

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020





# MOT DU PRÉSIDENT



Tous les jours, dans notre établissement, plus de 7000 personnes s'engagent pour assurer nos missions de service public. Chacun y apporte son savoir-faire, son enthousiasme, son temps au service de la formation, de l'insertion professionnelle, de la recherche, de la coopération internationale et du développement économique. Notre communauté de vie et de travail est riche de multiples métiers et profils qui, tous ensemble, portent les valeurs de l'université.

Cette première édition du rapport social unique de l'université de Lorraine, telle que l'a voulu le décret du 30 novembre 2020, vient se substituer au précédent bilan social dont nous avons connu 8 éditions successives. Le rapport social unique met à la disposition de la communauté universitaire un ensemble de données qui caractérisent les ressources humaines de notre établissement. Il permet de mesurer les évolutions et les grandes tendances.

Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il est un outil précis et précieux qui offre la possibilité d'un suivi des actions sur la durée et démontre la richesse ainsi que la diversité de notre université en termes de métiers, de statuts et de carrières. Cette année, avec une mise en page renouvelée, le rapport social unique propose une vision renforcée sur les données sexuées pour nourrir le travail en cours afin d'améliorer l'égalité professionnelle. Il intègre aussi de nouveaux indicateurs qui augmentent encore la transparence des données de l'établissement, comme par exemple les sanctions disciplinaires, les mises à disposition, les ruptures conventionnelles, la prime d'intéressement...

C'est un nouveau défi pour toutes les personnes en charge de la réalisation de ce document unique que de rassembler et mettre en visibilité des données qui proviennent de multiples champs de notre activité. Je tiens ici à les remercier chaleureusement pour ce travail si précieux et vous en souhaite une excellente lecture.

Pierre Mutzenhardt  
Président de l'Université de Lorraine

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'PM'.

# SOMMAIRE

## CHAPITRE 1 : L'EMPLOI . . . . . 11

### LES EMPLOIS

PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT) . . . . .	14
EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES . . . . .	17
EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS . . . . .	19
LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DE CHERCHEURS . . . . .	21
LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS . . . . .	25
LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER » . . . . .	28
CAMPAGNE D'EMPLOIS 2021 (CA DU 17 DECEMBRE 2020) . . . . .	30

### LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS . . . . .	31
LES AGENTS TITULAIRES . . . . .	34
LES AGENTS CONTRACTUELS . . . . .	37

### LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE . . . . .	40
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU . . . . .	42
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE . . . . .	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS . . . . .	46
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE . . . . .	47
LES POSITIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS AU 31/12/2020 . . . . .	48
SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS . . . . .	49
FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS . . . . .	50

### LES EFFECTIFS BIATSS

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS . . . . .	51
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE . . . . .	54
RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE . . . . .	55
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS . . . . .	56
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS . . . . .	58
LES CONTRATS ETUDIANTS . . . . .	59
RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE . . . . .	61
LES POSITIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2020 . . . . .	62

### DÉMOGRAPHIE

LES PERSONNELS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES . . . . .	63
LES ENSEIGNANTS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES . . . . .	66
LES BIATSS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES . . . . .	67
EVOLUTIONS DEPUIS 2012 . . . . .	68

### BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) . . . . . 69

### PERSONNELS EXTÉRIEURS

PERSONNELS HÉBERGÉS . . . . .	72
RÉPARTITION DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT . . . . .	74
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI » . . . . .	76

## CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT . . . . . 77

CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2020 . . . . .	80
LES RECRUTEMENTS EXTERNES . . . . .	85
LES CAS DE RECOURS A DES PERSONNELS CONTRACTUELS . . . . .	87
ZOOM SUR LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS INVITÉS EN 2019/2020 . . . . .	88
L'APPRENTISSAGE . . . . .	89
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « RECRUTEMENT » . . . . .	90

## CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS . . . . . 91

MOBILITÉ EXTERNE ENTRÉES – ENSEIGNANTS ET BIATSS . . . . .	94
MOUVEMENT INTERNE DES AGENTS BIATSS . . . . .	95
LES MISES À DISPOSITION . . . . .	96
LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES . . . . .	97
MOBILITÉ EXTERNE SORTIES – ENSEIGNANTS ET BIATSS . . . . .	100
LES DÉPARTS EN RETRAITE . . . . .	104
LES RUPTURES CONVENTIONNELLES . . . . .	107
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « PARCOURS PROFESSIONNELS » . . . . .	108

## CHAPITRE 4 : LA FORMATION . . . . . 109

PRINCIPAUX INDICATEURS . . . . .	112
AXES DE FORMATION . . . . .	115
LE CONGE POUR RECHERCHE OU CONVERSATION THÉMATIQUE (CRCT) . . . . .	118
DROITS À LA FORMATION . . . . .	120
BILAN DES FORMATIONS . . . . .	121
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « FORMATION » . . . . .	123

<b>CHAPITRE 5 : LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>125</b>
MASSE SALARIALE 2020 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE	128
REMUNERATION DES PERSONNELS TITULAIRES	129
RÉPARTITION ENTRE FEMMES ET HOMMES	130
RÉMUNÉRATIONS DES TITULAIRES : TRANCHES D'INDICES	133
REMUNÉRATIONS DES PERSONNELS CONTRACTUELS	137
PRIMES ET INDEMNITÉS	141
FOCUS SUR LA PRIME D'INTÉRESSEMENT	146
FOCUS SUR LE RIFSEEP	148
HEURES COMPLÉMENTAIRES	150
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)	152
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS	153
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE RÉMUNÉRATIONS	154
<b>CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>155</b>
PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	158
LES RISQUE PROFESSIONNELS	159
PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR 2020-2021	164
DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	165
LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION AU NIVEAU CENTRAL	168
LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION AU NIVEAU DES COMPOSANTES DE FORMATION, DE RECHERCHE ET DES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	173
LES INSTANCES DE PRÉVENTION	177
LES OUTILS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	178
ORGANISATION DES SERVICES DE MÉDECINE DE PRÉVENTION AU 31 DÉCEMBRE 2020	184
LA CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA GRIPPE	187
PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	187
CONGÉS DES PERSONNELS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020	188
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	190
<b>CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>191</b>
ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	194
TÉLÉTRAVAIL	195
UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	198
TEMPS PARTIEL DES PERSONNELS TITULAIRES	199
TEMPS PARTIEL - TEMPS INCOMPLET DES PERSONNELS CONTRACTUELS	201
DONS DE JOURS DE CONGÉS	203
ABSENCES AU TRAVAIL 2019/2020	203
APPLICATION POUR LA GESTION AUTOMATISÉE DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ÉTABLISSEMENT (AGATTE)	204
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	205
<b>CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE</b>	<b>207</b>
L'ACTION SOCIALE	210
LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES	210
ASSISTANCE SOCIALE	212
LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES	213
LA FÊTE DE NOËL DES ENFANTS DU PERSONNEL	214
LA CARTE CEZAM ET LA CARTE INTERCEA	215
L'ACTION CULTURELLE	215
LES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES	217
LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)	220
<b>CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>221</b>
LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2019	223
LE GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES (GLSI)	230
LES FONCTIONS STRUCTURELLES ET INSTITUTIONNELLES EN 2020	231
<b>CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE</b>	<b>235</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>239</b>
HANDICAP DES ETUDIANTS	240
TABLEAUX DES EFFECTIFS CLASSÉS PAR TRANCHES D'ÂGE	242
REPARTITION DES PERSONNELS VACATAIRES PAR AFFECTATION	246
DATES ET ORDRES DU JOUR DES RÉUNIONS DU CHSCT EN 2020	248
BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	251
GLOSSAIRE	254
SIGLES ABRÉVIATIONS	256

# POURQUOI UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE ? RÉGLEMENTATION / SOURCES PAR CHAPITRE

## RÉGLEMENTATION

Le rapport social unique a été introduit par la loi de transformation publique du 6 août 2019. Ce document se substitue au bilan social et intègre la situation comparée des femmes et des hommes. Une base de données sociales doit également être mise en place. Cette base dématérialisée et anonyme sera mise à disposition des membres du comité social.

Le décret du 30 novembre 2020 précise les dix thèmes à aborder, il est complété par l'arrêté du 7 mai 2021 qui fixe pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs.

Bien que le décret entre en vigueur au 1er janvier 2021, une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2022 :

La base de données sociales doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022

Le rapport social unique des années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles

## A QUOI SERT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE ?

Le rapport social unique est le fruit d'un travail exigeant et collaboratif. Au-delà d'une obligation légale, il est un outil de pilotage indispensable contribuant parmi d'autres travaux et études, à mener la politique des ressources humaines. Les indicateurs et statistiques présents dans ce rapport annuel permettent de traduire la richesse des activités menées tout au long de l'année par l'ensemble des responsables et personnels de l'établissement.

La Direction des ressources humaines remercie ses personnels ainsi que toutes les directions opérationnelles ayant collaboré à la réalisation de ce rapport y compris la direction de la communication, chargée de la mise en page de ce document.

## SOURCES

### CHAPITRE 1 L'EMPLOI

Données des extractions des logiciels SIHAM, ARENA et des services de la DRH.

Date d'observation au 31/12/2020 sauf pour les personnels hébergés sur l'année civile 2020 et les vacataires d'enseignement sur l'année universitaire 2019/2020

Données du bilan social 2018/2019 du MESRI.

### CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données issues des services de la DRH année civile 2020 sauf recrutement des personnels invités, campagne de recrutement 2019/2020.

### CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Données des extractions des logiciels SIHAM, WINPAIE et des services de la DRH et de la DBF. Situation observée sur l'année civile 2020.

### CHAPITRE 4 LA FORMATION

Données issues des logiciels LAGAF, SIHAM et des services de la DRH. Situation observée sur l'année civile 2020.

### CHAPITRE 5 LES RÉMUNÉRATIONS

Données issues du logiciel WINPAIE, DAF MESRI, bilan social 2019/2020 du MESRI et des services de la DRH.

### CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Données de l'outil GAT, de la DPSE, du service de médecine de prévention, de la psychologue du travail et de la DRH.

Situation observée sur l'année civile 2020.

### CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Données des logiciel Agatte, SIHAM et des services de la DRH

### CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

Données des services de la DRH et de la DVUC

### CHAPITRE 9 LE DIALOGUE SOCIAL

Éléments institutionnels (ENT, textes) et données de la DRH

### CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Données des services de la DRH et de la DAI

# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



**38**  
CAMPUS



**7 175**  
PERSONNELS



**8**  
ÉCOLES  
DOCTORALES



**17**  
DÉLÉGATIONS  
ET DIRECTIONS  
OPÉRATIONNELLES



**10**  
PÔLES SCIENTIFIQUES  
**60** LABORATOIRES



**+ DE 60 000**  
ÉTUDIANTS  
DONT DE **1 800** DOCTORANTS

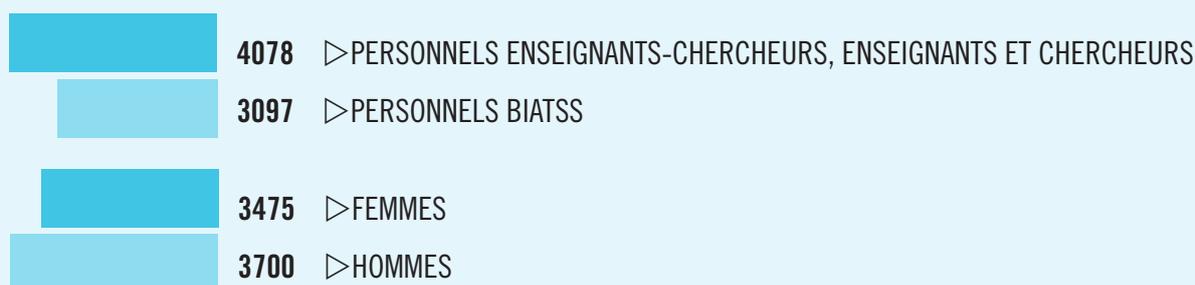


**9**  
COLLEGIUMS  
**43** COMPOSANTES  
DE FORMATION



**25**  
BIBLIOTHÈQUES  
UNIVERSITAIRES

**7403**  
EMPLOIS



**487 724 614 €**  
DE MASSE  
SALARIALE

**3,34%**

D'EMPLOI BOE  
(6% EST LE TAUX MINIMAL À ATTEINDRE  
SANS AVOIR À PAYER UNE CONTRIBUTION  
AU FONDS D'INSERTION DES PERSONNES  
HANDICAPÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE)

**PLUS DE 700**

AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE  
DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

**334**

PERSONNELS PROMUS  
(PAR LISTE D'APTITUDE  
ET TABLEAU D'AVANCEMENT)

**69**

MOBILITÉS INTERNES  
AU SEIN DES  
PERSONNELS BIATSS

**139**

LAURÉATS PAR  
VOIE DE CONCOURS



**363** PERSONNELS  
EXERCENT  
LEURS FONCTIONS  
À TEMPS PARTIEL

**499 359 €**

DE BUDGET CONSACRÉ  
À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

**457 000 €**

DE BUDGET DÉDIÉ  
À L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

# ÉTUDIANTS\*

\* données au  
14 janvier 2021

**62 082** étudiants inscrits en formation initiale en 2019 - 2020 :

- ▷ **28 155** étudiants inscrits en Licence dont **2 537** en Licence Professionnelle
- ▷ **11 083** étudiants inscrits en Master
- ▷ **1 842** doctorants
- ▷ **6 218** élèves ingénieurs
- ▷ **6 322** étudiants inscrits dans un diplôme d'Etat médical/paramédical hors PACES
- ▷ **2 610** inscrits dans d'autres formations (capacité en droit, diplôme d'université, DAEU, échanges internationaux, préparation concours, agrégation, certification)
- ▷ **5 852** étudiants en D.U.T.

## FORMATION

Les formations de l'Université de Lorraine sont structurées autour de 9 collegiums, ceux-ci regroupant les 43 composantes de l'université (écoles, UFR, instituts, facultés) :

- Collegium Arts, Lettres et Langues : **6 874** étudiants
- ▷ Collegium Santé : **11 058** étudiants
- ▷ Collegium Technologie (IUT) : **7 863** étudiants
- ▷ Collegium Droit, Economie, Gestion : **7 973** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine Management Innovation : **3 183** étudiants
- ▷ Collegium Sciences Humaines et Sociales : **7 481** étudiants
- ▷ Collegium Sciences et Technologies : **6 669** étudiants
- ▷ Collegium Interface : **2 341** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine INP (écoles d'ingénieurs) : **6 786** étudiants
- ▷ Autres : **1 854** étudiants

## RECHERCHE

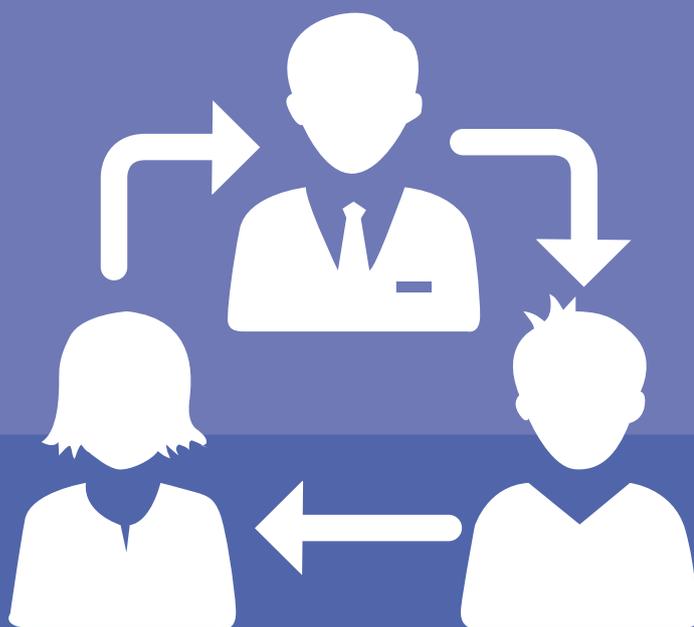
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

- ▷ **A2F** : Agronomie, Agroalimentaire, Forêt
- ▷ **AM2I** : Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions
- ▷ **BMS** : Biologie, Médecine, Santé
- ▷ **CLCS** : Connaissance, Langage, Communication, Sociétés
- ▷ **CPM** : Chimie et Physique Moléculaires
- ▷ **EMPP** : Énergie, Mécanique, Procédés, Produits
- ▷ **M4** : Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique
- ▷ **OTELo** : Observatoire Terre et Environnement de Lorraine
- ▷ **SIPEG** : Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion
- ▷ **TELL** : Temps, Espaces, Lettres, Langues

## PATRIMOINE

**900 000 m<sup>2</sup>** de surface bâtie utilisée répartis sur **53** sites en lorraine dont plus de **140 000 m<sup>2</sup>** pour les laboratoires.

# L'EMPLOI

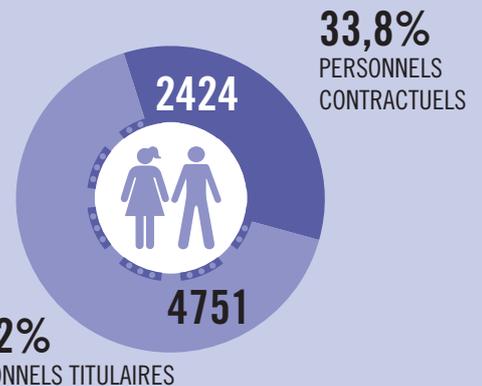
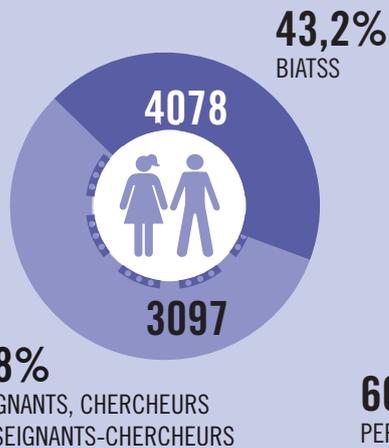


# CHIFFRES CLÉS\*

\* les données  
sont observées  
au 31/12/2020

## L'EMPLOI

**7175**  
PERSONNELS



**3475**  
FEMMES



**3700**  
HOMMES

FEMMES / HOMMES

**1568**  
FEMMES



**2510**  
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET  
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

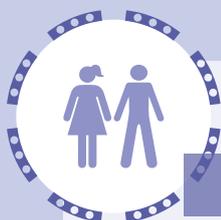
**1907**  
FEMMES



**1190**  
HOMMES

BIATSS

AGE MOYEN  
**44 ANS**



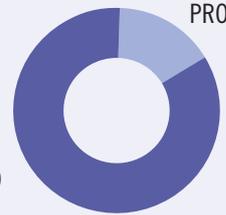
**27%** 19 - 34 ANS > 1930 agents

**35%** 35 - 49 ANS > 2512 agents

**38%** + DE 50 ANS > 2733 agents

**7403**  
EMPLOIS

**1154**  
SUR PLAFOND  
PROPRE

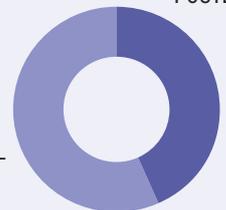


**6249**  
SUR PLAFOND  
ÉTAT

RÉPARTITION PAR PLAFOND

**3209**  
POSTES BIATSS

**4194**  
POSTES  
ENSEIGNANTS,  
CHERCHEURS  
ET ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR  
TYPE DE POPULATION

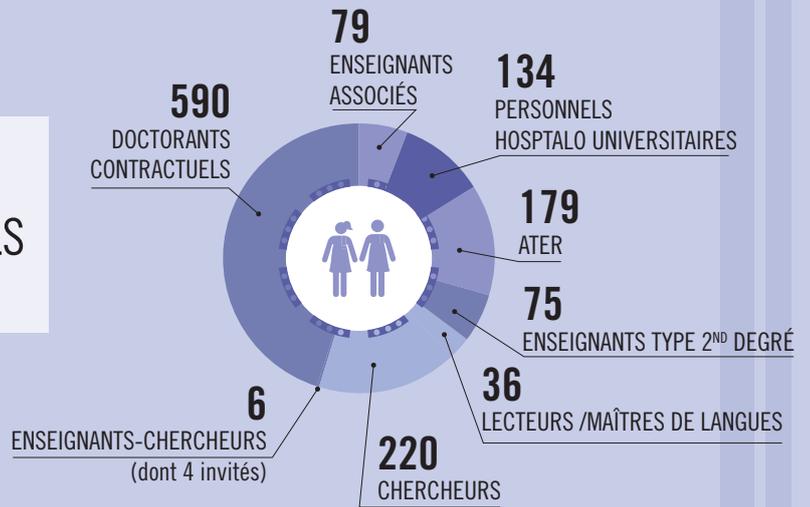


**1 308**

PERSONNELS HÉBERGÉS  
AU COURS  
DE L'ANNÉE 2020

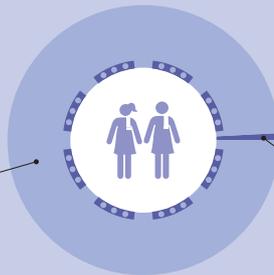
# ZOOM ENSEIGNANTS

**1350**  
CONTRACTUELS  
ENSEIGNANTS



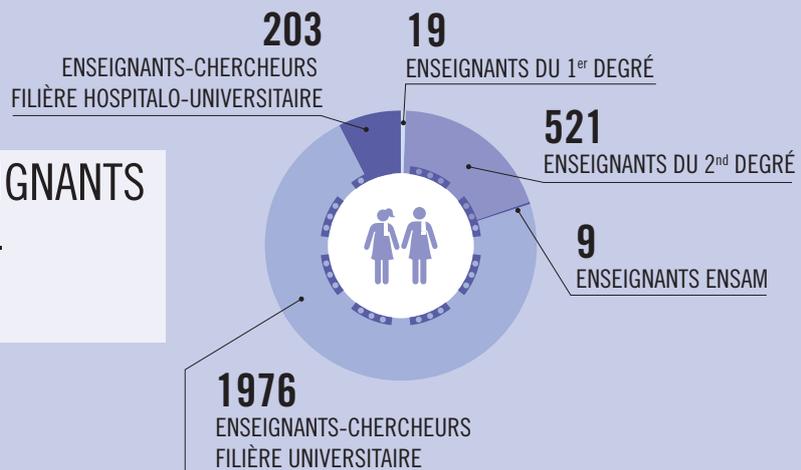
**COLLABORATEURS  
PONCTUELS**

**4803**  
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN 2019/2020  
POUR UN POTENTIEL DE 192 071 HEURES

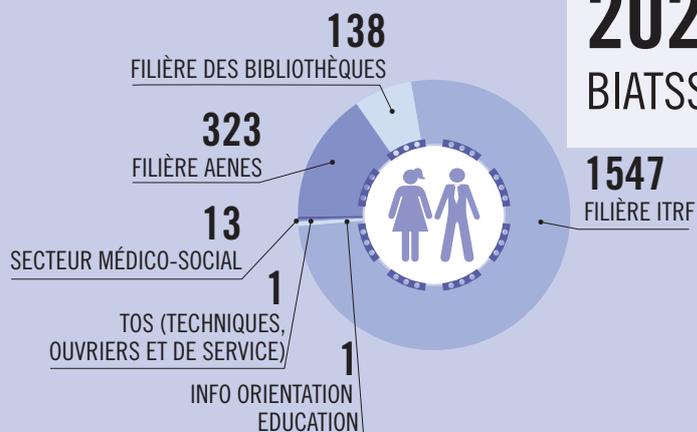
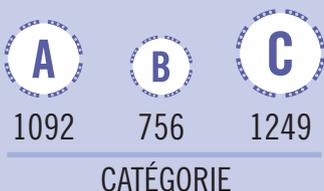


**44**  
ENSEIGNANTS INVITÉS  
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS  
EN 2019/2020

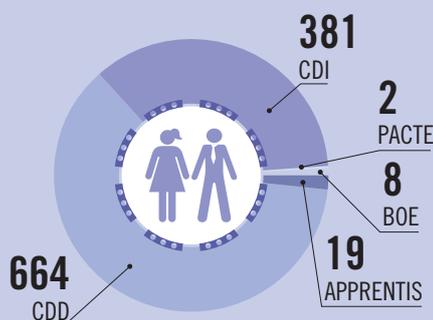
**2728**  
TITULAIRES ENSEIGNANTS  
ET ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS



# ZOOM BIATSS



**2023**  
BIATSS TITULAIRES



**1074**  
BIATSS  
CONTRACTUELS



**LES COLLABORATEURS  
PONCTUELS**  
UN PEU PLUS DE  
**200 VACATAIRES** ADMINISTRATIFS  
ET ENVIRON **900 ÉTUDIANTS** RECRUTÉS  
SUR DES EMPLOIS ÉTUDIANTS EN 2020.

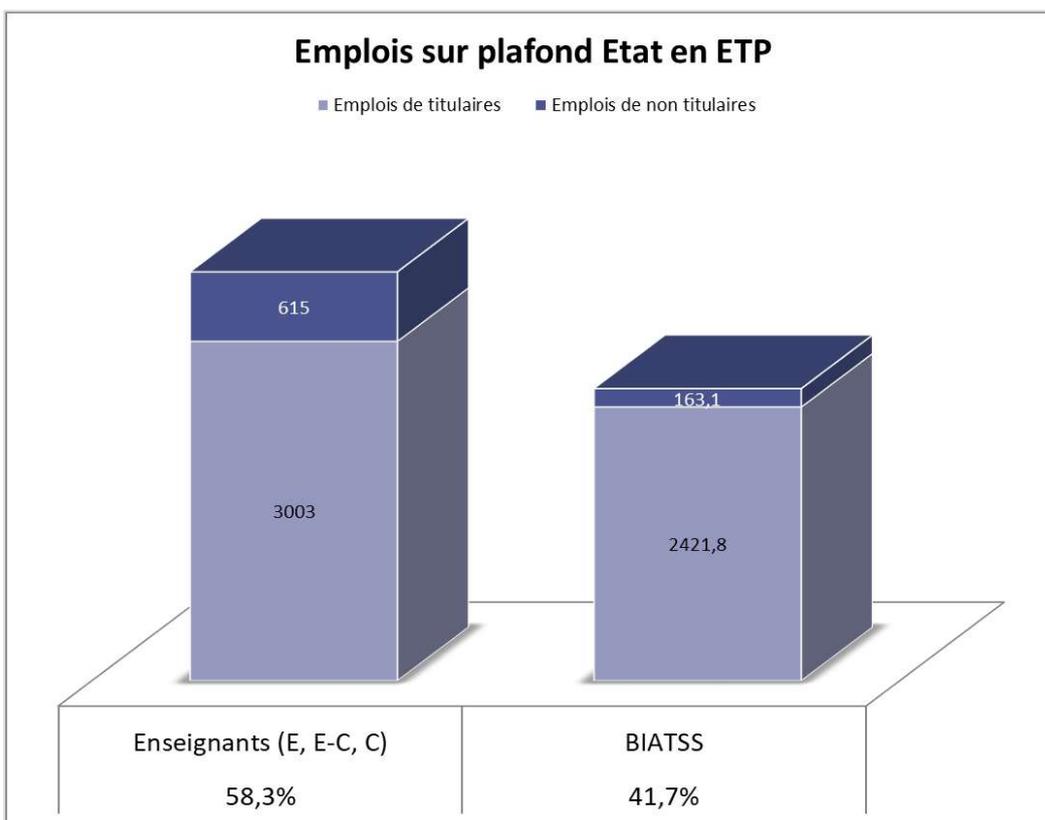
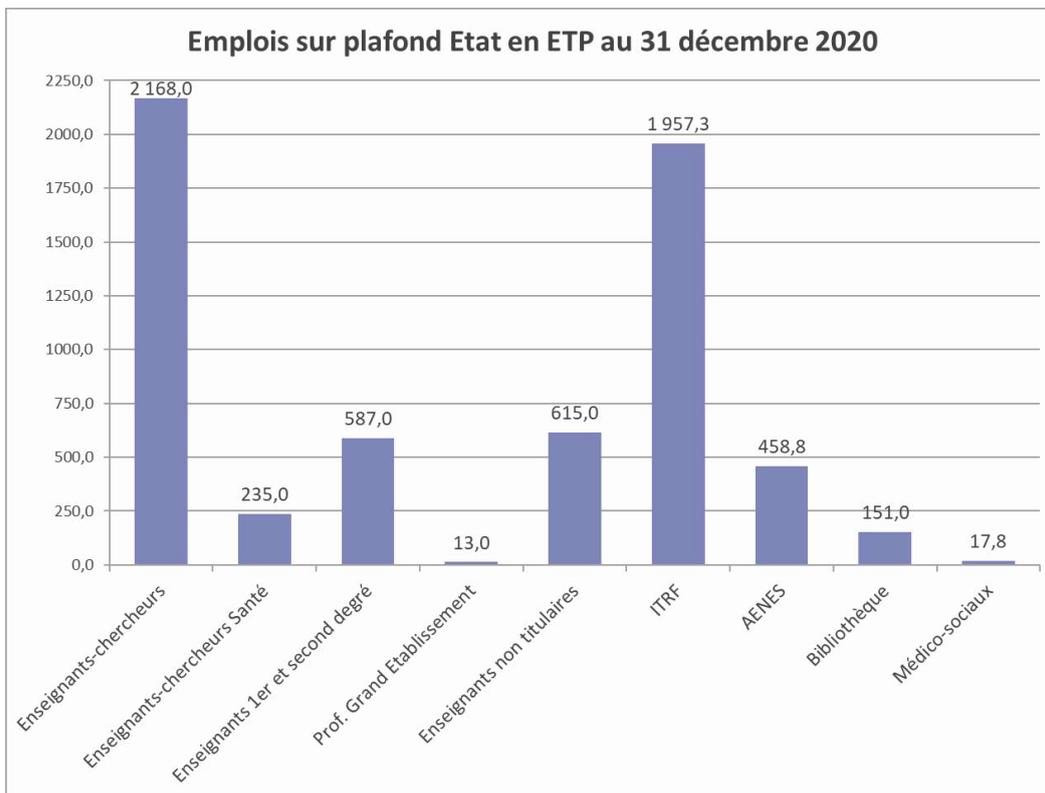
# LES EMPLOIS

## PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

### LE PLAFOND D'EMPLOIS ÉTAT DE L'UL EST FIXÉ À 6 203 ETP EN DÉCEMBRE 2020

Poste ENSEIG/IATOS	Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017		
				Quotités de création (ETP)	Nombre de postes							
ENSEIGNANTS (E, E-C, C) 3 618 ETP	Enseignants- chercheurs	Professeur des universités	A	703,00	703	692,00	692	693,00	693	689,00	689	
		Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2	
		Prof. univ. hospitalier	A	131,00	131	126,00	126	129,00	129	129,00	129	
		Prof. univ. Odontologie	A	5,00	5	5,00	5	4,00	4	4,00	4	
		Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
		Prof. 1G chirurgie dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Praticien hospitalo-univ.	A	18,00	18	18,00	18	17,00	17	13,00	13	
		Surnombre	A			8,00	8	11,00	11	14,00	14	
		Maître de conférences	A	1465,00	1 465	1469,00	1469	1464,00	1464	1454,00	1454	
		Maître conf. hospitalier	A	46,00	46	47,00	47	46,00	46	48,00	48	
		Maître conf.odontologie	A	22,00	22	22,00	22	23,00	23	23,00	23	
		Maître conf. pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1,00	1	
		Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	274,00	274	276,00	276	279,00	279	284,00	284
		Professeur certifié	A	273,00	273	273,00	273	273,00	273	274,00	274	
		Prof. lycée prof. 2G	A	16,00	16	16,00	16	17,00	17	17,00	17	
		Professeur des écoles	A	24,00	24	24,00	24	24,00	24	25,00	25	
	Professeurs Grand Étab.	Professeur ENSAM	A	13,00	13	13,00	13	15,00	15	17,00	17	
		ATER	A	68,50	72	69,50	72,0	68,50	72,0	69,50	73,0	
		Doctorant	A	320,0	320	323,00	323,0	322,00	322,0	322,00	322,0	
		Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	1,50	3,0	2,00	4,0	2,50	5,0	
		Lect. langue étrang.	A	31,00	31	30,00	30,0	31,00	31,0	31,00	31,0	
	Enseignants non-titulaires	Maitre langue étrang	A	6,00	6	6,00	6,0	6,00	6,0	6,00	6,0	
		Pers. associé	A	38,00	76	36,50	73,0	38,00	76,0	40,00	80,0	
		Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	
		Ass. Ens. Sup. Méd	A	2,00	2	2,00	2,0	2,00	2,0	1,00	1,0	
		Assistant discipline médica	A	123,00	123	124,00	124,0	125,00	125,0	128,00	128,0	
		Assist. Médecine	A	0,00	0	0,00	0,0	1,00	1,0	1,00	1,0	
		Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23,0	23,00	23,0	23,00	23,0	
		Adj. D'enseignement	A	1,00	1	1,00	1,0	1,00	1,0	1,00	1,0	
	Total Enseignants				3618,00	3662	3618,50	3659	3627,50	3671	3630,00	3676
	BIATSS 2 584,9 ETP	AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
			Agent Comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Att. Adm. Etat			A	70,00	70	70,00	70	69,00	69	71,00	71	
Sec. Gén. É.Pub. 1Gr			A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
Secrétaire adm. ENES			B	115,00	115	113,00	113	113,00	113	119,00	119	
Adjoint adm. ENES			C	262,80	263	276,80	277	291,80	292	310,70	311	
ATEC		Adj. tech étab ens	C	1,00	1	1,00	1	6,00	6	6,00	6	
Bibliothèques		Cons. Général	A	4,00	4	4,00	4	4,00	4	3,00	3	
		Conservateur	A	19,00	19	19,00	19	19,00	19	20,00	20	
		Bibliothécaire	A	13,00	13	12,00	12	12,00	12	12,00	12	
		Biblio. ass. spéc.	B	48,00	48	48,00	48	46,00	46	46,00	46	
		Magasinier	C	64,00	64	64,00	64	65,00	65	66,00	66	
ITRF		Magasinier spécial.	C	3,00	3	4,00	4	4,00	4	5,00	5	
		Ingénieur de recherche	A	144,00	144	145,00	145	143,10	145	143,10	145	
		Ingénieur d'études	A	371,70	372	368,70	369	358,50	359	352,50	353	
		Assistant Ingénieur	A	192,00	192	182,00	182	182,00	182	172,00	172	
		Technicien (NES)	B	533,60	534	526,60	527	522,10	523	508,30	509	
Médico-sociaux		Adjoint tech. RF	C	716,00	717	725,10	726	724,10	726	725,10	727	
		Infirmier	A	11,00	11	11,00	11	11,00	11	11,00	11	
		Cons. tech. serv soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Assistante sociale	B	5,80	6	5,80	6	5,80	6	5,80	6	
Autres		Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
Total BIATSS				2584,90	2587	2587,00	2589	2587,40	2593	2587,50	2593	
Total général				6202,90	6249	6205,50	6248	6214,90	6264	6217,50	6269	

Depuis 2020 et la mise en place de SIHAM, les postes de PR en surnombre sont comptabilisés dans les postes de PR.



La proportion des emplois d'Enseignants-Chercheurs, Enseignants et BIATSS 2020 est identique à celle observée depuis 2012. En 2020, la part des enseignants-chercheurs et enseignants est de 58,3% et celle des BIATSS de 41,7%. La proportion d'emplois d'enseignants chercheurs (sur le nombre total d'emplois enseignants-chercheurs et enseignants) est de 66,4%, quasi à l'identique de celle observée depuis 2012. Parmi les emplois BIATSS, les emplois de BIATSS non-titulaires (163,1 ETP) ne peuvent être occupés que par des contractuels (cf. commentaire page suivante).

## VARIATIONS DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND ETAT) ENTRE 2012 ET 2020 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Bilan social	Bilan social	Variation 2012-2020	
			2020	2012	Nombre d'emplois	%
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)		
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	703,0	681,0	22,0	3,23%
	Prof. univ. MG	A	2,0	0,0	2,0	
	Prof. univ. hospitalier	A	131,0	131,0	0,0	0,00%
	Prof. univ. Odontologie	A	5,0	5,0	0,0	0,00%
	Prof. univ. pharmacie	A	6,0	6,0	0,0	0,00%
	Prof. 1G chirurgie dentaire	A	0,0	1,0	-1,0	-100,00%
	Praticien hospitalo-univ.	A	18,0	5,0	13,0	260,00%
	Maître de conférences	A	1465,0	1429,0	36,0	2,52%
	Maître conf. hospitalier	A	46,0	44,0	2,0	4,55%
	Maître conf.odontologie	A	22,0	20,0	2,0	10,00%
	Maître conf. pharmacie	A	5,0	5,0	0,0	0,00%
Assistant Ens. Sup.	A	0,0	2,0	-2,0	-100,00%	
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	274,0	276,0	-2,0	-0,72%
	Professeur certifié	A	273,0	266,0	7,0	2,63%
	Prof. lycée prof. 2G	A	16,0	12,0	4,0	33,33%
	Professeur des écoles	A	24,0	26,0	-2,0	-7,69%
Professeur Grand Étab.	Professeur ENSAM	A	13,0	20,0	-7,0	-35,00%
	ATER	A	68,5	72,0	-3,5	-4,86%
	Doctorant	A	320,0	297,0	23,0	7,74%
Enseignants non-titulaires	Ens. ass. méd. gén.	A	2,5	2,0	0,5	25,00%
	Lect. langue étrang.	A	31,0	27,0	4,0	14,81%
	Maitre langue étrang	A	6,0	6,0	0,0	0,00%
	Pers. associé	A	38,0	45,0	-7,0	-15,56%
	Prof. médecine ass.	A	0,0	1,0	-1,0	-100,00%
	Ass. Ens. Sup. Méd	A	2,0	0,0	2,0	
	Assistant discipline médicale	A	123,0	131,0	-8,0	-6,11%
	Assist. Médecine	A	0,0	1,0	-1,0	-100,00%
	Adj. Enseignement	A	1,0	0,0	1,0	
	Assist. disc. odont.	A	23,0	22,0	1,0	4,55%
AENES	Administrateur ENESR	A	7,0	7,0	0,0	0,00%
	Agent Comptable	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Att. Adm. Etat	A	70,0	72,0	-2,0	-2,78%
	Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Secrétaire adm. ENES	B	115,0	127,0	-12,0	-9,45%
	Adjoint adm. ENES	C	262,8	359,0	-96,2	-26,80%
ATEC	Adj. tech étab ens	C	1,0	11,0	-10,0	-90,91%
Bibliothèques	Cons. Général	A	4,0	3,0	1,0	33,33%
	Conservateur	A	19,0	20,0	-1,0	-5,00%
	Bibliothécaire	A	13,0	16,0	-3,0	-18,75%
	Biblio. ass. spéc.	B	48,0	45,0	3,0	6,67%
	Magasinier	C	64,0	65,0	-1,0	-1,54%
	Magasinier spécial.	C	3,0	0,0	3,0	0,00%
ITRF	Ingénieur de recherche	A	144,0	138,6	5,4	3,90%
	Ingénieur d'études	A	371,7	299,8	71,9	23,98%
	Assistant Ingénieur	A	192,0	143,5	48,5	33,80%
	Technicien (NES)	B	533,6	453,2	80,4	17,74%
	Adjoint tech. RF	C	716,0	692,8	23,2	3,35%
Médico-sociaux	Infirmier	A	11,0	11,5	-0,5	-4,35%
	Cons. tech. serv soc.	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Assistante sociale	B	5,8	5,0	0,8	16,00%
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
<b>TOTAL</b>			<b>6202,9</b>	<b>6006,4</b>	<b>196,5</b>	<b>3,27%</b>

L'augmentation du nombre d'emplois entre 2012 et 2020 correspond aux emplois attribués au titre du contrat de site 2013/2017 (47 postes), à l'intégration de l'ENIM au 01/01/2016 (145 postes) et à la création d'emplois au titre de l'AMI FTLV (3 postes) ou au titre de la politique d'ouverture de l'IUT Moselle-Est à destination des bacheliers technologiques (1 poste).

# EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES

## LISTE DES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES AU 31/12/2020 :

			Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
		Catég. FP	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	224,20	227,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Professeur des universités	A	0,00	0,00	5,00	5,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Enseignants-chercheurs	Maitre de conférences	A	4,00	4,00	5,00	5,00	0,00	0,00	2,00	2,00
	Praticien Hospitalo univ	A	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>			<b>5,0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>
Enseignants contractuels	Enseignant type ESD	A	44,60	48,00	43,60	47,00	45,10	48,00	43,80	48,00
	Assistant	A	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	4,00
	Doctorant	A	249,00	249,00	216,00	216,00	179,00	179,00	144,00	144,00
	Pers. associé	A	0,50	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	ATER	A	2,00	2,00	1,50	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00
<b>Total Enseignants non-titulaires</b>			<b>296,1</b>	<b>300</b>	<b>262,1</b>	<b>266</b>	<b>226,1</b>	<b>229</b>	<b>192,80</b>	<b>197,00</b>
<b>Total Enseignants</b>			<b>525,30</b>	<b>532</b>	<b>272,1</b>	<b>276</b>	<b>226,1</b>	<b>229</b>	<b>195,8</b>	<b>200</b>
AENES	Adjoint adm. ENES	C	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	8,00	8,00
	<b>Total AENES</b>		<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
Bibliothèques	Magasinier spécialisé	C	1,50	2,00	0,50	1,00	0,50	1,00	0,50	1,00
	<b>Total Bibliothèques</b>		<b>1,5</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>0,50</b>	<b>1</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	A	64,90	71,00	298,90	305,00	243,75	250,00	250,70	260,00
	Ingénieur d'études	A	158,20	165,00	143,80	150,00	126,73	134,00	117,50	124,00
	Assistant Ingénieur	A	66,00	66,00	62,40	63,00	61,00	61,00	53,90	54,00
	<b>Total Catégorie A</b>		<b>289,1</b>	<b>302</b>	<b>505,1</b>	<b>518</b>	<b>431,48</b>	<b>445</b>	<b>422,10</b>	<b>438</b>
	Technicien (NES)	B	100,60	102,00	107,50	109,00	97,00	99,00	98,90	101,00
	<b>Total Catégorie B</b>		<b>100,6</b>	<b>102</b>	<b>107,5</b>	<b>109</b>	<b>97</b>	<b>99</b>	<b>98,90</b>	<b>101</b>
	Adjoint technique	C	198,40	206,00	194,70	203,00	186,90	196,00	178,20	187,00
	<b>Total Catégorie C</b>		<b>198,4</b>	<b>206</b>	<b>194,7</b>	<b>203</b>	<b>186,9</b>	<b>196</b>	<b>178,20</b>	<b>187</b>
<b>Total ITRF</b>			<b>588,1</b>	<b>610</b>	<b>807,3</b>	<b>830</b>	<b>715,38</b>	<b>740</b>	<b>699,2</b>	<b>726</b>
Médico-sociaux	Assistante sociale	A	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Infirmier	A	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Total Médico-sociaux</b>			<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Total BIATSS</b>			<b>599,6</b>	<b>622</b>	<b>816,8</b>	<b>840</b>	<b>724,88</b>	<b>750</b>	<b>708,7</b>	<b>736</b>
<b>Total général</b>			<b>1124,9</b>	<b>1154</b>	<b>1088,9</b>	<b>1116</b>	<b>950,98</b>	<b>979</b>	<b>904,5</b>	<b>936</b>

On observe une augmentation du nombre de créations d'ETP entre 2019 et 2020, passant de 1 088,9 ETP à 1 124,9 ETP, soit + 36 ETP. La hausse ralentit par rapport à celle constatée entre 2018 et 2019 (+ 137 ETP).

Comme chaque année depuis 2013, les emplois de catégorie A sont nettement majoritaires à hauteur de 73% (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et BIATSS confondus).

Qu'ils soient administratifs ou techniques, les emplois de ce plafond ne sont occupés que par des contractuels. Mais il faut noter qu'inversement, les emplois BIATSS du plafond Etat ne sont pas exhaustivement des emplois de titulaires. Il existe 163,1 emplois (ETP) BIATSS non titulaires. Ces emplois dit de « compensation BIATSS » classés dans le sous-type du budget « Dotation Etablissement » et fondus dans les catégories d'emploi du plafond Etat, ne peuvent être occupés que par des contractuels et ne peuvent donc pas, par conséquent, faire l'objet d'une ouverture à concours.

Il est à préciser que depuis 2020, les chercheurs, auparavant sur des postes de type « ingénieur de recherche » sont à présent sur des postes de chercheurs. Cette évolution a pu se faire grâce à la mise en place du nouvel outil de gestion des personnels, SIHAM.

## VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND RESSOURCES PROPRES) ENTRE 2012 ET 2020 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Bilan social 2020	Bilan social 2012	Variation 2012-2020	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Chercheurs	Chercheurs	A	224,20	0,00	<b>224,20</b>	
Enseignants-chercheurs	Professeur d'université	A	0,00	0,00	<b>0,00</b>	
	Prof. 2G ch. dent.	A	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
	Maître de conférences	A	4,00	1,00	<b>3,00</b>	<b>300,00%</b>
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	3,00	<b>-3,00</b>	<b>-100,00%</b>
	Praticien Hospitalo univ	A	1,00	0,00	<b>1,00</b>	
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
	Professeur certifié	A	44,60	18,00	<b>26,60</b>	<b>147,78%</b>
Enseignants non-titulaires	Doctorant	A	249,00	4,00	<b>245,00</b>	<b>6125,00%</b>
	Assistant	A	0,00	0,00	<b>0,00</b>	<b>100,00%</b>
	Lect. langue étrang.	A	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
	ATER	A	2,00	0,00	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
	Pers. Associé	A	0,50	0,00	<b>0,50</b>	
AENES	Adjoint adm. ENES	C	6,00	12,80	<b>-6,80</b>	<b>-53,13%</b>
ATEC	Adj. tech étab ens	C	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
Bibliothèques	Magasinier spécial.	C	1,50	1,50	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	A	64,90	128,20	<b>-63,30</b>	<b>-49,38%</b>
	Ingénieur d'études	A	158,20	159,34	<b>-1,14</b>	<b>-0,72%</b>
	Assistant Ingénieur	A	66,00	61,60	<b>4,40</b>	<b>7,14%</b>
	Technicien (NES)	B	100,60	75,40	<b>25,20</b>	<b>33,42%</b>
	Adjoint tech. RF	C	198,40	122,50	<b>75,90</b>	<b>61,96%</b>
Médico-sociaux	Infirmier	A	3,00	0,00	<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>
	Assistante sociale	A	1,00	1,00	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1124,90</b>	<b>592,3</b>	<b>532,6</b>	<b>89,91%</b>

La hausse du nombre d'emplois de doctorants correspond à l'augmentation des doctorants recrutés sur ressources propres y compris sur crédits LUE.

La baisse constatée des postes IGR correspond aux postes de chercheurs auparavant comptabilisés dans cette catégorie. Dorénavant ils sont identifiés en tant que chercheurs et non plus en tant que BIATSS.

# EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS

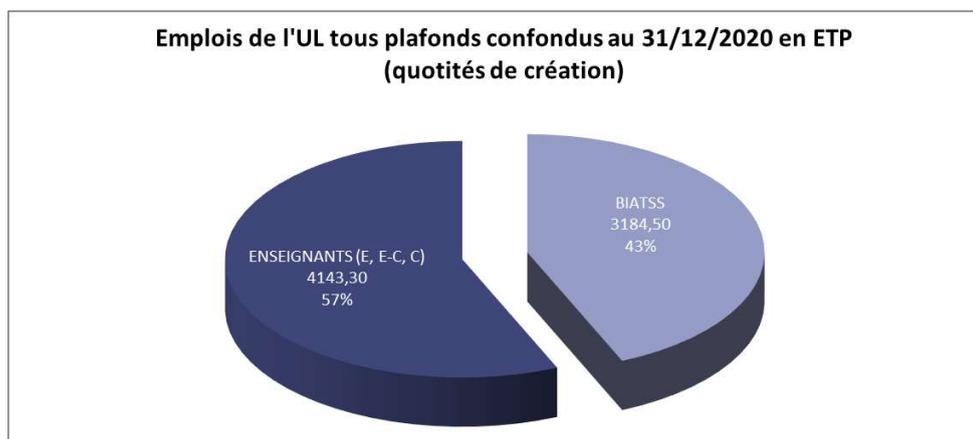
## QUOTITÉ ETP ET NOMBRE D'EMPLOI SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2020 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	224,20	227	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	703,00	703	697,00	697	693,00	693	690,00	690
	Prat. hosp. Univ.	A	19,00	19	18,00	18	17,00	17	13,00	13
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	126,00	126	129,00	129	129,00	129
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	5,00	5	4,00	4	4,00	4
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Surnombre	A	0,00	0	8,00	8	11,00	11	14,00	14
	Maître de conférences	A	1469,00	1 469	1474,00	1 474	1464,00	1 464	1456,00	1 456
	MCF odontologie	A	22,00	22	22,00	22	23,00	23	23,00	23
	MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	MCF hospitalier	A	46,00	46	47,00	47	46,00	46	48,00	48
Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1,00	1	
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>			<b>2408,00</b>	<b>2408</b>	<b>2410,00</b>	<b>2410</b>	<b>2400,00</b>	<b>2400</b>	<b>2391,00</b>	<b>2391</b>
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	274,00	274	276,00	276	279,00	279	284,00	284
	Professeur certifié	A	273,00	273	278,50	279	279,50	280	276,50	277
	Prof. lycée prof. 2G	A	16,00	16	16,00	16	17,00	17	17,00	17
	Professeur des écoles	A	24,00	24	24,00	24	24,00	24	25,00	25
<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>			<b>587,00</b>	<b>587</b>	<b>594,50</b>	<b>595</b>	<b>599,50</b>	<b>600</b>	<b>602,50</b>	<b>603</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	13,00	13	13,00	13	15,00	15	17,00	17
<b>Total Prof. Grands Établissements</b>			<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>15,00</b>	<b>15</b>	<b>17,00</b>	<b>17</b>
Enseignants non-titulaires	ATER	A	70,50	74	71,00	74,00	68,50	72,00	70,50	74
	Doctorant	A	569,00	569	539,00	539,00	501,00	501,00	466,00	466
	Adjoint d'enseignement	A	45,60	49	39,10	42,00	39,60	42,00	42,30	46
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1
	Assist. disc. médic.	A	123,00	123	124,00	124,00	125,00	125,00	128,00	128
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23,00	23,00	23,00	23,00	23
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	1,50	3	2,00	4	2,50	5
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	30,00	30	31,00	31	31,00	31
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Pers. associé	A	38,50	77	36,50	73	38,00	76	40,00	80	
Assistant	A	0,00	0	1,00	1	3,00	3	4,00	4	
<b>Total Enseignants non-titulaires</b>			<b>911,10</b>	<b>959</b>	<b>873,10</b>	<b>917</b>	<b>839,10</b>	<b>885</b>	<b>815,30</b>	<b>865</b>
<b>Total Enseignants</b>			<b>4143,30</b>	<b>4 194</b>	<b>3890,60</b>	<b>3 935</b>	<b>3853,60</b>	<b>3 900</b>	<b>3825,80</b>	<b>3876</b>
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	70,00	70	70,00	70	69,00	69	71,00	71
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Secrétaire AENES	B	115,00	115	113,00	113	113,00	113	119,00	119
	Adjoint adm. ENES	C	268,80	269	282,80	283	298,80	299	318,70	319
	<b>Total AENES</b>			<b>462,80</b>	<b>463</b>	<b>474,80</b>	<b>475</b>	<b>489,80</b>	<b>490</b>	<b>517,70</b>
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	6,00	6	6,00	6
<b>Total ATEC (TOS)</b>			<b>1,00</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,0</b>	<b>6,00</b>	<b>6,0</b>	<b>6,00</b>	<b>6,0</b>
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4	4,00	4	4,00	4	3,00	3
	Conservateur	A	19,00	19	19,00	19	19,00	19	20,00	20
	Bibliothécaire	A	13,00	13	12,00	12	12,00	12	12,00	12
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	48,00	48	48,00	48	46,00	46	46,00	46
	Magasinier	C	64,00	64	64,00	64	65,00	65	66,00	66
	Magasinier spécialisé	C	4,50	5	4,50	5	4,50	5	5,50	6
<b>Total Bibliothèques</b>			<b>152,50</b>	<b>153</b>	<b>151,50</b>	<b>152</b>	<b>150,50</b>	<b>151</b>	<b>152,50</b>	<b>153</b>
ITRF	Ingénieur Recherche	A	208,90	215	443,90	450	386,85	395	393,80	405
	Ingénieur Etudes	A	529,90	537	512,50	519	485,23	493	470,00	477
	Assistant Ingénieur	A	258,00	258	244,40	245	243,00	243	225,90	226
	Technicien RF (NES)	B	634,20	636	634,10	636	619,10	622	607,20	610
	Adjoint tech RF	C	914,40	923	919,80	929	911,00	922	903,30	914
<b>Total ITRF</b>			<b>2545,40</b>	<b>2569</b>	<b>2754,70</b>	<b>2779</b>	<b>2645,18</b>	<b>2675</b>	<b>2600,20</b>	<b>2632</b>
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	11,00	11
	Assistante sociale	B	6,80	7	6,80	7	6,80	7	6,80	7
<b>Total Médico-sociaux</b>			<b>21,80</b>	<b>22</b>	<b>20,80</b>	<b>21</b>	<b>19,80</b>	<b>20</b>	<b>18,80</b>	<b>19</b>
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
<b>Total autres</b>			<b>1,00</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,0</b>
<b>Total BIATSS</b>			<b>3184,50</b>	<b>3209</b>	<b>3403,80</b>	<b>3429</b>	<b>3312,28</b>	<b>3343</b>	<b>3296,20</b>	<b>3329</b>
<b>Total général</b>			<b>7327,80</b>	<b>7403</b>	<b>7294,40</b>	<b>7364</b>	<b>7165,88</b>	<b>7243</b>	<b>7122,00</b>	<b>7205</b>

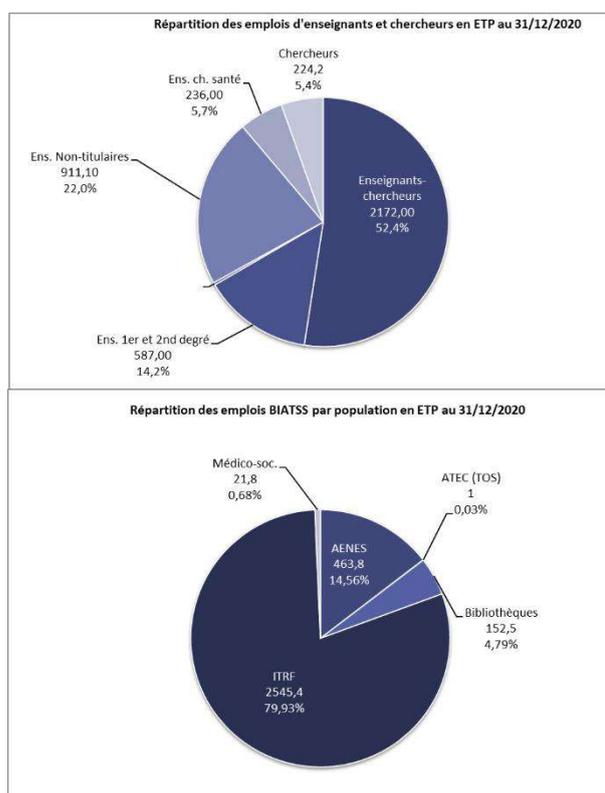
## RÉCAPITULATIF SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2020 :

	2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Enseignants (E, E-C, C)	4143,30	4 194	3890,60	3 935	3853,60	3900	3825,80	3876
BIATSS	3184,50	3209	3403,80	3429	3312,28	3343	3296,20	3329
<b>Total général</b>	<b>7327,80</b>	<b>7403</b>	<b>7294,40</b>	<b>7364</b>	<b>7165,88</b>	<b>7243</b>	<b>7122,00</b>	<b>7205</b>

## DIAGRAMMES DES EMPLOIS DE L'UL EN ETP SUR L'ENSEMBLE DES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2020 :



La répartition « emplois » entre enseignants (E, E-C, C) et BIATSS est de 57 % d'emplois enseignants et 43 % d'emplois BIATSS pour l'année 2020.

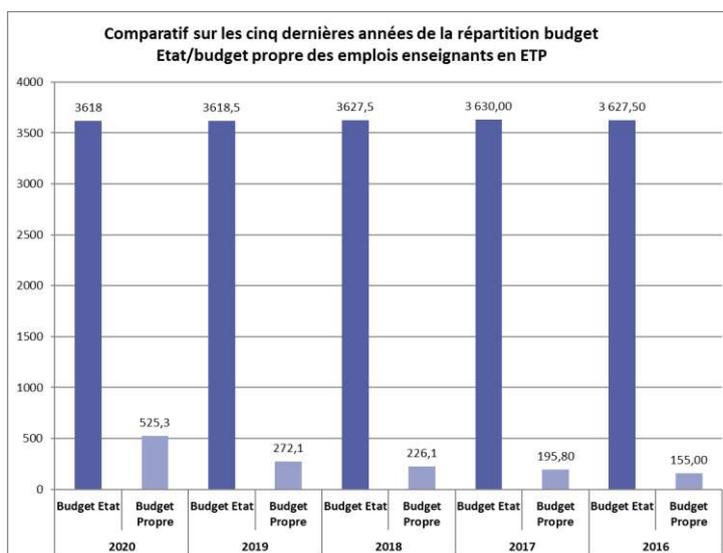


# LES EMPLOIS D' ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

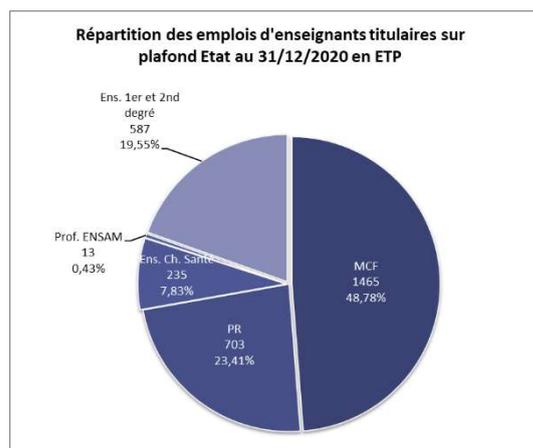
Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		2020	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	0,00	0	224,20	227	224,20	227
	<b>Total Chercheurs</b>		<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>224,20</b>	<b>227</b>	<b>224,20</b>	<b>227</b>
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	703,00	703	0,00	0	703,00	703
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	0,00	0	131,00	131
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	1,00	1	19,00	19
	Maitre de conférences	A	1465,00	1 465	4,00	4	1469,00	1 469
	MCF odontologie	A	22,00	22	0,00	0	22,00	22
	MCF pharmacie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	MCF hospitalier	A	46,00	46	0,00	0	46,00	46
	<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>2403,00</b>	<b>2403</b>	<b>5,00</b>	<b>5</b>	<b>2408,00</b>	<b>2408</b>
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	274,00	274	0,00	0	274,00	274
	Professeur certifié	A	273,00	273	0,00	0	273,00	273
	Prof. lycée prof. 2G	A	16,00	16	0,00	0	16,00	16
	Professeur des écoles	A	24,00	24	0,00	0	24,00	24
	<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>		<b>587,00</b>	<b>587</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>587,00</b>	<b>587</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	13,00	13	0,00	0	13,00	13
	<b>Total Professeurs Grands Établissements</b>		<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	68,50	72	2,00	2	70,50	74
	Doctorant	A	320,00	320	249,00	249	569,00	569
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	0,00	0	31,00	31
	Adjoint d'enseignement	A	1,00	1	44,60	48	45,60	49
	Assist. disc. médic.	A	123,00	123	0,00	0	123,00	123
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	Assist. Ens.Sup.Med.	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	0,00	0	2,50	5
Pers. associé	A	38,00	76	0,50	1	38,50	77	
	<b>Total Enseignants non-titulaires</b>		<b>615,00</b>	<b>659</b>	<b>296,10</b>	<b>300</b>	<b>911,10</b>	<b>959</b>
	<b>Total général</b>		<b>3618,00</b>	<b>3662</b>	<b>525,30</b>	<b>532</b>	<b>4143,30</b>	<b>4194</b>

## LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS DEPUIS 2017

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Bilan Social 2019		Bilan Social 2018		Bilan Social 2017	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	<b>Total Chercheurs</b>							
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	697,00	697	693,00	693	690,00	690
	Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. 2G chir. Dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Prof. univ. hosp.	A	126,00	126	129,00	129	129,00	129
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	4,00	4	4,00	4
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	17,00	17	13,00	13
	Surnombre	A	8,00	8	11,00	11	14,00	14
	Maitre de conférences	A	1474,00	1474	1464,00	1464	1456,00	1456
	MCF odontologie	A	22,00	22	23,00	23	23,00	23
	MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	MCF hospitalier	A	47,00	47	46,00	46	48,00	48
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>2410,00</b>	<b>2410</b>	<b>2400,00</b>	<b>2400</b>	<b>2391,00</b>	<b>2391</b>
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	276,00	276	279,00	279	284,00	284
	Professeur certifié	A	278,50	279	279,50	280	276,50	277
	Prof. lycée prof. 2G	A	16,00	16	17,00	17	17,00	17
	Professeur des écoles	A	24,00	24	24,00	24	25,00	25
	<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>		<b>594,50</b>	<b>595</b>	<b>599,50</b>	<b>600</b>	<b>602,50</b>	<b>603</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	13,00	13	15,00	15	17,00	17
	<b>Total Professeurs Grands Établissements</b>		<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>15,00</b>	<b>15</b>	<b>17,00</b>	<b>17</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	71,00	74	68,50	72	70,50	74
	Doctorant	A	539,00	539	501,00	501	466,00	466
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Lect. langue étrang.	A	30,00	30	31,00	31	31,00	31
	Adjoint d'enseignement	A	39,10	42	39,60	42	42,30	46
	Assist. disc. médic.	A	124,00	124	125,00	125	128,00	128
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Assist. Ens.Sup.Med.	A	2,00	2	2,00	2	1,00	1
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	1,00	1	1,00	1
	Ens. ass. méd. gén.	A	1,50	3	2,00	4	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Pers. associé	A	36,50	73	38,00	76	40,00	80
	Assistant	A	1,00	1	2,00	2	4,00	4
	<b>Total Enseignants non-titulaires</b>		<b>873,10</b>	<b>917</b>	<b>839,10</b>	<b>885</b>	<b>815,30</b>	<b>865</b>
	<b>Total général</b>		<b>3890,60</b>	<b>3935</b>	<b>3853,60</b>	<b>3900</b>	<b>3825,80</b>	<b>3876</b>



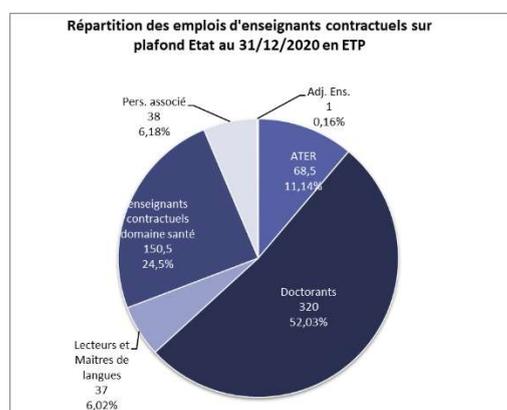
## RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SUR PLAFOND ETAT EN ETP :



Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,42% (quasi identique à 2019 : 66,33% 2018 : 66,16% 2017 : 65,78%, 2016 : 65,55%, 2015 : 65,81%, 2014 : 66,1% et à 2013 : 66,12%).

La comparaison entre les quatre catégories d'emplois enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat (PR et surnombre - MCF et assistant - 2nd et 1er degré et ENSAM - contractuels) est quasi identique à celle observée depuis 2013 :

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
PR et Surnombre	23,91%	23,68%	23,76%	23,60%	23,43%	23,44%	23,59%	23,68%
MCF et assistants	42,51%	42,64%	42,40%	42,17%	42,12%	42,38%	42,51%	42,44%
<i>dont enseignants-chercheurs domaine santé</i>	9,78%	9,62%	9,66%	9,67%	9,38%	9,49%	9,43%	9,40%
ENSAM - Ens 1er et 2nd degré	16,58%	16,64%	16,76%	16,99%	17,15%	16,57%	16,68%	16,83%
Contractuels	17,00%	17,04%	17,08%	17,21%	17,30%	17,61%	17,22%	17,05%



## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR PLAFOND ETAT EN ETP :

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
ATER	11,14%	11,27%	11,07%	11,12%	11,01%	11,34%	11,80%	11,93%
Doctorants contractuels	25,03%	24,39%	24,06%	24,52%	24,76%	24,16%	23,34%	23,72%
Lecteurs-maîtres de langues	6,02%	5,84%	5,98%	5,92%	5,75%	5,75%	6,07%	6,13%
Enseignants domaine santé	24,50%	24,41%	24,75%	25,04%	25,86%	25,96%	25,50%	25,76%
Enseignants associés	6,18%	6,09%	6,14%	6,40%	6,62%	6,79%	7,29%	7,46%
Adjoints d'enseignement	0,16%	0,16%						

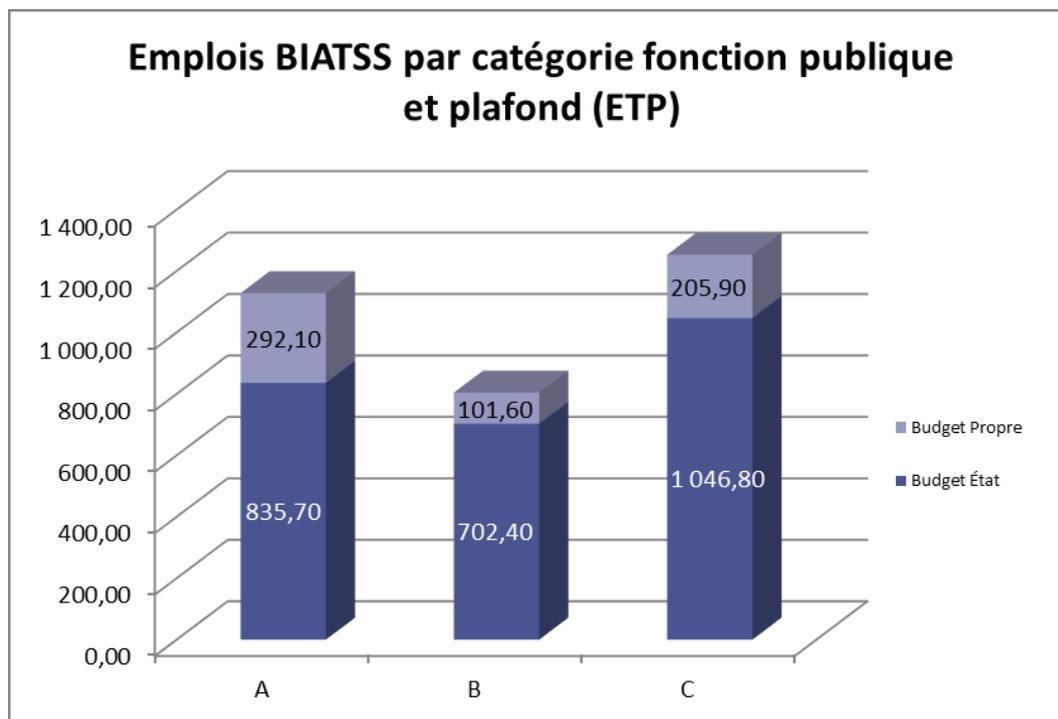
# RÉPARTITION DES EMPLOIS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN ETP SUR PLAFOND ETAT PAR SECTION CNU

Section CNU du poste	Libellé CNU du poste	Quotité de création (ETP)	Nombre postes
01	Droit privé et sciences criminelles	61,00	61
02	Droit public	44,00	44
03	Histoire du droit et des institutions	7,00	7
04	Science politique	8,00	8
05	Sciences économiques	55,00	55
06	Sciences de gestion	99,00	99
07	Sciences du langage	40,00	40
08	Langues et littératures anciennes	13,00	13
09	Langues et littératures françaises	34,00	34
10	Littératures comparées	9,00	9
11	Langues et littératures anglaises	56,00	56
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	23,00	23
13	Langues et littératures slaves	6,00	6
14	Langues et littératures romanes .....	26,00	26
15	Langues et Littératures autres (arabes, chinois,.....)	5,00	5
16	Psychologie	56,00	56
17	Philosophie	13,00	13
18	Arts	23,00	23
19	Sociologie, démographie	33,00	33
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	2,00	2
21	Histoire et civilisations : ancien	23,00	23
34	Histoire et civilisations : contemporain	34,00	34
23	Géographie physique & autres	28,00	28
25	Mathématiques	63,00	63
26	Maths. appliqués	61,00	61
27	Informatique	159,00	159
28	Milieux denses & matériaux	81,00	81
29	Constituants élémentaires	1,00	1
30	Milieux dilués & optiques	26,00	26
31	Chimie théorique, physique	58,00	58
32	Chimie organique minérale industrielle	37,00	37
33	Chimie des matériaux	60,00	60
35	Struc. évol. Terre	41,00	41
36	Terre solide	14,00	14
42	Morphologie et morphogenèse	8,00	8
43	Biophysique et imagerie Médecine	11,00	11
44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire	20,00	20
45	Microbiologie, maladies transmissibles .....	11,00	11
46	Santé publique, environnement et société	15,00	15
47	Cancérologie, génétique, hématologie, .....	16,00	16
48	Anesthésiologie, réanimation, .....	23,00	23
49	Pathologie nerveuse et musculaire, .....	16,00	16
50	Pathologie ostéo-articulaire, .....	11,00	11
51	Pathologie cardiorespiratoire .....	15,00	15
52	Maladies des appareils digestifs et urinaires	13,00	13
53	Méd interne, gériatrie	7,00	7
54	Développement et pathologie de l'enfant, .....	19,00	19
55	Pathologie de la tête et du cou	8,00	8
56	Développement, croissance et prévention	6,00	6
57	Sciences biologiques, médecine et chirurgies buccales	11,00	11
58	Sciences physiques et physiologiques endodontique	12,00	12
60	Mécanique, génie mécanique	147,00	147
61	Génie informatique	143,00	143
62	Energétique, génie procédés	118,00	118
63	Génie électrique, électronique	75,00	75
64	Biochimie, biologie	40,00	40
65	Biologie cellulaire	35,00	35
66	Physiologie	21,00	21
67	Biologie des populations et écologie	26,00	26
68	Biologie des organismes	69,00	69
69	Neurosciences	10,00	10
70	Sc. de l'éducation	22,00	22
71	Sc. info. communic.	57,00	57
72	Epistémologie, histoires des sciences et techniques	7,00	7
74	Sc. & tec. act. phy.	27,00	27
76	Théol. Catholique	8,00	8
85	Sc. phys-ch., autres	21,00	21
86	Sc. du médicament	28,00	28
87	Sc. Biologiques phar.	25,00	25
NC	Non renseignée	1,00	1
		<b>2400,00</b>	<b>2400,00</b>

Dans ces tableaux, n'ont été pris en compte que les emplois d'enseignants-chercheurs titulaires avec un fléchage CNU ou Discipline d'agrégation du second degré. Ne figurent pas les emplois d'enseignants contractuels car ils ne sont pas tous fléchés avec une section CNU. La section CNU d'un poste peut être modifiée à toute nouvelle embauche. Par exemple, un emploi d'ATER sans fléchage CNU peut permettre le recrutement d'un ATER d'une section CNU différente chaque année.

# LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Plafond Etat		Plafond propre		Bilan social 2020	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7			7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1			1,00	1
	Att. Adm. État	A	70,00	70			70,00	70
	Sec. Gén. E. Pub. 1Gr	A	1,00	1			1,00	1
	Secrétaire adm. ENES	B	115,00	115			115,00	115
ATEC (TOS)	Adjoint adm. ENES	C	262,80	263	6,00	6	268,80	269
	Adjoint tech établ ens.	C	1,00	1			1,00	1
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4			4,00	4
	Conservateur	A	19,00	19			19,00	19
	Bibliothécaire	A	13,00	13			13,00	13
	Bibilo. Assist. Spécialisé	B	48,00	48			48,00	48
	Magasinier spécialisé	C	3,00	3	1,50	2	4,50	5
ITRF	Magasinier	C	64,00	64			64,00	64
	Ingénieur de recherche	A	144,00	144	64,90	71	208,90	215
	Ingénieur d'études	A	371,70	372	158,20	165	529,90	537
	Assistant Ingénieur	A	192,00	192	66,00	66	258,00	258
	Technicien (NES)	B	533,60	534	100,60	102	634,20	636
Médico-sociaux	Adjoint tech.	C	716,00	717	198,40	206	914,40	923
	Conseil. Tech. Service soc.	A	1,00	1			1,00	1
	Infirmier	A	11,00	11	3,00	3	14,00	14
Autres	Assistante sociale	B	5,80	6	1,00	1	6,80	7
	Conseil. Princ. Education	A	1,00	1			1,00	1
<b>Total général</b>			<b>2 584,9</b>	<b>2 587</b>	<b>599,6</b>	<b>622</b>	<b>3 184,5</b>	<b>3 209</b>

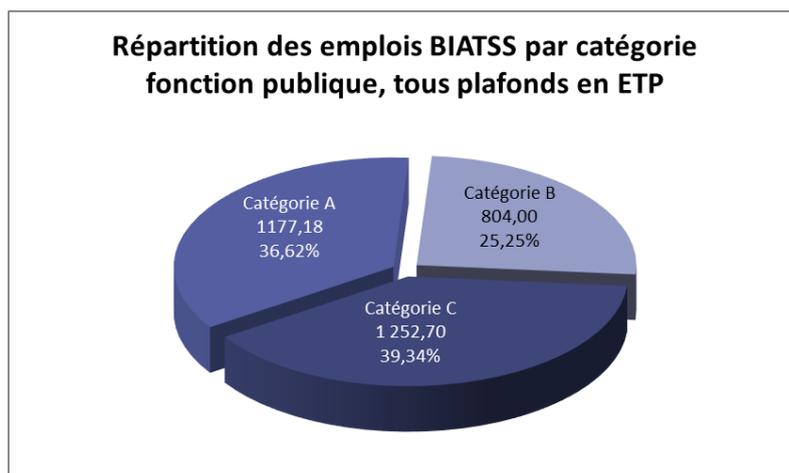


## LES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2017

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Att. Adm. État	A	70,00	70	70,00	70	69,00	69	71,00	71
	Sec. Gén. E. Pub. 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E. Pub. 2Gr	A	0,00		0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Secrétaire adm. ENES	B	115,00	115	113,00	113	113,00	113	119,00	119
ATEC (TOS)	Adjoint adm. ENES	C	268,80	269	282,80	283	298,80	299	318,70	319
	Adjoint tech établ ens.	C	1,00	1	1,00	1	6,00	6	6,00	6
	Conservateur général	A	4,00	4	4,00	4	4,00	4	3,00	3
Bibliothèques	Conservateur	A	19,00	19	19,00	19	19,00	19	20,00	20
	Bibliothécaire	A	13,00	13	12,00	12	12,00	12	12,00	12
	Bibilo. Assist. Spécialisé	B	48,00	48	48,00	48	46,00	46	46,00	46
	Magasinier spécialisé	C	4,50	5	4,50	5	4,50	5	5,50	6
ITRF	Magasinier	C	64,00	64	64,00	64	65,00	65	66,00	66
	Ingénieur de recherche	A	208,90	215	443,90	450	386,85	395	393,80	405
	Ingénieur d'études	A	529,90	537	512,50	519	485,23	493	470,00	477
	Assistant Ingénieur	A	258,00	258	244,40	245	243,00	243	225,90	226
	Technicien (NES)	B	634,20	636	634,10	636	619,10	622	607,20	610
Médico-sociaux	Adjoint tech.	C	914,40	923	919,80	929	911,00	922	903,30	914
	Conseil. Tech. Service soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	11,00	11
Autres	Assistante sociale	B	6,80	7	6,80	7	6,80	7	6,80	7
	Conseil. Princ. Education	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
<b>Total général</b>			<b>3184,50</b>	<b>3209,00</b>	<b>3403,80</b>	<b>3429,00</b>	<b>3312,28</b>	<b>3 343</b>	<b>3296,20</b>	<b>3 329</b>

La baisse constatée est due à la nouvelle comptabilisation des postes de chercheurs qui désormais sont intégrés dans la population des enseignants.

## REPARTITION DES EMPLOIS BIATSS

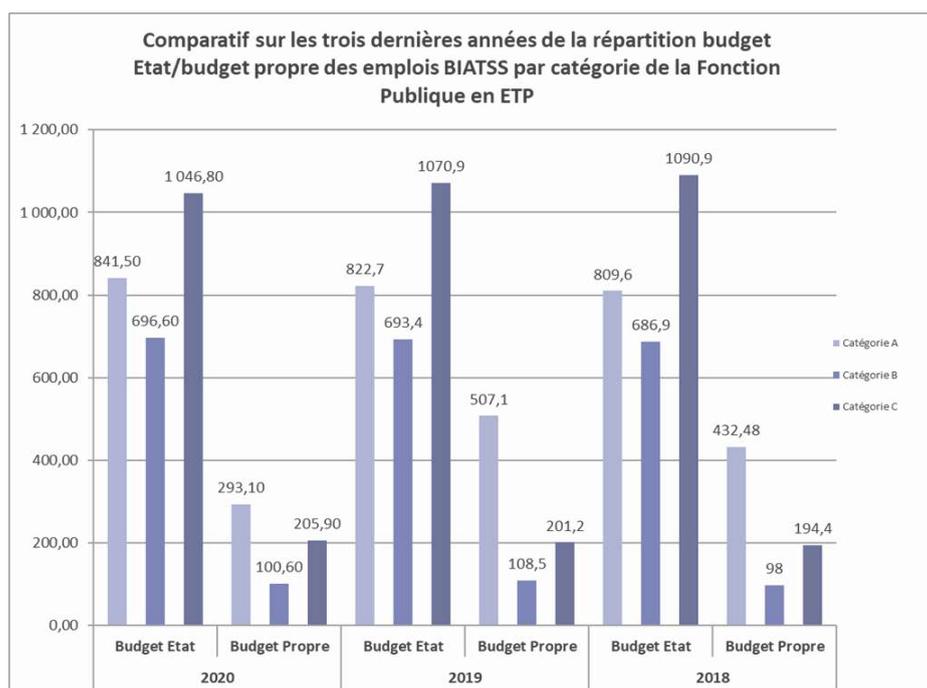


La répartition entre les trois catégories de la Fonction publique est quasi identique à celle observée entre 2013 et 2020 (tous plafonds confondus) :

- ▷ catégorie A pour 2020 : 36% ; cette proportion reste stable depuis 2013
- ▷ catégorie B pour 2020 : 25% ; légère hausse de la représentation de la catégorie B par rapport à 2013 (23%)
- ▷ catégorie C pour 2020 : 39% ; légère baisse par rapport à 2013 (41%)

La répartition entre les trois corps est quasi à l'identique à celle observée depuis 2013 (plafond Etat). Néanmoins la part des postes ITRF augmente proportionnellement à la baisse des postes de la filière AENES.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Corps des ITRF	80,0%	75,3%	74,6%	73,4%	72,0%	71,0%	70,8%	70,9%
Corps des Bibliothèques	4,8%	5,8%	5,8%	5,9%	5,9%	6,0%	6,1%	6,0%
Corps de l'AENES et Médico-sociaux	15,2%	18,9%	19,6%	20,7%	22,1%	23,0%	23,1%	23,0%



# LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »

## RÉPARTITION DES EMPLOIS (EN ETP ET HORS HÉBERGÉS) SUR PLAFOND ETAT PAR BAP AU 31/12/2020 :

BAP	Catégorie fonction publique			Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	52,00	46,00	31,00	129,00	5,0%	142,00	5,5%	142,00	5,5%	143,00	5,5%
B - Chimie, matériaux	46,00	23,00	9,00	78,00	3,0%	81,00	3,1%	81,00	3,1%	77,00	3,0%
C - Sciences de l'ingénieur	76,00	53,00	10,00	139,00	5,4%	132,00	5,1%	127,00	4,9%	126,00	4,9%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	14,00	1,00	0,00	15,00	0,6%	12,00	0,5%	13,00	0,5%	13,00	0,5%
E - Informatique	146,00	60,00	2,00	208,00	8,0%	208,00	8,0%	208,00	8,0%	205,00	7,9%
F - Documentation, édition	107,00	97,00	94,80	298,80	11,6%	279,00	10,8%	281,30	10,9%	279,30	10,8%
G - Patrimoine, logistique	60,00	67,00	349,80	476,80	18,4%	444,00	17,2%	437,80	16,9%	443,80	17,2%
J - Gestion adm., pilotage	313,00	347,60	551,20	1 211,80	46,8%	1 271,00	49,1%	1 279,50	49,5%	1 282,60	49,6%
Médico-sociaux	23,50	0,00	0,00	23,50	0,9%	18,00	0,7%	17,80	0,7%	16,80	0,6%
NC	3,00	2,00	0,00	5,00	0,2%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	1,00	0,0%
<b>Total</b>	<b>840,50</b>	<b>696,60</b>	<b>1 047,80</b>	<b>2 584,90</b>	<b>100%</b>	<b>2 587,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 587,40</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 587,50</b>	<b>100,0%</b>

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS SUR PLAFOND PROPRE PAR BAP AU 31/12/2020 :

BAP	Catégorie fonction publique			Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	19,00	6,00	5,00	30,00	3,7%	83,60	10,2%	76,45	10,5%	72,60	10,24%
B - Chimie, matériaux	11,50	3,00	0,00	14,50	1,8%	86,00	10,5%	73,00	10,1%	95,50	13,48%
C - Sciences de l'ingénieur	34,00	8,00	1,00	43,00	5,3%	95,20	11,7%	71,20	9,8%	64,50	9,10%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	9,70	0,80	0,00	10,50	1,3%	31,00	3,8%	19,10	2,6%	21,60	3,05%
E - Informatique	36,70	5,00	4,00	45,70	5,6%	80,10	9,8%	73,40	10,1%	61,20	8,64%
F - Documentation, édition	37,70	11,70	10,00	59,40	7,3%	34,60	4,2%	30,00	4,1%	34,90	4,92%
G - Patrimoine, logistique	7,00	6,00	58,30	71,30	8,7%	69,90	8,6%	75,55	10,4%	76,80	10,84%
J - Gestion adm., pilotage	120,80	59,10	127,60	307,50	37,6%	332,40	40,7%	302,18	41,7%	279,60	39,45%
Médico-sociaux	16,70	1,00	0,00	17,70	2,2%	3,00	0,4%	3,00	0,4%	2,00	0,28%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	1,00	0,1%	1,00	0,1%	0,00	0,00%
<b>Total</b>	<b>293,10</b>	<b>100,60</b>	<b>205,90</b>	<b>599,60</b>	<b>73,4%</b>	<b>816,80</b>	<b>100,0%</b>	<b>724,88</b>	<b>100,0%</b>	<b>708,70</b>	<b>100,00%</b>

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS TOUS PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2020 :

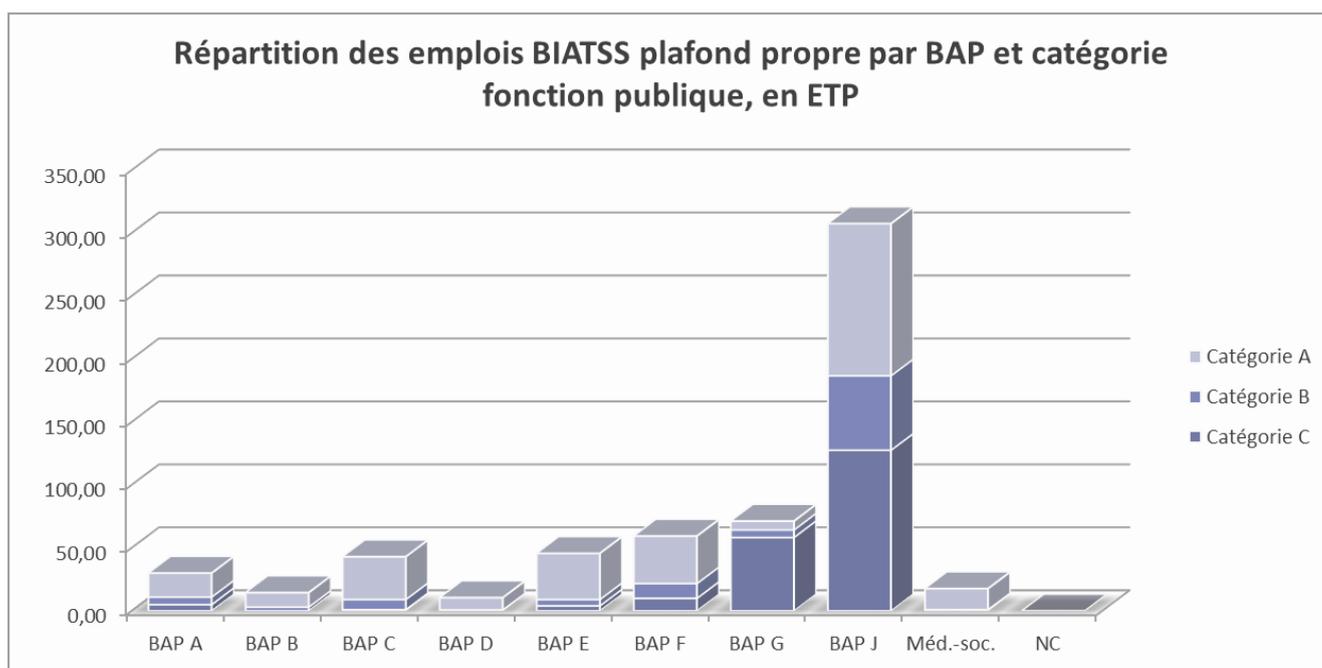
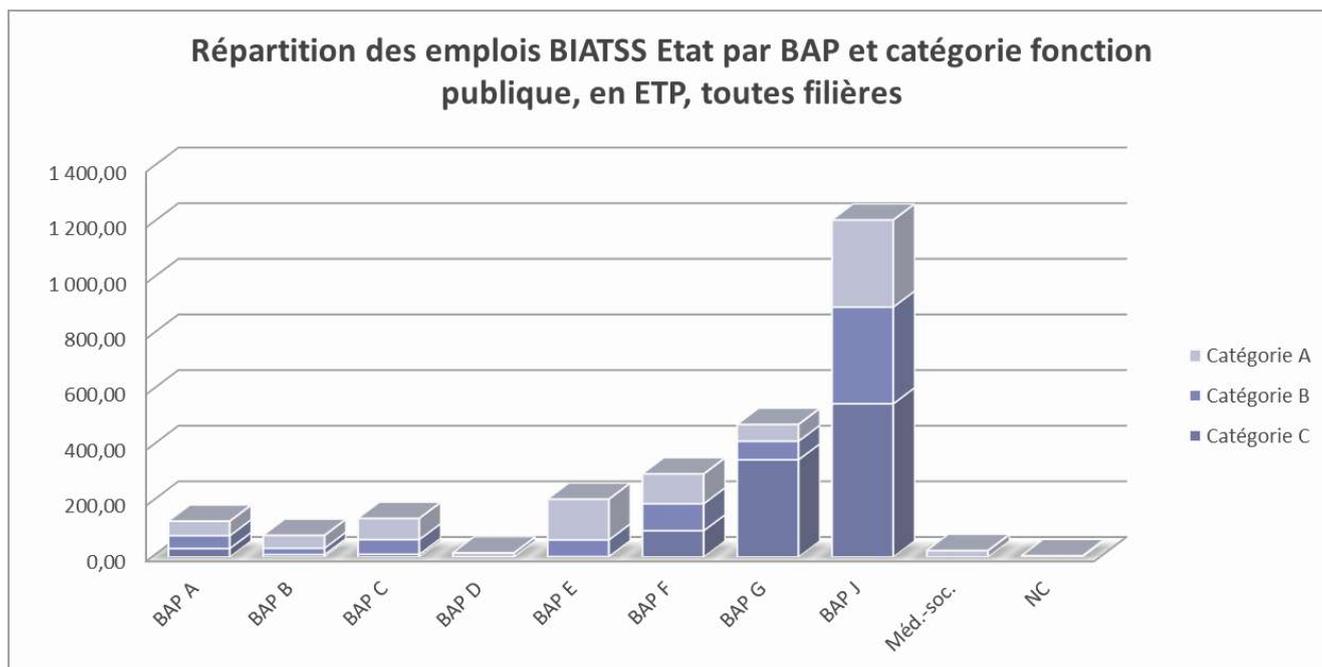
BAP	Catégorie fonction publique			Bilan social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	71,00	52,00	36,00	159,00	4,99%	225,60	6,63%	218,45	6,66%	215,60	6,57%
B - Chimie, matériaux	57,50	26,00	9,00	92,50	2,90%	167,00	4,91%	154,00	4,69%	172,50	5,26%
C - Sciences de l'ingénieur	110,00	61,00	11,00	182,00	5,72%	227,20	6,67%	198,20	6,04%	190,50	5,81%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	23,70	1,80	0,00	25,50	0,80%	43,00	1,26%	32,10	0,98%	34,60	1,05%
E - Informatique	182,70	65,00	6,00	253,70	7,97%	288,10	8,46%	281,40	8,58%	266,20	8,11%
F - Documentation, édition	144,70	108,70	104,80	358,20	11,25%	313,60	9,21%	311,30	9,49%	314,20	9,58%
G - Patrimoine, logistique	67,00	73,00	408,10	548,10	17,21%	513,90	15,10%	513,35	15,65%	520,60	15,87%
J - Gestion adm., pilotage	433,80	406,70	678,80	1 519,30	47,71%	1 603,40	47,11%	1 581,68	48,21%	1 562,20	47,61%
Médico-sociaux	40,20	1,00	0,00	41,20	1,29%	21,00	0,62%	20,80	0,63%	18,80	0,57%
NC	3,00	2,00	0,00	5,00	0,16%	1,00	0,03%	1,00	0,03%	1,00	0,03%
<b>Total</b>	<b>1 133,60</b>	<b>797,20</b>	<b>1 253,70</b>	<b>3 184,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 403,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 312,28</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 296,20</b>	<b>100,00%</b>

Pour ces trois tableaux et les graphiques ci-après par synthèse, les emplois de l'AENES ont été intégrés à la BAP J (Gestion administrative et pilotage), ceux des personnels de la Bibliothèque sont inclus dans la BAP F (Documentation, Edition) et la filière ATEC a été intégrée à la BAP G (Logistique et immobilier).

En 2020, la BAP J « Gestion et pilotage » représente près de 50% des emplois BIATSS sous plafond Etat et sous plafond propre de l'établissement.

Les statistiques de ces tableaux et graphiques excluent le décompte des personnels hébergés (CNRS, INRIA,...).

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS PAR BAP ET CATÉGORIE FP



## CAMPAGNE D'EMPLOIS 2021 (CA DU 17 DECEMBRE 2020)

La campagne d'emplois 2021 portait sur l'ensemble des postes vacants (non occupés par un agent titulaire) d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de BIATSS recensés depuis 01/09/2019. L'allocation des emplois a été réalisée dans les pôles scientifiques et les collègiums sous la forme d'un objectif maximal de publication en nombre d'emplois et d'un objectif de maîtrise de masse salariale.

Lors de la campagne 2021 l'établissement a amorcé le processus de redéploiement des postes et a procédé au redéploiement de deux postes d'enseignants-chercheurs sur priorité formation et de deux postes sur priorité recherche.

Concernant les emplois BIATSS, chaque demande de publication a fait l'objet d'une analyse GPEC.

Enfin la publication au recrutement par concours des emplois BIATSS est soumise aux contraintes spécifiques à ces catégories d'emplois. Ainsi, 20 % des postes de catégorie C (calculés uniquement sur l'échelle C1 des corps de catégorie C) ont été publiés en recrutement PACTE, 6 % des postes ont été publiés en BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emplois), calculés sur la totalité des demandes de publication de postes BIATSS et enseignants-chercheurs et d'enseignants.

### CAMPAGNE D'EMPLOIS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

Total des emplois : 108

	PR	MCF	2nd degré	Total
Postes mis à concours	26	37	13	76
Postes décalés	10	16	6	32

### CAMPAGNE D'EMPLOIS BIATSS

Total des emplois : 160

	A	B	C	Total
Postes mis à concours <sup>(1)</sup>	30	17	17	64
BOE	1	3	5	9
PACTE			1	1
Mutation / Publication filière BIB	3	3	1	7
Postes non publiés	17	18	44	79

(1) dont recrutements directs

# LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs au 31/12/2020 hors contrats étudiants (statistiques sur les 2 plafonds confondus) :

### Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 751	66,2%
Contractuels	2 424	33,8%
<b>Total général</b>	<b>7 175</b>	<b>100,0%</b>

### Répartition Enseignants (E, E-C, C) et BIATSS

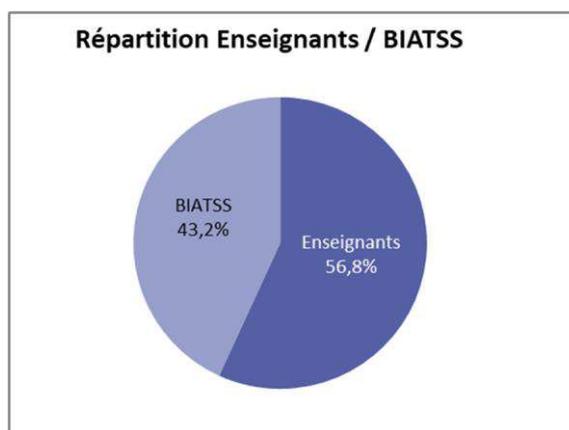
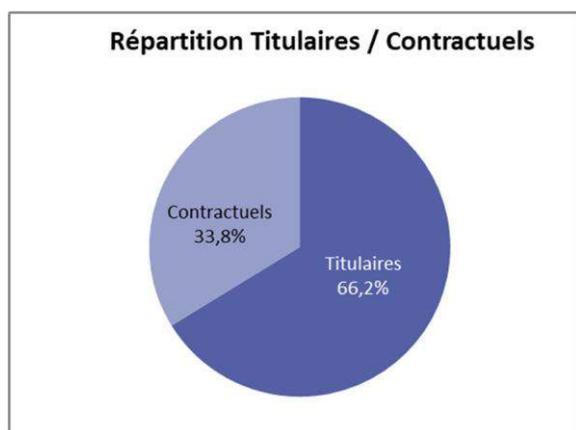
Enseignants / BIATSS	Total	%
Enseignants	4 078	56,8%
BIATSS	3 097	43,2%
<b>Total général</b>	<b>7 175</b>	<b>100,0%</b>



POUR RAPPEL\*

Effectifs au	Enseignants	BIATSS	Titulaires	Contractuels	Total	Part des contractuels
31/12/2020	4 078	3 097	4 751	2 424	7 175	33,8%
31/12/2019	4 030	3 068	4 779	2 319	7 098	32,7%
31/12/2018	3 945	3 034	4 767	2 212	6 979	31,7%
31/12/2017	3 930	2 999	4 813	2 116	6 929	30,5%

\*hors contrats étudiants



Au 31/12/2020, l'Université de Lorraine compte 7 175 agents. Ce total ne concerne que les agents véritablement en activité à l'UL, c'est-à-dire les agents affectés et rémunérés. Ainsi sont exclus de ce total, les contrats étudiants, les vacataires d'enseignement, les vacataires administratifs et sportifs ainsi que les personnels « hébergés » (y compris les personnels mis à disposition).

Les agents titulaires constituent 66,2% de l'effectif total (4 751 agents) et les agents contractuels 33,8% de l'effectif total (2 424 agents). Dans l'enseignement supérieur national, la part des agents titulaires représente près des deux tiers des effectifs (65%). (données du bilan social du MESRI 2018/2019)

Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent plus de la moitié des effectifs de l'UL avec 56,8 % de l'effectif contre 43,2% pour les personnels BIATSS. Dans l'enseignement supérieur national, les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 51% et les personnels BIATSS 49%.

## EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE :

Année	Statut	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
2020	Titulaires	2 227	2 524	4 751	46,9%
	Contractuels	1 248	1 176	2 424	51,5%
<b>Total 2020</b>		<b>3 475</b>	<b>3 700</b>	<b>7 175</b>	<b>48,4%</b>



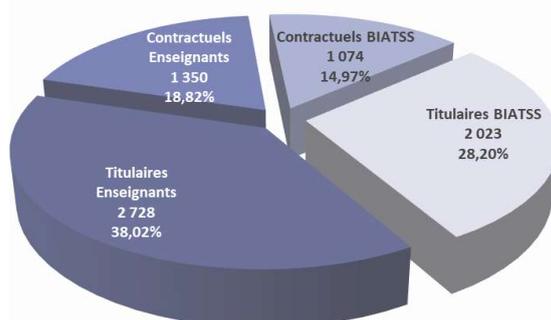
Année	Statut	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
2019	Titulaires	2234	2545	4779	46,7%
	Contractuels	1218	1101	2319	52,5%
<b>Total 2019</b>		<b>3452</b>	<b>3646</b>	<b>7098</b>	<b>48,6%</b>
2018	Titulaires	2216	2551	4767	46,5%
	Contractuels	1190	1022	2212	53,8%
<b>Total 2018</b>		<b>3406</b>	<b>3573</b>	<b>6979</b>	<b>48,8%</b>
2017	Titulaires	2219	2594	4813	46,1%
	Contractuels	1126	990	2116	53,2%
<b>Total 2017</b>		<b>3345</b>	<b>3584</b>	<b>6929</b>	<b>48,3%</b>

De manière générale, la part des femmes, toute catégorie confondue, reste stable en 2020 (celle-ci diminue régulièrement depuis 2017 notamment de 1 point pour les personnels contractuels). Pour les titulaires, on observe à l'inverse une légère hausse sur la période.

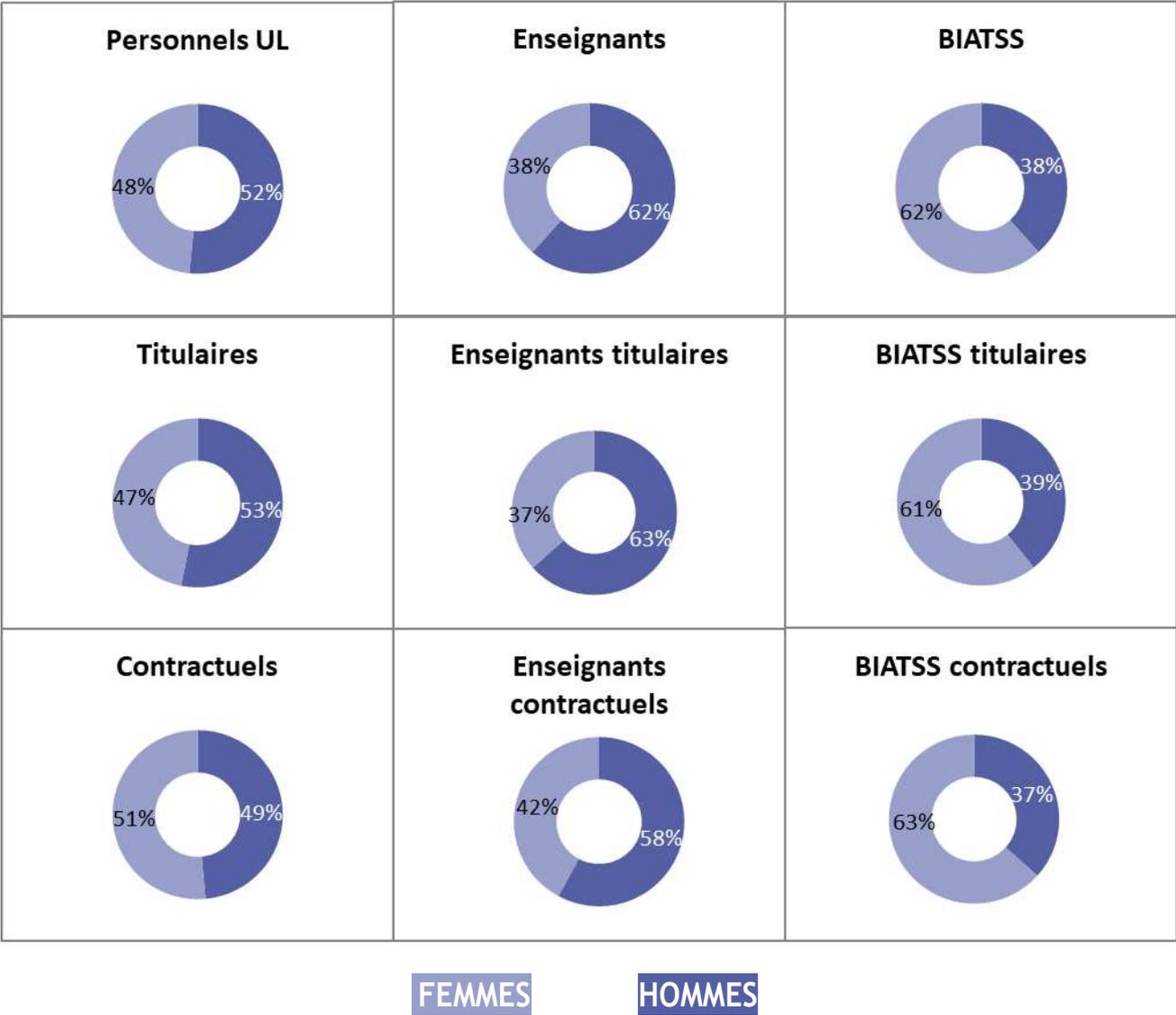
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2020 (STATISTIQUES PORTANT SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS) :

		Effectif physique				Effectif en ETP			
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Titulaires	Enseignants (E, E-C, C)	1 000	1 728	2 728	36,7%	990,2	1 722,9	2 713,1	36,5%
	BIATSS	1 227	796	2 023	60,7%	1 179,0	786,4	1 965,4	60,0%
	<b>Tous</b>	<b>2 227</b>	<b>2 524</b>	<b>4 751</b>	<b>46,9%</b>	<b>2 169,2</b>	<b>2 509,3</b>	<b>4 678,5</b>	<b>46,4%</b>
Contractuels	Enseignants (E, E-C, C)	568	782	1 350	42,1%	548,6	735,9	1 284,5	42,7%
	BIATSS	680	394	1 074	63,3%	644,3	382,1	1 026,4	62,8%
	<b>Tous</b>	<b>1 248</b>	<b>1 176</b>	<b>2 424</b>	<b>51,5%</b>	<b>1 192,9</b>	<b>1 118,0</b>	<b>2 310,9</b>	<b>51,6%</b>
<b>Total</b>		<b>3 475</b>	<b>3 700</b>	<b>7 175</b>	<b>48,4%</b>	<b>3 362,1</b>	<b>3 627,3</b>	<b>6 989,4</b>	<b>48,1%</b>

Répartition de la population en effectif physique



**RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE AU 31/12/2020 (EN EFFECTIF) :**



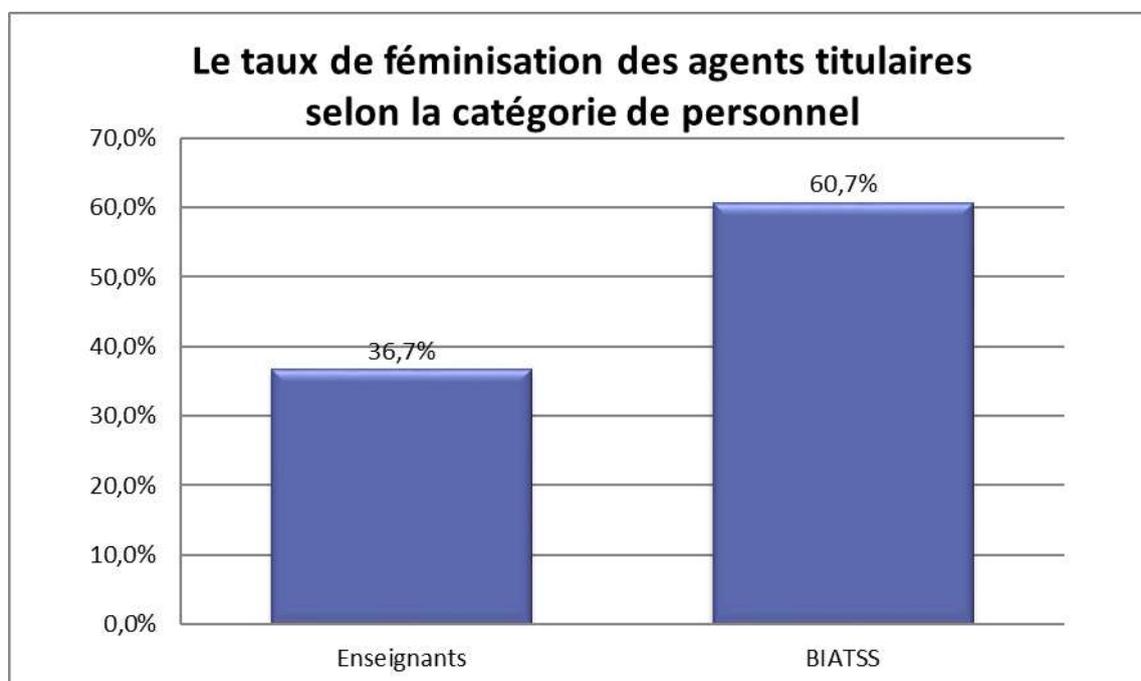
La parité est (presque) respectée au niveau de l'ensemble des personnels de l'Université. Cependant cette proportion est déséquilibrée suivant la population observée. Ainsi, les hommes représentent 62% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et inversement, les femmes représentent 62% des personnels BIATSS.

# LES AGENTS TITULAIRES

## EFFECTIFS DES AGENTS TITULAIRES RÉPARTIS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET VENTILÉS PAR FILIÈRE ET PAR SEXE :

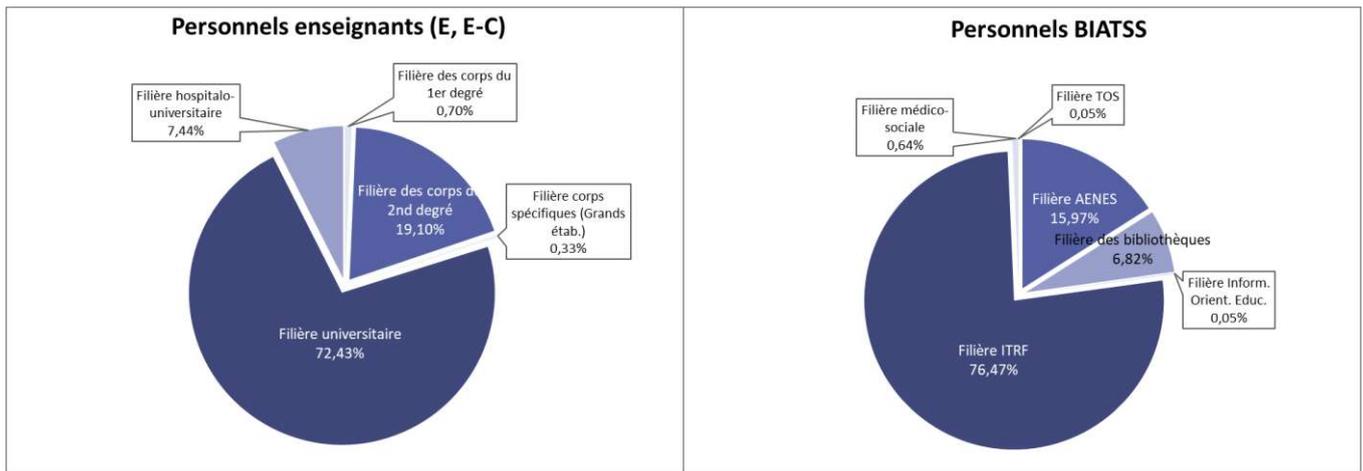
Catégorie de personnel	Filière	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	
Personnels enseignants (E, E-C)	Filière des corps du 1er degré	5	14	19	26,3%	
	Filière des corps du 2nd degré	234	287	521	44,9%	
	Filière corps spécifiques (Grands étab.)	0	9	9	0,0%	
	Filière universitaire	699	1 277	1 976	35,4%	
	Filière hospitalo-universitaire	62	141	203	30,5%	
	<b>Total des personnels enseignants</b>		<b>1 000</b>	<b>1 728</b>	<b>2 728</b>	<b>36,7%</b>
	<b>Part des effectifs / Total effectifs par sexe</b>		<b>44,9%</b>	<b>68,5%</b>	<b>57,4%</b>	
Personnels BIATSS	Filière AENES	271	52	323	83,9%	
	Filière des bibliothèques	100	38	138	72,5%	
	Filière Inform. Orient. Educ.	1	0	1	100,0%	
	Filière ITRF	841	706	1 547	54,4%	
	Filière médico-sociale	13	0	13	100,0%	
	Filière TOS	1	0	1	100,0%	
	<b>Total des personnels BIATSS</b>		<b>1 227</b>	<b>796</b>	<b>2 023</b>	<b>60,7%</b>
<b>Part des effectifs / Total effectifs par sexe</b>		<b>55,1%</b>	<b>31,5%</b>	<b>42,6%</b>		
<b>Ensemble des effectifs</b>		<b>2 227</b>	<b>2 524</b>	<b>4 751</b>	<b>46,9%</b>	

Pour information, les personnels de la filière TOS (Techniciens, ouvriers et de service) ont été intégrés au 01/09/2019 à la filière ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation). Cependant, il reste un personnel dans cette filière (refus d'intégration).



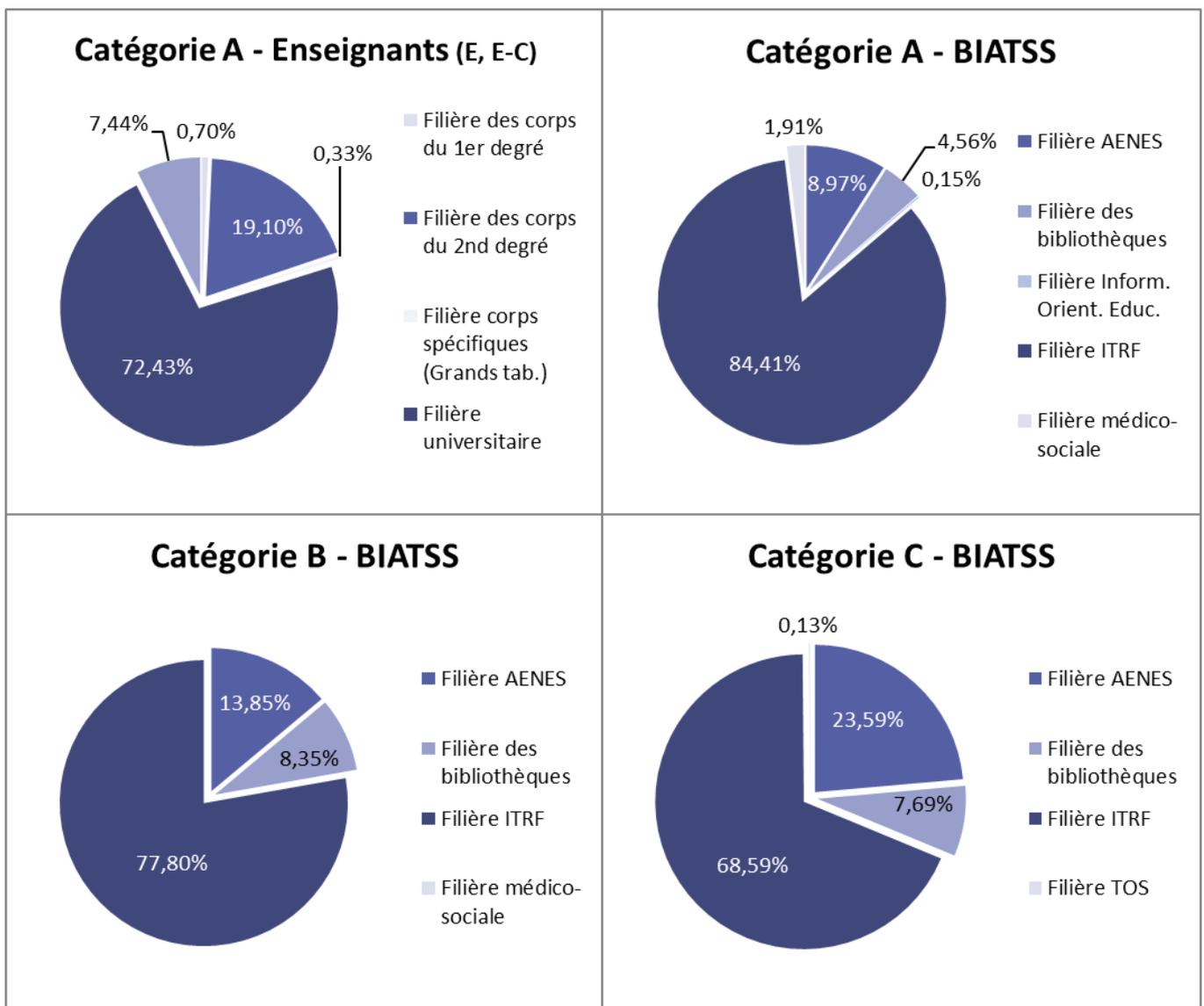
À l'Université de Lorraine, 57,4% des personnels titulaires sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 42,6% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 46,9% des personnels titulaires, elles ne représentent que 36,7% des enseignants-chercheurs et enseignants et constituent 60,7% des effectifs chez les BIATSS.

## LE POIDS DES EFFECTIFS DE CHAQUE FILIÈRE AU SEIN DES CATÉGORIES DE PERSONNEL :

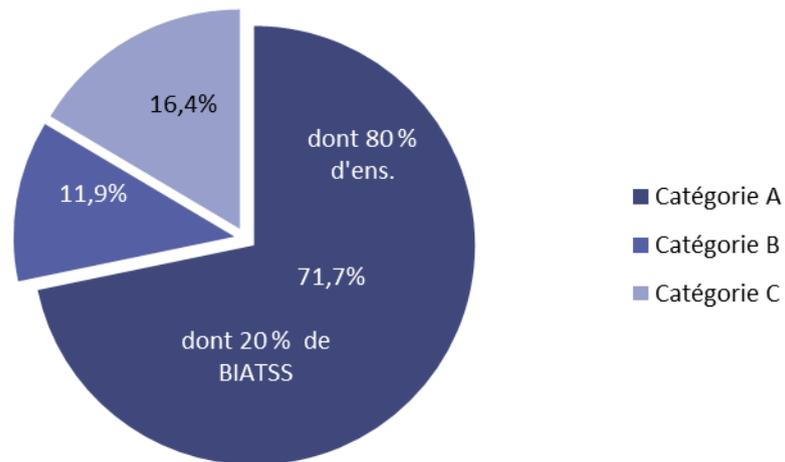


Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 72,43%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 19,10%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 76,47% des agents suivie des filières AENES (15,97%) et Bibliothèques (6,82%).

## LE POIDS DES EFFECTIFS DE CHAQUE FILIÈRE AU SEIN DES CATÉGORIES STATUTAIRES :



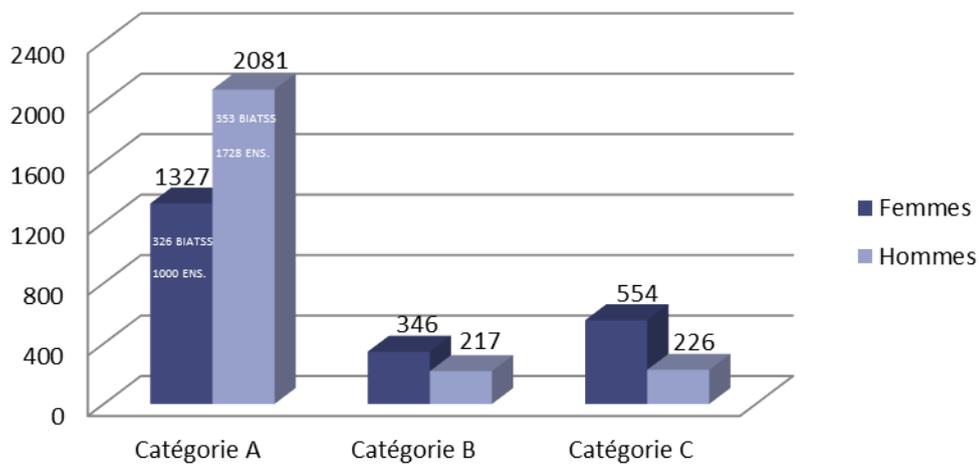
## Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire



NB : L'intégralité des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires est associée à la catégorie A.

Plus des deux-tiers des agents titulaires de l'établissement relèvent de la catégorie A (71,7%) : 80 % sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 20% des personnels BIATSS ; les catégories B et C (uniquement des BIATSS) représentent le tiers restant. Ces proportions sont équivalentes au niveau national : catégorie A 68,1%, catégorie B 12,7 % et catégorie C 19,2% (données bilan social MESRI 2018/2019).

## Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire et le sexe



Ce graphique met en évidence le constat que plus la catégorie statutaire est élevée, plus le taux de féminisation décroît en raison d'une faible représentation des femmes au sein des enseignants-chercheurs.

# LES AGENTS CONTRACTUELS

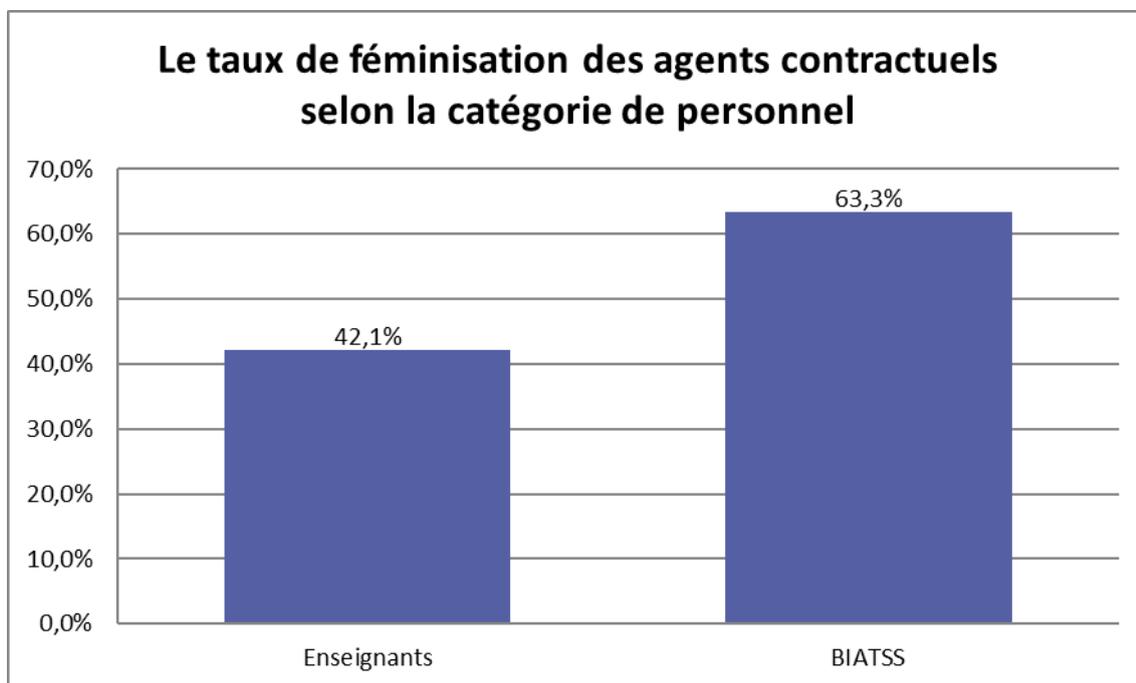
## EFFECTIFS DES AGENTS CONTRACTUELS RÉPARTIS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET VENTILÉS PAR SEXE :

Catégorie de personnel	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Personnels enseignants	568	782	1 350	42,1%
Personnels BIATSS	680	394	1 074	63,3%
<b>Ensemble des agents contractuels</b>	<b>1 248</b>	<b>1 176</b>	<b>2 424</b>	<b>51,5%</b>

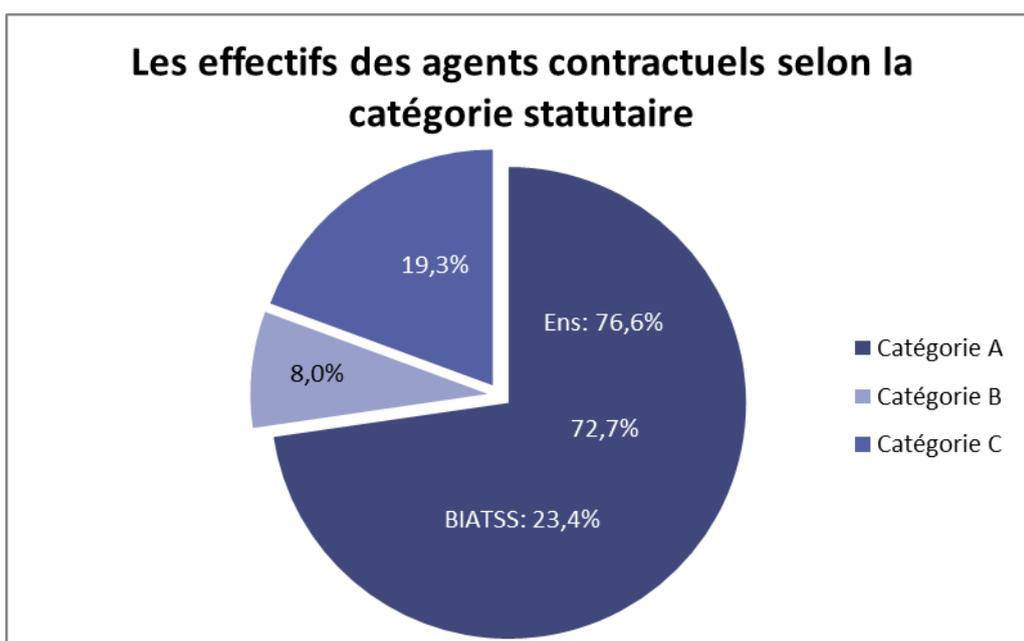
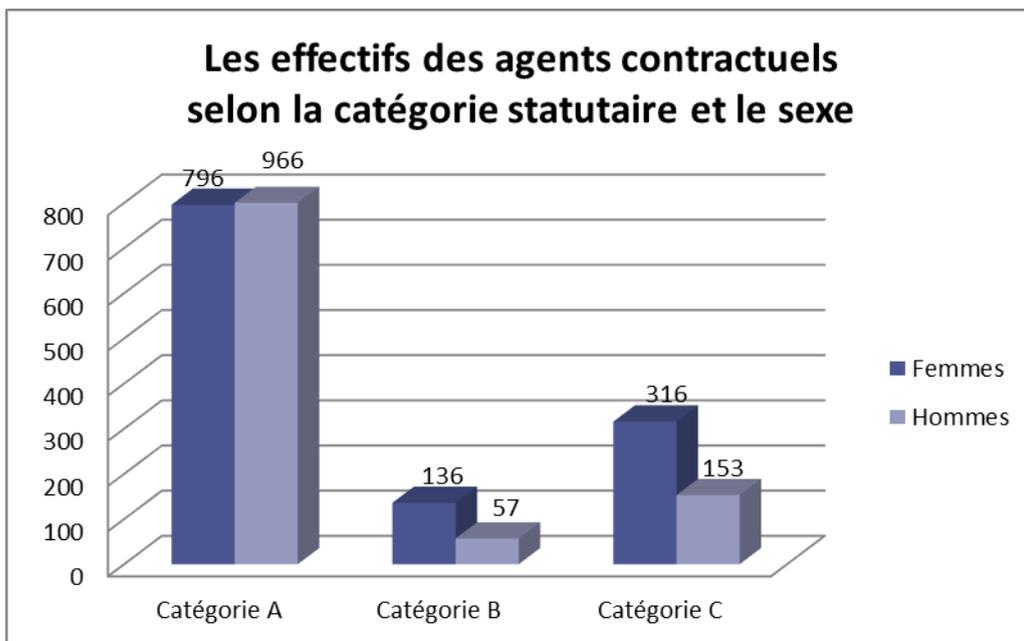
Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2020 avec un taux de féminisation en baisse par rapport à 2019 (-1%).



	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
2019	1 218	1 101	2 319	52,52%
2018	1 190	1 022	2 212	53,80%
2017	1 126	990	2 116	53,21%



Minoritaire chez les personnels titulaires, la part des femmes est majoritaire chez les personnels contractuels. Les femmes représentent ainsi 51,5 % des personnels contractuels contre 46,9 % des effectifs titulaires. Elles représentent respectivement 42,1% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 63,3% des personnels BIATSS au sein de la population des personnels contractuels.



## RÉPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS CONTRACTUELS PASSÉS EN CDI SUR L'ANNÉE CIVILE 2020 :

Enseignants /BIATSS	Cat. FP	Femmes	Hommes	Total	Quotité ETP
Enseignants	A	5	1	6	5,1
BIATSS	A	4	4	8	8
	B	5	2	7	7
	C	15	9	24	23,5
<b>Total Général</b>		<b>29</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>43,6</b>

### PARMI LES CDISÉS :

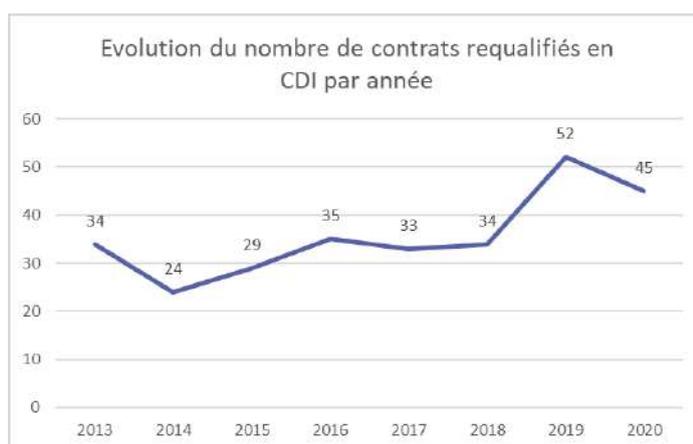
- ▷ catégorie A : 3 équivalents corps IGE, 3 ASI, 2 médecins et 6 enseignants
- ▷ catégorie B : 7 TECH
- ▷ catégorie C : 24 ADTRF

Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du contrat et discipline : 24 BAP J (admin.), 6 BAP G (immobilier), 3 BAP F (documentation), 1 BAP E (Informatique), (1 BAP B (chimie-matériaux), 2 BAP A (sciences du vivant), 2 personnels médico-sociaux, 2 enseignants discipline anglais, un enseignant discipline allemand, un enseignant en biochimie, un enseignant en économie et un enseignant en communication.

### PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

	Total	Directions centrales	Composantes de formation	laboratoires, pôles
Femmes	29	8	21	0
Hommes	16	4	11	1
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>1</b>

### EVOLUTION DU NOMBRE DE CDI DEPUIS 2013 :



De 2013 à 2018, le nombre de CDI oscille entre 24 et 35 avec une moyenne de 31 passages en CDI par an. 2019 enregistre un pic à 52 CDI avant une baisse amorcée en 2020.

La plupart des personnels « cédésés » en 2019 ont débuté leurs contrats en 2012/2013, première année universitaire de fonctionnement de l'Université de Lorraine. Pendant cette année, de nombreux personnels titulaires BIATSS ont quitté l'établissement par voie de mutation : 21 en 2012, 24 en 2013 contre 9 en 2020. Ces départs ont nécessité le recrutement de personnels contractuels sur besoins permanents aujourd'hui «cédésés».

# LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

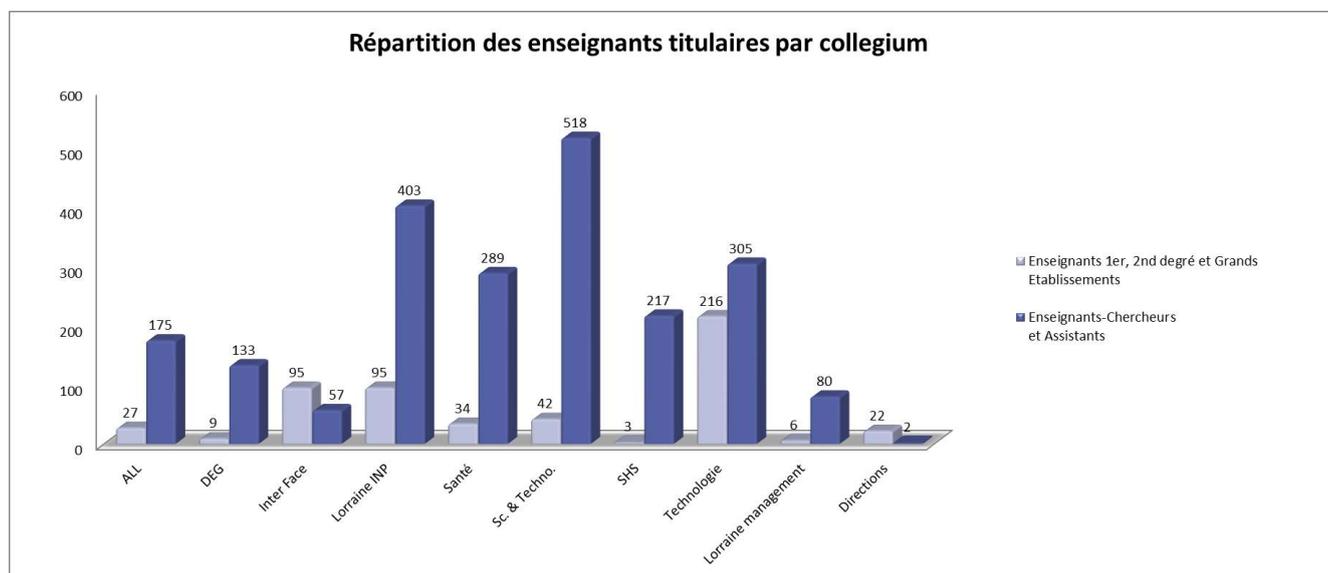
## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

Au 31 décembre 2020, l'Université de Lorraine emploie 2 728 enseignants titulaires : 72,5% sont enseignants-chercheurs de la filière universitaire, 19,1% des enseignants du second degré, 7,4% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 0,7% des enseignants du premier degré et 0,3% des professeurs de l'ENSAM.

Chez les enseignants-chercheurs, la section CNU Informatique est la plus représentée avec 141 enseignants, suivie de la section CNU Génie Informatique avec 138 enseignants. Quant aux enseignants du second degré, la première discipline est l'Anglais avec 102 enseignants, puis l'Éducation Physique et Sportive et les Mathématiques avec 53 enseignants dans chacune de ces disciplines.

### RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM AU 31/12/2020 :

Libellé	Enseignants 1er, 2nd degré et Professeurs ENSAM	Enseignants-Chercheurs et Assistants	Total (nombre de personnes)			répartition en %
			Femmes	Hommes	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues	27	175	117	85	202	7,40%
Collegium Droit, Economie, Gestion	9	133	61	81	142	5,21%
Collegium Inter Face	95	57	81	71	152	5,57%
Collegium Lorraine INP	95	403	142	356	498	18,26%
Collegium Santé	34	289	120	203	323	11,84%
Collegium Sciences et Technologies	42	518	156	404	560	20,53%
Collegium Sciences Humaines et Sociales	3	217	95	125	220	8,06%
Collegium Technologie	216	305	190	331	521	19,10%
Collegium Lorraine Management Innovation	6	80	29	57	86	3,15%
Directions	22	2	9	15	24	0,88%
<b>Total général</b>	<b>549</b>	<b>2179</b>	<b>1000</b>	<b>1728</b>	<b>2728</b>	<b>100,00%</b>



## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR STRUCTURE D'AFFECTATION RECHERCHE :

Les structures d'affectation recherche sont constituées des affectations recensées dans le logiciel de gestion des personnels, c'est-à-dire les laboratoires et fédérations de recherche, regroupées par pôle scientifique. L'Université de Lorraine compte 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche, ceux-ci étant les seuls à pouvoir être spécifiés comme « structure d'affectation recherche » à ce jour. Pour 149 enseignants-chercheurs, cette indication reste indisponible dans notre système d'information (en cours de complétude permanente).

Pôle scientifique	Total (nombre de personnes)		
	Femmes	Hommes	Total
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	42	43	85
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	90	304	394
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	72	110	182
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	36	85	121
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	140	126	266
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	55	156	211
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	47	180	227
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	31	67	98
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	94	130	224
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	104	104	208
Structure extérieure	4	10	14
N.C.	46	103	149
<b>Total</b>	<b>761</b>	<b>1418</b>	<b>2179</b>



Pôle scientifique	Bilan social 2019	Bilan social 2018	Bilan social 2017
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	82	87	90
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	394	396	425
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	243	238	189
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	122	123	117
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	263	256	235
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	210	212	232
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	223	220	216
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	99	100	101
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	221	217	225
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	207	207	216
Structure extérieure	13	14	16
N.C.	104	107	143
<b>Total</b>	<b>2181</b>	<b>2177</b>	<b>2205</b>

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2020 :

	Code	Section CNU	MAIT.CONF.		PROF. UNIV.		Total			
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Général	
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	Droit privé et sciences criminelles	26	16	4	11	30	27	57
		02	Droit public	16	12		12	16	24	40
		03	Histoire du droit & des institutions	2	2	1	1	3	3	6
		04	Science politique	3	3		1	3	4	7
		Sous-total groupe 1	47	33	5	25	52	58	110	
	Groupe 2	05	Sciences économiques	13	23	6	5	19	28	47
		06	Sciences de gestion	29	43	4	13	33	56	89
	Sous-total groupe 2	42	66	10	18	52	84	136		
	<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>	<b>89</b>	<b>99</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>104</b>	<b>142</b>	<b>246</b>		
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	20	4	6	7	26	11	37
		08	Langues & littératures anciennes	5	1	2	3	7	4	11
		09	Langues & littératures françaises	13	5	5	6	18	11	29
		10	Littératures comparées	4	1	2	1	6	2	8
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	27	17	4	8	31	25	56
		12	Langues & littératures Germaniques	10	4	3	4	13	8	21
		Sous-total groupe 3	94	43	25	31	119	74	193	
	Groupe 4	13	Langues & littératures slaves	3	1		1	3	2	5
		14	Langues & littératures Romanes	11	7	2	1	13	8	21
		15	Langues & Littératures autres	1	3	1		2	3	5
		16	Psychologie	22	15	7	11	29	26	55
		17	Philosophie	2	7		4	2	11	13
		18	Arts	13	5	2	4	15	9	24
		19	Sociologie, démographie	10	14	2	4	12	18	30
		Sous-total groupe 4	69	67	16	44	85	116	196	
	<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>163</b>	<b>110</b>	<b>41</b>	<b>75</b>	<b>204</b>	<b>185</b>	<b>389</b>		
Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	8	27	3	19	11	46	57
		26	Mathématiques appliquées	12	26	3	13	15	39	54
		27	Informatique	24	75	6	36	30	111	141
		Sous-total groupe 5	44	128	12	68	56	196	252	
	Groupe 6	28	Milieux denses & matériaux	12	29	1	29	13	58	71
		29	Constituants élémentaires				1	0	1	1
		Sous-total groupe 6	13	41	1	40	14	81	95	
	Groupe 7	31	Chimie théorique, physique, analytique	14	26	2	14	16	40	56
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	10	13	4	8	14	21	35
		Sous-total groupe 7	34	61	12	45	46	106	152	
	Groupe 8	33	Chimie des matériaux	10	22	6	23	16	45	61
		35	Structure et évolution de la Terre	7	13	4	11	11	24	35
		Sous-total groupe 8	12	19	4	12	16	31	47	
	Groupe 9	36	Terre solide	5	6		1	5	7	12
		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	23	72	5	34	28	106	134
		61	Génie informatique	17	69	5	47	22	116	138
		62	Energétique, génie des procédés	23	38	12	36	35	74	109
		Sous-total groupe 9	69	212	23	144	92	356	448	
Groupe 10	63	Electronique, optronique et systèmes	6	33	1	27	7	60	67	
	64	Biochimie & biologie moléculaire	10	17	2	7	12	24	36	
	65	Biologie cellulaire	11	10	6	4	17	14	31	
	66	Physiologie	5	8	1	5	6	13	19	
	67	Biologie des populations & écologie	7	8	3	4	10	12	22	
	Sous-total groupe 10	62	65	19	38	81	103	184		
	<b>Sous-total Sciences</b>	<b>234</b>	<b>526</b>	<b>71</b>	<b>347</b>	<b>305</b>	<b>873</b>	<b>1178</b>		
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	9	6	2	4	11	10	21
		71	Sciences de l'information & et de la communication	26	14	6	5	32	19	51
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	1	3		2	1	5	6
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	11	10		3	11	13	24
	<b>Sous-total Pluridisciplinaire</b>	<b>47</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>55</b>	<b>47</b>	<b>102</b>		
Théologie	76	Théologie catholique	1	3	2	1	3	4	7	
	<b>Sous-total Théologie</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		
Pharmacie	85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	6	4	2	2	8	6	14	
	86	Sciences du médicament (pharmacie)	9	7	3	3	12	10	22	
	87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	6	6	2	4	8	10	18	
	<b>Sous-total Pharmacie</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>54</b>		
	<b>Total</b>	<b>555</b>	<b>788</b>	<b>144</b>	<b>489</b>	<b>699</b>	<b>1277</b>	<b>1976</b>		

Les sections du domaine des sciences sont les plus représentées au sein des enseignants-chercheurs : 59,6 % des enseignants-chercheurs appartiennent au domaine des sciences.

# RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2020 EN POURCENTAGE :

	Code	Section CNU	MAIT.CONF.			PROF. UNIV.			TOTAL			
			Nombre	part au sein des effectifs MCF	part au sein de la section	Nombre	part au sein des effectifs PR	part au sein de la section	Nombre	part en %		
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	42	3,1%	73,7%	15	2,4%	26,3%	57	2,9%		
		02	28	2,1%	70,0%	12	1,9%	30,0%	40	2,0%		
		03	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33,3%	6	0,3%		
		04	6	0,4%	85,7%	1	0,2%	14,3%	7	0,4%		
	Sous-total groupe 1			80	6,0%	72,7%	30	4,7%	27,3%	110	5,6%	
	Groupe 2	05	36	2,7%	76,6%	11	1,7%	23,4%	47	2,4%		
06		72	5,4%	80,9%	17	2,7%	19,1%	89	4,5%			
Sous-total groupe 2			108	8,0%	79,4%	28	4,4%	20,6%	136	6,9%		
<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>			<b>188</b>	<b>14,0%</b>	<b>76,4%</b>	<b>58</b>	<b>9,2%</b>	<b>23,6%</b>	<b>246</b>	<b>12,4%</b>		
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	24	1,8%	64,9%	13	2,1%	35,1%	37	1,9%		
		08	6	0,4%	54,5%	5	0,8%	45,5%	11	0,6%		
		09	18	1,3%	62,1%	11	1,7%	37,9%	29	1,5%		
		10	5	0,4%	62,5%	3	0,5%	37,5%	8	0,4%		
		11	44	3,3%	78,6%	12	1,9%	21,4%	56	2,8%		
		12	14	1,0%	66,7%	7	1,1%	33,3%	21	1,1%		
		13	4	0,3%	80,0%	1	0,2%	20,0%	5	0,3%		
		14	18	1,3%	85,7%	3	0,5%	14,3%	21	1,1%		
	Sous-total groupe 3			137	10,2%	71,0%	56	8,8%	29,0%	193	9,8%	
	Groupe 4	16	37	2,8%	67,3%	18	2,8%	32,7%	55	2,8%		
		17	9	0,7%	69,2%	4	0,6%	30,8%	13	0,7%		
		18	18	1,3%	75,0%	6	0,9%	25,0%	24	1,2%		
		19	24	1,8%	80,0%	6	0,9%	20,0%	30	1,5%		
		20	1	0,1%	50,0%	1	0,2%	50,0%	2	0,1%		
		21	14	1,0%	73,7%	5	0,8%	26,3%	19	1,0%		
		22	18	1,3%	60,0%	12	1,9%	40,0%	30	1,5%		
		23	15	1,1%	65,2%	8	1,3%	34,8%	23	1,2%		
		Sous-total groupe 4			136	10,1%	69,4%	60	9,5%	30,6%	196	9,9%
		<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>			<b>273</b>	<b>20,3%</b>	<b>70,2%</b>	<b>116</b>	<b>18,3%</b>	<b>29,8%</b>	<b>389</b>	<b>19,7%</b>
	Sciences	Groupe 5	25	35	2,6%	61,4%	22	3,5%	38,6%	57	2,9%	
			26	38	2,8%	70,4%	16	2,5%	29,6%	54	2,7%	
			27	99	7,4%	70,2%	42	6,6%	29,8%	141	7,1%	
		Sous-total groupe 5			172	12,8%	68,3%	80	12,6%	31,7%	252	12,8%
Groupe 6		28	41	3,1%	57,7%	30	4,7%	42,3%	71	3,6%		
		29	0	0,0%	0,0%	1	0,2%	100,0%	1	0,1%		
		30	13	1,0%	56,5%	10	1,6%	43,5%	23	1,2%		
Sous-total groupe 6			54	4,0%	56,8%	41	6,5%	43,2%	95	4,8%		
Groupe 7		31	40	3,0%	71,4%	16	2,5%	28,6%	56	2,8%		
		32	23	1,7%	65,7%	12	1,9%	34,3%	35	1,8%		
		33	32	2,4%	52,5%	29	4,6%	47,5%	61	3,1%		
Sous-total groupe 7			95	7,1%	62,5%	57	9,0%	37,5%	152	7,7%		
Groupe 8		35	20	1,5%	57,1%	15	2,4%	42,9%	35	1,8%		
		36	11	0,8%	91,7%	1	0,2%	8,3%	12	0,6%		
Sous-total groupe 8			31	2,3%	66,0%	16	2,5%	34,0%	47	2,4%		
Groupe 9		60	95	7,1%	70,9%	39	6,2%	29,1%	134	6,8%		
		61	86	6,4%	62,3%	52	8,2%	37,7%	138	7,0%		
		62	61	4,5%	56,0%	48	7,6%	44,0%	109	5,5%		
		63	39	2,9%	58,2%	28	4,4%	41,8%	67	3,4%		
Sous-total groupe 9			281	20,9%	62,7%	167	26,4%	37,3%	448	22,7%		
Groupe 10	64	27	2,0%	75,0%	9	1,4%	25,0%	36	1,8%			
	65	21	1,6%	67,7%	10	1,6%	32,3%	31	1,6%			
	66	13	1,0%	68,4%	6	0,9%	31,6%	19	1,0%			
	67	15	1,1%	68,2%	7	1,1%	31,8%	22	1,1%			
	68	43	3,2%	66,2%	22	3,5%	33,8%	65	3,3%			
	69	8	0,6%	72,7%	3	0,5%	27,3%	11	0,6%			
Sous-total groupe 10			127	9,5%	69,0%	57	9,0%	31,0%	184	9,3%		
<b>Sous-total Sciences</b>			<b>760</b>	<b>56,6%</b>	<b>64,5%</b>	<b>418</b>	<b>66,0%</b>	<b>35,5%</b>	<b>1178</b>	<b>59,6%</b>		
Pluri-disciplinaire	Groupe 12	70	15	1,1%	71,4%	6	0,9%	28,6%	21	1,1%		
		71	40	3,0%	78,4%	11	1,7%	21,6%	51	2,6%		
		72	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33,3%	6	0,3%		
		74	21	1,6%	87,5%	3	0,5%	12,5%	24	1,2%		
<b>Sous-total Pluridisciplinaire</b>			<b>80</b>	<b>6,0%</b>	<b>78,4%</b>	<b>22</b>	<b>3,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>102</b>	<b>5,2%</b>		
Théologie	76	Théologie catholique	4	0,3%	57,1%	3	0,5%	42,9%	7	0,4%		
		<b>Sous-total Théologie</b>			<b>4</b>	<b>0,3%</b>	<b>57,1%</b>	<b>3</b>	<b>0,5%</b>	<b>42,9%</b>	<b>7</b>	<b>0,4%</b>
Pharmacie	85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	10	0,7%	71,4%	4	0,6%	28,6%	14	0,7%		
		86	16	1,2%	72,7%	6	0,9%	27,3%	22	1,1%		
		87	12	0,9%	66,7%	6	0,9%	33,3%	18	0,9%		
<b>Sous-total Pharmacie</b>			<b>38</b>	<b>2,8%</b>	<b>70,4%</b>	<b>16</b>	<b>2,5%</b>	<b>29,6%</b>	<b>54</b>	<b>2,7%</b>		
<b>Total</b>			<b>1343</b>	<b>100,0%</b>	<b>68,0%</b>	<b>633</b>	<b>100,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>1976</b>	<b>100,0%</b>		

Seules onze sections CNU ont un taux de PR supérieur ou égal à 40% (les sections 8, 20, 22, 28, 29, 30, 33, 35, 62, 63 et 76)

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN SECTEUR SANTÉ TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2020 :

Code	Section CNU	MCF PRAT. HOSP.	PROF. UNIV. PRAT. HOSP.	PR - MCF MED. GENE.	MCUPH PHARMA	PUPH PHARMA	MCF HOSP. DENT.	PR HOSP. DENT.	Total		
									Femmes	Hommes	Général
42	Morphol. morphogen.	2	4						2	4	6
43	Biophys. imag. médi.		11						1	10	11
44	Bioch., biol. cel.	7	12						7	12	19
45	Microbio. m.tr. hyg.	4	5						7	2	9
46	Santé publ. env.soc.	6	4						4	6	10
47	Canc. gén. hém. Immun.	6	8						5	9	14
48	Anesth. réa. Méd.urg	4	15						2	17	19
49	Path. nerv. & musc.	3	12						3	12	15
50	Path.ost.-art.derm.	1	9						3	7	10
51	Path. cardio & vasc.	2	12						1	13	14
52	Mal. app. dig. urín.	1	9						2	8	10
53	Méd.int. gériat. ch.		6	2					3	5	8
54	Dév. path. enf. gyn.	3	11						2	12	14
55	Pathol. tête et cou	1	6						4	3	7
56	Dvlpt., crois. prév.						4	1	3	2	5
57	Sc. biol. méd., aut.						8	3	5	6	11
58	Sc. phys. & autres						10	2	4	8	12
80	Sc. phys-chim. et ingénierie					1			1		1
81	Sc. du médicament				1	2			2	1	3
82	Sc. Biologiques phar.				3	2			1	4	5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>141</b>	<b>203</b>

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ ET ENSAM PAR DISCIPLINE AU 31/12/2020 :

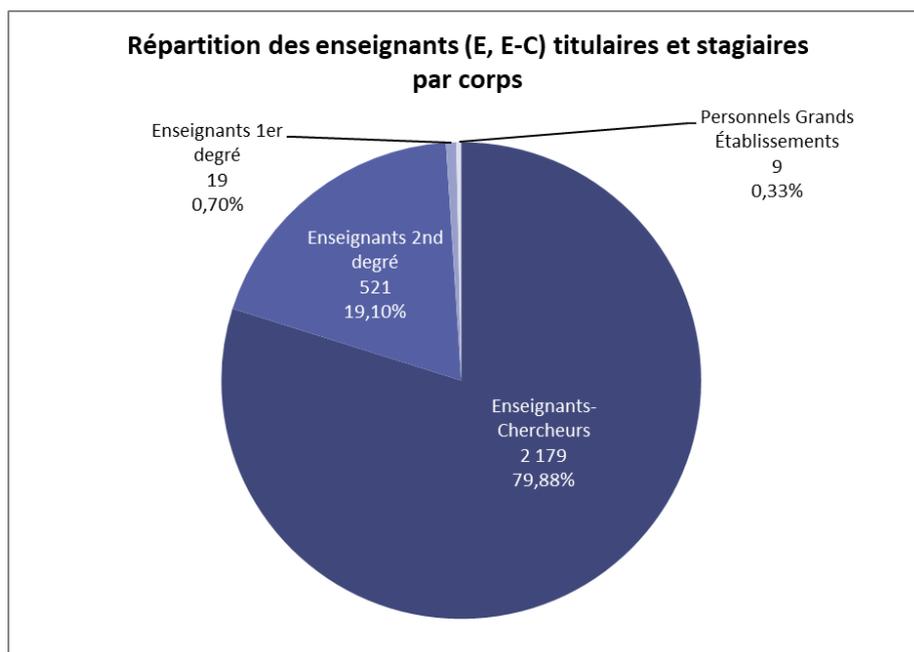
Disciplines	PRAG (Agrégé)	PRCE (Certifié)	PLP (lycée pro)	PROF. EPS et CH. ENS. EPS	PROF. ENSAM GRANDS ETAB.	TOTAL			part en pourcentage
						Femmes	Hommes	Général	
ALLEMAND	16	3				13	6	19	3,6%
<b>ANGLAIS</b>	<b>33</b>	<b>65</b>	<b>4</b>			<b>71</b>	<b>31</b>	<b>102</b>	<b>19,2%</b>
ARTS APPLIQUES		1	1			1	1	2	0,4%
ARTS PLASTIQUES		2				2		2	0,4%
AUDIOVISUEL	1					1		1	0,2%
BIOCHIM.-GENIE BIOL.	4	2				3	3	6	1,1%
BIOTECHNOL			1			1		1	0,2%
COMMUNICATION		1				1		1	0,2%
DOCUMENTATION		11				9	2	11	2,1%
ECO.GE.CV			1				1	1	0,2%
ECO.GE.M				1			1	1	0,2%
ECO.GE.SI		1					1	1	0,2%
ECO.INFO.D		1					1	1	0,2%
ECONOMIE GEST.	18	27	5			25	25	50	9,4%
EDUCAT. MUSICALE	2	5				2	5	7	1,3%
<b>EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE</b>	<b>22</b>	<b>2</b>		<b>29</b>		<b>15</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>10,0%</b>
ELECTRONIQUE	1						1	1	0,2%
ELECTROTEC	1						1	1	0,2%
ESPAGNOL	2	10				8	4	12	2,3%
GENIE E.INFORM		1					1	1	0,2%
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		2	1				3	3	0,6%
GENIE CONSTRUCTION			1				1	1	0,2%
GENIE CHIMIQUE					2		2	2	0,4%
GENIE CIVIL	3						3	3	0,6%
GENIE ELECTRIQUE	10	4	1				15	15	2,8%
GENIE INDUST. BOIS		1	1				2	2	0,4%
GENIE MECA.-MECAN.	13	9	1			2	21	23	4,3%
HISTOIRE-GEO.	2	1				1	2	3	0,6%
INFORM. ET GEST.		8				3	5	8	1,5%
INFORMATIQUE GENERALE					2		2	2	0,4%
INFORMATIQUE					1		1	1	0,2%
ITALIEN	1	2				2	1	3	0,6%
LANGUE DES SIGNES		1					1	1	0,2%
LANGUE ET CULTURE CHINOISE	1	1				2		2	0,4%
LET ANGL			1			1		1	0,2%
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	2	1				3		3	0,6%
LETTRES	1	1				2		2	0,4%
LETTRES MODERNES	7	14	1	1		20	3	23	4,3%
<b>MATHEMATIQUES</b>	<b>40</b>	<b>13</b>				<b>21</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>10,0%</b>
MECANIQUE AUTOMOBILE	1						1	1	0,2%
MECANIQUE GENERALE	2	1			1		4	4	0,8%
MECANIQ. ENERGETIQUE					2		2	2	0,4%
PHILOSOPHIE	1	2					3	3	0,6%
PHYSIQUE - CHIMIE	4	4					8	8	1,5%
PLASTURGIE					1		1	1	0,2%
PRODUCTIQUE	1		1				2	2	0,4%
SCIENCES & TECHNIQUES INDUSTRIELLES	11	4					15	15	2,8%
SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUE	1	1				1	1	2	0,4%
SCIENCES ECONOMIQUE ET SOCIALES	1	1				2		2	0,4%
SCIENCES TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	1					1		1	0,2%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	13	3				12	4	16	3,0%
SCIENCES PHYSIQUE-PHYSIQUE APPLIQUEE	13	7				7	13	20	3,8%
SII. ENERGIE								0	0,0%
SII.INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1						1	1	0,2%
SII.INGENIERIE ELECTRIQUE	1	1					2	2	0,4%
SII.INGENIERIE MECANIQUE	13	4					17	17	3,2%
SII.INFORMATION ET NUMERIQUE		2					2	2	0,4%
TECHNOLOGIE		3				1	2	3	0,6%
VENTE			2				1	2	0,4%
VENTE PLP			1				1	1	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>223</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>234</b>	<b>296</b>	<b>530</b>	<b>100,0%</b>

NB : Les professeurs des écoles (enseignants du 1er degré) ne disposant pas d'une spécialité particulière (discipline), ceux-ci ne sont pas recensés dans le tableau ci-dessus.

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES ET STAGIAIRES PAR CORPS ET SEXE AU 31/12/2020 (PERSONNES PHYSIQUES) :

Type de population	Corps	Femmes	Hommes	% Femmes	Total	%
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	5	14	26,3%	19	0,7%
Enseignants 2nd degré	AGREGE	96	148	39,3%	244	8,9%
	CERTIFIE	116	107	52,0%	223	8,2%
	PROF. EPS	10	21	32,3%	31	1,1%
	PLP (LYCEE PRO.)	12	11	52,2%	23	0,8%
Personnels Grands Établissements	PROF. DE L'ENSAM		9	0,0%	9	0,3%
<b>Total 1er, 2nd degré &amp; Grands Établissements</b>		<b>239</b>	<b>310</b>	<b>43,5%</b>	<b>549</b>	<b>20,1%</b>
Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences	MAITRE CONF.	555	788	41,3%	1343	49,2%
	MAIT.CONF.HOSP. DENTAIRE	11	11	50,0%	22	0,8%
	MCUPH PHARMACIE	1	3	25,0%	4	0,1%
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	22	18	55,0%	40	1,5%
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PROF. DES UNIVERSITES	144	489	22,7%	633	23,2%
	PR MED GENERALE		2	0,0%	2	0,1%
	PROF.PRAT.HOSP. DENTAIRE	1	5	16,7%	6	0,2%
	PROF.UPH PHARMACIE	3	2	60,0%	5	0,2%
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	24	100	19,4%	124	4,5%
<b>Total Enseignants-Chercheurs</b>		<b>761</b>	<b>1 418</b>	<b>34,9%</b>	<b>2 179</b>	<b>79,9%</b>
<b>Total</b>		<b>1 000</b>	<b>1 728</b>	<b>36,7%</b>	<b>2 728</b>	<b>100,0%</b>



D'après le Bilan social 2018-2019 du Ministère (MESRI), la répartition entre Maîtres de conférences et Professeurs d'université dans le total des enseignants-chercheurs est de 64,3% (MCF) 35,7%(PR). À l'Université de Lorraine, cette même répartition est de 64,7 % (MCF) 35,3 % (PR), assimilés inclus.

Contrairement à la population BIATSS où le taux de féminisation est plus important, c'est le taux de masculinisation qui est plus élevé chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires. En effet, les hommes représentent 63,3% des effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires contre 36,7% pour les femmes.

D'après ces mêmes données nationales du Bilan social 2018-2019, le taux de féminisation des PR est de 26,1% et celui des MCF est de 45%. Il est à l'UL de 22,3 % pour les PR et de 41,8% pour les MCF. On constate donc un taux de féminisation plus faible à l'UL chez les PR et MCF qu'au niveau national.

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES ET STAGIAIRES PAR GRADE ET SEXE AU 31/12/2020 :

Population	Grade	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
Enseignants chercheurs	PRF. UNIV. C. EXC.	35	35,0	175	174,5	210	209,5
	PRF. UNIV. 1C	56	55,8	165	165,0	221	220,8
	PRF. UNIV. 2C	53	52,5	149	149,0	202	201,5
	MT.CONF. HC	184	183,3	290	289,5	474	472,8
	MT.CONF. CL NORM.	371	368,0	498	495,9	869	863,9
Enseignants ch. Pharma	PUPH PHARMA CE			1	1,0	1	1,0
	PUPH PHARMA 1C	2	2,0			2	2,0
	PUPH PHARMA 2C	1	1,0	1	1,0	2	2,0
	MT. CF. UPH PHARMA 1CL			3	3,0	3	3,0
	MT. CF. UPH PHARMA 2 CL	1	1,0			1	1,0
Enseignants hosp. odontologie	PUPHO CE	1	1,0	1	1,0	2	2,0
	PUPHO 1C			1	1,0	1	1,0
	PUPHO 2C			3	3,0	3	3,0
Enseignants médecine générale	MT.CF.PHO 1C	6	6,0	8	8,0	14	14,0
	MT.CF.PHO 2C	5	5,0	3	3,0	8	8,0
	PR MED GENE 2C			2	2,0	2	2,0
Enseignants hosp. univ.	PRF. UNIV.-PRAT.HOSP. CL EX			47	47,0	47	47,0
	PRF. UNIV.-PRAT.HOSP. 1CL	10	10,0	30	30,0	40	40,0
	PRF. UNIV.-PRAT.HOSP. 2CL	14	14,0	23	23,0	37	37,0
	MT.CF.-PRAT.HOSP. HCL	4	4,0	1	1,0	5	5,0
	MT.CF.-PRAT.HOSP. 1CL	14	13,8	8	8,0	22	21,8
	MT.CF.-PRAT.HOSP. 2CL	4	4,0	9	9,0	13	13,0
Profs. Grands établ.	PROF.ENSAM HORS CL			8	8,0	8	8,0
	PROF.ENSAM CL NORM.			1	1,0	1	1,0
Enseignants 2nd degré	AGREGE CL. EX	22	22,0	33	33,0	55	55,0
	AGREGE HCL	18	18,0	41	41,0	59	59,0
	AGREGE CLN	56	54,7	74	73,5	130	128,2
	CERTIFIE CL. EX	47	46,5	57	57,0	104	103,5
	CERTIFIE HCL	17	16,3	22	21,5	39	37,8
	CERTIFIE CL N	52	51,1	28	27,5	80	78,6
	PROF. EPS CL EX	6	6,0	11	11,0	17	17,0
	PROF. EPS H CL	2	2,0	4	4,0	6	6,0
	PROF. EPS CL N	2	1,5	6	5,5	8	7,0
	PLP CL. EX	4	4,0	3	3,0	7	7,0
	PLP HORS CLASSE	4	4,0			4	4,0
	PLP CLASSE NORMALE	4	4,0	8	8,0	12	12,0
Enseignants 1er degré	PROF. ECOLE CL. EX	1	1,0	10	10,0	11	11,0
	PROF. ECOLE HC	1	1,0	2	2,0	3	3,0
	PROF. ECOLE CN	3	2,5	2	2,0	5	4,5
<b>Total titulaires enseignants</b>		<b>1 000</b>	<b>991,0</b>	<b>1 728</b>	<b>1 722,9</b>	<b>2 728</b>	<b>2 713,9</b>

# LES POSITIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS (E, E-C) AU 31/12/2020

## LES DÉTACHEMENTS

type de détachement	Femmes	Hommes	Total
Détach sort auprès administration État de l'UE		1	1
Détach sort auprès entreprise publique/GIP	1		1
Détach sort rech entreprise priv/org priv/GIP		3	3
Détach sortant admin/EP emploi sans pension		5	5
Détach sortant d'office adm/EPA pension		2	2
Détach sortant pour enseignement à l'étranger	5	13	18
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	4	12	16
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>46</b>

## LES DISPONIBILITÉS

Motif	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans	1	1	2
Disponibilité pour soin ascendant suite acc/mal		1	1
Disponibilité pour convenances personnelles	8	20	28
Disponibilité pour suivre son conjoint	8	8	16
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>47</b>

# SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS (E, E-C, C) CONTRACTUELS ET ASSIMILÉS PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2020 (HORS VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT) :

Contrat (type)	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Quotité ETP	% Femmes
Associé maître de conférences (mi-temps)	2	18	20	10,0	10,0%
Associé professeur (mi-temps)	1	4	5	2,5	20,0%
Associé chef clinique (temps plein)	1	2	3	3,0	33,3%
Associé maître de conférences hosp.-univ.(temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé maître de conférences hosp.-univ.(mi-temps)		3	3	1,5	0,0%
Associé professeur hosp.-univ.(mi-temps)	1	1	2	1,0	50,0%
Enseignant associé mi-temps (statut UL)	12	33	45	22,5	26,7%
Assistant hosp.-univ. (médicales)	5	3	8	8,0	62,5%
Assistant hosp.-univ. CSERD	11	8	19	19,0	57,9%
Assistant hosp.-univ. Pharma	3	1	4	4,0	75,0%
Praticien hospistalo-universitaire	6	4	10	10,0	60,0%
Chef de clinique universitaire de médecine générale	1	1	2	2,0	50,0%
Chef de clinique des universités - Assistant des hôpitaux	57	65	122	122,0	46,7%
Doctorant contractuel	234	356	590	590,0	39,7%
ATER	77	87	164	164,0	47,0%
ATER mi-temps	10	5	15	7,5	66,7%
Enseignant type second degré CDD	25	16	41	36,2	61,0%
Enseignant type second degré CDI	27	7	34	31,6	79,4%
Lecteur (échange)		1	1	1,0	0,0%
Lecteur (personnel)	25	8	33	33,0	75,8%
Maître de langue	2		2	2,0	100,0%
Chercheur débutant	26	50	76	74,4	34,2%
Chercheur confirmé	42	102	144	142,8	29,2%
<i>dont CDI</i>	2	2	4	4,0	50,0%
Enseignants invités		4	4	3,5	0,0%
Enseignant-chercheur		1	1	1,0	0,0%
BOE maître de conférences		1	1	1,0	0,0%
<b>Total général</b>	<b>568</b>	<b>782</b>	<b>1 350</b>	<b>1 294,5</b>	<b>42,1%</b>

Les doctorants contractuels (avec ou sans enseignement) sont recrutés à l'Université de Lorraine dans le cadre du contrat doctoral créé en 2009 qui se substitue à l'allocation recherche, au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur et au dispositif des doctorants-conseils. Il a vocation à servir de cadre de référence unique se substituant à l'ensemble des contrats publics spécifiques doctoraux. Au 1<sup>er</sup> septembre 2016, le décret n°2016-1173 du 29 août 2016 entré en vigueur, a modifié le statut des doctorants contractuels.

Les personnels associés sont en principe à mi-temps car ils sont recrutés en raison de l'activité professionnelle qu'ils exercent déjà et dont ils font bénéficier les étudiants. 79 personnes (enseignants associés), réparties entre 75 mi-temps et 4 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 41,5 ETP.

Proportions au niveau national (source Bilan social MESRI 2018-2019 Partie Enseignement Supérieur) : Part des femmes dans les 3 principaux types de contrats (population hors hospitalo-universitaire) : 50,8% de femmes parmi les ATER, 43,5% chez les doctorants contractuels et 28,5% parmi les enseignants associés. A l'UL, il y a 48,6% de femmes parmi les ATER, 41,7% chez les doctorants contractuels et 21,5% parmi les enseignants associés.

# FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS

## RÉPARTITION PAR TYPE D'ENSEIGNEMENT

	Femmes	part / effectif féminin	Hommes	part/ effectif masculin	Total	part/ effectif global
aucun enseignement	131	55,98%	190	53,37%	321	54,41%
vacations	19	8,12%	30	8,43%	49	8,31%
mission d'enseignement	69	29,49%	120	33,71%	189	32,03%
mission et vacations	15	6,41%	16	4,49%	31	5,25%
<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>100,00%</b>	<b>356</b>	<b>100,00%</b>	<b>590</b>	<b>100,00%</b>

## RÉPARTITION DES MISSIONS D'ENSEIGNEMENT PAR NOMBRE D'HEURES ET PAR SEXE :

Nombre d'heures	Femmes	Hommes	Total
32h	13	22	35
48h	22	23	45
64h	49	91	140
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>136</b>	<b>220</b>

## RÉPARTITION DES CONTRATS DOCTORAUX PAR SECTION CNU

Code	Section CNU	Femmes	Hommes	Total	dont enseignement
01	Droit privé et sciences criminelles	9	3	12	10
02	Droit public	6	4	10	5
03	Histoire du droit & des institutions	1	2	3	2
04	Science politique	1		1	
05	Sciences économiques	1	6	7	3
06	Sciences de gestion	6	2	8	5
	<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>25</b>
07	Sciences du langage	6		6	4
08	Langues & littératures anciennes	1		1	
09	Langues & littératures françaises	2	2	4	3
10	Littératures comparées	2	1	3	1
11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	2	3	5	4
12	Langues & littératures Germaniques	1	1	2	
16	Psychologie	9	7	16	8
17	Philosophie	2	4	6	3
18	Arts	4		4	1
19	Sociologie, démographie	6	1	7	3
21	Histoire & civilisations : ancien	1	3	4	2
22	Histoire & civilisations : contemporain	1	2	3	1
23	Géographie physique & autres	4	6	10	6
	<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>36</b>
70	Sciences de l'éducation	1		1	
71	Sciences de l'information & et de la communication	2	4	6	4
72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	2		2	1
74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.		7	7	3
	<b>Sous-total pluridisciplinaire</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>8</b>
44	Bioch., biol. cel.	2	2	4	2
46	Santé publ. env.soc.	1		1	
47	Canc. gén. hém. Immun.		1	1	
48	Anesth. réa. Méd.urg	1	1	2	
54	Dév. path. enf. gyn.	1		1	
	<b>Sous-total Médecine</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Code	Section CNU	Femmes	Hommes	Total	dont enseignement
25	Mathématiques	1	19	20	17
26	Mathématiques appliquées	1	7	8	5
27	Informatique	13	55	68	25
28	Milieux denses & matériaux	13	28	41	5
30	Milieux dilués & optique	4	11	15	4
31	Chimie théorique, physique, analytique	10	9	19	5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	10	5	15	3
33	Chimie des matériaux	14	23	37	11
35	Structure et évolution de la Terre	11	12	23	5
36	Terre solide	1	1	2	
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	26	36	8
61	Génie informatique	7	30	37	16
62	Energétique, génie des procédés	14	20	34	12
63	Electronique, optronique et systèmes	4	9	13	6
64	Biochimie & biologie moléculaire	13	3	16	6
65	Biologie cellulaire	7	6	13	6
66	Physiologie	3	8	11	5
67	Biologie des populations & écologie	6	7	13	2
68	Biologie des organismes	7	12	19	4
69	Neurosciences	4	1	5	2
	<b>Sous-total Sciences</b>	<b>153</b>	<b>292</b>	<b>445</b>	<b>147</b>
85	Sciences physico-chimiques et technologies pharm.	2	2	4	1
86	Sciences du médicament	2		2	1
87	Sciences biologiques pharmaceutiques	2		2	
	<b>Sous-total Pharmacie</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
	<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>356</b>	<b>590</b>	<b>220</b>

# LES EFFECTIFS BIATSS

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR BAP ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

BAP ou spécialité	A		B		C		Total nombre d'agents			Total Quotités ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Femmes	Hommes	général	
A (sciences du vivant)	48	46,6	45	44,1	25	24,8	71	47	118	115,5
B (chimie, matériaux)	46	44,7	19	18,4	8	8	29	44	73	71,1
C (sciences de l'ingénieur)	69	68,3	45	44,3	11	10,7	12	113	125	123,3
D (sc. de l'homme et société)	12	11,8	1	1			4	9	13	12,8
E (informatique)	126	123,7	52	51,2	2	2	18	162	180	176,9
F (documentation, édition)	87	84,7	82	79,5	78	75,3	169	78	247	239,5
G (patrimoine, logistique)	45	44,6	54	53,5	266	259,1	146	219	365	357,2
J (gestion adm., pilotage)	234	228,3	265	254,7	390	374,3	765	124	889	857,3
Médico-sociaux	13	11,8					13		13	11,8
<b>Total général</b>	<b>680</b>	<b>664,5</b>	<b>563</b>	<b>546,7</b>	<b>780</b>	<b>754,2</b>	<b>1227,0</b>	<b>796</b>	<b>2023</b>	<b>1965,4</b>

Pour ce tableau, les effectifs de l'AENES ont été intégrés à la BAP J (Gestion administrative et pilotage) ; ceux des personnels de Bibliothèques sont inclus dans la BAP F (Documentation, édition) et la filière ATEC a été intégrée à la BAP G (logistique et immobilier).



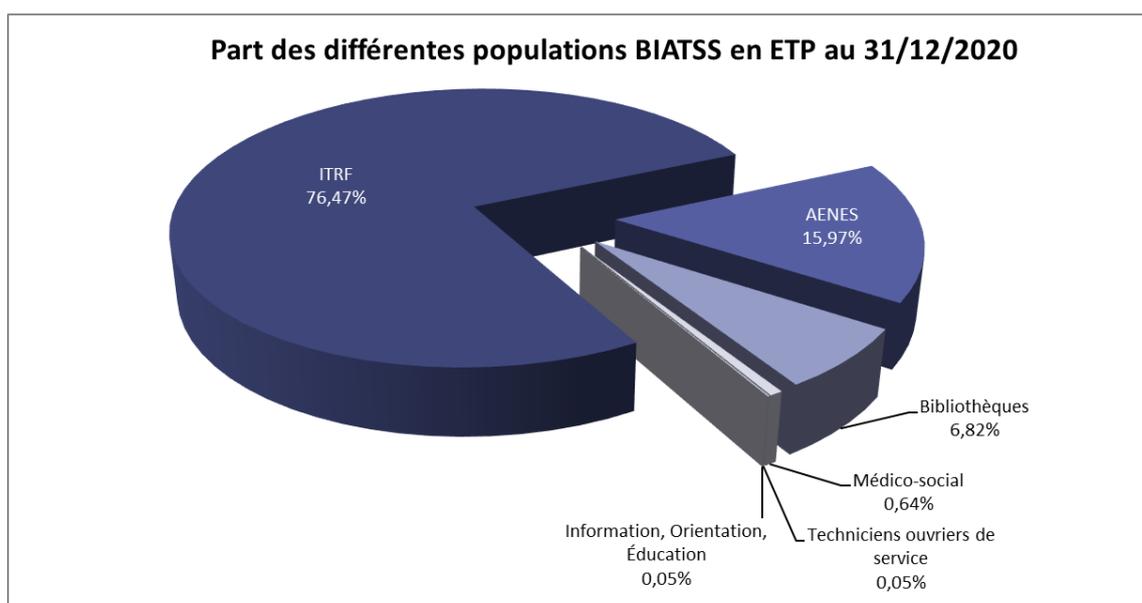
BAP ou spécialité	Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
A (sciences du vivant)	117	112,9	117	114,1	114	110,7
B (chimie, matériaux)	74	72,6	77	75,4	75	73,7
C (sciences de l'ingénieur)	124	122,6	121	120,4	119	118,2
D (sc. de l'homme et société)	14	14	14	14	15	14,8
E (informatique)	184	180,6	185	181,4	188	184,4
F (documentation, édition)	239	232,6	244	236,5	230	221,7
G (patrimoine, logistique)	352	342,1	352	345,1	374	367,1
J (gestion adm., pilotage)	922	884,9	918	884,4	916	880
Médico-sociaux	13	11,5	14	13,2	14	13,2
<b>Total général</b>	<b>2039</b>	<b>1973,8</b>	<b>2042</b>	<b>1984,5</b>	<b>2045</b>	<b>1983,8</b>

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE AU 31/12/2020 :

Filières (Type de population)	2020			
	Nombre d'agents	Quotité ETP	% (pers. physiques)	% Femmes (Eff. physique)
ITRF	1547	1506,4	76,47%	54,36%
AENES	323	312,0	15,97%	83,90%
Bibliothèques	138	133,7	6,82%	72,46%
Médico-social	13	11,8	0,64%	100,00%
Techniciens ouvriers de service	1	1,0	0,05%	100,00%
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	0,05%	100,00%
<b>Total</b>	<b>2023</b>	<b>1965,4</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,65%</b>

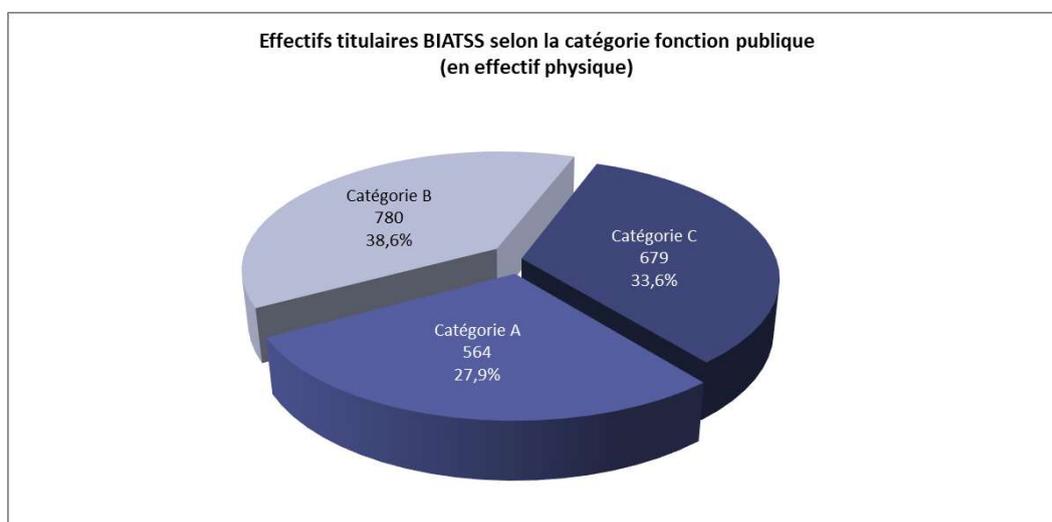


Filières (Type de population)	Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
ITRF	1543	1497,2	1519	1481,2	1495	1456,9
AENES	340	327,1	362	348,3	395	378,8
Bibliothèques	141	136,5	141	137,2	134	128,7
Médico-social	13	11,5	14	13,2	14	13,2
Techniciens ouvriers de service	1	1	5	4,1	6	5,6
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	1	0,5	1	0,5
<b>Total</b>	<b>2039</b>	<b>1973,8</b>	<b>2042</b>	<b>1984,5</b>	<b>2045</b>	<b>1983,7</b>



## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

Filière (Type de population)	Corps	Catégorie FP	Nombre d'agents			Quotité ETP	% (Effectif physique)	Part des femmes
			Femmes	Hommes	Général			
AENES	DGS EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	A	1	2	3	3,0	0,15%	33,33%
	AGENT COMPTABLE EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	A	39	17	56	55,2	2,77%	69,64%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	B	66	12	78	73,7	3,86%	84,62%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	C	165	19	184	178,1	9,10%	89,67%
<b>Total AENES</b>			<b>271</b>	<b>52</b>	<b>323</b>	<b>312,0</b>	<b>15,97%</b>	<b>83,90%</b>
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	A	3		3	2,7	0,15%	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	A	11	7	18	17,6	0,89%	61,11%
	BIBLIOTHÉCAIRE	A	6	4	10	9,9	0,49%	60,00%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	B	40	7	47	45,3	2,32%	85,11%
	MAGASINIER	C	40	20	60	58,2	2,97%	66,67%
<b>Total Bibliothèques</b>			<b>100</b>	<b>38</b>	<b>138</b>	<b>133,70</b>	<b>6,82%</b>	<b>72,46%</b>
Inform. Orient. Educ.	C.P.E.	A	1		1	0,5	0,05%	100,00%
	<b>Total Information Orientation Education</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,05%</b>
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	A	36	83	119	117,2	5,88%	30,25%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	A	141	165	306	299,2	15,13%	46,08%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	A	76	73	149	145,4	7,37%	51,01%
	TECHNICIEN RF	B	240	198	438	427,7	21,65%	54,79%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	C	348	187	535	516,9	26,45%	65,05%
<b>Total ITRF</b>			<b>841</b>	<b>706</b>	<b>1 547</b>	<b>1 506,4</b>	<b>76,47%</b>	<b>54,36%</b>
Médico-sociale	CONSEILLER TECHN. SERV. SOCIAUX	A	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	INFIRMER(E) ENES	A	9		9	8,5	0,44%	100,00%
	ASSISTANTE SOCIALE	A	3		3	2,3	0,15%	100,00%
<b>Total Médicaux sociaux</b>			<b>13</b>		<b>13</b>	<b>11,8</b>	<b>0,64%</b>	<b>100,00%</b>
TOS	ATEC	C	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	<b>Total Techniciens ouvriers de service</b>			<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>0,05%</b>
<b>Total général</b>			<b>1 227</b>	<b>796</b>	<b>2 023</b>	<b>1 965,4</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,65%</b>



# RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE

Cat. FP	Population	Corps	Grade	Nombre d'agents			Quotité ETP
				Femmes	Hommes	Général	
A	AENES	DGS EPSCP	DGS GR SUP		1	1	1,0
A	AENES	Administrateur ENESR	ADM. ENESR	1	2	3	3,0
A	AENES	Agent comptable	AGT COMPT. ET G1		1	1	1,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État hors classe	AAEHC	2	1	3	3,0
A	AENES	Attaché principal d'administration de l'État	APAE	19	10	29	29,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État	AAE	18	6	24	23,2
A	Bibliothèques	Conservateur général	CONS. GÉN. BIB.	3		3	2,7
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. CHEF BIB.	5	4	9	9,0
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. BIB.	6	3	9	8,6
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL. HC	2	2	4	4,0
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL.	4	2	6	5,9
A	Inform. Orient Educ.	Conseiller principal d'éducation	CPE HC	1		1	0,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR HC RF	8	21	29	28,9
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 1C RF	11	25	36	35,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 2C RF	17	37	54	52,8
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE HC RF	45	60	105	102,9
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE CN RF	96	105	201	196,3
A	ITRF	Assistant ingénieur	ASI RF	76	73	149	145,4
A	Médico-sociale	Conseiller techn. serv. Sociaux	CTSSAE	1		1	1,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES HC	3		3	3,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES CS	2		2	2,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES CN	4		4	3,5
A	Médico-sociale	Assistante sociale	ASSPAE	1		1	0,5
A	Médico-sociale	Assistante sociale	ASSAE CS	1		1	0,8
A	Médico-sociale	Assistante sociale	ASSAE CN	1		1	1,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CE	13	4	17	15,6
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CS	14	2	16	15,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CN	39	6	45	43,1
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CE	13	1	14	13,1
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CS	16	4	20	19,4
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CN	11	2	13	12,8
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CE	44	45	89	87,4
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CS	42	49	91	89,7
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CN	154	104	258	250,6
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 1C	58	2	60	59,2
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 2C	102	17	119	113,9
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES	5		5	5,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 1C	5	4	9	8,8
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 2C	27	11	38	37,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB.	8	5	13	12,4
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 1C	48	42	90	88,1
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 2C	219	114	333	321,4
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF	81	31	112	107,4
C	Tech. Ouvr. Serv.	ATEC	ATEC PRINC. 2C	1		1	1,0
<b>Total titulaires BIATSS</b>				<b>1 227</b>	<b>796</b>	<b>2 023</b>	<b>1 965,4</b>

# RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

## RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2020 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	36	14	50	2,5%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	42	15	57	2,8%
Collegium Inter Face	62	26	88	4,3%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	146	89	235	11,6%
Collegium Santé	93	40	133	6,6%
Collegium Sciences et Technologies	102	48	150	7,4%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	35	14	49	2,4%
Collegium Technologie	118	65	183	9,0%
Collegium Lorraine Management	21	7	28	1,4%
<b>Sous-total collegiums</b>	<b>655</b>	<b>318</b>	<b>973</b>	<b>48,1%</b>
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	22	17	39	1,9%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	16	11	27	1,3%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	36	17	53	2,6%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	14	22	36	1,8%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	9	5	14	0,7%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	16	22	38	1,9%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	21	42	63	3,1%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	18	18	36	1,8%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	13	3	16	0,8%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	10	9	19	0,9%
<b>Sous-total pôles scientifiques</b>	<b>175</b>	<b>166</b>	<b>341</b>	<b>16,9%</b>
Structure extérieure		1	1	0,0%
Directions opérationnelles	397	311	708	35,0%
<b>Total</b>	<b>1227</b>	<b>796</b>	<b>2023</b>	<b>100,0%</b>

# SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS CONTRACTUELS PAR BAP ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

BAP ou spécialité	A			B			C			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Nombre
A (sciences du vivant)	18	7	25	5	3	8	8	2	10	43
B (chimie, matériaux)	4	10	14	2	2	4	2		2	20
C (sciences de l'ingénieur)	10	27	37	4	9	13	2	2	4	54
D (sc. de l'homme et société)	9	5	14	1		1				15
E (informatique)	7	32	39	2	13	15	1	3	4	58
F (documentation, édition)	34	18	52	15	10	25	17	16	33	110
G (patrimoine, logistique)	2	14	16	2	12	14	64	68	132	162
J (gestion adm., pilotage)	114	67	181	103	8	111	222	62	284	576
médicaux sociaux	30	4	34	2		2				36
<b>Total général</b>	<b>228</b>	<b>184</b>	<b>412</b>	<b>136</b>	<b>57</b>	<b>193</b>	<b>316</b>	<b>153</b>	<b>469</b>	<b>1074</b>

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR ÉQUIVALENT CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE ET TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2020 :

	A		B		C		Nombre d'agents			Total
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Femmes	Hommes	Total	Quotités
Apprenti					19	19,0	9	10	19	19,0
CDD RF	258	246,6	108	105,2	298	283,2	401	263	664	635,0
CDI	152	144,4	83	80,2	146	137,8	266	115	381	362,4
PACTE					2	2,0		2	2	2,0
BOE	2	2,0	2	2	4	4,0	4	4	8	8,0
<b>Total général</b>	<b>412</b>	<b>393,0</b>	<b>193</b>	<b>187,4</b>	<b>469</b>	<b>446,0</b>	<b>680</b>	<b>394</b>	<b>1074</b>	<b>1026,4</b>

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR NATURE DU BUDGET AU 31/12/2020 :

	Etat Délégué		Dotation		Budget Propre		Nombre d'agents			Quotité
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Femmes	Hommes	Total	ETP
Apprenti					19	19,0	9	10	19	19,0
CDD RF	220	214,3	69	67,3	375	353,4	401	263	664	635,0
CDI	71	69,4	90	84,9	220	208,1	266	115	381	362,4
PACTE	2	2,0						2	2	2,0
BOE	8	8,0					4	4	8	8,0
<b>Total général</b>	<b>301</b>	<b>293,7</b>	<b>159</b>	<b>152,2</b>	<b>614</b>	<b>580,5</b>	<b>680</b>	<b>394</b>	<b>1074</b>	<b>1026,4</b>

NB : Les emplois figurant en dotation établissement sont regroupés au niveau des tableaux Emplois du chapitre 1 avec la dotation budget propre.

## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
catégorie 1	192	128	320
catégorie 2	390	171	561
catégorie 3	69	67	136
catégorie 4	14	11	25
refus choix d'option	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>667</b>	<b>378</b>	<b>1045</b>

**Catégorie 1 :** personnels contractuels recrutés au titre de suppléances, sur postes Etat vacants ou en compensation momentanée de suractivité pour répondre à des besoins saisonniers ou occasionnels.

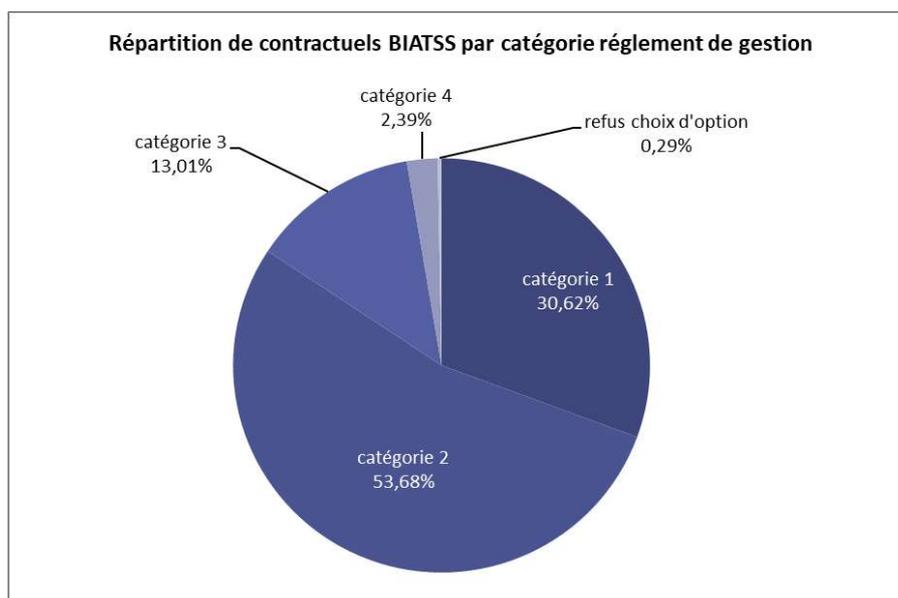
**Catégorie 2 :** personnels contractuels recrutés sous CDD pour répondre à des besoins permanents ou sous CDI.

**Catégorie 3 :** personnels contractuels recrutés sur contrat de recherche ou subvention.

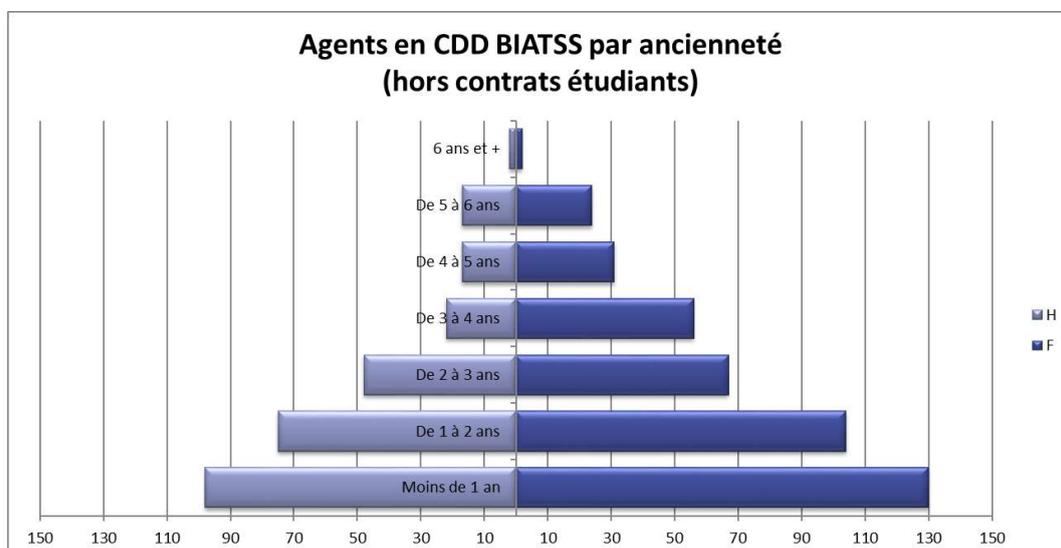
**Catégorie 4 :** personnels contractuels spécialistes de niveau élevé ou personnels contractuels recrutés sur des métiers non référencés (« hors BAP »).

**Refus :** personnels ne souhaitant pas être régis par le règlement de gestion

Hors contrats spécifiques (étudiants, CAE, PACTE, Handicap, apprentis)

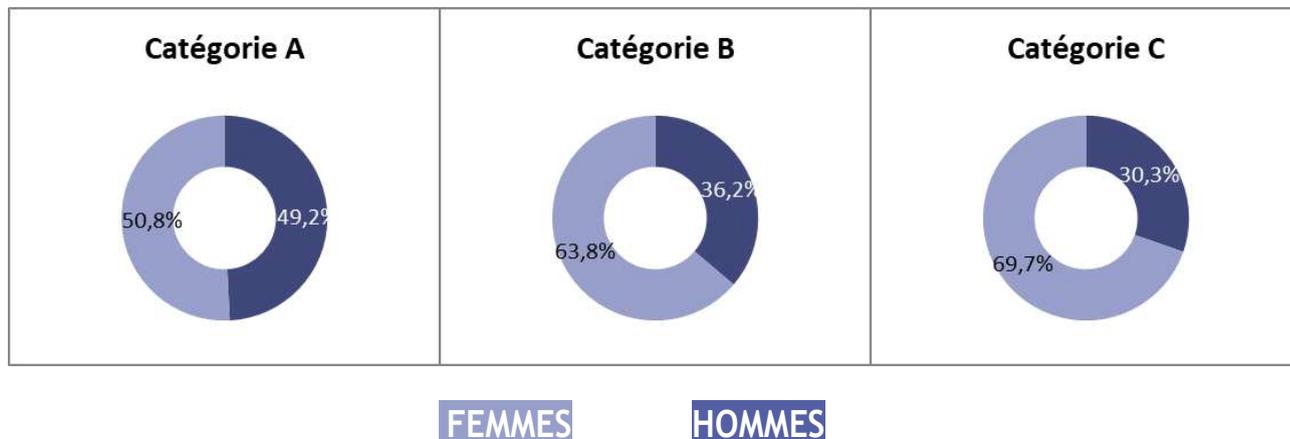


Un peu moins des deux tiers des personnels contractuels BIATSS sont recrutés sur des besoins permanents. Les personnels recrutés sur des besoins ponctuels représentent quant à eux un peu plus d'un quart de ces personnels au 31/12/2020.



# SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE AU 31/12/2020 (EN EFFECTIF) :



Auparavant, les hommes étaient majoritaires au sein de la catégorie A mais ces dernières années, l'écart s'est fortement réduit entre les femmes et les hommes. Les postes de catégorie A sont donc désormais occupés quasiment à part égale entre les femmes et les hommes. Les postes de catégories B et C sont quant à eux largement occupés par des femmes (respectivement 63,8% et 69,7%).



	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2019	50,6%	49,4%	63,6%	36,4%	70,4%	29,6%
2018	49,5%	50,5%	62,9%	37,1%	71,2%	28,8%
2017	49,5%	50,5%	63,5%	36,5%	71,2%	28,8%

# LES CONTRATS ETUDIANTS

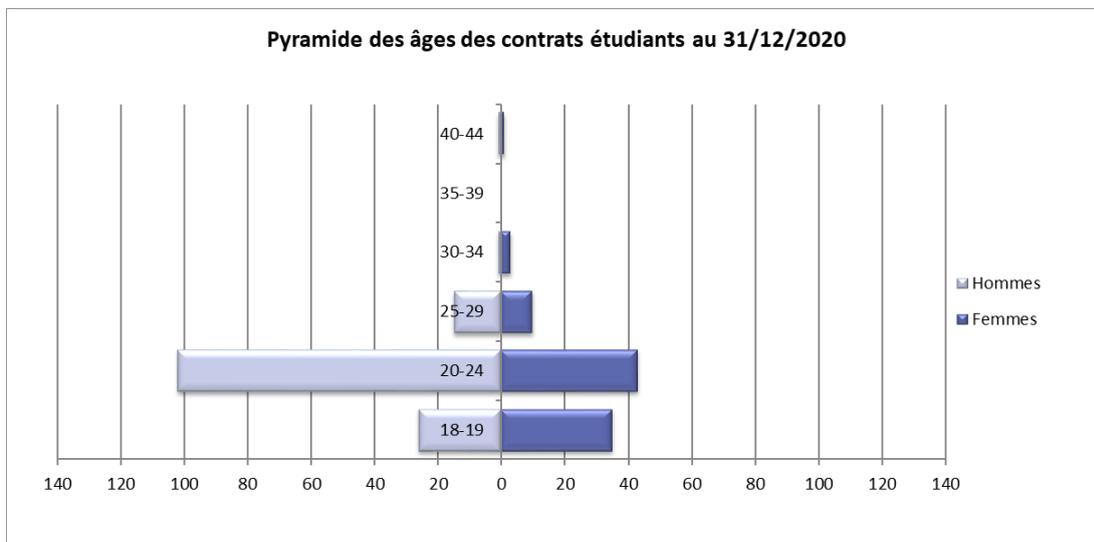
## RÉPARTITION DES CONTRATS ÉTUDIANTS AU 31/12/2020 :

	Affectation	Femmes	Hommes	Total
<b>Composantes de formation</b>	ENIM	4	6	10
	ENSIC	1	1	2
	Faculte Des Sciences Du Sport	8	4	12
	Faculte des Sciences et Technologies	4	7	11
	Faculte Droit Economie Adm Metz	3	3	6
	IAE Nancy	9	4	13
	IDMC	8	10	18
	INSPE	19	1	20
	IUT Moselle Est	9	5	14
	IUT Nancy Brabois	5	17	22
	IUT St-Die	1	2	3
	Polytech Nancy	4	10	14
	UFR Arts Lettres et Langues Metz	24	9	33
	UFR Arts Lettres et Langues Nancy	23	5	28
	UFR Droit Sciences Eco Gestion Nancy	1		1
	UFR Lansad	4	2	6
	UFR Mathematiques Informatique Mecanique	2	3	5
	UFR Sciences Fondamentales rt Appliquees	6	2	8
	UFR Sciences Humaines et Sociales Metz	1	1	2
	UFR Sciences Humaines et Sociales Nancy	19	6	25
<b>Directions</b>	Direction de la Documentation et de l'Edition	18	8	26
	Direction de la Formation, de l'Orienteation et de l'Insertion Professionnelle	20	8	28
	Direction de la Recherche et de la Valorisation	1		1
	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	2	3	5
	Mission Handicap Etudiant	67	24	91
	Service de la Medecine de Prévention et Promotion de la Santé	6	1	7
	<b>Total</b>		<b>269</b>	<b>142</b>

## RÉPARTITION PAR TYPE DE TAUX :

Type de taux	Femmes	Hommes	Total
Soutien informatique ou tutorat	73	58	131
Taux de base	196	84	280
<b>Total général</b>	<b>269</b>	<b>142</b>	<b>411</b>

Les 411 étudiants représentent 401 personnes physiques, un étudiant peut, en effet, avoir simultanément deux contrats étudiants dans des structures différentes.



## RÉPARTITION DES HEURES PRÉVUES ET RÉALISÉES PAR STRUCTURE AU COURS DE L'ANNÉE 2020

Structure	Nombre d'heures prévues	Nombre d'heures réalisées
COLLEGE LORRAIN DES ECOLES DOCTORALES	640	640
DELEGATION AIDE AU PILOTAGE ET QUALITE	4560	2218,5
DIR DE LA DOCUMENTATION ET DE L'EDITION	6581	4270,25
DIR DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EU	526	465,5
DIR FORMATION ORIENT INSERT PRO	3450	1840,5
DIR VIE UNIVERSITAIRE ET CULTURE	1070	987,5
DN-SERVICES AUX USAGERS	30	0
DVUC-CULTURE ARTISTIQUE ET SOCIETALE	828	544
DVUC-MAISON DES ETUDIANTS	1315	1315
DVUC-VIE ETUDIANTE	120	120
ECOLE DES MINES (ENSMN)	42	42
ENIM	330	235
ENS MINES NANCY	88	88
ENSG-ENS GEOLOGIE	112	112
ENSGSI	100	100
ENSIC	460	366
FACULTE DES SCIENCES DU SPORT	780	416
FST	471	407
IAE METZ	50	45
IAE NANCY	260	144,25
IDMC	646	646
INST SUP FRANCO-ALL TECHNIQUES ECONOMIE	100	88,5
INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION	1779	858,5
IUT LONGWY	159	135
IUT LONGWY	159	159
IUT METZ	332	332
IUT MOSELLE EST	332	256
IUT NANCY BRABOIS	1807	445,5
IUT NANCY-CHARLEMAGNE	300	100
IUT ST DIE	178	120
IUT THIONVILLE YUTZ	168	168
MISSION HANDICAP ETUDIANT	14166	14166
POLYTECH NANCY	272	158
SERV UNIV ACTIVITES PHYSIQUES SPORTIVES	123	120
SERV UNIV MED PREV ET PROMO DE LA SANTE	1430	659,8
SUAPS - NANCY	369	360
TELECOM Nancy	120	120
UFR ALL METZ	3068	2467,5
UFR ALL NANCY	1025	968
UFR ALL NANCY - DPT LCE	2619	2609
UFR ALL NANCY - DPT LETTRES ET ARTS	730	730
UFR DEA METZ	996	416
UFR DSEG NANCY	293	222
UFR LANSAD	436	407
UFR LANSAD - METZ	350	156
UFR LANSAD - NANCY	1058	256
UFR MATHEMATIQUES INFORMATIQUE MECANIQUE	218	148,5
UFR SCIFA	663	600
UFR SHS METZ	1890	1602,5
UFR SHS NANCY	4573	4529
<b>Total</b>	<b>62172</b>	<b>48360</b>

On comptabilise 1 085 contrats étudiants en 2020 pour 48 360 heures réalisées dont 305 contrats « Guide Covid » pour 6 495 heures.

# RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2020 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Femmes	Hommes	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	11	10	21	2,0%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	23	7	30	2,8%
Collegium Inter Face	20	10	30	2,8%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	72	62	134	12,5%
Collegium Santé	40	20	60	5,6%
Collegium Sciences et Technologies	28	14	42	3,9%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	9	8	17	1,6%
Collegium Technologie	42	14	56	5,2%
Collegium Lorraine Management	29	4	33	3,1%
<b>Sous-total collegiums</b>	<b>274</b>	<b>149</b>	<b>423</b>	<b>39,4%</b>
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	10	3	13	1,2%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	14	18	32	3,0%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	17	5	22	2,0%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	2		2	0,2%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	8	4	12	1,1%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	7	12	19	1,8%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	10	5	15	1,4%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	12	13	25	2,3%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	2	2	4	0,4%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	6	3	9	0,8%
<b>Sous-total pôles scientifiques</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>153</b>	<b>14,2%</b>
Structure extérieure	5	3	8	0,7%
Directions opérationnelles	313	177	490	45,6%
<b>Total</b>	<b>680</b>	<b>394</b>	<b>1074</b>	<b>100,0%</b>

# LES POSITIONS STATUTAIRES DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2020

## LES DÉTACHEMENTS

Type de détachement	A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Détach sort CT/EP emploi avc pension CNRACL	1		4	1		1	5	2
Détach sort pour stage/scol avt titularisat*					1		1	
Détach sortant admin/EP emploi sans pension	1		1	1			2	1
Détach sortant d'office adm/EPA pension					1		1	
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	4	5	3	1	6	3	13	9
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>12</b>

## LES DISPONIBILITÉS

Motif	A		B		C		Total		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Général
Disponibilité pour convenances personnelles		3				2		5	5
Sous-total contractuels	0	3	0	0	0	2	0	5	5
Disponibilité d'office après CMO					1		1		1
Disponibilité pour convenances personnelles	5	13	3	2	14	4	22	19	41
Disponibilité pour suivre son conjoint	4	3	1	1	2	1	7	5	12
Sous-total titulaires	9	16	4	3	17	5	30	24	54
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>59</b>

## LES CONGÉS PARENTAUX

	A		B		C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
BIATSS	3		1		1	1	6

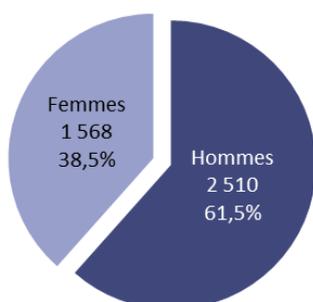
# DÉMOGRAPHIE

## LES PERSONNELS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES

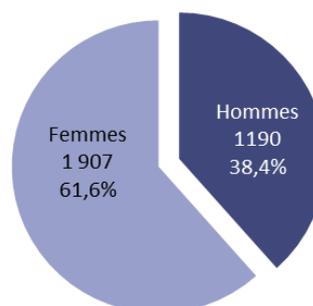
### RÉPARTITION ET PROPORTION HOMMES-FEMMES :

Sexe	Enseignants			BIATSS			Total	% total
	Titulaires	Contractuels	Tous	Titulaires	Contractuels	Tous		
Hommes	1 728	782	2 510	796	394	1 190	3 700	51,6%
Femmes	1 000	568	1 568	1 227	680	1 907	3 475	48,4%
<b>Total</b>	<b>2 728</b>	<b>1 350</b>	<b>4 078</b>	<b>2 023</b>	<b>1 074</b>	<b>3 097</b>	<b>7 175</b>	<b>100,0%</b>

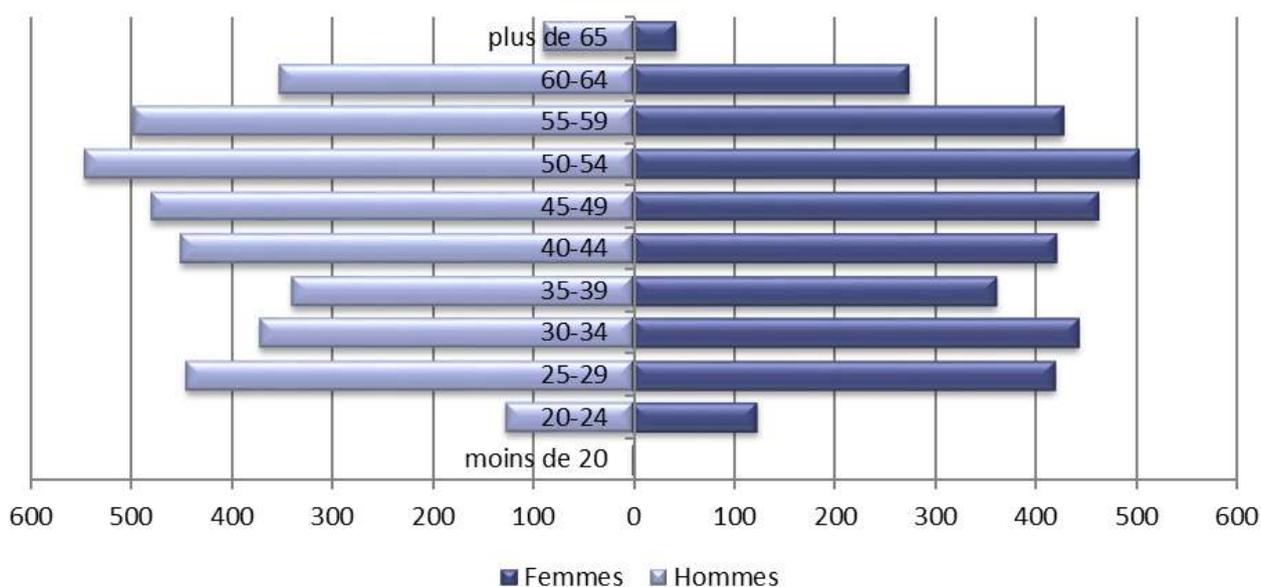
Répartition des enseignants par sexe



Répartition des BIATSS par sexe



Pyramide des âges globale : enseignants-BIATSS titulaires et contractuels



## ÂGE MOYEN SUIVI DE L'ÂGE MOYEN PAR SEXE DE LA POPULATION AU 31/12/2020 :

	Titulaires	Contractuels	âge moyen	Âge médian
Enseignants	49,74	31,26	43,62	44,00
BIATSS	47,80	39,11	44,78	46,00
<b>Tous confondus</b>	<b>48,91</b>	<b>34,74</b>	<b>44,12</b>	<b>45,00</b>

	Titulaires		Contractuels		Titulaires & Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	48,48	50,47	31,14	31,35	42,20	44,51
BIATSS	47,42	48,37	39,59	38,29	44,63	45,03
<b>Tous confondus</b>	<b>47,89</b>	<b>49,81</b>	<b>35,75</b>	<b>33,67</b>	<b>43,53</b>	<b>44,68</b>

## ÂGE MOYEN ET MÉDIAN PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE :

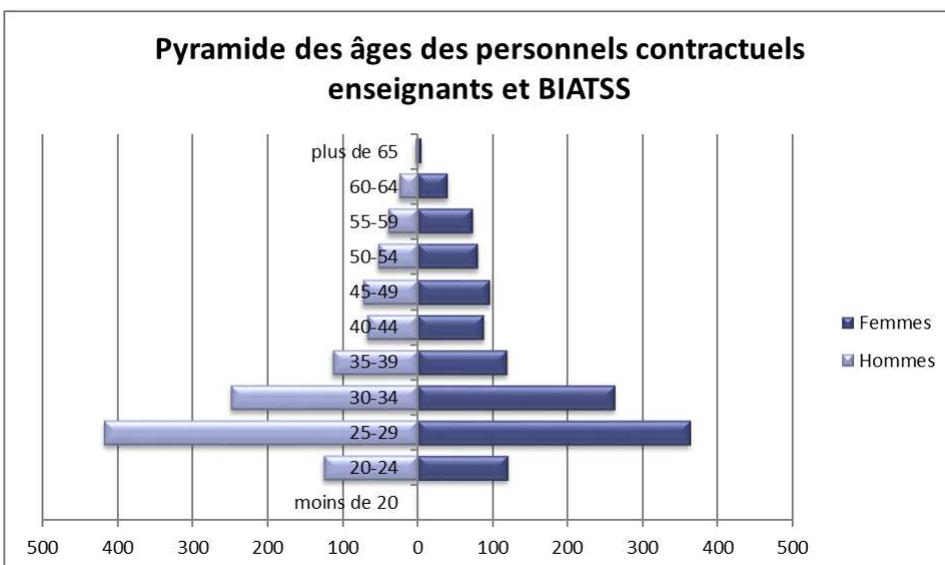
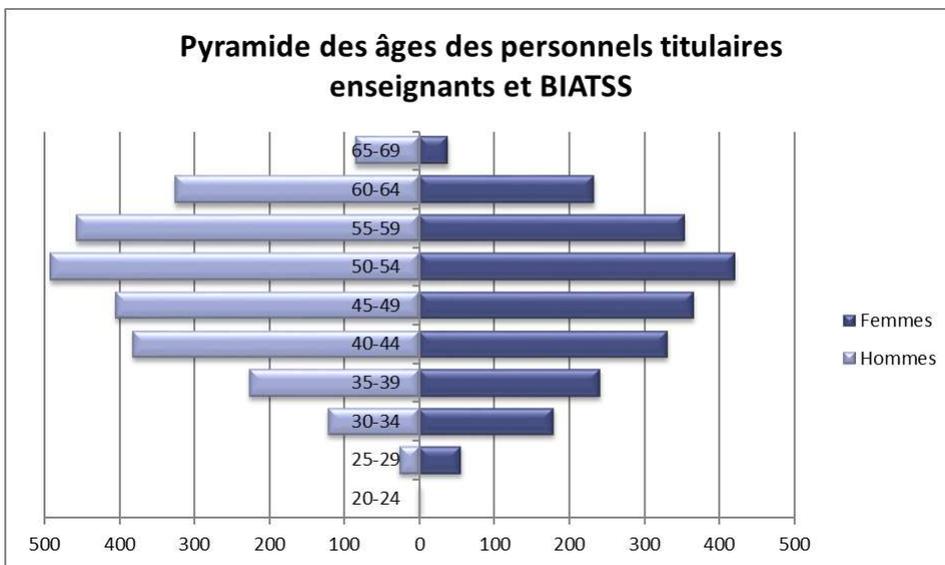
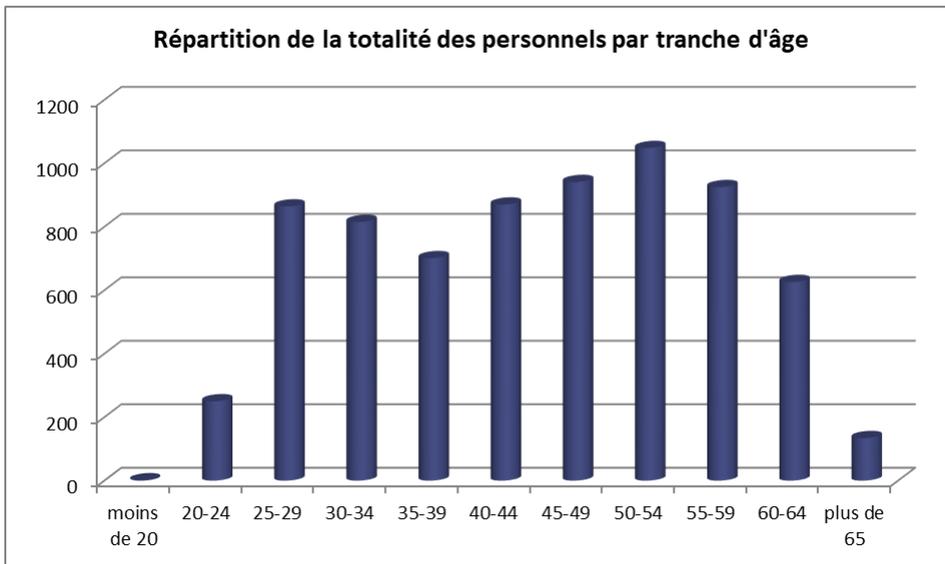
	Population Enseignants		Population BIATSS		Populations confondues	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A	43,62	44,00	44,44	45,00	43,79	44,00
Catégorie B			44,83	46,00	44,83	46,00
Catégorie C			45,06	47,00	45,06	47,00



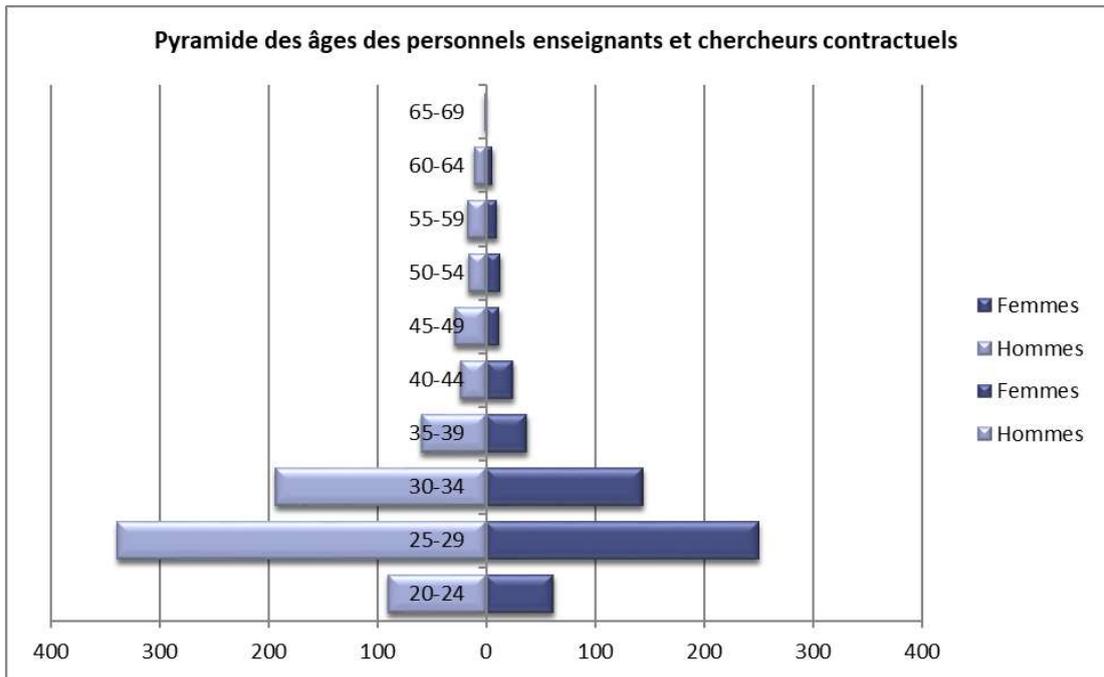
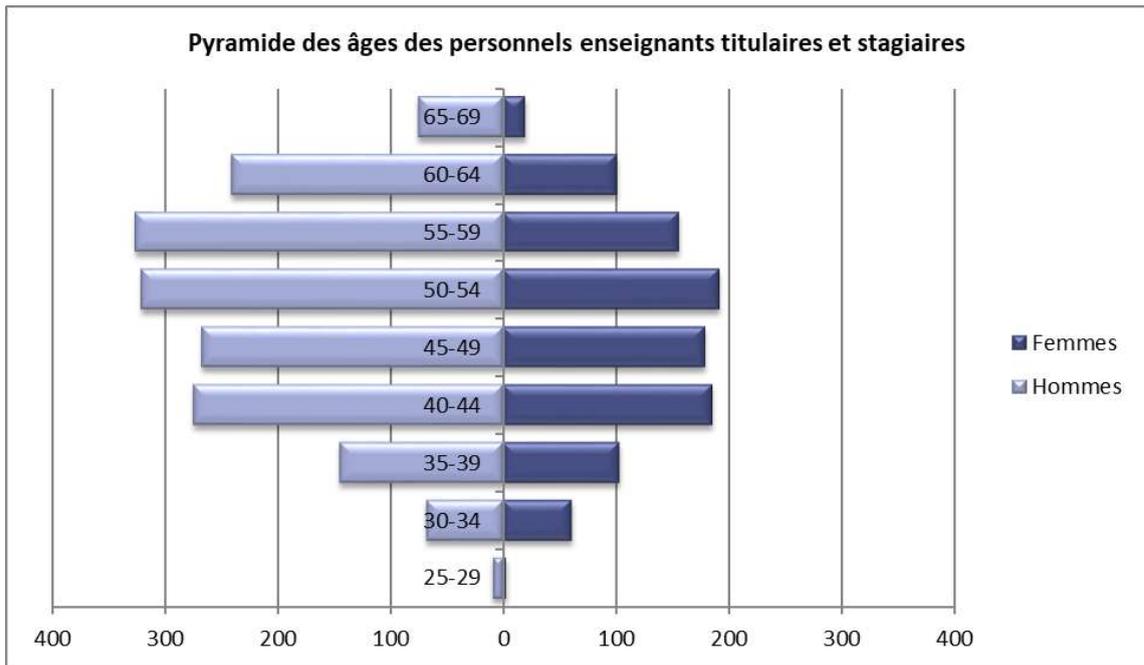
(hors contrats étudiants)

	2019	2018	2017
âge moyen	43,83	43,82	43,86

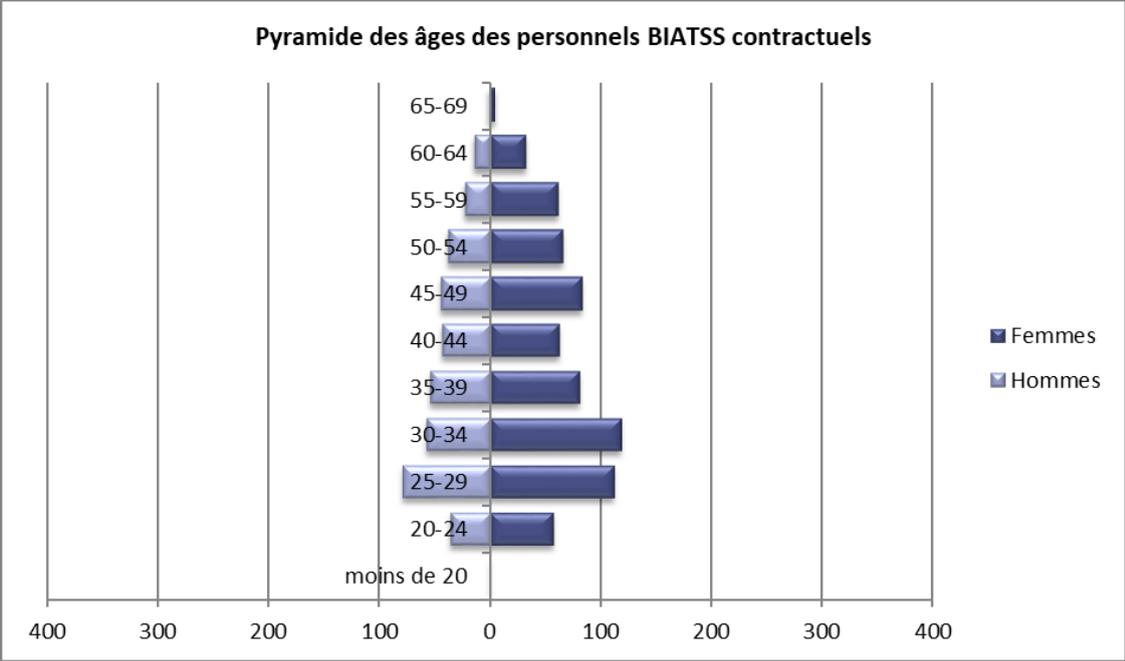
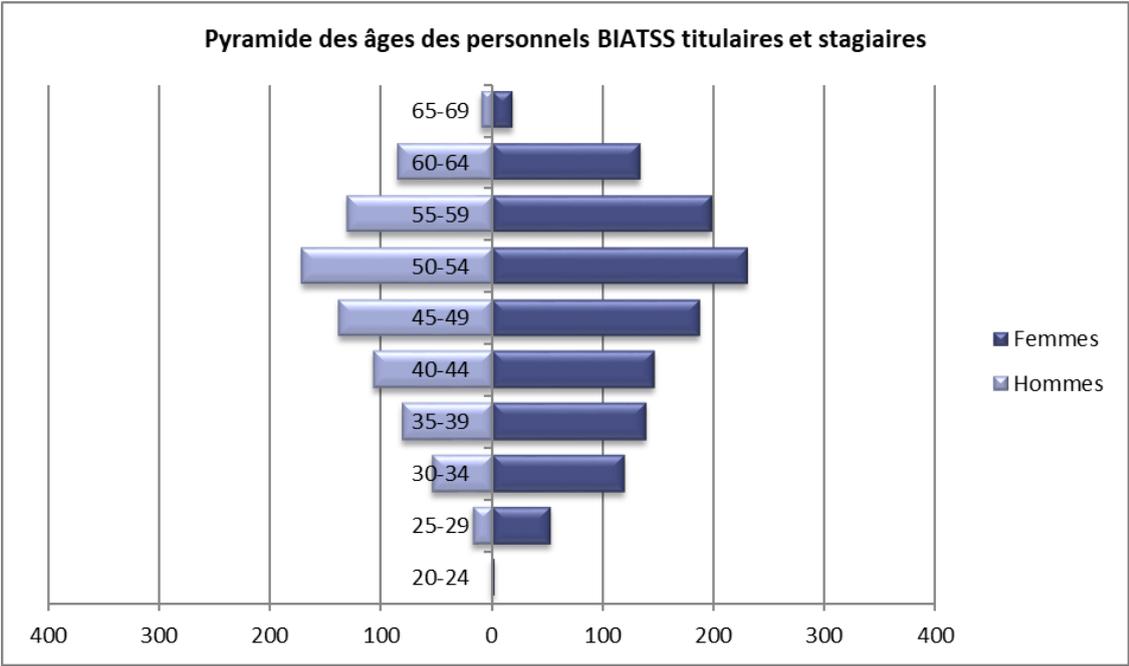
L'âge moyen, tous confondus en 2020 (44,12) est similaire aux années précédentes.



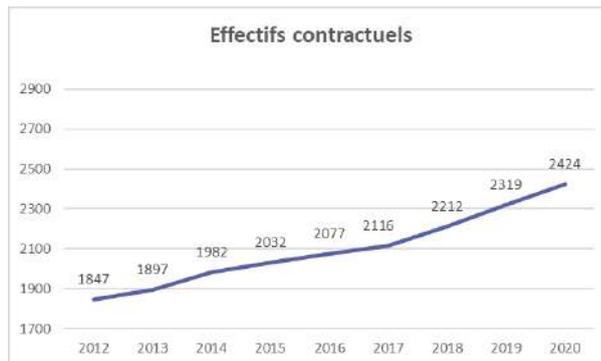
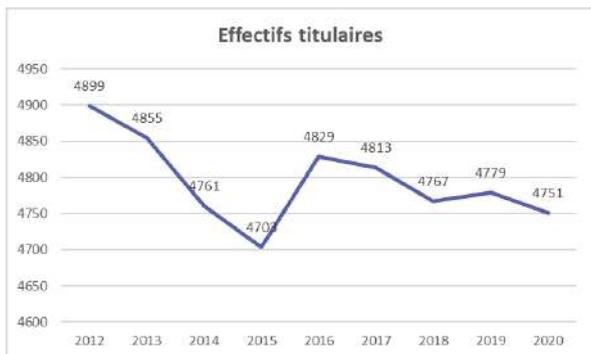
# LES ENSEIGNANTS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES



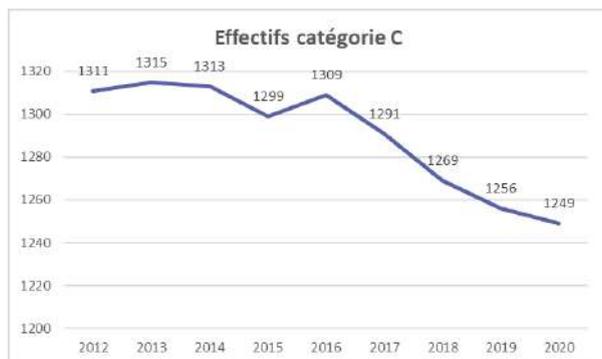
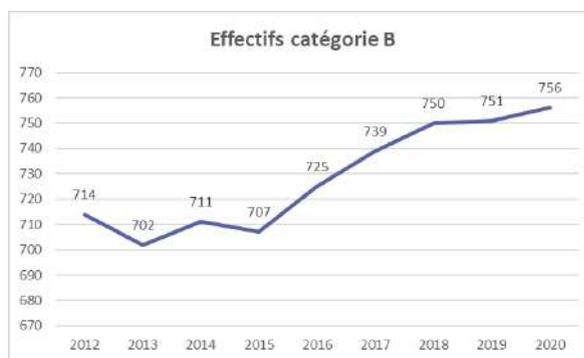
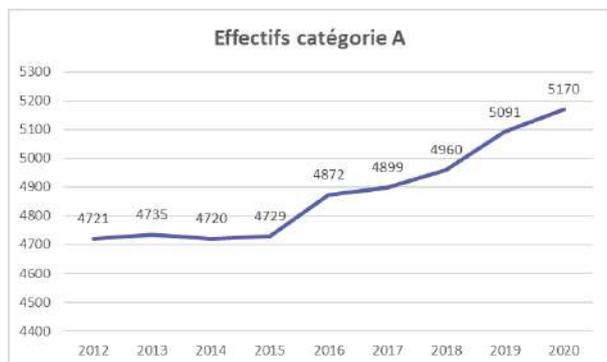
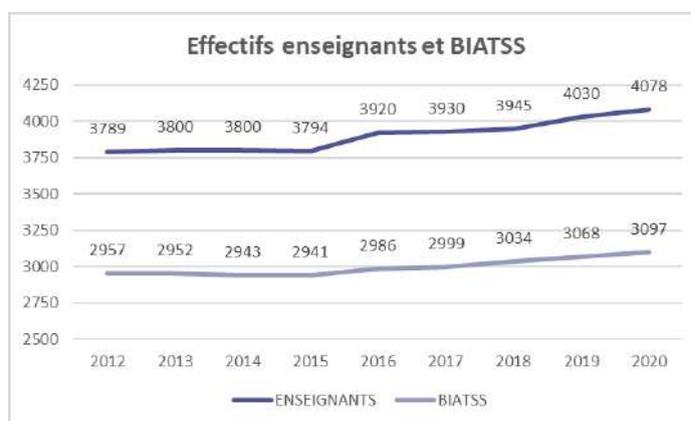
# LES BIATSS : DÉMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES ÂGES



# EVOLUTIONS DEPUIS 2012



Le nombre de personnels titulaires ne cesse de diminuer (- 3% depuis 2012). L'importante progression enregistrée en 2016 est principalement due à l'intégration des personnels de l'ENIM. La population des personnels contractuels, quant à elle progresse constamment depuis 2012 (+31,2% entre 2012 et 2020).



Les effectifs de catégorie A ne cessent d'augmenter depuis 2012. La forte hausse enregistrée en 2016 est due à l'intégration de l'ENIM. Après avoir connu une baisse entre 2012 et 2013, les effectifs de catégorie B augmentent depuis 2015. On note une diminution importante des personnels de catégorie C depuis 2012 (- 62 agents en 8 ans). La légère hausse de 2016 correspond encore une fois à l'intégration de l'ENIM.

# BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

En application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics sont tenus d'employer, à temps plein ou à temps partiel, 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit les travailleurs handicapés, accidentés du travail, atteints d'une maladie professionnelle, titulaires d'une pension d'invalidité ou titulaires d'un emploi réservé (victimes de guerre et du terrorisme...).

Les modalités de réponse à cette obligation d'emploi sont :

- ▷ le recrutement direct de personnes en situation de handicap par contrat donnant vocation à titularisation (BOE)
- ▷ la réalisation de certaines dépenses telles que les contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, les dépenses liées à l'aménagement de postes de travail, etc.
- ▷ le versement d'une contribution au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPH).

## BOE RECENSÉS ET CONNUS EN 2020 :

	BIATSS		Enseignants		Tous confondus		Total	Bilan social 2019	Bilan social 2018	Bilan social 2017
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels				
Femmes	76	32	12	1	88	33	121	108	101	91
Hommes	60	21	20	4	80	25	105	86	88	84
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>168</b>	<b>58</b>	<b>226</b>	<b>194</b>	<b>189</b>	<b>175</b>

	Nombre	Effectif *	Taux d'emploi	Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
				Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Plafond Etat et ressources propres	226	6 773	3,34%	194	2,93%	189	2,88%	175	2,68%
% BIATSS sur l'effectif BIATSS	189	2 969	6,37%	166	5,74%	162	5,65%	147	5,18%

\* au 31/12/2020 effectifs totaux remplissant les conditions pour être pris en compte, hors contrats étudiants

6% est le taux minimal à atteindre sans avoir à payer une contribution au fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique.

## TABLEAUX DE RÉPARTITION DES BOE : RÉPARTITION DES BOE RECENSÉS PAR TYPE DE POPULATION :

Catégorie FP	BIATSS						Enseignants				Contractuels			
	AENES		ITRF		Bibliothèques		Enseignants-chercheurs		Enseignants 2nd degré		BIATSS		Enseignants et chercheurs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	2	7	12	0	1	9	11	3	9	4	5	1	4
B	3	1	12	14	1	2	0	0	0	0	4	5	0	0
C	10	4	38	22	5	2	0	0	0	0	24	11	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
	<b>20</b>		<b>105</b>		<b>11</b>		<b>20</b>		<b>12</b>		<b>53</b>		<b>5</b>	

## RÉPARTITION DES BOE PAR CORPS :

Catégorie FP	Corps	BIATSS			
		Titulaires		Contractuels	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	AAE	0	2	0	0
	IGR	1	2	0	2
	IGE	3	6	3	1
	ASI	3	4	1	2
	BIBL	0	1	0	0
B	SAENES	3	1	0	0
	TECH	12	14	4	5
	BIBAS	1	2	0	0
C	ADJENES	10	4	10	1
	ATRF	38	22	14	10
	MAG	5	2	0	0
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>60</b>	<b>32</b>	<b>21</b>
		<b>136</b>		<b>53</b>	

Catégorie FP	Corps	Enseignants et EC			
		Titulaires		Contractuels	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	PR	1	4	0	0
	MCF	8	7	0	1
	PRAG	0	3	0	0
	PRCE	3	4	0	0
	Doctorant	0	0	1	3
	Prof EPS	0	2	0	0
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
		<b>32</b>		<b>5</b>	

Par type de handicap déclaré :

Art. L 5212-13 1°	200
Art. L 5212-13 2°	2
Art. L 5212-13 3°	4
Art. L 5212-13 4°	0
Art. L 5212-13 10°	9
Art. L 323-5	11
<b>Total</b>	<b>226</b>

Par référence réglementaire\* :  
(selon le code du travail)

Moteur	17
Visuel	5
Auditif	27
Maladie inval.	5
Psychique	4
Autres	11
N.C.	157
<b>Total</b>	<b>226</b>

\*Le détail des articles est disponible en annexe

Par tranches d'âge :

(délimitation des tranches selon le FIPH)

	2020	(rappel 2019)
moins de 25 ans	0	1
de 25 à 40 ans	41	34
de 41 à 55 ans	114	105
plus de 55 ans	71	54
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>194</b>

Évolution du taux d'emploi des BOE en faveur des personnes handicapées depuis 2012 :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi des BOE	1,46%	1,53%	1,69%	1,90%	2,27%	2,68%	2,88%	2,93%	3,34%

# RÉPARTITION DES BOE PAR STRUCTURE D'AFFECTATION (COMPORTANT AU MOINS UN PERSONNEL BOE AFFECTÉ) AU 31/12/2020 À TITRE INDICATIF (LES EFFECTIFS PRIS EN COMPTE EXCLUENT LES CONTRATS ÉTUDIANTS ET VACATAIRES) :

Type de structure	Dir. / Coll. / P.S.	Affectation	Agents BOE	Effectif total	Effectif BIATSS	Agents BOE BIATSS	Agents BOE enseignants	BOE / eff. total		
Directions	Directions	AGENCE COMPTABLE	4	73	73	4		5,48%		
		DAPEQ	1	21	21	1		4,76%		
		DIR. AFF. JURIDIQUES	1	11	11	1		9,09%		
		DIR. BUDGET FINANCES	4	39	39	4		10,26%		
		DIR. COMMUNICATION	2	14	14	2		14,29%		
		DIR. DOCUMENTAT EDIT	14	199	198	14		7,04%		
		DIR. DU NUMERIQUE	13	207	207	13		6,28%		
		DIR. FORMAT. INSERT.	4	77	76	4		5,19%		
		DIR. PREV. SECU ENV	2	15	15	2		13,33%		
		DIR. LOGISTI. INTER	7	74	74	7		9,46%		
		DIR. PARTENARIATS	1	13	13	1		7,69%		
		DIR. REL INTERNATION	1	28	28	1		3,57%		
		DIR. RESS. HUMAINES	9	132	132	9		6,82%		
		DIR. VIE UNIV CULTUR	1	30	30	1		3,33%		
		PRESIDENCE UL (cabinet, SUMPPS, MSH, STS, SUAPS, CETELOR, DIPRO, MSH, FONDATION NIT, EXPLOR, LUE, CPJ)	8	179	153	6	2	4,47%		
<b>Total Directions</b>			<b>72</b>	<b>1112</b>	<b>1084</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>6,47%</b>		
Collegium ALL	Collegium ALL	ALL-NANCY	8	186	39	8		4,30%		
		COLL ALL	1	1	1	1		100,00%		
		IECA	1	14	8	1		7,14%		
		LETTRES ET LANGUES	8	127	23	4	4	6,30%		
		<b>Total Collegium ALL</b>			<b>18</b>	<b>328</b>	<b>71</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>5,49%</b>
		Collegium DEG	Collegium DEG	CEU	1	6	4	1		16,67%
				DEA METZ	2	76	24	1	1	2,63%
				DSEG	5	158	52	4	1	3,16%
		<b>Total Collegium DEG</b>			<b>8</b>	<b>240</b>	<b>80</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3,33%</b>
		Collegium Interface	Collegium Interface	INSPE	8	230	106	8		3,48%
				ISFATES	1	8	5	1		12,50%
				UFR LANSAD	1	53	6	1		1,89%
		<b>Total Collegium INTERFACE</b>			<b>10</b>	<b>291</b>	<b>117</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3,44%</b>
		Collegium Lorraine INP	Collegium Lorraine INP	EEIGM	1	68	24	1		1,47%
ENIM	2			120	48	2		1,67%		
ENSAJA	9			127	66	7	2	7,09%		
ENSEM	1			82	23	1		1,22%		
ENSG	1			66	25	1		1,52%		
ENSGSI	1			40	14		1	2,50%		
ENSMN	6			119	48	4	2	5,04%		
ENSTIB	2			54	21	2		3,70%		
POLYTECH NANCY	5			106	37	3	2	4,72%		
<b>Total Collegium Lorraine INP</b>				<b>28</b>	<b>782</b>	<b>306</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>3,58%</b>	
Collegium Santé	Collegium Santé			COLL SANTE	1	10	8	1		10,00%
				FAC SCIENCES SPORT	2	59	16	2		3,39%
				MEDECINE	7	462	120	7		1,52%
				PHARMACIE	2	111	34	2		1,80%
		<b>Total Collegium santé</b>			<b>12</b>	<b>642</b>	<b>178</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1,87%</b>
Total Collegium Sciences et technologie	Total Collegium Sciences et technologie	FST	18	511	128	14	4	3,52%		
		MIM	5	134	24	5		3,73%		
		SciFA	3	160	39	2	1	1,88%		
		<b>Total Collegium Sciences et technologie</b>			<b>26</b>	<b>805</b>	<b>191</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>3,23%</b>
		Collegium SHS	Collegium SHS	UFR SHS - METZ	3	130	23	3		2,31%
UFR SHS - NANCY	8			184	42	7	1	4,35%		
<b>Total Collegium SHS</b>			<b>11</b>	<b>314</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3,50%</b>		
Collegium Technologie	Collegium Technologie	IUT HUBERT CURIEN	3	49	16	2	1	6,12%		
		IUT LONGWY	4	72	23	2	2	5,56%		
		IUT METZ	2	156	38	2		1,28%		
		IUT NANCY BRABOIS	8	233	65	6	2	3,43%		
		IUT NCY CHARLEMAGNE	2	155	37	1	1	1,29%		
		IUT THIONVILLE-YUTZ	4	61	22	2	2	6,56%		
<b>Total Collegium technologie</b>			<b>23</b>	<b>726</b>	<b>201</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>3,17%</b>		
Collegium LMI	IAE Metz	1	50	23		1	2,00%			
<b>Total Collegium Lorraine Management Innovation</b>			<b>1</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2,00%</b>		
<b>Total Composantes de formation</b>			<b>137</b>	<b>4178</b>	<b>1232</b>	<b>109</b>	<b>28</b>	<b>3,28%</b>		
Pôles scientifiques	Pôles scientifiques	Pôle AZF	IAM	1	16	7	1		6,25%	
		<b>Total Pôle AZF</b>			<b>1</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6,25%</b>
		Pôle AMZI	Pôle AMZI	AMZI	1	1	1			100,00%
				CRAN	1	61	17	1		1,64%
				LORIA	2	100	21	2		2,00%
		<b>Total Pôle AMZI</b>			<b>4</b>	<b>162</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2,47%</b>
		Pôle BMS	Pôle BMS	CITHEFOR	1	10	5	1		10,00%
				IMOPA	2	42	20	2		4,76%
				NGERE	1	21	13	1		4,76%
		<b>Total Pôle BMS</b>			<b>4</b>	<b>73</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5,48%</b>
		Pôle CLCS	Pôle CLCS	ATILF	1	10	3		1	10,00%
				CREM	1	19	8	1		5,26%
		<b>Total Pôle CLCS</b>			<b>2</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6,90%</b>
		Pôle CPM	Pôle CPM	CRM2	1	16	8	1		6,25%
				LCP-AZMC	1	16	11	1		6,25%
		<b>Total Pôle CPM</b>			<b>2</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6,25%</b>
		Pôle EMPP	Pôle EMPP	LERMAB	1	28	14	1		3,57%
				LRGP	1	36	13	1		2,78%
				POLE EMPP	1	1	1	1		100,00%
		<b>Total Pôle EMPP</b>			<b>3</b>	<b>65</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4,62%</b>
		Pôle M4	IUL	2	151	50	2		1,32%	
		<b>Total Pôle M4</b>			<b>2</b>	<b>151</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1,32%</b>
		Pôle OTELO	GEORESSOURCES	1	74	33		1	1,35%	
		<b>Total Pôle OTELO</b>			<b>1</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,35%</b>
		Pôle SJPEG	IFG	1	20	5	1		5,00%	
		<b>Total Pôle SJPEG</b>			<b>1</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5,00%</b>
				CRULH	1	16	9		1	6,25%
		<b>Total Pôle TELL</b>			<b>1</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6,25%</b>
		<b>Total Pôles scientifiques</b>			<b>21</b>	<b>638</b>	<b>239</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>3,29%</b>

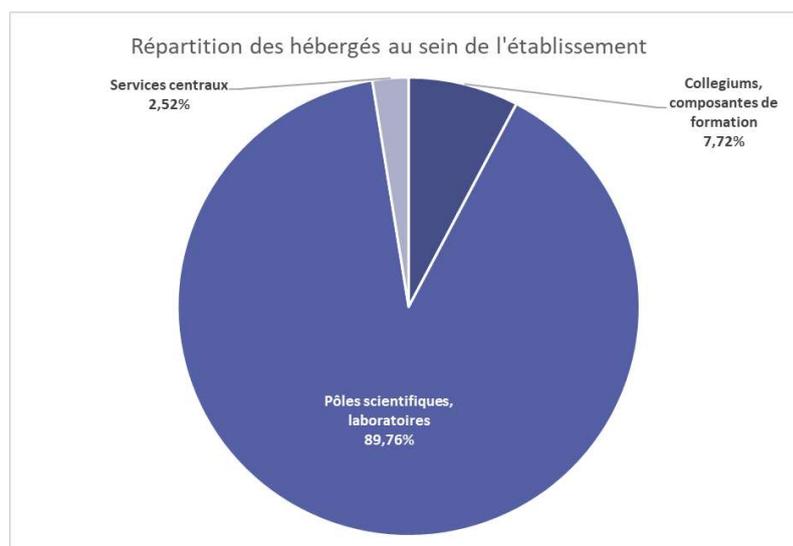
# PERSONNELS EXTÉRIEURS

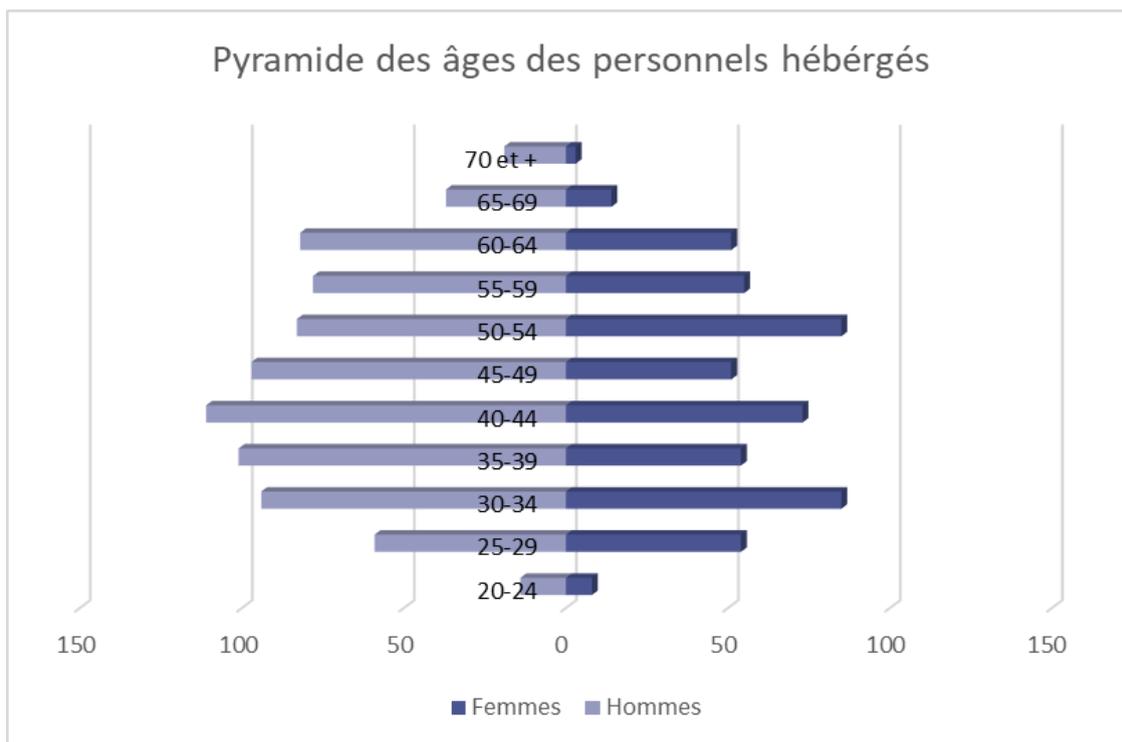
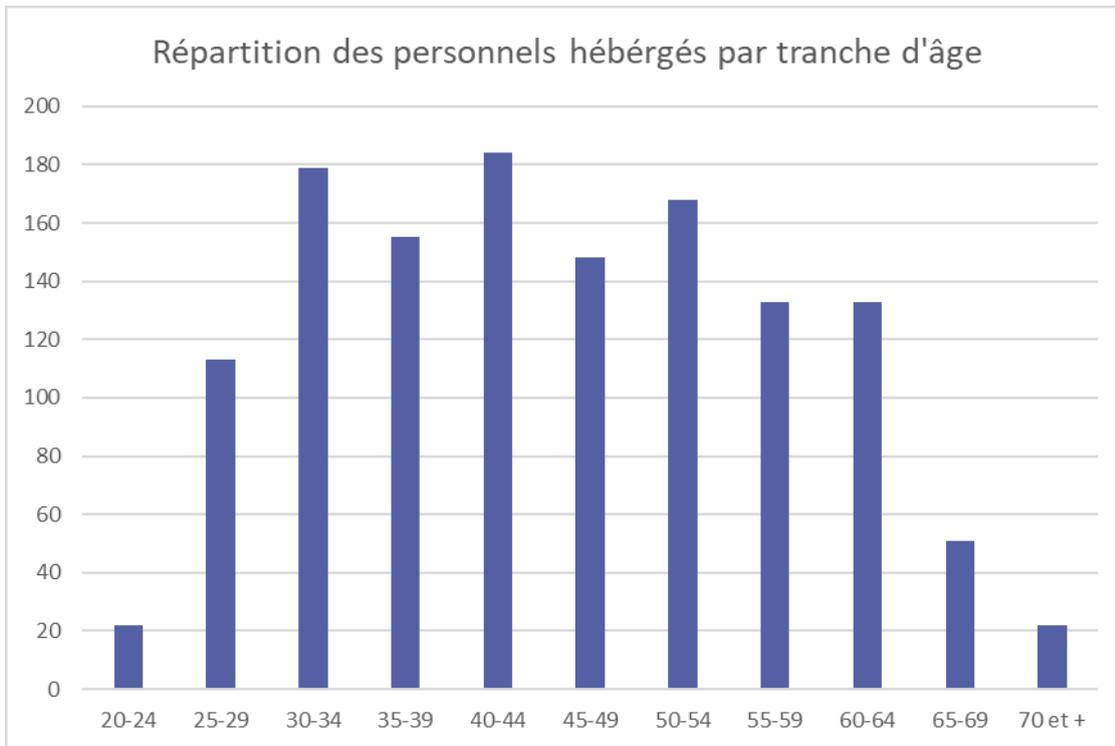
## PERSONNELS HÉBERGÉS

Les personnels hébergés exercent leur activité dans les locaux (le plus souvent dans les laboratoires) appartenant ou dépendant de l'université, mais ne sont pas rémunérés par cette dernière. Les hébergés sont principalement des chercheurs (CNRS, INRIA, INSERM...)

Répartition des hébergés sur l'année civile 2020 par organisme de rattachement :

Libellé organisme de rattachement	Femmes	Hommes	Total	Répartition %
CNRS	228	357	585	44,72%
INRA	54	85	139	10,63%
INRIA	15	60	75	5,73%
INSERM	17	13	30	2,29%
Rectorat	15	6	21	1,61%
Etablissement secteur privé	88	86	174	13,30%
Etablissement d'enseignement supérieur	37	67	104	7,95%
Membres associés	79	101	180	13,76%
<b>Total</b>	<b>533</b>	<b>775</b>	<b>1308</b>	<b>100,00%</b>

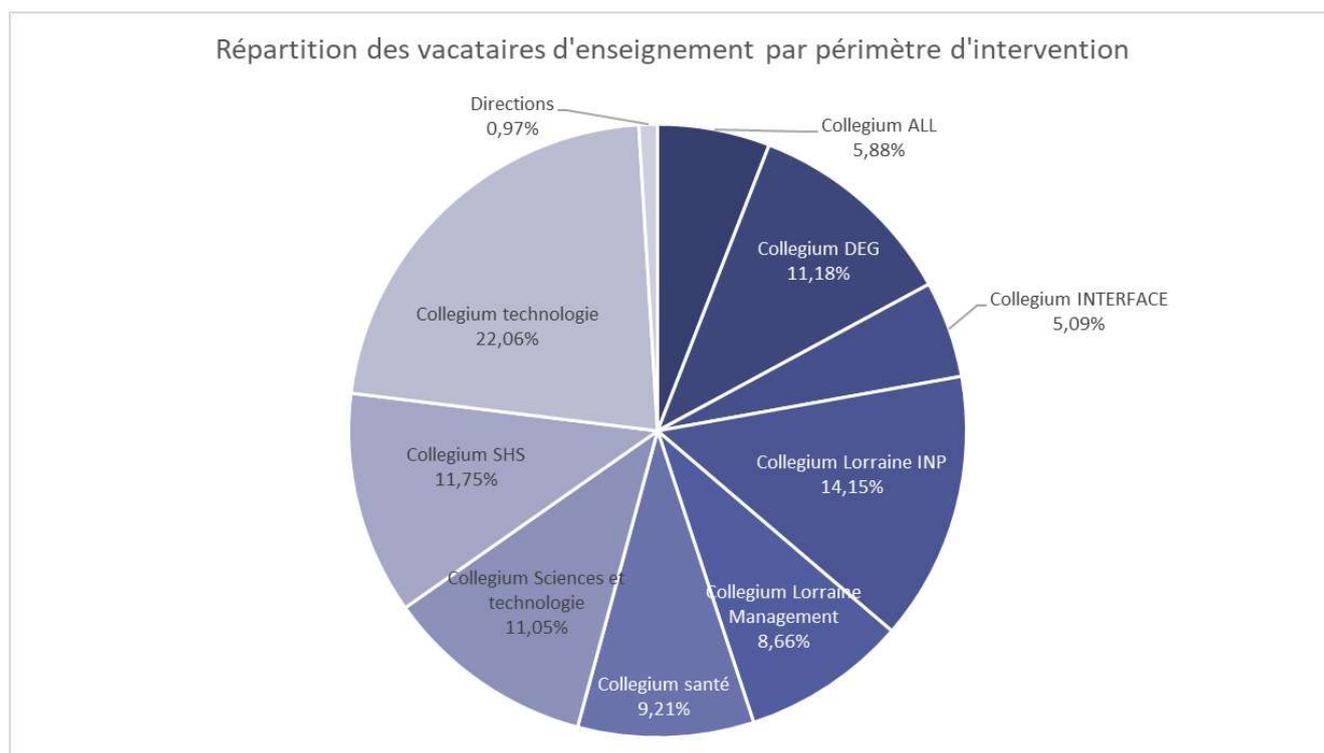




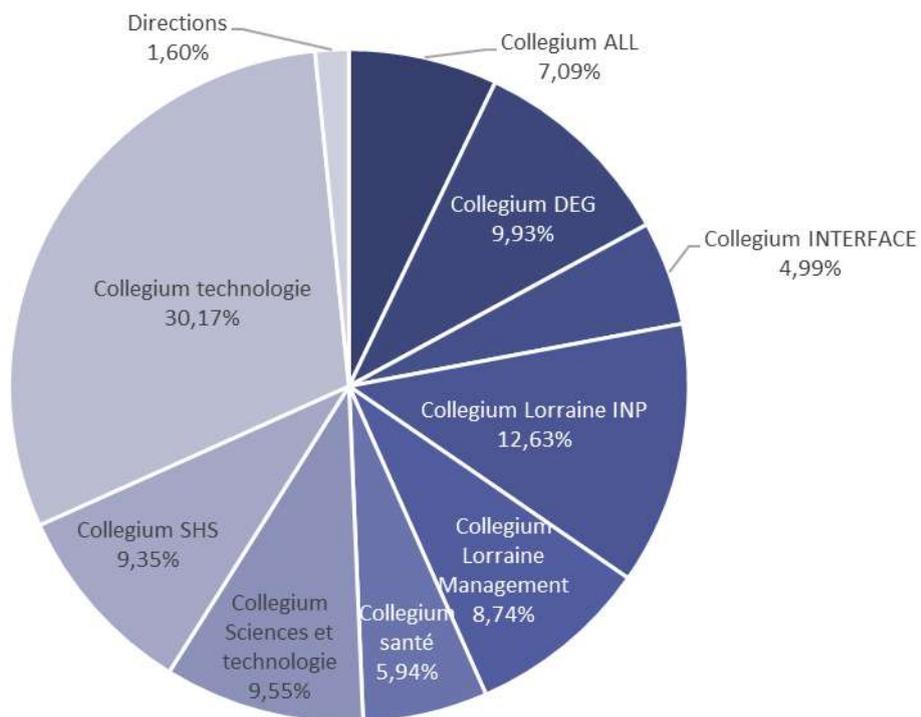
## RÉPARTITION DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT :

Périmètre d'intervention	Femmes	Hommes	Nombre d'intervenants	Volume d'heures réalisées			Volume horaire moyen par intervenant
				Femmes	Hommes	Total	
Collegium ALL	162	158	320	6865	6760	13625	42,6
Collegium DEG	227	381	608	6964	12118	19082	31,4
Collegium INTERFACE	166	111	277	5462	4129	9591	34,6
Collegium Lorraine INP	206	564	770	6953	17302	24256	31,5
Collegium Lorraine Management	162	309	471	5473	11312	16785	35,6
Collegium santé	267	234	501	5628	5782	11410	22,8
Collegium Sciences et technologie	198	403	601	6558	11787	18345	30,5
Collegium SHS	336	303	639	8660	9304	17963	28,1
Collegium technologie	401	799	1200	17784	40156	57940	48,3
Directions	10	43	53	503	2572	3076	58,0
<b>Total général</b>	<b>2135</b>	<b>3305</b>	<b>5440</b>	<b>70849</b>	<b>121221</b>	<b>192071</b>	<b>40,0</b>

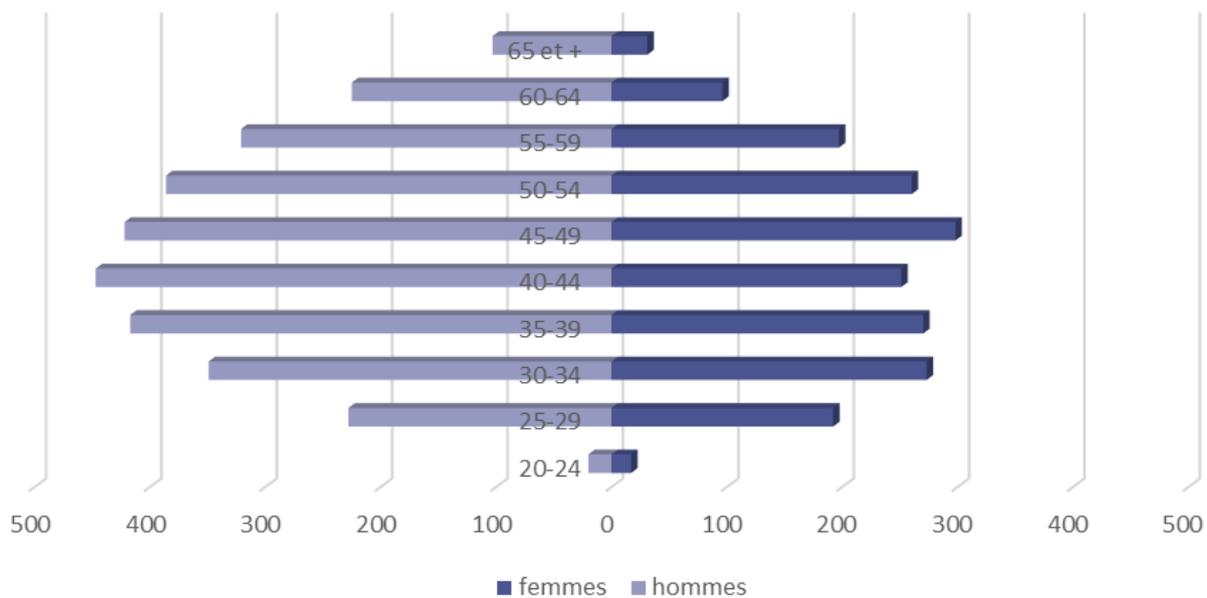
NB : Les vacataires d'enseignement intervenant en composantes, celles-ci ont été regroupées par collegium dans un souci de présentation. Le détail de cette répartition par composante est disponible en annexes. De plus, les 5 440 intervenants répartis dans les différents collegiums ne sont constitués que de 4 803 personnes physiques, certains agents intervenant dans plusieurs composantes. Au niveau des directions, il s'agit principalement de recrutements pour les écoles doctorales.



### Répartition par volume d'heures réalisées



### Pyramide des âges des vacataires d'enseignement



## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI »

Tout comme dans le bilan social du MESRI, les contrats étudiants ne sont plus comptabilisés dans l'effectif global de l'établissement depuis 2019. En effet, le nombre de contrats étudiants est très variable d'une année sur l'autre et fausse donc le suivi des effectifs. Les données chiffrées des années précédentes (2012 à 2018) ont été mises à jour. Cette modification impacte les personnels BIATSS des catégories B et C.

- ▷ L'effectif total au sein de l'Université de Lorraine au 31/12/2020 est de 7175 agents (titulaires et contractuels hors contrats étudiants). Cela représente 3,6% de l'effectif total dans l'enseignement supérieur (chiffres 2018-2019).

Entre 2013 et 2015 l'effectif global a diminué de 0,3% puis connaît une hausse continue depuis 2016, année d'intégration de l'ENIM. De 2016 à 2020 il y a eu une augmentation de 4,65% des effectifs.

Le taux de féminisation dans l'établissement est de 48,4% contre 52,7% pour le Ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) (hors personnels « ouvriers »).

- ▷ Les agents titulaires dans notre établissement représentent 66,2% des effectifs soit une baisse du nombre de titulaires de -2,86% depuis 2012 (ils représentaient 69,06% en 2012). Les agents titulaires dans l'enseignement supérieur représentent 64,9% des effectifs. Le taux de l'Université de Lorraine est donc supérieur à celui du Ministère.

Au sein des agents titulaires, les femmes représentent 46,9%, ce chiffre est en progression depuis 2012 (45,11%) contre 50,8% pour le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

L'âge moyen pour les personnels enseignants de l'UL est passé de 43 ans à 43 ans et 7 mois entre 2012 et 2020 et celui des personnels BIATSS de 44 ans à 44 ans et 9 mois sur la même période. Au sein du Ministère, l'âge moyen pour les enseignants est passé de 48 ans à 48 ans et 7 mois entre 2012 et 2018 et de 45 ans et 11 mois à 47 ans et 5 mois pour les personnels BIATSS.

- ▷ Les agents contractuels représentent 33,8% des effectifs de l'Université de Lorraine soit une hausse de 31,6% par rapport à 2012 contre 35,1% au sein du MESRI. La part de femmes dans cette population est de 51,5% en 2020 contre 68,18% en 2012. Ce taux est de 56,1 % parmi les agents contractuels du MESRI. Si l'on remarque une baisse dans notre établissement, ce taux reste stable au niveau national pour notre Ministère.
- ▷ Les personnels en situation de handicap appartiennent majoritairement à la population BIATSS (83,6%), le constat est identique au sein des personnels de l'enseignement supérieur (84,2% de BIATSS). Le taux d'emploi des BOE au sein de notre établissement augmente progressivement depuis 2012 passant de 1,46% à 3,34% en 2020, celui-ci connaît la même progression au niveau du MESRI et atteint le taux de 3,43% en 2018.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

# LE RECRUTEMENT

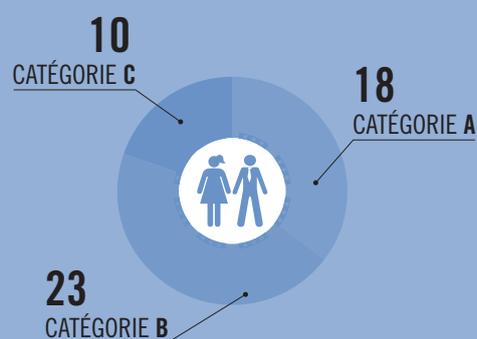
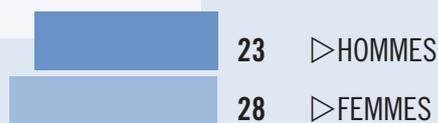


# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

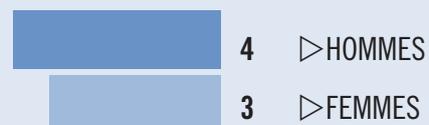
## LE RECRUTEMENT

**51**  
LAURÉATS  
AUX CONCOURS  
DE DROIT COMMUN  
ITRF



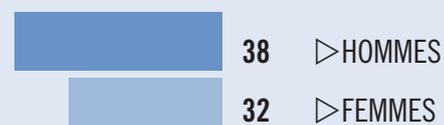
**2**  
LAURÉATS PACTE  
**2**  
HOMMES

**7** LAURÉATS BOE

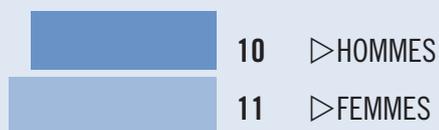


**3**  
LAURÉATS EN  
RECRUTEMENTS DIRECTS  
**3**  
FEMMES

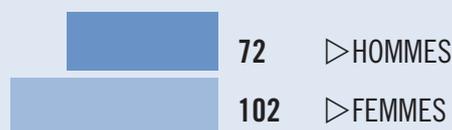
**70** LAURÉATS AU CONCOURS  
DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



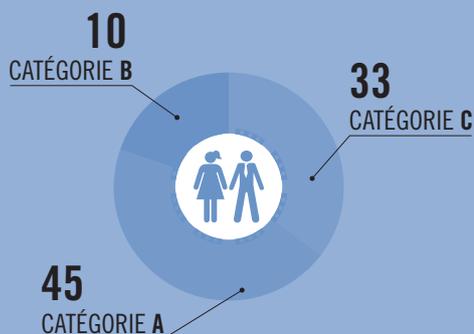
## 21 RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ



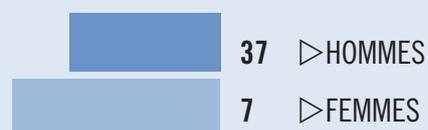
## 174 PERSONNES EXTÉRIEURES RECRUTÉES (PERSONNELS BIATSS UNIQUEMENT)



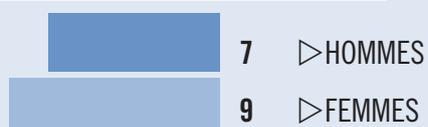
## 88 POSTES PUBLIÉS SUR LA PEP



## 44 ENSEIGNANTS INVITÉS (39 SUR POSTES VACANTS ET 5 SUR CONTINGENT SPÉCIFIQUE)



## 16 APPRENTIS RECRUTÉS



# CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2020

## CONCOURS IRTF 2020 :

En raison de la pandémie, la possibilité de constituer des jurys avec 3 membres a été autorisée par le Ministère. Pour cette année hors norme, l'épreuve orale a été supprimée pour les concours de catégorie B et C.

À noter que la baisse du nombre de postes ouverts n'est pas liée à la crise sanitaire.

Composition des jurys de concours / Part de présidents de jury de concours par genre :

	2020	
	Femmes	Hommes
Composition du jury de concours	69	61
Pourcentage	53,08%	46,92%
Présidents de jury de concours	19	10
Pourcentage	65,52%	34,48%

## RÉPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS (INSCRITS/ ADMISSIBLES/ADMIS) :

### BIATSS (UNIQUEMENT ITRF) :

	2020			
	Inscrits	Admissibles	Admis	% admis / inscrits
Femmes	875	603	28	5,83%
Hommes			23	
Total	875	603	51	

## CAMPAGNE 2020 DES CONCOURS ITRF INTERNE :

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		nbre dossiers reçus		Admissibles		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
IGE	F	1	9		8		3	0	1	0	0
	J	1	21		13		5	1	0	1	0
ASI	A	2	11		7		2	0	1	0	1
	C	1	7		0		0	3	0	1	0
	F	1	7		4		1	1	0	1	0
	J	2	43		29		10	3	1	1	0
<b>Total Catégorie A</b>		<b>8</b>	<b>98</b>		<b>61</b>		<b>21</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		nbre dossiers reçus		Admissibles*		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
TCH	A	2	6	6	4	4			1	1	0
	J	7	144		107				7	0	0
ATRF	G	3	14		14				1	2	0
	J	3	55	15	4	11			3	0	0
<b>Total catégorie B et C</b>		<b>15</b>	<b>240</b>		<b>144</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Total A, B, C</b>		<b>23</b>	<b>338</b>		<b>205</b>		<b>21</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

\* une seule épreuve pour les catégories B et C, notation des dossiers reçus (rapport d'activité pour les B et dossier spécifique au concours pour les C) puis classement des lauréats.

	2020
% de lauréats /nbre d'inscrits	6,51%
% de concours infructueux	4,35%
% de postes pourvus	95,65%

## CAMPAGNE 2020 DES CONCOURS ITRF EXTERNE :

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		nbre dossiers reçus		Admissibles		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
IGR	C	1	13		9		1	6	0	1	
	B	1	33		16		4	5	1	0	
IGE	C	1	10		4		0	3	0	1	
	E	2	36		28		1	11	0	2	
	F	1	15		9		2	2	0	0	1
ASI	B	1	35		24		5	5	0	1	
	C	2	25		25		2	3	1	1	
	E	1	24		20		0	12	0	1	
	F	2	37		28		3	0	2	0	
<b>Total catégorie A</b>		<b>12</b>	<b>228</b>		<b>163</b>		<b>18</b>	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		nbre dossiers reçus		Présents*		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
TCH	A	3	30		14		7	7	2	1	0
	B	3	29		21		7	5	2	1	0
	C	3	8		6		0	5	0	1	2
	E	1	10		7				0	1	0
	G	2	7		6		0	3	0	1	1
	J	5	128		115		11	2	4	1	0
ATRF	G	5	35		20		7	11	1	1	3
	J	2	62		39		21	11	1	1	0
<b>Total catégorie B et C</b>		<b>24</b>	<b>309</b>		<b>228</b>		<b>53</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>Total A, B et C</b>		<b>36</b>	<b>537</b>		<b>391</b>		<b>71</b>	<b>91</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

\*Certaines données non pas été transmises par les centres organisateurs externes

	2020
% de lauréats /nbre d'inscrits	5,40%
% de concours infructueux	19,44%
% de postes pourvus	80,56%

## BILAN DES CONCOURS ITRF (INTERNE ET EXTERNE) POUR 2020 ET LES ANNÉES PRÉCÉDENTES :

	2020	2019	2018	2017
% de lauréats /nbre d'inscrits	5,83%	5,21%	5,05%	4,21%
% de concours infructueux	13,56%	9,21%	4,82%	5,55%
% de postes pourvus	86,44%	90,79%	95,18%	94,44%
Nombre de postes ouverts en interne	23	35	39	30
Nombre de postes ouverts en externe	36	41	44	42

## TAUX ENDOGÈNES/EXOGENES PAR CATÉGORIE CONCOURS ITRF DE DROIT COMMUN :

	Endogènes		Exogènes	Total par catégorie	Taux d'exogènes
	Titulaire	Contractuel			
Catégorie A	7	7	4	18	22,22%
Catégorie B	12	8	3	23	13,04%
Catégorie C	0	9	1	10	10,00%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>51</b>	<b>15,69%</b>

15,69 % des lauréats sont extérieurs à l'établissement pour les concours ITRF.

## CAMPAGNE 2020 DE RECRUTEMENT DES PACTE :

### PERSONNELS ITRF :

Composition du jury

	2020	
	Femmes	Hommes
Composition du jury	4	2
Pourcentage	66,67%	33,33%

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		Admissibles		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ATRF	G	2	0	21	0	12	0	2	0
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## BILAN DES RECRUTEMENTS PACTE ITRF POUR 2020 ET LES ANNÉES PRÉCÉDENTES :

	2020	2019	2018	2017
% de lauréats/nombre d'inscrits (ITRF et BIB)	9,52%	8,70%	11,11%	10,97%
% de concours infructueux	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%
% de postes pourvus	100%	100%	100%	81,81%
Nombre de postes ouverts	2	2	2	11

## CAMPAGNE 2020 DE RECRUTEMENT DES BOE :

### PERSONNELS ITRF :

Composition du jury

	2020	
	Femmes	Hommes
Composition du jury	9	13
Pourcentage	40,91%	59,09%

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		Admissibles		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ASI	C	1	1	3	0	2	0	0	1
	E	1	0	3	0	2	0	1	0
	J	1	3	1	0	0	0	0	1
TCH	J	2	12	7	4	4	1	1	0
ATRF	G	1	0	6	0	3	0	1	0
	J	3	41	21	11	2	2	1	0
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

## BILAN DES RECRUTEMENTS BOE POUR 2020 ET LES ANNÉES PRÉCÉDENTES :

	2020	2019	2018	2017
% de lauréats / nombre d'inscrits (ITRF)	7,14%	22,73%	13,25%	9,75%
% de concours infructueux	22,22%	64,29%	25,00%	46,66%
% de postes pourvus	77,78%	35,71%	75,00%	53,33%
nombre de postes ouverts	9	14	20	15

## CAMPAGNE 2020 DE RECRUTEMENTS DIRECTS :

### Composition du jury

	2020	
	Femmes	Hommes
Composition du jury	2	1
Pourcentage	66,67%	33,33%

Corps	BAP	Postes ouverts	Inscrits		Admissibles		Lauréats		Infructueux
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ADT	J	3	60	9	11	2	3	0	0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## BILAN DES RECRUTEMENTS DIRECTS POUR 2020 ET LES ANNÉES PRÉCÉDENTES :

	2020	2019	2018	2017
% de lauréats / nombre d'inscrits	4,35%	6,54%	4,27%	3,94%
% de concours infructueux	0,00%	22,22%	0,00%	0,00%
% de postes pourvus	100,00%	77,78%	100,00%	100,00%
Nombre de postes ouverts	3	9	7	6

## NIVEAU DE DIPLÔME DES LAURÉATS (BIATSS) :

Type Concours / Recrutement	Corps	Diplômes et niveaux de qualification						
		Sans diplôme	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Concours communs ITRF interne / externe	IGR	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	IGE	0%	0%	0%	60%	0%	0%	40%
	ASI	0%	9%	9%	27%	18%	36%	0%
	TCH	4%	9%	22%	22%	26%	13%	4%
	ATRF	20%	10%	10%	30%	20%	10%	0%
BOE	ASI	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
	TCH	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
	ATRF	75%	0%	0%	0%	25%	0%	0%
Recrutements directs	ATRF	33%	33%	0%	0%	33%	0%	0%

## NOUVELLE NOMENCLATURE DES DIPLÔMES (PRÉCÉDENTE NOMENCLATURE ENTRE PARENTHÈSES) :

Niveau 3 (V)	▷ CAP, BEP
Niveau 4 (IV)	▷ BAC
Niveau 5 (III)	▷ DEUG, BTS, DUT, DEUST
Niveau 6 (II)	▷ Maîtrise, master 1, licence, licence pro
Niveau 7 (I)	▷ Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur
Niveau 8 (I)	▷ Doctorat, HDR

## CAMPAGNE DE RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (HORS DOMAINE SANTÉ) :

	MCF		PR UNIV		Tous EC confondus		Total EC	% de femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Inscrits	733	1111	44	126	777	1237	2014	38,58%
Admissibles	124	158	32	57	156	215	371	42,05%
Présents à l'audition	120	148	30	57	150	205	355	42,25%
Candidats classés	81	95	27	49	108	144	252	42,86%
Admis	24	17	8	21	32	38	70	45,71%
% d'admis / inscrits	<b>3,27%</b>	<b>1,53%</b>	<b>18,18%</b>	<b>16,67%</b>	<b>4,12%</b>	<b>3,07%</b>	<b>3,48%</b>	

Un poste de Maître de conférences a été pourvu par mutation prioritaire.

Un poste de Professeur des universités a été ouvert à l'agrégation et est non comptabilisé dans le tableau ci-dessus.

	2020	2019		Nombre d'hommes	Nombre de femmes
% de postes non pourvus	0,00%	7,69%	Membres comités de sélection 2020 :	340	301
<b>% de postes pourvus</b>	<b>100,00%</b>	<b>92,31%</b>			

## TAUX ENDOGENES/EXOGENES PAR TYPE DE CONCOURS

### CONCOURS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (HORS DOMAINE SANTÉ) :

	Endogènes		Exogènes	Total par corps	Taux d'exogènes	Taux d'exogènes 2019	Taux d'exogènes en 2018	Taux d'exogènes en 2017
	Titulaire	Contractuel						
Maître de conférences	0	9	32	41	78,05%	61,54%	65,00%	69,81%
Professeur des universités	16	0	13	29	44,83%	42,86%	47,83%	37,93%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>64,29%</b>	<b>55,00%</b>	<b>58,73%</b>	<b>58,54%</b>

# LES RECRUTEMENTS EXTERNES

PUBLICATIONS PEP (PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC) 2020 :  
88 postes publiés sur la PEP en 2020

## RÉPARTITION DES POSTES PAR LIEU GÉOGRAPHIQUE ET CATÉGORIE FP :

	Catégorie			Total
	A	B	C	
Nancy	25	5	11	41
Metz	17	2	16	35
Yutz	2	3	4	9
Epinal	1	0	0	1
Saint Dié	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>88</b>

## RÉPARTITION PAR BAP ET CATÉGORIE FP :

BAP	Catégorie			TOTAL
	A	B	C	
A	2	1	2	5
B	1	0	0	1
C	6	1	1	8
D	1	0	0	1
E	5	0	0	5
F	4	0	1	5
G	1	2	6	9
J	16	6	23	45
Hors BAP	9	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>88</b>

## BILAN SUR LE RECRUTEMENT DE PERSONNES EXTÉRIEURES (PÔLE EMPLOI, APEC ...)

Par lieu géographique

	Metz	Nancy	Sarreg.	Saint Dié	Epinal	Yutz	TOTAL
<b>Hommes</b>	14	52	1	0	3	2	<b>72</b>
<b>Femmes</b>	25	69	0	2	1	5	<b>102</b>
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>121</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>174</b>

Par structure

	Metz		Nancy		Sarreg.		Saint Dié		Epinal		Yutz		TOTAL	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Composante</b>	14	5	29	21	0	1	2	0	1	3	5	2	51	32
<b>Direction</b>	9	6	20	16	0	0	0	0	0	0	0	0	29	22
<b>Laboratoire</b>	2	3	20	15	0	0	0	0	0	0	0	0	22	18
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>102</b>	<b>72</b>

## Par BAP et catégorie FP

BAP	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	2	2	1	1	4	0	7	3
B	1	1	0	0	0	0	1	1
C	3	7	2	4	0	0	5	11
D	1	0	0	0	0	0	1	0
E	1	5	0	1	0	0	1	6
F	4	3	2	0	2	1	8	4
G	0	1	2	5	9	10	11	16
J	18	10	13	7	31	11	62	28
Hors BAP	6	3	0	0	0	0	6	3
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>46</b>	<b>22</b>	<b>102</b>	<b>72</b>

## RECRUTEMENT POUR POURVOIR DES EMPLOIS D'ENCADREMENT

Intitulé du poste	Femmes	Hommes
Responsable administratif	2	1
Secrétaire général	2	
	<b>5</b>	

Les agents retenus sont tous titulaires et appartiennent à la BAP J. 4 postes sont situés géographiquement sur Nancy et un poste est situé à Thionville. Enfin sur 5 postes, un poste est proposé au sein d'une direction et les autres au sein de composantes de formation.

## RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ POUR 2020 :

	Nombre de postes	Candidatures			Type de recrutement	Candidats retenus			Nombre de postes pourvus
		Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
2ème vague	5	36	10	46	Recrutements externes	2	2	4	4
					Mouvements internes	0	0	0	
					<b>Total</b>	2	2	4	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	Affectations académiques	8	9	17	17
					<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

La crise sanitaire a fortement impacté le recrutement des enseignants du second degré. Aucun recrutement n'a été réalisé à la première vague et très peu à la seconde vague. Pour rappel, en 2019 : 272 candidatures reçues et 45 postes pourvus.

# LES CAS DE RECOURS A DES PERSONNELS CONTRACTUELS

## LES SUPPLÉANCES

Un fonds intitulé « crédits de suppléances » géré par la Direction des Ressources Humaines permet d'assurer le remplacement de personnels BIATSS titulaires absents. Ces crédits de suppléance ne peuvent être utilisés que pour suppléer les seules absences relatives aux Congé Longue Durée (CLD), Congé Longue Maladie (CLM) et congé maternité.

La personne suppléante est recrutée sur un niveau catégorie C pour une quotité de travail n'excédant pas 80% pour un agent travaillant à 100%.

	Femmes		Hommes		Global	
	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Total	Durée moyenne du contrat en jours
Congé maternité	18	89	4	93	22	90
CLM	2	94	2	90	4	92
CLD	9	174	6	296	15	223

## L'ÉTABLISSEMENT A ÉGALEMENT RECOURS À DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS DANS LES CAS SUIVANTS :

- ▷ remplacement d'un personnel en détachement, disponibilité, congé parental
- ▷ remplacement d'un personnel décédé
- ▷ remplacement d'un personnel parti en retraite
- ▷ remplacement d'un personnel muté ou lauréat de concours
- ▷ concours infructueux
- ▷ compensation des personnels à temps partiel
- ▷ renfort
- ▷ participation à un projet de recherche
- ▷ situations diverses

# ZOOM SUR LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS INVITÉS EN 2019/2020

Les invités sont des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

## IL Y A DEUX TYPES DE RECRUTEMENTS :

- ▷ postes vacants
- ▷ contingent spécifique (24 mois alloués) pour cette campagne

En raison de la pandémie et des périodes de confinement, sur 130 enseignants invités, seuls 44 ont pu être accueillis.

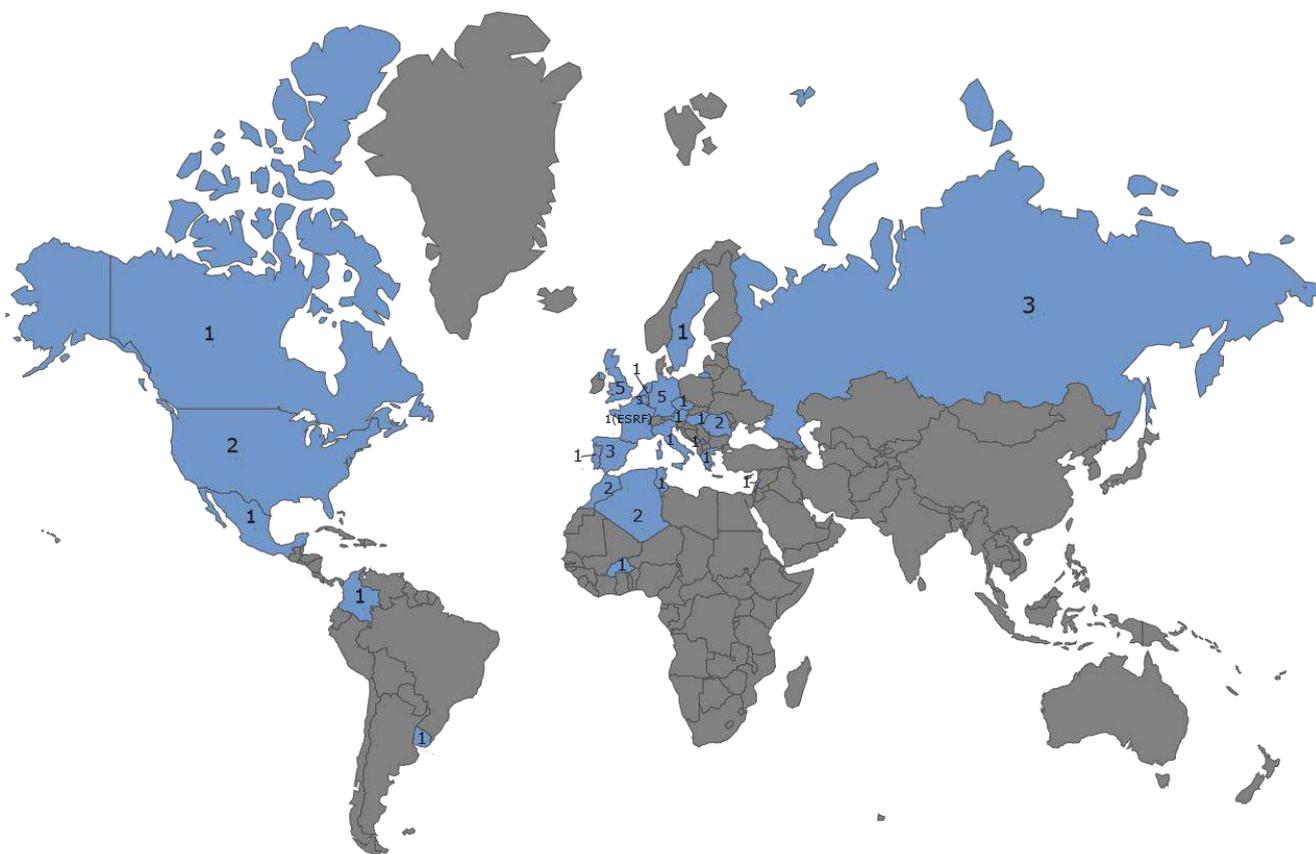
### Recrutement sur postes vacants :

	Femmes	Hommes	Total	nombre de mois
<b>Enseignants accueillis</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>42</b>
<i>Enseignants non venus</i>	7	65	72	83

### Recrutement sur contingent spécifique :

	Femmes	Hommes	Total	nombre de mois
<b>Enseignants accueillis</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<i>Enseignants non venus</i>	0	14	14	19

## RÉPARTITION PAR PAYS D'ORIGINE DES ENSEIGNANTS INVITÉS ACCUEILLIS :



# L'APPRENTISSAGE

16 apprentis ont été recrutés au cours de l'année 2020

## RÉPARTITION PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

Structure	Femmes	Hommes	Total
ACBS (Animalerie Campus Biologie Santé)	1		1
Dir. Logistique Interne	1	1	2
Dir. Numérique		3	3
EEIGM	1		1
ERPI		1	1
FONDATION NIT	1		1
IAE METZ	1		1
IUT CHARLEMAGNE	1		1
IUT NANCY BRABOIS	1		1
IUT THIONVILLE-YUTZ		1	1
LORIA	1		1
TELECOM Nancy	1		1
URAFPA		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

## RÉPARTITION PAR DIPLÔME PRÉPARÉ

diplôme	Femmes	Hommes	Total
année préparatoire en BTS		1	1
BAC +2		1	1
Bac Professionnel		1	1
Bachelor	1		1
CAP	1		1
Licence	1		1
Licence Professionnelle	3	3	6
Master	2	1	3
Titre concepteur en création visuelle	1		1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

Les apprentis sont âgés entre 18 et 27 ans.

## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «RECRUTEMENT»

---

En 2020, les femmes représentent 56,9% des lauréats aux concours de droit commun ITRF. Cependant, elles sont les plus nombreuses uniquement dans les catégories B et C (69,6% dans les corps de catégorie B, 60 % dans les corps de catégorie C et seulement 38,9% dans les corps de catégorie A).

L'absence de données genrées des autres centres organisateurs sur le nombre d'inscrits et le nombre de dossiers reçus ne nous permet pas de calculer le ratio admis/inscrits des femmes.

Au niveau du MESRI, les femmes sont également les plus nombreuses parmi les candidats admis aux concours des filières BIATSS.

45,7% des lauréats au concours des enseignants-chercheurs sont des femmes. Ce taux est de 58,5% pour le corps des maîtres de conférences et de 27,6% pour le corps des professeurs des universités. L'observation du taux d'admis par rapport au nombre d'inscrits par sexe met en évidence que le taux de réussite des femmes est supérieur à celui des hommes quel que soit le corps. Celui-ci est d'ailleurs deux fois supérieur dans le corps des maîtres de conférences (3,27% pour les femmes contre 1,53% pour les hommes).

*Sources : rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

# LES PARCOURS PROFESSIONNELS



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## LES PARCOURS PROFESSIONNELS

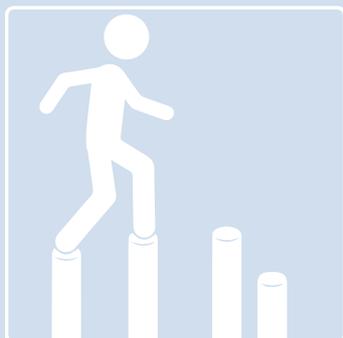
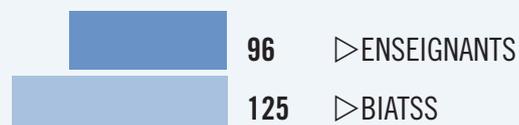
### 155 ARRIVÉES DE PERSONNELS TITULAIRES



### MOTIFS PRINCIPAUX DES ARRIVÉES

- ▷ LAURÉAT DE CONCOURS,
- ▷ RETOUR APRÈS PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ,  
DÉTACHEMENT OU CONGÉ PARENTAL

### 221 SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES



### MOTIFS PRINCIPAUX DES SORTIES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE,
- ▷ MUTATION, DISPONIBILITÉ, CONGÉ PARENTAL,
- ▷ DÉTACHEMENT



## LES PROMOTIONS

(PAR LISTE D'APTITUDE OU TABLEAU D'AVANCEMENT)



## 62

AGENTS DE L'UL  
SONT MIS  
À DISPOSITION  
D'AUTRES  
ÉTABLISSEMENTS

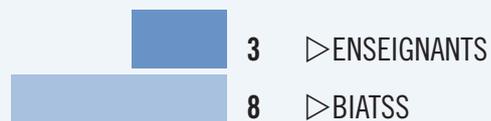


## 69

AGENTS BIATSS  
ONT BÉNÉFICIÉ  
D'UNE MOBILITÉ  
INTERNE

## 11

DEMANDES  
DE RUPTURE  
CONVENTIONNELLE



## 122 DÉPARTS EN RETRAITE



# MOBILITÉ EXTERNE ENTRÉES – ENSEIGNANTS ET BIATSS

## LES ARRIVÉES DE PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS PAR CORPS - ANNÉE 2020 :

Motif	Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Total	moy d'âge / corps	Moyenne d'âge
Affectation premier et second degré	A	Professeur Certifié	0	1	1	2	45,00	45,00
	A	Professeur EPS	1	0	1		45,00	
Agrégation	A	Professeur des Universités	0	1	1	1	31,00	31,00
Concours externe	A	Professeur des Universités	5	8	13	62	46,77	39,08
	A	Professeur Hosp. Univ.	1	4	5		47,80	
	A	Maître de Conférences	24	16	40		35,43	
	A	Maître de Conf. H.-U.	1	1	2		33,50	
	A	Professeur Agrégé	1	0	1		49,00	
	A	Professeur EPS	0	1	1		43,00	
Concours interne	A	Maître de Conf. H.-U.	3	1	4	4	38,50	38,50
Mutation	A	Professeur Certifié	1	1	2	3	41,50	45,33
	A	Professeur Agrégé	1	0	1		53,00	
Retour de détachement ou de dispo ou congé parental	A	Professeur Univ.	0	1	1	9	56,00	46,56
	A	Maître de Conférences	3	5	8		45,38	
<b>Total</b>			<b>41</b>	<b>40</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>40,16</b>	

## LES ARRIVÉES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS PAR CORPS - ANNÉE 2020 :

Motif	Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Total	moy d'âge / corps	Moyenne d'âge
Arrivée par détachement	B	Technicien RF	1	0	1	5	48,00	39,83
	C	Adjoint Technique RF	2	0	2		36,50	
	C	Adjoint AENES	0	2	2		35,00	
Concours externe	A	Ingénieur de Recherches	0	1	1	33	31,00	36,77
	A	Ingénieur d'Etudes	3	2	5		34,60	
	A	Assistant Ingénieur	2	3	5		34,60	
	A	Infirmière	1	0	1		51,00	
	A	C P E	1	0	1		33,00	
	B	Technicien RF	6	5	11		30,00	
	B	Secrétaire AENES	2	0	2		35,50	
	B	Bibliothécaire Assist Spéc.	1	0	1		29,00	
	C	Adjoint Technique RF	2	3	5		40,00	
	C	Adjoint AENES	0	1	1		49,00	
Concours interne	A	Assistant Ingénieur	0	1	1	9	43,00	42,83
	B	Technicien RF	0	1	1		50,00	
	B	Secrétaire AENES	1	0	1		41,00	
	C	Adjoint AENES	4	2	6		37,33	
Mutation	A	Attaché de l'Administration	2	0	2	6	39,00	41,13
	A	Bibliothécaire	1	0	1		41,00	
	B	Secrétaire AENES	1	0	1		51,00	
	C	Adjoint Technique RF	2	0	2		33,50	
Recr. direct et sans concours	A	Attaché de l'Administration	0	1	1	9	51,00	40,30
	B	Technicien RF	0	1	1		41,00	
	C	Adjoint Technique RF	3	2	5		28,20	
Titularisation PACTE	C	Adjoint Technique RF	2	0	2	2	41,00	50,50
	C	Adjoint Technique RF	1	1	2		50,50	
Retour de disponibilité ou de congé parental	A	Ingénieur d'Etudes	0	1	1	10	50,00	45,03
	A	Conservateur	1	0	1		34,00	
	B	Technicien RF	1	1	2		43,00	
	B	Secrétaire AENES	3	0	3		40,67	
	C	Adjoint Technique RF	2	0	2		53,50	
C	Magasinier	0	1	1	49,00			
<b>Total</b>			<b>45</b>	<b>29</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>37,70</b>	

# MOUVEMENT INTERNE DES AGENTS BIATSS

## RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2020 :

Une newsletter recensant les postes libres est régulièrement diffusée à l'ensemble du personnel. Dès lors, les vœux libres n'ont plus d'intérêt.

	Titulaires		Contractuels		Total	Rappel total 2019	Rappel total 2018	Rappel total 2017
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes				
Campagne interne UL							9	14
Mobilité au fil de l'eau	14	3	6	3	26	37	34	34
Mobilité suite à réorganisation	11	9	0	0	20	17	37	29
Suivi de situations individuelles	12	6	3	2	23	22	17	19
<b>Total général</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>97</b>	<b>96</b>

Ne sont pris en compte que les mouvements gérés en totalité ou en partie, par le Pôle Recrutements/Concours.

## RÉPARTITION DES POSTES PROPOSÉS PAR LOCALISATION ET PAR AFFECTATION (DIRECTIONS/ COMPOSANTES/LABORATOIRES) :

	Metz	Nancy	Thionville	Total
Directions opérationnelles	2	33		35
Composantes	3	21	1	25
Laboratoires	0	9		9
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>69</b>

## RÉPARTITION DES POSTES PROPOSÉS PAR BAP ET PAR CATÉGORIE FP (NIVEAU A/B/C) :

	Mobilité au fil de l'eau		Réorganisation		Situation individuelle		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>15</b>
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	0	0	0	7	1	0	1	7
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	0	0	0	4	1	4	1
BAP J : Gestion et Pilotage	10	3	6	0	0	4	16	7
Filière Bibliothèques	1	0	2	0	0	0	3	0
<b>Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	0	0	1	0	0	0	1	0
BAP J : Gestion et Pilotage	5	0	2	0	2	0	9	0
Filière Bibliothèques	0	0	1	0	0	0	1	0
<b>Catégorie C</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	0	1	0	0	1	0	1	1
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	0	0	0	1	0	1	0
BAP J : Gestion et Pilotage	4	2	0	1	7	2	11	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>21</b>

## RÉPARTITION DES POSTES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE ET PAR SEXE :

	2020				
	Metz	Nancy	Epinal	Thionville	Total
Femmes	5	43	0	0	48
Hommes	0	20	0	1	21
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>69</b>

## LES MISES À DISPOSITION

Le tableau ci-dessous recense les mises à disposition connues et gérées financièrement par l'établissement en 2020. Les données ci-dessous concernent uniquement les personnels affectés et gérés par l'Université de Lorraine mis à disposition d'autres établissements à temps complet et incomplet.

Structure d'accueil	BIATSS			Enseignants			Total toute population
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AGENCE DE LA BIOMEDECINE					1	1	1
ANR					1	1	1
CNAM		1	1				1
CNRS				6	16	22	22
DGESIP				1	2	3	3
ENSAM				1	1	2	2
EUROPEAN SCHOOLNET		1	1	1		1	2
H CERES				1	1	2	2
ICN					1	1	1
INCUBATEUR LORRAIN	1		1				1
INRIA				1	7	8	8
Institut AGRO	1		1				1
IUF				1	5	6	6
Ministère des Solidarités et de la Santé				1		1	1
SATT (SAYENS)	1	1	2				2
UNISTRA				3		3	3
UNIT					1	1	1
Université d'Augsburg (Allemagne)				1		1	1
Université de Franche Comté					1	1	1
Université de Rennes				1		1	1
Université du Mans					1	1	1
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>62</b>

Les personnels BIATSS appartiennent tous à la catégorie A. 35,5 % des personnels concernés sont mis à disposition du CNRS.

# LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

## PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES DURANT L'ANNÉE CIVILE 2020 :

	Agents promouvables			Candidatures			Agents promus			Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR C EX 2è éch	18	90	108	4	31	35	3	11	14	2	21	2	9
PR C EX 1er éch	47	146	193	9	42	51	4	13	17	7	17	4	20
PR 1 C	55	154	209	20	57	77	6	19	25	7	21	11	15
MCF éch. exc.	38	71	109	16	28	44	11	13	24	10	11	7	12
MCF HC	163	246	409	48	79	127	19	38	57	18	25	18	28
<b>Total EC</b>	<b>321</b>	<b>707</b>	<b>1028</b>	<b>97</b>	<b>237</b>	<b>334</b>	<b>43</b>	<b>94</b>	<b>137</b>	<b>44</b>	<b>95</b>	<b>42</b>	<b>84</b>
PR PH CL EX 2è éch.	0	21	21	0	11	11	0	5	5	0	3	0	5
PR PH CL EX 1er éch.	3	36	39	2	16	18	0	8	8	0	7	0	7
PR PH 1C	16	24	40	7	12	19	2	1	3	4	3	0	3
MCF-U PH éch. Ex.	1	1	2	1	1	2	1	1	2	-	-	-	-
MCF- U PH HC	4	2	6	3	2	5	1	1	2	0	0	0	0
MCF- U PH 1C	2	8	10	2	4	6	1	1	2	2	3	1	2
<b>Total EC HU</b>	<b>26</b>	<b>92</b>	<b>118</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>17</b>
PRAG EXC.	24	44	68	17	29	46	8	8	16	6	14	6	13
PRAG HC	32	50	82	x	x	x	2	5	7	7	9	4	8
PRAG	109	111	220	46	48	94	1	0	1	2	0	1	1
PRCE ECH SPE	11	18	29	x	x	x	1	5	6	-	-	-	-
PRCE EXC.	22	25	47	12	15	27	7	5	12	6	6	26	30
PRCE HC	24	12	36	x	x	x	1	1	2	1	5	3	0
PEPS ECH SPE	2	5	7	x	x	x	0	2	2	-	-	-	-
PEPS EXC.	1	2	3	1	0	1	0	0	0	1	3	2	8
PEPS HC	2	3	5	x	x	x	1	2	3	0	0	0	0
PLP ECH SPE	1	1	2	x	x	x	0	0	0	-	-	-	-
PLP EXC.	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP HC	2	3	5	x	x	x	2	0	2	0	0	0	0
PROF. ENSAM HC	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total ENS 1ER &amp; 2ND</b>	<b>232</b>	<b>275</b>	<b>507</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>168</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>60</b>
<b>Total général</b>	<b>579</b>	<b>1 074</b>	<b>1 653</b>	<b>188</b>	<b>375</b>	<b>563</b>	<b>71</b>	<b>139</b>	<b>210</b>	<b>73</b>	<b>148</b>	<b>85</b>	<b>161</b>

A noter que les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré n'ont pas à faire acte de candidature pour les campagnes de promotion hors classe et échelon spéciale de la classe exceptionnelle. Cela sera de même pour la classe exceptionnelle à partir de 2021.

	2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	71	139	73	148	85	161	75	140
en % des enseignants promus	33,81%	66,19%	33,03%	66,97%	34,55%	65,45%	34,88%	65,12%
% par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et Chercheurs	7,10%	8,04%	7,39%	8,45%	8,73%	9,19%	7,69%	7,80%
% par rapport à l'effectif total, enseignants et chercheurs	2,60%	5,10%	2,66%	5,40%	3,12%	5,91%	2,71%	5,06%

## LAURÉATS DE LISTE D'APTITUDE PRAG 2020 (PASSAGE DE PRCE À PRAG) :

	Promouvables			Candidatures			Promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	Total
PRAG	109	111	220	46	48	94	1	0	1

## AVANCEMENT À LA HORS CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PRAG, PRCE, PEPS, PLP 2020 :

	Promouvables			Promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Hors Classe	60	68	128	6	8	14
Classe Exceptionnelle	49	71	120	15	13	28
Échelon spécial	14	24	38	1	7	8
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>163</b>	<b>286</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>50</b>

## AVANCEMENT DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (T.A.) DES TITULAIRES BIATSS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

Filière	Grades	Agents promouvables par TA			Agents candidats par TA			Agents promus par TA			% promus / promouvables	Part des femmes
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
AENES	AAE HC ECHELON SPECIAL	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	ATTACHE HORS CLASSE	13	8	21	4	3	7	0	1	1	4,8%	0,0%
	ATTACHE PRINCIPAL AE	9	3	12	3	1	4	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES CE	14	2	16	7	2	9	1	0	1	6,3%	100,0%
	SAENES CS	21	6	27	9	1	10	2	0	2	7,4%	100,0%
	ADJAENES P1C	87	11	98	47	7	54	8	0	8	8,2%	100,0%
Bibliothèques	ADJAENES P2C	1	0	1	1	0	1	1	0	1	100,0%	100,0%
	CONSERVATEUR EN CHEF	7	1	8	3	0	3	2	0	2	25,0%	100,0%
	BIBLIOTHECAIRE HC	2	2	4	1	2	3	0	1	1	25,0%	0,0%
	BAS CE	7	2	9	4	1	5	0	0	0	0,0%	0,0%
	BAS CS	4	1	5	2	1	3	0	0	0	0,0%	0,0%
	MAGASINIER BIB. P1C	15	7	22	9	4	13	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	MAG. DES BIB. P2C	3	3	6	1	1	2	1	0	1	16,7%	100,0%
	IGR HC éch. Special vivier 2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	66,7%	50,0%
	IGR HC éch. Special vivier 1	7	16	23	2	9	11	1	1	2	8,7%	50,0%
	IGR HC	1	6	7	1	0	1	1	0	1	14,3%	100,0%
	IGR 1C	13	18	31	4	14	18	3	3	6	19,4%	50,0%
	IGE HC	39	59	98	32	26	58	5	7	12	12,2%	41,7%
Médico-sociale	TECH CE	34	43	77	17	25	42	3	3	6	7,8%	50,0%
	TECH CS	41	56	97	15	22	37	4	5	9	9,3%	44,4%
	ADT P1C	110	67	177	48	25	73	16	1	17	9,6%	94,1%
	ADT P2C	62	24	86	13	6	19	7	4	11	12,8%	63,6%
	INFIRMIER HC	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	INFIRMIER CS	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
Médico-sociale	ASSPAE	2	0	2	2	0	2	1	0	1	50,0%	100,0%
	ASSAE CS	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	CTSSAE CS	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
<b>Total</b>		<b>499</b>	<b>337</b>	<b>836</b>	<b>230</b>	<b>151</b>	<b>381</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>84</b>	<b>10,0%</b>	<b>67,9%</b>

## AVANCEMENTS DE CORPS DES TITULAIRES BIATSS PAR LISTE D'APTITUDE (L.A.) 2020 :

Filière	Grades	Agents promouvables par LA			Agents candidats LA			Agents promus par LA			% promus / promouvables	Part des femmes
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
AENES	ATTACHE ADM	48	13	61	8	2	10	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES CN	148	15	163	34	5	39	1	0	1	0,6%	100,0%
Médico-sociale	CTSSAE	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
Bibliothèques	CONSERVATEUR GENERAL	4	4	8	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	CONSERVATEUR	5	2	7	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE	24	4	28	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	BAS CN	28	16	44	3	3	6	1	0	1	2,3%	100,0%
	IGR 2C	112	139	251	27	34	61	0	1	1	0,4%	0,0%
	IGE CN	37	53	90	17	26	43	2	4	6	6,7%	33,3%
	ASI	155	157	312	65	66	131	3	3	6	1,9%	50,0%
	TECH CN	279	148	427	99	56	155	3	5	8	1,9%	37,5%
<b>Total</b>		<b>842</b>	<b>551</b>	<b>1 393</b>	<b>258</b>	<b>192</b>	<b>450</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>1,7%</b>	<b>43,5%</b>

Il est à noter que seul un tiers des personnels promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude (32,3%).

	2020			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	57	27	67	40
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire	4,65%	3,39%	5,46%	5,03%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire	2,82%	1,33%	3,31%	1,98%

	2019				2018				2017			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	53	28	66	38	66	30	80	42	77	40	89	50
% par rapport à l'effectif total F ou H	4,25%	3,53%	5,30%	4,79%	5,31%	3,75%	6,44%	5,25%	6,24%	4,87%	7,22%	6,08%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS	2,60%	1,37%	3,24%	1,86%	3,23%	1,47%	3,92%	2,06%	3,75%	1,95%	4,33%	2,43%

## AVANCEMENT DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (T.A.) DES CONTRACTUELS BIATSS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

Grades	Agents promouvables par TA			Agents candidats par TA			Agents promus par TA			% promus/ promouvables	Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
IGR 1C	4	6	10	1	2	3	1	1	2	20,0%	50,0%
IGE HC	16	9	25	5	2	7	2	0	2	8,0%	100,0%
TECH CE	12	2	14	3	1	4	1	0	1	7,1%	100,0%
TECH CS	22	3	25	7	1	8	2	0	2	8,0%	100,0%
ADT P1C	16	4	20	4	0	4	2	0	2	10,0%	100,0%
ADT P2C	37	15	52	11	5	16	3	2	5	9,6%	60,0%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>39</b>	<b>146</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>9,6%</b>	<b>78,6%</b>

## AVANCEMENTS DE CORPS DES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS PAR LISTE D'APTITUDE (L.A.) 2020 :

Corps/grades	Agents promouvables par LA			Agents candidats par LA			Agents promus par LA			% promus/ promouvables	Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
IGR 2C	31	18	49	0	0	0	0	0	0	0,0%	0%
IGE CN	19	4	23	9	2	11	0	1	1	4,3%	0%
ASI	51	8	59	20	2	22	1	0	1	1,7%	100%
TECH CN	58	20	78	19	7	26	0	1	1	1,3%	0%
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>50</b>	<b>209</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>59</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1,4%</b>	<b>33%</b>

En 2020, il n'y avait aucune possibilité de promotion par avancement de corps pour les ingénieurs de recherche.

	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	11	3	1	2	12	5
% par rapport à l'effectif total F ou H (contractuels BIATSS)	1,6%	0,8%	0,1%	0,5%	1,8%	1,3%
% par rapport à l'effectif total, contractuels BIATSS	1,0%	0,3%	0,1%	0,2%	1,1%	0,5%



	2019			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	25	13	32	16
% par rapport à l'effectif total F ou H (contractuels BIATSS)	3,83%	3,46%	4,90%	4,26%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels	2,43%	1,26%	3,11%	1,55%

## PROMOTIONS DES PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS BIATSS

	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	68	30	11	15	79	45
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS	3,6%	2,5%	0,6%	1,3%	4,1%	3,8%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS	2,2%	1,0%	0,4%	0,5%	2,6%	1,5%

## LES EXAMENS PROFESSIONNELS Filière ITRF

	Femmes	Hommes	Total
IGR HC		1	1
TECH CE	5	4	9
TECH CS	5	6	11
ATRF P2	5		5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

	Femmes	Hommes
tranche 25 - 29	2	
tranche 30 - 34	1	1
tranche 35 - 39	4	2
tranche 40 - 44		2
tranche 45 - 49	5	3
tranche 50 - 54	1	2
tranche 55 - 59	2	1

# MOBILITÉ EXTERNE SORTIES – ENSEIGNANTS ET BIATSS

## LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR CORPS - ANNÉE 2020 :

Motif	Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Total / motif	moyenne d'âge / corps	Moyenne d'âge
Décès	A	Professeur des Universités		1	1	1	61,00	61,00
Démission	A	Maître de Conférences HU	1		1	7	38,00	42,25
	A	Maître de Conférences	2	2	4		43,00	
	A	Professeur Agrégé		1	1		44,00	
	A	Professeur Certifié	1		1		44,00	
Rupture conventionnelle	A	Maître de Conférences	1	1	2	2	58,50	58,50
Détachement	A	Professeur Hosp.-Univ.		2	2	9	50,50	46,13
	A	Professeur des Universités		4	4		48,50	
	A	Maître de Conférences		2	2		40,50	
	A	Professeur Agrégé	1		1		45,00	
Disponibilité	A	Professeur des Universités		1	1	6	49,00	44,90
	A	Maître de Conférences	3	2	5		40,80	
Mutation	A	Professeur des Universités	3	2	5	20	49,60	42,50
	A	Maître de Conférences	5	7	12		45,42	
	A	Maître de Conférences HU		2	2		46,00	
	A	Professeur Certifié	1		1		29,00	
Retraite	A	Professeur Hosp.-Univ.		5	5	51	67,60	64,74
	A	Professeur des Universités	3	12	15		66,67	
	A	Maître de Conférences HU	1		1		65,00	
	A	Maître de Conférences	3	14	17		65,76	
	A	Professeur Agrégé	2	5	7		59,57	
	A	Professeur Certifié	2	1	3		65,33	
	A	Professeur d' EPS		1	1		67,00	
	A	Prof. des écoles	1	1	2		61,00	
<b>Total</b>			<b>30</b>	<b>66</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>56,11</b>	

## RÉPARTITION PAR MOTIF DES DISPONIBILITÉS INTERVENUES EN 2020 :

	Convenances personnelles	
	Femmes	Hommes
MCF	3	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	

## ZOOM SUR LES MUTATIONS SORTANTES DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	Femmes	Hommes	Total
Université à Paris	5	3	8
CNAM Paris		1	1
Rectorat Strasbourg	1		1
Université de Besançon	1		1
Université Grenoble-Alpes		2	2
Université de Lille		1	1
Université de Montpellier	1	1	2
Université de Reims		2	2
Université Littoral Côte d'Opal (Dunkerque)	1		1
Université de Rouen		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

## LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS PAR CORPS - ANNÉE 2020 :

Motif	Catégorie FP	Corps	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Total / motif	moyenne d'âge / corps	Moyenne d'âge
<b>Décès</b>	A	Ingénieur d'Etudes		1	1	5	46,00	55,25
	B	Bibliothécaire Assist. Spéc.	1		1		62,00	
	C	Adjoint Technique RF	1		1		61,00	
	C	Adjoint AENES	1	1	2		52,00	
<b>Démission</b>	A	CTSSAE	1		1	4	58,00	50,25
	A	Ingénieur de Recherche		1	1		42,00	
	A	Ingénieur d'Etudes	1		1		49,00	
	C	Adjoint Technique RF		1	1		52,00	
<b>Rupture conventionnelle</b>	B	Secrétaire AENES	1		1	2	30,00	37,50
	C	Adjoint Technique RF		1	1		45,00	
<b>Détachement</b>	A	Assistant Ingénieur	1		1	14	47,00	42,61
	A	Ingénieur d'Etudes		1	1		47,00	
	B	Secrétaire AENES	2		2		39,50	
	B	Technicien RF	3	1	4		43,75	
	C	Adjoint Technique RF	2	3	5		42,40	
	C	Magasinier	1		1		36,00	
<b>Intégration dans le corps d'accueil suite à détachement</b>	A	Assistant Ingénieur		1	1	8	39,00	36,86
	A	Ingénieur d'Etudes	2	1	3		37,67	
	B	Secrétaire AENES	1		1		58,00	
	B	Technicien RF	1	1	2		46,50	
	C	Adjoint Technique RF	1		1		40,00	
<b>Disponibilité, congé parental</b>	A	Bibliothécaire	1		1	16	39,00	44,58
	A	Ingénieur de Recherche		1	1		57,00	
	A	Ingénieur d'Etudes	2	1	3		41,33	
	A	Infirmier	1		1		58,00	
	B	Bibliothécaire Assist. Spéc.	1		1		33,00	
	B	Secrétaire AENES	1		1		59,00	
	C	Adjoint Technique RF	4	1	5		38,40	
	C	Adjoint AENES	2		2		42,50	
C	Magasinier	1		1	33,00			
<b>Mutation</b>	A	Attaché AAE, APAE	1		1	9	46,00	42,75
	A	Bibliothécaire	1		1		39,00	
	A	CPE	0	1	1		44,00	
	A	Conservateur	1		1		42,00	
	A	Ingénieur d'Etudes	1		1		36,00	
	B	Secrétaire AENES	2		2		51,00	
	B	Technicien RF		1	1		48,00	
	C	Adjoint AENES	1		1		36,00	
<b>Retraite</b>	A	Attaché AAE, APAE	1	1	2	67	63,50	63,42
	A	Assistant Ingénieur	2	2	4		62,75	
	A	Conservateur		1	1		65,00	
	A	Ingénieur de Recherche	1	2	3		64,67	
	A	Ingénieur d'Etudes	4	1	5		63,00	
	B	Secrétaire AENES	9	1	10		62,70	
	B	Technicien RF	7	6	13		62,54	
	C	Adjoint Technique RF	10	3	13		61,77	
	C	Adjoint AENES	13	2	15		62,27	
C	Magasinier	1		1	66,00			
<b>Total</b>			<b>88</b>	<b>37</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>54,05</b>	

## RÉPARTITION PAR MOTIF DES DISPONIBILITÉS INTERVENUES EN 2020 :

	Convenances personnelles		Élever un enfant < 8 ans		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
IGR RF	0	1	0	0	1
IGE RF	1	1	0	0	2
INF ENES	1	0	0	0	1
SAENES	1	0	0	0	1
ADJENES	1	0	0	0	1
ATRF	3	0	1	0	4
<b>S/Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>1</b>		<b>10</b>

## ZOOM SUR LES MUTATIONS SORTANTES DES BIATSS

	Femmes	Hommes	Total
CROUS de Lorraine	1		1
DSDEN Epinal		1	1
Autre académie		1	1
Lycée Henri IV de Béziers	1		1
Université de Lille - SCDU	1		1
Université haute Bretagne	1		1
Rectorat Nancy-Metz	2		2
Université de Strasbourg	1		1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

## SYNTHÈSE DES MOTIFS DE DÉPARTS DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS (HOSPITALO-UNIV. INCLUS) :

		Femmes	Hommes	Total	%	Part des femmes
<b>Définitifs</b>	Fin de contrat	162	233	395	86,6%	41,0%
	Démission	29	27	56	12,3%	51,8%
	Autres départs volontaires (non-renouv. par l'agent)	1	0	1	0,2%	100,0%
	Licenciement, abandon de poste	0	3	3	0,7%	0,0%
	Décès	1	0	1	0,2%	100,0%
<b>Total</b>		<b>193</b>	<b>263</b>	<b>456</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,3%</b>

## SYNTHÈSE DES MOTIFS DE DÉPARTS DES BIATSS CONTRACTUELS :

		Femmes	Hommes	Total	%	Part des femmes
<b>Définitifs</b>	Fin de contrat	100	68	168	80,8%	59,5%
	Démission	17	12	29	13,9%	58,6%
	Autres départs volontaires (non-renouv. par l'agent)	1	1	2	1,0%	50,0%
	Licenciement, abandon de poste	2	1	3	1,4%	66,7%
	Retraite	4	1	5	2,4%	80,0%
	s/Total Départs définitifs	124	83	207	99,5%	59,9%
<b>Temporaires</b>	Congé parental	1	0	1	0,5%	100,0%
	s/Total Départs dits temporaires	1	0	1	0,5%	100,0%
<b>Total</b>		<b>125</b>	<b>83</b>	<b>208</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,1%</b>

## SYNTHÈSE DES MOTIFS DE DÉPARTS DES CONTRACTUELS BIATSS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

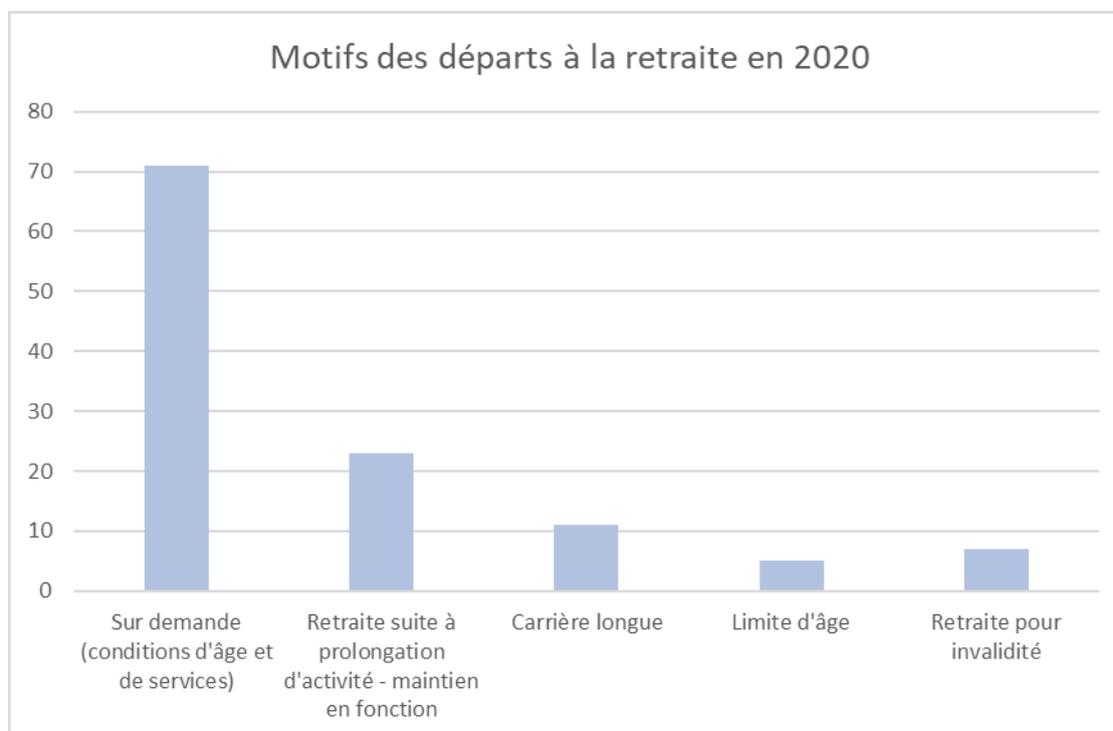
		Femmes	Hommes	Total	%	Part des femmes
<b>Définitifs</b>	Fin de contrat	262	301	563	84,8%	46,5%
	Démission	46	39	85	12,8%	54,1%
	Autres départs volontaires (non-renouv. par l'agent)	2	1	3	0,5%	66,7%
	Licenciement, abandon de poste	2	4	6	0,9%	33,3%
	Retraite	4	1	5	0,8%	80,0%
	Décès	1	0	1	0,2%	100,0%
	s/Total Départs définitifs	316	346	663	99,8%	47,7%
<b>Temporaires</b>	Congé parental	1	0	1	0,2%	100,0%
	s/Total Départs dits temporaires	1	0	1	0,2%	100,0%
<b>Total</b>		<b>317</b>	<b>346</b>	<b>664</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,7%</b>

# LES DÉPARTS EN RETRAITE

## DÉPARTS À LA RETRAITE D'AGENTS TITULAIRES INTERVENUS EN 2020 :

	Nombre	Âge moyen constaté	Femmes	Hommes	Départs 2019 (BS 2019)
Enseignants-chercheurs	<b>32</b>	<b>65,53</b>	<b>6 (65 ans)</b>	<b>26 (65,65 ans)</b>	30
<i>PR</i>	15	66,07	3 (66,67 ans)	12 (65,92 ans)	18
<i>MCF</i>	17	65,06	3 (63,33 ans)	14 (65,43 ans)	12
Enseignants-chercheurs H.U.	<b>6</b>	<b>66,50</b>	<b>1 (65 ans)</b>	<b>5 (66,80 ans)</b>	3
<i>PR UNIV-H.-U</i>	5	66,80	-	5 (66,80 ans)	3
<i>MCF H.-U.</i>	1	65,00	1 (65 ans)	-	0
Enseignants 1er et 2nd degré	<b>12</b>	<b>62,83</b>	<b>5 ( 62,80 ans)</b>	<b>7 ( 62,86 ans)</b>	17
<i>Pr. Agrégés</i>	6	62,33	2 (63,00 ans)	4 (62 ans)	8
<i>Certifiés, PLP, Prof écoles, EPS</i>	6	63,33	3 (62,67 ans)	3 (64 ans)	9
<b>Enseignants et EC</b>	<b>50</b>	<b>65,00</b>	<b>12 (64,08 ans)</b>	<b>38 (65,29 ans)</b>	<b>51</b>
<i>BIATSS catégorie A</i>	15	62,73	8 (62,38 ans)	7 (63,14 ans)	13
<i>BIATSS catégorie B</i>	23	61,78	16 (62 ans)	7 (61,29 ans)	16
<i>BIATSS catégorie C</i>	29	61,62	24 (61,46 ans)	5 (62,40 ans)	22
<b>BIATSS</b>	<b>67</b>	<b>61,93</b>	<b>48 (61,79 ans)</b>	<b>19 (62,26 ans)</b>	<b>51</b>
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>63,24</b>	<b>60 (62,25 ans)</b>	<b>57 (64,28 ans)</b>	<b>102</b>

## RÉPARTITION DES DÉPARTS À LA RETRAITE PAR MOTIF :



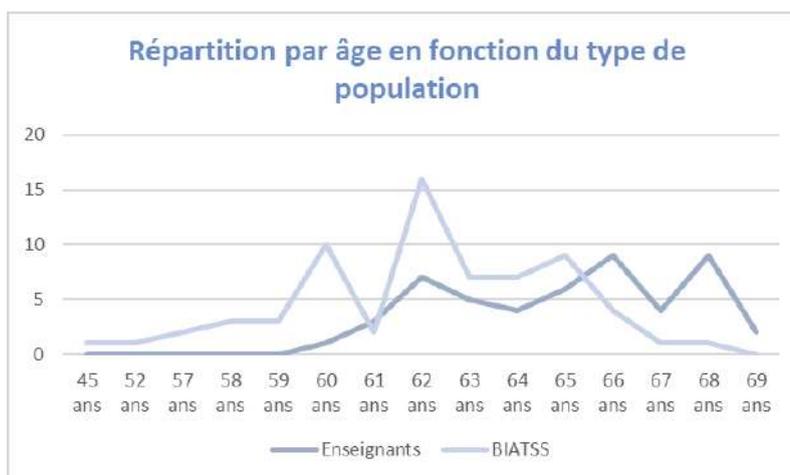
## RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR TYPE DE POPULATION ATTEIGNANT L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ EN 2020 OU PLUS AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES :

		Enseignants-chercheurs (HU inclus) âge moyen de départ 66 ans			Enseignants 1er et 2nd degré âge moyen de départ 63 ans			BIATSS âge moyen de départ 62 ans			Total Global
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
		2021	âge moyen atteint au cours de l'année	7	17	24	2	7	9	23	
	au-delà de l'âge moyen*	3	16	19	6	20	26	51	24	75	120
	Total des départs potentiels	10	33	43	8	27	35	74	43	117	195
2022	âge moyen atteint au cours de l'année	6	23	29	6	9	15	44	20	64	108
	au-delà de l'âge moyen*	7	17	24	8	27	35	72	41	113	172
	Total des départs potentiels	13	40	53	14	36	50	116	61	177	280
2023	âge moyen atteint au cours de l'année	5	37	42	12	5	17	30	26	56	115
	au-delà de l'âge moyen*	6	23	29	13	31	44	112	61	173	246
	Total des départs potentiels	11	60	71	25	36	61	142	87	229	361
2024	âge moyen atteint au cours de l'année	10	27	37	12	15	27	26	30	56	120
	au-delà de l'âge moyen*	5	37	42	23	30	53	129	80	209	304
	Total des départs potentiels	15	64	79	35	45	80	155	110	265	424
2025	âge moyen atteint au cours de l'année	17	38	55	4	20	24	45	20	65	144
	au-delà de l'âge moyen*	10	27	37	32	36	68	142	105	247	352
	Total des départs potentiels	27	65	92	36	56	92	187	125	312	496

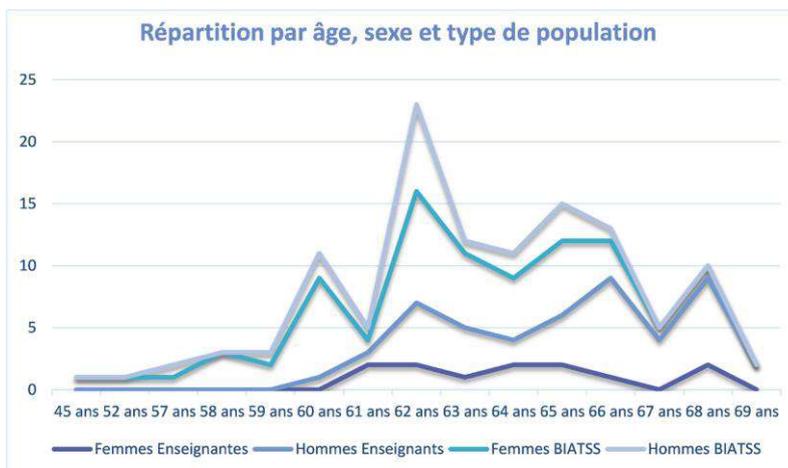
\* agents comptabilisés jusqu'à la limite d'âge

Les agents atteignant l'âge moyen de départ sont comptabilisés les années suivantes dans la ligne « au-delà de l'âge moyen » et ce, jusqu'à la limite d'âge.

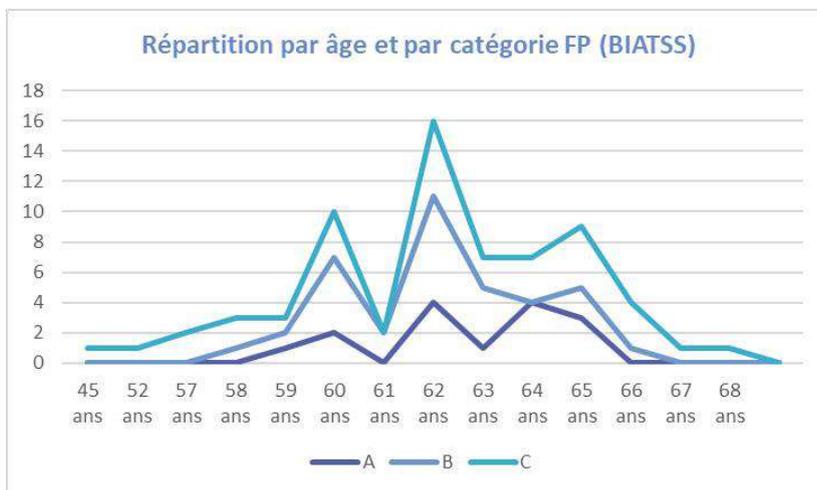
## RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES PAR ÂGE :



Ce graphique met en évidence que le pic de départs à la retraite pour les personnels BIATSS se situe à 62 ans tout comme en 2019 alors qu'il est de 66 et 68 ans pour les personnels enseignants (66 ans en 2019).



Que ce soit pour les hommes ou pour les femmes BIATSS, le pic de départs se situe toujours à 62 ans. En revanche, au sein de la population enseignante, on remarque que les hommes partent plus tard que les femmes.



On peut noter 2 pics de départs quelle que soit la catégorie : 60 ans et 62 ans (le plus élevé). Un troisième pic intervient à 65 ans pour les catégories B et C et à 64 ans pour la catégorie A.

### DÉPARTS À LA RETRAITE D'AGENTS CONTRACTUELS INTERVENUS EN 2020 :

	Nombre	Age moyen constaté	Femmes	Hommes
BIATSS	5	61,6 ans	4 (62,25 ans)	1 (59 ans)

4 de ces personnels étaient en CDI et 1 en CDD.

# LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2020, 11 demandes ont été déposées. Le montant global des indemnités versées pour les 5 demandes ayant reçu une réponse favorable s'élève à 91 608,31€.

## LE PROFIL DES DEMANDEURS

Tranche d'âge	BIATSS		ENSEIGNANTS		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
30-34	1				1
45-49	2	1			3
55-59	2		1		3
60-64	1	1	1	1	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

## RÉPARTITION PAR MOTIF

motif	décision	ancienneté
Etat de santé et projet dans le domaine touristique	favorable	27 ans
Création d'une agence d'écotourisme	favorable	26 ans
Création de maisons d'hôtes	favorable	4 ans
Activité entrepreneuriale	favorable	19 ans
Autre projet professionnel	favorable	9 ans
Mal-être dans l'environnement professionnel et projet personnel	en cours	31 ans
Aucun projet	en cours	11 ans
Raisons familiale et médicale	défavorable	35 ans
Raison familiale et investissement dans la municipalité	défavorable	31 ans
Aucun projet	défavorable	17 ans
Projet accompagnement ascendants et descendants	défavorable	35 ans

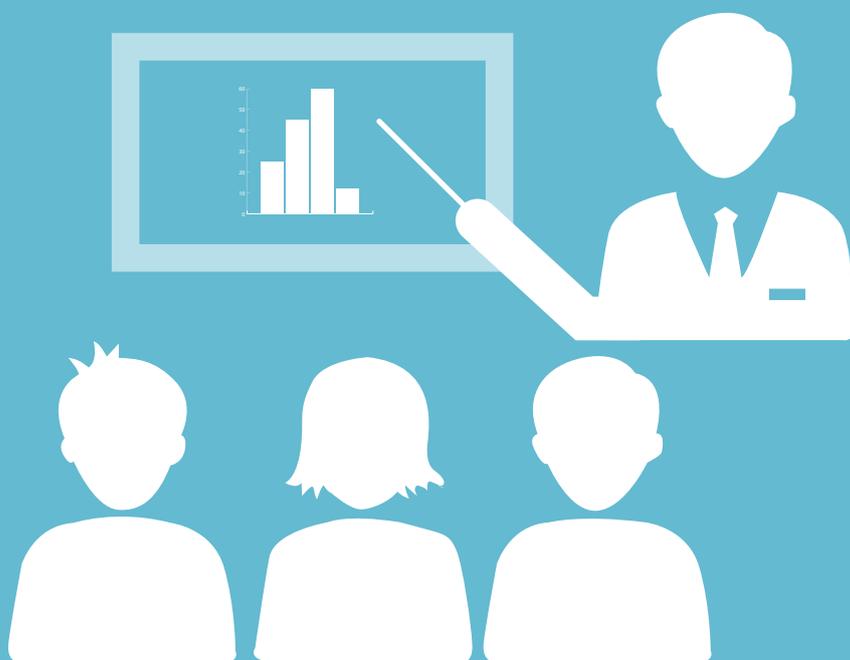
## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « PARCOURS PROFESSIONNELS »

---

- ▷ Le nombre de postes publiés en 2020 dans le cadre de la mobilité interne est en baisse par rapport aux trois dernières années (76 postes en 2019 contre 69 en 2020). La moitié des postes proposés se situe en directions opérationnelles et 91 % des postes publiés sont localisés à Nancy.
- ▷ Parmi les personnels BIATSS, le taux de féminisation des agents promus est de 62,6% en 2020. Après avoir connu une augmentation entre 2012 et 2014 (passant de 62,8% à 72,2%), ce taux est en baisse depuis 2015 et progresse entre 2017 et 2018. Il diminue de 2 % en 2020. Le taux de féminisation est quant à lui de 67% pour le MESRI (liste d'aptitude et tableau d'avancement).
- ▷ Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, la part des femmes promues en 2020 est de 35,2%. Ce taux était de 27,4% en 2012. On note donc une progression de ce taux depuis 2012, cependant celui-ci est en baisse comparé à 2019 (46,2%). Ce taux est plus élevé au niveau du MESRI avec 38,3% en 2018. Ce faible taux résulte d'une population enseignante deux fois plus masculine que féminine mais également d'un faible nombre de candidatures des femmes par rapport aux hommes.
- ▷ Le nombre total de départs à la retraite de personnels titulaires en 2020 est de 117 agents (15 départs en plus par rapport à 2019). Au niveau du MESRI, 2 773 départs à la retraite sont comptabilisés (+325 par rapport à 2017) en 2018, soit 2,1% des effectifs titulaires contre 2,5% des effectifs titulaires de l'UL.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

# LA FORMATION



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## LA FORMATION



**499 359 €**

BUDGET  
DE LA FORMATION  
CONTINUE

**334**

ACTIONS  
DE FORMATION

**36 113**

HEURES  
DE FORMATION



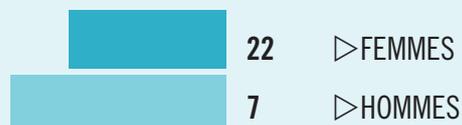
DOSSIERS DÉPOSÉS  
AU TITRE DU DROIT  
À LA FORMATION

- ▷ 3 VAE,
- ▷ 16 BILAN DE COMPÉTENCES,
- ▷ 16 PROJETS PERSONNELS





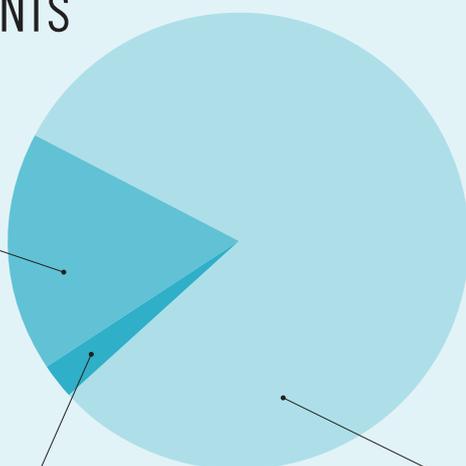
## 29 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ONT BÉNÉFICIÉ D'UN CRCT



**4 744**  
STAGIAIRES  
PRÉSENTS

**807**  
ENSEIGNANTS

**108**  
AUTRES AGENTS  
(SECTEUR PRIVÉ,  
AUTRE ÉTABLISSEMENT PUBLIC...)



**3829**  
BIATSS  
▷ 1385 CATÉGORIE A  
▷ 966 CATÉGORIE B  
▷ 1478 CATÉGORIE C



**12**  
PERSONNELS DE L'UL  
SONT INSCRITS  
EN FORMATION INITIALE  
EN 2020/2021

# PRINCIPAUX INDICATEURS

## VOLUME DE FORMATION :

	2020			2019	2018	2017
	Total	Hommes	Femmes			
Budget	499 359,00 €	/	/	613 217,00 €	554 000,00 €	568 400,00 €
Coût total de formation	459 011,87 €	183 133,65 €	275 878,22 €	604 495,18 €	544 327,15 €	
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	19 322,75 €	/	/			
Consommation du budget total	96%	/	/			
Consommation du budget en formation	92%	37%	55%	99%	98%	96%
Volume d'heures de formation*	36 113	12 906	23 207	65 131	52 989	51 196
Nombre de stagiaires inscrits	4 802	1 595	3 207	7 750	5 444	5 390
Nombre de stagiaires présents	4 744	1 569	3 175	7 659	5 427	5 329
Nombre de stagiaire ayant suivi au moins une formation	2 897	1 078	1 819	2 881	2 544	2 605
Nombre d'actions	334	/	/	473	414	386
Nombre de sessions collectives	463	/	/	687	570	497
Nombre de sessions individuelles réalisées	161	/	/	310	263	244
Nombre de sessions	624	/	/	996	833	741
Budget formation par agent à l'UL	63,97 €	52,70 €	74,56 €	84,06 €	75,90 €	79,25 €
Coût moyen de formation par agent formé	96,76 €	116,72 €	86,89 €	209,25 €	213,97 €	209,66 €
Nombre de jours de formation par agent formé	2,08	5,58	3,31	3,77	3,47	3,28
Nb de jours de formation organisés	870	/	/	2 839	2 465	

\* Cela représente 6019 journées de formation en 2020 pour une journée de 6 heures (volume d'heures / 6)  
Ce budget 2020 s'entend hors masse salariale.

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES :

	Total	Hommes	Femmes	Enseignants			BIATSS			Personnels hébergés et Autres *		
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires inscrits	4802	1595	3207	398	426	824	1159	2711	3870	38	70	108
Nombre de stagiaires présents	4744	1569	3175	388	419	807	1143	2686	3829	38	70	108
Répartition des présents		33,07%	66,93%	24,73%	13,20%	17,01%	72,85%	84,60%	80,71%	2,42%	2,20%	2,28%
Evolution 2019/2020	-38,06%	-34,76%	-39,57%			-30,37%			-38,15%			-65,05%

## RAPPEL 2019 :

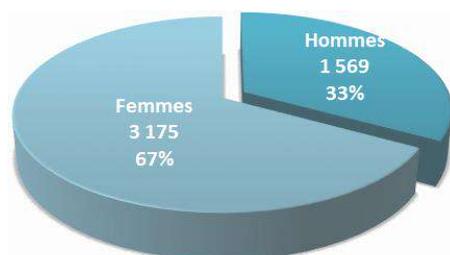
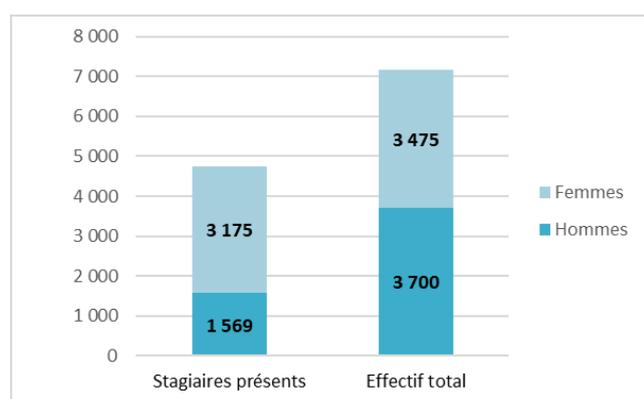
	Total	Hommes	Femmes	Enseignants	BIATSS	Personnels hébergés et Autres *
Nombre de stagiaires inscrits	7750	2428	5322	1175	6263	312
Nombre de stagiaires présents	7659	2405	5254	1159	6191	309
Répartition des présents		31,40%	68,60%	14,86%	81,37%	4,03%
Evolution 2018/2019	41,13%	30,21%	46,76%	20,23%	43,94%	161,86%

## RAPPEL 2018 :

	Total	Hommes	Femmes	Enseignants	BIATSS	Autres*	Personnels CNRS et hébergés
Nombre de stagiaires inscrits	5444	1854	3590	965	4315	46	118
Nombre de stagiaires présents	5427	1847	3580	964	4301	44	118
Répartition des présents		34,03%	65,97%	17,76%	79,25%	2,99%	
Evolution 2017/2018	1,81%	6,28%	-0,50%	12,55%	-1,40%	-2,27%	32,20%

\* Autres = Etudiants, professionnels du secteur privé, autres administrations.

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PRÉSENTS PAR SEXE :



## RÉPARTITION DES TYPES DE STAGIAIRES PAR POPULATION (ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS EXCLUS)

### TITULAIRES :

#### Catégorie A

	Catégorie A						Total A		
	AENES/médicaux sociaux		ITRF		Bibliothèques		Hommes	Femmes	Global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
<b>Présents</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>321</b>	<b>387</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>374</b>	<b>535</b>	<b>909</b>
Inscrits	29	108	328	393	24	41	381	542	923
Ratio	100,00%	99,07%	97,87%	98,47%	100,00%	100,00%	98,16%	98,71%	98,48%

#### Catégorie B

	Catégorie B						Total B		
	AENES		ITRF		Bibliothèques		Hommes	Femmes	Global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
<b>Présents</b>	<b>4</b>	<b>89</b>	<b>169</b>	<b>333</b>	<b>6</b>	<b>96</b>	<b>179</b>	<b>518</b>	<b>697</b>
Inscrits	4	89	171	335	6	97	181	521	702
Ratio	100,00%	100,00%	98,83%	99,40%	100,00%	98,97%	98,90%	99,42%	99,29%

#### Catégorie C

	Catégorie C						Total C		
	AENES		ITRF		Bibliothèques		Hommes	Femmes	Global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
<b>Présents</b>	<b>15</b>	<b>152</b>	<b>140</b>	<b>488</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>162</b>	<b>671</b>	<b>833</b>
Inscrits	15	155	142	492	7	31	164	678	842
Ratio	100,00%	98,06%	98,59%	99,19%	100,00%	100,00%	98,78%	98,97%	98,93%

#### Récapitulatif par catégorie

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total global		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Global	Hommes	Femmes	Total
<b>Présents</b>	<b>374</b>	<b>535</b>	<b>909</b>	<b>179</b>	<b>518</b>	<b>697</b>	<b>162</b>	<b>671</b>	<b>833</b>	<b>715</b>	<b>1724</b>	<b>2439</b>
Inscrits	381	542	923	181	521	702	164	678	842	726	1741	2467
Ratio	98,16%	98,71%	98,48%	98,90%	99,42%	99,29%	98,78%	98,97%	98,93%	98,48%	99,02%	98,87%

## CONTRACTUELS :

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total global		
	ITRF/médicaux-sociaux			ITRF			ITRF					
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Présents	169	307	476	56	213	269	203	442	645	428	962	1390
Inscrits	169	311	480	59	215	274	205	444	649	433	970	1403
Ratio	100,00%	98,71%	99,17%	94,92%	99,07%	98,18%	99,02%	99,55%	99,38%	98,85%	99,18%	99,07%

## RECAPITULATIF GLOBAL (TOUT TYPE DE STATUT) PAR CATEGORIE

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total global		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Global	Hommes	Femmes	Total
Présents	543	842	1385	235	731	966	365	1113	1478	1143	2686	3829
Inscrits	550	853	1403	240	736	976	369	1122	1491	1159	2711	3870
Ratio	98,73%	98,71%	98,72%	97,92%	99,32%	98,98%	98,92%	99,20%	99,13%	98,62%	99,08%	98,94%

## RECAPITULATIF DES STAGIAIRES PAR GRANDS TYPES DE POPULATION :

	Présents			Inscrits			Ratio
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	807	388	419	824	398	426	97,94%
BIATSS	3624	1106	2518	3664	1122	2541	98,91%
Bibliothèques	205	37	168	206	37	169	99,51%
Hébergés (CNRS, INRAE..) et Autres (Universités ...)	108	38	70	108	38	70	100,00%
<b>Total</b>	<b>4744</b>	<b>1569</b>	<b>3175</b>	<b>4802</b>	<b>1595</b>	<b>3206</b>	<b>98,79%</b>

### Par catégorie fonction publique :

	Présents			Inscrits			Ratio
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	807	388	419	824	398	426	97,94%
A (hors Ens.)	1385	543	842	1403	550	853	98,72%
B	966	235	731	976	240	736	98,98%
C	1478	365	1113	1491	369	1122	99,13%
Autres (ets privé ...)	108	38	70	108	38	70	100,00%
<b>Total</b>	<b>4744</b>	<b>1569</b>	<b>3175</b>	<b>4802</b>	<b>1595</b>	<b>3207</b>	<b>98,79%</b>

Le taux de stagiaires présents par rapport au nombre total des inscrits est de 98,79 % en 2020 contre 98,83 % en 2019, 99,7 % en 2018, 98,9 % en 2017 et 99,3 % en 2016.

# AXES DE FORMATION

L'activité formation a pu être scindée et synthétisée pour les besoins du rapport social unique en 12 grands domaines qui eux-mêmes regroupent un nombre variable d'intitulés de formations.

## DOMAINES DE FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS :

Domaines	Nb actions	Volume d'heures	Nombre de stagiaires présents*	Répartition par sexe						Cout financier			
				Femmes		Hommes		2020			Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
				2020	2020	2020	2020	Femmes	Hommes	Total			
Applications métiers	20	2805,00	527	2235	420	570	107	2 196,39 €	437,03 €	2 633,42 €	11 304,07 €	10 569,91 €	8 104,00 €
Bureautique	9	785,00	67	730,5	62	54,5	5	13 774,30 €	608,90 €	14 383,20 €	16 310,93 €	11 850,03 €	9 456,00 €
Communication	10	1037,00	106	891	91	146	15	13 951,55 €	2 488,45 €	16 440,00 €	20 908,34 €	28 024,56 €	28 231,00 €
Développement personnel	12	1068,83	132	856,83	92	212	40	10 528,18 €	3 138,57 €	13 666,75 €	37 794,83 €	10 137,16 €	19 314,00 €
Encadrement Management	22	2677,50	347	1753	214	924,5	133	44 470,09 €	20 840,98 €	65 311,07 €	73 692,69 €	87 810,00 €	62 907,00 €
Enseignement Recherche	21	1728,75	214	958,25	123	770,5	91	4 875,78 €	4 598,02 €	9 473,80 €	2 209,00 €	12 114,86 €	38 889,00 €
Environnement professionnel	114	8970,00	1479	6067	1046	2903	433	83 690,78 €	48 336,02 €	132 026,80 €	151 843,43 €	97 181,80 €	92 059,00 €
Evolution professionnelle	29	3737,50	381	2827,5	290	910	91	42 294,73 €	21 531,81 €	63 826,54 €	120 168,74 €	117 084,04 €	99 447,00 €
HSE	60	9424,75	1051	4361,45	548	5063,3	503	44 581,65 €	72 781,71 €	117 363,36 €	124 618,09 €	123 816,12 €	132 591,00 €
Langues étrangères	21	2849,25	204	1801	130	1048,25	74	12 963,69 €	7 596,74 €	20 560,43 €	31 367,06 €	29 629,06 €	28 048,00 €
TIC	10	481,00	79	345	51	136	28	2 485,87 €	710,20 €	3 196,07 €	13 117,37 €	13 879,78 €	25 285,00 €
TICE	6	548,00	157	380	108	168	49	65,22 €	65,21 €	130,43 €	1 160,63 €	2 229,83 €	1 839,00 €
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>36112,58</b>	<b>4744</b>	<b>23206,53</b>	<b>3175</b>	<b>12906,05</b>	<b>1569</b>	<b>275 878,23 €</b>	<b>183 133,64 €</b>	<b>459 011,87 €</b>	<b>604 495,18 €</b>	<b>544 327,15 €</b>	<b>546 170,00 €</b>

\* Nombre total de stagiaires : Un stagiaire peut être compté plusieurs fois s'il participe à des formations dans plusieurs domaines.

## Répartition par grand axe et grands types de population et catégorie fonction publique :

Domaines	Enseignants						2019	2018
	2020			2020				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Applications métiers	3	5	8	10,00	41,00	51,00	13	17
Bureautique	0	0	0	0,00	0,00	0,00	12	7
Communication	5	2	7	37,00	26,00	63,00	2	4
Développement personnel	7	19	26	17,75	55,75	73,50	18	9
Encadrement Management	29	42	71	264,00	235,50	499,50	64	121
Enseignement Recherche	108	83	191	871,75	698,50	1570,25	202	170
Environnement professionnel	48	41	89	634,50	253,50	888,00	176	76
Evolution professionnelle	6	1	7	67,00	4,50	71,50	23	85
HSE	105	111	216	700,00	909,25	1609,25	384	5
Langues étrangères	55	42	97	771,50	616,50	1388,00	78	306
TIC	9	4	13	60,00	15,00	75,00	20	14
TICE	44	38	82	178,00	135,00	313,00	167	150
<b>Total</b>	<b>419</b>	<b>388</b>	<b>807</b>	<b>3611,50</b>	<b>2990,50</b>	<b>6602,00</b>	<b>1159</b>	<b>964</b>

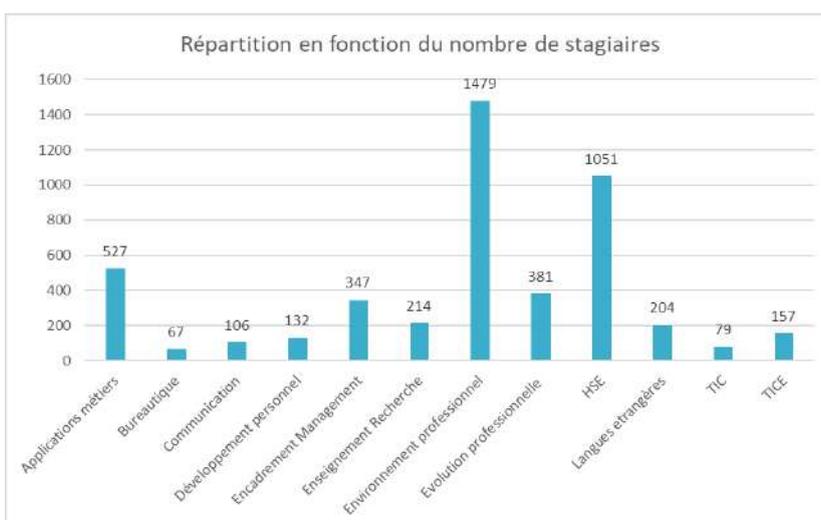
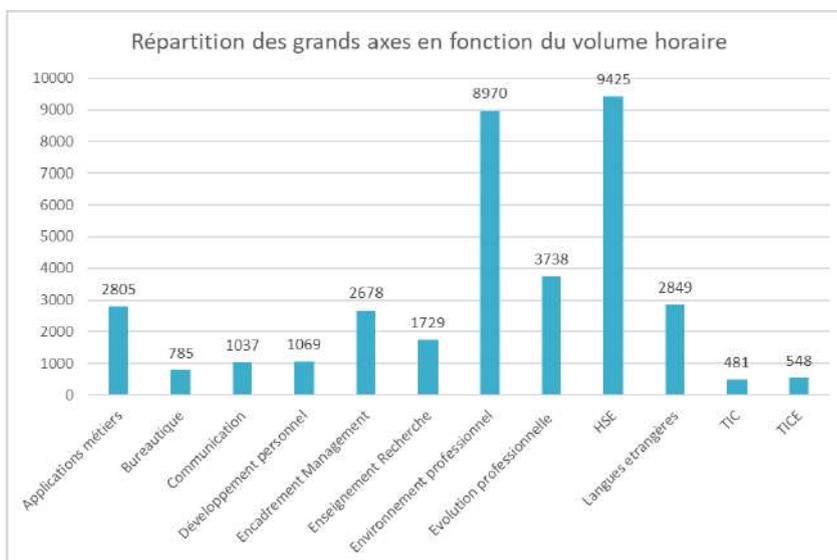
Domaines	BIATSS Catégorie A						BIATSS Catégorie B						BIATSS Catégorie C					
	2020			2020			2020			2020			2020			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Applications métiers	77	24	101	283,00	107,5	390,50	132	17	149	632,00	77	709,00	185	58	243	1205,50	320,5	1526,00
Bureautique	11	1	12	164,50	12	176,50	15	2	17	151,00	15,5	166,50	33	2	35	373,00	27	400,00
Communication	22	7	29	238,00	64	302,00	27	1	28	258,00	6	264,00	37	4	41	358,00	36	394,00
Développement personnel	30	16	46	306,50	108,5	415,00	29	2	31	303,08	7,75	310,83	26	3	29	229,50	40	269,50
Encadrement Management	145	82	227	1094,50	619	1713,50	31	6	37	330,00	64	394,00	0	0	0	0,00	0	0,00
Enseignement Recherche	10	6	16	75,00	44	119,00	8	1	9	72,00	6,5	78,50	0	0	0	0,00	0	0,00
Environnement professionnel	275	212	487	1308,50	1226	2534,50	252	65	317	1048,50	348,5	1397,00	450	110	560	2907,00	962	3869,00
Evolution professionnelle	55	31	86	1219,50	323,5	1543,00	68	22	90	480,50	195,5	676,00	153	36	189	1013,00	384,5	1397,50
HSE	139	131	270	1015,00	1306,85	2321,85	107	98	205	1103,70	1241,9	2345,60	188	143	331	1365,75	1331,05	2696,80
Langues étrangères	31	15	46	511,00	232,5	743,50	24	11	35	259,50	133,5	393,00	20	4	24	259,00	56,75	315,75
TIC	24	13	37	181,00	47	228,00	11	5	16	49,00	26	75,00	6	4	10	49,00	36	85,00
TICE	23	5	28	69,00	15	84,00	27	5	32	85,00	15	100,00	15	1	16	51,00	3	54,00
<b>Total</b>	<b>842</b>	<b>543</b>	<b>1385</b>	<b>6465,50</b>	<b>4105,85</b>	<b>10571,35</b>	<b>731</b>	<b>235</b>	<b>966</b>	<b>4772,28</b>	<b>2137,15</b>	<b>6909,43</b>	<b>1113</b>	<b>365</b>	<b>1478</b>	<b>7810,75</b>	<b>3196,80</b>	<b>11007,55</b>

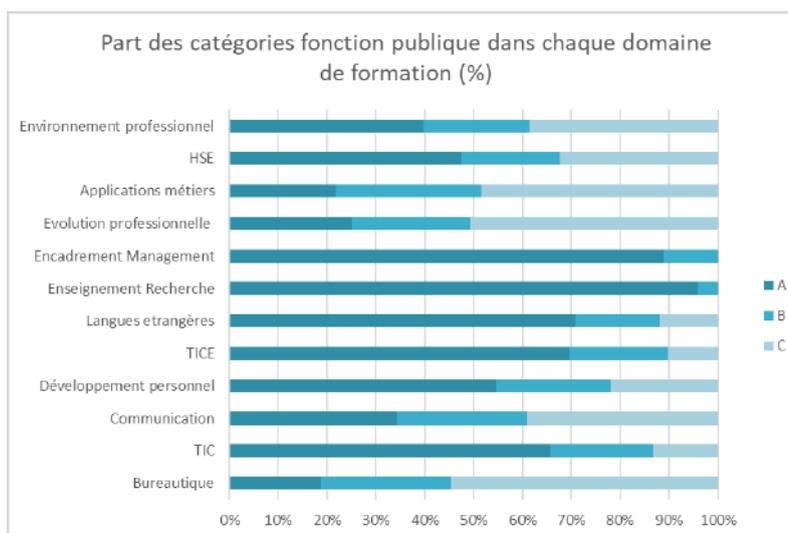
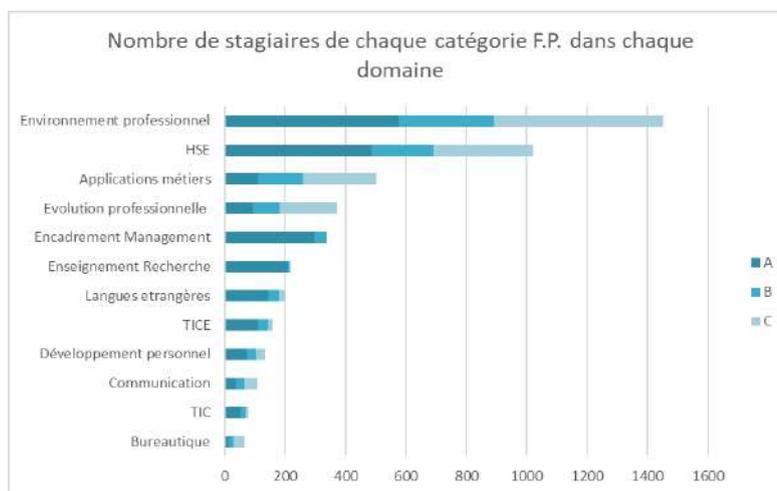


Domaines	2019			2018		
	A	B	C	A	B	C
Applications métiers	216	315	437	157	152	195
Bureautique	30	57	85	18	29	55
Communication	32	23	46	37	59	102
Développement personnel	31	45	43	20	24	32
Encadrement Management	147	99	41	48	34	60
Enseignement Recherche	25	10	2	57	70	38
Environnement professionnel	556	379	356	149	59	11
Evolution professionnelle	251	442	975	287	166	151
HSE	469	324	546	140	272	472
Langues étrangères	42	39	41	380	346	493
TIC	53	37	25	39	41	28
TICE	15	14	16	36	27	17
<b>Total</b>	<b>1867</b>	<b>1784</b>	<b>2613</b>	<b>1368</b>	<b>1279</b>	<b>1654</b>

Domaines	Autres							
	2020						2019	2018
	Agents			Heures			Agents	Agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Applications métiers	23	3	26	104,5	24	128,5	49	43
Bureautique	3	0	3	42	0	42	8	1
Communication	0	1	1	0	14	14	2	2
Développement personnel	0	0	0	0	0	0	0	0
Encadrement Management	8	3	11	52,5	6	58,5	6	8
Enseignement Recherche	3	2	5	19,5	13	32,5	9	12
Environnement professionnel	12	4	16	79,5	121,5	201	46	6
Evolution professionnelle	9	1	10	59,5	2	61,5	30	39
HSE	9	20	29	177	274,25	451,25	75	4
Langues étrangères	0	2	2	0	9	9	1	36
TIC	1	2	3	6	12	18	3	8
TICE	2	0	2	6	0	6	7	3
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>546,5</b>	<b>475,75</b>	<b>1022,25</b>	<b>236</b>	<b>162</b>

Dans ces tableaux, le terme « agents » désigne les stagiaires (une même personne physique ayant suivi N formations sera comptée N fois : N stagiaires). Un même stagiaire peut donc avoir été compté plusieurs fois.





Les stagiaires enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ont été ajoutés à la catégorie A.

## NOMBRE DE PERSONNELS N'AYANT PAS SUIVI DE FORMATION EN 2020 (sur la base des effectifs présents au 31/12/2020 hors contrats étudiants)

	BIATSS			Enseignants			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Aucune formation suivie en 2020	414	427	841	1242	2195	3437	1656	2622	4278
Au moins une formation suivie en 2020	1493	763	2256	326	315	641	1819	1078	2897
<b>Total général</b>	<b>1907</b>	<b>1190</b>	<b>3097</b>	<b>1568</b>	<b>2510</b>	<b>4078</b>	<b>3475</b>	<b>3700</b>	<b>7175</b>

## NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION INITIALE, PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE (INSCRITS EN 2020/2021) :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	2	4	3	5	4	9
Contractuels	2		1	2	1	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

## LE CONGE POUR RECHERCHE OU CONVERSATION THEMATIQUE (CRCT)

### CRCT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ANNÉE CIVILE 2020 :

CRCT	PR		MCF		Total	
	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours
2020	9	1 640	20	4 560	29	6 200

### RÉPARTITION DES CRCT PAR MODE D'ATTRIBUTION AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

Au titre de...	2020		Total
	Femmes	Hommes	
Au titre de l'établissement	17	7	24
Au titre du CNU	5	0	5
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>



POUR RAPPEL

Au titre de...	2019		2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Au titre de l'établissement	12	14	12	18	20	19
Au titre du Président				1		
Au titre du CNU	4	6	5	5	2	6
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
	<b>36</b>		<b>41</b>		<b>47</b>	

## RÉPARTITION DES CRCT PAR DOMAINE, PAR SEXE ET PAR GRADE AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

Domaine	Corps	2020	
		Femmes	Hommes
Droit, économie et gestion	MCF	2	0
	PR	0	0
<b>Sous-total</b>		<b>2</b>	<b>0</b>
Lettres et sciences humaines	MCF	7	1
	PR	5	2
<b>Sous-total</b>		<b>12</b>	<b>3</b>
Sciences	MCF	5	1
	PR	0	2
<b>Sous-total</b>		<b>5</b>	<b>3</b>
Pluridisciplinaire (sections 70 à 74)	MCF	3	1
	PR	0	0
<b>Sous-total</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>7</b>



Domaine	Grade	2019		2018		2017	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Droit, économie et gestion	MCF	0	1	2	0	0	0
	PR	0	1	0	0	0	0
<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lettres et sciences humaines	MCF	2	2	6	2	13	2
	PR	2	1	1	3	2	2
<b>Sous-total</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>4</b>
Sciences	MCF	9	8	6	9	5	14
	PR	1	6	1	7	0	4
<b>Sous-total</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>18</b>
Pluridisciplinaire (sections 70 à 74)	MCF	1	0	1	1	2	1
	PR	1	1	0	0	0	1
<b>Sous-total</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Inéologie	MCF	0	0	0	0	0	0
	PR	0	0	0	1	0	0
<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Pharmacie (mono-appartenants)	MCF	0	0	0	0	0	0
	PR	0	0	0	1	0	1
<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

# DROITS À LA FORMATION

## DOSSIERS ÉTUDIÉS :

Objet de la demande	Nombre de dossiers déposés			Nombre de dossiers accordés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
VAE	3	0	3	3	0	3
Bilan de compétences	16	0	16	16	0	16
Projets Personnels Heures CPF	9	7	16	8	7	15
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>

## HEURES MOBILISÉES ET COÛTS PÉDAGOGIQUES :

Objet de la demande	Heures			Coûts		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
VAE	48	0	48	1 400,00 €	-	1 400,00 €
Bilan de compétences	288	0	288	12 208,33 €	-	12 208,33 €
Projets Personnels Heures CPF	1214	525	1739	17 960,00 €	7 070,00 €	25 030,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1550</b>	<b>525</b>	<b>2075</b>	<b>31 568,33 €</b>	<b>7 070,00 €</b>	<b>38 638,33 €</b>

*heures auxquelles se rajoutent 20 mois de Congés de Formation Professionnelle*

## PROFIL DES CANDIDATS :

Objet de la demande	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
VAE	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Bilan de compétences	10	0	10	1	0	1	5	0	5
Projets Personnels Heures CPF	5	5	10	1	0	1	4	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

## PAR POPULATION ET STATUT :

Objet de la demande	BIATSS			Enseignants			Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
VAE	3	0	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Bilan de compétences	14	0	14	2	0	2	13	0	13	3	0	3
Projets Personnels Heures CPF	7	2	9	3	4	7	8	5	13	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Parmi les 34 dossiers retenus, 7 dossiers sont sans suite.

# BILAN DES FORMATIONS

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE :

Intitulé action	Nombre de sessions	Présents		Heures		Dépenses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Bilan de compétences	7	7	0	170	0	8 000,00 €
DIPLÔME : DU Chirurgie expérimentale	1	1	0	105	0	6 600,00 €
DIPLÔME : DU EMDR niveau 2	2	2	0	137	0	2 500,00 €
DIPLÔME : DU expérimentation animale niveau 1	1	1	0	69,5	0	460,00 €
DIPLÔME : DU expérimentation animale niveau 2	1	2	0	101	0	1 580,00 €
DIPLÔME : DU Psychologie et pédagogie du comportement alimentaire - éducation du	1	1	0	77	0	658,00 €
DIPLÔME : DU Responsable de formation	1	1	0	770	0	2 750,00 €
DIPLÔME : DU Sécurité intérieure	1	0	1	0	129	1 100,00 €
DIPLÔME : Licence sciences sanitaires sociales - spécialisation en santé au travail p	1	0	1	0	165	4 100,00 €
DIPLÔME : LP métiers du BTP : bâtiment et construction - parcours maintenance et ré	1	0	1	0	110	2 250,00 €
DIPLÔME : MASTER 1 MEEF Lettres modernes	1	0	1	0	136	2 250,00 €
DIPLÔME : MASTER 2 Management public	1	1	0	83	0	2 250,00 €
VAE Licence professionnelle gestion comptable et financière	1	1	0	24	0	700,00 €
VAE Licence STAPS éducation et motricité	1	0	1	0	15	700,00 €
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>1536,5</b>	<b>555</b>	<b>35 898,00 €</b>

## PRÉPARATION AUX CONCOURS :

Intitulé action	Nombre de sessions	Présents		Heures		Dépenses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CONCOURS : Rédiger une lettre administrative	3	19	4	201	48	5 100,00 €
CONCOURS : Etude de cas (SAENES)	1	7	2	78	24	1 983,00 €
CONCOURS : Rédiger une note de synthèse ITRF	1	3	2	33	15	1 700,00 €
CONCOURS : Rédiger une note de synthèse AENES	1	5	3	90	48	2 550,00 €
CONCOURS : Rédiger un rapport d'activité	7	44	12	290,5	84	4 130,00 €
PROMOTION : Rédiger un rapport d'activité	10	61	17	240	60,5	5 100,00 €
CONCOURS : Préparer l'épreuve d'admissibilité ASI Externe	1	6	3	87	42	2 550,00 €
CONCOURS : Présenter sa carrière - simulation d'entretien	15	18	22	75	92,5	9 459,94 €
Préparer son entretien professionnel	1	5	1	30	6	1 000,00 €
Rédiger CV et lettre de motivation - saisie en ligne du dossier	4	11	1	16,5	1,5	304,36 €
CONCOURS : Rédiger son dossier RAEP	2	18	2	24	5	0,00 €
CONCOURS : Renseigner son dossier ITRF	2	10	2	98	20,5	1 715,69 €
Se présenter à l'entretien de recrutement hors voie de concours ou assimilé	5	11	1	62	6	1 000,00 €
Connaître l'Université - La formation	1	22	6	66	18	0,00 €
Connaître l'Université - Les ressources humaines	1	32	7	96	21	0,00 €
HANDICAP : Préparation à l'oral de la commission de titularisation	3	4	2	15	5	1 280,63 €
RECRUTEMENT PACTE : Préparation à l'oral de la commission de titularisation	1	0	1	0	2	57,92 €
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>276</b>	<b>88</b>	<b>1502</b>	<b>499</b>	<b>37 931,54 €</b>

## GESTION DE L'ÉGALITÉ, NON DISCRIMINATION

Intitulé action	Nombre de sessions	Présents		Heures		Dépenses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Egalité professionnelle	1	8	4	24	12	0,00 €
Formation en ligne sur la discrimination, l'inclusion et la diversité	1	1	0	30	0	0,00 €
HANDICAP : Accueil d'un collaborateur	2	14	3	98	17,5	1 700,00 €
HANDICAP : Accueil d'un doctorant	2	20	3	117	18	1 700,00 €
HANDICAP : Formation à l'accessibilité dans les ERP	1	21	7	147	45	5 520,00 €
HANDICAP : Préparation à l'oral de la commission de titularisation	3	4	2	15	5	1 280,63 €
HANDICAP : Tuteurs BOE	1	3	1	42	14	3 000,00 €
Lutte contre les discriminations	1	0	1	0	3	60,00 €
Préjugés et discriminations : des origines aux outils pour les combattre	1	5	1	15	3	130,44 €
Prévenir le harcèlement : détecter, traiter et combattre efficacement les situations de	1	2	0	28	0	1 800,00 €
Quelles stratégies face aux propos et actes racistes, sexistes, homophobes	1	9	1	58,5	6,5	420,00 €
Sensibilisation aux handicaps invisibles	1	11	2	27,5	5	500,00 €
Sensibilisation aux harcèlements moral et sexuel	1	19	21	38	42	1 707,00 €
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>117</b>	<b>46</b>	<b>640</b>	<b>171</b>	<b>17 818,07 €</b>

## PARTICIPATION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS, CHERCHEURS

DOMAINE	Nombre d'actions	Présents		Heures		Dépenses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
APPLICATION METIERS	4	3	5	10	41	9,79 €
BUREAUTIQUE	0	0	0	0	0	0,00 €
COMMUNICATION	6	5	2	37	26	1 087,10 €
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	5	7	19	17,75	55,75	1 248,10 €
ENSEIGNEMENT RECHERCHE	17	108	83	871,75	698,5	8 016,03 €
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	16	48	41	634,5	253,5	21 373,97 €
EVOLUTION PROFESSIONNELLE	9	6	1	67	4,5	2 357,66 €
HYGIENE SECURITE	25	105	111	700	909,25	25 632,47 €
LANGUES	19	55	42	771,5	616,5	9 984,00 €
MANAGEMENT	13	29	42	264	235,5	12 252,72 €
TIC	5	9	4	60	15	169,00 €
TICE	6	44	38	178	135	91,00 €
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>419</b>	<b>388</b>	<b>3611,5</b>	<b>2990,5</b>	<b>82 221,84 €</b>

## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « FORMATION »

- ▷ Après avoir connu une baisse en 2013 et 2014, le budget consacré à la formation continue des personnels a augmenté en 2015, reste à peu près stable en 2016 et connaît une augmentation de presque 47 000 € en 2017. Une baisse de 14 400€ est enregistré pour 2018. En 2019, le budget connaît sa plus grosse augmentation depuis 2012, soit un peu plus de 59 000 €. En 2020, en raison du contexte sanitaire, le budget diminue de 113 858 € par rapport à l'année précédente.
- ▷ Le domaine de la formation continue s'est fortement développé et enrichi depuis la création de l'UL, en témoigne les différentes progressions depuis 2012. Entre 2012 et 2019 le volume d'heures de formation a progressé de 135%, le nombre de stagiaires présents a augmenté de 123%, et 176 actions supplémentaires ont été mises en place, pour atteindre 473 actions de formation réalisées en 2019. La pandémie a impacté fortement les actions de formation 2020. Par rapport à 2019, ce sont 139 actions et 29 018 heures de formation en moins.
- ▷ Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formations proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants ne représentent en effet que 13,2% des stagiaires présents en 2020. Ce taux oscille entre 9,1% et 17,8% depuis 2012.  
En 2018, au sein du MESRI, environ 9,2% des personnels enseignants titulaires ont participé à des actions de formation.  
Des actions de formations spécifiques aux personnels enseignants sont menées et proposées par d'autres services et organismes.
- ▷ 66,9% des stagiaires sont des femmes à l'UL. Au niveau du MESRI, la part des femmes est pratiquement identique puisque celles-ci représentent 65,6% des participants soit 2 stagiaires sur 3.
- ▷ Comme chaque année, le domaine de formation « environnement professionnel » comptabilise le plus grand nombre d'actions réalisées ces dernières années, pour autant, c'est le domaine de formation sur l'hygiène et la sécurité qui est le plus sollicité par les stagiaires toute population confondue.
- ▷ 35 dossiers ont été déposés en 2020 (contre 42 pour 2019) au titre du compte personnel de formation. 97,1% des demandes ont été accordées. Les demandes concernent à 79,4% des femmes et à 82,8% des personnels titulaires.
- ▷ Pour l'année 2019/2020, 24 semestres de Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) ont été accordés par l'UL et 5 semestres par les sections du Conseil National des Universités (CNU). Le nombre total de semestres accordés a diminué progressivement passant de 46 semestres en 2012/2013 à 23 semestres pour 2017/2018. 2018/2019 marque la première hausse avec 42 semestres accordés. 2019/2020 enregistre donc une baisse de 13 semestres en comparaison avec l'année précédente.

Au niveau du MESRI, en 2018/2019, 615 semestres de CRCT ont été accordés par les établissements et 260 semestres par les sections CNU (part UL : 3,3% par rapport à l'ensemble des semestres du MESRI en 2018/2019).

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*



# LES RÉMUNÉRATIONS



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## LES RÉMUNÉRATIONS

MONTANT MASSE SALARIALE

**487 724 614 €**

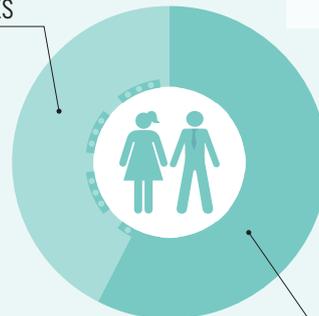
434 370 992€ ▷ budget etat

53 353 622€ ▷ budget propre

RÉPARTITION  
PAR SEXE

**206 458 611 €**

FEMMES



**281 266 003 €**

HOMMES

PRIME  
D'INTÉRESSEMENT

**2761** PERSONNELS

BIATSS BÉNÉFICIAIRES

POUR UN COÛT GLOBAL

DE **1 979 400€**

MONTANT MOYEN BRUT **618 €**

415€

▷ Directions opérationnelles

751€

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

749€

▷ Composantes de formation-collegium

## GIPA

(Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat)

**300**

BÉNÉFICIAIRES

123 ▷ ENSEIGNANTS

177 ▷ BIATSS

MONTANT MOYEN

**436€**

679€ ▷ ENSEIGNANTS

266€ ▷ BIATSS

## RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE MENSUELLE GLOBALE **2 629€**

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT



**2 170€**

BIATSS

▷ titulaires

**1 820€**

▷ contractuels

LA MASSE SALARIALE  
REPRÉSENTE  
**82 %** DES DÉPENSES



**3 745€**

ENSEIGNANTS,  
CHERCHEURS  
ET ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS

▷ titulaires

**1 622€**

▷ contractuels

## RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉPENSE

**198 750 795€**

CHARGES

**243 521 677€**

RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

**17 300 377€**

HEURES COMPLÉMENTAIRES  
ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

**28 151 765€**

AUTRES RÉMUNÉRATIONS

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

**277 657 488€**

ENSEIGNANTS,  
CHERCHEURS  
ET ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS

**113 925 614€**

BIATSS



## RÉMUNÉRATION DES CET

MONTANT BRUT VERSÉ : **857 976 €** À **585** AGENTS

## REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

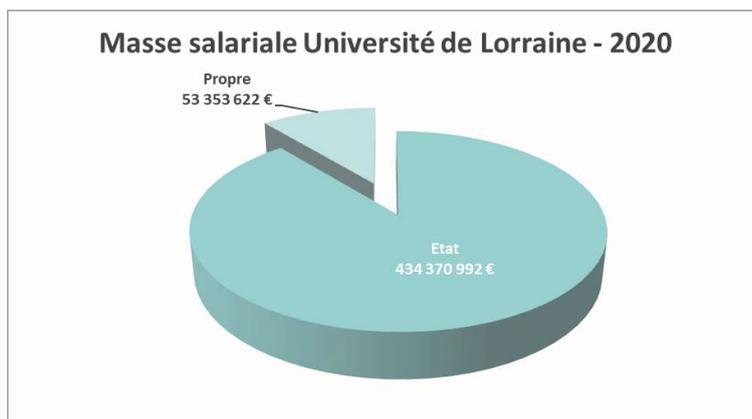
**1 037** BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **208 156 €**

# MASSE SALARIALE 2020 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

La Masse Salariale comprend les rémunérations principales, les rémunérations accessoires, les primes et indemnités, les heures de cours complémentaires, les prestations sociales et les cotisations patronales. Elle correspond aux éléments de paie. Ne sont donc pas inclus dans le montant global, les dépenses d'action sociale et les capitaux décès.

	2020	Bilan social 2019	Bilan social 2018	Bilan social 2017
<b>Etat</b>	434 370 992 €	430 717 658 €	425 795 184 €	420 110 439 €
<b>Propre*</b>	53 353 622 €	49 460 969 €	43 417 716 €	43 593 577 €
<b>Total général</b>	<b>487 724 614 €</b>	<b>480 178 626 €</b>	<b>469 212 900 €</b>	<b>463 704 016 €</b>
<b>Evolution entre année N-1 et N</b>	<b>+1,57%</b>	<b>+2,34%</b>	<b>+1,19%</b>	

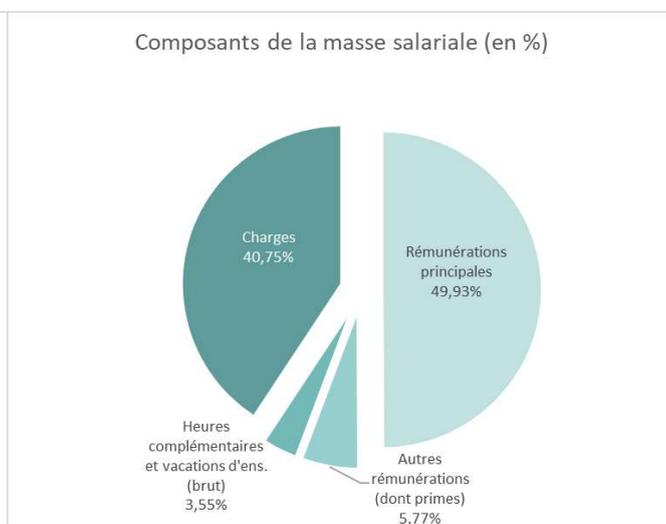
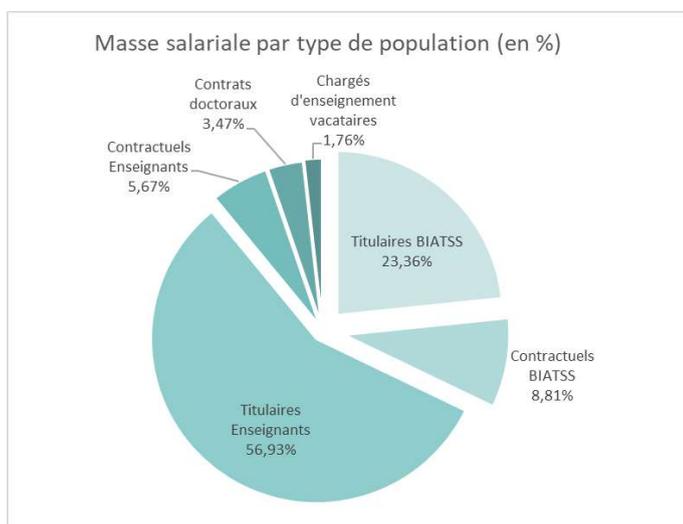
\* Budget propre composantes  
+ Ressources propres



## RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS PAR TYPES DE POPULATION ET PAR POSTES DE DÉPENSES ANNÉE 2020 :

Composants de la Masse Salariale	
Rémunérations principales	243 521 677 €
Autres rémunérations (dont primes)	28 151 765 €
Heures complémentaires et vacations d'ens. (brut)	17 300 377 €
Charges	198 750 795 €
<b>Total général</b>	<b>487 724 614 €</b>

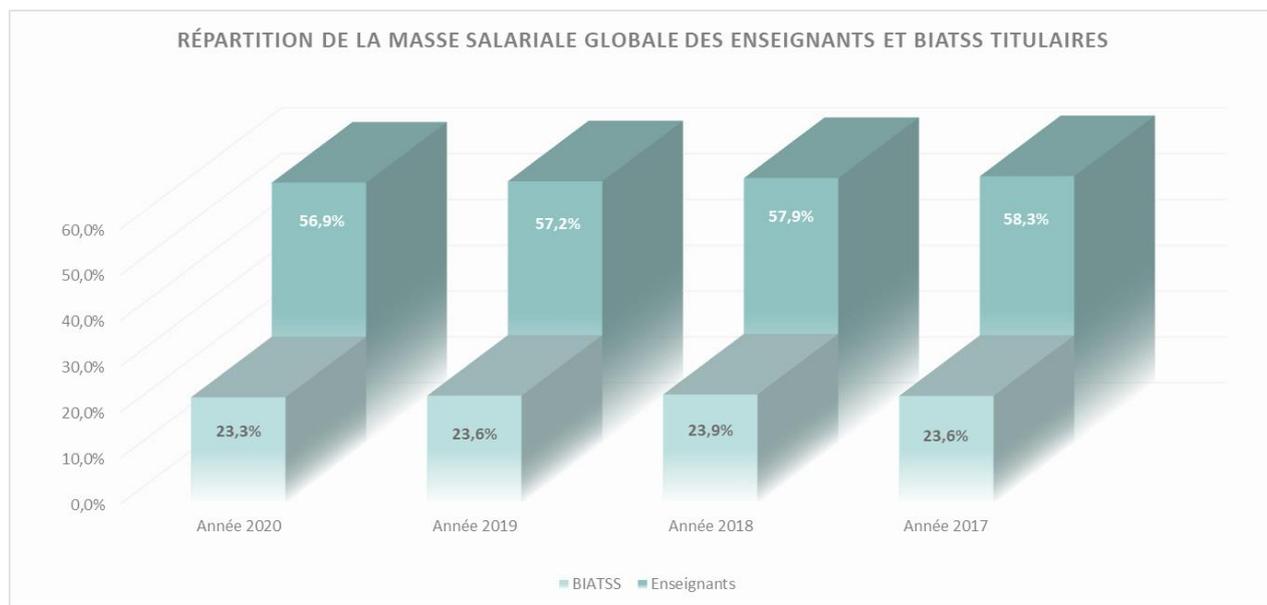
Masse salariale globale par type de population	
Titulaires BIATSS	113 925 614 €
Contractuels BIATSS	42 962 248 €
Titulaires Enseignants	277 657 488 €
Contractuels Enseignants	27 654 155 €
Contrats doctoraux	16 930 463 €
Chargés d'enseignement vacataires	8 594 646 €
<b>Total général</b>	<b>487 724 614 €</b>



# RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS TITULAIRES

## RÉPARTITION EN MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS TITULAIRES

	année 2020		année 2019		année 2018		année 2017	
	Masse salariale	% de la MS globale	Masse salariale	% de la MS globale	Masse salariale	% de la MS globale	Masse salariale	% de la MS globale
BIATSS	113 925 614 €	23,3%	113 566 103 €	23,7%	111 954 576 €	23,9%	109 614 724 €	2360,0%
Enseignants	277 657 488 €	56,9%	274 493 986 €	57,2%	271 758 979 €	57,9%	269 107 289 €	5830,0%



## RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT/CORPS ET PAR SEXE :

Statut/Corps	Femmes	Hommes
BIATSS tit. A	23 112 058 €	27 632 287 €
BIATSS tit. B	17 131 664 €	11 660 180 €
BIATSS tit. C	24 336 322 €	10 053 103 €
Cont. BIATSS A	10 468 718 €	9 447 136 €
Cont. BIATSS B	4 717 730 €	1 938 732 €
Cont. BIATSS C	9 294 236 €	4 389 614 €
PR	20 487 436 €	76 760 145 €
MCF	52 229 478 €	77 533 660 €
PRAG	9 124 292 €	15 101 239 €
Certifié/EPS/Biadm	12 067 256 €	14 353 981 €
Associés	2 452 390 €	4 011 301 €
Doctorants contractuels/ATER	10 549 431 €	13 188 286 €
ENS. cont. recherche	3 465 778 €	6 849 682 €
ENS. cont. hors recherche	2 616 131 €	1 451 619 €
Vac adm.	1 331 559 €	1 374 522 €
Vac ens.	3 074 130 €	5 520 516 €
	<b>206 458 611 €</b>	<b>281 266 003 €</b>

# RÉPARTITION ENTRE FEMMES ET HOMMES

## RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS PAR SEXE - ANNÉE 2020 :

Sexe	2020			
	Masse salariale	Effectif * au 31/12/2020	% de la MS globale	% de l'effectif global
Femmes	206 458 611 €	5645	42,3%	45,4%
Hommes	281 266 003 €	6783	57,7%	54,6%
<b>total</b>	<b>487 724 614 €</b>	<b>12428</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

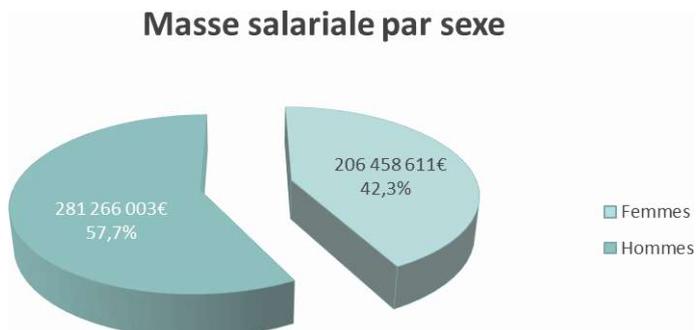
\* dans l'effectif sont compris les chargés d'enseignement vacataires



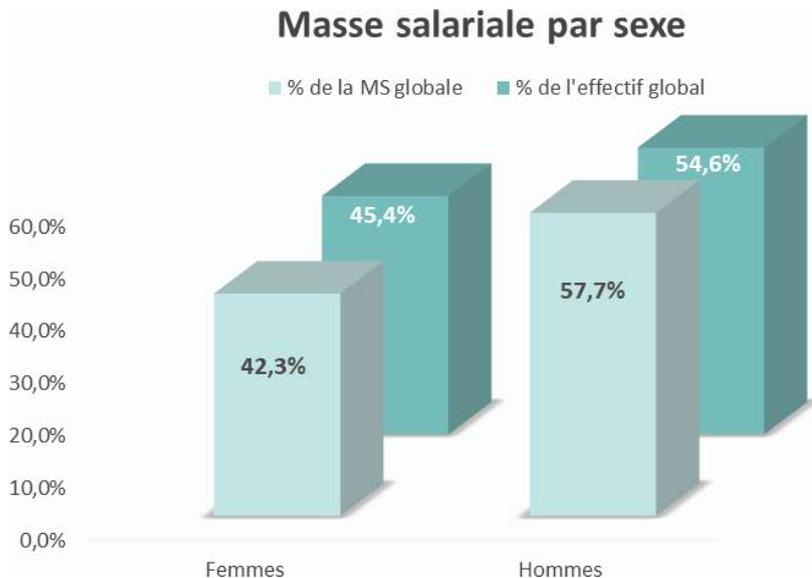
POUR RAPPEL

Sexe	2019			2018			2017		
	Masse salariale	% de la MS globale	% de l'effectif global	Masse salariale	% de la MS globale	% de l'effectif global	Masse salariale	% de la MS globale	% de l'effectif global
Femmes	202 311 149 €	42,1%	45,2%	195 545 008 €	41,7%	45,9%	191 612 856 €	41,3%	45,0%
Hommes	277 867 477 €	57,9%	54,8%	273 667 892 €	58,3%	54,1%	272 091 160 €	58,7%	55,0%
<b>Total</b>	<b>480 178 505 €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>469 212 900 €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>463 704 016 €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Masse salariale par sexe



Masse salariale par sexe



## RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE (AVEC PRIMES, INDEMNITÉS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES...) :

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
<b>Titulaires BIATSS</b>	BIATSS titulaires A	2 848 €	3 186 €	<b>3 024 €</b>
	BIATSS titulaires B	1 900 €	2 072 €	<b>1 966 €</b>
	BIATSS titulaires C	1 589 €	1 641 €	<b>1 604 €</b>
	Sous Total	2 000 €	2 436 €	<b>2 170 €</b>
<b>Contractuels BIATSS</b>	Contr. BIATSS CDD+CDI A	2 262 €	2 442 €	<b>2 343 €</b>
	Contr. BIATSS CDD+CDI B	1 678 €	1 608 €	<b>1 657 €</b>
	Contr. BIATSS CDD+CDI C	1 414 €	1 442 €	<b>1 423 €</b>
	Sous Total	1 748 €	1 947 €	<b>1 820 €</b>
<b>Titulaires Enseignants</b>	PR	4 382 €	4 666 €	<b>4 603 €</b>
	MCF	3 303 €	3 484 €	<b>3 409 €</b>
	PRAG	3 563 €	3 759 €	<b>3 684 €</b>
	Certifié/EPS/Biadm	3 067 €	3 329 €	<b>3 204 €</b>
Sous Total	3 477 €	3 898 €	<b>3 745 €</b>	
<b>Contractuels Enseignants</b>	Associés	1 278 €	1 394 €	<b>1 347 €</b>
	Doctorants, ATER	1 559 €	1 551 €	<b>1 554 €</b>
	ENS. Contrat recherche	2 057 €	2 004 €	<b>2 022 €</b>
	Enseignants CDD, CDI...	1 788 €	1 928 €	<b>1 834 €</b>
	Sous Total	1 608 €	1 632 €	<b>1 622 €</b>
<b>Total</b>		<b>2 313 €</b>	<b>2 929 €</b>	<b>2 629 €</b>

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
<b>Vacataires</b>	Vacataires	257 €	387 €	<b>310 €</b>
	Vacataires enseignement	827 €	916 €	<b>882 €</b>
<b>Total</b>		<b>575 €</b>	<b>782 €</b>	<b>687 €</b>

Remarque : sont considérés comme vacataires les médecins, maîtres de stage (depuis 2019)

## RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR DÉCILE (AVEC PRIMES, INDEMNITÉS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES...) :

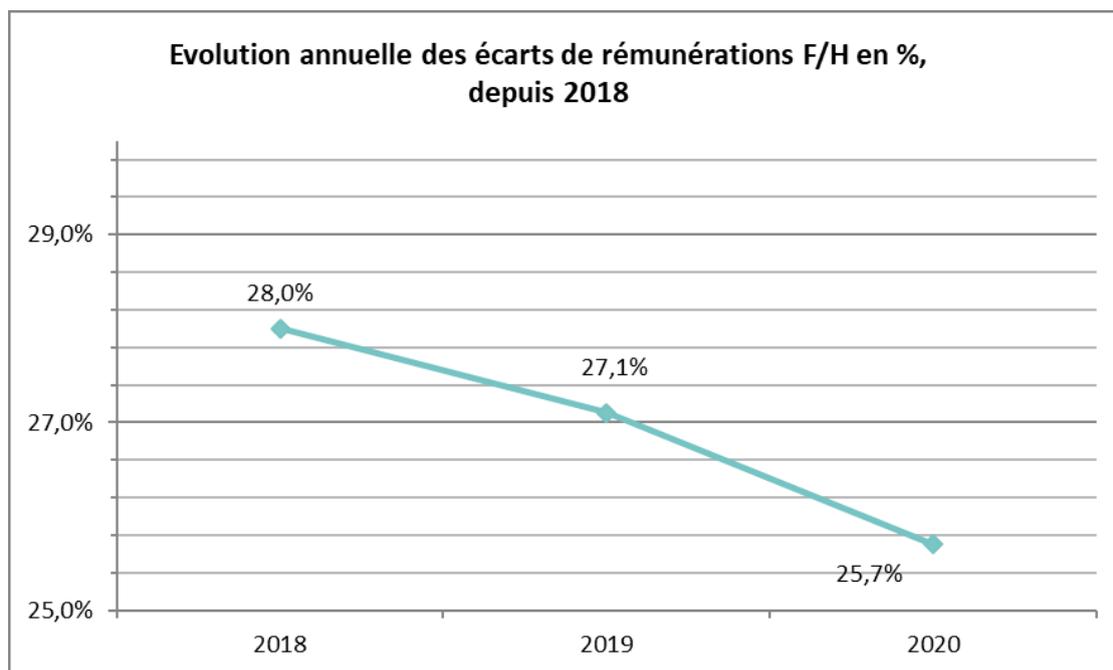
	Femmes	Hommes	Général
D1	1 373 €	1 426 €	1 421 €
D2	1 497 €	1 567 €	1 523 €
D3	1 590 €	1 745 €	1 643 €
D4	1 697 €	2 092 €	1 800 €
D5	1 828 €	2 609 €	2 107 €
D6	2 102 €	3 176 €	2 632 €
D7	2 613 €	3 547 €	3 185 €
D8	3 173 €	3 995 €	3 631 €
D9	3 729 €	4 596 €	4 251 €
<b>D9/D1</b>	<b>2,7</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>

### LECTURE :

- ▷ En 2020, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 421€, 20% inférieure ou égale à 1 523€...
- ▷ D9/D1 constitue le rapport entre le dernier et le premier décile : les 10% des agents de l'UL à temps complet les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3,1 fois la rémunération des 10% des agents de l'UL à temps complet les moins rémunérés.

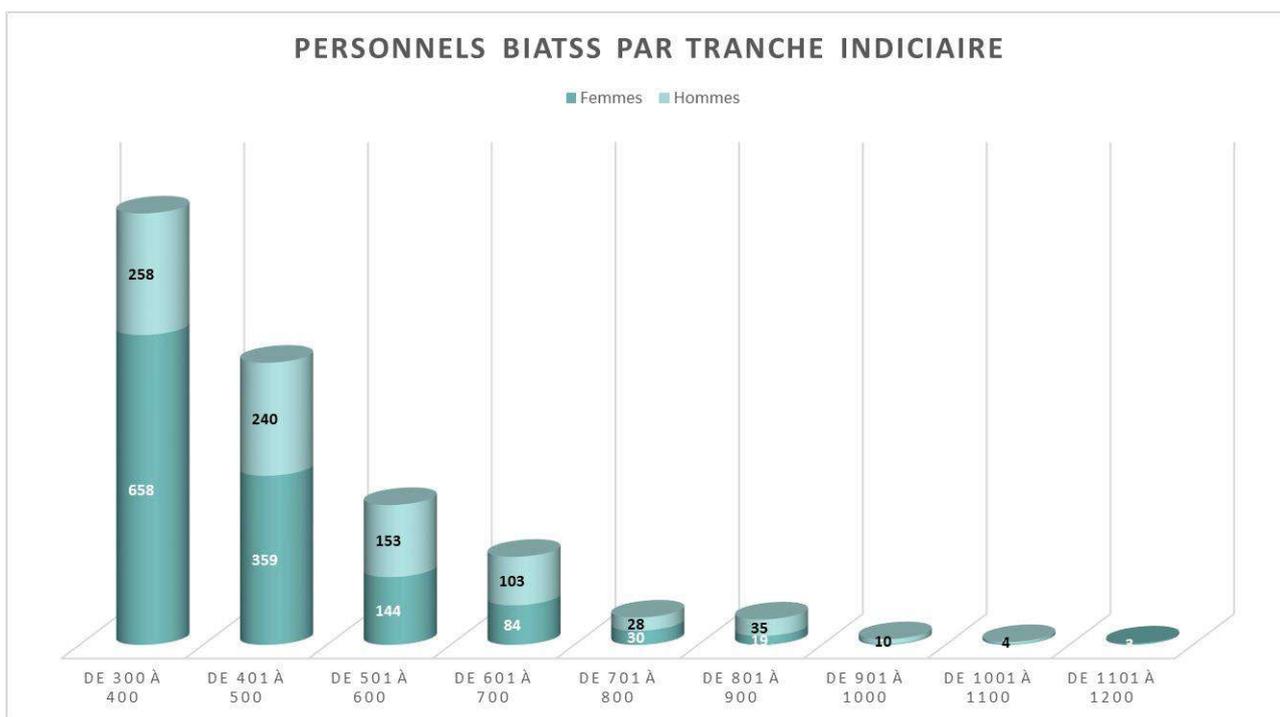
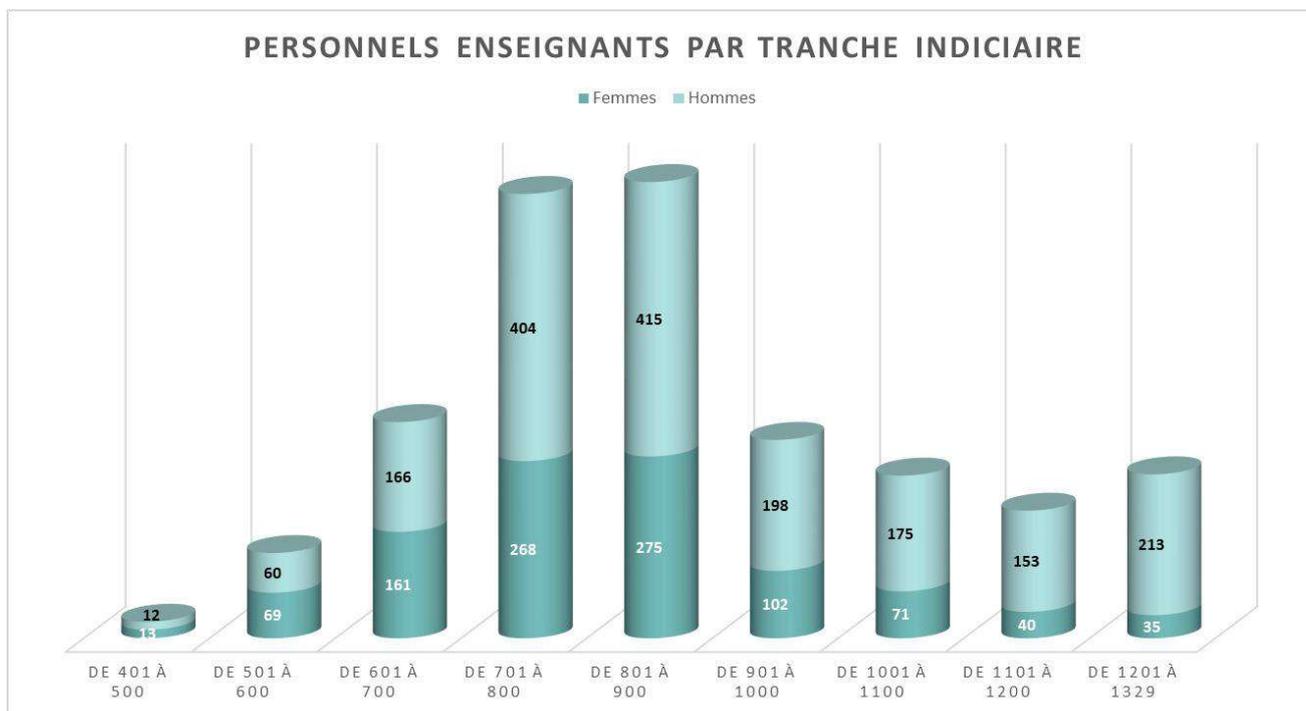
## EVOLUTION ANNUELLE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES, DEPUIS 2018 :

Statut	Catégorie	2020			écart évolution 2019/2020		2019		écart évolution 2018/2019		2018	
		Femmes	Hommes	Général	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires Biatss	BIATSS titulaires A	2 848 €	3 186 €	3 024 €	1,45%	1,38%	2 807 €	3 143 €	1,10%	1,25%	2 776 €	3 104 €
	BIATSS titulaires B	1 900 €	2 072 €	1 966 €	0,64%	-0,90%	1 888 €	2 091 €	1,67%	1,36%	1 857 €	2 063 €
	BIATSS titulaires C	1 589 €	1 641 €	1 604 €	1,89%	1,87%	1 559 €	1 610 €	1,37%	1,16%	1 538 €	1 592 €
Contractuels Biatss	Contractuels BIATSS CDD+CDI	2 262 €	2 442 €	2 343 €	-0,72%	0,73%	2 278 €	2 425 €	1,65%	2,36%	2 241 €	2 369 €
	Contractuels BIATSS CDD+CDI	1 678 €	1 608 €	1 657 €	1,62%	3,73%	1 651 €	1 550 €	1,27%	-2,03%	1 631 €	1 582 €
	Contractuels BIATSS CDD+CDI	1 414 €	1 442 €	1 423 €	3,30%	3,06%	1 369 €	1 399 €	1,30%	0,75%	1 352 €	1 388 €
Titulaires Enseignants (E-E-C,C)	PR	4 382 €	4 666 €	4 603 €	1,10%	-0,14%	4 334 €	4 673 €	2,87%	1,72%	4 214 €	4 594 €
	MCF	3 303 €	3 484 €	3 409 €	0,36%	1,17%	3 291 €	3 444 €	2,45%	2,55%	3 213 €	3 358 €
	PRAG	3 563 €	3 759 €	3 684 €	0,89%	0,05%	3 531 €	3 757 €	3,66%	2,56%	3 407 €	3 663 €
	Certifié/EPS/Biadm	3 067 €	3 329 €	3 204 €	0,98%	0,38%	3 037 €	3 316 €	0,82%	2,37%	3 013 €	3 239 €
	Associés	1 278 €	1 394 €	1 347 €	-0,64%	1,63%	1 286 €	1 372 €	3,76%	0,75%	1 239 €	1 361 €
Contractuels Enseignants (E, E-C, C)	Doctoirants, ATER	1 559 €	1 551 €	1 554 €	-0,10%	-0,22%	1 561 €	1 554 €	0,90%	-0,37%	1 547 €	1 560 €
	ENS. Contrat recherche	2 057 €	2 004 €	2 022 €	9,02%	2,46%	1 886 €	1 956 €	9,08%	7,20%	1 729 €	1 825 €
	Enseignants CDD, CDI...	1 788 €	1 928 €	1 834 €	0,73%	3,67%	1 775 €	1 859 €	8,43%	5,33%	1 637 €	1 765 €
<b>Sous-total</b>		<b>2 313 €</b>	<b>2 929 €</b>	<b>2 629 €</b>	<b>1,18%</b>	<b>-0,07%</b>	<b>2 286 €</b>	<b>2 931 €</b>	<b>1,69%</b>	<b>1,00%</b>	<b>2 248 €</b>	<b>2 902 €</b>
Vacataires	Vacataires	257 €	387 €	310 €	-33,07%	-40,74%	384 €	653 €	50,41%	140,99%	255 €	271 €
	Vacataires enseignement	827 €	916 €	882 €	0,49%	-1,82%	823 €	933 €	-0,01%	-1,29%	823 €	945 €
<b>Total</b>		<b>2 147 €</b>	<b>2 698 €</b>	<b>2 457 €</b>	<b>-3,07%</b>	<b>-4,16%</b>	<b>2 215 €</b>	<b>2 815 €</b>	<b>5,68%</b>	<b>4,92%</b>	<b>2 096 €</b>	<b>2 683 €</b>



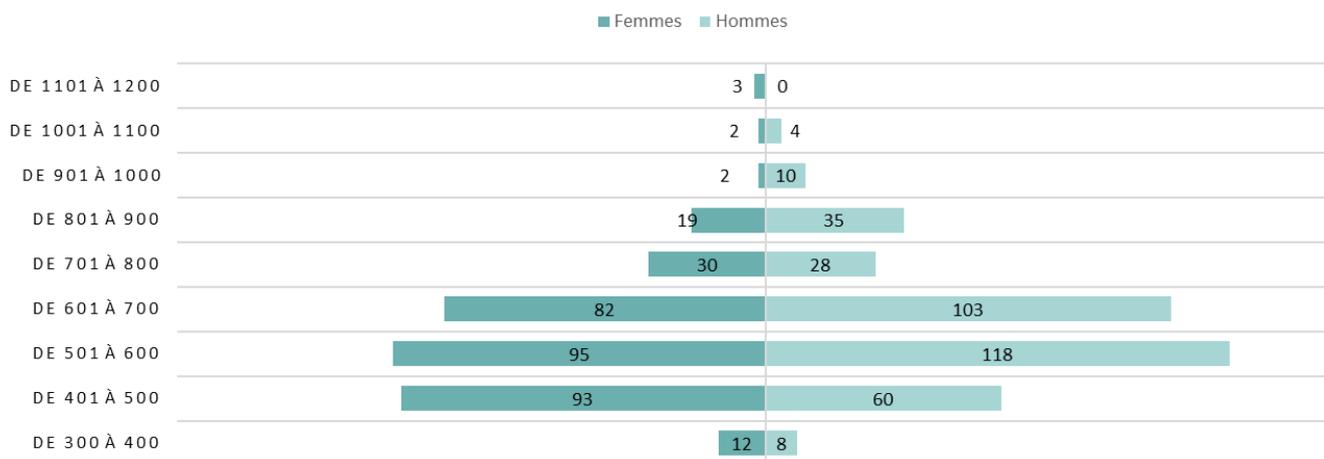
# RÉMUNÉRATIONS DES TITULAIRES : TRANCHES D'INDICES

## RÉMUNÉRATIONS DES TITULAIRES PAR TRANCHE D'INDICE NOUVEAU MAJORÉ - ANNÉE 2020 :

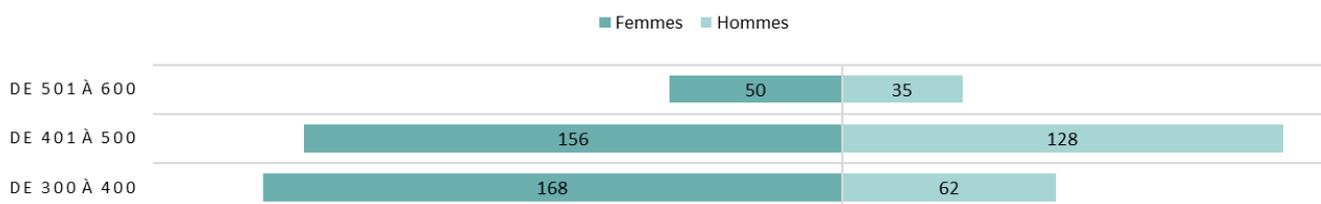


# RÉPARTITION DES TITULAIRES BIATSS PAR TRANCHE D'INDICE NOUVEAU MAJORÉ PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE ET PAR SEXE – ANNÉE 2020 :

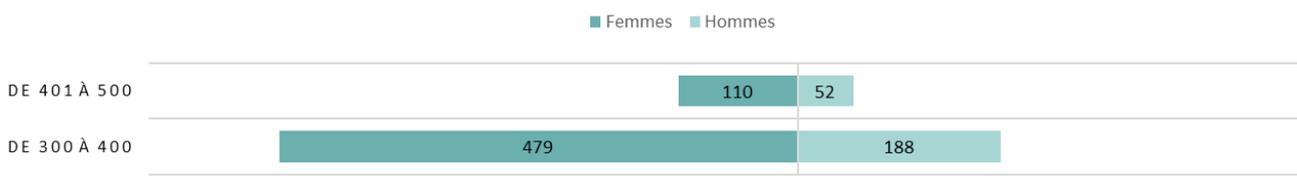
## BIATSS TITULAIRES A



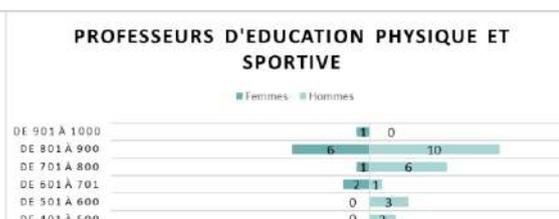
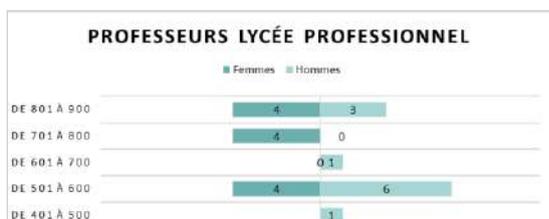
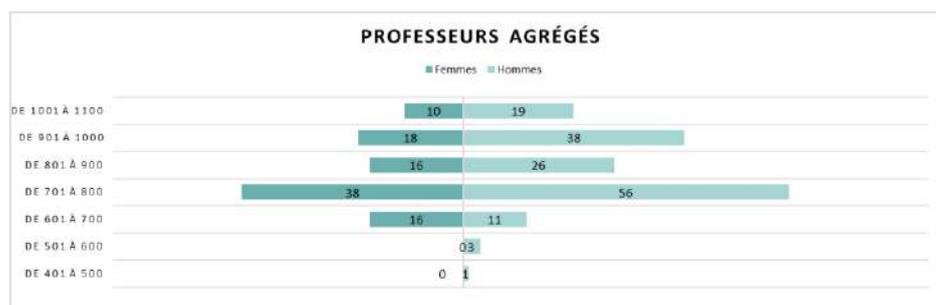
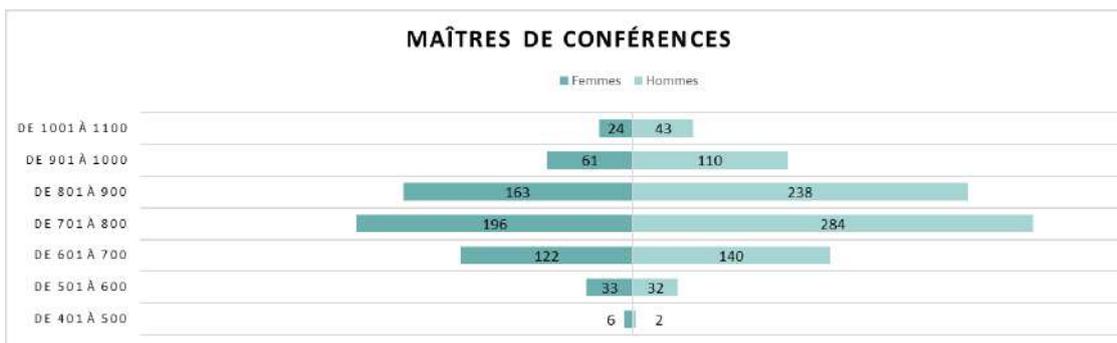
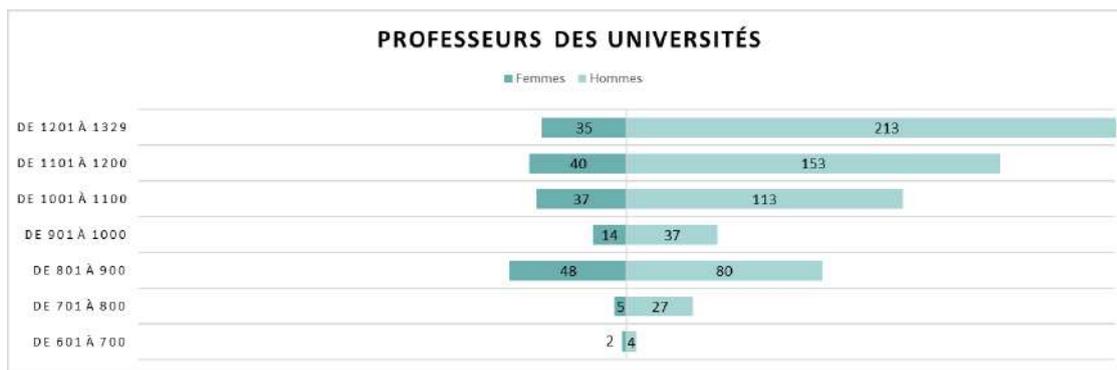
## BIATSS TITULAIRES B



## BIATSS TITULAIRES C



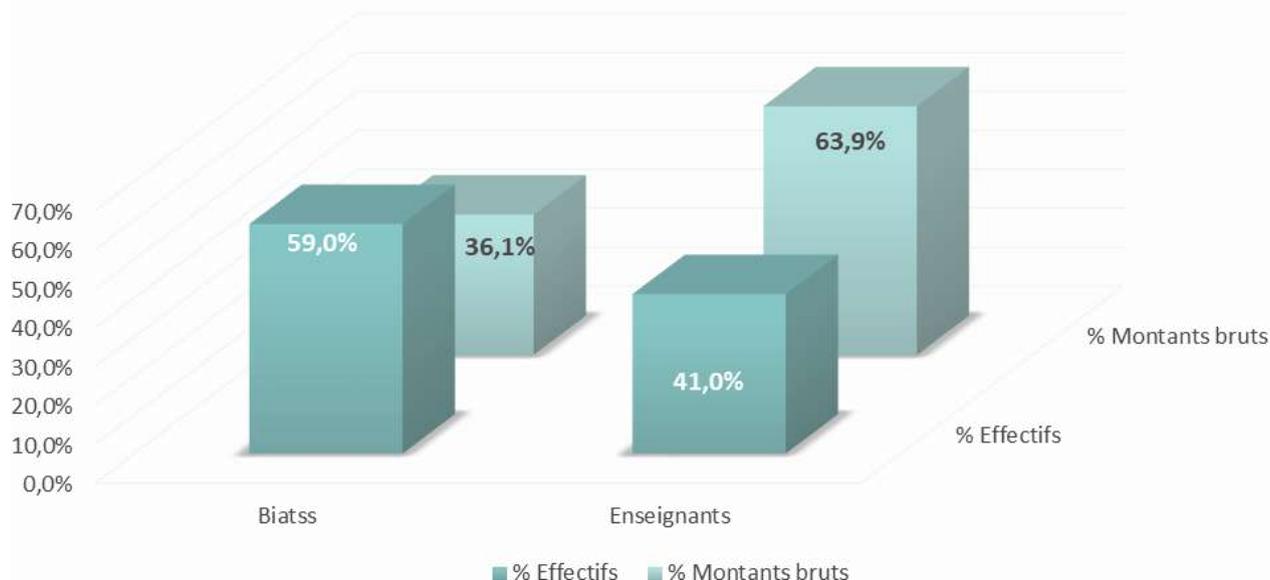
# RÉPARTITION DES TITULAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANT-CHERCHEURS PAR TRANCHE D'INDICE NOUVEAU MAJORÉ PAR CORPS ET PAR SEXE – ANNÉE 2020 :



## NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT, PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE :

Catégorie	Femmes		Hommes		Total général		% effectif	% montants bruts	Part des femmes
	Nombres	Montants bruts	Nombres	Montants bruts	nombres	Montants bruts			
PR	5	3 930,49 €	5	3 930,49 €	10	7 860,98 €	3,3%	6,0%	50,00%
MCF	40	27 757,91 €	60	42 619,98 €	100	70 377,89 €	33,3%	53,8%	40,00%
PRAG	1	867,09 €	1	867,09 €	2	1 734,18 €	0,7%	1,3%	50,00%
Certifié/EPS/Biadm	2	994,93 €	5	1 365,15 €	7	2 360,08 €	2,3%	1,8%	28,57%
Enseignants CDD, CDI...	2	380,01 €	2	830,64 €	4	1 210,65 €	1,3%	0,9%	50,00%
<b>Total Enseignants</b>	<b>50</b>	<b>33 930,43 €</b>	<b>73</b>	<b>49 613,35 €</b>	<b>123</b>	<b>83 543,78 €</b>	<b>41,0%</b>	<b>63,9%</b>	<b>40,65%</b>
BIATSS tit. A	6	2 262,58 €	9	3 081,24 €	15	5 343,82 €	5,0%	4,1%	40,00%
BIATOS tit. B			2	499,57 €	2	499,57 €	0,7%	0,4%	0,00%
BIATOS tit. C	21	1 660,59 €	4	856,79 €	25	2 517,38 €	8,3%	1,9%	84,00%
contractuels BIATSS CDD + CDI A	4	624,63 €	2	2 053,36 €	6	2 677,99 €	2,0%	2,0%	66,67%
Contractuels BIATSS CDD + CDI B	4	400,59 €	1	15,00 €	5	415,59 €	1,7%	0,3%	80,00%
Contractuels BIATSS CDD + CDI C	85	24 841,98 €	39	10 857,90 €	124	35 699,88 €	41,3%	27,3%	68,55%
<b>Total Biatss</b>	<b>120</b>	<b>29 790,37 €</b>	<b>57</b>	<b>17 363,86 €</b>	<b>177</b>	<b>47 154,23 €</b>	<b>59,0%</b>	<b>36,1%</b>	<b>67,80%</b>
<b>Total général</b>	<b>170</b>	<b>63 720,80 €</b>	<b>130</b>	<b>66 977,21 €</b>	<b>300</b>	<b>130 698,01 €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>56,67%</b>

### Répartition des effectifs et des montants bruts de la GIPA par type de population



### DONNÉES NATIONALES ISSUES DU BILAN SOCIAL DU MESRI 2018/2019 :

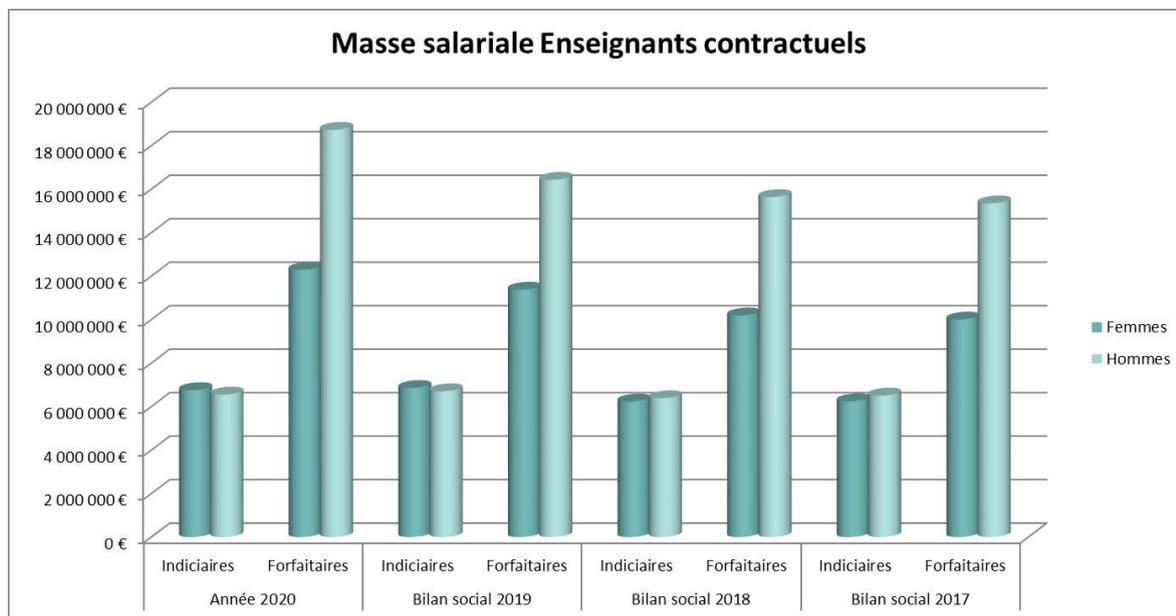
En 2018, on recense 2 977 agents bénéficiaires (2 618 en 2017, 5 240 en 2016, 13 711 en 2015, 17 804 en 2014) dans les établissements d'enseignement supérieur avec un montant moyen brut de 437 €.

Au sein de l'établissement, le montant moyen brut versé est de 436 € pour 300 bénéficiaires (le montant moyen brut versé aux personnels enseignants est de 679 € et de 266 € pour les personnels BIATSS).

# REMUNÉRATIONS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

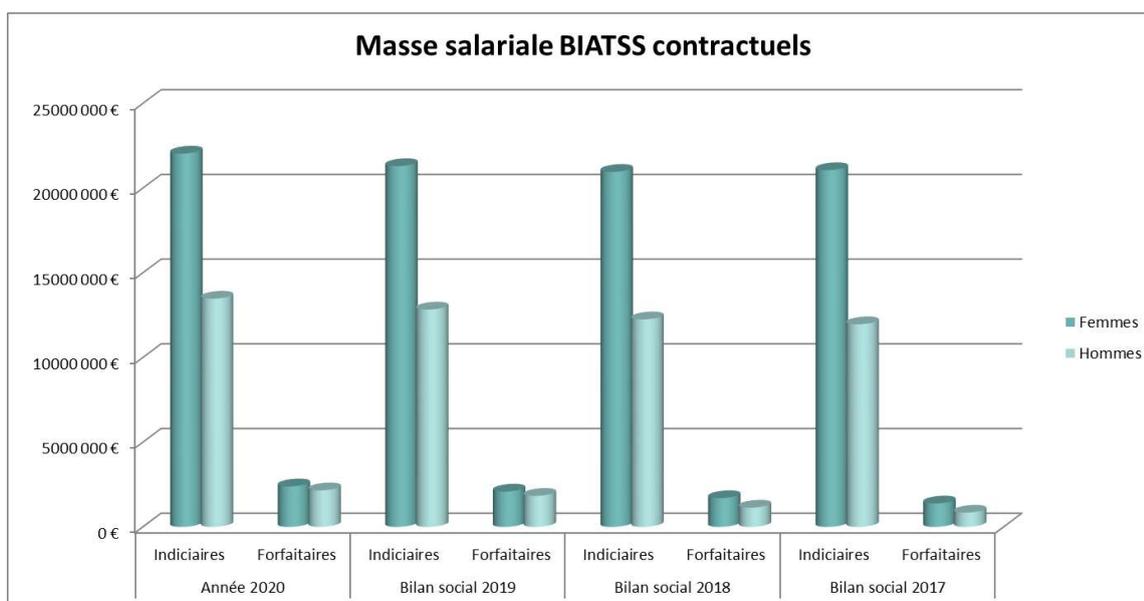
## MASSE SALARIALE ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (HORS INVITÉS)

	Année 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires
Femmes	6 755 608 €	12 292 268 €	6 855 810 €	11 378 722 €	6 235 222 €	10 191 294 €	6 245 191 €	10 004 756 €
Hommes	6 552 202 €	18 730 621 €	6 704 882 €	16 432 655 €	6 386 215 €	15 635 952 €	6 507 483 €	15 346 681 €
<b>TOTAL</b>	<b>13 307 811 €</b>	<b>31 022 889 €</b>	<b>13 560 692 €</b>	<b>27 811 377 €</b>	<b>12 621 437 €</b>	<b>25 827 246 €</b>	<b>12 752 674 €</b>	<b>25 351 437 €</b>



## MASSE SALARIALE BIATSS CONTRACTUELS (HORS CONTRATS ÉTUDIANTS ET AGENTS VACATAIRES)

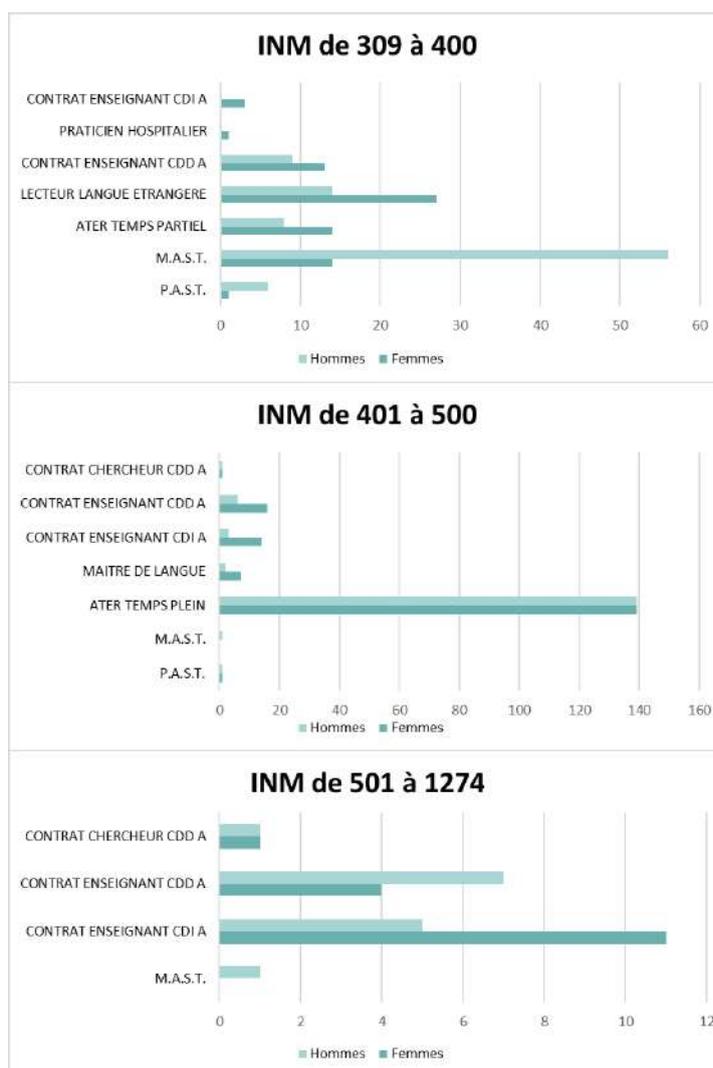
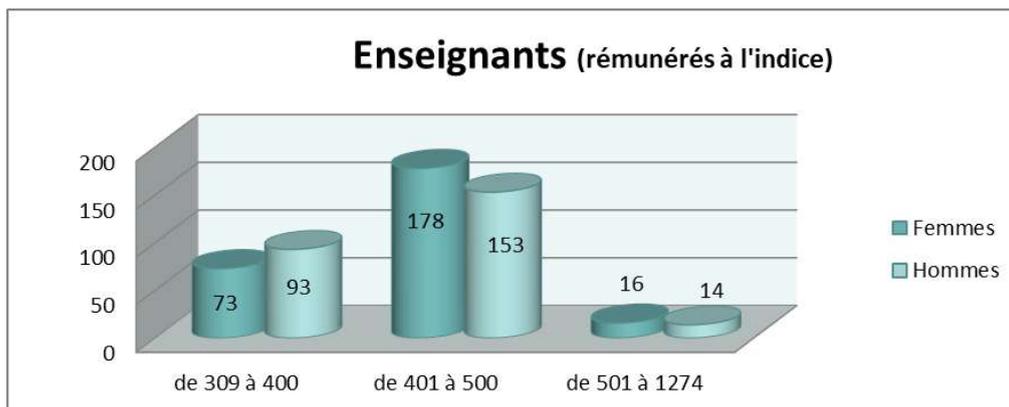
	Année 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires	Indiciaires	Forfaitaires
Femmes	22 040 901 €	2 392 862 €	21 300 076 €	2 089 142 €	20 960 033 €	1 699 862 €	21 062 652 €	1 386 172 €
Hommes	13 475 024 €	2 158 678 €	12 833 260 €	1 834 733 €	12 253 226 €	1 138 605 €	11 966 200 €	842 180 €
<b>TOTAL</b>	<b>35 515 925 €</b>	<b>4 551 540 €</b>	<b>34 133 336 €</b>	<b>3 923 876 €</b>	<b>33 213 259 €</b>	<b>2 838 467 €</b>	<b>33 028 852 €</b>	<b>2 228 352 €</b>



## RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (ATER, PROFESSEURS CONTRACTUELS, PAST, LECTEURS ET MAÎTRES DE LANGUES HORS INVITÉS) PAR TRANCHE D'INDICE NOUVEAU MAJORÉ POUR L'ANNÉE CIVILE 2020 :

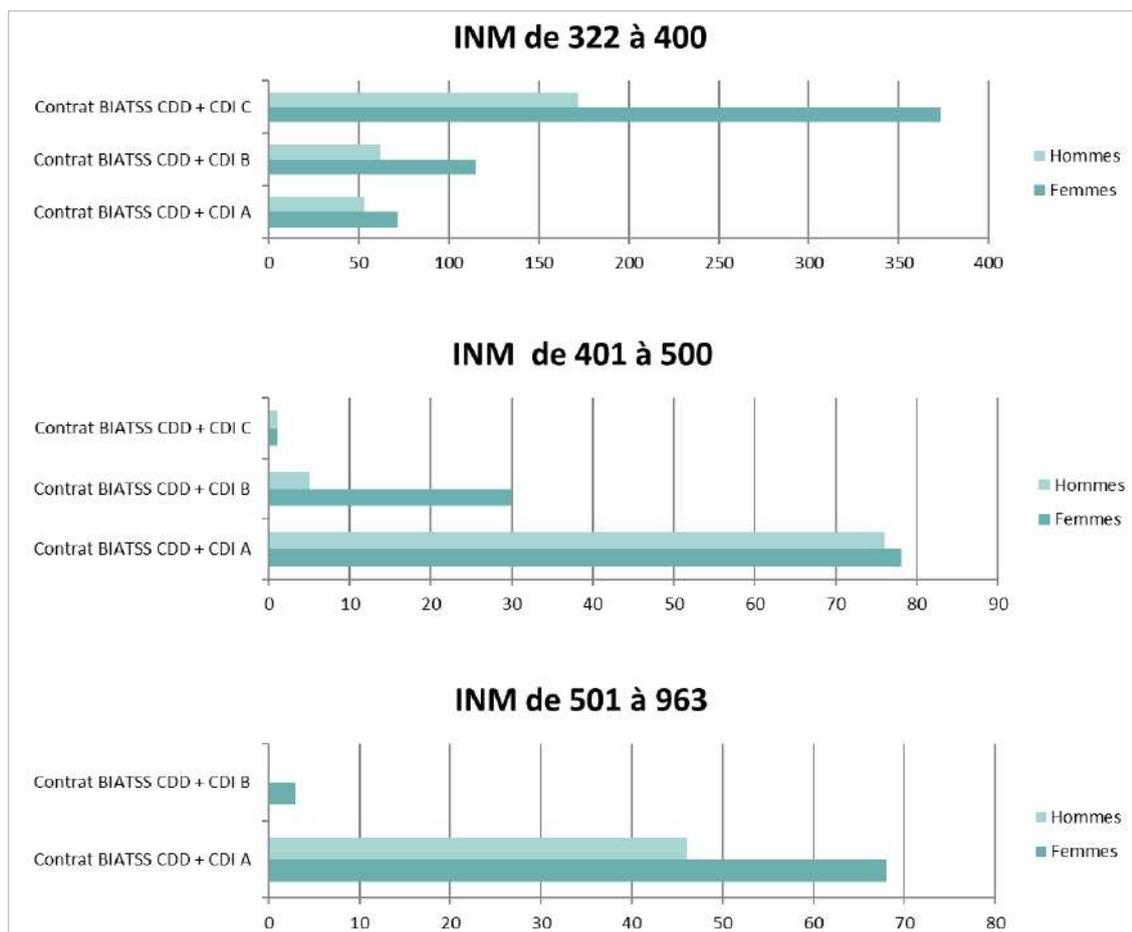
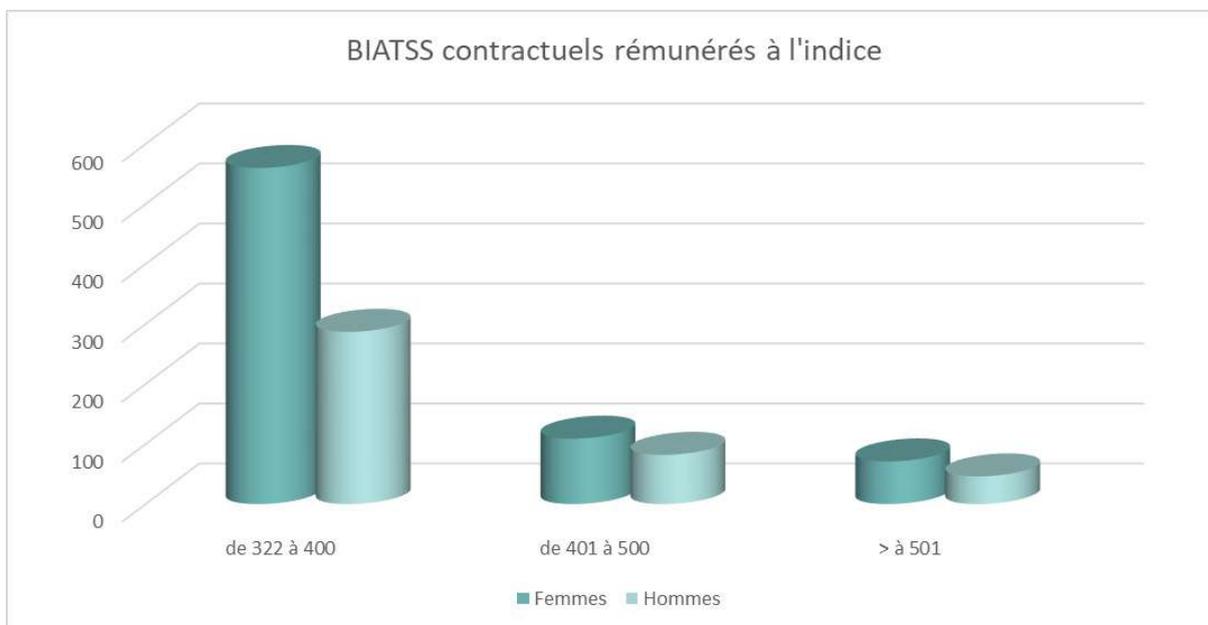
Un peu plus de 31 % ont un indice inférieur à 400. Il s'agit principalement des maîtres de conférences associés à mi-temps, des lecteurs, des ATER mi-temps et des professeurs contractuels à temps partiel.

ENSEIGNANTS	2020		2019		2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
de 309 à 400	73	93	78	109	78	109	81	120
de 401 à 500	178	153	192	147	180	153	159	154
de 501 à 1274	16	14	10	12	13	11	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>		<b>548</b>		<b>544</b>		<b>540</b>	



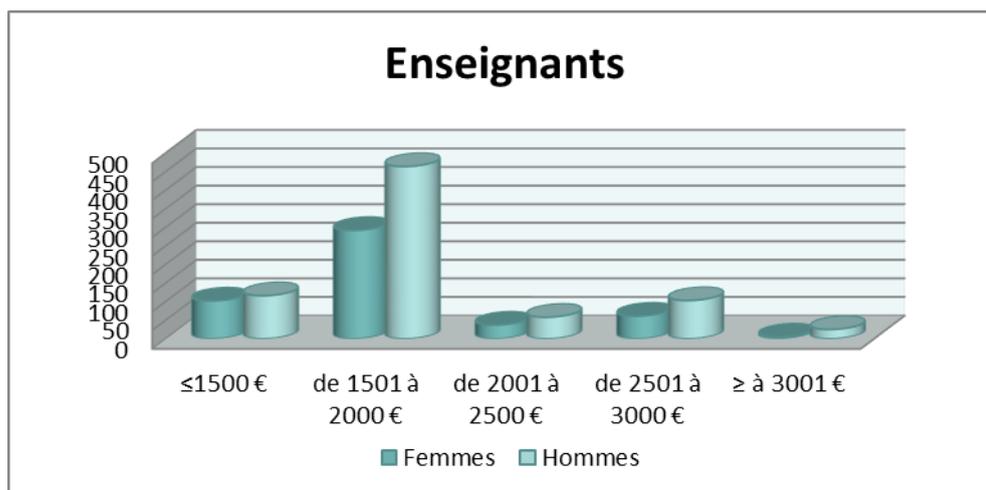
## RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TRANCHE D'INDICE NOUVEAU MAJORÉ – ANNÉE 2020 :

Catégorie A	Femmes	Hommes	Catégorie B	Femmes	Hommes	Catégorie C	Femmes	Hommes
de 322 à 400	72	53	de 321 à 400	115	62	de 321 à 400	373	172
de 401 à 500	78	76	de 401 à 500	30	5	de 401 à 500	1	1
> à 501	68	46	> à 501	3				
<b>Total</b>	<b>393</b>		<b>Total</b>	<b>215</b>		<b>Total</b>	<b>547</b>	

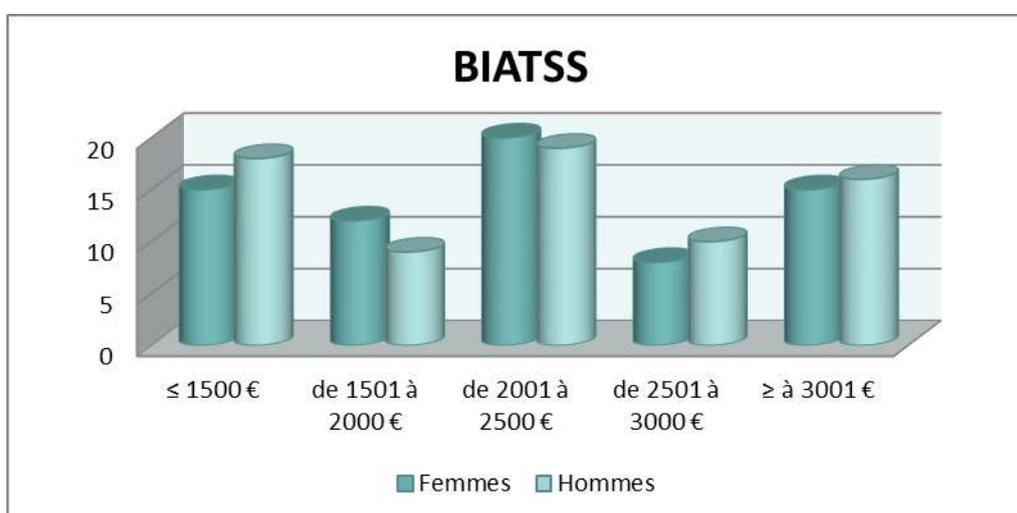


**TABLEAUX PAR TRANCHE DE RÉMUNÉRATION (SALAIRE BRUTS FORFAITAIRES EN €) POUR LES CONTRACTUELS NON-INDICIAIRES – ANNÉE 2020 : Y COMPRIS LES AGENTS À TEMPS PARTIELS, CDI NON INDICIAIRES, CONTRATS AIDÉS, MAIS HORS ÉTUDIANTS VACATAIRES ET AGENTS VACATAIRES.**

ENSEIGNANTS	Année 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
≤1500 €	102	116	112	112	102	117	107	114
de 1501 à 2000 €	292	464	286	431	257	340	200	279
de 2001 à 2500 €	37	58	48	58	60	110	100	166
de 2501 à 3000 €	61	103	53	89	26	72	32	68
≥ à 3001 €	5	25	4	17	4	11	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>1263</b>		<b>1210</b>		<b>1099</b>		<b>1086</b>	



BIATSS	Année 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
≤ 1500 €	15	18	15	16	21	12	21	14
de 1501 à 2000 €	12	9	7	6	5	8	4	5
de 2001 à 2500 €	20	19	12	14	11	12	9	3
de 2501 à 3000 €	8	10	10	12	8	9	4	2
≥ à 3001 €	15	16	14	12	11	7	8	8
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>		<b>118</b>		<b>104</b>		<b>78</b>	



# PRIMES ET INDEMNITÉS

## MONTANT GLOBAL ET TOTAL DES PRIMES ET INDEMNITÉS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET PAR STATUT (TITULAIRES OU CONTRACTUELS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES) - ANNÉE 2020 :

Catégorie hiérarchique	Montant brut des primes et indemnités			Part en % dans la rémunération globale <sup>1</sup>
	femmes	hommes	Montant brut	
PR	722 550 €	2 625 684 €	3 348 235 €	0,69%
MCF	1 231 225 €	2 115 878 €	3 347 103 €	0,69%
PRAG	146 059 €	231 582 €	377 641 €	0,08%
Certifié/EPS/Biadm	210 556 €	254 852 €	465 408 €	0,10%
Associés	9 928 €	113 299 €	123 227 €	0,03%
ENS. CDD - CDI	103 768 €	66 444 €	170 212 €	0,03%
ENS. cont. recherche	5 073 €	39 154 €	44 227 €	0,01%
Doctorants, ATER	141 106 €	137 134 €	278 240 €	0,06%
<b>Sous-total Enseignants</b>	<b>2 570 266 €</b>	<b>5 584 028 €</b>	<b>8 154 293 €</b>	<b>1,67%</b>
BIATOS tit. A	3 035 046 €	3 924 898 €	6 959 944 €	1,43%
BIATOS tit. B	1 760 929 €	1 289 239 €	3 050 168 €	0,63%
BIATOS tit. C	2 108 528 €	865 990 €	2 974 518 €	0,61%
Cont. BIATOS CDD + CDI A	1 253 220 €	1 272 520 €	2 525 740 €	0,52%
Cont. BIATOS CDD + CDI B	620 041 €	241 604 €	861 645 €	0,18%
Cont. BIATOS CDD + CDI C	1 178 232 €	515 892 €	1 694 124 €	0,35%
<b>Sous-total Biatss</b>	<b>9 955 996 €</b>	<b>8 110 144 €</b>	<b>18 066 140 €</b>	<b>3,70%</b>
<b>Total général</b>	<b>12 526 262 €</b>	<b>13 694 171 €</b>	<b>26 220 433 €</b>	<b>5,38%</b>

(1) La rémunération globale correspond au budget global de Masse salariale, 487 724 614 €.

## EVOLUTION ANNUELLE DES PRIMES ET INDEMNITÉS DES ENSEIGNANTS :

ENSEIGNANTS	2020		2019		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR	722 550 €	2 625 684 €	689 542 €	2 640 664 €	702 841 €	2 684 222 €
MCF	1 231 225 €	2 115 878 €	1 186 585 €	2 130 766 €	1 263 095 €	2 278 275 €
PRAG	146 059 €	231 582 €	158 775 €	247 665 €	170 447 €	296 287 €
Certifié/EPS/Biadm	210 556 €	254 852 €	214 460 €	252 214 €	247 742 €	288 855 €
Associés	9 928 €	113 299 €	13 738 €	60 617 €	19 276 €	43 310 €
ENS. CDD - CDI	103 768 €	66 444 €	103 706 €	57 826 €	87 317 €	42 557 €
ENS. cont. recherche	5 073 €	39 154 €	5 906 €	72 981 €	7 814 €	24 514 €
Doctorants, ATER	141 106 €	137 134 €	144 410 €	135 737 €	114 874 €	126 077 €

## EVOLUTION ANNUELLE DES PRIMES ET INDEMNITÉS DES BIATSS :

BIATSS	2020		2019		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATOS tit. A	3 035 046 €	3 924 898 €	3 004 153 €	3 985 223 €	2 923 376 €	3 893 581 €
BIATOS tit. B	1 760 929 €	1 289 239 €	1 718 107 €	1 316 078 €	1 652 848 €	1 314 774 €
BIATOS tit. C	2 108 528 €	865 990 €	1 996 204 €	816 152 €	1 986 682 €	797 232 €
Cont. BIATOS CDD + CDI A	1 253 220 €	1 272 520 €	1 138 268 €	1 223 212 €	1 084 306 €	1 130 439 €
Cont. BIATOS CDD + CDI B	620 041 €	241 604 €	617 434 €	220 347 €	707 732 €	218 335 €
Cont. BIATOS CDD + CDI C	1 178 232 €	515 892 €	1 028 958 €	426 951 €	981 604 €	409 241 €

## PRINCIPALES PRIMES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS :

- ▷ Prime de recherche et d'enseignement supérieur / Prime d'enseignement supérieur
- ▷ Prime d'excellence scientifique / Prime d'encadrement doctoral et de recherche
- ▷ Prime de charges administratives
- ▷ Prime de responsabilités pédagogiques
- ▷ Prime d'administration

## PRIMES ET INDEMNITÉS VERSÉES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS EN 2020 :

Types de primes et indemnités	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>PRIMES :</b>					
IND FONCT PART PROF ECOLE	4 636 €	9 286 €			13 922 €
IND SUJ SPECIALES CHARGES	250 411 €	658 954 €		2 650 €	912 015 €
INDEMNITE DE COMMISSION	23 195 €	44 016 €			67 211 €
PR. EXCELLENCE SCIENTIF. / PEDR	634 033 €	1 884 674 €			2 518 707 €
PR. INVENTION/ INT. BREVET	174 €	36 804 €		26 238 €	63 216 €
PRIME ART. L954-2 C. EDUC.	1 500 €	11 000 €			12 500 €
PRIME D'ADMINISTRATION	37 089 €	170 019 €		9 279 €	216 386 €
PRIME RECH. ENSEIGN. SUP.	1 142 342 €	1 968 783 €	164 602 €	131 662 €	3 407 389 €
PRIME RESP. PEDAGOGIQUES	16 357 €	27 869 €	34 163 €	16 336 €	94 725 €
TRANSFERT PRIMES / POINTS	-358 396 €	-627 495 €		-32 €	-985 923 €
PRIME COVID	8 250 €	13 860 €	660 €	1 320 €	24 090 €
<b>Total primes</b>	<b>1 759 591 €</b>	<b>4 197 769 €</b>	<b>199 426 €</b>	<b>187 454 €</b>	<b>6 344 239 €</b>
<b>INDEMNITES :</b>					
AIDE. DEROUL. EPR. - SCO.			255 €		255 €
B.M.C. - ALLOC. MOBILITE				-36 €	-36 €
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	33 550 €	48 783 €	380 €	831 €	83 544 €
IND DIFFERENTIELLE SMIC			20 280 €	42 321 €	62 600 €
IND. COMPENSATRICE CSG	424 609 €	839 118 €	17 404 €	23 777 €	1 304 909 €
IND. DIFFICULTES ADMINIS.	9 146 €	16 013 €	1 195 €	953 €	27 307 €
IND. FORMATION CONTINUE	8 142 €	19 111 €		3 975 €	31 229 €
IND. JURY. CONC. EXAM. - SCO.	6 434 €	14 847 €	1 140 €	1 170 €	23 591 €
INDEMNITE DEGRESSIVE	162 €	1 315 €			1 476 €
INDEMNITE FORFAITAIRE	10 743 €	11 859 €			22 602 €
REM. ACT. FORM. RECRUT.	24 101 €	14 435 €		1 352 €	39 888 €
PREST. A.T. NON TITUL				28 752 €	28 752 €
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	27 465 €	47 620 €	18 302 €	17 391 €	110 778 €
VACATIONS	6 447 €	17 126 €	1 494 €	44 421 €	69 488 €
IND. CONGE PAYE.				472 €	472 €
IND. LICENCIEMENT PECULE				3 198 €	3 198 €
<b>Total indemnités</b>	<b>550 800 €</b>	<b>1 030 227 €</b>	<b>60 450 €</b>	<b>168 577 €</b>	<b>1 810 054 €</b>

## MONTANT BRUT MOYEN DES PRIMES ET INDEMNITÉS VERSÉES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS EN 2020 :

Grades	Femmes	Hommes	Total
MCF CN	1 809 €	2 304 €	2 094 €
MCF HC	2 485 €	2 697 €	2 611 €
PR 1C	4 013 €	3 813 €	3 861 €
PR 2C	2 891 €	3 278 €	3 169 €
PR CE	7 104 €	5 684 €	5 877 €
PR EPS CN	789 €	955 €	914 €
PR EPS HC	3 266 €	1 425 €	2 038 €
PRCE EPS CE	1 424 €	1 877 €	1 726 €
PRAG CN	1 273 €	1 377 €	1 333 €
PRAG HC	1 412 €	1 561 €	1 507 €
PRAG CE	2 310 €	1 766 €	1 947 €
PRCE - autre	1 488 €	1 661 €	1 600 €
PRCE CN	1 279 €	1 198 €	1 252 €
PRCE HC	1 277 €	1 359 €	1 324 €
PRCE CE	1 499 €	1 688 €	1 601 €
<b>Total Titulaires</b>	<b>1 797 €</b>	<b>2 513 €</b>	<b>2 232 €</b>
ATER tps partiel	755 €	784 €	767 €
ATER tps plein	829 €	788 €	808 €
contractuels doctorant	166 €	169 €	168 €
contractuels de recherche	140 €	681 €	458 €
Associés (PAST, Chef de clinique, Praticien)	292 €	1 414 €	1 079 €
Enseignant CDD/CDI	1 531 €	2 036 €	1 696 €
Lecteur/Maitre de langue	308 €	306 €	307 €
<b>Total Contractuels</b>	<b>639 €</b>	<b>821 €</b>	<b>734 €</b>

## PRINCIPALES PRIMES DES PERSONNELS BIATSS :

- ▷ Prime de participation à la recherche scientifique
- ▷ Indemnité d'administration et de technicité
- ▷ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- ▷ Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
- ▷ Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques
- ▷ Indemnité des agents comptables (indemnité de gestion, indemnité de caisse et de responsabilité pécuniaire)
- ▷ Indemnité de responsabilité administrative des directeurs généraux des services

## AUTRES PRIMES DES PERSONNELS BIATSS :

- ▷ Prime article 954-2 du code de l'Education (LRU)
- ▷ Indemnité de régisseur
- ▷ Indemnité pour les activités de formation continue

## PRIMES ET INDEMNITÉS VERSÉES AUX PERSONNELS BIATSS EN 2020 :

Types de primes et indemnités	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>Primes :</b>					
I.F.S.E. *	5 481 078 €	5 017 504 €	2 366 557 €	1 644 182 €	14 509 320 €
IND. ADM. ET TECHNICITE	-68 €	-525 €			-593 €
IND. SUJETIONS SPE.	14 €	-23 €			-9 €
IND.CAISSE ET RESPONSABIL.	0 €	5 380 €			5 380 €
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	-58 €	-39 €			-96 €
IND.SPECIALE	1 026 €	-55 €			970 €
PR. INVENTION/ INT. BREVET	0 €	238 €			238 €
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	-965 €	7 775 €	10 019 €	6 559 €	23 388 €
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	828 479 €	481 021 €	338 301 €	169 966 €	1 817 767 €
PRIME FONCT. INFORMATIQUE	968 €	-3 257 €			-2 289 €
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. **	315 €	315 €			630 €
PRIME TECHNICITE FORF BIB	-71 €	-38 €			-109 €
TRANSFERT PRIMES / POINTS ***	-303 134 €	-228 778 €			-531 912 €
PRIME COVID	72 960 €	49 180 €	41 990 €	17 160 €	181 290 €
<b>Total primes</b>	<b>6 080 544 €</b>	<b>5 328 697 €</b>	<b>2 756 867 €</b>	<b>1 837 868 €</b>	<b>16 003 976 €</b>
<b>Indemnités :</b>					
AIDE. DEROU. EPR. - SCO.	6 680 €	1 963 €	3 574 €	1 700 €	13 916 €
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	3 576 €	3 800 €	25 684 €	13 563 €	46 624 €
IND DIFFERENTIELLE SMIC	186 €	28 €	65 091 €	31 754 €	97 060 €
IND. COMPENSATRICE CSG	405 379 €	263 967 €	57 901 €	24 127 €	751 373 €
IND. CONGE PAYE.	13 937 €	4 522 €	5 801 €	631 €	24 891 €
IND. CONGES NON PRIS	260 745 €	334 650 €	76 875 €	99 990 €	772 260 €
IND. DE DEPART VOLONTAIRE	0 €	5 139 €	3 671 €		8 810 €
IND. DIFFICULTES ADMINIS.	7 530 €	5 292 €	2 453 €	1 350 €	16 625 €
IND. FORMATION CONTINUE	13 551 €	21 409 €	3 715 €	2 201 €	40 876 €
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	98 €	29 €			126 €
IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO		990 €	413 €	150 €	1 553 €
INDEMNITE DEGRESSIVE	663 €	2 678 €			3 342 €
JOURS CET A OPTION RAFFP	28 283 €	29 160 €			57 443 €
JOURS CET B OPTION RAFFP	12 150 €	10 800 €			22 950 €
JOURS CET C OPTION RAFFP	11 888 €	14 925 €			26 813 €
PREST. ESPECES AS.MALADIE		414 €			414 €
PREST. A.T.NON TITUL			23 476 €		23 476 €
REM. ACT. FORM. RECRUT.	9 243 €	8 763 €	469 €	3 850 €	22 326 €
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	41 734 €	25 559 €	18 279 €	11 805 €	97 377 €
REVENU MINIMUM FAMILIAL	1 560 €		3 978 €	0 €	5 538 €
VACATIONS	6 756 €	17 344 €	3 247 €	1 026 €	28 373 €
<b>Total indemnités</b>	<b>823 959 €</b>	<b>751 431 €</b>	<b>294 626 €</b>	<b>192 148 €</b>	<b>2 062 164 €</b>

\* Régularisation (prime réservée aux agents titulaires, voir bilan social 2016)

\*\*Statut particulier des CPE

\*\*\*Transformation Primes/points au vu du protocole Parcours Professionnel, carrières et rémunérations (PPCR)

## ZOOM PRIME « COVID »

Prime exceptionnelle versée dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (vote CA du 29/09/2020)

En 2020, une prime exceptionnelle est versée aux agents particulièrement mobilisés pour faire face à l'épidémie de covid-19 compte-tenu du surcroît de travail significatif durant cette période.

Textes réglementaires :

- loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19
- courrier ministériel du 26 juin 2020 - DGSESIP B2-2 n°2020-0999 - adressant le montant de la compensation relative au versement d'une prime exceptionnelle aux personnels mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19

### RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SEXE ET MONTANT BRUT MOYEN :

	Nombre	Montant moyen brut
Femmes	305	406,1 €
Hommes	182	447,9 €
<b>Total</b>	<b>487</b>	<b>421,7 €</b>

## MONTANT MOYEN DES PRIMES BIATSS, PAR GRADE ET PAR SEXE (EN BRUT) ANNÉE 2020 :

Grades	TITULAIRES		
	Femmes	Hommes	Total
ADMINISTRATEUR EDUC.	19 769 €	28 628 €	25 675 €
ATTACHE ADM HC ETAT	21 951 €	17 447 €	20 450 €
ATTACHE PAL ADM.ETAT	13 469 €	13 330 €	13 420 €
ATTACHE ADM. ETAT	7 876 €	6 758 €	7 597 €
INGENIEUR RECHER.HC.	21 170 €	18 110 €	18 954 €
INGENIEUR RECHER.1C	13 094 €	16 763 €	15 604 €
INGENIEUR RECHER.2C.	15 096 €	13 914 €	14 273 €
CONSERVAT.GAL BIBLIO	17 079 €	9 199 €	15 109 €
CONSERVAT.CHEF BIBLI	12 892 €	13 635 €	13 264 €
CONSERVATEUR BIBLIO.	7 887 €	8 788 €	8 133 €
BIBLIOTHECAIRE HC	8 685 €	11 443 €	9 375 €
BIBLIOTHECAIRE	5 538 €	5 226 €	5 421 €
ING.ETUDES HC	11 546 €	12 213 €	11 926 €
ING.ETUDES CN	7 625 €	8 537 €	8 109 €
ASSISTANT INGENIEUR	5 983 €	6 603 €	6 291 €
INFIRMIER HC EN	4 336 €		4 336 €
INFIRMIER CS EN	5 706 €		5 706 €
INFIRMIER CN EN	4 243 €		4 243 €
CONS.TECH.SERV.SOC.	6 946 €		6 946 €
CONSEIL.PAL EDUC.HC.	310 €		310 €
CONSEIL.PAL EDUC.CN		185 €	185 €
ASS. SERV.SOC. AE CS	6 093 €		6 093 €
ASS.PAL SERV.SOC. AE	2 565 €		2 565 €
ASS. SERV.SOC. AE CN	4 326 €		4 326 €
<b>Sous-total BIATSS titulaires A</b>	<b>9 126 €</b>	<b>10 698 €</b>	<b>9 945 €</b>
SAENES CE	4 409 €	5 047 €	4 537 €
SAENES CS	5 422 €	4 554 €	5 285 €
SAENES CN	3 953 €	3 975 €	3 956 €
TECH. RECH. FORM. CE	5 912 €	5 929 €	5 921 €
TECH. RECH. FORM. CS	5 301 €	6 775 €	6 063 €
TECH. RECH. FORM CN	4 478 €	5 401 €	4 850 €
BIBLIO ASSIS SPEC CE	5 347 €	5 983 €	5 390 €
BIBLIO ASSIS SPEC CS	5 622 €	5 971 €	5 696 €
BIBLIO ASSIS SPEC CN	5 438 €	5 495 €	5 446 €
<b>Sous-total BIATSS titulaires B</b>	<b>4 806 €</b>	<b>5 749 €</b>	<b>5 161 €</b>
ADJENES PAL 1C.	3 720 €	2 630 €	3 655 €
ADJENES PAL 2C.	3 547 €	3 868 €	3 592 €
ADJENES	2 791 €		2 791 €
ADJ.T.PAL REC.FOR.1C	3 651 €	3 908 €	3 770 €
ADJ.T.PAL REC.FOR.2C	3 475 €	3 592 €	3 520 €
ADJ.TECH.RECH.FORM	3 441 €	3 197 €	3 376 €
MAGAS.PAL BIBLIO 1C	4 315 €	4 635 €	4 457 €
MAGAS.PAL BIBLIO.2C	4 025 €	3 992 €	4 016 €
MAGASINIER BIBLIO	3 978 €	3 168 €	3 691 €
<b>Sous-total BIATSS titulaires C</b>	<b>3 559 €</b>	<b>3 634 €</b>	<b>3 581 €</b>
<b>Total Titulaires</b>	<b>5 179 €</b>	<b>7 305 €</b>	<b>6 004 €</b>

Type de contrat	CONTRACTUELS		
	Femmes	Hommes	Total
Cont. BIATSS CDI A	7 033 €	10 121 €	8 204 €
Cont. BIATSS CDI B	4 834 €	5 067 €	4 869 €
Cont. BIATSS CDI C	4 024 €	4 000 €	4 017 €
Cont. BIATSS CDD A	3 968 €	5 048 €	4 477 €
Cont. BIATSS CDD B	3 207 €	3 205 €	3 206 €
Cont. BIATSS CDD C	2 816 €	2 585 €	2 738 €
<b>Total Contractuels</b>	<b>3 980 €</b>	<b>4 682 €</b>	<b>4 231 €</b>

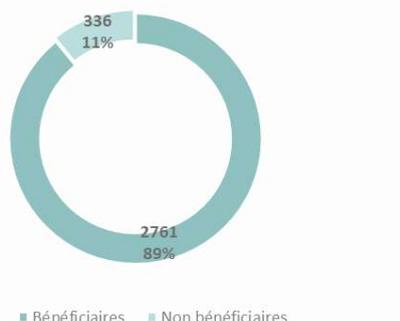
Nota : Le terme de « primes » dans ces deux tableaux recouvre l'ensemble des primes et indemnités perçues par les agents. Ainsi, les différences de moyenne observées résultent de la diversité des primes et indemnités versées. Ces données sont, de plus, impactées par le temps partiel de certains agents.

# FOCUS SUR LA PRIME D'INTÉRESSEMENT

En 2020, la prime d'intéressement a été versée à 2 761 personnels BIATSS pour un coût global de 1 979 400,47€. Le montant brut moyen versé est de 617,86€.

Les modalités d'attribution sont définies par la hiérarchie selon l'engagement de l'agent dans le travail et en fonction du budget qui lui est réservé (cf. Délibération du conseil d'administration du 7 juillet 2020).

Répartition bénéficiaires / non bénéficiaires au sein de l'établissement

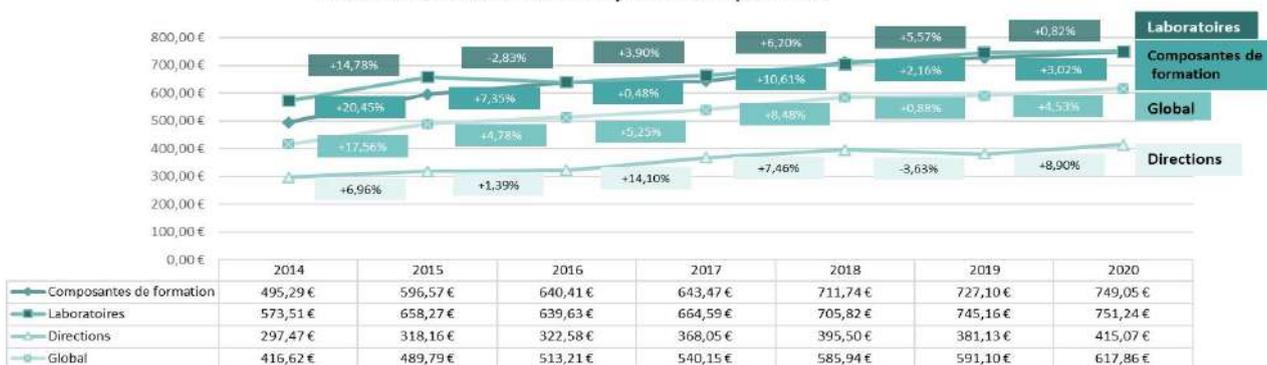


## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES/NON BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIE

	Nombre bénéficiaires	Non bénéficiaires	Effectifs par catégorie*	Bénéficiaires en %	Évolution 2019/2020 de la part en % par cat.
Catégorie A	937	155	1092	85,81%	-1,17%
Catégorie B	703	53	756	92,99%	+0,04%
Catégorie C	1121	128	1249	89,75%	+2,41%
<b>TOTAL</b>	<b>2761</b>	<b>336</b>	<b>3097</b>	<b>89,15%</b>	<b>+0,56%</b>

## EVOLUTION DU MONTANT BRUT MOYEN DEPUIS LA MIS EN PLACE DU DISPOSITIF

Evolution du montant brut moyen versé depuis 2014



Depuis 2014, le montant brut moyen de la prime d'intéressement a connu une augmentation de 48,30% soit + 201,24€).

L'augmentation la plus importante est observée au niveau des composantes de formation avec une évolution de 51,23%.

Le montant moyen brut versé au sein des laboratoires a tout d'abord connu une augmentation entre 2014 et 2015 de 14,78% puis une diminution de 2,83% en 2016, pour ensuite évoluer de +3,90% en 2017, +6,20% en 2018 et de +5,57% en 2019. L'évolution en 2020 est légère mais reste positive +0,82%.

Le montant brut moyen versé au sein des directions présente le taux d'évolution le plus bas entre 2014 et 2016. Il connaît un bond de +14,10% en 2017. Après une première baisse de celui-ci en 2019 (-3,63%), il repart à la hausse en 2020 (+8,90%). Le montant moyen brut versé dans les directions est, malgré cette progression, toujours bien en deçà du montant brut moyen versé au sein des composantes de formation et de recherche (334,43€ en moins par rapport à la moyenne globale).

A noter que le montant minimum brut pouvant être versé était de 50€ en 2014, 100€ en 2015, 150€ en 2016 et 200€ depuis 2017. Le montant brut du plafond était identique pour 2014 et 2015 (3500€) puis a diminué en 2016 avec un montant de 2800€ et a été fixé à 2000€ depuis 2017.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Montant brut moyen	Nombre d'agents						
<b>Composantes de formation</b>	<b>1 092,99 €</b>	<b>268</b>	<b>805,80 €</b>	<b>317</b>	<b>594,10 €</b>	<b>711</b>	<b>749,05 €</b>	<b>1297</b>
Laboratoires	782,01 €	204	728,73 €	104	695,01 €	70	751,24 €	378
Directions	480,69 €	465	384,82 €	282	350,42 €	340	415,07 €	1086
<b>Total général</b>	<b>721,42 €</b>	<b>937</b>	<b>625,52 €</b>	<b>703</b>	<b>526,49 €</b>	<b>1121</b>	<b>617,86 €</b>	<b>2761</b>

## FOCUS SUR LE RIFSEEP

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2020 dans notre établissement. Ce dispositif est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), d'autre part, un complément indemnitare annuel (CIA). L'IFSE est l'indemnité principale, elle est versée mensuellement.

Le RIFSEEP s'applique aux personnels fonctionnaires qui relèvent des 3 filières administratives (AENES, ITRF et BIB). Le RIFSEEP tend à reconnaître l'exercice des fonctions en répartissant les postes de l'établissement au sein de différents « groupes de fonctions ». Le « groupe de fonctions » est désormais la référence du nouveau dispositif indemnitare.

La mise en place de ce nouveau dispositif a permis de revaloriser le régime indemnitare lié à l'exercice de certaines fonctions dans notre établissement.

Le dispositif RIFSEEP est déployé au sein de notre établissement sans dotation complémentaire de la part de l'Etat. Les choix stratégiques opérés sur ce dossier impactent durablement la masse salariale de l'établissement puisqu'il est prévu une mise en place pluriannuelle du nouveau dispositif indemnitare.

Il est ainsi déployé en 2 temps :

- ▷ Au 1er janvier 2020 pour tous les personnels de catégorie C
- ▷ Au 1er janvier 2021 pour tous les personnels de catégorie A et B

L'établissement, au regard de la réglementation RIFSEEP, et en lien avec la volonté de poursuivre sa politique indemnitare BIATSS débloque un budget supplémentaire de plus de 900 000 € sur 3 ans. Cette enveloppe permet de valoriser l'exercice des fonctions des personnels BIATSS.

L'établissement s'est également attaché, en parallèle du dispositif RIFSEEP, à harmoniser dans les mêmes délais, la cartographie indemnitare corps-grade de l'établissement en revalorisant certains grades conformément aux attentes exprimées dans le cadre du dialogue social en 2019. Les agents concernés ont donc également vu leur régime indemnitare augmenter au 1er janvier 2020.

Ces efforts de classification métiers sont et continueront à être réinvestis dans le cadre de la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs et des Compétences), actuellement en cours dans l'établissement. Il sera alors possible de mieux appréhender les métiers et les compétences requises à l'exercice des missions de service public des personnels BIATSS de l'UL.

Au-delà même de la bascule indemnitare, la cartographie fonctionnelle RIFSEEP doit permettre :

- ▷ De favoriser l'identification des spécificités et des besoins en compétences par poste : pilotage des postes et gestion prévisionnelle des métiers
- ▷ De reconnaître et valoriser à terme, ces spécificités sur le plan financier
- ▷ De permettre de mieux accompagner les agents dans le développement de leurs compétences : responsabilité sociale et accompagnement des agents.

Par ailleurs, l'établissement a souhaité préserver, lorsque c'était possible, un principe d'harmonisation des montants proposés entre les 3 filières administratives. L'harmonisation des socles indemnitaires a ainsi été retenue pour les corps de la catégorie C et de la catégorie B des filières AENES, BIB et ITRF.

## RÉPARTITION PAR GROUPE RIFSEEP ET PAR CORPS

			nombre de groupes fonctionnels	agents dont la fonction est positionnée en groupe 1	agents dont la fonction est positionnée en groupe 2	agents dont la fonction est positionnée en groupe 2-1	agents dont la fonction est positionnée en groupe 2-2	agents dont la fonction est positionnée en groupe 3	agents dont la fonction est positionnée en groupe 4
Catégorie A	AENES	AAE	4	5,4%	23,2%			33,9%	37,5%
		IGR	3	13,6%	29,7%			56,8%	
	ITRF	IGE	3	7,3%	26,6%			66,1%	
		ASI	2	19,6%	80,4%				
	BIB	CONS.GN.BI	2	25,0%	75,0%				
		CONSV.BIBL	2	0,0%	61,1%			38,9%	
		BIBLIOTH.	3	20,0%		50,0%	30,0%		
	MEDICO SOCIALE	CTSSAE	2	0,0%	100,0%				
		INF ENES	2	0,0%	22,2%			77,8%	
		ASSAE	2	0,0%	100,0%				
Catégorie B	AENES	SAENES	3	8,3%	20,2%			71,4%	
	ITRF	TECH	3	8,3%	24,3%			67,4%	
	BIB	BIBAS	3	21,7%	0,0%	23,9%	54,3%		
Catégorie C	AENES	ADJAENES	2	11,0%	89,0%				
	ITRF	ATRF	2	11,4%	88,6%				
	BIB	MAG	2	17,5%	82,5%				
<b>Total général</b>				<b>11,0%</b>	<b>53,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>1,4%</b>	<b>31,9%</b>	<b>1,0%</b>

Le tableau détaille la répartition des effectifs BIATSS titulaires (exprimés en %) ventilés dans les différents groupes fonctionnels RIFSEEP. Les corps des BIBAS et des BIBLIOTHÉCAIRES ont la particularité d'avoir un groupe IFSE n° 2 divisé en 2 sous-groupes (groupe 2-1 et groupe 2-2) conformément au cadrage validé par l'établissement pour préserver une cohérence globale entre toutes les filières administratives et des bibliothèques (AENES / ITRF / BIB).

## LES RECOURS

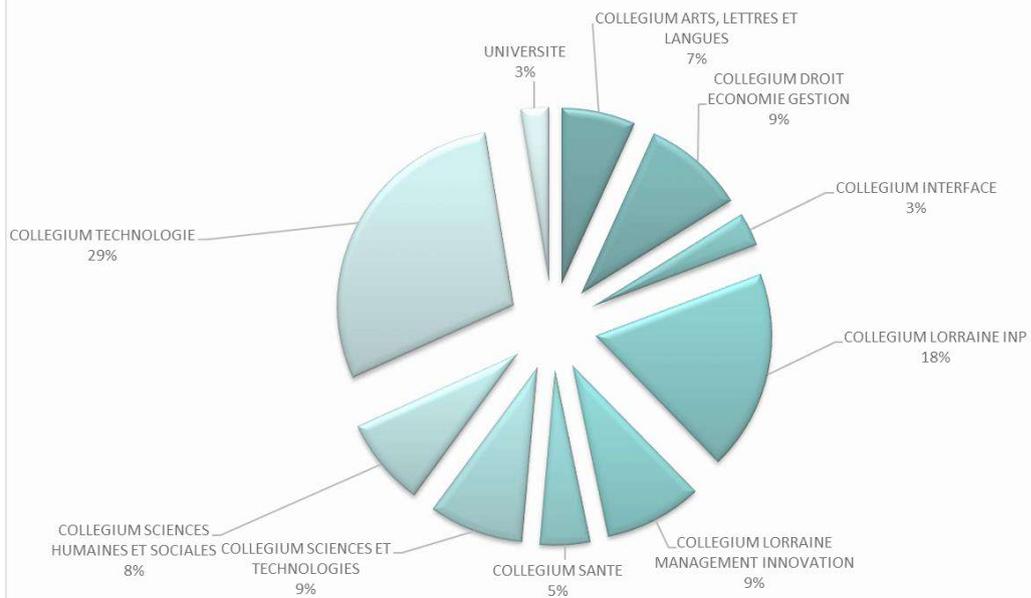
	Nombre de dossiers de recours ou de demandes de repositionnement	Nombre de dossiers rapporté à la population totale des personnels BIATSS (en %)
dossiers avec une réponse de l'administration avec avis favorable et repositionnement de la fonction de l'agent à la hausse	42	1,4
dossiers avec une réponse de l'administration avec avis défavorable et maintien du groupe fonctionnel de l'agent	41	1,3
dossiers non traités suite à une évolution de carrière de l'agent qui rend sa demande caduque (mobilité, lauréat liste d'aptitude, etc...)	4	0,1
<b>Total : demandes de recours ou de repositionnements effectués depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	<b>87</b>	<b>3,1</b>

# HEURES COMPLÉMENTAIRES

## HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR COLLEGIUM (PRP COMPRIS) ANNÉE 2020 :

Collegium	Composante	Montant titulaires 2020 (hors RAFP)	Montant vacataires 2020	Total HC	Montant PRP	Total général
COLLEGIUM ARTS, LETTRES ET LANGUES	UFR ALL - NANCY	392 612 €	211 666 €	604 278 €	0 €	604 278 €
	IECA	0 €	26 983 €	26 983 €	0 €	26 983 €
	UFR ALL - METZ	303 697 €	380 051 €	683 748 €	0 €	683 748 €
COLLEGIUM DROIT ECONOMIE GESTION	CEU	72 829 €	51 865 €	124 694 €	0 €	124 694 €
	DEA	256 642 €	404 646 €	661 288 €	0 €	661 288 €
	DSEG NANCY	480 861 €	446 703 €	927 564 €	0 €	927 564 €
	IPAG	17 559 €	34 745 €	52 304 €	0 €	52 304 €
	IRT	33 676 €	28 707 €	62 383 €	0 €	62 383 €
	INSPE	345 €	159 891 €	160 236 €	0 €	160 236 €
COLLEGIUM INTERFACE	ISFATES	141 925 €	78 096 €	220 021 €	0 €	220 021 €
	UFR LANSAD	115 466 €	107 828 €	223 294 €	6 771 €	230 065 €
	COLL L-INP	31 441 €	10 858 €	42 299 €	0 €	42 299 €
COLLEGIUM LORRAINE INP	EEIGM	103 104 €	53 956 €	157 060 €	0 €	157 060 €
	ENIM	548 490 €	225 795 €	774 285 €	6 238 €	780 523 €
	ENSAIA	244 479 €	120 493 €	364 972 €	0 €	364 972 €
	ENSEM	208 311 €	61 484 €	269 795 €	5 556 €	275 350 €
	ENSG	65 607 €	110 479 €	176 086 €	0 €	176 086 €
	ENSGSI	111 157 €	51 199 €	162 356 €	0 €	162 356 €
	ENSIC	126 203 €	32 506 €	158 709 €	0 €	158 709 €
	ENSMN	342 990 €	198 712 €	541 702 €	1 736 €	543 438 €
	ENSTIB	73 840 €	78 010 €	151 851 €	0 €	151 851 €
	POLYTECH NANCY	361 626 €	141 205 €	502 831 €	2 892 €	505 723 €
	TELECOM NANCY	203 076 €	84 360 €	287 436 €	0 €	287 436 €
	COLLEGIUM SANTE	MEDECINE	87 257 €	398 969 €	486 226 €	0 €
ODONTOLOGIE		17 557 €	10 127 €	27 684 €	25 302 €	52 985 €
PACES		42 609 €	0 €	42 609 €	3 313 €	45 922 €
PHARMACIE		28 253 €	58 311 €	86 564 €	9 069 €	95 633 €
SPORT		133 276 €	83 935 €	217 211 €	0 €	217 211 €
FST		517 712 €	252 736 €	770 448 €	0 €	770 448 €
COLLEGIUM SCIENCES ET TECHNOLOGIES	MIM	132 272 €	178 092 €	310 364 €	0 €	310 364 €
	SCIFA	213 629 €	386 587 €	600 216 €	0 €	600 216 €
COLLEGIUM SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	UFR SHS - METZ	327 183 €	395 862 €	723 045 €	0 €	723 045 €
	UFR SHS - NANCY	406 644 €	468 038 €	874 682 €	0 €	874 682 €
COLLEGIUM TECHNOLOGIE	IUT HUBERT CURIEN	122 196 €	180 144 €	302 340 €	3 727 €	306 067 €
	IUT LONGWY	313 768 €	150 289 €	464 057 €	688 €	464 745 €
	IUT METZ	699 764 €	910 093 €	1 609 856 €	8 323 €	1 618 180 €
	IUT MOSELLE EST	163 141 €	242 133 €	405 274 €	16 489 €	421 763 €
	IUT NANCY BRABOIS	817 442 €	316 615 €	1 134 057 €	9 174 €	1 143 231 €
	IUT NANCY CHARLEMAGNE	512 049 €	538 369 €	1 050 418 €	12 496 €	1 062 914 €
	IUT SAINT-DIE	112 356 €	152 963 €	265 319 €	2 733 €	268 052 €
	IUT THIONVILLE-YUTZ	152 789 €	252 968 €	405 757 €	0 €	405 757 €
	IAE METZ	379 843 €	450 714 €	830 557 €	0 €	830 557 €
COLLEGIUM LORRAINE MANAGEMENT INNOVATION	IAE NANCY	353 251 €	266 224 €	619 475 €	0 €	619 475 €
	IDMC	129 701 €	172 584 €	302 285 €	0 €	302 285 €
	ECOLE DOCTORALES	36 809 €	7 265 €	44 074 €	0 €	44 074 €
UNIVERSITE	UTL	1 614 €	2 338 €	3 952 €	0 €	3 952 €
	DFOIP	10 973 €	0 €	10 973 €	0 €	10 973 €
	UNIVERSITE/CFA/Non ventilé*	318 275 €	30 835 €	349 110 €	0 €	349 110 €
	DVUC (SUAPS, SUMPPS)	421 €	92 850 €	93 271 €	0 €	93 271 €
	<b>Total général</b>					<b>19 480 506 €</b>

### Heures complémentaires par collegium



# LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)

## LA RÉMUNÉRATION DES CET EN 2020 :

### EVOLUTION DU COÛT DU CET DE 2017 À 2020

Statut/Cat FP	2020			2019			2018			2017		
	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %
Titulaires A	261	476 078 €	55,5%	287	622 103 €	57,8%	245	447 757 €	59,2%	254	405 962 €	59,9%
Titulaires B	122	131 670 €	15,3%	139	152 550 €	14,2%	112	90 865 €	12,0%	98	70 825 €	10,4%
Titulaires C	103	79 513 €	9,3%	131	98 888 €	9,2%	91	62 555 €	8,3%	92	54 125 €	8,0%
Contractuels A	62	126 630 €	14,8%	75	158 153 €	14,7%	62	125 625 €	16,6%	64	123 063 €	18,1%
Contractuels B	18	26 010 €	3,0%	24	29 610 €	2,7%	18	18 960 €	2,5%	14	14 120 €	2,1%
Contractuels C	19	18 075 €	2,1%	17	15 450 €	1,4%	13	10 140 €	1,3%	11	10 140 €	1,5%
<b>Total général</b>	<b>585</b>	<b>857 976 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>673</b>	<b>1 076 753 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>541</b>	<b>755 902 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>533</b>	<b>678 236 €</b>	<b>100,0%</b>

Montant indemnisation catégorie A : 135€,

Montant indemnisation catégorie B : 90€,

Montant indemnisation catégorie C : 75€.

### RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2020 PAR SEXE

Statut/Cat FP	2020					
	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %
Titulaires A	118	204 728 €	53,7%	143	271 350 €	57,0%
Titulaires B	61	57 060 €	15,0%	61	74 610 €	15,7%
Titulaires C	65	46 688 €	12,2%	38	32 825 €	6,9%
Contractuels A	27	47 385 €	12,4%	35	79 245 €	16,6%
Contractuels B	13	16 290 €	4,3%	5	9 720 €	2,0%
Contractuels C	14	9 375 €	2,5%	5	8 700 €	1,8%
<b>Total général</b>	<b>298</b>	<b>381 526 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>287</b>	<b>476 450 €</b>	<b>100,0%</b>

**Poids relatif par sexe**

**50,9%**

**44,5%**

**49,1%**

**55,5%**

Le poids relatif par sexe correspond à la valeur par sexe ramenée à la valeur totale (exemple : 298 femmes sur un effectif total de 585 agents nous permet de remarquer que le paiement du CET concerne 50,9% des femmes).

### RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2020 PAR SEXE

Statut/Cat FP	2020			
	Femmes		Hommes	
	Nombres de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent	Nombres de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent
Titulaires A	1516	13	2010	14
Titulaires B	634	10	829	14
Titulaires C	623	10	438	12
Contractuels A	351	13	587	17
Contractuels B	181	14	108	22
Contractuels C	125	9	116	23
<b>Total</b>	<b>3430</b>	<b>11</b>	<b>4088</b>	<b>14</b>

# REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

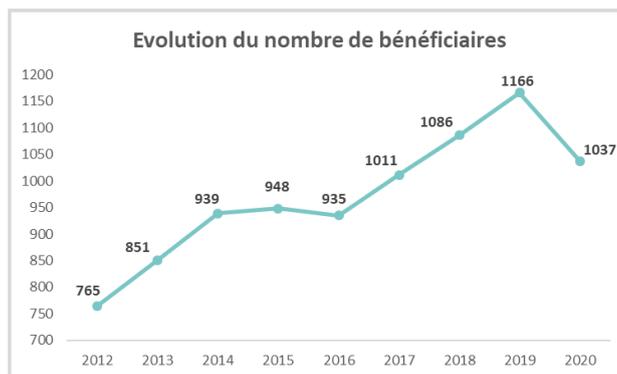
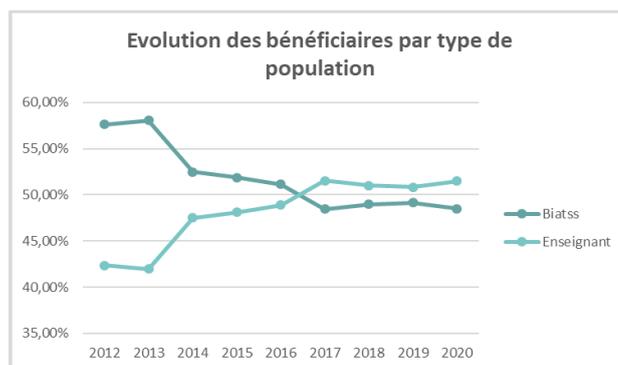
Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise en charge partielle par leur employeur du prix des titres d'abonnement.

L'employeur rembourse 50 % de la dépense, cette participation est plafonnée à 86,16 € par mois depuis le 01/08/2017.

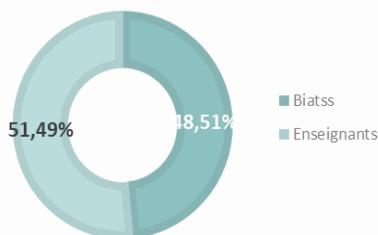
Cette disposition s'applique aux agents répondant à ces conditions, qu'ils soient titulaires ou non, et indépendamment de leur quotité de travail.

Pour l'année 2020, l'Université de Lorraine a versé 208 155,81 € à 1 037 agents. La baisse constatée en 2020 peut s'expliquer par l'arrêt des abonnements en raison de la pandémie.

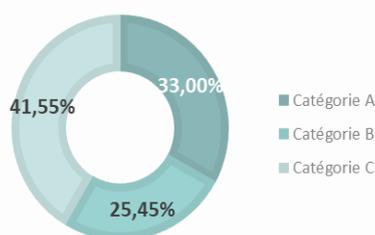
## EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET DE LA DÉPENSE ANNUELLE DE 2012 À 2020



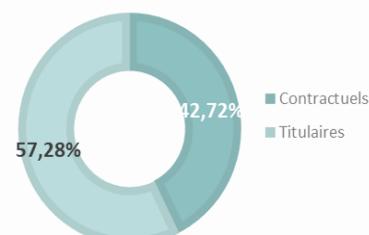
Répartition par type de population



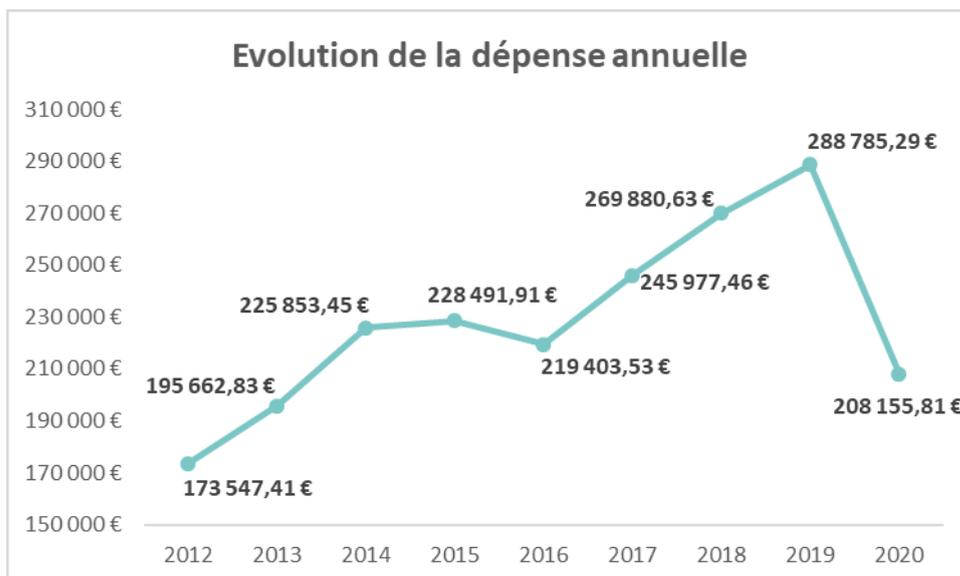
Répartition des personnels Biatss par catégorie FP



Répartition par statut



## Evolution de la dépense annuelle



## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «RÉMUNÉRATIONS»

- ▷ En 2020, 85% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits Etat à l'UL, ce qui reste stable par rapport à l'année passée. Au niveau national, pour les établissements dotés des responsabilités et compétences élargies (dits RCE), 86% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur budget Etat (données 2018). L'activité recherche (projets de recherche et I-SITE LUE) se poursuit avec une augmentation continue des ETPT des agents contractuels sur ressources propres notamment de catégorie A. Cette année, la crise sanitaire a eu un double impact : une augmentation des CDD Enseignants et Chercheurs (reconduction des contrats Doctorants et ATER) et une baisse du paiement des heures d'enseignement qui se répercutera probablement en 2021.
- ▷ Les dépenses de masse salariale s'élèvent à 487 724 614€ en 2020. Entre 2019 et 2020, le GVT représente toujours une part prépondérante dans l'évolution de la masse salariale. C'est la conséquence principale de la croissance de la masse indiciaire résultant de l'avancement à l'ancienneté dans la grille (facteur « vieillesse »). Le facteur ETPT (enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS titulaires) joue un rôle secondaire sur l'évolution du GVT. Les dépenses de masse salariale ne cessent de progresser depuis la création de l'UL. Celles-ci connaissent tout d'abord une évolution de presque 15 millions d'euros entre 2012 et 2013, dû notamment à la mise en œuvre des règlements de gestion relatifs aux personnels BIATSS et enseignants non-titulaires. La plus forte hausse concerne en effet les ressources propres (soit 17,8 millions d'euros). Puis, la masse salariale augmente d'un peu plus de 15 millions entre 2015 et 2016, cette hausse découlant de l'intégration de l'ENIM au 1er janvier 2016 et de la mise en œuvre progressive du PPCR en 2016. En 2017, les dépenses de masse salariale du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation étaient de 9,9 milliards d'euros (contre 9,6 milliards en 2016).
- ▷ L'évolution de la masse salariale de l'établissement entre 2019 et 2020 est impactée par le cadre réglementaire : les mesures PPCR suivent leur cours (1,6M€ en 2020) qui se traduit par une progression de la masse indiciaire. De plus, l'augmentation du SMIC de 1,2% engendre également une hausse de la masse salariale pour les agents contractuels.
- ▷ La GIPA a fortement augmenté (+ 53 % par rapport à 2019). Cette hausse s'explique par les mesures de l'Etat en faveur des rémunérations stagnantes. En effet, la dernière augmentation du point d'indice datant de février 2017, beaucoup d'agents contractuels sont éligibles à la mesure cette année. Au total, 300 agents ont bénéficié de la GIPA en 2020, contre 182 en 2019 et 42 en 2018.
- ▷ Les nouvelles réglementations sur le CET (augmentation des montants forfaitaires et abaissement du seuil de monétisation) ont eu pour effet un gonflement de l'enveloppe en 2019. Nous pouvons constater que le nombre de personnel indemnisés est en progression constante ces dernières années.
- ▷ Les deux primes les plus importantes pour les enseignants-chercheurs restent la prime de recherche et d'enseignement supérieur (54% du montant global des primes des enseignants) et la prime d'excellence scientifique/prime d'encadrement doctoral (40%). Pour les personnels BIATSS, en 2020, l'adhésion au dispositif RIFSEEP et l'application d'une politique GPEC ont permis une revalorisation du régime indemnitaire des agents BIATSS. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) représente 90% du montant global des primes versées puisqu'elle intègre la quasi-totalité des primes versées au personnel BIATSS.
- ▷ Concernant les primes et indemnités sur cette année 2020, nous pouvons noter également le versement de 205 380€ d'une prime exceptionnelle COVID et la baisse des indemnités liées aux jurys de concours et examens d'entrée aux écoles du fait de la crise sanitaire. Le remboursement partiel des frais de transports a diminué de 80 000€, ce qui s'explique également par l'arrêt des abonnements en raison de la pandémie.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

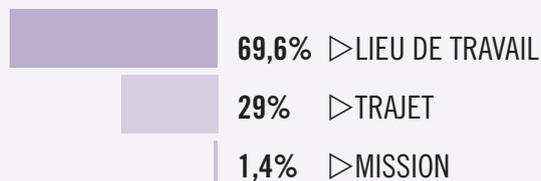
### 134

SESSIONS DE FORMATION  
ET **1038** STAGIAIRES  
PRÉSENTS AUX FORMATIONS  
PRÉVENTION,  
SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT



### 69

ACCIDENTS  
DU TRAVAIL



### 18

SAISINES  
DU DISPOSITIF  
HARCÈLEMENT



### 13

RÉUNIONS  
DU CHSCT



### 227

ASSISTANTS  
DE PRÉVENTION

**2087**

VISITES MÉDICALES  
DONT **586**  
MENÉES  
À DISTANCE

**27**

MEMBRES  
DU CHSCT  
FORMÉS



**2 105**

ARRÊTS  
POUR MALADIE  
ORDINAIRE



**147**

VACCINS  
CONTRE  
LA GRIPPE

**28 415**

JOURS  
D'ABSENCE



**20**

PERSONNELS  
EN SITUATION  
DE HANDICAP  
ONT BÉNÉFICIÉ  
D'UN AMÉNAGEMENT  
DE POSTE OU  
D'UNE AIDE SPÉCIFIQUE

# PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Cette présentation constitue un résumé des activités de la Direction Prévention Sécurité et Environnement (DPSE). Dans le rapport annuel santé sécurité au travail 2020, soumis au CHSCT et au CA pour avis, et au CT pour information, est développée la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que les actions menées au cours de l'année écoulée à l'Université de Lorraine par les acteurs de la prévention.

Le Président de l'Université de Lorraine est conseillé et assisté par un Conseiller de Prévention (CP) qui est la Directrice de la Direction Prévention Sécurité Environnement.

La DPSE se compose de 15 personnes (3 à Metz-technopôle, 12 sur le site de Nancy-Brabois) dont 1 Directeur Adjoint chargé aussi de la mission « sécurité défense » à la direction générale des services.

Un Conseiller à la sécurité Transport Matières Dangereuses (CTMD) est en activité fonctionnelle avec la DPSE. Dans les opérations concernant le transport de marchandises dangereuses, il conseille l'établissement et rédige un rapport annuel.

Les missions de la Direction Prévention Sécurité Environnement (DPSE) :

La Direction PSE (Prévention, Sécurité, Environnement) définit, met en œuvre et anime le système de management santé, sécurité, hygiène, environnement et les procédures associées.

## 1. LES MISSIONS DE PILOTAGE

- ▷ Établir et entretenir les relations avec les différentes institutions représentatives, les organismes extérieurs et les services internes de l'UL (CHSCT, délégués du personnel, comité technique, certificateur, organismes de contrôle, préfetures, Autorité de Sûreté Nucléaire, Agence Régionale de Santé, Service de santé au travail ...)
- ▷ Évaluer la situation : évaluation des risques professionnels et environnementaux...
- ▷ Coordonner la mise en place des programmes de formation et de sensibilisation Hygiène Sécurité Environnement ;
- ▷ Aider au déploiement d'un système de management simple et efficace qui place l'Homme et la culture SSE (Santé, Sécurité, Environnement) au cœur de la prévention des risques ;
- ▷ Contribuer à la définition de l'organisation et des objectifs (santé, sécurité, environnement, etc. ...)
- ▷ Planifier l'amélioration du système de management (surveillance, réunions, actions d'amélioration, ...)
- ▷ Assurer une veille réglementaire ;
- ▷ Intervenir en qualité de membres de la cellule de crise comme participants mobilisables, selon ses besoins.

## 2. LES MISSIONS DE RÉALISATION

- ▷ Faire évaluer les risques professionnels (document unique) et organiser la mise en place des acteurs en cas de confinement, d'évacuation et de secours ;
- ▷ Améliorer la documentation définissant les modalités organisationnelles (procédures, modes opératoires, manifestations exceptionnelles ...)
- ▷ Mettre en œuvre et suivre la prévention des risques (environnement et sécurité) ;
- ▷ Organiser les collectes et l'évacuation des déchets dangereux de toute nature et propose la mise en œuvre des procédures correspondantes suivant les recommandations du rapport annuel ;
- ▷ Gérer les non-conformités dans le domaine Hygiène Sécurité Environnement (HSE), le traitement des fiches santé sécurité au travail, les fiches issues du Danger Grave et Imminent (DGI), les fiches issues du registre environnemental...
- ▷ Piloter l'amélioration au travers des actions correctives et préventives ;
- ▷ Etablir le Bilan SST annuel et son Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels ;
- ▷ Contribuer à l'amélioration continue ;
- ▷ Participer à la gestion des accidents ou aux situations d'urgence ; enquêter sur les accidents et proposer des améliorations ;
- ▷ Animer le réseau des acteurs de la prévention (Assistants de Prévention, Personnes Compétentes en Radioprotection, Sauveteurs Secouristes du Travail, Référents Sécurité Laser...)
- ▷ Impliquer et sensibiliser les agents sur le respect de l'environnement, la prévention des risques pour la santé et la sécurité et la sécurité incendie...
- ▷ Assister les acteurs de la prévention en interne et en externe dans le déploiement des objectifs HSE et dans le suivi des actions de leur unité.

## 3. LES MISSIONS LIÉES À LA SURVEILLANCE ET DE MESURE

- ▷ Suivre les actions correctives et préventives et évaluer leur efficacité ;
- ▷ Synthétiser et analyser les données collectées (indicateurs, suivi des non-conformités et actions d'amélioration).

# LES RISQUE PROFESSIONNELS

## NATURE DES RISQUES

Nature	Nombre
Ambiances	16 risque(s)
ATEX (ATmosphères EXplosives)	3 risque(s)
Chutes et/ou chocs	7 risque(s)
Electricité	5 risque(s)
Equipements de travail et matériels de laboratoire	17 risque(s)
Equipements sous pression	3 risque(s)
Expérimentation animale	16 risque(s)
Gaz	6 risque(s)
Hygiène alimentaire/Restauration	2 risque(s)
Incendie	6 risque(s)
Laser	1 risque(s)
Manutention mécanique	9 risque(s)
Manutention manuelle	6 risque(s)
Matières cryogéniques	4 risque(s)
Mission	5 risque(s)
Rayonnements ionisants	8 risque(s)
Rayonnements non ionisants	4 risque(s)
Risque lié à l'intervention d'une entreprise extérieure	4 risque(s)
Risques biologiques	13 risque(s)
Risques chimiques	28 risque(s)
Risques environnementaux	9 risque(s)
Risques liés au milieu aquatique	2 risque(s)
Risques liés aux machines, aux outils et/ou au bâtiment	9 risque(s)
Risques Psycho Sociaux	20 risque(s)
Risques routiers (en référence au code de la route)	16 risque(s)
Travail isolé	2 risque(s)
Travail sur écran	4 risque(s)

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

	BIATSS	ENSEIGNANTS	TOTAL	%
accidents de service (sur le lieu de travail)	42	6	48	69,6%
accidents de trajet (transport, circulation)	19	1	20	29,0%
accidents en mission (ext au lieu de travail)	1	0	1	1,45%
<b>Nombre total d'accidents du travail</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

## RÉPARTION PAR STATUT ET SEXE

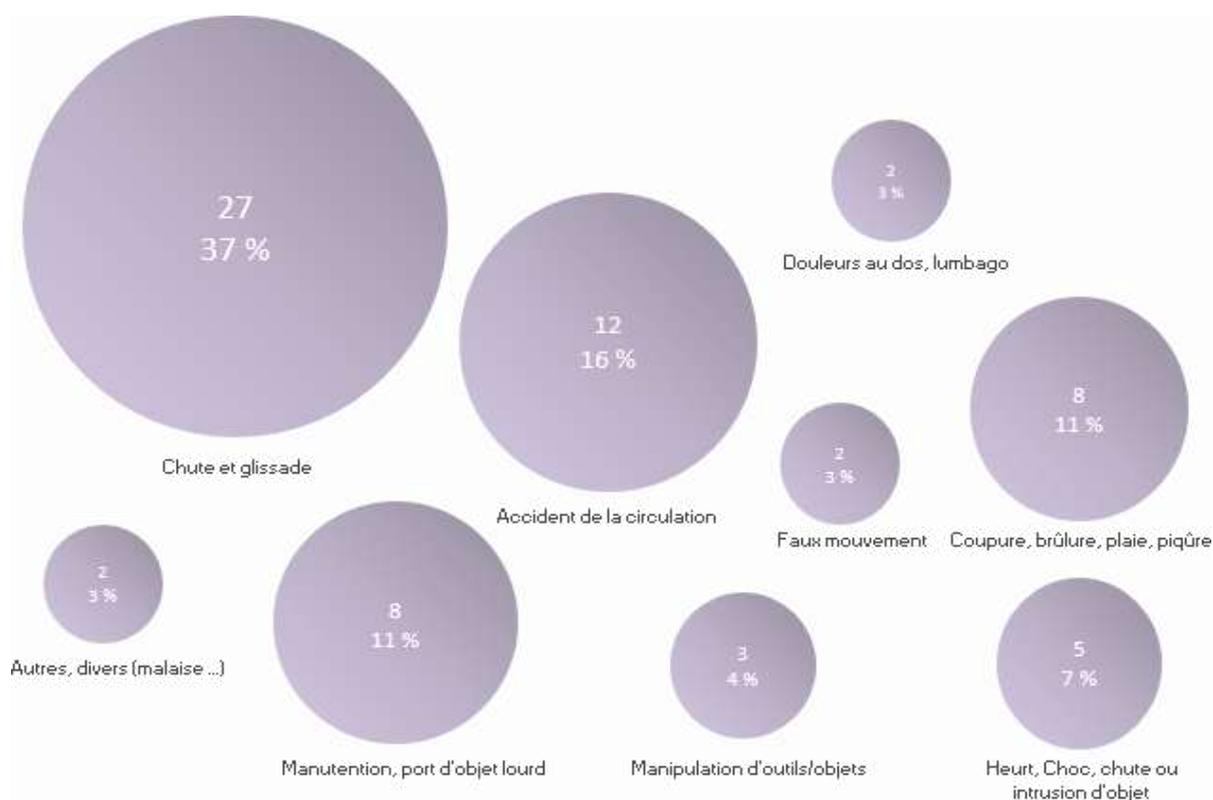
	BIATSS		ENSEIGNANTS		2020		2019	2018	2017
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels					
Hommes	19	4	1	2	26	37,7%	68	38	45
Femmes	28	11	1	3	43	62,3%	71	64	70
<b>Total des accidents du travail</b>	<b>47</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>100,0%</b>	<b>139</b>	<b>102</b>	<b>115</b>

## ACCIDENTS DU TRAVAIL DE L'ANNÉE 2020, CLASSÉS PAR MOTIF OU CAUSE :

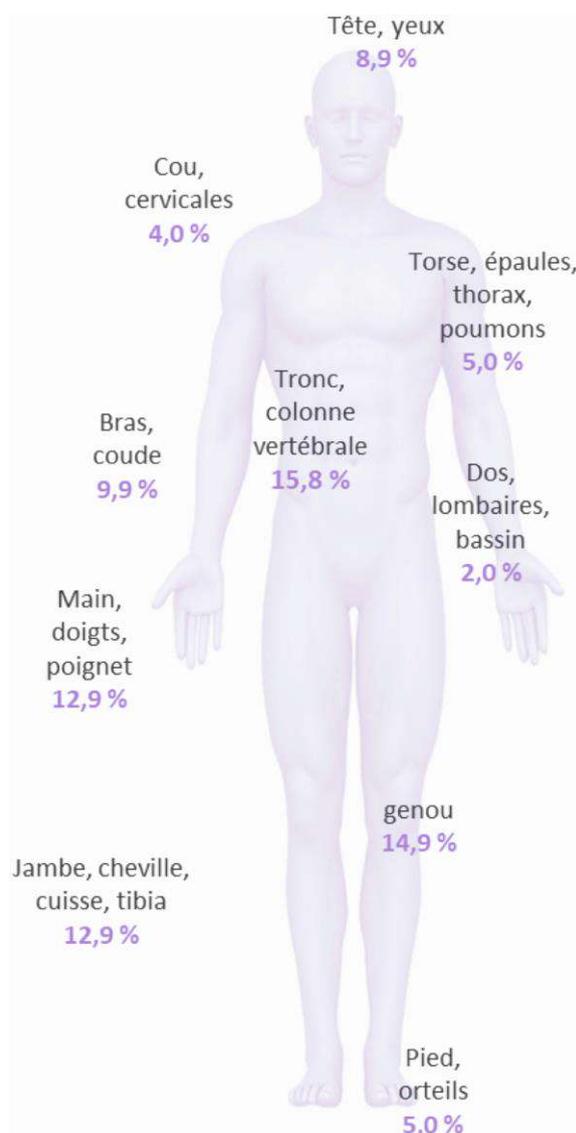
motif générique	BIATSS		ENSEIGNANTS		Total
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de voiture - vélo - cyclomoteur - circulation, voie publique	7	4	0	1	12
Manutention, port d'objet lourd	7	1	0	0	8
Heurt, choc avec, chute ou intrusion d'objet	3	1	0	1	5
Chute et glissade	17	8	1	1	27
Coupure, entaille, piqûre, plaie, brûlure	6	0	1	1	8
Faux mouvement (dont foulure, entorse, élongation ...)	1	1	0	0	2
Manipulation d'outil-objet non lourd	3	0	0	0	3
Douleurs au dos, lumbago, sciatique ...	2	0	0	0	2
Autres (ex: malaise, infarctus, agression)	1	0	0	1	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>69</b>
<b>Total général</b>	<b>62</b>		<b>7</b>		<b>69</b>
<b>soit en pourcentage :</b>	<b>89,86%</b>		<b>10,14%</b>		<b>100%</b>

Après une augmentation en 2019 (139 accidents), le nombre global d'accidents en 2020 a fortement diminué en raison des périodes de confinement et du travail à distance mis en place dans le cadre de la pandémie. Comme l'année précédente, les accidents de la circulation, les chutes et glissades représentent plus de la moitié des motifs d'accident.

## ACCIDENTS CLASSÉS PAR MOTIF



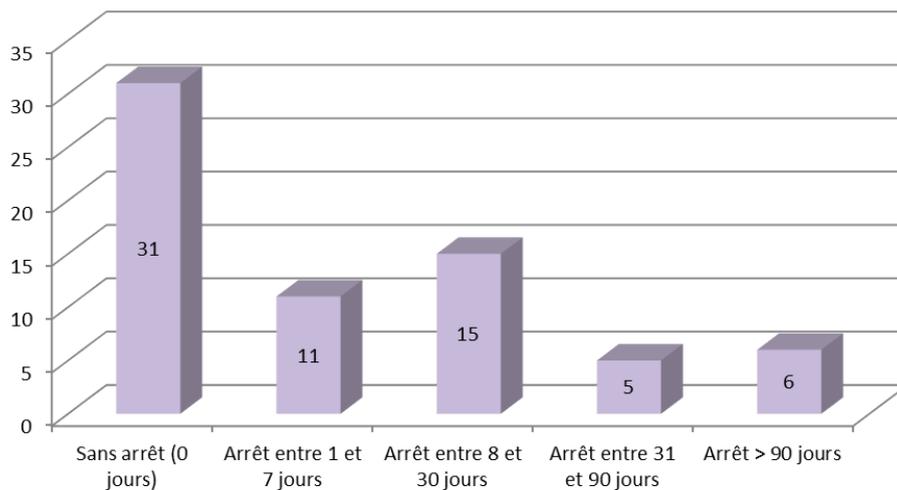
## RÉPARTITION PAR ENDROIT DU CORPS (SIÈGE DES LÉSIONS)



## CONSÉQUENCES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL SURVENUS EN 2020 :

Durée de l'arrêt en jours	Nombre d'AT total	%	Nombre de jours d'arrêt	Détail selon la population		Selon le type d'A.T.		
				BIATSS	Enseignants	Service	Trajet	mission
Sans arrêt (0 jours)	31	44,93%	0	28	3	26	5	0
Arrêt entre 1 et 7 jours	11	15,94%	46	10	1	6	4	1
Arrêt entre 8 et 30 jours	15	21,74%	199	15	0	9	6	0
Arrêt entre 31 et 90 jours	5	7,25%	218	4	1	2	3	0
Arrêt > 90 jours	6	8,70%	1401	5	1	4	2	0
Décès	1	1,45%	0	0	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>1864</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>1</b>
<b>Nombre total de jours d'arrêt</b>				<b>1702</b>	<b>162</b>	<b>1045</b>	<b>812</b>	<b>7</b>

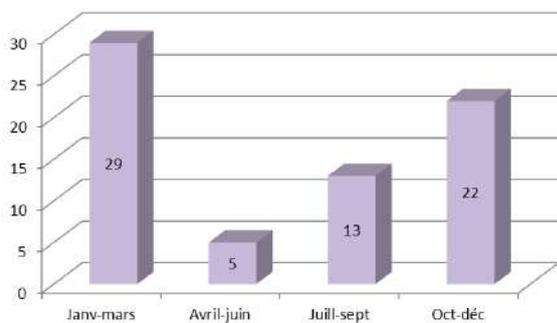
### Conséquences des accidents du travail survenus en 2020



### Répartition de la durée (en j.) des arrêts de travail par tranche



### Nombre d'accidents selon le trimestre



Trimestre de l'année 2020	Nombre d'accidents
Janvier à Mars	29
Avril à Juin	5
Juillet à Septembre	13
Octobre à Décembre	22
<b>Total</b>	<b>69</b>

## TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE

	service	trajet - mission	total	service	trajet - mission	total
laboratoires/pôles	5	3	8	10,42%	14,29%	11,59%
collegiums/composantes	34	9	43	70,83%	42,86%	62,32%
directions	9	9	18	18,75%	42,86%	26,09%
<b>Total global</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>69,57%</b>	<b>30,43%</b>	<b>100,00%</b>

## TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL DE LA STRUCTURE CONCERNÉE (AU 31/12/2020)

	Nombre			Taux / effectif global respectif		
	service	trajet - mission	total	service	trajet - mission	total
laboratoires/pôles	5	3	8	0,44%	0,27%	0,71%
collegiums/composantes	34	9	43	0,73%	0,19%	0,93%
directions	9	9	18	0,64%	0,64%	1,28%
<b>Total global</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>0,67%</b>	<b>0,29%</b>	<b>0,96%</b>

## TAUX DE FRÉQUENCE (TFRAC) ET TAUX DE GRAVITÉ (TGRAC) 2020 :

	2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC
Enseignants	0,46	0,02	2,47	0,03	1,73	0,03	1,9	0,03
BIATSS	6,83	0,34	10,95	0,44	8,18	0,128	10,84	0,231
Tous (ensemble)	<b>3,209</b>	<b>0,162</b>	<b>5,085</b>	<b>0,163</b>	<b>4,691</b>	<b>0,074</b>	<b>5,921</b>	<b>0,119</b>

## CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE EN 2020

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs	1	344	2	394	3	738
Enseignants du 2nd degré	1	126	0	0	1	126
BIATSS	20	1584	13	923	33	2507
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>2054</b>	<b>15</b>	<b>1317</b>	<b>37</b>	<b>3371</b>

## MALADIES PROFESSIONNELLES APPARUES ET EXISTANTES EN 2020 :

Maladies Professionnelles	
apparues	2
existantes	12
<b>Total</b>	<b>14</b>

Les maladies professionnelles apparues en 2020 concernent uniquement des femmes.

## RÉPARTITION DES RENTES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL PAR SEXE :

Femmes	Hommes	Total
6	3	9

Ces 9 personnes ne sont plus en activité.

# PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR 2020-2021

N°	ACTIONS	Conditions d'exécution
1	Assister et conseiller les assistants de prévention des collègiums, des pôles scientifiques et des directions dans la mise en œuvre des principes de management en santé sécurité au travail dans leurs unités	Les conseillers de prévention de la DPSE sont déployés pour les accompagner selon les modalités décidées par la DPSE
2	Actualiser le DUER dans GPUc	Rédaction des plans d'action et travail sur la planification de leur mise en œuvre en synergie avec les différents acteurs
3	Communiquer et informer auprès de tous la procédure liée à la prévention du travail isolé	La procédure concerne la prévention du travail isolé pendant et en dehors des heures d'ouverture. Les établissements partenaires CNRS, INRA, INSERM, y sont associés. Accompagner les structures en période de pandémie sur l'application « travailleur isolé »
4	Former, informer et sensibiliser les dirigeants, les assistants de prévention et les agents sur la prévention des risques professionnels	Mise à disposition des outils d'accompagnement (instruction, formations continues, charte ...)
5	Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la gestion de la pandémie et le préparer à la gestion d'une situation exceptionnelle (risques technologique, naturels, sûreté)	Compléter la procédure du Plan Particulier de Mise en Sûreté (PPMS) avec d'autres mesures (confinement, zone de replis...)
6	Réaliser la première tranche d'audits de laboratoire dans le rapport annuel du conseiller à la sécurité des TMD	Entités auditées : EEIGM ; ENSIC ; LIBIO ; le magasin central ; NGERE ; LCP A2MC
7	Assurer la dynamique des bonnes pratiques professionnelles (PP) au regard de la réglementation en HSE	Exécution du plan annuel de formation HSE des personnels
8	Faire réaliser sur l'unité de travail les formations nouveaux entrants en hygiène et sécurité en fonction des risques professionnels rencontrés	Suivi de la traçabilité sous la responsabilité du chef de service
9	Améliorer le tri des déchets chimiques	Communiquer auprès du personnel sur les filières de tri des déchets pour améliorer les pratiques professionnelles (PP)
10	Répondre aux demandes spécifiques des laboratoires et composantes en matière de collectes de déchets chimiques et/ou biologiques	Mise à disposition des outils et plannings de collecte. Gestion financière et administrative coordonnée par la DPSE
11	Recenser les équipements de protection collective type sorbonnes, BOA, etc...	Utilisation du module « contrôles périodiques » du progiciel GPUc
12	Faire établir aux exploitants les protocoles de chargement et de déchargement	Rappel de l'obligation d'établir les protocoles de sécurité pour toute opération de chargement et de déchargement
13	Répondre aux demandes des laboratoires et composantes en matière de collecte de déchets radioactifs	Ces collectes sont exécutées par la coordination du SCR en lien avec les CRP des laboratoires, et financées sur un des centres de coût de la DPSE
14	Poursuivre toutes les autres missions réglementaires du SCR de l'établissement	Tous types de dossier ASN, y compris les dossiers de déclaration d'Événement Significatif en Radioprotection (ESR)
15	Formaliser les accès de l'Université de Lorraine à SISERI	Mise à jour de la liste des travailleurs de l'établissement et des autres données nécessaires à la mise en œuvre de SISERI
16	Affiner avec la DPI, la liste du SCR des bâtiments susceptibles d'être les plus exposés au radon : communes en zone risque radon 3, voire 2, en vue de l'intégration du risque radon dans les Documents Uniques	Établir la méthodologie de mesurage du radon : appui du réseau interne des conseillers en radioprotection pour des auto-mesurages et le réseau local des RSTS
17	Faire procéder aux vérifications des zones d'entreposage non appropriées de déchets radioactifs	Au moyen de contrôles visuels puis consécutivement au moyen de prospections et contrôles radiologiques
18	Améliorer et développer l'information des agents sur les procédures existantes (AT & MP)	En collaboration avec le service de la Direction des Ressources Humaines et DPSE
19	*Réaliser des études de poste (TMS) *Etudes ergonomiques pour les personnels d'entretien	*Organisation de visites nécessaires en coordination avec le service santé au travail et la DPSE *Actions menées conjointement avec la DLI, le SUAPS, et la DPSE

AP : Assistant de Prévention

AT : Accident du Travail

CRP : Conseiller en Radioprotection

CP : conseiller de prévention

DLI : Direction de la Logistique Interne

DPI : Direction du Patrimoine Immobilier

DPSE : Direction Prévention Sécurité et Environnement

DRH : Direction des Ressources Humaines

MP : Maladie Professionnelle

PP : Pratique Professionnelle

RSTS : Responsable Service Technique de Site

SISERI : Système d'Information de la Surveillance de l'Exposition aux Rayonnements Ionisants

TMS : Trouble Musculo-Squelettique

# DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

---

Le dispositif d'alerte harcèlement sexuel et discrimination répond à la volonté de l'établissement de lutter contre ces violences, il a été élaboré pour définir les actions à mener en interne face à une situation de harcèlement sexuel ou plus largement toute violence à caractère sexuel mais aussi toute forme de discrimination.

## *Comment fonctionne ce dispositif ?*

L'alerte peut être lancée par tout étudiant ou personnel par téléphone ou mail (06.38.97.73.91 - [harcelement-sexuel-discrimination@univ-lorraine.fr](mailto:harcelement-sexuel-discrimination@univ-lorraine.fr)).

La psychologue du travail ou la déléguée aux relations et aux conditions de travail répond à ces appels en toute confidentialité et propose à la personne un premier entretien en vue de recueillir les faits et établir la suite de la procédure.

Du recueil de l'information au lancement de procédures disciplinaires et/ou pénales, un accompagnement de la/des personne(s) concernée(s) est prévu.

Ce dispositif est indépendant d'une démarche externe initiée par la victime (dépôt de plainte, contact d'une association, etc.).

## *A qui s'adresse-t-il ?*

Ce dispositif d'alerte s'adresse aux étudiants et aux personnels de l'établissement.

## *Pourquoi un tel dispositif ?*

Ce dispositif constitue une réponse à la circulaire 2015-193 du 25/11/2015 relative à la « prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MESRI ». Il est porté par le Vice-président délégué à l'égalité-diversité qui a animé le groupe de pilotage composé de personnels de l'établissement issus des services concernés par le sujet. Il renvoie également à une enquête sur la perception des discriminations et des violences sexuelles de l'automne 2017. Dans cette enquête, 12% des étudiants interrogés déclaraient avoir été au moins une fois victimes de harcèlement sexuel.

## **Nouveau dispositif mis en place en 2020**

Un dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral au travail est activé depuis l'automne 2020. Ce dispositif expérimental mis en place récemment fera l'objet d'un bilan chiffré à la fin de la première année de fonctionnement.

Les chiffres ci-après prennent en compte uniquement les situations pour lesquelles le dispositif a été déclenché. En effet, certaines situations sont parfois traitées en interne dans les structures hors dispositif.

## SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2020

motif	nombre
situation présumée d'harcèlement sexuel	9
situation présumée de discrimination	4
situation présumée d'harcèlement moral	1
conflit	2
demande d'informations	2
<b>Total</b>	<b>18</b>

Les propos sexistes sont répertoriés dans la catégorie « harcèlement sexuel »

3 enquêtes sont en cours et 4 situations sont analysées

## SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2019

motif	nombre
situation présumée d'harcèlement sexuel	6
situation présumée d'harcèlement moral / univ	3
conflits entre étudiants	3
demande de RDV annulée	1
demande d'informations	3
<b>Total</b>	<b>16</b>

Les propos sexistes sont répertoriés dans la catégorie « harcèlement sexuel »

## SUITES DONNÉES AUX SAISINES DE L'ANNÉE 2019 :

saïne de la section disciplinaire	1
résolution sans sanction	2
auteur hors UL	1
éléments insuffisants	1
alerte au Procureur	2

## Cas traités par la Direction des Affaires Juridiques :

En 2020, trois recours indemnitaires ont été déposés pour des faits de harcèlement moral : 3 hommes (1 biatss et 2 enseignants). L'un des recours concernant un enseignant va faire l'objet d'une médiation (demande faite par le Tribunal Administratif et acceptée par les parties).

## LES ACTES DE VIOLENCE

2 actes de violence « communication verbale » ont été recensés via les registres santé sécurité au travail (RSST) en 2020.

Aucun acte de violence physique n'a été enregistré via ce canal.

## LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent public peut bénéficier de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions mais également lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions. L'Université doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit à la date des faits en cause.

## RÉPARTITION DES DEMANDES

	Femmes	hommes
Enseignants	4	4
BIATSS	2	4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

## RÉPARTITION PAR MOTIF

Motif de la demande	Nombre
Conflit interpersonnel	3
Mise en cause	2
Propos calomnieux/injurieux	1
Propos à caractère discriminatoire et haineux	1
Propos diffamatoires	2
Attitude/comportement d'un collègue ou supérieur	4
Autres	1

## RÉPARTITION PAR DÉCISION

Décision de l'établissement	Nombre
Accord	6
Désistement après échange	3
Refus	1
Refus implicite	2
Non-lieu	1
En attente	1

Une requête dirigée contre un refus de protection fonctionnelle a été engagée par un personnel BIATSS (femme).

### Frais pris en charge dans le cadre de la protection fonctionnelle :

Prise en charge des frais d'avocat et de justice pour un agent : 3 600 €

## LES SUICIDES

	nombre		imputable au service	sur le lieu de travail
	femmes	hommes		
Suicide	1	-	oui	non
Tentative de suicide	-	1	sans suite	oui

# LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION AU NIVEAU CENTRAL

## LE PRÉSIDENT

Il est responsable de l'organisation de la médecine de prévention. Il organise les Commissions Qualité de Vie au Travail et groupes de travail en charge de la prévention des risques psychosociaux (RPS). Il a également la responsabilité de la conformité des installations et bâtiments de l'Université de Lorraine. Pour les structures rattachées à l'UL hébergées dans d'autres bâtiments, il gère les relations avec les structures hébergeantes pour que le maintien en conformité des locaux soit réalisé selon les termes des conventions en vigueur qui doivent intégrer la santé et la sécurité.

Dans le cadre de projets de construction ou de modification touchant aux locaux dans lesquels des personnels rémunérés par l'Université de Lorraine sont affectés, le Président s'assure, le cas échéant en étroite concertation avec les partenaires du site, que les-dits projets sont soumis, dès leur phase d'élaboration, aux expertises du Conseiller de Prévention, du médecin de prévention et du CHSCT.

Il est l'interlocuteur des directeurs de composante de formation et de recherche et des directeurs opérationnels de l'Université de Lorraine ainsi que des chefs d'établissements partenaires. Il leur diffuse les instructions, notes et directives en matière de santé et sécurité au travail des services de l'administration centrale.

En cas d'accident ou d'incident grave, il prend toute mesure conservatoire pour protéger le personnel, sauvegarder les installations et coordonner les enquêtes qui incombent à l'employeur ou au chef d'établissement.

Il transmet aux Conseillers de Prévention et aux médecins de prévention les déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle. Sur la demande de l'inspecteur santé et sécurité au travail, il fournit les éléments que celui-ci estime nécessaires à ses inspections.

Il doit également répondre aux observations et demandes de mesures immédiates émises par les organismes d'inspection et de contrôle dans les conditions prévues par la réglementation (inspecteurs santé et sécurité au travail, autorité de sûreté nucléaire, direction départementale de la protection des populations...).

Il préside le CHSCT de son établissement. Il met en place sous sa responsabilité :

- ▷ Le registre de signalement d'un danger grave et imminent ;
- ▷ Le registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement ;
- ▷ Le registre d'accessibilité handicap.

## LA DÉLEGUÉE AUX RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Déléguée aux Relations et Conditions de Travail (DRCT) vient en appui de travaux du CHSCT.

Elle anime des groupes de travail issus de l'instance et coordonne les enquêtes et visites des locaux validés par le comité. Elle co-préside avec le Directeur Général des Services le groupe de travail sur la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Elle reçoit et instruit avec la psychologue du travail les alertes déposées dans le cadre du dispositif de signalement et de prévention du harcèlement sexuel et des discriminations.

## LE CONSEILLER DE PRÉVENTION

Le Conseiller de Prévention (CP) est nommé par le Président et exerce sa fonction sous l'autorité directe de ce dernier. Son action est définie dans une lettre de cadrage signée par le Président.

Il assiste et conseille le Président dans la mise en œuvre de la politique Santé et Sécurité au travail et le respect de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels, notamment :

- ▷ Pour l'évaluation des risques au sein des composantes de formation, de recherche, et des directions opérationnelles, sa transcription dans un document unique ;
- ▷ Pour l'organisation de la prévention des risques professionnels ;
- ▷ Pour les actions de sensibilisation ou de formation des personnels ;

- ▷ Pour l'évaluation d'une situation de danger grave et imminent ;
- ▷ Dans le cadre de la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels par les composantes de formation, de recherche et des directions opérationnelles, il collecte les réponses, les exploite afin d'établir un programme annuel de prévention pour l'établissement. Ce programme d'action est également basé sur la politique ministérielle en matière de prévention des risques et du résultat de l'inspection. Il soumet le programme annuel de prévention des risques professionnels au CHSCT pour avis ;
- ▷ Il peut être amené à collaborer avec les directions opérationnelles, notamment la Direction du Patrimoine Immobilier (DPI) (prise en compte de la sécurité dans la création, la modification et la maintenance des locaux, la gestion des Établissements Recevant du Public (ERP), la Direction Achats Marchés Publics (DAMP) (prise en compte de la sécurité dans la rédaction des appels d'offres ou cahiers des charges pour des achats de certains matériels ou certaines prestations de services), le service Formation Continue des personnels de la Direction Ressources Humaines (DRH), la Direction de la Communication (DC) (pour l'élaboration de supports de communication/formation et la diffusion d'informations relatives à la sécurité) ;
- ▷ Il assiste le Président dans la constitution et dans le fonctionnement du dispositif de gestion de crise ;
- ▷ Il participe à l'organisation de la sensibilisation des personnels à la prévention des risques professionnels ;
- ▷ Il participe à la préparation des CHSCT, en lien avec les représentants des organisations syndicales.

Le Président peut lui accorder une délégation de signature pour tout document entrant dans le périmètre de ses missions telles que définies dans sa lettre de cadrage.

Le Conseiller de Prévention est le premier référent des directeurs de composante de formation, de recherche, et des directeurs opérationnels de l'Université de Lorraine et de leurs Assistants de Prévention. Ces derniers peuvent solliciter son expertise pour l'évaluation des risques et leur prévention, une étude de poste, l'analyse des incidents, le choix d'un matériel, la rédaction et la gestion des documents réglementaires.

Il coordonne et anime le réseau des Assistants de Prévention, le cas échéant, en collaboration avec les Conseillers de Prévention des établissements partenaires. Avec le responsable du service de Formation Continue de la DRH, il organise des formations initiales et continues des Assistants de Prévention et participe au programme de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Il collabore avec les médecins de prévention pour l'évaluation des risques et leur prévention, les études de poste, les analyses de situation d'incidents répétés ou d'accident, la détection de risques psychosociaux.

Il participe aux réunions du CHSCT, à l'analyse par le CHSCT des registres de santé et de sécurité au travail, et contribue à la formation des membres du CHSCT. Il peut participer aux visites des locaux de l'Université de Lorraine organisées par le CHSCT.

Il peut participer à des groupes de travail ou des actions nationales.

Pour toutes les structures de recherche ou de services à tutelles multiples ou hébergées dans des locaux de l'UL, il collabore avec les acteurs de la prévention des établissements partenaires avec lesquels il échange, sous réserve du respect de son obligation de discrétion professionnelle, toute information de nature à favoriser la prévention des risques professionnels.

Il bénéficie d'un droit d'accès et de visite à tous les locaux de l'Université de Lorraine. Sur demande, il doit obtenir la liste de tous les personnels de l'UL.

Sous l'autorité et la responsabilité du Président auquel il rend compte, l'action du CP s'articule principalement avec celles :

- ▷ Des AP, des Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR), et des Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ;
- ▷ Des médecins de prévention ;
- ▷ Des CP et des médecins de prévention des autres établissements partenaires.

Il bénéficie d'un accès facilité à des réunions, congrès, formations complémentaires en santé et sécurité au travail.

## **LES MEDECINS DU TRAVAIL**

Les médecins du travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. À cette fin :

- ▷ Ils conduisent des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des agents tout au long de leur parcours professionnel.
- ▷ Ils conseillent l'administration, les agents et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques d'exposition professionnelle et d'améliorer les conditions de travail.
- ▷ Ils participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.
- ▷ Ils assurent la surveillance de l'état de santé des agents en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge.

- ▷ Outre la surveillance médicale individuelle des agents, les médecins du travail doivent consacrer au moins 1/3 de leur temps à leur mission en milieu du travail. Cette activité leur permet d'évaluer les risques et les conditions de travail et de proposer des mesures correctives. Cette mission comprend également des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité ainsi que des actions de sensibilisation sur des sujets concernant les risques au travail ou la santé publique.
- ▷ Ils participent au CHSCT et rédigent chaque année un bilan d'activité qu'ils transmettent au Président et présentent en CHSCT.

## **L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL**

L'organisation du service de médecine au travail de l'Université de Lorraine prend en compte l'implantation des services sur l'ensemble des 4 départements lorrains.

### **LE STATUT DES MÉDECINS DU TRAVAIL**

Le médecin apportant son concours à la surveillance médicale des personnels de l'Université de Lorraine prend le nom de médecin de prévention et applique les dispositions du décret n° 82 - 453 du 28 mai 1982 modifié.

Le médecin du travail est un docteur en médecine titulaire d'un diplôme, d'une qualification ou d'une formation exigée pour exercer les fonctions de médecin du travail. Les conditions d'exercice de la médecine du travail sont fixées par le code du travail.

Il exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des personnels dont il assure la surveillance médicale. Il est distinct des médecins agréés chargés de vérifier l'aptitude à l'exercice d'un emploi public et des médecins de contrôle.

Il est rattaché au Président. Son contrat précise les services dont il a la gestion, les objectifs et son temps de travail à l'Université de Lorraine. Dans le respect le plus strict du secret médical, le médecin de prévention travaille en étroite collaboration avec le Directeur des Ressources Humaines (DRH). Il participe notamment aux réunions de service ayant pour objectif d'aider les agents en situation de handicap au travail ou présentant des difficultés personnelles ou professionnelles à retrouver des conditions de travail compatibles avec leur santé et à se maintenir durablement dans l'emploi.

### **LES PERSONNELS INFIRMIERS ET DE SECRÉTARIAT MÉDICAL**

Les médecins du travail sont assistés dans leur activité médicale par des infirmiers-ères en santé au travail et par des secrétaires qui sont tenus au secret médical.

### **LES CABINETS MÉDICAUX ET MOYENS TECHNIQUES**

Les services de médecine de prévention de l'Université de Lorraine disposent de locaux et de moyens d'investigation nécessaires à un exercice de l'activité conforme aux prescriptions des autorités de santé.

Ils sont dotés de moyens informatiques adaptés à la gestion de l'activité du service, à la gestion des dossiers médicaux informatisés et à la production de bilans tel que le rapport d'activité annuel du médecin de prévention.

### **LES MODALITÉS DE SURVEILLANCE MÉDICALE À L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE**

La surveillance médicale des agents de la fonction publique d'État s'effectue selon les modalités précisées dans le décret n° 82- 453 du 28 mai 1982 modifié.

Le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent. Tous les ans une visite médicale est effectuée pour les agents en surveillance médicale particulière, à savoir pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD), les agents occupant des postes présentant des risques professionnels spécifiques (exposition aux produits chimiques, biologiques, radioactifs, physiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques) ou les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention. Pour les autres, une visite périodique est prévue tous les 5 ans. Ces visites médicales ont un caractère obligatoire. Des visites médicales avec le médecin de prévention peuvent également avoir lieu dans le cadre de la médecine statutaire pour la rédaction de rapports destinés aux médecins du comité médical ou à la commission de réforme.

Lors de chaque visite médicale, le médecin de prévention évalue l'adéquation entre les exigences du poste de travail et la santé de l'agent. Le cas échéant, le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus. Le CHSCT est tenu informé.

Un Dossier Médical de Santé au Travail (DMST) est constitué lors de la première visite médicale en médecine de prévention. Le DMST est conservé par le service médical dans des conditions réglementaires garantissant le secret médical. Il sera mis à jour par le médecin de prévention lors de chaque visite médicale. Le contenu et la tenue du DMST doivent être conformes aux recommandations professionnelles de la Haute Autorité de la Santé (HAS). Dans ce dossier sont ainsi consignés les données médicales concernant la personne, les résultats des examens complémentaires effectués dans le cadre de la surveillance professionnelle, les vaccinations réalisées dans le cadre de la prévention des risques au travail ainsi que toutes données relatives à l'exposition à des risques professionnels concernant cet agent. L'agent bénéficie d'un droit d'accès à son dossier médical selon les modalités définies par le code de la santé publique. L'agent peut également autoriser la transmission d'une copie de son dossier au médecin de son choix. La durée et les conditions de conservation du contenu du dossier médical sont fixées par la réglementation.

## **LE SERVICE COMPÉTENT EN RADIOPROTECTION**

### **STATUTS DU SERVICE COMPÉTENT EN RADIOPROTECTION (SCR)**

Code du Travail :

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail ; Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition ; Titre V : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ; Chapitre 1er : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants ; articles R.4451-1 à R.4451-144.

Les missions générales du SCR sont identiques à celles d'une PCR (Personne Compétente en Radioprotection) et définies aux articles R.4451-110 à R.4451-113 du Code du Travail.

Ces articles ont pour objectif de définir les missions et le fonctionnement du Service Compétent en Radioprotection (SCR). L'article R.4451-105 du Code du Travail dispose ainsi que :

« Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base mentionnée à l'article R.4451-98 ainsi que dans les établissements comprenant une installation ou une activité soumise à autorisation, en application du titre premier du livre V du Code de l'environnement ou de l'article L.1333-4 du Code de la santé publique, la personne compétente en radioprotection est désignée parmi les travailleurs de l'établissement.

Lorsque, compte tenu de la nature de l'activité et de l'ampleur du risque, plusieurs personnes compétentes en radioprotection sont désignées, elles sont regroupées au sein d'un service interne, appelé Service Compétent en Radioprotection, distinct des services de production et des services opérationnels de l'établissement ».

Il n'y a aucun lien hiérarchique entre les membres du SCR ; seules les fonctions de PCR ainsi que les missions d'une PCR, telles que définies dans le cadre du Code du travail (art R.4451-110 à R.4451-113) sont assurées, sous la responsabilité de l'employeur, dans le cadre du SCR, lequel est doté d'un coordinateur. Chaque PCR reste, en conséquence, membre de son unité, service, laboratoire...

Le rôle du SCR est d'assurer le suivi de l'ensemble de la radioprotection à l'Université de Lorraine. Il est composé d'un réseau de PCR, et d'un coordinateur, conseiller de prévention et membre de la Direction Prévention Sécurité Environnement (DPSE).

## **LES MISSIONS DU SCR**

Elles sont assurées, sous la responsabilité de l'employeur, le Président de l'Université de Lorraine. Ainsi :

Le SCR est consulté sur la délimitation des zones surveillées ou contrôlées et sur la définition des règles particulières qui s'y appliquent.

- ▷ Le SCR participe à la définition et à la mise en œuvre de la formation à la sécurité des travailleurs exposés.
- ▷ Le SCR participe à la constitution des différents dossiers de demande d'autorisation auprès de l'autorité de tutelle, l'ASN (Autorité de Sécurité Nucléaire).
- ▷ Le SCR procède à l'évaluation préalable des risques et définit les mesures de prévention et de protection adaptées à mettre en œuvre. Il vérifie leur pertinence par l'intermédiaire des contrôles techniques et de la dosimétrie.
- ▷ Le SCR définit les moyens nécessaires requis en cas de situation anormale.

## RÉPARTITION DES TÂCHES

### LE COORDINATEUR DU SCR :

Le coordinateur du SCR, en lien avec les PCR, organise au cours des huit premières années de création du SCR de l'Université de Lorraine et tant que de besoin, en fonction des priorités retenues et dans la limite des moyens qui lui sont impartis, puis sur la base d'une périodicité annuelle adaptée par la suite, la réalisation de missions spécifiques, telles que l'enlèvement des déchets radioactifs. Les crédits impartis figurent dans un centre de coûts « Radioprotection » dans le budget de la DPSE et sont abondés en central.

### CE COORDINATEUR :

- ▷ Aide et conseille les PCR dans la réalisation et le suivi des dossiers de déclaration ou de demande d'autorisation, prévus au Code de la santé publique ;
- ▷ Analyse les accidents/incidents de radioprotection, accompagné d'une PCR ;
- ▷ Effectue le suivi des formations des PCR, établit leurs arrêtés ;
- ▷ Rédige les documents mis en commun et à disposition pour le SCR par le biais d'une liste de diffusion dédiée ;
- ▷ Est l'interlocuteur au niveau de l'établissement de l'autorité administrative (ASN) ou des partenaires extérieurs (IRSN, conseiller à la sécurité classe 7) ;
- ▷ Organise, anime les réunions du SCR et rédige les relevés de décisions ;
- ▷ Assure le suivi et, lorsque nécessaire, la mise en œuvre, en lien étroit avec les PCR, des opérations d'enlèvement des déchets radioactifs.

### CHAQUE PCR :

- ▷ Réalise les contrôles internes de radioprotection sur les installations dont il a la charge ;
- ▷ Réalise le suivi des sources de son unité ;
- ▷ Réalise le suivi dosimétrique du personnel concerné de son unité ;
- ▷ Réalise le zonage et la fiche de poste pour son unité ;
- ▷ Réalise la formation interne en radioprotection des personnels concernés de son unité ;
- ▷ Suit la gestion des déchets de son unité ;
- ▷ Rédige le dossier d'autorisation ASN de son unité/laboratoire en lien avec le coordinateur du SCR.

Les réunions du SCR font l'objet de relevés de décisions, déposés sur la liste de diffusion dédiée aux PCR, membres du SCR. Les relevés de décisions font ainsi partie des documents communs du SCR.

En cas d'incident/accident important, une réunion exceptionnelle du SCR pourra être organisée afin de traiter spécifiquement l'événement, une fois que la PCR de l'unité concernée sera intervenue sur la situation accidentelle, comme il se doit, en prévenant les autorités compétentes ainsi que les diverses instances internes (employeur, médecin du travail) et aura proposé la mise en place d'actions nécessaires, conformément à l'article R. 4451-72 du Code du travail, relatif à la survenue éventuelle d'une situation dosimétrique de dépassement des valeurs limites.

## FONCTIONNEMENT DU SCR

Le SCR se réunit trois fois par an. Le coordinateur du SCR reste en lien étroit et constant avec les PCR et se rend sur les sites des laboratoires en tant que de besoin et/ou afin de répondre à des demandes spécifiques émanant des PCR, Directeurs de laboratoires, de l'autorité administrative et/ou de partenaires extérieurs...

En conséquence, la périodicité des réunions plénières sera susceptible d'adaptation sur l'année civile. D'autres modalités de travail, au cours des premières années d'existence du SCR, pourront également être mises en place en complément de ces trois réunions annuelles.

En effet, conformément à l'article R. 4451-114 du Code du travail, l'employeur met à la disposition de la personne compétente et, lorsqu'il existe, du service compétent en radioprotection, les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. Il s'assure que l'organisation de l'établissement leur permet d'exercer leurs missions en toute indépendance, notamment vis-à-vis de production d'activités radioactives. Lorsque l'employeur désigne plusieurs personnes compétentes, il précise l'étendue de leurs responsabilités respectives.

## LE CONSEILLER À LA SÉCURITÉ POUR LE TRANSPORT DES MATIÈRES DANGEREUSES

La mission de conseiller à la sécurité pour le Transport des Matières Dangereuses a pour objet principal :

- ▷ D'examiner le respect des règles de transport de matières dangereuses ;
- ▷ De conseiller l'établissement dans les opérations de transport ;
- ▷ De rédiger un rapport en cas d'accident et transmettre des recommandations à l'établissement ;
- ▷ De rédiger un rapport annuel sur les activités de l'établissement, comprenant notamment les actions menées pour améliorer la sécurité.

Sa mission est décrite dans une lettre de cadrage signée par le Président. En aucun cas, elle ne consiste à faire du Transport de Matières Dangereuses.

L'Université de Lorraine dispose d'un Conseiller à la sécurité pour le Transport des Matières Dangereuses (TMD). Le Conseiller TMD possède une compétence sur l'ensemble du territoire de l'Université de Lorraine.

La nomination du conseiller TMD a fait l'objet, le 26 octobre 2020, d'une mise à jour de la déclaration du CSTMD à la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) / Préfecture de la région Grand-Est.

## LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION AU NIVEAU DES COMPOSANTES DE FORMATION, DE RECHERCHE ET DES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES

---

### LE DIRECTEUR

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, le directeur de composantes de formation, de recherche ou direction opérationnelle est responsable de l'application par les personnels sous son autorité des lois et règlements en vigueur, ainsi que des instructions émanant du président de l'Université de Lorraine, du Directeur Général des Services (DGS), de l'inspecteur santé et sécurité au travail et/ou du médecin de prévention.

Dans le cas d'une situation de formation de recherche mixte et/ou hébergée, une convention établit la répartition des rôles entre les différents établissements partenaires et les autorités compétentes pour le conseil, la surveillance médicale et le contrôle de la sécurité.

En fonction des effectifs, le directeur propose la nomination d'au moins un Assistant de Prévention (AP), le cas échéant d'une Personne Compétente Radioprotection (PCR) et désigne un ou plusieurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST). Il facilite à ces acteurs de la prévention l'accès aux actions de formation. Il s'appuie sur eux pour veiller à la prévention des risques et il requiert leur avis ainsi que celui du conseil de composante ou de la Commission Locale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CLHSCT) pour toute question relative à cette prévention.

Le directeur s'assure qu'une évaluation des risques a été réalisée pour les activités des personnels placés sous son autorité ; il informe chaque agent des risques auxquels son travail l'expose. Il s'assure que les nouveaux personnels ont reçu l'ensemble des formations et informations nécessaires à l'exercice de leur activité dans une mesure compatible avec les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Il doit fournir des équipements de protection collective et individuelle adaptés et garantir leur efficacité.

Le directeur de formation de recherche veille à ce qu'une surveillance médicale conforme à la réglementation soit assurée pour les personnels de son unité de travail.

Il vise les déclarations d'accident du travail et de maladie professionnelle des agents, et est responsable de la mise en œuvre des prescriptions des services médicaux de prévention en matière d'adaptation et d'aménagement du poste de travail.

Il informe le médecin de prévention de toute activité exposant des agents à un nouveau risque.

Il met en place le registre santé et sécurité au travail, vise les fiches individuelles d'exposition renseignées par les agents. Il doit veiller à la transcription par l'AP de l'évaluation des risques dans un document unique (DUER) qu'il signe et présente au conseil de composante ou en CLHSCT avant transmission au Président.

Il veille à la réalisation des contrôles réglementaires des locaux et des équipements ainsi que des interventions techniques que ces contrôles auront révélés nécessaires.

Lors d'un entretien annuel avec l'AP, il détermine les actions de prévention des risques à conduire au sein de son unité de travail au regard de l'évaluation des risques.

Le directeur s'assure du respect du règlement de sécurité incendie pour les bâtiments classés ERP qui relèvent de son périmètre. À ce titre, il reçoit une désignation du président de l'Université de Lorraine comme étant « Responsable Unique de Site (RUS) ». En particulier, le directeur veille à :

- ▷ la présence d'un membre de la direction pendant l'ouverture au public ;
- ▷ accueillir les membres de la commission de sécurité ;
- ▷ à tenir à jour le registre de sécurité

Pour toutes ces tâches, le directeur peut demander l'appui de la Direction Prévention Sécurité Environnement (DPSE).

Il assure le libre accès des locaux à l'inspecteur Santé Sécurité au Travail, aux membres de la commission de sécurité, aux Conseillers de Prévention (DPSE), au médecin de prévention ainsi qu'au CHSCT dans les conditions prévues par la réglementation.

## LE RESPONSABLE ADMINISTRATIF

En appui de l'action du directeur d'unité et sous la responsabilité de ce dernier, le responsable administratif participe activement, pour les agents placés sous son autorité, à l'obligation réglementaire de prévention des risques. Il veille à ce que chaque personne placée sous son autorité soit informée des risques particuliers rencontrés à son poste de travail et que les méthodes de travail les plus sûres pour les prévenir soient connues de tous.

## L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

L'Assistant de Prévention (AP) est placé sous la responsabilité de son directeur.

Il est nommé par le Président, sur proposition du directeur de la composante de formation, de recherche ou opérationnelle après avis de la CLHSCT ou du conseil d'UFR, d'institut d'école ou de laboratoire. S'il n'est pas personnel Université de Lorraine, sa nomination relève de son employeur (INRIA, CNRS, INRA, INSERM) et doit être visée par le Président de l'Université de Lorraine.

L'action de l'AP est définie dans une lettre de cadrage (modèle unique pour tous les AP de l'Université de Lorraine) transmise pour information au CHSCT.

### L'AP ASSISTE ET CONSEILLE SON DIRECTEUR POUR :

- ▷ L'analyse et l'évaluation des risques aux postes de travail ;
- ▷ La mise en œuvre de mesures de prévention de ces risques ;
- ▷ L'organisation des contrôles et de la maintenance de certains matériels ou équipements ;
- ▷ L'amélioration des conditions de travail ;
- ▷ La rédaction et la mise à jour du DUER ;
- ▷ La proposition d'un plan d'action tenant compte du Document Unique ;
- ▷ La sensibilisation, l'information et la formation des personnels de l'unité ;
- ▷ La rédaction de plans de prévention lors de l'intervention d'entreprises extérieures.

Il doit être informé de l'arrivée des nouveaux entrants, être consulté à propos de toute modification ou création de locaux, de la mise en place de nouvelles technologies au sein de sa structure et l'intervention d'entreprises extérieures.

Son action s'articule sur le terrain avec celle de la Personne Compétente en Radioprotection, avec celle du/des Sauveteur(s) Secouriste(s) du Travail et du chargé d'évacuation. Le Conseiller de Prévention de l'établissement est son interlocuteur privilégié.

### L'AP BÉNÉFICIE :

- ▷ D'une formation préalable obligatoire d'un minimum de 5 jours. Cette formation se déroule pendant les heures de service ;
- ▷ D'un accès facilité à des formations complémentaires en santé et sécurité au travail ;
- ▷ Du temps nécessaire à sa mission, déterminé en fonction de la taille de la structure, de la nature de l'activité et du nombre d'AP de sa structure. La quotité est précisée dans sa lettre de cadrage.

La mission d'Assistant de Prévention doit être prise en compte dans l'évaluation des activités de l'agent.

L'université de Lorraine est engagée dans une démarche volontariste de développement de la sécurité au travail. Elle a notamment constitué un réseau de 227 assistants de prévention (44% F, 56% H), animé par la DPSE. Chaque assistant de prévention est nommé après s'être engagé à porter cette mission dans sa structure d'affectation. Il a, à cet effet, signé une lettre de cadrage.

La fonction ainsi exercée, fondée sur le volontariat de l'agent, est reconnue dans sa décision d'engagement, de formation et de conciliation avec une activité principale.

Dans ce contexte, l'Université de Lorraine met en place un régime indemnitaire de reconnaissance de la fonction d'assistant de prévention.

## UNE PRIME DE FONCTION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION EST FONDÉE SUR LA NATURE DES RISQUES GÉRÉS SELON TROIS NIVEAUX :

- ▷ Niveau 1 : risques tertiaires
- ▷ Niveau 2 : risques tertiaires avec responsabilité des visites techniques régulières sur le périmètre immobilier pris en charge
- ▷ Niveau 3 : risques spécifiques (risques chimiques, rayons ionisants, radioactivité...)

Quelques Chiffres au 31/12/2020	
Nombres d'assistants de prévention	227 dont 22 CNRS ; 2 INRAe ; 1 INRIA & 1 INSERM 44% F - 56% H
Nombre d'AP ayant cessé leur mission en 2020	3 (2H - 1F)
Nombre de nouveaux AP en 2020	15 (9F - 6H)

### LA PERSONNE COMPÉTENTE EN RADIOPROTECTION

Le Président doit s'assurer de la nomination d'une Personne Compétente en Radioprotection lorsque celle-ci est requise par l'activité de recherche.

En effet, chaque unité de recherche utilisant des sources scellées et/ou non scellées doit avoir une PCR. La désignation d'une PCR est définie aux articles R.4451-103 à R.4451-109 du Code du Travail.

La Personne Compétente en Radioprotection (PCR) est nommée par le Président, après avis du CHSCT. Si elle n'est pas un personnel de l'Université de Lorraine, sa nomination relève de son employeur et doit être communiquée pour information au Président de l'Université de Lorraine. Le cas échéant, elle est également communiquée pour information au(x) partenaire(s) et à l'hébergeant.

### LA PCR ASSISTE ET CONSEILLE SON DIRECTEUR POUR :

- ▷ L'analyse et l'évaluation des risques dus aux rayonnements ionisants ;
- ▷ La mise en œuvre des mesures de prévention de ces risques : gestion des radionucléides, gestion des déchets, délimitation des zones contrôlées ou surveillées, contrôles internes, dosimétrie... ;
- ▷ L'information et la formation des personnels exposés ;
- ▷ La rédaction des dossiers de demande d'autorisation ou de déclaration d'utilisation de sources scellées ou non scellées ;
- ▷ L'information de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) en cas d'accident ;
- ▷ La rédaction et le suivi des plans de prévention lors de l'intervention d'entreprises extérieures dans les zones contrôlées ou surveillées.

Pour cela, elle a libre accès aux pièces de travail du laboratoire.

Elle doit être informée des nouveaux utilisateurs de radioactivité, de la mise en place de nouvelles technologies utilisant des radionucléides et de l'intervention d'entreprises extérieures.

Avec le médecin du travail, la PCR définit le classement en catégorie d'exposition radioactive A ou B des personnels exposés.

Son action s'articule sur le terrain avec celle de l'Assistant de Prévention, du Sauveteur Secouriste du Travail, le cas échéant, et du médecin de prévention. Le Conseiller de Prévention et le coordonnateur du SCR sont ses autres interlocuteurs privilégiés.

### LA PCR BÉNÉFICIE :

- ▷ D'une formation obligatoire dispensée par un organisme et des formateurs agréés (arrêté du 6 décembre 2013) ; cette formation est préalable à sa nomination et doit être renouvelée tous les 5 ans ;
- ▷ D'un accès facilité à des formations complémentaires en radioprotection.

La mission de Personne Compétente en Radioprotection doit être prise en compte dans l'évaluation des activités de l'agent.

L'Université de Lorraine s'est dotée d'un Service Compétent en Radioprotection (SCR), service interne de la Direction Prévention Sécurité Environnement, placé sous la responsabilité de Madame la Directrice PSE, dont le coordonnateur est un ingénieur d'études, membre de cette même Direction. La création de ce service répond aux articles R. 4451-105 du Code du Travail et à l'article L. 1333-4 du Code de la Santé Publique.

La création du Service Compétent en Radioprotection a reçu un avis favorable au CHSCT du 12 mars 2015 pour ses statuts ; son réseau des Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR) de l'Université de Lorraine est composé en 2020 de 23 PCR UL et 8 PCR CNRS (29% F et 71% H). Chacun ayant une indemnité annuelle de niveau 3 (risques spécifiques).

## LE SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL

Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST) est un agent dont l'action se situe avant (prévention) et après (secours) un éventuel accident du travail :

- ▷ Il connaît la procédure interne d'alerte aux services de secours extérieurs ;
- ▷ Il informe son directeur et l'Assistant de Prévention de toute situation dangereuse repérée ;
- ▷ En cas d'accident du travail ou de malaise, il donne l'alerte, prend les premières mesures de protection et donne les premiers secours à la victime.

Son action s'articule sur le terrain avec celle de l'Assistant de Prévention. Le Conseiller de Prévention et le médecin de prévention sont ses autres interlocuteurs.

Le SST bénéficie au préalable d'une formation initiale SST et de sessions de recyclage obligatoires (Maintien et Actualisation des Compétences).

Le nombre total de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) à l'UL au 31 décembre 2020 est de 946 (61,5% F et 38,5% H). Le nombre détaillé de SST par site figure dans le Bilan Santé sécurité au Travail 2020 de la DPSE.

## L'AGENT

Parce qu'il est au plus près des risques, chaque agent est un acteur de la prévention des risques professionnels.

Il doit être informé par le directeur de l'unité de recherche, unité de service et service de la nature des risques professionnels auxquels son travail l'expose.

Il doit bénéficier d'une sensibilisation pratique et appropriée à la prévention des risques professionnels auxquels il est exposé. Cette sensibilisation doit être dispensée lors de sa prise de fonction puis, par suite d'un changement de fonction ou de technique ou en cas d'accident grave ou répété.

Conformément aux instructions qui lui sont données par son responsable, l'agent doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité à son poste de travail, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ces actes ou omissions d'acte. Il doit utiliser les moyens de protection collective ou individuelle qui lui sont fournis.

Il participe à l'identification des risques rencontrés dans son activité professionnelle et aide l'Assistant de Prévention dans l'évaluation des risques de son poste de travail.

Il bénéficie d'au moins une surveillance médicale obligatoire dont la périodicité est définie par le médecin de prévention.

Pour toute question de santé et de sécurité au travail, son interlocuteur privilégié au sein de son unité de recherche, unité de service et service est l'Assistant de Prévention. Il peut également s'adresser aux médecins du travail et aux Conseillers de Prévention de l'Université de Lorraine.

Il bénéficie, via un représentant du personnel, membre du CHSCT et dans les conditions prévues par la réglementation, d'un droit d'alerte et de retrait face à une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il a accès, durant ses horaires de travail, à un registre santé et sécurité au travail sur lequel il peut inscrire toute observation ou suggestion qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

# LES INSTANCES DE PRÉVENTION

Au cours de l'année 2020, le CHSCT s'est réuni à 13 reprises. Un grand nombre de sujets ont été étudiés. Les avis rendus par l'instance sont consultables dans l'ENT-Vie Institutionnelle.

## DATE DES SÉANCES ET LISTE DES POINTS SAILLANTS :

Dates *CHSCT extraordinaire	Rapports de visite et/ ou enquêtes	Orientations stratégiques en santé sécurité au travail	Modalités organisationnelles
30 janvier 2020		Schéma directeur handicap Organisation du réseau des animaleries	Possibilité de dématérialiser la saisie d'une fiche issue des registres santé sécurité au travail
06 mars 2020	Programme des visites du CHSCT	Modification modalités télétravail Programme annuel de prévention des risques professionnels	Point de situation sur le covid-19
27 mars 2020*		Mise en place des mesures prises par l'établissement dans le cadre de l'activation du Plan de Continuité des Activités	Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement
30 avril 2020*		Plan de Continuité d'Activité de l'établissement : Mesures de prévention des risques professionnels en période de confinement	Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement
07 mai 2020*		Crise COVID-19 : Plan de Reprise d'Activité de l'établissement	Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement
18 juin 2020	3 Rapports de visite	Nouvel arrêté « conseiller en radioprotection »	Cadrage des opérations de rentrée
16 juillet 2020	2 rapports de visite 1 rapport d'enquête	Dispositif alerte et traitement harcèlement moral	Cadrage des opérations de rentrée
11 septembre 2020*	Modification du programme 2020 des visites du CHSCT		Covid-Adaptation des mesures de rentrée 2020
01 octobre 2020	2 rapports de visite	Possibilité de création filiale établissement Rapport annuel TMD	
06 octobre 2020*	Registre DGI		
09 octobre 2020*			Adaptation des mesures sanitaires en fonction de l'évolution de la gravité de la situation épidémiologique Covid-19
05 novembre 2020*			Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement suite aux nouvelles mesures nationales
26 novembre 2020		Bilan Santé Sécurité au Travail 2019 et Programme d'action de prévention des risques professionnels 2021 Plan de continuité d'activité UL Mission égalité Diversité	Cadrage du second semestre 2020-2021 formation

# LES OUTILS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES

## LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Extraits du Règlement Intérieur de l'Université de Lorraine - Approuvé par le Conseil d'Administration Provisoire de l'UL le 28 octobre 2011, modifié le 18 janvier 2012, le 29 février 2012 et le 27 mars 2012

Version du 9 juillet 2019, titre 2, chapitre 1

### Article 1 : Obligations de l'Employeur

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels. Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Le chef d'établissement veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### Article 2 : Obligations des personnels

Il incombe à chaque personnel de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

### Article 3 : Visites médicales (Modifié le 12 février 2013)

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.

### Article 4 : Droit d'alerte et de retrait

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

### Article 5 : Accidents du travail (modifié le 7 juillet 2015)

Tout agent, fonctionnaire titulaire ou stagiaire, agent non titulaire, victime d'un accident sur son lieu de travail ou tout lieu lié à l'exercice de ses fonctions, notamment sur son trajet domicile-travail ou en mission, doit déclarer ou en cas d'impossibilité, faire déclarer cet accident à son supérieur hiérarchique si possible dans la journée même de l'accident.

Les agents non titulaires sont soumis à l'obligation de déclarer à l'employeur tout accident dans un délai de 24 heures conformément à l'article R 441-2 du code de la sécurité sociale. La déclaration d'accident doit être envoyée, par lettre recommandée, si elle n'a pu être faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident.

### Article 6 : Consignes incendie et matériel de secours

Le personnel doit respecter les consignes de sécurité en cas d'incendie, et notamment veiller au libre accès aux moyens et matériels de lutte contre les incendies (extincteurs, ...), ainsi qu'aux issues de secours.

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, postes incendie, brancards, ...) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile. Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité.

Obligation est faite à toute personne se trouvant dans les locaux de l'établissement de respecter les consignes d'évacuation d'urgence lorsque l'alarme sonore retentit.

### Article 7 : Harcèlement moral et sexuel

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

### Article 8 : Alcool, stupéfiants et tabac (modifié le 7 juillet 2015 et le 9 juillet 2019)

Il est interdit à toute personne d'introduire et de consommer toutes substances psychoactives illicites dans les locaux de l'Université.

Les boissons énumérées à l'article R 4228-20 du code du travail (bière, vin, cidre, poiré) pourront éventuellement être consommées, avec modération, lors des repas ou lors de réunions ou de circonstances exceptionnelles autorisées par la Direction de la structure.

Il est interdit de laisser entrer, demeurer ou de laisser séjourner dans l'Université des personnes en état d'ivresse (article R. 4228-21 du code du travail) ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Pour des raisons de sécurité, tout agent qui constate qu'un collègue présente un état manifeste d'ébriété doit le signaler à un supérieur hiérarchique.

En cas d'état manifeste d'ébriété sur le lieu de travail ou de doute sérieux quant à l'état d'ébriété d'un agent, le supérieur hiérarchique doit mettre en protection l'agent et son environnement. Il est habilité à demander que les agents occupant des activités à risques notamment : utilisateurs ou manipulateurs de machines ou de produits dangereux, conducteurs de véhicule, travailleurs en hauteur ou isolés ou en contact avec du public, se soumettent à un éthylotest. L'éthylotest répond aux normes en vigueur et peut être pratiqué, en présence d'un tiers.

Si l'agent concerné refuse de se soumettre à l'éthylotest, le supérieur hiérarchique consigne ce refus par écrit. Le cas échéant, il assortit sa signature de celle d'un témoin.

En cas de contestation l'agent pourra demander un second test.

Le recours à l'éthylotest a pour intention de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse pour l'agent lui-même ou son environnement au travail.

Il est interdit de fumer ou de faire usage de la cigarette électronique dans l'ensemble des locaux de l'Établissement.

#### **Article 9 : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

(Ajouté le 7 juillet 2015)

Le CHSCT de l'Université, créé par délibération du Conseil d'Administration, exerce les attributions que lui confère le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

En application de l'article 36-1° c) de ce décret et dans le respect de la consultation du CHSCT en date du 15 décembre 2014, il peut trouver un complément local dans les composantes, les services ou les directions opérationnelles de l'Université.

En tant que de besoin, peut ainsi être instituée une Commission Locale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CLHSCT) au sein de chacune des structures internes de l'Université. À défaut, le Conseil de la structure, ou le comité de direction pour les directions opérationnelles, est l'instance compétente pour examiner localement les questions relatives à la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Les règles de constitution et de fonctionnement des CLHSCT sont déterminées par le CHSCT de l'établissement.

## LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie de la responsabilité de tout employeur. À l'Université de Lorraine, cette démarche est réalisée à 2 niveaux :

- ▷ Au niveau de l'unité de recherche, unité de service ou service, une évaluation des risques par thème est effectuée à l'aide d'un outil qui permet également d'évaluer le niveau de maîtrise de chacune des situations ainsi que les éventuelles actions de prévention à prévoir et leur degré d'urgence ;
- ▷ Au niveau central, l'ensemble des évaluations des formations de recherche est analysé et synthétisé par le Conseiller de Prévention. Cette analyse et sa synthèse sont présentées au CHSCT ; elle permet de définir les axes d'action de prévention qui constitue le programme régional annuel de prévention. Ce programme est validé par le CHSCT.

### CE PROGRAMME D'ACTION VISE À :

- ▷ Définir les actions, les hiérarchiser et les inscrire dans un calendrier ;
- ▷ Définir la politique santé et sécurité au travail ;
- ▷ Faire bénéficier tous les personnels de l'Université d'une même politique de prévention.

Le plan d'action nationale est diffusé auprès des acteurs de la santé et sécurité au travail, et tenu à la disposition de l'ensemble des personnels.

### LE REGISTRE DE SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

Ce registre doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail et le Conseiller de Prévention. Son emplacement est indiqué à l'entrée de chaque bâtiment ou unité. Le CHSCT compétent doit examiner les inscriptions consignées à chacune de ses réunions.

Un registre de santé et de sécurité au travail doit être ouvert dans chaque unité de recherche, unité de service ou service quels que soient ses effectifs. Il est facilement accessible au personnel et aux usagers durant les horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance de tous par tous les moyens (notamment par voie d'affichage).

Tout personnel ou usager peut y inscrire toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

### AINSI, LES OBSERVATIONS PEUVENT ÊTRE :

- ▷ Un risque éventuel observé ou encouru ;
- ▷ Un accident ou un incident vu ou vécu (description détaillée) ;
- ▷ Un dysfonctionnement ou le non-fonctionnement d'une installation d'un dispositif de sécurité ;
- ▷ Toute suggestion relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (éclairage, bruit, environnement général)

L'Assistant de Prévention veille à ce que les éléments consignés dans le registre santé et sécurité au travail soient correctement renseignés et portés à la connaissance du chef de service pour définir les suites à donner. Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription et peut s'il le souhaite noter des observations et suggestions. Le registre doit être analysé au moins une fois par an par l'instance de concertation de la composante qui débat des mesures correctives qui seraient nécessaires.

Tout agent ou groupe d'agents peut signaler immédiatement à l'autorité administrative ou à un représentant du personnel toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre de signalement d'un danger grave et imminent tenu sous la responsabilité du Président de l'Université de Lorraine. Ce registre doit être mis à disposition du CHSCT et de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail. Conformément à l'article 5-6-II du décret du 28 mai 1982 modifié, l'agent se voit reconnaître, dans les situations de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un droit de retrait du poste de travail qui n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. En cas de caractère injustifié du retrait, une mise en demeure de reprise de travail est signifiée.

## **LE REGISTRE DE CONSIGNATION DES ALERTES EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT**

Il permet à tout personnel, ou à tout représentant du personnel le cas échéant, d'alerter immédiatement le Président de l'Université de Lorraine, s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave :

- ▷ sur la santé publique (par exemple, risque de contamination de l'eau ou d'aliments par non-respect des règles d'hygiène ou par utilisation de substances toxiques...);
- ▷ ou sur l'environnement (par exemple, risque de contamination de l'air par utilisation non-conforme de véhicules ou par mauvais entretien d'installations de chauffage ou de climatisation...).

### **LES PLANS DE PRÉVENTION**

Afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'établissement et d'entreprises extérieures présentes sur un même lieu de travail, il conviendra de rédiger un plan de prévention conformément au décret n° 92-158 du 20 février 1992.

Un plan de prévention écrit est obligatoirement rédigé pour toute intervention supérieure à 400 heures dans l'année (cumul des heures travaillées par les personnes affectées à l'opération) et pour tous les travaux dangereux au sens de l'arrêté du 19 mars 1993 (agent biologique, rayonnements ionisants, préparations chimiques cancérigènes, inflammables, maintenance des équipements, etc.).

Ce plan doit contenir les risques liés à l'activité de l'unité utilisatrice, à l'activité de l'entreprise intervenante et à leur co-activité. Les mesures destinées à prévenir ces risques seront consignées par écrit. Il doit être signé par le Président ou le cas échéant le directeur de structure à qui le Président aurait délégué la signature, les directeurs des entreprises concernées. Il doit être communiqué à chacune des entreprises et tenu à disposition du CHSCT, de la médecine du travail ou de prévention, de l'inspection.

Le plan de prévention qui doit être transmis à la DPSE, celui-ci fait l'objet d'un suivi afin de veiller à ce que les mesures décidées soient bien respectées par toutes les parties.

### **LES CONVENTIONS DE PARTENARIAT**

Le Président s'assurera qu'une convention d'hébergement, de mixité ou de délégation de gestion sera établie pour chaque unité mixte de recherche et couvrira les aspects relatifs à la santé et la sécurité au travail, notamment :

- ▷ La mise aux normes, l'entretien, le contrôle de conformité et la maintenance des performances dans le temps pour les locaux et les équipements ;
- ▷ La mission de conseil en santé et sécurité au travail ;
- ▷ La mission d'inspection santé et sécurité au travail ;
- ▷ Le suivi médical des personnels ;
- ▷ La désignation et la formation des Assistants de Prévention, Personnes Compétentes Radioprotection ;
- ▷ La gestion des déchets ;
- ▷ Les demandes d'autorisation de déclaration pour les activités de recherche soumises à réglementation particulière ;
- ▷ L'élaboration du document d'évaluation des risques et du plan d'action de prévention ;
- ▷ Les formations (Assistants de Prévention, manipulation des extincteurs, etc.).

Cette convention précisera la répartition des responsabilités entre les différents partenaires et rappellera la compétence des CHSCT de chacun d'eux.

Sous réserve des droits des tiers, les parties doivent s'engager à communiquer à l'autre sur simple demande tous les renseignements, analyse des résultats d'enquête ou de contrôle concernant les locaux, le matériel et les pratiques. L'évaluation des risques, le plan d'action de prévention, la liste des produits chimiques, les résultats du suivi médical seront transmis à chaque employeur des personnels.

## LA FORMATION

La formation en santé et sécurité au travail concerne l'ensemble des agents fonctionnaires ou contractuels de l'Université de Lorraine ou travaillant au sein d'unité de recherche, unité de service ou service de l'Université de Lorraine quel que soit leur statut. Son objectif est de concourir à la mise en œuvre d'un même niveau de prévention des risques pour tous les personnels de l'Université de Lorraine. Elle est organisée par le service Formation Continue des personnels de la DRH.

Lorsqu'elle ne s'adresse pas spécifiquement à des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, la formation a pour objectif d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée lors de l'entrée en fonction des agents. Cette formation doit se décomposer comme suit :

-Information et formation « nouveaux entrants », dispensée par les acteurs de la prévention (Conseiller de Prévention et médecin de prévention) pour présenter les dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail. Cette formation est destinée aux :

- ▷ Nouveaux entrants dans les structures de recherche ou services de l'Université de Lorraine ;
- ▷ Agent changeant de fonctions, de techniques, de matériel ou exposé à de nouveaux risques.

- Formation « accueil aux postes de travail » consiste en une présentation des locaux et des conduites à tenir en cas d'urgence par le chargé de prévention de centre et/ou l'Assistant de Prévention. Le responsable hiérarchique assure une formation visant à enseigner à l'agent les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses tâches en lui expliquant l'utilité des mesures de sécurité prescrites et en lui montrant le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours. Les agents souhaitant accéder à des confinements à accès réglementés doivent bénéficier d'une formation dédiée (radioactivité et/ou risque biologique) dispensée par les responsables de confinement concernés (PCR et/ou référents de confinement).

Ce document doit également être transmis à toute entreprise qui, dans le cadre de son intervention, souhaite avoir confirmation de l'absence d'amiante.

Il est disponible auprès de la Direction du Patrimoine immobilier.

Avant travaux, un Diagnostic Amiante Avant Travaux (DAAT) ou Diagnostic Amiante Avant Démolition (DAAD) doit être réalisé.

## LE DOSSIER TECHNIQUE AMIANTE

Issu de la réglementation relative à la prévention du risque amiante, ce document reprend la recherche d'amiante dans les établissements. Il est établi par un organisme agréé extérieur (bureau de contrôle, cabinet spécialisé). En cas de présence, des recommandations sont formulées et doivent conduire l'exploitant à prendre des mesures (confinement, désamiantage) dans le cadre de sa politique générale de maintenance des bâtiments et de préservation de la santé des usagers

Ce document doit également être transmis à toute entreprise qui, dans le cadre de son intervention, souhaite avoir confirmation de l'absence d'amiante.

Il est disponible auprès de la Direction du Patrimoine immobilier.

Avant travaux, un Diagnostic Amiante Avant Travaux (DAAT) ou Diagnostic Amiante Avant Démolition (DAAD) doit être réalisé.

## CONCLUSION

Plus qu'un ensemble de directives, cette instruction doit servir à développer une véritable culture sécurité intégrée quotidiennement dans les diverses activités exercées par le personnel de l'Université de Lorraine.

# LES FORMATIONS PRÉVENTION SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

INTITULÉ ACTION	Nb sessions	Volume d'heures		Nombre de stagiaires présents		BIATSS		E-EC-C		Autres		Coût total		Durée session (H)
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
ADR	2	0	42	0	2	0	2	0	0	0	0	0,00 €	1 240,80 €	21
AIPR Opérateur	1	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	228,00 €	7
Aptitude à la conduite de ponts roulants	1	0	35	0	2	0	2	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	17,5
Assistants de prévention	1	635,5	576,75	20	17	17	13	0	0	3	4	1 251,51 €	773,78 €	33
ATEX niveau 2	1	14	28	1	2	0	0	1	1	0	1	468,00 €	468,00 €	14
Autoclaves conduite	2	70	17,5	7	2	6	2	1	0	0	0	1 542,86 €	1 061,74 €	10,5
CACES Chariot automoteur : recyclage	3	0	140	0	10	0	7	0	3	0	0	0,00 €	3 383,00 €	14
CACES Engins de chantier : recyclage	1	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	744,00 €	7
CACES Plateforme élévatrices mobiles de personnes	2	0	63	0	3	0	3	0	0	0	0	0,00 €	2 640,00 €	21
CACES Plateforme élévatrices mobiles de personnes : recyclage	1	0	28	0	2	0	2	0	0	0	0	0,00 €	1 392,00 €	14
CHSCT : formation des membres	1	77	38,5	4	2	4	1	0	1	0	0	2 589,60 €	1 294,80 €	19
CHSCT : Formation des membres aux risques psychosociaux	1	14	36	1	3	1	3	0	0	0	0	445,00 €	1 335,00 €	12,5
CHSCT : Formation et accompagnement RPS, suicide et conduite d'une enquête	2	211	233	8	8	4	3	3	4	1	1	6 125,88 €	6 243,13 €	28
DIPLÔME : DU Chirurgie expérimentale	1	105	0	3	0	0	0	3	0	0	0	6 600,00 €	0,00 €	35
DIPLÔME : DU expérimentation animale niveau 1	1	69,5	0	1	0	0	0	1	0	0	0	460,00 €	0,00 €	69,5
DIPLÔME : DU expérimentation animale niveau 2	1	101	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1 580,00 €	0,00 €	50,5
DIPLÔME : DU Sécurité intérieure	1	0	129	0	1	0	0	0	1	0	0	0,00 €	1 100,00 €	129
Echafaudage roulant : Montage, démontage et utilisation	1	0	28	0	4	0	4	0	0	0	0	0,00 €	960,00 €	7
Electricité : formation professionnalisante	1	0	616	0	11	0	11	0	0	0	0	0,00 €	616,00 €	56
Formateur en premiers secours en santé mentale	1	35	0	1	0	0	0	1	0	0	0	750,00 €	0,00 €	35
Formateur SSI	1	0	14,5	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	350,00 €	14,5
Formation des membres du CHSCT	1	28	14	2	1	2	1	0	0	0	0	1 300,00 €	650,00 €	14
Formation écriture des RPS dans GPUC	1	48	36	8	6	8	5	0	1	0	0	0,00 €	0,00 €	6
Formation RPS pour les assistant(e)s de prévention	3	129,5	161	19	23	19	21	0	1	0	1	0,00 €	0,00 €	7
Formation standard aux premiers secours en santé mentale - PSSM	1	28	14	2	1	2	1	0	0	0	0	270,00 €	135,00 €	14
Formation transport de marchandises dangereuses ADR 1.8.3 - Formation à l'examen de conseiller à la sécurité	1	21	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1 166,40 €	0,00 €	21
Gestion des déchets	1	0	3,5	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	3,5
Habilitation électrique	23	94,25	680,5	13	62	12	55	1	6	0	1	1 714,20 €	19 829,40 €	10
Habilitation électrique - recyclage	11	26,5	247,8	3	30	3	28	0	2	0	0	693,00 €	7 602,00 €	8
Hygiène et sécurité pour les nouveaux arrivants	6	469	371	134	106	85	64	47	40	2	2	0,00 €	0,00 €	3,5
Incendie : manipulation d'extincteurs sur feux réels	3	44	39	14	12	14	9	0	3	0	0	586,47 €	565,53 €	3
La réglementation du transport des marchandises dangereuses	1	12	0	1	0	1	0	0	0	0	0	330,00 €	0,00 €	12
MOOC - Comment réagir en cas d'attaque terroriste	1	40	16	5	2	5	2	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	8
Optimiser la gestion de ses colonies de rongeurs génétiquement modifiés - créer, élever et utiliser les souris transgéniques	1	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	270,00 €	7
PCR Sources radioactives non scellées	1	0	70	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	3 492,00 €	70
PCR Sources radioactives non scellées - recyclage	1	0	24,5	0	1	0	0	0	1	0	0	0,00 €	1 440,00 €	24,5
PCR Sources radioactives scellées	1	63	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3 168,00 €	0,00 €	63
PCR Sources radioactives scellées - recyclage	3	0	84	0	4	0	1	0	3	0	0	0,00 €	5 760,00 €	21
PRAP : recyclage des acteurs	1	42	14	6	2	6	2	0	0	0	0	519,75 €	173,25 €	7
Premiers secours en santé mentale	1	14	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	14
Prévenir les risques chimiques	1	49	56	7	8	7	8	0	0	0	0	560,00 €	640,00 €	7
RPS : Le manager et la gestion des risques	2	182	24,5	13	2	11	2	0	0	2	0	4 440,00 €	1 056,00 €	14
RPS : Prévention	4	225	45	34	7	34	7	0	0	0	0	4 532,00 €	964,00 €	7
Sauveteur secouriste du travail	8	522,5	221,5	37	18	32	13	5	5	0	0	592,88 €	40,54 €	14
Sauveteur secouriste du travail - formation de formateur	1	240	180	4	3	3	2	1	1	0	0	0,00 €	0,00 €	60
Sauveteur secouriste du travail - recyclage	8	124	67	31	16	31	10	0	6	0	0	57,92 €	152,92 €	4
Sauveteur secouriste du travail - recyclage formateur	2	127,5	180	17	24	13	18	3	5	1	1	0,00 €	0,00 €	7,5
Sensibilisation au risque plomb	1	0	14	0	2	0	1	0	1	0	0	0,00 €	290,00 €	7
Sensibilisation des missions chargés d'évacuation et guides-files/serre-files	1	56	8	28	4	28	4	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	2
SSIAP 1	2	75	77	1	1	1	1	0	0	0	0	1 440,00 €	1 300,00 €	76
SSIAP 1 : Recyclage	4	14	56	1	4	1	4	0	0	0	0	220,00 €	1 107,00 €	14
SSIAP 2 : Recyclage	2	0	28	0	2	0	2	0	0	0	0	0,00 €	694,00 €	14
Sûreté informatique	3	288	183	96	61	57	36	39	25	0	0	0,00 €	0,00 €	3
Transport de marchandises dangereuses : recyclage	2	28	49,5	8	13	8	12	0	1	0	0	1 178,18 €	1 821,82 €	3,5
Travaux en hauteur : Port et utilisation du harnais	1	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	216,00 €	7
Travaux sur échelle et escabeaux	1	0	24,5	0	7	0	7	0	0	0	0	0,00 €	624,00 €	3,5
Utilisation d'un palan à chaîne	1	0	28	0	4	0	4	0	0	0	0	0,00 €	744,00 €	14
Webinar - Décrypter les habilitations électriques	1	0	1,5	0	1	0	1	0	0	0	0	0,00 €	0,00 €	1
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>4322,25</b>	<b>5072,05</b>	<b>535</b>	<b>503</b>	<b>420,00 €</b>	<b>381</b>	<b>106</b>	<b>111</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>44581,65</b>	<b>73 397,71 €</b>	<b>1190</b>

## FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

Année	Nombre de membres du CHSCT inscrit			Taux de participation	Nombres d'heures stagiaires			Coût global
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total	
2020	14	13	27	100%	297,5	294	591,5	18 437,28 €

# ORGANISATION DES SERVICES DE MÉDECINE DE PRÉVENTION AU 31 DÉCEMBRE 2020

Le Service de Santé au Travail s'adresse à tous les personnels de l'Université de Lorraine (titulaires et contractuels).

Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. A ce titre, les médecins de prévention sont les conseillers de l'employeur et des agents pour les questions concernant l'hygiène, la sécurité des postes, l'ambiance de travail et la santé publique.

## POUR CELA, LES MÉDECINS DU TRAVAIL ET LES INFIRMIER(E)S EN SANTÉ AU TRAVAIL INTERVIENNENT SELON DEUX AXES :

- ▷ l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail)
- ▷ la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales « à caractère obligatoire » sont quinquennales ou annuelles (en fonction de certains risques). En dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer un des médecins de prévention.

## LES VISITES MÉDICALES :

Selon les décrets du 28 mai 1982 et du 28 juin 2011 qui régissent la prévention médicale dans la fonction publique, les agents titulaires, stagiaires et contractuels ont un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans. En plus de cet examen quinquennal (minimum), il y a la surveillance médicale particulière ou renforcée d'une visite annuelle minimum à l'égard de certaines catégories de personnels, le médecin de prévention pouvant moduler la fréquence. Ces catégories de personnels sont essentiellement les agents travaillant dans des services comportant des risques spéciaux (risques professionnels : notamment physique, chimique, radiations ionisantes, amiante), mais aussi les personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé longue maladie ou longue durée (CLM ou CLD) et les agents souffrant de pathologies particulières.

Aussi, dans les tableaux ci-dessous, la distinction est faite entre les visites périodiques au titre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR-SMP) et les visites quinquennales « simples ». Par ailleurs, il existe également les visites dites « occasionnelles » à la demande de l'agent, de l'employeur, du médecin lui-même, des femmes enceintes, des travailleurs handicapés... Les données chiffrées portent sur tous les personnels titulaires et contractuels, enseignants et BIATSS confondus.

## VISITES MÉDICALES DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Visites systématiques ou périodiques</b>	<b>1 701</b>	<b>1 213</b>	<b>371</b>	<b>518</b>	<b>748</b>
<i>Dont entretiens Infirmiers</i>	506	730	47	-	-
Visites quinquennales	442	465	115	165	412
Surveillance Renforcée	1259	748	209	353	336
<b>Autres visites</b>	<b>386</b>	<b>519</b>	<b>256</b>	<b>264</b>	<b>345</b>
Embauches , Ouvertures de dossiers	45	26	0	5	50
Suite à Accident (AT)	5	14	5	3	11
Suite à Arrêt maladie	42	38	10	13	27
à la demande de l'agent (du salarié)	176	264	162	165	174
à la demande de l'employeur (administration)	31	75	62	56	46
à la demande du médecin conseil	0	0	0	0	0
à la demande de l'IST (pour le médecin du travail)	4	20	0	0	0
à la demande du médecin du travail	83	82	17	22	32
Fin d'activité / divers					5
<b>Nombre total</b>	<b>2 087</b>	<b>1 732</b>	<b>627</b>	<b>782 *</b>	<b>1 093</b>

\* 2017 : hors ESPE de la Meuse et des Vosges (service visites médicales de prévention assuré par le Service Médical Interprofessionnel Bar le Duc et l'Epsat AST Association Santé au Travail d'Epinal).

	2020*
<b>Consultations à distance</b>	<b>586</b>
Visio	205
Téléphonique	381

\* dont les entretiens liés au contexte de la pandémie

## ORIENTATIONS MÉDICALES ET CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES :

	2020	2019	2018	2017	2016
Fiche de visite (ou conclusion: apte)	0		450	676	996
Propositions d'Aménagements de poste - mutation - reclass.	27	49	22	18	28
Remise de dossier reconnaissance qualité de TH (MDPH)	10	27	3	3	7
Proposition de télétravail	4	11	8		
Orientations vers médecins traitants	131	296	80	72	47
Pathologie professionnelle	1	2	12	1	1
Orientation vers la psychologue du travail	10	15			
Orientation vers la DRH	30	27	16	12	14
<b>Nombre total</b>	<b>213</b>	<b>427</b>	<b>591</b>	<b>782</b>	<b>1093</b>

## AUTRES DONNÉES : EXAMENS COMPLÉMENTAIRES ET ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL :

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Examens complémentaires</b>					
Tests visuels	793	1 172	310	515	575
Tests auditifs	715	1158	134	497	449
Urines	0		0	26	107
Examens sanguins (prescriptions exam sanguins)	18	27	17	19	30
Radiographie des poumons	14	13	-	-	-
Scanner thoracique	3	-	-	-	-
<b>Tiers-Temps</b>					
Etudes de postes	24	80	12	15	24
Visites de laboratoires ou de sites	8	18	3	5	3
Déplacements sur Sites Extérieurs (Metz)	55	46	29	10	3
Participations à d'autres réunions et commissions	-		13	55	45
Autres réunions (Action sociale, RPS, directions, Gestion de crise, accidents ...)	15	50	3	23	12
CHSCT et autres CHSCT locaux	23	20	8	13	13
<i>dont CHSCT UL</i>	<i>13</i>	<i>10</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	
Réunion RPS - Accompagnement	2	1	1	7	
Avec RH (GLSI - RH) et Process	5	10	6	9	4
Liées au handicap	1	1	1	1	9
Présences au Comité Médical	0	0	2	2	5

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Préconisations Handicap :</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
Aménagement - matériel ergonomique de bureau	6	15	4	5	6
Prothèses auditives et accessoires	9	5	5	7	4
Equipement visuel	0	1			
Véhicule	0	0			1
Fauteuil roulant	2	0			3
DIVERS (chaussures, horaires, transports)	1	2	1	1	4
LS (langue des signes) Traduction Interprétariat	4	2	2	2	

ENVIRON 25 % DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ SONT À SURVEILLANCE RENFORCÉE (SMR)

## VOS CONTACTS

AFIN D'ASSURER UNE MEILLEURE PROXIMITÉ, L'ÉQUIPE DU SST EST IMPLANTÉE SUR DEUX SITES GÉOGRAPHIQUES DE L'UL (METZ ET NANCY).

### MÉDECINS

▷ Docteur Yan BRIOT

Médecin du travail

Tel : 03 72 74 02 81

Email : yan.briot@univ-lorraine.fr

Campus Aiguillettes - Bâtiment ESA de la FST - Vandœuvre-lès-Nancy

▷ Docteur Emmanuelle DEVILLE

Médecin du travail

Tel : 03 72 74 00 95

Email : emmanuelle.deville@univ-lorraine.fr

Campus Aiguillettes - Bâtiment ESA de la FST - Vandœuvre-lès-Nancy  
Lorraine

### Lorraine Nord :

▷ Emmanuel HULLAR

Infirmier en Santé au Travail

Tel : 03 72 74 02 88

Email : emmanuel.hullar@univ-lorraine.fr

Bâtiment Simone Veil - Ile du Saulcy - Metz

▷ Séverine PORTE

Secrétariat médical

Tel : 03 72 74 02 28

Email : severine.porte@univ-lorraine.fr

Bâtiment Simone Veil - Ile du Saulcy - Metz

### Lorraine Sud :

▷ Gladys MARTIN / Christine FAVRET

Secrétariat médical

Tel : 03 72 74 02 80 / 03 72 74 00 96

Email : gladys.martin@univ-lorraine.fr /

christine.favret@univ-lorraine.fr

Campus Aiguillettes - Bâtiment ESA de la FST - Vandœuvre-lès-Nancy

# LA CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA GRIPPE

Chaque année, l'Université de Lorraine propose à tous ses personnels de se faire vacciner gratuitement contre la grippe sur le lieu de travail ou à proximité. Cette campagne est réalisée en partenariat avec le Centre de Médecine Préventive de Vandœuvre-lès-Nancy.

En raison de la pandémie, le nombre d'agents vaccinés par le biais de l'UL a fortement diminué par rapport à 2019 (471 vaccins). Le centre de médecine préventive a été réquisitionné pour fournir les doses aux personnes à risque.

Le montant total s'élève à 5 548,08 € TTC. Répartition des vaccins par site géographique :

Site de vaccination	nombre de vaccins
Epinal	31
Longwy	4
Saint-Avold	12
Nancy	1
Metz	89
Yutz	7
Saint-Dié	3
<b>Total</b>	<b>147</b>

## PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

### PRÉSENTATION DU « RELAIS HANDICAP DES PERSONNELS » :

L'objectif du « Relais handicap des personnels » est de permettre aux personnels en situation de handicap d'exercer leur profession dans les meilleures conditions et ce en compensant, par des mesures adaptées, les conséquences du handicap dans la vie professionnelle.

Pour ce faire, le relais est doté d'interlocuteurs privilégiés des personnes handicapées pour les éventuels aménagements de poste ou aides spécifiques en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi, en lien avec la médecine de prévention et les services concernés soit :

- ▷ Un correspondant handicap pour la Lorraine Nord (localisé sur Metz > Ile du Saulcy)
- ▷ Un correspondant handicap pour la Lorraine Sud (localisé sur Nancy > Présidence Lionnois)

### L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP EN CHIFFRES :

Sur 2020, 20 actions ont été engagées au bénéfice de 20 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels ».

Types d'actions (aménagement de poste ou aides spécifiques)	Nombre d'actions	Montant	Nombre de bénéficiaires				Total de bénéficiaires
			BIATSS		Enseignants		
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Aménagement du poste de travail	8	16 788,00 €	5	2	1	-	8
Aménagement de véhicule	-	-	-	-	-	-	-
Auditif	8	12 721,00 €	2	5	-	1	8
Fauteuil roulant	2	6402	1	-	1	-	2
Interprétariat	1	236,00 €	-	-	-	1	1
Transport	1	485	-	1	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>36 632,00 €</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>20</b>

# CONGÉS DES PERSONNELS AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 (HORS CONGÉS ANNUELS, CRCT ET CONGÉS FORMATION) :

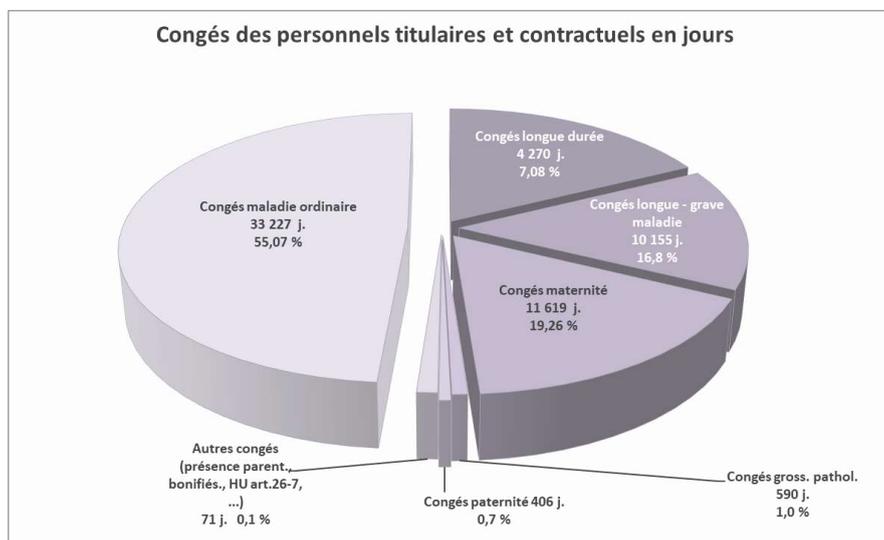
Jours comptabilisés sur l'année civile 2020 uniquement. Le nombre d'arrêts correspond aux arrêts initiaux et de prolongation débutés en 2020.

	BIATSS		Enseignants		Total		
	Nombre d'arrêts	Durée en jours	Nombre d'arrêts	Durée en jours	Nombre d'arrêts	Durée en jours	
Titulaires	Congés longue durée	45	8 984	5	1 297	50	10 281
	Congés longue maladie*	32	5 616	8	1 646	40	7 262
	Congés maternité	27	3 452	22	2 672	49	6 124
	Congés maternité gross. pathol.	11	134	3	24	14	158
	Congés maternité couche pathol.	3	59	1	28	4	87
	Congés paternité accueil enfant	11	121	11	125	22	246
	<b>Total Congés hors CMO</b>	<b>129</b>	<b>18 366</b>	<b>50</b>	<b>5 792</b>	<b>179</b>	<b>24 158</b>
Congés maladie ordinaire	1 092	15 375	409	5 910	1 501	21 285	
<b>Total titulaires</b>	<b>1 221</b>	<b>33 741</b>	<b>459</b>	<b>11 702</b>	<b>1 680</b>	<b>45 443</b>	
Contractuels**	Congés grave maladie	11	1 231			11	1 231
	Congés maternité	10	1 086	22	2 437	32	3 523
	Congés maternité gross. pathol.	6	70	10	120	16	190
	Congés paternité accueil enfant	3	33	5	57	8	90
	Congés CTRHU art. 26-7 al. 3			31	585	31	585
	<b>Total Congés hors CMO (NT)</b>	<b>30</b>	<b>2 420</b>	<b>68</b>	<b>3 199</b>	<b>98</b>	<b>5 619</b>
Congés maladie ordinaire (NT)	490	5 813	114	1 317	604	7 130	
<b>Total contractuels</b>	<b>520</b>	<b>8 233</b>	<b>182</b>	<b>4 516</b>	<b>702</b>	<b>12 749</b>	
<b>Total CMO titulaires et non-titul.</b>	<b>1 582</b>	<b>21 188</b>	<b>523</b>	<b>7 227</b>	<b>2 105</b>	<b>28 415</b>	
<b>Total général</b>	<b>1 741</b>	<b>41 974</b>	<b>641</b>	<b>16 218</b>	<b>2 382</b>	<b>58 192</b>	

\*dont un agent en congé longue maladie fractionné

\*\* hors congés parentaux et pour convenances personnelles assimilés à des positions de personnels titulaires

Le congé «CTRHU art. 26-7 al. 3» du Décret 84-135 du 24 février 1984 est un congé pour raison de santé spécifique aux contractuels Hospitalo-Universitaires (assistants des hôpitaux, chefs de clinique -Assistants CCA).



Type de population	Nombre d'arrêts	Durée en jours	Moyenne
BIATSS	1 741	41 974	24,1
Enseignants et Chercheurs	641	16 218	25,3
<b>Total</b>	<b>2 382</b>	<b>58 192</b>	<b>24,4</b>

La durée moyenne des absences pour raison de santé est un peu plus importante pour la population des personnels enseignants, que celle des BIATSS, passée elle de 19,9j à 24,1j entre 2019 et 2020 (+ 21,1 %).

Titulaires / Contractuels	Nombre d'arrêts	Durée en jours	Moyenne
Titulaires	1 680	45 443	27,0
Contractuels	702	12 749	18,2
<b>Total</b>	<b>2 382</b>	<b>58 192</b>	<b>24,4</b>

La durée moyenne des absences pour raison de santé est plus importante chez les titulaires que chez les contractuels.

## TAUX D'ABSENTÉISME CONVENTIONNEL (SUR LA BASE DES CMO) AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2020 :

De manière générale, il est constaté en 2020 une forte baisse du nombre d'arrêts de travail pour maladie - CMO (-32,6%) mais une augmentation de la durée moyenne des absences (+18%). Ces variations importantes entre 2019 et 2020 peuvent s'expliquer d'une part par la mise en place généralisée du travail à distance et/ou des autorisations spéciales d'absence en raison du contexte sanitaire (baisse des arrêts) et d'autre part par la circulation du virus : isolement, cas positifs (augmentation de la durée des arrêts).

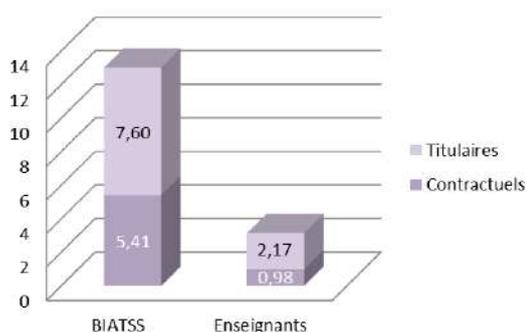
	BIATSS			Enseignants		
	Titulaires	Contractuels	Tous	Titulaires	Contractuels	Tous
Nombre de journées d'absence	15 375	5 813	21 188	5 910	1 317	7 227
Nombre de personnes différentes concernées	614	274	888	237	64	301
Nombre d'arrêts *	1 092	490	1 582	409	114	523
Durée moyenne d'une absence CMO	14,08	11,86	13,39	14,45	11,55	13,82
Coût de l'absentéisme (en équivalent poste)	42,12	15,93	58,05	16,19	3,61	19,80
Effectif (décembre 2020)	2 023	1 074	3 097	2 728	1 350	4 078
Durée moyenne en CMO par absent distinct	25,04	21,22	23,86	24,94	20,58	24,01
Taux d'absentéisme	2,08%	1,48%	1,87%	0,59%	0,27%	0,49%

\* arrêts maladie initiaux et de prolongation cumulés. En divisant le nombre total de journées par ce chiffre nous obtenons la « durée moyenne d'une absence pour CMO ». Elle sera nettement plus longue en enlevant les arrêts de prolongation.

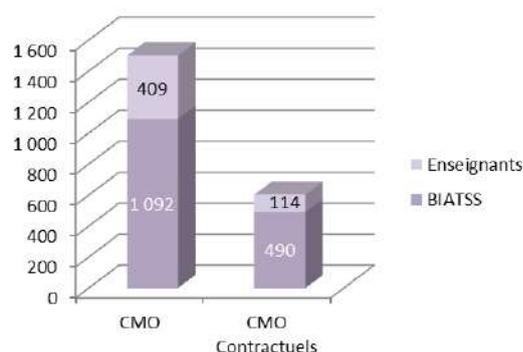
Le « coût de l'absentéisme en équivalent postes » est la durée globale divisée par le nombre total que compte l'année soit 365, la durée des congés étant en effet calculée en jours calendaires. Nous pouvons donc supposer que la durée réelle d'absence au travail est inférieure d'un quart ou d'un cinquième aux totaux présentés.

C'est en divisant ce « coût en ETP » par l'effectif (par population) que nous obtenons le taux d'absentéisme.

Durée d'absence cumulée (CMO) rapportée à l'effectif



CMO répertoriés des personnels (en nombre d'arrêts)



## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL»

- ▷ Le nombre d'assistants de prévention est en progression en 2020 (+22). Le Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en chiffrait 6 368 en 2018.
- ▷ Le nombre de sessions de formation en hygiène et sécurité a progressé depuis 2012 (+76,5% entre 2012 et 2019). En raison du contexte sanitaire, on note une baisse de 25,5% des sessions de formation en 2020.
- ▷ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) de notre établissement fait partie des 92% d'établissements qui ont réuni plus de trois fois dans l'année cette instance selon les données du Ministère. Le CHSCT de l'UL s'est réuni à 13 reprises en 2020.
- ▷ De manière générale, on constate une hausse du nombre d'accidents de service ou de travail depuis 2012. Bien que les données de 2012, première année de création de l'UL, manquent parfois d'une certaine fiabilité (85 accidents recensés), les données des années suivantes confirment cette hausse (110 en 2013 contre 122 en 2016). En 2019, une forte hausse des accidents est enregistrée avec 37 accidents en plus par rapport à 2018. Le nombre d'accidents du travail a été divisé par 2 en 2020. Ce faible nombre (69) s'explique par la très large mise en place du travail à distance et les confinements successifs survenus en 2020. Tout comme au sein du MESRI, ce sont les accidents survenus sur le lieu de travail qui sont les plus nombreux. 5 889 accidents (de service/travail, mission, trajet) se sont produits en 2018 selon les chiffres du MESRI.
- ▷ La durée moyenne du nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail a progressé de 40,3% entre 2012 et 2015. En 2016, la durée moyenne est de 23 jours et correspond à peu près à la même moyenne que 2012. Celle-ci diminue en 2017 et 2018 où elle atteint 16 jours. En 2020, la durée moyenne de ce nombre de jours connaît une hausse importante pour atteindre 50 jours. Cette forte augmentation s'explique principalement par les 6 arrêts ayant nécessité plus de 90 jours d'arrêt de travail. La moyenne nationale est évaluée à 29 jours en 2018 et reste stable par rapport à 2017 (+1 jour).
- ▷ Le nombre de visites médicales a diminué entre 2014 et 2018. 2019 marque la fin de cette baisse. En 2020 ce nombre progresse de 20,5% par rapport à 2019 soit 2087 visites. Cette progression est due au renforcement de l'équipe de la médecine du travail.
- ▷ Le nombre d'arrêts de travail pour congé ordinaire de maladie connaît une forte baisse en 2020 (-32,6%). Cette diminution touche autant les personnels titulaires que contractuels. La durée moyenne de ce congé connaît une augmentation de 18 % (+2 jours). Les données 2020 sur les absences pour raison de santé ont été fortement impactées par le contexte sanitaire.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapport social unique 2020 de l'Université de Lorraine, bilan social 2018/2019 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

# L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

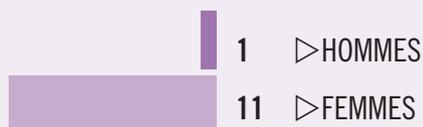


# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

**61,5** JOURS DE CONGÉS  
DONNÉS PAR **12** AGENTS



### LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2019/2020 C'EST

- ▷ **143 910** CONGÉS PAYÉS
- ▷ **16 540** JOURS DE RÉCUPÉRATION
- ▷ **1 140** JOURS DE CONCORDAT
- ▷ **9 733** JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET PAR 913 AGENTS
- ▷ **156** FICHES MODIFICATIVES REÇUES LORS DE LA CAMPAGNE D'ACTUALISATION DES DONNÉES AGATTE

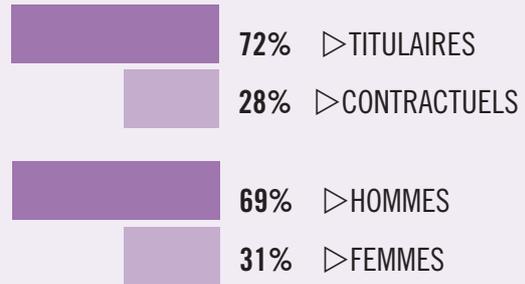


**51,5%**  
DES PERSONNELS BIATSS ONT  
OPTÉ POUR UNE DURÉE  
DE TEMPS DE TRAVAIL  
HEBDOMADAIRE DE 37H30



**682**

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS  
À TÉLÉTRAVAILLER  
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE



**89,8%**

DES AGENTS  
À TEMPS PARTIEL  
SONT DES PERSONNELS  
BIATSS



**363** PERSONNELS  
SONT À TEMPS PARTIEL  
AU 31/12/2020



## ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

### NOMBRE D'AGENTS PRÉSENTS DANS AGATTE À LA DATE DU 31/12/2020 SUIVANT LE RÉGIME CHOISI

Agatte constitue le logiciel de gestion du temps de travail mis en place à l'UL au 1er septembre 2013 pour l'ensemble des personnels BIATSS. Les personnels recrutés pour un contrat de moins de 3 mois, les agents en position de détachement, congé parental, congé longue durée et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte.

Type de régime	Nombre d'agents	%
36h40	746	24,9%
37h30	1541	51,5%
37h43	20	0,7%
38h10	660	22,1%
39h50	13	0,4%
43h00	12	0,4%
<b>Total général</b>	<b>2992</b>	<b>100,0%</b>

Catégorie de régime	Type de régime	Nombre d'agents
Régime général	36h40	590
	37h30	1274
	38h10	523
<b>Total Régime général</b>		<b>2387</b>
Horaires spécifiques	36h40	155
	37h30	257
	38h10	135
<b>Total Horaires spécifiques</b>		<b>547</b>
Personnels médico-sociaux	37h43	20
<b>Total Personnels médico-sociaux</b>		<b>20</b>
Infirmiers	39h50	13
<b>Total Infirmiers</b>		<b>13</b>
Concierges	43h00	12
<b>Total Concierges</b>		<b>12</b>
Ferme expérimentale bouzule	36h40	1
	37h30	10
	38h10	2
<b>Total Ferme expérimentale bouzule</b>		<b>13</b>
<b>Total général</b>		<b>2992</b>

#### POUR 2019/2020 :

- ▷ Nombre de tops le soir (après 20h, avant le lendemain et dont le calcul de la journée n'est pas en erreur) : 325
- ▷ Nombre de tops un samedi ou un dimanche : 55
- ▷ Nombre d'heures écrêtées : environ 13 000 heures

Le règlement de gestion est disponible dans la rubrique « Documentation » d'Agatte. Il précise les règles à appliquer en matière d'horaires de service et de congés des personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'établissement.

# TÉLÉTRAVAIL

Bilan de la campagne 2020 :

Le dépôt des demandes a été réalisé de manière dématérialisée du 20 avril au 10 mai 2020.

## 702 DEMANDES COMPLÈTES ONT ÉTÉ DÉPOSÉES :

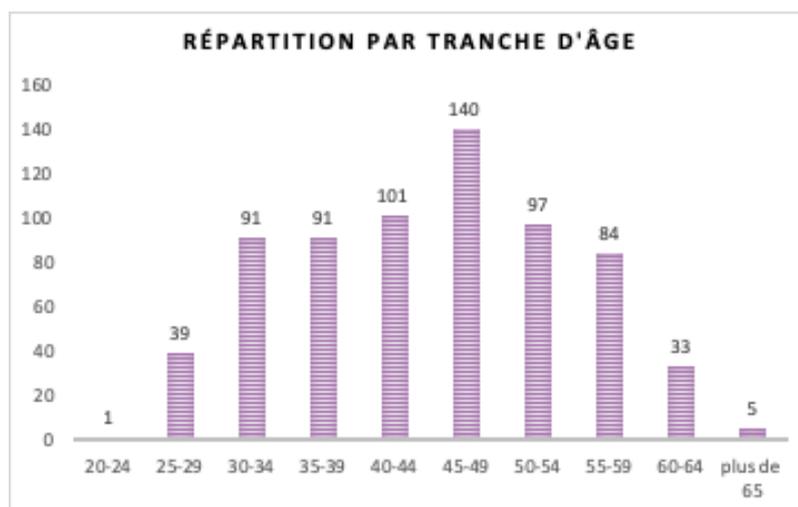
- ▷ 682 avis favorable
- ▷ 13 avis défavorables
- ▷ 1 renonciation
- ▷ 6 non-respects des conditions d'éligibilité (un an d'ancienneté au 01/09/21, connexion internet)

## LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS :

### RÉPARTITION PAR GENRE

Genre	Nombre	%
Hommes	209	30,64%
Femmes	473	69,36%
Total	682	100%

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



### RÉPARTITION PAR STATUT

Statut	Nombre	%
Contractuels	188	27,57%
Titulaires	494	72,43%
Total général	682	100%

### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP

Catégorie	Nombre	%
A	322	47,21%
B	181	26,54%
C	179	26,25%
Total général	682	100%

56,2% des télétravailleurs sont affectés en directions opérationnelles.

## RÉPARTITION DES TÉLÉTRAVAILLEURS EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS ET JOUR(S) CHOISI(S) :

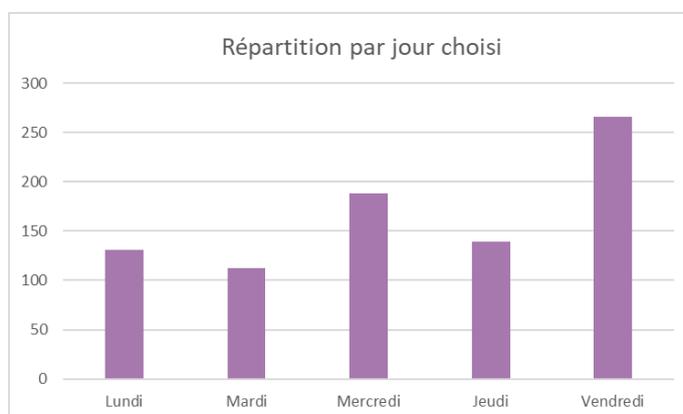
Nombre de jours	Nombre	%
0,5	99	14,52%
1	429	62,90%
1,5	45	6,60%
2	109	15,98%
<b>Total général</b>	<b>682</b>	<b>100%</b>

Les télétravailleurs ont été équipés de matériels informatiques fournis par l'établissement. Les autorisations délivrées pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 août 2021 mentionnent l'adresse personnelle de l'agent comme lieu de télétravail.

Le développement d'espaces de travail permettant de limiter les déplacements des agents est en cours d'étude.

## BILAN DES ACQUISITIONS DE MATÉRIELS INFORMATIQUES DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES

Achats Directions Opérationnelles 2020		Montant TTC	Commentaire
Portables	83	88 750 €	Certains télétravailleurs 2019 ont souhaité en 2020 un complément d'équipements non demandés initialement en 2019 (écrans, clavier/souris)
Stations Accueil	88	83 700 €	
Ecrans	236		
Claviers/Souris	218		
Casques	189		
		<b>172 450 €</b>	



Coût d'un équipement complet standard : portable bureautique, un écran/station d'accueil au bureau, un écran à domicile, 2 claviers/souris et une sacoche de transport = 1320 € TTC

# LES GRANDES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

## JUIN-JUILLET 2018

- vote des instances (CHSCT, CT, CA)
- lancement de la campagne d'inscription (dossier papier)

## AVRIL 2018

- Enquête auprès des personnels BIATSS

## JANVIER 2019

- Début de la phase expérimentale du télétravail (90 agents)

## JUIN 2019

- Atelier d'échanges entre encadrants

## AOÛT 2019

- webinaire sur le télétravail (présentation modalités, règles et questions/réponses)
- lancement de la campagne de dépôt des demandes en ligne

## JANVIER 2020

- Déploiement du télétravail (300 agents)
- enquête satisfaction sur la formation en ligne télétravailleurs et encadrants

## JUIN 2018

- réunion d'information agents-encadrants

## OCTOBRE - NOVEMBRE 2018

- Formation des télétravailleurs et des encadrants en présentiel (14 sessions)

## AVRIL-MAI 2019

- enquête destinée aux télétravailleurs et à leurs encadrants sur les impacts et difficultés liés à la mise en place du télétravail

## JUIN-JUILLET 2019

- vote sur le prolongement de la phase de test jusqu'au 31 décembre 2019
- vote sur les modalités du déploiement du télétravail à compter du 1er janvier 2020

## OCTOBRE-DECEMBRE 2019

- Formation en ligne sur la plateforme ARCHE pour les télétravailleurs et leurs encadrants

## JANVIER 2021

- Mise en place du télétravail ponctuel (expérimentation)

# UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

## NOMBRE D'AGENTS AYANT OUVERT UN CET EN 2020 :

		Femmes	Hommes	Nombre total d'agents
A	Contractuels	19	18	37
	Titulaires	14	16	30
<b>Total A</b>		<b>33</b>	<b>34</b>	<b>67</b>
B	Contractuels	8	5	13
	Titulaires	24	10	34
<b>Total B</b>		<b>32</b>	<b>15</b>	<b>47</b>
C	Contractuels	50	16	66
	Titulaires	33	13	46
<b>Total C</b>		<b>83</b>	<b>29</b>	<b>112</b>
<b>Total général</b>		<b>148</b>	<b>78</b>	<b>226</b>

## NOMBRE D'AGENTS AYANT DÉPOSÉ DES JOURS DE CET EN 2020 :

		Femmes		Hommes		Général	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	Contractuels	59	734	51	680	110	1414
	Titulaires	173	2009	176	2298	349	4307
<b>Total A</b>		<b>232</b>	<b>2743</b>	<b>227</b>	<b>2978</b>	<b>459</b>	<b>5721</b>
B	Contractuels	23	253	4	62	27	315
	Titulaires	107	906	82	901	189	1807
<b>Total B</b>		<b>130</b>	<b>1159</b>	<b>86</b>	<b>963</b>	<b>216</b>	<b>2122</b>
C	Contractuels	38	281	15	149	53	430
	Titulaires	140	1062	45	398	185	1460
<b>Total C</b>		<b>178</b>	<b>1343</b>	<b>60</b>	<b>547</b>	<b>238</b>	<b>1890</b>
<b>Total général</b>		<b>540</b>	<b>5245</b>	<b>373</b>	<b>4488</b>	<b>913</b>	<b>9733</b>

## NOMBRE DE JOURS DE CET UTILISÉS EN 2020 :

		Femmes		Hommes		Général	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	Contractuels	6	18,5			6	18,5
	Titulaires	30	214	26	160,5	56	374,5
<b>Total A</b>		<b>36</b>	<b>232,5</b>	<b>26</b>	<b>160,5</b>	<b>62</b>	<b>393</b>
B	Contractuels	2	27	2	1,5	4	28,5
	Titulaires	18	192	24	43	42	235
<b>Total B</b>		<b>20</b>	<b>219</b>	<b>26</b>	<b>44,5</b>	<b>46</b>	<b>263,5</b>
C	Contractuels	7	35,5			7	35,5
	Titulaires	58	185,5	9	104	67	289,5
<b>Total C</b>		<b>65</b>	<b>221</b>	<b>9</b>	<b>104</b>	<b>74</b>	<b>325</b>
<b>Total général</b>		<b>121</b>	<b>672,5</b>	<b>61</b>	<b>309</b>	<b>182</b>	<b>981,5</b>

Au 31/12/2020, 1 372 CET sont ouverts et alimentés. 32 492 jours sont provisionnés par l'établissement pour un montant de 3 724 625 euros.

NB : Les jours de CET utilisés et référencés dans le tableau ci-dessus correspondent à des jours posés sous forme de congés. Les jours de CET utilisés dans le cadre de mise en paiement ou de versement RAFP sont disponibles dans le chapitre 5 Rémunérations.

## NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET NON VERSÉS AU CET EN 2020 :

		Femmes		Hommes		Général	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	Contractuels	10	42	17	125,5	27	167,5
	Titulaires	11	75	23	155,5	34	230,5
<b>Total A</b>		<b>21</b>	<b>117</b>	<b>40</b>	<b>281</b>	<b>61</b>	<b>398</b>
B	Contractuels	8	44	5	13	13	57
	Titulaires	15	54,5	12	56,5	27	111
<b>Total B</b>		<b>23</b>	<b>98,5</b>	<b>17</b>	<b>69,5</b>	<b>40</b>	<b>168</b>
C	Contractuels	15	40	5	13,5	20	53,5
	Titulaires	20	119,5	22	148,5	42	268
<b>Total C</b>		<b>35</b>	<b>159,5</b>	<b>27</b>	<b>162</b>	<b>62</b>	<b>321,5</b>
<b>Total général</b>		<b>79</b>	<b>375</b>	<b>84</b>	<b>512,5</b>	<b>163</b>	<b>887,5</b>

# TEMPS PARTIEL DES PERSONNELS TITULAIRES

## RÉPARTITION DES TITULAIRES À TEMPS PARTIEL PAR QUOTITÉ, SEXE ET POPULATION AU 31/12/2020 :

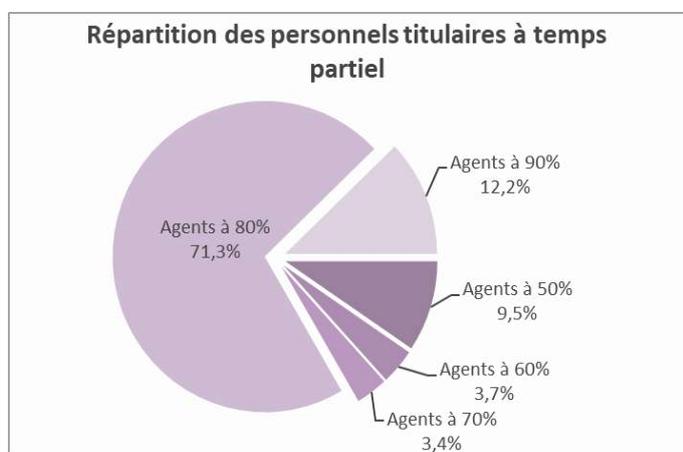
	50%		60%		70%		80%		90%		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	3	2	2				44	10	7	2	70
Catégorie B	3	3			3		52	5	8	2	76
Catégorie C	7	1	4	4	3	1	74	6	13	1	114
<b>BIATSS</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>260</b>
PR	1	1					1				3
MCF	2	4			1	1	12	1	2	1	24
1er et 2nd degré	1		1		1		6				9
<b>Enseignants</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>189</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>296</b>
	<b>28</b>		<b>11</b>		<b>10</b>		<b>211</b>		<b>36</b>		<b>296</b>

Les agents de catégorie C représentent 38,5% des agents titulaires BIATSS à temps partiel. A noter que les 15 personnels à mi-temps thérapeutique sont inclus dans ce tableau.

## RÉPARTITION DES TITULAIRES TEMPS PARTIEL/INCOMPLET/TEMPS PLEIN PAR SEXE, POPULATION ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

	Temps partiel			Temps incomplet			Temps plein			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Catégorie A	56	14	70	1		1	270	339	609	680
Catégorie B	66	10	76				280	207	487	563
Catégorie C	101	13	114				453	213	666	780
<b>BIATSS</b>	<b>223</b>	<b>37</b>	<b>260</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1003</b>	<b>759</b>	<b>1762</b>	<b>2023</b>
PR	2	1	3				170	597	767	770
MCF	17	7	24				572	813	1385	1409
1er et 2nd degré	9	0	9	4	4	8	226	306	532	549
<b>Enseignants</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>968</b>	<b>1716</b>	<b>2684</b>	<b>2728</b>
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>45</b>	<b>296</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1971</b>	<b>2475</b>	<b>4446</b>	<b>4751</b>

Les femmes représentent 84,8% des agents à temps partiel. Les agents à temps incomplet correspondent aux affectations académiques.



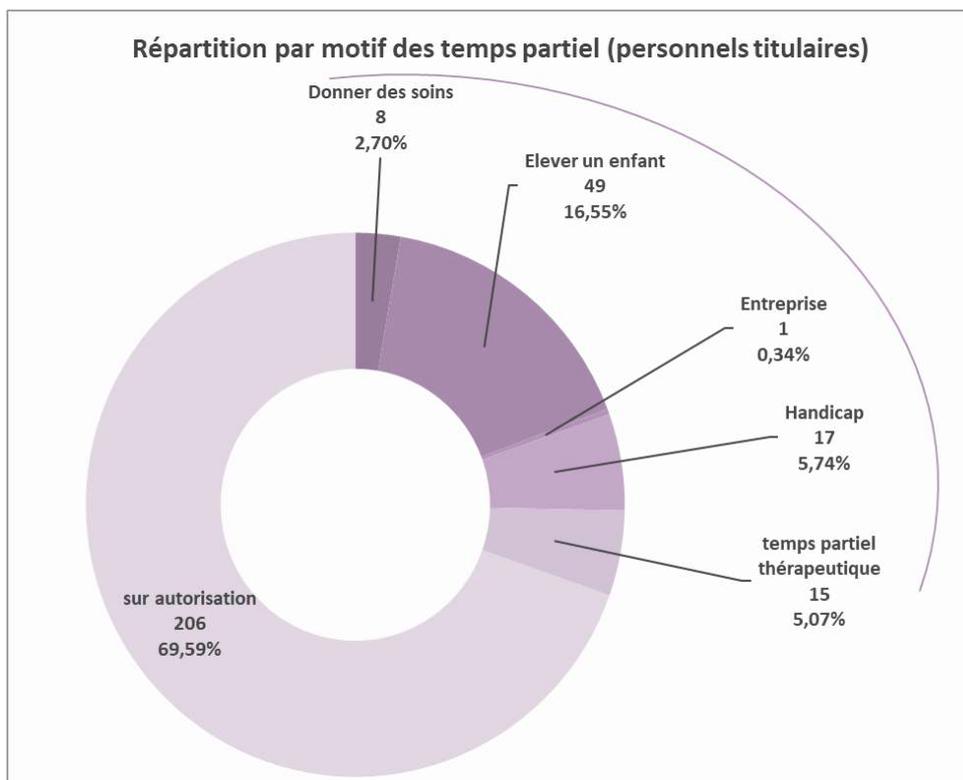
296 personnes sont à temps partiel, représentant 6,2% de la population titulaire totale (12,8% de la population BIATSS et 1,3% de la population enseignante) contre 317 personnes en 2019, 293 en 2018, 289 en 2017, 301 en 2016, 284 en 2015, 288 en 2014, 322 en 2013 et 350 en 2012. On note qu'après une hausse du nombre d'agents à temps partiel en 2019, ce chiffre est à la baisse en 2020.

Pour environ 71,3% des agents, le choix se porte vers une quotité travaillée de 80%.

## RATIOS :

	BIATSS			Enseignants			BIATSS & Enseignants confondus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents titulaires à temps partiel	223	37	260	28	8	36	251	45	296
% de titulaires à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel (hommes ou femmes)	11,31%	1,49%	5,85%	1,42%	0,32%	0,81%	12,73%	1,82%	6,66%
% de titulaires à temps partiel par rapport à la population concernée	12,66%	2,10%	14,76%	77,78%	22,22%	100,00%	5,65%	1,01%	6,66%

## RÉPARTITION PAR MOTIF



## TEMPS PARTIEL - TEMPS INCOMPLET DES PERSONNELS CONTRACTUELS

### RÉPARTITION DES CONTRACTUELS À TEMPS PARTIEL PAR QUOTITÉ, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

Catégorie FP	50%		60%		70%		80%		90%		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
catégorie A	2		1		1		12	2	2		20
catégorie B	1						11		2		14
catégorie C	3	2			1	2	16	3	4	1	32
<b>BIATSS</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>66</b>
Enseignants	1										1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>67</b>
<b>Total par quotité</b>	<b>9</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>44</b>		<b>9</b>		<b>67</b>

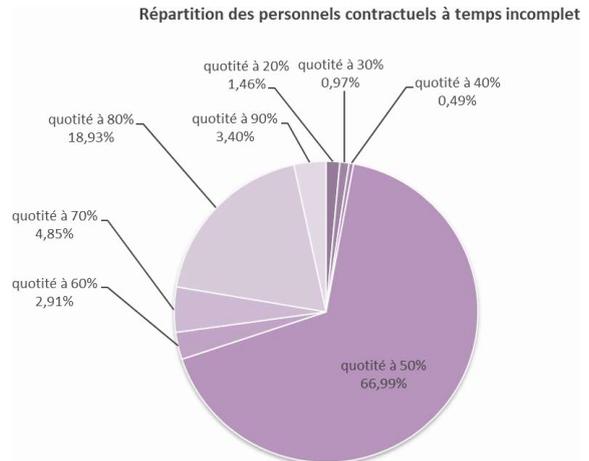
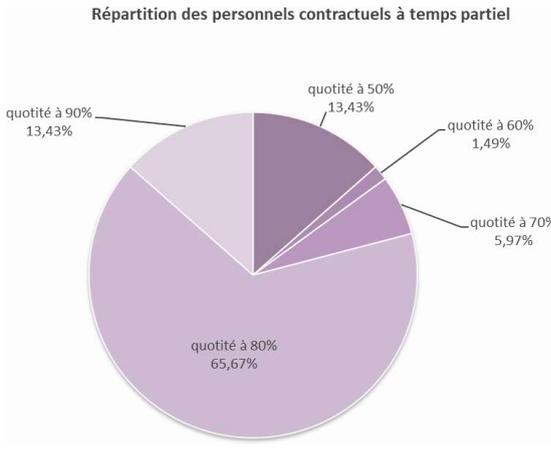
### RÉPARTITION DES CONTRACTUELS À TEMPS INCOMPLET PAR QUOTITÉ, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2020 :

	BIATSS						Enseignants et chercheurs		Total
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Femmes	Hommes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
20%	3								3
30%	1	1							2
40%	1								1
50%	6	6	2	1	14	4	32	73	138
60%	1	1			3		1		6
70%	4	2		1		1	1	1	10
80%	6		4		16	7	5	1	39
90%	1		1		2		2	1	7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>76</b>	<b>206</b>
	<b>33</b>		<b>9</b>		<b>47</b>		<b>117</b>		<b>206</b>
	<b>89</b>								

Les quotités inférieures à 50% concernent les médecins.

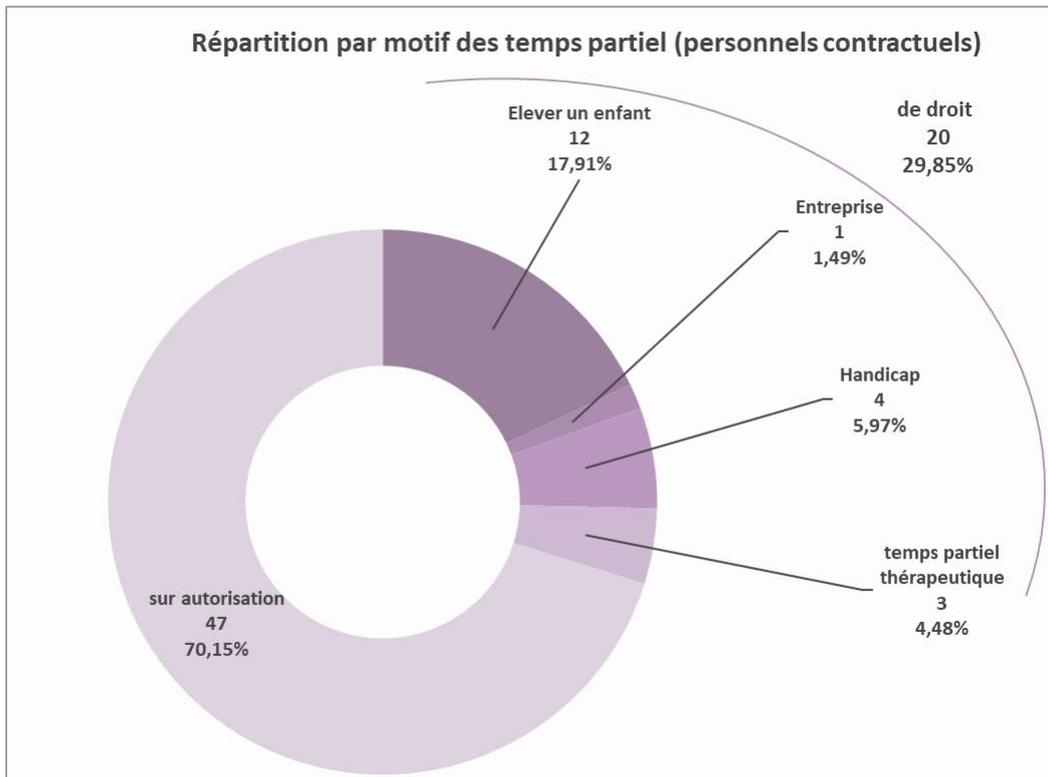
### RÉPARTITION DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS À TEMPS INCOMPLET PAR TYPE DE CONTRAT :

Type de contrat	50%		60%		70%		80%		90%		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
PAST/MAST	4	26									30
Enseignant associé	12	33									45
ATER	10	5									15
chercheur débutant		2			1		1			1	5
chercheur confirmé		2						1	1		4
enseignant (type 2nd degré)	6	4	1		1		4		2		18
enseignant invité		1									
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>117</b>



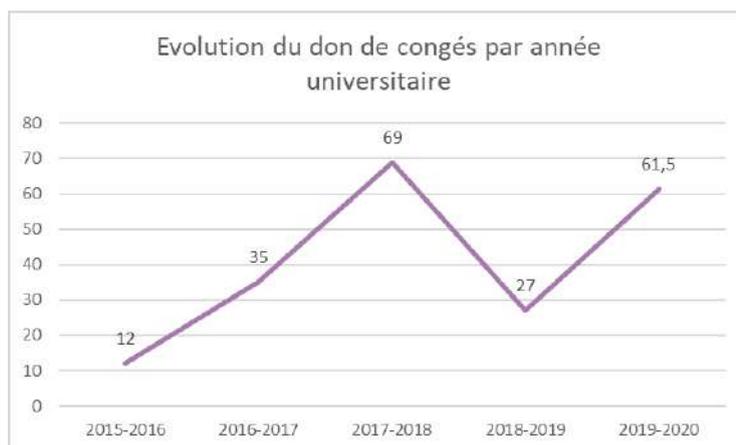
67 personnels contractuels sont à temps partiel, tout comme pour les titulaires, la quotité de travail la plus demandée est 80 % (65,7%). 206 personnels soit 8,5% de la population contractuelle est à temps incomplet. Le temps incomplet s'applique le plus souvent aux enseignants associés, ATER mi-temps ainsi qu'aux personnels BIATSS suppléants.

## RÉPARTITION PAR MOTIF :



# DONS DE JOURS DE CONGÉS

année universitaire	Femmes		Hommes		Total
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	
2019-2020	11	60,5	1	1	61,5
2018-2019	5	24,5	3	2,5	27
2017-2018	11	68	1	1	69
2016-2017	3	17	1	18	35
2015-2016	2	12	0	0	12
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>182</b>	<b>6</b>	<b>22,5</b>	<b>204,5</b>



# ABSENCES AU TRAVAIL 2019/2020 (HORS ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ)

Type d'absence	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Compte Epargne Temps - Ancien système	71	4	30	1	101	5
Compte Epargne Temps - Nouveau système	640	51	372	23	1 012	74
Concordat	689	405	451	260	1 140	665
Concours et préparation concours	342	143	190	88	532	231
Congé sans solde	29	2	5	2	34	4
Congés payés	89 282	2 010	54 628	1 230	143 910	3 240
Elus locaux	6	3	25	4	31	7
Evénements familiaux	419	180	290	111	709	291
Jours de récupération	9 867	1 634	6 673	962	16 540	2 596
Réserviste ou sapeur-pompier volontaire	12	4	32	5	44	9

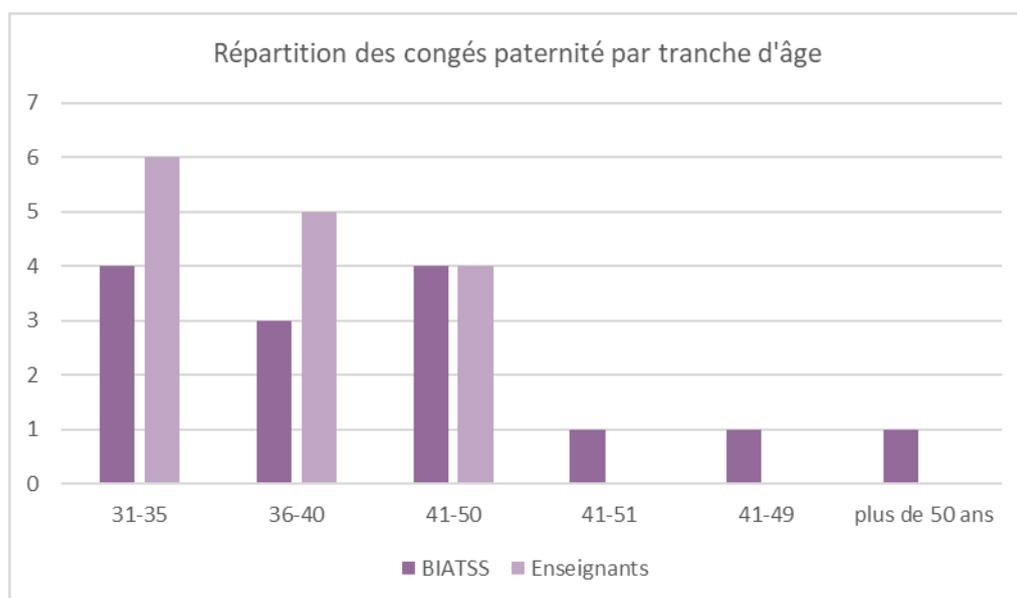
Jours de concordat : 26/12/2019 et 10/04/2020

## RÉPARTITION DES AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT PAR CATÉGORIE FP EN 2020 (DÉBUTÉS EN 2020) :

		Titulaires et contractuels confondus				Titulaires	Contractuels
		Nombre de jours pris	Nombre d'agents	Nbre de jours théoriques (11 j ou 18j pour jumeaux)	Part du nombre de jours demandés/jours théoriques	Nombre de jours pris	Nombre de jours pris
BIATSS	Catégorie A	110	10	110	100,00%	88	22
	Catégorie B	11	1	11	100,00%	0	11
	Catégorie C	33	3	33	100,00%	33	0
Enseignants		168	15	172*	97,70%	113	55
<b>Total</b>		<b>322</b>	<b>29</b>	<b>326</b>	<b>98,77%</b>	<b>234</b>	<b>88</b>

\*dont une naissance de jumeaux

## RÉPARTITION DES CONGÉS PATERNITÉ PAR TRANCHE D'ÂGE ET TYPE DE POPULATION



## APPLICATION POUR LA GESTION AUTOMATISÉE DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ÉTABLISSEMENT (AGATTE)

Campagne annuelle d'actualisation des données Agatte

156 fiches de modification (hors changement de quotité) ont été reçues lors de la campagne annuelle du mois de juin 2020.

### RÉPARTITION DES DEMANDES :

Type de demande	Nombre d'agents
Modification du nombre de demi-journées	75
Changement des jours ou demi-journées non travaillés	28
Changement du régime de temps de travail	97
Changement du type de journée (JPO, JPL, JPLSPM)	4

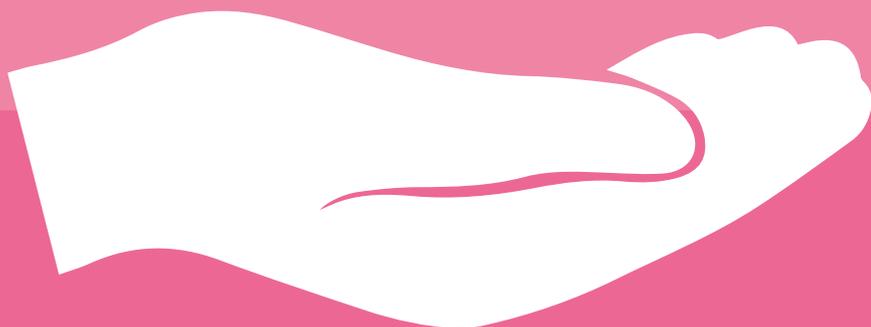
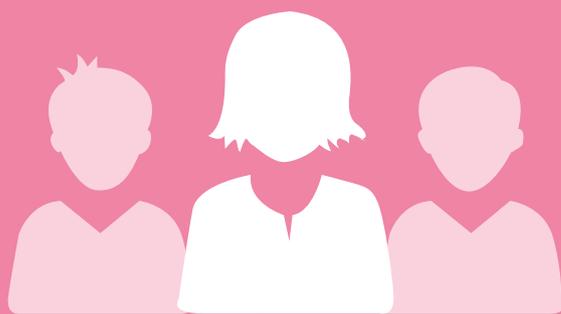
## POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL »

---

- ▷ 6,2 % des personnels titulaires exercent leurs fonctions à temps partiel dans notre établissement contre 3,8% au MESRI. Que ce soit au niveau de l'UL ou du Ministère, les mêmes tendances sont constatées : les personnels à temps partiel sont majoritairement des personnels BIATSS (87,8%), des femmes (84,8%) et choisissent une quotité de 80% (71,3%). Le nombre d'agents titulaires à temps partiel à l'UL est en baisse par rapport à 2019 (-6,6%).
- ▷ 702 demandes de télétravail ont été déposées lors de la campagne 2020. Parmi ces demandes, 682 ont reçu un avis favorable. Presque 70% des télétravailleurs sont des femmes et plus de 72% sont des personnels titulaires. 47,2% des télétravailleurs appartiennent à la catégorie A. Enfin, la majorité des agents concernés télétravaillent un jour par semaine.



# L'ACTION SOCIALE CULTURELLE ET SPORTIVE



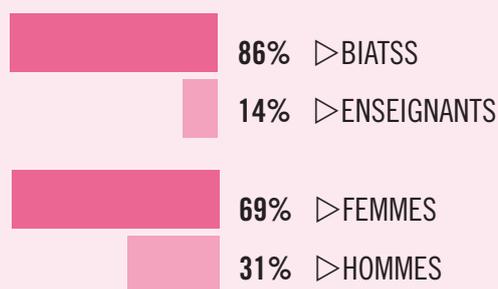
# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

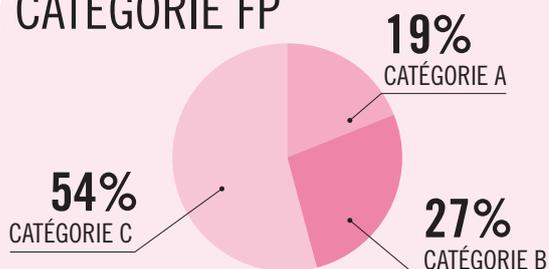
## L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

**457 000 €**  
DE BUDGET DÉDIÉ  
À L'ACTION SOCIALE  
**293 730 €** DÉPENSÉS  
(SOIT **64%** DU BUDGET ALLOUÉ)

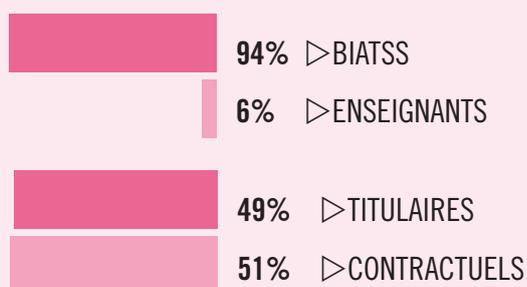
LES PRESTATIONS  
D'ACTION SOCIALE  
**603** DEMANDES  
POUR **421** AGENTS



VENTILATION BIATSS  
PAR CATÉGORIE FP



LES AIDES EXCEPTIONNELLES  
**35** DEMANDES POUR **33** AGENTS  
**30** AIDES ACCORDÉES  
POUR UN MONTANT DE **25 935 €**



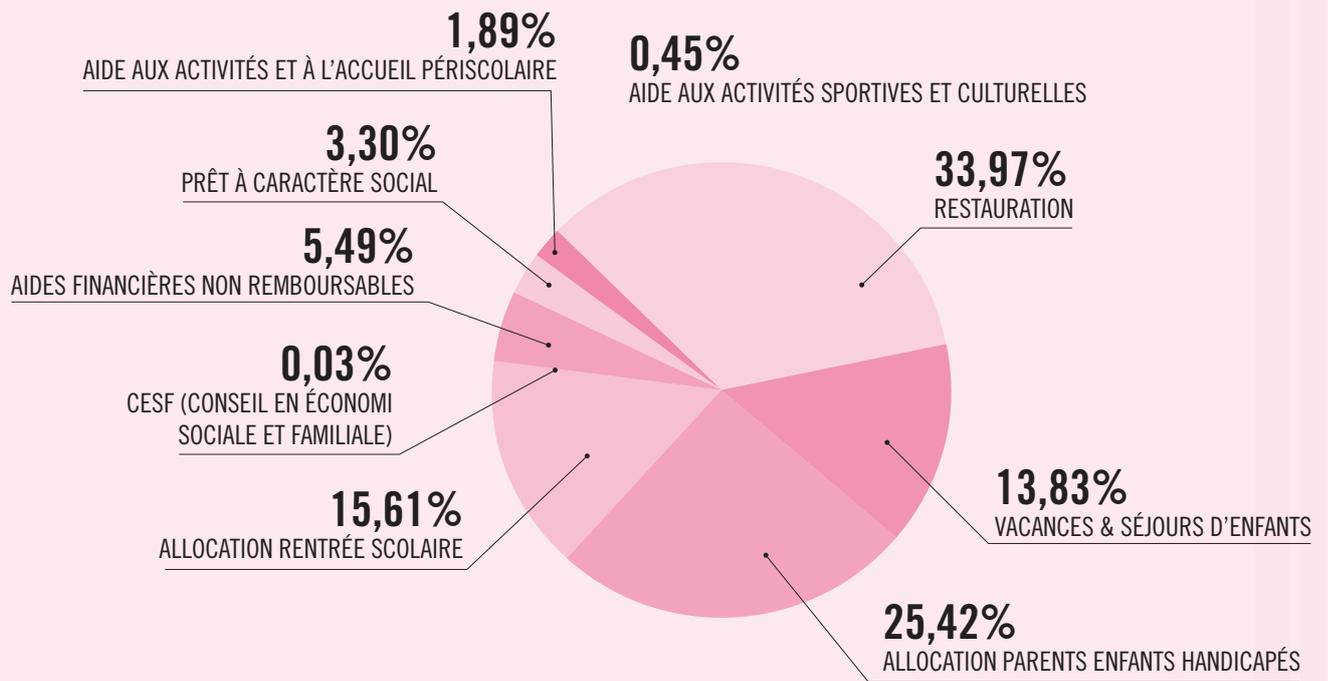
FÊTE DE NOËL

**3 021**  
CHÈQUES CADEAUX  
« **C'KDO** »  
POUR UN MONTANT DE  
**60 420 €**



**25**  
BIBLIOTHÈQUES  
UNIVERSITAIRES

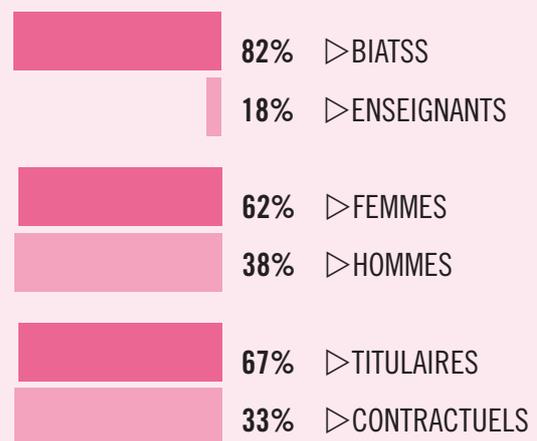
## POSTES DE DÉPENSES



## ASSISTANCE SOCIALE

**607**

ENTRETIENS AUPRÈS  
DE **198** AGENTS



**MULTIPLES  
ACTIONS CULTURELLES  
ET SPORTIVES ADAPTÉES  
AU CONTEXTE SANITAIRE :**  
EXPOSITIONS VIRTUELLES,  
VIDÉOS, VISIOCONFÉRENCES,  
ÉMISSIONS ET OPÉRATION  
« RESTEZ EN FORME  
AVEC LE SUAPS »



**2 223**  
CARTES INTER-CEA  
DISTRIBUÉES

## L'ACTION SOCIALE

Le pôle action sociale des personnels (DRH > Service de l'accompagnement des personnels) est chargé de l'organisation, l'animation et la gestion de l'action sociale pour les personnels au sein de l'Université de Lorraine. Il contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels, ainsi que de leur famille, en les aidant notamment à faire face à des situations difficiles et en facilitant leur accès à divers services collectifs.

### LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DU PÔLE ACTION SOCIALE COUVRE TROIS DOMAINES :

- ▷ la gestion des prestations d'action sociale,
- ▷ l'assistance sociale,
- ▷ le handicap des personnels

Composé de 6 agents, le pôle action sociale est une équipe pluridisciplinaire regroupant assistantes sociales, gestionnaires action social et correspondants handicap.

### PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

Les prestations gérées :

Les prestations d'action sociale sont de deux types : les prestations interministérielles (PIM), communes aux différents ministères et l'action sociale d'initiative universitaire (ASIU).

Ces prestations s'articulent autour :

- ▷ des aides aux familles (prestation pour garde d'enfant / aide aux activités et à l'accueil périscolaire)
- ▷ des aides aux enfants handicapés (allocation aux parents d'enfants handicapés)
- ▷ des aides aux vacances et séjours d'enfants (centres de loisirs / séjours éducatif et linguistique...)
- ▷ des aides aux études (aide à la rentrée scolaire / au BAFA / à l'hébergement étudiants)
- ▷ des prestations restauration (participation au prix des repas des restaurants administratifs conventionnés => 9 partenaires)
- ▷ des secours (aides financières non remboursables / prêts à caractère social / conseil en économie sociale et familiale)

## LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

### LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

Le budget 2020 alloué à l'action sociale s'est élevé à 457 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2020 a atteint plus de 64% du budget estimé soit 293 730 euros.

Prestations	Budget exécuté 2020	Répartition	
		PIM	ASIU
Restauration	99 773 €	42%	58%
Vacances & Séjours d'enfants	40 623 €	25%	75%
Allocation parents enfants handicapés	74 672 €	100%	---
Allocation rentrée scolaire	45 849 €	---	100%
CESF ( <i>Conseil en économie sociale et familiale</i> )	100 €	---	100%
Aides financières non remboursables	16 135 €	---	100%
Prêt à caractère social	9 700 €	---	100%
Aide aux activités et à l'accueil périscolaire	5 551 €	---	100%
Aide aux activités sportives et culturelles	1 326 €	---	100%
	<b>293 730 €</b>		

## NOMBRE DE DEMANDEURS DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE SUR 2020 :

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration &amp; Aides exceptionnelles)</i>	Nombre d'agents ayant fait une demande	Nombre d'aides traitées
Aides aux vacances et séjours d'enfants (PIM+ASIU)	115	205
Aide complémentaire à la rentrée scolaire (ASIU)	191	275
Aide aux activités et à l'accueil périscolaire (ASIU)	49	55
Aide aux activités sportives et culturelles (ASIU)	27	27
Aide aux enfants handicapés (PIM)	39	41
<b>Total</b>	<b>421</b>	<b>603</b>

## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE, GENRE ET TRANCHE D'ÂGE :

	Population		Catégorie			Sexe		Tranche d'âge		
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	30 à 45 ans	46 ans et +
Bénéficiaires	363	58	127	99	195	291	130	6	190	225
Pourcentage	86%	14%	30%	24%	46%	69%	31%	1%	45%	53%

## LES CHÈQUES EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) :

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère chargé de la fonction publique a mis en place une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux agents de l'Etat sous forme de Chèques Emploi Service Universel entièrement préfinancés. La gestion du dispositif « CESU - garde d'enfant 0/6 ans » est assurée par Edenred, émetteur agréé de CESU.

Pour plus de renseignements sur les conditions d'éligibilité ou effectuer une demande en ligne, rendez-vous sur [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

## LES CHÈQUES-VACANCES :

Proposé par le ministère chargé de la fonction publique au titre de son action sociale interministérielle, le Chèque-Vacances et l'e-Chèque-Vacances sont des prestations d'aide aux loisirs et aux vacances.

Ces titres permettent de financer en douceur son budget vacances, culture, loisirs et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Cette prestation est basée sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 30% du montant épargné (35% pour les moins de 30 ans).

Pour plus de renseignements ou effectuer une demande en ligne : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

# ASSISTANCE SOCIALE

## MISSION DES ASSISTANTES SOCIALES

L'Université de Lorraine apporte un service d'assistance sociale à l'ensemble de ses personnels. Ce service est assuré par deux assistantes sociales. Elles exercent en toute confidentialité un rôle d'accueil, d'écoute et d'information, de conseil et d'expertise sociale ainsi qu'un suivi et un accompagnement des personnels rencontrant des difficultés d'ordre privé et/ou professionnel.

### LE TRAVAIL SOCIAL S'ARTICULE AUTOUR DE 5 PRINCIPAUX DOMAINES D'INTERVENTION :

- ▷ Economique
- ▷ Santé
- ▷ Professionnel
- ▷ Social / Familial / Logement
- ▷ Information / Orientation

En 2020, les assistantes sociales sont intervenues auprès de 198 agents dans le cadre de 607 entretiens (réalisés en présentiel et/ou à distance) :

- ▷ Bureau des assistantes sociales : 76
- ▷ Lieu de travail des agents : --
- ▷ Lieu de vie des agents : 4
- ▷ Entretien « à distance » (téléphone / visioconférence) : 527

En raison du contexte sanitaire, la majeure partie des entretiens ont été réalisés par téléphone et/ou visioconférence. Toutefois, le constat a été fait que la distance physique imposée pas le travail à distance n'a pas empêché la proximité relationnelle, fondement de la relation de confiance du travail social. Aussi, les besoins sociaux ont été pris en compte, qu'il s'agisse d'orientation, d'accès aux droits, de diffusion de l'information mais surtout d'écoute active afin d'aider les agents à faire face à cette situation anxiogène et inédite.

A ces rencontres avec les agents s'ajoutent les nombreux contacts avec les partenaires externes et internes nécessaires au traitement des situations individuelles ainsi que les réorientations de plus d'une centaine d'étudiants vers les services dédiés.

### RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES AGENTS RENCONTRÉS PAR TYPE DE POPULATION, CATÉGORIE, GENRE ET STATUT :

	Population		Catégorie			Sexe		Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels
Pourcentage	82%	18%	23%	13%	64%	62%	38%	67%	33%

45% des agents concernés ont sollicité le service d'assistance sociale pour la première fois.

25% des agents rencontrés exercent sur le territoire de la Lorraine nord.

# LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES

Les agents qui ont à faire face à des difficultés financières passagères par suite d'événements imprévus et exceptionnels peuvent, après entretien auprès des assistantes sociales, solliciter l'octroi d'une aide financière. Une fois instruit, le dossier est présenté de façon anonyme devant le Comité d'Aide Exceptionnelle (instance consultée sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières).

Deux types d'aide peuvent être proposés : l'aide financière non remboursable et le prêt à caractère social.

Les services de conseil en économie sociale et familiale (CESF) dans le cadre d'un accompagnement budgétaire peuvent être également proposés.

Sur l'année 2020, 7 Comités d'Aide Exceptionnelle se sont réunis.

Ces comités ont examiné 35 dossiers de demande pour 33 agents. A ce titre, 30 aides financières ont été accordées aux agents de l'établissement à savoir :

Type d'aides	Dépenses 2020
Aides financières non-remboursables	16 135 €
Prêts à caractère social	9 700 €
Services de CESF	100 €

## RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES AGENTS DONT LE DOSSIER A ÉTÉ PRÉSENTÉ EN CAE PAR POPULATION, STATUT ET CATÉGORIE :

	Population		Catégorie			Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Titulaires	Contractuels
Pourcentage	94%	6%	6%	18%	76%	49%	51%

## LES STRUCTURES DE CONCERTATION :

### ▷ La CGAS :

La Commission de Gestion d'Action Sociale composée paritairement de représentants du personnel et de l'administration propose les orientations d'action sociale, la préparation du budget ainsi que l'organisation et le fonctionnement de l'action sociale.

### ▷ Le CAE :

Le Comité d'Aide Exceptionnelle (CAE), remplaçant de l'ancien « comité de secours provisoire », a été créé. Il est consulté sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières. Trois types d'aides sont proposés : l'aide financière non-remboursable, le prêt à caractère social ainsi que les services de conseil en économie sociale et familiale.

# LA FÊTE DE NOËL DES ENFANTS DU PERSONNEL



Malgré le contexte sanitaire de Noël 2020, l'Université de Lorraine a souhaité fêter le Noël des enfants en proposant une formule unique : le chèque cadeau.

Un chèque cadeau est offert aux enfants âgés de moins de 16 ans dont les parents agents de l'établissement en font la demande durant la période d'ouverture de l'application dédiée.

Il s'agit d'un chèque dématérialisé C'KDO fourni par le prestataire UP d'une valeur de 20 euros. Ce chèque est transmis par mail sur la messagerie professionnelle des parents. Ce choix a été opéré durant la période de confinement d'automne 2020 et sans aucune visibilité sur la réouverture des commerces non alimentaires (ou non essentiels).

En raison des règles de distanciation sanitaires auxquelles s'est ajoutée la fermeture des cinémas, les matinées festives avec projection de films puis moment de convivialité sur les sites de Kinépolis (Nancy et St Julien lès Metz) ont été annulées.

Malgré la déception partagée par tous d'annuler les parties festives, cette nouvelle offre est plus égalitaire sur le plan géographique puisqu'elle propose la même offre à tous les bénéficiaires. Les collègues trop éloignés des sites de manifestation ou indisponibles aux dates retenus ont pu, cette année, bénéficier d'un chèque cadeau ; ce qui n'était pas possible auparavant.

## CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDITION 2020

3021 chèques C'KDO pour un montant total de 60 420 €

3812 éligibles

79,24% des éligibles à l'offre ont donc pu en bénéficier.

40 mails de demandes hors délais

A titre de comparaison et de rappel, l'édition 2019 avait permis l'octroi de 1371 chèques cadeaux et l'accueil de 1711 personnes aux festivités (dont 935 accompagnants). Soit 2147 enfants bénéficiaires en 2019.

## SUIVI DES LIVRAISONS ET ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES

Outre l'accompagnement au changement d'offre et l'aide à la connexion qui étaient prévisibles, 82 livraisons non effectuées ont été déclarées par des demandeurs.

Ces dernières furent honorées par le service client après avoir été sollicité par l'université. De nombreuses relances furent parfois nécessaires.

Le nombre de bénéficiaires est bien supérieur à l'édition 2019 avec 3021 en 2020 contre 2147 enfants bénéficiaires en 2019 (soit 1,4 fois plus de bénéficiaires en 2020)

Le coût total de l'offre 2020 s'élève à 60 420 € contre 58 911€ en 2019.

Dans le contexte sanitaire de cette période, l'annulation des festivités a été parfaitement comprise par les personnels. Ces derniers sont conscients des obligations et responsabilités de l'établissement et d'eux-mêmes face à la pandémie.

Pour rappel, en 2019, la participation aux festivités demeurait faible pour certains sites éloignés. En effet, les enfants des agents des sites de Moselle-est et des Vosges s'inscrivaient peu ou pas, Épinal étant le cas le plus significatif avec 9 participants sur un potentiel de 54 enfants.

En conclusion, cette édition 2020, bien qu'amputée de ses événements festifs, a permis de satisfaire un nombre grandissant de bénéficiaires avec, de surcroît, une égalité de l'offre sur le plan géographique.

Les collègues éloignés des sites de manifestations ont apprécié cette formule ouvrant l'offre chèque cadeau aux enfants âgés de 5 à 12 ans, enfants qui en 2019 avaient pour unique opportunité de participer aux festivités sur sites. A titre d'exemple 149 demandes ont été enregistrées par des collègues résidents dans les Vosges.

## LA CARTE CEZAM ET LA CARTE INTERCEA

---

La carte Cezam permettait aux détenteurs de bénéficier de tarifs préférentiels dans de nombreux établissements et partenaires de ce programme. Suite à la mise en place d'un marché, l'université de Lorraine a changé de fournisseur pour l'offre 2020 et choisi Inter CEA, qui propose :

- ▷ des services de billetteries culture et loisirs,
- ▷ des avantages sur les séjours de vacances,
- ▷ des réductions auprès de nombreuses enseignes,
- ▷ des offres exclusives,
- ▷ et la possibilité de réaliser des commandes groupées.

L'Université de Lorraine a pris en charge les frais d'adhésion à la carte Cezam (18€ par carte négocié à 8€ pour l'Université de Lorraine). En 2017-2018, 2 829 cartes Cezam ont été demandées, et 3 339 cartes en 2019. La durée de validité de ces dernières a été prolongée jusqu'au 25 janvier 2020 pour assurer la transition. Début 2020, 2 223 Carte InterCEA ont été demandées.

Cette carte peut être demandée par tous les personnels de l'Université de Lorraine (titulaires et contractuels) ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Elle est demandée par les personnels via l'ENT et des temps d'échanges avec des représentants d'InterCEA et/ou les référents culture et loisirs. Des personnels sont organisés pour informer les personnels de l'offre - en début d'année et au cours de la rentrée des nouveaux personnels.

## RMN2PAM

---

RMN2PAM (Rallier Metz et Nancy à Pont-à-Mousson) est une la cyclo-rando organisée pour les étudiants et personnels de l'université.

Cet événement est l'occasion de fédérer la communauté universitaire issue de multiples composantes, laboratoires et directions, autour d'un moment convivial, sportif et ludique.

Avec la crise sanitaire liée au covid-19, aucune édition n'a pu avoir lieu depuis mars 2020. La 5ème édition est en préparation et sera organisée dès que le contexte le permettra.

## L'ACTION CULTURELLE

---

L'Université de Lorraine développe une politique culturelle ambitieuse au travers d'actions sur tout le territoire, en impliquant et en accompagnant les enseignants-chercheurs, les doctorants et les étudiants. Son projet culturel a pour objectifs de :

- ▷ Faire de l'Université de Lorraine un espace de création et de diffusion, mais aussi d'innovation et de réflexion culturelle, situé au cœur même de la société.
- ▷ Faciliter l'accès aux pratiques culturelles de tous ordres pour l'ensemble des personnels et des étudiants dans la cité et les territoires, afin de :
  - Développer le sens critique dans un monde complexe et incertain,
  - Contribuer à l'épanouissement au travail et lors des études,
  - Contribuer au maillage entre pédagogie et recherche,
  - Faire des campus des lieux accessibles, pour que chacun puisse trouver une offre culturelle à son goût, puisse satisfaire ses envies et exprimer ses compétences s'il le souhaite.
  - Faire de l'Université de Lorraine une université innovante, reconnue pour sa politique culturelle et le sens de la responsabilité sociale qui l'anime, au niveau local, régional et national.

## DES LIEUX DÉDIÉS

L'Université de Lorraine organise des manifestations transversales qui illustrent les diverses facettes de sa politique culturelle, au croisement des disciplines et ancrée dans son territoire. Les actions s'appuient en particulier sur des lieux dédiés aux activités culturelles, comme :

L'Espace Bernard-Marie Koltès - Metz : c'est un carrefour citoyen, qui a pour vocation la rencontre entre le public et les artistes autour des écritures contemporaines, donnant à découvrir des formes artistiques différentes, plaçant le texte au cœur d'une programmation engagée et d'un travail approfondi d'accompagnement de la vie artistique et culturelle locale, régionale et nationale. Le théâtre propose environ 80 représentations annuelles, ouvertes à tous les publics, pour une salle de 144 places, et donne accès à des tarifs privilégiés pour les personnels.

L'Espace Déléage : c'est un amphithéâtre de cours aménagé scéniquement afin d'accueillir des spectacles vivants, principalement de théâtre, ainsi que des manifestations événementielles ou des conférences.

La programmation est issue des directions, composantes, associations étudiantes de l'Université de Lorraine. C'est également l'espace du Théâtre Universitaire de Nancy (T.U.N.) pour mener à bien ses actions de formation, création et diffusion, à destination des étudiants de l'Université de Lorraine et du public nancéen. Environ 37 représentations annuelles ont eu lieu à l'Amphi Déléage.

## DES ÉVÉNEMENTS SUR TOUT LE TERRITOIRE

Les équipes dédiées à la culture artistique et scientifique mettent en place des événements qui permettent de créer des rencontres entre chercheurs, artistes et grand public, partout dans le Grand Est, afin d'éveiller la curiosité et de développer l'esprit critique.

Expositions, projections de films, ateliers, visites guidées

Toute l'année des événements variés sont organisés et communiqués auprès des personnels dans la tuile « Culture et loisirs des personnels » de l'ENT et au moyen d'un programme imprimé et diffusé dans les sites de l'Université. Depuis 2019, une dynamique forte a été impulsée dans le domaine pour construire une programmation spécifique et des actions dédiées (visites guidées, ateliers, événements festifs et culturels)

## L'UNIVERSITÉ DU TEMPS LIBRE (UTL)

Ouverte à tous, sans distinction d'âge ni de diplôme, l'Université du Temps Libre offre à tous le potentiel des connaissances de l'université en organisant des conférences et ateliers. L'Université propose une inscription annuelle gratuite pour les personnels, afin de permettre à un maximum de collègues d'assouvir leur soif de culture et de connaissance.

Les Journées des Arts et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES)

Manifestation nationale, les Journées Arts et Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) constituent une vitrine des réalisations culturelles et artistiques de la communauté universitaire et permettent de découvrir l'enseignement supérieur avec un point de vue surprenant.

Chaque année, l'Université de Lorraine s'y implique fortement et propose des manifestations et visites réservées pour les personnels. En 2020, les JACES ont été annulées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche du fait de la crise sanitaire ; l'Université de Lorraine a pu proposer des rendez-vous en ligne.

## DES RENDEZ-VOUS CULTURELS EN LIGNE DURANT LA CRISE SANITAIRE

Lors de la pandémie, l'université a adapté son offre pour continuer à proposer une programmation culturelle aux personnels de l'université : Les JACES ont donné quelques rendez-vous en ligne avec des expositions, vidéos rassemblées sur Factual <http://factuel.univ-lorraine.fr/node/14110>

L'Université du Temps Libre a proposé une visioconférence hebdomadaire à ses adhérents mais aussi à toute la communauté universitaire, avec plus d'une dizaine de rendez-vous au dernier trimestre 2020. Plusieurs conférences sont visibles en rediffusion sur le serveur vidéo de l'université : [https://videos.univ-lorraine.fr/index.php?act=view&id\\_col=691](https://videos.univ-lorraine.fr/index.php?act=view&id_col=691)

Un rendez-vous bihebdomadaire a été créé : le 12:12 donne l'occasion à la communauté universitaire de partager un coup de cœur culturel (exposition, artiste, spectacle, lieu culturel, livre, film ...) lors d'une émission en direct. Découvrez le 12:12 en podcast sur le serveur UL : [https://videos.univ-lorraine.fr/index.php?act=view&id\\_col=748](https://videos.univ-lorraine.fr/index.php?act=view&id_col=748)

# LES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES

Au nombre de 25 réparties sur toute sur la région Lorraine, les BU ont pour mission d'apporter aux étudiants, aux enseignants, aux chercheurs et aux personnels de l'université la documentation (papier ou électronique) nécessaire pour étudier, apprendre, travailler, chercher...

Leur rôle est aussi d'aider les membres de l'université à trouver ces publications en les valorisant et en formant les usagers aux outils de la recherche documentaire. Leur mission consiste également à mettre à disposition de la communauté universitaire des lieux de travail confortables et modernes sur tout le territoire lorrain.

En tant que bibliothèques publiques, les bâtiments et leurs collections sont ouverts à toute la population pour toute consultation sur place. Au sein de l'Université de Lorraine, les 25 bibliothèques sont administrées par la Direction de la Documentation et de l'Édition.

## POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, DOCTORANTS, CHARGÉS DE COURS, PERSONNELS :

Type de document	Durée du prêt	Nombre de prêt	Prolongation
Livres	8 semaines	illimité	2
Revue	4 semaines	illimité	Non
DVD	2 semaines	5	Non

## QUELQUES CHIFFRES :

- ▷ 25 bibliothèques universitaires
- ▷ 2,1 millions d'entrées
- ▷ 18 000 personnes formées à la recherche documentaire
- ▷ 25 000 livres acquis et 1 300 abonnements à des revues papier
- ▷ 440 000 prêts de documents
- ▷ 1,3 million de téléchargement d'articles en ligne

## SERVICES

Prêt de documents, d'ordinateurs portables ou de tablettes, aide à la recherche documentaire, reprographie, cafétéria, événements culturels, etc. Les BU vous proposent de nombreux services, à découvrir sur leur site internet : [bu.univ-lorraine.fr](http://bu.univ-lorraine.fr)

## **BU NANCY :**

- ▷ BU Lettres et sciences humaines et sociales,
- ▷ Bibliothèque américaine,
- ▷ BU Droit - Sciences économiques,
- ▷ E-BU Campus Manufacture
- ▷ Médiathèque du campus ARTEM,
- ▷ BU Sciences et techniques,
- ▷ BU Santé

## **BU ECOLES D'INGÉNIEURS :**

- ▷ BU Ingénieurs - Brabois,
- ▷ BU Ingénieurs - ENIM,
- ▷ BU Ingénieurs - ENSIC,
- ▷ BU Ingénieurs - GM-GSI,
- ▷ BU Ingénieurs - Polytech Nancy,
- ▷ BU Ingénieurs - ENSTIB.

## **BU METZ ET MOSELLE :**

- ▷ BU Saulcy,
- ▷ BU Bridoux,
- ▷ BU Sarreguemines.

## **BU INSPÉ :**

- ▷ BU INSPE Nancy - Maxéville,
- ▷ BU INSPE Metz-Montigny,
- ▷ BU INSPE Bar-le-Duc,
- ▷ BU INSPE Épinal,

## **BU IUT :**

- ▷ BU IUT Épinal-Hubert Curien,
- ▷ BU IUT Longwy,
- ▷ BU IUT Nancy-Charlemagne,
- ▷ BU IUT Thionville-Yutz
- ▷ BU IUT Saint-Dié,

## **AUTRES BIBLIOTHÈQUES :**

Les centres de documentation et bibliothèques de l'Université de Lorraine dont les ressources sont distinctes de celles de la Direction de la Documentation et l'Édition sont dénommés « Bibliothèques Associées ». Il peut également s'agir de bibliothèques d'organismes liés contractuellement à l'Université de Lorraine. Elles sont rattachées à différents UFR, Instituts, Unités et Equipes de Recherche ou Laboratoires.

Une partie des collections de ces bibliothèques apparaît dans les catalogues des différentes BU de Lorraine. Pour les modalités d'accès et de prêt, il est nécessaire de contacter la bibliothèque concernée.

## **NANCY ET ALENTOURS**

### **CAMPUS LETTRES ET SCIENCES HUMAINES**

- ▷ Bibliothèque du Centre Edouard Will
- ▷ Studothèque Hérodote
- ▷ Studothèque Langues du Nord
- ▷ Studothèque Langues du Sud
- ▷ Studothèque Lettres & Arts
- ▷ Studothèque Infocom
- ▷ Studothèque Athéna
- ▷ Centre de documentation de l'ATILF
- ▷ CLYC : Centre de Langues Yves Châlon
- ▷ Institut d'études lorraines
- ▷ Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle - site de Nancy : Centre de documentation

### **CAMPUS SCIENCES**

- ▷ Bibliothèque de l'Institut Elie Cartan de Lorraine
- ▷ Bibliothèque des Conservatoire et Jardins Botaniques de Nancy
- ▷ Centre de Documentation et d'Information de la Faculté du Sport de Nancy
- ▷ Service Information et Édition Scientifiques INRIA Nancy Grand Est et LORIA
- ▷ Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle - site de Vandoeuvre : Centre de documentation

### **CAMPUS DROIT**

- ▷ Bibliothèque du Centre de Documentation Européenne
- ▷ Institut François GénY : Bibliothèque du Centre Lorrain d'histoire du droit
- ▷ Institut François GénY : Fonds documentaire de droit privé
- ▷ Salle de documentation Faculté de droit

### **AUTRES CAMPUS**

- ▷ Archives Poincaré (Maison des Sciences de l'Homme Lorraine)
- ▷ Bibliothèque de l'Atelier diplomatique (CRULH) (Maison des Sciences de l'Homme Lorraine)
- ▷ Bibliothèque de l'Institut Régional du Travail (Avenue de la Libération)
- ▷ Bibliothèque de MEDIAL (IUT Nancy-Charlemagne)
- ▷ RééDOC (Institut Régional de Médecine Physique et de Réadaptation de Nancy) (Boulevard Lobau)

## **METZ ET ALENTOURS**

- ▷ Bibliothèque de l'Institut Elie Cartan de Lorraine (Campus du Saulcy)
- ▷ Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle - site de Metz : Centre de documentation

# LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

---

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) est chargé de l'enseignement, de la promotion et de l'organisation des pratiques physiques et sportives. De plus, il a pour mission de gérer les installations (4 complexes dont une piscine et une structure artificielle d'escalade, des salles de musculation...). Le SUAPS propose aussi un grand nombre d'événements et animations (tournois, spectacles, démonstrations, soirées fitness, TP dansants, record de l'heure en natation...). Il est présent sur la majeure partie des sites de l'Université.

Il établit, chaque année, un programme diversifié et attractif d'activités ouvert à l'ensemble des étudiants et personnels. Il souhaite ainsi répondre au mieux aux attentes et aspirations du plus grand nombre.

De l'Aquagym à la Zumba en passant par les danses de couple, c'est plus de 71 activités, de la découverte au niveau confirmé qui sont proposées à l'ensemble de la communauté universitaire et ceci pour un coût modique dans d'excellentes conditions de pratique.

Un certain nombre de cours sont réservés au personnel universitaire (gym d'entretien, pilates, vita-zen, fitness et musculation, principalement durant la pause méridienne). Ils permettent à ces personnels de se détendre, de se ressourcer, de se revitaliser, de retrouver la forme dans un contexte propice à la rencontre et au partage.

En 2020, face à la crise sanitaire et l'arrêt des activités en présentiel, le SUAPS a développé des tutoriels en ligne, «Restez en forme avec le SUAPS», diffusés en Facebook live ou sur Teams, pour permettre à la communauté universitaire de poursuivre une activité physique durant le confinement. Bien-être, entretien physique et danse sous toutes ses formes permettant de retrouver sa vitalité ont été programmés à un rythme quasi quotidien de mars à décembre.

Aucune cotisation annuelle n'a été demandée aux personnels en 2020 (pour rappel, elle varie en fonction de la catégorie de l'agent : 30 € pour la catégorie C, 40 € pour la catégorie B et 50 € pour la catégorie A).

# LE DIALOGUE SOCIAL



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

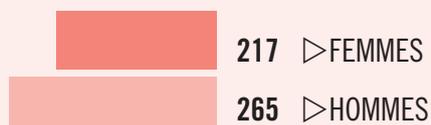
## LE DIALOGUE SOCIAL

**45,6%**  
TAUX DE FÉMINISATION  
DES MEMBRES  
DES INSTANCES

### EN 2020

- 8 ▷ CONSEILS D'ADMINISTRATION
- 8 ▷ CONSEILS SCIENTIFIQUES
- 11 ▷ CONSEILS DE LA FORMATION
- 7 ▷ CONSEILS DE LA VIE UNIVERSITAIRE
- 8 ▷ COMITÉS TECHNIQUES
- 13 ▷ COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DONT 6 EN RÉUNION EXTRAORDINAIRE
- 1 ▷ SÉNAT ACDÉMIQUE

AGENTS OCCUPANT  
DES FONCTIONS  
STRUCTURELLES  
ET INSTITUTIONNELLES



**407**  
JOURS DE GRÈVE  
POUR 212 AGENTS

**69,8%**  
DES GRÉVISTES  
SONT DES PERSONNELS  
BIATSS

# LES CONSEILS ET COMITES AU 31 DECEMBRE 2020

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Comptant 30 Membres, le Conseil d'Administration est l'organe décisionnel de l'université. Il détermine la politique de l'établissement, ses statuts, son règlement intérieur et notamment approuve le contrat d'établissement et vote le budget.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil d'Administration : Mme Hélène BOULANGER.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	6 membres		4	2	33,3%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	6 membres		4	2	33,3%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	4 membres		4	0	0,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	4 titulaires	4 suppléants	2	2	50,0%
Personnalités extérieures		7 personnes		3	4	57,1%
Représentants des collectivités territoriales	<i>Région Lorraine, Metz-Métropole, Grand Nancy</i>	3 titulaires	3 suppléants	2	1	33,3%
				<b>19</b>	<b>11</b>	<b>36,7%</b>

## LE CONSEIL SCIENTIFIQUE :

Comportant 35 membres, il veille à la qualité et à la cohérence de la politique scientifique de l'établissement et contribue à son élaboration. Il s'assure de la liaison entre l'offre de formation et la politique scientifique. À ce titre, il est consulté sur la répartition des crédits de recherche, la politique d'emploi des enseignants-chercheurs, les programmes et contrats de recherche proposés par les pôles scientifiques, et la création et la suppression de pôles scientifiques.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil Scientifique : M. Frédéric VILLIÉRAS.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs des universités et professeurs associés et invités</i>	14 membres		7	7	50,0%
Collège B	<i>Habilités à diriger des recherches (HDR) (hors personnels ci-dessus)</i>	6 membres		4	2	33,3%
Collège C	<i>Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents</i>	7 membres		3	4	57,1%
Collège D	<i>Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés</i>	1 membre		1	0	0,0%
Collège E	<i>Ingénieurs et techniciens</i>	2 membres		1	1	50,0%
Collège F	<i>Autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents</i>	1 membre		0	1	100,0%
Collège usagers	<i>Doctorants (3ème cycle)</i>	4 titulaires	4 suppléants	1	3	75,0%
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères	<i>Université du Luxembourg, Université de Strasbourg</i>	2 membres		1	1	50,0%
Représentants d'institutions partenaires	<i>Région Grand Est, CNRS</i>	2 membres	2 suppléants	1	1	50,0%
				<b>19</b>	<b>20</b>	<b>51,3%</b>

## LE CONSEIL DE LA FORMATION :

Il comporte 35 membres (19 membres + 16 membres « usagers »). Le Conseil de la Formation veille à la qualité et à la cohérence de l'offre de formation et de sa déclinaison territoriale. Il contribue à la réflexion et l'élaboration de la politique de formation initiale et continue. À ce titre, il est consulté sur l'organisation des formations, le développement des infrastructures de formation, et la création et la suppression de collegium.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil de la Formation : Mme Sabine CHAUPAIN-GUILLOT.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	8 membres		3	5	62,5%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	8 membres		3	5	62,5%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	4 membres		1	3	75,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	16 membres	16 suppléants	8	8	50,0%
Personnes physiques désignées à titre personnel		3 membres		2	1	33,3%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>Pôle emploi</i>					
				<b>17</b>	<b>22</b>	<b>56,4%</b>

## LE CONSEIL DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CVU) :

Il est composé de 24 membres (16 membres + 8 membres usagers (étudiants)). Il veille à la qualité de la vie universitaire et au respect des droits et libertés des étudiants. À ce titre, celui-ci est consulté sur :

- ▷ la politique de site en matière d'activités culturelles, sportives ou associatives,
- ▷ l'action sociale en faveur des étudiants ainsi que l'attribution des crédits correspondants
- ▷ la gestion et les actions en faveur du handicap,
- ▷ les relations avec les partenaires institutionnels de la vie universitaire.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil de la Vie Universitaire : Mme Laurence CANTERI.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	4 membres		3	1	25,0%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	4 membres		2	2	50,0%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	8 membres		4	4	50,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	6 membres	6 suppléants	4	2	33,3%
Personnes physiques désignées à titre personnel		2 membres		0	2	100,0%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>Région Grand Est, MGEN</i>	2 membres	1 suppléant	2	0	0,0%
				<b>15</b>	<b>11</b>	<b>42,3%</b>

## LE SÉNAT ACADÉMIQUE :

Il se compose de 111 membres au total. Le Sénat Académique se compose des membres élus des conseils scientifiques, de la formation et de la vie universitaire ainsi que de 16 autres représentants élus des personnels. Il est consulté sur les orientations stratégiques de l'établissement. Le Président lui présente le projet qu'il entend mettre en œuvre pour l'établissement.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	3 membres		1	2	66,7%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	3 membres		3	0	0,0%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	10 membres		6	4	40,0%
				<b>10</b>	<b>6</b>	<b>37,5%</b>

## RÉCAPITULATIF DU NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES :

Collège	C.A.	C.S.	C.F.	C.V.U.	Sénat	Total
Collège A	6	14	8	4	3	35
Collège B	6	6	8	4	3	27
Collège C		7				7
BIATSS	4		4	8	10	26
Usagers *	4	4	16	6		30
Collège D		1				1
Collèges E,F		3				3
Personnalités extérieures	7					7
Personnes physiques désignées à titre personnel			3	2		5
Collectivités territoriales, institutions, organismes	3			2		5
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères		2				2
Représentants d'institutions partenaires		2				2
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>150</b>

\* Le collège usagers est composé uniquement de doctorants (contractuels ou non) au C.S.

Au Conseil Scientifique, le Collège E est composé de 2 personnels BIATSS (ingénieurs et techniciens).

## LE COMITÉ TECHNIQUE (CT) :

Le Comité Technique de l'U.L. est consulté et informé sur une partie importante des questions liées à la politique des ressources humaines et aux conditions de vie socio-professionnelles des personnels de l'université, en aval des travaux et propositions des groupes de travail, et préalablement au vote décisionnel au sein du C.A. Il s'est donc réuni régulièrement en 2020, les documents relatifs à ces différents Comités Techniques (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité technique).

Répartition des représentants de personnels

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CGT FERC Sup et Sud éducation	1	1	1	1
FSU	1		1	
SGEN CFTD	1	1	1	1
SNPTES	2	1	2	1
UNSA éducation	2		1	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
	<b>10</b>		<b>10</b>	

Ci-après, la liste des dates des 8 réunions du C.T. de l'Université de Lorraine au cours de l'année civile 2020 :

- ▷ 23 janvier 2020
- ▷ 27 février 2020
- ▷ 30 avril 2020
- ▷ 14 mai 2020
- ▷ 25 juin 2020
- ▷ 18 septembre 2020
- ▷ 22 octobre 2020
- ▷ 3 décembre 2020

Le comité technique s'est également réuni 5 fois en groupe de travail.

## ENVELOPPE GLOBALE DE JOURS ALLOUÉE AUX REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS POUR L'ANNÉE AU COMITÉ TECHNIQUE :

- ▷ Pour les représentant BIATSS : 304 jours (7h30/j)
- ▷ Pour les représentants enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs : 100 heures

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

Il est composé de 13 membres (9 membres + 4 membres usagers) dont 5 hommes et 8 femmes soit un taux de féminisation de 61,5%. Un membre usager titulaire et suppléant sont en cours de désignation. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels de l'établissement. Il participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Ci-après, la liste des dates des 13 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail de l'Université de Lorraine au cours de l'année civile 2020 :

- ▷ 30 janvier 2020
- ▷ 6 mars 2020
- ▷ 27 mars 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 30 avril 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 7 mai 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 18 juin 2020
- ▷ 16 juillet 2020
- ▷ 11 septembre 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 1<sup>er</sup> octobre 2020
- ▷ 6 octobre 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 9 octobre 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 5 novembre 2020 (réunion extraordinaire)
- ▷ 26 novembre 2020

## ENVELOPPE GLOBALE DE JOURS ALLOUÉE AUX REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS POUR L'ANNÉE AU CHSCT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 299 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 60 heures

### RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CGT FERC Sup et Sud éducation	1	1		2
FSU		1	1	
SGEN-CFDT	1		1	
SNPTES	2	1	1	2
UNSA éducation	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>9</b>		<b>9</b>	

### RÉPARTITION DES USAGERS

Titulaires		Suppléants	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	1	0	2

### TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES :

	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Conseil d'administration	19	11	36,7%
Conseil scientifique	19	20	51,3%
Conseil de la Formation	17	22	56,4%
Conseil de la Vie Universitaire	15	11	42,3%
Sénat Académique	10	6	37,5%
Comité Technique	7	3	30,0%
Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail	4	5	55,6%
<b>Total général</b>	<b>91</b>	<b>78</b>	<b>46,2%</b>

## LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

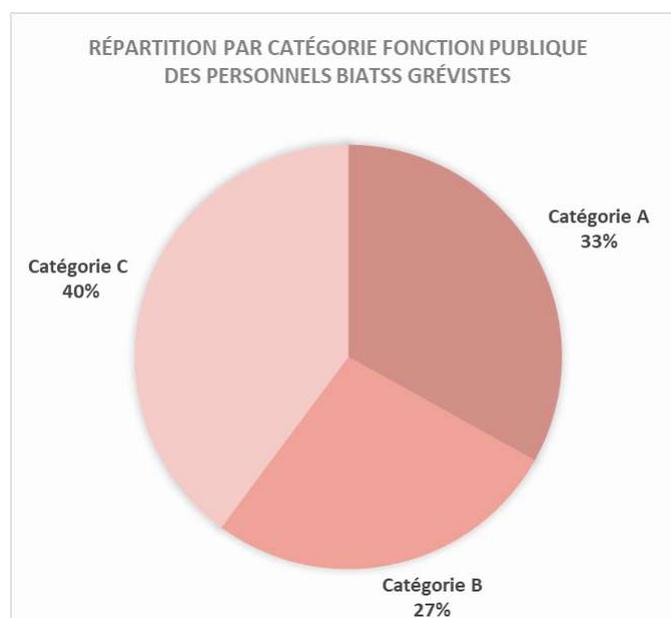
Site	Localisation
CLSH (Campus Lettres et Sciences Humaines)	Salle A302 (bât A, 3ème étage) 23 Boulevard Albert 1 <sup>er</sup> à NANCY
BRABOIS /ENSG	Bureau H001 (bât H, RDC Ecole Nationale Supérieure de Géologie) 2 rue du Doyen Marcel Roubault à VANDOEUVRE-LES-NANCY
FST (Faculté des Sciences et Technologies)	Bureau 116 bâtiment 1 <sup>er</sup> cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY
LIONNOIS	Bureau villa Bergeret, 2 <sup>ème</sup> étage (à côté du bureau occupé auparavant par M. OHLS-SON) 24 rue Lionnois à NANCY
SAULCY	Bureau dans le bâtiment A, 1 <sup>er</sup> étage UFR Arts, Lettres et Langues sur l'île du Saulcy à METZ
ESPE MAXEVILLE	Salle E12, ESPE MAXEVILLE 5 rue Paul Richard à MAXEVILLE

## JOURS « STATUT DE L'ÉLU » POSÉS DANS L'OUTIL DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL (AGATTE)

	Nombre d'agents	Nombre de jours
Femmes	14	93
Hommes	17	95
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>188</b>

## NOMBRE DE JOURS NON-TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2020 :

Jours de grève	Enseignants (E, E-C, C)		BIATSS		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
09/01/2020	7	8	55	40	110
13/01/2020				1	1
14/01/2020		2	1	8	11
15/01/2020				2	2
16/01/2020	5	6	21	22	54
23/01/2020		1			1
24/01/2020	3	7	13	17	40
29/01/2020	5	5	9	10	29
30/01/2020	1		1		2
06/02/2020	3	3	14	11	31
09/02/2020				1	1
13/02/2020	3	5	4	3	15
20/02/2020			7	12	19
27/02/2020			1		1
05/03/2020	12	13	32	21	78
17/09/2020			5	1	6
16/11/2020	1				1
17/11/2020	1				1
24/11/2020		2	1	1	4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>164</b>	<b>150</b>	<b>407</b>



## RÉPARTITION DES AGENTS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2020 :

Statut	Enseignants		BIATSS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	30	29	65	51	175
Contractuels	2	3	16	16	37
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>81</b>	<b>67</b>	<b>212</b>

# LE GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES (GLSI)

Le Groupe de Liaison sur les Situations Individuelles a pour objectif d'organiser la transversalité nécessaire pour l'instruction de certaines situations individuelles. Le but est d'apporter une réponse transversale à l'approche individuelle des dossiers des agents.

## RÔLE :

Le GLSI est un lieu où sont examinées les situations individuelles des personnels BIATSS et Enseignants-chercheurs en toute confidentialité. Chacun des membres du groupe peut demander l'inscription d'une situation individuelle à l'ordre du jour afin qu'elle soit étudiée de manière transversale.

Dans le cas de ces situations complexes, le GLSI répond à la nécessité de confronter les différentes approches et d'harmoniser les réponses pour faire avancer les dossiers.

Les travaux menés comportent un partage d'informations dans le respect du secret professionnel et médical.

## COMPOSITION :

Ce groupe est composé de 19 personnes soit :

- ▷ Le DRH
- ▷ La VP RH CT
- ▷ Les 4 Sous-Directeurs de la DRH : la Sous-Directrice Service des personnels Enseignants- Chercheurs, la Sous-Directrice Service des personnels BIATSS, le Sous-Directeur Service de l'accompagnement des personnels et la Sous-Directrice Service du Pilotage RH
- ▷ Le Coordinateur RH / correspondant handicap - Lorraine Nord - Metz
- ▷ La Responsable du Pôle BIATSS Titulaires
- ▷ La Responsable du Pôle Formation Continue,
- ▷ La Responsable du Pôle Pensions,
- ▷ Les 2 Assistantes sociales,
- ▷ Les 3 Médecins de prévention,
- ▷ Le Sous-directeur Service handicap étudiants - référent handicap
- ▷ Le Correspondant handicap - Lorraine Sud - Nancy
- ▷ La Chargée de l'accompagnement des situations individuelles
- ▷ La Psychologue du travail

## NOMBRE DE RÉUNIONS :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

Sur l'année 2020, il y a eu 6 GLSI (février, avril, mai, juillet, septembre et novembre 2020).

## TYPE D'ACCOMPAGNEMENT :

- ▷ Mal-être professionnel
- ▷ Demande de mobilité
- ▷ Demande de reclassement ou d'aménagement de poste de travail suite à un congé maladie
- ▷ Réintégration de son poste de travail suite à un congé longue maladie / congé longue durée
- ▷ Gestion des difficultés (relationnelles, professionnelles, médicales...) sur son poste de travail
- ▷ Gestion de situation problématique d'un point de vue administratif et financier

## QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES GLSI 2020 :

- ▷ 47 dossiers suivis
- ▷ 18 nouveaux dossiers examinés en GLSI :

	Femmes	Hommes
BIATSS	12	1
Enseignants-chercheurs	4	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>2</b>

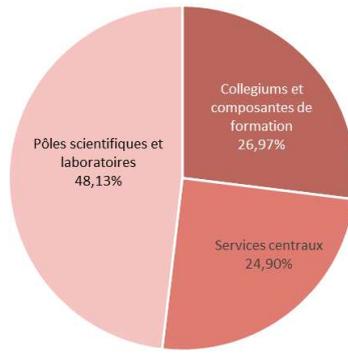
- ▷ 3 réouvertures de dossiers (3 dossiers de personnels BIATSS et 1 dossier enseignant-chercheur)
- ▷ 22 dossiers clôturés :

	Femmes	Hommes
BIATSS	15	3
Enseignants-chercheurs	1	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

# LES FONCTIONS STRUCTURELLES ET INSTITUTIONNELLES EN 2020 :

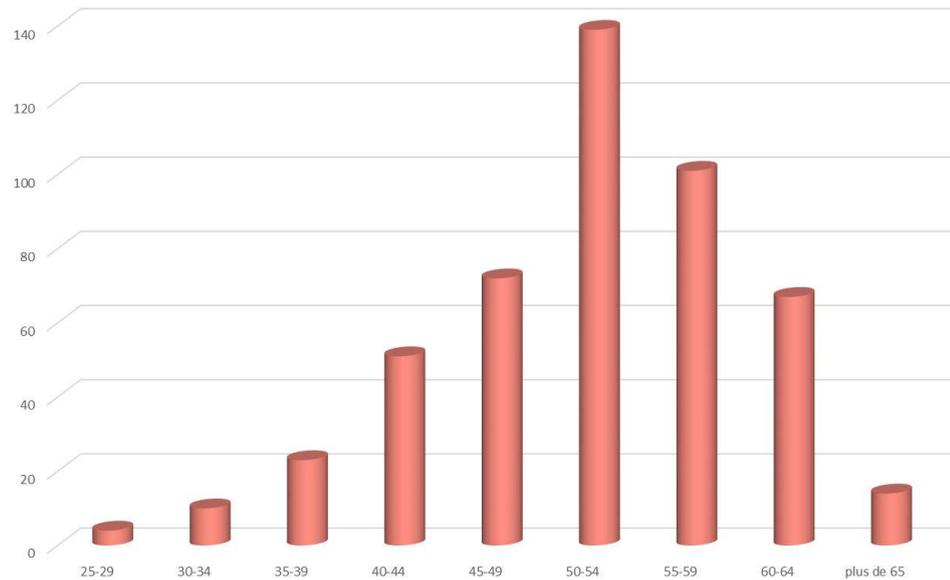
Domaine	Fonction	Nb de personnes	Hommes	Femmes
Pilotage	Président de l'Université	1	1	0
	Chef de cabinet	1	1	0
	Vice-Président institutionnel	4	1	3
	Vice-Président fonctionnel	5	3	2
	Vice-Président délégué	6	5	1
	Chargé(e) de mission de l'établissement	16	14	2
	Délégué(e) aux mission de l'université	2	0	2
	Correspondant informatique et libertés	1	1	0
	Responsable de la sécurité des systèmes d'information	3	3	0
	Psychologue du travail	1	0	1
<b>Total Pilotage</b>		<b>40</b>	<b>29</b>	<b>11</b>
Administration	Directeur général des services	1	1	0
	Directeur général adjoint des services	1	1	0
	Directeur général adjoint	3	2	1
	Secrétaire général	1	0	1
	Agent comptable	1	1	0
	Adjoint(e) de l'agent comptable	4	1	3
	Fondé de pouvoir	1	1	0
	Secrétaire général de la fondation NIT	1	1	0
	Directeur LUE	1	1	0
	Directeur de la MSH	1	1	0
	Directeur de direction	18	12	6
	Directeur adjoint de direction	11	6	5
	Sous-directeur de direction	29	11	18
	Sous-directeur adjoint de direction	6	4	2
	Référent handicap	1	1	0
<b>Total Administration</b>		<b>80</b>	<b>44</b>	<b>36</b>
Formation	Directeur de collégium	9	6	3
	Directeur adjoint de collégium	4	3	1
	Référent administratif de la cellule d'appui du collégium	9	2	7
	Directeur de composante d'enseignement	42	35	7
	Directeur adjoint de composante d'enseignement	22	15	7
	Responsable administratif de composante d'enseignement	40	8	32
	Directeur du Centre Pierre Janet	1	1	0
	Directeur API-PRIMECA	1	0	1
	Directeur CFALOR	1	1	0
Référent administratif du Centre Pierre Janet	1	0	1	
<b>Total Formation</b>		<b>130</b>	<b>71</b>	<b>59</b>
Recherche	Directeur de pôle scientifique	10	8	2
	Directeur adjoint de pôle scientifique	6	4	2
	Référent administratif de la cellule d'appui du pôle scientifique	11	2	9
	Directeur de structure fédérative de recherche	6	4	2
	Directeur adjoint de structure fédérative de recherche	2	2	0
	Référent administratif de structure fédérative de recherche	5	0	5
	Directeur de laboratoire	60	49	11
	Directeur CETELOR	1	0	1
	Directeur adjoint de laboratoire	60	40	20
	Référent administratif de laboratoire	55	8	47
	Directeur d'école doctorale	8	4	4
Référent administratif d'école doctorale	8	0	8	
<b>Total Recherche</b>		<b>232</b>	<b>121</b>	<b>111</b>
<b>Total général</b>		<b>482</b>	<b>265</b>	<b>217</b>

Répartition des agents ayant une fonction structurelle ou d'instance au sein de l'établissement

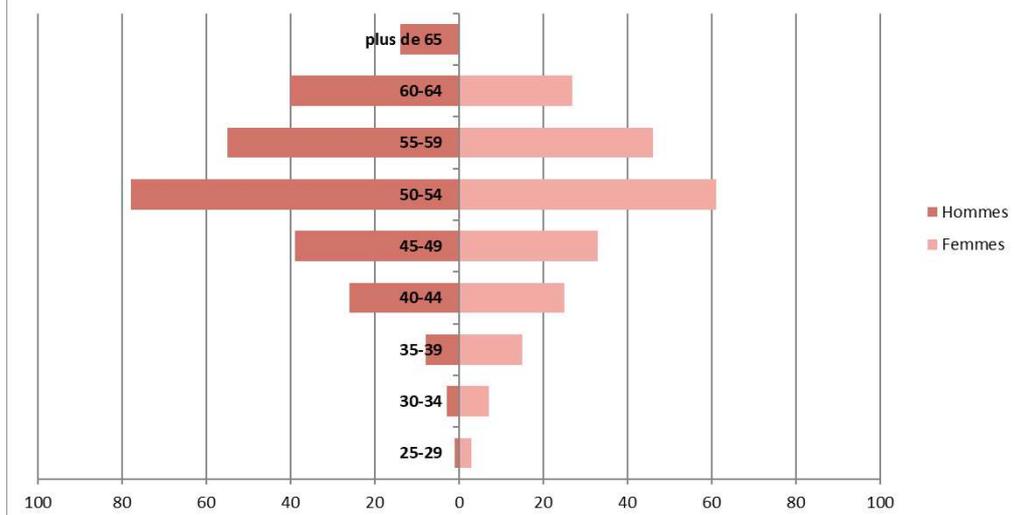


■ Collegiums et composantes de formation ■ Services centraux ■ Pôles scientifiques et laboratoires

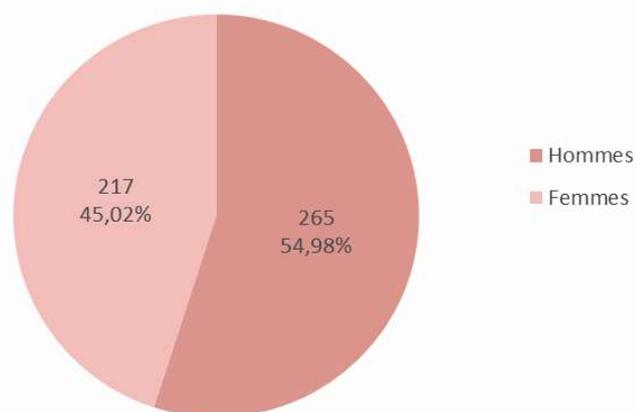
Répartition des agents ayant une fonction structurelle ou d'instance par tranche d'âge



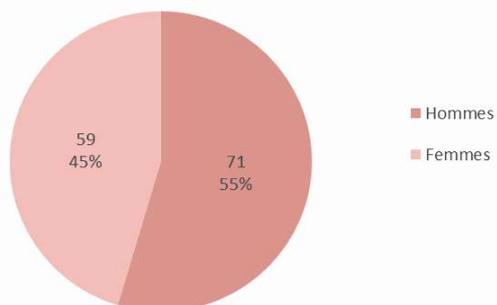
Pyramide des âges des agents ayant une fonction structurelle ou d'instance



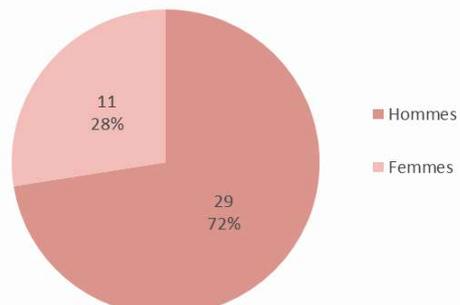
### Taux de féminisation global sur les fonctions structurelles et institutionnelles



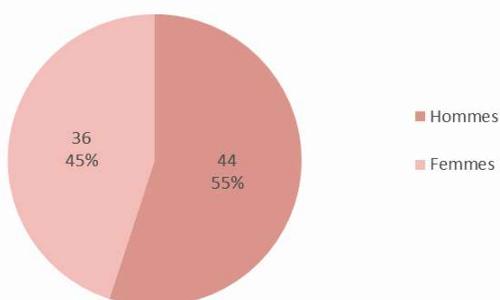
#### Taux de féminisation au sein du domaine de la formation



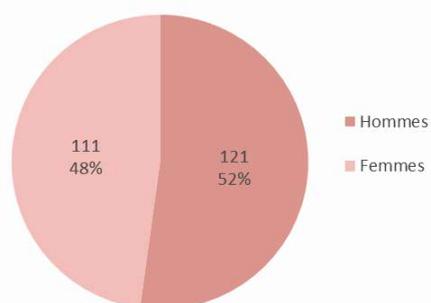
#### Taux de féminisation au sein du domaine du pilotage



#### Taux de féminisation au sein du domaine de l'administration



#### Taux de féminisation au sein du domaine de la recherche





# LA DISCIPLINE



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2020

## LA DISCIPLINE

### 3

#### SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCÉES EN 2020

- 2 ▷ AGENTS DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 50-54 ANS
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 55-59 ANS

## SANCTIONS PRONONCÉES

### BIATSS

1<sup>er</sup> GROUPE

EXCLUSION TEMPORAIRE DE 3 JOURS

- ▷ FEMMES
- 1 ▷ HOMMES

*Extrait de l'article 66 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*

*« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. »*

*« Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. »*

## NATURE DES FAUTES

- ▷ MÉCONNAISSANCE DE CERTAINES OBLIGATIONS INCOMBANT AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
- ▷ COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ENVERS DES ÉTUDIANTS ET UN COLLÈGUE
- ▷ REFUS DE TOUTE COMMUNICATION AVEC SON DÉPARTEMENT ET LE SERVICE SCOLARITÉ, NÉGATION DU DIRECTEUR DE LA COMPOSANTE

Les sanctions prononcées concernent uniquement des personnels titulaires de catégorie A.

## ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

BLÂME

- ▷ FEMMES
- 1 ▷ HOMMES

RETARD À L'AVANCEMENT D'ÉCHELON POUR UNE DURÉE D'UN AN

- 1 ▷ FEMMES
- ▷ HOMMES

### EXTRAIT DU CODE DE L'ÉDUCATION

Article R712-11

Modifié par Décret n°2020-785 du 26 juin 2020 - art. 2

« Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis. Si l'établissement concerné est distinct de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant exerce ses fonctions, ce dernier établissement est tenu informé de la procédure.

*Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis dans les enceintes et locaux d'une communauté d'universités et établissements, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement public d'enseignement supérieur, membre de la communauté, désigné à cet effet par le conseil d'administration de la communauté. Le président ou le directeur de l'établissement ainsi désigné est compétent pour engager les poursuites dans les conditions prévues à l'article R. 712-29.*

*Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites n'ont pas été commis dans un établissement public d'enseignement supérieur, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant est affecté ou, à défaut, où il exerce principalement ses fonctions. »*



# ANNEXES



# HANDICAP DES ETUDIANTS

## ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le service handicap étudiant, entité de la Mission Handicap, prend en charge l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Son intervention concerne exclusivement l'accès au savoir comme stipulé dans l'article 20 de la loi du 11 février 2005. Ce service contribue à l'amélioration des conditions d'études des étudiants en situation de handicap en mettant en œuvre des accompagnements adaptés à chaque étudiant concerné.

### DEUX ACTEURS PRINCIPAUX INTERVIENNENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS :

- ▷ Le médecin référent handicap du SUMPPS, qui reconnaît la situation de handicap. Deux médecins, désignés par la CDAPH, sont présents à l'université de Lorraine. Ces médecins formulent également des préconisations d'aménagements pour les examens qui donnent lieu, après validation, à l'établissement d'un arrêté d'examens signé par le Président de l'université.
- ▷ Le chargé d'accueil et d'accompagnement. C'est l'interlocuteur privilégié de l'étudiant en situation de handicap. C'est lui qui veille notamment à l'application des dispositions prises pour les examens et l'accompagnement au quotidien. Trois chargées d'accueil et d'accompagnement interviennent sur l'ensemble du territoire couvert par l'université de Lorraine.

L'évaluation des besoins d'accompagnement se fait au cours des commissions handicaps qui réunit l'équipe plurielle dont la composition est reconnue par les MDPH. Cette instance est réunie dès lors que l'étudiant nécessite un accompagnement au quotidien pour suivre ses enseignements. Elle est convoquée à l'initiative du chargé d'accueil et peut être sollicitée à plusieurs reprises au cours de l'année en fonction de l'évolution de la situation de l'étudiant.

L'accompagnement des étudiants est ensuite confié soit à SISU (Service d'intégration Scolaire et Universitaire), prestataire de l'établissement, notamment pour les pathologies les plus lourdes., soit à des emplois étudiants recrutés au sein de l'université de Lorraine dans le cadre de sa politique d'emplois des étudiants. Ce sont ainsi plus de 120 personnes qui interviennent au quotidien pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

La prise en charge financière de cet accompagnement est couverte en partie par une dotation spécifique octroyée par le MESRI et complétée par l'établissement. La coordination de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap est effectuée dans le cadre d'un comité de pilotage, co-animé par la vice-présidente du Conseil de la Vie Universitaire et le référent handicap de l'établissement. Ce comité se réunit une fois par trimestre et réunit l'ensemble des acteurs intervenant dans l'accompagnement des étudiants.

Enfin, l'accompagnement mis en œuvre couvre l'ensemble du parcours d'études de l'étudiant depuis la classe de terminale (relations entre les enseignants référents handicap des lycées et le dispositif d'accompagnement de l'université de Lorraine pour préparer la transition Secondaire/Supérieur) jusqu'aux premiers temps de l'insertion professionnelle.

### Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Exemples d'aménagements d'examens : temps majorés ; documents adaptés ; présence d'un secrétaire ; composition sur ordinateur ; interface de communication...

Composition de l'équipe plurielle : étudiant ; chargé d'accueil et d'accompagnement ; médecin référent handicap ; représentant de l'équipe pédagogique ; SISU et/ou spécialiste du handicap dont est atteint l'étudiant ; Service d'orientation et d'insertion Professionnelle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Exemples d'accompagnement : présence d'un secrétaire pour la prise de notes ; aide à la manipulation ; aide à l'installation ; mise à disposition de documents adaptés (Braille...) ; reprise des cours ; aide à l'organisation dans le travail universitaire ; soutien...

## **QUI CONTACTER ?**

### ▷ **Coordination**

Yves CARDELLINI  
Coordonnateur de la Mission Handicap/DGS - Référent Handicap de l'Université de Lorraine  
Tel : 03 72 74 05 30  
yves.cardellini@univ-lorraine.fr

### ▷ **Les médecins référents :**

Sylvie VAILLANT  
Service de Santé Universitaire - Lorraine Nord  
Ile du Saulcy - METZ  
Tel : 03 72 74 14 79  
sylvie.vaillant@univ-lorraine.fr

Nathalie DOEBLE  
Service de Santé Universitaire - Lorraine Sud  
Campus Lettres et Sciences Humaines - NANCY  
Tel : 03 72 74 05 71  
nathalie.doeble@univ-lorraine.fr

### ▷ **Les chargées d'accueil et d'accompagnement :**

Mathilde GODEBILLE  
Service Handicap - Lorraine Nord  
Ile du Saulcy - Maison de l'Université - METZ - 1er étage  
Tel : 03 72 74 05 26  
mathilde.godebille@univ-lorraine.fr

Linda KHOUNACH  
Service Handicap - Lorraine Sud  
Campus Lettres et Sciences Humaines - Bureau A029 - NANCY  
Tel : 03 72 74 05 25  
linda.khounach@univ-lorraine.fr

Oriane DARTOY-BENEDIC  
Service Handicap - Lorraine Sud  
Espace Service Aiguillettes (ESA) - Faculté des sciences et technologies - VANDOEUVRE-LÈS-NANCY  
Tel : 03 72 74 05 29  
oriane.dartoy@univ-lorraine.fr

Séléna CHANFY  
Espace Service Aiguillettes (ESA) - Faculté des sciences et technologies - VANDOEUVRE-LÈS-NANCY  
Tel : 03 75 74 05 28  
Selena.chanfy@univ-lorraine.fr

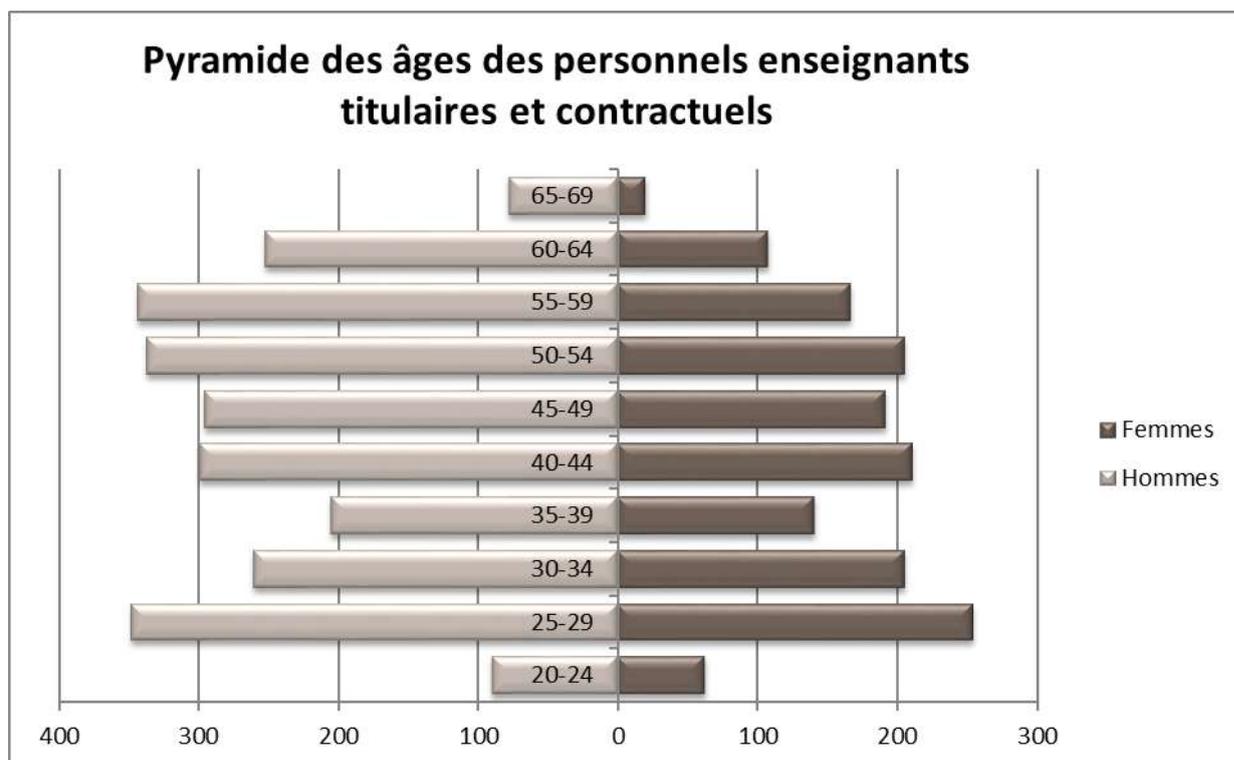
### ▷ **Le SISU (Service d'Intégration Scolaire et Universitaire)**

Cité Universitaire du Charmois - Bâtiment AGI - VANDOEUVRE-LÈS-NANCY  
Tel : 03 83 56 73 75

# TABLEAUX DES EFFECTIFS CLASSÉS PAR TRANCHES D'ÂGE

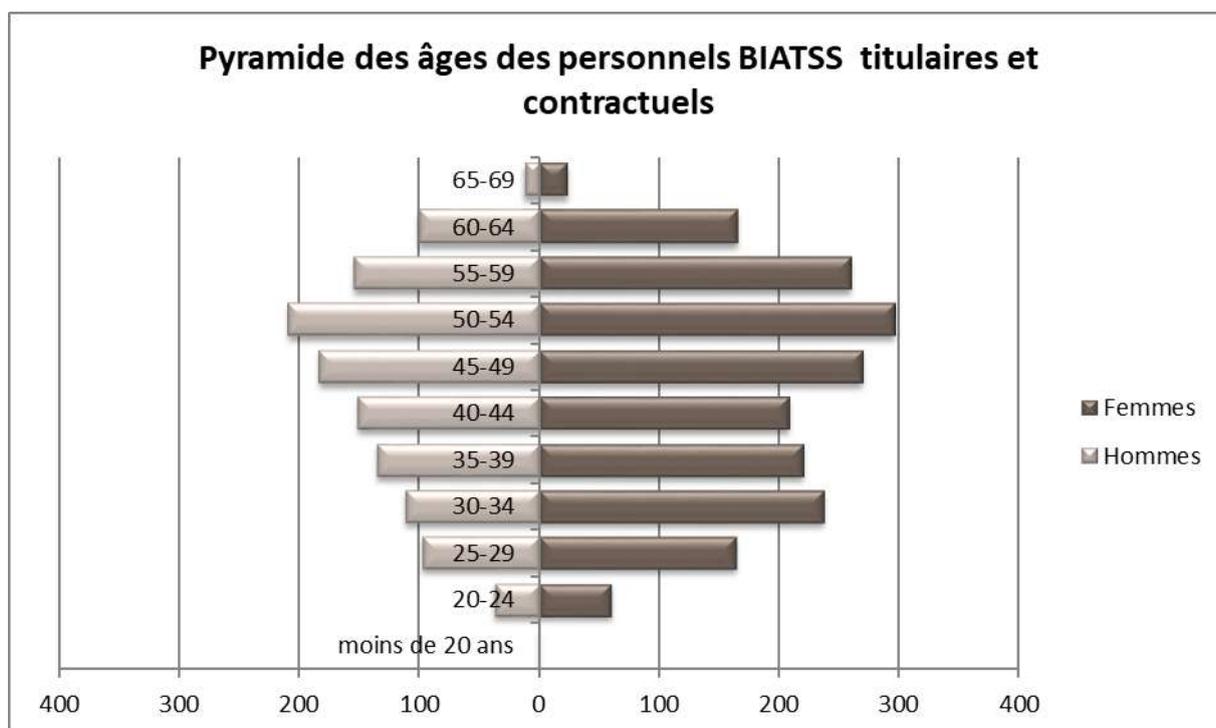
## LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

Tranche d'âge	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Total enseignants	% du total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
20-24			90	63	153	3,75%
25-29	9	3	339	251	602	14,76%
30-34	68	61	193	145	467	11,45%
35-39	145	103	60	38	346	8,48%
40-44	275	185	24	26	510	12,51%
45-49	267	179	29	13	488	11,97%
50-54	321	192	16	14	543	13,32%
55-59	326	156	18	11	511	12,53%
60-64	241	101	11	7	360	8,83%
65-69	76	20	2		98	2,40%
	<b>1719</b>	<b>997</b>	<b>782</b>	<b>568</b>	<b>4078</b>	<b>100,00%</b>

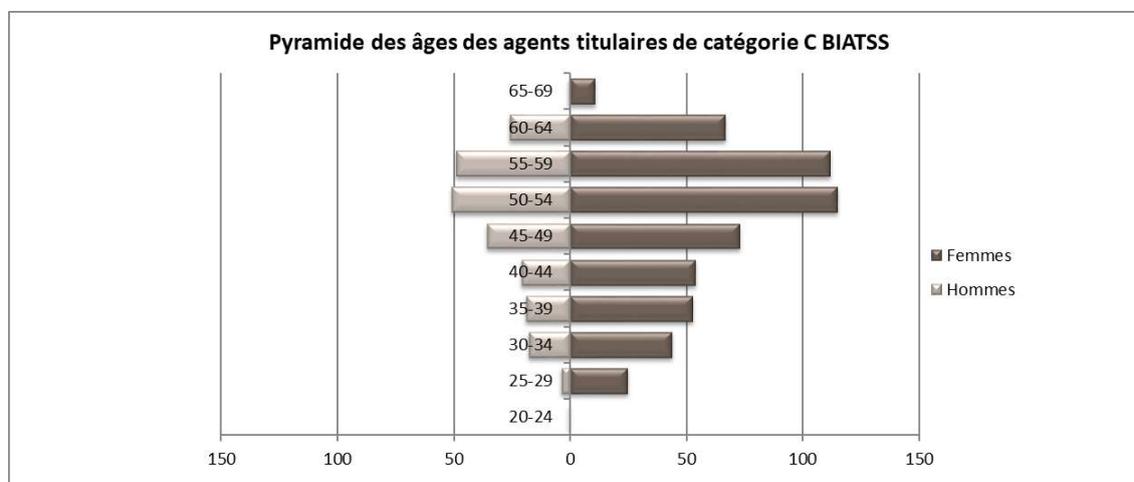
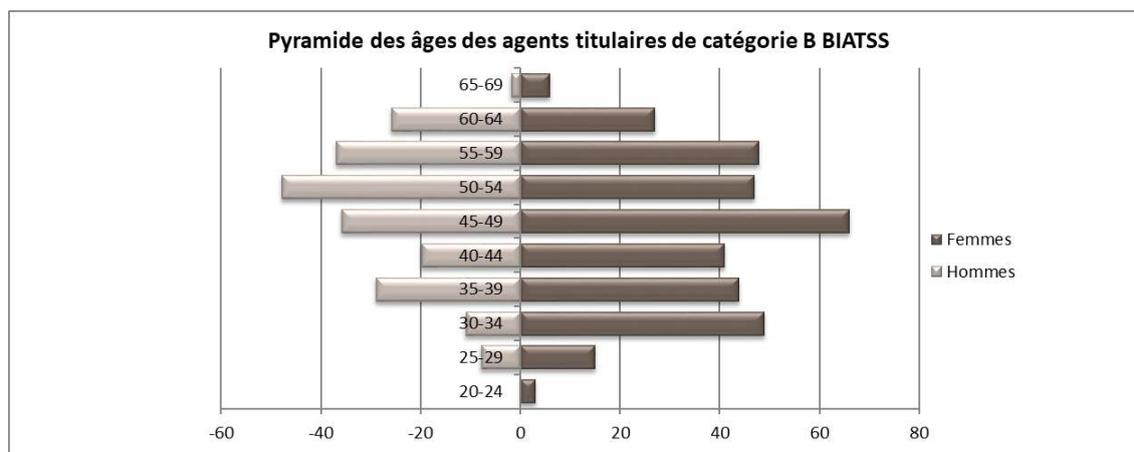
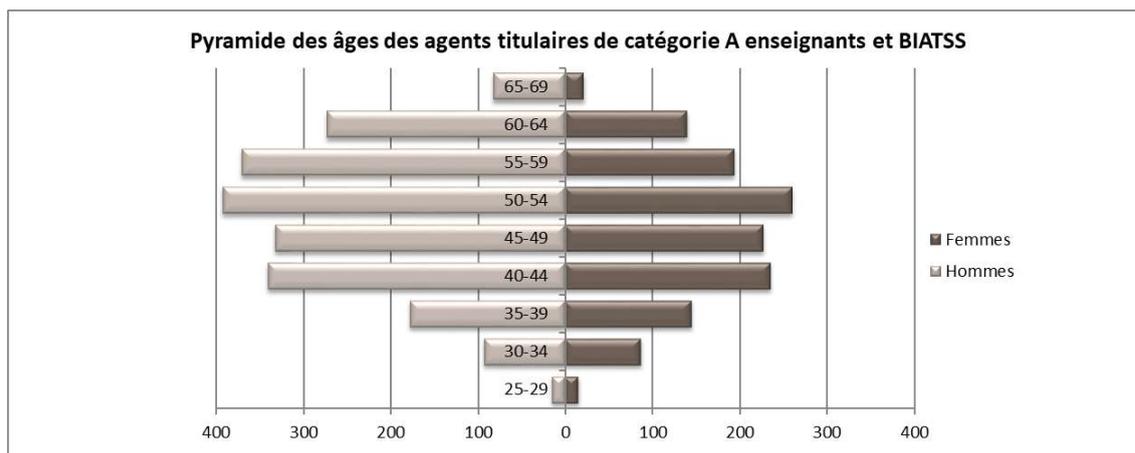


## LES PERSONNELS BIATSS :

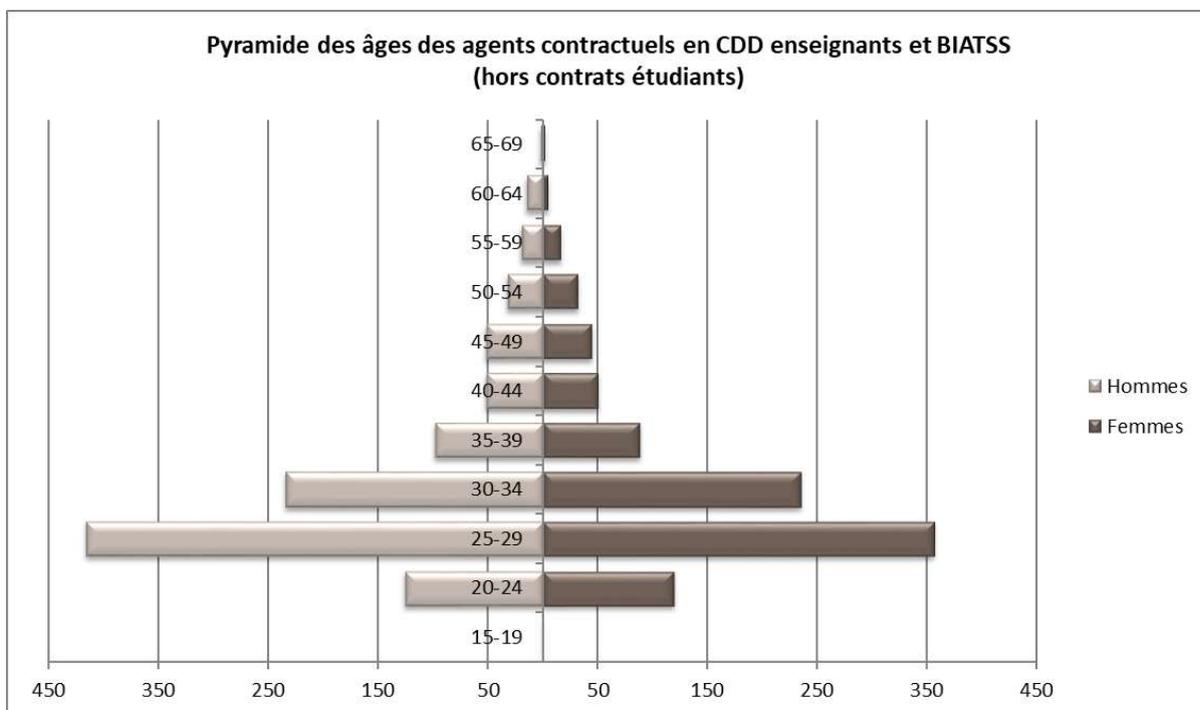
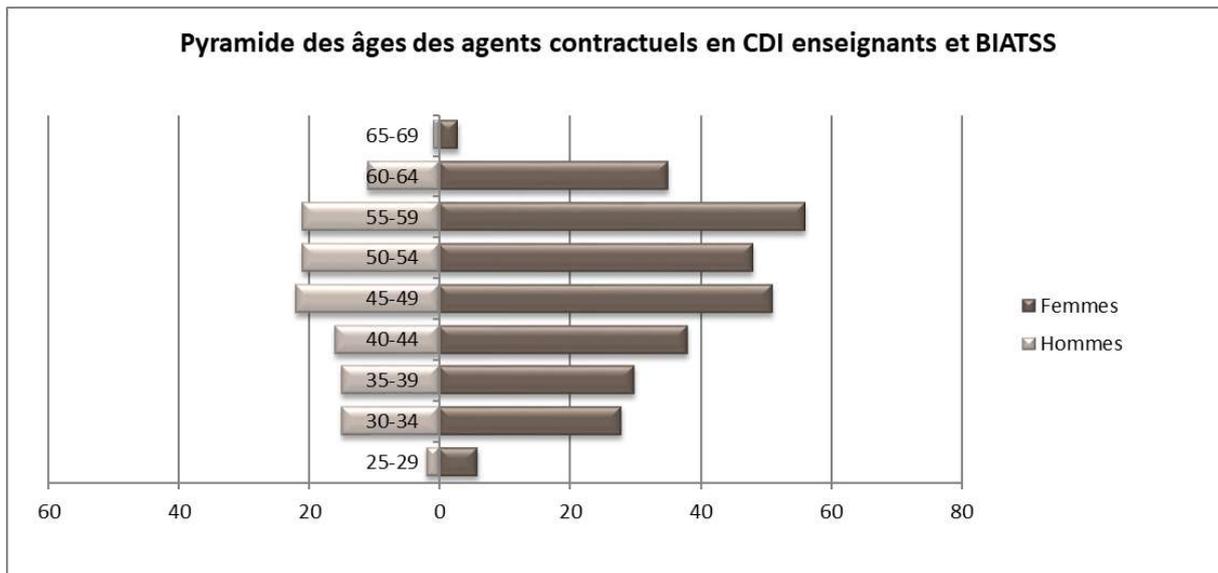
Tranche d'âge	Titulaires BIATSS		Contractuels BIATSS		Total BIATSS	% du Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
moins de 20 ans			1		1	0,03%
20-24	1	3	36	57	97	3,13%
25-29	18	53	79	112	262	8,46%
30-34	54	119	57	118	348	11,24%
35-39	81	139	54	81	355	11,46%
40-44	107	146	44	63	360	11,62%
45-49	138	187	45	83	453	14,63%
50-54	171	230	38	66	505	16,31%
55-59	131	198	23	62	414	13,37%
60-64	85	133	15	33	266	8,59%
65-69	10	19	2	5	36	1,16%
	<b>796</b>	<b>1227</b>	<b>394</b>	<b>680</b>	<b>3097</b>	<b>100,00%</b>



## PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP :



## PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS CONTRACTUELS :



# REPARTITION DES PERSONNELS VACATAIRES PAR AFFECTATION

## LES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

### RÉPARTITION DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT :

Composante d'intervention	Nombre d'intervenants
CENTRE EUROPEEN UNIVERSITAIRE	45
COLLEGIUM L-INP	4
CPP-CYCLE PREPARATOIRE POLYTECHNIQUE	4
DVUC-CULTURE-UTL	6
DVUC-SUAPS	42
ECOLE SUP PROFESSORAT EDUCATION	211
EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT	38
ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ	107
ENSAIA-ENS AGRONOMIE ET INDUSTRIES ALIM	69
ENSEM-ENS ELECTRICITE ET MECANIQUE	39
ENSG-ENS GEOLOGIE	115
ENSGSI-ENS GENIE DES SYST ET INNOVATION	46
ENSIC-ENS INDUSTRIES CHIMIQUES	42
ENSTIB-ENS TECHNO ET INDUSTRIES DU BOIS	71
FACULTE DE MEDECINE	329
FACULTE DE PHARMACIE	90
FACULTE DES SCIENCES DU SPORT	86
FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES	274
FACULTE D'ODONTOLOGIE	16
FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ	203
IAE METZ - ECOLE UNIV DE MANAGEMENT	196
IAE NANCY - ECOLE UNIV DE MANAGEMENT	209
INST PREPARATION ADMINISTRATION GENERALE	23
INST SUP FRANCO-ALL TECHNIQUES ECONOMIE	34
INSTITUT EUROPEEN CINEMA ET AUDIO-VISUEL	19
INSTITUT REGIONAL DU TRAVAIL	19
INSTITUT SCI DIG MANAG COGNITION	77
IUT HUBERT CURIEN EPINAL	80
IUT LONGWY	52
IUT METZ	316
IUT MOSELLE EST	106
IUT NANCY BRABOIS	256
IUT NANCY CHARLEMAGNE	253
IUT STDIE	73
IUT THIONVILLE-YUTZ	112
MINES-ENS MINES DE NANCY	159
PACES	2
POLYTECH NANCY	87
SU2IP	2
SUMPPS	3
TELECOM NANCY	51
UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ	184
UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY	122
UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY	339
UFR LANSAD	34
UFR MATHÉMATIQUES INFORMATIQUE MECANIQUE	98
UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUEES	244
UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ	319
UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY	341
<b>TOTAL</b>	<b>5647</b>

## LES VACATAIRES ADMINISTRATIFS

### RÉPARTITION DES VACATAIRES ADMINISTRATIFS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT (ANNÉE CIVILE 2020) :

Structure	Nombre
ALL NCY DPT ERUDI	4
ALL NCY DPT LANGUES CULTURES ETRANGERES	1
ARCH POINCA - PHILO RECH SCIENCES TECHNO	3
BUREAU D'ECONOMIE THEORIQUE ET APPLIQUEE	1
CENTRE DE RECH UNIV LORRAIN D'HISTOIRE	3
CENTRE DE RECHERCHE ECRITURES	2
CENTRE DE RECHERCHE SUR LES MEDIATIONS	7
COLLEGIUM SANTE	1
DEVAH	1
DIR VIE UNIVERSITAIRE ET CULTURE	1
EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT	2
ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ	1
ENSTIB-ENS TECHNO ET INDUSTRIES DU BOIS	16
FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ	11
HIST ET CULT ANTIQUITE ET MOYEN AGE	1
IAE METZ - ECOLE UNIV DE MANAGEMENT	1
IAE NANCY - ECOLE UNIV DE MANAGEMENT	15
INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION	2
IUT METZ	2
IUT MOSELLE EST	5
IUT NANCY CHARLEMAGNE	7
LABO INTERAC ET REL INTERSUBJECTIVES	4
LABO LORR RECH INFORMATIQUE ET APPLIC	4
LABORATOIRE LORRAIN DE SCIENCES SOCIALES	1
LOTERR	4
MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME LORRAINE	2
PACES	7
PERSEUS-ER	10
SCIENCES EDUCATION ET COMMUNICATION	3
SUAPS - NANCY	12
UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ	1
UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY	6
UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY	36
UFR LANSAD	7
UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUEES	15
UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ	4
UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY	13
<b>Total</b>	<b>216</b>

# DATES ET ORDRES DU JOUR DES RÉUNIONS DU CHSCT EN 2020

---

## 30 JANVIER 2020

En formation élargie aux représentants des usagers pour les ponts 2 à 3 et 6 à 11

1. Approbation de projets de PV :1a  
CHSCT du 03/10/2019
- 1b CHSCT d 21/11/2019
2. Schéma Directeur Handicap :2a  
Bilan 2019
- 2b Programme d'action 2020
- 2c Registre accessibilité handicap
3. Organisation du réseau des animaleries
4. Suivi de la consignation n°19 du registre des dangers graves et imminents
5. Arbre des causes de l'accident survenu le 25/05/2018 au laboratoire DCAC
- 5bis Modification de la composition de la commission d'enquête LEA
6. Bilan Santé et Sécurité au Travail 2018
7. Rapport de mesure de l'antenne GSM de l'IUT Saint-Dié
8. Présentation de la phase test de dématérialisation des fiches SSt
9. Synthèse des fiches issues des registres SST
10. Suivi des accidents 2019
11. Suivi des avis du CHSCT

## 6 MARS 2020

En formation élargie aux représentants des usagers pour les ponts 1 et 4 à 10 :

0. Point de situation sur le COVID-19
1. Arbre des causes de l'accident du 25/05/2018 au laboratoire DCAC
2. Modification des modalités du télétravail
3. Temps de travail des agents logés par NAS ANNULÉ
4. Programme d'action de prévention des risques professionnels 2019/2020
5. Autoévaluation selon le livre des références
6. Programme des visites CHSCT 2020
7. Procédure de dématérialisation du traitement des fiches ST
8. Synthèse des fiches issues des registres SST
9. Suivi des accidents 2019 et 2020
10. Suivi des avis du CHSCT

## 27 MARS 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)

En formation élargie

1. Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement
2. Mise en place des mesures prises par l'établissement dans le cadre de l'activation du Plan de Continuité des Activités

## 30 AVRIL 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)

En formation élargie

1. Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement
2. Plan de continuité d'activité de l'établissement : mesures de prévention des risques professionnels en période de confinement

## 7 MAI 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)

En formation élargie

1. Crise COVID-19 : Plan de Reprise d'Activité de l'établissement

## 18 JUIN 2020

### En formation élargie

1. Approbation des projets de procès-verbaux : 1a CHSCT du 30/01/2020  
1b CHSCT du 6/03/2020  
1c CHSCT extraordinaire du 27/03/2020 1d CHSCT extraordinaire du 30/04/2020 1e CHSCT extraordinaire du 07/05/2020
2. État d'avancement du Plan de Reprise d'Activité de l'établissement
3. Cadrage du déroulement des opérations de rentrée et du 1<sup>er</sup> semestre de l'année universitaire 2020/2021
4. Nouvel arrêté des conseillers en radioprotection
5. Télétravail  
5a Bilan de la campagne de télétravail  
5b Télétravail ponctuel : expérimentation
6. Mise à jour du programme des visites 2020 du CHSCT
7. Rapports de visite :  
7a Maison du Doctorat  
7b LCP-A2MC  
7c Locaux de la Faculté de Pharmacie
8. Suivi des avis du CHSCT

## 16 JUILLET 2020

### En formation élargie

1. Approbation du projet de PV CHSCT extraordinaire du 7 mai 2020
2. Déménagement de la Maison des Sciences de l'Homme dans les locaux rue Baron Louis
3. Point sur l'utilisation d'eau ozonée stabilisée
4. Cadrage du déroulement des opérations de rentrée et du 1<sup>er</sup> semestre 2020-2021
5. Présentation du dispositif d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral au travail
6. Rapports de visite :  
6a UFR SciFA services de scolarité et administratifs  
6 b UMR IMoPA
7. Rapport d'enquête IUT Longwy
8. Synthèse des fiches issues des registres SST
9. Suivi des accidents du travail 2020
10. Suivi des avis du CHSCT

## 11 SEPTEMBRE 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)

### En formation élargie pour les points 1 et 2

1. Adaptation des conditions de rentrée et déroulement du 1<sup>er</sup> semestre 2020-2021 mesures complémentaires
2. Modification du programme 2020 des visites du CHSCT
3. Procédure d'analyse à déterminer suite à l'événement grave survenu à l'Institut Régional du Travail
4. Procédure à mettre en place suite à la survenue d'un événement grave susceptible de présenter un lien avec les conditions de travail

## 1ER OCTOBRE 2020

### En formation élargie pour les points 2 à 7

1. Approbation du projet de PV CHSCT du 18/06/2020
2. Désignation du nouveau secrétaire du CHSCT, si nécessaire, du nouveau secrétaire suppléant
3. Création de la filiale de l'établissement : répercussions prévisibles et durables sur les conditions de travail
4. Rapport annuel du Conseiller Transport Matières Dangereuses
5. Rapport de visite UFR SciFA, services de scolarité et administratifs
6. Rapport de visite ENSAM
7. Synthèse des fiches issues des registres SST
8. Suivi des accidents du travail 2020  
8a Arbre des causes de l'accident du travail survenu le 16/01/2020 au STS Saulcy
9. Suivi des avis du CHSCT  
9a Suivi des préconisations du rapport d'enquête HisCant-MA et CRUHL

## **6 OCTOBRE 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)**

En formation restreinte aux représentants des personnels

1. Examen de la consignation n°23 du registre des Dangers Graves et Imminents

## **9 OCTOBRE 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)**

En formation élargie aux représentants des usagers

1. Adaptation des mesures sanitaires en fonction de l'évolution de la gravité de la situation épidémiologique Covid-19

## **5 NOVEMBRE 2020 (RÉUNION EXTRAORDINAIRE)**

En formation élargie

1. Crise COVID-19 : point de situation de l'établissement suite aux nouvelles mesures nationales

## **26 NOVEMBRE 2020**

En formation élargie pour les points 3 à 6

1. Approbation de projets de PV1a  
CHSCT du 16/07/2020
  - 1b CHSCT extraordinaire du 11/09/2020 1c CHSCT  
extraordinaire du 06/10/2020 1d CHSCT  
extraordinaire du 09/10/2020
  2. Désignation du nouveau secrétaire suppléant du CHSCT
  3. PCA - Plan de Continuité d'Activité de l'établissement
- 3bis Cadrage du second semestre universitaire 2020/2021 en formation
4. Mission égalité diversité
  5. Bilan SST 2019 et programme d'action de prévention des risques professionnels
  6. Synthèse des fiches issues des registres SST
  7. Mise en place de l'expérimentation du télétravail ponctuel
  8. Modification de la composition de la commission d'enquête UFR SciFA
  9. Synthèse des fiches issues des registres SST
  10. Suivi des accidents du travail 2020
  11. Suivi des avis du CHSCT

# BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Type de structure	Dir. / Coll. / P.S.	Affectation	Agents BOE	Effectif total	Effectif BIATSS	Agents BOE BIATSS	Agents BOE enseignants	BOE / eff. total		
Directions	Directions	AGENCE COMPTABLE	4	73	73	4		5,48%		
		DAPEQ	1	21	21	1		4,76%		
		DIR GEN DES SERVICES		14	14				0,00%	
		DIR. DES ACHATS		12	12				0,00%	
		DIR. AFF. JURIDIQUES	1	11	11	1			9,09%	
		DIR. BUDGET FINANCES	4	39	39	4			10,26%	
		DIR. COMMUNICATION	2	14	14	2			14,29%	
		DIR. DOCUMENTAT EDIT	14	199	198	14			7,04%	
		DIR. DU NUMERIQUE	13	207	207	13			6,28%	
		DIR. FORMAT. INSERT.	4	77	76	4			5,19%	
		DIR. PREV. SECU ENV	2	15	15	2			13,33%	
		DIR. LOGISTIQ. INTER	7	74	74	7			9,46%	
		DIR. PARTENARIATS	1	13	13	1			7,69%	
		DIR. PATRIMOINE IMMO		24	24				0,00%	
		DIR. RECHERCHE VALO		59	59				0,00%	
		DIR. REL INTERNATION	1	28	28	1			3,57%	
		DIR. RESS. HUMAINES	9	132	132	9			6,82%	
		DIR. VIE UNIV CULTUR	1	30	30	1			3,33%	
				CABINET DU PRESIDENT		4	4			
				PRESIDENCE UL (cabinet, SUMPPS, MSH, STS, SUAPS, CETELOR, DIPRO, MSH, FONDATION NIT, EXPLOR, LUE, CPJ)	8	179	153	6	2	4,47%
<b>Total Directions</b>			<b>72</b>	<b>1225</b>	<b>1197</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>5,88%</b>		
Collegiums	Collegium ALL	ALL-NANCY	8	186	39	8		4,30%		
		COLL ALL	1	1	1	1		100,00%		
		IECA	1	14	8	1		7,14%		
		LETTRES ET LANGUES	8	127	23	4	4	6,30%		
	<b>Total Collegium ALL</b>			<b>18</b>	<b>328</b>	<b>71</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>5,49%</b>	
	Collegium DEG	CEU	1	6	4	1			16,67%	
		COLL DEG		1	1				0,00%	
		DEA METZ	2	76	24	1	1		2,63%	
		DSEG	5	158	52	4	1		3,16%	
		IPAG		8	3				0,00%	
			IRT		7	3			0,00%	
	<b>Total Collegium DEG</b>			<b>8</b>	<b>256</b>	<b>87</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3,13%</b>	
	Collegium INTERFACE	COLL INTERFACE		1	1				0,00%	
		INSPE	8	230	106	8			3,48%	
		ISFATES	1	8	5	1			12,50%	
		UFR LANSAD	1	53	6	1			1,89%	
	<b>Total Collegium INTERFACE</b>			<b>10</b>	<b>292</b>	<b>118</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3,42%</b>	
	Collegium Lorraine INP	COLL LORRAINE INP		8	8				0,00%	
		CPP		11	3				0,00%	
		EEIGM	1	68	24	1			1,47%	
ENIM		2	120	48	2			1,67%		
ENSAJA		9	127	66	7	2		7,09%		
ENSEM		1	82	23	1			1,22%		
ENSG		1	66	25	1			1,52%		
ENSGSI		1	40	14		1		2,50%		
ENSIC			91	33				0,00%		
ENSMN		6	119	48	4	2		5,04%		
ENSTIB		2	54	21	2			3,70%		
POLYTECH NANCY		5	106	37	3	2		4,72%		
		TELECOM NANCY		43	18			0,00%		
<b>Total Collegium Lorraine INP</b>			<b>28</b>	<b>935</b>	<b>368</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>2,99%</b>		
Collegium santé	COLL SANTE	1	10	8	1			10,00%		
	FAC SCIENCES SPORT	2	59	16	2			3,39%		
	MEDECINE	7	462	120	7			1,52%		
	ODONTOLOGIE		64	15				0,00%		
	PHARMACIE	2	111	34	2			1,80%		
<b>Total Collegium santé</b>			<b>12</b>	<b>706</b>	<b>193</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1,70%</b>		
Collegium Sciences et technologie	COLL SCIENCES TECH		1	1				0,00%		
	FST	18	511	128	14	4		3,52%		
	MIM	5	134	24	5			3,73%		
		SciFA	3	160	39	2	1	1,88%		
<b>Total Collegium Sciences et technologie</b>			<b>26</b>	<b>806</b>	<b>192</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>3,23%</b>		
collegium SHS	COLL SHS		1	1				0,00%		
	UFR SHS - METZ	3	130	23	3			2,31%		
	UFR SHS - NANCY	8	184	42	7	1		4,35%		
<b>Total Collegium SHS</b>			<b>11</b>	<b>315</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3,49%</b>		
Collegium technologie	COLL TECHNOLOGIE		1	1				0,00%		
	IUT HUBERT CURIEN	3	49	16	2	1		6,12%		
	IUT LONGWY	4	72	23	2	2		5,56%		
	IUT METZ	2	156	38	2			1,28%		
	IUT MOSELLE EST		62	24				0,00%		
	IUT NANCY BRABOIS	8	233	65	6	2		3,43%		
	IUT NCY CHARLEMAGNE	2	155	37	1	1		1,29%		
		IUT SAINT DIE		50	13			0,00%		
		IUT THIONVILLE-YUTZ	4	61	22	2	2	6,56%		
<b>Total Collegium technologie</b>			<b>23</b>	<b>839</b>	<b>239</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>2,74%</b>		
Collegium LMI	COLL LMI		1	1				0,00%		
	IAE Metz	1	50	23		1		2,00%		
	IAE Nancy		82	29				0,00%		
			IDMC		37	8			0,00%	
<b>Total Collegium Lorraine Management Innovation</b>			<b>1</b>	<b>170</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,59%</b>		
<b>Total Composantes de formation</b>			<b>137</b>	<b>4647</b>	<b>1395</b>	<b>109</b>	<b>28</b>	<b>2,95%</b>		

# BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) SUITE

Type de structure	Dir. / Coll. / P.S.	Affectation	Agents BOE	Effectif total	Effectif BIATSS	Agents BOE BIATSS	Agents BOE enseignants	BOE / eff. total	
Pôle A2F		IAM	1	16	7	1		6,25%	
		LAE		12	6			0,00%	
		CALBINOTOX		8	5			0,00%	
		SILVA		13	5			0,00%	
		DYNAMIC		8	5			0,00%	
		LIBIO			21	8			0,00%
		POLE A2F			3	3			0,00%
		URAFPA			21	13			0,00%
	<b>Total Pôle A2F</b>		<b>1</b>	<b>102</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,98%</b>	
	Pôle AM2I		AM2I	1	1	1			100,00%
			CRAN	1	61	17	1		1,64%
			IECL		31	6			0,00%
			LCFC		4	1			0,00%
			LCOMS		12	7		1	0,00%
			LGIPM		13	6			0,00%
			LORIA	2	100	21	2		2,00%
	<b>Total Pôle AM2I</b>		<b>4</b>	<b>222</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1,80%</b>	
	Pôle BMS		APEMAC		15	6			0,00%
			CITHEFOR	1	10	5	1		10,00%
CIC				4	4			0,00%	
DCAC				8	4			0,00%	
DEVAH				11	4			0,00%	
IADI				12	6			0,00%	
IGEPCV				3	2			0,00%	
UMS-IBSLOR				4	4			0,00%	
IMOPA			2	42	20	2		4,76%	
NGERE			1	21	13	1		4,76%	
POLE BMS				1	1			0,00%	
SIMPA		8	6			0,00%			
<b>Total Pôle BMS</b>		<b>4</b>	<b>139</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2,88%</b>		
Pôle CLCS		2L2S		16	4			0,00%	
		2LPN		7	1			0,00%	
		ATILF	1	10	3		1	10,00%	
		CREM	1	19	8	1		5,26%	
		INTERPSY		6	1			0,00%	
		AHP-PREST		10	2			0,00%	
		LISEC		3	1			0,00%	
		PERSEUS		13	5			0,00%	
		POLE CLCS		1	1			0,00%	
		<b>Total Pôle CLCS</b>		<b>2</b>	<b>85</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,35%</b>
Pôle CPM		CRM2	1	16	8	1		6,25%	
		L2CM		18	9			0,00%	
		LCP-A2MC	1	16	11	1		6,25%	
		LPCT		26	4			0,00%	
		LCPME		15	5			0,00%	
		POLE CPM		1	1			0,00%	
<b>Total Pôle CPM</b>		<b>2</b>	<b>92</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2,17%</b>		
Pôle EMPP		ERPI		23	5			0,00%	
		GREEN		11	3			0,00%	
		LCPM		7	2			0,00%	
		LEMTA		62	19			0,00%	
		LERMAB	1	28	14	1		3,57%	
		FRJV		3				0,00%	
		LRGP	1	36	13	1		2,78%	
POLE EMPP	1	1	1	1		100,00%			
<b>Total Pôle EMPP</b>		<b>3</b>	<b>171</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1,75%</b>		
Pôle M4		IJL	2	151	50	2		1,32%	
		LEM3		53	22			0,00%	
		LMOPS		13	5			0,00%	
		POLE M4		4	1			0,00%	
<b>Total Pôle M4</b>		<b>2</b>	<b>221</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,90%</b>		
Pôle OTELO		CRPG		13	2			0,00%	
		GEORESSOURCES	1	74	33		1	1,35%	
		LIEC		36	17			0,00%	
		LSE		9	5			0,00%	
		OTELO		2	2			0,00%	
POLE OTELO		2	2			0,00%			
<b>Total Pôle OTELO</b>		<b>1</b>	<b>136</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,74%</b>		
Pôle SJPEG		BETA		11	4			0,00%	
		CEREFIGE		14	6			0,00%	
		IFG	1	20	5	1		5,00%	
		IRENEE		15	4			0,00%	
POLE SJPEG		1	1			0,00%			
<b>Total Pôle SJPEG</b>		<b>1</b>	<b>61</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,64%</b>		
Pôle TELL		CEGIL		3	1			0,00%	
		CERCLE		2	2			0,00%	
		CERGAPE/LOTERR		14	6			0,00%	
		ECRITURES		2	1			0,00%	
		HISCANT-MA		11	6			0,00%	
		CRULH	1	16	9		1	6,25%	
		IDEA		5				0,00%	
		POLE TELL		2	2			0,00%	
UIS		4	1			0,00%			
<b>Total Pôle TELL</b>		<b>1</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,69%</b>		
<b>Total Pôles scientifiques</b>		<b>21</b>	<b>1288</b>	<b>494</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1,63%</b>		
Autre structures		ICEEL		6	6			0,00%	
		GIP INSIC		2	2			0,00%	
		EFABA		1				0,00%	
		AIP PRIMECA		3	3			0,00%	
		Autre structure extérieure		3				0,00%	
<b>Total autres structures</b>		<b>0</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>		

## DÉTAIL DES ARTICLES VISÉS P. 70

### Art. L 5212-13 1° :

- ▷ Reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

### Art. L5212-13 2° :

- ▷ Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10%

### Art. L5212-13 3° :

- ▷ Titulaires d'une pension d'invalidité

### Art. L5212-13 4° :

- ▷ invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures
- ▷ victimes civiles de guerre
- ▷ sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service
- ▷ victimes d'un acte de terrorisme
- ▷ personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle
- ▷ personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

### Art. L5212-13 10° :

- ▷ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »

### Art. L323-5 :

- ▷ les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- ▷ les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- ▷ les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité

# GLOSSAIRE

**ACTION** : Découpage indicatif du programme (dans le cadre de la LOLF).

**ASSISTANT DISCIPLINE MEDICALE** : Catégorie d'emploi de non-titulaire, praticien en milieu hospitalier effectuant également de l'enseignement. Emploi ne pouvant être pourvu que par un non-titulaire.

**ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE ou ASSISTANT DES HOPITAUX** : Grades correspondant aux types de contrats, appellation des non-titulaires recrutés sur les emplois et occupant la catégorie d'emploi ci-dessus.

**ASSOCIE à temps plein ou mi-temps** : Personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur (ou sur support PAST). Les associés à mi-temps doivent déjà exercer une profession et sont recrutés pour cette raison.

**ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche)** : Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maxi.) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire du titre 2, soit sur une autorisation de recrutement du titre 3.

**BI-APPARTENANT(S)** : Spécificité de gestion de carrière propre aux titulaires Praticiens hospitaliers qui sont à la fois médecins praticiens hospitaliers et enseignants hospitalo-universitaires en faculté de médecine. Leurs corps universitaires sont analogues à ceux des universitaires enseignants-chercheurs titulaires (PR et MCF).

**PEP remplace la BIEP** : Place de l'emploi public remplace Bourse Interministérielle de l'Emploi Public : c'est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.

**CACES** : Le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, permet de valider, pour l'essentiel, la conduite d'engins de manutention. Celui-ci n'est pas un certificat de compétences professionnelles (au sens métier du terme), c'est une validation obtenue au travers d'un test théorique et pratique des connaissances de l'opérateur pour la conduite en sécurité du matériel concerné.

**CDD PAOSS** : Contrat à Durée Déterminée sur un Poste Administratif, Ouvrier, de Service et de Santé.

**CH. CLIN. UNIV. ASSISTANT HÔP.** : Chef de clinique universitaire - Assistant des hôpitaux : Les non-titulaires enseignants qui sont Chefs de clinique universitaire (fonction reprise par le libellé de leur contrat qui les lie à l'UL) ont le grade d'Assistant hospitalier ou Assistant des Hôpitaux. C'est un équivalent grade qui les situe par rapport aux titulaires universitaires.

**CORPS** : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

**EMPLOI** : L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire)

**EMPLOI VACANT** : L'emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire. De manière transitoire cet emploi peut être utilisé pour le recrutement d'un agent contractuel.

**ETP** : La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT - équivalent temps plein travaillé - et ETPR - équivalent temps plein rémunéré -, ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF. La mesure des emplois sur plafond Etat est exprimée en ETP, autrement dit en somme des quotités de création des postes

**ETPR** : Équivalent temps plein rémunéré. Par exemple : pour un fonctionnaire travaillant à 80%, correspond un ETPR de 0,857. L'ETPR d'un fonctionnaire à temps plein est de 1 ETPR.

**ETPT** : Équivalent temps plein travaillé. La durée du travail (du contrat le cas échéant) dans l'année est prise en compte. Un contrat de 6 mois dans l'année sera converti en ETPT de 0,5. Si le contractuel est à 80 % pour 6 mois dans l'année, l'ETPT sera de 0,4.

**EvRP (Évaluation des Risques Professionnels)** : L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur, qui est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire, l'employeur doit identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés au sein de son entreprise, avant de mettre en place des actions de prévention adaptées.

**GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat. Dispositif de nature indemnitaire, la GIPA est un complément financier différentiel qui couvre l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation.

**GRADE** : Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

**INVITÉ** : Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 200 HETD.

**MAÎTRE DE LANGUE ÉTRANGÈRE** : Les candidats doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France. Les autres dispositions relatives aux maîtres de langue étrangères sont identiques à celles des lecteurs. Leur service d'enseignement est de 192 HETD.

**MISSION** : Élément essentiel de la nouvelle architecture du budget de l'Etat dans le cadre de la LOLF.

La mission regroupe les programmes. Elle peut être ministérielle ou interministérielle. Elle est créée à l'initiative du Gouvernement. Les universités relèvent de la mission interministérielle « RECHERCHE et ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ».

**PLAFOND ETAT** : emplois rémunérés par l'Etat

**PLAFOND RESSOURCES PROPRES** : emplois rémunérés sur les fonds de l'établissement

**POSTE** : Le poste est le support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'Université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

**PPCR** : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

**PR 1G et PR 2G** : Corps spécifiques aux Professeurs en Chirurgie Dentaire, entre lesquels la distinction s'effectue dès le corps (et non au grade) par le terme grade : 1er Grade ou 2ème Grade. Ainsi, le corps de PR 1G, Professeur du 1er Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie, comporte deux classes, équivalents des grades habituels.

**PROGRAMME** : Dans le cadre de la LOLF, au sein de la mission, le programme relève d'un seul ministère. Il correspond à un ensemble cohérent d'actions. L'Université est concernée par le programmes 150 - Formations supérieures et recherche universitaire.

**RECRUTEMENT** : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

**RIFSEEP** : Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

**SURNOMBRE** : Le surnombre enseignant est une modalité particulière propre aux professeurs d'université. Après l'âge de la retraite (65 ans), il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum.

**TEMPS PLEIN** : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

**TEMPS INCOMPLET** : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement, indiquée sur le contrat de travail, est inférieure à 100%. Le temps incomplet est imposé.

**TEMPS PARTIEL** : Un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel, sa quotité de temps partiel correspond à sa quotité de travail, et est toujours inférieure à 100%. La quotité de travail est choisie par l'agent. (Un agent peut être à temps partiel sur un poste à temps incomplet : ex : à 80% sur un poste ouvert à 90%).

## SIGLES ABRÉVIATIONS

AAE	Attaché d'Administration de l'État (remplace le corps des ADAENES)
AE	Autorisation d'engagement
AENES (ASU)	Personnels de l'Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et Établissements
ANR	Agence nationale de la recherche
AS ENS. SUP.	Assistant de l'Enseignement Supérieur
ASI	Assistant Ingénieur
ASIU	Actions Sociales d'Initiative Universitaire
AT	Accident du travail
ATEC	Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
ATRF	Adjoint Technique Recherche et Formation (ITRF)
ATSS	Regroupement des filières AENES, médico-sociale et TOS ou ATEC (Techniciens, Ouvriers et de Service)
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BAP	Branche d'Activité Professionnelle (propre à l'ITRF)
BI	Budget initial
BIATSS	Personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
BIBL	Corps des Bibliothécaires
BIBLIO (ou BIB)	Filière des personnels de Bibliothèques
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (remplacée par la PEP)
BR	Budget rectificatif
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CA	Conseil d'Administration
Cac	Conseil académique
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (appellation Contrat aidé)
CAEN	Conseil académique de l'éducation nationale
PENSION	Compte d'Affectation Spéciale Pensions CCP
	Code de la commande publique
CDEFI	Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD BIBL	Contrat à durée déterminée sur emploi vacant de personnel de bibliothèque
CDD PAOSS	Contrat à durée déterminée ATOSS sur emploi vacant de l'AENES
CDD RF	CDD sur emploi vacant ITRF (Recherche et Formation). Ce sigle peut aussi se retrouver sur le budget propre.
CEA	Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives
CER	Conseil Européen de la recherche
CEV	Chargé d'Enseignement Vacataire (ou : Vacataire d'Enseignement)
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIO	Centre d'Information et d'Orientation (à destination des étudiants)
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CMO	Congé de Maladie Ordinaire
CNES	Centre national d'études spatiales
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communauté d'Universités et d'Établissements

CONSV (BIBL)	Corps des Conservateurs des Bibliothèques
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CDAPH)
CP	Crédits de paiement
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPGE	classes préparatoires aux grandes écoles
CPU	Conférence des présidents d'université
CR	Commission recherche
CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire
CSRT	Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie
CT	Comité Technique
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DGS	Directeur(trice) Général(e) des Services
DU	Diplôme d'Université
EA	Equipe d'Accueil
ECTS	European Credit Transfer System
ED	École doctorale
EEES	Espace Européen de l'Enseignement Supérieur
ENA	École Nationale d'Administration
Ens Ch	Enseignant-Chercheur (également : EC)
Ens ChC	Enseignant-Chercheur Contractuel
EPA	Établissement Public Administratif
EPCS	Etablissement public de coopération scientifique
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. Nouvelle catégorie d'établissement public créée par la loi Savary du 26 janvier 1984. Il existe différents types d'EPSCP : les universités, les instituts et écoles externes aux universités, les grands établissements, les écoles normales supérieures, les écoles françaises à l'étranger
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
EQUIPEX	Équipement d'excellence
ERT	Equipe de recherche technologique
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPR	Équivalent Temps Plein Rémunéré
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
FR	Fédération de la recherche
FUN	France Université Numérique
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
HC	Heures complémentaires
HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HCST	Haut conseil de la science et de la technologie
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
IDEFI	Initiative d'excellence pour la formation innovante
IDEX	Initiative d'excellence
IEED	institut d'excellence en matière d'énergies décarbonées
IEP	instituts d'études politiques
IGE	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
IGEN	Inspection Générale de l'Éducation Nationale

IGR	Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)
IHU	Institut Hospitalo-Universitaire
INF	Infirmier(e) de l'Éducation Nationale
INRA	Institut National pour la Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRT	instituts de recherche technologique
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (statut)
IUF	Institut universitaire de France
IUT	Institut universitaire de technologie
LABEX	Laboratoire d'excellence
LMD	licence-master-doctorat : adaptation du système universitaire français aux standards européen : architecture des diplômes basée sur trois grades : licence, master et doctorat et organisation des enseignements en semestres et unités d'enseignement.
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finance
LRU	Loi du 10 août 2007, relative aux libertés et responsabilités des universités
LUE	Lorraine Université d'Excellence
MAG	Magasinier des Bibliothèques (v. aussi : MAG B)
MCF	Maître de Conférences
MCF HU	Maître de Conférences Hospitalo-Universitaire
MED GEN(E)	Médecine Générale
MENESR	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MIRES	Mission Interministérielle « Recherche et Enseignement Supérieur »
MOOC	Massive open online courses (formation à distance)
MSH	Maison des sciences de l'homme
PACES	Première année commune aux études de médecine
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat
PAPESR	Portail d'Aide au Pilotage Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEP	Place de l'Emploi Public
PEPITE	Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et entrepreneuriat
PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PCR	Personne Compétente en Radioprotection
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PIA	Prestations Inter-Académiques (et action sociale d'initiative académique)
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PRAP	Prévention des risques liés à l'Activité Physique (ex : port d'objet lourd ...)
PR	Professeur des Universités
PR 1G	Corps des Professeurs du 1er Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie
PR 2G	Corps des Professeurs du 2ème Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie
PR HU	Professeur des Universités Hospitalo-Universitaire
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PREN/PRENSAM	Professeur de l'ENSAM (Professeurs Grands Établissements)
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PR surn	Professeur en Surnombre
PUPH	Professeur des Universités Praticien Hospitalier

<b>PUPHO</b>	Professeur des Universités Praticien Hospitalier en Odontologie (dentaire)
<b>RCE</b>	Responsabilités et Compétences Élargies
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles qui contient, une information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que sur les certificats de qualification. Il permet de consulter les fiches descriptives de chaque certification précisant, notamment, les activités visées, le secteur d'activité, les modalités d'accès ou encore le niveau de compétence requis, etc.
<b>RTRA</b>	Réseau de recherche thématique avancée
<b>RTRS</b>	Réseau thématique de recherche et de soins
<b>SAIC</b>	service des affaires industrielles et commerciales
<b>SAENES</b>	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement. Supérieur (ex- SASU)
<b>SATT</b>	Société d'accélération du transfert de technologie
<b>SGU (SGEPES)</b>	Secrétaire Général d'Université (ou Directeur Général des Services (DGS))
<b>SIUMPPS</b>	Service Inter Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
<b>SMP</b>	Surveillance Médicale Particulière
<b>SMR</b>	Surveillance Médicale Renforcée
<b>SST</b>	Sauveteur Secouriste du Travail (diplôme de SST)
<b>STRANES</b>	Stratégie nationale de l'enseignement supérieur
<b>SUMPPS</b>	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
<b>TOS</b>	Techniciens, Ouvriers et de Service exerçant en service déconcentré de l'Éducation Nationale avant rattachement aux collectivités locales gérant les EPLE (Département, région)
<b>T.P. ou t. part.</b>	Temps Partiel (rompus de t.part. = rompus de temps partiel)
<b>T PI</b>	Temps plein
<b>UE</b>	Unité d'Enseignement
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>UPR</b>	Unité propre de recherche
<b>VAC</b>	Vacation(s) d'enseignement
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>VAP</b>	Validation des acquis professionnels
<b>VES</b>	Validation des études supérieures

