



HISTORIQUE  
2017-2021

# Rapport Social Unique



ÉDITION  
2022



## Préambule

Le Rapport Social Unique (ou RSU) remplace le bilan social produit les années antérieures, conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Il s'appuie sur une base de données sociales constituée à terme de près de 200 indicateurs (fixés par l'arrêté du 7 mai 2021) et regroupant des informations se rapportant aux emplois, recrutements, parcours professionnels, formations, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et dialogue social.

Cette première édition 2022 du RSU se situe dans une phase transitoire et reste dans son format en continuité avec l'ex bilan social : il couvre l'année 2021 et reprend les indicateurs qui caractérisent la politique des ressources humaines de notre université ; il est enrichi d'indicateurs nouveaux notamment sur le télétravail ou encore d'indicateurs genrés chaque fois que possible. Il apporte également une vision dynamique pour de nombreux indicateurs, avec un historique de 5 ans.

Notre établissement pilote une masse salariale soumise à un double plafond, en euros et en emplois, qui représente 82% du budget sur charges de fonctionnement ; elle atteint 96,8 millions d'euros sur l'année 2021, dont près de 5 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 98% pour assumer nos missions de formation, d'insertion et de recherche.

Derrière cette notion d'emplois, on trouve 1 434 personnes (hors contrats étudiants), pour moitié des enseignants et des enseignants-chercheurs, pour moitié des personnels administratifs et techniques. De plus, 2 100 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.

Le RSU, comme l'était le bilan social, demeure un outil de connaissance partagée, utile à l'ensemble de la communauté. Il alimente le dialogue social sur la base d'informations transparentes et accessibles à chacun dans l'établissement. Il apporte des éléments de suivi et d'analyse de la mise en œuvre de notre projet d'établissement dans ses dimensions ressources humaines, politique sociale et qualité de vie au travail. C'est ainsi un outil en appui à la construction de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

# Sommaire

## Partie 1. Données de cadrage ..... 6

L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres .....	7
Étudiants par cursus et par discipline .....	8
Enseignants des universités par fonction et discipline .....	9
Personnels administratifs, techniques et d'encadrement dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de formation .....	10
Emplois : Plafond et consommation .....	11
Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants .....	12

## Partie 2. Le personnel de l'université ..... 13

Le personnel de l'université : nombre de personnes .....	14
Ensemble du personnel : évolution des effectifs .....	15
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes .....	16
Emploi de personnels en situation de handicap .....	17

### 2a. Le personnel ENSEIGNANT ..... 18

Enseignants selon le statut, le corps et la quotité .....	19
Enseignants-chercheurs - Proportion des femmes selon le corps et le grade .....	20
Enseignants par groupe de disciplines CNU .....	21
Enseignants par discipline CNU .....	22
Enseignants titulaires par discipline CNU : répartition par sexe et âge moyen .....	23
Enseignants par composante .....	24
Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin - Lyon 3 .....	25
Enseignants titulaires : historique de l'ancienneté moyenne à l'université Lyon 3 .....	26
Enseignants par tranche d'âge et par sexe .....	27
Enseignants : zoom sur les 55 ans et plus .....	28
Professeurs invités par origine : historique .....	29
Vacataires d'enseignement : historique .....	30

### 2b. Le personnel BIATS ..... 31

BIATS par statut, filière, et catégorie : historique .....	32
BIATS par sexe et par corps .....	33
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires .....	34
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires .....	35
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires .....	36
BIATS dans les composantes .....	37
BIATS : demandes de télétravail et profil des télétravailleurs .....	38
BIATS : quotité de travail des titulaires .....	39
BIATS : quotité de travail des contractuels .....	40
BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels .....	41
BIATS : ancienneté à l'université Lyon 3 par catégorie .....	42-43
BIATS par tranche d'âge, statut et sexe .....	44
BIATS : titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe .....	45
BIATS : contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe .....	46
Age des BIATS titulaires : zoom sur les 55 ans et plus .....	47

### 2c. Les congés ..... 48

Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire .....	49
Enseignants titulaires : congés de maladie ordinaire par corps .....	49
Enseignants : autres congés .....	50
Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR) .....	50
BIATS : historique des congés de maladie ordinaire par statut .....	51
BIATS titulaires : congés de maladie ordinaire par filière .....	51
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée .....	52
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois .....	53
BIATS : autres absences titulaires et contractuels .....	54
Compte Epargne Temps (CET) .....	55

# Sommaire suite

## **Partie 3. Evolution des personnels ..... 56**

### **3a. Mobilité ..... 57**

Enseignants titulaires : historique des arrivées et des départs .....	58
Professeurs des universités : recrutements internes et externes .....	59
Professeurs des universités : motifs de recrutement .....	59
Maîtres de conférences : recrutements internes et externes .....	60
Maîtres de conférences : motifs de recrutement .....	60
Enseignants chercheurs : avancements de grade .....	61
Enseignants chercheurs : changements de corps .....	61
Enseignants du second degré : avancements de grade .....	62
Enseignants du second degré : changements de corps .....	62
BIATS titulaires : historique des sorties par filière .....	63
BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté .....	63
BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif .....	63
BIATS titulaires : avancements et changements de grade .....	64
BIATS titulaires : avancements et changements de corps .....	64
BIATS titulaires : type de mobilité des agents .....	64

### **3b. La Formation des personnels ..... 65**

Plan de formation : historique .....	66
Secteurs de formation .....	67
Agents formés et stagiaires : historique .....	68
Agents formés et stagiaires selon le sexe et la catégorie .....	69

## **Partie 4. Rémunérations ..... 70**

### **4a. Les rémunérations ..... 71**

Masse salariale .....	72
Rémunérations principales : Indices de rémunération des personnels titulaires .....	73
Primes moyennes en 2020 et en 2021 .....	74
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale .....	75
Rémunérations principales des agents contractuels .....	76
Autres indemnités .....	77
Nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Septembre 2021 .....	77
Heures d'enseignement : historique des heures par type d'enseignants .....	78
Zoom sur les plafonds et sur les heures saisies en emploi du temps par composante .....	78

### **4b. Les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes ..... 79**

BIATS titulaires.....	80
Enseignants titulaires	81
Enseignants titulaires par corps	82

## **Partie 5. Relations sociales & Qualité de vie au travail .. 83**

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO .....	84
Commission sociale des personnels .....	84
Activité de l'assistante sociale des personnels .....	84
Cellule de Veille Sociale - CVS .....	84
Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO .....	85
Focus sur l'aide à la restauration des personnels .....	85
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT .....	86
Suivi des accidents de trajet, de service ou de travail .....	87
Médecine du travail et actions de prévention .....	87
Formations en hygiène, sécurité et santé au travail : nombre de stagiaires .....	87
Relations professionnelles .....	88

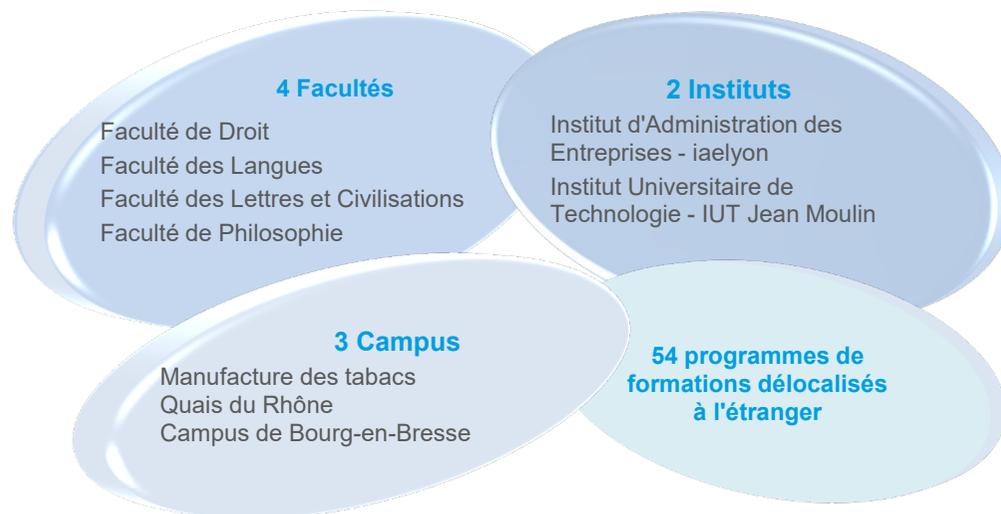
## **Lexique ..... 89**



Données de cadrage

# L'université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres

Année universitaire 2021-2022



## Budget dépenses en droits constatés

123,4 millions d'euros en 2021

82% de masse salariale sur charges de fonctionnement

## Personnels au 31 décembre 2021

✓ Personnels enseignants	622
✓ Personnels BIATS	700
✓ Doctorants contractuels et contrat recherche	107
✓ Apprentis	5
✓ Contrats étudiants (nombre déc 2020)	172
✓ Vacataires d'enseignement (2020-21)	2 136

## 27 208 étudiants mais 29 061 inscriptions pédagogiques

Inscriptions au moment de la remontée SISE au 15 janvier 2022

### Dont étudiants :

✓ en formation continue	1 094
✓ en alternance	1 832
✓ internationaux (étrangers + sortants)	4 490

### Dont inscriptions pédagogiques :

✓ en diplômes nationaux (DN)	25 010
✓ en préparation au concours	1 199
✓ diplômes universitaires (DU)	2 852

## Recherche

18 unités de recherche labélisées

7 écoles doctorales

478 doctorants

57 thèses

## Emplois

Plafond d'emplois au 31/12/2021

✓ dont Dotation état sur Ressources propres	1 206
✓ dont Emploi sur Ressources propres	165

## Formations

3 BUT

9 mentions de licence générale

13 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 2020-21 <i>France métrop. &amp; DOM</i>		Lyon 3 en 2020-21 <i>Effectifs au 15 janvier</i>	
		Effectif	%	Effectif	%
<b>Cursus</b>	DUT	121 690	7%	660	2%
	Cursus Licence	892 404	54%	17 195	64%
	Cursus Master	581 954	35%	8 427	31%
	Cursus Doctorat	53 930	3%	532	2%
<b>Disciplines</b>	Droit, sciences politiques	218 688	13%	9 303	35%
	Sciences économiques, gestion, AES	240 512	15%	8 369	31%
	Lettres, sciences du langage			511	2%
	Langues			4 630	17%
	Sciences humaines et sociales	533 438	32%	3 267	12%
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines			654	2%
	Autres	657 340	40%	83	0%
<b>TOTAL</b>		<b>1 649 978</b>	<b>100%</b>	<b>26 817</b>	<b>100%</b>

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.

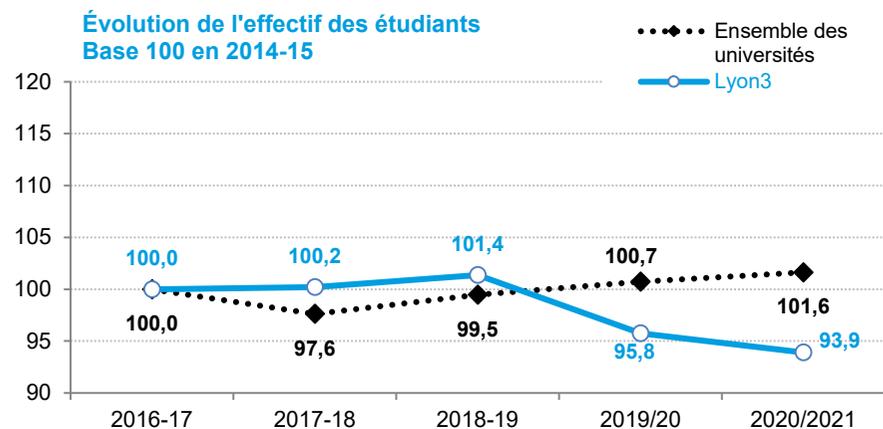
Seules les inscriptions principales sont comptabilisées.

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.

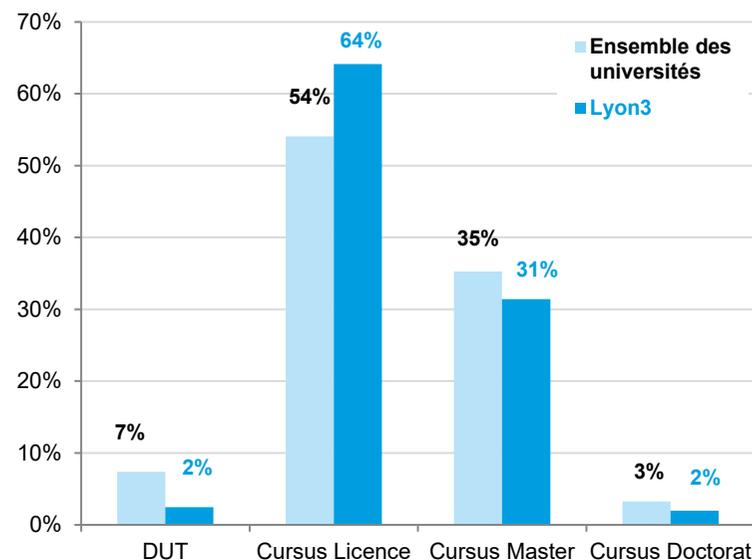
Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2019) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2020)



### Evolution des effectifs étudiants sur les 5 dernières années :

Sur 5 ans, les effectifs de Lyon 3 ont baissé de 6 points d'indice tandis que les effectifs nationaux progressaient de 1,6 points. C'est principalement le niveau master qui impacte cette évolution (-15,2 points d'indice), la mise en place de la réforme master en étant la principale raison. Le niveau licence quant à lui est en légère baisse sur la période (-1).

### Répartition des étudiants par cursus en 2020-21



## ❖ Enseignants des universités par fonction et discipline

Note : les données ministérielles ne sont disponibles que jusqu'au 31/12/2020 à la date de publication.

		France entière* au 31/12/2020		Lyon 3 au 31/12/2020	
		Effectif	%	Effectif	%
<b>Fonction</b>	Professeurs	20 100	22%	128	21%
	Maîtres de conférences	35 269	39%	263	42%
	Enseignants du second degré	13 115	14%	85	14%
	Chefs de clinique, AHU, PHU	11 029	12%	72	12%
	Enseignants associés	2 596	3%	52	8%
	ATER, contractuels doct. avec ens.	4 399	5%	0	0%
	Autres**	4 223	5%	22	4%
<b>Discipline</b>	Droit - Economie - Gestion	12 940	14%	298	48%
	Lettres - Langues - Sc. humaines	27 709	31%	293	47%
	Sciences yc STAPS	33 530	37%	31	5%
	Santé	12 644	14%	0	0%
	Non ventilé	3 908	4%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>90 731</b>	<b>100%</b>	<b>622</b>	<b>100%</b>

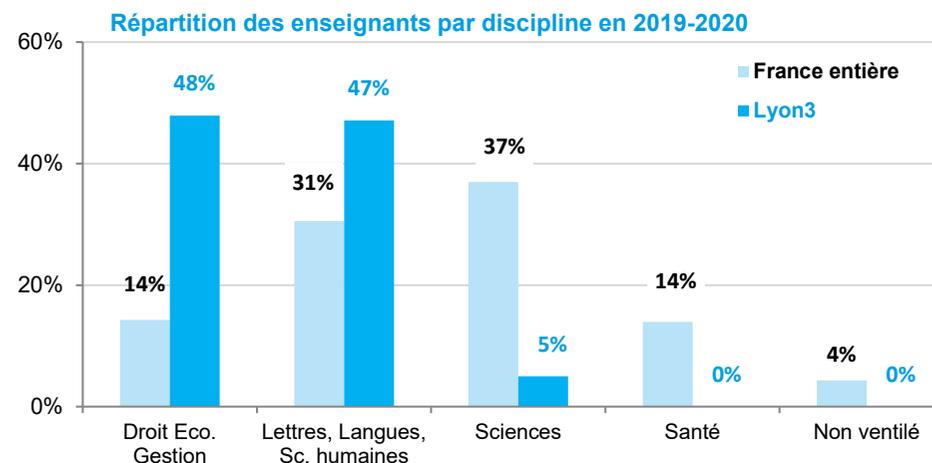
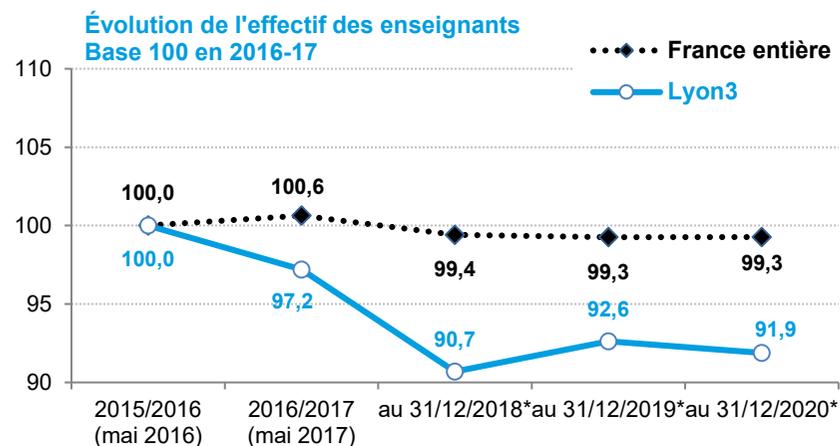
Champ France entière : enseignants des universités, instituts nationaux polytechniques, universités de technologie et instituts universitaires de technologie (hors instituts ou écoles rattachées aux universités)

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 : MESRI-DGRHA1-1-données au 31/12/2020 pour les titulaires et mai 2020 pour les enseignants contractuels) et LYON 3 (SIDRH au 31/12/2020)



Jusqu'en 2016, les effectifs enseignants sont en augmentation à Lyon 3 et atteignent 677 enseignants, évolution qui résulte en grande partie de la création de postes suite aux dotations en emplois Fioraso puis Mandon.

Mais la tendance s'inverse à partir de 2017 puisque le nombre d'enseignants passe de 677 à 622 au 31/12/2020. Cela s'explique par le gel des postes en 2017 et 2018, gel rendu nécessaire pour des contraintes de masse salariale. Depuis 2019, les effectifs se maintiennent autour d'une moyenne de 625 enseignants.

## ❖ Personnels BIATS des établissements d'enseignement supérieur

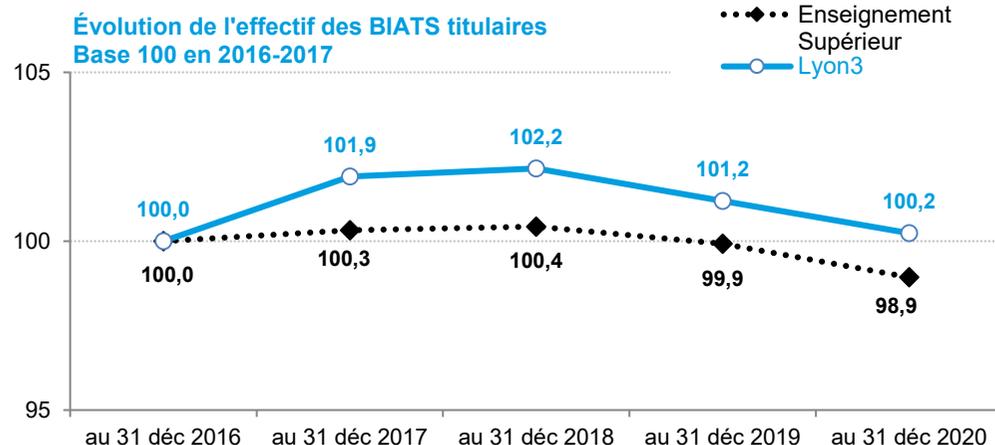
Titulaires		Enseignement Supérieur au 31/12/2020		Lyon 3 au 31/12/2020	
		Effectif	%	Effectif	%
		AENES	9 160	16%	97
Bibliothèques	4 456	8%	47	11%	
ITRF	41 961	75%	275	66%	
Autres	369	1%	0	0%	
Catégorie A	18 177	32%	141	34%	
Catégorie B	15 778	28%	132	32%	
Catégorie C	21 991	39%	146	35%	
<b>TOTAL</b>		<b>55 946</b>	<b>100%</b>	<b>419</b>	<b>100%</b>

Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2020)

Enseignement supérieur :

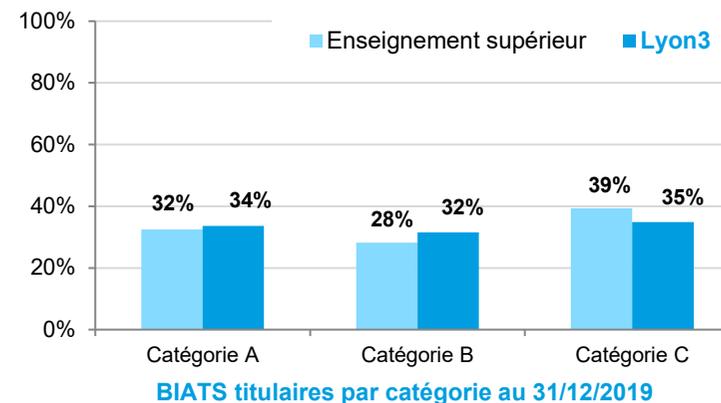
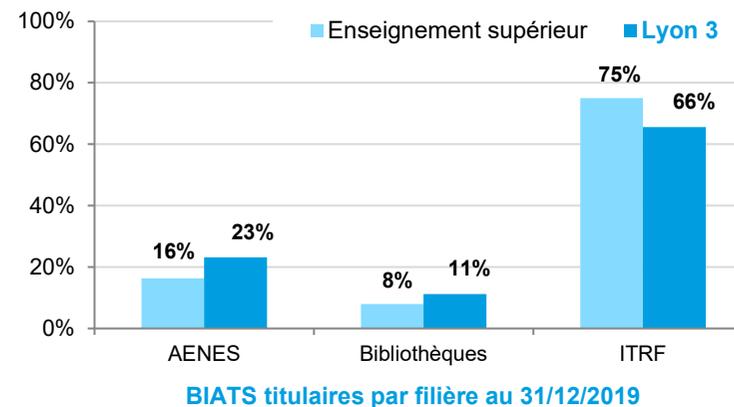
- personnels titulaires administratifs, techniques et d'encadrement
- agents en position d'activité dont l'imputation relève du MESR (hors CROUS et Administration centrale)

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).

Jusqu'en 2018, les augmentations à Lyon 3 sont dues aux emplois Fioraso Mandon mais aussi aux titularisations Sauvadet. On perd ensuite des titulaires suite à des départs volontaires notamment des détachements.



## ❖ Emplois : plafond et consommation

	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution annuelle			
						2018	2019	2020	2021
<b>Plafond d'emplois - Au 1er janvier</b>									
<b>Plafond Etat</b>	<b>1 213</b>	<b>1 209</b>	<b>1 207</b>	<b>1 203</b>	<b>1 203</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>	<b>-4</b>	<b>0</b>
<i>dont emplois Enseignants et BIATS</i>	1 141	1 141	1 141	1 141	1 141	0	0	0	0
<i>dont contrats doctoraux</i>	72	68	66	62	62	-4	-2	-4	0
<b>Plafond Ressources Propres</b>	<b>155</b>	<b>159</b>	<b>161</b>	<b>165</b>	<b>165</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Plafond d'emplois Etablissement</b>	<b>1 368</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>				

**Le plafond d'emplois de l'établissement : 1 368 emplois est consommé à 97,9%**

Source : Notifications & Conseil d'administration

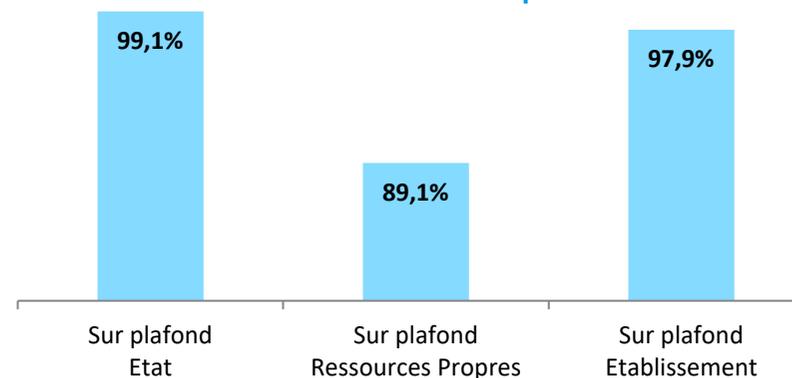
<b>Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée</b>					
<b>Sur plafond Etat</b>	<b>1 185</b>	<b>1 173</b>	<b>1 174</b>	<b>1 186</b>	<b>1 192</b>
Sur plafond Ressources Propres	135	143	143	141	147
<b>Sur plafond Etablissement</b>	<b>1 320</b>	<b>1 317</b>	<b>1 317</b>	<b>1 327</b>	<b>1 339</b>
<i>dont BIATS</i>	648	651	649	655	659
<i>dont ENSEIGNANTS</i>	594	592	582	597	602
<i>dont CONTRATS DOCTORAUX</i>	71	69	72	70	73

Source : KX

<b>Taux de consommation - ETPT consommés rapportés au plafond d'emplois</b>					
<b>Sur plafond Etat</b>	<b>97,7%</b>	<b>97,0%</b>	<b>97,3%</b>	<b>98,6%</b>	<b>99,1%</b>
Sur plafond Ressources Propres	87,3%	90,1%	88,8%	85,5%	89,1%
<b>Sur plafond Etablissement</b>	<b>96,5%</b>	<b>96,3%</b>	<b>96,3%</b>	<b>97,0%</b>	<b>97,9%</b>

(\*) 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 2021



Le plafond d'emplois Etat fixé et notifié par le Ministère est de 1 203 au 1er janvier 2021. 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 2021, 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.

98% des emplois sont occupés en moyenne annualisée sur l'année 2021. Après une baisse visible sur les 3 années antérieures, notre taux de consommation remonte depuis 2020 (98% contre 97% en 2020), notamment sur le plafond état que nous saturons quasiment (99%). Cette croissance est le résultat d'une augmentation de CDD enseignants sur projets de recherche, des recrutements supplémentaires suite à la crise sanitaire, la prolifération 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

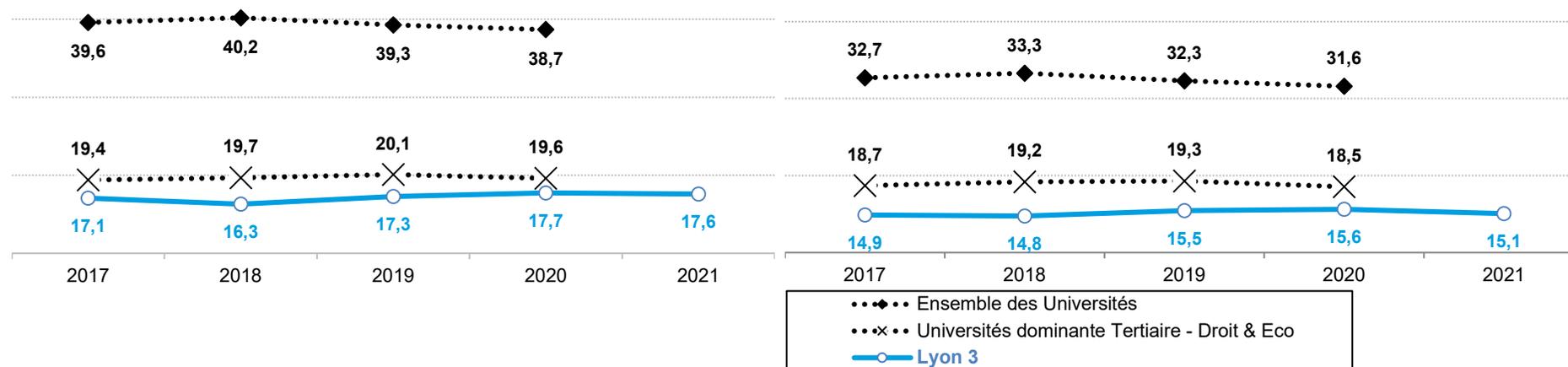
	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	28 619	28 948	27 348	26 817	27 208
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	489	472	473	476	479
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	426	427	423	419	410
<b>Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3</b>	<b>17,1</b>	<b>16,3</b>	<b>17,3</b>	<b>17,7</b>	<b>17,6</b>
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	19,4	19,7	20,1	19,6	ND
<b>Ensemble des Universités</b>	<b>39,6</b>	<b>40,2</b>	<b>39,3</b>	<b>38,7</b>	<b>ND</b>
<b>Nombre de personnels administratifs pour 1 000 étudiants à Lyon 3</b>	<b>14,9</b>	<b>14,8</b>	<b>15,5</b>	<b>15,6</b>	<b>15,1</b>
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	18,7	19,2	19,3	18,5	ND
<b>Ensemble des Universités</b>	<b>32,7</b>	<b>33,3</b>	<b>32,3</b>	<b>31,6</b>	<b>ND</b>

**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 19,6 dans les universités à dominante Droit Economie et atteint 38,7 pour l'ensemble des universités.

Le décalage est tout aussi important sur le taux d'encadrement BIATS, puisque le ratio est à 15,1 pour 1 000 étudiants à Lyon 3 alors que la moyenne est de 18,5 pour les universités à dominante Droit Economie et est en dessus de 31,5 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. On remarquera qu'ils sont de nouveau en baisse pour 2021.

## Partie 2

*Le personnel de l'université*

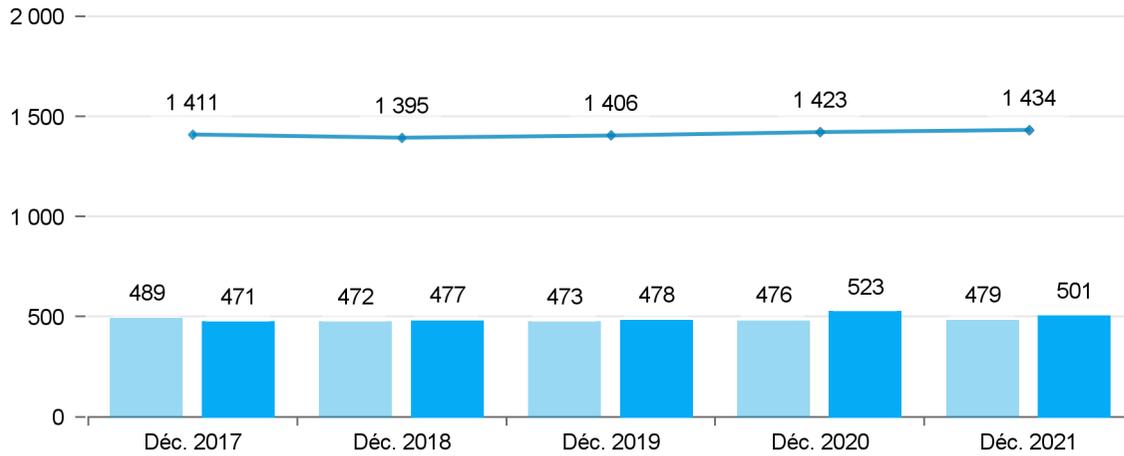
Le personnel de l'université

# Le personnel de l'université : nombre de personnes

Hors vacataires d'enseignement et hors contrats étudiant

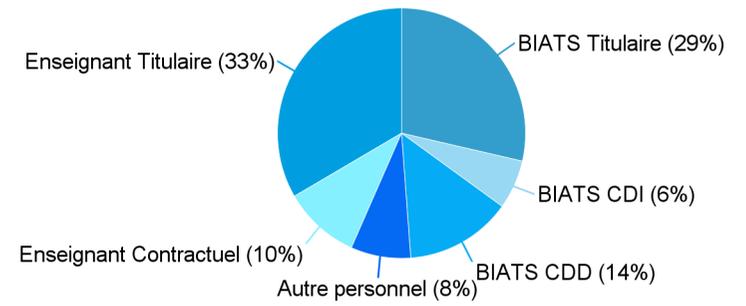
## Historique du personnel en effectifs

◆ Tous personnels ■ Enseignants titulaires ■ BIATS titulaires et CDI



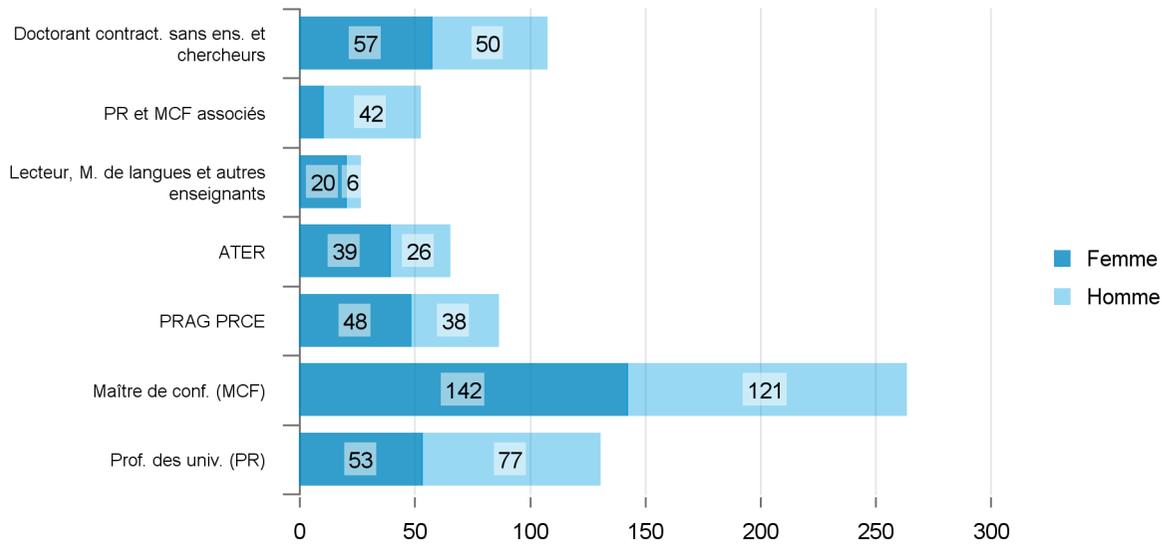
Il ne s'agit pas d'emplois mais de personnes qui peuvent exercer à temps complet ou non.  
Sur un même poste il peut y avoir une ou plusieurs personnes.

## Personnel en 2021

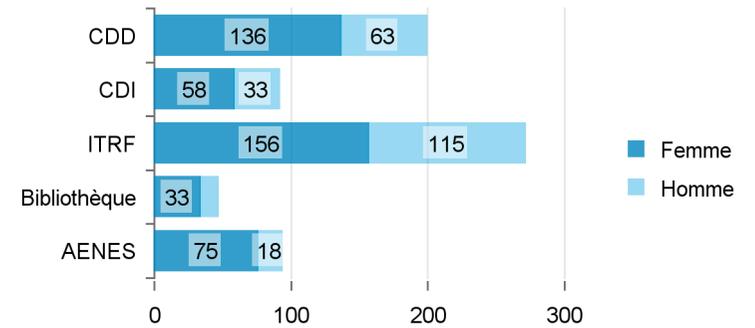


Autre personnel : 82 doctorants, 25 contrats recherche et 5 apprentis au 31/12/2021

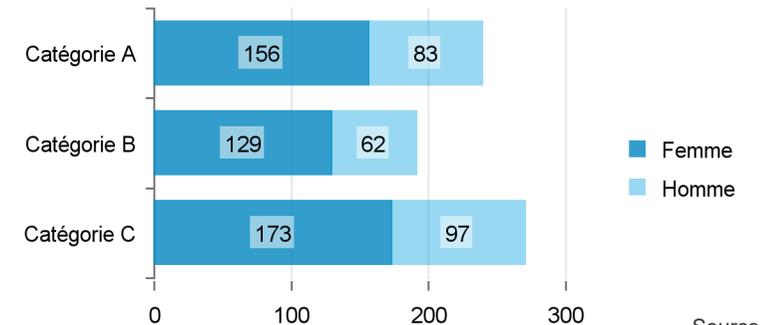
## Enseignants en 2021



## BIATS titulaires et contractuels en 2021 par filière et par genre



## BIATS titulaires et contractuels en 2021 par catégorie et par genre



Source : SIDRH

## Ensemble du personnel : évolution des effectifs

### ENSEIGNANTS

		Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021
<b>Titulaire</b>	Professeur des universités	138	127	128	128	130
	Maître de conférences	265	259	261	263	263
	PRAG PRCE	86	86	84	85	86
	<b>Total Titulaire</b>	<b>489</b>	<b>472</b>	<b>473</b>	<b>476</b>	<b>479</b>
	<b>% Titulaire</b>	<b>74%</b>	<b>77%</b>	<b>75%</b>	<b>77%</b>	<b>77%</b>
<b>Contractuel</b>	Professeur associé 50%	21	19	15	16	15
	Maître de conférences associé	2	1	2	1	
	Maître de conférences associé 50%	38	37	35	35	37
	ATER	59	58	73	70	63
	ATER 50%	2	2	2	2	2
	Lecteur et M. de langues	19	19	23	18	22
	Doctorant contractuel avec ens.	22				
	Enseignant contractuel	6	6	4	4	4
	<b>Total Contractuel</b>	<b>169</b>	<b>142</b>	<b>154</b>	<b>146</b>	<b>143</b>
	<b>% Contractuel</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
<b>Total ENSEIGNANTS</b>		<b>658</b>	<b>614</b>	<b>627</b>	<b>622</b>	<b>622</b>
	<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>	<i>47</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>79</i>	<i>82</i>
	<i>Contrat recherche</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>15</i>	<i>25</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. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021
<b>Titulaire</b>	Catégorie A	144	140	140	141	144
	Catégorie B	126	135	136	132	129
	Catégorie C	156	152	147	146	137
	<b>Total Titulaire</b>	<b>426</b>	<b>427</b>	<b>423</b>	<b>419</b>	<b>410</b>
	<b>% Titulaire</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>	<b>60%</b>	<b>59%</b>
<b>Contractuel</b>	Catégorie A	76	79	74	87	95
	Catégorie B	51	51	52	63	62
	Catégorie C	142	142	144	134	133
	<b>Total Contractuel</b>	<b>269</b>	<b>272</b>	<b>270</b>	<b>284</b>	<b>290</b>
	<b>% Contractuel</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>40%</b>	<b>41%</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>695</b>	<b>699</b>	<b>693</b>	<b>703</b>	<b>700</b>
	<i>Apprenti</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

### L'université emploie 1 434 personnes fin 2021

Au 31 décembre 2021, on dénombre 889 agents titulaires : 54% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 46% de personnels BIATS.

On observe une relative stabilité de la proportion des titulaires : 77% pour les enseignants et 59% pour les BIATS.

55% des personnels enseignants sont maîtres de conférences, 27% sont professeurs des universités et 18% des enseignants de statut second degré.

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

Sur la période, la part des enseignants contractuels est en baisse : passant de 26% à 23%.

A noter que les associés (professeurs et maîtres de conférences) représentent 8% du total et 36% des enseignants contractuels.

Parmi les BIATS titulaires, on compte 35% de catégorie A, 31% de catégorie B et 33% de catégorie C.

Les BIATS contractuels sont majoritairement des personnels de catégorie C (46%).

La part des BIATS contractuels après être restée stable de 2017 à 2019 à 39% passe à 41% en 2021.

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

### ENSEMBLE DES PERSONNELS

1 411      1 395      1 406      1 423      1 434

# Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes

		Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021
<b>ENSEIGNANTS</b>	Femme	326	301	312	312	312
	Homme	332	313	315	310	310
	<b>% Femmes</b>	<b>49,5%</b>	<b>49,0%</b>	<b>49,8%</b>	<b>50,2%</b>	<b>50,2%</b>
<b>% Femmes</b>	<b>Enseignants titulaires</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>
	<i>dont PR des Universités</i>	37%	39%	38%	41%	41%
	<i>dont Maître de conférences</i>	53%	52%	54%	53%	54%
	<b>Enseignants contractuels</b>	<b>50%</b>	<b>46%</b>	<b>49%</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>
<b>BIATS</b>	Femme	455	446	448	456	458
	Homme	240	253	245	247	242
	<b>% Femmes</b>	<b>65,5%</b>	<b>63,8%</b>	<b>64,6%</b>	<b>64,9%</b>	<b>65,4%</b>
<b>% Femmes</b>	AENES	79%	77%	78%	79%	81%
	Bibliothèques	69%	67%	66%	68%	72%
	ITRF	58%	58%	57%	56%	58%
	Catégorie A	58%	56%	58%	57%	61%
	Catégorie B	70%	67%	66%	67%	68%
	Catégorie C	67%	67%	65%	64%	64%
	<b>BIATS titulaires</b>	<b>65%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>
<b>BIATS contractuels</b>	<b>67%</b>	<b>64%</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>67%</b>	
<b>Total ENSEIGNANTS et BIATS</b>	Femme	781	747	760	768	770
	Homme	572	566	560	557	552
	<b>% Femmes</b>	<b>57,7%</b>	<b>56,9%</b>	<b>57,6%</b>	<b>58,0%</b>	<b>58,2%</b>

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

Sur la période 2017-2021, la part des femmes reste stable, et plafonne entre 57% et 58% de l'effectif total. Les différences entre population restent néanmoins notables.

On observe une parité entre les hommes et les femmes parmi l'ensemble des enseignants titulaires. Toutefois, les femmes sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (56% même si leur part a tendance à s'amoinrir sur la période) et les MCF (54% contre 45% au niveau national\*) que les PR (41% contre 29% au niveau national\*).

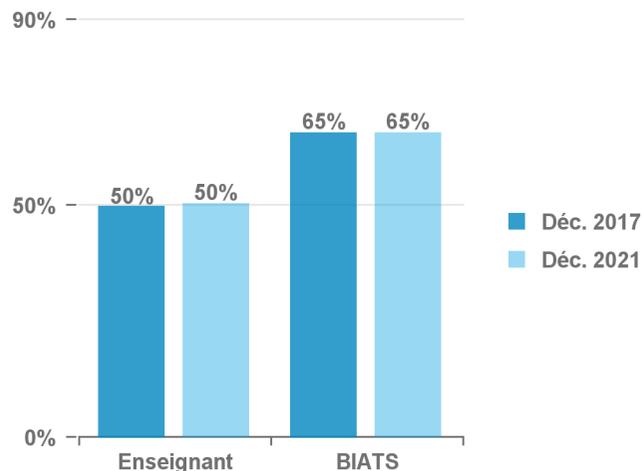
Contrairement à la population des personnels enseignants, la part des femmes au sein de la population BIATS (titulaires et contractuels confondus) reste encore très largement majoritaire en 2021 avec 65% de femmes.

Par filière, la féminisation de la population est plus marquée parmi les AENES (81%), et les bibliothèques (72%) mais plus équilibrée pour la filière ITRF (58%), même si elles restent plus nombreuses que les hommes.

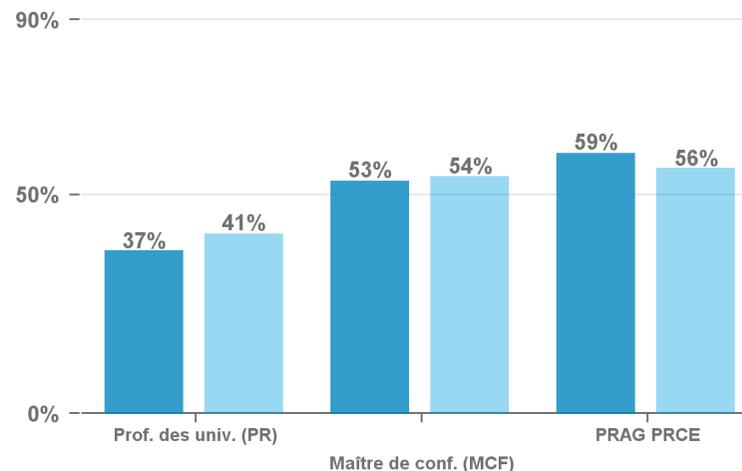
La répartition par catégorie montre que près de 7 femmes sur 10 sont de catégorie B, et 6 sur 10 sont de catégorie A et C. Parmi les personnels non titulaires, près de 7 agents sur 10 sont des femmes.

\* Données nationales observées en 2020

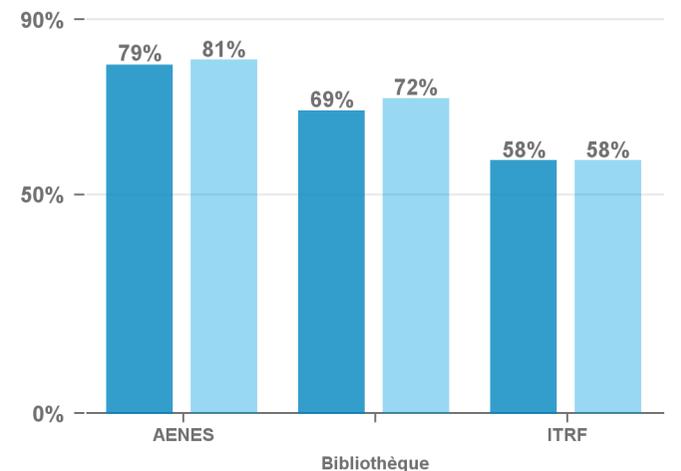
Evolution de la proportion des femmes



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	2017	2018	2019	2020	2021
Titulaires	29	38	40	34	37
Contractuels	8	14	8	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>47</b>
dont Enseignants Chercheurs	5	7	6	4	7
dont BIATS	32	45	42	35	40
dont Femmes	23	33	30	25	33
dont Hommes	14	19	18	14	14
dont Moins de 25 ans	1	1	0	0	0
dont de 25 à 39 ans	9	14	11	7	9
dont de 40 à 54 ans	17	25	23	21	23
dont de 55 ans et plus	10	12	14	11	15

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2017	2018	2019	2020	2021
Candidats éligibles	40	45	45	25	24
Candidats auditionnés	9	8	8	6	6
Recrutements	1	1	1	1	1

Source : SACSO

Recrutements	2017	2017	2019	2020	2021
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	0	4	0	0	0

Source : SACSO

L'université Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 3,3%, en progression par rapport à l'année dernière ; l'établissement compense l'écart à la cible de 6% en effectuant des dépenses "équivalents bénéficiaires" et en s'acquittant d'une contribution auprès du FIPH.

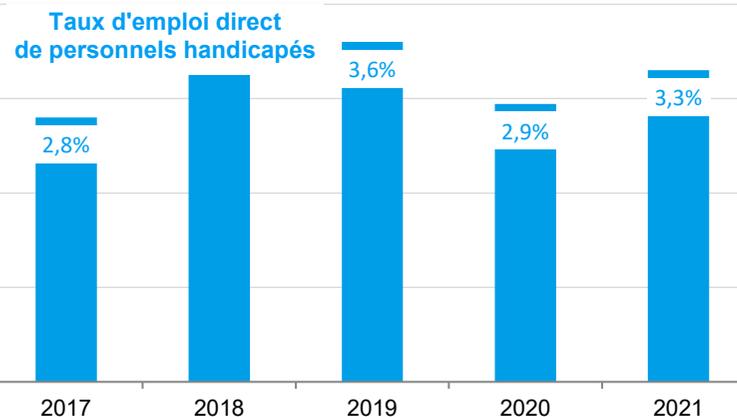
Personnels par typologie de reconnaissance	2017	2018	2019	2020	2021
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	37	48	41	31	36
Titulaire de la carte mobilité inclusion	5	2	3	4	5
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	0	0	0	0	0
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	1	2	0	0	0

Source : SACSO

Une même personne peut être déclarée dans plusieurs typologies de reconnaissance

**47 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2021.**

**Ils étaient 30 en 2014 et c'est 8 personnes de plus par rapport à 2020**



Partie 2-a

*Le personnel* ENSEIGNANT

## Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2021

Statut		Corps	Nombre d'agents	dont à temps complet	dont à temps partiel	dont femmes temps complet	dont femmes temps partiel	
Agents rémunérés par Lyon 3	Titulaires	Tout service de Lyon 3	Professeur des universités	127	126	1	51	1
			Maître de conférences	260	257	3	138	1
			Professeur agrégé	54	50	4	25	3
			Professeur certifié	22	22		17	
			Professeur d'EPS	8	8		2	
			Professeur des LP	2	2		1	
			<b>Total Titulaires Lyon 3</b>	<b>473</b>	<b>465</b>	<b>8</b>	<b>234</b>	<b>5</b>
		Délégations IUF / CNRS	Professeur des universités	3	3		1	
	Maître de conférences		3	3		3		
	<b>Total Délégations</b>		<b>6</b>	<b>6</b>		<b>4</b>		
	<b>Total titulaires rémunérés par Lyon 3</b>			<b>479</b>	<b>471</b>	<b>8</b>	<b>238</b>	<b>5</b>
	Contractuels	Contractuels	Professeur associé 50%	15		15		3
			Maître de conférences associé 50%	37		37		7
			ATER	63	63		39	
ATER 50%			2		2			
Lecteur			21	21		18		
Maître de langue			1	1				
Enseignant contractuel			4	3	1	2		
<b>Total non titulaires Lyon 3</b>			<b>143</b>	<b>88</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	
<b>Total contractuels</b>			<b>143</b>	<b>88</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	
<b>Total des agents rémunérés par Lyon 3</b>			<b>622</b>	<b>559</b>	<b>63</b>	<b>297</b>	<b>15</b>	

Source : SIDRH

### Pour information, personnels non rémunérés par l'université :

		Nombre d'agents	dont femmes
Détachement Sortant	Professeur des universités	6	2
	Maître de conférences	1	1
Disponibilité	Professeur des universités	2	
	Maître de conférences	4	2
	Professeur certifié	1	1
Congé parental	Assistant de l'ens. sup.	1	1
	Maître de conférences	2	2
<b>Total en détachement, disponibilité ou congé parental*</b>		<b>17</b>	<b>9</b>

La majorité des personnels enseignants titulaires travaille à temps plein puisque seulement 8 travaillent à temps partiel, soit 1,7% de la population observée. Parmi les femmes enseignantes titulaires, elles sont 2,1% à le pratiquer mais elles sont 5 sur les 8 enseignants à temps partiel.

Au 31 décembre 2021, on remarque que :

- sur les 6 détachements, 2 concernent des femmes.
- 8 enseignants sont en disponibilité, la moitié sont des femmes.
- les congés parentaux sont exclusivement féminins à l'image de la situation française tout secteur confondu.

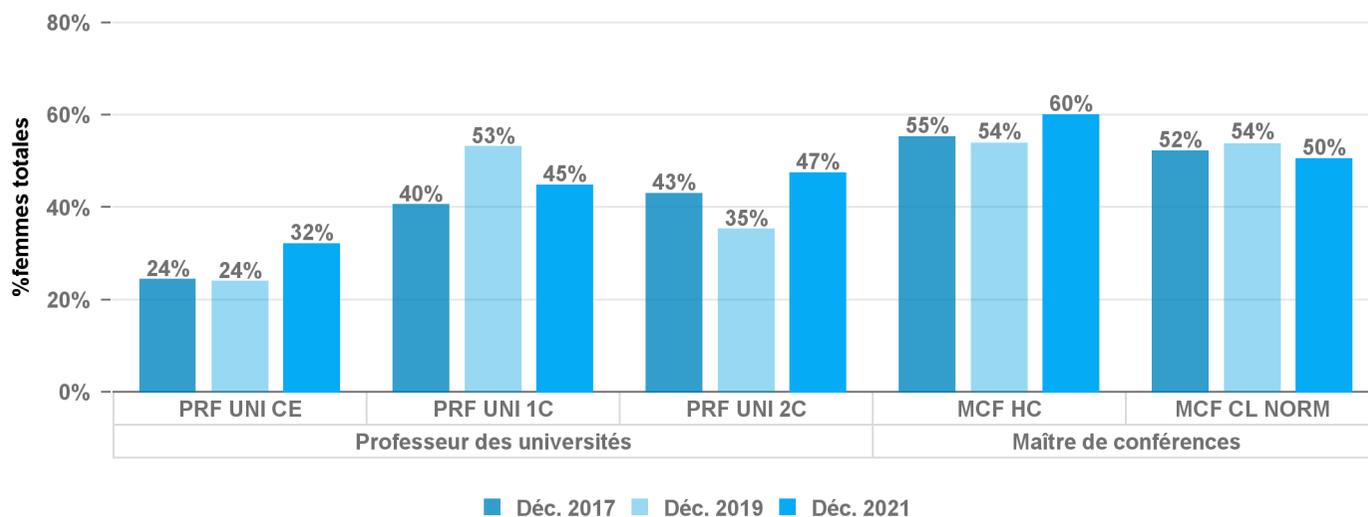
Source : SIDRH

Tous les tableaux qui suivent concernent uniquement les personnels enseignants en activité, rémunérés par l'université Jean Moulin Lyon 3 soit 622 agents.

Enseignants selon le corps et le grade en 2017 et 2021

ENSEIGNANTS			Déc. 2017		Déc. 2021	
			Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
<b>Titulaire</b>	Professeur des universités	PRF UNI CE	37	24%	47	32%
	Professeur des universités	PRF UNI 1C	52	40%	47	45%
	Professeur des universités	PRF UNI 2C	49	43%	36	47%
	Maître de conférences	MCF HC	69	55%	102	60%
	Maître de conférences	MCF CL NORM	196	52%	161	50%
<b>Total Titulaire</b>			<b>403</b>	<b>47%</b>	<b>393</b>	<b>50%</b>
<b>Total ENSEIGNANTS titulaires</b>			<b>403</b>	<b>47%</b>	<b>393</b>	<b>50%</b>

Enseignants-chercheurs par corps et grade - Part des femmes



Sources : SIDRH - Les références nationales proviennent de la Note DGRH Avril 2021 - La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020

La part des femmes dans le corps des maitres de conférences a progressé de 1 point entre 2017 et 2021 tandis que celle des professeurs des universités évoluait positivement de 4 points.

On observe, comme au niveau national, que plus le corps est élevé et plus la part des femmes diminue (effet "leaky pipeline").

L'étude par grade montre que les professeures d'université de seconde classe voient leur part progresser de 43% à 47% même si en effectif, elles passent de 49 à 36). Cela situe l'établissement au dessus e la moyenne nationale toute discipline confondue (34%) et quasiment au même niveau pour les universités à dominante Lettres Sciences humaines.

C'est dans la classe exceptionnelle des professeurs d'université que l'on remarque la plus grosse progression : la part des femmes passant de 24% à 32% (national : 35% pour les universités à dominante Lettres et sciences humaines)

Concernant les maitresses de conférences, elles conservent leur prépondérance dans les différents grades avec une progression de 5 points pour la hors classe et une baisse de 2 points pour la classe normale. Notre part de 50% de femmes pour les MCF de CN est supérieure de 5 points à la moyenne nationale toute discipline confondue. Elle est cependant moins importante que les universités à dominante Lettres et Sciences humaines (58%) et équivalente à celle des universités Droit/Gestion/Economie.

Par contre, pour la part des femmes MCF HC, l'établissement est très largement au-dessus de la moyenne nationale toute discipline confondue, 60% à comparer à 45% (58% pour les universités Lettres et Sc.Humaines)

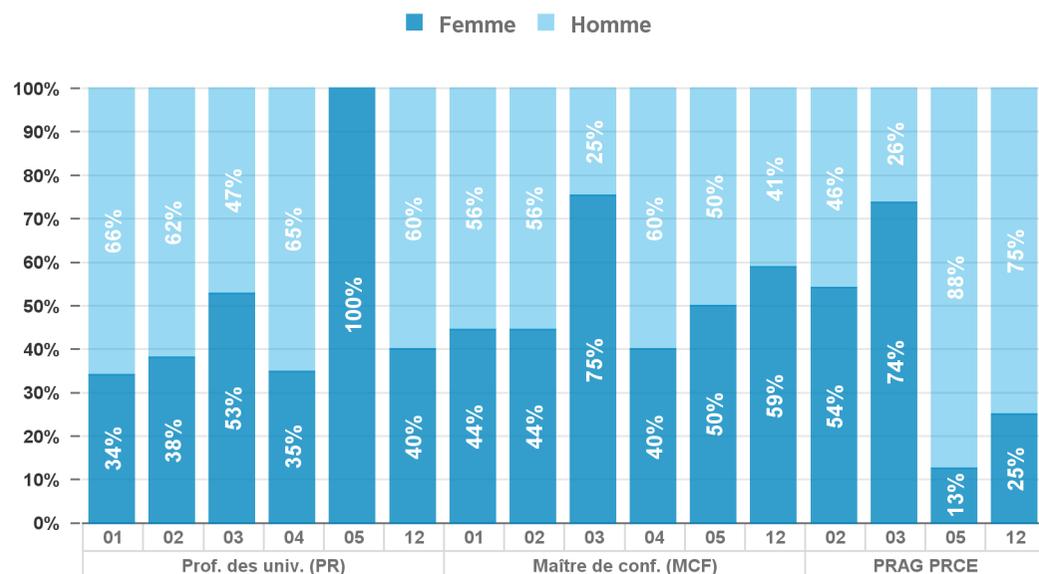
# Enseignants par groupe de discipline CNU en 2021

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	44	72		116	41%	4	14	26			44	39%	160	73%
02-Sciences éco et de gestion	21	54	24	99	45%	8	17	10		2	37	38%	136	73%
03-Langues et Littératures	36	77	42	155	70%		1	17	22	1	41	76%	196	79%
04-Sciences humaines	23	35		58	38%	3		6			9	33%	67	87%
05-Mathématiques et Informatique	1	8	8	17	35%		2	3			5	40%	22	77%
12-Groupe interdisciplinaire	5	17	12	34	44%		3	3		1	7	29%	41	83%
<b>Ensemble</b>	<b>130</b>	<b>263</b>	<b>86</b>	<b>479</b>	<b>51%</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>143</b>	<b>48%</b>	<b>622</b>	<b>77%</b>

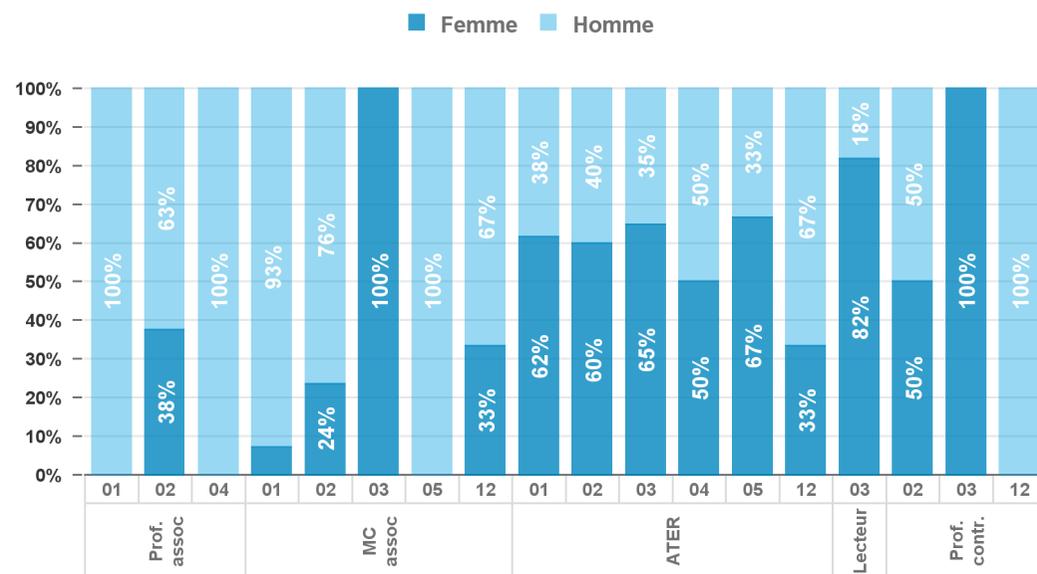
Note : les doctorants contractuels n'apparaissent plus dans ce tableau. Ceux recrutés à partir de 2017 sont réglementairement sous contrat sans enseignements.

Source : SIDRH

### Enseignants Titulaires par groupe de discipline CNU en 2021



### Enseignants Contractuels par groupe de discipline CNU en 2021



La répartition des enseignants titulaires diffère d'une discipline à l'autre. Les plus fortes proportions sont observées dans les disciplines Sciences humaines (87%) et Langues et Littératures (79%). Les disciplines Droit et Sciences Politiques/Sciences Economie et Gestion enregistrent des proportions plus basse (73%).

Seule la discipline Langues et Littératures dénombre une part plus importante de femmes que d'hommes (70%). On remarque également que quelle que soit la discipline considérée (hors Langues et Littératures), les femmes sont proportionnellement moins nombreuses parmi les PR que parmi les MCF.

Les enseignantes contractuelles quant à elles sont majoritairement présentes parmi les ATER ou les lecteurs dans la plupart des disciplines (allant de 33% à 82%).

# Enseignants par discipline CNU en 2021

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	21	39		60	3	7	11				21	81	74%
02-Droit public	18	24		42	1	3	9				13	55	76%
03-Histoire du droit et des institutions	4	5		9			2				2	11	82%
04-Science politique	1	4		5		4	4				8	13	38%
05-Sciences économiques	1	6	7	14		2			1		3	17	82%
06-Sciences de gestion	20	48	17	85	8	15	10		1		34	119	71%
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	7	9	6	22			4		1		5	27	81%
10-Littératures comparées	2			2								2	100%
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	8	18	24	50		1	5	7			13	63	79%
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	3	4	8				2			2	10	80%
13-Langues et littératures slaves	1	4	1	6			2	3			5	11	55%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	6	15	3	24			3	3			6	30	80%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	6	20	4	30			3	7			10	40	75%
17-Philosophie	7	6		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	10		14								14	100%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	9		15	1		2				3	18	83%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	2		3	2						2	5	60%
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	3				5	13	62%
71-Sciences de l'information et de la communication	3	16	1	20		3	3				6	26	77%
72-Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2	1		3								3	100%
74-Sciences et techniques des activités physiques et sportives			11	11								11	100%
99-Divers									1		1	1	
<b>Total Enseignants</b>	<b>130</b>	<b>263</b>	<b>86</b>	<b>479</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>4</b>		<b>143</b>	<b>622</b>	<b>77%</b>

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 2021

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	60	24	46	21	7	50	39	17	44			
02 - Droit public	42	19	47	18	7	48	24	12	46			
03 - Histoire du droit et des institutions	9	3	48	4	1	54	5	2	43			
04 - Science politique	5	1	49	1		45	4	1	50			
05 - Sciences économiques	14	7	47	1	1	51	6	3	46	7	3	47
06 - Sciences de gestion	85	38	50	20	7	52	48	21	48	17	10	52
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	2	58	1	1	50	1	1	65			
08 - Langues et littératures anciennes	11	7	51	4	2	56	7	5	48			
09 - Langue et littérature françaises	22	13	51	7	3	56	9	5	49	6	5	47
10 - Littératures comparées	2	2	54	2	2	54						
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	50	35	46	8	4	54	18	14	50	24	17	41
12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	8	7	57	1		67	3	3	52	4	4	58
13 - Langues et littératures slaves	6	5	47	1	1	56	4	4	44	1		48
14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	24	19	48	6	3	53	15	14	46	3	2	46
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	30	18	51	6	3	59	20	12	48	4	3	58
17 - Philosophie	13	4	49	7	2	54	6	2	44			
19 - Sociologie, démographie	1		41				1		41			
21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	12	7	53	5	3	55	7	4	51			
22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	14	4	51	4		61	10	4	46			
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	15	6	48	6	2	54	9	4	44			
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	3	1	51	1	1	60	2		46			
25 - Mathématiques	8	1	45				1		44	7	1	45
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1		40				1		40			
27 - Informatique	8	5	54	1	1	48	6	4	53	1		65
71 - Sciences de l'information et de la communication	20	12	52	3	1	54	16	10	52	1	1	48
72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	3	1	48	2	1	52	1		41			
74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	11	2	54							11	2	54
<b>TOTAL</b>	<b>479</b>	<b>243</b>	<b>49</b>	<b>130</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>263</b>	<b>142</b>	<b>47</b>	<b>86</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

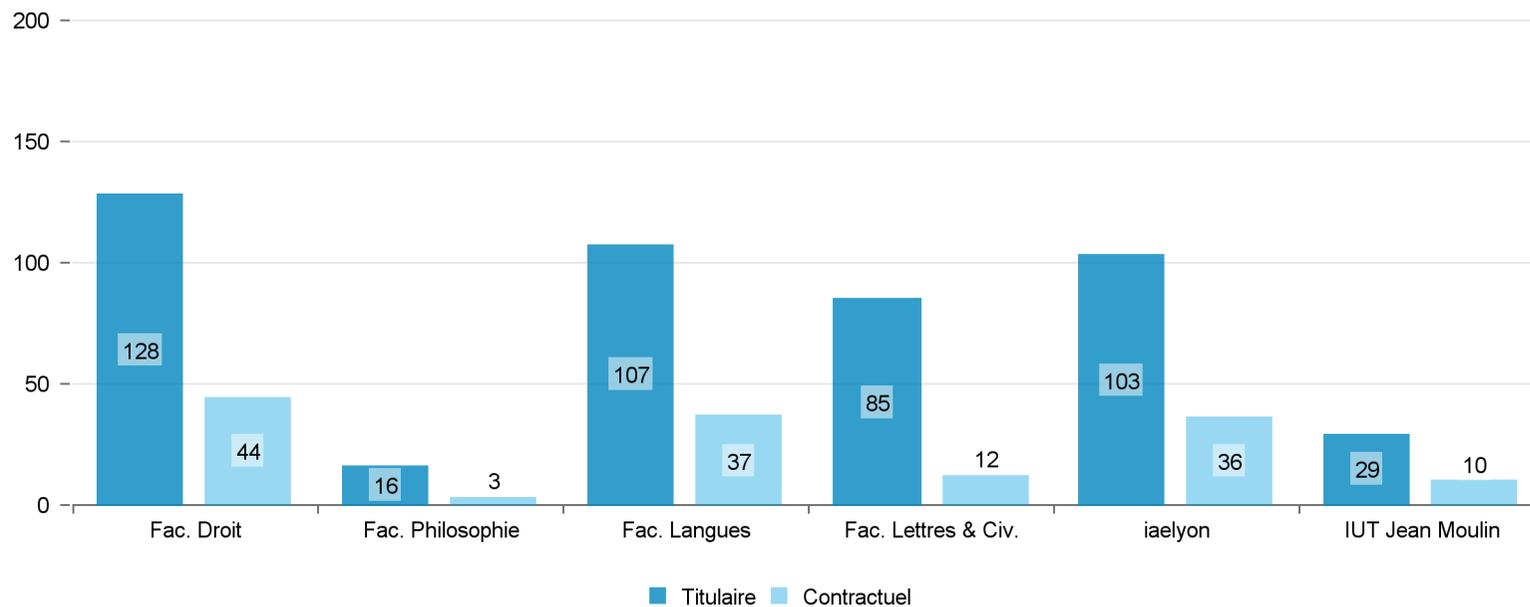
## Enseignants par composantes en 2021

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	44	77	7	128	6	13	25			44	172	28%
Faculté de Philosophie	9	7		16			3			3	19	3%
Faculté des Langues	23	61	23	107		2	13	22		37	144	23%
Faculté des Lettres et Civilisations	31	51	3	85	3	2	7			12	97	16%
iaelyon School of Management	23	54	26	103	6	14	13		3	36	139	22%
IUT Jean Moulin		13	16	29		6	4			10	39	6%
Service des Sports			11	11							11	2%
Université Jean Moulin Lyon 3									1	1	1	0%
<b>Total Enseignants</b>	<b>130</b>	<b>263</b>	<b>86</b>	<b>479</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>143</b>	<b>622</b>	<b>100%</b>

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

Source : SIDRH

### Enseignants par composante



La composante ayant le plus d'enseignants est comme en 2020, la faculté de Droit (28 % de l'ensemble des enseignants).

Parmi les enseignants-chercheurs (PR +MCF), c'est à la Faculté de Philosophie (100%), à la faculté des Lettres et Civilisations (96%) et à la faculté de Droit (95%) que l'on trouve les ratios les plus élevés. Vient ensuite la faculté des Langues (79%) talonnée par l'iaelyon (75%) et enfin l'IUT avec 45%.

# Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2021

Ancienneté * en années	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Ensemble des titulaires	
	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
[0;1[	4	25%	7	71%	3	33%	14	50%
[1;2[	6	67%	10	50%	5	100%	21	67%
[2;3[	5	20%	7	43%	4	25%	16	25%
[3;4[			5	80%	2	50%	7	71%
[4;5[	4		6	50%	2	100%	12	42%
[5;10[	27	56%	40	50%	26	58%	93	54%
[10;15[	20	40%	51	51%	14	57%	85	49%
[15;20[	15	27%	47	66%	9	56%	71	56%
20 et +	49	41%	90	50%	21	52%	160	48%
<b>Total Titulaires</b>	<b>130</b>	<b>41%</b>	<b>263</b>	<b>54%</b>	<b>86</b>	<b>56%</b>	<b>479</b>	<b>51%</b>

**66 % des enseignants titulaires sont à Lyon3 depuis plus de 10 ans et parmi eux 50% sont des femmes**

La part d'enseignants titulaires présent à Lyon 3 depuis moins de 3 ans est assez stable sur la période observée (11% en 2021). En revanche, ceux ayant une ancienneté comprise entre 3 et 9 ans chutent de 6 points (29% en 2017 contre 23% en 2021) et ceux présents depuis 10 ans ou plus augmentent de 5 points (61% en 2017 contre 66% en 2021).

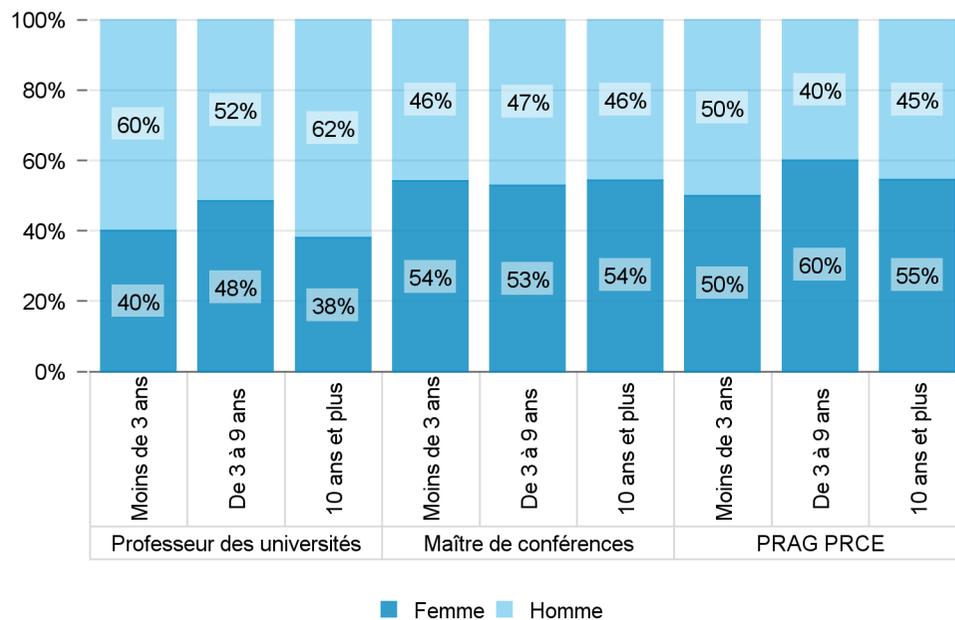
Le taux de féminisation des enseignants titulaires varie selon le corps et l'ancienneté. On constate que parmi les PR, près de 50% des femmes ont une ancienneté inférieure à 3 ans. Pour les MCF, la répartition par genre est similaire quelle que soit la classe d'ancienneté (en moyenne 54% de femmes) avec toutefois une plus forte proportion dans les plus de 15 ans d'ancienneté (66%).

Les enseignantes du second degré quant à elles sont largement présentes parmi les 3/9 ans.

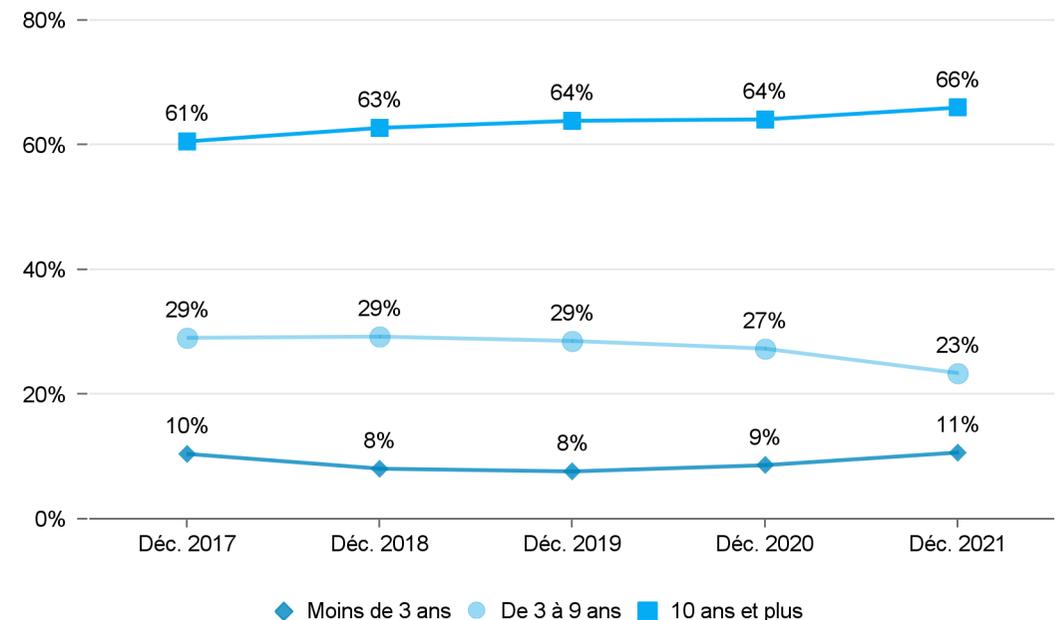
\* L'ancienneté est calculée à partir de la date d'entrée à Lyon 3.

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. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020		Déc. 2021	
	Total	Femmes								
<b>Professeur des universités</b>	14,6	<b>13,9</b>	15,6	<b>14,6</b>	15,7	<b>15,1</b>	15,8	<b>15,0</b>	15,9	<b>15,6</b>
<b>Maître de conférences</b>	14,0	<b>13,9</b>	14,3	<b>14,2</b>	14,6	<b>14,6</b>	14,9	<b>15,0</b>	15,4	<b>15,4</b>
<b>PRAG PRCE</b>	12,3	<b>12,0</b>	13,0	<b>12,9</b>	13,0	<b>12,8</b>	13,2	<b>12,6</b>	12,9	<b>12,8</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>13,9</b>	<b>13,5</b>	<b>14,4</b>	<b>14,0</b>	<b>14,6</b>	<b>14,4</b>	<b>14,9</b>	<b>14,5</b>	<b>15,1</b>	<b>14,9</b>

Source : SIDRH

Au 31 décembre 2021, l'ancienneté moyenne est de 15,1 ans pour les enseignants titulaires.

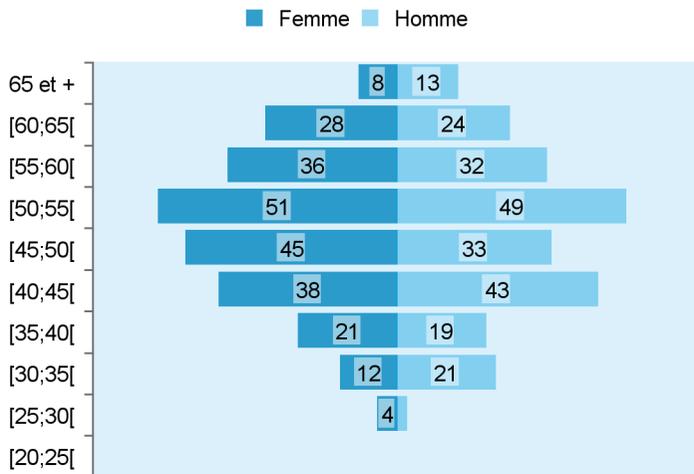
Sur la période, on peut observer que cette ancienneté est en régulière augmentation.

On remarquera également que l'ancienneté moyenne des femmes est toujours inférieure à la moyenne globale.

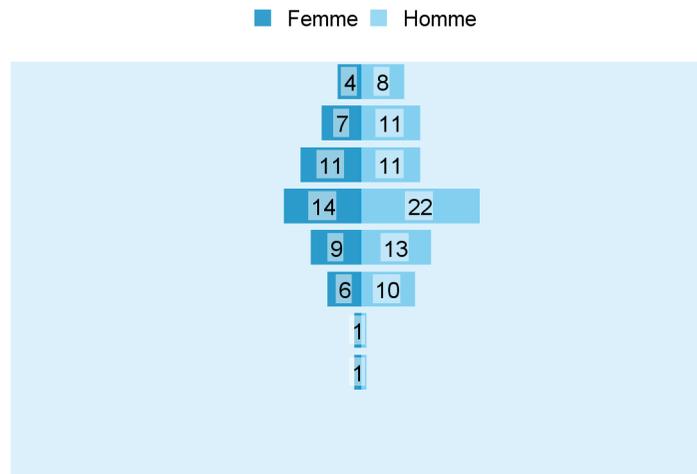
Ce sont les professeurs d'université qui montrent l'ancienneté la plus longue, 15,9 ans en 2021, puis viennent les maitres de conférence avec 15,4 ans et les enseignants du second degré avec 12,9 ans.

# Enseignants par tranche d'âge au 31 décembre 2021 et par sexe

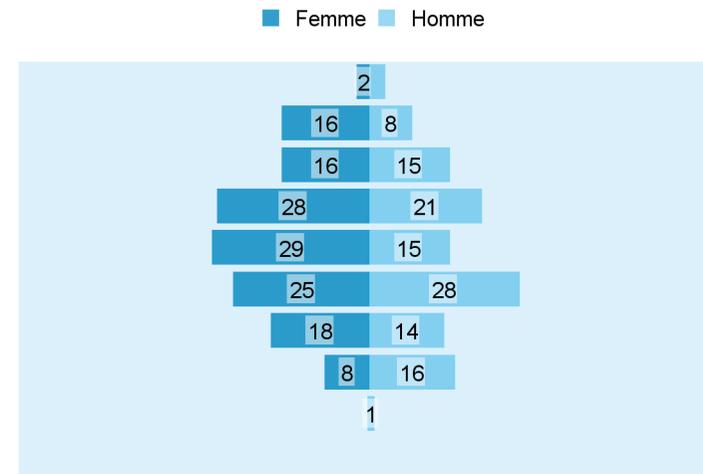
## Ensemble des enseignants titulaires



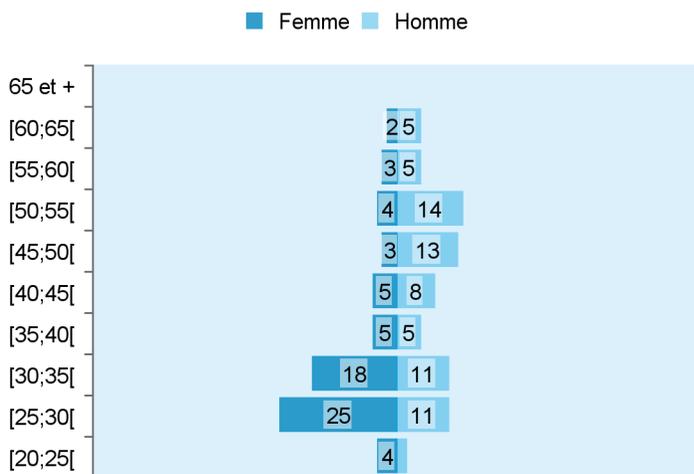
## Zoom Professeurs des universités



## Zoom Maître de conférences



## Ensemble des enseignants contractuels



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[				1	5	4	6	4	6	4	6	4
[25;30[									36	25	42	29
[30;35[	2	1	24	8	7	3	33	12	29	18	62	30
[35;40[	2	1	32	18	6	2	40	21	10	5	50	26
[40;45[	16	6	53	25	12	7	81	38	13	5	94	43
[45;50[	22	9	44	29	12	7	78	45	16	3	94	48
[50;55[	36	14	49	28	15	9	100	51	18	4	118	55
[55;60[	22	11	31	16	15	9	68	36	8	3	76	39
[60;65[	18	7	24	16	10	5	52	28	7	2	59	30
65 et +	12	4	5	2	4	2	21	8			21	8
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>53</b>	<b>263</b>	<b>142</b>	<b>86</b>	<b>48</b>	<b>479</b>	<b>243</b>	<b>143</b>	<b>69</b>	<b>622</b>	<b>312</b>
Effectif 60+	30	11	29	18	14	7	73	36	7	2	80	38
Age moyen	52,9	52,7	47,2	48,0	48,3	48,1	48,9	49,0	38,7	34,6	46,6	45,8
Age Médian	52,0	52,0	46,0	47,5	50,5	50,5	50,0	50,0	35,0	30,0	47,5	46,0

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

Source : SIDRH

80 enseignants dont 73 titulaires ont plus de 60 ans fin 2021 parmi lesquels figurent 36 femmes. Sur ce même périmètre, on comptabilise 59 enseignants chercheurs (PR +MCF) dont 29 femmes. Ce constat permet d'anticiper les évolutions à prévoir notamment en termes de départ à la retraite au cours des prochaines années pour les 21 enseignants titulaires de plus de 65 ans dont parmi eux figurent 8 femmes.

## Enseignants au 31 décembre 2021 : 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	%		
<b>Titulaires</b>	20	17	9	14	8	8	13	12	11	8	12	9	141	29%	73	15%	479	
<b>Contractuels</b>	2	3	2	1		1	1	3	2				15	10%	7	5%	143	
<b>Total Enseignants</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>156</b>	<b>25%</b>	<b>80</b>	<b>13%</b>	<b>622</b>	

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

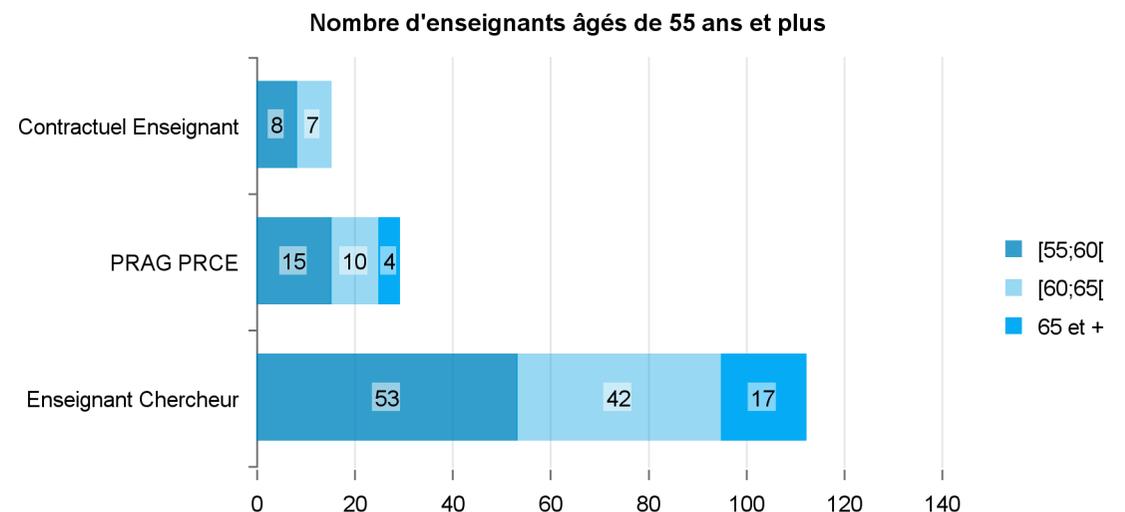
<b>01-Droit et Science Politique</b>	1	3	1	2	3		2	2	1	1	1	1	18	16%	8	7%	116
<b>02-Sciences éco et de gestion</b>	8	4	2		1		3	1	2	2	2	1	26	35%	11	15%	75
<b>03-Langues et Littératures</b>	5	6	3	4	2	4	1	4	4	2	2	4	41	36%	21	19%	113
<b>04-Sciences humaines</b>	1			4		1	3	1	1	2	3	1	17	29%	12	21%	58
<b>05-Mathématiques et Informatique</b>				1	1								2	22%			9
<b>12-Groupe interdisciplinaire</b>				1		2		1	1	1		2	8	36%	7	32%	22
<b>Tous groupes de disciplines</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>112</b>	<b>28%</b>	<b>59</b>	<b>15%</b>	<b>393</b>

Source : SIDRH

Au 31/12/2021, on constate qu'1/4 des enseignants ont 55 ans ou plus (soit 156 d'entre eux) dont 13% ont 60 ans ou plus (soit 80 enseignants).

Ces départs à la retraite prévisibles dans les prochaines années concernent pour l'essentiel les enseignants chercheurs soit 59 personnes ayant 60 ans ou plus.

L'approche par groupe de disciplines CNU, montre que les départs se situent dans les disciplines Sciences humaines (21%), mais aussi les Langues et littératures (19%) et dans une moindre proportion en Sciences économiques et de gestion (15%).

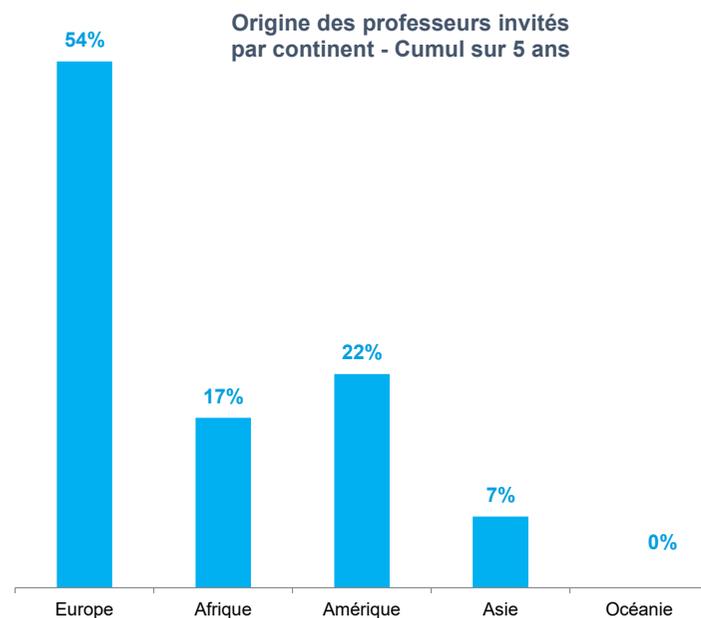


**13% des enseignants ont 60 ans ou plus fin 2021**  
Proportion légèrement supérieure pour les enseignants chercheurs (15%)

## Professeurs invités par origine : historique

Continent	Pays d'origine	En effectif					Cumul sur 5 ans
		2017	2018	2019	2020	2021	
Europe	ALBANIE	1					1
	ALLEMAGNE	1	3	4	3	4	15
	BELGIQUE	1		1			2
	DANEMARK						0
	ESPAGNE	4	2	2	2	2	12
	FRANCE	5	2	2	2	5	16
	GRECE	1	1	1	1	1	5
	HONGRIE	1					1
	ITALIE	2	5	3	4	4	18
	NORVEGE						0
	PAYS-BAS			1		1	2
	POLOGNE	1	1				2
	PORTUGAL						0
	ROUMANIE	1		1			2
	ROYAUME-UNI	2	4	2	3	3	14
	SERBIE (EX YUGOSLAVIE)			1			1
REP. TCHEQUE	1	1	1	1	1	5	
<b>Total Europe</b>		<b>21</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>96</b>
Afrique	ALGERIE	1	1	1	1	1	5
	BENIN						0
	BURKINA FASO					1	1
	CAMEROUN	1	1		1		3
	CONGO		1				1
	MADAGASCAR		1				1
	MAROC	3	2	4	1		10
	NIGER			1	1		2
	SENEGAL		1		1		2
	TUNISIE	1	1	2	2		6
<b>Total Afrique</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>31</b>
Amérique	ARGENTINE			1			1
	BRESIL						0
	CANADA	8	1	2	1		12
	CHILI			1			1
	ETATS-UNIS	2	7	5	4	4	22
	HAITI	1	1				2
MEXIQUE	1					1	
<b>Total Amérique</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>39</b>
Asie	CAMBODGE		1				1
	CHINE		1	1	1	1	4
	ISRAEL	1					1
	JAPON	1			1	1	3
	LIBAN	1	1				2
	TAIWAN						0
TURQUIE		1			1	2	
<b>Total Asie</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>Océanie</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>179</b>

**En moyenne 36 professeurs invités accueillis chaque année depuis 5 ans**



Source : Fichiers de Paie - KX

**179 professeurs ont été invités ces 5 dernières années au sein de l'établissement et ils proviennent principalement de la zone Europe. La crise sanitaire et les restrictions mises en place concernant les déplacements inter pays a fortement impacté cette population ces deux dernières années.**

*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		2016	2017	2018	2019	2020
Agents temporaires vacataires	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	100	115	101	83	95
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	36	24	23	20	17
Total Agents temporaires vacataires		136	139	124	103	112
Chargés d'enseignement vacataires (CEV)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	84	68	63	68	56
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	168	162	163	163	152
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	100	87	96	82	91
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	123	124	135	128	156
	ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE EN ETABLISSEMENT PRIVE	33	38	36	35	37
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	140	132	133	107	104
	ENSEIGNANT LYON III TITULAIRE			1		2
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	562	565	583	572	538
TRAVAILLEUR INDEPENDANT	562	553	611	615	586	
Total Chargés d'enseignement vacataires (CEV)		1 772	1 729	1 821	1 770	1 723
Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	24	27	19	16	23
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	82	77	65	62	45
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	3	6	3	3	2
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	6	11	11	10	18
	ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE EN ETABLISSEMENT PRIVE	1	1	1		
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	11	18	12	17	24
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	125	111	94	94	93
	TRAVAILLEUR INDEPENDANT	95	104	98	99	92
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	6	7	5	6	9
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	8	8	10	6	4
Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)		361	370	318	313	310
<b>TOTAL</b>		<b>2 269</b>	<b>2 238</b>	<b>2 263</b>	<b>2 186</b>	<b>2 145</b>

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.*

**Près de 2 150 vacataires d'enseignement employés chaque année**

Partie 2-b

Le personnel BIATS

# BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Filière	Catégorie	Déc. 2017		Déc. 2021		Nombre d'ETP Déc. 2017	Nombre d'ETP Déc. 2021
		Total	Femmes	Total	Femmes		
<b>TITULAIRES</b>							
AENES	Cat. A	29	15	26	15	28,1	25,3
	Cat. B	33	28	26	23	31,1	25,1
	Cat. C	55	50	41	37	51,8	38,7
	<b>Total AENES</b>	<b>117</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>111,0</b>	<b>89,1</b>
Bibliothèque	Cat. A	16	11	14	12	14,3	13,6
	Cat. B	13	9	16	11	12,1	15,1
	Cat. C	16	11	16	10	15,0	14,9
	<b>Total Bibliothèque</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>41,4</b>	<b>43,6</b>
ITRF	Cat. A	99	57	104	61	93,8	99,4
	Cat. B	80	51	87	54	77,2	83,2
	Cat. C	85	44	80	41	79,4	76,7
	<b>Total ITRF</b>	<b>264</b>	<b>152</b>	<b>271</b>	<b>156</b>	<b>250,4</b>	<b>259,3</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>426</b>	<b>276</b>	<b>410</b>	<b>264</b>	<b>402,8</b>	<b>392,0</b>

## CONTRACTUELS --> tous types de contrats

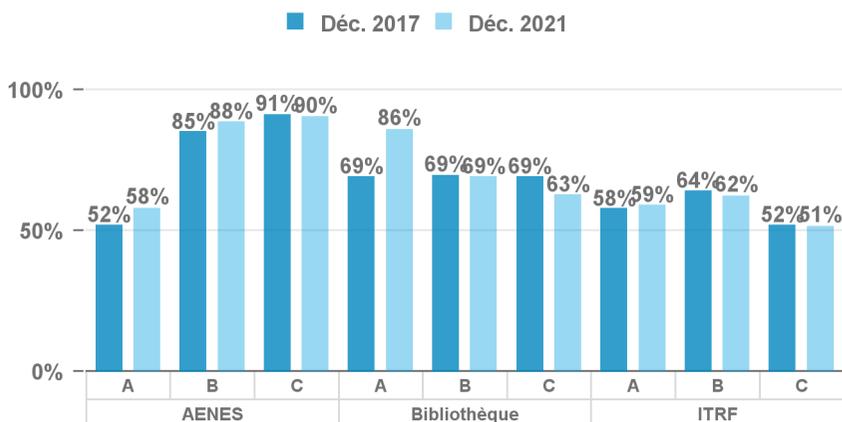
Catégorie A	76	54	95	68	71,0	91,4
Catégorie B	51	40	62	41	48,7	60,5
Catégorie C	142	85	133	85	135,1	128,0
CDI	45	27	91	58	41,7	86,9
CDD	224	152	199	136	213,1	193,0
<b>Total Contractuels</b>	<b>269</b>	<b>179</b>	<b>290</b>	<b>194</b>	<b>254,8</b>	<b>279,9</b>

<b>Total BIATS</b>	<b>695</b>	<b>455</b>	<b>700</b>	<b>458</b>	<b>657,6</b>	<b>671,9</b>
--------------------	------------	------------	------------	------------	--------------	--------------

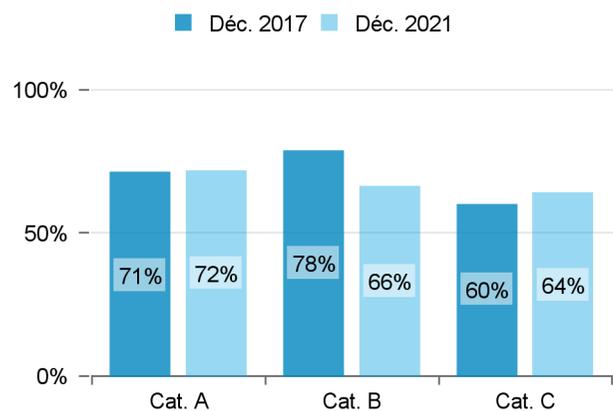
Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Source : SIDRH

### BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



### Contractuels : évolution de la proportion des femmes



En 2021, l'établissement dispose de 672 ETP : 392 titulaires et 280 contractuels. La part des personnels AENES est moindre qu'en 2017 et perd 4 points (27% en 2016, 23% en 2020), qui profite principalement à la filière ITRF, leur part passant de 62% en 2017 à 66% en 2021. Le poids des AENES est assez identique aux établissements de la typologie Droit-Eco (22%) mais très supérieur à la moyenne nationale (16%). Concernant les ITRF, ils restent sous représentés par rapport à la moyenne nationale (75%) mais sur représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (61%).

La part des catégories A titulaires, 35% en 2021, est supérieure de 1 point aux établissements relevant de la même typologie que Lyon 3, 34%. A l'inverse, les catégories C qui représentant plus de 39% dans les établissements de notre typologie, ne rassemblent que 33% de nos effectifs.

Sur la période, la part des femmes dans les personnels BIATS titulaires ne progresse pas et se maintient à 65%. On notera que les femmes titulaires sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES (91% en 2017, 80% en 2021) et Bibliothèques (69% en 2017, 63% en 2021). Elles représentent la moitié des effectifs de la catégorie C pour la filière ITRF sans véritable évolution sur les 2 années observées.

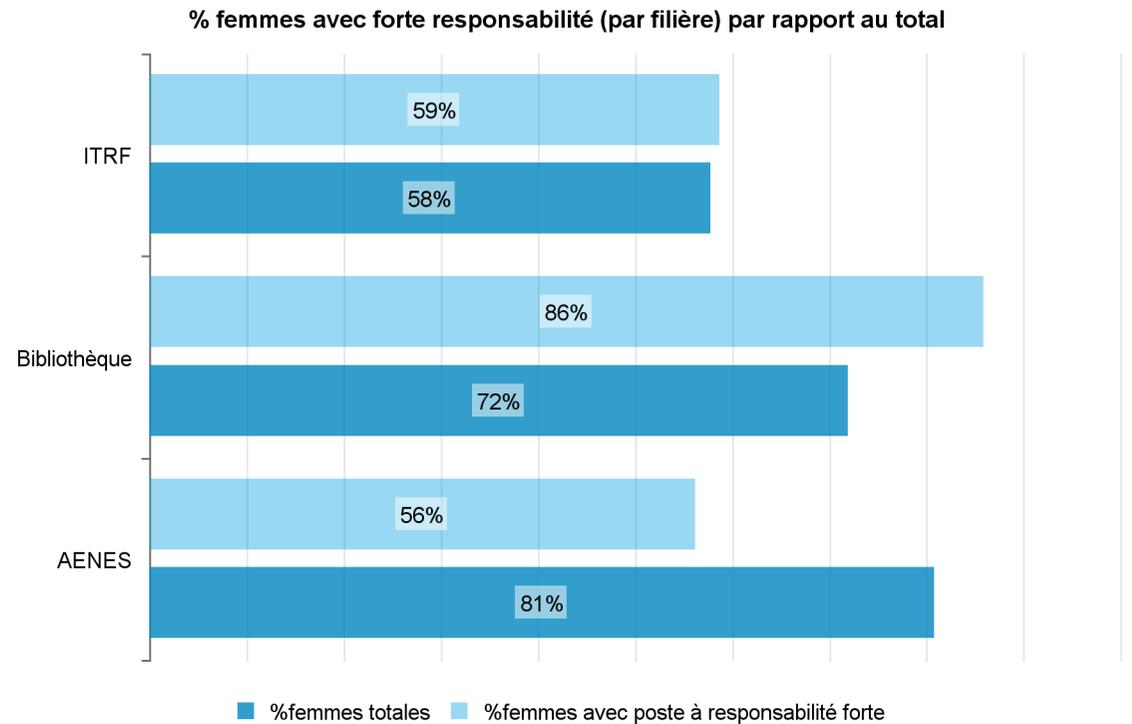
Le nombre de contractuels s'établit à 290 pour l'année 2021 (+21 par rapport à 2017) et représente 280 ETP. La proportion de personnel de catégorie C est plus forte chez les contractuels (44%) que chez les titulaires (33%). En moyenne, plus des 2 tiers des effectifs contractuels sont des femmes.

## BIATS par sexe et par corps en 2021

Titulaires par Corps ( il ne s'agit pas de la fonction de l'agent)	Femmes	Hommes	% de Femmes
Encadrement supérieur	3	1	75%
Attaché	11	10	52%
Secrétaire administratif	23	3	88%
Adjoint administratif	37	4	90%
Personnel médico-social	1		100%
<b>AENES</b>	<b>75</b>	<b>18</b>	<b>81%</b>
Conservateur	6	1	86%
Bibliothécaire	6	1	86%
Assistant bibliothèques	11	5	69%
Magasinier	10	6	63%
<b>Bibliothèque</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>72%</b>
Ingénieur de recherche	10	3	77%
Ingénieur d'études	38	31	55%
Assistant ingénieur	13	9	59%
Technicien (ITRF)	54	33	62%
Adjoint technique (ITRF)	41	39	51%
<b>ITRF</b>	<b>156</b>	<b>115</b>	<b>58%</b>
<b>Total Titulaires</b>	<b>264</b>	<b>146</b>	<b>64%</b>

Source : SIDRH

60% de femmes sur les postes à responsabilités fortes mais c'est variable selon les filières



Quelle que soit la filière, la part des femmes est supérieure à celle des hommes au sein de la population BIATS titulaire (64% au global), mais seulement 60% de femmes occupent des postes à fortes responsabilités (encadrement supérieur, attaché, conservateurs et grades d'ingénieurs).

Comme les années précédentes, les personnels de l'AENES sont majoritairement féminins (81%), mais compte seulement 56% de femmes sur les postes à fortes responsabilités.

Les personnels de bibliothèques concentrent une population principalement féminine (86%) pour les postes de conservateurs et de bibliothécaires contre 72% en moyenne dans la filière.

Avec 58% de femmes, la parité homme/femme semble équilibrée au sein de la filière ITRF. Les femmes sont plutôt davantage représentées pour les grades d'ingénieurs (59%).

## Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires

**93 titulaires pour la filière AENES**  
**89,1 Equivalents Temps Plein en 2021**

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>			<b>695</b>	<b>699</b>	<b>693</b>	<b>703</b>	<b>700</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>			<b>426</b>	<b>427</b>	<b>423</b>	<b>419</b>	<b>410</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>
<b>Dont filière AENES - Titulaires</b>			<b>117</b>	<b>107</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>93</b>	<b>91,9</b>	<b>89,1</b>
<b>AENES Catégorie A</b>	Directeur général des services		1	1	1	1	1	1,0	1,0
	Administrateur de l'éducation nationale, de l'ens. Sup et de la recherche		2	1	1	1	2	1,0	2,0
	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		16	15	13	13	13	12,8	12,8
	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'ens. Sup		9	7	6	6	8	6,0	8,0
	Assistant service social administratif de l'état				1	1	1	0,8	0,5
<b>Total AENES Catégorie A</b>			<b>29</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>22,6</b>	<b>25,3</b>
<b>AENES Catégorie B</b>	Assistant service social administratif de l'état		1	1					
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle		4	4	4	3	6	2,7	5,7
	Secrétaire administratif de classe supérieure		12	9	11	10	8	9,8	7,8
	Secrétaire administratif de classe normale		16	18	16	17	12	16,0	11,6
<b>Total AENES Catégorie B</b>			<b>33</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>28,5</b>	<b>25,1</b>
<b>AENES Catégorie C</b>	Adjoint administratif principal de 1ère classe		6	9	7	9	10	7,5	8,7
	Adjoint administratif principal de 2ème classe		46	39	33	32	27	30,3	26,0
	Adjoint administratif		2	1	2	2	3	2,0	3,0
	Adjoint technique principal des établissements d'enseignements		1	1	1	1	1	1,0	1,0
<b>Total AENES Catégorie C</b>			<b>55</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>40,8</b>	<b>38,7</b>

Source : SIDRH

## Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires

**46 titulaires pour la filière BIBLIOTHEQUE  
43,6 Equivalents Temps Plein en 2021**

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>		<b>695</b>	<b>699</b>	<b>693</b>	<b>703</b>	<b>700</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>		<b>426</b>	<b>427</b>	<b>423</b>	<b>419</b>	<b>410</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>
<b>Dont filière Bibliothèque - Titulaires</b>		<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>45,2</b>	<b>43,6</b>
<b>Bibliothèque Catégorie A</b>	Conservateur général des bibliothèques	1	1	1	1		1,0	
	Conservateur en chef des bibliothèques	4	5	6	6	5	6,0	5,0
	Conservateur des bibliothèques	5	3	2	2	2	1,8	1,8
	Bibliothécaire	6	6	6	6	7	6,0	6,8
	<b>Total Bibliothèque Catégorie A</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14,8</b>	<b>13,6</b>
<b>Bibliothèque Catégorie B</b>	Assistant des bibliothèques classe normale	4	4	5	5	4	5,0	3,8
	Assistant des bibliothèques classe supérieure	4	6	5	5	5	5,0	5,0
	Assistant des bibliothèques classe exceptionnelle	5	5	6	6	7	5,5	6,3
	<b>Total Bibliothèque Catégorie B</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15,5</b>	<b>15,1</b>
<b>Bibliothèque Catégorie C</b>	Magasinier des bibliothèques principal 1ère classe	3	4	5	5	6	4,6	5,6
	Magasinier des bibliothèques principal 2ème classe	10	9	8	10	10	9,3	9,3
	Magasinier des bibliothèques	3	3	3	1		1,0	
	<b>Total Bibliothèque Catégorie C</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>14,9</b>	<b>14,9</b>

Source : SIDRH

## Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires

**271 titulaires pour la filière ITRF  
259,3 Equivalents Temps Plein en 2021**

Filière et Cat.		Grade	Déc. 2017	Déc. 2018	Déc. 2019	Déc. 2020	Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>			<b>695</b>	<b>699</b>	<b>693</b>	<b>703</b>	<b>700</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>			<b>426</b>	<b>427</b>	<b>423</b>	<b>419</b>	<b>410</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>
<b>Dont filière ITRF - Titulaires</b>			<b>264</b>	<b>274</b>	<b>279</b>	<b>275</b>	<b>271</b>	<b>263,7</b>	<b>259,3</b>
<b>ITRF Catégorie A</b>	Ingénieur de recherche hors classe		2	3	3	2	3	2,0	3,0
	Ingénieur de recherche 1ère classe		5	4	5	6	6	6,0	6,0
	Ingénieur de recherche 2ème classe		5	5	4	5	4	4,8	3,8
	Ingénieur d'études hors classe		19	22	23	20	21	19,6	20,6
	Ingénieur d'études classe normale		47	45	48	51	48	48,2	44,9
	Assistant ingénieur		21	21	19	19	22	18,8	21,1
<b>Total ITRF Catégorie A</b>			<b>99</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>104</b>	<b>99,4</b>	<b>99,4</b>
<b>ITRF Catégorie B</b>	Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle		10	12	12	11	12	11,0	11,8
	Technicien de recherche et de formation de classe supérieure		8	11	12	16	15	15,0	14,2
	Technicien de recherche et de formation de classe normale		62	65	65	59	60	55,6	57,2
	<b>Total ITRF Catégorie B</b>			<b>80</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>81,6</b>
<b>ITRF Catégorie C</b>	Adjoint technique principal 1ère classe		36	10	14	15	16	13,5	15,0
	Adjoint technique principal 2ème classe		9	33	39	36	32	35,5	31,5
	Adjoint technique		40	43	35	35	32	33,7	30,2
	<b>Total ITRF Catégorie C</b>			<b>85</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>82,7</b>

Source : SIDRH

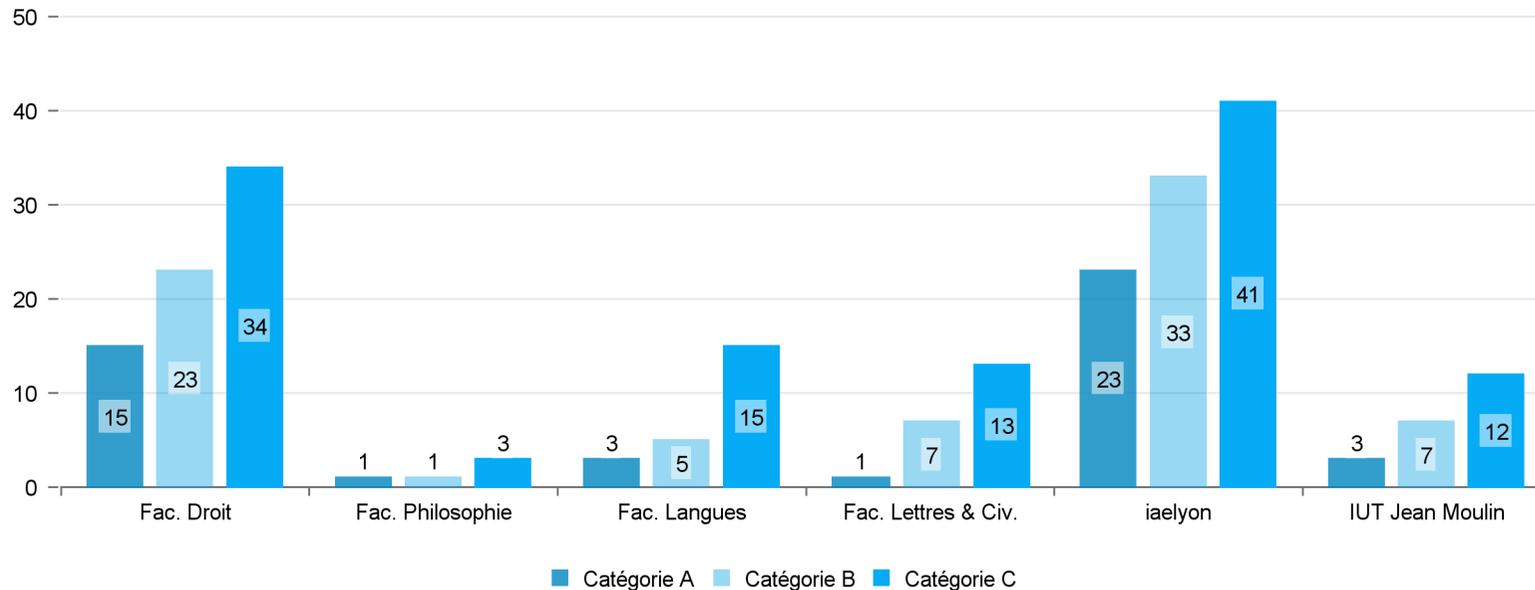
# Le personnel BIATS dans les composantes en 2021

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	7	16	14	37	35,7	8	7	20	35	32,3	15	23	34	72	68,0	51%
Faculté de Philosophie	1		3	4	3,4		1		1	1,0	1	1	3	5	4,4	80%
Faculté des Langues	1	4	5	10	9,8	2	1	10	13	12,8	3	5	15	23	22,6	43%
Faculté des Lettres et Civilisations	1	4	4	9	8,8		3	9	12	11,7	1	7	13	21	20,5	43%
iaelyon School of Management	12	17	14	43	40,8	11	16	27	54	52,6	23	33	41	97	93,4	44%
IUT Jean Moulin	1	6	5	12	11,1	2	1	7	10	9,5	3	7	12	22	20,6	55%
<b>Total BIATS</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>115</b>	<b>109,6</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>125</b>	<b>119,9</b>	<b>46</b>	<b>76</b>	<b>118</b>	<b>240</b>	<b>229,5</b>	<b>48%</b>

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

Source : SIDRH

BIATS par composante et par catégorie en 2021  
Titulaires et contractuels



**240 BIATS dans les composantes dont 48% sont titulaires**

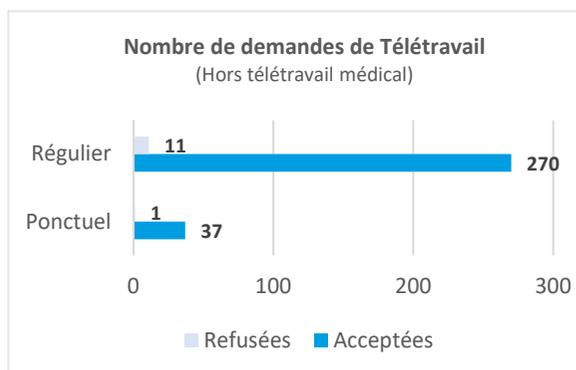
Au sein de l'établissement, on dénombre 240 agents administratifs affectés dans les composantes soit 1/3 de la population BIATS.

Parmi cet effectif, 48% sont des agents titulaires. Cette population se répartit pour 20% en catégorie A, 41% en catégorie B et 39% en catégorie C.

## ❖ BIATS : Nombre de demandes de télétravail - Campagne 2021

Type de télétravail	Acceptées	Refusées	Total
Ponctuel*	37	1	38
Régulier**	270	11	281
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>12</b>	<b>319</b>
Télétravail médical	13	3	16

Note : Cette modalité de travail est formalisée par une convention individuelle de télétravail par chaque télétravailleur. Le télétravail est régi par une charte qui a été mis en place en 2017 dans l'établissement. Deux possibilités s'offrent au télétravailleur : télétravail ponctuel avec un contingent de 20 jours sur l'année ou télétravail régulier (jusqu'à 2 jours) auquel s'ajoutent 10 jours ponctuels

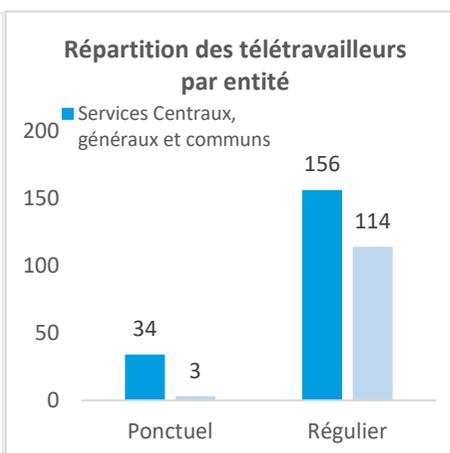
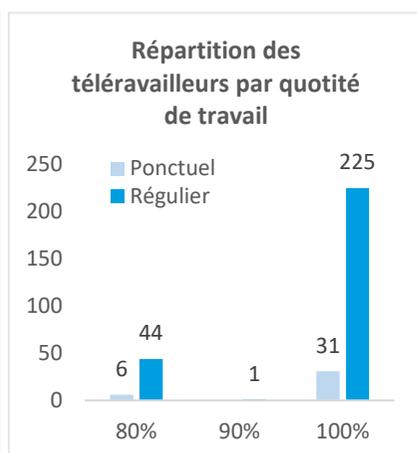
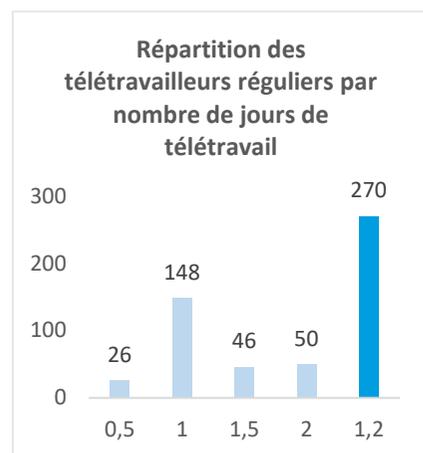
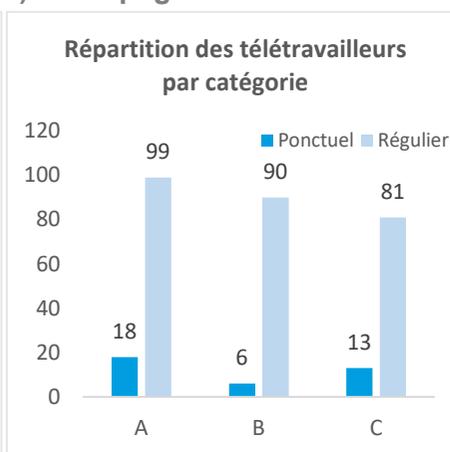
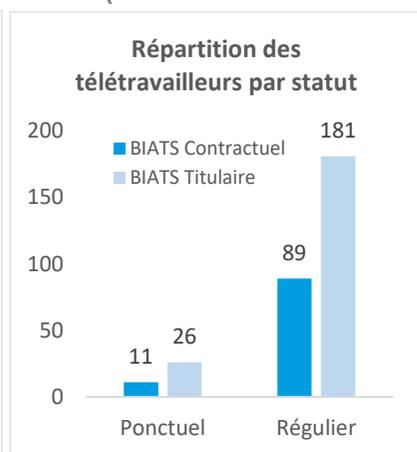
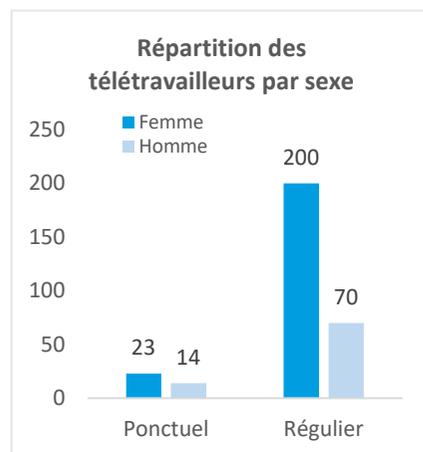


307 de demandes de télétravail lors de la campagne 2021 ont été acceptées sur les 319 demandes.

87% concernent le télétravail régulier et 13% du télétravail ponctuel.

Enfin, 13 demandes pour télétravail pour raison médicale ont été acceptées au cours de l'année 2021.

## ❖ BIATS : Profil des télétravailleurs (hors télétravail médical) - Campagne 2021



223 télétravailleuses contre 84 télétravailleurs soit 72% de femmes alors que leur poids dans l'établissement est de 65 %.

On constate donc une surreprésentation de femmes engagées dans cette nouvelle modalité de travail.

La plupart des demandes émanent des titulaires, 67%; 33% proviennent agents contractuels. Les titulaires ont plus tendance à demander du télétravail que nos contractuels; en effet, les BIATS titulaires représentent 59% de notre effectif, les contractuels 41%.

Les catégories A sont les plus nombreuses à télétravailler par rapport à leur poids dans l'établissement : 117 demandes pour 239 catégories A soit presque la moitié des demandes alors qu'ils ne représentent que 34% des BIATS. A l'inverse les catégories C avec 94 télétravailleurs ne sont que 31% des BIATS à télétravailler alors qu'ils représentent 39% des BIATS.

La grande majorité des télétravailleurs concernent des personnels travaillant à temps plein et en moyenne, ils télétravaillent 1,2 jours par semaine.

62% des télétravailleurs se situent dans les services centraux ou communs.

Enfin, les 307 agents télétravaillent de leur domicile ou d'un autre lieu privé

# BIATS : quotité de travail des titulaires en 2021

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
<b>Femmes</b>	6 2%	3 1%	4 2%	55 21%		196 74%	264 100%
<b>Hommes</b>	1 1%			5 3%	1 1%	139 95%	146 100%
par Catégorie							
<b>Catégorie A</b>	3 2%	2 1%		17 12%		122 85%	144 100%
<b>Catégorie B</b>	1 1%	1 1%	3 2%	19 15%		105 81%	129 100%
<b>Catégorie C</b>	3 2%		1 1%	24 18%	1 1%	108 79%	137 100%
par Filière							
<b>AENES</b>	2 2%	1 1%	1 1%	11 12%		78 84%	93 100%
<b>Bibliothèque</b>	1 2%			9 20%	1 2%	35 76%	46 100%
<b>ITRF</b>	4 1%	2 1%	3 1%	40 15%		222 82%	271 100%
<b>Total BIATS Titulaires</b>	7 2%	3 1%	4 1%	60 15%	1 0%	335 82%	410 100%

Source : SIDRH

En 2021, la proportion des BIATS titulaires de l'université qui travaillent à temps complet est de 82% sans grand changement par rapport à l'année dernière (81%)

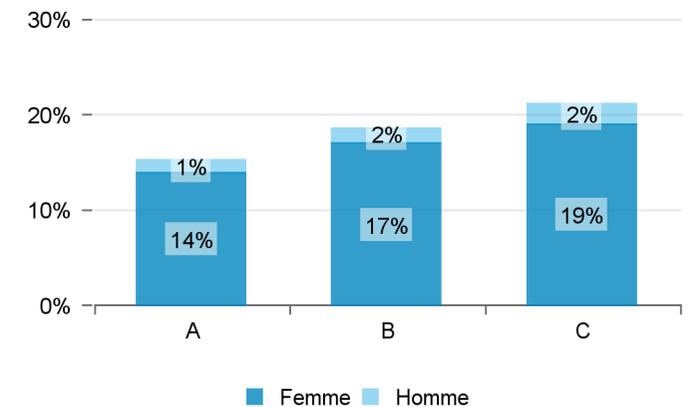
Au global, 15% des titulaires travaillent à 80%; on les trouve principalement dans la filière Bibliothèque et plutôt parmi les catégories C.

74% des femmes exercent à temps complet contre 95% pour les hommes, et elles sont 21% à travailler à 80%. A noter que les hommes ne sont que 5% à temps partiel quel que soit la quotité.

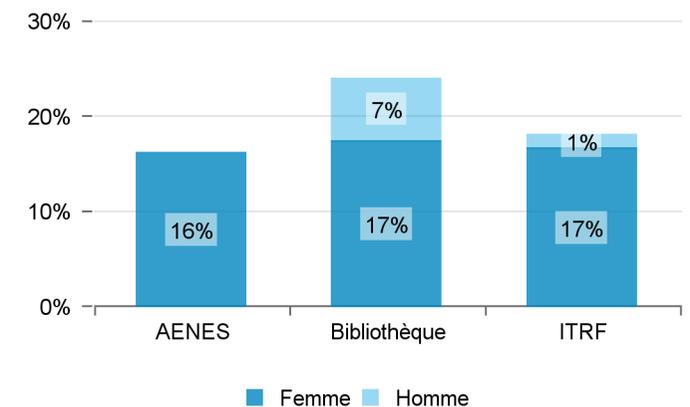
Plus la catégorie augmente, moins on travaille à temps partiel : 85% de temps complet pour les catégories A, 81% pour les catégories B et 79% pour les catégories C

**18% des titulaires sont à temps partiel**  
26% pour les femmes  
et 5% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par filière



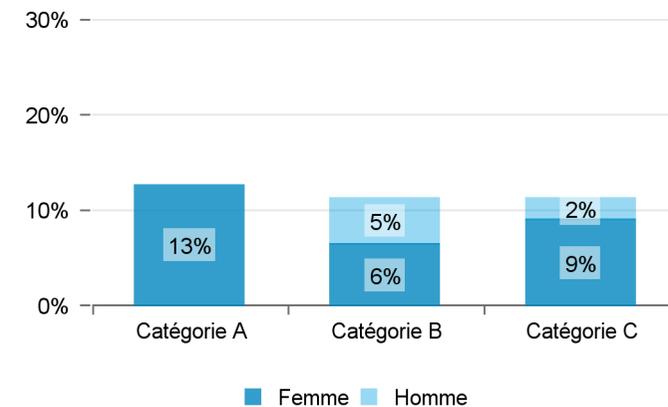
## BIATS : quotité de travail des contractuels en 2021

par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
<b>Femmes</b>	1 1%	5 3%	1 1%	7 4%	13 7%	1 1%	166 86%	194 100%
<b>Hommes</b>		1 1%	1 1%	2 2%	1 1%	1 1%	90 94%	96 100%
par Catégorie								
<b>Catégorie A</b>	1 1%	1 1%	1 1%	3 3%	6 6%		83 87%	95 100%
<b>Catégorie B</b>				2 3%	4 6%	1 2%	55 89%	62 100%
<b>Catégorie C</b>		5 4%	1 1%	4 3%	4 3%	1 1%	118 89%	133 100%
par Filière								
<b>CDI</b>	1 1%	3 3%		3 3%	5 5%	1 1%	78 86%	91 100%
<b>CDD</b>		3 2%	2 1%	6 3%	9 5%	1 1%	178 89%	199 100%
<b>Total BIATS Contractuels</b>	1 0%	6 2%	2 1%	9 3%	14 5%	2 1%	256 88%	290 100%

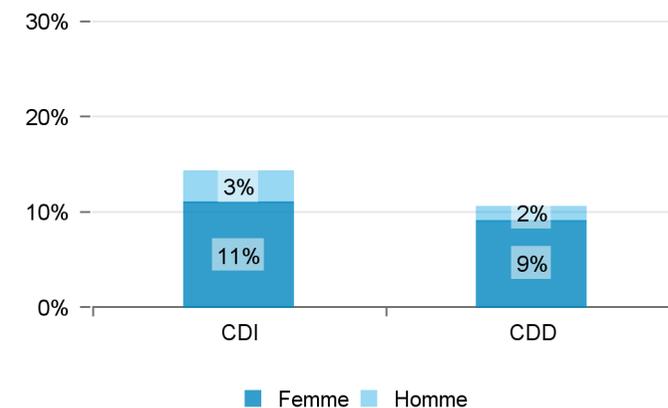
Source : SIDRH

**12% des contractuels sont à temps partiel**  
14% pour les femmes  
et 6% pour les hommes.

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par type de contrat



Comme pour les personnels BIATS titulaires, les contractuels sont pour la majorité à temps plein (88%). Ce ratio augmente au fil des années (+5 points par rapport à 2017).

Tant chez les hommes que chez les femmes, la plupart des contractuels travaillent à temps complet (respectivement 94% et 86%), on remarque que la différence H/F est moins prononcée que pour les titulaires : 8 points de différence pour les contractuels, 21 pour les titulaires.

En 2021, la part du travail à temps partiel entre les catégories varie très peu (en moyenne 12%) alors qu'un agent sur cinq de catégorie A et B y avait recours en 2017.

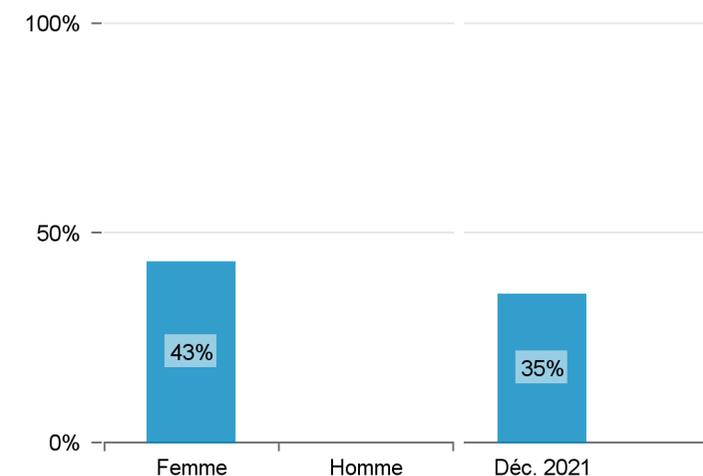
En fonction du type de contrat, la proportion des agents à temps partiel est légèrement plus élevée pour les CDI (14%) que les CDD (11%).

## BIATS : temps partiel et contrats à temps incomplet pour les contractuels en 2021

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A		1		2	4		7	7	4
	Catégorie B					2		2	2	1
	Catégorie C					3		3	3	1
<b>Temps partiel</b>			<b>1</b>		<b>2</b>	<b>9</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>6</b>
<i>% Femmes</i>			<i>100%</i>		<i>100%</i>	<i>100%</i>		<i>100%</i>		<i>100%</i>
Temps incomplet	Catégorie A	1		1	1	2		5	5	2
	Catégorie B				2	2	1	5	2	3
	Catégorie C		5	1	4	1	1	12	9	2
<b>Temps incomplet</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>80%</i>	<i>50%</i>	<i>71%</i>	<i>80%</i>	<i>50%</i>	<i>73%</i>		<i>57%</i>
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>13</b>
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>83%</i>	<i>50%</i>	<i>78%</i>	<i>93%</i>	<i>50%</i>	<i>82%</i>		<i>77%</i>

**Le temps partiel concerne 43% des agents contractuels femmes qui ne travaillent pas à temps complet en 2021 (contre 47% en 2020) et aucun homme.**

% de temps partiel sur les agents à moins de 100%



Source : SIDRH

Fin 2021, 34 agents ont un contrat avec une quotité de travail inférieure à 100%. Parmi eux, 28 sont des femmes et 13 sont en CDI.

Le temps incomplet concerne 16 femmes sur les 22 contractuels et le temps partiel est choisi par 12 femmes dont 7 de catégorie A.

Le temps partiel ne concerne pas les contractuels BIATS hommes. 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 2021

Statut	Ancienneté * en années	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
		Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
Titulaire	[0;1[	2	100%	2	100%	2	50%	6	83%
	[1;2[	10	60%	2	100%	3	67%	15	67%
	[2;3[	6	83%	3	100%	3	67%	12	83%
	[3;4[	2	50%	4	25%	6	50%	12	42%
	[4;5[	2		5	80%	4	75%	11	64%
	[5;10[	25	64%	29	59%	28	79%	82	67%
	[10;15[	36	58%	28	68%	27	48%	91	58%
	[15;20[	22	59%	24	75%	25	64%	71	66%
20 et +	39	62%	32	69%	39	67%	110	65%	
<b>Total Titulaire</b>		<b>144</b>	<b>61%</b>	<b>129</b>	<b>68%</b>	<b>137</b>	<b>64%</b>	<b>410</b>	<b>64%</b>
Contractuel	[0;1[	20	75%	16	69%	36	61%	72	67%
	[1;2[	12	92%	9	78%	18	72%	39	79%
	[2;3[	10	80%	11	73%	19	74%	40	75%
	[3;4[	8	25%	3	67%	9	44%	20	40%
	[4;5[	7	71%	4	75%	6	50%	17	65%
	[5;10[	25	72%	8	88%	32	72%	65	74%
	[10;15[	7	86%	7	14%	12	42%	26	46%
	[15;20[	2	50%	1				3	33%
20 et +	4	50%	3	67%	1	100%	8	63%	
<b>Total Contractuel</b>		<b>95</b>	<b>72%</b>	<b>62</b>	<b>66%</b>	<b>133</b>	<b>64%</b>	<b>290</b>	<b>67%</b>
<b>Ensemble</b>		<b>239</b>	<b>65%</b>	<b>191</b>	<b>68%</b>	<b>270</b>	<b>64%</b>	<b>700</b>	<b>65%</b>

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne des BIATS	Déc. 2017		Déc. 2018		Déc. 2019		Déc. 2020		Déc. 2021	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	13,2	13,4	13,8	14,0	14,2	14,4	14,4	14,5	14,8	14,9
BIATS Contractuel	4,3	4,1	4,4	4,4	4,5	4,2	4,6	4,3	4,7	4,4
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>9,8</b>	<b>9,7</b>	<b>10,1</b>	<b>10,2</b>	<b>10,4</b>	<b>10,2</b>	<b>10,5</b>	<b>10,2</b>	<b>10,6</b>	<b>10,5</b>

Source : SIDRH

## L'ancienneté moyenne continue d'augmenter

Fin 2021, l'ancienneté moyenne à l'université est de 15 ans pour les personnels titulaires (soit +1,6 points par rapport à 2017). Elle reste inférieure à 5 ans pour les contractuels, bien qu'elle gagne 0,5 point par rapport à 2017.

66% des titulaires et 13% des contractuels ont une ancienneté de 10 ans ou plus à Lyon3. Ce constat diffère en fonction du genre et du statut.

Parmi les titulaires, la part des titulaires avec une ancienneté de 10 ou plus est respectivement de 68% pour les hommes et de 65% pour les femmes. En revanche, pour les contractuels, la proportion est plus élevée pour les hommes (20%). Elle est seulement de 9% pour les femmes.

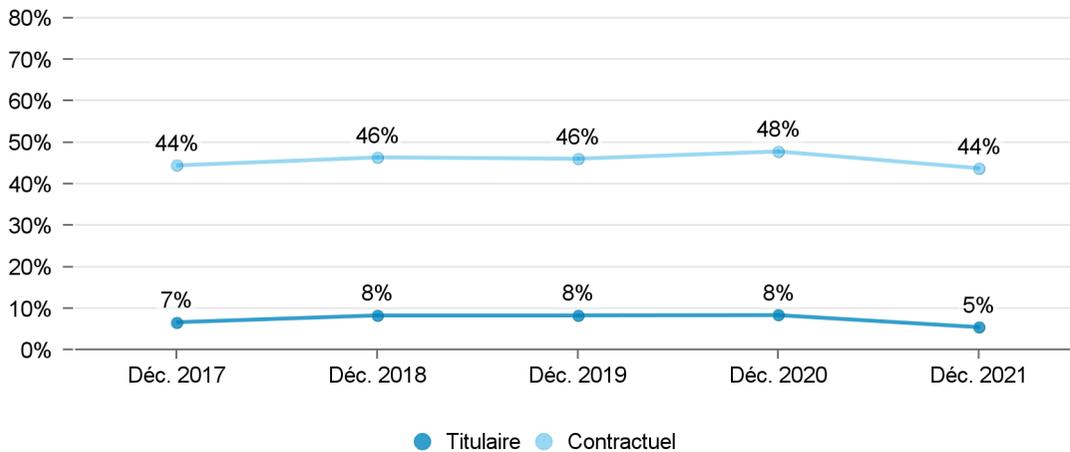
8% des titulaires et 52% des contractuels ont moins de 3 ans d'ancienneté. Quel que soit le statut, les femmes se trouvent davantage dans cette tranche d'ancienneté que les hommes (9% de femmes parmi les titulaires et 56% de femmes pour les contractuels).

*\*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.*

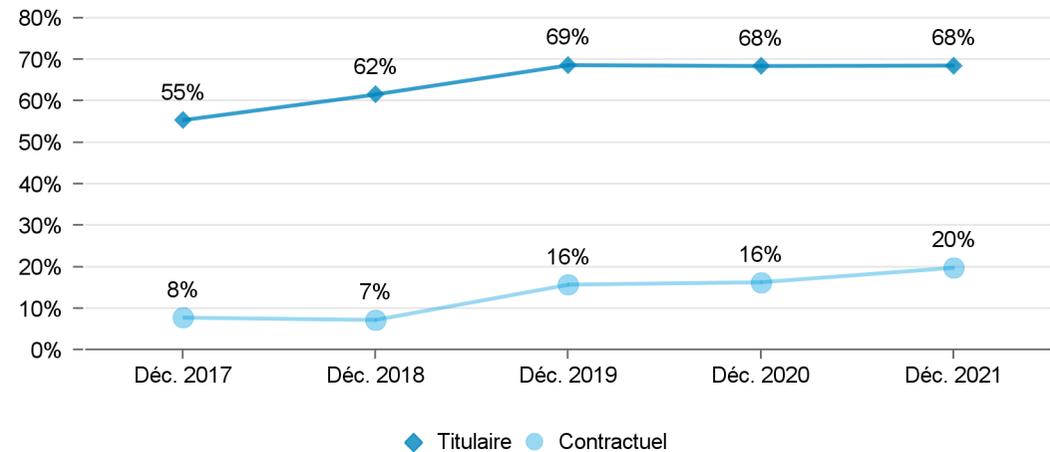
# BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2021

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

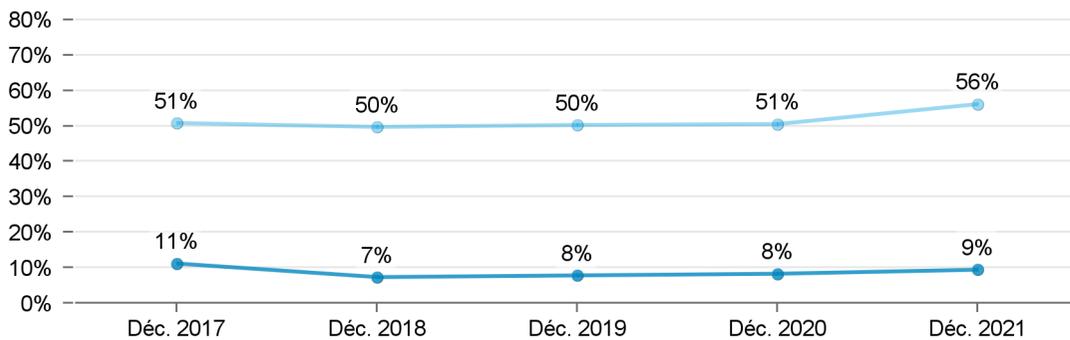
### % d'agents hommes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



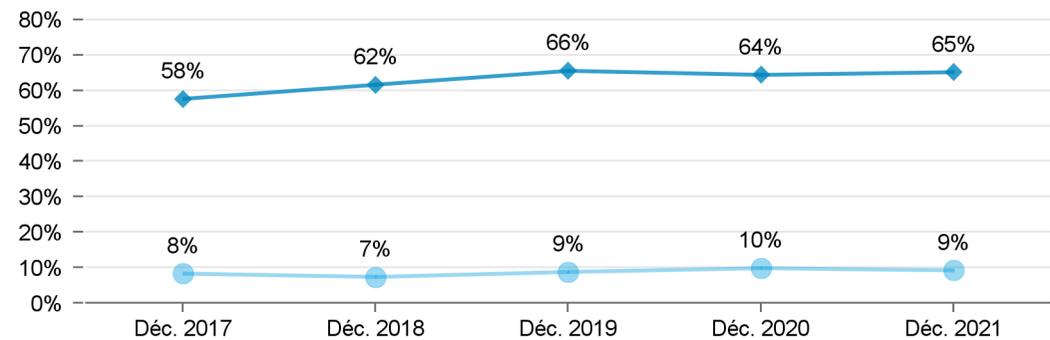
### % d'agents hommes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



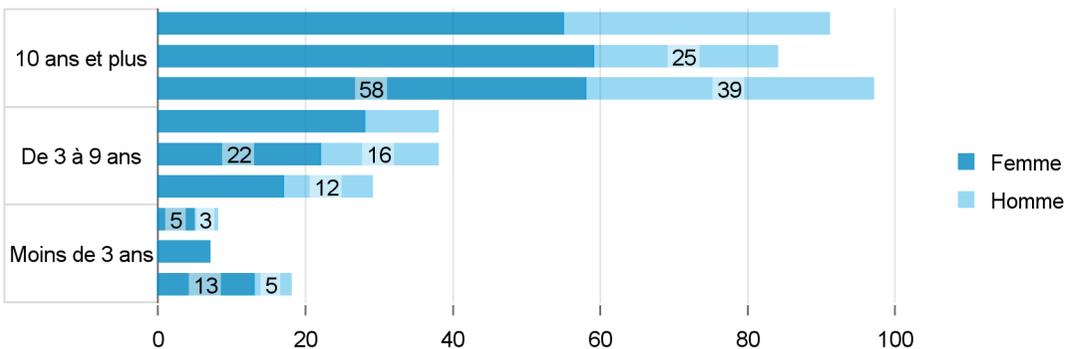
### % d'agents femmes ayant 3 ans ou moins d'ancienneté



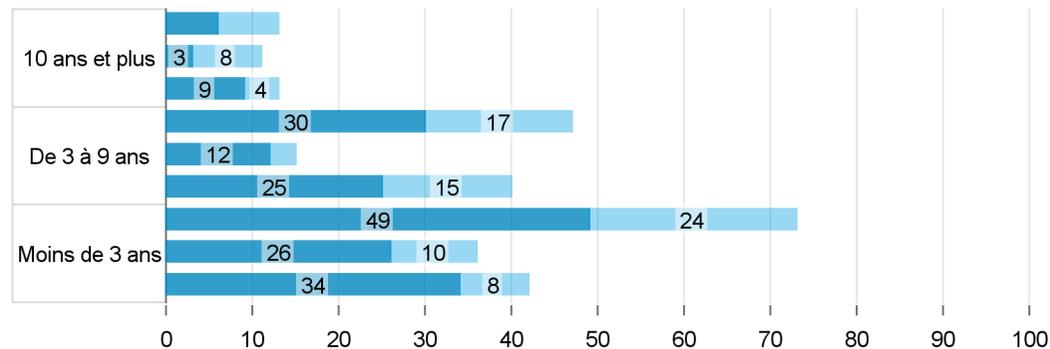
### % d'agents femmes ayant 10 ans et plus d'ancienneté



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



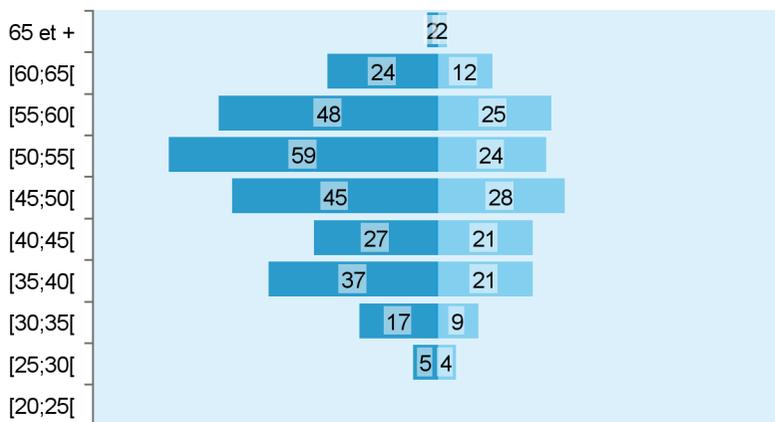
### Répartition des BIATS contractuels selon leur ancienneté à Lyon 3 en année



# BIATS par tranche d'âge, statut et sexe en 2021

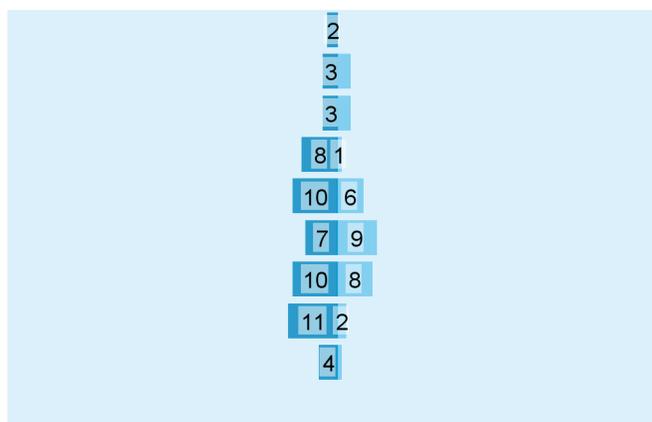
## BIATS titulaires

■ Femme ■ Homme



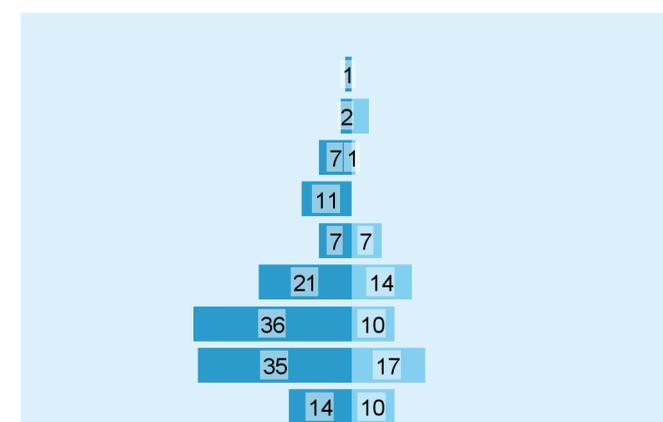
## BIATS CDI

■ Femme ■ Homme



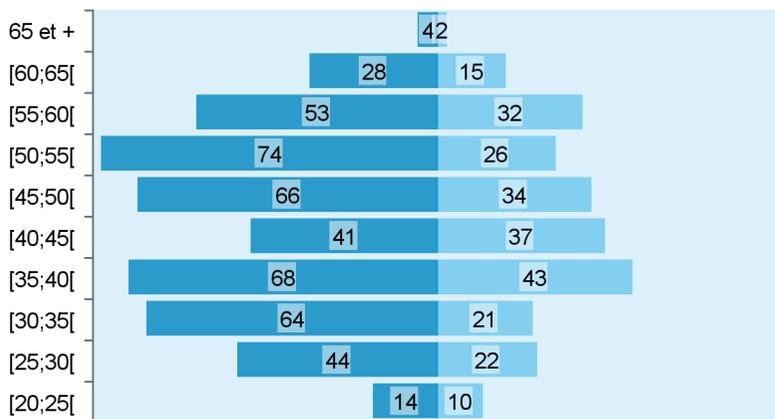
## BIATS CDD

■ 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[					2	2	2	2
[20;25[					24	14	24	14
[25;30[	9	5	5	4	52	35	66	44
[30;35[	26	17	13	11	46	36	85	64
[35;40[	58	37	18	10	35	21	111	68
[40;45[	48	27	16	7	14	7	78	41
[45;50[	73	45	16	10	11	11	100	66
[50;55[	83	59	9	8	8	7	100	74
[55;60[	73	48	6	3	6	2	85	53
[60;65[	36	24	6	3	1	1	43	28
65 et +	4	2	2	2			6	4
<b>Total</b>	<b>410</b>	<b>264</b>	<b>91</b>	<b>58</b>	<b>199</b>	<b>136</b>	<b>700</b>	<b>458</b>
Effectif 60+	40	26	8	5	1	1	49	32
Age moyen	47,8	48,1	43,4	43,0	33,4	33,7	43,1	43,2
Age médian	49,0	50,0	42,0	42,5	32,0	32,0	43,0	44,0

Pour les personnels BIATS, l'âge moyen est égal à l'âge médian soit 43 ans en 2021. L'âge médian est légèrement plus élevé pour les femmes (44 ans).

Cette donnée varie selon le statut : la moyenne d'âge est plus élevée pour les titulaires (47,8 ans) et les agents en CDI (43,4 ans), que pour les agents CDD (33,4 ans). Les chiffres suivent la même tendance pour les femmes.

La part des effectifs BIATS ayant 60 ans et plus est de 49 agents dont 32 femmes.

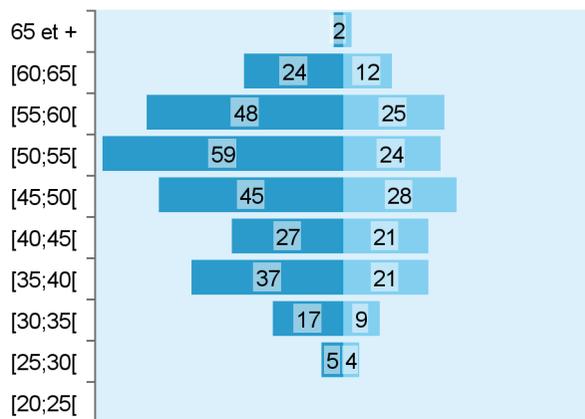
Source : SIDRH

**l'age moyen et l'age médian sont identiques : 43 ans**

# BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2021

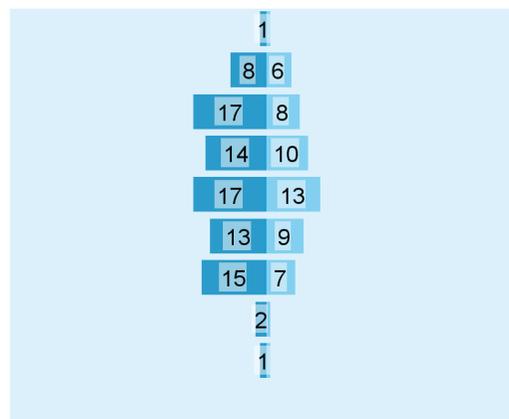
## BIATS titulaires toutes catégorie

Femme Homme



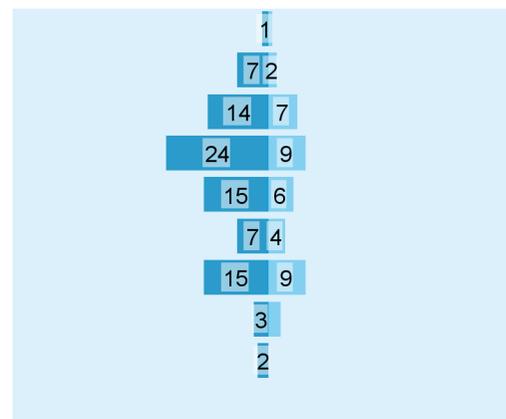
## BIATS titulaires de catégorie A

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[	2	1	2	2	5	2	9	5
[30;35[	3	2	6	3	17	12	26	17
[35;40[	22	15	24	15	12	7	58	37
[40;45[	22	13	11	7	15	7	48	27
[45;50[	30	17	21	15	22	13	73	45
[50;55[	24	14	33	24	26	21	83	59
[55;60[	25	17	21	14	27	17	73	48
[60;65[	14	8	9	7	13	9	36	24
65 et +	2	1	2	1			4	2
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>88</b>	<b>129</b>	<b>88</b>	<b>137</b>	<b>88</b>	<b>410</b>	<b>264</b>
Effectif 60+	16	9	11	8	13	9	40	26
Age moyen	48,3	48,4	47,8	48,2	47,3	47,9	47,8	48,1
Age médian	48,0	48,0	50,0	50,0	49,0	50,0	49,0	50,0

**40 personnes ont plus de 60 ans fin 2021**  
Dont 26 femmes.

L'âge moyen des BIATS titulaires est de 47,8 ans au 31 décembre 2021. A cette date, la moitié des agents ont 49 ans ou moins (médiane). Ces résultats sont légèrement plus élevés pour les femmes (âge moyen : 48 ans et âge médian : 50 ans)

Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : avec une moyenne de 50 ans et un âge médian de 51 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est égal à l'âge médian soit 47 ans.

Il est à noter que 40 titulaires ont plus de 60 ans fin 2021 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 16 et 20).

Source : SIDRH

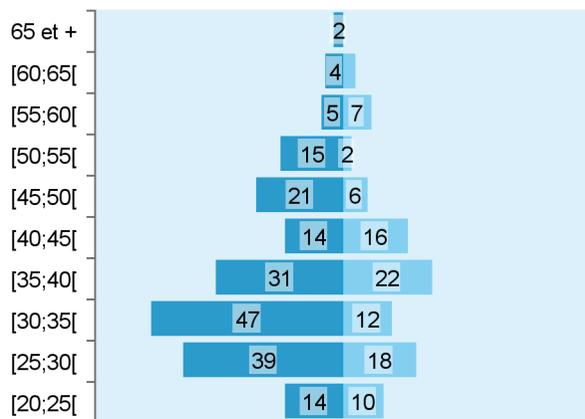
	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>271</b>	<b>156</b>
Effectif 60+	16	11	4	2	20	13
Age moyen	49,9	49,3	50,0	50,4	46,7	47,1
Age médian	51,0	51,0	51,0	51,0	47,0	48,0

Source : SIDRH

# BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2021

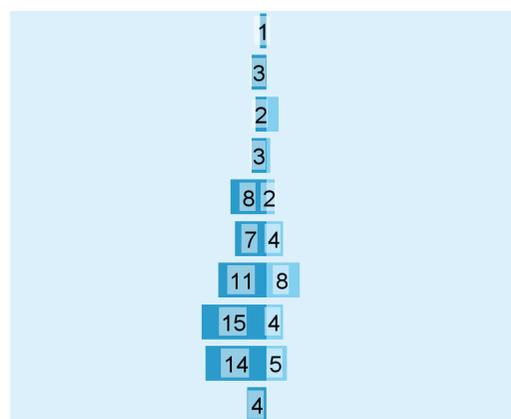
## BIATS contractuels toutes catégorie

■ Femme ■ Homme



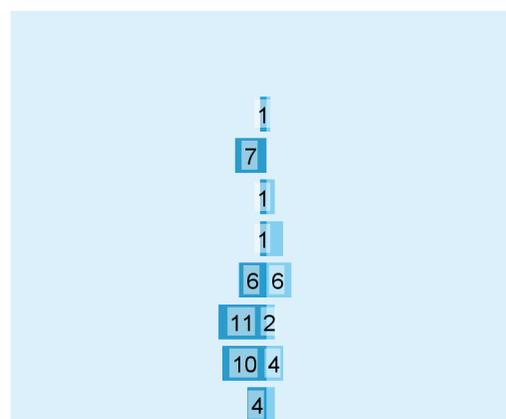
## BIATS contractuels de catégorie A

■ Femme ■ Homme



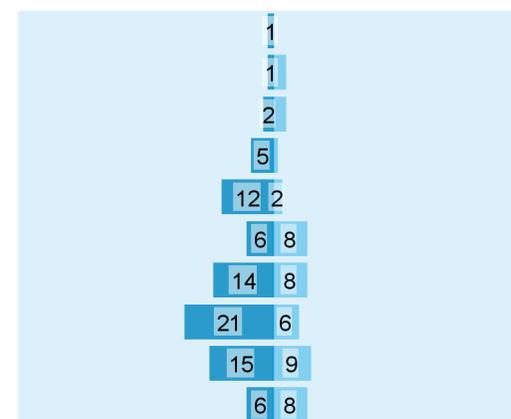
## BIATS contractuels de catégorie B

■ 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[					2	2	2	2
[20;25[	4	4	6	4	14	6	24	14
[25;30[	19	14	14	10	24	15	57	39
[30;35[	19	15	13	11	27	21	59	47
[35;40[	19	11	12	6	22	14	53	31
[40;45[	11	7	5	1	14	6	30	14
[45;50[	10	8	3	1	14	12	27	21
[50;55[	4	3	7	7	6	5	17	15
[55;60[	5	2	2	1	5	2	12	5
[60;65[	3	3			4	1	7	4
65 et +	1	1			1	1	2	2
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>68</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>133</b>	<b>85</b>	<b>290</b>	<b>194</b>
Effectif 60+	4	4			5	2	9	6
Age moyen	37,7	37,5	35,2	35,0	36,4	36,4	36,6	36,5
Age médian	36,0	35,5	32,5	31,0	34,0	34,0	35,0	33,5

**9 personnes ont 60 ans ou plus fin 2021 dont 6 femmes**

Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36,5 ans et l'âge médian de 35 ans. Comme les années précédentes, les femmes sont légèrement plus jeunes que les hommes.

Par catégorie, la moyenne d'âge varie peu : elle est de 37,7 ans pour la catégorie A, 35,2 ans pour les catégories B et de 36,4 ans, pour les catégories C.

On constate qu'en moyenne les agents en CDI sont plus âgés que ceux en CDD : respectivement 43,4 ans et 33,4 ans

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

Source : SIDRH

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>58</b>	<b>199</b>	<b>136</b>
Effectif 60+	8	5	1	1
Age moyen	43,4	43,0	33,4	33,7
Age médian	42,0	42,5	32,0	32,0

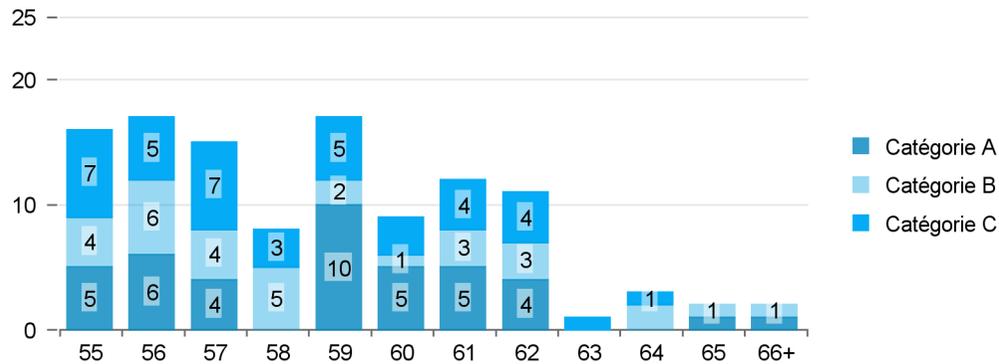
Source : SIDRH

# Age des BIATS titulaires au 31 décembre 2021 : zoom sur les 55 ans et plus

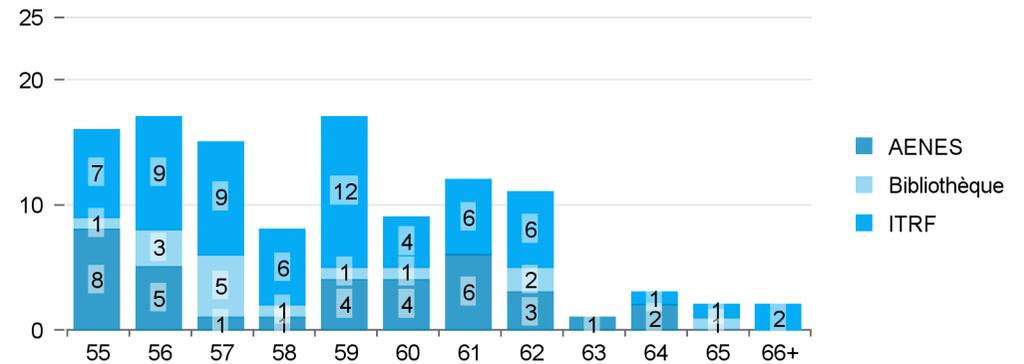
	Âgés de 55 ans et plus												Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Catégorie A	5	6	4		10	5	5	4			1	1	41	28%	16	11%	144
Catégorie B	4	6	4	5	2	1	3	3		2	1	1	32	25%	11	9%	129
Catégorie C	7	5	7	3	5	3	4	4	1	1			40	29%	13	9%	137
AENES	8	5	1	1	4	4	6	3	1	2			35	38%	16	17%	93
Bibliothèque	1	3	5	1	1	1		2			1		15	33%	4	9%	46
ITRF	7	9	9	6	12	4	6	6		1	1	2	63	23%	20	7%	271
Femme	8	13	12	3	12	4	10	7		3	1	1	74	28%	26	10%	264
Homme	8	4	3	5	5	5	2	4	1		1	1	39	27%	14	10%	146
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>113</b>	<b>28%</b>	<b>40</b>	<b>10%</b>	<b>410</b>

Source : SIDRH

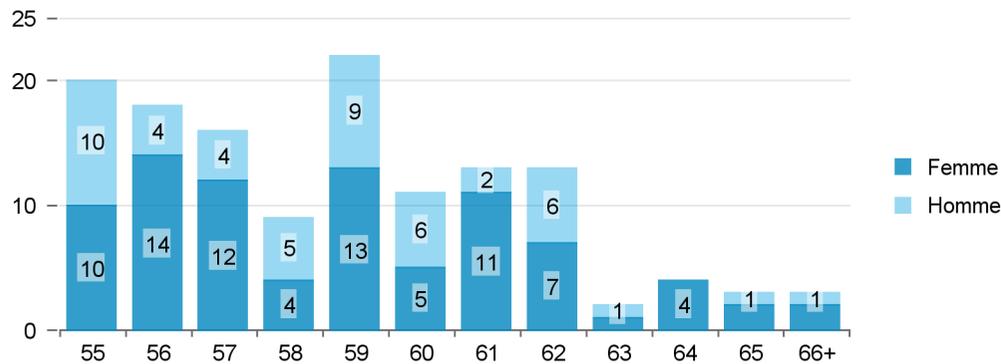
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



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



**28% des BIATS titulaires ont 55 ans ou plus**  
**40 agents titulaires ont 60 ans ou plus fin 2021**

113 titulaires ont 55 ans ou plus dont 40 agents de 60 ans ou plus au 31 décembre 2021.

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 83 à avoir plus de 55 ans en 2021 dont 30 ont plus de 60 ans

Partie 2-c

Congés

## Enseignants : Congé de maladie ordinaire (CMO)

### Enseignants : historique des congés de maladie ordinaire

	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	
<b>Enseignant Titulaire</b>	Nb de congés	76	56	63	44	65	50	56	40	68	56
	Nb de jours de congés	1 209	830	1 168	474	1 342	635	994	708	1 513	1 080
	Nb d'agents arrêtés	57	41	46	30	50	36	47	31	52	41
	<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>15,9</b>	<b>14,8</b>	<b>18,5</b>	<b>10,8</b>	<b>20,6</b>	<b>12,7</b>	<b>17,8</b>	<b>17,7</b>	<b>22,3</b>	<b>19,3</b>
<b>Enseignant Contractuel</b>	Nb de congés	11	7	4	3	7	6	13	11	15	10
	Nb de jours de congés	187	85	12	10	267	114	277	248	309	214
	Nb d'agents arrêtés	9	5	4	3	6	5	7	6	13	8
	<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>17,0</b>	<b>12,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,3</b>	<b>38,1</b>	<b>19,0</b>	<b>21,3</b>	<b>22,5</b>	<b>20,6</b>	<b>21,4</b>

**Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 1,6% en 2020-21 pour les enseignants titulaires**

Sources : SIDRH

### Enseignants titulaires : congé de maladie ordinaire par corps en 2020-21

	Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Total Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	9	8	32	26	27	22	68	56
Nb de jours de congés	186	129	798	521	529	430	1 513	1 080
Nb d'agents arrêtés	9	8	28	22	15	11	52	41
<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>20,7</b>	<b>16,1</b>	<b>24,9</b>	<b>20,0</b>	<b>19,6</b>	<b>19,5</b>	<b>22,3</b>	<b>19,3</b>

*Taux d'absentéisme : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année multiplié par le nombre d'agents.*

*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 : SIDRH

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

En 2020-21, on compte 52 enseignants titulaires dont 41 femmes qui ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), soit 11% des enseignants titulaires absents au moins une fois dans l'année pour CMO.

Le taux d'absentéisme s'élève à 1,6%. En 2021, les femmes ont été plus nombreuses à s'arrêter pour maladie mais la durée moyenne d'arrêt est moins longue que celles des hommes, respectivement 19,3 jours et 36,1 jours.

Pour les enseignants contractuels, 13 d'entre eux dont 8 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 9%. Leur taux d'absentéisme est plus faible que pour les titulaires, 1,1%.

## Enseignants : Autres congés, CRCT et CVR

### Enseignants : autres congés

	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		Nb jours en 2020-21		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.
	Total	Femmes	Total	Femmes									
Congé pour accident de service ou du travail	5	4	1						2	1	275	64	
Congé longue durée	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	730	730	
Congé longue maladie	4	3	3	2	1		1	1	2	2	667	667	
Congés maternité, paternité, adoption, parental	16	13	15	10	22	17	21	15	12	8	486	442	
dont congé pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	2	1	1	1	1	1	2	2					
Congé maternité	13	13	9	9	16	16	14	14	7	7	425	425	
Congé parental	1		1	1	1	1	1	1	1	1	17	17	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	2		5		5		6		4		44		

Sources : SIDRH

### 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
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
<b>2020-21</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

\* 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 accordée.

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 obtenu qu'un sur les 5 dernières années.

Depuis 2010-11, l'établissement accorde des contrats de valorisation recherche (CVR). 3 ont été alloués en 2021 mais seulement 2 ont été consommés.

## BIATS : Congé de maladie ordinaire (CMO)

### BIATS : historique des congés de maladie ordinaire

	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	
<b>BIATS Titulaire</b>	Nb de congés	395	275	255	183	233	165	175	114	189	124
	Nb de jours de congés	4 044	2 937	3 208	2 361	2 978	2 216	2 678	1 704	3 932	2 534
	Nb d'agents arrêtés	196	139	167	117	142	100	125	80	133	94
	<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>10,2</b>	<b>10,7</b>	<b>12,6</b>	<b>12,9</b>	<b>12,8</b>	<b>13,4</b>	<b>15,3</b>	<b>14,9</b>	<b>20,8</b>	<b>20,4</b>
<b>BIATS Contractuel</b>	Nb de congés	204	161	162	124	152	107	108	71	105	81
	Nb de jours de congés	2 024	1 682	1 779	1 430	1 991	1 630	1 526	996	1 842	1 479
	Nb d'agents arrêtés	129	98	104	74	102	75	76	50	81	60
	<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>9,9</b>	<b>10,4</b>	<b>11,0</b>	<b>11,5</b>	<b>13,1</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>	<b>14,0</b>	<b>17,5</b>	<b>18,3</b>

Sources : SIDRH

**Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire :**  
**4,1%**  
**en 2020-21 pour les BIATS titulaires et non titulaires**

### BIATS titulaires : congé de maladie ordinaire par corps en 2020-21

	AENES		Bibliothèque		ITRF		Total Titulaires	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
Nb de congés	45	36	24	15	120	73	189	124
Nb de jours de congés	947	862	149	104	2 836	1 568	3 932	2 534
Nb d'agents arrêtés	35	28	15	11	83	55	133	94
<b>Durée moyenne des congés (en jours)</b>	<b>21,0</b>	<b>23,9</b>	<b>6,2</b>	<b>6,9</b>	<b>23,6</b>	<b>21,5</b>	<b>20,8</b>	<b>20,4</b>

Source : SIDRH

*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 2020-21, le nombre d'agents titulaires arrêtés pour maladie ordinaire (CMO) est de 133, soit 32% des agents absents au moins une fois dans l'année pour CMO (pour mémoire 410 BIATS titulaires au 31 décembre 2021). La durée moyenne de ces absences est de 21 jours par agent, confirmant la tendance à la hausse de ces 5 dernières années. Le nombre de jours de CMO a augmenté de 47% par rapport à 2019-20 et il rejoint le niveau de 2016-17.

71% des titulaires femmes ont été arrêtés pour maladie au cours de l'année 2021 mais leur taux d'absentéisme est équivalent à celui des hommes, 4,8%.

Sur la même période, le nombre d'agents non titulaires arrêtés pour maladie ordinaire est de 81. La durée moyenne de ces absences est de 17,5 jours par agent, et leur taux d'absence est plus faible que celui des titulaires, 3,2%.

## BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire selon la durée

Durée du congé Titulaires et non titulaires	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	Nb de congés	%								
1 jour	94	16%	37	9%	22	6%	13	5%	7	2%
2 jours	117	20%	65	16%	56	15%	33	12%	20	7%
3 jours	79	13%	63	15%	56	15%	32	11%	23	8%
4 jours	51	9%	44	11%	34	9%	32	11%	14	5%
5 à 6 jours	77	13%	58	14%	45	12%	33	12%	43	15%
7 à 13 jours	80	13%	75	18%	77	20%	63	22%	85	29%
14 à 20 jours	36	6%	23	6%	37	10%	18	6%	34	12%
21 à 30 jours	18	3%	16	4%	21	5%	17	6%	24	8%
31 à 60 jours	26	4%	17	4%	21	5%	25	9%	24	8%
61 à 90 jours	13	2%	9	2%	10	3%	11	4%	10	3%
+ de 90 jours	8	1%	10	2%	6	2%	6	2%	10	3%
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>	<b>385</b>	<b>100%</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>

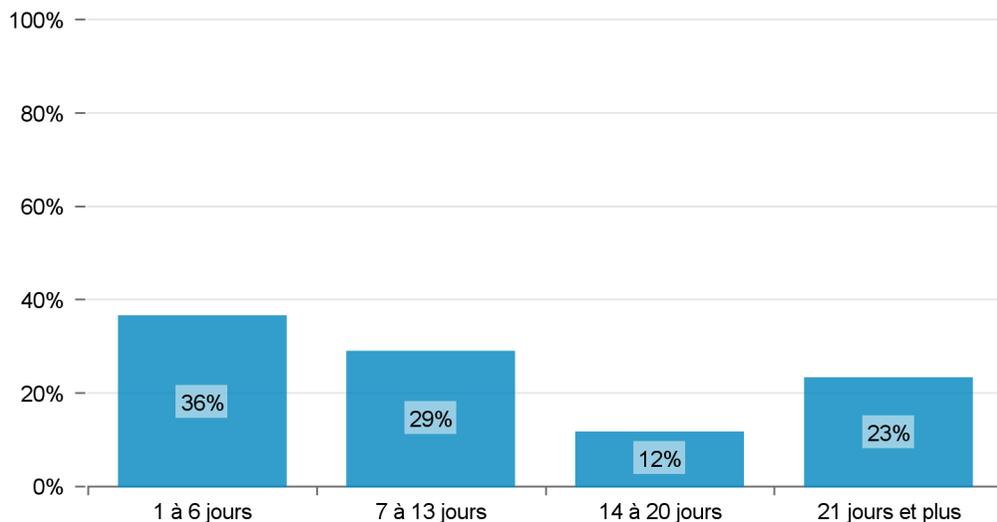
Entre 2019-20 et 2020-21 :

Nombre de congés  
+4%

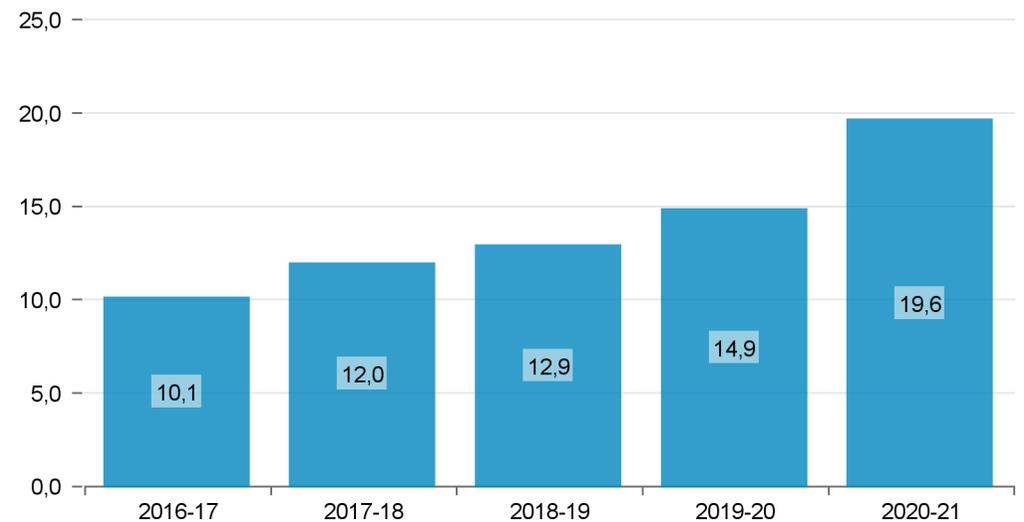
Durée moyenne  
+ 32%

Sources : HARPEGE et SIHAM

Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS selon la durée en 2020-21



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



36% des congés sont inférieurs à une semaine et 23% des congés durent 3 semaines et plus. La durée moyenne des congés maladie a presque doublé entre 2016-17 et 2020-21 passant de 10 jours à près de 20 jours en moyenne. Le nombre de congés a, quant à lui, été divisé par deux sur cette même période. Les agents s'arrêtent donc moins souvent mais sur des périodes plus longues.

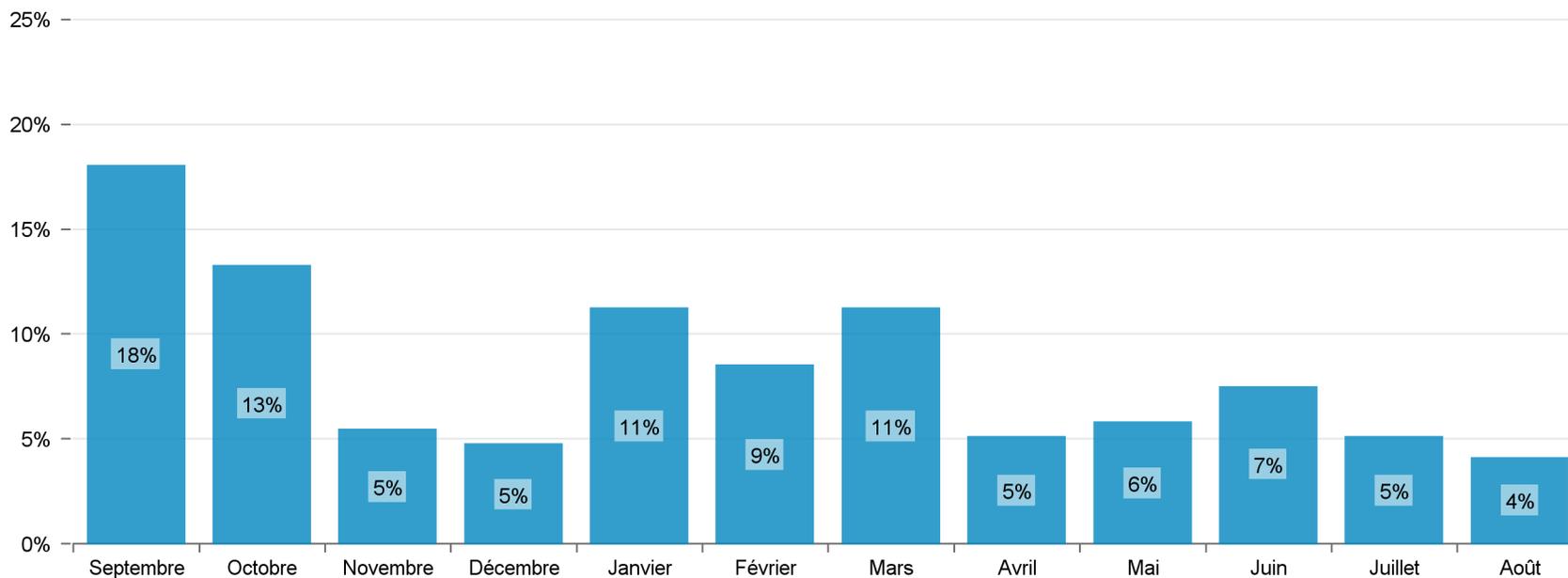
Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

## BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire par mois

Mois de début du congé Titulaires et non titulaires	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	Nb de congés	%								
Septembre	51	9%	47	11%	36	9%	33	12%	53	18%
Octobre	57	10%	32	8%	38	10%	22	8%	39	13%
Novembre	44	7%	47	11%	39	10%	29	10%	16	5%
Décembre	56	9%	45	11%	29	8%	26	9%	14	5%
Janvier	80	13%	59	14%	57	15%	49	17%	33	11%
Février	50	8%	41	10%	40	10%	49	17%	25	9%
Mars	36	6%	34	8%	31	8%	20	7%	33	11%
Avril	47	8%	22	5%	31	8%	6	2%	15	5%
Mai	51	9%	25	6%	25	6%	7	2%	17	6%
Juin	58	10%	34	8%	22	6%	14	5%	22	7%
Juillet	55	9%	20	5%	25	6%	15	5%	15	5%
Août	14	2%	11	3%	12	3%	13	5%	12	4%
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>	<b>385</b>	<b>100%</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>

Sources : HARPEGE et SIHAM

Congés de maladie ordinaire des BIATS en 2020-21 selon le mois de début



En 2020/21, les mois de septembre/octobre puis mars/avril concentrent plus de congés de maladie ordinaire que les années précédentes. Cet état de faits est en lien avec la crise sanitaire et notamment avec la 2ème et 3ème vague de cette pandémie.

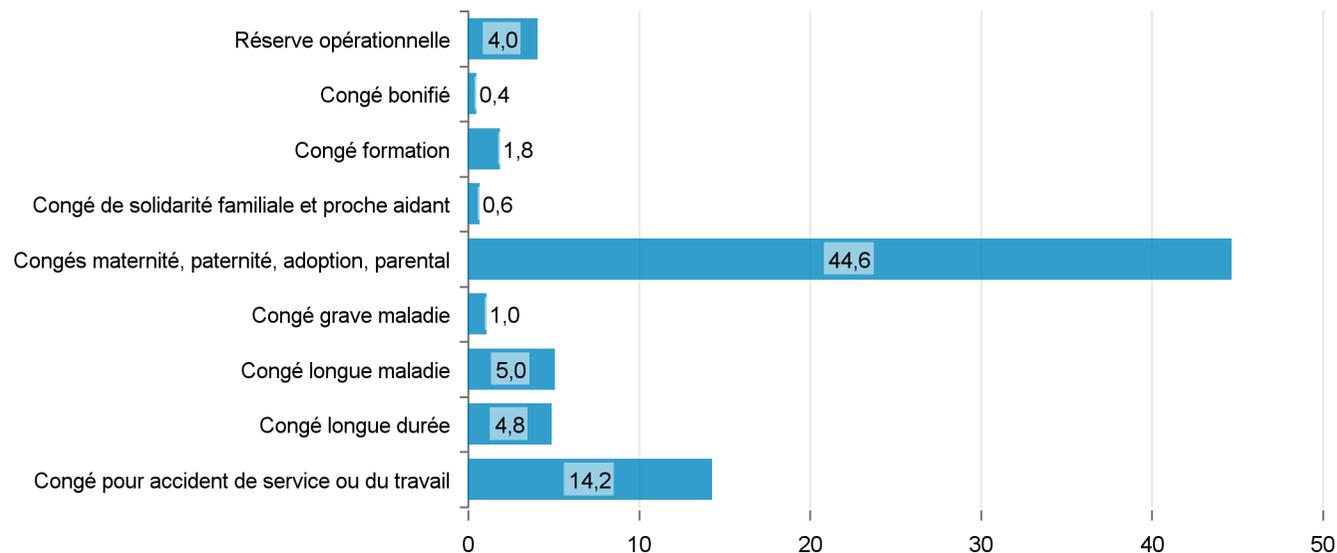
## BIATS : autres absences titulaires et contractuels

	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21		Nb jours en 2020-21		Nb moyen de congés par an *
	Total	Femmes	Total	Femmes									
<b>Congé pour accident de service ou du travail</b>	21	12	15	8	11	3	10	5	14	11	541	307	14,2
<b>Congé longue durée</b>	6	3	5	2	5	3	6	3	2		651		4,8
<b>Congé longue maladie</b>	7	4	4	3	5	5	3	3	6	4	943	769	5,0
<b>Congé grave maladie</b>					2	2	2	2	1	1	153	153	1,0
<b>Congés maternité, paternité, adoption, parental</b>	47	37	42	36	63	56	34	28	37	33	3 391	3 349	44,6
dont congé pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois	5	5	4	4	9	9	6	6	5	5			
Congé maternité	33	33	29	29	44	44	20	20	22	22	2 084	2 084	29,6
Congé parental	4	4	7	7	12	12	9	8	11	11	1 265	1 265	8,6
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	10		6		7		5		4		42		6,4
<b>Congé de solidarité familiale et proche aidant</b>							1		2	1	183	92	0,6
<b>Congé formation</b>	1	1	5	5	2	2			1		335		1,8
<b>Congé bonifié</b>			2	1									0,4
<b>Réserve opérationnelle</b>			6	3	5	1	6		3		15		4,0

\* moyenne par an calculée sur les 5 dernières années

Sources : SIDRH

### 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.*

Sur l'ensemble de la période, 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. D'autre part, sur les 14 congés pour accident du travail, on dénombre 11 femmes.

# Compte Epargne Temps (CET)

## BIATS : Nombre de CET par catégorie au 31/12/2021

Situation sur l'année civile 2021

		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2021	46	35	81
	Nombre de nouveaux CET en 2021	6	2	8
	<b>Nombre total de CET ouverts au 31/12/2021</b>	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>89</b>
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2021	42	18	60
	Nombre de nouveaux CET en 2021	6	2	8
	<b>Nombre total de CET ouverts au 31/12/2021</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>68</b>
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2021	26	18	44
	Nombre de nouveaux CET en 2021	10	5	15
	<b>Nombre total de CET ouverts au 31/12/2021</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>59</b>
Toutes catégories	Nombre de CET ouverts au 01/01/2021	114	71	185
	Nombre de nouveaux CET en 2021	22	9	31
	<b>Nombre total de CET ouverts au 31/12/2021</b>	<b>136</b>	<b>80</b>	<b>216</b>

Source : DRH

**30% des personnels BIATS possède un CET au 31 décembre 2021**

**Une moyenne de 10 jours épargnés par agent en 2021.**

## Utilisation des CET (en jours)

	En 2019	En 2020	En 2021
<b>Solde de CET après option au 1er janvier de l'année</b>	<b>2 637</b>	<b>2 795</b>	<b>3 153</b>
Nb de jours de CET épargnés dans l'année	885	1 171	1 248
Nb de jours de CET utilisés dans l'année	70	144	64
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	109	62	56
Nb de jours de CET retirés**	766	731	753
<b>Solde de CET après option au 31 décembre de l'année</b>	<b>2 795</b>	<b>3 153</b>	<b>3 640</b>

*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 2021
<b>Solde de CET avant option au 31 décembre</b>	<b>4 292</b>
Nombre de jours inscrits sur le CET < 15 jours	912
Nombre de jours inscrits sur le CET > 15 jours	3 381
dont nombre de jours indemnisés	607
dont nombre de jours maintenus sur le CET	2 729
dont nombre de jours RAFP sur le CET	45

Au titre de la campagne 2021, 31 nouveaux CET ont été ouverts, ce qui amène un total de 216 agents BIATS ayant un CET au sein d l'université. Parmi eux, on compte 179 titulaires et 37 contractuels.

Sur cette période, 127 agents ont alimenté leur CET en épargnant 1 248 jours, ce qui représente une moyenne de 10 jours par agent.

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.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 607 jours soit 110 jours de plus par rapport à 2020.

Le montant payé atteint 64 665 € en 2021 contre 52 260 € en 2020.

# 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

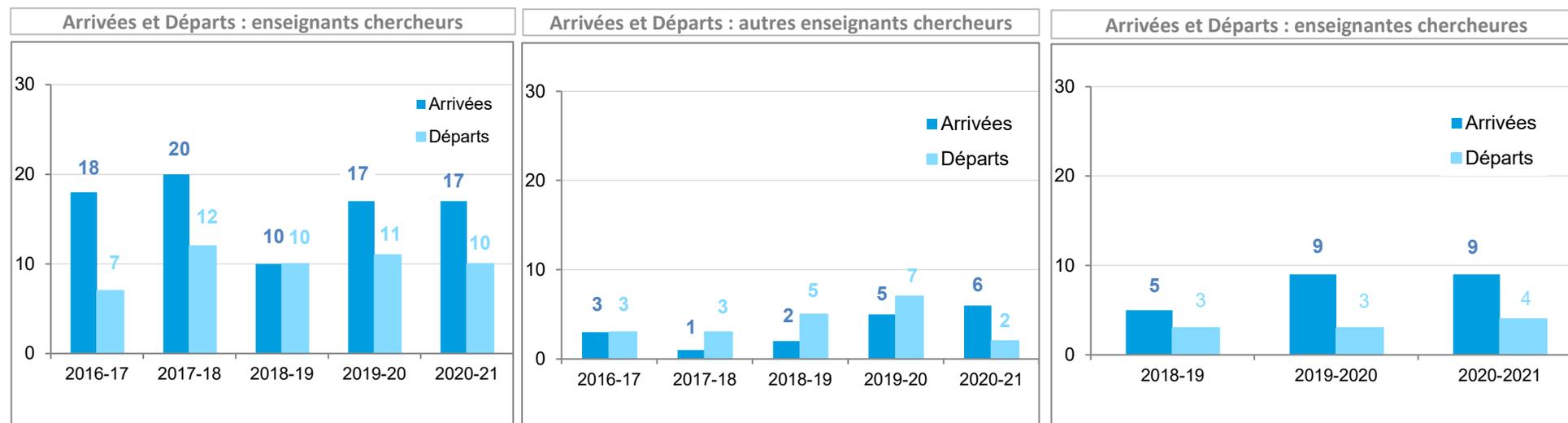
TOTAL	Enseignants chercheurs (*)			Autres enseignants titulaires (**)			ENSEMBLE des enseignants titulaires			Zoom sur retraite
	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	Arrivées	Départs	Solde	
2016-17	18	7	11	3	3	0	21	10	11	12
2017-18	20	12	8	1	3	-2	21	10	11	8
<b>2018-19</b>	10	10	0	2	5	-3	11	15	-4	7
<i>dont nombre de femmes</i>	5	3	2	1	2	-1	6	8	-2	3
<b>2019-20</b>	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
<b>2020-21</b>	17	10	7	6	2	4	23	12	11	5
<i>dont nombre de femmes</i>	9	4	5	3	2	1	12	6	6	1

Depuis 2019-20, 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. Le solde entre départs et arrivées est positif. Depuis 4 ans, les départs en retraite oscillent entre 5 et 8 suivant les années. Sur ces 7 départs en retraite de 2020-21, 3 concernent des femmes.

(\*) Professeurs des universités et maîtres de conférences.

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

Sources : SPE



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	
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%
2021	8	56	43%	8	38%	0%
Recrutements cumulés de 2017-2021	33	223	31%	33	28%	0%
Rappel 2016-2020	34	214	46%	33	50%	3%
Typologie** de 2016 à 2020	212	1123	39%	190	47%	10%
National** de 2016 à 2020	3 225	9 969	34%	2 933	38%	9%

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

### En moyenne sur les 5 dernières années :

- l'université a publié 7 postes par an et les a tous pourvus.
- on compte plus de 7 candidats par poste publié, ce qui est plus du double de la référence "National" (3 candidats pour un poste publié)
- 31% des candidats sont des femmes par contre la proportion est de 28% sur les postes pourvus. On notera que sur la période précédente (2016-20) ces taux étaient beaucoup plus importants, respectivement 46% et 50%.
- l'endorecrutement est de 27%, en hausse sur la dernière période (21% de 2016 à 2020). Il est notamment très fort chez les femmes ces 2 dernières années.
- 24% des recrutements sont réalisés par mutation; cette proportion est en baisse de 9 points par rapport à la précédente période (33% de 2016 à 2020)

### ❖ Professeurs d'université : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement***	Détachement	Mutation	Ex MCF	Autre	Total	% Endo recrutement	% Mutation
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 - Nbre de femmes	2	0	0	1	0	3	67%	0%
2021	4	0	2	6	0	12	33%	17%
2021 - Nbre de femmes	2	0	0	3	0	5	40%	0%
Recrutements cumulés de 2017-2021	10	0	9	18	0	37	27%	24%
Rappel 2016-2020	7	0	11	15	0	33	21%	33%
Typologie** de 2016 à 2020	43	1	94	33	19	190	23%	49%
National** de 2016 à 2020	1 359	13	518	785	258	2 933	46%	18%

Source : SPE - Données Lyon 3 au 01/09 de chaque année et MESRI - DGRH 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	
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%
2021	12	588	52%	12	67%	0%
Recrutements cumulés de 2017-2021	58	2821	53%	57	54%	2%
Rappel 2016-2020	58	2844	53%	57	49%	4%
Typologie* de 2016 à 2020	317	8 261	49%	301	48%	5%
National* de 2016 à 2020	5 990	43 543	47%	5 701	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 49 candidats par poste publié, ce qui nous place bien au-dessus de la référence "Typologie" (26)
- 53% des candidats sont des femmes, proportion très légèrement inférieure à celle observée sur les postes pourvus (54%)

*Par année :*

On remarque une baisse des candidatures des femmes depuis 2 ans mais elles sont plus nombreuses à être retenues lors du recrutement : 67% des postes ont été pourvus par des femmes en 2021.

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

### ❖ Maîtres de conférences : motifs de recrutement

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Nouveau	Total	%	%
						Endo recrutement	Mutation
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 - Nbre de femmes	1	1	1	5	8	13%	13%
2021	1	0	2	9	12	8%	17%
2021 - Nbre de femmes	0	0	1	7	8	0%	13%
Recrutements cumulés de 2017-2021	10	1	6	40	57	18%	11%
Rappel 2016-2020	13	1	6	37	57	23%	11%
Typologie* de 2016 à 2020	109	1	36	155	301	36%	12%
National* de 2016 à 2020	1 122	15	622	3 942	5701	20%	11%

Sur la période de 2017-2021, l'endorecruitment est de 18%, en baisse par rapport aux périodes précédentes (23%) et plus bas que celui constaté dans les universités de même typologie (36%).

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

En 2021, 8 femmes ont été recrutées sur les 12 postes dont 7 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:  
100 avancements de grade dont 52 pour des femmes  
sur les 3 dernières années**

#### Historique des avancements de grade

		2019			2020			2021		
		Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
<b>PR</b>	Accès 1ère classe	41	13	8	39	13	4	42	18	10
	<i>Dont femmes</i>	19	8	6	15	3	0	19	8	4
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	42	14	7	43	13	7	39	20	5
	<i>Dont femmes</i>	19	5	2	21	6	5	20	9	2
	Accès classe exceptionnelle 2è échelon	23	9	2	25	8	5	26	10	6
	<i>Dont femmes</i>	7	3	1	6	1	1	6	3	1
<b>MCF</b>	Accès Hors classe	87	21	19	76	18	12	73	27	15
	<i>Dont femmes</i>	45	12	11	41	11	10	36	13	9
<b>Total Enseignants chercheurs</b>		<b>193</b>	<b>57</b>	<b>36</b>	<b>183</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>180</b>	<b>75</b>	<b>36</b>
<i>Dont femmes</i>		<b>90</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>83</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>81</b>	<b>33</b>	<b>16</b>

Source : SPE - Données au 1er septembre

45% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2021, proportion en forte augmentation par rapport à l'an dernier. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est plus haut pour les hommes (37%) que pour les femmes (35%); c'est le contraire pour le taux de promus 43% pour les hommes contre 48% pour les femmes.

37% des maîtres de conférences promouvables sont candidats en 2021. Sur les 3 dernières années, le ratio candidats / promouvables est de 28% avec une différence de 4 points entre les femmes (30%) et les hommes (26%). Comme pour les professeurs, le taux de promus est inférieur pour les hommes (53%) à celui constaté pour les femmes (63%).

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

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Ensemble</b>	2	2	2	2	4
<i>Dont femmes</i>	1	1	1	2	2

Source : SPE - Données au 1er septembre

**12 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

**10 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		2019		2020		2021	
		Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
<b>PRAG</b>	Accès Hors classe	31	4	27	1	23	1
	<i>Dont femmes</i>	13	2	14	0	11	0
<b>PRCE</b>	Accès Hors classe	13	1	12	0	9	3
	<i>Dont femmes</i>	10	1	9	0	7	2
<b>Total Enseignants du 2nd degré</b>		<b>44</b>	<b>5</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>4</b>
<b><i>Dont femmes</i></b>		<b>23</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>2</b>

Source : SPE - Données au 1er septembre

#### Professeurs Agrégés - PRAG :

En moyenne sur les 3 dernières années 9% 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 9% et 5%). Aucune femme n'a été promue en 2021.

#### Professeurs certifiés - PRCE :

3 enseignants ont été promus en 2021, contre aucun en 2020 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.

**Aucune promotion de corps sur les 5 dernières années**

### Historique

#### des avancements de corps

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>PRAG/PRCE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b><i>Dont femmes</i></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Source : SPE - Données au 1er septembre

*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							
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20		2020-21		Cumul sur 5 ans
				total	dont femmes	total	dont femmes	
AENES	13	14	11	8	4	10	7	56
BIBLIO	4	3	2	4	3	2	1	15
ITRF	14	16	15	17	12	22	14	84
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>155</b>

Source : SIHAM

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

34 agents BIATS titulaires ont quitté l'établissement en 2020-21, dont 22 femmes. La raison principale est le départ à la retraite pour 17 de ces agents.

L'ancienneté moyenne au moment du départ qui oscillait autour des 10 ans ces dernières années se situe depuis deux ans entre 12 et 13 ans.

### ❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon l'ancienneté

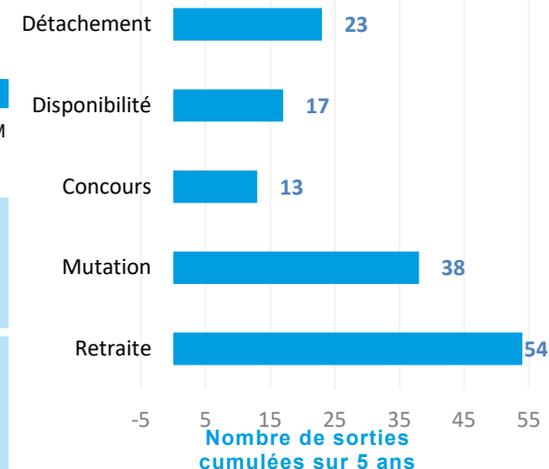
Ancienneté au moment du départ (en années)	Nombre de sorties							
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20		2020-21		% cumulé sur 5 ans
				total	dont femmes	total	dont femmes	
[0;2[	1	2	4	2	1	3	2	8%
[2;5[	11	12	9	2	1	4	2	25%
[5;10[	7	5	6	6	5	5	4	19%
[10;20[	8	8	5	12	7	14	10	30%
20 et +	4	6	4	7	5	8	4	19%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<i>Ancienneté moyenne</i>	<i>9,4 ans</i>	<i>9,7 ans</i>	<i>8,4 ans</i>	<i>12,9 ans</i>	<i>13 ans</i>	<i>12,5 ans</i>	<i>12,2 ans</i>	

Source : SIHAM

### ❖ BIATS titulaires : historique des sorties selon le motif

Motif de départ	Nombre de sorties							
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20		2020-21		% cumulé sur 5 ans
				total	dont femmes	total	dont femmes	
Concours	4	1	7	-	-	1	1	8%
Décès	-	-	-	1	1	3	1	3%
Démission	-	-	-	-	-	0	0	0%
Fin de fonction	-	2	-	-	-	0	0	1%
Liste d'aptitude	-	-	-	-	-	0	0	0%
Mutation	6	12	7	8	5	5	3	25%
Radiation	1	3	-	-	-	0	0	3%
Retraite	11	10	3	13	8	17	11	35%
<b>Total sorties définitives</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>74%</b>
Détachement	4	3	5	5	3	6	4	15%
Disponibilité	5	2	6	2	2	2	2	11%
<b>Total sorties provisoires</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>26%</b>
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Source : SIHAM



#### 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 : avancements et mobilités

### ❖ BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2021

Filières	Catégories	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	3	1	0	0	-	-
	Catégorie B	15	14	1	1	7%	7%
	Catégorie C	22	21	2	2	9%	10%
<b>Total AENES</b>		<b>40</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
BIBLIO	Catégorie A	3	3	0	0	0%	0%
	Catégorie B	7	5	2	2	29%	40%
	Catégorie C	9	4	2	1	22%	25%
<b>Total Bibliothèques</b>		<b>19</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>21%</b>	<b>25%</b>
ITRF	Catégorie A	29	21	3	3	10%	14%
	Catégorie B	44	24	4	3	9%	13%
	Catégorie C	41	21	5	2	12%	10%
<b>Total ITRF</b>		<b>114</b>	<b>66</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>173</b>	<b>114</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>

Source : DRH

### ❖ BIATS titulaires : avancements et changements de corps

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
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
<b>Nb d'agents 2021</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

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 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
<b>Nb d'agents 2021</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
<i>Dont femmes</i>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

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

Source : DRH

## 19 avancements de grade et 20 promotions de corps

### Avancements et changements de grade

11% des 173 agents promouvables ont été promus en 2021. Cette proportion est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 12% et 8,5%.

Les femmes représentent 66% des agents promouvables

### Avancements et changements de corps

78 agents concernés sur les 5 dernières années, dont 50 femmes. En 2021, les examens professionnels et les concours internes sont à part égale sur la période (40%), le reste se faisant sur liste d'aptitude.

### Mobilité

35 agents concernés en 2021 dont 27 femmes.

En moyenne sur les 5 dernières années, la mobilité statutaire représente 39%, la mobilité dans l'établissement 20%, la mobilité catégorielle 18%, la mobilité géographique 20% (dont 10% dans l'Académie).

Partie 3-b

Formation des personnels

## Plan de formation : historique

		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Formations Professionnelles</b>	Nombre de stagiaires	1 077	1 145	1 266	680	728
	Heures de formation	7 401 h	8 115 h	9 148 h	4 864 h	6 649 h
	Dépenses y compris Frais de missions	103 891 €	106 880 €	135 579 €	142 327 €	142 470 €
<b>Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail</b>	Nombre de stagiaires	360	268	448	141	229
	Heures de formation	2 443 h	2 019 h	2 722 h	1 112 h	1 301 h
	Dépenses y compris Frais de missions	28 115 €	27 226 €	40 834 €	28 256 €	17 941 €
<b>Préparation aux concours</b>	Nombre de stagiaires	291	249	248	105	160
	Heures de formation	1 091 h	997 h	961 h	358 h	573 h
	Dépenses y compris Frais de missions	4 230 €	4 416 €	3 879 €	2 004 €	3 085 €
<b>TOTAL</b>	<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>1 728</b>	<b>1 662</b>	<b>1 962</b>	<b>926</b>	<b>1 117</b>
	<b>Heures de formation</b>	<b>10 935 h</b>	<b>11 131 h</b>	<b>12 831 h</b>	<b>6 334 h</b>	<b>8 523 h</b>
	<b>Dépenses y compris Frais de missions</b>	<b>136 236 €</b>	<b>138 522 €</b>	<b>180 292 €</b>	<b>172 587 €</b>	<b>163 496 €</b>
	<b>Nombre moyen de formations par agent formé</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>

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, le nombre de stagiaires n'est pas revenu « à la normale » : le retour en formation collective est lent même si le nombre total d'heures de formation suivies ainsi que le nombre de stagiaires progressent quelque peu. La faible évolution du nombre de stagiaires s'explique notamment par la reprise tardive des formations mutualisées (octobre 2021). On note également un nombre moins important de stagiaires en préparation concours (par rapport à 2019 par exemple); en effet, les inscriptions aux concours connaissent une baisse importante depuis 2 ans.

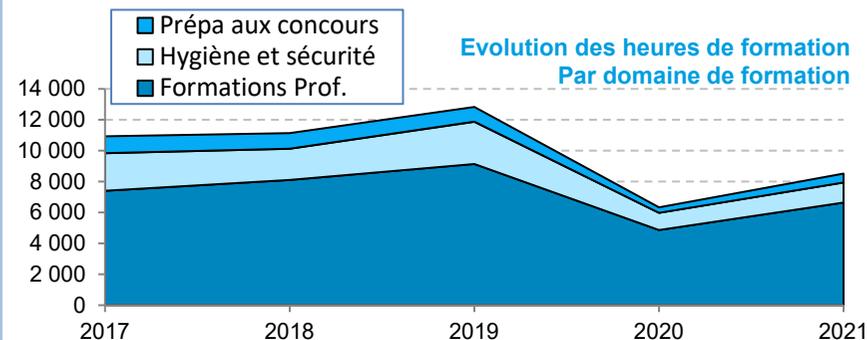
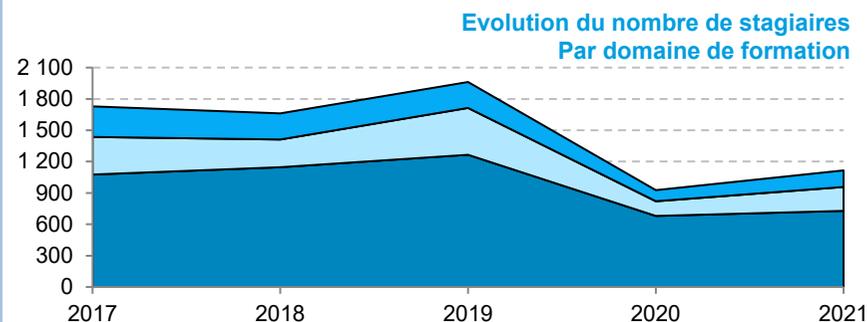
Les formations collectives "hygiène et sécurité" n'ont pas encore retrouvé leur public pré-covid. Il est probable que la limitation du nombre de stagiaires par groupe afin d'éviter les contaminations joue encore en défaveur de ce type de formation.

Le budget global baisse peu, il se maintient du fait de l'organisation d'accompagnement de service.

*Formations professionnelles* : regroupent les formations liées à l'environnement professionnel, bureautique, informatique, etc. mais aussi les formations au développement personnel. Elles peuvent être collectives ou individuelles, à la demande de l'agent ou du service. Elles représentent 65% 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 accueillent un stagiaire sur cinq.

*Préparations aux concours* : 14% des agents ont participé à des formations de préparer des concours.



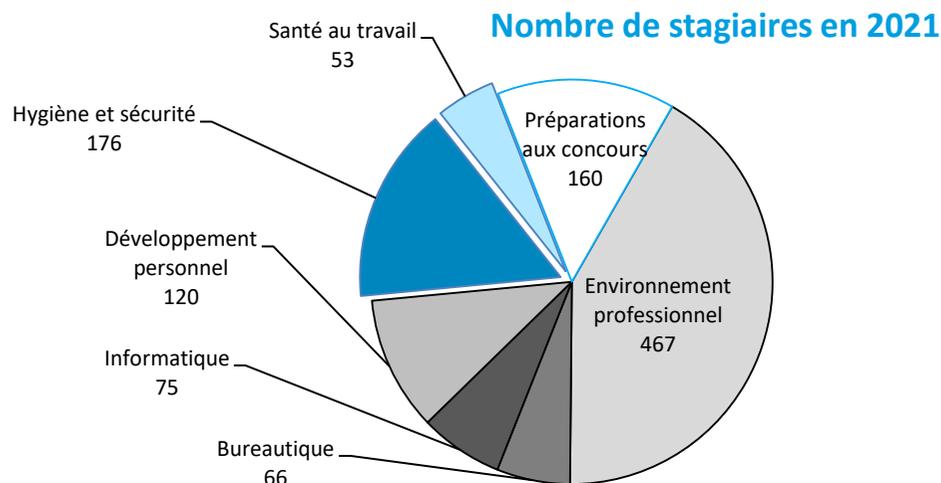
## Secteurs de formation en 2021

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

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros (a)
<b>Formations professionnelles</b>	<b>728</b>	<b>6 649 h</b>	<b>142 470 €</b>
Formations à l'environnement professionnel	467	4 025 h	78 450 €
Formations bureautiques	66	327 h	3 190 €
Formations informatiques	75	573 h	11 269 €
Développement personnel	120	1 724 h	49 561 €
<b>Hygiène, Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>229</b>	<b>1 301 h</b>	<b>17 941 €</b>
Formations hygiène et sécurité	176	1 029 h	10 157 €
Santé au travail	53	272 h	7 784 €
<b>Préparations aux concours</b>	<b>160</b>	<b>573 h</b>	<b>3 085 €</b>
<b>Tous secteurs</b>	<b>1 117</b>	<b>8 523 h</b>	<b>163 496 €</b>

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

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation



### 65% des stagiaires ont suivi des formations professionnelles

42% des stagiaires ont suivi des formations à l'environnement professionnel. Il s'agit entre autre des formations managériales, financières, ainsi que des formations au télétravail.

Les formations en bureautique et informatique sont toujours autant suivies.

### 21% des stagiaires ont suivi des formations hygiène sécurité et santé au travail

16% 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 2021 est marquée par une baisse du nombre de stagiaires, baisse qui s'explique notamment par le fait que les formations collectives ont recommencé tardivement dans l'année. De nombreuses formations sont prévues sur 2022.

5% 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.

### 14% des stagiaires ont suivi des préparations aux concours

Le nombre de bénéficiaires a peu augmenté (160 en 2021 contre 105 en 2020). Le nombre de candidats aux concours n'a pas retrouvé son niveau anté covid.

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.

## 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 <sup>1</sup>					LES STAGIAIRES <sup>2</sup>				
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres <sup>3</sup>	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres <sup>3</sup>	Ensemble
	<b>Nombre d'AGENTS FORMÉS</b>					<b>Nombre de STAGIAIRES</b>				
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
2021	149	121	184	97	551	290	259	397	171	1 117
	<b>Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ</b>					<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
2016	18,7	17,5	20,8	13,2	18,4	7,0	6,2	5,7	8,7	6,3
2017	20,8	23,3	18,9	11,7	19,0	7,7	6,7	6,0	7,6	6,7
2018	18,3	20,8	21,6	11,2	18,8	6,7	6,4	6,4	7,1	6,5
2019	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
2020	17,7	12,2	12,1	22,4	15,5	9,1	5,7	5,6	12,7	7,6
	<b>Total d'heures de formation</b>									
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					
2021	2 637	1 478	2 231	2 177	8 523					
	<b>Total de jours de formation<sup>4</sup></b>									
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					
2021	440	246	372	363	1 421					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

### Chiffres clés 2021 :

- 551 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) ont suivi au moins une formation.
- 1 117 stagiaires ont suivi une formation soit en moyenne 2 formations par agent formé.
- Chaque agent formé a bénéficié en moyenne de 16 heures de formation.
- Chaque stagiaire a suivi en moyenne près de 8 heures de formation.

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

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

<sup>3</sup> Enseignants notamment.

<sup>4</sup> Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

De manière générale, le nombre d'agents formés a augmenté de 21% par rapport à 2020, tout comme le nombre de jours de formation (+34% entre 2020 et 2021).

Parmi les personnels BIATS, la répartition des agents formés est plus importante pour les personnels de catégories C que pour les personnels de catégories A et B (41% contre près de 33%). Aussi, le taux d'agents formés par catégorie (rapport entre le nombre d'agents formés aux effectifs) passe de près de 63% pour les catégories A et B à près de 70 % pour les catégories C.

## Agents formés et stagiaires en 2021 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 <sup>1</sup>				LES STAGIAIRES <sup>2</sup>					
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres <sup>3</sup>	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres <sup>3</sup>	Ensemble
<b>Nombre d'AGENTS FORMÉS</b>						<b>Nombre de STAGIAIRES</b>				
Femmes	107	92	124	58	381	210	209	285	99	803
Hommes	42	29	60	39	170	80	50	112	72	314
<b>Ensemble</b>	<b>149</b>	<b>121</b>	<b>184</b>	<b>97</b>	<b>551</b>	<b>290</b>	<b>259</b>	<b>397</b>	<b>171</b>	<b>1 117</b>
<b>Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ</b>						<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
Femmes	2,0	2,3	2,3	1,7	2,1	7,2	5,0	5,1	12,0	6,5
Hommes	1,9	1,7	1,9	1,8	1,8	14,0	8,8	7,0	13,8	10,6
<b>Ensemble</b>	<b>1,9</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>9,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>	<b>12,7</b>	<b>7,6</b>
<b>Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ</b>						<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
Femmes	14,2	11,3	11,7	20,4	13,6	7,2	5,0	5,1	12,0	6,5
Hommes	26,7	15,2	13,0	25,4	19,6	14,0	8,8	7,0	13,8	10,6
<b>Ensemble</b>	<b>17,7</b>	<b>12,2</b>	<b>12,1</b>	<b>22,4</b>	<b>15,5</b>	<b>9,1</b>	<b>5,7</b>	<b>5,6</b>	<b>12,7</b>	<b>7,6</b>
<b>Total d'heures de formation</b>						<b>Nombre moyen d'heures de formation par agent formé en 2021</b>				
Femmes	1 515	1 038	1 449	1 184	5 186	13,6	19,6	15,5		
Hommes	1 123	440	782	992	3 337					
<b>Ensemble</b>	<b>2 638</b>	<b>1 478</b>	<b>2 231</b>	<b>2 176</b>	<b>8 523</b>					
<b>Total de jours de formation<sup>4</sup></b>										
Femmes	253	173	242	197	864					
Hommes	187	73	130	165	556					
<b>Ensemble</b>	<b>440</b>	<b>246</b>	<b>372</b>	<b>363</b>	<b>1 421</b>					

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

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

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

<sup>3</sup> Enseignants notamment

<sup>4</sup> Estimé par calcul sur la base de 6 heures par journée de formation.

Concernant la population BIATS, majoritairement représentée parmi les personnes suivant des formations (424 agents), les femmes s'inscrivent davantage aux formations que les hommes (71% contre 29%). Cela reflète la répartition de l'ensemble de la population BIATS majoritairement féminine (65%).

En moyenne, chaque agent formé a suivi 2 jours de formation. Comme les années précédentes, les hommes ont bénéficié de plus d'heures de formations que les femmes : respectivement 20 heures et 14 heures.

Chaque stagiaire a suivi en moyenne 7,6 heures de formation : 10,6 heures pour les hommes et 6,5 heures pour les femmes.

# Partie 4

Partie 4-a

Les rémunérations

## Masse salariale

	2020		2021		Evolution	
	en euros	%	en euros	%	en euros	en %
Rémunérations principales	43 803 215 €	46%	44 723 056 €	46%	919 841 €	2,1%
Régime indemnitaire & intéressement	4 154 726 €	4%	4 718 875 €	5%	564 149 €	13,6%
Contractuels Doctorants	1 511 535 €	2%	1 609 642 €	2%	98 106 €	6,5%
Rémunérations accessoires	6 432 900 €	7%	6 664 694 €	7%	231 794 €	3,6%
Autres indemnités	821 842 €	1%	883 261 €	1%	61 419 €	7,5%
Cotisations patronales	37 529 617 €	40%	38 170 909 €	39%	641 292 €	1,7%
<b>Total</b>	<b>94 253 835 €</b>	<b>100%</b>	<b>96 770 437 €</b>	<b>100%</b>	<b>2 516 602</b>	<b>2,7%</b>



Source : KX

**La masse salariale atteint 96,8 millions d'euros en 2021. Elle s'est accrue de 2,7% en un an.**

Les rémunérations principales ont progressé de 2,1% en 2021 alors que la consommation annuelle moyenne d'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) est stable. Ainsi l'évolution de 919 841 € s'explique principalement par le G.V.T. (Glissement Vieillesse Technicité) de l'université et la campagne d'emploi 2021.

Le montant global du régime indemnitaire et intéressement est en hausse de 13,6% entre les deux années. Cette augmentation de 564 000 € s'explique pour partie par une hausse du régime indemnitaire enseignant induite par la mise en place de la Loi Programmation Recherche (LPR) et du nouveau régime indemnitaire des enseignants et chercheurs mais également par la mise en place d'une prime exceptionnelle fin 2021 pour l'ensemble des personnels.

Les contrats doctoraux représentent toujours une part de 2% de la masse salariale mais on observe une forte augmentation de leur masse en euros : +6,5% (en lien avec l'augmentation de leur nombre et la revalorisation de la rémunération des nouveaux contrats au 1er septembre 2021 (LPR)).

Les rémunérations accessoires sont en hausse de 3,6% dont une part provient de la hausse des heures complémentaires de 1,9% (pour rappel l'année 2020 a été impactée par la crise sanitaire), de vacances administratives plus nombreuses et de 2 vagues de contrats de tutorats pour soutenir les étudiants (340 000€).

Concernant les "Autres indemnités", avec une part de 42%, les indemnités compensatrices CSG voient leur évolution baissée en montant. La hausse de 7,5% provient principalement d'une forte hausse de la GIPA, des subrogations, et de congés non pris. La mise en place de l'indemnité de fin de contrat ne joue que sur 0,2 point dans l'évolution. Les remboursements domicile travail reviennent à la normale en 2021 (en 2020, la crise sanitaire avait fait baisser fortement ce poste).

Les cotisations patronales augmentent sur un rythme moins fort que les rémunérations principales (+1,7%).

\* **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** : 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, indemnités de fin de contrat.

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

## Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires en 2021

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Enseignants Titulaires</b>	<b>505</b>	<b>867</b>	<b>830</b>	<b>896</b>	<b>838</b>		
dont Professeurs d'université	138	1 121	1 148	1 140	1 095	25,6	25,9
dont Maîtres de conférences	272	792	796	787	797	19,1	19,5
dont PRAG PRCE	89	770	775	795	750	21,6	19,0
<b>BIATS Titulaires</b>	<b>439</b>	<b>468</b>	<b>416</b>	<b>477</b>	<b>463</b>		
dont catégorie A	147	610	575	606	612	20,0	19,4
dont catégorie B	144	423	415	426	422	18,3	19,1
dont catégorie C	148	370	365	368	371	15,6	18,7

Source : SIDRH et KX

### Indices de rémunération par corps et par sexe

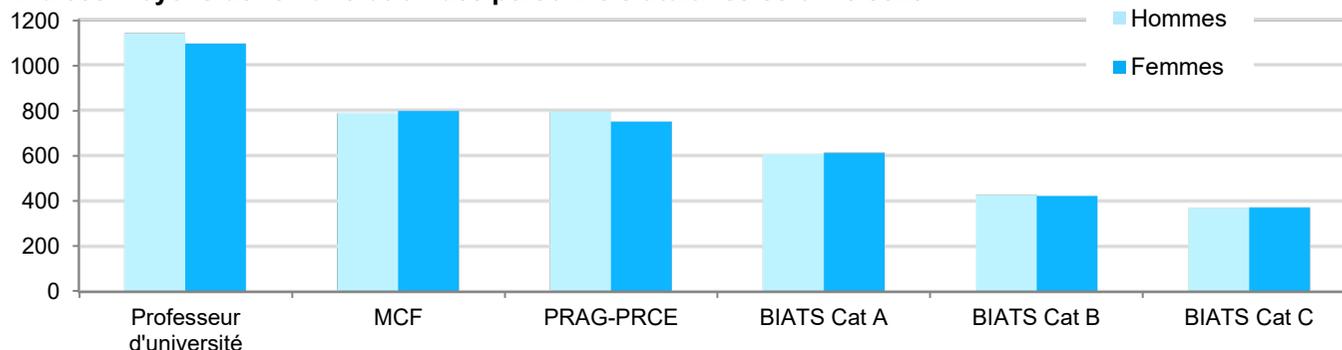
Ce tableau sur la rémunération principale est complété plus loin par celui sur les primes.  
En effet, les différences entre indices moyens sont à relativiser avec la part des primes dans la rémunération globale : 6,7% pour les enseignants titulaires et 17,9% pour les BIATS titulaires (voir détail page 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 2021.*

*\* 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 (+4%) 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 6% 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.

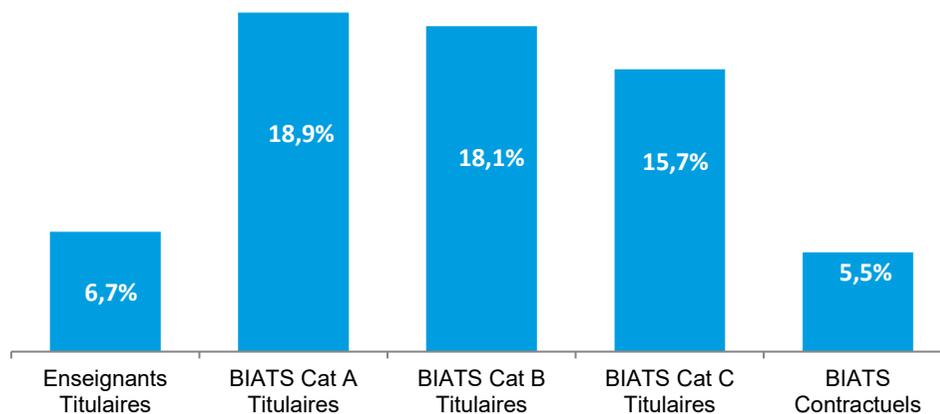
Pour les personnels BIATS, les différences des indices par catégorie sont moins marquées entre femmes et hommes notamment pour les catégories B et C mais à l'inverse de l'ancienneté: ainsi les hommes ont un indice légèrement plus haut que les femmes mais une ancienneté moindre. Pour les catégories A, les femmes ont un indice un peu plus fort (+6 points) que les hommes avec une ancienneté plus faible.

## Primes moyennes en 2020 et 2021

Calcul à champ constant : population présente toute l'année 2020 et toute l'année 2021

	2020	2021	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2020
<b>Enseignants Titulaires</b>	<b>3 054 €</b>	<b>3 943 €</b>	<b>29,1%</b>	<b>6,7%</b>
<b>BIATS Titulaires</b>	<b>5 993 €</b>	<b>6 277 €</b>	<b>4,7%</b>	<b>17,9%</b>
Catégorie A	8 518 €	8 695 €	2,1%	18,9%
Catégorie B	5 407 €	5 726 €	5,9%	18,1%
Catégorie C	3 720 €	4 090 €	10,0%	15,7%
<b>BIATS Contractuels</b>	<b>986 €</b>	<b>1 339 €</b>	<b>35,8%</b>	<b>5,5%</b>

Source : KX



**Primes en % de la rémunération globale hors charges - 2021**

### Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 3 943 euros en 2021 en forte hausse (29%) en lien avec la mise en place de la loi LPR qui prévoit une revalorisation des primes des enseignants chercheurs. Elle reflète aussi une hausse des primes du référentiel et d'autres indemnités liées à des charges administratives. Pour les enseignants titulaires, les primes représentent 6,7% de leur rémunération.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de 6 277 euros en 2021. Les primes pèsent près de 18% dans leur rémunération. Elles sont en hausse de 4,7%. On notera que ce sont les catégories B et C qui voient le montant de leur prime progresser le plus.

La prime d'intéressement versée aux personnels BIATS non titulaires est d'un montant annuel moyen de 1 339 euros en 2021. Cet intéressement correspond à 5,5% de la rémunération et est en forte hausse cette année (35,8%)

*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 2020 et toute l'année 2021 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

Près de 5 millions d'euros pour les primes

	2017	2018	2019	2020
<b>ENSEIGNANTS</b>				
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	663 182 €	634 288 €	618 733 €	636 053 €
Référentiel : primes liées à des fonctions d'encadrement	747 371 €	795 571 €	777 412 €	775 891 €
<i>dont Prime de nature administrative</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>542 384 €</i>	<i>586 894 €</i>	<i>563 722 €</i>	<i>555 591 €</i>
Prime d'excellence scientifique (PES)	224 834 €	235 333 €	222 667 €	242 750 €
Autres indemnités	45 067 €	56 268 €	65 439 €	58 499 €
Transfert Primes / Points	-78 741 €	-79 670 €	-176 693 €	-174 927 €
<b>Sous Total</b>	<b>1 601 712 €</b>	<b>1 641 792 €</b>	<b>1 507 557 €</b>	<b>1 538 266 €</b>
<b>BIATS</b>				
Régime indemnitaire - RIFSEEP	2 179 195 €	2 293 089 €	2 392 144 €	2 504 055 €
Prime d'intéressement - Contractuels	195 481 €	211 662 €	203 427 €	223 315 €
Transfert Primes / Points	-79 297 €	-81 594 €	-111 165 €	-110 911 €
<b>Sous Total</b>	<b>2 295 378 €</b>	<b>2 423 157 €</b>	<b>2 484 406 €</b>	<b>2 616 460 €</b>
<b>Total</b>	<b>3 897 090 €</b>	<b>4 064 949 €</b>	<b>3 991 963 €</b>	<b>4 154 726 €</b>

Cette année, le régime indemnitaire statutaire enseignant est en forte progression : 31% d'évolution pour la PRES et 11% pour la PES en 2021. C'est le résultat des changements induits par la Loi Pour la Programmation de la Recherche qui prévoit une revalorisation des primes des enseignants-chercheurs. Enfin, on constate également une forte augmentation des primes liées au référentiel : +26%.

Concernant les BIATS,

- Les primes versées aux personnels administratifs titulaires sont quasiment stables en 2021 mais sur 5 ans leur évolution est de 16%.
- L'intéressement, instauré en 2013 pour les personnels administratifs contractuels, atteint 341 577€ en forte progression. Leur montant a augmenté de 75 %

A noter également en 2021, une prime exceptionnelle pour un montant de près de 450 000 € a été versée en fin d'année à l'ensemble des personnels : 148K€ CIA pour les BIATS, 161K€ pour les contractuels et 139,4K€ pour les enseignants.

Le transfert Primes / Points représente 287 098 €, montant proche de l'an dernier. Cette somme qui n'apparaît plus dans l'indemnitaire est reportée sur les régimes principaux.

*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 grille indiciaire. 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 en 2020.*

*Remarques : entre 2017 et 2020, les ETPT des titulaires (enseignants+biats) annualisés sont passés de 915 à 895.*

## Rémunérations principales des agents contractuels

### Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

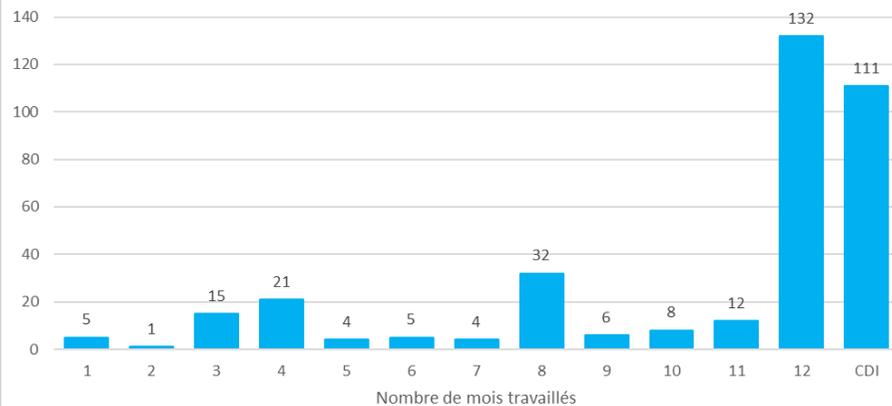
Nombre d'agents différents rémunérés	356
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	9,5
Indice moyen des agents contractuels	384
Indice médian des agents contractuels	340

Sources : Kx et SIDRH

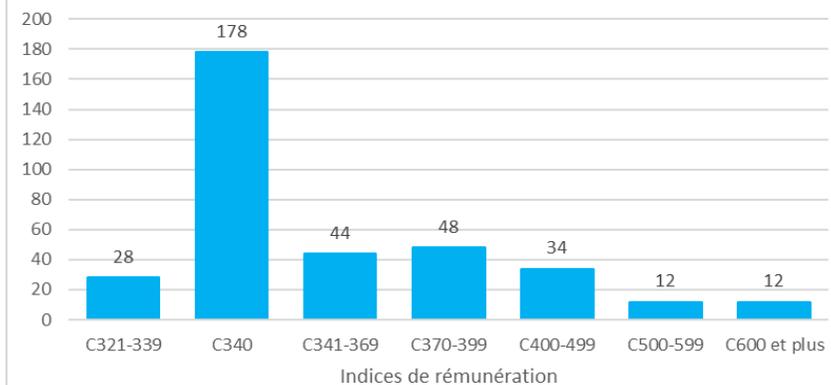
**La moitié des agents contractuels  
a un indice inférieur à 340**

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

Répartition des contractuels en fonction  
du nombre de mois travaillés en 2021  
Au total 356 agents différents sur l'année



Répartition des contractuels en fonction des indices de  
rémunération en 2021  
Au total 356 agents différents sur l'année



356 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2021, dont 245 en CDD et 111 en CDI. Les deux catégories augmentent chacune de 8 personnels par rapport à l'année dernière. La part de CDI et de CDD 12 mois se situe à 59% en baisse par rapport à l'année dernière (63%).

Pour les agents en CDD, le nombre moyen de mois travaillés est de 9,5 sur l'année civile 2021 et 54% des contrats sont sur toute l'année. 1/5 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 384. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 340. 6,4% des agents sont à l'indice inférieur à 327 et 24,5% 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

	2020		2021	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA*	23	11 971 €	93	34 514 €
Indemnité différentielle SMIC	250	83 430 €	209	79 516 €
Rembours. domicile travail**	653	167 667 €	630	154 491 €
Congés non pris	187	84 015 €	272	110 182 €
Indemnités Fin de contrat***			20	11 436 €
Indemnités compensatrices CSG	1 088	377 502 €	1 014	368 546 €
Subrogation	58	71 032 €	75	98 071 €

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

Source : KX

\*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 2020 et un arrêté du 23 juillet 2021 prorogent l'application de la GIPA pour les années 2020 et 2021.

\*\* y compris forfait mobilité durable

\*\*\* mise en place au 1er janvier 2021 dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique

En 2021, le versement de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) concerne 93 agents contre 23 en 2020.

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 (contractuels BIATS de catégorie C mais également quelques contractuels B et quelques titulaires B). Côté enseignants, cela concerne des MCF associés et les lecteurs. Le nombre important d'agents concernés s'explique par les augmentations du SMIC en 2021 mais également par un point d'indice qui n'augmente pas. De ce fait, un grand nombre d'agents se retrouvent en dessous du SMIC.

Le nombre de personnes percevant l'indemnité de transport est de 630 à noter la mise en place du forfait Mobilité durable (modes de déplacement doux).

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. En baisse en 2020 (pour cause de crise sanitaire), elle retrouve quasiment son niveau de 2019 en nombre d'agents.

Les indemnités compensatrices CSG, entrées en vigueur en 2018, versées pour compenser la hausse de la CSG, pèsent près de 370 000 € en 2021.

Les indemnités de fin de contrat, versées aux agents contractuels de droit public en CDD non renouvelable de moins d'un an remplaçant un agent titulaire ou recruté en l'absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'exercer les fonctions confiées, s'élèvent à 11 436 euros. Elles ont concerné 20 agents.

### Nouvelle bonification indiciaire (NBI) en 2021

Fonctions	NBI Attribuées			Total	Points de NBI
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C		
Administratives	23	1		24	615
Techniques	12	4	3	19	315
Orientation	2			2	40
Attribution automatique	2			2	90
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>1 060</b>

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.

Source : DRH - Situation septembre 2021

## Historique des heures d'enseignement

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

Total heures statutaires, heures complémentaires et vacations 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 **
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%
<b>2020-21</b>	<b>229 046</b>	<b>60,4%</b>	<b>39,6%</b>	<b>9,2%</b>	<b>23,6%</b>	<b>14,5%</b>	<b>13,1%</b>

Source : SIDHE - Extrait Mai 2022

\* 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 .

**229 046 heures d'enseignement  
en 2020-21**

On comptabilise 229 046 heures d'enseignement en 2020-21, en hausse de 2 500 heures par rapport à 2019-20, année de crise sanitaire.

60,4% des heures sont assurées par des enseignants titulaires ou contractuels (sur service statutaire ou en heures complémentaires) et 39,6% ont été dispensées par des vacataires en 2020-21.

Ces heures sont traduites en équivalents TD en fonction du type de cours. Au total, 43,8% des heures EqTD sont réalisées sur service statutaire en 2020-21 contre 44,2% 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\*).**

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	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									
<b>Ensemble</b>	<b>293 690</b>	<b>282 444</b>	<b>44,6%</b>	<b>293 760</b>	<b>282 288</b>	<b>42,6%</b>	<b>294 321</b>	<b>273 122</b>	<b>44,2%</b>	<b>294 982</b>	<b>274 622</b>	<b>43,8%</b>
<b>Zoom par composante</b>												
Fac. Droit	67 058	64 686	47%	67 058	64 576	45%	67 058	62 735	47%	68 308	64 644	47%
Fac. Langues	49 544	46 762	61%	49 544	47 175	59%	49 544	46 492	60%	49 664	48 664	57%
Fac. Lettres	31 532	31 577	62%	31 532	31 877	58%	31 532	31 855	59%	31 823	32 855	57%
Fac. Philosophie iaelyon	5 592	5 203	72%	5 592	5 244	63%	5 592	5 229	65%	5 592	5 255	58%
IUT Jean Moulin	88 991	89 788	32%	88 991	88 652	31%	88 991	84 249	31%	88 991	85 675	31%
IUT Jean Moulin	27 148	26 023	35%	27 148	26 312	34%	27 148	25 950	35%	27 148	25 720	35%

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

Source : SIDHE - Extrait Mai 2022

Partie 4-b

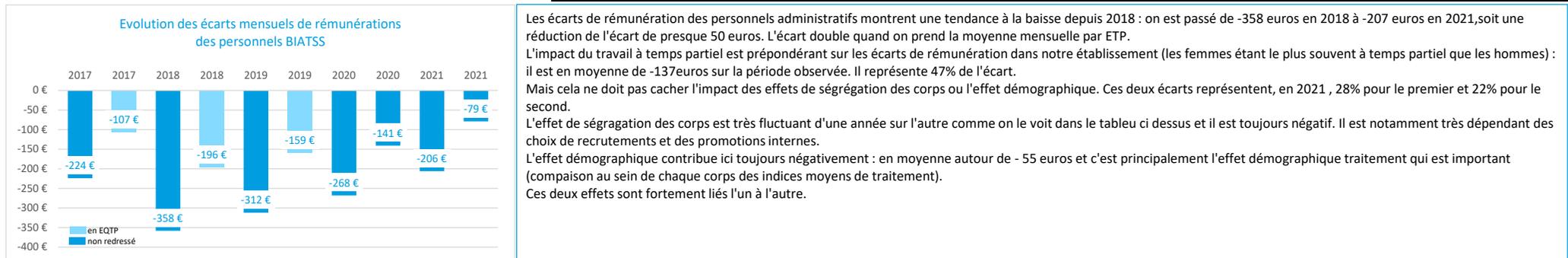
Les écarts de rémunération

\* BIATS titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein
Hommes	2 604 €	2 656 €	2 762 €	2 781 €	2 786 €	2 826 €	2 821 €	2 878 €	2 823 €	2 896 €
Femmes	2 380 €	2 549 €	2 404 €	2 585 €	2 474 €	2 667 €	2 553 €	2 737 €	2 617 €	2 817 €
écart mensuel de rémunérations	-224 €	-107 €	-358 €	-196 €	-312 €	-159 €	-268 €	-141 €	-206 €	-79 €
% (F-H)/H	-8,6%	-4,0%	-13,0%	-7,0%	-11,2%	-5,6%	-9,5%	-4,9%	-7,3%	-2,7%

Analyse de l'écart	2017		2018		2019		2020		2021	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-116 €	108,4%	-162 €	82,7%	-153 €	96,9%	-127,0 €	90,2%	-128,0 €	162,9%
effet ségrégation des corps	-25 €	23,4%	-113 €	57,7%	-94 €	59,4%	-76,0 €	54,2%	-31,0 €	39,9%
effet démographique au sein des corps	-62 €	57,9%	-64 €	32,7%	-50 €	31,6%	-58,0 €	41,4%	-40,0 €	50,6%
<i>dont effet démographique prime</i>	-6 €	5,5%	-16 €	7,9%	-6 €	3,6%	-21,0 €	14,6%	-13,0 €	16,7%
effet primes à corps/grades/echelon identique	-20 €	18,7%	-18 €	9,2%	-14 €	8,9%	-6,0 €	4,4%	-7,0 €	9,5%

Source : outil DGAFP sur fichiers KX



Les écarts de rémunération des personnels administratifs montrent une tendance à la baisse depuis 2018 : on est passé de -358 euros en 2018 à -207 euros en 2021, soit une réduction de l'écart de presque 50 euros. L'écart double quand on prend la moyenne mensuelle par ETP. L'impact du travail à temps partiel est prépondérant sur les écarts de rémunération dans notre établissement (les femmes étant le plus souvent à temps partiel que les hommes) : il est en moyenne de -137 euros sur la période observée. Il représente 47% de l'écart. Mais cela ne doit pas cacher l'impact des effets de ségrégation des corps ou l'effet démographique. Ces deux écarts représentent, en 2021, 28% pour le premier et 22% pour le second. L'effet de ségrégation des corps est très fluctuant d'une année sur l'autre comme on le voit dans le tableau ci-dessus et il est toujours négatif. Il est notamment très dépendant des choix de recrutements et des promotions internes. L'effet démographique contribue ici toujours négativement : en moyenne autour de -55 euros et c'est principalement l'effet démographique traitement qui est important (comparaison au sein de chaque corps des indices moyens de traitement). Ces deux effets sont fortement liés l'un à l'autre.

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

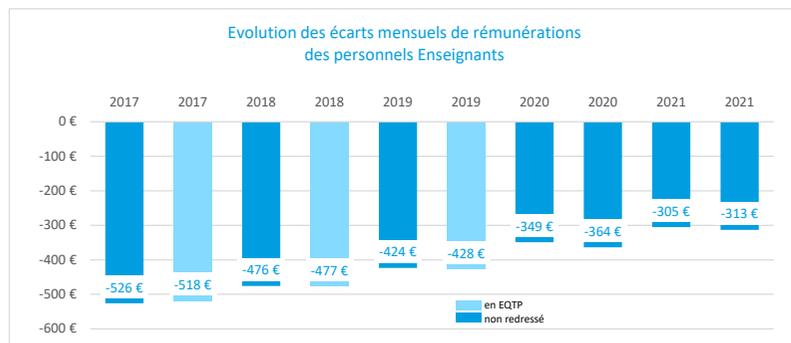
Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique. L'étude par corps est documentée d'indicateurs de qualité permettant de s'assurer qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante.

\* Enseignants titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein
Hommes	4 695 €	4 715 €	4 740 €	4 776 €	4 794 €	4 849 €	4 806 €	4 876 €	4 893 €	4 953 €
Femmes	4 169 €	4 197 €	4 264 €	4 299 €	4 371 €	4 421 €	4 458 €	4 511 €	4 588 €	4 640 €
écart mensuel de rémunérations	-526 €	-518 €	-476 €	-477 €	-424 €	-428 €	-349 €	-364 €	-305 €	-313 €
% (F-H)/H	-11,2%	-11,0%	-10,0%	-10,0%	-8,8%	-8,8%	-7,3%	-7,5%	-6,2%	-6,3%

Analyse de l'écart	2017		2018		2019		2020		2021	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-8 €	1,5%	1 €	-0,2%	4 €	-0,9%	16 €	-4,4%	8 €	-2,5%
effet ségrégation des corps	-242 €	46,7%	-244 €	51,2%	-235 €	54,9%	-282 €	63,6%	-213 €	68,2%
effet démographique au sein des corps	-138 €	26,6%	-119 €	24,9%	-90 €	21,0%	-56 €	-15,4%	-124 €	39,7%
effet primes à corps/grades/echelon identique	-138 €	26,6%	-113 €	23,7%	-103 €	24,1%	-76 €	21,0%	24 €	-7,8%

Source : outil DGAFP sur fichiers KX



Sur l'ensemble de la période, les écarts de rémunérations entre hommes et femmes sont en défaveur des femmes même si ils tendent à baisser : l'écart a diminué de plus de 200 € par mois entre 2017 et 2021. En 2021, l'écart ne représente plus que -6% de la rémunération des hommes alors qu'il était de -11% en 2017.

Ce n'est pas le temps partiel qui permet de justifier cet écart. Il est expliqué principalement par l'effet de ségrégation des corps, c'est à dire par le degré de mixité des corps ; cela signifie donc que les hommes sont plus présents dans les corps les mieux rémunérés. On remarquera également, que sur la période, l'effet de ségrégation des corps évolue peu en valeur (de -242 € en 2017 à -213€ en 2021).

Les évolutions les plus remarquables s'observent sur l'effet démographique (effets d'âge, d'ancienneté, de promotion, notamment) même si en 2021 il augmente, et sur l'effet primes où les écarts H/F diminuent fortement de 2017 à 2020 et devient même positif en 2021.

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

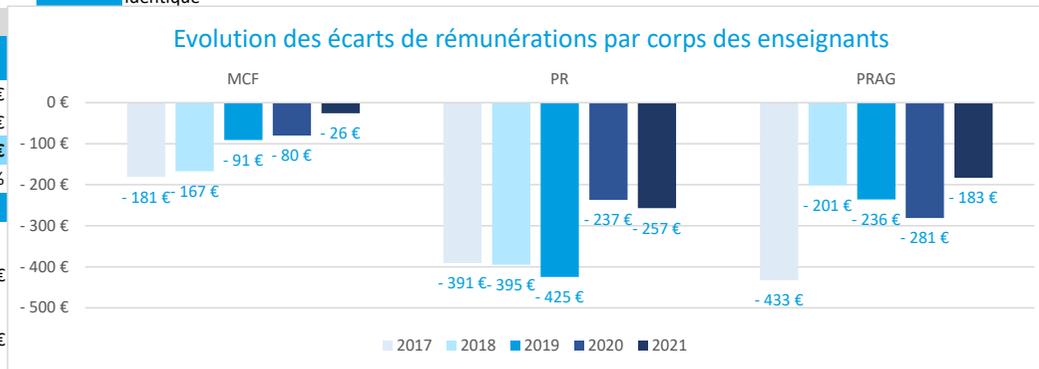
Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique.

\* Enseignants titulaires : ECARTS DE REMUNERATION HOMME/FEMME par corps

		2017	2018	2019	2020	2021
		<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>				
<b>MCF</b>	Hommes	4 173 €	4 195 €	4 247 €	4 307 €	4 420 €
	Femmes	3 992 €	4 028 €	4 156 €	4 227 €	4 394 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-181 €</b>	<b>-167 €</b>	<b>-91 €</b>	<b>-80 €</b>	<b>-26 €</b>
	% (F-H)/H	-4,3%	-4,0%	-2,1%	-1,9%	-0,6%
	<b>Analyse de l'écart</b>					
		en euros	en euros	en euros	en euros	en euros
effet démographique au sein des corps		26 €	29 €	25 €	40 €	62 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		-207 €	-196 €	-115 €	-120 €	-88 €

		2017	2018	2019	2020	2021
		<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>				
<b>PRAG</b>	Hommes	4 316 €	4 308 €	4 422 €	4 561 €	4 504 €
	Femmes	3 883 €	4 107 €	4 186 €	4 280 €	4 321 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-433 €</b>	<b>-201 €</b>	<b>-236 €</b>	<b>-281 €</b>	<b>-183 €</b>
	% (F-H)/H	-10,0%	-4,7%	-5,3%	-6,2%	-4,1%
	<b>Analyse de l'écart</b>					
		en euros	en euros	en euros	en euros	en euros
effet démographique au sein des corps		-236 €	-126 €	-173 €	-151 €	-177 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		-197 €	-75 €	-63 €	-130 €	-7 €

		2017	2018	2019	2020	2021
		<b>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</b>				
<b>PU</b>	Hommes	5 732 €	5 880 €	6 027 €	5 992 €	6 088 €
	Femmes	5 341 €	5 485 €	5 602 €	5 755 €	5 831 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-391 €</b>	<b>-395 €</b>	<b>-425 €</b>	<b>-237 €</b>	<b>-257 €</b>
	% (F-H)/H	-6,8%	-6,7%	-7,1%	-4,0%	-4,2%
	<b>Analyse de l'écart</b>					
		en euros	en euros	en euros	en euros	en euros
effet démographique au sein des corps		-382 €	-360 €	-300 €	-254 €	-350 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		-9 €	-35 €	-125 €	17 €	94 €



Source : outil DGAFP sur fichiers KX

Source : outil DGAFP sur fichiers KX

Les écarts de rémunération quel que soit le corps sont défavorables aux femmes mais ils diminuent sur la période pour les MCF et les PRAG de manière significative; en effet, on passe de -181 € chez les MCF en 2017 à -26 € en 2021, et de -433€ à -183€ pour les PRAG . Pour les professeurs d'université, après une hausse régulière jusqu'en 2019, il diminue fortement en 2020 d'un peu moins de la moitié par rapport à l'écart 2019 mais remonte en 2021. L'âge, l'ancienneté dans le corps sont les principaux facteurs explicatifs de ces écarts notamment chez les professeurs d'université. Ce n'est pas le cas pour les maitres de conférence où c'est l'effet primes qui se démarque et notamment celles qui sont liées aux temps ou cycle de travail et fonctions/sujetions

Note : les calculs des écarts de rémunération sont réalisés en utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération mis à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet outil permet de décomposer l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes en euros par mois mais également en % de cet écart en équivalent temps plein.

Au niveau global, 4 effets sont étudiés : l'effet temps partiel, l'effet de ségrégation des corps, l'effet démographique et un effet primes à corps-grades-échelon identique.

Au niveau des corps, deux effets sont étudiés : l'effet primes et l'effet démographique. L'étude par corps est documentée d'indicateurs de qualité permettant de s'assurer qu'il y ait suffisamment d'agents des deux sexes, qu'il y ait un maximum de corps/grade/échelon avec des hommes et des femmes en quantité suffisante. Ici, les indicateurs de qualité sont bons pour les MCF, les PU et les PRAG. Concernant les PRCE, ce n'est pas le cas en raison de la sur représentation des femmes dans les calculs. Les résultats ne sont donc pas présentés pour cette catégorie de personnel enseignant

# 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 :

##### Composition de la commission sociale des personnels

Directrice Général des Services  
Directrice des Ressources Humaines  
Directeur du SACSO  
Assistante Sociale des personnels

Commission Sociale	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nb de réunions	6	8	15	10	6	7
Nb d'aides accordées	21	28	23	32	16	17
<b>Montant total en Euros</b>	<b>13 800 €</b>	<b>17 670 €</b>	<b>14 350 €</b>	<b>15 240 €</b>	<b>8 150 €</b>	<b>8 182 €</b>

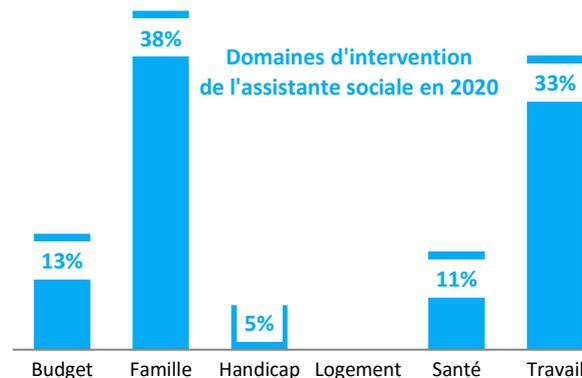
Source : SACSO

### ❖ Activité de l'assistante sociale des personnels

Activité assistante sociale	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nb de personnes reçues	117	137	111	120	134	127
Nb d'entretiens réalisés	174	209	172	207	334	ND

ND : non disponible (absence de l'assistante sociale durant l'année)

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	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de saisines	2	3	2	2	5	2
Nombre total de situations évoquées	8	9	4	4	7	5
Nombre de réunions	12	11	9	8	8	5

#### 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				
	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Prestations Sociales</b>					
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	9 393 €	14 036 €	13 147 €	19 978 €	18 974 €
Séjours d'enfants	2 234 €	3 510 €	4 172 €	1 263 €	991 €
Les secours d'urgence	16 170 €	14 350 €	15 240 €	8 150 €	8 182 €
Aide aux activités périscolaires	16 309 €	15 469 €	15 622 €	7 874 €	9 638 €
Aides aux études supérieures	11 150 €	12 500 €	14 000 €	10 500 €	5 500 €
Aménagement handicap		8 634 €	6 833 €	1 430 €	5 362 €
	<b>55 256 €</b>	<b>68 499 €</b>	<b>69 015 €</b>	<b>49 195 €</b>	<b>48 647 €</b>
Capital décès*	16 933 €	0 €	0 €	27 688 €	5 906 €
<b>Restauration</b>					
	<b>48 181 €</b>	<b>50 314 €</b>	<b>48 987 €</b>	<b>31 847 €</b>	<b>16 413 €</b>
<b>Autres actions sociales et culturelles</b>					
Noël	78 000 €	79 200 €	78 306 €	63 322 €	32 651 €
Billetterie cinéma	7 762 €	7 613 €	7 744 €	4 044 €	1 759 €
Activités Sorties et Animations	21 415 €	15 403 €	16 598 €	10 288 €	17 519 €
	<b>107 177 €</b>	<b>102 216 €</b>	<b>102 648 €</b>	<b>77 654 €</b>	<b>51 929 €</b>

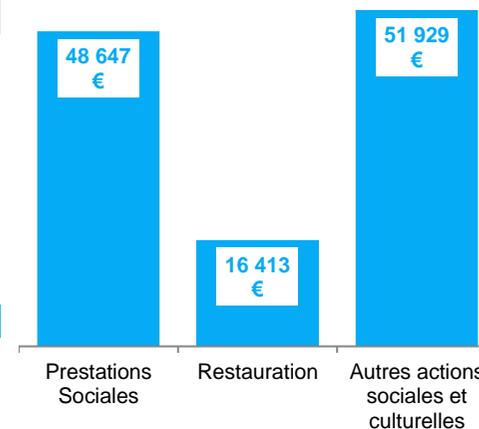
\* Il n'y a pas eu de capitaux décès versés en 2014

## ❖ Focus sur l'aide à la restauration des personnels

Restaurant	Dépenses réalisées				
	2017	2018	2019	2020	2021
Association CORAIL (DGFIP)	22 358	19 437	20 417	10 838	9 672,70
Restaurant Universitaire CROUS	25 670	30 669	26 521	19 855	5 289,95
Restaurant des Agents des Finances	153	208	2 049	1 154	1 450,79

Source : SACSO

## Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2021



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 (1,29€ en 2021), 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

## ❖ 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.  
Cette instance consultative a une approche plus large que les traditionnelles questions d'hygiène et de sécurité du travail.

### Composition du CHSCT

- 2** représentants de l'administration,  
+ 1 suppléant
- 7** 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
- la consultation sur les aménagements de postes  
et les mesures concernant les travailleurs en site

### 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

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Réunions du CHSCT</b>	2	3	7	17	8
<b>Visites sur sites</b>	4	6	0	0	0
<i>dont Manufacture des Tabacs</i>	1	5	0	0	0
<i>dont Quais du Rhône</i>	3	1	0	0	0

Source : CHSCT

Le CHSCT a été mis en place en juillet 2012

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

	2017	2018	2019	2020	2021
Nb d'accidents de trajet	9	13	10	8	10
Nb d'accidents de service ou du travail	9	7	11	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
<i>dont ayant donné lieu à arrêt de travail</i>	14	12	13	10	10
<i>Nb total de jours d'arrêts de travail</i>	429 <i>jours</i>	181 <i>jours</i>	534 <i>jours</i>	230 <i>jours</i>	403 <i>jours</i>

Source : DRH

Total sur 5 ans	
Nombre	%
50	56%
39	44%
89	100%

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

#### Accidents de trajet ou de travail :

16 accidents de trajet, de service ou de travail en 2020. 10 ont donné lieu à des arrêts de travail pour 403 jours au total.

Depuis 2016, on compte en moyenne 18,2 accidents par an : 55% sont des accidents de trajet et 45% des accidents de travail.

### ❖ Médecine du travail et actions de prévention

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'agents convoqués</b>	<b>350</b>	<b>761</b>	<b>660</b>	<b>324</b>	<b>711</b>
Nombre d'agents effectivement vus	243	397	306	197	442
<i>dont Téléconsultations</i>					89
Rendez-vous excusés ou annulés	61	139	112	49	148
Nombre d'absents	46	225	242	78	121

Source : Rapport de santé au travail 2021

#### Médecine du travail :

Le médecin de prévention recruté en juin 2017 a convoqué 711 agents en 2021. On revient au niveau de convocation d'avant crise sanitaire. 442 agents ont été vus dont 89 en téléconsultation.

A noter le nombre important d'absents au rendez-vous qu'ils soient excusés, annulés ou sans qu'une raison soit donnée.

### ❖ Formations hygiène, sécurité et santé au travail

Nombre de stagiaires	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Formations Hygiène et Sécurité</b>	<b>257</b>	<b>179</b>	<b>377</b>	<b>101</b>	<b>176</b>
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	125	80	120	39	79
Sécurité au travail pour les professionnels	51	36	143	28	45
Sécurité incendie pour les professionnels	7	9	10	6	8
Sécurité incendie tout public	20	10	14		16
Formations secourisme	46	32	68	17	27
Autres Formations hygiène et sécurité	8	12	22	11	1
<b>Formations Santé au Travail</b>	<b>103</b>	<b>89</b>	<b>71</b>	<b>40</b>	<b>53</b>
Santé au travail	100	87	70	24	21
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	3	2	1	16	32
<b>Nombre total de stagiaires</b>	<b>360</b>	<b>268</b>	<b>448</b>	<b>141</b>	<b>229</b>

Source : LAGAF

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

Au cours de l'année 2021, 229 stagiaires ont suivi une formation dans le domaine hygiène, sécurité et santé au travail. Les dépenses relatives à ces formations s'élèvent à 17 941 euros.

Cette hausse est imputable aux formations hygiène et sécurité : +75 stagiaires. Cette progression se concentre essentiellement dans des formations obligatoires liées à la sécurité (formation initiale SST, guide et serre file, habilitations diverses) mais aussi des formations sécurité à Lyon 3 accessible à tous les personnels.

Le nombre de stagiaire des formations "Santé au travail" ont été 13 de plus que l'an dernier.

## ❖ Relations professionnelles

		Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Représentants du personnel en 2021	CT	11	9	20	45%
	CHSCT	5	8	13	62%
	CPE	9	17	26	65%

Z o o m  C P E	Filière	Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
	ITRF	Cat. A		1	2	3
Cat. B			1	3	4	75%
Cat. C			2	1	3	33%
AENES	Cat. A		2	2	4	50%
	Cat. B		2	2	4	50%
	Cat. C		0	1	1	100%
Biblio	Cat. A		1	2	3	67%
	Cat. B		0	2	2	100%
	Cat. C		0	2	2	100%
Ensemble			9	17	26	65%

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

### Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

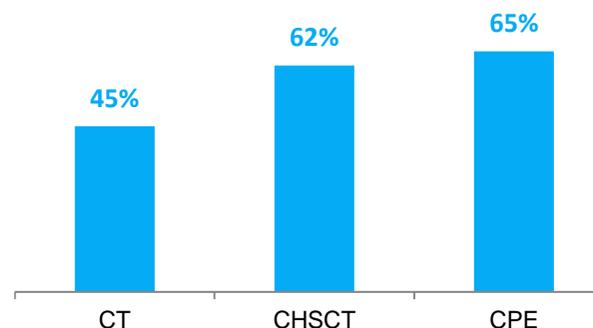
	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020	En 2021
CT	7	5	9	7	10
CHSCT	2	3	6	8	8
CPE	10	8	11	17	5
dont AENES	2	1	4	1	1
dont Bibliothèque	3	2	2	2	2
dont ITRF	5	7	5	5	2

### Nb de reconvoications du CT\*

	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020	En 2021
CT	0	0	0	0	0

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

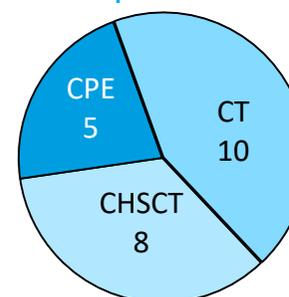
### % de Femmes parmi les représentants du personnel en 2020



### Locaux syndicaux

	En 2017	En 2018	En 2019	En 2020
Surface des locaux	23,2 m <sup>2</sup>	23,2 m <sup>2</sup>	23,2 m <sup>2</sup>	23,2 m <sup>2</sup>

### 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

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

## Lexique suite



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

[WWW.UNIV-LYON3.FR](http://WWW.UNIV-LYON3.FR)