

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



HISTORIQUE
2022-2024



PRÉAMBULE

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

Le RSU est un outil de connaissance partagée, utile à l'ensemble de la communauté. Il alimente le dialogue social sur la base d'informations transparentes et accessibles à chacun dans l'établissement. Il apporte des éléments de suivi et d'analyse de la mise en œuvre de notre projet d'établissement dans ses dimensions ressources humaines, politique sociale et qualité de vie au travail. C'est ainsi un outil en appui à la construction de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Il offre également une vision temporelle des indicateurs, avec un historique de 3 ans, de 2022 à 2024.

Notre établissement pilote une masse salariale soumise à un double plafond, en euros et en emplois, qui représente 80% du budget sur charges de fonctionnement ; elle atteint 112 millions d'euros sur l'année 2024, dont près de 6,6 millions consacrés au régime indemnitaire et à l'intéressement.

La dotation de l'État est de 1 248 emplois. A celle-ci s'ajoute un plafond de 194 emplois sur ressources propres. C'est donc un plafond de 1 442 emplois qui est voté par le conseil d'administration et consommé à 97,4% pour assumer notamment ses missions de formation, d'insertion et de recherche.

Derrière cette notion d'emplois, on trouve 1 495 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 représentent 53% des effectifs enseignants contre 47% pour les hommes, avec des variations selon le corps. On compte 66% 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
Personnels enseignants des établissements de l'enseignement supérieur	9
Personnels 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 : avancements de grade et changements de corps en 2024	59
BIATS : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière AENES	60
BIATS : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière bibliothèque	61
BIATS : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière ITRF	62
BIATS : zoom changements de corps par liste d'aptitude au choix	63
Concours et promotions des personnels BIATS	64

c. Départs

65

Enseignants : historique des arrivées et des départs	66
Enseignants : historique des départs selon le motif	67
BIATS : historique des arrivées et des départs	68
BIATS : historique des départs selon le motif	69

SOMMAIRE (2/2)

Thème 4 : Formation 70

Plan de formation : historique	71
Secteurs de formation	72
Répartition du nombre de stagiaire : historique	73
Agents formés et stagiaires : historique	74
Agents formés et stagiaires selon le sexe et la catégorie	75

Thème 5 : Rémunérations 76

Masses salariales (ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales)	77
Masses salariales brutes annuelles cumulées des dix rémunérations les plus élevées	78
Autres indemnités	79
Zoom sur le nombre d'agent bénéficiant de la GIPA	79
Distribution des rémunérations nettes	80
Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent	81
Zoom sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	81
Rémunérations principales : indices de rémunération des personnels titulaires	82
Rémunérations principales des agents contractuels	83
Régime indemnitaire et intéressement : enveloppe globale	84
Primes moyennes	85
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	86
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les non titulaires	87
Index égalité femme-homme	88

Thème 6 : Santé et sécurité au travail 89

Médecine du travail et actions de prévention	90
--	----

Thème 7 : Organisation du travail et temps de travail 91

a. Télétravail et travail à distance 92

BIATS : demandes de télétravail et profil des télétravailleurs	93
--	----

b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet 94

Enseignants : répartition des effectifs selon la modalité de service	95
Enseignants : quotité de travail	96
BIATS Titulaires : répartition des effectifs selon la modalité de service	97
BIATS Titulaires : quotité de travail	98
BIATS Contractuels : répartition des effectifs selon la modalité de service	99

BIATS Contractuels : quotité de travail	100
BIATS Contractuels : temps partiel et contrats à temps incomplet	101

c. Compte Épargne Temps (CET) 102

Compte Épargne Temps (CET)	103
----------------------------------	-----

d. Absences au travail hors raisons de santé 104

Enseignants : absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels	105
--	-----

Enseignants-chercheurs : congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) et contrats valorisation recherche (CVR)	105
BIATS : Absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels	106

e. Absences au travail pour raisons de santé 107

Enseignants : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels	108
--	-----

Enseignants : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière	109
--	-----

BIATS : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels	110
--	-----

BIATS : zoom pour accident de trajet, de service ou du travail	111
--	-----

BIATS : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière	112
--	-----

BIATS : répartition des congés de maladie ordinaire (CMO) selon la durée	113
--	-----

f. Jours de carence 114

Jours de carence imputés aux agents suite à un congé de maladie ordinaire (CMO)	115
---	-----

Thème 8 : Action sociale et protection sociale 116

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO	117
--	-----

Commission sociale des personnels	117
---	-----

Activité de l'assistante sociale des personnels	117
---	-----

Cellule de Veille Sociale - CVS	117
---------------------------------------	-----

Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO	118
---	-----

Focus sur l'aide à la restauration des personnels	118
---	-----

Protection sociale complémentaire des agents	119
--	-----

Thème 9 : Dialogue social 120

Instances de dialogue social	121
------------------------------------	-----

Relations professionnelles	122
----------------------------------	-----

Lexique 123

DONNÉES DE CADRAGE

L'UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3 EN QUELQUES CHIFFRES



ÉTUDES ET RECHERCHE

Offre de formation (rentrée universitaire 2024-25)

3 BUT
9 mentions de licence générale
12 mentions de licence professionnelle
52 mentions de master
37 doctorats
86 diplômes d'université et attestations de formation
+ **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

27 340 étudiants...

1 170 en formation continue
2 021 en alternance
4 945 internationaux (étrangers + sortants)

... et 28 405 inscriptions pédagogiques

25 435 en diplômes nationaux (DN)
985 en préparation au concours
1 985 diplômes universitaires (DU)

Inscriptions au moment de la remontée SISE au 15 janvier 2024

Recherche

16 unités de recherche labélisées
7 écoles doctorales
501 doctorants (au 15 janvier 2025)
72 thèses (au 15 janvier 2025)



PERSONNEL ET FINANCES

Plafond d'emplois :

1 442 au 31/12/2024
dont Dotation état : **1 248**
dont Ressources propres : **194**

Personnel au 31/12/2024

630 personnels enseignants
745 personnels BIATS
112 doctorants contractuels et contrats recherche
8 apprentis

150 contrats étudiants (2023-24)
2 345 vacataires d'enseignement (2023-24)

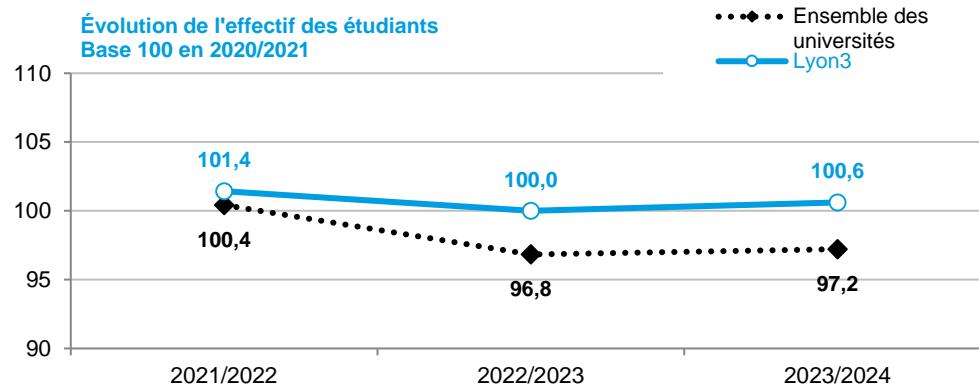
Budget dépenses en droits constatés

144,2 millions d'euros en 2024
80% de masse salariale sur charges de fonctionnement

Étudiants par cursus et par discipline

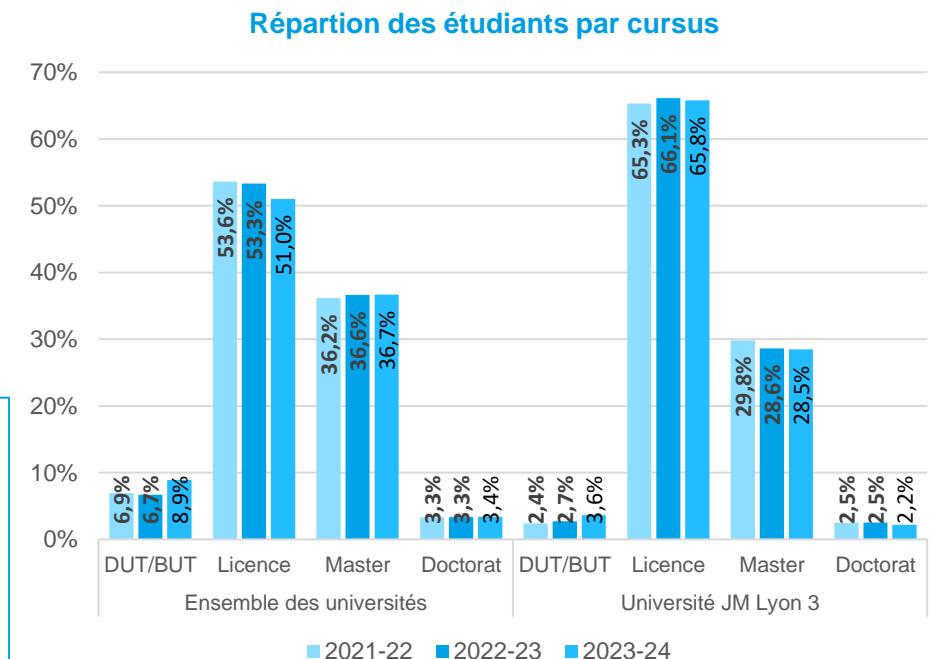
		Universités en 2023-24		Lyon 3 en 2023-24		Ensemble des étudiants inscrits à une formation donnant lieu à la délivrance d'un diplôme national ou d'université au terme d'une formation d'au moins un an, ainsi que les préparations aux concours de la fonction publique. Seules les inscriptions principales 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.
Cursus	Disciplines	Effectif	%	Effectif	%	
Cursus	BUT	143 123	9%	972	4%	
	Cursus Licence	818 439	51%	17 729	66%	
	Cursus Master	588 624	37%	7 670	28%	
	Cursus Doctorat	53 983	3%	585	2%	
Disciplines	Droit, sciences politiques	215 641	13%	9 696	36%	
	Sciences économiques, gestion, AES	218 134	14%	8 096	30%	
	Lettres, sciences du langage	88 266	6%	500	2%	
	Langues	97 923	6%	4 142	15%	
	Sciences humaines et sociales	299 539	19%	3 214	12%	
	Pluri-lettres, langues, sciences humaines	13 307	1%	1 209	4%	
	Autres	671 359	42%	99	0%	
	TOTAL	1 604 169	100%	26 956	100%	

Sources : MEN - MESR (Repères et références statistiques 2024) et LYON 3 (Effectifs officiels au 15 janvier 2024)



Evolution des effectifs étudiants sur les 3 dernières années :

Après une légère progression en 2021-22, les effectifs de Lyon 3 se stabilisent tandis que les effectifs nationaux perdent 2,8 points. La part nationale des étudiants inscrits en licence accuse une baisse de 2,6 points sur les 3 ans observés et représente un peu plus de la moitié des diplômes en 2023-24 (51%); à Lyon 3, les étudiants inscrits au niveau licence sont toujours largement majoritaires : cette part oscille entre 65% et 66% sur cette même période. Quant aux BUT, leur part progresse (+2 points au niveau national, +1 point à Lyon 3). A Lyon 3, la part des doctorats perd 0,3 points et représente 2,2% des étudiants ; de même que la part des étudiants en cycle master perd 1,3 points en 3 ans pour atteindre 28,5% en 2023-24 contre plus de 36% au niveau national. Ainsi, **70% des étudiants de Lyon 3 sont inscrits dans des diplômes de niveau bac+3**.



Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels de l'enseignement supérieur

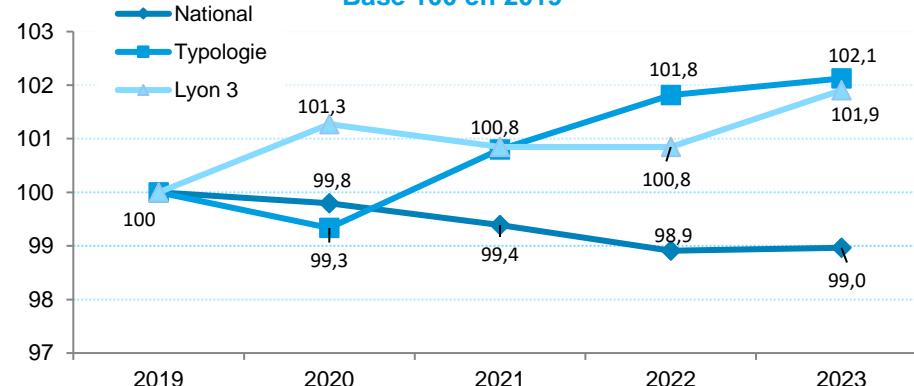
¹ : Typologie=Tertiaire Droit-Eco-Gestion

² : Lecteurs et maîtres de langues, Professeurs contractuels sur emplois vacants du second degré, Contractuels LRU

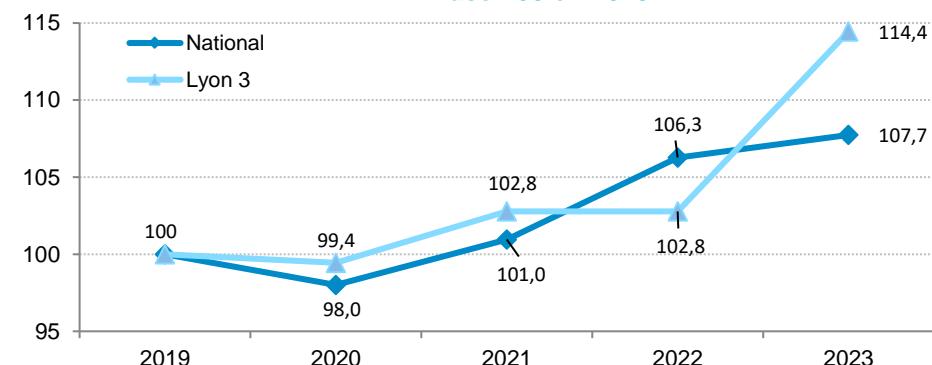
		National 2023		Etab ^t de même typologie ¹ 2023		Lyon 3 2023	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Enseignants titulaires (y compris disciplines médicales et odontologiques)	Professeurs	21 309	31,4%	838	36,3%	141	29,3%
	Maîtres de conférences	33 904	49,9%	1166	50,6%	254	52,8%
	Enseignants du second degré	12 700	18,7%	302	13,1%	86	17,9%
	Total des titulaires	67 913	100%	2 306	100%	481	100%
Enseignants contractuels (hors disciplines médicales et odontologiques et hors doctorants sans enseignement, post-docs et chercheurs contractuels)	Professeurs invités	1 154	5,7%	ND	ND	41	19,9%
	Enseignants associés	2 271	11,2%	ND	ND	51	24,8%
	ATER, contractuels doct. avec ens.	11 422	56,1%	ND	ND	89	43,2%
	Autres ²	5 495	27,0%	ND	ND	25	12,1%
	Total des contractuels	20 342	100%	ND	ND	206	100%

Sources : MESRI-DGRHA1- données 2023

Évolution de l'effectif des enseignants titulaires Base 100 en 2019



Évolution de l'effectif des enseignants contractuels Base 100 en 2019



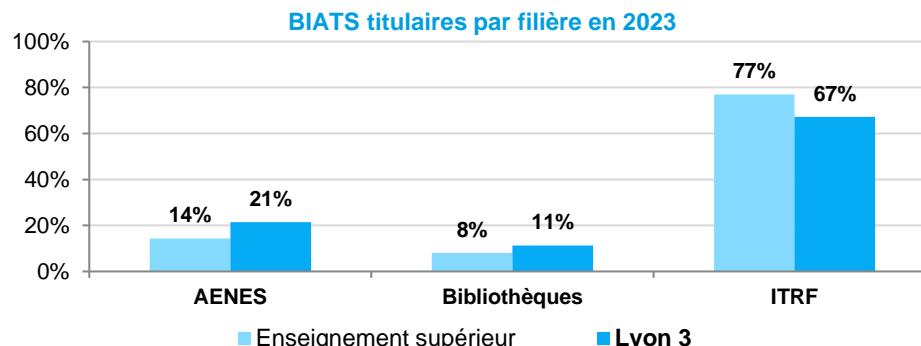
Le nombre d'enseignants titulaires sur 5 ans montre une légère tendance à la baisse au niveau national : on perd un point en 5 ans. L'établissement quant à lui montre une croissance de 1,9 points en 5 ans à l'image des établissements de même typologie même si cette croissance est beaucoup plus forte (+2,1 points pour les établissements de même typologie).

Concernant les enseignants contractuels, par contre, la tendance est à la hausse au niveau national comme au niveau établissement, et celle-ci est particulièrement forte pour Lyon 3 puisqu'elle est de +14,4 points d'indice contre +7,7% au niveau national.

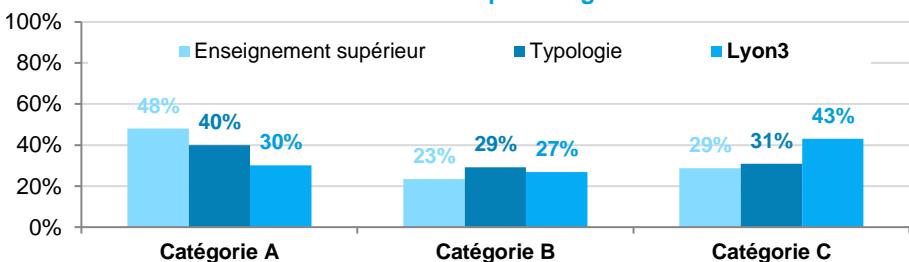
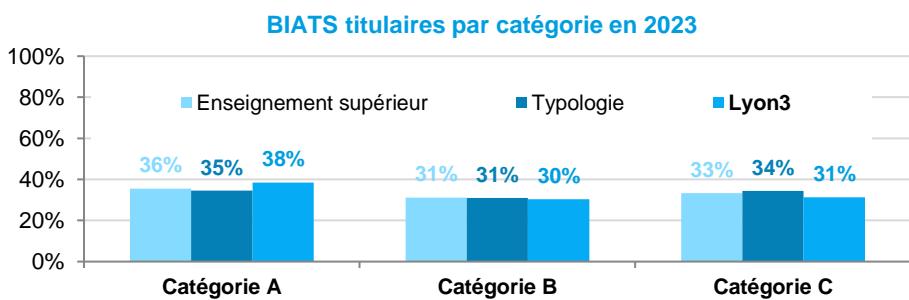
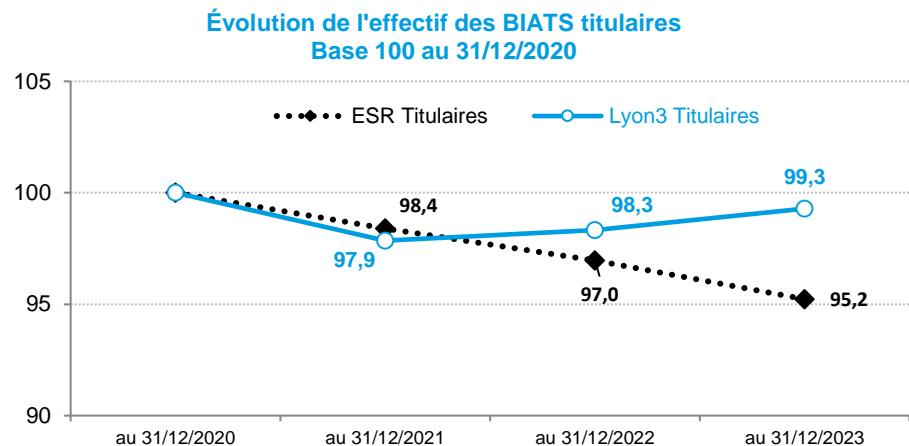
Personnels BIATS des établissements d'enseignement supérieur

	Enseignement Supérieur		Lyon 3		
	Effectif	%	Effectif	%	
Titulaires	AENES	7 630	14%	89	21%
	Bibliothèques	4 330	8%	47	11%
	ITRF	40 991	77%	280	67%
	Autres	324	1%	0	0%
	Catégorie A	18 950	36%	160	38%
	Catégorie B	16 592	31%	126	30%
	Catégorie C	17 733	33%	130	31%
	TOTAL TITULAIRES	53 275	100%	416	100%
Non Titulaires		36 036	40%	302	42%
TOTAL		89 311		718	

Sources : MEN - MESR (DGRH Bureau A1) et LYON 3 (SIDRH au 31 décembre 2023)



Enseignement supérieur : chiffres au 1/02/2024 pour les BIATS et Année 2023 pour les contractuels
- 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 : chiffres au 31/12/2023
- nombre total d'agents titulaires
- nombre total d'agents contractuels (hors contrats étudiants)



Les personnels BIATS de l'établissement sont à 58% titulaires contre 60 % pour l'ensemble de l'ESR. Les BIATS titulaires de l'établissement avec 416 personnes sont en légère hausse cette année mais restent en dessous du niveau de 2020 (419). Néanmoins, leur évolution sur 4 ans est croissante alors que l'évolution nationale est sur une tendance décroissante sur cette population.

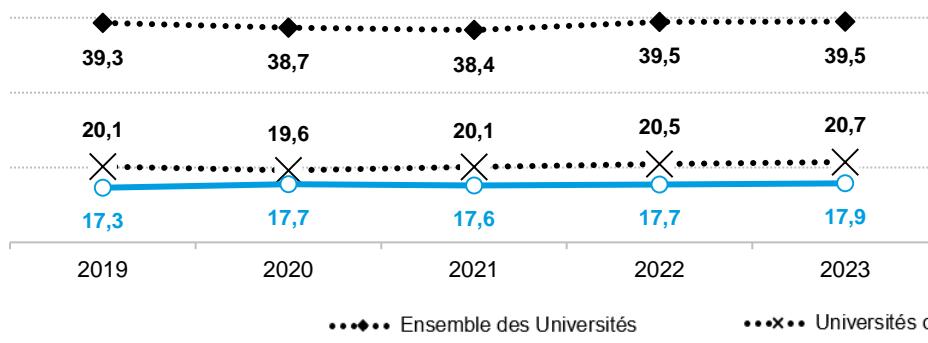
Tandis que les personnels contractuels sont en baisse au niveau national sur l'année 2023 (-16%) , à Lyon 3, ils croissent de 3,8%. On remarquera que, si au niveau national, quasiment la moitié des contractuels sont de catégorie A, à Lyon, ils ne représentent qu'un peu moins d'un tiers.

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

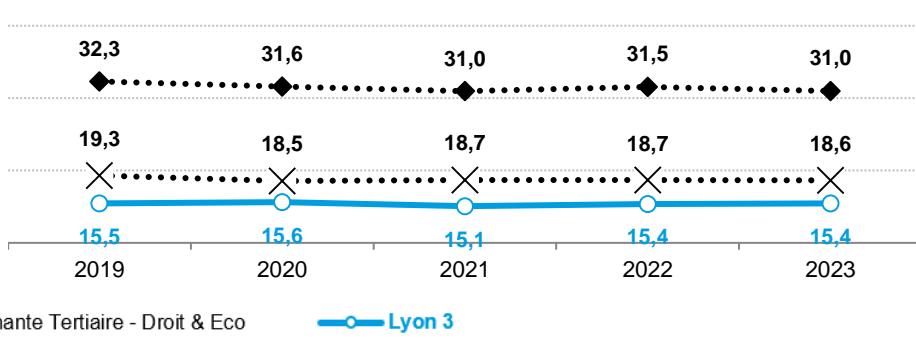
	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'étudiants au 15 janvier n+1	27 348	26 817	27 208	26 810	26 956
Nombre d'enseignants titulaires à Lyon 3	473	476	479	475	482
Nombre de BIATS titulaires à Lyon 3	423	419	410	412	416
Nombre d'enseignants titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3	17,3	17,7	17,6	17,7	17,9
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	20,1	19,6	20,1	20,5	20,7
Ensemble des Universités	39,3	38,7	38,4	39,5	39,5
Nombre de personnels administratifs titulaires pour 1 000 étudiants à Lyon 3	15,5	15,6	15,1	15,4	15,4
Universités dominante Tertiaire - Droit & Eco	19,3	18,5	18,7	18,7	18,6
Ensemble des Universités	32,3	31,6	31,0	31,5	31,0

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 20,7 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 18,6 pour les universités à dominante Droit Economie et est en dessus de 31 pour l'ensemble des universités.

L'amélioration relative observée dans l'établissement depuis 3 ans est principalement due à une diminution des effectifs étudiants (-1%), et cela même si les effectifs enseignants et BIATS titulaires montrent une petite hausse sur les 3 ans (+0,6% pour les enseignants; 1,5% pour les BIATS).

THÈME 1

EMPLOI

Emplois : plafond et consommation

Au 31 décembre	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution annuelle				
						2020	2021	2022	2023	2024
Plafond Etat	1 203	1 206	1 210	1 216	1 248	-4	3	4	6	32
dont emplois Enseignants	643	644	645	651	676	-4	1	1	6	25
dont emplois BIATS	560	562	565	565	572	0	2	3	0	7
Plafond Ressources Propres	165	165	194	194	194	4	0	29	0	0
Plafond d'emplois Etablissement	1 368	1 371	1 404	1 410	1 442	0	3	33	6	32

Le Plafond d'emplois de l'établissement est de 1 442 emplois. Il est consommé à 97%

Source : Notifications & Conseil d'administration

Consommation en ETPT* - Au 31 décembre en moyenne annualisée

Sur plafond Etat	1 186	1 192	1 183	1 216	1 240
Sur plafond Ressources Propres	141	147	161	151	165
Sur plafond Etablissement	1 327	1 339	1 344	1 367	1 405
dont BIATS	659	664	666	677	707
dont ENSEIGNANTS	598	602	605	690	698
dont CONTRATS DOCTORAUX	70	73	73		

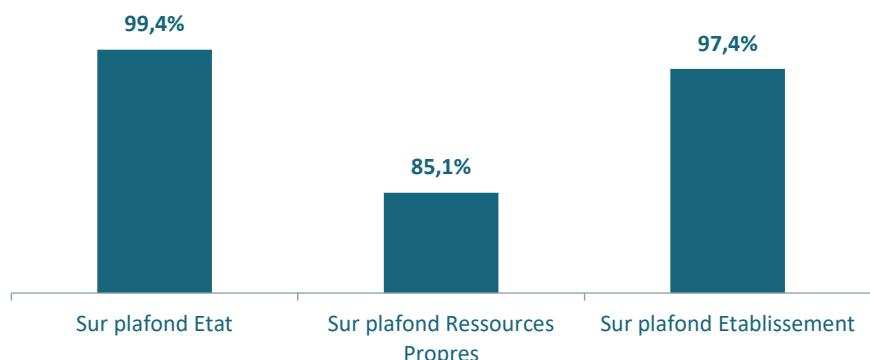
Source : KX jusqu'en 2022, délibérations du CA pour 2023

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

Sur plafond Etat	98,6%	98,8%	97,8%	100,0%	99,4%
Sur plafond Ressources Propres	85,5%	89,1%	83,1%	77,8%	85,1%
Sur plafond Etablissement	97,0%	97,7%	95,7%	96,9%	97,4%

(*) 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 2024



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 2024 à 1442 emplois pour Lyon 3 en nette hausse par rapport aux années antérieures sous l'effet d'un relèvement du plafond du Ministère obtenu suite à une demande de la gouvernance de l'établissement faisant passer le plafond Etat de 1216 à 1248.

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, 97,4% des emplois sont occupés sur l'année 2024. C'est notre plafond sur ressources propres qui nous permet de dégager des marges de manœuvre car le plafond Etat est consommé à hauteur de 99,4%.

Ensemble du personnel en activité : évolution des effectifs

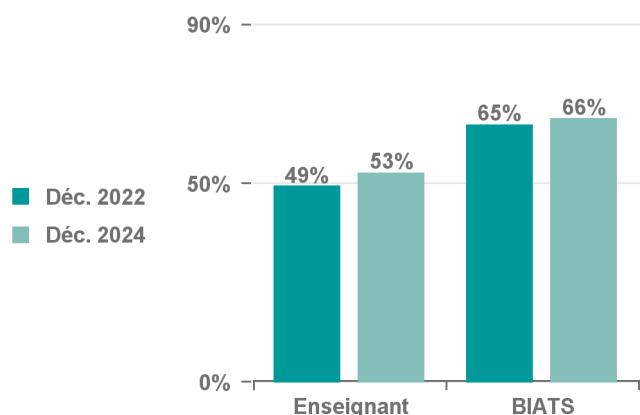
ENSEIGNANTS		Déc. 2022	En ETP Déc. 2022	Déc. 2023	En ETP Déc. 2023	Déc. 2024	En ETP Déc. 2024	L'université emploie 1 495 personnes au 31 décembre 2024	
Fonctionnaire sur emploi permanent	Professeur des universités	136	135,5	141	140,5	143	142,5	Au 31 décembre 2024, 1 495 personnels travaillent dans l'établissement (+28 personnels par rapport à 2023). On dénombre 896 agents titulaires : 54% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 46% de personnels BIATS.	
	Maître de conférences	253	250,9	256	254,7	255	253,9		
	PRAG PRCE	86	84,0	85	83,7	83	82,3		
	Total Enseignants titulaires	475	470,4	482	478,9	481	478,7		
Contractuel sur emploi permanent	Professeur associé 50%	16	8,0	16	8,0	15	7,5		
	Maître de conférences associé 50%	35	17,5	38	19,0	39	19,5		
	ATER	74	74,0	69	69,0	70	70,0		
	ATER 50%	1	0,5	1	0,5	1	0,5		
	Lecteur et M. de langues	22	22,0	24	24,0	21	21,0		
	Total sur emploi permanent	148	122,0	148	120,5	146	118,5		
Contractuel sur emploi non permanent	Enseignant contractuel	3	2,5	3	2,5	3	2,5	On observe une relative stabilité de la proportion des enseignants titulaires (76%). Pour les BIATS titulaires, leur part passe de 58% à 56%. 53% des personnels enseignants titulaires sont maîtres de conférences, 30% sont professeurs des universités et 17% des enseignants de statut second degré. Les enseignants chercheurs (PR et MCF) représentent 63% du total des enseignants et 83% chez les titulaires.	
	Total sur emploi non permanent	3	2,5	3	2,5	3	2,5		
	Total Enseignants contractuels	151	124,5	151	123,0	149	121,0		
Total ENSEIGNANTS		626	594,9	633	601,9	630	599,7		
<i>Doctorant contractuel sans ens.</i>		82	82,0	79	79,0	88	87,5		
<i>Contrat recherche</i>		23	21,1	28	25,8	24	22,2		
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. 2022	En ETP Déc. 2022	Déc. 2023	En ETP Déc. 2023	Déc. 2024	En ETP Déc. 2024	Sur la période, la part des enseignants contractuels est de 24%, sans évolution par rapport à 2023. A noter que les associés (professeurs et maîtres de conférences) représentent 8,5% du total des enseignants et 36% des enseignants contractuels, chiffres stables par rapport à 2024. Parmi les BIATS titulaires, on compte 38% de catégorie A, 31% de catégorie B et 31% de catégorie C. Les BIATS contractuels sont majoritairement des personnels de catégorie C (42%). La part des BIATS contractuels a progressé de deux points par rapport à 2023 et s'établit donc à 44% en 2024.	
Fonctionnaire sur emploi permanent	Catégorie A	148	142,4	160	155,5	159	154,7		
	Catégorie B	126	120,6	126	120,4	129	124,1		
	Catégorie C	138	131,6	130	124,6	127	120,8		
	Total BIATS titulaires	412	394,6	416	400,5	415	399,6		
Contractuel sur emploi permanent	Catégorie A	84	81,0	89	86,1	102	99,4		
	Catégorie B	73	70,7	78	75,8	84	82,7		
	Catégorie C	130	125,9	128	121,9	138	132,0		
	Total sur emploi permanent	287	277,6	295	283,8	324	314,1		
Contractuel sur emploi non permanent	Catégorie A			2	1,5	2	2,0		
	Catégorie B			3	2,8	2	2,0		
	Catégorie C	4	3,6	2	2,0	2	2,0		
	Total sur emploi non permanent	4	3,6	7	6,3	6	6,0		
	Total BIATS contractuels	291	281,2	302	290,1	330	320,1		
Total BIATS		703	675,8	718	690,6	745	719,7		
<i>Apprenti</i>		8	8,0	9	9,0	8	8,0		
ENSEMBLE DES PERSONNELS		1 442	1 381,8	1 467	1 406,3	1 495	1 437,1	<i>Attention : le nombre de personne ne doit pas être confondu avec le nombre de poste (impact des temps partiels).</i>	

Source : SIDRH

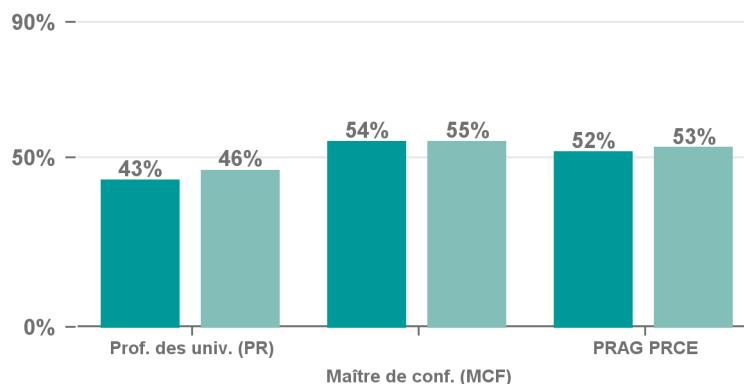
Ensemble du personnel : répartition femmes / hommes

ENSEIGNANTS		Déc. 2022	En ETP Déc. 2022	% ETP Déc. 2022	Déc. 2024	En ETP Déc. 2024	% ETP Déc. 2024	66% de femmes parmi les BIATS et 53% parmi les enseignants	
		Femme	302	293,0	49%	324	314,9		
		Homme	324	301,9	51%	306	284,8		
	Total Enseignants	626	594,9	100%	630	599,7	100%		
Nombre et % de femmes	Enseignants titulaires	242	238,5	51%	249	247,4	52%	Note : les commentaires ci-dessous ne concernent que les effectifs physiques	
	<i>dont PR des Universités</i>	59	58,5	43%	66	65,5	46%		
	<i>dont Maître de conférences</i>	138	136,7	54%	139	138,4	55%		
	Enseignants contractuels	60	54,5	44%	75	67,5	56%		
	<i>dont associés</i>	11	5,5	4%	15	7,5	6%		
	<i>dont ATER</i>	31	31,0	25%	48	48,0	40%		
	BIATS	Femme	459	436,3	65%	499	476,5	66%	
	BIATS	Homme	244	239,5	35%	246	243,2	34%	
	Total BIATS	703	675,8	100%	745	719,7	100%		
	BIATS titulaires	264	248,6	63%	279	265,1	66%		
	BIATS contractuels	195	187,7	67%	220	211,4	66%		
Total ENSEIGNANTS et BIATS	Femme	761	729,3	57%	823	791,4	60%	Concernant les personnels BIATS, la part des femmes (titulaires et contractuels confondus) reste encore très largement majoritaire en 2024 avec 67% de femmes contre 65% en 2022. Cette proportion se vérifie dans toutes les catégories (A,B,C). Parmi les titulaires, la féminisation de la population est plus marquée parmi les AENES, et les personnels de bibliothèques que pour la filière ITRF même si elles restent plus nombreuses que les hommes.	
	Homme	568	541,4	43%	552	528	40%		
Total		1 329	1 270,7	100%	1 375	1 319,4	100%	Parmi les personnels non titulaires, 68% sont des femmes.	
Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD, postdoctorants et apprentis									
Source : SIDRH									

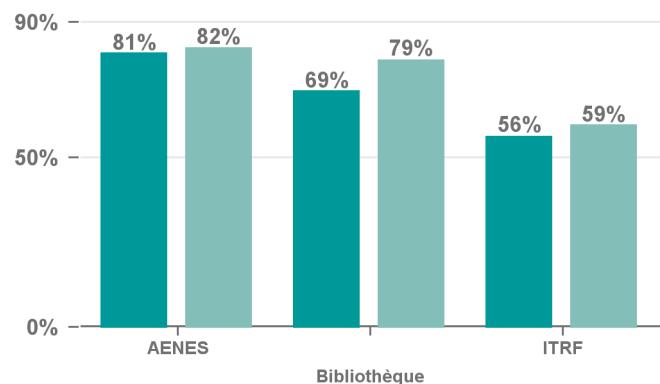
Evolution de la proportion des femmes (ETP)



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. 2022		Déc. 2023		Déc. 2024	
			Total	donc femmes	Total	donc femmes	Total	donc femmes
Enseignant Titulaire	Détachement Sortant	Maître de conférences	3	2	5	3	5	2
		Professeur des universités	5	2	7	2	8	2
		Total Détachement Sortant	8	4	12	5	13	4
	Disponibilité	Assistant de l'ens. sup.	1	1				
		Maître de conférences	7	3	7	3	5	3
		PRAG PRCE	2	2			1	1
		Professeur des universités	4	1	4	1	3	1
	Total Disponibilité		14	7	11	4	9	5
	Congé parental	Maître de conférences	1	1				
		Total Congé parental	1	1				
		Total Enseignant Titulaire	23	12	23	9	22	9
BIATS Titulaire	Détachement Sortant	AENES	3	2	1	1	6	4
		Bibliothèque	3	1	3	1	2	1
		ITRF	12	8	10	7	9	7
		Total Détachement Sortant	18	11	14	9	17	12
	Disponibilité	AENES	3	1	4	3	4	3
		Bibliothèque	2	2	3	2	2	1
		ITRF	12	7	14	8	11	6
		Total Disponibilité	17	10	21	13	17	10
	Congé parental	AENES	2	2		1	2	2
		ITRF				1	1	2
		Total Congé parental	2	2	1	1	2	2
	Total BIATS Titulaire		37	23	36	23	36	24
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			62	37	61	34	58	33

Source : SIDRH

Au 31 décembre 2024, on remarque que :

- sur les 2 dernières années, les détachements sortants des enseignants sont quasi stables. 4 sur 13 concernent des femmes en 2024. Pour les BIATS, ils concernent plutôt les femmes (70% en 2024, 64 % en 2023);
- 9 enseignants sont en disponibilité, 5 sont des femmes. Pour les BIATS, on recense 17 disponibilités et c'est à 59 % des femmes qui les prennent;
- les congés parentaux sont peu nombreux et exclusivement féminins à l'image de la situation française tout secteur confondu. Dans l'établissement, il ne concerne que les personnels BIATS titulaires en 2024;

Emploi de personnels en situation de handicap

Personnels déclarés en situation de handicap	2022	2023	2024
Titulaires	48	54	56
Contractuels	14	10	12
ENSEMBLE DES PERSONNELS	62	64	68
dont Enseignants Chercheurs	7	12	16
dont BIATS	55	52	52
dont Femmes	47	47	50
dont Hommes	15	17	18
dont Moins de 25 ans	2	0	0
dont de 25 à 39 ans	13	14	12
dont de 40 à 54 ans	31	31	39
dont de 55 ans et plus	16	19	17

Source : SACSO - Situation au 31 décembre

Contrats décret de 1995	2022	2023	2024
Candidats éligibles	21	16	13
Candidats auditionnés	6	3	4
Recrutements	2	2	2

Source : SACSO

Recrutements	2022	2023	2024
Contrats Article 4 & 6 Loi 84-16	5	2	3

Source : SACSO

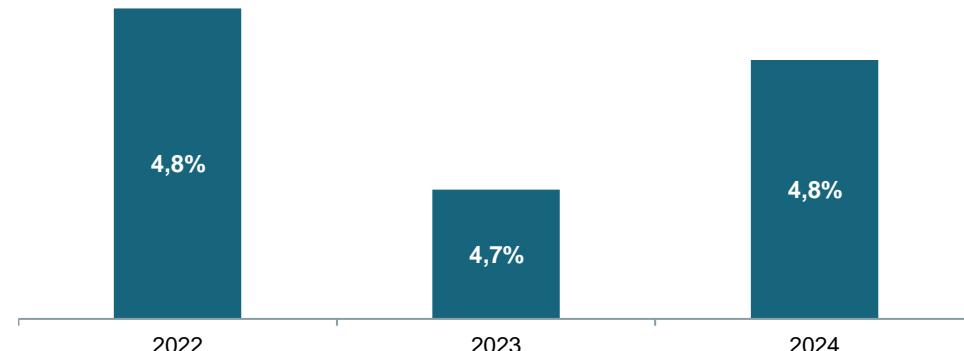
Personnels par typologie de reconnaissance**	2022	2023	2024
Travailleur reconnu handicapé par la CDAPH	52	58	62
Titulaire de la carte mobilité inclusion*	7	5	3
Titulaire de l'Allocation Adultes Handicapés	1	0	0
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle	3	3	3

*CMI Invalidité + CMI priorité

Source : SACSO

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

Taux d'emploi direct de personnels handicapés



68 agents employés à Lyon 3 sont déclarés en situation de handicap en 2024.

Ils étaient 30 en 2014, soit une hausse de 127%.

C'est 29 personnes de plus par rapport à 2020

L'université Lyon 3 a un taux d'emploi direct de 4,8%, retrouvant son taux de 2022 après une légère baisse en 2023; 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

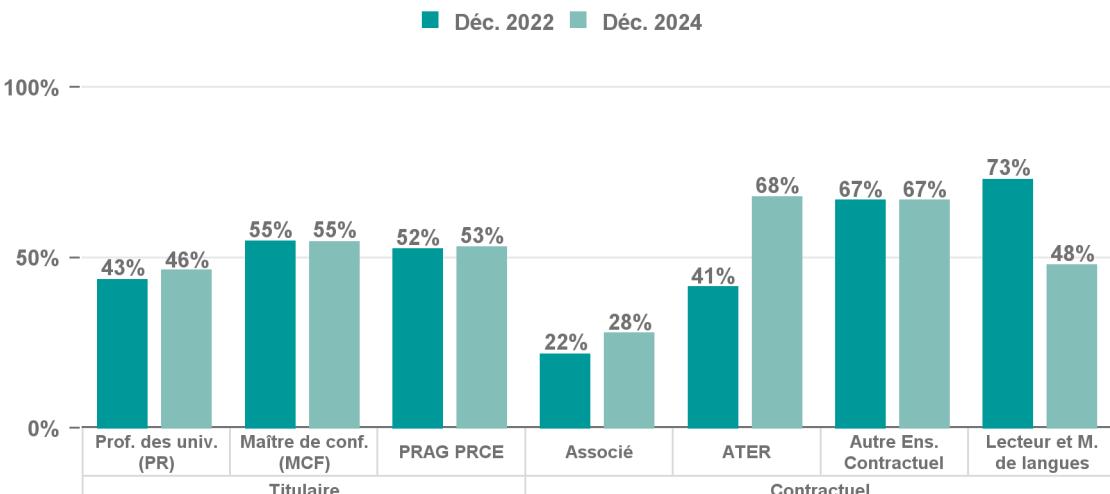
Enseignants selon le statut et le corps : historique

Statut	Corps	Déc. 2022		Déc. 2024		Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2024	
		Total	Femmes	Total	Femmes			
Titulaire	Tout service de Lyon 3	Professeur des universités	131	56	134	60	130,5	134,0
		Maître de conférences	251	136	253	138	248,9	251,9
		PRAG PRCE	86	45	83	44	84,0	82,3
	Total Tout service de Lyon 3		468	237	470	242	463,4	468,2
	Délégations IUF / CNRS	Professeur des universités	5	3	9	6	5,0	8,5
		Maître de conférences	2	2	2	1	2,0	2,0
		Total Délégations IUF / CNRS	7	5	11	7	7	10,5
	Total Titulaire		475	242	481	249	470,4	478,7
Contractuel	Contractuels	Professeur associé 50%	16	3	15	2	8,0	7,5
		Maître de conférences associé 50%	35	8	39	13	17,5	19,5
		ATER	74	31	70	48	74,0	70,0
		ATER 50%	1		1		0,5	0,5
		Lecteur et M. de langues	22	16	21	10	22,0	21,0
		Enseignant contractuel	3	2	3	2	2,5	2,5
		Total Contractuels	151	60	149	75	124,5	121
	Total Contractuel		151	60	149	75	124,5	121
Total Enseignants			626	302	630	324	594,9	599,7

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

Source : SIDRH

Enseignants titulaires : évolution de la proportion des femmes



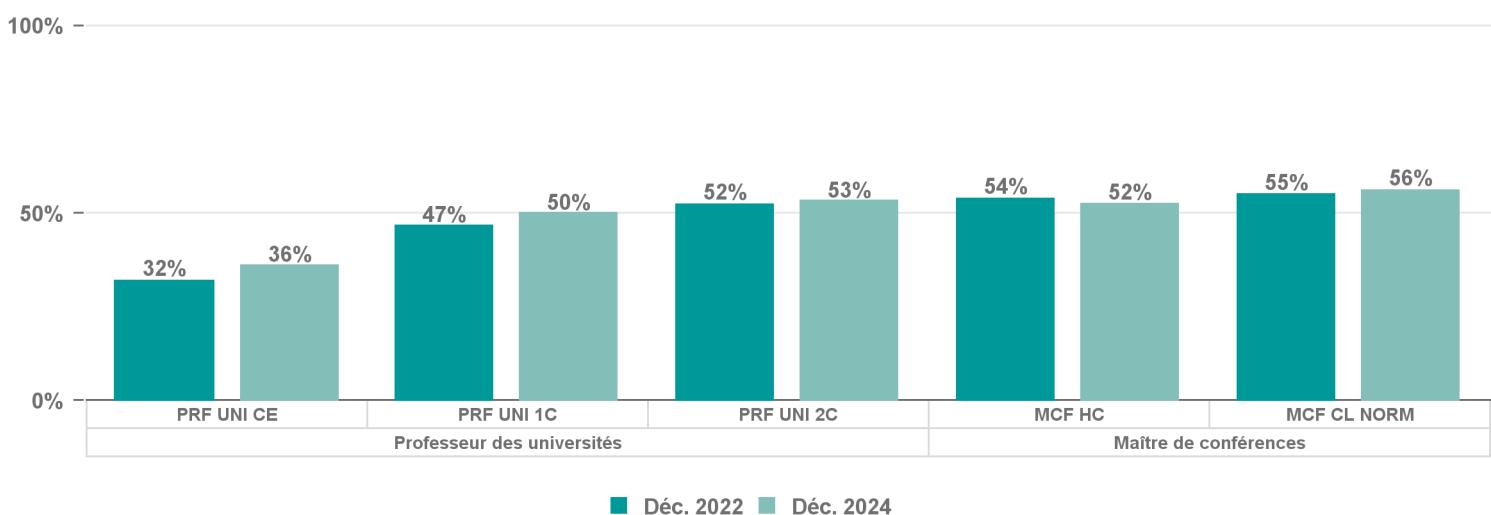
Entre 2022 et 2024, la structure de la population des enseignants a évolué :

- parmi les PR, les femmes ont gagné 3 points de %. Pour les MCF, leur part reste stable 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 56% en 2021 à 52% en 2022 et 53% en 2024 (soit une baisse de 3 points entre 2021 et 2024)
- Pour les enseignants contractuels, la part des femmes a fortement augmenté sur les 3 ans observés passant de 22% à 28% chez les enseignants associés, de 41% à 68% chez les ATER (l'année 2022 étant une année particulièrement basse en terme d'effectifs féminins). On remarquera également la baisse conséquente de la part des femmes chez les lecteurs/maîtres de langues.

Zoom sur les enseignants chercheurs : proportion des femmes selon le corps et le grade

ENSEIGNANTS			Déc. 2022		Déc. 2024	
			Total	dont % Femmes	Total	dont % Femmes
Titulaires	Maître de conférences	MCF HC	104	54%	107	52%
	Maître de conférences	MCF CL NORM	149	55%	148	56%
	Professeur des universités	PRF UNI CE	47	32%	50	36%
	Professeur des universités	PRF UNI 1C	43	47%	46	50%
	Professeur des universités	PRF UNI 2C	46	52%	47	53%
	Total Titulaire		389	51%	398	52%
Total ENSEIGNANTS titulaires			389	51%	398	52%

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 2022 et 2024.(Pour rappel en 2020, elle était de 49%).

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

Ainsi, les professeures d'université de seconde classe voient leur part passer de 52% à 53% . 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 36 % en 2024 (national toute discipline confondue: 25%).

Concernant les maîtresses de conférences, elles conservent leur prépondérance dans les différents grades. Néanmoins, leur part baisse de 2 points pour la hors classe et progresse de 1 point pour la classe normale. Notre part de 56% 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, 52% à comparer à 45,5%.

Enseignants par groupe de discipline CNU

Groupes de disciplines CNU	Titulaires												
	Déc. 2022						Déc. 2024						
	Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires		Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	PRAG PRCE	Total Titulaires		Prof. des univ. (PR)	Maître de conf. (MCF)	
01-Droit et Science Politique	44	70		114	42%	48	69		117	39%			
02-Sciences éco et de gestion	24	50	25	99	45%	26	50	24	100	48%			
03-Langues et Littératures	39	77	42	158	68%	39	81	41	161	69%			
04-Sciences humaines	20	34		54	39%	21	35		56	41%			
05-Mathématiques et Informatique	2	6	7	15	33%	2	7	7	16	38%			
12-Groupe interdisciplinaire	7	16	12	35	46%	7	13	11	31	48%			
Total Titulaires	136	253	86	475	51%	143	255	83	481	52%			
Groupes de disciplines CNU	Contractuels												
	Déc. 2022						Déc. 2024						
	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels	Prof. assoc	MC assoc	ATER	Lecteur	Prof. contr.	Total Contractuels	
01-Droit et Science Politique	5	14	29			48	29%	4	17	26		47	51%
02-Sciences éco et de gestion	8	15	12		2	37	38%	8	14	14	2	38	37%
03-Langues et Littératures		1	17	22	1	41	66%		1	17	21	40	63%
04-Sciences humaines	3		11			14	21%	3		8		11	36%
05-Mathématiques et Informatique		2	4			6	17%		2	4		6	67%
12-Groupe interdisciplinaire	3	2				5	20%		5	2		7	57%
Total Contractuels	16	35	75	22	3	151	40%	15	39	71	3	149	50%

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 76,3%. Ce sont dans les disciplines Sciences humaines et Langues et Littératures qu'ils sont les plus nombreux, 83,5% 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 71% et 72%.

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.

Les Sciences humaines voient leur part de femmes progresser sur la période pour les titulaires et les contractuels.

En Droit/Science politique, la part des femmes baisse à 39% pour les titulaires mais augmente pour les contractuels passant à plus de la moitié des effectifs.

Enseignants par discipline CNU en 2024

Disciplines CNU	Titulaire					Contractuel					Ensemble		Rappel Déc. 2022				
	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	23	38		61	39%		3	10	11		24	46%	85	41%	83	43%	
02-Droit public	19	22		41	44%		1	5	8		14	57%	55	47%	55	36%	
03-Histoire du droit et des institutions	4	4		8	38%				3		3	67%	11	45%	10	30%	
04-Science politique	2	5		7	14%			2	4		6	50%	13	31%	14	21%	
05-Sciences économiques	3	4	9	16	50%			1	2		1	25%	20	45%	17	41%	
06-Sciences de gestion	23	46	15	84	48%		8	13	12		1	34	38%	118	45%	119	44%
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2	100%								2	100%	2	100%	
08-Langues et littératures anciennes	4	7		11	64%								11	64%	11	64%	
09-Langue et littérature françaises	8	8	5	21	62%				3		1	75%	25	64%	27	59%	
10-Littératures comparées	2	1		3	100%								3	100%	2	100%	
11-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	9	20	24	53	70%		1	6	5		12	67%	65	69%	66	67%	
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	3	4	9	89%								9	89%	9	89%	
13-Langues et littératures slaves	1	4	1	6	83%				3	4		7	71%	13	77%	11	82%
14-Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	7	16	4	27	74%				2	2		4	100%	31	77%	31	71%
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	5	21	3	29	55%				3	10		13	38%	42	50%	40	60%
17-Philosophie	7	6		13	31%				3			3	67%	16	38%	16	25%
19-Sociologie, démographie															1		
21-Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	4	8		12	50%				1			1	100%	13	54%	12	50%
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%	15	33%
23-Géographie physique, humaine, économique et régionale	5	9		14	50%		1		2			3		17	41%	17	41%
24-Aménagement de l'espace, urbanisme	1	3		4	50%		2					2		6	33%	7	29%
25-Mathématiques				1	13%								8	13%	7		
26-Mathématiques appliquées et applications des mathématiques				1									1		1		
27-Informatique	2	5		7	71%			2	4		6	67%	13	69%	13	46%	
71-Sciences de l'information et de la communication	5	12	1	18	67%			5	2		7	57%	25	64%	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				10	10	20%							10	20%	11	18%	
Total Enseignants	143	255	83	481	52%	15	39	71	21	3	149	50%	630	51%	626	48%	

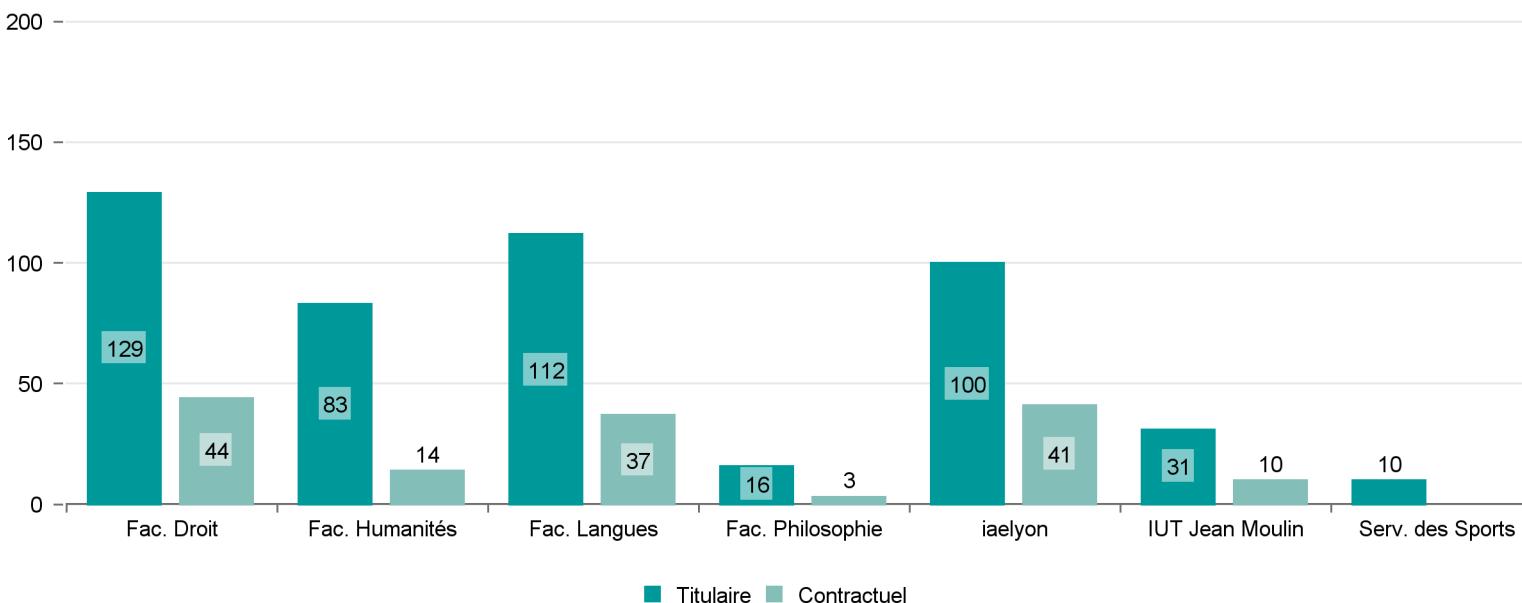
Source : SIDRH

Enseignants par composantes en 2024

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	50	72	7	129	52	6	13	25			44	20	173	72	27%
Faculté de Philosophie	9	7		16	5			3			3	2	19	7	3%
Faculté des Humanités, Lettres et Sociétés	32	48	3	83	44	3	2	9			14	5	97	49	15%
Faculté des Langues	25	65	22	112	80			2	14	21	37	21	149	101	24%
iaelyon School of Management	26	48	26	100	47	6	14	18		3	41	19	141	66	22%
IUT Jean Moulin	1	15	15	31	19			8	2		10	8	41	27	7%
Service Commun des Sports			10	10	2								10	2	2%
Total Enseignants	143	255	83	481	249	15	39	71	21	3	149	75	630	324	100%

Source : SIDRH

Enseignants par composante



C'est la faculté de Droit qui regroupe le plus d'enseignants (27%). La faculté des Langues rassemble le plus d'enseignantes (31%).

Parmi les titulaires, seule la faculté de Philosophie est composée à 100% d'enseignants-chercheurs (PR+MCF). Viennent ensuite la faculté des Humanités avec 96,4%, la faculté de Droit avec 94,5%, suivies de celle des Langues (83%) et de l'iaelyon (74%). L'IUT, quant à lui, se distingue des autres composantes puisqu'il comprend autant d'enseignants-chercheurs que d'enseignants du 2d degré.

C'est à l'iaelyon que l'on trouve le plus d'enseignants contractuels (29%).

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	2	50%	9	44%	2	100%	13	54%	26	65%
	1 à 4 ans	19	37%	35	60%	14	57%	68	53%	58	59%
De 5 à 9 ans	Moins de 5 ans	21	38%	44	57%	16	63%	81	53%	84	61%
	5 à 9 ans	13	23%	39	67%	16	44%	68	53%	48	38%
	De 5 à 9 ans	13	23%	39	67%	16	44%	68	53%	48	38%
10 ans et plus	10 à 14 ans	34	53%	36	50%	16	63%	86	53%	12	25%
	15 à 19 ans	15	80%	39	59%	10	30%	64	59%	1	
	20 à 24 ans	17	35%	43	53%	12	50%	72	49%	1	100%
	25 à 29 ans	24	33%	29	34%	2	100%	55	36%	3	67%
	30 ans ou plus	19	58%	25	56%	11	55%	55	56%		
	10 ans et plus	109	50%	172	51%	51	53%	332	51%	17	35%
Total		143	46%	255	55%	83	53%	481	52%	149	50%
Ancienneté moyenne		17,3	17,8	16,0	15,3	14,1	14,0	16,04	15,7	5,16	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 51% sont des femmes

Sur 3 ans, il est constaté une part des enseignants titulaires avec une ancienneté supérieure à 10 ans se situant entre 65 et 69%, soit une progression de 4 points. 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.

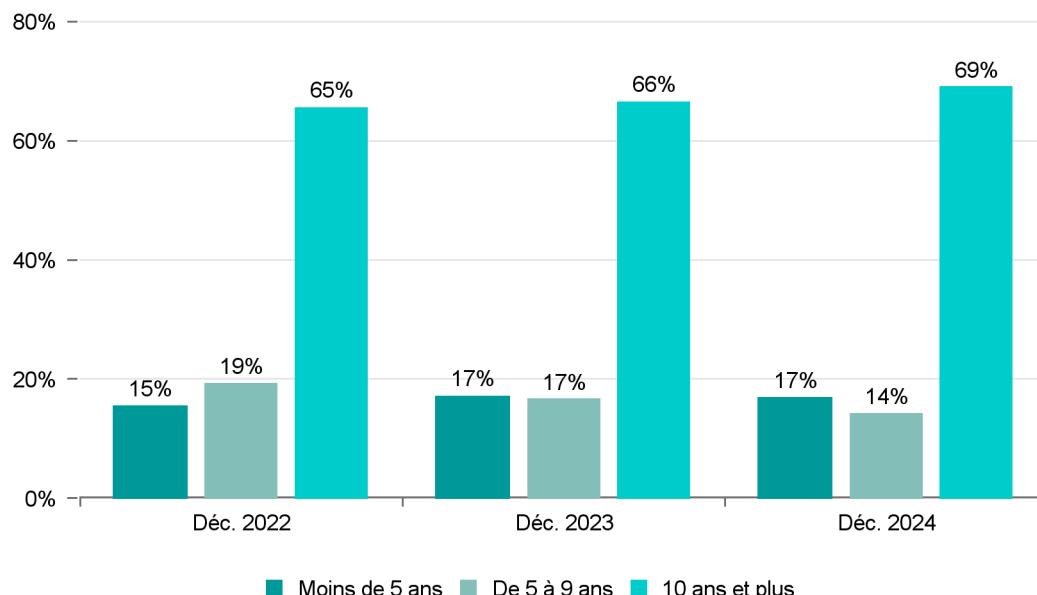
On constate que parmi les PR, 38% des femmes ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

67,4% des MCF ont une ancienneté supérieure à 10 ans, sans de réelles différences entre les 2 genres.

Les enseignants du 2d degré restent en moyenne 14 ans dans l'établissement; 39% d'entre eux néanmoins passent moins de 10 ans dans l'établissement.

Sans surprise, les enseignants contractuels sont ceux qui restent le moins longtemps dans l'établissement, en moyenne 5 ans.

Évolution de l'ancienneté à Lyon 3 des enseignants titulaires



Enseignants par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2024

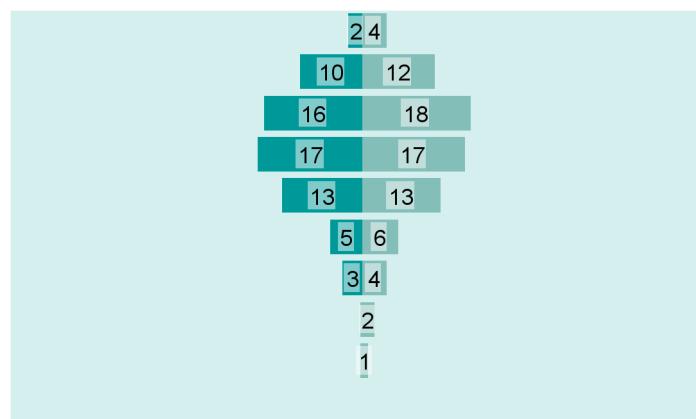
Ensemble des enseignants titulaires

Femme Homme



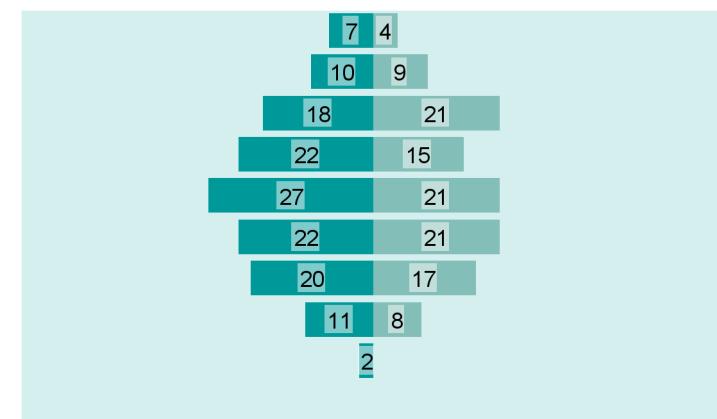
Zoom Professeurs des universités

Femme Homme



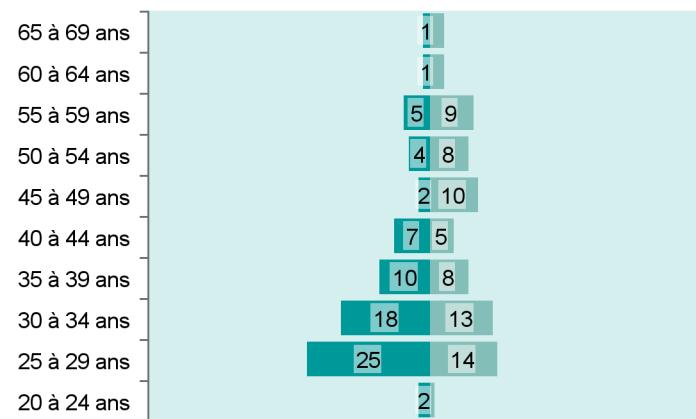
Zoom Maître de conférences

Femme Homme



Ensemble des enseignants contractuels

Femme Homme



Tranche d'âge	Titulaire						Total Titulaire	Total Contractuel	Ensemble			
	Prof. des univ. (PR)		Maître de conf. (MCF)		PRAG PRCE							
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
20 à 24												
25 à 29	1		2	2			3	2	39	25	42	27
30 à 34	2		19	11	6	5	27	16	31	18	58	34
35 à 39	7	3	37	20	10	5	54	28	18	10	72	38
40 à 44	11	5	43	22	12	4	66	31	12	7	78	38
45 à 49	26	13	48	27	11	7	85	47	12	2	97	49
50 à 54	34	17	37	22	9	4	80	43	12	4	92	47
55 à 59	34	16	39	18	21	13	94	47	14	5	108	52
60 à 64	22	10	19	10	9	6	50	26	4	1	54	27
65 à 69	6	2	11	7	5		22	9	4	1	26	10
Total	143	66	255	139	83	44	481	249	149	75	630	324
Effectif 64+	10	3	16	9	8	3	34	15	5	1	39	16
Age moyen	52,5	52,9	47,8	47,7	49,9	49,4	49,6	49,4	38,8	35,6	47,0	46,2
Age médian	53,0	53,0	48,0	48,0	51,0	51,5	50,0	50,0	35,0	32,0	48,0	47,5

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 64 ans et plus fin 2024 parmi lesquels figurent 15 femmes. Sur cette tranche d'âge de 64 ans et +, on comptabilise 26 enseignants chercheurs (PR+MCF) dont 15 femmes.

L'âge médian se situe à 50 ans pour les enseignants titulaires que l'on soit un homme ou une femme. Il est plus jeune pour les contractuels et se situe à 35 ans.

Zoom sur les enseignants de 55 ans et plus au 31 décembre 2024

	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	21	19	17	21	16	8	14	8	8	12	7	15	72	15%	34	7%	
Contractuels	3	3	1	3	4	2			1	1	2	2		8	5%	5	3%	481
Total Enseignants	24	22	18	24	20	10	14	8	9	13	9	17	80	13%	39	6%	149	
																	630	

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

01-Droit et Science Politique	6	5	4	1	3	1	2	3	2	1	1	10	9%	4	3%	117	
02-Sciences éco et de gestion	2	1	2	8	3	2		1	3	1	4	11	14%	8	11%	76	
03-Langues et Littératures	6	5	3	5	6	3	4	2	4	1	1	21	18%	8	7%	120	
04-Sciences humaines	3	3	2	1			4		1	3	1	10	18%	5	9%	56	
05-Mathématiques et Informatique				2			1	1				2	22%			9	
12-Groupe interdisciplinaire	1	1				1		2		1		4	20%	1	5%	20	
Tous groupes de disciplines	18	15	13	15	12	6	12	7	7	9	5	12	58	15%	26	7%	398

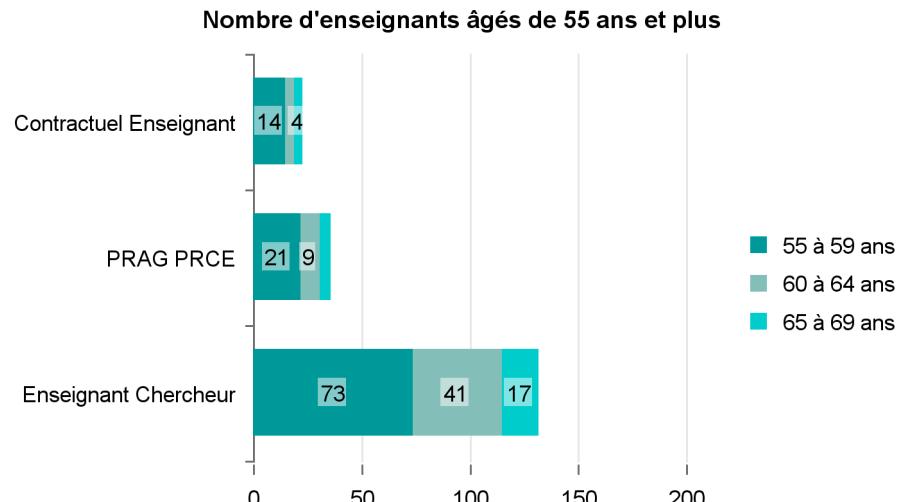
Source : SIDRH

Au 31/12/2024, on constate que 15% des enseignants titulaires ont plus de 60 ans (soit 72 d'entre eux), 5% pour les contractuels (soit 8 d'entre eux).

Les plus de 64 ans sont au nombre de 34 chez les titulaires dont 17 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, 16 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 2024

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

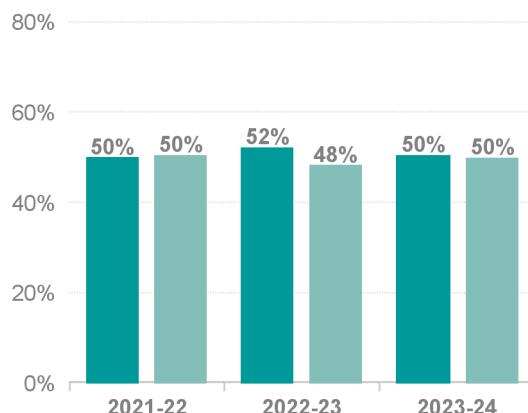
	Année universitaire 2021-22					Année universitaire 2022-23					Année universitaire 2023-24				
	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contra ctuels	Total	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contra ctuels	Total	PR	MCF	PRAG / PRCE	Ens. Contra ctuels	Total
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif		5	1		6		4	16	3	2		3	9	2	14
Enseignement et formation	76	178	27	112	393	60	161	28	110	359	54	125	18	88	285
Expertise et consultation	6	8	3	1	18	13	10	3	2	28	6	7	3	4	20
Autres	3	6	3	1	13	1	4	1	4	10	2	5	2	4	13
Total	85	197	34	114	430	78	191	35	118	422	65	146	25	96	332

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.

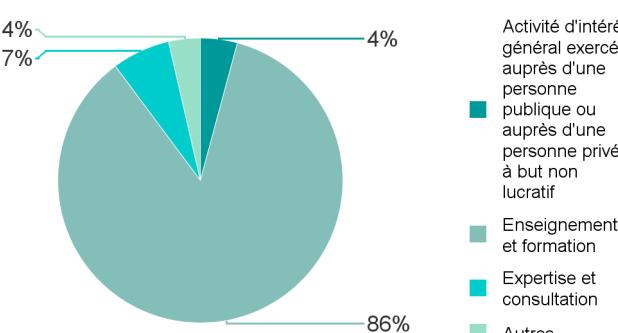
Source : DRHRS

Nombre de demandes par sexe

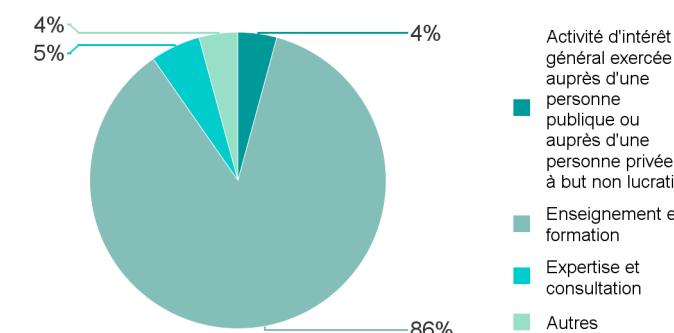
■ Femme ■ Homme



Types d'activité accessoire exercée par les femmes en 2023-24



Types d'activité accessoire exercée par les hommes en 2023-24



332 personnels enseignants ont fait une demande d'autorisation afin d'exercer une activité accessoire en 2023-24. Ces demandes sont équilibrées entre les femmes et les hommes (50% de part et d'autre) Enfin, ces autorisations concernent principalement des activités d'enseignement et de formation puisqu'en moyenne : 86% relèvent de ce domaine.

Professeurs invités par origine : historique

CONTINENT	PAYS D'ORIGINE	2020	2021	2022	2023	2024	Cumul sur 5 ans
EUROPE	ALLEMAGNE	3	4	2	3	2	14
	AUTRICHE				1	1	2
	BELGIQUE				1		1
	DANEMARK				1		1
	ESPAGNE	2	2	2	2	2	10
	FRANCE	2	5	5	5	6	23
	GRECE	1	1		1	1	4
	HONGRIE				1		1
	ITALIE	4	4	4	5	2	19
	PAYS-BAS		1	1	1	1	4
	PORTUGAL					1	1
	ROYAUME-UNI	3	3	4	2	2	14
	SERBIE					1	1
	SUISSE					1	1
	TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1	1	1			3
EUROPE		16	21	19	23	20	99
AFRIQUE	ALGERIE	1	1	2	2	2	8
	BENIN			1	1	1	3
	CAMEROUN	1	1	1	1	1	5
	MAROC	1		3	2		6
	NIGER	1					1
	SENEGAL	1		1			2
	TUNISIE	2			2	1	5
AFRIQUE		7	2	8	8	5	30
AMÉRIQUE	BRESIL				1	1	2
	CANADA	1		2	1	2	6
	ETATS-UNIS	4	4	4	4	7	23
AMÉRIQUE		5	4	6	6	10	31
ASIE	CHINE	1	1				2
	ISRAEL				1	1	2
	JAPON	1	1		1	1	4
	TAIWAN					1	1
	TURQUIE		1	1			2
ASIE		2	3	1	2	3	11
TOTAL		30	30	34	39	38	171

Source : KA-KX

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.

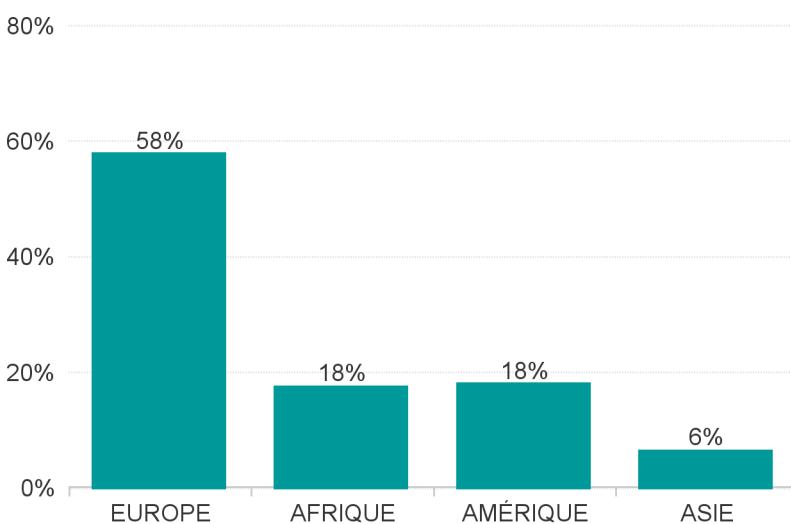
L'origine des professeurs invités correspond à leur nationalité.

En moyenne 34 professeurs invités accueillis chaque année depuis 5 ans

171 professeurs ont été invités ces 5 dernières années au sein de l'établissement et ils proviennent pour près de 60% d'entre eux de la zone Europe.

La crise sanitaire et les restrictions mises en place concernant les déplacements inter pays ont fortement impacté ce dispositif en 2020 et 2021. Une reprise progressive est constatée les années suivantes.

Origine des professeurs invités par continent - Cumul sur 5 ans



Source : KA-KX

Vacataires d'enseignement : historique (année universitaire)

Type de vacataires		2021	2022	2023
Agents temporaires vacataires	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	100	107	97
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	20	25	26
Total Agents temporaires vacataires		120	132	123
Chargés d'enseignement vacataires (CEV)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	78	78	97
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	209	217	216
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL ETABLISSEMENT PRIVE	5		
	ENSEIGNANT ETABLISSEMENT PUBLIC HORS SUPERIEUR	2		
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	225	229	240
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	629	646	659
	TRAVAILLEUR INDEPENDANT	609	643	677
Total Chargés d'enseignement vacataires (CEV)		1 759	1 815	1 891
Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)	AGENT DE L'ETAT AUXILIAIRE NON-ENSEIGNANT	22	21	19
	AGENT DE L'ETAT FONCTIONNAIRE TITULAIRE NON-ENSEIG	67	67	56
	ENSEIGNANT HORS LYON III ETABLISSEMENT SUPERIEUR	31	28	25
	SALARIE NON ENSEIGNANT SECTEUR PRIVE	101	106	119
	TRAVAILLEUR INDEPENDANT	89	119	100
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE ETUDIANT	8	8	7
	AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE RETRAITE	6	4	5
Total Chargés d'enseignement vacataires occasionnels (moins de 10 heures)		324	353	331
TOTAL		2 203	2 300	2 345

Source : GHC

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

Plus de 2 300 vacataires d'enseignement employés en 2023/2024, chiffre en augmentation sur la période

Thème 1

b. Le personnel BIATS

BIATS par statut, filière et catégorie : historique

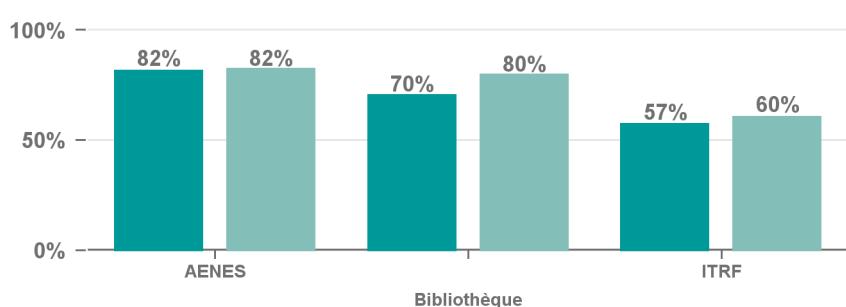
Statut	Filière	Catégorie	Déc. 2022		Déc. 2024		Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2024		
			Total	Femmes	Total	Femmes				
Titulaire	AENES	Cat. A	24	14	26	18	23,5	25,8		
		Cat. B	29	25	28	24	28,1	27,7		
		Cat. C	39	36	36	32	36,6	33,8		
	Bibliothèque	Total AENES	92	75	90	74	88,2	87,3		
		Cat. A	17	13	15	12	16,4	14,4		
		Cat. B	14	10	15	13	13,1	14,3		
	ITRF	Cat. C	16	10	14	10	14,6	12,8		
		Total Bibliothèque	47	33	44	35	44,1	41,5		
		Cat. A	107	62	118	73	102,5	114,5		
Contractuel	Catégorie A	Cat. B	83	50	86	55	79,4	82,1		
		Cat. C	83	44	77	42	80,4	74,2		
		Total ITRF	273	156	281	170	262,3	270,8		
	Catégorie B	Total Titulaire	412	264	415	279	394,6	399,6		
		Cat. A	84	62	104	65	81,0	101,4		
		Cat. B	73	48	86	55	70,7	84,7		
	Catégorie C	Cat. C	134	85	140	100	129,5	134,0		
		CDI	77	51	76	49	73,0	71,4		
		CDD	214	144	254	171	208,2	248,7		
	Total Contractuel		291	195	330	220	281,2	320,1		
<i>Nombre de CDD transformés en CDI</i>			3	3	17	12	3	15,8		
Total BIATS			703	459	745	499	675,8	719,7		

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

Source : SIDRH

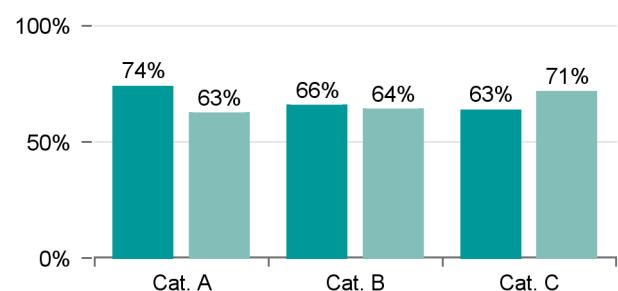
BIATS titulaires : évolution de la proportion des femmes

■ Déc. 2022 ■ Déc. 2024



Contractuels : évolution de la proportion des femmes

■ Déc. 2022 ■ Déc. 2024



En 2024, l'établissement compte 745 BIATS dont 55,7% sont titulaires, cette part ayant tendance à diminuer au fil des années (-3 points en 3 ans). La part des femmes s'établit à 66,9% en 2024 contre 65,3% en 2022.

Le nombre de personnels titulaires a augmenté dans la filière ITRF et diminué dans les filières AENES et Bibliothèque. La part des personnels AENES se maintient à 22%; quant à celle des ITRF, elle passe de 66% en 2022 à 67,7% en 2024. Le poids des AENES est légèrement supérieur aux établissements de la typologie Droit-Eco (18%) mais très en deçà de la moyenne nationale (14%). Concernant les ITRF, ils restent en dessous de la moyenne nationale (77%) mais sur-représentés en référence aux établissements de la typologie Droit Economie (64,8%).

La part des catégories A titulaires, 36% en 2021 et 38% en 2024, est supérieure aux établissements relevant de la même typologie que Lyon 3, 34,5%. A l'inverse, les catégories C qui représentent 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 passe de 65% à 67%. On notera que les femmes titulaires sont fortement représentées dans la catégorie C notamment chez les AENES (89% en 2024) et Bibliothèques (71% en 2024). Elles représentent plus de la moitié des effectifs de la catégorie C pour la filière ITRF en forte évolution sur la période observée.

Le nombre de contractuels s'établit à 330 pour l'année 2024 (+39 en 3 ans) et représente 320 ETP. Tout comme chez les titulaires, les personnels de catégorie C voient donc leur part diminuer passant de 46% en 2022 à 42% en 2024.

En moyenne, plus des 2 tiers des effectifs contractuels sont des femmes (67%).

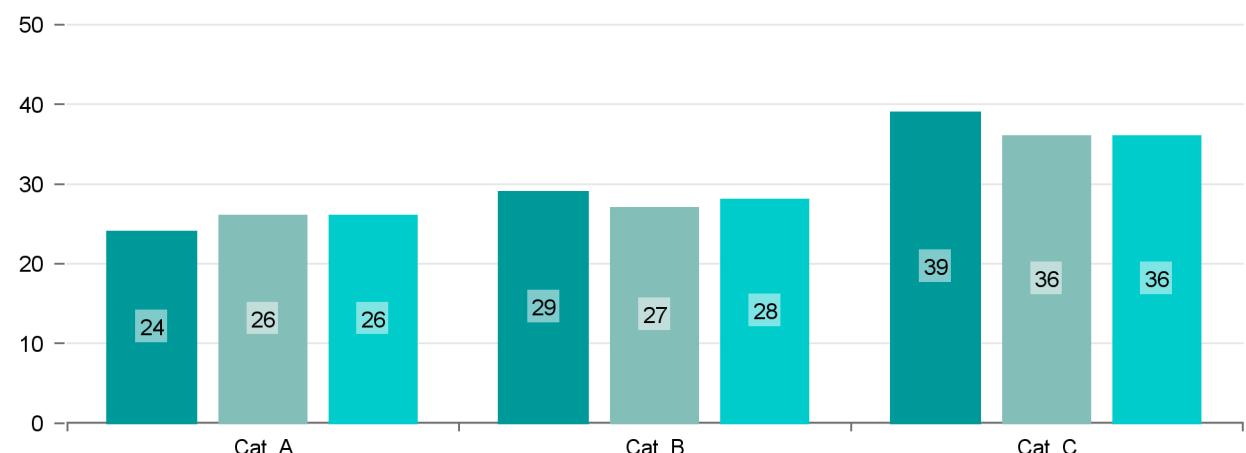
Zoom sur la filière AENES : historique pour les titulaires

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2022		Déc. 2023		Déc. 2024		Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023	Nombre d'ETP Déc. 2024	
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes				
	TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)	703	459	718	468	745	499	675,8	690,6	719,7	
	BIATS TITULAIRES	412	264	416	270	415	279	394,6	400,5	399,6	
	Dont filière AENES - Titulaires	92	75	89	71	90	74	88,2	85,2	87,3	
AENES Catégorie A	Encadrement supérieur	4	2	4	2	4	2	4	4,0	4,0	
	Attaché	19	11	22	13	22	16	19	21,8	21,8	
	Personnel médico-social	1	1					0,5			
AENES Catégorie B	Total AENES Catégorie A		24	14	26	15	26	18	23,5	25,8	25,8
	Secrétaire administratif	29	25	27	24	28	24	28,1	25,4	27,7	
AENES Catégorie C	Total AENES Catégorie B		29	25	27	24	28	24	28,1	25,4	27,7
	Adjoint administratif	39	36	36	32	36	32	36,6	34,0	33,8	
	Total AENES Catégorie C		39	36	36	32	36	32	36,6	34	33,8

Source : SIDRH

AENES titulaires : évolution par catégorie

■ Déc. 2022 ■ Déc. 2023 ■ Déc. 2024



90 titulaires pour la filière AENES, dont 74 femmes
représentant 87,3 équivalents temps plein en 2024

Sur les 3 ans, le nombre de personnels AENES titulaires perd quelques unités principalement dans la catégorie C. On notera également la part élevée des femmes en catégorie C, 89%. Sur la catégorie A, les femmes voient leur population augmenter passant de 14 à 18 sur la période, montrant donc une tendance à la féminisation de cette filière dans cette catégorie.

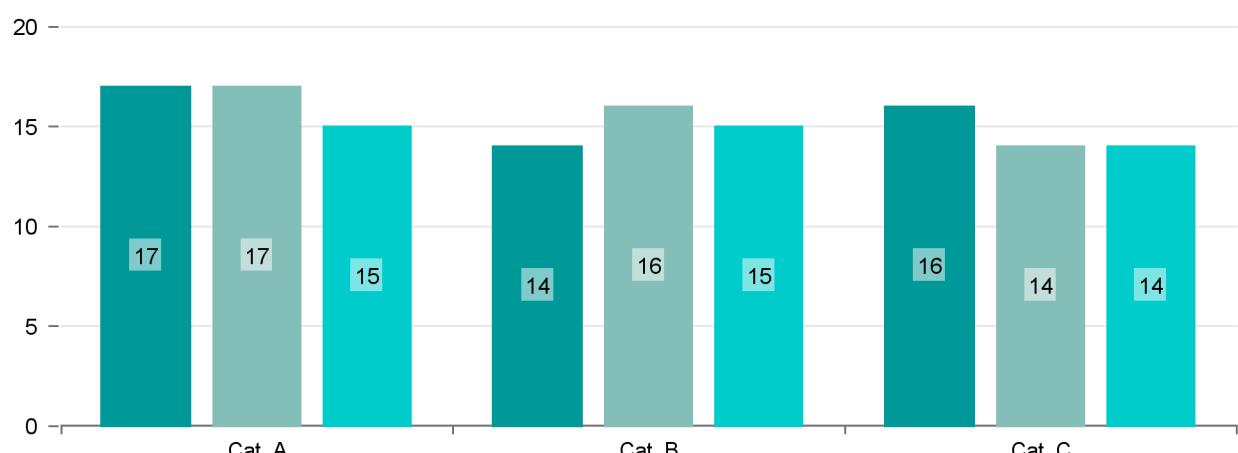
Zoom sur la filière BIBLIOTHEQUE : historique pour les titulaires

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2022		Déc. 2023		Déc. 2024		Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023	Nombre d'ETP Déc. 2024	
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes				
	TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)	703	459	718	468	745	499	675,8	690,6	719,7	
	BIATS TITULAIRES	412	264	416	270	415	279	394,6	400,5	399,6	
	Dont filière Bibliothèque - Titulaires	47	33	47	34	44	35	44,1	44,7	41,5	
Bibliothèque Catégorie A	Conservateur	9	7	9	7	7	6	8,6	8,8	6,8	
	Bibliothécaire	8	6	8	6	8	6	7,8	7,8	7,6	
		Total Bibliothèque Catégorie A	17	13	17	13	15	12	16,4	16,6	14,4
Bibliothèque Catégorie B	Assistant bibliothèques	14	10	16	11	15	13	13,1	15,0	14,3	
	Total Bibliothèque Catégorie B	14	10	16	11	15	13	13,1	15	14,3	
Bibliothèque Catégorie C	Magasinier	16	10	14	10	14	10	14,6	13,1	12,8	
	Total Bibliothèque Catégorie C	16	10	14	10	14	10	14,6	13,1	12,8	

Source : SIDRH

BIBLIOTHEQUE titulaires : évolution par catégorie

■ Déc. 2022 ■ Déc. 2023 ■ Déc. 2024



44 titulaires pour la filière BIBLIOTHEQUE, dont 35 femmes représentant 41,5 équivalents temps plein en 2024

Globalement, les effectifs perdent 3 personnes au global. En 2024, ce sont les catégorie A qui perdent des effectifs alors que les catégories C restent stables. En ETP, on observe sur la période une baisse dans toutes les catégories. On notera la forte prépondérance des femmes dans cette filière, 79,5% en 2024, pouvant expliquer la baisse des etp puisque ce sont les femmes qui sont le plus souvent à temps partiel.

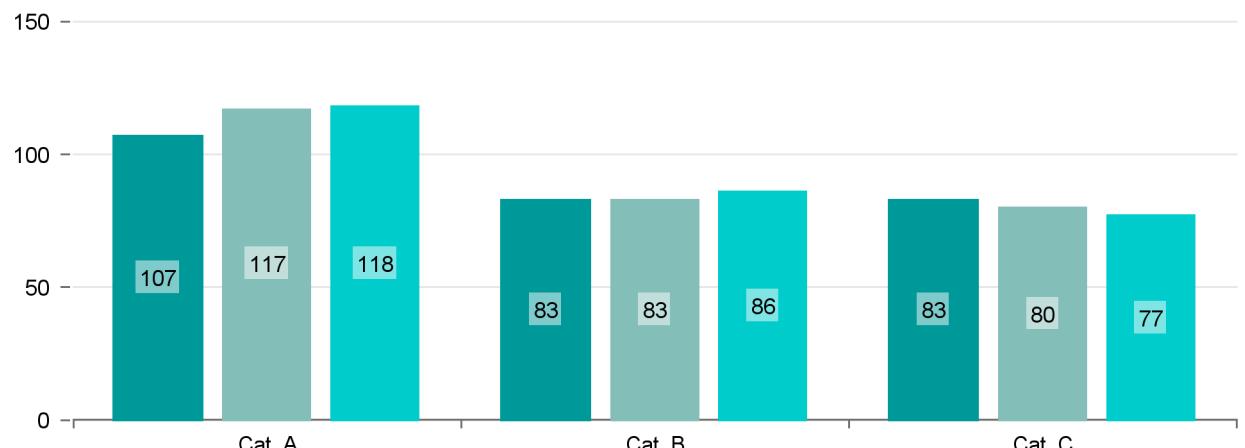
Zoom sur la filière ITRF : historique pour les titulaires

Filière et Cat.	Grade	Déc. 2022		Déc. 2023		Déc. 2024		Nombre d'ETP Déc. 2022	Nombre d'ETP Déc. 2023	Nombre d'ETP Déc. 2024
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes			
	TOTAL BIATS (titulaires et contractuels)	703	459	718	468	745	499	675,8	690,6	719,7
	BIATS TITULAIRES	412	264	416	270	415	279	394,6	400,5	399,6
	Dont filière ITRF - Titulaires	273	156	280	165	281	170	262,3	270,6	270,8
ITRF Catégorie A	Ingénieur de recherche	13	10	14	11	13	10	12,8	13,8	12,8
	Ingénieur d'études	69	37	73	39	72	41	65,5	70,1	69,3
	Assistant ingénieur	25	15	30	19	33	22	24,2	29,2	32,4
ITRF Catégorie B	Total ITRF Catégorie A		107	62	117	69	118	73	102,5	113,1
	Technicien (ITRF)		83	50	83	52	86	55	79,4	80,0
ITRF Catégorie C	Total ITRF Catégorie B		83	50	83	52	86	55	79,4	80
	Adjoint technique (ITRF)		83	44	80	44	77	42	80,4	77,5
	Total ITRF Catégorie C		83	44	80	44	77	42	80,4	77,5
										74,2

Source : SIDRH

ITRF titulaires : évolution par catégorie

■ Déc. 2022 ■ Déc. 2023 ■ Déc. 2024



281 titulaires pour la filière ITRF, dont 170 femmes représentant 270,8 Equivalents Temps Plein en 2024

Entre 2022 et 2024, la population ITRF a gagné 8 personnes en 2024 et c'est principalement en catégorie A et B qu'ont eu lieu ces hausses. Cette tendance est également observée sur les ETP. La féminisation de cette filière progresse sur la période pour atteindre 60% en 2024 sans impact sur les ETP.

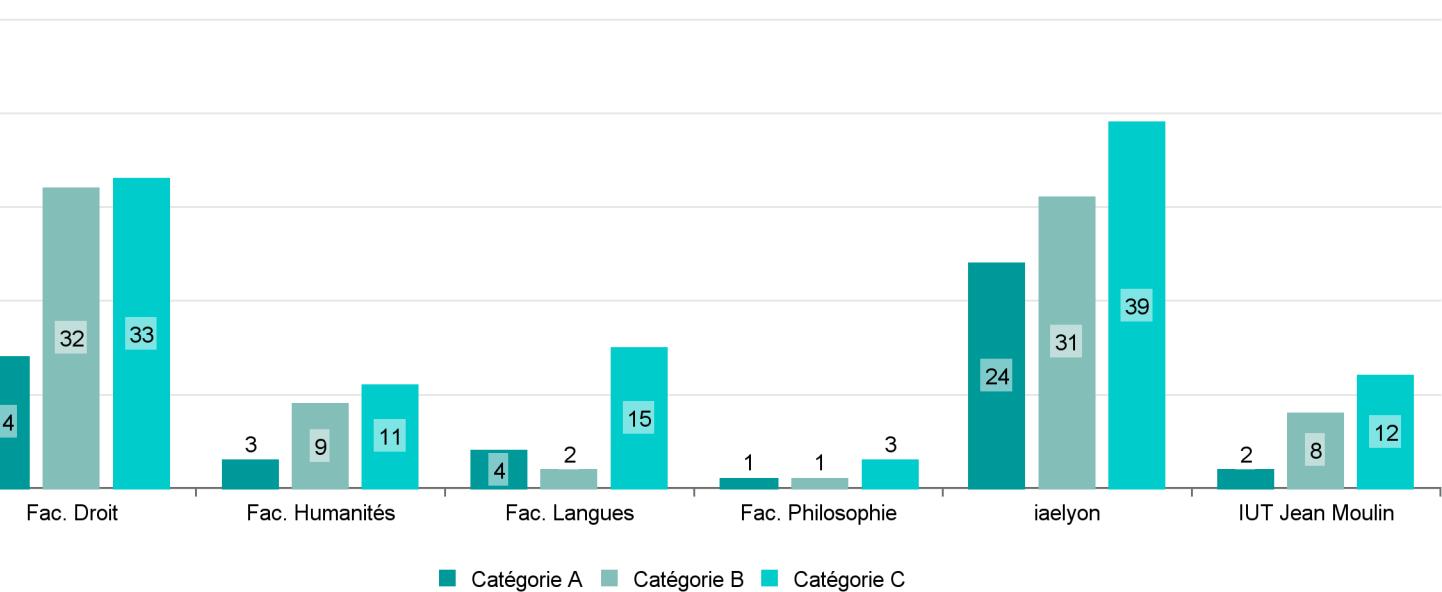
Le personnel BIATS dans les composantes en 2024

Composantes	Titulaires					Contractuels					Ensemble					
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	en ETP	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	En ETP	% titulaire
Faculté de Droit	7	18	16	41	40,0	7	14	17	38	35,8	14	32	33	79	75,8	52%
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	3	6	1	10	9,8		3	10	13	12,7	3	9	11	23	22,5	43%
Faculté des Langues	3	2	4	9	9,0	1		11	12	11,8	4	2	15	21	20,8	43%
iaelyon School of Management	10	16	12	38	37,1	14	15	27	56	54,8	24	31	39	94	91,9	40%
IUT Jean Moulin	1	7	3	11	10,3	1	1	9	11	10,8	2	8	12	22	21,1	50%
Total BIATS	25	49	39	113	109,6	23	34	74	131	126,9	48	83	113	244	236,5	46%

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

Source : SIDRH

BIATS par composante et par catégorie en 2024
Titulaires et contractuels



**244 BIATS dans les composantes
dont 46% sont titulaires**

Au sein de l'établissement, on dénombre 244 agents administratifs affectés dans les composantes soit 1/3 de la population BIATS.

Parmi cet effectif, 46% sont des agents titulaires. Les 113 titulaires se répartissent pour 22,8% en catégorie A, 43,2% en catégorie B et 35% 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. Seul l'iaelyon se démarque avec 59% de contractuels.

BIATS : ancienneté à l'université Jean Moulin en 2024

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	6	5	6	4	8	5	20	14
	1 à 4 ans	24	18	13	9	13	11	50	38
	5 à 9 ans	25	14	18	13	21	15	64	42
	10 à 14 ans	26	18	23	17	19	12	68	47
	15 à 19 ans	31	20	28	19	31	17	90	56
	20 à 24 ans	22	12	22	15	11	7	55	34
	25 à 29 ans	14	7	9	6	10	5	33	18
	30 ans ou plus	11	9	10	9	14	12	35	30
	Total Titulaire	159	103	129	92	127	84	415	279
Contractuel	Moins d'1 an	22	12	17	14	41	33	80	59
	1 à 4 ans	43	28	43	26	66	45	152	99
	5 à 9 ans	19	13	15	11	20	15	54	39
	10 à 14 ans	12	8	7	2	10	5	29	15
	15 à 19 ans	3	2	1	1	2	1	6	4
	20 à 24 ans	2		1				3	
	25 à 29 ans	2	2	1		1	1	4	3
	30 ans ou plus	1		1	1			2	1
	Total Contractuel	104	65	86	55	140	100	330	220
Ensemble		263	168	215	147	267	184	745	499

Source : SIDRH

Ancienneté moyenne des BIATS

	Déc. 2022		Déc. 2023		Déc. 2024	
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
BIATS Titulaire	15,0	15,1	15,2	14,9	15,2	15,1
BIATS Contractuel	4,5	4,3	4,6	4,5	4,4	4,1
Ancienneté moyenne	10,7	10,5	10,7	10,5	10,4	10,2

Source : SIDRH

**L'ancienneté moyenne reste stable
sur la période**

Fin 2024, l'ancienneté moyenne à l'université est de 15 ans pour les personnels titulaires et se stabilise sur les deux dernières années. Elle reste inférieure à 5 ans pour les contractuels.

Parmi les titulaires, la répartition par durée d'ancienneté montre que 67,7% d'entre eux restent plus de 10 ans dans l'établissement. Mais on note une différence par genre dans cette classe d'ancienneté : les femmes titulaires sont à 66% alors que les hommes à 71,5%.

Pour les contractuels, 70,3% d'entre eux restent moins de 5 ans et les hommes sont globalement 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 2024

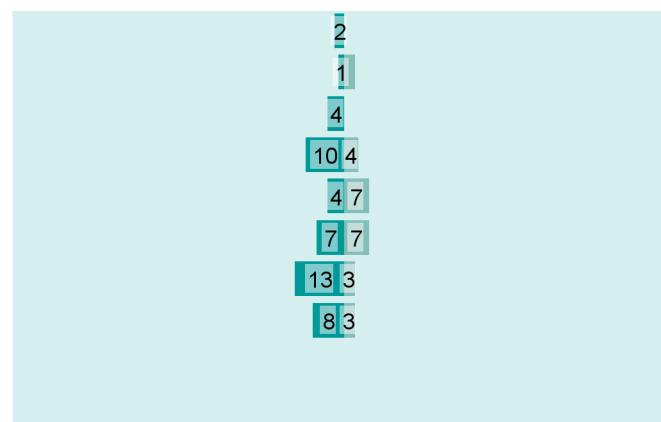
BIATS titulaires

■ Femme ■ Homme



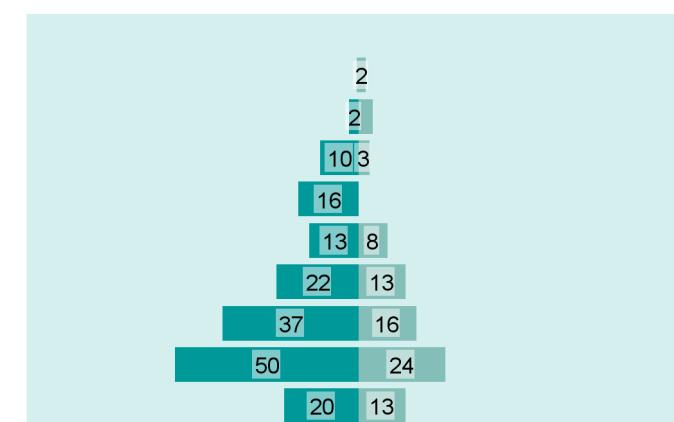
BIATS CDI

■ Femme ■ Homme



BIATS CDD

■ Femme ■ Homme



BIATS titulaires et contractuels

■ Femme ■ Homme



Tranche d'âge	BIATS Titulaire		BIATS CDI		BIATS CDD		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
15 à 19 ans					1	1	1	1
20 à 24 ans	3	1			33	20	36	21
25 à 29 ans	9	6			74	50	83	56
30 à 34 ans	15	10	11	8	53	37	79	55
35 à 39 ans	44	32	16	13	35	22	95	67
40 à 44 ans	70	38	14	7	21	13	105	58
45 à 49 ans	55	35	11	4	16	16	82	55
50 à 54 ans	99	69	14	10	13	10	126	89
55 à 59 ans	68	49	4	4	6	2	78	55
60 à 64 ans	47	35	4	1	2		53	36
65 à 69 ans	5	4	2	2			7	6
Total	415	279	76	49	254	171	745	499
Effectif 62+	29	23	4	2			33	25
Age moyen	48,8	49,3	44,4	43,9	33,5	33,5	43,1	43,4
Age médian	50,0	51,0	44,0	42,0	30,0	31,0	43,0	43,0

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

Source : SIDRH

Cette donnée varie selon le statut : la moyenne d'âge est plus élevée pour les titulaires (48,8 ans) et les agents en CDI (44,4 ans), que pour les agents en CDD (33,5 ans). Les chiffres suivent la même tendance pour les femmes.

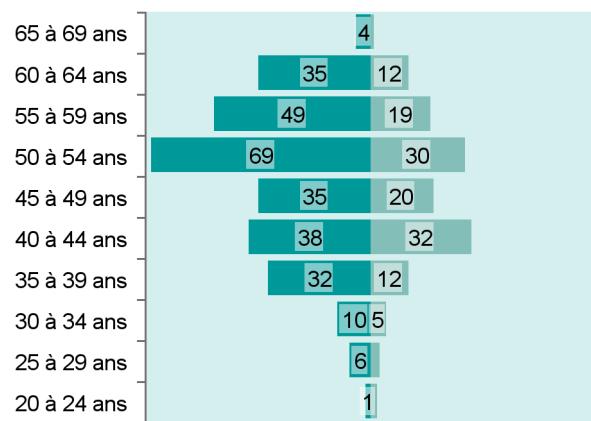
Les effectifs BIATS ayant 62 ans et plus sont au nombre de 33 dont 25 femmes, soit 4,4% de la population BIATS.

33 personnes BIATS ont plus de 62 ans fin 2024 dont 25 femmes.

Zoom BIATS titulaires par tranche d'âge, catégorie, filière et sexe en 2024

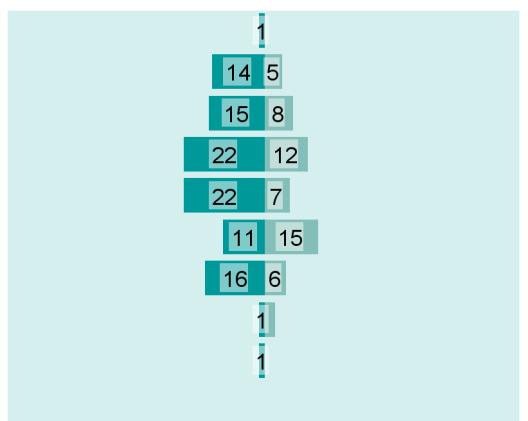
BIATS titulaires toutes catégories

Femme Homme



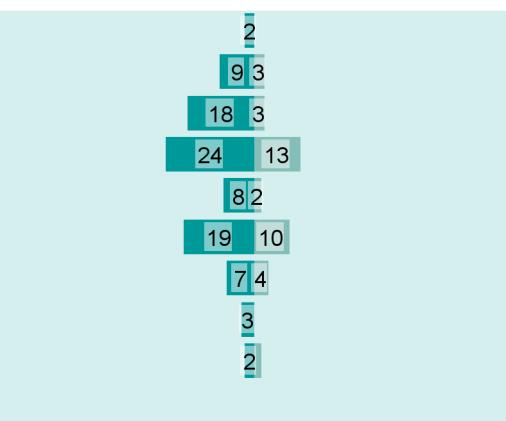
BIATS titulaires de catégorie A

Femme Homme



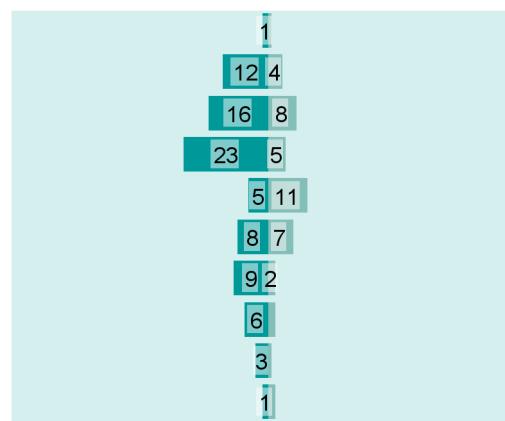
BIATS titulaires de catégorie B

Femme Homme



BIATS titulaires de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
20 à 24 ans					3	1	3	1
25 à 29 ans	1	1	4	2	4	3	9	6
30 à 34 ans	4	1	3	3	8	6	15	10
35 à 39 ans	22	16	11	7	11	9	44	32
40 à 44 ans	26	11	29	19	15	8	70	38
45 à 49 ans	29	22	10	8	16	5	55	35
50 à 54 ans	34	22	37	24	28	23	99	69
55 à 59 ans	23	15	21	18	24	16	68	49
60 à 64 ans	19	14	12	9	16	12	47	35
65 à 69 ans	1	1	2	2	2	1	5	4
Total	159	103	129	92	127	84	415	279
Effectif 62+	13	10	8	7	8	6	29	23
Age moyen	48,8	49,4	48,9	49,5	48,6	49,1	48,8	49,3
Age médian	49,0	50,0	51,0	51,5	51,0	52,5	50,0	51,0

	AENES		Bibliothèque		ITRF	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	90	74	44	35	281	170
Effectif 62+	9	8	3	2	17	13
Age moyen	50,0	50,7	50,1	50,5	48,2	48,5
Age médian	53,0	53,0	52,0	53,0	49,0	49,0

Source : SIDRH

29 agents BIATS titulaires ont plus de 62 ans fin 2024 dont 23 femmes

L'âge moyen des BIATS titulaires est de 48,8 ans au 31 décembre 2024. A cette date, la moitié des agents ont 50 ans ou moins (médiane).

Ces résultats sont légèrement plus élevés pour les femmes (âge moyen : 49,3 ans et âge médian : 51 ans)

Les agents de la filière AENES et Bibliothèque sont dans l'ensemble plus âgés : avec des moyennes se situant autour de 50 ans, et un âge médian de 53 ans. Pour la filière ITRF, l'âge moyen est de 48,2 ans et l'âge médian de 49 ans.

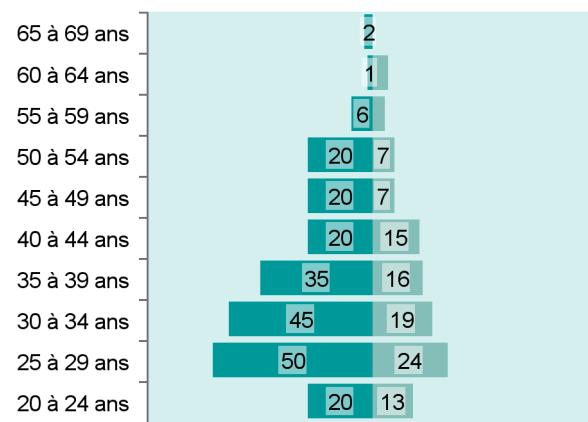
Il est à noter que 29 titulaires ont plus de 62 ans fin 2024 et que cela concerne principalement la filière AENES et ITRF (respectivement 9 et 17) et plus particulièrement les femmes.

Note : les personnels BIATS 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 2024

BIATS contractuels toutes catégories

Femme Homme



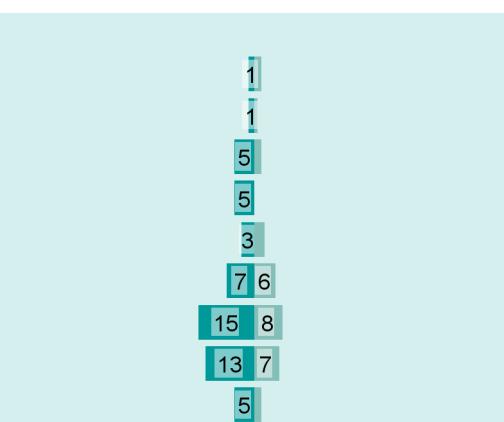
BIATS contractuels de catégorie A

Femme Homme



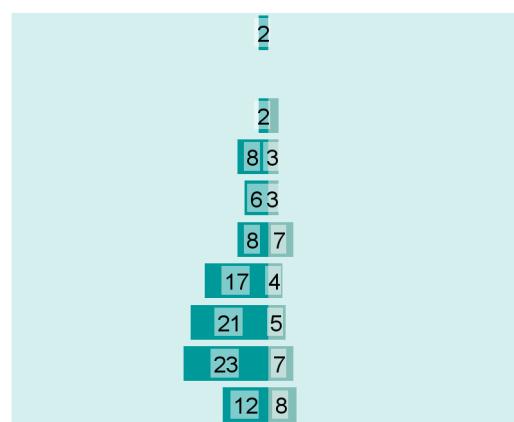
BIATS contractuels de catégorie B

Femme Homme



BIATS contractuels de catégorie C

Femme Homme



Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Ensemble	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont Femmes
15 à 19 ans					1	1	1	1
20 à 24 ans	6	3	7	5	20	12	33	20
25 à 29 ans	24	14	20	13	30	23	74	50
30 à 34 ans	15	9	23	15	26	21	64	45
35 à 39 ans	17	11	13	7	21	17	51	35
40 à 44 ans	14	9	6	3	15	8	35	20
45 à 49 ans	13	9	5	5	9	6	27	20
50 à 54 ans	9	7	7	5	11	8	27	20
55 à 59 ans	3	3	2	1	5	2	10	6
60 à 64 ans	3		3	1			6	1
65 à 69 ans					2	2	2	2
Total	104	65	86	55	140	100	330	220
Effectif 62+	1		1		2	2	4	2
Age moyen	37,8	38,2	35,7	35,3	34,8	34,5	36,0	35,8
Age médian	35,0	36,0	32,0	32,0	31,0	31,0	33,0	33,0

	CDI		CDD	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Total	76	49	254	171
Effectif 62+	4	2		
Age moyen	44,4	43,9	33,5	33,5
Age médian	44,0	42,0	30,0	31,0

Source : SIDRH

Source : SIDRH

**4 personnes ont 62 ans ou plus fin 2024
dont 2 femmes**

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des BIATS contractuels est de 36 ans et l'âge médian de 33 ans. Contrairement aux années précédentes, les femmes ne sont pas plus jeunes que les hommes mais ont un âge médian égal (33) et un âge moyen quasi identique.

Par catégorie, la moyenne d'âge varie peu : elle est de 37,8 ans pour la catégorie A, 35,7 ans pour les catégories B et de 34,8 ans, pour les catégories C.

On constate qu'en moyenne les agents en CDI sont plus âgés que ceux en CDD : respectivement 44,4 ans et 33,7 ans.

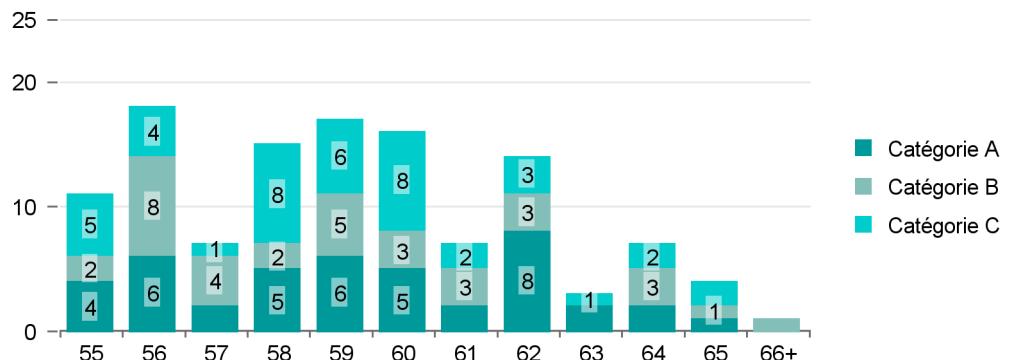
En lien avec ces constats, les contractuels sont donc absents dans la catégorie d'âge de + de 62 ans.

Zoom sur les BIATS titulaires de 55 ans et plus au 31 décembre 2024

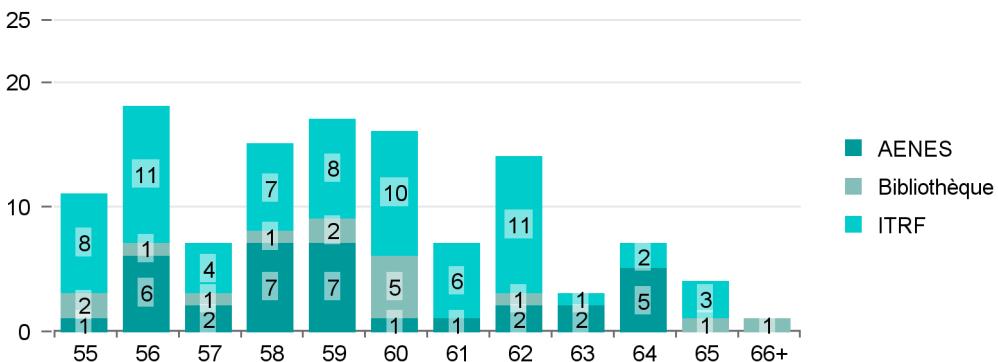
	Âges de 55 ans et plus												Total 60 et +		Total 62 et +		Rappel effectif total
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66 et +	Effectif	%	Effectif	%	
Catégorie A	4	6	2	5	6	5	2	8	2	2	1		20	13%	13	8%	159
Catégorie B	2	8	4	2	5	3	3	3	3	1	1		14	11%	8	6%	129
Catégorie C	5	4	1	8	6	8	2	3	1	2	2		18	14%	8	6%	127
AENES	1	6	2	7	7	1	1	2	2	5			11	12%	9	10%	90
Bibliothèque	2	1	1	1	2	5		1		1	1		8	18%	3	7%	44
ITRF	8	11	4	7	8	10	6	11	1	2	3		33	12%	17	6%	281
Femme	8	14	6	8	13	13	3	11	2	6	3	1	39	14%	23	8%	279
Homme	3	4	1	7	4	3	4	3	1	1	1		13	10%	6	4%	136
	11	18	7	15	17	16	7	14	3	7	4	1	52	13%	29	7%	415

Source : SIDRH

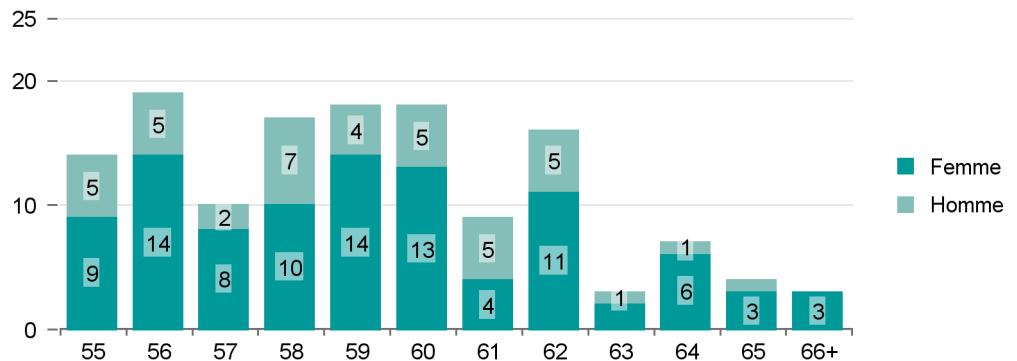
Répartition des personnels de 55 ans et plus par tranche d'âge et catégorie



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



13% des BIATS titulaires ont 60 ans ou plus
29 agents titulaires ont plus de 62 ans fin 2024

52 titulaires ont 60 ans ou plus au 31 décembre 2024. 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 39 à avoir plus de 60 ans en 2024 dont 23 ont plus de 62 ans.
Note : les personnels BIATS 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 presqu'un tiers part avant l'âge légal.

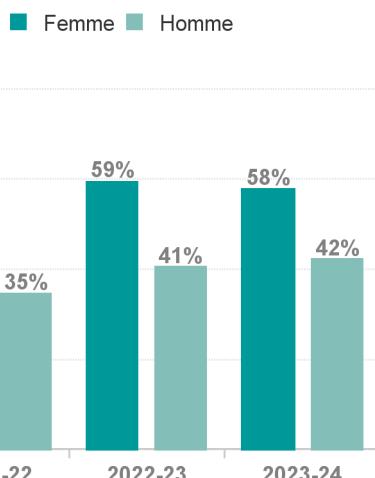
BIATS : nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

	Année universitaire 2021-22				Année universitaire 2022-23				Année universitaire 2023-24			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Activité à caractère sportif ou culturel												
Activité agricole	1			1								
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	5	2	2	9	3	2	1	6	3	2	2	7
Vente de biens produits personnellement par l'agent	1			1					1			
Enseignement et formation	63	17	14	94	49	21	12	82	70	22	16	108
Expertise et consultation	3	2		5	4	2		6	3	2		5
Total	73	21	16	110	56	26	14	96	76	28	19	123

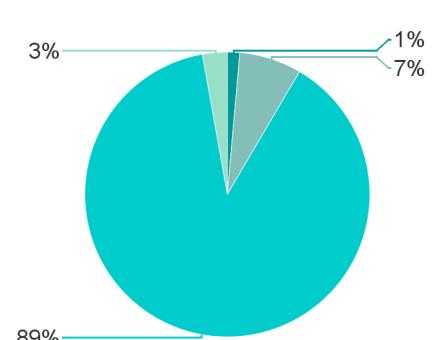
Note : ne figurent pas ici les demandes refusées. En effet, les demandes sont quasiment toutes acceptées, les agents se conformant à la réglementation en amont de la demande. Un agent peut faire plusieurs demandes dans l'année.

Source : DRHRS

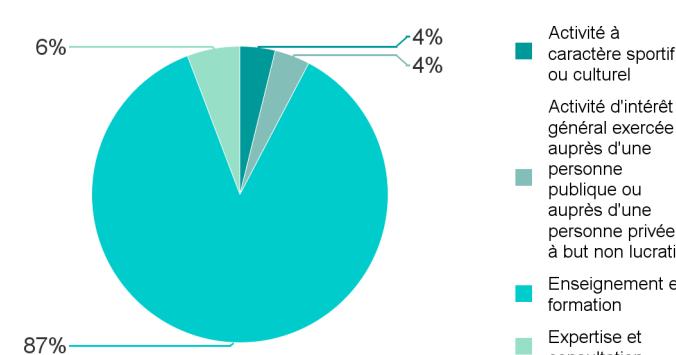
Nombre de demandes par sexe



Types d'activité accessoire exercée par les femmes en 2023-24



Types d'activité accessoire exercée par les hommes en 2023-24



123 personnels BIATS ont demandé une autorisation d'exercice d'une activité accessoire en 2023-24 soit une augmentation par rapport aux 2 dernières années : 96 en 2022-23 et 110 en 2021-22.

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 (près de 90% au global).

THÈME 2

RECRUTEMENTS

Thème 2

a. Le personnel ENSEIGNANT

Enseignants titulaires : recrutements internes et externes

Professeurs d'universités

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
Année universitaire 2021-22	8	47	38%	8	38%	0%
Année universitaire 2022-23	11	50	52%	11	55%	0%
Année universitaire 2023-24	5	18	67%	4	50%	20%
Recrutements cumulés de 2019-2023*	32	197	44,7%	32	46,9%	
Typologie* de 2019 à 2023	191	1097	38,2%	178	42,1%	6,8%
National* de 2019 à 2023	2982	10043	35,3%	2762	39,5%	7,4%

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

Maîtres de conférences

Campagne de recrutement	Postes publiés	Candidats		Postes pourvus		% non pourvus
		Total	%Femme	Total	%Femme	
Année universitaire 2021-22	15	743	52%	13	62%	0%
Année universitaire 2022-23	15	778	51%	15	60%	0%
Année universitaire 2023-24	17	521	48%	17	53%	0%
Recrutements cumulés de 2019-2023*	69	2789	50,1%	69	58,0%	
Typologie* de 2019 à 2023	340	8570	46,7%	323	50,5%	5,0%
National* de 2019 à 2023	6249	41310	46,3%	5893	46,7%	5,7%

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 8 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, plus de 44 % des candidats sont des femmes et 47% des postes pourvus le sont par des femmes. Ces deux chiffres sont en progression.

Enfin, on notera qu'en général chaque poste publié dans l'établissement, exception faite pour 2023/24 est pourvu alors que ce n'est pas le cas au niveau des universités de même profil et au niveau national.

69 postes de MCF ont été publiés ces 3 dernières années et ils ont tous été pourvus. En moyenne, 44 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 également par 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 2021-22	6	45	42%	6	50%	0%
Année universitaire 2022-23	6	42	40%	6	33%	0%
Année universitaire 2023-24	5	45	56%	3	100%	0%

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

17 postes de PRAG/PRCE ont été publiés en 3 ans. Le nombre de candidatures par poste se situe entre 7 et 8 pour les 3 dernières années. Plus de 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 33% en 2022/23 à 100% en 2023/24.

*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 2021-22			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	3	5	8	6	5	11	2	2	4
	Maître de conférences	8	5	13	9	6	15	9	8	17
	PRAG PRCE	3	3	6	2	4	6	3		3
	Total Enseignant Titulaire	14	13	27	17	15	32	14	10	24
Enseignant Contractuel	Professeur associé 50%		1	1		3	3		1	1
	Maître de conférences associé 50%		3	3	1	3	4	5	3	8
	ATER	25	20	45	18	29	47	22	17	39
	ATER 50%		2	2		1	1			
	Lecteur et M. de langues	10	3	13	8	3	11	11	5	16
	Enseignant contractuel		1	1						
Total Enseignant Contractuel		35	30	65	27	39	66	38	26	64
Ensemble des enseignants recrutés au cours de l'année*		49	43	92	44	54	98	52	36	88

Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD

Sources : SIDRH, DRHRS

88 enseignants recrutés en 2023-24 dont 59% de femmes

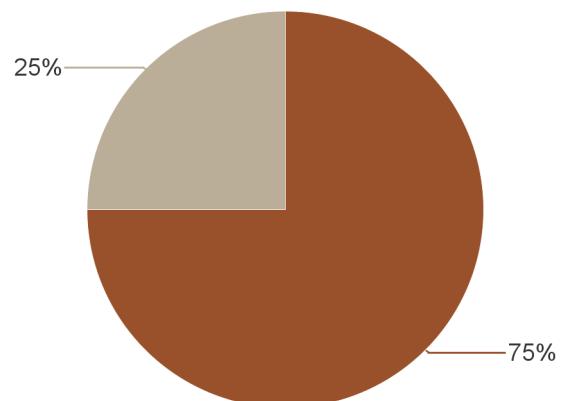
24 enseignants titulaires ont été recrutés en 2023-24, parmi lesquels une majorité sont des femmes et 71% sont des maîtres de conférences, 17% des professeurs des universités, et 13% des enseignants du second degré.

64 enseignants contractuels ont été recrutés en 2023-24, dont 59% sont des femmes. Sur ces 64 enseignants contractuels, 61% sont des ATER.

Professeurs d'université : motifs de recrutement

	Année universitaire 2021-22		Année universitaire 2022-23		Année universitaire 2023-24	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Endorecrutement*	4	2	6	5	3	1
Détachement						
Mutation	1					
Concours**	3	1	4	1	1	1
Réintégration			1			
Travailleur handicapé						
Ensemble PU	8	3	11	6	4	2
% Endorecrutement	50%	67%	55%	83%	75%	50%
% Mutation	13%					

Motif de recrutement des professeurs d'université en 2023-24



■ Endorecrutement ■ Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Etablissement	Typologie	National
Endorecrutement*	15	36	1324
Détachement		3	5
Mutation	6	84	440
Ex-MCF	11	38	757
Autre		17	236
Ensemble PU	32	178	2 762
% Endorecrutement	47%	20%	48%
% Mutation	19%	47%	16%

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

En 2023/24, 4 postes ont été pourvus dont 2 par des femmes. Les modes de recrutement des professeurs d'université dans l'établissement se font principalement par concours. L'endorecrutement (part des lauréats au concours provenant de l'établissement) se situe dans des pourcentages un peu plus élevés que ceux des références nationales.

Pour les établissements de même typologie, la mutation est la principale voie de recrutement.

* Part des lauréats du concours provenant de l'établissement. Ainsi, 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.

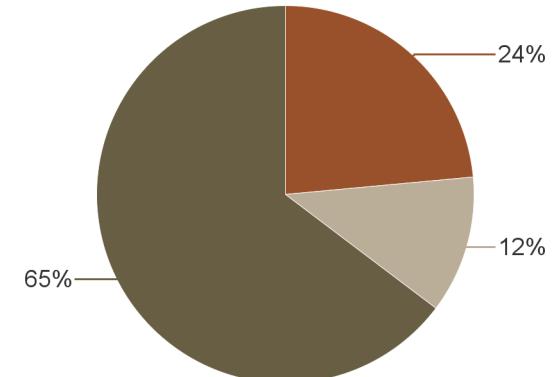
**Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

***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 2021-22		Année universitaire 2022-23		Année universitaire 2023-24	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Endorecrutement*			2	1	4	2
Détachement						
Mutation	1	1	3	2	2	1
Concours**	11	7	9	5	11	6
Réintégration	1		1	1		
Travailleur handicapé						
Ensemble MCF	13	8	15	9	17	9
% Endorecrutement			13%	11%	24%	22%
% Mutation	8%	13%	20%	22%	12%	11%

Motif de recrutement des maîtres de conférences en 2023-24



■ Endorecrutement ■ Mutation ■ Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

Recrutements cumulés sur 5 ans***	Etablissement	Typologie	National
Endorecrutement*	15	101	1 324
Détachement	1	1	20
Mutation	8	34	662
Nouveau	45	187	4 114
Ensemble MCF	69	323	5 893
% Endorecrutement	22%	31%	22%
% Mutation	12%	11%	11%

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

En 2023/24, 17 maîtres de conférences ont été recrutés principalement par voie de concours (89%), dont 24% étaient déjà présents dans l'établissement (endorecrutement). 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 31% par endorecrutement. Au niveau national, 22% sont recrutés par endorecrutement et 11% par mutation.

*Part des lauréats du concours provenant de l'établissement.. Ainsi, 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 2021-22		Année universitaire 2022-23		Année universitaire 2023-24	
	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
Détachement						
Mutation	6	3				
Concours*			5	1	3	3
Réintégration						
Travailleur handicapé						
Ensemble Enseignants du second degré	6	3	5	1	3	3
% Mutation	100%	100%				

*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

Comme en 2022-23, le recrutement des PRAG/PRCE en 2023-24 s'est fait exclusivement par concours.

Thème 2

b. Le personnel BIATS

BIATS : nombre de postes publiés comme vacants*, candidature reçues et postes pourvus

Situation sur l'année civile		2023			2024		
BAP	Famille professionnelle	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus
D	Production, traitement et analyse des données	1	10	1	1	50	1
	Total D	1	10	1	1	50	1
E	Statistiques				1	282	1
	Informatique	2	22	2	3	117	3
F	Total E	2	22	2	4	399	4
	Edition et graphisme	2	34	1	2	63	1
G	Info. Scient. Et tech, documentation et coll.	1	35	1	3	154	3
	Patrim.						
	Médiation sc., culture et communication	1	71	0	2	139	2
	Prod. Audio, pédagogiques et web	6	172	6	4	218	2
	Total F	10	312	8	11	574	8
H	Patrimoine immobilier	11	384	13	6	159	6
	Logistique				1	58	2
I	Total G	11	384	13	7	217	8
	Administration et pilotage	65	1 741	56	60	3 544	56
J	Partenariat, Valorisation de la recherche, coopération intern.	2	98	2	6	315	5
	Ressources Humaines	6	162	7	6	303	4
	Formation continue, orientation et insertion prof.	15	348	10	3	226	3
	Gestion financière et comptable	8	102	6	10	192	8
	Affaires juridiques	2	52	2	2	101	2
K	Total J	98	2 503	83	87	4 681	78
	Total	122	3 231	107	110	5 921	99

* y compris créations de postes

Sources : Calculs DIDAP et Logiciel de recrutement Between

Sur l'année civile 2024, 110 postes ont été publiés au recrutement à l'université qu'ils s'agisse de postes sur support permanent, non permanent ou de créations. 99 ont été pourvus.

Le taux de pression (nombre de candidatures pour un poste) a fortement augmenté : il passe de 26 candidatures en moyenne pour un poste en 2023 à 53, soit le double de candidatures pour un poste.

Comme en 2023, c'est dans la branche d'activités Gestion et Pilotage (J) que le nombre de postes publiés est le plus important puisqu'il en rassemble 79%.

BIATS : historique des recrutements

			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	AENES	Cat. A	1	1	2	1		1	1	2	3
		Cat. B	4		4		1	1	3		3
		Cat. C	3		3	5	1	6	3	3	6
	Total AENES		8	1	9	6	2	8	7	5	12
	Bibliothèque	Cat. A	2		2	1	1	2			
		Total Bibliothèque	2		2	1	1	2			
	ITRF	Cat. A	6		6	6	3	9	5	2	7
		Cat. B	3	1	4	4	2	6	2		2
		Cat. C		5	5	4	1	5	6	2	8
	Total ITRF		9	6	15	14	6	20	13	4	17
Total BIATS Titulaire			19	7	26	21	9	30	20	9	29
BIATS Contractuel	CDD	Cat. A	17	6	23	21	9	30	22	16	38
		Cat. B	14	7	21	22	13	35	24	8	32
		Cat. C	37	25	62	40	17	57	43	22	65
	Total CDD		68	38	106	83	39	122	88	46	134
	Total BIATS Contractuel		68	38	106	83	39	122	88	46	134
Ensemble des agents recrutés au cours de l'année*			87	45	132	104	48	152	108	55	163

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

163 agents recrutés en 2023-24 dont 66% de femmes

29 agents titulaires BIATS ont été recrutés en 2023-24, parmi lesquels 69% sont des femmes. Comme les années précédentes, les agents recrutés font principalement partie de la filière ITRF (59%). Aucun titulaire n'a été recruté dans la filière Bibliothèque en 2023-24.

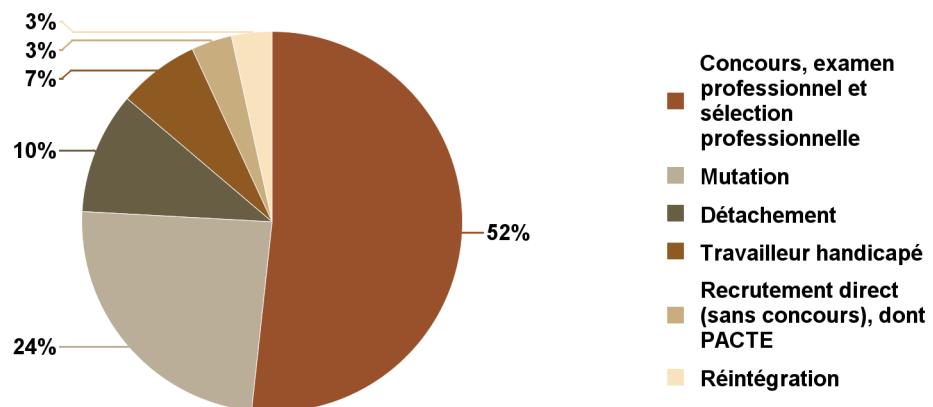
Parmi les 134 agents contractuels recrutés en 2023-24, 100% sont des CDD et près de la moitié sont des agents de catégorie C. Les agents de catégories A et de B représentent quant à eux respectivement 28% et 24% des contractuels recrutés. Enfin, comme chez les titulaires, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels recrutés (66%).

	Détachement	Mutation	Concours*	Recrutement direct (dont PACTE)	Réintroduction	Travailleur handicapé	Total
AENES	Catégorie A		3				3
	Catégorie B	1		2			3
	Catégorie C	1	2	3			6
	Total AENES	2	5	5			12
ITRF	Catégorie A	1		6			7
	Catégorie B			1	1		2
	Catégorie C		2	3	1	2	8
	Total ITRF	1	2	10	1	1	17
Total BIATS titulaires		3	7	15	1	1	29
<i>dont femmes</i>		2	4	12	1	1	20
Rappel 2022-23		5	13	11		1	30
<i>dont femmes</i>		5	9	6		1	21

*Concours, examen professionnel et sélection professionnelle

Sources : SIDRH, DRHRS

Motif de recrutement des BIATS titulaires de l'année universitaire 2023-24



Le recrutement par concours, examens professionnels ou sélections professionnelles a été le mode de recrutement majoritaire des BIATS titulaires en 2023-24. C'est notamment le cas pour les ITRF, dont 59% ont été recrutés sur concours.

Pour la filière AENES, les voies d'accès principales ont été les concours (42%), la mutation (42%) et enfin le détachement (17%).

THÈME 3

PARCOURS PROFESSIONNELS

Thème 3

a. Mobilité

Ensemble du personnel accompagné dans leur évolution professionnelle

			Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	Titulaire	Professeur des universités	1	1	2						
		Maître de conférences	1		1	2		2	1	2	3
		PRAG PRCE	2		2	1		1	4		4
	Total Titulaire		4	1	5	3		3	5	2	7
	Contractuel	Maître de conférences associé 50%								1	1
		Lecteur et M. de langues	1		1	1		1			
		Enseignant contractuel	2		2		1	1			
	Total Contractuel		3		3	1	1	2		1	1
	Total Enseignant		7	1	8	4	1	5	5	3	8
BIATS	Titulaire	AENES	2	1	3	7	1	8	8	1	9
		Bibliothèque				3		3	7		7
		ITRF	28	3	31	24	10	34	23	5	28
	Total Titulaire		30	4	34	34	11	45	38	6	44
	Contractuel	A	11	1	12	13	1	14	11	3	14
		B	5	2	7	6	2	8	5	4	9
		C	11	2	13	12		12	9	1	10
	Total Contractuel		27	5	32	31	3	34	25	8	33
	Total BIATS		57	9	66	65	14	79	63	14	77
	Ensemble des personnels		64	10	74	69	15	84	68	17	85

Source : DRHRS Pôle Métiers et Formation

Chiffres clés 2023-24 :

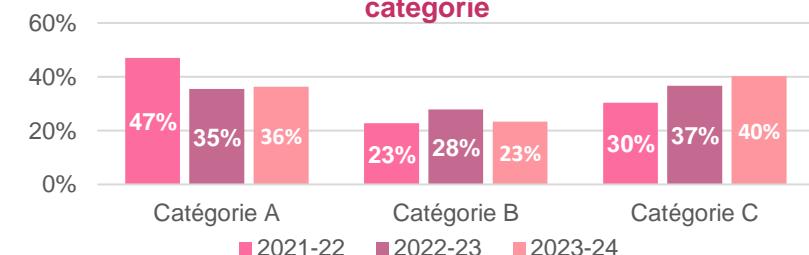
Accompagnement individuel en évolution professionnelle

- **85 agents accompagnés** dont 64 nouveaux en 2023-24
- **242 entretiens réalisés**, soit environ **3 entretiens par agent** en moyenne

Accompagnement collectif

- **159 agents** ont participé aux actions d'accompagnement collectif en lien avec la mobilité (75 en ateliers et 84 en partage d'expérience lors du forum).

BIATS : répartition des agents accompagnés par catégorie



85 agents accompagnés en 2023-24, dont 80% de femmes

En 2023-24, 8 enseignants et 77 BIATS ont été accompagnés. Parmi les agents BIATS accompagnés, 57% sont des titulaires et 43% des contractuels. 65% des BIATS titulaires accompagnés font partie de la filière ITRF.

Thème 3

b. Avancements de grade et promotions internes

Enseignants chercheurs : avancements de grade et changements de corps

Enseignants chercheurs : avancements de grade

Professeurs des universités et MCF :
99 avancements de grade dont 52 pour des femmes sur les 3 dernières années

Historique des avancements de grade		2022			2023			2024		
		Promou-vables	Candidats	Promus	Promou-vables	Candidats	Promus	Promou-vables	Candidats	Promus
PU	Accès 1ère classe	40	11	5	48	16	9	48	15	7
	Dont femmes	18	6	2	25	9	5	25	11	5
	Accès classe exceptionnelle 1er échelon	35	24	6	37	17	4	35	17	4
	Dont femmes	16	12	2	17	8	2	16	10	2
MCF	Accès classe exceptionnelle 2ème échelon	23	10	6	22	11	4	21	8	1
	Dont femmes	9	5	3	7	3	1	8	2	1
	Accès Hors classe	68	26	16	62	16	7	61	14	11
	Dont femmes	34	12	5	33	9	5	31	7	6
	Accès Classe exceptionnelle	16	9	4	22	7	4	25	13	4
	Dont femmes	10	6	4	12	2	1	14	7	2
Total Enseignants chercheurs		182	80	37	191	67	28	190	67	27
Dont femmes		87	41	16	94	31	14	94	37	16

38% des professeurs d'universités promouvables sont candidats à un avancement de grade en 2024, proportion en baisse de 3 points par rapport à l'an dernier. En 2024, le ratio candidats / promouvables est de 47% pour les femmes et 31% pour les hommes. Comme l'an dernier, le taux de promus est plus élevé pour les femmes (35%) que pour les hommes (24%). La durée moyenne dans le grade pour les professeurs d'universités est de 5 ans.

En 2024, près d'un tiers des maîtres de conférences promouvables ont été candidats (contre 42% en 2022). Le ratio candidats / promouvables est le même pour les femmes et les hommes (31%). En revanche, le taux de promus est légèrement plus élevé pour les femmes (57%) que pour les hommes (54%). 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 (CN) 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 : changement de corps des MCF

Historique des avancements de corps		2022	2023	2024
Ensemble	3	3	3	
Dont femmes	2	2	3	

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

9 changements de corps en 3 ans

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

Enseignants du second degré : avancements de grade et changement de corps

Enseignants du second degré : avancements de grade

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

Historique des avancements de grade		2022			2023			2024		
		Promou-vables	Candidats	Promus	Promou-vables	Candidats	Promus	Promou-vables	Candidats	Promus
PRAG	Accès Hors classe	-	-	3	2	2	2	11	11	1
	Dont femmes	-	-	2	1	1	1	4	4	1
	Accès Classe exceptionnelle	-	-	3	11	11	2	4	4	1
	Dont femmes	-	-	3	5	5	2	-	-	-
PRCE	Accès Hors classe	-	-	-	1	1	1	5	5	1
	Dont femmes	-	-	-	1	1	1	3	3	1
	Accès Classe exceptionnelle	-	-	1	3	3	1	2	2	-
	Dont femmes	-	-	1	-	-	-	1	1	-
PROF EPS	Accès Hors classe	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Dont femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Accès Classe exceptionnelle	-	-	1	4	4	1	2	2	1
	Dont femmes	-	-	-	1	1	-	1	1	1
Total Enseignants du second degré		-	-	9	21	21	7	24	24	4
Dont femmes		-	-	6	8	8	4	9	9	1

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

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

Professeurs Agrégés - PRAG : En 2024, on compte 4 promus dont 1 femme. Cela représente 13% des candidats.

Professeurs certifiés - PRCE : Sur les 7 candidats en 2024, 1 agent a été promu.

Professeurs EPS : Un seul promu en 2024, contre 2 en 2022.

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

Enseignants du second degré : changement de corps

Historique des avancements de corps

	2022	2023	2024
Ensemble		1	
Dont femmes		1	

Source : DRHRS - Données au 1er septembre

Un seul changement de corps sur les 3 dernières années

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

BIATS titulaires : avancements de grade et changements de corps en 2024

Campagne 2024	Changement de corps						Changement de grade					
	Liste d'aptitude			Liste d'aptitude exceptionnelle et examen professionnel exceptionnel ¹			Tableau d'avancement			Examen professionnel		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Promus		
AENES	Cat. A	0	0	0	-	-	3	3	0	-	0	
	Cat. B	20	2	1	-	-	12	5	2	-	3	
	Cat. C	26	7	1	-	-	9	6	1	-	0	
Total AENES		46	9	2	-	-	24	14	3	-	3	
Dont femmes		35	9	2	-	-	21	13	3	-	2	
BIBLIO	Cat. A	8	0	0	-	-	3	1	1	-	-	
	Cat. B	14	3	0	-	-	2	1	1	-	-	
	Cat. C	15	4	0	-	-	4	1	0	-	-	
Total BIBLIO		37	7	0	-	-	9	3	2	-	-	
Dont femmes		25	6	0	-	-	5	2	1	-	-	
ITRF	Cat. A	74	13	1	-	0	34	17	4	-	1	
	Cat. B	71	19	1	-	3	32	11	6	-	5	
	Cat. C	60	19	1	-	3	22	7	3	-	5	
Total ITRF		205	51	3	-	6	88	35	13	-	11	
Dont femmes		114	27	3	-	5	43	17	6	-	8	
Total		288	67	5	-	6	121	52	18	-	14	
Dont femmes		174	42	5	-	5	69	32	10	-	10	
Rappel 2023		300	79	7	-	8	144	61	35	-	10	
Dont femmes		191	50	3	-	6	93	46	26	-	8	

Source : DRHRS

Note : les catégories correspondent aux catégories d'origine avant la promotion

1 La liste d'aptitude exceptionnelle concerne l'accès aux corps TECH, IGE et IGR. L'examen professionnel exceptionnel concerne l'accès au corps ASI.

11 changements de corps et 32 changements de grade en 2024

Sur la campagne 2024, 5 agents ont été promus sur liste d'aptitude soit 7% des candidats et 2% du total des promouvables. Tous les agents promus sur liste d'aptitude sont des femmes.

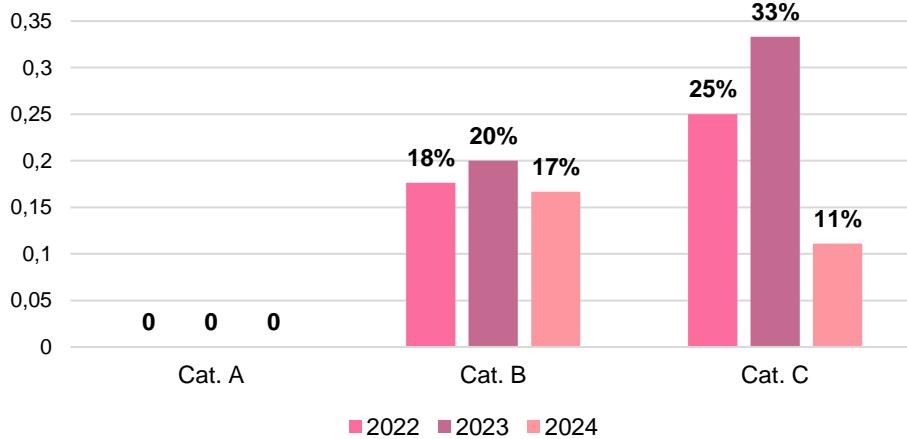
On comptabilise 32 changements de grade dont 14 par examen professionnel et 18 par tableau d'avancement. En ce qui concerne l'accès au grade supérieur par tableau d'avancement, les 18 promus représentent 35% des candidats et 15% des promouvables. 72% des agents promus par tableau d'avancement proviennent de la filière ITRF et 56% sont des femmes.

BIATS titulaires : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière AENES

Cat.	Corps	Grade	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024			
			Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	
A	AAE	AAE CN vers AAE Principal	4	4	0	5	2	0	3	3	0	
		Dont femmes	1	1	0	2	1	0	2	2	0	
		AAE Principal vers AAE HC	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	
		Dont femmes	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	
Total A			4	4	0	5	2	0	3	3	0	
B	SAENES	SAENES CN vers SAENES CS	9	4	2	8	3	2	5	1	1	
		Dont femmes	9	4	2	6	3	2	3	1	1	
		SAENES CS vers SAENES CE	8	5	1	7	4	1	7	4	1	
		Dont femmes	8	5	1	7	4	1	7	4	1	
Total B			17	9	3	15	7	3	12	5	2	
C	ADJAENES	ADJAENES vers P2C	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
		Dont femmes	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
		P2C vers P1C	18	9	5	15	8	5	9	6	1	
		Dont femmes	17	8	4	15	8	5	9	6	1	
Total C			20	10	5	15	8	5	9	6	1	
Total AENES			41	23	8	35	17	8	24	14	3	
Dont femmes			37	19	7	30	16	8	21	13	3	

Source : DRHRS

Evolution de la part des agents promus par catégorie



3 agents de la filière AENES ont été promus par tableau d'avancement en 2024 soit 5 de moins qu'en 2023 et en 2022. Cela peut s'expliquer par le nombre de promouvables qui diminue chaque année (les agents promus devant acquérir un certain nombre d'années d'ancienneté avant d'être à nouveau promouvables).

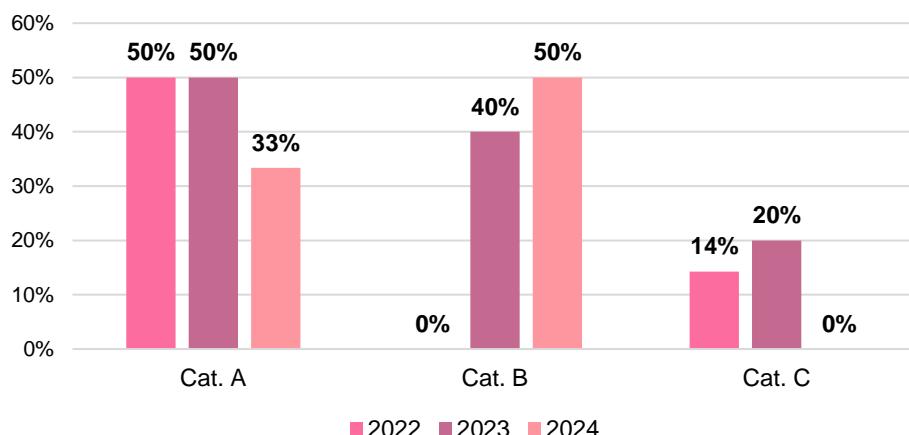
Au total, 13% des agents promouvables ont été promus en 2024 contre 23% en 2023.

BIATS titulaires : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière bibliothèque

Cat.	Corps	Grade	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024			
			Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	
A	Conservateur	Conservateur vers Conservateur en chef	3	3	1	2	2	1	2	1	1	
		Dont femmes	3	3	1	2	2	1	1	0	0	
	Bibliothécaire	Bibliothécaire vers Bibliothécaire HC	1	1	1	0	0	0	1	0	0	
		Dont femmes	1	1	1	0	0	0	1	0	0	
Total A			4	4	2	2	2	1	3	1	1	
B	BIBAS	BIBAS CN vers BIBAS CS	2	1	0	2	1	1	1	0	0	
		Dont femmes	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
		BIBAS CS vers BIBAS CE	4	3	0	3	2	1	1	1	1	
		Dont femmes	3	2	0	2	1	1	1	1	1	
Total B			6	4	0	5	3	2	2	1	1	
C	Magasinier	Magasinier vers Magasinier P2C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Dont femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Magasinier P2C vers Magasinier P1C	7	5	1	5	2	1	4	1	0	
		Dont femmes	3	2	1	2	1	1	1	1	0	
Total C			7	5	1	5	2	1	4	1	0	
Total bibliothèque			17	13	3	12	7	4	9	3	2	
Dont femmes			10	8	3	6	4	3	5	2	1	

Source : DRHRS

Evolution de la part des agents promus par catégorie



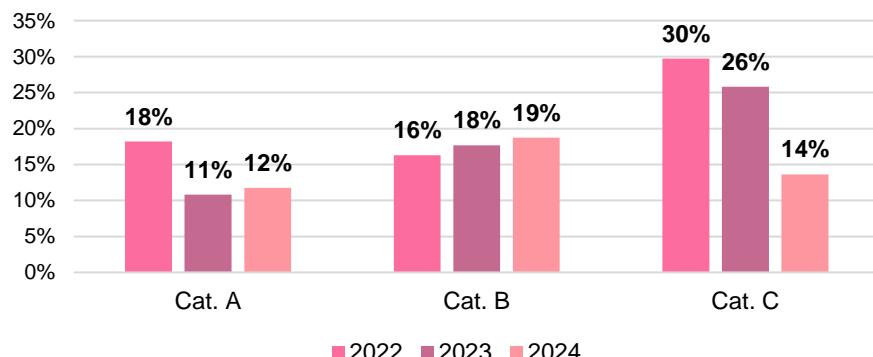
2 agents de la filière bibliothèque ont été promus en 2024. Cela représente 22% des agents promouvables contre 33% en 2023.

BIATS titulaires : zoom avancements de grade par tableau d'avancement pour la filière ITRF

Cat.	Corps	Grade	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024				
			Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus		
A	IGR	IGR 2C vers IGR 1C	2	1	1	0	0	0	0	0	0		
		Dont femmes	2	1	1	0	0	0	0	0	0		
		IGR 1C vers IGR HC	3	2	1	8	2	1	5	2	0		
	IGE RF	Dont femmes	3	2	1	5	0	0	4	1	0		
		IGR HC vers IGR HC échelon spécial	2	1	0	3	2	0	4	4	0		
		Dont femmes	2	1	0	3	2	0	3	3	0		
	IGE RF	IGE RF CN vers IGE RF HC	26	13	4	26	11	3	25	11	4		
		Dont femmes	13	7	3	12	4	2	11	5	2		
	Total A		33	17	6	37	15	4	34	17	4		
B	TECH RF	TECH RF CN vers TECH RF CS	30	10	5	22	7	5	15	4	4		
		Dont femmes	14	4	2	11	6	5	5	2	2		
		TECH RF CS vers TECH RF CE	13	6	2	12	5	1	17	7	2		
		Dont femmes	8	5	1	7	4	1	9	3	1		
	Total B		43	16	7	34	12	6	32	11	6		
C	ATRF	ATRF vers ATRF P2C	22	7	7	16	6	6	8	1	1		
		Dont femmes	12	3	3	11	6	6	4	0	0		
		ATRF P2C vers ATRF P1C	15	4	4	15	7	2	14	6	2		
		Dont femmes	7	2	2	8	4	1	7	3	1		
	Total C		37	11	11	31	13	8	22	7	3		
Total ITRF			113	44	24	102	40	18	88	35	13		
Dont femmes			61	25	13	57	26	15	43	17	6		

Source : DRHRS

Evolution de la part des agents promus par catégorie



13 agents de la filière ITRF ont été promus en 2024 soit 15% des promouvables. Les femmes représentent près de la moitié des agents promus.

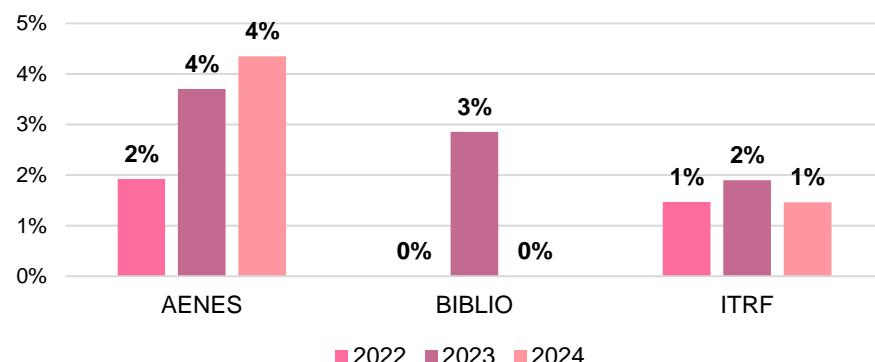
Le nombre de promus de catégorie C connaît une baisse sur les 3 dernières années. En catégorie A et B, le nombre de promus est relativement stable.

BIATS titulaires : zoom changements de corps par liste d'aptitude au choix

Filière	Cat.	Corps	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024			
			Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	
AENES	B	SAENES vers AAE	20	2	0	22	2	1	20	2	1	
		Dont femmes	20	2	0	20	2	1	10	2	1	
	C	ADJAENES vers SAENES	32	9	1	32	8	1	26	7	1	
		Dont femmes	32	8	1	32	8	1	25	7	1	
Total AENES			52	11	1	54	10	2	46	9	2	
BIBLIO	A	Bibliothécaire vers Conservateur	6	2	0	6	1	0	8	0	0	
		Dont femmes	6	1	0	5	1	0	6	0	0	
	B	BIBAS vers Bibliothécaire	14	7	0	13	5	0	14	3	0	
		Dont femmes	9	3	0	9	4	0	9	3	0	
	C	Magasinier vers BIBAS	16	5	0	16	6	1	15	4	0	
		Dont femmes	10	3	0	10	4	0	10	3	0	
Total BIBLIO			36	14	0	35	12	1	37	7	0	
ITRF	A	IGE vers IGR	57	10	0	55	8	0	57	9	0	
		Dont femmes	30	6	0	28	6	0	29	5	0	
		ASI vers IGE	14	4	1	14	4	1	17	4	1	
		Dont femmes	6	1	1	6	1	0	9	2	1	
	B	TECH RF vers ASI RF	73	29	1	72	23	1	71	19	1	
		Dont femmes	45	15	1	43	13	1	43	10	1	
	C	ATRF vers TECH RF	60	19	1	70	22	2	60	19	1	
		Dont femmes	28	10	0	38	11	0	33	10	1	
Total ITRF			204	62	3	211	57	4	205	51	3	
Total			292	87	4	300	79	7	288	67	5	
Dont femmes			186	49	3	191	50	3	174	42	5	

Source : DRHRS

Evolution de la part des agents promus par filière



Sur la campagne 2024, 5 agents ont été promus sur liste d'aptitude soit 7% des candidats et 2% du total des promouvables. Tous les agents promus sur liste d'aptitude sont des femmes.

Concours des personnels BIATS

Réussite aux concours ouverts à Lyon 3

	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024		
	Nb de postes ouverts aux concours	Lauréats		Nb de postes ouverts aux concours	Lauréats		Nb de postes ouverts aux concours	Lauréats	
		Nombre	Dont femmes		Nombre	Dont femmes		Nombre	Dont femmes
Catégorie A	5	3	1	13	12	8	6	5	3
Catégorie B	4	4	3	5	5	4	6	6	2
Catégorie C	8	8	5	11	9	6	9	9	6
Total	17	15	9	29	26	18	21	20	11
Dont concours internes	6	5	4	12	12	7	7	6	5
Dont concours externes	8	7	4	10	7	6	7	7	2
Dont emplois offerts aux BOE	2	2	1	3	3	3	2	2	1
Dont autres postes ouverts (repypyramide, sans concours)	1	1	0	4	4	2	5	5	3

Source : DRHRS

Réussite aux concours ouverts à Lyon 3 entraînant une évolution de carrière

	Campagne 2022		Campagne 2023		Campagne 2024	
	Lauréats	Dont femmes	Lauréats	Dont femmes	Lauréats	Dont femmes
Changement de filière	2	2	1	1	4	2
Changement de corps	3	3	13	9	7	5
Changement de catégorie	3	3	12	8	6	5
Changement de statut (titularisation)*	15	10	19	12	12	10

(*) Agent stagiaire année N-1 titularisé année N + concours internes année N

Source : DRHRS

Définition :

Changement de filière : AENES vers ITRF
 Changement de corps : TECH vers ASI, ASI vers IGE, ...
 Changement de catégorie : B vers A, C vers B
 Changement de statut : contractuel vers stagiaire/titulaire

21 postes ont été ouverts aux concours à Lyon3 3 en 2024 dont un tiers en concours interne et un tiers en concours externe, et près d'un quart sont soit des repyramides soit des postes sans concours.

On dénombre 20 lauréats aux concours sur cette même période, dont la moitié sont des femmes.

La réussite aux concours peut entraîner plusieurs types de promotion. A Lyon 3, les concours mènent pour la plupart à un changement de statut (46 titularisations sur les 3 dernières années), ou dans certains cas à un changement de corps (23 sur les 3 dernières années) ou encore de catégorie (21 en 3 ans).

Zoom sur la réussite des titulaires BIATS de Lyon 3 aux concours extérieurs à l'établissement

	Campagne 2022		Campagne 2023		Campagne 2024	
	Lauréats	Dont femmes	Lauréats	Dont femmes	Lauréats	Dont femmes
Catégorie A	2	1	1		1	1
Catégorie B	0				3	2
Catégorie C	1	5	1		0	0
Total	3	6	2	0	4	3

Note : Ce tableau présente des données partielles.

Source : DRHRS

Thème 3

c. Départs

Enseignant : historique des arrivées et des départs

Enseignant : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2022-23		Année universitaire 2023-24	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignant Titulaire	Assistant de l'ens. sup.		1		
	Professeur des universités	4	5	1	9
	Maître de conférences	9	15	12	14
	PRAG PRCE	6	4	2	2
Enseignant Titulaire		19	25	15	25
Dont femmes		10	13	9	10
Enseignant Contractuel	Associé	2	4	3	4
	ATER	23	38	21	35
	Lecteur et M. de langues	10	12	12	10
	Enseignant Contractuel	35	54	36	49
Dont femmes		16	25	21	27
Total Enseignant		54	79	51	74
Dont femmes		26	38	30	37

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, les enseignants enregistrent 51 entrées et 74 sorties sur l'année universitaire 2023-24, soit un taux de nouveaux entrants de 69%. On notera que ce taux est de 60% pour les titulaires et de 73% pour les contractuels.

Sur la même période, 25 départs d'enseignants titulaires ont été enregistrés (dont 14 pour les maîtres de conférences et 9 pour les professeurs des universités). On note aussi que 60% de ces mouvements concerne des hommes. Au moment du départ l'ancienneté moyenne des enseignants titulaires s'élève à 16,9 ans contre 17,3 ans en 2022-23

Source : SIDRH

Pour ce qui est des enseignants contractuels, en 2023-24, on dénombre 36 nouvelles arrivées et 49 départs (dont 35 ATER). Comme les années précédentes, on constate qu'en 2023-24, les nouvelles arrivées des ATER ont été moins nombreuses (21 arrivées contre 35 départs). 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 a légèrement augmenté : elle est en moyenne de 4 ans.

Enseignant : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Moins d'1 an	1	1	2			
	1 à 9 ans	4	3	7	3	5	8
	10 à 19 ans	2	4	6	4	4	8
	20 ans ou plus	6	4	10	3	6	9
Enseignant Titulaire		13	12	25	10	15	25
Ancienneté moyenne		18,1	16,4	17,3	15,1	18,1	16,9
Enseignant Contractuel	Moins d'1 an	4	7	11	6	5	11
	1 à 9 ans	21	22	43	21	16	37
	10 à 19 ans				1	1	1
Enseignant Contractuel		25	29	54	27	22	49
Ancienneté moyenne		3,4	2,9	3,1	3,4	4,4	3,9
Total Enseignant		38	41	79	37	37	74

Source : SIDRH

Enseignant : historique des départs selon le motif

			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant Titulaire	Départs définitifs	Admission à la retraite	3	2	5	2	4	6
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.				1		1
		Détachement	2	2	4	1	4	5
		Mutation	2	4	6	2	4	6
		Rupture conventionnelle				1		1
	Total Départs définitifs		7	8	15	7	12	19
	Départs provisoires	Congé parental	1		1			
		Disponibilité	5	4	9	3	3	6
		Total Départs provisoires	6	4	10	3	3	6
	Total Enseignant Titulaire		13	12	25	10	15	25
Enseignant Contractuel	Départs définitifs	Démission			1			
		Fin de contrat	25	28	53	27	22	49
		Total Départs définitifs	25	29	54	27	22	49
	Total Enseignant Contractuel		25	29	54	27	22	49
Total Enseignant			38	41	79	37	37	74

Source : SIDRH

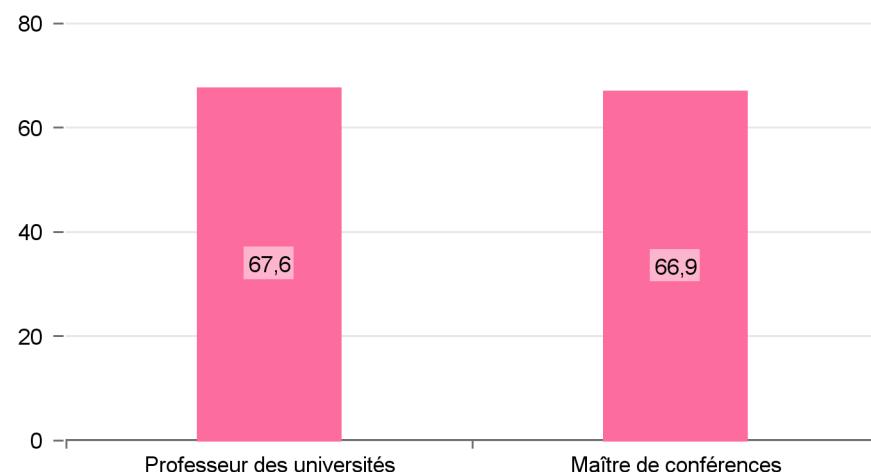
Sur l'année universitaire 2023-24, on comptabilise 74 départs pour les enseignants dont 25 pour les titulaires et 49 pour les contractuels.

Parmi les départs des enseignants titulaires 92% sont attribués à des enseignants chercheurs et 76% sont des départs définitifs (soit 19 sur les 25). On observe que près d'un tiers sont respectivement liés à une admission à la retraite ou à une mutation et plus d'un quart à un détachement. On dénombre également 6 départs provisoires pour disponibilité.

Les 49 départs des enseignants contractuels sont tous liés à des fins de contrat. Comme les années précédentes, aucun départ à la retraite ni départ provisoire n'est recensé.

Sur la période observée, les départs à la retraite des enseignants titulaires ont concerné les professeurs d'universités (âge moyen de départ 67,6) et les maîtres de conférences (âge moyen de départ 66,9 ans).

Enseignant Titulaire : Age moyen de départ à la retraite en 2023



BIATS : historique des arrivées et des départs

BIATS : historique des arrivées et des départs par filière

		Année universitaire 2022-23		Année universitaire 2023-24	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
BIATS Titulaire	AENES	6	20	10	15
	Bibliothèque	2	4		7
	ITRF	14	33	7	33
BIATS Titulaire		22	57	17	55
Dont femmes		17	37	14	31
BIATS Contractuel	CDD	109	73	114	66
	CDI		5		15
	BIATS Contractuel	109	78	114	81
Dont femmes		75	49	76	56
Total BIATS		131	135	131	136
Dont femmes		92	86	90	87

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 2023-24, 136 personnels administratifs ont quitté l'établissement (55 titulaires et 81 contractuels), tandis que 131 nouvelles arrivées (17 titulaires et 114 contractuels) ont été comptabilisées. On observe donc que la quasi-totalité des départs a été remplacée, soit un taux de nouveaux entrants de 96%. On notera toutefois que ce taux est de 30% pour les titulaires et de 140% pour les contractuels. Ce qui signifie que le recrutement des contractuels compense en partie le manque d'agents titulaires.

Comme l'an dernier, près de 60% des départs concernent les BIATS contractuels et pour l'essentiel ceux en CDD (66 sorties). Quant aux départs des BIATS titulaires, ils se répartissent entre la filière ITRF (33) et la filière AENES (15).

L'ancienneté moyenne est de 14 ans chez les titulaires et près de 3 ans et demie chez les contractuels.

BIATS : historique des départs selon l'ancienneté

		Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Moins d'1 an				1		1
	1 à 9 ans	14	8	22	10	8	18
	10 à 19 ans	13	9	22	16	12	28
	20 ans ou plus	10	3	13	4	4	8
BIATS Titulaire		37	20	57	31	24	55
Ancienneté moyenne		14,7	12,4	13,9	12,9	14,4	13,5
BIATS Contractuel	Moins d'1 an	21	15	36	21	14	35
	1 à 9 ans	26	13	39	29	10	39
	10 à 19 ans	2	1	3	5	1	6
	20 ans ou plus				1		1
BIATS Contractuel		49	29	78	56	25	81
Ancienneté moyenne		2,3	2,3	2,3	3,9	2,4	3,4
Total BIATS		86	49	135	87	49	136

Source : SIDRH

BIATS : historique des départs selon le motif

BIATS			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24			
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
BIATS Titulaire	Départs définitifs	Admission à la retraite	8	3	11	2	5	7	
		Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	2	3	5	6	2	8	
		Autres motifs de radiation				1	2	3	
		Clôture dossier agent payé à l'acte / tâche					1	1	
		Décès				1	2	3	
		Démission					1	1	
		Détachement	12	6	18	5	2	7	
		Fin d'hébergement				1		1	
		Mutation	3	1	4	1	3	4	
		Rupture conventionnelle	1		1				
	Total Départs définitifs		26	13	39	17	18	35	
BIATS Contractuel	Départs provisoires	Congé parental	3		3	4		4	
		Disponibilité	8	7	15	10	6	16	
		Total Départs provisoires		11	7	18	14	6	20
		Total BIATS Titulaire		37	20	57	31	24	55
	Départs définitifs	Admission à la retraite				3	1	4	
		Congé non rémunéré	6	6	12	8	6	14	
		Décès				1		1	
		Démission	19	9	28	16	4	20	
		Fin de contrat	24	14	38	27	11	38	
		Licenciement (Période d'essai)				3	3	3	
		Total Départs définitifs		49	29	78	55	25	80
	Départs provisoires	Congé parental				1		1	
		Total Départs provisoires				1		1	
		Total BIATS Contractuel		49	29	78	56	25	81
Total BIATS			86	49	135	87	49	136	

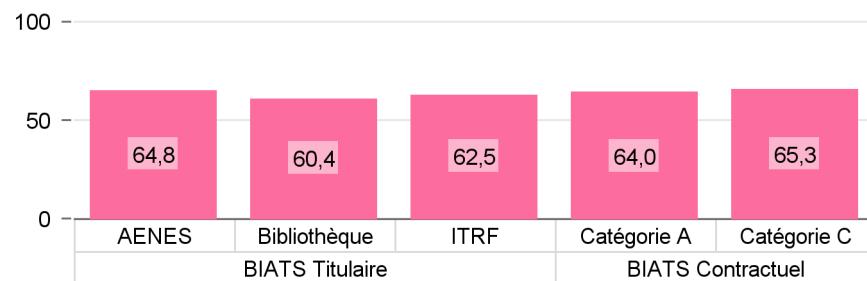
Comme l'an dernier, les motifs de départs définitifs sont assez variés pour les BIATS titulaires : dans près d'un cas sur trois, il s'agit d'autres motifs et dans un cas sur cinq ce sont des admissions à la retraite ou des détachements. Pour les départs provisoires, on observe la même tendance qu'en 2023. À savoir, 80% des départs sont des disponibilités.

Pour l'ensemble des BIATS contractuels, ce sont les mêmes motifs de départ que l'année précédente. On dénombre 80 départs définitifs dont près de 50% sont des fins de contrat, 25% sont des démissions et près de 20% sont des congés non rémunérés. Pour les fins de contrat et les démissions, ce sont principalement des femmes (en moyenne 74% des départs).

Pour les agents titulaires, l'âge moyen de départ à la retraite varie légèrement selon la filière : 64,8 ans pour la filière AENES et 62,5 ans pour la filière ITRF.

Source : SIDRH

BIATS : Age moyen de départ à la retraite en 2023



THÈME 4

FORMATION

Plan de formation : historique

		2022	2023	2024
Formations Professionnelles	Nombre de stagiaires	1 136	1 080	730
	Heures de formation	9 059 h	7 189 h	5 285 h
	Dépenses y compris Frais de missions	141 286 €	136 920 €	119 207 €
Formations Hygiène Sécurité et Santé au Travail	Nombre de stagiaires	419	418	409
	Heures de formation	2 926 h	2 654 h	2 371 h
	Dépenses y compris Frais de missions	31 198 €	25 058 €	25 889 €
Préparation aux concours	Nombre de stagiaires	144	142	86
	Heures de formation	487 h	499 h	315 h
	Dépenses y compris Frais de missions	2 250 €	2 175 €	950 €
TOTAL	Nombre de stagiaires	1 699	1 640	1 225
	Heures de formation	12 472 h	10 342 h	7 971 h
	Dépenses y compris Frais de missions	174 734 €	164 153 €	146 046 €
Nombre moyen de formations par agent formé		2,6	2,6	2,3

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

En 2024, le nombre total d'heures de formations suivies par les agents de l'université a baissé de 23% par rapport à 2023 et le nombre de stagiaires de Lyon 3 de 34%. Cette baisse s'explique entre autres par l'annulation de formations suite à un manque de participants et l'augmentation du nombre d'agents en télétravail pourrait également l'expliquer.

Le coût de l'ensemble des formations s'élève à 146 046 euros, soit -12% 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 60% 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 1/3 des stagiaires en 2024.

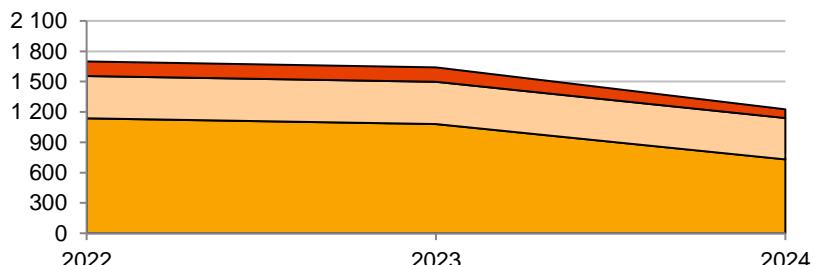
Les préparations aux concours : les formations de préparations aux concours connaissent une baisse du nombre de stagiaires depuis 5 ans. En 2024, ils étaient 86 stagiaires.

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.

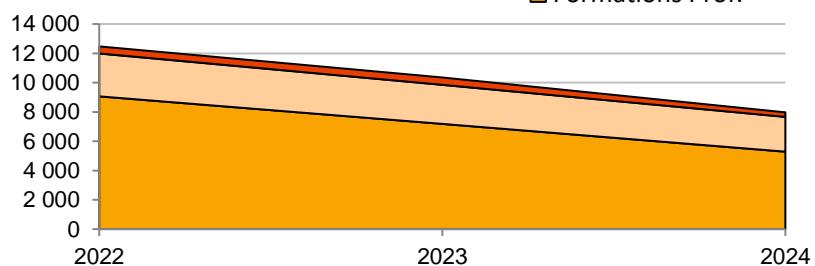
En revanche les données relatives aux stagiaires et aux heures de formation concernent uniquement des personnels de Lyon 3 (formations suivies à Lyon 3 ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements ou externalisées).

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

Évolution du nombre de stagiaires Par domaine de formation



Évolution des heures de formation Par domaine de formation



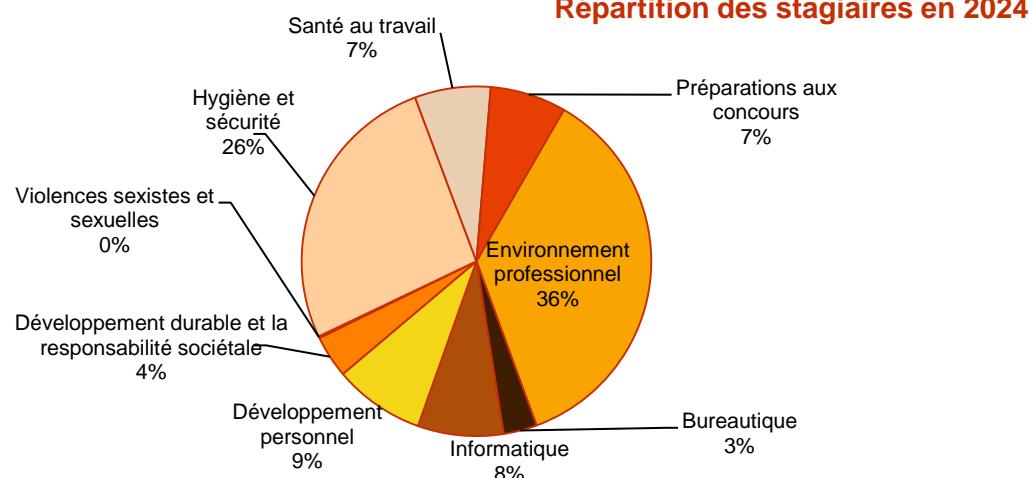
Secteurs de formation en 2024

Secteur de formation	Nb de Stagiaires	Heures de formation	Dépenses en euros ⁽¹⁾
Formations professionnelles	730	5 285 h	119 207 €
Formations à l'environnement professionnel	442	2 844 h	51 848 €
Formations bureautiques	38	190 h	720 €
Formations informatiques	97	704 h	16 451 €
Développement personnel	103	1 390 h	50 188 €
Développement durable et responsabilité sociétale	48	149 h	0 €
Violences sexistes et sexuelles	2	8 h	0 €
Hygiène, Sécurité et Santé au Travail	409	2 371 h	25 889 €
Formations hygiène et sécurité	323	1 997 h	20 357 €
Santé au travail	86	374 h	5 531 €
Préparations aux concours	86	315 h	950 €
Tous secteurs	1 225	7 971 h	146 046 €

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



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 60% des stagiaires

36% des stagiaires ont suivi des formations liées à l'environnement professionnel. Ce domaine englobe notamment des formations liées au parcours des nouveaux arrivants, au management, ainsi que des formations métiers (gestionnaire de scolarité, financier...)

L'université propose également des formations dans les domaines du développement durable et responsabilité sociétale (48 stagiaires) et une action de formation de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles qui reste à promouvoir au sein de l'établissement.

Hygiène sécurité et santé au travail 33% des stagiaires

1/3 des stagiaires ont suivi des formations dans le domaine hygiène et sécurité. Ces formations sont destinées pour certaines à l'ensemble des agents et pour d'autres aux professionnels de la sécurité. Leur part est en hausse 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.

*Sensibilisation au handicap, ou encore les premiers secours en santé mentale.

Préparations aux concours 7% des stagiaires

Le nombre de participants aux préparations aux concours est en baisse par rapport à l'an dernier (86 stagiaires). Cela s'explique notamment par des actions de formation qui n'ont pas été reconduites.

Répartition du nombre de stagiaire : historique

	2022	2023	2024
Formations professionnelles	1 136	1 080	730
Formations à l'environnement professionnel	649	623	442
Formations bureautiques	97	61	38
Formations informatiques	74	139	97
Développement personnel	229	151	103
Développement durable et responsabilité sociétale	13	103	48
Violences sexistes et sexuelles	74	3	2
Formations Hygiène et Sécurité	340	296	323
Sécurité Lyon 3 pour les personnels	211	180	219
Sécurité au travail pour les professionnels	82	84	66
Sécurité incendie pour les professionnels	10	3	8
Sécurité incendie tout public	0	0	0
Formations secourisme	27	29	30
Autres Formations hygiène et sécurité	10	0	0
Formations Santé au Travail	79	122	86
Santé au travail	63	66	8
Politique + Prise en charge + Approche du handicap	16	56	78
Préparations aux concours	144	142	86
Nombre total de stagiaires	1 699	1 640	1 225

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

1 225 stagiaires en 2024

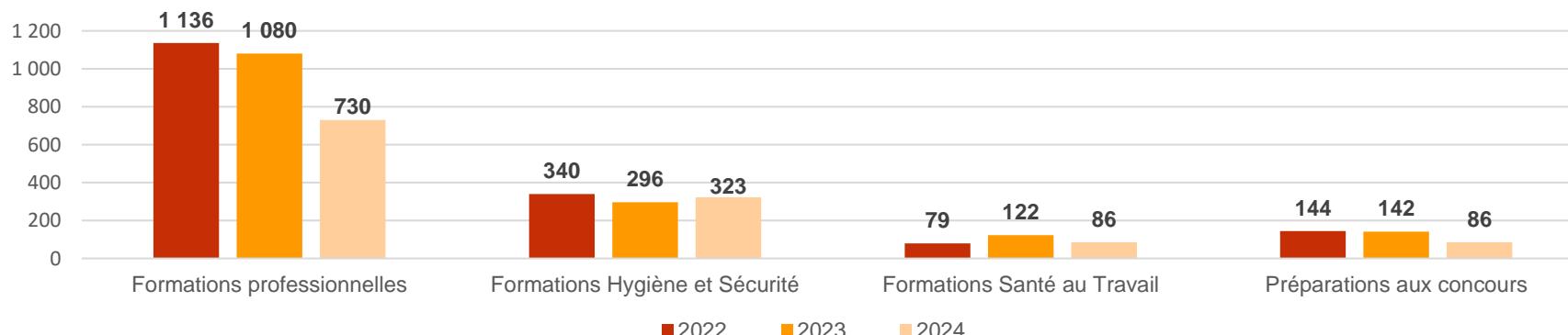
Sur l'année 2024, on note une baisse du nombre de stagiaires dans tous les domaines à l'exception du domaine « Hygiène et Sécurité ».

Concernant la formation professionnelle, le nombre de stagiaires a diminué de près d'un tiers. Cela s'explique notamment par des actions de formation qui n'ont pas été renouvelées ou remplacées par d'autres, plus particulièrement dans les domaines de l'environnement professionnel et de la bureautique (formation liée au télétravail, prise en main du logiciel Excel, ...). En revanche, le domaine du développement durable a été moins attractif cette année malgré une hausse du nombre d'actions proposées.

Concernant les formations hygiène sécurité, elles enregistrent une hausse globale de 9% soit 27 stagiaires en plus. Celle-ci est principalement concentrée sur les formations sécurité Lyon 3 accessibles à tous les personnels (+39 stagiaires). Le domaine santé au travail quant à lui a diminué (86 stagiaires contre 122 en 2023) en lien avec le nombre d'actions proposées (les formations liées au bien-être au travail n'ayant pas été reconduites).

Les préparations aux concours sont en baisse 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											
2022	171	154	222	110	657		453	415	642	189	1 699
2023	172	155	198	115	640		436	465	512	227	1 640
2024	153	122	196	59	530		327	305	477	116	1 225
Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ											
2022	19,0	20,5	19,4	16,1	19,0		7,2	7,6	6,7	9,4	7,3
2023	19,4	17,8	14,1	12,6	16,2		7,7	5,9	5,5	6,4	6,3
2024	15,2	15,3	14,6	15,4	15,0		7,1	6,1	6,0	7,8	6,5
Total d'heures de formation											
2022	3 244	3 152	4 301	1 775	12 472						
2023	3 339	2 757	2 800	1 446	10 342						
2024	2 325	1 870	2 866	910	7 971						
Total de jours de formation⁴											
2022	541	525	717	296	2 079						
2023	557	460	467	241	1 724						
2024	388	312	478	152	1 329						

Source : LAGAF - DRHRS Pôle Métiers et Formation

Chiffres clés 2024 :

Agents formés

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

Stagiaires

- **1 225 stagiaires** ont suivi une formation soit en moyenne 2 formations par agent formé.
- **7 heures de formation** en moyenne par stagiaire

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 iournée de formation.

530 agents formés en 2024 contre 640 en 2023 soit une baisse de 17%. Le nombre d'heures et de jours de formation ont quant à eux diminué de 23%.

Comme les années précédentes, l'analyse par catégorie montre que les catégories C (38%) se forment davantage que les catégories A et B (respectivement 33% et 30%). En revanche, le taux d'agents formés (rapport entre le nombre d'agents formés aux effectifs) est en baisse dans toutes les catégories : 58% en catégorie A (69% en 2023), 57% en catégorie B (75% en 2023) et enfin 73% en catégorie C (76% en 2023).

Agents formés et stagiaires en 2024 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										
Femme	96	83	134	37	350	206	202	348	78	834
Homme	57	39	62	22	180	121	103	129	38	391
Ensemble	153	122	196	59	530	327	305	477	116	1 225
Nombre moyen de formations suivies par AGENT FORMÉ										
Femme	2,1	2,4	2,6	2,1	2,4					
Homme	2,1	2,6	2,1	1,7	2,2					
Ensemble	2,1	2,5	2,4	2,0	2,3					
Nombre moyen d'heures de formation par AGENT FORMÉ										
Femme	16,4	14,7	12,9	14,6	14,5	7,7	6,0	5,0	6,9	6,1
Homme	13,1	16,7	18,3	16,8	16,1	6,2	6,3	8,8	9,7	7,4
Ensemble	15,2	15,3	14,6	15,4	15,0	7,1	6,1	6,0	7,8	6,5
Total d'heures de formation										
Femme	1 579	1 220	1 730	540	5 069	Nombre moyen d'heures de formation par agent formé en 2024				
Homme	746	650	1 136	370	2 902	14,5				
Ensemble	2 325	1 870	2 866	910	7 971	16,1				
Total de jours de formation⁴										
Femme	263	203	288	90	845	15,0				
Homme	124	108	189	62	484	Femme				
Ensemble	388	312	478	152	1 329	Homme				

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.

89% des agents formés en 2024 sont des personnels BIATS. Parmi eux 2/3 étaient des femmes (leur part est de 67% sur l'ensemble des personnels BIATS de l'université).

Le nombre moyen de formations suivies par agent formé est équilibré entre les femmes et les hommes (respectivement : 2,4 jours et 2,2 jours). La différence est cependant plus marquée concernant le nombre d'heures de formation par agent formé (en moyenne 14,5 pour les femmes et 16,1 pour les hommes). Cela signifie que les hommes suivent des formations plus longues. On observe la même tendance sur le nombre moyen d'heures de formation par stagiaire (6,1 heures pour les femmes et 7,4 heures pour les hommes).

THÈME 5

RÉMUNÉRATIONS

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

	2022		2023		2024		Evolution	
	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %
Rémunérations principales	46 465 206 €	45,9%	48 263 227 €	45,3%	50 087 638 €	44,8%	1 824 410 €	3,8%
Régime indemnitaire & intérressement	5 452 134 €	5,4%	6 178 411 €	5,8%	7 416 681 €	6,6%	1 238 270 €	20,0%
Contractuels Doctorants	1 681 475 €	1,7%	2 053 912 €	1,9%	2 130 001 €	1,9%	76 089 €	3,7%
Rémunérations accessoires	6 799 928 €	6,7%	6 976 607 €	6,5%	7 957 124 €	7,1%	980 517 €	14,1%
Autres indemnités	1 268 864 €	1,3%	1 775 019 €	1,7%	1 517 694 €	1,4%	-257 326 €	-14,5%
Cotisations patronales	39 552 133 €	39,1%	41 286 335 €	38,8%	42 809 835 €	38,3%	1 523 500 €	3,7%
Total	101 219 741 €	100%	106 533 512 €	100%	111 918 972 €	100%	5 385 460 €	5,1%

Source : KX

En 2024, la **masse salariale** affiche une croissance forte de 5,1%, quasi identique à celle de 2023 (5,2%). Elle s'établit à 111,9 millions d'euros. Sur 5 ans, la masse salariale a vu son montant passé de 94 millions d'euros à presque 112 millions d'euros. Cette évolution rapide s'explique par les différentes mesures prises au niveau national (hausse du point d'indice, augmentation du SMIC, prime d'inflation, prime de pouvoir d'achat, mesures de la loi Loi de Programmation pour la Recherche,...) mais également par les mesures locales, fruit de la conférence sociale de 2022 (revalorisation des grilles des contractuels et du régime indemnitaire des titulaires et contractuels).

Les **rémunérations principales** ont progressé de 3,8% en 2024. Cette évolution de 1,8 millions d'€ s'explique principalement par la revalorisation de 5 points des grilles indiciaires des personnels administratifs et des enseignants au 1er janvier 2024, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Le montant global du **régime indemnitaire et intérressement** est en hausse de 20% entre 2024 et 2025. Cette augmentation s'explique par la poursuite de la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de la Conférence Sociale de 2022, notamment l'augmentation du RIPSEEP au 1er septembre 2024 pour les titulaires BIATS, l'augmentation de la prime mensuelle des contractuels BIATS de 10%. Pour les enseignants, signalons l'instauration d'une prime individuelle pour les ESAS (délibération du CA de juillet 2024) à partir de septembre 2024 et la poursuite des mesures LPR.

Les **contrats doctoraux** avec une part de 2% de la masse salariale voient leur masse en euros croître de 3,7%

Les **rémunérations accessoires** sont en hausse de 14,1% dont la majorité provient notamment d'une hausse de la masse en euros des heures complémentaires (+12%) qui représente 92% de ces rémunérations.

La rubrique "**Autres indemnités**" voit son montant diminuer sous l'effet de la non reconduction des mesures en faveur du pouvoir d'achat et la disparition de la GIPA en 2024. Néanmoins, cette diminution cache une hausse de +13,4% de la compensation CSG (qui représente près de 28,7% de cette rubrique), une croissance de +46,5% pour les remboursements "transport" (effet conjugué de la mise en place du remboursement par l'employeur de 75% du montant des frais de transports et du nombre de bénéficiaires), une hausse de +13,5% des indemnités télétravail et de +8,5% des remboursements liés à la protection.

Les **cotisations patronales** suivent le rythme des rémunérations principales.

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

* **Régime indemnitaire et intérressement** : 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'intérressement pour les non titulaires BIATS. Il s'agit des "primes". Les primes du référentiel sont comprises également ici.

* **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.

Masses salariales brutes annuelles cumulées des dix rémunérations les plus élevées

	Homme			Femme			Total
	En euros	Nombre	Montant moyen en euros	En euros	Nombre	Montant moyen en euros	
2022	594 167 €	6	99 028 €	398 065 €	4	99 516	992 232 €
2023	706 923 €	7	100 989 €	298 928 €	3	99 643	1 005 850 €
2024	705 540 €	7	100 791 €	291 524 €	3	97 175	997 064 €

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 a 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.

Source : KX

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 que, depuis 2 ans, les montants moyens en euros par individu (masse salariale/nombre) ne sont plus à l'avantage des femmes et que l'écart entre les hommes et les femmes de ces montants moyens augmente, en faveur des hommes : + 1 346 € en 2023 et + 3 617 € en 2024.

Autres indemnités

Ces indemnités résultent de l'application de la réglementation nationale.	2022		2023		2024	
	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé	Nb d'agents concernés	Montant total versé
GIPA¹	103	67 307 €	96	85 458 €	0	0 €
Indemnité Inflation⁵/Prime de pouvoir d'achat⁶	770	77 000 €	770	435 334 €	8	3 447 €
Indemnité différentielle SMIC	20	-49 €	1	-28 €		19 €
Rembours. domicile travail	762	208 852 €	912	303 622 €	957	444 819 €
<i>dont Forfait mobilité durable</i>	98	17 986 €	230	59 100 €	197	54 900 €
Congés non pris	290	123 969 €	277	128 427 €	266	127 533 €
Indemnités Fin de contrat²	45	64 231 €	38	61 242 €	69	71 000 €
Indemnités compensatrices CSG	989	370 269 €	970	383 595 €	1 015	434 992 €
Indemnités de télétravail³	526	44 520 €	432	55 990 €	516	63 527 €
Prise en charge Mutuelle⁴	675	112 007 €	707	123 618 €	761	134 102 €
Subrogation	75	66 487 €	93	70 283 €	100	133 787 €

Source : KX

1-La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instituée en 2008. 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. Chaque année paraît un arrêté la prorogeant.
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 2024, on notera la non prorogation de la GIPA et la non reconduction des mesures gouvernementales concernant le pouvoir d'achat. Le montant de 3 447€ apparaissant sur la ligne "Prime pouvoir d'achat" n'est qu'une régularisation de l'année 2023 et ne concerne que quelques agents.

L'indemnité différentielle de SMIC complète la rémunération d'agents qui se retrouvent avec un traitement inférieur au SMIC. Avec les augmentations du point d'indice en 2023 (Juillet 2023) et 2024 (+5 points au 1er janvier 2024) et les mesures prises suite à la conférence sociale concernant les contractuels, cette indemnité diminue depuis 3 ans.

957 personnes perçoivent l'indemnité de transport et son montant s'élève à près de 445 000€.

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 100 agents à être concernés en 2024, mais son montant a presque doublé.

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 71 000 euros en hausse par rapport à 2023. Elles ont concerné 69 agents contre 38 l'année dernière.

Le montant des indemnités de télétravail concerne 512 personnes en 2024 pour un montant de 63,5 K€.

La prise en charge d'une partie des frais de mutuelle concerne 761 agents cette année contre 707 en 2023 avec un montant global évoluant de 8,5%.

Zoom sur le nombre d'agent bénéficiant de la GIPA

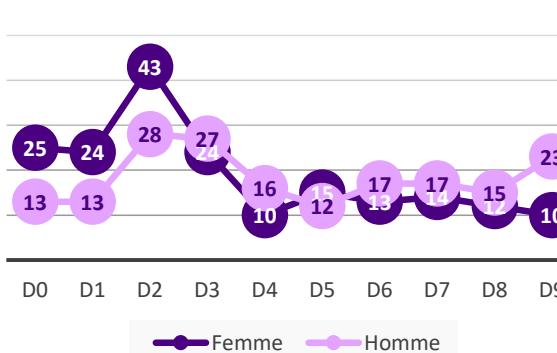
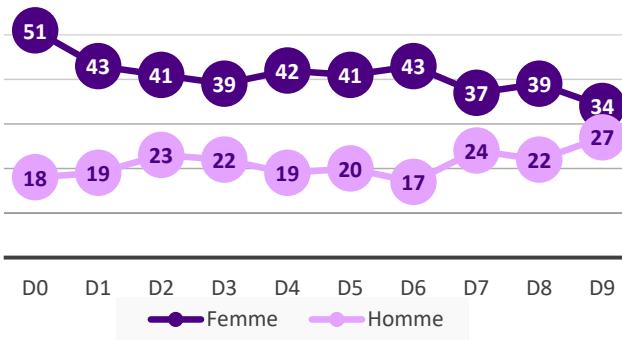
	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	26	20	34	22	0	0
B	11	10	20	11	0	0
C	28	8	5	4	0	0
TOTAL	65	38	59	37	0	0

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

BIATS	2024		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	2024	
	Femme	Homme		Femme	Homme
D0 [10 289;19 817[74%	26%	D0 [21 741;40 110]	66%	34%
D1 [19 817;20 688[69%	31%	D1 [40 110;44 167]	65%	35%
D2 [20 688;21 764[64%	36%	D2 [44 167;46 418]	61%	39%
D3 [21 764;23 565[64%	36%	D3 [46 418;50 258]	47%	53%
D4 [23 565;25 103[69%	31%	D4 [50 258;53 344]	38%	62%
D5 [25 103;26 620[67%	33%	D5 [53 344;57 364]	56%	44%
D6 [26 620;28 523[72%	28%	D6 [57 364;61 531]	43%	57%
D7 [28 523;32 953[61%	39%	D7 [61 531;67 147]	45%	55%
D8 [32 953;40 046[64%	36%	D8 [67 147;73 057]	44%	56%
D9 [>40 046]	56%	44%	D9 [>73 057]	30%	70%
Ensemble	66%	34%	Ensemble	51%	49%



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. A partir du 4e décile, les écarts entre les 2 sexes diminuent nettement mais ils sont toujours en faveur des hommes. Et le dernier décile est largement représenté par des hommes : ils sont plus du double de femmes à être dans ce décile. (Rappelons que la part des femmes dans les enseignants-chercheurs est de 51% dans l'établissement).

Concernant les BIATS, les femmes sont majoritaires dans chaque décile. 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 43% 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		
2022	A	34 390 849 €	57 028 €	342 984 €	310 759 €	6 804 849 €
	B	4 475 868 €	5 639 €	44 974 €	54 200 €	963 870 €
	C	5 225 509 €	1 052 €	52 569 €	57 234 €	858 492 €
	Total	44 092 226 €	63 719 €	440 527 €	422 193 €	8 627 211 €
2023	A	35 751 482 €	55 722 €	356 596 €	312 441 €	7 667 574 €
	B	4 813 843 €	6 100 €	48 211 €	55 284 €	1 209 949 €
	C	5 426 012 €	1 173 €	54 718 €	61 597 €	1 110 908 €
	Total	45 991 337 €	62 995 €	459 525 €	429 322 €	9 988 431 €
2024	A	37 108 891 €	56 233 €	370 200 €	297 942 €	8 666 830 €
	B	5 008 369 €	5 015 €	50 436 €	59 027 €	1 266 885 €
	C	5 622 401 €	984 €	56 925 €	51 547 €	1 139 626 €
	Total	47 739 662 €	62 233 €	477 561 €	408 517 €	11 073 341 €
Total des rémunérations annuelles brutes						
53 645 876 €						

Le total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent a progressé de 5% cette année, ce qui correspond au rythme de croissance de ces 3 dernières années. C'est le résultat mécanique des mesures gouvernementales mais également locales (conférence sociale). Les indemnités et primes représentent en moyenne 18,5% des rémunérations brutes versées aux agents en 2024, part qui augmente depuis 3 ans d'un point par an.

Source : Fichier KX

Zoom sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

En décembre de chaque année considérée		Total		dont Femmes	
		Effectif	Nombre de points	Effectif	Nombre de points
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
2024	A	45	973	30	634
	B	6	85		
	C	1	10		
	Total	52	1 068	30	634

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.

52 agents bénéficient d'une NBI en 2024 ; ils appartiennent exclusivement à la catégorie A.

On observe que 57% des femmes la perçoivent. 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 l'absence de femmes touchant une NBI dans les catégories B et C alors qu'elles sont largement majoritaires dans ces catégories au niveau de l'établissement. Ce sont donc exclusivement des hommes qui sont en responsabilité sur ces catégories.

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 2024

	Nb d'agents rémunérés	Indice moyen	Médiane (*)	Indice moyen		Ancienneté moyenne	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants Titulaires	489	910	835	936	885	23,1	22,3
Professeurs d'université	147	1 130	1 178	1 154	1 101	26,1	27,8
Maîtres de conférences	260	821	808	830	813	21,2	20,1
PRAG PRCE	82	800	805	810	790	23,1	20,9
BIATS Titulaires	452	489	441	494	486	19,6	20,4
Catégorie A	168	612	582	611	614	21,5	21,5
Catégorie B	140	436	436	440	434	19,9	21,0
Catégorie C	144	395	385	392	397	16,8	18,3

Source : SIDRH et KX

Ce tableau sur la rémunération principale est complété plus loin par celui sur les primes.

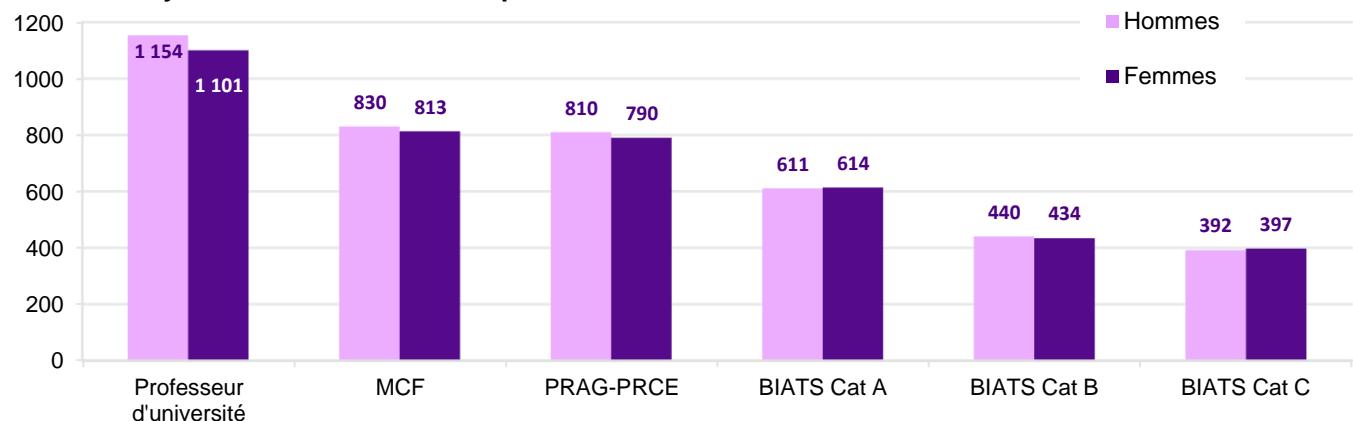
En effet, les différences entre indices moyens sont à relativiser avec la part des primes dans la rémunération globale : 11% pour les enseignants titulaires et 19,6% pour les BIATS titulaires (voir détail page suivante).

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

L'ancienneté, donnée en années, est calculée par rapport à la date d'entrée dans l'Education nationale. La date d'observation est le 31 décembre 2024.

** 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 (+4,8%) alors que le nombre d'années d'ancienneté est supérieure pour les femmes (+1,7 ans). Le différentiel d'indices est de 53 points à l'avantage des hommes contre 64 points en 2023.
- * **les enseignants du second degré**, avec, pour les hommes, un indice de rémunération supérieur de 2,5% à celui des femmes mais avec une ancienneté supérieure.
- * L'indice moyen pour les **maîtres de conférences** est plus fort de 17 points chez les hommes que chez les femmes mais l'ancienneté des hommes est plus haute.
- * Pour les **personnels BIATS**, la différence d'indices des catégories A est de 3 points à l'avantage des femmes avec une ancienneté identique. Avec un écart de +6 points, les femmes de catégorie C ont une ancienneté de plus de 2 ans par rapport aux hommes. Les personnels de catégorie B montrent une différence de 6 points d'indice alors que leur ancienneté est moindre.

Rémunérations principales des agents contractuels

	2022	2023	2024	
Nombre d'agents différents rémunérés	385	371	402	
Nombre moyen de mois travaillés par agent - hors CDI	8,6	9	9,5	
Indice moyen des agents contractuels	402	409	415	
Indice médian des agents contractuels	366	375	381	

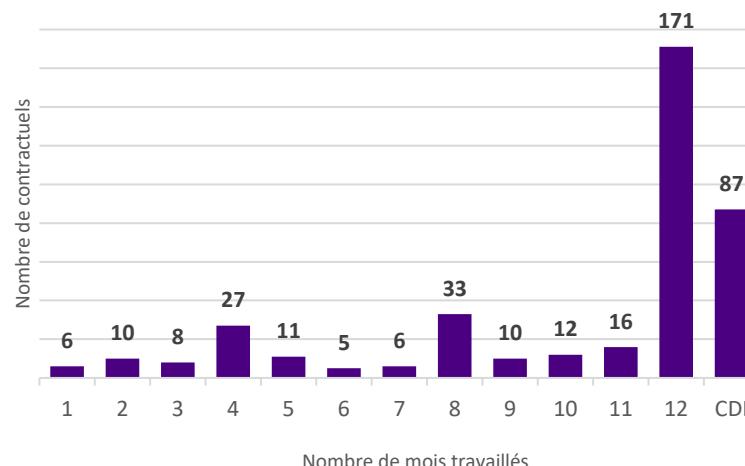
Calculs effectués indépendamment de la durée travaillée

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

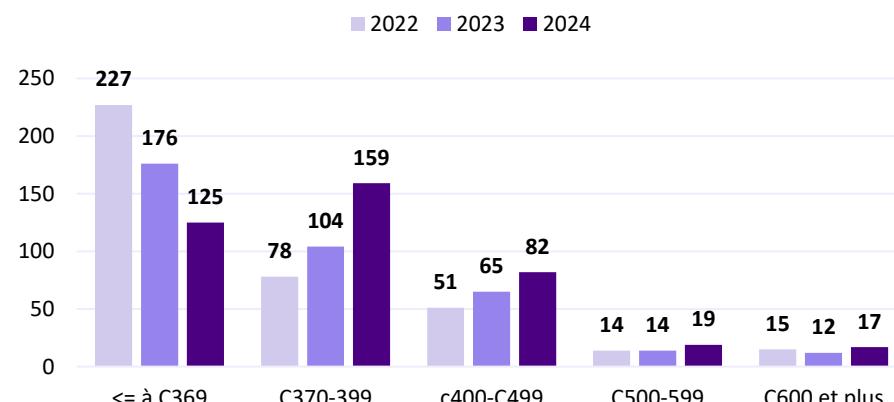
*1 agent compte pour 1 quel que soit le nombre de mois travaillés

Sources : DIDAP - KX et SIDRH

Répartition des contractuels en fonction du nombre de mois travaillés en 2024



Evolution de la répartition des contractuels en fonction des indices de rémunération



La moitié des agents contractuels a un indice inférieur à 381

402 agents contractuels différents ont été rémunérés en 2024, dont 315 en CDD et 87 en CDI. La part de CDI et de CDD 12 mois se situe à 64% et retrouve son niveau 2020.

Pour les agents en CDD, le nombre moyen de mois travaillés est de 9,5 ans sur l'année civile 2024 et 54% des contrats sont sur toute l'année. 21% des agents en CDD ont été employés moins de 6 mois cette année.

En 2024, l'indice moyen des rémunérations perçues par les agents contractuels est de 415 soit une augmentation de 6 points. La moitié des agents contractuels perçoit une rémunération à un indice inférieur à 381 en progression de 6 points par rapport à 2022. On remarquera que le nombre de personnes appartenant à la tranche d'indices inférieurs à 369 regroupe diminue encore cette année, effet conjugué des mesures de la conférence sociale de 2022 (augmentation des points au bout de 2 ans d'ancienneté, relèvement des indices de recrutement).

Régime indemnitaire des enseignants et des BIATS

ENSEIGNANTS	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
RIPEC C1 - Indemnité de fonctions (y compris Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les autres catégories d'enseignants)	1 571 465 €	1 624 537 €	2 059 699 €	26,8%
RIPEC C2 - Indemnités pour responsabilités particulières (y compris Prime pour Charges Administratives (PCA), Prime pour Responsabilité Pédagogique (PRP) + primes du référentiel)	968 099 €	1 051 165 €	1 141 078 €	8,6%
RIPEC C3 - Prime Individuelle (y compris Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche)	261 000 €	444 996 €	614 583 €	38,1%
Autres indemnités (Prime d'administration +Prime Art L954 C.Education)	61 825 €	71 284 €	87 155 €	22,3%
Transfert Primes / Points	-179 516 €	-180 894 €	-182 076 €	0,7%
Total Enseignants	2 682 873 €	3 011 088 €	3 720 440 €	23,6%
BIATS				
Régime indemnitaire des titulaires - RIFSEEP + CIA	2 531 990 €	2 795 681 €	3 112 380 €	11,3%
Régime indemnitaire des contractuels (hors CIA et intéressement)	139 995 €	230 778 €	403 532 €	74,9%
Primes Art L954-2 du code l'éducation (intéressement BIATS titulaires et Contractuels + CIA contractuels)	198 621 €	244 345 €	284 878 €	16,6%
Autres primes	6 243 €	5 365 €	5 379 €	0,3%
Transfert Primes / Points	-107 589 €	-108 845 €	-109 928 €	1,0%
Total BIATS	2 769 261 €	3 167 324 €	3 696 241 €	16,7%
TOTAL REGIME INDEMNITAIRE	5 452 134 €	6 178 411 €	7 416 680 €	20,0%

Source : KX

7,4 millions d'euros de primes en 2024

La croissance du régime indemnitaire des enseignants est de 23,6% en 2024. Depuis 2022, la progression est rapide et induite par la mise en place de la Loi Pour la Programmation de la Recherche (LPR) qui va perdurer jusqu'en 2027 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 2023/24 et 2024/2025) et la prime individuelle C3. Néanmoins, certaines primes perdurent mais sont en voie d'extinction pour les enseignants chercheurs (par exemple, les PEDR qui ont été accordées pour une période de 4 ans avant la mise en place progressive de la RIPEC). A noter que les enseignants ne faisant pas partie des enseignants-chercheurs sont exclus du dispositif, les primes habituelles sont donc maintenues pour eux. Dans le tableau ci-dessus, elles ont été réparties en fonction de leur objet dans les lignes C1, C2 ou C3.

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 2024 :

- pour les titulaires, une revalorisation de l'IFSE au 1er septembre 2023 et au 1er septembre 2024,
- pour les contractuels, une augmentation de la prime mensuelle instaurée en 2022 (doublement de la prime en septembre 2023 et hausse de 10% en septembre 2024).

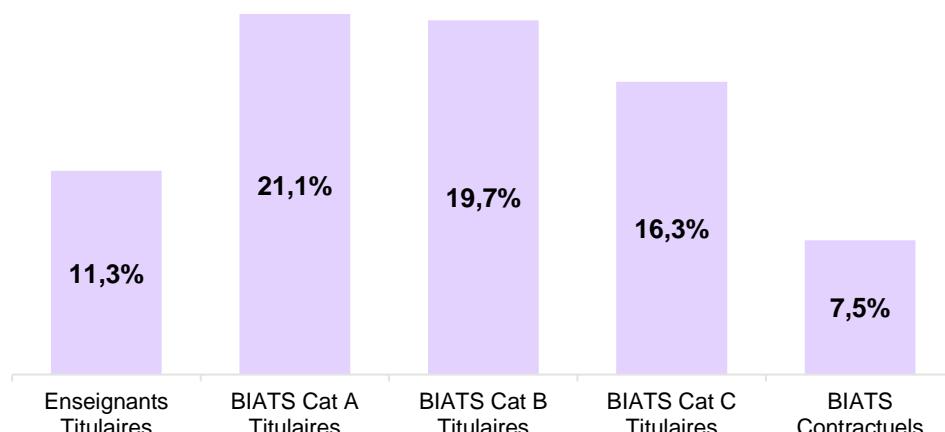
Le transfert Primes / Points évolue peu durant ces 3 dernières années.

Primes moyennes

Calcul à champ constant : population présente toute l'année 2023 et toute l'année 2024

	2023	2024	Evolution en %	% de la rémunération hors charges - 2024
Enseignants Titulaires	5 705 €	7 054 €	23,6%	11,3%
BIATS Titulaires	7 094 €	7 669 €	8,1%	19,6%
Catégorie A	10 023 €	10 663 €	6,4%	21,1%
Catégorie B	6 252 €	6 855 €	9,6%	19,7%
Catégorie C	4 369 €	4 835 €	10,7%	16,3%
BIATS Contractuels	1 478 €	2 163 €	46,3%	7,5%

Source : KX



Primes moyennes en hausse

Le montant moyen des primes perçues par les enseignants titulaires est de 7 000 euros en 2024 en forte hausse (23,6%) 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 11,3% de leur rémunération contre 6,7% en 2021.

Pour les personnels BIATS titulaires, la prime moyenne est de plus de 7600 euros en 2024 et elle progresse de 19,6% par rapport à l'année dernière. Les primes pèsent près de 20% dans leur rémunération. On notera les progressions fortes 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 2100 euros en 2024 correspondant à 7,5% de leur rémunération. Elle est en forte augmentation cette année, +46,3%. C'est le résultat de la mise en place des mesures de la conférence sociale et notamment du doublement de leur prime mensuelle.

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 2023 et toute l'année 2024 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	2024
rémunération brute payée (1) femmes	3 738 €	3 932 €	4 063 €
rémunération brute payée (1) hommes	4 315 €	4 541 €	4 711 €
écart	-577 €	-608 €	-648 €
ratio écart (% (F-H)/H)	-13,4%	-13,4%	-13,8%
ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	-10,8%	-10,8%	-11,7%
effet temps partiel	-101 €	-112 €	-88 €
effet ségrégation des corps	-385 €	-415 €	-440 €
effet démographique au sein des corps	-39 €	-23 €	-58 €
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-52 €	-58 €	-62 €
ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-1,2%	-1,3%	-1,3%

Source : Outil DG AFP sur fichiers KX

En 2024, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires continue d'augmenter passant de 608 à 648 euros en défaveur des femmes.

C'est principalement 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 et il augmente chaque année; 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.

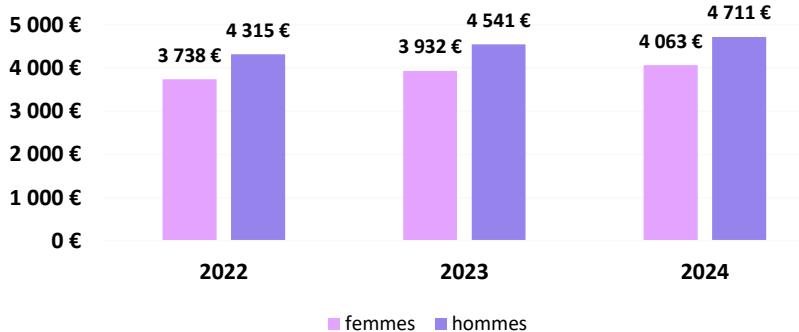
Enfin, l'écart démographique au sein des corps se situe à 58 euros en défaveur des femmes : les indices moyens des hommes sont plus hauts que ceux des femmes, provenant d'une différence d'ancienneté indiciaire moyenne entre les femmes et les hommes à l'avantage des hommes.

Notes :

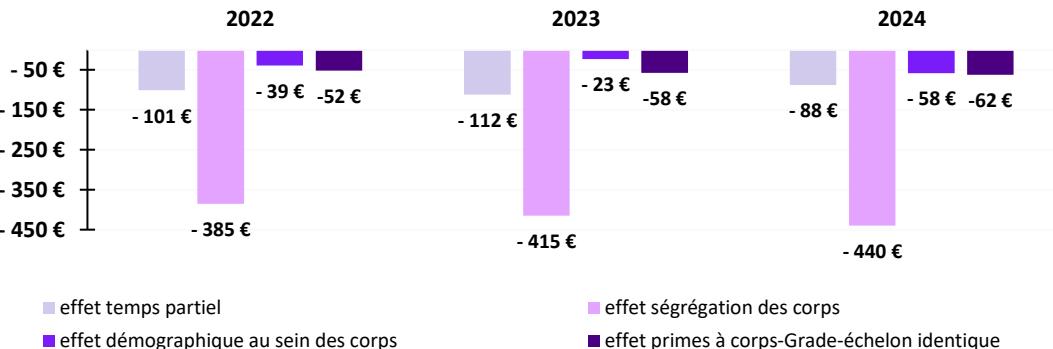
(1) "La rémunération brute payée" correspond à la rémunération brute mensuelle moyenne attribuée aux agents.

(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

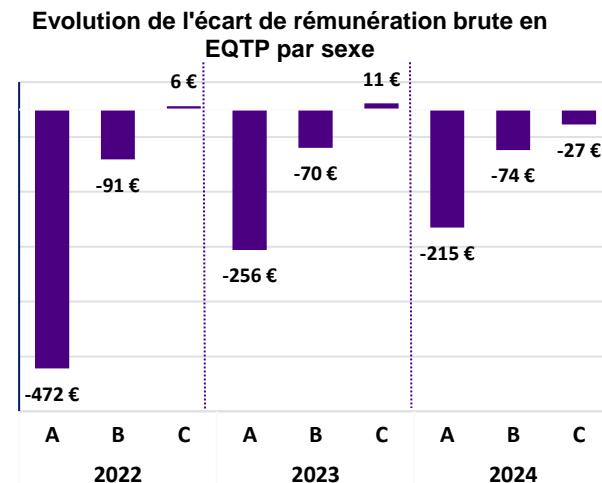
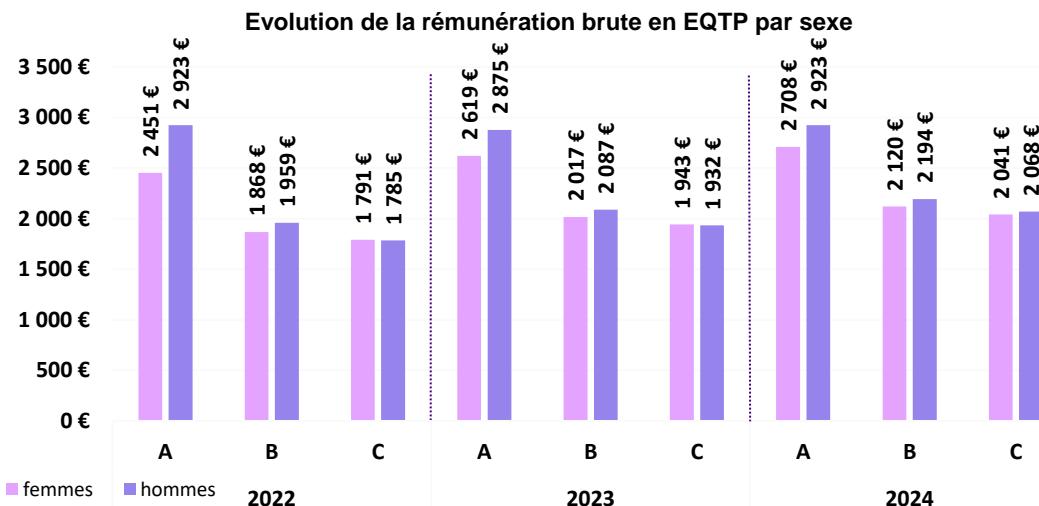


Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les non titulaires

	2022			2023			2024		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
rémunération brute en EQTP femmes	2 451 €	1 868 €	1 791 €	2 619 €	2 017 €	1 943 €	2 708 €	2 120 €	2 041 €
rémunération brute en EQTP hommes	2 923 €	1 959 €	1 785 €	2 875 €	2 087 €	1 932 €	2 923 €	2 194 €	2 068 €
écart	-472 €	-91 €	6 €	-256 €	-70 €	11 €	-215 €	-74 €	-27 €
ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-16,1%	-4,6%	0,3%	-8,9%	-3,4%	0,6%	-7,3%	-3,4%	-1,3%
ratio écart moyen (% (F-H)/H) en EQTP	-8,9%			-5,0%			-4,4%		
effectif ETPT femmes	115	40	81	114	48	80	124	52	87
effectif ETPT hommes	79	24	42	89	26	43	91	29	41

Source : Outil DGAFP sur fichiers KX

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



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 rapporté à la rémunération mensuelle moyenne des hommes passe de -8,9% en 2022 à -4,4% en 2024.

Par catégorie, en 2024, l'écart s'est dégradé pour la catégorie C : positif en 2023, il est devenu négatif en 2024. Il est stable pour la catégorie B et diminue encore pour la catégorie A même s'il reste encore conséquent (-215€)

Index égalité Femme-Homme

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

	Note maximale initiale	score 2022	score 2023	score 2024	
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les fonctionnaires	40	38	38	38	<p style="background-color: #e0e0ff; padding: 10px;">Un index égalité de 81 points largement au-dessus de la cible de 75 points imposée par le Ministère de la Fonction Publique</p>
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les contractuels	40	29	35	35	
Nombre de points obtenus pour l'indicateur des dix plus hautes rémunérations	20	16	8	8	
INDEX	100	83	81	81	

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

Nombre d'équivalent temps plein

	2022	2023	2024
Nb EQTP fonctionnaires (1)	858	861	870
NB EQTP contractuels (2)	381	400	424
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,69	0,68	0,67

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

Score corrigé du poids des fonctionnaires

	2022		2023		2024	
	Note maximale	score final	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	53	50,4
Nombre de points obtenus pour l'écart de rémunération pour les contractuels	25	18,1	26	22,8	27	23,6
Nombre de points obtenus pour l'indicateur des dix plus hautes rémunérations	20	16,0	20	8,0	20	8,0
TOTAL	100	86,4	100	82,1	100	82,0

Source : Outil DGAFF sur fichiers KX

THÈME 6

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Activités de la médecine de prévention

	2020	2021		2022		2023		2024		
Nombre d'agents convoqués	324	711		580		311		455		
Nombre d'agents effectivement vus	197	61%	442	62%	321	55%	247	43%	419	72%
<i>dont Téléconsultations</i>			89	13%	27	5%	17	3%	32	6%
Rendez-vous excusés ou annulés	49	15%	148	21%	259	45%	31	5%	21	4%
Nombre d'absents	78	24%	121	17%	259	45%	33	6%	15	3%

Source : Rapport de santé au travail de chaque année

Caractérisation des activités du service de médecine de prévention

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite :	2023	2024
Surveillance médicale particulière ¹	66	159
Visite d'information et de prévention ²	160	192
Visite à la demande de l'agent ³	81	68
Visite à la demande de l'administration ⁴	79	158

¹ Suivi suite arrêt maladie, maternité, CLD par exemple

² Vaccinations contre la grippe ou autres

³ Par exemple pour une demande de télétravail médical, proche aidant, grossesse

⁴ Visite obligatoire lors d'une embauche

455 agents ont été convoqués en 2024 et 419 agents se sont rendus à leur visite soit 92%. Les activités du médecin de prévention ont augmenté en 2024 : elles concernent principalement la surveillance médicale particulière (159 agents bénéficiaires) et la visite à la demande de l'administration (158).

Enfin les actions d'information et de prévention sont également importantes puisqu'elles ont rassemblé cette année 192 personnes.

Organisation du service de médecine de prévention

	2023		2024	
	en ETP	en ETPT	en ETP	en ETPT
Nombre de médecins de prévention	0,4	0,4	0,4	0,4
Nombre de psychologues du travail	1	0,75	1	1

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	Campagne 2022			Campagne 2023			Campagne 2024			
	Type de télétravail	Acceptées	Refusées	Total	Acceptées	Refusées	Total	Acceptées	Refusées	Total
Ponctuel		57	2	59	64	2	66	67	0	67
Régulier		342	4	346	364	1	365	415	0	415
Total		399	6	405	428	3	431	482	0	482
Télétravail proche aidant*		2	0	2	1	0	1	0	0	0
Télétravail médical		1	0	1	3	0	3	1	0	1

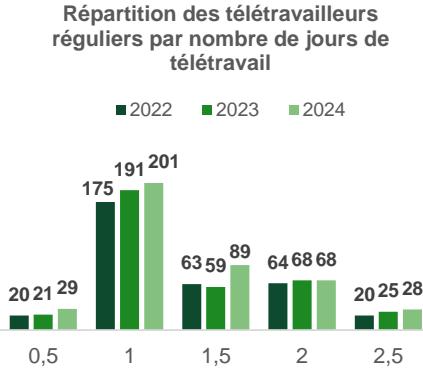
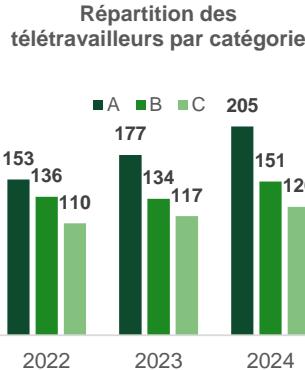
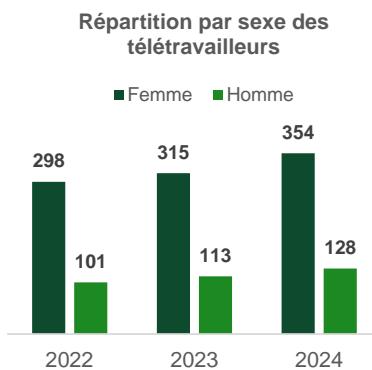
*mis en place à la campagne 2022

Sources : DRHRS & DIDAP

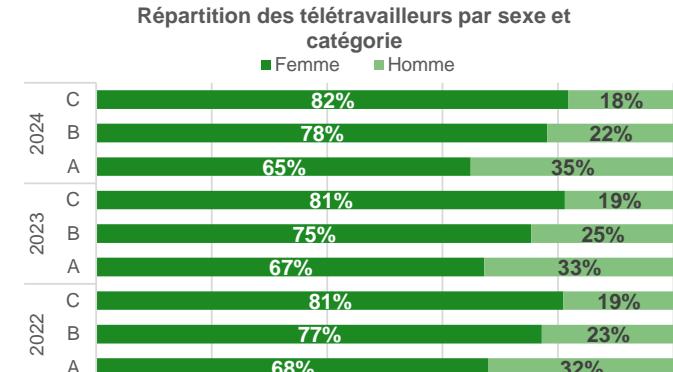
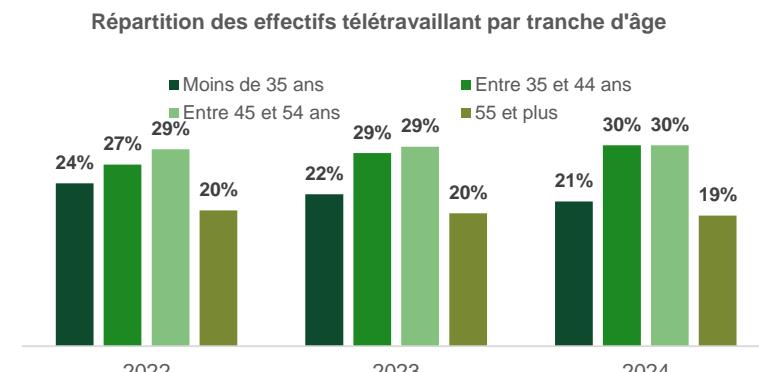
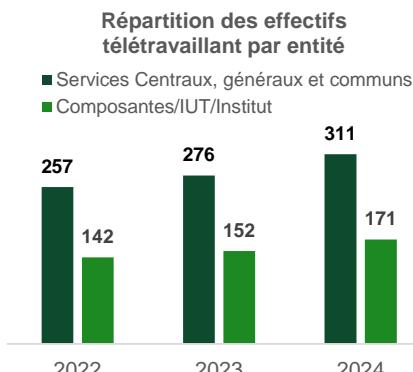
482 demandes de télétravail ont été acceptées lors de la campagne de septembre 2024. C'est 11,8% de plus que l'année précédente.

En 2024, 86% concernent le télétravail régulier et 14% du télétravail ponctuel.

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



354 télétravailleuses contre 128 télétravailleurs soit 73% 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'accentue 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 : 205 demandes pour 263 catégories A soit 77 % 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 126 télétravailleurs ne sont que 26 % des BIATS à télétravailler alors qu'ils représentent 36 % des BIATS. Lors de la campagne 2024, 60% des télétravailleurs proviennent des classes d'âge se situant entre 35 et 54 ans; les moins de 35 ans voient leur part diminuer d'un point par rapport à 2024. En moyenne, 1,3 jours par semaine sont télétravaillés, chiffre stable depuis 3 ans. 64% des télétravailleurs se situent dans les services centraux ou communs. Enfin, c'est à leur domicile que les personnels télétravaillent.



Sources : DRHRS & DIDAP

Thème 7

b. Temps plein, temps partiel et temps incomplet

Enseignants : répartition des effectifs selon la modalité de service

				Déc. 2024			Rappel Déc. 2023			
				Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
				244	230	474	241	232	473	
Enseignant Titulaire	Temps plein	Temps plein		244	230	474	241	232	473	
		Temps plein		244	230	474	241	232	473	
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)		2		2	1		1	
		Temps partiel sur autorisation		2	2	4	4	2	6	
		Temps partiel thérapeutique		1		1	2		2	
				Temps partiel	5	2	7	7	2	9
				Enseignant Titulaire	249	232	481	248	234	482
Enseignant Contractuel	Temps plein	Temps plein		60	33	93	56	39	95	
		Temps plein		60	33	93	56	39	95	
	Temps incomplet	Temps incomplet		15	41	56	14	42	56	
		Temps incomplet		15	41	56	14	42	56	
				Enseignant Contractuel	75	74	149	70	81	151

Source : SIDRH

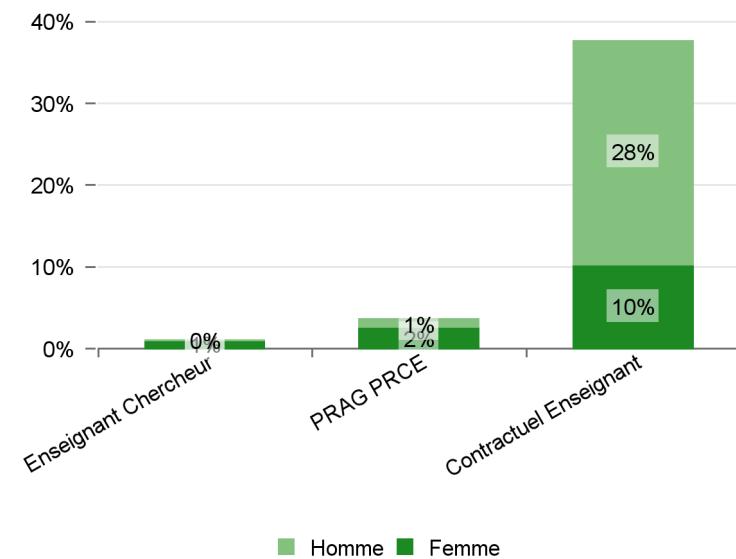
En 2024, 98% des enseignants titulaires travaillent à temps complet sans changement par rapport à l'an dernier.

À noter que la répartition est différente chez les enseignants contractuels : 68% d'entre eux sont à temps plein et 38% à temps incomplet. Parmi ces derniers, les hommes sont majoritaires (73%).

Enseignants : quotité de travail en 2024

par Sexe		50%	70%	80%	100%	Ensemble
Enseignant Titulaire	Femmes	1 0%	3 1%	1 0%	244 98%	249 100%
	Hommes	1 0%		1 0%	230 99%	232 100%
Enseignant Contractuel	Femmes	15 20%		60 80%		75 100%
	Hommes	41 55%		33 45%		74 100%
par Corps		50%	70%	80%	100%	Ensemble
Enseignant Titulaire	Professeur des universités	1 1%		142 99%		143 100%
	Maître de conférences	1 0%	2 1%	252 99%		255 100%
	PRAG PRCE		1 1%	2 2%	80 96%	83 100%
Enseignant Contractuel	ATER	1 1%		70 99%		71 100%
	Associé	54 100%				54 100%
	Lecteur et M. de langues			21 100%		21 100%
	Autre Ens. Contractuel	1 33%		2 67%		3 100%
Total Enseignant Titulaire		2 0%	3 1%	2 0%	474 99%	481 100%
Total Enseignant Contractuel		56 38%		93 62%		149 100%

Temps partiel ou temps incomplet par corps en Déc. 2024



Les enseignants titulaires occupent peu de postes à temps partiel et ce sont plutôt des maîtres de conférences et des PRAG/PRCE.

Les contractuels quant à eux sont des enseignants "associés" qui représentent la majorité des temps incomplets. Cela s'explique par leur statut spécifique.

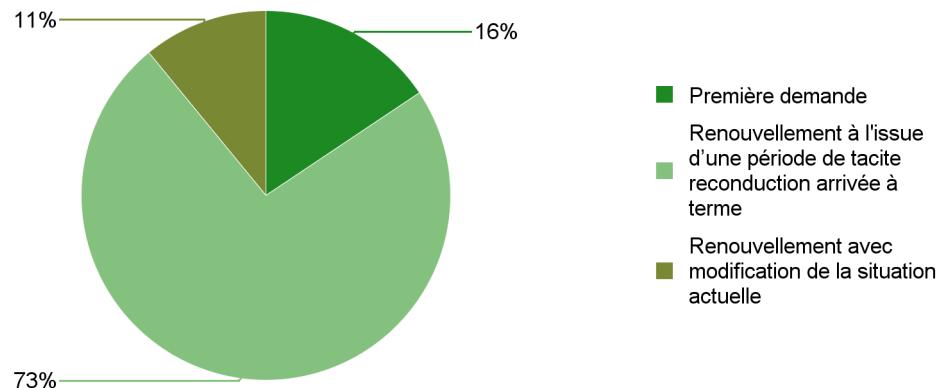
Source : SIDRH

BIATS Titulaire : répartition des effectifs selon la modalité de service

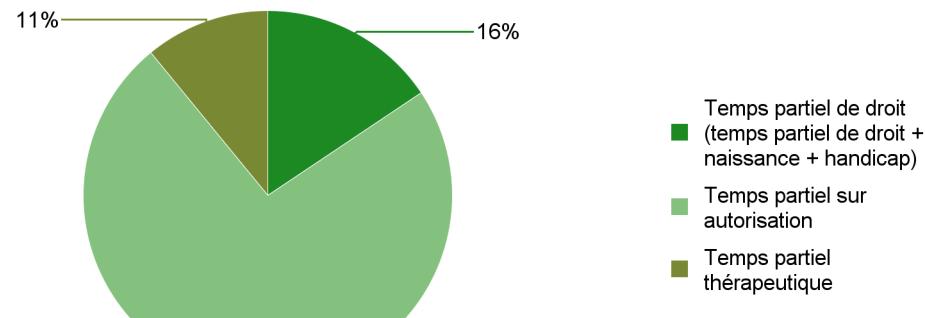
			Déc. 2024			Rappel Déc. 2023		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
BIATS Titulaire	Temps plein	Temps plein	222	129	351	211	139	350
		Temps plein	222	129	351	211	139	350
	Temps partiel	Temps partiel de droit (temps partiel de droit + naissance + handicap)	9	1	10	9	1	10
		Temps partiel sur autorisation	43	4	47	48	3	51
		Temps partiel thérapeutique	5	2	7	1	2	3
		Temps partiel	57	7	64	59	7	66
		BIATS Titulaire	279	136	415	270	146	416

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande
BIATS Titulaire en Déc. 2024



Temps partiel par motif de la demande
BIATS Titulaire en Déc. 2024



Dans 85% des cas, l'université propose des durées de travail à temps plein. Cela reste la norme depuis plusieurs années. Le temps partiel quant à lui représente 15% de l'effectif en 2024.

Concernant le temps partiel, il est plus courant chez les femmes que les hommes : respectivement 89 % et 11%. Parmi les motifs de la demande, on retrouve dans 73% des cas du temps partiel sur autorisation.

BIATS Titulaire : quotité de travail en 2024

par Sexe	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	7	1	3	45	1	222	279
	3%	0%	1%	16%	0%	80%	100%
Hommes							
	1			4	2	129	136
	1%			3%	1%	95%	100%

par Catégorie	1	1	17	2	138	159	100%
Catégorie A	1%	1%	11%	1%	87%	100%	
Catégorie B	3	2	14		110	129	100%
Catégorie C	5		18	1	103	127	100%

par Filière	2	1	7	80	90	100%	
AENES	2%	1%	8%	89%	100%		
Bibliothèque	2		7	1	34	44	100%
ITRF	4	1	2	35	2	237	281
Total BIATS Titulaire	8	1	3	49	3	351	415
	2%	0%	1%	12%	1%	85%	100%

Source : SIDRH

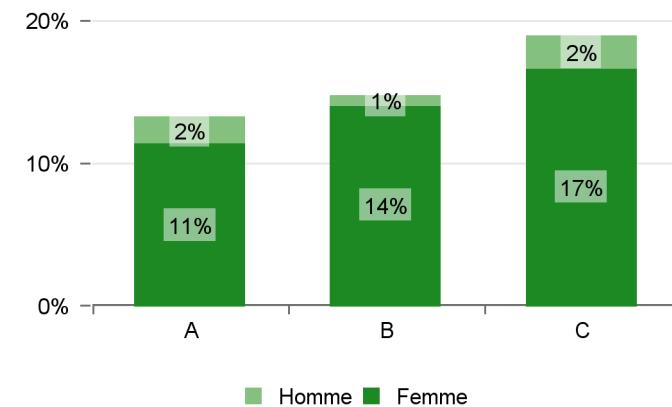
Le temps partiel avec une quotité à 80% est la formule privilégiée par les BIATS titulaires (12% d'entre eux). Les agents de la filière ITRF plébiscitent davantage le temps partiel que les filières AENES et bibliothèque (respectivement 44 contre 10)

L'analyse par genre montre que 80% des femmes travaillent à temps complet contre 95% pour les hommes. Ce qui signifie que le temps partiel concerne 20% des femmes (dont 16% avec une quotité de travail à 80%) contre 5% des hommes quelle que soit la quotité.

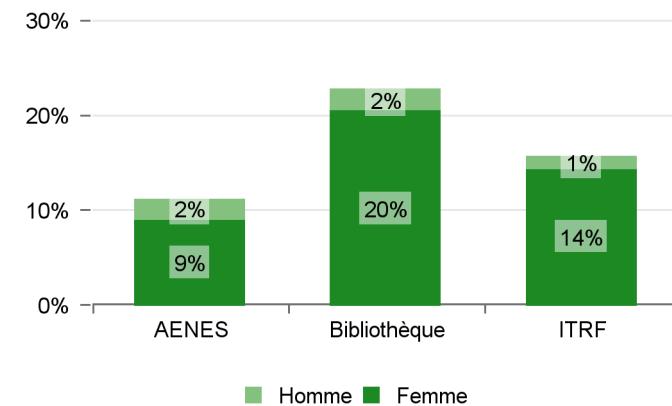
Aussi, il ressort que plus la catégorie augmente, moins on travaille à temps partiel : 87% de temps plein pour les catégories A, 85% pour les catégories B et 81% pour les catégories C.

**15% des titulaires sont à temps partiel
20% pour les femmes
et 5% pour les hommes**

Temps partiel par catégorie



Temps partiel par filière

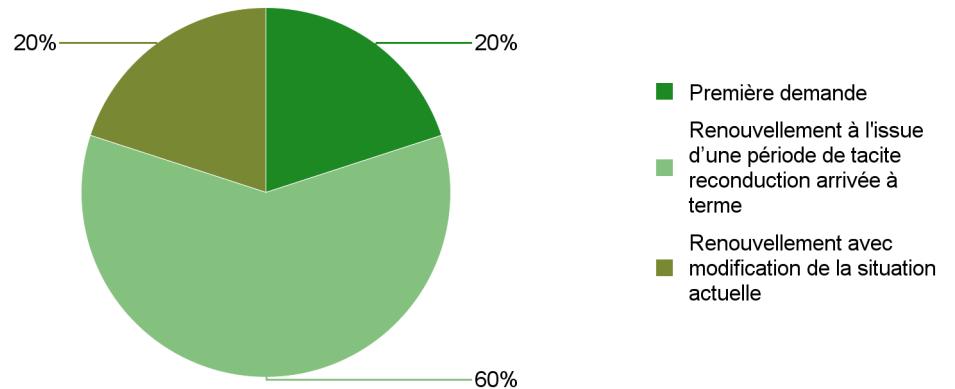


BIATS Contractuel : répartition des effectifs selon la modalité de service

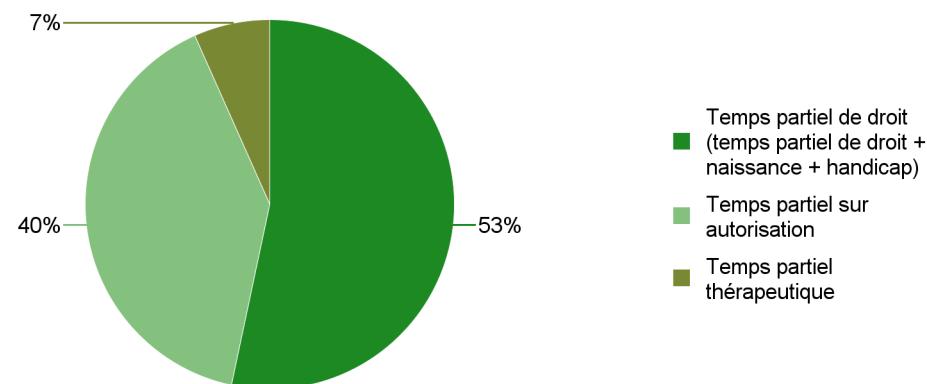
			Déc. 2024			Rappel Déc. 2023		
			Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
			192	106	298	166	96	262
BIATS Contractuel	Temps plein	Temps plein	192	106	298	166	96	262
		Temps plein de droit (temps plein de droit + naissance + handicap)	7	1	8	8	1	9
	Temps partiel	Temps partiel sur autorisation	6		6	6	1	7
		Temps partiel thérapeutique	1		1	3		3
	Temps incomplet	Temps incomplet	14	1	15	18	2	20
		Temps incomplet	14	3	17	14	6	20
BIATS Contractuel			220	110	330	198	104	302

Source : SIDRH

Temps partiel par type de demande
BIATS Contractuel en Déc. 2024



Temps partiel par motif de la demande
BIATS Contractuel en Déc. 2024



Comme les années précédentes, 90% des BIATS contractuels exercent leur fonction à temps complet et 10% à temps partiel ou à temps incomplet.

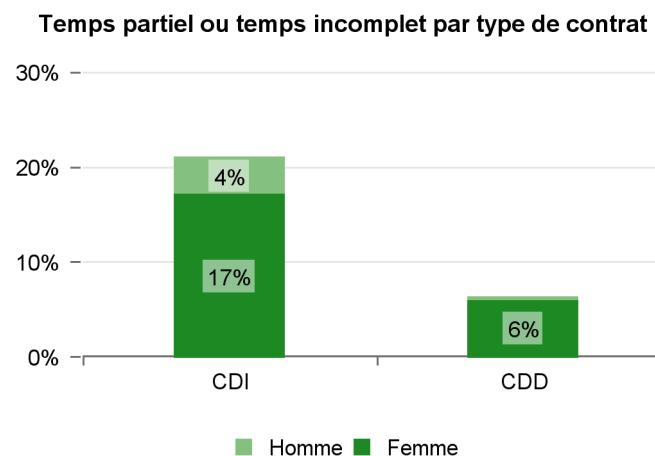
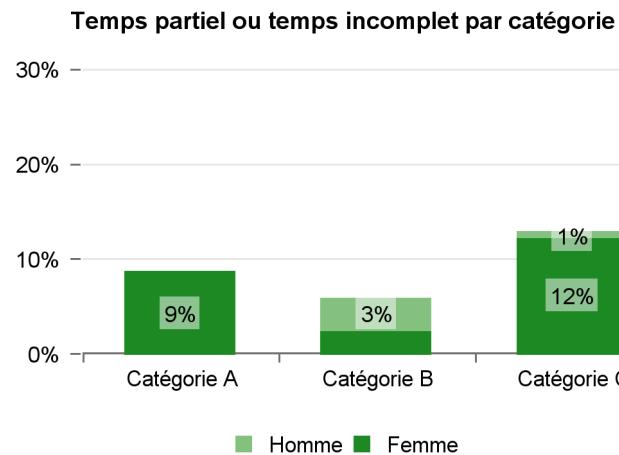
On note que 60% des demandes à temps partiel ont été reconduites en 2024, et la part restante se répartit entre une première demande et un renouvellement avec modification.

Sur cette même période, les agents à temps partiel sont en majorité des femmes (14 sur 15). La répartition selon le motif de la demande est partagée entre le temps partiel de droit (53%) et le temps partiel sur autorisation (40%).

BIATS Contractuel : quotité de travail en 2024

par Sexe	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Ensemble
Femmes	1	7		5	15		192	220
	0%	3%		2%	7%		87%	100%
Hommes		1	1	1		1	106	110
		1%	1%	1%		1%	96%	100%
par Catégorie								
Catégorie A	1	1		1	6		95	104
	1%	1%		1%	6%		91%	100%
Catégorie B		1		1	2	1	81	86
		1%		1%	2%	1%	94%	100%
Catégorie C	6	1	4	7		122	140	100%
	4%	1%	3%	5%		87%		
par Filière								
CDI	1	2	1	3	8	1	60	76
	1%	3%	1%	4%	11%	1%	79%	100%
CDD		6		3	7		238	254
		2%		1%	3%		94%	100%
Total BIATS Contractuel	1	8	1	6	15	1	298	330
	0%	2%	0%	2%	5%	0%	90%	100%

10% des BIATS contractuels sont à temps partiel ou temps incomplet
13% pour les femmes et 4% pour les hommes



Comme pour les BIATS titulaires, les contractuels sont pour la majorité à temps plein (90%). Les 10% restant sont à temps partiel/temps incomplet avec des quotités réparties entre 40% et 90%.

Quel que soit le genre, les agents contractuels travaillent essentiellement à temps complet (respectivement 87% pour les femmes et 96% pour les hommes), c'est beaucoup plus équilibré que pour les titulaires.

Les personnels de catégories C sont plus souvent à temps partiel/temps incomplet (13%) que ceux de catégories A et B (respectivement 9% et 6%).

Enfin les personnes en CDI sont également davantage à temps partiel/temps incomplet que celles en CDD, respectivement 21% et 6%.

Source : SIDRH

BIATS Contractuel : temps partiel et contrats à temps incomplet en 2024

	40%	50%	60%	70%	80%	90%	Ensemble	Dont Femmes	Dont CDI		
Temps partiel	Catégorie A			1	4		5	5	5	Le temps partiel concerne 50% des agents contractuels femmes qui ont une quotité inférieure à 100% en 2024 et 25% pour les hommes	
	Catégorie B				1		1	1	1		
	Catégorie C	2	1		6		9	8	4		
	Temps partiel	2	1	1	11		15	14	10		
	% Femmes	100%		100%	100%		93%		90%	% de temps partiel sur les agents à moins de 100%	
Temps incomplet	Catégorie A	1	1		2		4	4	2	100% -	
	Catégorie B		1	1	1	1	4	1	2		
	Catégorie C	4		4	1		9	9	2		
	Temps incomplet	1	6	5	4	1	17	14	6	50% -	
	% Femmes	100%	83%	80%	100%		82%		67%	0% -	
	Total	1	8	1	6	15	1	32	28	16	
	% Femmes	100%	88%	83%	100%		88%		81%		

Source : SIDRH

En 2024, 32 agents contractuels occupent des postes à temps partiel ou à temps incomplet. Parmi eux, 28 sont des femmes et 16 sont en CDI. Peu d'hommes optent pour le temps partiel. En effet, le temps partiel est choisi par 14 femmes sur les 15 contractuels. Ce sont pour l'essentiel des agents de catégorie A et C. Les contrats à temps incomplet concernent 17 contractuels dont 14 femmes (82%) et 3 hommes (18%). Ce type de contrat est essentiellement du CDD (65%).

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

Thème 7

c. Compte Épargne Temps (CET)

BIATS : Nombre de CET par catégorie au 31/12/2024

Situation sur l'année civile 2024

		Femme	Homme	Ensemble
		55	29	84
Catégorie A	Nombre de CET ouverts au 01/01/2024	5	3	8
	Nombre de nouveaux CET en 2024	60	32	92
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2024			
Catégorie B	Nombre de CET ouverts au 01/01/2024	44	18	62
	Nombre de nouveaux CET en 2024	4	1	5
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2024			
Catégorie C	Nombre de CET ouverts au 01/01/2024	30	19	49
	Nombre de nouveaux CET en 2024	2	2	4
	Nombre total de CET ouvert au 31/12/ 2024			
	Nombre de CET ouverts au 01/01/2024	129	66	195
	Nombre de nouveaux CET en 2024	11	6	17
	Nombre total de CET ouverts au 31/12/ 2024			
		140	72	212

Utilisation des CET (en jours)

Source : DRHRS

Solde de CET après option au 1er janvier de l'année

	En 2022	En 2023	En 2024
3 618	3 605	3 840	
Nb de jours de CET épargnés (versés) dans l'année	881	1 042	913
Nb de jours de CET utilisés en congés dans l'année	38	40	41
Nb de jours de CET de nouveaux arrivants*	167	116	150
Nb de jours de CET indemnisés**	574	573	529
Nb de jours de CET transférés au RAFFP**	51	94	76
Nb de jours sorties établissement**	406	216	326
Solde de CET après option au 31 décembre de l'année	3 605	3 840	3 934

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

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

Droits d'option pour l'utilisation des jours cumulés

Solde de CET avant option au 31 décembre

	En 2024
4 538,5	
839,5	
3 699	
529	
3 094	
76	

28% des personnels BIATS possèdent un CET au 31 décembre 2024

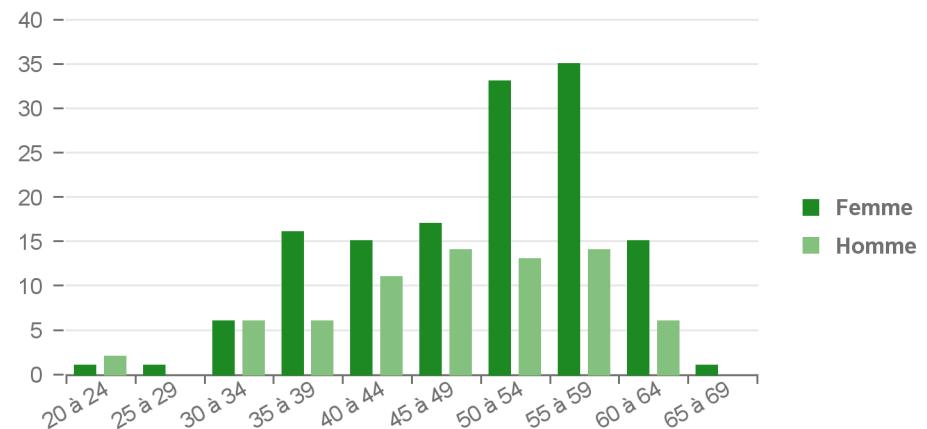
En 2024, 17 nouveaux CET sont recensés à l'Université Jean Moulin Lyon 3. Par ailleurs 14 CET ne sont plus comptabilisés pour des raisons de départs. Au total, 212 BIATS (dont 186 agents titulaires et 26 contractuels.) bénéficient d'un CET contre 229 l'an dernier. On constate que sont les femmes de plus de 50 ans qui en ont le plus ouvert.

Sur cette période, 104 agents ont alimenté leur CET en épargnant 913 jours, ce qui représente une moyenne de 9 jours par agent.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 529 jours pour un montant de 57 165 € (52 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 RAFFP (pour les fonctionnaires uniquement).

Répartition des CET ouverts selon l'âge et le genre au 31 décembre 2024



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.

Thème 7

d. Absences au travail hors raisons de santé

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

	Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
	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	16	15	14	13	2 070	2 042	11	6	10	5	548	415
dont congés pour évènements familiaux supérieurs à 6 mois	4	4	4	4	1 094	1 094						
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	1		1		28		5		5		133	
dont congé maternité	13	13	11	11	1 312	1 312	6	6	5	5	415	415
dont congé parental	2	2	2	2	730	730						
Note : Hors doctorants contractuels sans enseignement, chercheurs en CDD.												
* 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 2023/24, globalement le nombre de congés hors raison de santé se répartissent entre femme et homme de manière égale mais le nombre de jours est bien plus important pour elles.												

Source : SIDRH

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

	CRCT Etablissement				CRCT CNU				CRCT sur Fonction	CVR	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC**	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Consommés par des Femmes	Consommés par des jeunes MC**	Nb de semestres consommés	Nb Contrats Valorisation Recherche alloués	Alloués à des Femmes
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
2023-24	6	6	3	1	1	1	1	0	0	4	3

** 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 Conseil National des Universités. 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.

Durant l'année universitaire 2023-24, 7 CRCT ont été accordées dont 6 au titre de l'établissement et 1 au titre du CNU. Les disciplines CNU concernées sont : Langues et Littératures, Sciences économies et gestion, Droit et Sciences Politiques.

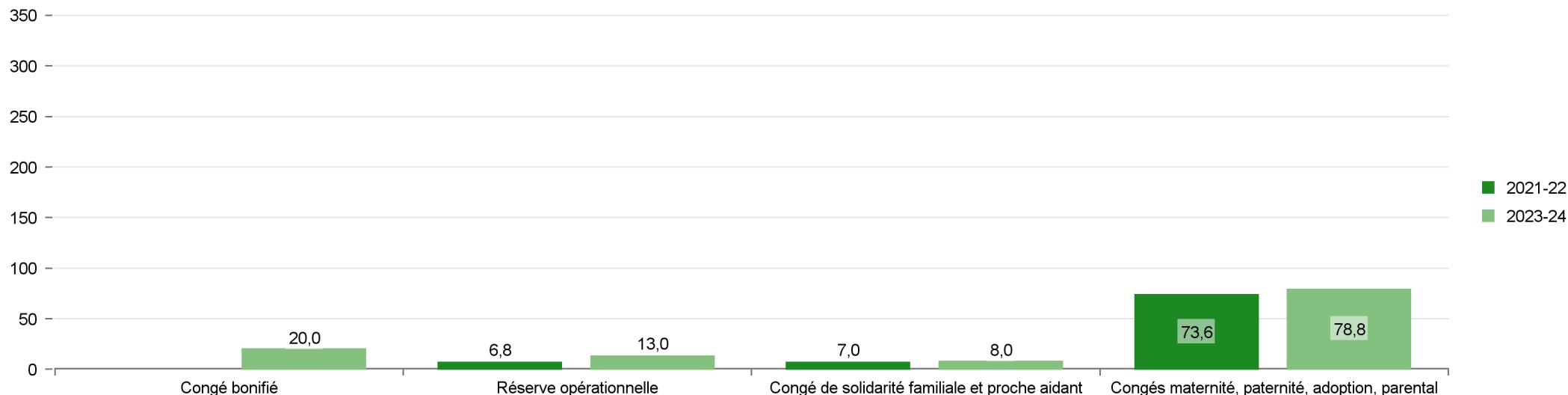
BIATS : absences hors raisons de santé des agents titulaires et contractuels

	Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
	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		20	
Réserve opérationnelle	4		1		27		1		1		13	
Congé de solidarité familiale et proche aidant	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	8	8
Congés maternité, paternité, adoption, parental	30	23	22	16	2 208	2 066	48	43	31	27	3 781	3 711
dont congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	2	2	2	2	730	730	4	4	4	4	1 158	1 158
dont congé de paternité et d'accueil de l'enfant	7		6		142		5		4		70	
dont congé maternité	19	19	13	13	1 197	1 197	32	32	23	23	2 192	2 192
dont congé parental	4	4	4	4	869	869	11	11	11	11	1 519	1 519

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

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



Comme les années précédentes, les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois et les congés parentaux concernent exclusivement des femmes en 2023-24.

Thème 7

e. Absences au travail pour raisons de santé

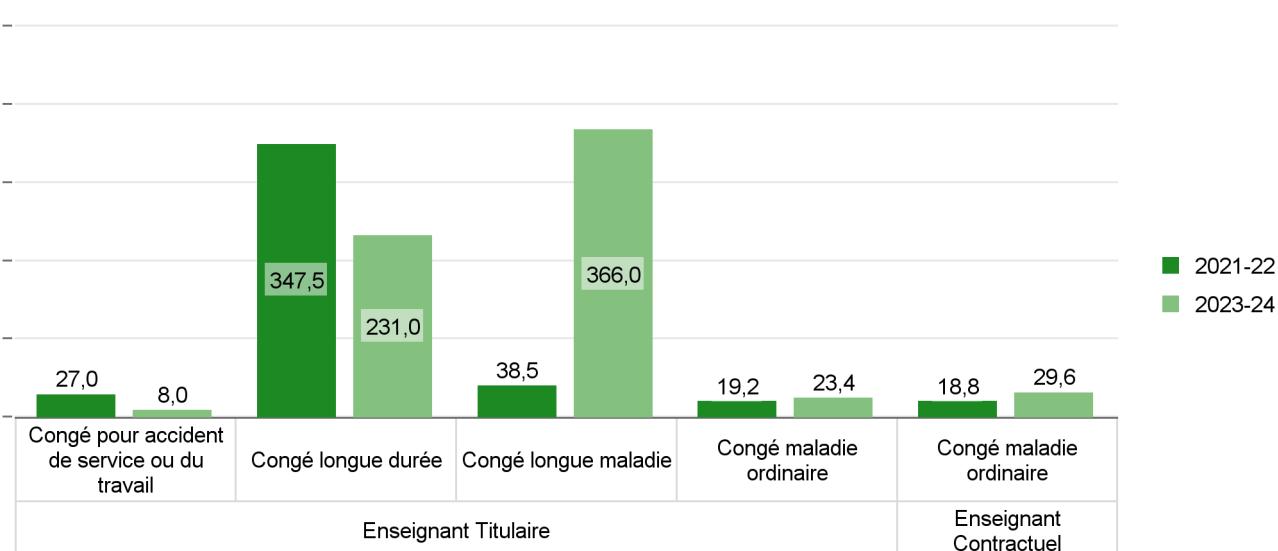
Enseignants : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés		Nb congés		Nb d'agents arrêtés		Nb de jours de congés	
		Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme	Total	Femme
Enseignant Titulaire	Congé pour accident de service ou du travail	1	1	1	1	27	27	1	1	1	1	8	
	Congé longue durée	4	3	4	3	1 390	1 032	6	3	5	3	1 386	716
	Congé longue maladie	2	2	2	2	77	77	2	2	2	2	732	732
	Congé maladie ordinaire	117	68	88	56	2 248	1 672	72	54	54	37	1 683	985
Total Enseignant Titulaire		124	74	93	60	3 742	2 808	81	59	62	42	3 809	2 433
Enseignant Contractuel	Congé maladie ordinaire	22	13	17	11	414	188	7	4	6	4	207	149
	Total Enseignant Contractuel	22	13	17	11	414	188	7	4	6	4	207	149
	Total Enseignant	146	87	110	71	4 156	2 996	88	63	68	46	4 016	2 582

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.

Au cours de l'année 2023-24, les absences pour raison de santé ont concerné 68 enseignants (110 en 2021) dont 88% pour congé de maladie ordinaire.

Les absences pour raison de santé sont recensées majoritairement chez les enseignants titulaires (91% des agents).

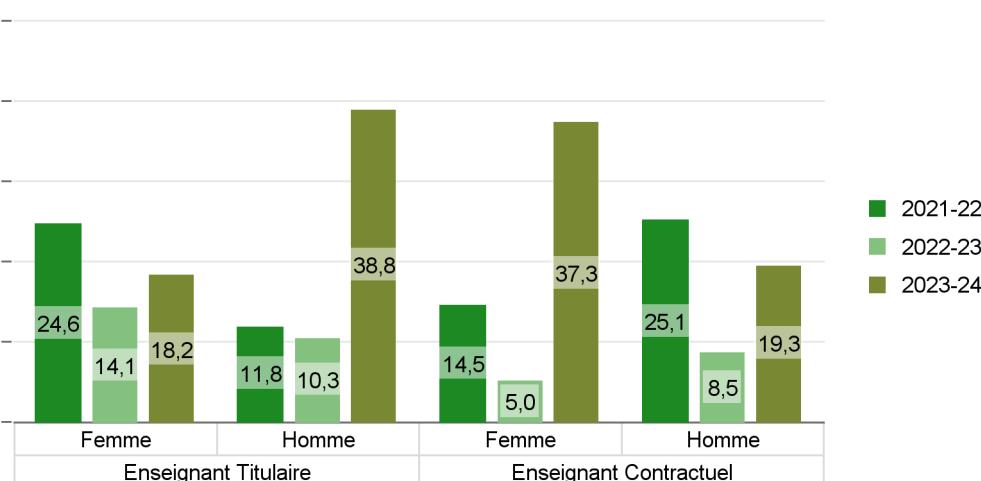
Enseignants : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière

			Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
			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		16	9	15	8	382	243	24	15	18	10	472	214
	Maître de conférences		65	34	47	31	1 205	846	33	27	25	19	784	398
	PRAG PRCE		36	25	26	17	661	583	15	12	11	8	427	373
Total Enseignant Titulaire			117	68	88	56	2 248	1 672	72	54	54	37	1 683	985
Enseignant Contractuel	Associé		5		2		39		1	1	1	1	57	57
	ATER		11	8	9	6	172	158	5	2	4	2	134	76
	Autre Ens. Contractuel		1		1		173		1	1	1	1	16	16
Lecteur et M. de langues			5	5	5	5	30	30						
Total Enseignant Contractuel			22	13	17	11	414	188	7	4	6	4	207	149
Total Enseignant			139	81	105	67	2 662	1 860	79	58	60	41	1 890	1 134

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 : 2%
en 2023-24 pour les enseignants titulaires

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

Durant l'année universitaire 2023-24, 54 enseignant titulaires dont 37 femmes ont eu au moins un arrêt de travail pour congés de maladie ordinaire (CMO), ce qui représente 11% des enseignants titulaires.

Les absences pour CMO des enseignants titulaires représentent 2 248 jours, soit un taux d'absentéisme de 1%. La durée moyenne d'arrêt est plus longue chez les hommes que les femmes (respectivement 38,8 jours et 18,2 jours).

Concernant les enseignants contractuels, 6 d'entre eux dont 4 femmes ont été arrêtés pour maladie, soit 4% 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.

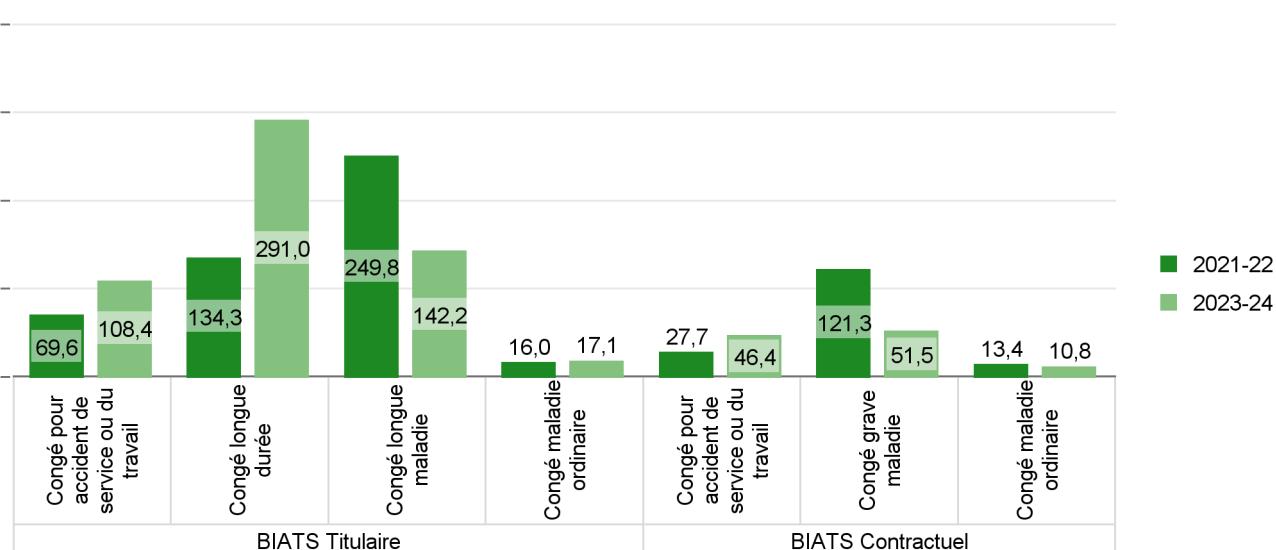
BIATS : absences pour raisons de santé des agents titulaires et contractuels

		Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
		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	17	9	15	7	1 184	799	10	5	10	5	1 084	254
	Congé longue durée	4	2	4	2	537	402	7	5	7	5	2 037	1 514
	Congé longue maladie	9	6	9	6	2 248	1 510	5	5	5	5	711	711
	Congé maladie ordinaire	256	178	167	111	4 103	3 197	222	163	142	104	3 794	2 895
Total BIATS Titulaire		286	195	186	123	8 072	5 908	244	178	158	113	7 626	5 374
BIATS Contractuel	Congé pour accident de service ou du travail	3	3	2	2	83	83	5	3	5	3	232	166
	Congé grave maladie	3	3	3	3	364	364	2	2	2	2	103	103
	Congé maladie ordinaire	172	134	117	85	2 310	1 402	212	154	125	91	2 289	1 673
	Total BIATS Contractuel	178	140	122	90	2 757	1 849	219	159	128	93	2 624	1 942
Total BIATS		464	335	308	213	10 829	7 757	463	337	286	206	10 250	7 316

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.

286 agents ont été absents au moins un jour en 2023/24 pour raison de santé. Cela représente 10 250 jours d'absence pour raison de santé sur la période observée. Près de 60% de ces jours (59%) concernent des CMO.

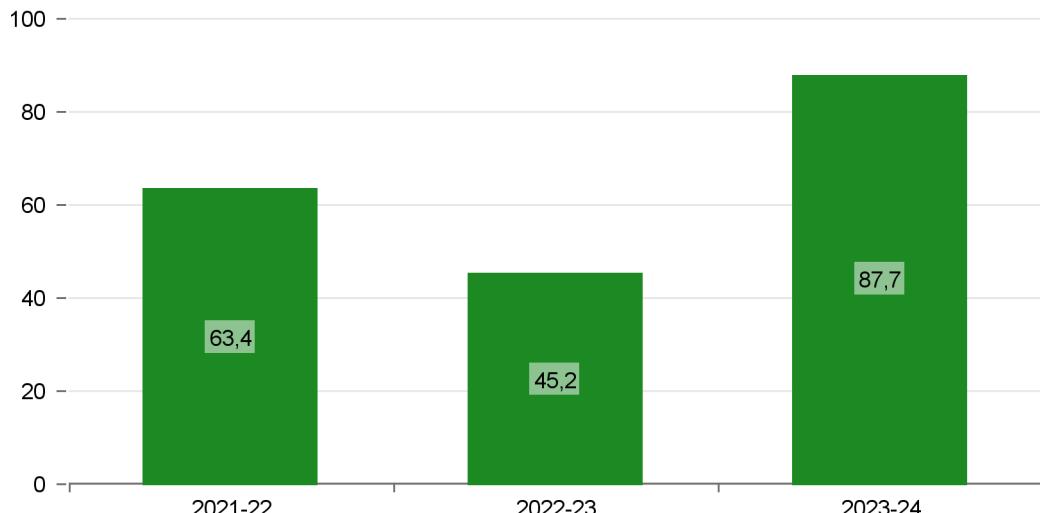
Selon le statut de l'agent, on observe que les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à avoir des arrêts maladie pour raison de santé (respectivement 55% et 45%).

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

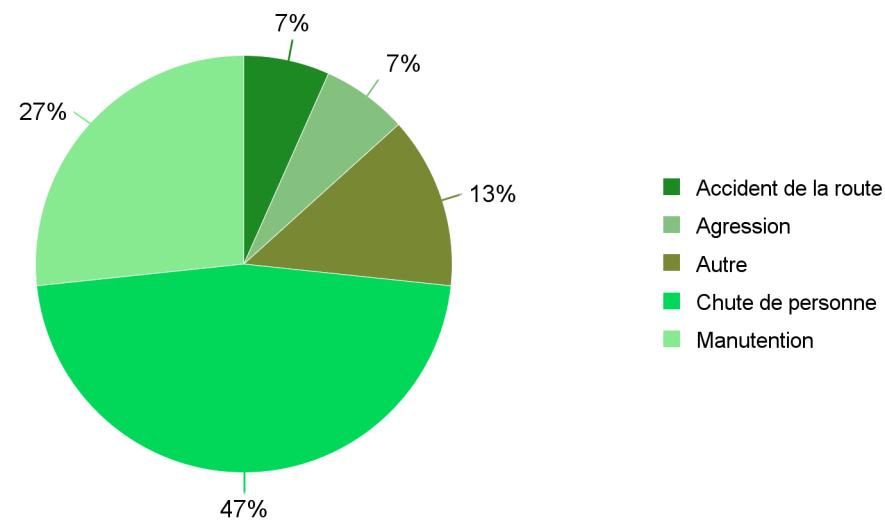
	Année universitaire 2021-22			Année universitaire 2022-23			Année universitaire 2023-24		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Accident de service dans locaux de travail	4	3	7	1	4	5	2	5	7
Accident de service en mission		1	1		1	1	1	1	2
Accident de trajet	6	5	11	7	3	10	5		5
Acte de dévouement dans un intérêt public								1	1
Total nombre d'accidents	10	9	19	9	7	16	8	7	15
Dont nb d'arrêt de travail	12	8	20	11	9	20	8	7	15
Dont nb d'agents arrêtés	9	8	17	10	8	18	8	7	15
Dont nb de jours d'arrêts de travail	882	385	1 267	359	544	903	420	896	1 316

Sources : SIHAM et SIDRH

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



BIATS - Causes des absences pour accident de trajet, de service ou du travail
Année universitaire 2023-24



Le nombre d'accidents du travail recensés en 2023-24 est en légère baisse par rapport à 2021-22 : respectivement 15 contre 19 accidents. Parmi ces accidents, 7 sont liés à un accident de service dans les locaux de travail et 5 pour un accident de trajet.
Au total, l'ensemble de ces accidents a engendré 1 316 jours d'arrêts de travail.
Les principales causes des accidents du travail sont dans 47 % des cas liées à des chutes de personnes et dans 27% à de la manutention.

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.

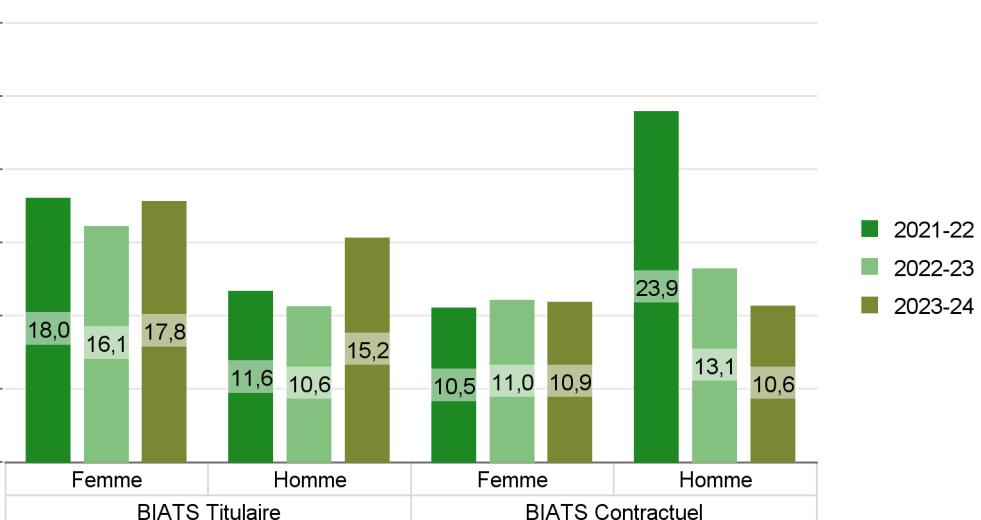
BIATS : zoom congés de maladie ordinaire (CMO) par filière

		Année universitaire 2021-22						Année universitaire 2023-24					
		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	56	52	36	33	767	750	41	35	29	25	888	731
	Bibliothèque	46	35	25	19	894	719	29	24	17	15	521	169
	ITRF	154	91	106	59	2 442	1 728	152	104	96	64	2 385	1 995
Total BIATS Titulaire		256	178	167	111	4 103	3 197	222	163	142	104	3 794	2 895
BIATS Contractuel	CDD	117	95	79	60	1 175	812	183	135	101	76	1 748	1 413
	CDI	55	39	38	25	1 135	590	29	19	24	15	541	260
	Total BIATS Contractuel	172	134	117	85	2 310	1 402	212	154	125	91	2 289	1 673
Total BIATS		428	312	284	196	6 413	4 599	434	317	267	195	6 083	4 568

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

Source : SIDRH

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



Taux d'absence* pour congés de maladie ordinaire : 4 %
en 2023-24 pour les BIATS titulaires et contractuels

Sur la période observée, on décompte 267 agents absents au moins une fois dans l'année pour congé de maladie ordinaire (CMO), soit 37% des agents de la population BIATS (718 personnels BIATS au 31 décembre 2023). Ce sont plus de la moitié des agents titulaires qui ont été arrêtés pour CMO.

En 2023-24, la durée moyenne d'absence pour CMO varie davantage chez les agents titulaires (17,8 jours pour les femmes contre 15,2 jours pour les hommes) que les agents contractuels (11 jours d'absence en moyenne).

Par rapport à 2021-22, le nombre de jours de congé pour maladie ordinaire est en baisse (-5%), soit -330 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	2021-22		2022-23		2023-24	
	Nb de congés	%	Nb de congés	%	Nb de congés	%
1 jour	13	3%	21	5%	29	7%
2 jours	36	8%	43	10%	61	14%
3 jours	40	9%	50	12%	61	14%
4 jours	23	5%	41	10%	40	9%
5 à 6 jours	46	11%	56	13%	53	12%
7 à 13 jours	190	44%	118	28%	84	19%
14 à 20 jours	22	5%	25	6%	24	6%
21 à 30 jours	10	2%	27	6%	26	6%
31 à 60 jours	24	6%	29	7%	41	9%
61 à 90 jours	14	3%	9	2%	6	1%
+ de 90 jours	10	2%	5	1%	9	2%
Total	428	100%	424	100%	434	100%

Note : Hors apprentis et contrats étudiants

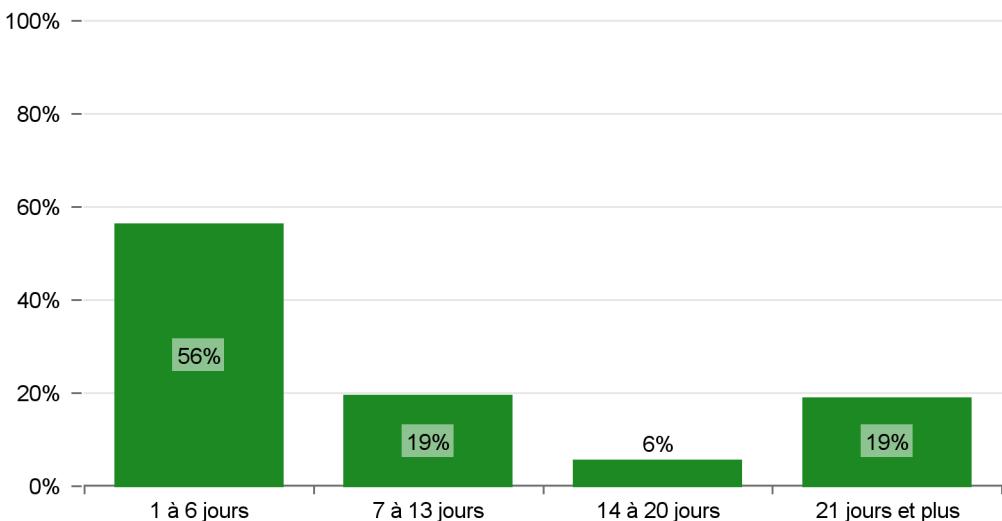
Source : SIDRH

Entre 2021/22 et 2023/24

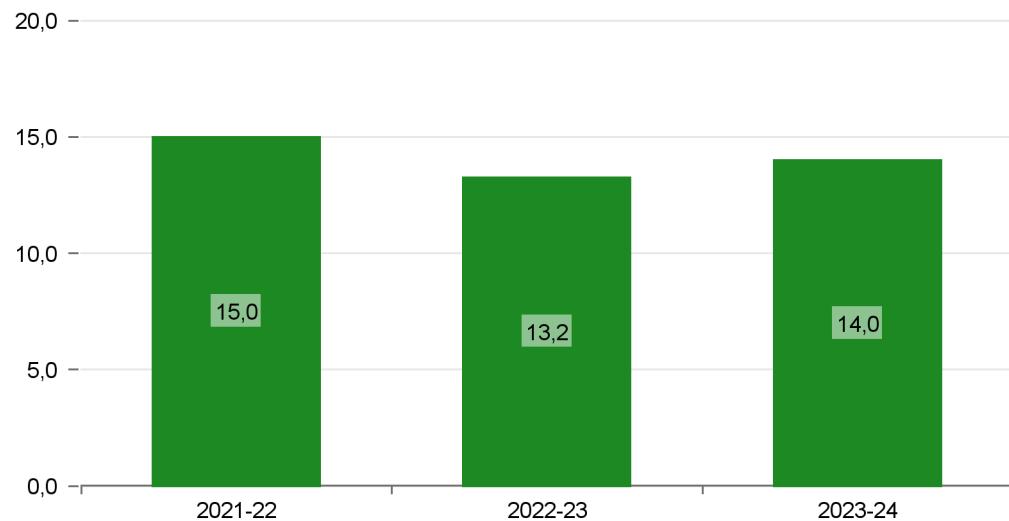
Nombre de congés : +1%

Durée moyenne : - 7%

**Répartition des congés de maladie ordinaire des BIATS
selon la durée en 2023-24**



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



56% des CMO sont inférieurs à une semaine et 19% des CMO durent 3 semaines et plus. La durée moyenne des congés maladie est stable entre 2021-12 et 2023-24 passant de 15 jours à 14 jours en moyenne. Le nombre de congés a, quant à lui, légèrement 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 2024		Femme			Homme			Ensemble			Rappel 2023		
		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	49	7 110 €	13	14	2 131 €	45	63	9 241 €	46	56	7 757 €
	Contractuel	7	9	643 €	5	7	530 €	12	16	1 173 €	10	13	880 €
Total Enseignant		39	58	7 753 €	18	21	2 661 €	57	79	10 414 €	56	69	8 637 €
BIATS	A	51	75	6 364 €	15	20	1 907 €	66	95	8 271 €	68	96	7 903 €
	B	44	76	4 576 €	24	40	2 664 €	68	116	7 239 €	65	92	5 793 €
	C	76	124	7 340 €	28	49	3 018 €	104	173	10 359 €	102	161	9 603 €
Total BIATS		170	275	18 280 €	67	109	7 589 €	237	384	25 869 €	235	349	23 298 €
Ensemble		209	333	26 034 €	85	130	10 249 €	294	463	36 283 €	291	418	31 935 €

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

Source : KA-KX

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

463 jours de carence enregistrés pour l'ensemble des personnels de l'université, pour l'année 2024

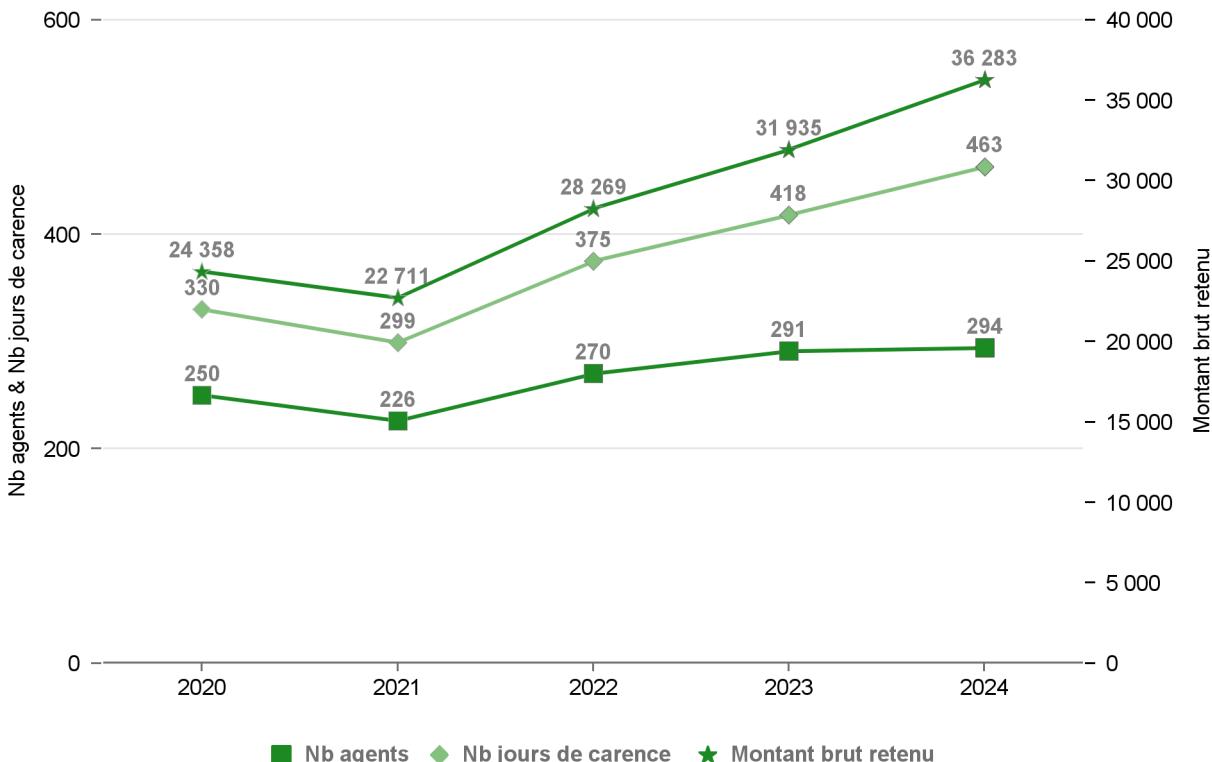
463 jours de carence ont été imputés aux agents (384 jours pour les BIATS et 79 pour les enseignants). 294 personnels dont 237 BIATS et 57 enseignants sont concernés pour un montant de 38 283 €.

Si le nombre d'agents concernés par les jours de carence est stable entre 2023 et 2024, il est à noter que le nombre de jours a augmenté de 11% (soit 45 jours de plus) de même que le montant retenu au titre des jours de carence, +14%.

Méthode retenue :

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

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



THÈME 8

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Service d'Action Culturelle et Sociale - SACSO

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

Commission sociale des personnels

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

Commission Sociale	2022	2023	2024
Nb de réunions	8	6	7
Nb d'aides accordées	22	21	24
Montant total en euros	8 500 €	9 750 €	12 450 €

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	2022	2023	2024
Nb de personnes reçues	184	190	181
Nb d'entretiens réalisés	505	563	527

Source : SACSO

Cellule de Veille Sociale - CVS

Missions de la CVS

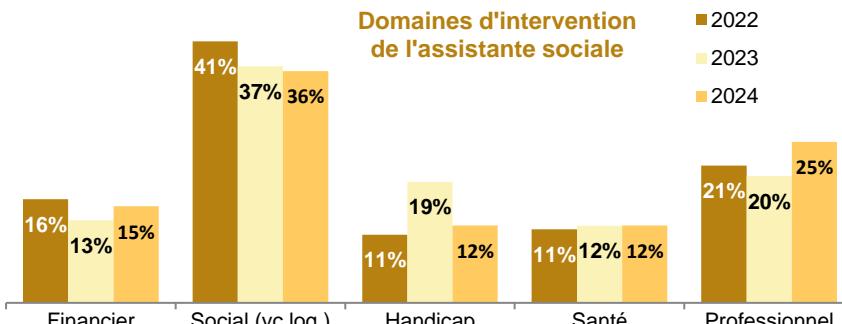
Accompagner une démarche de prévention des Risques Psychosociaux

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	2022	2023	2024
Nombre de saisines	1	0	0
Nombre total de situations évoquées	4	0	0
Nombre de réunions	5	0	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

Prestations sociales et Actions culturelles gérées par le SACSO

	Dépenses réalisées		
	2022	2023	2024
Prestations Sociales			
Allocation Parents d'Enfants Handicapés (APEH)	14 742 €	23 341 €	23 204 €
Séjours d'enfants	3 094 €	1 890 €	2 509 €
Les secours d'urgence	8 550 €	9 750 €	12 450 €
Aide aux activités périscolaires	16 677 €	13 222 €	9 240 €
Aides aux études supérieures	13 200 €	11 500 €	9 500 €
Aménagement handicap	0 €	2 400 €	8 817 €
Capital décès*	0 €	0 €	37 612 €
Restauration			
	58 475 €	86 417 €	136 961 €
Autres actions sociales et culturelles			
Noël	36 240 €	29 956 €	44 648 €
Billetterie cinéma	6 750 €	11 939 €	9 884 €
Activités Sorties et Animations	22 657 €	27 452 €	10 413 €

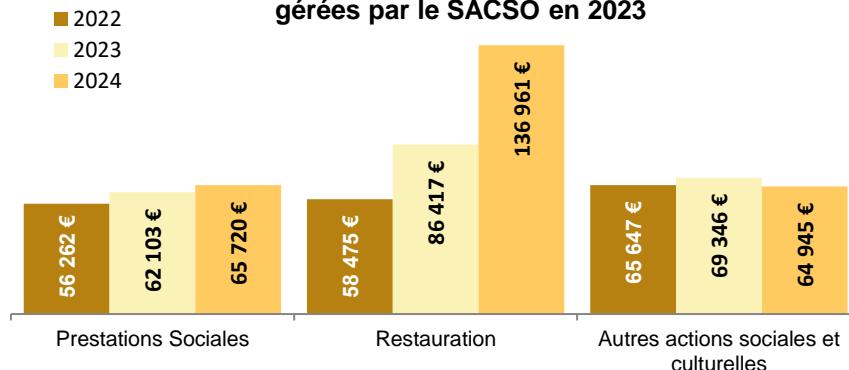
Source : SACSO

Focus sur l'aide à la restauration des personnels

	Dépenses réalisées		
	2022	2023	2024
Restaurant			
Association CORAIL (DGFIP)	14 245 €	27 877 €	25 186 €
Restaurant Universitaire CROUS	41 240 €	52 823 €	101 564 €
Restaurant des Agents des Finances	2 990 €	5 716 €	10 210 €

Source : SACSO

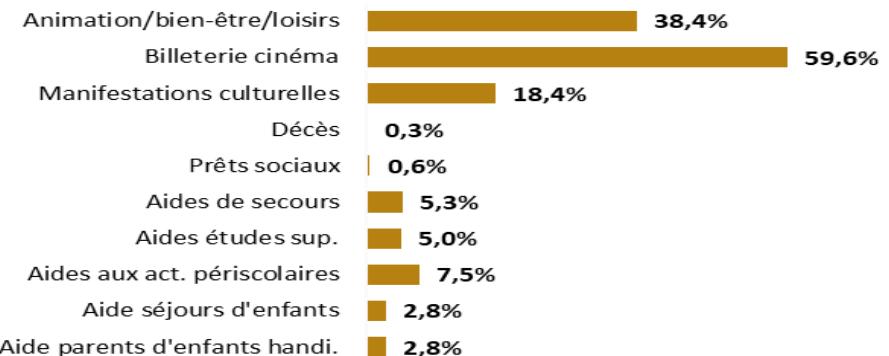
Prestations sociales et Actions Culturelles gérées par le SACSO en 2023



359 personnels (hors restauration) ont bénéficié d'au moins une prestation du SACSO en 2023/24. C'est moins que l'année antérieure (430).

69% d'entre eux ont consommé au moins une prestation liée à la culture (cinéma, manifestations culturelles).

13% 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 (1,47€ en 2024), 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.

Depuis 2023, l'université verse 3 euros supplémentaires (1 euro jusqu'en 2022) de participation pour tous les agents quel que soit leur indice de rémunération.

Protection sociale complémentaire des agents : historique

Montant du financement de l'employeur Etat	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	23 310 €	20 250 €	43 560 €	26 895 €	23 850 €	50 745 €	27 600 €	26 085 €	53 685 €
BIATS	45 107 €	23 250 €	68 357 €	47 583 €	25 290 €	72 873 €	54 149 €	26 269 €	80 417 €
Total	68 417 €	43 500 €	111 917 €	74 478 €	49 140 €	123 618 €	81 749 €	52 354 €	134 102 €

Source : DIDAP - Traitements des fichiers KX

Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignant	144	123	267	158	133	291	159	149	308
BIATS	271	136	407	275	142	417	295	158	453
Total	415	259	674	433	275	708	454	307	761

Source : DIDAP - Traitements des fichiers KX

761 agents en 2024 ont perçu ce remboursement mensuel contre 707 en 2023, soit une augmentation de près de 7%. Cette évolution positive est plus marquée chez les BIATS (+8,6%) que chez les enseignants (+5,8%). Néanmoins, même si la part des enseignants ayant fait cette demande augmente en 2024 passant de 46% à 49%, elle reste inférieure à celle des BIATS qui est de 61%.

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 134 102 euros en 2024 en augmentation par rapport à 2023, 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 Social 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

		2024			
		Homme	Femme	Total	% Femmes
Représentants du personnel titulaires	CT				
	CHSCT				
	CPE	4	11	15	73%
	CSAE	4	6	10	60%
	Formation spécialisée du CSAE	4	6	10	60%
	CCP	7	2	9	22%

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

Composition du CPE par filière et par catégorie en 2024 - Titulaires et suppléants

Filière	Catégorie	Homme	Femme	Total	% Femmes
Zoome	ITRF	2	2	4	50%
	Cat. B	1	3	4	75%
	Cat. C	2	2	4	50%
CPE	AENES	2	2	4	50%
	Cat. B	0	4	4	100%
	Cat. C	0	4	4	100%
CPE	Biblio	1	1	2	50%
	Cat. B	1	1	2	50%
	Cat. C	0	2	2	100%
Ensemble		9	21	30	70%

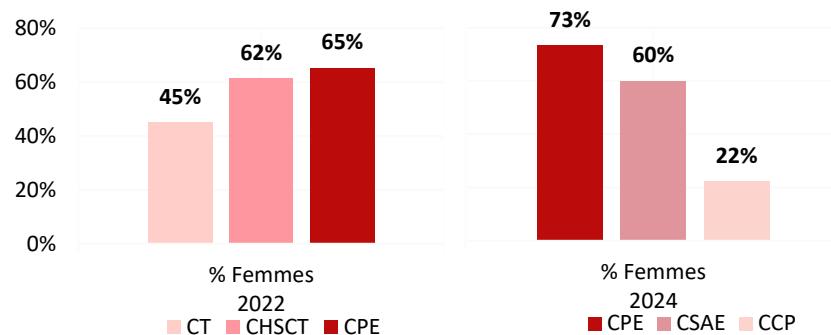
Source : DIDAP / Arrêtés de l'établissement

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

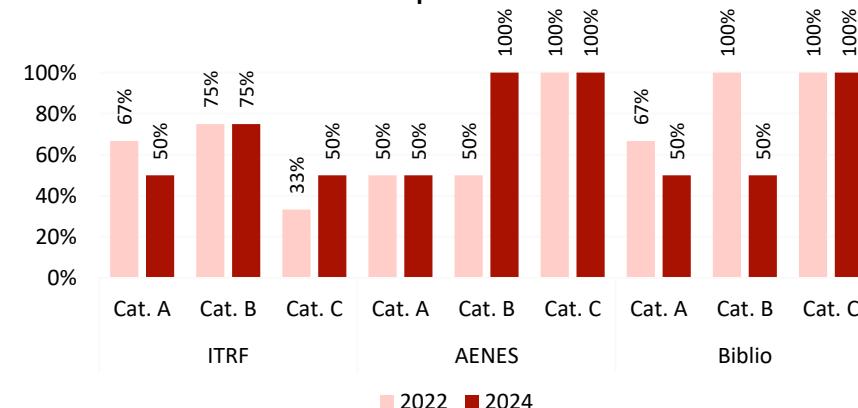
	En 2022	En 2023	En 2024
CT	7	6	
CHSCT	6		
CSAE		9	9
Formation spécialisée du CSAE		3	6
CPE	2	5	0
CCP		2	2

Source : DRHRS

Part des femmes parmi les représentants des personnels titulaires



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



Locaux syndicaux

	En 2022	En 2023	En 2024
Surface des locaux	23,2 m ²	23,2 m ²	23,2 m ²

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
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
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 œuvres 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 Travailé
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 Indémunitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indémunitaire 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

