



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

---

 HISTORIQUE  
**2020-2022**



ÉDITION **2023**



# 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 deuxième édition 2023 du RSU se situe encore dans une phase transitoire. 42 indicateurs sur les 200 obligatoires fixés par le ministère sont présents dans cette édition. Néanmoins, il reprend également certains indicateurs qui caractérisent la politique des ressources humaines de notre université ; il apporte également une vision dynamique pour de nombreux indicateurs, avec un historique de 3 ans.

Notre établissement pilote une masse salariale soumise à un double plafond, en euros et en emplois, qui représente 80% du budget sur charges de fonctionnement ; elle atteint 101,2 millions d'euros sur l'année 2022, dont près de 5,4 millions consacrés au régime indemnitaire et à l'intéressement.

La dotation de l'État est de 1 210 emplois. À celle-ci s'ajoute un plafond de 194 emplois sur ressources propres. C'est donc un plafond de 1 404 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 1 442 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 (1/2)

<b>Données de cadrage</b> .....	<b>6</b>	<b>Thème 2 : Recrutements</b> .....	<b>40</b>
L'Université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres .....	7	<b>a. Le personnel ENSEIGNANT</b> .....	<b>41</b>
Étudiants par cursus et par discipline .....	8	Enseignants titulaires : recrutements internes et externes .....	42
Enseignants des universités par fonction et par discipline .....	9	Professeurs d'université : motifs de recrutement .....	43
Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Sociaux et de santé des établissements de l'enseignement supérieur .....	10	Maîtres de conférences : motifs de recrutement .....	44
Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants .....	11	Enseignants du second degré : motifs de recrutement .....	45
<b>Thème 1 : Emploi</b> .....	<b>12</b>	<b>b. Le personnel BIATS</b> .....	<b>46</b>
Emplois : Plafond et consommation .....	13	BIATS : historique des recrutements .....	47
Ensemble du personnel : évolution des effectifs .....	14	BIATS titulaires : motifs de recrutement .....	48
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes en effectif. ....	15	<b>Thème 3 : Parcours professionnels</b> .....	<b>49</b>
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes en ETP. ....	16	<b>a. Avancements de grade et promotions internes</b> .....	<b>50</b>
Emploi de personnels en situation de handicap .....	17	Enseignants chercheurs : avancements de grade et changements de corps .....	51
<b>a. Le personnel ENSEIGNANT</b> .....	<b>18</b>	Enseignants du second degré : avancements de grade et changements de corps .....	52
Enseignants selon le statut, le corps et la quotité .....	19	BIATS titulaires : avancements et changements de grade .....	53
Enseignants-chercheurs - Proportion des femmes selon le corps et le grade .....	20	BIATS titulaires : avancements et changements de corps .....	53
Enseignants par groupe de disciplines CNU .....	21	BIATS titulaires : type de mobilité des agents .....	53
Enseignants par discipline CNU .....	22	<b>b. Départs</b> .....	<b>54</b>
Enseignants par composante .....	23	Enseignants : historique des arrivées et des départs .....	55
Enseignants titulaires : ancienneté à l'université Jean Moulin - Lyon 3 .....	24	Enseignants : historique des départs selon le motif .....	56
Enseignants par tranche d'âge et par sexe .....	25	BIATS : historique des arrivées et des départs .....	57
Enseignants : zoom sur les 55 ans et plus .....	26	BIATS : historique des départs selon le motif. ....	58
Professeurs invités par origine : historique .....	27	<b>Thème 4 : Formation</b> .....	<b>59</b>
Vacataires d'enseignement : historique .....	28	Plan de formation : historique .....	60
<b>b. Le personnel BIATS</b> .....	<b>29</b>	Secteurs de formation .....	61
BIATS par statut, filière, et catégorie : historique .....	30	Formations en hygiène, sécurité et santé au travail : nombre de stagiaires .....	62
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires .....	31	Agents formés et stagiaires : historique .....	63
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires .....	32	Agents formés et stagiaires selon le sexe et la catégorie .....	64
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires .....	33		
BIATS dans les composantes .....	34		
BIATS : ancienneté à l'université Lyon 3 par catégorie .....	35		
BIATS par tranche d'âge, statut et sexe .....	36		
BIATS : titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe .....	37		
BIATS : contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe .....	38		
Age des BIATS titulaires : zoom sur les 55 ans et plus .....	39		

## SOMMAIRE (2/2)

<b>Thème 5 : Rémunérations</b> .....	<b>65</b>	<b>e. Absences au travail pour raisons de santé</b> .....	<b>95</b>
Masse salariale en euros .....	66	Enseignants : Absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels .....	96
Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent .....	67	Enseignants : Congés de maladie ordinaire (CMO) par corps .....	97
Nouvelle Bonification Indiciaire .....	68	BIATS : Absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels .....	98
Autres indemnités et GIPA .....	69	BIATS : Zoom congés pour accident de trajet, de service ou du travail .....	99
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées .....	70	BIATS : Zoom congés de maladie ordinaire (CMO) .....	100
Distribution des rémunérations nettes .....	71	BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire (CMO) selon la durée .....	101
Rémunérations principales : Indices de rémunération des personnels titulaires .....	72	<b>f. Jours de carence</b> .....	<b>102</b>
Rémunérations principales : indices de rémunération des agents contractuels .....	73	Jours de carence imputés aux agents suite à un congé de maladie ordinaire (CMO) .....	103
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale .....	74	<b>Thème 8 : Action sociale et protection sociale</b> .....	<b>104</b>
Primes moyennes .....	75	Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO .....	105
Analyse des écarts de rémunérations Hommes/Femmes : BIATS titulaires .....	76	Commission sociale des personnels .....	105
Analyse des écarts de rémunérations Hommes/Femmes : enseignants titulaires .....	77	Activité de l'assistante sociale des personnels .....	105
Analyse des écarts de rémunérations Hommes/Femmes : enseignants titulaires par corps .....	78	Cellule de Veille Sociale - CVS .....	105
<b>Thème 6 : Santé et sécurité au travail</b> .....	<b>79</b>	Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO .....	106
Médecine du travail et actions de prévention .....	80	Focus sur l'aide à la restauration des personnels .....	106
<b>Thème 7 : Organisation du travail et temps de travail</b> .....	<b>81</b>	<b>Thème 9 : Dialogue social</b> .....	<b>107</b>
<b>a. Télétravail et travail à distance</b> .....	<b>82</b>	Instances du dialogue social .....	108
BIATS : demandes de télétravail et profil des télétravailleurs .....	83	Relations professionnelles .....	109
<b>b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet</b> .....	<b>84</b>	<b>Lexique</b> .....	<b>110</b>
BIATS Titulaires : répartition des effectifs selon la modalité de service .....	85		
BIATS Titulaires : quotité de travail .....	86		
BIATS Contractuels : répartition des effectifs selon la modalité de service .....	87		
BIATS Contractuels : quotité de travail .....	88		
BIATS Contractuels : temps partiel et contrats à temps incomplet .....	89		
<b>c. Compte Épargne Temps (CET)</b> .....	<b>90</b>		
Compte Epargne Temps (CET) .....	91		
<b>d. Absences au travail hors raisons de santé</b> .....	<b>92</b>		
Enseignants : Absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels .....	93		
Enseignants-chercheurs : Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR) .....	93		
BIATS : Absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels .....	94		

# DONNÉES DE CADRAGE

# L'UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3 EN QUELQUES CHIFFRES

## 3 Campus

Campus Manufacture des tabacs  
Campus Quais du Rhône  
Campus de Bourg-en-Bresse

## 4 Facultés

Faculté de Droit  
Faculté des Langues  
Faculté des Lettres et Civilisations  
Faculté de Philosophie

## 2 Instituts

Institut d'Administration des  
Entreprises - iaelyon  
Institut Universitaire de  
Technologie - IUT Jean Moulin



## ÉTUDES ET RECHERCHE

### Offre de formation

**3** BUT  
**9** mentions de licence générale  
**16** mentions de licence professionnelle  
**51** mentions de master  
**37** doctorats  
**80** diplômes d'université et certificats  
**+ 1** Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires - DAEU  
**+ 1** Diplôme Supérieur de Notariat - DSN  
**+ 26** Préparations aux concours : Filière comptable,  
Filière Enseignement, Filière Judiciaire

⇒ **44 programmes de formations délocalisés à l'étranger**

### 26 810 étudiants...

**1 127** en formation continue  
**1 825** en alternance  
**4 798** internationaux (étrangers + sortants)

### ... et 28 377 inscriptions pédagogiques

*Inscriptions au moment de la remontée SISE au  
15 janvier 2023*

**24 753** en diplômes nationaux  
**1 001** en préparation au concours  
**2 623** diplômes universitaires

### Recherche

**18** unités de recherche labélisées  
**7** écoles doctorales  
**496** doctorants  
**54** thèses soutenues



## PERSONNEL ET FINANCES

### Plafond d'emplois :

**1 404** au 31/12/2022  
dont Dotation état : **1 210**  
dont Emplois sur Ressources  
propres : **194**

### Personnel au 31/12/2022

**626** personnels enseignants  
**703** personnels BIATS  
**105** doctorants contractuels et contrat recherche  
**8** apprentis

**175** contrats étudiants (année civile 2022)  
**2 191** vacataires d'enseignement (2021-22)

### Budget dépenses en droits constatés

**131,3** millions d'euros en 2022  
**80%** de masse salariale sur charges de  
fonctionnement

## ❖ Étudiants par cursus et par discipline

		Universités en 2021-22 <i>France métrop. &amp; DOM</i>		Lyon 3 en 2021-22 <i>Effectifs au 15 janvier</i>	
		Effectif	%	Effectif	%
<b>Cursus</b>	DUT	115 056	7%	642	2%
	Cursus Licence	888 372	54%	17 784	65%
	Cursus Master	599 216	36%	8 108	30%
	Cursus Doctorat	54 270	3%	672	2%
<b>Disciplines</b>	Droit, sciences politiques	219 882	13%	9 334	34%
	Sciences économiques, gestion, AES	239 063	14%	8 200	30%
	Lettres, sciences du langage	92 040	6%	516	2%
	Langues	109 996	7%	4 661	17%
	Sciences humaines et sociales	321 461	19%	3 239	12%
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines	13 591	1%	1 177	4%
	Autres	660 881	40%	79	0%
<b>TOTAL</b>		<b>1 656 914</b>	<b>100%</b>	<b>27 206</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.

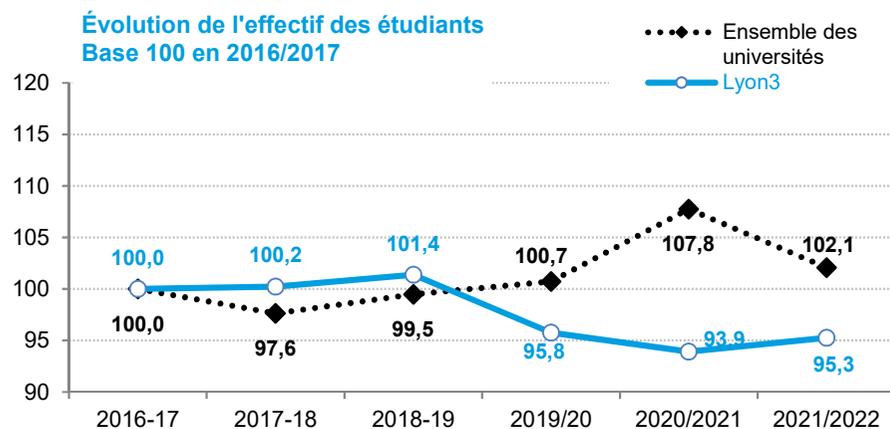
Seules les inscriptions principales sont comptabilisées.

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.

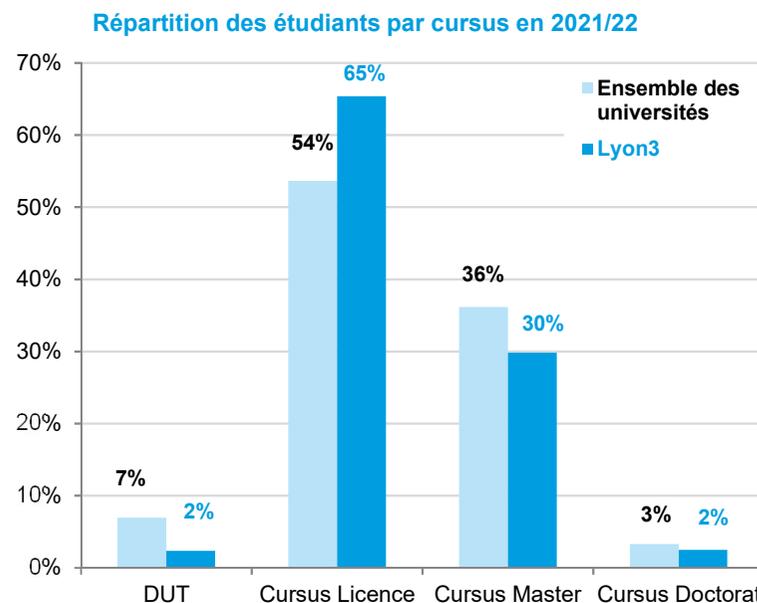
Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2022) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2022)



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

Les effectifs de Lyon 3 ont pris 2 points d'indice en 2021/22 tandis que les effectifs nationaux en perdaient 5.

Alors que la part des cursus Licence et Master reste stable depuis 2016/17 au niveau national, il n'en est pas de même pour Lyon 3 où la part des licences a progressé de 4 points par rapport sur cette période au détriment des Masters passant de 35% à 30% et du cursus Doctorat (De 4% à 2% en 2021/22).



## ❖ Enseignants des universités par fonction et discipline

Note : les données ministérielles ne sont disponibles que jusqu'au 31/12/2021 à la date de publication.

Fonction	France entière* au 31/12/2021		Lyon 3 au 31/12/2021	
	Effectif	%	Effectif	%
Professeurs	20 144	22%	130	21%
Maîtres de conférences	35 186	38%	263	42%
Enseignants du second degré	12 876	14%	86	14%
Chefs de clinique, AHU, PHU	4 414	5%	0	0%
Enseignants associés	2 735	3%	52	8%
ATER, contractuels doct. avec ens.	11 426	12%	65	10%
Autres**	4 803	5%	26	4%
<b>TOTAL</b>	<b>91 584</b>	<b>100%</b>	<b>622</b>	<b>100%</b>

Discipline	France entière* au 31/12/2021		Lyon 3 au 31/12/2021	
	Effectif	%	Effectif	%
Droit - Economie - Gestion	13 040	14%	296	48%
Lettres - Langues - Sc. humaines	27 345	30%	263	42%
Sciences yc STAPS	33 796	37%	22	4%
Santé	12 814	14%	0	0%
Non ventilé	4 589	5%	41	7%

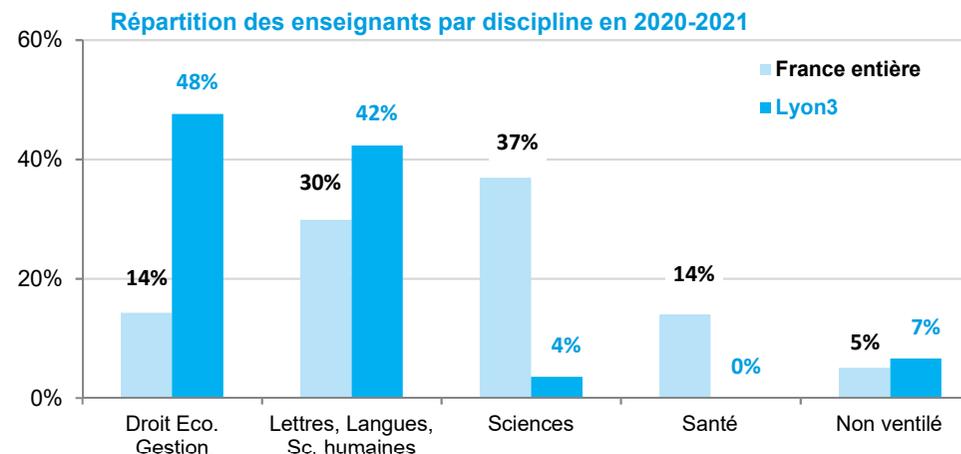
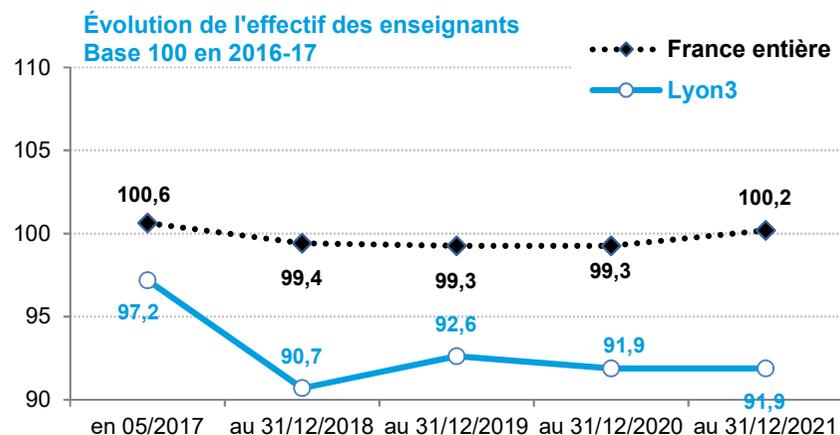
Champ France entière : enseignants des universités, instituts nationaux polytechniques, universités de technologie et instituts universitaires de technologie (hors instituts ou écoles rattachées aux universités)

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 31/12/2021 pour les titulaires et mai 2021 pour les enseignants contractuels) et LYON 3 (SIDRH au 31/12/2021)



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 31/12/2021. 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

	Enseignement Supérieur au 31/12/2021		Lyon 3 au 31/12/2021		
	Effectif	%	Effectif	%	
<b>Titulaires</b>	AENES	8 625	16%	93	23%
	Bibliothèques	4 413	8%	46	11%
	ITRF	41 661	76%	271	66%
	Autres	347	1%		0%
	Catégorie A	18 157	33%	144	35%
	Catégorie B	15 937	29%	129	31%
	Catégorie C	20 952	38%	137	33%
<b>TOTAL</b>		<b>55 046</b>	<b>100%</b>	<b>410</b>	<b>100%</b>

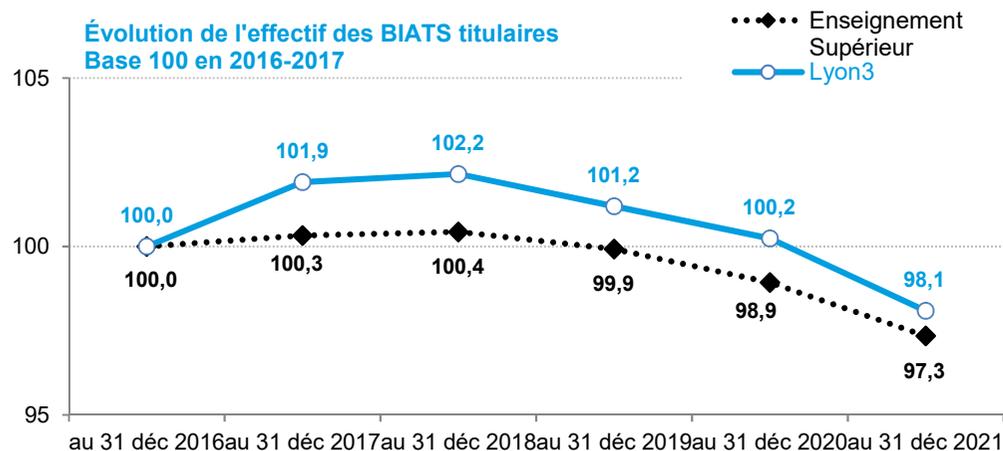
Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2021)

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)

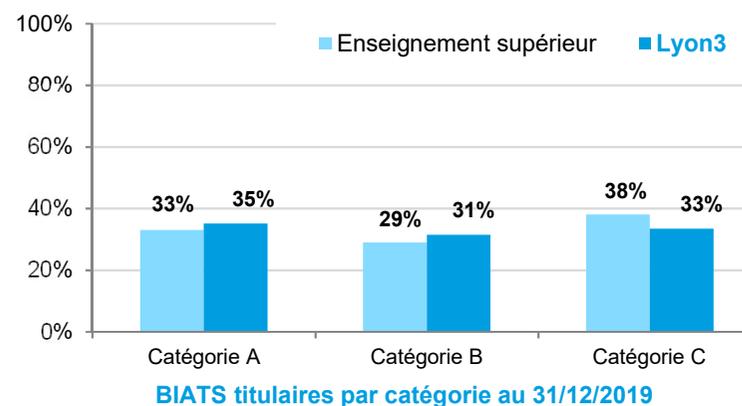
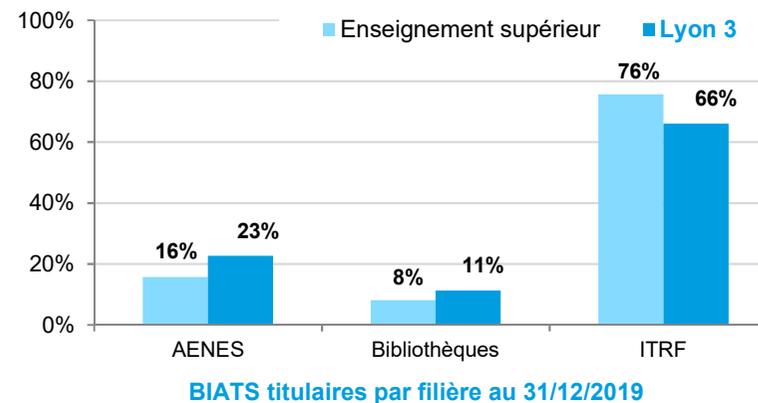
Lyon 3 :

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.



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

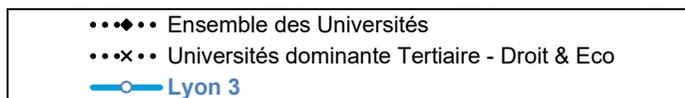
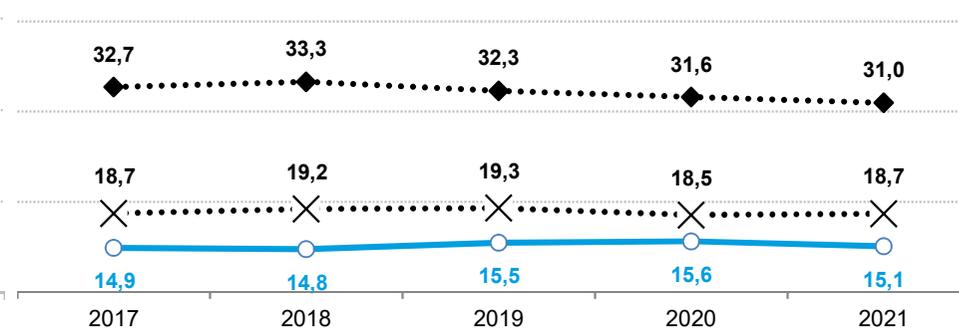
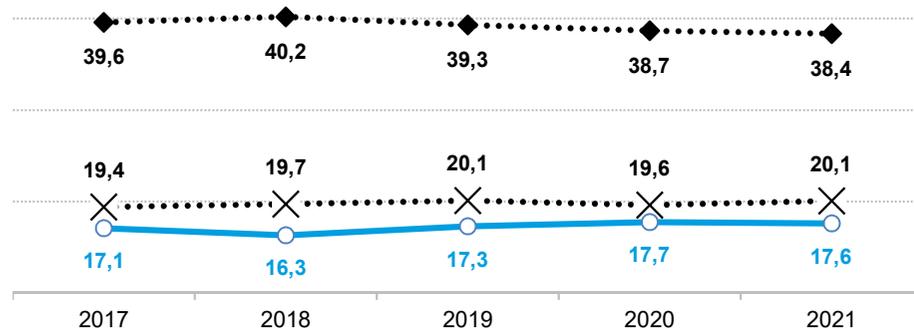
	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	28 619	28 948	27 348	26 817	27 208
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	489	472	473	476	479
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	426	427	423	419	410
<b>Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3</b>	<b>17,1</b>	<b>16,3</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	20,1
<b>Ensemble des Universités</b>	<b>39,6</b>	<b>40,2</b>	<b>39,3</b>	<b>38,7</b>	<b>38,4</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	18,7
<b>Ensemble des Universités</b>	<b>32,7</b>	<b>33,3</b>	<b>32,3</b>	<b>31,6</b>	<b>31,0</b>

**Taux d'encadrement : toujours très inférieurs aux références nationales**

Sources : MEN - MESR - DGRH - Bureau A1 / SIDRH au 31 décembre / Scolins au 15 janvier n+1

### ENSEIGNANTS titulaires pour 1 000 étudiants

### BIATS titulaires pour 1 000 étudiants



Lyon 3 compte moins de 18 enseignants titulaires pour 1 000 étudiants alors que la moyenne est à 20,1 dans les universités à dominante Droit Economie et atteint 38,4 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 18,7 pour les universités à dominante Droit Economie et est en dessus de 31 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.

# THÈME 1

## EMPLOI

## ❖ Emplois : plafond et consommation

	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution annuelle				
						2019	2020	2021	2022	
<b>Plafond d'emplois - Au 31 décembre</b>										
<b>Plafond Etat</b>	<b>1 209</b>	<b>1 207</b>	<b>1 203</b>	<b>1 206</b>	<b>1 210</b>	<b>-2</b>	<b>-4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
dont emplois Enseignants	649	647	643	644	645	-2	-4	1	1	
dont emplois BIATS	560	560	560	562	565	0	0	2	3	
Plafond Ressources Propres	159	161	165	165	194	2	4	0	29	
<b>Plafond d'emplois Etablissement</b>	<b>1 368</b>	<b>1 368</b>	<b>1 368</b>	<b>1 371</b>	<b>1 404</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	

**Le plafond d'emplois de l'établissement est de 1 406 emplois. Il est consommé à 96%**

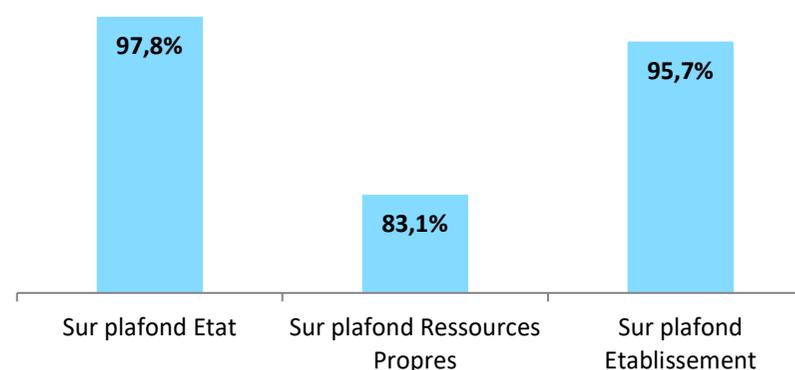
Source : Notifications & Conseil d'administration

<b>Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée</b>					
<b>Sur plafond Etat</b>	<b>1 173</b>	<b>1 171</b>	<b>1 186</b>	<b>1 192</b>	<b>1 183</b>
Sur plafond Ressources Propres	143	135	141	147	161
<b>Sur plafond Etablissement</b>	<b>1 317</b>	<b>1 306</b>	<b>1 327</b>	<b>1 339</b>	<b>1 344</b>
dont BIATS	654	651	659	664	666
dont ENSEIGNANTS	594	583	598	602	605
dont CONTRATS DOCTORAUX	69	72	70	73	73

Source : KX

<b>Taux de consommation - ETPT consommés rapportés au plafond d'emplois</b>					
<b>Sur plafond Etat</b>	<b>97,0%</b>	<b>97,0%</b>	<b>98,6%</b>	<b>98,8%</b>	<b>97,8%</b>
Sur plafond Ressources Propres	90,1%	83,9%	85,5%	89,1%	83,1%
<b>Sur plafond Etablissement</b>	<b>96,3%</b>	<b>95,5%</b>	<b>97,0%</b>	<b>97,7%</b>	<b>95,7%</b>

### Taux de consommation des emplois en 2022



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

Le conseil d'administration de l'université vote chaque année un plafond d'emplois global composé du plafond « Etat » (plafond 1, notifié par le MESR) majoré du nombre d'emplois supplémentaires que l'établissement peut financer sur ses ressources propres (plafond 2, ou « ressources propres »).

Le plafond global s'élève en fin d'année à 1404 emplois pour Lyon 3 en nette hausse par rapport aux années antérieures pour deux raisons :

- une subvention pour charges de service public (SCSP) octroyant à l'établissement quelques emplois supplémentaires (contrats doctoraux notamment) sur le plafond Etat le faisant passer de 1206 à 1210. A noter que la notification finale de la SCSP, communiquée le 22 décembre 2022 par le MESR, soit postérieurement aux dernières opérations de gestion et au vote du budget rectificatif du 13 décembre 2022 fait état de 1212 emplois.
- une nécessité pour l'établissement d'augmenter son plafond sur ressources propres (+29) pour l'ajuster aux besoins liés à la forte dynamique des financements sur projets, notamment en recherche et en formation. Cette augmentation démontre aussi une réelle capacité de l'université, reconnue par l'Etat, à poursuivre son développement sur les ressources propres qu'elle génère.

En moyenne annualisée, 98% des emplois sur le plafond Etat sont occupés sur l'année 2022, plafond saturé compte tenu de la méthode de comptabilisation des emplois.

## Ensemble du personnel : évolution des effectifs

ENSEIGNANTS		Déc. 2020	En ETP Déc. 2020	Déc. 2021	En ETP Déc. 2021	Déc. 2022	En ETP Déc. 2022
<b>Fonctionnaire sur emploi permanent</b>	Professeur des universités	128	127,5	130	129,5	136	135,5
	Maître de conférences	263	261,6	263	261,7	253	250,9
	PRAG PRCE	85	83,3	86	84,6	86	84,0
<b>Total Enseignants titulaires</b>		<b>476</b>	<b>472,4</b>	<b>479</b>	<b>475,8</b>	<b>475</b>	<b>470,4</b>
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	Professeur associé 50%	16	8,0	15	7,5	16	8,0
	Maître de conférences associé	1	1,0				
	Maître de conférences associé 50%	35	17,5	37	18,5	35	17,5
	ATER	70	70,0	63	63,0	74	74,0
	ATER 50%	2	1,0	2	1,0	1	0,5
	Lecteur et M. de langues	18	18,0	22	22,0	22	22,0
	<b>Total sur emploi permanent</b>	<b>142</b>	<b>115,5</b>	<b>139</b>	<b>112,0</b>	<b>148</b>	<b>122,0</b>
<b>Contractuel sur emploi non permanent</b>	Enseignant contractuel	4	3,5	4	3,5	3	2,5
	<b>Total sur emploi non permanent</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>2,5</b>
<b>Total Enseignants contractuels</b>		<b>146</b>	<b>119,0</b>	<b>143</b>	<b>115,5</b>	<b>151</b>	<b>124,5</b>
<b>Total ENSEIGNANTS</b>		<b>622</b>	<b>591,4</b>	<b>622</b>	<b>591,3</b>	<b>626</b>	<b>594,9</b>
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>		<i>79</i>	<i>79,0</i>	<i>82</i>	<i>82,0</i>	<i>82</i>	<i>82,0</i>
<i>Contrat recherche</i>		<i>15</i>	<i>13,4</i>	<i>25</i>	<i>23,8</i>	<i>23</i>	<i>21,1</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. 2020	En ETP Déc. 2020	Déc. 2021	En ETP Déc. 2021	Déc. 2022	En ETP Déc. 2022
<b>Fonctionnaire sur emploi permanent</b>	Catégorie A	141	136,8	144	138,3	148	141,9
	Catégorie B	132	125,6	129	123,4	126	120,6
	Catégorie C	146	138,4	137	130,3	138	131,6
<b>Total BIATS titulaires</b>		<b>419</b>	<b>400,8</b>	<b>410</b>	<b>392,0</b>	<b>412</b>	<b>394,1</b>
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	Catégorie A	86	83,0	93	89,4	84	81,0
	Catégorie B	62	58,9	62	60,5	73	70,7
	Catégorie C	133	128,8	130	125,5	130	125,9
	<b>Total sur emploi permanent</b>	<b>281</b>	<b>270,7</b>	<b>285</b>	<b>275,4</b>	<b>287</b>	<b>277,6</b>
<b>Contractuel sur emploi non permanent</b>	Catégorie A	1	1,0	2	2,0		
	Catégorie B	1	1,0				
	Catégorie C	1	0,6	3	2,5	4	3,6
	<b>Total sur emploi non permanent</b>	<b>3</b>	<b>2,6</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>	<b>4</b>	<b>3,6</b>
<b>Total BIATS contractuels</b>		<b>284</b>	<b>273,3</b>	<b>290</b>	<b>279,9</b>	<b>291</b>	<b>281,2</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>703</b>	<b>674,1</b>	<b>700</b>	<b>671,9</b>	<b>703</b>	<b>675,3</b>
<i>Apprenti</i>		<i>4</i>	<i>4,0</i>	<i>5</i>	<i>5,0</i>	<i>8</i>	<i>8,0</i>
<b>ENSEMBLE DES PERSONNELS</b>		<b>1 423</b>	<b>1361,9</b>	<b>1 434</b>	<b>1374,0</b>	<b>1 442</b>	<b>1381,3</b>

### L'université emploie 1 442 personnes fin 2022

Au 31 décembre 2022, 1 442 personnels travaillent dans l'établissement (+8 personnels par rapport à 2021). On dénombre 885 agents titulaires : 54% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 46% de personnels BIATS.

On observe une relative stabilité de la proportion des titulaires : 76% pour les enseignants et 59% pour les BIATS.

53% des personnels enseignants titulaires sont maîtres de conférences, 29% sont professeurs des universités et 18% des enseignants de statut second degré. On notera le transfert de MCF vers les PR : effet repyramidage de la LPR  
Les enseignants chercheurs (PR et MCF) représentent 62% du total des enseignants et même 82% chez les titulaires.

Sur la période, la part des enseignants contractuels est de 24%, +1 point par rapport à 2021.

A noter que les associés (professeurs et maîtres de conférences) représentent 8% du total et 34,5% des enseignants contractuels.

Parmi les BIATS titulaires, on compte 36% 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 est restée stable en 2022 à 41%.

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

Source : PAQAP -SIDRH

# Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes en effectif

		Déc. 2020	Déc. 2021	Déc. 2022
<b>ENSEIGNANTS</b>	Femme	312	312	302
	Homme	310	310	324
	<b>% Femmes</b>	<b>50,2%</b>	<b>50,2%</b>	<b>48,2%</b>
<b>% Femmes</b>	<b>Enseignants titulaires</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>	<b>51%</b>
	<i>dont PR des Universités</i>	41%	41%	43%
	<i>dont Maître de conférences</i>	53%	54%	55%
	<i>dont PRAG/PRCE</i>	56%	56%	52%
	<b>Enseignants contractuels</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>	<b>40%</b>
<b>BIATS</b>	Femme	456	458	459
	Homme	247	242	244
	<b>% Femmes</b>	<b>64,9%</b>	<b>65,4%</b>	<b>65,3%</b>
<b>% Femmes</b>	AENES	79%	81%	82%
	Bibliothèques	68%	72%	70%
	ITRF	56%	58%	57%
	Catégorie A	57%	61%	60%
	Catégorie B	67%	68%	67%
	Catégorie C	64%	64%	65%
	<b>BIATS titulaires</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>	<b>64%</b>
	<b>BIATS contractuels</b>	<b>68%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>
<b>Total ENSEIGNANTS et BIATS</b>	Femme	768	770	761
	Homme	557	552	568
	<b>% Femmes</b>	<b>58,0%</b>	<b>58,2%</b>	<b>57,3%</b>

## 65% de femmes parmi les BIATS et 48 % parmi les enseignants

Chez les enseignants, après être restée stable jusqu'en 2021, la part des femmes baisse de 2 points et passe de 50.2% à 48.2% : 10 femmes sont parties entre 2021 et 2022 remplacées par l'arrivée de 14 hommes.

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 (52% même si leur part a tendance à s'amoinrir sur la période) et les MCF (55% contre 45% au niveau national\*) que les PR (43% 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 2022 avec 65% de femmes.

Par filière, la féminisation de la population est plus marquée parmi les AENES (82%), et les bibliothèques (70%) mais plus équilibrée pour la filière ITRF (57%), même si elles restent plus nombreuses que les hommes.

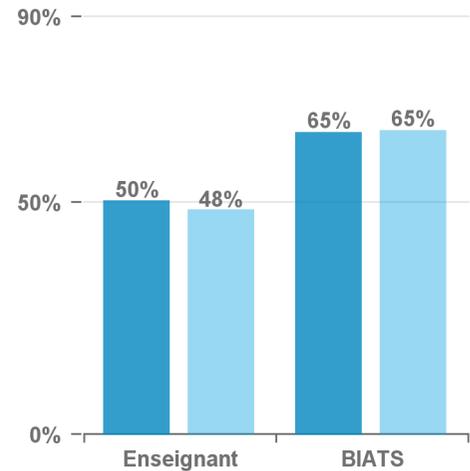
La répartition par catégorie montre que près de 7 femmes sur 10 sont de catégorie B; elles sont 6 sur 10 à être de catégorie A.

Les personnels non titulaires femmes sont près de 7 agents sur 10.

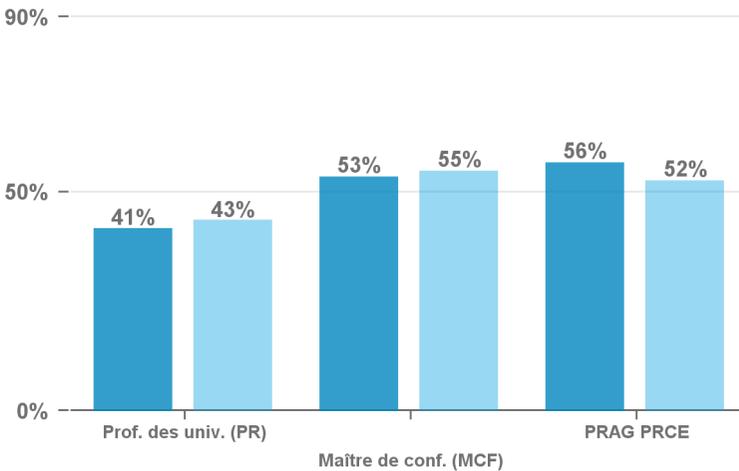
Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD, post-doctorants et apprentis

Source : SIDRH

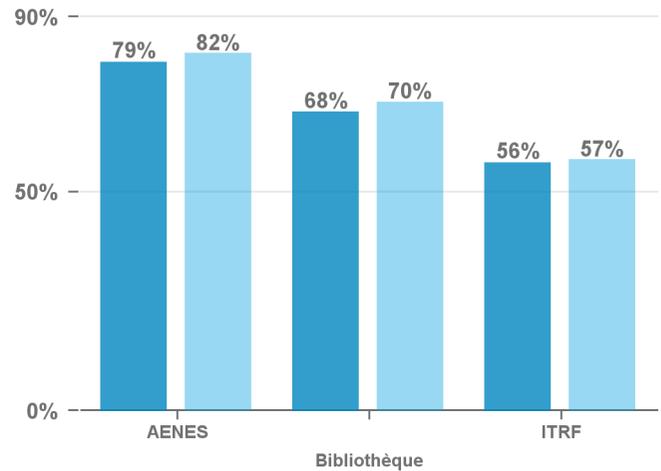
Evolution de la proportion des femmes



Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes



BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



## Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes en ETP

		Déc. 2020	En % Déc. 2020	Déc. 2021	En % Déc. 2021	Déc. 2022	En % Déc. 2022
<b>ENSEIGNANTS</b>	Femme	303,8	51,4%	305	51,6%	293	49,3%
	Homme	287,6	48,6%	286,3	48,4%	301,9	50,7%
	<b>Total ETP</b>	<b>591,4</b>	<b>100%</b>	<b>591,3</b>	<b>100%</b>	<b>594,9</b>	<b>100%</b>
<b>Nombre et % de Femmes</b>	<b>Enseignants titulaires</b>	<b>238,8</b>	<b>51%</b>	<b>241,0</b>	<b>51%</b>	<b>238,5</b>	<b>51%</b>
	<i>dont PR des Universités</i>	52,5	41%	52,5	41%	58,5	43%
	<i>dont Maître de conférences</i>	139,8	53%	141,7	54%	136,7	54%
	<b>Enseignants contractuels</b>	<b>71,0</b>	<b>55%</b>	<b>69,0</b>	<b>55%</b>	<b>60,0</b>	<b>44%</b>
	<i>dont Associés</i>	5,5	4,6%	5	4,3%	5,5	4,4%
	<i>dont ATER</i>	42,5	35,7%	39	33,8%	31	24,9%
<b>BIATS</b>	Femme	431,4	64,0%	433,3	64,5%	435,8	64,5%
	Homme	242,7	36,0%	238,6	35,5%	239,5	35,5%
	<b>% Femmes</b>	<b>674,1</b>	<b>100%</b>	<b>671,9</b>	<b>100%</b>	<b>675,3</b>	<b>100%</b>
<b>Nombre et % de Femmes</b>	AENES	77,0	78%	75,0	80%	75,0	81%
	Bibliothèques	32,0	67%	33,0	71%	33,0	69%
	ITRF	155,0	55%	156,0	56%	156,0	56%
	Catégorie A	81,0	56%	88,0	60%	89,0	59%
	Catégorie B	89,0	66%	88,0	67%	85,0	67%
	Catégorie C	94,0	63%	88,0	63%	90,0	64%
	<b>BIATS titulaires</b>	<b>264,0</b>	<b>62%</b>	<b>264,0</b>	<b>63%</b>	<b>264,0</b>	<b>63%</b>
<b>BIATS contractuels</b>	<b>192,0</b>	<b>67%</b>	<b>194,0</b>	<b>66%</b>	<b>195,0</b>	<b>67%</b>	
<b>Total ENSEIGNANTS et BIATS</b>	Femme	735,2	58,1%	738,3	58,4%	728,8	57,4%
	Homme	530,3	41,9%	524,9	41,6%	541,4	42,6%
	<b>% Femmes</b>	<b>1 265,5</b>	<b>100%</b>	<b>1 263,2</b>	<b>100%</b>	<b>1 270,2</b>	<b>100%</b>

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

Source : SIDRH

## Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2020	2021	2022
Titulaires	34	37	48
Contractuels	5	10	14
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>62</b>
dont Enseignants Chercheurs	4	7	7
dont BIATS	35	40	55
dont Femmes	25	33	47
dont Hommes	14	14	15
dont Moins de 25 ans	0	0	2
dont de 25 à 39 ans	7	9	13
dont de 40 à 54 ans	21	23	31
dont de 55 ans et plus	11	15	16

\*PRAG/PRCE/ATER non compris

SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2020	2021	2022
Candidats éligibles	25	24	21
Candidats auditionnés	6	6	6
Recrutements	1	1	2

Source : SACSO

Recrutements	2020	2021	2022
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	0	0	5

Source : SACSO

Personnels par typologie de reconnaissance**	2020	2021	2022
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	31	36	52
Titulaire de la carte mobilité inclusion*	4	5	7
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	0	0	1
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	0	0	3

\*CMI Invalidité + CMI priorité

Source : SACSO

\*\*Une même personne peut être déclarée dans plusieurs typologies de reconnaissance

**62 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2022.**  
Ils étaient 30 en 2014, 52 en 2018.  
C'est 15 personnes de plus par rapport à 2021



L'université Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 4,8%, 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 Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

# Thème 1

## a. Le personnel ENSEIGNANT

## Enseignants selon le statut, le corps et la quotité en 2022

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	131	130	1	55	1	
			Maître de conférences	251	245	6	132	4	
			Professeur agrégé	56	52	4	25	3	
			Professeur certifié	22	21	1	15	1	
			Professeur d'EPS	7	7		1		
			Professeur des LP	1	1				
		<b>Total Titulaires Lyon 3</b>			<b>468</b>	<b>456</b>	<b>12</b>	<b>228</b>	<b>9</b>
		Délégations IUF / CNRS	Professeur des universités	5	5		3		
			Maître de conférences	2	2		2		
			<b>Total Délégations</b>	<b>7</b>	<b>7</b>		<b>5</b>		
	<b>Total titulaires rémunérés par Lyon 3</b>			<b>475</b>	<b>463</b>	<b>12</b>	<b>233</b>	<b>9</b>	
	Contractuels	Contractuels	Professeur associé 50%	16		16		3	
			Maître de conférences associé 50%	35		35		8	
			ATER	74	74		31		
			ATER 50%	1		1			
Lecteur			21	21		15			
Maître de langue			1	1		1			
Enseignant contractuel			3	2	1	2			
<b>Total non titulaires Lyon 3</b>			<b>151</b>	<b>98</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>11</b>		
<b>Total contractuels</b>			<b>151</b>	<b>98</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>11</b>		
<b>Total des agents rémunérés par Lyon 3</b>			<b>626</b>	<b>561</b>	<b>65</b>	<b>282</b>	<b>20</b>		

Source : SIDRH

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

		Nombre d'agents	dont femmes
Détachement Sortant	Professeur des universités	5	2
	Maître de conférences	3	2
Disponibilité	Professeur des universités	4	1
	Maître de conférences	7	3
	Professeur certifié	2	2
Congé parental	Assistant de l'ens. sup.	1	1
	Maître de conférences	1	1
<b>Total en détachement, disponibilité ou congé parental*</b>		<b>23</b>	<b>12</b>

La majorité des personnels enseignants titulaires travaille à temps plein puisque seulement 12 travaillent à temps partiel, soit 2,6% de la population observée. Parmi les femmes enseignantes titulaires, elles sont 3,8% à le pratiquer mais elles sont 9 sur les 12 enseignants à temps partiel.

Au 31 décembre 2022, on remarque que :

- sur les 8 détachements, 4 concernent des femmes.

- 14 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

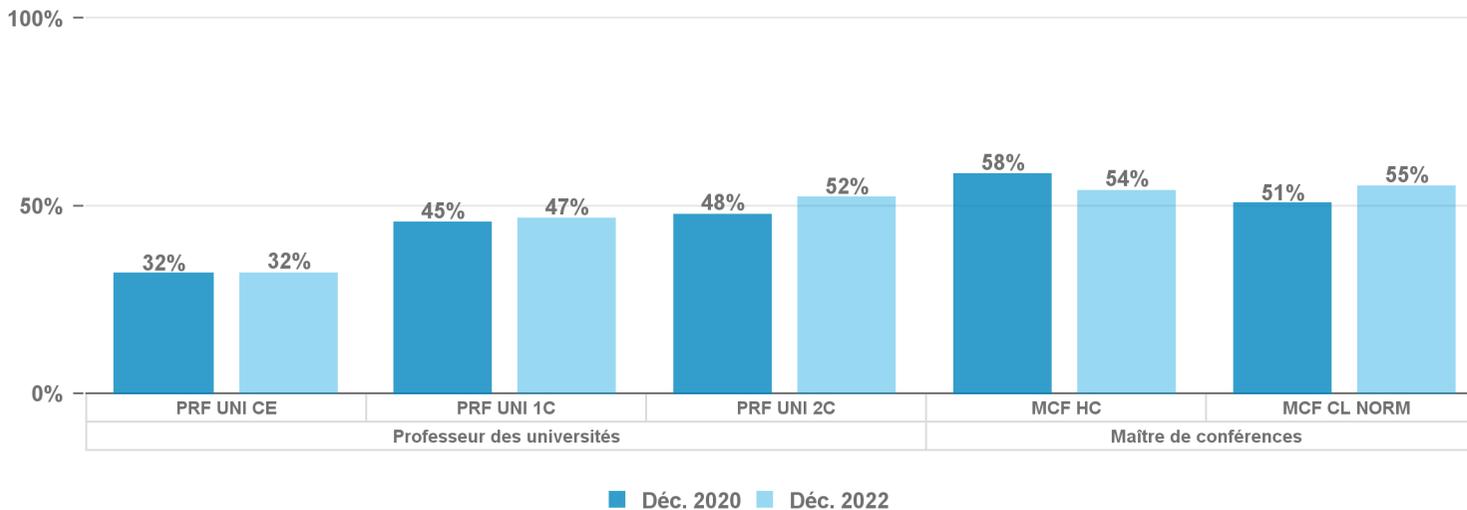
Tous les tableaux qui suivent concernent uniquement les personnels enseignants en activité, rémunérés par l'université Jean Moulin Lyon 3 soit 626 agents.

# Enseignants chercheurs - Proportion des femmes selon le corps et le grade au 31 décembre 2020 et 2022

## ENSEIGNANTS

			Déc. 2020		Déc. 2022	
			Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
<b>Titulaires</b>	Maître de conférences	MCF HC	91	58%	104	54%
	Maître de conférences	MCF CL NORM	172	51%	149	55%
	Professeur des universités	PRF UNI CE	44	32%	47	32%
	Professeur des universités	PRF UNI 1C	44	45%	43	47%
	Professeur des universités	PRF UNI 2C	40	48%	46	52%
<b>Total Titulaire</b>			<b>391</b>	<b>49%</b>	<b>389</b>	<b>51%</b>
<b>Total ENSEIGNANTS titulaires</b>			<b>391</b>	<b>49%</b>	<b>389</b>	<b>51%</b>

Enseignants-chercheurs par corps et par 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 les personnels enseignants-chercheurs a progressé de 2 points entre 2020 et 2022.

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 48% à 52%. Cela situe l'établissement au dessus de la moyenne nationale toute discipline confondue (34%) et quasiment au même niveau pour les universités à dominante Lettres Sciences humaines.

Après avoir progressé fortement jusqu'en 2020, la part des femmes PR classe exceptionnelles stagne 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. Néanmoins, leur part baisse de 4 points pour la hors classe et progresse de 4 points pour la classe normale.

Notre part de 55% de femmes pour les MCF de CN est supérieure à la moyenne nationale toute discipline confondue (45%). Elle est cependant moins importante que les universités à dominante Lettres et Sciences humaines (58%) et se situe au-dessus de celle des universités Droit/Gestion/Economie (51%).

Par contre, pour la part des femmes MCF HC, l'établissement est très largement au-dessus de la moyenne nationale toute discipline confondue, 54% à comparer à 45% (58% pour les universités Lettres et Sc.Humaines).

## Enseignants par groupe de discipline CNU

Groupes de disciplines CNU	Titulaires									
	Déc. 2020					Déc. 2022				
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires		Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires	
Effectif				% Femmes	Effectif				% Femmes	
01-Droit et Science Politique	43	69		112	42%	44	70		114	42%
02-Sciences éco et de gestion	21	53	24	98	45%	24	50	26	100	45%
03-Langues et Littératures	37	80	41	158	69%	39	77	41	157	68%
04-Sciences humaines	22	36		58	36%	20	34		54	39%
05-Mathématiques et Informatique	1	8	8	17	41%	2	6	7	15	33%
12-Groupe interdisciplinaire	4	17	12	33	39%	7	16	12	35	46%
<b>Total Titulaires</b>	<b>128</b>	<b>263</b>	<b>85</b>	<b>476</b>	<b>51%</b>	<b>136</b>	<b>253</b>	<b>86</b>	<b>475</b>	<b>51%</b>

Groupes de disciplines CNU	Contractuels													
	Déc. 2020					Déc. 2022								
	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels		Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels	
Effectif						% Femmes	Effectif						% Femmes	
01-Droit et Science Politique	4	12	30			46	35%	5	14	29			48	29%
02-Sciences éco et de gestion	9	18	13		2	42	40%	8	15	12		2	37	38%
03-Langues et Littératures		1	17	18	1	37	81%		1	17	22	1	41	66%
04-Sciences humaines	3		7			10	30%	3		11			14	21%
05-Mathématiques et Informatique		2	1			3	33%		2	4			6	17%
12-Groupe interdisciplinaire		3	4		1	8	50%		3	2			5	20%
<b>Total Contractuels</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>146</b>	<b>49%</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>151</b>	<b>40%</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

La répartition entre enseignants titulaires et contractuels diffère d'une discipline à l'autre mais reste largement à l'avantage des titulaires puisqu'ils représentent près de 76%. Ce sont dans les disciplines Sciences humaines et Langues et Littératures qu'ils sont les plus nombreux, 79%. Les disciplines Droit/Sciences Politiques et Sciences Eco/Gestion enregistrent des proportions un peu plus basses (respectivement 77% et 73%).

Seule la discipline Langues et Littératures dénombre une part plus importante de femmes que d'hommes (68%). Les Sciences humaines voient leur part de femmes progresser sur la période (+3 points) tandis que celles des disciplines Droit/Science politique et Sciences eco/gestion restent stables, respectivement 42% et 45%.

Les enseignantes contractuelles quant à elles sont majoritairement présentes dans la discipline Langues et Littératures mais on remarquera que quelle que soit la discipline, leur part a tendance à s'éroder entre 2020 et 2022.

# Enseignants par discipline CNU en 2022

Disciplines CNU	Titulaire					Contractuel							Ensemble		Rappel Déc. 2020	
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total	% femmes	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes
01-Droit privé et sciences criminelles	20	38		58	43%	3	8	14			25	44%	83	43%	85	41%
02-Droit public	18	24		42	45%	2	2	9			13	8%	55	36%	50	46%
03-Histoire du droit et des institutions	4	4		8	38%			2			2		10	30%	12	25%
04-Science politique	2	4		6	17%		4	4			8	25%	14	21%	11	18%
05-Sciences économiques	2	5	9	16	44%		1			1	2		18	39%	17	35%
06-Sciences de gestion	22	45	17	84	45%	8	14	12		1	35	40%	119	44%	123	45%
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2	100%								2	100%	2	100%
08-Langues et littératures anciennes	4	7		11	64%								11	64%	11	64%
09-Langue et littérature françaises	7	9	6	22	64%			4		1	5	40%	27	59%	27	59%
10-Littératures comparées	2			2	100%								2	100%	2	100%
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	9	18	23	50	66%		1	7	7		15	73%	65	68%	62	71%
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	2	4	8	88%				1		1	100%	9	89%	8	88%
13-Langues et littératures slaves	1	4	1	6	83%			2	3		5	80%	11	82%	11	91%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	7	16	3	26	73%			1	4		5	60%	31	71%	32	81%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	6	20	4	30	60%			3	7		10	60%	40	60%	40	63%
17-Philosophie	6	7		13	31%			3			3		16	25%	16	31%
19-Sociologie, démographie		1		1									1		1	
21-Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	3	6		9	56%			3			3	33%	12	50%	13	54%
22-Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	4	8		12	33%			3			3	33%	15	33%	13	23%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	9		15	40%	1		1			2	50%	17	41%	19	37%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	3		4	50%	2		1			3		7	29%	6	33%
25-Mathématiques		1	6	7									7		8	25%
26-Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1		1									1		1	
27-Informatique	2	4	1	7	71%		2	4			6	17%	13	46%	11	55%
71-Sciences de l'information et de la communication	5	15	1	21	62%		3	2			5	20%	26	54%	26	54%
72-Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2	1		3	33%								3	33%	3	33%
74-Sciences et techniques des activités physiques et sportives			11	11	18%								11	18%	11	18%
99-Divers															1	
<b>Total Enseignants</b>	<b>136</b>	<b>253</b>	<b>86</b>	<b>475</b>	<b>51%</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>151</b>	<b>40%</b>	<b>626</b>	<b>48%</b>	<b>622</b>	<b>50%</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

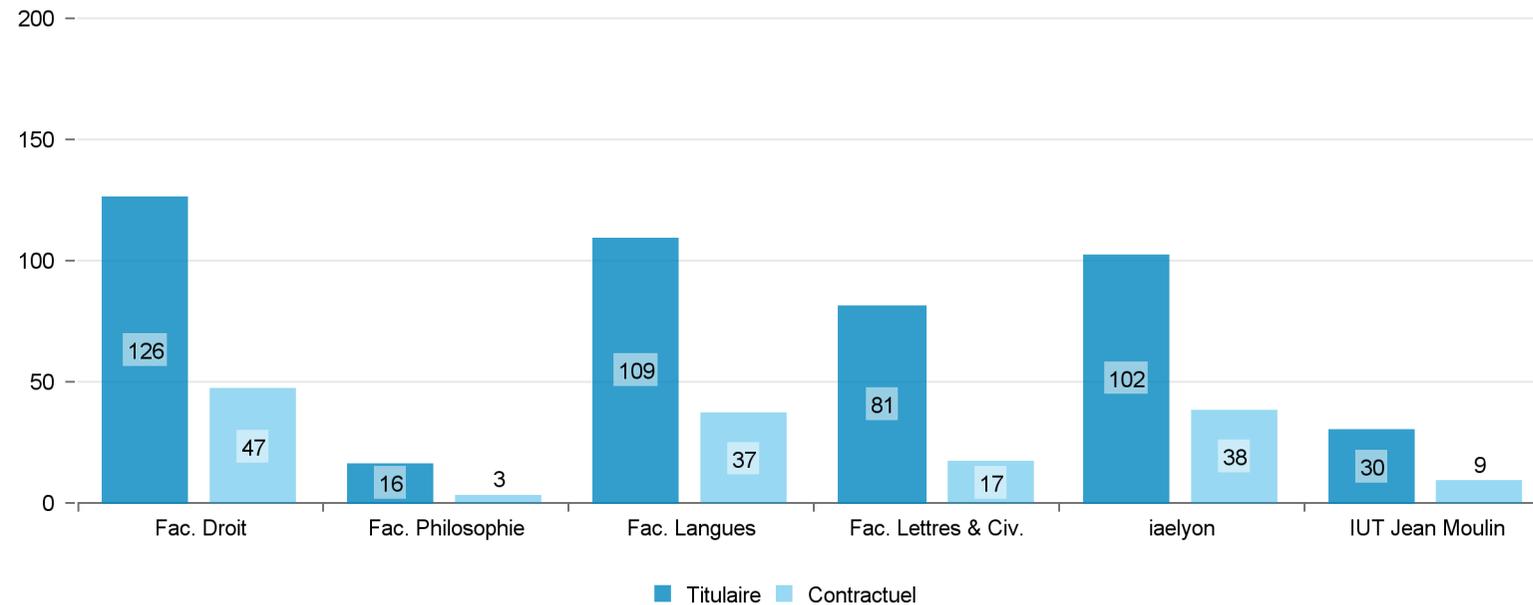
## Enseignants par composantes en 2022

Composantes ou services	Titulaires					Contractuels					Ensemble		% UFR		
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total	dont femmes	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total	dont femmes			
Faculté de Droit	46	73	7	126	53	7	11	29			47	11	173	64	28%
Faculté de Philosophie	8	8		16	5			3			3		19	5	3%
Faculté des Langues	26	61	22	109	76		2	13	22		37	25	146	101	23%
Faculté des Lettres et Civilisations	31	47	3	81	42	3	2	12			17	4	98	46	16%
iaelyon School of Management	25	50	27	102	46	6	14	15		3	38	16	140	62	22%
IUT Jean Moulin		14	16	30	18		6	3			9	4	39	22	6%
Service des Sports			11	11	2								11	2	2%
<b>Total Enseignants</b>	<b>136</b>	<b>253</b>	<b>86</b>	<b>475</b>	<b>242</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>151</b>	<b>60</b>	<b>626</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

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

Source : SIDRH

### Enseignants par composante



C'est la faculté de Droit qui regroupe le plus d'enseignants (28%) ; viennent ensuite la faculté des langues avec 23% et l'iae (22%).

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 (94%) que l'on trouve les ratios les plus élevés. L'iae avec 74% talonne la faculté des Langues (79%). L'IUT ne regroupe que 47% d'enseignant chercheur titulaire, uniquement des MCF. Ce sont les enseignants du 2d degré qui sont majoritaires dans cette composante.

# Enseignants : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2022

Ancienneté* en années		Titulaires						Total Titulaires		Total Contractuels	
		Professeur des universités		Maître de conférences		PRAG PRCE		Effectif	% femmes	Effectif	% femmes
		Effectif	% femmes	Effectif	% femmes	Effectif	% femmes				
Moins de 5 ans	Moins d'1 an	5	20%	7	71%	5	40%	17	47%	29	48%
	1 à 4 ans	15	40%	26	65%	15	47%	56	54%	62	39%
	<b>Moins de 5 ans</b>	<b>20</b>	<b>35%</b>	<b>33</b>	<b>67%</b>	<b>20</b>	<b>45%</b>	<b>73</b>	<b>52%</b>	<b>91</b>	<b>42%</b>
De 5 à 9 ans	5 à 9 ans	23	57%	44	48%	24	54%	91	52%	44	39%
	<b>De 5 à 9 ans</b>	<b>23</b>	<b>57%</b>	<b>44</b>	<b>48%</b>	<b>24</b>	<b>54%</b>	<b>91</b>	<b>52%</b>	<b>44</b>	<b>39%</b>
10 ans et plus	10 à 14 ans	26	46%	42	48%	13	54%	81	48%	12	17%
	15 à 19 ans	14	43%	42	62%	10	60%	66	58%		
	20 à 24 ans	17	41%	50	54%	5	20%	72	49%	2	100%
	25 à 29 ans	24	33%	22	50%	5	80%	51	45%	2	50%
	30 ans ou plus	12	50%	20	55%	9	56%	41	54%		
	<b>10 ans et plus</b>	<b>93</b>	<b>42%</b>	<b>176</b>	<b>54%</b>	<b>42</b>	<b>55%</b>	<b>311</b>	<b>50%</b>	<b>16</b>	<b>31%</b>
<b>Total</b>		<b>136</b>	<b>43%</b>	<b>253</b>	<b>55%</b>	<b>86</b>	<b>52%</b>	<b>475</b>	<b>51%</b>	<b>151</b>	<b>40%</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>		<b>16,2</b>	<b>16,0</b>	<b>15,9</b>	<b>15,6</b>	<b>12,9</b>	<b>13,3</b>	<b>15,46</b>	<b>15,3</b>	<b>4,6</b>	<b>4,3</b>

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

Source : SIDRH

## 65 % des enseignants titulaires sont à Lyon3 depuis plus de 10 ans et parmi eux 50% sont des femmes

L'évolution de l'ancienneté des enseignants titulaires ne montre pas d'évolution entre 2021 et 2022. Sur 3 ans, il est constaté une part des enseignants chercheurs avec une ancienneté supérieure à 10 ans se situant entre 64 et 66%. Rappelons que cette part était de 61% en 2017.

Le taux de féminisation des enseignants titulaires varie selon le corps et la classe d'ancienneté.

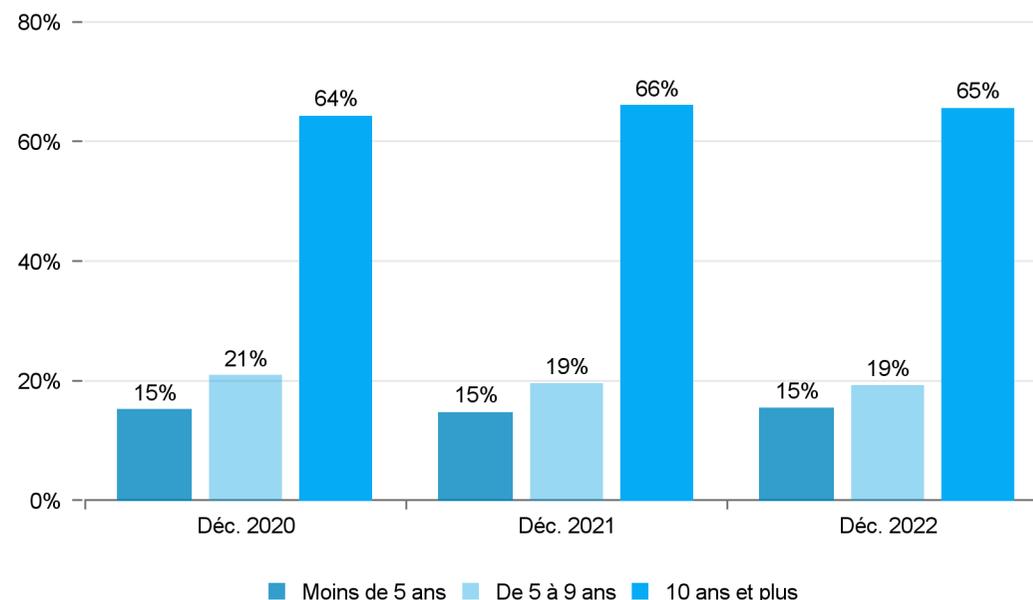
On constate que parmi les PR, 35% des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

Pour les MCF, la répartition par genre dans chaque classe d'ancienneté est comprise entre 48% et 71% avec une moyenne autour de 55%. Les plus forts pourcentages de femmes se situent plutôt sur les classes d'ancienneté inférieurs à 5 ans.

Les enseignantes du second degré quant à elles sont plus présentes dans les classes d'ancienneté supérieures à 5 ans.

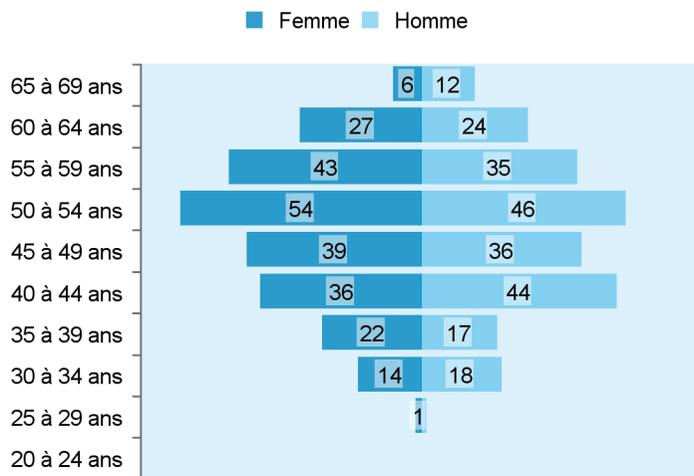
Pour les contractuels, la part des femmes baissent au fur et à mesure que la durée d'ancienneté augmente.

## Évolution de l'ancienneté à Lyon 3 des enseignants titulaires

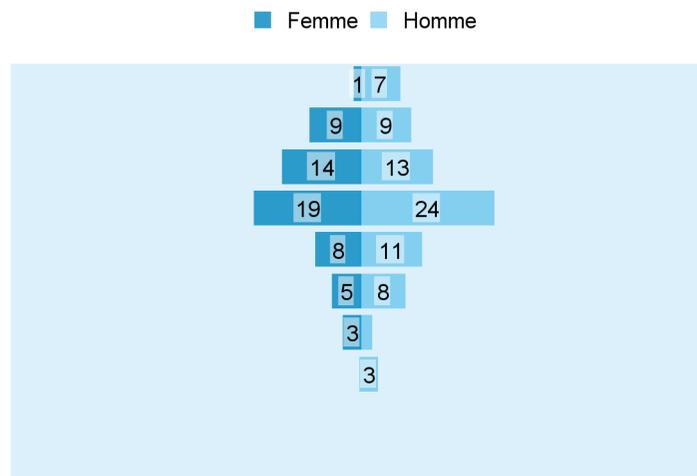


# Enseignants par tranche d'âge au 31 décembre 2022 et par sexe

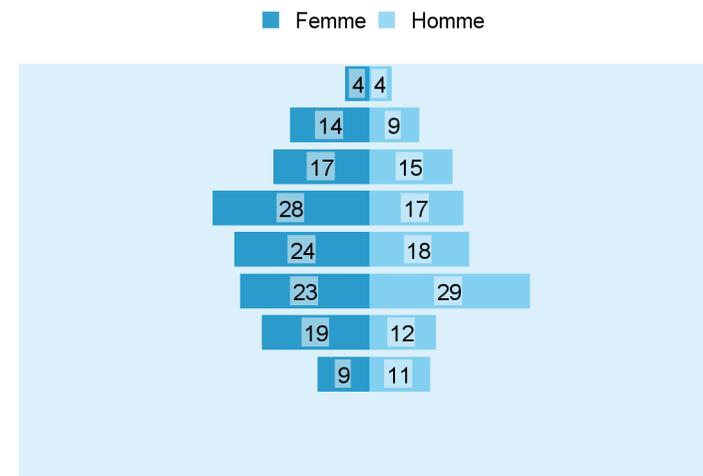
## Ensemble des enseignants titulaires



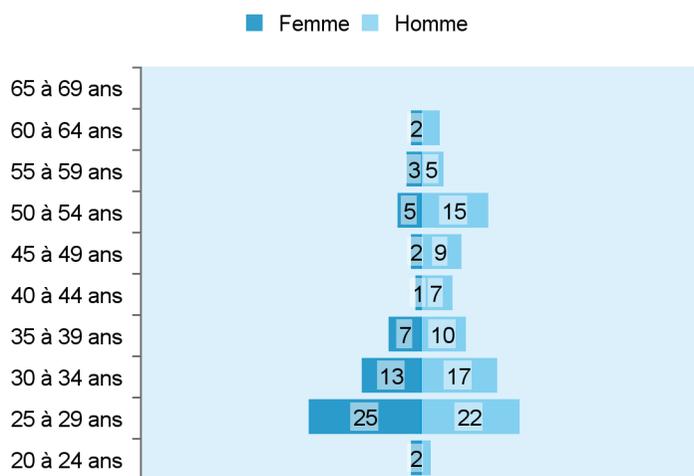
## Zoom Professeurs des universités



## 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 à 24									4	2	4	2
25 à 29						2	1	2	47	25	49	26
30 à 34	3		20	9	9	5	32	14	30	13	62	27
35 à 39	5	3	31	19	3		39	22	17	7	56	29
40 à 44	13	5	52	23	15	8	80	36	8	1	88	37
45 à 49	19	8	42	24	14	7	75	39	11	2	86	41
50 à 54	43	19	45	28	12	7	100	54	20	5	120	59
55 à 59	27	14	32	17	19	12	78	43	8	3	86	46
60 à 64	18	9	23	14	10	4	51	27	6	2	57	29
65 à 69	8	1	8	4	2	1	18	6			18	6
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>59</b>	<b>253</b>	<b>138</b>	<b>86</b>	<b>45</b>	<b>475</b>	<b>242</b>	<b>151</b>	<b>60</b>	<b>626</b>	<b>302</b>
Effectif 60+	26	10	31	18	12	5	69	33	6	2	75	35
Age moyen	52,5	52,5	47,7	48,1	48,9	49,1	49,3	49,3	37,8	35,0	46,5	46,5
Age Médian	53,0	53,0	47,0	47,0	49,5	52,0	50,0	50,0	33,0	30,0	47,0	47,0

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

75 enseignants dont 69 titulaires ont au moins 60 ans fin 2022 parmi lesquels figurent 33 femmes. Sur ce même périmètre, on comptabilise 57 enseignants chercheurs (PR +MCF) dont 28 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 18 enseignants titulaires de 65 ans ou plus où parmi eux figurent 6 femmes.

## Enseignants au 31 décembre 2022 : 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>	17	21	17	9	14	8	8	12	12	11	7	11	147	31%	69	15%	475
<b>Contractuels</b>		2	3	2	1			1	3	2			14	9%	6	4%	151
<b>Total Enseignants</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>161</b>	<b>26%</b>	<b>75</b>	<b>12%</b>	<b>626</b>

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

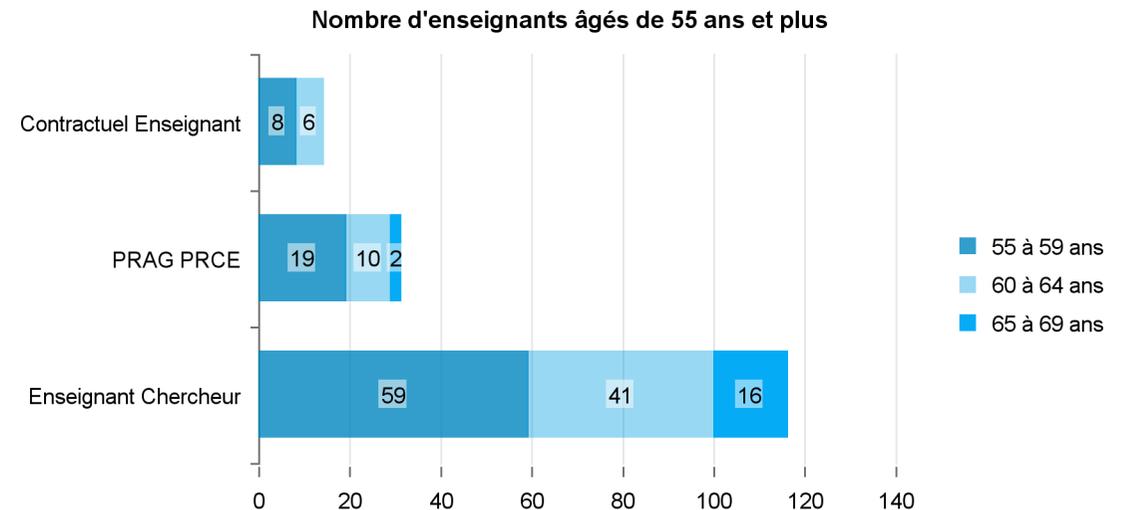
<b>01-Droit et Science Politique</b>	4	1	3	1	2	3		2	2	1	1	2	22	19%	11	10%	114
<b>02-Sciences éco et de gestion</b>	2	8	4	2		1		3	1	2	2	3	28	38%	12	16%	74
<b>03-Langues et Littératures</b>	3	5	6	3	4	2	4	1	4	4	2	1	39	34%	18	16%	116
<b>04-Sciences humaines</b>	2	1			4		1	3	1	1	1	1	15	28%	8	15%	54
<b>05-Mathématiques et Informatique</b>	2				1	1							4	50%	1	13%	8
<b>12-Groupe interdisciplinaire</b>					1		2		1	1	1	2	8	35%	7	30%	23
<b>Tous groupes de disciplines</b>	<b>13</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>7</b>	<b>9</b>	<b>116</b>	<b>30%</b>	<b>57</b>	<b>15%</b>	<b>389</b>

Source : SIDRH

Au 31/12/2022, on constate qu'1/4 des enseignants ont 55 ans ou plus (soit 161 d'entre eux) dont 12% ont 60 ans ou plus (soit 75 enseignants).

Ces départs à la retraite prévisibles dans les prochaines années concernent pour l'essentiel les enseignants chercheurs soit 69 personnes ayant 60 ans ou plus.

L'approche par groupe de disciplines CNU, montre que les départs vont d'abord concerner les disciplines Sciences humaines, les Langues et littératures et les Sciences économiques et de gestion.

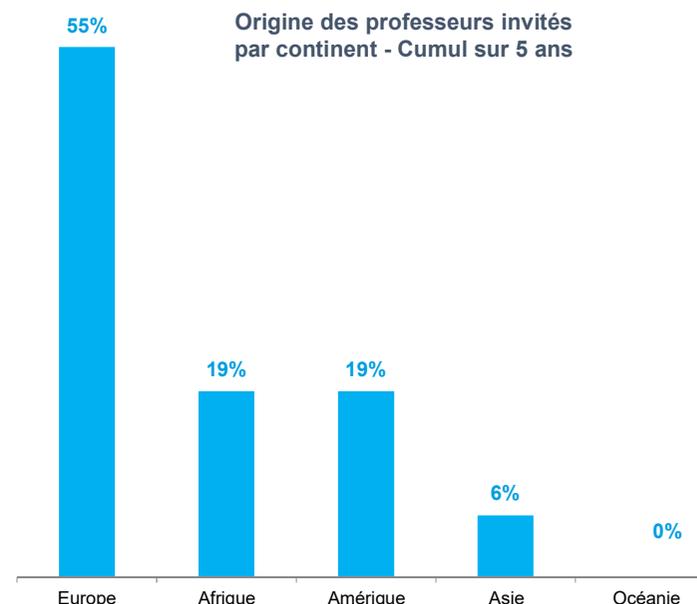


**12% des enseignants ont 60 ans ou plus fin 2022**  
Proportion légèrement supérieure pour les enseignants chercheurs (15%)

## Professeurs invités par origine : historique

Continent	Pays d'origine	2018	2019	2020	2021	2022	Cumul sur 5 ans
Europe	ALBANIE						0
	ALLEMAGNE	3	4	3	4	2	16
	BELGIQUE		1				1
	DANEMARK						0
	ESPAGNE	2	2	2	2	2	10
	FRANCE	2	2	2	5	5	16
	GRECE	1	1	1	1		4
	HONGRIE						0
	ITALIE	5	3	4	4	4	20
	NORVEGE						0
	PAYS-BAS		1		1	1	3
	POLOGNE	1					1
	PORTUGAL						0
	ROUMANIE		1				1
	ROYAUME-UNI	4	2	3	3	4	16
SERBIE (EX YUGOSLAVIE)		1				1	
REP. TCHEQUE	1	1	1	1	1	5	
<b>Total Europe</b>		<b>19</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>94</b>
Afrique	ALGERIE	1	1	1	1	2	6
	BENIN					1	1
	BURKINA FASO				1		1
	CAMEROUN	1		1		1	3
	CONGO	1					1
	MADAGASCAR	1					1
	MAROC	2	4	1		3	10
	NIGER		1	1			2
	SENEGAL	1		1		1	3
	TUNISIE	1	2	2			5
<b>Total Afrique</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	
Amérique	ARGENTINE		1				1
	BRESIL						0
	CANADA	1	2	1		2	6
	CHILI		1				1
	ETATS-UNIS	7	5	4	4	4	24
	HAITI	1					1
MEXIQUE						0	
<b>Total Amérique</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	
Asie	CAMBODGE	1					1
	CHINE	1	1	1	1		4
	ISRAEL						0
	JAPON			1	1		2
	LIBAN	1					1
	TAIWAN						0
TURQUIE	1			1	1	3	
<b>Total Asie</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>11</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>40</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>171</b>	

En moyenne 34 professeurs invités accueillis chaque année depuis 5 ans



Source : Fichiers de Paie - KX

171 professeurs ont été invités ces 5 dernières années au sein de l'établissement et ils proviennent pour plus de la moitié d'entre eux de la zone Europe. La crise sanitaire et les restrictions mises en place concernant les déplacements inter pays ont fortement impacté cette population en 2020 et 2021. En 2022, une reprise semble s'amorcer.

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.

## Vacataires d'enseignement : historique (année universitaire)

Type de vacataires		2019-20	2020-21	2021-22
<b>Agents temporaires vacataires</b>	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	83	95	103
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	6	10	8
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	20	17	20
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	6	4	6
<b>Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)</b>		<b>2 187</b>	<b>2 166</b>	<b>2 191</b>
<b>Chargés d'enseignement vacataires (CEV)</b>	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	68	56	78
	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	16	24	22
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	163	153	208
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	62	45	67
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	82	92	5
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	3	2	
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	128	156	2
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	10	18	
	ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE EN ETABLISSEMENT PRIVE	35	37	
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	107	105	224
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	17	24	31
	ENSEIGNANT LYON III TITULAIRE		2	
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	572	544	617
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	94	94	101
TRAVAILLEUR INDEPENDANT	616	593	611	
TRAVAILLEUR INDEPENDANT	99	95	88	
<b>Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)</b>		<b>2 187</b>	<b>2 166</b>	<b>2 191</b>
<b>TOTAL</b>		<b>2 187</b>	<b>2 166</b>	<b>2 191</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 2 200 vacataires d'enseignement employés chaque année**

# Thème 1

## b. Le personnel BIATS

# BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Filière	Catégorie	Déc. 2020		Déc. 2022		Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2022
		Total	Femmes	Total	Femmes		
<b>TITULAIRES</b>							
AENES	Cat. A	23	13	24	14	22,6	23,5
	Cat. B	30	24	29	25	28,5	28,1
	Cat. C	44	40	39	36	40,8	36,6
	<b>Total AENES</b>	<b>97</b>	<b>77</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>91,9</b>	<b>88,2</b>
Bibliothèque	Cat. A	15	11	17	13	14,8	16,4
	Cat. B	16	11	14	10	15,5	13,1
	Cat. C	16	10	16	10	14,9	14,6
	<b>Total Bibliothèque</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>45,2</b>	<b>44,1</b>
ITRF	Cat. A	103	57	107	62	99,4	102,0
	Cat. B	86	54	83	50	81,6	79,4
	Cat. C	86	44	83	44	82,7	80,4
	<b>Total ITRF</b>	<b>275</b>	<b>155</b>	<b>273</b>	<b>156</b>	<b>263,7</b>	<b>261,8</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>419</b>	<b>264</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>400,8</b>	<b>394,1</b>

## CONTRACTUELS --> tous types de contrats

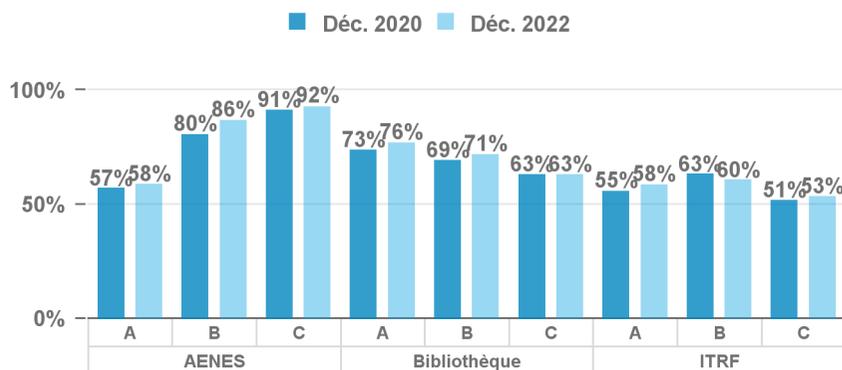
Catégorie A	87	60	84	62	84,0	81,0
Catégorie B	63	41	73	48	59,9	70,7
Catégorie C	134	91	134	85	129,4	129,5
CDI	104	68	77	51	99,2	73,0
CDD	180	124	214	144	174,1	208,2
<b>Total Contractuels</b>	<b>284</b>	<b>192</b>	<b>291</b>	<b>195</b>	<b>273,3</b>	<b>281,2</b>
<i>Nombre de CDD transformés en CDI</i>	<i>52</i>	<i>36</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>50,3</i>	<i>3</i>

<b>Total BIATS</b>	<b>703</b>	<b>456</b>	<b>703</b>	<b>459</b>	<b>674,1</b>	<b>675,3</b>
--------------------	------------	------------	------------	------------	--------------	--------------

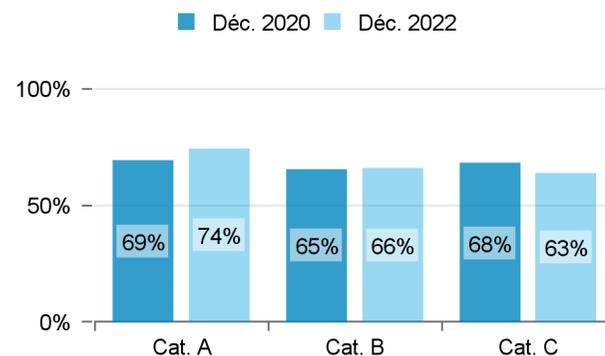
Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Source : SIDRH

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



### Contractuels : évolution de la proportion des femmes



En 2022, l'établissement dispose de 703 BIATS dont 58,6% sont titulaires, cette part ayant tendance à diminuer sur la période observée.

Parmi les titulaires, la part des personnels AENES perd 1 point (23% en 2020, 22% en 2022), qui profite principalement aux ITRF leur part passant de 65,6% en 2020 à 66,3% en 2022. Le poids des AENES est légèrement supérieur aux établissements de la typologie Droit-Eco (20%) mais très en deçà de la moyenne nationale (16%). Concernant les ITRF, ils restent en dessous de la moyenne nationale (75%) mais sur représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (62,5%).

La part des catégories A titulaires, 36% en 2022, est supérieure de 3 points aux établissements relevant de la même typologie que Lyon 3, 33%. A l'inverse, les catégories C qui représentant plus de 38% 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 passe de 63% à 64% et ne montre aucune différence par rapport à la référence nationale. On notera que les femmes titulaires sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES (82% en 2022) et Bibliothèques (70% en 2022). 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 291 pour l'année 2022 (+7 en 3 ans) et représente 281 ETP. La proportion de personnel de catégorie C est plus forte chez les contractuels (46%) que chez les titulaires (33%). En moyenne, plus des 2 tiers des effectifs contractuels sont des femmes.

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

92 titulaires pour la filière AENES, dont 75 femmes représentant 88,2 Equivalents Temps Plein en 2022

Filière et Cat.		Grade		Déc. 2020		Déc. 2021		Déc. 2022		Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022
				Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>				<b>703</b>	<b>456</b>	<b>700</b>	<b>458</b>	<b>703</b>	<b>459</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>	<b>675,3</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>				<b>419</b>	<b>264</b>	<b>410</b>	<b>264</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>	<b>394,1</b>
<b>Dont filière AENES - Titulaires</b>				<b>97</b>	<b>77</b>	<b>93</b>	<b>75</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>91,9</b>	<b>89,1</b>	<b>88,2</b>
<b>AENES Catégorie A</b>	Encadrement supérieur	3	2	4	3	4	2	3	4,0	4,0		
	Attaché	19	10	21	11	19	11	18,8	20,8	19,0		
	Personnel médico-social	1	1	1	1	1	1	0,8	0,5	0,5		
	<b>Total AENES Catégorie A</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>22,6</b>	<b>25,3</b>	<b>23,5</b>		
<b>AENES Catégorie B</b>	Secrétaire administratif	30	24	26	23	29	25	28,5	25,1	28,1		
	<b>Total AENES Catégorie B</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>28,5</b>	<b>25,1</b>	<b>28,1</b>		
<b>AENES Catégorie C</b>	Adjoint administratif	44	40	41	37	39	36	40,8	38,7	36,6		
	<b>Total AENES Catégorie C</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>40,8</b>	<b>38,7</b>	<b>36,6</b>		

Source : SIDRH

Sur les 3 ans, le nombre de personnels AENES titulaires diminue et c'est principalement en catégorie C que les effectifs fondent

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

47 titulaires pour la filière BIBLIOTHEQUE, dont 33 femmes représentant 44,1 Equivalents Temps Plein en 2022

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2020		Déc. 2021		Déc. 2022		Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>		<b>703</b>	<b>456</b>	<b>700</b>	<b>458</b>	<b>703</b>	<b>459</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>	<b>675,3</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>		<b>419</b>	<b>264</b>	<b>410</b>	<b>264</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>	<b>394,1</b>
<b>Dont filière Bibliothèque - Titulaires</b>		<b>47</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>45,2</b>	<b>43,6</b>	<b>44,1</b>
<b>Bibliothèque Catégorie A</b>	Conservateur	9	6	7	6	9	7	8,8	6,8	8,6
	Bibliothécaire	6	5	7	6	8	6	6	6,8	7,8
<b>Total Bibliothèque Catégorie A</b>		<b>15</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>14,8</b>	<b>13,6</b>	<b>16,4</b>
<b>Bibliothèque Catégorie B</b>	Assistant bibliothèques	16	11	16	11	14	10	15,5	15,1	13,1
	<b>Total Bibliothèque Catégorie B</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>15,5</b>	<b>15,1</b>	<b>13,1</b>
<b>Bibliothèque Catégorie C</b>	Magasinier	16	10	16	10	16	10	14,9	14,9	14,6
	<b>Total Bibliothèque Catégorie C</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>14,9</b>	<b>14,9</b>	<b>14,6</b>

Source : SIDRH

Globalement, des effectifs qui évoluent peu sur les 3 ans avec un maintien des effectifs en catégorie C, une perte de 2 personnels de catégorie B compensée par la hausse de 2 personnels en catégorie A. Les personnels travaillant en Bibliothèque sont très majoritairement des femmes (70%).

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

273 titulaires pour la filière ITRF, dont 156 femmes représentant 261,8 Equivalents Temps Plein en 2022

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2020		Déc. 2021		Déc. 2022		Nombre d'ETP Déc. 2020	Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
<b>TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)</b>		<b>703</b>	<b>456</b>	<b>700</b>	<b>458</b>	<b>703</b>	<b>459</b>	<b>674,1</b>	<b>671,9</b>	<b>675,3</b>
<b>BIATS TITULAIRES</b>		<b>419</b>	<b>264</b>	<b>410</b>	<b>264</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>400,8</b>	<b>392,0</b>	<b>394,1</b>
<b>Dont filière ITRF - Titulaires</b>		<b>275</b>	<b>155</b>	<b>271</b>	<b>156</b>	<b>273</b>	<b>156</b>	<b>263,7</b>	<b>259,3</b>	<b>261,8</b>
<b>ITRF Catégorie A</b>	Ingénieur de recherche	13	10	13	10	13	10	12,8	12,8	12,8
	Ingénieur d'études	71	38	69	38	69	37	67,8	65,5	65,5
	Assistant ingénieur	19	9	22	13	25	15	18,8	21,1	23,7
<b>Total ITRF Catégorie A</b>		<b>103</b>	<b>57</b>	<b>104</b>	<b>61</b>	<b>107</b>	<b>62</b>	<b>99,4</b>	<b>99,4</b>	<b>102</b>
<b>ITRF Catégorie B</b>	Technicien (ITRF)	86	54	87	54	83	50	81,6	83,2	79,4
	<b>Total ITRF Catégorie B</b>	<b>86</b>	<b>54</b>	<b>87</b>	<b>54</b>	<b>83</b>	<b>50</b>	<b>81,6</b>	<b>83,2</b>	<b>79,4</b>
<b>ITRF Catégorie C</b>	Adjoint technique (ITRF)	86	44	80	41	83	44	82,7	76,7	80,4
	<b>Total ITRF Catégorie C</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>80</b>	<b>41</b>	<b>83</b>	<b>44</b>	<b>82,7</b>	<b>76,7</b>	<b>80,4</b>

Source : SIDRH

La population ITRF a peu évolué ces 3 dernières années ; la présence féminine est moins présente que dans les autres catégories (57%)

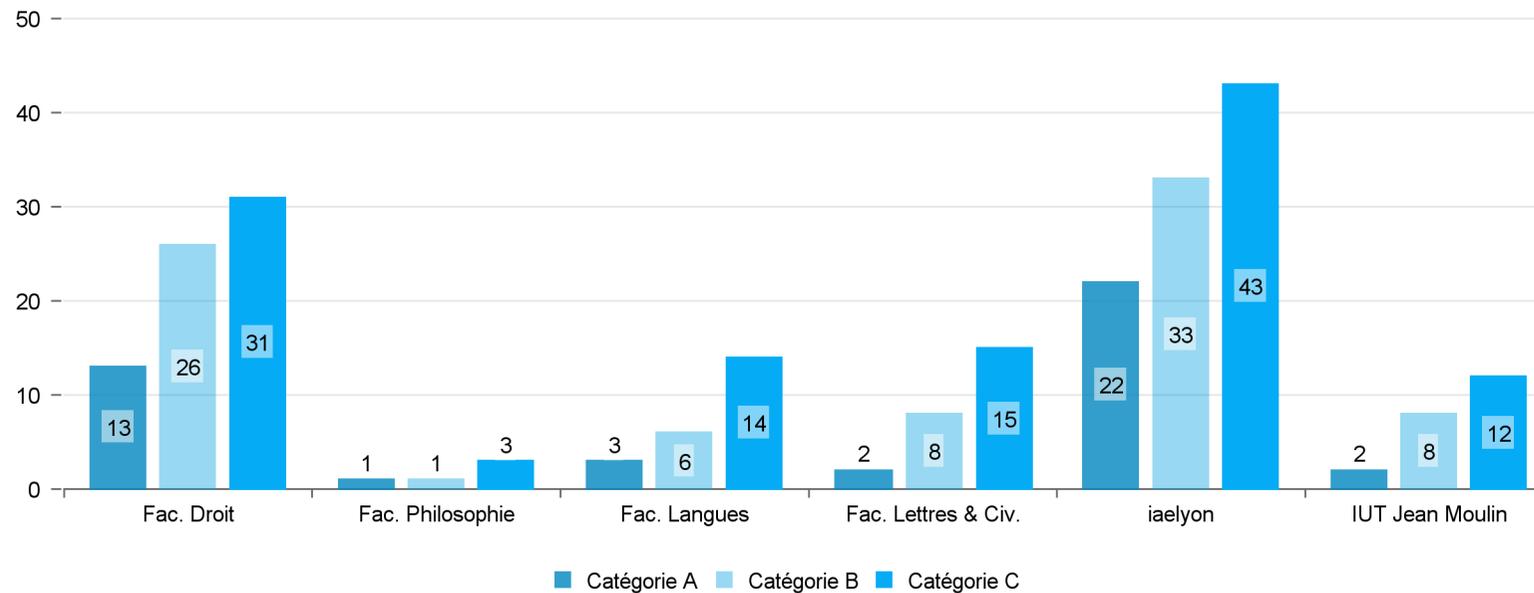
## Le personnel BIATS dans les composantes en 2022

Composantes ou services	Titulaires					Contractuels					Ensemble					
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	En ETP	% titulaire
Faculté de Droit	6	15	14	35	33,9	7	11	17	35	33,4	13	26	31	70	67,3	50%
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	2	9	13	12,8	3	6	14	23	22,6	43%
Faculté des Lettres et Civilisations	2	5	3	10	9,8		3	12	15	14,7	2	8	15	25	24,5	40%
iaelyon School of Management	11	17	14	42	40,9	11	16	29	56	53,7	22	33	43	98	94,6	43%
IUT Jean Moulin	1	6	6	13	12,1	1	2	6	9	8,5	2	8	12	22	20,6	59%
Université Jean Moulin Lyon 3	1	2	3	6	5,8						1	2	3	6	5,8	100%
<b>Total BIATS</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>120</b>	<b>115,7</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>73</b>	<b>129</b>	<b>124,1</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>121</b>	<b>249</b>	<b>239,8</b>	<b>48%</b>

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

Source : SIDRH

BIATS par composante et par catégorie en 2022  
Titulaires et contractuels



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

Au sein de l'établissement, on dénombre 249 agents administratifs affectés dans les composantes soit 1/3 de la population BIATS.

Parmi cet effectif, 48% sont des agents titulaires. Ces derniers se répartissent pour 19% en catégorie A, 41% en catégorie B et 40% en catégorie C. C'est la composante "Philosophie" qui regroupe le plus de personnels BIATS titulaires.

Les contractuels sont plus nombreux que les titulaires à l'iae, en langues et lettres et à égale part pour le Droit. Parmi les contractuels ce sont les catégories C qui sont les plus nombreuses 56,6%

## BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin par catégorie en 2022

Statut	Ancienneté * en années	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
		Effectif	dont femmes	Effectif	dont femmes	Effectif	dont femmes	Effectif	dont femmes
Titulaire	Moins d'1 an	8	6	3	2	4	3	15	11
	1 à 4 ans	21	13	10	7	12	6	43	26
	5 à 9 ans	25	15	27	18	27	22	79	55
	10 à 14 ans	30	18	31	20	28	15	89	53
	15 à 19 ans	24	15	21	15	29	18	74	48
	20 à 24 ans	19	8	14	8	17	10	50	26
	25 à 29 ans	9	6	12	9	8	4	29	19
	30 ans ou plus	12	8	8	6	13	12	33	26
<b>Total Titulaire</b>		<b>148</b>	<b>89</b>	<b>126</b>	<b>85</b>	<b>138</b>	<b>90</b>	<b>412</b>	<b>264</b>
Contractuel	Moins d'1 an	16	11	22	15	45	32	83	58
	1 à 4 ans	30	24	30	20	51	30	111	74
	5 à 9 ans	22	17	11	8	26	16	59	41
	10 à 14 ans	10	7	6	3	9	4	25	14
	15 à 19 ans	2	2	1		2	2	5	4
	20 à 24 ans	2		1		1	1	4	1
	25 à 29 ans	1	1	1	1			2	2
	30 ans ou plus	1		1	1			2	1
<b>Total Contractuel</b>		<b>84</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>134</b>	<b>85</b>	<b>291</b>	<b>195</b>
<b>Ensemble</b>		<b>232</b>	<b>151</b>	<b>199</b>	<b>133</b>	<b>272</b>	<b>175</b>	<b>703</b>	<b>459</b>

Source : SIDRH

### Ancienneté moyenne des BIATS

	Déc. 2020		Déc. 2021		Déc. 2022	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	14,4	14,5	14,8	14,9	15,0	15,1
BIATS Contractuel	4,6	4,3	4,7	4,4	4,5	4,3
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>10,5</b>	<b>10,2</b>	<b>10,6</b>	<b>10,5</b>	<b>10,7</b>	<b>10,5</b>

Source : SIDRH

### L'ancienneté moyenne continue d'augmenter

Fin 2022, l'ancienneté moyenne à l'université est de 15 ans pour les personnels titulaires et progresse sur la période. Elle reste inférieure à 5 ans pour les contractuels.

67% des titulaires et 13% des contractuels ont une ancienneté de 10 ans ou plus à Lyon3. Parmi les titulaires, la part des titulaires avec une ancienneté de 10 ou plus est respectivement de 69,6% pour les hommes et de 65% pour les femmes. En revanche, pour les contractuels, la proportion est plus élevée pour les hommes (16,7%). Elle est seulement de 11% pour les femmes.

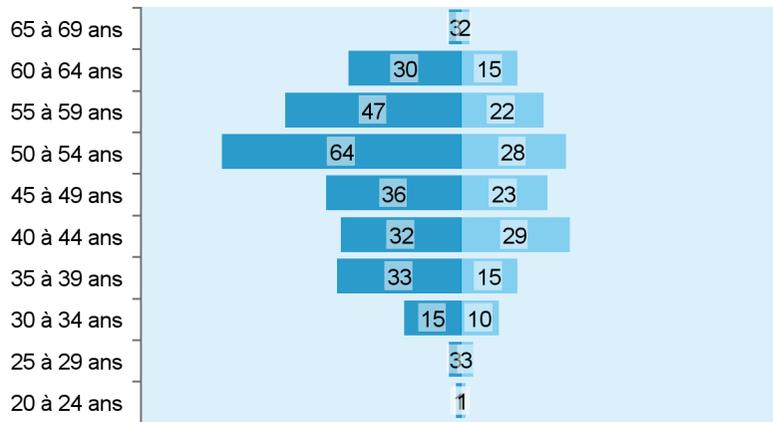
14% des titulaires et 67% des contractuels ont moins de 4 ans d'ancienneté. Chez les titulaires, les hommes et les femmes sont à égalité de présence (14%). Pour les contractuels, les femmes sont 67,6% ont moins de 4 ans d'ancienneté contre 64,5% pour les hommes.

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

# BIATS par tranche d'âge, statut et sexe en 2022

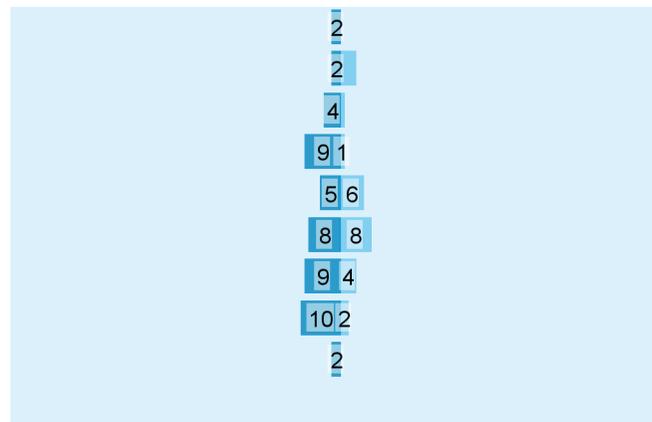
## BIATS titulaires

■ Femme ■ Homme



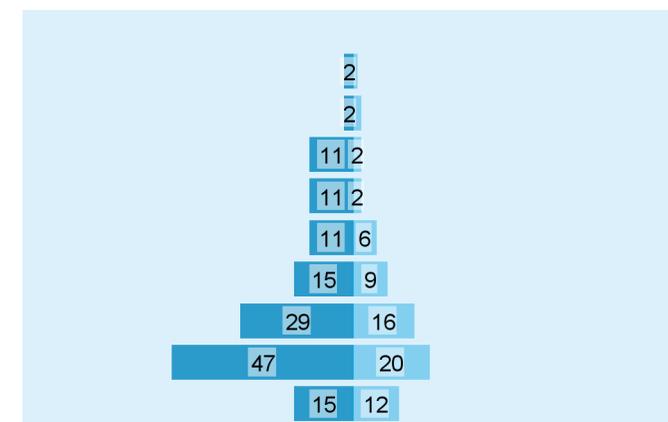
## BIATS CDI

■ Femme ■ Homme



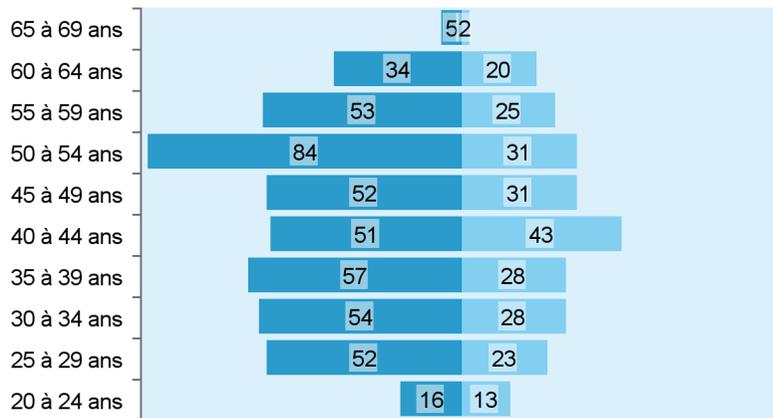
## BIATS CDD

■ 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
15 à 19 ans					1	1	1	1
20 à 24 ans	2	1			27	15	29	16
25 à 29 ans	6	3	2	2	67	47	75	52
30 à 34 ans	25	15	12	10	45	29	82	54
35 à 39 ans	48	33	13	9	24	15	85	57
40 à 44 ans	61	32	16	8	17	11	94	51
45 à 49 ans	59	36	11	5	13	11	83	52
50 à 54 ans	92	64	10	9	13	11	115	84
55 à 59 ans	69	47	5	4	4	2	78	53
60 à 64 ans	45	30	6	2	3	2	54	34
65 à 69 ans	5	3	2	2			7	5
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>214</b>	<b>144</b>	<b>703</b>	<b>459</b>
Effectif 60+	50	33	8	4	3	2	61	39
Age moyen	48,4	48,9	44,5	43,9	33,4	34,0	43,4	43,7
Age médian	50,0	51,0	43,0	43,0	31,0	31,0	44,0	44,0

Pour les personnels BIATS, l'âge moyen (43 ans) est quasiment égal à l'âge médian (44 ans).

Source : SIDRH

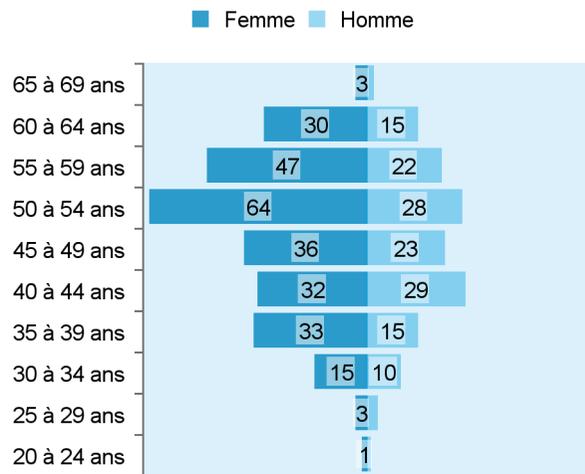
Cette donnée varie selon le statut : la moyenne d'âge est plus élevée pour les titulaires (48,4 ans) et les agents en CDI (44,5 ans), que pour les agents en CDD (33,4 ans). Les chiffres suivent la même tendance pour les femmes.

La part des effectifs BIATS ayant 60 ans et plus est de 61 agents, un chiffre en hausse de 24% par rapport à l'année précédente. La hausse est de 22% pour les femmes, au nombre de 39 en 2022.

**61 personnes ont plus de 60 ans fin 2022  
dont 39 femmes.**

# BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2022

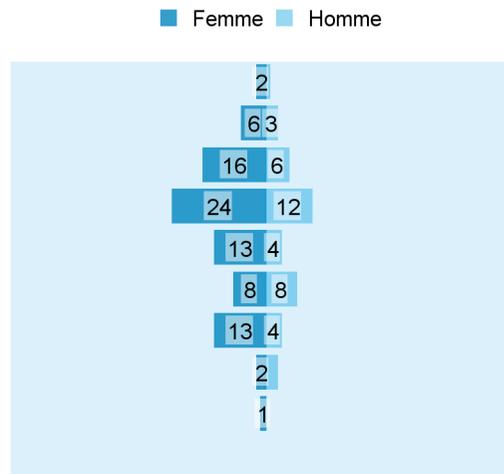
## BIATS titulaires toutes catégorie



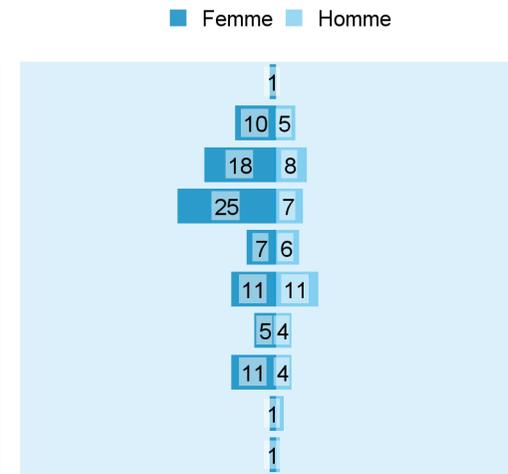
## BIATS titulaires de catégorie A



## BIATS titulaires de catégorie B



## BIATS titulaires de catégorie C



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
20 à 24 ans					2	1	2	1
25 à 29 ans	2	1	1	1	3	1	6	3
30 à 34 ans	5	2	5	2	15	11	25	15
35 à 39 ans	22	15	17	13	9	5	48	33
40 à 44 ans	23	13	16	8	22	11	61	32
45 à 49 ans	29	16	17	13	13	7	59	36
50 à 54 ans	24	15	36	24	32	25	92	64
55 à 59 ans	21	13	22	16	26	18	69	47
60 à 64 ans	21	14	9	6	15	10	45	30
65 à 69 ans	1		3	2	1	1	5	3
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>89</b>	<b>126</b>	<b>85</b>	<b>138</b>	<b>90</b>	<b>412</b>	<b>264</b>
Effectif 60+	22	14	12	8	16	11	50	33
Age moyen	48,5	48,6	48,9	49,4	47,9	48,8	48,4	48,9
Age médian	48,5	49,0	51,0	51,0	50,0	51,0	50,0	51,0

	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>273</b>	<b>156</b>
Effectif 60+	18	13	5	3	27	17
Age moyen	51,0	50,7	50,6	51,1	47,2	47,6
Age médian	52,0	52,0	52,0	52,0	48,0	49,0

Source : SIDRH

Source : SIDRH

**50 personnes ont plus de 60 ans fin 2022**  
Dont 33 femmes.

L'âge moyen des BIATS titulaires est de 48,4 ans au 31 décembre 2022. A cette date, la moitié des agents ont 50 ans ou moins (médiane). Ces résultats sont légèrement plus élevés pour les femmes (âge moyen : 48,9 ans et âge médian : 51 ans)

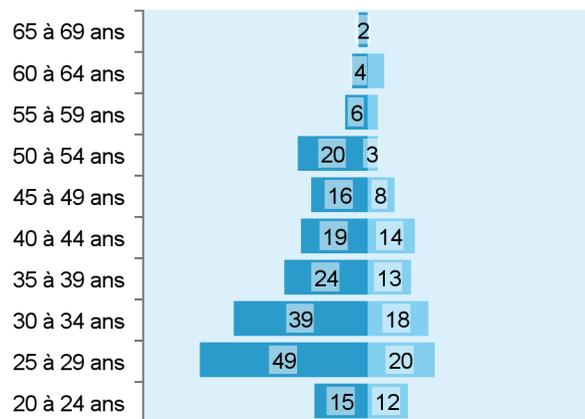
Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : avec des moyennes respectivement de 51 et 50,6 ans, et un âge médian de 52 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est de 47,2 ans et l'âge médian de 48 ans.

Il est à noter que 50 titulaires ont plus de 60 ans fin 2022 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 18 et 27).

# BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2022

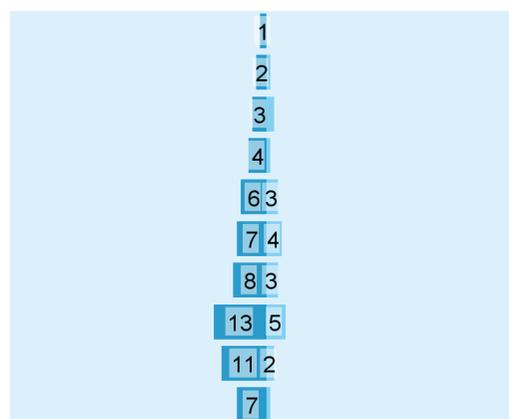
## BIATS contractuels toutes catégorie

Femme Homme



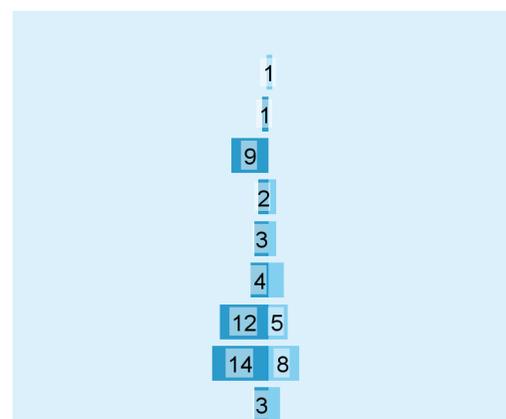
## BIATS contractuels de catégorie A

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
15 à 19 ans					1	1	1	1
20 à 24 ans	8	7	6	3	13	5	27	15
25 à 29 ans	13	11	22	14	34	24	69	49
30 à 34 ans	18	13	17	12	22	14	57	39
35 à 39 ans	11	8	8	4	18	12	37	24
40 à 44 ans	11	7	5	3	17	9	33	19
45 à 49 ans	9	6	4	2	11	8	24	16
50 à 54 ans	5	4	9	9	9	7	23	20
55 à 59 ans	5	3	1	1	3	2	9	6
60 à 64 ans	3	2	1		5	2	9	4
65 à 69 ans	1	1			1	1	2	2
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>134</b>	<b>85</b>	<b>291</b>	<b>195</b>
Effectif 60+	4	3	1		6	3	11	6
Age moyen	38,0	37,5	34,7	35,6	36,2	36,4	36,4	36,6
Age médian	36,5	34,5	31,0	31,5	34,0	34,0	34,0	34,0

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>51</b>	<b>214</b>	<b>144</b>
Effectif 60+	8	4	3	2
Age moyen	44,5	43,9	33,4	34,0
Age médian	43,0	43,0	31,0	31,0

Source : SIDRH

**11 personnes ont 60 ans ou plus fin 2022 dont 6 femmes**

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36,4 ans et l'âge médian de 34 ans. Contrairement aux années précédentes, les femmes ne sont pas plus jeunes que les hommes mais ont un âge médian égal (34) et un âge moyen légèrement plus élevé (36,6).

Par catégorie, la moyenne d'âge varie peu : elle est de 38 ans pour la catégorie A, 34,7 ans pour les catégories B et de 36,2 ans, pour les catégories C.

On constate qu'en moyenne les agents en CDI sont plus âgés que ceux en CDD : respectivement 44,5 ans et 33,4 ans

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

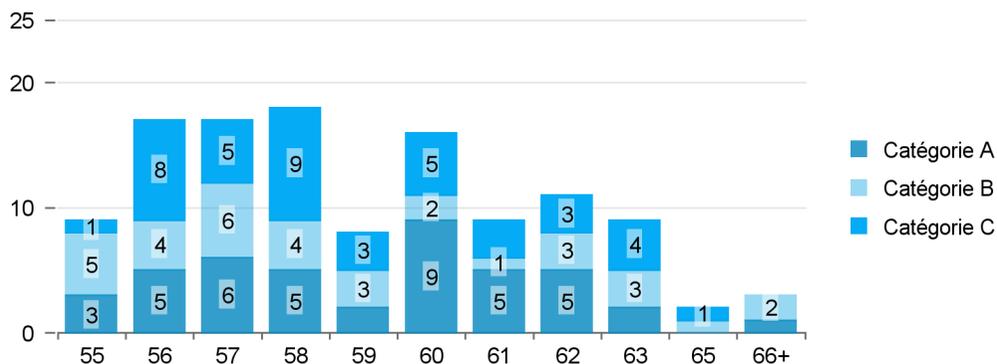
Source : SIDRH

# Age des BIATS titulaires au 31 décembre 2022 : zoom sur les 55 ans et plus

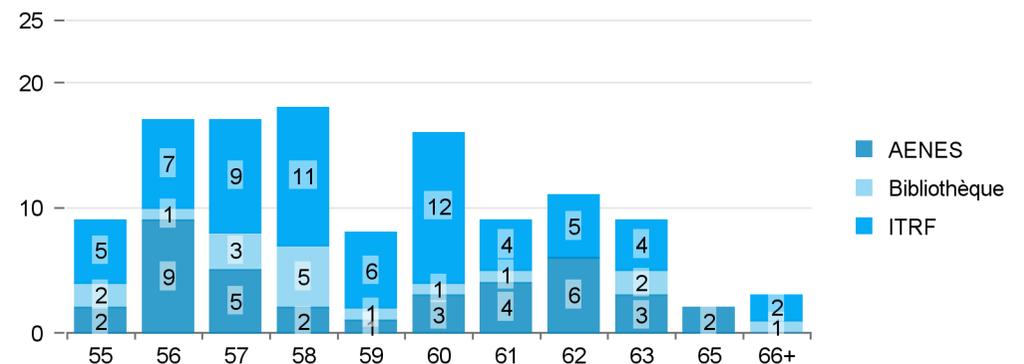
	Âgés de 55 ans et plus											Total 55 et +		Total 60 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
<b>Catégorie A</b>	3	5	6	5	2	9	5	5	2		1	43	29%	22	15%	148
<b>Catégorie B</b>	5	4	6	4	3	2	1	3	3	1	2	34	27%	12	10%	126
<b>Catégorie C</b>	1	8	5	9	3	5	3	3	4	1		42	30%	16	12%	138
<b>AENES</b>	2	9	5	2	1	3	4	6	3	2		37	40%	18	20%	92
<b>Bibliothèque</b>	2	1	3	5	1	1	1		2		1	17	36%	5	11%	47
<b>ITRF</b>	5	7	9	11	6	12	4	5	4		2	65	24%	27	10%	273
<b>Femme</b>	7	9	13	15	3	11	4	10	5	2	1	80	30%	33	13%	264
<b>Homme</b>	2	8	4	3	5	5	5	1	4		2	39	26%	17	11%	148
	9	17	17	18	8	16	9	11	9	2	3	119	29%	50	12%	412

Source : SIDRH

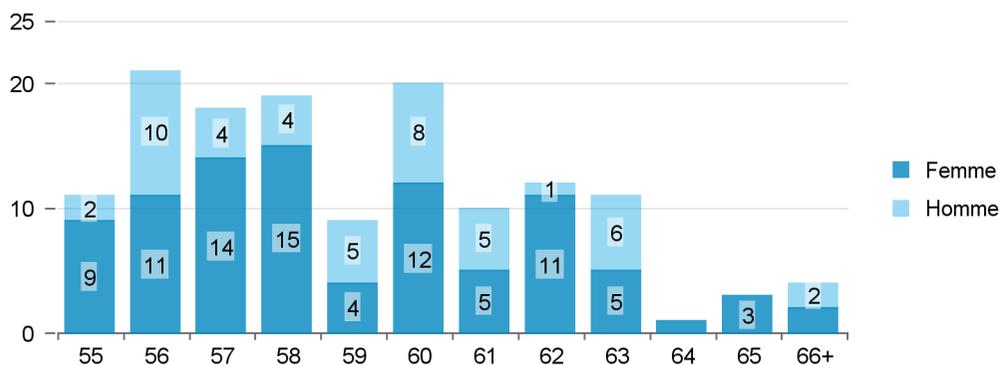
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



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



**29% des BIATS titulaires ont 55 ans ou plus**  
**50 agents titulaires ont 60 ans ou plus fin 2022**

119 titulaires ont 55 ans ou plus au 31 décembre 2022. Parmi ces agents, 50 ont plus de 60 ans, soit un chiffre en progression de 20% par rapport à l'année précédente.

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 80 à avoir plus de 55 ans en 2022 dont 33 ont plus de 60 ans

# THÈME 2

## RECRUTEMENTS

# Thème 2

## a. Le personnel ENSEIGNANT

# Enseignants titulaires : recrutements internes et externes

## Professeurs d'universités

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
Année universitaire 2020-21	12	56	43%	12	50%	0%
Année universitaire 2021-22	8	47	38%	8	38%	0%
<b>Recrutements cumulés de 2017-2021*</b>	<b>29</b>	<b>169</b>	<b>39,6%</b>	<b>29</b>	<b>41,4%</b>	
Typologie* de 2017 à 2021	208	1 166	37,5%	189	43,4%	9,1%
National* de 2017 à 2021	3029	10 080	34,8%	2 784	38,5%	8,1%

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire ; MESRI-DGRH au 31/12 pour les recrutements cumulés, données nationales et typologie

Sur les deux dernières années, les postes publiés pour le recrutement de professeurs des universités sont de 10 par an en moyenne. On compte entre 4 à 5 candidatures par poste publié sur ces deux années. La moyenne sur 5 ans se situe autour de 6 candidatures pour un poste, ce qui est proche des universités de même typologie que notre établissement mais très éloigné de la référence nationale, un peu plus de 3 candidatures par poste. En moyenne sur les 2 dernières années, 31% des candidats sont des femmes et 45% des postes pourvus le sont par des femmes.

## Maîtres de conférences

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
Année universitaire 2020-21	15	588	52%	15	53%	0%
Année universitaire 2021-22	15	743	52%	15	60%	0%
<b>Recrutements cumulés de 2017-2021*</b>	<b>60</b>	<b>2262</b>	<b>52,5%</b>	<b>59</b>	<b>52,5%</b>	<b>1,7%</b>
Typologie* de 2017 à 2021	321	8 018	48,4%	304	49,0%	5,3%
National* de 2017 à 2021	5768	42 540	47,1%	5 479	47,4%	5,0%

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire ; MESRI-DGRH au 31/12 pour les recrutements cumulés, données nationales et typologie

15 postes de MCF par an ont été publiés ces deux dernières années et ils ont tous été pourvus. Entre 39 et 49 candidatures sont enregistrées par poste, chiffre un peu plus élevé que la moyenne sur 5 ans, 38. Plus de la moitié des femmes sont candidates et les postes sont pourvus également pour plus de la moitié par elles, ce qui est largement au-dessus de la moyenne nationale et de celle des établissements du même domaine.

## PRAG/PRCE

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
Année universitaire 2020-21	6	82	39%	5	80%	17%
Année universitaire 2021-22	6	45	42%	6	50%	0%

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire

Si le nombre de postes publiés pour les PRAG/PRCE est identique sur les deux dernières années, le nombre de candidatures par poste est quant à lui bien différent, passant de 13 en 2020/21 à moins de 8 en 2021/22. 1 poste n'a pas été pourvu en 2020/21. Ce sont principalement des femmes qui sont recrutées.

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

En raison d'un changement d'outil de gestion RH et de méthodologie, seules deux années sont présentées.

## Professeurs d'universités : modes de recrutement (voie d'accès)

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Concours**	Réintégration	Travailleur handicapé	Total	% Endo recrutement	% Mutation
<b>Année universitaire 2020-21</b>	2		3	7			12	17%	25%
<b>dont femmes</b>	2			4			6	33%	
<b>Année universitaire 2021-22</b>	4		1	3			8	50%	13%
<b>dont femmes</b>	2			1			3	67%	

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Ex-MCF	Autre	Total	% Endo recrutement	% Mutation
<b>Etablissement</b>	9		10	10		29	31%	34,5%
<b>Typologie</b>	44	1	96	32	16	189	23,3%	50,8%
<b>National</b>	1294	8	477	775	230	2784	46,5%	17,1%

Source : MESRI-DGRH au 31/12 - hors concours et article 46.3

En 2022, 8 postes ont été pourvus dont 3 par des femmes. Les modes de recrutement des professeurs d'université dans l'établissement se font principalement par concours.  
 Les références nationales publiées par le Ministère de l'enseignement supérieur (hors concours) montrent que, sur les 5 dernières années, c'est par endorecrutement et par mutation pour 76% que les professeurs d'université sont recrutés dans notre établissement.  
 Pour les établissements de même typologie, la mutation représente la moitié des modes de recrutement ; ce qui n'est pas le cas au niveau national (17%), où c'est plutôt l'endorecrutement qui est privilégié.

\*Un professeur d'université 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.

\*\*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

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

## Maîtres de conférences : modes de recrutement (voie d'accès)

Campagne de recrutement	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Concours**	Réintégration	Travailleur handicapé	Total	% Endo recrutement	% Mutation
<b>Année universitaire 2020-21</b>	3	1		10	1		15	20%	
<b>dont femmes</b>	2	1		5			8	25%	
<b>Année universitaire 2021-22</b>			3	11	1		15		20%
<b>dont femmes</b>			2	7			9		22%

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Endo recrutement*	Détachement	Mutation	Nouveau	Total	% Endo recrutement	% Mutation
<b>Etablissement</b>	14	1	9	35	59	23,7%	15,3%
<b>Typologie</b>	106	1	35	162	304	34,9%	11,5%
<b>National</b>	1 057	15	588	3 819	5 479	19,3%	10,7%

Source : MESRI-DGRH au 31/12 - hors concours et article 46.3

En 2022, 15 maîtres de conférences ont été recrutés principalement par voie de concours (33%). Vient ensuite la mutation pour 20%. Les références nationales publiées par le Ministère de l'enseignement supérieur (hors concours) montrent que, sur les 5 dernières années, c'est par endorecrutement et par mutation pour 39% que les MCF sont recrutés dans notre établissement. Pour les établissements de même typologie, la mutation représente 11,5% des modes de recrutement et 35% par endorecrutement, 17%. Au niveau national, 19% sont recrutés par endorecrutement et 11% par mutation.

\*Un professeur d'université 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.

\*\*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

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

## PRAG/PRCE : modes de recrutement (voie d'accès)

Campagne de recrutement	Détachement	Mutation	Concours*	Réintégration	Travailleur handicapé	Total	% Mutation
<b>Année universitaire 2020-21</b>		5				<b>5</b>	100%
<b>dont femmes</b>		4				<b>4</b>	100%
<b>Année universitaire 2021-22</b>		6				<b>6</b>	100%
<b>dont femmes</b>		3				<b>3</b>	100%

Source : DPE - Données Lyon 3 sur l'année universitaire

Le mode de recrutement des PRAG/PRCE se fait exclusivement par mutation.

\*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

# Thème 2

## b. Le personnel BIATS

## BIATS : historique des recrutements

		Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>TITULAIRES</b>	AENES						
	Catégorie A	1		1	1	1	2
	Catégorie B	1	1	2	4		4
	Catégorie C	2		2	3		3
	<b>Total AENES</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>Bibliothèque</b>	Catégorie A	2		2	2		2
	<b>Total Bibliothèque</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>ITRF</b>	Catégorie A	5	2	7	6		6
	Catégorie B	4		4	3	1	4
	Catégorie C	3	3	6		5	5
	<b>Total ITRF</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
<b>Total titulaires</b>		<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>26</b>
<b>CONTRACTUELS</b>		Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>CDD</b>	Catégorie A	14	7	21	17	6	23
	Catégorie B	15	11	26	14	7	21
	Catégorie C	32	10	42	37	25	62
	<b>Total CDD</b>	<b>61</b>	<b>28</b>	<b>89</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>106</b>
<b>CDI</b>	Catégorie A	1		1			
	Catégorie C	1		1			
	<b>Total CDI</b>	<b>2</b>		<b>2</b>			
<b>Total contractuels</b>		<b>63</b>	<b>28</b>	<b>91</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>106</b>
<b>Ensemble des agents recrutés au cours de l'année*</b>		<b>81</b>	<b>34</b>	<b>115</b>	<b>87</b>	<b>45</b>	<b>132</b>

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

Sources : SIDRH, DRH

\*Un agent recruté en tant que contractuel puis en tant que titulaire au cours de la même année universitaire ne compte qu'une seule fois dans l'ensemble des agents recrutés

### 132 agents recrutés en 2021-22 dont 66% de femmes

26 agents titulaires BIATS ont été recrutés en 2021-22, parmi lesquels 73% sont des femmes et 58% font partie de la filière ITRF.

Parmi les 106 agents contractuels recrutés en 2021-22, 100% sont des CDD et 58% sont de catégorie C. Les catégories A et B représentent quant à elles respectivement 21% et 20% des BIATS contractuels. Enfin, comme chez les titulaires, les femmes sont majoritaires parmi les recrutés (64%).

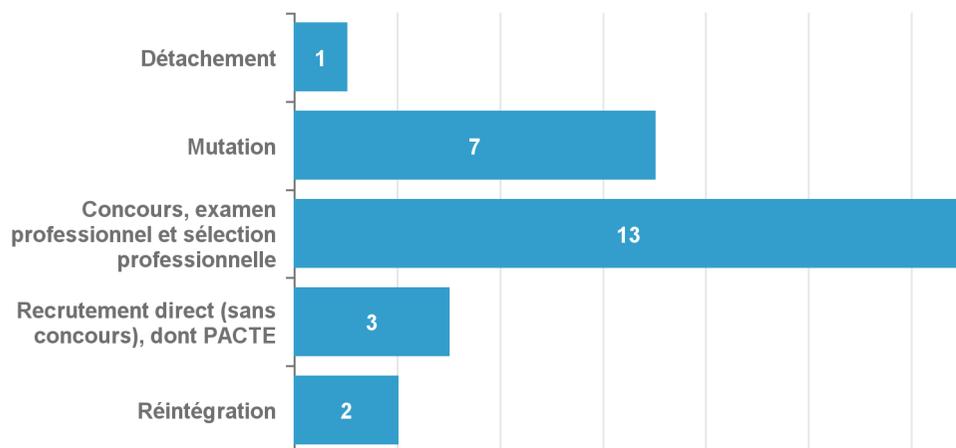
## BIATS titulaires : motifs de recrutement en 2021-22

		Détachement	Mutation	Concours*	Recrutement direct (dont PACTE)	Réintégration	Travailleur handicapé	Total
<b>AENES</b>	Catégorie A		2					2
	Catégorie B		3	1				4
	Catégorie C		1	2				3
	<b>Total AENES</b>		<b>6</b>	<b>3</b>				<b>9</b>
<b>Bibliothèque</b>	Catégorie A					2		2
	<b>Total Bibliothèque</b>					<b>2</b>		<b>2</b>
<b>ITRF</b>	Catégorie A	1	1	4				6
	Catégorie B			4				4
	Catégorie C			2	3			5
	<b>Total ITRF</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>			<b>15</b>
<b>Total BIATS titulaires</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>26</b>
<i>dont femmes</i>		<i>1</i>	<i>6</i>	<i>10</i>		<i>2</i>		<i>19</i>
<b>Rappel 2020-21</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
<i>dont femmes</i>		<i>2</i>	<i>4</i>	<i>8</i>		<i>3</i>	<i>1</i>	<i>18</i>

\*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRH

### Motif de recrutement des BIATS titulaires de l'année universitaire 2021-22



La moitié des BIATS titulaires recrutés en 2021-22 ont été recrutés sur concours, examen professionnel ou sélection professionnelle. Cette voie d'accès est notamment majoritaire chez les ITRF puisqu'elle concerne 67% des recrutements de cette filière, devant les recrutements direct (20%) et les détachements et mutations (13%).

À l'inverse, les mutations représentent deux tiers des recrutements de la filière AENES, devant les concours, examens et sélections professionnelles qui représentent un tiers des recrutements.

Les 2 titulaires de la filière bibliothèque recrutés sur l'année ont fait l'objet d'une réintégration.

# THÈME 3

## PARCOURS PROFESSIONNELS

## Thème 3

### a. Avancements de grade et promotions internes

# Enseignants chercheurs : avancements de grade et changements de corps

## Enseignants chercheurs : avancements de grade

**Professeurs des universités et MCF :  
109 avancements de grade dont 51 pour des femmes sur les 3 dernières années**

### Historique des avancements de grade

		2020			2021			2022		
		Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
PR	Accès 1ère classe	39	13	4	42	18	10	40	11	5
	Dont femmes	14	3		19	8	4	18	6	2
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	41	13	7	38	21	6	35	24	6
	Dont femmes	20	6	5	19	9	2	16	12	2
	Accès classe exceptionnelle 2ème échelon	25	8	5	26	11	7	23	10	6
	Dont femmes	6	1	1	6	3	1	9	5	3
MCF	Accès Hors classe	76	18	12	73	27	15	68	26	16
	Dont femmes	41	11	10	36	13	9	34	12	5
	Accès Classe exceptionnelle	13	2	2	13	5	4	16	9	4
	Dont femmes	5			8	4	3	10	6	4
<b>Total Enseignants chercheurs</b>		<b>194</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>192</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>182</b>	<b>80</b>	<b>37</b>
Dont femmes		86	21	16	88	37	19	87	41	16

Source : DPE - Données au 1er septembre

46% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2022, proportion en baisse de 1 point par rapport à l'an dernier. En 2022, le ratio candidats / promouvables est plus haut pour les femmes (53%) que pour les hommes (40%) ; c'est le contraire pour le taux de promus 45% pour les hommes contre 30% pour les femmes.

42% des maîtres de conférences promouvables sont candidats en 2022. Le ratio candidats / promouvables est de 41% pour les femmes contre 42,5% pour les hommes en 2022. Comme pour les professeurs, le taux de promus est inférieur pour les femmes (50%) à celui constaté pour les hommes (65%). Ce n'était pas le cas en 2021, ni en 2020.

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 avancements de corps

	2021	2022
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Dont femmes	2	2

Source : DPE - Données au 1er septembre

**6 promotions de corps en 2 ans**

La promotion dans le corps des PR dont on parle ici concerne les repyramidages qui ont eu lieu dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR)

## Enseignants du second degré : avancements de grade

Historique des avancements de grade		2020	2021	2022
		Promus	Promus	Promus
PRAG	Accès Hors classe	1	1	3
	Dont femmes	1		2
	Accès Classe exceptionnelle	3		3
	Dont femmes	2		3
PRCE	Accès Hors classe		1	
	Dont femmes			
	Accès Classe exceptionnelle	1	1	1
	Dont femmes	1	1	1
PROF EPS	Accès Hors classe			1
	Dont femmes			
	Accès Classe exceptionnelle		2	1
	Dont femmes		1	
<b>Total Enseignants du second degré</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
Dont femmes		4	2	6

Source : DPE - Données au 1er septembre

### 19 avancements de grade pour les PRAG, PRCE et Professeurs d'EPS sur les 3 dernières années

Professeurs Agrégés - PRAG :

En 2022, on compte 6 promus ce qui semble être plutôt exceptionnel au regard des autres années. Ce sont les femmes qui profitent des promotions.

Professeurs certifiés - PRCE :

1 enseignant a été promu en 2022, contre deux en 2021. Le nombre de promus est sans grande différence entre les hommes et les femmes.

Professeurs EPS :

2 enseignants promus cette année comme l'année dernière.

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

## Enseignants chercheurs : changements de corps

Historique des avancements de corps	2020	2021	2022
Ensemble	0	0	0
Dont femmes			

Source : DPE - Données au 1er septembre

### Aucune promotion de corps sur les 3 dernières années

*La promotion de corps PRCE vers PRAG s'effectue par liste d'aptitude (avancement dans le corps des professeurs agrégés arrêté au niveau national en commission administrative paritaire).*

## BIATS titulaires : avancements et mobilités

### BIATS titulaires : avancements et changements de grade en 2022

Filières	Catégories	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	4	1	0	0	-	-
	Catégorie B	17	17	1	1	6%	6%
	Catégorie C	20	19	5	4	25%	21%
<b>Total AENES</b>		<b>41</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>
BIBLIO	Catégorie A	4	4	2	2	50%	50%
	Catégorie B	6	3	0	0	0%	0%
	Catégorie C	7	3	1	1	14%	33%
<b>Total Bibliothèques</b>		<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>	<b>30%</b>
ITRF	Catégorie A	34	20	6	5	18%	25%
	Catégorie B	43	22	7	3	16%	14%
	Catégorie C	37	19	11	9	30%	47%
<b>Total ITRF</b>		<b>114</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>21%</b>	<b>28%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>172</b>	<b>108</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>19%</b>	<b>23%</b>

Source : DRH

**33 avancements de grade et  
28 promotions de corps  
en 2021**

### BIATS titulaires : avancements et changements de corps

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
Nb d'agents 2020	11	4	4	19	12
Nb d'agents 2021	8	8	4	20	14
<b>Nb d'agents 2022</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>18</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 2020	7	1	3	10	15	0
Nb d'agents 2021	4	4	1	10	15	1
<b>Nb d'agents 2022</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
<i>Dont femmes</i>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

(\*) Mobilité statutaire (titularisation) : Concours internes

Source : DRH

#### Avancements et changements de grade

19% des 172 agents promouvables ont été promus en 2022. Cette proportion est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 23% et 11%.

Les femmes représentent 63% des agents promouvables

#### Avancements et changements de corps

67 agents concernés sur les 3 dernières années, dont 42 femmes. En 2022, plus de la moitié des changements de corps sont le résultat d'examen professionnel.

#### Mobilité

44 mobilités sont observées en 2022 dont 23 concernaient des femmes. En moyenne sur les 3 dernières années, la mobilité statutaire représente 40%, la mobilité géographique extra Lyon3, 15%.

# Thème 3

## b. Départs

## Enseignant : historique des arrivées et des départs

### Enseignant : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2020-21		Année universitaire 2021-22	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	9	5	4	4
	Maître de conférences	12	6	8	11
	PRAG PRCE	4	6	4	7
	<b>Enseignant Titulaire</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
	<b>Dont femmes</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Enseignant Contractuel	Associé		3	2	6
	ATER	17	41	29	30
	Lecteur et M. de langues	8	9	12	7
	Autre Ens. Contractuel				1
	<b>Enseignant Contractuel</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>43</b>	<b>44</b>
	<b>Dont femmes</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>27</b>
<b>Total Enseignant</b>		<b>50</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>66</b>
	<b>Dont femmes</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>36</b>

Source : SIDRH

### Enseignant : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Moins d'1 an	1	1	2			
	1 à 9 ans	1	2	3	5	6	11
	10 à 19 ans	6	2	8	1	4	5
	20 ans ou plus	2	2	4	3	3	6
	<b>Enseignant Titulaire</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
	<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>14,4</b>	<b>17,6</b>	<b>15,7</b>	<b>13,2</b>	<b>11,7</b>	<b>12,3</b>
Enseignant Contractuel	Moins d'1 an	7	2	9	6	4	10
	1 à 9 ans	21	22	43	21	13	34
	10 à 19 ans		1	1			
	<b>Enseignant Contractuel</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>
	<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>2,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>4,1</b>	<b>3,5</b>
<b>Total Enseignant</b>		<b>38</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>66</b>

Source : SIDRH

Le premier tableau met en parallèle les nouvelles arrivées dans l'établissement et les départs. Il permet donc d'appréhender le taux de remplacement des personnels partant par des nouveaux entrants dans l'établissement.

Pour l'ensemble des personnels enseignants, il y a 59 nouvelles arrivées et 66 départs sur l'année 2021/22, soit un taux de nouveaux entrants de 89%. Concernant les enseignants titulaires 16 nouvelles arrivées et 22 départs (dont 11 MCF) sont constatés pour l'année universitaire 2021-22. Près de la moitié des mouvements des enseignants titulaires concerne des femmes. L'ancienneté moyenne au moment du départ est en moyenne de 12,3 ans contre 15,7 ans en 2020.

En ce qui concerne les enseignants contractuels on comptabilise 43 entrées et 44 sorties. L'ancienneté moyenne au moment du départ est stable : elle est en moyenne de 3 ans et demi. On remarque que concernant les ATER, en 2021-22, ce sont 29 nouveaux personnels qui sont venus remplacer les 30 départs. En 2020-21, les nouvelles entrées ont été moins nombreuses. En effet, le remplacement des départs s'est fait par l'intermédiaire des renouvellements de contrat, et donc d'ATER déjà présents dans l'établissement.

## Enseignant : historique des départs selon le motif

			Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Enseignant Titulaire</b>	<b>Départs définitifs</b>	Admission à la retraite	2	3	5	4	4	8
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	1		1		3	3
		Démission	1		1			
		Mutation	4	2	6	2	4	6
		Rupture conventionnelle				1		1
	<b>Total Départs définitifs</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	
	<b>Départs provisoires</b>	Détachement Sortant	2	1	3			
	Disponibilité		1	1	2	2	4	
	<b>Total Départs provisoires</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
	<b>Total Enseignant Titulaire</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	
<b>Enseignant Contractuel</b>	<b>Départs définitifs</b>	Démission	1	4	5	1	1	2
		Fin de contrat	25	20	45	23	11	34
		Mutation	2	1	3	3	4	7
		Rupture conventionnelle					1	1
	<b>Total Départs définitifs</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	
	<b>Total Enseignant Contractuel</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	
	<b>Total Enseignant</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>66</b>	

Source : SIDRH

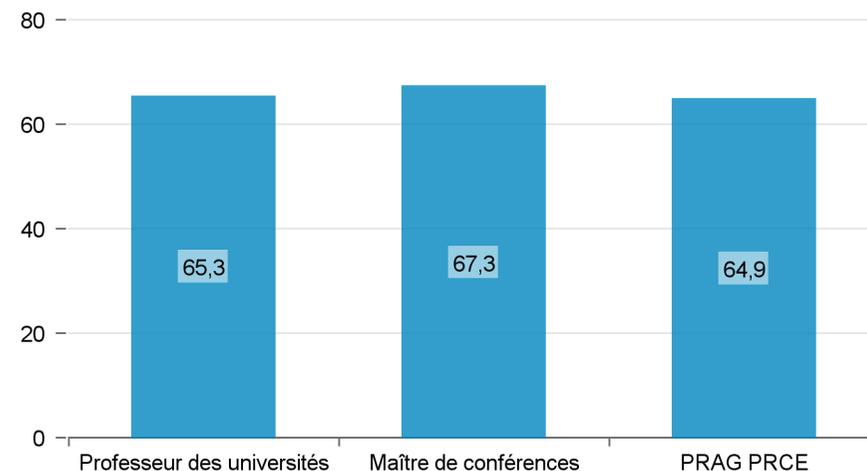
En 2021-22, 66 départs (contre 70 en 2020) ont été recensés chez les enseignants dont 22 pour les enseignants titulaires et 44 pour les enseignants contractuels.

Parmi les 22 départs des enseignants titulaires, 18 sont définitifs. On observe que, 44% sont liés à une admission à la retraite et 33% à une mutation. On décompte aussi 4 départs provisoires pour motif de disponibilité et aucun détachement sortant.

Parmi les 44 départs définitifs des enseignants contractuels, 34 sont des fins de contrats (dont 23 femmes), 7 des mutations (dont 3 femmes), 2 des démissions et 1 rupture conventionnelle. Aucun départ à la retraite ni départ provisoire n'est enregistré pour les enseignants contractuels.

L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants du second degré (64,9 ans) est inférieur à l'âge moyen de départ à la retraite des enseignants chercheurs (66,5 ans).

Enseignant Titulaire : Age moyen de départ à la retraite en 2021



## BIATS : historique des arrivées et des départs

### BIATS : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2020-21		Année universitaire 2021-22	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
BIATS Titulaire	AENES	3	14	7	4
	Bibliothèque	2	1		2
	ITRF	6	25	5	24
	<b>BIATS Titulaire</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
	<b>Dont femmes</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
BIATS Contractuel	CDD	83	53	99	97
	CDI	1	8		13
	<b>BIATS Contractuel</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>99</b>	<b>110</b>
	<b>Dont femmes</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>63</b>	<b>76</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>95</b>	<b>101</b>	<b>111</b>	<b>140</b>
<b>Dont femmes</b>		<b>69</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>94</b>

Source : SIDRH

### BIATS : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Moins d'1 an				1	1	2
	1 à 9 ans	12	3	15	6	7	13
	10 à 19 ans	11	3	14	7	2	9
	20 ans ou plus	6	5	11	4	2	6
	<b>BIATS Titulaire</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
	<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>15,0</b>	<b>18,5</b>	<b>16,0</b>	<b>12,6</b>	<b>11,4</b>	<b>12,1</b>
BIATS Contractuel	Moins d'1 an	16	7	23	25	14	39
	1 à 9 ans	20	13	33	48	16	64
	10 à 19 ans	4	1	5	2	4	6
	20 ans ou plus				1		1
	<b>BIATS Contractuel</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>34</b>	<b>110</b>
	<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>2,8</b>	<b>3,6</b>	<b>3,1</b>	<b>2,7</b>	<b>3,2</b>	<b>2,8</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>69</b>	<b>32</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>46</b>	<b>140</b>

Source : SIDRH

Le premier tableau met en parallèle les nouvelles arrivées dans l'établissement et les départs. Il permet donc d'appréhender le taux de remplacement des personnels partant par des nouveaux entrants dans l'établissement.

En 2021, 140 personnels administratifs ont quitté l'établissement (30 titulaires et 110 contractuels), tandis que 111 nouvelles arrivées (12 titulaires et 99 contractuels), ont été enregistrées. Soit un taux de remplacement par les nouveaux entrants de 79%. On notera que ce taux est de 40% pour les titulaires (le remplacement des titulaires se faisant plutôt par des personnels déjà présents dans l'établissement que par la voie des concours internes ou externes et des mutations), et de 90% pour les contractuels.

Près de 80% des départs concernent des BIATS contractuels et plus particulièrement des agents en CDD (97 sorties). Concernant les BIATS titulaires, les départs sont enregistrés pour l'essentiel pour la filière ITRF (24).

L'ancienneté moyenne est de 12 ans chez les titulaires et près de 3 ans pour les contractuels.

## BIATS : historique des départs selon le motif

			Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>BIATS Titulaire</b>	<b>Départs définitifs</b>	Admission à la retraite	11	5	16	3	2	5
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	4		4	4	2	6
		Clôture dossier agent payé à l'acte / tâche				1		1
		Décès		2	2			
		Licenciement					1	1
		Mutation	5	1	6	6	1	7
	<b>Total Départs définitifs</b>		<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>
	<b>Départs provisoires</b>	Congé parental	3		3	1		1
		Détachement Sortant	5	2	7	2	3	5
		Disponibilité	1	1	2	1	3	4
<b>Total Départs provisoires</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	
<b>Total BIATS Titulaire</b>		<b>29</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	
<b>BIATS Contractuel</b>	<b>Départs définitifs</b>	Admission à la retraite	1	1	2	1	1	2
		Démission	9	1	10	21	9	30
		Fin de contrat	28	19	47	51	19	70
		Licenciement (Période d'essai)				3	2	5
		Mutation					1	1
		Rupture conventionnelle	1		1		1	1
		Rupture du contrat de travail	1		1		1	1
	<b>Total Départs définitifs</b>		<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>34</b>	<b>110</b>
<b>Total BIATS Contractuel</b>		<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>34</b>	<b>110</b>	
<b>Total BIATS</b>			<b>69</b>	<b>32</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>46</b>	<b>140</b>

Source : SIDRH

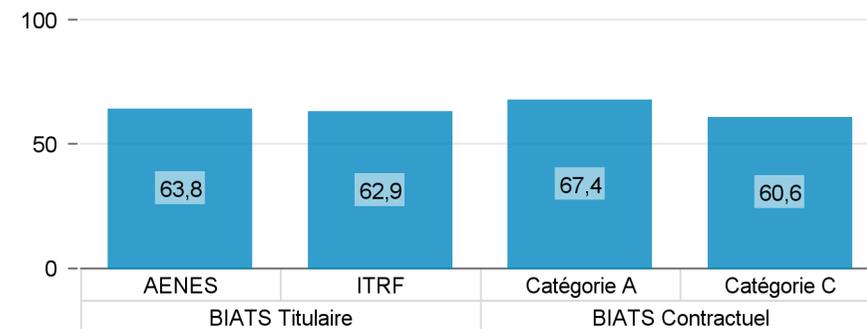
Contrairement à l'année 2020 où 57% des départs définitifs sont liées à la retraite, les motifs de départs en 2021 sont assez variés pour les BIATS titulaires : 35% pour mutation, 30% pour d'autres motifs et 25% pour la retraite.

Pour les départs provisoires, on observe que le nombre de détachement sortant en 2021 est en légère baisse par rapport à l'année 2020 (5 contre 7 en 2020). A l'inverse le nombre d'agents titulaires en disponibilité connaît une légère hausse (4 contre 2 en 2020).

Pour l'ensemble des BIATS contractuels, il y a 110 départs définitifs dont près de 2/3 sont des fins de contrats et près d'1/3 sont des démissions. Pour ces deux motifs, ce sont en majorité des femmes (en moyenne 70% des départs).

Pour les agents titulaires, l'âge moyen de départ à la retraite varie peu selon la filière : 63,8 ans pour la filière AENES et 62,9 ans pour la filière ITRF.

**BIATS : Age moyen de départ à la retraite en 2021**



# THÈME 4

## FORMATION

## Plan de formation : historique

		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Formations Professionnelles</b>	Nombre de stagiaires	1 145	1 266	680	728	1 136
	Heures de formation	8 115 h	9 148 h	4 864 h	6 649 h	9 059 h
	Dépenses y compris Frais de missions	106 880 €	135 579 €	142 327 €	142 470 €	141 286 €
<b>Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail</b>	Nombre de stagiaires	268	448	141	229	419
	Heures de formation	2 019 h	2 722 h	1 112 h	1 301 h	2 926 h
	Dépenses y compris Frais de missions	27 226 €	40 834 €	28 256 €	17 941 €	31 198 €
<b>Préparation aux concours</b>	Nombre de stagiaires	249	248	105	160	144
	Heures de formation	997 h	961 h	358 h	573 h	487 h
	Dépenses y compris Frais de missions	4 416 €	3 879 €	2 004 €	3 085 €	2 250 €
<b>TOTAL</b>	<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>1 662</b>	<b>1 962</b>	<b>926</b>	<b>1 117</b>	<b>1 699</b>
	<b>Heures de formation</b>	<b>11 131 h</b>	<b>12 831 h</b>	<b>6 334 h</b>	<b>8 523 h</b>	<b>12 472 h</b>
	<b>Dépenses y compris Frais de missions</b>	<b>138 522 €</b>	<b>180 292 €</b>	<b>172 587 €</b>	<b>163 496 €</b>	<b>174 734 €</b>
	<b>Nombre moyen de formations par agent formé</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</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

Après la forte perturbation liée à crise sanitaire en 2020, la programmation des formations retrouve un niveau normal en 2022. La reprise de l'activité a permis de former un plus grand nombre de personnels au cours de cette année. Une augmentation de 34% du nombre de stagiaires par rapport à l'année 2021 (soit 1 699 contre 1 117 stagiaires). Le nombre de stagiaires formés reste cependant légèrement inférieur à celui d'avant crise sanitaire (1 962 en 2019).

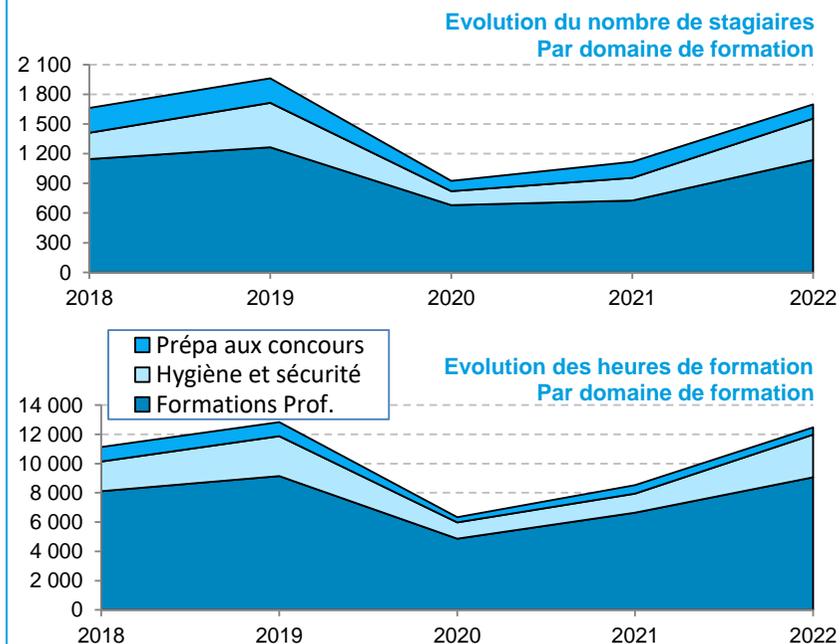
Les domaines de formation professionnelle (67% des stagiaires) et de l'hygiène et sécurité (25% des stagiaires) ont été les axes de formation privilégiés. Cela s'explique par le choix de l'établissement de maintenir les formations indispensables et prioritaires à l'adaptation immédiate au poste de travail (applications de gestion) et de compenser le retard pris du fait du report des formations dispensées dans le domaine de l'hygiène et sécurité en planifiant davantage de formations en 2022. Bien que l'offre de formation aux préparations aux concours soit identique aux années précédentes, le nombre de candidats à ces formations n'a pas retrouvé son niveau anté covid.

Au total, les dépenses de formations s'élèvent à 174 734 € pour 12 472 heures de formation.

*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 accueillent plus de 2/3 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 représentent 25% des stagiaires.

*Préparations aux concours* : 8% des agents ont participé à des formations en vue de préparer des concours.



## Secteurs de formation en 2022

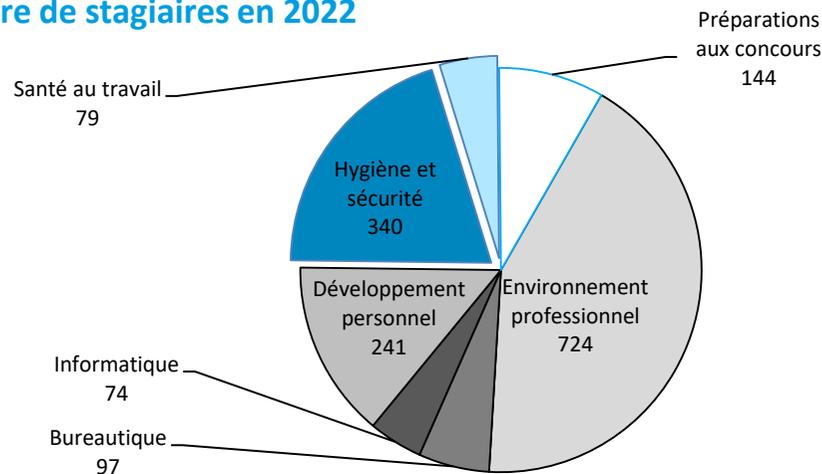
Champ : totalité des dépenses de formation - stagiaires de Lyon 3

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros (a)
<b>Formations professionnelles</b>	<b>1 136</b>	<b>9 056 h</b>	<b>141 286 €</b>
Formations à l'environnement professionnel	724	4 313 h	53 526 €
Formations bureautiques	97	496 h	3 560 €
Formations informatiques	74	691 h	17 455 €
Développement personnel	241	3 559 h	66 745 €
<b>Hygiène, Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>419</b>	<b>2 926 h</b>	<b>31 198 €</b>
Formations hygiène et sécurité	340	2 069 h	20 958 €
Santé au travail	79	858 h	10 240 €
<b>Préparations aux concours</b>	<b>144</b>	<b>487 h</b>	<b>2 250 €</b>
<b>Tous secteurs</b>	<b>1 699</b>	<b>12 472 h</b>	<b>174 734 €</b>

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

Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation

### Nombre de stagiaires en 2022



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.

### 67% des stagiaires ont suivi des formations professionnelles

43% des stagiaires ont suivi des formations à l'environnement professionnel. Ce domaine englobe entre autres des formations relatives à la gestion administrative de scolarité, l'utilisation du logiciel SIFAC. On trouve aussi des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, la laïcité dans l'enseignement supérieur.

Les formations en bureautique et informatique sont toujours autant suivies.

### 25% des stagiaires ont suivi des formations hygiène sécurité et santé au travail

1 stagiaire sur 5 a suivi une formation hygiène et sécurité, avec des formations à la sécurité tout public et des formations pour les professionnels. Le nombre de stagiaires (340 en 2022) revient à des niveaux d'avant crise (176 en 2021 contre 377 en 2019).

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.

### 8% des stagiaires ont suivi des préparations aux concours

Le nombre de bénéficiaires diminue légèrement (144 en 2022 contre 160 en 2021). Le nombre de candidats aux concours n'a pas retrouvé son niveau anté covid.

## Zoom formations hygiène, sécurité et santé au travail

<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Formations Hygiène et Sécurité</b>	<b>179</b>	<b>377</b>	<b>101</b>	<b>176</b>	<b>340</b>
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	80	120	39	79	211
Sécurité au travail pour les professionnels	36	143	28	45	82
Sécurité incendie pour les professionnels	9	10	6	8	10
Sécurité incendie tout public	10	14	0	16	0
Formations secourisme	32	68	17	27	27
Autres Formations hygiène et sécurité	12	22	11	1	10
<b>Formations Santé au Travail</b>	<b>89</b>	<b>71</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>79</b>
Santé au travail	87	70	24	21	63
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	2	1	16	32	16
<b>Nombre total de stagiaires</b>	<b>268</b>	<b>448</b>	<b>141</b>	<b>229</b>	<b>419</b>

Source : LAGAF

### 25% des stagiaires ont suivi des formations hygiène sécurité et santé au travail

En 2022, les dépenses de formation en matière d'hygiène sécurité et santé au travail ont presque doublé par rapport à 2021 (+74%) en raison de l'augmentation des effectifs formés. Soit 31 198 € pour 419 stagiaires en 2022 contre 17 941 € pour 229 stagiaires en 2021.

Cette progression est essentiellement concentrée dans le domaine "hygiène et sécurité" (+164 stagiaires par rapport à 2021). Cela concerne les formations réglementaires liées à la sécurité (formation initiale SST, guide et serre file, habilitations diverses) mais aussi des formations sécurité à Lyon 3 accessibles à tous les personnels.

Le domaine "Santé au travail" quant à lui enregistre une hausse de 26 stagiaires par rapport à l'an dernier.

## 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>				
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
2022	171	154	222	110	657	453	415	642	189	1 699
	<b>Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ</b>					<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
2018	20,8	23,3	18,9	11,7	19,0	7,7	6,7	6,0	7,6	6,7
2019	18,3	20,8	21,6	11,2	18,8	6,7	6,4	6,4	7,1	6,5
2020	14,6	9,9	14,1	16,5	13,9	6,8	4,6	7,2	8,8	6,8
2021	17,7	12,2	12,1	22,4	15,5	9,1	5,7	5,6	12,7	7,6
2022	19,0	20,5	19,4	16,1	19,0	7,2	7,6	6,7	9,4	7,3
	<b>Total d'heures de formation</b>					Sources : LAGAF - Pôle RH, Métiers et Formation				
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					
2022	3 244	3 152	4 301	1 775	12 472					
	<b>Total de jours de formation<sup>4</sup></b>					<p>Chiffres clés 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 657 agents (BIATS et enseignants, titulaires et non titulaires) ont suivi au moins une formation.</li> <li>• 1 699 stagiaires ont suivi une formation soit en moyenne 3 formations par agent formé.</li> <li>• Chaque agent formé a bénéficié en moyenne de 19 heures de formation.</li> <li>• Chaque stagiaire a suivi en moyenne 7 heures de formation.</li> </ul>				
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					
2022	541	525	717	296	2 079					

<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.

Le nombre d'agents formés est en hausse (+19%) soit 657 agents en 2022 contre 551 en 2021. Il en est de même pour le nombre de jours de formation (+46% entre 2022 et 2021).

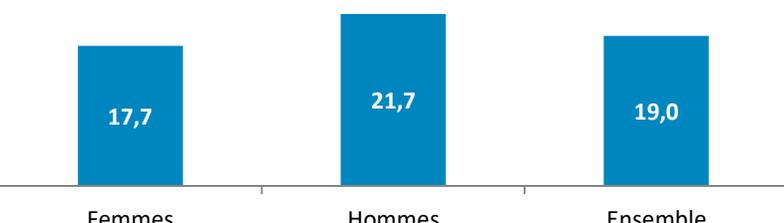
Au sein de la population BIATS, les agents de catégorie C (39%) suivent davantage des formations que les catégories A et B (respectivement 33% et 28%). Aussi, le taux d'agents formés par catégorie (rapport entre le nombre d'agents formés aux effectifs) est de 82% pour les catégories C, 77% pour les B et 74% pour les A.

## Agents formés et stagiaires en 2022 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	128	109	140	72	449	363	284	400	119	1 166
Hommes	43	45	82	38	208	90	131	242	70	533
<b>Ensemble</b>	<b>171</b>	<b>154</b>	<b>222</b>	<b>110</b>	<b>657</b>	<b>453</b>	<b>415</b>	<b>642</b>	<b>189</b>	<b>1 699</b>
	<b>Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ</b>					<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
Femmes	2,8	2,6	2,9	1,7	2,6	7,0	6,7	5,8	9,8	6,8
Hommes	2,1	2,9	3,0	1,8	2,6	7,6	9,5	8,2	8,6	8,5
<b>Ensemble</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,6</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>6,7</b>	<b>9,4</b>	<b>7,3</b>
	<b>Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ</b>					<b>Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE</b>				
Femmes	20,0	17,5	16,6	16,3	17,7	7,0	6,7	5,8	9,8	6,8
Hommes	16,0	27,7	24,1	15,9	21,7	7,6	9,5	8,2	8,6	8,5
<b>Ensemble</b>	<b>19,0</b>	<b>20,5</b>	<b>19,4</b>	<b>16,1</b>	<b>19,0</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>6,7</b>	<b>9,4</b>	<b>7,3</b>
	<b>Total d'heures de formation</b>					<b>Nombre moyen d'heures de formation par agent formé en 2022</b>				
Femmes	2 556	1 904	2 322	1 170	7 952	17,7				
Hommes	688	1 248	1 980	604	4 520	21,7				
<b>Ensemble</b>	<b>3 244</b>	<b>3 152</b>	<b>4 302</b>	<b>1 774</b>	<b>12 472</b>	<b>19,0</b>				
	<b>Total de jours de formation<sup>4</sup></b>									
Femmes	426	317	387	195	1 325					
Hommes	115	208	330	101	753					
<b>Ensemble</b>	<b>541</b>	<b>525</b>	<b>717</b>	<b>296</b>	<b>2 079</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.

La population BIATS est majoritairement représentée parmi les bénéficiaires d'une action de formation (547 agents). Il est à noter que les femmes sont davantage représentées que les hommes (68% contre 31%). Cette tendance se confirme sur plusieurs années et reflète la répartition de l'ensemble de la population BIATS majoritairement féminine (65%).

Chaque agent formé suit en moyenne 3 jours de formation. On observe que comme les années antérieures, les hommes enregistrent plus d'heures de formations que les femmes (respectivement 22 heures et 18 heures). Même si ce constat reste moins marqué en 2022.

En moyenne, chaque stagiaire a suivi 7,3 heures de formations : 8,5 pour les hommes et 6,8 heures pour les femmes.

# THÈME 5

## RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale ( ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales)

	2020		2021		2022		Evolution	
	en euros	%	en euros	%	en euros	en %	en euros	en %
Rémunérations principales	43 803 215 €	46%	44 723 056 €	46%	46 465 206 €	46%	1 742 150 €	3,9%
Régime indemnitaire & intéressement	4 154 726 €	4%	4 718 875 €	5%	5 452 134 €	5%	733 258 €	15,5%
Contractuels Doctorants	1 511 535 €	2%	1 609 642 €	2%	1 681 475 €	2%	71 834 €	4,5%
Rémunérations accessoires	6 432 900 €	7%	6 664 694 €	7%	6 799 928 €	7%	135 234 €	2,0%
Autres indemnités	821 842 €	1%	883 261 €	1%	1 268 864 €	1%	385 603 €	43,7%
Cotisations patronales	37 529 617 €	40%	38 170 909 €	39%	39 552 133 €	39%	1 381 224 €	3,6%
<b>Total</b>	<b>94 253 835 €</b>	<b>100%</b>	<b>96 770 437 €</b>	<b>100%</b>	<b>101 219 741 €</b>	<b>100%</b>	<b>4 449 304 €</b>	<b>4,6%</b>

Source : KX

**La masse salariale atteint 101,2 millions d'euros en 2022. Elle s'est accrue de 4,6% en un an.**

Les rémunérations principales ont progressé de 3,9% en 2022 alors que la consommation annuelle moyenne d'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) est relativement stable (+0,3%). Ainsi l'évolution de 1,7 millions d'€ s'explique principalement par l'augmentation du point d'indice qui a eu lieu en juillet 2022 (revalorisation de 3,5% du point d'indice après plus de 10 ans de gel). Une nouvelle politique de rémunération des contractuels avec une revalorisation des grilles indiciaires explique également cette croissance.

Le montant global du régime indemnitaire et intéressement est en hausse de 15,5% entre les deux années. Cette augmentation de 733 258 € s'explique pour partie par la poursuite de la mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) induite par la Loi Programmation Recherche (LPR) mais également par la mise en œuvre de la revalorisation du RIFSEEP des titulaires BIATS, résultat de la conférence sociale mise en place par la gouvernance de l'établissement durant l'année 2022.

Les contrats doctoraux avec une part de 2% de la masse salariale voient leur masse en euros augmenter de 4,5% (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 1,2% .

La forte évolution de la rubrique "Autres indemnités", près de 400 K€ en plus, est due pour près de 40 % à la mise en place de 2 nouveautés : l'indemnisation du télétravail (112K€) et la prise en charge partielle des cotisations à une complémentaire santé (44,5K€). D'autre part suite à la fin de la crise sanitaire, les indemnités de transport reviennent à leur niveau d'avant crise et augmentent de 54K€ cette année. Le reste provient d'une hausse de la GIPA et de la mise en place de l'indemnité inflation (+100K€).

Les cotisations patronales suivent le rythme des rémunérations principales (impact de la hausse du point d'indice).

\* **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.

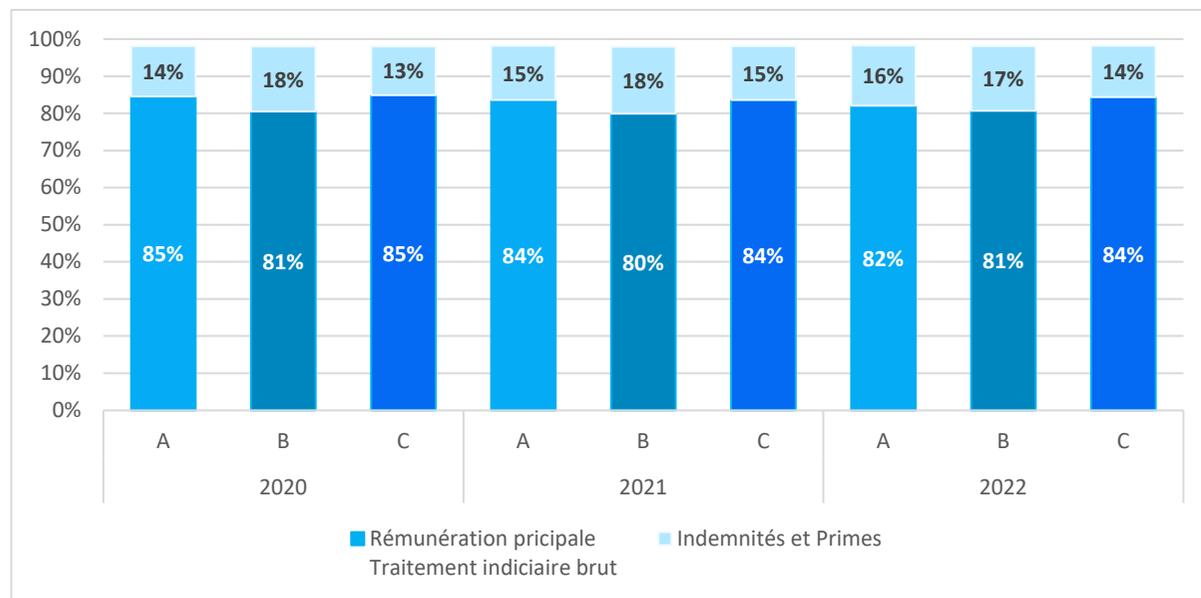
\* **Rémunérations accessoires** : sur le budget Etat, il s'agit pour l'essentiel des cours complémentaires sur chaires vacantes ; sur le budget de l'université, cette rubrique englobe des heures complémentaires, des heures supplémentaires et des indemnités de formation continue.

\* **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.

## Zoom sur les rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent

		Rémunération principale Traitement indiciaire brut	Rémunération principale NBI	Rémunération principale Indemnité de résidence	Rémunération principale Supplément familial de traitement	Indemnités et Primes	Total des rémunérations annuelles brutes
2020	A	32 746 268 €	53 861 €	327 381 €	347 548 €	5 249 881 €	38 724 939 €
	B	4 036 648 €	3 582 €	40 595 €	54 031 €	878 531 €	5 013 388 €
	C	5 155 695 €	1 625 €	51 973 €	65 704 €	794 311 €	6 069 310 €
	<b>Total</b>	<b>41 938 612 €</b>	<b>59 068 €</b>	<b>419 950 €</b>	<b>467 283 €</b>	<b>6 922 724 €</b>	<b>49 807 637 €</b>
2021	A	33 339 401 €	51 874 €	333 090 €	324 121 €	5 835 047 €	39 883 532 €
	B	4 081 383 €	5 331 €	41 274 €	56 934 €	922 777 €	5 107 699 €
	C	4 976 621 €	1 470 €	50 450 €	60 324 €	864 414 €	5 953 278 €
	<b>Total</b>	<b>42 397 405 €</b>	<b>58 675 €</b>	<b>424 813 €</b>	<b>441 379 €</b>	<b>7 622 238 €</b>	<b>50 944 510 €</b>
2022	A	34 390 849 €	57 028 €	342 984 €	310 759 €	6 804 849 €	41 906 469 €
	B	4 475 868 €	5 639 €	44 974 €	54 200 €	963 870 €	5 544 551 €
	C	5 225 509 €	1 052 €	52 569 €	57 234 €	858 492 €	6 194 856 €
	<b>Total</b>	<b>44 092 226 €</b>	<b>63 719 €</b>	<b>440 527 €</b>	<b>422 193 €</b>	<b>8 627 211 €</b>	<b>53 645 876 €</b>

Source : Fichier KX - sur année civile



Le total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent a progressé de 5% cette année, conséquence de l'augmentation du point d'indice de juillet 2022 impactant à la fois les rémunérations indiciaires mais également la NBI. Les indemnités et primes représentent en moyenne 16% des rémunérations brutes versées aux agents en 2022, en augmentation régulière d'environ 1 point sur les 3 années observées (14% en 2020, 15% en 2021). Le graphique montre néanmoins des différences entre les catégories A, B et C.

## Zoom sur la Nouvelle Bonification Indiciaire

		Total		dont Femmes	
		Effectif	Nombre de points	Effectif	Nombre de points
2020	A	38	915	18	470
	B	3	45		
	C	3	30		
	<b>Total général</b>	<b>44</b>	<b>990</b>	<b>18</b>	<b>470</b>
2021	A	37	870	19	465
	B	5	75		
	C	3	30		
	<b>Total général</b>	<b>45</b>	<b>975</b>	<b>19</b>	<b>465</b>
2022	A	44	971	26	597
	B	8	122	1	22
	C	2	20		
	<b>Total général</b>	<b>54</b>	<b>1 113</b>	<b>27</b>	<b>619</b>

La Conférence sociale organisée en 2022 a permis la remise à plat de l'attribution de la NBI.

De nouvelles fonctions se sont vues attribuées une NBI. Cette enveloppe étant fixe d'une année sur l'autre, certaines fonctions détentrices de la NBI ont fait l'objet d'un écrêtage de leur valeur en points d'indice facilitant ainsi cette redistribution.

Ainsi, 54 agents en bénéficient dorénavant contre 45 en 2021. Il s'agit en grande majorité de catégorie A (44 agents contre 37 en 2021). La catégorie B a été dotée de 3 NBI supplémentaires.

Source : Fichier KX - en décembre de chaque année considérée

*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.*

## Zoom sur les autres indemnités

Ces indemnités résultent de l'application de la réglementation nationale.	2020		2021		2022	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA <sup>1</sup>	23	11 971 €	93	34 514 €	103	67 307 €
Indemnité Inflation <sup>5</sup>	0	0 €	0	0 €	770	77 000 €
Indemnité différentielle SMIC	250	83 430 €	209	79 516 €	20	-49 €
Rembours. domicile travail	653	167 667 €	627	154 491 €	762	208 852 €
<i>dont Forfait mobilité durable</i>	0	0 €	38	3 492 €	98	17 986 €
Congés non pris	187	84 015 €	272	110 182 €	290	123 969 €
Indemnités Fin de contrat <sup>2</sup>	0	0 €	20	11 436 €	45	64 231 €
Indemnités compensatrices CSG	1 088	377 502 €	1 014	368 546 €	989	370 269 €
Indemnités de télétravail <sup>3</sup>	0	0 €	0	0 €	526	44 520 €
Prise en charge Mutuelle <sup>4</sup>	0	0 €	0	0 €	675	112 007 €
Subrogation	58	71 032 €	75	98 071 €	75	66 487 €

Source : KX

1-La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instituée en 2008 . En 2022, un décret du 1er août 2022 et un arrêté du même jour prorogent l'application de la GIPA pour l'année 2022. La GIPA permet de maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de 4 ans.

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

3-mise en place le 1er septembre 2021 (décret 2021-1123 du 26/08/2021 et arrêté d'application daté du même jour)

4-mise en place le 1er janvier 2022 (décret 2021-1164 du 8 septembre 2021)

5-aide exceptionnelle et individuelle non reconduite de 100€ versée au 1er trimestre 2022 (loi de finance rectificative du 2 décembre 2021 et décret du 12 décembre 2021)

En 2022, le versement de la GIPA concerne 103 agents contre 93 en 2021. Cette année, le contexte de forte hausse des coûts de l'énergie a conduit à la mise en place d'une aide exceptionnelle "indemnité inflation" payé à tout agent gagnant moins de 26 000 € brut par an. 770 personnes l'ont touchée. Cette aide de l'Etat n'est pas reconduite.

L'indemnité différentielle SMIC complète la rémunération d'agents qui se retrouvent avec un traitement inférieur au SMIC. Avec l'augmentation du point d'indice et les mesures prises suite à la conférence sociale concernant les contractuels, cette indemnité marque le pas cette année tant en euros qu'en nombre de personnes.

Le nombre de personnes percevant l'indemnité de transport est de 762 et son montant revient à la situation observée avant la crise sanitaire de la COVID. On notera également la poussée du forfait mobilité : son montant a été multiplié par 5 et ses bénéficiaires par 2,5.

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. Stable en nombre d'agents depuis 2 ans, elle baisse en montant.

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 64 231 euros en forte augmentation par rapport à 2021. Elles ont concerné 45 agents.

Deux indemnités nouvelles arrivent en 2022 : l'indemnité télétravail qui concerne 526 personnes en 2022 (le télétravail sanitaire toujours présent en début d'année 2022 explique l'écart par rapport au nombre d'agents ayant une convention de télétravail cf. Thème 7) et la prise en charge d'une partie des frais de mutuelle (15 euros par agent possédant une mutuelle)

### Zoom sur la GIPA : Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA par sexe et par catégorie

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>A</b>	11	11	19	17	26	20
<b>B</b>	1		8	4	11	10
<b>C</b>			30	15	28	8
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>36</b>	<b>65</b>	<b>38</b>

Note : sont considérés ici l'ensemble des personnels rémunérés par l'établissement

Source : KX

Sont éligibles à la GIPA les personnels titulaires qui relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent, de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence. Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

## Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

	Homme		Femme		Total
	En euros	Nombre	En euros	Nombre	
<b>2020</b>	558 168 €	6	369 369 €	4	<b>927 537 €</b>
<b>2021</b>	642 646 €	7	279 219 €	3	<b>921 865 €</b>
<b>2022</b>	594 167 €	6	398 065 €	4	<b>992 232 €</b>

Note : La masse salariale brute annuelle comprend l'ensemble des rémunérations principales et accessoires brutes versées effectivement dans l'année hors rappel de l'année antérieure

Source : KX

La structure par rapport au sexe n'évolue pas ou peu sur les 3 années : les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées.  
Seuls les montants varient fortement d'une année sur l'autre. Ces variations sont inhérentes à la structure par corps, par grade et par âge de notre population. On note qu'en moyenne, les montants en euros (masse salariale/nombre) sont à l'avantage des femmes sur les deux

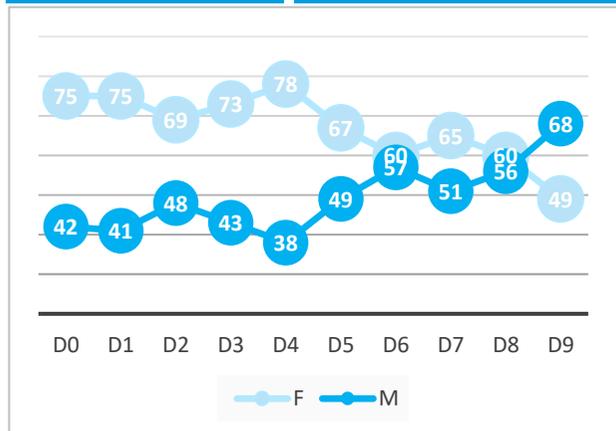
## Distribution des rémunérations nettes

### Ensemble des personnels enseignants et administratifs rémunérés présents toute l'année

Source : KX

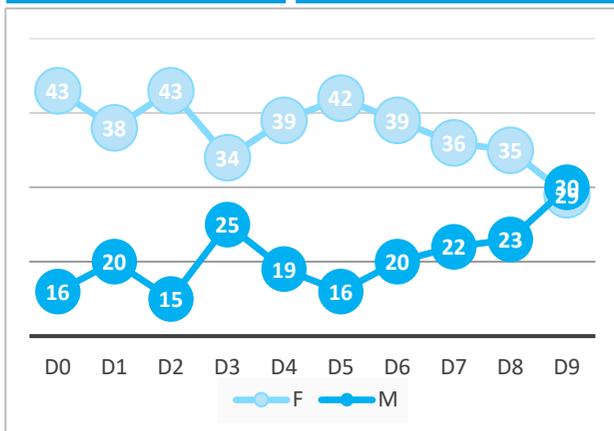
Seuls les personnels présents toute l'année sont pris en compte

	2022	
	F	M
D0 [10 105;18 295]	64%	36%
D1 [18 296;19 848]	65%	35%
D2 [19 849;21 594,5]	59%	41%
D3 [21 594,6;23 880]	63%	37%
D4 [23 881;28 393]	67%	33%
D5 [28 394;36 536]	58%	42%
D6 [36 537;42 516]	51%	49%
D7 [42 517;47 452,5]	56%	44%
D8 [47 452,6;56 211]	52%	48%
D9 [>56 211]	42%	58%
<b>Ensemble</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>



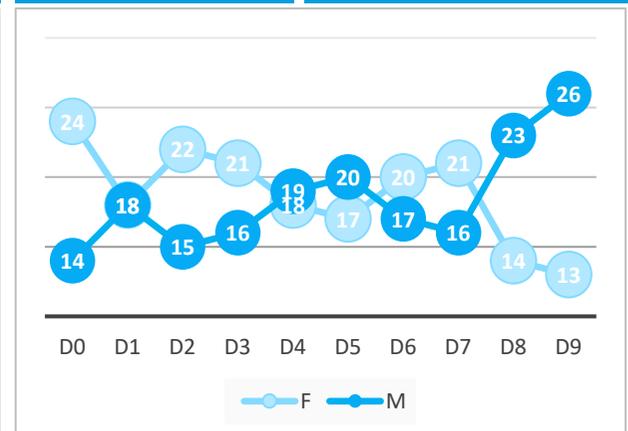
### Zoom BIATS

	2022	
	F	M
D0 [10 105;17 566]	73%	27%
D1 [17 567;18 574]	66%	34%
D2 [18 575;19 929]	74%	26%
D3 [19 930; 21 159]	58%	42%
D4 [21 160; 22 506]	67%	33%
D5 [22 507; 23 965]	72%	28%
D6 [23 966; 25 909]	66%	34%
D7 [25 910; 30 287]	62%	38%
D8 [30 288; 37 013]	60%	40%
D9 [>37 013]	49%	51%
<b>Ensemble</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>



### Zoom Enseignants-chercheurs

	2022	
	F	M
D0 [<38 181]	63%	37%
D1 [38 182;41 489]	50%	50%
D2 [41 489;43 498]	59%	41%
D3 [43 499;45 672]	57%	43%
D4 [45 673;48 270]	49%	51%
D5 [48 271;52 473]	46%	54%
D6 [52 474;55 409]	54%	46%
D7 [55 410;60 396]	57%	43%
D8 [60 397;66 814]	38%	62%
D9 [>66 815]	33%	67%
<b>Ensemble</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>



Les rémunérations nettes s'entendent comme étant les rémunérations brutes auxquelles ont été retirés tous les prélèvements sociaux et autres retenues, mais pas le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. La distribution en décile permet de situer les agents sur l'échelle des salaires : D0 est la fourchette de salaire au-dessous de laquelle se situent 10% des salaires.

La répartition des rémunérations par décile des enseignants-chercheurs montre que, sur les premiers déciles, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses. A partir du 4e décile et jusqu'au 6ème, on a une relative égalité entre les hommes et les femmes ; dans les deux derniers déciles, ceux qui regroupent les plus fortes rémunérations, ce sont les hommes qui sont les plus nombreux. (pour rappel, la part des femmes dans les enseignants chercheurs est de 51%).

Concernant les BIATS, seul le dernier décile (D9) montre une quasi égalité entre homme (30) et femme (29). Néanmoins, la tendance montre que plus les tranches de revenus augmentent, moins les femmes sont nombreuses. Constat renforcé si l'on regarde la part des femmes dans nos personnels BIATS. En effet, les femmes représentent 65% de ces personnels ; or elles ne sont que 37% à être présentes dans les 4 derniers déciles ; les hommes sont 46,2% sur ces mêmes déciles alors même qu'ils ne représentent que 35% des BIATS. Les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux que les femmes sur ces 4 derniers déciles.

## Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires en 2022

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Enseignants Titulaires</b>	<b>490</b>	<b>895</b>	<b>830</b>	<b>896</b>	<b>838</b>		
dont Professeurs d'université	135	1 138	1 173	1 173	1 148	26,0	26,8
dont Maîtres de conférences	270	811	816	806	816	20,4	20,6
dont PRAG PRCE	85	776	775	796	759	20,3	19,8
<b>BIATS Titulaires</b>	<b>437</b>	<b>473</b>	<b>430</b>	<b>479</b>	<b>470</b>		
dont catégorie A	150	608	576	606	610	21,1	20,4
dont catégorie B	141	425	415	431	422	20,9	20,9
dont catégorie C	146	381	380	378	383	16,3	19,1

### Indices de rémunération par corps et par sexe

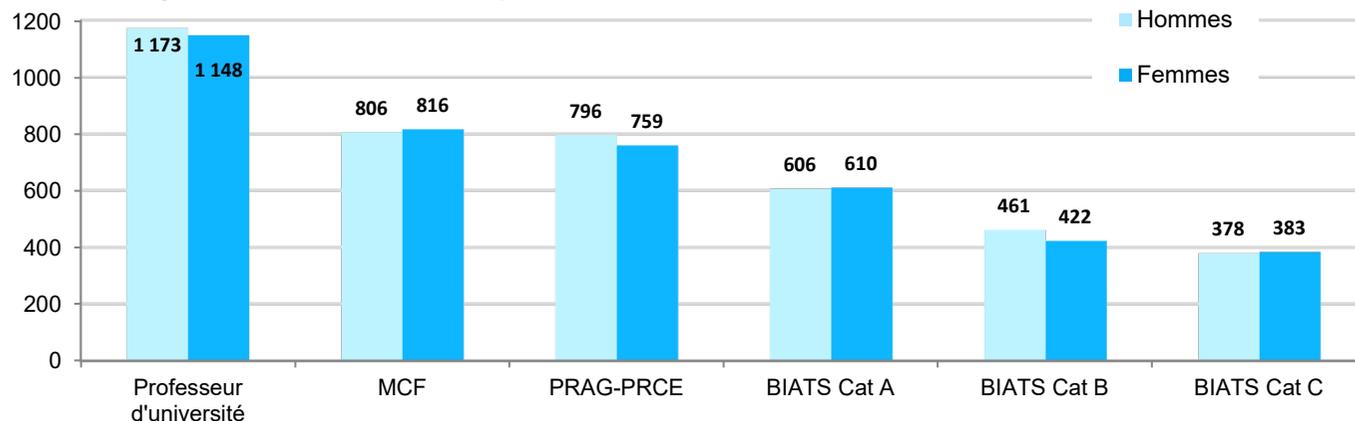
Ce tableau sur la rémunération principale est complété plus loin par celui sur les primes. En effet, les différences entre indices moyens sont à relativiser avec la part des primes dans la rémunération globale : 9,6% pour les enseignants titulaires et 17,9% pour les BIATS titulaires (voir détail page 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 2022.*

*\* 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 ; on notera les éléments suivants :

- \* les professeurs d'université masculins ont un indice de rémunération sensiblement supérieur à leurs collègues femmes (+2%) 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 5% à celui des femmes et une ancienneté légèrement supérieure.
- \* 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, la différence d'indices des catégories A est de 4 points à l'avantage des femmes. Les personnels de catégorie C ont des indices relativement proches à l'avantage des femmes mais l'ancienneté est bien supérieure pour les femmes de 2,8 ans. Les personnels de catégorie B montrent une différence de 40 points d'indice à l'avantage des hommes alors que l'ancienneté est identique.

## Rémunérations principales des agents contractuels

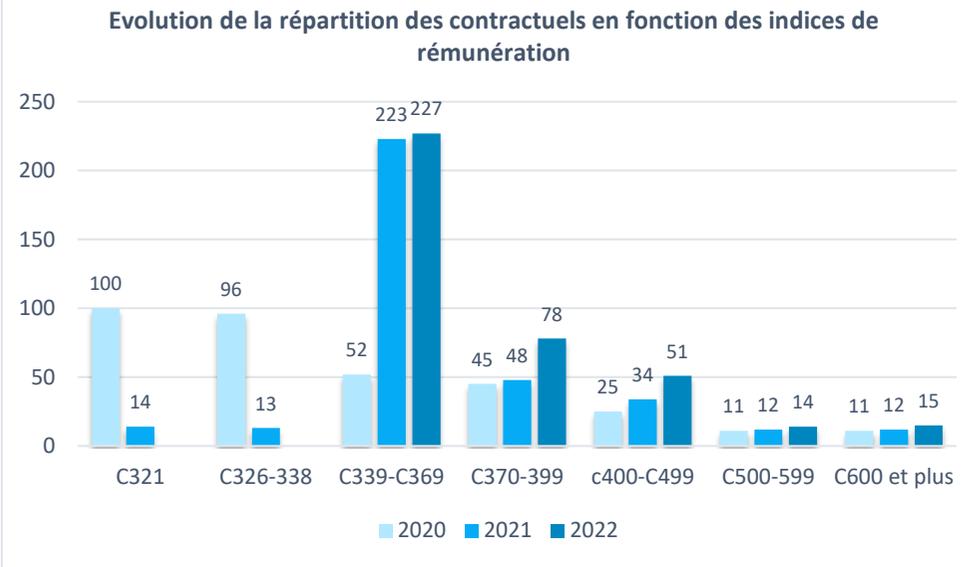
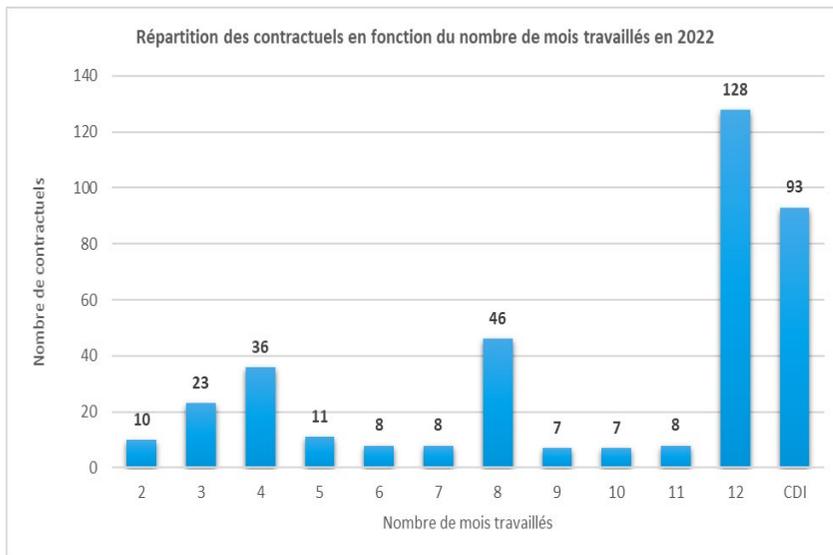
### Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

	2020	2021	2022
Nombre d'agents différents rémunérés	340	356	385
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	9,05	9,5	8,6
Indice moyen des agents contractuels	374	384	402
Indice médian des agents contractuels	338	340	366

La moitié des agents contractuels a un indice inférieur à 366

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

Sources : Kx et SIDRH



385 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2022, dont 292 en CDD et 93 en CDI. La part de CDI et de CDD 12 mois se situe à 54% en baisse par rapport aux dernières années (63% en 2020, 59% en 2021). En effet, ces deux dernières années ont été marquées par des départs d'agents en CDI et de personnels en CDD n'ayant pas souhaité renouveler leur contrat.

Pour les agents en CDD, le nombre moyen de mois travaillés est de 8,6 sur l'année civile 2022 et 44% des contrats sont sur toute l'année. 30% des agents en CDD ont été employés moins de 6 mois cette année.

En 2022, l'indice moyen des rémunérations perçues par les agents contractuels est de 402 soit une augmentation de 8 points. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 366 en progression de 16 points par rapport à 2021. On notera la disparition des indices allant de 321 à 338. C'est un effet de la conférence sociale menée en 2022 où une nouvelle politique de rémunération des contractuels a été mise en place visant à favoriser l'attractivité de l'établissement pour les recrutements futurs et une meilleure rémunération avec l'adoption d'une nouvelle grille de rémunération et des perspectives d'évolution plus rapides.

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

Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale

5,4 millions d'euros pour les primes				
	2020	2021	2022	Evolution 2021/2022
<b>ENSEIGNANTS</b>				
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) devenant RIPEC-C1-Prime statutaire en 2022 pour les E.C. uniquement*	636 053 €	868 322 €	1 571 465 €	81%
Prime pour Charges Administratives (PCA) et Prime pour Responsabilité Pédagogique (PRP) qui deviennent RIPEC-C2-Prime fonctionnelle en 2022 pour les E.C. uniquement **	775 891 €	943 936 €	968 099 €	3%
Prime d'excellence scientifique (PES) pour les années antérieures devenant RIPEC - C3 - Prime individuelle à partir de 2022 pour les E.C.	242 750 €	250 208 €	261 000 €	4%
Autres indemnités	58 499 €	66 411 €	61 825 €	-7%
Transfert Primes / Points	-174 927 €	-178 611 €	-179 516 €	1%
<b>Sous Total</b>	<b>1 538 266 €</b>	<b>1 950 267 €</b>	<b>2 682 873 €</b>	<b>38%</b>
<b>BIATS</b>				
Régime indemnitaire - RIFSEEP + CIA	2 420 710 €	2 492 225 €	2 531 990 €	2%
Prime Contractuels (Intéressement+prime mensuelle créée en 2022)	223 315 €	341 577 €	292 941 €	-14%
Autres primes (y compris Prime Covid en 2020)	83 345 €	43 294 €	51 918 €	20%
Transfert Primes / Points	-110 911 €	-108 487 €	-107 589 €	-1%
<b>Sous Total</b>	<b>2 616 460 €</b>	<b>2 768 608 €</b>	<b>2 769 261 €</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL REGIME INDEMNITAIRE</b>	<b>4 154 726 €</b>	<b>4 718 875 €</b>	<b>5 452 134 €</b>	<b>16%</b>

Source : KX

\* La PRES perdurera pour les PRAG/PRCE/ATER après 2022

\*\* Pour les EC, une partie de la PRP perdurera pour certaines activités non prises en compte par la C2 ; elle perdurera dans sa globalité pour les enseignants du second degré

Comme l'année dernière, le régime indemnitaire statutaire enseignant est en forte progression : 38% d'évolution. C'est le résultat des changements induits par la Loi Pour la Programmation de la Recherche et la conférence sociale qui prévoient une revalorisation du montant des primes des enseignants-chercheurs (PR et MCF) et qui prend la forme de 3 primes : la prime statutaire C1, la prime fonctionnelle C2 et la prime individuelle C3. Les enseignants du second degré sont exclus du dispositif, les primes habituelles (PRES, PCA et PRP) sont donc maintenues pour eux.

Concernant les BIATS, la conférence sociale organisée en 2022 a permis une remise à plat du RIFSEEP et une revalorisation des primes des contractuels. Cela s'est concrétisé de la manière suivante :

- pour les titulaires, une revalorisation de IFSE portant sur 2 ans, 2022 et 2023 notamment pour les catégories C , une IFSE attractive pour les catégories B, une reconnaissance des fonctions d'encadrement pour les catégories A, une poursuite de l'alignement entre les différentes filières, le versement d'un CIA avec 2 montants fixes quels que soient la catégorie et le corps .
- pour les contractuels, l'instauration d'une prime mensuelle qui n'existait pas auparavant et la refonte de la prime de fin d'année à l'image du CIA des titulaires.

Globalement, l'évolution des primes des personnels BIATS reste stable. Il est important ici de rappeler que 2021 a été marquée par le versement d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des personnels BIATS titulaires ou non (plus de 300 000 euros) qui n'a pas été reconduite en 2022. De ce fait, la comparaison entre 2021 et 2022 n'est pas pertinente.

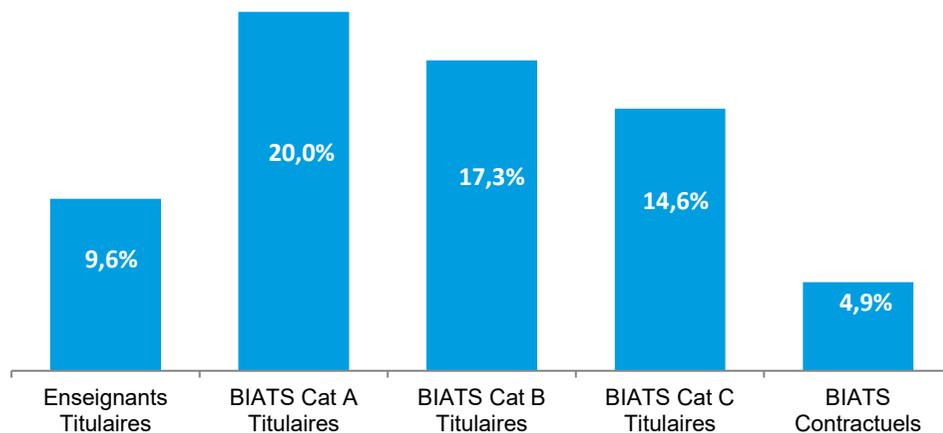
Le transfert Primes / Points représente 287 098 €, montant proche de l'an dernier.

## Primes moyennes en 2021 et 2022

Calcul à champ constant : population présente toute l'année 2021 et toute l'année 2022

	2021*	2022	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2022
<b>Enseignants Titulaires</b>	<b>3 732 €</b>	<b>5 654 €</b>	<b>51,5%</b>	<b>9,6%</b>
<b>BIATS Titulaires</b>	<b>6 026 €</b>	<b>6 592 €</b>	<b>9,4%</b>	<b>17,9%</b>
<i>Catégorie A</i>	8 760 €	9 671 €	10,4%	20,0%
<i>Catégorie B</i>	5 322 €	5 647 €	6,1%	17,3%
<i>Catégorie C</i>	3 597 €	3 976 €	10,6%	14,6%
<b>BIATS Contractuels</b>	<b>924 €</b>	<b>1 291 €</b>	<b>39,8%</b>	<b>4,9%</b>

\* en 2021, une prime exceptionnelle a été allouée à l'ensemble des personnels. Le montant de cette prime a été neutralisée afin de permettre la comparaison entre les 2 années. Source : KX



**Primes en % de la rémunération globale hors charges - 2022**

### Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 5 654 euros en 2022 en forte hausse (51,5%) en lien avec la mise en place de la loi LPR qui prévoit une revalorisation des primes des enseignants chercheurs. Pour les enseignants titulaires, les primes représentent désormais 9,6% de leur rémunération contre 6,7% en 2021.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de 6 592 euros en 2022 et elle progresse de 9,4% par rapport à l'année dernière. Les primes pèsent près de 18% dans leur rémunération.

La prime versée aux personnels BIATS non titulaires est d'un montant annuel moyen de 1 291 euros en 2022 correspondant à 5% de leur rémunération. Elle est en forte augmentation cette année.

*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 2021 et toute l'année 2022 dans le même corps.*

\* 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.

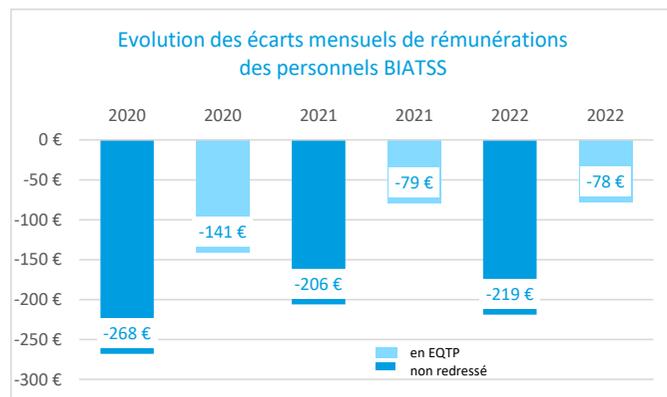
## Analyse des écarts de rémunérations Hommes / Femmes

Tableau 1 : BIATS Titulaires

	2020		2021		2022	
	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
<b>Hommes</b>	2 821 €	2 878 €	2 823 €	2 896 €	2 932 €	2 999 €
<b>Femmes</b>	2 553 €	2 737 €	2 617 €	2 817 €	2 713 €	2 921 €
<b>écart mensuel de rémunérations</b>	<b>-268 €</b>	<b>-141 €</b>	<b>-206 €</b>	<b>-79 €</b>	<b>-219 €</b>	<b>-78 €</b>
<b>% (F-H)/H</b>	-9,5%	-4,9%	-7,3%	-2,7%	-7,5%	-2,6%

Analyse de l'écart	2020		2021		2022	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
<b>effet temps partiel</b>	-127,0 €	90,2%	-128,0 €	162,9%	-141,0 €	181,2%
<b>effet ségrégation des corps</b>	-76,0 €	54,2%	-31,0 €	39,9%	0,0 €	0,0%
<b>effet démographique au sein des corps</b>	-58,0 €	41,4%	-40,0 €	50,6%	-40,0 €	51,0%
<i>dont effet démographique prime</i>	-21,0 €	14,6%	-13,0 €	16,7%	7,0 €	-8,6%
<b>effet primes à corps/grades/échelon identique</b>	-6,0 €	4,4%	-7,0 €	9,5%	-38,0 €	49,0%

Source : outil DGAFP sur fichiers KX



Après une tendance à la baisse jusqu'en 2021, les écarts de rémunération des personnels administratifs montrent une tendance à la stabilité en 2022. 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 défaveur des femmes et de l'ordre -133 euros en moyenne sur la période observée. Mais cela ne doit pas cacher l'impact des effets de ségrégation des corps ou l'effet démographique. 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 négatif sur les 2 dernières années et nul en 2022. Il est notamment très dépendant des choix de recrutements et des promotions internes. L'effet démographique contribue ici toujours négativement : en moyenne autour de - 46 euros et c'est principalement l'effet démographique traitement qui est important (comparaison au sein de chaque corps des indices moyens de traitement).

*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.*

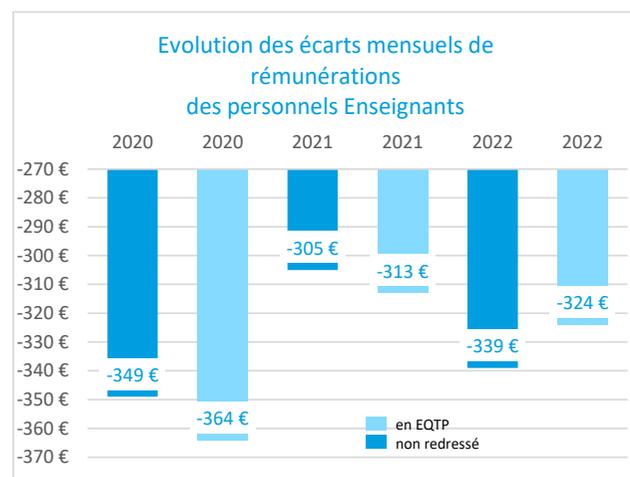
## Analyse des écarts de rémunérations Hommes / Femmes

**Tableau 2 : Personnels Enseignants titulaires**

	2020		2021		2022	
	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
<b>Hommes</b>	4 806 €	4 876 €	4 893 €	4 953 €	5 178 €	5 237 €
<b>Femmes</b>	4 458 €	4 511 €	4 588 €	4 640 €	4 839 €	4 913 €
<b>écart mensuel de rémunérations</b>	<b>-349 €</b>	<b>-364 €</b>	<b>-305 €</b>	<b>-313 €</b>	<b>-339 €</b>	<b>-324 €</b>
<b>% (F-H)/H</b>	-7,3%	-7,5%	-6,2%	-6,3%	-6,5%	-6,2%

Analyse de l'écart	2020		2021		2022	
	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)	en euros	en % effet/(F-H par EQTP)
<b>effet temps partiel</b>	16,0 €	-4,4%	8,0 €	-2,5%	-15,0 €	4,6%
<b>effet ségrégation des corps</b>	-282,0 €	63,6%	-213,0 €	68,2%	-224,0 €	69,2%
<b>effet démographique au sein des corps</b>	-56,0 €	-15,4%	-124,0 €	39,7%	-37,0 €	11,5%
<b>effet primes à corps/grades/échelon identique</b>	-76,0 €	21,0%	24,0 €	-7,8%	-62,0 €	19,3%

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 s'ils tendent à baisser : l'écart repart à la hausse en 2022 après une diminution de plus de 200 € par mois entre 2017 et 2021. En 2022, l'écart représente -6% de la rémunération des hommes, stable par rapport à l'année dernière 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 ; même s'il diminue en valeur sur la période observée, il augmente en % et il est en défaveur des femmes.

En 2022, l'effet démographique (effets d'âge, d'ancienneté, de promotion, notamment) a moins de poids qu'en 2021. Quant à l'effet primes, il est presque revenu à son niveau de 2020.

*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.*

Tableau 3 : Personnels Enseignants titulaires | Corps

		2020	2021	2022
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
MCF	Hommes	4 307 €	4 420 €	4 755 €
	Femmes	4 227 €	4 394 €	4 700 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-80 €</b>	<b>-26 €</b>	<b>-55 €</b>
	% (F-H)/H	-1,9%	-0,6%	-1,2%

MCF	Analyse de l'écart		2020	2021	2022
			en euros		
	effet démographique au sein des corps		40 €	62 €	33 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		-120 €	-88 €	-88 €	

		2020	2021	2022
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
PRAG	Hommes	4 561 €	4 504 €	4 529 €
	Femmes	4 280 €	4 321 €	4 314 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-281 €</b>	<b>-183 €</b>	<b>-215 €</b>
% (F-H)/H		-6,2%	-4,1%	-4,7%

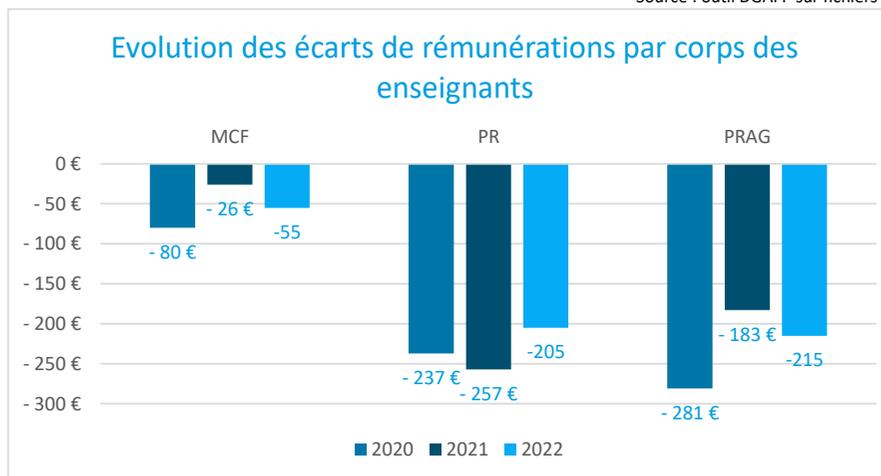
PRAG	Analyse de l'écart		2020	2021	2022
			en euros		
	effet démographique au sein des corps		-151 €	-177 €	-188 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		-130 €	-7 €	-26 €	

Source : outil DGAFP sur fichiers KX

		2020	2021	2022
		Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein		
PU	Hommes	5 992 €	6 088 €	6 358 €
	Femmes	5 755 €	5 831 €	6 153 €
	<b>écart de rémunérations</b>	<b>-237 €</b>	<b>-257 €</b>	<b>-205 €</b>
% (F-H)/H		-4,0%	-4,2%	-3,2%

PU	Analyse de l'écart		2020	2021	2022
			en euros		
	effet démographique au sein des corps		-254 €	-350 €	-210 €
effet primes à corps/grades/echelon identique		17 €	94 €	-7 €	

Source : outil DGAFP sur fichiers KX



Les écarts de rémunération quel que soit le corps sont défavorables aux femmes : il est plus important pour les PR et les PRAG que pour les MCF. Ces écarts 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 -55 € en 2022, et de -433€ à -215€ pour les PRAG . Pour les professeurs d'université, l'écart est en moyenne 233 € sur la période concernée.

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 conférences où c'est l'effet primes qui se démarque et notamment celles qui sont liées aux temps ou cycle de travail et fonctions/sujétions

*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*

# THÈME 6

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	2020	2021	2022
<b>Nombre d'agents convoqués</b>	<b>324</b>	<b>711</b>	<b>580</b>
Nombre d'agents effectivement vus	197 <b>61%</b>	442 <b>62%</b>	321 <b>55%</b>
<i>dont Téléconsultations</i>		89 <b>13%</b>	27 <b>5%</b>
Rendez-vous excusés ou annulés	49 <b>15%</b>	148 <b>21%</b>	259 <b>45%</b>
Nombre d'absents	78 <b>24%</b>	121 <b>17%</b>	259 <b>45%</b>

Source : Rapport de santé au travail 2022

Le nombre d'agents convoqués est de 580 contre 711 en 2021. Les téléconsultations ont été moins privilégiées cette année (fin de la période Covid).  
Il est à noter que 45% des agents convoqués ne se sont pas rendus à leur convocation, soit en procédant à une annulation soit ne s'y rendant pas ; ce chiffre est en forte augmentation par rapport à l'année dernière.

# THÈME 7

## ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

# Thème 7

## a. Télétravail et travail à distance

## Nombre de demandes de télétravail

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 mise en place en 2017 et revue en 2022 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 2,5 jours) auquel s'ajoutent 10 jours ponctuels  
Périmètre : personnels BIATS titulaires et contractuels

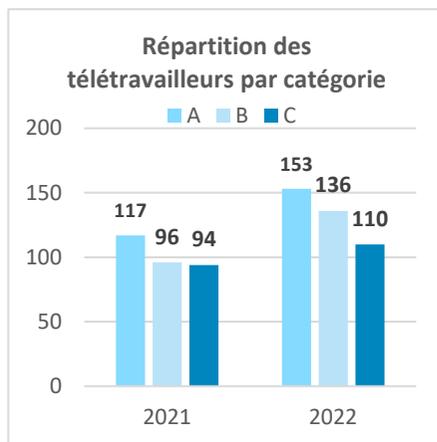
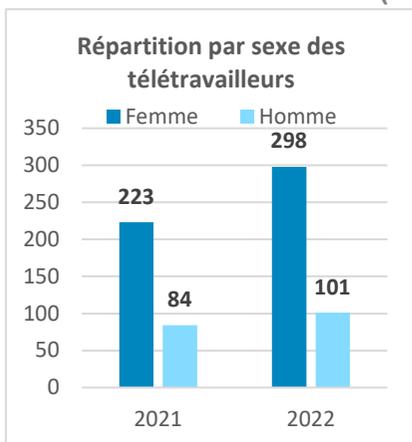
Type de télétravail	Campagne 2021			Campagne 2022		
	Acceptées	Refusées	Total	Acceptées	Refusées	Total
Ponctuel	37	1	38	57	2	59
Régulier	270	11	281	342	4	346
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>12</b>	<b>319</b>	<b>399</b>	<b>6</b>	<b>405</b>
Télétravail proche aidant*				2	0	2
Télétravail médical	13	3	16	1	0	1

\*mis en place à la campagne 2022

**399 de demandes de télétravail lors de la campagne 2022 ont été acceptées sur les 405 demandes. C'est 30% de plus que l'année dernière**

**En 2022, 86% concernent le télétravail régulier et 14% du télétravail ponctuel. La part de ce dernier est plus élevée cette année que l'année dernière (12%)**

## Profil des télétravailleurs (hors télétravail médical et télétravail pour proche aidant)

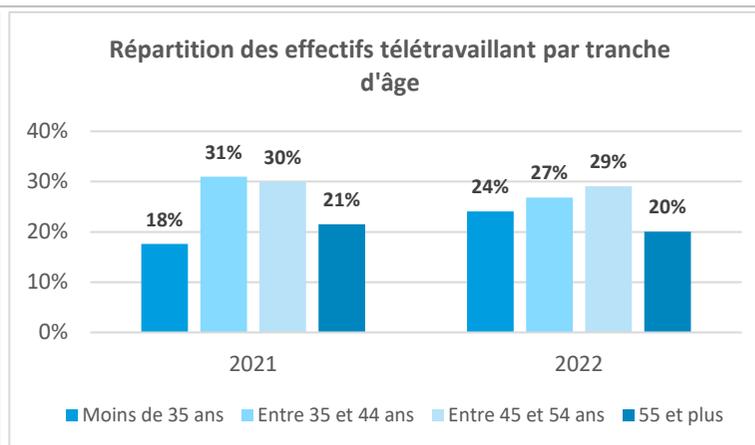
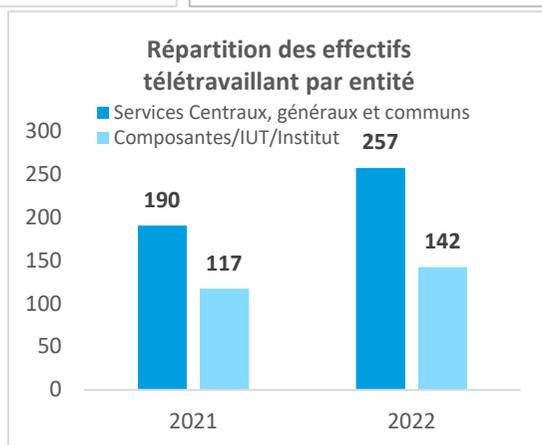
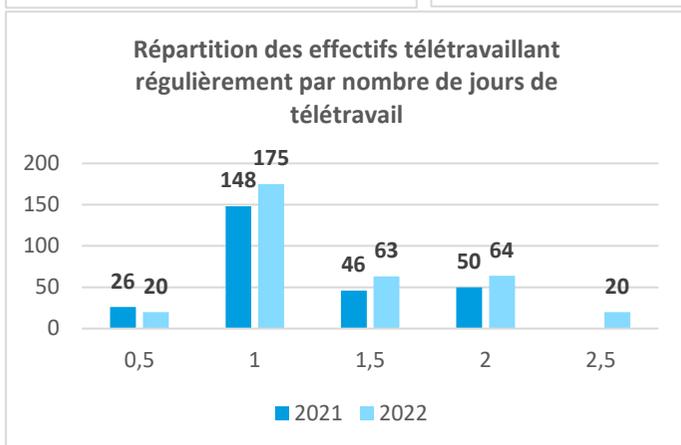


298 télétravailleuses contre 101 télétravailleurs soit 75% de femmes alors que leur poids dans l'établissement est de 65%. On constate donc une sur-représentation de femmes engagées dans cette nouvelle modalité de travail.

Les catégories A et B sont les plus nombreuses à télétravailler par rapport à leur poids dans l'établissement : 153 demandes pour 232 catégories A soit 66% alors qu'ils ne représentent que 33% des effectifs BIATS ; pour les B, 34% des demandes mais 28% des BIATS. A l'inverse les catégories C avec 110 télétravailleurs ne sont que 27,6% des BIATS à télétravailler alors qu'ils représentent 39% des BIATS.

Lors de la campagne 2022, ce sont plutôt les agents de moins de 35 ans qui sont devenus télétravailleurs ; en effet, leur part a bondi de 6 points passant de 18% à 24%.

En moyenne, 1,3 jours par semaine sont télétravaillés. 64% des télétravailleurs se situent dans les services centraux ou communs. Enfin, c'est à leur domicile que les personnels télétravaillent.



# Thème 7

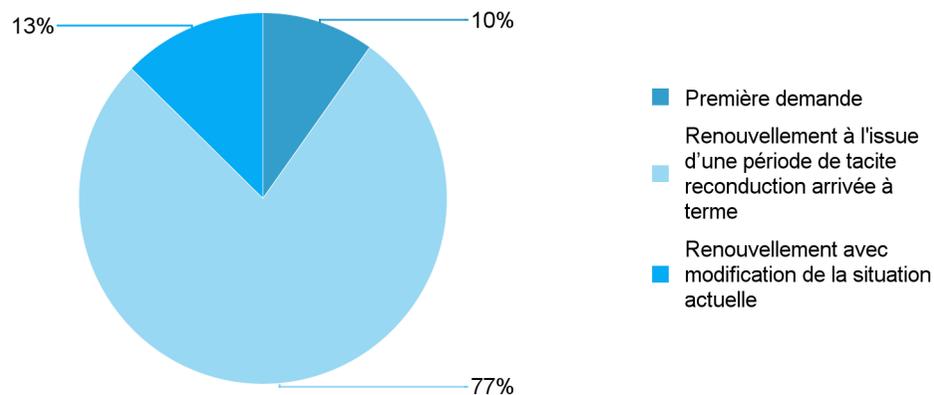
## b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet

## BIATS Titulaire : répartition des effectifs selon la modalité de service

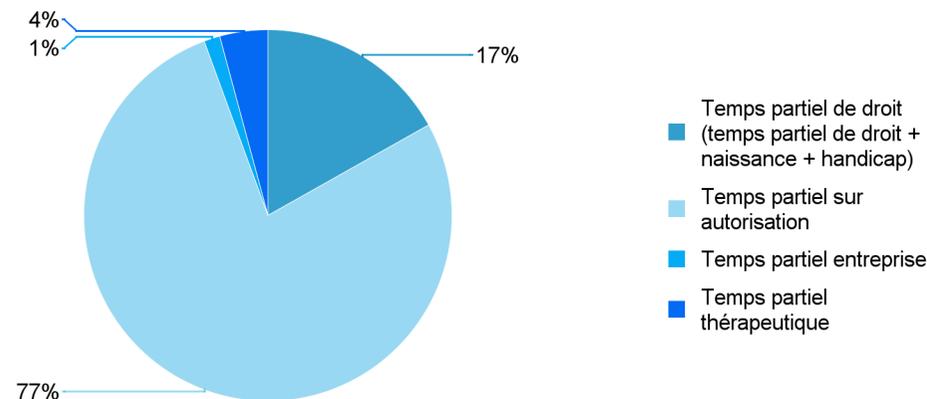
			Déc. 2022			Rappel Déc. 2021		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Temps plein	Temps plein	202	139	341	196	139	335
		<b>Temps plein</b>	<b>202</b>	<b>139</b>	<b>341</b>	<b>196</b>	<b>139</b>	<b>335</b>
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	8	4	12	11	2	13
		Temps partiel sur autorisation	51	4	55	54	4	58
		Temps partiel entreprise	1		1	2		2
		Temps partiel thérapeutique	2	1	3	1	1	2
	<b>Temps partiel</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>7</b>	<b>75</b>	
<b>BIATS Titulaire</b>			<b>264</b>	<b>148</b>	<b>412</b>	<b>264</b>	<b>146</b>	<b>410</b>

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande  
BIATS Titulaire en Déc. 2022



Temps partiel par motif de la demande  
BIATS Titulaire en Déc. 2022



Dans 83% des cas, l'université propose des durées de travail à temps plein. Cela reste la norme depuis plusieurs années. Le temps partiel quant à lui représente 17% de l'effectif.

Parmi les agents à temps partiel, les femmes ont davantage recours à cette modalité de service que les hommes : respectivement 87 % et 13%. Le temps partiel sur autorisation reste majoritaire, puisqu'il représente 77% des temps partiels.

## BIATS Titulaire : quotité de travail en 2022

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
<b>Femmes</b>	7 3%	3 1%	3 1%	49 19%		202 77%	264 100%
<b>Hommes</b>	1 1%			7 5%	1 1%	139 94%	148 100%
par Catégorie							
<b>Catégorie A</b>	2 1%	3 2%		17 11%		126 85%	148 100%
<b>Catégorie B</b>	1 1%		3 2%	20 16%		102 81%	126 100%
<b>Catégorie C</b>	5 4%			19 14%	1 1%	113 82%	138 100%
par Filière							
<b>AENES</b>	3 3%		1 1%	10 11%		78 85%	92 100%
<b>Bibliothèque</b>	2 4%	1 2%		7 15%	1 2%	36 77%	47 100%
<b>ITRF</b>	3 1%	2 1%	2 1%	39 14%		227 83%	273 100%
<b>Total BIATS Titulaires</b>	8 2%	3 1%	3 1%	56 14%	1 0%	341 83%	412 100%

Source : SIDRH

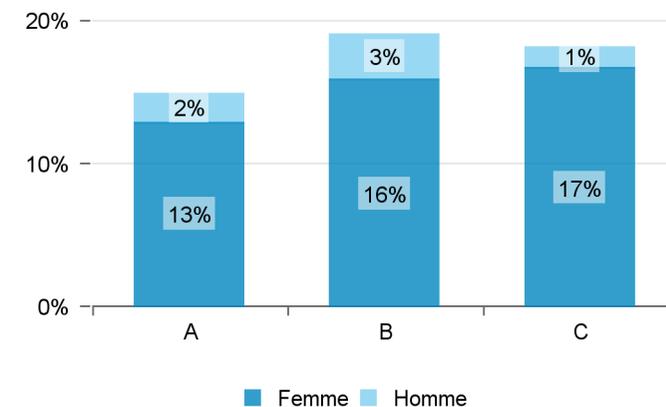
Au global, 14% des titulaires travaillent à 80% ; on les trouve principalement dans les filières Bibliothèque et ITRF.

77% des femmes exercent à temps complet contre 94% pour les hommes, et elles sont 19% à travailler à 80%. A noter que les hommes ne sont que 6% à temps partiel quelle que soit la quotité.

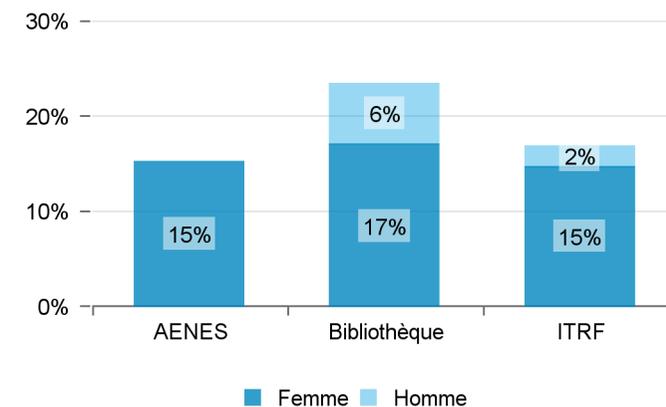
En 2022, la proportion du temps partiel varie peu par catégorie : 15% pour les catégories A, 19% pour les catégories B et 18% pour les catégories C

**17% des titulaires sont à temps partiel  
23% pour les femmes  
et 6% pour les hommes**

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par filière

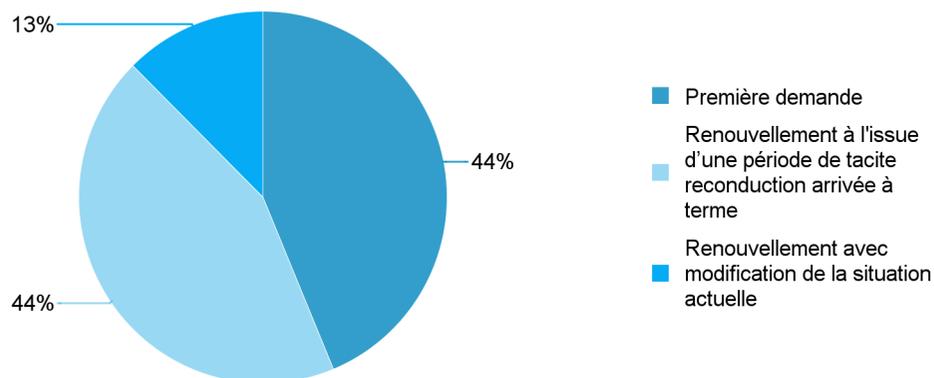


## BIATS Contractuel : répartition des effectifs selon la modalité de service

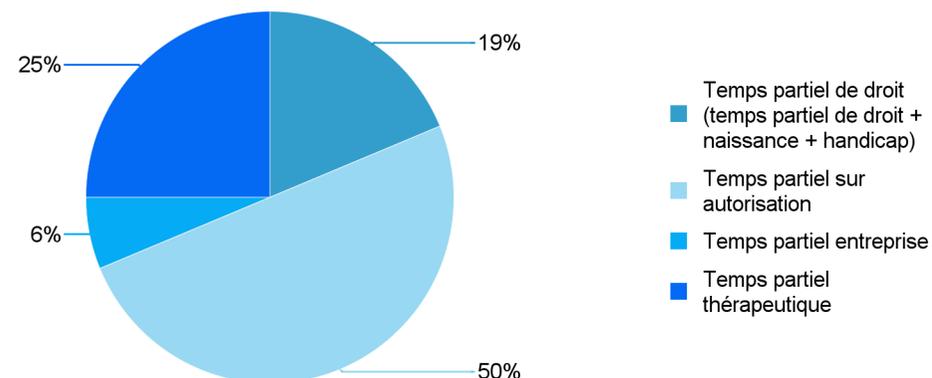
			Déc. 2022			Rappel Déc. 2021		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Contractuel	Temps plein	Temps plein	170	88	258	166	90	256
		<b>Temps plein</b>	<b>170</b>	<b>88</b>	<b>258</b>	<b>166</b>	<b>90</b>	<b>256</b>
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	2	1	3	4		4
		Temps partiel sur autorisation	8		8	7		7
		Temps partiel entreprise	1		1			
		Temps partiel thérapeutique	4		4	1		1
		<b>Temps partiel</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>12</b>		<b>12</b>
	Temps incomplet	Temps incomplet	10	7	17	16	6	22
		<b>Temps incomplet</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>
	<b>BIATS Contractuel</b>			<b>195</b>	<b>96</b>	<b>291</b>	<b>194</b>	<b>96</b>

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande  
BIATS Contractuel en Déc. 2022



Temps partiel par motif de la demande  
BIATS Contractuel en Déc. 2022



Comme pour les personnels BIATS titulaires et quel que soit le genre, les contractuels travaillent principalement à temps plein (en moyenne 89%). Le temps partiel et le temps incomplet représentent respectivement 5% et 6% des contractuels. Au 31 décembre 2022, sur les 16 agents travaillant à temps partiel, 15 sont des femmes (94%) ; 1 seul homme travaille à temps partiel. Il n'y en avait aucun au 31 décembre 2021. Parmi elles, 50% ont recours à un temps partiel sur autorisation et 19% un temps partiel de droit.

## BIATS Contractuel : quotité de travail en 2022

par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
<b>Femmes</b>	1 1%	4 2%	1 1%	6 3%	12 6%	1 1%	170 87%	195 100%
<b>Hommes</b>		1 1%	2 2%	3 3%	1 1%	1 1%	88 92%	96 100%
par Catégorie								
<b>Catégorie A</b>	1 1%	1 1%		3 4%	5 6%		74 88%	84 100%
<b>Catégorie B</b>				3 4%	6 8%	2 3%	62 85%	73 100%
<b>Catégorie C</b>		4 3%	3 2%	3 2%	2 1%		122 91%	134 100%
par Filière								
<b>CDI</b>	1 1%	2 3%	1 1%	3 4%	5 6%	1 1%	64 83%	77 100%
<b>CDD</b>		3 1%	2 1%	6 3%	8 4%	1 0%	194 91%	214 100%
<b>Total BIATS Contractuels</b>	1 0%	5 2%	3 1%	9 3%	13 4%	2 1%	258 89%	291 100%

Source : SIDRH

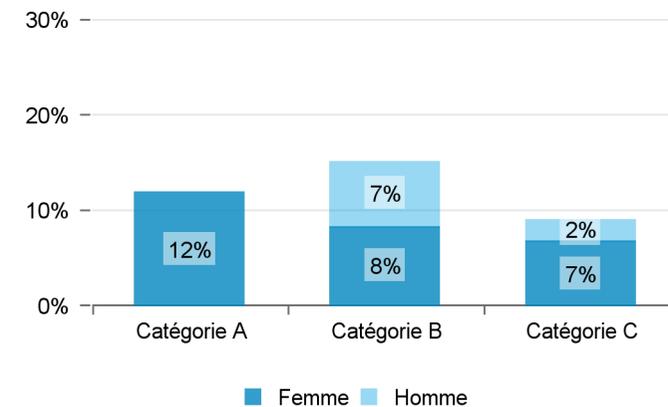
En 2022, 89% des BIATS contractuels de l'université Lyon3 travaillent à temps plein. Les 11% restant sont à temps partiels/temps incomplets avec des quotités assez réparties entre 40% et 90%. 87% des femmes et 92% des hommes exercent à temps plein, c'est beaucoup plus équilibré que pour les titulaires.

Les personnels de catégories B sont plus souvent à temps partiel/temps incomplet (15%) que ceux de catégories A et C (respectivement 12% et 9%).

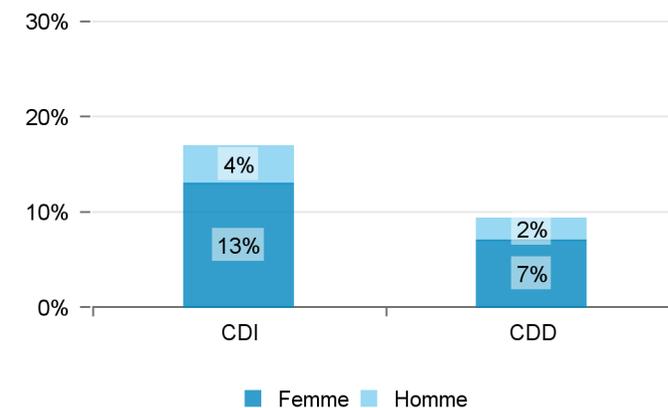
Enfin les personnes en CDI sont également davantage à temps partiel/temps incomplet que celles en CDD, respectivement 17% et 9%.

**11% des contractuels sont à temps partiel**  
13% pour les femmes  
et 8% pour les hommes.

Temps partiel ou temps incomplet par catégorie



Temps partiel ou temps incomplet par type de contrat



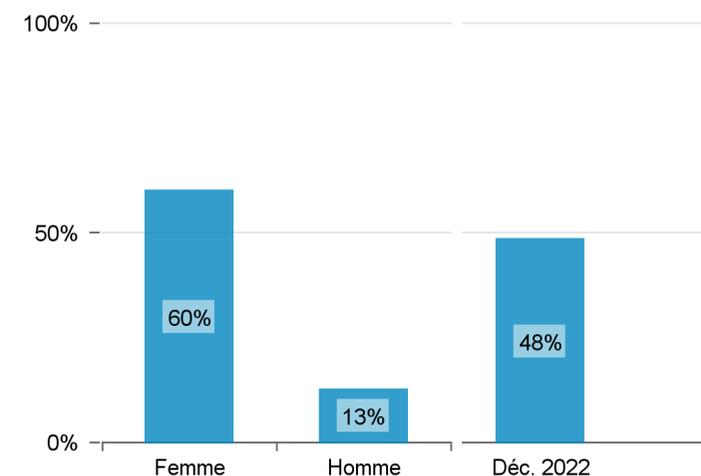
## BIATS Contractuel : temps partiel et contrats à temps incomplet en 2022

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A				2	4		6	6	3
	Catégorie B					3	1	4	4	1
	Catégorie C		2	2		2		6	5	3
<b>Temps partiel</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<i>% Femmes</i>			<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>94%</i>		<i>86%</i>
Temps incomplet	Catégorie A	1	1		1	1		4	4	2
	Catégorie B				3	3	1	7	2	3
	Catégorie C		2	1	3			6	4	1
<b>Temps incomplet</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>67%</i>		<i>57%</i>	<i>75%</i>		<i>59%</i>		<i>67%</i>
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>13</b>
<i>% Femmes</i>		<i>100%</i>	<i>80%</i>	<i>33%</i>	<i>67%</i>	<i>92%</i>	<i>50%</i>	<i>76%</i>		<i>77%</i>

Source : SIDRH

**Le temps partiel concerne 60% des agents contractuels femmes qui ont une quotité inférieure à 100% en 2022 (contre 43% en 2021) et 13 % pour les hommes**

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



En 2022, 33 agents contractuels occupent des postes à temps partiels ou à temps incomplets. Parmi eux, 25 sont des femmes et 13 sont en CDI.

Peu d'hommes optent pour le temps partiel. En effet, le temps partiel est choisi par 15 femmes sur les 16 contractuels qui se répartissent de manière équilibrée entre les catégories.

Les contrats à temps incomplets concernent 17 contractuels dont 10 femmes (59%) et 7 hommes (41%). Ce type de contrat est essentiellement du CDD (65%)

*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.*

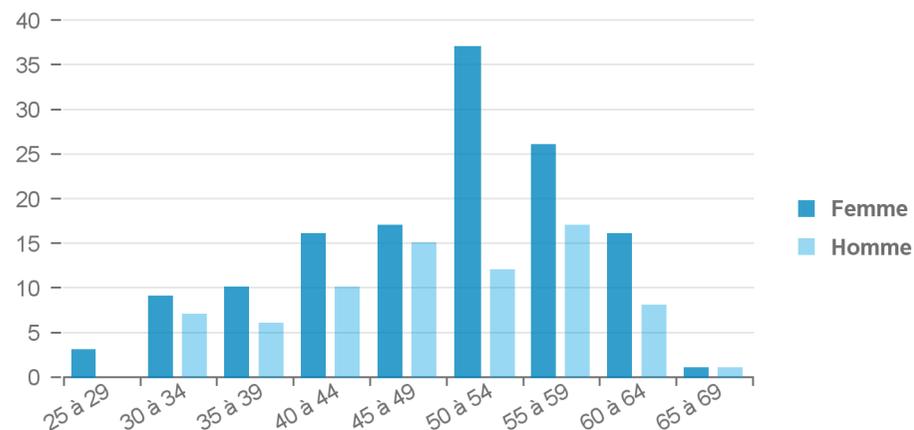
# Thème 7

## c. Compte Épargne Temps (CET)

## BIATS : Nombre de CET par catégorie au 31/12/2022

Situation sur l'année civile 2022		Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2022	44	31	75
	Nombre de nouveaux CET en 2022	6	4	10
	<b>Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2022</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>85</b>
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2022	47	17	64
	Nombre de nouveaux CET en 2022	1	3	4
	<b>Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2022</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>68</b>
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2022	33	21	54
	Nombre de nouveaux CET en 2022	4	4	4
	<b>Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2022</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>58</b>
<b>Nombre de CET ouverts au 01/01/2022</b>		<b>124</b>	<b>69</b>	<b>193</b>
<b>Nombre de nouveaux CET en 2022</b>		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<b>Nombre total de CET ouverts au 31/12/ 2022</b>		<b>135</b>	<b>76</b>	<b>211</b>

Répartition des CET ouverts selon l'âge et le genre au 31 décembre 2022



Source : DRH

## Utilisation des CET (en jours)

	En 2020	En 2021	En 2022
<b>Solde de CET après option au 1er janvier de l'année</b>	<b>2 795</b>	<b>3 138</b>	<b>3 618</b>
Nb de jours de CET épargnés dans l'année	1 084	1 224	875
Nb de jours de CET utilisés en congés dans l'année	71	45	30
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	62	56	167
Nb de jours de CET indemnisés**	484	614	574
Nb de jours de CET transférés au RAFP**	42	45	51
Nb de jours sorties établissement**	206	97	417
<b>Solde de CET après option au 31 décembre de l'année</b>	<b>3 138</b>	<b>3 618</b>	<b>3 588</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

\*\*Nb de jours retirés = Jours indemnisés, RAFP et sorties établissement

## Droits d'option pour l'utilisation des jours cumulés

	En 2022
<b>Solde de CET avant option au 31 décembre</b>	<b>4 213</b>
Nombre de jours inscrits sur le CET <= 15 jours	841,5
Nombre de jours inscrits sur le CET > 15 jours	3 371,5
dont nombre de jours indemnisés	574
dont nombre de jours maintenus sur le CET	2 747
dont nombre de jours RAFP sur le CET	51

## 30% des personnels BIATS possèdent un CET au 31 décembre 2022

En 2022, 18 nouveaux CET sont recensés à l'Université Jean Moulin Lyon 3. Par ailleurs 23 CET ne sont plus comptabilisés pour des raisons de départs. Au total, 211 BIATS (dont 83 agents titulaires et 28 contractuels.) bénéficient d'un CET contre 216 l'année précédente. On constate que sont les femmes entre 50 et 54 ans qui en ont le plus ouvert.

Sur cette période, 95 agents ont alimenté leur CET en épargnant 875 jours, ce qui représente une moyenne de 9 jours par agent. Le nombre de jours indemnisés s'élève à 574 jours pour un montant de 60 570 € (58 agents sont concernés).

*Définition : Le CET concerne uniquement les personnels BIATS titulaires et contractuels (CDI), les personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants ne sont pas éligibles à ce dispositif. Le CET permet d'épargner des jours de congés non utilisés. Il peut comporter 60 jours maximum. En 2020, en raison des effets de la pandémie de Covid 19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Au delà de 15 jours épargnés, les jours dépassant ce seuil peuvent être indemnisés ou convertis en point de retraite RAFP (pour les fonctionnaires uniquement).*

# Thème 7

## d. Absences au travail hors raisons de santé

## Enseignant : Absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels

	Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
	Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés*		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés*	
	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
<b>Congés maternité, paternité, adoption, parental</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>1 658</b>	<b>1 593</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>2 070</b>	<b>2 042</b>
dont congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	2	2	2	2	532	532	4	4	4	4	1 094	1 094
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	6		6		65		1		1		28	
dont congé maternité	14	14	14	14	1 227	1 227	13	13	11	11	1 312	1 312
dont congé parental	2	2	1	1	366	366	2	2	2	2	730	730

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD.

Source : SIDRH

\* 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.

On constate une constante sur ce type de congé sur la période observée : les congés pour événements familiaux ou congés parentaux sont toujours pris par les femmes

## 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
2019-20	5	5	3	0	1	1	0	0	0	3	2
2020-21	3	3	0	0	2	2	1	0	1	3	1
<b>2021-22</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</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.

Pour l'année universitaire 2021-22, 8 CRCT ont été alloués dont 7 au titre de l'établissement et 1 au titre du CNU. Les disciplines CNU concernées sont : Droit et Science Politique, Sciences éco et de gestion, Langues et Littératures, Sciences humaines, Mathématiques et Informatique.

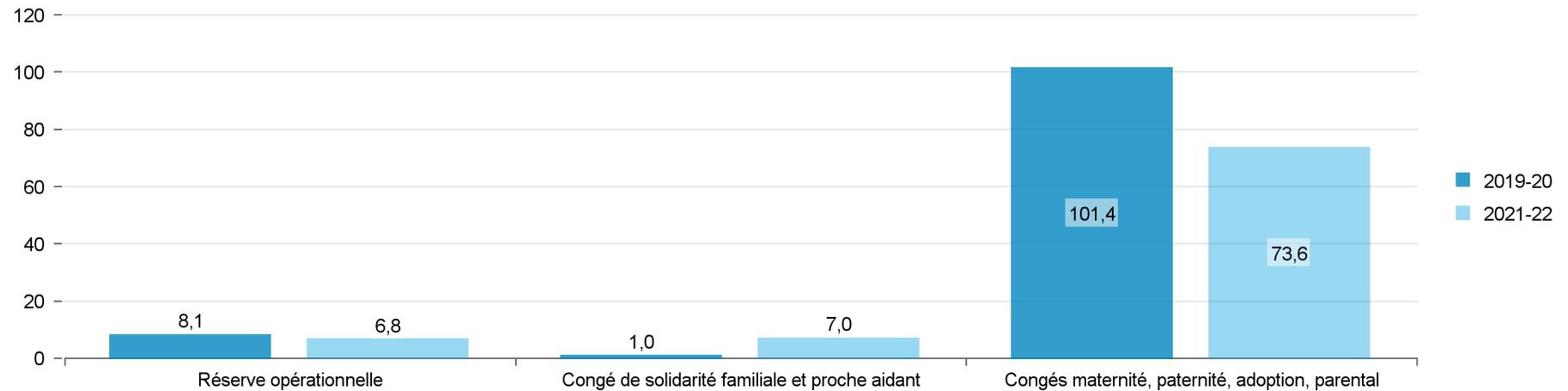
## BIATS : Absences hors raison de santé des agents titulaires et contractuels

	Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
	Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés	
	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
<b>Réserve opérationnelle</b>	<b>6</b>		<b>2</b>		<b>48,5</b>		<b>4</b>		<b>1</b>		<b>27</b>	
<b>Congé de solidarité familiale et proche aidant</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Congés maternité, paternité, adoption, parental</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>3 751</b>	<b>3 574</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>2 208</b>	<b>2 066</b>
dont congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	6	6	6	6	1 623	1 623	2	2	2	2	730	730
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	5		5		55		7		6		142	
dont congé maternité	20	20	15	15	1 484	1 484	19	19	13	13	1 197	1 197
dont congé parental	12	11	9	8	2 212	2 090	4	4	4	4	869	869

Source : SIDRH

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

**Absences par motif : durée moyenne des congés (en jours)**



Sur l'ensemble de la période et comme pour les enseignants, on notera que ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées par les congés parentaux et les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois.

# Thème 7

e. Absences au travail pour raisons de santé

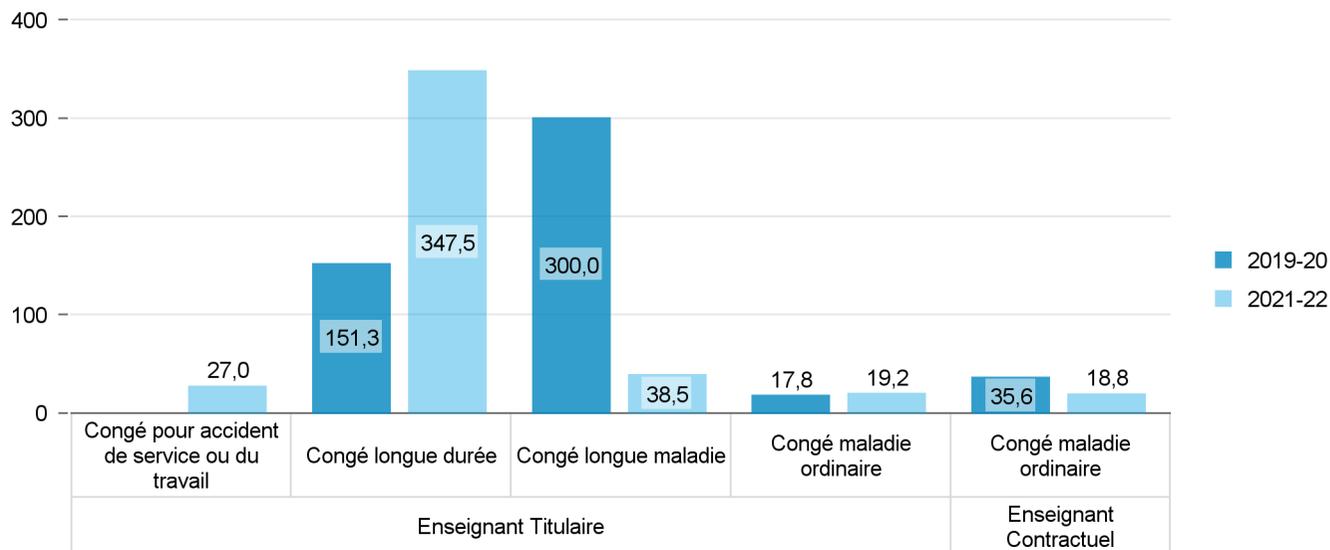
## Enseignant : Absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés	
		Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
Enseignant Titulaire	Congé pour accident de service ou du travail							1	1	1	1	27	27
	Congé longue durée	3	3	3	3	454	454	4	3	4	3	1 390	1 032
	Congé longue maladie	1	1	1	1	300	300	2	2	2	2	77	77
	Congé maladie ordinaire	56	40	47	31	994	708	117	68	88	56	2 248	1 672
<b>Total Enseignant Titulaire</b>		<b>60</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>34</b>	<b>1 748</b>	<b>1 462</b>	<b>124</b>	<b>74</b>	<b>93</b>	<b>60</b>	<b>3 742</b>	<b>2 808</b>
Enseignant Contractuel	Congé maladie ordinaire	5	3	3	2	178	149	22	13	17	11	414	188
	<b>Total Enseignant Contractuel</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>178</b>	<b>149</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>414</b>	<b>188</b>
<b>Total Enseignant</b>		<b>65</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>36</b>	<b>1 926</b>	<b>1 611</b>	<b>146</b>	<b>87</b>	<b>110</b>	<b>71</b>	<b>4 156</b>	<b>2 996</b>

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD.

Source : SIDRH

Absences par motif : durée moyenne des congés (en jours)



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.

En 2021, les absences pour raison de santé ont concerné 110 enseignants (53 en 2019) dont 95% pour congé de maladie ordinaire (effet covid).

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les enseignants titulaires (84% des agents).

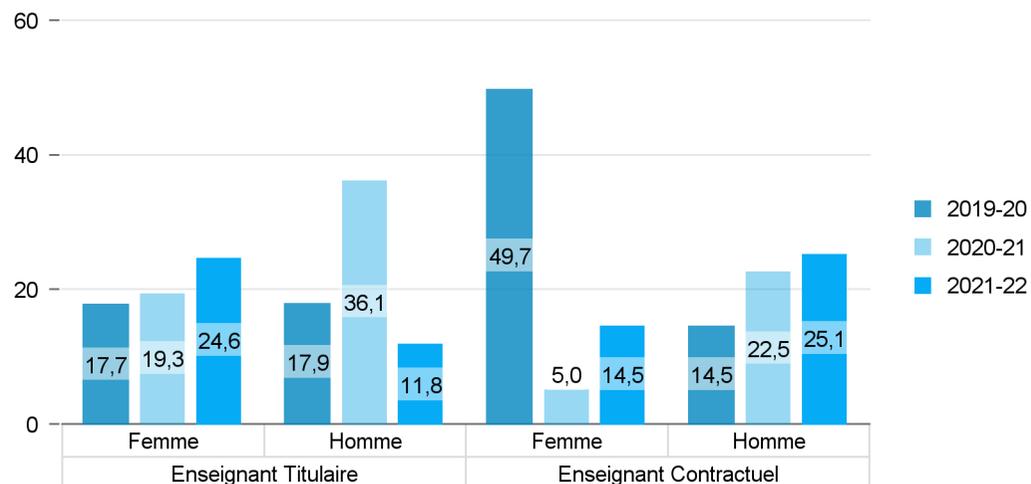
## Enseignant : Congés de maladie ordinaire (CMO) par corps

		Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
		Nb congés		Nb d'agents		Nb de jours de		Nb congés		Nb d'agents		Nb de jours de	
		Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	13	10	12	9	373	294	16	9	15	8	382	243
	Maître de conférences	24	17	20	13	265	192	65	34	47	31	1 205	846
	PRAG PRCE	19	13	15	9	356	222	36	25	26	17	661	583
<b>Total Enseignant Titulaire</b>		<b>56</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>994</b>	<b>708</b>	<b>117</b>	<b>68</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>2 248</b>	<b>1 672</b>
Enseignant Contractuel	Associé							5		2		39	
	ATER	3	1	2	1	35	6	11	8	9	6	172	158
	Autre Ens. Contractuel							1		1		173	
	Lecteur et M. de langues	2	2	1	1	143	143	5	5	5	5	30	30
<b>Total Enseignant Contractuel</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>178</b>	<b>149</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>414</b>	<b>188</b>
<b>Total Enseignant</b>		<b>61</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>1 172</b>	<b>857</b>	<b>139</b>	<b>81</b>	<b>105</b>	<b>67</b>	<b>2 662</b>	<b>1 860</b>

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD.

Source : SIDRH

Absences pour congés de maladie ordinaire (CMO)  
durée moyenne des congés (en jours)



### Taux d'absence pour congés de maladie ordinaire : 2,3% en 2021-22 pour les enseignants titulaires

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

Durant l'année universitaire 2021/22, année marquée par la pandémie du covid, 88 enseignants titulaires dont 56 femmes ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), ce qui représente 18% des enseignants titulaires.

Les arrêts pour CMO des enseignants titulaires représentent 2 248 jours d'absence, soit un taux d'absentéisme de 2,3%. La durée moyenne d'arrêt est plus longue chez les femmes que les hommes (respectivement 24,6 jours et 11,8 jours).

Pour les enseignants contractuels, 17 d'entre eux dont 11 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 12% des enseignants contractuels. Leur taux d'absentéisme est plus faible que pour les titulaires, 1,4%.

\* Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année multiplié par les effectifs de la population concernée au 31/12 de chaque année.

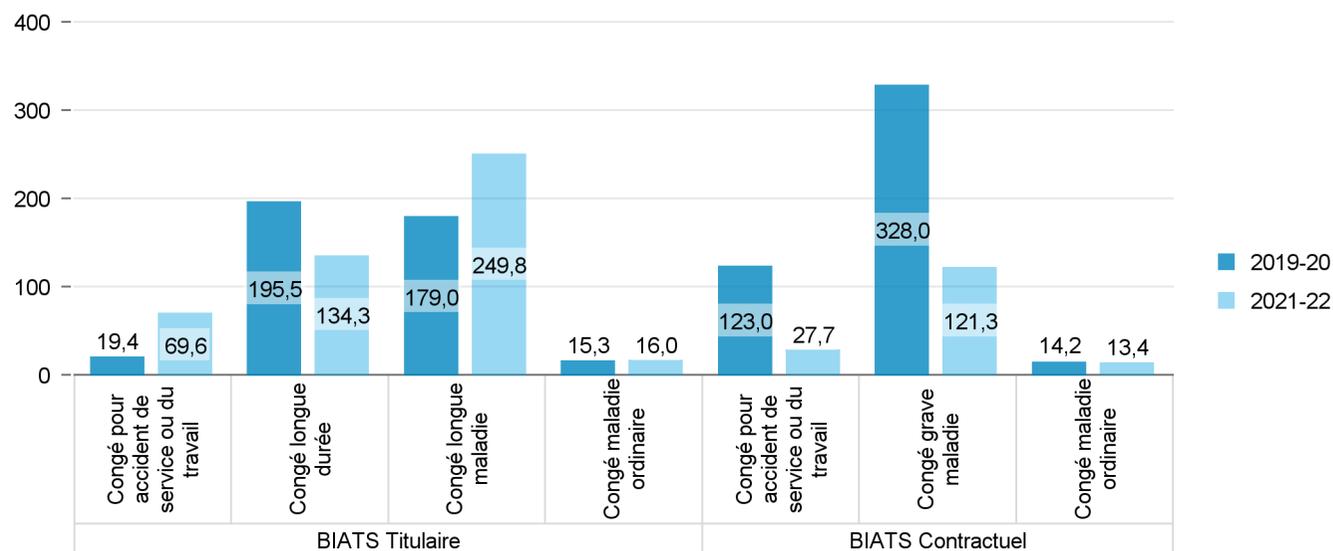
# BIATS : Absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés	
		Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
BIATS Titulaire	Congé pour accident de service ou du travail	7	3	7	3	136	57	17	9	15	7	1 184	799
	Congé longue durée	6	3	4	2	1 173	546	4	2	4	2	537	402
	Congé longue maladie	3	3	3	3	537	537	9	6	9	6	2 248	1 510
	Congé maladie ordinaire	175	114	125	80	2 678	1 704	256	178	167	111	4 103	3 197
<b>Total BIATS Titulaire</b>		<b>191</b>	<b>123</b>	<b>135</b>	<b>87</b>	<b>4 524</b>	<b>2 844</b>	<b>286</b>	<b>195</b>	<b>186</b>	<b>123</b>	<b>8 072</b>	<b>5 908</b>
BIATS Contractuel	Congé pour accident de service ou du travail	3	2	3	2	369	363	3	3	2	2	83	83
	Congé grave maladie	2	2	2	2	656	656	3	3	3	3	364	364
	Congé maladie ordinaire	106	70	74	49	1 504	980	172	134	117	85	2 310	1 402
<b>Total BIATS Contractuel</b>		<b>111</b>	<b>74</b>	<b>78</b>	<b>53</b>	<b>2 529</b>	<b>1 999</b>	<b>178</b>	<b>140</b>	<b>122</b>	<b>90</b>	<b>2 757</b>	<b>1 849</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>302</b>	<b>197</b>	<b>213</b>	<b>140</b>	<b>7 053</b>	<b>4 843</b>	<b>464</b>	<b>335</b>	<b>308</b>	<b>213</b>	<b>10 829</b>	<b>7 757</b>

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

Absences par motif : durée moyenne des congés (en jours)



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.

308 personnels BIATS (contre 213 en 2019) ont eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année 2021/22, année encore marquée par le covid. Parmi ces absences, 92% sont des arrêts de travail pour congé de maladie ordinaire.

60% des absences sont attribués à des personnels administratifs titulaires contre 40 % chez les contractuels.

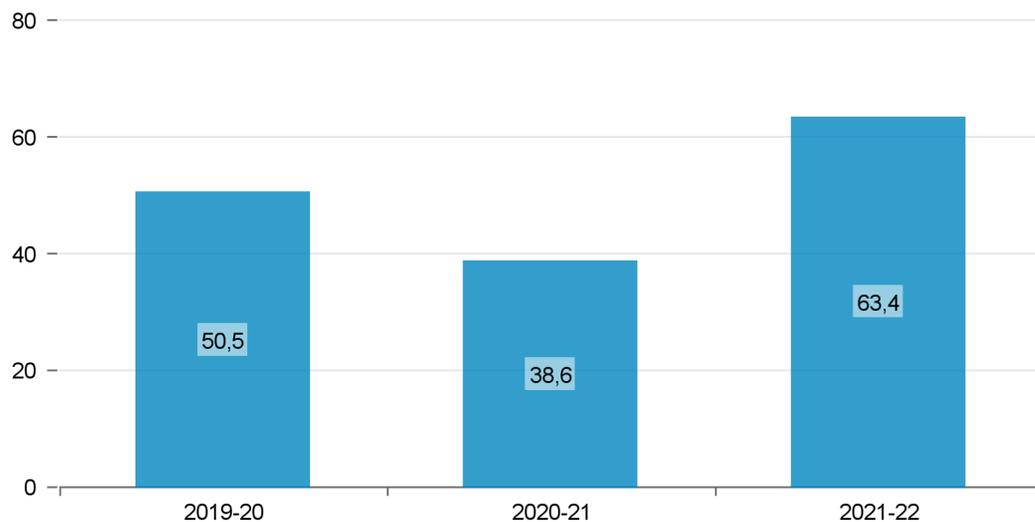
Le nombre de jours congés enregistrés pour raisons de santé s'élève à 10 829, ce qui représente un taux d'absentéisme pour raison de santé de 7,7%.

## BIATS : Zoom congés pour accident de trajet, de service ou du travail des agents titulaires et contractuels

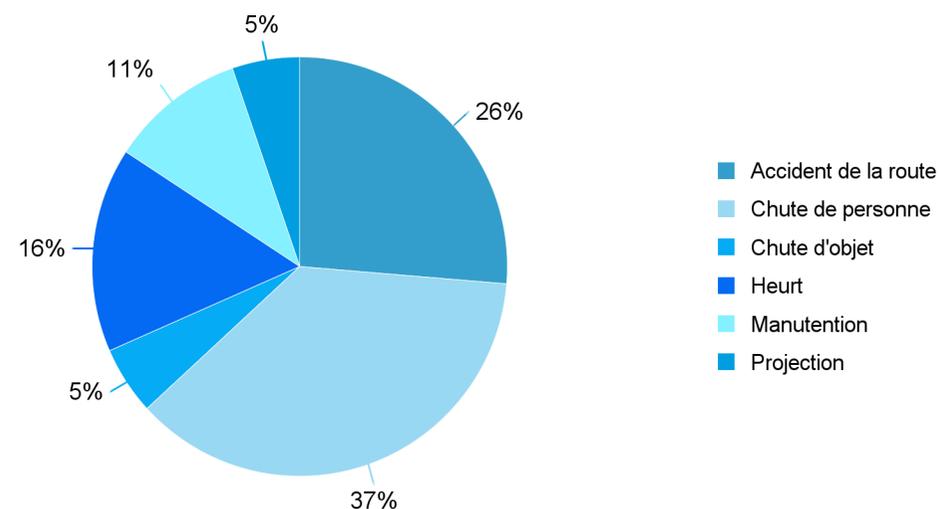
	Année universitaire 2019-20			Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Accident de service dans locaux de travail</b>	4	1	<b>5</b>	6	1	<b>7</b>	4	3	<b>7</b>
<b>Accident de service en mission</b>	1	2	<b>3</b>	3		<b>3</b>		1	<b>1</b>
<b>Accident de trajet</b>	4	4	<b>8</b>	6	2	<b>8</b>	6	5	<b>11</b>
<b>Total nombre d'accidents</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>
Dont nb d'arrêt de travail	5	5	<b>10</b>	11	3	<b>14</b>	12	8	<b>20</b>
Dont nb d'agents arrêtés	5	5	<b>10</b>	10	3	<b>13</b>	9	8	<b>17</b>
Dont nb de jours d'arrêts de travail	420	85	<b>505</b>	307	234	<b>541</b>	882	385	<b>1 267</b>

Sources : SIHAM et SIDRH

**BIATS - Absences pour accident de trajet, de service ou du travail**  
durée moyenne des congés (en jours)



**BIATS - Causes des absences pour accident de trajet, de service ou du travail**  
Année universitaire 2021-22



19 accidents de travail ont été déclarés au cours de l'année universitaire 2021 (18 en 2020). On peut noter que pour 11 d'entre eux il s'agit d'un accident de trajet. Au total, ils ont généré 1 267 jours d'arrêts de travail.

Les chutes de personnes restent la première cause d'accident (37%) suivi pas les accidents de la route (26%) et les heurt (16%).

*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.*

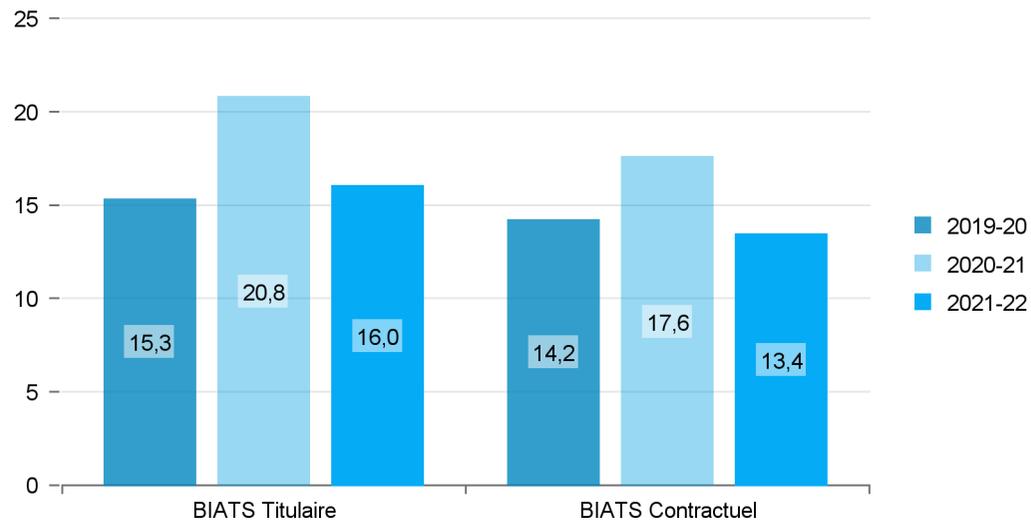
## BIATS : Zoom congés de maladie ordinaire (CMO) des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2019-20						Année universitaire 2021-22					
		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés	
		Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
BIATS Titulaire	AENES	37	33	27	23	636	573	56	52	36	33	767	750
	Bibliothèque	18	11	12	8	163	87	46	35	25	19	894	719
	ITRF	120	70	86	49	1 879	1 044	154	91	106	59	2 442	1 728
<b>Total BIATS Titulaire</b>		<b>175</b>	<b>114</b>	<b>125</b>	<b>80</b>	<b>2 678</b>	<b>1 704</b>	<b>256</b>	<b>178</b>	<b>167</b>	<b>111</b>	<b>4 103</b>	<b>3 197</b>
BIATS Contractuel	CDD	66	48	46	33	783	606	117	95	79	60	1 175	812
	CDI	40	22	28	16	721	374	55	39	38	25	1 135	590
	<b>Total BIATS Contractuel</b>	<b>106</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>49</b>	<b>1 504</b>	<b>980</b>	<b>172</b>	<b>134</b>	<b>117</b>	<b>85</b>	<b>2 310</b>	<b>1 402</b>
<b>Total BIATS</b>		<b>281</b>	<b>184</b>	<b>199</b>	<b>129</b>	<b>4 182</b>	<b>2 684</b>	<b>428</b>	<b>312</b>	<b>284</b>	<b>196</b>	<b>6 413</b>	<b>4 599</b>

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

BIATS - Absences pour congés de maladie ordinaire (CMO)  
durée moyenne des congés (en jours)



**Taux d'absence\* pour congés de maladie ordinaire : 4,5 %  
en 2021-22 pour les BIATS titulaires et contractuels**

En 2021-22, le nombre d'agents BIATS arrêtés pour maladie ordinaire (CMO) est de 284, soit 40% des agents absents au moins une fois dans l'année pour CMO (pour mémoire 700 BIATS au 31 décembre 2021). On note que près de 60% des absences pour CMO concerne des agents titulaires.

La durée moyenne de ces absences est de 16 jours pour les titulaires contre 13,4 jours pour les contractuels.

Par rapport à 2019, le nombre de jours de congé pour maladie ordinaire est en hausse de 53%, soit +2 231 jours. Cela s'explique largement par la pandémie de covid 19. L'année 2020/21 avait été elle aussi marquée par ces augmentations.

\* Taux d'absence : calculé en rapportant le nombre de jours d'absence au nombre total de jours travaillés dans l'année multiplié par les effectifs de la population concernée au 31/12 de chaque année.

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

Durée du congé Titulaires et contractuels	2019-20		2020-21		2021-22	
	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%
1 jour	13	5%	7	2%	13	3%
2 jours	33	12%	20	7%	36	8%
3 jours	32	11%	23	8%	40	9%
4 jours	32	11%	14	5%	23	5%
5 à 6 jours	32	11%	43	15%	46	11%
7 à 13 jours	63	22%	84	29%	190	44%
14 à 20 jours	17	6%	34	12%	22	5%
21 à 30 jours	17	6%	23	8%	10	2%
31 à 60 jours	25	9%	24	8%	24	6%
61 à 90 jours	11	4%	10	3%	14	3%
+ de 90 jours	6	2%	10	3%	10	2%
<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>428</b>	<b>100%</b>

Entre 2019-20 et 2021-22

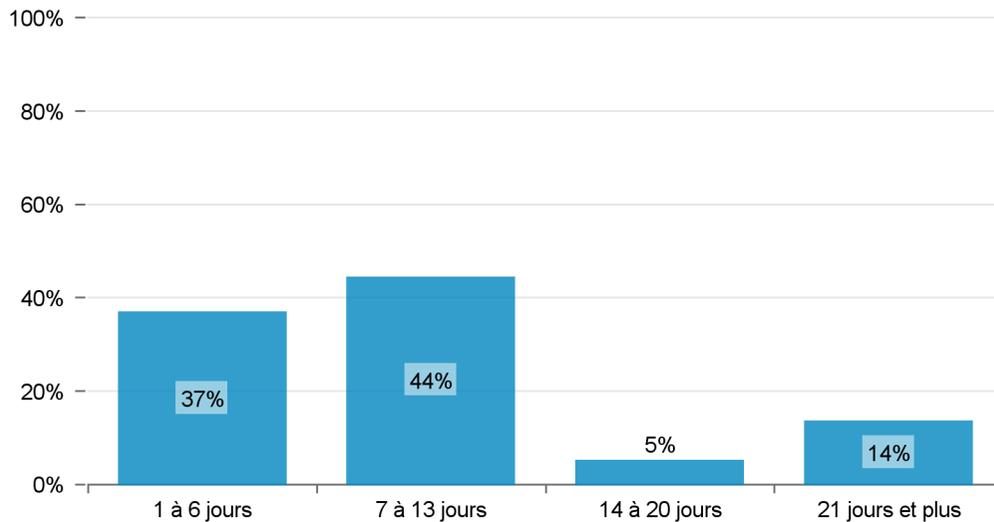
Nombre de congés  
**+52%**

Durée moyenne  
**+ 1%**

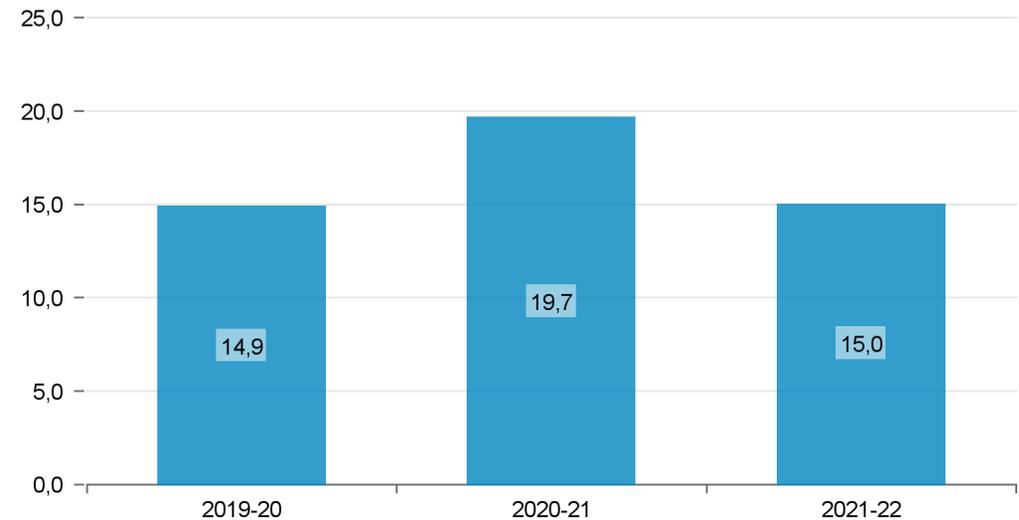
Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS selon la durée en 2021-22



Evolution de la durée moyenne (en jours) des congés de maladie ordinaire des BIATS



37% des congés sont inférieurs à une semaine et 14% des congés durent 3 semaines et plus.

La durée moyenne des congés maladie est stable entre 2019-20 et 2021-22 avec une durée moyenne de 15 jours. En revanche, le nombre de congés a doublé sur cette même période.

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.

# Thème 7

## f. Jours de carence

## Jours de carence\* imputés aux agents suite à un congé de maladie ordinaire (CMO)

Situation sur l'année civile 2022		Femme			Homme			Ensemble			Rappel 2021		
		Nb agents	Nb jours	Montant brut retenu	Nb agents	Nb jours	Montant brut retenu	Nb agents	Nb jours	Montant brut retenu	Nb agents	Nb jours	Montant brut retenu
<b>Enseignant</b>	Titulaire	27	34	4 468 €	13	25	3 011 €	40	59	7 480 €	45	55	7 048 €
	Contractuel	11	12	800 €	9	11	737 €	20	23	1 536 €	6	7	455 €
<b>Total Enseignant</b>		<b>38</b>	<b>46</b>	<b>5 268 €</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>3 748 €</b>	<b>60</b>	<b>82</b>	<b>9 016 €</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>7 503 €</b>
<b>BIATS</b>	A	45	64	5 448 €	15	17	1 645 €	60	81	7 093 €	46	61	5 328 €
	B	40	55	3 190 €	16	26	1 637 €	56	81	4 827 €	44	57	3 580 €
	C	74	105	5 835 €	20	26	1 498 €	94	131	7 333 €	86	119	6 300 €
<b>Total BIATS</b>		<b>159</b>	<b>224</b>	<b>14 474 €</b>	<b>51</b>	<b>69</b>	<b>4 780 €</b>	<b>210</b>	<b>293</b>	<b>19 253 €</b>	<b>175</b>	<b>237</b>	<b>15 209 €</b>
<b>Ensemble</b>		<b>197</b>	<b>270</b>	<b>19 741 €</b>	<b>73</b>	<b>105</b>	<b>8 528 €</b>	<b>270</b>	<b>375</b>	<b>28 269 €</b>	<b>226</b>	<b>299</b>	<b>22 711 €</b>

\* Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018. Ainsi, en cas de maladie, les agents publics bénéficient, depuis le 1er janvier 2018, de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2ème jour de l'arrêt maladie.

Source : KA-KX

Les CMO pour cause COVID ne sont pas concernés par le jour de carence. Pour les personnels avec une ALD, le jour de carence s'applique uniquement au 1er arrêt de travail émis au cours de l'année civile.

### 375 jours de carences enregistrés pour les personnels titulaires et contractuels de l'établissement, pour l'année 2022

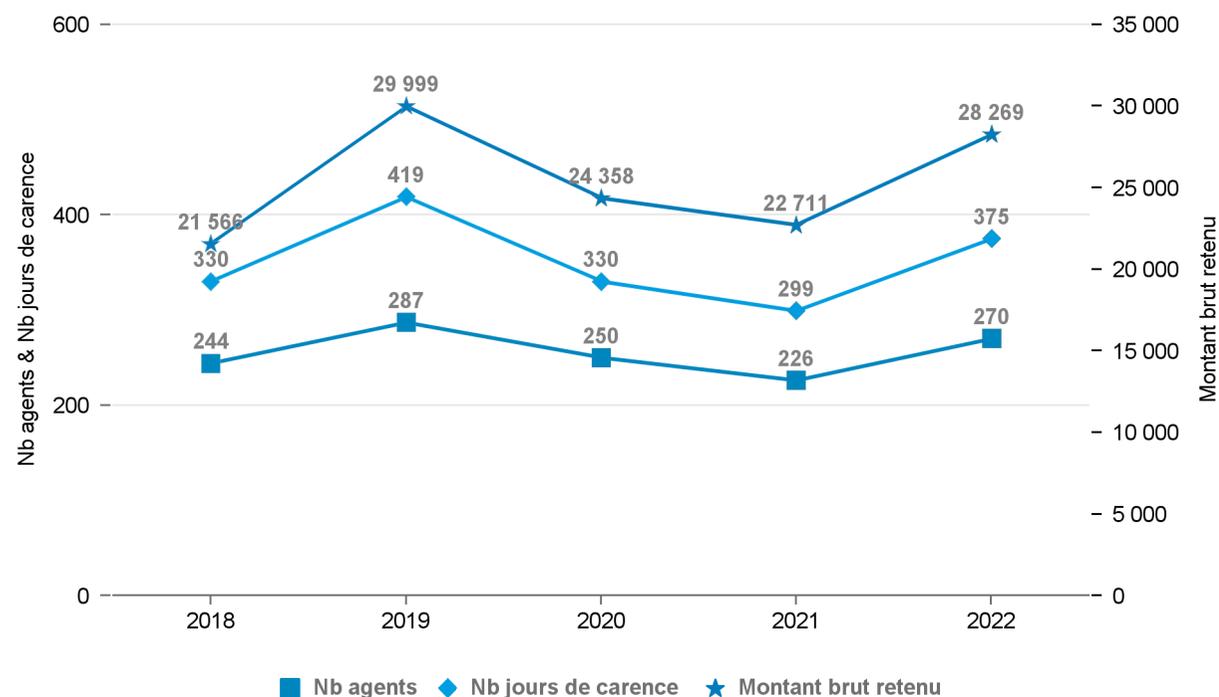
En 2022, 375 jours de carence ont été imputés aux agents (293 jours pour les BIATS et 82 pour les enseignants). 270 personnels dont 210 BIATS et 60 enseignants sont concernés pour un montant de 28 269 €.

Le montant total a donc augmenté de 5 558 € par rapport à 2021 et, le nombre d'agents concernés, de 44.

#### Méthode retenue :

On compte les jours de carence retenus sur les bulletins de paie de l'année civile observée (l'année correspond à l'année de retenue et non à l'année observée).

### Evolution des jours de carence imputés aux agents suite à un CMO



# THÈME 8

## ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

## 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. Il est administré par un conseil présidé par le président de l'université ou son représentant et dirigé par un Directeur.

### Commission sociale des personnels

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

Commission Sociale	2020	2021	2022
Nb de réunions	6	7	8
Nb d'aides accordées	16	17	22
<b>Montant total en Euros</b>	<b>8 150 €</b>	<b>8 182 €</b>	<b>8 500 €</b>

Source : SACSO

#### Composition de la commission sociale des personnels

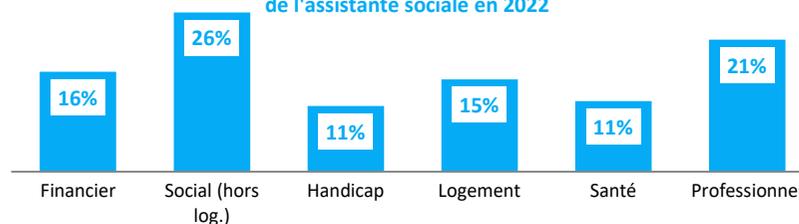
*Directeur(trice) Général des Services*  
*Directeur(trice) des Ressources Humaines*  
*Directeur(trice) du SACSO*  
*Assistante Sociale des personnels*  
*Deux représentants des personnels siégeant au conseil du SACSO*  
*Un des personnels du SACSO, désigné par le(la) Directeur(trice) du SACSO.*

### Activité de l'assistante sociale des personnels

Activité assistante sociale	2020	2021	2022
Nb de personnes reçues	134	127	184
Nb d'entretiens réalisés	334	ND	505

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

#### Domaines d'intervention de l'assistante sociale en 2022



### 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	2020	2021	2022
Nombre de saisines	5	2	1
Nombre total de situations évoquées	7	5	4
Nombre de réunions	8	5	5

#### Composition de la CVS

*Directeur(trice) des Ressources Humaines*  
*Responsable administratif du SACSO*  
*Assistante sociale des personnels*  
*Médecin du travail*  
*Directeur(trice) général(e) des services*  
*Vice-président(e) en charge des Relations Humaines et du Dialogue Social*  
*Deux représentants des personnels*

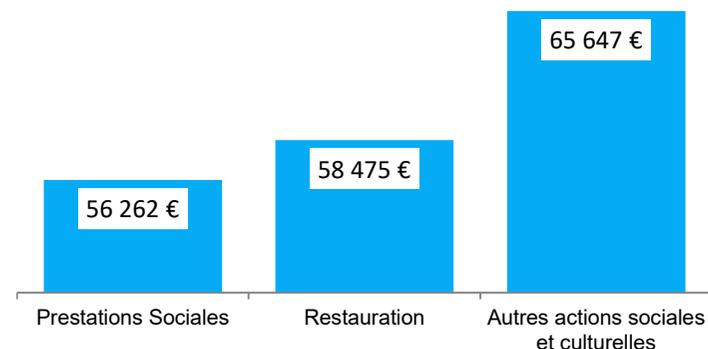
## ❖ Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO

	Dépenses réalisées		
	2020	2021	2022
<b>Prestations Sociales</b>			
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	19 978 €	18 974 €	14 742 €
Séjours d'enfants	1 263 €	991 €	3 094 €
Les secours d'urgence	8 150 €	8 182 €	8 550 €
Aide aux activités périscolaires	7 874 €	9 638 €	16 677 €
Aides aux études supérieures	10 500 €	5 500 €	13 200 €
Aménagement handicap	1 430 €	5 362 €	0 €
	<b>49 195 €</b>	<b>48 647 €</b>	<b>56 262 €</b>
Capital décès*	27 688 €	5 906 €	0 €
<b>Restauration</b>	<b>31 847 €</b>	<b>16 413 €</b>	<b>58 475 €</b>
<b>Autres actions sociales et culturelles</b>			
Noël	63 322 €	32 651 €	36 240 €
Billetterie cinéma	4 044 €	1 759 €	6 750 €
Activités Sorties et Animations	10 288 €	17 519 €	22 657 €
	<b>77 654 €</b>	<b>51 929 €</b>	<b>65 647 €</b>

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

Source : SACSO

## Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2022

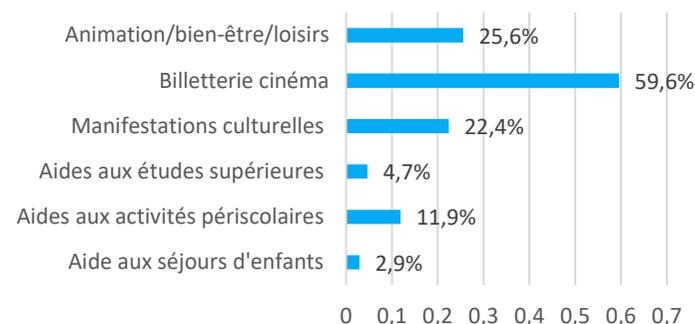


344 personnels (hors restauration) ont bénéficié d'au moins une prestation du SACSO en 2021/22. 86% d'entre eux ont consommés au moins une prestation liées à la culture (cinéma, manifestations culturelles, animations,...) 17% obtiennent des aides en lien avec l'éducation de leurs enfants (séjours, activités périscolaires, études supérieures, etc.)

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

	Dépenses réalisées		
	2020	2021	2022
<b>Restaurant</b>			
Association CORAIL (DGFIPI)	10 838 €	9 673 €	14 245 €
Restaurant Universitaire CROUS	19 855 €	5 290 €	41 240 €
Restaurant des Agents des Finances	1 154 €	1 451 €	2 990 €

Source : SACSO



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 2022), permet aux personnels rémunérés à un indice (INM) inférieur ou égal à 480 d'acquitter un prix de repas minoré du montant de ladite subvention.

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

# THÈME 9

## DIALOGUE SOCIAL

## Instances paritaires : Disparition du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et création du Comité Social d'Administration de l'Etablissement (CSAE)

Le CHSCT a été mis en place en juillet 2012 (Décret N°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.). Il a disparu au 1er janvier 2023. C'est désormais le Comité Social d'Administration de l'Etablissement (CSAE) qui sera la nouvelle instance de représentation du personnel à partir de janvier 2023. Il est le résultat de la fusion du Comité Technique Paritaire et le CHSCT. C'est une instance consultative qui traitera des questions collectives en lien avec le fonctionnement et l'organisation des services, l'égalité professionnelle femmes-hommes, le plan de formation, les conditions d'accessibilité des services et la qualité des services rendus, la prévention des risques professionnels, la santé au travail, les conditions de travail, le temps de travail, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CSAE.

### Composition du CHSCT

2 représentants de l'administration,  
+ 2 suppléants

7 représentants des personnels,  
+ 8 suppléants

3 représentants des usagers.  
+ 3 suppléants

### Composition du CSAE

**2 représentants de l'administration** : le président et le(la) directeur(trice) des ressources humaines  
**Des représentants de l'établissement** exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité social d'administration de l'établissement.

**10 représentants des personnels**  
+ 10 suppléants

### Chiffres clés

	2020	2021	2022	2023*
Réunions du CHSCT	17	8	6	<del>3</del>
Réunions du CSAE				3
Visites sur sites CHSCT	0	0	0	
dont Manufacture des Tabacs	0	0	0	
dont Quais du Rhône	0	0	0	

\*de janvier à avril

Source : DRH

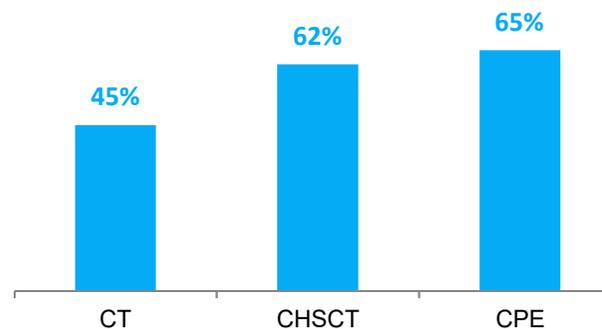
## Relations professionnelles en 2022

		Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Représentants du personnel en 2022	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.

% de Femmes parmi les représentants du personnel en 2022



	En 2020	En 2021	En 2022
Surface des locaux	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

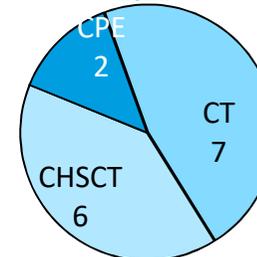
	En 2020	En 2021	En 2022
CT	7	10	7
CHSCT	8	8	6
CPE	17	5	2
dont AENES	1	1	0
dont Bibliothèque	2	2	0
dont ITRF	5	2	2

### Nb de re-convocations du CT\*

	En 2020	En 2021	En 2022
CT	0	0	0

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

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel en 2022

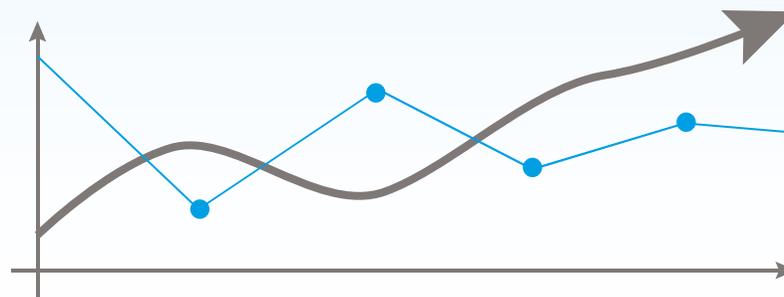


## LEXIQUE (1/2)

AENES	Corps de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
ALE	Affection de Longue Durée
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATS	Personnels de bibliothèque, ingénieur, administratif, technicien, ouvrier, de service
BIBLIO	Bibliothèques
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CET	Compte épargne-temps
Cat.	Catégorie (il existe 3 catégories : A, B ou C)
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CM	Cours magistraux
CMI	Carte Mobilité Inclusion
COM	Collectivités d'outre-mer
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CROUS	Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
CSAE	Comité Social d'Administration de l'Etablissement
CVR	Contrat Valorisation Recherche
DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires
DN	Diplôme national
DOM	Départements d'outre-mer
DPE	Direction des Personnels Enseignants
DRH	Direction des Ressources Humaines
DU	Diplôme d'université
Eco.	Économie
Eff	Effectif
Ens.	Enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EqTD	Équivalent travaux dirigés
ETP	Équivalent Temps Plein - Quotité travaillée
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
Fac.	Faculté
FC3	Formation Continue Langues   Lettres   Philosophie
FC	Formation Continue
FIPH	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

## LEXIQUE (2/2)

iaelyon	iaelyon School of Management
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LPR	Loi Programmation Recherche
MCF	Maître de conférences
MEN	Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation
Nb	Nombre
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PCA	Prime de charge administrative
PES	Prime d'excellence scientifique
Plafond Emplois	Nombre d'emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer
PU	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RH	Ressources humaines
RIFSEEP	Régime Indémnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indémnitaires des Personnels Enseignants Chercheurs
SACSO	Service d'Action Culturelle et Sociale
Sc.	Sciences
SFT	Supplément familial de traitement
SIDRH	Système d'Information Décisionnel des Ressources Humaines
SISE	Système d'information statistique de l'éducation
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
TD	Travaux dirigés
TP	Travaux pratiques
UFR	Unité de formation et de recherche
yc	y compris



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

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

