



HISTORIQUE
2016-2020

BILAN SOCIAL



ÉDITION
2021

Préambule

Le bilan social est avant toute chose un outil de connaissance et de partage utile à l'ensemble de la communauté. Il alimente le dialogue social sur la base d'informations transparentes et partagées ; il donne à chaque acteur de notre établissement les éléments qui lui permettent de se situer et d'apprécier la mobilisation des ressources humaines dont dispose notre université.

Notre établissement pilote une masse salariale soumise à un double plafond, en euros et en emplois, qui représente 83% du budget sur charges de fonctionnement ; elle atteint 94 millions d'euros sur l'année 2020, dont plus de 4 millions consacrés au régime indemnitaire et à l'intéressement.

La dotation de l'État est de 1 203 emplois. A celle-ci s'ajoute un plafond de 165 emplois sur ressources propres. C'est donc un plafond de 1 368 emplois qui est voté par notre conseil d'administration et consommé à 97% pour assumer nos missions de formation, d'insertion et de recherche.

Derrière cette notion d'emplois, on trouve 1 423 personnes (hors contrats étudiants), pour moitié des enseignants et des enseignants-chercheurs, pour moitié des personnels administratifs. De plus, 2 200 professionnels extérieurs interviennent dans nos formations. Les femmes et les hommes sont à part égale parmi les enseignants et les enseignants chercheurs, avec des variations selon le corps. En revanche, on compte 65% de femmes chez les personnels administratifs avec là encore des différences entre filières et catégories.

La présente édition couvre l'année 2020 et reprend les indicateurs habituels, ceux produits dans le respect du décret ministériel qui en fixe la liste, et ceux qui caractérisent la politique Ressources Humaines de notre université. Elle donne également une vision dynamique pour de nombreux indicateurs, avec un historique de 5 ans.

Néanmoins, le bilan social dans sa forme actuelle disparaîtra en 2022 pour laisser place au Rapport Social Unique (RSU) conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Le RSU sera établi à partir d'une base de données sociales élaborée par l'établissement et regroupant les données se rapportant aux emplois, recrutements, parcours professionnels, formations, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et dialogue social.

Sommaire

Partie 1. Données de cadrage 5

L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres	6
Étudiants par cursus et par discipline	7
Enseignants des universités par fonction et discipline	8
Personnels administratifs, techniques et d'encadrement dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de formation	9
Emplois : Plafond et consommation	10
Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants	11

Partie 2. Le personnel de l'université 12

Le personnel de l'université : nombre de personnes	13
Ensemble du personnel : évolution des effectifs	14
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes	15
Emploi de personnels en situation de handicap	16

2a. Le personnel ENSEIGNANT 17

Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2020	18
Enseignants par groupe de disciplines CNU en 2020	19
Enseignants par discipline CNU en 2020	20
Enseignants titulaires par discipline CNU : répartition par sexe et âge moyen au 31/12/2020	21
Enseignants par composante en 2020	22
Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin - Lyon 3 en 2020	23
Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3	24
Enseignants par tranche d'âge au 31/12/2020 et par sexe	25
Enseignants au 31/12/2020 : zoom sur les 55 ans et plus	26
Professeurs invités par origine : historique	27
Vacataires d'enseignement : historique	28

2b. Le personnel BIATS 29

BIATS par statut, filière, et catégorie : historique	30
BIATS par sexe et par corps en 2020	31
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires	32
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires	33
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires	34
BIATS dans les composantes en 2020	35
BIATS : quotité de travail des titulaires en 2020	36
BIATS : quotité de travail des contractuels en 2020	37
BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2020	38
BIATS : ancienneté à l'université Lyon 3 par catégorie au 31/12/2020	39
BIATS par tranche d'âge, statut et sexe au 31/12/2020	41
BIATS : titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe au 31/12/2020	42
BIATS : contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe au 31/12/2020	43
Age des BIATS titulaires au 31/12/2020 : zoom sur les 55 ans et plus	44

2c. Les congés 45

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire	46
Enseignants titulaires : congés de maladie ordinaire par corps en 2019-20	46
Enseignants : autres congés	47
Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)	47
BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut	48
BIATS titulaires : congés de maladie ordinaire par filière en 2019-20	48
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée	49
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois	50
BIATS : autres absences titulaires et contractuels	51
Compte Epargne Temps (CET)	52

Sommaire suite

Partie 3. Evolution des personnels 53

3a. Mobilité 54

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs	55
Professeurs des universités : recrutements internes et externes	56
Professeurs des universités : motifs de recrutement	56
Maîtres de conférences : recrutements internes et externes	57
Maîtres de conférences : motifs de recrutement	57
Enseignants chercheurs : avancements de grade	58
Enseignants chercheurs : changements de corps	58
Enseignants du second degré : avancements de grade	59
Enseignants du second degré : changements de corps	59
BIATS titulaires : historique des sorties par filière	60
BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté	60
BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif	60
BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2020	61
BIATS titulaires : avancements et changements de corps	61
BIATS titulaires : type de mobilité des agents	61

3b. La Formation des personnels 62

Plan de formation : historique	63
Secteurs de formation en 2020	64
Agents formés et stagiaires : historique	65
Agents formés et stagiaires en 2020 selon le sexe et la catégorie	66

Partie 4. Rémunérations 67

Masse salariale	68
Rémunérations principales : Indices de rémunération des personnels titulaires en 2020	69
Primes moyennes en 2019 et en 2020	70
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale	71
Rémunérations principales des agents contractuels	72
Autres indemnités	73
Nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Septembre 2020	73
Heures d'enseignement : historique des heures par type d'enseignants	74
Zoom sur les plafonds et sur les heures saisies en emploi du temps par composante	74

Partie 5. Relations sociales & Qualité de vie au travail .. 75

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO	76
Commission sociale des personnels	76
Activité de l'assistante sociale des personnels	76
Cellule de Veille Sociale - CVS	76
Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO	77
Focus sur l'aide à la restauration des personnels	77
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT	78
Suivi des accidents de trajet, de service ou de travail	79
Médecine du travail et actions de prévention	79
Formations en hygiène, sécurité et santé au travail : nombre de stagiaires	79
Relations professionnelles	80

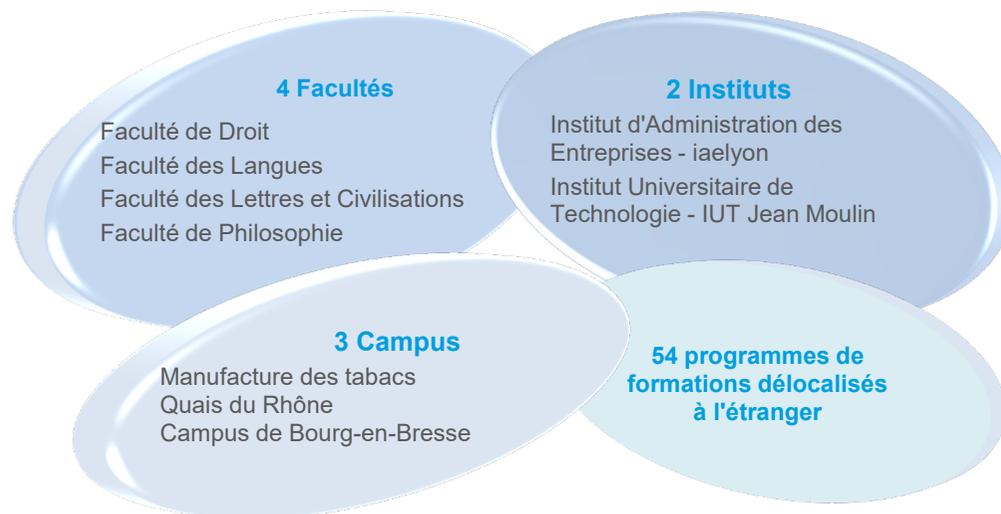
Lexique 81



Données de cadrage

L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres

Année universitaire 2020-2021



Budget dépenses en droits constatés

118,2 millions d'euros en 2020

83% de masse salariale sur charges de fonctionnement

Personnels au 31 décembre 2020

✓ Personnels enseignants	622
✓ Personnels BIATS	703
✓ Doctorants contractuels et contrat recherche	94
✓ Apprentis	4
✓ Contrats étudiants (nombre déc 2019)	96
✓ Vacataires d'enseignement	2 181

26 817 étudiants mais 28 775 inscriptions pédagogiques

Inscriptions au moment de la remontée SISE au 15 janvier 2021

Dont étudiants :

✓ en formation continue	709
✓ en alternance	1 632
✓ internationaux (étrangers + sortants)	3 626

Dont inscriptions pédagogiques :

✓ en diplômes nationaux (DN)	25 132
✓ en préparation au concours	1 338
✓ diplômes universitaires (DU)	2 305

Recherche

19 unités de recherche labélisées

7 écoles doctorales

501 doctorants

62 thèses et 9 HDR

Emplois

Plafond d'emplois au 31/12/2020

Plafond d'emplois au 31/12/2020	1 368
✓ dont Dotation état sur Ressources propres	1 203
✓ dont Emploi sur Ressources propres	165

Formations

3 DUT

10 mentions de licence générale

17 mentions de licence professionnelle

51 mentions de master

37 doctorats

82 diplômes d'université et certificats

+ Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires - DAEU

+ Diplôme Supérieur de Notariat - DSN

+ Préparations aux concours : Filière comptable, Filière Enseignement, Filière Judiciaire

❖ Étudiants par cursus et par discipline

		Universités en 2019-20 <i>France métrop. & DOM</i>		Lyon 3 en 2019-20 <i>Effectifs au 15 janvier</i>	
		Effectif	%	Effectif	%
Cursus	DUT	120 551	7%	655	2%
	Cursus Licence	876 914	54%	17 596	64%
	Cursus Master	582 701	36%	8 543	31%
	Cursus Doctorat	55 184	3%	553	2%
Disciplines	Droit, sciences politiques	212 070	13%	9 377	34%
	Sciences économiques, gestion, AES	240 655	15%	8 450	31%
	Lettres, sciences du langage	91 798	6%	539	2%
	Langues	111 034	7%	4 370	16%
	Sciences humaines et sociales	308 050	19%	3 165	12%
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines	11 403	1%	1 352	5%
	Autres	660 340	40%	94	0%
TOTAL		1 635 350	100%	27 347	100%

Ensemble des étudiants inscrits à une formation donnant lieu à la délivrance d'un diplôme national ou d'université au terme d'une formation d'au moins un an, ainsi que les préparations aux concours de la fonction publique.

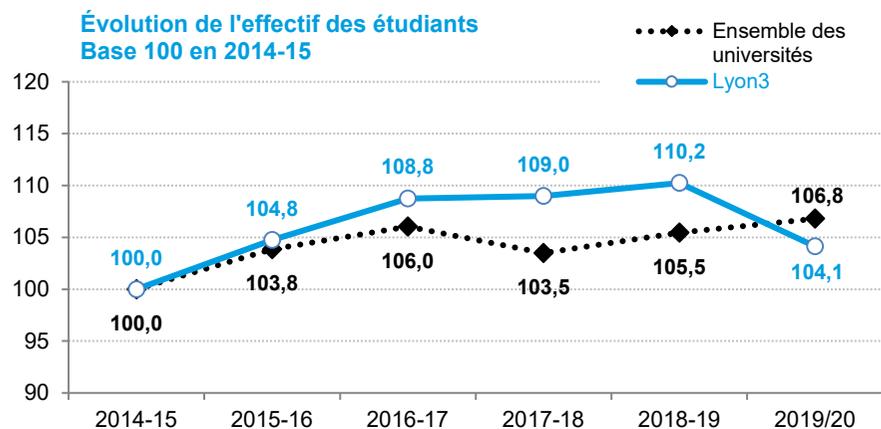
Seules les inscriptions principales sont comptabilisées.

Toutes les formes d'enseignement sont prises en compte (à distance, formation continue, alternance).

Les données et les évolutions portent sur l'ensemble des universités.

Pour Lyon 3, la discipline "Pluri-lettres, langues, sciences humaines" regroupe pour l'essentiel les étudiants entrants en échange (DEUF) et les étudiants en DAEU.

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2019) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2020)



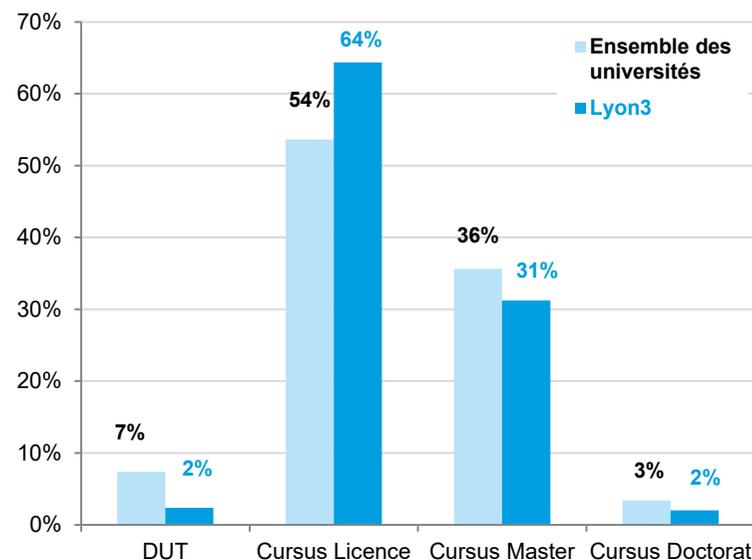
Évolution des effectifs étudiants sur les 6 dernières années :

En licence, la hausse est moins forte à Lyon 3 qu'au niveau national (respectivement +4% et +7% sur la période) marquant une rupture par rapport à 2018-19 (-6 points d'indice).

En master, la baisse se situe autour de -4,5% contre une hausse de 6,2% au niveau national.

En doctorat la tendance à la baisse se confirme avec une évolution négative de -15% à Lyon 3, supérieure à celle constatée au niveau national : -9%.

Répartition des étudiants par cursus en 2019-20



❖ Enseignants des universités par fonction et discipline

Note : les données ministérielles ne sont disponibles que jusqu'au 31/12/2019 à la date de publication.

		France entière* au 31/12/2019		Lyon 3 au 31/12/2019	
		Effectif	%	Effectif	%
Fonction	Professeurs	18 356	22%	128	20%
	Maîtres de conférences	32 855	39%	261	42%
	Enseignants du second degré	12 106	14%	84	13%
	Chefs de clinique, AHU, PHU	4 399	5%	0	0%
	Enseignants associés	2 351	3%	52	8%
	ATER, contractuels doct. avec ens.	10 018	12%	75	12%
	Autres**	3 726	4%	27	4%
Discipline	Droit - Economie - Gestion	12 187	15%	298	48%
	Lettres - Langues - Sc. humaines	26 326	31%	299	48%
	Sciences yc STAPS	30 044	36%	30	5%
	Santé	12 655	15%	0	0%
	Non ventilé	2 599	3%	0	0%
TOTAL		83 811	100%	627	100%

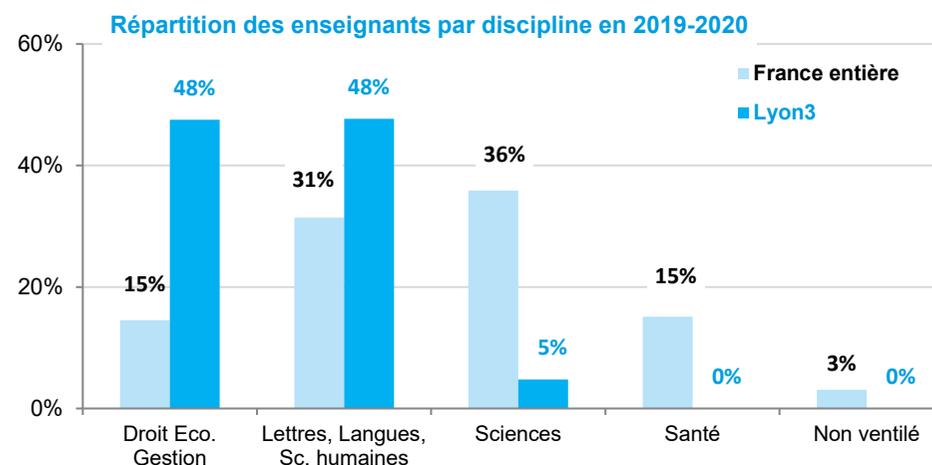
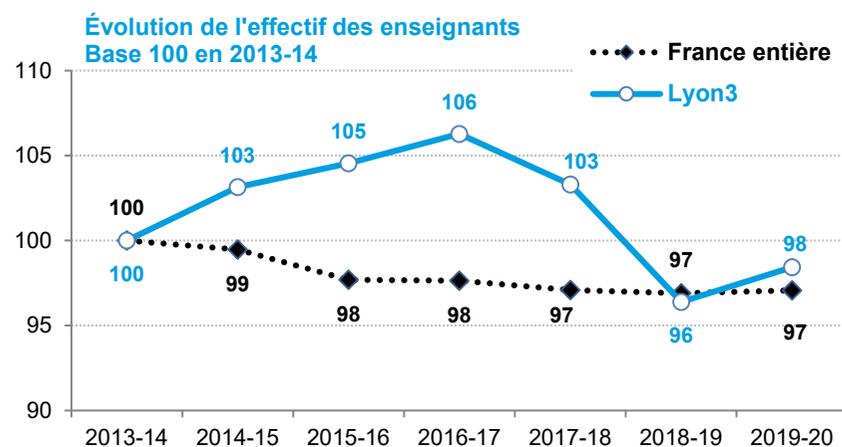
Champ France entière : enseignants des universités, instituts nationaux polytechniques, universités de technologie et instituts universitaires de technologie (hors instituts ou écoles rattachées aux universités)

Champ Lyon 3 : enseignants rémunérés par Lyon 3, hors contractuels doctorants sans enseignement et chercheur CDD

* France entière = France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie. * France métropolitaine + DOM + COM + Nouvelle-Calédonie

** Lecteurs et maîtres de langues, Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré, Contractuels LRU

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2020-données au 31/12/2019) et LYON 3 (SIDRH au 31/12/2019)



Jusqu'en 2016-17, les effectifs enseignants sont en augmentation à Lyon 3. Leur nombre est passé de 610 à 677 en 4 ans, évolution qui résulte en grande partie de la création de postes d'enseignants suite aux dotations en emplois Fioraso puis Mandon.

La tendance s'inverse à partir de 2017-18 puisque le nombre d'enseignants passe de 677 à 658, puis à 614 en 2018-19. Cela s'explique par le gel des postes entamés dès 2017, gel rendu nécessaire pour des contraintes de masse salariale.

Au global, sur la période 2013-14 à 2019-20, l'évolution est à la baisse de - 2 % à Lyon 3 en deça de celle de la moyenne nationale (-3%).

❖ Personnels BIATS des établissements d'enseignement supérieur

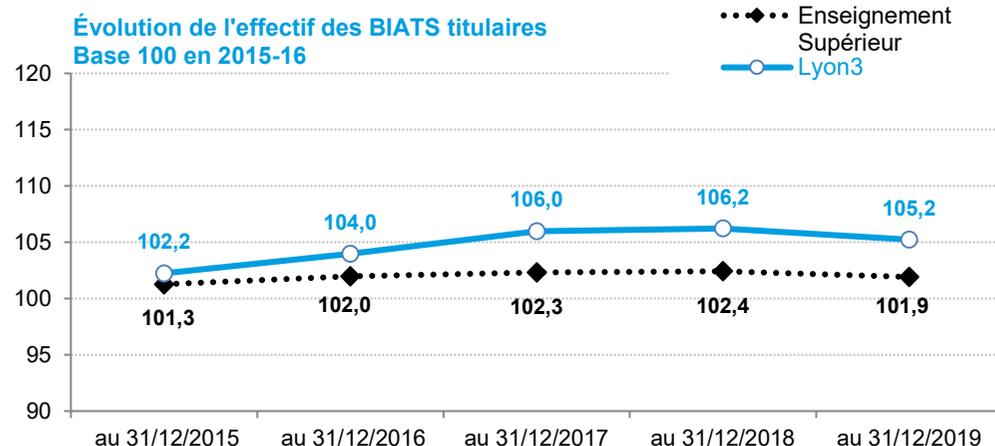
	Enseignement Supérieur au 31/12/2019		Lyon 3 au 31/12/2019		
	Effectif	%	Effectif	%	
Titulaires	AENES	9 683	17%	97	23%
	Bibliothèques	4 521	8%	47	11%
	ITRF	41 923	74%	279	66%
	Autres	381	1%	0	0%
	Catégorie A	18 051	32%	140	33%
	Catégorie B	15 688	28%	136	32%
Catégorie C	22 769	40%	147	35%	
TOTAL	56 508	100%	423	100%	

Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2019)

Enseignement supérieur :

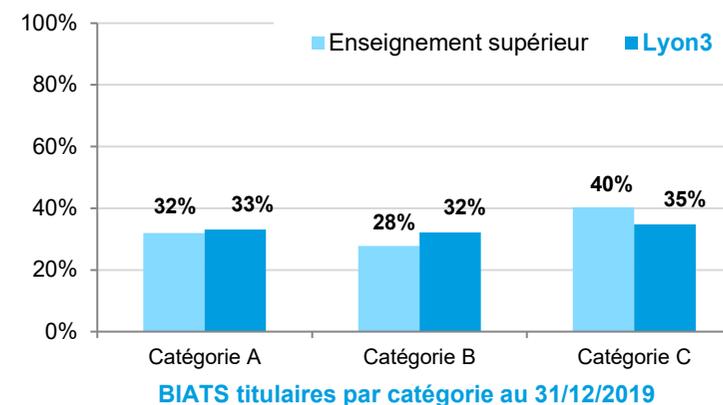
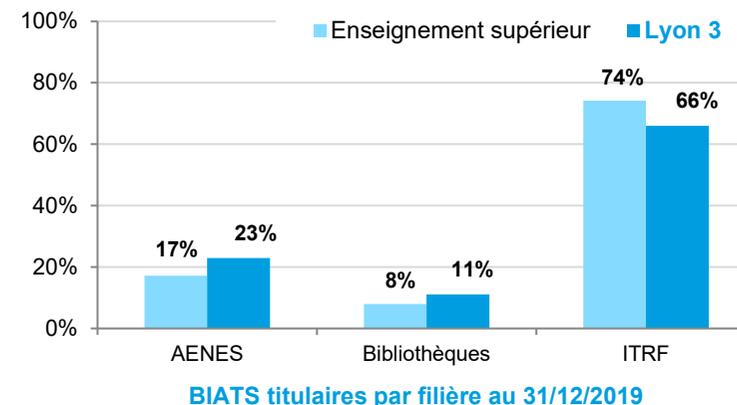
- personnels titulaires administratifs, techniques et d'encadrement
- agents en position d'activité dont l'imputation relève du MESR (hors CROUS et Administration centrale)

Lyon 3 :
nombre total d'agents titulaires



L'évolution constatée à Lyon 3 jusqu'à fin 2018 est un "rattrapage" du retard accumulé les années précédentes, d'où une évolution supérieure à la croissance nationale. Les taux d'encadrement Lyon 3 n'en sont pas pour autant améliorés (évolution des effectifs étudiants plus forte).

De 2013 à 2018, les augmentations à Lyon 3 sont dûes aux emplois Fioraso Mandon mais aussi aux titularisations Sauvadet. On perd 4 titulaires au 31/12/2019 par rapport au 31/12/2018 suite à des départs volontaires non remplacés à la date d'observation.



❖ Emplois : plafond et consommation

	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution annuelle			
						2017	2018	2019	2020
Plafond d'emplois - Au 1er janvier									
Plafond Etat	1 195	1 213	1 209	1 207	1 203	18	-4	-2	-4
dont emplois Enseignants et BIATS	1 124	1 141	1 141	1 141	1 141	17	0	0	0
dont contrats doctoraux	71	72	68	66	62	1	-4	-2	-4
Plafond Ressources Propres	155	155	159	161	165	0	4	2	4
Plafond d'emplois Etablissement	1 350	1 368	1 368	1 368	1 368	18	0	0	0

**Le plafond d'emplois de l'établissement :
1 368 emplois
est consommé à 97%**

Source : Notifications & Conseil d'administration

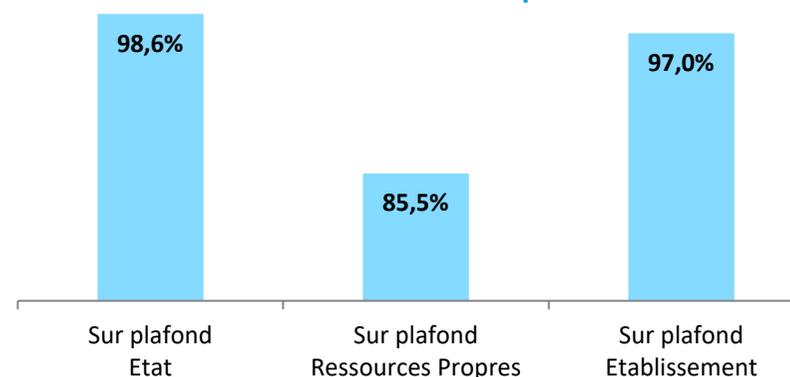
Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée					
Sur plafond Etat	1 172	1 185	1 173	1 174	1 186
Sur plafond Ressources Propres	143	135	143	143	141
Sur plafond Etablissement	1 315	1 320	1 317	1 317	1 327
dont BIATS	664	653	654	655	659
dont ENSEIGNANTS	582	596	594	593	598
dont CONTRATS DOCTORAUX	69	71	69	69	70

Source : KX

Taux de consommation - ETPT consommés rapportés au plafond d'emplois					
Sur plafond Etat	98,1%	97,7%	97,0%	97,3%	98,6%
Sur plafond Ressources Propres	92,4%	87,3%	90,1%	88,8%	85,5%
Sur plafond Etablissement	97,4%	96,5%	96,3%	96,3%	97,0%

(*) ETPT : Emplois travaillés au prorata du temps de travail (prise en compte de la quotité et de la durée annuelle de travail)

Taux de consommation des emplois en 2020



Le plafond d'emplois Etat fixé et notifié par le Ministère est de 1 203 au 1er janvier 2020. Le conseil d'administration de l'université vote un plafond d'emplois global composé du plafond Etat et du plafond Ressources Propres : en début d'année 2020, le plafond global s'élève à 1 368 emplois pour Lyon 3 sans évolution depuis 2017. On peut constater un transfert de 10 postes entre les deux plafonds : il s'agit des contrats doctoraux fléchés ENS, autrefois comptabilisés sur le plafond Etat et qui sont désormais sur le plafond Ressources propres.

La consommation d'emplois est soumise à ce plafond mais aussi aux contraintes de masse salariale, dites "plafond en euros". Dans la pratique c'est la masse salariale qui contraint l'établissement dès lors qu'elle reste en dessous de son plafond d'emplois.

97% des emplois sont occupés en moyenne annualisée sur l'année 2020. Après une baisse visible sur les 3 années antérieures, notre taux de consommation remonte en 2020 (97% contre 96,3% en 2019 et 2018), notamment sur le plafond état (98,6% contre un peu plus de 97% les deux années antérieures). Cette croissance est le résultat d'une augmentation de CDD enseignants sur projets de recherche, des recrutements supplémentaires suite à la crise sanitaire, la prorogation de contrats doctoraux, d'emplois d'enseignants pourvus soit par un titulaire soit par des enseignants contractuels.

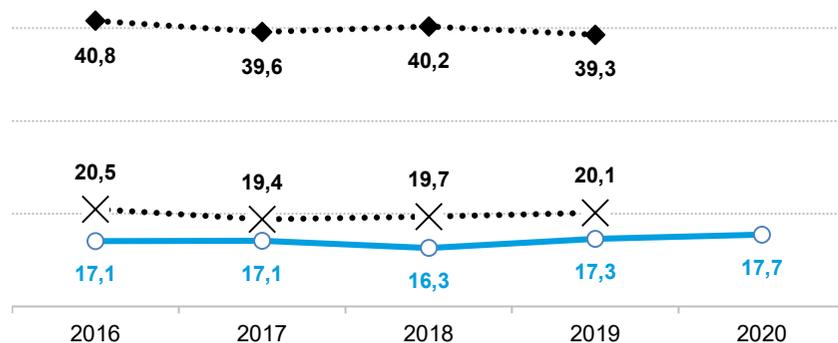
❖ Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	28 558	28 619	28 948	27 348	26 817
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	487	489	472	473	476
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	418	426	427	423	419
Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3	17,1	17,1	16,3	17,3	17,7
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	20,5	19,4	19,7	20,1	ND
Ensemble des Universités	40,8	39,6	40,2	39,3	ND
Nombre de personnels administratifs pour 1 000 étudiants à Lyon 3	14,6	14,9	14,8	15,5	15,6
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	18,9	18,7	19,2	19,3	ND
Ensemble des Universités	33,2	32,7	33,3	32,3	ND

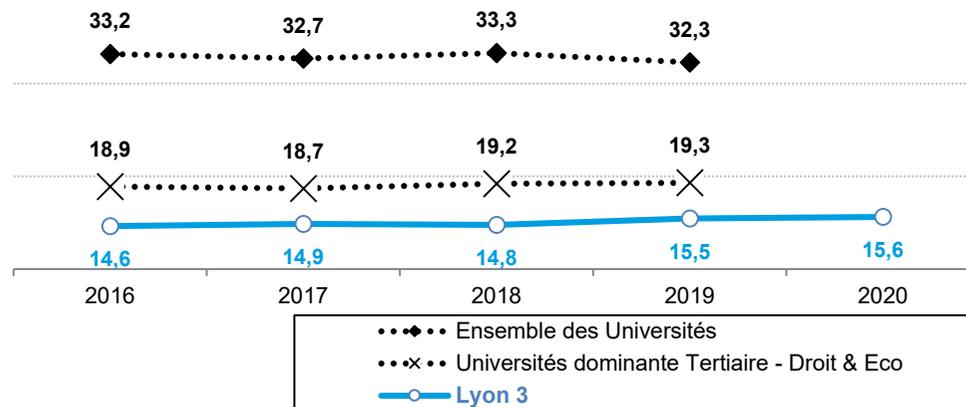
Taux d'encadrement : toujours très inférieurs aux références nationales

Sources : MEN - MESR - DGRH -Bureau A1 / SIDRH au 31 décembre / Scolins au 15 janvier

ENSEIGNANTS titulaires pour 1 000 étudiants



BIATS titulaires pour 1 000 étudiants



Lyon 3 compte moins de 18 enseignants titulaires pour 1 000 étudiants alors que la moyenne est à 20 dans les universités à dominante Droit Economie et dépasse 39 pour l'ensemble des universités.

Le décalage est tout aussi important sur le taux d'encadrement BIATS, puisque le ratio est à 15,5 pour 1 000 étudiants à Lyon 3 alors que la moyenne dépasse 19 pour les universités à dominante Droit Economie et est en dessus de 32 pour l'ensemble des universités.

Les dotations en emplois Fioraso obtenues par Lyon 3 jusqu'en 2018 (88 emplois d'enseignants et de BIATS créés sur les 4 premières vagues), mais aussi les 60 titularisations Sauvadet, n'ont fait qu'accompagner notre croissance en nombre d'étudiants durant ces années spécifiques mais elles n'ont pas eu pour effet de réduire notre déficit en emplois par rapport aux autres universités. C'est donc uniquement notre baisse d'effectifs étudiants qui expliquent la relative progression de nos taux d'encadrement en 2019 et 2020.

Partie 2

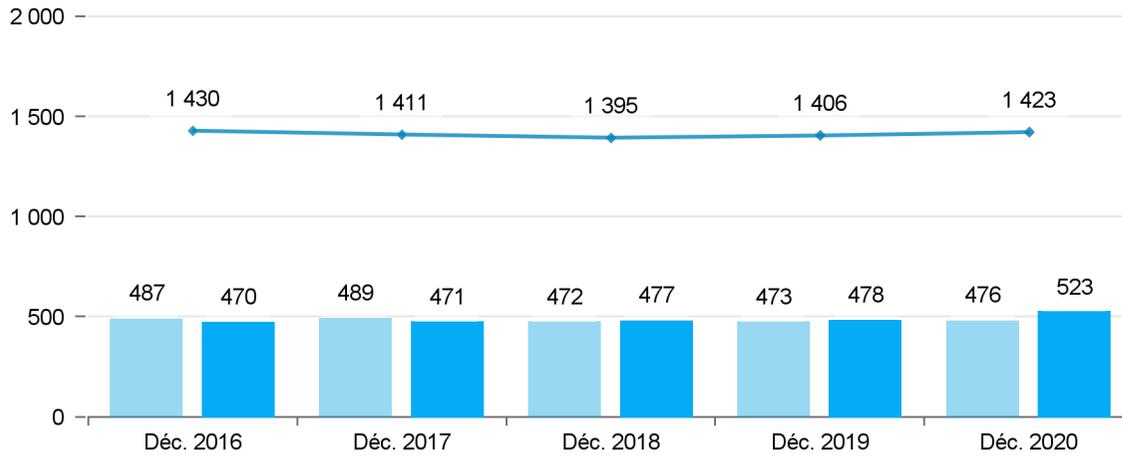
Le personnel de l'université

Le personnel de l'université : nombre de personnes

Hors vacataires d'enseignement et hors contrats étudiant

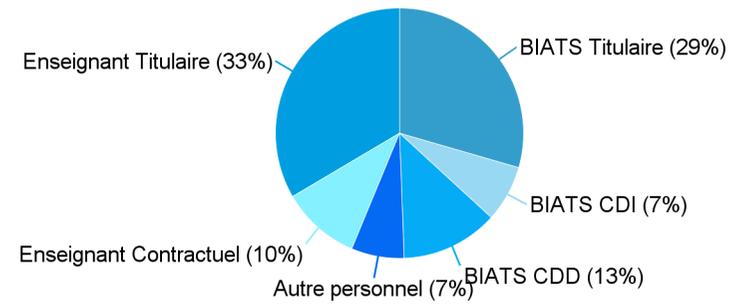
Historique du personnel en effectifs

◆ Tous personnels ■ Enseignants titulaires ■ BIATS titulaires et CDI



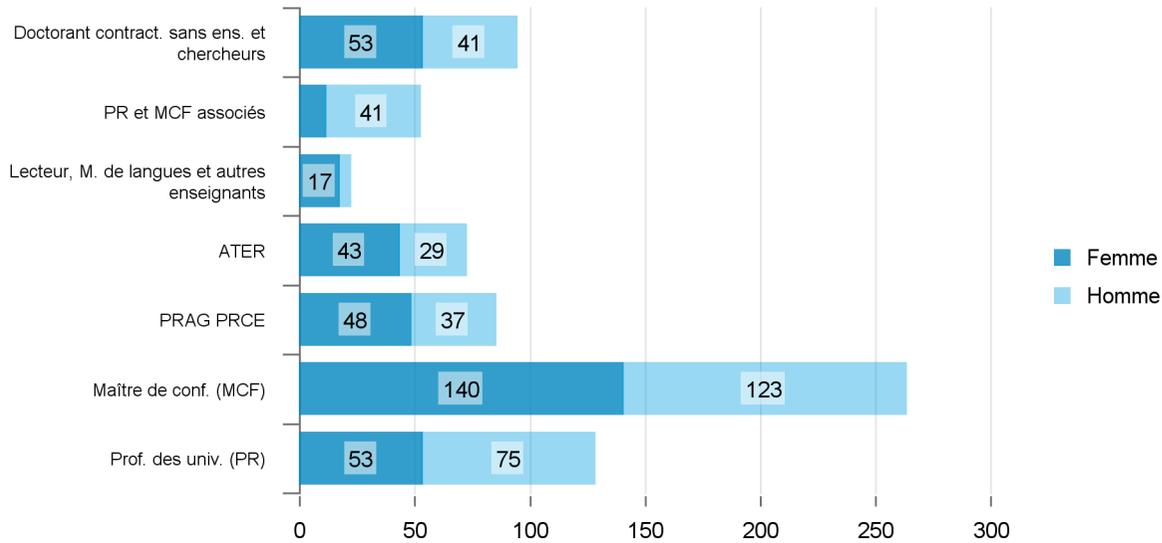
Il ne s'agit pas d'emplois mais de personnes qui peuvent exercer à temps complet ou non. Sur un même poste il peut y avoir une ou plusieurs personnes.

Personnel en 2020

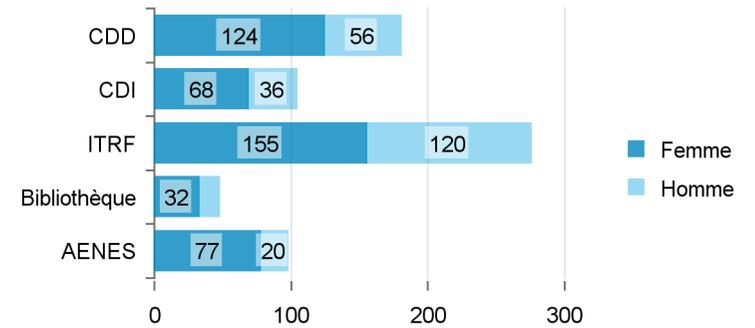


Autre personnel : 79 doctorants, 15 contrats recherche et 4 apprentis au 31/12/2020

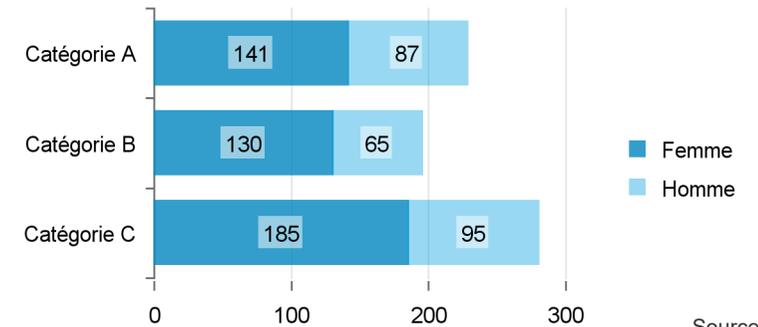
Enseignants en 2020



BIATS titulaires et contractuels en 2020 par filière et par genre



BIATS titulaires et contractuels en 2020 par catégorie et par genre



Source : SIDRH

Ensemble du personnel : évolution des effectifs

ENSEIGNANTS		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
Titulaire	Professeur des universités	134	138	127	128	128
	Maître de conférences	265	265	259	261	263
	PRAG PRCE	88	86	86	84	85
	Total Titulaire	487	489	472	473	476
	% Titulaire	72%	74%	77%	75%	77%
Contractuel	Professeur associé 50%	23	21	19	15	16
	Maître de conférences associé	2	2	1	2	1
	Maître de conférences associé 50%	38	38	37	35	35
	ATER	61	59	58	73	70
	ATER 50%	2	2	2	2	2
	Lecteur et M. de langues	19	19	19	23	18
	Doctorant contractuel avec ens.	39	22			
	Enseignant contractuel	6	6	6	4	4
	Total Contractuel	190	169	142	154	146
% Contractuel	28%	26%	23%	25%	23%	
Total ENSEIGNANTS	677	658	614	627	622	
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>		<i>37</i>	<i>47</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>79</i>
<i>Contrat recherche</i>		<i>4</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>15</i>

Doctorants contractuels sans ens. : il s'agit de ceux qui occupent un emploi délégué à l'université Lyon 3 et qui n'ont pas de service d'enseignement à l'université

BIATS		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
Titulaire	Catégorie A	139	144	140	140	141
	Catégorie B	121	126	135	136	132
	Catégorie C	158	156	152	147	146
	Total Titulaire	418	426	427	423	419
	% Titulaire	59%	61%	61%	61%	60%
Contractuel	Catégorie A	77	76	79	74	87
	Catégorie B	64	51	51	52	63
	Catégorie C	147	142	142	144	134
	Total Contractuel	288	269	272	270	284
	% Contractuel	41%	39%	39%	39%	40%
Total BIATS	706	695	699	693	703	
<i>Apprenti</i>		<i>6</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
ENSEMBLE DES PERSONNELS		1 430	1 411	1 395	1 406	1 423

L'université emploie 1 423 personnes fin 2020

Les agents titulaires sont au total 896 : 53% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 47% de personnels BIATS.

En 2020, la proportion de titulaires atteint 75% pour les enseignants et se stabilise autour de 60- 61% pour les BIATS.

55% des personnels enseignants sont maîtres de conférences, 27% sont professeurs des universités et 18% professeurs agrégés et certifiés. Malgré une baisse en nombre sur la période, la part des enseignants titulaires a progressé passant de 72% à 77%.

Les enseignants chercheurs titulaires (PR et MCF) représentent 63% du total des enseignants et même 82% chez les titulaires.

Sur la période, les enseignants contractuels ont tendance à décroître : leur part est passée de 28% à 23% sur la période.

Les associés représentent 8% du total et 36% des enseignants contractuels.

Parmi les BIATS titulaires, on compte 34% de catégorie A, 31% de catégorie B et 35% de catégorie C. Les BIATS non titulaires sont majoritairement des personnels de catégorie C (47%).

La part des BIATS contractuels reste relativement stable sur la période.

Attention : le nombre de personne ne doit pas être confondu avec le nombre de postes (impact des temps partiels).

Source : SIDRH

Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes

		Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020
ENSEIGNANTS	Femme	340	326	301	312	312
	Homme	337	332	313	315	310
	% Femmes	50,2%	49,5%	49,0%	49,8%	50,2%
% Femmes	Enseignants titulaires	51%	49%	50%	50%	51%
	<i>dont PR des Universités</i>	37%	37%	39%	38%	41%
	<i>dont Maître de conférences</i>	55%	53%	52%	54%	53%
	Enseignants contractuels	48%	50%	46%	49%	49%
BIATS	Femme	459	455	446	448	456
	Homme	247	240	253	245	247
	% Femmes	65,0%	65,5%	63,8%	64,6%	64,9%
% Femmes	AENES	81%	79%	77%	78%	79%
	Bibliothèques	67%	69%	67%	66%	68%
	ITRF	57%	58%	58%	57%	56%
	Catégorie A	60%	58%	56%	58%	57%
	Catégorie B	69%	70%	67%	66%	67%
	Catégorie C	66%	67%	67%	65%	64%
	BIATS titulaires	65%	65%	63%	63%	63%
BIATS contractuels	65%	67%	64%	67%	68%	
Total ENSEIGNANTS et BIATS	Femme	799	781	747	760	768
	Homme	584	572	566	560	557
	% Femmes	57,8%	57,7%	56,9%	57,6%	58,0%

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD, post-doctorants, apprentis et contrats étudiants

65% de femmes parmi les BIATS et 50 % parmi les enseignants

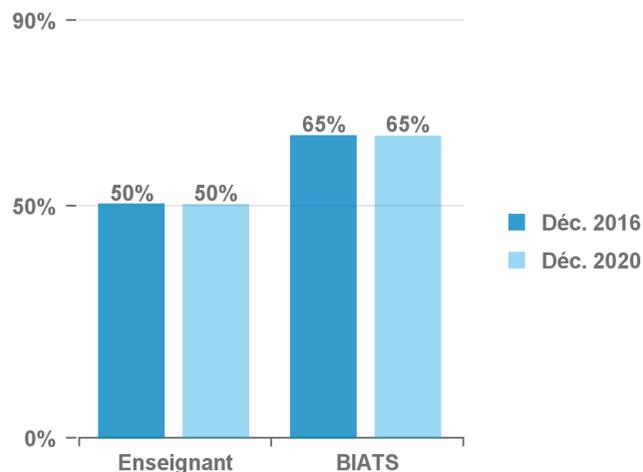
Les femmes sont en moyenne plus nombreuses que les hommes, 58% en 2020. L'évolution sur la période montre une relative stabilité de leur part. Néanmoins cela cache de grandes disparités.

Il y a parité sur l'ensemble des enseignants titulaires, mais 41% des femmes sont professeures des universités contre 37% en début de période (28% au niveau national). Concernant les MCF, leur part baisse légèrement en 2020 : 53% sont des femmes (10 points au-dessus de la moyenne nationale). La proportion des enseignantes du 2nd degré perd 5 points (56% en 2020 contre 61% en 2016).

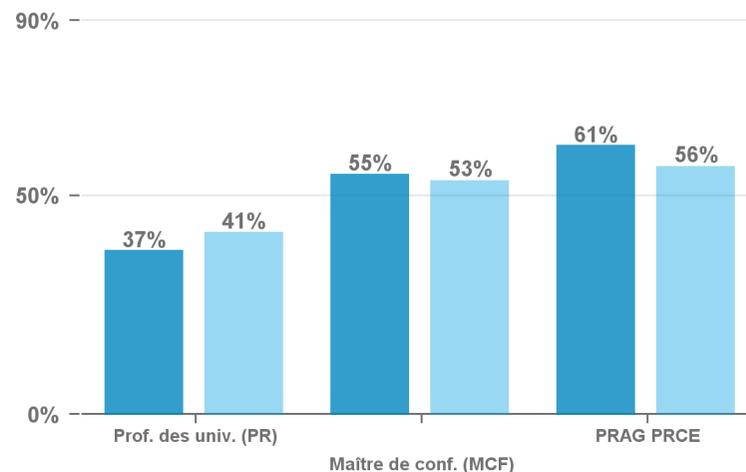
Les femmes sont fortement représentées au sein des personnels BIATS (65% en 2020), notamment parmi les titulaires des filières AENES (79%). La filière Bibliothèque, elle aussi, montre un profil très féminin et stable sur les 5 années étudiées. La situation est plus équilibrée dans la filière ITRF (56%); elles restent néanmoins plus nombreuses que les hommes.

En moyenne, 2/3 des femmes composent l'effectif des catégories B et C. Parmi les personnels non titulaires, près de 7 agents sur 10 sont des femmes.

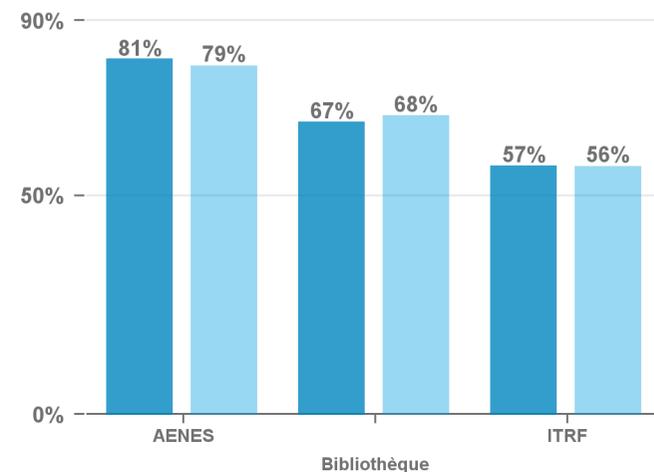
Evolution de la proportion des femmes



Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes



BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2016	2017	2018	2019	2020
Titulaires	31	29	38	40	34
Contractuels	8	8	14	8	5
TOTAL	39	37	52	48	39
dont Enseignants Chercheurs	6	5	7	6	4
dont BIATS	33	32	45	42	35
dont Femmes	25	23	33	30	25
dont Hommes	14	14	19	18	14
dont Moins de 25 ans	0	1	1	0	0
dont de 25 à 39 ans	6	9	14	11	7
dont de 40 à 54 ans	21	17	25	23	21
dont de 55 ans et plus	12	10	12	14	11

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2016	2017	2018	2019	2020
Candidats éligibles	55	40	45	45	25
Candidats auditionnés	12	9	8	8	6
Recrutements	1	1	1	1	1

Source : SACSO

Recrutements	2016	2017	2017	2019	2020
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	0	0	4	0	0

Source : SACSO

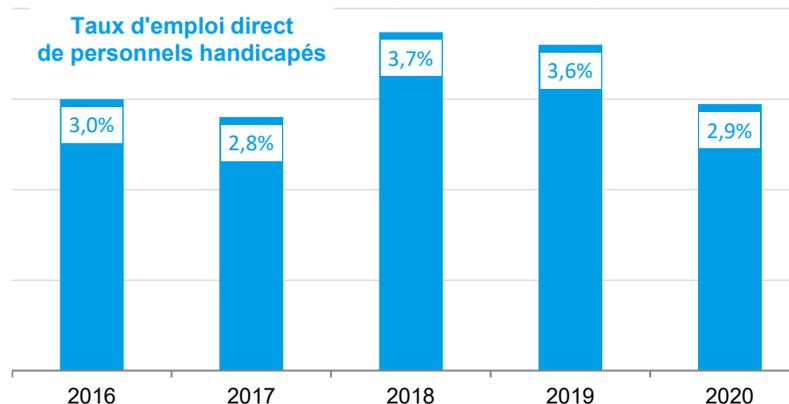
Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 2,9% et compense l'écart à la cible de 6% en effectuant des dépenses "équivalents bénéficiaires" et en s'acquittant d'une contribution auprès du FIPH.

Personnels par typologie de reconnaissance	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	27	32	34	37	48	41	31
Titulaire de la carte mobilité inclusion	9	8	3	5	2	3	4
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	2	0	0	0	0	0	0
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	1	1	1	1	2	0	4

Source : SACSO

Une même personne peut être déclarée dans plusieurs typologies de reconnaissance

39 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2020.
Ils étaient 30 en 2014



Partie 2-a

Le personnel ENSEIGNANT

Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2020

Statut		Corps	Nombre d'agents	dont à temps complet	dont à temps partiel	dont femmes temps complet	dont femmes tepms partiel	
Agents rémunérés par Lyon 3	Titulaires	Tout service de Lyon 3	Professeur des universités	127	126	1	52	1
			Maître de conférences	259	255	4	136	1
			Professeur agrégé	53	49	4	24	3
			Professeur certifié	22	21	1	17	1
			Professeur d'EPS	8	8		2	
			Professeur des LP	2	2		1	
			Total Titulaires Lyon 3	471	461	10	232	6
	Délégations IUT / AERES	Professeur des universités	1	1				
		Maître de conférences	4	4		3		
		Total Délégations	5	5		3		
	Total titulaires rémunérés par Lyon 3			476	466	10	235	6
	Contractuels	Contractuels	Professeur associé 50%	16		16		3
			Maître de conférences associé	1	1			
			Maître de conférences associé 50%	35		35		8
			ATER	70	70		42	
ATER 50%			2		2		1	
Lecteur			17	17		14		
Maître de langue			1	1		1		
Enseignant contractuel			4	3	1	2		
Total non titulaires Lyon 3			146	92	54	59	12	
Total contractuels			146	92	54	59	12	
Total des agents rémunérés par Lyon 3			622	558	64	294	18	

Source : SIDRH

Pour information, personnels non rémunérés par l'université :

		Nombre d'agents	dont femmes
Détachement Sortant	Professeur des universités	5	1
	Maître de conférences	1	1
Disponibilité	Professeur des universités	2	
	Maître de conférences	3	2
	Professeur agrégé	1	1
	Professeur certifié	1	1
	Assistant de l'ens. sup.	1	1
Total en détachement, disponibilité ou congé parental		14	7

Source : SIDRH

On remarque que le temps partiel n'est pas répandu parmi les enseignants titulaires (2,3%) et que parmi les femmes enseignantes titulaires, elles sont 2,5% à le pratiquer.

Tous les tableaux qui suivent concernent uniquement les personnels enseignants :
 - en activité
 - rémunérés par l'université Jean Moulin Lyon 3

Soit 622 agents.

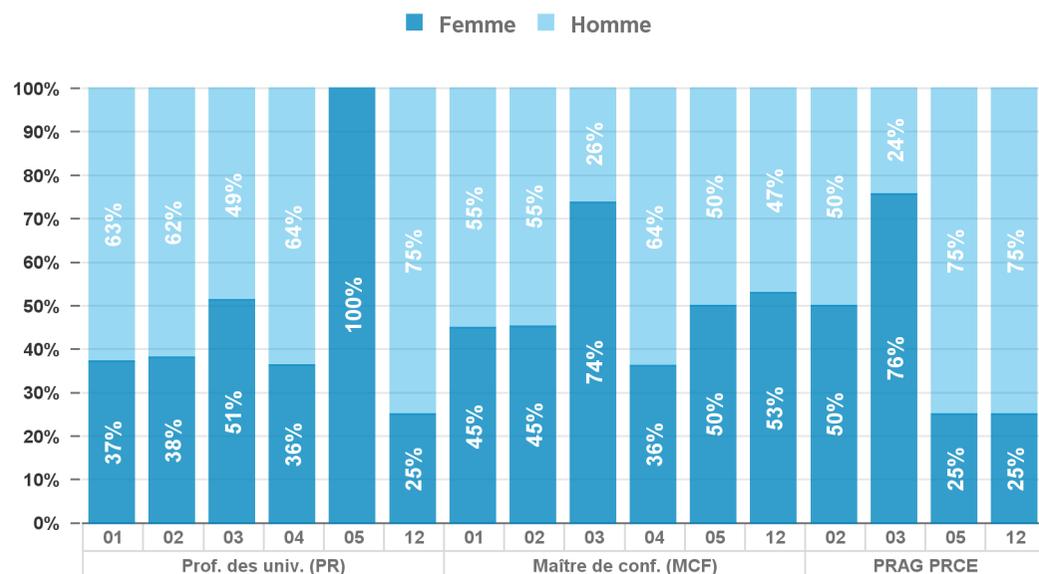
Enseignants par groupe de discipline CNU en 2020

Groupes de disciplines CNU	Titulaires					Contractuels						Total	% de titulaires	
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires		Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels			
				Effectif	% Femmes						Effectif			% Femmes
01-Droit et Science Politique	43	69		112	42%	4	12	30			46	35%	158	71%
02-Sciences éco et de gestion	21	53	24	98	45%	9	18	13		2	42	40%	140	70%
03-Langues et Littératures	37	80	41	158	69%		1	17	18	1	37	81%	195	81%
04-Sciences humaines	22	36		58	36%	3		7			10	30%	68	85%
05-Mathématiques et Informatique	1	8	8	17	41%		2	1			3	33%	20	85%
12-Groupe interdisciplinaire	4	17	12	33	39%		3	4		1	8	50%	41	80%
Ensemble	128	263	85	476	51%	16	36	72	18	4	146	49%	622	77%

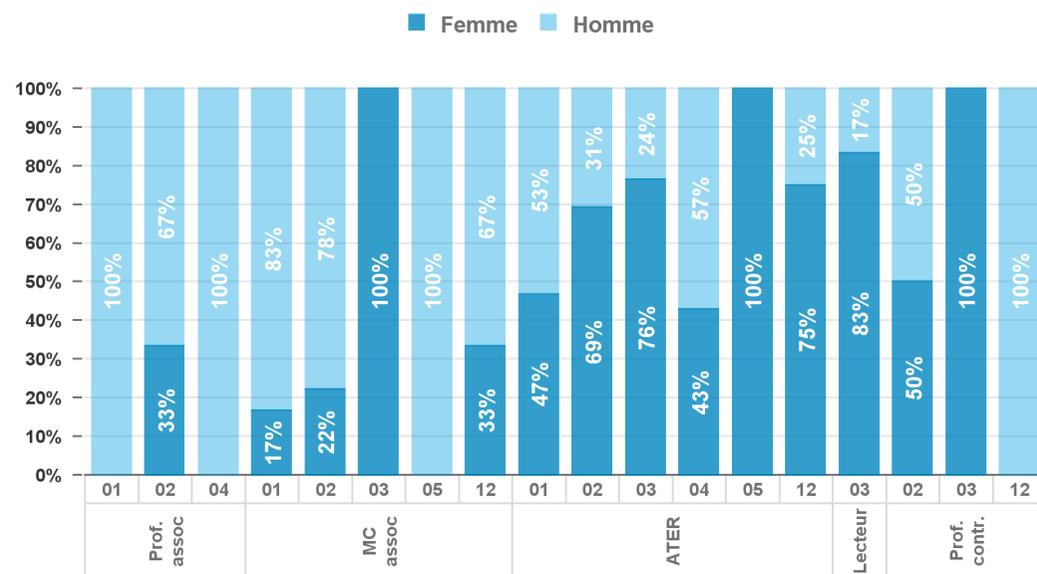
Note : les doctorants contractuels n'apparaissent plus dans ce tableau. Ceux recrutés à partir de 2017 sont réglementairement sous contrat sans enseignements.

Source : SIDRH

Enseignants Titulaires par groupe de discipline CNU en 2020



Enseignants Contractuels par groupe de discipline CNU en 2020



La répartition des enseignants titulaires par discipline varie de 70% à 85% : ce sont en Droit/Science politique et Economie/Gestion qu'elle est la plus faible (resp. 71% et 70%); la plus forte se trouve en Sciences Humaines et Mathématiques (85%).

Les enseignantes titulaires sont plus fortement présentes en Langues et Littératures (69%) que dans les autres disciplines (variant de 36% à 45%); on remarque également que leur part diminue plus le corps est élevé (par exemple, en Economie/gestion, 38% de femmes sont PU, 45% sont MCF et 50% sont PRAG/PRCE).

Quant aux enseignantes contractuelles, on les trouve principalement dans les postes d'ATER ou de lectrices dans l'ensemble des disciplines avec des parts variant de 43% à 100%.

Enseignants par discipline CNU en 2020

Disciplines CNU	Titulaires				Contractuels						Ensemble	% de titulaires	
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels			
01-Droit privé et sciences criminelles	22	39		61	3	8	13				24	85	72%
02-Droit public	17	22		39	1	1	9				11	50	78%
03-Histoire du droit et des institutions	4	4		8			4				4	12	67%
04-Science politique		4		4		3	4				7	11	36%
05-Sciences économiques	1	6	6	13		2	1		1		4	17	76%
06-Sciences de gestion	20	47	18	85	9	16	12		1		38	123	69%
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2								2	100%
08-Langues et littératures anciennes	4	7		11								11	100%
09-Langue et littérature françaises	8	9	6	23			3		1		4	27	85%
10-Littératures comparées	1	1		2								2	100%
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	8	19	23	50		1	5	6			12	62	81%
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	3	4	8								8	100%
13-Langues et littératures slaves	1	5	1	7			1	3			4	11	64%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	7	15	3	25			4	3			7	32	78%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	6	20	4	30			4	6			10	40	75%
17-Philosophie	6	7		13			3				3	16	81%
19-Sociologie, démographie		1		1								1	100%
21-Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	5	7		12			1				1	13	92%
22-Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	4	9		13								13	100%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	9		15	1		3				4	19	79%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	3		4	2						2	6	67%
25-Mathématiques		1	7	8								8	100%
26-Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1		1								1	100%
27-Informatique	1	6	1	8		2	1				3	11	73%
71-Sciences de l'information et de la communication	3	15	1	19		3	4				7	26	73%
72-Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	2		3								3	100%
74-Sciences et techniques des activités physiques et sportives			11	11								11	100%
99-Divers									1		1	1	
Total Enseignants	128	263	85	476	16	36	72	18	4		146	622	77%

Note : les doctorants contractuels n'apparaissent plus dans ce tableau. Ceux recrutés à partir de 2017 sont réglementairement sous contrat sans enseignement.

Source : SIDRH

Enseignants titulaires par discipline CNU : répartition par sexe et âge moyen en 2020

Disciplines CNU	Enseignants titulaires			Professeur des universités			Maître de conférences			PRAG PRCE		
	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen	Effectif	dont femmes	Age moyen
01 - Droit privé et sciences criminelles	61	25	46	22	8	49	39	17	44			
02 - Droit public	39	19	47	17	7	48	22	12	45			
03 - Histoire du droit et des institutions	8	3	49	4	1	53	4	2	45			
04 - Science politique	4		50				4		50			
05 - Sciences économiques	13	6	50	1	1	50	6	3	45	6	2	55
06 - Sciences de gestion	85	38	50	20	7	52	47	21	48	18	10	52
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	2	57	1	1	49	1	1	64			
08 - Langues et littératures anciennes	11	7	50	4	2	55	7	5	47			
09 - Langue et littérature françaises	23	13	50	8	3	56	9	5	48	6	5	46
10 - Littératures comparées	2	2	53	1	1	57	1	1	48			
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	50	34	46	8	4	53	19	14	48	23	16	41
12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	8	7	56	1		66	3	3	51	4	4	57
13 - Langues et littératures slaves	7	7	47	1	1	55	5	5	42	1	1	63
14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	25	19	47	7	4	53	15	13	45	3	2	45
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	30	18	50	6	3	58	20	12	47	4	3	57
17 - Philosophie	13	4	48	6	2	54	7	2	43			
19 - Sociologie, démographie	1		40				1		40			
21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	12	7	52	5	3	54	7	4	50			
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	13	3	50	4		60	9	3	45			
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	15	5	48	6	2	53	9	3	44			
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	4	2	49	1	1	59	3	1	45			
25 - Mathématiques	8	2	47				1		43	7	2	48
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1		39				1		39			
27 - Informatique	8	5	53	1	1	47	6	4	52	1		64
71 - Sciences de l'information et de la communication	19	10	54	3	1	58	15	8	53	1	1	47
72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	3	1	47	1		59	2	1	42			
74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	2	53							11	2	53
TOTAL	476	241	49	128	53	53	263	140	47	85	48	49

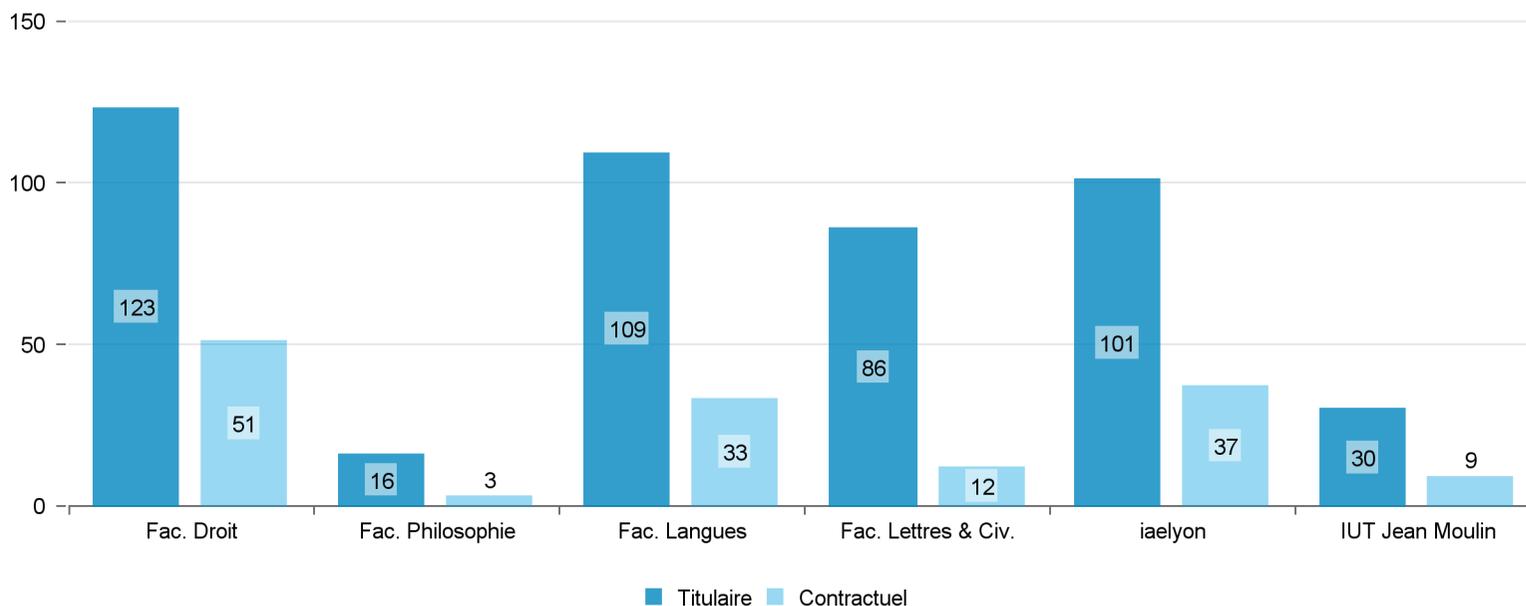
Enseignants par composantes en 2020

Composantes ou services	Titulaires				Contractuels						Ensemble	% UFR
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total		
Faculté de Droit	43	74	6	123	7	12	32			51	174	28%
Faculté de Philosophie	7	9		16			3			3	19	3%
Faculté des Langues	24	62	23	109		1	14	18		33	142	23%
Faculté des Lettres et Civilisations	31	52	3	86	3	2	7			12	98	16%
iaelyon School of Management	23	52	26	101	6	15	13		3	37	138	22%
IUT Jean Moulin		14	16	30		6	3			9	39	6%
Service des Sports			11	11							11	2%
Université Jean Moulin Lyon 3									1	1	1	0%
Total Enseignants	128	263	85	476	16	36	72	18	4	146	622	100%

La Présidence est désignée sous "Université Jean Moulin Lyon 3"

Source : SIDRH

Enseignants par composante



La composante dans laquelle on retrouve le plus d'enseignants est la faculté de Droit (28 % de l'ensemble des enseignants).

La proportion d'enseignants chercheurs (PU +MCF) titulaires par composante est de 96,5% à la faculté des Lettres et de 95% en Droit, supérieure à la moyenne de 82%. C'est également le cas pour la Philosophie (100%)
La faculté des Langues se situe en dessous (79%). Elle est également plus basse pour l'IAE et l'IUT.

Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2020

Ancienneté * en années	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Ensemble des titulaires	
	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
[0;1[6	67%	10	60%	4	100%	20	70%
[1;2[5	20%	6	50%	2		13	31%
[2;3[5	60%	3	33%	8	50%
[3;4[4		6	50%	3	67%	13	38%
[4;5[4	50%	9	44%	5	60%	18	50%
[5;10[30	53%	46	46%	23	65%	99	53%
[10;15[10	40%	54	65%	13	46%	77	58%
[15;20[19	37%	43	58%	10	50%	72	51%
20 et +	50	38%	84	48%	22	55%	156	46%
Total Titulaires	128	41%	263	53%	85	56%	476	51%

64 % des enseignants titulaires sont à Lyon3 depuis plus de 10 ans et parmi eux 50% sont des femmes

9% seulement des enseignants titulaires sont dans notre université depuis moins de 3 ans, 5 points de moins qu'en 2016. 33% sont là depuis plus de 20 ans : 39% pour les professeurs d'université.

Parmi les PU, près de 50% des femmes sont présentes à Lyon 3 depuis moins de 10 ans.

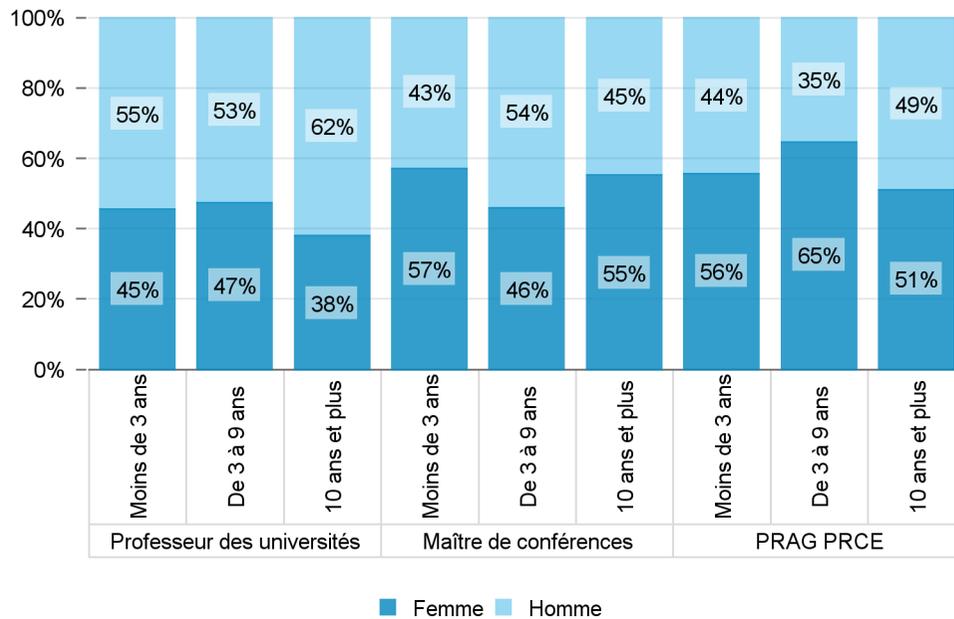
La représentation des femmes MCF dans les différentes classes d'ancienneté semble plus équilibrée avec une présence de 65 % dans les plus de 10 ans d'ancienneté.

Pour les PRAG/PRCE ce sont parmi les 3/9 ans qu'elles sont majoritaires.

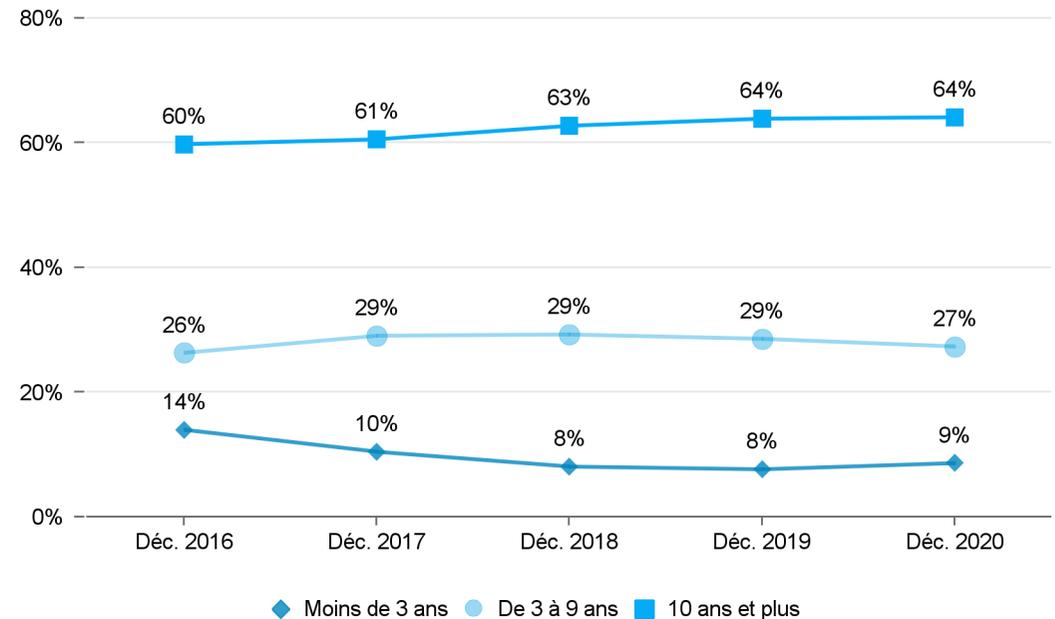
* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

Source : SIDRH

Répartition des enseignants titulaires selon leur ancienneté à Lyon 3



Évolution de l'ancienneté à Lyon 3 des enseignants titulaires



Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3

	Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020	
	Total	Femmes								
Professeur des universités	14,5	13,4	14,6	13,9	15,6	14,6	15,7	15,1	15,8	15,0
Maître de conférences	13,8	13,9	14,0	13,9	14,3	14,2	14,6	14,6	14,9	15,0
PRAG PRCE	11,3	10,8	12,3	12,0	13,0	12,9	13,0	12,8	13,2	12,6
Ancienneté moyenne	13,5	13,1	13,9	13,5	14,4	14,0	14,6	14,4	14,9	14,5

Source : SIDRH

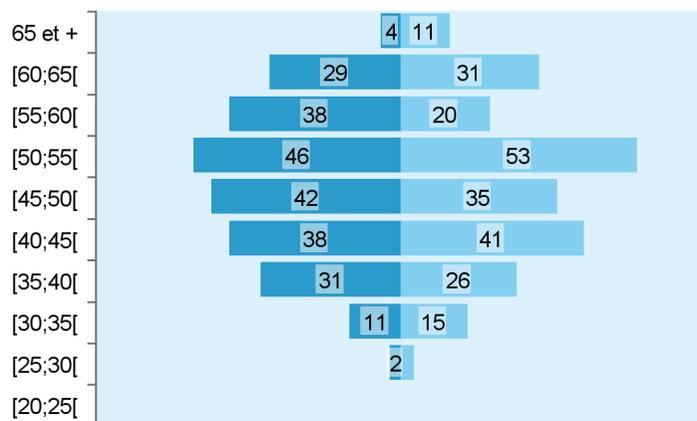
Au 31/12/2020, l'ancienneté moyenne est de 14,9 ans pour les enseignants titulaires. Sur la période, on peut observer que cette ancienneté est en régulière augmentation. On notera également que l'ancienneté moyenne des femmes est toujours inférieure à la moyenne globale mais qu'elle croit un peu plus vite que celle de l'ensemble des enseignants titulaires.

Ce sont les professeurs d'université qui montrent l'ancienneté moyenne la plus forte, 15,8 ans en 2020 puis viennent les maîtres de conférences (14,9 ans) et les enseignants du second degré (13,2 ans). On relève une moyenne de 15 ans pour les femmes PU et MCF.

Enseignants par tranche d'âge au 31 décembre 2020 et par sexe

Ensemble des enseignants titulaires

Femme Homme



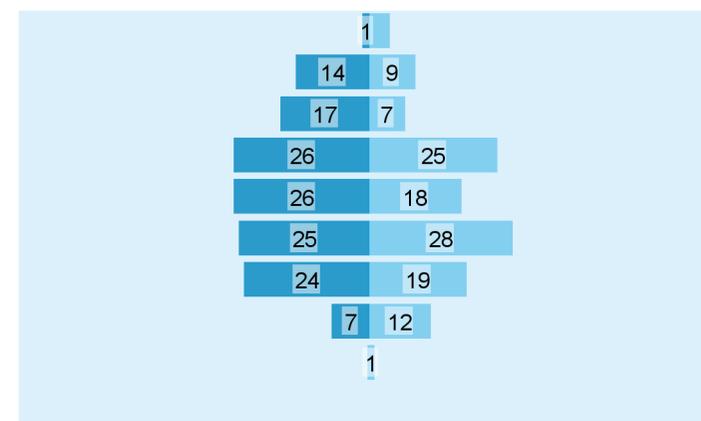
Zoom Professeurs des universités

Femme Homme



Zoom Maître de conférences

Femme Homme



Ensemble des enseignants contractuels

Femme Homme



Tranche d'âge	Titulaire						Total Titulaire		Total Contractuel		Ensemble	
	Prof. des univ. (PR)		Maître de conf. (MCF)		PRAG PRCE		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes						
[20;25[4	2	4	2
[25;30[1		4	2	5	2	36	24	41	26
[30;35[2	1	19	7	5	3	26	11	32	18	58	29
[35;40[3	2	43	24	11	5	57	31	13	7	70	38
[40;45[17	6	53	25	9	7	79	38	12	6	91	44
[45;50[24	11	44	26	9	5	77	42	14	4	91	46
[50;55[29	10	51	26	19	10	99	46	18	5	117	51
[55;60[23	13	24	17	11	8	58	38	9	3	67	41
[60;65[22	7	23	14	15	8	60	29	7	2	67	31
65 et +	8	3	5	1	2		15	4	1		16	4
Total	128	53	263	140	85	48	476	241	146	71	622	312
Effectif 60+	30	10	28	15	17	8	75	33	8	2	83	35
Age moyen	52,7	52,3	46,7	47,3	48,9	48,6	48,7	48,6	38,8	35,5	46,4	45,6

Source : SIDRH

Les pyramides des âges permettent d'évaluer les départs à la retraite prévisibles dans les 5 prochaines années. Elles montrent la nécessité d'anticiper le renouvellement des enseignants chercheurs et permettent de piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

83 enseignants dont 75 titulaires ont plus de 60 ans fin 2020 dont 33 femmes; On dénombre 58 PU et MCF et parmi eux 25 femmes. Ce constat doit conduire à une anticipation des départs en retraite dans les prochaines années notamment pour les 15 enseignants titulaires de plus de 65 ans parmi lesquels figurent 4 femmes

Enseignants au 31 décembre 2020 : zoom sur les 55 ans et plus

	Âgés de 55 ans et plus												Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif enseignants
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Titulaires	18	10	14	8	8	13	13	11	10	13	9	6	133	28%	75	16%	476
Contractuels	3	3	1		2	1	3	2	1		1		17	12%	8	5%	146
Total Enseignants	21	13	15	8	10	14	16	13	11	13	10	6	150	24%	83	13%	622

Zoom sur les enseignants chercheurs (professeurs des universités et maîtres de conférences) par groupe de disciplines CNU

01-Droit et Science Politique	3	1	2	3		2	2	1	1	1	2	1	19	17%	10	9%	112
02-Sciences éco et de gestion	5	2		1		3	1	2	2	2	1	1	20	27%	12	16%	74
03-Langues et Littératures	6	4	4	2	4	1	5	4	2	2	1	3	38	32%	18	15%	117
04-Sciences humaines			4		1	3	1	1	2	3	1		16	28%	11	19%	58
05-Mathématiques et Informatique			1	1									2	22%			9
12-Groupe interdisciplinaire			1		2		1	1	2		2	1	10	48%	7	33%	21
Tous groupes de disciplines	14	7	12	7	7	9	10	9	9	8	7	6	105	27%	58	15%	391

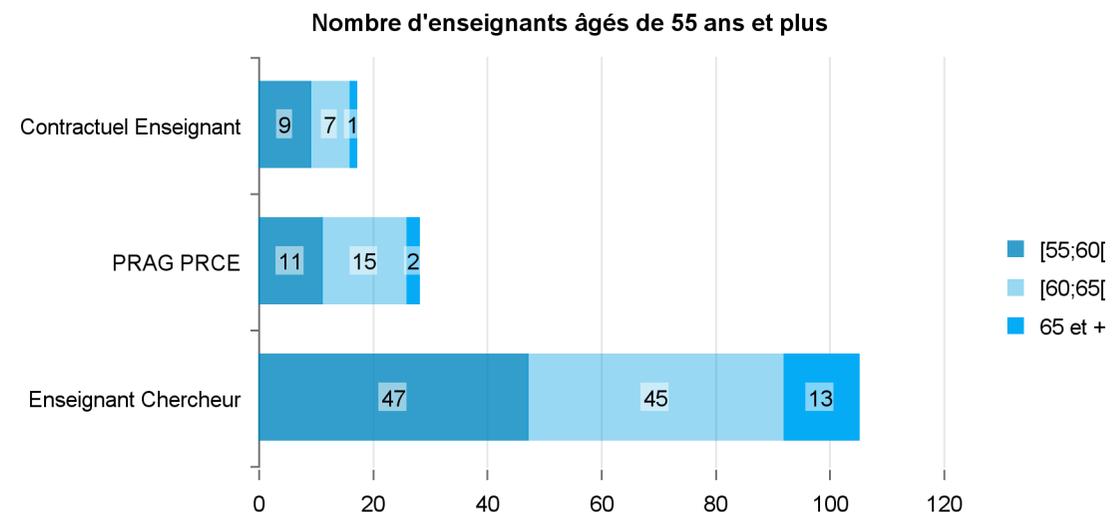
Source : SIDRH

Fin 2020 :

150 enseignants ont 55 ans ou plus (24%) parmi lesquels 83 ont 60 ans ou plus (13%).

Ces départs à la retraite prévisibles dans les 5 à 10 prochaines années concernent un nombre important d'enseignants chercheurs : 58 personnes ont 60 ans ou plus.

L'approche par groupe de disciplines CNU montre que les départs vont être nombreux dans les prochaines années en Langues et littératures (15%) mais également en Sciences humaines (19%) ainsi qu'en Sciences économiques et de gestion (16%).



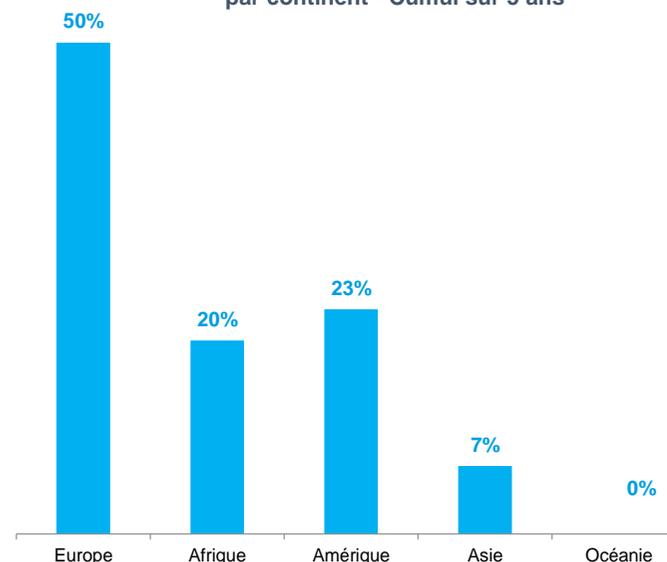
13% des enseignants ont 60 ans ou plus fin 2020
Proportion légèrement supérieure pour les enseignants chercheurs (15%)

Professeurs invités par origine : historique

Continent	Pays d'origine	En effectif					Cumul sur 5 ans
		2016	2017	2018	2019	2020	
Europe	ALBANIE		1				1
	ALLEMAGNE	3	1	3	4	3	14
	BELGIQUE		1		1		2
	DANEMARK						0
	ESPAGNE	3	4	2	2	2	13
	FRANCE	1	5	2	2	2	12
	GRECE	1	1	1	1	1	5
	HONGRIE	1	1				2
	ITALIE	5	2	5	3	4	19
	NORVEGE	1					1
	PAYS-BAS				1		1
	POLOGNE	1	1	1			3
	PORTUGAL						0
	ROUMANIE		1		1		2
	ROYAUME-UNI	2	2	4	2	3	13
	SERBIE (EX YUGOSLAVIE)				1		1
	REP. TCHEQUE	1	1	1	1	1	5
Total Europe	19	21	19	19	16	94	
Afrique	ALGERIE	1	1	1	1	1	5
	BENIN						0
	BURKINA FASO						0
	CAMEROUN	2	1	1		1	5
	CONGO			1			1
	MADAGASCAR			1			1
	MAROC	3	3	2	4	1	13
	NIGER				1	1	2
	SENEGAL	1		1		1	3
	TUNISIE	1	1	1	2	2	7
Total Afrique	8	6	8	8	7	37	
Amérique	ARGENTINE				1		1
	BRESIL						0
	CANADA	4	8	1	2	1	16
	CHILI				1		1
	ETATS-UNIS	4	2	7	5	4	22
	HAITI		1	1			2
MEXIQUE		1				1	
Total Amérique	8	12	9	9	5	43	
Asie	CAMBODGE			1			1
	CHINE	2		1	1	1	5
	ISRAEL		1				1
	JAPON		1			1	2
	LIBAN	1	1	1			3
	TAIWAN						0
	TURQUIE			1			1
Total Asie	3	3	4	1	2	13	
Océanie	0	0	0	0	0	0	
Total	38	42	40	37	30	187	

Entre 40 et 50 professeurs invités accueillis chaque année

Origine des professeurs invités par continent - Cumul sur 5 ans



Source : Fichiers de Paie - KX

Pour donner une image pertinente de l'origine des professeurs invités, les pourcentages portés sur le graphique sont calculés en cumulant les effectifs des 5 années.

Méthode :

Sont comptabilisés les professeurs invités rémunérés. Chaque invité compte pour 1 par année, indépendamment de la durée.

L'année correspond à l'année civile de rémunération.

L'origine des professeurs invités correspond à leur nationalité.

Vacataires d'enseignement : historique

Type de vacataires		2015	2016	2017	2018	2019
Agents temporaires vacataires	Agent temporaire vacataire etudiant	82	100	115	101	83
	Agent temporaire vacataire retraite	35	36	24	23	20
Total Agents temporaires vacataires		117	136	139	124	103
Chargés d'enseignement vacataires (CEV)	Agent de l'etat auxiliaire non-enseignant	70	84	68	63	68
	Agent de l'etat fonctionnaire titulaire non-enseig	173	168	162	163	163
	Enseignant contractuel etablissement prive	135	100	87	96	82
	Enseignant etablissement public hors superieur	120	123	124	135	128
	Enseignant fonctionnaire en etablissement prive	40	33	38	36	35
	Enseignant hors lyon iii etablissement superieur	103	140	132	133	105
	Enseignant lyon iii titulaire	2			1	
	Salarie non enseignant secteur prive	567	562	565	583	570
	Travailleur independant	563	562	553	610	615
Total Chargés d'enseignement vacataires (CEV)		1 773	1 772	1 729	1 820	1 766
Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)	Agent de l'etat auxiliaire non-enseignant	15	24	27	19	16
	Agent de l'etat fonctionnaire titulaire non-enseig	87	82	77	65	61
	Agent temporaire vacataire etudiant	1	6	7	5	6
	Agent temporaire vacataire retraite	4	8	8	10	6
	Enseignant contractuel etablissement prive	3	3	6	3	3
	Enseignant etablissement public hors superieur	11	6	11	11	10
	Enseignant fonctionnaire en etablissement prive	1	1	1	1	
	Enseignant hors lyon iii etablissement superieur	18	11	18	12	17
	Salarie non enseignant secteur prive	108	125	111	94	94
Travailleur independant	82	95	104	98	99	
Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)		330	361	370	318	312
TOTAL		2 220	2 269	2 238	2 262	2 181

Source : GHC

Note méthodologique : L'année correspond à l'année universitaire de réalisation des heures et on comptabilise les vacataires d'enseignement habilités et qui ont effectué des heures.

Plus de 2 230 vacataires d'enseignement employés chaque année

Partie 2-b

Le personnel BIATS

BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Filière	Catégorie	Déc. 2016		Déc. 2020		Nombre d'ETP Déc. 2016	Nombre d'ETP Déc. 2020
		Total	Femmes	Total	Femmes		
TITULAIRES							
AENES	Cat. A	26	16	23	13	25,4	22,6
	Cat. B	36	28	30	24	34,1	28,5
	Cat. C	59	54	44	40	55,5	40,8
	Total AENES	121	98	97	77	115,0	91,9
Bibliothèque	Cat. A	17	12	15	11	14,2	14,8
	Cat. B	13	10	16	11	11,9	15,5
	Cat. C	18	10	16	10	17,2	14,9
	Total Bibliothèque	48	32	47	32	43,3	45,2
ITRF	Cat. A	96	55	103	57	91,5	99,4
	Cat. B	72	46	86	54	69,1	81,6
	Cat. C	81	40	86	44	77,9	82,7
	Total ITRF	249	141	275	155	238,5	263,7
Total Titulaires		418	271	419	264	396,8	400,8

CONTRACTUELS --> tous types de contrats

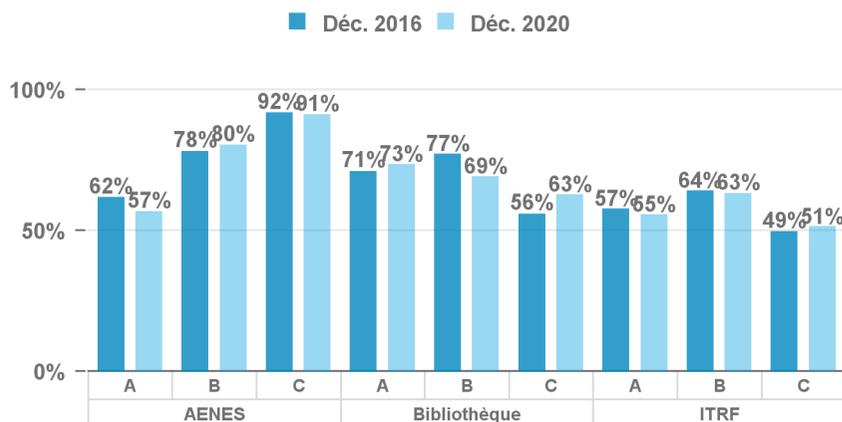
Catégorie A	77	53	87	60	71,2	84,0
Catégorie B	64	44	63	41	61,6	59,9
Catégorie C	147	91	134	91	136,6	129,4
CDI	52	30	104	68	48,7	99,2
CDD	236	158	180	124	220,7	174,1
Total Contractuels	288	188	284	192	269,4	273,3

Total BIATS	706	459	703	456	666,2	674,1
--------------------	------------	------------	------------	------------	--------------	--------------

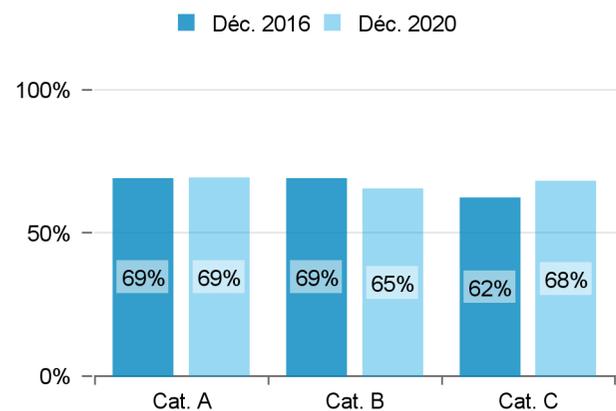
Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Source : SIDRH

BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



Contractuels : évolution de la proportion des femmes



En 2020, l'établissement dispose de 674 ETP : 401 titulaires et 273 contractuels. La part des personnels AENES est moindre qu'en 2016 et perd 6 points (29% en 2016, 23% en 2020), qui profite principalement à la filière ITRF, leur part passant de 60% en 2016 à 66% en 2020. Le poids des AENES est assez identique aux établissements de la typologie Droit-Eco mais très supérieur à la moyenne nationale (17%). Concernant les ITRF, ils restent sous représentés par rapport à la moyenne nationale (74%) mais sur représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (60%)

Sur la période, la part des femmes dans les personnels BIATS titulaires passe de 65% en 2016 à 63% en 2020.

Cette amorce de rééquilibrage se note principalement sur les catégories A de la filière AENES (5 points en moins)

On notera que les femmes sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES et Bibliothèques même si cette part est stable au cours de la période pour la filière AENES. Elle a par contre fortement évolué pour la filière bibliothèque passant de 56% en 2016 à 63% en 2020.

Sur la période, dans la filière ITRF, le pourcentage de femmes ne dépasse jamais plus de 65% et elle est restée quasiment stable pour les différentes catégories.

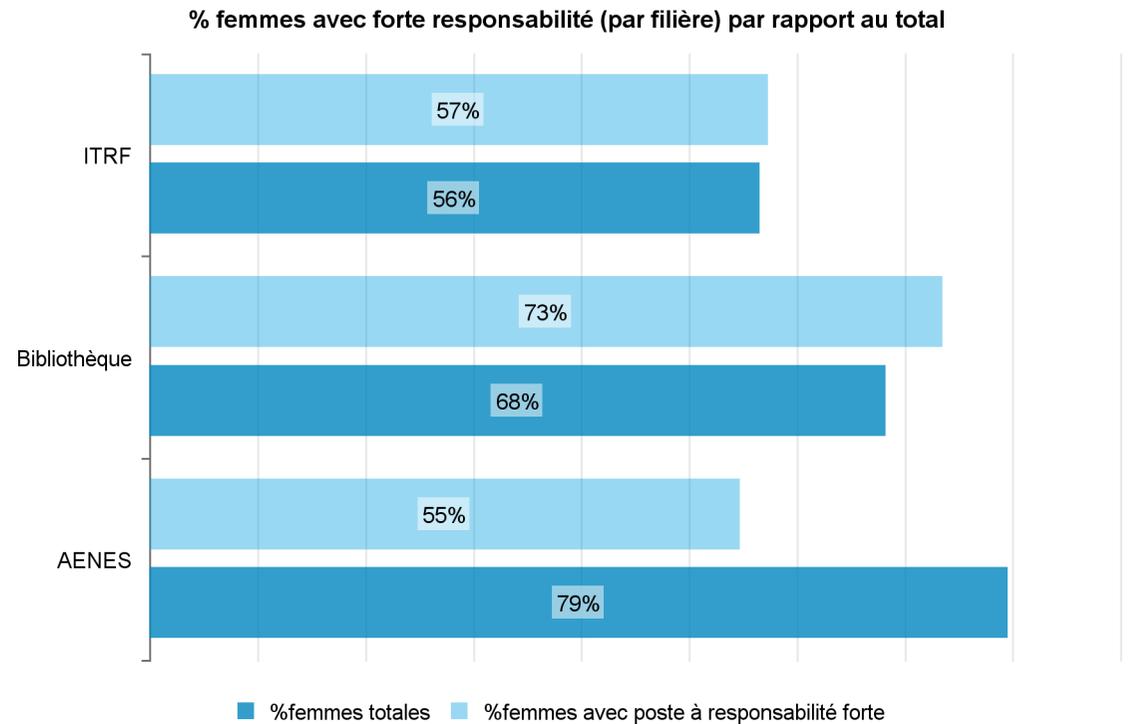
Le nombre de contractuels s'établit à 284 pour l'année 2020 (-4 par rapport à 2016) et représente 273 ETP. La proportion de personnel de catégorie C est plus forte chez les contractuels (47%) que chez les titulaires (35%).

BIATS par sexe et par corps en 2020

Titulaires par Corps (il ne s'agit pas de la fonction de l'agent)	Femmes	Hommes	% de Femmes
Encadrement supérieur	2	1	67%
Attaché	10	9	53%
Secrétaire administratif	24	6	80%
Adjoint administratif	40	4	91%
Personnel médico-social	1		100%
AENES	77	20	79%
Conservateur	6	3	67%
Bibliothécaire	5	1	83%
Assistant bibliothèques	11	5	69%
Magasinier	10	6	63%
Bibliothèque	32	15	68%
Ingénieur de recherche	10	3	77%
Ingénieur d'études	38	33	54%
Assistant ingénieur	9	10	47%
Technicien (ITRF)	54	32	63%
Adjoint technique (ITRF)	44	42	51%
ITRF	155	120	56%
Total Titulaires	264	155	63%

Source : SIDRH

59% de femmes sur les postes à responsabilités fortes mais c'est variable selon les filières



En moyenne, l'université compte 63% de femmes parmi les titulaires, mais seulement 59% sur les postes à forte responsabilité (encadrement supérieur et attachés).

La filière AENES, en moyenne 79% de femmes, compte seulement 55% de femmes sur les postes à fortes responsabilités

La situation est plus équilibrée dans la filière des bibliothèques où les femmes représentent globalement 68% des personnels de la filière.

Pour les ITRF on compte 57% de femmes pour les grades d'ingénieurs, contre 56% en moyenne dans la filière.

Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires

**97 titulaires pour la filière AENES
91,9 Equivalents Temps Plein en 2020**

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)		706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES		418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière AENES - Titulaires		121	117	107	97	97	92,0	91,9
AENES Catégorie A	Directeur général des services		1	1	1	1	1,0	1,0
	Administrateur de l'éducation nationale, de l'ens. Sup et de la recherche	1	2	1	1	1	1,0	1,0
	Agent comptable de l'université	1	1	1	1	1	1,0	1,0
	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'ens. Sup	17	16	15	13	13	12,8	12,8
	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'ens. Sup	7	9	7	6	6	6,0	6,0
	Assistant service social administratif de l'état				1	1	0,7	0,8
Total AENES Catégorie A		26	29	25	23	23	22,5	22,6
AENES Catégorie B	Assistant service social administratif de l'état	1	1	1				
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	7	4	4	4	3	3,7	2,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure	10	12	9	11	10	10,8	9,8
	Secrétaire administratif de classe normale	18	16	18	16	17	14,9	16,0
Total AENES Catégorie B		36	33	32	31	30	29,4	28,5
AENES Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1ère classe	5	6	9	7	9	6,2	7,5
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	25	46	39	33	32	30,9	30,3
	Adjoint administratif 1ère classe	25						
	Adjoint administratif 2ème classe	3						
	Adjoint administratif		2	1	2	2	2,0	2,0
	Adjoint technique principal des établissements d'enseignements		1	1	1	1	1,0	1,0
	Adjoint technique des établissements d'enseignements	1						
	Total AENES Catégorie C		59	55	50	43	44	40,1

DGS sous contrat en déc. 2015 à Déc. 2016

Source : SIDRH

Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires

47 titulaires pour la filière BIBLIOTHÈQUE
45,2 Equivalents Temps Plein en 2020

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)			706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES			418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière Bibliothèque - Titulaires			48	45	46	47	47	44,3	45,2
Bibliothèque Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques		1	1	1	1	1	1,0	1,0
	Conservateur en chef des bibliothèques		5	4	5	6	6	5,8	6,0
	Conservateur des bibliothèques		5	5	3	2	2	1,5	1,8
	Bibliothécaire		6	6	6	6	6	5,8	6,0
Total Bibliothèque Catégorie A			17	16	15	15	15	14,1	14,8
Bibliothèque Catégorie B	Assistant des bibliothèques classe normale		3	4	4	5	5	4,5	5,0
	Assistant des bibliothèques classe supérieure		5	4	6	5	5	5,0	5,0
	Assistant des bibliothèques classe exceptionnelle		5	5	5	6	6	5,6	5,5
Total Bibliothèque Catégorie B			13	13	15	16	16	15,1	15,5
Bibliothèque Catégorie C	Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe		3	3	4	5	5	4,6	4,6
	Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe		5	10	9	8	10	7,7	9,3
	Magasinier des bibliothèques 1ère classe		6						
	Magasinier des bibliothèques 2ème classe		4						
	Magasinier des bibliothèques			3	3	3	1	2,8	1,0
Total Bibliothèque Catégorie C			18	16	16	16	16	15,1	14,9

Source : SIDRH

Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires

275 titulaires pour la filière ITRF
263,7 Equivalents Temps Plein en 2020

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2016	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2019	Nombre d'ETP Déc. 2020
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)			706	695	699	693	703	661,6	674,1
BIATS TITULAIRES			418	426	427	423	419	404,2	400,8
Dont filière ITRF - Titulaires			249	264	274	279	275	267,9	263,7
ITRF Catégorie A	Ingénieur de recherche hors classe		2	2	3	3	2	3,0	2,0
	Ingénieur de recherche 1ère classe		5	5	4	5	6	5,0	6,0
	Ingénieur de recherche 2ème classe		5	5	5	4	5	4,0	4,8
	Ingénieur d'études hors classe		2	19	22	23	20	22,6	19,6
	Ingénieur d'études 1ère classe		15						
	Ingénieur d'études 2ème classe		47						
	Ingénieur d'études classe normale			47	45	48	51	45,7	48,2
	Assistant ingénieur		20	21	21	19	19	18,4	18,8
Total ITRF Catégorie A			96	99	100	102	103	98,7	99,4
ITRF Catégorie B	Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle		9	10	12	12	11	12,0	11,0
	Technicien de recherche et de formation de classe supérieure		7	8	11	12	16	11,2	15,0
	Technicien de recherche et de formation de classe normale		56	62	65	65	59	61,2	55,6
	Total ITRF Catégorie B			72	80	88	89	86	84,4
ITRF Catégorie C	Adjoint technique principal 1ère classe		8	36	10	14	15	12,7	13,5
	Adjoint technique principal 2ème classe		21	9	33	39	36	38,2	35,5
	Adjoint technique 1ère classe		19						
	Adjoint technique 2ème classe		33						
	Adjoint technique			40	43	35	35	33,9	33,7
Total ITRF Catégorie C			81	85	86	88	86	84,8	82,7

Source : SIDRH

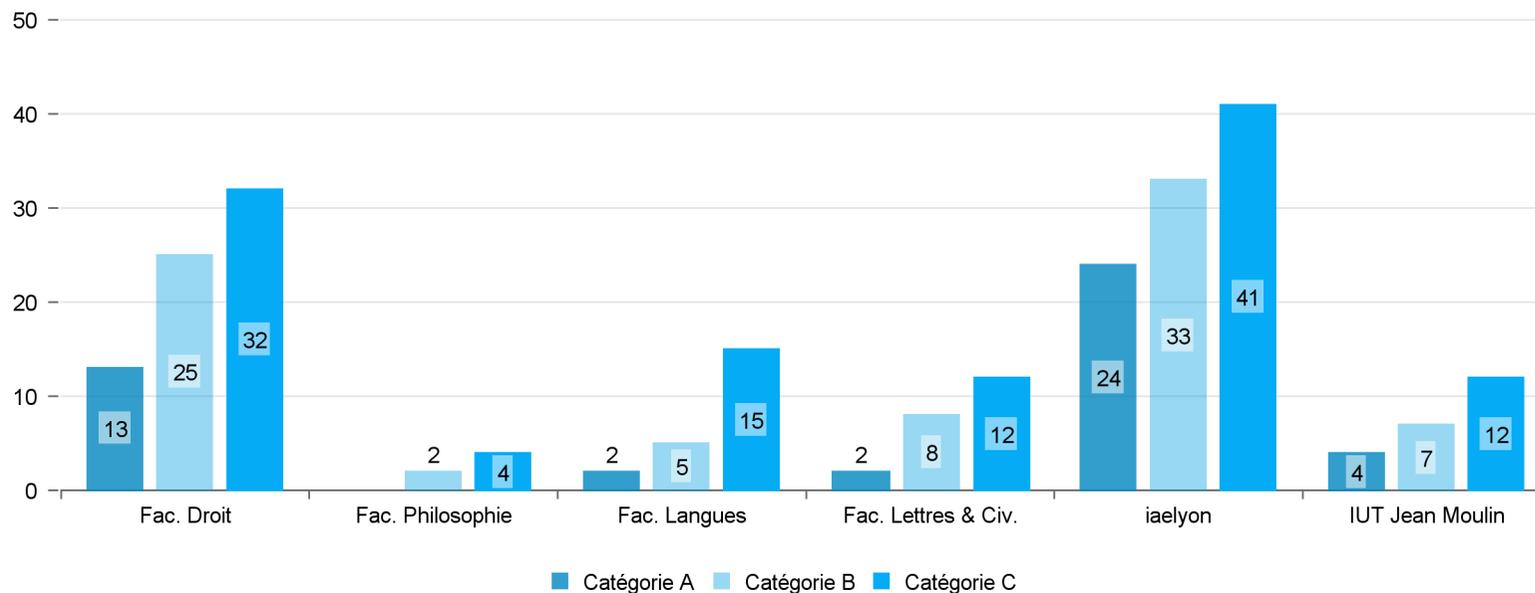
Le personnel BIATS dans les composantes en 2020

Composantes ou services	Titulaires					Contractuels					Ensemble					
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	En ETP	% titulaire
Faculté de Droit	6	17	14	37	35,7	7	8	18	33	29,8	13	25	32	70	65,5	53%
Faculté de Philosophie		1	3	4	3,4		1	1	2	1,6		2	4	6	5,0	67%
Faculté des Langues	1	4	6	11	10,6	1	1	9	11	11,0	2	5	15	22	21,6	50%
Faculté des Lettres et Civilisations	2	5	4	11	10,8		3	8	11	10,7	2	8	12	22	21,5	50%
iaelyon School of Management	12	18	14	44	41,9	12	15	27	54	52,4	24	33	41	98	94,3	45%
IUT Jean Moulin	1	6	6	13	12,3	3	1	6	10	10,0	4	7	12	23	22,3	57%
Université Jean Moulin Lyon 3	1			1	1,0		1	1	2	1,7	1	1	1	3	2,7	33%
Total BIATS	23	51	47	121	115,7	23	30	70	123	117,2	46	81	117	244	232,9	50%

La Présidence est désignée sous "Université Jean Moulin Lyon 3"

Source : SIDRH

BIATS par composante et par catégorie en 2020
Titulaires et contractuels



244 BIATS dont 50% sont titulaires

244 personnels administratifs sont affectés dans les composantes soit 1/3 des BIATS de l'établissement

La moitié de ces personnels est titulaire.

Parmi ces personnels 19% sont de catégorie A, 42% de catégorie de B et 39% de catégorie C.

BIATS : quotité de travail des titulaires en 2020

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	5 2%	1 0%	5 2%	60 23%		193 73%	264 100%
Hommes	1 1%			6 4%	1 1%	147 95%	155 100%
par Catégorie							
Catégorie A	2 1%			16 11%		123 87%	141 100%
Catégorie B	1 1%	1 1%	3 2%	23 17%		104 79%	132 100%
Catégorie C	3 2%		2 1%	27 18%	1 1%	113 77%	146 100%
par Filière							
AENES	1 1%	1 1%	2 2%	18 19%		75 77%	97 100%
Bibliothèque	1 2%			6 13%	1 2%	39 83%	47 100%
ITRF	4 1%		3 1%	42 15%		226 82%	275 100%
Total BIATS Titulaires	6 1%	1 0%	5 1%	66 16%	1 0%	340 81%	419 100%

Source : SIDRH

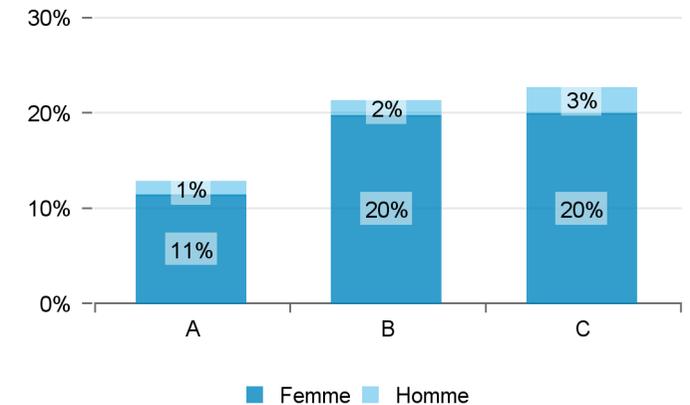
En 2020, la proportion de BIATS titulaires de l'université qui travaillent à temps complet (quotité de travail à 100%) est de 81%, en légère baisse par rapport à l'année précédente (pour mémoire 82%). Au global, 16% des titulaires travaillent à 80%, davantage pour la filière AENES (19%) ou chez les personnels de catégorie B et C (près de 20%).

73% des femmes exercent à temps complet et 23% travaillent à 80%. Seulement 5% des hommes travaillent à temps partiel.

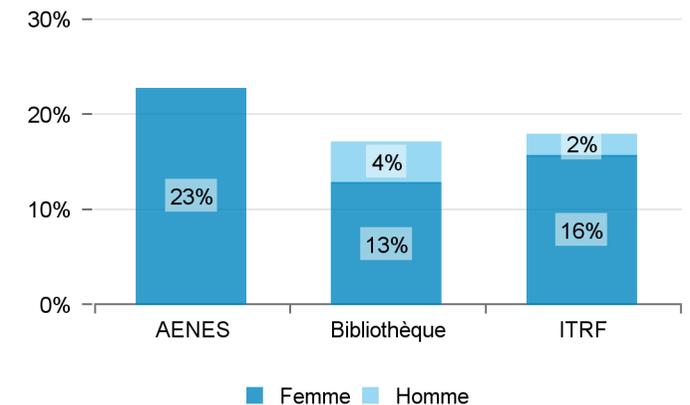
Plus la catégorie augmente, moins on travaille à temps partiel : 87% de temps complet pour les catégories A, 79% pour les catégories B et 77% pour les catégories C.

19% des titulaires sont à temps partiel
27% pour les femmes
et 5% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par filière

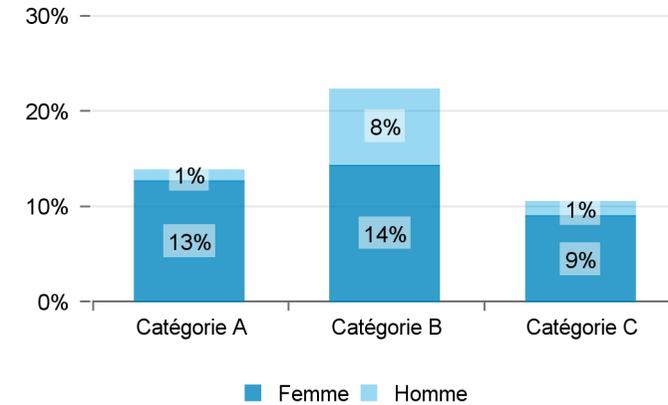


BIATS : quotité de travail des contractuels en 2020

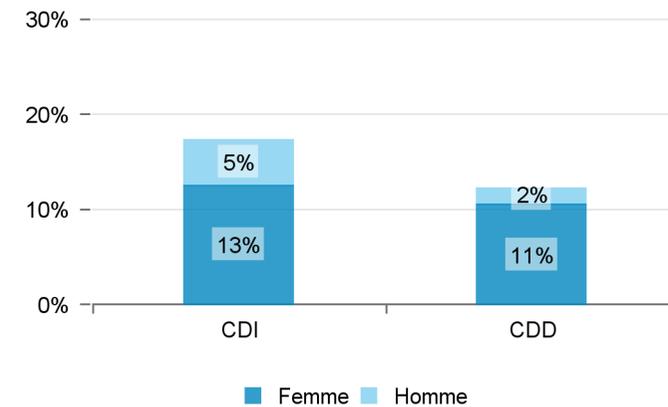
par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	1 1%	3 2%		7 4%	19 10%	2 1%	160 83%	192 100%
Hommes		2 2%	1 1%	2 2%	2 2%	1 1%	84 91%	92 100%
par Catégorie								
Catégorie A	1 1%			2 2%	9 10%		75 86%	87 100%
Catégorie B		1 2%		2 3%	9 14%	2 3%	49 78%	63 100%
Catégorie C		4 3%	1 1%	5 4%	3 2%	1 1%	120 90%	134 100%
par Filière								
CDI	1 1%	2 2%		3 3%	11 11%	1 1%	86 83%	104 100%
CDD		3 2%	1 1%	6 3%	10 6%	2 1%	158 88%	180 100%
Total BIATS Contractuels	1 0%	5 2%	1 0%	9 3%	21 7%	3 1%	244 86%	284 100%

14% des contractuels sont à temps partiel
17% pour les femmes
et 9% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par type de contrat



Source : SIDRH

En 2020, la proportion de BIATS contractuels de l'université qui travaillent à temps complet (quotité de travail à 100%) est de 86%, en légère hausse par rapport à l'année précédente (84%).

83% des femmes et 91% des hommes exercent à temps complet, la différence est moins marquée que pour les titulaires.

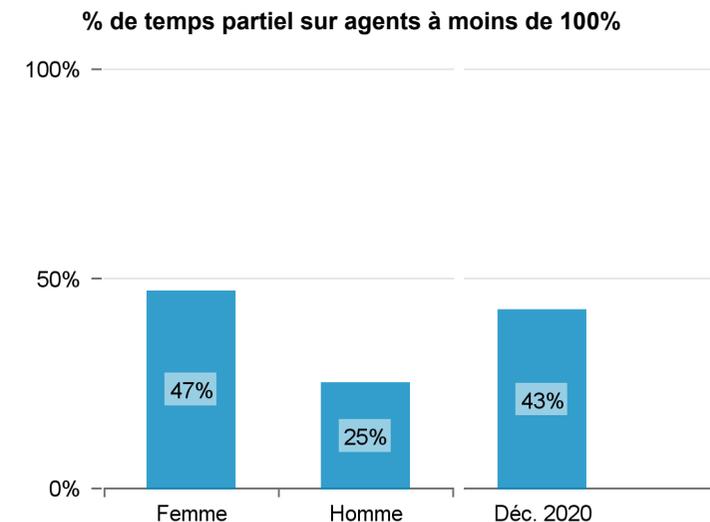
Les personnels de catégorie B et A sont plus souvent à temps partiel (22% et 14%) que ceux des catégories C (10%).

Enfin, les personnes en CDI sont également davantage à temps partiel que celles en CDD, 17% et 12%.

BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2020

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A				1	7		8	7	4
	Catégorie B					6	1	7	6	5
	Catégorie C					2		2	2	1
Temps partiel					1	15	1	17	15	10
<i>% Femmes</i>					<i>100%</i>	<i>87%</i>	<i>100%</i>	<i>88%</i>		<i>80%</i>
Temps incomplet	Catégorie A	1			1	2		4	4	3
	Catégorie B		1		2	3	1	7	3	2
	Catégorie C		4	1	5	1	1	12	10	3
Temps incomplet		1	5	1	8	6	2	23	17	8
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>60%</i>		<i>75%</i>	<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>74%</i>		<i>63%</i>
Total		1	5	1	9	21	3	40	32	18
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>60%</i>		<i>78%</i>	<i>90%</i>	<i>67%</i>	<i>80%</i>		<i>72%</i>

Le temps partiel concerne près de la moitié des agents contractuels femmes qui ne travaillent pas à temps complet en 2020 (contre 35% en 2019) et 25% des hommes.



Source : SIDRH

Parmi les 40 contractuels dont la quotité de travail est inférieure à 100%, 23 agents ont un contrat à temps incomplet dont 8 agents en CDI.

Les contrats à temps incomplets concernent 17 femmes et le temps partiel est choisi par 15 femmes, majoritairement des catégories A et B.

Le temps partiel concerne peu les contractuels BIATS hommes, deux au total. En revanche, 6 hommes ont des contrats de travail à temps incomplet.

Définition : le temps partiel est par définition choisi et réversible, avec possibilité de revenir à 100%. Sinon on parle de contrats de travail à temps incomplet selon les besoins de l'établissement.

BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2020

Statut	Ancienneté * en années	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
		Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
Titulaire	[0;1[11	64%	3	67%	1	100%	15	67%
	[1;2[4	75%	3	100%	3	67%	10	80%
	[2;3[2	50%	3		5	60%	10	40%
	[3;4[3	33%	4	75%	3	100%	10	70%
	[4;5[3	33%	3	33%	6	67%	12	50%
	[5;10[24	67%	30	70%	32	69%	86	69%
	[10;15[36	58%	34	62%	30	60%	100	60%
	[15;20[24	58%	20	65%	26	54%	70	59%
20 et +	34	50%	32	78%	40	68%	106	65%	
Total Titulaire		141	57%	132	67%	146	64%	419	63%
Contractuel	[0;1[19	79%	14	71%	32	69%	65	72%
	[1;2[14	79%	17	76%	22	77%	53	77%
	[2;3[9	22%	2	100%	12	42%	23	39%
	[3;4[7	71%	6	67%	13	62%	26	65%
	[4;5[6	83%			9	100%	15	93%
	[5;10[21	71%	14	57%	33	67%	68	66%
	[10;15[5	80%	5	40%	12	58%	22	59%
	[15;20[2	50%	2				4	25%
20 et +	4	50%	3	67%	1	100%	8	63%	
Total Contractuel		87	69%	63	65%	134	68%	284	68%
Ensemble		228	62%	195	67%	280	66%	703	65%

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne des BIATS	Déc. 2016		Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	12,8	12,8	13,2	13,4	13,8	14,0	14,2	14,4	14,4	14,5
BIATS Contractuel	4,2	4,1	4,3	4,1	4,4	4,4	4,5	4,2	4,6	4,3
Ancienneté moyenne	9,3	9,2	9,8	9,7	10,1	10,2	10,4	10,2	10,5	10,2

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne :
14 ans pour les titulaires
5 ans pour les contractuels

Au 31/12/2020, l'ancienneté moyenne est de 14,4 ans pour les titulaires BIATS. Sur la période, on observe que cette ancienneté est en régulière augmentation. L'ancienneté moyenne des femmes est proche de la moyenne de l'ensemble des BIATS.

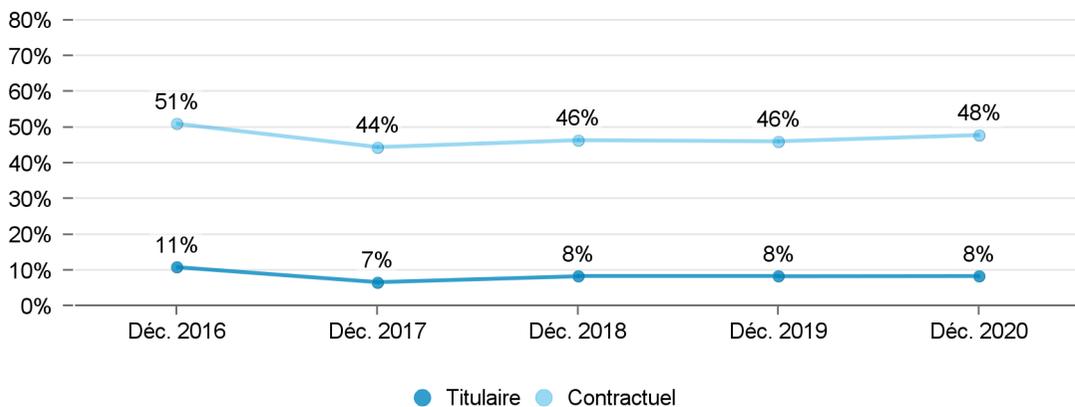
Concernant les contractuels, l'ancienneté est inférieure à 5 ans. Pour les femmes BIATS, l'ancienneté est relativement stable sur la période et ne progresse quasiment pas, ce qui n'est pas le cas pour les hommes.

**Méthode : L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3, donc pour un personnel contractuel devenu titulaire, c'est l'ancienneté cumulée qui est retenue.*

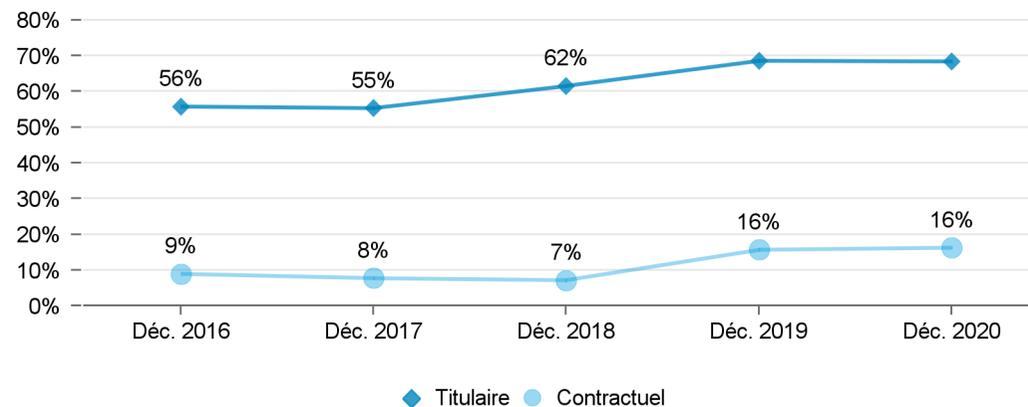
BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2020

L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

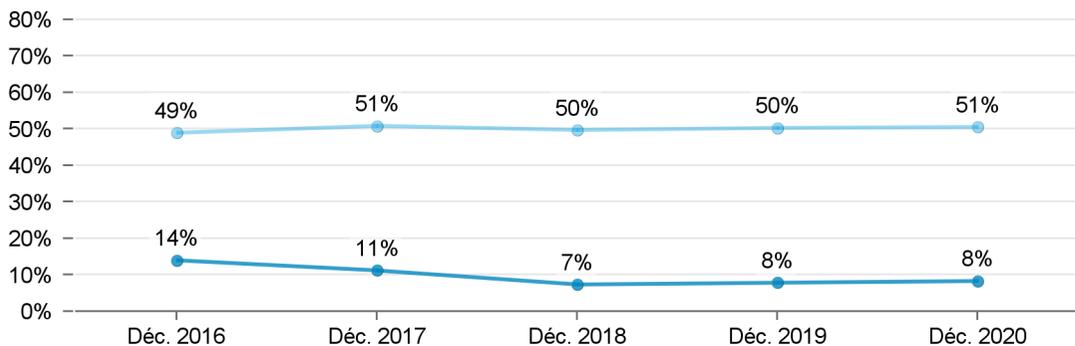
% d'agents hommes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



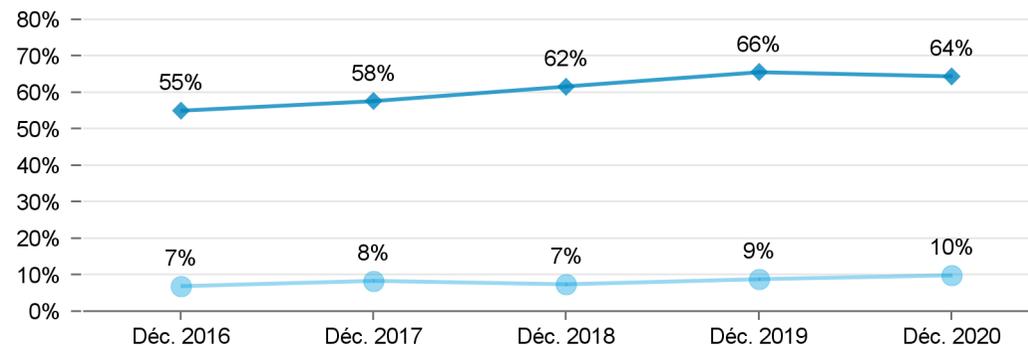
% d'agents hommes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



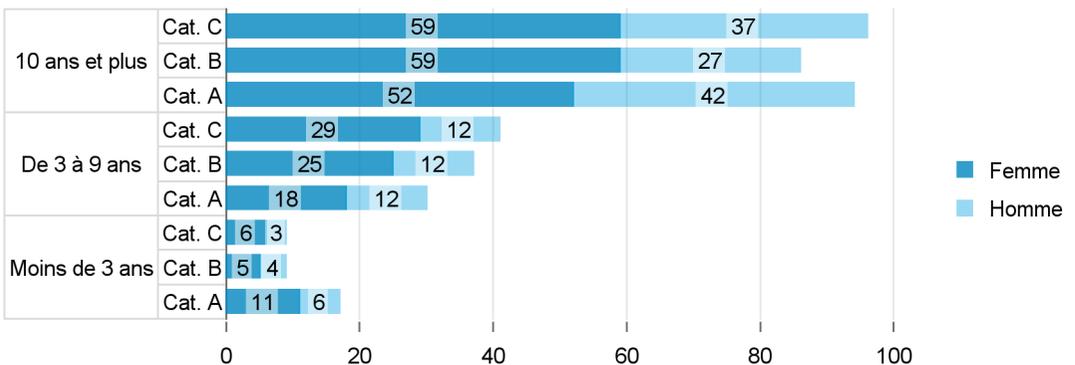
% d'agents femmes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



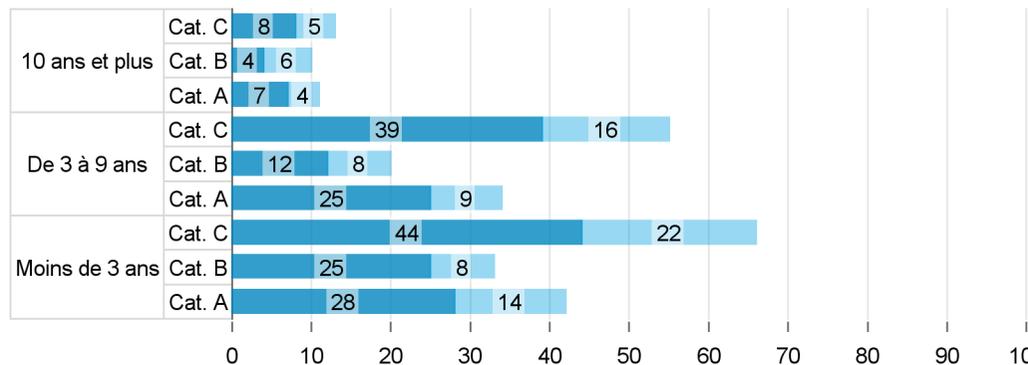
% d'agents femmes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



Répartition des BIATS titulaires selon leur ancienneté à Lyon 3 en année



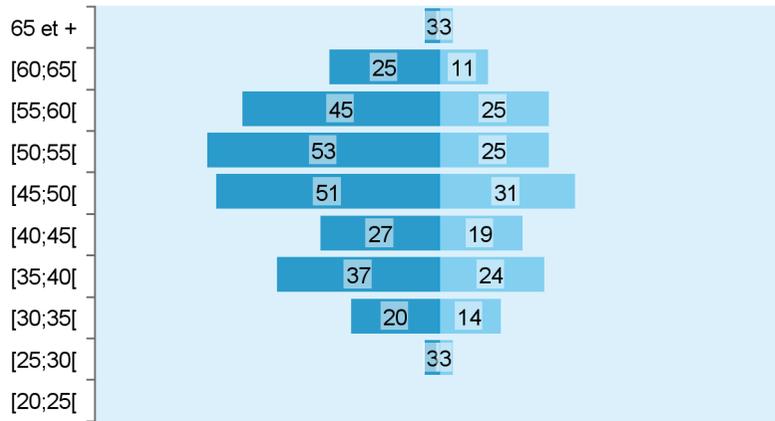
Répartition des BIATS contractuels selon leur ancienneté à Lyon 3 en année



BIATS par tranche d'âge, statut et sexe en 2020

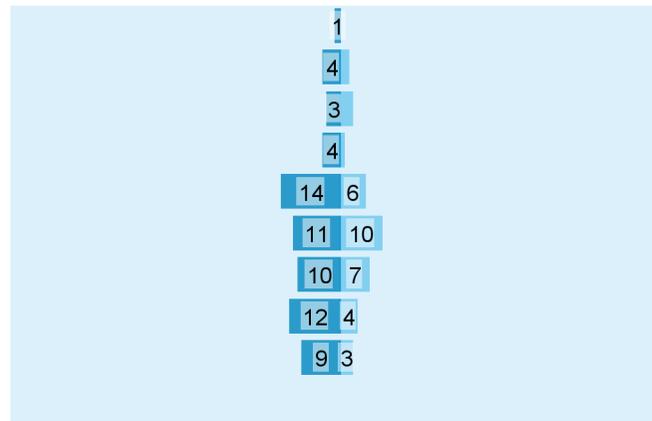
BIATS titulaires

Femme Homme



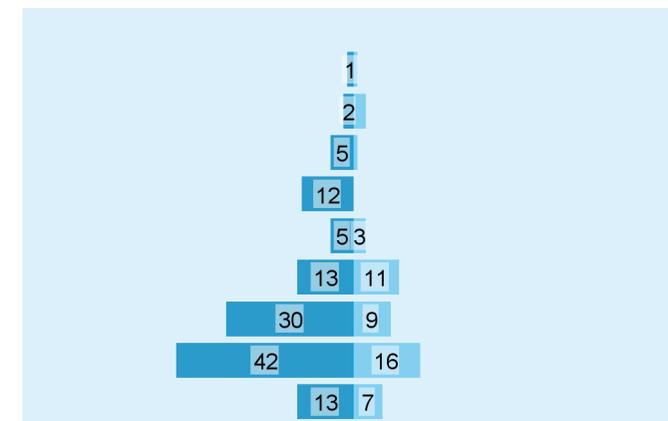
BIATS CDI

Femme Homme



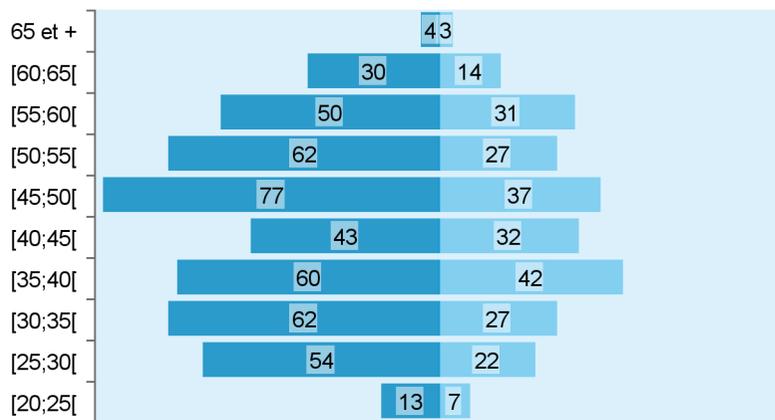
BIATS CDD

Femme Homme



BIATS titulaires et contractuels

Femme Homme



Tranche d'âge	BIATS Titulaire		BIATS CDI		BIATS CDD		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
[< 20[6	1	6	1
[20;25[20	13	20	13
[25;30[6	3	12	9	58	42	76	54
[30;35[34	20	16	12	39	30	89	62
[35;40[61	37	17	10	24	13	102	60
[40;45[46	27	21	11	8	5	75	43
[45;50[82	51	20	14	12	12	114	77
[50;55[78	53	5	4	6	5	89	62
[55;60[70	45	6	3	5	2	81	50
[60;65[36	25	6	4	2	1	44	30
65 et +	6	3	1	1			7	4
Total	419	264	104	68	180	124	703	456
Effectif 60+	42	28	7	5	2	1	51	34
Age moyen	47,6	47,9	41,6	41,4	32,8	33,1	42,9	42,9

Source : SIDRH

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des personnels BIATS est de 43 ans, de même pour les femmes.

Il est plus haut pour les titulaires (47,6 ans) et pour les agents en CDI (41,6 ans), que pour les agents en CDD (32,8 ans).

Cette tendance est également vraie pour les femmes : 47,9 ans pour l'ensemble des titulaires, 41,4 pour les CDI et 33,1 ans pour les CDD.

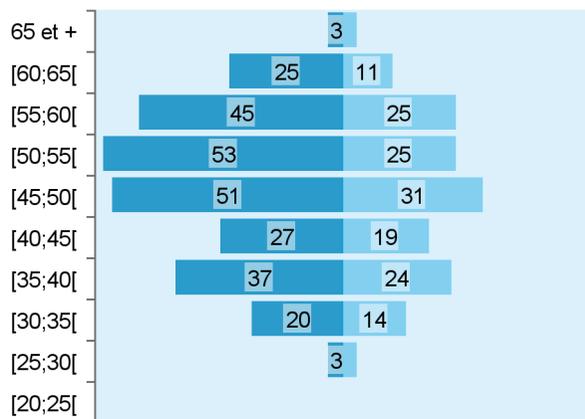
51 personnels BIATS ont plus de 60 ans.

**51 personnes ont plus de 60 ans fin 2020
titulaires ou contractuels.
Parmi elles, on dénombre 34 femmes.**

BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2020

BIATS titulaires toutes catégorie

Femme Homme



BIATS titulaires de catégorie A

Femme Homme



BIATS titulaires de catégorie B

Femme Homme



BIATS titulaires de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
[25;30[1	0	0	0	5	3	6	3
[30;35[7	4	10	5	17	11	34	20
[35;40[23	13	22	14	16	10	61	37
[40;45[17	12	13	8	16	7	46	27
[45;50[31	16	23	16	28	19	82	51
[50;55[25	13	28	21	25	19	78	53
[55;60[24	17	21	12	25	16	70	45
[60;65[11	5	12	11	13	9	36	25
65 et +	2	1	3	2	1	0	6	3
Total	141	81	132	89	146	94	419	264
Effectif 60+	13	6	15	13	14	9	42	28
Age moyen	47,8	47,8	48,2	48,7	46,9	47,2	47,6	47,9

42 personnes ont plus de 60 ans fin 2020
Dont 28 femmes.

C'est en catégorie A et B que les âges moyens les plus hauts sont constatés que l'on soit un homme ou une femme.

Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : respectivement 50 ans et 49 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est plus bas : 47 ans

Il est à noter que 42 titulaires ont plus de 60 ans fin 2020 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 18 et 21)

Source : SIDRH

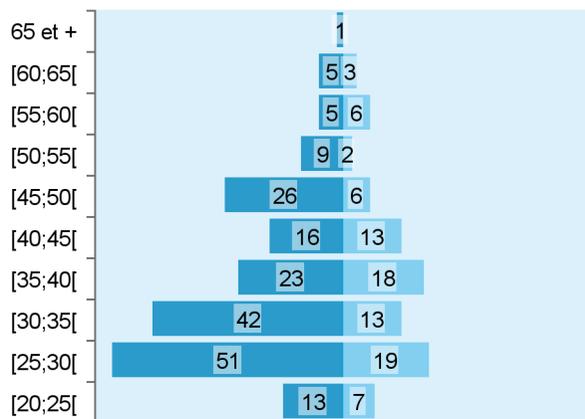
	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	97	77	47	32	275	155
Effectif 60+	18	13	3	2	21	13
Age moyen	50,2	49,6	49,1	49,5	46,5	46,7

Source : SIDRH

BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2020

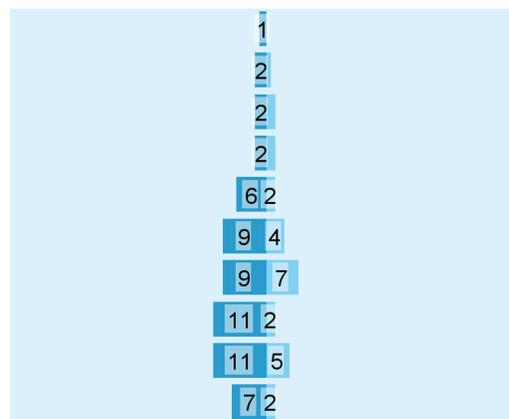
BIATS contractuels toutes catégorie

Femme Homme



BIATS contractuels de catégorie A

Femme Homme



BIATS contractuels de catégorie B

Femme Homme



BIATS contractuels de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
[< 20[1		5	1	6	1
[20;25[9	7	2	1	9	5	20	13
[25;30[16	11	22	17	32	23	70	51
[30;35[13	11	13	6	29	25	55	42
[35;40[16	9	7	5	18	9	41	23
[40;45[13	9	4	1	12	6	29	16
[45;50[8	6	9	7	15	13	32	26
[50;55[4	2	3	3	4	4	11	9
[55;60[4	2	2	1	5	2	11	5
[60;65[3	2			5	3	8	5
65 et +	1	1					1	1
Total	87	60	63	41	134	91	284	192
Effectif 60+	4	3			5	3	9	6
Age moyen	37,3	36,7	35,2	35,5	35,6	35,9	36,1	36,1

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	104	68	180	124
Effectif 60+	7	5	2	1
Age moyen	41,6	41,4	32,8	33,1

Source : SIDRH

9 personnes ont 60 ans ou plus fin 2020
Dont 6 femmes

Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36 ans, les femmes étant légèrement plus jeunes que les hommes.

La moyenne varie peu par catégorie : elle est de 37,5 ans pour la catégorie A et de presque 36 ans, pour les catégories B et C. C'est également vrai pour les femmes.

Par type de contrat, l'âge moyen est assez différent, de 42 ans pour les CDI et de 33 ans pour les CDD

En lien avec ces constats, les contractuels sont moins nombreux dans la catégorie d'âge de + de 60 ans.

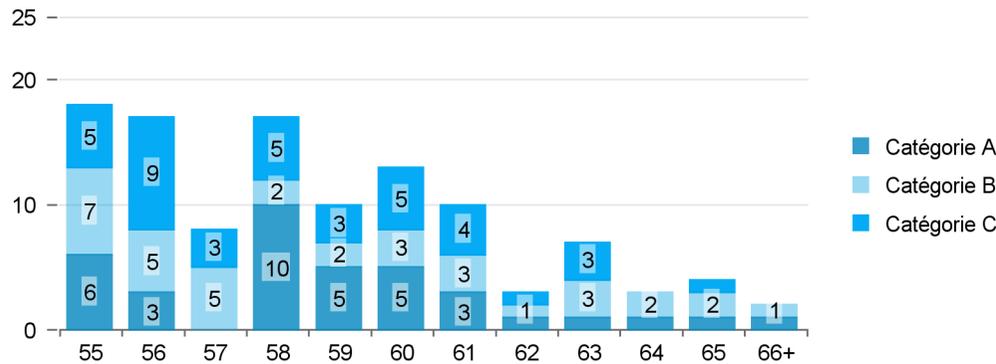
Source : SIDRH

Age des BIATS titulaires au 31 décembre 2020 : zoom sur les 55 ans et plus

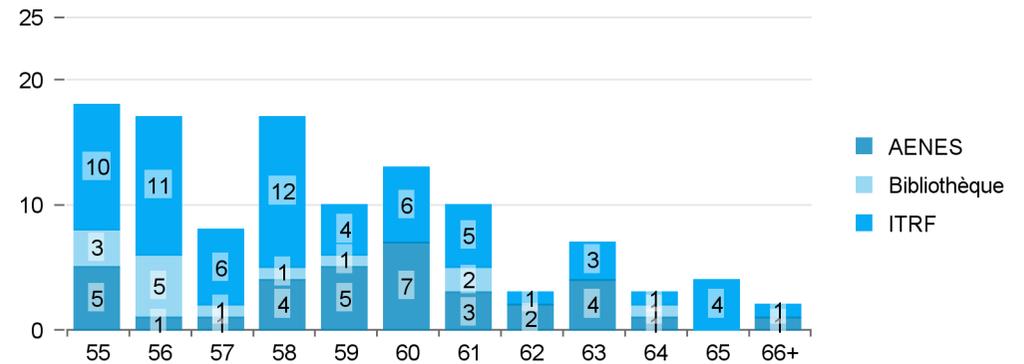
	Âgés de 55 ans et plus												Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Catégorie A	6	3		10	5	5	3	1	1	1	1	1	37	26%	13	9%	141
Catégorie B	7	5	5	2	2	3	3	1	3	2	2	1	36	27%	15	11%	132
Catégorie C	5	9	3	5	3	5	4	1	3			1	39	27%	14	10%	146
AENES	5	1	1	4	5	7	3	2	4	1		1	34	35%	18	19%	97
Bibliothèque	3	5	1	1	1		2			1			14	30%	3	6%	47
ITRF	10	11	6	12	4	6	5	1	3	1	4	1	64	23%	21	8%	275
Femme	13	13	3	12	4	11	6	1	5	2	2	1	73	28%	28	11%	264
Homme	5	4	5	5	6	2	4	2	2	1	2	1	39	25%	14	9%	155
Total	18	17	8	17	10	13	10	3	7	3	4	2	112	27%	42	10%	419

Source : SIDRH

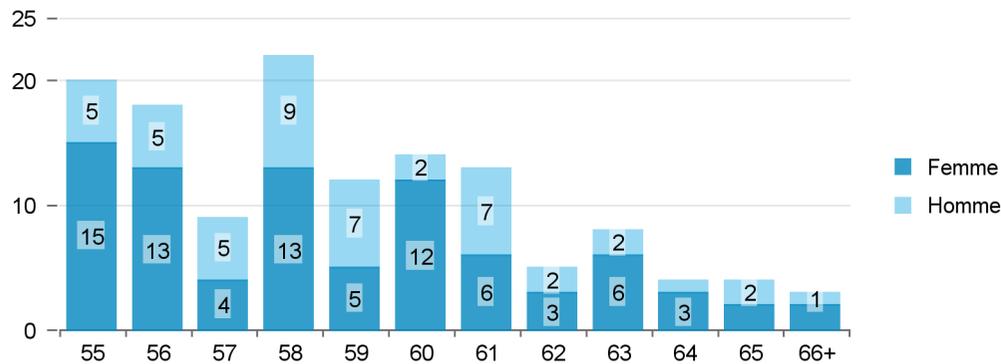
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et filière



Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et sexe



27% des BIATS titulaires ont 55 ans ou plus
42 agents titulaires ont 60 ans ou plus fin 2020

112 titulaires ont 55 ans ou plus dont 42 agents de 60 ans ou plus au 31 décembre 2020.

Ces départs à la retraite prévisibles au cours des prochaines années posent la question du renouvellement des personnels administratifs titulaires et ils concerneront plus les femmes que les hommes : elles sont 73 à avoir plus de 55 ans en 2019 dont 28 ont plus de 60 ans

Partie 2-c

Congés

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire

		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
		Total	Femmes								
Titulaire	Nb de congés	84	61	76	56	63	44	65	50	59	42
	Nb de jours de congés	1 148	673	1 209	830	1 168	474	1 342	635	995	709
	Nb d'agents arrêtés	51	36	57	41	46	30	50	36	47	31
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	11,0	15,9	14,8	18,5	10,8	20,6	12,7	16,9	16,9
Contractuel	Nb de congés	11	10	11	7	4	3	7	6	11	9
	Nb de jours de congés	151	119	187	85	12	10	269	116	134	105
	Nb d'agents arrêtés	9	8	9	5	4	3	6	5	7	6
	Durée moyenne des congés (en jours)	13,7	11,9	17,0	12,1	3,0	3,3	38,4	19,3	12,2	11,7

Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 1,0% en 2019-20 pour les enseignants titulaires

Sources : HARPEGE et SIHAM

Enseignants titulaires : congé de maladie ordinaire par corps en 2019-20

	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Total Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	15	12	25	17	19	13	59	42
Nb de jours de congés	374	295	265	192	356	222	995	709
Nb d'agents arrêtés	12	9	20	13	15	9	47	31
Durée moyenne des congés (en jours)	24,9	24,6	10,6	11,3	18,7	17,1	16,9	16,9

Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année.

Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée. On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.

Source : SIHAM

Il s'agit des congés de maladie ordinaire déclarés auprès du service des personnels enseignants.

En 2019-2020, on compte 47 enseignants titulaires dont 31 femmes qui ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), soit 10% des enseignants titulaires absents au moins une fois dans l'année pour CMO. Un autre ratio intéressant est le taux d'absence : 1%. Il ne présente pas de différence significative entre les femmes et les hommes.

Pour les enseignants contractuels, 7 d'entre eux dont 6 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 5%.

Enseignants : Autres congés, CRCT et CVR

Enseignants : autres congés

	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		Nb jours en 2019-20	
	Total	Femmes	Total	Femmes								
Congé pour accident de service ou du travail	2	1	5	4	1							
Congé longue durée	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	91	91
Congé longue maladie	3	2	4	3	3	2	1		2	2	662	662
Congés maternité, paternité, adoption, parental	13	10	16	13	15	10	22	17	21	15	1 658	1 593
dont congé pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2		
dont congé maternité	8	8	13	13	9	9	16	16	14	14	1 227	1 227
dont congé parental	2	2	1		1	1	1	1	1	1	366	366
dont congé paternité et d'accueil de l'enfant	3		2		5		5		6		65	
Temps partiel thérapeutique	1	1	1		5	4	3	2	4	3	759	393

*Définition :
On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.*

Sources : HARPEGE et SIHAM

Enseignants chercheurs : historique des congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)

	CRCT Etablissement				CRCT CNU				CRCT sur Fonction	CVR	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC*	Nb de semestres consommés	Nb Contrats Valorisation Recherche alloués	Alloués à des Femmes
2015-16	6	6	4	0	6	6	6	0	0	2	2
2016-17	4	4	4	0	2	2	2	0	0	2	2
2017-18	5	5	4	0	3	3	2	0	0	0	0
2018-19	3	3	2	0	5	5	1	0	0	3	2
2019-20	5	5	3	0	1	1	0	0	0	3	2

* On considère qu'un jeune maître de conférences (MC) est un MC titulaire depuis 5 ans maximum

Source : DPE

Les CRCT sont des périodes de temps (1 ou 2 semestres par an et par personne) allouées aux enseignants chercheurs pour bénéficier de congés pour recherche ou conversion thématique et qui se substituent aux charges statutaires pendant la durée allouée.

Il existe deux contingents : un local (propre à chaque université) et un national dont la gestion est confiée au CNU. Chaque section du CNU se prononce annuellement sur la base de dossiers élaborés par les candidats. Les dossiers sont transmis au CNU par l'université via le ministère.

Des CRCT sont attribués de droit au titre des fonctions de Recteur ou de Président. L'université n'en a pas eu sur les 5 dernières années.

Depuis 2010-11, l'établissement accorde des contrats de valorisation recherche (CVR).

BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut

		2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
		Total	Femmes								
Titulaire	Nb de congés	368	251	395	275	255	183	233	165	176	115
	Nb de jours de congés	3 980	2 684	4 044	2 937	3 208	2 361	2 982	2 218	2 678	1 702
	Nb d'agents arrêtés	189	131	196	139	167	117	142	100	125	81
	Durée moyenne des congés (en jours)	10,8	10,7	10,2	10,7	12,6	12,9	12,8	13,4	15,2	14,8
Contractuel	Nb de congés	196	136	204	160	162	124	152	107	112	73
	Nb de jours de congés	1 689	1 239	2 024	1 679	1 779	1 430	2 199	1 834	1 703	1 161
	Nb d'agents arrêtés	113	74	129	97	104	74	102	75	78	51
	Durée moyenne des congés (en jours)	8,6	9,1	9,9	10,5	11,0	11,5	14,5	17,1	15,2	15,9

Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 3,1% en 2019-20 pour les BIATS titulaires et non titulaires

Sources : HARPEGE et SIHAM

BIATS titulaires : congé de maladie ordinaire par filière en 2019-20

	AENES		Bibliothèque		ITRF		Total BIATS Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	38	34	18	11	120	70	176	115
Nb de jours de congés	648	585	163	87	1 867	1 030	2 678	1 702
Nb d'agents arrêtés	27	24	12	8	86	49	125	81
Durée moyenne des congés (en jours)	17,1	17,2	9,1	7,9	15,6	14,7	15,2	14,8

Source :SIHAM

Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année.

Définition : Un agent arrêté est un agent qui a eu au moins un congé de maladie ordinaire durant l'année universitaire considérée. On décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année universitaire), même si le congé "déborde" de cette période.

En 2019-20, le nombre d'agents titulaires arrêtés pour maladie ordinaire (CMO) est de 125 dont 81 femmes, soit 30% des agents absents au moins une fois dans l'année pour CMO (pour mémoire 419 BIATS titulaires au 31 décembre 2020). La durée moyenne de ces absences est de 15 jours par agent.

Sur la même période d'observation, le nombre d'agents non titulaires arrêtés pour maladie ordinaire est de 78. La durée moyenne de ces absences est de 16 jours par agent.

Le nombre d'agents arrêtés est le plus faible sur les 4 dernières années et le nombre de jours de CMO est en baisse de 15,4% par rapport à l'an dernier. Le taux d'absence est passé de 4,3% en 2016-17 à 3,1% en 2019-20. Il ne présente pas de différence significative entre titulaires et non titulaires ni entre les femmes et les hommes.

BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée

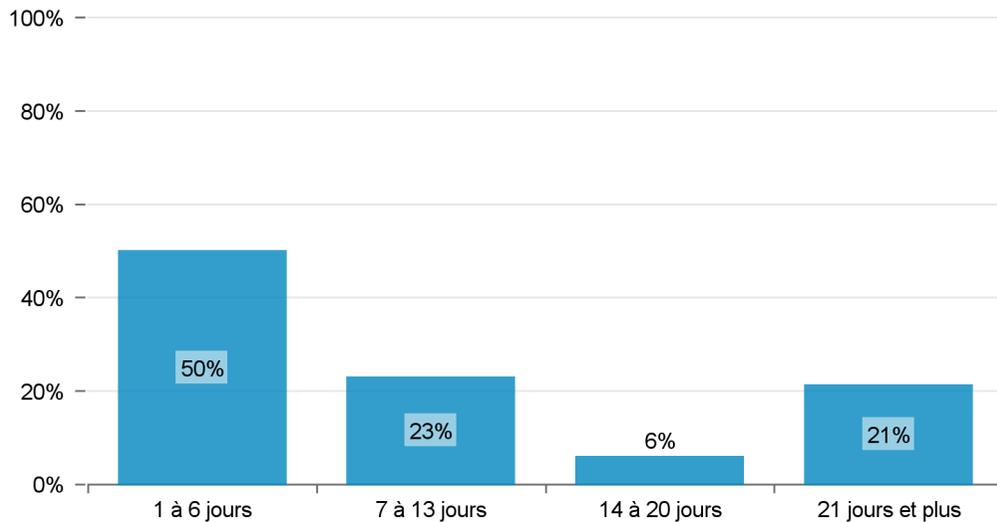
Durée du congé Titulaires et non titulaires	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
	Nb de congés	%								
1 jour	81	14%	94	16%	37	9%	22	6%	14	5%
2 jours	103	18%	117	20%	65	16%	56	15%	33	11%
3 jours	76	13%	79	13%	63	15%	56	15%	32	11%
4 jours	53	9%	51	9%	44	11%	33	9%	32	11%
5 à 6 jours	82	15%	77	13%	58	14%	45	12%	33	11%
7 à 13 jours	68	12%	80	13%	75	18%	78	20%	66	23%
14 à 20 jours	37	7%	36	6%	23	6%	37	10%	17	6%
21 à 30 jours	16	3%	18	3%	16	4%	21	5%	15	5%
31 à 60 jours	30	5%	26	4%	17	4%	21	5%	28	10%
61 à 90 jours	14	2%	13	2%	9	2%	9	2%	12	4%
+ 90 jours	4	1%	8	1%	10	2%	7	2%	6	2%
Total	564	100%	599	100%	417	100%	385	100%	288	100%

**Nombre de congés
- 25%**

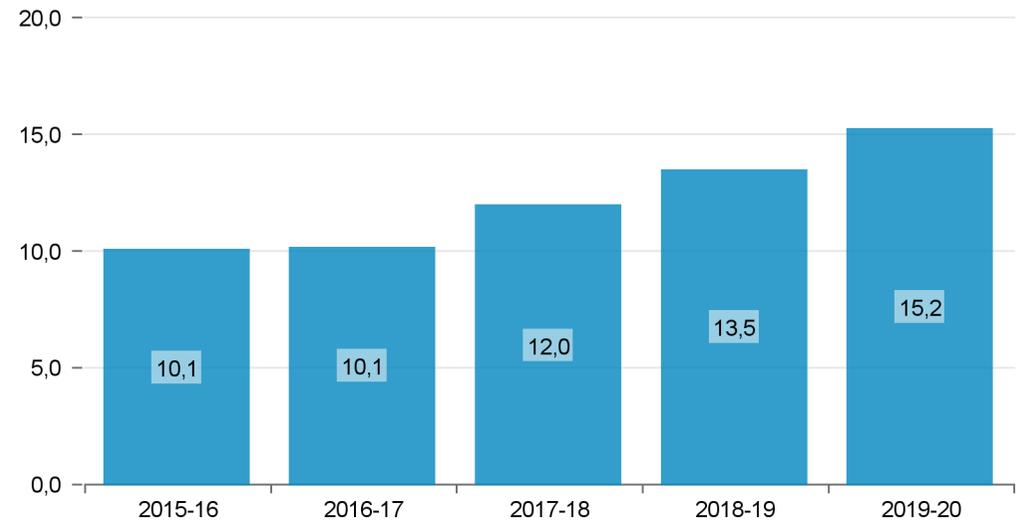
**Durée moyenne
+ 13%**

Sources : HARPEGE et SIHAM

Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS selon la durée en 2019-20



Evolution de la durée moyenne des congés de maladie ordinaire des BIATS



50% des congés sont inférieurs à une semaine et 21% des congés durent 3 semaines et plus. La durée moyenne des congés maladie passe de 10 jours en 2016-17 à 15,2 jours en 2019/20 (+50,5%), mais on observe que le nombre de congés sur cette même période est en baisse de 52%.

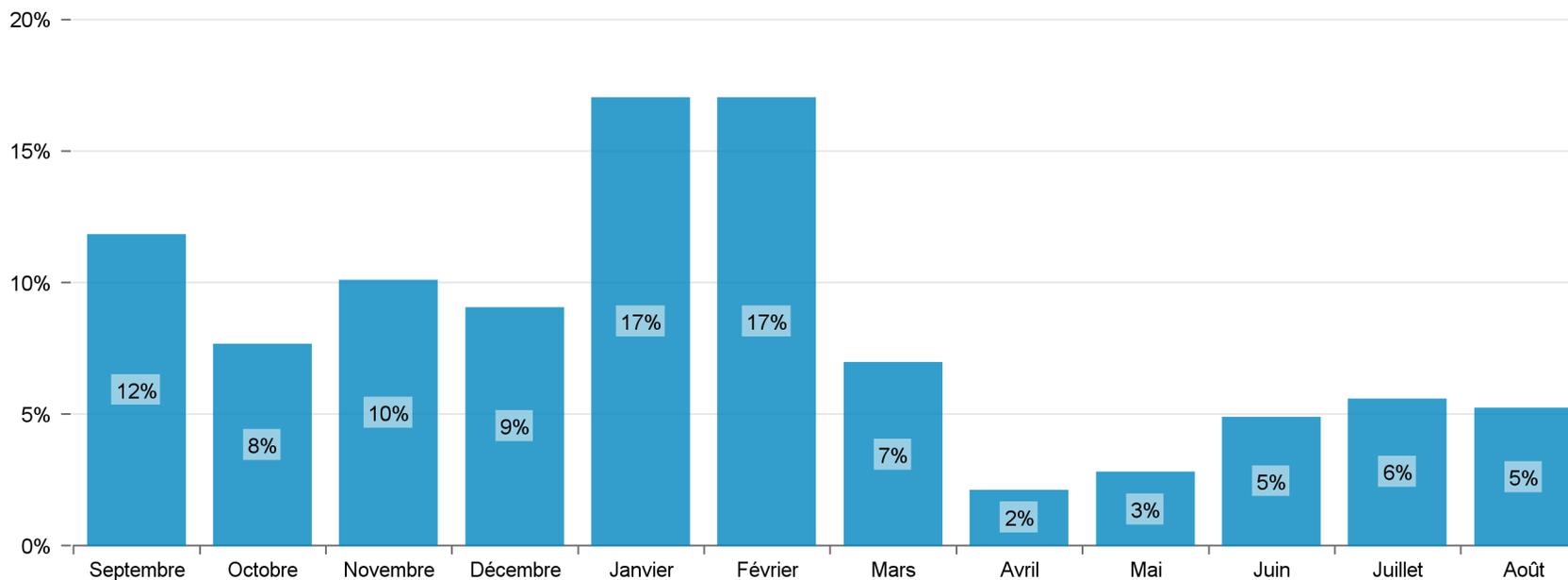
Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois

Mois de début du congé Titulaires et non titulaires	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20	
	Nb de congés	%								
Septembre	39	7%	51	9%	47	11%	36	9%	34	12%
Octobre	45	8%	57	10%	32	8%	38	10%	22	8%
Novembre	49	9%	44	7%	47	11%	39	10%	29	10%
Décembre	32	6%	56	9%	45	11%	29	8%	26	9%
Janvier	83	15%	80	13%	59	14%	57	15%	49	17%
Février	72	13%	50	8%	41	10%	40	10%	49	17%
Mars	65	12%	36	6%	34	8%	31	8%	20	7%
Avril	44	8%	47	8%	22	5%	31	8%	6	2%
Mai	56	10%	51	9%	25	6%	25	6%	8	3%
Juin	43	8%	58	10%	34	8%	22	6%	14	5%
Juillet	28	5%	55	9%	20	5%	25	6%	16	6%
Août	8	1%	14	2%	11	3%	12	3%	15	5%
Total	564	100%	599	100%	417	100%	385	100%	288	100%

Sources : HARPEGE et SIHAM

Congés de maladie ordinaire des BIATS en 2019-20 selon le mois de début



41% des congés de maladie ordinaire sont constatés sur les mois d'hiver de janvier à mars.

BIATS : autres absences titulaires et contractuels

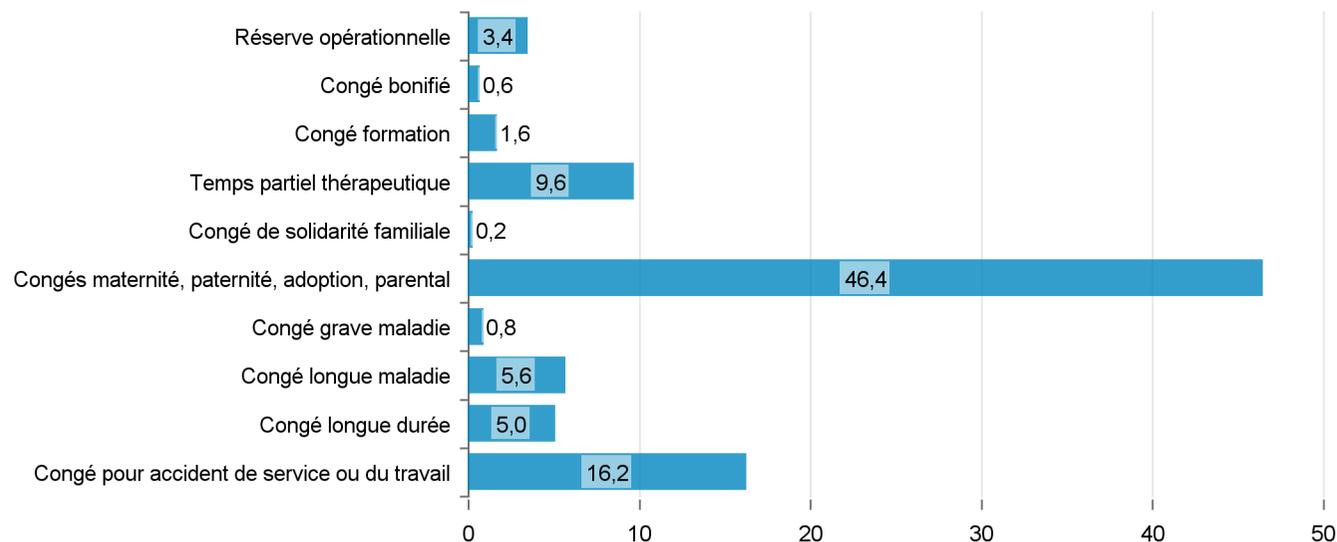
	2015-16		2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		Nb jours en 2019-20		Nb moyen de congés par an **
	Total	Femmes	Total	Femmes									
Congé pour accident de service ou du travail	24*	12	21*	12	15*	8	11	3	10	5	505	420	16,2
Congé longue durée	2	1	6	3	5	2	6	3	6	3	1 173	546	5
Congé longue maladie	10	6	7	4	4	3	5	5	2	2	525	525	5,6
Congé grave maladie							2	2	2	2	656	656	0,8
Congés maternité, paternité, adoption, parental	46	35	47	37	42	36	62	55	35	29	3 766	3 589	46,4
dont congé pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois	7	7	5	5	4	4	9	9	6	6			
dont congé maternité	25	25	33	33	29	29	43	43	21	21	1 499	1 499	30,2
dont congé parental	11	10	4	4	7	7	12	12	9	8	2 212	2 090	8,6
dont congé paternité et d'accueil de l'enfant	10		10		6		7		5		55		7,6
Congé de solidarité familiale	1	1											0,2
Temps partiel thérapeutique	1		10	9	8	6	17	12	12	8	1 599	1 073	9,6
Congé formation			1	1	5	5	2	2					1,6
Congé bonifié	1	1			2	1							0,6
Réserve opérationnelle					6	3	5	1	6		49		3,4

* 15 congés mais 12 agents concernés en 2017-18; 21 congés mais 17 agents concernés en 2016-17 ; 24 congés mais 20 agents concernés en 2015-16.

** moyenne par an calculée sur les 5 dernières années

Sources : HARPEGE et SIHAM

Absences par motif : nombre moyen d'absence par an sur les 5 dernières années



Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

Concernant les temps partiels thérapeutiques la réglementation a évolué : la reprise en temps partiel thérapeutique est désormais possible avant 6 mois continus d'arrêts maladie et les modalités d'octroi sont simplifiées.

On notera que ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées par les congés parentaux et les congés pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois.

Nombre de CET par catégorie au 31/12/2020

Situation sur l'année civile 2020

		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	40	25	65
	Nombre de nouveaux CET en 2020	10	10	20
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	50	35	85
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	36	17	53
	Nombre de nouveaux CET en 2020	9	2	11
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	45	19	64
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	21	18	39
	Nombre de nouveaux CET en 2020	10	4	14
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	31	22	53
Toutes catégories	Nombre de CET ouverts au 01/01/2020	97	60	157
	Nombre de nouveaux CET en 2020	29	16	45
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/2020	126	76	202

44% des Biats titulaires ont un CET ouvert au 31 décembre 2020

Source : DRH

Utilisation des CET (en jours)

	En 2018	En 2019	En 2020
Solde de CET après option au 1er janvier de l'année	2 523	2 633	2 815
Nb de jours de CET épargnés dans l'année	699	885	1 158
Nb de jours de CET utilisés dans l'année	59	70	144
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	0	109	62
Nb de jours de CET retirés**	535	742	718
Solde de CET après option au 31 décembre de l'année	2 628	2 815	3 173

Méthode retenue :

On constate en début d'année le stock d'agents avec CET ouverts et on suit les flux sur l'année civile concernée. On fait donc abstraction de l'historique (agents partis), en revanche on intègre dans ce stock de début d'année les nouveaux arrivants.

*Jours épargnés avant leur arrivée à Lyon 3 par les personnels recrutés au cours de l'année

**Jours indemnisés, RAFP et sorties établissement

Droits d'option pour l'utilisation des jours cumulés

	En 2020
Solde de CET avant option au 31 décembre	3 712
Nombre de jours inscrits sur le CET < 15 jours	927
Nombre de jours inscrits sur le CET > 15 jours	2 785
dont nombre de jours indemnisés	497
dont nombre de jours maintenus sur le CET	2 246
dont nombre de jours RAFP sur le CET	42

Au 31 décembre 2020, 202 agents ont un compte épargne-temps ouvert dont 45 nouveaux CET ouverts sur l'année 2019. Parmi eux, on compte 186 agents titulaires soit 44% de la population.

1 158 jours ont été épargnés en 2020 par 127 agents soit en moyenne 9 jours par agent ayant épargné.

Depuis 2018, le droit d'option sur un CET a fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option (20 à 15 jours) et augmentation des montants journaliers. Cette évolution de la réglementation a abouti à la monétisation de 497 jours en 2020 soit +30 jours par rapport à 2019. Le montant payé atteint 51 945 € en 2020 contre 51 225 € en 2019.

Partie 3

Evolution des personnels

Partie 3 - a

Mobilité

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs

❖ Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs

TOTAL	Enseignants chercheurs (*)			Autres enseignants titulaires (**)			ENSEMBLE des enseignants titulaires			
	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Zoom sur retraite
2015-16	18	19	-1	7	2	5	25	21	4	13
2016-17	18	7	11	3	3	0	21	10	11	12
2017-18	20	12	8	1	3	-2	21	10	11	8
2018-19	10	10	0	2	5	-3	11	15	-4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	5	3	2	1	2	-1	6	8	-2	3
2019-20	17	11	6	5	7	-2	22	18	4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	9	3	6	2	2	0	11	5	6	3

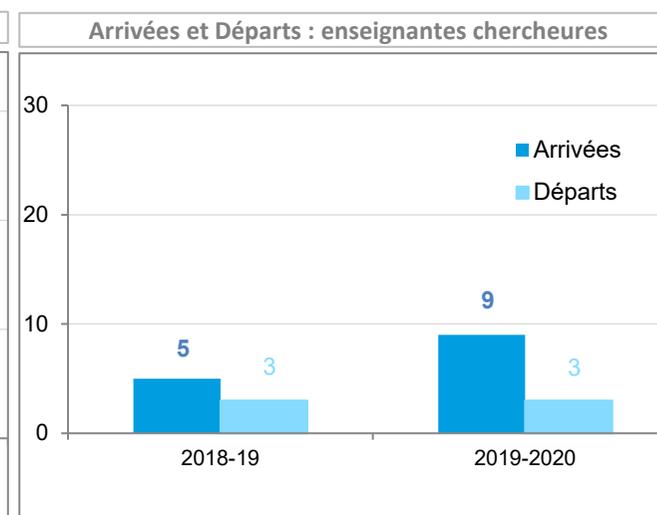
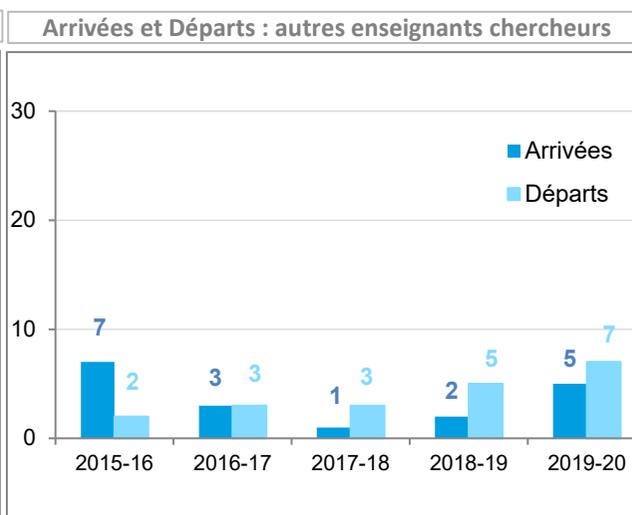
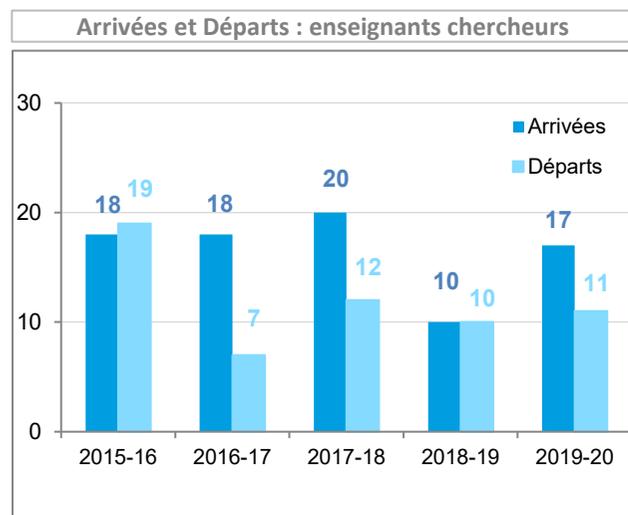
Sources : SPE

(*) Professeurs des universités et maîtres de conférences.

(**) Enseignants du second degré (PRAG, PRCE) et Assistants.

**Arrivées / départs
:
solde positif**

Après une pause en 2018-19, les arrivées de nouveaux enseignants reviennent à leur niveau des années antérieures, un peu plus d'une vingtaine d'arrivées dont la moitié sont des femmes en 2019-20. Le solde entre départs et arrivées redevient donc positif. Les départs en retraite semblent se stabiliser autour de 7 depuis 3 ans. Sur ces 7 départs en retraite, 3 concernent des femmes.



Ce tableau vise à donner une image des mouvements survenus au niveau de l'établissement entre le 1er septembre et le 31 août de l'année universitaire concernée.

Cet indicateur ne prend pas en compte les départs ou les réintégrations suite à congé parental, du fait de la durée courte de ce type de congé (souvent moins d'un an). Cela étant, ces congés sont peu fréquents chez les enseignants titulaires.

Les arrivées et les départs sont pris en compte quel que soit le moment de l'année où ils interviennent.

Ainsi le solde "Arrivées - Départs" ne correspond pas exactement à la différence d'effectifs enseignants entre deux images successives de la population au 31 décembre.

Professeurs d'université : recrutements

❖ Professeurs d'université : recrutements internes et externes*

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
2015	11	29	17%	8	25%	27%
2016	9	47	51%	8	63%	11%
2017	8	32	28%	8	38%	0%
2018	2	20	55%	2	50%	0%
2019	6	29	48%	6	33%	0%
2020	9	86	42%	9	37%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	34	214	44%	33	44%	3%
Rappel 2015-2019	36	157	63%	32	51%	11%
Rappel de 2014 à 2018	41	167	40%	34	44%	17%
Typologie** de 2013 à 2017	240	1003	37%	207	41%	14%
National** de 2013 à 2017	3899	10493	32%	3456	36%	11%

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 7 postes par an et les a quasiment tous pourvus
- on compte un peu plus de 4 candidats par poste publié, ce qui nous place au même niveau que la référence "Typologie"
- 44% des candidats sont des femmes, proportion identique à celle constatée sur les postes pourvus
- l'endorecrutement est de 21%, en hausse sur la dernière période (19% de 2015 à 2019)
- 33% des recrutements sont réalisés par mutation; cette proportion est en baisse de 10 points par rapport à la précédente

21% des professeurs recrutés étaient MCF à Lyon 3 - Moyenne sur les 5 dernières années

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

❖ Professeurs d'université : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement***	Détachement	Mutation	Ex MCF	Autre	Total	%	%
							Endo recrutement	Mutation
2015	1	0	5	2	0	8	13%	63%
2016	1	0	4	3	0	8	13%	50%
2017	2	0	3	3	0	8	25%	38%
2018	1	0	0	1	0	2	50%	0%
2019	1	0	2	3	0	6	17%	33%
2020	2	0	2	5	0	9	22%	22%
2020 - Nombre de femmes	2	0	0	1	0	3	67%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	7	0	11	15	0	33	21%	33%
Rappel 2015-2019	6	0	14	12	0	32	19%	44%
Rappel 2014-2018	5	0	14	14	1	34	15%	41%
Typologie** de 2013 à 2017	34	2	125	32	14	207	16%	60%
National** de 2013 à 2017	1561	29	677	868	321	3456	45%	20%

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Périmètre : données hors concours de l'agrégation

** Les références sont données sur les universités tertiaires Droit Economie (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

*** Un professeur est en situation d'endorecrutement quand, au moment de son recrutement dans l'établissement, il est déjà en fonction dans ce même établissement en tant que MCF.

Maîtres de conférences : recrutements

❖ Maîtres de conférences : recrutements internes et externes

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
2015	12	523	55%	12	50%	0%
2016	12	611	53%	12	42%	0%
2017	14	674	58%	13	38%	7%
2018	8	342	58%	8	50%	0%
2019	11	512	53%	11	55%	0%
2020	13	705	47%	13	62%	0%
Recrutements cumulés de 2016-2020	58	2844	53%	57	49%	99%
Rappel 2015-2019	57	2662	55%	56	46%	4%
Rappel de 2014-2018	70	2 919	55%	67	39%	4%
Typologie* de 2013 à 2017	375	8 367	49%	356	48%	5%
National* de 2013 à 2017	7 003	47 577	47%	6 717	47%	4%

En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 12 postes par an et en a pourvu 98%
- on compte près de 47 candidats par poste publié, ce qui nous place bien au-dessus de la référence "Typologie"
- 53% des candidats sont des femmes, proportion supérieure à celle observée sur les postes pourvus (49%)

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

**23% des MCF recrutés
ont obtenu leur doctorat à Lyon 3**
Moyenne sur les 5 dernières années

❖ Maîtres de conférences : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Nouveau	Total	% Endo recrutement	% Mutation
2015	4	0	1	7	12	33%	8%
2016	4	0	2	6	12	33%	17%
2017	3	0	2	8	13	23%	15%
2018	5	0	0	3	8	63%	0%
2019	0	0	1	10	11	0%	9%
2020	1	1	1	10	13	8%	8%
2020 - Nombre de femmes	1	1	1	5	8	13%	13%
Recrutements cumulés de 2016-2020	13	1	6	37	57	23%	11%
Rappel 2015-2019	16	0	6	34	56	29%	11%
Rappel de 2014-2018	23	0	7	37	67	34%	10%
Typologie* de 2013 à 2017	128	1	49	178	356	36%	14%
National* de 2013 à 2017	1 406	18	685	4 608	6 717	21%	10%

Sur la période de 2015 à 2019, l'endorecruitment est de 23%, en baisse par rapport aux périodes précédentes (29%) et plus bas que celui constaté dans les universités de la Typologie (36% de 2013 à 2017).

11% des recrutements sont réalisés par mutation sur la dernière période.

En 2020, 8 femmes ont été recrutées sur les 13 postes dont 5 venaient de l'extérieur.

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et Persé pour données nationales et typologie

* Les références sont données sur les universités tertiaires "Droit Economie" (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

** Pour les maîtres de conférences l'endorecruitment correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou un titre jugé équivalent dans l'établissement de recrutement.

Enseignants chercheurs : avancements de grade et changement de corps

❖ Enseignants chercheurs : avancements de grade

Professeurs des universités et MCF:
89 avancements de grade dont 45 pour des femmes
 sur les 3 dernières années

Historique des avancements de grade

	2018			2019			2020			
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	
PR	Accès 1ère classe	42	17	8	41	13	8	39	13	4
	<i>Dont femmes</i>	19	6	3	19	8	6	15	3	0
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	23	4	4	42	14	7	43	13	7
	<i>Dont femmes</i>	6	1	1	19	5	2	21	6	5
	Accès classe exceptionnelle 2è échelon	14	6	4	23	9	2	25	8	5
	<i>Dont femmes</i>	1	1	1	7	3	1	6	1	1
MCF	Accès Hors classe	52	12	9	87	21	19	76	18	12
	<i>Dont femmes</i>	24	6	4	45	12	11	41	11	10
Total Enseignants chercheurs		131	39	25	193	57	36	183	52	28
<i>Dont femmes</i>		<i>50</i>	<i>14</i>	<i>9</i>	<i>90</i>	<i>28</i>	<i>20</i>	<i>83</i>	<i>21</i>	<i>16</i>

Source : SPE - Données au 1er septembre

32% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2020, proportion stable par rapport à l'an dernier. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est plus haut pour les hommes (35%) que pour les femmes (30%); c'est le contraire pour le taux de promus 46% pour les hommes contre 59% pour les femmes.

24% des maîtres de conférences promouvables sont candidats en 2020. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est de 24% avec une différence de 5 points entre les femmes (26%) et les hommes (21%). Comme pour les professeurs, le taux de promus est inférieur pour les hommes (68%) à celui constaté pour les femmes (86%).

3 voies pour l'avancement de grade :

- locale : l'université dispose d'un quota pour les avancement de grade et ce sont les instances de l'université qui les attribuent aux agents remplissant les conditions.
- nationale : le Conseil National des Universités (CNU) attribue des avancements de grade au niveau national aux agents remplissant les conditions.
- spécifique, pour les enseignants chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement de l'enseignement ou de la recherche et remplissant les conditions.

❖ Enseignants chercheurs : changements de corps

Historique des promotions de corps

	2016	2017	2018	2019	2020
Ensemble	1	2	2	2	2
<i>Dont femmes</i>	0	1	1	1	2

Source : SPE - Données au 1er septembre

9 promotions de corps en 5 ans

La promotion de corps s'effectue exclusivement par concours (recrutement dans le corps des professeurs des universités par le conseil d'administration restreint de l'université, au vu de l'avis émis par le comité de sélection).

Enseignants du second degré : avancements de grade

❖ Enseignants du second degré : avancements de grade

17 avancements de grade pour les PRAG et PRCE sur les 3 dernières années

Pour les enseignants du second degré (PRAG et PRCE), la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en commission administrative paritaire.

Historique des avancements de grade		2018		2019		2020	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
PRAG	Accès Hors classe	11	2	31	4	27	1
	<i>Dont femmes</i>	7	1	13	2	14	0
PRCE	Accès Hors classe	7	3	13	1	12	0
	<i>Dont femmes</i>	5	1	10	1	9	0
Total Enseignants du 2nd degré		18	5	44	5	39	1
<i>Dont femmes</i>		12	2	23	3	23	0

Source : SPE - Données au 1er septembre

Professeurs Agrégés - PRAG :

En moyenne sur les 3 dernières années 10% des enseignants promouvables ont été promus à la hors classe, ce qui correspond à 2 promotions par an. Sur 3 ans, le taux de promotion est plus important pour les hommes que pour les femmes (respectivement 11% et 9%)

Professeurs certifiés - PRCE :

Aucun enseignant n'ont été promus en 2020, contre une en 2019 et 3 en 2018 alors qu'en moyenne 11 enseignants remplissent les conditions chaque année. Le nombre de promus est sans grande différence entre les hommes et les femmes.

Historique des avancements de corps

	2016	2017	2018	2019	2020
PRAG/PRCE	1	0	0	0	0
<i>Dont femmes</i>	0	0	0	0	0

Source : SPE - Données au 1er septembre

Aucune promotion de corps sur les 5 dernières années

La promotion de corps s'effectue par concours (recrutement dans le corps des professeurs agrégés par un jury national) ou par liste d'aptitude (avancement dans le corps des professeurs agrégés arrêté au niveau national en commission administrative paritaire).

BIATS titulaires : historique des sorties

❖ BIATS titulaires : historique des sorties par filière

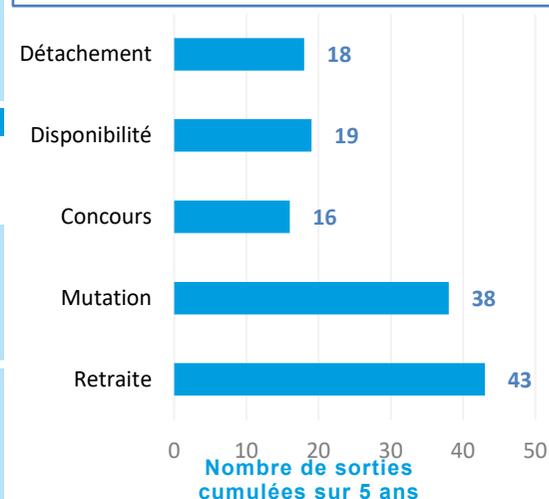
Filière	Nombre de sorties				2019-20		Cumul sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
AENES	5	13	14	11	8	4	51
BIBLIO	2	4	3	2	4	3	15
ITRF	16	14	16	15	17	12	78
Total	23	31	33	28	29	19	144

Source : SIHAM

**Principal motif de départ
en 2019-20 : La retraite**

29 agents BIATS titulaires ont quitté l'établissement en 2019-20, dont 19 femmes. La raison principale est le départ à la retraite pour 13 de ces agents. Viennent ensuite les mutations avec 8 agents.

L'ancienneté moyenne au moment du départ qui oscillait autour des 10 ans ces dernières années est passée à presque 16 ans en 2019-20.



Méthode : Départs intervenant entre le 1er sept. et le 31 août de chaque année universitaire (hors congés parentaux du fait de leur durée assez courte, souvent moins d'un an).

❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté

Ancienneté au moment du départ (en années)	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
[0;2[2	1	2	4	2	1	8%
[2;5[6	11	12	9	2	1	28%
[5;10[5	7	5	6	6	5	20%
[10;20[6	8	8	5	12	7	27%
20 et +	4	4	6	4	7	5	17%
Total	23	31	33	28	29	19	100%
<i>Ancienneté moyenne</i>	<i>11,6 ans</i>	<i>9,4 ans</i>	<i>10,2 ans</i>	<i>9,9 ans</i>	<i>15,6 ans</i>	<i>16,1 ans</i>	

Source : SIHAM

❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif

Motif de départ	Nombre de sorties				2019-20		% cumulé sur 5 ans
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	total	dont femmes	
Concours	4	4	1	7	-	-	11%
Décès	-	-	-	-	1	1	1%
Démission	-	-	-	-	-	-	0%
Fin de fonction	3	-	2	-	-	-	3%
Liste d'aptitude	-	-	-	-	-	-	0%
Mutation	5	6	12	7	8	5	26%
Radiation	-	1	3	-	-	-	3%
Retraite	6	11	10	3	13	8	30%
Total sorties définitives	18	22	28	17	22	14	74%
Détalement	1	4	3	5	5	3	13%
Disponibilité	4	5	2	6	2	2	13%
Total sorties provisoires	5	9	5	11	7	5	26%
Total	23	31	33	28	29	19	100%

Source : SIHAM

BIATS titulaires : avancements et mobilités

❖ BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2020

Filières	Catégories	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	24	19	0	0	-	-
	Catégorie B	20	17	2	2	10%	12%
	Catégorie C	24	22	3	3	13%	14%
Total AENES		68	58	5	5	7%	9%
BIBLIO	Catégorie A	2	2	1	1	50%	50%
	Catégorie B	7	5	0	0	0%	0%
	Catégorie C	11	6	2	2	18%	33%
Total Bibliothèques		20	13	3	3	15%	23%
ITRF	Catégorie A	15	7	1	0	7%	0%
	Catégorie B	37	23	3	2	8%	9%
	Catégorie C	44	20	4	2	9%	10%
Total ITRF		96	50	8	4	8%	8%
TOTAL		184	121	16	12	9%	10%

Source : DRH

**16 avancements de grade et
19 promotions de corps
en 2020**

Avancements et changements de grade

9% des 184 agents promouvables ont été promus en 2020 (comme en 2019). Cette proportion est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 10% et 6%.

Les femmes représentent 66% des agents promouvables

Avancements et changements de corps

61 agents concernés sur les 5 dernières années, dont 39 femmes. Les examens professionnels et les listes d'aptitude sont à part égale sur la période (27%), le reste étant des concours internes.

Mobilité

36 agents concernés en 2020 dont 24 femmes.

En moyenne sur les 5 dernières années, la mobilité statutaire représente 39%, la mobilité géographique 43%, la mobilité catégorielle 14% et la mobilité structurelle 3%.

❖ BIATS titulaires : avancements et changements de corps

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
Nb d'agents 2016	2	0	1	3	3
Nb d'agents 2017	5	1	5	11	6
Nb d'agents 2018	7	4	3	14	10
Nb d'agents 2019	5	4	5	14	8
Nb d'agents 2020	11	4	4	19	12

Source : DRH

❖ BIATS titulaires : type de mobilités des agents

	Mobilité géographique (mutations)			Mobilité catégorielle (changement de corps)	Mobilité statutaire (titularisation)*	Mobilité structurelle (changement de filière)
	Mobilité dans l'établissement	Mobilité dans l'académie	Mobilité extra académique			
Nb d'agents 2016	11	3	1	2	14	1
Nb d'agents 2017	5	3	7	7	24	1
Nb d'agents 2018	8	6	7	3	13	3
Nb d'agents 2019	15	6	1	6	10	1
Nb d'agents 2020	7	1	3	10	15	0
<i>Dont femmes</i>	<i>5</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>0</i>

(*) Mobilité statutaire (titularisation) : Concours internes + Sauvadet de l'année de référence

Source : DRH

Partie 3-b

Formation des personnels

Plan de formation : historique

		2016	2017	2018	2019	2020
Formations Professionnelles	Nombre de stagiaires	1 057	1 077	1 145	1 266	680
	Heures de formation	8 134 h	7 401 h	8 115 h	9 148 h	4 864 h
	Dépenses y compris Frais de missions	113 957 €	103 891 €	106 880 €	135 579 €	142 327 €
Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail	Nombre de stagiaires	490	360	268	448	141
	Heures de formation	3 334 h	2 443 h	2 019 h	2 722 h	1 112 h
	Dépenses y compris Frais de missions	42 100 €	28 115 €	27 226 €	40 834 €	28 256 €
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	163	291	249	248	105
	Heures de formation	969 h	1 091 h	997 h	961 h	358 h
	Dépenses y compris Frais de missions	2 814 €	4 230 €	4 416 €	3 879 €	2 004 €
TOTAL	Nombre de stagiaires	1 710	1 728	1 662	1 962	926
	Heures de formation	12 437 h	10 935 h	11 131 h	12 831 h	6 334 h
	Dépenses y compris Frais de missions	158 871 €	136 236 €	138 522 €	180 292 €	172 587 €
	Nombre moyen de formations par agent formé	3,0	2,9	2,8	2,9	2,0

Les dépenses correspondent à des formations organisées par Lyon 3. Elles peuvent accueillir des stagiaires hors Lyon 3 dans le cadre de la mutualisation entre établissements.

En revanche les données relatives aux stagiaires et aux heures de formation concernent uniquement des personnels de Lyon 3 (formations suivies à Lyon 3 ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements ou externalisées).

Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations.

Source : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Suite à la crise sanitaire, l'impossibilité d'accueillir les stagiaires en présentiel a fortement impacté le nombre d'heures de formation malgré des propositions de formations à distance (webinaires, MOOC puis formations "standard" reprogrammées à distance).

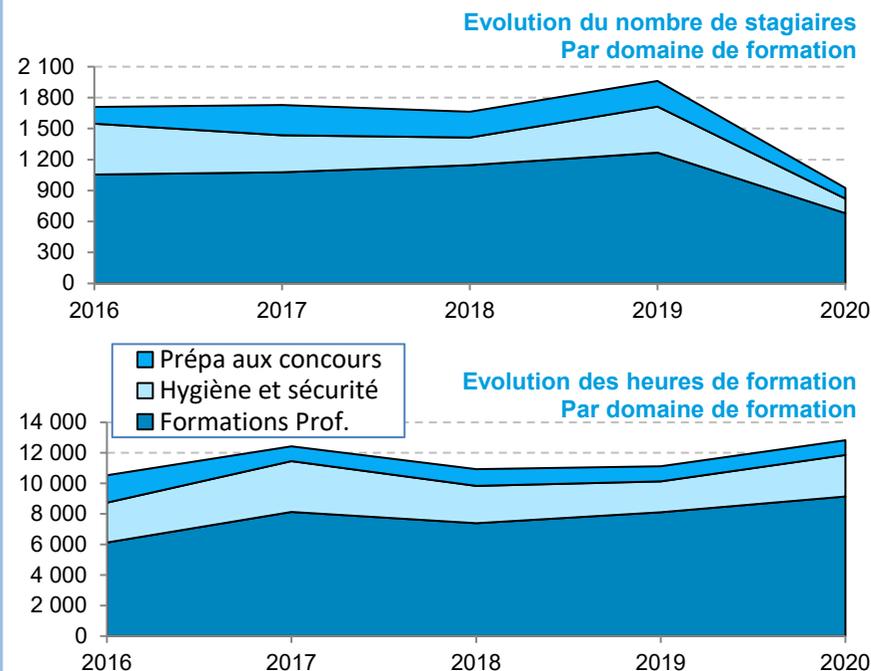
Le nombre total d'heures de formation suivies ainsi que le nombre de stagiaires ont été pratiquement divisés par 2. Cette baisse du nombre de stagiaires s'explique notamment par le report, puis l'annulation des parcours de formation et des formations mutualisées via Convergence (les agents n'étant pas tous équipés les formateurs internes ne pouvant pas tous animés des formations à distance).

Le budget global baisse peu du fait de l'organisation de formations plus onéreuses regroupant moins de stagiaires notamment des formations au co-développement et des ateliers de pratiques managériales, ainsi que les formations au télétravail.

Formations professionnelles : regroupent les formations liées à l'environnement professionnel, bureautique, informatique... mais aussi les formations au développement personnel. Elles peuvent être collectives ou individuelles, à la demande de l'agent ou du service. Elles accueillent près des 3/4 des stagiaires.

Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail : englobent les formations obligatoires et réglementaires, formations aux risques psychosociaux, les formations en lien avec la politique et l'approche du handicap ainsi que les actions de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail. Elles concernent 15% des stagiaires.

Préparations aux concours : les agents qui ont bénéficié des formations liées aux préparations aux concours représentent 11% des stagiaires en 2020.



Secteurs de formation en 2020

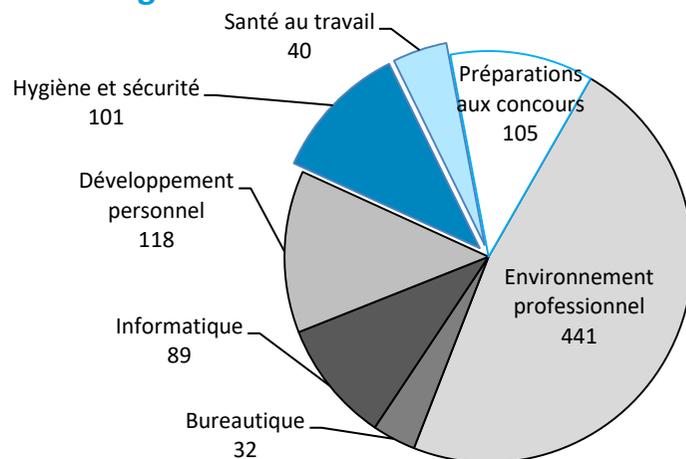
Champ : totalité des dépenses de formation - stagiaires de Lyon 3

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros (a)
Formations professionnelles	680	4 864 h	142 327 €
Formations à l'environnement professionnel	441	2 440 h	81 233 €
Formations bureautiques	32	192 h	1 300 €
Formations informatiques	89	441 h	14 107 €
Développement personnel	118	1 791 h	45 687 €
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail	141	1 112 h	28 256 €
Formations hygiène et sécurité	101	984 h	21 681 €
Santé au travail	40	128 h	6 575 €
Préparations aux concours	105	358 h	2 004 €
Tous secteurs	926	6 334 h	172 587 €

(a) y compris frais de missions hors dépenses de masse salariale

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Nombre de stagiaires en 2020



Les dépenses correspondent à des formations organisées par Lyon 3. Elles peuvent accueillir des stagiaires hors Lyon 3 dans le cadre de la mutualisation entre établissements.

En revanche les données relatives aux stagiaires et aux heures de formation concernent uniquement des personnels de Lyon 3 (formations suivies à Lyon 3 ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements ou externalisées).

Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi de formations.

73% des stagiaires ont suivi des formations professionnelles

48% des stagiaires ont suivi des formations à l'environnement professionnel. Il s'agit entre autre des formations au co-développement, et des ateliers de pratiques managériales, ainsi que des formations au télétravail.

Les formations en bureautique et informatique sont toujours autant suivies.

15% des stagiaires ont suivi des formations hygiène sécurité et santé au travail

11% des stagiaires ont suivi une formation hygiène et sécurité, avec des formations à la sécurité tout public et des formations pour les professionnels. L'année 2020 est marquée par une baisse du nombre de stagiaires, baisse qui s'explique notamment par le fait que les formations guide et serre file ainsi que toutes les formations PSC1 et SST ont dû être annulées pour des raisons évidentes de sécurité sanitaire. Les formations sont reportées sur 2021.

4% des formations sont associées à la santé au travail**, avec une stabilité par rapport à l'an dernier.

**Gestion du stress, prévention des risques psychosociaux, gestion des comportements agressifs, développer son bien-être au travail, mais aussi les formations liées aux politiques publiques, à la prise en charge et à l'approche du handicap.

11% des stagiaires ont suivi des préparations aux concours

Le nombre de bénéficiaires a sensiblement baissé (105 en 2020 contre 248 en 2019) du fait de la modification des épreuves (annulation des épreuves orales pour les catégories B et C).

Agents formés et stagiaires : historique

Champ : Agents Lyon 3, y compris ceux qui ont suivi une formation dans un autre établissement ou externalisée

	LES AGENTS FORMÉS ¹					LES STAGIAIRES ²				
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
	Nombre d'AGENTS FORMÉS					Nombre de STAGIAIRES				
2016	137	121	256	65	579	382	368	864	96	1 710
2017	149	113	237	95	594	399	321	864	144	1 728
2018	138	118	229	101	586	375	408	724	155	1 662
2019	153	139	265	126	683	418	453	891	200	1 962
2020	110	91	171	85	457	235	196	335	160	926
	Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
2016	20,4	21,8	22,3	19,8	21,5	7,3	7,2	6,6	13,4	7,3
2017	18,7	17,5	20,8	13,2	18,4	7,0	6,2	5,7	8,7	6,3
2018	20,8	23,3	18,9	11,7	19,0	7,7	6,7	6,0	7,6	6,7
2019	18,3	20,8	21,6	11,2	18,8	6,7	6,4	6,4	7,1	6,5
2020	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Total d'heures de formation									
2016	2 798	2 643	5 708	1 288	12 437					
2017	2 779	1 979	4 921	1 256	10 935					
2018	2 877	2 748	4 325	1 181	11 131					
2019	2 799	2 889	5 728	1 415	12 831					
2020	1 608	905	2 417	1 404	6 334					
	Total de jours de formation⁴									
2016	466	441	951	215	2 073					
2017	463	330	820	209	1 823					
2018	480	458	721	197	1 855					
2019	467	482	955	236	2 139					
2020	268	151	403	234	1 056					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

Chiffres clés 2020 :

- 457 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) ont suivi au moins une formation.
- 926 stagiaires ont suivi une formation soit en moyenne 2 formations par agent formé.
- Chaque agent formé a bénéficié en moyenne de 14 heures de formation.
- Chaque stagiaire a suivi en moyenne près de 7 heures de formation.

¹ Chaque individu n'est comptabilisé qu'une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

² Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi des formations.

³ Enseignants notamment.

⁴ Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

Les personnels de catégorie C correspondent en 2020 à 46% des agents BIATS formés. Ils sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'ensemble de la population (42%). D'ailleurs, le ratio qui rapporte le nombre d'agents formés aux effectifs de personnels aux 31 décembre de l'année passe de près de 50% pour les catégories A et B à 61% pour les catégories C.

Les agents formés regroupés en catégorie "Autres" sont essentiellement des enseignants.

Agents formés et stagiaires en 2020 selon le sexe et la catégorie

Champ : Agents Lyon 3, y compris ceux qui ont suivi une formation dans un autre établissement ou externalisée

	LES AGENTS FORMÉS ¹				LES STAGIAIRES ²					
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
	Nombre d'AGENTS FORMÉS					Nombre de STAGIAIRES				
Femmes	78	69	125	60	332	176	146	250	100	672
Hommes	32	22	46	25	125	59	50	85	60	254
Ensemble	110	91	171	85	457	235	196	335	160	926
	Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	2,3	2,1	2,0	1,7	2,0	6,7	4,0	5,0	8,6	5,8
Hommes	1,8	2,3	1,8	2,4	2,0	7,4	6,3	13,7	9,1	9,7
Ensemble	2,1	2,2	2,0	1,9	2,0	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ					Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femmes	15,0	8,6	10,0	14,3	11,7	6,7	4,0	5,0	8,6	5,8
Hommes	13,6	14,3	25,3	21,9	19,7	7,4	6,3	13,7	9,1	9,7
Ensemble	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
	Total d'heures de formation					Nombre moyen d'heures de formation en 2020				
Femmes	1 172	591	1 255	857	3 875	11,7	19,7	13,9		
Hommes	436	314	1 162	547	2 459					
Ensemble	1 608	905	2 417	1 404	6 334					
	Total de jours de formation⁴									
Femmes	195	99	209	143	646					
Hommes	73	52	194	91	410					
Ensemble	268	151	403	234	1 056					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

¹ Chaque individu n'est comptabilisé qu'une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

² Chaque individu est comptabilisé comme stagiaire autant de fois qu'il a suivi des formations.

³ Enseignants notamment

⁴ Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

En 2020, parmi les 457 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) qui ont suivi au moins une formation, 73% étaient des femmes. Ce qui est supérieur à leur part dans l'ensemble de la population de l'université (65% parmi les BIATS).

En cette année particulière, chaque agent a suivi en moyenne 2 formations. En revanche, les hommes ont bénéficié de plus d'heures de formation : 20 heures en moyenne pour les hommes et 12 heures pour les femmes.

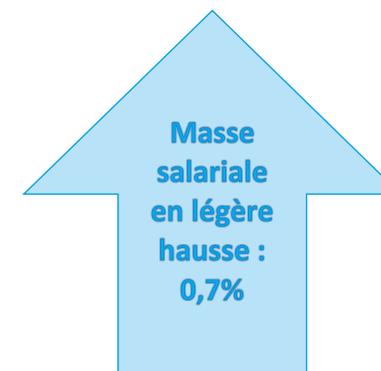
Chaque stagiaire a suivi en moyenne 6,8 heures de formation : 9,7 heures pour les hommes et 5,8 heures pour les femmes.

Partie 4

Rémunérations

Masse salariale

	2019		2020		Evolution	
	en euros	%	en euros	%	en euros	en %
Rémunérations principales	42 968 624 €	46%	43 803 215 €	46%	834 591 €	1,9%
Régime indemnitaire & intéressement	3 991 963 €	4%	4 154 726 €	4%	162 763 €	4,1%
Contractuels Doctorants	1 561 960 €	2%	1 511 535 €	2%	-50 425 €	-3,2%
Rémunérations accessoires	7 126 530 €	8%	6 432 900 €	7%	-693 630 €	-9,7%
Autres indemnités	865 101 €	1%	821 842 €	1%	-43 259 €	-5,0%
Cotisations patronales	37 065 863 €	40%	37 529 617 €	40%	463 754 €	1,3%
Total	93 580 041 €	100%	94 253 835 €	100%	673 794	0,7%



Source : KX

La masse salariale atteint 94,3 millions d'euros en 2020. Elle s'est accrue de 0,7% en un an.

Les rémunérations principales ont progressé de 1,9% en 2020 alors que la consommation annuelle moyenne d'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) est stable. Ainsi l'évolution de 834 591 € s'explique pour 45% par le G.V.T. (Glissement Vieillesse Technicité) de l'université.

Le montant global du régime indemnitaire et intéressement est en hausse de 4,1% entre les deux années. Cette augmentation proche de 163 000 € s'explique en partie par la mise en oeuvre du dispositif d'intéressement aux marges de la formation continue qui entre dans le régime indemnitaire. Elle est aussi le résultat d'une hausse globale des primes (voir détail pages suivantes).

Les contrats doctoraux représentent une part de 2% sur les deux années même si on observe une baisse de 50 K€ en 2020.

La baisse des rémunérations accessoires observées en 2020 est pour l'essentiel dûe à la baisse des heures complémentaires et des heures vacataires en raison de la crise sanitaire qui a perduré de mars à décembre 2020.

Concernant les "autres indemnités", la crise sanitaire a également eu un impact notamment sur le remboursement Domicile travail. Mais on constate également que l'indemnité compensatrice CSG qui compte pour près de 45% de son montant est en baisse depuis 2 ans (-2,3% en 2020).

Les cotisations patronales augmentent sur un rythme moins fort que les rémunérations principales (+1,3%).

* **Rémunérations principales** : Traitement brut, Traitement brut NBI, indemnité de résidence et SFT

* **Régime indemnitaire et intéressement** : complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Il s'agit des indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire pour les titulaires et de l'intéressement pour les non titulaires BIATS. Il s'agit des "primes".

* **Indemnités des Contractuels Doctorants** y compris extensions.

* **Rémunérations accessoires** : sur le budget Etat, il s'agit pour l'essentiel des cours complémentaires sur chaires vacantes ; sur le budget de l'université, cette rubrique englobe des heures complémentaires, des heures supplémentaires et des indemnités de formation continue.

* **Autres indemnités** : sous cette rubrique sont regroupées les autres indemnités de natures très différentes : indemnité compensatrice CSG, remboursement domicile travail, garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité différentielle du SMIC, aides au retour à l'emploi et quelques autres indemnités.

* **Cotisations patronales** : toutes les cotisations à la charge de l'employeur.

Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires en 2020

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants Titulaires	505	867	830	896	838		
dont Professeurs d'université	141	1 105	1 148	1 132	1 068	25,7	26,1
dont Maîtres de conférences	274	780	769	777	783	18,9	19,3
dont PRAG PRCE	90	759	757	789	737	22,4	19,6
BIATS Titulaires	451	462	415	479	453		
dont catégorie A	151	607	577	616	600	19,7	18,5
dont catégorie B	144	419	415	421	419	17,3	19,4
dont catégorie C	156	361	351	362	361	15,6	18,0

Source : SIDRH et KX

Indices de rémunération par corps et par sexe

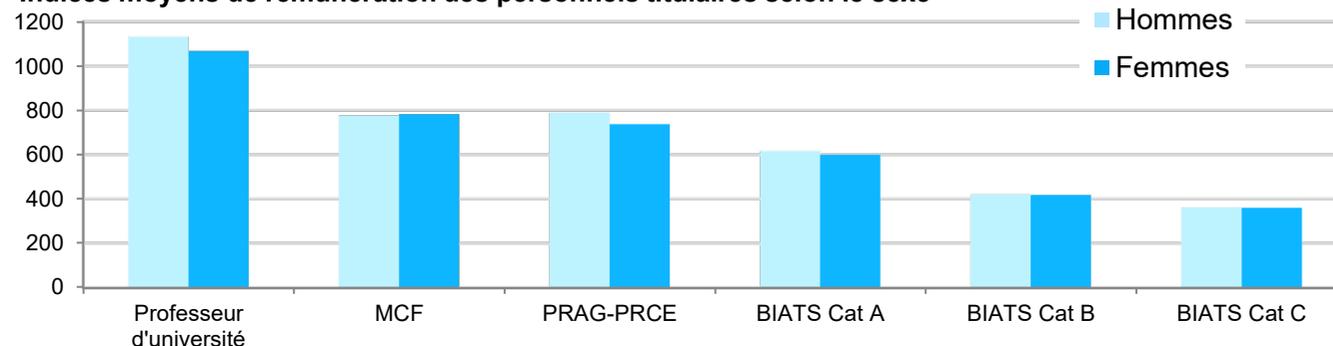
Ce tableau sur la rémunération principale est complété par celui sur les primes.
En effet, les différences entre indices moyens sont à relativiser avec la part des primes dans la rémunération globale : 5,4% pour les enseignants titulaires et 17,6% pour les BIATS titulaires (voir détail page suivante).

Méthode : ces indicateurs sont calculés indépendamment du temps travaillé dans l'année : un agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois où il a été rémunéré.

L'ancienneté, donnée en années, est calculée par rapport à la date d'entrée dans l'Education nationale. La date d'observation est le 31 décembre 2018.

** médiane : 50% des agents perçoivent un indice de rémunération inférieur ou égal à la médiane.*

Indices moyens de rémunération des personnels titulaires selon le sexe



Les indices de rémunérations sont assez proches pour les hommes et pour les femmes, seules exceptions notables :

* les professeurs d'université masculins ont un indice de rémunération sensiblement supérieur à leurs collègues femmes (+6%) alors que l'ancienneté est tout à fait comparable, et même un peu plus faible pour les hommes.

* les enseignants du second degré, avec, pour les hommes, un indice de rémunération supérieur de 7% et une ancienneté également supérieure de près de 3 ans.

L'indice moyen comme l'ancienneté sont proches pour les maîtres de conférences entre les femmes et les hommes, à l'avantage des femmes.

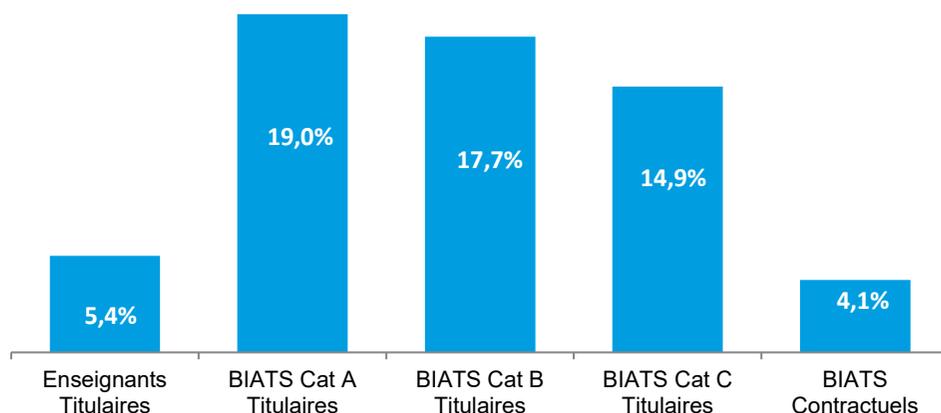
Pour les personnels BIATS, les différences des indices par catégorie sont moins marquées entre femmes et hommes notamment pour les catégories B et C mais à l'inverse de l'ancienneté: ainsi les hommes ont un indice légèrement plus haut que les femmes mais une ancienneté moindre. Pour les catégories A, l'indice et ancienneté vont dans le même sens.

Primes moyennes en 2019 et 2020

Calcul à champ constant : population présente toute l'année 2019 et toute l'année 2020

	2019	2020	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2020
Enseignants Titulaires	2 986 €	3 097 €	3,7%	5,4%
BIATS Titulaires	5 605 €	5 838 €	4,2%	17,6%
Catégorie A	7 916 €	8 341 €	5,4%	19,0%
Catégorie B	5 307 €	5 432 €	2,4%	17,7%
Catégorie C	3 577 €	3 723 €	4,1%	14,9%
BIATS Contractuels	865 €	961 €	11,0%	4,1%

Source : KX



Primes en % de la rémunération globale hors charges - 2020

Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 3 097 euros, en 2020 en hausse de 3,7%. Cette hausse de la prime moyenne reflète celles du référentiel et d'autres indemnités liées à des charges administratives. Pour les enseignants titulaires les primes représentent 5,4% de leur rémunération.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de 5 838 euros en 2020. Les primes pèsent près de 18% de la rémunération. Elles sont en hausse de 4,2%.

La prime d'intéressement versée aux personnels BIATS non titulaires est d'un montant annuel moyen de 961 euros en 2020. Cet intéressement correspond à 4,1% de la rémunération et est en forte hausse cette année.

Pour les BIATS titulaires et non titulaires, l'évolution des primes moyennes depuis 2019 est liée à la mise en place du **RIFSEEP*** et pour 2020, à des augmentations plus ponctuelles (prime COVID, ...).

Note méthodologique : dans ce calcul, toutes les primes perçues par les agents sont prises en compte : régime indemnitaire pour les personnels titulaires et prime d'intéressement pour les personnels contractuels BIATS.

Champ : personnes présentes toute l'année 2019 et toute l'année 2020 dans le même corps, hors encadrement supérieur.

* RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel . Il vise à rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire de la fonction publique. Il est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale

Plus de 4 millions d'euros pour les primes

	2016	2017	2018	2019	2020
ENSEIGNANTS					
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	645 783 €	663 182 €	634 288 €	618 733 €	636 053 €
Référentiel : primes liées à des fonctions d'encadrement	792 265 €	747 371 €	795 571 €	777 412 €	775 891 €
<i>dont Prime de nature administrative</i>	<i>194 834 €</i>	<i>204 987 €</i>	<i>208 677 €</i>	<i>213 690 €</i>	<i>220 300 €</i>
<i>dont Prime de nature pédagogique</i>	<i>597 431 €</i>	<i>542 384 €</i>	<i>586 894 €</i>	<i>563 722 €</i>	<i>555 591 €</i>
Prime d'excellence scientifique (PES)	226 244 €	224 834 €	235 333 €	222 667 €	242 750 €
Autres indemnités	42 735 €	45 067 €	56 268 €	65 439 €	58 499 €
Transfert Primes / Points		-78 741 €	-79 670 €	-176 693 €	-174 927 €
Sous Total	1 707 027 €	1 601 712 €	1 641 792 €	1 507 557 €	1 538 266 €
BIATS					
Régime indemnitaire - Filière AENES (IFTS + PFR + IFSE)	715 115 €	702 209 €			
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) - Filière ITRF	1 192 826 €	1 259 208 €			
Prime informatique (INFO) - Filière ITRF	92 103 €	94 124 €	2 293 089 €	2 392 144 €	2 504 055 €
Primes de la Filière BIBLIOTHEQUE	108 759 €	113 012 €			
Autres indemnités	12 189 €	10 642 €			
Prime d'intéressement - Contractuels	191 883 €	195 481 €	211 662 €	203 427 €	223 315 €
Transfert Primes / Points	-32 140 €	-79 297 €	-81 594 €	-111 165 €	-110 911 €
Sous Total	2 280 736 €	2 295 378 €	2 423 157 €	2 484 406 €	2 616 460 €
Total	3 987 763 €	3 897 090 €	4 064 949 €	3 991 963 €	4 154 726 €

Source : KX

Le transfert Primes / Points représente 285 838 €, montant proche de l'an dernier. Cette somme qui n'apparaît plus dans l'indemnitaire est reportée sur les rémunérations principales.

La PRES, perçue par l'ensemble des enseignants titulaires est statutaire. Le référentiel enseignant (775 891 € au total en 2020) décroît sur les deux années 2019 et 2020. Sur la période, le taux de croissance de cette prime est en recul à 2%.

Les PES sont assez stables.

Hors transfert primes / points :

- Les primes versées aux personnels administratifs titulaires sont en hausse de 383 063 € sur les 5 dernières années (+18%). La hausse observée en 2020 (+ 111 911) est due pour 37% à la prime Covid versée aux personnels en lien avec la crise sanitaire.

- L'intéressement, instauré en 2013 pour les personnels administratifs contractuels, atteint 223 315 962 €. Il est en hausse de 16% sur 5 ans.

Transfert primes/points : il s'agit de la diminution du montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette mesure a été appliquée à partir de 2016 pour les BIATS de catégorie B et de 2017 pour les BIATS de catégorie A et C et pour les enseignants et s'est poursuivie jusqu'en 2020.

Rémunérations principales des agents contractuels

Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

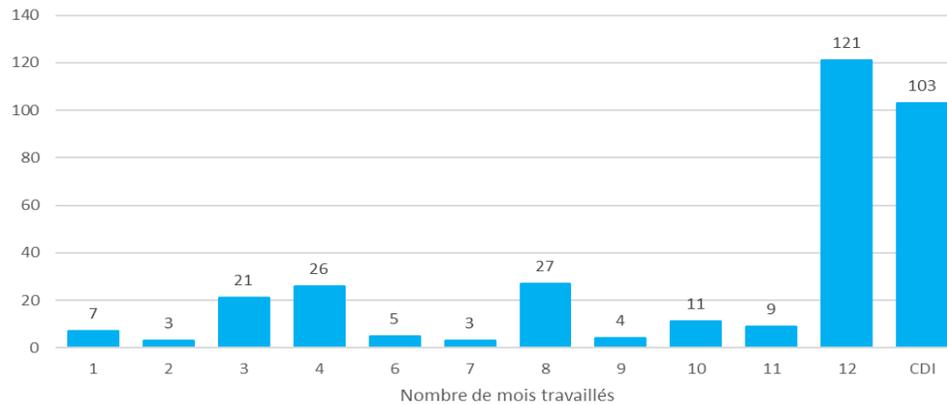
Nombre d'agents différents rémunérés	340
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	9,05
Indice moyen des agents contractuels	374
Indice médian des agents contractuels	338

Sources : Kx et SIDRH

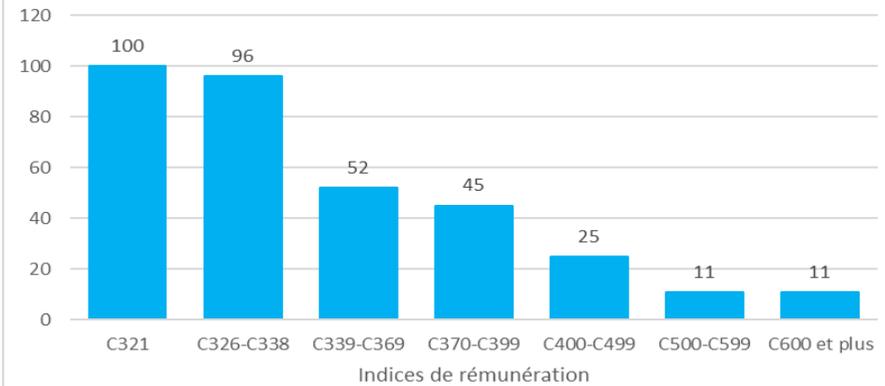
La moitié des agents contractuels
a un indice inférieur à 327

1 agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois travaillés

Répartition des contractuels en fonction
du nombre de mois travaillés en 2020
Au total 340 agents différents sur l'année



Répartition des contractuels en fonction des indices de
rémunération en 2020
Au total 340 agents différents sur l'année



340 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2020, dont 237 en CDD et 103 en CDI. Ces derniers sont en forte augmentation suite à une campagne de réduction de la précarité menée en 2020. En conséquence, la part de CDI et de CDD 12 mois augmentent également pour atteindre 63%. (pour rappel 56% en 2018)

Pour les agents en CDD, le nombre moyen de mois travaillés est de 9 sur l'année civile 2020 et 51% des contrats sont sur toute l'année. 1/4 des agents en CDD ont été employés moins de 6 mois cette année.

L'indice moyen des rémunérations perçues par les agents contractuels est de 374. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 338. 29% des agents sont à l'indice 321 et 14% ont un indice supérieur ou égal à 400.

Hors champ : contrats étudiants, contrats d'apprentissage, post-doctorants et contrats horaires.

Autres indemnités et Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Autres indemnités

GIPA - Indemnité différentielle SMIC - Remboursement domicile travail - Congés non pris - Indemnités compensatrice CSG - Subrogation

	2019		2020	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA	15	5 999 €	23	11 971 €
Indemnité différentielle SMIC	227	50 170 €	250	83 430 €
Rembours. domicile travail	689	194 478 €	653	167 667 €
Congés non pris	193	85 829 €	187	84 015 €
Indemnités compensatrices CSG	1 239	386 365 €	1 088	377 502 €
Subrogation	81	123 123 €	58	71 032 €

Ces indemnités résultent de l'application de la réglementation nationale.

* : la rubrique Autres n'est pas présentée ici

Source : KX

En 2020, le versement de la GIPA* (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) concerne 23 agents contre 15 en 2019.

L'indemnité différentielle SMIC complète la rémunération d'agents qui se retrouvent avec un traitement inférieur au SMIC. Le nombre d'agents concernés est important : tous les contractuels BIATS de catégorie C entrent dans le champ de cette mesure, mais également quelques contractuels B (en dessous de l'indice 327) et quelques titulaires B. Côté enseignants, cela concerne des MCF associés (33) et les lecteurs. Le nombre important d'agents concernés s'explique par l'augmentation du SMIC en 2019 et que le point d'indice n'ait pas augmenté. De ce fait un grand nombre d'agents se retrouvent en dessous du SMIC.

Le nombre de personnes percevant l'indemnité de transport est moindre cette année, en lien avec la crise sanitaire.

Depuis 2016, l'université verse aux agents contractuels les indemnités journalières de sécurité sociale, que l'assurance maladie rembourse à l'établissement. C'est la subrogation. Elles sont en forte baisse cette année à cause de la crise sanitaire (moins de congés maladie)

Les indemnités compensatrices CSG, entrées en vigueur en 2018, versées pour compenser la hausse de la CSG, pèsent près de 380 000 € en 2020.

*La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instituée en 2008 pour atténuer la perte de pouvoir d'achat subie par les personnels. En 2020, un décret du 23 octobre proroge l'application de la GIPA et fixe la période de référence pour la mise en œuvre de l'indemnité du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) en 2020

Fonctions	NBI Attribuées			Total	Points de NBI
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Administratives	23	-	-	23	580
Techniques	12	5	3	20	330
Orientation	2	-	-	2	40
Attribution automatique	2	-	-	2	90
Total	39	5	3	47	1 040

Source : DRH - Situation septembre 2020

La NBI est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. Elle ne peut concerner que les BIATS titulaires. Les attributions sont décidées sur la base de critères par les instances de l'établissement et prennent la forme d'un certain nombre de points d'indices. Les sommes correspondant aux points d'indices non consommés au titre de la NBI sont intégrées dans l'enveloppe indemnitaire globale.

Historique des heures d'enseignement

Heures d'enseignement : historique des heures par type d'enseignants

Total heures statutaires, heures complémentaires et vacances d'enseignement saisies en emploi du temps

Attention : il s'agit ici d'heures d'enseignement NON traduites en équivalent TD.

Les données relatives à l'année universitaire 2018-19 ne sont pas définitives et données à titre indicatif :

il reste encore quelques heures à saisir

	Heures Emploi du temps	Enseignants statutaires Lyon 3*	Vacataires ***	Zoom enseignants statutaires Lyon 3*			
				Professeurs d'université	Maîtres de conférences	PRAG PRCE	Enseignants contractuels **
2015-16	238 475	59,0%	41,0%	8,4%	23,5%	14,9%	12,2%
2016-17	241 357	59,0%	41,0%	8,8%	23,1%	14,6%	12,6%
2017-18	233 613	59,3%	40,7%	9,1%	22,8%	14,7%	12,7%
2018-19	233 852	58,5%	41,5%	8,8%	22,7%	14,8%	12,3%
2019-20	226 516	60,5%	39,5%	9,2%	22,9%	14,9%	13,5%

Source : SIDHE - Extraiton Juin 2021

* Heures faites par les enseignants titulaires ou contractuels sur leur service statutaire ou en heures complémentaires

** Enseignants contractuels : ATER, lecteurs, maîtres de langues, professeurs et MCF associés, contractuels doctorants et enseignants contractuels

*** Vacataires d'enseignement : n'ont pas de service statutaire à effectuer - Environ 2 000 personnes chaque année .

**226 500 heures d'enseignement
en 2019-20**

On comptabilise 226 516 heures d'enseignement en 2019-20, en baisse par rapport à l'année 2018-19 en raison de la crise sanitaire mais également du travail continu des composantes pour rationaliser leur offre de formation.

60,5% des heures sont assurées par des enseignants titulaires ou contractuels (sur service statutaire ou en heures complémentaires) et 39,5% ont été dispensées par des vacataires en 2019-20.

Ces heures sont traduites en équivalents TD en fonction du type de cours. Au total, 44% des heures EqTD sont réalisées sur service statutaire en 2019-20.

Zoom sur les plafonds et sur les heures saisies en emploi du temps par composante

Attention : il s'agit ici d'heures d'enseignement traduites en équivalent TD (EqTD*).

	2016-2017			2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD		Plafond en EqTD	Heures EqTD	
		Heures en EqTD	% Heures EqTD sur services statutaires									
Ensemble	298 827	293 324	43,1%	293 690	282 444	44,6%	293 760	282 288	42,6%	294 321	273 122	44,2%
Zoom par composante												
Fac. Droit	67 353	66 711	44%	67 058	64 686	47%	67 058	64 576	45%	67 058	62 735	47%
Fac. Langues	49 544	48 244	59%	49 544	46 762	61%	49 544	47 175	59%	49 544	46 492	60%
Fac. Lettres	31 622	31 960	62%	31 532	31 577	62%	31 532	31 877	58%	31 532	31 855	59%
Fac. Philosophie	5 792	5 542	69%	5 592	5 203	72%	5 592	5 244	63%	5 592	5 229	65%
iaelyon	93 543	94 748	31%	88 991	89 788	32%	88 991	88 652	31%	88 991	84 249	31%
IUT Jean Moulin	27 148	26 746	36%	27 148	26 023	35%	27 148	26 312	34%	27 148	25 950	35%

* Heures en EqTD : heures d'enseignement en équivalent TD (1 heure de cours magistral - CM vaut 1,5 heure EqTD)

Source : SIDHE - Extraiton Juin 2021

Partie 5

Relations sociales &
Qualité de vie au travail

❖ Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO

Les missions de ce service général consistent à gérer les actions sociales, culturelles et d'animations et à informer les personnels dans ces domaines. Le SACSO est administré par un conseil présidé par le président de l'université ou son représentant. Il est dirigé par un Directeur.

❖ Commission sociale des personnels

Mission de la commission : Elle décide de l'attribution d'aides individuelles sur proposition de l'assistante sociale des personnels.

Composition de la commission sociale des personnels

Directrice Général des Services
Directrice des Ressources Humaines
Directeur du SACSO
Assistante Sociale des personnels
Deux représentants des personnels siégeant au conseil du SACSO

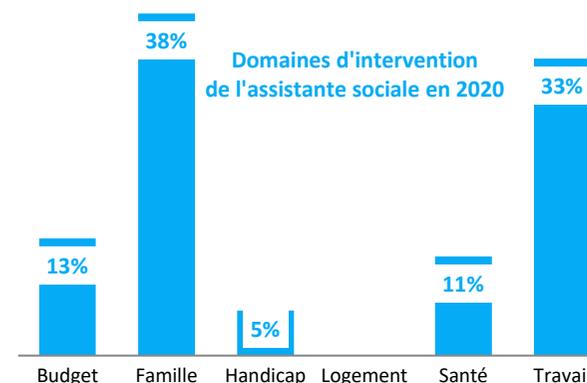
Commission Sociale	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de réunions	6	8	15	10	6
Nb d'aides accordées	21	28	23	32	16
Montant total en Euros	13 800 €	17 670 €	14 350 €	15 240 €	8 150 €

Source : SACSO

❖ Activité de l'assistante sociale des personnels

Activité assistante sociale	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de personnes reçues	85	102	117	137	111	120	134
Nb d'entretiens réalisés	130	131	174	209	172	207	334

Source : SACSO



❖ Cellule de Veille Sociale - CVS

Missions de la CVS

Accompagner une démarche de prévention des Risques Psychosociaux
Répondre à la politique de l'établissement en matière de bien-être au travail
Prendre en compte des situations identifiées
de **tout personnel** en difficulté dans son environnement professionnel

CVS	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de saisines	7	2	3	2	2	5
Nombre total de situations évoquées	15	8	9	4	4	7
Nombre de réunions	9	12	11	9	8	8

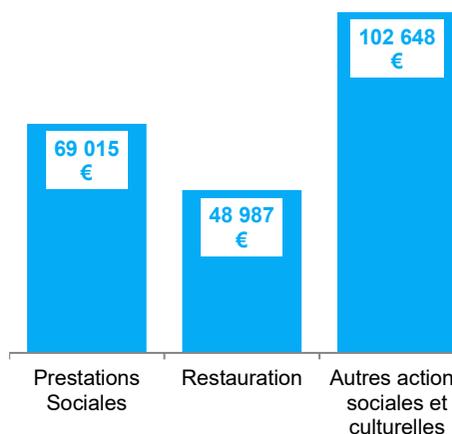
Composition de la CVS

Directrice des Ressources Humaines
Responsable administratif du SACSO
Assistante sociale des personnels
Médecin du travail
Directrice générale des services
Vice-présidente en charge des Relations Humaines et du Dialogue Social
Deux représentants des personnels

❖ Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO

	Dépenses réalisées				
	2016	2017	2018	2019	2020
Prestations Sociales					
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	7 786 €	9 393 €	14 036 €	13 147 €	19 978 €
Séjours d'enfants	2 173 €	2 234 €	3 510 €	4 172 €	1 263 €
Les secours d'urgence	13 800 €	16 170 €	14 350 €	15 240 €	8 150 €
Aide aux activités périscolaires	13 917 €	16 309 €	15 469 €	15 622 €	7 874 €
Aides aux études supérieures	9 793 €	11 150 €	12 500 €	14 000 €	10 500 €
Aménagement handicap			8 634 €	6 833 €	1 430 €
	47 469 €	55 256 €	68 499 €	69 015 €	49 195 €
Capital décès*	22 014 €	16 933 €	0 €	0 €	27 688 €
Restauration	46 935 €	48 181 €	50 314 €	48 987 €	31 847 €
Autres actions sociales et culturelles					
Noël	75 050 €	78 000 €	79 200 €	78 306 €	63 322 €
Billetterie cinéma	7 997 €	7 762 €	7 613 €	7 744 €	4 044 €
Activités Sorties et Animations	18 387 €	21 415 €	15 403 €	16 598 €	10 288 €
	101 434 €	107 177 €	102 216 €	102 648 €	77 654 €

Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2019



L'université est liée par conventions avec certains restaurants inter-administratifs. Les personnels de l'université peuvent prendre leur repas de midi dans ces restaurants.

L'université, en reversant aux restaurants conventionnés la subvention interministérielle (1,27€ en 2020), permet aux personnels rémunérés à un indice (INM) inférieur ou égal à 480 d'acquitter un prix de repas minoré du montant de ladite subvention.

D'autre part, l'université verse 1 euro supplémentaire de participation pour tous les agents quel que soit leur indice de rémunération.

* Il n'y a pas eu de capitaux décès versés en 2014

Source : SACSO

❖ Focus sur l'aide à la restauration des personnels

Restaurant	Dépenses réalisées				
	2016	2017	2018	2019	2020
Association CORAIL (DGFIP)	22 887	22 358	19 437	20 417	10 838
Restaurant Universitaire CROUS	23 881	25 670	30 669	26 521	19 855
Restaurant des Agents des Finances	167	153	208	2 049	1 154
Avenance Rectorat	fermé	fermé	fermé	fermé	fermé

Nb.: Le lycée Colbert n'est pas habilité à recevoir la subvention.

Le Restaurant AVENANCE RECTORAT a fermé fin août 2015, un nouveau restaurant Universitaire CROUS a ouvert au même moment sur le nouveau site du PUQ

Source : SACSO

❖ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT

Depuis le 11 juillet 2012 à l'université Jean Moulin Lyon 3 :

le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) a évolué en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Décret N°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Cette instance consultative a une approche plus large que les traditionnelles questions d'hygiène et de sécurité et intègre notamment les notions de bien être au travail.

Composition du CHSCT

- 2** représentants de l'administration,
+ 1 suppléant
- 8** représentants des personnels,
+ 8 suppléants
- 3** représentants des usagers.
+ 3 suppléants

Compétences principales du CHSCT

- les conditions de travail,
- les projets d'aménagements importants,
- l'analyse des risques,
- la conduite d'enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- la consultation sur les aménagements de postes
et les mesures concernant les travailleurs en situation de handicap...

Missions du CHSCT

- 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 situations liées à la maternité.
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Chiffres clés

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réunions du CHSCT	3	3	3	2	3	7	17
Visites sur sites	11	5	1	4	6	0	0
<i>dont Manufacture des Tabacs</i>	6	4	1	1	5	0	0
<i>dont Quais du Rhône</i>	5	1	0	3	1	0	0

Source : CHSCT

Le CHSCT a été mis en place en juillet 2012

❖ Suivi des accidents de trajet, de service ou de travail

	2016	2017	2018	2019	2020
Nb d'accidents de trajet	11	9	13	10	8
Nb d'accidents de service ou du travail	13	9	7	11	6
TOTAL	24	18	20	21	14
<i>dont ayant donné lieu à arrêt de travail</i>	16	14	12	13	10
<i>Nb total de jours d'arrêts de travail</i>	559 jours	429 jours	181 jours	534 jours	230

Total sur 5 ans	
Nombre	%
51	53%
46	47%
97	100%

Source : Bilan annuel relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Accidents de trajet ou de travail :

14 accidents de trajet, de service ou de travail en 2020. 10 ont donné lieu à des arrêts de travail pour 230 jours au total.

Depuis 2016, on compte en moyenne 19,4 accidents par an : 53% sont des accidents de trajet et 47% des accidents de travail.

❖ Médecine du travail et actions de prévention

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agents convoqués	350	761	660	324
Nombre d'agents effectivement vus	243 69%	397 52%	306 46%	197 61%
Rendez-vous excusés ou annulés	61 17%	139 18%	112 17%	49 15%
Nombre d'absents	46 13%	225 30%	242 37%	78 24%

* En 2014 : période de janvier à août car plus de médecin après cette date

Source : DRH

Médecine du travail :

Le médecin de prévention recruté en juin 2017 a convoqué 324 agents en 2020 contre 660 en 2019. Seulement 197 agents ont été vus.

Ici aussi l'impact de la crise sanitaire est visible.

❖ Formations hygiène, sécurité et santé au travail

Nombre de stagiaires	2016	2017	2018	2019	2020
Formations Hygiène et Sécurité	402	257	179	377	101
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	93	125	80	120	39
Sécurité au travail pour les professionnels	64	51	36	143	28
Sécurité incendie pour les professionnels	9	7	9	10	6
Sécurité incendie tout public	112	20	10	14	
Formations secourisme	94	46	32	68	17
Autres Formations hygiène et sécurité	30	8	12	22	11
Formations Santé au Travail	88	103	89	71	40
Santé au travail	83	100	87	70	40
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	5	3	2	1	
Nombre total de stagiaires	490	360	268	448	141

Source : LAGAF

Actions de formations en hygiène, sécurité et santé au travail :

Elles ont concerné 141 stagiaires en 2020, soit une baisse de 69%. Les dépenses relatives à ces formations s'élèvent à 28 256 euros en 2020.

L'année 2020 est marquée par une baisse du nombre de stagiaires, baisse qui s'explique notamment par le fait que les formations guide et serre file ainsi que toutes les formations PSC1 et SST ont dû être annulées pour des raisons évidentes de sécurité sanitaire. Les formations sont reportées sur 2021.

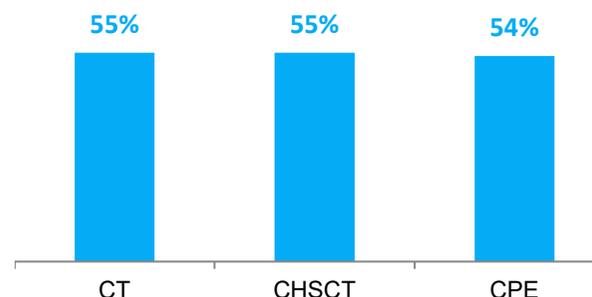
❖ Relations professionnelles

		Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Représentants du personnel en 2020	CT	9	11	20	55%
	CHSCT	9	11	20	55%
	CPE	11	13	24	54%

		Filière	Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Z o o m C P E	ITRF	Cat. A		1	2	3	67%
		Cat. B		1	3	4	75%
		Cat. C		3	0	3	0%
	AENES	Cat. A		2	2	4	50%
		Cat. B		2	2	4	50%
		Cat. C		1	3	4	75%
	Biblio	Cat. A		1	1	2	50%
		Cat. B		0	1	1	100%
		Cat. C		0	2	2	100%
Ensemble				11	16	27	59%

CPE : dans la filière AENES, lors des dernières élections professionnelles, les représentants ont été désignés par tirage au sort faute de listes candidates.

% de Femmes parmi les représentants du personnel en 2020



Locaux syndicaux

	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
Surface des locaux	23,2 m ²	23,2 m ²	23,2 m ²	23,2 m ²

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

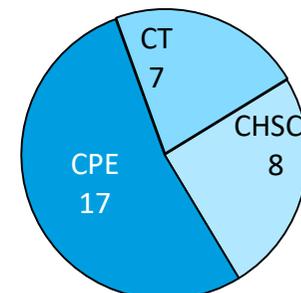
	En 2016	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
CT	7	7	5	9	7
CHSCT	3	2	3	6	8
CPE	10	10	8	11	17
dont AENES	3	2	1	4	1
dont Bibliothèque	3	3	2	2	2
dont ITRF	4	5	7	5	5

Nb de reconvoques du CT*

	En 2015	En 2016	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
CT	0	1	0	0	0	0

*Nb de reconvoques du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel en 2020



Lexique

AENES	Corps de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATS	Personnels de bibliothèque, ingénieur, administratif, technicien, ouvrier, de service
BIBLIO	Bibliothèques
CA	Contrat d'avenir
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CET	Compte épargne-temps
Cat.	Catégorie (il existe 3 catégories : A, B ou C)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CES	Contrat emploi solidarité
CEUBA	Centre d'études universitaires de Bourg et de l'Ain
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CM	Cours magistraux
CNU	Conseil national des universités
Compl.	Complémentaires
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CROUS	Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
CVR	Contrat Valorisation Recherche
DGESIP	Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
DGRI	Direction générale pour la recherche et l'innovation
DN	Diplôme national
DOM	Départements d'outre-mer
DU	Diplôme d'université
Eco.	Économie
Eff	Effectif
EN	Éducation nationale
Ens.	Enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EqTD	Équivalent travaux dirigés
ESPE	Ecole Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETP	Équivalent temps plein - Quotité travaillée
Fac.	Faculté
FC3	Formation Continue Langues Lettres Philosophie
FC	Formation Continue
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
gr	Groupe

Lexique suite

HC	Heures complémentaires
iaelyon	iaelyon School of Management
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFTS	Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires
INFO	Prime informatique
IRA	Instituts régionaux d'administration
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
MCF	Maître de conférences
MEN	Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Nb	Nombre
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAST	Professeur associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative
PES	Prime d'excellence scientifique
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (remplacée par la PES)
PFR	Prime fonction résultats
Plafond Emplois	Nombre d'emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer
PPCR	Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PU	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
RH	Ressources humaines
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
SACSO	Service d'Action Culturelle et Sociale
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
SARF	Secrétaire d'administration de recherche et formation
Sc.	Sciences
Serv.	Service
SFT	Supplément familial de traitement
SIES	Systèmes d'information et études statistiques
SISE	Système d'information statistique de l'éducation
SP BIATS	Service des personnels BIATS
SPE	Service des personnels enseignants
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
TD	Travaux dirigés
TP	Travaux pratiques
UFR	Unité de formation et de recherche
yc	y compris



- 📍 **Manufacture** des Tabacs
- 📍 Campus des **Quais**
- 📍 Campus de **Bourg-en-Bresse**

WWW.UNIV-LYON3.FR