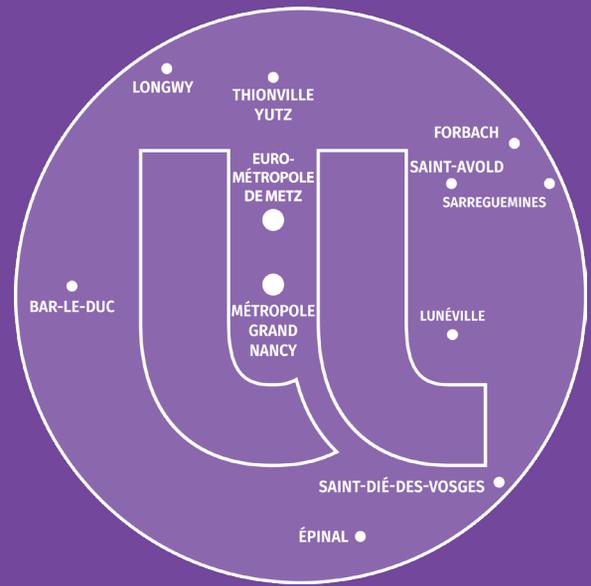




2023
RSU





MOT DE LA VICE-PRÉSIDENTE



Comme chaque année, le Rapport Social Unique apporte un éclairage riche et documenté sur la situation de l'Université de Lorraine en matière de ressources humaines, de dialogue social ou de santé et sécurité au travail. Ce document annuel permet de mesurer l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs et constitue une source d'informations supplémentaire pour le pilotage de notre politique de ressources humaines. Les données publiées dans ce rapport et leur analyse sont porteuses de bonnes nouvelles pour les agents, en matière de rémunération notamment ; elles traduisent aussi le succès de l'établissement à de nombreux appels à projets qui sont la source de nombreux emplois. Cependant, elles nous appellent aussi à poursuivre nos efforts en matière de sécurité au travail et à rester vigilantes et vigilants sur la structure de l'emploi, le contexte national pesant de plus en plus sur l'emploi titulaire et encourageant à l'inverse le développement de l'emploi contractuel.

Par ailleurs, l'Université de Lorraine confirme sa mobilisation en faveur de l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail ; c'est une priorité du mandat de la Présidente et de son équipe politique. La démarche « Réinventons notre rapport au travail », qui se veut transformante et participative, s'inscrit pleinement dans cette volonté de bien-être au travail pour toutes et tous mais traduit aussi une véritable ambition en termes d'attractivité de notre université, afin qu'elle reste performante dans l'exercice de toutes ses missions fondamentales, malgré un environnement extrêmement concurrentiel. Cette démarche se décline en sept axes complémentaires, couvrant la facilitation des missions, la prise en compte des attentes des usagers, le recentrage sur nos cœurs de métier, l'innovation et l'expérimentation pour améliorer nos organisations de travail, l'adaptation des environnements de travail aux attentes diversifiées des personnels, le renforcement des actions autour de la vie des personnels et enfin l'amélioration des relations interpersonnelles. Chacun et chacune est invité à être acteur et actrice de cette démarche, dont nous espérons qu'elle apportera des avancées nombreuses, visibles à travers le RSU mais surtout vécues dans nos quotidiens.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont réalisé ce Rapport Social Unique et qui contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de l'établissement qui y sont liées. Je vous souhaite une bonne lecture !

Myriam Doriat-Duban

Première Vice-présidente, vice-présidente du conseil d'administration de l'Université de Lorraine et vice-présidente en charge des ressources humaines et du dialogue social



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI 11

| | |
|---|----|
| LES EMPLOIS | 14 |
| PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT) | 14 |
| EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES | 17 |
| EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS | 19 |
| LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET CHERCHEURS | 21 |
| LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS | 25 |
| LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER » | 28 |
| LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS | 30 |
| RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS | 30 |
| RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION | 32 |
| RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS | 36 |
| LES AGENTS TITULAIRES | 38 |
| LES AGENTS CONTRACTUELS | 41 |
| LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS | 45 |
| RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE | 45 |
| RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU | 47 |
| RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE | 50 |
| RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS | 51 |
| RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE | 52 |
| SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS | 53 |
| FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS | 54 |
| LES EFFECTIFS BIATSS | 55 |
| RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS | 55 |
| RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE | 58 |
| RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE | 59 |
| SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS | 60 |
| RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE | 61 |
| SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS | 62 |
| LES CONTRATS ÉTUDIANTS | 63 |
| DÉMOGRAPHIE | 65 |
| ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN | 65 |
| ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012 | 66 |
| BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) | 67 |
| PERSONNELS EXTÉRIEURS | 70 |
| VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT | 70 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI » | 72 |

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT 73

| | |
|--|----|
| RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2023 | 76 |
| RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR | 76 |
| CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2023 | 77 |
| RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS | 78 |
| L'APPRENTISSAGE | 79 |
| LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS | 80 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LE RECRUTEMENT » | 81 |

CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS 83

| | |
|---|-----|
| MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS | 86 |
| MOBILITÉ DES AGENTS BIATSS (UL, INTERNE ET EXTERNE AU MINISTÈRE) | 87 |
| LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES | 89 |
| LES AVANCEMENTS DE CORPS | 93 |
| LES DÉPARTS | 96 |
| LES RUPTURES CONVENTIONNELLES | 100 |
| DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ | 100 |
| LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES | 101 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LES PARCOURS PROFESSIONNELS » | 102 |

CHAPITRE 4 : LA FORMATION 103

| | |
|---|-----|
| NOMBRE D'AGENTS FORMÉS | 106 |
| DÉPENSES DE FORMATION | 106 |
| NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION | 107 |
| FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS | 108 |
| DROITS À LA FORMATION | 108 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LA FORMATION » | 110 |

| | |
|--|------------|
| CHAPITRE 5 : LES RÉMUNÉRATIONS | 111 |
| MASSE SALARIALE 2023 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE | 114 |
| MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES DES AGENTS | 115 |
| NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT | 116 |
| RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE (AVEC PRIMES, INDEMNITÉS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES) | 117 |
| RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR DÉCILE | 117 |
| RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES | 118 |
| EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS | 120 |
| NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES | 120 |
| LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION) | 121 |
| FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT | 122 |
| REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS | 124 |
| VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES | 125 |
| ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES | 126 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LES RÉMUNÉRATIONS» | 133 |
| CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 135 |
| PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ | 138 |
| LES RISQUES PROFESSIONNELS | 139 |
| DISPOSITIFS DE SIGNALLEMENT | 141 |
| LA PROTECTION FONCTIONNELLE | 143 |
| LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION | 144 |
| LES INSTANCES DE PRÉVENTION | 145 |
| SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT | 146 |
| COMMISSIONS MÉDICALES | 148 |
| MÉDECINE DE PRÉVENTION | 150 |
| PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP | 153 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL» | 154 |
| CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL | 155 |
| ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL | 158 |
| TÉLÉTRAVAIL | 160 |
| TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET | 163 |
| LES JOURS DE CONGÉS | 168 |
| LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS | 170 |
| ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ | 172 |
| ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ | 173 |
| POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL» | 175 |
| CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE | 177 |
| L'ACTION SOCIALE | 180 |
| LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES | 180 |
| ASSISTANCE SOCIALE | 182 |
| LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES | 183 |
| LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS | 183 |
| L'ACTION CULTURELLE | 184 |
| OFFRE INTER C.E.A. | 185 |
| LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS) | 185 |
| CHAPITRE 9 : GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL | 187 |
| LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2023 | 189 |
| ORGANISATIONS SYNDICALES | 193 |
| CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE | 195 |
| ANNEXES | 199 |
| FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL | 200 |
| TABLEAUX DES EFFECTIFS CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE | 201 |
| GLOSSAIRE | 205 |
| SIGLES ABRÉVIATIONS | 207 |

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 est également mise en place. Cette base dématérialisée et anonyme est 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 soit entré en vigueur au 1er janvier 2021, il y a eu une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2022 : le rapport social unique des années 2020, 2021 et 2022 a été 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 centrales ayant collaboré à la réalisation de ce rapport.

SOURCES

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

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

Date d'observation au 31/12/2023 sauf pour les vacataires d'enseignement sur l'année universitaire 2022/2023.

Données du bilan social 2019/2020 du MESRI.

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données issues des services de la DRH année civile 2023.

CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Données des extractions du logiciel SIHAM. Situation observée sur l'année civile 2023.

CHAPITRE 4 LA FORMATION

Données issues des logiciels LAGAF, SIHAM et des services de la DRH. Situation observée sur l'année civile 2023.

CHAPITRE 5 LES RÉMUNÉRATIONS

Données issues du logiciel SIHAM, de la DAF MESRI, du 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 2023.

CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Données des logiciels 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 DAJ.

SAUF MENTION CONTRAIRE, LES DONNÉES PRÉSENTÉES SE BASENT SUR LES EFFECTIFS EN FONCTION. LE TERME « TITULAIRE » DÉSIGNE TOUS LES FONCTIONNAIRES, QU'ILS SOIENT TITULAIRES OU STAGIAIRES.

CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023



7 516
EMPLOIS

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



8
ÉCOLES
DOCTORALES



CAMPUS

2 MÉTROPOLES

11 VILLES ET
AGGLOMÉRATIONS



10

PÔLES SCIENTIFIQUES
60 LABORATOIRES



5

PÔLES DE COMPÉTENCES ET DE SERVICES
34 DÉLÉGATIONS, DIRECTIONS ET SERVICES



60 000

ÉTUDIANTS

DONT **1 800** DOCTORANTS



9

COLLEGIUMS
43 COMPOSANTES
DE FORMATION

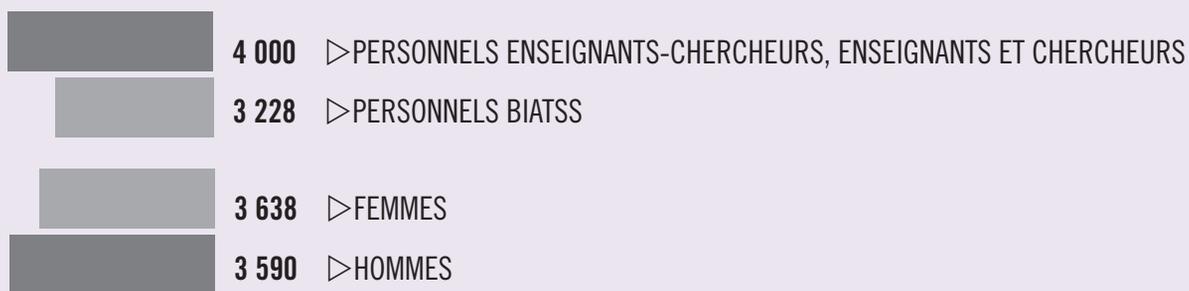


25

BIBLIOTHÈQUES
UNIVERSITAIRES

7 228

PERSONNELS EN FONCTION



533 652 148 €

DE MASSE SALARIALE

3,96%

D'EMPLOI BOE

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

1 467

AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

437

PERSONNELS PROMUS

(PAR LISTE D'APTITUDE, TABLEAU
D'AVANCEMENT ET REPYRAMIDAGE)

99

MOBILITÉS INTERNES AU SEIN DES PERSONNELS BIATSS

150 LAURÉATS

(PAR VOIE DE CONCOURS, RECRUTEMENTS
RÉSÉRVÉS ET RECRUTEMENTS SANS CONCOURS)



321 PERSONNELS EXERCENT LEURS FONCTIONS À TEMPS PARTIEL

629 253 €

DE BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

457 000 €

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

ÉTUDIANTS

58 953 étudiants inscrits en formation initiale :

- ▷ **22 471** étudiants inscrits en Licence dont **1 025** en Licence Professionnelle
- ▷ **10 240** étudiants inscrits en Master
- ▷ **6 108** élèves ingénieurs
- ▷ **7 283** étudiants inscrits dans un diplôme d'Etat médical/paramédical hors PACES
- ▷ **3 956** inscrits dans d'autres formations (capacité en droit, diplôme d'université, DAEU, échanges internationaux, préparation concours, agrégation, certification)
- ▷ **7 146** étudiants en B.U.T. (Bachelor Universitaire de Technologie)
- ▷ **1 749** doctorants

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 et hors doctorants)

- ▷ Collegium Arts, Lettres et Langues : **5 594** étudiants
- ▷ Collegium Santé : **11 005** étudiants
- ▷ Collegium Technologie (IUT) : **7 758** étudiants
- ▷ Collegium Droit, Economie, Gestion : **7 238** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine Management Innovation : **3 081** étudiants
- ▷ Collegium Sciences Humaines et Sociales : **7 311** étudiants
- ▷ Collegium Sciences et Technologies : **5 830** étudiants
- ▷ Collegium Interface : **2 855** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine INP (écoles d'ingénieurs) : **6 532** étudiants

RECHERCHE

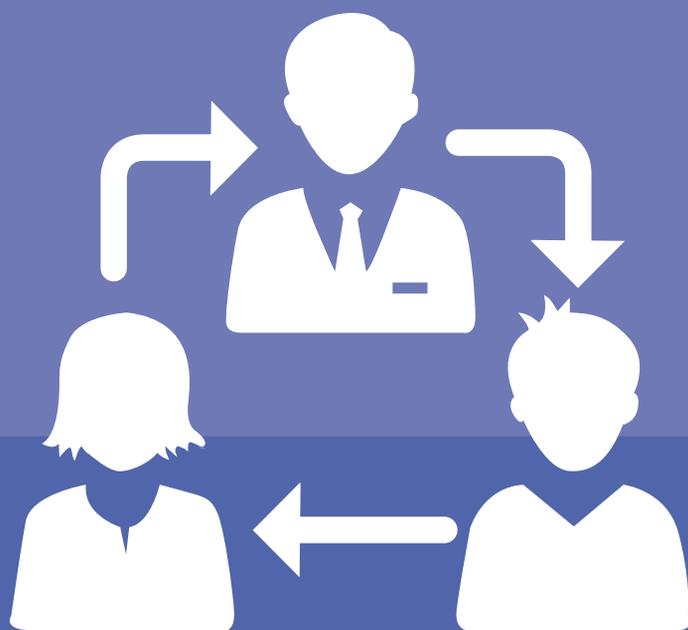
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

- ▷ **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
- ▷ **SJPEG** : Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion
- ▷ **LLECT** : Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps

PATRIMOINE

900 000 m² de surface bâtie utilisée répartis sur **53** sites en Lorraine dont plus de **140 000 m²** pour les laboratoires.

L'EMPLOI



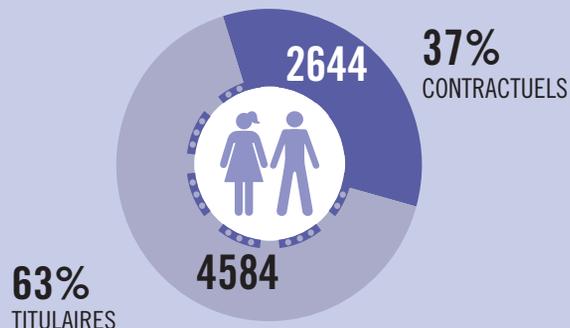
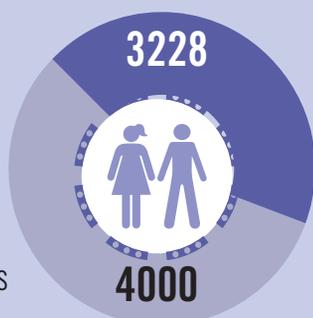
CHIFFRES CLÉS*

* données
2023

L'EMPLOI

7 228 PERSONNELS EN FONCTION

55%
ENSEIGNANTS, CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



3 638
FEMMES



3 590
HOMMES

FEMMES / HOMMES

1 626
FEMMES



2 374
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2 012
FEMMES

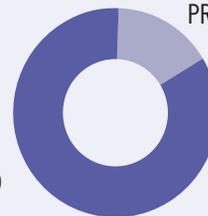


1 216
HOMMES

BIATSS

7 516 EMPLOIS

1 238
SUR PLAFOND
PROPRE

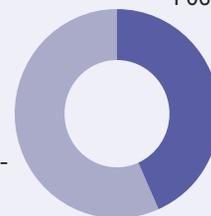


6 278
SUR PLAFOND
ÉTAT

RÉPARTITION PAR PLAFOND

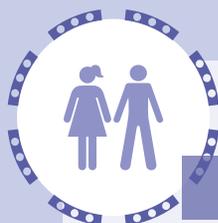
3 324
POSTES BIATSS

4 192
POSTES
ENSEIGNANTS,
CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR
TYPE DE POPULATION

ÂGE MOYEN 44 ANS



26%

16 - 34 ANS ▷ 1 900 agents

34%

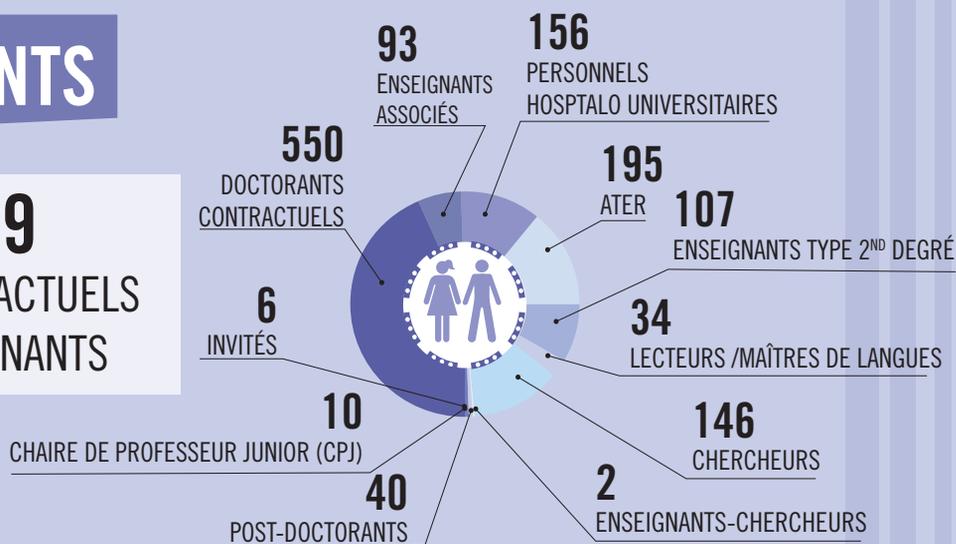
35 - 49 ANS ▷ 2 448 agents

40%

+ DE 50 ANS ▷ 2 880 agents

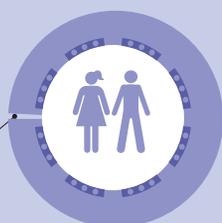
ZOOM ENSEIGNANTS

1 339
CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS



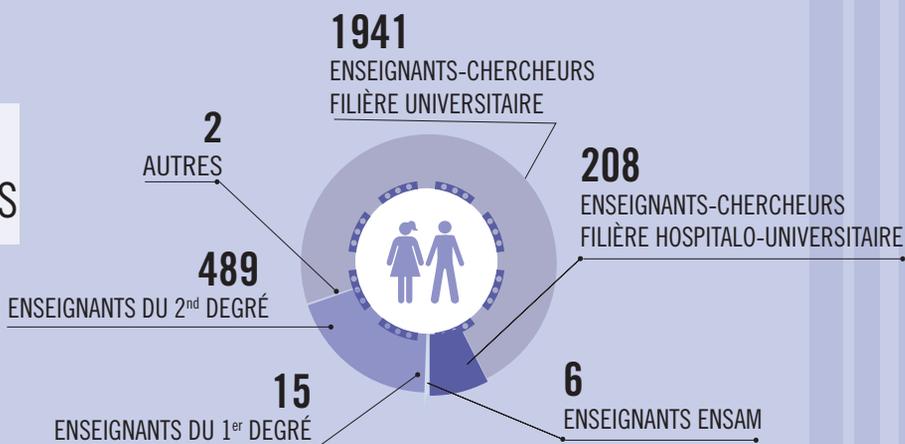
COLLABORATEURS
PONCTUELS

77
ENSEIGNANTS INVITÉS
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS
EN 2022/2023



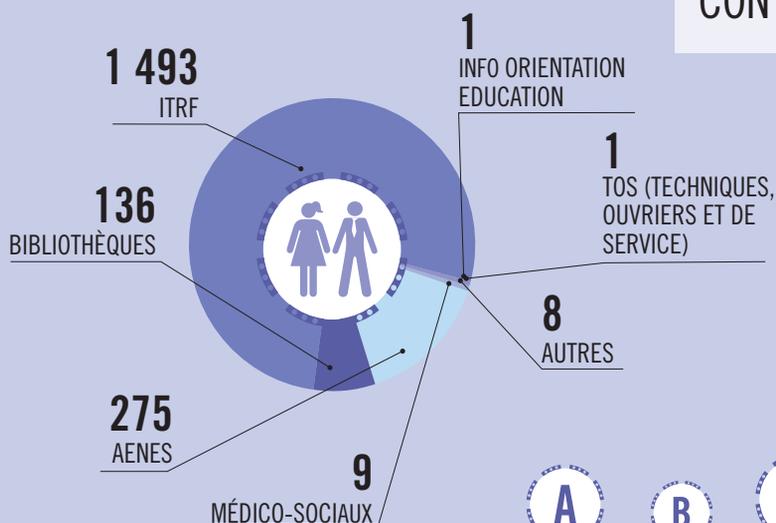
6 174
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN 2022/2023
POUR UN POTENTIEL DE 203 492 HEURES

2 661
TITULAIRES ENSEIGNANTS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

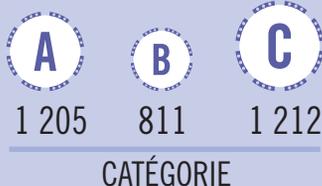
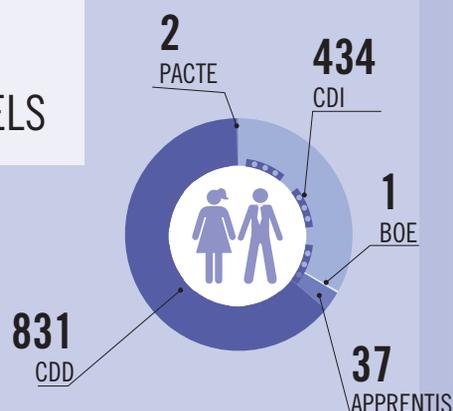


ZOOM BIATSS

1 923
BIATSS TITULAIRES



1 305
BIATSS
CONTRACTUELS



LES COLLABORATEURS PONCTUELS

UN PEU PLUS DE
270 VACATAIRES ADMINISTRATIFS
ET ENVIRON **900 ÉTUDIANTS** RECRUTÉS
SUR DES EMPLOIS ÉTUDIANTS EN 2023.



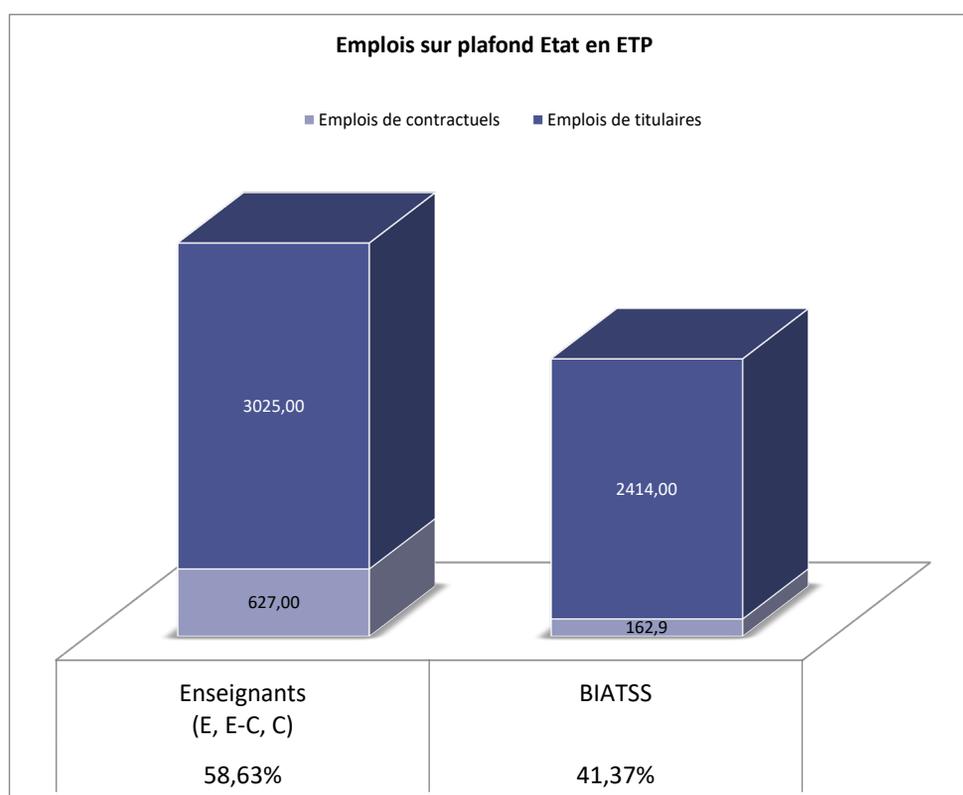
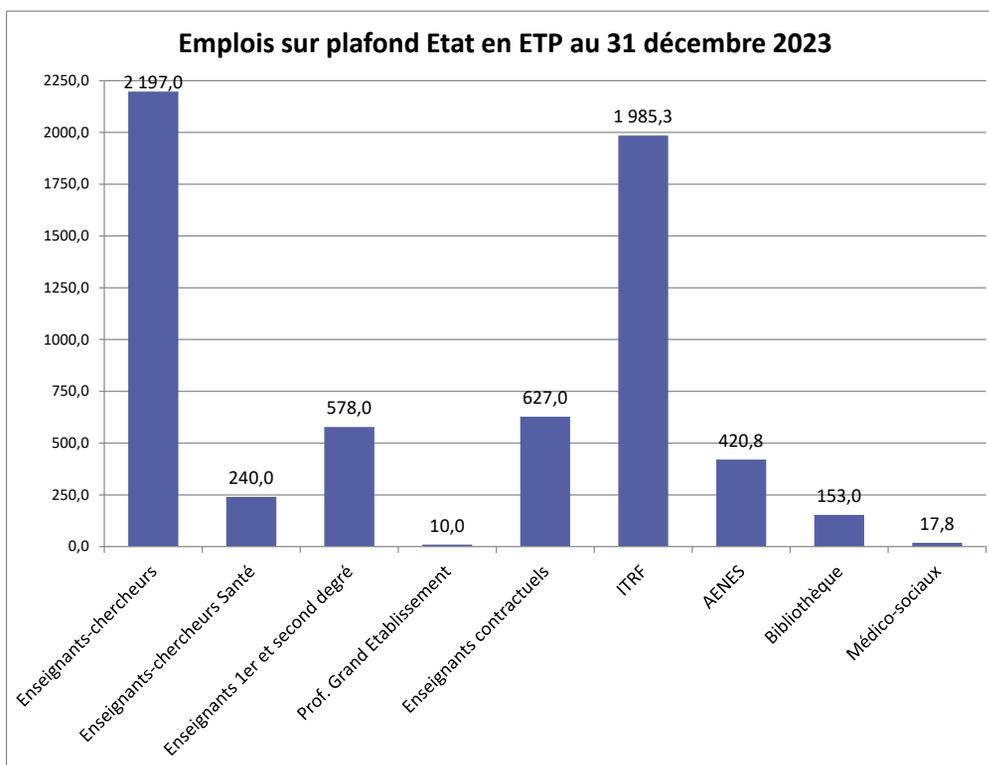
LES EMPLOIS

PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

LE PLAFOND D'EMPLOIS ÉTAT DE L'UL EST FIXÉ À 6 229 ETP EN DÉCEMBRE 2023

| Poste ENSEIG/BIATSS | Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | RSU 2023 | | RSU 2022 | | RSU 2021 | | RSU 2020 | | |
|---------------------------------------|---|--|-----------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|----------------|
| | | | | Quotités de création (ETP) | Nombre de postes | |
| ENSEIGNANTS (E, E-C, C) 3 652 ETP | Enseignants-chercheurs | Professeur des universités - PU | A | 755 | 755 | 737,00 | 737 | 706,00 | 706 | 703,00 | 703 | |
| | | Chaire de professeur junior - CPJ | A | 14 | 14 | 10,00 | 10 | | | | | |
| | | PU médecine générale - PRMG | A | 2 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | |
| | | PU praticien hospitalier - PUPH | A | 134 | 134 | 134,00 | 134 | 131,00 | 131 | 131,00 | 131 | |
| | | PUPH odontologie | A | 5 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | |
| | | Prof. 1G chir. dentaire | A | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| | | PUPH pharmacie | A | 6 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | |
| | | Praticien hospitalo-universitaire - PHU | A | 20 | 20 | 20,00 | 20 | 18,00 | 18 | 18,00 | 18 | |
| | | Maître de conférences - MCF | A | 1428 | 1428 | 1442,00 | 1442 | 1468,00 | 1468 | 1465,00 | 1465 | |
| | | MCF praticien hospitalier - MCUPH | A | 47 | 47 | 47,00 | 47 | 48,00 | 48 | 46,00 | 46 | |
| | | MCUPH odontologie | A | 21 | 21 | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 | |
| | | MCUPH pharmacie | A | 5 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | |
| | | Assistant Ens. Sup. | A | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| | | Total Enseignants-chercheurs | | | | 2437,00 | 2437 | 2430,00 | 2430 | 2411,00 | 2411 | 2403,00 |
| | Enseignants 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 272 | 272 | 275,00 | 275 | 271,00 | 271 | 274,00 | 274 | |
| | | Professeur certifié | A | 261 | 261 | 265,00 | 265 | 271,00 | 271 | 273,00 | 273 | |
| | | Professeur des lycées professionnels | A | 25 | 25 | 24,00 | 24 | 23,00 | 23 | 16,00 | 16 | |
| | | Professeur des écoles | A | 20 | 20 | 20,00 | 20 | 21,00 | 21 | 24,00 | 24 | |
| | Total Enseignants 1er et 2nd degré | | | 578,00 | 578 | 584,00 | 584 | 586,00 | 586 | 587,00 | 587 | |
| | Professeurs Grand Étab. | Professeur ENSAM | A | 10 | 10 | 10,00 | 10 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 | |
| | | Total Professeurs Grands Établissements | | | 10,00 | 10 | 10,00 | 10 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 |
| | Enseignants contractuels | ATER | A | 74,0 | 77 | 74,00 | 77 | 72,00 | 75 | 68,50 | 72 | |
| | | Doctorant | A | 325,0 | 325 | 318,0 | 318 | 316,00 | 316 | 320,0 | 320 | |
| | | Lect. langue étrang. | A | 31,0 | 31 | 31,00 | 31 | 31,00 | 31 | 31,00 | 31 | |
| | | Maître langue étrang. | A | 6,0 | 6 | 6,0 | 6 | 6,00 | 6 | 6,0 | 6 | |
| | | Pers. associé | A | 41,5 | 83 | 41,50 | 83 | 42,50 | 85 | 38,00 | 76 | |
| | | Ens. associé méd. Gén. - PAMG | A | 2,5 | 5 | 2,5 | 5 | 2,50 | 5 | 2,5 | 5 | |
| | | Prof. médecine ass. | A | 0,0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| | | Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA | A | 1,0 | 1 | 2,0 | 2 | 2,00 | 2 | 2,0 | 2 | |
| | | Assist. disc. médic. - AHU | A | 121,0 | 121 | 124,00 | 124 | 126,00 | 126 | 123,00 | 123 | |
| | | Assist. médecine ass. | A | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,0 | 0 | |
| | | Assist. disc. odont. - AHU | A | 24,0 | 24 | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 | |
| | | Adjoint d'enseignement | A | 1,0 | 1 | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,0 | 1 | |
| Total Enseignants contractuels | | | | 627,00 | 674 | 623,00 | 670 | 622,00 | 670 | 615,00 | 659 | |
| Total Enseignants (E, E-C, C) | | | 3652,00 | 3699 | 3647,00 | 3694 | 3631,00 | 3679 | 3618,00 | 3662 | | |
| BIATSS 2 576,9 ETP | AENES | Administrateur ENESR | A | 7 | 7 | 7,00 | 7 | 7,00 | 7 | 7,00 | 7 | |
| | | Agent Comptable | A | 1 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | |
| | | Attaché AE | A | 73 | 73 | 71,00 | 71 | 70,00 | 70 | 70,00 | 70 | |
| | | Sec. Gén. É.Pub. 1Gr | A | 1 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | |
| | | Sec. Gén. É.Pub. 2Gr | A | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| | | Secrétaire AENES | B | 105 | 105 | 108,00 | 108 | 108,00 | 108 | 115,00 | 115 | |
| | | Adjoint AENES | C | 232,8 | 233 | 240,80 | 241 | 256,00 | 256 | 262,80 | 263 | |
| | Total AENES | | 419,80 | 420 | 428,80 | 429 | 443,00 | 443 | 456,80 | 457 | | |
| | ATEC | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | 1 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | |
| | Total ATEC | | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | | |
| | Bibliothèques | Conservateur général | A | 4 | 4 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 4,00 | 4 | |
| | | Conservateur | A | 16 | 16 | 17,00 | 17 | 18,00 | 18 | 19,00 | 19 | |
| | | Bibliothécaire | A | 15 | 15 | 15,00 | 15 | 14,00 | 14 | 13,00 | 13 | |
| | | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 54 | 54 | 54,00 | 54 | 50,00 | 50 | 48,00 | 48 | |
| | | Magasinier | C | 64 | 64 | 64,00 | 64 | 66,00 | 66 | 64,00 | 64 | |
| | | Magasinier spécialisé | C | | | | | | | 3,00 | 3 | |
| | Total bibliothèques | | 153,00 | 153 | 155,00 | 155 | 153,00 | 153 | 151,00 | 151 | | |
| | ITRF | Ingénieur de recherche | A | 148 | 148 | 144,00 | 144 | 140,00 | 140 | 144,00 | 144 | |
| | | Ingénieur d'études | A | 386,7 | 387 | 385,70 | 386 | 376,70 | 377 | 371,70 | 372 | |
| | | Assistant Ingénieur | A | 213 | 213 | 207,00 | 207 | 194,00 | 194 | 192,00 | 192 | |
| Technicien RF (NES) | | B | 582,6 | 583 | 558,60 | 559 | 545,60 | 546 | 533,60 | 534 | | |
| Adjoint tech. RF | | C | 654 | 655 | 678,00 | 679 | 708,50 | 709 | 716,00 | 717 | | |
| Total ITRF | | 1984,30 | 1986 | 1973,30 | 1975 | 1964,80 | 1966 | 1957,30 | 1959 | | | |
| Médico-sociaux | Conseil. Tech. Services soc. | A | 1 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | | |
| | Infirmier | A | 11 | 11 | 11,00 | 11 | 11,00 | 11 | 11,00 | 11 | | |
| | Assistante sociale | B | 5,8 | 6 | 5,80 | 6 | 5,80 | 6 | 5,80 | 6 | | |
| Total Médico-Sociaux | | 17,80 | 18 | 17,80 | 18 | 17,80 | 18 | 17,80 | 18 | | | |
| Autres | Conseiller princ. éducation | A | 1 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | | |
| Total Autres | | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | | | |
| Total BIATSS | | 2576,90 | 2579 | 2576,90 | 2579 | 2580,60 | 2582 | 2584,90 | 2587 | | | |
| Total général | | | | 6228,90 | 6278 | 6223,90 | 6273 | 6211,60 | 6261 | 6202,90 | 6249 | |

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 en 2023 est identique à celle observée depuis 2012. En 2023, la part des enseignants-chercheurs et enseignants est de 58,63% et celle des BIATSS de 41,37%. La proportion d'emplois d'enseignants-chercheurs (sur le nombre total d'emplois enseignants-chercheurs et enseignants) est de 66,73%, quasi à l'identique de celle observée depuis 2012. Parmi les emplois BIATSS, les emplois de BIATSS contractuels (162,9 ETP) ne peuvent être occupés que par des contractuels (cf. commentaire page suivante).

VARIATIONS DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND ETAT) ENTRE 2012 ET 2023 :

| Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | RSU 2023 | Bilan social 2012 | Variation 2012 - 2023 | |
|------------------------------|---|--------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------|
| | | | Quotités de création (ETP) | Quotités de création (ETP) | Nombre d'emplois | % |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités - PU | A | 755,00 | 681,00 | 74 | 11% |
| | Chaire de professeur junior - CPJ | A | 14,00 | 0,00 | 14 | |
| | PU médecine générale | A | 2,00 | 0,00 | 2 | |
| | PU praticien hospitalier - PUPH | A | 134,00 | 131,00 | 3 | 2% |
| | PUPH odontologie | A | 5,00 | 5,00 | 0 | 0% |
| | Prof. 1G chir. dentaire | A | 0,00 | 1,00 | -1 | -100% |
| | PUPH pharmacie | A | 6,00 | 6,00 | 0 | 0% |
| | Praticien hospitalo-universitaire - PHU | A | 20,00 | 5,00 | 15 | 300% |
| | Maître de conférences - MCF | A | 1428,00 | 1 429,00 | -1 | 0% |
| | MCF praticien hospitalier - MCUPH | A | 47,00 | 44,00 | 3 | 7% |
| | MCUPH odontologie | A | 21,00 | 20,00 | 1 | 5% |
| | MCUPH pharmacie | A | 5,00 | 5,00 | 0 | 0% |
| | Assistant Ens. Sup. | A | 0,00 | 2,00 | -2 | -100% |
| Enseignants 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 272,00 | 276,00 | -4 | -1% |
| | Professeur certifié | A | 261,00 | 266,00 | -5 | -2% |
| | Professeur des lycées professionnels | A | 25,00 | 12,00 | 13 | 108% |
| | Professeur des écoles | A | 20,00 | 26,00 | -6 | -23% |
| Professeur Grand Étab. | Professeur ENSAM | A | 10,00 | 20,00 | -10 | -50% |
| | ATER | A | 74,00 | 72,00 | 2 | 3% |
| Enseignants contractuels | Doctorant | A | 325,00 | 297,00 | 28 | 9% |
| | Lect. langue étrang. | A | 31,00 | 27,00 | 4 | 15% |
| | Maitre langue étrang. | A | 6,00 | 6,00 | 0 | 0% |
| | Pers. associé | A | 41,50 | 45,00 | -3,5 | -8% |
| | Ens. associé méd. Gén. - PAMG | A | 2,50 | 2,00 | 0,5 | 25% |
| | Prof. médecine ass. | A | 0,00 | 1,00 | -1 | -100% |
| | Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA | A | 1,00 | 0,00 | 1 | |
| | Assist. disc. médic. | A | 121,00 | 131,00 | -10 | -8% |
| | Assist. médecine ass. | A | 0,00 | 1,00 | -1 | -100% |
| | Assist. disc. odont. | A | 24,00 | 22,00 | 2 | 9% |
| | Adjoint d'enseignement | A | 1,00 | 0,00 | 1 | |
| AENES | Administrateur ENESR | A | 7,00 | 7,00 | 0 | 0% |
| | Agent Comptable | A | 1,00 | 1,00 | 0 | 0% |
| | Attaché AE | A | 73,00 | 72,00 | 1 | 1% |
| | Sec. Gén. É.Pub. 1Gr | A | 1,00 | 1,00 | 0 | 0% |
| | Secrétaire AENES | B | 105,00 | 127,00 | -22 | -17% |
| | Adjoint AENES | C | 232,80 | 359,00 | -126,2 | -35% |
| A TEC | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | 1,00 | 11,00 | -10 | -91% |
| Bibliothèques | Conservateur général | A | 4,00 | 3,00 | 1 | 33% |
| | Conservateur | A | 16,00 | 20,00 | -4 | -20% |
| | Bibliothécaire | A | 15,00 | 16,00 | -1 | -6% |
| | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 54,00 | 45,00 | 9 | 20% |
| | Magasinier | C | 64,00 | 65,00 | -1 | -2% |
| | Magasinier spécialisé | C | 0,00 | 0,00 | 0 | |
| ITRF | Ingénieur de recherche | A | 148,00 | 138,60 | 9,4 | 7% |
| | Ingénieur d'études | A | 386,70 | 299,80 | 86,9 | 29% |
| | Assistant Ingénieur | A | 213,00 | 143,50 | 69,5 | 48% |
| | Technicien RF (NES) | B | 582,60 | 453,20 | 129,4 | 29% |
| | Adjoint tech. RF | C | 654,00 | 692,80 | -38,8 | -6% |
| Médico-sociaux | Cons. tech. serv soc. | A | 1,00 | 1,00 | 0 | 0% |
| | Infirmier | A | 11,00 | 11,50 | -0,5 | -4% |
| | Assistante sociale | B | 5,80 | 5,00 | 0,8 | 16% |
| Autres | Conseiller princ. éducation | A | 1,00 | 1,00 | 0 | 0% |
| TOTAL | | | 6228,90 | 6006,40 | 222,5 | 3,70% |

L'augmentation du nombre d'emplois entre 2012 et 2023 correspond aux emplois attribués au titre du contrat de site 2013/2017, à l'intégration de l'ENIM au 01/01/2016, à la création d'emplois au titre de l'AMI FTLV, au titre de la politique d'ouverture de l'IUT Moselle-Est à destination des bacheliers technologiques, au titre de la nouvelle voie de recrutement en tant que chaire de professeur junior et au titre de la révision des effectifs de médecine.

EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES

LISTE DES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES AU 31/12/2023 :

| Filière | Libellé catégorie emploi | Catég. FP | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|--------------------------|---|---------------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | | 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 | 181,2 | 184 | 177,90 | 181 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| | Total Chercheurs | | 181,2 | 184 | 177,90 | 181 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités - PU | A | 2,0 | 2 | | | | | | |
| | Prof. 2G chir. dentaire | A | | | | | | | | |
| | Praticien hospitalo-universitaire - PHU | A | | | | | | | 1,00 | 1 |
| | Maître de conférences - MCF | A | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 3,00 | 3 | 4,00 | 4 |
| | Assistant Ens. Sup. | A | | | | | | | | |
| | Total Enseignants-chercheurs | | 3,0 | 3 | 1,00 | 1 | 3,00 | 3 | 5,00 | 5 |
| Enseignants contractuels | ATER | A | 4,0 | 4 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 |
| | Doctorant | A | 231,0 | 231 | 248,00 | 248 | 254,00 | 254 | 249,00 | 249 |
| | Lect. langue étrang. | A | 2,0 | 2 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | | |
| | Pers. associé | A | 6,5 | 13 | 3,50 | 7 | 1,00 | 2 | 0,50 | 1 |
| | Adjoint d'enseignement | A | 49,3 | 56 | 50,40 | 57 | 41,30 | 45 | 44,60 | 48 |
| | Assistant | A | | | | | | | | |
| | | Total Enseignants contractuels | | 292,8 | 306 | 304,90 | 315 | 299,30 | 304 | 296,10 |
| | Total Enseignants (E, EC, C) | | 477,0 | 493 | 483,80 | 497 | 493,80 | 500 | 525,30 | 532 |
| AENES | Adjoint AENES | C | 6,0 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| | Total AENES | | 6,0 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| A TEC (TOS) | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | | | | | | | | |
| | Total ATEC (TOS) | | 0,0 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| Bibliothèques | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 1,0 | 1 | | | | | | |
| | Magasinier | C | 1,3 | 2 | 0,50 | 1 | 2,50 | 3 | 1,50 | 2 |
| | Total Bibliothèques | | 2,3 | 3 | 0,50 | 1 | 2,50 | 3 | 1,50 | 2 |
| ITRF | Ingénieur de recherche | A | 77,7 | 83 | 76,10 | 81 | 66,60 | 72 | 64,90 | 71 |
| | Ingénieur d'études | A | 204,5 | 209 | 180,70 | 185 | 176,60 | 183 | 158,20 | 165 |
| | Assistant Ingénieur | A | 67,5 | 69 | 65,00 | 66 | 71,50 | 72 | 66,00 | 66 |
| | Total Catégorie A | | 349,7 | 361 | 321,80 | 332 | 314,70 | 327 | 289,10 | 302 |
| | Technicien RF (NES) | B | 125,8 | 127 | 122,20 | 124 | 109,20 | 111 | 100,60 | 102 |
| | Total Catégorie B | | 125,8 | 127 | 122,20 | 124 | 109,20 | 111 | 100,60 | 102 |
| | Adjoint tech. RF | C | 236,3 | 244 | 228,80 | 236 | 195,50 | 203 | 198,40 | 206 |
| | Total Catégorie C | | 236,3 | 244 | 228,80 | 236 | 195,50 | 203 | 198,40 | 206 |
| | Total ITRF | | 711,8 | 732 | 672,80 | 692 | 619,40 | 641 | 588,10 | 610 |
| Médico-sociaux | Infirmier | A | 2,0 | 2 | 1,00 | 1 | 2,00 | 2 | 3,00 | 3 |
| | Assistante sociale | A | 2,0 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 1,00 | 1 |
| | Total Médico-sociaux | | 4,0 | 4 | 3,00 | 3 | 4,00 | 4 | 4,00 | 4 |
| | Total BIATSS | | 724,1 | 745 | 682,30 | 702 | 631,90 | 654 | 599,60 | 622 |
| | Total général | | 1 201,1 | 1 238 | 1166,10 | 1199 | 1125,70 | 1154 | 1124,90 | 1154 |

Après un ralentissement en 2021, la création d'ETP repart à la hausse : + 40,4 ETP en 2022 et + 35 ETP en 2023.

Pour rappel, une augmentation de 137,9 ETP a été constatée entre 2018 et 2019, de 36 ETP entre 2019 et 2020 et de 0,8 ETP entre 2020 et 2021.

Comme chaque année depuis 2012, les emplois de catégorie A sont nettement majoritaires à hauteur de 69% (enseignants, 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 162,9 emplois (ETP) BIATSS contractuels. 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 2023 :

| Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | Rapport Social Unique 2023 | Bilan social 2012 | Variation 2012-2023 | |
|------------------------------|-----------------------------|--------------|----------------------------|----------------------------|---------------------|-----------------|
| | | | Quotités de création (ETP) | Quotités de création (ETP) | Nombre d'emplois | % |
| Chercheurs | Chercheurs | A | 181,20 | 0,00 | 181,20 | |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités | A | 2,00 | 0,00 | 2,00 | |
| | Prof. 2G chir. dentaire | A | 0,00 | 1,00 | -1,00 | -100,00% |
| | Prat. hosp. Univ. | A | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| | Maître de conférences | A | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00% |
| | Assistant Ens. Sup. | A | 0,00 | 3,00 | -3,00 | -100,00% |
| Enseignants 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 0,00 | 1,00 | -1,00 | -100,00% |
| | Professeur certifié | A | 49,30 | 18,00 | 31,30 | 173,89% |
| Enseignants contractuels | ATER | A | 4,00 | 0,00 | 4,00 | 100,00% |
| | Doctorant | A | 231,00 | 4,00 | 227,00 | 5675,00% |
| | Lect. langue étrang. | A | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 100,00% |
| | Pers. associé | A | 6,50 | 0,00 | 6,50 | |
| | Assistant | A | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| AENES | Adjoint AENES | C | 6,00 | 12,80 | -6,80 | -53,13% |
| ATEC | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | 0,00 | 1,00 | -1,00 | -100,00% |
| Bibliothèques | Bibliothécaire Assist.Spéc. | | 1,00 | 0,00 | 1,00 | |
| | Magasinier | C | 1,30 | 1,50 | -0,20 | -13,33% |
| ITRF | Ingénieur de recherche | A | 77,70 | 128,20 | -50,50 | -39,39% |
| | Ingénieur d'études | A | 204,50 | 159,34 | 45,16 | 28,34% |
| | Assistant Ingénieur | A | 67,50 | 61,60 | 5,90 | 9,58% |
| | Technicien RF (NES) | B | 125,80 | 75,40 | 50,40 | 66,84% |
| | Adjoint tech. RF | C | 236,30 | 122,50 | 113,80 | 92,90% |
| Médico-sociaux | Infirmier | A | 2,00 | 0,00 | 2,00 | 100,00% |
| | Assistante sociale | A | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 100,00% |
| TOTAL | | | 1201,10 | 592,3 | 607,8 | 102,60% |

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

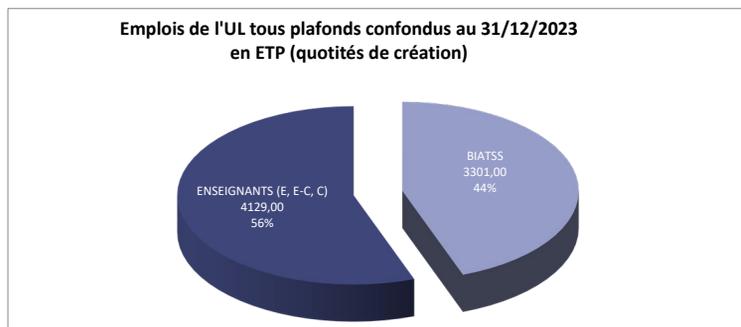
QUOTITÉ ETP ET NOMBRE D'EMPLOI SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :

| Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|---------------------------------|---|--------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | | 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 | 181,2 | 184 | 177,90 | 181 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| | Total Chercheurs | | 181,20 | 184 | 177,90 | 181 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités - PU | A | 757,0 | 757 | 737,00 | 737 | 706,00 | 706 | 703,00 | 703 |
| | Chaire de professeur junior - CPJ | | 14,0 | 14 | 10,00 | 10 | | | | |
| | PU médecine générale | A | 2,0 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 |
| | PU praticien hospitalier - PUPH | A | 134,0 | 134 | 134,00 | 134 | 131,00 | 131 | 131,00 | 131 |
| | PUPH odontologie | A | 5,0 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 |
| | Prof. 1G chir. dentaire | A | | | | | | | | |
| | Prof. 2G chir. dentaire | A | | | | | | | | |
| | PUPH pharmacie | A | 6,0 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| | Praticien hospitalo-universitaire - PHU | A | 20,0 | 20 | 20,00 | 20 | 18,00 | 18 | 19,00 | 19 |
| | Maître de conférences - MCF | A | 1 429,0 | 1 429 | 1 443,00 | 1 443 | 1 471,00 | 1 471 | 1 469,00 | 1 469 |
| | MCF praticien hospitalier - MCUPH | A | 47,0 | 47 | 47,00 | 47 | 48,00 | 48 | 46,00 | 46 |
| | MCUPH odontologie | A | 21,0 | 21 | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 |
| | MCUPH pharmacie | A | 5,0 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 |
| Assistant Ens. Sup. | A | | | | | | | | | |
| | Total Enseignants-chercheurs | | 2 440,0 | 2 440,00 | 2 431,00 | 2 431 | 2 414,00 | 2 414 | 2 408,00 | 2 408,00 |
| Enseignants du 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 272,0 | 272 | 275,00 | 275 | 271,00 | 271 | 274,00 | 274 |
| | Professeur certifié | A | 261,0 | 261 | 265,00 | 265 | 271,00 | 271 | 273,00 | 273 |
| | Professeur des lycées professionnels | A | 25,0 | 25 | 24,00 | 24 | 23,00 | 23 | 16,00 | 16 |
| | Professeur des écoles | A | 20,0 | 20 | 20,00 | 20 | 21,00 | 21 | 24,00 | 24 |
| | Total Enseignants 1er et 2nd degré | | 578,0 | 578,00 | 584,00 | 584 | 586,00 | 586 | 587,00 | 587 |
| Prof. Grands Étab. | Professeur ENSAM | A | 10,0 | 10 | 10,00 | 10 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 |
| | Total Prof. Grands Établissements | | 10,0 | 10,00 | 10,00 | 10 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 |
| Enseignants contractuels | ATER | A | 78,0 | 81 | 76,00 | 79 | 74,00 | 77 | 70,50 | 74 |
| | Doctorant | A | 556,0 | 556 | 566,00 | 566 | 570,00 | 570 | 569,00 | 569 |
| | Lect. langue étrang. | A | 33,0 | 33 | 32,00 | 32 | 32,00 | 32 | 31,00 | 31 |
| | Maître langue étrang. | A | 6,0 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| | Pers. associé | A | 48,0 | 96 | 45,00 | 90 | 43,50 | 87 | 38,50 | 77 |
| | Ens. associé méd. Gén. - PAMG | A | 2,5 | 5 | 2,50 | 5 | 2,50 | 5 | 2,50 | 5 |
| | Prof. médecine ass. | A | | | | | | | | |
| | Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA | A | 1,0 | 1 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 |
| | Assist. disc. médic. - AHU | A | 121,0 | 121 | 124,00 | 124 | 126,00 | 126 | 123,00 | 123 |
| | Assist. médecine ass. | A | | | | | | | | |
| | Assist. disc. odont. - AHU | A | 24,0 | 24 | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 |
| Adjoint d'enseignement | A | 50,3 | 57 | 51,40 | 58 | 42,30 | 46 | 45,60 | 49 | |
| Assistant | A | | | | | | | | | |
| | Total Enseignants non-titulaires | | 919,80 | 980,00 | 927,90 | 985 | 921,30 | 974 | 911,10 | 959 |
| | Total Enseignants | | 4 129,00 | 4 192,00 | 4 130,80 | 4 191 | 4 124,80 | 4 179 | 4 143,3 | 4 194 |
| AENES | Administrateur ENESR | A | 7,0 | 7 | 7,00 | 7 | 7,00 | 7 | 7,00 | 7 |
| | Agent comptable | A | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Attaché AE | A | 73,0 | 73 | 71,00 | 71 | 70,00 | 70 | 70,00 | 70 |
| | Sec. Gén. E.Pub 1Gr | A | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Sec. Gén. E.Pub 2Gr | A | | | | | | | | |
| | Secrétaire AENES | B | 105,0 | 105 | 108,00 | 108 | 108,00 | 108 | 115,00 | 115 |
| | Adjoint AENES | C | 238,8 | 239 | 246,80 | 247 | 262,00 | 262 | 268,80 | 269 |
| | Total AENES | | 425,80 | 426 | 434,8 | 435 | 449,00 | 449 | 462,80 | 463 |
| ATEC (TOS) | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Total ATEC (TOS) | | 1,0 | 1 | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1,0 |
| Bibliothèques | Conservateur général | A | 4,0 | 4 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 4,00 | 4 |
| | Conservateur | A | 16,0 | 16 | 17,00 | 17 | 18,00 | 18 | 19,00 | 19 |
| | Bibliothécaire | A | 15,0 | 15 | 15,00 | 15 | 14,00 | 14 | 13,00 | 13 |
| | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 55,0 | 55 | 54,00 | 54 | 50,00 | 50 | 48,00 | 48 |
| | Magasinier | C | 65,3 | 66 | 64,00 | 64 | 66,00 | 66 | 64,00 | 64 |
| | Magasinier spécialisé | C | | | 0,50 | 1 | 2,50 | 3 | 4,50 | 5 |
| | Total Bibliothèques | | 155,30 | 156 | 155,50 | 156 | 155,50 | 156 | 152,50 | 153 |
| ITRF | Ingénieur Recherche | A | 225,7 | 231 | 220,10 | 225 | 206,60 | 212 | 208,90 | 215 |
| | Ingénieur Études | A | 591,2 | 596 | 566,40 | 571 | 553,30 | 560 | 529,90 | 537 |
| | Assistant Ingénieur | A | 280,5 | 282 | 272,00 | 273 | 265,50 | 266 | 258,00 | 258 |
| | Technicien RF (NES) | B | 708,4 | 710 | 680,80 | 683 | 654,80 | 657 | 634,20 | 636 |
| | Adjoint tech. RF | C | 890,3 | 899 | 906,80 | 915 | 904,00 | 912 | 914,40 | 923 |
| | Total ITRF | | 2 696,10 | 2 718 | 2 646,10 | 2 667 | 2 584,20 | 2 607 | 2 545,40 | 2 569 |
| Médico-sociaux | Conseil. Tech. Services soc. | A | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Infirmier | A | 13,0 | 13 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 | 14,00 | 14 |
| | Assistante sociale | A | 7,8 | 8 | 7,80 | 8 | 7,80 | 8 | 6,80 | 7 |
| | Total Médico-sociaux | | 21,80 | 22 | 20,80 | 21 | 21,80 | 22 | 21,80 | 22 |
| Autres | Conseiller princ. éducation | A | 1,0 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Total autres | | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1,0 |
| | Total BIATSS | | 3 301,00 | 3 324 | 3 259,20 | 3 281 | 3 212,50 | 3 236 | 3 184,50 | 3 209 |
| | Total général | | 7 430,00 | 7 516 | 7 390,00 | 7 472 | 7 337,30 | 7 415 | 7 327,8 | 7 403 |

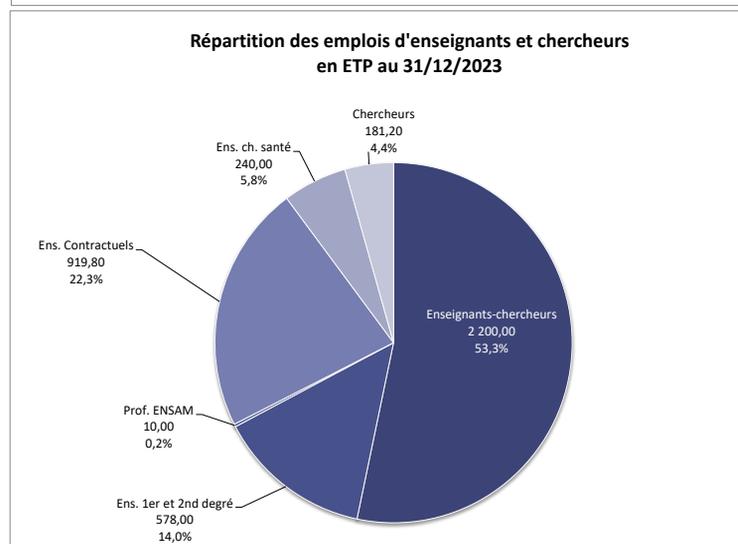
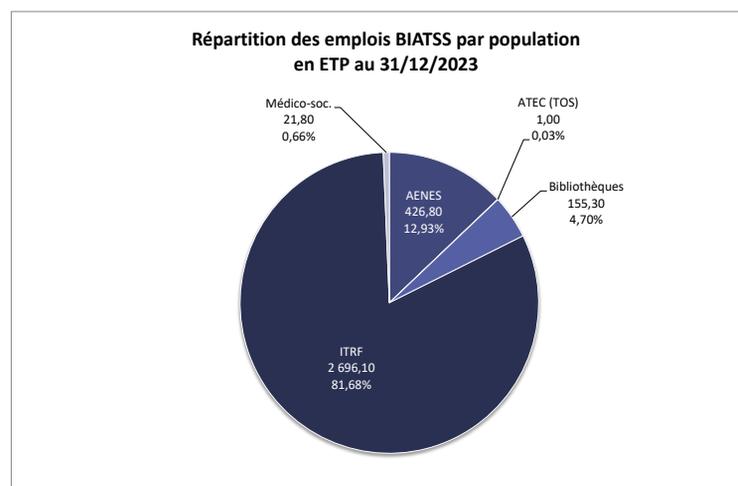
RÉCAPITULATIF SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :

| | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|-------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | 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) | 4129,00 | 4 192 | 4130,80 | 4 191 | 4124,80 | 4 179 | 4143,00 | 4 194 |
| BIATSS | 3301,00 | 3 324 | 3259,20 | 3 281 | 3212,50 | 3236 | 3184,50 | 3209 |
| Total général | 7430,00 | 7 516 | 7390,00 | 7472 | 7337,30 | 7415 | 7327,50 | 7403 |

DIAGRAMMES DES EMPLOIS DE L'UL EN ETP SUR L'ENSEMBLE DES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :



La répartition «Emplois» entre enseignants et BIATSS est de 56 % d'emplois enseignants et 44 % d'emplois BIATSS pour l'année 2023.

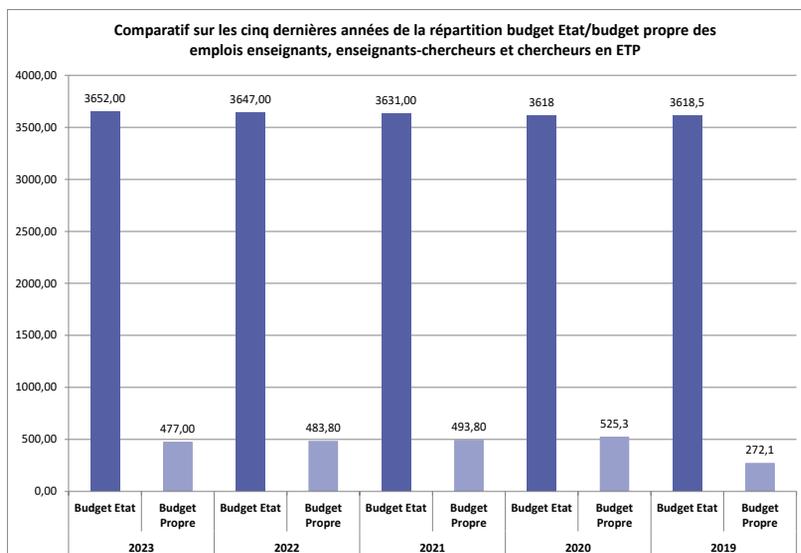


LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

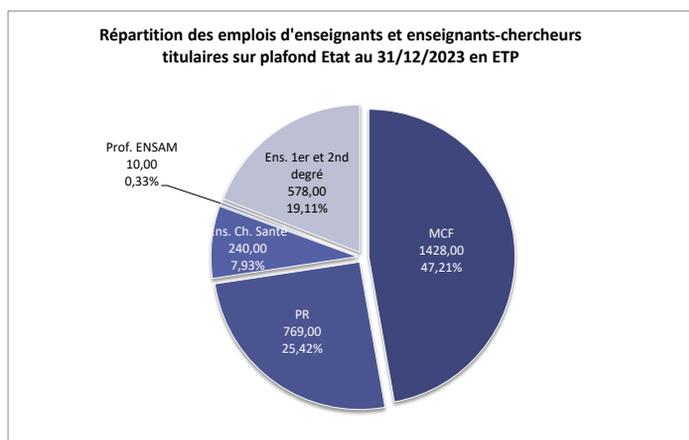
| Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | Plafond État | | Plafond propre | | Plafond global | |
|---------------------------------|--|--------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | | Quotités de création (ETP) | Nombre de postes | Quotités de création (ETP) | Nombre de postes | Quotités de création (ETP) | Nombre de postes |
| Chercheurs | Chercheurs | A | | | 181,20 | 184 | 181,20 | 184 |
| | Total Chercheurs | | 0,00 | 0 | 181,20 | 184 | 181,20 | 184 |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités - PU | A | 755,00 | 755 | 2,00 | 2 | 757,00 | 757 |
| | Chaire de professeur junior - CPJ | A | 14,00 | 14 | | | 14,00 | 14 |
| | PU médecine générale - PRMG | A | 2,00 | 2 | | | 2,00 | 2 |
| | PU praticien hospitalier - PUPH | A | 134,00 | 134 | | | 134,00 | 134 |
| | PUPH odontologie | A | 5,00 | 5 | | | 5,00 | 5 |
| | PUPH pharmacie | A | 6,00 | 6 | | | 6,00 | 6 |
| | Praticien hospitalo-universitaire - PHU | A | 20,00 | 20 | | | 20,00 | 20 |
| | Maître de conférences - MCF | A | 1 428,00 | 1 428 | 1,00 | 1 | 1 429,00 | 1 429 |
| | MCF praticien hospitalier - MCUPH | A | 47,00 | 47 | | | 47,00 | 47 |
| | MCUPH odontologie | A | 21,00 | 21 | | | 21,00 | 21 |
| | MCUPH pharmacie | A | 5,00 | 5 | | | 5,00 | 5 |
| | Total Enseignants-chercheurs | | 2 437,00 | 2 437 | 3,00 | 3 | 2 440,00 | 2 440 |
| Enseignants du 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 272,00 | 272 | | | 272,00 | 272 |
| | Professeur certifié | A | 261,00 | 261 | | | 261,00 | 261 |
| | Professeur des lycées professionnels | A | 25,00 | 25 | | | 25,00 | 25 |
| | Professeur des écoles | A | 20,00 | 20 | | | 20,00 | 20 |
| | Total Enseignants 1er et 2nd degré | | 578,00 | 578 | 0,00 | 0 | 578,00 | 578 |
| Prof. Grands Étab. | Professeur ENSAM | A | 10,00 | 10 | | | 10,00 | 10 |
| | Total Professeurs Grands Établissements | | 10,00 | 10 | 0,00 | 0 | 10,00 | 10 |
| Enseignants contractuels | ATER | A | 74,00 | 77 | 4,00 | 4 | 78,00 | 81 |
| | Doctorant | A | 325,00 | 325 | 231,00 | 231 | 556,00 | 556 |
| | Lect. langue étrang. | A | 31,00 | 31 | 2,00 | 2 | 33,00 | 33 |
| | Maitre langue étrang. | A | 6,00 | 6 | | | 6,00 | 6 |
| | Pers. associé | A | 41,50 | 83 | 6,50 | 13 | 48,00 | 96 |
| | Ens. associé méd. Gén. - PAMG | A | 2,50 | 5 | | | 2,50 | 5 |
| | Prof. médecine ass. | A | | | | | 0,00 | 0 |
| | Ass. Ens. Sup. Méd - PRMA | A | 1,00 | 1 | | | 1,00 | 1 |
| | Assist. disc. médic. - AHU | A | 121,00 | 121 | | | 121,00 | 121 |
| | Assist. médecine ass. | A | | | | | 0,00 | 0 |
| | Assist. disc. odont. - AHU | A | 24,00 | 24 | | | 24,00 | 24 |
| | Adjoint d'enseignement | A | 1,00 | 1 | 49,30 | 56 | 50,30 | 57 |
| | Total Enseignants contractuels | | 627,00 | 674 | 292,80 | 306 | 919,80 | 980 |
| | Total général | | 3 652,00 | 3 699 | 477,00 | 493 | 4 129,00 | 4 192 |

LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS DEPUIS 2020

| Filière | Libellé catégorie emploi | Catégorie FP | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 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 | 177,90 | 181 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| Total Chercheurs | | | 177,90 | 181,00 | 191,50 | 193 | 224,20 | 227 |
| Enseignants-chercheurs | Professeur des universités | A | 747,00 | 747 | 706,00 | 706 | 703,00 | 703 |
| | Prof. univ. hosp. | A | 134,00 | 134 | 131,00 | 131 | 131,00 | 131 |
| | Prof. univ. MG | A | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 |
| | Prof. univ. odontologie | A | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 |
| | Prof. 1G chir. dentaire | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Prof. 2G chir. dentaire | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Prof. univ. pharmacie | A | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| | Prat. hosp. Univ. | A | 20,00 | 20 | 18,00 | 18 | 19,00 | 19 |
| | Surnombre | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Maître de conférences | A | 1443,00 | 1443 | 1471,00 | 1471 | 1469,00 | 1469 |
| | MCF hospitalier | A | 47,00 | 47 | 48,00 | 48 | 46,00 | 46 |
| | MCF odontologie | A | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 | 22,00 | 22 |
| | MCF pharmacie | A | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 |
| Assistant Ens. Sup. | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| Total Enseignants-chercheurs | | | 2431,00 | 2431,00 | 2414,00 | 2414 | 2408,00 | 2408 |
| Enseignants du 1er et 2nd degré | Professeur agrégé | A | 275,00 | 275 | 271,00 | 271 | 274,00 | 274 |
| | Professeur certifié | A | 265,00 | 265 | 271,00 | 271 | 273,00 | 273 |
| | Prof. lycée prof. 2G | A | 24,00 | 24 | 23,00 | 23 | 16,00 | 16 |
| | Professeur des écoles | A | 20,00 | 20 | 21,00 | 21 | 24,00 | 24 |
| Total Enseignants 1er et 2nd degré | | | 584,00 | 584,00 | 586,00 | 586 | 587,00 | 587 |
| Prof. Grands Étab. | Professeur ENSAM | A | 10,00 | 10 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 |
| Total Professeurs Grands Établissements | | | 10,00 | 10,00 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 |
| Enseignants contractuels | ATER | A | 76,00 | 79 | 74,00 | 77 | 70,50 | 74 |
| | Doctorant | A | 566,00 | 566 | 570,00 | 570 | 569,00 | 569 |
| | Lect. langue étrang. | A | 32,00 | 32 | 32,00 | 32 | 31,00 | 31 |
| | Maitre langue étrang. | A | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 | 6,00 | 6 |
| | Pers. associé | A | 45,00 | 90 | 43,50 | 87 | 38,50 | 77 |
| | Ens. ass. méd. gén. | A | 2,50 | 5 | 2,50 | 5 | 2,50 | 5 |
| | Prof. médecine ass. | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Ass.Ens.Sup.Méd | A | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 | 2 |
| | Assist. disc. médic. | A | 124,00 | 124 | 126,00 | 126 | 123,00 | 123 |
| | Assist. médecine ass. | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Assist. disc. odont. | A | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 | 23,00 | 23 |
| | Adjoint d'enseignement | A | 51,40 | 58 | 42,30 | 46 | 45,60 | 49 |
| Assistant | A | | | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | |
| Total Enseignants contractuels | | | 927,90 | 985,00 | 921,30 | 974 | 911,10 | 959 |
| Total général | | | 4130,80 | 4191,00 | 4124,80 | 4179 | 4143,30 | 4194 |



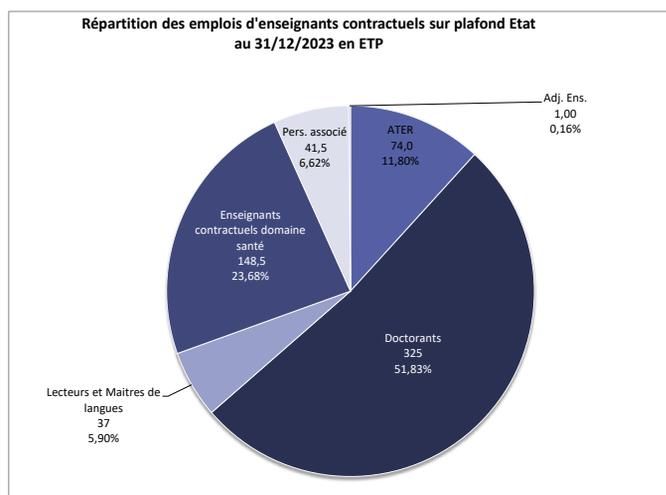
RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SUR PLAFOND ÉTAT EN ETP :



Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,73 % (quasi identique à 2022 : 66,63%, 2021 : 66,4 %, 2020 : 66,42 %, 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 et enseignants-chercheurs sur plafond Etat (PR et surnombre - MCF et assistant - 2nd et 1er degré et ENSAM - contractuels) est quasi identique à celle observée depuis 2016 :

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| PR | 25,08% | 24,51% | 23,91% | 23,91% | 23,68% | 23,76% | 23,60% | 23,43% |
| MCF et assistants | 41,65% | 42,12% | 42,50% | 42,51% | 42,64% | 42,40% | 42,17% | 42,12% |
| <i>dont enseignants-chercheurs domaine santé</i> | <i>9,85%</i> | <i>9,92%</i> | <i>9,83%</i> | <i>9,78%</i> | <i>9,62%</i> | <i>9,66%</i> | <i>9,67%</i> | <i>9,38%</i> |
| ENSAM - Ens 1er et 2nd degré | 16,10% | 16,29% | 16,47% | 16,58% | 16,64% | 16,76% | 16,99% | 17,15% |
| Contractuels | 17,17% | 17,08% | 17,13% | 17,00% | 17,04% | 17,08% | 17,21% | 17,30% |



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR PLAFOND ETAT EN ETP :

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ATER | 11,80% | 11,88% | 11,58% | 11,14% | 11,27% | 11,07% | 11,12% | 11,01% |
| Doctorants contractuels | 51,83% | 51,04% | 50,80% | 52,03% | 52,39% | 52,06% | 51,52% | 50,76% |
| Lecteurs-maîtres de langues | 5,90% | 5,94% | 5,95% | 6,02% | 5,84% | 5,98% | 5,92% | 5,75% |
| Enseignants domaine santé | 23,68% | 24,32% | 24,68% | 24,50% | 24,41% | 24,75% | 25,04% | 25,86% |
| Enseignants associés | 6,62% | 6,66% | 6,83% | 6,18% | 6,09% | 6,14% | 6,40% | 6,62% |
| Adjoints d'enseignement | 0,16% | 0,16% | 0,16% | 0,16% | 0,16% | | | |

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

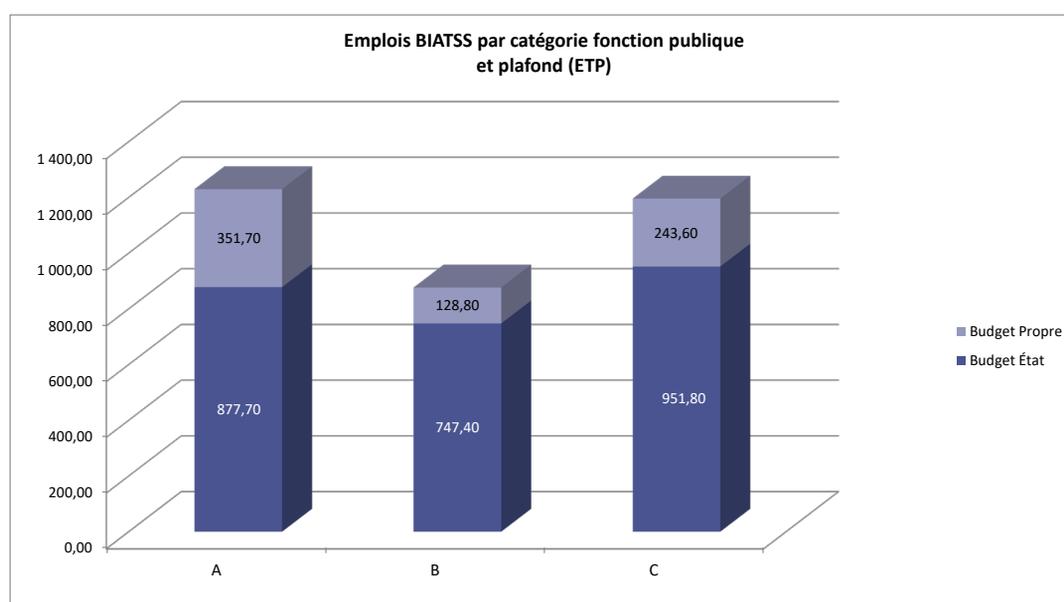
| Section CNU du poste | Libellé CNU du poste | Quotité de création (ETP) | Nombre postes |
|----------------------|--|---------------------------|---------------|
| 01 | Droit privé et sciences criminelles | 69,00 | 69 |
| 02 | Droit public | 44,00 | 44 |
| 03 | Histoire du droit et des institutions | 7,00 | 7 |
| 04 | Science politique | 8,00 | 8 |
| 05 | Sciences économiques | 57,00 | 57 |
| 06 | Sciences de gestion | 105,00 | 105 |
| 07 | Sciences du langage | 43,00 | 43 |
| 08 | Langues et littératures anciennes | 13,00 | 13 |
| 09 | Langues et littératures françaises | 33,00 | 33 |
| 10 | Littératures comparées | 7,00 | 7 |
| 11 | Langues et littératures anglaises | 62,00 | 62 |
| 12 | Langues et littératures germaniques et scandinaves | 24,00 | 24 |
| 13 | Langues et littératures slaves | 6,00 | 6 |
| 14 | Langues et littératures romanes | 23,00 | 23 |
| 15 | Langues et Littératures autres (arabes, chinois,.....) | 6,00 | 6 |
| 16 | Psychologie | 60,00 | 60 |
| 17 | Philosophie | 13,00 | 13 |
| 18 | Arts | 26,00 | 26 |
| 19 | Sociologie, démographie | 36,00 | 36 |
| 20 | Anthropologie, ethnologie, préhistoire | 1,00 | 1 |
| 21 | Histoire et civilisations : ancien | 22,00 | 22 |
| 22 | Histoire et civilisations : mondes modernes/contemp. | 32,00 | 32 |
| 23 | Géographie physique & autres | 29,00 | 29 |
| 25 | Mathématiques | 66,00 | 66 |
| 26 | Maths. appliqués | 57,00 | 57 |
| 27 | Informatique | 162,00 | 162 |
| 28 | Milieux denses & matériaux | 84,00 | 84 |
| 29 | Constituants élémentaires | 1,00 | 1 |
| 30 | Milieux dilués & optiques | 24,00 | 24 |
| 31 | Chimie théorique, physique | 63,00 | 63 |
| 32 | Chimie organique minérale industrielle | 37,00 | 37 |
| 33 | Chimie des matériaux | 66,00 | 66 |
| 35 | Struc. évol. Terre | 45,00 | 45 |
| 36 | Terre solide | 12,00 | 12 |
| 42 | Morphologie et morphogenèse | 10,00 | 10 |
| 43 | Biophysique et imagerie Médecine | 15,00 | 15 |
| 44 | Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire | 24,00 | 24 |
| 45 | Microbiologie, maladies transmissibles | 15,00 | 15 |
| 46 | Santé publique, environnement et société | 16,00 | 16 |
| 47 | Cancérologie, génétique, hématologie, | 20,00 | 20 |
| 48 | Anesthésiologie, réanimation, | 20,00 | 20 |
| 49 | Pathologie nerveuse et musculaire, | 17,00 | 17 |
| 50 | Pathologie ostéo-articulaire, | 11,00 | 11 |
| 51 | Pathologie cardiorespiratoire | 13,00 | 13 |
| 52 | Maladies des appareils digestifs et urinaires | 11,00 | 11 |
| 53 | Méd interne, gériatrie | 8,00 | 8 |
| 54 | Développement et pathologie de l'enfant, | 14,00 | 14 |
| 55 | Pathologie de la tête et du cou | 5,00 | 5 |
| 56 | Développement, croissance et prévention | 8,00 | 8 |
| 57 | Sciences biologiques, médecine et chirurgies buccales | 12,00 | 12 |
| 58 | Sciences physiques et physiologiques endodontique | 10,00 | 10 |
| 60 | Mécanique, génie mécanique | 142,00 | 142 |
| 61 | Génie informatique | 149,00 | 149 |
| 62 | Energétique, génie procédés | 114,00 | 114 |
| 63 | Génie électrique, électronique | 69,00 | 69 |
| 64 | Biochimie, biologie | 39,00 | 39 |
| 65 | Biologie cellulaire | 34,00 | 34 |
| 66 | Physiologie | 23,00 | 23 |
| 67 | Biologie des populations et écologie | 26,00 | 26 |
| 68 | Biologie des organismes | 66,00 | 66 |
| 69 | Neurosciences | 11,00 | 11 |
| 70 | Sc. de l'éducation | 23,00 | 23 |
| 71 | Sc. info. communic. | 57,00 | 57 |
| 72 | Epistémologie, histoires des sciences et techniques | 4,00 | 4 |
| 74 | Sc. & tec. act. phy. | 26,00 | 26 |
| 76 | Théol. Catholique | 7,00 | 7 |
| 81 | Sc du médicament et autres produits santé | 6,00 | 6 |
| 82 | Sc.Biologiques pha | 7,00 | 7 |
| 85 | Sc. phys-ch., autres | 19,00 | 19 |
| 86 | Sc. du médicament | 23,00 | 23 |
| 87 | Sc.Biologiques phar. | 18,00 | 18 |
| 90 | Maïeutique | 1,00 | 1 |
| NC | Non renseignée | 1,00 | 1 |
| | TOTAL | 2437,00 | 2437 |

Dans ce tableau, n'a 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 État | | Plafond propre | | Plafond global | |
|-----------------------------|------------------------------|--------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | | 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 | 0,00 | 0 | 7,00 | 7 |
| | Agent comptable | A | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| | Attaché AE | A | 73,00 | 73 | 0,00 | 0 | 73,00 | 73 |
| | Sec. Gén. E.Pub 1Gr | A | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| | Secrétaire AENES | B | 105,00 | 105 | 0,00 | 0 | 105,00 | 105 |
| | Adjoint AENES | C | 232,80 | 233 | 6,00 | 6 | 238,80 | 239 |
| Total AENES | | | 419,80 | 420 | 6,00 | 6 | 425,80 | 426 |
| ATEC (TOS) | Adjoint tech. Établ. Ens. | C | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| Total ATEC | | | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| Bibliothèques | Conservateur général | A | 4,00 | 4 | 0,00 | 0 | 4,00 | 4 |
| | Conservateur | A | 16,00 | 16 | 0,00 | 0 | 16,00 | 16 |
| | Bibliothécaire | A | 15,00 | 15 | 0,00 | 0 | 15,00 | 15 |
| | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 54,00 | 54 | 1,00 | 1 | 55,00 | 55 |
| | Magasinier | C | 64,00 | 64 | 1,30 | 2 | 65,30 | 66 |
| | Magasinier spécialisé | C | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| Total Bibliothèques | | | 153,00 | 153 | 2,30 | 3 | 155,30 | 156 |
| ITRF | Ingénieur Recherche | A | 148,00 | 148 | 77,70 | 83 | 225,70 | 231 |
| | Ingénieur Etudes | A | 386,70 | 387 | 204,50 | 209 | 591,20 | 596 |
| | Assistant Ingénieur | A | 213,00 | 213 | 67,50 | 69 | 280,50 | 282 |
| | Technicien RF | B | 582,60 | 583 | 125,80 | 127 | 708,40 | 710 |
| | Adjoint tech. RF | C | 654,00 | 655 | 236,30 | 244 | 890,30 | 899 |
| Total ITRF | | | 1 984,30 | 1 986 | 711,80 | 732 | 2 696,10 | 2 718 |
| Médico-sociaux | Conseil. Tech. Services soc. | A | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| | Infirmier | A | 11,00 | 11 | 2,00 | 2 | 13,00 | 13 |
| | Assistante sociale | B | 5,80 | 6 | 2,00 | 2 | 7,80 | 8 |
| Total Médico-Sociaux | | | 17,80 | 18 | 4,00 | 4 | 21,80 | 22 |
| Autres | Conseiller princ. éducation | A | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| Total Autres | | | 1,00 | 1 | 0,00 | 0 | 1,00 | 1 |
| Total général | | | 2 576,9 | 2 579 | 724,1 | 745 | 3 301,0 | 3 324 |

En 2023, 78,06 % des emplois BIATSS relèvent du plafond État et 21,94 % du plafond propre. En 2013, la répartition était de 77% et 23%.

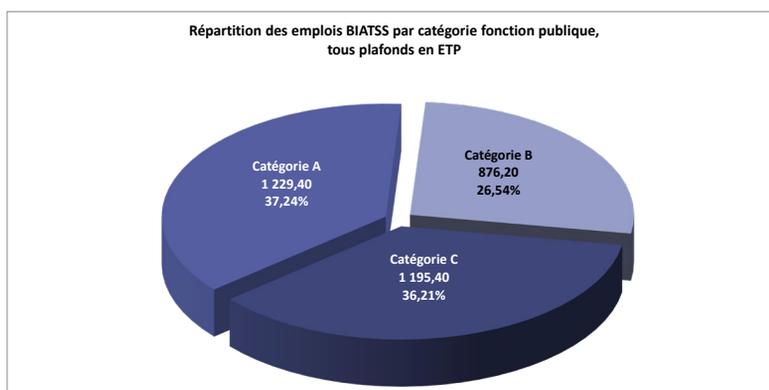


LES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2020

| Filière | Libellé catégorie d'emploi | Catégorie FP | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|-----------------------------|------------------------------|--------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | | 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 |
| | Attaché AE | A | 73,00 | 73 | 71,00 | 71 | 70,00 | 70 | 70,00 | 70 |
| | 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 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 |
| | Secrétaire AENES | B | 105,00 | 105 | 108,00 | 108 | 108,00 | 108 | 115,00 | 115 |
| | Adjoint AENES | C | 238,80 | 239 | 246,80 | 247 | 262,00 | 262 | 268,80 | 269 |
| Total AENES | | | 425,80 | 426,00 | 434,80 | 435 | 449,00 | 449 | 462,80 | 463 |
| ATEC (TOS) | Adjoint tech établ ens. | C | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| Total ATEC (TOS) | | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| Bibliothèques | Conservateur général | A | 4,00 | 4 | 5,00 | 5 | 5,00 | 5 | 4,00 | 4 |
| | Conservateur | A | 16,00 | 16 | 17,00 | 17 | 18,00 | 18 | 19,00 | 19 |
| | Bibliothécaire | A | 15,00 | 15 | 15,00 | 15 | 14,00 | 14 | 13,00 | 13 |
| | Bibliothécaire Assist. Spéc. | B | 55,00 | 55 | 54,00 | 54 | 50,00 | 50 | 48,00 | 48 |
| | Magasinier | C | 65,30 | 66 | 64,00 | 64 | 68,50 | 69 | 64,00 | 64 |
| | Magasinier spécialisé | C | 0,00 | 0 | 0,50 | 1 | 0,00 | 0 | 4,50 | 5 |
| Total Bibliothèques | | | 155,30 | 156,00 | 155,50 | 156 | 155,50 | 156 | 152,50 | 153 |
| ITRF | Ingénieur de recherche | A | 225,70 | 231 | 220,10 | 225 | 206,60 | 212 | 208,90 | 215 |
| | Ingénieur d'études | A | 591,20 | 596 | 566,40 | 571 | 553,30 | 560 | 529,90 | 537 |
| | Assistant Ingénieur | A | 280,50 | 282 | 272,00 | 273 | 265,50 | 266 | 258,00 | 258 |
| | Technicien | B | 708,40 | 710 | 680,80 | 683 | 654,80 | 657 | 634,20 | 636 |
| | Adjoint tech. | C | 890,30 | 899 | 906,80 | 915 | 904,00 | 912 | 914,40 | 923 |
| Total ITRF | | | 2 696,10 | 2 718,00 | 2 646,10 | 2 667 | 2 584,20 | 2 607 | 2 545,40 | 2 569 |
| Médico-sociaux | Conseil. Tech. Service soc. | A | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| | Infirmier | A | 13,00 | 13 | 12,00 | 12 | 13,00 | 13 | 14,00 | 14 |
| | Assistante sociale | B | 7,80 | 8 | 7,80 | 8 | 7,80 | 8 | 6,80 | 7 |
| Total Médico-sociaux | | | 21,80 | 22,00 | 20,80 | 21 | 21,80 | 22 | 21,80 | 22 |
| Autres | Conseil. Princ. Education | A | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| Total autres | | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 | 1 |
| Total général | | | 3 301,00 | 3 324,00 | 3 259,20 | 3 281 | 3 212,50 | 3 236 | 3 184,50 | 3 209 |

La baisse constatée en 2020 est due à la nouvelle comptabilisation des postes de chercheurs qui sont désormais intégrés dans la population des enseignants et chercheurs. Depuis, les ETP évoluent positivement (+0,88 % en 2021, +1,45% en 2022, +1,28% en 2023).

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS

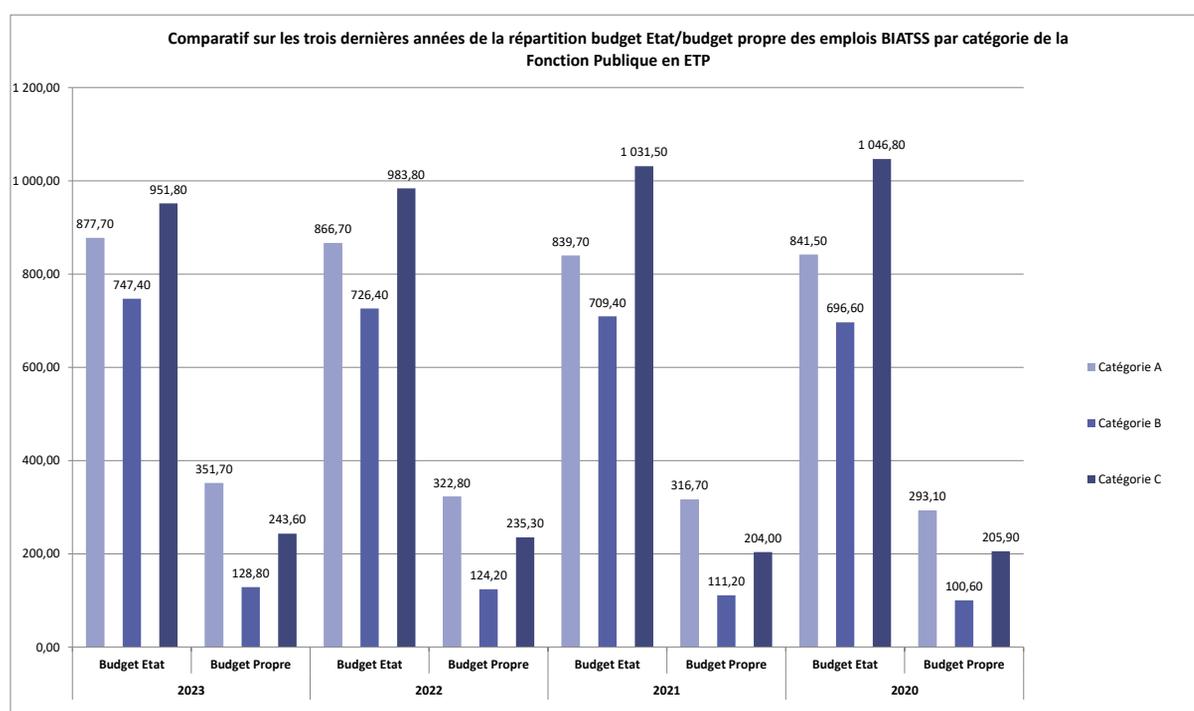


La répartition entre les trois catégories de la fonction publique est quasi identique à celle observée entre 2013 et 2022 (tous plafonds confondus) :

- ▷ catégorie A pour 2023 : 37,24 % ; cette proportion reste stable depuis 2013
- ▷ catégorie B pour 2023 : 26,54 % ; hausse de la représentation de la catégorie B par rapport à 2013 (+3,78 %)
- ▷ catégorie C pour 2023 : 36,21 % ; baisse par rapport à 2013 (-3,6 %)

La répartition entre les trois filières montre une augmentation de la part des postes ITRF proportionnelle à la baisse des postes de la filière AENES. La filière des bibliothèques a diminué d'un point depuis 2013 et reste stable depuis 2020.

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Filière des ITRF | 81,7% | 81,2% | 80,5% | 80,0% | 75,3% | 74,6% | 73,4% | 72,0% | 71,0% | 70,8% | 70,9% |
| Filière des Bibliothèques | 4,7% | 4,8% | 4,8% | 4,8% | 5,8% | 5,8% | 5,9% | 5,9% | 6,0% | 6,1% | 6,0% |
| Filières de l'AENES et Médico-sociale | 13,6% | 14,0% | 14,7% | 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 31/12/2023 :

| BAP | Catégorie fonction publique | | | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| | A | B | C | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| A - Sciences du vivant | 56,00 | 56,00 | 19,00 | 131,00 | 5,1% | 131,00 | 5,1% | 132,00 | 5,1% | 129,00 | 5,0% |
| B - Chimie, matériaux | 50,00 | 24,00 | 4,00 | 78,00 | 3,0% | 78,00 | 3,0% | 77,00 | 3,0% | 78,00 | 3,0% |
| C - Sciences de l'ingénieur | 85,00 | 53,00 | 7,00 | 145,00 | 5,6% | 147,00 | 5,7% | 145,00 | 5,6% | 139,00 | 5,4% |
| D - SHS (Sc. Homme et société) | 14,00 | 1,00 | | 15,00 | 0,6% | 15,00 | 0,6% | 13,00 | 0,5% | 15,00 | 0,6% |
| E - Informatique | 145,00 | 60,00 | 1,00 | 206,00 | 8,0% | 206,00 | 8,0% | 207,00 | 8,0% | 208,00 | 8,0% |
| F - Documentation, édition | 116,00 | 106,00 | 83,80 | 305,80 | 11,9% | 308,80 | 12,0% | 302,80 | 11,7% | 298,80 | 11,6% |
| G - Patrimoine, logistique | 66,00 | 75,00 | 337,80 | 478,80 | 18,6% | 477,80 | 18,5% | 471,00 | 18,3% | 476,80 | 18,4% |
| J - Gestion adm., pilotage | 329,00 | 366,60 | 498,20 | 1 193,80 | 46,3% | 1 189,80 | 46,2% | 1 209,30 | 46,9% | 1 211,80 | 46,8% |
| Médico-sociaux | 23,50 | | | 23,50 | 0,9% | 23,50 | 0,9% | 23,50 | 0,9% | 23,50 | 0,9% |
| NC | | | | | | | | | | 5,00 | 0,2% |
| Total | 884,50 | 741,60 | 950,80 | 2 576,90 | 100% | 2 576,90 | 100% | 2 580,60 | 100% | 2 584,90 | 100% |

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS SUR PLAFOND PROPRE PAR BAP AU 31/12/2023 :

| BAP | Catégorie fonction publique | | | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------|----------------------------|---------------|----------------------------|---------------|----------------------------|---------------|----------------------------|--------------|
| | A | B | C | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| A - Sciences du vivant | 26,60 | 7,00 | 5,00 | 38,60 | 5,3% | 37,60 | 5,5% | 39,00 | 6,2% | 30,00 | 4,7% |
| B - Chimie, matériaux | 10,00 | 5,00 | | 15,00 | 2,1% | 21,00 | 3,1% | 20,00 | 3,2% | 14,50 | 2,3% |
| C - Sciences de l'ingénieur | 25,00 | 7,00 | 1,00 | 33,00 | 4,6% | 36,90 | 5,4% | 40,90 | 6,5% | 43,00 | 6,8% |
| D - SHS (Sc. Homme et société) | 14,20 | 0,80 | | 15,00 | 2,1% | 12,60 | 1,8% | 10,90 | 1,7% | 10,50 | 1,7% |
| E - Informatique | 42,50 | 5,00 | 7,00 | 54,50 | 7,5% | 50,20 | 7,4% | 47,00 | 7,4% | 45,70 | 7,2% |
| F - Documentation, édition | 59,50 | 19,70 | 18,60 | 97,80 | 13,5% | 85,00 | 12,5% | 75,40 | 11,9% | 59,40 | 9,4% |
| G - Patrimoine, logistique | 13,00 | 9,00 | 55,00 | 77,00 | 10,6% | 66,60 | 9,8% | 64,40 | 10,2% | 71,30 | 11,3% |
| J - Gestion adm., pilotage | 150,80 | 72,30 | 156,00 | 379,10 | 52,4% | 359,10 | 52,6% | 318,70 | 50,4% | 307,50 | 48,7% |
| Médico-sociaux | 13,10 | 1,00 | | 14,10 | 1,9% | 13,30 | 1,9% | 15,60 | 2,5% | 17,70 | 2,8% |
| NC | | | | 0,00 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 | 0,0% | 0,00 | 0,0% |
| Total | 354,70 | 126,80 | 242,60 | 724,10 | 100,0% | 682,30 | 100,0% | 631,90 | 100,0% | 599,60 | 94,9% |

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS TOUS PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :

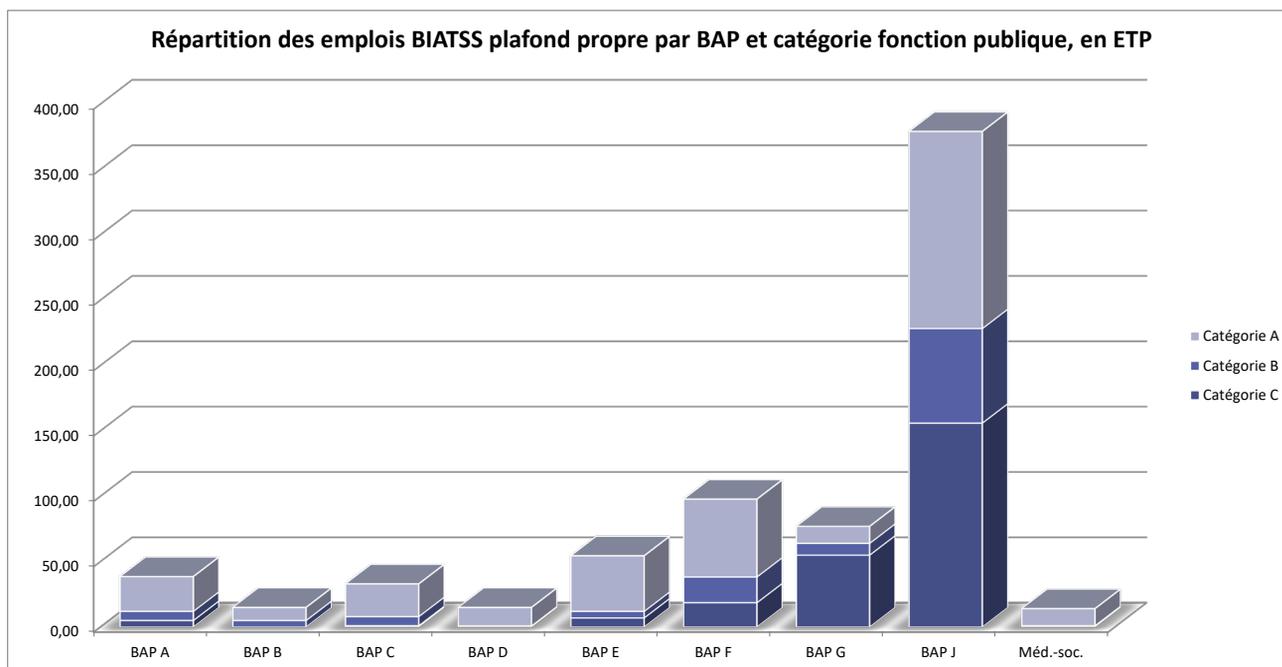
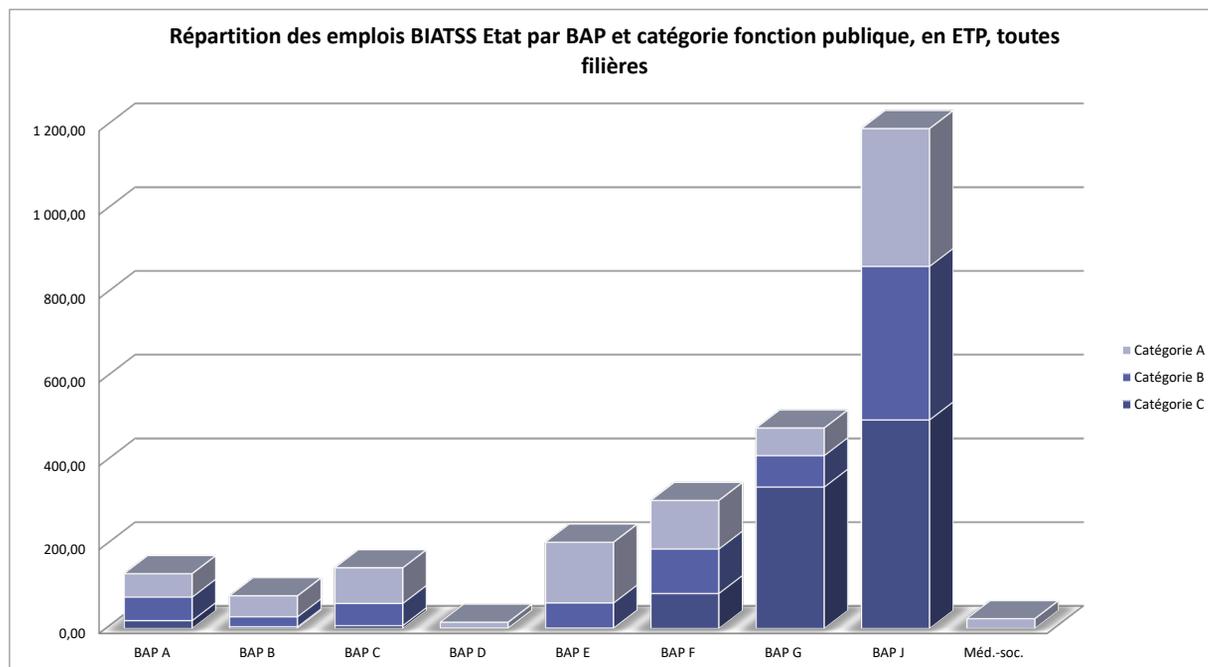
| BAP | Catégorie fonction publique | | | Rapport Social Unique 2023 | | Rapport Social Unique 2022 | | Rapport Social Unique 2021 | | Rapport Social Unique 2020 | |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------|
| | A | B | C | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| A - Sciences du vivant | 82,60 | 63,00 | 24,00 | 169,60 | 5,14% | 168,60 | 5,17% | 171,00 | 5,32% | 159,00 | 4,99% |
| B - Chimie, matériaux | 60,00 | 29,00 | 4,00 | 93,00 | 2,82% | 99,00 | 3,04% | 97,00 | 3,02% | 92,50 | 2,90% |
| C - Sciences de l'ingénieur | 110,00 | 60,00 | 8,00 | 178,00 | 5,39% | 183,90 | 5,64% | 185,90 | 5,79% | 182,00 | 5,72% |
| D - SHS (Sc. Homme et société) | 28,20 | 1,80 | 0,00 | 30,00 | 0,91% | 27,60 | 0,85% | 23,90 | 0,74% | 25,50 | 0,80% |
| E - Informatique | 187,50 | 65,00 | 8,00 | 260,50 | 7,89% | 256,20 | 7,86% | 254,00 | 7,91% | 253,70 | 7,97% |
| F - Documentation, édition | 175,50 | 125,70 | 102,40 | 403,60 | 12,23% | 393,80 | 12,08% | 378,20 | 11,77% | 358,20 | 11,25% |
| G - Patrimoine, logistique | 79,00 | 84,00 | 392,80 | 555,80 | 16,84% | 544,40 | 16,70% | 535,40 | 16,67% | 548,10 | 17,21% |
| J - Gestion adm., pilotage | 479,80 | 438,90 | 654,20 | 1 572,90 | 47,65% | 1 548,90 | 47,52% | 1 528,00 | 47,56% | 1 519,30 | 47,71% |
| Médico-sociaux | 36,60 | 1,00 | 0,00 | 37,60 | 1,14% | 36,80 | 1,13% | 39,10 | 1,22% | 41,20 | 1,29% |
| NC | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% | 0,00 | 0,00% | 0,00 | 0,00% | 5,00 | 0,16% |
| Total | 1 239,20 | 868,40 | 1 193,40 | 3 301,00 | 100,00% | 3 259,20 | 100,00% | 3 212,50 | 100,00% | 3 184,50 | 100,00% |

Pour ces trois tableaux et les graphiques ci-après par synthétisation, 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 2023, la BAP J «Gestion et pilotage» représente près de la moitié des emplois BIATSS tous plafonds confondus.

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

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS PAR BAP ET CATÉGORIE FP



LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

(personnels percevant une rémunération versée par l'UL au 31/12)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2023 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS CONFONDUS) :

Répartition Titulaires et Contractuels

| Titulaires / Contractuels | Total | % |
|---------------------------|--------------|---------------|
| Titulaires | 4 596 | 63,5% |
| Contractuels | 2 646 | 36,5% |
| Total général | 7 242 | 100,0% |

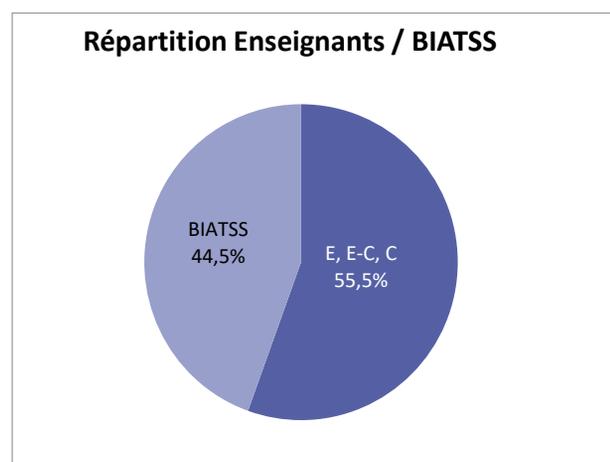
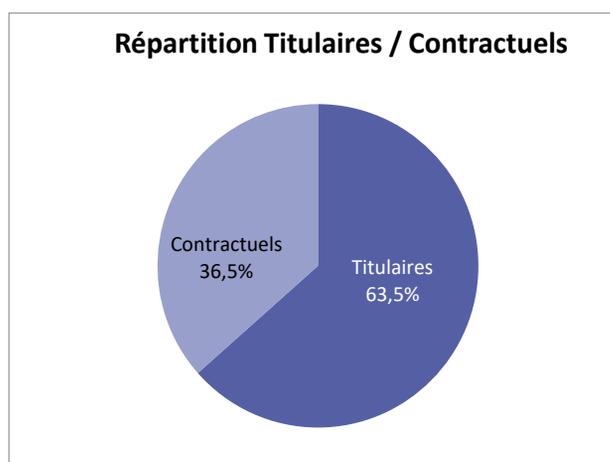
Répartition Enseignants et BIATSS

| Enseignants / BIATSS | Total | % |
|----------------------|--------------|---------------|
| E, E-C, C | 4 019 | 55,5% |
| BIATSS | 3 223 | 44,5% |
| Total général | 7 242 | 100,0% |



| Effectifs au | Enseignants | BIATSS | Titulaires | Contractuels | Total | Part des contractuels |
|--------------|-------------|--------|------------|--------------|-------|-----------------------|
| 31/12/2023 | 4 019 | 3 223 | 4 596 | 2 646 | 7 242 | 36,5% |
| 31/12/2022 | 4 061 | 3 177 | 4 620 | 2 618 | 7 238 | 36,2% |
| 31/12/2021 | 4 120 | 3 138 | 4 688 | 2 570 | 7 258 | 35,4% |
| 31/12/2020 | 4 078 | 3 097 | 4 751 | 2 424 | 7 175 | 33,8% |

*hors contrats étudiants



Au 31/12/2023, l'Université de Lorraine compte 7 242 agents. Ce total ne concerne que les agents rémunérés par l'Université de Lorraine. 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 63,5% de l'effectif total rémunéré (4 596 agents) et les agents contractuels 36,5% de l'effectif total rémunéré (2 646 agents). Dans l'enseignement supérieur national, la part des agents titulaires représente près des deux tiers des effectifs (65,3%) (données du bilan social du MESRI 2019/2020).

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent plus de la moitié des effectifs de l'UL avec 55,5% de l'effectif contre 44,5% pour les personnels BIATSS. Dans l'enseignement supérieur national, les personnels enseignants représentent 52,9% et les personnels BIATSS 47,1%.

EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE :

| Année | Statut | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 2023 | Titulaires | 2 157 | 2 439 | 4 596 | 46,9% |
| | Contractuels | 1 479 | 1 167 | 2 646 | 55,9% |
| Total 2023 | | 3 636 | 3 606 | 7 242 | 50,2% |



| Année | Statut | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 2022 | Titulaires | 2 170 | 2 450 | 4 620 | 47,0% |
| | Contractuels | 1 409 | 1 209 | 2 618 | 53,8% |
| Total 2022 | | 3 579 | 3 659 | 7 238 | 49,4% |
| 2021 | Titulaires | 2 189 | 2 499 | 4 688 | 46,7% |
| | Contractuels | 1 328 | 1 242 | 2 570 | 51,7% |
| Total 2021 | | 3 517 | 3 741 | 7 258 | 48,5% |
| 2020 | Titulaires | 2 227 | 2 524 | 4 751 | 46,9% |
| | Contractuels | 1 248 | 1 176 | 2 424 | 51,5% |
| Total 2020 | | 3 475 | 3 700 | 7 175 | 48,4% |

La part des femmes augmente de 0,8% en 2023. Cette augmentation concerne uniquement les personnels contractuels (+2,1%). Celle-ci reste stable au niveau des personnels titulaires (-0,1%).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS AU 31/12 PAR STATUT D'EMPLOI, SEXE ET CATÉGORIE :

| Statut d'emploi et catégorie FP | Féminin | Masculin | Total |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Fonctionnaire emploi permanent | 2157 | 2439 | 4596 |
| A | 1346 | 2036 | 3382 |
| B | 355 | 205 | 560 |
| C | 456 | 198 | 654 |
| Contractuel sur emploi permanent* | 958 | 551 | 1509 |
| A | 428 | 317 | 745 |
| B | 165 | 85 | 250 |
| C | 365 | 149 | 514 |
| Contractuel sur emploi non permanent* | 503 | 597 | 1100 |
| A | 501 | 597 | 1098 |
| C | 2 | | 2 |
| Apprenti | 18 | 19 | 37 |
| Total général | 3636 | 3606 | 7242 |

*le fondement juridique des agents contractuels classés entre emploi permanent et non permanent est disponible dans la partie « annexes »

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

| Catégorie FP | Féminin | Masculin | Total |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| A | 2275 | 2950 | 5225 |
| B | 520 | 290 | 810 |
| C | 841 | 366 | 1207 |
| Total | 3636 | 3606 | 7242 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT D'EMPLOI ET CATÉGORIE :

| Tranches d'âge | Fonctionnaire emploi permanent | | | | Contractuel sur emploi permanent | | | | Contractuel sur emploi non permanent | | | | apprenti | Total général |
|----------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------|----------------------------------|------------|------------|-------------|--------------------------------------|----------|----------|-------------|-----------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total | C | |
| tranche 15 - 19 | | | | | | | 1 | 1 | | | | | 7 | 8 |
| tranche 20 - 24 | 1 | 1 | 3 | 5 | 30 | 18 | 26 | 74 | 156 | | | 156 | 26 | 261 |
| tranche 25 - 29 | 21 | 19 | 22 | 62 | 154 | 48 | 75 | 277 | 542 | | 1 | 543 | 4 | 886 |
| tranche 30 - 34 | 153 | 53 | 48 | 254 | 192 | 38 | 65 | 295 | 194 | | | 194 | | 743 |
| tranche 35 - 39 | 317 | 71 | 71 | 459 | 91 | 29 | 84 | 204 | 73 | | | 73 | | 736 |
| tranche 40 - 44 | 463 | 76 | 58 | 597 | 62 | 29 | 71 | 162 | 44 | | 1 | 45 | | 804 |
| tranche 45 - 49 | 600 | 75 | 72 | 747 | 52 | 32 | 56 | 140 | 28 | | | 28 | | 915 |
| tranche 50 - 54 | 614 | 113 | 113 | 840 | 61 | 32 | 58 | 151 | 32 | | | 32 | | 1023 |
| tranche 55 - 59 | 622 | 88 | 160 | 870 | 59 | 15 | 47 | 121 | 13 | | | 13 | | 1004 |
| tranche 60 - 64 | 470 | 58 | 94 | 622 | 36 | 7 | 27 | 70 | 15 | | | 15 | | 707 |
| tranche 65 - 69 | 121 | 6 | 13 | 140 | 8 | 2 | 4 | 14 | 1 | | | 1 | | 155 |
| Total général | 3382 | 560 | 654 | 4596 | 745 | 250 | 514 | 1509 | 1098 | 0 | 2 | 1100 | 37 | 7242 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION

(agents mis à disposition de l'UL inclus et agents UL mis à disposition dans un autre établissement exclus)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION AU 31/12/2023 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS ÉTAT ET PROPRE CONFONDUS) :

Répartition Titulaires et Contractuels

| Titulaires / Contractuels | Total | % |
|---------------------------|--------------|---------------|
| Titulaires | 4 584 | 63,4% |
| Contractuels | 2 644 | 36,6% |
| Total général | 7 228 | 100,0% |

Répartition Enseignants et BIATSS

| Enseignants / BIATSS | Total | % |
|----------------------|--------------|---------------|
| E, E-C, C | 4 000 | 55,3% |
| BIATSS | 3 228 | 44,7% |
| Total général | 7 228 | 100,0% |

EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT ET PAR SEXE :

| Année | Statut | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 2023 | Titulaires | 2 160 | 2 424 | 4 584 | 47,1% |
| | Contractuels | 1 478 | 1 166 | 2 644 | 55,9% |
| Total 2023 | | 3 638 | 3 590 | 7 228 | 50,3% |



POUR RAPPEL :

| Année | Statut | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 2022 | Titulaires | 2 181 | 2 441 | 4 622 | 47,2% |
| | Contractuels | 1 407 | 1 206 | 2 613 | 53,8% |
| Total 2022 | | 3 588 | 3 647 | 7 235 | 49,6% |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2023 (STATISTIQUES PORTANT SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS) :

| | | Effectif physique | | | | Effectif en ETP | | | |
|--------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
| Titulaires | Ens., E-C | 999 | 1 662 | 2 661 | 37,5% | 989,6 | 1 656,1 | 2 645,7 | 37,4% |
| | BIATSS | 1 161 | 762 | 1 923 | 60,4% | 1 119,8 | 751,0 | 1 870,8 | 59,9% |
| | Tous | 2 160 | 2 424 | 4 584 | 47,1% | 2 109,4 | 2 407,1 | 4 516,5 | 46,7% |
| Contractuels | Ens., E-C, C | 627 | 712 | 1 339 | 46,8% | 604,5 | 670,1 | 1 274,6 | 47,4% |
| | BIATSS | 851 | 454 | 1 305 | 65,2% | 815,7 | 448,9 | 1 264,6 | 64,5% |
| | Tous | 1 478 | 1 166 | 2 644 | 55,9% | 1 420,2 | 1 119,0 | 2 539,2 | 55,9% |
| Total | | 3 638 | 3 590 | 7 228 | 50,3% | 3 529,6 | 3 526,1 | 7 055,7 | 50,0% |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT D'EMPLOI, FONDEMENT JURIDIQUE, CATÉGORIE ET SEXE :

| Statut d'emploi et fondement juridique (contractuels) | A | | | B | | | C | | | Total général |
|--|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|---------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| Fonctionnaire emploi permanent | 1344 | 2020 | 3364 | 356 | 205 | 561 | 460 | 199 | 659 | 4584 |
| Contractuel sur emploi permanent | 425 | 315 | 740 | 165 | 85 | 250 | 365 | 149 | 514 | 1504 |
| CDI | 134 | 83 | 217 | 70 | 17 | 87 | 128 | 48 | 176 | 480 |
| Contractuel CDD emploi donnant lieu à titularisation dans un corps de professeur | 2 | 8 | 10 | | | | | | | 10 |
| Professeurs associés | 7 | 24 | 31 | | | | | | | 31 |
| Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 12 | 7 | 19 | 21 |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet | 3 | | 3 | 8 | 8 | 16 | 17 | 8 | 25 | 44 |
| Travailleurs handicapés | | 1 | 1 | | | | 1 | | 1 | 2 |
| Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires | 189 | 130 | 319 | 85 | 60 | 145 | 199 | 85 | 284 | 748 |
| Contractuels sur emplois à « temps incomplet » | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 6 | 1 | 7 | 10 |
| Contractuels PACTE | | | | | | | 2 | | 2 | 2 |
| Personnels hospitalo-universitaires | 88 | 68 | 156 | | | | | | | 156 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 503 | 598 | 1101 | | | | 2 | | 2 | 1103 |
| Fonctions d'enseignement et/ou de recherche (ATER, lecteurs et maîtres de langues...) | 258 | 287 | 545 | | | | | | | 545 |
| Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet | 241 | 309 | 550 | | | | | | | 550 |
| Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet | | | | | | | 2 | | 2 | 2 |
| Contrat de projet ou d'opération | 4 | 2 | 6 | | | | | | | 6 |
| Apprenti | | | | | | | 18 | 19 | 37 | 37 |
| Total général | 2272 | 2933 | 5205 | 521 | 290 | 811 | 845 | 367 | 1212 | 7228 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT D'EMPLOI, CORPS OU TYPE DE CONTRAT, CATÉGORIE ET SEXE :

FONCTIONNAIRES EMPLOI PERMANENT

| Statut d'emploi et corps/équivalent corps | A | | | B | | | C | | | Total général |
|---|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | |
| Fonctionnaire emploi permanent | 1344 | 2020 | 3364 | 356 | 205 | 561 | 460 | 199 | 659 | 4584 |
| Enseignants-chercheurs | 765 | 1383 | 2149 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2149 |
| PROF UNIV | 176 | 498 | 674 | | | | | | | 674 |
| PR MED GENE | | 2 | 2 | | | | | | | 2 |
| PROF UNIV PH | 32 | 107 | 139 | | | | | | | 139 |
| MCF | 519 | 747 | 1267 | | | | | | | 1267 |
| MCF PH | 38 | 29 | 67 | | | | | | | 67 |
| Enseignants 1er et 2nd degré | 232 | 272 | 504 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 504 |
| AGREGE | 101 | 136 | 237 | | | | | | | 237 |
| CERTIFIE | 105 | 91 | 196 | | | | | | | 196 |
| P L P | 11 | 13 | 24 | | | | | | | 24 |
| PROF ECOLE | 7 | 8 | 15 | | | | | | | 15 |
| PROF EPS | 8 | 24 | 32 | | | | | | | 32 |
| Professeurs Grand Etablissement | | 6 | 6 | | | | | | | 6 |
| Personnels de l'AENES | 44 | 21 | 65 | 56 | 9 | 65 | 130 | 15 | 145 | 275 |
| ADMENESR | 4 | 2 | 6 | | | | | | | 6 |
| AG EPSCP | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| DGS EPSCP | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| AAE | 40 | 17 | 57 | | | | | | | 57 |
| SAENES | | | | 56 | 9 | 65 | | | | 65 |
| ADJENES | | | | | | | 130 | 15 | 145 | 145 |
| Personnels ITRF | 271 | 327 | 598 | 258 | 186 | 444 | 286 | 165 | 451 | 1493 |
| IGR RF | 38 | 75 | 113 | | | | | | | 113 |
| IGE RF | 146 | 170 | 316 | | | | | | | 316 |
| ASIRF | 87 | 82 | 169 | | | | | | | 169 |
| TECH RF | | | | 258 | 186 | 444 | | | | 444 |
| ATRF | | | | | | | 286 | 165 | 451 | 451 |
| Personnels des bibliothèques | 18 | 10 | 28 | 41 | 10 | 51 | 39 | 18 | 57 | 136 |
| CONS GN BI | 3 | | 3 | | | | | | | 3 |
| CONSV BIBL(1992) | 7 | 7 | 14 | | | | | | | 14 |
| BIBLOTHECAIRE | 8 | 3 | 11 | | | | | | | 11 |
| BIBAS | | | | 41 | 10 | 51 | | | | 51 |
| MAGASINIER | | | | | | | 39 | 18 | 57 | 57 |
| Personnels médico-sociaux | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| INF ENES | 6 | | 6 | | | | | | | 6 |
| CTSSAE | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| ASSAE | 2 | | 2 | | | | | | | 2 |
| Personnel technique (ATEC) | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Personnels filière Inform. Orient. Educ | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| Autres (Personnels mis à disposition entrants) | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 | 10 |

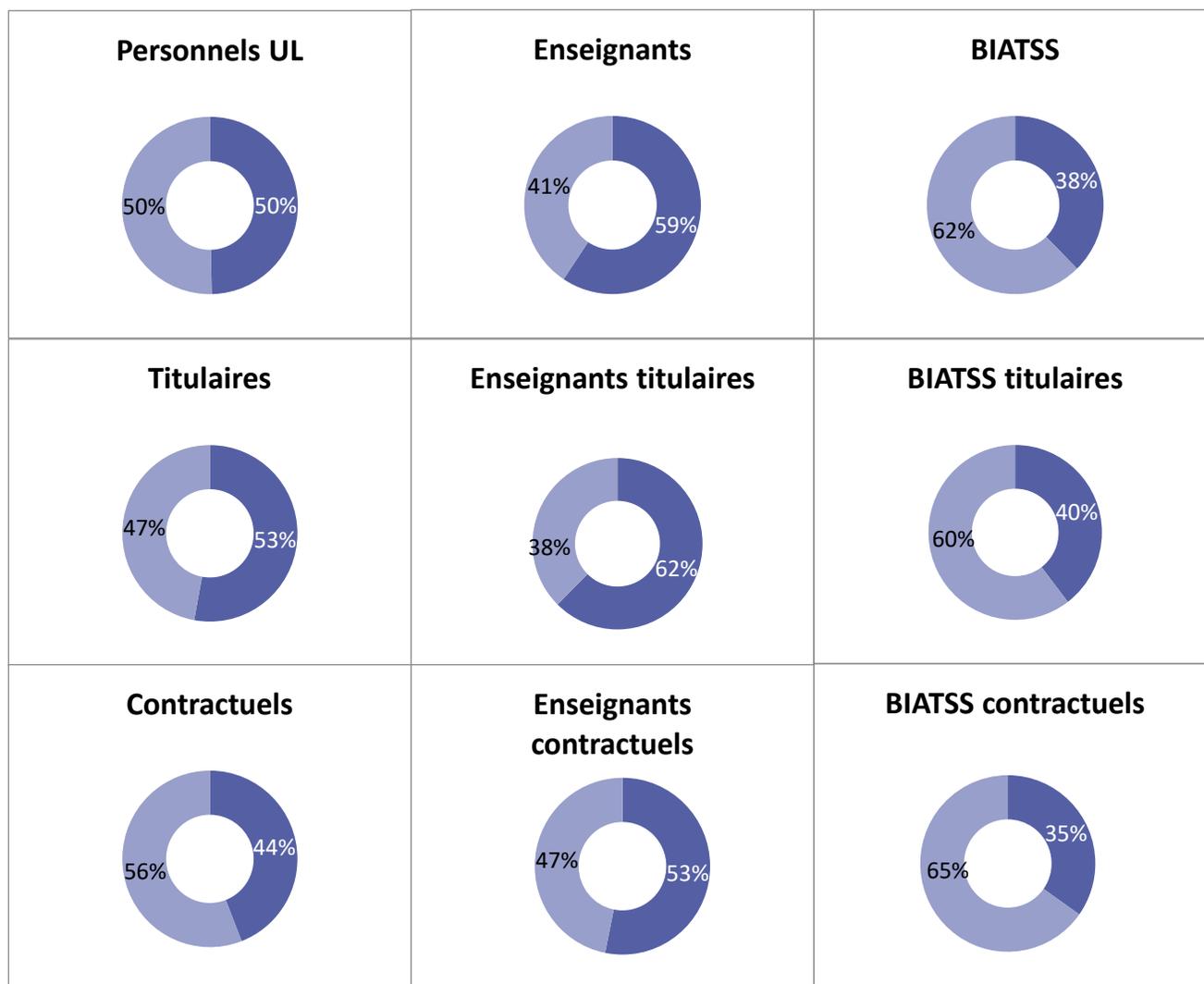
CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

| Statut d'emploi et corps/équivalent corps | A | | | B | | | C | | | Total général |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | |
| Contractuel sur emploi permanent | 425 | 315 | 740 | 165 | 85 | 250 | 365 | 149 | 514 | 1504 |
| Enseignants-chercheurs | 101 | 104 | 205 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 205 |
| Associé MCF mi-tps | 5 | 7 | 12 | | | | | | | 12 |
| Associé professeur mi-tps | 1 | 3 | 4 | | | | | | | 4 |
| Contractuel Chercheur LRU | 4 | 3 | 7 | | | | | | | 7 |
| Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP | | 6 | 6 | | | | | | | 6 |
| CPJ emploi tit. corps professeur | 2 | 8 | 10 | | | | | | | 10 |
| Enseignant-chercheur contractuel | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Chef clinique univ assistant hosp | 68 | 50 | 118 | | | | | | | 118 |
| Chef clinique univ méd générale | 3 | | 3 | | | | | | | 3 |
| Praticien hospitalo-U | 7 | 10 | 17 | | | | | | | 17 |
| Assistant hosp-U des CSERD | 10 | 8 | 18 | | | | | | | 18 |
| Associé MCF Médecine générale mi-temps | | 3 | 3 | | | | | | | 3 |
| Associé MCF hosp-U mi-tps | 1 | 4 | 5 | | | | | | | 5 |
| Associé MCF hosp-U temps plein | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Enseignants 2nd degré | 27 | 12 | 39 | | | | | | | 39 |
| Personnels de l'AENES | | | | | | | 1 | | 1 | 1 |
| Personnels ITRF | 268 | 194 | 462 | 165 | 85 | 250 | 364 | 149 | 513 | 1225 |
| IGR RF | 34 | 52 | 86 | | | | | | | 86 |
| IGE RF | 172 | 101 | 273 | | | | | | | 273 |
| ASIRF | 62 | 41 | 103 | | | | | | | 103 |
| TECH RF | | | | 165 | 85 | 250 | | | | 250 |
| ATRF | | | | | | | 364 | 149 | 513 | 513 |
| Personnels médico-sociaux | 29 | 5 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 |
| INF ENES | 7 | | 7 | | | | | | | 7 |
| PSYCHOLOGUE | 1 | 3 | 4 | | | | | | | 4 |
| ASSAE | 7 | | 7 | | | | | | | 7 |
| MEDECIN | 14 | 2 | 16 | | | | | | | 16 |

CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

| Statut d'emploi et corps/équivalent corps | A | | | B | | | C | | | Total général |
|---|------------|------------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | Féminin | Masculin | total | |
| Contractuels sur emploi non permanent | 503 | 598 | 1101 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1103 |
| Personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs | 499 | 596 | 1095 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1095 |
| ATER | 97 | 89 | 186 | | | | | | | 186 |
| ATER mi-temps | 5 | 4 | 9 | | | | | | | 9 |
| Contractuel Chercheur LRU | 50 | 89 | 139 | | | | | | | 139 |
| Post-doc | 24 | 16 | 40 | | | | | | | 40 |
| Enseignant associé (statut UL) | 18 | 50 | 68 | | | | | | | 68 |
| Doctorant contractuel | 241 | 309 | 550 | | | | | | | 550 |
| Enseignants type second degré | 38 | 30 | 68 | | | | | | | 68 |
| Lecteur langue étrangère à titre personnel | 22 | 7 | 29 | | | | | | | 29 |
| Maître langue étrangère à titre personnel | 4 | 1 | 5 | | | | | | | 5 |
| Contractuel enseignant-chercheur LRU | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Personnels ITRF | 4 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 8 |
| Contractuels sur contrat de projet | 4 | 2 | 6 | | | | | | | 6 |
| Apprenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 19 | 37 | 37 |

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE AU 31/12/2023 (EN EFFECTIF) :



Féminin

Masculin

La parité est respectée au niveau de l'ensemble des personnels de l'Université. Cependant cette proportion est déséquilibrée suivant la population observée. Ainsi, les hommes représentent 59 % des personnels enseignants et inversement, les femmes représentent 62 % des personnels BIATSS.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS

(agents en activité, détachement, congé parental, disponibilité, mise à disposition sortante, maladie non rémunérée)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE :

| Statut d'emploi | Féminin | | Masculin | | Total | |
|--------------------------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP |
| Fonctionnaire | 2247 | 2194,7 | 2536 | 2519,8 | 4783 | 4714,5 |
| Contractuel sur emploi permanent | 964 | 924,0 | 557 | 542,7 | 1521 | 1466,7 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 504 | 485,1 | 597 | 564,1 | 1101 | 1049,2 |
| Apprenti | 18 | 18,0 | 19 | 19,0 | 37 | 37,0 |
| Total | 3733 | 3621,8 | 3709 | 3645,6 | 7442 | 7267,4 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CATÉGORIE FP ET SEXE :

| Catégorie FP | Féminin | | Masculin | | Total | |
|--|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP | Effectif physique | ETP |
| A | 2339 | 2277,1 | 3033 | 2980,5 | 5372 | 5257,6 |
| <i>dont enseignants, E-C, chercheurs</i> | 1669 | 1635,6 | 2446 | 2398,9 | 4115 | 4034,5 |
| <i>dont BIATSS</i> | 670 | 641,5 | 587 | 581,6 | 1257 | 1223,1 |
| B | 536 | 519,8 | 297 | 293,7 | 833 | 813,5 |
| C | 858 | 824,9 | 379 | 371,4 | 1237 | 1196,3 |
| Total | 3733 | 3621,8 | 3709 | 3645,6 | 7442 | 7267,4 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES GÉRÉS PAR CORPS ET SEXE :

| Type de population | Corps | Féminin | Masculin | Total |
|---|--|--------------|--------------|--------------|
| Enseignants 1er degré | PROF.ECOLE | 7 | 8 | 15 |
| Enseignants 2nd degré | AGREGE | 103 | 140 | 243 |
| | CERTIFIE | 109 | 91 | 200 |
| | PROF. EPS | 8 | 24 | 32 |
| | PLP (LYCEE PRO.) | 11 | 13 | 24 |
| Personnels Grands Établissements | PROF. DE L'ENSAM | | 6 | 6 |
| Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements | | 238 | 282 | 520 |
| Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences | MAITRE CONF. | 548 | 778 | 1326 |
| | MAIT.CONF.PRAT.HOSP. | 38 | 29 | 67 |
| | PROF. DES UNIVERSITES | 182 | 532 | 714 |
| Enseignants-Chercheurs : Professeurs | PR MED GENERALE | | 2 | 2 |
| | PROF.UNIV.PRAT.HOSP. | 33 | 111 | 144 |
| Total Enseignants-Chercheurs | | 801 | 1 452 | 2 253 |
| Total Enseignants, enseignants-chercheurs | | 1 039 | 1 734 | 2 773 |
| AENES | DGS EPSCP | | 1 | 1 |
| | ADMINISTRATEUR ENESR | 4 | 2 | 6 |
| | AGENT COMPTABLE EPSCP | | 1 | 1 |
| | AAE (ATTACHÉ AENES) | 42 | 19 | 61 |
| | SAENES (SECRÉTAIRE AENES) | 56 | 9 | 65 |
| | ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF) | 135 | 15 | 150 |
| | Total AENES | 237 | 47 | 284 |
| Bibliothèques | CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB. | 3 | | 3 |
| | CONSERVATEUR BIB. (1992) | 7 | 8 | 15 |
| | BIBLIOTHÉCAIRE | 8 | 3 | 11 |
| | BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ | 41 | 10 | 51 |
| | MAGASINIER | 39 | 18 | 57 |
| Total Bibliothèques | 98 | 39 | 137 | |
| Inform. Orient. Educ. | C.P.E. | 1 | | 1 |
| | Total Information Orientation Education | 1 | 0 | 1 |
| ITRF | INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF | 39 | 80 | 119 |
| | INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF | 157 | 181 | 338 |
| | ASSISTANT INGÉNIEUR RF | 95 | 87 | 182 |
| | TECHNICIEN RF | 273 | 193 | 466 |
| | ADJOINT TECHNIQUE RF | 297 | 175 | 472 |
| | Total ITRF | 861 | 716 | 1577 |
| Médico-sociaux | INFIRMER(E) ENES | 7 | | 7 |
| | ASSISTANTE SOCIALE | 2 | | 2 |
| | CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL | 1 | | 1 |
| | Total Médico-sociaux | 10 | 0 | 10 |
| TOS | ATEC | 1 | | 1 |
| | Total Techniciens ouvriers de service | 1 | 0 | 1 |
| Total BIATSS | | 1208 | 802 | 2010 |
| Total global | | 2 247 | 2 536 | 4 783 |

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CLASSE D'ANCIENNETÉ, SEXE, STATUT :

| Classe d'ancienneté | Contractuel | | | Titulaire | | | Total |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| moins d'un an | 283 | 205 | 488 | 34 | 41 | 75 | 563 |
| 1 à 4 ans | 721 | 650 | 1371 | 189 | 173 | 362 | 1733 |
| 5 à 9 ans | 202 | 144 | 346 | 359 | 325 | 684 | 1030 |
| 10 à 14 ans | 118 | 88 | 206 | 386 | 406 | 792 | 998 |
| 15 à 19 ans | 69 | 38 | 107 | 347 | 360 | 707 | 814 |
| 20 à 24 ans | 56 | 29 | 85 | 310 | 413 | 723 | 808 |
| 25 à 29 ans | 16 | 13 | 29 | 294 | 385 | 679 | 708 |
| 30 ans ou plus | 21 | 6 | 27 | 328 | 433 | 761 | 788 |
| Total général | 1486 | 1173 | 2659 | 2247 | 2536 | 4783 | 7442 |

L'ancienneté est globale et comprend toutes les périodes d'emploi au sein de l'établissement (y compris celles exercées en qualité de vacataire).

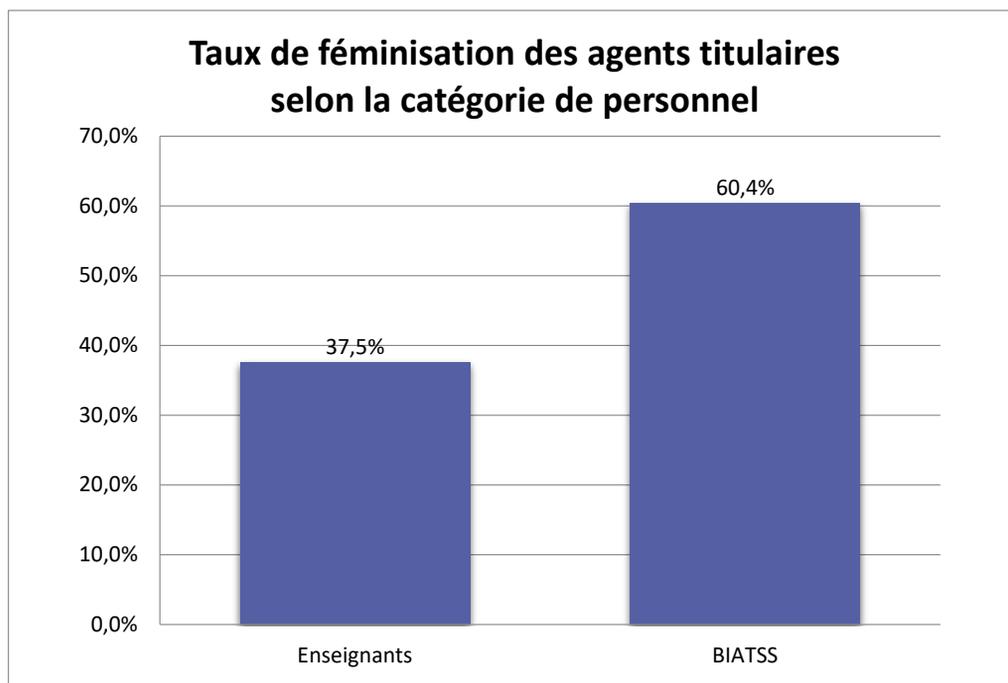
LES AGENTS TITULAIRES

(effectifs en fonction)

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

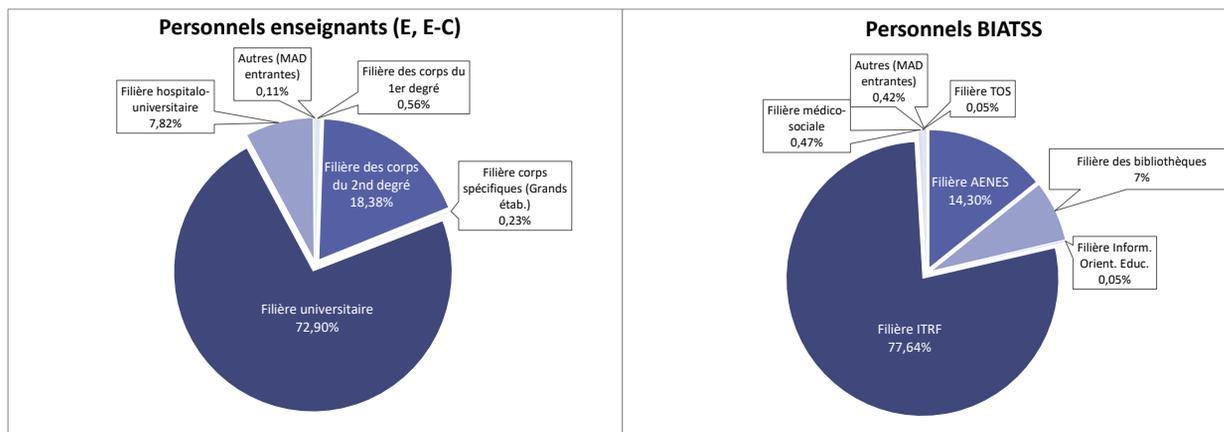
| Catégorie de personnel | Filière | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|--|--|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| Personnels enseignants (E, E-C) | Filière des corps du 1er degré | 7 | 8 | 15 | 46,7% |
| | Filière des corps du 2nd degré | 225 | 264 | 489 | 46,0% |
| | Filière corps spécifiques (Grands étab.) | | 6 | 6 | 0,0% |
| | Filière universitaire | 695 | 1 245 | 1 940 | 35,8% |
| | Filière hospitalo-universitaire | 70 | 138 | 208 | 33,7% |
| | Autres (MAD entrantes) | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| | Total des personnels enseignants | 999 | 1 662 | 2 661 | 37,5% |
| | Part des effectifs / Total effectifs par sexe | 46,3% | 68,6% | 58,0% | |
| Personnels BIATSS | Filière AENES | 230 | 45 | 275 | 83,6% |
| | Filière des bibliothèques | 98 | 38 | 136 | 72,1% |
| | Filière Inform. Orient. Educ. | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Filière ITRF | 815 | 678 | 1 493 | 54,6% |
| | Filière médico-sociale | 9 | | 9 | 100,0% |
| | Filière TOS | 1 | | 1 | 100,0% |
| | Autres (MAD entrantes) | 7 | 1 | 8 | 87,5% |
| | Total des personnels BIATSS | 1 161 | 762 | 1 923 | 60,4% |
| Part des effectifs / Total effectifs par sexe | 53,8% | 31,4% | 42,0% | | |
| Ensemble des effectifs | | 2 160 | 2 424 | 4 584 | 47,1% |

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).



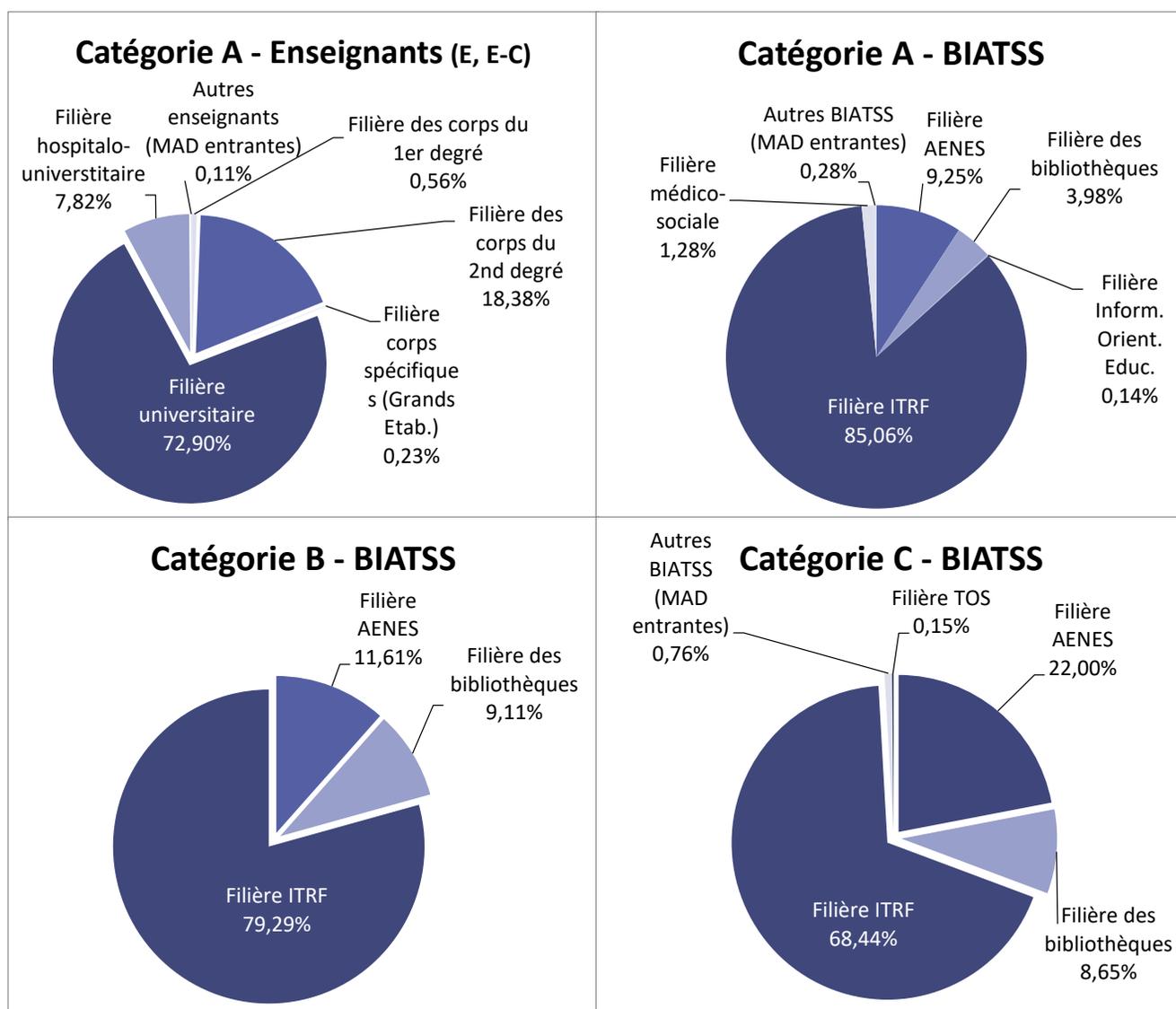
À l'Université de Lorraine, 58% des personnels titulaires sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 42% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 47,1% des personnels titulaires, elles ne représentent que 37,5% des enseignants et constituent 60,4% des effectifs chez les BIATSS.

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

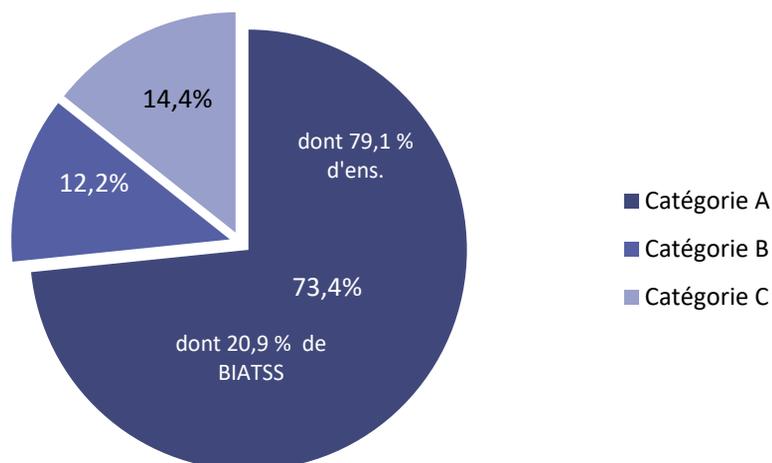


Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 72,9%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 18,4%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 77,6% des agents suivie des filières AENES (14,3%) et Bibliothèques (7%).

LE POIDS DES EFFECTIFS DE CHAQUE FILIÈRE AU SEIN DES CATÉGORIES FP :



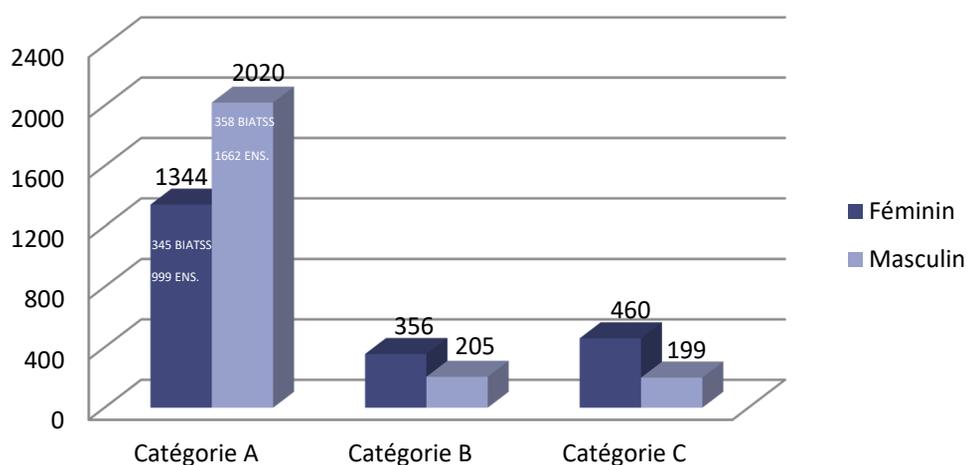
Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie FP



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

Presque trois quarts des agents titulaires de l'établissement relèvent de la catégorie A (73,4%) : 79,1% sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 20,9% des personnels BIATSS ; les catégories B et C (uniquement des BIATSS) représentent le quart restant. Ces proportions sont à peu près équivalentes au niveau national : catégorie A 68%, catégorie B 12,8% et catégorie C 19,2% (données bilan social MESRI 2019/2020).

Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie FP 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 en fonction)

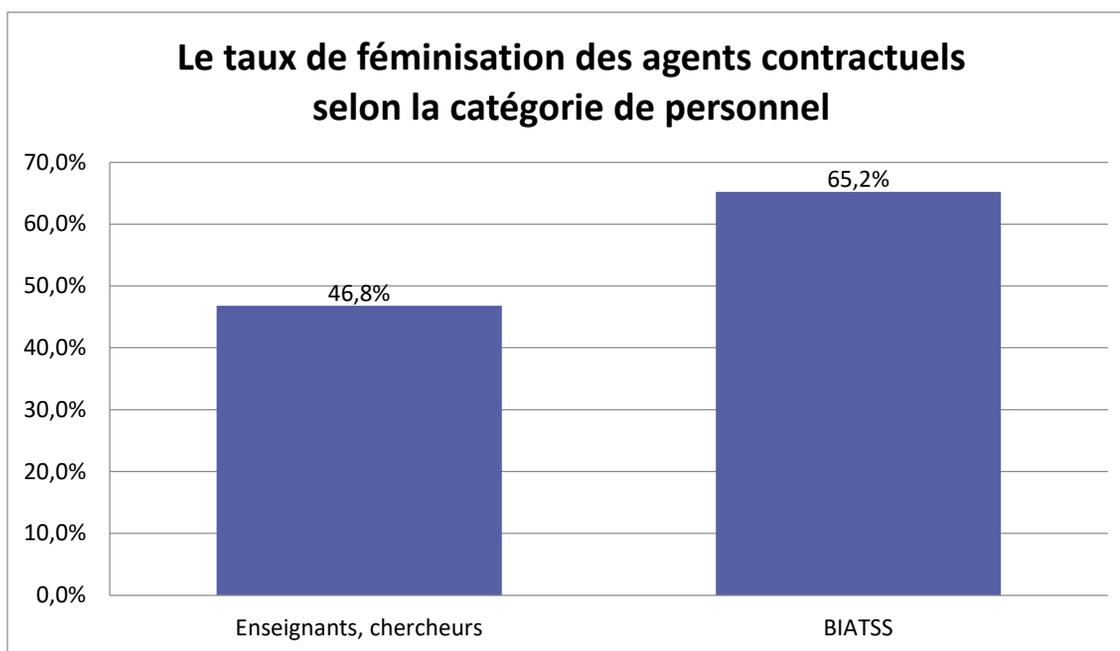
EFFECTIFS DES AGENTS CONTRACTUELS RÉPARTIS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET VENTILÉS PAR SEXE :

| Catégorie de personnel | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|---|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| Personnels enseignants, E-C, chercheurs | 627 | 712 | 1 339 | 46,8% |
| Personnels BIATSS | 851 | 454 | 1 305 | 65,2% |
| Ensemble des agents contractuels | 1 478 | 1 166 | 2 644 | 55,9% |

Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2023 avec un taux de féminisation en hausse par rapport à 2022 (+2,1%).

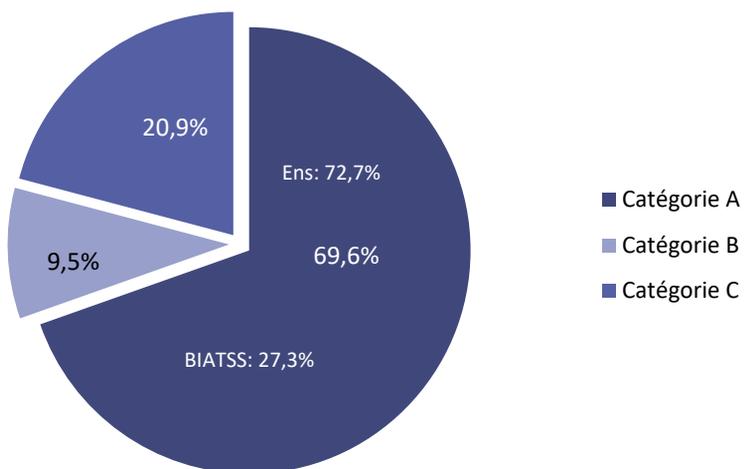


| | Féminin | Masculin | Total | Part des femmes |
|------|---------|----------|-------|-----------------|
| 2022 | 1407 | 1206 | 2613 | 53,85% |
| 2021 | 1328 | 1243 | 2571 | 51,65% |
| 2020 | 1248 | 1176 | 2424 | 51,49% |

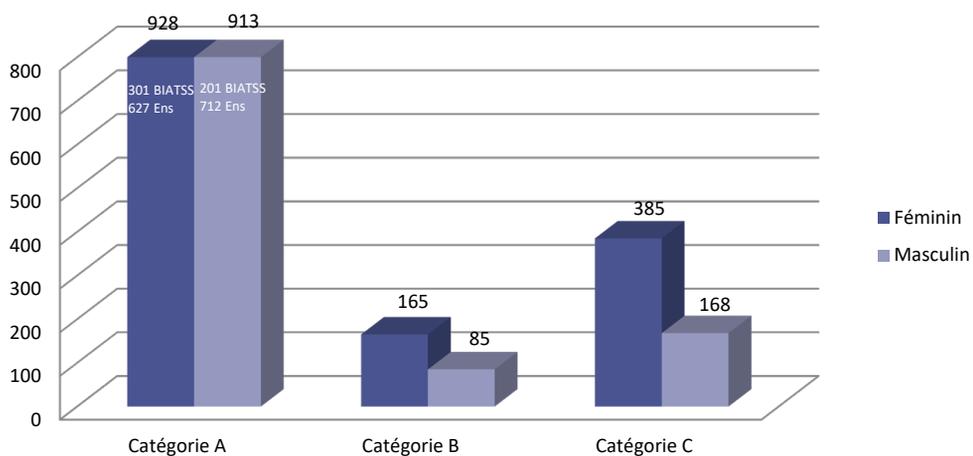


Minoritaire chez les personnels titulaires, la part des femmes est majoritaire chez les personnels contractuels. Les femmes représentent ainsi 55,9 % des personnels contractuels contre 47,1 % des effectifs titulaires. Elles représentent respectivement 46,8% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 65,2% des personnels BIATSS au sein de la population des personnels contractuels.

Les effectifs des agents contractuels selon la catégorie FP



Les effectifs des agents contractuels selon la catégorie FP et le sexe



RÉPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS ET BIATSS CONTRACTUELS DONT LE CONTRAT EN CDD A ÉTÉ TRANSFORMÉ EN CDI SUR L'ANNÉE CIVILE 2023 :

en application de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et sur décision de l'UL

| Enseignants, E-C, C /BIATSS | Cat. FP | Féminin | Masculin | Total | Quotité ETP |
|-----------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Enseignants, E-C, C | A | 2 | 2 | 4 | 3,7 |
| BIATSS | A | 7 | 7 | 14 | 13,4 |
| | B | 5 | 1 | 6 | 6,0 |
| | C | 18 | 6 | 24 | 22,7 |
| Total Général | | 32 | 16 | 48 | 45,8 |

PARMI LES CDISÉS :

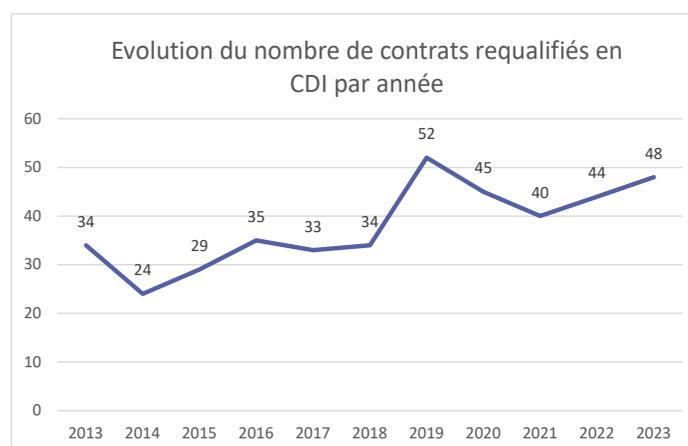
- ▷ catégorie A : 2 IGR, 8 IGE, 4 ASI et 4 enseignants type second degré
- ▷ catégorie B : 6 TECH
- ▷ catégorie C : 24 ADTRF

Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du contrat et discipline : 27 BAP J (admin.), 7 BAP G (immobilier), 5 BAP F (documentation), 2 BAP E (Informatique), 1 BAP A (sciences du vivant), 1 BAP B (sciences chimiques et matériaux), 1 personnel de la filière médico-sociale et 4 enseignants discipline informatique-gestion, économie-gestion, allemand et anglais.

PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

| Sexe | Total | Directions centrales, Présidence | Composantes de formation, Collegiums | Laboratoires, Pôles |
|--------------|-----------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| Féminin | 32 | 17 | 13 | 2 |
| Masculin | 16 | 10 | 5 | 1 |
| Total | 48 | 27 | 18 | 3 |

ÉVOLUTION 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 leur contrat 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». 2022 marque le début d'une nouvelle hausse qui se poursuit en 2023 et qui peut s'expliquer à nouveau par une vingtaine de départs de personnels BIATSS titulaires par voie de mutation en 2016 et 2017.

NOMBRE DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE TRANSFORMÉS EN CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE :

en application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 selon le moment de la transformation et le fondement juridique :

| Fondement juridique | CDD sur un même poste pendant 6 ans | succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie | Total général |
|--|-------------------------------------|---|---------------|
| Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires | 27 | 13 | 40 |
| Contractuels sur emplois à temps incomplet | 1 | 2 | 3 |
| Fonctions d'enseignement et/ou de recherche | 3 | 1 | 4 |
| Total général | 31 | 16 | 47 |

SELON L'ANCIENNETÉ ET LE MOMENT DE LA TRANSFORMATION :

| Ancienneté | CDD sur un même poste pendant 6 ans | succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie | Total |
|---------------------|-------------------------------------|---|-----------|
| 6 ans | 20 | 10 | 30 |
| 7 ans | 8 | 3 | 11 |
| 8 ans | | 2 | 2 |
| 9 ans | 2 | 1 | 3 |
| supérieure à 10 ans | 1 | | 1 |
| Total | 31 | 16 | 47 |

A noter que les personnels avec une ancienneté supérieure à 6 ans ne remplissaient pas les conditions nécessaires pour une transformation en CDI (interruptions de plusieurs mois entre les contrats, changement de fonctions/catégorie, contrats non éligibles).

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE TRANSFORMÉS EN CDI SUR DÉCISION DE L'UL :

1 agent de sexe masculin sur des fonctions de chargé de coopération internationale.

RECRUTEMENTS DIRECTS EN CDI :

5 agents (2 agents de sexe féminin et 3 agents de sexe masculin) ont été recrutés directement en CDI en 2023 représentant 3,3 ETP. 4 d'entre eux ont été recrutés sur des métiers de la filière médico-sociale (médecin, psychologue, sage-femme) et un agent a été recruté sur les fonction de directeur d'une direction centrale.

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

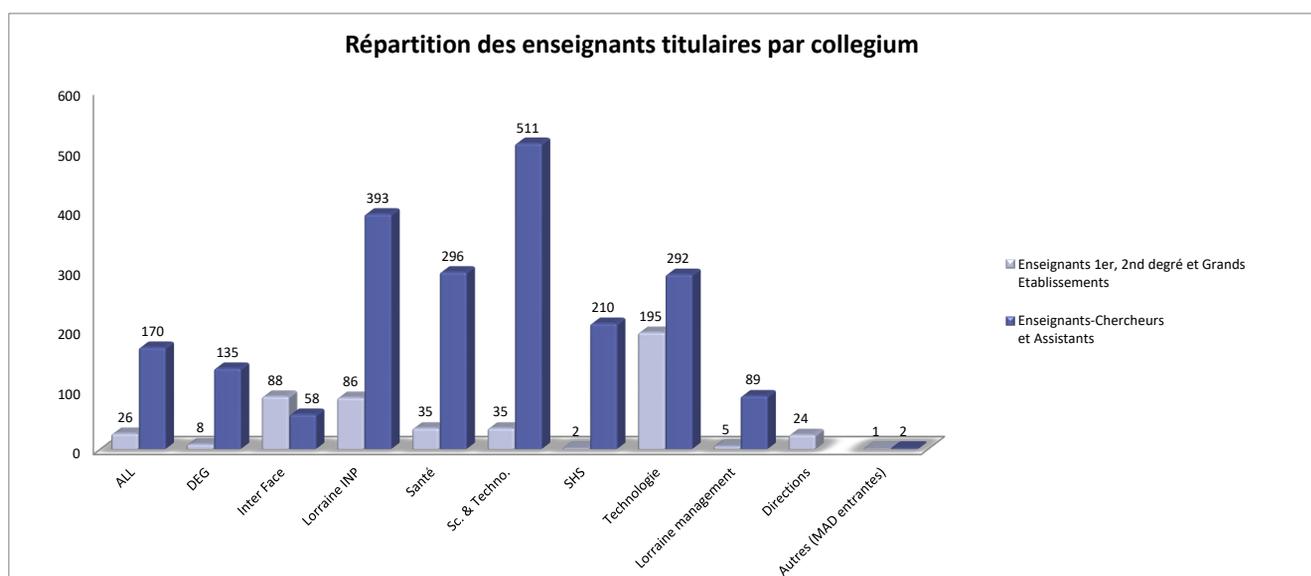
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

Au 31 décembre 2023, l'Université de Lorraine emploie 2 661 enseignants titulaires en fonction : 72,9% sont enseignants-chercheurs de la filière universitaire, 18,4% des enseignants du second degré, 7,8% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 0,6% des enseignants du premier degré, 0,2% des professeurs de l'ENSAM et les enseignants en MAD entrantes 0,1%

Chez les enseignants-chercheurs, la section CNU Informatique est la plus représentée avec 139 enseignants, suivie de la section CNU mécanique, génie mécanique, génie civil avec 130 enseignants. Quant aux enseignants du second degré, la première discipline est l'Anglais avec 91 enseignants, puis l'Éducation Physique et Sportive avec 53 enseignants et les Mathématiques avec 49 enseignants.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM AU 31/12/2023 :

| 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 | 26 | 170 | 116 | 80 | 196 | 7,37% |
| Collegium Droit, Economie, Gestion | 8 | 135 | 56 | 87 | 143 | 5,37% |
| Collegium Inter Face | 88 | 58 | 87 | 59 | 146 | 5,49% |
| Collegium Lorraine INP | 87 | 392 | 142 | 337 | 479 | 18,00% |
| Collegium Santé | 35 | 296 | 128 | 203 | 331 | 12,44% |
| Collegium Sciences et Technologies | 35 | 511 | 153 | 393 | 546 | 20,52% |
| Collegium Sciences Humaines et Sociales | 2 | 210 | 94 | 118 | 212 | 7,97% |
| Collegium Technologie | 200 | 287 | 185 | 302 | 487 | 18,30% |
| Collegium Lorraine Management Innovation | 5 | 89 | 29 | 65 | 94 | 3,53% |
| Directions | 24 | | 7 | 17 | 24 | 0,90% |
| Autres (MAD entrantes) | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0,11% |
| Total général | 511 | 2150 | 999 | 1662 | 2661 | 100,00% |



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 65 enseignants-chercheurs, cette indication reste indisponible dans notre système d'information (en cours de complétude permanente).

| Pôle scientifique | Total (nombre de personnes) | | |
|--|-----------------------------|-------------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Total |
| Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F) | 36 | 36 | 72 |
| Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I) | 84 | 291 | 375 |
| Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS) | 110 | 175 | 285 |
| Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM) | 32 | 81 | 113 |
| Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS) | 139 | 115 | 254 |
| Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP) | 61 | 160 | 221 |
| Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4) | 45 | 167 | 212 |
| Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo) | 34 | 59 | 93 |
| Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG) | 93 | 144 | 237 |
| Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL) | 107 | 105 | 212 |
| Structure extérieure | 2 | 9 | 11 |
| N.C. (dont 2 MAD) | 23 | 42 | 65 |
| Total | 766 | 1384 | 2150 |



| Pôle scientifique | Rapport Social Unique 2022 | Rapport Social Unique 2021 | Rapport Social Unique 2020 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F) | 75 | 86 | 85 |
| Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I) | 377 | 394 | 394 |
| Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS) | 274 | 193 | 182 |
| Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM) | 115 | 122 | 121 |
| Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS) | 249 | 251 | 266 |
| Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP) | 224 | 215 | 211 |
| Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4) | 212 | 225 | 227 |
| Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo) | 96 | 97 | 98 |
| Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG) | 231 | 221 | 224 |
| Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL) | 207 | 212 | 208 |
| Structure extérieure | 11 | | 14 |
| N.C. | 80 | 148 | 149 |
| Total | 2151 | 2164 | 2179 |

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2023 (HORS SANTÉ ET HORS MAD):

| | 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 | 19 | 16 | 5 | 15 | 24 | 31 | 55 | | |
| | | 02 | Droit public | 14 | 12 | 3 | 11 | 17 | 23 | 40 | | |
| | | 03 | Histoire du droit & des institutions | 2 | 3 | | 2 | 2 | 5 | 7 | | |
| | | 04 | Science politique | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 6 | | |
| | Sous-total groupe 1 | | | 37 | 33 | 9 | 29 | 46 | 62 | 108 | | |
| | Groupe 2 | 05 | Sciences économiques | 13 | 21 | 6 | 9 | 19 | 30 | 49 | | |
| 06 | | Sciences de gestion | 30 | 45 | 7 | 17 | 37 | 62 | 99 | | | |
| Sous-total groupe 2 | | | 43 | 66 | 13 | 26 | 56 | 92 | 148 | | | |
| Sous-total Droit, Economie, Gestion | | | 80 | 99 | 22 | 55 | 102 | 154 | 256 | | | |
| Lettres et Sciences Humaines | Groupe 3 | 07 | Sciences du langage | 19 | 4 | 6 | 6 | 25 | 10 | 35 | | |
| | | 08 | Langues & littératures anciennes | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 9 | | |
| | | 09 | Langues & littératures françaises | 11 | 7 | 6 | 5 | 17 | 12 | 29 | | |
| | | 10 | Littératures comparées | 4 | | 1 | 1 | 5 | 1 | 6 | | |
| | | 11 | Langues & littératures Anglo-saxonnes | 29 | 17 | 4 | 8 | 33 | 25 | 58 | | |
| | | 12 | Langues & littératures Germaniques | 10 | 4 | 4 | 3 | 14 | 7 | 21 | | |
| | | 13 | Langues & littératures slaves | 4 | 1 | | 1 | 4 | 2 | 6 | | |
| | | 14 | Langues & littératures Romanes | 10 | 7 | 1 | 2 | 11 | 9 | 20 | | |
| | | 15 | Langues & Littératures autres | 3 | 3 | 1 | | 4 | 3 | 7 | | |
| | | Sous-total groupe 3 | | | 93 | 44 | 25 | 29 | 118 | 73 | 191 | |
| | Groupe 4 | 16 | Psychologie | 16 | 17 | 9 | 9 | 25 | 26 | 51 | | |
| | | 17 | Philosophie | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 10 | 13 | | |
| | | 18 | Arts | 11 | 3 | 3 | 4 | 14 | 7 | 21 | | |
| | | 19 | Sociologie, démographie | 6 | 12 | 2 | 7 | 8 | 19 | 27 | | |
| | | 20 | Anthropologie, ethnologie, préhistoire | 1 | | | | 1 | 0 | 1 | | |
| | | 21 | Histoire & civilisations : ancien | 7 | 5 | 3 | 4 | 10 | 9 | 19 | | |
| | | 22 | Histoire & civilisations : contemporain | 7 | 11 | 2 | 7 | 9 | 18 | 27 | | |
| | | 23 | Géographie physique & autres | 7 | 8 | | 9 | 7 | 17 | 24 | | |
| | | 24 | Aménagement de l'espace, urbanisme | 1 | | | | 1 | | 1 | | |
| | | Sous-total groupe 4 | | | 58 | 63 | 20 | 43 | 78 | 106 | 184 | |
| | | Sous-total Lettres et Sciences Humaines | | | 151 | 107 | 45 | 72 | 196 | 179 | 375 | |
| | | Sciences | Groupe 5 | 25 | Mathématiques | 9 | 26 | 2 | 19 | 11 | 45 | 56 |
| | | | | 26 | Mathématiques appliquées | 10 | 25 | 4 | 15 | 14 | 40 | 54 |
| | | | | 27 | Informatique | 21 | 70 | 6 | 42 | 27 | 112 | 139 |
| Sous-total groupe 5 | | | 40 | 121 | 12 | 76 | 52 | 197 | 249 | | | |
| Groupe 6 | 28 | | Milieux denses & matériaux | 10 | 28 | 2 | 26 | 12 | 54 | 66 | | |
| | 29 | | Constituants élémentaires | | | | 1 | 0 | 1 | 1 | | |
| | 30 | | Milieux dilués & optique | 1 | 13 | | 9 | 1 | 22 | 23 | | |
| Sous-total groupe 6 | | | 11 | 41 | 2 | 36 | 13 | 77 | 90 | | | |
| Groupe 7 | 31 | | Chimie théorique, physique, analytique | 14 | 22 | 3 | 17 | 17 | 39 | 56 | | |
| | 32 | | Chimie organique, minérale, industrielle | 9 | 12 | 3 | 7 | 12 | 19 | 31 | | |
| | 33 | | Chimie des matériaux | 12 | 18 | 5 | 23 | 17 | 41 | 58 | | |
| Sous-total groupe 7 | | | 35 | 52 | 11 | 47 | 46 | 99 | 145 | | | |
| Groupe 8 | 35 | | Structure et évolution de la Terre | 6 | 14 | 7 | 9 | 13 | 23 | 36 | | |
| | 36 | | Terre solide | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 6 | 11 | | |
| Sous-total groupe 8 | | | 10 | 19 | 8 | 10 | 18 | 29 | 47 | | | |
| Groupe 9 | 60 | | Mécanique, génie mécanique, génie civil | 23 | 64 | 8 | 35 | 31 | 99 | 130 | | |
| | 61 | | Génie informatique | 19 | 61 | 5 | 42 | 24 | 103 | 127 | | |
| | 62 | | Energétique, génie des procédés | 18 | 40 | 13 | 37 | 31 | 77 | 108 | | |
| | 63 | | Electronique, optronique et systèmes | 6 | 34 | 2 | 27 | 8 | 61 | 69 | | |
| Sous-total groupe 9 | | | 66 | 199 | 28 | 141 | 94 | 340 | 434 | | | |
| Groupe 10 | 64 | Biochimie & biologie moléculaire | 9 | 15 | 5 | 9 | 14 | 24 | 38 | | | |
| | 65 | Biologie cellulaire | 12 | 11 | 7 | 5 | 19 | 16 | 35 | | | |
| | 66 | Physiologie | 6 | 9 | 2 | 4 | 8 | 13 | 21 | | | |
| | 67 | Biologie des populations & écologie | 8 | 6 | 3 | 3 | 11 | 9 | 20 | | | |
| | 68 | Biologie des organismes | 23 | 17 | 9 | 12 | 32 | 29 | 61 | | | |
| | 69 | Neurosciences | 3 | 2 | | 4 | 3 | 6 | 9 | | | |
| Sous-total groupe 10 | | | 61 | 60 | 26 | 37 | 87 | 97 | 184 | | | |
| Sous-total Sciences | | | 223 | 492 | 87 | 347 | 310 | 839 | 1149 | | | |
| Pluridisciplinaire | Groupe 12 | 70 | Sciences de l'éducation | 11 | 4 | 3 | 5 | 14 | 9 | 23 | | |
| | | 71 | Sciences de l'information & et de la communication | 23 | 13 | 8 | 4 | 31 | 17 | 48 | | |
| | | 72 | Epistémologie, histoire des sciences & des techniques | 2 | 2 | | 2 | 2 | 4 | 6 | | |
| | | 74 | Sciences & techniques des activités phys. & sport. | 10 | 9 | | 4 | 10 | 13 | 23 | | |
| Sous-total Pluridisciplinaire | | | 46 | 28 | 11 | 15 | 57 | 43 | 100 | | | |
| Théologie | 76 | Théologie catholique | 1 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 8 | | | |
| Sous-total Théologie | | | 1 | 4 | 3 | 0 | 4 | 4 | 8 | | | |
| Pharmacie | 85 | Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie) | 5 | 6 | 3 | 2 | 8 | 8 | 16 | | | |
| | 86 | Sciences du médicament (pharmacie) | 7 | 5 | 3 | 4 | 10 | 9 | 19 | | | |
| Sous-total Pharmacie | | | 12 | 11 | 6 | 6 | 18 | 17 | 35 | | | |
| Médecine | 87 | Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie) | 5 | 6 | 2 | 3 | 7 | 9 | 16 | | | |
| | 90 | Maïeutique | 1 | | | | 1 | 0 | 1 | | | |
| Sous-total Médecine | | | 6 | 6 | 2 | 3 | 8 | 9 | 17 | | | |
| Total | | | 519 | 747 | 176 | 498 | 695 | 1245 | 1940 | | | |

Les sections CNU du domaine des Sciences sont les plus représentées au sein des enseignants-chercheurs : 59,2 % des enseignants-chercheurs appartiennent à ce domaine.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2023 EN POURCENTAGE (HORS SANTÉ ET HORS MAD) :

| | 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 | 35 | 2,8% | 63,6% | 20 | 3,0% | 36% | 55 | 2,8% | |
| | | 02 | 26 | 2,1% | 65,0% | 14 | 2,1% | 35% | 40 | 2,1% | |
| | | 03 | 5 | 0,4% | 71,4% | 2 | 0,3% | 29% | 7 | 0,4% | |
| | | 04 | 4 | 0,3% | 66,7% | 2 | 0,3% | 33% | 6 | 0,3% | |
| | | | Sous-total groupe 1 | 70 | 5,5% | 64,8% | 38 | 5,6% | 35% | 108 | 5,6% |
| | Groupe 2 | 05 | 34 | 2,7% | 69,4% | 15 | 2,2% | 31% | 49 | 2,5% | |
| | | 06 | 75 | 5,9% | 75,8% | 24 | 3,6% | 24% | 99 | 5,1% | |
| | | | Sous-total groupe 2 | 109 | 8,6% | 73,6% | 39 | 5,8% | 26% | 148 | 7,6% |
| | | | Sous-total Droit, Economie, Gestion | 179 | 14,1% | 69,9% | 77 | 11,4% | 30% | 256 | 13,2% |
| | Lettres et Sciences Humaines | Groupe 3 | 07 | 23 | 1,8% | 65,7% | 12 | 1,8% | 34% | 35 | 1,8% |
| 08 | | | 4 | 0,3% | 44,4% | 5 | 0,7% | 56% | 9 | 0,5% | |
| 09 | | | 18 | 1,4% | 62,1% | 11 | 1,6% | 38% | 29 | 1,5% | |
| 10 | | | 4 | 0,3% | 66,7% | 2 | 0,3% | 33% | 6 | 0,3% | |
| 11 | | | 46 | 3,6% | 79,3% | 12 | 1,8% | 21% | 58 | 3,0% | |
| 12 | | | 14 | 1,1% | 66,7% | 7 | 1,0% | 33% | 21 | 1,1% | |
| 13 | | | 5 | 0,4% | 83,3% | 1 | 0,1% | 17% | 6 | 0,3% | |
| 14 | | | 17 | 1,3% | 85,0% | 3 | 0,4% | 15% | 20 | 1,0% | |
| | | | Sous-total groupe 3 | 137 | 10,8% | 71,7% | 54 | 8,0% | 28% | 191 | 9,8% |
| Groupe 4 | | 16 | 33 | 2,6% | 64,7% | 18 | 2,7% | 35% | 51 | 2,6% | |
| | | 17 | 9 | 0,7% | 69,2% | 4 | 0,6% | 31% | 13 | 0,7% | |
| | | 18 | 14 | 1,1% | 66,7% | 7 | 1,0% | 33% | 21 | 1,1% | |
| | | 19 | 18 | 1,4% | 66,7% | 9 | 1,3% | 33% | 27 | 1,4% | |
| | | 20 | 1 | 0,1% | 100,0% | 0 | 0,0% | 0% | 1 | 0,1% | |
| | | 21 | 12 | 0,9% | 63,2% | 7 | 1,0% | 37% | 19 | 1,0% | |
| | | 22 | 18 | 1,4% | 66,7% | 9 | 1,3% | 33% | 27 | 1,4% | |
| | | 23 | 15 | 1,2% | 62,5% | 9 | 1,3% | 38% | 24 | 1,2% | |
| | | 24 | 1 | 0,1% | 100,0% | 0 | 0,0% | 0% | 1 | 0,1% | |
| | | | | Sous-total groupe 4 | 121 | 9,6% | 65,8% | 63 | 9,3% | 34% | 184 |
| | | | Sous-total Lettres et Sciences Humaines | 258 | 20,4% | 68,8% | 117 | 17,4% | 31% | 375 | 19,3% |
| Sciences | | Groupe 5 | 25 | 35 | 2,8% | 62,5% | 21 | 3,1% | 38% | 56 | 2,9% |
| | | | 26 | 35 | 2,8% | 64,8% | 19 | 2,8% | 35% | 54 | 2,8% |
| | | | 27 | 91 | 7,2% | 65,5% | 48 | 7,1% | 35% | 139 | 7,2% |
| | | | | Sous-total groupe 5 | 161 | 12,7% | 64,7% | 88 | 13,1% | 35% | 249 |
| | Groupe 6 | 28 | 38 | 3,0% | 57,6% | 28 | 4,2% | 42% | 66 | 3,4% | |
| | | 29 | 1 | 0,0% | 0,0% | 1 | 0,1% | 100% | 1 | 0,1% | |
| | | 30 | 14 | 1,1% | 60,9% | 9 | 1,3% | 39% | 23 | 1,2% | |
| | | | Sous-total groupe 6 | 52 | 4,1% | 57,8% | 38 | 5,6% | 42% | 90 | 4,6% |
| | Groupe 7 | 31 | 36 | 2,8% | 64,3% | 20 | 3,0% | 36% | 56 | 2,9% | |
| | | 32 | 21 | 1,7% | 67,7% | 10 | 1,5% | 32% | 31 | 1,6% | |
| | | 33 | 30 | 2,4% | 51,7% | 28 | 4,2% | 48% | 58 | 3,0% | |
| | | | Sous-total groupe 7 | 87 | 6,9% | 60,0% | 58 | 8,6% | 40% | 145 | 7,5% |
| | Groupe 8 | 35 | 20 | 1,6% | 55,6% | 16 | 2,4% | 44% | 36 | 1,9% | |
| | | 36 | 9 | 0,7% | 81,8% | 2 | 0,3% | 18% | 11 | 0,6% | |
| | | | | Sous-total groupe 8 | 29 | 2,3% | 61,7% | 18 | 2,7% | 38% | 47 |
| | Groupe 9 | 60 | 87 | 6,9% | 66,9% | 43 | 6,4% | 33% | 130 | 6,7% | |
| | | 61 | 80 | 6,3% | 63,0% | 47 | 7,0% | 37% | 127 | 6,5% | |
| | | 62 | 58 | 4,6% | 53,7% | 50 | 7,4% | 46% | 108 | 5,6% | |
| | | 63 | 40 | 3,2% | 58,0% | 29 | 4,3% | 42% | 69 | 3,6% | |
| | | | Sous-total groupe 9 | 265 | 20,9% | 61,1% | 169 | 25,1% | 39% | 434 | 22,4% |
| Groupe 10 | 64 | 24 | 1,9% | 63,2% | 14 | 2,1% | 37% | 38 | 2,0% | | |
| | 65 | 23 | 1,8% | 65,7% | 12 | 1,8% | 34% | 35 | 1,8% | | |
| | 66 | 15 | 1,2% | 71,4% | 6 | 0,9% | 29% | 21 | 1,1% | | |
| | 67 | 14 | 1,1% | 70,0% | 6 | 0,9% | 30% | 20 | 1,0% | | |
| | 68 | 40 | 3,2% | 65,6% | 21 | 3,1% | 34% | 61 | 3,1% | | |
| | 69 | 5 | 0,4% | 55,6% | 4 | 0,6% | 44% | 9 | 0,5% | | |
| | | Sous-total groupe 10 | 121 | 9,6% | 65,8% | 63 | 9,3% | 34% | 184 | 9,5% | |
| | | Sous-total Sciences | 715 | 56,5% | 62,2% | 434 | 64,4% | 38% | 1149 | 59,2% | |
| Pluridisciplinaire | Groupe 12 | 70 | 15 | 1,2% | 65,2% | 8 | 1,2% | 35% | 23 | 1,2% | |
| | | 71 | 36 | 2,8% | 75,0% | 12 | 1,8% | 25% | 48 | 2,5% | |
| | | 72 | 4 | 0,3% | 66,7% | 2 | 0,3% | 33% | 6 | 0,3% | |
| | | 74 | 19 | 1,5% | 82,6% | 4 | 0,6% | 17% | 23 | 1,2% | |
| | | Sous-total Pluridisciplinaire | 74 | 5,8% | 74,0% | 26 | 3,9% | 26% | 100 | 5,2% | |
| Théologie | 76 | 5 | 0,4% | 62,5% | 3 | 0,4% | 38% | 8 | 0,4% | | |
| | | Sous-total Théologie | 5 | 0,4% | 62,5% | 3 | 0,4% | 38% | 8 | 0,4% | |
| Pharmacie | 85 | 11 | 0,9% | 68,8% | 5 | 0,7% | 31% | 16 | 0,8% | | |
| | 86 | 12 | 0,9% | 63,2% | 7 | 1,0% | 37% | 19 | 1,0% | | |
| | 87 | 11 | 0,9% | 68,8% | 5 | 0,7% | 31% | 16 | 0,8% | | |
| | | Sous-total Pharmacie | 34 | 2,7% | 66,7% | 17 | 2,5% | 33% | 51 | 2,6% | |
| Médecine | 90 | 1 | 0,1% | 100,0% | 0 | 0,0% | 0% | 1 | 0,1% | | |
| | | Sous-total Médecine | 1 | 0,1% | 100,0% | 0 | 0,0% | 0% | 1 | 0,1% | |
| | | Total | 1266 | 100,0% | 65,3% | 674 | 100,0% | 35% | 1940 | 100,0% | |

Seules huit sections CNU ont un taux de PR supérieur ou égal à 40% (les sections 8, 28, 29, 33, 35, 62, 63 et 69).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES EN SECTEUR SANTÉ PAR SECTION CNU AU 31/12/2023 (HORS MAD) :

| Code | Section CNU | MCU PH | PUPH | PR MED. GENE. | Total | | |
|--------------|------------------------|-----------|------------|------------------|-----------|------------|------------|
| | | | | | Femmes | Hommes | Général |
| 42 | Morphol. morphogen. | 1 | 5 | | 1 | 5 | 6 |
| 43 | Biophys. imag. médi. | 1 | 10 | | 1 | 10 | 11 |
| 44 | Bioch., biol. cel. | 7 | 13 | | 7 | 13 | 20 |
| 45 | Microbio. m.tr. hyg. | 4 | 5 | | 6 | 3 | 9 |
| 46 | Santé publ. env.soc. | 7 | 5 | | 6 | 6 | 12 |
| 47 | Canc. gén. hém. Immun. | 4 | 9 | | 6 | 7 | 13 |
| 48 | Anesth. réa. Méd.urg | 4 | 12 | | 3 | 13 | 16 |
| 49 | Path. nerv. & musc. | 2 | 14 | | 3 | 13 | 16 |
| 50 | Path.ost-art.derm. | 1 | 9 | | 3 | 7 | 10 |
| 51 | Path. cardio & vasc. | 3 | 12 | | 2 | 13 | 15 |
| 52 | Mal. app. dig. urin. | 1 | 8 | | 2 | 7 | 9 |
| 53 | Méd.int. gériat. ch. | | 5 | 2 | 3 | 4 | 7 |
| 54 | Dév. path. enf. gyn. | 6 | 12 | | 5 | 13 | 18 |
| 55 | Pathol. tête et cou | | 8 | | 4 | 4 | 8 |
| 56 | Dvlpt., crois. prév. | 5 | 1 | | 3 | 3 | 6 |
| 57 | Sc. biol. méd., aut. | 7 | 3 | | 6 | 4 | 10 |
| 58 | Sc. phys. & autres | 9 | 2 | | 3 | 8 | 11 |
| 81 | Sc. du médicament | 1 | 3 | | 3 | 1 | 4 |
| 82 | Sc.Biologiques phar. | 4 | 3 | | 3 | 4 | 7 |
| Total | | 67 | 139 | 2 | 70 | 138 | 208 |

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ ET ENSAM PAR DISCIPLINE AU 31/12/2023 :

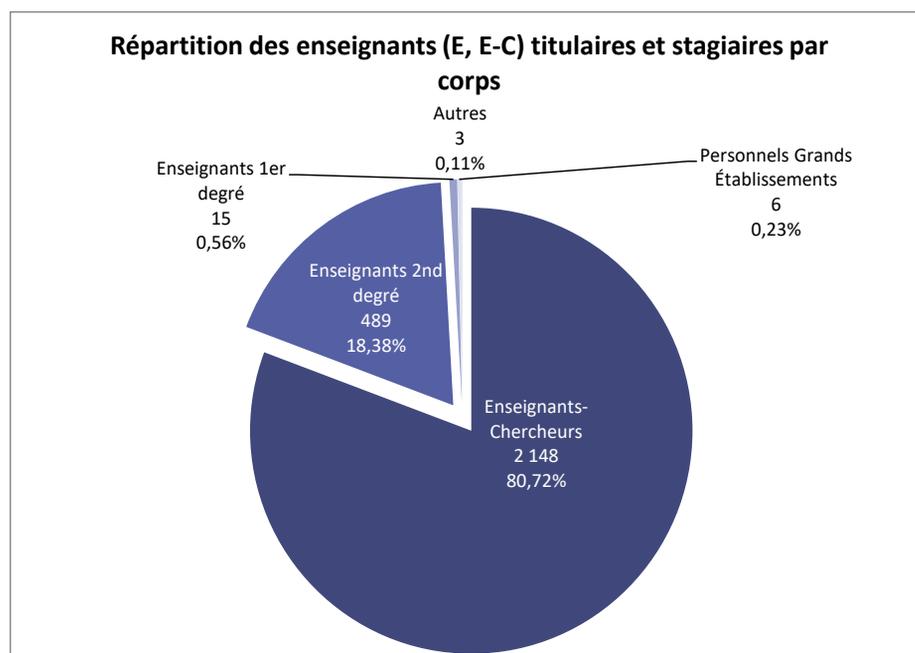
| Disciplines | PRAG (Agrégé) | PRCE (Certifié) | PLP (lycée pro) | PROF. EPS | PROF. ENSAM GRANDS ETAB. | TOTAL | | | part en pourcentage |
|---------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------|--------------------------------|------------|------------|------------|---------------------|
| | | | | | | Féminin | Masculin | Général | |
| ALLEMAND | 10 | 5 | | | | 10 | 5 | 15 | 3,0% |
| ANGLAIS | 31 | 56 | 4 | | | 66 | 25 | 91 | 18,4% |
| ARTS APPLIQUES | | 2 | 1 | | | 1 | 2 | 3 | 0,6% |
| ARTS PLASTIQUES | | 3 | | | | 2 | 1 | 3 | 0,6% |
| AUDIOVISUEL | 1 | | | | | 1 | | 1 | 0,2% |
| BIOCHIM.-GENIE BIOL. | 3 | 3 | | | | 4 | 2 | 6 | 1,2% |
| BIOTECHNOL | | | 1 | | | 1 | | 1 | 0,2% |
| COMMUNICATION | | 1 | | | | 1 | | 1 | 0,2% |
| DOCUMENTATION | | 10 | | | | 9 | 1 | 10 | 2,0% |
| ECO.GE.CF | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ECO.GE.CV | | | 1 | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ECO.GE.SI | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ECO.INFO.D | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ECONOMIE GEST. | 18 | 23 | 6 | | | 28 | 19 | 47 | 9,5% |
| EDUCAT. MUSICALE | 3 | 4 | | | | 2 | 5 | 7 | 1,4% |
| EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE | 20 | 1 | | 32 | | 12 | 41 | 53 | 10,7% |
| ELECTRONIQUE | 1 | | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ELECTROTEC | 1 | | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| ESPAGNOL | 4 | 9 | | | | 9 | 4 | 13 | 2,6% |
| GENIE E.INFORM | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| GENIE CONSTRUCTION | | | 1 | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| GENIE CHIMIQUE | | | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 0,4% |
| GENIE CIVIL | 3 | | | | | | 3 | 3 | 0,6% |
| GENIE ELECTRIQUE | 10 | 4 | | | | 1 | 13 | 14 | 2,8% |
| GENIE INDUST. BOIS | 1 | | 1 | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| GENIE MECA.-MECAN. | 11 | 7 | 1 | | | 2 | 17 | 19 | 3,8% |
| HISTOIRE-GEO. | 2 | | | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| INFORM. ET GEST. | 1 | 7 | 1 | | | 4 | 5 | 9 | 1,8% |
| INFORMATIQUE GENERALE | 1 | | | | 2 | | 3 | 3 | 0,6% |
| ITALIEN | 1 | 2 | | | | 2 | 1 | 3 | 0,6% |
| LANGUE DES SIGNES | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| LANGUE ET CULTURE CHINOISE | 2 | | | | | 2 | | 2 | 0,4% |
| LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE | 4 | 1 | | | | 4 | 1 | 5 | 1,0% |
| LETTRES | 2 | 1 | | | | 2 | 1 | 3 | 0,6% |
| LETTRES MODERNES | 5 | 11 | 1 | | | 12 | 5 | 17 | 3,4% |
| MATHEMATIQUES | 38 | 11 | | | | 24 | 25 | 49 | 9,9% |
| MECANIQUE GENERALE | 2 | 2 | | | 1 | 1 | 4 | 5 | 1,0% |
| MECANIQ. ENERGETIQUE | | | | | 1 | | 1 | 1 | 0,2% |
| NUMERIQUE ET SCIENCES INFORMATIQUES | | 1 | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| PHILOSOPHIE | 1 | 1 | | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| PHYSIQUE - CHIMIE | 5 | 3 | | | | | 8 | 8 | 1,6% |
| PLASTURGIE | | | | | 1 | | 1 | 1 | 0,2% |
| PRODUCTIQUE | 1 | | 1 | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| SCIENCES & TECHNIQUES INDUSTRIELLES | 9 | 3 | 1 | | | | 13 | 13 | 2,6% |
| SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUE | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 2 | 0,4% |
| SCIENCES ECONOMIQUE ET SOCIALES | 1 | 1 | 1 | | | 2 | 1 | 3 | 0,6% |
| SCIENCES TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES | 1 | | | | | 1 | | 1 | 0,2% |
| SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE | 13 | 2 | | | | 12 | 3 | 15 | 3,0% |
| SCIENCES PHYSIQUE-PHYSIQUE APPLIQUEE | 14 | 5 | | | | 7 | 12 | 19 | 3,8% |
| SII.INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS | 1 | | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| SII.INGENIERIE ELECTRIQUE | | 2 | | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| SII.INGENIERIE MECANIQUE | 13 | 4 | | | | | 17 | 17 | 3,4% |
| SII.INFORMATION ET NUMERIQUE | | 2 | | | | | 2 | 2 | 0,4% |
| STI IND | 1 | | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| TECHNOLOGIE | | 2 | | | | 1 | 1 | 2 | 0,4% |
| VENTE | | | 1 | | | 1 | | 1 | 0,2% |
| VENTE PLP | | | 1 | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| NC (affectation académique) | 1 | | | | | | 1 | 1 | 0,2% |
| TOTAL | 237 | 196 | 24 | 32 | 6 | 225 | 270 | 495 | 100,0% |

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-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR CORPS ET SEXE AU 31/12/2023 (PERSONNES PHYSIQUES) :

| Type de population | Corps | Féminin | Masculin | % Femmes | Total | % |
|---|----------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Enseignants 1er degré | PROF. ECOLE | 7 | 8 | 46,7% | 15 | 0,6% |
| Enseignants 2nd degré | AGREGE | 101 | 136 | 42,6% | 237 | 8,9% |
| | CERTIFIE | 105 | 91 | 53,6% | 196 | 7,4% |
| | PROF. EPS | 8 | 24 | 25,0% | 32 | 1,2% |
| | PLP (LYCEE PRO.) | 11 | 13 | 45,8% | 24 | 0,9% |
| Personnels Grands Établissements | PROF. DE L'ENSAM | | 6 | 0,0% | 6 | 0,2% |
| Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements | | 232 | 278 | 45,5% | 510 | 19,2% |
| Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences | MAITRE CONF. | 519 | 747 | 41,0% | 1266 | 47,6% |
| | MAITRE CONF UNI.PRAT.HOSP. | 38 | 29 | 56,7% | 67 | 2,5% |
| | PROF. DES UNIVERSITES | 176 | 498 | 26,1% | 674 | 25,3% |
| Enseignants-Chercheurs : Professeurs | PR MED GENERALE | | 2 | 0,0% | 2 | 0,1% |
| | PROF.UNIV.PRAT.HOSP. | 32 | 107 | 23,0% | 139 | 5,2% |
| Total Enseignants-Chercheurs | | 765 | 1 383 | 35,6% | 2 148 | 80,7% |
| Autres (MAD entrantes corps NC) | | 2 | 1 | 66,7% | 3 | 0,1% |
| Total | | 999 | 1 662 | 37,5% | 2 661 | 100,0% |



D'après le Bilan social 2019-2020 du Ministère (MESRI), la répartition entre Maîtres de conférences et Professeurs dans le total des enseignants-chercheurs est de 64,2% (MCF) 35,8%(PR). À l'Université de Lorraine, cette répartition est de 62,1% (MCF) et de 37,9% (PR). L'augmentation du taux de PR au sein de l'UL s'explique par les promotions obtenues par le biais de la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (repyramidage).

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 titulaires à l'UL. En effet, les hommes représentent 62,5% des effectifs d'enseignants titulaires contre 37,5% pour les femmes. Au niveau du MESRI, la part des femmes au sein des enseignants titulaires est de 40,1% et la part des hommes est de 59,9%.

D'après ces mêmes données nationales du Bilan social 2019-2020, le taux de féminisation des PR est de 26,6% et celui des MCF est de 45,1%. Il est à l'UL de 25,5 % 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. Cependant, on note que le taux de féminisation au sein des PR progresse en 2023.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR GRADE ET SEXE AU 31/12/2023 :

| Population | Grade | Féminin | | Masculin | | Total | |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP |
| Enseignants chercheurs | PRF. UNIV. C. EXC. | 46 | 45,8 | 177 | 176,8 | 223 | 222,6 |
| | PRF. UNIV. 1C | 58 | 58,0 | 165 | 164,8 | 223 | 222,8 |
| | PRF. UNIV. 2C | 72 | 72,0 | 156 | 155,8 | 228 | 227,8 |
| | MT.CONF. HC | 207 | 206,7 | 323 | 322,2 | 530 | 528,9 |
| | MT.CONF. CL NORM. | 312 | 308,5 | 424 | 421,6 | 736 | 730,1 |
| | NC (MAD entrantes) | 0 | 0,0 | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |
| Enseignants médecine générale | PR MED GENE 1C | | | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |
| | PR MED GENE 2C | | | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |
| Enseignants hosp. univ. | PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. CL EX | 4 | 4,0 | 48 | 48,0 | 52 | 52,0 |
| | PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. 1CL | 12 | 12,0 | 25 | 25,0 | 37 | 37,0 |
| | PRF.UNIV-PRAT.HOSP. 2CL | 16 | 16,0 | 34 | 34,0 | 50 | 50,0 |
| | MCU-PRAT.HOSP. HCL | 9 | 9,0 | 6 | 6,0 | 15 | 15,0 |
| | MCU-PRAT.HOSP. 1CL | 18 | 18,0 | 14 | 14,0 | 32 | 32,0 |
| | MCU-PRAT.HOSP. 2CL | 11 | 11,0 | 9 | 9,0 | 20 | 20,0 |
| Profs. Grands établ. | PROF.ENSAM HORS CL | | | 5 | 5,0 | 5 | 5,0 |
| | PROF.ENSAM CL NORM. | | | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |
| Enseignants 2nd degré | AGREGE CL. EX | 29 | 28,8 | 42 | 42,0 | 71 | 70,8 |
| | AGREGE HCL | 22 | 21,8 | 45 | 45,0 | 67 | 66,8 |
| | AGREGE CLN | 50 | 48,8 | 49 | 48,3 | 99 | 97,1 |
| | CERTIFIE CL. EX | 53 | 52,8 | 52 | 51,5 | 105 | 104,3 |
| | CERTIFIE HCL | 12 | 11,0 | 17 | 16,3 | 29 | 27,3 |
| | CERTIFIE CL N | 40 | 39,1 | 22 | 22,0 | 62 | 61,1 |
| | PROF. EPS CL EX | 6 | 6,0 | 13 | 13,0 | 19 | 19,0 |
| | PROF. EPS H CL | 1 | 1,0 | 4 | 4,0 | 5 | 5,0 |
| | PROF. EPS CL N | 1 | 0,5 | 7 | 6,8 | 8 | 7,3 |
| | PLP CL. EX | 6 | 5,8 | 3 | 3,0 | 9 | 8,8 |
| | PLP HORS CLASSE | 1 | 1,0 | 3 | 3,0 | 4 | 4,0 |
| | PLP CLASSE NORMALE | 4 | 4,0 | 7 | 7,0 | 11 | 11,0 |
| | NC (MAD entrantes) | | | | | 0 | 0,0 |
| Enseignants 1er degré | PROF. ECOLE CL. EX | 2 | 2,0 | 6 | 6,0 | 8 | 8,0 |
| | PROF. ECOLE HC | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 | 2 | 2,0 |
| | PROF. ECOLE CN | 4 | 3,0 | 1 | 1,0 | 5 | 4,0 |
| Autres | NC (MAD entrantes) | 2 | 2,0 | | | 2 | 2,0 |
| Total titulaires enseignants | | 999 | 989,6 | 1 662 | 1 656,1 | 2 661 | 2 645,7 |

SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS ET ASSIMILÉS PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2023 (HORS VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT) :

| Contrat (type) | Féminin | Masculin | Nombre d'agents | Quotité ETP | % Femmes |
|---|------------|------------|-----------------|----------------|--------------|
| Associé maître de conférences (mi-temps) | 5 | 7 | 12 | 6,0 | 41,7% |
| Associé professeur (mi-temps) | 1 | 3 | 4 | 2,0 | 25,0% |
| Associé maître de conf. médecin généraliste (mi-temps) | | 3 | 3 | 1,5 | 0,0% |
| Associé maître de conférences hosp.-univ.(temps plein) | | 1 | 1 | 1,0 | 0,0% |
| Associé maître de conférences hosp.-univ.(mi-temps) | 1 | 4 | 5 | 2,5 | 20,0% |
| Enseignant associé mi-temps (statut UL) | 18 | 50 | 68 | 34,0 | 26,5% |
| Assistant hosp.-univ. | 10 | 8 | 18 | 18,0 | 55,6% |
| Praticien hospitalo-universitaire | 7 | 10 | 17 | 17,0 | 41,2% |
| Chef clinique univ méd générale | 3 | | 3 | 3,0 | 100,0% |
| Chef de clinique des universités - Assistant des hôpitaux | 68 | 50 | 118 | 118,0 | 57,6% |
| Chaire de Professeur Junior (CPJ) | 2 | 8 | 10 | 10,0 | 20,0% |
| Doctorant contractuel | 241 | 309 | 550 | 549,5 | 43,8% |
| ATER | 97 | 89 | 186 | 186,0 | 52,2% |
| ATER mi-temps | 5 | 4 | 9 | 4,5 | 55,6% |
| Enseignant type second degré CDD | 38 | 30 | 68 | 59,3 | 55,9% |
| Enseignant type second degré CDI | 27 | 12 | 39 | 37,9 | 69,2% |
| Lecteur langues | 22 | 7 | 29 | 29,0 | 75,9% |
| Maître de langues | 4 | 1 | 5 | 5,0 | 80,0% |
| Chercheur débutant | 24 | 31 | 55 | 54,1 | 43,6% |
| Chercheur confirmé | 30 | 61 | 91 | 88,3 | 33,0% |
| <i>dont CDI</i> | 4 | 3 | 7 | 7,0 | 57,1% |
| Contrat post-doctoral droit public code rech | 24 | 16 | 40 | 40,0 | 60,0% |
| Enseignants invités | | 6 | 6 | 6,0 | 0,0% |
| Enseignant-chercheur | | 2 | 2 | 2,0 | 0,0% |
| Total général | 627 | 712 | 1 339 | 1 274,6 | 46,8% |

Les doctorants contractuels (avec ou sans enseignement) sont recrutés à l'Université 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 1er septembre 2016, le décret n°2016-1173 du 29 août 2016 entre en vigueur et modifie 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. 93 personnes (enseignants associés), réparties entre 92 mi-temps et 1 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 47 ETP.

La chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs des universités. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent. Le contrat de pré-titularisation a une durée qui ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans.

Proportions au niveau national (source Bilan social MESRI 2019-2020 Partie Enseignement Supérieur) : part des femmes dans les 3 principaux types de contrats (population hors hospitalo-universitaire) : 50,1% de femmes parmi les ATER, 43,7% chez les doctorants contractuels et 29% parmi les enseignants associés. A l'UL, il y a 52,3% de femmes parmi les ATER, 43,8% chez les doctorants contractuels et 26,9% 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 | 128 | 53,11% | 159 | 51,46% | 287 | 52,18% |
| vacations | 42 | 17,43% | 58 | 18,77% | 100 | 18,18% |
| mission d'enseignement | 57 | 23,65% | 70 | 22,65% | 127 | 23,09% |
| mission et vacations | 14 | 5,81% | 22 | 7,12% | 36 | 6,55% |
| Total | 241 | 100,00% | 309 | 100,00% | 550 | 100,00% |

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

| Nombre d'heures | Femmes | Hommes | Total |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| 32h | 12 | 16 | 28 |
| 48h | 22 | 22 | 44 |
| 64h | 37 | 54 | 91 |
| Total | 71 | 92 | 163 |

RÉPARTITION DES CONTRATS DOCTORAUX PAR SECTION CNU

| Code | Section CNU | Féminin | Masculin | Total | dont enseignement |
|------|---|------------|------------|------------|----------------------|
| 01 | Droit privé et sciences criminelles | 9 | 6 | 15 | 8 |
| 02 | Droit public | 5 | 4 | 9 | 5 |
| 03 | Histoire du droit & des institutions | | 1 | 1 | |
| 04 | Science politique | 1 | | 1 | |
| 05 | Sciences économiques | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 06 | Sciences de gestion | 4 | 2 | 6 | 2 |
| | Sous-total Droit, Economie, Gestion | 20 | 14 | 34 | 17 |
| 07 | Sciences du langage | | 2 | 2 | 1 |
| 09 | Langues & littératures françaises | 2 | 4 | 6 | 4 |
| 10 | Littératures comparées | 1 | | 1 | 1 |
| 11 | Langues & littératures Anglo-saxonnes | 7 | 3 | 10 | 6 |
| 12 | Langues & littératures Germaniques | 3 | | 3 | |
| 14 | Etudes romanes | | 1 | 1 | |
| 16 | Psychologie | 9 | 7 | 16 | 5 |
| 17 | Philosophie | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 18 | Arts | 4 | 3 | 7 | 3 |
| 19 | Sociologie, démographie | 2 | | 2 | 1 |
| 21 | Histoire & civilisations : ancien | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 22 | Histoire & civilisations : contemporain | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 23 | Géographie physique & autres | 7 | 3 | 10 | 3 |
| | Sous-total Lettres et Sciences Humaines | 39 | 29 | 68 | 29 |
| 25 | Mathématiques | 3 | 7 | 10 | 6 |
| 26 | Mathématiques appliquées | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 27 | Informatique | 19 | 30 | 49 | 21 |
| 28 | Milieux denses & matériaux | 3 | 13 | 16 | 3 |
| 30 | Milieux dilués & optique | | 3 | 3 | |
| 31 | Chimie théorique, physique, analytique | 6 | 22 | 28 | 9 |
| 32 | Chimie organique, minérale, industrielle | 6 | 5 | 11 | 4 |
| 33 | Chimie des matériaux | 18 | 30 | 48 | 8 |
| 35 | Structure et évolution de la Terre | 6 | 11 | 17 | 5 |
| 36 | Terre solide | | 2 | 2 | 1 |
| 60 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | 12 | 13 | 25 | 6 |
| 61 | Génie informatique | 18 | 20 | 38 | 11 |
| 62 | Energétique, génie des procédés | 20 | 31 | 51 | 10 |
| 63 | Electronique, optronique et systèmes | 4 | 17 | 21 | 7 |
| 64 | Biochimie & biologie moléculaire | 14 | 13 | 27 | 9 |
| 65 | Biologie cellulaire | 12 | 9 | 21 | 5 |
| 66 | Physiologie | 2 | 6 | 8 | 1 |
| 67 | Biologie des populations & écologie | 7 | 7 | 14 | 1 |
| 68 | Biologie des organismes | 17 | 10 | 27 | 3 |
| 69 | Neurosciences | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Sous-total Sciences | 169 | 253 | 422 | 113 |
| 70 | sciences de l'éducation et de la formation | 1 | | 1 | |
| 71 | Sciences de l'information & et de la communication | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 72 | Epistémologie, histoire des sciences & des techniques | 3 | | 3 | 1 |
| 74 | Sciences & techniques des activités phys. & sport. | | 3 | 3 | 1 |
| | Sous-total pluridisciplinaire | 5 | 6 | 11 | 3 |
| 76 | Théologie catholique | | 1 | 1 | |
| | Sous-total théologie | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 44 | Bioch., biol. cel. | 1 | 3 | 4 | |
| 47 | Canc. gén. hém. Immun. | 1 | 1 | 2 | |
| 48 | Anesth. réa. Méd.urg | 1 | | 1 | |
| | Sous-total Médecine | 3 | 4 | 7 | 0 |
| 82 | Sciences biologiques, fondam. et cliniques | 1 | | 1 | |
| 85 | Sciences physico-chimiques et technologies pharm. | 1 | | 1 | |
| 86 | Sciences du médicament | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 87 | Sciences biologiques pharmaceutiques | 1 | 1 | 2 | |
| | Sous-total Pharmacie | 5 | 2 | 7 | 1 |
| | Total | 241 | 309 | 550 | 163 |

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 31/12/2023 :

| 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 | Féminin | Masculin | général | |
| A (sciences du vivant) | 54 | 52,9 | 49 | 48 | 16 | 15,3 | 74 | 45 | 119 | 116,2 |
| B (chimie, matériaux) | 51 | 49,3 | 16 | 15,4 | 2 | 2 | 27 | 42 | 69 | 66,7 |
| C (sciences de l'ingénieur) | 76 | 76,0 | 41 | 40,3 | 6 | 5,8 | 13 | 110 | 123 | 122,1 |
| D (sc. de l'homme et société) | 11 | 10,3 | 1 | 1 | | | 3 | 9 | 12 | 11,3 |
| E (informatique) | 120 | 117,8 | 46 | 45,8 | 1 | 1 | 12 | 155 | 167 | 164,6 |
| F (documentation, édition) | 82 | 79,8 | 88 | 86,2 | 73 | 71,1 | 163 | 80 | 243 | 237,1 |
| G (patrimoine, logistique) | 44 | 43,8 | 57 | 55,7 | 238 | 230,8 | 132 | 207 | 339 | 330,3 |
| J (gestion adm., pilotage) | 255 | 247,4 | 263 | 253,7 | 323 | 312,5 | 727 | 114 | 841 | 813,6 |
| Médico-sociaux | 10 | 8,9 | | | | | 10 | | 10 | 8,9 |
| Total général | 703 | 686,2 | 561 | 546,1 | 659 | 638,5 | 1 161 | 762 | 1923 | 1870,8 |

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).

La BAP J concentre à elle seule 43,7% des personnels BIATSS titulaires.



| BAP ou spécialité | Rapport social 2022 | | Rapport social 2021 | | Rapport social 2020 | |
|-------------------------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|----------------|
| | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP |
| A (sciences du vivant) | 122 | 119,6 | 117 | 114,6 | 118 | 115,5 |
| B (chimie, matériaux) | 67 | 65,4 | 70 | 68,3 | 73 | 71,1 |
| C (sciences de l'ingénieur) | 127 | 125,1 | 126 | 125,1 | 125 | 123,3 |
| D (sc. de l'homme et société) | 10 | 9,5 | 12 | 11,8 | 13 | 12,8 |
| E (informatique) | 174 | 171,3 | 180 | 178,2 | 180 | 176,9 |
| F (documentation, édition) | 250 | 243,3 | 255 | 248,0 | 247 | 239,5 |
| G (patrimoine, logistique) | 345 | 336,6 | 350 | 342,5 | 365 | 357,2 |
| J (gestion adm., pilotage) | 848 | 820,6 | 876 | 844,1 | 889 | 857,3 |
| Médico-sociaux | 14 | 12,9 | 15 | 14,1 | 13 | 11,8 |
| Total général | 1957 | 1904,3 | 2001 | 1946,7 | 2 023 | 1 965,4 |

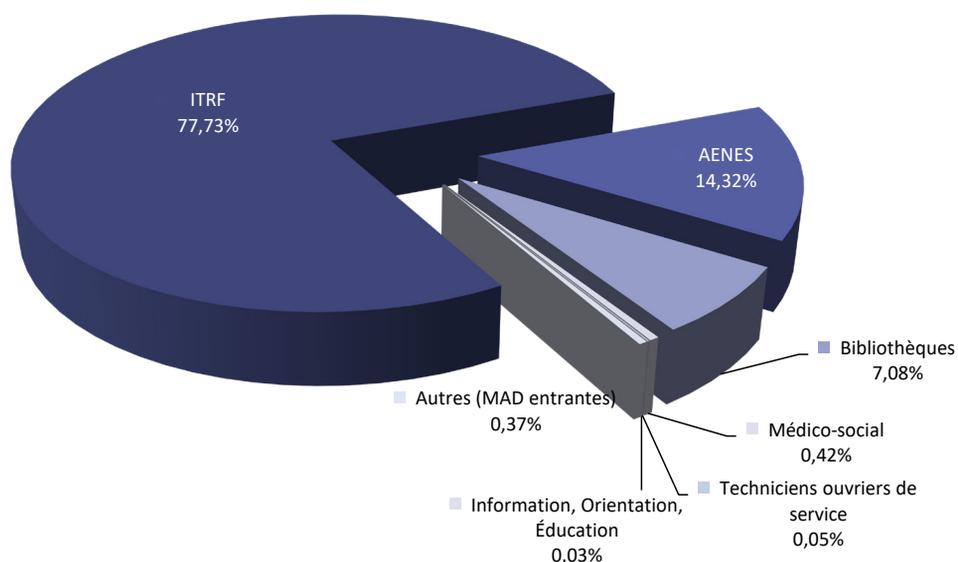
RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE AU 31/12/2023 :

| Filières (Type de population) | 2023 | | | |
|-------------------------------------|-----------------|---------------|---------------------|--------------------------|
| | Nombre d'agents | Quotité ETP | % (pers. physiques) | % Femmes (Eff. physique) |
| ITRF | 1493 | 1454,1 | 77,64% | 54,59% |
| AENES | 275 | 266,9 | 14,30% | 83,64% |
| Bibliothèques | 136 | 132,4 | 7,07% | 72,06% |
| Médico-social | 9 | 7,9 | 0,47% | 100,00% |
| Techniciens ouvriers de service | 1 | 1 | 0,05% | 100,00% |
| Information, Orientation, Éducation | 1 | 0,5 | 0,05% | 100,00% |
| Autres (MAD entrantes) | 8 | 8 | 0,42% | 75,00% |
| Total | 1923 | 1870,8 | 100,00% | 60,37% |



| Filières (Type de population) | Rapport social 2022 | | Rapport social 2021 | | Rapport social 2020 | |
|-------------------------------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP |
| ITRF | 1505 | 1466,1 | 1522 | 1484,2 | 1547 | 1506,4 |
| AENES | 290 | 282 | 308 | 297,9 | 323 | 312,0 |
| Bibliothèques | 140 | 135,8 | 145 | 140,5 | 138 | 133,7 |
| Médico-social | 14 | 12,9 | 15 | 14,1 | 13 | 11,8 |
| Techniciens ouvriers de service | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |
| Information, Orientation, Éducation | 1 | 0,5 | 1 | 0,5 | 1 | 0,5 |
| Autres (MAD entrantes) | 6 | 6 | 9 | 9,0 | | |
| Total | 1957 | 1904,3 | 2001 | 1947,2 | 2023 | 1965,4 |

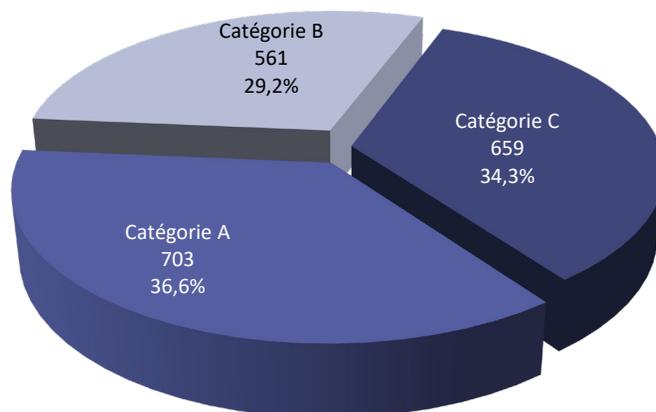
Part des différentes populations BIATSS en ETP au 31/12/2023



RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2023 :

| Filière (Type de population) | Corps | Catégorie FP | Nombre d'agents | | | Quotité ETP | % (Effectif physique) | Part des femmes |
|---------------------------------|--|-----------------|-----------------|------------|--------------|----------------|--------------------------|--------------------|
| | | | Féminin | Masculin | Total | | | |
| AENES | DGS EPSCP | A | | 1 | 1 | 1,0 | 0,05% | 0,00% |
| | ADMINISTRATEUR ENESR | A | 4 | 2 | 6 | 6,0 | 0,31% | 66,67% |
| | AGENT COMPTABLE EPSCP | A | | 1 | 1 | 1,0 | 0,05% | 0,00% |
| | AAE (ATTACHÉ AENES) | A | 40 | 17 | 57 | 55,7 | 2,96% | 70,18% |
| | SAENES (SECRÉTAIRE AENES) | B | 56 | 9 | 65 | 62,2 | 3,38% | 86,15% |
| | ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF) | C | 130 | 15 | 145 | 141,0 | 7,54% | 89,66% |
| | Total AENES | | | 230 | 45 | 275 | 266,9 | 14,30% |
| Bibliothèques | CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB. | A | 3 | | 3 | 3,0 | 0,16% | 100,00% |
| | CONSERVATEUR BIB. (1992) | A | 7 | 7 | 14 | 13,4 | 0,73% | 50,00% |
| | BIBLIOTHÉCAIRE | A | 8 | 3 | 11 | 10,8 | 0,57% | 72,73% |
| | BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ | B | 41 | 10 | 51 | 49,9 | 2,65% | 80,39% |
| | MAGASINIER | C | 39 | 18 | 57 | 55,3 | 2,96% | 68,42% |
| Total Bibliothèques | | | 98 | 38 | 136 | 132,40 | 7,07% | 72,06% |
| Inform. Orient. Educ. | C.P.E. | A | 1 | | 1 | 0,5 | 0,05% | 100,00% |
| | Total Information Orientation Education | | 1 | | 1 | 0,5 | 0,05% | 100,00% |
| ITRF | INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF | A | 38 | 75 | 113 | 111,5 | 5,88% | 33,63% |
| | INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF | A | 146 | 170 | 316 | 309,3 | 16,43% | 46,20% |
| | ASSISTANT INGÉNIEUR RF | A | 87 | 82 | 169 | 164,1 | 8,79% | 51,48% |
| | TECHNICIEN RF | B | 258 | 186 | 444 | 433,0 | 23,09% | 58,11% |
| | ADJOINT TECHNIQUE RF | C | 286 | 165 | 451 | 436,2 | 23,45% | 63,41% |
| Total ITRF | | | 815 | 678 | 1 493 | 1 454,1 | 77,64% | 54,59% |
| Médico-sociale | INFIRMER(E) ENES | A | 6 | | 6 | 5,7 | 0,31% | 100,00% |
| | ASSISTANTE SOCIALE | A | 2 | | 2 | 1,3 | 0,10% | 100,00% |
| | CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL | A | 1 | | 1 | 0,9 | 0,05% | 100,00% |
| | Total Médicaux sociaux | | 9 | 0 | 9 | 7,9 | 0,47% | 100,00% |
| TOS | ATEC | C | 1 | | 1 | 1,0 | 0,05% | 100,00% |
| | Total Techniciens ouvriers de service | | 1 | | 1 | 1,0 | 0,05% | 100,00% |
| | Autres (MAD ent.) | | 7 | 1 | 8 | 8,0 | 0,42% | 87,50% |
| Total général | | | 1 161 | 762 | 1 923 | 1 870,8 | 100,00% | 60,37% |

Effectifs titulaires BIATSS selon la catégorie fonction publique
(en effectif physique)



RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE

| Cat. FP | Filière | Corps | Grade | Nombre d'agents | | | Quotité ETP |
|--------------------------------|----------------------|--|---------------------|-----------------|------------|--------------|----------------|
| | | | | Féminin | Masculin | Total | |
| A | AENES | DGS EPSCP | DGS GR SUP | | 1 | 1 | 1,0 |
| A | AENES | Administrateur ENESR | ADM. ENESR | 4 | 2 | 6 | 6,0 |
| A | AENES | Agent comptable | AGT COMPT. ET G1 | | 1 | 1 | 1,0 |
| A | AENES | Attaché d'administration de l'État hors classe | AAEHC | 5 | 2 | 7 | 7,0 |
| A | AENES | Attaché principal d'administration de l'État | APAE | 16 | 10 | 26 | 25,5 |
| A | AENES | Attaché d'administration de l'État | AAE | 19 | 5 | 24 | 23,2 |
| A | Bibliothèques | Conservateur général | CONS. GÉN. BIB. | 3 | | 3 | 3,0 |
| A | Bibliothèques | Conservateur | CONS. CHEF BIB. | 3 | 5 | 8 | 7,8 |
| A | Bibliothèques | Conservateur | CONS. BIB. | 4 | 2 | 6 | 5,6 |
| A | Bibliothèques | Bibliothécaire | BIBL. HC | 4 | 1 | 5 | 4,8 |
| A | Bibliothèques | Bibliothécaire | BIBL. | 4 | 2 | 6 | 6,0 |
| A | Inform. Orient Educ. | Conseiller principal d'éducation | CPE HC | 1 | | 1 | 0,5 |
| A | ITRF | Ingénieur de recherche | IGR HC RF | 6 | 25 | 31 | 30,9 |
| A | ITRF | Ingénieur de recherche | IGR RF | 32 | 50 | 82 | 80,6 |
| A | ITRF | Ingénieur d'études | IGE HC RF | 53 | 65 | 118 | 116,4 |
| A | ITRF | Ingénieur d'études | IGE CN RF | 93 | 105 | 198 | 192,9 |
| A | ITRF | Assistant ingénieur | ASI RF | 87 | 82 | 169 | 164,1 |
| A | Médico-sociale | Infirmier(e) | INFENES HC | 2 | | 2 | 2,0 |
| A | Médico-sociale | Infirmier(e) | INFENES CN | 4 | | 4 | 3,7 |
| A | Médico-sociale | Assistante sociale | ASSPAE | 1 | | 1 | 0,5 |
| A | Médico-sociale | Assistante sociale | ASSAE | 1 | | 1 | 0,8 |
| A | Médico-sociale | Conseiller technique de service social | CTSSAE | 1 | | 1 | 0,9 |
| B | AENES | Secrétaire administratif ENES | SAENES CE | 14 | 2 | 16 | 14,5 |
| B | AENES | Secrétaire administratif ENES | SAENES CS | 10 | 2 | 12 | 11,6 |
| B | AENES | Secrétaire administratif ENES | SAENES CN | 32 | 5 | 37 | 36,1 |
| B | Bibliothèques | Bibliothécaire assistant spécialisé | BIBAS CE | 15 | 2 | 17 | 16,7 |
| B | Bibliothèques | Bibliothécaire assistant spécialisé | BIBAS CS | 18 | 6 | 24 | 23,4 |
| B | Bibliothèques | Bibliothécaire assistant spécialisé | BIBAS CN | 8 | 2 | 10 | 9,8 |
| B | ITRF | Technicien RF | TEC. RF CE | 35 | 40 | 75 | 74,2 |
| B | ITRF | Technicien RF | TEC. RF CS | 58 | 48 | 106 | 103,2 |
| B | ITRF | Technicien RF | TEC. RF CN | 165 | 98 | 263 | 255,6 |
| C | AENES | Adjoint administratif ENES | ADJAENES PRINC. 1C | 69 | 6 | 75 | 74,0 |
| C | AENES | Adjoint administratif ENES | ADJAENES PRINC. 2C | 61 | 9 | 70 | 67,0 |
| C | Bibliothèques | Magasinier des bibliothèques | MAG. BIB. PRINC. 1C | 8 | 2 | 10 | 9,6 |
| C | Bibliothèques | Magasinier des bibliothèques | MAG. BIB. PRINC. 2C | 25 | 11 | 36 | 35,3 |
| C | Bibliothèques | Magasinier des bibliothèques | MAG. BIB. | 6 | 5 | 11 | 10,4 |
| C | ITRF | Adjoint technique RF | ATRF PRINC. 1C | 85 | 59 | 144 | 139,7 |
| C | ITRF | Adjoint technique RF | ATRF PRINC. 2C | 152 | 84 | 236 | 227,3 |
| C | ITRF | Adjoint technique RF | ATRF | 49 | 22 | 71 | 69,2 |
| C | Tech. Ouvr. Serv. | ATEC | ATEC PRINC. 2C | 1 | | 1 | 1,0 |
| C | NC | NC (MAD entrantes) | | 7 | 1 | 8 | 8,0 |
| Total titulaires BIATSS | | | | 1 161 | 762 | 1 923 | 1 870,8 |

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

| Affectation | Nombre d'agents | | | Pourcentage |
|--|-----------------|------------|-------------|--------------|
| | Féminin | Masculin | Total | |
| Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL) | 36 | 14 | 50 | 2,6% |
| Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG) | 41 | 15 | 56 | 2,9% |
| Collegium Interface | 53 | 24 | 77 | 4,0% |
| Collegium Lorraine INP (L'INP) | 137 | 87 | 224 | 11,6% |
| Collegium Santé | 84 | 37 | 121 | 6,3% |
| Collegium Sciences et Technologies | 87 | 51 | 138 | 7,2% |
| Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS) | 34 | 12 | 46 | 2,4% |
| Collegium Technologie | 108 | 59 | 167 | 8,7% |
| Collegium Lorraine Management Innovation | 17 | 4 | 21 | 1,1% |
| Sous-total collegiums | 597 | 303 | 900 | 46,8% |
| Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F) | 20 | 15 | 35 | 1,8% |
| Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I) | 21 | 12 | 33 | 1,7% |
| Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS) | 41 | 15 | 56 | 2,9% |
| Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM) | 15 | 19 | 34 | 1,8% |
| Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS) | 12 | 3 | 15 | 0,8% |
| Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP) | 14 | 23 | 37 | 1,9% |
| Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4) | 19 | 42 | 61 | 3,2% |
| Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo) | 19 | 14 | 33 | 1,7% |
| Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG) | 13 | 3 | 16 | 0,8% |
| Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT) | 10 | 8 | 18 | 0,9% |
| Sous-total pôles scientifiques | 184 | 154 | 338 | 17,6% |
| Directions centrales | 380 | 305 | 685 | 35,6% |
| Total | 1161 | 762 | 1923 | 100% |

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS CONTRACTUELS PAR BAP, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2023 :

| BAP ou spécialité | A | | | B | | | C | | | Total Nombre |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| A (sciences du vivant) | 17 | 10 | 27 | 6 | 6 | 12 | 3 | 2 | 5 | 44 |
| B (chimie, matériaux) | 5 | 6 | 11 | 6 | 4 | 10 | 1 | 1 | 2 | 23 |
| C (sciences de l'ingénieur) | 6 | 26 | 32 | 2 | 9 | 11 | | 2 | 2 | 45 |
| D (sc. de l'homme et société) | 13 | 3 | 16 | 1 | | 1 | | | 0 | 17 |
| E (informatique) | 15 | 38 | 53 | 2 | 14 | 16 | 3 | 7 | 10 | 79 |
| F (documentation, édition) | 54 | 30 | 84 | 21 | 16 | 37 | 23 | 13 | 36 | 157 |
| G (patrimoine, logistique) | 8 | 16 | 24 | 5 | 12 | 17 | 75 | 79 | 154 | 195 |
| J (gestion adm., pilotage) | 152 | 67 | 219 | 122 | 24 | 146 | 280 | 64 | 344 | 709 |
| Médico-sociaux | 31 | 5 | 36 | | | 0 | | | 0 | 36 |
| Total général | 301 | 201 | 502 | 165 | 85 | 250 | 385 | 168 | 553 | 1305 |

Tout comme pour les personnels BIATSS titulaires, la BAP J est majoritaire au sein des contractuels BIATSS et représente plus de la moitié de ces personnels (54%).

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE ET TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2023 :

| | A | | B | | C | | Nombre d'agents | | | Total ETP |
|----------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|--------------|----------------|
| | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Féminin | Masculin | Total | |
| Apprenti | | | | | 37 | 37,0 | 18 | 19 | 37 | 37,0 |
| CDD | 331 | 322,2 | 163 | 161,7 | 337 | 324,5 | 529 | 302 | 831 | 808,4 |
| CDI | 171 | 163,8 | 87 | 83,9 | 176 | 168,5 | 301 | 133 | 434 | 416,2 |
| PACTE | | | | | 2 | 2,0 | 2 | | 2 | 2,0 |
| BOE | | | | | 1 | 1,0 | 1 | | 1 | 1,0 |
| Total général | 502 | 486,0 | 250 | 245,6 | 553 | 533,0 | 851 | 454 | 1 305 | 1 264,6 |

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR NATURE DU BUDGET AU 31/12/2023 :

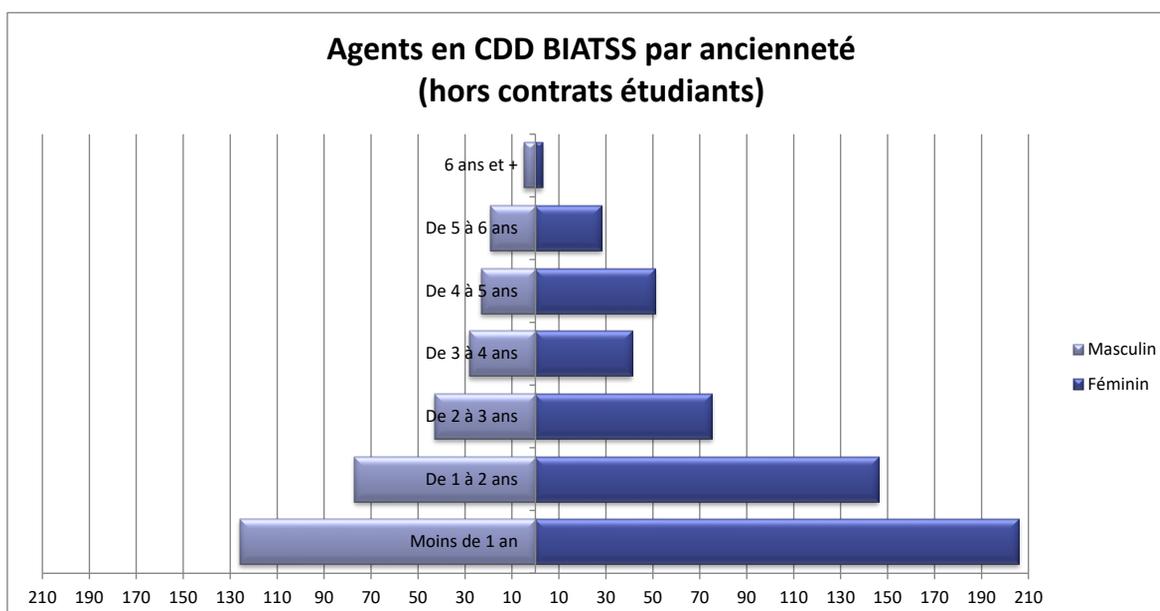
| | Etat Délégué | | Dotation Établissement | | Budget Propre | | Nombre d'agents | | | Total ETP |
|----------------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|--------------|----------------|
| | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Nombre d'agents | Quotité ETP | Féminin | Masculin | Total | |
| Apprenti | | | | | 37 | 37,0 | 18 | 19 | 37 | 37,0 |
| CDD | 304 | 299,2 | 63 | 62,5 | 464 | 446,7 | 529 | 302 | 831 | 808,4 |
| CDI | 102 | 98,3 | 103 | 100 | 229 | 217,9 | 301 | 133 | 434 | 416,2 |
| PACTE | 2 | 2,0 | | | | | 2 | | 2 | 2,0 |
| BOE | 1 | 1,0 | | | | | 1 | | 1 | 1,0 |
| Total général | 409 | 400,5 | 166 | 162,5 | 730 | 701,6 | 851 | 454 | 1 305 | 1 264,6 |

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

NOMBRE DE STAGIAIRES DE DROIT PRIVÉ ACCUEILLIS EN 2023 :

| | 2023 | | 2022 | | 2021 |
|--|------------|----------|------------|----------|------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Stagiaires ayant perçu une gratification | 222 | 317 | 241 | 386 | |
| Total | 539 | | 627 | | 527 |

RÉPARTITION DES CDD BIATSS PAR ANCIENNETÉ



Les interruptions intervenues entre les contrats et/ou les changements de fonctions expliquent le fait que 8 personnels avec 6 ans d'ancienneté ou plus ne sont pas en CDI. En effet, ils ne remplissaient pas les conditions en 2023 pour bénéficier d'une transformation de leur contrat en durée indéterminée.

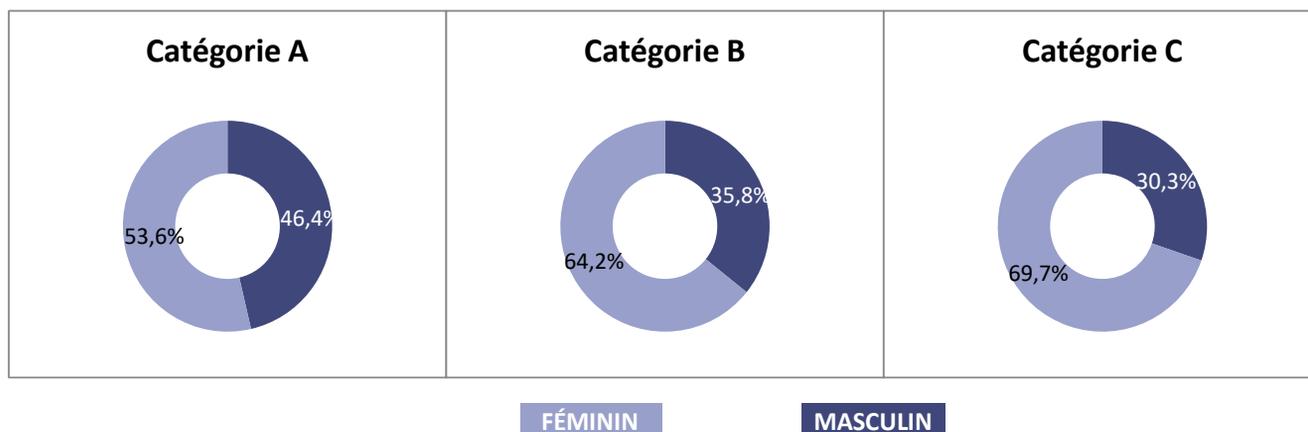
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2023 :

| Affectation | Nombre d'agents | | | Pourcentage |
|--|-----------------|------------|-------------|--------------|
| | Féminin | Masculin | Total | |
| Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL) | 19 | 7 | 26 | 2,0% |
| Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG) | 27 | 8 | 35 | 2,7% |
| Collegium Inter Face | 31 | 17 | 48 | 3,7% |
| Collegium Lorraine INP (L'INP) | 93 | 70 | 163 | 12,5% |
| Collegium Santé | 58 | 23 | 81 | 6,2% |
| Collegium Sciences et Technologies | 35 | 10 | 45 | 3,4% |
| Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS) | 13 | 10 | 23 | 1,8% |
| Collegium Technologie | 60 | 30 | 90 | 6,9% |
| Collegium Lorraine Management | 36 | 7 | 43 | 3,3% |
| Sous-total collegiums | 372 | 182 | 554 | 42,5% |
| Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F) | 9 | 4 | 13 | 1,0% |
| Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I) | 11 | 12 | 23 | 1,8% |
| Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS) | 20 | 11 | 31 | 2,4% |
| Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM) | 2 | 3 | 5 | 0,4% |
| Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS) | 10 | 4 | 14 | 1,1% |
| Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP) | 13 | 11 | 24 | 1,8% |
| Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4) | 6 | 2 | 8 | 0,6% |
| Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo) | 13 | 8 | 21 | 1,6% |
| Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG) | 4 | 2 | 6 | 0,5% |
| Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT) | 5 | 2 | 7 | 0,5% |
| Sous-total pôles scientifiques | 93 | 59 | 152 | 11,6% |
| Directions centrales | 386 | 213 | 599 | 45,9% |
| Total | 851 | 454 | 1305 | 100% |

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE AU 31/12/2023 (EN EFFECTIF) :



Auparavant, les hommes étaient majoritaires au sein de la catégorie A mais ces dernières années, la tendance s'inverse : plus de la moitié des postes de catégorie A sont donc désormais occupés par des femmes au sein de la population BIATSS. Les postes de catégories B et C sont quant à eux largement occupés par des femmes (respectivement 64,2% et 69,7%).

LES CONTRATS ÉTUDIANTS

RÉPARTITION DES CONTRATS ÉTUDIANTS EN 2023 :

| | Affectation | Féminin | Masculin | Total |
|--|--|------------|-------------|------------|
| Composantes de formation | COLLEGIUM INTERFACE | 10 | 6 | 16 |
| | EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT | 4 | | 4 |
| | ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ | 9 | 19 | 28 |
| | ENSEM-ENS ELECTRICITE ET MECANIQUE | 6 | 6 | 12 |
| | ENSG-ENS GEOLOGIE | 5 | 6 | 11 |
| | ENSGSI-ENS GENIE DES SYST ET INNOVATION | 4 | 7 | 11 |
| | ENSIC-ENS INDUSTRIES CHIMIQUES | | 1 | 1 |
| | FACULTE DE MEDECINE, MAIEUTIQUE ET SANTE | 21 | 5 | 26 |
| | FACULTE DE PHARMACIE | 7 | 3 | 10 |
| | FACULTE DES SCIENCES DU SPORT | 10 | 6 | 16 |
| | FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES | 20 | 21 | 41 |
| | FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ | 21 | 6 | 27 |
| | INSTITUT SCI DIG MANAG COGNITION | 10 | 6 | 16 |
| | INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION | 34 | 8 | 42 |
| | IUT LONGWY | 6 | 9 | 15 |
| | IUT METZ | 10 | 12 | 22 |
| | IUT MOSELLE EST | 13 | 10 | 23 |
| | IUT NANCY BRABOIS | 15 | 28 | 43 |
| | IUT NANCY CHARLEMAGNE | | 1 | 1 |
| | IUT STDIE | 2 | 4 | 6 |
| | IUT THIONVILLE-YUTZ | 6 | 1 | 7 |
| | MINES-ENS MINES DE NANCY | 5 | 10 | 15 |
| | POLYTECH NANCY | 13 | 30 | 43 |
| | TELECOM NANCY | 1 | 3 | 4 |
| | UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ | 44 | 15 | 59 |
| | UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY | 45 | 12 | 57 |
| | UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY | 1 | | 1 |
| | UFR LANSAD | 7 | 2 | 9 |
| | UFR MATHÉMATIQUES INFORMATIQUE MECANIQUE | 17 | 26 | 43 |
| | UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUÉES | 31 | 16 | 47 |
| | UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ | 46 | 31 | 77 |
| | UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY | 40 | 27 | 67 |
| | Sous-total composantes de formation | 463 | 337 | 800 |
| Directions centrales et services rattachés à la Présidence | COLLEGE LORRAIN DES ECOLES DOCTORALES | 2 | | 2 |
| | DAPEQ : SD OBS. ET ANALYSE DE DONNEES | 14 | 6 | 20 |
| | DIR DE LA COMMUNICATION | 5 | | 5 |
| | DIR DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EU | 13 | 2 | 15 |
| | DIR VIE UNIVERSITAIRE ET CULTURE | | 1 | 1 |
| | DIRECTION DE LA DOCUMENTATION | 46 | 15 | 61 |
| | DVUC-CULTURE ARTISTIQUE ET SOCIETALE | 11 | | 11 |
| | DVUC-MAISON DES ETUDIANTS | 3 | 2 | 5 |
| | MISSION HANDICAP ETUDIANT | 105 | 29 | 134 |
| | PEEL | 1 | | 1 |
| | SERV UNIV ACTIVITES PHYSIQUES SPORTIVES | 6 | 3 | 9 |
| SERVICE DE SANTE ETUDIANTE LORRAINE NORD | 10 | | 10 | |
| SERVICE ORIENTATION ET INSERTION PRO | 39 | 22 | 61 | |
| Sous-total directions centrales et services rattachés à la Présidence | 255 | 80 | 335 | |
| Total | 718 | 417 | 1135 | |

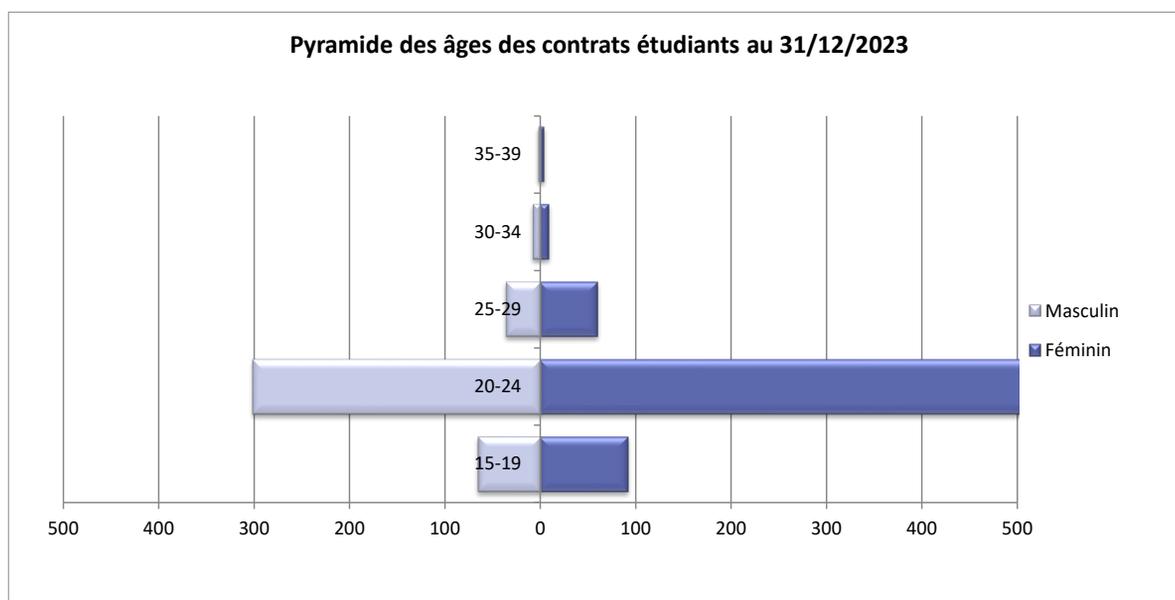
RÉPARTITION PAR TYPE DE TAUX :

| Type de taux | Féminin | Masculin | Total |
|---------------------------------|------------|------------|-------------|
| Soutien informatique ou tutorat | 144 | 139 | 283 |
| Taux de base | 574 | 278 | 852 |
| Total général | 718 | 417 | 1135 |

Les 1 135 étudiants représentent 941 personnes physiques, un étudiant peut, en effet, avoir simultanément deux contrats étudiants dans la même structure ou dans des structures différentes.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE DES ÉTUDIANTS RECRUTÉS EN 2023 POUR EXERCER DES MISSIONS DANS LE CADRE D'UN CONTRAT ÉTUDIANT :

| Tranches d'âge | Féminin | Masculin | Total |
|----------------|------------|------------|-------------|
| 15-19 ans | 93 | 66 | 159 |
| 20-24 ans | 549 | 301 | 850 |
| 25-29 ans | 61 | 37 | 98 |
| 30-34 ans | 10 | 9 | 19 |
| 35-39 ans | 5 | 3 | 8 |
| 40-44 ans | | 1 | 1 |
| Total | 718 | 417 | 1135 |



DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN

ÂGE MOYEN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2023 :

| Statut d'emploi | Féminin | Masculin | Global |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 48,54 | 50,67 | 49,67 |
| Contractuel sur emploi permanent | 39,91 | 38,66 | 39,46 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 30,15 | 30,84 | 30,52 |
| Apprenti | 21,22 | 21,26 | 21,24 |
| Total général | 43,59 | 45,38 | 44,47 |



POUR RAPPEL*

*(hors contrats étudiants)

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|------------------|-------|-------|-------|
| âge moyen global | 44,24 | 44,24 | 44,12 |

L'âge moyen en 2023 est légèrement supérieur à celui de l'année précédente.

ÂGE MÉDIAN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2023 :

| Statut d'emploi | Féminin | Masculin | Global |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 49,00 | 52,00 | 51,00 |
| Contractuel sur emploi permanent | 37,00 | 35,00 | 37,00 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 28,00 | 28,00 | 28,00 |
| Apprenti | 21,00 | 20,00 | 21,00 |
| Total général | 44,00 | 47,00 | 45,50 |

ÂGE MOYEN SUIVI DE L'ÂGE MÉDIAN PAR SEXE ET TYPE DE POPULATION AU 31/12/2023 :

| | Titulaires | Contractuels | Âge moyen | Âge médian |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Enseignants, E-C, chercheurs | 50,70 | 31,94 | 44,42 | 46,00 |
| BIATSS | 48,23 | 39,10 | 44,54 | 45,00 |
| Tous confondus | 49,67 | 35,48 | 44,47 | 45,50 |

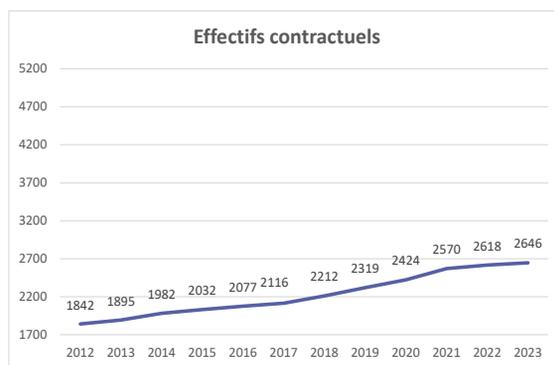
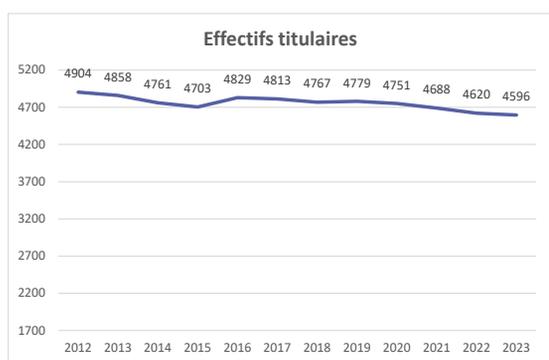
| | Titulaires | | Contractuels | | Titulaires & Contractuels | |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|--------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Enseignants, E-C, chercheurs | 49,40 | 51,49 | 31,67 | 32,18 | 42,56 | 45,70 |
| BIATSS | 47,80 | 48,89 | 39,79 | 37,80 | 44,41 | 44,75 |
| Tous confondus | 48,54 | 50,67 | 36,35 | 34,37 | 43,59 | 45,38 |

ÂGE MOYEN ET MÉDIAN PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET TYPE DE POPULATION :

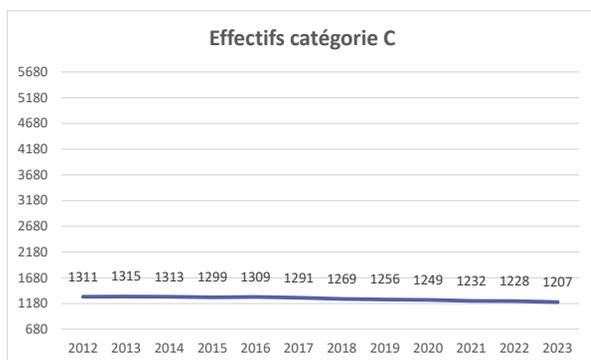
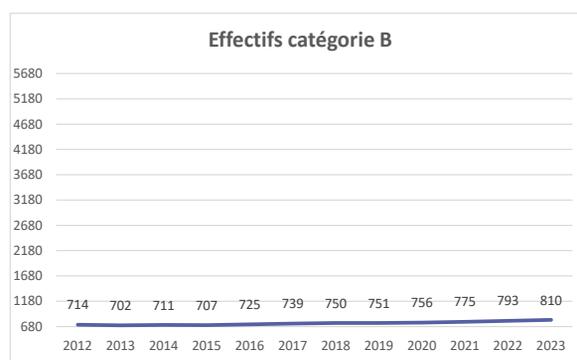
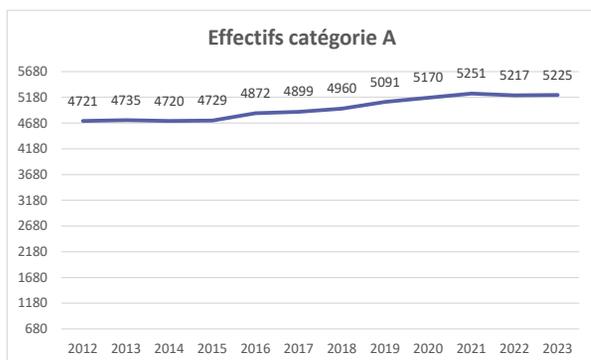
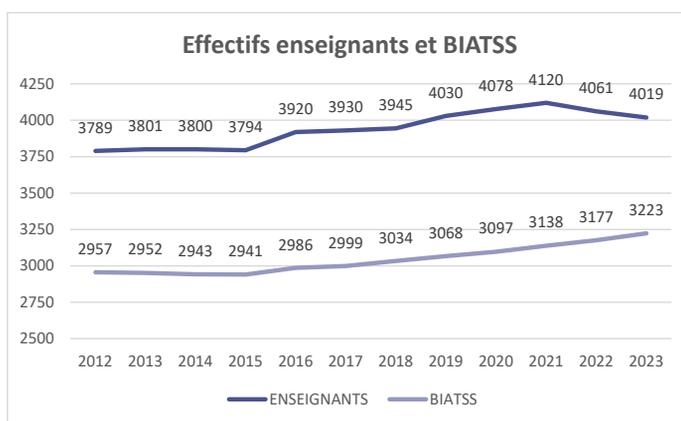
| | Population Enseignants | | Population BIATSS | |
|-------------|------------------------|------------|-------------------|------------|
| | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen | Âge médian |
| Catégorie A | 44,42 | 46 | 43,98 | 45,00 |
| Catégorie B | | | 44,70 | 45,00 |
| Catégorie C | | | 44,99 | 46,00 |

ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012

sur la base des effectifs rémunérés au 31/12



Le nombre de personnels titulaires ne cesse de diminuer 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 (+43,6% entre 2012 et 2023).



Les effectifs de catégorie A n'ont cessé d'augmenter entre 2012 et 2021. Après une baisse en 2022, on enregistre une légère hausse de cette catégorie en 2023.

Après 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 (- 104 agents depuis 2012).

La hausse enregistrée en 2016 dans les différentes catégories est due 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).

RÉPARTITION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT D'EMPLOI ET SEXE :

| Tranches d'âge | Fonctionnaire emploi permanent | | | Contractuel emploi permanent | | | Contractuel emploi non permanent | | | Total général |
|---|--------------------------------|------------|------------|------------------------------|-----------|-----------|----------------------------------|----------|----------|---------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles | | | | | | | | | | |
| tranche 20 - 24 | | | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 |
| tranche 25 - 29 | 1 | 1 | 2 | | | | 3 | 3 | 6 | 8 |
| tranche 30 - 34 | 6 | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | | | | 11 |
| tranche 35 - 39 | 13 | 7 | 20 | 3 | 2 | 5 | | | | 25 |
| tranche 40 - 44 | 6 | 10 | 16 | 3 | 2 | 5 | | 1 | 1 | 22 |
| tranche 45 - 49 | 12 | 15 | 27 | 3 | | 3 | | | | 30 |
| tranche 50 - 54 | 25 | 18 | 43 | 6 | 1 | 7 | | | | 50 |
| tranche 55 - 59 | 31 | 24 | 55 | 6 | 4 | 10 | | | | 65 |
| tranche 60 - 64 | 19 | 10 | 29 | 3 | 4 | 7 | | | | 36 |
| tranche 65 - 69 | 1 | 3 | 4 | | | | | | | 4 |
| Total | 114 | 90 | 204 | 26 | 15 | 41 | 4 | 4 | 8 | 253 |
| Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire | | | | | | | | | | |
| tranche 45 - 49 | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| tranche 50 - 54 | | | | 1 | | 1 | | | | 1 |
| tranche 60 - 64 | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| tranche 65 - 69 | | 2 | 2 | | | | | | | 2 |
| Total | 1 | 3 | 4 | 1 | | 1 | | | | 5 |
| Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre | | | | | | | | | | |
| tranche 55 - 59 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Total | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles | | | | | | | | | | |
| tranche 50 - 54 | | 2 | 2 | | | | | | | 2 |
| tranche 55 - 59 | | 4 | 4 | | | | | | | 4 |
| tranche 60 - 64 | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Total | | 7 | 7 | | | | | | | 7 |
| Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés | | | | | | | | | | |
| tranche 30 - 34 | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| tranche 55 - 59 | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Total | | 1 | 2 | | | | | 1 | 1 | 2 |
| Total général | 115 | 102 | 217 | 27 | 16 | 43 | 4 | 5 | 9 | 269 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE :

| Tranches d'âge | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------|------------|------------|------------|
| tranche 20 - 24 | 2 | | 2 |
| tranche 25 - 29 | 4 | 4 | 8 |
| tranche 30 - 34 | 7 | 5 | 12 |
| tranche 35 - 39 | 16 | 9 | 25 |
| tranche 40 - 44 | 9 | 13 | 22 |
| tranche 45 - 49 | 16 | 15 | 31 |
| tranche 50 - 54 | 32 | 21 | 53 |
| tranche 55 - 59 | 37 | 35 | 72 |
| tranche 60 - 64 | 22 | 16 | 38 |
| tranche 65 - 69 | 1 | 5 | 6 |
| Total général | 146 | 123 | 269 |

PAR TYPE DE HANDICAP DÉCLARÉ :

| | |
|----------------|------------|
| Moteur | 13 |
| Visuel | 4 |
| Auditif | 34 |
| Maladie inval. | 3 |
| Psychique | 3 |
| Physique | 1 |
| Autres | 9 |
| N.C. | 202 |
| Total | 269 |

BOE EN FONCTION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT ET SEXE :

| | BIATSS | | Enseignants | | Tous confondus | | Total | RSU 2022 | RSU 2021 | RSU 2020 |
|--------------|------------|--------------|-------------|--------------|----------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels | | | | |
| Féminin | 95 | 27 | 20 | 4 | 115 | 31 | 146 | 135 | 129 | 121 |
| Masculin | 83 | 14 | 19 | 7 | 102 | 21 | 123 | 114 | 108 | 105 |
| Total | 178 | 41 | 39 | 11 | 217 | 52 | 269 | 249 | 237 | 226 |

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES BOE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES DEPUIS 2012 :

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Taux d'emploi des BOE | 1,46% | 1,53% | 1,69% | 1,90% | 2,27% | 2,68% | 2,88% | 2,93% | 3,34% | 3,59% | 3,68% | 3,96% |

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

RÉPARTITION DES BOE PAR STRUCTURE D'AFFECTATION (COMPORTANT AU MOINS UN PERSONNEL BOE AFFECTÉ) AU 31/12/2023 À TITRE INDICATIF (LES EFFECTIFS PRIS EN COMPTE EXCLUENT LES CONTRATS ÉTUDIANTS ET VACATAIRES) :

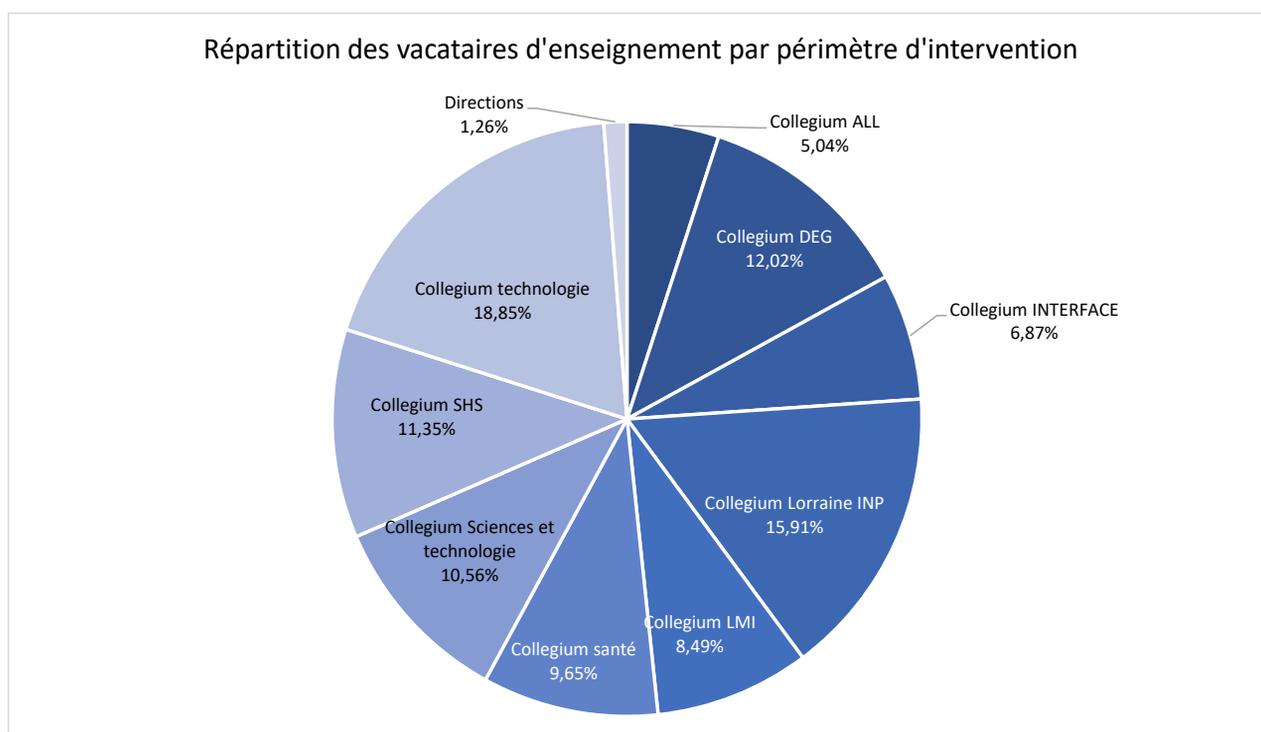
| Type de structure | Dir. / Coll. / P.S. | Affectation | Agents BOE | Effectif total | Effectif BIATSS | Agents BOE BIATSS | Agents BOE enseignants | BOE / eff. total | | |
|---|-----------------------------------|--|------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|------------------------|------------------|---|---------|
| Directions | Directions | AGENCE COMPTABLE | 4 | 71 | 71 | 4 | | 5,63% | | |
| | | DAJ | 1 | 15 | 15 | 1 | | 6,67% | | |
| | | DAPEQ | 1 | 25 | 25 | 1 | | 4,00% | | |
| | | DIR. BUDGET FINANCES | 5 | 46 | 46 | 5 | | 10,87% | | |
| | | DIR. COMMUNICATION | 1 | 21 | 21 | 1 | | 4,76% | | |
| | | DIR. DOCUMENTAT | 14 | 197 | 197 | 14 | | 7,11% | | |
| | | DIR. DU NUMERIQUE | 15 | 220 | 219 | 15 | | 6,82% | | |
| | | DIR. FORMAT. | 3 | 22 | 22 | 3 | | 13,64% | | |
| | | DIR. PREV. SECU ENV | 3 | 13 | 13 | 3 | | 23,08% | | |
| | | DIR. LOGISTIQ. INTER | 7 | 69 | 69 | 7 | | 10,14% | | |
| | | DIR. REL INTERNATION | 3 | 28 | 27 | 3 | | 10,71% | | |
| | | DIR. RESS. HUMAINES | 10 | 135 | 135 | 10 | | 7,41% | | |
| | | DIR. VIE UNIV CULTUR | 3 | 39 | 39 | 3 | | 7,69% | | |
| | | SERVICES RATTACHES A LA PRESIDENCE (STS, CPJ, SUAPS, RSE, MEDIAL, Handicap, ACBS, SSE) | 14 | 152 | 128 | 13 | 1 | 9,21% | | |
| Total Directions | | | 84 | 1053 | 1027 | 83 | 1 | 7,98% | | |
| Collegium ALL | Collegium ALL | ALL-NANCY | 9 | 185 | 43 | 8 | 1 | 4,86% | | |
| | | COLL ALL | 1 | 2 | 2 | 1 | | 50,00% | | |
| | | LETTRES ET LANGUES | 8 | 129 | 23 | 5 | 3 | 6,20% | | |
| | | Total Collegium ALL | 18 | 316 | 68 | 14 | 4 | 5,70% | | |
| | | Collegium DEG | Collegium DEG | COLL DEG | 1 | 1 | 1 | 1 | | 100,00% |
| | | | | CEU | 1 | 7 | 5 | 1 | | 14,29% |
| | | | | DEA METZ | 3 | 81 | 26 | 1 | 2 | 3,70% |
| | | | | DSEG | 5 | 159 | 52 | 3 | 2 | 3,14% |
| | | Total Collegium DEG | 10 | 248 | 84 | 6 | 4 | 4,03% | | |
| | | Collegium Interface | Collegium Interface | INSPE | 13 | 227 | 108 | 12 | 1 | 5,73% |
| | | | | ISFATES | 2 | 10 | 7 | 2 | | 20,00% |
| | | | | LANSAD | 1 | 66 | 8 | 1 | | 1,52% |
| | | Total Collegium INTERFACE | 16 | 303 | 123 | 15 | 1 | 5,28% | | |
| | | Collegium Lorraine INP | Collegium Lorraine INP | EIEGM | 1 | 65 | 21 | 1 | | 1,54% |
| ENIM | 5 | | | 120 | 49 | 5 | | 4,17% | | |
| ENSAIA | 7 | | | 129 | 64 | 5 | 2 | 5,43% | | |
| ENSEM | 3 | | | 82 | 22 | 1 | 2 | 3,66% | | |
| ENSG | 2 | | | 63 | 24 | 2 | | 3,17% | | |
| ENSGSI | 3 | | | 47 | 19 | 2 | 1 | 6,38% | | |
| ENSMN | 6 | | | 123 | 53 | 4 | 2 | 4,88% | | |
| ENSTIB | 5 | | | 60 | 27 | 3 | 2 | 8,33% | | |
| POLYTECH NANCY | 6 | | | 109 | 43 | 3 | 3 | 5,50% | | |
| Total Collegium Lorraine INP | 38 | | | 798 | 322 | 26 | 12 | 4,76% | | |
| Collegium Santé | Collegium Santé | | | FAC SCIENCES SPORT | 1 | 65 | 18 | 1 | | 1,54% |
| | | | | MEDECINE | 9 | 466 | 124 | 9 | | 1,93% |
| | | | | PHARMACIE | 6 | 109 | 36 | 4 | 2 | 5,50% |
| | | | | ODONTOLOGIE | 1 | 69 | 19 | 1 | | |
| Total Collegium santé | 17 | 709 | 197 | 15 | 2 | 2,40% | | | | |
| Collegium Sciences et technologie | Collegium Sciences et technologie | FST | 17 | 494 | 116 | 12 | 5 | 3,44% | | |
| | | MIM | 5 | 133 | 26 | 5 | | 3,76% | | |
| Collegium SHS | Collegium SHS | SciFA | 3 | 155 | 41 | 3 | | 1,94% | | |
| | | Total Collegium Sciences et technologie | 25 | 782 | 183 | 20 | 5 | 3,20% | | |
| Collegium SHS | Collegium SHS | UFR SHS - METZ | 3 | 126 | 24 | 2 | 1 | 2,38% | | |
| | | UFR SHS - NANCY | 9 | 189 | 44 | 5 | 4 | 4,76% | | |
| Total Collegium SHS | | | 12 | 315 | 68 | 7 | 5 | 3,81% | | |
| Collegium Technologie | Collegium Technologie | IUT HUBERT CURIEN | 4 | 54 | 20 | 2 | 2 | 7,41% | | |
| | | IUT LONGVY | 4 | 75 | 25 | 3 | 1 | 5,33% | | |
| | | IUT METZ | 3 | 163 | 43 | 2 | 1 | 1,84% | | |
| | | IUT NANCY BRABOIS | 6 | 225 | 67 | 4 | 2 | 2,67% | | |
| | | IUT NANCY CHARLEMAGNE | 2 | 155 | 39 | 2 | | 1,29% | | |
| | | IUT Moselle-Est | 1 | 60 | 22 | | 1 | 1,67% | | |
| | | IUT THIONVILLE-YUTZ | 1 | 62 | 23 | 1 | | 1,61% | | |
| Total Collegium technologie | 21 | 794 | 239 | 14 | 7 | 2,64% | | | | |
| Collegium LMI | Collegium LMI | IAE Metz | 1 | 52 | 20 | | 1 | 1,92% | | |
| | | IAE Nancy | 1 | 85 | 28 | 1 | | | | |
| | | IDMC | 1 | 44 | 15 | 1 | | 2,27% | | |
| Total Collegium Lorraine Management Innovation | 3 | 181 | 63 | 2 | 1 | 1,66% | | | | |
| Total Composantes de formation | | | 160 | 4446 | 1347 | 119 | 41 | 3,60% | | |
| Pôles scientifiques | Pôles scientifiques | Pôle A2F | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 25,00% | | |
| | | Total Pôle A2F | 1 | 4 | 4 | 1 | 0 | 25,00% | | |
| | | Pôle AM2I | Pôle AM2I | CRAN | 2 | 47 | 20 | 1 | 1 | 4,26% |
| | | | | LCOMS | 1 | 10 | 5 | 1 | | 10,00% |
| | | | | LORIA | 3 | 56 | 17 | 2 | 1 | 5,36% |
| | | Total Pôle AM2I | 6 | 113 | 42 | 4 | 2 | 5,31% | | |
| | | Pôle BMS | Pôle BMS | CITHEFOR | 1 | 9 | 5 | 1 | | 11,11% |
| | | | | IMOPA | 2 | 42 | 22 | 2 | | 4,76% |
| | | Total Pôle BMS | 3 | 51 | 27 | 3 | 0 | 5,88% | | |
| | | Pôle CLCS | Pôle CLCS | 2L2S | 1 | 17 | 5 | | 1 | 5,88% |
| | | | | AHP-PREST | 1 | 7 | 4 | | 1 | 14,29% |
| | | | | ATLIF | 1 | 12 | 4 | | 1 | 8,33% |
| | | | | CREM | 1 | 17 | 8 | | 1 | 5,88% |
| | | Total Pôle CLCS | 4 | 53 | 21 | 0 | 4 | 7,55% | | |
| | | Pôle CPM | Pôle CPM | CRM2 | 1 | 11 | 8 | 1 | | 9,09% |
| | | | | LCP-AZMC | 1 | 15 | 11 | 1 | | 6,67% |
| | | Total Pôle CPM | 2 | 26 | 19 | 2 | 0 | 7,69% | | |
| | | Pôle EMPP | Pôle EMPP | LRGP | 1 | 41 | 12 | 1 | | 2,44% |
| | | | | POLE EMPP | 1 | 1 | 1 | 1 | | 100,00% |
| | | Total Pôle EMPP | 2 | 42 | 13 | 2 | 0 | 4,76% | | |
| | | Pôle M4 | Pôle M4 | IJL | 2 | 120 | 43 | 2 | | 1,67% |
| | | | | LEM3 | 1 | 51 | 22 | 1 | | |
| | | Total Pôle M4 | 3 | 171 | 65 | 3 | 0 | 1,75% | | |
| | | Pôle OTELO | Pôle OTELO | GEORESSOURCES | 1 | 61 | 26 | | 1 | 1,64% |
| LIEC | 1 | | | 35 | 19 | | 1 | | | |
| Total Pôle OTELO | 2 | 96 | 45 | 0 | 2 | 2,08% | | | | |
| Pôle SIPEG | Pôle SIPEG | IFG | 1 | 9 | 4 | 1 | | 11,11% | | |
| | | BETA | 1 | 13 | 4 | | 1 | 7,69% | | |
| Total Pôle SIPEG | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 66,67% | | | | |
| Total Pôles scientifiques | | | 25 | 559 | 244 | 16 | 9 | 4,47% | | |

PERSONNELS EXTÉRIEURS

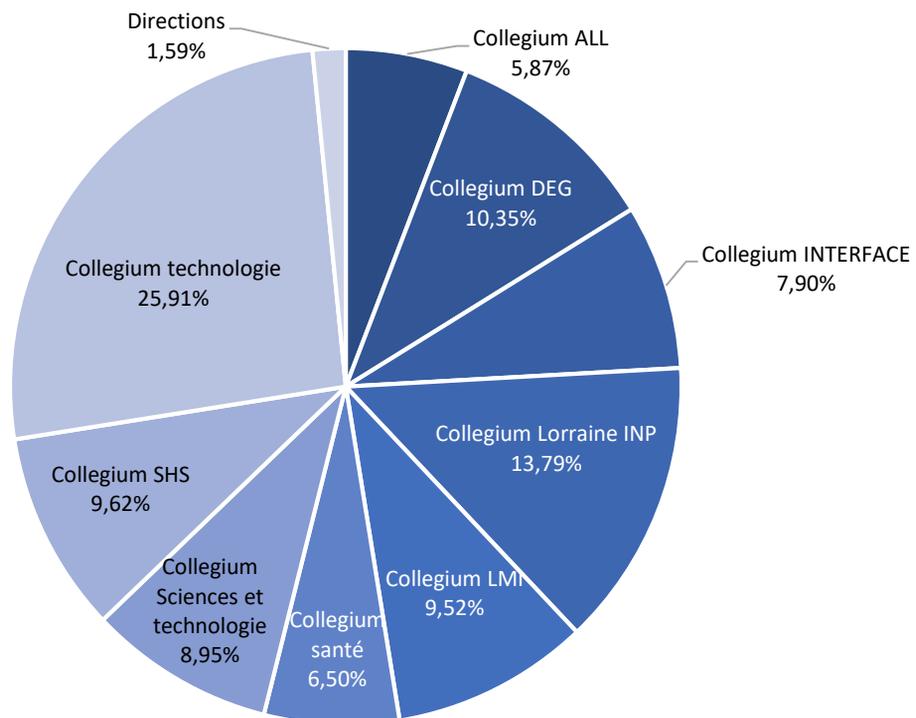
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT :

| Périmètre d'intervention | Féminin | Masculin | Nombre d'intervenants | Volume d'heures réalisées | | | Volume horaire moyen par intervenant |
|-----------------------------------|--------------|--------------|-----------------------|---------------------------|----------------|----------------|--------------------------------------|
| | | | | Féminin | Masculin | Total | |
| Collegium ALL | 176 | 135 | 311 | 6 619 | 5 317 | 11 935 | 38,4 |
| Collegium DEG | 280 | 462 | 742 | 7 371 | 13 698 | 21 069 | 28,4 |
| Collegium INTERFACE | 287 | 137 | 424 | 11 033 | 5 049 | 16 081 | 37,9 |
| Collegium Lorraine INP | 262 | 720 | 982 | 8 039 | 20 033 | 28 071 | 28,6 |
| Collegium LMI | 200 | 324 | 524 | 6 969 | 12 396 | 19 365 | 37,0 |
| Collegium santé | 333 | 263 | 596 | 6 810 | 6 410 | 13 220 | 22,2 |
| Collegium Sciences et technologie | 207 | 445 | 652 | 6 215 | 12 006 | 18 220 | 27,9 |
| Collegium SHS | 367 | 334 | 701 | 9 880 | 9 697 | 19 577 | 27,9 |
| Collegium technologie | 372 | 792 | 1164 | 16 015 | 36 703 | 52 718 | 45,3 |
| Directions et projets | 26 | 52 | 78 | 685 | 2 550 | 3 235 | 41,5 |
| Total général | 2 510 | 3 664 | 6 174 | 79 634 | 123 858 | 203 492 | 33,0 |

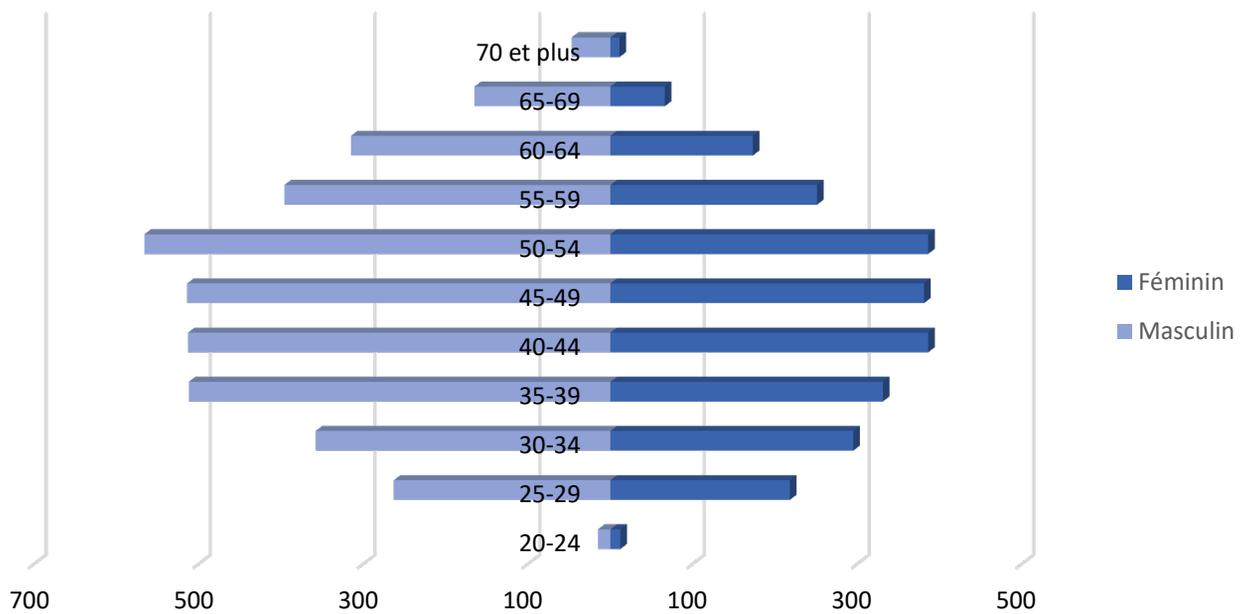
NB : Les vacataires d'enseignement intervenant en composantes, celles-ci ont été regroupées par collegium dans un souci de présentation. Le détail de cette répartition par composante est disponible en annexes à la fin du document. De plus, les 6 174 intervenants répartis dans les différents collegiums ne sont constitués que de 5 273 personnes physiques, certains agents intervenant dans plusieurs composantes. Au niveau des directions, il s'agit principalement de recrutements pour les écoles doctorales et pour le projet ORION.



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 31/12/2023 est de 7242 agents rémunérés (titulaires et contractuels hors contrats étudiants). Cela représente 3,6% de l'effectif total dans l'enseignement supérieur (chiffres 2019-2020).

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 2022 il y a eu une augmentation de 4,8% des effectifs. Après une très légère baisse des effectifs en 2022 (-0.3%), ceux-ci restent stables en 2023.

Le taux de féminisation dans l'établissement est de 50,2% 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 63,5% des effectifs rémunérés soit une baisse du nombre de titulaires de -9,2% depuis 2012 (ils représentaient 72,7% en 2012). Les agents titulaires dans l'enseignement supérieur représentent 65,3% des effectifs. Contrairement à l'Université de Lorraine, le taux a progressé de 1,9% depuis 2012 au sein du Ministère.

Au sein des agents titulaires, les femmes représentent 47,1%, 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, enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UL est passé de 43 ans à 44 ans et 5 mois entre 2012 et 2023 et celui des personnels BIATSS de 44 ans à 44 ans et 6 mois sur la même période. Au sein du Ministère, l'âge moyen pour les enseignants, enseignants-chercheurs 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 36,5% des effectifs rémunérés de l'Université de Lorraine soit une hausse de 42,4% par rapport à 2012 contre 34,7% au sein du MESRI (en baisse par rapport à 2019 au sein du MESRI). Cette population a une part de femmes de 55,9% en 2023 contre 68,18% en 2012. Ce taux est identique parmi les agents contractuels du MESRI. Il a progressé de +2,1% entre 2022 et 2023 au sein de l'UL.

- ▷ Les personnels en situation de handicap appartiennent majoritairement à la population BIATSS (81,4%), le constat est identique au sein des personnels de l'enseignement supérieur (80,4% de BIATSS). Le taux d'emploi des BOE au sein de notre établissement augmente progressivement depuis 2012 passant de 1,46% à 3,96% en 2023, celui-ci connaît la même progression au niveau du MESRI et atteint le taux de 3,64% en 2019.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

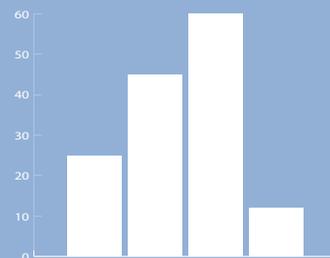
LE RECRUTEMENT



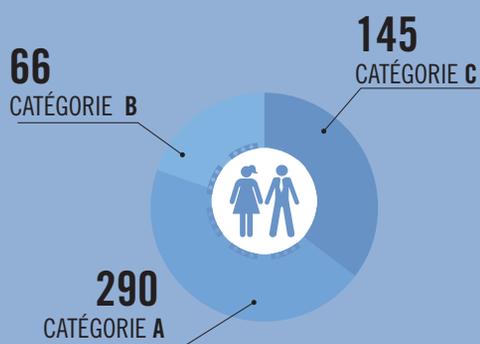
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

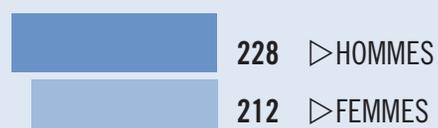
LE RECRUTEMENT



501 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT



440 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT



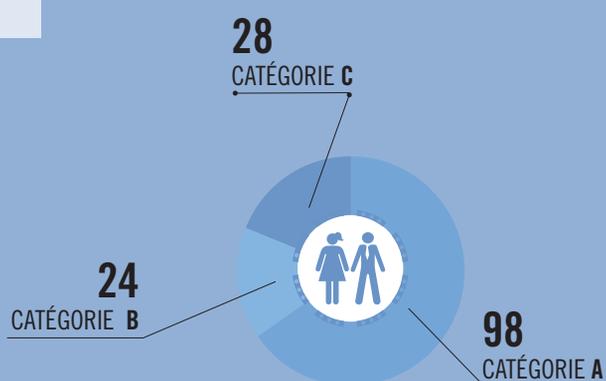
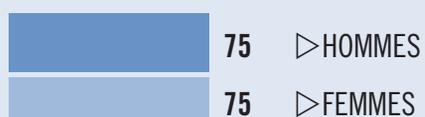


150

FONCTIONNAIRES RECRUTÉS

77 ▷ ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

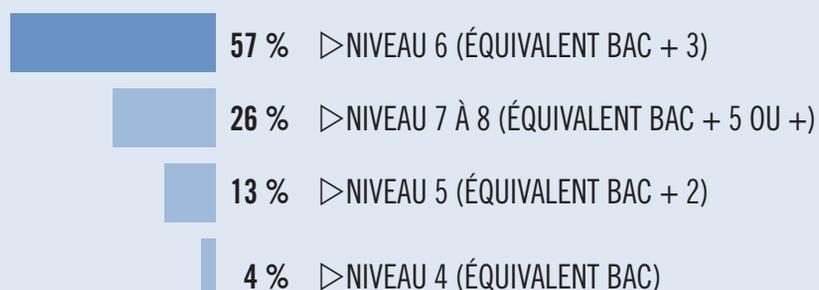
73 ▷ BIATSS



23 APPRENTIS RECRUTÉS



DIPLÔME PRÉPARÉ



RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2023

NOUVEAUX AGENTS AU SEIN DE L'UL RÉPARTIS PAR CATÉGORIE, CORPS, VOIE D'ACCÈS ET SEXE :

| Cat. | Corps | Détachement | | | Mutation | | | Intégration nouveau fonctionnaire | | | Réintégration | | | Total | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Général |
| A | PROF UNIV | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 10 | 0 | 2 | 2 | 6 | 8 | 14 |
| | MCF | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 18 | 25 | 43 | 2 | 0 | 2 | 21 | 29 | 50 |
| | AGREGE | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 | 9 |
| | CERTIFIE | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 10 |
| | PROF EPS | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | PLP | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | PROF ECOLE | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | Sous-total E, E-C | 0 | 0 | 0 | 16 | 18 | 34 | 23 | 30 | 53 | 2 | 2 | 4 | 41 | 50 | 91 |
| | ADMENESR | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | AAE | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | IGR RF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | IGE RF | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| | ASIRF | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| Sous-total BIATSS | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 9 | 6 | 15 | |
| Total catégorie A | 1 | 2 | 3 | 18 | 19 | 37 | 24 | 32 | 56 | 5 | 3 | 8 | 50 | 56 | 106 | |
| B | SAENES 10 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | |
| | BIBAS | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | TECH RF | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| | Total catégorie B | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 6 | 3 | 9 |
| C | ATRF | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | |
| | Total catégorie C | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | |
| Total général | 5 | 2 | 7 | 18 | 20 | 38 | 24 | 34 | 58 | 8 | 4 | 12 | 57 | 60 | 117 | |

Voies d'accès :

- Détachement : fonctionnaire détaché depuis un autre employeur public
- Mutation : fonctionnaire affecté depuis un autre employeur dans notre administration
- Intégration nouveau fonctionnaire : l'agent est affecté comme nouveau fonctionnaire récemment admis à un concours
- Réintégration : l'agent est réintégré suite à un détachement ou pour un autre motif (disponibilité etc...)

Parmi ces personnels, 1 agent est en situation de handicap, reconnu par la CDAPH.

AGENTS FONCTIONNAIRES ENTRÉS DANS LES CORPS DE L'EMPLOYEUR AU COURS DE L'ANNÉE :

| Cat. | Corps | Autres Intégrations directes | | | Recrutement réservé | | | Recrutement sans concours | | | Recrutement suite à admission à un concours externe | | | Recrutement suite à admission à un concours interne | | | Total | | | |
|--------------------------|--------------------------|------------------------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|---------------------------|----------|-----------|---|------------|------------|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|---|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Général | |
| A | PROF UNIV | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 12 | 23 | 0 | 0 | 0 | 11 | 12 | 23 | |
| | PU PH | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | |
| | MCF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 27 | 49 | 0 | 0 | 0 | 22 | 27 | 49 | |
| | MCU PH | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 6 | 10 | 0 | 0 | 0 | 4 | 6 | 10 | |
| | AGREGE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| | Sous-total E, E-C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 48 | 88 | 1 | 1 | 2 | 41 | 49 | 90 | |
| | IGR RF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | |
| | IGE RF | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 7 | |
| | ASIRF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 8 | |
| | Sous-total BIATSS | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 6 | 13 | 5 | 2 | 7 | 12 | 9 | 21 | |
| | Total catégorie A | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 54 | 101 | 6 | 3 | 9 | 53 | 58 | 111 | |
| | B | BIBAS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | SAENES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| TECH RF | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 9 | 14 | 6 | 2 | 8 | 11 | 11 | 22 | | |
| Total catégorie B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 10 | 16 | 6 | 2 | 8 | 12 | 12 | 24 | | |
| C | MAGASINIER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | |
| | ADJENES | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | ATRF | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 6 | 1 | 7 | 5 | 5 | 10 | 17 | 7 | 24 | | |
| Total catégorie C | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 | 6 | 2 | 8 | 5 | 6 | 11 | 17 | 11 | 28 | | |
| Total général | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6 | 59 | 66 | 125 | 17 | 11 | 28 | 82 | 81 | 163 | | |

Ce tableau comprend les nouveaux fonctionnaires (concours externes...) qui sont entrés à l'UL alors qu'ils n'y travaillaient pas auparavant mais également les agents qui ont réussi un concours et qui étaient déjà en fonction à l'UL avant leur admission quel que soit leur statut d'alors (contractuels, fonctionnaires, etc.) et le type de concours réussi. Ce tableau comprend enfin les personnes directement recrutées dans des corps suite aux dispositifs d'emplois réservés ou de recrutements sans concours.

RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR

NOMBRE D'AGENTS NOMMÉS AU COURS DE L'ANNÉE PAR TYPE D'EMPLOI, STATUT ANTÉRIEUR À LA NOMINATION ET SEXE :

| type d'emploi | statut | Féminin | Masculin |
|-----------------------------|-----------------|-----------|-----------|
| DGSA | Fonctionnaire | 2 | 2 |
| DGSA | Contractuel CDI | 1 | 0 |
| Directeur/trice | Fonctionnaire | 0 | 4 |
| Directeur/trice | Contractuel CDI | 0 | 2 |
| Directeur/trice adjoint (e) | Fonctionnaire | 0 | 1 |
| RA/SG | Fonctionnaire | 7 | 2 |
| RA/SG | Contractuel CDI | 1 | 0 |
| RA/SG | Contractuel | 1 | 0 |
| Sous-directeur/trice | Fonctionnaire | 2 | 2 |
| Sous-directeur/trice | Contractuel CDI | 1 | 3 |
| Sous-directeur/trice | Contractuel | 1 | 1 |
| Total | | 16 | 17 |

CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2023

NOMBRE DE MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS :

PERSONNELS BIATSS :

| Position dans le jury | CAT. A Interne | |
|--------------------------|----------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 4 | 1 |
| Part Présidents par sexe | 80,00% | 20,00% |
| Membres | 17 | 15 |
| Part membres par sexe | 53,00% | 47,00% |

| Position dans le jury | CAT. A Externe | |
|--------------------------|----------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 5 | 6 |
| Part Présidents par sexe | 45,50% | 54,40% |
| Membres | 31 | 33 |
| Part membres par sexe | 48,40% | 51,60% |

| Position dans le jury | CAT. B & C INT.* | |
|--------------------------|------------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 1 | 3 |
| Part Présidents par sexe | 25,00% | 75,00% |
| Membres | 13 | 14 |
| Part membres par sexe | 48,15% | 51,85% |

| Position dans le jury | CAT. B & C EXT.* | |
|--------------------------|------------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 3 | 3 |
| Part Présidents par sexe | 50,00% | 50,00% |
| Membres | 21 | 19 |
| Part membres par sexe | 52,50% | 47,50% |

| Position dans le jury | LPR | |
|--------------------------|---------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 5 | 4 |
| Part Présidents par sexe | 55,56% | 44,44% |
| Membres | 21 | 21 |
| Part membres par sexe | 50,00% | 50,00% |

| Position dans le jury | PACTE | |
|-----------------------|---------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Membres | 1 | 3 |
| Part membres par sexe | 25,00% | 75,00% |

| Position dans le jury | BOE Recrutement | |
|-----------------------|-----------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Membres | 7 | 14 |
| Part membres par sexe | 33,33% | 66,67% |

| Position dans le jury | BOE Détachement | |
|-----------------------|-----------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Membres | 3 | 3 |
| Part membres par sexe | 50,00% | 50,00% |

| Position dans le jury | Recrutements directs | |
|-----------------------|----------------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Membres | 7 | 7 |
| Part membres par sexe | 50,00% | 50,00% |

* Centre organisateur UL

PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

| Position dans le jury | Maître de conférences | |
|-------------------------------|-----------------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 18 | 43 |
| Part Présidents par sexe | 29,51% | 70,49% |
| Vice-présidents | 27 | 34 |
| Part Vice-Présidents par sexe | 44,26% | 55,74% |
| Membres | 274 | 289 |
| Part membres par sexe | 48,67% | 51,33% |

| Position dans le jury | Professeur des Universités | |
|-------------------------------|----------------------------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 8 | 21 |
| Part Présidents par sexe | 27,59% | 72,41% |
| Vice-présidents | 13 | 16 |
| Part Vice-Présidents par sexe | 44,83% | 55,17% |
| Membres | 118 | 134 |
| Part membres par sexe | 46,83% | 53,17% |

PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

| Position dans le jury | 2nd degré | |
|--------------------------|-----------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Présidents | 12 | 25 |
| Part Présidents par sexe | 32,43% | 67,57% |
| Membres | 75 | 74 |
| Part membres par sexe | 50,34% | 49,66% |

NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ DU DISPOSITIF PROMOTION PAR DÉTACHEMENT DE L'ARTICLE 93 DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 EN 2023 :

| Catégorie FP | Féminin | Masculin |
|--------------|---------|----------|
| A | 0 | 1 |
| Total | 0 | 1 |

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT EN 2023

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, TYPE DE CONTRAT, FONDEMENT JURIDIQUE ET SEXE :

| type de contrat/fondement juridique | A | | | B | | | C | | | Total |
|--|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | Féminin | Masculin | Total A | Féminin | Masculin | Total B | Féminin | Masculin | Total C | |
| CDD | 130 | 155 | 285 | 42 | 24 | 66 | 101 | 44 | 145 | 496 |
| Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires | 75 | 68 | 143 | 32 | 17 | 49 | 68 | 25 | 93 | 285 |
| Chaire de Professeur Junior | | 3 | 3 | | | | | | | 3 |
| Contractuels PACTE | | | | | | | 2 | | 2 | 2 |
| Contractuels sur emplois à « temps incomplet » | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Personnels hospitalo-universitaires | 33 | 23 | 56 | | | | | | | 56 |
| Professeurs associés | 16 | 56 | 72 | | | | | | | 72 |
| Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel | 2 | | 2 | 2 | 1 | 3 | 17 | 9 | 26 | 31 |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet | 4 | 5 | 9 | 8 | 6 | 14 | 14 | 9 | 23 | 46 |
| CDI | 2 | 3 | 5 | | | | | | | 5 |
| Total | 132 | 158 | 290 | 42 | 24 | 66 | 101 | 44 | 145 | 501 |

Parmi ces personnels, 5 agents sont en situation de handicap, reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) ou titulaires d'une carte d'invalidité.

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT, DURÉE DES CONTRATS ET SEXE :

| Durée des contrats | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------|------------|------------|------------|
| CDD | 273 | 223 | 496 |
| jusqu'à 1 an | 221 | 187 | 408 |
| de 1 à 3 ans | 52 | 32 | 84 |
| de 3 à 6 ans | | 4 | 4 |
| CDI | 2 | 3 | 5 |
| au-delà de 6 ans | 2 | 3 | 5 |
| Total général | 275 | 226 | 501 |

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS ET AUTRES PERSONNELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT EN 2023

RÉPARTITION PAR STATUT D'EMPLOI, EMPLOI-TYPE ET SEXE :

| Emploi-type | Contractuel sur emploi non permanent | | | Apprenti | | | Total général |
|--|--------------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| Adjoint-e en fabrication mécanique | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Adjoint-e en gestion administrative | 3 | 1 | 4 | 8 | 2 | 10 | 14 |
| Agent des bibliothèques | 1 | | 1 | | | | 1 |
| Aide d'informat. documentaire & de collections patrimoniales | 1 | | 1 | | | | 1 |
| Assistant-e de communication | | | | 3 | 2 | 5 | 5 |
| Chargé-e de communication | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Chef-fe de projet / expert-e ingénierie systèmes d'information | | 1 | 1 | | | | 1 |
| Chercheur | 40 | 62 | 102 | | | | 102 |
| Enseignant | 27 | 15 | 42 | | | | 42 |
| Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur | 140 | 147 | 287 | | | | 287 |
| Ingénieur-e statisticien-ne | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Opérateur-trice de production audiovisuelle | | | | | 1 | 1 | 1 |
| Opérateur-trice d'exploitation & de maintenance | | | | | 2 | 2 | 2 |
| Opérateur-trice logistique | | 1 | 1 | | | | 1 |
| Non déterminé | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 2 |
| Total général | 212 | 228 | 440 | 13 | 10 | 23 | 463 |

L'APPRENTISSAGE

23 apprentis ont été recrutés au cours de l'année 2023

RÉPARTITION PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

| Structure | Féminin | Masculin | Total |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| ACBS | 1 | | 1 |
| CEREFIGE | 1 | | 1 |
| DAPEQ : SDOAD | | 1 | 1 |
| DN-SERV USAGERS | | 1 | 1 |
| DN-SI ETUDES DEV | | 1 | 1 |
| DVUC | 1 | | 1 |
| ENSGSI | 1 | | 1 |
| IAE METZ | | 1 | 1 |
| IAE NANCY | | 1 | 1 |
| IUT HUBERT CURIEN | 1 | | 1 |
| IUT METZ | | 1 | 1 |
| IUT NANCY BRABOIS | 1 | 1 | 2 |
| IUT NCY CHARLEMAGNE | 1 | | 1 |
| IUT THIONVILLE-YUTZ | | 1 | 1 |
| L2A | 1 | | 1 |
| LABO ERPI | 2 | | 2 |
| LERMAB | | 1 | 1 |
| LORIA | 1 | | 1 |
| PEEL | | 1 | 1 |
| UFR ALL NANCY | 1 | | 1 |
| UFR SHS - NANCY | 1 | | 1 |
| Total | 13 | 10 | 23 |

RÉPARTITION PAR DIPLÔME PRÉPARÉ

| Diplôme | Féminin | Masculin | Total |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Niveau 5 (équivalent Bac+2) | 2 | 1 | 3 |
| Niveau 6 (équivalent Bac+3) | 6 | 7 | 13 |
| Niveaux 4 (équivalent Bac) | 1 | | 1 |
| Niveaux 7 à 8 (équivalent Bac+5 ou +) | 4 | 2 | 6 |
| Total | 13 | 10 | 23 |

Les apprentis sont âgés entre 17 et 29 ans.

LES CAS DE RECOURS À 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 suppléances 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%.

| | Féminin | | Masculin | | Global | |
|-----------------|---------|-----------------------------------|----------|-----------------------------------|--------|-----------------------------------|
| | Nombre | Durée moyenne du contrat en jours | Nombre | Durée moyenne du contrat en jours | Total | Durée moyenne du contrat en jours |
| Congé maternité | 8 | 93 | 2 | 76 | 10 | 90 |
| CLM | 11 | 171 | 10 | 167 | 21 | 169 |
| CLD | 5 | 206 | 3 | 172 | 8 | 193 |

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

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «RECRUTEMENT»

Recrutement des fonctionnaires :

- ▷ 32,5% des fonctionnaires recrutés en dehors de l'UL le sont par voie de mutation. 77% des recrutements concernent les enseignants et enseignants-chercheurs qui contrairement aux personnels BIATSS, sont très majoritairement contractuels au moment de se présenter à un concours.
- ▷ Dans la composition des jurys, on remarque qu'un peu plus de la moitié des présidents au sein des concours BIATSS sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 29,9 % au sein des concours des enseignants-chercheurs.

Recrutement des contractuels :

- ▷ En 2023, 56,9% des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent le sont au titre de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11/01/84 (absence de corps de titulaire, fonctions particulières, besoins de service...). 57,9% des recrutements sur emploi permanent sont réalisés dans la catégorie A. La majorité des contrats (81,4%) ont une durée inférieure ou égale à un an.
- ▷ Les contractuels recrutés sur un emploi non permanent concernent à 93,1% les personnels exerçant des missions d'enseignement et/ou de recherche.

Les apprentis :

- ▷ On note une baisse de 40% cette année dans le recrutement des apprentis après une forte hausse ces dernières années (+60% en 2022 et +56% en 2021). 56,5% des apprentis préparent un diplôme de niveau 6 (équivalent BAC+3)

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

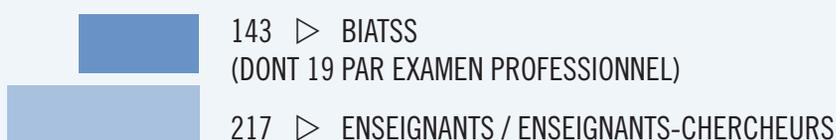
LES PARCOURS PROFESSIONNELS

437 PROMOTIONS

51% FEMMES / 49% HOMMES



360 AVANCEMENTS DE GRADE

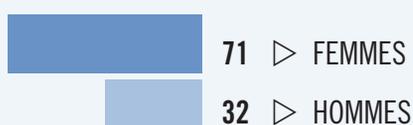


77 AVANCEMENTS DE CORPS



103

AGENTS BIATSS
ONT BÉNÉFICIÉ
D'UNE MOBILITÉ
INTERNE



399

POSTES PUBLIÉS

9 883

CANDIDATURES REÇUES

229 SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES



11 DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



136 DÉPARTS EN RETRAITE



MOTIFS PRINCIPAUX DE SORTIE DES TITULAIRES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE
- ▷ MUTATION
- ▷ DISPONIBILITÉ

MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS

RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2023 :

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 2022 | Rappel total 2021 | Rappel total 2020 |
|-----------------------------------|------------|-----------|--------------|-----------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | | | | |
| Mobilité au fil de l'eau | 26 | 5 | 9 | 7 | 47 | 35 | 45 | 26 |
| Mobilité suite à réorganisation | 17 | 10 | 7 | 5 | 39 | 14 | 25 | 20 |
| Suivi de situations individuelles | 11 | 5 | 1 | 0 | 17 | 13 | 18 | 23 |
| Total général | 54 | 20 | 17 | 12 | 103 | 62 | 88 | 69 |

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 | Total |
|----------------------|-----------|-----------|------------|
| Directions centrales | 6 | 50 | 56 |
| Composantes | 11 | 22 | 33 |
| Laboratoires | 3 | 11 | 14 |
| Total | 20 | 83 | 103 |

RÉPARTITION DES POSTES PROPOSÉS PAR BAP ET PAR CATÉGORIE FP :

| | Mobilité au fil de l'eau | | Réorganisation | | Situation individuelle | | Total | |
|---|--------------------------|-----------|----------------|-----------|------------------------|----------|-----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Catégorie A | 12 | 7 | 9 | 13 | 4 | 4 | 25 | 24 |
| BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | | | | | | 1 | | 1 |
| BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs | | | | 1 | | | | 1 |
| BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention | | | | 2 | | 1 | | 3 |
| Filière J : Gestion et Pilotage | 11 | 6 | 8 | 8 | 4 | 2 | 23 | 16 |
| BAP Bibliothèque | 1 | 1 | 1 | 2 | | | 2 | 3 |
| Catégorie B | 11 | 3 | 6 | 2 | 3 | 0 | 20 | 5 |
| BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement | | | | | 1 | | 1 | |
| BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs | | | | 1 | | | | 1 |
| BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention | | 1 | | | 1 | | 1 | 1 |
| BAP J : Gestion et Pilotage | 11 | 2 | 6 | 1 | 1 | | 18 | 3 |
| Catégorie C | 12 | 2 | 9 | 0 | 3 | 1 | 24 | 3 |
| BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention | | 1 | 6 | | 1 | 1 | 7 | 2 |
| BAP J : Gestion et Pilotage | 12 | 1 | 3 | | 2 | | 17 | 1 |
| Autre | | | | | 2 | | 2 | |
| Enseignant - chercheur | | | | | 2 | | 2 | |
| Total | 35 | 12 | 24 | 15 | 12 | 5 | 71 | 32 |

RÉPARTITION DES POSTES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE :

| | Metz | Nancy | Total |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| Femmes | 15 | 56 | 71 |
| Hommes | 5 | 27 | 32 |
| Total | 20 | 83 | 103 |

MOBILITÉ DES AGENTS BIATSS (UL, INTERNE ET EXTERNE AU MINISTÈRE)

NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS EN 2023

| Modalités de publication | Nombre de poste publiés vacants en 2023 | Nombre de poste publiés vacants en 2022 |
|--------------------------|---|---|
| Uniquement en interne | 23 | 6 |
| Uniquement en externe | 118 | 71 |
| Les deux | 258 | 240 |
| Total | 399 | 317 |

NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES EN 2023

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET SEXE :

| BAP | A | | B | | C | | Total | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| A | 131 | 92 | 53 | 28 | 27 | 5 | 211 | 125 |
| B | 54 | 80 | 30 | 39 | | | 84 | 119 |
| C | 2 | 29 | 12 | 23 | 84 | 4 | 98 | 56 |
| D | 30 | 47 | | | | | 30 | 47 |
| E | 118 | 298 | 26 | 72 | | 4 | 144 | 374 |
| F | 569 | 365 | 364 | 309 | 116 | 101 | 1049 | 775 |
| G | 22 | 63 | | 29 | 323 | 469 | 345 | 561 |
| J | 770 | 522 | 1133 | 435 | 1968 | 593 | 3871 | 1550 |
| Sans BAP | 272 | 172 | | | | | 272 | 172 |
| Total | 1968 | 1668 | 1618 | 935 | 2518 | 1176 | 6104 | 3779 |
| | 3636 | | 2553 | | 3694 | | 9883 | |

54,8% des candidatures reçues concernent la BAP J et 37,3% des candidatures portent sur des postes de catégorie C.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

| BAP | A | | | B | | | C | | | TOTAL |
|--------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|-------------|
| | Composante de formation | Direction | Laboratoire | Composante de formation | Direction | Laboratoire | Composante de formation | Direction | Laboratoire | |
| A | 22 | | 201 | 33 | | 48 | 32 | | | 336 |
| B | | | 134 | | | 69 | | | | 203 |
| C | 13 | | 18 | 19 | 7 | 9 | | 87 | 1 | 154 |
| D | | | 77 | | | | | | | 77 |
| E | 69 | 280 | 67 | | 98 | | | 4 | | 518 |
| F | 376 | 367 | 191 | 383 | 260 | 30 | 162 | 55 | | 1824 |
| G | | 85 | | 29 | | | 689 | 90 | 13 | 906 |
| J | 442 | 805 | 45 | 821 | 606 | 141 | 1625 | 735 | 201 | 5421 |
| Sans BAP | 280 | 68 | 96 | | | | | | | 444 |
| Total | 1202 | 1605 | 829 | 1285 | 971 | 297 | 2508 | 971 | 215 | 9883 |
| | 3636 | | | 2553 | | | 3694 | | | |

NOMBRE DE POSTES POURVUS AU COURS DE L'ANNÉE

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, SEXE ET ORIGINE DE L'AGENT RETENU :

| Origine de l'agent | A | | B | | C | | Total | |
|---------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Externe non public | 52 | 62 | 25 | 22 | 60 | 24 | 137 | 108 |
| Externe public hors MESRI | 11 | 6 | 4 | | 2 | 2 | 17 | 8 |
| Externe public MESRI | 8 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 7 |
| UL | 24 | 9 | 14 | 1 | 14 | 3 | 52 | 13 |
| Total | 95 | 81 | 45 | 25 | 78 | 30 | 218 | 136 |
| | 176 | | 70 | | 108 | | 354 | |

Les postes proposés sont principalement pourvus par des femmes (61,6%).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

| BAP | Composante de formation | | | | Direction | | | | Laboratoire | | | | Total |
|----------------------|-------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|----------|-----------|------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| A | | 2 | 2 | 4 | | | | | 8 | 2 | | 10 | 14 |
| B | | | | | | | | | 4 | 3 | | 7 | 7 |
| C | 1 | 2 | | 3 | | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 6 | 11 |
| D | | | | | | | | | 3 | | | 3 | 3 |
| E | 6 | | | 6 | 12 | 3 | 1 | 16 | 5 | | | 5 | 27 |
| F | 8 | 6 | 2 | 16 | 16 | 5 | 2 | 23 | 2 | 3 | | 5 | 44 |
| G | | 3 | 20 | 23 | 10 | | 3 | 13 | | | 1 | 1 | 37 |
| J | 21 | 20 | 49 | 90 | 44 | 12 | 21 | 77 | 5 | 7 | 5 | 17 | 184 |
| Sans BAP | 13 | | | 13 | 4 | | | 4 | 10 | | | 10 | 27 |
| Total général | 49 | 33 | 73 | 155 | 86 | 21 | 28 | 135 | 41 | 16 | 7 | 64 | 354 |

NOMBRE DE POSTES N'AYANT FAIT L'OBJET D'AUCUNE CANDIDATURE

Néant

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR GRADE DURANT L'ANNÉE CIVILE 2023 :

BIATSS TITULAIRES

| Filière | Grade | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| AENES | ATTACHE HORS CLASSE éch spé. | 2 | | 2 | 2 | | 2 | | | | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| | ATTACHE HORS CLASSE | 11 | 9 | 20 | 5 | 2 | 7 | 1 | | 1 | 35,0% | 5,0% | 100,0% |
| | ATTACHE PRINCIPAL AE | 9 | 2 | 11 | 2 | | 2 | | | | 18,2% | 0,0% | 0,0% |
| | SAENES CE | 13 | 1 | 14 | 6 | 1 | 7 | 1 | | 1 | 50,0% | 7,1% | 100,0% |
| | SAENES CS | 16 | 5 | 21 | 8 | 2 | 10 | | 1 | 1 | 47,6% | 4,8% | 0,0% |
| | ADJAENES P1C | 63 | 10 | 73 | 31 | 5 | 36 | 11 | 2 | 13 | 49,3% | 17,8% | 84,6% |
| | ADJAENES P2C | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Bibli. | CONSERVATEUR EN CHEF | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 40,0% | 20,0% | 0,0% |
| | BIBLIOTHECAIRE HC | 1 | 1 | 2 | | | | | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | BAS CE | 7 | 3 | 10 | 4 | 2 | 6 | | | | 60,0% | 0,0% | 0,0% |
| | BAS CS | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | | | | 50,0% | 0,0% | 0,0% |
| | MAGASINIER BIB P1C | 20 | 8 | 28 | 13 | 4 | 17 | 3 | | 3 | 60,7% | 10,7% | 100,0% |
| | MAGASINIER BIB P2C | 4 | 3 | 7 | 2 | | 2 | 1 | | 1 | 28,6% | 14,3% | 100,0% |
| | ITRF | IGR HC éch spécial vivier 2 | | 3 | 3 | | 2 | 2 | | | | 66,7% | 0,0% |
| IGR HC éch spécial vivier 1 | | 6 | 18 | 24 | 3 | 11 | 14 | | 1 | 1 | 58,3% | 4,2% | 0,0% |
| IGR HC | | 17 | 24 | 41 | 6 | 10 | 16 | | 2 | 2 | 39,0% | 4,9% | 0,0% |
| IGE HC | | 43 | 60 | 103 | 24 | 29 | 53 | 8 | 5 | 13 | 51,5% | 12,6% | 61,5% |
| TECH CE | | 41 | 45 | 86 | 22 | 20 | 42 | 2 | 4 | 6 | 48,8% | 7,0% | 33,3% |
| TECH CS | | 49 | 37 | 86 | 16 | 12 | 28 | 9 | 4 | 13 | 32,6% | 15,1% | 69,2% |
| ADT P1C | | 91 | 63 | 154 | 29 | 30 | 59 | 17 | 16 | 33 | 38,3% | 21,4% | 51,5% |
| ADT P2C | | 41 | 18 | 59 | 11 | 6 | 17 | 8 | 3 | 11 | 28,8% | 18,6% | 72,7% |
| Médico- sociale | INFIRMIER HC | 1 | | 1 | | | | | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | ASSPAE | 2 | | 2 | | | | | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Total | 442 | 314 | 756 | 188 | 137 | 325 | 63 | 39 | 102 | 43,0% | 13,5% | 61,8% |

RÉPARTITION DES PROMOUVABLES ET PROMUS PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|-----------------|--------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|--|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 25 - 29 | 3 | | 3 | 1 | | 1 | 0,4% | 1,0% |
| tranche 30 - 34 | 17 | 5 | 22 | 4 | 2 | 6 | 2,9% | 5,9% |
| tranche 35 - 39 | 38 | 25 | 63 | 6 | 2 | 8 | 8,3% | 7,8% |
| tranche 40 - 44 | 53 | 31 | 84 | 11 | 3 | 14 | 11,1% | 13,7% |
| tranche 45 - 49 | 63 | 50 | 113 | 11 | 6 | 17 | 14,9% | 16,7% |
| tranche 50 - 54 | 93 | 71 | 164 | 7 | 8 | 15 | 21,7% | 14,7% |
| tranche 55 - 59 | 113 | 86 | 199 | 17 | 13 | 30 | 26,3% | 29,4% |
| tranche 60 - 64 | 54 | 40 | 94 | 6 | 4 | 10 | 12,4% | 9,8% |
| tranche 65 et + | 8 | 6 | 14 | | 1 | 1 | 1,9% | 1,0% |
| Total | 442 | 314 | 756 | 63 | 39 | 102 | 100,0% | 100,0% |

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2023 :

| Filière | Grade obtenu après promotion | Féminin | Masculin | Durée moyenne dans le grade d'origine (en années) |
|--------------|------------------------------|------------|------------|--|
| AENES | ATTACHE HORS CLASSE | 25,4 | | 25,4 |
| | SAENES CE | 5,0 | | 5,0 |
| | SAENES CS | | 14,0 | 14,0 |
| | ADJAENES P1C | 13,6 | 8,2 | 12,8 |
| | ADJAENES P2C | 7,1 | | 7,1 |
| BIBLI. | CONSERVATEUR EN CHEF | | 10,7 | 10,7 |
| | MAGASINIER BIB P1C | 9,3 | | 9,3 |
| | MAGASINIER BIB P2C | 5,0 | | 5,0 |
| ITRF | IGR HC éch spécial vivier 1 | | 8,0 | 8,0 |
| | IGR HC | | 5,7 | 5,7 |
| | IGE HC | 10,0 | 10,6 | 10,2 |
| | TECH CE | 10,7 | 5,3 | 7,1 |
| | TECH CS | 8,8 | 6,5 | 8,1 |
| | ADT P1C | 6,9 | 9,9 | 8,4 |
| | ADT P2C | 10,6 | 12,5 | 11,2 |
| Total | | 9,7 | 9,2 | 9,5 |

AVANCEMENT PAR EXAMEN PROFESSIONNEL :

| Filière | Grade | Promouvables | | | Promus | | |
|--------------|----------------------|--------------|------------|------------|-----------|----------|-----------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total |
| AENES | ATTACHE PRINCIPAL AE | 18 | 4 | 22 | | | |
| | SAENES CE | 11 | 2 | 13 | 2 | | 2 |
| | SAENES CS | 21 | 4 | 25 | | | |
| BIBLI. | BIB HC | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | BAS CE | 10 | 4 | 14 | 1 | 1 | 2 |
| | BAS CS | 4 | 1 | 5 | 1 | | 1 |
| | MAGASINIER BIB P2C | 4 | 4 | 8 | | | |
| ITRF | IGR HC | 13 | 31 | 44 | | 2 | 2 |
| | TECH CE | 39 | 38 | 77 | 4 | 2 | 6 |
| | TECH CS | 84 | 58 | 142 | 3 | 2 | 5 |
| | ADT P2C | 42 | 17 | 59 | | | |
| Total | | 247 | 163 | 410 | 12 | 7 | 19 |

BIATSS CONTRACTUELS

| Grade | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| IGR 1C | 3 | 3 | 6 | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 | 50,0% | 16,7% | 0,0% |
| IGE HC | 17 | 13 | 30 | 7 | 5 | 12 | 3 | 1 | 4 | 40,0% | 13,3% | 75,0% |
| TECH CE | 14 | 3 | 17 | 8 | 1 | 9 | 1 | | 1 | 52,9% | 5,9% | 100,0% |
| TECH CS | 22 | 5 | 27 | 7 | 1 | 8 | 5 | | 5 | 29,6% | 18,5% | 100,0% |
| ADT P1C | 12 | 5 | 17 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 5,9% | 5,9% | 100,0% |
| ADT P2C | 52 | 24 | 76 | 13 | 7 | 20 | 7 | 3 | 10 | 26,3% | 13,2% | 70,0% |
| Total | 120 | 53 | 173 | 37 | 16 | 53 | 17 | 5 | 22 | 30,6% | 12,7% | 77,3% |

RÉPARTITION DES PROMOUVABLES ET PROMUS PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|--|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 30 - 34 | 7 | 4 | 11 | | 1 | 1 | 6,4% | 4,5% |
| tranche 35 - 39 | 15 | 8 | 23 | 5 | 1 | 6 | 13,3% | 27,3% |
| tranche 40 - 44 | 19 | 8 | 27 | 3 | | 3 | 15,6% | 13,6% |
| tranche 45 - 49 | 14 | 11 | 25 | 4 | 1 | 5 | 14,5% | 22,7% |
| tranche 50 - 54 | 21 | 9 | 30 | 3 | 1 | 4 | 17,3% | 18,2% |
| tranche 55 - 59 | 24 | 5 | 29 | 2 | | 2 | 16,8% | 9,1% |
| tranche 60 - 64 | 15 | 7 | 22 | | 1 | 1 | 12,7% | 4,5% |
| tranche 65 et + | 5 | 1 | 6 | | | | 3,5% | 0,0% |
| Total général | 120 | 53 | 173 | 17 | 5 | 22 | 100,0% | 100,0% |

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2023 :

| Grade obtenu après promotion | Féminin | Masculin | Durée moyenne dans le grade |
|------------------------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| IGE HC | 11,5 | 11,7 | 11,6 |
| IGR 1C | | 13,7 | 13,7 |
| TECH CE | 20,8 | | 20,8 |
| TECH CS | 13,1 | | 13,1 |
| ADT P1C | 16,3 | | 16,3 |
| ADT P2C | 10,8 | 11,7 | 11,1 |
| Total | 12,5 | 12,1 | 12,4 |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

| Grade | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|----------------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| PR EXC ECH 2 | 17 | 78 | 95 | 8 | 29 | 37 | 4 | 9 | 13 | 38,9% | 13,7% | 30,8% |
| PR EXC ECH 1 | 51 | 145 | 196 | 18 | 44 | 62 | 8 | 15 | 23 | 31,6% | 11,7% | 34,8% |
| PR 1C | 63 | 164 | 227 | 20 | 56 | 76 | 8 | 27 | 35 | 33,5% | 15,4% | 22,9% |
| MCF HC ECH EXC. | 36 | 57 | 93 | 15 | 24 | 39 | 13 | 12 | 25 | 41,9% | 26,9% | 52,0% |
| MCF HC | 158 | 242 | 400 | 60 | 90 | 150 | 24 | 32 | 56 | 37,5% | 14,0% | 42,9% |
| Total EC | 325 | 686 | 1011 | 121 | 243 | 364 | 57 | 95 | 152 | 36,0% | 15,0% | 37,5% |
| PUPH EX2 | | 22 | 22 | | 11 | 11 | | 9 | 9 | 50,0% | 40,9% | 0,0% |
| PUPH EX1 | 11 | 22 | 33 | 3 | 10 | 13 | 2 | 4 | 6 | 39,4% | 18,2% | 33,3% |
| PUPH 1C | 13 | 31 | 44 | 5 | 9 | 14 | 1 | 1 | 2 | 31,8% | 4,5% | 50,0% |
| PRMG 1C | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 50,0% | 50,0% | 0,0% |
| MCPHP HC | 3 | 2 | 5 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 20,0% | 20,0% | 100,0% |
| MCPHP 1C | 7 | 2 | 9 | 3 | 1 | 4 | 2 | | 2 | 44,4% | 22,2% | 100,0% |
| Total EC HU | 34 | 81 | 115 | 12 | 32 | 44 | 6 | 15 | 21 | 38,3% | 18,3% | 28,6% |
| Total général | 359 | 767 | 1126 | 133 | 275 | 408 | 63 | 110 | 173 | 36,2% | 15,4% | 36,4% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|------------|-------------|-----------|------------|------------|--|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 30 - 34 | 1 | 1 | 2 | | | | 0,2% | 0,0% |
| tranche 35 - 39 | 8 | 14 | 22 | 1 | | 1 | 2,0% | 0,6% |
| tranche 40 - 44 | 49 | 114 | 163 | 8 | 14 | 22 | 14,5% | 12,7% |
| tranche 45 - 49 | 96 | 148 | 244 | 14 | 30 | 44 | 21,7% | 25,4% |
| tranche 50 - 54 | 71 | 139 | 210 | 16 | 23 | 39 | 18,7% | 22,5% |
| tranche 55 - 59 | 81 | 161 | 242 | 16 | 23 | 39 | 21,5% | 22,5% |
| tranche 60 - 64 | 40 | 140 | 180 | 7 | 18 | 25 | 16,0% | 14,5% |
| tranche 65 et + | 13 | 50 | 63 | 1 | 2 | 3 | 5,6% | 1,7% |
| Total général | 359 | 767 | 1126 | 63 | 110 | 173 | 100,0% | 100,0% |

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2023 :

| Grade obtenu après promotion | Féminin | Masculin | Durée moyenne dans le grade d'origine (en années) |
|------------------------------|-------------|------------|--|
| PR EXC ECH 2 | 4,8 | 5,2 | 5,1 |
| PR EXC ECH 1 | 5,5 | 6,3 | 6,0 |
| PR 1C | 6,1 | 7,2 | 7,0 |
| MCF HC ECH EXC. | 8,9 | 10,5 | 9,6 |
| MCF HC | 16,1 | 13,8 | 14,8 |
| Total EC | 10,8 | 9,5 | 10,0 |
| PUPH EX2 | | 4,6 | 4,6 |
| PUPH EX1 | 11,5 | 8,5 | 9,5 |
| PUPH 1C | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| PRMG 1C | | 7,1 | 7,1 |
| MCPHP HC | 9,0 | | 9,0 |
| MCPHP 1C | 3,0 | | 3,0 |
| Total EC HU | 7,5 | 6,0 | 6,4 |
| Total | 10,5 | 9,0 | 9,6 |

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

| Grade | Promouvables | | | Promus | | | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|----------------------------|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| PRAG CE | 20 | 45 | 65 | 4 | 10 | 14 | 21,5% | 28,6% |
| PRAG HC | 21 | 32 | 53 | 5 | 9 | 14 | 26,4% | 35,7% |
| PRCE CE | 9 | 6 | 15 | 3 | 3 | 6 | 40,0% | 0,0% |
| PRCE HC | 24 | 7 | 31 | 3 | 2 | 5 | 16,1% | 60,0% |
| PEPS CE | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 | 33,3% | 0,0% |
| PEPS HC | | 2 | 2 | | | | 0,0% | 0,0% |
| PLP HC | 1 | 3 | 4 | | 1 | 1 | 25,0% | 0,0% |
| ENSAM échelon exceptionnel | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| ENSAM HC | | 1 | 1 | | | | 0,0% | 0,0% |
| Total général | 76 | 99 | 175 | 15 | 27 | 42 | 24,0% | 35,7% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|-------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 40 - 44 | 9 | 4 | 13 | | | | 7,4% | 0,0% |
| tranche 45 - 49 | 34 | 27 | 61 | 9 | 3 | 12 | 34,9% | 28,6% |
| tranche 50 - 54 | 16 | 36 | 52 | 2 | 15 | 17 | 29,7% | 40,5% |
| tranche 55 - 59 | 12 | 19 | 31 | 3 | 7 | 10 | 17,7% | 23,8% |
| tranche 60 - 64 | 4 | 13 | 17 | 1 | 2 | 3 | 9,7% | 7,1% |
| tranche 65 et + | 1 | | 1 | | | | 0,6% | 0,0% |
| Total général | 76 | 99 | 175 | 15 | 27 | 42 | 100,0% | 100,0% |

A noter que les enseignants du 2nd degré n'ont pas à faire acte de candidature pour cette campagne de promotion.

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2023 :

| Grade obtenu après promotion | Féminin | Masculin | Durée moyenne dans le grade d'origine (en années) |
|------------------------------|-------------|-------------|---|
| PRAG CE | 3,8 | 4,4 | 4,2 |
| PRAG HC | 21,6 | 19,7 | 20,4 |
| PRCE CE | 5,7 | 7,3 | 6,5 |
| PRCE HC | 22,0 | 23,0 | 22,4 |
| PEPS CE | | 1,0 | 1,0 |
| PLP HC | | 22,0 | 22,0 |
| ENSAM échelon exceptionnel | | 10,0 | 10,0 |
| Total | 13,7 | 11,9 | 12,6 |

Récapitulatif



POUR RAPPEL :

| | 2023 | |
|---|---------|----------|
| | Féminin | Masculin |
| Total titulaires | 78 | 137 |
| en % des enseignants - enseignants - chercheurs promus | 31,97% | 56,15% |
| % par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et E-C | 7,80% | 8,25% |
| % par rapport à l'effectif total, enseignants et E-C | 2,93% | 5,15% |

| | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
|---|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total titulaires | 88 | 154 | 90 | 146 | 74 | 136 |
| en % des enseignants - enseignants - chercheurs promus | 33,16% | 66,84% | 57,69% | 93,59% | 35,24% | 64,76% |
| % par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et E-C | 8,84% | 9,23% | 9,05% | 8,57% | 7,40% | 7,87% |
| % par rapport à l'effectif total, enseignants et E-C | 3,30% | 5,78% | 3,34% | 5,41% | 2,71% | 4,99% |

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

| Grade | Promouvables | | | Promus | | | Part promus/ promouvables | Part femmes promus |
|----------------|--------------|----------|-------|---------|----------|-------|---------------------------|--------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| ENS. CONT. EXC | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| ENS. CONT. HC | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 33,3% | 100,0% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------------|-------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 45 - 49 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 50% | 0% |
| tranche 55 - 59 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 25% | 50% |
| tranche 60 - 64 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 25% | 50% |
| Total général | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 100% | 100% |

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2023 :

| Grade obtenu après promotion | Féminin | Masculin | Durée moyenne dans le grade d'origine (en années) |
|------------------------------|-------------|------------|---|
| ENS. CONT. EXC | 0,0 | 6,0 | 6,0 |
| ENS. CONT. HC | 19,3 | 0,0 | 19,3 |
| Total | 19,3 | 6,0 | 12,7 |

LES AVANCEMENTS DE CORPS

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS DURANT L'ANNÉE CIVILE 2023 :

BIATSS TITULAIRES (LA + LA EXCEPTIONNELLE)

| Filière | Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| AENES | ATTACHE ADM | 41 | 8 | 49 | 4 | 1 | 5 | | | | 10,2% | 0,0% | 0,0% |
| | SAENES | 118 | 10 | 128 | 31 | 4 | 35 | 2 | | 2 | 27,3% | 1,6% | 100,0% |
| | CONSERVATEUR GENERAL | 5 | 5 | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 20,0% | 10,0% | 100,0% |
| Bibli. | CONSERVATEUR | 6 | 3 | 9 | 1 | | 1 | | | | 11,1% | 0,0% | 0,0% |
| | BIBLIOTHECAIRE | 31 | 8 | 39 | 3 | 1 | 4 | | | | 10,3% | 0,0% | 0,0% |
| | BIBAS | 28 | 13 | 41 | 6 | 3 | 9 | | | | 22,0% | 0,0% | 0,0% |
| ITRF | IGR | 209 | 254 | 463 | 48 | 57 | 105 | 2 | 2 | 4 | 22,7% | 0,9% | 50,0% |
| | IGE | 78 | 85 | 163 | 35 | 26 | 61 | 7 | 5 | 12 | 37,4% | 7,4% | 58,3% |
| | ASI | 170 | 146 | 316 | 72 | 66 | 138 | 5 | | 5 | 43,7% | 1,6% | 100,0% |
| | TECH | 498 | 279 | 777 | 134 | 95 | 229 | 20 | 8 | 28 | 29,5% | 3,6% | 71,4% |
| Médi.-soc. | CTSSAE | 1 | | 1 | | | | | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | | 1185 | 811 | 1996 | 335 | 254 | 589 | 37 | 15 | 52 | 29,5% | 2,6% | 71,2% |

Il est à noter qu'un peu moins d'un tiers des personnels promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude (29,5%)

PAR LISTE D'APTITUDE

| Filière | Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|--------------|----------------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|----------|-----------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| AENES | ATTACHE ADM | 41 | 8 | 49 | 4 | 1 | 5 | | | | 10,2% | 0,0% | 0,0% |
| | SAENES | 118 | 10 | 128 | 31 | 4 | 35 | 2 | | 2 | 27,3% | 1,6% | 100,0% |
| | CONSERVATEUR GENERAL | 5 | 5 | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 20,0% | 10,0% | 100,0% |
| Bibli. | CONSERVATEUR | 6 | 3 | 9 | 1 | | 1 | | | | 11,1% | 0,0% | 0,0% |
| | BIBLIOTHECAIRE | 31 | 8 | 39 | 3 | 1 | 4 | | | | 10,3% | 0,0% | 0,0% |
| | BIBAS | 28 | 13 | 41 | 6 | 3 | 9 | | | | 22,0% | 0,0% | 0,0% |
| ITRF | IGR | 124 | 144 | 268 | 29 | 36 | 65 | 2 | | 2 | 24,3% | 0,7% | 100,0% |
| | IGE | 42 | 47 | 89 | 22 | 18 | 40 | 3 | 2 | 5 | 44,9% | 5,6% | 60,0% |
| | ASI | 170 | 146 | 316 | 72 | 66 | 138 | 5 | | 5 | 43,7% | 1,6% | 100,0% |
| | TECH | 237 | 136 | 373 | 72 | 58 | 130 | 5 | 4 | 9 | 34,9% | 2,4% | 55,6% |
| Médi.-soc. | CTSSAE | 1 | | 1 | | | | | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | | 803 | 520 | 1323 | 241 | 188 | 429 | 18 | 6 | 24 | 32,4% | 1,8% | 75,0% |

32,4% des personnels BIATSS titulaires promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude.

PAR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE (REPYRAMIDAGE)

| Filière | Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|--------------|-------|--------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| ITRF | IGR | 85 | 110 | 195 | 19 | 21 | 40 | | 2 | 2 | 20,5% | 1,0% | 0,0% |
| | IGE | 36 | 38 | 74 | 13 | 8 | 21 | 4 | 3 | 7 | 28,4% | 9,5% | 57,1% |
| | TECH | 261 | 143 | 404 | 62 | 37 | 99 | 15 | 4 | 19 | 24,5% | 4,7% | 78,9% |
| Total | | 382 | 291 | 673 | 94 | 66 | 160 | 19 | 9 | 28 | 23,8% | 4,2% | 67,9% |

23,77% des promouvables déposent un dossier dans le cadre de la liste d'aptitude exceptionnelle

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|------------|-------------|-----------|-----------|-----------|--|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 25 - 29 | 3 | | 3 | | | | 0,2% | 0,0% |
| tranche 30 - 34 | 41 | 16 | 57 | 2 | 1 | 3 | 2,9% | 5,8% |
| tranche 35 - 39 | 132 | 66 | 198 | 5 | 2 | 7 | 9,9% | 13,5% |
| tranche 40 - 44 | 151 | 95 | 246 | 5 | 1 | 6 | 12,3% | 11,5% |
| tranche 45 - 49 | 153 | 137 | 290 | 4 | 5 | 9 | 14,5% | 17,3% |
| tranche 50 - 54 | 248 | 165 | 413 | 8 | 3 | 11 | 20,7% | 21,2% |
| tranche 55 - 59 | 250 | 189 | 439 | 9 | 3 | 12 | 22,0% | 23,1% |
| tranche 60 - 64 | 176 | 119 | 295 | 4 | | 4 | 14,8% | 7,7% |
| tranche 65 - 69 | 31 | 24 | 55 | | | | 2,8% | 0,0% |
| Total général | 1185 | 811 | 1996 | 37 | 15 | 52 | 100,0% | 100,0% |

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2023 :

| Corps obtenu après promotion | Féminin | Masculin | durée moyenne dans le corps d'origine (en années) |
|------------------------------|-------------|-------------|---|
| SAENES | 23,9 | | 23,9 |
| CONS GEN | 30,9 | | 30,9 |
| IGR | 11,0 | 18,7 | 14,8 |
| IGE | 10,8 | 10,0 | 10,5 |
| ASI | 15,3 | | 15,3 |
| TECH | 13,1 | 17,2 | 14,3 |
| Total général | 13,9 | 15,0 | 14,2 |



POUR RAPPEL *

| | 2023 | | | |
|---|---------|----------|-------------|----------|
| | T.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total | 63 | 39 | 100 | 54 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire | 5,43% | 5,12% | 8,62% | 7,09% |
| % par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire | 3,28% | 2,03% | 5,20% | 2,81% |

| | 2022 | | | | 2021 | | | | 2020 | | | |
|---|---------|----------|-------------|----------|---------|----------|-------------|----------|---------|----------|-------------|----------|
| | T.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total | 77 | 36 | 101 | 55 | 54 | 53 | 52 | 51 | 57 | 27 | 67 | 40 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire | 7,73% | 4,66% | 8,52% | 7,12% | 2,87% | 3,19% | 3,51% | 3,83% | 4,65% | 3,39% | 5,46% | 5,03% |
| % par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire | 3,90% | 1,84% | 5,16% | 2,81% | 2,66% | 2,61% | 2,55% | 2,50% | 2,82% | 1,33% | 3,31% | 1,98% |

BIATSS CONTRACTUELS

| Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promues |
|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------------------------|---------------------------|---------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| IGE | 24 | 2 | 26 | 8 | | 8 | 2 | | 2 | 30,8% | 7,7% | 100,0% |
| ASI | 57 | 13 | 70 | 17 | 7 | 24 | 1 | | 1 | 34,3% | 1,4% | 100,0% |
| TECH | 77 | 29 | 106 | 23 | 6 | 29 | 1 | | 1 | 27,4% | 0,9% | 100,0% |
| Total | 158 | 44 | 202 | 48 | 13 | 61 | 4 | 0 | 4 | 30,2% | 2,0% | 100,0% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|-----------|------------|----------|----------|----------|-------------------------------------|-------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 30 - 34 | 7 | 3 | 10 | 1 | | 1 | 5,0% | 25,0% |
| tranche 35 - 39 | 20 | 8 | 28 | | | | 13,9% | 0,0% |
| tranche 40 - 44 | 19 | 6 | 25 | | | | 12,4% | 0,0% |
| tranche 45 - 49 | 18 | 7 | 25 | | | | 12,4% | 0,0% |
| tranche 50 - 54 | 30 | 9 | 39 | 1 | | 1 | 19,3% | 25,0% |
| tranche 55 - 59 | 35 | 4 | 39 | 1 | | 1 | 19,3% | 25,0% |
| tranche 60 - 64 | 23 | 6 | 29 | 1 | | 1 | 14,4% | 25,0% |
| tranche 65 et + | 6 | 1 | 7 | | | | 3,5% | 0,0% |
| Total général | 158 | 44 | 202 | 4 | 0 | 4 | 100,0% | 100,0% |

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2023 :

| Corps obtenu après promotion | Féminin | Masculin | durée moyenne dans le corps d'origine (en années) |
|------------------------------|-------------|----------|---|
| IGE | 11,2 | | 11,2 |
| ASI | 9,9 | | 9,9 |
| TECH | 10,7 | | 10,7 |
| Total général | 10,8 | | 10,8 |



POUR RAPPEL :

| | 2023 | | | |
|--|---------|----------|-------------|----------|
| | T.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total | 17 | 5 | 21 | 5 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS | 2,00% | 1,10% | 2,47% | 1,10% |
| % par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels | 1,30% | 0,38% | 1,61% | 0,38% |

| | 2022 | | | | 2021 | | | | 2020 | | | |
|--|---------|----------|-------------|----------|---------|----------|-------------|----------|---------|----------|-------------|----------|
| | T.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total | 10 | 6 | 14 | 7 | 12 | 4 | 17 | 4 | 11 | 3 | 12 | 5 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS | 1,28% | 1,35% | 1,79% | 1,58% | 1,65% | 0,94% | 2,34% | 0,94% | 1,62% | 0,76% | 1,76% | 1,27% |
| % par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels | 0,81% | 0,49% | 1,14% | 0,57% | 1,04% | 0,35% | 1,48% | 0,35% | 1,02% | 0,28% | 1,12% | 0,47% |

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

Récapitulatif

| | 2023 | | | | | |
|--|---------|----------|---------|----------|-------------|----------|
| | T.A. | | L.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Total | 80 | 44 | 41 | 15 | 121 | 59 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS | 3,98% | 3,62% | 2,04% | 1,23% | 6,02% | 4,85% |
| % par rapport à l'effectif total BIATSS | 2,48% | 1,36% | 1,27% | 0,46% | 3,75% | 1,83% |



| | 2022 | | | | | | 2021 | | | | | | 2020 | | | | | |
|--|---------|----------|---------|----------|-------------|----------|---------|----------|---------|----------|-------------|----------|--------|--------|--------|--------|-------------|--------|
| | T.A. | | L.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | L.A. | | T.A. + L.A. | | T.A. | | L.A. | | T.A. + L.A. | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Total | 87 | 42 | 28 | 20 | 115 | 62 | 66 | 27 | 17 | 8 | 83 | 35 | 68 | 30 | 11 | 15 | 79 | 45 |
| % par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS | 4,42% | 3,45% | 1,42% | 1,64% | 5,84% | 5,10% | 3,41% | 2,21% | 0,88% | 0,66% | 4,29% | 2,87% | 3,6% | 2,5% | 0,6% | 1,3% | 4,1% | 3,8% |
| % par rapport à l'effectif total, BIATSS | 2,73% | 1,32% | 0,88% | 0,63% | 3,61% | 1,95% | 2,09% | 0,86% | 0,54% | 0,25% | 2,63% | 1,11% | 2,2% | 1,0% | 0,4% | 0,5% | 2,6% | 1,5% |

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES (REPYRAMIDAGE)

| Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables | Part femmes promus |
|-------|--------------|----------|-------|-----------|----------|-------|---------|----------|-------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | | |
| PR | 33 | 50 | 83 | 28 | 30 | 58 | 9 | 8 | 17 | 69,9% | 20,5% | 52,9% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Part promouvables par tranche d'âge | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|--|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 40 - 44 | 2 | 9 | 11 | 2 | 6 | 8 | 1 | 1 | 2 | 13,3% | 11,8% |
| tranche 45 - 49 | 7 | 11 | 18 | 6 | 7 | 13 | 1 | 2 | 3 | 21,7% | 17,6% |
| tranche 50 - 54 | 13 | 13 | 26 | 12 | 8 | 20 | 7 | 4 | 11 | 31,3% | 64,7% |
| tranche 55 - 59 | 9 | 8 | 17 | 7 | 5 | 12 | | 1 | 1 | 20,5% | 5,9% |
| tranche 60 - 64 | 2 | 5 | 7 | 1 | 4 | 5 | | | | 8,4% | 0,0% |
| tranche 65 - 69 | | 4 | 4 | | | | | | | 4,8% | 0,0% |
| Total général | 33 | 50 | 83 | 28 | 30 | 58 | 9 | 8 | 17 | 100% | 100% |

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2023 :

| Corps obtenu après promotion | Féminin | Masculin | durée moyenne dans le corps d'origine (en années) |
|------------------------------|---------|----------|--|
| PR | 14,9 | 18,0 | 16,3 |

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

| Corps | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | part candidats/ promouvables | Part promus/ promouvables |
|-------|--------------|----------|-------|-----------|----------|-------|---------|----------|-------|---------------------------------|------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| PRAG | 117 | 111 | 228 | 36 | 32 | 68 | 1 | 3 | 4 | 29,8% | 1,8% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Part promouvables | Part promus par tranche d'âge |
|----------------------|--------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------------------|----------------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 40 - 44 | 20 | 6 | 26 | 7 | 2 | 9 | | | 0 | 11,4% | 0,0% |
| tranche 45 - 49 | 20 | 12 | 32 | 11 | 6 | 17 | | | 0 | 14,0% | 0,0% |
| tranche 50 - 54 | 22 | 33 | 55 | 6 | 11 | 17 | | 1 | 1 | 24,1% | 25,0% |
| tranche 55 - 59 | 26 | 28 | 54 | 7 | 10 | 17 | 1 | 2 | 3 | 23,7% | 75,0% |
| tranche 60 - 64 | 26 | 28 | 54 | 4 | 3 | 7 | | | 0 | 23,7% | 0,0% |
| tranche 65 - 69 | 3 | 4 | 7 | 1 | | 1 | | | 0 | 3,1% | 0,0% |
| Total général | 117 | 111 | 228 | 36 | 32 | 68 | 1 | 3 | 4 | 100% | 100% |

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2023 :

| Corps obtenu après promotion | Féminin | Masculin | durée moyenne dans le corps d'origine (en années) |
|------------------------------|---------|----------|--|
| PRAG | 19,0 | 29,4 | 26,8 |

LES DÉPARTS

LES SORTIES DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – ANNEÉ 2023

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

| Motif de départ | Catégorie | Corps | Féminin | Masculin | Total |
|---|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| affectation dans une autre administration (intégration ou ré-intégration) | A | PROF ECOLE | 1 | | 1 |
| Sous-total affectation dans une autre administration | | | 1 | 0 | 1 |
| congé parental | A | CERTIFIE | 1 | | 1 |
| Sous-total congé parental | | | 1 | 0 | 1 |
| décès | A | AGREGE | 1 | | 1 |
| | A | CERTIFIE | 1 | | 1 |
| | A | MCF | | 1 | 1 |
| | A | PROF UNIV | | 2 | 2 |
| Sous-total décès | | | 2 | 3 | 5 |
| démission | A | MCU PH | 1 | 1 | 2 |
| | A | MCF | 1 | 3 | 4 |
| Sous-total démission | | | 2 | 4 | 6 |
| disponibilité | A | AGREGE | 1 | | 1 |
| | A | MCF | 4 | 1 | 5 |
| | A | PROF UNIV | | 1 | 1 |
| | A | PU PH | 1 | | 1 |
| Sous-total disponibilité | | | 6 | 2 | 8 |
| détachement | A | CERTIFIE | 1 | | 1 |
| | A | MCF | | 1 | 1 |
| Sous-total détachement | | | 1 | 1 | 2 |
| mutation | A | AGREGE | | 1 | 1 |
| | A | CERTIFIE | | 2 | 2 |
| | A | PLP | 1 | 2 | 3 |
| | A | PROF EPS | 1 | | 1 |
| | A | MCF | 7 | 5 | 12 |
| | A | PROF UNIV | 2 | 2 | 4 |
| Sous-total mutation | | | 11 | 12 | 23 |
| non réintégration | A | AGREGE | 1 | | 1 |
| | A | CERTIFIE | | 1 | 1 |
| | A | MCF | | 2 | 2 |
| Sous-total non réintégration | | | 1 | 3 | 4 |
| retraite | A | AGREGE | 5 | 7 | 12 |
| | A | CERTIFIE | 2 | 4 | 6 |
| | A | PROF ECOLE | | 1 | 1 |
| | A | PROF EPS | | 1 | 1 |
| | A | MCF | 9 | 10 | 19 |
| | A | PROF UNIV | 3 | 18 | 21 |
| | A | PU PH | | 5 | 5 |
| Sous-total retraite | | | 19 | 46 | 65 |
| rupture conventionnelle | A | PLP | | 1 | 1 |
| | A | MCF | 1 | | 1 |
| Sous-total rupture conventionnelle | | | 1 | 1 | 2 |
| Total enseignants, ens.-chercheurs titulaires | | | 45 | 72 | 117 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranches d'âge | affectation dans une autre administration (intégration ou ré-intégration) | congé parental | décès | démission | disponibilité | détachement | mutation | non réintégration | retraite | rupture conventionnelle | Total |
|----------------|---|----------------|----------|-----------|---------------|-------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------------|------------|
| 30-34 | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| 35-39 | | 1 | | 3 | 2 | | 8 | | | 1 | 15 |
| 40-44 | | | | | 2 | | 6 | 1 | | | 9 |
| 45-49 | 1 | | | | 2 | 1 | 2 | 1 | | | 7 |
| 50-54 | | | | 1 | 1 | | 4 | 1 | | | 7 |
| 55-59 | | | 2 | 1 | | 1 | 3 | 1 | | 1 | 9 |
| 60-64 | | | 2 | 1 | | | | | 24 | | 27 |
| 65-69 | | | 1 | | | | | | 40 | | 41 |
| 70 et + | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Total | 1 | 1 | 5 | 6 | 8 | 2 | 23 | 4 | 65 | 2 | 117 |

LES SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – CHERCHEURS - ANNÉE 2023

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET SEXE :

| Motif de départ | Catégorie | Type contrat | Féminin | Masculin | Total |
|---|-----------|--------------------|------------|------------|------------|
| congé parental | A | CCU-AH | 1 | | 1 |
| Sous-total congé parental | | | 1 | 0 | 1 |
| décès | A | Doctorant sans ens | | 1 | 1 |
| Sous-total décès | | | 0 | 1 | 1 |
| démission | A | ATER | 4 | 5 | 9 |
| | A | ATER mi-temps | | 1 | 1 |
| | A | CCU-AH | 2 | 3 | 5 |
| | A | Contr post-doc CR | 1 | 2 | 3 |
| | A | Ctr Cherch LRU | 3 | 10 | 13 |
| | A | Ctr Enseig LRU | 1 | 2 | 3 |
| | A | Doctorant sans ens | 4 | 10 | 14 |
| | A | Lecteur tit perso | 4 | 1 | 5 |
| Sous-total démission | | | 19 | 34 | 53 |
| fin de contrat | A | AHU | 2 | 1 | 3 |
| | A | assoc MCF mt | | 2 | 2 |
| | A | Associé PR MG tp | | 1 | 1 |
| | A | ATER | 55 | 44 | 99 |
| | A | ATER mi-temps | 2 | 12 | 14 |
| | A | CCU-AH | 21 | 17 | 38 |
| | A | Chef clin méd géné | 1 | | 1 |
| | A | Ctr Cherch LRU | 51 | 79 | 130 |
| | A | Ctr Enseig LRU | 11 | 15 | 26 |
| | A | Doctorant sans ens | 50 | 80 | 130 |
| | A | Lecteur tit perso | 9 | 5 | 14 |
| | A | Maître tit perso | 3 | 2 | 5 |
| Sous-total fin de contrat | | | 205 | 258 | 463 |
| rupture contrat | A | Contr post-doc CR | | 1 | 1 |
| | A | Ctr Cherch LRU | | 1 | 1 |
| | A | Ctr Enseig LRU | 1 | | 1 |
| Sous-total rupture contrat | | | 1 | 2 | 3 |
| mutation | A | CCU-AH | | 1 | 1 |
| Sous-total mutation | | | 0 | 1 | 1 |
| retraite | A | Ctr Enseig LRU | 1 | | 1 |
| Sous-total retraite | | | 1 | 0 | 1 |
| Total enseignants et chercheurs contractuels | | | 227 | 296 | 523 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranches d'âge | congé parental | décès | démission | fin de contrat | rupture contrat | mutation | retraite | Total |
|----------------|----------------|----------|-----------|----------------|-----------------|----------|----------|------------|
| 20-24 | | | 4 | 4 | | | | 8 |
| 25-29 | | 1 | 16 | 202 | | | | 219 |
| 30-34 | 1 | | 20 | 167 | | 1 | | 190 |
| 35-39 | | | 8 | 54 | 1 | | | 63 |
| 40-44 | | | 2 | 18 | | | | 20 |
| 45-49 | | | | 7 | 1 | | | 8 |
| 50-54 | | | 2 | 3 | | | | 5 |
| 55-59 | | | 1 | 4 | | | | 5 |
| 60-64 | | | | 3 | | | | 3 |
| 65-69 | | | | 1 | | | 1 | 2 |
| Total | 1 | 1 | 53 | 463 | 3 | 1 | 1 | 523 |

LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS – ANNÉE 2023

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

| Motif de départ | Catégorie | Corps | Féminin | Masculin | Total |
|--|------------|------------------|-----------|-----------|------------|
| décès | A | IGR RF | | 1 | 1 |
| | B | TECH RF | | 1 | 1 |
| | C | ATRF | 2 | 2 | 4 |
| Sous-total décès | | | 2 | 4 | 6 |
| démission | B | TECH RF | 1 | | 1 |
| | C | ATRF | 1 | | 1 |
| Sous-total démission | | | 2 | 0 | 2 |
| disponibilité | A | AAE | | 1 | 1 |
| | | ASI | 1 | | 1 |
| | B | IGE RF | | 1 | 1 |
| | | TECH RF | 2 | 2 | 4 |
| C | ATRF | 2 | | 2 | |
| Sous-total disponibilité | | | 5 | 4 | 9 |
| licenciement | B | TECH RF | | 1 | 1 |
| Sous-total licenciement | | | 0 | 1 | 1 |
| détachement | A | ASIRF | 1 | 1 | 2 |
| | | IGE RF | 2 | 1 | 3 |
| | B | TECH RF | 7 | 2 | 9 |
| | | ATRF | 2 | | 2 |
| Sous-total détachement | | | 12 | 4 | 16 |
| mutation | A | CONSV BIBL(1992) | 1 | | 1 |
| | | IGE RF | 1 | | 1 |
| | B | BIBAS | 1 | | 1 |
| | | SAENES 10 | 5 | | 5 |
| | | TECH RF | 1 | | 1 |
| C | ADJENES | 2 | | 2 | |
| Sous-total mutation | | | 11 | 0 | 11 |
| affectation dans une autre administration (intégration ou ré-intégration) | A | IGE RF | 1 | | 1 |
| | B | BIBAS | 1 | | 1 |
| | | TECH RF | 1 | | 1 |
| C | ATRF | 2 | | 2 | |
| Sous-total affectation dans une autre administration | | | 5 | 0 | 5 |
| retraite | A | AAE | 1 | 1 | 2 |
| | | ASIRF | 1 | 1 | 2 |
| | | BIBLIOTHECAIRE | 2 | | 2 |
| | | CONS GN BI | 1 | | 1 |
| | B | IGE RF | 8 | 5 | 13 |
| | | IGR RF | 3 | 2 | 5 |
| | | INF ENES | 1 | | 1 |
| | | BIBAS | 3 | | 3 |
| | C | SAENES 10 | 2 | | 2 |
| | | TECH RF | 3 | 7 | 10 |
| | | ADJENES | 3 | | 3 |
| | | ATRF | 9 | 5 | 14 |
| | MAGASINIER | 2 | | 2 | |
| Sous-total retraite | | | 39 | 21 | 60 |
| rupture conventionnelle | A | AAE | 1 | | 1 |
| | B | TECH RF | 1 | | 1 |
| Sous-total rupture conventionnelle | | | 2 | 0 | 2 |
| Total BIATSS titulaires | | | 78 | 34 | 112 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranches d'âge | décès | démission | disponibilité | licenciement | détachement | mutation | affectation dans une autre administration | retraite | rupture conventionnelle | Total |
|----------------|----------|-----------|---------------|--------------|-------------|-----------|---|-----------|-------------------------|------------|
| 20-24 | | | 1 | | | | | | | 1 |
| 25-29 | | | 1 | | 2 | | | | | 3 |
| 30-34 | | | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | | 1 | 11 |
| 35-39 | | | 2 | | 3 | | | | | 5 |
| 40-44 | | 2 | 1 | | 4 | 2 | | | | 9 |
| 45-49 | | | 1 | | 3 | | | | | 4 |
| 50-54 | 1 | | 1 | | 3 | 3 | 1 | | | 9 |
| 55-59 | 2 | | 1 | | | 3 | | | 1 | 7 |
| 60-64 | 2 | | | | | | | 35 | | 37 |
| 65-69 | 1 | | | | | | | 25 | | 26 |
| Total | 6 | 2 | 9 | 1 | 16 | 11 | 5 | 60 | 2 | 112 |

LES SORTIES DE PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS – ANNÉE 2023

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

| Motif de départ | Catégorie | Equivalent corps | Féminin | Masculin | Total |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|---------|----------|-------|
| congé parental | A | IGE RF | 1 | | 1 |
| | Sous-total congé parental | | 1 | 0 | 1 |
| démission | A | ASIRF | 2 | 3 | 5 |
| | | IGE RF | 7 | 7 | 14 |
| | | IGR RF | 1 | 5 | 6 |
| | B | PSY EN | 1 | | 1 |
| | | TECH RF | 8 | 3 | 11 |
| | | ATRF | 14 | 5 | 19 |
| Sous-total démission | | | 33 | 23 | 56 |
| fin de contrat | A | ASIRF | 9 | 6 | 15 |
| | | ASSAE | 1 | | 1 |
| | | IGE RF | 15 | 26 | 41 |
| | | IGR RF | 4 | 9 | 13 |
| | B | INF ENES | 1 | | 1 |
| | | TECH RF | 18 | 16 | 34 |
| | | ATRF | 53 | 38 | 91 |
| | | MAGASINIER | | 1 | 1 |
| C | TECH RF | 1 | | 1 | |
| Sous-total fin de contrat | | | 102 | 96 | 198 |
| rupture contrat | A | IGE RF | | 1 | 1 |
| | B | TECH RF | 2 | | 2 |
| | C | ATRF | 2 | 1 | 3 |
| Sous-total rupture contrat | | | 4 | 2 | 6 |
| licenciement | A | IGE RF | | 1 | 1 |
| | | IGR RF | | 1 | 1 |
| Sous-total licenciement | | | 0 | 2 | 2 |
| retraite | A | ASIRF | 1 | | 1 |
| | | IGE RF | 1 | 1 | 2 |
| | | IGR RF | 1 | 1 | 2 |
| | C | MED EN | 1 | | 1 |
| | | ATRF | 2 | 2 | 4 |
| Sous-total retraite | | | 6 | 4 | 10 |
| rupture conventionnelle | A | MED EN | 1 | | 1 |
| | C | ATRF | 2 | 1 | 3 |
| Sous-total rupture conventionnelle | | | 3 | 1 | 4 |
| Total BIATSS contractuels | | | 149 | 128 | 277 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranches d'âge | congé parental | démission | fin de contrat | rupture contrat | licenciement | retraite | rupture conventionnelle | Total |
|----------------|----------------|-----------|----------------|-----------------|--------------|-----------|-------------------------|------------|
| 15-19 | | | 6 | | | | | 6 |
| 20-24 | | 5 | 44 | 1 | | | | 50 |
| 25-29 | | 13 | 71 | 1 | | | | 85 |
| 30-34 | 1 | 17 | 31 | | | | 1 | 50 |
| 35-39 | | 11 | 17 | 1 | | | 2 | 31 |
| 40-44 | | 5 | 8 | | | | | 13 |
| 45-49 | | 2 | 6 | | 1 | | | 9 |
| 50-54 | | 1 | 5 | 1 | 1 | | | 8 |
| 55-59 | | 1 | 5 | 1 | | | | 7 |
| 60-64 | | 1 | 2 | 1 | | 7 | 1 | 12 |
| 65-69 | | | 3 | | | 3 | | 6 |
| Total | 1 | 56 | 198 | 6 | 2 | 10 | 4 | 277 |

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2023, 11 demandes ont été traitées. 10 demandes ont reçu un avis favorable.

LE PROFIL DES DEMANDEURS

| Tranches d'âge | Contractuel | | Titulaire | | Total |
|----------------|-------------|----------|-----------|----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 30 - 34 | 1 | | 1 | | 2 |
| 35 - 39 | 1 | 1 | 1 | | 3 |
| 45 - 49 | 1 | | | | 1 |
| 50 - 54 | | 1 | | | 1 |
| 55 - 59 | 1 | | 1 | 1 | 3 |
| 60 - 64 | 1 | | | | 1 |
| Total | 5 | 2 | 3 | 1 | 11 |

| Type de population | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------|----------|----------|-----------|
| BIATSS | 7 | 2 | 9 |
| Enseignant-chercheur | 1 | 1 | 2 |
| Total | 8 | 3 | 11 |

SENS DE LA DÉCISION PAR SEXE ET CATÉGORIE

| Sens de la décision | A | | B | | C | | Total |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Accord entre agent et administration | 3 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 10 |
| Refus de la part de l'agent | | | 1 | | | | 1 |
| Total | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 11 |

Sur les 10 agents dont la demande a été accordée, 8 d'entre eux ont quitté l'établissement au cours de l'année civile 2023 et 2 agents sont partis au 01/01/2024.

RÉPARTITION PAR MOTIF

| Motif | Nombre | Sens de la décision |
|--|--------|---------------------|
| Création d'entreprise | 5 | acceptée |
| Installation autre région | 1 | acceptée |
| Reconversion professionnelle | 1 | acceptée |
| Reprise entreprise familiale | 1 | acceptée |
| Recruté dans une association | 1 | acceptée |
| Perte de motivation pour l'enseignement , éloignement familial | 1 | acceptée |
| Reconversion professionnelle | 1 | refusée |

DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ

(connus par l'administration)

Néant en 2023

LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

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 - RH 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 - RH répond à une 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 22 personnes soit :

- ▷ Le DGSA du pôle RHESPECT
- ▷ La VP-RHCT
- ▷ Les 4 Sous-Directeurs de la DRH : la Sous-Directrice Service des personnels Enseignants, Enseignants-Chercheurs et 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
- ▷ Le Sous-directeur- adjoint service des personnels BIATSS
- ▷ La Sous-directrice – adjointe service des personnels Enseignants
- ▷ Le référent Gestion des situations individuelles – SD Enseignants
- ▷ La Responsable du Pôle Formation Continue,
- ▷ La Responsable du Pôle Pensions,
- ▷ Une gestionnaire cellule pensions – Pôle Pétrel
- ▷ Les 2 Assistantes sociales,
- ▷ Les 2 Médecins de prévention,
- ▷ Le Correspondant handicap – Lorraine Sud - Nancy
- ▷ La Chargée de l'accompagnement des situations individuelles
- ▷ La Psychologue du travail
- ▷ Le Directeur de la DPSE
- ▷ Le Délégué Égalité, Diversité, Inclusion / Chargé de mission handicap

Nombre de réunions :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

Sur l'année 2023, il y a eu 5 GLSI (février, mai, juillet, septembre et novembre 2023).

Contexte d'accompagnement :

- ▷ Accompagnement dans la gestion des difficultés (relationnelles, professionnelles, médicales...) sur son poste de travail
- ▷ Accompagnement dans le cadre d'un reclassement
- ▷ Accompagnement dans le cadre d'une reconversion professionnelle

Quelques données chiffrées 2023 :

9 nouveaux dossiers examinés en GLSI - RH

7 réouvertures de dossiers et 16 dossiers clôturés

NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS EN 2023

| Tranche d'âge | A | | B | | C | | Total |
|---------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 25-29 | 5 | 1 | | 2 | | 1 | 9 |
| 30-34 | 1 | 6 | 1 | | 5 | | 13 |
| 35-39 | 14 | 7 | 4 | | 6 | 4 | 35 |
| 40-44 | 12 | 10 | 7 | 1 | 5 | | 35 |
| 45-49 | 10 | 7 | | | 5 | 2 | 24 |
| 50-54 | 10 | 2 | 2 | 3 | 9 | 3 | 29 |
| 55-59 | 6 | 9 | 5 | | 10 | 6 | 36 |
| 60-64 | 2 | 1 | 4 | | 3 | | 10 |
| Total | 60 | 43 | 23 | 6 | 43 | 16 | 191 |
| | 103 | | 29 | | 59 | | |

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

Mobilité :

- ▷ Après une baisse du nombre de postes pourvus dans le cadre d'une mobilité interne en 2022, celui-ci augmente à nouveau en 2023 avec 103 postes pourvus contre 62 en 2022. Plus de la moitié des postes pourvus par mobilité interne sont situés dans les directions centrales et sont localisés essentiellement sur Nancy (80,6%).
- ▷ Sur l'année 2023, 399 postes ont été publiés (contre 317 en 2022) et 9883 candidatures ont été reçues. 54,8% d'entre elles visent la BAP J (postes administratifs), 37,4% portent sur des missions de catégorie C et 36,7% sur des missions de catégorie A. Les postes sont principalement pourvus par des femmes (61,6%).

Avancement de grade :

- ▷ Le taux de promotion des femmes est d'environ 68,5% au sein de la population BIATSS. Pour rappel, les femmes représentent presque les deux tiers des effectifs de cette population. La tranche d'âge des 55-59 ans enregistre le plus grand nombre de promotions au sein des personnels BIATSS. La durée moyenne dans le grade d'origine pour un BIATSS titulaire est de 9 ans et 6 mois alors que celle-ci est de 12 ans et 5 mois pour un BIATSS contractuel.
- ▷ Quant aux enseignants-chercheurs, la part des femmes promues est de 36,4%. Celles-ci sont minoritaires au sein de cette population. Ce taux est de 35,7% pour les enseignants du second degré (contre 48,1% en 2022).
- ▷ Pour les enseignants-chercheurs, la tranche d'âge la plus concernée est celle des 45-49 ans. Pour les enseignants du second degré, c'est la tranche d'âge des 50-54 ans qui est la plus concernée.
- ▷ La durée moyenne dans le grade d'origine des enseignants-chercheurs est moins élevée que pour les enseignants du second degré : celle-ci est de 9 ans et 7 mois pour les enseignants-chercheurs contre 12 ans et 6 mois pour les enseignants du second degré.

Avancement de corps :

- ▷ Le taux de féminisation est de 71,2 % pour les BIATSS titulaires. Celui-ci est de 100% pour les BIATSS contractuels. Cependant ce dernier taux est peu représentatif au vu du nombre de promus. La liste d'aptitude exceptionnelle représente un peu plus de la moitié des promotions de corps des BIATSS titulaires. Les agents âgés entre 55 et 59 ans sont les plus concernés par ce type de promotion au sein des BIATSS titulaires.
- ▷ La durée moyenne dans le corps d'origine des BIATSS titulaires est de 14 ans et 2 mois. Celle-ci est identique pour les BIATSS contractuels.
- ▷ L'avancement par le biais du repyramidage a permis à 17 maîtres de conférences d'être promus au corps de professeur des universités avec un taux de 52,9% de femmes promues (les femmes représentaient 39,7% des agents promouvables). La part des femmes promues n'était que de 26,7% en 2022.

Les départs :

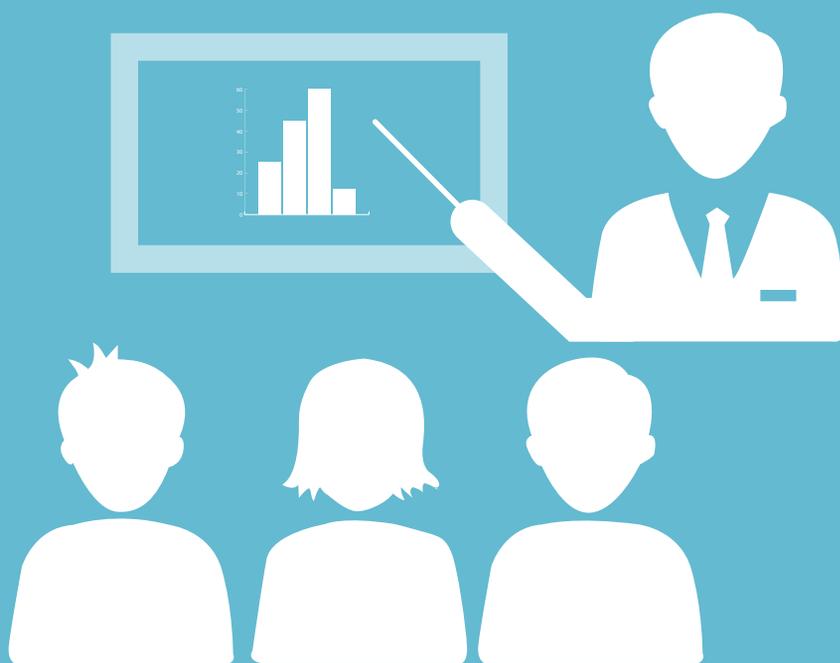
- ▷ Le premier motif de départ des agents titulaires est naturellement la retraite suivie de la mutation. Pour les personnels contractuels, le principal motif de départ est la fin de contrat suivi de la démission.

Les ruptures conventionnelles

- ▷ 11 demandes de ruptures conventionnelles ont été enregistrées en 2023 contre 7 en 2022, 14 en 2021 et 11 en 2020. Une seule demande a reçu un avis défavorable.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

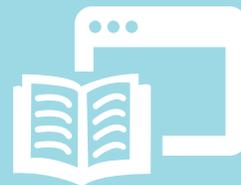
LA FORMATION



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LA FORMATION



629 253 €
BUDGET
DE LA FORMATION
CONTINUE

50 485 €
PRISE
EN CHARGE
DES COMPOSANTES

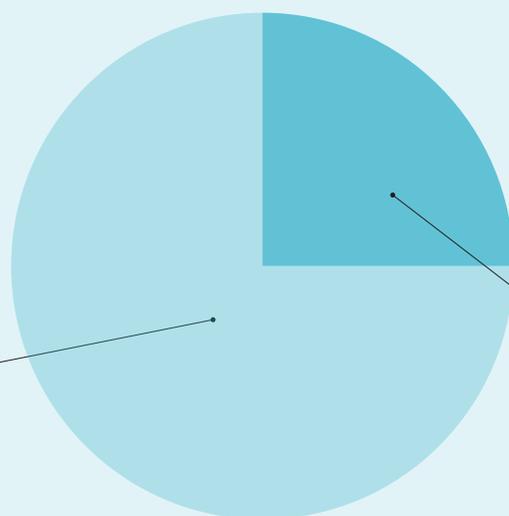
8 110
JOURS
DE FORMATION



5 379
STAGIAIRES PRÉSENTS

4 028
BIATSS

- ▷ 1 436 CATÉGORIE A
- ▷ 1 128 CATÉGORIE B
- ▷ 1 464 CATÉGORIE C



1 351
ENSEIGNANTS,
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,
CHERCHEURS.

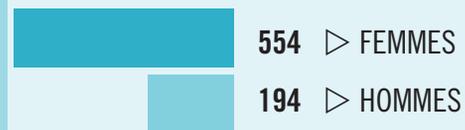


3044 AGENTS FORMÉS

12% DES AGENTS ONT ÉTÉ FORMÉS À DISTANCE



748 AGENTS ONT SUIVI UNE FORMATION POUR SE PRÉPARER AUX CONCOURS ET EXAMENS



37 DOSSIERS ACCORDÉS AU TITRE DU DROIT À LA FORMATION

- ▷ 2 VAE (1 FEMME, 1 HOMME),
- ▷ 7 BILANS DE COMPÉTENCES (5 FEMMES, 2 HOMMES),
- ▷ 19 PROJETS PERSONNELS (13 FEMMES, 6 HOMMES),
- ▷ 9 CPF (UTILISATION COMPTE PERSONNEL DE FORMATION) ET CFP (CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE) (8 FEMMES, 1 HOMME).

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

RÉPARTITION PAR SEXE :

| Par sexe | Féminin | Masculin | Total |
|------------------------|---------|----------|-------|
| Global | 1850 | 1194 | 3044 |
| <i>Dont à distance</i> | 246 | 121 | 367 |

RÉPARTITION PAR STATUT :

| Par statut d'emploi | Titulaires | | Contractuels | | Total |
|------------------------|------------|----------|--------------|----------|-------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Global | 1114 | 811 | 736 | 383 | 3044 |
| <i>Dont à distance</i> | 143 | 80 | 103 | 41 | 367 |

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

| Par catégorie | Titulaires | | | | | | | | Total |
|------------------------|------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Global | 240 | 195 | 246 | 120 | 271 | 97 | 357 | 399 | 1925 |
| <i>Dont à distance</i> | 35 | 20 | 41 | 16 | 28 | 12 | 39 | 32 | 223 |

| Par catégorie | Contractuels | | | | | | | | Total |
|------------------------|--------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Global | 221 | 136 | 127 | 62 | 286 | 93 | 102 | 92 | 1119 |
| <i>Dont à distance</i> | 33 | 14 | 32 | 11 | 26 | 12 | 12 | 4 | 144 |

Les totaux entre la répartition par sexe et par statut/catégorie ne sont pas les mêmes car certains agents ont changé de statut/catégorie au cours de l'année (ex : un agent qui obtient un concours pendant l'année a suivi une partie des formations en tant que contractuel et l'autre en qualité de titulaire).

E, E-C, C signifie enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.

DÉPENSES DE FORMATION

| | |
|---|---------------------|
| Budget global UL | 679 738,00 € |
| Budget Pôle FCP | 629 253,00 € |
| Reversement composante | 50 485,00 € |
| Frais divers (inclus dans budget Pôle FCP) | 3 625,55 € |



POUR RAPPEL :

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Budget | 667 672,00 € | 656 484,00 € | 499 359,00 € |
| Coût total de formation | 613 802,00 € | 613 817,00 € | 459 011,87 € |
| Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers | -9 388,00 € | 25 965,00 € | 19 322,75 € |

Le budget s'entend hors masse salariale.

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR SEXE :

| Par sexe | Féminin | Masculin | Total |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Dépenses de formation | 354 768 € | 256 668 € | 611 436 € |

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR STATUT :

| Par statut | Titulaires | | Contractuels | | Total |
|-----------------------|------------|-----------|--------------|----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Dépenses de formation | 214 330 € | 174 436 € | 140 438 € | 82 232 € | 611 436 € |

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR CATÉGORIE :

| Par catégorie | Titulaires | | | | | | | | Total |
|-----------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Dépenses de formation | 74 071 € | 57 811 € | 53 361 € | 36 365 € | 49 545 € | 23 452 € | 37 353 € | 56 808 € | 388 766 € |

| Par catégorie | Contractuels | | | | | | | | Total |
|-----------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Dépenses de formation | 62 684 € | 26 346 € | 23 252 € | 16 377 € | 46 054 € | 29 236 € | 8 448 € | 10 273 € | 222 670 € |

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

FORMATIONS STATUTAIRE ET CONTINUE

Le nombre de jours correspond au nombre de jours par agent et non par action.

RÉPARTITION PAR SEXE :

| Par sexe | Féminin | Masculin | Total |
|-------------------------------|---------|----------|-------|
| Nombre de stagiaires présents | 3494 | 1885 | 5379 |
| Nombre jours | 5343 | 2767 | 8110 |

RÉPARTITION PAR STATUT :

| Par statut | Titulaires | | Contractuels | | Total |
|-------------------------------|------------|----------|--------------|----------|-------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre de stagiaires présents | 2006 | 1244 | 1488 | 641 | 5379 |
| Nombre jours | 3040 | 1739 | 2303 | 1028 | 8110 |

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

| Par catégorie | Titulaires | | | | | | | | Total |
|-------------------------------|------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre de stagiaires présents | 477 | 314 | 541 | 175 | 477 | 143 | 511 | 612 | 3250 |
| Nombre jours | 789 | 520 | 773 | 278 | 740 | 204 | 738 | 737 | 4779 |

| Par catégorie | Contractuels | | | | | | | | Total |
|-------------------------------|--------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre de stagiaires présents | 425 | 220 | 294 | 118 | 651 | 193 | 118 | 110 | 2129 |
| Nombre jours | 748 | 385 | 467 | 162 | 940 | 323 | 148 | 158 | 3331 |



| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------|------|------|------|------|
| Nombre de stagiaires présents | 5887 | 5831 | 4744 | 7659 |

FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS

Le nombre de jours correspond au nombre de jours par agent et non par action.

RÉPARTITION PAR SEXE :

| Par sexe | Féminin | Masculin | Total |
|------------------------|---------|----------|-------|
| Nombre agents | 554 | 194 | 748 |
| Nombre jours (6h/jour) | 793 | 269 | 1062 |

RÉPARTITION PAR STATUT :

| Par statut | Titulaires | | Contractuels | | Total |
|------------------------|------------|----------|--------------|----------|-------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre agents | 262 | 108 | 292 | 86 | 748 |
| Nombre jours (6h/jour) | 403 | 107 | 390 | 162 | 1062 |

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

| Par catégorie | Titulaires | | | | | | | | Total |
|------------------------|------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre agents | 31 | 22 | 75 | 17 | 111 | 20 | 45 | 49 | 370 |
| Nombre jours (6h/jour) | 71 | 46 | 90 | 15 | 136 | 14 | 106 | 32 | 510 |

| Par catégorie | Contractuels | | | | | | | | Total |
|------------------------|--------------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|----------|-------|
| | A | | B | | C | | E, E-C, C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| Nombre agents | 42 | 30 | 66 | 21 | 181 | 33 | 3 | 2 | 378 |
| Nombre jours (6h/jour) | 66 | 121 | 101 | 13 | 221 | 25 | 2 | 3 | 552 |

DROITS À LA FORMATION

NOMBRE DE DEMANDES DE CONGÉS PAR SEXE :

| Objet de la demande | Nombre de dossiers accordés | | | Nombre de dossiers maintenus / Stagiaires en formation | | | Nombre de dossiers annulés | | |
|---|-----------------------------|-----------|-----------|--|----------|-----------|----------------------------|----------|----------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total |
| VAE | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Bilan de compétences | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| Projets Personnels Heures CPF seul | 13 | 6 | 19 | 12 | 6 | 18 | 1 | 0 | 1 |
| CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 8 | 1 | 9 | 7 | 1 | 8 | 1 | 0 | 1 |
| TOTAL | 27 | 10 | 37 | 25 | 9 | 34 | 2 | 1 | 3 |

DEMANDES MAINTENUES

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE :

| Objet de la demande | Nombre de jours de formation (6h/jour) | | |
|---|--|------------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Total |
| VAE | 4 | 0 | 4 |
| Bilan de compétences | 15 | 5 | 20 |
| Projets Personnels Heures CPF seul | 649 | 85 | 734 |
| CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 621 | 33 | 654 |
| TOTAL | 1289 | 123 | 1412 |

PROFIL DES DEMANDEURS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

| Objet de la demande | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|---|-------------|----------|-----------|-------------|----------|----------|-------------|----------|-----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| VAE | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Bilan de compétences | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 | 7 |
| Projets Personnels Heures CPF seul | 5 | 3 | 8 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 7 | 18 |
| CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 5 | 1 | 6 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| TOTAL | 12 | 5 | 17 | 5 | 1 | 6 | 8 | 3 | 11 | 34 |

RÉPARTITION PAR STATUT ET SEXE :

| Objet de la demande | Titulaires | | | Contractuels | | | Total |
|---|------------|----------|-----------|--------------|----------|----------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| VAE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Bilan de compétences | 4 | 2 | 6 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| Projets Personnels Heures CPF seul | 7 | 4 | 11 | 5 | 2 | 7 | 18 |
| CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP) | 7 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| TOTAL | 18 | 7 | 25 | 7 | 2 | 9 | 34 |

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 budget dédié à la formation connaît une hausse de 4,3% en 2021 et continue sa progression en 2022 (+1,7%) et en 2023 (+1,8%).
- ▷ Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formation proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants représentent 25,1% des stagiaires présents en 2023. Ce taux oscillait entre 9,1% et 18,7% entre 2012 et 2022. La durée de formation par agent a diminué depuis la crise sanitaire : celle-ci est de 2,66 jours en 2023 contre 2,78 jours en 2022 et 3,77 jours en 2019. En 2019, au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MES-RI), environ 6,5% 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).
- ▷ 64,9% 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.
- ▷ 37 dossiers relatifs au droit à la formation (VAE, bilan de compétences, CPF, CFP) ont été acceptés en 2023. 3 d'entre eux ont fait l'objet d'une annulation de la part de l'agent.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LES RÉMUNÉRATIONS



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LES RÉMUNÉRATIONS

MONTANT MASSE SALARIALE

533 652 148 €

471 248 153 € ▷ budget Etat

62 403 995 € ▷ budget propre

RÉPARTITION PAR SEXE

233 237 310 €
FEMMES



300 414 838 €
HOMMES

PRIME
D'INTÉRESSEMENT
2 888 PERSONNELS
BIATSS BÉNÉFICIAIRES
POUR UN MONTANT GLOBAL
DE **2 755 073 €**

MONTANT MOYEN BRUT **809 €**

668 €

▷ Directions centrales

788 €

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

937 €

▷ Composantes de formation-collegium

GIPA

(Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat)

937
BÉNÉFICIAIRES

498 ▷ ENSEIGNANTS

439 ▷ BIATSS

MONTANT MOYEN

898 €

1302 € ▷ ENSEIGNANTS

439 € ▷ BIATSS

RÉMUNÉRATION NETTE
MOYENNE MENSUELLE GLOBALE
2 893 €

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

BIATSS



2 428 €

▷ titulaires

1 989 €

▷ contractuels

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS- CHERCHEURS



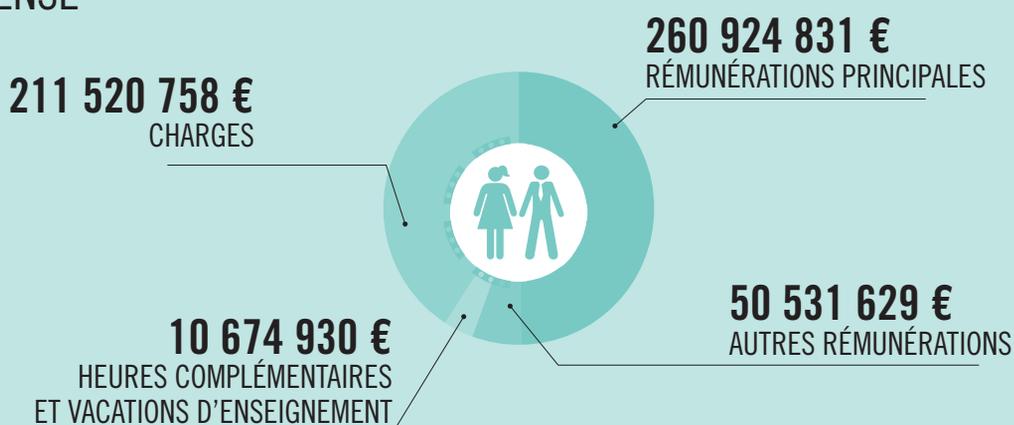
4 223 €

▷ titulaires

1 751 €

▷ contractuels

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE



RÉMUNÉRATION DES CET

MONTANT BRUT VERSÉ : **945 576 €** À **600** AGENTS

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

1 014 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **243 259 €**

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

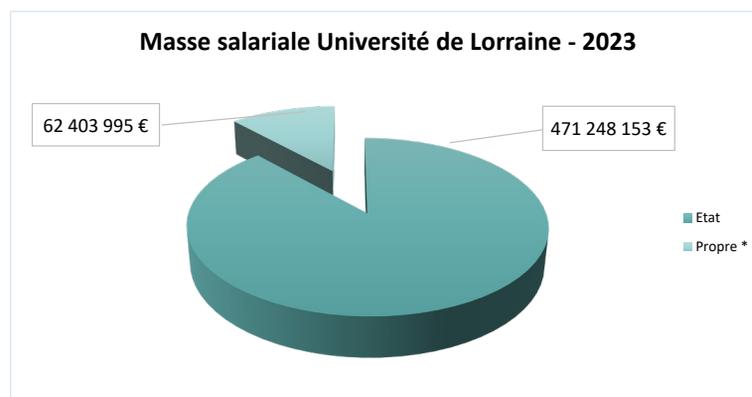
645 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **168 617 €**

MASSE SALARIALE 2023 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.

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Etat | 471 248 153 € | 451 549 333 € | 442 674 943 € | 434 370 992 € |
| Propre * | 62 403 995 € | 58 504 752 € | 55 666 031 € | 53 353 622 € |
| Total Général | 533 652 148 € | 510 054 085 € | 498 340 974 € | 487 724 614 € |
| Evolution N-1 et N | 4,63% | 2,35% | 2,18% | 1,57% |

*Budget propre composantes et laboratoires
+ Ressources propres établissement



RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR POSTE DE DÉPENSE ANNÉE 2023 :

| Par type de personnel | | | |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Statut d'emploi | Féminin | Masculin | Total |
| Titulaire permanent | 173 361 906 € | 246 383 422 € | 419 745 328 € |
| Contractuel permanent* | 36 565 843 € | 23 409 219 € | 59 975 062 € |
| Apprenti | 182 929 € | 245 901 € | 428 830 € |
| Contractuel non permanent* | 17 991 017 € | 23 088 064 € | 41 079 081 € |
| Autres | 5 135 615 € | 7 288 232 € | 12 423 847 € |
| Total | 233 237 310 € | 300 414 838 € | 533 652 148 € |

*le fondement juridique des agents contractuels classés entre emploi permanent et non permanent est disponible dans la partie « annexes »

| Composants de la Masse Salariale | |
|-------------------------------------|----------------------|
| Rémunérations Principales | 260 924 831 € |
| Autres rémunérations (dont primes) | 50 531 629 € |
| Heures complémentaires et vacations | 10 674 930 € |
| Charges | 211 520 758 € |
| Total général | 533 652 148 € |

MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES DES AGENTS

TOUTES POPULATIONS

| Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires |
|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 2023 | 1 309 959,34 € | 3 | 7 |
| 2022 | 1 035 418,61 € | 3 | 7 |

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS

| Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires |
|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 2023 | 996 889,04 € | 2 | 8 |
| 2022 | 1 009 420,33 € | 2 | 8 |

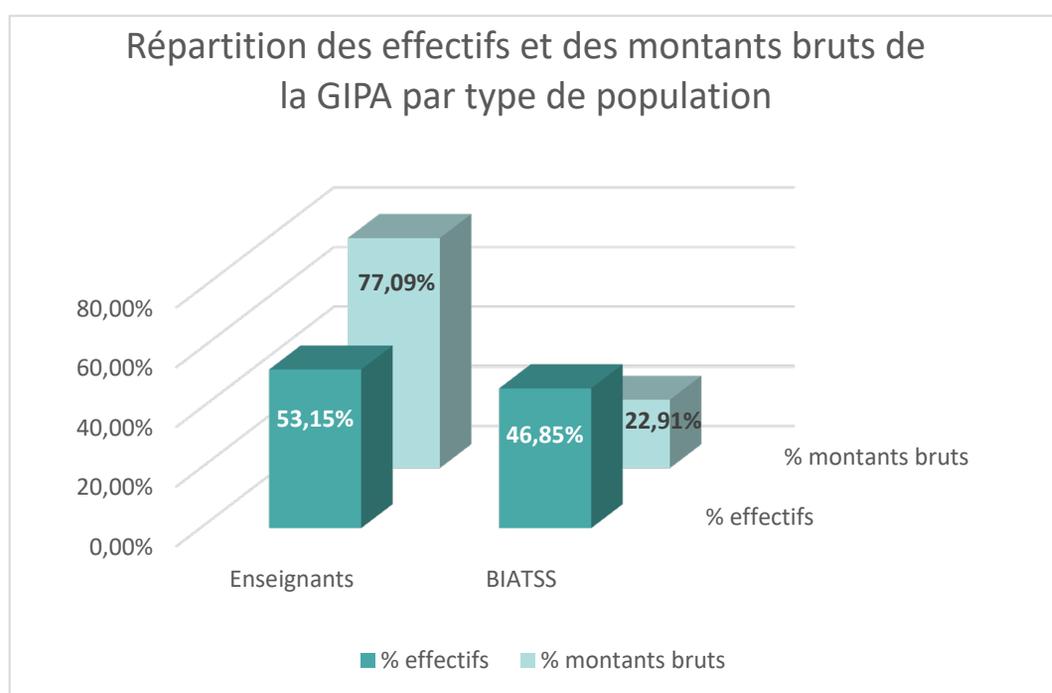
BIATSS

| Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires |
|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|
| 2023 | 1 253 957,13 € | 3 | 7 |
| 2022 | 927 807,68 € | 8 | 2 |

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE :

| Catégorie/Statut | Féminin | | Masculin | | Total | | % effectifs | % montants bruts | Part des femmes par catégorie |
|-------------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|----------------|------------------|-------------------------------|
| | Nombre d'agents | Montants bruts | Nombre d'agents | Montants bruts | Nombre d'agents | Montants bruts | | | |
| Professeur des Universités | 1 | 2 701,51 € | 1 | 3 559,77 € | 2 | 6 261,28 € | 0,21% | 0,74% | 50,00% |
| Maître de conférences | 149 | 198 470,57 € | 248 | 317 987,32 € | 397 | 516 457,90 € | 42,37% | 61,41% | 37,53% |
| PRAG | 13 | 13 961,19 € | 35 | 42 579,45 € | 48 | 56 540,63 € | 5,12% | 6,72% | 27,08% |
| Certifié/EPS/Biadm | 23 | 32 046,89 € | 20 | 29 353,98 € | 43 | 61 400,87 € | 4,59% | 7,30% | 53,49% |
| Contractuels enseignants | 2 | 1 726,67 € | 6 | 5 978,48 € | 8 | 7 705,15 € | 0,85% | 0,92% | 25,00% |
| Total Enseignants, E-C | 188 | 248 906,83 € | 310 | 399 458,99 € | 498 | 648 365,82 € | 53,15% | 77,09% | 37,75% |
| Titulaires Catégorie A | 31 | 28 529,10 € | 33 | 31 701,53 € | 64 | 60 230,63 € | 6,83% | 7,16% | 48,44% |
| Titulaires Catégorie B | 97 | 34 464,76 € | 78 | 34 635,38 € | 175 | 69 100,14 € | 18,68% | 8,22% | 55,43% |
| Titulaires Catégorie C | 74 | 11 127,00 € | 38 | 12 660,55 € | 112 | 23 787,55 € | 11,95% | 2,83% | 66,07% |
| Contractuels Catégorie A | 11 | 11 720,24 € | 8 | 12 629,82 € | 19 | 24 350,06 € | 2,03% | 2,90% | 57,89% |
| Contractuels Catégorie B | 44 | 10 297,30 € | 14 | 2 874,02 € | 58 | 13 171,32 € | 6,19% | 1,57% | 75,86% |
| Contractuels Catégorie C | 9 | 1 856,87 € | 2 | 176,74 € | 11 | 2 033,61 € | 1,17% | 0,24% | 81,82% |
| Total BIATSS | 266 | 97 995,27 € | 173 | 94 678,03 € | 439 | 192 673,30 € | 46,85% | 22,91% | 60,59% |
| Total Général | 454 | 346 902,10 € | 483 | 494 137,03 € | 937 | 841 039,13 € | 100,00% | 100,00% | 48,45% |



DONNÉES NATIONALES ISSUES DU BILAN SOCIAL DU MESRI 2019/2020 :

En 2019, on recense 2 452 agents titulaires bénéficiaires (2 977 en 2018, 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 421 €.

Au sein de l'établissement, le montant moyen brut versé est de 898 € pour 937 bénéficiaires (le montant moyen brut versé aux personnels enseignants est de 1302 € et de 439 € pour les personnels BIATSS).

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE

(AVEC PRIMES, INDEMNITÉS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES...)

| Statut | Catégorie | Femmes | Hommes | Général |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Titulaires BIATSS | BIATSS Titulaires A | 3 087 € | 3 371 € | 3 233 € |
| | BIATSS Titulaires B | 2 098 € | 2 227 € | 2 145 € |
| | BIATSS Titulaires C | 1 841 € | 1 879 € | 1 852 € |
| | Sous total | 2 274 € | 2 663 € | 2 428 € |
| Contractuels BIATSS | Cont. BIATOS CDD + CDI A | 2 450 € | 2 504 € | 2 473 € |
| | Cont. BIATOS CDD + CDI B | 1 834 € | 1 750 € | 1 804 € |
| | Cont. BIATOS CDD + CDI C | 1 610 € | 1 655 € | 1 623 € |
| | Sous total | 1 944 € | 2 069 € | 1 989 € |
| Titulaires Enseignants | PR | 4 891 € | 5 118 € | 5 063 € |
| | MCF | 3 805 € | 3 975 € | 3 904 € |
| | PRAG | 3 889 € | 4 210 € | 4 075 € |
| | Certifié/EPS/Biadm | 3 363 € | 3 687 € | 3 531 € |
| | Sous total | 3 961 € | 4 379 € | 4 223 € |
| Contractuels Enseignants | Associés | 1 362 € | 1 445 € | 1 408 € |
| | Doctorants, ATER, CPJ | 1 739 € | 1 735 € | 1 737 € |
| | ENS. contrat recherche | 2 029 € | 2 093 € | 2 067 € |
| | Enseignants CDD, CDI | 1 983 € | 2 145 € | 2 046 € |
| | Sous total | 1 739 € | 1 762 € | 1 751 € |
| | Total | 2 579 € | 3 206 € | 2 893 € |

| Statut | Catégorie | Femmes | Hommes | Général |
|-------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Vacataires | Vacataires | 501 € | 708 € | 595 € |
| | Vacataires enseignement | 684 € | 768 € | 736 € |
| | Total général | 560 € | 737 € | 653 € |

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE

Avec primes, indemnités et heures complémentaires...

| | Féminin | Masculin | Général |
|--------------|------------|------------|------------|
| D1 | 1 527 € | 1 735 € | 1 622 € |
| D2 | 1 750 € | 1 938 € | 1 806 € |
| D3 | 1 853 € | 2 300 € | 1 963 € |
| D4 | 1 979 € | 2 927 € | 2 185 € |
| D5 | 2 144 € | 3 474 € | 2 719 € |
| D6 | 2 530 € | 3 856 € | 3 349 € |
| D7 | 3 215 € | 4 249 € | 3 808 € |
| D8 | 3 740 € | 4 656 € | 4 271 € |
| D9 | 4 330 € | 5 281 € | 4 928 € |
| D9/D1 | 2,8 | 3,0 | 3,0 |

Lecture :

En 2023, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 622€, 20% inférieure ou égale à 1 806€...

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 fois la rémunération des 10% des agents de l'UL à temps complet les moins rémunérés.

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

TRAITEMENT BRUT PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | 470 € | 10 958 € | | | | | | | 11 428 € |
| 20 - 24 ans | 218 842 € | 239 900 € | 124 010 € | 216 460 € | 255 934 € | 186 650 € | | 24 815 € | 35 644 € | | | 62 555 € | 1 364 810 € |
| 25 - 29 ans | 1 902 357 € | 1 442 084 € | 482 135 € | 354 415 € | 991 666 € | 463 265 € | 200 188 € | 324 083 € | 236 640 € | 163 495 € | 394 303 € | 99 254 € | 7 053 885 € |
| 30 - 34 ans | 1 991 866 € | 2 197 942 € | 465 955 € | 261 073 € | 1 005 485 € | 310 102 € | 2 481 901 € | 2 529 900 € | 878 796 € | 393 473 € | 844 962 € | 171 123 € | 13 532 576 € |
| 35 - 39 ans | 1 192 705 € | 1 246 964 € | 445 591 € | 141 233 € | 1 187 038 € | 372 114 € | 5 382 612 € | 6 096 120 € | 1 163 786 € | 314 578 € | 999 662 € | 480 635 € | 19 023 038 € |
| 40 - 44 ans | 1 050 966 € | 859 298 € | 402 274 € | 181 644 € | 833 125 € | 346 113 € | 7 046 212 € | 11 799 944 € | 1 178 920 € | 600 638 € | 897 064 € | 371 052 € | 25 567 251 € |
| 45 - 49 ans | 1 047 442 € | 482 276 € | 379 317 € | 329 205 € | 540 384 € | 468 446 € | 11 449 152 € | 15 826 845 € | 1 116 138 € | 724 183 € | 1 065 080 € | 526 532 € | 33 955 000 € |
| 50 - 54 ans | 1 185 732 € | 748 200 € | 500 524 € | 193 700 € | 758 440 € | 346 229 € | 11 185 428 € | 19 099 196 € | 1 838 385 € | 1 118 473 € | 1 790 757 € | 791 574 € | 39 556 637 € |
| 55 - 59 ans | 1 096 061 € | 1 022 147 € | 307 682 € | 39 556 € | 644 065 € | 151 970 € | 13 140 343 € | 21 668 952 € | 1 355 730 € | 1 098 937 € | 2 391 769 € | 1 240 786 € | 44 157 999 € |
| 60 - 64 ans | 834 554 € | 526 403 € | 155 365 € | 21 013 € | 419 581 € | 168 237 € | 8 226 887 € | 19 543 173 € | 851 101 € | 670 469 € | 1 636 130 € | 619 968 € | 33 672 880 € |
| 65 - 69 ans | 171 774 € | 38 673 € | 23 220 € | 29 260 € | 64 553 € | 15 140 € | 1 824 089 € | 7 442 142 € | 87 309 € | 143 024 € | 206 976 € | 136 265 € | 10 182 424 € |
| 70 - 74 ans | 12 065 € | | | | | | | 108 249 € | | | | | 120 314 € |
| Total général | 10 704 363 € | 8 803 886 € | 3 286 074 € | 1 767 559 € | 6 700 742 € | 2 839 221 € | 60 936 813 € | 104 463 419 € | 8 742 449 € | 5 227 270 € | 10 226 702 € | 4 499 744 € | 228 198 241 € |

NBI (NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE) PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|--------------|----------|------------------|
| | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | | | |
| 20 - 24 ans | | | | | | | |
| 25 - 29 ans | | | | | | | |
| 30 - 34 ans | 2 333 € | 2 103 € | 586 € | | | | 5 023 € |
| 35 - 39 ans | 12 693 € | 1 466 € | 1 510 € | 581 € | | | 16 251 € |
| 40 - 44 ans | 15 730 € | 6 438 € | 1 859 € | 586 € | | | 24 613 € |
| 45 - 49 ans | 21 456 € | 31 912 € | 2 824 € | 880 € | | | 57 072 € |
| 50 - 54 ans | 30 641 € | 35 336 € | 583 € | 3 806 € | | | 70 366 € |
| 55 - 59 ans | 35 261 € | 21 338 € | 1 889 € | 4 922 € | 585 € | | 63 996 € |
| 60 - 64 ans | 20 507 € | 11 996 € | 4 127 € | 1 173 € | | 389 € | 38 192 € |
| 65 - 69 ans | 3 749 € | 3 483 € | | | | | 7 232 € |
| 70 - 74 ans | | | | | | | |
| Total général | 142 370 € | 114 073 € | 13 379 € | 11 948 € | 585 € | | 282 744 € |

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|--------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | 5 € | 110 € | | | | | | | 114 € |
| 20 - 24 ans | 1 570 € | 2 132 € | 1 121 € | 1 823 € | 2 479 € | 1 899 € | | 248 € | 356 € | | | 420 € | 12 048 € |
| 25 - 29 ans | 10 592 € | 7 540 € | 4 836 € | 3 021 € | 9 567 € | 4 758 € | 2 001 € | 3 254 € | 2 366 € | 1 644 € | 4 009 € | 997 € | 54 586 € |
| 30 - 34 ans | 7 892 € | 6 735 € | 4 733 € | 2 045 € | 10 369 € | 3 244 € | 23 373 € | 24 121 € | 8 803 € | 3 953 € | 8 472 € | 1 691 € | 105 431 € |
| 35 - 39 ans | 7 140 € | 5 364 € | 4 506 € | 1 418 € | 12 464 € | 3 769 € | 52 802 € | 57 365 € | 11 226 € | 3 189 € | 9 406 € | 4 887 € | 173 536 € |
| 40 - 44 ans | 6 734 € | 6 174 € | 3 824 € | 1 847 € | 7 743 € | 3 454 € | 69 215 € | 115 324 € | 11 700 € | 5 503 € | 8 984 € | 3 271 € | 243 772 € |
| 45 - 49 ans | 8 507 € | 3 359 € | 3 844 € | 2 691 € | 5 518 € | 4 718 € | 112 297 € | 152 502 € | 10 773 € | 6 754 € | 10 084 € | 5 019 € | 326 066 € |
| 50 - 54 ans | 8 928 € | 6 420 € | 5 069 € | 1 946 € | 8 085 € | 3 472 € | 108 719 € | 182 829 € | 17 420 € | 10 794 € | 18 117 € | 7 577 € | 379 376 € |
| 55 - 59 ans | 7 987 € | 44 548 € | 2 995 € | 396 € | 6 636 € | 1 559 € | 127 281 € | 210 995 € | 13 090 € | 11 043 € | 23 380 € | 11 667 € | 461 578 € |
| 60 - 64 ans | 3 964 € | 3 881 € | 1 639 € | 210 € | 4 106 € | 1 706 € | 80 022 € | 189 012 € | 8 312 € | 6 120 € | 15 435 € | 5 867 € | 320 273 € |
| 65 - 69 ans | 1 111 € | 217 € | 232 € | 293 € | 649 € | 152 € | 18 289 € | 73 055 € | 873 € | 1 519 € | 2 151 € | 1 370 € | 99 912 € |
| 70 - 74 ans | | | | | | | | 1 082 € | | | | | 1 082 € |
| Total général | 64 426 € | 86 370 € | 32 799 € | 15 691 € | 67 620 € | 28 841 € | 593 997 € | 1 009 787 € | 84 919 € | 50 519 € | 100 039 € | 42 765 € | 2 177 773 € |

SFT (SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT) PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 25 à 29 ans | 21 € | | 27 € | | 24 € | | 27 € | 969 € | 16 € | 9 € | 51 € | | 1 144 € |
| 30 à 34 ans | 8 573 € | 1 919 € | 3 173 € | 27 € | 12 973 € | 27 € | 11 303 € | 12 629 € | 9 920 € | 623 € | 6 623 € | | 67 789 € |
| 35 à 39 ans | 2 499 € | 6 445 € | 15 387 € | 401 € | 28 161 € | 8 254 € | 69 621 € | 86 042 € | 11 406 € | 2 781 € | 25 645 € | 9 840 € | 266 483 € |
| 40 à 44 ans | 10 172 € | 6 677 € | 12 449 € | 1 709 € | 26 699 € | 5 070 € | 116 259 € | 260 767 € | 30 014 € | 6 496 € | 18 374 € | 9 641 € | 504 325 € |
| 45 à 49 ans | 10 477 € | 14 031 € | 7 144 € | 5 735 € | 4 010 € | 6 977 € | 205 277 € | 380 937 € | 17 931 € | 8 230 € | 21 249 € | 9 473 € | 691 471 € |
| 50 à 54 ans | 1 683 € | 12 934 € | 1 030 € | 207 € | 3 321 € | | 63 294 € | 231 071 € | 3 489 € | 3 406 € | 7 844 € | 3 599 € | 331 878 € |
| 55 à 59 ans | 69 € | 1 636 € | 55 € | | 38 € | 27 € | 15 346 € | 80 455 € | 21 € | 6 568 € | 364 € | 9 076 € | 113 654 € |
| 60 à 64 ans | | 571 € | 27 € | | | 843 € | 4 029 € | 33 271 € | | 1 683 € | 55 € | 945 € | 41 424 € |
| 65 à 69 ans | | | | | | | | 7 753 € | | | | | 7 753 € |
| 70 à 74 ans | | | | | | | | 1 389 € | | | | | 1 389 € |
| Total général | 33 494 € | 44 212 € | 39 293 € | 8 079 € | 75 226 € | 21 199 € | 485 156 € | 1 095 283 € | 72 796 € | 29 795 € | 80 204 € | 42 573 € | 2 027 310 € |

PRIMES PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | 74 € | 1 706 € | | | | | | | 1 780 € |
| 20 - 24 ans | 46 936 € | 56 212 € | 25 296 € | 51 038 € | 47 016 € | 39 217 € | | 9 070 € | 9 647 € | | | 13 961 € | 298 392 € |
| 25 - 29 ans | 319 874 € | 236 635 € | 117 650 € | 74 103 € | 215 339 € | 97 694 € | 55 981 € | 62 121 € | 60 127 € | 45 680 € | 86 965 € | 21 364 € | 1 393 533 € |
| 30 - 34 ans | 243 401 € | 200 512 € | 118 313 € | 55 400 € | 227 806 € | 70 656 € | 325 132 € | 320 666 € | 241 941 € | 111 207 € | 187 250 € | 37 920 € | 2 140 204 € |
| 35 - 39 ans | 199 444 € | 163 521 € | 117 697 € | 35 915 € | 285 719 € | 91 429 € | 741 554 € | 831 196 € | 303 435 € | 90 909 € | 220 811 € | 100 027 € | 3 181 657 € |
| 40 - 44 ans | 169 208 € | 175 203 € | 104 495 € | 42 464 € | 185 689 € | 75 487 € | 957 057 € | 1 717 085 € | 293 487 € | 183 126 € | 196 770 € | 78 395 € | 4 178 465 € |
| 45 - 49 ans | 196 382 € | 65 353 € | 98 152 € | 80 186 € | 120 314 € | 106 501 € | 1 428 973 € | 2 110 587 € | 261 907 € | 196 881 € | 226 953 € | 105 495 € | 4 997 684 € |
| 50 - 54 ans | 194 684 € | 138 832 € | 116 045 € | 47 463 € | 176 117 € | 76 461 € | 1 453 984 € | 2 329 698 € | 435 092 € | 294 053 € | 364 522 € | 167 619 € | 5 794 571 € |
| 55 - 59 ans | 194 638 € | 172 934 € | 66 438 € | 9 449 € | 149 998 € | 33 918 € | 1 447 810 € | 2 102 354 € | 300 190 € | 245 066 € | 467 531 € | 233 996 € | 5 424 320 € |
| 60 - 64 ans | 77 772 € | 72 649 € | 34 484 € | 5 076 € | 98 651 € | 35 824 € | 848 634 € | 1 479 752 € | 171 270 € | 139 016 € | 312 969 € | 109 081 € | 3 385 179 € |
| 65 - 69 ans | 15 666 € | | 5 747 € | 5 413 € | 14 448 € | 2 417 € | 178 734 € | 456 317 € | 16 350 € | 32 187 € | 37 449 € | 22 609 € | 787 337 € |
| 70 - 74 ans | | | | | | | | 5 899 € | | | | | 5 899 € |
| Total général | 1 658 005 € | 1 281 850 € | 804 317 € | 406 506 € | 1 521 172 € | 631 309 € | 7 437 859 € | 11 424 745 € | 2 093 443 € | 1 338 123 € | 2 101 221 € | 890 467 € | 31 589 020 € |

INDEMNITÉS PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | 55 € | 1 173 € | | | | | | | 1 228 € |
| 20 - 24 ans | 1 150 € | 2 859 € | 4 695 € | 3 902 € | 4 822 € | 3 460 € | | 281 € | 615 € | | | 895 € | 22 679 € |
| 25 - 29 ans | 39 879 € | 20 943 € | 17 720 € | 7 930 € | 29 294 € | 14 959 € | 5 135 € | 7 998 € | 5 318 € | 2 387 € | 7 480 € | 2 013 € | 161 056 € |
| 30 - 34 ans | 88 547 € | 39 233 € | 18 546 € | 3 090 € | 55 054 € | 11 744 € | 74 907 € | 71 211 € | 27 588 € | 14 002 € | 24 892 € | 3 709 € | 432 521 € |
| 35 - 39 ans | 41 485 € | 20 723 € | 20 237 € | 2 428 € | 87 931 € | 24 323 € | 125 588 € | 130 055 € | 42 418 € | 17 011 € | 36 537 € | 11 571 € | 560 306 € |
| 40 - 44 ans | 27 062 € | 19 669 € | 10 714 € | 5 851 € | 29 927 € | 8 926 € | 150 390 € | 254 063 € | 40 781 € | 21 610 € | 29 065 € | 15 782 € | 613 839 € |
| 45 - 49 ans | 19 420 € | 29 185 € | 15 168 € | 11 153 € | 20 426 € | 8 565 € | 271 490 € | 392 133 € | 35 990 € | 20 143 € | 35 255 € | 18 546 € | 877 472 € |
| 50 - 54 ans | 29 087 € | 25 584 € | 20 826 € | 6 188 € | 35 181 € | 18 382 € | 332 601 € | 599 086 € | 64 483 € | 41 071 € | 58 402 € | 21 002 € | 1 251 893 € |
| 55 - 59 ans | 42 707 € | 32 460 € | 28 738 € | 839 € | 50 567 € | 25 127 € | 440 087 € | 773 909 € | 46 887 € | 46 245 € | 76 288 € | 39 971 € | 1 603 825 € |
| 60 - 64 ans | 289 812 € | 27 617 € | 8 803 € | 240 € | 16 705 € | 10 330 € | 260 501 € | 560 569 € | 34 897 € | 35 249 € | 60 211 € | 22 363 € | 1 327 297 € |
| 65 - 69 ans | 3 241 € | 1 407 € | 554 € | 1 411 € | 2 445 € | | 101 814 € | 154 349 € | 3 476 € | 3 794 € | 7 065 € | 8 867 € | 288 422 € |
| 70 - 74 ans | | | | | | | | 4 796 € | | | | | 4 796 € |
| Total général | 582 388 € | 219 680 € | 146 001 € | 43 032 € | 332 406 € | 126 988 € | 1 762 514 € | 2 948 448 € | 302 455 € | 201 512 € | 335 195 € | 144 718 € | 7 145 336 € |

HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|---------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 20 - 24 ans | | 3 272 € | 457 € | 4 890 € | 1 734 € | | | | 2 886 € | | | | 13 239 € |
| 25 - 29 ans | 3 715 € | 6 677 € | 4 257 € | 2 443 € | 2 708 € | | 3 898 € | 1 011 € | 2 008 € | 857 € | | | 27 575 € |
| 30 - 34 ans | 22 312 € | 28 750 € | 3 833 € | 171 € | 8 335 € | | 111 € | 112 545 € | 131 634 € | 941 € | 979 € | 536 € | 310 146 € |
| 35 - 39 ans | 18 346 € | 30 017 € | 3 541 € | | | | 2 314 € | 344 048 € | 443 655 € | 5 956 € | 1 073 € | 2 766 € | 4 268 € |
| 40 - 44 ans | 51 590 € | 49 683 € | 986 € | 1 693 € | | | 88 € | 493 713 € | 874 531 € | 5 309 € | 5 439 € | 1 029 € | 1 485 389 € |
| 45 - 49 ans | 68 484 € | 92 092 € | 800 € | | 1 443 € | | | 810 656 € | 1 225 253 € | 6 061 € | 7 007 € | | 1 438 € |
| 50 - 54 ans | 41 641 € | 101 401 € | 8 545 € | 200 € | 1 431 € | | | 630 442 € | 1 359 074 € | 4 525 € | 21 548 € | 1 245 € | 850 € |
| 55 - 59 ans | 40 782 € | 149 074 € | 2 700 € | 200 € | 439 € | | 100 € | 727 333 € | 1 310 755 € | 725 € | 7 832 € | 1 291 € | 2 241 232 € |
| 60 - 64 ans | 14 101 € | 109 238 € | 343 € | | 2 460 € | | | 354 365 € | 1 084 331 € | | 5 826 € | | 1 570 665 € |
| 65 - 69 ans | 19 523 € | 15 032 € | | | 1 305 € | | | 95 144 € | 253 236 € | 672 € | 3 458 € | | 22 € |
| 70 - 74 ans | | | | | | | | | 8 614 € | | | | 8 614 € |
| Total général | 280 493 € | 585 237 € | 25 463 € | 9 598 € | 19 855 € | 6 511 € | 3 569 259 € | 6 693 091 € | 27 932 € | 53 162 € | 6 866 € | 7 907 € | 11 285 374 € |

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES PAR TRANCHE D'ÂGE, STATUT, CATÉGORIE ET SEXE :

| Tranche d'âge | Contractuel | | | | | | Fonctionnaire | | | | | | Total général |
|----------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| | A | | B | | C | | A | | B | | C | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | |
| 15 - 19 ans | | | | | 604 € | 13 946 € | | | | | | | 14 550 € |
| 20 - 24 ans | 268 497 € | 304 375 € | 155 579 € | 278 114 € | 311 986 € | 231 225 € | | 34 413 € | 49 148 € | | | 77 831 € | 1 711 169 € |
| 25 - 29 ans | 2 276 437 € | 1 713 879 € | 626 626 € | 441 913 € | 1 248 599 € | 584 573 € | 264 344 € | 400 433 € | 305 323 € | 213 215 € | 492 807 € | 123 629 € | 8 691 778 € |
| 30 - 34 ans | 2 362 589 € | 2 475 090 € | 614 554 € | 321 807 € | 1 320 021 € | 395 885 € | 3 031 495 € | 3 092 265 € | 1 168 575 € | 524 237 € | 1 072 734 € | 214 442 € | 16 593 692 € |
| 35 - 39 ans | 1 461 620 € | 1 473 033 € | 606 960 € | 181 395 € | 1 601 313 € | 502 204 € | 6 728 917 € | 7 645 899 € | 1 539 736 € | 430 122 € | 1 294 827 € | 611 229 € | 24 077 256 € |
| 40 - 44 ans | 1 315 732 € | 1 116 704 € | 534 742 € | 235 207 € | 1 083 182 € | 439 137 € | 8 848 576 € | 15 028 152 € | 1 562 070 € | 823 398 € | 1 151 285 € | 479 469 € | 32 617 653 € |
| 45 - 49 ans | 1 350 712 € | 686 296 € | 504 425 € | 428 970 € | 692 095 € | 595 207 € | 14 299 300 € | 20 120 169 € | 1 451 624 € | 964 078 € | 1 358 621 € | 666 502 € | 43 117 999 € |
| 50 - 54 ans | 1 461 755 € | 1 033 371 € | 652 040 € | 249 704 € | 982 576 € | 444 543 € | 13 805 109 € | 23 836 289 € | 2 363 976 € | 1 493 150 € | 2 240 888 € | 992 221 € | 49 555 622 € |
| 55 - 59 ans | 1 382 244 € | 1 422 799 € | 408 608 € | 50 441 € | 851 743 € | 212 702 € | 15 933 461 € | 26 168 758 € | 1 718 532 € | 1 420 612 € | 2 961 208 € | 1 535 495 € | 54 066 603 € |
| 60 - 64 ans | 1 220 203 € | 740 359 € | 200 662 € | 26 538 € | 541 503 € | 217 329 € | 9 794 946 € | 22 902 103 € | 1 069 706 € | 859 536 € | 2 024 801 € | 758 225 € | 40 355 910 € |
| 65 - 69 ans | 211 315 € | 55 329 € | 29 753 € | 36 377 € | 83 399 € | 17 709 € | 2 221 819 € | 8 390 335 € | 108 681 € | 183 981 € | 253 641 € | 169 133 € | 11 761 472 € |
| 70 - 74 ans | | 12 065 € | | | | | | 130 029 € | | | | | 142 094 € |
| Total général | 13 323 169 € | 11 021 235 € | 4 333 948 € | 2 250 465 € | 8 717 020 € | 3 654 459 € | 74 927 968 € | 127 748 846 € | 11 337 372 € | 6 912 328 € | 12 850 813 € | 5 628 175 € | 282 705 798 € |

AUTRES CATÉGORIES ET STATUTS

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES, DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

| Statut | Féminin | | | | | | | Masculin | | | | | | | Total général |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| | Traitement | IR | SFT | Primes | Indemnités | HC | Total | Traitement | IR | SFT | Primes | Indemnités | HC | Total | |
| Contractuel sur emploi non permanent | 11 763 869 € | 42 578 € | 9 944 € | 471 154 € | 154 177 € | 361 413 € | 12 803 135 € | 15 348 883 € | 38 768 € | 16 911 € | 485 121 € | 185 545 € | 415 561 € | 16 490 789 € | 29 293 924 € |
| Apprenti | 173 669 € | | | 3 555 € | 1 989 € | | 179 213 € | 238 230 € | | | 2 295 € | 1 165 € | | 241 690 € | 420 903 € |
| Vacataire | 1 202 871 € | 139 € | | 16 733 € | 48 779 € | 2 671 135 € | 3 939 657 € | 1 129 746 € | | | 47 249 € | 19 884 € | 4 441 480 € | 5 638 359 € | 9 578 016 € |
| Autre - indemnitaire | | | | | 90 106 € | | 90 106 € | | | | | 42 642 € | | 42 642 € | 132 748 € |
| Total général | 13 140 409 € | 42 717 € | 9 944 € | 491 442 € | 295 051 € | 3 032 548 € | 17 012 111 € | 16 716 859 € | 38 768 € | 16 911 € | 534 665 € | 249 236 € | 4 857 041 € | 22 413 480 € | 39 425 591 € |

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS

SUR EMPLOI PERMANENT :

| Sexe | Contractuel sur emploi permanent | Fonctionnaire emploi permanent | Total |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| Féminin | 840,57 | 2 123,83 | 2 964,40 |
| Masculin | 504,76 | 2 432,70 | 2 937,46 |
| Total général | 1 345,33 | 4 556,53 | 5 901,86 |

AUTRES CATÉGORIES ET STATUT RÉMUNÉRÉS AU COURS DE L'ANNÉE :

| Sexe | Contractuel sur emploi non permanent | Apprenti | Total |
|----------------------|--------------------------------------|--------------|-----------------|
| Féminin | 433,13 | 15,58 | 448,71 |
| Masculin | 538,34 | 20,50 | 558,84 |
| Total général | 971,47 | 36,08 | 1 007,55 |

NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

SUR EMPLOI PERMANENT :

| Sexe | Contractuel sur emploi permanent | Fonctionnaire emploi permanent | Total |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------|
| Féminin | 10 686 | 26 194 | 36 880 |
| Masculin | 6 381 | 29 458 | 35 839 |
| Total général | 17 195 | 55 724 | 72 919 |

AUTRES CATÉGORIES ET STATUT RÉMUNÉRÉS AU COURS DE L'ANNÉE :

| Statut | Féminin | Masculin | Total |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Contractuel sur emploi non permanent | 5691 | 7200 | 12891 |
| Apprenti | 182 | 236 | 418 |
| Contractuel étudiant | 1679 | 746 | 2425 |
| Vacataire | 4047 | 5640 | 9687 |
| Autre - indemnitaire | 69 | 30 | 99 |
| Total général | 11668 | 13852 | 25520 |

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)

LA RÉMUNÉRATION DES CET EN 2023 :

ÉVOLUTION DU COÛT DU CET DE 2020 À 2023

| Statut/Cat FP | 2023 | | | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | |
|----------------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| | 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 | 275 | 542 325 € | 57,4% | 262 | 479 183 € | 58,2% | 279 | 424 170 € | 56,2% | 261 | 476 078 € | 55,5% |
| Titulaires B | 111 | 113 900 € | 12,0% | 104 | 93 420 € | 11,4% | 115 | 100 710 € | 13,4% | 122 | 131 670 € | 15,3% |
| Titulaires C | 78 | 68 724 € | 7,3% | 76 | 63 413 € | 7,7% | 89 | 60 825 € | 8,1% | 103 | 79 513 € | 9,3% |
| Contractuels A | 77 | 152 925 € | 16,2% | 72 | 140 940 € | 17,1% | 69 | 126 158 € | 16,7% | 62 | 126 630 € | 14,8% |
| Contractuels B | 26 | 35 000 € | 3,7% | 23 | 26 730 € | 3,2% | 16 | 21 690 € | 2,9% | 18 | 26 010 € | 3,0% |
| Contractuels C | 33 | 32 702 € | 3,5% | 27 | 19 200 € | 2,3% | 24 | 20 775 € | 2,8% | 19 | 18 075 € | 2,1% |
| Total général | 600 | 945 576 € | 100,0% | 564 | 822 885 € | 100,0% | 592 | 754 328 € | 100,0% | 585 | 857 976 € | 100,0% |

Montant indemnisation catégorie A : 135€

Montant indemnisation catégorie B : 90€

Montant indemnisation catégorie C : 75€

RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2023 PAR SEXE :

| Statut/Cat FP | 2023 | | | | | |
|-------------------------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| | Féminin | | | Masculin | | |
| | Nombre d'agents | Montant brut | Poids cat % | Nombre d'agents | Montant brut | Poids cat % |
| Titulaires A | 137 | 259 275 € | 54,8% | 138 | 283 050 € | 60,0% |
| Titulaires B | 60 | 49 650 € | 10,5% | 51 | 64 250 € | 13,6% |
| Titulaires C | 57 | 45 484 € | 9,6% | 21 | 23 240 € | 4,9% |
| Contractuels A | 42 | 75 750 € | 16,0% | 35 | 77 175 € | 16,3% |
| Contractuels B | 16 | 22 000 € | 4,6% | 10 | 13 000 € | 2,8% |
| Contractuels C | 25 | 21 331 € | 4,5% | 8 | 11 371 € | 2,4% |
| Total général | 337 | 473 490 € | 100,0% | 263 | 472 086 € | 100,0% |
| Poids relatif par sexe | 59,8% | 50,1% | | 46,6% | 49,9% | |

Le poids relatif par sexe correspond à la valeur par sexe ramené à la valeur totale (exemple : 337 femmes sur un effectif total de 600 agents nous permet de remarquer que le paiement du CET concerne 59,8% des femmes).

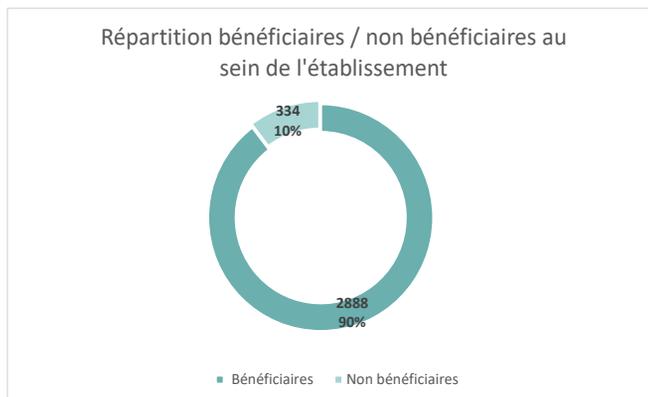
RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DU CET 2023 :

| Statut/Cat FP | Féminin | | Masculin | |
|----------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| | Nombre de jours indemnisés | Nombre de jours moyen par agent | Nombre de jours indemnisés | Nombre de jours moyen par agent |
| Titulaires A | 1728,5 | 13 | 1887 | 14 |
| Titulaires B | 496,5 | 8 | 642,5 | 13 |
| Titulaires C | 548 | 10 | 280 | 13 |
| Contractuels A | 505 | 12 | 514,5 | 15 |
| Contractuels B | 220 | 14 | 130 | 13 |
| Contractuels C | 257 | 10 | 137 | 17 |
| Total général | 3755 | 11 | 3591 | 14 |

FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

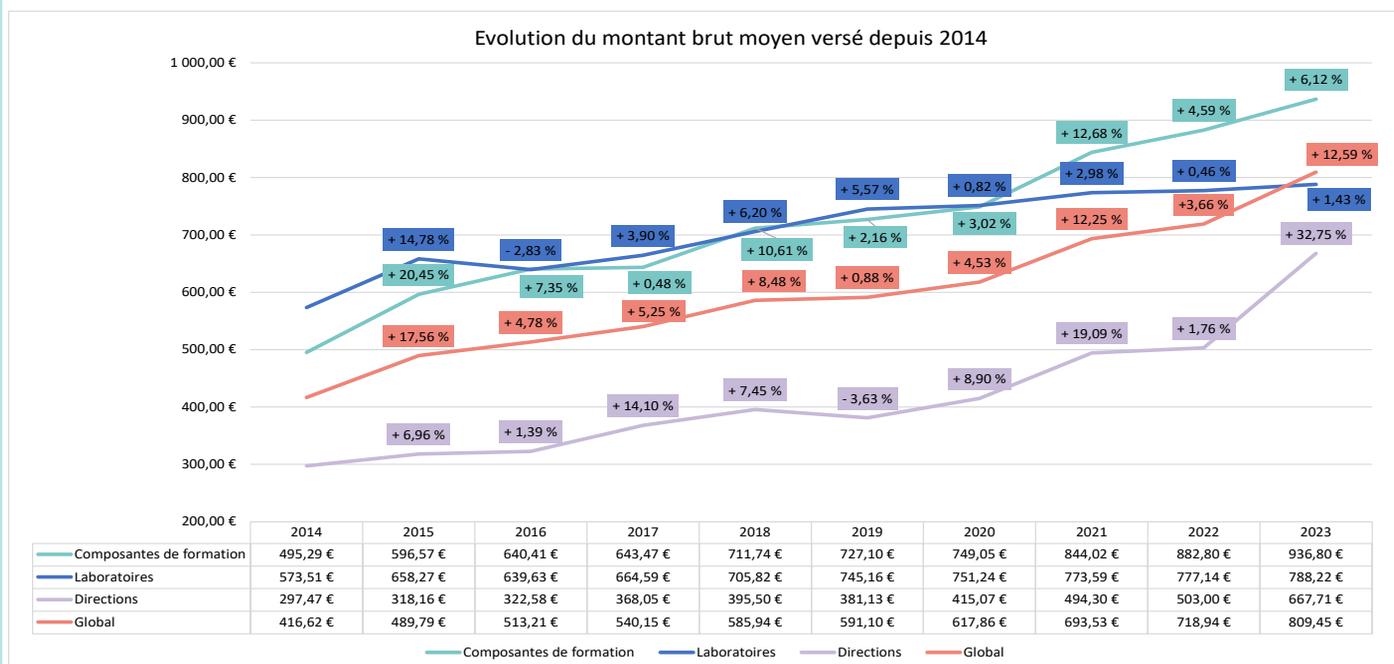
En 2023, 2 888 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif d'intéressement pour un coût global de 2 755 072,97€. Le montant brut moyen versé est de 809,45€.

Les modalités d'attribution sont définies dans la note relative au dispositif d'intéressement disponible sur l'ENT (cf. délibération du Conseil d'Administration du 13 avril 2021).



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES/NON BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIE

| | Bénéficiaires | Non bénéficiaires | Effectifs par catégorie | Bénéficiaires en % | Evolution 2022/2023 de la part en % par cat. |
|--------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------------|--|
| Catégorie A | 1056 | 148 | 1204 | 87,71% | +0,82 % |
| Catégorie B | 756 | 55 | 811 | 93,22% | + 0,91 % |
| Catégorie C | 1076 | 131 | 1207 | 89,15% | + 0,79 % |
| TOTAL | 2888 | 334 | 3222 | 89,63% | + 0,82 % |



EVOLUTION DU MONTANT BRUT MOYEN DEPUIS LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Depuis 2014, le montant brut moyen de la prime d'intéressement a connu une augmentation de 94,29%.

L'augmentation la plus importante est au niveau des composantes de formation avec une évolution de 89,14%.

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, +5,57% en 2019 et de +0,82% en 2020. L'évolution en 2021 est de +2,98%, de +0,46% en 2022 et de +1,43% en 2023.

Le montant brut moyen versé au sein des directions a 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%) et continue à progresser en 2021 avec +19,01% et +1,76% en 2022. 2023 enregistre une hausse de +32,75%, la plus conséquente depuis la mise en place du dispositif. Malgré cette forte augmentation, le montant moyen brut versé dans les directions est en deçà du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (141,74 € en moins par rapport à la moyenne globale et 269,09 € en moins par rapport aux composantes de formation).

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 (3 500 €) puis a diminué en 2016 avec un montant de 2 800 € et a été fixé à 2 000 € depuis 2017.

Depuis 2021, les montants d'attribution du DI-UL sont compris entre 200 et 1 600 €. Toutefois, une modulation exceptionnelle est possible entre 1 600 et 2 000 €. Celle-ci doit être dûment justifiée par la structure et doit porter uniquement sur des conditions exceptionnelles du travail de l'agent.

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | Montant brut moyen | Nombre d'agents |
| Composantes de formation | 1 257,84 € | 304 | 1 005,78 € | 344 | 763,24 € | 699 | 936,80 € | 1347 |
| Laboratoires | 815,13 € | 215 | 770,65 € | 120 | 720,14 € | 54 | 788,22 € | 389 |
| Directions | 798,42 € | 537 | 606,61 € | 292 | 505,64 € | 323 | 667,71 € | 1152 |
| Total général | 934,08 € | 1056 | 814,28 € | 756 | 683,75 € | 1076 | 809,45 € | 2888 |

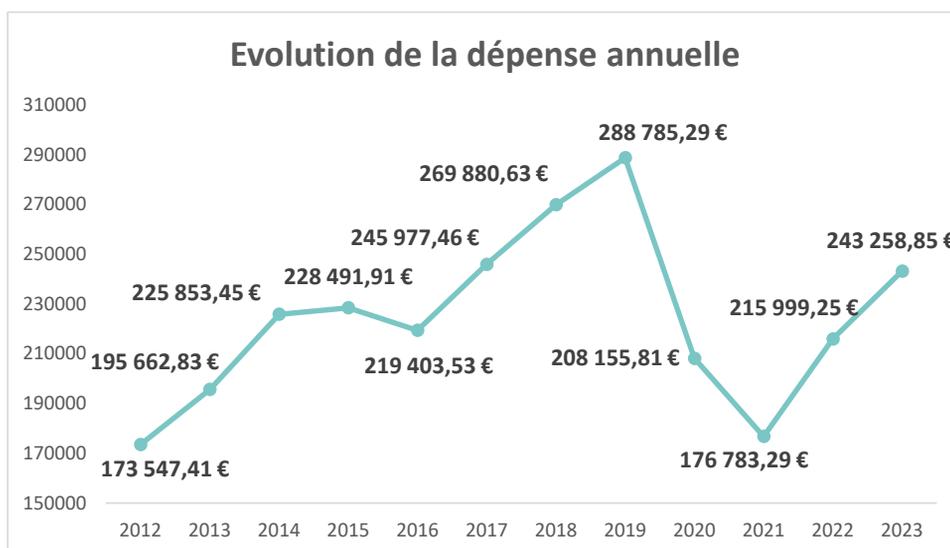
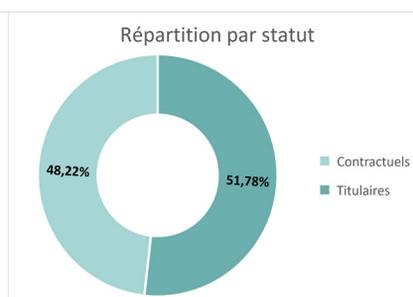
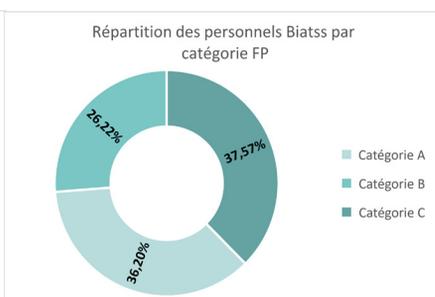
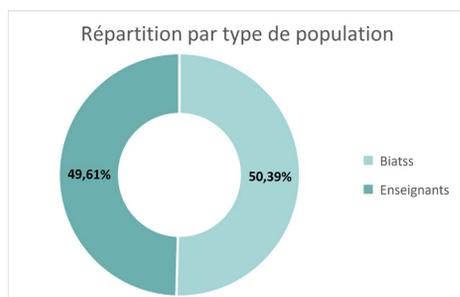
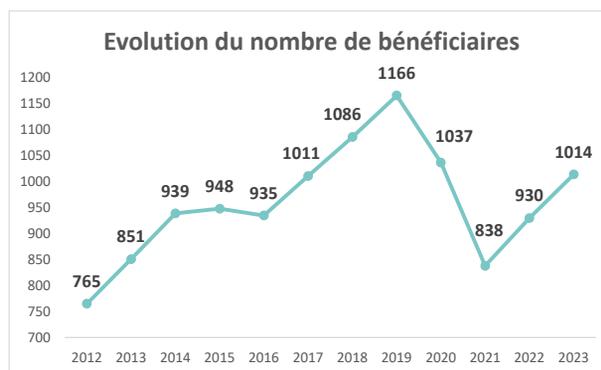
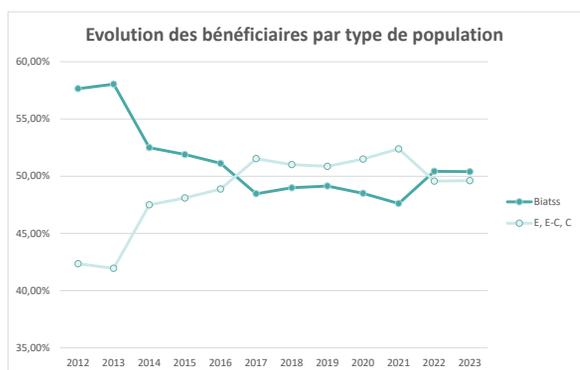
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

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.

Suite à la publication du décret n°2023-812 du 21 août 2023, la prise en charge du titre d'abonnement passe de 50% à 75% à compter du 1er septembre 2023.

Cette disposition s'applique aux agents répondant aux conditions, qu'ils soient titulaires ou non, et indépendamment de leur quotité de travail. Pour l'année 2023, l'Université de Lorraine a versé 243 258,85 € à 1014 agents.

EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET DE LA DÉPENSE ANNUELLE DE 2012 À 2023



VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Le versement du forfait mobilités durables est régi par le Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 et l'arrêté du 09 mai 2020. Le forfait mobilités durables est un remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements des agents entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, selon trois modalités :

- Utilisation d'engins de déplacement personnel motorisés (trottinettes, mono-roues...)
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage
- Utilisation de cyclomoteurs, motocyclettes, cycles ou cycles à pédalage assisté...

Cette disposition s'applique aux personnels titulaires et contractuels de la fonction publique.

Il existe plusieurs conditions pour pouvoir bénéficier de ce dispositif :

- Déposer une déclaration sur l'honneur établie par l'agent pour l'année civile
- Utiliser l'un des trois moyens de transport cité précédemment
- Utiliser ce moyen de transport au moins 30 jours sur l'année civile (ce nombre de jours est modulé en fonction de la quotité de travail de l'agent et de la durée de présence de l'agent en position d'activité).

Le montant forfaitaire peut aller jusqu'à 300 euros par an et par agent selon ces modalités :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

Le forfait est cumulable avec la prise en charge partielle des frais d'abonnement de transport ou de location de vélos.

Toutes ces conditions édictées précédemment sont celles utilisées depuis le 1er septembre 2022.

Pour 2023, l'Université de Lorraine a versé **168 616,67 euros à 645 agents** contre 65 450,40 euros à 341 agents en 2022.

ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

L'outil qui a permis de mettre en évidence les écarts de rémunération est un outil mis à disposition par la DGAFP, il est alimenté par une extraction issue d'INDIA REMU.

Les résultats de l'outil du calcul des écarts de rémunération s'affichent en deux parties :

- Les résultats globaux
- Les résultats détaillés par corps

Les écarts sont réalisés F-H, ce qui signifie qu'ils sont négatifs quand ils sont en défaveur des femmes.

Les ETP correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un instant t. Par exemple, un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,8 ETP.

Lecture des résultats : les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé (absence totale de mixité).

LES PERSONNELS TITULAIRES

Partie 1 - Résultats globaux :

| | | | | |
|---|----------------|---------------|--------|------------------------|
| nombre de corps pris en compte | | | 34 | |
| emploi annuel moyen : | hommes | femmes | | part des femmes |
| effectifs annuels | 2 422 | 2 131 | 4 553 | 46,8% |
| équivalents temps plein employés | 2 410 | 2 088 | 4 498 | 46,4% |
| taux moyen de temps partiel | 99,5% | 98,0% | 98,8% | |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | €/mois | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 4 756 € Femmes | 3 796 € écart | -959 € | -20,2% |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | | |
| Hommes | 4 779 € Femmes | 3 874 € écart | -905 € | -18,9% |
| décomposition des écarts : | | | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
| effet temps partiel | | | -55 € | 6,0% |
| effet ségrégation des corps | | | -740 € | 81,8% |
| effet démographique au sein des corps | | | -128 € | 14,1% |
| <i>dont sur primes</i> | | | -4 € | 0,5% |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | | | -37 € | 4,0% |
| <i>dont</i> | | | | |
| sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | | | 6 € | -0,7% |
| temps ou aux cycles de travail | | | -38 € | 4,2% |
| géographie et aux mobilités non forcées | | | 0 € | 0,0% |
| résultats / performance / engagement professionnel | | | 6 € | -0,6% |
| rémunérations accessoires | | | 3 € | -0,3% |
| fonctions / sujétions indexées sur le traitement | | | 0 € | 0,0% |
| fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | | | -15 € | 1,7% |
| restructurations ou mobilités forcées | | | 0 € | 0,0% |
| autres primes et écarts résiduels sur traitement | | | 2 € | -0,2% |

Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 34 corps présents à UL et sur des effectifs de 2 422 hommes et 2 131 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents qui sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence. Cependant, un agent ne compte que pour une seule fiche de paie même si plusieurs fiches de paie sont associées dans le cadre d'une régularisation par exemple.

Les hommes comptent pour 2410 temps plein annuel et les femmes pour 2088. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (98% contre 99,5%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 756 € pour les hommes et 3 796 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 779 € pour les hommes et 3 874 € pour les femmes.

L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-905€ contre -959€). La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -55 €.

Décomposition des écarts

L'écart de 959 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel (-55 €) :** Il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. N'est pas prise en compte ici la sur-rémunération du temps partiel. Les femmes étant plus fréquemment à temps partiel que les hommes, cela explique une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Effet ségrégation des corps (-740 €) :** Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, le résultat est de – 740 €. Ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés. La majeure partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes provient de cet effet.
- **Effet démographique au sein des corps (-128 €) :** Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.
- **Effet démographique traitement** compare au sein de chaque corps les traitements moyens et donc les indices moyens qui augmentent en fonction de l'ancienneté mais aussi par la voie de la promotion (GVT positif). Le résultat est négatif, on peut en déduire qu'au sein d'un même corps, la proportion des hommes est plus importante dans les grades et échelons supérieurs.
- **Effet démographique prime** calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Le résultat étant de – 5 €, on peut considérer que l'ancienneté n'a quasiment pas d'impact sur les écarts de niveau de primes entre les femmes et les hommes.
- **Effet primes à corps-grade-échelon identique :** Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégories, à niveau de corps, grade, échelon et indice identique.
- **Sur-rémunération du temps partiel (+6 €)** correspond à l'effet de cette sur-rémunération via l'écart entre l'ETP et l'ETP rémunéré (0,857 pour un ETP de 0,8 et 0,914 pour un ETP de 0,9). Cet effet est calculé automatiquement par l'outil. L'effet est positif, donc en faveur, en effet, il favorise les femmes ayant le plus recours au temps partiel.
- **Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps travail (-38 €) :** Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie. Cela peut s'expliquer par le taux de rémunération CET fixé selon la catégorie et par la majorité de poste les plus élevés (IGE/IGR) occupés par des hommes, à l'instar des postes de maître de conférences et professeur des universités concernant les heures complémentaires.
- **Les primes liées à l'atteinte de résultat (-6 €) :** Sont regroupées dans cette catégorie la PEDR, PPRS, prime invention brevet et la prime d'intéressement. L'effet de ces primes reste plutôt neutre.
- **Les primes liées à un statut ou à une fonction (-15 €) :** Nouvelle Bonification Indemnitare, indemnités de sujétion spéciale, prime d'administration... y sont associées. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des postes les plus élevés sont occupés par des hommes.

Partie 2 – Résultats par corps :

| liste des corps | rémunération mensuelle moyenne | | effectifs physiques | | | | effectifs (ETPT) | | Taux moyen de temps partiel | | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB |
|---|--------------------------------|---------|---------------------|--------|--------|--------|------------------|--------|-----------------------------|--------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | | | |
| 0525 - Maîtres de conférences | 4 919 € | 4 803 € | 766 | 533 | 763 | 530 | 99,7% | 99,4% | 1,00 | 1,00 | 1,15 | | |
| 0520 - Professeurs des universités | 6 518 € | 6 272 € | 490 | 160 | 490 | 160 | 99,9% | 99,9% | 1,00 | 1,00 | 2,22 | | |
| 1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale | 2 383 € | 2 361 € | 166 | 288 | 164 | 278 | 99,0% | 96,6% | 0,98 | 0,98 | 0,67 | | |
| 1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale | 2 835 € | 2 654 € | 181 | 249 | 180 | 243 | 99,1% | 97,5% | 0,99 | 0,99 | 0,83 | | |
| 0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale | 3 936 € | 3 784 € | 166 | 143 | 165 | 139 | 99,5% | 97,1% | 0,99 | 0,99 | 1,29 | | |
| 0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré | 5 201 € | 4 906 € | 136 | 98 | 135 | 96 | 99,6% | 98,4% | 1,00 | 1,00 | 1,94 | | |
| 0557 - Professeurs certifiés et assimilés | 4 664 € | 4 334 € | 94 | 104 | 92 | 102 | 98,6% | 98,5% | 0,99 | 0,99 | 2,09 | | |
| 0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale | 3 254 € | 3 057 € | 77 | 76 | 77 | 73 | 99,4% | 95,8% | 0,97 | 0,97 | 1,67 | | |
| 1637 - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 2 399 € | 2 451 € | 15 | 133 | 15 | 130 | 98,7% | 97,8% | 0,76 | 0,76 | 0,31 | | |
| 1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers | 5 769 € | 5 064 € | 109 | 31 | 109 | 31 | 100,0% | 100,0% | 0,81 | 0,84 | 1,48 | | |
| 1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 2 884 € | 2 757 € | 8 | 56 | 8 | 54 | 94,0% | 96,0% | 0,36 | 0,34 | 0,49 | | |
| 1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers | 3 615 € | 3 557 € | 25 | 37 | 25 | 37 | 100,0% | 100,0% | 0,90 | 0,90 | 1,29 | | |
| 0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale | 5 272 € | 5 271 € | 40 | 18 | 39 | 18 | 99,0% | 98,9% | 0,91 | 0,92 | 0,36 | | |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État | 4 821 € | 4 487 € | 16 | 40 | 16 | 39 | 100,0% | 97,8% | 0,73 | 0,73 | 2,69 | | |
| 0608 - Magasiniers des bibliothèques | 2 355 € | 2 345 € | 15 | 38 | 15 | 37 | 97,4% | 97,1% | 0,69 | 0,69 | 0,46 | | |
| 1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE | 5 385 € | 5 272 € | 34 | 17 | 34 | 16 | 98,9% | 98,9% | 0,97 | 0,97 | 4,50 | | |
| 1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés | 2 784 € | 2 808 € | 10 | 42 | 10 | 40 | 98,0% | 97,2% | 0,36 | 0,37 | 0,15 | | |
| 1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive | 4 377 € | 4 588 € | 23 | 8 | 23 | 8 | 98,3% | 94,0% | 0,73 | 0,71 | 1,47 | | |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | 4 253 € | 4 483 € | 12 | 11 | 12 | 11 | 100,0% | 98,2% | 0,77 | 0,76 | 1,15 | | |
| 1095 - Conservateurs des bibliothèques | 5 193 € | 4 870 € | 7 | 8 | 7 | 8 | 97,1% | 94,9% | 0,38 | 0,35 | 2,07 | | |
| 1058 - ATER | 2 324 € | 2 313 € | 6 | 8 | 6 | 8 | 100,0% | 100,0% | 0,92 | 0,91 | 0,21 | | |
| 1035 - Professeurs des écoles | 4 395 € | 3 673 € | 9 | 6 | 9 | 5 | 100,0% | 84,2% | 0,12 | 0,14 | 1,34 | | |
| 1096 - Bibliothécaires | 3 557 € | 3 839 € | 3 | 10 | 3 | 9 | 100,0% | 97,3% | 0,39 | 0,39 | 1,18 | | |
| 0000 - Emplois fonctionnels | 7 546 € | 6 193 € | 4 | 3 | 4 | 3 | 100,0% | 100,0% | 0,25 | 0,27 | 0,37 | | |
| 1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale | | 3 401 € | 0 | 7 | 0 | 6 | | 95,5% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers | 5 441 € | | 6 | 0 | 6 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques | | 7 633 € | 0 | 2 | 0 | 2 | | 100,0% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 1727 - Assistant de service social des administrations de l'État | | 3 362 € | 0 | 2 | 0 | 1 | | 65,0% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers | 6 249 € | | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 0015 - Maîtres de conférences associés des universités | 1 615 € | | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 1616 - Adjoint technique | | 2 234 € | 0 | 1 | 0 | 1 | | 100,0% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale | 5 852 € | | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,0% | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État | | 3 751 € | 0 | 1 | 0 | 1 | | 90,0% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| 0564 - Conseillers principaux d'éducation | | 4 512 € | 0 | 1 | 0 | 1 | | 50,0% | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |

Les indicateurs

Ce premier tableau détaille les rémunérations mensuelles moyennes, les effectifs physiques et les ETPT par corps. A droite, les indicateurs qualité permettent de voir si les résultats sont exploitables : mixité emploi, mixité salaire, indicateur qualité TIB.

Les indicateurs de mixité calculent les ratios en ETP ou en rémunération des agents appartenant à des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. Si ces indicateurs sont en jaunes (valeur au plus proche de 1), c'est que les résultats du corps en question sont pertinents. Lorsque la valeur s'éloigne de 1, la couleur est bleue, ce qui indique une absence totale de mixité.

La valeur de l'indicateur qualité TIB doit être la moins élevée possible (inférieur à 10). Si cette valeur est élevée pour un corps, il est probable qu'il y ait un problème avec les données qui ont servi de base de calculs pour l'outil. Ce n'est le cas ici, les résultats sont donc fiables.

Les effectifs par corps – effet ségrégation par corps

Les corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins et sont soit des corps d'enseignants-chercheurs, soit des corps de BIATSS catégorie A+ : maîtres de conférences, professeurs des universités, ingénieurs de recherche. Parmi les professeurs des universités, seulement 24,6 % sont des femmes.

Les corps les moins bien rémunérés sont majoritairement féminins : essentiellement des corps de catégorie C du domaine administratif au sein desquels les femmes sont les plus représentées. Parmi les agents du corps ATRF, 36 % sont des hommes.

L'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique bien par une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés.

| liste des corps | Indicateur | Indicateur | Indicateur | effet |
|---|----------------|---------------|-------------|------------------------|
| | mixité salaire | mixité emploi | qualité TIB | démographique du corps |
| 0525 - Maîtres de conférences | 1,00 | 1,00 | 1,15 | -71 € |
| 0520 - Professeurs des universités | 1,00 | 1,00 | 2,22 | -236 € |
| 1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale | 0,98 | 0,98 | 0,67 | -41 € |
| 1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale | 0,99 | 0,99 | 0,83 | -115 € |
| 0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale | 0,99 | 0,99 | 1,29 | -89 € |
| 0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré | 1,00 | 1,00 | 1,94 | -161 € |
| 0557 - Professeurs certifiés et assimilés | 0,99 | 0,99 | 2,09 | -226 € |
| 0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale | 0,97 | 0,97 | 1,67 | -188 € |
| 1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 0,76 | 0,76 | 0,31 | 35 € |
| 1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers | 0,81 | 0,84 | 1,48 | -706 € |
| 1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 0,36 | 0,34 | 0,49 | -216 € |
| 1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers | 0,90 | 0,90 | 1,29 | -45 € |
| 0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale | 0,91 | 0,92 | 0,36 | -33 € |
| 1583 - Attache d'administration de l'État | 0,73 | 0,73 | 2,69 | -321 € |
| 0608 - Magasiniers des bibliothèques | 0,69 | 0,69 | 0,46 | -41 € |
| 1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE | 0,97 | 0,97 | 4,50 | -143 € |
| 1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés | 0,36 | 0,37 | 0,15 | 4 € |
| 1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive | 0,73 | 0,71 | 1,47 | 306 € |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | 0,77 | 0,76 | 1,15 | 276 € |
| 1095 - Conservateurs des bibliothèques | 0,38 | 0,35 | 2,07 | -406 € |
| 1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur | 0,92 | 0,91 | 0,21 | -6 € |
| 1035 - Professeurs des écoles | 0,12 | 0,14 | 1,34 | -313 € |
| 1096 - Bibliothécaires | 0,39 | 0,39 | 1,18 | 228 € |
| 0000 - Emplois fonctionnels | 0,25 | 0,27 | 0,37 | 420 € |
| 1672 - Infirmier(e)s de l'Éducation Nationale | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 1727 - Assistant de service social des administrations de l'État | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 0564 - Conseillers principaux d'éducation | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |

Décomposition des écarts

Comme dans la première partie, le dernier tableau décompose les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes mais en ajoutant ici le détail par corps. L'effet démographique impacte davantage le corps des professeurs des universités praticien hospitalier (-706 €) et des attachés d'administration de l'État (-321€), parmi les résultats exploitables soit ceux des indicateurs de mixité satisfaisants.

Dans une première partie, les trois catégories de primes agissant le plus sur les écarts de rémunérations sont les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail, les primes liées à un statut ou une fonction et la sur-rémunération du temps partiel.

L'effet primes lié aux temps ou aux cycles de travail est en défaveur des femmes pour la majorité des corps. Les écarts engendrés sont les plus importants pour le corps des professeurs des écoles.

| liste des corps | % (F-H)/H | Indicateur | | | effet démographique du corps/H |
|---|-----------|----------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB | |
| 0525 - Maîtres de conférences | -2,3% | 1,00 | 1,00 | 1,15 | -1,4% |
| 0520 - Professeurs des universités | -3,8% | 1,00 | 1,00 | 2,22 | -3,6% |
| 1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale | -0,9% | 0,98 | 0,98 | 0,67 | -1,7% |
| 1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale | -6,4% | 0,99 | 0,99 | 0,83 | -4,1% |
| 0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale | -3,9% | 0,99 | 0,99 | 1,29 | -2,3% |
| 0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré | -5,7% | 1,00 | 1,00 | 1,94 | -3,1% |
| 0557 - Professeurs certifiés et assimilés | -7,1% | 0,99 | 0,99 | 2,09 | -4,8% |
| 0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale | -6,0% | 0,97 | 0,97 | 1,67 | -5,8% |
| 1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | 2,2% | 0,76 | 0,76 | 0,31 | 1,5% |
| 1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers | -12,2% | 0,81 | 0,84 | 1,48 | -12,2% |
| 1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur | -4,4% | 0,36 | 0,34 | 0,49 | -7,5% |
| 1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers | -1,6% | 0,90 | 0,90 | 1,29 | -1,2% |
| 0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale | 0,0% | 0,91 | 0,92 | 0,36 | -0,6% |
| 1583 - Attache d'administration de l'État | -6,9% | 0,73 | 0,73 | 2,69 | -6,7% |
| 0608 - Magasiniers des bibliothèques | -0,4% | 0,69 | 0,69 | 0,46 | -1,7% |
| 1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE | -2,1% | 0,97 | 0,97 | 4,50 | -2,7% |
| 1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés | 0,8% | 0,36 | 0,37 | 0,15 | 0,2% |
| 1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive | 4,8% | 0,73 | 0,71 | 1,47 | 7,0% |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | 5,4% | 0,77 | 0,76 | 1,15 | 6,5% |
| 1095 - Conservateurs des bibliothèques | -6,2% | 0,38 | 0,35 | 2,07 | -7,8% |
| 1058 - ATER | -0,5% | 0,92 | 0,91 | 0,21 | -0,2% |
| 1035 - Professeurs des écoles | -16,4% | 0,12 | 0,14 | 1,34 | -7,1% |
| 1096 - Bibliothécaires | 7,9% | 0,39 | 0,39 | 1,18 | 6,4% |
| 0000 - Emplois fonctionnels | -17,9% | 0,25 | 0,27 | 0,37 | 5,6% |
| 1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% |
| 1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 1727 - Assistant de service social des administrations de l'État | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% |
| 0015 - Maîtres de conférences associés | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% |
| 1616 - Adjoint technique | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% |
| 1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 0564 - Conseillers principaux d'éducation | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |

Ce dernier tableau représente les mêmes résultats que le tableau précédent mais en pourcentage du salaire moyen des hommes du corps.

Partie 3 – Synthèse :

Dans la fonction publique, les agents sont rémunérés, indépendamment de leur sexe, selon une grille indiciaire. Les écarts de rémunération constatés à l'Université de Lorraine sur l'année 2023 s'expliquent par :

- En majeure partie, par l'effet ségrégation : une sur-représentativité ou sous-représentativité de femmes ou d'hommes dans certains corps. Les corps les mieux rémunérés (notamment enseignants-chercheurs) ont un effectif d'hommes plus élevé ; a contrario le corps des adjoints administratifs est majoritairement féminin. L'effet ségrégation représente plus de 77 % de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes.
- Au sein d'un même corps, les différences peuvent s'expliquer par un sexe ou l'autre plus représenté dans le haut des grilles ou dans les grades supérieurs, donc ayant une ancienneté moyenne plus élevée ;
- Une part plus importante de femmes que d'hommes exerçant à temps partiel ;
- Quand on s'intéresse à l'effet des primes à corps-grade-échelon identique, celles ayant le plus d'impact sur les écarts de rémunération sont celles liées aux temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires, indemnités de congés non pris).

LES PERSONNELS CONTRACTUELS

Partie 1 Résultats globaux :

| | | | | | |
|---|-----------------|--|--------------|------------------------|--|
| nombre de corps pris en compte | | | 26 | | |
| emploi annuel moyen : | hommes | femmes | part des | | |
| effectifs annuels | 1 098 | 1 364 | 2 463 | total femmes (%) | |
| équivalents temps plein employés | 1 088 | 1 334 | 2 423 | 55,4% | |
| taux moyen de temps partiel | 99,1% | 97,8% | 98,4% | 55,1% | |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | | | | | |
| | €/mois | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | |
| Hommes | 2 440 € | Femmes 2 340 € | écart -100 € | -4,1% | |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | | | |
| Hommes | 2 463 € | Femmes 2 392 € | écart -71 € | -2,9% | |
| décomposition des écarts : | | | | | |
| | | | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) | |
| effet temps partiel | | | -29 € | 41,5% | |
| effet ségrégation des corps | | | -21 € | 29,3% | |
| effet démographique au sein des corps | | | 7 € | -10,5% | |
| | dont sur primes | | 2 € | -3,3% | |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | | | -58 € | 81,1% | |
| | dont | | | | |
| | | sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 3 € | -4,1% | |
| | | temps ou aux cycles de travail | 0 € | 0,0% | |
| | | géographie et aux mobilités non forcées | 0 € | 0,0% | |
| | | résultats / performance / engagement professionnel | 0 € | 0,0% | |
| | | rémunérations accessoires | 0 € | 0,0% | |
| | | fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% | |
| | | fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% | |
| | | restructurations ou mobilités forcées | 0 € | 0,0% | |
| | | | 0 € | 0,0% | |
| | | autres primes et écarts résiduels sur traitement | -60 € | 85,2% | |

Effectifs

Ici le terme « corps » est utilisé pour désigner un corps, un cadre d'emploi ou équivalent. Les résultats présentés reposent donc sur 26 « corps » d'agents non titulaires présents à UL et sur des effectifs de 1 098 hommes et 1 364 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Cependant, un agent ne compte que pour une seule fiche de paie même si plusieurs fiches de paie sont associées dans le cadre d'une régularisation par exemple.

Les hommes comptent pour 1 088 temps plein annuel et les femmes pour 1 334. Même constat que pour les agents titulaires : les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,8 % contre 99,1 %).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 2 440 € pour les hommes et 2 340 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 463 € pour les hommes et 2 392 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de -100 €, cet écart est beaucoup moins élevé que pour les agents titulaires.

Décomposition des écarts

L'écart de 100 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel (-29 €)** : il s'agit de l'écart entre la rémunération brute et l'écart en ETP ce qui correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et hommes. La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -29 €.
- **Effet ségrégation des corps (-29€)** : il s'agit de l'écart de rémunération des corps lié à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps. Un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement. Ici, l'écart est négatif ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps ayant les salaires les plus élevés et/ou sur-représentées dans les corps ayant les salaires les plus bas.
- **Effet démographique au sein des corps (7€)** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. Ici l'écart est positif ce qui est corrélé avec l'effet ségrégation des corps.

- **Effet primes à corps-grade-échelon identique (-58 €)** : cet effet est constitué de l'effet de la sur-rémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes puisqu'elles sont les plus nombreuses à temps partiel (3€) et des autres primes et écart sur traitement à hauteur de -60 €. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération pour les agents non titulaires. En effet, dans les données paie issues d'INDIA REMU, une seule colonne concentre toute la rémunération entrant dans le champ de rémunération de l'outil. La conséquence est que « l'effet primes à corps-grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel et des « écarts résiduels sur traitement ». Ils correspondent à l'écart de traitement moyen (ici rémunération totale en équivalent temps plein) à corps-grade-échelon-indice identique. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération.

Partie 2 – Résultats par corps :

Les indicateurs de mixité doivent se rapprocher de 1 (en jaune).

Attention, les résultats sont pertinents lorsque l'effectif total par corps est supérieur à 50.

L'indicateur de TIB n'est pas à prendre en compte pour les agents contractuels.

| liste des corps | rémunération mensuelle moyenne (par EQTP) | | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB | effet démographique du corps |
|--|---|---------|---------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------|
| | hommes | femmes | | | | |
| 050090 - Contractuel doctorant | 2 280 € | 2 267 € | 1,00 | 1,00 | 17,19 | 11 € |
| 050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C | 2 167 € | 2 169 € | 1,00 | 1,00 | 16,11 | -6 € |
| 050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A | 2 790 € | 2 756 € | 1,00 | 1,00 | 45,00 | 52 € |
| 1058 - ATER | 2 318 € | 2 346 € | 0,98 | 0,98 | 14,28 | 4 € |
| 050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A | 4 269 € | 3 825 € | 0,99 | 0,99 | 243,43 | 45 € |
| 050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C | 2 240 € | 2 242 € | 1,00 | 1,00 | 19,83 | -6 € |
| 050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B | 2 223 € | 2 248 € | 1,00 | 1,00 | 16,04 | -7 € |
| 050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A | 2 908 € | 2 596 € | 0,97 | 0,98 | 114,61 | -61 € |
| 0650 - Assistants associés des universités | 1 605 € | 1 587 € | 0,98 | 0,98 | 19,39 | 3 € |
| 050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B | 2 448 € | 2 577 € | 0,99 | 0,99 | 49,23 | 37 € |
| 0015 - Maîtres de conférences associés des universités | 1 965 € | 2 130 € | 0,95 | 0,95 | 71,44 | -27 € |
| 050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A | 2 876 € | 2 508 € | 0,99 | 0,98 | 208,75 | -8 € |
| 050091 - Contractuel étudiant | 430 € | 411 € | 1,00 | 1,00 | 14,86 | 10 € |
| 0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique | 1 613 € | 1 649 € | 0,99 | 0,99 | 27,36 | -2 € |
| 050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A | 3 573 € | 3 231 € | 0,95 | 0,94 | 195,61 | 15 € |
| 0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur | 1 883 € | 2 019 € | 0,97 | 0,97 | 50,66 | 25 € |
| 050099 - Contractuel post doctoral de droit public code de la recherche | 3 119 € | 3 039 € | 0,99 | 0,99 | 39,95 | -20 € |
| 0655 - Praticiens hospitaliers universitaires | 2 576 € | 2 740 € | 0,97 | 0,97 | 67,92 | 20 € |
| 050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A | 3 925 € | 4 638 € | 0,64 | 0,61 | 450,58 | -63 € |
| 0652 - Professeurs associés des universités | 2 697 € | 2 320 € | 0,64 | 0,69 | 106,52 | -330 € |
| 1823 - CONTRACTUEL JUNIOR | 3 465 € | 3 641 € | 0,77 | 0,77 | 31,38 | 131 € |
| 0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur | 2 068 € | 2 389 € | 0,76 | 0,78 | 140,30 | -10 € |
| 28 - Contrat aidé (PACTE) | | 1 346 € | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 0000 - Emplois fonctionnels | | 2 824 € | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 050094 - Contractuel post-doctorant | 2 700 € | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |
| 050009 - Contrat emploi jeune | | 2 615 € | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € |

Les agents contractuels CDI chercheur et BIATSS sont les corps où les rémunérations mensuelles brutes sont les plus élevées et sont composés à 60 % de femmes. A la différence des titulaires, les femmes ne sont pas sous représentées dans les corps les mieux rémunérés. Elles sont tout de même largement majoritaires au sein de la catégorie C.

Les hommes sont majoritaires dans les catégories liées à la recherche comme les doctorants et les chercheurs CDD. Les femmes sont majoritaires sur les catégories d'enseignement comme les lecteurs et les enseignants contractuels. On relève que pour la plupart des corps avec suffisamment d'effectif pour être pertinent ont un indicateur de mixité proche ou égal à 1.

| liste des corps | % (F-H)/H | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB | effet démographique du corps/H |
|--|-----------|---------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|
| 050090 - Contractuel doctorant | -0,6% | 1,00 | 1,00 | 17,19 | 0,5% |
| 050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C | 0,1% | 1,00 | 1,00 | 16,11 | -0,3% |
| 050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A | -1,2% | 1,00 | 1,00 | 45,00 | 1,9% |
| 1058 - ATER | 1,2% | 0,98 | 0,98 | 14,28 | 0,2% |
| 050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A | -10,4% | 0,99 | 0,99 | 243,43 | 1,1% |
| 050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C | 0,1% | 1,00 | 1,00 | 19,83 | -0,3% |
| 050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B | 1,1% | 1,00 | 1,00 | 16,04 | -0,3% |
| 050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A | -10,7% | 0,97 | 0,98 | 114,61 | -2,1% |
| 0650 - Assistants associés des universités | -1,1% | 0,98 | 0,98 | 19,39 | 0,2% |
| 050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B | 5,3% | 0,99 | 0,99 | 49,23 | 1,5% |
| 0015 - Maîtres de conférences associés des universités | 8,4% | 0,95 | 0,95 | 71,44 | -1,4% |
| 050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A | -12,8% | 0,99 | 0,98 | 208,75 | -0,3% |
| 050091 - Contractuel étudiant | -4,5% | 1,00 | 1,00 | 14,86 | 2,4% |
| 0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique | 2,2% | 0,99 | 0,99 | 27,36 | -0,1% |
| 050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A | -9,6% | 0,95 | 0,94 | 195,61 | 0,4% |
| 0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur | 7,2% | 0,97 | 0,97 | 50,66 | 1,3% |
| 050099 - Contractuel post doctoral de droit public code de la recherche | -2,6% | 0,99 | 0,99 | 39,95 | -0,7% |
| 0655 - Praticiens hospitaliers universitaires | 6,4% | 0,97 | 0,97 | 67,92 | 0,8% |
| 050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A | 18,2% | 0,64 | 0,61 | 450,58 | -1,6% |
| 0652 - Professeurs associés des universités | -14,0% | 0,64 | 0,69 | 106,52 | -12,2% |
| 1823 - CONTRACTUEL JUNIOR | 5,1% | 0,77 | 0,77 | 31,38 | 3,8% |
| 0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur | 15,6% | 0,76 | 0,78 | 140,30 | -0,5% |
| 28 - Contrat aidé (PACTE) | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 0000 - Emplois fonctionnels | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| 050094 - Contractuel post-doctorant | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% |
| 050009 - Contrat emploi jeune | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |

Les effets primes ne peuvent être analysés chez les non-titulaires.

Concernant l'effet démographique, au niveau global le résultat est de 7 €. L'ancienneté n'a pas d'impact sur les écarts de rémunération femmes-hommes, globalement. Si on s'intéresse au détail par corps (tableau ci-dessus), cet effet est largement en faveur des femmes pour la catégorie des enseignants contractuels en CDI ; celle-ci est majoritairement constituée de femmes qui ont donc plutôt une ancienneté élevée.

Partie 3 – Synthèse :

D'après les résultats de l'outil, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes non-titulaires est plus faible que chez les titulaires.

Les effets démographiques et de ségrégation n'ont pas d'impact. En revanche, tout comme la population titulaire, la proportion de femmes ayant recours au temps partiel est plus importante, ce qui engendre des écarts sur les rémunérations globales.

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «RÉMUNÉRATIONS»

En 2023, 88,31% de la masse salariale totale est financée sur des crédits Etats. Cette proportion suit la tendance régulière des dernières années (88,53% en 2022) qui s'explique par la part croissante des financements sur budgets propres. La masse salariale sur ressource propre augmente de 6.66% entre 2022 et 2023. La poursuite des PIA et des programmes transformants (LUE, ORION, SIRIUS, POLARIS ou encore Education et Territoire) converge vers une augmentation des recrutements d'agents contractuels sur ressources propres notamment de catégorie A.

Les dépenses de masse salariale de l'établissement s'élèvent à 533 652 148 € en 2023 soit une augmentation de 4.63%. 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 (environ 2 millions) à l'ancienneté dans la grille (facteur « vieillesse »). Le facteur ETPT (enseignants et enseignants-chercheurs et chez les personnels BIATSS titulaires) joue un rôle secondaire sur l'évolution du GVT.

Plusieurs grandes mesures nationales ont été mises en œuvre sur l'année 2023 qui conduisent à une forte augmentation des dépenses de masse salariale, notamment à la suite des mesures prises en faveur du pouvoir d'achat, par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, dites « mesures Guerini » :

- ▷ Les augmentations successives du point d'indice au 1er juillet 2022 de 3.50%, puis au 1er juillet 2023 de 1.5%. La valeur du point passant ainsi de 4.69€ à 4.85€ puis à 4.92€. Soit un coût total pour l'année 2023 de 10 millions d'euros.
- ▷ Mise en place d'une prime pouvoir d'achat » pour 50% des agents de la fonction publique d'Etat d'un montant allant jusqu'à 800€ brut (dépense de 2,5 Millions pour l'Université de Lorraine).
- ▷ Mise en œuvre de mesures diverses comme des revalorisations de grille des « bas salaires » jusqu'à 9 points d'indices majorés supplémentaires pour rétablir la progressivité des rémunérations, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement (IMT) au niveau du SMIC en 2023 ou encore une prise en charge des transports à 75% au lieu de 50%.
- ▷ Reconstitution de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) pour un montant total d'un million d'euros soit une augmentation considérable de 111.93% (366 216€ en 2022). Cette envolée est principalement la résultante de l'inflation nationale de +8,19 % et des rémunérations stagnantes.

La poursuite de la mise en œuvre des mesures de la Loi Programmation de la Recherche (LPR) concerne, entre autres, la revalorisation du régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants chercheurs (RIPEC, PES) et des personnels BIATSS (RIFSEEP), la revalorisation des salaires des doctorants ainsi que les repyramidages.

Le coût total des mesures LPR réalisées en 2023 est d'environ 2.5 millions d'euros. Cette dernière, qui s'étendra jusqu'en 2030, aura une forte incidence sur les dépenses de masse salariale.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS*

* données
2023

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



147

ACCIDENTS DU TRAVAIL

86 FEMMES / 61 HOMMES

- ▷ 70 AVEC ARRÊT DE TRAVAIL,
- ▷ 77 SANS ARRÊT DE TRAVAIL.

58,5% DES AGENTS CONCERNÉS SONT ÂGÉS ENTRE 40 ET 59 ANS.



2 349

VISITES MÉDICALES

DONT **452**

MENÉES

À DISTANCE

697

VACCINS CONTRE

LA GRIPPE ET

LA COVID

52

PERSONNELS

EN SITUATION

DE HANDICAP

ONT BÉNÉFICIÉ

D'UN AMÉNAGEMENT

DE POSTE OU

D'UNE AIDE SPÉCIFIQUE



263
ASSISTANTS
DE PRÉVENTION



21
MEMBRES
DE LA F3SCT
FORMÉS

10
RÉUNIONS
DE LA F3SCT
dont **2** extraordinaires



49
AVIS RENDUS



44
SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT
MORAL

56
SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT SEXUEL
DISCRIMINATION

PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

En 2023, la Présidente de l'Université de Lorraine est conseillée et assistée par un Conseiller de Prévention (CP) qui est le Directeur 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 DPSE 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, préfectures, 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 proposer 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 RISQUES PROFESSIONNELS

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (non imputables inclus)

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT :

| Sexe | BIATSS | | E, E-C, C | | Total |
|-----------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels | |
| Féminin | 50 | 22 | 10 | 4 | 86 |
| Masculin | 34 | 12 | 9 | 6 | 61 |
| Total | 84 | 34 | 19 | 10 | 147 |
| <i>dont imputables au service</i> | 58 | 29 | 11 | 10 | 108 |

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Féminin | 52 | 36 | 43 | 71 |
| Masculin | 47 | 37 | 26 | 68 |
| Total des accidents du travail | 99 | 73 | 43 | 71 |

TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE :

| | service | trajet | mission | total | service | trajet | mission | total | taux sur effectif global | dont imputables au service |
|------------------------|-----------|-----------|----------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------|----------------------------|
| laboratoires/pôles | 13 | 6 | | 19 | 14,77% | 11,54% | 0,00% | 12,93% | 1,72% | 14 |
| collegiums/composantes | 50 | 31 | 5 | 86 | 56,82% | 59,62% | 71,43% | 58,50% | 1,83% | 66 |
| directions | 25 | 15 | 2 | 42 | 28,41% | 28,85% | 28,57% | 28,57% | 2,95% | 28 |
| Total global | 88 | 52 | 7 | 147 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 2,03% | 108 |

RÉPARTITION PAR GRAVITÉ, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Gravité | A | | | B | | | C | | | Total | dont imputables au service |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| Avec arrêt | 12 | 17 | 29 | 5 | 6 | 11 | 21 | 9 | 30 | 70 | 66 |
| Sans arrêt | 21 | 16 | 37 | 8 | 7 | 15 | 19 | 6 | 25 | 77 | 42 |
| Total | 33 | 33 | 66 | 13 | 13 | 26 | 40 | 15 | 55 | 147 | 108 |

RÉPARTITION PAR CAUSE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Cause | A | | | B | | | C | | | Total | dont imputables au service |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| Accident de la voie publique | 14 | 11 | 25 | 4 | 3 | 7 | 13 | 3 | 16 | 48 | 36 |
| Chute de personne | 6 | 5 | 11 | 4 | 3 | 7 | 8 | | 8 | 26 | 17 |
| Chute d'objet | 2 | | 2 | | | | 5 | 3 | 8 | 10 | 8 |
| Contact-exposition | 1 | 2 | 3 | | | | | | | 3 | 3 |
| Heurt | 2 | 3 | 5 | 1 | | 1 | 6 | | 6 | 12 | 11 |
| Manutention | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 | 4 | 7 | 11 | 25 | 20 |
| Projection | 1 | 2 | 3 | | 1 | 1 | | | | 4 | 3 |
| Situation traumatique | 2 | | 2 | | | | 1 | | 1 | 3 | 1 |
| Acte suicidaire | 1 | 1 | 2 | | | | | | | 2 | 0 |
| Autres (brûlure, électrisation, morsure, malaise...) | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 14 | 9 |
| Total | 33 | 33 | 66 | 13 | 13 | 26 | 40 | 15 | 55 | 147 | 108 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

| Tranche d'âge | Féminin | Masculin | Total |
|-----------------|-----------|-----------|------------|
| tranche 20 - 24 | | 5 | 5 |
| tranche 25 - 29 | 11 | 2 | 13 |
| tranche 30 - 34 | 8 | 9 | 17 |
| tranche 35 - 39 | 12 | 5 | 17 |
| tranche 40 - 44 | 18 | 7 | 25 |
| tranche 45 - 49 | 7 | 10 | 17 |
| tranche 50 - 54 | 9 | 10 | 19 |
| tranche 55 - 59 | 15 | 10 | 25 |
| tranche 60 - 64 | 5 | 2 | 7 |
| tranche 65 - 69 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 86 | 61 | 147 |

RÉPARTITION PAR PLAGE HORAIRE :

| Plage horaire | Féminin | Masculin | Total |
|---------------|-----------|-----------|------------|
| 4h / 6h | 2 | 1 | 3 |
| 6h / 8h | 9 | 6 | 15 |
| 8h / 10h | 19 | 13 | 32 |
| 10h / 12h | 15 | 19 | 34 |
| 12h / 14h | 14 | 6 | 20 |
| 14h / 16h | 8 | 8 | 16 |
| 16h / 18h | 12 | 1 | 13 |
| 18h / 20h | 7 | 5 | 12 |
| 20h / 22h | | 1 | 1 |
| 22h / 00h | | 1 | 1 |
| Total | 86 | 61 | 147 |

TAUX DE FRÉQUENCE (TFRAC) ET TAUX DE GRAVITÉ (TGRAC) 2023 :

| | 2023 | | 2022 | | 2021 | | 2020 | |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | TFRAC | TGRAC | TFRAC | TGRAC | TFRAC | TGRAC | TFRAC | TGRAC |
| Enseignants | 2,49 | 0,13 | 2,15 | 0,17 | 3,17 | 0,13 | 0,46 | 0,02 |
| BIATSS | 13,88 | 0,81 | 10,16 | 0,59 | 9,08 | 0,62 | 6,83 | 0,34 |
| Effectif total | 7,576 | 0,434 | 5,677 | 0,357 | 5,735 | 0,345 | 3,209 | 0,162 |

MALADIES PROFESSIONNELLES APPARUES ET EXISTANTES EN 2023 :

| Maladies professionnelles | |
|-----------------------------------|-----------|
| apparues | 3 |
| existantes | 8 |
| Total | 11 |
| <i>dont imputables au service</i> | <i>10</i> |

Les maladies professionnelles consolidées ne sont pas comptabilisées dans ce tableau. L'une est en attente de reconnaissance d'imputabilité.

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR BAP, CATÉGORIE ET SEXE :

Les maladies professionnelles apparues en 2023 concernent trois hommes, deux de catégorie C appartenant à la BAP G, et un homme de catégorie B appartenant à la BAP C.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE :

Les agents de sexe masculin sont âgés entre 40 et 59 ans.

ACCIDENTS MORTELS :

Aucun accident mortel survenu en 2023 n'est imputable au service.

INCAPACITÉS PERMANENTES SUITE À UN ACCIDENT DE SERVICE, DE TRAJET OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE :

Néant en 2023

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

Le dispositif d'alerte harcèlement 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.

Comment fonctionne ce dispositif ?

L'alerte peut être lancée par tout.e étudiant.e ou personnel par téléphone ou mail.

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 étudiant.e.s et aux personnels de l'établissement.

Pourquoi un tel dispositif ?

Ce dispositif constitue une réponse à la circulaire 2015-193 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 anime 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 étudiant.e.s interrogé.e.s déclaraient avoir été au moins une fois victime de harcèlement sexuel.

Dispositif complémentaire 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.

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 2023 :

| Type de dispositif | Nombre de signalements |
|--|------------------------|
| Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination | 56 |
| Dispositif Harcèlement Moral | 44 |

Le nombre de signalements correspond au nombre de saisines des dispositifs.

SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2022 :

| Type de dispositif | Nombre de signalements |
|--|------------------------|
| Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination | 49 |
| Dispositif Harcèlement Moral | 25 |

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

TYPE DE SUITES DONNÉES 12 MOIS APRÈS LE SIGNALLEMENT :

| Suites données | Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination | Dispositif Harcèlement Moral | Total |
|--|--|------------------------------|-------|
| Traitement pluriannuel | 3 | 2 | 5 |
| Procédure disciplinaire | 5 | 1 | 6 |
| Résolution sans sanction | 11 | | 11 |
| Sans suites (éléments insuffisants, auteur hors UL, procédure non poursuivie...) | 26 | 20 | 46 |
| Recadrage | 7 | | 7 |
| Alerte au Procureur | 5 | 1 | 6 |
| Entretien avec l'auteur présumé | | 2 | 2 |

ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES RECENSÉS AU COURS DE L'ANNÉE PAR LES DISPOSITIFS DE SIGNALLEMENT :

| Type d'actes | Nombre |
|---|-----------|
| Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle | 18 |
| Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) | 5 |
| Situation de discrimination | 9 |
| Situation de harcèlement moral | 3 |
| Total | 35 |

VICTIMES D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES RECENSÉES AU COURS DE L'ANNÉE PAR LES DISPOSITIFS DE SIGNALLEMENT :

| Type d'actes | Féminin | Masculin |
|--|-----------|----------|
| étudiants | | |
| Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle - nb de victimes | 16 | |
| Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) - nb de victimes | 5 | |
| Situation de discrimination - nb de victimes | 6 | 2 |
| Situation de harcèlement moral - nb de victimes | | |
| Personnels | | |
| Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle - nb de victimes | 5 | 1 |
| Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) - nb de victimes | 2 | |
| Situation de discrimination - nb de victimes | | |
| Situation de harcèlement moral - nb de victimes | 4 | 2 |
| Total | 38 | 5 |

Des situations de harcèlement sexuel/agression sexuelle ainsi que des situations de discrimination ne peuvent être dénombrées avec exactitude (par exemple, diffusion de propos sur les réseaux sociaux) et ne sont donc pas présentes dans ce tableau.

RECONNAISSANCE D'UNE FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR AU COURS DE L'ANNÉE :

Néant

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 sa responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de ses 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 PAR SEXE ET DÉCISION :

| Sexe | Décision | | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| | Accordée | Refusée | |
| Féminin | 1 | 5 | 6 |
| Masculin | 1 | 1 | 2 |
| Total | 2 | 6 | 8 |

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET SEXE :

| Type de population | Féminin | Masculin | Total |
|--------------------|----------|----------|----------|
| BIATSS | 2 | 0 | 2 |
| E, E-C, C | 4 | 2 | 6 |
| Total | 6 | 2 | 8 |

ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LES DEMANDES ACCORDÉES :

| Actions mises en œuvre en 2023 | Féminin | Masculin | Total |
|---|----------|----------|----------|
| Prise en charge des frais de justice éventuels selon les modalités précisées dans le courrier de réponse à la demande de protection fonctionnelle | 1 | 1 | 2 |
| Total | 1 | 1 | 2 |

FRAIS PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE :

Néant en 2023

LES SUICIDES :

| | Nombre | | Imputable au service | sur le lieu de travail |
|----------------------|---------|----------|----------------------|------------------------|
| | Féminin | Masculin | | |
| Suicide | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tentative de suicide | 0 | 2 | 0 | 0 |

Au cours de l'année 2023, un agent a fait 2 tentatives de suicide. Dès le premier signalement, l'ensemble des services de l'université (le service de santé au travail, la direction prévention, les ressources humaines et la F3SCT) s'est mobilisé pour accompagner cet agent et le collectif au mieux. Une démarche a été initiée pour définir une procédure à appliquer dans ce type de situation en prenant en compte la victime, l'intervenant et le collectif.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN FONCTION AU 31/12/2023 :

| Type d'acteur | nombre | nommés |
|--------------------------------|------------|-----------|
| Assistants de prévention | 263 | 31 |
| Conseillers de prévention | 13 | 1 |
| Membres F3SCT | 20 | 20 |
| Conseillers en radioprotection | 24 | |
| Médecins de prévention | 2 | |
| Total | 322 | 52 |

Le nombre des acteurs de la prévention, en plus des différents responsables, est globalement stable sur les 3 dernières années. Il est à noter un accroissement du nombre d'assistants de prévention. Nous avons choisi au sein de l'Université de Lorraine de mettre un acteur dédié au plus près du terrain pour permettre une approche pratique de la prévention au quotidien

2023 a été une année particulière pour les instances qui ont vu la mise en place un Conseil Social d'Administration (CSA) duquel est issu une Formation Spécialisée dédiée à la Santé, la Sécurité et aux Conditions de Travail (F3SCT). Ces instances viennent prendre la suite du CT (Comité Technique) et du CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail).

RÉPARTITION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION SELON LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL :

En dehors des CP de l'université qui sont des agents à temps plein au sein de la DPSE, les assistants de prévention ont une quotité de travail qui est définie en concertation avec leur direction. Le régime courant au sein de l'Université de Lorraine est autour des 10%. Cela correspond à environ 1 demi-journée par semaine en moyenne sur une année complète.

FORMATION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

FORMATION INITIALE ET GÉNÉRALISÉE DES AP ET CP :

Formation interne par la DPSE pour les AP avec intervention d'acteurs externe (IGESR, CP reconnus d'autres université, CNRS). Cette formation est également ouverte aux AP de nos partenaires. Cela permet d'avoir une approche commune sur nos UMR par exemple. Pour les CP, formation nationale est faite par l'IH2EF pour le ministère de l'éducation sup et recherche.

NOMBRE D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION AYANT PRIS LEURS FONCTIONS AU COURS DE L'ANNÉE AYANT REÇU UNE LETTRE DE CADRAGE OU DE MISSION ET SUIVI UNE FORMATION INITIALE :

| | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | Lettre de cadrage | Formation initiale | Lettre de cadrage | Formation initiale | Lettre de cadrage | Formation initiale |
| Assistants de prévention | 31 | 31 | 38 | 38 | 35 | 35 (janvier 2022) |
| Membre du CHSCT | | 21 | | 2 | | 18 |
| Sauveteur secouriste du travail | | 159 | | 159 | | 27 |
| Acteurs de la prévention de la Direction DPSE | | 1 | | 7 | | 0 |
| Formateur sauveteur secouriste du travail | | 3 | | 3 | | 0 |
| SSIAP 1, 2 et 3 | | 2 | | 0 | | 0 |
| PCR | | 1 | | 18 | | 1 |
| PRAP | | | | 5 | | 0 |
| PSSM | | 35 | | 44 | | 40 |
| Transport de déchets dangereux | | 5 | | | | |

NOMBRE D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN FONCTION AYANT SUIVI UNE FORMATION CONTINUE AU COURS DE L'ANNÉE, PAR CATÉGORIE D'ACTEUR :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Acteurs de la prévention de la Direction DPSE | | 13 | 69 |
| Assistant de prévention | 250 | 149 | 0 |
| Formateur sauveteur secouriste du travail | 3 | 12 | 25 |
| Sauveteur secouriste du travail | 301 | 223 | 227 |
| SSIAP 1, 2 et 3 | 5 | 9 | 3 |
| PCR | 4 | 5 | 1 |
| Membres F3SCT | 2 | | |
| Formateur PRAP | 2 | | |
| PRAP | 8 | | |
| Transport de marchandises dangereuses | 20 | | |

LES INSTANCES DE PRÉVENTION

LES MEMBRES DU F3SCT ET LEUR FORMATION

L'Université de Lorraine dispose d'un seul CSA duquel est issu la formation spécialisée en central couvrant ainsi la totalité de nos agents et de nos sites. Ces instances sont organisées conjointement par l'administration et les organisations syndicales démontrant un bon niveau de dialogue social. Cette organisation est la même que pour d'autre établissement d'enseignement supérieur permettant une harmonie de fonctionnement au sein du ministère.

MEMBRES DES INSTANCES :

| | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Titulaires | Suppléants | Titulaires | Suppléants | Titulaires | Suppléants |
| membres du F3SCT ou CHSCT | 10 | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 |

FORMATION DES MEMBRES DU F3SCT :

| | 2022 | | 2021 | |
|-------------------|--------|---------|--------|---------|
| | Nombre | Durée | Nombre | Durée |
| Formation membres | 18 | 5 jours | 18 | 5 jours |

La formation a été harmonisée au sein du Ministère. La formation est organisée par l'administration de l'UL et les organisations syndicales. 18 membres ont bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

LES RÉUNIONS DU F3SCT

Au cours de l'année 2023, la F3SCT s'est réunie à 8 reprises : 7 fois à l'initiative de la Présidente et 1 fois suite au signalement d'un danger grave et imminent.

En plus des réunions habituelles de la F3SCT, 2 réunions extraordinaires ont eu lieu pour permettre la restitution du rapport de l'inspecteur de l'IGESR suite à sa visite en 2022 ainsi qu'une réunion suite au désaccord sur les mesures à mettre en place suite au signalement du DGI n°30.

NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES AVEC LA PARTICIPATION D'ACTEURS DE PRÉVENTION :

| Acteur de prévention | Nombre de réunions | | |
|----------------------|--------------------|------|------|
| | 2023 | 2022 | 2021 |
| ISST | 3 | 2 | 4 |
| AP/CP | 7 | 9 | 15 |
| Médecin du travail | 5 | 5 | 15 |

LES VISITES ET LES ENQUÊTES

NOMBRE DE VISITES DE SITES EFFECTUÉES :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------------|------------|------------|
| selon qu'elles ont eu ou non pour motif un accident de service/de travail | 1 | 0 | 1 |
| selon qu'elles ont eu ou non pour motif une maladie professionnelle/à caractère professionnel | 0 | 0 | 0 |
| selon le type de FS | sans objet | sans objet | sans objet |

En 2023, 1 enquête a été mise en place suite à un accident grave dans un laboratoire. Ce travail avec les représentants du personnel a permis de mettre en évidence des difficultés dans la gestion d'un projet et la nécessité pour l'Université de travailler d'avantage en « mode projet » afin d'avoir une approche multidisciplinaire.

NOMBRE D'ENQUÊTES RÉALISÉES VENTILÉ SELON LES CRITÈRES SUIVANTS :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|------------|------------|---------------|
| Nombre de visites | 10 | 6 | 1 (1 en 2020) |
| dont le rapport a été étudié en séance | 16 | 3 | 2 |
| selon le type de FS | sans objet | sans objet | sans objet |

En 2023, 10 visites de sites ont été faites. Toutefois avec la période de transition du CHSCT vers la F3SCT, ce sont 16 rapports de visite qui ont été étudiés. Au cours de l'année ce sont ainsi 229 préconisations qui ont été votées notamment autour de : la sécurité bâtementaire (73), l'hygiène, la santé et la sécurité (88), les conditions de travail (27), et les ressources humaines (41).

SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT :

SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DROIT DE RETRAIT :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Nombre de signalements d'un danger grave et imminent | 2 | 2 | 3 |
| ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail | 2 | 1 | 0 |
| ayant fait l'objet d'une inscription au registre | 0 | 2 | 0 |

Un Danger Grave et Imminent (dit DGI) est une situation dont la survenue est immédiate et qui est susceptible de provoquer des conséquences mortelles, ou une incapacité permanente. En 2023, 2 signalements de DGI ont été fait.

Aucune invocation du droit de retrait effectuée au cours de l'année.

DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

L'université de Lorraine a mis en place des Registres Santé Sécurité au Travail (RSST) dans tous ses locaux dont la gestion est dématérialisée. Ainsi chaque annotation est considérée comme une fiche de signalement dit « fiche RSST ». En 2023, 141 fiches RSST ont été saisies.

Le bilan annuel du service de santé au travail de l'Université a été produit en mars 2024.

En ce qui concerne les accidents de travail et maladies professionnelles, le système mis en place au sein de l'université permet de rendre les représentants du personnel, via la secrétaire de la F3SCT, destinataire de tout signalement d'accident. En plus, une information régulière est faite durant toutes les séances ordinaires de l'instance.

NOMBRE DE CONSULTATIONS DE LA F3SCT :

| | 2023 |
|---|------|
| Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail | 1 |
| consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies | 1 |
| Consultations sur des projets de règlement et de consignes | 0 |
| Consultations sur mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail) | 0 |

NOMBRE DE PROGRAMMES ANNUELS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| reçus par le F3SCT | 2 | 1 | 1 |
| étudiés par le F3SCT | 2 | 1 | 1 |
| ayant fait l'objet d'un avis du F3SCT | 2 | 1 | 1 |

NOMBRE DE PROGRAMMES ANNUELS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉTUDIÉS PAR LE CHSCT :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| TMS (troubles musculo-squelettiques) | 2 | 1 | 1 |
| RPS (risques psychosociaux) | 2 | 1 | 1 |

L'université de Lorraine dispose d'un programme annuel de prévention des risque professionnels et d'amélioration des conditions de travail (aussi dits PAPRI Pact). En 2022, le changement de direction de la Direction Prévention Sécurité Environnement a induit un retard dans le bilan et le déploiement du PAPRI Pact 2023. Il y a donc eu deux plans d'action de l'université présentés en 2023 : un pour l'année 2023 et un pour l'année 2024.

TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE, Y COMPRIS CONCERNANT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Taux global de 81%. En 2023, le programme annuel de prévention a été mis en place tardivement suite au changement de direction au sein de la DPSE. Toutefois, 81% ont pu aboutir. Cet indicateur est notamment impacté par le lancement d'une enquête autour du travail hybride qui n'a pas pu être lancée. Elle a été retardée suite au lancement notamment du projet visant à réinventer le rapport au travail.

DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

Le document unique de l'établissement est la compilation des DUERP produits par les structures de l'Université. Ils sont constamment à disposition des représentants via l'outil dédié. Les documents uniques sont étudiés dans le cadre du groupe de travail dédié au bilan et à la construction du programme annuel de prévention de l'année civile à venir. Sont intégrés dans ces DUERP, les TMS et RPS.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------|-------------------------|-------------------------|
| structures ayant un DUERP | 113 | - 115 niv 1 et 44 niv 2 | - 115 niv 1 et 41 niv 2 |
| dont ayant un DUERP mis à jour annuellement | 113 | - 115 niv 1 et 44 niv 2 | - 115 niv 1 et 31 niv 2 |
| dont intégrant un volet RPS | 75 | 327 | 385 |
| structures n'ayant pas de DUERP | 0 | 0 | 0 |

SERVICES ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS :

| | 2023 |
|--|------|
| Nb de service avec un plan d'action (TMS+RPS) | 144 |
| Nb de service sans plan d'action (TMS+RPS) | 4 |
| Nb service avec action de prévention en lien avec les RPS (manutention manuelle) sous GPuC | 75 |
| Nb d'actions de prévention relative aux RPS en attente de réalisation sous GPuC | 152 |

AVIS RENDUS PAR LA F3SCT :

Au cours de l'année 2023, la F3SCT a rendu 49 avis soit en moyenne 8 avis par réunions. Cette tendance est dans la moyenne des 3 dernières années.

MESURES PROPOSÉES PAR LA F3SCT :

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------------|-----------|------------|
| acceptées et mises en œuvre | 24 | 6 | 40 |
| acceptées mais non encore mise en œuvre | 0 | 0 | 0 |
| refusées | 1 | 0 | 6 |
| en cours ou sans suite | 106 | 55 | 86 |
| Total | 131 | 61 | 132 |

En 2023 1 mesure proposée intègre les RPS (risques psychosociaux).

Suite aux visites, la F3SCT peut émettre des préconisations. Cet indicateur est donc à mettre en relation avec les visites de sites. En 2023, ce sont ainsi 131 préconisations qui ont été émises pour 10 visites, soit un ratio de 13 préconisations par visite. C'est très proche de 2022, (année d'installation de la F3SCT) qui avait un ratio de de 10 préconisations par visite.

COMMISSIONS MÉDICALES

AGENTS RECLASSÉS AU COURS DE L'ANNÉE SUITE À UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT :

Néant

AGENTS CONSIDÉRÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES À LEUR EMPLOI PAR LE COMITÉ MÉDICAL OU LA COMMISSION DE RÉFORME :

Néant

BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE 2023 :

PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

| Tranche d'âge | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| tranche 25 - 29 | 2 | | 2 |
| tranche 30 - 34 | 2 | | 2 |
| tranche 35 - 39 | 6 | 2 | 8 |
| tranche 40 - 44 | 4 | 3 | 7 |
| tranche 45 - 49 | 7 | 2 | 9 |
| tranche 50 - 54 | 12 | 3 | 15 |
| tranche 55 - 59 | 16 | 8 | 24 |
| tranche 60 - 64 | 4 | 7 | 11 |
| tranche 65 - 69 | 2 | 1 | 3 |
| Total général | 55 | 26 | 81 |

PAR STATUT ET TYPE DE POPULATION

| Statut/type de population | Féminin | Masculin | Total |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Contractuels | 13 | | 13 |
| BIATSS | 11 | | 11 |
| E, E-C, C | 2 | | 2 |
| Titulaires | 42 | 26 | 68 |
| BIATSS | 38 | 21 | 59 |
| E, E-C | 4 | 5 | 9 |
| Total | 55 | 26 | 81 |

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé à un fonctionnaire après un des congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de longue durée (CLD)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Un contractuel peut également reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique :

- Après un congé de maladie,
- Après un congé de grave maladie,
- Impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée (ALD).

MISES EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

| Tranche d'âge | Féminin | Masculin |
|---------------|---------|----------|
| 50 - 54 | 1 | |
| 55 - 59 | 1 | |
| 65 et plus | | 1 |

CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE EN 2023 :

| | Féminin | | Masculin | | Total | |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours |
| Enseignants-chercheurs | 5 | 254 | 5 | 427 | 10 | 681 |
| Enseignants du 2nd degré | 2 | 32 | 2 | 109 | 4 | 141 |
| BIATSS | 27 | 1974 | 23 | 1101 | 50 | 3075 |
| Total | 34 | 2260 | 30 | 1637 | 64 | 3897 |

AGENTS PLACÉS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ EN 2023 :

| Sexe | Titulaires | Contractuels |
|----------|------------|--------------|
| Féminin | 2 | 0 |
| Masculin | 1 | 0 |

MÉDECINE DE PRÉVENTION

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.

ORGANISATION DES SERVICES DE MÉDECINE DE PRÉVENTION AU 31 DÉCEMBRE 2023 :

| | Nombre | médecins en ETP | médecins en ETPT | médecins exerçant un tiers temps | nombre d'agents couverts |
|--|----------|-----------------|------------------|----------------------------------|--------------------------|
| service de médecine de prévention interne | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 228 |
| services communs à plusieurs administrations | - | - | - | - | - |
| service de santé au travail interprofessionnel | - | - | - | - | - |
| service de santé au travail en agriculture | - | - | - | - | - |
| non couverts | - | - | - | - | - |
| pour lesquels l'information n'est pas disponible | - | - | - | - | - |
| Total | 1 | 2 | 2 | 2 | 7228 |

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 réintégrés 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 2023 :

| Type de visite | 2023 |
|---|-------------------------------------|
| | Agents ayant bénéficié d'une visite |
| surveillance médicale particulière | 946 |
| visite d'information et de prévention | 854 |
| visite à la demande de l'agent | 218 |
| visite à la demande de l'administration | 51 |

VISITES MÉDICALES SUR L'ENSEMBLE DE L'UL :

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Visites systématiques ou périodiques | 1 800 | 1 606 | 2 067 | 1 701 |
| Visites quinquennales | 854 | 813 | 689 | 442 |
| Surveillance Renforcée | 946 | 793 | 1 378 | 1 259 |
| <i>Dont entretiens Infirmiers</i> | <i>799</i> | <i>630</i> | <i>630</i> | <i>506</i> |
| Autres visites | 629 | 725 | 521 | 386 |
| Embauches , Ouvertures de dossiers | 57 | 44 | 50 | 45 |
| Suite à Accident (AT) | 8 | 10 | 6 | 5 |
| Suite à Arrêt maladie | 54 | 61 | 48 | 42 |
| Pré-reprise maladie (CLM, CMO, CLD) | 27 | 24 | 13 | - |
| Reprise maternité | 16 | 8 | 14 | - |
| à la demande de l'agent (du salarié) | 218 | 263 | 209 | 176 |
| à la demande de l'employeur (administration) | 51 | 64 | 38 | 31 |
| à la demande du médecin conseil | 0 | 0 | 0 | 0 |
| à la demande de l'IST (pour le médecin du travail) | 18 | 33 | 18 | 4 |
| à la demande du médecin du travail | 179 | 218 | 123 | 83 |
| Fin d'activité / divers | 1 | | 2 | |
| Nombre total | 2 429 | 2 331 | 2 588 | 2 087 |

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Consultations à distance | 440 | 865 | 905* | 586* |
| Visio | 239 | 648 | 605 | 205 |
| Téléphoniques | 201 | 217 | 300 | 381 |

* dont les entretiens liés au contexte de la pandémie

ORIENTATIONS MÉDICALES ET CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES :

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Propositions d'Aménagements de poste - mutation - reclass. | 137 | 102 | 91 | 27 |
| Remise de dossier reconnaissance qualité de TH (MDPH) | 18 | 28 | 33 | 10 |
| Proposition de télétravail | 76 | 54 | 24* | 4 |
| Orientations vers médecins traitants / spécialistes | 467 | 275 | 212 | 131 |
| Pathologie professionnelle | 2 | 3 | 6 | 1 |
| Orientation vers la psychologue du travail | 36 | 35 | 14 | 10 |
| Orientation vers la DRH | 41 | 52 | 40 | 30 |
| Nombre total | 777 | 549 | 396 | 213 |

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES ET TIERS-TEMPS :

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|------|
| Examens complémentaires | | | | |
| Tests visuels | 926 | 907 | 920 | 793 |
| Tests auditifs | 854 | 782 | 950 | 715 |
| Urines | | | - | - |
| Examens sanguins (prescriptions exam sanguins) | 30 | 14 | 22 | 18 |
| Radiographie des poumons | 6 | 8 | 13 | 14 |
| Scanner thoracique | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Tiers-Temps | | | | |
| Etudes de postes | 44 | 41 | 46 | 24 |
| Visites de laboratoires ou de sites | 8 | 5 | 8 | 8 |
| F3SCT et autres F3SCT locaux | 15 | 15 | 30 | 23 |
| <i>dont F3SCT UL</i> | 5 | 10 | 15 | 13 |
| Réunion RPS - Accompagnement | 0 | 0 | 0 | 2 |
| GLSI - GLSI Process | 8 | 15 | 6 | 5 |
| Liées au handicap | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Présences au Comité Médical | 1 | 1 | 0 | 0 |

VISITES DE SITE RÉALISÉES PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL OU PAR UN MEMBRE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE SANTÉ AU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE :

| | 2023 |
|---|------|
| Visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année | 8 |

RAPPORTS DE MÉDECINS DU TRAVAIL TRANSMIS AUX COMITÉS MÉDICAUX ET AUX COMMISSIONS DE RÉFORME AU COURS DE L'ANNÉE :

| | 2023 |
|---|------|
| Rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année | 12 |

PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ EN SURVEILLANCE RENFORCÉE (SMR) :

Environ 30 %

CAMPAGNE DE VACCINATION

697 vaccins contre la grippe réalisés en 2023.

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 2023, 109 actions ont été engagées au bénéfice de 52 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels ». Pour rappel, en 2022, 79 actions engagées pour 60 bénéficiaires.

| Type d'actions (aménagement de poste ou aides) | Nombre d'actions | Montant | Bénéficiaires | | |
|---|---------------------|-----------------|---------------|-----------|-----------|
| | | | BIATSS | E, E-C, C | Total |
| Aménagement poste de travail (sur site) | 48 | 34 057 € | 20 | 9 | 29 |
| Aménagement poste de travail (à domicile) | 3 | 466 € | 2 | | 2 |
| Auditif | 11 | 3 111 € | 6 | 5 | 11 |
| Interprétariat | 36 | 3 429 € | 2 | 1 | 3 |
| Transport | 1 | 158 € | | 1 | 1 |
| Visuel | 6 | 4 367 € | 2 | 1 | 3 |
| Autres aides | 4 | 3 522 € | | 3 | 3 |
| Total | 109 | 49 110 € | 32 | 20 | 52 |

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL»

- ▷ Le nombre d'assistants de prévention progresse encore en 2023 (+6). Le Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en chiffrait 7 368 en 2018 (non indiqué pour 2019).

- ▷ La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) 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. La F3SCT de l'UL s'est réunie à 8 reprises en 2023.

- ▷ 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. En 2021, le nombre d'accidents du travail repart à la hausse (73) progresse en 2022 (99) et connaît une forte hausse (147) en 2023. Tout comme au sein du MESRI, ce sont les accidents survenus sur le lieu de travail qui sont les plus nombreux. 5 886 accidents (de service/travail, mission, trajet) se sont produits en 2018 selon les chiffres du MESRI.

- ▷ Le nombre de visites médicales n'a cessé de diminuer entre 2014 et 2018. 2019 marque la fin de cette baisse. En 2020 ce nombre progresse à 2 087 visites soit +20,5% par rapport à 2019. Cette progression est due au renforcement de l'équipe de la médecine et se poursuit en 2021 avec une hausse de 21,5% par rapport à 2020. En 2022, on enregistre une baisse de 10% ce qui représente 257 visites en moins par rapport à l'année précédente. Ce taux est à nouveau en hausse de 4,2% en 2023.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

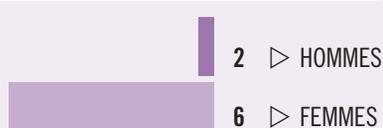


CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023 sauf mention contraire

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

91 JOURS DE CONGÉS
DONNÉS PAR **8** AGENTS



LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2022/2023 C'EST

- ▷ **136 288** CONGÉS PAYÉS
- ▷ **18 513** JOURS DE RÉCUPÉRATION
- ▷ **1 231** JOURS DE CONCORDAT
- ▷ **10 508** JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET
PAR **966** AGENTS

62 066 JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

- ▷ **1 707** AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ
- ▷ **2 205** JOURS DE CARENCE

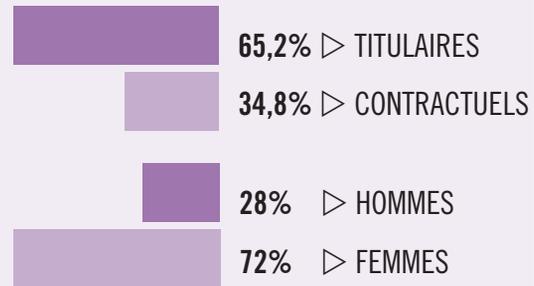
53,2%

DES PERSONNELS BIATSS ONT
OPTÉ POUR UNE DURÉE
DE TEMPS DE TRAVAIL
HEBDOMADAIRE DE 37H30



1 432

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS
À TÉLÉTRAVAILLER
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE



86,6%

DES AGENTS
À TEMPS PARTIEL
SONT DES PERSONNELS
BIATSS



321 PERSONNELS
SONT À TEMPS PARTIEL
AU 31/12/2023



ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

NOMBRE D'AGENTS PRÉSENTS DANS AGATTE À LA DATE DU 31/12/2023 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 ou de disponibilité, en congé parental, les apprentis et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte. En 2023, 14 955 heures ont été écartées.

| Type de régime | Nombre d'agents | Taux |
|----------------|-----------------|---------------|
| 36h40 | 691 | 21,9% |
| 37h30 | 1677 | 53,2% |
| 37h43 | 22 | 0,7% |
| 38h10 | 737 | 23,4% |
| 39h50 | 11 | 0,3% |
| 43h00 | 12 | 0,4% |
| Total | 3150 | 100,0% |

| Catégorie de régime | Type de régime | Nombre d'agents |
|--|----------------|-----------------|
| Régime général | 36h40 | 539 |
| | 37h30 | 1398 |
| | 38h10 | 585 |
| Total Régime général | | 2522 |
| Horaires spécifiques | 36h40 | 151 |
| | 37h30 | 270 |
| | 38h10 | 148 |
| Total Horaires spécifiques | | 569 |
| Personnels médico-sociaux | 37h43 | 22 |
| Total Personnels médico-sociaux | | 22 |
| Infirmiers | 39h50 | 11 |
| Total Infirmiers | | 11 |
| Concierges | 38h10 | 1 |
| Concierges | 43h00 | 12 |
| Total Concierges | | 13 |
| Ferme expérimentale bouzule | 36h40 | 1 |
| | 37h30 | 9 |
| | 38h10 | 3 |
| Total Ferme expérimentale bouzule | | 13 |
| Total général | | 3150 |

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.

RÉPARTITION PAR SEXE ET TRANCHE D'ÂGE :

| Tranches d'âge | 36h40 | | | 37h30 | | | 37h43 (médi-co-sociaux) | | | 38h10 | | | 39h50 (Infirmiers) | | | 43h00 (concierges) | | | Total |
|-----------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------------------|----------|-----------|------------|------------|------------|--------------------|----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| tranche 15 - 19 | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 |
| tranche 20 - 24 | 9 | 10 | 19 | 26 | 18 | 44 | | | | 5 | 8 | 13 | | | | | | | 76 |
| tranche 25 - 29 | 34 | 16 | 50 | 109 | 64 | 173 | 1 | | 1 | 38 | 28 | 66 | | | | | | | 290 |
| tranche 30 - 34 | 51 | 17 | 68 | 127 | 54 | 181 | 2 | 1 | 3 | 37 | 32 | 69 | 1 | | 1 | | | | 322 |
| tranche 35 - 39 | 81 | 24 | 105 | 164 | 61 | 225 | 1 | 2 | 3 | 39 | 36 | 75 | 5 | | 5 | | 1 | 1 | 414 |
| tranche 40 - 44 | 68 | 41 | 109 | 135 | 63 | 198 | 5 | | 5 | 25 | 43 | 68 | | | | | | | 380 |
| tranche 45 - 49 | 54 | 28 | 82 | 115 | 86 | 201 | 3 | | 3 | 47 | 60 | 107 | 2 | | 2 | | 1 | 1 | 396 |
| tranche 50 - 54 | 64 | 42 | 106 | 185 | 84 | 269 | 2 | | 2 | 54 | 65 | 119 | 2 | | 2 | | 1 | 2 | 501 |
| tranche 55 - 59 | 62 | 31 | 93 | 151 | 88 | 239 | 2 | | 2 | 71 | 62 | 133 | | | | 1 | 4 | 5 | 472 |
| tranche 60 - 64 | 36 | 15 | 51 | 90 | 46 | 136 | 3 | | 3 | 43 | 32 | 75 | | | | | 1 | 1 | 266 |
| tranche 65 - 69 | 8 | | 8 | 6 | 5 | 11 | | | | 3 | 8 | 11 | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 32 |
| Total | 467 | 224 | 691 | 1108 | 569 | 1677 | 19 | 3 | 22 | 362 | 375 | 737 | 11 | 0 | 11 | 2 | 10 | 12 | 3150 |

Les infirmiers rattachés à la médecine du travail bénéficient du régime général.

RÉPARTITION PAR SEXE ET CATÉGORIE :

| Régime horaire | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 36h40 | 121 | 130 | 216 | 467 | 95 | 55 | 74 | 224 | 691 |
| 37h30 | 322 | 299 | 487 | 1108 | 240 | 151 | 178 | 568 | 1677 |
| 37h43 | 19 | | | 19 | 3 | | | 3 | 22 |
| 38h10 | 158 | 90 | 114 | 362 | 210 | 80 | 85 | 375 | 737 |
| 39h50 | 11 | | | 11 | | | | | 11 |
| 43h00 | | | 2 | 2 | | 4 | 6 | 10 | 12 |
| Total | 631 | 519 | 819 | 1969 | 548 | 290 | 343 | 1180 | 3150 |

RÉPARTITION PAR BAP :

| BAP | 36h40 | 37h30 | 37h43 | 38h10 | 39h50 | 43h00 | Total |
|----------------------|------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|-------------|
| A | 20 | 106 | | 31 | | | 157 |
| B | 13 | 44 | | 35 | | | 92 |
| C | 17 | 87 | | 59 | | | 163 |
| D | 7 | 15 | | 5 | | | 27 |
| E | 64 | 93 | | 77 | | 1 | 235 |
| F | 120 | 199 | | 70 | | | 389 |
| G | 95 | 263 | | 156 | | 11 | 525 |
| J | 352 | 869 | 3 | 301 | | | 1525 |
| médi-co-sociaux | 3 | 1 | 19 | 3 | 11 | | 37 |
| Total général | 691 | 1677 | 22 | 737 | 11 | 12 | 3150 |

TÉLÉTRAVAIL

BILAN DE LA CAMPAGNE 2023 :

Le dépôt des demandes a été réalisé de manière dématérialisée du 17 avril au 30 juin 2023.

1467 DEMANDES COMPLÈTES ONT ÉTÉ DÉPOSÉES :

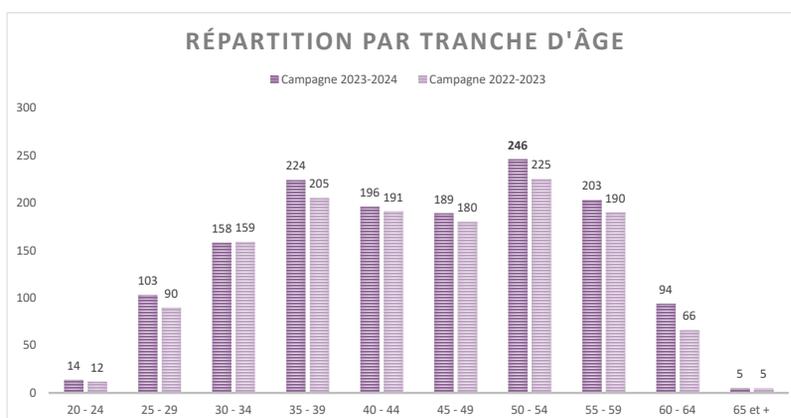
- ▷ 1432 avis favorables
- ▷ 26 avis défavorables
- ▷ 9 renoncations

LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS :

RÉPARTITION PAR GENRE

| Sexe | Nombre campagne 23/24 | % | Nombre campagne 22/23 | % |
|--------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Masculin | 394 | 27,51% | 357 | 26,98% |
| Féminin | 1038 | 72,49% | 966 | 73,02% |
| Total | 1432 | 100% | 1323 | 100% |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR STATUT

| Statut | Nombre campagne 23/24 | % | Nombre campagne 22/23 | % |
|----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Contractuels | 521 | 34,77% | 460 | 34,77% |
| Titulaires | 911 | 65,23% | 863 | 65,23% |
| Total général | 1432 | 100% | 1323 | 100% |

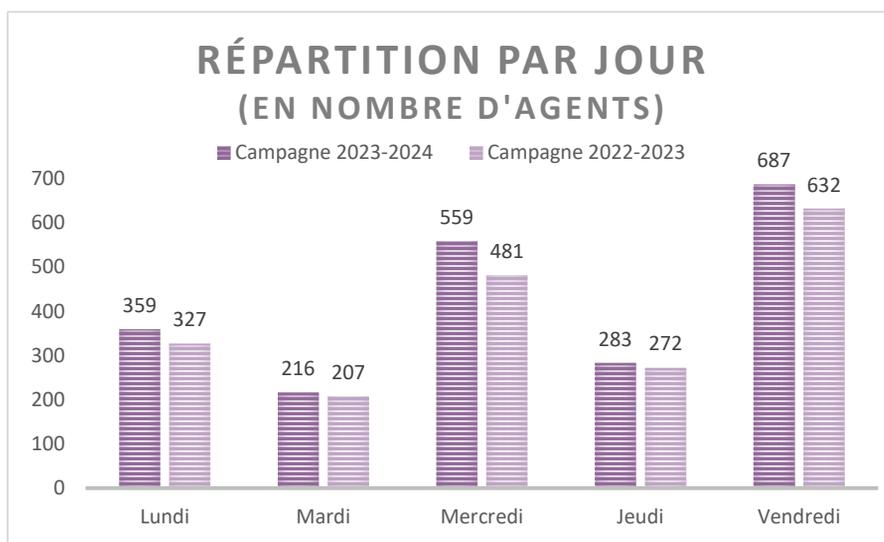
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP

| Catégorie | Nombre campagne 23/24 | % | Nombre campagne 22/23 | % |
|----------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| A | 600 | 41,90% | 552 | 41,72% |
| B | 394 | 27,51% | 354 | 26,76% |
| C | 438 | 30,59% | 417 | 31,52% |
| Total général | 1432 | 100% | 1323 | 100% |

52,2% des télétravailleurs sont affectés en directions centrales.

RÉPARTITION DES TÉLÉTRAVAILLEURS EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS ET JOUR(S) CHOISI(S) :

| Nombre de jours | Féminin | Masculin | Total | % |
|----------------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| 0,5 | 123 | 29 | 152 | 10,61% |
| 1 | 468 | 179 | 647 | 45,19% |
| 1,5 | 139 | 34 | 173 | 12,08% |
| 2 | 308 | 152 | 460 | 32,12% |
| Total général | 1038 | 394 | 1432 | 100% |



TÉLÉTRAVAILLEURS AU 31/12/23

RÉPARTITION DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR BAP, CATÉGORIE FP ET SEXE EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE :

| BAP | 0,5 jour | | | | | | | | | 1 jour | | | | | | | | | 1,5 jours | | | | | | | | | 2 jours | | | | | | | | | Total |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-------------|--|--|--|--|--|--|--|-------|
| | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | | | | | | | | | |
| | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | | | | | | | | | | | | | |
| A | 1 | | | | | | 1 | 4 | | | 5 | 1 | | 10 | 1 | | | | | | 1 | 4 | 2 | | | | 1 | 7 | 19 | | | | | | | | |
| B | | | | | | | 1 | | | | 2 | 1 | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | 4 | | | | | | | | |
| C | | 1 | | 1 | 2 | | 4 | 2 | 1 | | 17 | 2 | | 22 | | | | | | | 2 | | | 7 | | | | 9 | 35 | | | | | | | | |
| D | | | | | | | 1 | | | | 4 | | | 5 | 1 | | | | | | 1 | 4 | | | | | | 4 | 10 | | | | | | | | |
| E | | 1 | | 4 | 7 | | 12 | 1 | 1 | | 29 | 23 | | 54 | 3 | | | 14 | 2 | | 19 | 11 | 2 | 65 | 5 | | | 83 | 168 | | | | | | | | |
| F | 1 | 11 | 6 | 3 | 1 | | 22 | 33 | 19 | 7 | 11 | 6 | 1 | 77 | 9 | 5 | | 2 | | | 16 | 24 | 8 | 13 | 5 | | | 50 | 165 | | | | | | | | |
| G | 1 | | 4 | 4 | 1 | | 10 | 4 | 1 | 8 | 8 | 2 | 1 | 24 | 4 | | 1 | 1 | | | 6 | 1 | 2 | 4 | | | 1 | 9 | 49 | | | | | | | | |
| J | 28 | 25 | 40 | 4 | | | 2 | 99 | 72 | 175 | 28 | 11 | 26 | 439 | 34 | 38 | 42 | 7 | 4 | 3 | 128 | 90 | 68 | 86 | 31 | 3 | 16 | 294 | 960 | | | | | | | | |
| médico-sociaux | 2 | | | | | | 2 | 3 | | | | | | 3 | 1 | | | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 | 7 | | | | | | | | |
| Total | 33 | 38 | 50 | 16 | 11 | 2 | 150 | 121 | 149 | 190 | 104 | 46 | 28 | 638 | 53 | 43 | 43 | 24 | 6 | 3 | 172 | 137 | 81 | 88 | 121 | 13 | 17 | 457 | 1417 | | | | | | | | |

RÉPARTITION DES TÉLÉTRAVAILLEURS PAR TRANCHE D'ÂGE, CATÉGORIE FP ET SEXE EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE :

| Tranches d'âge | 0,5 jour | | | | | | | | | 1 jour | | | | | | | | | 1,5 jours | | | | | | | | | 2 jours | | | | | | | | | Total |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-------------|--|--|--|--|--|--|--|-------|
| | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | Féminin | | | Masculin | | | Total | | | | | | | | | |
| | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | A | B | C | | A | B | C | | | | | | | | | | | | | |
| tranche 20 - 24 | | | | | | | 5 | 18 | 2 | 1 | 3 | 1 | | 7 | | | | | | | 3 | 12 | 5 | 5 | 2 | 2 | | 2 | 9 | | | | | | | | |
| tranche 25 - 29 | 1 | | 2 | 2 | | | 7 | 6 | 8 | 17 | 5 | 3 | 6 | 57 | 1 | | 2 | | | | 13 | 23 | 9 | 10 | 12 | 1 | 2 | 34 | 99 | | | | | | | | |
| tranche 30 - 34 | 1 | 3 | 2 | 1 | | | 7 | 6 | 20 | 23 | 9 | 5 | 2 | 65 | 3 | 6 | 1 | 3 | | | 22 | 18 | 14 | 16 | 11 | 1 | 5 | 65 | 223 | | | | | | | | |
| tranche 35 - 39 | 2 | 4 | 10 | 2 | | | 18 | 28 | 22 | 38 | 18 | 8 | 4 | 118 | 7 | 7 | 5 | 2 | 1 | | 23 | 10 | 10 | 12 | 25 | 2 | 3 | 62 | 193 | | | | | | | | |
| tranche 40 - 44 | 10 | 7 | 7 | 1 | 4 | | 29 | 11 | 16 | 27 | 13 | 8 | 4 | 79 | 6 | 4 | 5 | 6 | 2 | | 23 | 10 | 10 | 12 | 25 | 2 | 3 | 62 | 193 | | | | | | | | |
| tranche 45 - 49 | 6 | 4 | 5 | 3 | 1 | | 19 | 12 | 27 | 20 | 17 | 7 | 2 | 85 | 14 | 7 | 8 | 4 | 2 | 1 | 36 | 15 | 9 | 8 | 15 | 3 | 4 | 54 | 194 | | | | | | | | |
| tranche 50 - 54 | 5 | 8 | 10 | 4 | 3 | | 30 | 17 | 30 | 25 | 21 | 6 | 5 | 104 | 9 | 9 | 6 | 7 | 1 | 1 | 33 | 24 | 14 | 12 | 22 | 3 | 1 | 76 | 243 | | | | | | | | |
| tranche 55 - 59 | 5 | 11 | 11 | | 1 | 2 | 30 | 21 | 12 | 20 | 14 | 6 | 4 | 77 | 8 | 8 | 10 | 2 | | | 28 | 23 | 12 | 15 | 16 | 2 | | 68 | 203 | | | | | | | | |
| tranche 60 - 64 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | | 11 | 7 | 12 | 18 | 4 | 2 | 1 | 44 | 5 | 2 | 5 | | | | 13 | 12 | 7 | 8 | 9 | | | 36 | 104 | | | | | | | | |
| tranche 65 et + | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | | 2 | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | 3 | 7 | | | | | | | | |
| Total | 33 | 38 | 50 | 16 | 11 | 2 | 150 | 121 | 149 | 190 | 104 | 46 | 28 | 638 | 53 | 43 | 43 | 24 | 6 | 3 | 172 | 137 | 81 | 88 | 121 | 13 | 17 | 457 | 1417 | | | | | | | | |

Les télétravailleurs ont été équipés de matériels informatiques fournis par l'établissement. Les autorisations délivrées pour la période du 1er septembre 2023 au 31 août 2024 mentionnent l'adresse personnelle de l'agent comme lieu de télétravail.

TÉLÉTRAVAIL SUR PRÉCONISATION MÉDICALE AU 31/12

RÉPARTITION PAR BAP, SEXE ET CATÉGORIE FP:

| BAP | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| C | | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| D | | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| E | 2 | 1 | | 3 | 3 | | | 3 | 6 |
| F | 2 | | | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| G | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | 2 |
| J | 3 | 6 | 9 | 18 | | 1 | 2 | 3 | 21 |
| médico-sociale | 1 | | | 1 | | | | | 1 |
| Total général | 8 | 7 | 10 | 25 | 6 | 4 | 3 | 13 | 38 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP:

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 25 - 29 | 1 | | | 1 | | | | | 1 |
| 30 - 34 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 |
| 35 - 39 | | 2 | 1 | 3 | | | | | 3 |
| 40 - 44 | 2 | | 1 | 3 | 1 | | 1 | 2 | 5 |
| 45 - 49 | | 1 | | 1 | 2 | | | 2 | 3 |
| 50 - 54 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | | 2 | 6 |
| 55 - 59 | 2 | 1 | 4 | 7 | 1 | 1 | 2 | 4 | 11 |
| 60 - 64 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | | 3 | 7 |
| Total général | 8 | 7 | 10 | 25 | 6 | 4 | 3 | 13 | 38 |

Après une forte augmentation (+210%) entre 2021 et 2022, on note à nouveau une progression de 22,5% en 2023.

TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION AU 31/12

TEMPS PLEIN

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

| Statut/type population | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|------------------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| E, E-C | 966 | | | 966 | 1644 | | | 1644 | 2610 |
| BIATSS | 293 | 300 | 393 | 986 | 342 | 195 | 187 | 724 | 1710 |
| Titulaires | 1259 | 300 | 393 | 1952 | 1986 | 195 | 187 | 2368 | 4320 |
| E, E-C, C | 580 | | | 580 | 627 | | | 627 | 1207 |
| BIATSS | 255 | 149 | 320 | 724 | 196 | 84 | 156 | 436 | 1160 |
| Contractuels | 835 | 149 | 320 | 1304 | 823 | 84 | 156 | 1063 | 2367 |
| Total général | 2094 | 449 | 713 | 3256 | 2809 | 279 | 343 | 3431 | 6687 |

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|----------------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| tranche 15 - 19 | | | 2 | 2 | | | 6 | 6 | 8 |
| tranche 20 - 24 | 99 | 9 | 32 | 140 | 85 | 10 | 22 | 117 | 257 |
| tranche 25 - 29 | 313 | 36 | 66 | 415 | 380 | 30 | 30 | 440 | 855 |
| tranche 30 - 34 | 268 | 54 | 73 | 395 | 255 | 28 | 23 | 306 | 701 |
| tranche 35 - 39 | 205 | 60 | 84 | 349 | 230 | 20 | 39 | 289 | 638 |
| tranche 40 - 44 | 207 | 57 | 72 | 336 | 312 | 28 | 36 | 376 | 712 |
| tranche 45 - 49 | 278 | 54 | 69 | 401 | 345 | 43 | 46 | 434 | 835 |
| tranche 50 - 54 | 271 | 84 | 106 | 461 | 385 | 51 | 47 | 483 | 944 |
| tranche 55 - 59 | 262 | 57 | 118 | 437 | 392 | 40 | 60 | 492 | 929 |
| tranche 60 - 64 | 162 | 36 | 81 | 279 | 329 | 23 | 29 | 381 | 660 |
| tranche 65 et + | 29 | 2 | 10 | 41 | 96 | 6 | 5 | 107 | 148 |
| Total général | 2094 | 449 | 713 | 3256 | 2809 | 279 | 343 | 3431 | 6687 |

TEMPS PARTIEL

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

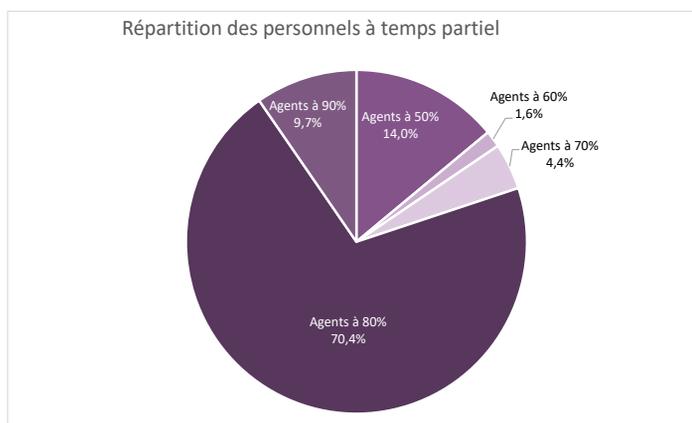
| Statut/type population/ | 50% | | | 60% | | | 70% | | | 80% | | | 90% | | | Total général | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|---------------|-----|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| Titulaires | A | 9 | 3 | 12 | | | 1 | | 1 | 36 | 10 | 46 | 5 | 3 | 8 | 67 | |
| | B | 3 | 3 | 6 | | | 2 | 1 | 3 | 47 | 6 | 53 | 4 | | 4 | 66 | |
| | C | 11 | 4 | 15 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 43 | 5 | 48 | 9 | | 9 | 79 | |
| | BIATSS | 23 | 10 | 33 | 1 | 3 | 4 | 6 | 1 | 7 | 126 | 21 | 147 | 18 | 3 | 21 | 212 |
| | E, E-C | 4 | 3 | 7 | | | | 2 | 3 | 5 | 20 | 8 | 28 | 1 | | 1 | 41 |
| Titulaires | 27 | 13 | 40 | 1 | 3 | 4 | 8 | 4 | 12 | 146 | 29 | 175 | 19 | 3 | 22 | 253 | |
| Contractuels | A | 1 | | 1 | | | | | | 14 | 2 | 16 | 4 | | 4 | 21 | |
| | B | 2 | | 2 | | | | | | 8 | | 8 | 1 | | 1 | 11 | |
| | C | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 24 | 3 | 27 | 4 | | 4 | 34 | |
| | BIATSS | 4 | | 4 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 46 | 5 | 51 | 9 | | 9 | 66 | |
| | E, C | 1 | | 1 | | | | 1 | 1 | | | | | | | 2 | |
| Contractuels | 5 | | 5 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 46 | 5 | 51 | 9 | | 9 | 68 | |
| Total général | 32 | 13 | 45 | 2 | 3 | 5 | 10 | 4 | 14 | 192 | 34 | 226 | 28 | 3 | 31 | 321 | |

Les agents de catégorie C représentent 35,2% des agents BIATSS à temps partiel (31,2% au sein des titulaires et 50% au sein des contractuels). A noter que les 31 personnels à mi-temps thérapeutique sont inclus dans ce tableau.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Tranche d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| tranche 25 - 29 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 |
| tranche 30 - 34 | 10 | 9 | 12 | 31 | | | 2 | 2 | 33 |
| tranche 35 - 39 | 22 | 19 | 24 | 65 | 1 | 1 | | 2 | 67 |
| tranche 40 - 44 | 16 | 16 | 16 | 48 | 8 | 4 | 1 | 13 | 61 |
| tranche 45 - 49 | 21 | 7 | 11 | 39 | 7 | 1 | 1 | 9 | 48 |
| tranche 50 - 54 | 13 | 8 | 10 | 31 | 7 | 2 | 3 | 12 | 43 |
| tranche 55 - 59 | 9 | 4 | 15 | 28 | 6 | | 6 | 12 | 40 |
| tranche 60 - 64 | 7 | 4 | 8 | 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | 26 |
| tranche 65 - 69 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| Total général | 99 | 67 | 98 | 264 | 32 | 10 | 15 | 57 | 321 |

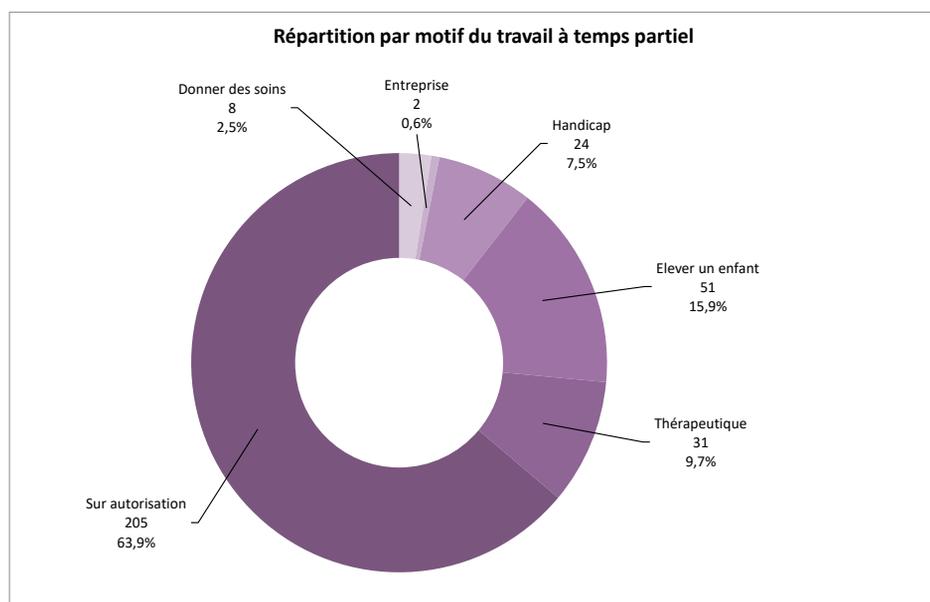
Les tranches d'âge des 35 - 39 et 40 - 44 ans sont les plus impactées par le temps partiel. Les femmes représentent 82,2% des agents à temps partiel. La part des hommes diminue de 0,8% en 2023.



321 personnes sont à temps partiel, représentant 4,4% de la population totale (8,6% de la population BIATSS et 1,1% de la population enseignante). On note à nouveau une diminution du nombre d'agents à temps partiel en 2023 (332 agents à temps partiel en 2022, 351 agents en 2021 et 363 agents à temps partiel en 2020).

Pour 70,4% des agents, le choix se porte vers une quotité travaillée de 80%.

RÉPARTITION PAR MOTIF :



Le temps partiel sur autorisation est le plus sollicité par les agents (63,9%) mais diminue de 2,7% par rapport à 2022.

RÉPARTITION DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL DE DROIT PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Quotité/tranche d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 50% | 7 | 4 | 11 | 22 | 5 | 2 | 4 | 11 | 33 |
| tranche 25 - 29 | 1 | | | 1 | | | | | 1 |
| tranche 30 - 34 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| tranche 35 - 39 | | 3 | 1 | 4 | | | | | 4 |
| tranche 40 - 44 | 1 | 1 | | 2 | 1 | | 1 | 2 | 4 |
| tranche 45 - 49 | 3 | | 1 | 4 | | | | | 4 |
| tranche 50 - 54 | 1 | | 4 | 5 | 1 | 1 | | 2 | 7 |
| tranche 55 - 59 | | | 3 | 3 | 2 | | 1 | 3 | 6 |
| tranche 60 - 64 | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 6 |
| 60% | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 4 |
| tranche 35 - 39 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| tranche 50 - 54 | | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| tranche 55 - 59 | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| 70% | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 0 | 3 | 7 |
| tranche 35 - 39 | 2 | | 1 | 3 | 1 | | | 1 | 4 |
| tranche 40 - 44 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 2 |
| tranche 45 - 49 | | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| 80% | 20 | 18 | 27 | 65 | 4 | 0 | 3 | 7 | 72 |
| tranche 25 - 29 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| tranche 30 - 34 | 6 | 6 | 9 | 21 | | | 1 | 1 | 22 |
| tranche 35 - 39 | 5 | 5 | 10 | 20 | | | | | 20 |
| tranche 40 - 44 | 5 | 4 | 1 | 10 | 2 | | | 2 | 12 |
| tranche 45 - 49 | 2 | 1 | 3 | 6 | 1 | | | 1 | 7 |
| tranche 50 - 54 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | | | 1 | 6 |
| tranche 55 - 59 | 1 | | 1 | 2 | | | 2 | 2 | 4 |
| Total général | 29 | 23 | 40 | 92 | 11 | 3 | 10 | 24 | 116 |

RÉPARTITION DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Quotité/tranche d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|----------|-----------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 50% | 8 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 0 | 2 | 12 |
| tranche 30 - 34 | 1 | | | 1 | | | | | 1 |
| tranche 35 - 39 | 1 | | | 1 | | | | | 1 |
| tranche 40 - 44 | | 1 | 1 | 2 | | 1 | | 1 | 3 |
| tranche 45 - 49 | 2 | | | 2 | | | | | 2 |
| tranche 55 - 59 | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 | 2 |
| tranche 60 - 64 | 3 | | | 3 | | | | | 3 |
| 60% | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| tranche 55 - 59 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| 70% | 2 | 1 | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| tranche 40 - 44 | | 1 | 1 | 2 | | | | | 2 |
| tranche 45 - 49 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 |
| tranche 50 - 54 | | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| tranche 60 - 64 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 |
| 80% | 50 | 37 | 40 | 127 | 16 | 6 | 5 | 27 | 154 |
| tranche 30 - 34 | 3 | 3 | 2 | 8 | | | 1 | 1 | 9 |
| tranche 35 - 39 | 14 | 10 | 9 | 33 | | 1 | | 1 | 34 |
| tranche 40 - 44 | 9 | 7 | 10 | 26 | 5 | 2 | | 7 | 33 |
| tranche 45 - 49 | 8 | 6 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 7 | 25 |
| tranche 50 - 54 | 8 | 5 | 2 | 15 | 2 | 1 | 1 | 4 | 19 |
| tranche 55 - 59 | 6 | 2 | 8 | 16 | 2 | | 2 | 4 | 20 |
| tranche 60 - 64 | 2 | 4 | 5 | 11 | 2 | 1 | | 3 | 14 |
| 90% | 10 | 5 | 13 | 28 | 3 | 0 | 0 | 3 | 31 |
| tranche 35 - 39 | | 1 | 2 | 3 | | | | | 3 |
| tranche 40 - 44 | 1 | 1 | 3 | 5 | | | | | 5 |
| tranche 45 - 49 | 5 | | 2 | 7 | | | | | 7 |
| tranche 50 - 54 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2 | | | 2 | 8 |
| tranche 55 - 59 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | | | 1 | 6 |
| tranche 60 - 64 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| tranche 65 - 69 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| Total général | 70 | 44 | 58 | 172 | 21 | 7 | 5 | 33 | 205 |

RATIOS :

| | BIATSS | | | Enseignants | | | Ensemble | | |
|--|---------|----------|-------|-------------|----------|-------|----------|----------|-------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total |
| Nombre d'agents à temps partiel | 235 | 43 | 278 | 29 | 14 | 43 | 264 | 57 | 321 |
| % d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif par genre | 11,7% | 3,5% | 8,6% | 1,8% | 0,6% | 1,1% | 7,3% | 1,6% | 4,4% |
| % d'agents à temps partiel par rapport à la population concernée | 7,3% | 1,3% | 8,6% | 0,7% | 0,4% | 1,1% | 3,7% | 0,8% | 4,4% |

TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE, SEXE ET POPULATION :

| Quotité | BIATSS | | | | | | | | | Enseignants | | | Total général |
|----------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------|------------|---------------|
| | A | | | B | | | C | | | A | | | |
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| 20% | 2 | | 2 | | | | | | | | | | 2 |
| 33% | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1 |
| 40% | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| 50% | 12 | | 12 | 1 | | 1 | 10 | 3 | 13 | 45 | 84 | 129 | 155 |
| 60% | 2 | 2 | 4 | | | | 2 | | 2 | 3 | 1 | 4 | 10 |
| 70% | 2 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| 80% | 9 | 1 | 10 | 3 | | 3 | 20 | 3 | 23 | 2 | 2 | 4 | 40 |
| 90% | | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | | 2 |
| Total général | 28 | 3 | 31 | 5 | 1 | 6 | 34 | 9 | 43 | 51 | 89 | 140 | 220 |

Les quotités inférieures à 50% concernent les médecins et les affectations académiques.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| Tranches d'âge | BIATSS | | | | | | | | | Enseignants | | | Total général | |
|----------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------|------------|---------------|---|
| | A | | | B | | | C | | | A | | | | |
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | | |
| tranche 20 - 24 | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| tranche 25 - 29 | 7 | 1 | 8 | 1 | | 1 | 4 | 1 | 5 | 11 | 4 | 15 | 29 | |
| tranche 30 - 34 | 1 | 1 | 2 | | | | 4 | | 4 | 2 | 3 | 5 | 11 | |
| tranche 35 - 39 | 5 | | 5 | 1 | | 1 | 7 | 2 | 9 | 7 | 9 | 16 | 31 | |
| tranche 40 - 44 | 5 | | 5 | | | | 4 | 1 | 5 | 4 | 10 | 14 | 24 | |
| tranche 45 - 49 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 11 | 16 | 27 | 32 | |
| tranche 50 - 54 | 3 | | 3 | | | | 4 | 1 | 5 | 5 | 21 | 26 | 34 | |
| tranche 55 - 59 | 4 | | 4 | 1 | 1 | 2 | 9 | | 9 | 5 | 11 | 16 | 31 | |
| tranche 60 - 64 | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 4 | 13 | 17 | 19 | |
| tranche 65 et + | 2 | | 2 | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | |
| Total général | 28 | 3 | 31 | 5 | 1 | 6 | 34 | 9 | 43 | 51 | 89 | 140 | 220 | |

Parmi les personnels à temps incomplet, 10 sont des affectations académiques (9 enseignants et 1 CPE). Les enseignants à temps incomplet correspondent aux contrats d'enseignants associés, des ATER à mi-temps et des chercheurs.

RÉPARTITION DES PERSONNELS A TEMPS PARTIEL/INCOMPLET/TEMPS PLEIN PAR SEXE, POPULATION ET CATÉGORIE AU 31/12/2023 :

| Type population/catégorie | Temps partiel | | | Temps incomplet | | | Temps plein | | | Total général |
|----------------------------|---------------|-----------|------------|-----------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | |
| A | 70 | 18 | 88 | 28 | 3 | 31 | 548 | 538 | 1086 | 1205 |
| B | 67 | 10 | 77 | 5 | 1 | 6 | 449 | 279 | 728 | 811 |
| C | 98 | 15 | 113 | 34 | 9 | 43 | 713 | 343 | 1056 | 1212 |
| BIATSS | 235 | 43 | 278 | 67 | 13 | 80 | 1710 | 1160 | 2870 | 3228 |
| Enseignants, E-C, C | 29 | 14 | 43 | 51 | 89 | 140 | 1546 | 2271 | 3817 | 4000 |
| Total général | 264 | 57 | 321 | 118 | 102 | 220 | 3256 | 3431 | 6687 | 7228 |

DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE

En 2023, 376 demandes de travail à temps partiel ont été enregistrées pour 281 agents (plusieurs demandes peuvent être formulées par un même agent au cours de l'année).

| Type de demande | Féminin | Masculin | Total |
|--|------------|-----------|------------|
| Première demande | 83 | 29 | 112 |
| Renouvellement | 209 | 55 | 264 |
| <i>dont sans changement de quotité</i> | <i>184</i> | <i>49</i> | <i>233</i> |
| <i>dont avec changement de quotité</i> | <i>25</i> | <i>6</i> | <i>31</i> |
| Retour au temps plein | 69 | 28 | 97 |

RÉPARTITION DES DEMANDEURS PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

| 2023 Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 25 - 29 | 1 | | 2 | 3 | | | | | 3 |
| 30 - 34 | 10 | 7 | 11 | 28 | | | 2 | 2 | 30 |
| 35 - 39 | 20 | 13 | 20 | 53 | 1 | | 3 | 4 | 57 |
| 40 - 44 | 14 | 13 | 15 | 42 | 7 | 1 | 1 | 9 | 51 |
| 45 - 49 | 16 | 6 | 4 | 26 | 6 | 1 | 1 | 8 | 34 |
| 50 - 54 | 9 | 6 | 14 | 29 | 5 | 2 | 1 | 8 | 37 |
| 55 - 59 | 8 | 4 | 17 | 29 | 5 | 2 | 6 | 13 | 42 |
| 60 - 64 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 4 | 2 | 9 | 23 |
| 65 - 69 | 2 | | 1 | 3 | 1 | | | 1 | 4 |
| Total général | 85 | 53 | 89 | 227 | 28 | 10 | 16 | 54 | 281 |

Dans ce tableau, un agent qui a présenté deux demandes est comptabilisé une fois. Pour rappel, il y a eu 376 demandes de temps partiel pour 281 agents.

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR STATUT D'EMPLOI, MOTIF ET SEXE :

| Statut d'emploi/motif de la demande | Féminin | Masculin | Total |
|---|------------|-----------|------------|
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 198 | 78 | 276 |
| Soins donnés à un membre de sa famille | 6 | | 6 |
| Handicap de l'agent | 10 | 7 | 17 |
| Motif thérapeutique | 69 | 52 | 121 |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 25 | 3 | 28 |
| Raisons personnelles | 88 | 16 | 104 |
| Contractuel sur emploi permanent | 92 | 6 | 98 |
| Handicap de l'agent | 1 | | 1 |
| Motif thérapeutique | 28 | | 28 |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 20 | 1 | 21 |
| Raisons personnelles | 43 | 5 | 48 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 2 | | 2 |
| Motif thérapeutique | 2 | | 2 |
| Total général | 292 | 84 | 376 |

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR MOTIF, CATÉGORIE FP ET SEXE :

| Motif de la demande | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| Soins donnés à un membre de sa famille | 5 | 1 | | 6 | | | | 6 | |
| Handicap de l'agent | 2 | 2 | 7 | 11 | 2 | 2 | 3 | 7 | |
| Motif thérapeutique | 29 | 19 | 51 | 99 | 24 | 10 | 18 | 52 | |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 16 | 10 | 19 | 45 | 2 | | 2 | 4 | |
| Raisons personnelles | 54 | 34 | 43 | 131 | 14 | 2 | 5 | 21 | |
| Total général | 106 | 66 | 120 | 292 | 42 | 14 | 28 | 84 | |

En 2023, la baisse du nombre de personnels à temps partiel se poursuit (-3,3% par rapport à 2022). Après une forte hausse du nombre de demandes de temps partiel pour motif thérapeutique en 2022 due à une simplification de la procédure, celles-ci restent stables sur l'année civile 2023.

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR MOTIF, TYPE DE POPULATION ET SEXE :

| type population/motif | Féminin | Masculin | Total |
|--|------------|-----------|------------|
| Enseignants, E-C, C | 32 | 21 | 53 |
| Soins donnés à un membre de sa famille | 5 | | 5 |
| Handicap de l'agent | 1 | 1 | 2 |
| Motif thérapeutique | 7 | 10 | 17 |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 5 | 2 | 7 |
| Raisons personnelles | 14 | 8 | 22 |
| BIATSS | 260 | 63 | 323 |
| Soins donnés à un membre de sa famille | 1 | | 1 |
| Handicap de l'agent | 10 | 6 | 16 |
| Motif thérapeutique | 92 | 42 | 134 |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 40 | 2 | 42 |
| Raisons personnelles | 117 | 13 | 130 |
| Total général | 292 | 84 | 376 |

LES RÉINTÉGRATIONS A TEMPS PLEIN AU COURS DE L'ANNÉE

RÉPARTITION DES AGENTS RÉINTÉGRÉS À TEMPS PLEIN PAR TRANCHE D'ÂGE, SEXE ET CATÉGORIE :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 25 - 29 | | | 1 | 1 | | | | | 1 |
| 30 - 34 | 5 | 1 | 3 | 9 | | | | | 9 |
| 35 - 39 | 5 | 4 | 1 | 10 | 1 | | 3 | 4 | 14 |
| 40 - 44 | 2 | 4 | 3 | 9 | 2 | 1 | | 3 | 12 |
| 45 - 49 | 1 | 3 | 4 | 8 | 3 | 1 | | 4 | 12 |
| 50 - 54 | 5 | 1 | 4 | 10 | 2 | 1 | 1 | 4 | 14 |
| 55 - 59 | 3 | 1 | 12 | 16 | 2 | 2 | 1 | 5 | 21 |
| 60 - 64 | | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 10 |
| 65 - 69 | 1 | | | 1 | 3 | | | 3 | 4 |
| Total général | 22 | 15 | 32 | 69 | 15 | 7 | 6 | 28 | 97 |

RÉPARTITION DES AGENTS RÉINTÉGRÉS À TEMPS PLEIN PAR TYPE DE POPULATION, STATUT D'EMPLOI ET SEXE :

| Statut d'emploi/type de population | Féminin | Masculin | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Fonctionnaire emploi permanent | 54 | 26 | 80 |
| Enseignants, E-C | 7 | 10 | 17 |
| BIATSS | 47 | 16 | 63 |
| Contractuel sur emploi permanent | 14 | 1 | 15 |
| BIATSS | 14 | 1 | 15 |
| Contractuel sur emploi permanent | 1 | 1 | 2 |
| Enseignants, E-C | 1 | 1 | 2 |
| Total général | 69 | 28 | 97 |

LES JOURS DE CONGÉS

PRIS AU COURS EN 2022/2023 (CONGÉS PAYÉS) PAR CATÉGORIE ET SEXE :

| | Féminin | Masculin | Total |
|--------------|--------------|--------------|---------------|
| A | 26401,5 | 24055 | 50456,5 |
| B | 22870 | 12810,5 | 35680,5 |
| C | 34903,5 | 15247,5 | 50151 |
| Total | 84175 | 52113 | 136288 |

NON PRIS ET NON VERSÉS SUR LE CET :

| Catégorie | Statut | Féminin | | Masculin | | Total | |
|----------------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours |
| A | Titulaires | 18 | 89 | 18 | 104,5 | 36 | 193,5 |
| | Contractuels | 11 | 70 | 10 | 95 | 21 | 165 |
| Total A | | 29 | 159 | 28 | 199,5 | 57 | 358,5 |
| B | Titulaires | 15 | 39,5 | 12 | 43 | 27 | 82,5 |
| | Contractuels | 9 | 42 | 7 | 55,5 | 16 | 97,5 |
| Total B | | 24 | 81,5 | 19 | 98,5 | 43 | 180 |
| C | Titulaires | 22 | 46,5 | 9 | 67,5 | 31 | 114 |
| | Contractuels | 9 | 28,5 | 6 | 24,5 | 15 | 53 |
| Total C | | 31 | 75 | 15 | 92 | 46 | 167 |
| Total général | | 84 | 315,5 | 62 | 390 | 146 | 705,5 |

LES AUTRES JOURS DE CONGÉ ACCORDÉS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE PAR CATÉGORIE ET SEXE :

| | Féminin | | | | Masculin | | | | Total général |
|--------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| Concordat | 202 | 220 | 336,5 | 758,5 | 214,5 | 114,5 | 143,5 | 472,5 | 1231 |
| Récupération | 4587,5 | 2967,5 | 3755,5 | 11310,5 | 3901 | 1654,5 | 1647 | 7202,5 | 18513 |
| Total | 4789,5 | 3187,5 | 4092 | 12069 | 4115,5 | 1769 | 1790,5 | 7675 | 19744 |

NOMBRE DE JOURS DONNÉS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE PAR CATÉGORIE ET SEXE :

| Catégorie | Type congé | | | | | Total général |
|----------------------|------------|----------|------------|-----------|----------|---------------|
| | CET | | Congé payé | | | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Total | |
| A | 43 | | 25 | | | 68 |
| B | | | | | | 0 |
| C | | | 9 | 14 | | 23 |
| Total général | 43 | 0 | 34 | 14 | 0 | 91 |

NOMBRE DE JOURS REÇUS AU COURS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE (UTILISATION DES JOURS DONNÉS) :

Néant en 2023

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2023 :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 20 - 24 | 3 | 2 | 7 | 12 | 5 | 3 | 7 | 15 | 27 |
| 25 - 29 | 35 | 18 | 29 | 82 | 25 | 14 | 11 | 50 | 132 |
| 30 - 34 | 44 | 41 | 50 | 135 | 37 | 19 | 14 | 70 | 205 |
| 35 - 39 | 77 | 55 | 73 | 205 | 44 | 13 | 29 | 86 | 291 |
| 40 - 44 | 59 | 52 | 50 | 161 | 66 | 26 | 25 | 117 | 278 |
| 45 - 49 | 71 | 51 | 57 | 179 | 76 | 32 | 29 | 137 | 316 |
| 50 - 54 | 76 | 72 | 86 | 234 | 80 | 36 | 40 | 156 | 390 |
| 55 - 59 | 72 | 52 | 105 | 229 | 64 | 36 | 48 | 148 | 377 |
| 60 - 64 | 31 | 25 | 73 | 129 | 31 | 17 | 26 | 74 | 203 |
| 65 - 69 | 5 | 1 | 5 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 21 |
| Total général | 473 | 369 | 535 | 1377 | 430 | 200 | 233 | 863 | 2240 |

CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 20 - 24 | 1 | | | 1 | 3 | 2 | 2 | 7 | 8 |
| 25 - 29 | 13 | 5 | 10 | 28 | 12 | 5 | 7 | 24 | 52 |
| 30 - 34 | 8 | 6 | 8 | 22 | 5 | 2 | 2 | 9 | 31 |
| 35 - 39 | 4 | 4 | 8 | 16 | 1 | | 3 | 4 | 20 |
| 40 - 44 | 4 | 6 | 7 | 17 | 6 | 1 | 3 | 10 | 27 |
| 45 - 49 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 | 3 | 2 | 9 | 17 |
| 50 - 54 | 2 | 7 | 8 | 17 | 2 | | 3 | 5 | 22 |
| 55 - 59 | 2 | | 5 | 7 | 3 | 1 | 1 | 5 | 12 |
| 60 - 64 | | | 3 | 3 | 1 | | 2 | 3 | 6 |
| Total général | 36 | 31 | 52 | 119 | 37 | 14 | 25 | 76 | 195 |

NOMBRE D'AGENTS AYANT DÉPOSÉ DES JOURS SUR LEUR CET AU COURS DE L'ANNÉE :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 20 - 24 | | | | | 1 | | 1 | 2 | 2 |
| 25 - 29 | 10 | 4 | 7 | 21 | 6 | 4 | 3 | 13 | 34 |
| 30 - 34 | 16 | 16 | 12 | 44 | 8 | 5 | 1 | 14 | 58 |
| 35 - 39 | 34 | 17 | 19 | 70 | 23 | 7 | 6 | 36 | 106 |
| 40 - 44 | 26 | 30 | 10 | 66 | 30 | 10 | 2 | 42 | 108 |
| 44 - 49 | 46 | 23 | 19 | 88 | 42 | 12 | 6 | 60 | 148 |
| 50 - 54 | 47 | 36 | 35 | 118 | 52 | 19 | 15 | 86 | 204 |
| 55 - 59 | 46 | 32 | 37 | 115 | 43 | 17 | 16 | 76 | 191 |
| 60 - 64 | 21 | 11 | 32 | 64 | 20 | 12 | 9 | 41 | 105 |
| 65 - 69 | 3 | 1 | 2 | 6 | | 2 | 2 | 4 | 10 |
| Total général | 249 | 170 | 173 | 592 | 225 | 88 | 61 | 374 | 966 |

NOMBRE DE JOURS STOCKÉS SUR LES CET AU 31/12 PAR CATÉGORIE FP, TRANCHE D'ÂGE ET SEXE :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 20 - 24 | | | | | 1 | | 2 | 3 | 3 |
| 25 - 29 | 111 | 54 | 81 | 246 | 60 | 42 | 32 | 134 | 380 |
| 30 - 34 | 293 | 183 | 185,5 | 661,5 | 143 | 114 | 15 | 272 | 933,5 |
| 35 - 39 | 612 | 371 | 306 | 1289 | 523 | 118 | 131 | 772 | 2061 |
| 40 - 44 | 600,5 | 414 | 117,5 | 1132 | 690 | 176 | 101 | 967 | 2099 |
| 45 - 49 | 930,5 | 453,5 | 303 | 1687 | 980 | 283 | 118 | 1381 | 3068 |
| 50 - 54 | 1034 | 794 | 712 | 2540 | 1366 | 309,5 | 267 | 1942,5 | 4482,5 |
| 55 - 59 | 1145 | 732 | 879 | 2756 | 1279 | 393 | 319 | 1991 | 4747 |
| 60 - 64 | 703 | 404 | 566 | 1673 | 639 | 299 | 164 | 1102 | 2775 |
| 65 - 69 | 34 | 22 | 15 | 71 | 18 | 39 | 15 | 72 | 143 |
| Total général | 5463 | 3427,5 | 3165 | 12055,5 | 5699 | 1773,5 | 1164 | 8636,5 | 20692 |

NOMBRE DE JOURS VERSÉS AU COURS DE L'ANNÉE SUR LE CET :

| Catégorie | Statut | Féminin | | Masculin | | Total | |
|----------------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre d'agents | Nombre de jours |
| A | Titulaires | 178 | 2142 | 176 | 2316 | 354 | 4458 |
| | Contractuels | 71 | 783 | 49 | 708 | 120 | 1491 |
| Total A | | 249 | 2925 | 225 | 3024 | 474 | 5949 |
| B | Titulaires | 140 | 1035 | 74 | 892 | 214 | 1927 |
| | Contractuels | 30 | 372 | 14 | 195 | 44 | 567 |
| Total B | | 170 | 1407 | 88 | 1087 | 258 | 2494 |
| C | Titulaires | 114 | 865 | 45 | 439 | 159 | 1304 |
| | Contractuels | 59 | 531 | 16 | 230 | 75 | 761 |
| Total C | | 173 | 1396 | 61 | 669 | 234 | 2065 |
| Total général | | 592 | 5728 | 374 | 4780 | 966 | 10508 |

NOMBRE DE JOURS DES CET CONSOMMÉS AU COURS DE L'ANNÉE PAR TRANCHE D'ÂGE ET TYPE D'UTILISATION :

| Tranches d'âge | Utilisation sous forme de congés payés : 1605,5 jours | | | | | |
|----------------------|---|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| 25 à 29 ans | | 17 | | | 5,5 | |
| 30 à 34 ans | 18,5 | | 2 | | 2 | |
| 35 à 39 ans | 14 | | 25 | 3,5 | 29,5 | 2 |
| 40 à 44 ans | 4,5 | 21 | 0,5 | 7 | 17 | |
| 45 à 49 ans | | 3 | 16,5 | 11 | | 2,5 |
| 50 à 54 ans | 15 | 11,5 | | 5,5 | 23 | 9,5 |
| 55 à 59 ans | 34,5 | 14 | 4,5 | 8 | 23,5 | 2 |
| 60 à 64 ans | 446 | 207,5 | 9 | 34,5 | 11,5 | 95 |
| 65 à 69 ans | 200 | 75 | 22 | 7 | 142 | 3 |
| Total général | 732,5 | 349 | 79,5 | 76,5 | 254 | 114 |

| Tranches d'âge | Utilisation sous forme de paiement : 6062,5 jours | | | | | |
|----------------------|---|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| 25 à 29 ans | 32 | | 7 | 29 | 22 | |
| 30 à 34 ans | 94 | 75 | 29 | 26 | 39 | |
| 35 à 39 ans | 159 | 126 | 29 | 9 | 50 | 20 |
| 40 à 44 ans | 97 | 297 | 73 | 48 | 33 | 38 |
| 45 à 49 ans | 235,5 | 412 | 82 | 33 | 60 | 67 |
| 50 à 54 ans | 412 | 487 | 154,5 | 139,5 | 34 | 43 |
| 55 à 59 ans | 474 | 569,5 | 108 | 91 | 138 | 79 |
| 60 à 64 ans | 192 | 280 | 63 | 150 | 124,5 | 84 |
| 65 à 69 ans | 177 | | 0 | 13 | 9 | 19 |
| Total général | 1872,5 | 2246,5 | 545,5 | 538,5 | 509,5 | 350 |

| Tranches d'âge | Utilisation sous forme de RAFP : 990 jours | | | | | |
|----------------------|--|------------|-------------|------------|-------------|-----------|
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| 25 à 29 ans | 0 | | 0 | 1 | 0 | |
| 30 à 34 ans | 1 | 0 | 3 | 24 | 0 | |
| 35 à 39 ans | 11 | 11 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| 40 à 44 ans | 24 | 6 | 3 | 5 | 0 | 24 |
| 45 à 49 ans | 36 | 69 | 1 | 30 | 5 | 0 |
| 50 à 54 ans | 33 | 44 | 16 | 24 | 47 | 0 |
| 55 à 59 ans | 98 | 29 | 17 | 32 | 59 | 0 |
| 60 à 64 ans | 108 | 66 | 24 | 2 | 58 | 9 |
| 65 à 69 ans | 34 | | 3 | 6 | 0 | 20 |
| Total général | 345 | 225 | 74 | 124 | 169 | 53 |

ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE PAR MOTIF (HORS CONGÉS PAYÉS) :

| Motif absence | Féminin | | | | Masculin | | | | Total global |
|--|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| Absence statut de l' élu | 8 | 2 | 3 | 13 | 9 | 3 | | 12 | 25 |
| Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour | 8 | 7 | 8 | 23 | 13 | 5 | 4 | 22 | 45 |
| Concours et préparation concours | 27 | 64 | 73 | 164 | 41 | 44 | 26 | 111 | 275 |
| Congé formation pro | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 1 | 2 | 5 | 11 |
| Congé maternité | 18 | 11 | 15 | 44 | | | | | 44 |
| Congé paternité | | | | | 11 | 4 | 3 | 18 | 18 |
| Décharge Syndicale en jours et demi-journées | 5 | 2 | 3 | 10 | 12 | 1 | | 13 | 23 |
| Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées | 17 | 15 | 11 | 43 | 23 | 5 | 1 | 29 | 72 |
| Elus locaux | 3 | | 1 | 4 | 4 | 1 | | 5 | 9 |
| Evénements familiaux | 70 | 48 | 82 | 200 | 65 | 28 | 26 | 119 | 319 |
| Examen de grossesse | 5 | 4 | 13 | 22 | 3 | 1 | 1 | 5 | 27 |
| Formation suivie - jours et/ou demi-journées | 296 | 279 | 328 | 903 | 194 | 119 | 123 | 436 | 1339 |
| Garde d'enfant malade ou défaut de garde | 134 | 127 | 185 | 446 | 97 | 41 | 53 | 191 | 637 |
| Réserviste ou sapeur pompier volontaire | | 2 | | 2 | 3 | | 2 | 5 | 7 |
| Total | 593 | 564 | 723 | 1880 | 477 | 253 | 241 | 971 | 2851 |

NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

| Motif absence | Féminin | | | | Masculin | | | | Total global |
|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| Absence statut de l' élu | 40 | 6 | 39 | 85 | 81 | 44 | | 125 | 210 |
| Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour | 66,5 | 15 | 36,5 | 118 | 51,5 | 33,5 | 8 | 93 | 211 |
| Concours et préparation concours | 53 | 156,5 | 210 | 419,5 | 89,5 | 119,5 | 78 | 287 | 706,5 |
| Congé formation pro | 4 | 4 | 34 | 42 | 3 | 1 | 4 | 8 | 50 |
| Congé maternité | 931 | 640 | 1011,5 | 2582,5 | | | | | 2582,5 |
| Congé paternité | | | | | 190 | 60,5 | 31 | 281,5 | 281,5 |
| Décharge Syndicale en jours et demi-journées | 204,5 | 4,5 | 68 | 277 | 405 | 29,5 | | 434,5 | 711,5 |
| Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées | 123,5 | 71,5 | 69,5 | 264,5 | 147 | 68 | 1,5 | 216,5 | 481 |
| Elus locaux | 53,5 | | 0,5 | 54 | 17 | 25,5 | | 42,5 | 96,5 |
| Evénements familiaux | 172,5 | 122,5 | 204,5 | 499,5 | 179 | 72 | 59 | 310 | 809,5 |
| Examen de grossesse | 8,5 | 5,5 | 20 | 34 | 1,5 | 0,5 | 1,5 | 3,5 | 37,5 |
| Formation suivie - jours et/ou demi-journées | 791,5 | 915,5 | 933 | 2640 | 635 | 298,5 | 269 | 1202,5 | 3842,5 |
| Garde d'enfant malade ou défaut de garde | 394 | 460 | 727 | 1581 | 254,5 | 120 | 212 | 586,5 | 2167,5 |
| Réserviste ou sapeur pompier volontaire | | 6 | | 6 | 56,5 | | 15 | 71,5 | 77,5 |
| Total | 2842,5 | 2407 | 3353,5 | 8603 | 2110,5 | 872,5 | 679 | 3662 | 12265 |

ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

NOMBRE D'AGENTS AYANT ÉTÉ ABSENTS AU MOINS UN JOUR DANS L'ANNÉE POUR RAISON DE SANTÉ:

| Sexe | Catégorie | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-------------|
| Congé longue maladie | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | | | | 4 | | 2 | 3 | 1 | | 3 | 13 |
| | B | | | | | 1 | | 2 | 2 | | 8 | | 13 |
| | C | | | | | 1 | | 3 | 11 | 6 | | 3 | 26 |
| Sous-total Féminin | | | | | | 6 | | 7 | 16 | 7 | 10 | 6 | 52 |
| Masculin | A | | | | | 2 | | 4 | | 6 | 1 | 4 | 17 |
| | B | | | | | | | | 3 | 3 | 2 | | 8 |
| | C | | | | | | | | | | 3 | 2 | 5 |
| Sous-total Masculin | | | | | | 2 | | 4 | 3 | 9 | 6 | 6 | 30 |
| Sous-total CLM | | | | | | 2 | 6 | 11 | 19 | 16 | 16 | 12 | 82 |
| Congé longue durée | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | | | | | 3 | | 4 | 3 | | | 10 |
| | B | | | | | | 2 | 3 | | 1 | | | 6 |
| | C | | | | | | | 4 | 8 | 8 | 5 | | 25 |
| Sous-total Féminin | | | | | | | 5 | 7 | 12 | 12 | 5 | 0 | 41 |
| Masculin | A | | | | | 1 | | | 1 | | 2 | | 4 |
| | B | | | | | 1 | | | | 3 | 3 | | 7 |
| | C | | | | | 4 | | | | 5 | 12 | 2 | 23 |
| Sous-total Masculin | | | | | | 6 | 0 | 0 | 1 | 8 | 17 | 2 | 34 |
| Sous-total CLD | | | | | | 6 | 5 | 7 | 13 | 20 | 22 | 2 | 75 |
| Congé accid serv/tr | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | | | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 11 | 4 | | 31 |
| | B | | | | | | 2 | 1 | 3 | 2 | | | 8 |
| | C | | | 3 | 4 | 9 | 4 | 3 | 2 | 23 | 1 | 1 | 50 |
| Sous-total Féminin | | | | 3 | 6 | 14 | 8 | 9 | 7 | 36 | 5 | 1 | 89 |
| Masculin | A | | | | 3 | 1 | 3 | 8 | 10 | 11 | 2 | 1 | 39 |
| | B | | | | 3 | | | 3 | 4 | 1 | | 1 | 12 |
| | C | | 2 | | 1 | 2 | 2 | | 1 | 11 | 3 | | 22 |
| Sous-total Masculin | | | 2 | | 7 | 3 | 5 | 11 | 15 | 23 | 5 | 2 | 73 |
| Sous-total AT | | | 2 | 3 | 13 | 17 | 13 | 20 | 22 | 59 | 10 | 3 | 162 |
| Congé ordinaire de maladie | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | 7 | 100 | 105 | 85 | 100 | 141 | 102 | 144 | 68 | 8 | 860 |
| | B | | | 22 | 42 | 76 | 55 | 43 | 62 | 47 | 27 | 2 | 376 |
| | C | 4 | 40 | 69 | 143 | 181 | 107 | 72 | 119 | 165 | 90 | 9 | 999 |
| Sous-total Féminin | | 4 | 47 | 191 | 290 | 342 | 262 | 256 | 283 | 356 | 185 | 19 | 2235 |
| Masculin | A | | 5 | 51 | 26 | 57 | 62 | 82 | 73 | 65 | 62 | 20 | 503 |
| | B | | 4 | 10 | 10 | 17 | 44 | 28 | 54 | 23 | 27 | 5 | 222 |
| | C | 16 | 25 | 15 | 32 | 37 | 37 | 25 | 58 | 65 | 10 | 5 | 325 |
| Sous-total Masculin | | 16 | 34 | 76 | 68 | 111 | 143 | 135 | 185 | 153 | 99 | 30 | 1050 |
| Sous-total CMO | | 20 | 81 | 267 | 358 | 453 | 405 | 391 | 468 | 509 | 284 | 49 | 3285 |
| Disponibilité d'office après congé ordinaire de maladie | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | B | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 |
| | C | | | | | | | | | | | | 1 |
| Masculin | B | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Sous-total dispo off. CMO | | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| Congé grave maladie | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | | | 1 | | | | | | 2 | | 3 |
| | B | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| | C | | | | 4 | | | | 5 | 3 | | | 12 |
| Sous-total Féminin | | | | | 5 | | | | 5 | 3 | 3 | | 16 |
| Masculin | A | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| | C | | | | | | | | 4 | | | | 4 |
| Sous-total Masculin | | | | | | | | | 5 | | | | 5 |
| Sous-total CGM | | | | | 5 | | | | 10 | 3 | 3 | | 21 |
| Congé grossesse pathologique | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | A | | | 1 | 6 | 5 | 2 | | | | | | 14 |
| | B | | | 3 | 2 | 2 | | | | | | | 7 |
| | C | | | 1 | 4 | 5 | | | | | | | 10 |
| Sous-total CGP | | | | 5 | 12 | 12 | 2 | | | | | | 31 |
| Congé maladie professionnelle | | | | | | | | | | | | | |
| Féminin | C | | | | | | | | 13 | | 11 | | 24 |
| Masculin | C | | | | | | | | | 2 | | | 2 |
| Sous-total CMP | | | | | | | | | 13 | 2 | 11 | | 26 |

1 707 agents ont été absents au moins un jour en 2023 pour raison de santé (certains agents ont été absents pour des motifs différents donc comptabilisés plusieurs fois dans le tableau ci-dessus). Cela représente **62 066 jours d'absence** pour raison de santé en 2023. Plus de la moitié de ces jours (58%) concerne le congé ordinaire de maladie.

NOMBRE DE JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE SURVENUE AU COURS DE L'ANNÉE :

| Tranches d'âge | Féminin | | | | Masculin | | | | Total |
|----------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | |
| 20 - 24 | 6 | | 7 | 13 | 1 | 3 | 10 | 14 | 27 |
| 25 - 29 | 55 | 15 | 48 | 118 | 27 | 10 | 10 | 47 | 165 |
| 30 - 34 | 62 | 35 | 112 | 209 | 19 | 8 | 26 | 53 | 262 |
| 35 - 39 | 55 | 53 | 116 | 224 | 39 | 16 | 24 | 79 | 303 |
| 40 - 44 | 72 | 39 | 79 | 190 | 46 | 30 | 25 | 101 | 291 |
| 45 - 49 | 102 | 30 | 54 | 186 | 49 | 17 | 20 | 86 | 272 |
| 50 - 54 | 81 | 42 | 86 | 209 | 56 | 32 | 46 | 134 | 343 |
| 55 - 59 | 101 | 26 | 99 | 226 | 38 | 17 | 46 | 101 | 327 |
| 60 - 64 | 44 | 17 | 61 | 122 | 40 | 17 | 6 | 63 | 185 |
| 65 - 69 | 7 | 2 | 7 | 16 | 6 | 4 | 4 | 14 | 30 |
| Total général | 585 | 259 | 669 | 1513 | 321 | 154 | 217 | 692 | 2205 |

MONTANT TOTAL DES SOMMES BRUTES RETENUES AU TITRE DES JOURS DE CARENCE SUITE À UNE ABSENCE SURVENUE AU COURS DE L'ANNÉE :

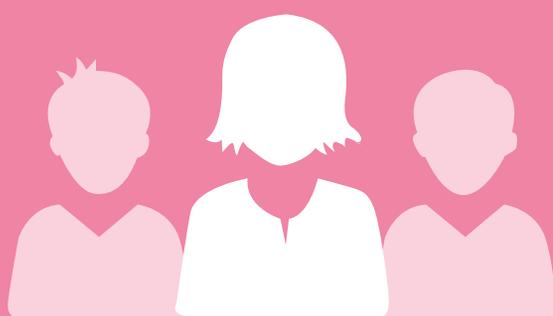
| Catégorie | Féminin | Masculin | Total |
|----------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| A | 59 744,62 € | 36 638,78 € | 96 383,40 € |
| B | 16 680,56 € | 10 435,56 € | 27 116,12 € |
| C | 39 477,99 € | 13 143,96 € | 52 621,95 € |
| Total général | 115 903,17 € | 60 218,30 € | 176 121,47 € |

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL»

- ▷ 4,4 % des personnels exercent leurs fonctions à temps partiel dans notre établissement contre 3,6% 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 (86,6%), des femmes (82,2%) et choisissent une quotité de 80% (70,4%). 63,9% des agents bénéficient d'un temps partiel sur autorisation. Le nombre d'agents titulaires à temps partiel à l'UL est en baisse depuis 2020 (-5,2% en 2023 par rapport à 2022 et -2,9% en 2022 par rapport à 2021).
- ▷ 1 467 demandes de télétravail ont été déposées lors de la campagne 2023 soit +9,2% par rapport à l'année précédente. Parmi ces demandes, 1 432 ont reçu un avis favorable. Plus de 72,4% des demandes sont déposées par des femmes et plus de 63,6% sont des personnels titulaires. 42% des demandeurs appartiennent à la catégorie A. Enfin, la majorité des agents concernés ont sollicité un jour de télétravail par semaine. Le télétravail sur préconisation médicale a été octroyé à 38 agents en 2023. 63% des agents concernés sont âgés de 50 ans et plus.
- ▷ 136 288 jours de congés payés ont été posés au cours de l'année universitaire 2022/2023. 19 744 jours ont été accordés au titre du concordat et en récupération. 12 265 jours d'absence ont été autorisés hors raison de santé. Enfin, 150 agents ont perdu 712,5 jours de congés qui n'ont été ni posés, ni déposés dans le CET.
- ▷ 966 agents ont déposé 10 508 jours dans leur CET ce qui représente en moyenne 11 jours par agent concerné. La consommation des jours de CET est essentiellement réalisée sous forme de paiement (70%).
- ▷ 1 707 agents se sont absentés au moins une journée en 2023 pour raison de santé. Le congé ordinaire de maladie a été octroyé à 1533 agents (3 285 arrêts) et a généré à lui seul 35 950 jours d'absence. 2 205 jours de carence ont été retenus pour une somme brute de 176 121€. Le bilan social du MESRI indique que 26,8% des agents ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé en 2018 au titre des maladies ordinaires. Ce pourcentage est de 23,6% en 2023 au sein de l'UL (sur la base des effectifs rémunérés au 31/12/23).

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2023 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'ACTION SOCIALE CULTURELLE ET SPORTIVE



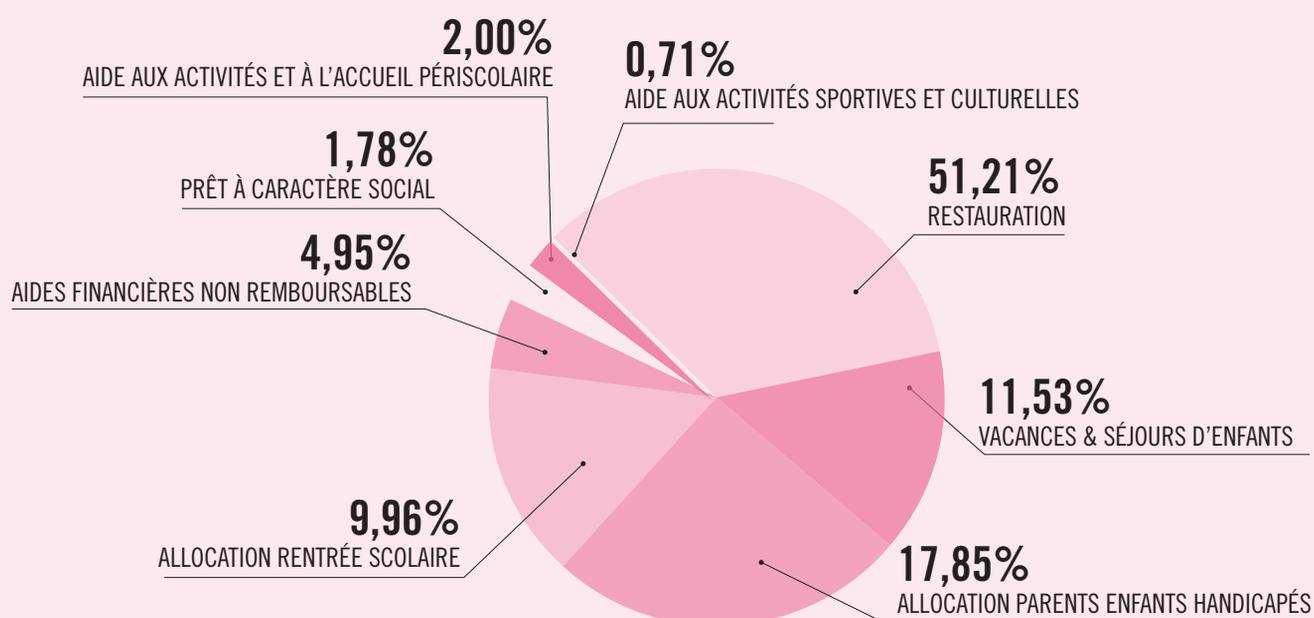
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

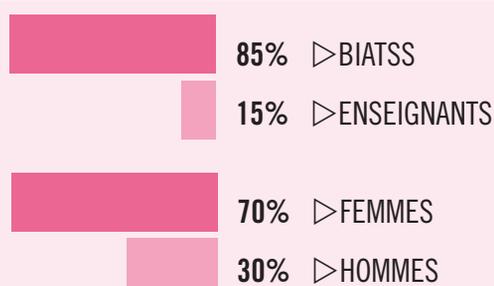
L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

457 000 €
DE BUDGET DÉDIÉ
À L'ACTION SOCIALE
BUDGET RÉALISÉ :
448 991 €
(SOIT **98%** DU BUDGET ALLOUÉ)

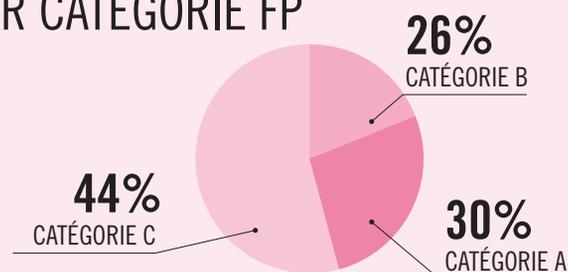
POSTES DE DÉPENSES



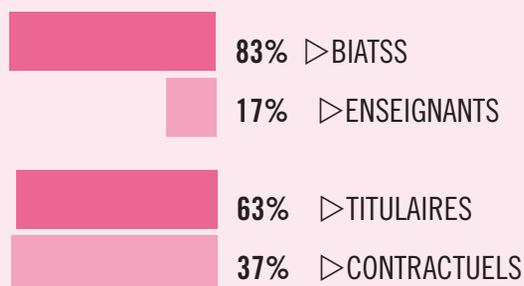
LES PRESTATIONS
D'ACTION SOCIALE
925 DEMANDES
POUR **482** AGENTS



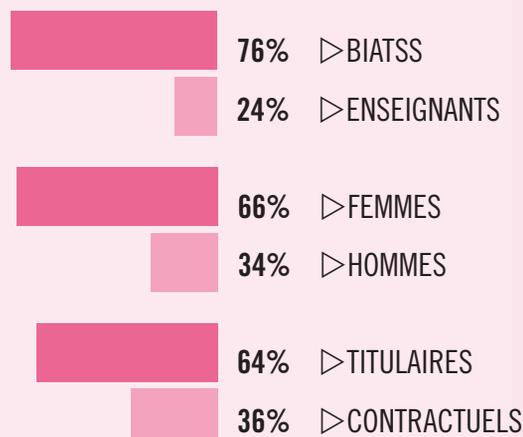
VENTILATION BIATSS PAR CATÉGORIE FP



LES AIDES EXCEPTIONNELLES
35 DEMANDES POUR **32** AGENTS
35 AIDES ACCORDÉES
POUR UN MONTANT DE **30 800 €**



ASSISTANCE SOCIALE
924
ENTRETIENS AUPRÈS
DE **187** AGENTS



1 075

PERSONNES AUX FESTIVITÉS

2 329

CHÈQUES CADEAUX «C'KDO»
POUR UN MONTANT DE 46 580 €

**MULTIPLES
ACTIONS CULTURELLES
ET SPORTIVES :**

ATELIERS CULINAIRES,
SORTIES DÉCOUVERTES,
RMN2PAM,
PLUS DE 70 ACTIVITÉS SUAPS

...



2 844

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 sociale, correspondants handicap.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE :

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 2023 alloué à l'action sociale s'est élevé à 457 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2023 a atteint 98% du budget estimé soit 448 991 euros (hors «prêts à caractère social»).

| Prestations | Budget exécuté 2023 | Répartition | |
|--|---------------------|-------------|------|
| | | PIM | ASIU |
| Aides à la restauration | 234 079 € | 42% | 58% |
| Aides aux vacances et séjours d'enfants | 52 726 € | 25% | 75% |
| Aides complémentaires à la rentrée scolaire | 45 547 € | | 100% |
| Aides aux activités et à l'accueil périscolaire | 9 130 € | | 100% |
| Aides aux activités sportives et culturelles | 3 260 € | | 100% |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés | 81 600 € | 100% | |
| Conseils en économie sociale et familiale (CESF) | - € | | 100% |
| Aides financières non remboursables | 22 650 € | | 100% |
| Prêts à caractère social | 8 150 € | | 100% |

NOMBRE DE DEMANDEURS DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE SUR 2023 :

| PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i> | Nombre d'agents | Nombre d'aides |
|--|--------------------|-------------------|
| Aides aux activités et à l'accueil périscolaire | 55 | 75 |
| Aides aux activités sportives et culturelles | 64 | 67 |
| Aides aux vacances et séjours d'enfants | 121 | 452 |
| Aides complémentaires à la rentrée scolaire | 168 | 254 |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés | 39 | 42 |
| Aides financières non remboursables | 29 | 29 |
| Prêts à caractère social | 6 | 6 |
| Total | 482 | 925 |

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE PAR TRANCHE D'ÂGE :

| PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i> | Tranche d'âge | | | | | | | | |
|--|---------------|----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|
| | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 |
| Aides aux activités et à l'accueil périscolaire | | | 5 | 19 | 18 | 8 | 5 | | |
| Aides aux activités sportives et culturelles | 6 | 2 | 3 | 20 | 13 | 10 | 5 | 3 | 2 |
| Aides aux vacances et séjours d'enfants | | | 8 | 42 | 31 | 20 | 12 | 8 | |
| Aides complémentaires à la rentrée scolaire | | | 1 | 17 | 26 | 45 | 49 | 25 | 5 |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés | | | 1 | 3 | 8 | 12 | 9 | 6 | |
| Prêts à caractère social | | | 1 | 1 | | 3 | | 1 | |
| Aides financières non remboursables | | 1 | 4 | 8 | 3 | 6 | 2 | 3 | 2 |
| Total | 6 | 3 | 23 | 110 | 99 | 104 | 82 | 46 | 9 |

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE PAR CATÉGORIE ET SEXE :

| PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i> | A | | | B | | | C | | |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total | Féminin | Masculin | Total |
| Aides aux activités et à l'accueil périscolaire | 6 | 7 | 13 | 15 | 2 | 17 | 23 | 2 | 25 |
| Aides aux activités sportives et culturelles | 7 | 11 | 18 | 8 | 4 | 12 | 30 | 4 | 34 |
| Aides aux vacances et séjours d'enfants | 18 | 16 | 34 | 26 | 6 | 32 | 43 | 12 | 55 |
| Aides complémentaires à la rentrée scolaire | 22 | 26 | 48 | 29 | 16 | 45 | 57 | 18 | 75 |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés | 12 | 9 | 21 | 6 | 4 | 10 | 6 | 2 | 8 |
| Prêts à caractère social | 2 | 1 | 3 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| Aides financières non remboursables | 5 | 1 | 6 | 8 | | 8 | 12 | 3 | 15 |
| Total | 72 | 71 | 143 | 93 | 32 | 125 | 173 | 41 | 214 |

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT :

| PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i> | BIATSS | | Sous-total BIATSS | E, E-C, C | | Sous-total E, E-C, C |
|--|------------|--------------|----------------------|------------|--------------|-------------------------|
| | Titulaires | Contractuels | | Titulaires | Contractuels | |
| Aides aux activités et à l'accueil périscolaire | 35 | 16 | 51 | 4 | | 4 |
| Aides aux activités sportives et culturelles | 36 | 22 | 58 | 5 | 1 | 6 |
| Aides aux vacances et séjours d'enfants | 72 | 36 | 108 | 12 | 1 | 13 |
| Aides complémentaires à la rentrée scolaire | 109 | 32 | 141 | 26 | 1 | 27 |
| Allocations aux parents d'enfants handicapés | 18 | 5 | 23 | 16 | | 16 |
| Prêts à caractère social | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Aides financières non remboursables | 10 | 15 | 25 | | 4 | 4 |
| Total | 282 | 128 | 410 | 64 | 8 | 72 |

ASSISTANCE SOCIALE

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 2023, les assistantes sociales sont intervenues auprès de 187 agents dans le cadre de 924 démarches dont :

- ▷ 699 directement auprès des agents (en présentiel, par téléphone, par visioconférence)
- ▷ 225 auprès des partenaires internes et externes à l'établissement

Répartition en pourcentage des agents rencontrés par type de population, catégorie, genre et statut :

| | Population | | Catégorie | | | Sexe | | Statut | |
|-------------|------------|-----------|-----------|-----|-----|--------|--------|------------|--------------|
| | BIATSS | E, E-C, C | A | B | C | Femmes | Hommes | Titulaires | Contractuels |
| Pourcentage | 76% | 24% | 36% | 14% | 50% | 66% | 34% | 64% | 36% |

63% des agents concernés ont sollicité le service d'assistance sociale pour la première fois.

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, 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 2023, **10** Comités d'Aide Exceptionnelle se sont réunis.

Ces comités ont examiné **35 dossiers de demande pour 32 agents**. À ce titre, 35 aides financières ont été accordées aux agents de l'établissement à savoir :

| Année | Nombre d'agents | Nombre de demandes | Aides financières accordées |
|-------|-----------------|--------------------|-----------------------------|
| 2023 | 32 | 35 | 35 |
| 2022 | 25 | 25 | 25 |
| 2021 | 31 | 31 | 32 |
| 2020 | 33 | 35 | 30 |

TYPE D'AIDES ET MONTANTS :

| Type d'aides | Montant des aides en 2023 | Montant des aides en 2022 | Montant des aides en 2021 | Montant des aides en 2020 |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Aides financières non-remboursables | 22 650 € | 17 640 € | 21 164 € | 16 135 € |
| Prêts à caractère social | 8 150 € | 3 100 € | 6 400 € | 9 700 € |
| Services de CESF | | | | 100 € |
| Total | 30 800 € | 20 740 € | 27 564 € | 25 935 € |

RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES AGENTS DONT LE DOSSIER A ÉTÉ PRÉSENTÉ EN CAE PAR POPULATION, STATUT ET CATÉGORIE :

| Année | Population | | Catégorie | | | Statut | |
|-------|------------|-------------|-----------|-----|-----|------------|--------------|
| | BIATSS | Enseignants | A | B | C | Titulaires | Contractuels |
| 2023 | 84% | 16% | 25% | 25% | 50% | 37% | 63% |
| 2022 | 80% | 20% | 24% | 12% | 64% | 56% | 44% |
| 2021 | 90% | 10% | 13% | 19% | 68% | 61% | 39% |
| 2020 | 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 PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS

Montant du financement de l'employeur : 695 877 € versés à 3 917 agents en 2023.

L'ACTION CULTURELLE

Le développement des actions en faveur de la vie des personnels s'appuie sur plusieurs leviers notamment sur une offre variée et enrichie d'activités sportives et culturelles, y compris auprès de partenaires, offrant des possibilités diversifiées de se rencontrer, de se détendre et de découvrir de nouveaux horizons. De cette façon, sur le plan culturel, l'Université de Lorraine déploie une politique ambitieuse, mettant en place des événements et des actions culturelles au sein même des campus et des locaux universitaires. La Direction de la Vie Universitaire et de la Culture (DVUC) travaille à créer un environnement culturel stimulant et inclusif à l'ensemble de la communauté universitaire, et notamment la vie des personnels.

Cette instance propose une offre évolutive, accessible à tous les personnels et à leur famille, avec en moyenne une cinquantaine d'événements par an. Elle comprend notamment un accès interCEA permettant aux personnels de bénéficier de plusieurs offres partenaires tout au long de l'année.

En matière de loisirs et d'activités sportives, l'Université encourage également la pratique du sport, offrant ainsi des opportunités de détente et de découverte. La rando cyclo RMN2PAM, en particulier, est une des activités les plus appréciées et qui permet de réunir les personnels et leur famille ainsi que les étudiantes et les étudiants (160 étudiants et personnels en 2023).

En outre, la Direction de la Vie Universitaire et de la Culture propose un programme culturel régulièrement mis à jour tout au long de l'année, proposant à la fois des activités de longue durée et des festivités ponctuelles. Les personnels sont ainsi conviés à participer à divers événements tels que des pièces de théâtre, des ateliers culinaires ou des expositions, organisés dans des lieux emblématiques de l'université tels que l'Espace Bernard-Marie Koltes et les Maisons de l'étudiant. Un agenda en ligne centralise tous ces événements, complété par la diffusion du programme à travers une newsletter dédiée.

Par ailleurs, la Direction de la Vie Universitaire et de la Culture accompagne les projets de vie universitaire, aussi bien de la communauté étudiante que du personnel, dans des domaines variés tels que la culture, l'environnement, la promotion de la santé, le handicap et le sport. Cet accompagnement permet d'orienter la demande de projet et de mettre à disposition tous les éléments nécessaires pour la réaliser.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDITION 2023 :

Les enfants des personnels de l'Université de Lorraine étaient conviés le samedi 9 décembre 2023 aux traditionnelles fêtes de fin d'année, qui ont eu lieu aux Kinépolis de Nancy et de Saint-Julien-lès-Metz.

Les sites étaient privatisés pour cette occasion avec au programme les projections, au choix des participantes et participants, des films : « WONKA » (en avant-première) et « MIGRATION ».

Elles ont été suivies d'animations : maquillage, tatouages éphémères, jeux traditionnels, borne à selfie et aussi d'un goûter géant. Le Père Noël était bien évidemment au rendez-vous !

L'événement a rassemblé 1075 collègues et leurs enfants accueillis par Hélène Boulanger, Présidente de l'Université de Lorraine et Pierre Degott, Vice-président du Conseil de la Vie Universitaire. Ce temps de rencontre festif est complété par la distribution de 2329 e-chèques cadeaux d'une valeur de 20 euros envoyés aux enfants nés entre 2007 et 2013 et ceux nés entre 2019 et 2022 (ou empêchés) quelques jours en amont de l'événement.

OFFRE INTER C.E.A. :

En 2020, L'Université de Lorraine a imposé au prestataire de dématérialiser son offre dans un double objectif de transition écologique et d'efficacité. L'établissement prend en charge l'accès à l'offre et les frais d'adhésion à la carte (18€ par carte, négocié à 8€ pour l'Université de Lorraine).

L'offre Inter C.E.A. est proposée sur l'année civile. Des pics de demandes ont pu être observés avant chaque période de pause pédagogique.

En 2023, 2844 cartes inter C.E.A. ont été demandées contre 3 054 cartes en 2022.

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'Inter C.E.A. 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.

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 Nancy, Metz et les campus distants.

Il établit, chaque année, un programme diversifié de sport pour tous 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 l'Ultimate en passant par les danses de couple, c'est plus de 70 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. (Il 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).

Un certain nombre de cours sont réservés au personnel universitaire (fitball et musculation-renforcement musculaire 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.

Depuis plusieurs années, le SUAPS s'engage dans des projets tels que la formation des personnels : Travailler au bureau dans le monde d'aujourd'hui avec des interventions sur l'activité physique orientée sur la santé et le bien-être. Les journées Gym BUILDing où les personnels des différentes directions peuvent venir faire du sport tous ensemble. Le SUAPS fait également partie de l'opération Boire, manger, bouger en lien avec le SSE qui propose des animations en association avec le CROUS, la région grand est et l'agence régionale de la santé du grand est

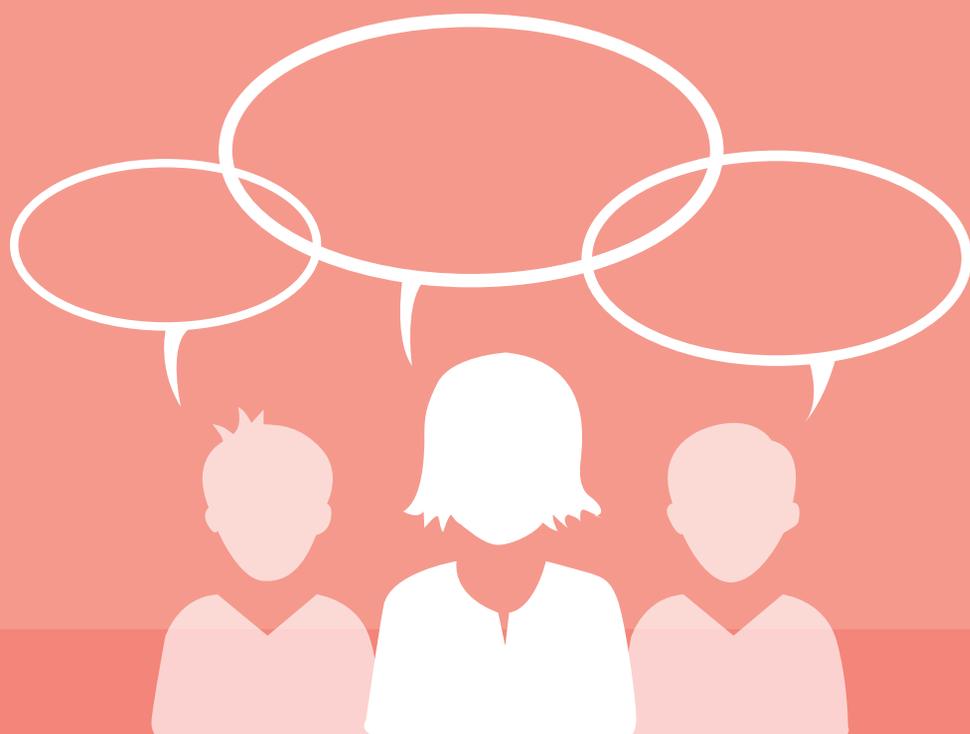
Plusieurs projets sont en construction et notamment des actions autour de la sensibilisation au monde du handicap, des actions culturelles autour des bibliothèques où l'idée est de délocaliser les activités pour les faire vivre autrement.

Le SUAPS participe à la formation de l'étudiant en encadrant le sport dans les cursus où il y a du sport intégré. Une vingtaine de composantes ont du sport dans leurs maquettes de formation.

Le SUAPS met en avant ses 219 étudiants ESHN en les accompagnant au sein de leur formation universitaire et en leur permettant de concilier le sport et les études. Ils sont mis à l'honneur chaque année notamment lors de la cérémonie des mérites du sport.

Enfin, le SUAPS accompagne l'association sportive de l'université de Lorraine en soutenant ses 22 bureaux des sports dans la dynamique sportive compétitive académique, nationale et internationale

GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LE DIALOGUE SOCIAL

50,6%

TAUX DE FÉMINISATION
DES MEMBRES
DES INSTANCES

EN 2023

- 8 ▷ CONSEILS D'ADMINISTRATION
- 9 ▷ CONSEILS SCIENTIFIQUES
- 10 ▷ CONSEILS DE LA FORMATION
- 6 ▷ CONSEILS DE LA VIE UNIVERSITAIRE
- 10 ▷ COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION
- 8 ▷ FORMATIONS SPÉCIALISÉES SANTÉ SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE TRAVAIL
- 1 ▷ SÉNAT ACADÉMIQUE

23 NÉGOCIATIONS

11 ACCORDS CONCLUS

1663

JOURS DE GRÈVE
POUR **629** AGENTS

80,4%

DES GRÉVISTES
SONT DES PERSONNELS
BIATSS

4 RECOURS EXAMINÉS
EN RÉUNION DE CAP
ET DE CCP

LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2023

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION :

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.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Présidente du Conseil d'Administration : Mme. Myriam DORIAT-DUBAN

| Collèges | Composition | Membres | Suppléants | Féminin | Masculin | Taux de féminisation |
|---|---|--------------|--------------|-----------|-----------|----------------------|
| Collège A | <i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i> | 6 membres | | 2 | 4 | 33,3% |
| Collège B | <i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i> | 6 membres | | 3 | 3 | 50,0% |
| Collège BIATSS | <i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i> | 4 membres | | 1 | 3 | 25,0% |
| Collège usagers | <i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i> | 4 titulaires | 4 suppléants | 3 | 1 | 75,0% |
| Personnalités extérieures | | 7 membres | | 4 | 3 | 57,1% |
| Représentants des collectivités territoriales | <i>Région Grand Est, Metz-Métropole, Grand Nancy</i> | 3 titulaires | 3 suppléants | 1 | 2 | 33,3% |
| | | | | 14 | 16 | 46,7% |

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE :

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.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil Scientifique : M. Alain HEHN

| Collèges | Composition | Membres | Suppléants | Féminin | Masculin | 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 | 66,7% |
| Collège C | <i>Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents</i> | 7 membres | | 1 | 6 | 14,3% |
| Collège D | <i>Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés</i> | 1 membre | | 0 | 1 | 0,0% |
| Collège E | <i>Ingénieurs et techniciens</i> | 2 membres | | 2 | 0 | 100,0% |
| Collège F | <i>Autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents</i> | 1 membre | | 1 | 0 | 100,0% |
| Collège usagers | <i>Doctorants (3ème cycle)</i> | 4 titulaires | 4 suppléants | 2 | 2 | 50,0% |
| 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 | 2 | 0 | 100,0% |
| | | | | 20 | 19 | 51,3% |

LE CONSEIL DE LA FORMATION :

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 à 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 collègium.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil de la Formation : M. Nicolas OGET

| Collèges | Composition | Membres | Suppléants | Féminin | Masculin | Taux de féminisation |
|---|---|--------------|---------------|-----------|-----------|----------------------|
| Collège A | <i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i> | 8 membres | | 4 | 4 | 50,0% |
| Collège B | <i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i> | 8 membres | | 5 | 3 | 62,5% |
| Collège BIATSS | <i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i> | 4 membres | | 2 | 2 | 50,0% |
| 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 | | 1 | 2 | 33,3% |
| Collectivités territoriales, institutions, organismes | <i>Pôle emploi</i> | siège vacant | | | | |
| | | | | 20 | 19 | 51,3% |

LE CONSEIL DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CVU) :

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.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil de la Vie Universitaire : M. Pierre DEGOTT

| Collèges | Composition | Membres | Suppléants | Féminin | Masculin | Taux de féminisation |
|---|---|-----------|--------------|-----------|-----------|----------------------|
| Collège A | <i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i> | 4 membres | | 2 | 2 | 50,0% |
| 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 | | 5 | 3 | 62,5% |
| Collège usagers | <i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i> | 8 membres | 8 suppléants | 3 | 5 | 37,5% |
| Personnes physiques désignées à titre personnel | | 2 membres | | 1 | 1 | 50,0% |
| Collectivités territoriales, institutions, organismes | <i>CROUS, MGEN</i> | 2 membres | 1 suppléant | | | |
| | | | | 13 | 13 | 50,0% |

LE SÉNAT ACADÉMIQUE :

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. La Présidente lui présente le projet qu'il entend mettre en œuvre pour l'établissement.

| Collèges | Composition | Membres | Suppléants | Féminin | Masculin | Taux de féminisation |
|----------------|---|------------|------------|----------|----------|----------------------|
| Collège A | <i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i> | 3 membres | | 2 | 1 | 66,7% |
| Collège B | <i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i> | 3 membres | | 1 | 2 | 33,3% |
| Collège BIATSS | <i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i> | 10 membres | | 5 | 5 | 50,0% |
| | | | | 8 | 8 | 50,0% |

RÉCAPITULATIF DU NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES :

| Collèges E,F | 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 | 8 | | 32 |
| 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 | | | 0 | | 3 |
| Personnalités qualifiées, françaises et étrangères | | 2 | | | | 2 |
| Représentants d'institutions partenaires | | 2 | | | | 2 |
| Total | 30 | 39 | 39 | 26 | 16 | 150 |

* Le collège usagers est composé uniquement de doctorants (contractuels ou non) au C.S.

** Le Collège E est composé de 2 personnels BIATSS (ingénieurs et techniciens) au C.S.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

Le Comité Social d'Administration 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 2023, les documents relatifs à ces différents Comités Sociaux d'Administration (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité Social d'Administration).

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS

| | Titulaires | | Suppléants | |
|-----------------|------------|----------|------------|----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| CGT - FSU - SUD | 2 | 2 | 1 | 3 |
| SGEN CFDT | 2 | | | 2 |
| UNSA éducation | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Total | 6 | 4 | 2 | 8 |
| | 10 | | 10 | |

LA FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Elle est composée de 13 membres (10 membres + 3 membres usagers) dont 6 hommes et 7 femmes soit un taux de féminisation de 53,8%. La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels de l'établissement. Elle participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS :

| | Titulaires | | Suppléants | |
|-----------------|------------|----------|------------|----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| CGT - FSU - SUD | 2 | 2 | 2 | 2 |
| SGEN CFDT | 1 | 1 | 1 | 1 |
| UNSA éducation | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Total | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | 10 | | 10 | |

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES USAGERS :

| Titulaires | | Suppléants | |
|------------|----------|------------|----------|
| Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| 1 | 2 | 1 | 2 |

TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES

| | Féminin | Masculin | Taux de féminisation |
|---|-----------|-----------|----------------------|
| Conseil d'Administration | 14 | 16 | 46,7% |
| Conseil Scientifique | 20 | 19 | 51,3% |
| Conseil de la Formation | 20 | 19 | 51,3% |
| Conseil de la Vie Universitaire | 13 | 13 | 50,0% |
| Sénat Académique | 8 | 8 | 50,0% |
| Comité Social d'Administration | 6 | 4 | 60,0% |
| Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail | 5 | 5 | 50,0% |
| Total général | 86 | 84 | 50,6% |

RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE

Ventilé par type d'instance :

| 2023 | |
|---|--------------------|
| Type d'instance | Nombre de réunions |
| Conseil d'Administration (CA) | 8 |
| Conseil de la Formation (CF) | 10 |
| Conseil Scientifique (CS) | 9 |
| Conseil de la Vie Universitaire (CVU) | 6 |
| Sénat Académique | 1 |
| Comité Social d'Administration | 10 |
| Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) | 8 |

VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982

Enveloppe globale de jours allouée aux représentants des personnels pour l'année au CSA :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 266 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 120 heures

Enveloppe globale de jours allouée aux représentants des personnels pour l'année au F3SCT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 255 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 140 heures

ORGANISATIONS SYNDICALES

LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

| Site | Localisation |
|--|--|
| CLSH (Campus Lettres et Sciences Humaines) | Salle A302 23 Boulevard Albert 1 ^{er} à NANCY |
| BRABOIS /ENSG | Bureau H001 2 rue du Doyen Marcel Roubault à VANDOEUVRE-LES-NANCY |
| FST (Faculté des Sciences et Technologies) | Bureau 116 bâtiment 1 ^{er} cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY |
| SAULCY | bâtiment ISGMP A sur l'île du Saulcy à METZ |

NOMBRE DE NÉGOCIATIONS AU SENS DES ARTICLES 8 BIS À 8 NONIÈS DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 ENGAGÉES AU COURS DE L'ANNÉE :

| Thématique | nombre de négociations |
|--|------------------------|
| Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail | 5 |
| Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail | 1 |
| L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 1 |
| L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap | 1 |
| Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle | 5 |
| La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie | 2 |
| L'intéressement collectif et les modalités de mise en oeuvre de politiques indemnitaires | 7 |
| L'action sociale | 2 |
| Total | 23 |

NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS ET SIGNÉS MAJORITAIREMENT AU COURS DE L'ANNÉE :

| Thématique | Nombre d'accord |
|--|-----------------|
| La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie | 1 |
| Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail | 1 |
| L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires | 5 |
| Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle | 4 |

NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CAP ET DE CCP AU COURS DE L'ANNÉE :

| 2023 | |
|---|----------|
| Motif / type de saisine | Nombre |
| Formés suite à saisine de droit | 3 |
| Licenciement | 2 |
| Refus de titularisation | 1 |
| Formés suite à la demande de l'agent | 1 |
| Refus de temps partiel | 1 |
| Total général | 4 |

NOMBRE DE JOURS NON-TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2023 :

| Date | Féminin | Masculin | Total |
|--------------|------------|------------|-------------|
| 19-janv | 176 | 141 | 317 |
| 31-janv | 120 | 111 | 231 |
| 07-févr | 45 | 64 | 109 |
| 16-févr | 16 | 22 | 38 |
| 07-mars | 187 | 143 | 330 |
| 08-mars | 8 | 15 | 23 |
| 10-mars | | 1 | 1 |
| 15-mars | 35 | 41 | 76 |
| 21-mars | | 1 | 1 |
| 23-mars | 110 | 77 | 187 |
| 28-mars | 51 | 49 | 100 |
| 06-avr | 42 | 44 | 86 |
| 13-avr | 34 | 34 | 68 |
| 20-avr | | 2 | 2 |
| 28-avr | 1 | | 1 |
| 31-mai | | 1 | 1 |
| 06-juin | 35 | 28 | 63 |
| 11-sept | | 1 | 1 |
| 13-oct | 17 | 11 | 28 |
| Total | 877 | 786 | 1663 |

RÉPARTITION DES AGENTS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2023 :

506 BIATSS et 123 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. 75 % des grévistes sont titulaires.

LA DISCIPLINE



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LA DISCIPLINE

1

SANCTION DISCIPLINAIRE PRONONCÉE EN 2023

1 HOMME, FONCTIONNAIRE, ENSEIGNANT-CHERCHEUR

1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **60 - 64 ANS**

NATURE DES FAUTES

▷ Manquement au devoir de réserve tel que prévu par l'article L121-2 du code général de la fonction publique et à la considération de l'Enseignement supérieur ; lequel contribue suivant le code de l'éducation « à la lutte contre les discriminations », à « la construction d'une société inclusive [...] sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé » et qui « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité » et de retenue dans l'expression écrite de ses opinions dans un message adressé à une partie de la communauté universitaire.

SANCTIONS PRONONCÉES

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

BLÂME

- ▷ FEMME
- 1 ▷ HOMME

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



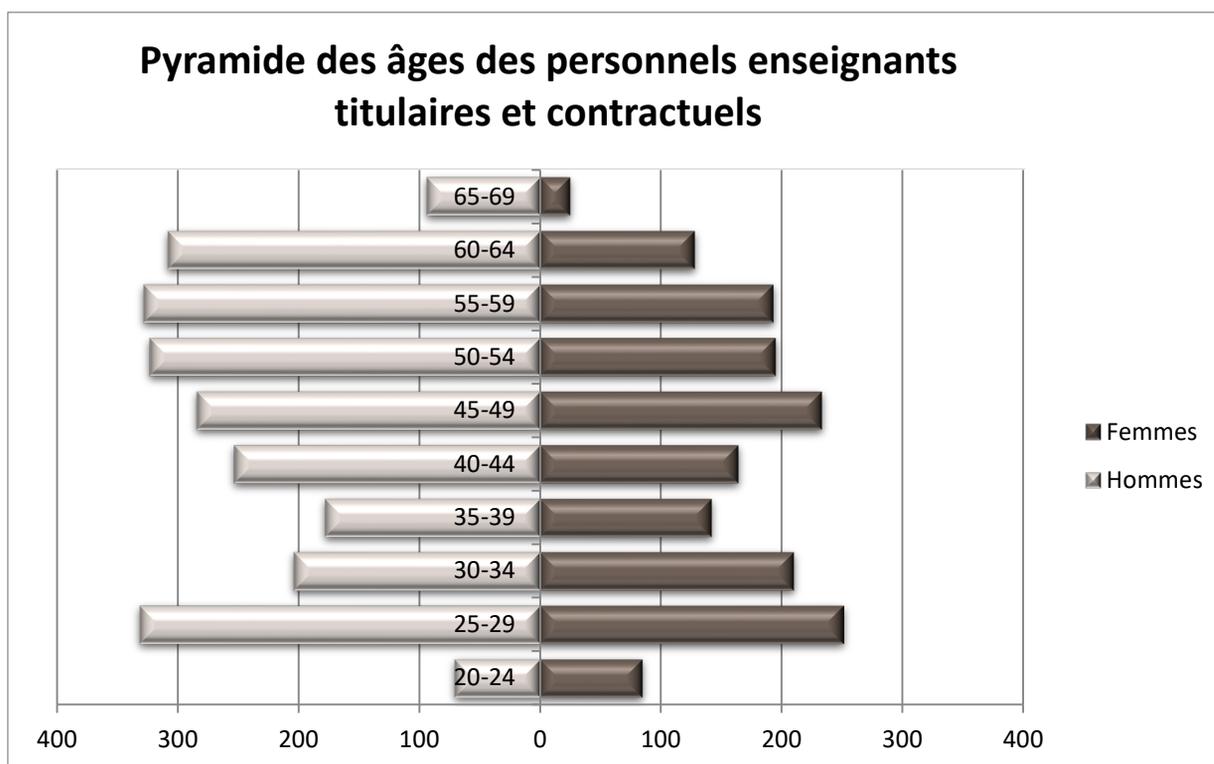
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL

| Modalités | Référentiel juridique |
|--|---|
| - sur emploi permanent : | Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État |
| Emplois permanents de l'État | Article 3 |
| Personnels hospitalo-universitaires | L332-1 du CGFP |
| Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires | Article 4 |
| Professeurs associés | Article 5 |
| Contractuels sur emplois à « temps incomplet » | Article 6 |
| CDI | Article 6 ter |
| Contractuels PACTE | Article 22 bis CGFP article L326-10 |
| Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel | Article 6 quater |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet | Article 6 quinquies |
| Transfert d'autorité ou transfert de compétence | Article 6 septies |
| Contractuels PACTE | Article 22 bis |
| Travailleurs handicapés | Article 27 |
| Contractuels de statut antérieur | Article 82 |
| - sur emploi non permanent : | Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État |
| Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet | Article 6 sexies |
| Contrat de projet ou d'opération | Article 7bis |
| Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet | Code de la recherche (article L 412-2) |
| Contrat post-doctoral | Code de la recherche (article L 412-4) |
| Fonctions d'enseignement et/ou de recherche | |

TABLEAUX DES EFFECTIFS EN FONCTION CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE

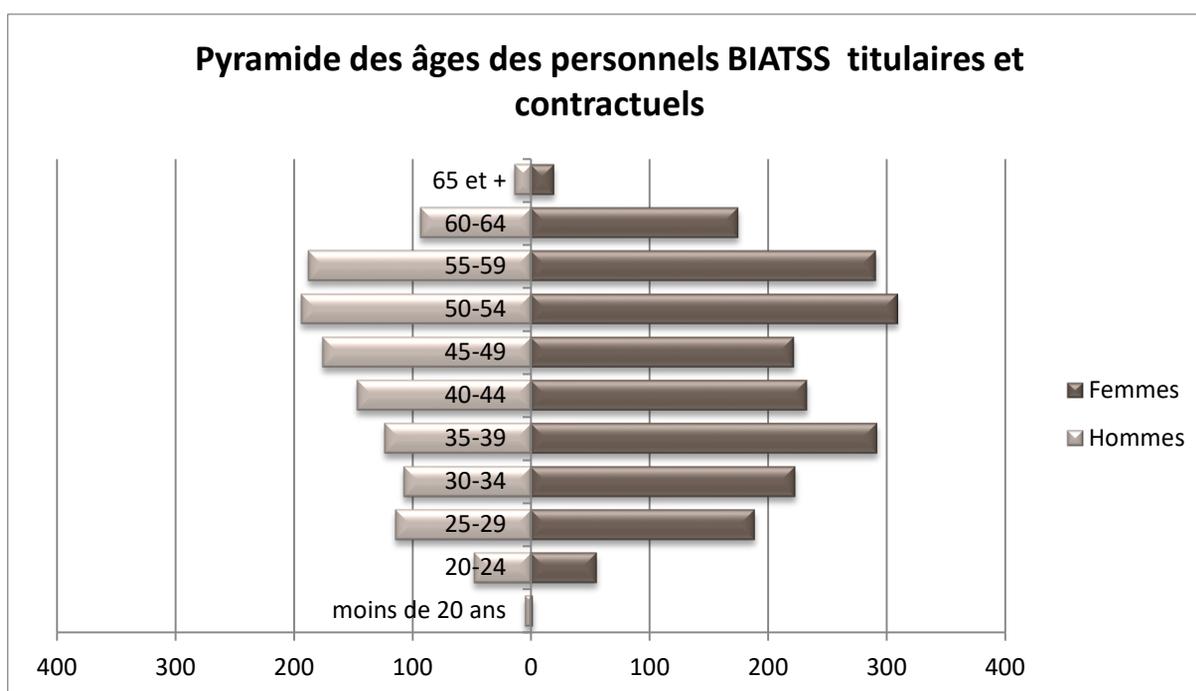
LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

| Tranche d'âge | Enseignants titulaires | | Enseignants contractuels | | Total enseignants | % du total |
|---------------|------------------------|-------------|--------------------------|------------|-------------------|----------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | | |
| 20-24 | | | 85 | 71 | 156 | 3,90% |
| 25-29 | 1 | 8 | 250 | 323 | 582 | 14,55% |
| 30-34 | 53 | 57 | 157 | 147 | 414 | 10,35% |
| 35-39 | 98 | 127 | 44 | 51 | 320 | 8,00% |
| 40-44 | 139 | 220 | 25 | 33 | 417 | 10,43% |
| 45-49 | 211 | 261 | 22 | 23 | 517 | 12,93% |
| 50-54 | 176 | 296 | 19 | 27 | 518 | 12,95% |
| 55-59 | 184 | 312 | 9 | 16 | 521 | 13,03% |
| 60-64 | 116 | 289 | 12 | 19 | 436 | 10,90% |
| 65 et + | 21 | 92 | 4 | 2 | 119 | 2,98% |
| | 999 | 1662 | 627 | 712 | 4000 | 100,00% |

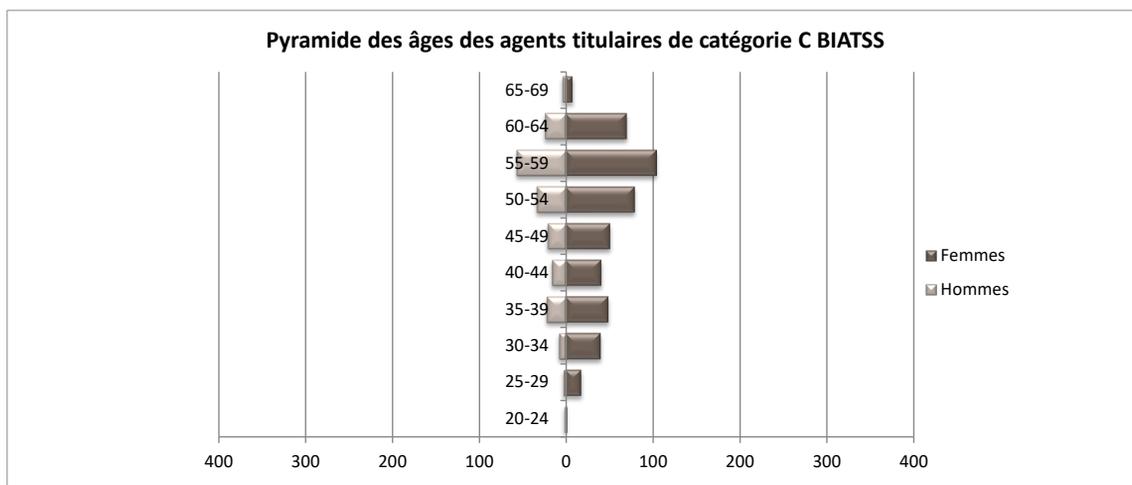
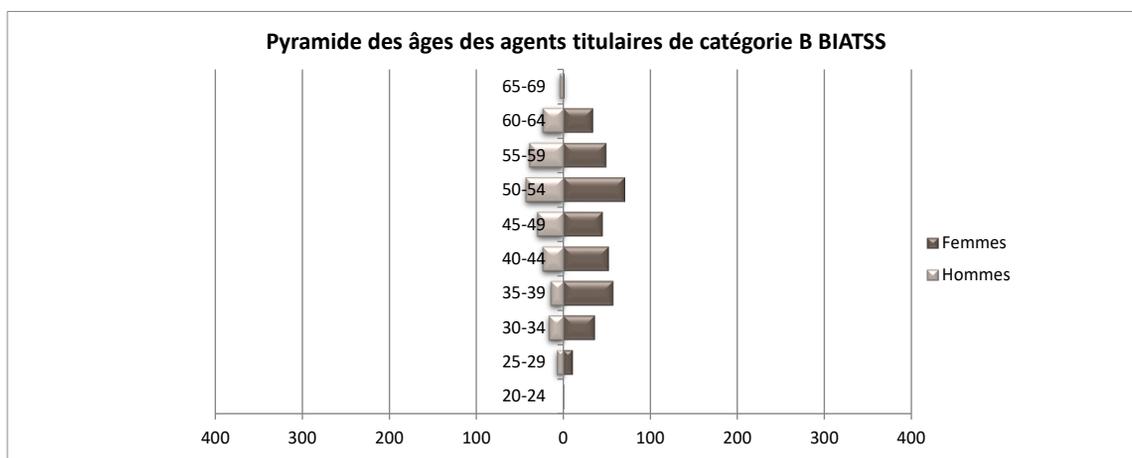
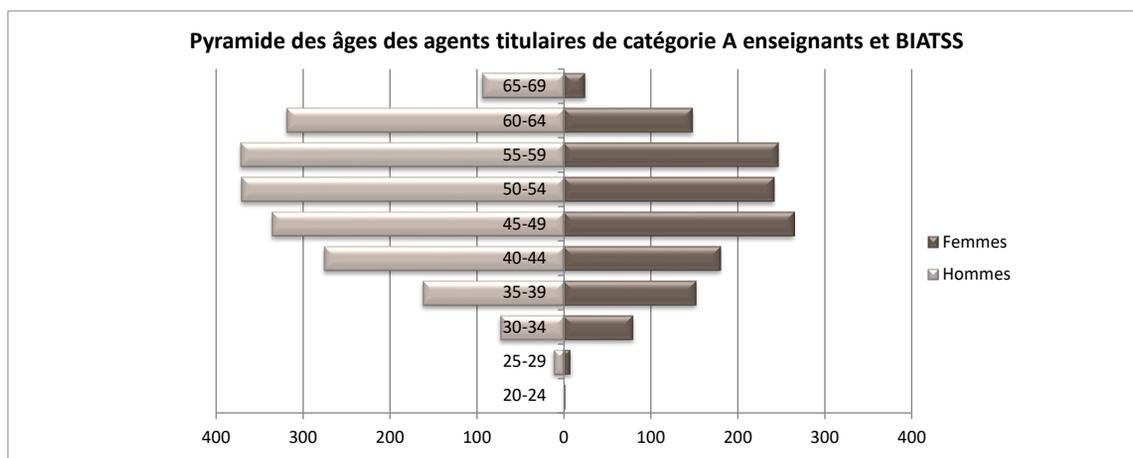


LES PERSONNELS BIATSS :

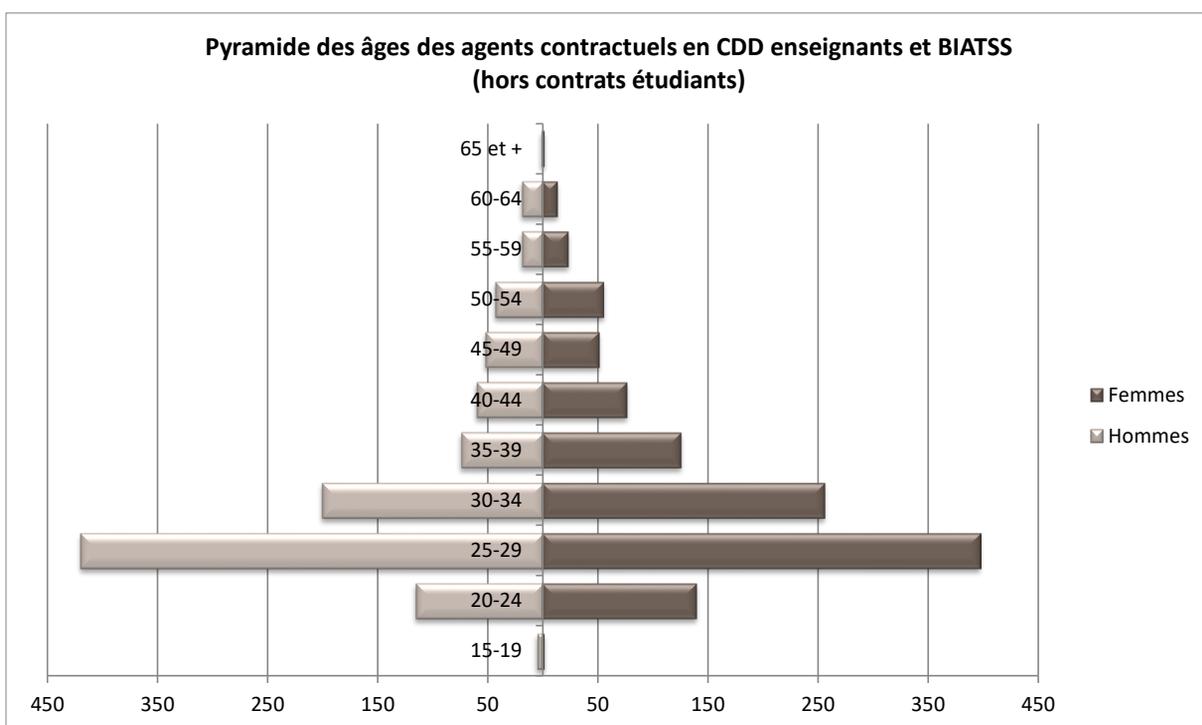
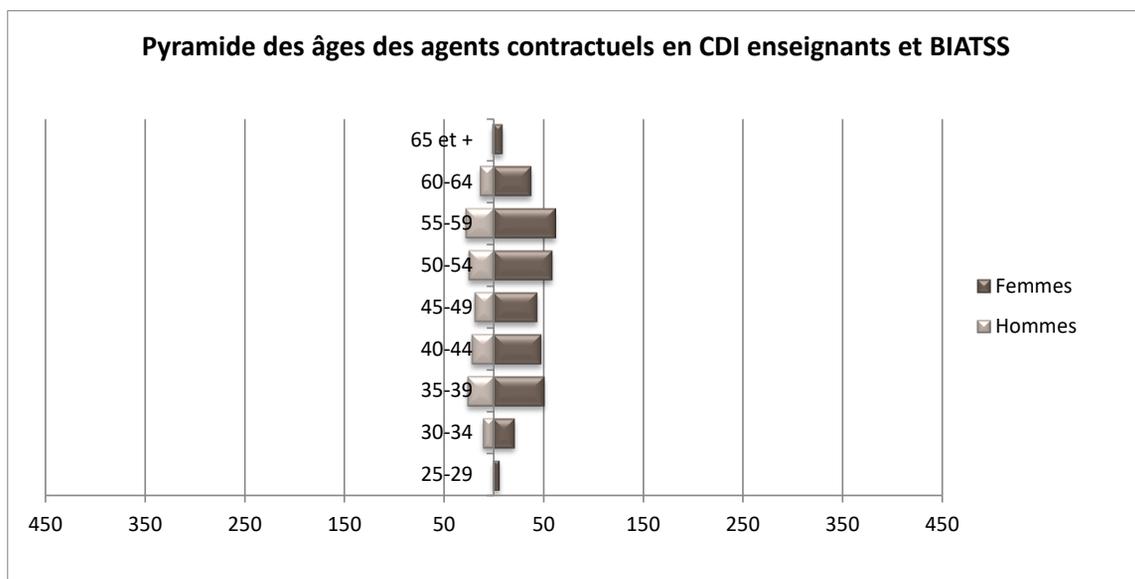
| Tranche d'âge | Titulaires BIATSS | | Contractuels BIATSS | | Total BIATSS | % du Total |
|-----------------|-------------------|------------|---------------------|------------|--------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| moins de 20 ans | | | 2 | 6 | 8 | 0,25% |
| 20-24 | 1 | 4 | 55 | 45 | 105 | 3,25% |
| 25-29 | 36 | 17 | 153 | 98 | 304 | 9,42% |
| 30-34 | 103 | 43 | 120 | 65 | 331 | 10,25% |
| 35-39 | 160 | 74 | 132 | 50 | 416 | 12,89% |
| 40-44 | 134 | 97 | 99 | 50 | 380 | 11,77% |
| 45-49 | 149 | 127 | 73 | 49 | 398 | 12,33% |
| 50-54 | 214 | 152 | 95 | 42 | 503 | 15,58% |
| 55-59 | 215 | 156 | 76 | 32 | 479 | 14,84% |
| 60-64 | 136 | 79 | 39 | 15 | 269 | 8,33% |
| 65 et + | 13 | 13 | 7 | 2 | 35 | 1,08% |
| | 1161 | 762 | 851 | 454 | 3228 | 100% |



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP :



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS CONTRACTUELS :



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.

ASSOCIÉ 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 accomplies avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplies 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 |
| CAS 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 Oeuvres 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 |
| MESRI | Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation |
| 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 |

| | |
|-------------------------|--|
| PUPHO | Professeur des Universités Praticien Hospitalier en Odontologie (dentaire) |
| RCE | Responsabilités et Compétences Élargies |
| RIFSEEP | Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel |
| RNCP | 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 certifications précisant, notamment, les activités visées, le secteur d'activité, les modalités d'accès ou encore le niveau de compétence requis, etc. |
| RTRA | Réseaux Thématiques de Recherche Avancée |
| RTRS | Réseau Thématique de Recherche et de Soins |
| SAIC | Service des Affaires Industrielles et Commerciales |
| SAENES | Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ex- SASU) |
| SATT | Société d'Accélération du Transfert de Technologie |
| SGU (SGEPES) | Secrétaire Général d'Université (ou Directeur Général des Services (DGS)) |
| SIUMPPS | Service Inter Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé |
| SMP | Surveillance Médicale Particulière |
| SMR | Surveillance Médicale Renforcée |
| SST | Sauveteur Secouriste du Travail (diplôme de SST) |
| STRANES | Stratégie Nationale de l'Enseignement Supérieur |
| SUMPPS | Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé |
| TOS | Techniciens, Ouvriers et de Service exerçant en service déconcentré de l'Éducation Nationale avant rattachement aux collectivités locales gérant les EPLE (Département, région) |
| T.P. ou t. part. | Temps Partiel (rompus de t.part. = rompus de temps partiel) |
| T PI | Temps Plein |
| UE | Unité d'Enseignement |
| UFR | Unité de Formation et de Recherche |
| UPR | Unité Propre de Recherche |
| VAC | Vacation(s) d'enseignement |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |
| VAP | Validation des Acquis Professionnels |
| VES | Validation des Études Supérieures |

univ-lorraine.fr

