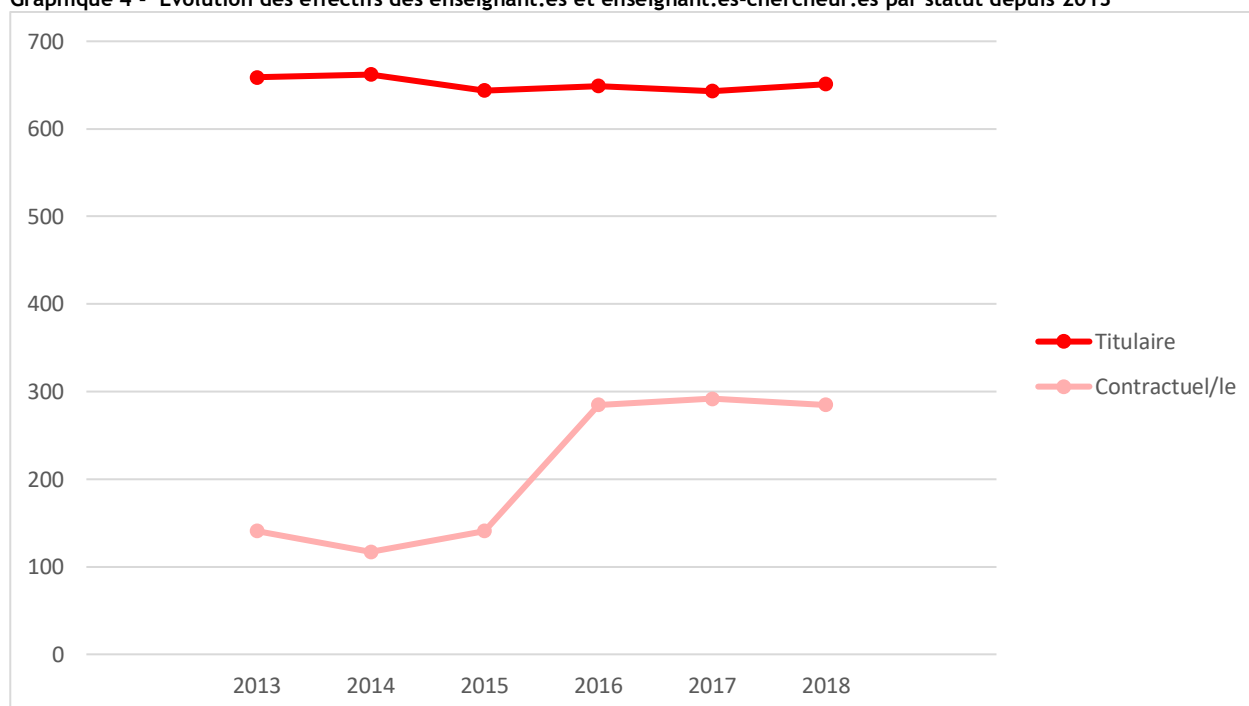
Tableau 4 - Effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut et genre

Effectif total	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	338	313	651	51,9%	643	649	644
Contractuel/le	157	128	285	55,1%	292	285	141
<b>Ensemble</b>	<b>495</b>	<b>441</b>	<b>936</b>	<b>52,9%</b>	<b>935</b>	<b>934</b>	<b>785</b>

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

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es restent stables entre 2016 et 2018 (de 934 à 936). On note une légère augmentation des enseignant.es / enseignant.es-chercheur.es titulaires (passant de 643 en 2017 à 651 en 2018) contre une diminution des contractuel.les (de 292 à 285). Au regard des effectifs de 2016, la population enseignant.e / enseignant.e-chercheur.e est stable.

Graphique 4 - Evolution des effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut depuis 2013



Avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.es contractuel.les n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es). Depuis 2016, ils/elles sont désormais intégrés.

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

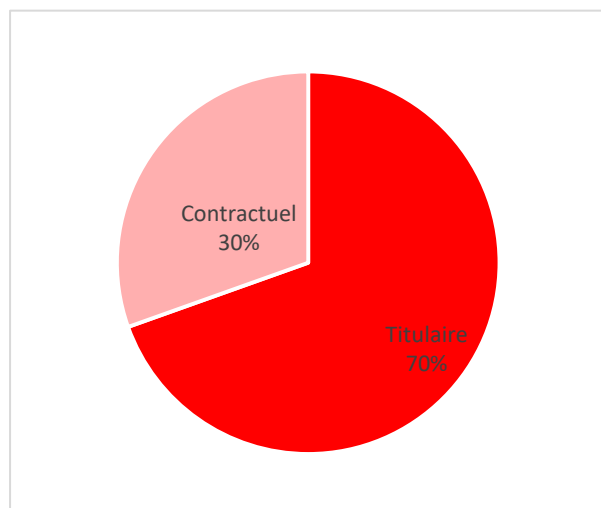
ETP total	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Total	Total	Total
Titulaire	335,3	311,6	646,9	51,8%	638,6	643,5	637,4
Contractuel	149,9	116	265,9	56,4%	271,9	264,6	119,6
<b>Ensemble</b>	<b>485,2</b>	<b>427,6</b>	<b>912,8</b>	<b>53,2%</b>	<b>910,5</b>	<b>908,1</b>	<b>757</b>

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

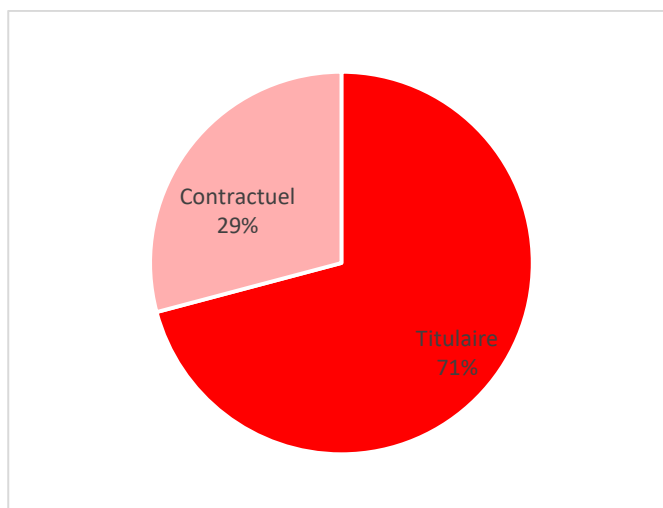
Les ETP des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires sont en légère hausse entre 2017 et 2018 (passant ainsi de 638.6 en 2017 à 646.9 en 2018) à l'inverse de celui des contractuel.les (271,9 à 265.9).

Graphique 5 - Répartition des enseignant.e et enseignant.e-chercheur.e par statut

Répartition des effectifs enseignant.e et enseignant.e-chercheur.e par statut



Répartition des ETP enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par statut



### Les personnels enseignants / enseignants- chercheurs titulaires

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

Effectifs Titulaires	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Enseignant.e 1er et 2nd degré</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>111</b>	<b>61,3%</b>	<b>106</b>	<b>107</b>	<b>106</b>
Professeur.e agrégé.e	33	21	54	61,1%	50	51	49
Professeur.e certifié.e	26	11	37	70,3%	37	37	39
Professeur.e d'EPS	3	7	10	30,0%	10	10	10
Professeur.e des lycées professionnels	6	4	10	60,0%	9	9	8
<b>Enseignant.e-chercheur.e</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>540</b>	<b>50,0%</b>	<b>537</b>	<b>542</b>	<b>537</b>
Maître/sse de conférences	202	156	358	56,4%	354	355	345
Professeur.e des universités	68	114	182	37,4%	183	187	192
<b>Ensemble</b>	<b>338</b>	<b>313</b>	<b>651</b>	<b>51,9%</b>	<b>643</b>	<b>649</b>	<b>643</b>

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

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses sont en légère augmentation (de 643 en 2017 à 651 en 2018).

Graphique 6 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par corps

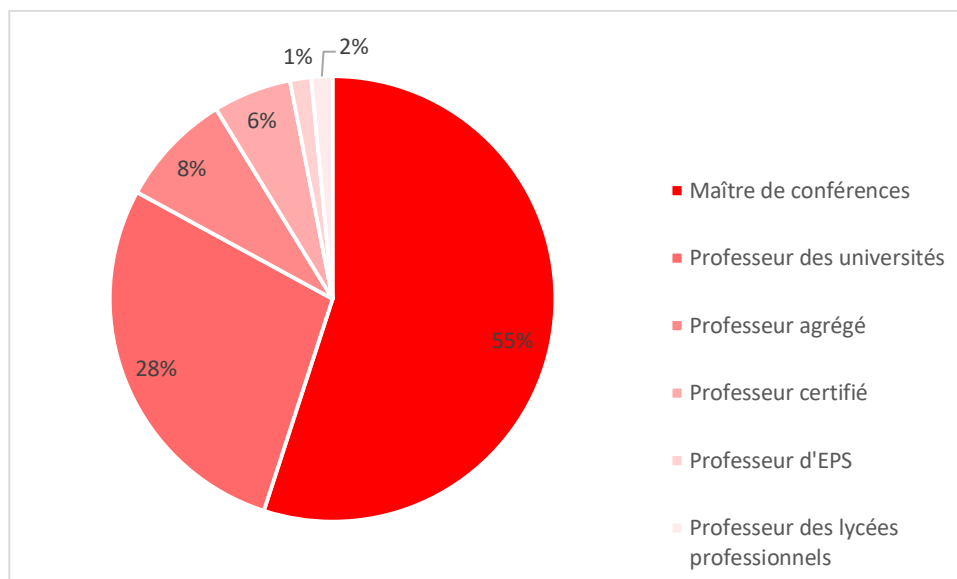


Tableau 7 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires par campus et par corps

Effectifs Enseignants titulaires	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Enseignant.e 1er et 2nd</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>111</b>
Professeur.e agrégé.e	6	14	20	26	7	33	1	0	1	33	21	54
Professeur.e certifié.e	3	3	6	23	8	31	0	0	0	26	11	37
d'EPS	3	7	10	0	0	0	0	0	0	3	7	10
Professeur.e des lycées	2	2	4	4	2	6	0	0	0	6	4	10
<b>Enseignant.e-chercheur.e</b>	<b>113</b>	<b>119</b>	<b>232</b>	<b>149</b>	<b>142</b>	<b>291</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>270</b>	<b>270</b>	<b>540</b>
Maître/sse de conférences	81	67	148	114	84	198	7	5	12	202	156	358
Professeur.e des universités	32	52	84	35	58	93	1	4	5	68	114	182
<b>Ensemble</b>	<b>127</b>	<b>145</b>	<b>272</b>	<b>202</b>	<b>159</b>	<b>361</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>338</b>	<b>313</b>	<b>651</b>

Plus de deux tiers (69.6%) des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es sont des titulaires.

42% des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es ont une affectation principale localisée sur le campus de Porte des Alpes. Il n'y a pas la même proportion selon les statuts, ainsi, alors que 53.8% des enseignant.es-chercheur.es sont affecté.es sur le campus des Berges du Rhône, c'est plus de 63% pour les enseignant.es du second degré qui sont sur ce campus.

## Les personnels enseignants - chercheurs contractuels

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

Effectifs enseignants et enseignants-chercheurs Contractuels	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Enseignant.e 1er et 2nd degré</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>74,2%</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>35</b>
CDI	1	1	2	50,0%	3	4	4
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	2	1	3	66,7%	6	4	8
Lecteur/trice	15	4	19	78,9%	16	16	16
Maître/sse de langue	5	2	7	71,4%	7	7	7
<b>Enseignant.e-chercheur.e</b>	<b>134</b>	<b>120</b>	<b>254</b>	<b>52,8%</b>	<b>260</b>	<b>254</b>	<b>105</b>
ATER	32	32	64	50,0%	74	70	70
ATER mi-temps	0	0	0		0	0	2
Autre	3	7	10	30,0%	9	2	nd
Doctorant.e	78	51	129	60,5%	129	138	nd
Invité.e	0	0	0		1	3	nd
Maître/sse de Conférences associé à mi-temps	12	20	32	37,5%	30	31	27
Post-doctorant.e	7	8	15	46,7%	13	6	nd
Professeur.e des Universités associé à mi-temps	2	2	4	50,0%	4	4	6
<b>Ensemble</b>	<b>157</b>	<b>128</b>	<b>285</b>	<b>55,1%</b>	<b>292</b>	<b>285</b>	<b>140</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

nd : non disponible

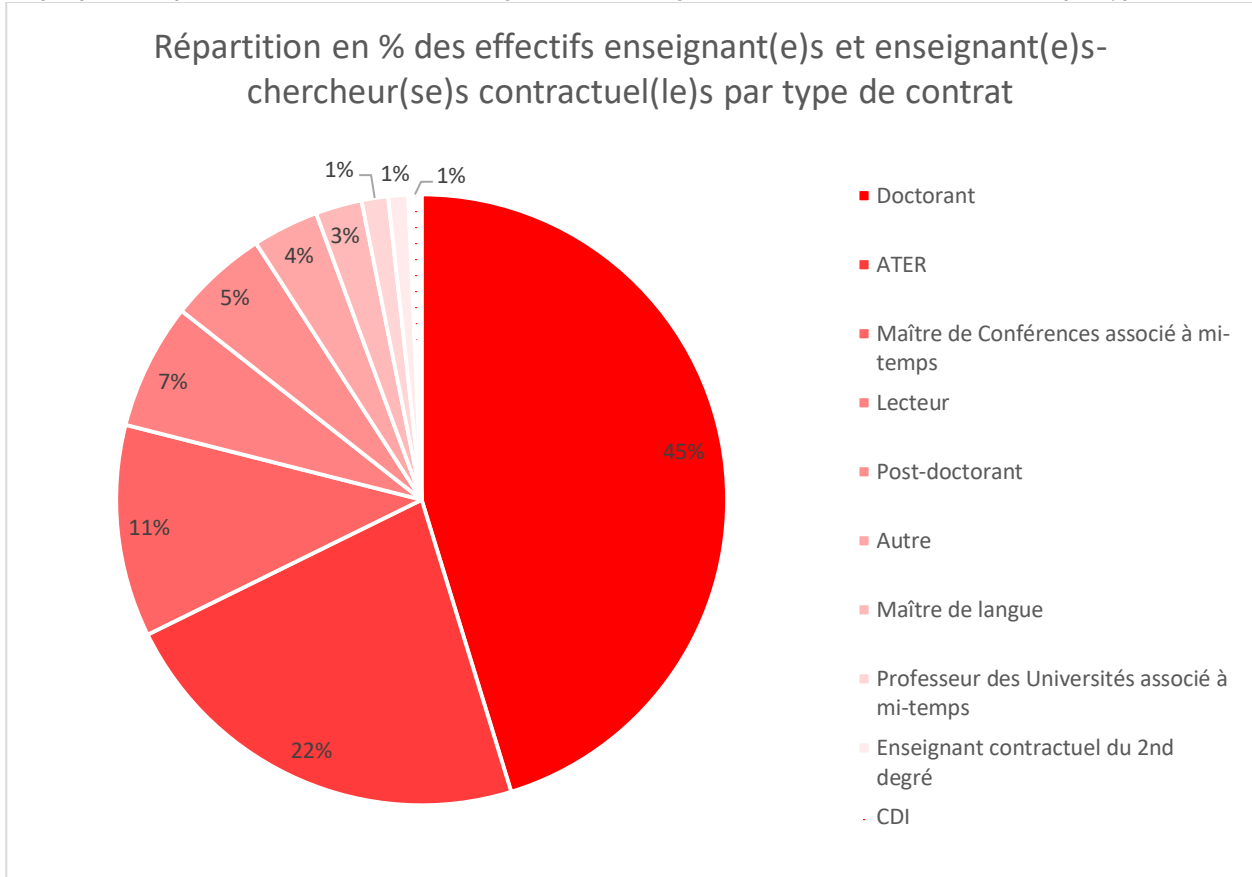
Source : Harpège

Le type « Autre » correspond à des chercheur.es en CDD

On rappelle qu'avant 2016, certains types d'enseignant.es-chercheur.es contractuel/les n'étaient pas comptabilisés (invités, doctorant.es, post-doctorant.es, chercheur.es).

Les effectifs des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les étaient en légère hausse en 2017 mais a retrouvé son niveau de 2016 en 2018 (285 contractuels). En revanche, on note une stabilisation du nombre de doctorant.es avec un total de 129 pour 2018 et 2017. Cette population de contractuel/les représente 45.3% des effectifs de contractuel/les enseignant.es.

Graphique 7 - Répartition en % des effectifs enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les par type de contrat



## Selon le campus de rattachement

Tableau 9 - Répartition des enseignant.es et enseignant.es- chercheur.es contractuel/les par type de contrat et genre

Effectifs Enseignants contractuels	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Enseignant.e 1er et 2nd degré</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>
CDI	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Enseignant.e contractuel/le du 2nd degré	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Lecteur/trice	0	0	0	15	4	19	0	0	0	15	4	19
Maître/sse de langue	0	0	0	5	2	7	0	0	0	5	2	7
<b>Enseignant.e- chercheur.e</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>70</b>	<b>161</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>134</b>	<b>120</b>	<b>254</b>
ATER	13	16	29	19	16	35	0	0	0	32	32	64
Autre	3	3	6	0	4	4	0	0	0	3	7	10
Doctorant.e	14	11	25	62	39	101	2	1	3	78	51	129
Maître/sse de Conférences associé à mi-temps	8	13	21	4	7	11	0	0	0	12	20	32
Post-doctorant.e	2	3	5	5	3	8	0	2	2	7	8	15
Professeur.e des Universités associé à mi-temps	1	1	2	1	1	2	0	0	0	2	2	4
<b>Ensemble</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>114</b>	<b>78</b>	<b>192</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>157</b>	<b>128</b>	<b>285</b>

Tableau 10 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par statut d'origine

Effectifs Vacataires	2018	2017	2016
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Effectifs physiques
Agent.e de l'Etat d'une autre administration	7	5	8
Auto entrepreneur.se	170	117	97
Autre	3	4	1
Chômeur.se	5	13	19
Contractuel.le d'une autre administration	234	209	196
Elève avocat.e	3	1	2
Etudiant.e	280	273	266
Fonctionnaire d'une autre administration	561	535	495
Intermittent.e du spectacle	60	53	45
Personnel contractuel Lyon 2	31	34	33
Personnel d'un étab. du premier degré	0	1	1
Personnel d'un étab. du second degré	3	2	5
Personnel établissement ens.sup	1	2	3
Personnel titulaire Lyon 2	21	17	23
Post-doctorant.e	0	1	2
Retraité.e	61	65	61
Salarié.e du secteur privé/associatif	756	736	718
Travailleur.se étranger/ère	10	12	13
Travailleur.se indépendant.e	282	288	288
<b>Total</b>	<b>2 488</b>	<b>2 368</b>	<b>2 276</b>

Source : Geisha

On note une augmentation continue du nombre d'enseignant.es vacataires entre 2016 et 2018, passant ainsi de 2276 à 2488 vacataires. La répartition des enseignant.es vacataires par statut d'origine de 2017 ne varie très peu selon les années. Les salarié.es du secteur privé ou associatif ainsi que les personnels d'une autre administration (fonctionnaires et contractuel.les) représentent près d'un enseignant.e vacataire sur trois. Le tiers restant se compose principalement de travailleur.ses indépendant.es et d'étudiant.es.

## Selon la composante de rattachement

Tableau 11 - Répartition des effectifs enseignant.es et enseignant.es - chercheur.es par composante d'enseignement et statut

Composante d'enseignement	2018			2017	2016	2015
	Titulaire	Contrat	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	23	4	27	27	23	24
Institut de la communication	41	13	54	53	52	46
Institut de psychologie	56	13	69	69	70	68
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	28	4	32	31	32	31
Institut d'études du travail de Lyon	10	0	10	12	11	12
Institut Universitaire de Technologie Lumière	38	8	46	44	44	42
Presses universitaires de Lyon	1	0	1	1	1	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	14	0	14	14	14	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	58	10	68	71	68	65
UFR de droit et science politique	37	10	47	46	49	49
UFR de lettres, sciences du langage et arts	91	17	108	107	108	112
UFR des langues et Centre de langues	106	37	143	138	142	144
UFR des sciences économiques et de gestion	64	10	74	74	76	75
UFR Temps et territoires	84	13	97	100	101	101
Laboratoires	0	146	146	148	142	nd
<b>Total</b>	<b>651</b>	<b>285</b>	<b>936</b>	<b>935</b>	<b>933</b>	<b>784</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

nd : non disponible

Source : Harpège

La majorité des doctorant.es, post-doctorant.es et les chercheur.es (non comptabilisé.es avant 2016) est rattachée à des laboratoires.

La répartition des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par composante d'enseignement évolue peu entre 2017 et 2018.



Tableau 12 - Répartition des effectifs enseignant.es vacataires par structure d'enseignement

Nom des structures	2018	2017	2016
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Effectifs physiques
Centre international d'études françaises	67	90	82
Direction de la formation et de la vie étudiante - SCUIO-IP	13	10	37
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (dont Université tous âges)	25	34	52
Institut de formation syndicale	2	7	4
Institut de la communication	279	283	260
Institut de psychologie	387	367	330
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	167	163	118
Institut d'études du travail de Lyon	59	67	58
Institut universitaire de technologie Lumière	349	347	349
Direction des relations internationales	32	22	12
Service universitaire d'activités physiques et sportives	37	33	40
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	188	152	137
UFR de droit et science politique (Faculté de Droit Julie Victoire Daubié)	320	287	304
UFR de lettres, sciences du langage et arts	257	235	197
UFR des langues	172	150	191
UFR des sciences économiques et de gestion	234	235	245
UFR Temps et territoires	176	153	131
<b>Total</b>	<b>2 764</b>	<b>2 635</b>	<b>2 547</b>

Source : Geisha

Un.e enseignant.e vacataire peut être affecté.e à plusieurs structures d'enseignement (explication de la différence de total entre le tableau 10 et le tableau 12).

Les structures qui sollicitent le plus de vacataires sont l'institut de psychologie (14% des enseignant.es vacataires), la faculté de droit JVD (13%), l'Institut Universitaire de Technologie Lumière (12.63%), et l'institut de la communication (10%).

## Selon la section CNU

Tableau 13 - Répartition des effectifs enseignants-chercheurs par section CNU et statut

Section CNU (Conseil National des Universités)	2018			2017	2016	2015
	Titulaire	Contractuel	Total	Total	Total	Total
01 - Drt. priv. sc. crim.	19	9	28	25	26	23
02 - Drt. publ.	14	7	21	23	24	22
04 - Sc. politique	15	8	23	25	22	15
05 - Sc. économiques	44	17	61	55	56	42
06 - Sc. de gestion	22	10	32	41	47	37
07 - Sc. du langage	22	9	31	32	30	26
08 - Lang. & litt. anc.	10	3	13	13	12	10
09 - Lang. & litt. franc.	25	10	35	37	39	32
10 - Litt. comparées	3	0	3	4	4	4
11 - Lang. & litt. ang.	32	8	40	41	43	52
12 - Lang. & litt. germ.	13	1	14	14	16	16
13 - Lang. & litt. slaves	1	0	1	1	0	0
14 - Lang. & litt. roman.	26	4	30	31	31	34
15 - Lang. & Litt. autres	8	2	10	9	10	14
16 - Psychologie	60	32	92	94	90	72
18 - Arts	24	16	40	38	41	28
19 - Socio., démographie	31	10	41	42	44	39
20 - Anth., eth., préhis.	15	7	22	21	19	15
21 - His. & civ. : ancien	24	18	42	43	43	29
22 - His. & civ. : cont.	26	6	32	35	38	29
23 - Géol. phys. & autres	21	11	32	30	32	24
24 - Amén. espace, urbain	6	4	10	9	10	7
26 - Maths. appliqués	5	0	5	5	6	6
27 - Informatique	23	9	32	35	32	29
37 - Météo océanographie	0	1	1	0	0	0
61 - Génie informatique	3	2	5	3	3	2
62 - Energ., génie procé.	1	0	1	0	0	0
69 - Neurosciences	1	0	1	1	1	1
70 - Sc. de l'éducation	25	8	33	32	32	28
71 - Sc. info. communic.	21	14	35	34	34	23
72 - Epis., his. sc. tec.	0	0	0	1	2	0
Non communiqué	0	28	28	23	9	0
<b>Total</b>	<b>540</b>	<b>254</b>	<b>794</b>	<b>797</b>	<b>796</b>	<b>659</b>

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

L'effectif et la répartition des enseignant.es-chercheur.es par section CNU évolue peu entre 2017 et 2018. Il est cependant à noter un accroissement des effectifs pour la section 5 (sciences économiques)

et une baisse pour la section 6 (sciences de gestion). La psychologie est la section CNU comprenant le plus d'enseignant.es-chercheur.es avec plus d'un.e enseignant.e-chercheur.se sur dix (11.5%).

### ❖ Les effectifs du personnel BIATSS

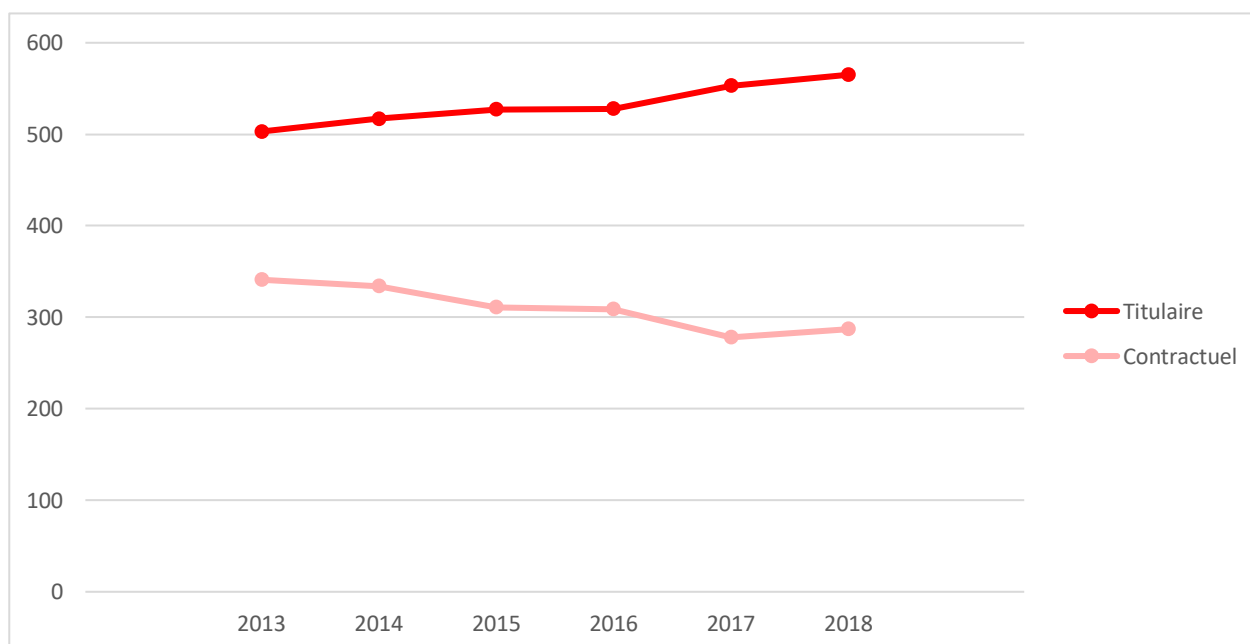
Tableau 14 - Effectifs du personnel BIATSS par statut et genre

Effectifs totaux	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	378	187	565	66,9%	553	528	527
Contractuel	212	75	287	73,9%	278	309	311
<b>Ensemble</b>	<b>590</b>	<b>262</b>	<b>852</b>	<b>69,2%</b>	<b>831</b>	<b>837</b>	<b>838</b>

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

L'effectif total du personnel BIATSS est en nette progression entre 2017 et 2018, passant ainsi de 831 à 852. Cette tendance concerne autant les personnels titulaires que contractuels BIATSS. Cette augmentation est le résultat de la politique volontariste de recrutement de l'équipe présidentielle pour renforcer les équipes administratives et techniques de l'établissement.

Graphique 8 - Evolution des effectifs BIATSS par statut depuis 2013



Source : Harpège

La légère progression conjoncturelle des personnels non-titulaires s'explique, notamment, par le fait qu'il s'est avéré parfois difficile de pourvoir tous les postes par des personnels titulaires.

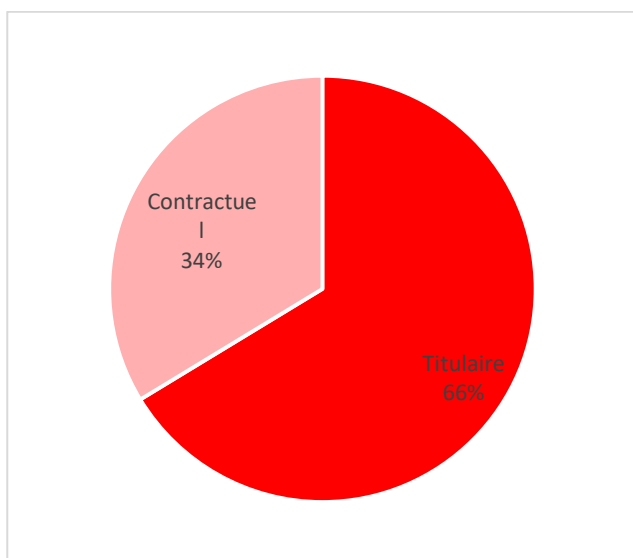
Tableau 15 - Effectifs du personnel BIATSS en équivalent temps plein (ETP) par statut et genre

En équivalent temps plein (ETP)	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Titulaire	361,7	183,5	545,2	66,3%	535,1	510,7	503
Contractuel	172,5	70,6	243,1	71,0%	239,3	256,6	247
<b>Ensemble</b>	<b>534,2</b>	<b>254,1</b>	<b>788,3</b>	<b>67,8%</b>	<b>774,4</b>	<b>767,3</b>	<b>750</b>

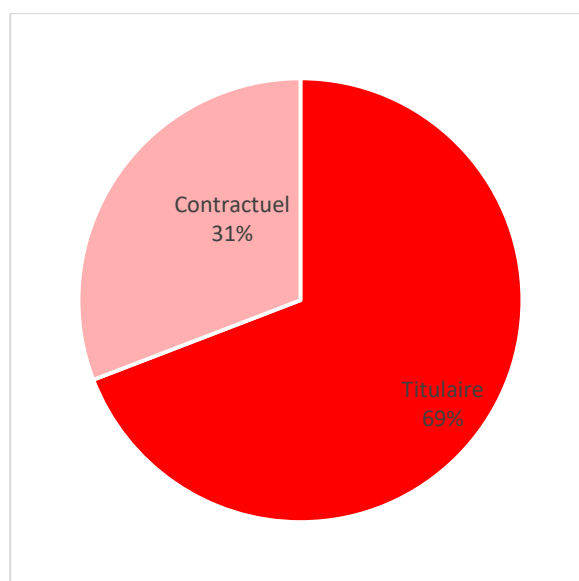
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
 Source : Harpège

A l'instar des effectifs, les ETP du personnel BIATSS sont en augmentation entre 2017 et 2018 (de 774,4 à 788,3).

Graphique 9 - Répartition des effectifs BIATSS par statut



Graphique 10 - Répartition des ETP BIATSS par statut



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

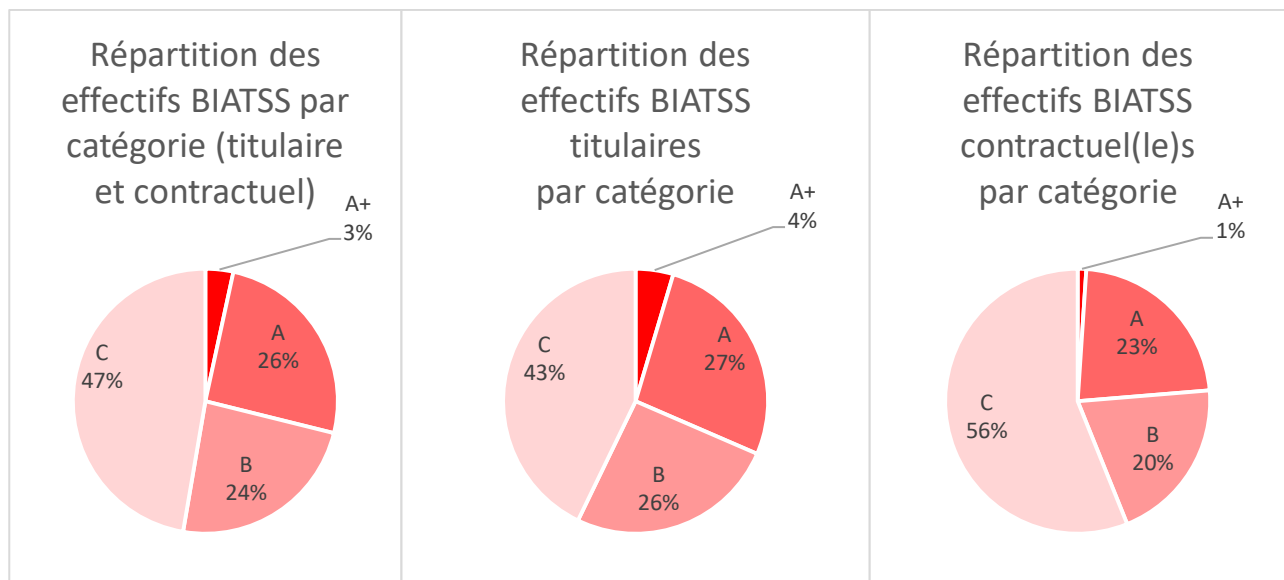
## Selon la catégorie

Tableau 16 - Répartition des effectifs BIATSS par statut, catégorie (ou équivalent catégorie) et genre

Statut et Catégorie	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>Titulaire</b>	<b>378</b>	<b>187</b>	<b>565</b>	<b>66,9%</b>	<b>553</b>	<b>528</b>	<b>526</b>
A+	17	9	26	65,4%	26	27	35
A	88	64	152	57,9%	138	126	117
B	92	53	145	63,4%	148	142	142
C	181	61	242	74,8%	241	233	232
<b>Contractuel</b>	<b>212</b>	<b>75</b>	<b>287</b>	<b>73,9%</b>	<b>278</b>	<b>309</b>	<b>311</b>
A+	3	0	3	100,0%	1	5	10
A	42	23	65	64,6%	60	85	82
B	42	16	58	72,4%	66	63	56
C	125	36	161	77,6%	151	156	163
<b>Ensemble</b>	<b>590</b>	<b>262</b>	<b>852</b>	<b>69,2%</b>	<b>831</b>	<b>837</b>	<b>837</b>
A+	20	9	29	69,0%	27	32	45
A	130	87	217	59,9%	198	211	199
B	134	69	203	66,0%	214	205	198
C	306	97	403	75,9%	392	389	395

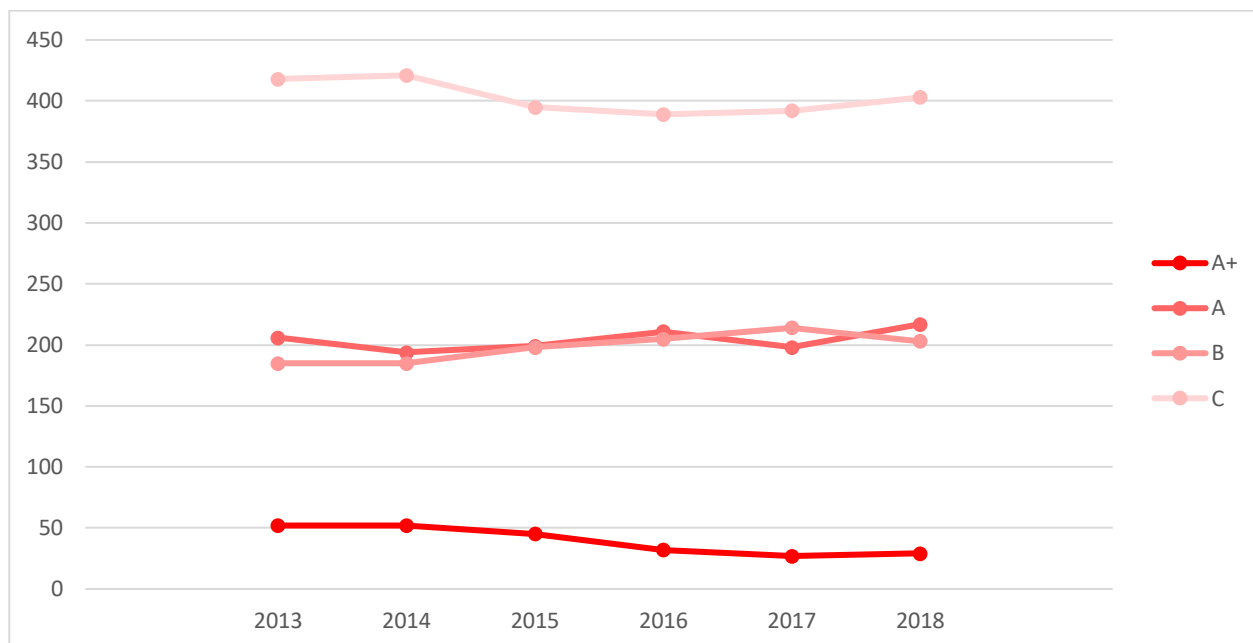
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège

Graphique 11- Répartition des effectifs BIATSS par catégorie



La répartition par catégorie est différente en fonction du statut. Ainsi, la proportion de personnel BIATSS en catégorie C est plus élevée parmi les contractuel/les (56%) que parmi les titulaires (43%).

Graphique 12 - Evolution des effectifs BIATSS par catégorie depuis 2013



Parmi l'ensemble du personnel BIATSS, 47% sont des agent.es de catégorie C (ou équivalent catégorie C), 24% de catégorie B (contre 26% en 2017), 29% de catégorie A et A+.

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

Effectifs BIATSS	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>148</b>	<b>115</b>	<b>263</b>	<b>228</b>	<b>72</b>	<b>300</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>378</b>	<b>187</b>	<b>565</b>
A+	5	4	9	12	5	17	0	0	0	17	9	26
A	36	36	72	51	28	79	1	0	1	88	64	152
B	27	27	54	65	26	91	0	0	0	92	53	145
C	80	48	128	100	13	113	1	0	1	181	61	242
<b>Contractuel/le</b>	<b>119</b>	<b>53</b>	<b>172</b>	<b>88</b>	<b>18</b>	<b>106</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>212</b>	<b>75</b>	<b>287</b>
A+	2	0	2	1	0	1	0	0	0	3	0	3
A	22	15	37	19	5	24	1	3	4	42	23	65
B	9	7	16	30	9	39	3	0	3	42	16	58
C	86	31	117	38	4	42	1	1	2	125	36	161
<b>Ensemble</b>	<b>267</b>	<b>168</b>	<b>435</b>	<b>316</b>	<b>90</b>	<b>406</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>590</b>	<b>262</b>	<b>852</b>
A+	7	4	11	13	5	18	0	0	0	20	9	29
A	58	51	109	70	33	103	2	3	5	130	87	217
B	36	34	70	95	35	130	3	0	3	134	69	203
C	166	79	245	138	17	155	2	1	3	306	97	403

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

Les personnels de catégorie A sont répartis quasi à part égale sur les deux campus alors que la large majorité des personnels de catégorie B sont affectés sur le campus de Berges du Rhône, il en va de l'inverse pour les personnels de catégorie C qui sont à 61% affecté sur le campus de Porte des Alpes en 2018.

## Selon la filière

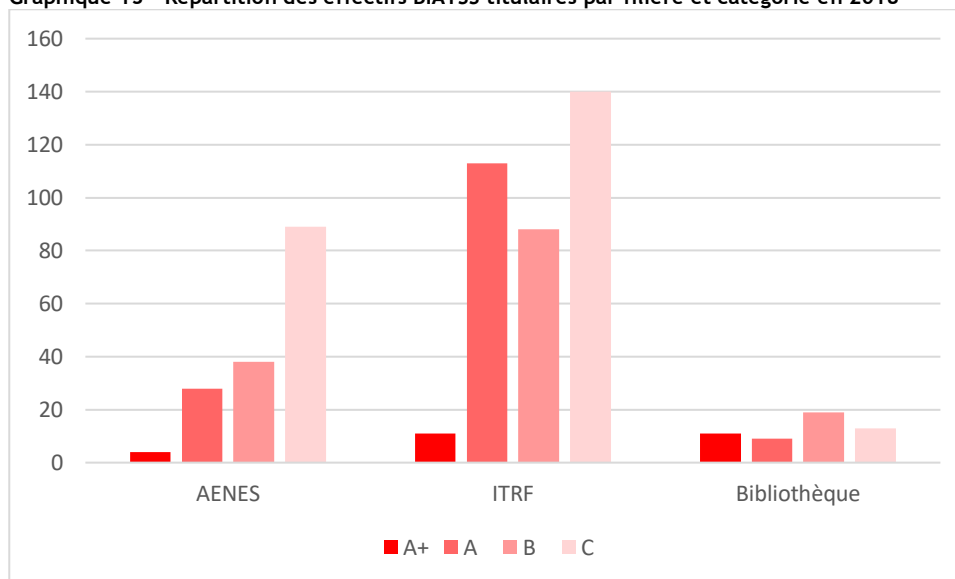
### Les personnels BIATSS titulaires

Tableau 18 - Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière, catégorie et genre

Effectifs Titulaires	2018				2017	2016	2015
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>AENES</b>	<b>133</b>	<b>26</b>	<b>159</b>	<b>83,6%</b>	<b>167</b>	<b>184</b>	<b>186</b>
A+	3	1	4	75,0%	6	5	13
A	17	11	28	60,7%	26	28	18
B	29	9	38	76,3%	43	49	50
C	84	5	89	94,4%	92	102	105
<b>ITRF</b>	<b>207</b>	<b>145</b>	<b>352</b>	<b>58,8%</b>	<b>333</b>	<b>291</b>	<b>289</b>
A+	5	6	11	45,5%	10	11	10
A	63	50	113	55,8%	101	88	90
B	50	38	88	56,8%	86	74	72
C	89	51	140	63,6%	136	118	117
<b>Bibliothèque</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>69,2%</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>50</b>
A+	9	2	11	81,8%	10	11	12
A	6	3	9	66,7%	9	8	7
B	13	6	19	68,4%	19	19	20
C	8	5	13	61,5%	13	13	11
<b>Médical</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
A	2	0	2	100,0%	2	2	2
<b>Ensemble</b>	<b>378</b>	<b>187</b>	<b>565</b>	<b>66,9%</b>	<b>553</b>	<b>528</b>	<b>527</b>

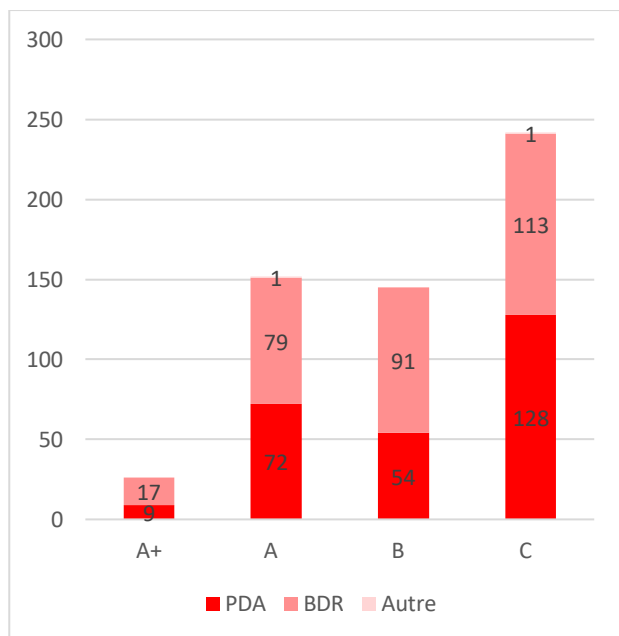
Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
F : Femme - H : Homme  
Source : Harpège

Graphique 13 - Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière et catégorie en 2018



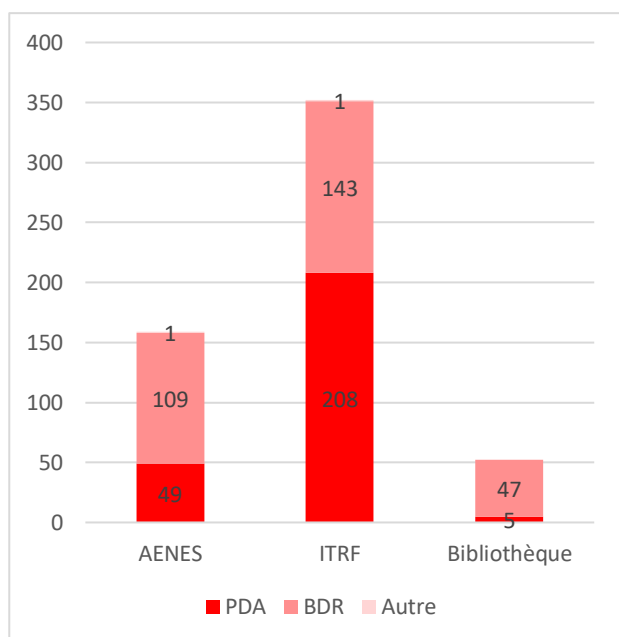
La répartition par catégorie est différente en fonction des filières. Ainsi, la catégorie A représente 32% des titulaires BIATSS de la filière ITRF contre 17.6% pour la filière AENES et 17.3% pour la filière Bibliothèque. La catégorie C est quant à elle davantage représentée dans la filière AENES (56%) contre 39.8% dans la filière ITRF et 25% dans la filière Bibliothèque.

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



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

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



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



## - La filière de l'AENES

Tableau 19 - Répartition des effectifs titulaires AENES par corps, catégorie et genre

AENES		2018				2017	2016	2015
		Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Directeur/trice Général.e	A+	0	1	1	0,0%	1	1	1
Agent.e Comptable	A+	0	1	1	0,0%	1	1	1
Administrateur/trice ENES	A+	2	0	2	100,0%	2	1	1
Attaché.e AENES	A	18	10	28	64,3%	28	30	28
Secrétaire AENES	B	29	9	38	76,3%	43	49	50
Adjoint.e AENES	C	84	5	89	94,4%	92	102	105
<b>Ensemble</b>		<b>133</b>	<b>26</b>	<b>159</b>	<b>83,6%</b>	<b>167</b>	<b>184</b>	<b>186</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

Les APAE ont été rattachés à la catégorie A et non en A+ comme il apparaissait en 2015.

Tableau 20 - Répartition des effectifs titulaires AENES par corps, catégorie, genre et campus

Effectifs BIATSS titulaires AENES		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Directeur/trice Général.e	A+	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Agent.e Comptable	A+	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Administrateur/trice ENES	A+	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	0	2
Directeur/trice de service attaché HC	A+	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Attaché.e AENES	A	6	1	7	11	9	20	0	0	0	17	10	27
Secrétaire AENES	B	5	5	10	24	4	28	0	0	0	29	9	38
Adjoint.e AENES	C	29	2	31	54	3	57	1	0	1	84	5	89
<b>Ensemble</b>		<b>41</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>91</b>	<b>18</b>	<b>109</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>133</b>	<b>26</b>	<b>159</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège

## - La filière ITRF

Tableau 21 - Répartition des effectifs titulaires ITRF par corps, catégorie et genre

ITRF		2018				2017	2016	2015
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
IGR RF	A+	5	6	11	45,5%	10	11	10
IGE RF	A	55	37	92	59,8%	84	71	70
ASI RF	A	8	13	21	38,1%	17	17	20
Technicien RF	B	50	38	88	56,8%	86	74	72
Adjoint Technique RF	C	89	51	140	63,6%	136	118	117
<b>Ensemble</b>		<b>207</b>	<b>145</b>	<b>352</b>	<b>58,8%</b>	<b>333</b>	<b>291</b>	<b>289</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

F : Femme - H : Homme

Source : Harpège

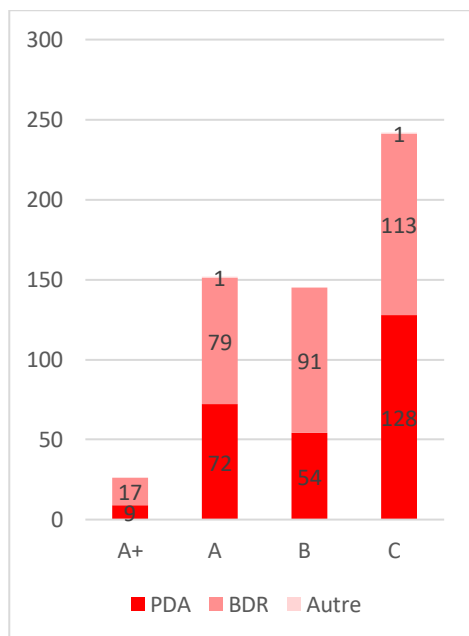
Tableau 22 - Répartition des effectifs titulaires ITRF par corps, catégorie, genre et campus

Effectifs BIATSS titulaires ITRF		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
IGR RF	A+	2	3	5	3	3	6	0	0	0	5	6	11
IGE RF	A	24	23	47	30	14	44	1	0	1	55	37	92
ASI RF	A	4	12	16	4	1	5	0	0	0	8	13	21
Technicien.ne RF	B	22	21	43	28	17	45	0	0	0	50	38	88
Adjoint.e Technique RF	C	51	46	97	38	5	43	0	0	0	89	51	140
<b>Ensemble</b>		<b>103</b>	<b>105</b>	<b>208</b>	<b>103</b>	<b>40</b>	<b>143</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>207</b>	<b>145</b>	<b>352</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège

Graphique 16 - Répartition des effectifs titulaires ITRF par corps, catégorie, genre et campus



Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation

Source : Harpège

Tableau 23 - Répartition des effectifs ITRF par BAP, catégorie et genre

ITRF par BAP	2018				2017	2016	2015
	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
<b>BAP D</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
A+	0	2	2	0,0%	2	2	2
A	0	1	1	0,0%	1	1	1
<b>BAP E</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>13,0%</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>35</b>
A+	1	2	3	33,3%	3	3	3
A	4	32	36	11,1%	31	27	27
B	1	6	7	14,3%	5	5	5
<b>BAP F</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>48,8%</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
A+	2	1	3	66,7%	3	3	2
A	15	7	22	68,2%	20	21	22
B	1	8	9	11,1%	9	8	9
C	3	6	9	33,3%	7	7	7
<b>BAP G</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>	<b>42,0%</b>	<b>81</b>	<b>72</b>	<b>76</b>
A+	1	0	1	100,0%	0	0	1
A	3	1	4	75,0%	4	3	3
B	2	9	11	18,2%	13	13	11
C	28	37	65	43,1%	64	56	61
<b>BAP J</b>	<b>146</b>	<b>33</b>	<b>179</b>	<b>81,6%</b>	<b>171</b>	<b>142</b>	<b>135</b>
A+	1	1	2	50,0%	2	3	2
A	41	9	50	82,0%	45	36	37
B	45	15	60	75,0%	59	48	47
C	59	8	67	88,1%	65	55	49
<b>Ensemble</b>	<b>207</b>	<b>145</b>	<b>352</b>	<b>58,8%</b>	<b>333</b>	<b>291</b>	<b>289</b>

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

On constate que les métiers de la BAP J (administration et pilotage) occupe plus de la moitié des personnels de la filière ITRF. Cette branche d'activité professionnelle est occupée à 81.6% par des femmes.

Tableau 24 - Répartition des effectifs ITRF par BAP, catégorie et campus

	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>BAP D</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
A+	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
A	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
<b>BAP E</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>
A+	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3
A	4	30	34	0	2	2	0	0	0	4	32	36
B	1	6	7	0	0	0	0	0	0	1	6	7
<b>BAP F</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>
A+	0	1	1	2	0	2	0	0	0	2	1	3
A	3	1	4	11	6	17	1	0	1	15	7	22
B	1	4	5	0	4	4	0	0	0	1	8	9
C	2	5	7	1	1	2	0	0	0	3	6	9
<b>BAP G</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>80</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>
A+	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
A	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
B	2	9	11	0	0	0	0	0	0	2	9	11
C	27	37	64	1	0	1	0	0	0	28	37	65
<b>BAP J</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>87</b>	<b>24</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>33</b>	<b>179</b>
A+	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
A	18	3	21	23	6	29	0	0	0	41	9	50
B	18	2	20	27	13	40	0	0	0	45	15	60
C	23	4	27	36	4	40	0	0	0	59	8	67
<b>Ensemble</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>209</b>	<b>102</b>	<b>40</b>	<b>142</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>207</b>	<b>145</b>	<b>352</b>

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

## - La filière des bibliothèques

Tableau 25 - Répartition des effectifs titulaires de la filière bibliothèque par corps, catégorie et genre

Bibliothèque		2018				2017	2016	2015
		F	H	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Conservateur Général des Bibliothèques	A+	1	0	1	100,0%	1	1	1
Conservateur des Bibliothèques	A+	8	2	10	80,0%	9	10	11
Bibliothécaire	A	6	3	9	66,7%	9	8	7
Bibliothécaire assistant	B	13	6	19	68,4%	19	19	20
Magasinier des Bibliothèques	C	8	5	13	61,5%	13	13	11
<b>Ensemble</b>		<b>36</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>69,2%</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>50</b>

Effectifs au 31 décembre de l'année d'observation  
F : Femme - H : Homme  
Source : Harpège

Tableau 26 - Répartition des effectifs titulaires de la filière bibliothèque par corps, catégorie et par campus

Effectifs BIATSS titulaires Bibliothèque		PDA			BDR			Autre			Ensemble		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Conservateur /trice Générale des Bibliothèques	A+	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Conservateur /trice des Bibliothèques	A+	2	1	3	6	1	7	0	0	0	8	2	10
Bibliothécaire	A	1	0	1	5	3	8	0	0	0	6	3	9
Bibliothécaire assistant	B	0	1	1	13	5	18	0	0	0	13	6	19
Magasinier.e des Bibliothèques	C	0	0	0	8	5	13	0	0	0	8	5	13
<b>Ensemble</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>52</b>

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

### - Les effectifs dans la filière médico-sociale

Tableau 27 - Répartition des effectifs titulaires de la filière médico-social par corps, catégorie et genre

statut filière médico-sociale	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
Infirmier/ère A	2	0	2	100,0%	2	2	2
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

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

Dans la filière médico-sociale, deux infirmières titulaires sont en poste au sein de l'établissement : une sur le campus BDR, une sur le campus PDA.

### Les personnels BIATSS contractuels

Tableau 28 - Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins permanents par type de contrat et genre

Typologie de Contrats	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDI	67	22	89	75,3%	87	74	63
CDD - Hors statut ressources propres	66	26	92	71,7%	83	97	107
CDD - Besoin permanent < 70%	31	8	39	79,5%	56	74	82
Contrat de type travailleur handicapé	3	0	3	100,0%	2	3	4
PACTE	0	1	1	0,0%	1	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>167</b>	<b>57</b>	<b>224</b>	<b>74,6%</b>	<b>229</b>	<b>248</b>	<b>256</b>

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

Si les effectifs physiques sont en diminution depuis 2016 (passant de 256 à 224), il est à souligner la forte baisse continue des CDD à temps incomplet depuis quelques années. Cela résulte de la politique volontariste de la réduction de la précarité des personnels contractuels, notamment par le biais des campagnes successives de concours réservés dits « Sauvadet », de la politique locale visant à

diminuer les temps incomplets subis en offrant aux contractuel.les des postes à temps complet ou en proposant des missions complémentaires pour leur permettre d'occuper des postes à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont occupés à 79,5% par des femmes, soulignant le fait que l'emploi précaire est, en grande majorité, l'apanage des femmes.

Tableau 29 - Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents par type de contrat et genre

Typologie de Contrats	2018				2017	2016	2015
	Femme	Homme	Total	Part des femmes (en %)	Total	Total	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité	23	11	34	67,6%	28	35	27
CDD - Remplacement momentané	16	5	21	76,2%	16	18	18
CDD - Vacance temporaire	4	1	5	80,0%	1	4	2
CDD - Apprenti.e	2	1	3	66,7%	4	4	5
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>71,4%</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>52</b>

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

Les effectifs BIATSS contractuels sur besoins non permanents étaient en légère diminution entre 2015 et 2017, cependant il est en augmentation en 2018. Cet accroissement souligne l'engagement de la direction de l'établissement pour recruter des renforts (sur des projets structurants de l'établissement par exemple) ou de remplacement quasi systématique des personnels BIATSS (lors des arrêts maladie, congés maternité, par exemple) des personnels permanents.

## Selon le campus de rattachement

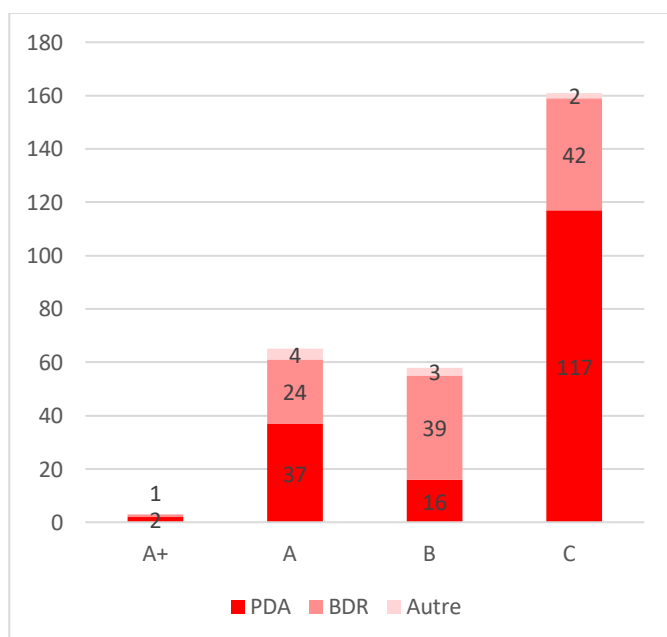
Tableau 30 - Répartition des personnels contractuels selon le campus de rattachement

Effectifs BIATSS contractuels sur contrat permanent	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDI	51	16	67	15	4	19	1	2	3	67	22	89
CDD - Hors statut ressources propres	24	18	42	38	7	45	4	1	5	66	26	92
CDD - Besoin permanent < 70%	20	6	26	11	1	12	0	1	1	31	8	39
Contrat de type travailleur handicapé	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
PACTE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Ensemble</b>	<b>95</b>	<b>41</b>	<b>136</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>79</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>167</b>	<b>57</b>	<b>224</b>

Effectifs BIATSS contractuels sur contrat temporaire	PDA			BDR			Autre			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDD - Accroissement temporaire d'activité	13	8	21	10	3	13	0	0	0	23	11	34
CDD - Remplacement momentané	7	2	9	9	3	12	0	0	0	16	5	21
CDD - Vacance temporaire	2	1	3	2	0	2	0	0	0	4	1	5
CDD - Apprenti	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
<b>Ensemble</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>63</b>

Graphique 17 - Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie et par campus



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

## Selon la structure d'affectation principale

Tableau 31- Répartition des personnels BIATSS dans les composantes d'enseignement

Composante d'enseignement	2018			2017	2016	2015
	Titulaire	Contractuel	Total	Total	Total	Total
Centre international d'études françaises	4	5	9	8	8	10
Institut de formation syndicale	1	1	2	2	2	2
Institut de la communication	11	9	20	20	25	25
Institut de psychologie	17	9	26	25	26	27
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	2	10	9	9	11
Institut universitaire de technologie Lumière	24	25	49	50	49	53
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	12	5	17	16	14	14
Faculté de droit JVD - IETL	17	4	21	20	22	20
UFR de lettres, sciences du langage et arts	19	12	31	32	30	29
UFR des langues et Centre de langues	16	2	18	18	17	20
UFR des sciences économiques et de gestion	14	10	24	24	25	25
UFR Temps et territoires	12	5	17	18	18	17
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>89</b>	<b>244</b>	<b>242</b>	<b>245</b>	<b>253</b>

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

Les effectifs des personnels BIATSS dans les composantes évoluent peu. 28.6% des personnels BIATSS sont affectés à des composantes d'enseignement. La proportion reste globalement inchangée depuis 2016.



Tableau 32 - Répartition des agents BIATSS dans les services communs et centraux

Services communs & centraux	2018				2017	2016	2015
	Titulaire	Contractuel	Total	Part des titulaires (en %)	Total	Total	Total
Agence comptable	12	4	16	75,0%	17	17	18
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	52	25	77	67,5%	65	65	64
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	39	29	68	57,4%	64	73	69
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	8	1	9	88,9%	9	9	10
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	33	13	46	71,7%	44	42	38
Direction des systèmes d'information (DSI)	43	5	48	89,6%	46	42	39
Direction du budget et des finances (DBF)***	16	3	19	84,2%	20	23	26
Direction de l'immobilier (DIMMO)*	100	86	186	53,8%			
Direction du patrimoine (DIRPAT)					27	29	33
Direction de la logistique (DIRLOG)					131	132	145
Service prévention et sécurité (SPS)					25	21	
Direction de la communication (DIRCOM)	7	4	11	63,6%	11	26	25
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	13	4	17	76,5%	17		
Direction générale des services (DGS)	4	0	4	100,0%	3	4	3
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	2	3	33,3%	2	2	
Présidence	3	1	4	75,0%	6	6	4
Service commun de documentation (SCD)	61	6	67	91,0%	66	67	65
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	4	1	5	80,0%	4	6	5
Direction des Relations Internationales (DRI)	11	12	23	47,8%	22	16	19
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	3	2	5	60,0%	4	5	5
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé (SUMPPS)**					6	7	5
Service d'innovation pédagogique et des usages numériques**							8
<b>Ensemble</b>	<b>410</b>	<b>198</b>	<b>608</b>	<b>67,4%</b>	<b>589</b>	<b>592</b>	<b>581</b>

\*DIMMO = DIRPAT + DIRLOG + SPS

\*\* Intégré à DFVE

\*\*\* nouvellement nommée Direction des affaires Financières (DAF)

71.3% des personnels BIATSS sont affectés à des directions centrales. La proportion augmente légèrement par rapport à 2017 (proportion de 70%).

## ❖ Travailleur.ses en situation de handicap

Tableau 33 - Effectifs des travailleur/se.s handicapé.es par type de population, corps, catégorie, genre et campus

	Corps /grade	Catégorie	Hommes BDR	Hommes PDA	Femmes BDR	Femmes PDA	TOTAL
Personnels enseignants	Professeur.e des universités	A+	2	1			3
	Maître/sse de conférences	A+	1			2	3
	Professeur.e agrégé.e	A+			1		1
	Professeur.e certifié.e	A					0
	Professeur.e d'EPS	A				1	1
	Doctorant.es contractuel/les	A				1	1
	ATER	A		1	1		2
Personnels BIATSS	Personnel contractuel	A				3	3
		B	1	1	1		3
		C	3	2	6	2	13
	ADAENES	A					0
	SAENES	B	1	1	2		4
	ADJAENES	C	1		6	6	13
	IGR/IGE RF	A			2		2
	Technicien.ne RF	B	1	2	2	1	6
	Adjoint.e Technique RF	C	3	2	2	4	11
	Conservateur/trice Bibliothécaire	A+/A			1		1
	Bibliothécaire assistant	B		1			1
Magasinier/ère	C			1		1	
<b>TOTAL</b>			<b>13</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>69</b>

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

En 2018, 69 agent.es sont déclaré.es en situation de handicap. Le taux d'emploi légal (tenant des dépenses déductibles) atteint 3.70 % (composé de 0.46% de personnels enseignants/enseignants-chercheurs et de 3.2 % de personnels BIATSS. En 2018, les dépenses directes engagées par l'Université pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap s'élèvent à 14 615.18 euros.

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

### A. L'âge

Tableau 34 - Age moyen du personnel de l'université par statut, catégorie, type de population et genre

	Enseignant.e - chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Titulaire</b>	<b>47,6</b>	<b>49,8</b>	<b>48,7</b>	<b>47,0</b>	<b>45,0</b>	<b>46,4</b>	<b>47,3</b>	<b>48,0</b>	<b>47,6</b>
A+	47,4	49,6	48,5	46,3	49,9	47,5	47,3	49,6	48,4
A	48,6	51,0	49,5	45,7	43,8	44,9	46,9	46,7	46,8
B				46,7	44,1	45,8	46,7	44,1	45,8
C				47,9	46,4	47,5	47,9	46,4	47,5
<b>Contractuel.le</b>	<b>31,3</b>	<b>33,4</b>	<b>32,3</b>	<b>40,3</b>	<b>37,1</b>	<b>39,4</b>	<b>36,5</b>	<b>34,8</b>	<b>35,9</b>
A+	35,8	38,2	37,1	43,0		43,0	36,2	38,2	37,2
A	29,1	29,0	29,0	39,0	37,1	38,3	31,9	31,1	31,6
B				34,6	32,9	34,1	34,6	32,9	34,1
C				42,6	38,9	41,7	42,6	38,9	41,7

Source : Harpège

La moyenne d'âge de l'ensemble des titulaires est supérieure de 11,7 ans à celle des contractuel.les, ce qui reste stable par rapport à l'année précédente (11.4 ans). On constate que les catégories les plus jeunes sont les personnels enseignants contractuels, il s'agit en grande partie de la population des doctorant.es contractuel.les et post-doctorant.es. La population la plus âgée correspond aux personnels enseignants (49.3 ans).

Tableau 35 - Age médian des personnels de l'université par statut, catégorie, type de population et genre

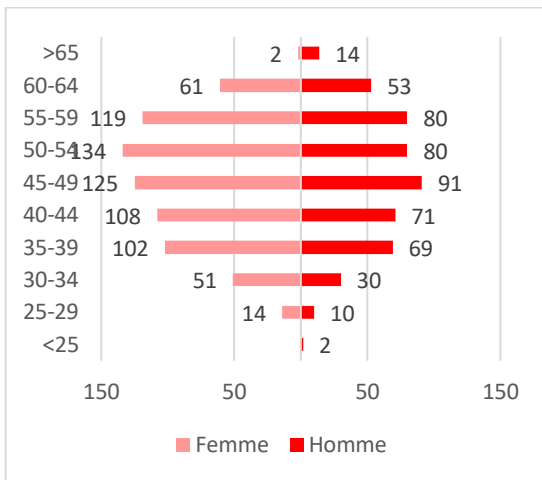
	Enseignant.e- chercheur.e			BIATSS			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Titulaire</b>	<b>48,0</b>	<b>50,0</b>	<b>49,0</b>	<b>48,0</b>	<b>46,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>
A+	47,0	49,0	48,0	46,0	52,0	47,0	47,0	49,0	48,0
A	50,5	52,0	51,0	46,0	44,5	45,0	47,0	47,0	47,0
B				47,5	44,0	46,0	47,5	44,0	46,0
C				49,0	48,0	49,0	49,0	48,0	49,0
<b>Contractuel/le</b>	<b>28,0</b>	<b>30,0</b>	<b>29,0</b>	<b>39,0</b>	<b>33,0</b>	<b>37,0</b>	<b>33,0</b>	<b>31,0</b>	<b>32,0</b>
A+	34,0	34,0	34,0	45,0		45,0	34,0	34,0	34,0
A	26,0	27,0	26,0	38,5	34,0	36,0	28,0	28,0	28,0
B				32,0	31,0	32,0	32,0	31,0	32,0
C				43,0	37,5	42,0	43,0	37,5	42,0

F : Femme - H : Homme  
Source : Harpège

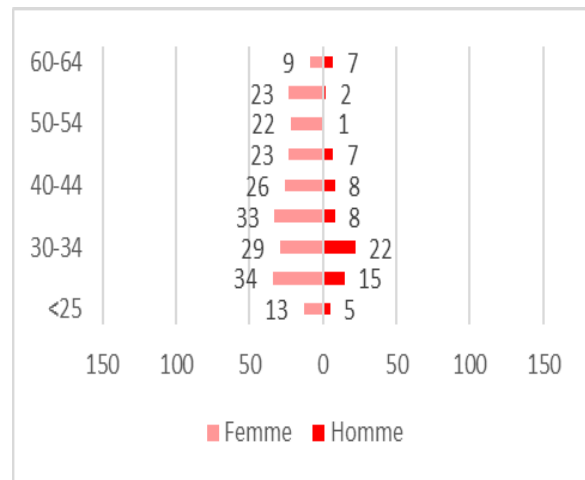
La différence entre l'âge des titulaires et celui des contractuel.les est encore plus marquée avec la médiane qu'avec la moyenne puisque l'écart est de 16 ans (48 ans pour les titulaires contre 32 pour les contractuel.les).

**Graphiques 18 -Pyramide des âges par genre**

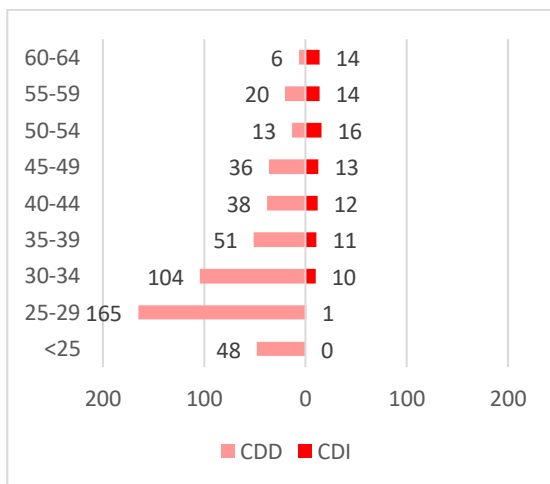
**Pyramide des âges par genre des agent.es titulaires**



**Pyramide des âges par genre des agent.es contractuels**

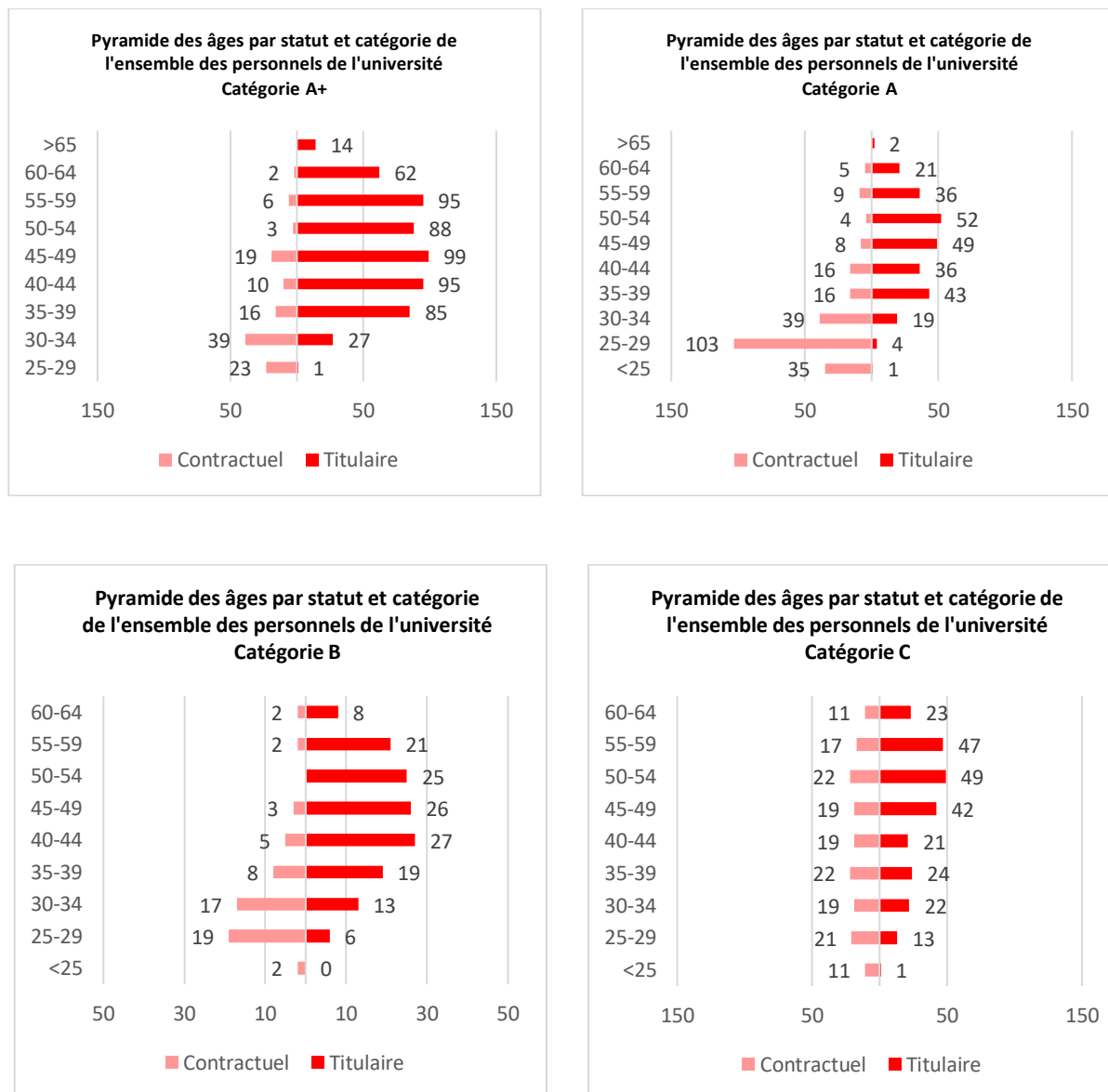


**Pyramide des âges par genre des agent.es contractuel.les**



La lecture comparée des pyramides des âges par genre des agent.es titulaires et contractuel/les met en évidence une population plus jeune chez les contractuel/les. Que ce soit parmi les titulaires ou parmi les contractuel/les, on constate une proportion plus élevée de femmes dans chacune des classes d'âge, à l'exception de la catégorie des plus de 65 ans quasi exclusivement masculine.

Graphiques 19 - Pyramides des âges par statut et par catégorie de personnel en 2018

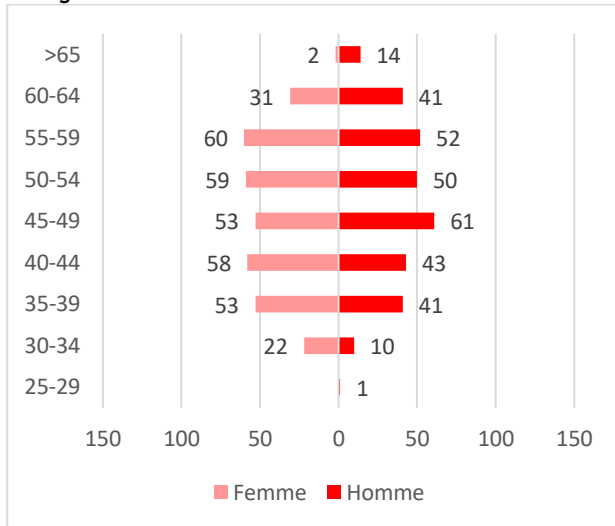


Les pyramides des âges par statut et catégorie mettent en évidence une population plus jeune parmi les contractuel/les que parmi les titulaires, principalement pour les catégories A et B. C'est remarquable, pour les catégories A contractuels, correspondant au recrutement de doctorant.es contractuel/les notamment.

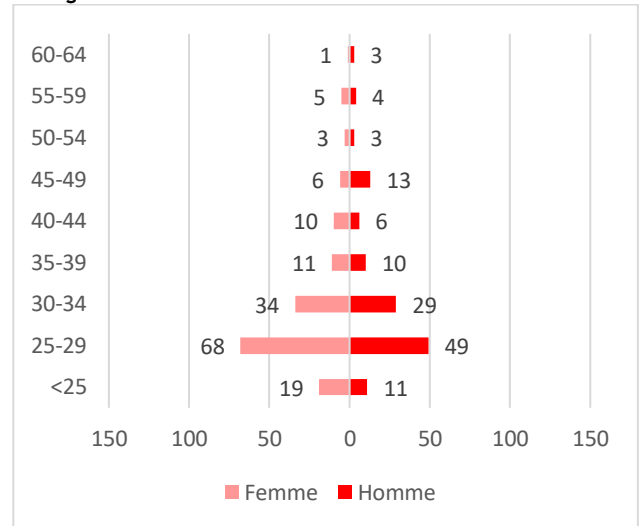
## ❖ L'âge du personnel enseignant.e - chercheur.e

Graphiques 20 - Pyramides des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es

Pyramide des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires



Pyramide des âges par genre des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les

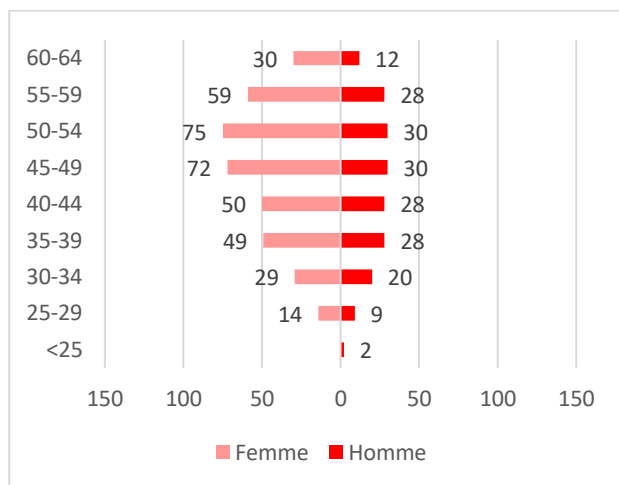


Les pyramides des âges restent assez inchangées par rapport à 2017 : Si la pyramide des âges des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires est assez équilibrée sur les différentes classes d'âge, celle des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les met en évidence une population très jeune. En revanche, on ne constate pas de disparités notables sur la répartition homme/femme entre les titulaires et les contractuel/les.

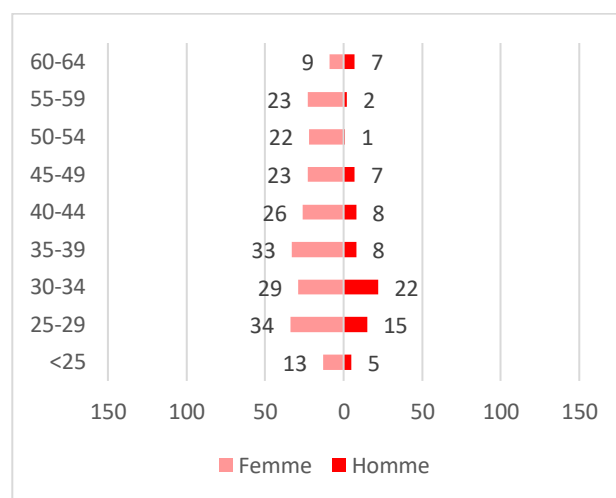
## ❖ L'âge du personnel BIATSS

Graphiques 21 - Pyramides des âges par genre des personnels BIATSS

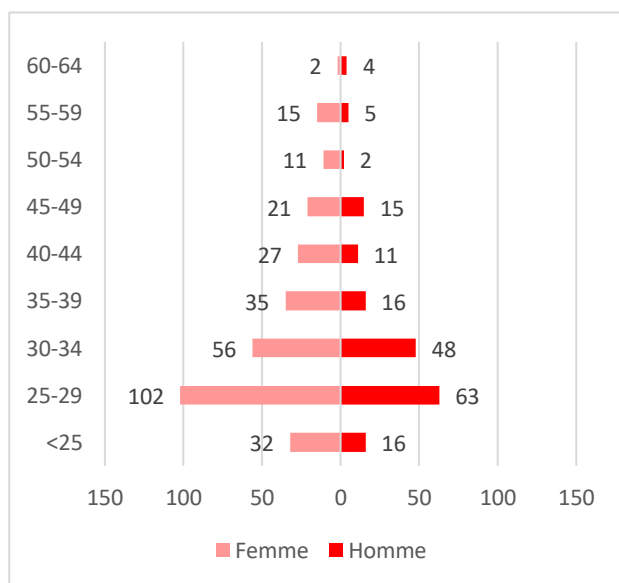
Pyramide des âges par genre des titulaires BIATSS



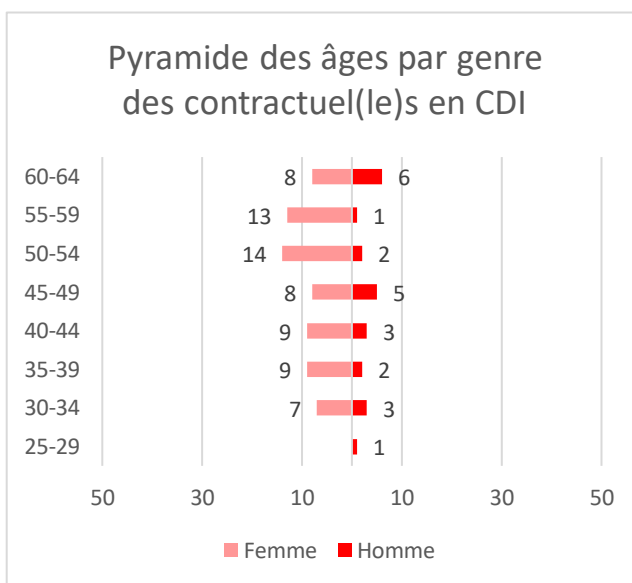
Pyramide des âges par genre des contractuels BIATSS



Pyramide des âges par genre des contractuel.les en CDD



Pyramide des âges par genre des contractuel.les en CDI



Source : Harpège

Les disparités dans la répartition des classes d'âge entre les titulaires et les contractuel/les sont moins marquées parmi les BIATSS que parmi les personnels enseignants-chercheurs.

## A. Le genre

Cette partie est plus développée dans le rapport de situation comparée 2018.

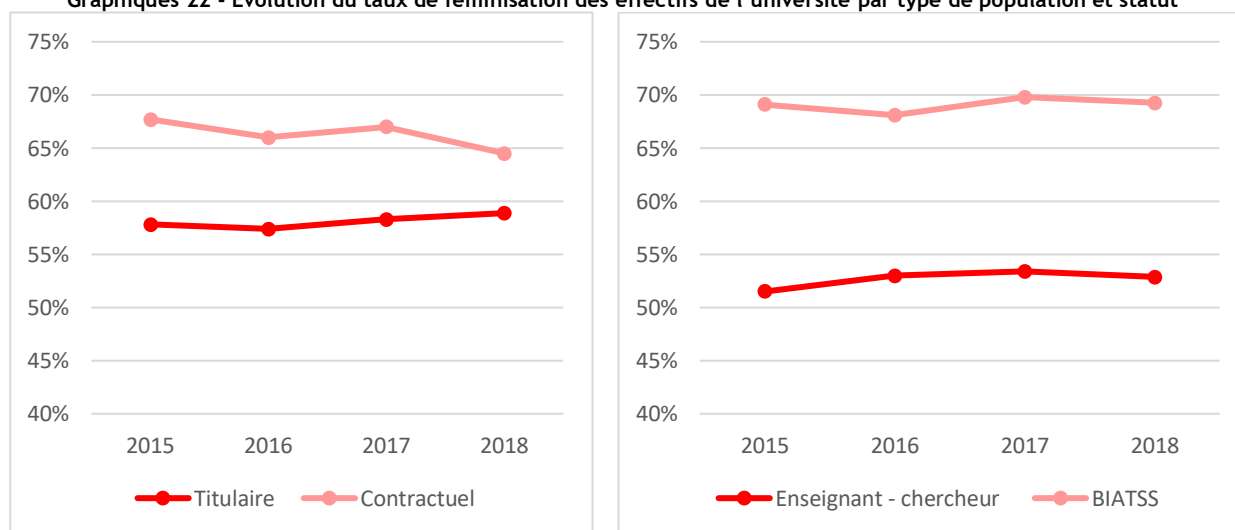
Tableau 36 - Répartition des femmes par type de population et selon les effectifs physiques et en ETP (taux de féminisation)

Type de population	2018		2017		2016		2015	
	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
<b>Enseignant - chercheur</b>	<b>52,9%</b>	<b>53,2%</b>	<b>53,4%</b>	<b>53,7%</b>	<b>53,0%</b>	<b>53,6%</b>	<b>51,5%</b>	<b>52,1%</b>
Titulaire	51,9%	51,8%	51,0%	51,0%	50,9%	50,8%	50,8%	50,8%
Contractuel	55,1%	56,4%	58,6%	60,1%	59,0%	60,3%	54,6%	59,2%
<b>BIATSS</b>	<b>69,2%</b>	<b>67,8%</b>	<b>69,8%</b>	<b>68,2%</b>	<b>68,1%</b>	<b>66,4%</b>	<b>69,1%</b>	<b>67,5%</b>
Titulaire	66,9%	66,3%	66,7%	66,2%	65,5%	64,9%	66,4%	65,6%
Contractuel	73,9%	71,0%	75,9%	72,7%	72,5%	69,5%	73,6%	71,7%
<b>Ensemble</b>	<b>60,7%</b>	<b>59,9%</b>	<b>61,1%</b>	<b>60,4%</b>	<b>60,3%</b>	<b>59,5%</b>	<b>60,6%</b>	<b>59,8%</b>
Titulaire	58,9%	58,5%	58,3%	58,0%	57,4%	57,0%	57,8%	57,3%
Contractuel	64,5%	63,3%	67,0%	66,0%	66,0%	64,9%	67,7%	67,3%

Source : Harpège

Au 31 décembre 2018, 60.7% de l'ensemble du personnel sont des femmes et 59.9% des équivalents temps plein (ETP). Le taux de féminisation est plus élevé pour les contractuel/les que pour les titulaires (64.5% contre 58.9%). Il est également plus élevé pour les personnels BIATSS (69,2%) que pour les personnels enseignants-chercheurs (52.9%).

Graphiques 22 - Evolution du taux de féminisation des effectifs de l'université par type de population et statut



Source : Harpège

### ❖ Le personnel enseignant - chercheur

Parmi les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es titulaires, la répartition entre les hommes et les femmes est, à un point près, équilibrée. En revanche, trois enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel/les sur cinq sont des femmes contre seulement deux hommes.



**Tableau 37 - Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s par composante d'enseignement - Titulaires**

Nom de structure	Femme			Homme			Total
	Effectifs	%Femme	%F/F	Effectifs	%Homme	%H/H	Effectifs
Centre international d'études françaises	16	69,6%	4,7%	7	30,4%	2,2%	23
Institut de la communication	16	39,0%	4,7%	25	61,0%	8,0%	41
Institut de psychologie	32	57,1%	9,5%	24	42,9%	7,7%	56
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	9	32,1%	2,7%	19	67,9%	6,1%	28
Institut d'études du travail de Lyon	6	60,0%	1,8%	4	40,0%	1,3%	10
Institut Universitaire de Technologie Lumière	17	44,7%	5,0%	21	55,3%	6,7%	38
Service universitaire d'activités physiques et sportives	4	28,6%	1,2%	10	71,4%	3,2%	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	29	50,0%	8,6%	29	50,0%	9,3%	58
UFR de droit et science politique (Faculté de Droit JVD)	20	54,1%	5,9%	17	45,9%	5,4%	37
UFR de lettres, sciences du langage et arts	48	52,2%	14,2%	44	47,8%	14,1%	92
UFR des langues et Centre de langues	63	59,4%	18,6%	43	40,6%	13,7%	106
UFR des sciences économiques et de gestion	39	60,9%	11,5%	25	39,1%	8,0%	64
UFR Temps et territoires	39	46,4%	11,5%	45	53,6%	14,4%	84
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>51,9%</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>48,1%</b>	<b>100%</b>	<b>651</b>

Source : Harpège

**Tableau 38 - Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s par composante d'enseignement - Contractuels**

Nom de structure	Femme			Homme			Total
	Effectifs	%Femme	%F/F	Effectifs	%Homme	%H/H	Effectifs
Centre international d'études françaises	4	100,0%	2,5%	0	0,0%	0,0%	4
Institut de la communication	5	38,5%	3,2%	8	61,5%	6,3%	13
Institut de psychologie	7	53,8%	4,5%	6	46,2%	4,7%	13
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	1	25,0%	0,6%	3	75,0%	2,3%	4
Institut Universitaire de Technologie Lumière	2	25,0%	1,3%	6	75,0%	4,7%	8
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	5	50,0%	3,2%	5	50,0%	3,9%	10
UFR de droit et science politique (Faculté de Droit JVD)	4	40,0%	2,5%	6	60,0%	4,7%	10
UFR de lettres, sciences du langage et arts	9	52,9%	5,7%	8	47,1%	6,3%	17
UFR des langues et Centre de langues	28	75,7%	17,8%	9	24,3%	7,0%	37
UFR des sciences économiques et de gestion	3	30,0%	1,9%	7	70,0%	5,5%	10
UFR Temps et territoires	4	30,8%	2,5%	9	69,2%	7,0%	13
Laboratoires	85	58,2%	54,1%	61	41,8%	47,7%	146
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>55,1%</b>	<b>100%</b>	<b>128</b>	<b>44,9%</b>	<b>100%</b>	<b>285</b>

Source : Harpège

**Tableau 39 - Répartition des effectifs et ETP enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s par corps - Titulaires**

Statut	Femme				Homme				Total	
	Effectifs	%Femme	%F/F	ETP	Effectifs	%Homme	%H/H	ETP	Effectifs	ETP
<b>Enseignant.e 1er et 2nd degré</b>	<b>68</b>	<b>61,3%</b>	<b>20,1%</b>	<b>66,8</b>	<b>43</b>	<b>38,7%</b>	<b>13,7%</b>	<b>43</b>	<b>111</b>	<b>109,8</b>
Professeur.e agrégé.e	33	61,1%	48,5%	32,2	21	38,9%	48,8%	21	54	53,2
Professeur.e certifié.e	26	70,3%	38,2%	25,6	11	29,7%	25,6%	11	37	36,6
Professeur.e d'EPS	3	30,0%	4,4%	3	7	70,0%	16,3%	7	10	10
Professeur.e des lycées professionnels	6	60,0%	8,8%	6	4	40,0%	9,3%	4	10	10
<b>Enseignant.e-chercheur.e</b>	<b>270</b>	<b>50,0%</b>	<b>79,9%</b>	<b>268,5</b>	<b>270</b>	<b>50,0%</b>	<b>86,3%</b>	<b>268,6</b>	<b>540</b>	<b>537,1</b>
Maître/sse de conférences	202	56,4%	74,8%	200,6	156	43,6%	57,8%	155,1	358	355,7
Professeur.e des universités	68	37,4%	25,2%	67,9	114	62,6%	42,2%	113,5	182	181,4
<b>Ensemble</b>	<b>338</b>	<b>51,9%</b>	<b>100%</b>	<b>335,3</b>	<b>313</b>	<b>48,1%</b>	<b>100%</b>	<b>311,6</b>	<b>651</b>	<b>646,9</b>

Source : Harpège

Tableau 40 - Répartition des effectifs et ETP enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s par type de contrat - Contractuels

Statut	Femme				Homme				Total	
	Effectifs	%Femme	%F/F	ETP	Effectifs	%Homme	%H/H	ETP	Effectifs	ETP
<b>Enseignant.e 1er et 2nd degré</b>	<b>23</b>	<b>74,2%</b>	<b>14,6%</b>	<b>22,9</b>	<b>8</b>	<b>25,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>29,9</b>
CDI	1	50,0%	4,3%	0,9	1	50,0%	12,5%	0,5	2	1,4
Enseignant.e contractuel.le du 2nd degré	2	66,7%	8,7%	2	1	33,3%	12,5%	0,5	3	2,5
Lecteur/trice	15	78,9%	65,2%	15	4	21,1%	50,0%	4	19	19
Maître/sse de langue	5	71,4%	21,7%	5	2	28,6%	25,0%	2	7	7
<b>Enseignant.e-chercheur.e</b>	<b>134</b>	<b>52,8%</b>	<b>85,4%</b>	<b>127</b>	<b>120</b>	<b>47,2%</b>	<b>93,8%</b>	<b>109</b>	<b>254</b>	<b>236</b>
ATER	32	50,0%	23,9%	32	32	50,0%	26,7%	32	64	64
Autre	3	30,0%	2,2%	3	7	70,0%	5,8%	7	10	10
Doctorant.e	78	60,5%	58,2%	78	51	39,5%	42,5%	51	129	129
Maître/sse de Conférences associé.e à mi-temps	12	37,5%	9,0%	6	20	62,5%	16,7%	10	32	16
Post-doctorant.e	7	46,7%	5,2%	7	8	53,3%	6,7%	8	15	15
Professeur.e des Universités associé.e à mi-temps	2	50,0%	1,5%	1	2	50,0%	1,7%	1	4	2
<b>Ensemble</b>	<b>157</b>	<b>55,1%</b>	<b>100%</b>	<b>149,9</b>	<b>128</b>	<b>44,9%</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>285</b>	<b>265,9</b>

Source : Harpège

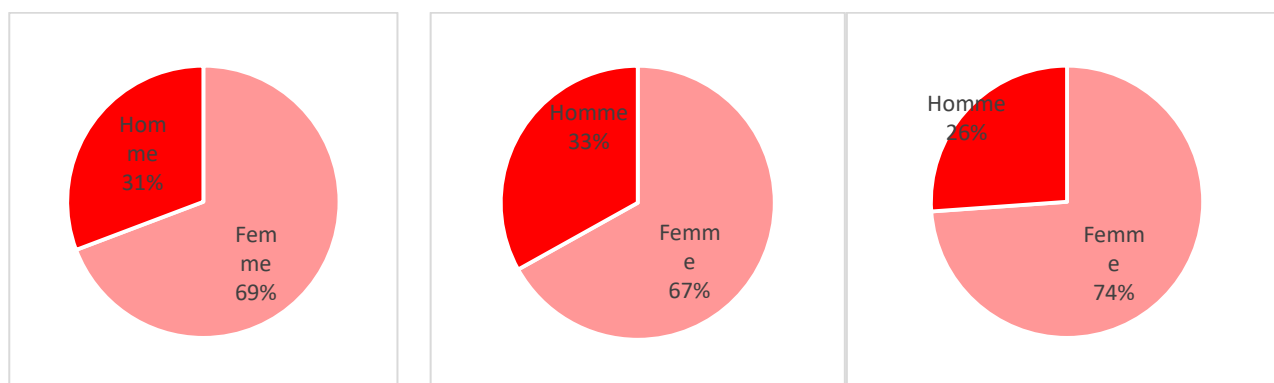
### ❖ Le personnel BIATSS

Graphiques 23 - Répartition des effectifs BIATSS par type de population et genre

Ensemble de la population BIATSS

BIATSS titulaires

BIATSS contractuel/les



Source : Harpège

Sur l'ensemble du personnel de l'université, trois agents sur cinq sont des femmes. On constate que la proportion de femmes est plus importante pour les contractuel/les (74%) que pour les titulaires (67%).

Tableau 41 - Taux de féminisation des personnels BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

	2018	2017	2016	2015
<b>Titulaire</b>	<b>66,9%</b>	<b>66,7%</b>	<b>65,5%</b>	<b>66,4%</b>
A+	65,4%	61,5%	59,3%	57,1%
A	57,9%	59,4%	56,4%	59,8%
B	63,4%	63,5%	62,0%	64,1%
C	74,8%	73,4%	73,4%	72,5%
<b>Contractuel</b>	<b>73,9%</b>	<b>75,9%</b>	<b>73,5%</b>	<b>73,5%</b>
A+	100,0%	100,0%	62,5%	70,0%
A	64,6%	63,3%	64,6%	64,6%
B	72,4%	75,8%	76,8%	76,8%
C	77,6%	80,8%	77,3%	77,3%
<b>Ensemble</b>	<b>69,2%</b>	<b>69,8%</b>	<b>68,1%</b>	<b>69,0%</b>
A+	69,0%	63,0%	59,4%	60,0%
A	59,9%	60,6%	60,2%	61,8%
B	66,0%	67,3%	65,4%	67,7%
C	75,9%	76,3%	74,6%	74,5%

Taux de féminisation calculé sur les effectifs physiques au 31 décembre de l'année d'observation  
Source : Harpège

La catégorie C est la plus féminisée puisque les femmes représentent plus de trois agentes sur quatre sur l'ensemble des personnels BIATSS. Le taux de féminisation de la catégorie C est plus élevé pour les contractuel/les (77.6%) que pour les titulaires (74.8%). Il est encore à déplorer que les postes les plus précaires soient occupées en grande majorité par les femmes. L'établissement s'applique cependant à résorber les emplois précaires en proposant, quand cela a été souhaité par la structure et que le besoin a été justifié, le passage des CDD à temps incomplet à temps complet afin de lutter contre la précarité.

Tableau 42 - Répartition des effectifs BIATSS par composante d'enseignement ou services communs/centraux - Titulaires

Nom de structure	Femme			Homme			Total Effectifs
	Effectifs	%Femme	%F/F	Effectifs	%Homme	%H/H	
<b>Composantes d'enseignement</b>	<b>130</b>	<b>83,9%</b>	<b>34%</b>	<b>25</b>	<b>16,1%</b>	<b>13%</b>	<b>155</b>
Centre international d'études françaises	4	100,0%	3,1%	0	0,0%	0,0%	4
Institut de formation syndicale	1	100,0%	0,8%	0	0,0%	0,0%	1
Institut de la communication	10	90,9%	7,7%	1	9,1%	4,0%	11
Institut de psychologie	13	76,5%	10,0%	4	23,5%	16,0%	17
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	100,0%	6,2%	0	0,0%	0,0%	8
Institut Universitaire de Technologie Lumière	16	66,7%	12,3%	8	33,3%	32,0%	24
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	11	91,7%	8,5%	1	8,3%	4,0%	12
UFR de droit et science politique - IETL	14	82,4%	10,8%	3	17,6%	12,0%	17
UFR de lettres, sciences du langage et arts	16	84,2%	12,3%	3	15,8%	12,0%	19
UFR des langues et Centre de langues	14	87,5%	10,8%	2	12,5%	8,0%	16
UFR des sciences économiques et de gestion	11	78,6%	8,5%	3	21,4%	12,0%	14
UFR Temps et territoires	12	100,0%	9,2%	0	0,0%	0,0%	12
<b>Services communs et centraux</b>	<b>248</b>	<b>60,5%</b>	<b>66%</b>	<b>162</b>	<b>39,5%</b>	<b>87%</b>	<b>410</b>
Agence comptable (AC)	9	75,0%	3,6%	3	25,0%	1,9%	12
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	40	76,9%	16,1%	12	23,1%	7,4%	52
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	28	71,8%	11,3%	11	28,2%	6,8%	39
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	4	50,0%	1,6%	4	50,0%	2,5%	8
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	26	78,8%	10,5%	7	21,2%	4,3%	33
Direction des systèmes d'information (DSI)	9	20,9%	3,6%	34	79,1%	21,0%	43
Direction du budget et des finances (DBF)	14	87,5%	5,6%	2	12,5%	1,2%	16
Direction de l'immobilier (DIMMO)	48	48,0%	19,4%	52	52,0%	32,1%	100
Direction de la communication (DIRCOM)	6	85,7%	2,4%	1	14,3%	0,6%	7
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs	3	23,1%	1,2%	10	76,9%	6,2%	13
Direction générale des services (DGS)	2	50,0%	0,8%	2	50,0%	1,2%	4
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
Présidence	2	66,7%	0,8%	1	33,3%	0,6%	3
Service commun de documentation (SCD)	43	70,5%	17,3%	18	29,5%	11,1%	61
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	2	50,0%	0,8%	2	50,0%	1,2%	4
Service général des relations internationales (SRI)	9	81,8%	3,6%	2	18,2%	1,2%	11
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	2	66,7%	0,8%	1	33,3%	0,6%	3
<b>Ensemble</b>	<b>378</b>	<b>66,9%</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>	<b>33,1%</b>	<b>100%</b>	<b>565</b>

Source : Harpège

Tableau 43 - Répartition des effectifs BIATSS par composante d'enseignement ou services communs/centraux - contractuels

Nom de structure	Femme			Homme			Total
	Effectifs	%Femme	%F/F	Effectifs	%Homme	%H/H	
<b>Composantes d'enseignement</b>	<b>68</b>	<b>76,4%</b>	<b>32%</b>	<b>21</b>	<b>23,6%</b>	<b>28%</b>	<b>89</b>
Centre international d'études françaises	5	100,0%	7,4%	0	0,0%	0,0%	5
Institut de formation syndicale	1	100,0%	1,5%	0	0,0%	0,0%	1
Institut de la communication	5	55,6%	7,4%	4	44,4%	19,0%	9
Institut de psychologie	5	55,6%	7,4%	4	44,4%	19,0%	9
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	2	100,0%	2,9%	0	0,0%	0,0%	2
Institut Universitaire de Technologie Lumière	22	88,0%	32,4%	3	12,0%	14,3%	25
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	3	60,0%	4,4%	2	40,0%	9,5%	5
UFR de droit et science politique - IETL	4	100,0%	5,9%	0	0,0%	0,0%	4
UFR de lettres, sciences du langage et arts	7	58,3%	10,3%	5	41,7%	23,8%	12
UFR des langues et Centre de langues	2	100,0%	2,9%	0	0,0%	0,0%	2
UFR des sciences économiques et de gestion	9	90,0%	13,2%	1	10,0%	4,8%	10
UFR Temps et territoires	3	60,0%	4,4%	2	40,0%	9,5%	5
<b>Services communs et centraux</b>	<b>144</b>	<b>72,7%</b>	<b>68%</b>	<b>54</b>	<b>27,3%</b>	<b>72%</b>	<b>198</b>
Agence comptable (AC)	4	100,0%	2,8%	0	0,0%	0,0%	4
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	20	80,0%	13,9%	5	20,0%	9,3%	25
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	21	72,4%	14,6%	8	27,6%	14,8%	29
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	12	92,3%	8,3%	1	7,7%	1,9%	13
Direction des systèmes d'information (DSI)	0	0,0%	0,0%	5	100,0%	9,3%	5
Direction du budget et des finances (DBF)	2	66,7%	1,4%	1	33,3%	1,9%	3
Direction de l'immobilier (DIMMO)	60	69,8%	41,7%	26	30,2%	48,1%	86
Direction de la communication (DIRCOM)	3	75,0%	2,1%	1	25,0%	1,9%	4
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	3	75,0%	2,1%	1	25,0%	1,9%	4
Direction générale des services (DGS)	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Médecine de prévention des personnels (MPP)	2	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	2
Présidence	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Service commun de documentation (SCD)	3	50,0%	2,1%	3	50,0%	5,6%	6
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,9%	1
Service général des relations internationales (SRI)	11	91,7%	7,6%	1	8,3%	1,9%	12
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	1	50,0%	0,7%	1	50,0%	1,9%	2
<b>Ensemble</b>	<b>212</b>	<b>73,9%</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>26,1%</b>	<b>100%</b>	<b>287</b>

Source : Harpège

## B. L'ancienneté

Tableau 44 - Répartition des effectifs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement

	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>105</b>	<b>149</b>	<b>238</b>	<b>235</b>	<b>230</b>	<b>134</b>	<b>101</b>	<b>24</b>	<b>1216</b>
Femme	67	84	137	153	146	64	50	15	716
Homme	38	65	101	82	84	70	51	9	500
<b>Contractuel.le</b>	<b>260</b>	<b>150</b>	<b>105</b>	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>572</b>
Femme	162	93	71	30	11	2	0	0	369
Homme	98	57	34	9	5	0	0	0	203
<b>Ensemble</b>	<b>365</b>	<b>299</b>	<b>343</b>	<b>274</b>	<b>246</b>	<b>136</b>	<b>101</b>	<b>24</b>	<b>1788</b>
Femme	229	177	208	183	157	66	50	15	1085
Homme	136	122	135	91	89	70	51	9	703

Source : Harpège

## ❖ Le personnel enseignant - chercheur

Tableau 45 - Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement

	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>50</b>	<b>81</b>	<b>126</b>	<b>120</b>	<b>122</b>	<b>84</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>651</b>
Femme	25	47	65	67	66	36	25	7	338
Homme	25	34	61	53	56	48	30	6	313
<b>Contractuel.le</b>	<b>161</b>	<b>93</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>285</b>
Femme	90	54	10	2	1	0	0	0	157
Homme	71	39	15	2	1	0	0	0	128
<b>Ensemble</b>	<b>211</b>	<b>174</b>	<b>151</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>84</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>936</b>
Femme	115	101	75	69	67	36	25	7	495
Homme	96	73	76	55	57	48	30	6	441

Source : Harpège

## ❖ Le personnel BIATSS

Tableau 47 - Répartition des effectifs BIATSS selon l'ancienneté (en années) dans l'établissement

BIATSS	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	>30	Total
<b>Titulaire</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>112</b>	<b>115</b>	<b>108</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>565</b>
Femme	42	37	72	86	80	28	25	8	378
Homme	13	31	40	29	28	22	21	3	187
<b>Contractuel.le</b>	<b>99</b>	<b>57</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>287</b>
Femme	72	39	61	28	10	2	0	0	212
Homme	27	18	19	7	4	0	0	0	75
<b>Ensemble</b>	<b>154</b>	<b>125</b>	<b>192</b>	<b>150</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>852</b>
Femme	114	76	133	114	90	30	25	8	590
Homme	40	49	59	36	32	22	21	3	262

Source : Harpège

## III. Recrutement, mouvement et promotion

### A. Politique de recrutement

Tableau 48 - Nombre de personnels contractuels recrutés par type de contrat et par genre en 2018

Type de contrat	Femme	Homme	TOTAL
A+ PAST	5	2	7
A ATER	39	34	73
A Post-doctorant.e	13	18	31
A Enseignant.e contractuel.le du 2nd degré	2	1	3
A Lecteur/trices et maître/sse de langue	16	7	23
A CDD	16	3	19
A+ Invité.e	17	17	34
B CDD	14	7	21
C CDD	63	16	79
C Contrat handicap	2	0	2
C Contrat d'apprentissage	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>106</b>	<b>295</b>

## ❖ Le personnel Enseignant - chercheur

**Tableau 48 - Recrutement par comité de sélection des enseignant.es chercheur.es titulaires (maître/sse de conférences) en 2018**

Corps	Profil	Affectation composante	Affectation recherche	Nombre de candidats total	Nombre de candidats auditionnés	Genre du candidat retenu	pourcentage de femmes dans le Comité de	Femme en qualité de Président
MCF	anthropologie générale, mobilités, développement	ASSP	LADEC	68	8	F	40%	N
MCF	sociologie de l'action publique	ASSP	TRIANGLE	126	recrutement prioritaire	H		O
MCF	anthropologie générale, patrimoine, mobilités	ASSP	IAO	34	8	F	50%	O
MCF	anthropologie générale. Les modifications contemporaines	ASSP	LADEC	44	6	F	60%	N
MCF	FLE	CIEF	ICAR	77	recrutement prioritaire	F		O
MCF	identités et médiations numériques	ICOM	ELICO	49	6	H	57%	O
MCF	langues et linguistique arabes	LANGUES	CRTT	41	4	H	42%	N
MCF	linguistique anglaise	LANGUES	CRTT	20	6	F	60%	N
MCF	LEA espagnol	LANGUES	LCE	93	7	H	50%	O
MCF	langue allemande	LESLA	LCE	3	recrutement prioritaire	H		N
MCF	scènes contemporaine	LESLA	Passages	64	6	F	50%	O
MCF	Psychologie cognitive	PSYCHO	EMC	34	6	H	58%	N
MCF	Psychologie Cognitive	PSYCHO	EMC	10	5	F	58%	N
MCF	psychologie du développement	PSYCHO	DIPHE	18	5	F	44%	O
MCF	circulation des savoirs	ISPEF	ECP	45	8	H	50%	N
MCF	pédagogie active et méthodologie universitaire	ISPEF	ECP	59	7	F	58%	N
MCF	didactiques et apprentissages	ISPEF	ECP	24	5	H	42%	N
MCF	gestion des risques	IUT	DISP	18	4	H	50%	N

Source : service de gestion des personnels enseignants DRHAS

Tableau 49 - Recrutement par comité de sélection des enseignant.es chercheuses titulaires (professeur.e des universités) en 2018

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	sociologie de l'action collective	ASSP	TRIANGLE	6	2	F	50%	O
PR	fouilles de données	ICOM	ERID	16	5	H	40%	N
PR	image, jeu vidéo	ICOM	LIRIS	11	4	H	46%	N
PR	sociologie du travail, des inégalités	IETL	CMW	13	2	F	50%	N
PR	civilisation et histoire	LANGUES	TRIANGLE	7	3	H	50%	N
PR	psychologie du développement	PSYCHO	DIPHE	5	4	H	50%	N
PR	psychologie sociale	PSYCHO	GREPS	6	6	F	50%	O
PR	Economie comportementale	SEG	GATE	15	3	H	58%	N
PR	Sciences de gestion	SEG	COACTIS	9	4	INFRACTUEUX	60%	O
PR	formation des adultes	ISPEF	ECP	8	4	H	56%	N
PR	egyptologie	TT	HISOMA	3	3	H	60%	O
PR	histoire romaine	TT	HISOMA	9	4	H	46%	O

Source : service de gestion des personnels enseignants DRHAS

Une moyenne de 50% de femmes est représentée dans les comités des professeur.es des universités et 51% pour les maître.ses de conférences ( contre 46 % l'année dernière), ce qui correspond à la parité sur la représentation des femmes dans les comités de sélection. On peut noter la progression de la parité par rapport à l'année précédente dans les comités de sélection des MCF. En revanche, seulement 39% de femmes sont présidentes de comité de sélection des MCF et 42% pour les COS des professeur.es d'université.

Les femmes représentent 50 % des candidat.es retenu.es sur les postes de MCF et 27.3% sur les postes de PR.

Il est à noter une arrivée par concours d'agrégation du supérieur en section 02 (1 femme).

Tableau 50 - Evolution du Taux d'endorecrutement

	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'endorecrutement des MCF	7/25 soit 28%	1/8 soit 12,5 %	4/28 soit 14 %	5/18 soit 27,8 %	2/15 soit 13%
Taux d'endorecrutement des PR	2/9 soit 22,22 %	11/16 soit 68,7 %	2/14 soit 14 %	3/8 soit 37,5 %	5/12 soit 41,6%
<b>TOTAL CAMPAGNE</b>	9/34 soit 26,47 %	12/24 soit 50 %	6/42 soit 14 %	8/26 soit 30,8 %	7/27 soit 26%

Source : service de gestion des personnels enseignants DRHAS

On constate une stabilisation de l'endorecrutement total entre 2014 et 2018 (mise à part la campagne de 2015) qui va dans le sens des recommandations du Ministère de l'Enseignement Supérieur.



## ❖ BIATSS

### Les concours ITRF

41 concours et recrutements sans concours (recrutement sans concours de droit commun, PACTE, BOE) ITRF ont été ouverts dans la campagne d'emploi de 2018. L'établissement a fait le choix d'ouvrir largement pour la dernière année des recrutements réservés dits « Sauvadet » en ouvrant 25 postes pour les personnels contractuels éligibles aux recrutements réservés. Sur 25 postes, 11 personnels contractuels éligibles au recrutement/concours réservé ont pu être titularisés grâce à ce dispositif. 14 recrutements ont été infructueux (6 postes en catégorie C, 3 en catégorie B et 5 en catégorie A). Dans le cadre du recrutement sans concours réservé de catégorie C, il a, notamment, été constaté que certains personnels n'avaient pas souhaité ou n'ont pas pu s'inscrire dans les temps.

Sur les 41 ouvertures de concours/recrutements de droit commun et réservés, 27 personnes ont pu être titularisées. En catégorie A, 9 personnes ont réussi les épreuves des concours : il y a eu 4 lauréat.es en concours d'ingénieur.e d'études de droit commun, 4 ingénieur.es d'études réservés et 1 assistant.e ingénieur.e sur concours réservé.

En catégorie B, 4 lauréat.es de concours réservés, 1 lauréat.e de recrutement de type BOE et 4 lauréat.es de concours externe.

En catégorie C, en 2018, 2 personnes ont pu être lauréat.es par la voie du recrutement BOE et 1 par le dispositif PACTE. Il y a eu 1 lauréat.e de l'examen professionnalisé réservé, 4 lauréat.es en recrutement sans concours et 2 lauréat.es en recrutement sans concours réservé.

De plus, 6 lauréat.es inscrits sur liste complémentaire, ont pu être appelés et ont donc pu bénéficier d'une titularisation en décalé, s'ajoutant ainsi au 27 lauréat.es de concours et recrutement.

Au total, 33 lauréat.es ont intégré l'établissement ou ont pu être pérennisés sur leur poste en qualité de fonctionnaire de la fonction publique d'Etat.

### Les recrutements de personnels BIATSS contractuels

Tableau 51 - Nombre de personnels BIATSS contractuels recrutés par le pôle du recrutement par type de contrat et par genre en 2018

type de contrat	Femme	Homme	Total
poste vacant	43	16	59
accroissement temporaire d'activité	16	5	21
création de poste	3		3
suppléance	30	6	36
<b>total</b>	<b>92</b>	<b>27</b>	<b>119</b>

NB : hors contrats d'apprentissage (3), les contrats étudiant.es, les contrats BOE, vacataires administratif.ves

Il a été lancé la campagne de recrutement des appariteur/trices qui a permis à 9 étudiant.es d'intégrer l'équipe du support à la Direction des Systèmes d'Information (DSI) dès la rentrée 2018.

Au total, 119 recrutements ont été réalisés. En complément, 6 recrutements de contractuel/les ont été réalisés en 2018 mais ont abouti seulement à un recrutement en 2019. Certains recrutements n'ont pas abouti et ont dû être relancés à plusieurs reprises notamment sur les postes dans le domaine informatique ou dans le domaine des finances, domaines où il est traditionnellement complexe de recruter. Enfin, des recrutements ont été lancés et ont abouti à deux recrutements de personnels internes qui avaient postulé au même titre qu'un nombre conséquent de candidat.es extérieur.es.

## B. Mouvement des personnels

### ❖ Mouvement entrant

Tableau 52 - Répartition des agent.es titulaires recruté.es en 2018 par corps et par voie d'accès en 2018

Filière	Catégorie	mutation	détachement entrant	Concours	recrutement ou concours Réservé	Recrutement sans concours / PACTE/ TH	réintégration	Liste d'aptitude	Titularisation TH	Total
AENES	A+									0
AENES	A							1		1
AENES	B			1				1		2
AENES	C			3						3
BIB	A									0
BIB	B			1						1
BIB	C									0
Enseignant 2nd degré	A				7					7
Enseignant chercheur	A+	4		26						30
ITRF	A+		1							1
ITRF	A	6	2	5	5			2		20
ITRF	B		1	5	4			1		11
ITRF	C	1	1		3	11	1		2	19
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>95</b>

Concernant le recrutement des enseignant.es-chercheur.es, sur les 4 mutations, 3 mutations relèvent des mutations prioritaires pour rapprochement de conjoint. Le recrutement de 26 enseignant.es-chercheur.es par le voie des concours correspond à 25 concours de droit commun session synchronisée ("Galaxie ANTEE") et d'un professeur des universités par concours de l'agrégation du supérieur. Parmi les lauréat.es, 5 Professeur.es des universités étaient précédemment Maître.sses de conférences au sein de l'université, un ATER et un maître de langue étrangère ont été recrutés en qualité de Maître de conférences

### Le mouvement interne des personnels BIATSS

Un mouvement interne est organisé chaque année pour permettre aux personnels BIATSS de l'université de muter au sein de l'établissement. Ce mouvement des personnels favorise à la fois la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique entre les deux campus.

Pour l'année 2018, il y a eu 52 candidatures au total, mais seulement 14 qui ont donné lieu à un ou plusieurs vœux.

14 agent.es de catégorie A ont fait acte de candidature, 3 ont donné suite et 2 agent.e ont obtenu une mutation interne effective.

14 agent.es de catégorie B ont fait acte de candidature, mais 2 seulement ont fait des vœux de nouvelles affectations. Il n'y a pas eu de changements d'affectation dans le cadre du mouvement interne pour les personnels de catégorie B.

24 agent.es de catégorie C ont fait acte de candidature et 9 ont donné lieu à un ou plusieurs vœux. 5 personnels de catégorie ont eu une mutation effective grâce au mouvement interne.

Au total, le mouvement interne des personnels BIATSS ont permis à 7 personnes de changer d'affectation. Cette campagne n'a pas bénéficié à beaucoup de personnels en 2018, au contraire de 2017 où 21 agent.es de l'établissement avaient pu évoluer dans l'établissement par le biais de ce dispositif. La campagne du mouvement interne de 2017 avait été exceptionnelle du fait de la réorganisation de structures et domaines d'activité au sein de l'établissement. Le mouvement interne a tendance à s'amenuiser depuis, grâce notamment au développement de l'accompagnement vers la mobilité des personnels au fil de l'eau durant l'année.

### La mobilité des personnels BIATSS tout au long de l'année

Pour l'année 2018, 10 agent.es ont été concerné.es par des mobilités internes au fil de l'eau en changeant de structure. Il s'agit de 4 personnels de catégorie B (3 femmes et 1 homme), 3 personnels de catégorie A (3 femmes) et 3 personnels de catégorie C (2 femmes et 1 homme).

### ❖ Mouvement sortant

Tableau 53 - Nombre de personnels titulaires ayant quitté l'établissement ou ont changé de corps en 2018

Corps	Mutation	Radiation/démission/intégration autre FP	Retraite	Retraite pour invalidité	Départ réussite concours	Changement de corps suite à un concours	Détachement	Disponibilité	Changement de corps suite à une promotion	Congé de formation professionnelle	TOTAL
Maître/sse de conférences	3		6		2	5					16
Professeur.e des universités	2		10		1						13
Professeur.e agrégé.e											0
Professeur.e certifié.e			1		1	1					3
Adjoint.e AENES	2	1	3	2	2				1		11
Attaché.e	2		2				2				6
Secrétaire AENES	1		3			1	1		1	1	8
Adjoint.e Technique RF	1	1	3	1	2		1	1	1		11
Technicien/ne RF	3	2	2						1		8
ASI RF									1		1
IGE RF	1		1					1			3
IGR RF											0
Conservateur/trice											0
Bibliothécaire											0
BIBAS			1								1
Magasinier .e							1				1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>82</b>

Concernant le changement de corps, la promotion s'opère par concours (national) pour les enseignant.es-chercheur.ses alors qu'elle s'opère par liste d'aptitude (académique) pour les enseignant.es du 2<sup>nd</sup> degré.

Concernant les personnels BIATSS contractuels, 4 contractuel.les ont quitté l'université en raison de leur réussite à des concours dont l'affectataire n'était pas l'établissement. 20 contractuel.les BIATSS de l'université ont été lauréat.es de concours ou de recrutement sans concours et ont pu intégrer la fonction publique au sein de l'établissement. 19 contractuel.les BIATSS ont démissionné de leur contrat et une contractuelle est partie à la retraite en 2018. D'autre part, 2 personnes ont été licenciées lors de leur période d'essai et 4 n'ont pas souhaité renouveler leur contrat.

## C. Promotion

### ❖ Enseignants - chercheurs

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

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

En 2018, 143 enseignant.es-chercheur.es étaient promouvables.

En 2018, 14 maître/ses de conférences ont été promu.es maître/ses de conférences hors classe (2 femmes et 2 hommes en local et 1 homme et 9 femmes au CNU).

18 maître/ses de conférences ont été promu.es au 7ème échelon de la grille hors classe (6 femmes et 1 homme en local et 5 hommes et 6 femmes au CNU).

9 professeur.es des universités 2ème classe ont été promu.es 1ère classe (2 hommes et 4 femmes en local et 2 femmes et 1 homme au CNU).

6 professeur.es d'université de 1ère classe ont été promus classe exceptionnelle 1er échelon (1 homme et 2 femmes en local et 1 femme et 2 hommes au CNU).

2 professeurs des universités de classe exceptionnelle 1ère échelon ont été promus classe exceptionnelle 2ème échelon (1 homme en local et 1 homme au CNU). Aucune femme n'a été promue cette année.

### ❖ BIATSS

Les modalités de promotion pour les BIATSS ; plusieurs voies sont possibles :

- Le concours externe/interne/réservé
- Le tableau d'avancement ou l'examen professionnel pour l'accès au grade supérieur
- La liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur

#### \*La filière ITRF

En 2018, dans la filière ITRF, 196 personnes étaient éligibles.

Tableau 54- Personnels ITRF éligibles à la liste d'aptitude en 2018

Liste d'aptitude - Filière ITRF		
Corps	Hommes	Femmes
TECH	38	44
ASI	22	28
IGE	7	7
IGR	20	31
Total	85	111
<b>Total général</b>	<b>196</b>	

Tableau 55 - Personnels ITRF promus sur la liste d'aptitude en 2018

<b>Liste d'aptitude-Filière ITRF</b>				
corps	Homme	Femme	Promotions Homme	Promotions Femme
TECH	2	1	0	1
ASI	1	2	0	1
IGE	0	1	0	1
IGR	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Par la voie de la liste d'aptitude, trois personnels ITRF ont été promus : Une adjointe a été promue en qualité de technicienne, une technicienne dans le corps des assistant.es ingénieur.es et une assistante ingénieure dans le corps supérieur d'ingénieur.

Tableau 56 - Personnels ITRF éligibles au tableau d'avancement en 2018

<b>Tableau d'avancement - Filière ITRF</b>		
Grades	Hommes	Femmes
ATRF P2C	7	9
ATRF P1C	15	18
TECH CS	8	8
TECH CE	3	4
IGE HC	13	18
IGR HC	0	1
IGR 1C	3	1
Total	49	59
<b>Total général</b>	<b>108</b>	

Tableau 57- Personnels ITRF promus sur le tableau d'avancement en 2018

<b>Tableau d'avancement - Filière ITRF</b>				
corps	Homme	Femme	Promotions Homme	Promotions Femme
ATRF P2C	2	2	1	2
ATRF P1C	0	4	0	3
TECH CS	0	2	0	0
TECH CE	1	1	0	1
IGE HC	1	1	1	1
IGR 1C	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

Au total, il y a eu 11 promus par la voie du tableau d'avancement dans la filière ITRF en 2018 : 6 personnels de catégorie C, 1 personnels de catégorie B et 4 de catégorie A.

\*La filière AENES

Tableau 58 - Personnels AENES éligibles à la liste d'aptitude en 2018

Liste d'aptitude - Filière AENES		
Promotion Corps	Hommes	Femmes
SAENES	3	82
AAE	9	26
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>108</b>
<b>Total général</b>		<b>120</b>

Tableau 59 - Personnels AENES promus sur la liste d'aptitude en 2018

Liste d'aptitude - Filière AENES				
corps	Homme	Femme	Promotions Homme	Promotions Femme
SAENES	0	1	0	1
AAE	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Dans la filière de l'AENES, une personnes ADJAENES a été promue SAENES et une secrétaire administrative a été promue attachée.

Tableau 60 - Personnels AENES promus sur le tableau d'avancement en 2018

Tableau d'avancement - Filière AENES				
corps	Homme	Femme	Promotions Homme	Promotions Femme
ADJAENES 1C	1	2	1	2
ADJAENES 2C	0	1	0	1
ADJAENES P1	0	0	0	0
SAENES CS	3	0	0	3
SAENES CE	0	0	0	0
APAE	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Remarque : La campagne du tableau d'avancement AENES est gérée par le Rectorat.

\*La filière des bibliothèques

Tableau 61 - Personnels de bibliothèque éligibles à la liste d'aptitude en 2018

Liste d'aptitude - Filière BIB		
Corps	Hommes	Femmes
BIBAS	2	6
BIBLIOTHECAIRES	6	12
CONSERVATEURS	2	5
CONSERVATEURS GENERAUX	0	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25</b>
<b>Total général</b>		<b>35</b>

Dans la filière des bibliothèques, il n'y a pas de promus malgré le fait qu'avaient été proposés une BIBAS et deux bibliothécaires à la promotion par l'établissement.

Tableau 62 - Personnels de bibliothèque éligibles au tableau d'avancement en 2018

Tableau d'avancement - Filière BIB		
Corps	Hommes	Femmes
MAG P1	0	1
BIBAS CS	1	0
BIBAS CE	2	2
BIB HC	0	0
Conservateur en chef	0	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Total général</b>		<b>9</b>

Tableau 63 - Personnels de bibliothèque promus sur le tableau d'avancement en 2018

Tableau d'avancement - Filière BIB				
corps	Homme	Femme	Promotions Homme	Promotions Femme
MAG P1	0	1	0	0
BIBAS CS	1	0	0	0
BIBAS CE	0	2	0	0
BIB HC	1	1	1	0
Conservateur en chef	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### Les personnels contractuels

Tableau 64 - Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année - BIATSS contractuels

Catégorie	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H
A	3	1	4	75,0%	25,0%	23,1%	20,0%
B	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	40,0%
C	10	2	12	83,3%	16,7%	76,9%	40,0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>72,2%</b>	<b>27,8%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Harpège

# Temps de travail et volumes d'enseignement

## I. Temps de travail

### A. Quotité de travail

Tableau 65 - Répartition des effectifs par statut, organisation du temps de travail et genre

Type de population	2018			Part des femmes (en %)	2017
	Femme	Homme	Total		Total
<b>Titulaire</b>	<b>716</b>	<b>500</b>	<b>1216</b>	<b>58,9%</b>	<b>1196</b>
Temps plein	628	483	1111	56,5%	1101
Temps partiel	88	17	105	83,8%	95
<b>Contractuel/le</b>	<b>369</b>	<b>203</b>	<b>572</b>	<b>64,5%</b>	<b>570</b>
Temps plein	262	167	429	61,1%	416
Temps partiel	9	0	9	100,0%	6
Temps incomplet	98	36	134	73,1%	148
<b>Ensemble</b>	<b>1085</b>	<b>703</b>	<b>1788</b>	<b>60,7%</b>	<b>1766</b>
Temps plein	890	650	1540	57,8%	1517
Temps partiel	97	17	114	85,1%	101
Temps incomplet	98	36	134	73,1%	148

Source : Harpège

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.e qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps incomplet est un temps de travail créé par délibération établie au regard des besoins du service, il peut donc être choisi ou subi par l'agent.e.

91.36% des titulaires travaillent à temps plein contre 75% des contractuel/les. On constate, depuis 2016 (en 2016 : 71%- en 2017 : 73%) une augmentation continue des temps plein pour les contractuel/les.

Parallèlement, on constate une baisse des temps incomplets pour les contractuel.les régulière depuis 2016 (28% en 2016, 26% en 2017). La part des personnels contractuels en temps incomplet est de 23.4% en 2018. Cette situation est la traduction concrète de la volonté politique de lutter contre la précarité des personnels contractuels en réduisant, notamment, les contrats à temps incomplet.

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

Les enseignant.es-chercheur.ses ont une double fonction d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur. Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail dans la fonction publique d'Etat, soit 1607 heures de travail effectif.

Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base et conformément à l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux



dirigés en présence d'étudiant.es correspond à 4.2 heures de travail effectif. Les différentes activités pouvant être converties en équivalences horaires d'enseignement sont décrites dans un référentiel.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 HTD.

En 2017-2018 l'ensemble du potentiel enseignant (potentiel brut, avant décharges et ajustements de services) et des heures complémentaires assurées par les enseignant.es permanent.es représente un volume de 184 674 (contre 184 886 heures en 2017) équivalent TD (HTD) hors vacances. A cela s'ajoute les 95 556 HTD (contre 95 112 HTD en 2017) assurées par les enseignant.es vacataires.

Au titre du « référentiel enseignants », le nombre total d'heures de décharges accordées pour l'année 2017-2018 est de 25 139 HTD.

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

### **A. Les délégations**

Les enseignant.es-chercheur.ses placé.es en délégation continuent de percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans l'établissement et ne peuvent pas être remplacés par des titulaires. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet sauf dans le cas de la délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

Au cours de l'année 2018, 6 enseignant.es ont bénéficié d'une délégation CNRS (1 homme et 5 femmes) pour un total de 960 HTD. 1 délégation IUF a été attribuée (1 homme) à hauteur de 128 HTD.

### **B. Les congés pour recherche et conversion thématique**

Voir première partie

## **III. Congé de formation professionnelle**

En 2018, un.e agent.e BIATSS a bénéficié d'un congé de formation professionnelle. En 2017, un congé de formation avait été accordé.

En 2018, sur quatre demandes formulées, il y a eu une demande acceptée et une autre demande, dans un premier temps, acceptée puis reportée et enfin annulée.

## Rémunérations & charges

Tous les montants indiqués correspondent à la masse salariale PSOP (paye sans ordonnancement préalable) -correspondant à l'ensemble des opérations qui apparaissent sur le bulletin de paye.

### I. Masse salariale

Tableau 66 - Dépenses de masse salariale

	2018	2017	2016	2015
Salaires bruts	67 192 860	65 608 886	64 630 904	64 157 954
Charges patronales	46 597 628	46 115 842	45 041 341	44 630 455
<b>Total coût employeur</b>	<b>113 790 488</b>	<b>111 724 728</b>	<b>109 672 244</b>	<b>108 788 409</b>

Source : GIRAFE

Il est à noter une évolution du montant des salaires bruts. Cette augmentation s'explique notamment la politique volontariste de création de postes lors de la campagne d'emplois et hors campagne d'emploi (exemple : la mise en place des appariteurs à la rentrée de septembre 2018), par l'extension en année pleine des lauréats de concours Sauvadet de 2017 (passage du coût d'un.e contractuel à un.e titulaire), de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG à compter de janvier 2018 (réglementaire) ainsi que de l'extension en année pleine du nouveau régime indemnitaire des personnels BIATSS.

Tableau 67 - Typologie de la dépense en masse salariale 2018 (en euros)

	<b>1 386 233</b>
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	1 386 233
Versement de transport	1 091 269
Allocation logement	294 964
	<b>112 404 256</b>
Rémunérations du personnel	66 751 763
Traitements, salaires et appointements	61 711 265
Rémunérations principales	54 974 003
Rémunérations accessoires	6 737 262
Rémunérations accessoires indexées	5 869 437
Rémunérations accessoires non indexées	867 825
Congés payés	2 558
Primes et gratifications	1 452 381
Primes et gratifications indexées	906 710
Primes et gratifications non indexées	545 671
Indemnités et avantages divers	3 241 838
Indemnités et avantages divers indexés	6 799
Indemnités et avantages divers non indexés	3 235 039
Supplément familial	555 492
Abattement indemnitaire	-211 770
Abattement indemnitaire	-211 770
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	45 211 395
Cotisations d'assurance maladie	6 315 435
Cotisations aux caisses de retraites, aux régimes de pensions	34 883 945
Pensions civiles et militaires	32 223 167
Pensions civiles	32 223 167
CNRACL	111 889
CNAV	1 561 978
Caisses de retraite complémentaire	986 911
RAFP	288 931
IRCANTEC	697 981
Cotisations à Pôle emploi	740 466
Cotisations aux autres organismes sociaux	3 271 549
Autres charges sociales	441 097
Prestations directes	441 097

Source : GIRAFE

## II. Vacances et heures complémentaires

Tableau 68 - Vacances et heures complémentaires (en euros)

	2018	2017	2016	2015
Heures d'enseignement	5 865 146	5 149 090	5 782 955	5 795 689
Vacations administratives	438 774	468 906	423 736	509 735
Vacations Contrat Etudiant	301 909	287 421	293 100	269 358

Source : GIRAFE

En 2017, la chute des heures d'enseignement s'explique, notamment, par le changement de l'offre de formation et sa réduction des heures des maquettes.

Les vacances administratives ont baissé entre 2017 et 2018 car la direction de l'établissement souhaite lutter contre la précarité des vacataires payés à l'heure en transformant certaines vacances récurrentes annuellement et aux nombre d'heures conséquentes en contrat indicé. En revanche, le recours aux contrats étudiants est mieux valorisé puisqu'il contribue à soutenir financièrement certain.es étudiant.es

## III. Primes et indemnités

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

Tableau 69 - Primes des personnels enseignants (en euros)

	2018	2017	2016	2015
Prime de charges administratives (PCA)	55 900	562 029	568 393	513 142
Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES)	869 893	894 801	879 324	875 300
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	267 500	259 268	251 150	266 979
<b>Total</b>	<b>1 193 293</b>	<b>1 716 098</b>	<b>1 698 868</b>	<b>1 655 421</b>

Source : GIRAFE

La baisse de la PCA correspond à l'intégration de cette prime dans le référentiel. Le référentiel enseignant a arrêté d'être payé comme une prime (PCA) il a été mis en paiement comme des HC, d'où l'augmentation des heures d'enseignement (voir tableau ci-dessus des heures complémentaires) en 2018 et la baisse en miroir de la PCA.

La baisse de la PRES entre 2017 et 2018 est consécutive à l'amélioration du suivi de la réglementation en vigueur sur l'éligibilité de cette prime. Un contrôle sur les activités libérales et des services des personnels enseignants a contribué à la régularisation du versement de cette prime.

## B. Primes des personnels BIATSS

Tableau 70 - Primes des personnels BIATSS (en euros)

	2018	2017	2016	2015
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	2 647 023	1 180 281	802 867	
dont AENES + MED	777 903	758 851	802 867	
dont Autres filières	1 869 121	421 429		
Indemnité administrative de technicité (IAT)		14 575	24 777	329 164
Indemnité de sujétions spéciales (ISS)		5 210	7 545	9 441
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (IFTS)	5 938	58 963	86 518	83 337
Indemnité spéciale		41 729	56 561	60 876
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)			1 010	468 967
Prime de Fonctions informatiques (PFI)	-25	133 131	149 693	125 986
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	-396	758 192	1 033 635	978 045
Prime de rendement		11 993	14 271	14 229
Prime de technicité forfaitaire		29 119	33 946	31 601
Complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires	177 669	170 001		
Complément indemnitaire de fin d'année des contractuels	60 800	59 395	68 265	52 956
Complément indemnitaire annuel des contractuels	30 050	32 950	45 498	
<b>Total</b>	<b>2 921 060</b>	<b>2 495 539</b>	<b>2 324 586</b>	<b>2 154 602</b>

Source : GIRAFE

NB : Les nombres négatifs correspondent à des régularisations de primes.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, le régime indemnitaire des fonctionnaires a évolué :

- *déploiement du RIFSEEP* (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) pour les filières ITRF et bibliothèque, en lieu et place des anciens régimes indemnitaires (PPRS, PFI, IFTS, IAT, prime des conservateurs/trices...) : mise en place de l'IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. Pour la filière AENES la transition vers l'IFSE a été effective réglementairement dès 2016.
- *alignement des filières* : hors encadrement, un taux identique pour tou.tes les agent.es de catégorie C qu'elles/ils soient ATRF, ADJAENES ou MAG, un taux identique pour tou.tes les agent.es de catégorie B qu'elles/ils soient TECH, SAENES ou BIBAS. Trois taux pour les agent.es de catégorie A selon le corps (et non selon la filière)
- *revalorisation* pour plusieurs grades, et prise en compte des responsabilités d'encadrement.

La prime d'intéressement est prévue par l'article L954-2 du code de l'éducation. Elle permet le versement d'un complément indemnitaire de fin d'année pour les contractuel/les et depuis 2016, d'un complément indemnitaire annuel (dite prime de précarité) versé en été. Depuis 2017, le complément indemnitaire de fin d'année des fonctionnaires est également versé sur cette prime d'intéressement alors qu'il était versé dans les anciens régimes indemnitaires (PPRS, IFTS, IAT...) les années précédentes.

#### IV. Salaire des apprentis

Tableau 71 - Rémunération des apprentis (en euros)

	2018	2017	2016	2015
Salaires bruts	54 536	48 614	64 705	56 921
Charges patronales	3 728	3 240	4 536	3 979
<b>Total coût employeur</b>	<b>58 264</b>	<b>51 854</b>	<b>69 241</b>	<b>60 900</b>

Source : GIRAFE

4 apprenti.es (3 femmes et 1 homme) ont été recrutées en 2018. Une démission a eu lieu avant le 31 décembre 2018, cela explique qu'on retrouve 3 apprentis dans les effectifs au 31 décembre.

# Formation professionnelle

## I. La formation des personnels selon le domaine

Tableau 72 - Formation des personnels par domaine de formation  
(\*sachant qu'un.e même agent.e est comptabilisé.e à chaque nouvelle session de formation)

Domaine	Présences	Heures	Coût net
Accueil des publics	9	104,00	3 024,00 €
Administration et institutions	1	5,00	- €
Applications de gestion	259	1 891,00	20 565,40 €
Bibliothéconomie	24	291,50	1 637,15 €
Bureautique	73	672,00	6 192,51 €
Colloques, congrès, conférences	1	7,00	1 188,00 €
Communication	3	51,50	- €
Développement personnel	19	264	5 600,00 €
Environnement culturel	2	14,00	1 560,00 €
Environnement professionnel	298	1367	14 221,00 €
Expression écrite ou orale	6	38,50	330,00 €
Formation de formateurs	5	96,00	- €
Formations juridiques	22	162,50	3 976,96 €
Formations scientifiques	1	21,00	800,00 €
Gestion de l'étudiant	146	538	4 251,60 €
Gestion des ressources humaines	105	433,50	688,10 €
Gestion du personnel	36	240	7 098,00 €
Gestion et comptabilité	3	53,00	936,00 €
Gestion et suivi des politiques publiques	1	7	- €
Hygiène et sécurité	200	1 739,00	23 779,00 €
Insertion professionnelle	3	9	- €
Langages et bases de données	14	305	14 187,32 €
Langues étrangères	63	983	11 410,00 €
Management	83	847	15 595,00 €
Préparation aux autres diplômes	2	89,25	587,74 €
Préparation aux concours	99	755,75	5 069,59 €
Préparation aux concours (cat. A)	1	3	- €
Préparation aux concours (cat. C)	10	30	- €
Systèmes et réseaux	4	98,00	2 535,00 €
Techniques de recherche	3	73	974,00 €
Technologies d'information et de communication	16	265,00	1 992,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 512</b>	<b>11 454</b>	<b>148 198 €</b>

Source : LAGAF

En 2015 : 1563 stagiaires présents, 10 005 heures et 124 954 euros en coût net  
 En 2016 : 1233 stagiaires présents, 10 502 heures et 120 939 euros en coût net  
 En 2017 : 1813 stagiaires présents, 13 726 heures et 136 644 euros en coût net  
 En 2018 : 1512 stagiaires présents, 11 454 heures et 148 198 euros en coût net

Depuis quelques années, on peut observer l'accroissement du temps global de formation des personnels et du budget consacré à la formation des BIATSS et des enseignants. En 2017, on avait constaté une large progression du nombre de stagiaires présents, ainsi que, concomitamment, l'accroissement du nombre d'heures de formation et du budget consacré à la formation des personnels.

Le domaine qui a mobilisé le plus d'heures de formation est celui des applications de gestion, il englobe notamment toutes les formations de prise de poste sur les logiciels métiers (SIFAC, APOGEE, ADE, SIHAM...) ainsi que certaines formations des personnels de la direction des systèmes d'information. Ce domaine ainsi que le domaine « langages et bases de données » sont traditionnellement de fort poste de dépenses du coût important de ce type de formation et la nécessité de former régulièrement des équipes face à l'avancée technologique des nouveaux outils et logiciels. Un autre domaine important est celui de l'hygiène et la sécurité du fait des formations réglementaires liées aux obligations d'obtention de certification professionnelle et des recyclages des personnels de la direction de l'immobilier).



## II. La formation des personnels selon les composantes/services

Tableau 73 - Formation des personnels selon les composantes/services

Composante	Présences	Heures	Coût net	Rémunération stagiaire	Coût total
Agence comptable	23	231,5	5 739 €	8 326 €	14 065 €
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs	12	78,5	1 830 €	3 132 €	4 962 €
Direction des affaires financières	36	360	10 611 €	12 240 €	22 851 €
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés	11	163,0	2 350 €	7 089 €	9 438 €
Direction de la formation et de la vie étudiante	75	700,0	9 815 €	27 212 €	37 027 €
Direction Générale des Services	2	17	280 €	638 €	918 €
Direction de la communication	12	101,0	2 037 €	4 073 €	6 110 €
Direction de l'immobilier	122	1583,0	22 690 €	49 407 €	72 097 €
Direction de la recherche et des écoles doctorales	79	717,5	9 300 €	28 001 €	37 301 €
Direction des relations internationales	32	278	2 725 €	11 666 €	14 391 €
Direction des ressources humaines et de l'action sociale	214	1207,5	8 560 €	41 175 €	49 735 €
Direction des systèmes d'information	45	725	19 392 €	27 039 €	46 431 €
Présidence	7	94,3	1 732 €	3 518 €	5 250 €
Service Commun de Documentation	56	570,5	3 318 €	23 808 €	27 126 €
Service des Etudes Statist. et d'Aide au Pilotage	1	6	184 €	283 €	467 €
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	14	117	959 €	671 €	1 630 €
Centre International d'Etudes Françaises	29	176,0	1 987 €	1 336 €	3 324 €
Faculté de droit Julie-Victoire Daubié	55	252,0	698 €	6 360 €	7 059 €
Institut de la communication	32,0	196,0	2 244 €	5 950 €	8 194 €
Institut d'Etudes du Travail de Lyon	13,0	108,0	998 €	3 672 €	4 670 €
Institut de Formation Syndicale	1,0	2,0	- €	61 €	61 €
Institut de psychologie	87,0	440,5	4 131 €	6 915 €	11 045 €
Institut des Sciences et Pratiques d'Education et de Formation	40,0	200,0	875 €	5 045 €	5 919 €
Institut universitaire de technologie	90,0	570,0	8 938 €	20 812 €	29 750 €
UFR Anthropologie, Sociologie et Science Politique	92	458,0	3 490 €	11 192 €	14 682 €
UFR des lettres, sciences du langage et arts	69,0	456,5	7 191 €	11 817 €	19 008 €
UFR des sciences économiques et de gestion	74,0	435,5	4 272 €	13 707 €	17 979 €
UFR des langues	123,0	707,5	6 081 €	9 322 €	15 403 €
UFR Temps et Territoires	51,0	332,5	2 673 €	8 067 €	10 740 €
Non précisée	15	170,00	3 097 €	1 111 €	4 208 €
<b>Total</b>	<b>1512</b>	<b>11 454</b>	<b>148 198 €</b>	<b>353 643 €</b>	<b>501 841 €</b>

(\*sachant qu'un.e même agent.e est comptabilisé.e à chaque nouvelle session de formation)

Source : LAGAF

Ce tableau détaille les formations suivies par les personnels de Lyon 2 par structure d'affectation.

En 2018, la direction des ressources humaines a bénéficié de nombreuses heures de formation pour préparer le projet du passage à SIHAM. 8 groupes de formation ont été mis en place en collaboration étroite avec les autres établissements basculant sur la future application de gestion des ressources humaines, SIHAM. Ces 8 groupes composés de 12 gestionnaires RH des universités Lyon 1, 2 et 3 ont suivi 4 modules de formation. Ces modules de formation portaient notamment sur la prise en charge d'un agent, la gestion de la carrière, des événements dans SIHAM. Suite à ce parcours de formation spécifique, des ateliers de prise en main de l'outil informatique ont été mis en place dans chaque établissement et des tables rondes ont été organisées avec la venue de personnes référentes

nationales de l'Université de Montpellier et Toulouse et d'une gestionnaire d'une université de Paris pour des séances de question-réponses aux gestionnaires de la direction des ressources humaines. Il est aussi à noter le dynamisme de l'UFR de Langues concernant les formations des personnels avec 123 présences dans les sessions de formations: le centre de langues a demandé l'organisation de séance de Sauveteur Secouriste au Travail (SST) et les personnels BIATSS ont suivi en nombre les formations APOGEE. Les enseignant.es de langues ont été nombreux/ses à suivre les formations sur les bases de la pédagogie et « intèrargir, communiquer avec les étudiant.es ». Ces résultats s'expliquent aussi par le fait que les nouveaux/elles maître.sses conférence à l'UFR langues ont eu l'opportunité de suivre le parcours de formation les personnels de la structure. Il est aussi à noter le dynamisme de l'IUT, de l'UFR ASSP et de l'Institut de Psychologie (respectivement 90, 92 et 87 présent.es dans les formation).

### III. La formation des personnels par type de population

#### A. La formation des personnels selon la catégorie

Tableau 74 - Formation des personnels en 2018 selon la catégorie et le genre

Catégorie	H-F	Présences	Heures	Coût net
Catégorie A	Femmes	187	1 819,00	25 553,60 €
Catégorie A	Hommes	70	811,00	21 543,94 €
Catégorie B	Femmes	211	1 726,00	22 784,41 €
Catégorie B	Hommes	75	685,00	6 900,25 €
Catégorie C	Femmes	506	3 528,00	32 126,43 €
Catégorie C	Hommes	105	1 080,00	14 547,10 €
Autres statuts	Femmes	208	1 233,00	18 700,00 €
Autres statuts	Hommes	150	572,00	6 041,92 €
<b>Ensemble</b>		<b>1512</b>	<b>11 454</b>	<b>148 198 €</b>

Source : LAGAF  
 (\*sachant qu'un.e même agent.e est comptabilisé.e à chaque nouvelle session de formation)

## B. La formation des personnels selon la filière ou le type de contrat

Tableau 75 - Formation des personnels selon le statut

Statut du personnel	Présences	Heures	Dépenses
Professeur.e des universités	3	34,00	766,20
Maître/sse de conférences	190	706,00	7 519,15
Professeur.e de lycée professionnel	7	19,00	78,79
Professeur.e agrégé.e	45	204,00	5 210,39
Professeur.e certifié.e	41	222,00	2 380,27
Doctorant.e contractuel.le	39	285,50	2 645,46
Enseignant.e non précisé.e	9	166,50	4 181,67
Attaché.e de l'administration de l'État - Administrateur/trice - SGU	40	332,5	5325,3
Secrétaire administratif/ve de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	72	519,00	6 860,83
Adjoint.e administratif/ve de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	135	947,00	7 751,50
ATER	6	18,00	142,80
ITARF (cat. A) non précisé	3	32,00	619,32
Ingénieur.e de recherche	6	35,00	990,00
Ingénieur.e d'études	86	883,00	18 370,04
Assistant.e ingénieur.e	31	406,50	12 566,10
Technicien.ne de recherche et de formation	118	1 094,50	14 878,50
Adjoint.e technique de recherche et de formation	176	1 344,00	18 549,00
Bibliothécaire	9	65,00	458,60
Conservateur/trice et conservateur/trice général.e	12	176	581
Bibliothécaire assistant.e spécialisé.e	16	173	956,1
Magasinier.e	6	41,5	584
Contractuel/le (cat. A)	69	680,25	7 857,00
Contractuel/le (cat. B)	83	647,50	6 851,00
Contractuel/le (cat. C)	303	2 379,25	21 896,20
Vacataires (cat. A)	2	25,00	30,00
Vacataires (cat. C)	1	6,00	10,03
CNRS (cat. B)	4	12,00	138,63
<b>TOTAL</b>	<b>1 512</b>	<b>11 454</b>	<b>148 198</b>

Source : LAGAF

(\*sachant qu'un.e même agent.e est comptabilisé.e à chaque nouvelle session de formation)

La forte proportion de maître/sse de conférences s'explique par la mise en œuvre d'un parcours de formation pour les ces personnels lors de la prise de leur fonction.

## *Conditions de travail & hygiène et sécurité*

Les conditions de travail sont considérées comme des conditions potentiellement pathogènes se situant à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents ; elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres, tout en ayant une influence sur le bien-être. Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles. C'est pour toutes ces raisons que l'université veille à proposer une offre médicale aux personnels, ainsi qu'un repérage et une prise en charge des situations de souffrance au travail. La prévention des risques professionnels physiques et psychiques et le rôle fondamental des représentant.es du personnel au CHSCT sont nécessaires pour assurer des conditions de travail dignes de notre établissement.

### **I. Les conditions de travail**

Conformément à la délibération n°2012-041, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a pour mission, à l'égard du personnel de l'Université et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du Président de l'Université de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'Université.

Le CHSCT s'est réuni 7 fois en 2018 (4 réunions sur le campus de Berges du Rhône, 3 réunions sur le campus de Porte des Alpes). Le CHSCT est composé de 9 membres titulaires (1 femme et 8 hommes) et autant de membres suppléants (7 femmes et 2 hommes). Il y a 3 représentant.es titulaires étudiant.es et 3 suppléant.es.

### **II. Santé et sécurité au travail**

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique prévoit notamment la création d'un service de médecine de prévention auquel des missions sont assignées dans deux champs d'activité. Le premier concerne le milieu professionnel pour lequel le médecin de prévention spécialiste de médecine du travail est, en tant qu'expert technique, le conseiller de l'administration et des agent.es pour l'hygiène, la sécurité, la prévention contre les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le médecin de prévention est, à ce titre, un des acteurs privilégiés dans la mise en place et le fonctionnement des commissions hygiène et sécurité. Il est, en outre, obligatoirement consulté sur les projets de construction et d'aménagements importants des locaux.

La surveillance médicale des agent.es constitue le second domaine d'intervention du médecin de prévention exerce ses missions ; dépistage et suivi concernent tous les personnels, même si le médecin de prévention intervient tout particulièrement auprès des personnes exposées à des risques professionnels avérés.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnels handicapés, des agent.es réintégré.s après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agent.es occupant des postes jugés à risques professionnels ou des agent.es souffrant de pathologies particulières. Par ailleurs, les agent.es font l'objet d'une visite médicale tous les 5 ans.

#### A. Le médecin de prévention

Le mois de septembre 2018 a été marqué par l'arrivée du nouveau médecin de prévention mais également d'une nouvelle assistante. Il a fallu former cette dernière au métier de secrétaire médicale. Une nouvelle organisation a été envisagée dans laquelle l'assistante vient en support des visites médicales, ce qui permet de libérer du temps pour réaliser des entretiens infirmiers en parallèle.

Une réunion de service mensuelle a été mise en place afin de co construire cette nouvelle organisation déployée fin janvier 2019.

#### B. Visites médicales et actes infirmiers

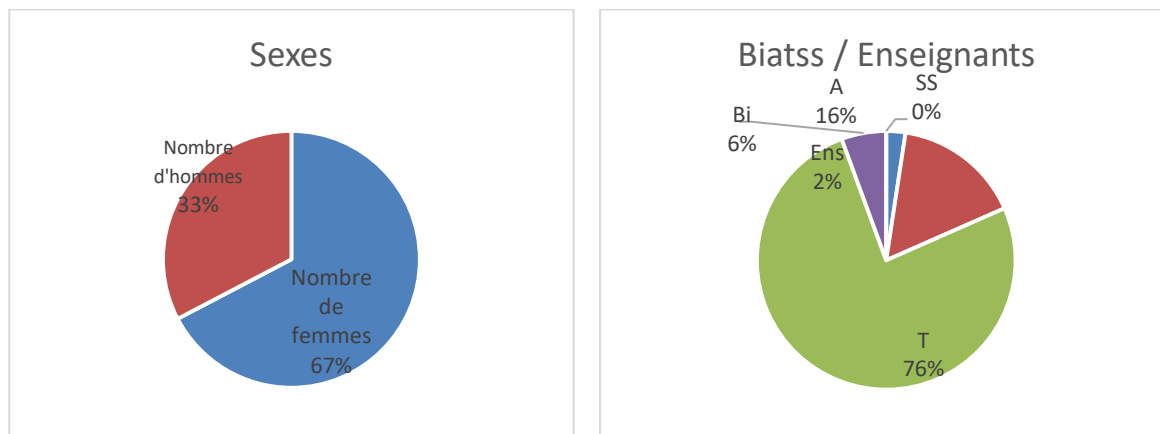
##### I. Entretiens infirmiers :

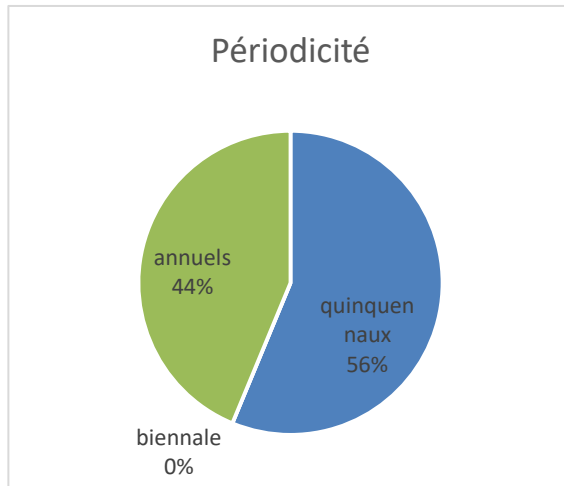
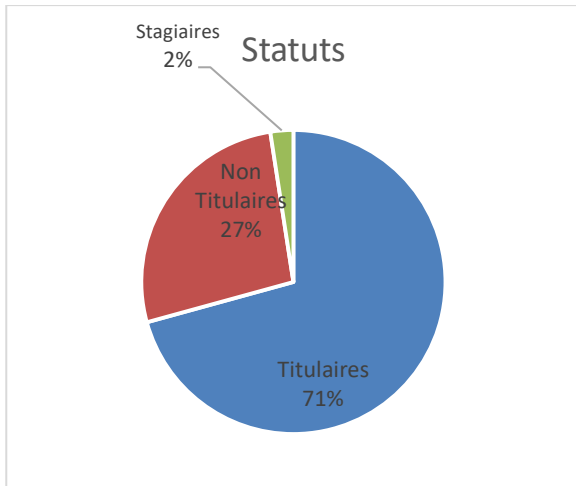
###### a. Nombre d'entretiens infirmiers en 2018 :

Le nombre d'entretiens infirmiers en 2018 s'élèvent au nombre de 113. Cette année 2018 a été particulière car l'université a été bloquée plusieurs semaines au printemps et l'infirmière a été en arrêt maladie 1 mois, perturbant le déroulement normal des entretiens infirmiers. La majorité de ces entretiens infirmiers ont été effectués pendant l'absence du médecin de prévention.

###### b. La typologie des entretiens infirmiers:

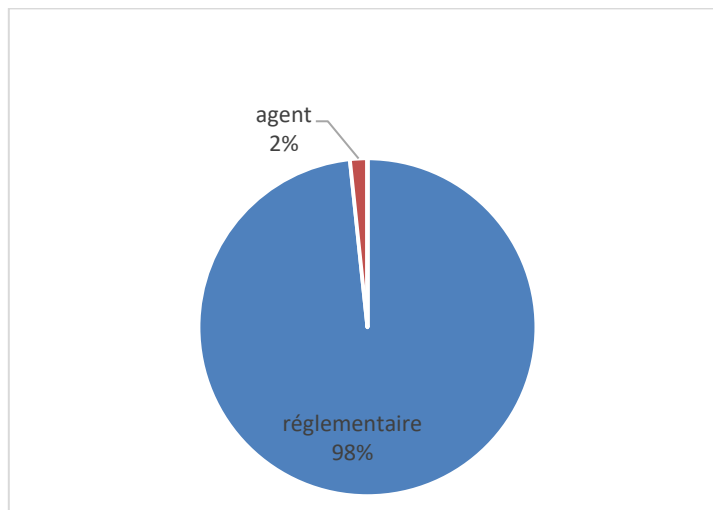
Graphiques 24 - Typologie des entretiens infirmiers





c. Origine des demandes :

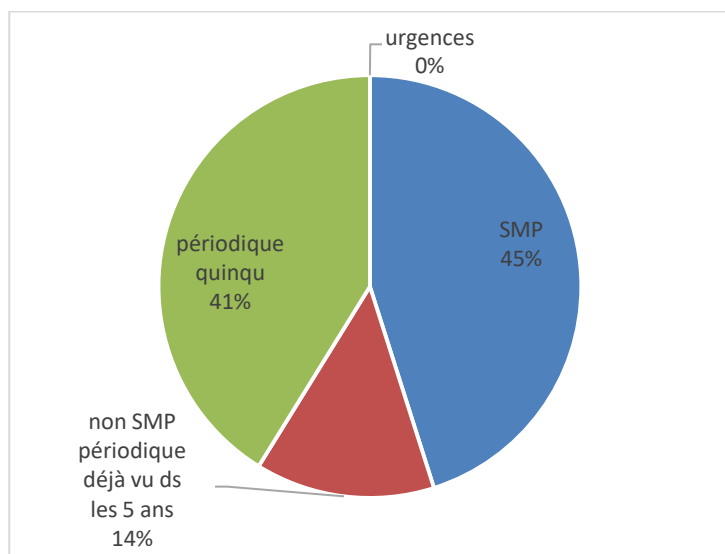
Graphique 25 - origines des demandes



La très grande majorité des entretiens infirmiers est réalisée dans le cadre de la périodicité prévue par la loi : annuelle pour les personnels exposés à des risques professionnels particuliers ou porteurs de maladie chroniques ou ayant une reconnaissance RQTH et quinquennale pour les autres agents.

#### d. Types de visites :

Graphique 26 - Type de visites



Les visites non périodiques non SMP correspondent le plus souvent à des entretiens suite à reprise de travail.

## II. Visites médicales :

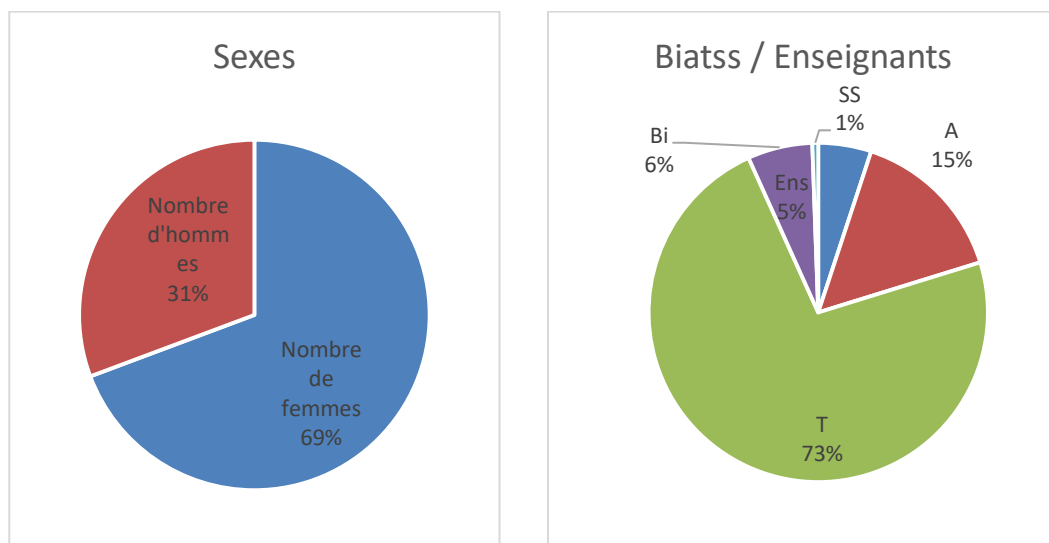
### a. Nombre de visites médicales en 2018 :

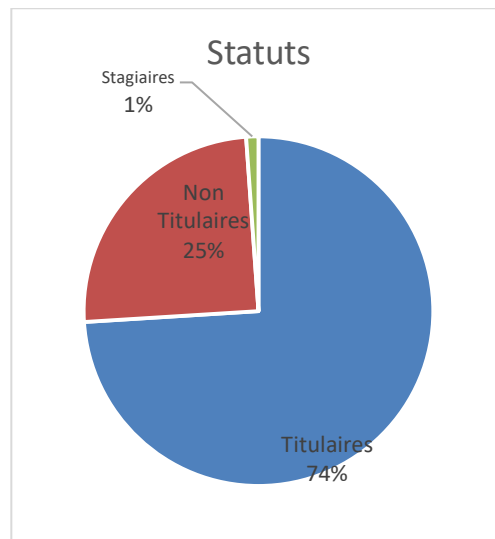
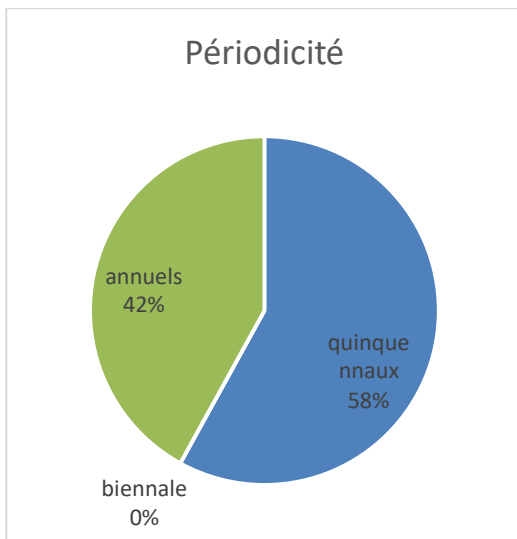
En 2018, le nombre de visites médicales s'élèvent à 166. Les visites médicales n'ont donc pu être réalisées que sur 4 mois, du fait de l'absence de médecin de prévention jusqu'au 3 septembre 2018.

Le médecin de prévention a un temps de travail égal à 80% du temps complet.

### b. La typologie des visites médicales :

Graphiques 27 - Typologie des visites médicales

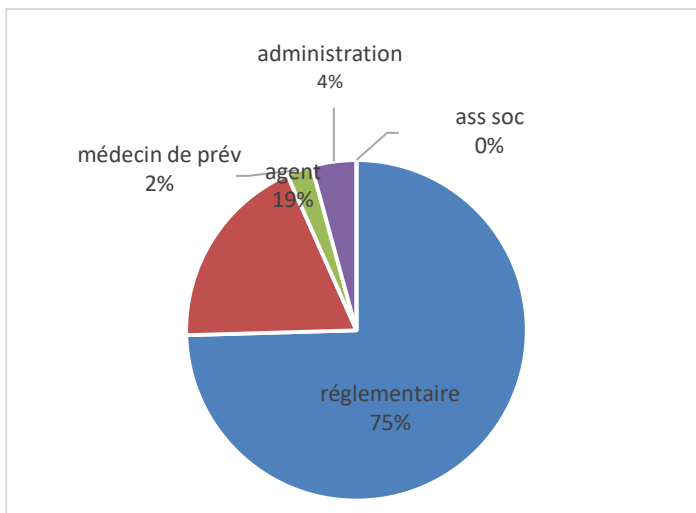




De nombreux/ses enseignant.es chercheur.es ont pu être reçu.es en visite médicale, ce qui a demandé beaucoup de temps de planification car il est très complexe de proposer un créneau horaire pré défini. Ainsi, il a été décidé d’abord d’adresser un mail demandant de contacter le service par téléphone puis de fixer le RDV en fonction des contraintes de chacun.e et de relancer les personnes qui n’ont pas répondu. Cette démarche s’avère indispensable en raison des contraintes spécifiques, notamment organisationnelles, de cette population.

c. Origine des demandes :

Graphique 28 - Origine des demandes

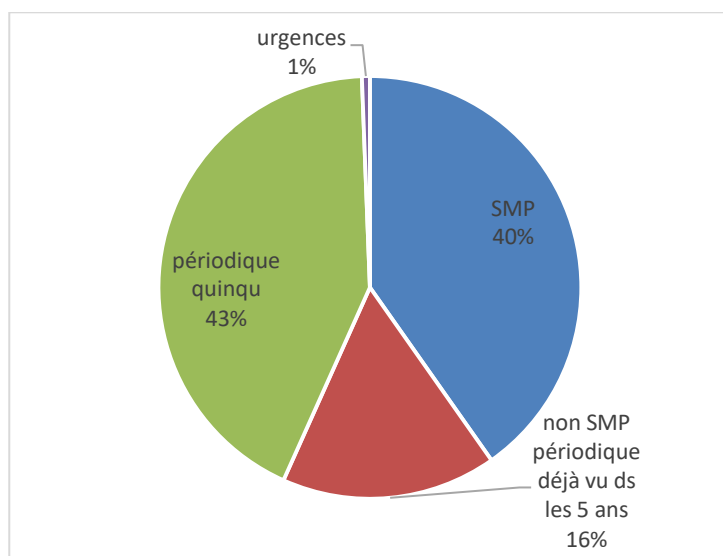


19% des visites médicales ont été réalisées à la demande des personnels alors même que le médecin de prévention venait d’arriver. Ces visites ont la particularité de durer plus longtemps que les visites réglementaires. Il est donc prévu 1 heure de consultation. Ces prises en charge sont donc très chronophages mais indispensables car souvent ce sont des situations complexes dans lesquelles les agents peuvent parfois être très fragilisés.



#### d. Types de visites :

Graphique 29 - Types de visites



Les entretiens non SMP périodiques correspondent aux entretiens à la demande des agents.

Il est à noter que 28 agents ont été absents ce qui représente environ « 3 jours de travail perdus ». 53 personnes ont été reçues plusieurs fois dans le service MPP. Il peut s'agir d'orientation d'agent.es par l'infirmière vers le médecin de prévention. Des vaccinations ont été réalisées : 3 INFLUVAC, 1 VAXIGRIPTETRA, 1 REVAXIS.

### C. Actions prévention sécurité

#### ❖ Les structures d'hygiène et de sécurité

En 2018, le service sécurité et prévention des risques a été rattaché à la nouvelle direction de l'immobilier.

Le service est composé d'un ingénieur hygiène et sécurité et de deux pôles de sécurité incendie répartis par campus. Chacune se compose d'un.e responsable de poste, de son/sa adjoint.e ainsi que respectivement 13 agent.es et 10 agent.es. Le service Sécurité incendie traite également les interventions sanitaires ( 270 pour 2018) et les aspects liés à la sureté (141 pour 2018).

L'ingénieur hygiène et sécurité est le responsable du service regroupant la prévention des risques, la sécurité incendie et le contrôle d'accès.

#### ❖ Formations en matière de sécurité

*Les éléments sont intégrés à la partie formation*

#### ❖ Evaluation des risques

L'article R4121-4 du CT prévoit que le document unique d'évaluation des risques est tenu à disposition des membres du CHSCT et qu'il sert à élaborer le programme de prévention des risques professionnels annuels (art R4121-3 du CT).

En 2018, un nouveau modèle de document unique d'évaluation a été mis en place.

### ❖ Visites d'unités

Ces visites permettent d'évaluer les risques liés aux activités, instruments, appareils, bâtiments et de proposer des mesures de prévention et de protection, d'apprécier l'adéquation entre les activités et les moyens à disposition du personnel (locaux et matériels), de donner des conseils dans l'aménagement de postes de travail ou de nouveaux locaux.

En 2018, 2 visites ont été effectuées (SUAPS et SUMPPS).

### ❖ Registre santé sécurité au travail

Chacun.e a la possibilité 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.

Durant l'année 2018, 27 signalements ont été fait sur les registres de santé et sécurité au travail.

### ❖ Registre de danger grave et imminent

Une consignation dans ce registre a pour effet de déclencher une enquête immédiate menée par l'autorité d'emploi. Le CHSCT peut être associé, ainsi que l'inspection santé et sécurité au travail du MENESR suivant les cas de figure

Durant l'année 2018, aucun signalement n'a été fait sur les registres de danger grave et imminent.

### ❖ Assistant e de prévention

Les assistant.e.s de prévention sont les acteur/trices de proximité dans les services, les structures de recherche et d'enseignement.

En 2018, 3 personnes ont été formées.

## III. Absences, congés et accidents

### A. Congés maladie, CLM, CLD

Tableau 76 - Répartition du nombre de jours et d'agent.es selon la typologie de congés maladie

Typologie des congés pour maladie	2018		2017		2016	
	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours
Congé longue durée (titulaires)	9	2 417	9	2 150	11	1 624
Congé longue maladie (titulaires)	10	1 714	11	2 378	16	3 352
Congé ordinaire de maladie (titulaires)	298	7 572	340	7 509	352	6 961
Congé grave maladie (contractuel/les)	1	329	0	0	5	1 344
Congé maladie (contractuel/les)	153	4 514	169	5 232	153	2 794
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>16 546</b>	<b>529</b>	<b>17 269</b>	<b>537</b>	<b>16 075</b>

Source : Harpège

Le taux d'absentéisme sur la base des effectifs de 2018 est de 3.66 %, contre 3,87 % en 2017. Il était de 3,59 % en 2016 et 3,89 % en 2015. Il est calculé sur la base des effectifs globaux au 31 décembre de l'année observée et de 253 jours travaillés.

Concernant la maladie ordinaire (titulaires et contractuel.les), en 2018, le taux est de 2,67 % contre 2,85% en 2017.

En 2018, les congés maladie concernaient 471 agent.es pour 16 546 jours d'arrêt maladie.

## B. Accidents

Tableau 77 - Répartition des accidents de service/travail ayant entraîné un arrêt de travail

Typologie des congés pour accident	2018		2017		2016	
	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours	Nombre d'agent.es	Nombre de jours
Congé pour accident de service	27	1 496	24	678	20	981
Congé pour accident de travail	12	991	11	922	11	747
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>2 487</b>	<b>35</b>	<b>1 600</b>	<b>31</b>	<b>1 728</b>

Source : Harpège

C'est le statut de la personne qui en est victime qui fait la distinction entre un accident du travail (personnels contractuel) et un accident de service (personnel titulaire de la fonction publique).

## C. Congés maternités, paternités et parentaux

En 2018, 39 femmes ont pris un congé maternité (dont 21 titulaires et 18 contractuelles), 11 personnels sont partis en congé paternité (dont 5 titulaires et 6 contractuels) et 8 agent.es un congé parental (dont 5 titulaires et 3 contractuel.les).

## D. Nombre de jours de grève

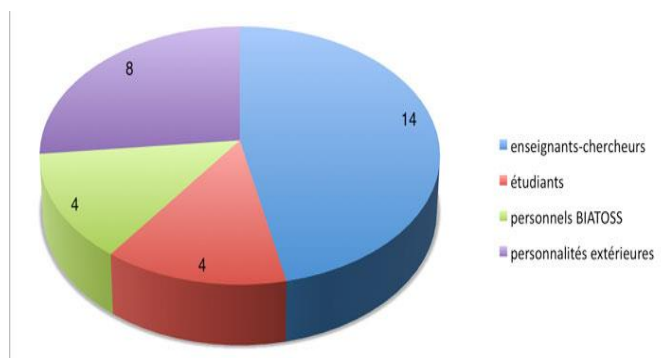
114 jours de grève ont été déclarés en 2018 (dont 105 pour des personnels BIATSS et 9 pour des personnels enseignants-chercheurs).

## Relations sociales

### I. Les instances de l'université lumière Lyon 2

Le conseil d'administration (CA) : Le Conseil d'administration occupe une place centrale dans la gouvernance de l'Université. Instance exécutive de 30 membres, il détermine la politique de l'établissement dont le vote du budget, l'approbation du contrat d'établissement, l'approbation du bilan social ou encore l'adoption du règlement intérieur de l'Université.

Graphique 30 - Répartition des membres du CA selon leur statut



Source : intranet DAJIM

En 2018, le conseil d'administration s'est réuni à 9 reprises.

- 14 représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs en exercice dans l'établissement :

- 7 du collège A
- 7 du collège B

- 5 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement

- 3 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement

- 8 personnalités extérieures à l'établissement ainsi réparties :

- 5 personnalités nommées par le Président de l'Université après approbation des membres élus du Conseil d'Administration,
- 3 représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, désignés par les collectivités concernées.

**Le conseil académique (CAC) :** Le conseil académique a en charge la stratégie de recherche et l'offre de formation. Il rassemble la commission recherche (CR) et la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU). Ces commissions ont chacune un pouvoir de décision propre. Le conseil académique peut siéger en formation plénière ; il a un pouvoir consultatif sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheur vacants ou demandés, la demande d'accréditation et sur le

contrat d'établissement; toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Il a également un pouvoir de proposition, en proposant au CA un schéma directeur pluriannuel en matière de prise en compte du handicap.

En 2018, le conseil académique s'est réuni à 6 reprises. La commission de recherche s'est réunie 8 fois (sur 9 prévues) et la commission de la formation et de la vie universitaire s'est réunie à 11 reprises en 2018 (sur 12 prévues).

**Le comité technique (CT)** est compétent en matière d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, de règles statutaires, de gestion des emplois, des effectifs et des compétences, de grandes orientations en matière de politique indemnitaire, d'égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations, de formation et de développement des compétences professionnelles.

Le CT s'est réuni à 11 reprises en 2018 contre 9 fois en 2017. Il est composé de 10 membres titulaires (dont 4 femmes et 6 hommes) et autant de membres suppléants (7 femmes et 3 hommes).

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

(voir partie conditions de travail)

**Les commissions paritaires d'établissements (CPE)** traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles du personnel BIATSS (Mutation, promotion, détachement et intégration).

Composition des CPE :

- CPE ITRF : 12 titulaires (dont 8 femmes et 4 hommes) et 12 suppléant.es (dont 10 femmes et 2 hommes) avec une évolution durant l'année 2018 : passage du prorata de 9 femmes et 3 hommes)
- CPE BIB : 6 titulaires (dont 5 femmes et 1 homme) et 6 suppléant.es (dont 5 femmes et 1 homme) avec une évolution durant l'année 2018 : passage du prorata de 4 femmes et 2 hommes)
- CPE AENES : 12 titulaires (dont 7 femmes et 5 hommes) et 11 suppléant.es (dont 9 femmes et 2 hommes) avec une évolution durant l'année 2018 : passage du prorata de 8 femmes et 3 hommes)

Les CPE se sont réunies 18 fois en 2018 (contre 16 fois en 2017) dont 10 fois pour la CPE ITRF (4 CPE physiques et 6 CPE électroniques), 3 fois pour la CPE BIB et 5 fois pour la CPE AENES (2 CPE physiques et 3 CPE électroniques).

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agent.es non titulaires (CCP/ANT) s'est réunie 1 seule fois en 2018. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent.es non titulaires

## II. Les organisations syndicales

Les représentant.es syndicaux/ales bénéficient, conformément à la réglementation en vigueur, de moyens pour disposer d'un temps dédié à l'exercice de leur mission notamment sous forme d'autorisations spéciales d'absence et de crédit de temps syndical.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux représentants syndicaux :

- pour participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats. La durée de ces autorisations, accordées aux représentants mandatés, est de 20 ou de 10 jours selon que le syndicat est représenté ou pas au Conseil commun de la fonction publique ;
- pour siéger, sur convocation de l'administration, dans des instances de concertation (CT, CHSCT, CPE...), dans les groupes de travail et pour participer à des négociations. La durée de ces autorisations comprend la durée prévisible de la réunion, un temps égal pour préparer cette réunion et les délais de route. Généralement la réunion d'une instance dure une demi-journée. Ces autorisations sont valables pour les membres titulaires et suppléants.

A noter que des autorisations d'absence complémentaires sont prévues dans le cadre du CHSCT comme celles accordées par exemple pour les visites de sites (10 jours par an pour les membres et 12 jours pour le secrétaire du CHSCT à Lyon 2).

### Surfaces des locaux :

- Sur le campus Porte des Alpes, les locaux syndicaux ont une surface totale de 161.34 m<sup>2</sup>.
- Sur le campus Berges du Rhône, les locaux syndicaux ont une surface totale de 48.61 m<sup>2</sup>.

Tableau 78 - Décharges syndicales par type de population et genre

	Personnel Enseignants/EC			Personnels BIATSS		
	Nombre de décharges	Nombre d'heures*	ETP	Nombre de décharges	Nombre d'heures*	ETP
Femme	2	74	0,385	3	640,84	0,399
Homme	0	0	0,00	3	1507	0,938
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>74</b>	<b>0,385</b>	<b>6</b>	<b>2147,84</b>	<b>1,337</b>

\*Sur une base de 192 H ou 384 H

\*Sur une base de 1607 H

Le crédit de temps syndical se décline soit en décharges d'activités de service (totales ou partielles) soit en crédits d'heure. Ce temps est consacré à la participation aux activités de l'organisation syndicale notamment les activités des instances statutaires des syndicats et des réunions de sections. Les décharges d'activités de service sont attribuées pour un an sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum.

# Action sociale et assistance sociale

## I. L'action sociale

L'action sociale regroupe un ensemble d'interventions participant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels, dont les domaines d'action concernent : l'écoute et l'aide sociale ; des prestations en matière de restauration collective, de loisirs, de la famille et du handicap ; le soutien financier ; la garde d'enfants ; l'organisation des événements (Arbre de Noël) et des activités culturelles et sportives. Le service d'action sociale est composé d'une directrice et d'une gestionnaire.

Les importants moyens financiers supplémentaires mis en place en 2017 ont été maintenus en 2018 et la politique d'action sociale a été renforcée au moyen de :

### 1) L'extension des publics bénéficiaires, par :

- Le relèvement de 14 000 € à 15 000 € du plafond de quotient familial pour les prestations soumises à revenus, versées à taux plein,
- La création d'une seconde tranche de quotient familial, entre 15 001 € et 18 000 €, pour pouvoir bénéficier des prestations soumises à revenus, sur la base d'un taux à 50 %.

### 2) L'élargissement du périmètre de bénéficiaires pour 2 prestations existantes :

- L'aide aux études supérieures a été étendue aux étudiants exonérés de frais d'inscription et à l'âge de 28 ans à la date de la rentrée universitaire,
- L'aide au déménagement, précédemment réservée aux locataires, a été élargie aux propriétaires.

### 3) L'offre de nouvelles interventions en matière d'action sociale :

- 4 nouvelles prestations (aide à l'équipement pour la 1<sup>ère</sup> année d'études professionnelles, aux activités sportives, culturelles des enfants de moins de 18 ans, participation financière de l'université venant en complément de la prestation ministérielle aux frais de séjours d'enfants dans le cadre éducatif et aide à l'équipement et installation,
- La vente de tickets cinéma GRAC à 4 € ainsi que d'autres participations financières pour des actions culturelles (visites de musée) ou sportives (prises en charge des équipements pour sorties de ski, des inscriptions pour Courir pour Elles).

## Commissions d'action sociale

La commission d'action sociale statue sur les aides individuelles demandées par les personnels et donne son avis sur une demande d'accès à un logement à caractère social de l'université. Tout dossier est instruit et présenté, en séance, par l'assistante sociale.

- 1) Si, en 2017, les périodes d'absence d'assistant.e social.e avaient légèrement affecté le calendrier habituel des commissions d'action sociale et leur fonctionnement, en 2018, l'activité de la commission d'action sociale a été dense.

Tableau 79 - Récapitulatif des octrois d'aides et de soutien accordés en commission d'action sociale

	2017							2018						
	Nombre de décisions d'octroi de soutien financier			Montant total des aides accordées	Nombre de refus d'octroi de soutien financier			Nombre de décisions d'octroi de soutien financier			Montant total des aides accordées	Nombre de refus d'octroi de soutien financier (*)		
	H	F	Total		H	F	Total	Homme	Femme	Total		Homme	Femme	Total
pour les agents contractuels	5	22	27	16 660 €	1	1	2	4	24	28	17 418 €	0	1	1
pour les agents titulaires	0	6	6	3 830 €	0	0	0	2	14	16	9 530 €	1	0	1
<b>TOTAL soutien financier</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>20 490 €</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>26 948 €</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

(\*) Deux aides ont été refusées, du fait de solution alternative (bons alimentaires d'urgence ou demande de prestation). 3 agent.es ont présenté deux demandes de soutiens financiers au cours d'une même année civile.

Cette année, sur toutes les demandes présentées, 4 ont concerné des personnels enseignants (2 ATER, un professeur du second degré et un enseignant.e/chercheur/se) ; aucune demande n'avait concerné des enseignant.es en 2017.

Pour les BIATSS, en 2018, les décisions d'octroi de fonds de secours représentent, pour les non titulaires, 2 catégorie A, 1 catégorie B et 21 catégorie C.

Les personnels titulaires BIATSS ont présenté 15 catégories C.

- 2) Entre deux réunions de la commission d'action sociale, des aides d'urgences peuvent être attribuées par le biais d'une CAS dite électronique.

Tableau 80 - Récapitulatif des octrois d'aides et de soutien accordés hors commission d'action sociale

	2017				2018			
	Montant total des aides d'urgence accordées	Nb d'agents en ayant bénéficié			Montant total des aides d'urgence accordées	Nb d'agents en ayant bénéficié		
		H	F	Total		H	F	Total
pour les agents contractuels	900 €	0	2	2	0 €	0	0	0
pour les agents titulaires	400 €	0	1	1	1 600 €	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1 300 €</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1 600 €</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Les 2 demandes, en 2018, ont concerné 2 agents titulaires de catégorie C.



3) Des bons d'urgence alimentaire peuvent être octroyés suite à un rapport social fait par l'assistante sociale. Cela se présente sous la forme de cartes d'achats d'une valeur de 20 € dans une enseigne de supermarchés.  
En 2018, 118 bons ont été octroyés, pour un montant de 2 360 €, contre 1 600 €, avec 80 bons, en 2017.

4) Les logements à vocation sociale de l'université :

Sur le campus Porte des Alpes, un T3 meublé et entièrement équipé sur les crédits de l'action sociale ainsi qu'un T4 sont désormais destinés à répondre à des situations d'urgence familiale et sociale en contrepartie d'une redevance mensuelle et du paiement des fluides à l'établissement. Ils ont bénéficié, successivement, après instruction sociale, aux familles de 4 personnels BIATSS, dont 3 femmes avec enfants à charge.

#### Entretien avec un psychologue du travail :

Dans le cadre l'action sociale et par un partenariat entre l'Université et la M.G.E.N. - Réseau P.A.S. (Prévention, Aide, Suivi) conclu en juillet 2016, l'Université propose à ses personnels de se rendre gratuitement dans un lieu d'écoute hors les murs, accompagné.es par un ou une psychologue du travail de la MGEN.

Tous les personnels de l'établissement, quel que soit leur statut, adhérent.es ou non M.G.E.N., en activité ou en congé maladie, peuvent, dans les Espaces Accueil Écoute de la MGEN, être écouté.es et soutenu.es par un.e psychologue, à raison de 3 entretiens par an.

Tableau 81 - Récapitulatif des entretiens avec un psychologue du travail

	Genre		Tranches d'Age				Type de personnel		Nombre d'agent.es bénéficiaires
	Homme	Femme	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 et plus	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	
<b>2017</b>	2	6	2	3	2	1	4	4	8
<b>2018</b>	0	5	1	3	1	0	1	4	5

Tableau 82 - Prestations d'action sociale et typologie des bénéficiaires en 2018

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE VERSÉES EN 2018 - TYPOLOGIE DES BENEFICIAIRES														
Prestations d'action sociale	ANNEE 2017		ANNEE 2018											
	Nb agent.es	Montant total	Nombre d'agent.es	nombre de demandes	Montant total	E, E-C, Chercheur.es				BIATSS		Cat BIATSS		
						F	H	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	A	B	C
Allocation pour Parents Enfants Handicapés	12 (1)	24 347,71 €	13	15	24 930,09 €	7	6	3	0	7	3	3	3	4
Centres de vacances spécialisés	1	417,00 €	1	3	651,39 €	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Séjours sans hébergement (centres aérés)	12	2 286,93 €	15	34	2 026,70 €	12	3	1	1	9	4	3	4	6
Séjours avec hébergement (colonies)	2	315,66 €	2	3	297,73 €	1	1	0	0	2	0	1	0	1
Séjours éducatifs (cadre scolaire)	3	86,40 €	1	2	47,45 €	1	0	0	0	0	1	0	0	1
Séjours Gites de France	2	411,04 €	1	1	103,46 €	1	0	0	0	0	1	0	0	1
Garde d'enfants de moins de 4 ans	15	3 252,03 €	21	23	4 500,00 €	12	9	1	1	16	3	5	5	9
Frais de justice	4	2 400,00 €	5	5	3 000,00 €	5	0	0	0	2	3	2	0	3
Permis de conduire	0	- €	5	5	1 500,00 €	5	0	0	0	3	2	0	0	5
Études supérieures (3)	3	1 600,00 €	16	20	7 800,00 €	15	1	1	0	13	2	1	3	11
Déménagement (3)	7 (2)	3 818,72 €	11	11	5 502,71 €	6	5	0	0	4	7	2	1	8
Équipement et installation (mise en place juillet 18)	0	- €	27	27	7 419,40 €	19	8	1	0	16	10	6	5	15
Activités sport. ou culturelles enfants de moins de 18 ans	0	- €	34	46	2 640,00 €	30	4	2	0	20	12	7	4	21
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>38 935,49 €</b>	<b>152</b>	<b>195</b>	<b>60 418,93 €</b>	<b>115</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>86</b>
Dont montant prestations mises en place au 07/07/2017 ET modifiées ou		<b>11 070,75 €</b>			<b>32 362,11 €</b>	<b>152</b>		<b>11</b>		<b>141</b>				

(1) en 2017, l'APEH a concerné 3 enseignants

(2) en 2017, l'aide au déménagement a concerné 1 enseignant

En juillet 2018, il a été lancé l'aide aux études supérieures ouverte aux étudiant.es boursier/ières jusqu'à 28 ans. De plus, l'aide au déménagement a été étendue aux propriétaires. (3) sur le tableau.

### Subventions repas

L'Université Lyon 2 participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs avec lesquels une convention a été signée, sous forme d'une subvention. Celle-ci, versée à l'organisme gestionnaire, se compose d'une Prestation Interministérielle d'action sociale à réglementation commune (PIM), pour les agent.es dont l'INM (Indice Nouveau Majoré) est inférieur ou égal à 477, et d'une prestation d'Action Sociale à l'Initiative de l'Université (ASIU), dont le montant diminue en fonction du niveau de rémunération, suivant les 4 tranches d'I.N.M. ci-dessous :

Tableau 83- Récapitulatif des subventions repas versées au titre de l'année 2018 selon INM

INM * *INDICE NOUVEAU MAJORE	PIM (€)	ASIU (€)	DEDUCTION TOTALE SUR LE PRIX REPAS (€)
T1 : < ou = 360	1,24	1,49	2,73
T2 : entre 361 et 477	1,24	1,20	2,44
T3 : entre 478 et 656	-	1,00	1,00
T4 : > ou = 657	-	0,50	0,50

La fréquentation des 2 restaurants Universitaires implantés sur chacun des campus a enregistré une baisse de 1 041 repas en 2018, passant de 15 357 repas en 2017 à 14 316 repas sur cette année, avec - 413 repas sur Porte des Alpes et - 628 repas sur les Berges du Rhône).

Cette réduction de 1 041 repas correspond à :

- Une baisse de 1 365 repas pris par des personnels dont l'INM est inférieur à 477 (-853 repas sur le site des Quais et - 512 sur Bron),
- Une hausse de 324 repas pris pour les personnels ayant un indice plus élevé, avec + 225 sur le site des Quais et + 99 sur Bron.

Cette tendance à la désaffectation de la restauration collective pour les personnels à plus bas indice s'observe de manière régulière tout au long de l'année 2018, même si le coût à leur charge est inférieur ou proche de 4 € par repas.

Tableau 84- Récapitulatif des subventions repas versées au titre de l'année 2018 selon les organismes

Montant subvention versée à...	2017	2018
CROUS de Bron	9 581,09 €	8 876,06 €
CROUS Des Quais	19 639,16 €	18 544,39 €
Autres CROUS	866,13 €	826,89 €
Restaurant des Finances	3 331,80 €	2 881,92 €
<b>TOTAL</b>	<b>33 418,18 €</b>	<b>31 129,26 €</b>

Tableau 85 - Autres postes de dépenses en matière d'action sociale

AUTRES POSTES DE DÉPENSES "ACTION SOCIALE"	Fonds de régularisation pour remises gracieuses sur trop-perçus	Adhésion à la fédération nationale de conseil en action sociale	Asso Crésus	Ateliers divers pour le personnel	Organisation de l'arbre de Noël	DÉPENSES "ACTION SOCIALE" du Service de médiation culturelle	Subvention pour l'amicale des personnels	TOTAL GENERAL DES AUTRES DÉPENSES ACTION SOCIALE
<b>TOTAL 2017</b>	532,57 €	876,50 €	180,00 €	1 638,87 €	12 849,13 €	3 161,99 €	6 000,00 €	25 239,06 €
<b>TOTAL 2018</b>	266,53 €	876,50 €	330,00 €	1 966,50 €	9 275,79 €	4 811,90 €	6 000,00 €	23 527,22 €

## Crèches

La crèche EQUAL est située sur le campus PDA. Elle a été créée en partenariat avec la ville de Bron. Elle comporte 12 places pour les enfants des familles résidant ou travaillant à Bron et 12 places des étudiants et personnels de l'Université Lyon 2.

Sur 2018, 7 enfants de personnels ont fréquenté en 2018 cette structure petite enfance, dont 3 personnels BIATSS et 4 personnels Enseignant.

Subvention versée en 2018 : 54 000,00 € (en 2017, 51 755,40 €) dont la moitié sur le budget du service de la Vie Étudiante.

## Cession à titre gratuit de matériel informatique réformé de l'établissement :

Les services de la DSI ont mis à disposition de l'action sociale des ordinateurs sortis de l'inventaire de l'université, après les avoir reformatés et dotés d'un système d'exploitation gratuit. Une campagne de cession de matériel informatique a pu ainsi être organisée au printemps 2018. Celle-ci a permis de donner 18 ordinateurs à 11 agent.es titulaires, 3 agent.es en CDI et 4 agent.es en CDD.

## II. Les activités sportives, culturelles et de loisir

### Arbre de Noël

Comme en 2017, l'organisation de cet évènement, prévoyait, en 2018, la possibilité de choisir parmi 3 cadeaux en fonction de 3 tranches d'âges et de retirer les présents sans assister au moment festif prévu. Lancées en octobre 2018, les inscriptions ont comptabilisé 139 personnels BIATSS et 57 personnels enseignants, représentant 633 personnes au total dont 336 enfants. Les familles, pour un total de 416 convives, avaient mentionné le choix de participer à cette manifestation festive.

L'évènement n'ayant pas pu se dérouler mi-décembre 2018, la distribution des 264 cadeaux pour les enfants de moins de 10 ans et de 72 cartes d'une valeur de 20 €, pour les 10/12 ans a néanmoins été assurée avant le début des vacances scolaires d'hiver.

Le Service général d'Action Sociale, bénéficiant cette année d'un spectacle vivant, créé par 17 étudiants de musicologie de l'UFR LESLA, a reprogrammé au 26 janvier 2019 l'interprétation de ce spectacle vivant, devant les familles de 73 enfants, soit 144 personnels présents qui ont pu se retrouver autour d'un goûter.

Le budget consacré à cette action a été de 9 275,79 € sur l'exercice budgétaire 2018 et 2 174.87 € sur l'exercice suivant, soit 11 450,66 € au total (*en 2017 : 12 849,13 €*).

### La carte Champ Libre

L'Université Lumière Lyon 2 propose à tous ses personnels un carnet de 4 places, leur donnant accès à une offre culturelle riche et variée. Cette carte peut être gratuite sous condition de ressources. Actuellement, l'Université a une convention avec 23 salles de spectacles sur Lyon et ses alentours. En 2018, **79 cartes Champ Libre** ont été acquises par les personnels, dont 9 à titre gratuit (*en 2017, c'est 76 cartes qui avait été acquises dont 8 à titre gratuit*). Ces cartes Champ Libre ont été acquises par 22 personnels Enseignant et par 34 personnels BIATSS.

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

Depuis septembre 2018, 167 tickets cinéma GRAC, au prix unitaire de 4 €, et donnant accès à de nombreuses salles dites « de proximité et indépendantes » ont été vendus.

### Participation à des manifestations culturelles :

- **Atelier et concert de percussions du trio TRÂ, janvier/février 2018 à l'amphi culturel :** 6 BIATSS ont expérimenté les percussions et 11 personnels BIATSS et 1 enseignant.e étaient présent.es, accompagné.es ou non de leur famille, au concert donné et au moment de convivialité qui a suivi,
- **Exposition « Lyon sur le divan » au Musée Gadagne, le 28 avril 2018 :** 8 personnels BIATSS et 1 enseignant.e ont effectué, accompagné.es de la personne de leur choix, une visite commentée de cette exposition,
- **Visite guidée de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et des Techniques du Théâtre, suivie d'une représentation théâtrale, le 29 juin 2018 :** 7 enseignant.es et 5 BIATSS ont pu découvrir l'ENSATT et la pièce de Marivaux « le Chemin de Fortune et le Legs ».

### Activités et sorties sportives organisées par le SUAPS à destination des personnels :

156 personnels se sont inscrits pour participer au différents cours de sport, mis en place sur les 2 campus, à partir du 24 septembre 2018, contre 169 en 2017.

Plusieurs sorties ont été encadrées par un.e enseignant.e accompagnateur/trice du SUAPS :

- Raquettes à neige le dimanche 18 mars, avec 19 participant.es,
- Randonnée du 17 juin 2018, pour 9 personnels,
- Randonnée du samedi 13 octobre 2018, avec 10 participant.es

La randonnée pédestre ou la possibilité d'effectuer une via ferrata, prévues le samedi 17 novembre 2018, a été annulée, par manque de participant.es.

### Participation à l'évènement « Courir pour Elles » au Parc de Parilly, le 27 mai 2018 :

« Courir pour Elles » est un évènement solidaire, où des participantes, endossent un tee-shirt rose et s'engagent à marcher ou courir, pour promouvoir toutes les démarches de lutte contre les cancers féminins.

En 2018, le service d'action sociale a financé à hauteur de 1 924,50 € la participation pour 53 collègues inscrites, dont 14 enseignantes et 39 BIATSS.

23 d'entre elles avaient choisi de courir 10 kilomètres chronométrés ; les 5 kilomètres ont été franchis, pour 13 en courant à une allure libre, tandis que 17 autres effectuaient la distance en marchant.

### **III. L'assistance sociale**

L'assistante sociale des personnels de l'établissement reçoit les personnels à leur demande, quel que soit leur statut. Elle accompagne les personnes qui rencontrent des difficultés professionnelles et personnelles et remplit des missions d'écoute, d'information et de conseil, afin de faciliter l'articulation de la vie personnelle et professionnelle des agents. Ces différents domaines d'intervention sont des questions autour de la famille, du logement, du budget ou encore de la vie professionnelle. Elle a également une mission d'orientation des agent.es vers des structures, associations ou organismes susceptibles de les aider suivant leurs problématiques. Elle oriente aussi les agents auprès des services internes de l'Université. L'objectif de l'accompagnement est d'aider la personne à construire un plan d'action visant à améliorer sa situation (financière, professionnelle, familiale, sociale, de santé...) et de favoriser l'accès aux droits.

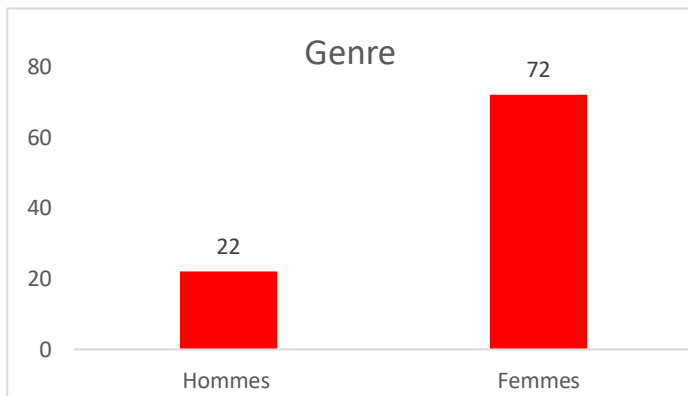
Le travail de l'assistante sociale est fondé sur l'adhésion de la personne et la coopération. Elle est soumise au **secret professionnel** conformément à l'article 411 du Code de l'Action Sociale et de la Famille, 226.13 et 226.14 du Code Pénal.

Elle est présente sur les deux campus de Porte des Alpes et Berges du Rhône.

\*Les agent.es rencontré.es et les entretiens réalisés

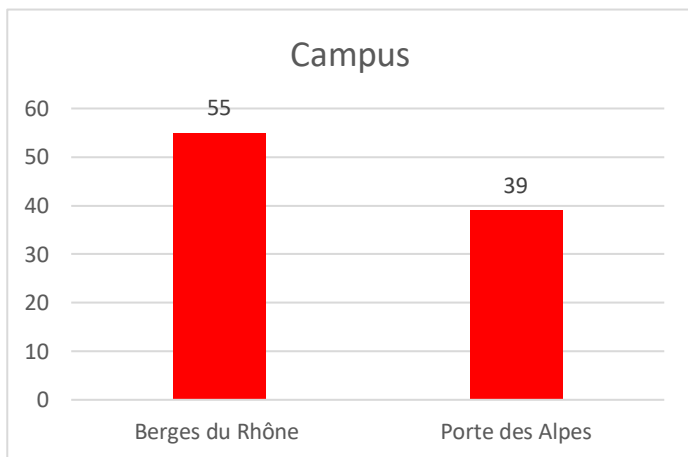
L'assistante sociale a rencontré 94 agent.es entre le 22 janvier 2018 et le 31 décembre 2018. Elle a réalisé en présentiel 242 entretiens au total. 22 ont été annulés par la personne ou par l'assistante sociale (absences, imprévus). Elle a eu 21 rendez-vous extérieurs, entrevues avec les partenaires, ou formations.

Graphiques 31- Typologie et profils des agent.es rencontrés



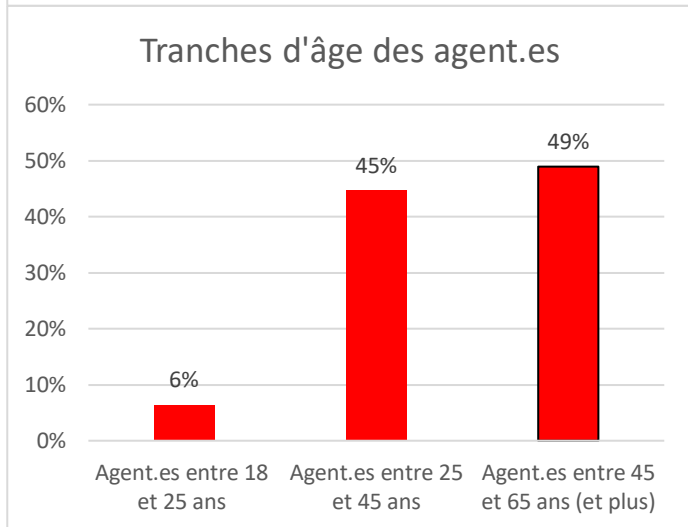
Il y a une majorité de femmes parmi les personnes rencontrées.

source : assistante sociale



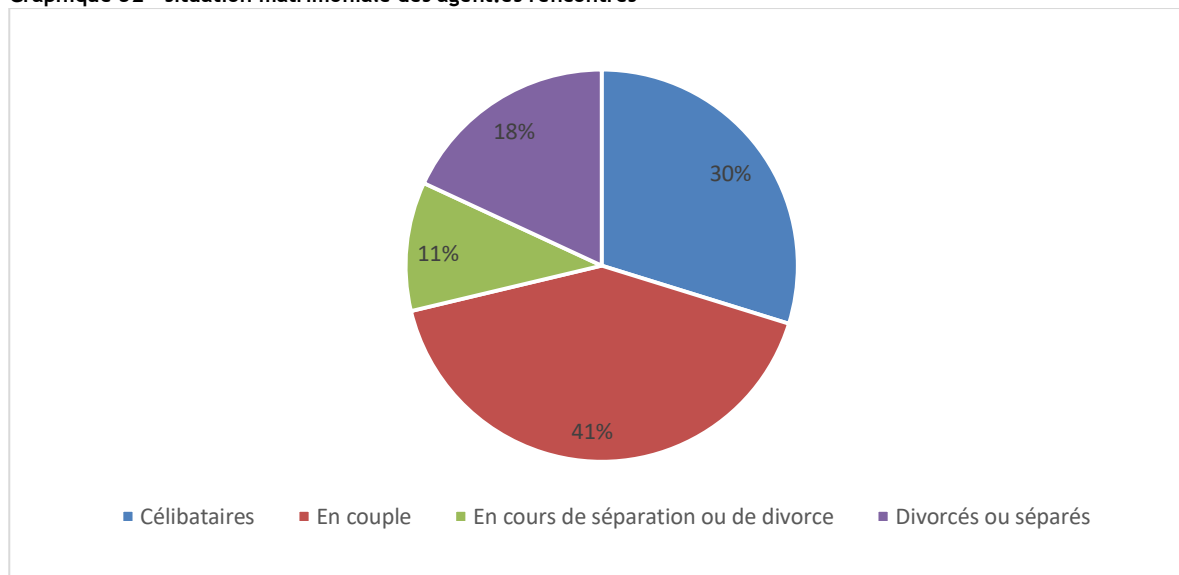
55 personnes sur le Campus BDR, 39 sur Porte des Alpes.

source : assistante sociale



source : assistante sociale

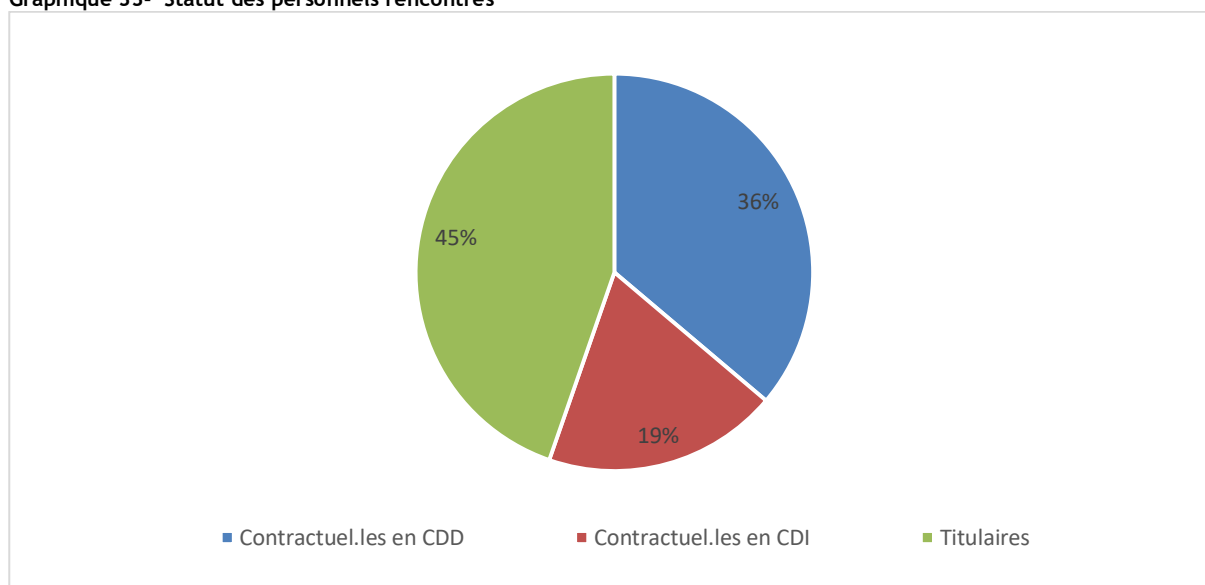
Graphique 32- situation matrimoniale des agent.es rencontrés



source : assistante sociale

55 personnes rencontrées sur 94 (soit 58,51%), ont des enfants à charge.

Graphique 33- Statut des personnels rencontrés

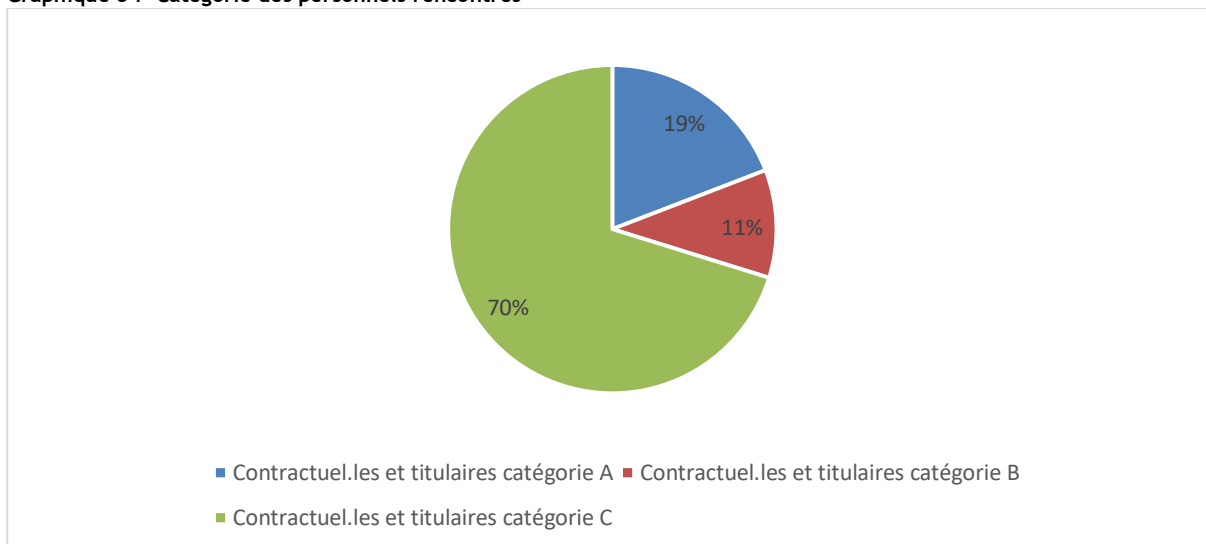


source : assistante sociale

L'assistante sociale a rencontré une majorité de contractuel.les (55%), pour 45 % de titulaires. Ce rapport contractuel.les/titulaires n'est pas représentatif du rapport global entre les titulaires et les contractuel.les au sein de l'université. En effet, la proportion globale de contractuel/les (enseignant.es et BIATSS est de 32% à l'Université.

Pour l'année 2017, l'assistante sociale avait rencontré 37,5% de titulaires, 29,2% de contractuel.les en CDI, et 33,3 % de contractuel.les en CDD. Sur 2018, le pourcentage de contractuel/les en CDI rencontrés a donc baissé, la proportion de titulaires rencontrés a, de son côté, augmenté. Le pourcentage de contractuel/les en CDD rencontrés reste assez stable.

Graphique 34 -Catégorie des personnels rencontrés



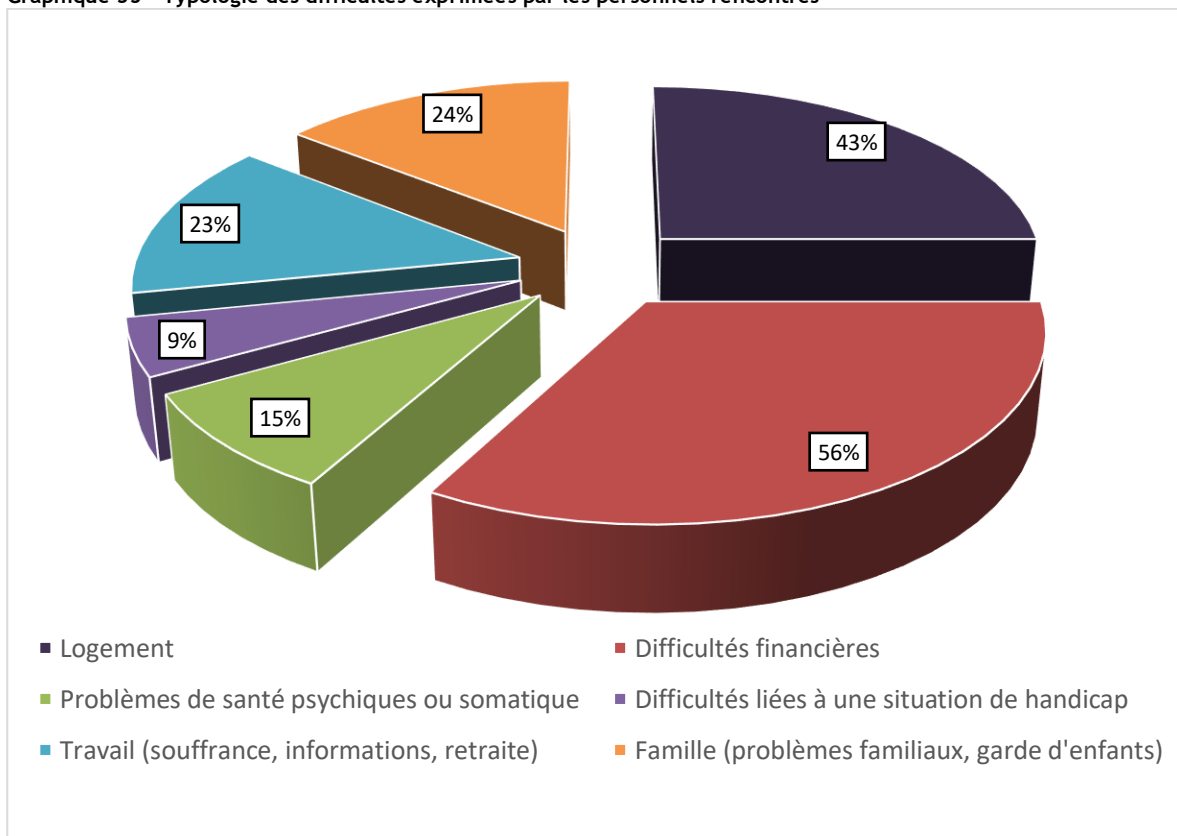
source : assistante sociale

On peut voir une forte représentation des agent.es de catégorie C, qu’ils soient titulaires ou contractuels. Cela pourrait s’expliquer en partie par les ressources plus faibles des agent.es de catégorie C, qui les mèneraient à formuler des demandes d’aides financières.

\*Les types et les domaines d’intervention

L’assistante sociale a été sollicitée pour des problématiques variées (ci-dessous). Parfois, ces problématiques émergeaient au fil de l’accompagnement, et ne constituaient pas la première demande de l’agent. Les problématiques pouvaient être multiples pour un.e seul.e et même agent.e, qui exprimaient plusieurs difficultés.

Graphique 35 - Typologie des difficultés exprimées par les personnels rencontrés

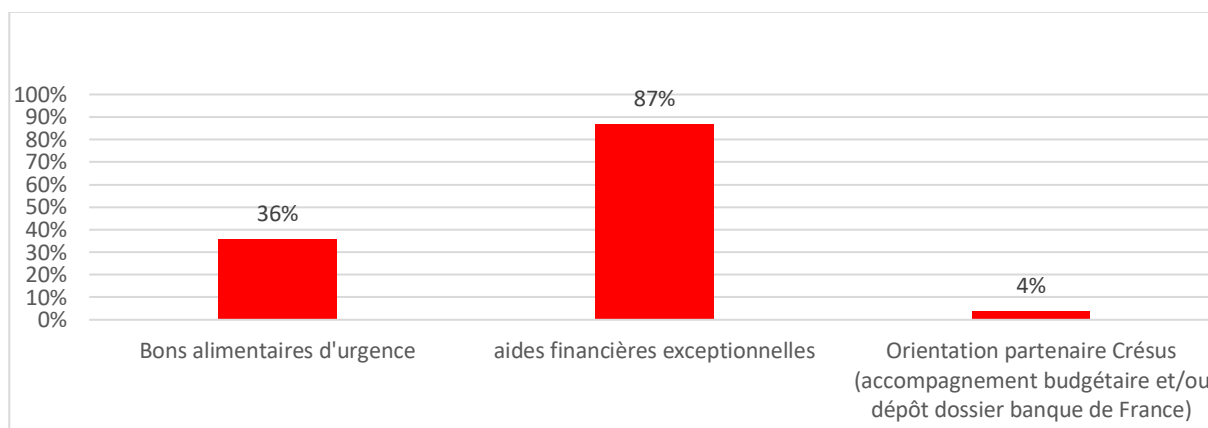




La majorité des agent.es a exprimé des difficultés financières (53 personnes soit 56% des agent.es rencontré.es). Les principaux motifs de demandes d'aides rencontrés sont :

- Dettes de charges courantes type loyer, énergie, taxe d'habitation, impôts
- Problèmes récurrents liés à un reste à vivre trop faible : demande d'aide pour assurer des besoins élémentaires, des dépenses alimentaires
- Découverts bancaires très importants, liés à un reste à vivre trop faible, ou à une mauvaise gestion budgétaire, ou à un imprévu
- Restes à charge importants suite à des soins médicaux
- Dépenses imprévues ou venant déstabiliser de manière importante le budget : réparations automobiles, frais de scolarité des enfants, frais de transports, achat de meubles ou électroménager de première nécessité, travaux dans le logement...
- Baisse de ressources (saisie sur rémunération suite à trop perçu, problème de paye, acompte...)

Graphique 36- Types de dispositifs internes à l'université sollicités



source : assistante sociale

Des difficultés financières étaient rencontrées par 56% des agent.es reçu.es par l'assistante sociale.

Dans 87% des cas de difficultés financières, la demande de l'agent.e a abouti à une demande d'aide financière exceptionnelle en Commission d'Action Sociale (CAS) : 46 octrois sur la période. Parfois, une même personne a pu bénéficier de plusieurs octrois en CAS sur l'année. L'assistante sociale a porté 2 demandes de commission électronique en urgence.

Il y a eu également 3 dépôts de dossier de surendettement (1 avec l'aide de l'assistante sociale, et 2 avec le partenaire Crésus, sur orientation de l'assistante sociale). En effet, l'université a signé une convention avec l'association Crésus Rhône, qui propose un accompagnement budgétaire et une aide dans les situations de surendettement des particuliers.

Enfin, le dispositif de bons alimentaires d'urgence a été utilisé pour 19 personnes (certaines en ayant bénéficié plusieurs fois).

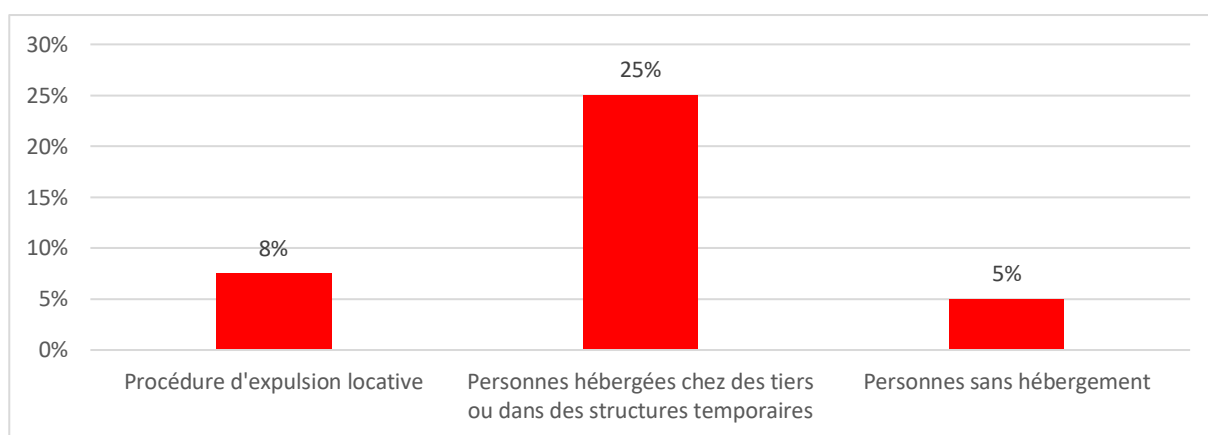
Pour 3 personnes, l'assistante sociale a été en lien avec l'agence comptable concernant des saisies sur rémunération ou des trop perçus (mise en place d'échéancier de paiement, demande de remise gracieuse.).

Le focus est ici fait sur les réponses apportées par l'assistante sociale à partir de dispositifs internes à l'Université. Toutefois, L'assistante sociale a également sollicité des dispositifs de droit commun pour répondre aux problématiques financières des agent.es. En voici quelques exemples :

- Aides financières des services sociaux de secteur : MDMS (Maisons de la Métropole pour les solidarités)
- Associations caritatives (secours populaire, croix rouge)
- Epiceries sociales et solidaires
- Fonds solidarité logement et Fonds solidarité énergie des MDMS

*\*Les problématiques de logement*

Graphique 37- Types de problématiques de logement



source : assistante sociale

Les problématiques de logement étaient rencontrées par 40 personnes sur 94 soit dans 43% des situations. Elles sont prégnantes du fait de la précarité des situations économiques des personnels (faibles ressources, endettement, contrats précaires), mais aussi du contexte locatif dans le Grand-Lyon (très tendu).

25% des agent.es (10 personnes) qui ont exprimées des difficultés de logement étaient hébergées chez des tiers ou dans des structures temporaires (résidences sociales, résidences temporaires pour agent.es publics...). Les problématiques liées à la rupture de la vie conjugale se sont avérées prégnantes et ont mené à de nombreuses situations instables au niveau du logement.

2 personnes rencontrées se trouvaient sans hébergement suite, dans les deux cas, à une séparation.

3 agents sur les 40 rencontrés relativement au logement subissaient une procédure d'expulsion locative (soit 8% des cas). Les procédures d'expulsion étaient dans la grande majorité des cas liées à des dettes de loyer.

En réponse à ces situations, l'assistante sociale a notamment accompagné 2 familles dans l'entrée en logement d'urgence à vocation sociale de l'Université sur la période. Il s'agit d'un couple et d'une femme seule avec un enfant.

L'assistante sociale a accompagné les agent.es dans le dépôt de 16 premières demandes de logement social. Elle a ensuite aidé l'agent pour l'enregistrement de sa demande dans le contingent des agent.es de l'Etat auprès du Service Inter-administratif du logement (SIAL).

L'assistante sociale a procédé à l'inscription de 12 agent.es sur la fiche de signalement des situations d'urgence liées au logement, qui est transmise au SIAL (personnes hébergées, subissant des troubles importants du voisinage, personnes victimes de violences, personnes sans domicile fixe, logement trop cher, logement vétuste et mal isolé...). Le SIAL représente en effet le partenaire principal dans la recherche de logements sociaux.

L'assistante sociale a été en lien avec 10 bailleurs concernant des dettes de loyer ou des demandes de travaux ou de réparation au sein du logement.

#### *\*Les problématiques de santé*

Les agent.es ont sollicité l'assistante sociale pour des problématiques de santé dans 15% des cas.

Elle a été en lien avec des services de santé extérieurs afin de soutenir les personnes dans leur demande de soin :

- centres médico-psychologiques (CMP)
- service d'écoute psychologique proposé par la MGEN
- médecins traitants

Dans certaines demandes, il s'agissait surtout d'une aide dans les **démarches administratives** : courriers à la mutuelle, demande de Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC), prise de rendez-vous médicaux, demandes d'aides financières à la CPAM concernant des frais médicaux (majoritairement dentaires), recherche d'un médecin traitant ou d'un spécialiste...

8 personnes ont sollicité un accompagnement social alors qu'elles étaient en arrêt de travail pour raisons de santé (COM, CLM, CGM, CLD), surtout dans l'optique de bénéficier de conseil concernant l'évolution de leur situation professionnelle (reprise, retraite pour invalidité, mise en disponibilité d'office...), financière (baisse de ressources, demande de complément MGEN par exemple) ou leurs demandes de congés divers ou de renouvellement (demande de CLM, CLD...).

Dans ces situations, l'assistante sociale a travaillé en coopération avec les **gestionnaires RH** des agents, et du médecin de prévention.

#### *\*Les problématiques liées à une situation de handicap*

8 personnes soit 9% des agent.es ont exprimé des difficultés liées à une situation de handicap (compensation, maintien dans l'emploi, AAH, RQTH).

L'assistante sociale a accompagné 2 personnes dans le dépôt d'un dossier (demande d'AAH, demande de RQTH) auprès de la MDPH. Elle a également orienté plusieurs agent.es vers le correspondant handicap de l'Université Lyon 2.

*\*Les problématiques liées au travail*

Elles ont représenté la première demande de l'agent.e dans 19% des cas soit pour 18 personnes. Elles étaient liées à une souffrance au travail, une reprise de travail appréhendée, à une mobilité, une mutation ou un refus de mutation, à l'aménagement des horaires de travail du fait d'une situation personnelle particulière, à l'entente au sein d'une équipe ou des conflits avec la hiérarchie ou les collègues. Dans ces situations, l'assistante sociale a représenté tout d'abord une première écoute, un soutien, un conseil.

Souvent, elle effectuait un travail d'orientation vers les services de la DRHAS, mais elle a également échangé sur certaines situations avec ces services, afin de parvenir à une amélioration de la situation des personnes.

A l'arrivée du médecin de prévention début septembre 2018, les orientations se sont dirigées majoritairement vers la médecine préventive (5 personnes).

*\*Les problématiques liées à la situation familiale*

Parmi les personnes rencontrées, 24% se sont rendues chez l'assistante sociale concernant des **problèmes familiaux** qui pouvaient impacter leur situation sociale, leur qualité de vie ou leur état de santé.

Il pouvait s'agir de problèmes ayant un lien avec une séparation, une cohabitation, l'éducation des enfants, un conflit conjugal, des violences conjugales ou intrafamiliales.

L'assistante sociale a ici un rôle d'écoute et de soutien, mais aussi d'orientation vers les structures :

- Associatives, d'accompagnement de ses situations difficiles, de soutien à la parentalité
- juridiques, de police, de médiation
- d'aide psychologique

5 personnes ont sollicité l'assistante sociale pour une problématique de garde d'enfants. 3 dossiers de **demande de crèche** ont été présentés en commission à la SRIAS Auvergne Rhône Alpes.

3 personnes ont pu bénéficier de ce dispositif d'une semaine de vacances gratuite offerte par la SRIAS Auvergne Rhône Alpes, dans le cadre du dispositif Vacances famille, Solidarité.

*\*L'information et l'accès aux droits*

De manière transversale, 23 personnes reçues sur les 94 rencontraient des difficultés importantes dans les démarches administratives. Elles ont eu besoin d'aide pour s'informer, effectuer ces démarches ou accéder à leurs droits.

Les personnes concernées ont fait appel à l'assistante sociale pour les aider à rédiger des courriers divers, interpréter des courriers reçus, téléphoner ou effectuer une demande auprès d'un organisme, d'une structure, d'une association. Les partenaires sollicités :

- CAF : demande de prime d'activité, aide au logement, capital décès, trop perçus etc.
- CPAM : CMUC, ACS
- Bailleurs
- Trésor Public
- Centres de loisirs, MJC, centres sociaux : soutien scolaire
- Épiceries solidaires
- Pôle Pétreil
- Études d'huissiers : expulsions
- SIAL : relance des demandes de logement social etc
- Maisons de la métropole pour les solidarités (service social de secteur)
- MDPH
- PIMMS : demande de naturalisation
- Pôle emploi : actualisation mensuelle, trop perçus, dettes

Les difficultés dans les démarches administratives pouvaient parfois être liées à un manque de maîtrise de la langue française, à une incompréhension de ces démarches, ou encore à des difficultés psychiques (rejet massif, état dépressif qui empêche l'action, angoisse importante, désintérêt total pour les courriers reçus...).

A contrario, il s'agissait parfois simplement d'un besoin ponctuel de soutien ou d'aiguillage pour une démarche précise. Par exemple, 8 personnes ont contacté l'assistante sociale pour une information sur les prestations d'action sociale de l'Université ou une aide dans le remplissage des formulaires de demande.

La pérennisation du poste d'assistante sociale au service des personnels, a permis de consolider son action et sa visibilité auprès des agent.es. Cela a offert une stabilité à l'Université et un interlocuteur identifié. Le délai d'attente avant les rendez-vous s'en trouve également raccourci. Elle a été sollicitée pour des problématiques très variées et a travaillé tant avec les services internes à l'Université qu'avec des partenaires extérieurs.



