

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

 HISTORIQUE
2021-2023



ÉDITION **2024**

PRÉAMBULE

Depuis trois ans, 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 qui sera constituée à terme de près de 200 indicateurs (fixés par l'arrêté du 7 mai 2021) et qui regroupe des informations qui concernent les emplois, recrutements, parcours professionnels, les formations et les rémunérations, mais également la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, l'action sociale et le dialogue social.

Le RSU est un outil de connaissance partagée, utile à l'ensemble de la communauté. Il alimente en effet le dialogue social sur la base d'informations transparentes, objectivées 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 les dimensions des ressources humaines, de la politique sociale et de la qualité de vie et des conditions de travail : autant de champs pour lesquels cet outil permet de construire une stratégie pluriannuelle. Il offre également une vision temporelle des indicateurs, avec un historique de 3 ans, de 2021 à 2023.

Notre établissement pilote une masse salariale soumise à un double plafond, en euros et en emplois, qui représente 81% du budget sur charges de fonctionnement ; elle atteint 106,5 millions d'euros sur l'année 2023, dont près de 6,2 millions consacrés au régime indemnitaire et à l'intéressement.

En 2023, la dotation de l'Etat pour notre établissement est de 1 216 emplois. À celle-ci s'ajoute un plafond de 194 emplois sur ressources propres. C'est donc un plafond de 1 410 emplois qui est voté par le conseil d'administration et consommé à 97% pour assumer les missions de formation, de recherche et d'insertion professionnelle.

Derrière cette notion d'emplois, on trouve 1 467 personnes (hors contrats étudiants), pour moitié des enseignants et des chercheurs, pour moitié des personnels administratifs et techniques. De plus, près de 2 300 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 64% de femmes chez les personnels administratifs avec, là encore, des différences entre filières et catégories.

SOMMAIRE (1/2)

Données de cadrage 6

L'Université Jean Moulin Lyon 3 en quelques chiffres	7
Étudiants par cursus et par discipline	8
Enseignants des universités par fonction et par discipline	9
Personnels des BIATS des établissements de l'enseignement supérieur	10
Taux d'encadrement : nombre de titulaires pour 1 000 étudiants	11

Thème 1 : Emploi 12

Emplois : Plafond et consommation	13
Ensemble du personnel : évolution des effectifs	14
Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes en effectif et ETP	15
Ensemble du personnel non rémunéré par l'université.	16
Emploi de personnels en situation de handicap	17

a. Le personnel ENSEIGNANT 18

Enseignants selon le statut et le corps : historique	19
Zoom sur les enseignants chercheurs : proportion des femmes selon le corps et le grade	20
Enseignants par groupe de disciplines CNU	21
Enseignants par discipline CNU	22
Enseignants par composante	23
Enseignants : ancienneté à l'université Jean Moulin	24
Enseignants par tranche d'âge et par sexe	25
Zoom sur les enseignants de 55 ans et plus	26
Enseignants : nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire . +++	27
Professeurs invités par origine : historique	28
Vacataires d'enseignement : historique	29

b. Le personnel BIATS 30

BIATS par statut, filière, et catégorie : historique	31
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires	32
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires	33
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires	34
BIATS dans les composantes	35
BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin	36
BIATS par tranche d'âge, statut et sexe	37
Zoom BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe	38
Zoom BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe	39
Zoom sur les BIATS titulaires de 55 ans et plus	40
BIATS exerçant une activité accessoire +++	41

Thème 2 : Recrutements 42

a. Le personnel ENSEIGNANT 43

Enseignants titulaires : recrutements internes et externes	44
Enseignants : historique des recrutements	45
Professeurs d'université : motifs de recrutement	46
Maîtres de conférences : motifs de recrutement	47
Enseignants du second degré : motifs de recrutement	48

b. Le personnel BIATS 49

BIATS : postes publiés comme vacants, candidatures reçues et postes pourvus ... +++	50
BIATS : historique des recrutements	51
BIATS titulaires : motifs de recrutement	52

Thème 3 : Parcours professionnels 53

a. Mobilité 54

Ensemble du personnel accompagné dans leur évolution professionnelle +++	55
--	----

b. Avancements de grade et promotions internes 56

Enseignants chercheurs : avancements de grade et changements de corps	57
Enseignants du second degré : avancements de grade et changements de corps	58
BIATS titulaires : avancements de grade	59
BIATS titulaires : changements de corps	59
BIATS titulaires : type de mobilité des agents	59

c. Départs 60

Enseignants : historique des arrivées et des départs	61
Enseignants : historique des départs selon le motif	62
BIATS : historique des arrivées et des départs	63
BIATS : historique des départs selon le motif.	64

Thème 4 : Formation 65

Plan de formation : historique	66
Secteurs de formation	67
Répartition du nombre de stagiaire : historique	68
Agents formés et stagiaires : historique	69
Agents formés et stagiaires selon le sexe et la catégorie	70

SOMMAIRE (2 / 2)

Thème 5 : Rémunérations 71

Masse salariale (ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales)	72
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	73
Autres indemnités	74
Zoom sur le nombre d'agent bénéficiant de la GIPA	74
Distribution des rémunérations nettes	75
Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent	76
Zoom sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	76
Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires	77
Rémunérations principales des agents contractuels	78
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale	79
Primes moyennes	80
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires .+++	81
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les non titulaires .+++	82
Index égalité Femme-Homme	83

Thème 6 : Santé et sécurité au travail 84

Médecine du travail et actions de prévention	85
--	----

Thème 7 : Organisation du travail et temps de travail 86

a. Télétravail et travail à distance	87
BIATS : demandes de télétravail et profil des télétravailleurs	88
b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet	89
Enseignants : répartition des effectifs selon la modalité de service	90
Enseignants : quotité de travail	91
BIATS Titulaires : répartition des effectifs selon la modalité de service	92
BIATS Titulaires : quotité de travail	93
BIATS Contractuels : répartition des effectifs selon la modalité de service	94
BIATS Contractuels : quotité de travail	95
BIATS Contractuels : temps partiel et contrats à temps incomplet	96
c. Compte Épargne Temps (CET)	97
Compte Épargne Temps (CET)	98

d. Absences au travail hors raisons de santé 99

Enseignants : absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels	100
Enseignants-chercheurs : congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et des contrats valorisation recherche (CVR)	100
BIATS : Absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels	101

e. Absences au travail pour raisons de santé 102

Enseignants : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels	103
Enseignants : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière	104
BIATS : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels	105
BIATS : zoom pour accident de trajet, de service ou du travail	106
BIATS : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière	107
BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire (CMO) selon la durée	108

f. Jours de carence 109

Jours de carence imputés aux agents suite à un congé de maladie ordinaire (CMO)	110
---	-----

Thème 8 : Action sociale et protection sociale 111

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO	112
Commission sociale des personnels	112
Activité de l'assistante sociale des personnels	112
Cellule de Veille Sociale - CVS	112
Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO	113
Focus sur l'aide à la restauration des personnels	113
Protection sociale complémentaire des agents	+++ 114

Thème 9 : Dialogue social 115

Instances de dialogue social	116
Relations professionnelles	117

(+++ : nouveaux indicateurs)

Lexique 118

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

6 composantes

Faculté de Droit
Faculté des Langues
Faculté des Humanités, Lettres et Sociétés
Faculté de Philosophie
Institut d'Administration des Entreprises - iaelyon
Institut Universitaire de Technologie - IUT Jean Moulin



ÉTUDES ET RECHERCHE

Offre de formation *(rentrée universitaire 2023-24)*

3 BUT
9 mentions de licence générale
12 mentions de licence professionnelle
52 mentions de master
37 doctorats
86 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**

26 983 étudiants...

1 174 en formation continue
1 896 en alternance
4 736 internationaux (étrangers + sortants)

... et 28 142 inscriptions pédagogiques

25 227 en diplômes nationaux (DN)
1 017 en préparation au concours
1 898 diplômes universitaires (DU)

*Inscriptions au moment de la remontée SISE au
15 janvier 2024*

Recherche

18 unités de recherche labélisées
7 écoles doctorales
470 doctorants *(au 15 janvier 2024)*
60 thèses *(au 15 janvier 2024)*



PERSONNEL ET FINANCES

Plafond d'emplois :

1 410 au 31/12/2023
dont Dotation état : **1 216**
dont Ressources propres :
194

Personnel au 31/12/2023

633 personnel enseignants
718 personnels BIATS
107 doctorants contractuels et contrat recherche
9 apprentis

112 contrats étudiants (2022-23)
2 281 vacataires d'enseignement (2022-23)

Budget dépenses en droits constatés

162,6 millions d'euros en 2023
81% de masse salariale sur charges de fonctionnement

Étudiants par cursus et par discipline

		Universités en 2022-23 <i>France métrop. & DOM</i>		Lyon 3 en 2022-23 <i>Effectifs au 15 janvier</i>	
		Effectif	%	Effectif	%
Cursus	DUT	107 256	7%	727	3%
	Cursus Licence	851 570	53%	17 721	66%
	Cursus Master	585 378	37%	7 665	29%
	Cursus Doctorat	53 487	3%	679	3%
Disciplines	Droit, sciences politiques	214 660	13%	9 358	35%
	Sciences économiques, gestion, AES	219 217	14%	8 063	30%
	Lettres, sciences du langage	89 357	6%	495	2%
	Langues	102 647	6%	4 369	16%
	Sciences humaines et sociales	302 057	19%	3 178	12%
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines	14 019	1%	1 250	5%
	Autres	655 734	41%	79	0%
TOTAL		1 597 691	100%	26 792	100%

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2023) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2023)

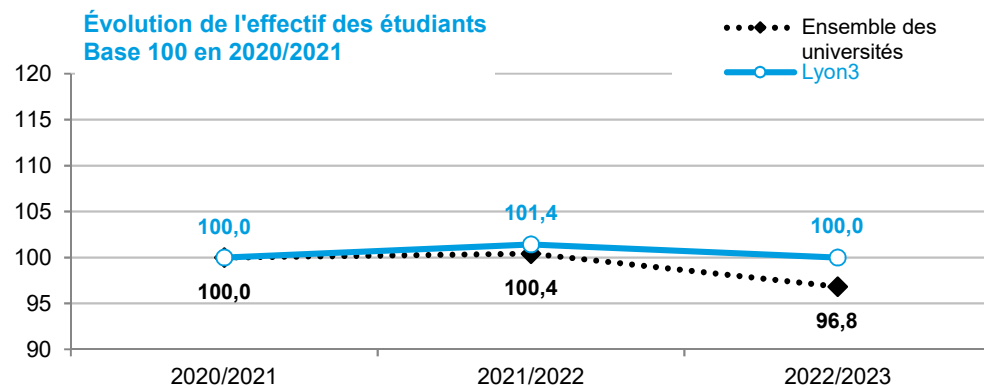
Ensemble des étudiants inscrits à une formation donnant lieu à la délivrance d'un diplôme national ou d'université au terme d'une formation d'au moins un an, ainsi que les préparations aux concours de la fonction publique.

Seules les inscriptions principales sont comptabilisées. Les inscriptions en Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles ne sont pas 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.

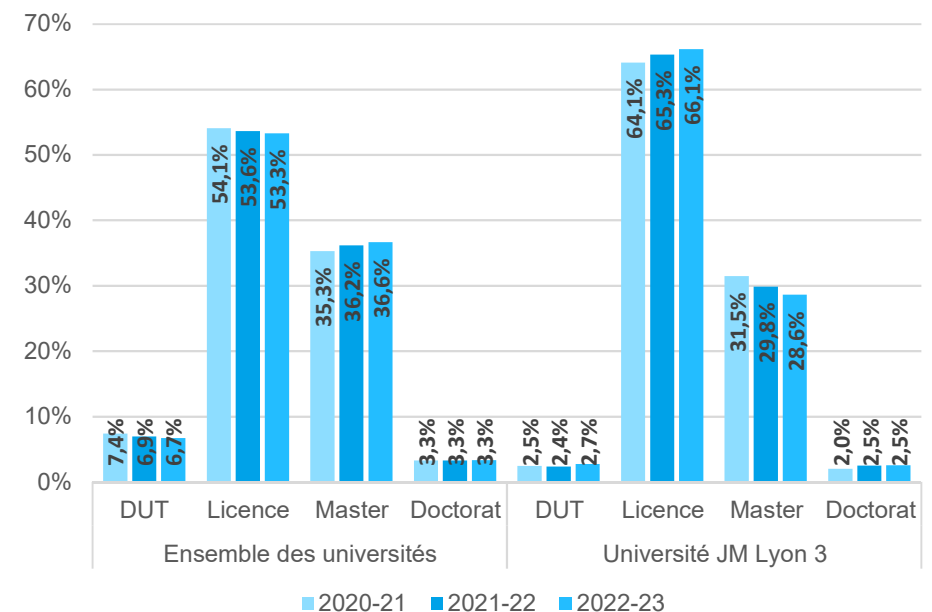


Evolution des effectifs étudiants sur les 3 dernières années :

Après une légère progression en 2021-22, les effectifs de Lyon 3 décroissent en 2022-23 de 1,4 points tandis que les effectifs nationaux en perdent presque 4.

Alors que la part des cursus Licence diminue au niveau national perdant 2 points entre 2016 et 2022, celle de Lyon 3 augmente de plus de 5 points de pourcentage. La part des masters de Lyon 3 quant à elle se réduit de 6 points, conséquence de la sélection en master dès la première année suite à la loi de 2019.

Répartition des étudiants par cursus



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.

		France entière* au 31/12/2022		Lyon 3 au 31/12/2022	
		Effectif	%	Effectif	%
Fonction	Professeurs	20 816	23%	136	22%
	Maîtres de conférences	34 314	37%	253	40%
	Enseignants du second degré	12 746	14%	86	14%
	Chefs de clinique, AHU, PHU	4 345	5%	0	0%
	Enseignants associés	2 698	3%	51	8%
	ATER, contractuels doct. avec ens.	11 717	13%	75	12%
	Autres**	5 073	6%	25	4%
Discipline	Droit - Economie - Gestion	12 966	14%	299	48%
	Lettres - Langues - Sc. humaines	27 194	30%	266	42%
	Sciences yc STAPS	34 511	38%	21	3%
	Santé	12 760	14%	0	0%
	Non ventilé	4 278	5%	40	6%
TOTAL		91 709	100%	626	100%

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

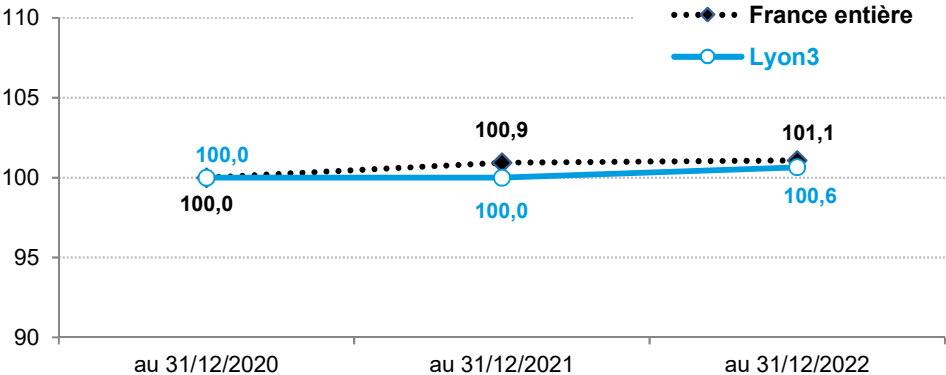
Champ Lyon 3 : enseignants rémunérés par Lyon 3, hors contractuels doctorants sans enseignement et chercheur CDD

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

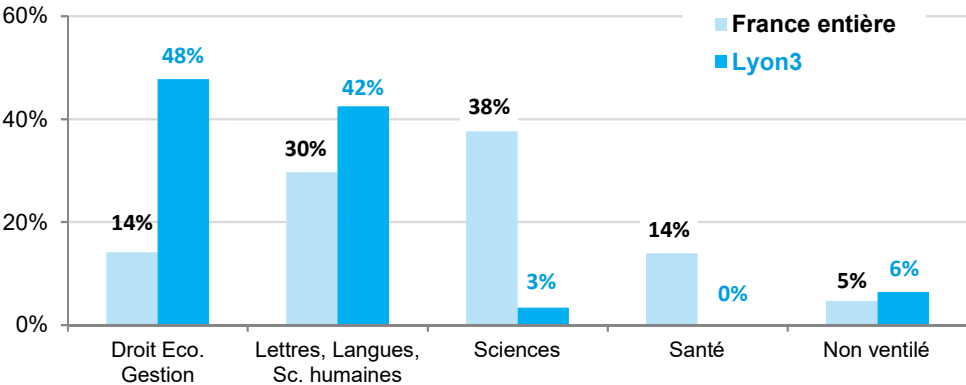
** Lecteurs et maîtres de langues, Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré, Contractuels LRU

Sources : MESRI-DGRHA1-1-données au 31/12/2022 pour les titulaires et mai 2022 pour les enseignants contractuels) et LYON 3 (SIDRH au 31/12/2022)

Évolution de l'effectif des enseignants
Base 100 au 31/12/2020



Répartition des enseignants par discipline en 2022



On notera une hausse du nombre d'enseignants en 2022 au niveau national comme pour l'établissement, même si cette hausse est de moindre importance pour ce dernier : +0,6 point d'indice contre 1,1 point d'indice pour l'ensemble des établissements.
La structure par discipline de l'ensemble des enseignants n'évolue pas : elle reste identique à celle de 2021 et 2020 et reste donc majoritaire en Droit/Economie/Gestion avec 48%, suivie par les Lettres, Langues et Sciences Humaines (42%).

Personnels BIATS des établissements d'enseignement supérieur

		Enseignement Supérieur au 31/12/2022		Lyon 3 au 31/12/2022	
		Effectif	%	Effectif	%
Titulaires	AENES	8 285	15%	92	22%
	Bibliothèques	4 321	8%	47	11%
	ITRF	41 303	76%	273	66%
	Autres	333	1%		0%
	Catégorie A	18 509	34%	148	36%
	Catégorie B	16 356	30%	126	31%
	Catégorie C	19 377	36%	138	33%
TOTAL TITULAIRES		54 242	100%	412	100%
Non Titulaires		42 787	44%	291	41%
TOTAL		97 029		703	

Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2022)

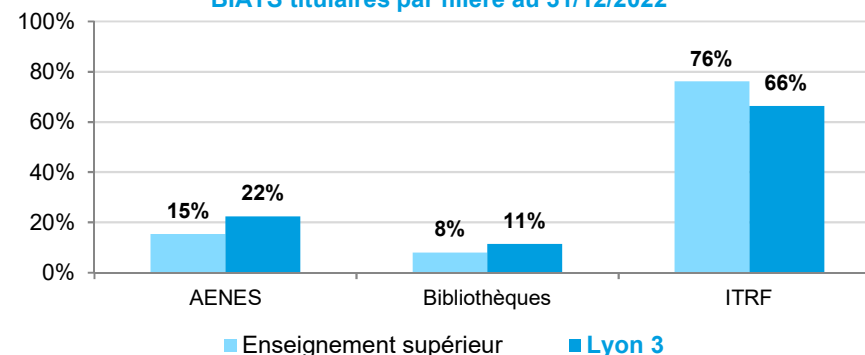
Enseignement supérieur :

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

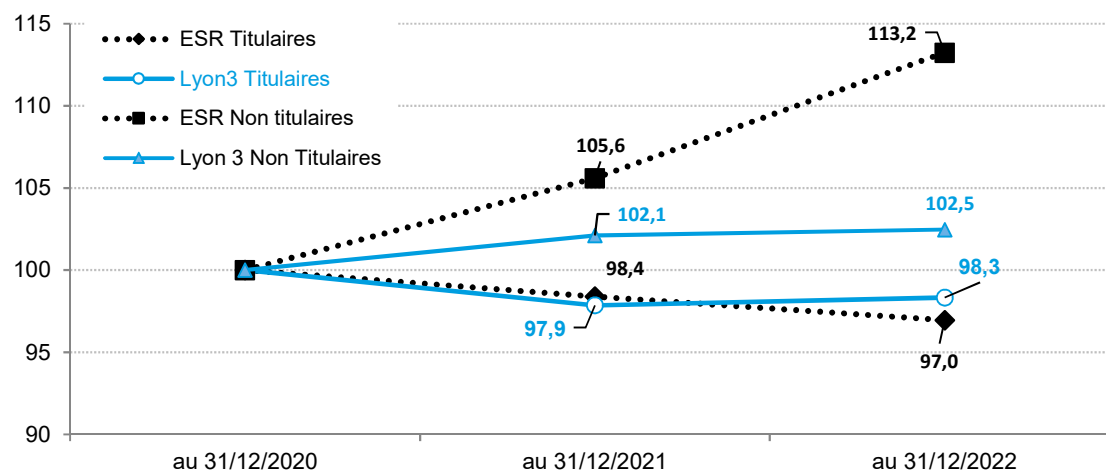
Lyon 3 :

nombre total d'agents titulaires

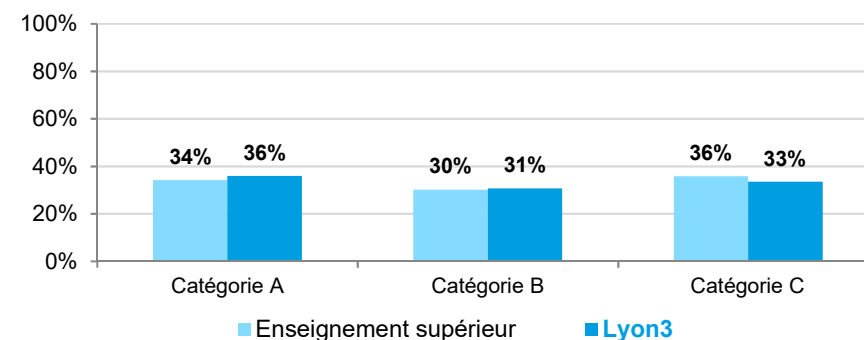
BIATS titulaires par filière au 31/12/2022



Évolution de l'effectif des BIATS titulaires et non titulaires
Base 100 au 31/12/2020



BIATS titulaires par catégorie au 31/12/2022



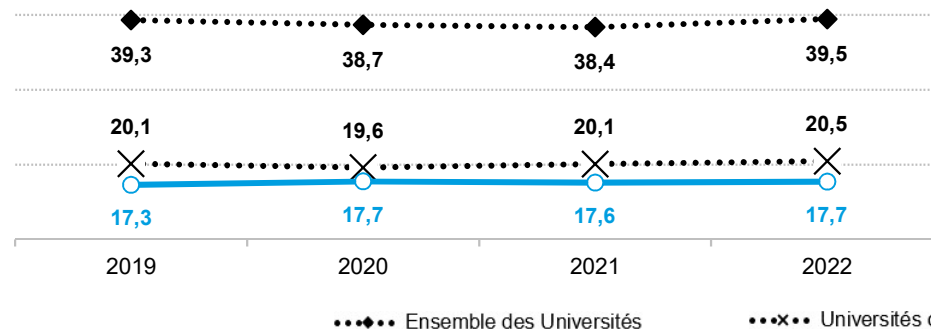
Les personnels BIATS de l'établissement sont à 59% titulaires contre 56 % pour l'ensemble de l'ESR. Les BIATS titulaires avec 412 personnes sont en légère hausse cette année mais restent en dessous du niveau de 2020 (419). L'évolution nationale est quant elle sur une tendance décroissante sur cette population. Les non titulaires croissent fortement au niveau national (+13 points d'indice depuis 2020) tandis que, pour Lyon 3, la progression prend 2,5 points d'indice depuis 2020 mais reste quasiment stable entre 2021 et 2022 (+0,4 point).

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

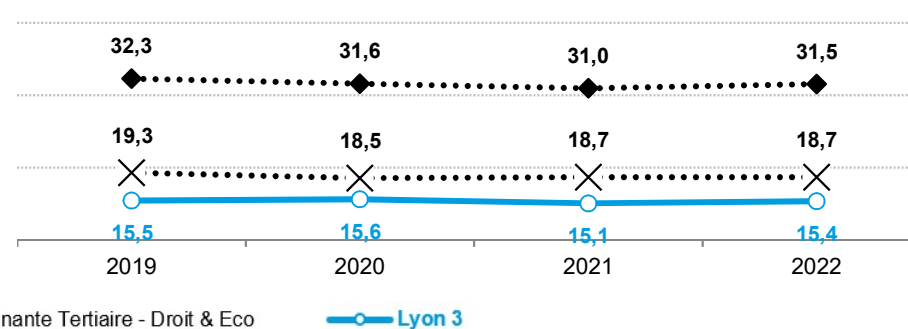
	2019	2020	2021	2022
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	27 348	26 817	27 208	26 810
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	473	476	479	475
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	423	419	410	412
Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3	17,3	17,7	17,6	17,7
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	20,1	19,6	20,1	20,5
Ensemble des Universités	39,3	38,7	38,4	39,5
Nombre de personnels administratifs pour 1 000 étudiants à Lyon 3	15,5	15,6	15,1	15,4
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	19,3	18,5	18,7	18,7
Ensemble des Universités	32,3	31,6	31,0	31,5

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



Taux d'encadrement : toujours très inférieurs aux références nationales

Lyon 3 compte moins de 18 enseignants titulaires pour 1 000 étudiants alors que la moyenne est à 20,5 dans les universités à dominante Droit Economie et atteint 39,5 pour l'ensemble des universités.

Le décalage est tout aussi important sur le taux d'encadrement BIATS, puisque le ratio est à 15,4 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 31,5 pour l'ensemble des universités.

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

THÈME 1

EMPLOI

Emplois : plafond et consommation

Au 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution annuelle			
	2020	2021	2022	2023		2020	2021	2022	2023
Plafond Etat	1 207	1 203	1 206	1 210	1 216	-4	3	4	6
dont emplois Enseignants	647	643	644	645	651	-4	1	1	6
dont emplois BIATS	560	560	562	565	565	0	2	3	0
Plafond Ressources Propres	161	165	165	194	194	4	0	29	0
Plafond d'emplois Etablissement	1 368	1 368	1 371	1 404	1 410	0	3	33	6

Le Plafond d'emplois de l'établissement est de 1 410 emplois. Il est consommé à 97%

Source : Notifications & Conseil d'administration

Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée

Sur plafond Etat	1 171	1 186	1 192	1 183	1 216
Sur plafond Ressources Propres	135	141	147	161	151
Sur plafond Etablissement	1 306	1 327	1 339	1 344	1 367
dont BIATS	651	659	664	666	677
dont ENSEIGNANTS	583	598	602	605	
dont CONTRATS DOCTORAUX	72	70	73	73	690

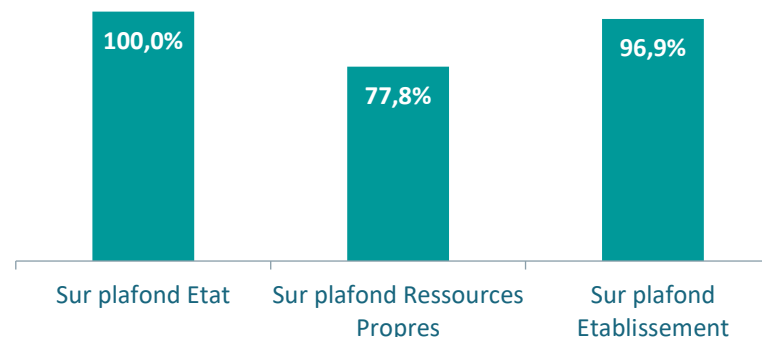
Source : KX jusqu'en 2022, délibérations du CA pour 2023

Taux de consommation - ETPT consommés rapportés au plafond d'emplois

Sur plafond Etat	97,0%	98,6%	98,8%	97,8%	100,0%
Sur plafond Ressources Propres	83,9%	85,5%	89,1%	83,1%	77,8%
Sur plafond Etablissement	95,5%	97,0%	97,7%	95,7%	96,9%

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

Taux de consommation des emplois en 2023



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 2023 à 1410 emplois pour Lyon 3 en nette hausse par rapport aux années antérieures sous l'effet d'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 1210 à 1216.

Le plafond sur ressources propres n'a pas fait l'objet de variations ; pour rappel, il avait été augmenté en 2022 pour l'ajuster aux besoins liés à la forte dynamique des financements sur projets, notamment en recherche et en formation. Est démontrée ainsi une réelle capacité de l'université, reconnue par l'Etat, à poursuivre son développement sur les ressources propres qu'elle génère.

En moyenne annualisée, 97% des emplois sont occupés sur l'année 2023. C'est notre plafond sur ressources propres qui nous permet de dégager des marges de manoeuvre car le plafond Etat est consommé à 100%

Ensemble du personnel en activité : évolution des effectifs

ENSEIGNANTS		Déc. 2021	En ETP Déc. 2021	Déc. 2022	En ETP Déc. 2022	Déc. 2023	En ETP Déc. 2023
Fonctionnaire sur emploi permanent	Professeur des universités	130	129,5	136	135,5	141	140,5
	Maître de conférences	263	261,7	253	250,9	256	254,7
	PRAG PRCE	86	84,6	86	84,0	85	83,7
	Total Enseignants titulaires	479	475,8	475	470,4	482	478,9
Contractuel sur emploi permanent	Professeur associé 50%	15	7,5	16	8,0	16	8,0
	Maître de conférences associé 50%	37	18,5	35	17,5	38	19,0
	ATER	63	63,0	74	74,0	69	69,0
	ATER 50%	2	1,0	1	0,5	1	0,5
	Lecteur et M. de langues	22	22,0	22	22,0	24	24,0
	Total sur emploi permanent	139	112,0	148	122,0	148	120,5
Contractuel sur emploi non permanent	Enseignant contractuel	4	3,5	3	2,5	3	2,5
	Total sur emploi non permanent	4	3,5	3	2,5	3	2,5
Total Enseignants contractuels		143	115,5	151	124,5	151	123,0
Total ENSEIGNANTS		622	591,3	626	594,9	633	601,9
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>		<i>82</i>	<i>82,0</i>	<i>82</i>	<i>82,0</i>	<i>79</i>	<i>79,0</i>
<i>Contrat recherche</i>		<i>25</i>	<i>23,8</i>	<i>23</i>	<i>21,1</i>	<i>28</i>	<i>25,8</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. 2021	En ETP Déc. 2021	Déc. 2022	En ETP Déc. 2022	Déc. 2023	En ETP Déc. 2023
Fonctionnaire sur emploi permanent	Catégorie A	144	138,3	148	142,4	160	155,5
	Catégorie B	129	123,4	126	120,6	126	120,4
	Catégorie C	137	130,3	138	131,6	130	124,6
	Total BIATS titulaires	410	392,0	412	394,6	416	400,5
Contractuel sur emploi permanent	Catégorie A	93	89,4	84	81,0	89	86,1
	Catégorie B	62	60,5	73	70,7	78	75,8
	Catégorie C	130	125,5	130	125,9	128	121,9
	Total sur emploi permanent	285	275,4	287	277,6	295	283,8
Contractuel sur emploi non permanent	Catégorie A	2	2,0			2	1,5
	Catégorie B					3	2,8
	Catégorie C	3	2,5	4	3,6	2	2,0
	Total sur emploi non permanent	5	4,5	4	3,6	7	6,3
Total BIATS contractuels		290	279,9	291	281,2	302	290,1
Total BIATS		700	671,9	703	675,8	718	690,6
<i>Apprenti</i>		<i>5</i>	<i>5,0</i>	<i>8</i>	<i>8,0</i>	<i>9</i>	<i>9,0</i>
ENSEMBLE DES PERSONNELS		1 434	1374,0	1 442	1381,8	1 467	1406,3

L'université emploie 1 467 personnes au 31 décembre 2023

Au 31 décembre 2023, 1 467 personnels travaillent dans l'établissement (+25 personnels par rapport à 2022). On dénombre 898 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 58% 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 sans changement par rapport à 2022.

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

Sur la période, la part des enseignants contractuels est de 24%, sans évolution par rapport à 2022.

A noter que les associés (professeurs et maîtres de conférences) représentent 8,5% du total et 35,7% des enseignants contractuels, chiffres en progression en 2023.

Parmi les BIATS titulaires, on compte 38,5% de catégorie A, 30,3% de catégorie B et 31,2% de catégorie C.

Les BIATS contractuels sont majoritairement des personnels de catégorie C (43%).

La part des BIATS contractuels a progressé d'un point par rapport à 2022 et s'établit donc à 42% en 2023.

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

Source : SIDRH

Ensemble du personnel : répartition Femmes / Hommes

		Déc. 2021	En ETP Déc. 2021	% ETP Déc. 2021	Déc. 2023	En ETP Déc. 2023	% ETP Déc. 2023
ENSEIGNANTS	Femme	312	305,0	52%	318	308,7	51%
	Homme	310	286,3	48%	315	293,2	49%
	Total Enseignants	622	591,3	100%	633	601,9	100%
Nombre et % de femmes	Enseignants titulaires	243	241,0	51%	248	245,7	51%
	dont PR des Universités	53	52,5	41%	62	61,5	44%
	dont Maître de conférences	142	141,7	54%	141	140,2	55%
	Enseignants contractuels	69	64,0	55%	70	63,0	51%
	dont associés	10	5,0	4%	14	7,0	6%
	dont ATER	39	39,0	34%	37	37,0	30%
BIATS	Femme	458	433,3	64%	468	445	64%
	Homme	242	238,6	36%	250	245,6	36%
	Total BIATS	700	671,9	100%	718	690,6	100%
Nombre et % de femmes	AENES	75	71,1	80%	71	67,7	79%
	Bibliothèques	33	31,1	71%	34	32,1	72%
	ITRF	156	145,4	56%	165	156,6	58%
	Catégorie A	88	83,0	60%	97	92,8	60%
	Catégorie B	88	82,8	67%	87	82,4	68%
	Catégorie C	88	81,8	63%	86	81,2	65%
	BIATS titulaires	264	247,6	63%	270	256,4	64%
	BIATS contractuels	194	185,7	66%	198	188,6	65%
Total ENSEIGNANTS et BIATS	Femme	770	738,3	58%	786	753,7	58%
	Homme	552	524,9	42%	565	538,8	42%
	Total	1 322	1 263,2	100%	1 351	1 292,5	100%

Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD, postdoctorants et apprentis

Source : SIDRH

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

Note : les commentaires ci-dessous ne concernent que les effectifs physiques

Entre 2021 et 2023, 11 enseignants supplémentaires sont arrivés dont 6 sont des femmes. Ces dernières représentent 50% de l'effectif "physique" des enseignants sans changement par rapport aux années antérieures.

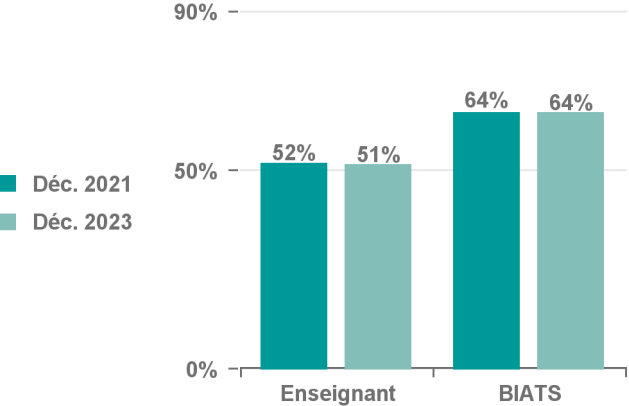
On observe une quasi parité entre les hommes et les femmes parmi l'ensemble des enseignants titulaires, 51% de femmes. Toutefois, les femmes sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (53%) et les MCF (55% contre 45% au niveau national) que les PR (44% contre 29% au niveau national).

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 2023 avec 65% de femmes.

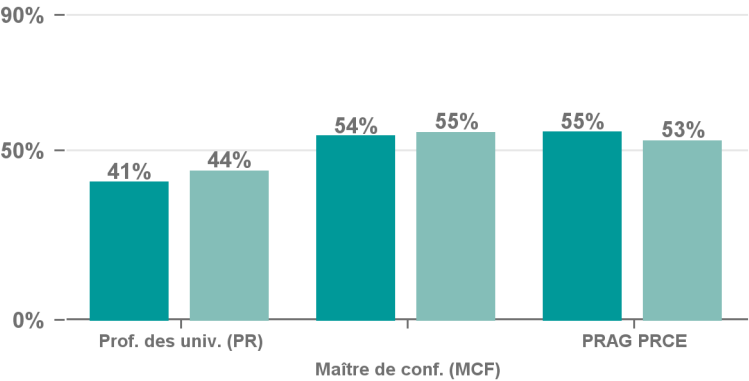
Parmi les titulaires, la féminisation de la population est plus marquée parmi les AENES (79%), et les personnels de bibliothèques (72%) mais plus équilibrée pour la filière ITRF (59%), même si elles restent plus nombreuses que les hommes. La répartition par catégorie montre que près de 7 femmes sur 10 sont de catégorie B ou C; elles sont 6 sur 10 à être de catégorie A.

Les personnels non titulaires femmes représentent près de 7 agents sur 10 (65,5%).

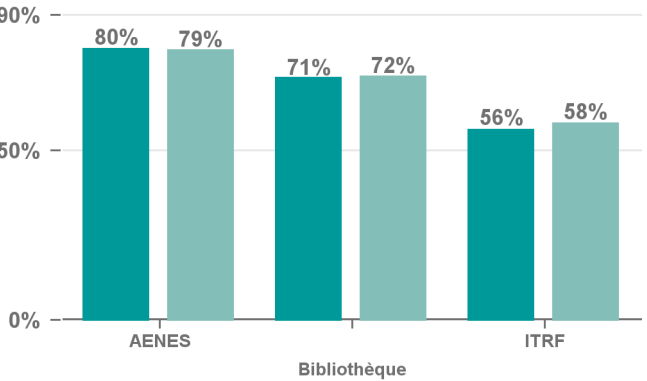
Evolution de la proportion des femmes (ETP)



Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes (ETP)



BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes (ETP)



Ensemble du personnel non rémunéré par l'université

			Déc. 2021		Déc. 2022		Déc. 2023	
			Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Enseignant Titulaire	Détachement Sortant	Maître de conférences	1	1	3	2	5	3
		Professeur des universités	6	2	5	2	7	2
		Total Détachement Sortant	7	3	8	4	12	5
	Disponibilité	Assistant de l'ens. sup.	1	1	1	1		
		Maître de conférences	4	2	7	3	7	3
		PRAG PRCE	1	1	2	2		
		Professeur des universités	2		4	1	4	1
		Total Disponibilité	8	4	14	7	11	4
	Congé parental	Maître de conférences	2	2	1	1		
Total Congé parental		2	2	1	1			
Total Enseignant Titulaire			17	9	23	12	23	9
BIATS Titulaire	Détachement Sortant	AENES	1		3	2	1	1
		Bibliothèque	4	2	3	1	3	1
		ITRF	12	7	12	8	10	7
		Total Détachement Sortant	17	9	18	11	14	9
	Disponibilité	AENES	3	2	3	1	4	3
		Bibliothèque	3	3	2	2	3	2
		ITRF	8	4	12	7	14	8
		Total Disponibilité	14	9	17	10	21	13
	Congé parental	AENES	1	1	2	2		
		ITRF	1	1			1	1
Total Congé parental		2	2	2	2	1	1	
Total BIATS Titulaire			33	20	37	23	36	23
BIATS Contractuel	Congé parental	CDD					2	2
		CDI			2	2		
	Total Congé parental				2	2	2	2
Total BIATS Contractuel					2	2	2	2
Total des personnels non rémunérés par l'université			50	29	62	37	61	34

Source : SIDRH

Au 31 décembre 2023, on remarque que :

- sur 3 ans, les détachements des enseignants chercheurs ont presque doublé. 5 concernent des femmes en 2023. A l'inverse pour les BIATS, ils sont moins nombreux mais 9 concernent des femmes (64%).
- 11 enseignants sont en disponibilité, 4 sont des femmes. Pour les BIATS, on recense 21 disponibilités, chiffre qui est en augmentation sur les 3 ans et ce sont pour 62% des femmes qui les prennent.
- les congés parentaux sont exclusivement féminins à l'image de la situation française tout secteur confondu. Dans l'établissement, il ne concerne que les personnels BIATS en 2023.

Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2021	2022	2023
Titulaires	37	48	54
Contractuels	10	14	10
ENSEMBLE DES PERSONNELS	47	62	64
dont Enseignants Chercheurs	7	7	12
dont BIATS	40	55	52
dont Femmes	33	47	47
dont Hommes	14	15	17
dont Moins de 25 ans	0	2	0
dont de 25 à 39 ans	9	13	14
dont de 40 à 54 ans	23	31	31
dont de 55 ans et plus	15	16	19

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2021	2022	2023
Candidats éligibles	24	21	16
Candidats auditionnés	6	6	3
Recrutements	1	2	2

Source : SACSO

Recrutements	2021	2022	2023
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	0	5	2

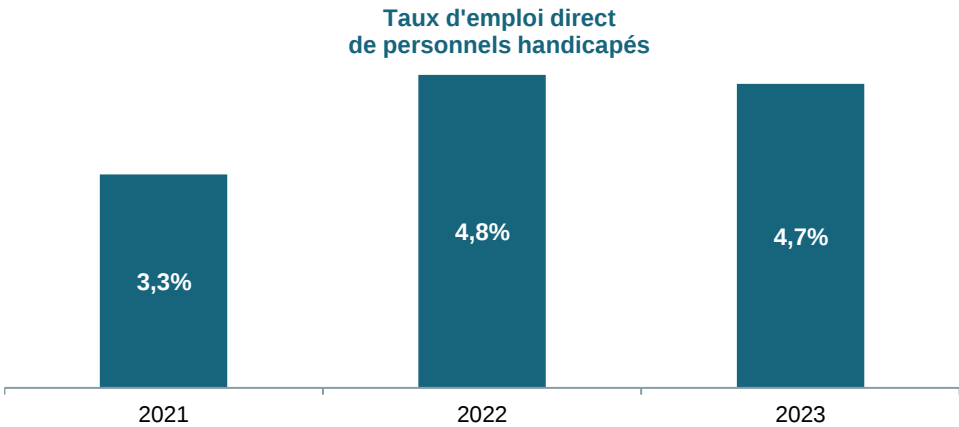
Source : SACSO

Personnels par typologie de reconnaissance**	2021	2022	2023
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	36	52	58
Titulaire de la carte mobilité inclusion*	5	7	5
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	0	1	0
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	0	3	3

*CMI Invalidité + CMI priorité

Source : SACSO

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



64 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2023.
Ils étaient 30 en 2014, 52 en 2018.
C'est 17 personnes de plus par rapport à 2021

L'université Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 4,7%, en très léger retrait 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

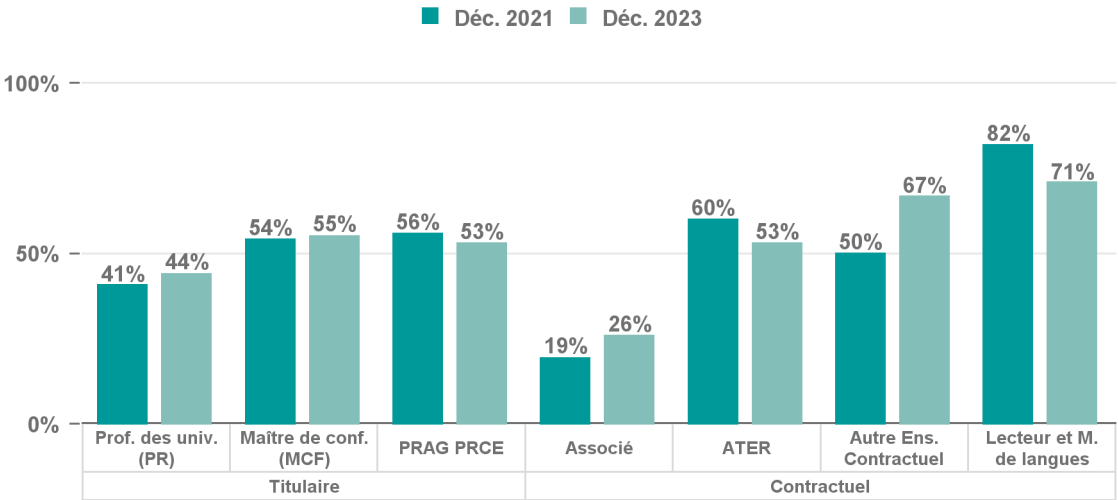
Enseignants selon le statut et le corps : historique

Statut		Corps	Déc. 2021		Déc. 2023		Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2023
			Total	Femmes	Total	Femmes		
Titulaire	Tout service de Lyon 3	Professeur des universités	127	52	134	57	126,5	134,0
		Maître de conférences	260	139	254	140	258,7	252,7
		PRAG PRCE	86	48	85	45	84,6	83,7
		Total Tout service de Lyon 3	473	239	473	242	469,8	470,4
	Délégations IUF / CNRS	Professeur des universités	3	1	7	5	3,0	6,5
		Maître de conférences	3	3	2	1	3,0	2,0
		Total Délégations IUF / CNRS	6	4	9	6	6	8,5
Total Titulaire		479	243	482	248	475,8	478,9	
Contractuel	Contractuels	Professeur associé 50%	15	3	16	3	7,5	8,0
		Maître de conférences associé 50%	37	7	38	11	18,5	19,0
		ATER	63	39	69	37	63,0	69,0
		ATER 50%	2		1		1,0	0,5
		Lecteur et M. de langues	22	18	24	17	22,0	24,0
		Enseignant contractuel	4	2	3	2	3,5	2,5
	Total Contractuels		143	69	151	70	115,5	123
Total Contractuel		143	69	151	70	115,5	123	
Total Enseignants			622	312	633	318	591,3	601,9

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

Source : SIDRH

Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes

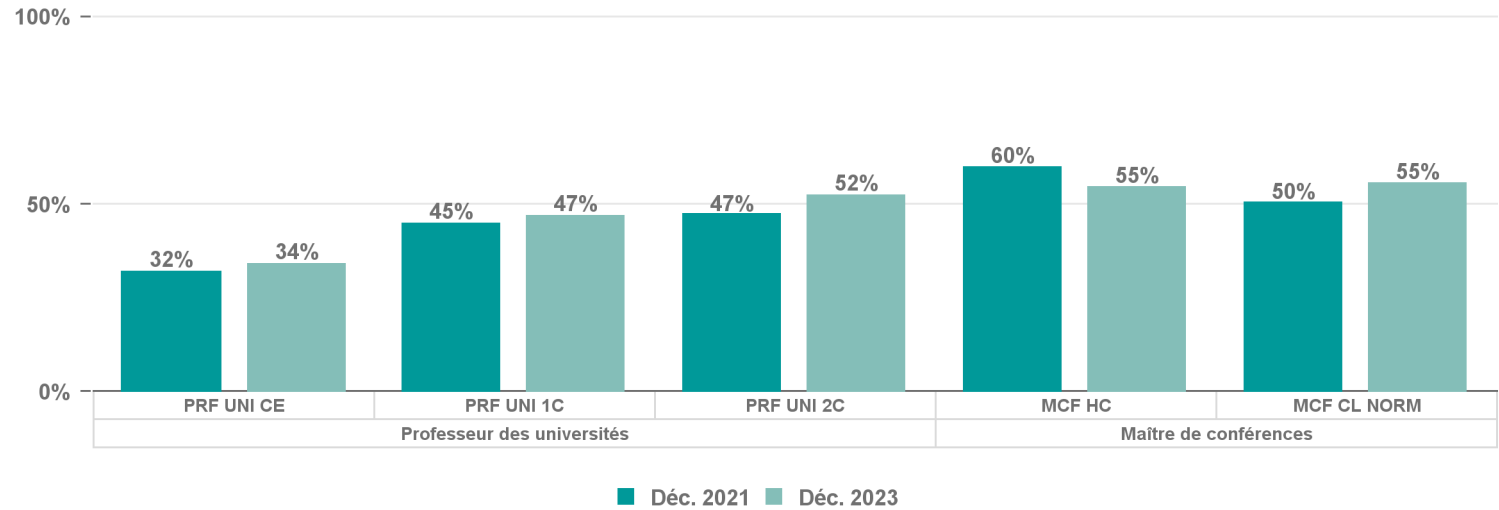


Entre 2021 et 2023, la structure de la population des enseignants a évolué :

- parmi les PR, les femmes ont gagné 3 points de %. Pour les MCF, leur part progresse d'un point sur les 3 ans pour s'établir à 55%.
- Les PRAG/PRCE ont vu leur population se masculiniser puisque la part des femmes s'est réduite de 3 points passant de 56% à 53%.
- Pour les contractuels, ce sont dans les catégories des enseignants associés que la part des femmes a progressé passant de 19% à 26% sur les 3 années observées. A l'inverse elle a fortement baissé parmi les ATER où elles ne sont plus que 53% en 2023 contre 60% en 2021.

ENSEIGNANTS			Déc. 2021		Déc. 2023	
			Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
Titulaires	Maître de conférences	MCF HC	102	60%	99	55%
	Maître de conférences	MCF CL NORM	161	50%	157	55%
	Professeur des universités	PRF UNI CE	47	32%	50	34%
	Professeur des universités	PRF UNI 1C	47	45%	47	47%
	Professeur des universités	PRF UNI 2C	36	47%	44	52%
	Total Titulaire		393	50%	397	51%
Total ENSEIGNANTS titulaires		393	50%	397	51%	

Enseignants-chercheurs par corps et par grade - Part des femmes



Sources : SIDRH - Les références nationales proviennent de la revue "Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur" publié par la DGRH en Mai 2024. Les chiffres nationaux concernent l'année 2022.

La part des femmes dans les personnels enseignants-chercheurs a progressé de 1 point entre 2021 et 2023 mais elle est stable entre 2022 et 2023 à 51%. (Pour rappel en 2020, elle était de 49%).

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

L'étude par grade montre que les professeurs d'université de seconde classe voient leur part progresser de 47 à 52% . Cela situe l'établissement au-dessus de la moyenne nationale toute discipline confondue (37%).

Après avoir stagné entre 2021 et 2022 à 32%, la part des femmes PR classe exceptionnelle passe à 34 % (national toute discipline confondue: 25%).

Concernant les maitresses de conférences, elles conservent leur prépondérance dans les différents grades. Néanmoins, leur part baisse de 5 points pour la hors classe et progresse de 5 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%).

Relativement à la part des femmes MCF HC, l'établissement est très largement au-dessus de la moyenne nationale toute discipline confondue, 55% à comparer à 45,5%.

Enseignants par groupe de discipline CNU

Groupes de disciplines CNU	Titulaires									
	Déc. 2021					Déc. 2023				
	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	44	72		116	41%	44	72		116	41%
02-Sciences éco et de gestion	21	54	24	99	45%	25	50	25	100	46%
03-Langues et Littératures	36	77	42	155	70%	40	81	41	162	69%
04-Sciences humaines	23	35		58	38%	22	34		56	39%
05-Mathématiques et Informatique	1	8	8	17	35%	2	6	7	15	40%
12-Groupe interdisciplinaire	5	17	12	34	44%	8	13	12	33	45%
Total Titulaires	130	263	86	479	51%	141	256	85	482	51%

Groupes de disciplines CNU	Contractuels													
	Déc. 2021						Déc. 2023							
	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	14	26			44	39%	5	17	29			51	35%
02-Sciences éco et de gestion	8	17	10		2	37	38%	8	14	13		2	37	38%
03-Langues et Littératures		1	17	22	1	41	76%		1	14	24	1	40	73%
04-Sciences humaines	3		6			9	33%	3		9			12	33%
05-Mathématiques et Informatique		2	3			5	40%		2	2			4	50%
12-Groupe interdisciplinaire		3	3		1	7	29%		4	3			7	43%
Total Contractuels	15	37	65	22	4	143	48%	16	38	70	24	3	151	46%

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 globalement 76,1%. Ce sont dans les disciplines Sciences humaines et Langues et Littératures qu'ils sont les plus nombreux, 82% pour la première et 80% pour la seconde. Les disciplines Droit/Sciences Politiques et Sciences Eco/Gestion enregistrent des proportions un peu plus basses, respectivement 69% et 73%. Il est à noter néanmoins que, concernant le CNU 01 Droit et science politique, la part des titulaires a fortement baissé : elle était de 73,5% en 2021.

La discipline Langues et Littératures dénombre une part plus importante de femmes que d'hommes que l'on soit titulaire ou contractuel sur la période même si on observe pour les contractuelles une perte de 3 points entre 2021 et 2023.

Les Sciences humaines voient leur part de femmes progresser sur la période (+1 point) pour les titulaires et rester stable pour les contractuelles.

En Droit/Science politique, la part des femmes se stabilise à 41% pour les titulaires mais baissent pour les contractuels passant de 39% à 35%.

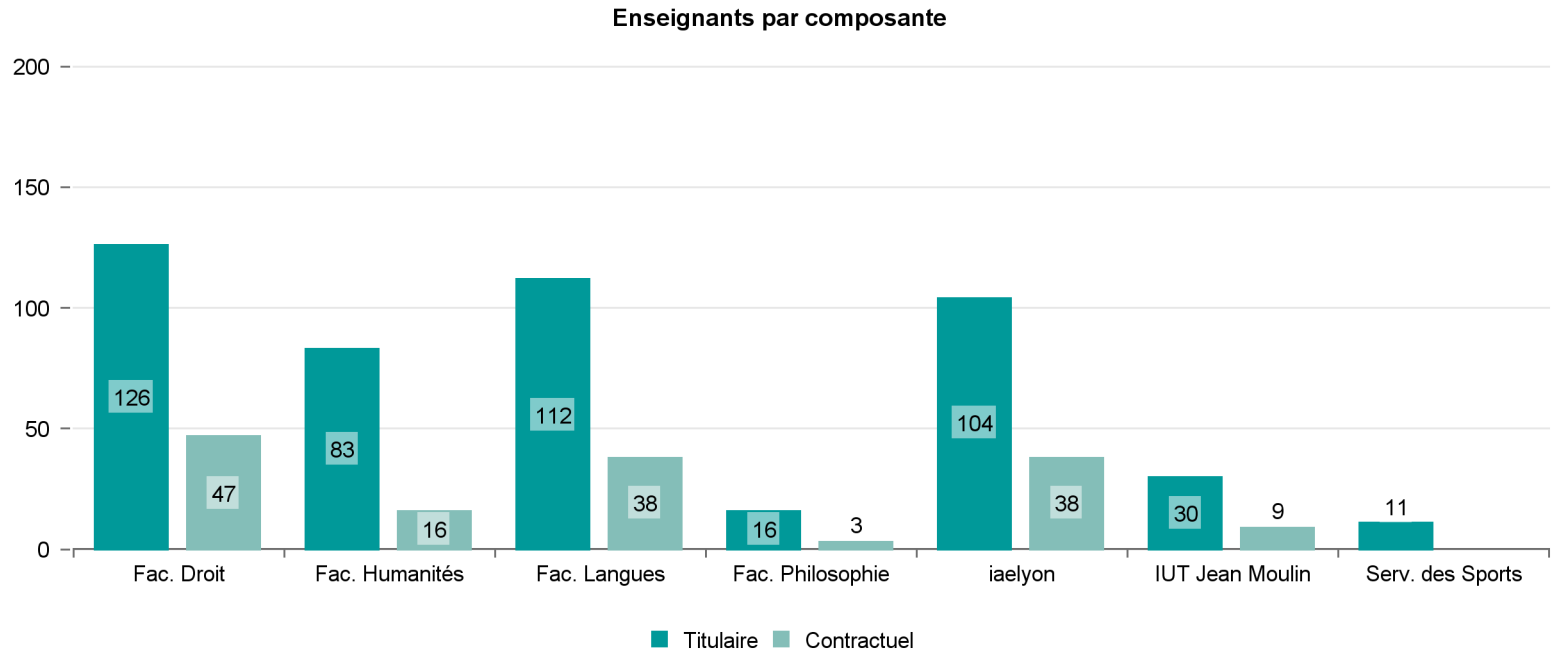
Enseignants par discipline CNU en 2023

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	19	40		59	41%	3	10	13			26	50%	85	44%	81	41%
02-Droit public	19	22		41	46%	2	4	10			16	25%	57	40%	55	47%
03-Histoire du droit et des institutions	4	5		9	33%			2			2		11	27%	11	27%
04-Science politique	2	5		7	14%		3	4			7	14%	14	14%	13	15%
05-Sciences économiques	3	4	7	14	43%		1	1		1	3	33%	17	41%	17	41%
06-Sciences de gestion	22	46	18	86	47%	8	13	12		1	34	38%	120	44%	119	44%
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2	100%								2	100%	2	100%
08-Langues et littératures anciennes	4	6		10	60%								10	60%	11	64%
09-Langue et littérature françaises	8	9	6	23	65%			3		1	4	50%	27	63%	27	59%
10-Littératures comparées	2	1		3	100%								3	100%	2	100%
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	9	19	24	52	67%		1	6	7		14	79%	66	70%	63	73%
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	3	4	9	89%								9	89%	10	90%
13-Langues et littératures slaves	1	5	1	7	86%			2	4		6	83%	13	85%	11	73%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	7	16	4	27	74%			1	2		3	67%	30	73%	30	77%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	6	21	2	29	59%			2	11		13	69%	42	62%	40	65%
17-Philosophie	7	6		13	31%			3			3	33%	16	31%	16	31%
19-Sociologie, démographie															1	
21-Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	4	7		11	55%			2			2	50%	13	54%	13	54%
22-Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	4	9		13	31%			2			2	50%	15	33%	14	29%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	9		15	40%	1		1			2	50%	17	41%	18	44%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	3		4	50%	2		1			3		7	29%	5	20%
25-Mathématiques		1	7	8	13%								8	13%	8	13%
26-Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1		1									1		1	
27-Informatique	2	4		6	83%		2	2			4	50%	10	70%	13	54%
71-Sciences de l'information et de la communication	6	12	1	19	63%		4	3			7	43%	26	58%	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	
Total Enseignants	141	256	85	482	51%	16	38	70	24	3	151	46%	633	50%	622	50%

Enseignants par composantes en 2023

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	Total	dont femmes	
Faculté de Droit	46	73	7	126	52	7	13	27			47	13	173	65	27%
Faculté de Philosophie	9	7		16	5			3			3	1	19	6	3%
Faculté des Humanités, Lettres et Sociétés	33	47	3	83	43	3	2	11			16	5	99	48	16%
Faculté des Langues	26	65	21	112	80		2	12	24		38	27	150	107	24%
iaelyon School of Management	26	50	28	104	48	6	14	15		3	38	17	142	65	22%
IUT Jean Moulin	1	14	15	30	18		7	2			9	7	39	25	6%
Service Commun des Sports			11	11	2								11	2	2%
Total Enseignants	141	256	85	482	248	16	38	70	24	3	151	70	633	318	100%

Source : SIDRH



C'est la faculté de Droit qui regroupe le plus d'enseignants (27%) ; viennent ensuite la faculté des langues avec 24% et l'iae (22%).

Parmi les enseignants-chercheurs (PR +MCF), c'est à la Faculté de Philosophie (100%), à la faculté des Humanités (96%) et à la faculté de Droit (94%) que l'on trouve les ratios les plus élevés. Viennent ensuite la faculté des Langues (81%), puis l'IAE avec 73%. L'IUT avec 14 MCF et 1 PR se singularise des autres composantes puisqu'il comprend autant d'enseignants-chercheurs que d'enseignants du 2d degré.

Enseignants : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2023

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	1	100%	10	40%	3	100%	14	57%	30	53%
	1 à 4 ans	22	32%	30	63%	16	44%	68	49%	50	58%
	Moins de 5 ans	23	35%	40	58%	19	53%	82	50%	80	56%
De 5 à 9 ans	5 à 9 ans	16	44%	45	53%	19	53%	80	51%	51	35%
	De 5 à 9 ans	16	44%	45	53%	19	53%	80	51%	51	35%
10 ans et plus	10 à 14 ans	29	55%	36	61%	17	53%	82	57%	14	29%
	15 à 19 ans	14	50%	41	63%	7	57%	62	60%	2	
	20 à 24 ans	17	41%	48	46%	9	44%	74	45%	2	100%
	25 à 29 ans	28	36%	25	52%	5	80%	58	47%	2	50%
	30 ans ou plus	14	50%	21	52%	9	44%	44	50%		
	10 ans et plus	102	46%	171	55%	47	53%	320	52%	20	35%
Total		141	44%	256	55%	85	53%	482	51%	151	46%
Ancienneté moyenne		17,0	17,0	15,6	15,1	13,5	13,3	15,67	15,3	5,14	4,5

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

Source : SIDRH

66 % des enseignants titulaires sont à Lyon3 depuis plus de 10 ans et parmi eux 52% sont des femmes

L'ancienneté des enseignants titulaires ne montre pas une évolution marquante entre 2021 et 2023. Sur 3 ans, il est constaté une part des enseignants titulaires avec une ancienneté supérieure à 10 ans se situant entre 65 et 66%. Rappelons que cette part était de 61% en 2017. En moyenne, les enseignants titulaires restent dans l'établissement entre 15 et 16 ans mais plus le corps d'appartenance est élevé plus on reste longtemps que l'on soit un homme ou une femme.

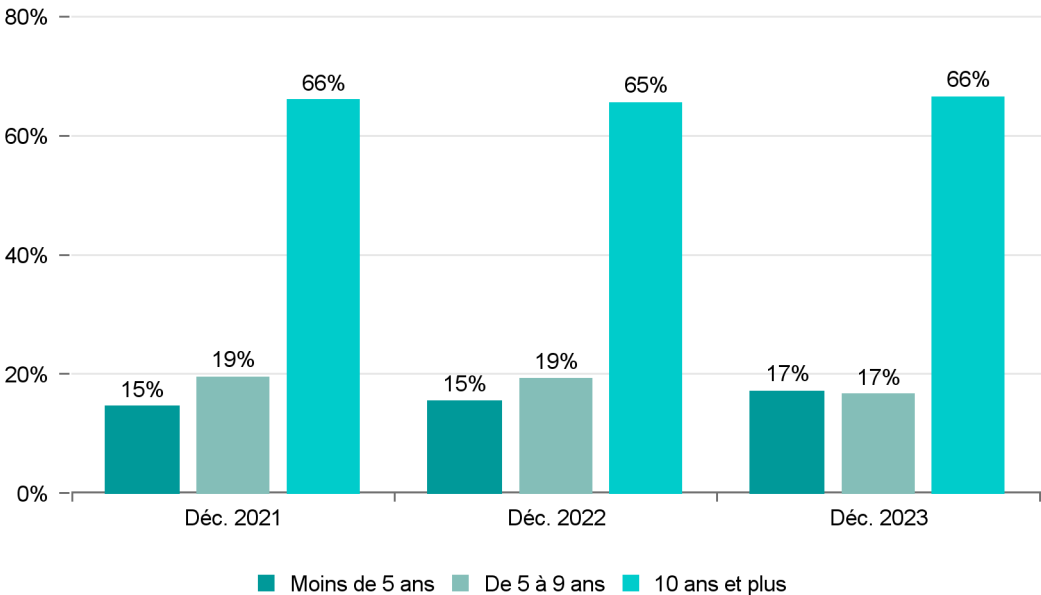
On constate que parmi les PR, 35% des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

Pour les MCF, la répartition par genre dans chaque classe d'ancienneté est comprise entre 40% et 63% avec une moyenne autour de 55%. Les plus forts pourcentages de femmes se situent plutôt sur les classes d'ancienneté se situant entre 1 à 4 ans et entre 10 et 20 ans.

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

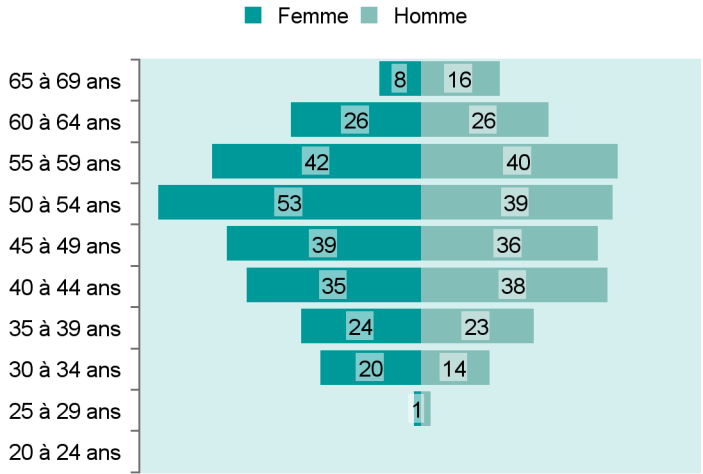
Pour les contractuels, l'ancienneté moyenne augmente entre 2022 et 2023, passant de 4,6 ans à 5,1 ans. Les femmes voient également leur ancienneté croître : de 4,3 à 4,5 ans.

Évolution de l'ancienneté à Lyon 3 des enseignants titulaires

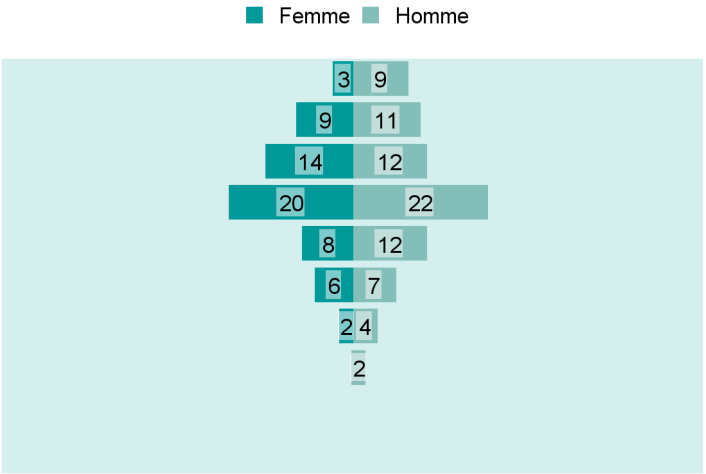


Enseignants par tranche d'âge au 31 décembre et par sexe 2023

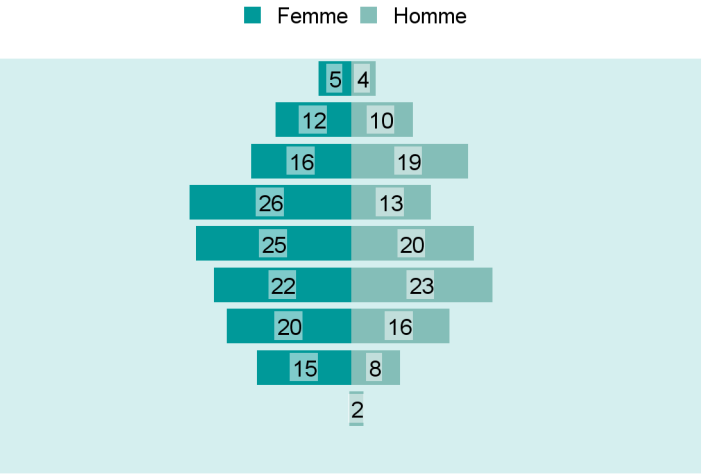
Ensemble des enseignants titulaires



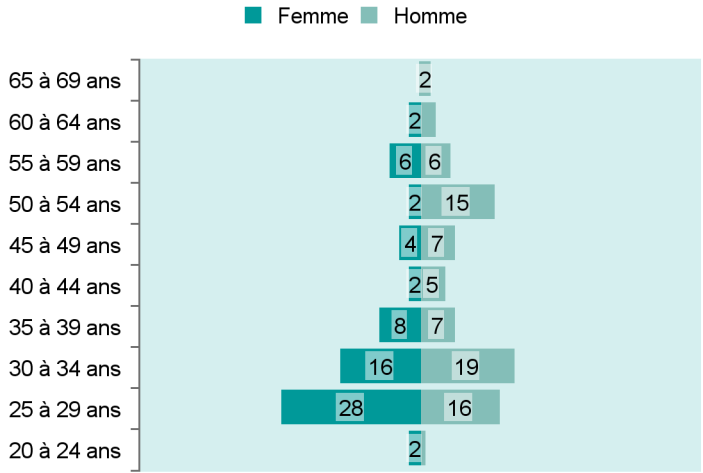
Zoom Professeurs des universités



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		
20 à 24									3	2	3	2
25 à 29			2		1	1	3	1	44	28	47	29
30 à 34	2		23	15	9	5	34	20	35	16	69	36
35 à 39	6	2	36	20	5	2	47	24	15	8	62	32
40 à 44	13	6	45	22	15	7	73	35	7	2	80	37
45 à 49	20	8	45	25	10	6	75	39	11	4	86	43
50 à 54	42	20	39	26	11	7	92	53	17	2	109	55
55 à 59	26	14	35	16	21	12	82	42	12	6	94	48
60 à 64	20	9	22	12	10	5	52	26	5	2	57	28
65 à 69	12	3	9	5	3		24	8	2		26	8
Total	141	62	256	141	85	45	482	248	151	70	633	318
Effectif 64+	14	4	14	9	6		34	13	5	2	39	15
Age moyen	53,0	53,1	47,4	47,5	49,4	49,1	49,4	49,2	38,3	35,3	46,7	46,1
Age médian	53,0	53,0	47,0	47,0	50,0	51,0	50,0	50,5	33,0	30,5	48,0	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

39 enseignants dont 34 titulaires ont au moins 64 ans fin 2023 parmi lesquels figurent 15 femmes. Sur cette tranche d'âge de 64 ans et +, on comptabilise 28 enseignants chercheurs (PR+MCF) dont 13 femmes. Ce constat permet d'anticiper les évolutions à prévoir notamment en termes de départ à la retraite au cours des prochaines années.

Zoom sur les enseignants de 55 ans et plus au 31 décembre 2023

	Âgés de 55 ans et plus												Total 60 et +		Total 64 et +		Rappel effectif enseignants
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Titulaires	18	17	21	17	9	14	8	8	12	10	10	14	76	16%	34	7%	
Contractuels	3	1	3	3	2			1	1	3	2		7	5%	5	3%	
Total Enseignants	21	18	24	20	11	14	8	9	13	13	12	14	83	13%	39	6%	

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

01-Droit et Science Politique	5	4	1	3	1	2	3		2	1	1	2	11	9%	4	3%	116
02-Sciences éco et de gestion		2	8	4	2		1		3	1	2	5	12	16%	8	11%	75
03-Langues et Littératures	5	3	5	6	3	4	2	4	1	3	4	3	21	17%	10	8%	121
04-Sciences humaines	3	2	1			4		1	3	1	1	2	12	21%	4	7%	56
05-Mathématiques et Informatique		2				1	1						2	25%			8
12-Groupe interdisciplinaire	1					1		2		1		1	5	24%	2	10%	21
Tous groupes de disciplines	14	13	15	13	6	12	7	7	9	7	8	13	63	16%	28	7%	397

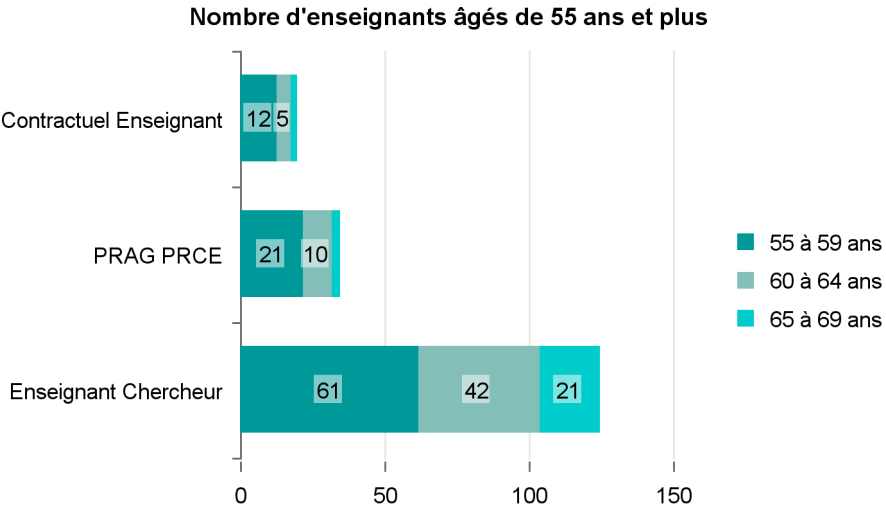
Source : SIDRH

Au 31/12/2023, on constate que 16% des enseignants titulaires ont plus de 60 ans (soit 76 d'entre eux), 5% pour les contractuels (soit 7 d'entre eux).

Les plus de 64 ans sont au nombre de 34 chez les titulaires dont 28 sont PR ou MCF. C'est parmi cette classe d'âge que peuvent se prévoir les futurs départs en retraite même si l'on sait que les enseignants titulaires ont tendance à partir au-delà de cet âge. Au niveau national*, l'âge moyen de départ se situe à 64,2 ans pour les PRAG, 64,8 ans pour les PRCE, 65,9 ans pour un MCF et 66,9 ans pour un PR. Les femmes ont néanmoins tendance à partir plus tôt (en moyenne 1 an en moins pour les PR et MCF).

L'approche par groupe de disciplines CNU, montre que les départs prévisibles des PR et MCF concerneraient les disciplines Langues et Littératures et les Sciences économiques et de gestion puisque, pour ces 2 disciplines, 18 d'entre eux appartiennent à la classe d'âge 64 ans et plus, avec une attention particulière pour la discipline "Langues et Littératures" puisqu'elle est constituée majoritairement de femmes.

* cf. note flash du SIES "les départs en retraite des titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2022" parue en juin 2023.



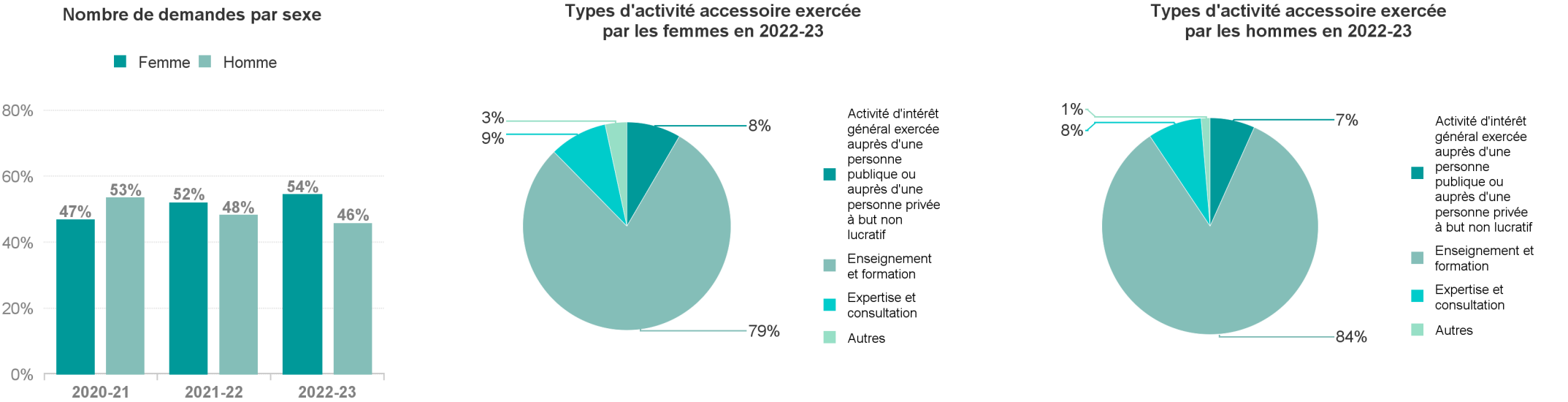
13% des enseignants ont 60 ans ou plus fin 2023 avec une proportion supérieure pour les enseignants chercheurs, 16%

Enseignants : nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

	Année universitaire 2020-21					Année universitaire 2021-22					Année universitaire 2022-23				
	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contractuels	Total	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contractuels	Total	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contractuels	Total
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	7	15	1		23		5	1		6	4	16	3	2	25
Enseignement et formation	54	106	16	69	245	68	118	18	84	288	54	114	14	84	266
Expertise et consultation	2			1	3	6	8	1	1	16	13	10	3	2	28
Autres	4	4	3	5	16	3	5	3	1	12	1	3		4	8
Total	67	125	20	75	287	77	136	23	86	322	72	143	20	92	327

Note : ne figurent pas ici les demandes refusées. En effet, les demandes sont quasiment toutes acceptées, les agents se conformant à la réglementation en amont de la demande. Un agent peut faire plusieurs demandes dans l'année.

Source : DRHRS



327 personnels enseignants ont fait une demande d'autorisation afin d'exercer une activité accessoire. Ce chiffre est stable depuis 2 ans. Il était moindre en 2020/21 : 287 enseignants avaient fait cette démarche.

Plus de 50% de ces demandes sont faites par des femmes depuis 2 ans.

Enfin, ces autorisations concernent principalement des activités d'enseignement et de formation puisqu'en moyenne, 8 sur 10 relèvent de ce domaine.

Professeurs invités par origine : historique

CONTINENT	PAYS D'ORIGINE	2019	2020	2021	2022	2023	Cumul sur 5 ans
EUROPE	ALLEMAGNE	4	3	4	2	3	16
	AUTRICHE					1	1
	BELGIQUE	1				1	2
	DANEMARK					1	1
	ESPAGNE	2	2	2	2	2	10
	FRANCE	3	2	5	5	5	20
	GRECE	1	1	1		1	4
	HONGRIE					1	1
	ITALIE	3	4	4	4	5	20
	PAYS-BAS	1		1	1	1	4
	ROYAUME-UNI	2	3	3	4	2	14
	SERBIE	1					1
	TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1	1	1	1		4
EUROPE		19	16	21	19	23	98
AFRIQUE	ALGERIE	1	1	1	2	2	7
	BENIN				1	1	2
	CAMEROUN		1	1	1	1	4
	MAROC	4	1		3	2	10
	NIGER	1	1				2
	SENEGAL		1		1		2
	TUNISIE	2	2			2	6
AFRIQUE		8	7	2	8	8	33
AMÉRIQUE	ARGENTINE	1					1
	BRESIL					1	1
	CANADA	2	1		2	1	6
	CHILI	1					1
	ETATS-UNIS	5	4	4	4	4	21
AMÉRIQUE		9	5	4	6	6	30
ASIE	CHINE	1	1	1			3
	ISRAEL					1	1
	JAPON		1	1		1	3
	TURQUIE			1	1		2
ASIE		1	2	3	1	2	9
TOTAL		37	30	30	34	39	170

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

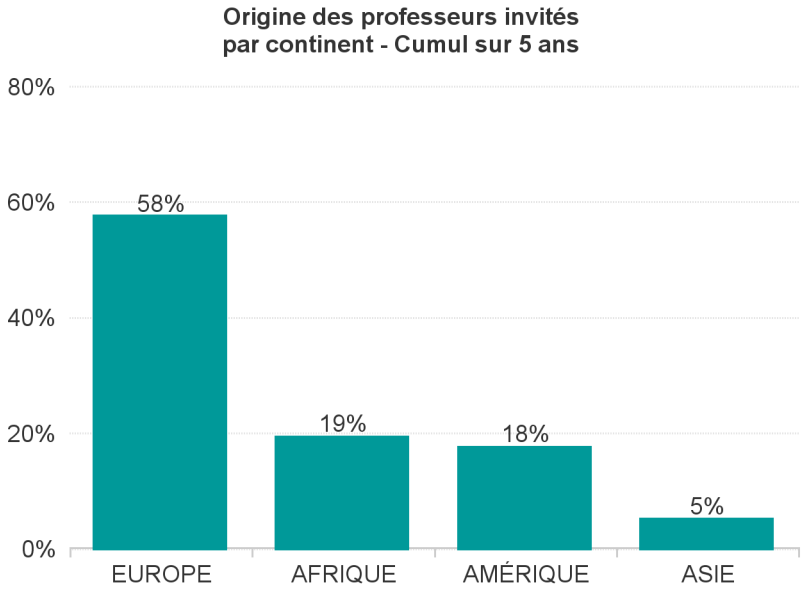
Méthode :
Sont comptabilisés les professeurs invités rémunérés. Chaque invité compte pour 1 par année, indépendamment de la durée.
L'année correspond à l'année civile de rémunération.

L'origine des professeurs invités correspond à leur nationalité.

En moyenne 34 professeurs invités accueillis chaque année depuis 5 ans

170 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. Une reprise progressive est constatée les années suivantes.



Vacataires d'enseignement : historique (année universitaire)

Type de vacataires		2020	2021	2022
Agents temporaires vacataires	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	95	100	107
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	17	20	25
Total Agents temporaires vacataires		112	120	132
Chargés d'enseignement vacataires (CEV)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	56	77	77
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	153	209	217
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	92	5	
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	156	2	
	ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE EN ETABLISSEMENT PRIVE	37		
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	105	225	228
	ENSEIGNANT LYON III TITULAIRE	2		
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	544	629	640
	TRAVAILLEUR INDEPENDANT	594	609	635
Total Chargés d'enseignement vacataires (CEV)		1 739	1 756	1 797
Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	24	22	21
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	45	67	67
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	2		
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	18		
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	24	31	28
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	94	101	106
	TRAVAILLEUR INDEPENDANT	95	89	118
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	10	8	8
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	4	6	4
Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)		316	324	352
TOTAL		2 167	2 200	2 281

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 2 300 vacataires d'enseignement employés en 2022/2023, chiffre en augmentation sur la période

Thème 1

b. Le personnel BIATS

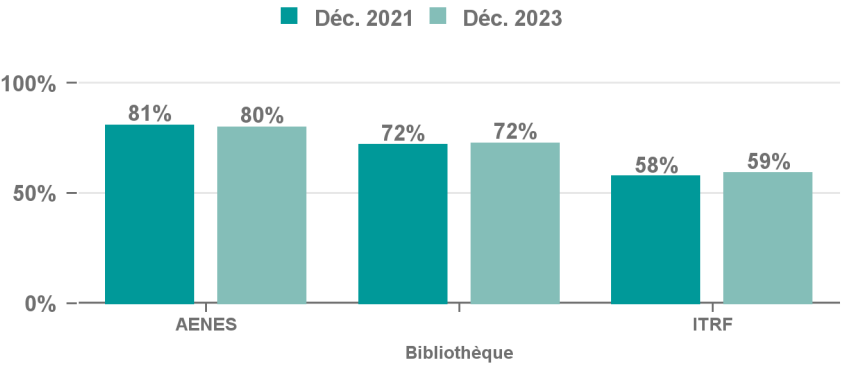
BIATS par statut, filière et catégorie : historique

Statut	Filière	Catégorie	Déc. 2021		Déc. 2023		Nombre d'ETP	Nombre d'ETP
			Total	Femmes	Total	Femmes	Déc. 2021	Déc. 2023
Titulaire	AENES	Cat. A	26	15	26	15	25,3	25,8
		Cat. B	26	23	27	24	25,1	25,4
		Cat. C	41	37	36	32	38,7	34,0
		Total AENES	93	75	89	71	89,1	85,2
	Bibliothèque	Cat. A	14	12	17	13	13,6	16,6
		Cat. B	16	11	16	11	15,1	15,0
		Cat. C	16	10	14	10	14,9	13,1
		Total Bibliothèque	46	33	47	34	43,6	44,7
	ITRF	Cat. A	104	61	117	69	99,4	113,1
		Cat. B	87	54	83	52	83,2	80,0
		Cat. C	80	41	80	44	76,7	77,5
		Total ITRF	271	156	280	165	259,3	270,6
Total Titulaire		410	264	416	270	392	400,5	
Contractuel	Catégorie A	95	68	91	60	91,4	87,6	
	Catégorie B	62	41	81	49	60,5	78,6	
	Catégorie C	133	85	130	89	128,0	123,9	
	CDI	92	59	69	45	87,9	64,6	
	CDD	198	135	233	153	192,0	225,5	
Total Contractuel		290	194	302	198	279,9	290,1	
Nombre de CDD transformés en CDI			3	2	4	3	3	3,3
Total BIATS			700	458	718	468	671,9	690,6

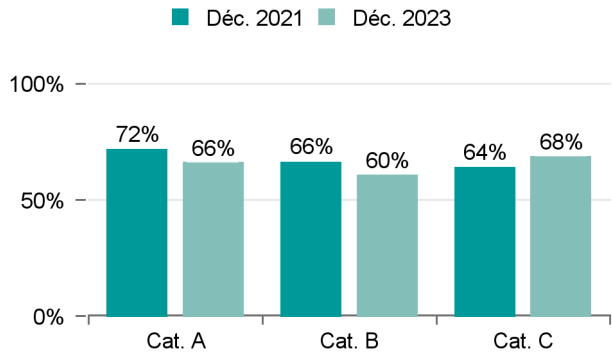
Note : tous les tableaux sur les personnels BIATS portent sur les personnels en activité.

Source : SIDRH

BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes



Contractuels : évolution de la proportion des femmes



En 2023, l'établissement dispose de 718 BIATS dont 57,6% sont titulaires, cette part ayant tendance à diminuer d'un point par an sur la période 2021 à 2023. La part des femmes s'établit à 65,2% en 2023 contre 65,4% en 2021.

Parmi les titulaires, les effectifs gagnent 6 unités au global sur la période, cette évolution bénéficiant aux personnels ITRF au détriment des personnels AENES. Par conséquent, la part des personnels AENES perd encore 1 point par rapport à 2022 (23% en 2021, 22% en 2022, 21% en 2023); quant à celle des ITRF elle passe de 66% en 2021 à 67,3% en 2023. Le poids des AENES est légèrement supérieur aux établissements de la typologie Droit-Eco (19%) mais très en deçà de la moyenne nationale (15%). Concernant les ITRF, ils restent en dessous de la moyenne nationale (76%) mais sur représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (63%).

La part des catégories A titulaires, 35% en 2021 et 38% en 2023, est supérieure aux établissements relevant de la même typologie que Lyon 3, 34%. A l'inverse, les catégories C qui représentant plus de 36% dans les établissements de notre typologie, ne rassemblent que 31% de nos effectifs. En 3 ans les personnels de catégorie C ont perdu 2 points de % dans notre établissement.

Sur la période, la part des femmes dans les personnels BIATS titulaires reste stable à 65%. On notera que les femmes titulaires sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES (88% en 2023) et Bibliothèques (71% en 2023). Elles représentent la moitié des effectifs de la catégorie C pour la filière ITRF sans véritable évolution sur la période observée.

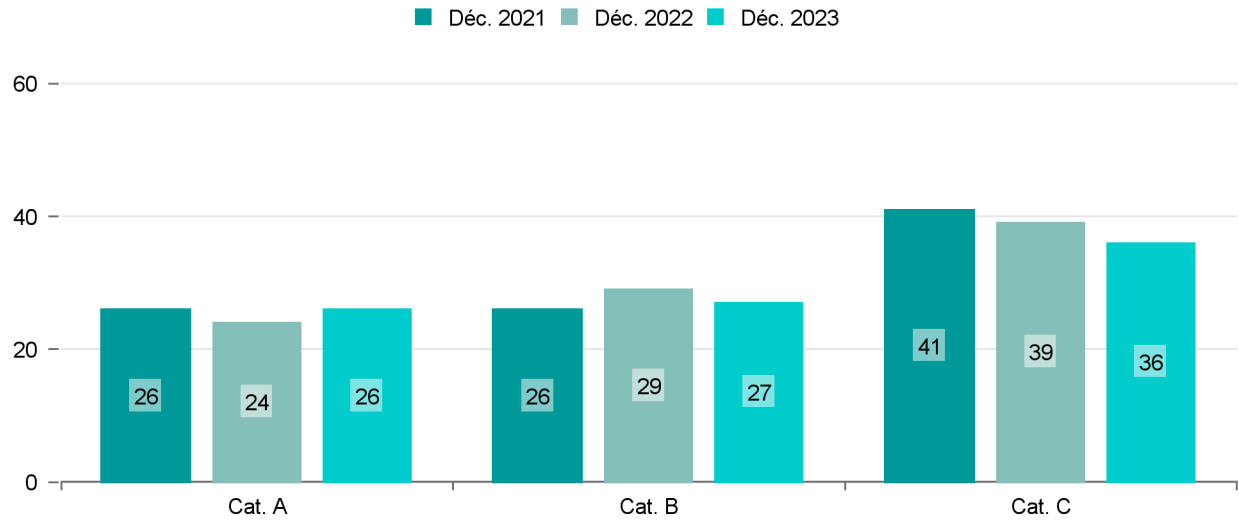
Le nombre de contractuels s'établit à 302 pour l'année 2023 (+12 en 3 ans) et représente 290 ETP. La proportion de personnel de catégorie C est de 43% en 2023 contre 46% en 2021. Tout comme chez les titulaires les personnels de catégorie C voient donc leur part diminuer. En moyenne, plus des 2 tiers des effectifs contractuels sont des femmes.

Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires

Filière et Cat.		Déc. 2021		Déc. 2022		Déc. 2023		Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)		700	458	703	459	718	468	671,9	675,8	690,6
BIATS TITULAIRES		410	264	412	264	416	270	392	394,6	400,5
Dont filière AENES - Titulaires		93	75	92	75	89	71	89,1	88,2	85,2
AENES Catégorie A	Encadrement supérieur	4	3	4	2	4	2	4	4,0	4,0
	Attaché	21	11	19	11	22	13	20,8	19,0	21,8
	Personnel médico-social	1	1	1	1			0,5	0,5	
	Total AENES Catégorie A	26	15	24	14	26	15	25,3	23,5	25,8
AENES Catégorie B	Secrétaire administratif	26	23	29	25	27	24	25,1	28,1	25,4
	Total AENES Catégorie B	26	23	29	25	27	24	25,1	28,1	25,4
AENES Catégorie C	Adjoint administratif	41	37	39	36	36	32	38,7	36,6	34,0
	Total AENES Catégorie C	41	37	39	36	36	32	38,7	36,6	34

Source : SIDRH

AENES titulaires : évolution par catégorie



89 titulaires pour la filière AENES, dont 72 femmes représentant 85,2 Equivalents Temps Plein en 2023

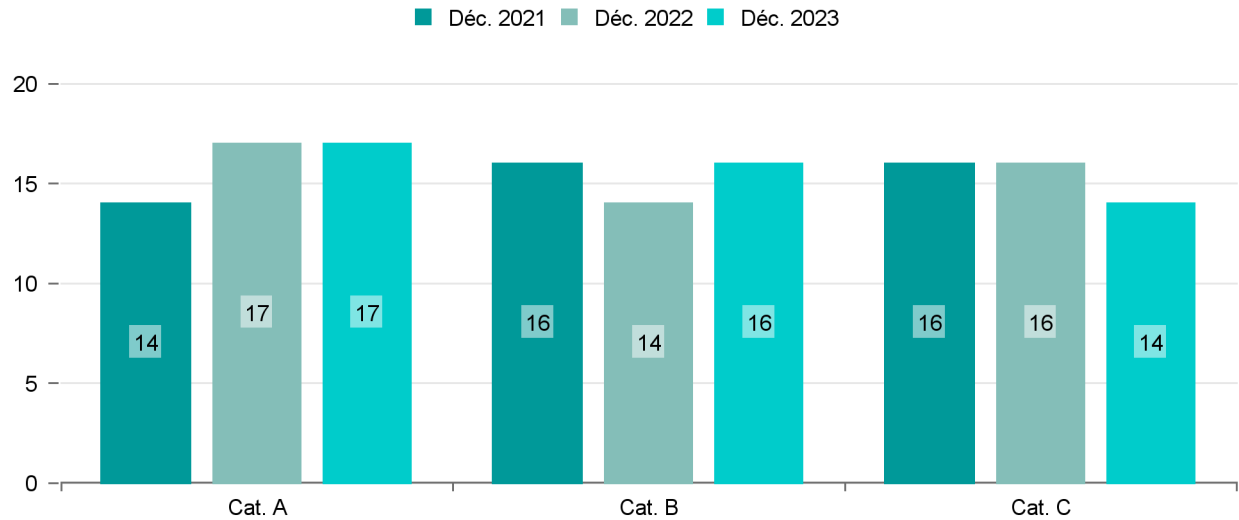
Sur les 3 ans, le nombre de personnels AENES titulaires diminue et c'est principalement en catégorie C que les effectifs fondent.

Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires

Filière et Cat.		Déc. 2021		Déc. 2022		Déc. 2023		Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)		700	458	703	459	718	468	671,9	675,8	690,6
BIATS TITULAIRES		410	264	412	264	416	270	392	394,6	400,5
Dont filière Bibliothèque - Titulaires		46	33	47	33	47	34	43,6	44,1	44,7
Bibliothèque Catégorie A	Conservateur	7	6	9	7	9	7	6,8	8,6	8,8
	Bibliothécaire	7	6	8	6	8	6	6,8	7,8	7,8
	Total Bibliothèque Catégorie A	14	12	17	13	17	13	13,6	16,4	16,6
Bibliothèque Catégorie B	Assistant bibliothèques	16	11	14	10	16	11	15,1	13,1	15,0
	Total Bibliothèque Catégorie B	16	11	14	10	16	11	15,1	13,1	15
Bibliothèque Catégorie C	Magasinier	16	10	16	10	14	10	14,9	14,6	13,1
	Total Bibliothèque Catégorie C	16	10	16	10	14	10	14,9	14,6	13,1

Source : SIDRH

BIBLIOTHEQUE titulaires : évolution par catégorie



47 titulaires pour la filière BIBLIOTHEQUE, dont 34 femmes représentant 44,7 Equivalents Temps Plein en 2023

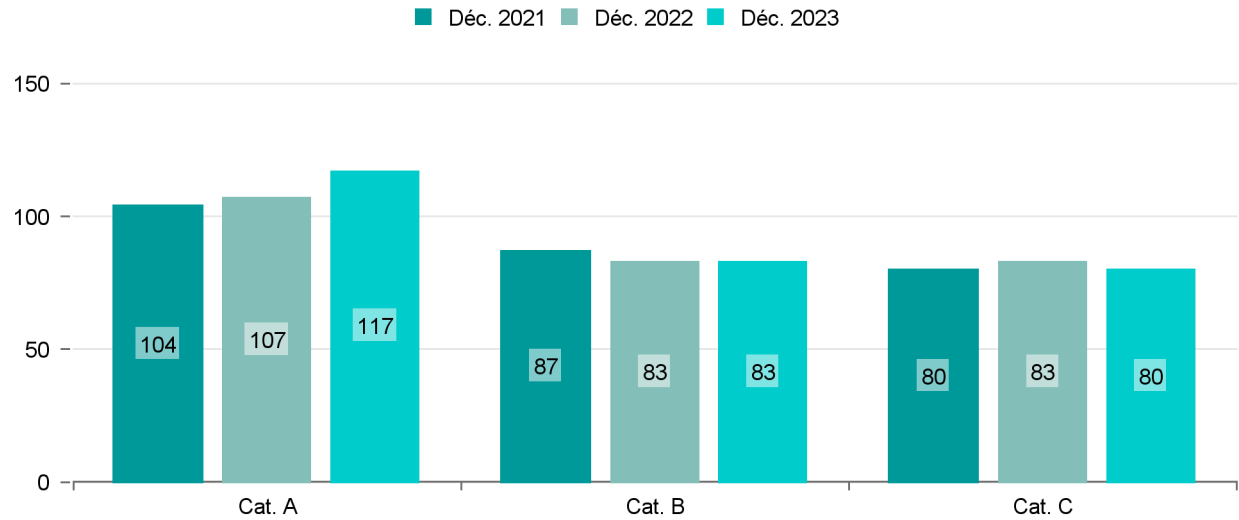
Globalement, les effectifs n'évoluent pas sur les 3 ans avec une baisse des effectifs en catégorie C, des personnels de catégorie B stables et une hausse des personnels en catégorie A. Les personnels travaillant en Bibliothèque sont très majoritairement des femmes (72%).

Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires

Filière et Cat.		Déc. 2021		Déc. 2022		Déc. 2023		Nombre d'ETP Déc. 2021	Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)		700	458	703	459	718	468	671,9	675,8	690,6
BIATS TITULAIRES		410	264	412	264	416	270	392	394,6	400,5
Dont filière ITRF - Titulaires		271	156	273	156	280	165	259,3	262,3	270,6
ITRF Catégorie A	Ingénieur de recherche	13	10	13	10	14	11	12,8	12,8	13,8
	Ingénieur d'études	69	38	69	37	73	39	65,5	65,5	70,1
	Assistant ingénieur	22	13	25	15	30	19	21,1	24,2	29,2
	Total ITRF Catégorie A	104	61	107	62	117	69	99,4	102,5	113,1
ITRF Catégorie B	Technicien (ITRF)	87	54	83	50	83	52	83,2	79,4	80,0
	Total ITRF Catégorie B	87	54	83	50	83	52	83,2	79,4	80
ITRF Catégorie C	Adjoint technique (ITRF)	80	41	83	44	80	44	76,7	80,4	77,5
	Total ITRF Catégorie C	80	41	83	44	80	44	76,7	80,4	77,5

Source : SIDRH

ITRF titulaires : évolution par catégorie



280 titulaires pour la filière ITRF, dont 165 femmes
représentant 270,6 Equivalents Temps Plein en 2023

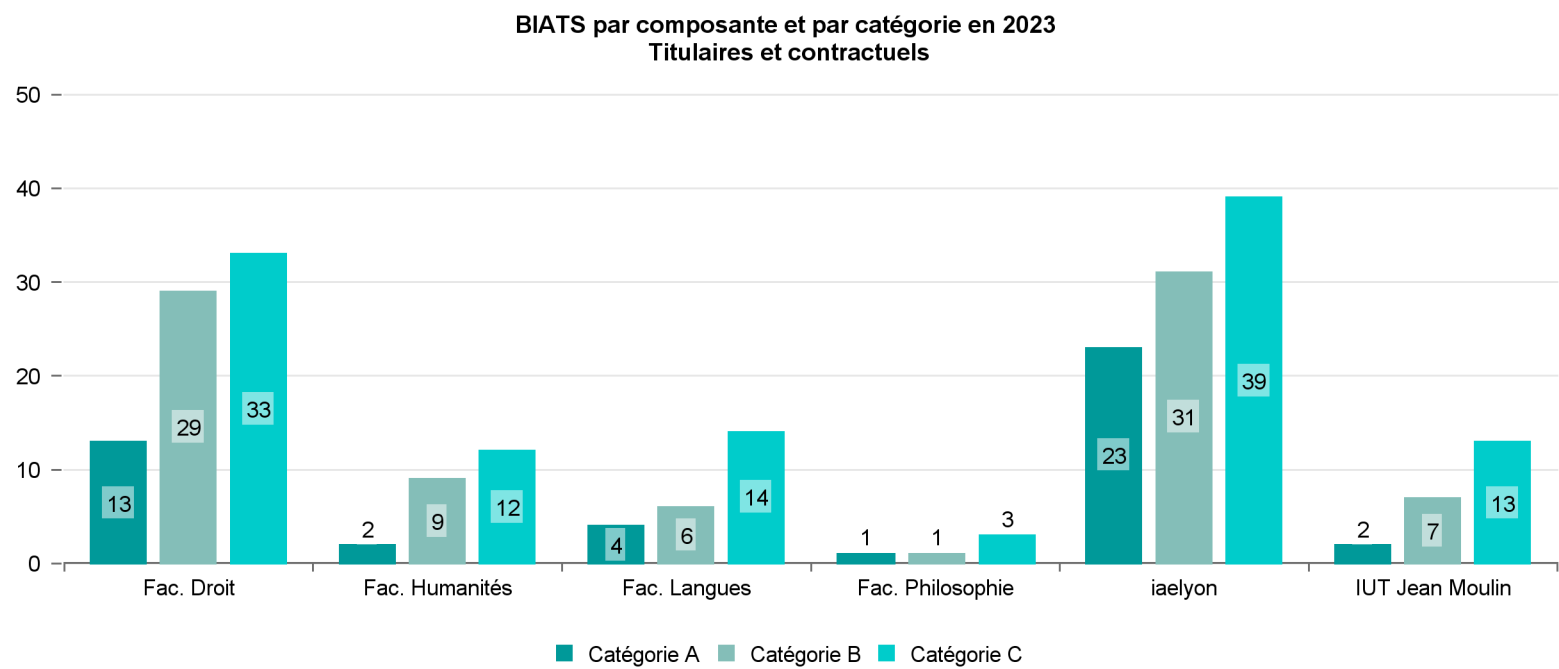
Après une stabilisation des effectifs en 2021 et 2022, la population ITRF a gagné 9 personnels en 2023 ; la présence féminine est moins présente que dans les autres types de personnels (59%) même si elle a tendance à augmenter sur la période.

Le personnel BIATS dans les composantes en 2023

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	16	15	37	35,7	7	13	18	38	35,3	13	29	33	75	71,0	49%
Faculté de Philosophie	1		3	4	3,4		1		1	1,0	1	1	3	5	4,4	80%
Faculté des Humanités, Lettres et Sociétés	2	6	2	10	9,8		3	10	13	12,7	2	9	12	23	22,5	43%
Faculté des Langues	2	4	6	12	11,6	2	2	8	12	12,0	4	6	14	24	23,6	50%
iaelyon School of Management	11	16	14	41	40,2	12	15	25	52	49,2	23	31	39	93	89,4	44%
IUT Jean Moulin	1	6	5	12	11,3	1	1	8	10	9,8	2	7	13	22	21,1	55%
Total BIATS	23	48	45	116	112,0	22	35	69	126	120,0	45	83	114	242	232,0	48%

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

Source : SIDRH



248 BIATS dans les composantes dont 48% sont titulaires

Au sein de l'établissement, on dénombre 248 agents administratifs affectés dans les composantes soit 1/3 de la population BIATS.

Parmi cet effectif, 48% sont des agents titulaires. Les 116 titulaires se répartissent pour 19,8% en catégorie A, 41,3% en catégorie B et 38,7% en catégorie C.

La composante "Philosophie" n'emploie quasiment que des titulaires alors que, dans les autres, les titulaires et contractuels sont à part quasi égale. Seule l'iaelyon montre une différence avec 56% de contractuels.

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	4	4	4	4	4	4	12	12
	1 à 4 ans	27	19	12	10	12	7	51	36
	5 à 9 ans	21	10	19	11	29	22	69	43
	10 à 14 ans	39	25	27	20	18	10	84	55
	15 à 19 ans	21	12	29	18	33	19	83	49
	20 à 24 ans	25	13	16	10	10	7	51	30
	25 à 29 ans	11	6	9	6	10	5	30	17
	30 ans ou plus	12	8	10	8	14	12	36	28
Total Titulaire		160	97	126	87	130	86	416	270
Contractuel	Moins d'1 an	22	10	25	16	34	18	81	44
	1 à 4 ans	30	22	34	23	59	46	123	91
	5 à 9 ans	21	15	11	5	23	17	55	37
	10 à 14 ans	11	10	7	3	12	6	30	19
	15 à 19 ans	2	1	1		1	1	4	2
	20 à 24 ans	3	1	1		1	1	5	2
	25 à 29 ans	1	1	1	1			2	2
	30 ans ou plus	1		1	1			2	1
Total Contractuel		91	60	81	49	130	89	302	198
Ensemble		251	157	207	136	260	175	718	468

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne des BIATS	Déc. 2021		Déc. 2022		Déc. 2023	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	14,8	14,9	15,0	15,1	15,2	14,9
BIATS Contractuel	4,7	4,4	4,5	4,3	4,6	4,5
Ancienneté moyenne	10,6	10,5	10,7	10,5	10,7	10,5

Source : SIDRH

L'ancienneté moyenne continue d'augmenter

Fin 2023, l'ancienneté moyenne à l'université est de 15 ans pour les personnels titulaires et progresse sur la période, passant de 14,8 ans à 15,2 ans.
Elle reste inférieure à 5 ans pour les contractuels.

Parmi les titulaires, la répartition par durée d'ancienneté montre que 68,3% d'entre eux reste plus de 10 ans dans l'établissement. Mais on note une différence par sexe dans cette classe d'ancienneté : les femmes titulaires sont 66% alors que les hommes, 72%.

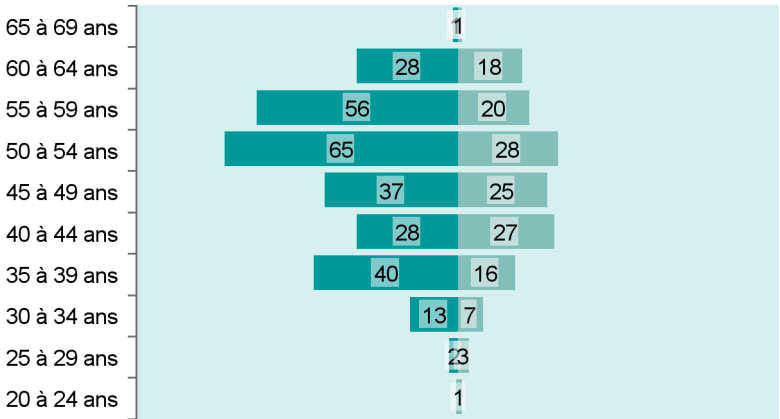
Pour les contractuels, 67,5% d'entre eux restent moins de 5 ans et les hommes sont plus représentés dans les classes d'ancienneté supérieures ou égales à 5 ans que les femmes.

**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 2023

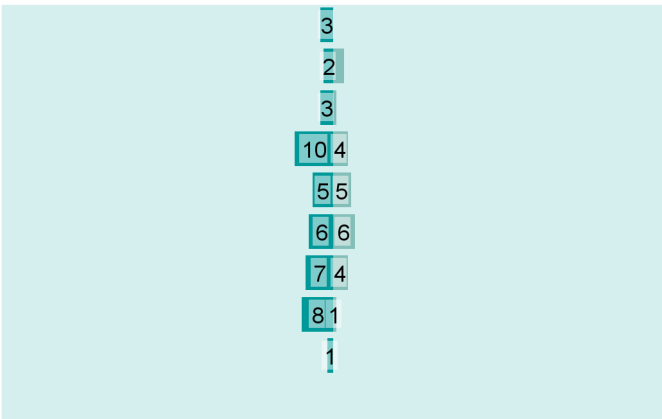
BIATS titulaires

Femme Homme



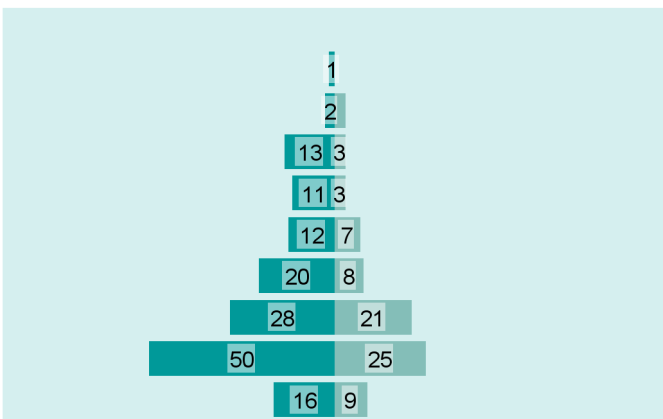
BIATS CDI

Femme Homme



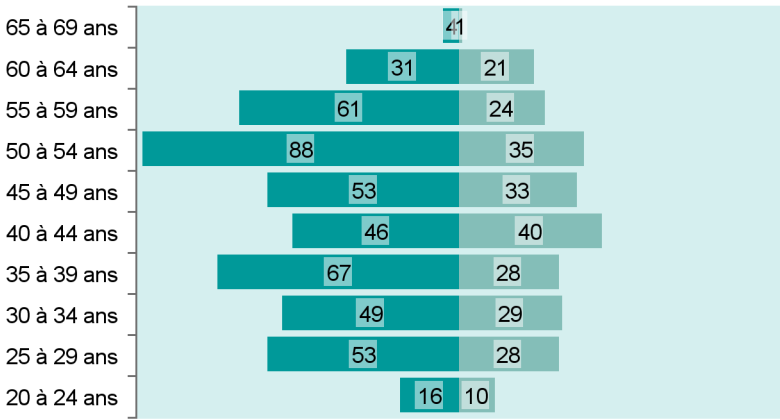
BIATS CDD

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	
20 à 24 ans	1				25	16	26	16
25 à 29 ans	5	2	1	1	75	50	81	53
30 à 34 ans	20	13	9	8	49	28	78	49
35 à 39 ans	56	40	11	7	28	20	95	67
40 à 44 ans	55	28	12	6	19	12	86	46
45 à 49 ans	62	37	10	5	14	11	86	53
50 à 54 ans	93	65	14	10	16	13	123	88
55 à 59 ans	76	56	4	3	5	2	85	61
60 à 64 ans	46	28	5	2	1	1	52	31
65 à 69 ans	2	1	3	3			5	4
Total	416	270	69	45	233	153	718	468
Effectif 62+	24	15	5	4	1	1	30	20
Age moyen	48,7	49,1	45,8	45,4	33,7	34,1	43,6	43,9
Age médian	50,0	51,0	45,0	45,0	31,0	32,0	44,0	45,0

Pour les personnels BIATS, l'âge moyen (43,6 ans) est quasiment égal à l'âge médian (44 ans).

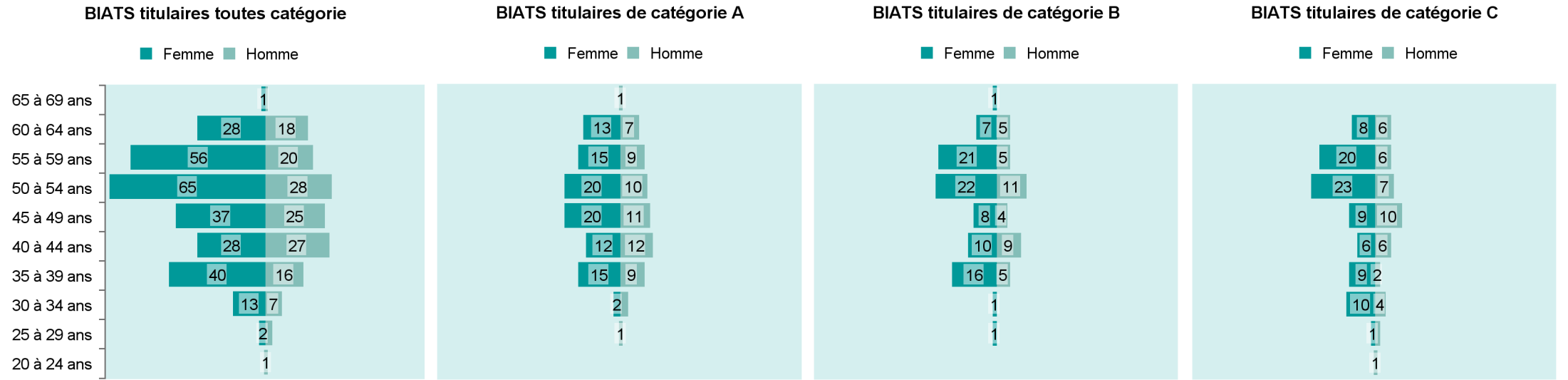
Cette donnée varie selon le statut : la moyenne d'âge est plus élevée pour les titulaires (48,7 ans) et les agents en CDI (45,8 ans), que pour les agents en CDD (33,7 ans). Les chiffres suivent la même tendance pour les femmes.

La part des effectifs BIATS ayant 62 ans et plus est de 30 agents dont 20 femmes.

Source : SIDRH

30 personnes ont plus de 62 ans fin 2023
dont 20 femmes.

Zoom BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2023



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					1		1	
25 à 29 ans	1		1	1	3	1	5	2
30 à 34 ans	5	2	1	1	14	10	20	13
35 à 39 ans	24	15	21	16	11	9	56	40
40 à 44 ans	24	12	19	10	12	6	55	28
45 à 49 ans	31	20	12	8	19	9	62	37
50 à 54 ans	30	20	33	22	30	23	93	65
55 à 59 ans	24	15	26	21	26	20	76	56
60 à 64 ans	20	13	12	7	14	8	46	28
65 à 69 ans	1		1	1			2	1
Total	160	97	126	87	130	86	416	270
Effectif 62+	10	5	7	6	7	4	24	15
Age moyen	48,7	49,1	49,2	49,4	48,3	48,8	48,7	49,1
Age médian	49,0	49,0	51,0	51,0	51,0	52,0	50,0	51,0

	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	89	71	47	34	280	165
Effectif 62+	9	6	4	2	11	7
Age moyen	50,9	50,9	51,4	51,6	47,6	47,8
Age médian	53,0	53,0	53,0	53,0	48,0	49,0

Source : SIDRH

24 agents ont plus de 62 ans fin 2023 dont 15 femmes

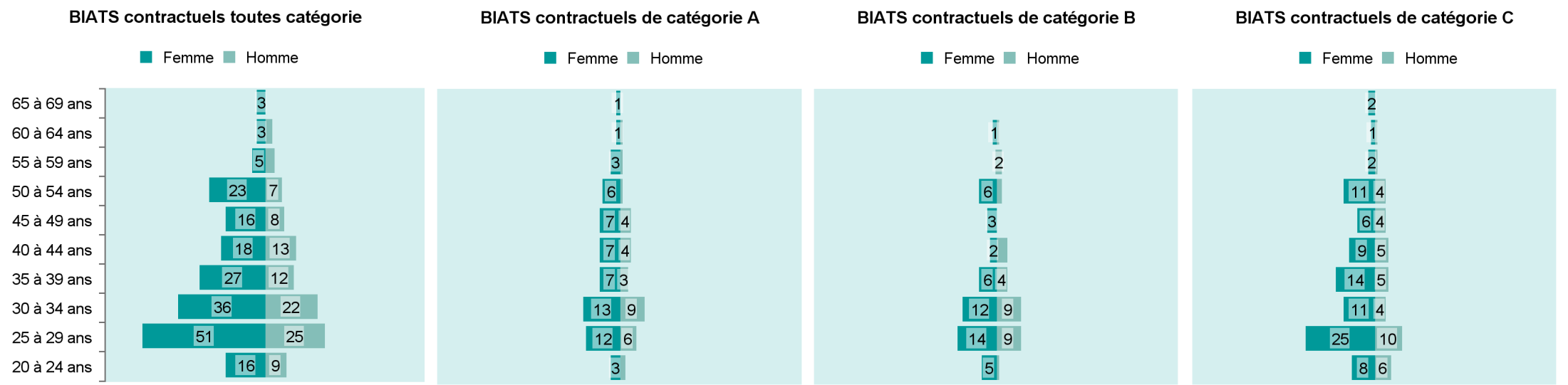
L'âge moyen des BIATS titulaires est de 48,7 ans au 31 décembre 2023. A cette date, la moitié des agents ont 50 ans ou moins (médiane). Ces résultats sont légèrement plus élevés pour les femmes (âge moyen : 49,1 ans et âge médian : 51 ans)

Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : avec des moyennes respectivement de 50,9 et 51,4 ans, et un âge médian de 53 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est de 47,6 ans et l'âge médian de 49 ans.

Il est à noter que 24 titulaires ont plus de 62 ans fin 2023 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 9 et 11) et plus particulièrement les femmes.

Note : les personnels BIATSS titulaires ont tendance à partir plus tôt à la retraite que les enseignants-chercheurs car ils commencent leur carrière plus tôt. En 2020, d'après le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, leur âge moyen de départ en retraite était de 62,9 ans pour cette catégorie de personnel. Il serait de 63,4 ans en 2027 sachant que presque un tiers partent avant l'âge légal.

Zoom BIATS contractuels par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2023



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	
20 à 24 ans	5	3	6	5	14	8	25	16
25 à 29 ans	18	12	23	14	35	25	76	51
30 à 34 ans	22	13	21	12	15	11	58	36
35 à 39 ans	10	7	10	6	19	14	39	27
40 à 44 ans	11	7	6	2	14	9	31	18
45 à 49 ans	11	7	3	3	10	6	24	16
50 à 54 ans	7	6	8	6	15	11	30	23
55 à 59 ans	4	3	2		3	2	9	5
60 à 64 ans	2	1	2	1	2	1	6	3
65 à 69 ans	1	1			2	2	3	3
Total	91	60	81	49	130	89	302	198
Effectif 62+	2	2			4	3	6	5
Age moyen	37,8	38,3	35,0	34,5	36,5	36,9	36,5	36,7
Age médian	35,0	35,0	32,0	31,0	34,5	35,0	34,0	34,0

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	69	45	233	153
Effectif 62+	5	4	1	1
Age moyen	45,8	45,4	33,7	34,1
Age médian	45,0	45,0	31,0	32,0

Source : SIDRH

6 personnes ont 62 ans ou plus fin 2023
dont 5 femmes

Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36,5 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 (36,7).

Par catégorie, la moyenne d'âge varie peu : elle est de 37,8 ans pour la catégorie A, 35 ans pour les catégories B et de 36,5 ans, pour les catégories C.

On constate qu'en moyenne les agents en CDI sont plus âgés que ceux en CDD : respectivement 45,8 ans et 33,7 ans

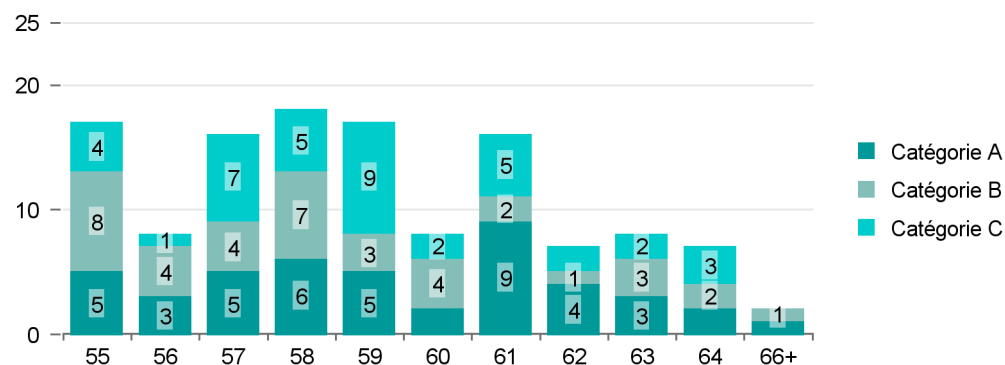
En lien avec ces constats, les contractuels sont moins nombreux dans la catégorie d'âge de + de 60 ans.

Zoom sur les BIATS titulaires de 55 ans et plus au 31 décembre 2023

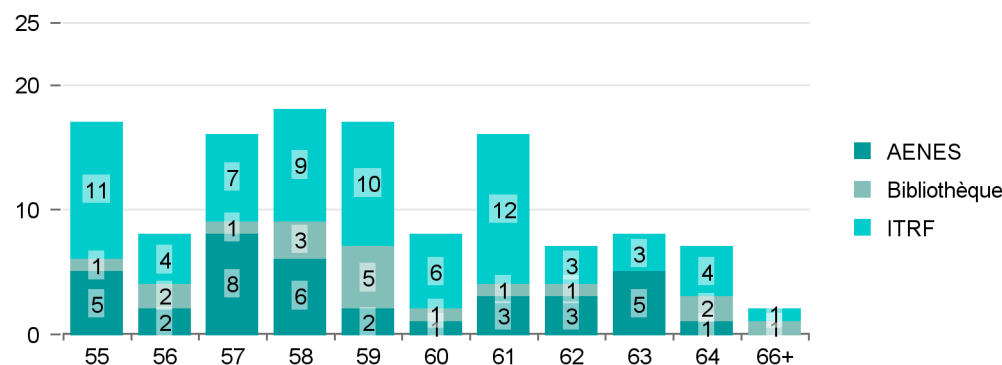
	Âgés de 55 ans et plus											Total 60 et +		Total 62 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Catégorie A	5	3	5	6	5	2	9	4	3	2	1	21	13%	10	6%	160
Catégorie B	8	4	4	7	3	4	2	1	3	2	1	13	10%	7	6%	126
Catégorie C	4	1	7	5	9	2	5	2	2	3		14	11%	7	5%	130
AENES	5	2	8	6	2	1	3	3	5	1		13	15%	9	10%	89
Bibliothèque	1	2	1	3	5	1	1	1		2	1	6	13%	4	9%	47
ITRF	11	4	7	9	10	6	12	3	3	4	1	29	10%	11	4%	280
Femme	13	6	8	14	15	3	11	3	7	4	1	29	11%	15	6%	270
Homme	4	2	8	4	2	5	5	4	1	3	1	19	13%	9	6%	146
	17	8	16	18	17	8	16	7	8	7	2	48	12%	24	6%	416

Source : SIDRH

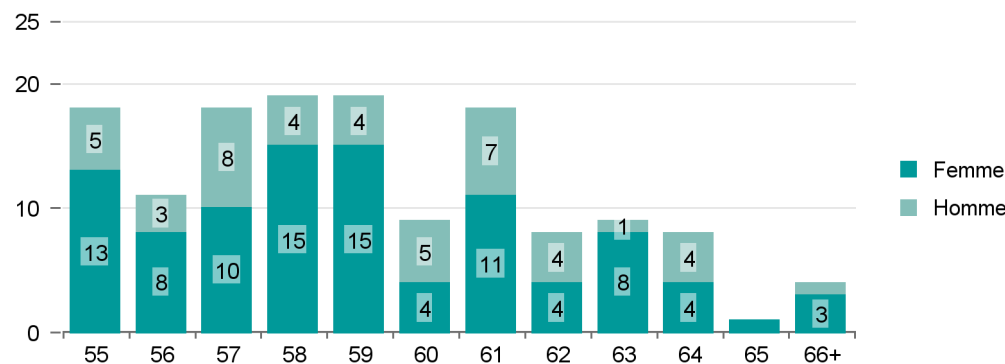
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



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



12% des BIATS titulaires ont 60 ans ou plus 24 agents titulaires ont plus de 62 ans fin 2023

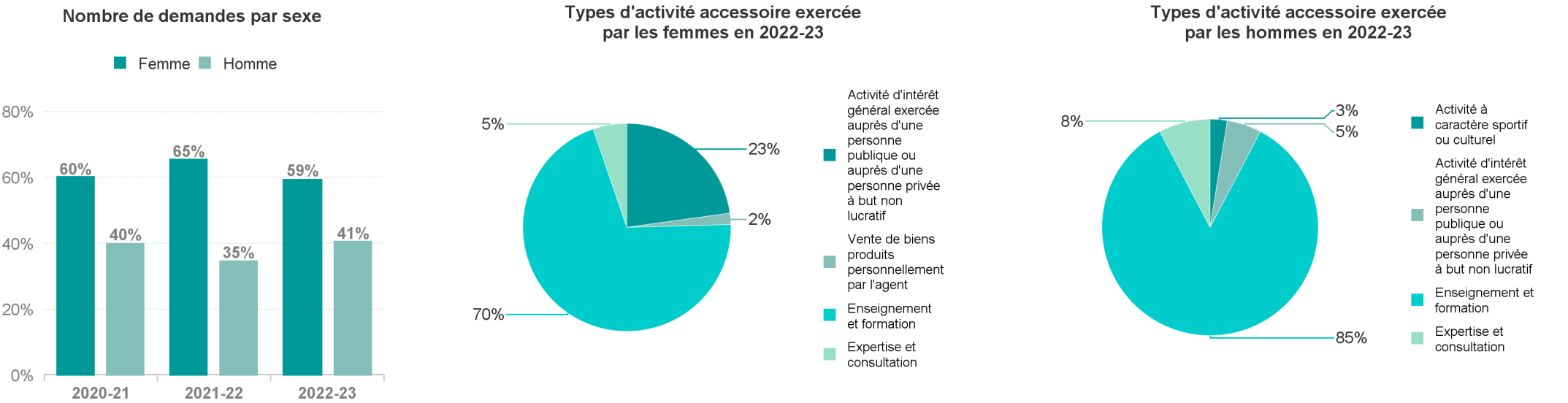
48 titulaires ont 60 ans ou plus au 31 décembre 2023. Parmi ces agents, la moitié ont plus de 62 ans.
Ces chiffres alertent sur les départs à la retraite prévisibles au cours des prochaines années qui concerneront plus les femmes que les hommes : elles sont 29 à avoir plus de 60 ans en 2023 dont 15 ont plus de 62 ans.
Note : les personnels BIATSS titulaires ont tendance à partir plus tôt à la retraite que les enseignants-chercheurs car ils commencent leur carrière plus tôt. En 2020, d'après le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, leur âge moyen de départ en retraite était de 62,9 ans. Il serait de 63,4 ans en 2027 sachant que presque un tiers part avant l'âge légal.

BIATS : nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

	Année universitaire 2020-21				Année universitaire 2021-22				Année universitaire 2022-23			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Activité à caractère sportif ou culturel										1		1
Activité agricole					1			1				
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	8	4	9	21	5	4	7	16	3	5	7	15
Vente de biens produits personnellement par l'agent			1	1	1			1			1	1
Enseignement et formation	62	16	7	85	63	15	9	87	49	18	6	73
Expertise et consultation	5	1		6	3	2		5	4	2		6
Total	75	21	17	113	73	21	16	110	56	26	14	96

Note : ne figurent pas ici les demandes refusées. En effet, les demandes sont quasiment toutes acceptées, les agents se conformant à la réglementation en amont de la demande. Un agent peut faire plusieurs demandes dans l'année.

Source : DRHRS



96 personnels BIATS ont demandé une autorisation d'exercice d'une activité accessoire en 2022/23 contre 110 en 2021/22 et 113 en 2020/21.

Ce sont principalement des personnels de catégorie A qui font cette démarche et majoritairement des femmes.

Ces demandes sont orientées principalement vers l'enseignement et la formation (76%)

THÈME 2

RECRUTEMENTS

Thème 2

a. Le personnel ENSEIGNANT

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%
Année universitaire 2022-23	11	50	52%	11	55%	0%
Recrutements cumulés de 2018-2022*	29	183	45%	29	48%	0%
Typologie* de 2018 à 2022	195	1130	38%	179	41%	8%
National* de 2018 à 2022	2929	10056	35%	2718	39%	7%

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

Sur les trois 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 trois années. Selon les chiffres du Ministère de l'enseignement supérieur et sur 5 ans, pour 1 poste de PU, l'établissement recueille un peu de plus 6 candidatures , ce qui est légèrement supérieur aux universités de même typologie (5,7) et très éloigné de la référence nationale, un peu plus de 3 candidatures par poste.

En moyenne sur les 3 dernières années, 45% des candidats sont des femmes et 48% des postes pourvus le sont par des femmes. C'est deux chiffres sont en progression.

Enfin, on notera que chaque poste publié est pourvu alors que ce n'est pas le cas au niveau des universités de même profil et au niveau national.

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%	13	62%	0%
Année universitaire 2022-23	15	778	51%	15	60%	0%
Recrutements cumulés de 2018-2022*	58	2353	52%	58	59%	0%
Typologie* de 2018 à 2022	332	8507	48%	316	50%	5%
National* de 2018 à 2022	5865	41736	47%	5561	47%	5%

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

45 postes de MCF ont été publiés ces 3 dernières années et ils ont tous été pourvus.

En moyenne, 47 candidatures sont enregistrées par poste de MCF dans notre établissement sur les 3 dernières années, 40 sur les 5 dernières années selon le Ministère. On notera qu'au niveau national, le nombre de candidatures par poste est de 7 ; pour les universités du même domaine, il est de 26.

Plus de la moitié des femmes sont candidates et les postes sont pourvus, 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%
Année universitaire 2022-23	6	42	40%	6	33%	0%

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

18 postes de PRAG/PRCE ont été publiés en 3 ans. Le nombre de candidatures par poste se maintient autour de 7 pour les 2 dernières années.

40% de femmes postulent en moyenne par an ; par contre on notera que d'une année à l'autre, le pourcentage de femmes recrutées varie beaucoup, allant de 80% en 2020/21 à 33% en 2022/23.

*Les chiffres ministériels sur 5 ans sont sur année civile pour l'établissement et sont données sur les universités tertiaires "Droit Economie" (Typologie) et sur l'ensemble des universités (National).

Enseignants : historique des recrutements

		Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	6	6	12	3	5	8	6	5	11
	Maître de conférences	8	7	15	8	5	13	9	6	15
	PRAG PRCE	4	1	5	3	3	6	2	4	6
Total Enseignant Titulaire		18	14	32	14	13	27	17	15	32
Enseignant Contractuel	Professeur associé 50%		1	1		1	1		3	3
	Maître de conférences associé 50%		3	3		3	3	1	3	4
	ATER	26	14	40	25	20	45	18	29	47
	ATER 50%					2	2		1	1
	Lecteur et M. de langues	9	1	10	10	3	13	8	3	11
	Enseignant contractuel					1	1			
Total Enseignant Contractuel		35	19	54	35	30	65	27	39	66
Ensemble des enseignants recrutés au cours de l'année*		53	33	86	49	43	92	44	54	98

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD

Sources : SIDRH, DRHRS

98 enseignants recrutés en 2022-23 dont 45% de femmes

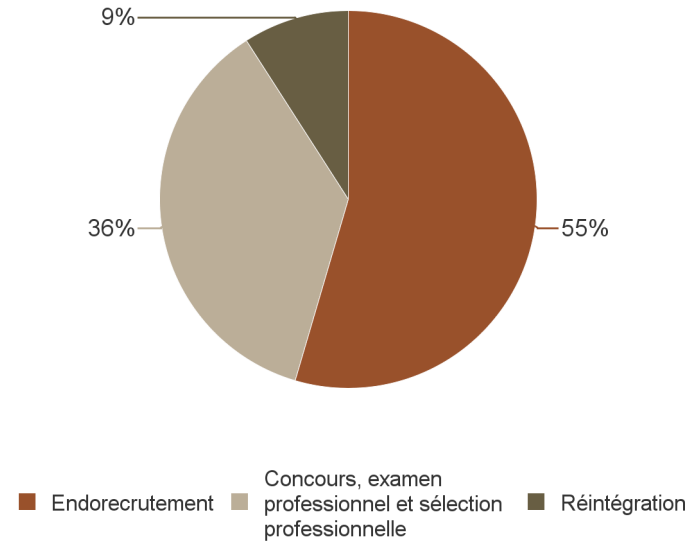
32 enseignants titulaires ont été recrutés en 2022-23, parmi lesquels une majorité sont des femmes et 34% sont des professeurs des universités, 47% des maîtres de conférences et 19% des enseignants du second degré.

66 enseignants contractuels ont été recrutés en 2022-23, dont 41% sont des femmes et près de deux contractuels sur trois sont ATER.

Professeurs d'université : motifs de recrutement

	Année universitaire 2020-21		Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Endorecrutement	2	2	4	2	6	5
Détachement						
Mutation	3		1			
Concours**	7	4	3	1	4	1
Réintégration					1	
Travailleur handicapé						
Ensemble PU	12	6	8	3	11	6
% Endorecrutement	17%	33%	50%	67%	55%	83%
% Mutation	25%		13%			

Motif de recrutement des professeurs d'université en 2022-23



Sources : SIDRH, DRHRS

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Etablissement	Typologie	National
Endorecrutement	13	42	1 297
Détachement		2	5
Mutation	6	87	452
Ex-MCF	10	32	731
Autre		16	233
Ensemble PU	29	179	2 718
% Endorecrutement	45%	23%	48%
% Mutation	21%	49%	17%

En 2022/23, 11 postes ont été pourvus dont 6 par des femmes. Les modes de recrutement des professeurs d'université dans l'établissement se font principalement par concours et endorecrutement, ce dernier se situant dans des pourcentages proches des références nationales. Pour les établissements de même typologie, la mutation est la principale voie de recrutement.

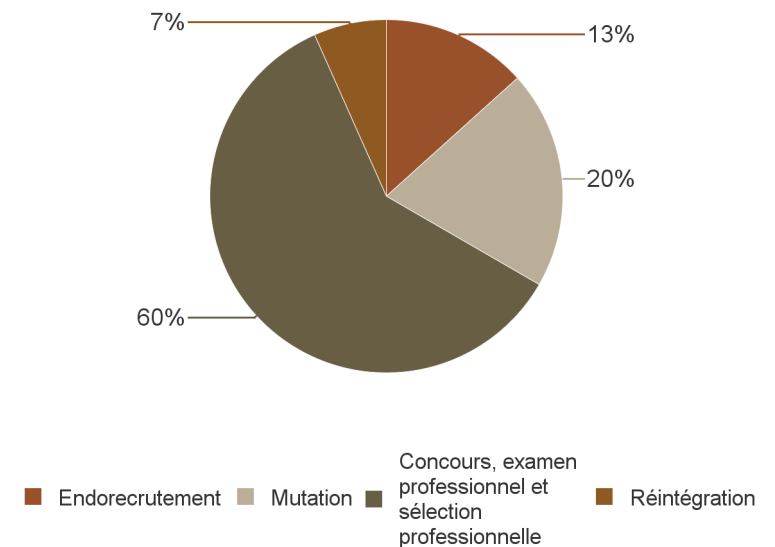
⌚ : MESRI-DGRH au 31/12 - hors concours et article 46.3

**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 : motifs de recrutement

	Année universitaire 2020-21		Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Endorecrutement	3	2			2	1
Détachement	1	1				
Mutation			1	1	3	2
Concours**	10	5	11	7	9	5
Réintégration	1		1		1	1
Travailleur handicapé						
Ensemble MCF	15	8	13	8	15	9
% Endorecrutement	20%	25%			13%	11%
% Mutation			8%	13%	20%	22%

Motif de recrutement des maîtres de conférences en 2022-23



Sources : SIDRH, DRHRS

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Etablissement	Typologie	National
Endorecrutement	13	103	1 030
Détachement	1	1	15
Mutation	9	33	634
Nouveau	35	179	3 882
Ensemble MCF	58	316	5 561
% Endorecrutement	22%	33%	19%
% Mutation	16%	10%	11%

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

En 2022/23, 15 maîtres de conférences ont été recrutés principalement par voie de concours (60%). 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 que les MCF sont recrutés dans notre établissement.

Pour les établissements de même typologie, la mutation représente 11% des modes de recrutement et 33% par endorecrutement. Au niveau national, 19% sont recrutés par endorecrutement et 11% par mutation.

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

**Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

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

Enseignants du second degré : motifs de recrutement

	Année universitaire 2020-21		Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Détachement						
Mutation	5	4	6	3		
Concours*					5	1
Réintégration						
Travailleur handicapé						
Ensemble Enseignants du second degré	5	4	6	3	5	1
% Mutation	100%	100%	100%	100%		

*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

En 2022-23, le recrutement des PRAG/PRCE s'est fait exclusivement par concours, contrairement aux années précédentes où le mode de recrutement était la mutation.

Thème 2

b. Le personnel BIATS

	2023		
	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus
Administration et Pilotage	65	1 741	56
Affaires juridiques	2	52	2
Documentation	1	35	1
Edition et graphisme	2	34	1
Formation continue, orientation et insertion professionnelle	15	348	10
Gestion financière et comptable	8	102	6
Informatique et numérique	1	7	1
Ingénierie logicielle	1	15	1
Médiation scientifique, culture et communication	1	71	0
Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	2	98	2
Patrimoine immobilier, Logistique et Prévention	11	384	13
Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	6	172	6
Production, traitement et analyse de données	1	10	1
Ressources Humaines	6	162	7
Total	122	3 231	107

Note : un poste publié ne correspond pas forcément à un seul recrutement. Par exemple pour un poste d'agent d'accueil, on peut rechercher plusieurs personnes

Sources : Calculs DIDAP et DRHRS

Sur l'année civile 2023, 122 postes ont été publiés au recrutement à l'université. 107 ont été pourvus.

3 231 candidatures ont été reçues, ce qui représente en moyenne un taux de pression pour un poste de 26 candidatures.

C'est dans le domaine "Administration et Pilotage" que le nombre de postes publiés est le plus important puisqu'il en représente plus de la moitié (53%).

BIATS : historique des recrutements

			Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	AENES	Cat. A	1		1	1	1	2	1		1
		Cat. B	1	1	2	4		4		1	1
		Cat. C	2		2	3		3	5	1	6
		Total AENES	4	1	5	8	1	9	6	2	8
	Bibliothèque	Cat. A	2		2	2		2	1	1	2
		Total Bibliothèque	2		2	2		2	1	1	2
	ITRF	Cat. A	5	2	7	6		6	6	3	9
		Cat. B	4		4	3	1	4	4	2	6
		Cat. C	3	3	6		5	5	4	1	5
		Total ITRF	12	5	17	9	6	15	14	6	20
Total BIATS Titulaire			18	6	24	19	7	26	21	9	30
BIATS Contractuel	CDD	Cat. A	14	7	21	17	6	23	21	9	30
		Cat. B	15	11	26	14	7	21	22	13	35
		Cat. C	32	10	42	37	25	62	40	17	57
		Total CDD	61	28	89	68	38	106	83	39	122
	CDI	Cat. A	1		1						
		Cat. C	1		1						
	Total CDI			2		2					
Total BIATS Contractuel			63	28	91	68	38	106	83	39	122
Ensemble des agents recrutés au cours de l'année*			81	34	115	87	45	132	104	48	152

Note : Hors apprentis et contrats étudiants.

Sources : SIDRH, DRHRS

*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

152 agents recrutés en 2022-23 dont 68% de femmes

30 agents titulaires BIATS ont été recrutés en 2022-23, parmi lesquels 70% sont des femmes. Comme les années précédents, les agents recrutés font principalement partie de la filière ITRF (67%).

Parmi les 122 agents contractuels recrutés en 2022-23, 100% sont des CDD et près de la moitié sont des agents de catégorie C. Les agents de catégories A et de B représentent quant à eux respectivement 25% et 29% des contractuels recrutés. Enfin, comme chez les titulaires, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels recrutés (68%).

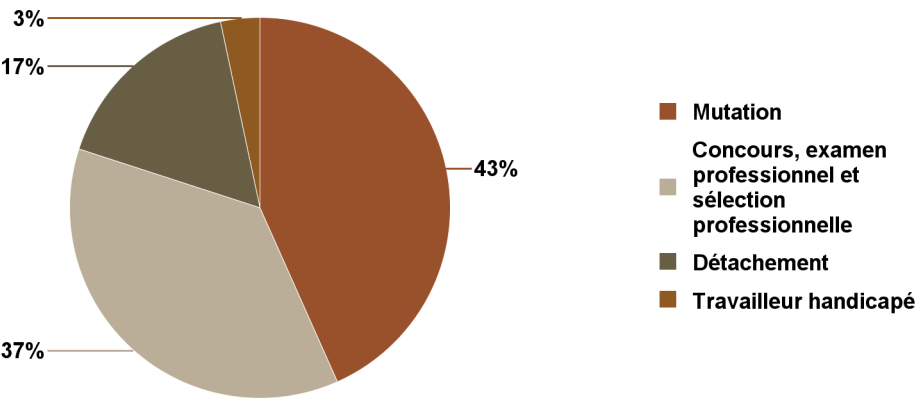
BIATS titulaires : motifs de recrutement en 2022-23

		Détachement	Mutation	Concours*	Recrutement direct (dont PACTE)	Réintégration	Travailleur handicapé	Total
AENES	Catégorie A		1					1
	Catégorie B		1					1
	Catégorie C	3		3				6
	Total AENES	3	2	3				8
Bibliothèque	Catégorie A		2					2
	Total Bibliothèque		2					2
ITRF	Catégorie A	2	4	3				9
	Catégorie B		4	2				6
	Catégorie C		1	3			1	5
	Total ITRF	2	9	8			1	20
Total BIATS titulaires		5	13	11			1	30
dont femmes		5	9	6			1	21
Rappel 2021-22		1	7	13	3	2		26
dont femmes		1	6	10		2		19

*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

Motif de recrutement des BIATS titulaires de l'année universitaire 2022-23



La mutation et les concours, examens professionnels ou sélections professionnelles ont été les modes de recrutements principaux des BIATS titulaires en 2022-23. C'est particulièrement le cas pour les ITRF, dont 45% des recrutements sont des mutations et 40% ont été recrutés sur concours. Les 2 titulaires de la filière bibliothèques ont quant-à-eux été recrutés exclusivement par mutation. Enfin, pour les 8 titulaires AENES recrutés, les voies d'accès principales ont été le détachement (38%), les concours (38%) et enfin la mutation (25%).

THÈME 3

PARCOURS PROFESSIONNELS

Thème 3

a. Mobilité

Ensemble du personnel accompagné dans leur évolution professionnelle

			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	Titulaire	Professeur des universités	1	1	2			
		Maître de conférences	1		1	2		2
		PRAG PRCE	2		2	1		1
		Total Titulaire	4	1	5	3		3
	Contractuel	Enseignant contractuel	2		2		1	1
		Lecteur et M. de langues	1		1	1		1
		Total Contractuel	3		3	1	1	2
		Total Enseignant	7	1	8	4	1	5
BIATS	Titulaire	AENES	2	1	3	7	1	8
		Bibliothèques				3		3
		ITRF	28	3	31	24	10	34
		Total Titulaire	30	4	34	34	11	45
	Contractuel	A	11	1	12	13	1	14
		B	5	2	7	6	2	8
		C	11	2	13	12		12
		Total Contractuel	27	5	32	31	3	34
			Total BIATS	57	9	66	65	14
		Ensemble des personnels	64	10	74	69	15	84

Source : DRHRS Pôle Métiers et Formation

Chiffres clés 2022-23 :

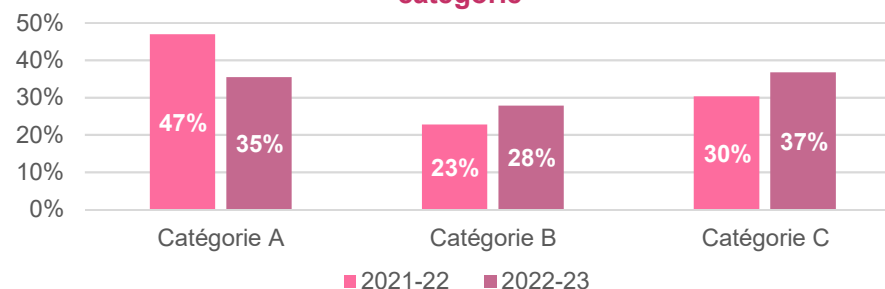
Accompagnement individuel en évolution professionnelle

- **84 agents accompagnés** dont 69 nouveaux en 2022-23
- **310 entretiens réalisés**, soit **3,7 entretiens par agent** en moyenne

Accompagnement collectif

- **100 agents** ont participé aux actions d'accompagnement collectif (forums métiers et ateliers sur le parcours professionnel, les compétences comportementales, l'aide au recrutement...)

BIATS : répartition des agents accompagnés par catégorie



84 agents accompagnés en 2022-23, dont 82% de femmes

En 2022-23, 5 enseignants et 79 BIATS ont été accompagnés. Parmi les agents BIATS accompagnés, 57% sont des titulaires et 43% des contractuels. Les trois quarts des BIATS titulaires accompagnés font parti de la filière ITRF.

Thème 3

b. Avancements de grade et promotions internes

Enseignants chercheurs : avancements de grade

Professeurs des universités et MCF :
107 avancements de grade dont 49 pour des femmes sur les 3 dernières années

Historique des avancements de grade		2021			2022			2023		
		Promou- vables	Candidats	Promus	Promou- vables	Candidats	Promus	Promou- vables	Candidats	Promus
PU	Accès 1ère classe	42	18	10	40	11	5	48	16	9
	Dont femmes	19	8	4	18	6	2	25	9	5
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	38	21	6	35	24	6	37	17	4
	Dont femmes	19	9	2	16	12	2	17	8	2
	Accès classe exceptionnelle 2ème échelon	26	11	7	23	10	6	22	11	4
	Dont femmes	6	3	1	9	5	3	7	3	1
MCF	Accès Hors classe	73	27	15	68	26	16	62	16	7
	Dont femmes	36	13	9	34	12	5	33	9	5
	Accès Classe exceptionnelle	13	5	4	16	9	4	22	7	4
	Dont femmes	8	4	3	10	6	4	12	2	1
Total Enseignants chercheurs		192	82	42	182	80	37	191	67	28
Dont femmes		88	37	19	87	41	16	94	31	14

41% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2023, proportion en baisse de 5 points par rapport à l'an dernier. En 2023, le ratio candidats / promouvables est le même pour les femmes et les hommes (41%). Contrairement à 2022, le taux de promus est lui légèrement plus élevé pour les femmes (40%) que pour les hommes (38%). La durée moyenne dans le grade pour les professeurs d'universités est de 5 ans.

En 2023, seuls 27% des maîtres de conférences promouvables ont été candidats (contre 42% en 2022). Le ratio candidats / promouvables est de 24% pour les femmes contre 31% pour les hommes. Comme pour les professeurs, le taux de promus est supérieur pour les femmes (55%) à celui constaté pour les hommes (42%). Enfin, pour les MCF, la durée moyenne dans le grade est d'environ 12 ans.

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

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	2023
Ensemble	3	3	3
Dont femmes	2	2	2

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

9 promotions de corps en 3 ans

La promotion dans le corps des MCF 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					21 avancements de grade pour les PRAG, PRCE et Professeurs d'EPS sur les 3 dernières années					
Historique des avancements de grade		2021			2022			2023		
		Promou- vables	Candidats	Promus	Promou- vables	Candidats	Promus	Promou- vables	Candidats	Promus
PRAG	Accès Hors classe	-	-	1	-	-	3	2	2	2
	Dont femmes	-	-		-	-	2	1	1	1
	Accès Classe exceptionnelle	-	-		-	-	3	11	11	2
	Dont femmes	-	-		-	-	3	5	5	2
PRCE	Accès Hors classe	-	-	1	-	-		1	1	1
	Dont femmes	-	-		-	-		1	1	1
	Accès Classe exceptionnelle	-	-	1	-	-	1	3	3	1
	Dont femmes	-	-	1	-	-	1			
PROF EPS	Accès Hors classe	-	-		-	-	1	-	-	
	Dont femmes	-	-		-	-		-	-	
	Accès Classe exceptionnelle	-	-	2	-	-	1	4	4	1
	Dont femmes	-	-	1	-	-		1	1	
Total Enseignants du second degré		-	-	5	-	-	9	21	21	7
Dont femmes		-	-	2	-	-	6	8	8	4

Note : pas de données sur les promouvables et candidats en 2021 et 2022.

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

Professeurs Agrégés - PRAG : En 2023, on compte 4 promus dont 3 femmes. Cela représente moins d'un tiers des candidats.

Professeurs certifiés - PRCE : Sur les 4 candidats en 2023, 2 ont été promus, contre un seul promu en 2022.

Professeurs EPS : Un seul promu en 2023, contre 2 les années précédentes.

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

Enseignants chercheurs : changement de corps				Une seule promotion de corps sur les 3 dernières années	
Historique des avancements de corps		2021	2022	2023	La promotion de corps s'effectue par concours (recrutement dans le corps des professeurs agrégés par un jury national) ou par liste d'aptitude (avancement dans le corps des professeurs agrégés arrêté au niveau national en commission administrative paritaire).
Ensemble				1	
Dont femmes					

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

BIATS titulaires : avancements et mobilités

BIATS titulaires : avancements de grade en 2023

Filière	Catégorie	Agents promouvables	Dont femmes	Agents promus	Dont femmes	% Agents promus	% Femmes promues
AENES	Catégorie A	5	2	0	0	-	-
	Catégorie B	15	13	3	3	20%	23%
	Catégorie C	15	15	5	5	33%	33%
Total AENES		35	30	8	8	23%	27%
BIBLIO	Catégorie A	2	2	1	1	50%	50%
	Catégorie B	5	2	2	1	40%	50%
	Catégorie C	5	2	1	1	20%	50%
Total Bibliothèques		12	6	4	3	33%	50%
ITRF	Catégorie A	37	20	4	2	11%	10%
	Catégorie B	34	18	6	6	18%	33%
	Catégorie C	31	20	8	7	26%	35%
Total ITRF		102	58	18	15	18%	26%
TOTAL		149	94	30	26	20%	28%

Source : DRHRS

BIATS titulaires : changements de corps

	Concours interne	Examens professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL	Dont Femmes
Nb d'agents 2021	8	8	4	20	14
Nb d'agents 2022	6	16	6	28	18
Nb d'agents 2023	12	12	13	37	24

Source : DRHRS

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 2021	4	4	1	10	15	1
Nb d'agents 2022	3	7	0	10	12	2
Nb d'agents 2023	3	3	0	17	12	1
Dont femmes	2	3	0	10	8	1

(*) Mobilité statutaire (titularisation) : Concours internes

Source : DRHRS

30 avancements de grade et 37 promotions de corps en 2023

Avancements et changements de grade

20% des 149 agents promouvables ont été promus en 2023. Cette proportion est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, respectivement 28% et 7%.

Les femmes représentent 63% des agents promouvables

Avancements et changements de corps

85 agents concernés sur les 3 dernières années, dont 66% de femmes. En 2023, les changements de corps sont à part quasiment égale le résultat des listes d'aptitudes, d'examens professionnels et de concours internes.

Mobilité

36 mobilités sont observées en 2023 dont 24 concernaient des femmes. En moyenne sur les 3 dernières années, la mobilité statutaire représente 37% et la mobilité catégorielle 35%. La mobilité géographique extra Lyon3 représente quant-à-elle 14% des mobilités.

Thème 3

c. Départs

Enseignant : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignant Titulaire	Assistant de l'ens. sup.				1
	Professeur des universités	4	4	4	5
	Maître de conférences	8	11	9	15
	PRAG PRCE	4	7	7	5
	Enseignant Titulaire	16	22	20	26
Dont femmes		7	9	11	14
Enseignant Contractuel	Associé	2	6	2	5
	ATER	29	29	23	38
	Lecteur et M. de langues	12	7	10	12
	Autre Ens. Contractuel		1		
	Enseignant Contractuel	43	43	35	55
Dont femmes		24	26	16	25
Total Enseignant		59	65	55	81
Dont femmes		31	35	27	39

Source : SIDRH

Enseignant : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Moins d'1 an				2	1	3
	1 à 9 ans	5	6	11	4	3	7
	10 à 19 ans	1	4	5	2	4	6
	20 ans ou plus	3	3	6	6	4	10
	Enseignant Titulaire	9	13	22	14	12	26
Ancienneté moyenne		13,2	11,7	12,3	17,2	16,4	16,8
Enseignant Contractuel	Moins d'1 an	6	4	10	4	7	11
	1 à 9 ans	20	13	33	21	23	44
	Enseignant Contractuel	26	17	43	25	30	55
Ancienneté moyenne		3,1	4,1	3,5	3,4	3,0	3,2
Total Enseignant		35	30	65	39	42	81

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 2022/23, 81 personnels enseignants ont quitté l'établissement (26 titulaires et 55 contractuels), tandis que 55 nouvelles arrivées (20 titulaires et 35 contractuels), ont été enregistrées. Soit un taux de remplacement par les nouveaux entrants de 68%. Parmi les 26 départs des enseignants titulaires, 15 d'entre eux concernent des maîtres de conférences. La répartition par genre montre que 53% des mouvements sont attribués à des enseignantes titulaires. L'ancienneté moyenne au moment du départ est en moyenne de 16,8 ans en 2022/23 contre 12,3 ans en 2021/22.

Concernant les enseignants contractuels 35 nouvelles arrivées et 55 départs (dont 38 ATER) sont constatés pour l'année universitaire 2022/23. On remarque que concernant les ATER, en 2022/23, les nouvelles entrées ont été moins nombreuses (23 entrées contre 38 sorties). 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. L'ancienneté moyenne au moment du départ reste stable : elle est en moyenne de 3 ans et demi.

Enseignant : historique des départs selon le motif

			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Départs définitifs	Admission à la retraite	4	4	8	4	2	6
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.		3	3		1	1
		Détachement				2	2	4
		Mutation	2	4	6	4	3	7
		Rupture conventionnelle	1		1			
	Total Départs définitifs		7	11	18	10	8	18
	Départs provisoires	Congé parental				1		1
		Disponibilité	2	2	4	3	4	7
Total Départs provisoires		2	2	4	4	4	8	
Total Enseignant Titulaire			9	13	22	14	12	26
Enseignant Contractuel	Départs définitifs	Démission	1	1	2		2	2
		Fin de contrat	22	11	33	25	28	53
		Mutation	3	4	7			
		Rupture conventionnelle		1	1			
	Total Départs définitifs		26	17	43	25	30	55
Total Enseignant Contractuel			26	17	43	25	30	55
Total Enseignant			35	30	65	39	42	81

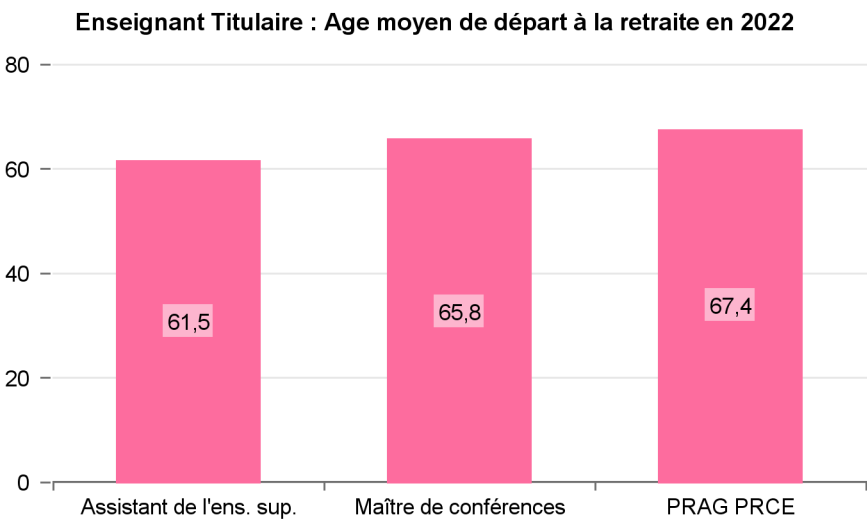
Source : SIDRH

Pour l'ensemble des personnels enseignants, on décompte 81 départs dont 26 pour les enseignants titulaires et 55 pour les enseignants contractuels.

Parmi les 26 départs des enseignants titulaires, 18 sont définitifs. On constate que près de 40% sont liés à une mutation et 33% à une admission à la retraite. On comptabilise également 8 départs provisoires dont 7 pour motif de disponibilité.

Parmi les 55 départs définitifs des enseignants contractuels, 96% sont liés à des fins de contrats. Sur cette même population, aucun départ à la retraite ni départ provisoire n'est enregistré.

L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants du second degré (67,4 ans) est supérieur à l'âge moyen de départ à la retraite des enseignants chercheurs (64,9 ans). L'établissement est à l'inverse de la situation nationale où plus les enseignants sont gradés plus l'âge moyen de départ en retraite est élevé. Ainsi, l'âge de départ moyen d'un PR est de 66,9 ans, pour un MCF de 65,9 ans, pour un PRAG de 64,2 ans et pour un PRCE de 64,8 ans.



BIATS : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
BIATS Titulaire	AENES	7	4	6	20
	Bibliothèque		2	2	4
	ITRF	5	24	14	33
	BIATS Titulaire	12	30	22	57
Dont femmes		10	18	17	37
BIATS Contractuel	CDD	99	96	110	75
	CDI		13		6
	BIATS Contractuel	99	109	110	81
	Dont femmes	63	74	75	49
Total BIATS		111	139	132	138
Dont femmes		73	92	92	86

Source : SIDRH

BIATS : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Moins d'1 an	1	1	2			
	1 à 9 ans	6	7	13	14	8	22
	10 à 19 ans	7	2	9	13	9	22
	20 ans ou plus	4	2	6	10	3	13
	BIATS Titulaire	18	12	30	37	20	57
Ancienneté moyenne		12,6	11,4	12,1	15,0	14,0	14,6
BIATS Contractuel	Moins d'1 an	25	15	40	21	15	36
	1 à 9 ans	46	16	62	26	16	42
	10 à 19 ans	2	4	6	2	1	3
	20 ans ou plus	1		1			
	BIATS Contractuel	74	35	109	49	32	81
Ancienneté moyenne		2,7	3,1	2,8	2,3	2,7	2,5
Total BIATS		92	47	139	86	52	138

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.

Au global, la population BIATS enregistre 132 nouvelles arrivées et 138 départs sur l'année 2022-23, soit un taux de nouveaux entrants de 96%. On notera que ce taux est près de 40% pour les titulaires et de 135% pour les contractuels. Les contractuels viennent donc pour partie suppléer au manque de titulaires.

Près de 60% des départs concernent des BIATS contractuels et plus particulièrement des agents en CDD (75 sorties). Concernant les BIATS titulaires, les départs sont répartis entre la filière ITRF (33 sorties) et la filière AENES (20 sorties).

L'ancienneté moyenne est de 15 ans chez les titulaires et près de 2 ans et demi pour les contractuels.

BIATS : historique des départs selon le motif

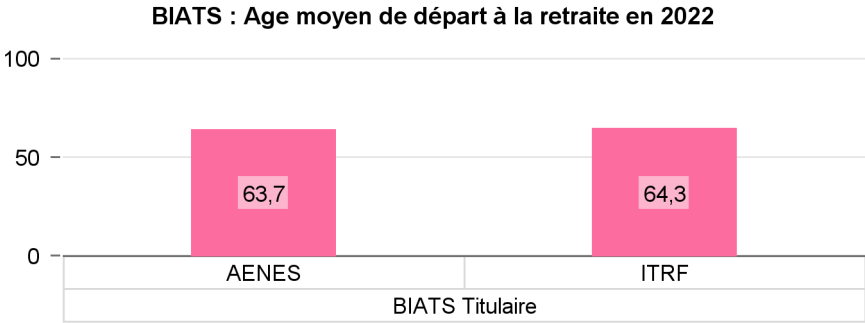
			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Départs définitifs	Admission à la retraite	3	2	5	8	3	11
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	4	2	6	3	3	6
		Clôture dossier agent payé à l'acte / tâche	1		1			
		Décès					1	1
		Détachement				10	5	15
		Licenciement		1	1			
		Mutation	6	1	7	4	1	5
		Rupture conventionnelle				1		1
	Total Départs définitifs		14	6	20	26	13	39
	Départs provisoires	Congé parental	1		1	3		3
Détachement Sortant		2	3	5				
Disponibilité		1	3	4	8	7	15	
Total Départs provisoires		4	6	10	11	7	18	
Total BIATS Titulaire			18	12	30	37	20	57
BIATS Contractuel	Départs définitifs	Admission à la retraite	1	1	2			
		Congé non rémunéré				3	3	6
		Démission	21	9	30	19	11	30
		Fin de contrat	49	20	69	27	18	45
		Licenciement (Période d'essai)	3	2	5			
		Mutation		1	1			
		Rupture conventionnelle		1	1			
		Rupture du contrat de travail		1	1			
Total Départs définitifs		74	35	109	49	32	81	
Total BIATS Contractuel			74	35	109	49	32	81
Total BIATS			92	47	139	86	52	138

Source : SIDRH

Comme en 2021/22, la nature des départs définitifs pour les BIATS titulaires reste hétérogène en 2022/23. En effet, 38% des sorties sont des détachements, 28% des admissions à la retraite, 15% d’autres motifs et 13% des mutations. Quant aux départs provisoires, 83% d’entre eux sont des disponibilités.

Pour les BIATS contractuels, on décompte 81 départs définitifs qui sont répartis comme suit : 55% sont des fins de contrats, 37% des démissions et 7% des congés non rémunérés. Ce sont en majorité des femmes (en moyenne 60% des départs).

L’âge moyen de départ à la retraite des agents titulaires varie peu selon la filière : 64,3 ans pour la filière ITRF et 63,7 ans pour la filière AENES.



THÈME 4

FORMATION

Plan de formation : historique

		2021	2022	2023
Formations Professionnelles	Nombre de stagiaires	729	1 136	1 080
	Heures de formation	6 661 h	9 059 h	7 189 h
	Dépenses y compris Frais de missions	142 470 €	141 286 €	136 920 €
Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail	Nombre de stagiaires	228	419	418
	Heures de formation	1 289 h	2 926 h	2 654 h
	Dépenses y compris Frais de missions	17 941 €	31 198 €	25 058 €
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	160	144	142
	Heures de formation	572 h	487 h	499 h
	Dépenses y compris Frais de missions	3 085 €	2 250 €	2 175 €
TOTAL	Nombre de stagiaires	1 117	1 699	1 640
	Heures de formation	8 522 h	12 472 h	10 342 h
	Dépenses y compris Frais de missions	163 496 €	174 734 €	164 153 €
	Nombre moyen de formations par agent formé	2,0	2,6	2,4

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

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.

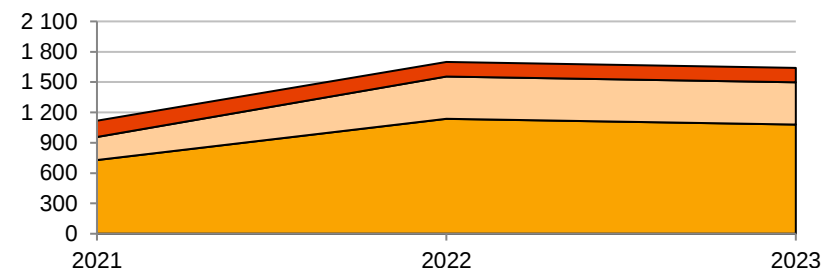
Pour l'année 2023, plus de 10 340 heures de formation ont été réalisées pour 1 640 stagiaires. Le coût de l'ensemble des formations s'élève à 164 153 euros, soit -6% par rapport à l'année précédente.

Les formations professionnelles : (environnement professionnel, bureautique, informatique mais aussi formations au développement personnel) peuvent être collectives ou individuelles, à la demande de l'agent ou du service. Elles représentent 2/3 des stagiaires.

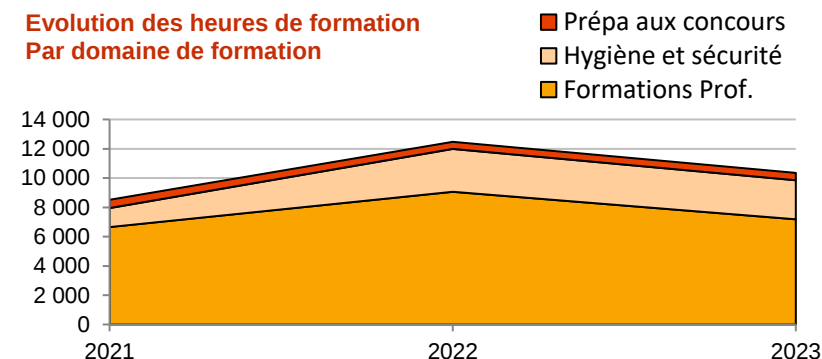
Les formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail : regroupent les formations obligatoires et réglementaires, les formations aux risques psychosociaux, les formations en lien avec la politique et l'approche du handicap ainsi que les actions de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail. Elles concernent 1 stagiaire sur 4 en 2023.

Les préparations aux concours : comptent la même proportion de stagiaire entre 2022 et 2023 (en moyenne 140 stagiaires).

**Evolution du nombre de stagiaires
Par domaine de formation**



**Evolution des heures de formation
Par domaine de formation**



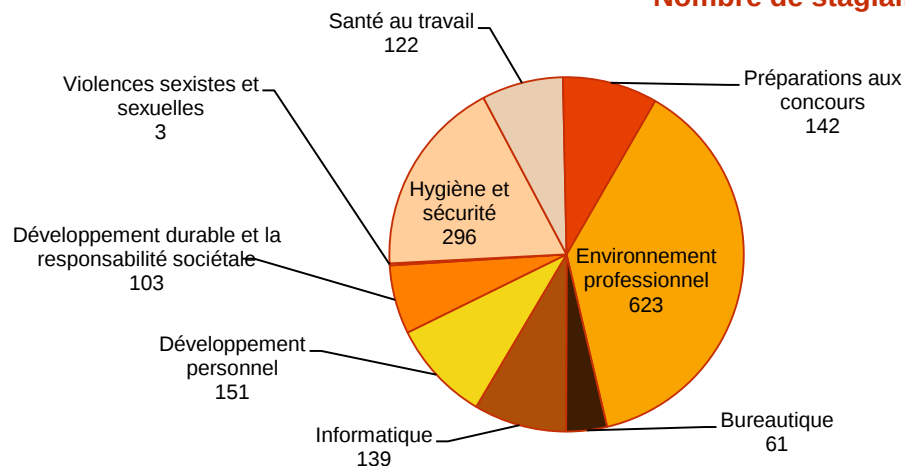
Secteurs de formation en 2023

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros ⁽¹⁾
Formations professionnelles	1 080	7 189 h	136 920 €
Formations à l'environnement professionnel	623	3 787 h	64 359 €
Formations bureautiques	61	304 h	2 020 €
Formations informatiques	139	964 h	16 897 €
Développement personnel	151	1 801 h	53 284 €
Développement durable et responsabilité sociétale	103	298 h	360 €
Violences sexistes et sexuelles	3	36 h	0 €
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail	418	2 654 h	25 058 €
Formations hygiène et sécurité	296	1 710 h	15 892 €
Santé au travail	122	944 h	9 166 €
Préparations aux concours	142	499 h	2 175 €
Tous secteurs	1 640	10 342 h	164 153 €

Champ : totalité des dépenses de formation - stagiaires de Lyon 3
(1) y compris frais de missions hors dépenses de masse salariale

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

Nombre de stagiaires en 2023



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.

Formations professionnelles 66% des stagiaires

38% des stagiaires ont suivi des formations liées à l'environnement professionnel. Ce domaine englobe un certain nombre de formations comme par exemple des formations relatives au management, l'utilisation de l'outil SIFAC ou encore la conduite de réunion.

Face aux préoccupations environnementales, l'université propose plusieurs formations dans ce domaine : 103 stagiaires en suivies cette année contre 13 l'an dernier.

Les formations en bureautique et informatique sont toujours autant suivies.

Hygiène sécurité et santé au travail 25% des stagiaires

En 2023, près de 20% des stagiaires ont été accueillies dans les formations hygiène et sécurité avec entre autres des formations à la sécurité tout public et des formations pour les professionnels. Leur part est stable par rapport à l'an dernier.

Les formations liées à la santé au travail* représentent 7% des stagiaires. Leur poids est quasi identique depuis plusieurs années.

**Gestion du stress, 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.*

Préparations aux concours 9% des stagiaires

Le nombre de participants aux préparations au concours est stable par rapport à l'an dernier (142 stagiaires).

Répartition du nombre de stagiaire : historique

	2021	2022	2023
Formations professionnelles	729	1 136	1 080
Formations à l'environnement professionnel	459	649	623
Formations bureautiques	66	97	61
Formations informatiques	75	74	139
Développement personnel	128	229	151
Développement durable et responsabilité sociétale	0	13	103
Violences sexistes et sexuelles	1	74	3
Formations Hygiène et Sécurité	175	340	296
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	79	211	180
Sécurité au travail pour les professionnels	45	82	84
Sécurité incendie pour les professionnels	8	10	3
Sécurité incendie tout public	16	0	0
Formations secourisme	27	27	29
Autres Formations hygiène et sécurité	0	10	0
Formations Santé au Travail	53	79	122
Santé au travail	21	63	66
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	32	16	56
Préparations aux concours	160	144	142
Nombre total de stagiaires	1 117	1 699	1 640

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

1 640 stagiaires en 2023

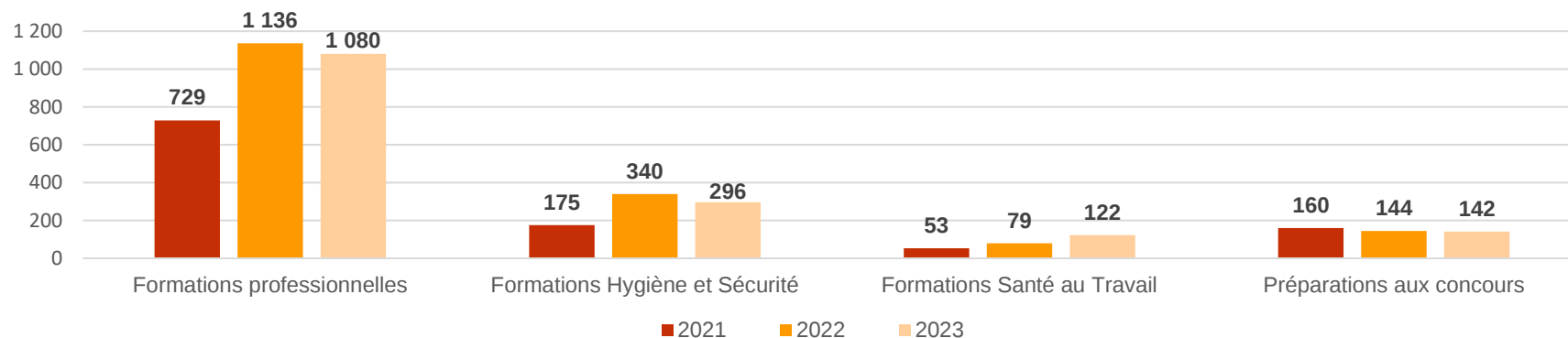
Entre 2022 et 2023, la répartition du nombre de stagiaires dans certains domaines de formations s'est sensiblement modifiée :

Concernant la formation professionnelle, une diminution d'une cinquantaine de stagiaires est observée. Notamment en matière de formations liées à l'environnement professionnel, à la bureautique et au développement personnel. En revanche, on note une hausse sur les thématiques du développement durable et responsabilité sociétale (103 stagiaires contre 13 en 2022) et de l'informatique (139 stagiaires contre 74 en 2022). Sur ce dernier domaine, les formations suivies concernent principalement nos logiciels de gestion actuels ou sur l'implantation de futurs outils.

Concernant les formations hygiène sécurité, elles enregistrent une baisse global -13% soit 44 stagiaires en moins. Celle-ci est principalement concentrée sur les formations sécurité Lyon 3 accessible à tous les personnels (-30 stagiaires). Le domaine santé au travail quant à lui a plus que doublé (122 stagiaires contre 79 en 2022). Face à l'évolution de notre société et de ses nouveaux maux, les stagiaires ont plébiscité les formations de premiers secours en santé mentale, de bien-être mais aussi du handicap.

Les préparations aux concours sont stables par rapport à l'an dernier.

Répartition du nombre de stagiaires par domaine de formation



Agents formés et stagiaires : historique

LES AGENTS FORMÉS ¹						LES STAGIAIRES ²					
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble		BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
Nombre d'AGENTS FORMÉS						Nombre de STAGIAIRES					
2021	149	121	184	97	551	290	259	397	171	1 117	
2022	171	154	222	110	657	453	415	642	189	1 699	
2023	183	169	213	132	697	436	465	512	227	1 640	
Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ						Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE					
2020	17,7	12,2	12,1	22,4	15,5	9,1	5,7	5,6	12,7	7,6	
2021	19,0	20,5	19,4	16,1	19,0	7,2	7,6	6,7	9,4	7,3	
2022	18,2	16,3	13,1	11,0	14,8	7,7	5,9	5,5	6,4	6,3	
Total d'heures de formation											
2021	2 637	1 478	2 231	2 177	8 523						
2022	3 244	3 152	4 301	1 775	12 472						
2023	3 339	2 757	2 800	1 446	10 342						
Total de jours de formation ⁴											
2021	440	246	372	363	1 421						
2022	541	525	717	296	2 079						
2023	557	460	467	241	1 724						

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

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

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

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

³ Enseignants notamment.

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

Chiffres clés 2023 :

Agents formés

- **697 agents** (BIATS et enseignants, titulaires et contractuels) ont suivi au moins une formation.
- **15 heures de formation** en moyenne par agent

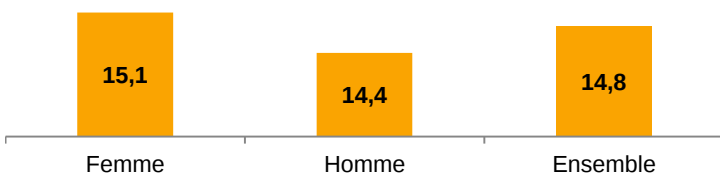
Stagiaires

- **1 640 stagiaires** ont suivi une formation soit en moyenne près de 3 formations par agent formé.
- **6 heures de formation** en moyenne par stagiaire

697 agents formés en 2023 contre 657 en 2022 soit une augmentation de 6% d'agents formés. En revanche le nombre d'heures et de jours de formation enregistrent une baisse de 17%.

L'approche par catégorie met en évidence que les catégories C (38%) se forment davantage que les catégories A et B (respectivement 33% et 30%). Aussi, le taux d'agents formés par catégorie (rapport entre le nombre d'agents formés aux effectifs) passe de 73% pour les catégories A à 82 % pour les catégories B et C.

Agents formés et stagiaires en 2023 selon le sexe et la catégorie

	LES AGENTS FORMÉS ¹					LES STAGIAIRES ²				
	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble	BIATS Cat. A	BIATS Cat. B	BIATS Cat. C	Autres ³	Ensemble
Nombre d'AGENTS FORMÉS						Nombre de STAGIAIRES				
Femme	126	114	143	81	464	337	330	347	125	1 139
Homme	57	55	70	51	233	99	135	165	102	501
Ensemble	183	169	213	132	697	436	465	512	227	1 640
Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ						Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femme	2,7	2,9	2,4	1,5	2,5	7,4	5,9	4,8	7,0	6,1
Homme	1,7	2,5	2,4	2,0	2,2	8,5	6,0	6,8	5,7	6,7
Ensemble	2,4	2,8	2,4	1,7	2,4	7,7	5,9	5,5	6,4	6,3
Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ						Nombre moyen d'heures de formation par STAGIAIRE				
Femme	19,9	17,1	11,7	10,7	15,1	7,4	5,9	4,8	7,0	6,1
Homme	14,7	14,7	16,1	11,3	14,4	8,5	6,0	6,8	5,7	6,7
Ensemble	18,2	16,3	13,1	11,0	14,8	7,7	5,9	5,5	6,4	6,3
Total d'heures de formation						Nombre moyen d'heures de formation par agent formé en 2023				
Femme	2 502	1 948	1 670	869	6 989					
Homme	837	809	1 130	577	3 353					
Ensemble	3 339	2 757	2 800	1 446	10 342					
Total de jours de formation⁴										
Femme	417	325	278	145	1 165					
Homme	140	135	188	96	559					
Ensemble	557	460	467	241	1 724					

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

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

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

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

³ Enseignants notamment

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

En 2023, parmi les 697 agents (BIATS et enseignants) qui ont suivi au moins une formation, 68% étaient des femmes (leur part est de 65% sur l'ensemble des personnels de l'université).

Contrairement aux années précédentes, on n'observe plus de différence marquée par genre concernant le nombre moyen de formation suivie (en moyenne 2,5 jours de formation) et le nombre moyen d'heures de formation par agent formé (en moyenne 15 heures de formation).

On observe la même tendance sur le nombre moyen d'heures de formation par stagiaire (6,1 heures pour les femmes et 6,3 heures pour les hommes).

THÈME 5

RÉMUNÉRATIONS

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

	2021		2022		2023		Evolution	
	en euros	%	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %
Rémunérations principales	44 723 056 €	46,2%	46 465 206 €	45,9%	48 263 227 €	45,3%	1 798 021 €	3,9%
Régime indemnitaire & intéressement	4 718 875 €	4,9%	5 452 134 €	5,4%	6 178 411 €	5,8%	726 278 €	13,3%
Contractuels Doctorants	1 609 642 €	1,7%	1 681 475 €	1,7%	2 053 912 €	1,9%	372 437 €	22,1%
Rémunérations accessoires	6 664 694 €	6,9%	6 799 928 €	6,7%	6 976 607 €	6,5%	176 678 €	2,6%
Autres indemnités	883 261 €	0,9%	1 268 864 €	1,3%	1 775 019 €	1,7%	506 155 €	39,9%
Cotisations patronales	38 170 909 €	39,4%	39 552 133 €	39,1%	41 286 335 €	38,8%	1 734 202 €	4,4%
Total	96 770 437 €	100%	101 219 741 €	100%	106 533 512 €	100%	5 313 771 €	5,2%

Source : KX

En 2023, la masse salariale affiche une croissance forte, +5,2% et s'établit à 106,5 millions d'euros.

Les rémunérations principales ont progressé de 3,9% en 2023. L'évolution de 1,8 millions d'€ s'explique :

- pour les titulaires : principalement par l'augmentation du point d'indice qui a eu lieu en juillet 2023 (revalorisation de 1,5% du point d'indice) et par la refonte des grilles indiciaires des catégories B, C et des assistants ingénieurs).
- pour les contractuels, par l'augmentation du SMIC et par une revalorisation de 8 points d'indice pour les catégories B.

Le montant global du régime indemnitaire et intéressement est en hausse de 13,3% entre les deux années. Cette augmentation de 726 278 € 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 des mesures de la conférence sociale prises en 2022, et notamment pour les BIATS la revalorisation du RIFSEEP.

Les contrats doctoraux avec une part de 2% de la masse salariale voient leur masse en euros augmenter de 22,1% (en lien avec les augmentations nationales).

Les rémunérations accessoires sont en hausse de 2,6% dont une part provient de la hausse des heures complémentaires de 2,5%.

La forte évolution de la rubrique "Autres indemnités", plus de 500 K€ en plus, est due en grande majorité à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée à certains agents de la fonction publique en 2023.

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.*

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

	2021		2022		2023	
	Masse salariale en €	Nombre de personnes	Masse salariale en €	Nombre de personnes	Masse salariale en €	Nombre de personnes
Femme	279 219 €	3	398 065 €	4	298 928 €	3
Homme	642 646 €	7	594 167 €	6	706 923 €	7
Total	921 866 €	10	992 232 €	10	1 005 850 €	10

Source : KX

Note : Les rémunérations principales et accessoires brutes versées effectivement dans l'année sont toutes prises en compte (hors rappels de l'année antérieure). Il n'y aucune exception, notamment vis-à-vis de la quotité de travail, de la présence de l'agent au début ou à la fin de l'année, du type d'indemnité, etc.

La structure par rapport au sexe n'évolue pas ou peu sur les 3 années figurant ici : les hommes sont 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. Néanmoins, on notera qu'à l'inverse des 2 dernières années où, en moyenne, les montants en euros (masse salariale/nombre) étaient à l'avantage des femmes, ce n'est plus le cas en 2023 avec un écart moyen non négligeable puisqu'il est de 1 346 €.

Autres indemnités

Ces indemnités résultent de l'application de la réglementation nationale.	2021		2022		2023	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA¹	93	34 514 €	103	67 307 €	96	85 458 €
Indemnité Inflation⁵/Prime de pouvoir d'achat⁶	0	0 €	770	77 000 €	770	435 334 €
Indemnité différentielle SMIC	209	79 516 €	20	-49 €	1	-28 €
Rembours. domicile travail	627	154 491 €	762	208 852 €	739	303 622 €
<i>dont Forfait mobilité durable</i>	38	3 492 €	98	17 986 €	230	59 100 €
Congés non pris	272	110 182 €	290	123 969 €	277	128 427 €
Indemnités Fin de contrat²	20	11 436 €	45	64 231 €	38	61 242 €
Indemnités compensatrices CSG	1 014	368 546 €	989	370 269 €	970	383 595 €
Indemnités de télétravail³	0	0 €	526	44 520 €	432	55 990 €
Prise en charge Mutuelle⁴	0	0 €	675	112 007 €	707	123 618 €
Subrogation	75	98 071 €	75	66 487 €	93	70 283 €

Source : KX

1-La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instituée en 2008 . En 2023, un arrêté du 13 août proroge l'application de la GIPA pour l'année 2023. 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)

6-prime exceptionnelle dont le montant varie de 300 à 800 euros attribué aux agents de la fonction publique de l'Etat sous certaines conditions en octobre 2023.

En 2023, le versement de la GIPA concerne 96 agents contre 103 l'année dernière mais le montant moyen par agent progresse de 36% (890 euros contre 650 euros en 2022). Le tableau-ci dessous montre que ce sont principalement des femmes qui la perçoivent et qu'elle concerne plutôt les catégories A et B. D'autre part, en 2023, une prime de pouvoir d'achat a été distribuée à 770 agents pour un montant total de 453,3 K€.

L'indemnité différentielle de 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 depuis 2 ans tant en euros qu'en nombre de personnes.

Le nombre de personnes percevant l'indemnité de transport est de 739 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 3 et ses bénéficiaires par 2,4.

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. Ils ont été 93 agents à être concernés en nette augmentation par rapport à l'année dernière pour un montant de 70,3 K€.

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 62 242 euros en baisse par rapport à 2022. Elles ont concerné 38 agents.

Le montant des indemnités de télétravail concerne 432 personnes en 2023 pour un montant de 55,9 K€

La prise en charge d'une partie des frais de mutuelle concerne 707 agents cette année contre 675 en 2022 avec un montant global évoluant de 5,7%.

Zoom sur le nombre d'agent bénéficiant de la GIPA

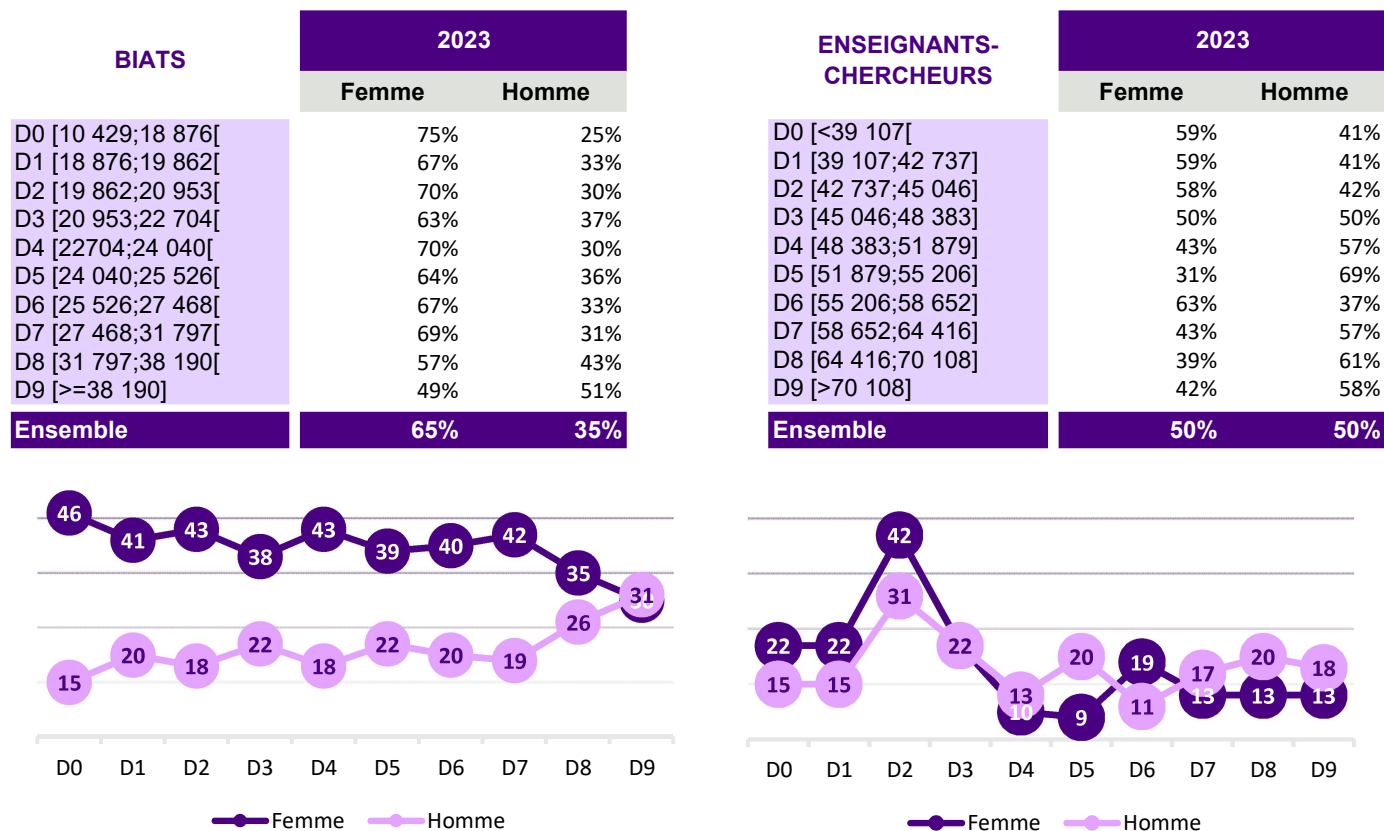
	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	19	17	26	20	34	22
Catégorie B	8	4	11	10	20	11
Catégorie C	30	15	28	8	5	4
TOTAL	57	36	65	38	59	37

Source : KX

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

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.

Distribution des rémunérations nettes



Définition : 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 3 premiers déciles, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses. À partir du 4e décile et excepté le 7e décile, ce sont les hommes qui deviennent majoritaires (pour rappel, la part des femmes dans les enseignants chercheurs est de 50%).

Concernant les BIATS, seul le dernier décile (D9) montre une quasi égalité entre homme (31) et femme (30). 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 45% 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 annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent

Situation sur l'année civile		Rémunération principale				Indemnités et Primes	Total des rémunérations annuelles brutes
		Traitement indiciaire brut	NBI	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement		
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 €
	Total	42 397 405 €	58 675 €	424 813 €	441 379 €	7 622 238 €	50 944 510 €
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 €
	Total	44 092 226 €	63 719 €	440 527 €	422 193 €	8 627 211 €	53 645 876 €
2023	A	35 751 482 €	55 722 €	356 596 €	312 441 €	7 667 574 €	44 143 815 €
	B	4 813 843 €	6 100 €	48 211 €	55 284 €	1 209 949 €	6 133 388 €
	C	5 426 012 €	1 173 €	54 718 €	61 597 €	1 110 908 €	6 654 407 €
	Total	45 991 337 €	62 995 €	459 525 €	429 322 €	9 988 431 €	56 931 610 €

Source : Fichier KX

Le total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent a progressé de 6% cette année, conséquence des mesures gouvernementales mais également locales (conférence sociale). Les indemnités et primes représentent en moyenne 17,5% des rémunérations brutes versées aux agents en 2023, en augmentation régulière depuis 3 ans.

Zoom sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

En décembre de chaque année considérée		Total		dont Femmes	
		Effectif	Nombre de points	Effectif	Nombre de points
2021	A	37	870	19	465
	B	5	75		
	C	3	30		
	Total	45	975	19	465
2022	A	44	971	26	597
	B	8	122	1	22
	C	2	20		
	Total	54	1 113	27	619
2023	A	42	917	23	501
	B	7	107	1	22
	C	2	20		
	Total	51	1 044	24	523

Source : Fichier KX

Pour rappel, 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. 51 agents bénéficient d'une NBI en 2023 ; 82% appartiennent à la catégorie A. Globalement, on observe une quasi-parité Femme/Homme : 24 femmes la percevant (soit 47%) contre 27 hommes. Néanmoins, les fonctions éligibles à une NBI ne reflètent pas la répartition Femmes/Hommes des effectifs globaux des personnels BIATS de l'établissement (65,2% de femmes). On notera la prépondérance des hommes en catégorie B : 6 hommes la touchant contre une seule femme ; quant à la catégorie A, 23 femmes en sont détentrices contre 19 hommes.

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.

Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires en 2023

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Homme	Femme	Homme	Femme
Enseignants Titulaires	480	897	830	919	876		
Professeurs d'université	136	1 128	1 173	1 157	1 093	26,7	27,7
Maîtres de conférences	264	810	803	807	812	20,5	20,1
PRAG PRCE	80	790	800	807	776	21,9	20,1
BIATS Titulaires	445	481	431	486	478		
Catégorie A	158	612	577	602	618	21,7	20,9
Catégorie B	145	427	415	434	424	22,0	20,6
Catégorie C	142	389	380	383	392	16,7	18,6

Source : SIDRH et KX

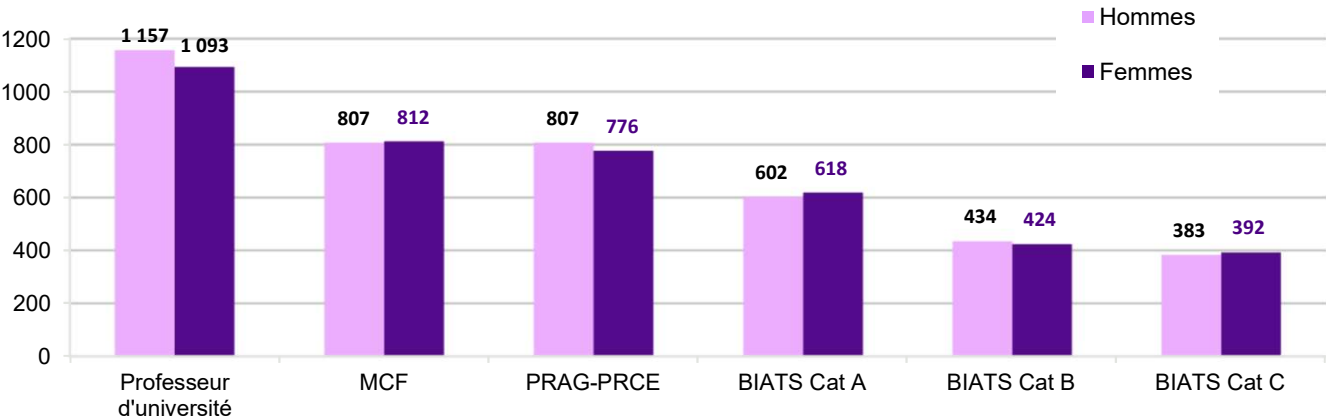
Méthode : ces indicateurs sont calculés indépendamment du temps travaillé dans l'année : un agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois où il a été rémunéré.

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 2023

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 : 9,5% pour les enseignants titulaires et 18% pour les BIATS titulaires (voir détail page suivante).

* 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



Globalement, les indices de rémunérations ne montrent pas de divergences très importantes ; on notera les éléments suivants :

- **les professeurs d'université** masculins ont un indice de rémunération supérieur à leurs collègues femmes (+5,5%) alors que le nombre d'années d'ancienneté est supérieure d'un an pour les femmes. Le différentiel d'indices se creuse cette année : 25 points en 2022 contre 64 points cette année.
- **les enseignants du second degré**, avec, pour les hommes, un indice de rémunération supérieur de 4% à celui des femmes mais avec 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 16 points à l'avantage des femmes malgré une ancienneté moins longue. Avec un écart de 9 points, les femmes de catégorie C ont une ancienneté supérieure d'un an par rapport aux hommes. Les personnels de catégorie B montrent une différence de 10 points d'indice à l'avantage des hommes s'expliquant par le différentiel d'ancienneté.

Rémunérations principales des agents contractuels

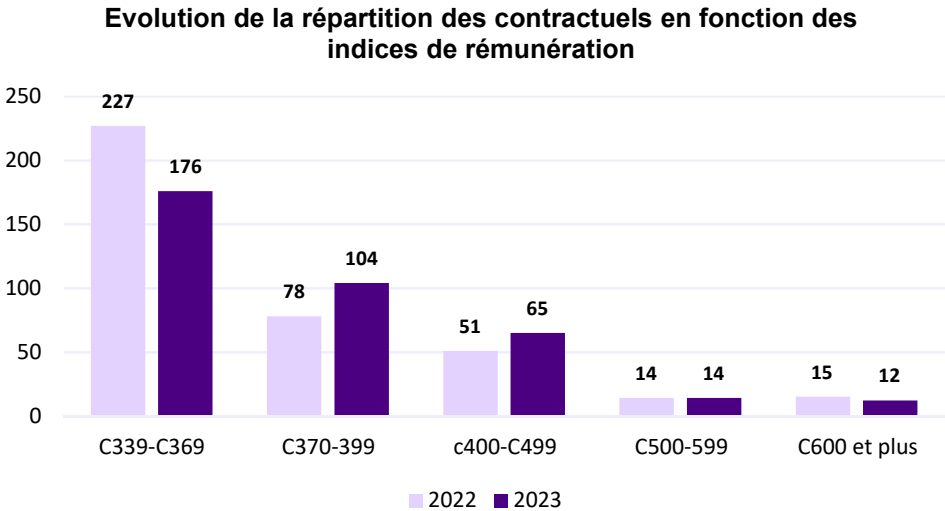
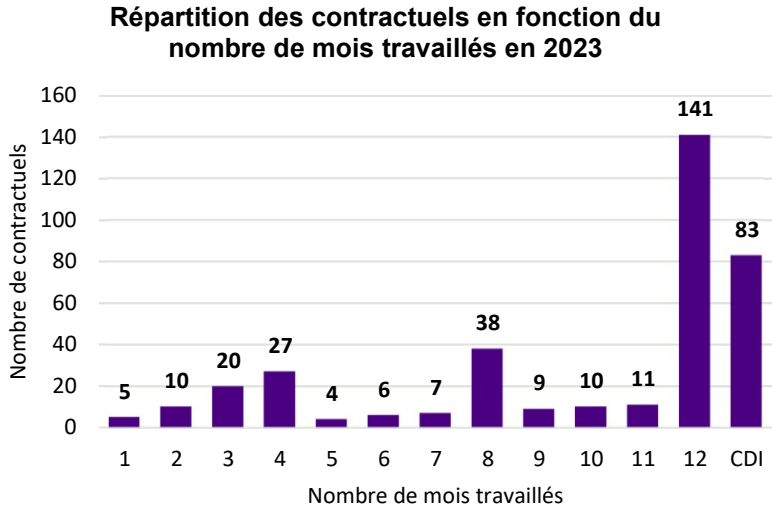
	2021	2022	2023
Nombre d'agents différents rémunérés*	356	385	371
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	9,5	8,6	9,0
Indice moyen des agents contractuels	384	402	409
Indice médian des agents contractuels	340	366	375

Sources : DIDAP - KX et SIDRH

Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

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

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



La moitié des agents contractuels a un indice inférieur à 375

371 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2023, dont 288 en CDD et 83 en CDI. La part de CDI et de CDD 12 mois se situe à 57% en hausse cette année mais on n'atteint pas les niveaux de 2020 et 2021 (63% en 2020, 59% en 2021. Ces deux dernières années ont été marqués 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 9 ans sur l'année civile 2023 et 49% des contrats sont sur toute l'année. 25% des agents en CDD ont été employés moins de 6 mois cette année.

En 2023, l'indice moyen des rémunérations perçues par les agents contractuels est de 409 soit une augmentation de 7 points. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 375 en progression de 9 points par rapport à 2022. C'est l'effet conjugué d'une réévaluation des grilles de recrutement des contractuels A, B et C en mai 2023, de l'attribution de points d'indices supplémentaires pour les contractuels B déjà présents dans l'établissement afin de rétablir l'écart de rémunération

Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale

ENSEIGNANTS	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) en 2021 devenant RIPEC-C1-Prime statutaire à partir de 2022 pour les E.C. uniquement*	868 322 €	1 571 465 €	1 624 537 €	3%
Prime pour Charges Administratives (PCA) et Prime pour Responsabilité Pédagogique (PRP) en 2021 qui deviennent RIPEC-C2-Prime fonctionnelle à partir de 2022 pour les E.C. uniquement **	943 936 €	968 099 €	1 051 165 €	9%
PEDR/Prime d'excellence scientifique (PES) pour 2021 devenant RIPEC - C3 - Prime individuelle à partir de 2022 pour les E.C.	250 208 €	261 000 €	444 996 €	70%
Autres indemnités	66 411 €	61 825 €	71 284 €	15%
Transfert Primes / Points	-178 611 €	-179 516 €	-180 894 €	1%
Total Enseignants	1 950 267 €	2 682 873 €	3 011 088 €	12%
BIATS				
Régime indemnitaire - RIFSEEP + CIA	2 492 225 €	2 531 990 €	2 795 681 €	10%
Prime Contractuels (Intéressement+prime mensuelle créée en 2022)	341 577 €	292 941 €	383 889 €	31%
Autres primes (prime inflation en 2022, prime pouvoir d'achat en 2023)	43 294 €	51 918 €	96 598 €	86%
Transfert Primes / Points	-108 487 €	-107 589 €	-108 845 €	1%
Total BIATS	2 768 608 €	2 769 261 €	3 167 324 €	14%
Total régime indemnitaire	4 718 875 €	5 452 134 €	6 178 411 €	13%

Source : KX

Note : pour rappel, 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.

* 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

6,2 millions d'euros pour les primes en 2023

Le régime indemnitaire statutaire enseignant est encore en progression cette année (+12%) mais moindre que l'année dernière (+38%). Pour rappel : ces évolutions sont le résultat des changements induits par la Loi Pour la Programmation de la Recherche qui vont perdurer jusqu'en 2027 et la conférence sociale de 2022 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 (dont les montants ont été revus à la hausse en 2023 d'où l'évolution de 12%) et la prime individuelle C3 (financée sur budget propre). Pour cette dernière, la forte évolution constatée cette année provient principalement de la mise en place progressive de son paiement. Les enseignants du second degré ne bénéficient pas de l'ensemble de ce dispositif, les primes habituelles (PRES, PCA et PRP) sont donc maintenues pour eux.

Concernant les BIATS, les effets des mesures prises lors de la conférence sociale organisée par l'établissement en 2022 expliquent également les hausses constatées. Cela s'est concrétisé de la manière suivante en 2023 :

- pour les titulaires, une revalorisation de l'IFSE en septembre 2023,
- pour les contractuels, une augmentation au 1er septembre 2023 de la prime mensuelle instaurée en 2022.

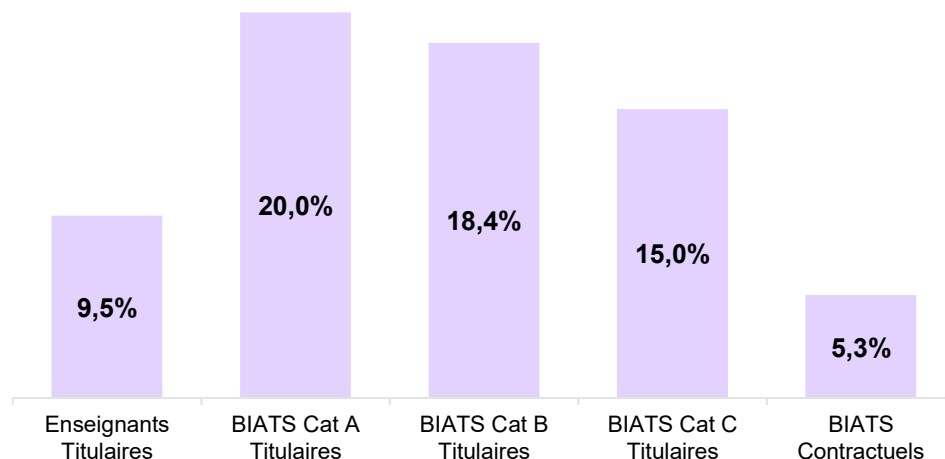
Globalement, l'évolution 2023 des primes des personnels BIATS s'élève donc à 14%.

Le transfert Primes / Points évolue peu durant ces 3 dernières années.

Primes moyennes

	2022	2023	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2022
Enseignants Titulaires	5 529 €	6 065 €	9,7%	9,5%
BIATS Titulaires	6 367 €	6 958 €	9,3%	18,3%
<i>Catégorie A</i>	9 199 €	9 858 €	7,2%	20,0%
<i>Catégorie B</i>	5 661 €	6 256 €	10,5%	18,4%
<i>Catégorie C</i>	3 837 €	4 347 €	13,3%	15,0%
BIATS Contractuels	1 224 €	1 477 €	20,7%	5,3%

Source : KX



Primes en % de la rémunération globale hors charges - 2023

Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 6 065 euros en 2023 en forte hausse (9,7%) en lien avec la mise en place de la loi LPR et de la conférence sociale qui, toutes deux revalorisent le montant des primes des enseignants chercheurs. Pour les enseignants titulaires, les primes représentent désormais 9,5% de leur rémunération contre 6,7% en 2021.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de 6 958 euros en 2023 et elle progresse de 9,3% par rapport à l'année dernière. Les primes pèsent près de 18% dans leur rémunération. On notera la plus forte progression sur les catégories B et C, résultat d'une volonté politique issue de la conférence sociale.

La prime versée aux personnels BIATS non titulaires est d'un montant annuel moyen de 1 477 euros en 2023 correspondant à 5% de leur rémunération. Elle est en forte augmentation cette année : 20,7%.

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 2022 et toute l'année 2023 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.

Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires

	2022	2023
Rémunération brute payée (1) femmes	3 738 €	3 932 €
Rémunération brute payée (1) hommes	4 315 €	4 541 €
Ecart	-577 €	-608 €
Ratio écart (%) (F-H)/H)	-13,4%	-13,4%
Ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP (2)	-10,8%	-10,8%
Effet temps partiel	-101 €	-112 €
Effet ségrégation des corps	-385 €	-415 €
Effet démographique au sein des corps	-39 €	-23 €
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-52 €	-58 €
Ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-1,2%	-1,3%

Source : Outil DGAFP sur fichiers KX

En 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires augmente passant de 577 à 608 euros en défaveur des femmes.

Sur l'année 2023 comme pour l'année 2022, c'est l'effet de ségrégation des corps qui explique l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire la partie de l'écart de rémunération liée à une différence de proportion femme-homme dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, il est négatif, cela signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés (par exemple les professeurs d'université) et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés (notamment dans les catégories B et C).

Vient ensuite l'effet temps partiel, les femmes étant le plus souvent à temps partiel que les hommes et cela quelle que soit la catégorie.

L'effet primes à corps-grade-échelon identique vient se placer en 3^e position à l'avantage des hommes.

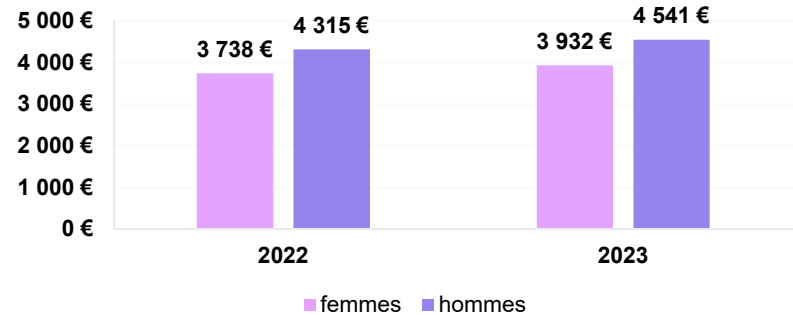
Enfin, l'écart démographique au sein des corps se situe à 58 euros en défaveur des femmes : les indices moyens des hommes sont plus hauts que ceux des femmes, provenant d'une différence d'ancienneté indiciaire moyenne entre les femmes et les hommes à l'avantage des hommes.

Notes :

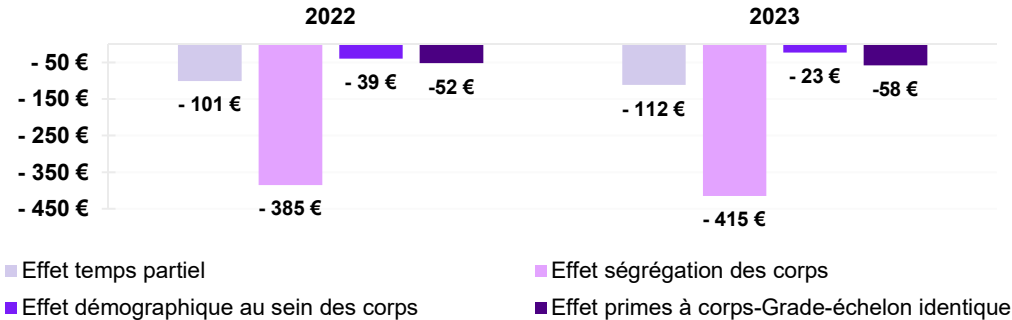
(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(2) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Evolution de la rémunération mensuelle moyenne brute par sexe



Evolution des différents effets sur les écarts de rémunération



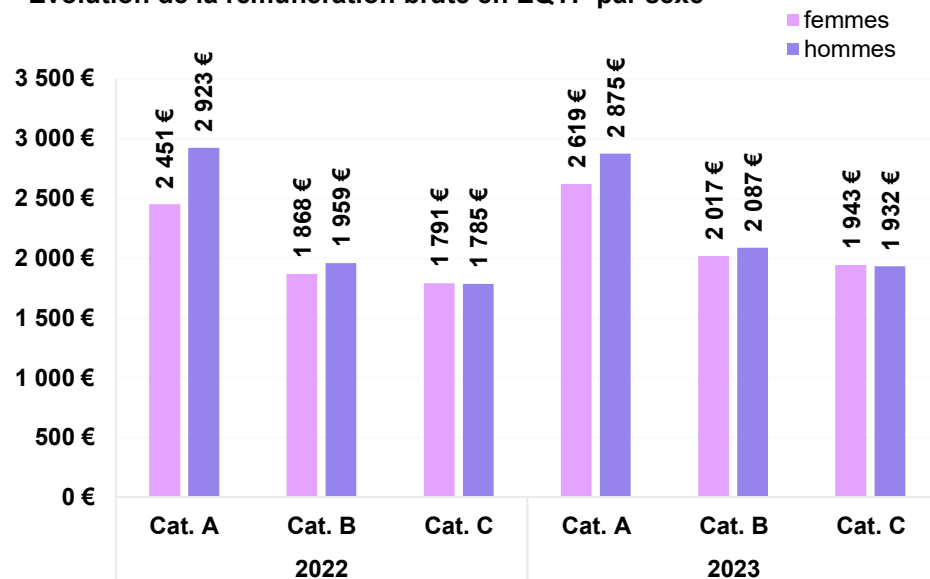
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les non titulaires

	2022			2023		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Rémunération brute en EQTP femmes	2 451 €	1 868 €	1 791 €	2 619 €	2 017 €	1 943 €
Rémunération brute en EQTP hommes	2 923 €	1 959 €	1 785 €	2 875 €	2 087 €	1 932 €
Ecart	-472 €	-91 €	6 €	-256 €	-70 €	11 €
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-16,1%	-4,6%	0,3%	-8,9%	-3,4%	0,6%
Ratio écart moyen (% (F-H)/H) en EQTP	-8,9%			-5,0%		
Effectif ETPT femmes	115	40	81	114	48	80
Effectif ETPT hommes	79	24	42	89	26	43

Note : La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

Evolution de la rémunération brute en EQTP par sexe



La rémunération brute mensuelle en EQTD des femmes reste sur la période observée en dessous de celle des hommes. Mais globalement, le ratio entre la différence des 2 écarts Femme/Homme rapportée à la rémunération mensuelle moyenne des hommes passe de -8,9% en 2022 à -5% en 2023. Ce constat se voit également par catégorie.

Ainsi, l'écart de rémunération a fortement diminué notamment dans les catégories A puisqu'il passe de -472 à -256 euros, soit une baisse de près de la moitié (216 euros, -45,7%). Ceci est d'autant plus remarquable que la proportion des hommes dans cette catégorie est plus forte qu'en 2022 (ils représentent 43% en 2023 contre 40% en 2022). Cet écart baisse également en catégorie B (70 euros en 2023 contre 91 euros en 2022). En catégorie C, il est à l'avantage des femmes.

Index égalité Femme-Homme

Calcul de l'index en nombre de points à partir des 3 indicateurs

	Note maximale initiale	Score 2022	Score 2023
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les fonctionnaires	40	38	38
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les contractuels	40	29	35
Nombre de points obtenus pour l'indicateur des dix plus hautes rémunérations	20	16	8
Index	100	83	81

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

Un index égalité de 81 points largement au-dessus de la cible de 75 points imposée par le Ministère de la Fonction Publique

En 2023, l'index égalité Femme-Homme a baissé de 2 points en valeur absolue, de 4,3 points en valeur pondérée. L'établissement obtient un score de 81 en 2023 (82 pour le score pondéré).

Cette situation est la conséquence de la baisse de l'indicateur du nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes. Nous en comptons 4 en 2022, alors qu'en 2023, on en recense 3 (voir pages antérieures). En conséquence, nous perdons 8 points par rapport au score obtenu en 2022.

Cette baisse est en partie compensée par la hausse du score obtenu sur l'indicateur des écarts de rémunération des contractuels puisqu'il passe de 29 à 35 points.

Nombre d'équivalent temps plein

	2022	2023
Nb EQTP fonctionnaires (1)	858	861
NB EQTP contractuels (2)	381	400
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,69	0,68

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

Score corrigé du poids des fonctionnaires

	2022		2023	
	Note maximale	Score final	Note maximale	Score final
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les fonctionnaires	55	52,3	54	51,3
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les contractuels	25	18,1	26	22,8
Nombre de points obtenus pour l'indicateur des dix plus hautes rémunérations	20	16,0	20	8,0
Total	100	86,4	100	82,1

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

THÈME 6

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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.

(les chiffres 2023 ne sont pas connus à la date de publication de ce rapport)

THÈME 7

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Thème 7

a. Télétravail et travail à distance

BIATS : demandes de télétravail et profil des télétravailleurs

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. 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

au 01/09

Type de télétravail	Campagne 2021			Campagne 2022			Campagne 2023		
	Acceptées	Refusées	Total	Acceptées	Refusées	Total	Acceptées	Refusées	Total
Ponctuel	37	1	38	57	2	59	64	2	66
Régulier	270	11	281	342	4	346	364	1	365
Total	307	12	319	399	6	405	428	3	431
Télétravail proche aidant*				2	0	2	1	0	1
Télétravail médical	13	3	16	1	0	1	3	0	3

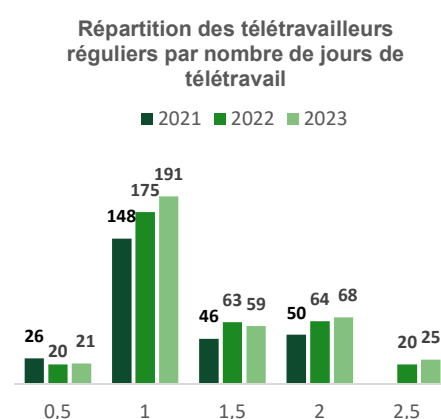
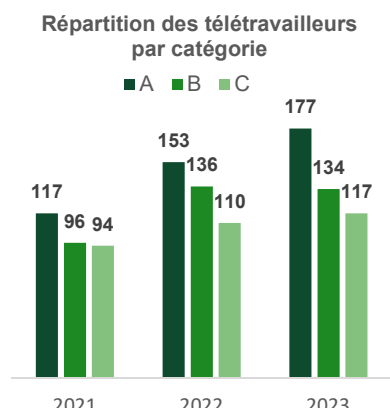
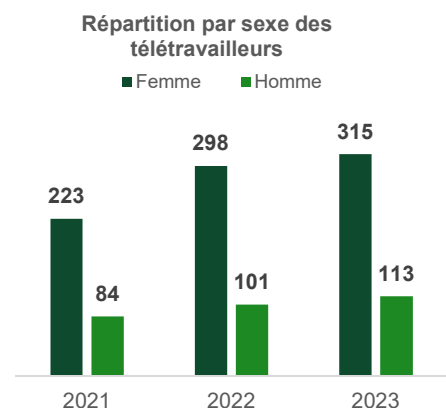
*mis en place à la campagne 2022

Source : DRHRS - Direction de l'Information Décisionnelle et de l'Appui au Pilotage

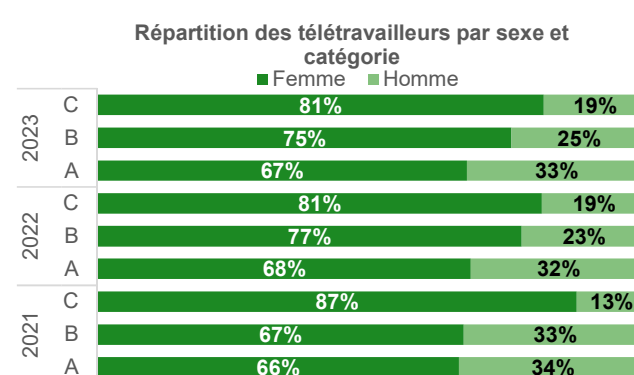
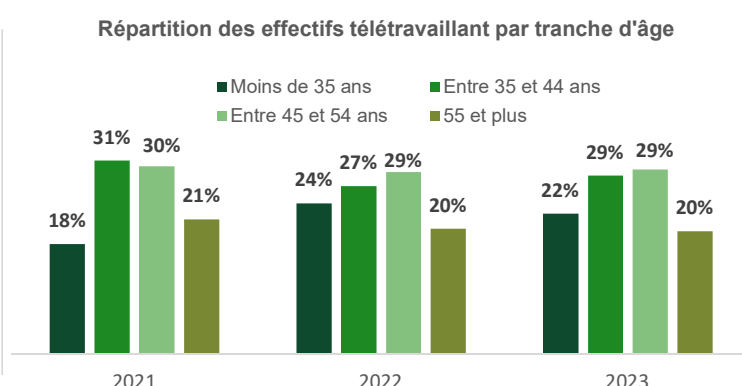
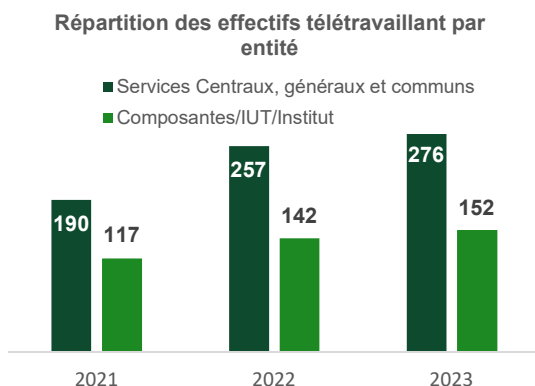
428 demandes de télétravail lors de la campagne 2023 ont été acceptées sur les 431 demandes. C'est 7,3% de plus que l'année dernière.

En 2023, 85% concernent le télétravail régulier et 15% du télétravail ponctuel. La part de ce dernier est plus élevée cette année que l'année dernière (14%)

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



315 télétravailleuses contre 113 télétravailleurs soit 74% de femmes alors que leur poids dans l'établissement est de 65 %. On constate donc une surreprésentation de femmes engagées dans cette nouvelle modalité de travail et elle s'accroît quand on appartient à un niveau hiérarchique bas. Les catégories A et B sont les plus nombreuses à télétravailler par rapport à leur poids dans l'établissement : 177 demandes pour 251 catégories A soit 70 % alors qu'ils ne représentent que 35 % des effectifs BIATS; pour les B, 31 % des demandes mais 29 % des BIATS. A l'inverse les catégories C avec 117 télétravailleurs ne sont que 27,3% des BIATS à télétravailler alors qu'ils représentent 36 % des BIATS. Lors de la campagne 2023, 58% des télétravailleurs proviennent des classes d'âge se situant entre 35 et 54 ans; les moins de 35 ans voient leur part diminuer à 22% contre 24% en 2022. En moyenne, 1,1 jours par semaine sont télétravaillés, c'est un peu moins que ces 2 dernières années. 64% des télétravailleurs se situent dans les services centraux ou communs. Enfin, c'est à leur domicile que les personnels télétravaillent.



Source : DRHRS - Direction de l'Information Décisionnelle et de l'Appui au Pilotage

Thème 7

b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet

Enseignants : répartition des effectifs selon la modalité de service

			Déc. 2023			Rappel Déc. 2022		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Temps plein	Temps plein	241	232	473	233	230	463
		Temps plein	241	232	473	233	230	463
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	1		1			
		Temps partiel sur autorisation	4	2	6	6	3	9
		Temps partiel thérapeutique	2		2	3		3
		Temps partiel	7	2	9	9	3	12
Enseignant Titulaire			248	234	482	242	233	475
Enseignant Contractuel	Temps plein	Temps plein	56	39	95	49	49	98
		Temps plein	56	39	95	49	49	98
	Temps incomplet	Temps incomplet	14	42	56	11	41	52
		Temps incomplet	14	42	56	11	41	52
Enseignant Contractuel			70	81	151	60	91	151

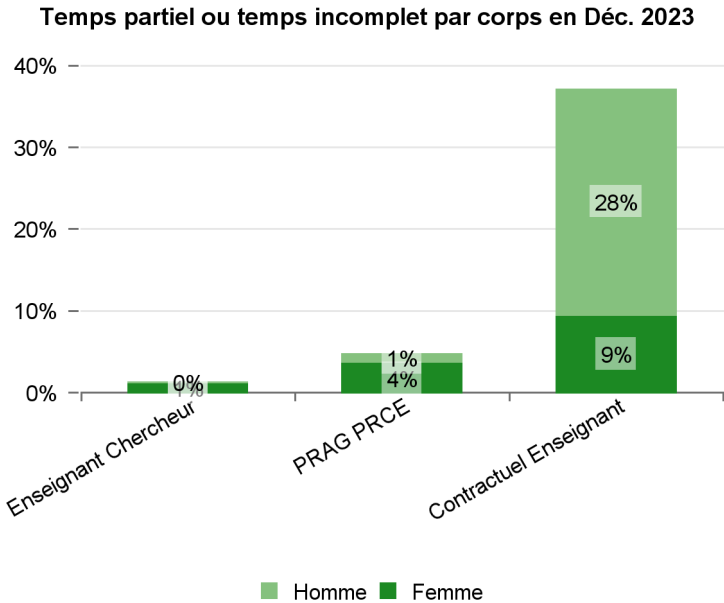
Source : SIDRH

Au 31 décembre 2023, 473 des 482 enseignants titulaires exercent leur fonction à temps plein, soit 98%. Cette proportion est stable depuis plusieurs années.

A noter que 63% des enseignants contractuels sont à temps plein et 37% à temps incomplet. Parmi ces derniers, les hommes sont majoritaires (75%).

Enseignants : quotité de travail en 2023

par Sexe		50%	70%	80%	100%	Ensemble
Enseignant Titulaire	Femmes	2	3	2	241	248
		1%	1%	1%	97%	100%
	Hommes	1	1		232	234
		0%	0%		99%	100%
Enseignant Contractuel	Femmes	14			56	70
		20%			80%	100%
	Hommes	42			39	81
		52%			48%	100%
par Corps		50%	70%	80%	100%	Ensemble
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	1			140	141
		1%			99%	100%
	Maître de conférences	1	2	1	252	256
		0%	1%	0%	98%	100%
	PRAG PRCE	1	2	1	81	85
		1%	2%	1%	95%	100%
Enseignant Contractuel	ATER	1			69	70
		1%			99%	100%
	Associé	54				54
		100%				100%
	Lecteur et M. de langues				24	24
					100%	100%
	Autre Ens. Contractuel	1			2	3
		33%			67%	100%
Total Enseignant Titulaire		3	4	2	473	482
		1%	1%	0%	98%	100%
Total Enseignant Contractuel		56			95	151
		37%			63%	100%



Peu d'enseignants titulaires travaillent à temps partiel et ce sont plutôt des MCF et des professeurs du 2d degré. Concernant les contractuels, ce sont principalement les enseignants "associés" qui représentent la majorité des temps incomplets (liés au statut de ce type d'enseignants)

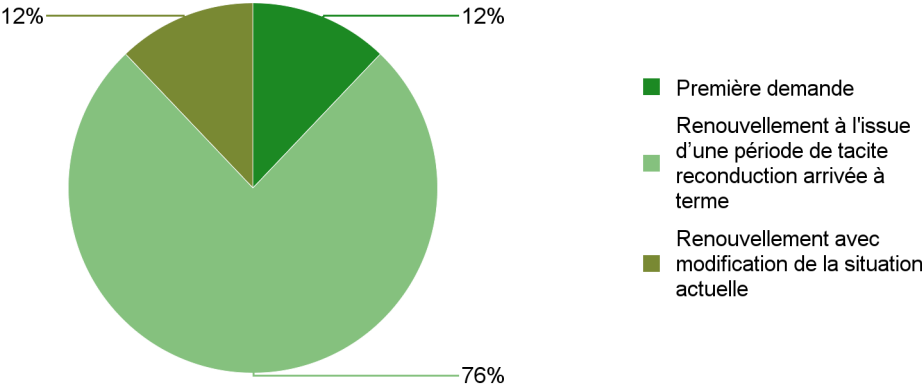
Source : SIDRH

BIATS Titulaire : répartition des effectifs selon la modalité de service

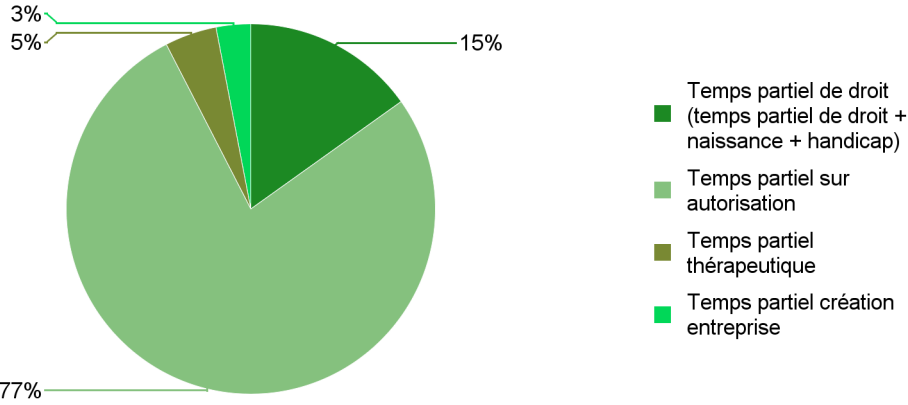
			Déc. 2023			Rappel Déc. 2022		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Temps plein	Temps plein	211	139	350	202	139	341
		Temps plein	211	139	350	202	139	341
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	9	1	10	8	4	12
		Temps partiel sur autorisation	48	3	51	51	4	55
		Temps partiel thérapeutique	1	2	3	2	1	3
		Temps partiel création entreprise	1	1	2			
	Temps partiel		59	7	66	62	9	71
BIATS Titulaire			270	146	416	264	148	412

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande
BIATS Titulaire en Déc. 2023



Temps partiel par motif de la demande
BIATS Titulaire en Déc. 2023



En 2023, la proportion des BIATS titulaires qui travaillent à temps complet est de 84% sans grand changement par rapport à l'an dernier (83%). Le temps partiel quant à lui représente 16% de l'effectif.

Parmi les agents à temps partiel, les femmes ont davantage recours à cette modalité de service que les hommes : respectivement 89 % et 11%. Le temps partiel sur autorisation reste majoritaire, puisqu'il représente 77% des temps partiels.

BIATS Titulaire : quotité de travail en 2023

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	4 1%	2 1%	2 1%	51 19%		211 78%	270 100%
Hommes	2 1%		1 1%	2 1%	2 1%	139 95%	146 100%
par Catégorie							
Catégorie A		2 1%		18 11%	1 1%	139 87%	160 100%
Catégorie B	3 2%		3 2%	16 13%		104 83%	126 100%
Catégorie C	3 2%			19 15%	1 1%	107 82%	130 100%
par Filière							
AENES	3 3%		1 1%	10 11%		75 84%	89 100%
Bibliothèque	1 2%		1 2%	7 15%	1 2%	37 79%	47 100%
ITRF	2 1%	2 1%	1 0%	36 13%	1 0%	238 85%	280 100%
Total BIATS Titulaire	6 1%	2 0%	3 1%	53 13%	2 0%	350 84%	416 100%

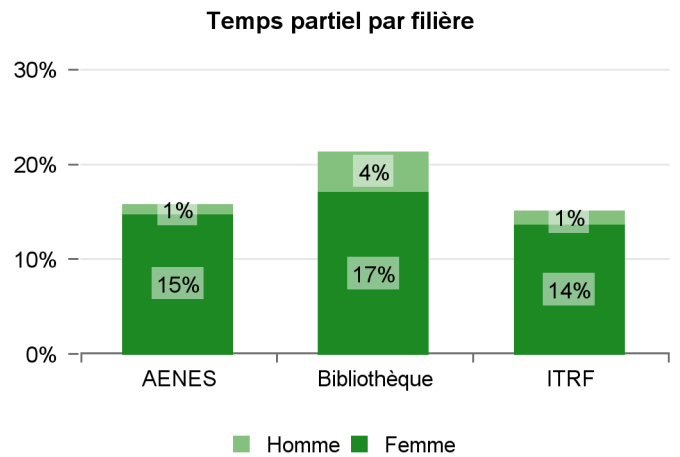
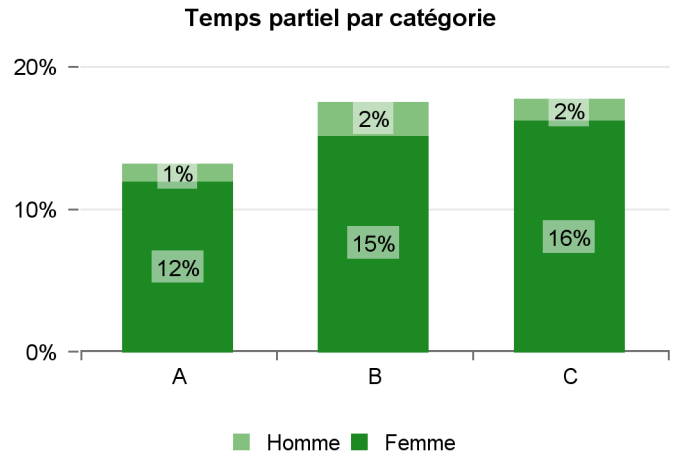
Source : SIDRH

Au global, en moyenne 13% des BIATS titulaires exercent leur fonction avec une quotité de 80% ; la filière bibliothèque reste la filière où l'on trouve le moins d'agents à temps partiel (10 agents contre 42 pour les ITRF et 14 pour les AENES).

78% des femmes travaillent à temps plein contre 95% pour les hommes ; parmi les femmes, 19% travaillent à 80%. A noter que les hommes ne sont que 5% à temps partiel quelle que soit la quotité.

L'analyse par catégorie montre que plus la catégorie augmente, moins on travaille à temps partiel : 87% de temps complet pour les catégories A, 83% pour les catégories B et 82% pour les catégories C.

16% des titulaires sont à temps partiel
22% pour les femmes
et 5% pour les hommes

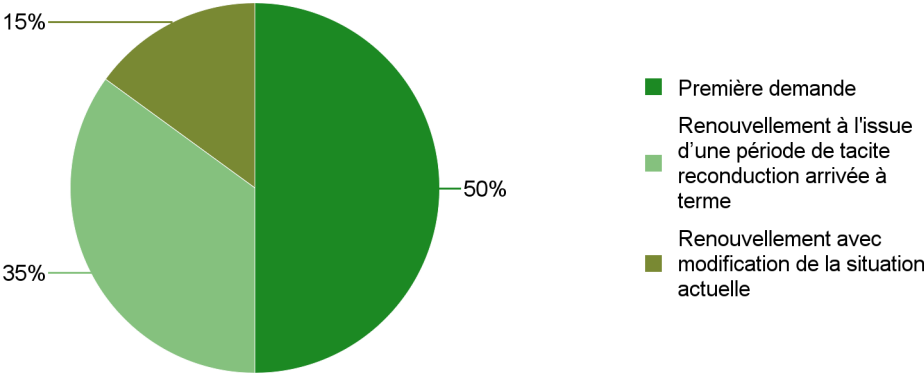


BIATS Contractuel : répartition des effectifs selon la modalité de service

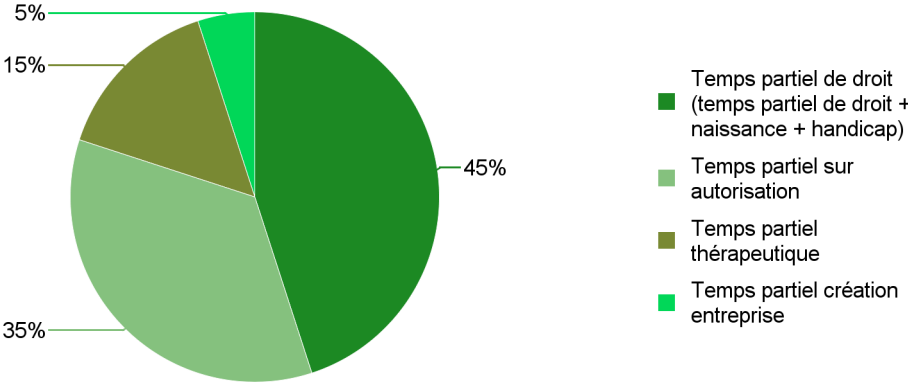
			Déc. 2023			Rappel Déc. 2022		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Contractuel	Temps plein	Temps plein	166	96	262	170	88	258
		Temps plein	166	96	262	170	88	258
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	8	1	9	2	1	3
		Temps partiel sur autorisation	6	1	7	8		8
		Temps partiel thérapeutique	3		3	4		4
		Temps partiel création entreprise	1		1			
		Temps partiel	18	2	20	15	1	16
	Temps incomplet	Temps incomplet	14	6	20	10	7	17
		Temps incomplet	14	6	20	10	7	17
BIATS Contractuel			198	104	302	195	96	291

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande
BIATS Contractuel en Déc. 2023



Temps partiel par motif de la demande
BIATS Contractuel en Déc. 2023



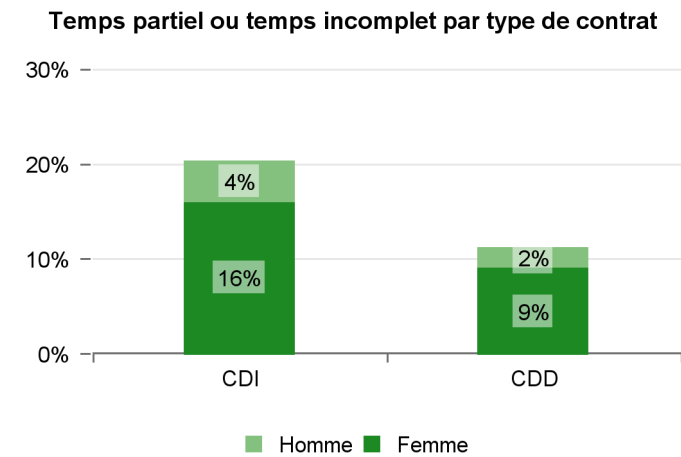
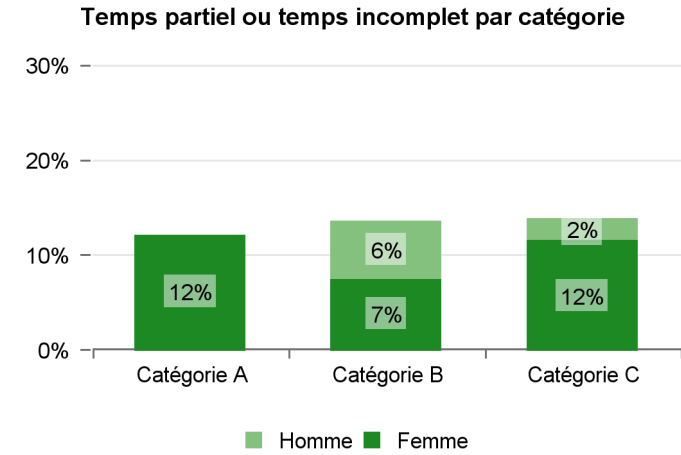
Au 31 décembre 2023, 87% des BIATS contractuels de l'établissement travaillent à temps plein, le temps partiel et le temps incomplet concernent 13% d'entre eux.

Parmi les 20 agents qui travaillent à temps partiel, 18 d'entre eux sont des femmes. Bien que cela reste marginal, les hommes commencent à avoir recours également au temps partiel (2 en 2023 et 1 en 2022).
Selon le motif de la demande, 45% sont liés à du temps partiel de droit et 35% du temps partiel sur autorisation.

par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	1 1%	7 4%		5 3%	19 10%		166 84%	198 100%
Hommes		1 1%	3 3%	1 1%	2 2%	1 1%	96 92%	104 100%
par Catégorie								
Catégorie A	1 1%	2 2%		2 2%	6 7%		80 88%	91 100%
Catégorie B			1 1%	1 1%	8 10%	1 1%	70 86%	81 100%
Catégorie C		6 5%	2 2%	3 2%	7 5%		112 86%	130 100%
par Filière								
CDI	1 1%	3 4%	1 1%	2 3%	6 9%	1 1%	55 80%	69 100%
CDD		5 2%	2 1%	4 2%	15 6%		207 89%	233 100%
Total BIATS Contractuel	1 0%	8 3%	3 1%	6 2%	21 7%	1 0%	262 87%	302 100%

13% des BIATS contractuels
sont à temps partiel ou temps incomplet

16% pour les femmes
et 8% pour les hommes



Comme pour les BIATS titulaires, les contractuels sont pour la majorité à temps plein (87%). Les 13% restant sont à temps partiels/temps incomplets avec des quotités réparties entre 40% et 90%.

Tant chez les femmes que chez les hommes, la plupart des contractuels travaillent à temps complet (respectivement 84% et 92%), on remarque que la différence par genre est moins prononcée que pour les titulaires : 8 points de différence pour les contractuels, 17 pour les titulaires.

En 2023, la part du travail à temps partiel/temps incomplet entre les catégories varie très peu (en moyenne 13%) alors qu'un agent sur cinq de catégorie B y avait recours en 2019.

En fonction du type de contrat, la proportion des agents à temps partiel/temps incomplet est plus élevée pour les CDI (20%) que les CDD (11%).

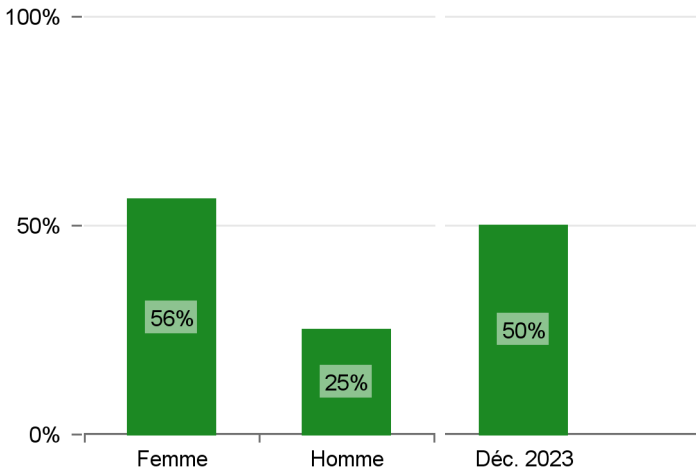
BIATS Contractuel : temps partiel et contrats à temps incomplet en 2023

		40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI
Temps partiel	Catégorie A				1	4		5	5	4
	Catégorie B			1		4		5	4	
	Catégorie C		3	1		6		10	9	3
Temps partiel			3	2	1	14		20	18	7
% Femmes			100%		100%	100%		90%		86%
Temps incomplet	Catégorie A	1	2		1	2		6	6	3
	Catégorie B				1	4	1	6	2	3
	Catégorie C		3	1	3	1		8	6	1
Temps incomplet		1	5	1	5	7	1	20	14	7
% Femmes		100%	80%		80%	71%		70%		71%
Total		1	8	3	6	21	1	40	32	14
% Femmes		100%	88%		83%	90%		80%		79%

Source : SIDRH

Le temps partiel concerne 56% des agents contractuels femmes qui ont une quotité inférieure à 100% en 2023 et 25% pour les hommes

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



Parmi les 40 contractuels dont la quotité de travail est inférieure à 100%, la moitié sont à temps partiel et l'autre moitié à temps incomplet. Au cumul, pour ces deux modalités de services, on compte 14 agents en CDI.

Ce sont majoritairement des femmes qui optent pour ces modalités de services : 18 choisissent le temps partiel, 14 sont à temps incomplet. Concernant les contrats à temps incomplet, ce sont pour l'essentiel des agents de catégorie A et C.

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.

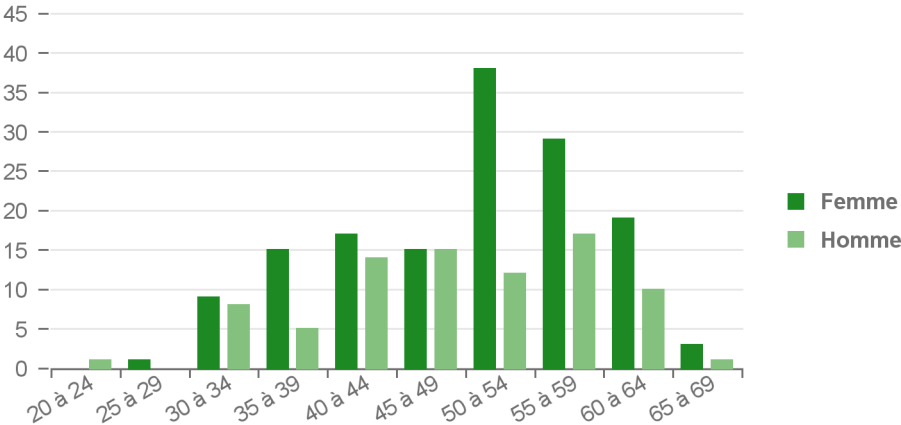
Thème 7

c. Compte Épargne Temps (CET)

BIATS : Nombre de CET par catégorie au 31/12/2023

Situation sur l'année civile 2023		Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2023	49	35	84
	Nombre de nouveaux CET en 2023	7	3	10
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2023	56	38	94
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2023	46	21	67
	Nombre de nouveaux CET en 2023	3	2	5
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2023	49	23	72
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2023	35	19	54
	Nombre de nouveaux CET en 2023	6	3	9
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2023	41	22	63
Nombre de CET ouverts au 01/01/2023		130	75	205
Nombre de nouveaux CET en 2023		16	8	24
Nombre total de CET ouverts au 31/12/ 2023		146	83	229

Répartition des CET ouverts selon l'âge et le genre au 31 décembre 2023



Utilisation des CET (en jours)

Source : DRHRS

	En 2021	En 2022	En 2023
Solde de CET après option au 1er janvier de l'année	3 138	3 618	3 605
Nb de jours de CET épargnés (versés) dans l'année	1 224	881	1 042
Nb de jours de CET utilisés en congés dans l'année	45	30	55
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	56	167	116
Nb de jours de CET indemnisés**	614	574	573
Nb de jours de CET transférés au RAFP**	45	51	94
Nb de jours sorties établissement**	97	406	180
Solde de CET après option au 31 décembre de l'année	3 618	3 605	3 861

*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

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.

Droits d'option pour l'utilisation des jours cumulés

	En 2023
Solde de CET avant option au 31 décembre	4 528
Nombre de jours inscrits sur le CET <= 15 jours	889
Nombre de jours inscrits sur le CET > 15 jours	3 639
dont nombre de jours indemnisés	573
dont nombre de jours maintenus sur le CET	2 985
dont nombre de jours RAFP sur le CET	94

Près d'un tiers des personnels BIATS possèdent un CET au 31 décembre 2023

Au titre de la campagne 2023, 24 nouveaux CET ont été ouverts. L'établissement totalise 229 agents BIATS ayant un CET contre 211 agents l'année précédente. Parmi eux, on compte 195 titulaires et 34 contractuels. On observe que ce sont les femmes entre 50 et 54 ans qui en sont majoritairement détentrices.

Sur cette période, 113 agents ont alimenté leur CET en épargnant 1 042 jours, ce qui représente une moyenne de 9 jours par agent.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 573 jours pour un montant de 59 085 € (57 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

Enseignants : absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels

	Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
	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
Congés maternité, paternité, adoption, parental	11	7	11	7	462	418	14	7	13	7	1 157	1 022
dont congés pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois							2	2	2	2	530	530
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	4		4		44		7		6		135	
dont congé maternité	6	6	6	6	401	401	6	6	6	6	688	688
dont congé parental	1	1	1	1	17	17	1	1	1	1	334	334

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.

En 2022/23, globalement les congés hors raison de santé se répartissent entre femme et homme de manière égale.

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
2020-21	3	3	0	0	2	2	1	0	1	3	1
2021-22	7	7	2	0	1	1	0	0	0	1	1
2022-23	6	6	2	0	6	6	4	0	0	3	1

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

Source : DRHRS

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.

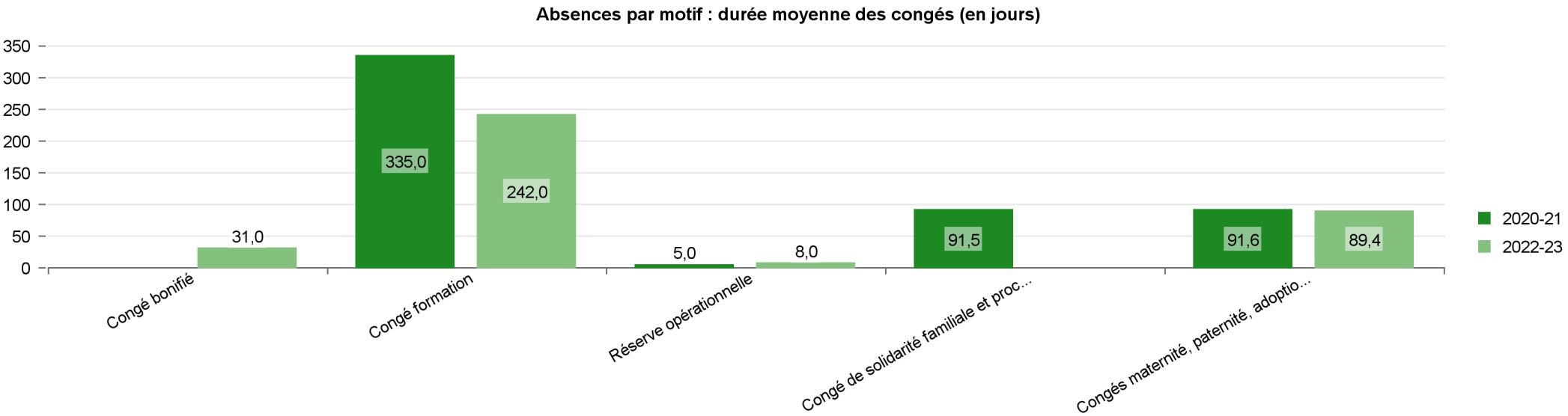
Pour l'année universitaire 2022/23, 12 CRCT ont été allouées dont 6 au titre de l'établissement et 6 au titre du CNU. Les disciplines CNU concernées sont : Langues et Littératures, Sciences humaines, Droit et Science Politique, Mathématiques et Informatique.

BIATS : absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels

	Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
	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
Congé bonifié							1		1		31	
Congé formation	1		1		335		2		2		484	
Réserve opérationnelle	3		1		15		1		1		8	
Congé de solidarité familiale et proche aidant	2	1	2	1	183	92						
Congés maternité, paternité, adoption, parental	37	33	25	21	3 391	3 349	34	29	22	17	3 040	2 940
dont congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	5	5	5	5	1 091	1 091	5	5	5	5	1 160	1 160
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	4		4		42		5		5		100	
dont congé maternité	22	22	18	18	2 084	2 084	21	21	16	16	1 543	1 543
dont congé parental	11	11	10	10	1 265	1 265	8	8	8	8	1 397	1 397

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH



L'année 2022 confirme la tendance des années précédentes, les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois et les congés parentaux concernent exclusivement des femmes.

Thème 7

e. Absences au travail pour raisons de santé

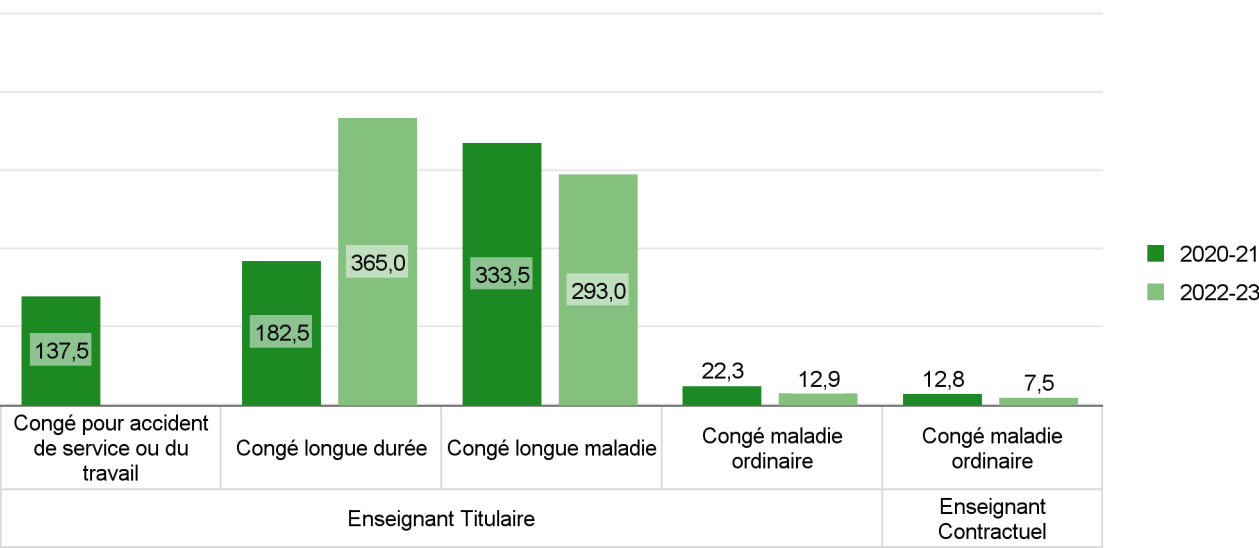
Enseignants : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
		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	2	1	2	1	275	64						
	Congé longue durée	4	4	2	2	730	730	3	2	3	2	1 095	730
	Congé longue maladie	2	2	2	2	667	667	3	2	3	2	879	726
	Congé maladie ordinaire	68	56	52	41	1 513	1 080	71	49	57	41	919	692
Total Enseignant Titulaire		76	63	57	46	3 185	2 541	77	53	63	45	2 893	2 148
Enseignant Contractuel	Congé maladie ordinaire	9	5	9	5	115	25	14	4	13	4	105	20
	Total Enseignant Contractuel	9	5	9	5	115	25	14	4	13	4	105	20
Total Enseignant		85	68	66	51	3 300	2 566	91	57	76	49	2 998	2 168

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 2022/23, 76 enseignants se sont absentés pour raison de santé (66 en 2020/21) dont 92% pour congé de maladie ordinaire.

83% des absences pour raison de santé concernent des enseignants titulaires.

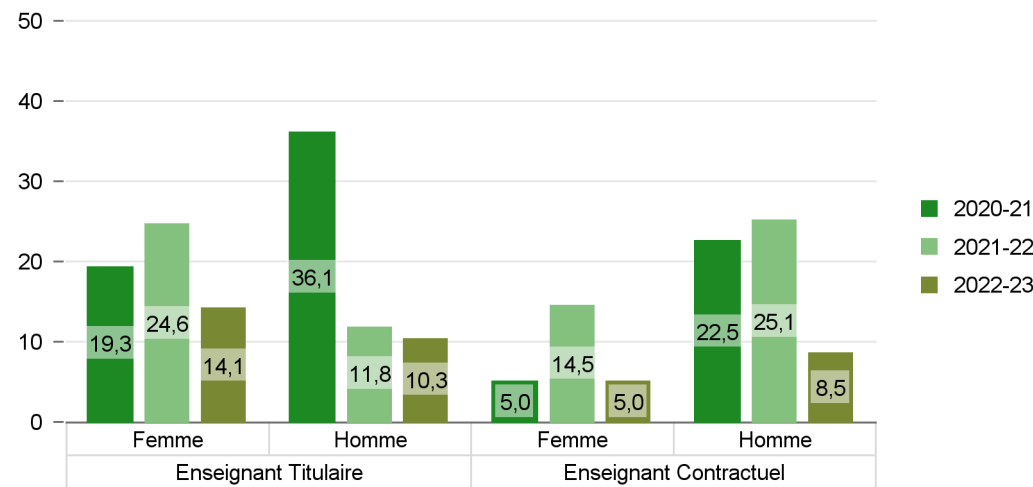
Enseignants : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière

		Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
		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	9	8	9	8	186	129	17	13	16	12	312	284
	Maître de conférences	32	26	28	22	798	521	27	18	23	17	357	223
	PRAG PRCE	27	22	15	11	529	430	27	18	18	12	250	185
	Total Enseignant Titulaire	68	56	52	41	1 513	1 080	71	49	57	41	919	692
Enseignant Contractuel	Associé	3		3		80		2		2		13	
	ATER	4	4	4	4	24	24	8	1	7	1	66	1
	Lecteur et M. de langues	2	1	2	1	11	1	4	3	4	3	26	19
	Total Enseignant Contractuel	9	5	9	5	115	25	14	4	13	4	105	20
Total Enseignant		77	61	61	46	1 628	1 105	85	53	70	45	1 024	712

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 congé de maladie ordinaire : 1%
en 2022/23 pour les enseignants titulaires

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

Sur l'année universitaire 2022/23, on observe que 57 enseignants titulaires dont 41 femmes ont eu au moins un arrêt de travail pour congé de maladie ordinaire (CMO), ce qui représente 12% des enseignants titulaires. Les arrêts pour CMO des enseignants titulaires représentent 919 jours d'absence, soit un taux d'absentéisme de 1%. La durée moyenne d'arrêt est plus longue chez les femmes que les hommes (respectivement 14,1 jours et 10,3 jours).

Pour les enseignants contractuels, 13 d'entre eux dont 4 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 9% des enseignants contractuels.

* 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.

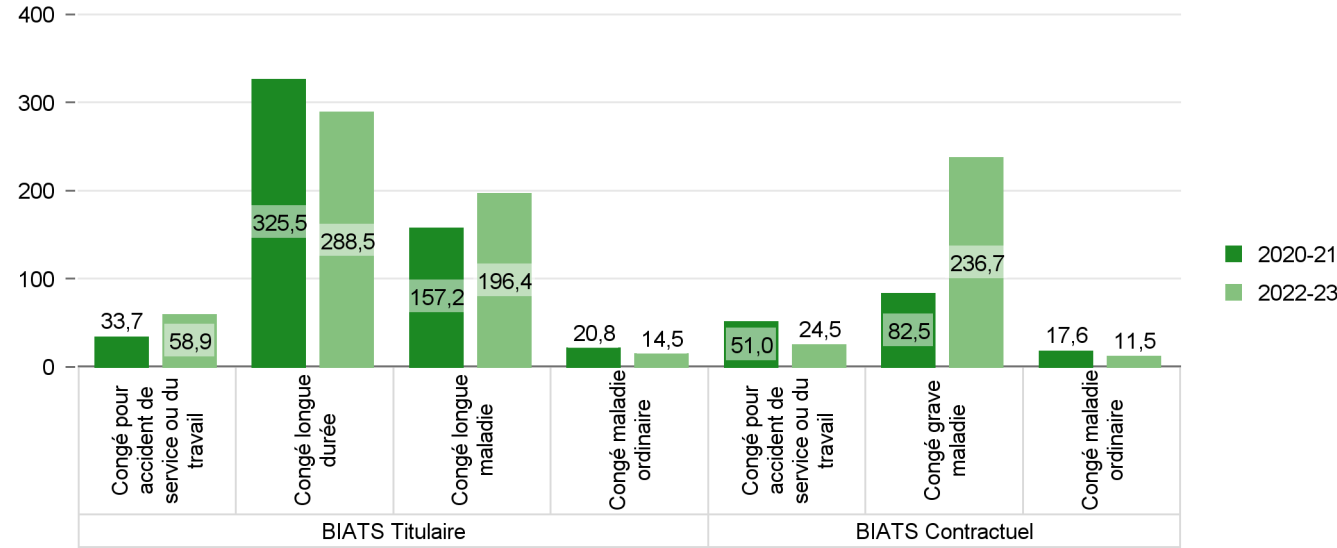
BIATS : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
		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	10	8	9	7	337	218	12	7	11	6	707	217
	Congé longue durée	2		2		651		6	4	6	4	1 731	1 184
	Congé longue maladie	6	4	6	4	943	769	5	4	5	4	982	799
	Congé maladie ordinaire	189	124	133	94	3 932	2 534	249	176	160	117	3 599	2 827
Total BIATS Titulaire		207	136	143	99	5 863	3 521	272	191	172	125	7 019	5 027
BIATS Contractuel	Congé pour accident de service ou du travail	4	3	4	3	204	89	8	4	7	4	196	142
	Congé grave maladie	2	2	2	2	165	165	3	3	3	3	710	710
	Congé maladie ordinaire	103	79	80	59	1 809	1 446	175	133	122	93	2 017	1 465
Total BIATS Contractuel		109	84	83	61	2 178	1 700	186	140	130	99	2 923	2 317
Total BIATS		316	220	226	160	8 041	5 221	458	331	302	224	9 942	7 344

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.

Au cours de l'année 2022/23, 302 agents BIATS (contre 226 en 2020) ont pris au moins un congé pour raison de santé dont 93% au titre des maladies ordinaires (CMO).

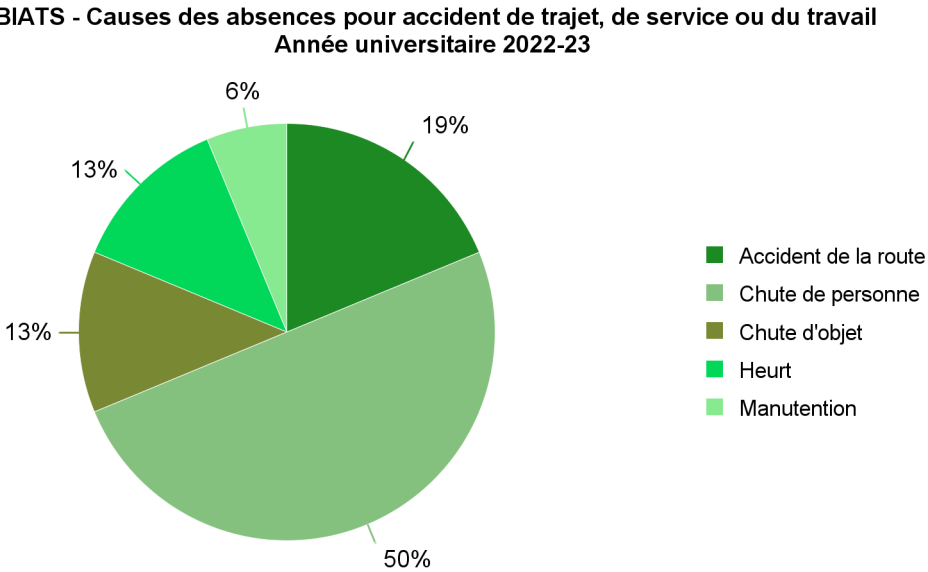
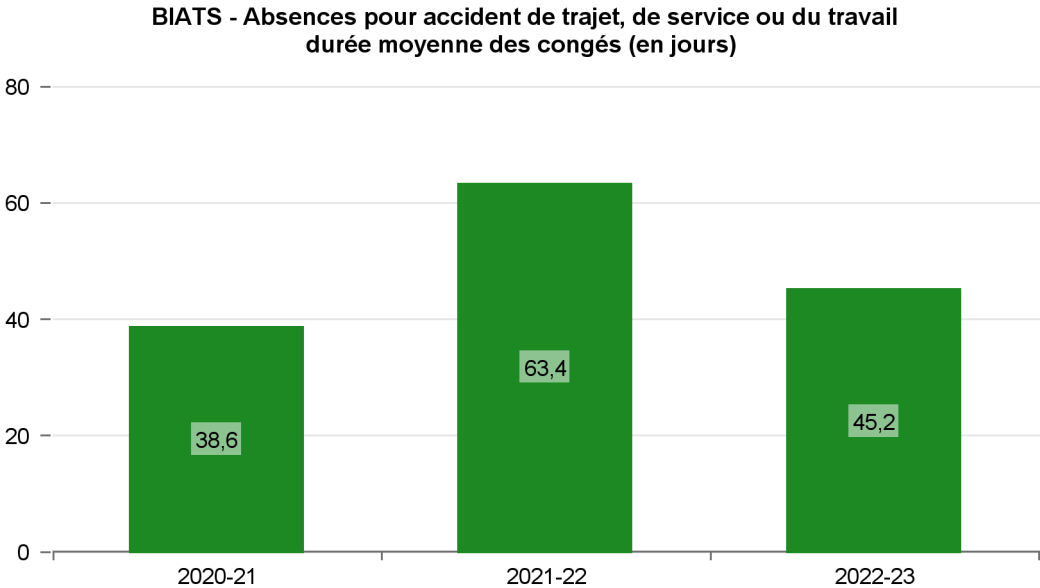
Les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à avoir des arrêts maladie pour raison de santé (respectivement 57% et 43%).

Plus de 9 940 jours de congés ont été déposés pour raison de santé, ce qui représente un taux d'absentéisme de 6,8%.

BIATS : zoom pour accident de trajet, de service ou du travail

	Année universitaire 2020-21			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Accident de service dans locaux de travail	6	1	7	4	3	7	1	4	5
Accident de service en mission	3		3		1	1	1		1
Accident de trajet	6	2	8	6	5	11	7	3	10
Total nombre d'accidents	15	3	18	10	9	19	9	7	16
Dont nb d'arrêt de travail	11	3	14	12	8	20	11	9	20
Dont nb d'agents arrêtés	10	3	13	9	8	17	10	8	18
Dont nb de jours d'arrêts de travail	307	234	541	882	385	1 267	359	544	903

Sources : SIHAM et SIDRH



Au cours de l'année universitaire 2022/23, 16 accidents du travail ont été recensés (contre 19 en 2021). Parmi ces accidents, 10 sont attribués à un accident de trajet, stables par rapport l'année dernière.
Au total, l'ensemble de ces accidents a généré 903 jours d'arrêts de travail.
50 % des accidents du travail sont liés à des chutes de personnes, 19% à des accidents de la route et 13% pour cause de chutes d'objet et heurt.

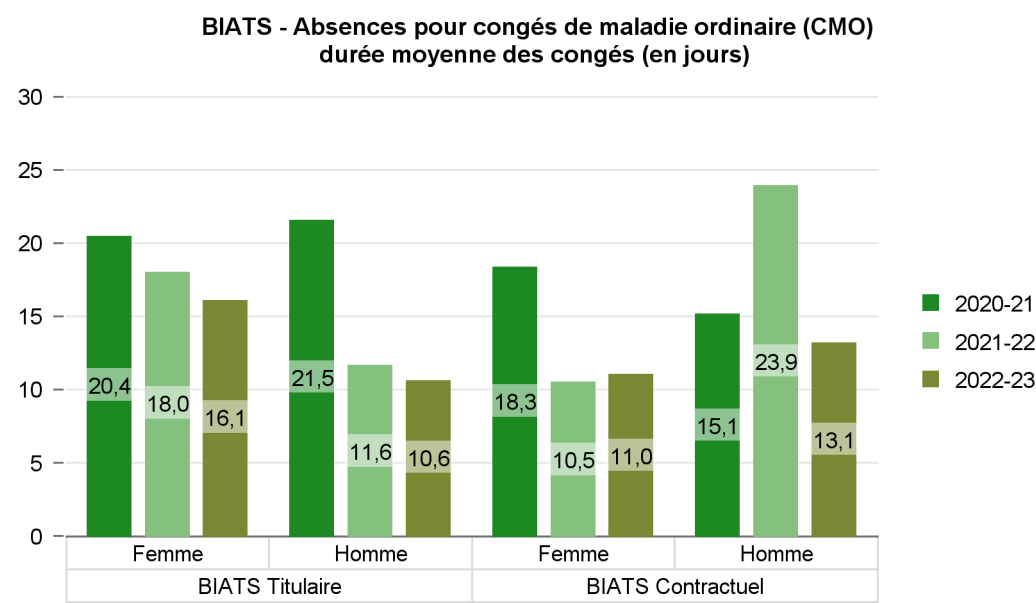
Définition : on décompte le nombre de jours d'arrêt sur la période d'observation (du 1er septembre au 31 août de chaque année), même si le congé "déborde" de cette période.

BIATS : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière

		Année universitaire 2020-21						Année universitaire 2022-23					
		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	45	36	35	28	947	862	62	55	35	31	946	902
	Bibliothèque	24	15	15	11	149	104	47	30	24	19	603	449
	ITRF	120	73	83	55	2 836	1 568	140	91	101	67	2 050	1 476
Total BIATS Titulaire		189	124	133	94	3 932	2 534	249	176	160	117	3 599	2 827
BIATS Contractuel	CDD	60	47	45	34	760	512	136	102	97	74	1 390	945
	CDI	43	32	35	25	1 049	934	39	31	25	19	627	520
	Total BIATS Contractuel	103	79	80	59	1 809	1 446	175	133	122	93	2 017	1 465
Total BIATS		292	203	213	153	5 741	3 980	424	309	282	210	5 616	4 292

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH



Taux d'absence* pour congés de maladie ordinaire : 3 % en 2022/23 pour les BIATS titulaires et contractuels

Au cours de l'année 2022/23, on décompte 282 agents absents au moins une fois dans l'année pour congé de maladie ordinaire (CMO), soit 40% des agents de la population BIATS (703 personnels BIATS au 31 décembre 2023). Ce sont près de 60% des agents titulaires qui ont été arrêtés pour CMO.

Sur la période observée, la durée moyenne des CMO varie en fonction de la population et du sexe. Chez les titulaires, les femmes sont en moyenne absentes 16,1 jours contre 10,6 jours pour les hommes. On observe la tendance inverse chez les contractuels (10,5 jours pour les femmes contre 13,1 jours pour les hommes).

Par rapport à 2020/21, le nombre de jours de congé pour maladie ordinaire est en légère baisse (-2%), soit -125 jours.

* 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	2020-21		2021-22		2022-23	
	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%
1 jour	7	2%	13	3%	21	5%
2 jours	20	7%	36	8%	43	10%
3 jours	23	8%	40	9%	50	12%
4 jours	14	5%	23	5%	41	10%
5 à 6 jours	43	15%	46	11%	56	13%
7 à 13 jours	84	29%	190	44%	118	28%
14 à 20 jours	34	12%	22	5%	25	6%
21 à 30 jours	23	8%	10	2%	27	6%
31 à 60 jours	24	8%	24	6%	29	7%
61 à 90 jours	10	3%	14	3%	9	2%
+ de 90 jours	10	3%	10	2%	5	1%
Total	292	100%	428	100%	424	100%

Entre 2020/21 et 2022/23

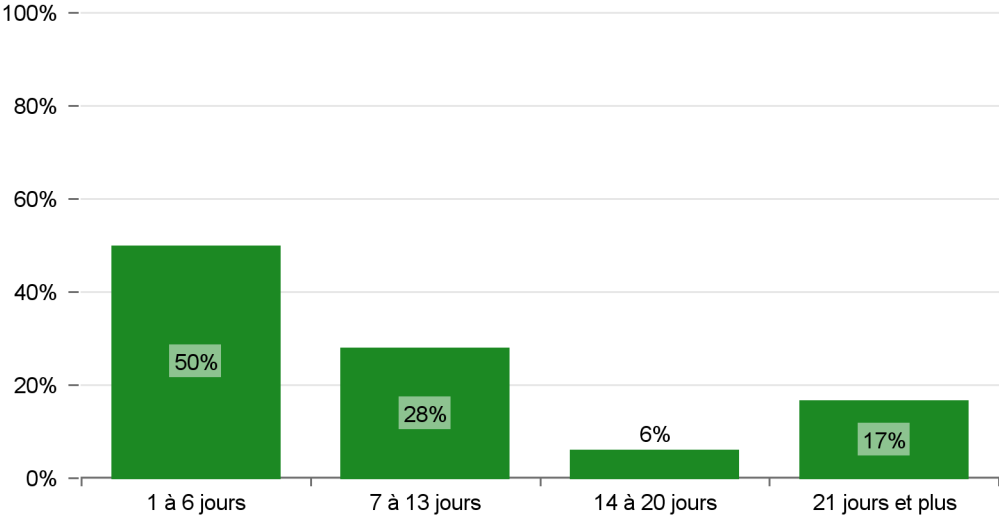
Nombre de congés : +45%

Durée moyenne : + 33%

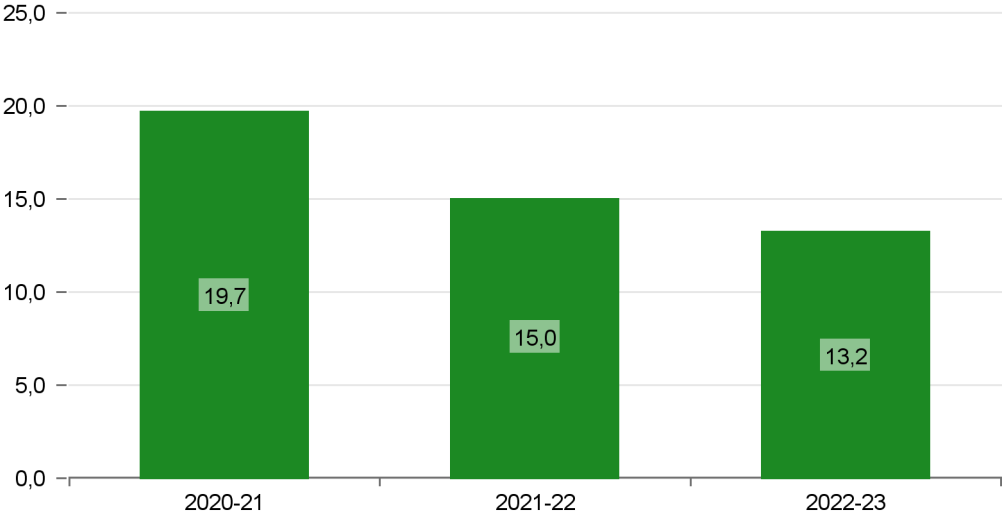
Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS selon la durée en 2022-23



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



1 congé sur 2 est inférieur à une semaine et près d'un congé sur cinq durent 3 semaines et plus. En 2022/23, la durée moyenne des congés maladie est de 13,2 jours contre 19,7 jours en 2020/21. Soit une baisse de 32%. En revanche, le nombre de congés a augmenté 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 2023		Femme			Homme			Ensemble			Rappel 2022		
		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
Enseignant	Titulaire	32	36	4 951 €	14	20	2 806 €	46	56	7 757 €	40	59	7 480 €
	Contractuel	6	9	592 €	4	4	289 €	10	13	880 €	20	23	1 536 €
	Total Enseignant	38	45	5 543 €	18	24	3 094 €	56	69	8 637 €	60	82	9 016 €
BIATS	A	53	76	6 039 €	15	20	1 864 €	68	96	7 903 €	60	81	7 093 €
	B	43	59	3 671 €	22	33	2 121 €	65	92	5 793 €	56	81	4 827 €
	C	75	117	6 985 €	27	44	2 618 €	102	161	9 603 €	94	131	7 333 €
	Total BIATS	171	252	16 695 €	64	97	6 603 €	235	349	23 298 €	210	293	19 253 €
Ensemble		209	297	22 238 €	82	121	9 697 €	291	418	31 935 €	270	375	28 269 €

* 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.

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.

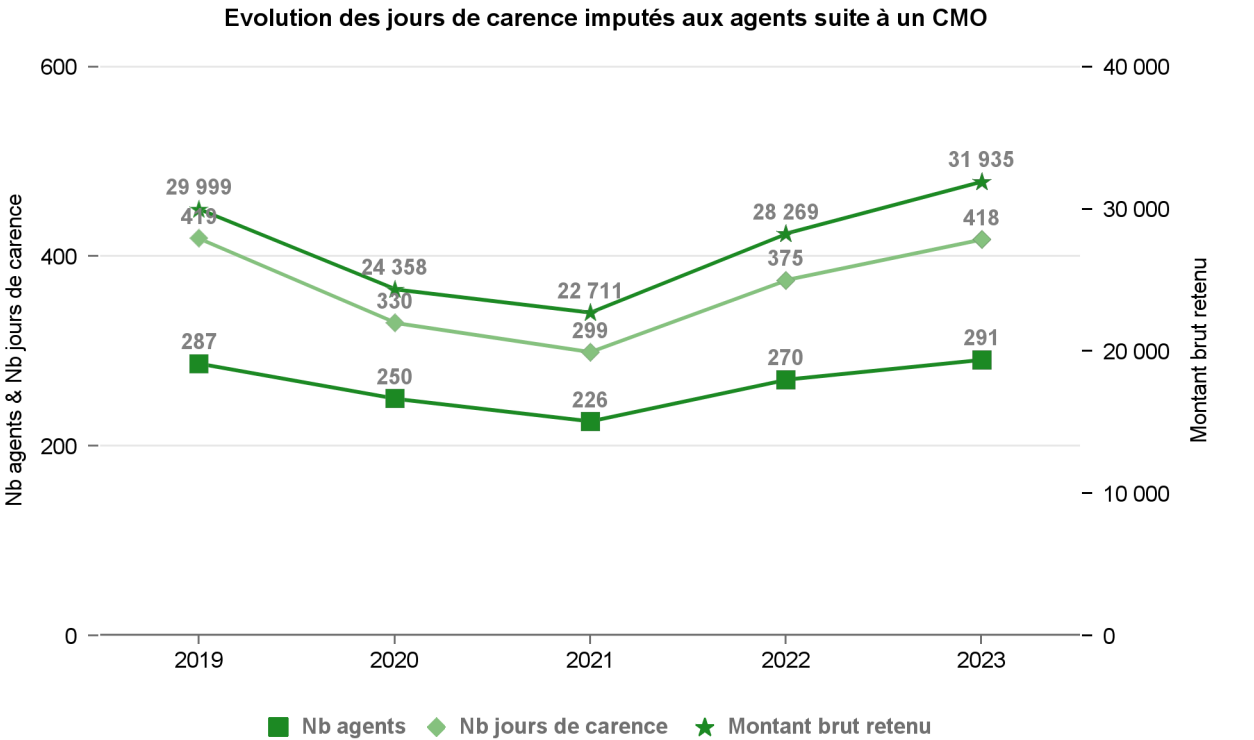
Source : KA-KX

418 jours de carence enregistrés pour les personnels titulaires et contractuels de l'établissement, pour l'année 2023

En 2023, 418 jours de carence ont été imputés aux agents (349 jours pour les BIATS et 69 pour les enseignants). 291 personnels dont 235 BIATS et 56 enseignants sont concernés pour un montant de 31 935 €.

Le montant total a donc augmenté de 3 666 € par rapport à 2022 et le nombre d'agents concernés de 21.

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).



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	2021	2022	2023
Nb de réunions	7	8	6
Nb d'aides accordées	17	22	21
Montant total en euros	8 182 €	8 500 €	9 750 €

Source : SACSO

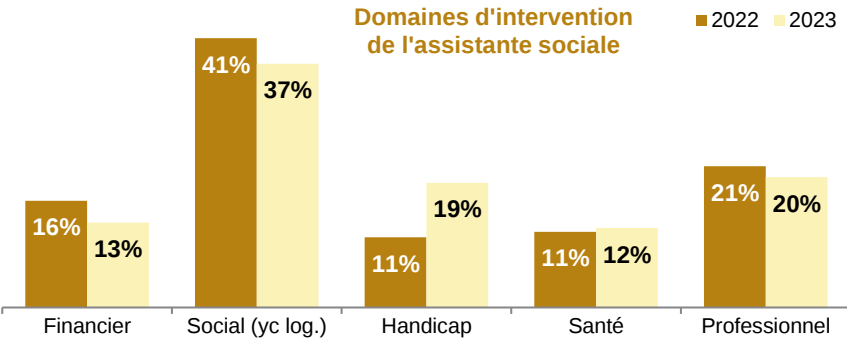
Composition de la commission sociale des personnels

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	2021	2022	2023
Nb de personnes reçues	127	184	190
Nb d'entretiens réalisés	ND	505	563

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



Cellule de Veille Sociale - CVS

Missions de la CVS

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

CVS	2021	2022	2023
Nombre de saisines	2	1	0
Nombre total de situations évoquées	5	4	0
Nombre de réunions	5	5	0

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		
	2021	2022	2023
Prestations Sociales	48 647 €	56 262 €	62 103 €
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	18 974 €	14 742 €	23 341 €
Séjours d'enfants	991 €	3 094 €	1 890 €
Les secours d'urgence	8 182 €	8 550 €	9 750 €
Aide aux activités périscolaires	9 638 €	16 677 €	13 222 €
Aides aux études supérieures	5 500 €	13 200 €	11 500 €
Aménagement handicap	5 362 €	0 €	2 400 €
Capital décès*	5 906 €	0 €	0 €
Restauration	16 413 €	58 475 €	86 417 €
Autres actions sociales et culturelles	51 929 €	65 647 €	69 346 €
Noël	32 651 €	36 240 €	29 956 €
Billetterie cinéma	1 759 €	6 750 €	11 939 €
Activités Sorties et Animations	17 519 €	22 657 €	27 452 €

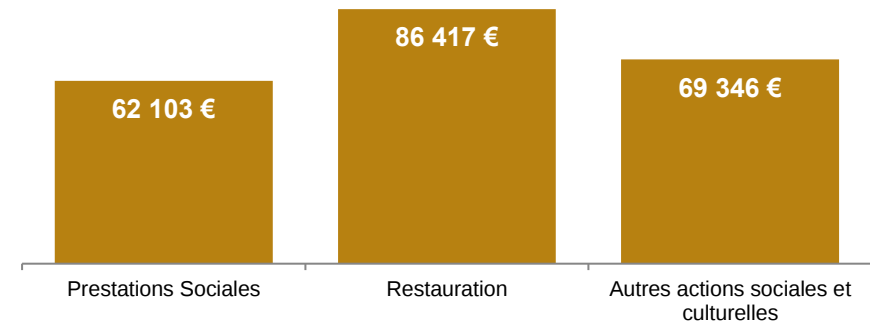
Source : SACSO

Focus sur l'aide à la restauration des personnels

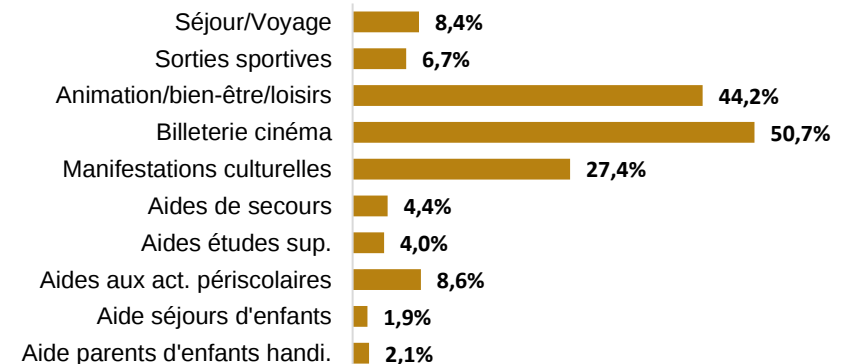
	Dépenses réalisées		
	2021	2022	2023
Restaurant			
Association CORAIL (DGFIP)	9 673 €	14 245 €	27 877 €
Restaurant Universitaire CROUS	5 290 €	41 240 €	52 823 €
Restaurant des Agents des Finances	1 451 €	2 990 €	5 716 €

Source : SACSO

Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2023



430 personnels (hors restauration) ont bénéficié d'au moins une prestation du SACSO en 2022/23.
 85% d'entre eux ont consommés au moins une prestation liées à la culture (cinéma, manifestations culturelles, animations,...)
 11% obtiennent au moins une aide en lien avec l'éducation de leurs enfants (séjours, activités périscolaires, études supérieures, etc.)



L'université est liée par convention 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 (1,39€ en 2023), 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.

Protection sociale complémentaire des agents : historique

Montant du financement de l'employeur Etat	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	23 310 €	20 250 €	43 560 €	26 895 €	23 850 €	50 745 €
BIATS	45 107 €	23 250 €	68 357 €	47 583 €	25 290 €	72 873 €
Total	68 417 €	43 500 €	111 917 €	74 478 €	49 140 €	123 618 €

Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire	2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	144	123	267	158	133	291
BIATS	271	136	407	275	142	417
Total	415	259	674	432	275	707

Source : DIDAP - Traitements des fichiers KX

707 agents en 2023 ont perçu ce remboursement mensuel contre 674 en 2022, soit une augmentation de près de 5% et c'est notamment chez les enseignants que cette hausse est la plus marquée (+11%). Néanmoins, même si la part des enseignants ayant fait cette demande augmente en 2023 passant de 43% à 46%, elle reste inférieure à celle des BIATS qui est de 58%.
Les femmes sont les plus nombreuses à avoir fait la démarche puisqu'elles représentent 66% des agents qui l'ont faite.
Le montant total de cette contribution s'élève à 123 618 euros en 2023 en augmentation par rapport à 2022, résultat de la hausse du nombre de bénéficiaires.

Note : Depuis janvier 2022, l'Etat prend en charge une partie des cotisations de complémentaire santé de ses agents à hauteur de 15 euros par mois. Cette participation se fait sur simple demande de l'agent. A partir du 1er janvier 2025, c'est un contrat collectif obligatoire qui devra être mis en place et les cotisations seront prises en charge à hauteur de 50%. Cette réforme a été initiée en 2019 dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique pour améliorer la couverture santé des agents de l'Etat. Cette réforme aligne le secteur public sur les standards du secteur privé.

THÈME 9

DIALOGUE SOCIAL

Comité Sociale D'Administration de l'Etablissement (CSAE)

Depuis janvier 2023, c'est désormais le Comité Social d'Administration de l'Etablissement (CSAE) qui est la nouvelle instance de représentation du personnel (disparition du Comité Technique Paritaire et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Cette nouvelle instance consultative traite 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.

La 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

Commission paritaire d'établissement (CPE)

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE) rend un avis pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels fonctionnaires BIATS, notamment :

► pour les décisions défavorables concernant : les refus de temps partiel, les refus de titularisation, la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel

Après avis de la CPE, l'agent peut solliciter l'avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire) de son corps de rattachement.

Les CPE sont composés de manière paritaire de représentants de l'établissement et de représentants élus ou désignés des personnels.

La composition de la CPE

15 membres titulaires et 15 suppléants représentants l'établissement

15 membres titulaires et 15 suppléants représentants élus ou désignés des personnels dont :

- 6 représentants titulaires et suppléants pour les ITRF
- 6 représentants titulaires et suppléants pour les AENES
- 3 représentants titulaires et suppléants pour la BU

Les dernières élections professionnelles désignant les représentants des personnels ont eu lieu en décembre 2022.

Commission Consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels (CCP)

La Commission Consultative Paritaire des agents Contractuels (CCP) rend un avis pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels, notamment :

► à l'occasion d'une décision refusant : un temps partiel, les demandes de certains congés spécifiques, le renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical

► et aussi lors d'un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai, d'un examen de sanctions disciplinaires, d'une demande de révision d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle

Il est composé de manière paritaire des représentants de l'administration et des représentants des personnels.

La composition de la CCP

9 représentants titulaires et 9 suppléants pour l'administration

9 représentants titulaires et 9 suppléants pour les représentants élus des personnels :

- 3 titulaires et 3 suppléants pour la catégorie A
- 3 titulaires et 3 suppléants pour la catégorie B
- 3 titulaires et 3 suppléants pour la catégorie C

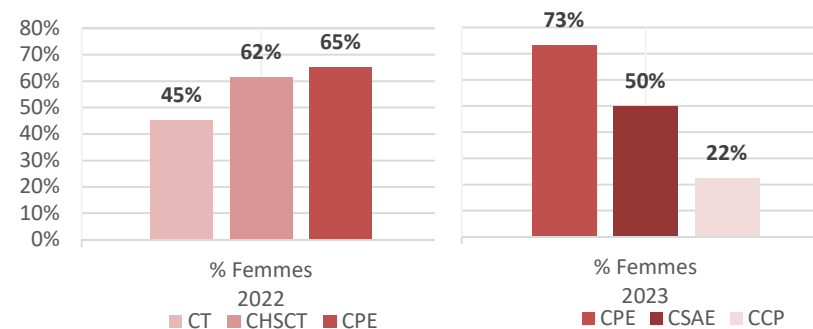
Les dernières élections professionnelles désignant les représentants des personnels ont eu lieu en décembre 2022.

Relations professionnelles - Représentants des personnels

		2023			% Femmes
		Homme	Femme	Total	
Représentants du personnel titulaires	CT				
	CHSCT				
	CPE	4	11	15	73%
	CSAE	5	5	10	50%
	Formation spécialisée du CSAE	8	5	13	38%
	CCP	7	2	9	22%

Source : Arrêtés de l'établissement disponibles sur le site Internet

Part des femmes parmi les représentants des personnels titulaires

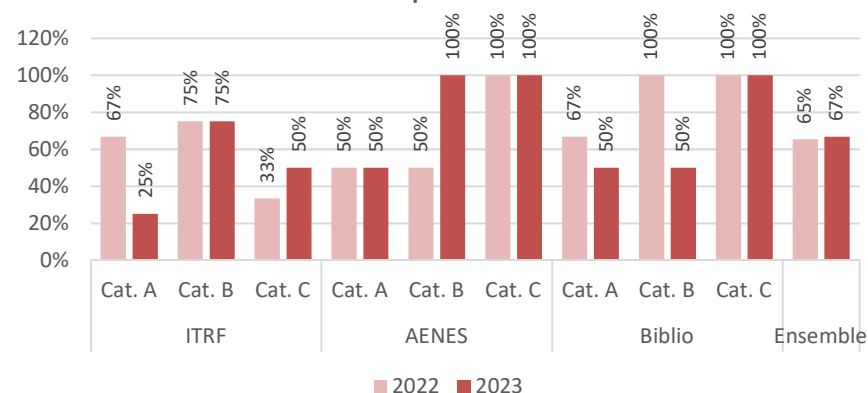


Composition du CPE par filière et par catégorie en 2023 - Titulaires et suppléants

		Filière	Catégorie	Homme	Femme	Total	% Femmes
Z o o m C P E	ITRF	Cat. A	3	1	4	25%	
		Cat. B	1	3	4	75%	
		Cat. C	2	2	4	50%	
	AENES	Cat. A	2	2	4	50%	
		Cat. B	0	4	4	100%	
		Cat. C	0	4	4	100%	
	Biblio	Cat. A	1	1	2	50%	
		Cat. B	1	1	2	50%	
		Cat. C	0	2	2	100%	
	Ensemble			10	20	30	67%

Source : DIDAP / Arrêtés de l'établissement

Evolution de la part des femmes dans la composition de la CPE



Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

	En 2021	En 2022	En 2023
CT	10	7	
CHSCT	8	6	
CSAE			9
Formation spécialisée du CSAE			3
CPE	5	2	5
CCP			2

Source : DRHRS

Locaux syndicaux

	En 2021	En 2022	En 2023
Surface des locaux	23,2 m²	23,2 m²	23,2 m²

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 Indémnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indémnitaire 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