



UNIVERSITÉ  
DE LORRAINE

SUPPLÉMENT SPÉCIAL 10 ANS



2022  
RSU



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# MOT DE LA VICE-PRÉSIDENTE



Depuis 10 ans maintenant, l'Université de Lorraine est riche de sa communauté, et notamment de ses agents. Chaque jour, ce sont plus de 7 000 personnes qui font vivre nos valeurs d'universalité, de créativité, de réflexivité, de solidarité et de responsabilité. En dix ans, nos effectifs ont augmenté de 7,3%, soit 492 agents supplémentaires, avec néanmoins une tendance forte à l'accroissement de l'emploi contractuel (+42,1 %), au recul de l'emploi titulaire (-5,8 %) et une augmentation qui n'a pas suivie celle du nombre d'étudiants. Autant de raisons pour ressentir de la fierté face au travail accompli ensemble, dans un environnement en constante mutation qui nous oblige à constamment nous adapter et nous interroger.

Cette édition du Rapport Social Unique est, une fois encore, l'occasion d'avoir une vue d'ensemble sur la situation des hommes et des femmes qui composent notre collectif de travail. C'est une opportunité de dresser des constats, à partir d'indicateurs et de statistiques, sur les emplois, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'organisation et le temps de travail, l'action sociale, culturelle et sportive ou encore le dialogue social.

C'est un appui précieux au pilotage de notre politique de ressources humaines à moyen et long terme. Il est un outil pour notre action relative à l'amélioration des conditions de travail, à la gestion de carrière des personnels, à la valorisation de la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette dixième publication des données sociales de l'Université de Lorraine est aussi l'occasion de mesurer le chemin parcouru, en comparant les données de 2012 à celles de 2022, en toute transparence. Nous pouvons être satisfaits de ce que nous avons accompli.

Après deux années de crise sanitaire et dans un contexte socio-économique extrêmement compliqué, l'Université de Lorraine souhaite faire des conditions de travail et du rapport au travail une priorité pour le mandat. Le RSU est à cet égard un document précieux, une mine d'informations pour réfléchir à nos enjeux en partant de données reflétant la situation actuelle.

Je tiens à remercier tout particulièrement les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce document et vous en 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

<b>CHAPITRE 1 : L'EMPLOI</b>	<b>11</b>
<b>LES EMPLOIS</b>	<b>14</b>
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
<b>LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS</b>	<b>30</b>
RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION	32
RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS	36
LES AGENTS TITULAIRES	38
LES AGENTS CONTRACTUELS	41
<b>LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS</b>	<b>45</b>
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
<b>LES EFFECTIFS BIATSS</b>	<b>55</b>
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 POLE 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
<b>DÉMOGRAPHIE</b>	<b>65</b>
ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN	65
ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012	66
<b>BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)</b>	<b>67</b>
<b>PERSONNELS EXTÉRIEURS</b>	<b>70</b>
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT	70
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI »	72
<b>CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT</b>	<b>73</b>
RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2022	76
RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR	76
CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2022	77
RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	78
L'APPRENTISSAGE	79
LES CAS DE RECOURS A DES PERSONNELS CONTRACTUELS	80
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LE RECRUTEMENT»	81
<b>CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>83</b>
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
<b>CHAPITRE 4 : LA FORMATION</b>	<b>103</b>
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



<b>CHAPITRE 5 : LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>111</b>
MASSE SALARIALE 2022 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
<b>CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>135</b>
PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	138
LES RISQUES PROFESSIONNELS	139
DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	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
<b>CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>155</b>
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
<b>CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE</b>	<b>177</b>
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
<b>CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>187</b>
LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2022	189
ORGANISATIONS SYNDICALES	193
<b>CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE</b>	<b>195</b>
<b>SUPPLÉMENT SPÉCIAL 10 ANS</b>	<b>199</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>207</b>
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL	208
TABLEAUX DES EFFECTIFS CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE	209
GLOSSAIRE	213
SIGLES ABRÉVIATIONS	215

# 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 entre en vigueur au 1er janvier 2021, une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2022 : Le rapport social unique des années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles.

## A QUOI SERT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE ?

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

La Direction des ressources humaines remercie ses personnels ainsi que toutes les directions 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 31/12/2022 sauf pour les vacataires d'enseignement sur l'année universitaire 2021/2022.

Données du bilan social 2019/2020 du MESRI.

### CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données issues des services de la DRH année civile 2022.

### CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Données des extractions du logiciel SIHAM. Situation observée sur l'année civile 2022.

### CHAPITRE 4 LA FORMATION

Données issues des logiciels LAGAF, SIHAM et des services de la DRH. Situation observée sur l'année civile 2022.

### 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 2022.

### 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 » DÉSIGNÉ TOUS LES FONCTIONNAIRES, QU'ILS SOIENT TITULAIRES OU STAGIAIRES.

# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

# CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



8

ÉCOLES  
DOCTORALES



38

CAMPUS



7 472

EMPLOIS



17

DÉLÉGATIONS  
ET DIRECTIONS  
CENTRALES



10

PÔLES SCIENTIFIQUES  
60 LABORATOIRES



+ DE 60 000

ÉTUDIANTS

DONT 1 800 DOCTORANTS



9

COLLEGIUMS  
43 COMPOSANTES  
DE FORMATION

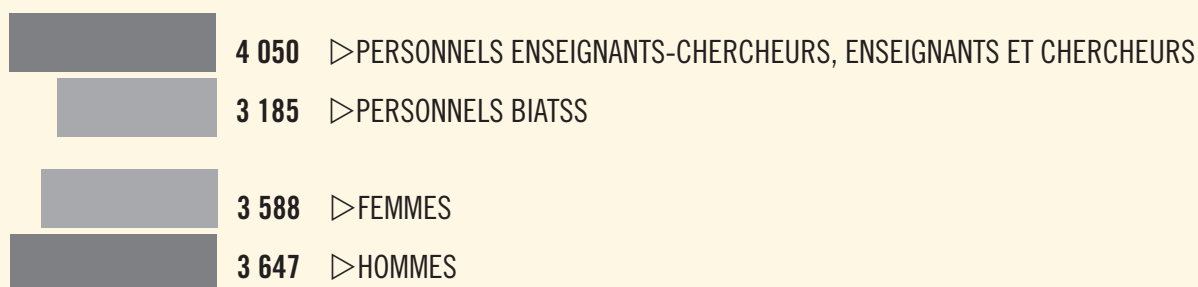


25

BIBLIOTHÈQUES  
UNIVERSITAIRES

# 7 235

## PERSONNELS EN FONCTION



# 510 054 085 €

## DE MASSE SALARIALE

# 3,68%

## 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)

# 1 343

## AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

# 461

## PERSONNELS PROMUS

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

# 62

## MOBILITÉS INTERNES AU SEIN DES PERSONNELS BIATSS

# 149 LAURÉATS

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



# 332 PERSONNELS EXERCENT LEURS FONCTIONS À TEMPS PARTIEL

# 623 190 €

## DE BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

# 457 000 €

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

# ÉTUDIANTS\*

\* données juillet  
2023

**60 501** étudiants inscrits en formation initiale :

- ▷ **26 319** étudiants inscrits en Licence dont **2 407** en Licence Professionnelle
- ▷ **10 419** étudiants inscrits en Master
- ▷ **6 277** élèves ingénieurs
- ▷ **7 495** étudiants inscrits dans un diplôme d'Etat médical/paramédical hors PACES
- ▷ **3 077** inscrits dans d'autres formations (capacité en droit, diplôme d'université, DAEU, échanges internationaux, préparation concours, agrégation, certification)
- ▷ **5 087** étudiants en B.U.T. (Bachelor Universitaire de Technologie)
- ▷ **1 827** 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 : **6 183** étudiants
- ▷ Collegium Santé : **10 602** étudiants
- ▷ Collegium Technologie (IUT) : **7 083** étudiants
- ▷ Collegium Droit, Economie, Gestion : **7 459** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine Management Innovation : **3 416** étudiants
- ▷ Collegium Sciences Humaines et Sociales : **8 061** étudiants
- ▷ Collegium Sciences et Technologies : **6 459** étudiants
- ▷ Collegium Interface : **2 629** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine INP (écoles d'ingénieurs) : **6 782** étudiants

## RECHERCHE

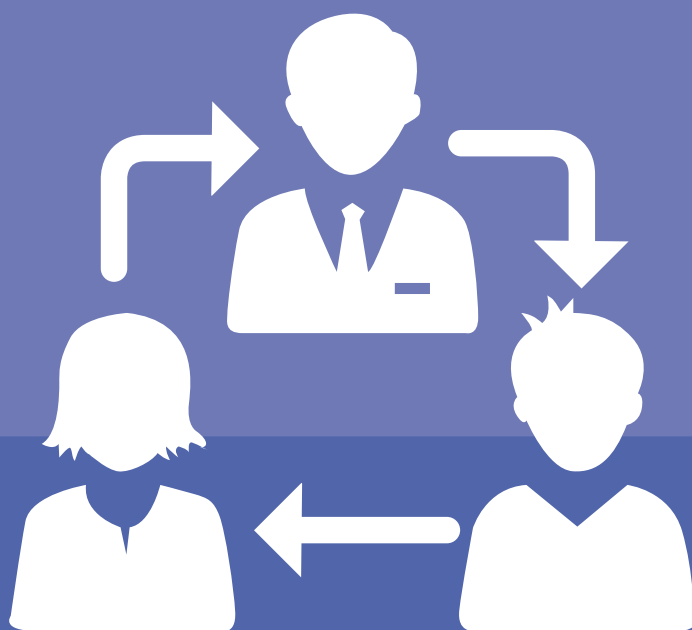
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

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

# L'EMPLOI





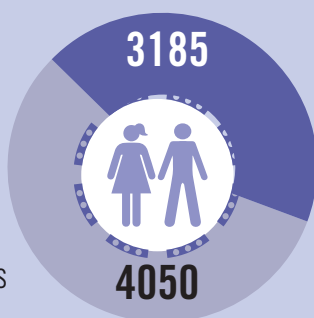
# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
2022

## L'EMPLOI

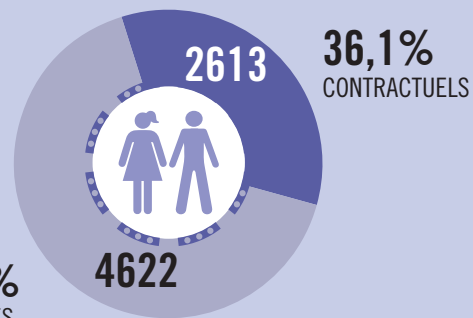
# 7 235 PERSONNELS EN FONCTION

**56%**  
ENSEIGNANTS, CHERCHEURS  
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

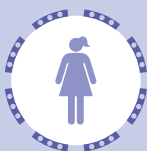


**44%**  
BIATSS

**63,9%**  
TITULAIRES



**3 588**  
FEMMES



**3 647**  
HOMMES

FEMMES / HOMMES

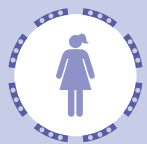
**1 619**  
FEMMES



**2 431**  
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET  
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**1 969**  
FEMMES

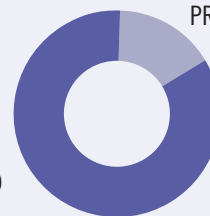


**1 216**  
HOMMES

BIATSS

# 7 472 EMPLOIS

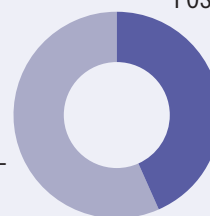
**1 199**  
SUR PLAFOND  
PROPRE



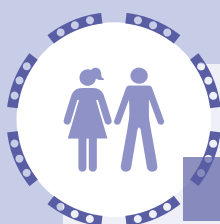
RÉPARTITION PAR PLAFOND

**3 281**  
POSTES BIATSS

**4 191**  
POSTES  
ENSEIGNANTS,  
CHERCHEURS  
ET ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS



## ÂGE MOYEN 44 ANS



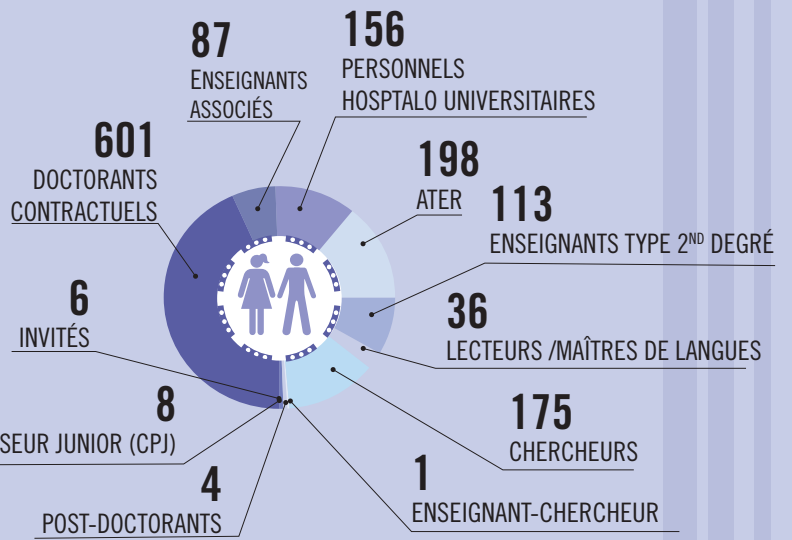
**27%** 16 - 34 ANS ▷ 1 952 agents

**34%** 35 - 49 ANS ▷ 2 450 agents

**39%** + DE 50 ANS ▷ 2 833 agents

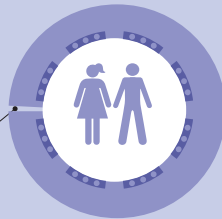
# ZOOM ENSEIGNANTS

**1 385**  
CONTRACTUELS  
ENSEIGNANTS



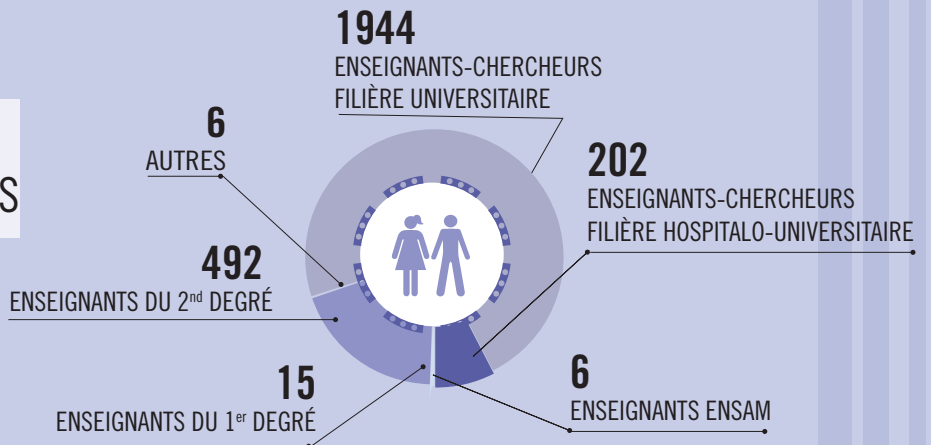
## COLLABORATEURS PONCTUELS

**90**  
ENSEIGNANTS INVITÉS  
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS  
EN 2021/2022



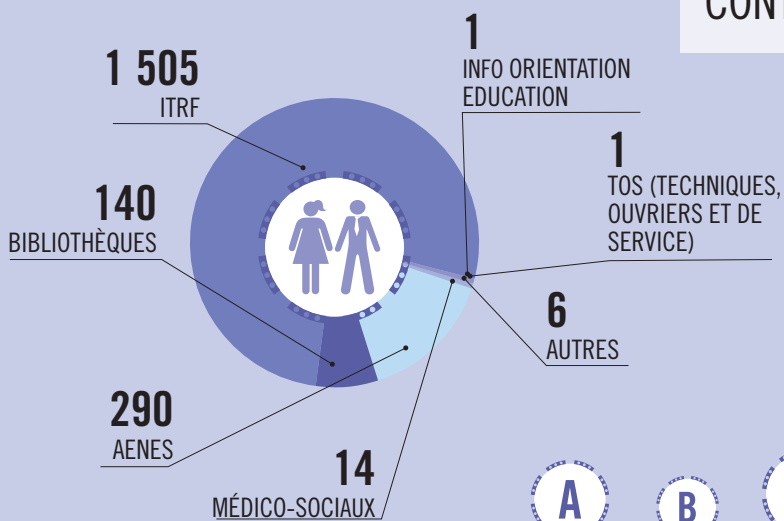
**5 184**  
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN 2021/2022  
POUR UN POTENTIEL DE 201 050 HEURES

**2 665**  
TITULAIRES ENSEIGNANTS  
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

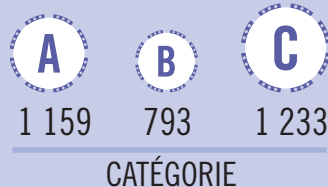
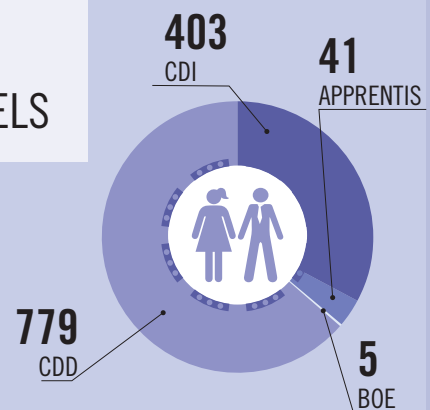


# ZOOM BIATSS

**1 957**  
BIATSS TITULAIRES



**1 228**  
BIATSS  
CONTRACTUELS



## LES COLLABORATEURS PONCTUELS

UN PEU PLUS DE  
**200 VACATAIRES** ADMINISTRATIFS  
ET ENVIRON **900 ÉTUDIANTS** RECRUTÉS  
SUR DES EMPLOIS ÉTUDIANTS EN 2022.



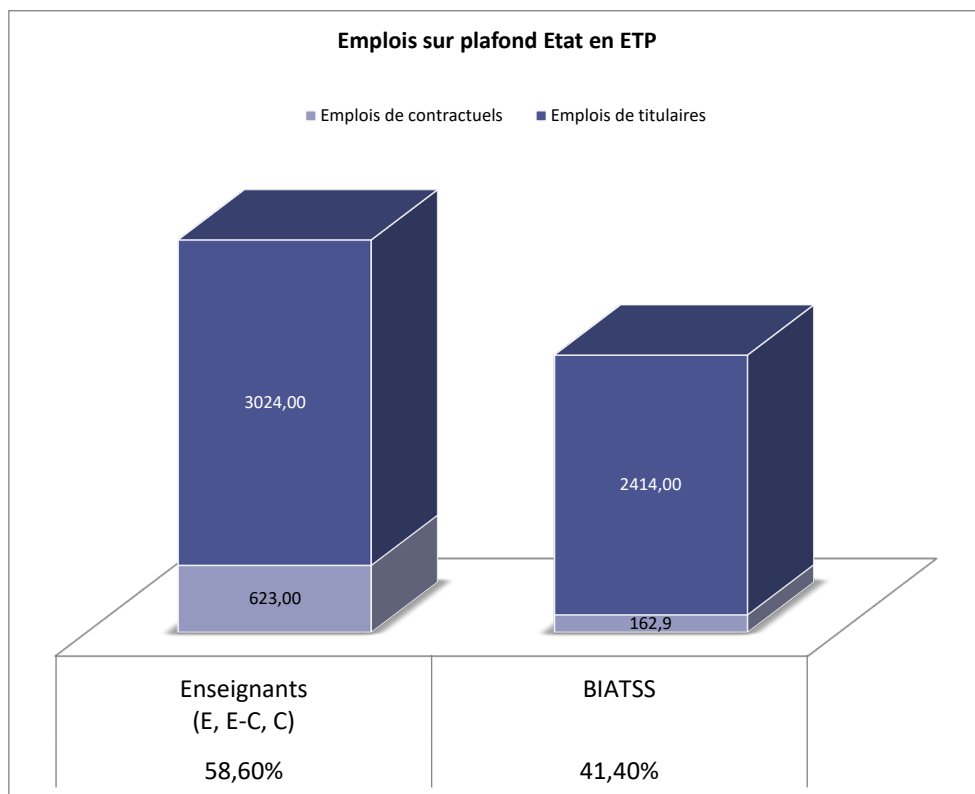
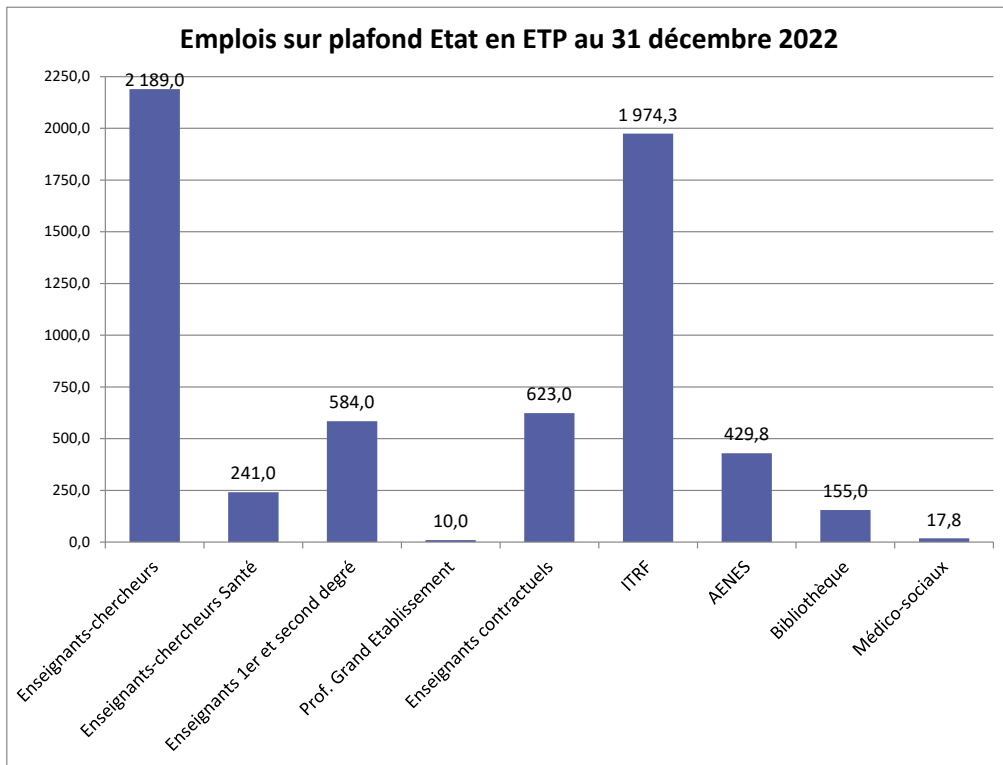
# LES EMPLOIS

## PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

### LE PLAFOND D'EMPLOIS ÉTAT DE L'UL EST FIXÉ À 6 224 ETP EN DÉCEMBRE 2022

Poste ENSEIG/BIATSS	Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2022		RSU 2021		RSU 2020		Bilan social 2019		
				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) 3 647 ETP	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	737,00	737	706,00	706	703,00	703	692,00	692	
		Chaire de professeur junior - CPJ	A	10,00	10							
		PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2	
		PU praticien hospitalier - PUPH	A	134,00	134	131,00	131	131,00	131	126,00	126	
		PUPH odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		PUPH pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
		Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20,00	20	18,00	18	18,00	18	18,00	18	
		Surnombre	A								8,00	8
		Maître de conférences - MCF	A	1442,00	1 442	1468,00	1 468	1465,00	1 465	1469,00	1469	
		MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47	48,00	48	46,00	46	47,00	47	
		MCUPH odontologie	A	22,00	22	22,00	22	22,00	22	22,00	22	
		MCUPH pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Total Enseignants-chercheurs				2430,00	2430	2411,00	2411	2403,00	2403	2400,00
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	275,00	275	271,00	271	274,00	274	276,00	276		
	Professeur certifié	A	265,00	265	271,00	271	273,00	273	273,00	273		
	Professeur des lycées professionnels	A	24,00	24	23,00	23	16,00	16	16,00	16		
	Professeur des écoles	A	20,00	20	21,00	21	24,00	24	24,00	24		
Total Enseignants 1er et 2nd degré				584,00	584	586,00	586	587,00	587	589,00	589	
Professeurs Grand Étab.	Professeur ENSAM	A	10,00	10	12,00	12	13,00	13	13,00	13		
Total Professeurs Grands Établissements				10,00	10	12,00	12	13,00	13	13,00	13	
ENSEIGNANTS contractuels	ATER	A	74,00	77	72,00	75	68,50	72	69,50	72,0		
	Doctorant	A	318,0	318	316,00	316	320,0	320	323,00	323,0		
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	31,00	31	31,00	31	30,00	30,0		
	Maitre langue étrang.	A	6,0	6	6,00	6	6,0	6	6,00	6,0		
	Pers. associé	A	41,50	83	42,50	85	38,00	76	36,50	73,0		
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,5	5	2,50	5	2,5	5	1,50	3,0		
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,0		
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A	2,0	2	2,00	2	2,0	2	2,00	2,0		
	Assist. disc. médic. - AHU	A	124,00	124	126,00	126	123,00	123	124,00	124,0		
	Assist. médecine ass.	A	0,0	0	0,00	0	0,0	0	0,00	0,0		
	Assist. disc. odont. - AHU	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23	23,00	23,0		
	Adjoint d'enseignement	A	1,0	1	1,00	1	1,0	1	1,00	1,0		
	Total Enseignants contractuels				623,00	670	622,00	670	615,00	659	616,50	657
	Total Enseignants (E, E-C, C)				3647,00	3 694	3631,00	3 679	3618,00	3 662	3618,50	3 659
	BIATSS 2 576,9 ETP	AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
Agent Comptable			A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
Attaché AE			A	71,00	71	70,00	70	70,00	70	70,00	70	
Sec. Gén. É.Pub. 1Gr			A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
Sec. Gén. É.Pub. 2Gr			A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
Secrétaire AENES			B	108,00	108	108,00	108	115,00	115	113,00	113	
Adjoint AENES			C	240,80	241	256,00	256	262,80	263	276,80	277	
Total AENES				428,80	429	443,00	443	456,80	457	468,80	469	
ATEC		Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	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	5,00	5	5,00	5	4,00	4	4,00	4	
		Conservateur	A	17,00	17	18,00	18	19,00	19	19,00	19	
		Bibliothécaire	A	15,00	15	14,00	14	13,00	13	12,00	12	
		Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	50,00	50	48,00	48	48,00	48	
		Magasinier	C	64,00	64	66,00	66	64,00	64	64,00	64	
	Magasinier spécialisé	C					3,00	3	4,00	4		
Total bibliothèques				155,00	155	153,00	153	151,00	151	151,00	151	
ITRF	Ingénieur de recherche	A	144,00	144	140,00	140	144,00	144	145,00	145		
	Ingénieur d'études	A	385,70	386	376,70	377	371,70	372	368,70	369		
	Assistant Ingénieur	A	207,00	207	194,00	194	192,00	192	182,00	182		
	Technicien RF (NES)	B	558,60	559	545,60	546	533,60	534	526,60	527		
	Adjoint tech. RF	C	678,00	679	708,50	709	716,00	717	725,10	726		
Total ITRF				1973,30	1975	1964,80	1966	1957,30	1959	1947,40	1949	
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1		
	Infirmier	A	11,00	11	11,00	11	11,00	11	11,00	11		
	Assistante sociale	B	5,80	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	1,00	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	2580,60	2582	2584,90	2587	2587,00	2589	
Total général				6223,90	6273,00	6211,60	6261,00	6202,90	6249	6205,50	6248	

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 2022 est identique à celle observée depuis 2012. En 2022, la part des enseignants-chercheurs et enseignants est de 58,6% et celle des BIATSS de 41,4%. La proportion d'emplois d'enseignants-chercheurs (sur le nombre total d'emplois enseignants-chercheurs et enseignants) est de 66,6%, 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 2022 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2022	Bilan social 2012	Variation 2012 - 2022		
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%	
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	737,00	681,00	56	8%	
	Chaire de professeur junior - CPJ	A	10,00	0,00	10		
	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	1442,00	1 429,00	13	1%	
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	44,00	3	7%	
	MCUPH odontologie	A	22,00	20,00	2	10%	
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5,00	0	0%	
Enseignants 1er et 2nd degré	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	2,00	-2	-100%	
	Professeur agrégé	A	275,00	276,00	-1	0%	
	Professeur certifié	A	265,00	266,00	-1	0%	
	Professeur des lycées professionnels	A	24,00	12,00	12	100%	
Professeur Grand Étab.	Professeur des écoles	A	20,00	26,00	-6	-23%	
	Professeur ENSAM	A	10,00	20,00	-10	-50%	
	ATER	A	74,00	72,00	2	3%	
	Doctorant	A	318,00	297,00	21	7%	
	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	2,00	0,00	2		
	Assist. disc. médic.	A	124,00	131,00	-7	-5%	
	Assist. médecine ass.	A	0,00	1,00	-1	-100%	
Enseignants contractuels	Assist. disc. odont.	A	23,00	22,00	1	5%	
	Adjoint d'enseignement	A	1,00	0,00	1		
	Administrateur ENESR	A	7,00	7,00	0	0%	
	Agent Comptable	A	1,00	1,00	0	0%	
	Attaché AE	A	71,00	72,00	-1	-1%	
	Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,00	1,00	0	0%	
	Secrétaire AENES	B	108,00	127,00	-19	-15%	
	Adjoint AENES	C	240,80	359,00	-118,2	-33%	
	ATEC	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	11,00	-10	-91%
	Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	3,00	2	67%
		Conservateur	A	17,00	20,00	-3	-15%
		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	144,00	138,60	5,4	4%	
	Ingénieur d'études	A	385,70	299,80	85,9	29%	
	Assistant Ingénieur	A	207,00	143,50	63,5	44%	
	Technicien RF (NES)	B	558,60	453,20	105,4	23%	
	Adjoint tech. RF	C	678,00	692,80	-14,8	-2%	
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%	
<b>TOTAL</b>			<b>6223,90</b>	<b>6006,40</b>	<b>217,5</b>	<b>3,62%</b>	

L'augmentation du nombre d'emplois entre 2012 et 2022 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 31/12/2022 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catég. FP	Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
			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	177,90	181	191,50	193	224,20	227	0,00	0
	<b>Total Chercheurs</b>		<b>177,90</b>	<b>181</b>	<b>191,50</b>	<b>193</b>	<b>224,20</b>	<b>227</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	5,00	5
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1	0,00	0
	Maître de conférences - MCF	A	1,00	1	3,00	3	4,00	4	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>	<b>5,00</b>	<b>5</b>	<b>10,00</b>	<b>10</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	1,50	2
	Doctorant	A	248,00	248	254,00	254	249,00	249	216,00	216
	Lect. langue étrang.	A	1,00	1	1,00	1	0,00	0	0,00	0
	Pers. associé	A	3,50	7	1,00	2	0,50	1	0,00	0
	Adjoint d'enseignement	A	50,40	57	41,30	45	44,60	48	43,60	47
	Assistant	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	<b>Total Enseignants contractuels</b>		<b>304,90</b>	<b>315</b>	<b>299,30</b>	<b>304</b>	<b>296,10</b>	<b>300</b>	<b>262,10</b>	<b>266</b>
	<b>Total Enseignants (E, EC, C)</b>		<b>483,80</b>	<b>497</b>	<b>493,80</b>	<b>500</b>	<b>525,30</b>	<b>532</b>	<b>272,10</b>	<b>276</b>
AENES	Adjoint AENES	C	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	<b>Total AENES</b>		<b>6,00</b>	<b>6</b>	<b>6,00</b>	<b>6</b>	<b>6,00</b>	<b>6</b>	<b>6,00</b>	<b>6</b>
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	<b>Total ATEC (TOS)</b>		<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
Bibliothèques	Magasinier spécialisé	C	0,50	1	2,50	3	1,50	2	0,50	1
	<b>Total Bibliothèques</b>		<b>0,50</b>	<b>1</b>	<b>2,50</b>	<b>3</b>	<b>1,50</b>	<b>2</b>	<b>0,50</b>	<b>1</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	A	76,10	81	66,60	72	64,90	71	298,90	305
	Ingénieur d'études	A	180,70	185	176,60	183	158,20	165	143,80	150
	Assistant Ingénieur	A	65,00	66	71,50	72	66,00	66	62,40	63
	<b>Total Catégorie A</b>		<b>321,80</b>	<b>332</b>	<b>314,70</b>	<b>327</b>	<b>289,10</b>	<b>302</b>	<b>505,10</b>	<b>518</b>
	Technicien RF (NES)	B	122,20	124	109,20	111	100,60	102	107,50	109
	<b>Total Catégorie B</b>		<b>122,20</b>	<b>124</b>	<b>109,20</b>	<b>111</b>	<b>100,60</b>	<b>102</b>	<b>107,50</b>	<b>109</b>
	Adjoint tech. RF	C	228,80	236	195,50	203	198,40	206	194,70	203
<b>Total Catégorie C</b>		<b>228,80</b>	<b>236</b>	<b>195,50</b>	<b>203</b>	<b>198,40</b>	<b>206</b>	<b>194,70</b>	<b>203</b>	
	<b>Total ITRF</b>		<b>672,80</b>	<b>692</b>	<b>619,40</b>	<b>641</b>	<b>588,10</b>	<b>610</b>	<b>807,30</b>	<b>830</b>
Médico-sociaux	Infirmier	A	1,00	1	2,00	2	3,00	3	2,00	2
	Assistante sociale	A	2,00	2	2,00	2	1,00	1	1,00	1
	<b>Total Médico-sociaux</b>		<b>3,00</b>	<b>3</b>	<b>4,00</b>	<b>4</b>	<b>4,00</b>	<b>4</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>
	<b>Total BIATSS</b>		<b>682,30</b>	<b>702</b>	<b>631,90</b>	<b>654</b>	<b>599,60</b>	<b>622</b>	<b>816,80</b>	<b>840</b>
	<b>Total général</b>		<b>1166,10</b>	<b>1199</b>	<b>1125,70</b>	<b>1154</b>	<b>1124,90</b>	<b>1154</b>	<b>1088,90</b>	<b>1116</b>

Après un ralentissement en 2021, la création d'ETP repart à la hausse en 2022 : +40,4 ETP pour un total de 1166,1 ETP.

Pour rappel, une augmentation de 137 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 2022 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2022	Bilan social 2012	Variation 2012-2022	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Chercheurs	Chercheurs	A	177,90	0,00	<b>177,90</b>	
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	0,00	0,00	<b>0,00</b>	
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
	Prat. hosp. Univ.	A	0,00	0,00	<b>0,00</b>	
	Maître de conférences	A	1,00	1,00	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	3,00	<b>-3,00</b>	<b>-100,00%</b>
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
	Professeur certifié	A	50,40	18,00	<b>32,40</b>	<b>180,00%</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	2,00	0,00	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
	Doctorant	A	248,00	4,00	<b>244,00</b>	<b>6100,00%</b>
	Lect. langue étrang.	A	1,00	1,00	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
	Pers. associé	A	3,50	0,00	<b>3,50</b>	
	Assistant	A	0,00	0,00	<b>0,00</b>	
AENES	Adjoint AENES	C	6,00	12,80	<b>-6,80</b>	<b>-53,13%</b>
ATEC	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	0,00	1,00	<b>-1,00</b>	<b>-100,00%</b>
Bibliothèques	Magasinier spécialisé	C	0,50	1,50	<b>-1,00</b>	<b>-66,67%</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	A	76,10	128,20	<b>-52,10</b>	<b>-40,64%</b>
	Ingénieur d'études	A	180,70	159,34	<b>21,36</b>	<b>13,41%</b>
	Assistant Ingénieur	A	65,00	61,60	<b>3,40</b>	<b>5,52%</b>
	Technicien RF (NES)	B	122,20	75,40	<b>46,80</b>	<b>62,07%</b>
	Adjoint tech. RF	C	228,80	122,50	<b>106,30</b>	<b>86,78%</b>
Médico-sociaux	Infirmier	A	1,00	0,00	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
	Assistante sociale	A	2,00	1,00	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1166,10</b>	<b>592,3</b>	<b>572,8</b>	<b>96,69%</b>

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

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



# EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS

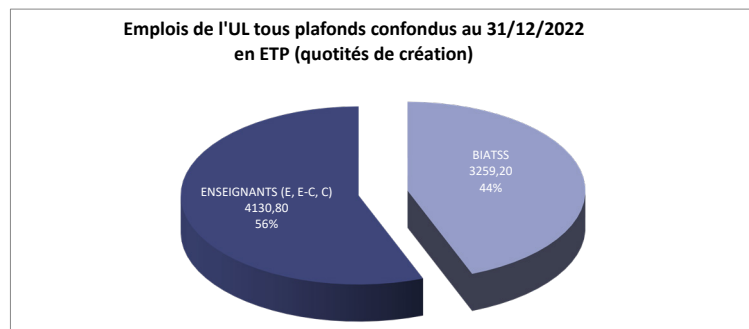
## QUOTITÉ ETP ET NOMBRE D'EMPLOI SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2022 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
			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	177,90	181	191,50	193	224,20	227	0,00	0
	<b>Total Chercheurs</b>		<b>177,90</b>	<b>181</b>	<b>191,50</b>	<b>193</b>	<b>224,20</b>	<b>227</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	737,00	737	706,00	706	703,00	703	697,00	697
	Chaire de professeur junior - CPJ		10,00	10						
	PU médecine générale	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	134	134	131	131	131	131	126	126
	PUPH odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	PUPH pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20,00	20	18,00	18	19,00	19	18,00	18
	Surnombre	A							8,00	8
	Maître de conférences - MCF	A	1 443,00	1 443	1 471,00	1 471	1 469,00	1 469	1 474,00	1 474
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47	48,00	48	46,00	46	47,00	47
	MCUPH odontologie	A	22,00	22	22,00	22	22,00	22	22,00	22
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>2 431,00</b>	<b>2 431</b>	<b>2 414,00</b>	<b>2 414</b>	<b>2 408,00</b>	<b>2 408</b>	<b>2 410,00</b>	<b>2 410</b>
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	275,00	275	271,00	271	274,00	274	276,00	276
	Professeur certifié	A	265,00	265	271,00	271	273,00	273	278,50	279
	Professeur des lycées professionnels	A	24,00	24	23,00	23	16,00	16	16,00	16
	Professeur des écoles	A	20,00	20	21,00	21	24,00	24	24,00	24
	<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>		<b>584,00</b>	<b>584</b>	<b>586,00</b>	<b>586</b>	<b>587,00</b>	<b>587</b>	<b>594,50</b>	<b>595</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	10,00	10	12,00	12	13,00	13	13,00	13
	<b>Total Prof. Grands Établissements</b>		<b>10,00</b>	<b>10</b>	<b>12,00</b>	<b>12</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	76,00	79	74,00	77	70,50	74	71,00	74
	Doctorant	A	566,00	566	570,00	570	569,00	569	539,00	539
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	32,00	32	31,00	31	30,00	30
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	45,00	90	43,50	87	38,50	77	36,50	73
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,50	5	2,50	5	2,50	5	1,50	3
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic. - AHU	A	124,00	124	126,00	126	123,00	123	124,00	124
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont. - AHU	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	51,40	58	42,30	46	45,60	49	39,10	42
	Assistant	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	<b>Total Enseignants non-titulaires</b>		<b>927,90</b>	<b>985</b>	<b>921,30</b>	<b>974</b>	<b>911,10</b>	<b>959</b>	<b>873,10</b>	<b>917</b>
	<b>Total Enseignants</b>		<b>4 130,80</b>	<b>4 191</b>	<b>4 124,80</b>	<b>4 179</b>	<b>4 143,30</b>	<b>4 194</b>	<b>3 890,60</b>	<b>3 935</b>
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	71,00	71	70,00	70	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	0,00	0
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	108,00	108	115,00	115	113,00	113
	Adjoint AENES	C	246,80	247	262,00	262	268,80	269	282,80	283
	<b>Total AENES</b>		<b>434,80</b>	<b>435</b>	<b>449,00</b>	<b>449</b>	<b>462,80</b>	<b>463</b>	<b>474,80</b>	<b>475</b>
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	<b>Total ATEC (TOS)</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	5,00	5	4,00	4	4,00	4
	Conservateur	A	17,00	17	18,00	18	19,00	19	19,00	19
	Bibliothécaire	A	15,00	15	14,00	14	13,00	13	12,00	12
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	50,00	50	48,00	48	48,00	48
	Magasinier	C	64,00	64	66,00	66	64,00	64	64,00	64
	Magasinier spécialisé	C	0,50	1	2,50	3	4,50	5	4,50	5
	<b>Total Bibliothèques</b>		<b>155,50</b>	<b>156</b>	<b>155,50</b>	<b>156</b>	<b>152,50</b>	<b>153</b>	<b>151,50</b>	<b>152</b>
ITRF	Ingénieur Recherche	A	220,10	225	206,60	212	208,90	215	443,90	450
	Ingénieur Etudes	A	566,40	571	553,30	560	529,90	537	512,50	519
	Assistant Ingénieur	A	272,00	273	265,50	266	258,00	258	244,40	245
	Technicien RF (NES)	B	680,80	683	654,80	657	634,20	636	634,10	636
	Adjoint tech. RF	C	906,80	915	904,00	912	914,40	923	919,80	929
	<b>Total ITRF</b>		<b>2 646,10</b>	<b>2 667</b>	<b>2 584,20</b>	<b>2 607</b>	<b>2 545,40</b>	<b>2 569</b>	<b>2 754,70</b>	<b>2 779</b>
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	12,00	12	13,00	13	14,00	14	13,00	13
	Assistante sociale	A	7,80	8	7,80	8	6,80	7	6,80	7
	<b>Total Médico-sociaux</b>		<b>20,80</b>	<b>21</b>	<b>21,80</b>	<b>22</b>	<b>21,80</b>	<b>22</b>	<b>20,80</b>	<b>21</b>
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	<b>Total autres</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
	<b>Total BIATSS</b>		<b>3 259,20</b>	<b>3 281</b>	<b>3 212,50</b>	<b>3 236</b>	<b>3 184,50</b>	<b>3 209</b>	<b>3 403,80</b>	<b>3 429</b>
	<b>Total général</b>		<b>7 390,00</b>	<b>7 472</b>	<b>7 337,30</b>	<b>7 415</b>	<b>7 327,80</b>	<b>7 403</b>	<b>7 294,40</b>	<b>7 364</b>

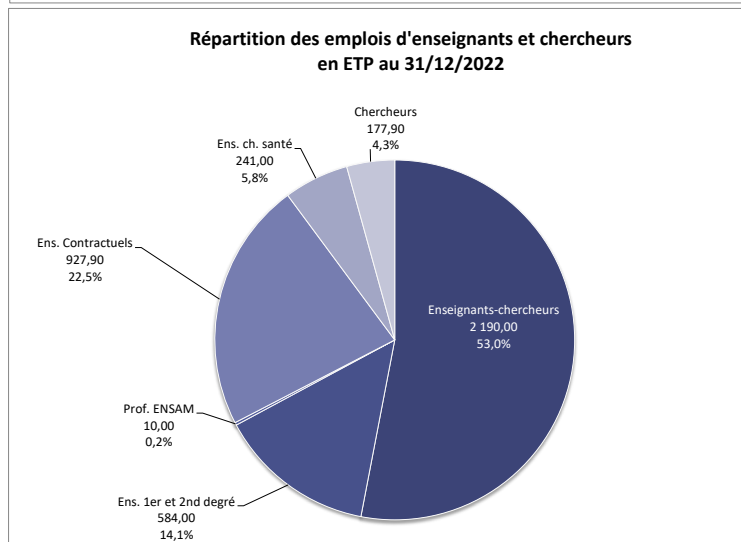
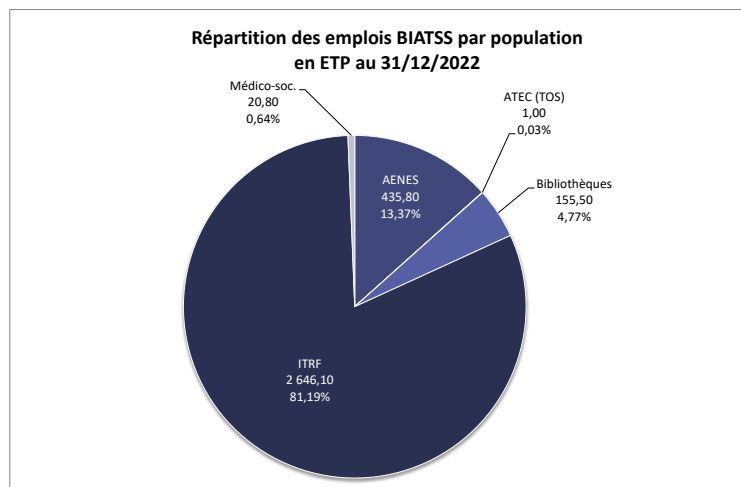
## RÉCAPITULATIF SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2022 :

	Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
	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)	4130,80	4 191	4124,80	4 179	4143,30	4 194	3890,60	3 935
BIATSS	3259,20	3 281	3212,50	3236	3184,50	3209	3403,80	3429
<b>Total général</b>	<b>7390,00</b>	<b>7472</b>	<b>7337,30</b>	<b>7415</b>	<b>7327,80</b>	<b>7403</b>	<b>7294,40</b>	<b>7364</b>

## DIAGRAMMES DES EMPLOIS DE L'UL EN ETP SUR L'ENSEMBLE DES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2022 :



La répartition «Emplois» entre enseignants et BIATSS est de 56 % d'emplois enseignants et 44 % d'emplois BIATSS pour l'année 2022.

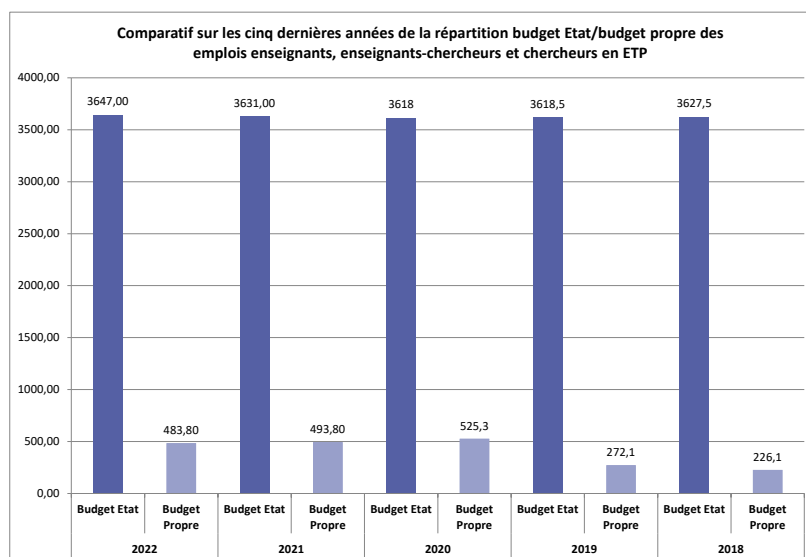


# LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

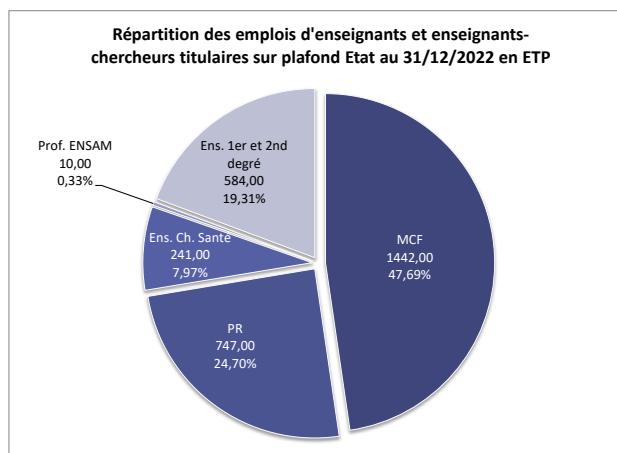
Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		Plafond global	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	0,00	0	177,90	181	177,90	181
	<b>Total Chercheurs</b>		<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>177,90</b>	<b>181</b>	<b>177,90</b>	<b>181</b>
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	737,00	737	0,00	0	737,00	737
	Chaire de professeur junior - CPJ	A	10,00	10	0,00	0	10,00	10
	PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	134,00	134	0,00	0	134,00	134
	PUPH odontologie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	PUPH pharmacie	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20,00	20	0,00	0	20,00	20
	Maître de conférences - MCF	A	1 442,00	1 442	1,00	1	1443,00	1443
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47	0,00	0	47,00	47
	MCUPH odontologie	A	22,00	22	0,00	0	22,00	22
MCUPH pharmacie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5	
	<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>2430,00</b>	<b>2430</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>2431,00</b>	<b>2431</b>
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	275,00	275	0,00	0	275,00	275
	Professeur certifié	A	265,00	265	0,00	0	265,00	265
	Professeur des lycées professionnels	A	24,00	24	0,00	0	24,00	24
	Professeur des écoles	A	20,00	20	0,00	0	20,00	20
	<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>		<b>584,00</b>	<b>584</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>584,00</b>	<b>584</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	10,00	10	0,00	0	10,00	10
	<b>Total Professeurs Grands Établissements</b>		<b>10,00</b>	<b>10</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>10,00</b>	<b>10</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	74,00	77	2,00	2	76,00	79
	Doctorant	A	318,00	318	248,00	248	566,00	566
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	1,00	1	32,00	32
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Pers. associé	A	41,50	83	3,50	7	45,00	90
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,50	5	0,00	0	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Ass.Ens.Sup.Méd - PRMA	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Assist. disc. médic. - AHU	A	124,00	124	0,00	0	124,00	124
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont. - AHU	A	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	1,00	1	50,40	57	51,40	58
		<b>Total Enseignants contractuels</b>		<b>623,00</b>	<b>670</b>	<b>304,90</b>	<b>315</b>	<b>927,90</b>
	<b>Total général</b>		<b>3647,00</b>	<b>3694</b>	<b>483,80</b>	<b>497</b>	<b>4130,80</b>	<b>4191</b>

## LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS DEPUIS 2019

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan Social 2019	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	191,50	193	224,20	227	0,00	0
<b>Total Chercheurs</b>			<b>191,50</b>	<b>193</b>	<b>224,20</b>	<b>227</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	706,00	706	703,00	703	697,00	697
	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	131,00	131	126,00	126
	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	0,00	0
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	19,00	19	18,00	18
	Surnombre	A	0,00	0	0,00	0	8,00	8
	Maître de conférences	A	1471,00	1471	1469,00	1469	1474,00	1474
	MCF hospitalier	A	48,00	48	46,00	46	47,00	47
	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	0,00	0
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>			<b>2414,00</b>	<b>2414</b>	<b>2408,00</b>	<b>2408</b>	<b>2410,00</b>	<b>2410</b>
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	271,00	271	274,00	274	276,00	276
	Professeur certifié	A	271,00	271	273,00	273	278,50	279
	Prof. lycée prof. 2G	A	23,00	23	16,00	16	16,00	16
	Professeur des écoles	A	21,00	21	24,00	24	24,00	24
<b>Total Enseignants 1er et 2nd degré</b>			<b>586,00</b>	<b>586</b>	<b>587,00</b>	<b>587</b>	<b>594,50</b>	<b>595</b>
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	12,00	12	13,00	13	13,00	13
<b>Total Professeurs Grands Établissements</b>			<b>12,00</b>	<b>12</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>	<b>13,00</b>	<b>13</b>
Enseignants contractuels	ATER	A	74,00	77	70,50	74	71,00	74
	Doctorant	A	570,00	570	569,00	569	539,00	539
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	31,00	31	30,00	30
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	43,50	87	38,50	77	36,50	73
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	2,50	5	1,50	3
	Prof. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic.	A	126,00	126	123,00	123	124,00	124
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	42,30	46	45,60	49	39,10	42
	Assistant	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	<b>Total Enseignants contractuels</b>			<b>921,30</b>	<b>974</b>	<b>911,10</b>	<b>959</b>	<b>873,10</b>
<b>Total général</b>			<b>4124,80</b>	<b>4179</b>	<b>4143,30</b>	<b>4194</b>	<b>3890,60</b>	<b>3935</b>



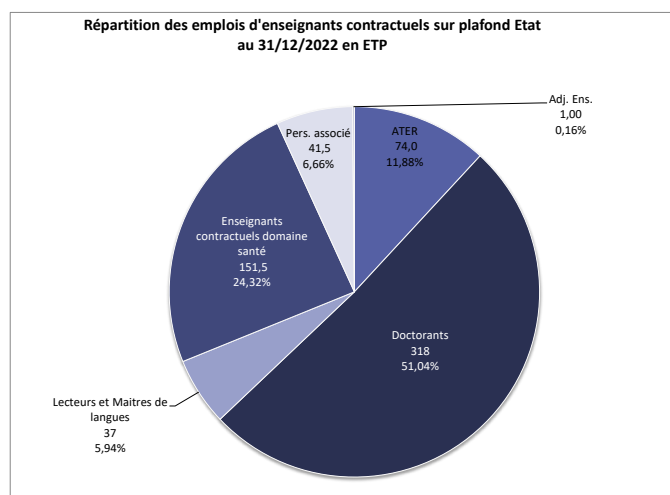
## RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SUR PLAFOND ÉTAT EN ETP :



Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,6 % (quasi identique à 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 2015 :

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
PR et Surnombre	24,51%	23,91%	23,91%	23,68%	23,76%	23,60%	23,43%	23,44%
MCF et assistants	42,12%	42,50%	42,51%	42,64%	42,40%	42,17%	42,12%	42,38%
<i>dont enseignants-chercheurs domaine santé</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>	<i>9,49%</i>
ENSAM - Ens 1er et 2nd degré	16,29%	16,47%	16,58%	16,64%	16,76%	16,99%	17,15%	16,57%
Contractuels	17,08%	17,13%	17,00%	17,04%	17,08%	17,21%	17,30%	17,61%



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

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
ATER	11,88%	11,58%	11,14%	11,27%	11,07%	11,12%	11,01%	11,34%
Doctorants contractuels	51,04%	50,80%	52,03%	52,39%	52,06%	51,52%	50,76%	50,16%
Lecteurs-maîtres de langues	5,94%	5,95%	6,02%	5,84%	5,98%	5,92%	5,75%	5,75%
Enseignants domaine santé	24,32%	24,68%	24,50%	24,41%	24,75%	25,04%	25,86%	25,96%
Enseignants associés	6,66%	6,83%	6,18%	6,09%	6,14%	6,40%	6,62%	6,79%
Adjoints d'enseignement	0,16%	0,16%	0,16%	0,16%				

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

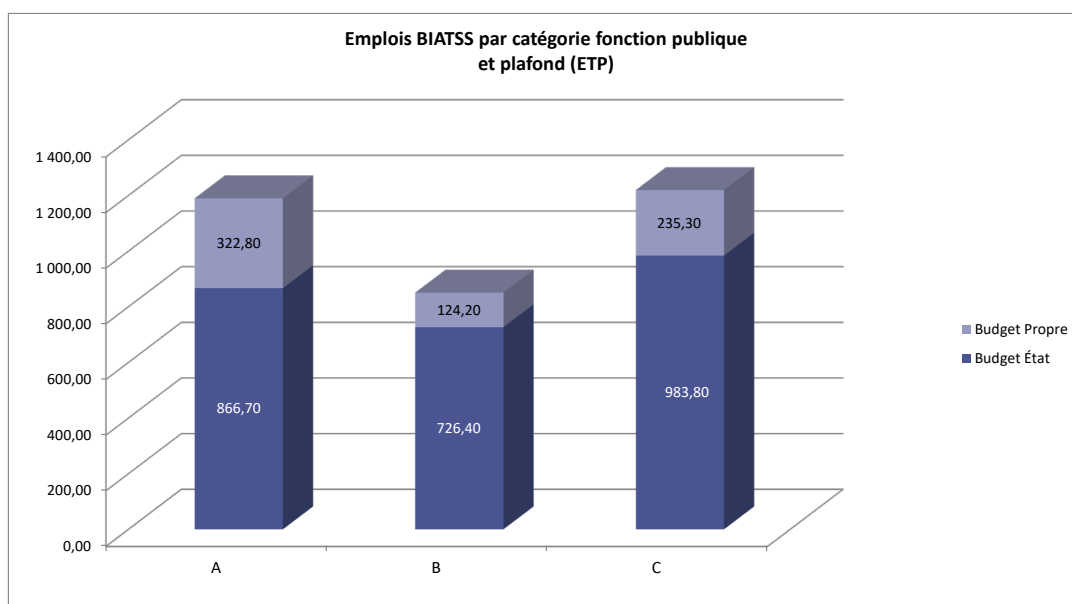
Section CNU du poste	Libellé CNU du poste	Quotité de création (ETP)	Nombre postes
01	Droit privé et sciences criminelles	67,00	67
02	Droit public	44,00	44
03	Histoire du droit et des institutions	7,00	7
04	Science politique	8,00	8
05	Sciences économiques	55,00	55
06	Sciences de gestion	102,00	102
07	Sciences du langage	41,00	41
08	Langues et littératures anciennes	13,00	13
09	Langues et littératures françaises	34,00	34
10	Littératures comparées	7,00	7
11	Langues et littératures anglaises	60,00	60
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	58,00	58
17	Philosophie	14,00	14
18	Arts	26,00	26
19	Sociologie, démographie	34,00	34
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	2,00	2
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	63,00	63
26	Maths. appliqués	59,00	59
27	Informatique	164,00	164
28	Milieux denses & matériaux	85,00	85
29	Constituants élémentaires	1,00	1
30	Milieux dilués & optiques	25,00	25
31	Chimie théorique, physique	63,00	63
32	Chimie organique minérale industrielle	36,00	36
33	Chimie des matériaux	63,00	63
35	Struc. évol. Terre	45,00	45
36	Terre solide	12,00	12
42	Morphologie et morphogenèse	9,00	9
43	Biophysique et imagerie Médecine	16,00	16
44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire	24,00	24
45	Microbiologie, maladies transmissibles ....	13,00	13
46	Santé publique, environnement et société	16,00	16
47	Cancérologie, génétique, hématologie, ....	18,00	18
48	Anesthésiologie, réanimation, .....	20,00	20
49	Pathologie nerveuse et musculaire, .....	17,00	17
50	Pathologie ostéo-articulaire, .....	12,00	12
51	Pathologie cardiorespiratoire .....	14,00	14
52	Maladies des appareils digestifs et urinaires	11,00	11
53	Méd interne, gériatrie	9,00	9
54	Développement et pathologie de l'enfant, ....	16,00	16
55	Pathologie de la tête et du cou	5,00	5
56	Développement, croissance et prévention	7,00	7
57	Sciences biologiques, médecine et chirurgies buccales	13,00	13
58	Sciences physiques et physiologiques endodontique	10,00	10
60	Mécanique, génie mécanique	143,00	143
61	Génie informatique	146,00	146
62	Energétique, génie procédés	115,00	115
63	Génie électrique, électronique	71,00	71
64	Biochimie, biologie	40,00	40
65	Biologie cellulaire	34,00	34
66	Physiologie	23,00	23
67	Biologie des populations et écologie	26,00	26
68	Biologie des organismes	67,00	67
69	Neurosciences	12,00	12
70	Sc. de l'éducation	23,00	23
71	Sc. info. communic.	58,00	58
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	6,00	6
85	Sc. phys-ch., autres	19,00	19
86	Sc. du médicament	22,00	22
87	Sc.Biologiques phar.	20,00	20
90	Maïeutique	1,00	1
NC	Non renseignée	1,00	1
<b>TOTAL</b>		<b>2430,00</b>	<b>2430</b>

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

# LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Plafond Etat		Plafond propre		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	71,00	71	0,00	0	71,00	71
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	0,00	0	1,00	1
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	0,00	0	108,00	108
	Adjoint AENES	C	240,80	241	6,00	6	246,80	247
	<b>Total AENES</b>		<b>428,80</b>	<b>429</b>	<b>6,00</b>	<b>6</b>	<b>434,80</b>	<b>435</b>
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	0,00	0	1,00	1
	<b>Total ATEC</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	Conservateur	A	17,00	17	0,00	0	17,00	17
	Bibliothécaire	A	15,00	15	0,00	0	15,00	15
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	0,00	0	54,00	54
	Magasinier	C	64,00	64	0,00	0	64,00	64
	Magasinier spécialisé	C	0,00	0	0,50	1	0,50	1
	<b>Total Bibliothèques</b>		<b>155,00</b>	<b>155</b>	<b>0,50</b>	<b>1</b>	<b>155,50</b>	<b>156</b>
ITRF	Ingénieur Recherche	A	144,00	144	76,10	81	220,10	225
	Ingénieur Etudes	A	385,70	386	180,70	185	566,40	571
	Assistant Ingénieur	A	207,00	207	65,00	66	272,00	273
	Technicien RF	B	558,60	559	122,20	124	680,80	683
	Adjoint tech. RF	C	678,00	679	228,80	236	906,80	915
	<b>Total ITRF</b>		<b>1 973,30</b>	<b>1 975</b>	<b>672,80</b>	<b>692</b>	<b>2 646,10</b>	<b>2 667</b>
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	0,00	0	1,00	1
	Infirmier	A	11,00	11	1,00	1	12,00	12
	Assistante sociale	B	5,80	6	2,00	2	7,80	8
	<b>Total Médico-Sociaux</b>		<b>17,80</b>	<b>18</b>	<b>3,00</b>	<b>3</b>	<b>20,80</b>	<b>21</b>
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	0,00	0	1,00	1
	<b>Total Autres</b>		<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>
	<b>Total général</b>		<b>2 576,9</b>	<b>2 579</b>	<b>682,3</b>	<b>702</b>	<b>3 259,2</b>	<b>3 281</b>

En 2022, 79,07 % des emplois BIATSS relèvent du plafond Etat et 20,93 % du plafond propre. En 2013, la répartition était de 77% et 23%.



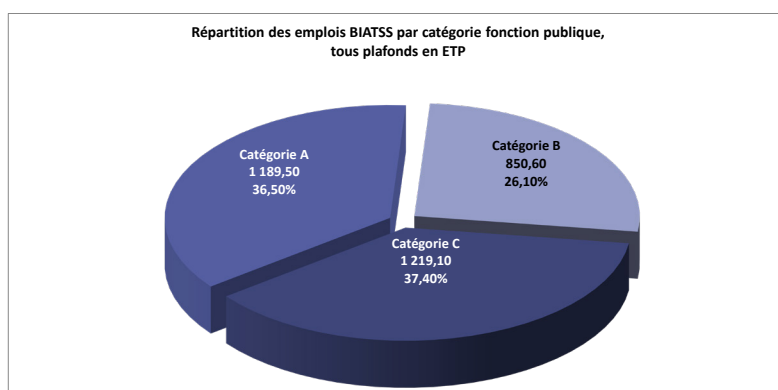


## LES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2019

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
			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	71,00	71	70,00	70	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	0,00	0
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	108,00	108	115,00	115	113,00	113
	Adjoint AENES	C	246,80	247	262,00	262	268,80	269	282,80	283
<b>Total AENES</b>			<b>434,80</b>	<b>435</b>	<b>449,00</b>	<b>449</b>	<b>462,80</b>	<b>463</b>	<b>474,80</b>	<b>475</b>
A TEC (TOS)	Adjoint tech établi ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
<b>Total ATEC (TOS)</b>			<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	5,00	5	4,00	4	4,00	4
	Conservateur	A	17,00	17	18,00	18	19,00	19	19,00	19
	Bibliothécaire	A	15,00	15	14,00	14	13,00	13	12,00	12
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	50,00	50	48,00	48	48,00	48
	Magasinier	C	64,00	64	68,50	69	64,00	64	64,00	64
	Magasinier spécialisé	C	0,50	1	0,00	0	4,50	5	4,50	5
<b>Total Bibliothèques</b>			<b>155,50</b>	<b>156</b>	<b>155,50</b>	<b>156</b>	<b>152,50</b>	<b>153</b>	<b>151,50</b>	<b>152</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	A	220,10	225	206,60	212	208,90	215	443,90	450
	Ingénieur d'études	A	566,40	571	553,30	560	529,90	537	512,50	519
	Assistant Ingénieur	A	272,00	273	265,50	266	258,00	258	244,40	245
	Technicien	B	680,80	683	654,80	657	634,20	636	634,10	636
	Adjoint tech.	C	906,80	915	904,00	912	914,40	923	919,80	929
<b>Total ITRF</b>			<b>2 646,10</b>	<b>2 667</b>	<b>2 584,20</b>	<b>2 607</b>	<b>2 545,40</b>	<b>2 569</b>	<b>2 754,70</b>	<b>2 779</b>
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Service soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	12,00	12	13,00	13	14,00	14	13,00	13
	Assistante sociale	B	7,80	8	7,80	8	6,80	7	6,80	7
<b>Total Médico-sociaux</b>			<b>20,80</b>	<b>21</b>	<b>21,80</b>	<b>22</b>	<b>21,80</b>	<b>22</b>	<b>20,80</b>	<b>21</b>
Autres	Conseil. Princ. Education	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
<b>Total autres</b>			<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>			<b>3 259,20</b>	<b>3 281</b>	<b>3 212,50</b>	<b>3 236</b>	<b>3 184,50</b>	<b>3 209</b>	<b>3 403,80</b>	<b>3 429</b>

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 % de 2020 à 2021, +1,41% de 2021 à 2022).

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS

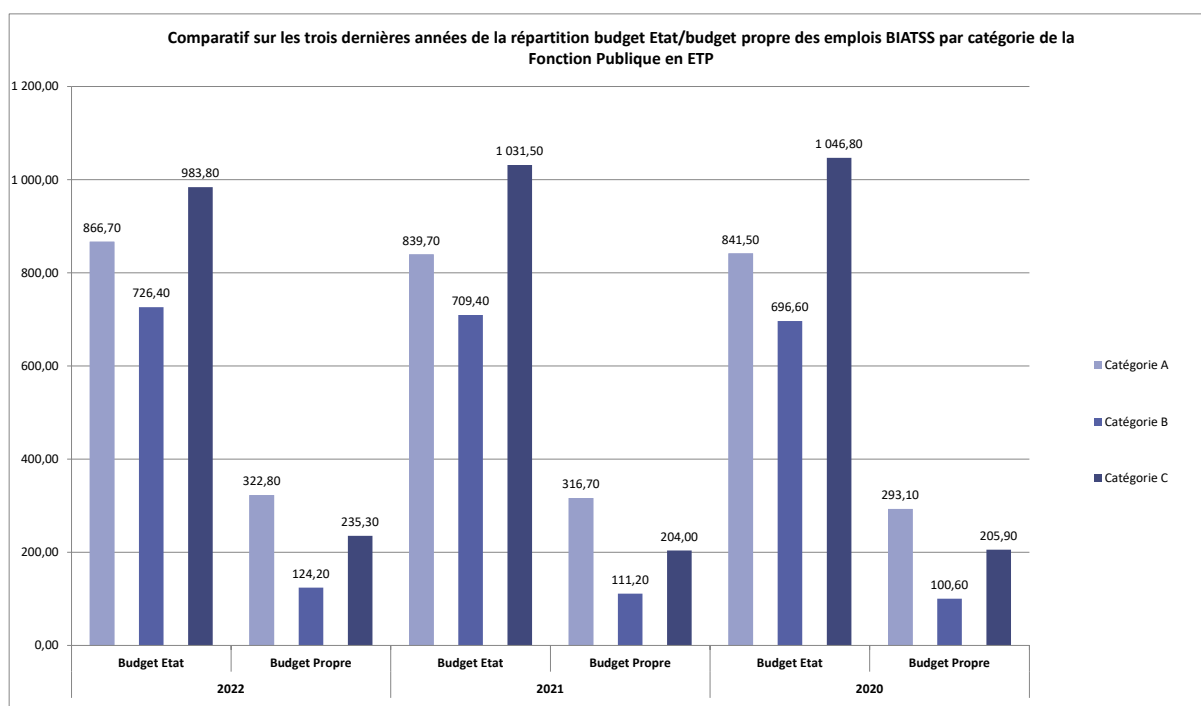


La répartition entre les trois catégories de la fonction publique est quasi identique à celle observée entre 2013 et 2021 (tous plafonds confondus) :

- ▷ catégorie A pour 2022 : 36,5 % ; cette proportion reste stable depuis 2013
- ▷ catégorie B pour 2022 : 26,1 % ; hausse de la représentation de la catégorie B par rapport à 2013 (+3,1 %)
- ▷ catégorie C pour 2022 : 37,4 % ; baisse par rapport à 2013 (-3,6 %)

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

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Filière des ITRF	81,2%	80,5%	80,0%	75,3%	74,6%	73,4%	72,0%	71,0%	70,8%	70,9%
Filière des Bibliothèques	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	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 31/12/2022 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	53,00	57,00	21,00	131,00	5,1%	132,00	5,1%	129,00	5,0%	142,00	5,5%
B - Chimie, matériaux	49,00	24,00	5,00	78,00	3,0%	77,00	3,0%	78,00	3,0%	81,00	3,1%
C - Sciences de l'ingénieur	84,00	55,00	8,00	147,00	5,7%	145,00	5,6%	139,00	5,4%	132,00	5,1%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	14,00	1,00	0,00	15,00	0,6%	13,00	0,5%	15,00	0,6%	12,00	0,5%
E - Informatique	145,00	60,00	1,00	206,00	8,0%	207,00	8,0%	208,00	8,0%	208,00	8,0%
F - Documentation, édition	115,00	106,00	87,80	308,80	12,0%	302,80	11,7%	298,80	11,6%	279,00	10,8%
G - Patrimoine, logistique	63,00	67,00	347,80	477,80	18,5%	471,00	18,3%	476,80	18,4%	444,00	17,2%
J - Gestion adm., pilotage	326,00	350,60	513,20	1 189,80	46,2%	1 209,30	46,9%	1 211,80	46,8%	1 271,00	49,1%
Médico-sociaux	23,50	0,00	0,00	23,50	0,9%	23,50	0,9%	23,50	0,9%	18,00	0,7%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,0%	5,00	0,2%	0,00	0,0%
<b>Total</b>	<b>872,50</b>	<b>720,60</b>	<b>983,80</b>	<b>2 576,90</b>	<b>100%</b>	<b>2 580,60</b>	<b>100%</b>	<b>2 584,90</b>	<b>100%</b>	<b>2 587,00</b>	<b>100,0%</b>

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS SUR PLAFOND PROPRE PAR BAP AU 31/12/2022 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	22,80	8,00	6,80	37,60	5,5%	39,00	6,2%	30,00	5,0%	83,60	10,2%
B - Chimie, matériaux	15,00	6,00	0,00	21,00	3,1%	20,00	3,2%	14,50	2,4%	86,00	10,5%
C - Sciences de l'ingénieur	29,00	7,90	0,00	36,90	5,4%	40,90	6,5%	43,00	7,2%	95,20	11,7%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	10,80	1,80	0,00	12,60	1,8%	10,90	1,7%	10,50	1,8%	31,00	3,8%
E - Informatique	36,20	4,00	10,00	50,20	7,4%	47,00	7,4%	45,70	7,6%	80,10	9,8%
F - Documentation, édition	48,80	16,40	19,80	85,00	12,5%	75,40	11,9%	59,40	9,9%	34,60	4,2%
G - Patrimoine, logistique	9,00	7,00	50,60	66,60	9,8%	64,40	10,2%	71,30	11,9%	69,90	8,6%
J - Gestion adm., pilotage	140,90	70,10	148,10	359,10	52,6%	318,70	50,4%	307,50	51,3%	332,40	40,7%
Médico-sociaux	12,30	1,00	0,00	13,30	1,9%	15,60	2,5%	17,70	3,0%	3,00	0,4%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	1,00	0,1%
<b>Total</b>	<b>324,80</b>	<b>122,20</b>	<b>235,30</b>	<b>682,30</b>	<b>100,0%</b>	<b>631,90</b>	<b>100,0%</b>	<b>599,60</b>	<b>100,0%</b>	<b>816,80</b>	<b>100,0%</b>

## RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS TOUS PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2022 :

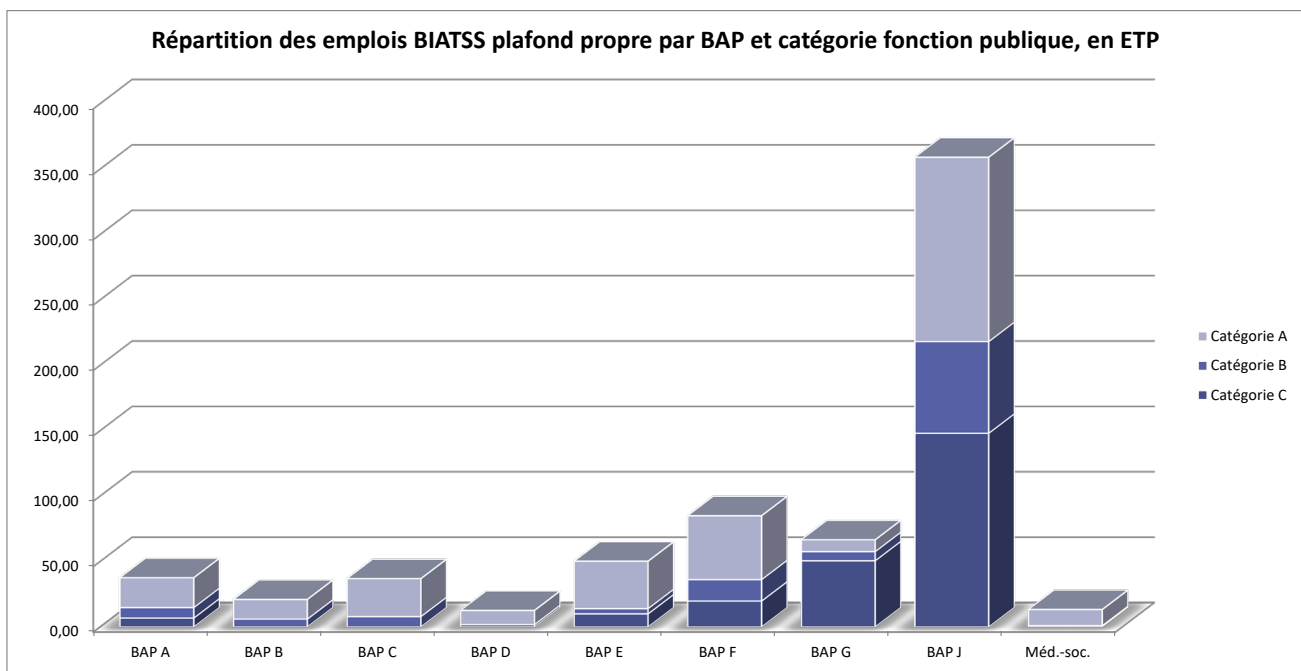
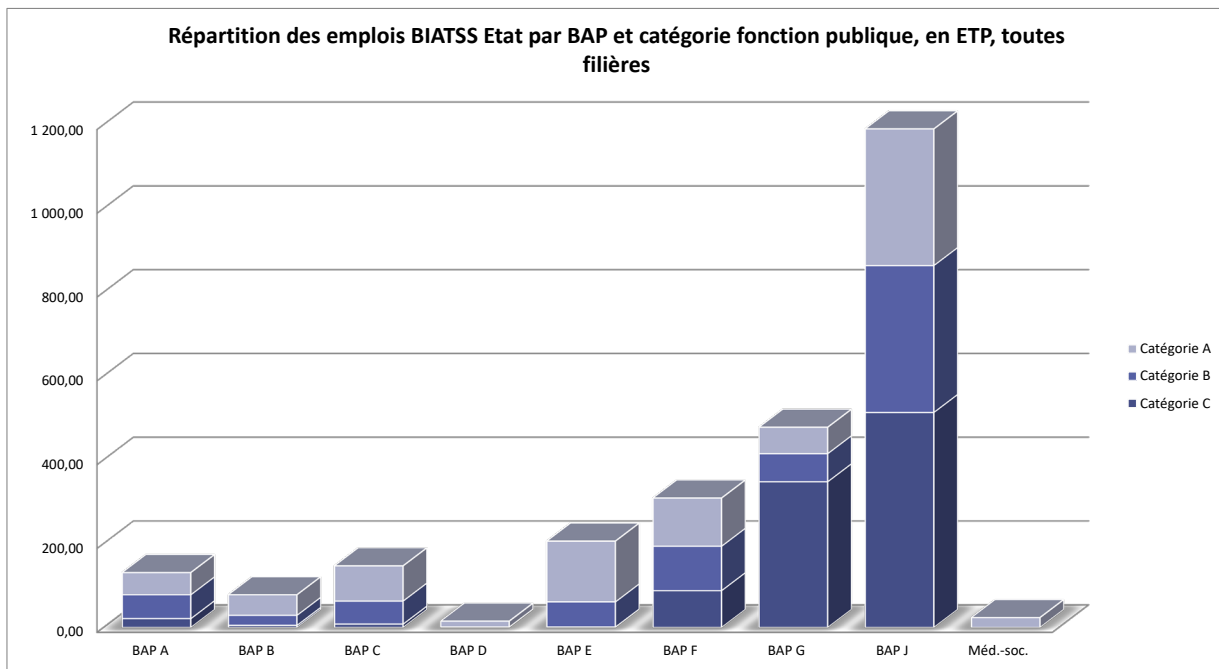
BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	75,80	65,00	27,80	168,60	5,17%	171,00	5,32%	159,00	4,99%	225,60	6,63%
B - Chimie, matériaux	64,00	30,00	5,00	99,00	3,04%	97,00	3,02%	92,50	2,90%	167,00	4,91%
C - Sciences de l'ingénieur	113,00	62,90	8,00	183,90	5,64%	185,90	5,79%	182,00	5,72%	227,20	6,67%
D - SHS ( Sc. Homme et société)	24,80	2,80	0,00	27,60	0,85%	23,90	0,74%	25,50	0,80%	43,00	1,26%
E - Informatique	181,20	64,00	11,00	256,20	7,86%	254,00	7,91%	253,70	7,97%	288,10	8,46%
F - Documentation, édition	163,80	122,40	107,60	393,80	12,08%	378,20	11,77%	358,20	11,25%	313,60	9,21%
G - Patrimoine, logistique	72,00	74,00	398,40	544,40	16,70%	535,40	16,67%	548,10	17,21%	513,90	15,10%
J - Gestion adm., pilotage	466,90	420,70	661,30	1 548,90	47,52%	1 528,00	47,56%	1 519,30	47,71%	1 603,40	47,11%
Médico-sociaux	35,80	1,00	0,00	36,80	1,13%	39,10	1,22%	41,20	1,29%	21,00	0,62%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%	5,00	0,16%	1,00	0,03%
<b>Total</b>	<b>1 197,30</b>	<b>842,80</b>	<b>1 219,10</b>	<b>3 259,20</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 212,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 184,50</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 403,80</b>	<b>100,00%</b>

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

En 2022, 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 31/12/2022 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS CONFONDUS) :

#### Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 620	63,8%
Contractuels	2 618	36,2%
<b>Total général</b>	<b>7 238</b>	<b>100,0%</b>

#### Répartition Enseignants et BIATSS

Enseignants / BIATSS	Total	%
E, E-C, C	4 061	56,1%
BIATSS	3 177	43,9%
<b>Total général</b>	<b>7 238</b>	<b>100,0%</b>

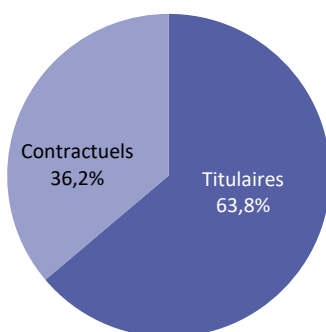


POUR RAPPEL\*

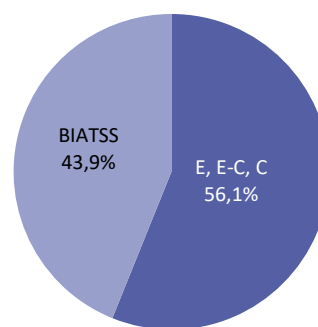
Effectifs au	Enseignants	BIATSS	Titulaires	Contractuels	Total	Part des contractuels
31/12/2022	4 061	3 177	4 620	2 618	7 238	36,2%
31/12/2021	4 120	3 138	4 688	2 570	7 258	35,4%
31/12/2020	4 078	3 097	4 751	2 424	7 175	33,8%
31/12/2019	4 030	3 068	4 779	2 319	7 098	32,7%

\*hors contrats étudiants

#### Répartition Titulaires / Contractuels



#### Répartition Enseignants / BIATSS



Au 31/12/2022, l'Université de Lorraine compte 7 238 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 63,8% de l'effectif total rémunéré (4 620 agents) et les agents contractuels 36,2% de l'effectif total rémunéré (2 618 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 56,1% de l'effectif contre 43,9% 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
2022	Titulaires	2 170	2 450	4 620	47,0%
	Contractuels	1 409	1 209	2 618	53,8%
<b>Total 2022</b>		<b>3 579</b>	<b>3 659</b>	<b>7 238</b>	<b>49,4%</b>



POUR RAPPEL :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2021	Titulaires	2 189	2 499	4 688	46,7%
	Contractuels	1 328	1 242	2 570	51,7%
<b>Total 2021</b>		<b>3 517</b>	<b>3 741</b>	<b>7 258</b>	<b>48,5%</b>
2020	Titulaires	2 227	2 524	4 751	46,9%
	Contractuels	1 248	1 176	2 424	51,5%
<b>Total 2020</b>		<b>3 475</b>	<b>3 700</b>	<b>7 175</b>	<b>48,4%</b>
2019	Titulaires	2 234	2 545	4 779	46,7%
	Contractuels	1 218	1 101	2 319	52,5%
<b>Total 2019</b>		<b>3 452</b>	<b>3 646</b>	<b>7 098</b>	<b>48,6%</b>

La part des femmes augmente de 0,9% en 2022. On note que cette augmentation concerne aussi bien les titulaires que les contractuels bien que celle-ci soit plus prononcée au sein de cette dernière population (+2,1%).

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

Statut d'emploi et catégorie FP	Féminin	Masculin	Total
<b>Fonctionnaire emploi permanent</b>	<b>2170</b>	<b>2450</b>	<b>4620</b>
A	1330	2039	3369
B	352	205	557
C	488	206	694
<b>Contractuel sur emploi permanent*</b>	<b>881</b>	<b>531</b>	<b>1412</b>
A	386	303	689
B	150	83	233
C	345	145	490
<b>Contractuel sur emploi non permanent*</b>	<b>511</b>	<b>654</b>	<b>1165</b>
A	507	652	1159
B	2	1	3
C	2	1	3
<b>Apprenti</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>
<b>Total général</b>	<b>3579</b>	<b>3659</b>	<b>7238</b>

\*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	2223	2994	5218
B	504	289	793
C	852	376	1227
<b>Total</b>	<b>3579</b>	<b>3659</b>	<b>7238</b>

## 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													9	9
tranche 20 - 24	1	4	1	6	30	16	21	67	145		1	146	30	249
tranche 25 - 29	27	18	22	67	138	41	80	259	576	2	1	579	2	907
tranche 30 - 34	159	55	52	266	175	38	79	292	225		1	226		784
tranche 35 - 39	306	75	76	457	83	30	82	195	79			79		731
tranche 40 - 44	489	70	59	618	63	30	54	147	47			47		812
tranche 45 - 49	591	76	82	749	51	30	47	128	31			31		908
tranche 50 - 54	604	109	131	844	57	25	49	131	24	1		25		1000
tranche 55 - 59	630	89	173	892	52	15	51	118	20			20		1030
tranche 60 - 64	442	55	83	580	34	7	22	63	11			11		654
tranche 65 - 69	120	6	15	141	6	1	5	12	1			1		154
<b>Total général</b>	<b>3369</b>	<b>557</b>	<b>694</b>	<b>4620</b>	<b>689</b>	<b>233</b>	<b>490</b>	<b>1412</b>	<b>1159</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1165</b>	<b>41</b>	<b>7238</b>

## 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 31/12/2022 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS ÉTAT ET PROPRE CONFONDUS) :

#### Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 622	63,9%
Contractuels	2 613	36,1%
<b>Total général</b>	<b>7 235</b>	<b>100,0%</b>

#### Répartition Enseignants et BIATSS

Enseignants / BIATSS	Total	%
E, E-C, C	4 050	56,0%
BIATSS	3 185	44,0%
<b>Total général</b>	<b>7 235</b>	<b>100,0%</b>

### EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT ET PAR SEXE :

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%
	<b>Total 2022</b>	<b>3 588</b>	<b>3 647</b>	<b>7 235</b>	<b>49,6%</b>



POUR RAPPEL :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2021	Titulaires	2 202	2 497	4 699	46,9%
	Contractuels	1 328	1 243	2 571	51,7%
	<b>Total 2021</b>	<b>3 530</b>	<b>3 740</b>	<b>7 270</b>	<b>48,6%</b>

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2022 (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	996	1 669	2 665	37,4%	986,7	1 661,1	2 647,8	37,3%
	BIATSS	1 185	772	1 957	60,6%	1 144,5	759,8	1 904,3	60,1%
	<b>Tous</b>	<b>2 181</b>	<b>2 441</b>	<b>4 622</b>	<b>47,2%</b>	<b>2 131,2</b>	<b>2 420,9</b>	<b>4 552,1</b>	<b>46,8%</b>
Contractuels	Ens., E-C, C	623	762	1 385	45,0%	601,4	715,7	1 317,1	45,7%
	BIATSS	784	444	1 228	63,8%	752,1	436,3	1 188,4	63,3%
	<b>Tous</b>	<b>1 407</b>	<b>1 206</b>	<b>2 613</b>	<b>53,8%</b>	<b>1 353,5</b>	<b>1 152,0</b>	<b>2 505,5</b>	<b>54,0%</b>
<b>Total</b>		<b>3 588</b>	<b>3 647</b>	<b>7 235</b>	<b>49,6%</b>	<b>3 484,7</b>	<b>3 572,9</b>	<b>7 057,6</b>	<b>49,4%</b>



## 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	
<b>Fonctionnaire emploi permanent</b>	<b>1337</b>	<b>2029</b>	<b>3366</b>	<b>352</b>	<b>205</b>	<b>557</b>	<b>492</b>	<b>207</b>	<b>699</b>	<b>4622</b>
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	<b>384</b>	<b>300</b>	<b>684</b>	<b>150</b>	<b>83</b>	<b>233</b>	<b>345</b>	<b>145</b>	<b>490</b>	<b>1407</b>
CDI	127	76	203	66	16	82	117	43	160	445
Emplois permanents de l'État		1	1							1
Professeurs associés	5	26	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	2	3	5	5	4	9	22	3	25	39
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	8	7	15	13	10	23	30	13	43	81
Travailleurs handicapés		1	1	1	1	2	2		2	5
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	152	115	267	63	51	114	162	86	248	629
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	6		6	2	1	3	11		11	20
Contractuels PACTE							1		1	1
Personnels hospitalo-universitaires	84	71	155							155
<b>Contractuel sur emploi non permanent</b>	<b>507</b>	<b>652</b>	<b>1159</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1165</b>
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche (ATER, lecteurs et maîtres de langues...)	263	292	555							555
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	242	359	601							601
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet				2	1	3	2	1	3	6
Contrat de projet ou d'opération	2	1	3							3
<b>Apprenti</b>							<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>41</b>
<b>Total général</b>	<b>2228</b>	<b>2981</b>	<b>5209</b>	<b>504</b>	<b>289</b>	<b>793</b>	<b>856</b>	<b>377</b>	<b>1233</b>	<b>7235</b>

## 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	
<b>Fonctionnaire emploi permanent</b>	<b>1337</b>	<b>2029</b>	<b>3366</b>	<b>352</b>	<b>205</b>	<b>557</b>	<b>492</b>	<b>207</b>	<b>699</b>	<b>4622</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>760</b>	<b>1386</b>	<b>2146</b>							<b>2146</b>
PROF UNIV	151	476	627							627
PR MED GENE		2	2							2
PROF UNIV PH	30	110	140							140
MCF	543	774	1317							1317
MCF PH	36	24	60							60
<b>Enseignants 1er et 2nd degré</b>	<b>231</b>	<b>276</b>	<b>507</b>							<b>507</b>
AGREGE	99	138	237							237
CERTIFIE	106	94	200							200
P LP	11	12	23							23
PROF ECOLE	6	9	15							15
PROF EPS	9	23	32							32
<b>Professeurs Grand Etablissement</b>		<b>6</b>	<b>6</b>							<b>6</b>
<b>Personnels de l'AENES</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>142</b>	<b>15</b>	<b>157</b>	<b>290</b>
ADMENESR	1	2	3							3
AG EPCSP		1	1							1
DGS EPSCP		1	1							1
AAE	41	17	58							58
SAENES				62	8	70				70
ADJENES							142	15	157	157
<b>Personnels ITRF</b>	<b>261</b>	<b>327</b>	<b>588</b>	<b>248</b>	<b>187</b>	<b>435</b>	<b>306</b>	<b>176</b>	<b>482</b>	<b>1505</b>
IGR RF	35	74	109							109
IGE RF	148	172	320							320
ASIRF	78	81	159							159
TECH RF				248	187	435				435
ATRF							306	176	482	482
<b>Personnels des bibliothèques</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>140</b>
CONS GN BI	3		3							3
CONSV BIBL(1992)	10	7	17							17
BIBLIOTHECAIRE	10	3	13							13
BIBAS				42	10	52				52
MAGASINIER							40	15	55	55
<b>Personnels médico-sociaux</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>							<b>14</b>
INF ENES	7		7							7
CTSSAE	1		1							1
ASSAE	2		2							2
<b>Personnel technique (ATEC)</b>							<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Personnels filière Inform. Orient. Educ</b>	<b>1</b>		<b>1</b>							<b>1</b>
<b>Autres (Personnels mis à disposition entrants)</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>12</b>				<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

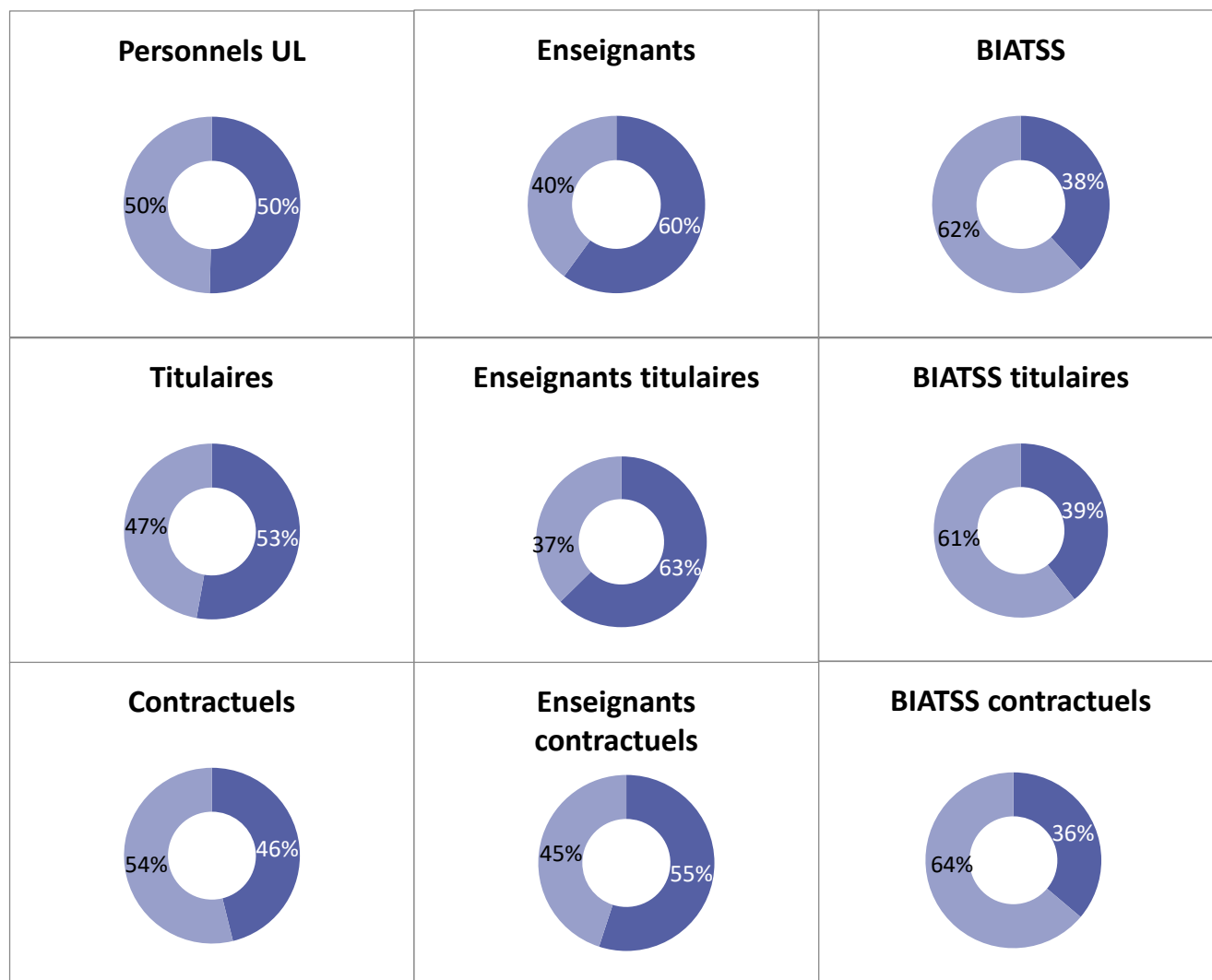
## CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Statut d'emploi et corps/équivalent corps	A			B			C			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	<b>384</b>	<b>300</b>	<b>684</b>	<b>150</b>	<b>83</b>	<b>233</b>	<b>345</b>	<b>145</b>	<b>490</b>	<b>1407</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>92</b>	<b>101</b>	<b>193</b>							<b>193</b>
Associé MCF mi-tps	4	14	18							18
Associé professeur mi-tps	1	2	3							3
Contractuel Chercheur LRU	3	3	6							6
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP		6	6							6
Associé chef clinique tps plein		1	1							1
Chef clinique univ assistant hosp	70	58	128							128
Chef clinique univ méd générale	3		3							3
Praticien hospitalo-U	3	8	11							11
Assistant hosp-U des CSERD	8	6	14							14
Associé Prof Médecine générale tps plein		1	1							1
Associé MCF hosp-U mi-tps		2	2							2
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>36</b>							<b>36</b>
<b>Personnels de l'AENES</b>							<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Personnels ITRF</b>	<b>238</b>	<b>186</b>	<b>424</b>	<b>150</b>	<b>83</b>	<b>233</b>	<b>343</b>	<b>144</b>	<b>487</b>	<b>1144</b>
IGR RF	30	53	83							83
IGE RF	146	96	242							242
ASIRF	62	37	99							99
TECH RF				150	83	233				233
ATRF							343	144	487	487
<b>Personnels médico-sociaux</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>31</b>							<b>31</b>
INF ENES	6		6							6
PSYCHOLOGUE	2	1	3							3
ASSAE	6		6							6
MEDECIN	14	2	16							16
<b>Personnels des bibliothèques</b>							<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
MAGASINIER							1	1	2	2

## 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	
<b>Contractuel sur emploi non permanent</b>	<b>507</b>	<b>652</b>	<b>1159</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1165</b>
<b>Personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs</b>	<b>505</b>	<b>651</b>	<b>1156</b>							<b>1156</b>
ATER	104	82	186							186
ATER mi-temps	3	9	12							12
Contractuel Chercheur LRU	66	103	169							169
Post-doc	3	1	4							4
Enseignant associé (statut UL)	18	35	53							53
Doctorant contractuel	242	359	601							601
Enseignants type second degré	43	50	93							93
Lecteur langue étrangère à titre personnel	22	8	30							30
Maître langue étrangère à titre personnel	4	2	6							6
Contractuel enseignant-chercheur LRU		2	2							2
<b>Personnels ITRF</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
IGR RF	1		1							1
IGE RF	1		1							1
ASIRF		1	1							1
TECH RF				2	1	3				3
ATRF							2	1	3	3
<b>Apprenti</b>							<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>41</b>

## RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE AU 31/12/2022 (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 60 % 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	2257	2549,0	2205	2529,6	4806	4734,6
Contractuel sur emploi permanent	887	536,0	851,8	519,3	1423	1371,1
Contractuel sur emploi non permanent	511	655,0	492,3	617,7	1166	1110,0
Apprenti	17	24,0	17	24,0	41	41,0
<b>Total</b>	<b>3672</b>	<b>3764,0</b>	<b>3566,1</b>	<b>3690,6</b>	<b>7436</b>	<b>7256,7</b>

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CATÉGORIE FP ET SEXE :

Catégorie FP	Féminin		Masculin		Total	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
A	2284	2227,1	3080	3020,1	5364	5247,2
<i>dont enseignants, E-C, chercheurs</i>	1654	1622,6	2510	2456,5	4164	4079,1
<i>dont BIATSS</i>	630	604,5	570	563,6	1200	1168,1
B	517	503,2	294	288	811	791,2
C	871	835,8	390	382,5	1261	1218,3
<b>Total</b>	<b>3672</b>	<b>3566,1</b>	<b>3764</b>	<b>3690,6</b>	<b>7436</b>	<b>7256,7</b>

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES GÉRÉS PAR CORPS ET SEXE :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	Total
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	6	9	15
	AGREGE	102	142	244
Enseignants 2nd degré	CERTIFIE	109	97	206
	PROF. EPS	9	23	32
	PLP (LYCEE PRO.)	12	12	24
	PROF. DE L'ENSAM		6	6
<b>Total 1er, 2nd degré &amp; Grands Établissements</b>		<b>238</b>	<b>289</b>	<b>527</b>
Enseignants-Chercheurs :	MAITRE CONF.	569	805	1374
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	37	24	61
	PROF. DES UNIVERSITES	156	513	669
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PR MED GENERALE		2	2
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	30	114	144
<b>Total Enseignants-Chercheurs</b>		<b>792</b>	<b>1 458</b>	<b>2 250</b>
<b>Total Enseignants, enseignants-chercheurs</b>		<b>1 030</b>	<b>1 747</b>	<b>2 777</b>
AENES	DGS EPSCP		1	1
	ADMINISTRATEUR ENESR	1	2	3
	AGENT COMPTABLE EPSCSP		1	1
	AAE (ATTACHÉ AENES)	43	18	61
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	63	8	71
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	146	15	161
	<b>Total AENES</b>	<b>253</b>	<b>45</b>	<b>298</b>
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	3		3
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	10	8	18
	BIBLIOTHÉCAIRE	10	3	13
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	43	10	53
	MAGASINIER	41	15	56
	<b>Total Bibliothèques</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>143</b>
Inform. Orient. Educ.	C. P. E.	1		1
	<b>Total Information Orientation Education</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	36	79	115
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	159	181	340
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	86	84	170
	TECHNICIEN RF	257	192	449
	ADJOINT TECHNIQUE RF	316	185	501
	<b>Total ITRF</b>	<b>854</b>	<b>721</b>	<b>1 575</b>
Médico-sociaux	INFIRMER(E) ENES	8		8
	ASSISTANTE SOCIALE	2		2
	CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL	1		1
	<b>Total Médico-sociaux</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
TOS	ATEC	1		1
	<b>Total Techniciens ouvriers de service</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>1227</b>	<b>802</b>	<b>2029</b>
<b>Total global</b>		<b>2 257</b>	<b>2 549</b>	<b>4 806</b>

## 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	310	242	552	46	27	73	625
1 à 4 ans	644	671	1315	176	179	355	1670
5 à 9 ans	204	139	343	379	332	711	1054
10 à 14 ans	111	87	198	404	406	810	1008
15 à 19 ans	63	34	97	332	388	720	817
20 à 24 ans	48	30	78	316	424	740	818
25 à 29 ans	16	7	23	301	391	692	715
30 ans ou plus	19	5	24	303	402	705	729
<b>Total général</b>	<b>1415</b>	<b>1215</b>	<b>2630</b>	<b>2257</b>	<b>2549</b>	<b>4806</b>	<b>7436</b>

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

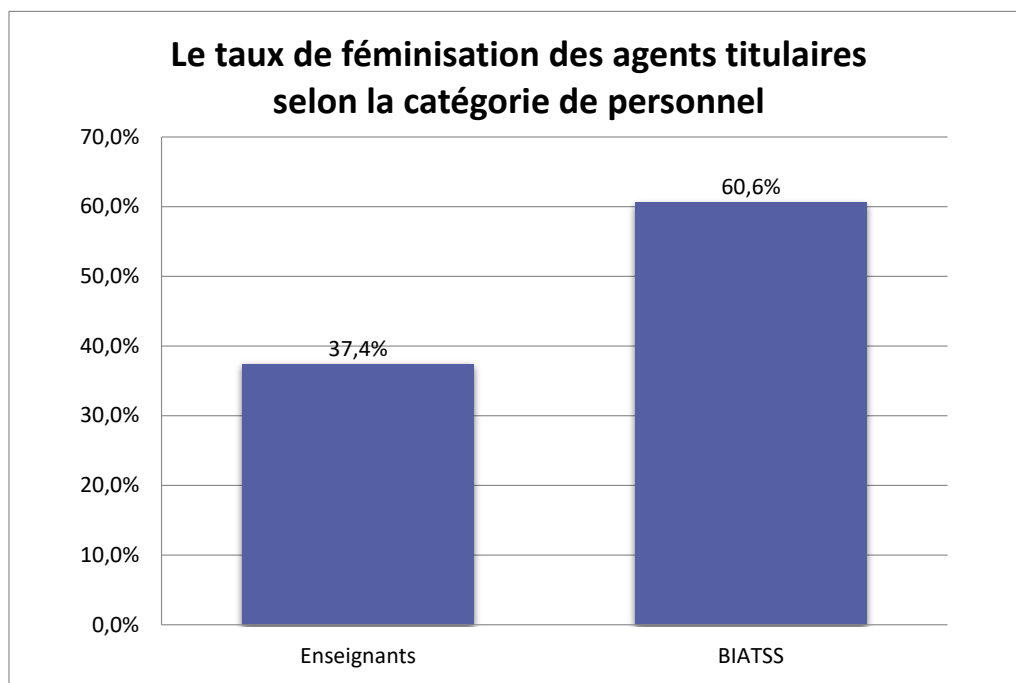
# LES AGENTS TITULAIRES

(effectifs en fonction)

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

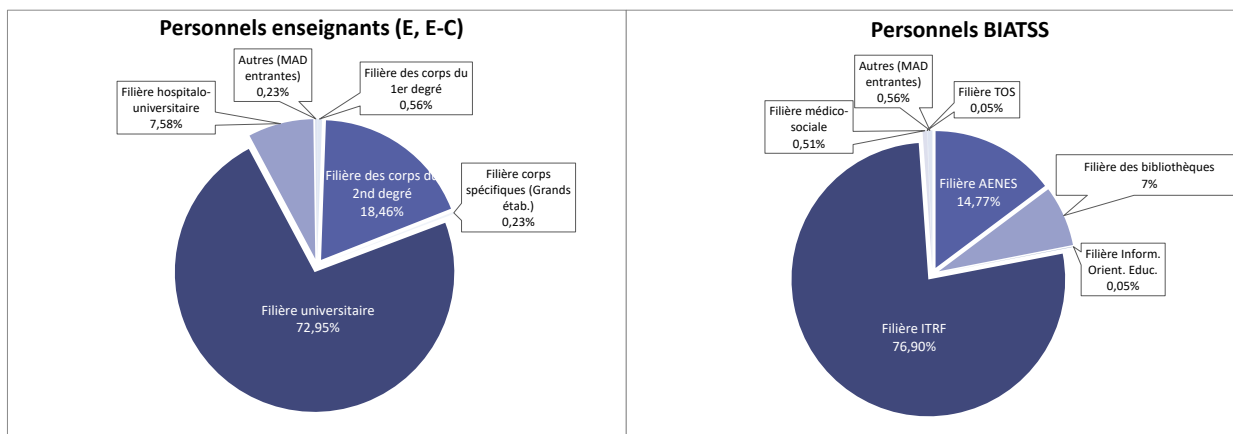
Catégorie de personnel	Filière	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants (E, E-C)	Filière des corps du 1er degré	6	9	15	40,0%
	Filière des corps du 2nd degré	225	267	492	45,7%
	Filière corps spécifiques (Grands étab.)	0	6	6	0,0%
	Filière universitaire	694	1 250	1 944	35,7%
	Filière hospitalo-universitaire	66	136	202	32,7%
	Autres (MAD entrantes)	5	1	6	83,3%
	<b>Total des personnels enseignants</b>	<b>996</b>	<b>1 669</b>	<b>2 665</b>	<b>37,4%</b>
	<b>Part des effectifs / Total effectifs par sexe</b>	<b>45,7%</b>	<b>68,4%</b>	<b>57,7%</b>	
Personnels BIATSS	Filière AENES	245	44	289	84,8%
	Filière des bibliothèques	105	35	140	75,0%
	Filière Inform. Orient. Educ.	1	0	1	100,0%
	Filière ITRF	815	690	1 505	54,2%
	Filière médico-sociale	10	0	10	100,0%
	Filière TOS	1	0	1	100,0%
	Autres (MAD entrantes)	8	3	11	72,7%
	<b>Total des personnels BIATSS</b>	<b>1 185</b>	<b>772</b>	<b>1 957</b>	<b>60,6%</b>
<b>Part des effectifs / Total effectifs par sexe</b>	<b>54,3%</b>	<b>31,6%</b>	<b>42,3%</b>		
<b>Ensemble des effectifs</b>		<b>2 181</b>	<b>2 441</b>	<b>4 622</b>	<b>47,2%</b>

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



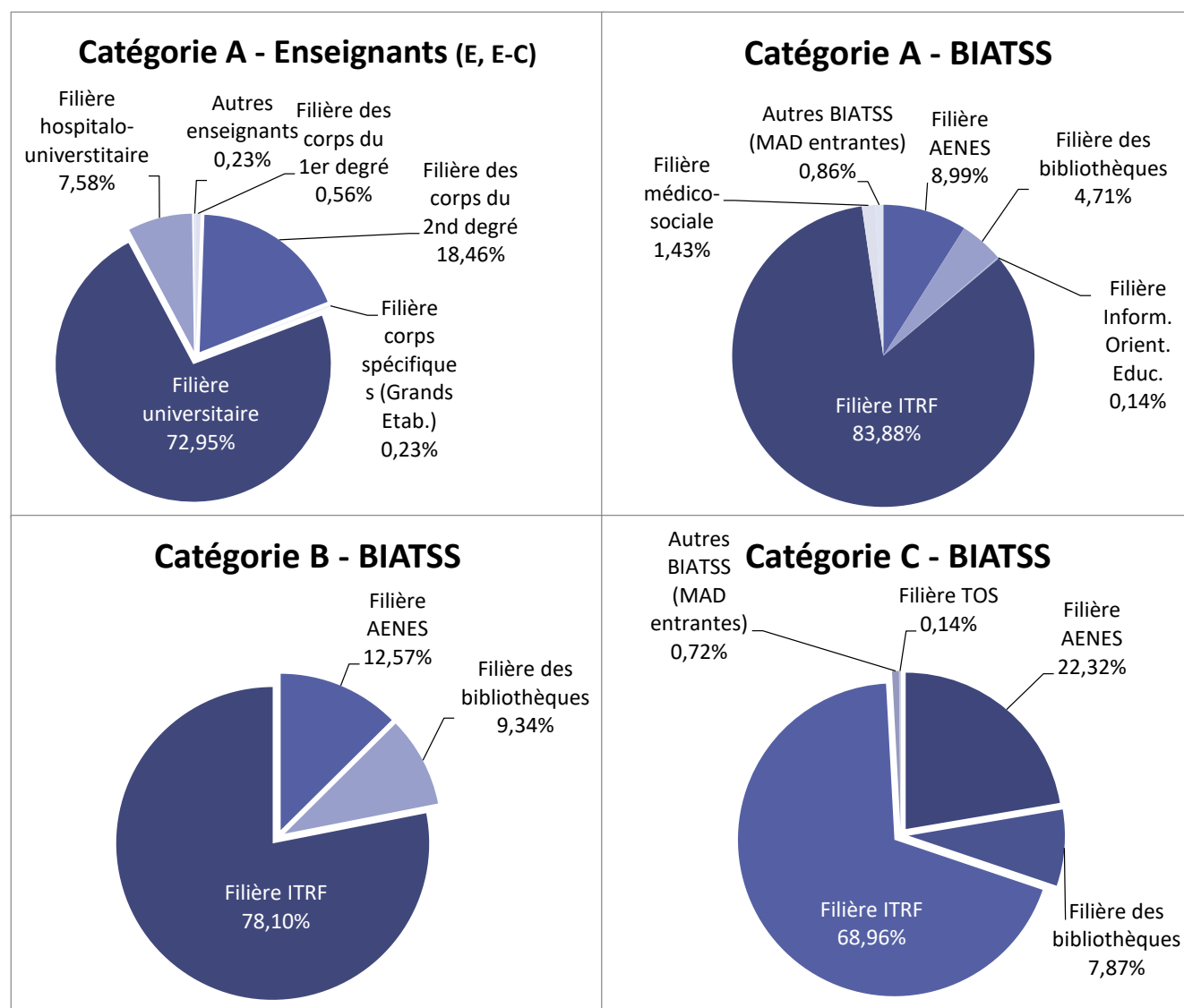
À l'Université de Lorraine, 57,7% des personnels titulaires sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 42,3% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 47,2% des personnels titulaires, elles ne représentent que 37,4% des enseignants et constituent 60,6% des effectifs chez les BIATSS.

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

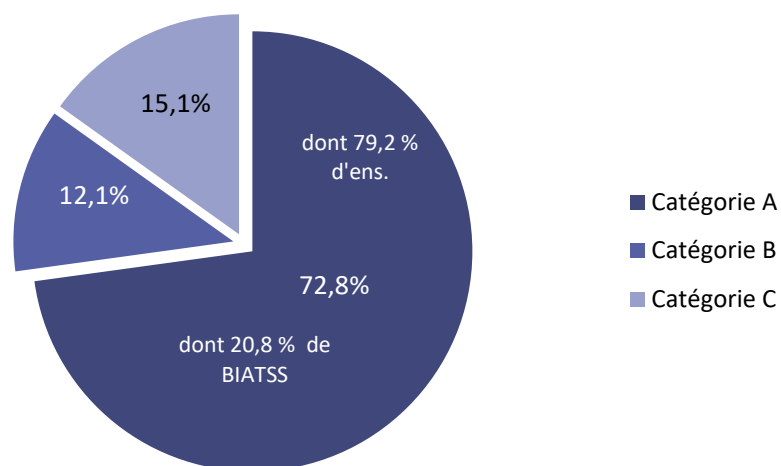


Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 72,95%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 18,46%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 76,90% des agents suivie des filières AENES (14,77%) et Bibliothèques (7,15%).

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



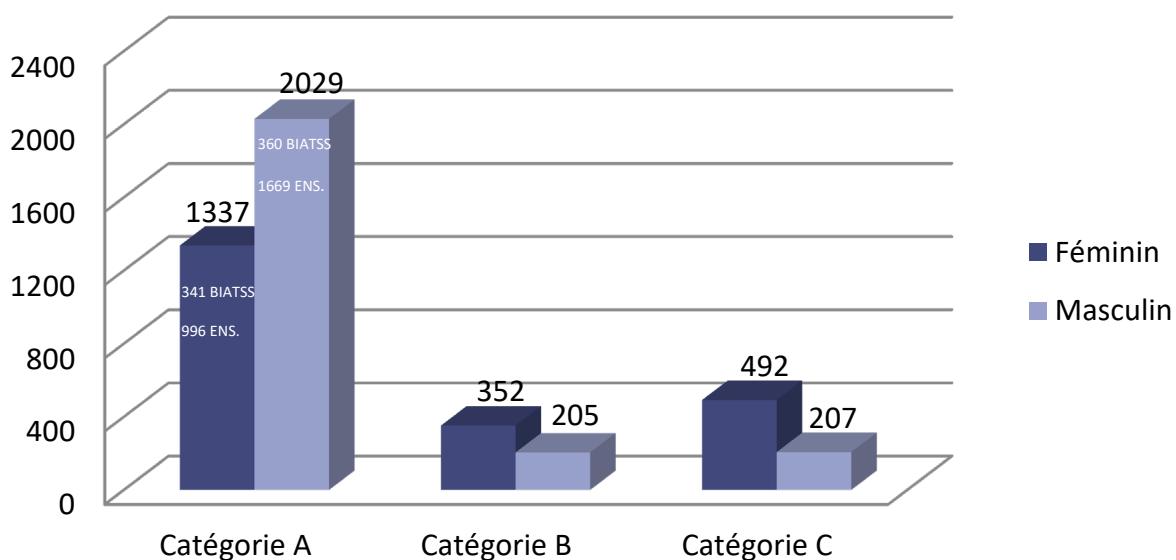
## Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie FP



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 (72,8%) : 79,2% sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 20,8% 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 :

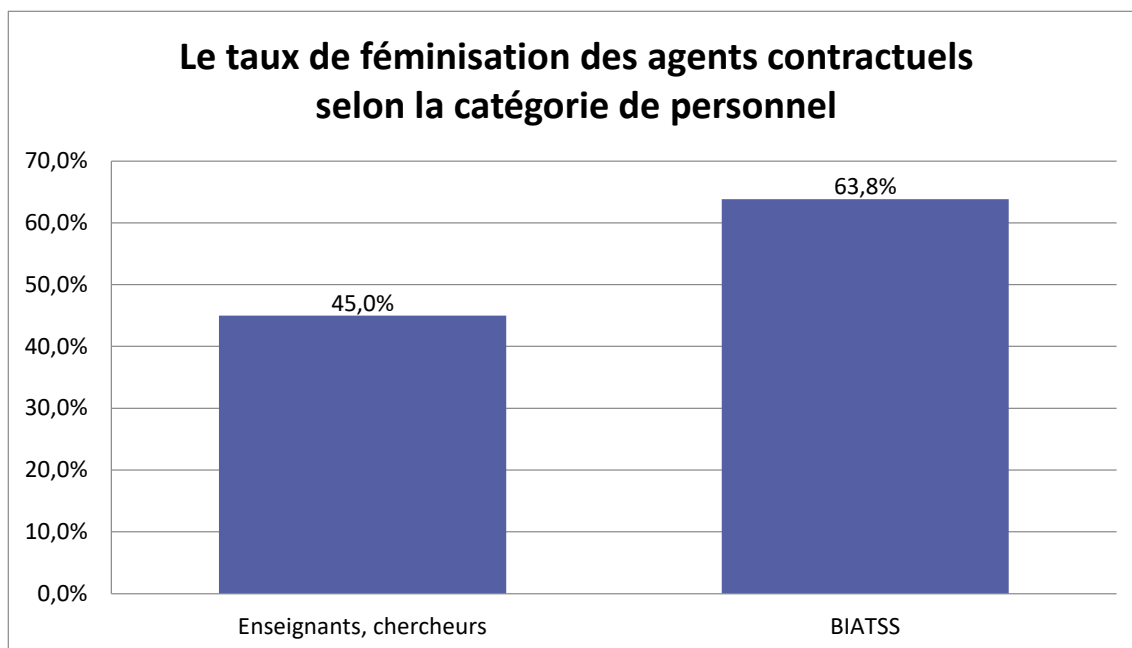
Catégorie de personnel	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants, E-C, chercheurs	623	762	1 385	45,0%
Personnels BIATSS	784	444	1 228	63,8%
<b>Ensemble des agents contractuels</b>	<b>1 407</b>	<b>1 206</b>	<b>2 613</b>	<b>53,8%</b>

Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2022 avec un taux de féminisation en hausse par rapport à 2021 (+2,1%).



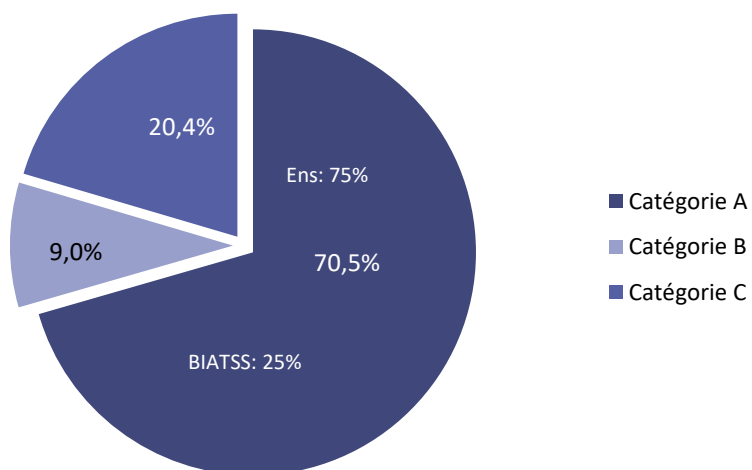
POUR RAPPEL

	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2021	1328	1243	2571	51,65%
2020	1248	1176	2424	51,49%
2019	1218	1101	2319	52,52%

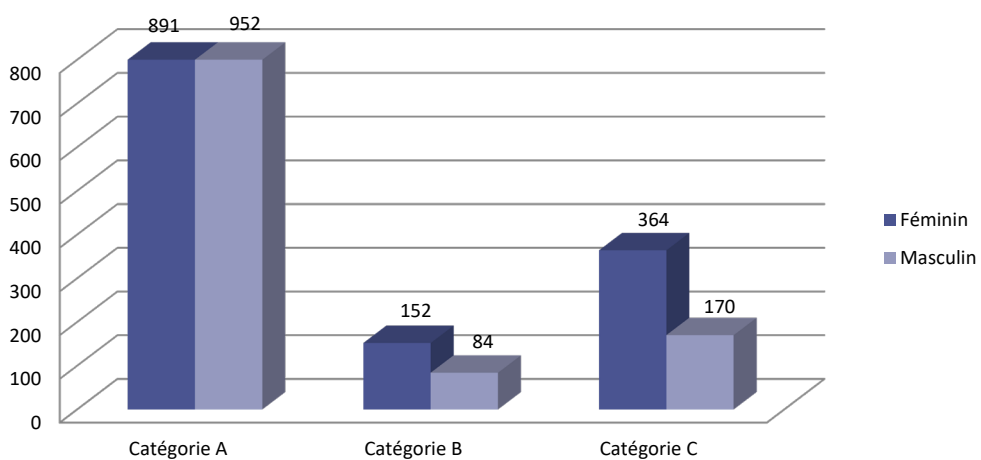


Minoritaire chez les personnels titulaires, la part des femmes est majoritaire chez les personnels contractuels. Les femmes représentent ainsi 53,8 % des personnels contractuels contre 47,2 % des effectifs titulaires. Elles représentent respectivement 45,0% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 63,8% 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 2022 :

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	1	2	3	3,0
BIATSS	A	6	8	14	13,3
	B	1	2	3	2,5
	C	19	5	24	23,2
<b>Total Général</b>		<b>27</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>42,0</b>

### PARMI LES CDISÉS :

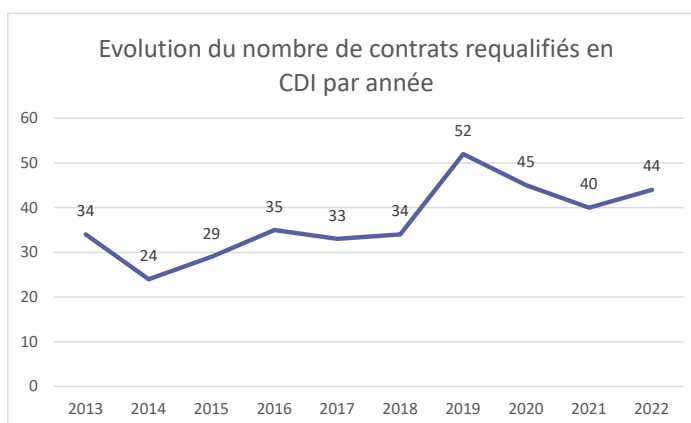
- ▷ catégorie A : 1 IGR, 6 IGE, 6 ASI, 1 médecin, 1 chercheur et 2 enseignants type second degré
- ▷ catégorie B : 3 TECH
- ▷ catégorie C : 24 ADTRF

Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du contrat et discipline : 23 BAP J (admin.), 9 BAP G (immobilier), 3 BAP F (documentation), 5 BAP E (Informatique), 1 médecin, 1 chercheur en génie des procédés, 2 enseignants discipline informatique et français.

### PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

	Total	Directions centrales, Présidence	Composantes de formation, Collegiums	Laboratoires, Pôles
Féminin	27	9	17	1
Masculin	17	10	6	1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>2</b>

### 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. Une légère hausse est enregistrée en 2022. 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 ».

## 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	25	10	35
Contractuels sur emplois à temps incomplet	2	1	3
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41</b>

## 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	18	7	25
7 ans	10	2	12
8 ans	0	3	3
9 ans	1	0	1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41</b>

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

3 agents (1 agent de sexe féminin et 2 agents de sexe masculin) sur des fonctions de chargé d'appui scientifique, médecin et chargé de communication.

## RECRUTEMENTS DIRECTS EN CDI :

3 médecins (2 agents de sexe féminin et 1 agent de sexe masculin) ont été recrutés directement en CDI en 2022 représentant 3 ETP.

# LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

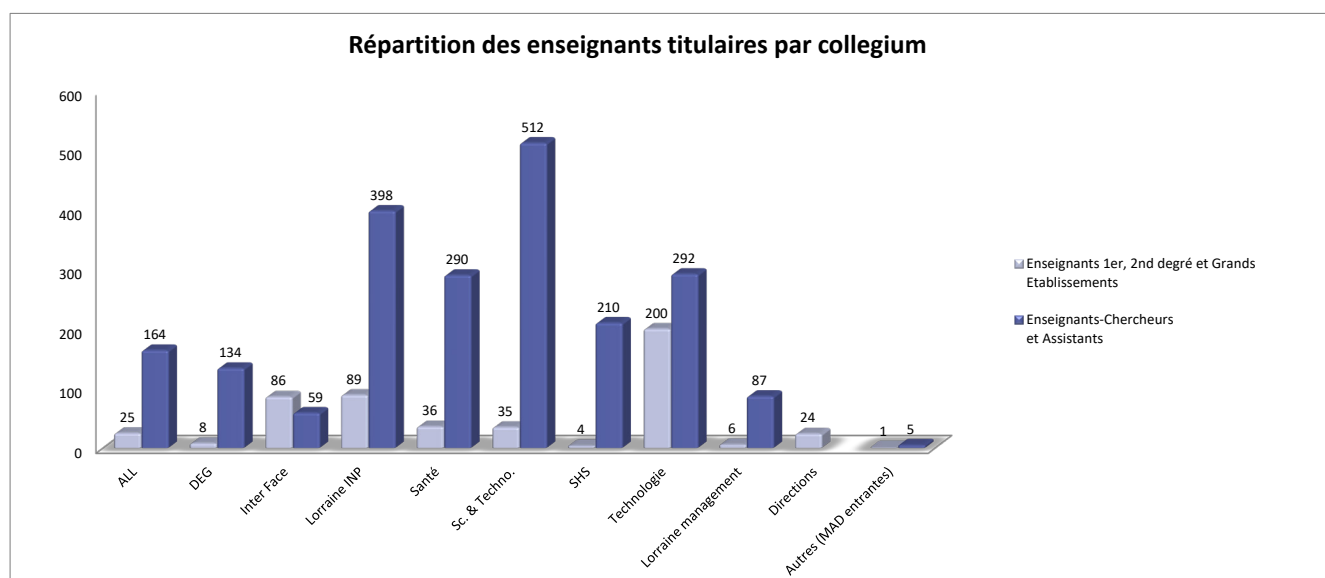
## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

Au 31 décembre 2022, l'Université de Lorraine emploie 2 665 enseignants titulaires en fonction : 72,9% sont enseignants-chercheurs de la filière universitaire, 18,5% des enseignants du second degré, 7,6% 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 0,2%

Chez les enseignants-chercheurs, la section CNU Informatique est la plus représentée avec 142 enseignants, suivie de la section CNU Génie Informatique avec 132 enseignants. Quant aux enseignants du second degré, la première discipline est l'Anglais avec 94 enseignants, puis l'Éducation Physique et Sportive avec 55 enseignants et les Mathématiques avec 51 enseignants.

### RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM AU 31/12/2022 :

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	25	164	112	77	189	7,09%
Collegium Droit, Economie, Gestion	8	134	60	82	142	5,33%
Collegium Inter Face	86	59	81	64	145	5,44%
Collegium Lorraine INP	89	398	141	346	487	18,27%
Collegium Santé	36	290	125	201	326	12,23%
Collegium Sciences et Technologies	35	512	156	391	547	20,53%
Collegium Sciences Humaines et Sociales	4	210	95	119	214	8,03%
Collegium Technologie	200	292	183	309	492	18,46%
Collegium Lorraine Management Innovation	6	87	30	63	93	3,49%
Directions	24		8	16	24	0,90%
Autres (MAD entrantes)	1	5	5	1	6	0,23%
<b>Total général</b>	<b>514</b>	<b>2151</b>	<b>996</b>	<b>1669</b>	<b>2665</b>	<b>100,00%</b>



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

Les structures d'affectation recherche sont constituées des affectations recensées dans le logiciel de gestion des personnels, c'est-à-dire les laboratoires et fédérations de recherche, regroupées par pôle scientifique. L'Université de Lorraine compte 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche, ceux-ci étant les seuls à pouvoir être spécifiés comme « structure d'affectation recherche » à ce jour. Pour 91 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)	37	38	75
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	83	294	377
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	105	169	274
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	34	81	115
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	130	119	249
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	63	161	224
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	44	168	212
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo )	34	62	96
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	96	135	231
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	104	103	207
N.C.	34	57	91
<b>Total</b>	<b>764</b>	<b>1387</b>	<b>2151</b>



Pôle scientifique	Rapport Social Unique 2021	Rapport Social Unique 2020	Bilan social 2019
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	86	85	82
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	394	394	394
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	193	182	243
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	122	121	122
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	251	266	263
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	215	211	210
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	225	227	223
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo )	97	98	99
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	221	224	221
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	212	208	207
Structure extérieure		14	13
N.C.	148	149	104
<b>Total</b>	<b>2164</b>	<b>2179</b>	<b>2181</b>

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2022 (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	21	16	5	12	26	28	54	
		02	Droit public	19	11		11	19	22	41	
		03	Histoire du droit & des institutions	2	3	1	2	3	5	8	
		04	Science politique	3	2		1	3	3	6	
		Sous-total groupe 1	45	32	6	26	51	58	109		
	Groupe 2	05	Sciences économiques	15	21	6	7	21	28	49	
		06	Sciences de gestion	32	44	4	16	36	60	96	
	Sous-total groupe 2	47	65	10	23	57	88	145			
	<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>	<b>92</b>	<b>97</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>108</b>	<b>146</b>	<b>254</b>			
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	18	4	4	7	22	11	33	
		08	Langues & littératures anciennes	3	1	2	2	5	3	8	
		09	Langues & littératures françaises	11	7	5	5	16	12	28	
		10	Littératures comparées	4			1	4	1	5	
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	26	16	3	8	29	24	53	
		12	Langues & littératures Germaniques	10	3	4	3	14	6	20	
		13	Langues & littératures slaves	4	1		1	4	2	6	
		14	Langues & littératures Romanes	10	7	1	1	11	8	19	
		15	Langues & Littératures autres	3	4	1		4	4	8	
			Sous-total groupe 3	89	43	20	28	109	71	180	
			16	Psychologie	20	17	7	8	27	25	52
			17	Philosophie	2	6	1	4	3	10	13
			18	Arts	12	5	3	4	15	9	24
		Groupe 4	19	Sociologie, démographie	5	13	3	6	8	19	27
			20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1				1	0	1
	21		Histoire & civilisations : ancien	8	7	3	3	11	10	21	
	22		Histoire & civilisations : contemporain	7	10	3	8	10	18	28	
	23		Géographie physique & autres	7	8		9	7	17	24	
	24		Aménagement de l'espace, urbanisme	1				1		1	
			Sous-total groupe 4	63	66	20	42	83	108	191	
		<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>152</b>	<b>109</b>	<b>40</b>	<b>70</b>	<b>192</b>	<b>179</b>	<b>371</b>		
	Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	8	28	3	18	11	46	57
			26	Mathématiques appliquées	10	26	4	15	14	41	55
			27	Informatique	23	76	5	38	28	114	142
		Sous-total groupe 5	41	130	12	71	53	201	254		
Groupe 6		28	Milieux denses & matériaux	12	29	1	26	13	55	68	
		29	Constituants élémentaires				1	0	1	1	
		30	Milieux dilués & optique	1	13		9	1	22	23	
		Sous-total groupe 6	13	42	1	36	14	78	92		
Groupe 7		31	Chimie théorique, physique, analytique	15	26	2	13	17	39	56	
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	9	12	4	7	13	19	32	
		33	Chimie des matériaux	11	20	5	24	16	44	60	
		Sous-total groupe 7	35	58	11	44	46	102	148		
Groupe 8		35	Structure et évolution de la Terre	8	14	5	9	13	23	36	
		36	Terre solide	5	6		1	5	7	12	
			Sous-total groupe 8	13	20	5	10	18	30	48	
Groupe 9		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	26	67	5	32	31	99	130	
		61	Génie informatique	18	65	5	44	23	109	132	
		62	Energétique, génie des procédés	17	38	14	37	31	75	106	
		63	Electronique, optronique et systèmes	7	34	1	27	8	61	69	
		Sous-total groupe 9	68	204	25	140	93	344	437		
Groupe 10	64	Biochimie & biologie moléculaire	11	17	4	6	15	23	38		
	65	Biologie cellulaire	12	12	5	4	17	16	33		
	66	Physiologie	5	8	1	4	6	12	18		
	67	Biologie des populations & écologie	8	6	3	5	11	11	22		
	68	Biologie des organismes	24	18	9	11	33	29	62		
	69	Neurosciences	4	4		2	4	6	10		
	Sous-total groupe 10	64	65	22	32	86	97	183			
	<b>Sous-total Sciences</b>	<b>234</b>	<b>519</b>	<b>76</b>	<b>333</b>	<b>310</b>	<b>852</b>	<b>1162</b>			
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	10	5	2	4	12	9	21	
		71	Sciences de l'information & et de la communication	25	11	7	6	32	17	49	
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	1	2		2	1	4	5	
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	8	10		3	8	13	21	
	<b>Sous-total Pluridisciplinaire</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>43</b>	<b>96</b>			
Théologie	76	Théologie catholique	1	3	2	1	3	4	7		
		<b>Sous-total Théologie</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		
Pharmacie	85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	6	5	3	2	9	7	16		
	86	Sciences du médicament (pharmacie)	7	7	3	2	10	9	19		
	87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	6	6	2	4	8	10	18		
	<b>Sous-total Pharmacie</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>53</b>			
Médecine	90	Maïeutique	1				1	0	1		
		<b>Sous-total Médecine</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		
	<b>Total</b>	<b>543</b>	<b>774</b>	<b>151</b>	<b>476</b>	<b>694</b>	<b>1250</b>	<b>1944</b>			

Les sections CNU du domaine des Sciences sont les plus représentées au sein des enseignants-chercheurs : 59,8 % des enseignants-chercheurs appartiennent à ce domaine.

# RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2022 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	37	2,8%	68,5%	17	2,7%	31%	54	2,8%	
		02	30	2,3%	73,2%	11	1,8%	27%	41	2,1%	
		03	5	0,4%	62,5%	3	0,5%	38%	8	0,4%	
		04	5	0,4%	83,3%	1	0,2%	17%	6	0,3%	
		Sous-total groupe 1	77	5,8%	70,6%	32	5,1%	29%	109	5,6%	
	Groupe 2	05	36	2,7%	73,5%	13	2,1%	27%	49	2,5%	
		06	76	5,8%	79,2%	20	3,2%	21%	96	4,9%	
	Sous-total groupe 2	112	8,5%	77,2%	33	5,3%	23%	145	7,5%		
	<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>	<b>189</b>	<b>14,4%</b>	<b>74,4%</b>	<b>65</b>	<b>10,4%</b>	<b>26%</b>	<b>254</b>	<b>13,1%</b>		
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	22	1,7%	66,7%	11	1,8%	33%	33	1,7%	
		08	4	0,3%	50,0%	4	0,6%	50%	8	0,4%	
		09	18	1,4%	64,3%	10	1,6%	36%	28	1,4%	
		10	4	0,3%	80,0%	1	0,2%	20%	5	0,3%	
		11	42	3,2%	79,2%	11	1,8%	21%	53	2,7%	
		12	13	1,0%	65,0%	7	1,1%	35%	20	1,0%	
		13	5	0,4%	83,3%	1	0,2%	17%	6	0,3%	
	Groupe 4	14	17	1,3%	89,5%	2	0,3%	11%	19	1,0%	
		15	7	0,5%	87,5%	1	0,2%	13%	8	0,4%	
			Sous-total groupe 3	132	10,0%	73,3%	48	7,7%	27%	180	9,3%
		16	37	2,8%	71,2%	15	2,4%	29%	52	2,7%	
		17	8	0,6%	61,5%	5	0,8%	38%	13	0,7%	
		18	17	1,3%	70,8%	7	1,1%	29%	24	1,2%	
		19	18	1,4%	66,7%	9	1,4%	33%	27	1,4%	
	Groupe 4	20	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
		21	15	1,1%	71,4%	6	1,0%	29%	21	1,1%	
		22	17	1,3%	60,7%	11	1,8%	39%	28	1,4%	
		23	15	1,1%	62,5%	9	1,4%	38%	24	1,2%	
		24	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
			Sous-total groupe 4	129	9,8%	67,5%	62	9,9%	32%	191	9,8%
		<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>261</b>	<b>19,8%</b>	<b>70,4%</b>	<b>110</b>	<b>17,5%</b>	<b>30%</b>	<b>371</b>	<b>19,1%</b>	
	Sciences	Groupe 5	25	36	2,7%	63,2%	21	3,3%	37%	57	2,9%
			26	36	2,7%	65,5%	19	3,0%	35%	55	2,8%
			27	99	7,5%	69,7%	43	6,9%	30%	142	7,3%
		Sous-total groupe 5	171	13,0%	67,3%	83	13,2%	33%	254	13,1%	
Groupe 6		28	41	3,1%	60,3%	27	4,3%	40%	68	3,5%	
		29	0	0,0%	0,0%	1	0,2%	100%	1	0,1%	
		30	14	1,1%	60,9%	9	1,4%	39%	23	1,2%	
		Sous-total groupe 6	55	4,2%	59,8%	37	5,9%	40%	92	4,7%	
Groupe 7		31	41	3,1%	73,2%	15	2,4%	27%	56	2,9%	
		32	21	1,6%	65,6%	11	1,8%	34%	32	1,6%	
		33	31	2,4%	51,7%	29	4,6%	48%	60	3,1%	
		Sous-total groupe 7	93	7,1%	62,8%	55	8,8%	37%	148	7,6%	
Groupe 8		35	22	1,7%	61,1%	14	2,2%	39%	36	1,9%	
		36	11	0,8%	91,7%	1	0,2%	8%	12	0,6%	
			Sous-total groupe 8	33	2,5%	68,8%	15	2,4%	31%	48	2,5%
Groupe 9		60	93	7,1%	71,5%	37	5,9%	28%	130	6,7%	
		61	83	6,3%	62,9%	49	7,8%	37%	132	6,8%	
		62	55	4,2%	51,9%	51	8,1%	48%	106	5,5%	
		63	41	3,1%	59,4%	28	4,5%	41%	69	3,5%	
		Sous-total groupe 9	272	20,7%	62,2%	165	26,3%	38%	437	22,5%	
Groupe 10		64	28	2,1%	73,7%	10	1,6%	26%	38	2,0%	
		65	24	1,8%	72,7%	9	1,4%	27%	33	1,7%	
		66	13	1,0%	72,2%	5	0,8%	28%	18	0,9%	
		67	14	1,1%	63,6%	8	1,3%	36%	22	1,1%	
		68	42	3,2%	67,7%	20	3,2%	32%	62	3,2%	
		69	8	0,6%	80,0%	2	0,3%	20%	10	0,5%	
		Sous-total groupe 10	129	9,8%	70,5%	54	8,6%	30%	183	9,4%	
		<b>Sous-total Sciences</b>	<b>753</b>	<b>57,2%</b>	<b>64,8%</b>	<b>409</b>	<b>65,2%</b>	<b>35%</b>	<b>1162</b>	<b>59,8%</b>	
Pluridisciplinaire		Groupe 12	70	15	1,1%	71,4%	6	1,0%	29%	21	1,1%
	71		36	2,7%	73,5%	13	2,1%	27%	49	2,5%	
	72		3	0,2%	60,0%	2	0,3%	40%	5	0,3%	
	74		18	1,4%	85,7%	3	0,5%	14%	21	1,1%	
	<b>Sous-total Pluridisciplinaire</b>	<b>72</b>	<b>5,5%</b>	<b>75,0%</b>	<b>24</b>	<b>3,8%</b>	<b>25%</b>	<b>96</b>	<b>4,9%</b>		
Théologie	76	4	0,3%	57,1%	3	0,5%	43%	7	0,4%		
	<b>Sous-total Théologie</b>	<b>4</b>	<b>0,3%</b>	<b>57,1%</b>	<b>3</b>	<b>0,5%</b>	<b>43%</b>	<b>7</b>	<b>0,4%</b>		
Pharmacie	85	11	0,8%	68,8%	5	0,8%	31%	16	0,8%		
	86	14	1,1%	73,7%	5	0,8%	26%	19	1,0%		
	87	12	0,9%	66,7%	6	1,0%	33%	18	0,9%		
	<b>Sous-total Pharmacie</b>	<b>37</b>	<b>2,8%</b>	<b>69,8%</b>	<b>16</b>	<b>2,6%</b>	<b>30%</b>	<b>53</b>	<b>2,7%</b>		
Médecine	90	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%		
		<b>Sous-total Médecine</b>	<b>1</b>	<b>0,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0,1%</b>	
	<b>Total</b>	<b>1317</b>	<b>100,0%</b>	<b>67,7%</b>	<b>627</b>	<b>100,0%</b>	<b>32%</b>	<b>1944</b>	<b>100,0%</b>		

Seules huit sections CNU ont un taux de PR supérieur ou égal à 40% (les sections 8, 28, 29, 33, 62, 63, 72 et 76).



## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES EN SECTEUR SANTÉ PAR SECTION CNU AU 31/12/2022 (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.		10		1	9	10
44	Bioch., biol. cel.	6	13		7	12	19
45	Microbio. m.tr. hyg.	4	5		7	2	9
46	Santé publ. env.soc.	6	5		5	6	11
47	Canc. gén. hém. Immun.	5	9		6	8	14
48	Anesth. réa. Méd.urg	3	13		2	14	16
49	Path. nerv. & musc.	1	14		3	12	15
50	Path.ost.-art.derm.	1	8		3	6	9
51	Path. cardio & vasc.	1	13		1	13	14
52	Mal. app. dig. urin.	1	8		1	8	9
53	Méd.int. gériat. ch.		6	2	3	5	8
54	Dév. path. enf. gyn.	5	11		4	12	16
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
80	Sc. phys-chim. et ingénierie						0
81	Sc. du médicament	1	3		3	1	4
82	Sc.Biologiques phar.	4	3		3	4	7
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>140</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>136</b>	<b>202</b>

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ ET ENSAM PAR DISCIPLINE AU 31/12/2022 :

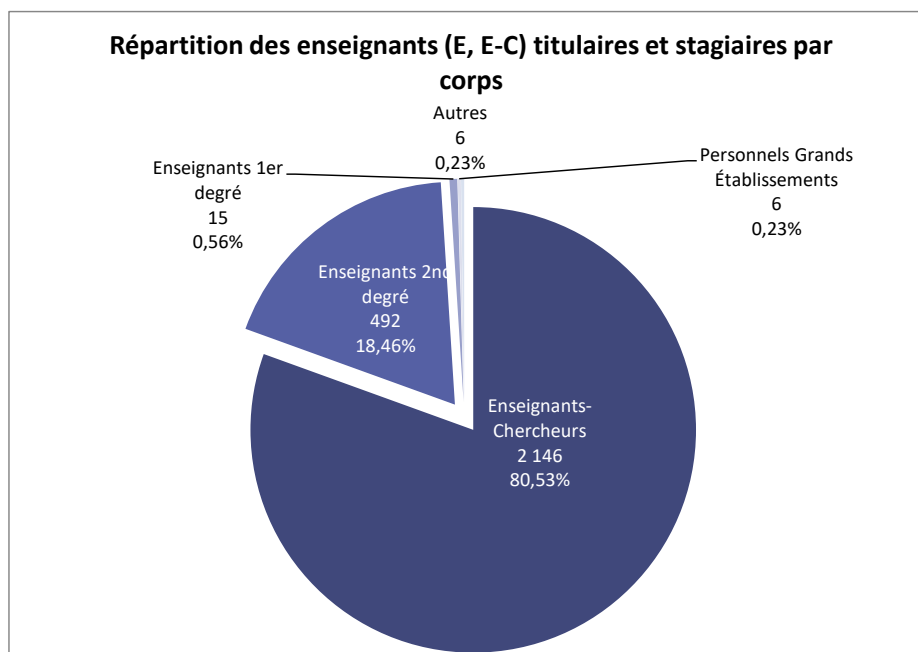
Disciplines	PRAG (Agrégé)	PRCE (Certifié)	PLP (lycée pro)	PROF. EPS	PROF. ENSAM GRANDS ETAB.	TOTAL			part en pourcentage
						Féminin	Masculin	Général	
ALLEMAND	12	4				11	5	16	3,2%
<b>ANGLAIS</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>4</b>			<b>70</b>	<b>24</b>	<b>94</b>	<b>18,9%</b>
ARTS APPLIQUES		2	1			1	2	3	0,6%
ARTS PLASTIQUES		3				2	1	3	0,6%
AUDIOVISUEL	1					1		1	0,2%
BIOCHIM.-GENIE BIOL.	4	3				4	3	7	1,4%
BIOTECHNOL.			1			1		1	0,2%
COMMUNICATION		1				1		1	0,2%
DOCUMENTATION		10				9	1	10	2,0%
ECO.GE.CV			1				1	1	0,2%
ECO.GE.SI		1					1	1	0,2%
ECO.INFO.D		1					1	1	0,2%
<b>ECONOMIE GEST.</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>5</b>			<b>27</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>9,0%</b>
EDUCAT. MUSICALE	3	4				2	5	7	1,4%
<b>EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE</b>	<b>21</b>	<b>2</b>		<b>32</b>		<b>14</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>11,0%</b>
ELECTRONIQUE	1						1	1	0,2%
ELECTROTEC	1						1	1	0,2%
ESPAGNOL	3	10				9	4	13	2,6%
GENIE E.INFORM		1					1	1	0,2%
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		1	1				2	2	0,4%
GENIE CONSTRUCTION			1				1	1	0,2%
GENIE CHIMIQUE					1		1	1	0,2%
GENIE CIVIL	3						3	3	0,6%
GENIE ELECTRIQUE	9	4	1				14	14	2,8%
GENIE INDUST. BOIS	1		1				2	2	0,4%
GENIE MECA.-MECAN.	13	8	1			2	20	22	4,4%
HISTOIRE-GEO.	3						3	3	0,6%
INFORM. ET GEST.		6				3	3	6	1,2%
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	1	1				2		2	0,4%
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	4	1				4	1	5	1,0%
LETTRES	2	1				2	1	3	0,6%
LETTRES MODERNES	4	10	1			12	3	15	3,0%
MATHEMATIQUES	<b>38</b>	<b>13</b>				<b>22</b>	<b>29</b>	<b>51</b>	<b>10,2%</b>
MECANIQUE GENERALE	2	2			1	1	4	5	1,0%
MECANIQ. ENERGETIQUE		1			1		2	2	0,4%
PHILOSOPHIE	1	1					2	2	0,4%
PHYSIQUE - CHIMIE	4	4					8	8	1,6%
PLASTURGIE					1		1	1	0,2%
PRODUCTIQUE	1		1				2	2	0,4%
SCIENCES & TECHNIQUES INDUSTRIELLES	9	4	1				14	14	2,8%
SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUE	1	1				1	1	2	0,4%
SCIENCES ECONOMIQUE ET SOCIALES	1	1				2		2	0,4%
SCIENCES TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	1					1		1	0,2%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	11	2				10	3	13	2,6%
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			2			1	1	2	0,4%
VENTE PLP			1				1	1	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>200</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>225</b>	<b>273</b>	<b>498</b>	<b>100,0%</b>

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

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR CORPS ET SEXE AU 31/12/2022 (PERSONNES PHYSIQUES) :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	% Femmes	Total	%
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	6	9	40,0%	15	0,6%
Enseignants 2nd degré	AGREGÉ	99	138	41,8%	237	8,9%
	CERTIFIÉ	106	94	53,0%	200	7,5%
	PROF. EPS	9	23	28,1%	32	1,2%
	PLP (LYCEE PRO.)	11	12	47,8%	23	0,9%
Personnels Grands Établissements	PROF. DE L'ENSAM		6	0,0%	6	0,2%
<b>Total 1er, 2nd degré &amp; Grands Établissements</b>		<b>231</b>	<b>282</b>	<b>45,0%</b>	<b>513</b>	<b>19,2%</b>
Enseignants-Chercheurs :	MAITRE CONF.	543	774	41,2%	1317	49,4%
Maîtres de Conférences	MAITRE CONF UNI.PRAT.HOSP.	36	24	60,0%	60	2,3%
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PROF. DES UNIVERSITES	151	476	24,1%	627	23,5%
	PR MED GENERALE		2	0,0%	2	0,1%
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	30	110	21,4%	140	5,3%
<b>Total Enseignants-Chercheurs</b>		<b>760</b>	<b>1 386</b>	<b>35,4%</b>	<b>2 146</b>	<b>80,5%</b>
<b>Autres (MAD entrantes corps NC)</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3%</b>	<b>6</b>	<b>0,2%</b>
<b>Total</b>		<b>996</b>	<b>1 669</b>	<b>37,4%</b>	<b>2 665</b>	<b>100,0%</b>



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 identique.

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 62,6% des effectifs d'enseignants titulaires contre 37,4% 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 23,5 % pour les PR et de 42,0 % 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 ces taux progressent en 2022.

# RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR GRADE ET SEXE AU 31/12/2022 :

Population	Grade	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
Enseignants chercheurs	PRF. UNIV. C. EXC.	42	41,8	171	170,0	213	211,8
	PRF. UNIV. 1C	59	59,0	159	158,8	218	217,8
	PRF. UNIV. 2C	49	49,0	145	144,8	194	193,8
	MT.CONF. HC	215	214,0	336	334,7	551	548,7
	MT.CONF. CL NORM.	329	326,1	439	437,0	768	763,1
Enseignants médecine générale	NC (MAD entrantes)	3	3,0	0	0,0	3	3,0
	PR MED GENE 2C			2	2,0	2	2,0
Enseignants hosp. univ.	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. CL EX	1	1,0	44	44,0	45	45,0
	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. 1CL	13	13,0	29	29,0	42	42,0
	PRF.UNIV-PRAT.HOSP. 2CL	16	16,0	37	37,0	53	53,0
	MCU-PRAT.HOSP. HCL	6	6,0	4	4,0	10	10,0
	MCU-PRAT.HOSP. 1CL	19	19,0	14	14,0	33	33,0
	MCU-PRAT.HOSP. 2CL	11	11,0	6	6,0	17	17,0
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	38	37,5	67	66,3
	AGREGE HCL	22	21,4	46	46,0	68	67,4
	AGREGE CLN	48	47,2	54	53,5	102	100,7
	CERTIFIE CL. EX	52	51,0	55	54,5	107	105,5
	CERTIFIE HCL	11	10,5	17	15,8	28	26,3
	CERTIFIE CL N	43	42,6	22	22,0	65	64,6
	PROF. EPS CL EX	7	7,0	13	13,0	20	20,0
	PROF. EPS H CL	1	1,0	4	4,0	5	5,0
	PROF. EPS CL N	1	0,5	6	5,5	7	6,0
	PLP CL. EX	6	5,8	4	4,0	10	9,8
	PLP HORS CLASSE	1	1,0			1	1,0
	PLP CLASSE NORMALE	4	4,0	8	8,0	12	12,0
	NC (MAD entrantes)	1	1,0	0	0,0	1	1,0
Enseignants 1er degré	PROF. ECOLE CL. EX	2	2,0	6	6,0	8	8,0
	PROF. ECOLE HC	0	0,0	2	2,0	2	2,0
	PROF. ECOLE CN	4	3,0	1	1,0	5	4,0
Autres	NC (MAD entrantes)	1	1,0	1	1,0	2	2,0
<b>Total titulaires enseignants</b>		<b>996</b>	<b>986,7</b>	<b>1 669</b>	<b>1 661,1</b>	<b>2 665</b>	<b>2 647,8</b>

# SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS ET ASSIMILÉS PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2022 (HORS VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT) :

Contrat (type)	Féminin	Masculin	Nombre d'agents	Quotité ETP	% Femmes
Associé maître de conférences (temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé maître de conférences (mi-temps)	3	11	14	8,5	21,4%
Associé professeur (mi-temps)	1	2	3	1,5	33,3%
Associé chef clinique (temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé professeur médecin gén. (temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé maître de conférences hosp.-univ.(mi-temps)	1	4	5	1,0	20,0%
Enseignant associé mi-temps (statut UL)	17	45	62	31,0	27,4%
Assistant hosp.-univ.	8	6	14	14,0	57,1%
Praticien hospitalo-universitaire	3	8	11	11,0	27,3%
Chef clinique univ méd générale	3		3	3,0	100,0%
Chef de clinique des universités - Assistant des hôpitaux	70	58	128	128,0	54,7%
Chaire de Professeur Junior (CPJ)	3	5	8	8,0	37,5%
Doctorant contractuel	242	359	601	601,0	40,3%
ATER	99	77	176	176,0	56,3%
ATER mi-temps	8	14	22	11,0	36,4%
Enseignant type second degré CDD	41	36	77	66,6	53,2%
Enseignant type second degré CDI	26	10	36	35,1	72,2%
Lecteur langues	22	8	30	30,0	73,3%
Maître de langues	4	2	6	6,0	66,7%
Chercheur débutant	26	41	67	66,3	38,8%
Chercheur confirmé	43	65	108	105,1	39,8%
dont CDI	3	3	6	6,0	50,0%
Contrat post-doctoral droit public code rech	3	1	4	4,0	75,0%
Enseignants invités		6	6	6,0	0,0%
Enseignant-chercheur		1	1	1,0	0,0%
<b>Total général</b>	<b>623</b>	<b>762</b>	<b>1 385</b>	<b>1 317,1</b>	<b>45,0%</b>

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. 87 personnes (enseignants associés), réparties entre 84 mi-temps et 3 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 45 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 54,0% de femmes parmi les ATER, 40,3% chez les doctorants contractuels et 25,3% 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	126	52,07%	193	53,76%	319	53,08%
vacations	32	13,22%	42	11,70%	74	12,31%
mission d'enseignement	60	24,79%	97	27,02%	157	26,12%
mission et vacations	24	9,92%	27	7,52%	51	8,49%
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100,00%</b>	<b>359</b>	<b>100,00%</b>	<b>601</b>	<b>100,00%</b>

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

Nombre d'heures	Femmes	Hommes	Total
32h	10	13	23
48h	25	22	47
64h	49	89	138
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>124</b>	<b>208</b>

## RÉPARTITION DES CONTRATS DOCTORAUX PAR SECTION CNU

Code	Section CNU	Féminin	Masculin	Total	dont enseignement
01	Droit privé et sciences criminelles	4	6	10	6
02	Droit public	7	3	10	4
03	Histoire du droit & des institutions		2	2	1
05	Sciences économiques	2	6	8	5
06	Sciences de gestion	4	3	7	2
	<b>Sous-total Droit, Economie, Gestion</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>18</b>
07	Sciences du langage	7		7	3
09	Langues & littératures françaises	1	3	4	2
10	Littératures comparées	4	1	5	3
11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	4	1	5	3
12	Langues & littératures Germaniques	3		3	
14	Etudes romanes	1	1	2	1
16	Psychologie	7	8	15	12
17	Philosophie	1	2	3	2
18	Arts	5	2	7	4
19	Sociologie, démographie	5	2	7	3
21	Histoire & civilisations : ancien	1	3	4	2
22	Histoire & civilisations : contemporain	1	3	4	4
23	Géographie physique & autres	3	4	7	4
	<b>Sous-total Lettres et Sciences Humaines</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>73</b>	<b>43</b>
25	Mathématiques	3	13	16	12
26	Mathématiques appliquées	1	5	6	5
27	Informatique	14	41	55	31
28	Milieux denses & matériaux	10	24	34	4
30	Milieux dilués & optique	1	9	10	2
31	Chimie théorique, physique, analytique	8	18	26	5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	5	2	7	1
33	Chimie des matériaux	18	17	35	10
35	Structure et évolution de la Terre	12	14	26	7
36	Terre solide	2	2	4	3
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	13	31	44	8
61	Génie informatique	13	22	35	14
62	Energétique, génie des procédés	18	33	51	13
63	Electronique, optronique et systèmes	3	9	12	3
64	Biochimie & biologie moléculaire	9	8	17	3
65	Biologie cellulaire	12	7	19	6
66	Physiologie	4	9	13	2
67	Biologie des populations & écologie	9	8	17	2
68	Biologie des organismes	7	13	20	3
69	Neurosciences	4	2	6	2
	<b>Sous-total Sciences</b>	<b>166</b>	<b>287</b>	<b>453</b>	<b>136</b>
70	Sciences de l'éducation	1		1	1
71	Sciences de l'information & et de la communication	2	3	5	
72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	1		1	
74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	1	7	8	4
	<b>Sous-total Pluridisciplinaire</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
76	Théologie catholique		1	1	
	<b>Sous-total Théologie</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
44	Bioch., biol. cel.	1	5	6	
45	Microbiologie, mal. trans. hygiène	1	1	2	
47	Canc. gén. hém. Immun.		3	3	1
48	Anesth. réa. Méd.urg	1	1	2	1
51	Path. Cardiorespiratoire et vasculaire	2		2	1
	<b>Sous-total Médecine</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>3</b>
82	Sciences biologiques, fondam. et cliniques	2		2	
85	Sciences physico-chimiques et technologies pharm.	3		3	1
86	Sciences du médicament	1	1	2	2
	<b>Sous-total Pharmacie</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>359</b>	<b>601</b>	<b>208</b>

# LES EFFECTIFS BIATSS

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

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR BAP ET CATÉGORIE AU 31/12/2022 :

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)	51	50,1	51	49,5	20	20	77	45	122	119,6
B (chimie, matériaux)	46	44,8	17	16,6	4	4	25	42	67	65,4
C (sciences de l'ingénieur)	73	73,0	46	44,6	8	7,5	13	114	127	125,1
D (sc. de l'homme et société)	9	8,5	1	1			2	8	10	9,5
E (informatique)	127	124,5	46	45,8	1	1	15	159	174	171,3
F (documentation, édition)	88	85,7	90	87,7	72	69,9	171	79	250	243,3
G (patrimoine, logistique)	48	47,8	47	45,5	250	243,3	135	210	345	336,6
J (gestion adm., pilotage)	245	238,2	259	251,4	344	331	735	113	848	820,6
Médico-sociaux	14	12,9					12	2	14	12,9
<b>Total général</b>	<b>701</b>	<b>685,5</b>	<b>557</b>	<b>542,1</b>	<b>699</b>	<b>676,7</b>	<b>1 185</b>	<b>772</b>	<b>1957</b>	<b>1904,3</b>

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

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



BAP ou spécialité	Rapport social 2021		Rapport social 2020		Bilan social 2019	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
A (sciences du vivant)	117	114,6	118	115,5	117	112,9
B (chimie, matériaux)	70	68,3	73	71,1	74	72,6
C (sciences de l'ingénieur)	126	125,1	125	123,3	124	122,6
D (sc. de l'homme et société)	12	11,8	13	12,8	14	14
E (informatique)	180	178,2	180	176,9	184	180,6
F (documentation, édition)	255	248,0	247	239,5	239	232,6
G (patrimoine, logistique)	350	342,5	365	357,2	352	342,1
J (gestion adm., pilotage)	876	844,1	889	857,3	922	884,9
Médico-sociaux	15	14,1	13	11,8	13	11,5
<b>Total général</b>	<b>2001</b>	<b>1946,7</b>	<b>2 023</b>	<b>1 965,4</b>	<b>2 039</b>	<b>1 973,8</b>

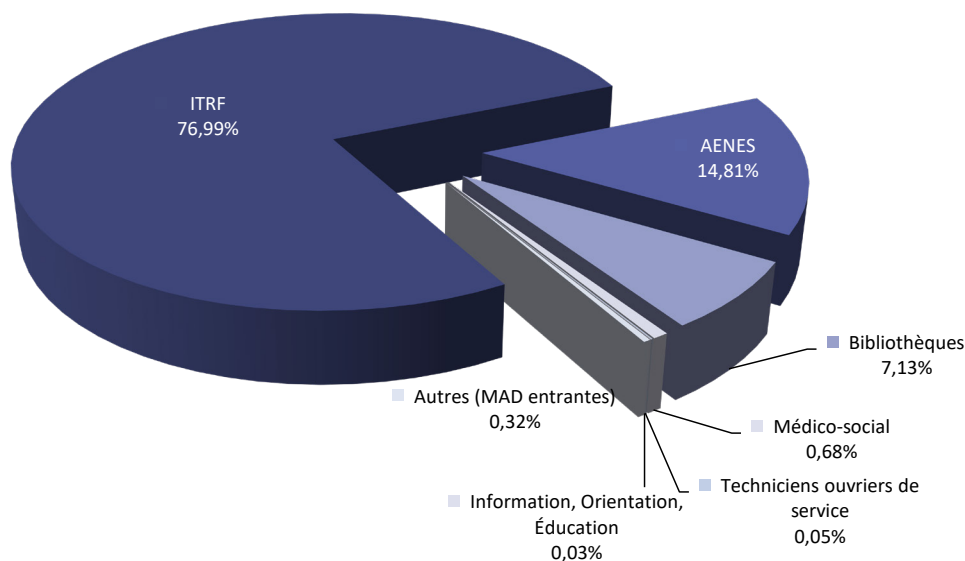
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE AU 31/12/2022 :

Filières (Type de population)	Nombre d'agents	Quotité ETP	% (pers. physiques)	% Femmes (Eff. physique)
ITRF	1505	1466,1	76,90%	54,15%
AENES	290	282	14,82%	84,83%
Bibliothèques	140	135,8	7,15%	75,00%
Médico-social	14	12,9	0,72%	85,71%
Techniciens ouvriers de service	1	1	0,05%	100,00%
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	0,05%	100,00%
Autres (MAD entrantes)	6	6	0,31%	83,33%
<b>Total</b>	<b>1957</b>	<b>1 904,3</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,55%</b>



Filières (Type de population)	Rapport social 2021		Rapport social 2020		Bilan social 2019	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
ITRF	1522	1484,2	1547	1506,4	1543	1497,2
AENES	308	297,9	323	312,0	340	327,1
Bibliothèques	145	140,5	138	133,7	141	136,5
Médico-social	15	14,1	13	11,8	13	11,5
Techniciens ouvriers de service	1	1,0	1	1,0	1	1
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Autres (MAD entrantes)	9	9,0				
<b>Total</b>	<b>2 001</b>	<b>1 947,2</b>	<b>2 023</b>	<b>1 965,4</b>	<b>2 039</b>	<b>1 973,8</b>

Part des différentes populations BIATSS en ETP au 31/12/2022

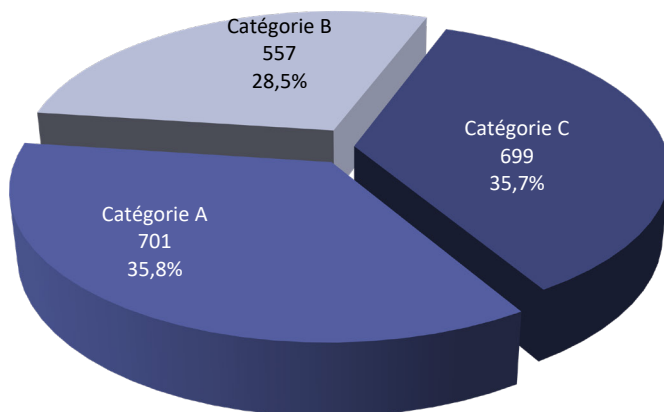




## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS ET CATÉGORIE AU 31/12/2022 :

Filière (Type de population)	Corps	Catégorie FP	Nombre d'agents			Quotité ETP	% (Effectif physique)	Part des femmes
			Féminin	Masculin	Général			
AENES	DGS EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	A	1	2	3	3,0	0,15%	33,33%
	AGENT COMPTABLE EPSCSP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	A	41	17	58	57,2	2,96%	70,69%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	B	62	8	70	67,1	3,58%	88,57%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	C	142	15	157	152,7	8,02%	90,45%
	<b>Total AENES</b>		<b>246</b>	<b>44</b>	<b>290</b>	<b>282</b>	<b>14,82%</b>	<b>84,83%</b>
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	A	3		3	3,0	0,15%	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	A	10	7	17	16,4	0,87%	58,82%
	BIBLIOTHÉCAIRE	A	10	3	13	12,7	0,66%	76,92%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	B	42	10	52	50,6	2,66%	80,77%
	MAGASINIER	C	40	15	55	53,1	2,81%	72,73%
	<b>Total Bibliothèques</b>		<b>105</b>	<b>35</b>	<b>140</b>	<b>135,80</b>	<b>7,15%</b>	<b>75,00%</b>
Inform. Orient. Educ.	C.P.E.	A	1		1	0,5	0,05%	100,00%
	<b>Total Information Orientation Education</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,05%</b>	<b>100,00%</b>
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	A	35	74	109	107,3	5,57%	32,11%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	A	148	172	320	313,5	16,35%	46,25%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	A	78	81	159	155,0	8,12%	49,06%
	TECHNICIEN RF	B	248	187	435	424,4	22,23%	57,01%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	C	306	176	482	465,9	24,63%	63,49%
	<b>Total ITRF</b>		<b>815</b>	<b>690</b>	<b>1 505</b>	<b>1 466,1</b>	<b>76,90%</b>	<b>54,15%</b>
Médico-social	MEDECIN	A	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	PSYCHOLOGUE	A	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	INFIRMER(E) ENES	A	7	1	8	7,7	0,41%	87,50%
	SAGE-FEMME	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	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%
	<b>Total Médicaux sociaux</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>12,9</b>	<b>0,72%</b>	<b>85,71%</b>
TOS	ATEC	C	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	<b>Total Techniciens ouvriers de service</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>0,05%</b>	<b>100,00%</b>
	Autres (MAD ent. corps NC)		5	1	6	6,0	0,31%	83,33%
	<b>Total général</b>		<b>1 185</b>	<b>772</b>	<b>1 957</b>	<b>1 904,3</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,55%</b>

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
				Féminin	Masculin	Général	ETP
A	AENES	DGS EPSCP	DGS GR SUP		1	1	1,0
A	AENES	Administrateur ENESR	ADM. ENESR	1	2	3	3,0
A	AENES	Agent comptable	AGT COMPT. ET G1		1	1	1,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État hors classe	AAEHC	4	2	6	6,0
A	AENES	Attaché principal d'administration de l'État	APAE	18	11	29	29,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État	AAE	19	4	23	22,2
A	Bibliothèques	Conservateur général	CONS. GÉN. BIB.	3		3	3,0
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. CHEF BIB.	6	4	10	9,8
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. BIB.	4	3	7	6,6
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL. HC	4	1	5	5,0
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL.	6	2	8	7,7
A	Inform. Orient Educ.	Conseiller principal d'éducation	CPE HC	1		1	0,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR HC RF	8	24	32	31,9
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 1C RF	14	22	36	35,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 2C RF	13	28	41	39,9
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE HC RF	57	65	122	120,0
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE CN RF	91	107	198	193,5
A	ITRF	Assistant ingénieur	ASI RF	78	81	159	155,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES HC	3		3	3,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES CN	4		4	3,7
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	NC (MAD entrantes)		1	1	1,0
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
A	Médico-sociale	Médecin	NC (MAD entrantes)	1		1	1,0
A	Médico-sociale	Psychologue	NC (MAD entrantes)	1		1	1,0
A	Médico-sociale	Sage-femme	NC (MAD entrantes)		1	1	1,0
A	NC	NC (MAD entrantes)		2		2	2,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CE	13	2	15	13,5
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CS	16	1	17	16,3
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CN	33	5	38	37,3
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CE	15	1	16	15,4
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CS	18	7	25	24,4
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CN	9	2	11	10,8
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CE	36	35	71	69,3
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CS	59	57	116	112,9
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CN	153	95	248	242,2
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 1C	62	3	65	63,7
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 2C	76	12	88	85,2
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES	3		3	2,8
C	AENES	Adjoint administratif ENES	NC (MAD entrantes)	1		1	1,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 1C	6	2	8	7,8
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 2C	27	9	36	34,9
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB.	7	4	11	10,4
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 1C	58	42	100	96,7
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 2C	185	108	293	282,2
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF	63	26	89	87,0
C	Tech. Ouvr. Serv.	ATEC	ATEC PRINC. 2C	1		1	1,0
C	NC	NC (MAD entrantes)		3	1	4	4,0
<b>Total titulaires BIATSS</b>				<b>1 185</b>	<b>772</b>	<b>1 957</b>	<b>1 904,3</b>

# RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2022 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	37	15	52	2,7%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	40	15	55	2,8%
Collegium Interface	52	29	81	4,1%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	140	83	223	11,4%
Collegium Santé	85	43	128	6,5%
Collegium Sciences et Technologies	95	48	143	7,3%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	36	12	48	2,5%
Collegium Technologie	109	58	167	8,5%
Collegium Lorraine Management Innovation	20	5	25	1,3%
<b>Sous-total collegiums</b>	<b>614</b>	<b>308</b>	<b>922</b>	<b>47,1%</b>
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	20	15	35	1,8%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	20	11	31	1,6%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	39	16	55	2,8%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	14	20	34	1,7%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	10	1	11	0,6%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	16	22	38	1,9%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	18	42	60	3,1%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	19	16	35	1,8%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	12	3	15	0,8%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	7	8	15	0,8%
<b>Sous-total pôles scientifiques</b>	<b>175</b>	<b>154</b>	<b>329</b>	<b>16,8%</b>
Directions centrales	396	310	706	36,1%
<b>Total</b>	<b>1185</b>	<b>772</b>	<b>1957</b>	<b>100%</b>

# SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS CONTRACTUELS PAR BAP ET CATÉGORIE AU 31/12/2022 :

BAP ou spécialité	A			B			C			Total Nombre
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A (sciences du vivant)	17	5	22	5	8	13	5	2	7	42
B (chimie, matériaux)	10	9	19	4	4	8				27
C (sciences de l'ingénieur)	7	28	35	3	9	12	2		2	49
D (sc. de l'homme et société)	8	1	9	1	1	2			0	11
E (informatique)	14	32	46	3	16	19	2	9	11	76
F (documentation, édition)	43	27	70	19	13	32	22	22	44	146
G (patrimoine, logistique)	6	15	21	3	10	13	76	67	143	177
J (gestion adm., pilotage)	131	70	201	113	23	136	257	70	327	664
Médico-sociaux	32	3	35	1		1				36
<b>Total général</b>	<b>268</b>	<b>190</b>	<b>458</b>	<b>152</b>	<b>84</b>	<b>236</b>	<b>364</b>	<b>170</b>	<b>534</b>	<b>1228</b>

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 ÉQUIVALENT CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE ET TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2022 :

	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					41	41,0	17	24	41	41,0
CDD RF	296	287,8	152	150,1	331	318,1	483	296	779	756,0
CDI	161	154,2	82	79,3	160	153,2	281	122	403	386,7
BOE	1	1,0	2	1,7	2	2,0	3	2	5	4,7
<b>Total général</b>	<b>458</b>	<b>443,0</b>	<b>236</b>	<b>231,1</b>	<b>534</b>	<b>514,3</b>	<b>784</b>	<b>444</b>	<b>1 228</b>	<b>1 188,4</b>

## RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR NATURE DU BUDGET AU 31/12/2022 :

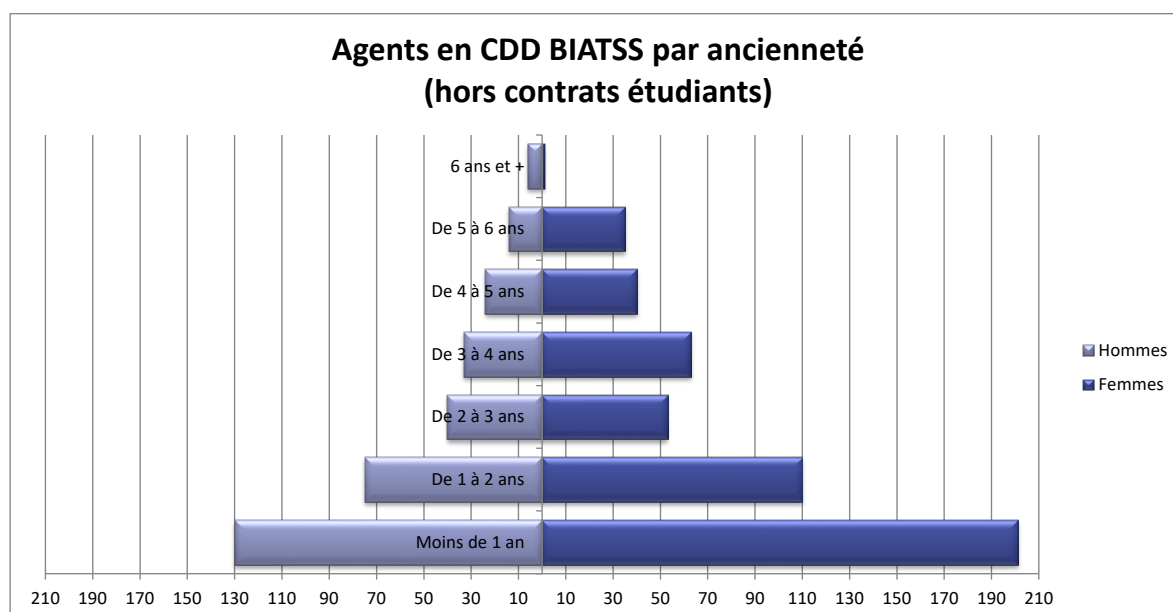
	Etat Délégué		Dotation		Budget Propre		Nombre d'agents			Total ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti					41	41,0	17	24	41	41,0
CDD RF	280	275,8	58	57,5	441	422,7	483	296	779	756,0
CDI	86	83,4	97	93,3	220	210,0	281	122	403	386,7
BOE	5	4,7					3	2	5	4,7
<b>Total général</b>	<b>371</b>	<b>363,9</b>	<b>155</b>	<b>150,8</b>	<b>702</b>	<b>673,7</b>	<b>784</b>	<b>444</b>	<b>1 228</b>	<b>1 188,4</b>

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

## NOMBRE DE STAGIAIRES DE DROIT PRIVÉ ACCUEILLIS EN 2022 :

Stagiaires ayant perçu une gratification	2022		2021
	Féminin	Masculin	
	241	386	
<b>Total</b>	<b>627</b>		<b>527</b>

## RÉPARTITION DES CDD BIATSS PAR ANCIENNETÉ



Les interruptions intervenues entre les contrats et/ou les changements de fonctions expliquent le fait que 7 personnels avec 6 ans d'ancienneté ou plus ne sont pas en CDI. En effet, ils ne remplissaient pas les conditions en 2022 pour bénéficier d'une transformation de leur contrat à durée indéterminée. Trois d'entre eux sont passés en CDI au cours du premier semestre 2023.

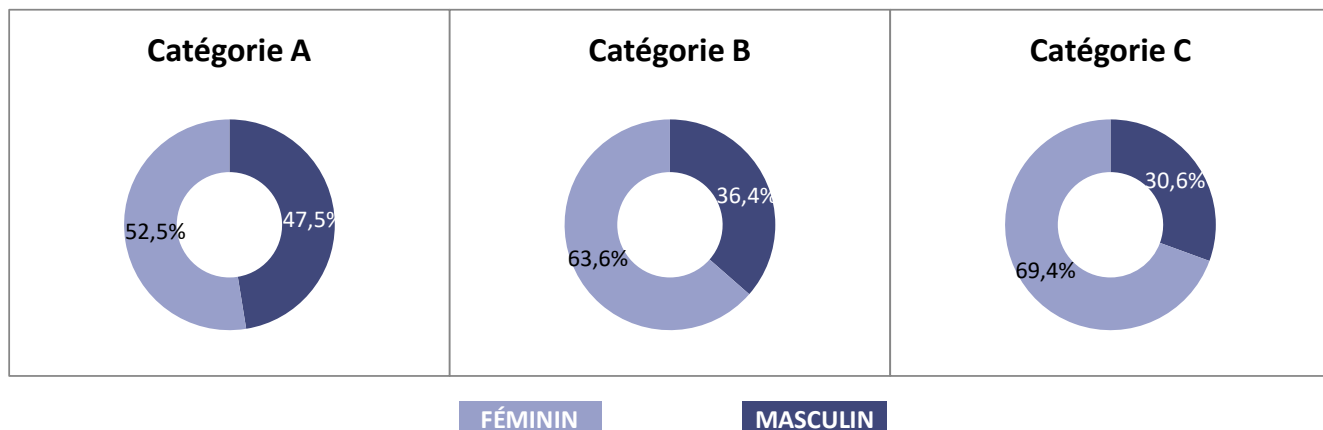
## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

### RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2022 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	13	8	21	1,7%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	28	5	33	2,7%
Collegium Inter Face	30	10	40	3,3%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	83	72	155	12,6%
Collegium Santé	48	23	71	5,8%
Collegium Sciences et Technologies	35	12	47	3,8%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	12	9	21	1,7%
Collegium Technologie	59	31	90	7,3%
Collegium Lorraine Management	37	5	42	3,4%
<b>Sous-total collegiums</b>	<b>345</b>	<b>175</b>	<b>520</b>	<b>42,3%</b>
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	8	2	10	0,8%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	16	16	32	2,6%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	21	6	27	2,2%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	3	1	4	0,3%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	10	6	16	1,3%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	11	13	24	2,0%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	13	6	19	1,5%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	9	8	17	1,4%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	3	3	6	0,5%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	5	2	7	0,6%
<b>Sous-total pôles scientifiques</b>	<b>99</b>	<b>63</b>	<b>162</b>	<b>13,2%</b>
Directions centrales	340	206	546	44,5%
<b>Total</b>	<b>784</b>	<b>444</b>	<b>1228</b>	<b>100%</b>

# SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE AU 31/12/2022 (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 63,6% et 69,4%).

# LES CONTRATS ÉTUDIANTS

## RÉPARTITION DES CONTRATS ÉTUDIANTS EN 2022 :

	Affectation	Féminin	Masculin	Total	
<b>Composantes de formation</b>	COLLEGIUM INTERFACE	7	4	11	
	EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT	1	1	2	
	ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ	8	16	24	
	ENSEM-ENS ELECTRICITE ET MECANIQUE	3		3	
	ENSGSI-ENS GENIE DES SYST ET INNOVATION	6	2	8	
	ENSIC-ENS INDUSTRIES CHIMIQUES		1	1	
	FACULTE DE MEDECINE, MAIEUTIQUE ET SANTE	14	9	23	
	FACULTE DE PHARMACIE	7	3	10	
	FACULTE DES SCIENCES DU SPORT	10	5	15	
	FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES	15	20	35	
	FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ	33	9	42	
	INST SUP FRANCO-ALL TECHNIQUES ECONOMIE			0	
	INSTITUT SCI DIG MANAG COGNITION	10	4	14	
	INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION	48	11	59	
	IUT LONGWY		2	2	
	IUT METZ	6	11	17	
	IUT MOSELLE EST	4	11	15	
	IUT NANCY BRABOIS	16	27	43	
	IUT STDIE	1	7	8	
	IUT THIONVILLE-YUTZ	2	1	3	
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY	51	11	62	
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ	51	18	69	
	MINES-ENS MINES DE NANCY	4	18	22	
	POLYTECH NANCY	7	20	27	
	UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY	5		5	
	UFR LANSAD	9	3	12	
	UFR MATHÉMATIQUES INFORMATIQUE MÉCANIQUE	12	17	29	
	UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUÉES	27	12	39	
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ	59	25	84	
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY	57	23	80	
	TELECOM NANCY	1	1	2	
	<b>Directions centrales et services rattachés à la Présidence</b>	CELLULE LORRAINE UNIVERSITE D'EXCELLENCE	2		2
		DIR DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION	2		2
DAPEQ - POLE OBSERVATOIRE		18	2	20	
DIRECTION DES PARTENARIATS		1		1	
DIR DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EU		9	1	10	
DIRECTION DE LA DOCUMENTATION		38	14	52	
DVUC		5	8	13	
MISSION HANDICAP ETUDIANT		153	38	191	
SERVICE ORIENTATION ET INSERTION PRO		37	6	43	
SUAPS - NANCY		6	1	7	
SSE		6	2	8	
<b>Total</b>		<b>751</b>	<b>364</b>	<b>1115</b>	

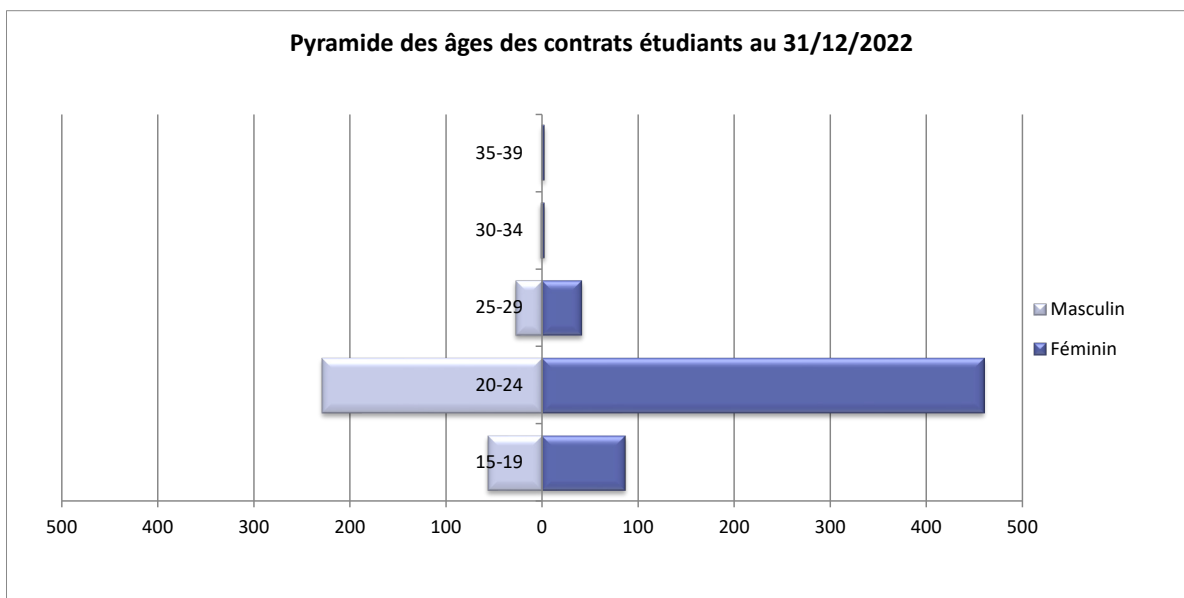
## RÉPARTITION PAR TYPE DE TAUX :

Type de taux	Féminin	Masculin	Total
Soutien informatique ou tutorat	156	165	321
Taux de base	595	199	794
Total général	751	364	1115

Les 1 115 étudiants représentent 911 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 2022 POUR EXERCER DES MISSIONS DANS LE CADRE D'UN CONTRAT ÉTUDIANT :

Tranches d'âge	Féminin	Masculin	Total
15-19 ans	87	57	144
20-24 ans	460	229	689
25-29 ans	42	28	70
30-34 ans	3	2	5
35-39 ans	3		3
<b>Total</b>	<b>595</b>	<b>316</b>	<b>911</b>





# DÉMOGRAPHIE

## ÂGE MOYEN ET ÂGE MÉDIAN

### ÂGE MOYEN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2022 :

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire sur emploi permanent	48,31	50,47	49,45
Contractuel sur emploi permanent	39,84	38,02	39,16
Contractuel sur emploi non permanent	30,23	30,81	30,55
Apprenti	21,59	20,88	21,17
<b>Total général</b>	<b>43,53</b>	<b>44,94</b>	<b>44,24</b>

### ÂGE MÉDIAN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2022 :

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire sur emploi permanent	49,00	51,00	50,00
Contractuel sur emploi permanent	37,00	35,00	36,00
Contractuel sur emploi non permanent	28,00	28,00	28,00
Apprenti	22,00	20,50	21,00
<b>Total général</b>	<b>44,00</b>	<b>46,00</b>	<b>45,00</b>

### ÂGE MOYEN SUIVI DE L'ÂGE MÉDIAN PAR SEXE DE LA POPULATION AU 31/12/2022 :

	Titulaires	Contractuels	Âge moyen	Âge médian
Enseignants, E-C, chercheurs	50,42	31,70	44,02	45,00
BIATSS	48,12	38,80	44,53	46,00
<b>Tous confondus</b>	<b>49,45</b>	<b>35,04</b>	<b>44,24</b>	<b>45,00</b>

	Titulaires		Contractuels		Titulaires & Contractuels	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Enseignants, E-C, chercheurs	49,08	51,22	31,53	31,84	42,33	45,15
BIATSS	47,67	48,83	39,77	37,08	44,52	44,54
<b>Tous confondus</b>	<b>48,31</b>	<b>50,47</b>	<b>36,12</b>	<b>33,77</b>	<b>43,53</b>	<b>44,94</b>

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

	Population Enseignants		Population BIATSS	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A	44,02	45	44,31	45,00
Catégorie B			44,56	45,00
Catégorie C			44,71	46,00



**POUR RAPPEL\***

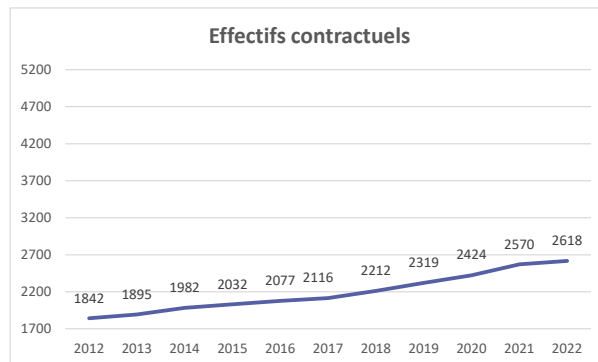
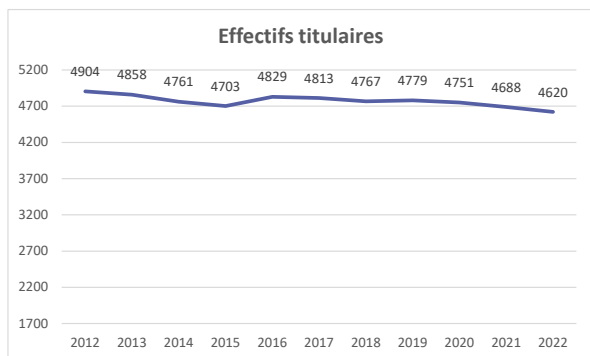
\*(hors contrats étudiants)

	2021	2020	2019
âge moyen global	44,24	44,12	43,83

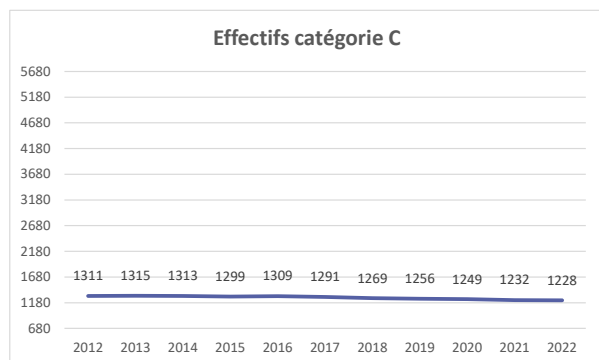
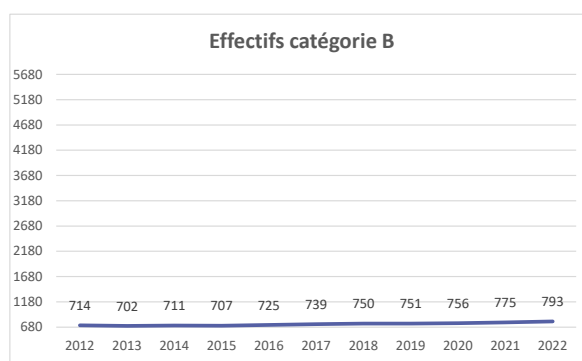
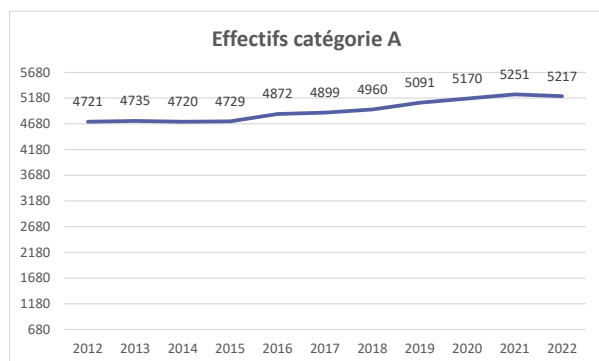
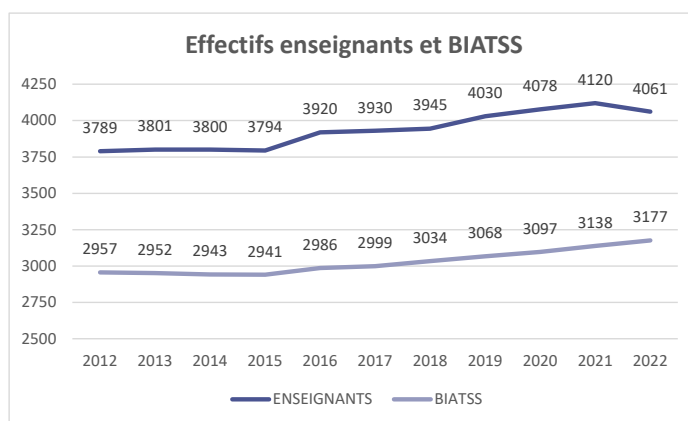
L'âge moyen en 2022 est identique à celui de l'année précédente.

# ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012

sur la base des effectifs rémunérés au 31/12/2022



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 (+41,7% entre 2012 et 2022).



Les effectifs de catégorie A n'ont cessé d'augmenter entre 2012 et 2021. 2022 marque une baisse des personnels de catégorie A en raison d'une diminution du nombre d'agents au sein de la population enseignante.

Après avoir connus 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 (- 83 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	
<b>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</b>										
tranche 25 - 29	2	2	4				3	2	5	9
tranche 30 - 34	4	1	5	2	1	3	1		1	9
tranche 35 - 39	11	9	20	3	1	4				24
tranche 40 - 44	8	8	16	3	1	4	1	1	2	22
tranche 45 - 49	8	15	23	2	1	3				26
tranche 50 - 54	25	16	41	3		3				44
tranche 55 - 59	32	23	55	6	3	9				64
tranche 60 - 64	12	9	21	2	4	6				27
tranche 65 - 69	2	2	4							4
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>85</b>	<b>189</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>229</b>
<b>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</b>										
tranche 35 - 39		1	1							1
tranche 45 - 49	1		1	1		1				2
tranche 60 - 64		3	3							3
tranche 65 - 69		1	1							1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>7</b>
<b>Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain</b>										
tranche 65 - 69				1		1				1
<b>Total</b>				<b>1</b>		<b>1</b>				<b>1</b>
<b>Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre</b>										
tranche 55 - 59		1	1		1	1				2
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				<b>2</b>
<b>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</b>										
tranche 30 - 34	1		1							1
tranche 50 - 54		2	2							2
tranche 55 - 59		5	5							5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>							<b>8</b>
<b>Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</b>										
tranche 55 - 59		1	1							1
tranche 60 - 64	1		1							1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>							<b>2</b>
<b>Total général</b>	<b>107</b>	<b>99</b>	<b>206</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>249</b>

## RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE :

Tranches d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 25 - 29	5	4	9
tranche 30 - 34	8	2	10
tranche 35 - 39	14	11	25
tranche 40 - 44	12	10	22
tranche 45 - 49	12	16	28
tranche 50 - 54	28	18	46
tranche 55 - 59	38	34	72
tranche 60 - 64	15	16	31
tranche 65 - 69	3	3	6
<b>Total général</b>	<b>135</b>	<b>114</b>	<b>249</b>

## PAR TYPE DE HANDICAP DÉCLARÉ :

Moteur	15
Visuel	3
Auditif	30
Maladie inval.	4
Psychique	2
Autres	8
N.C.	187
<b>Total</b>	<b>249</b>

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

	BIATSS		Enseignants		Tous confondus		Total	RSU 2021	RSU 2020	Bilan social 2019
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels				
Féminin	88	23	19	5	107	28	135	129	121	108
Masculin	81	11	18	4	99	15	114	108	105	86
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>206</b>	<b>43</b>	<b>249</b>	<b>237</b>	<b>226</b>	<b>194</b>

## 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
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%

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 31/12/2022 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	5	72	72	5		6,94%		
		DAJ	1	14	14	1		7,14%		
		DAPEQ	1	21	21	1		4,76%		
		DIR. BUDGET FINANCES	5	49	49	5		10,20%		
		DIR. COMMUNICATION	1	19	19	1		5,26%		
		DIR. DOCUMENTAT	13	194	193	13		6,70%		
		DIR. DU NUMERIQUE	15	217	217	15		6,91%		
		DIR. FORMAT.	2	22	22	2		9,09%		
		DIR. PREV. SECU ENV	2	15	15	2		13,33%		
		DIR. LOGISTIQ. INTER	6	70	70	6		8,57%		
		DIR. ENTREP. PARTENARIATS	1	17	17	1		5,88%		
		DIR. REL INTERNATION	2	26	25	2		7,69%		
		DIR. RESS. HUMAINES	11	126	126	11		8,73%		
		DIR. VIE UNIV CULTUR	2	37	37	2		5,41%		
		PRESIDENCE UL (cabinet, SSE, MSH, STS, SUAPS, CETELOR, DIPRO, MSH, FONDATION NIT, EXPLOR, LUE, CFI, MEDIAL)	12	230	201	10	2	5,22%		
<b>Total Directions</b>			<b>79</b>	<b>1129</b>	<b>1098</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>7,00%</b>		
Collegium ALL	Collegium ALL	ALL-NANCY	10	182	40	9	1	5,49%		
		COLL ALL	1	2	2	1		50,00%		
		IECA	1	14	8	1		7,14%		
		LETTRES ET LANGUES	8	129	23	4	4	6,20%		
	<b>Total Collegium ALL</b>			<b>20</b>	<b>327</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>6,12%</b>	
	Collegium DEG	Collegium DEG	COLL DEG	1	1	1	1		100,00%	
			CEU	1	7	4	1		14,29%	
			DEA METZ	3	79	24	1	2	3,80%	
			DSEG	7	152	57	4	3	4,61%	
	<b>Total Collegium DEG</b>			<b>12</b>	<b>239</b>	<b>86</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5,02%</b>	
	Collegium Interface	Collegium Interface	INSPE	11	223	106	11		4,93%	
			ISFATES	2	11	7	2		18,18%	
	<b>Total Collegium INTERFACE</b>			<b>13</b>	<b>234</b>	<b>113</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>5,56%</b>	
	Collegium Lorraine INP	Collegium Lorraine INP	EEIGM	2	67	22	2		2,99%	
ENIM			3	117	46	3		2,56%		
ENSAIA			7	127	67	5	2	5,51%		
ENSEM			2	81	22	1	1	2,47%		
ENSG			2	64	25	2		3,13%		
ENSGSI			4	46	17	2	2	8,70%		
ENSMN			6	122	52	4	2	4,92%		
ENSTIB			5	57	26	3	2	8,77%		
POLYTECH NANCY			4	106	36	1	3	3,77%		
<b>Total Collegium Lorraine INP</b>			<b>35</b>	<b>787</b>	<b>313</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>4,45%</b>		
Collegium Santé			Collegium Santé	FAC SCIENCES SPORT	1	67	19	1		1,49%
				MEDECINE	10	451	118	10		2,22%
				PHARMACIE	6	113	37	5	1	5,31%
<b>Total Collegium santé</b>			<b>17</b>	<b>631</b>	<b>174</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2,69%</b>		
Collegium Sciences et technologie	Collegium Sciences et technologie	FST	15	501	123	11	4	2,99%		
		MIM	5	133	26	5		3,76%		
		SciFA	3	159	40	3		1,89%		
<b>Total Collegium Sciences et technologie</b>			<b>23</b>	<b>793</b>	<b>189</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>2,90%</b>		
Collegium SHS	Collegium SHS	UFR SHS - METZ	3	131	25	2	1	2,29%		
		UFR SHS - NANCY	6	184	43	4	2	3,26%		
<b>Total Collegium SHS</b>			<b>9</b>	<b>315</b>	<b>68</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2,86%</b>		
Collegium Technologie	Collegium Technologie	IUT HUBERT CURIEN	2	49	17	1	1	4,08%		
		IUT LONGWY	4	72	23	3	1	5,56%		
		IUT METZ	3	162	42	2	1	1,85%		
		IUT NANCY BRABOIS	6	226	66	4	2	2,65%		
		IUT NCY CHARLEMAGNE	1	157	41	1		0,64%		
		IUT Moselle-Est	1	64	26		1	1,56%		
		IUT THIONVILLE-YUTZ	1	66	25	1		1,52%		
<b>Total Collegium technologie</b>			<b>18</b>	<b>796</b>	<b>240</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2,26%</b>		
Collegium LMI	Collegium LMI	IAE Metz	1	54	23		1	1,85%		
		IDMC	1	45	14	1		2,22%		
<b>Total Collegium Lorraine Management Innovation</b>			<b>2</b>	<b>99</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,02%</b>		
<b>Total Composantes de formation</b>			<b>149</b>	<b>4221</b>	<b>1293</b>	<b>112</b>	<b>37</b>	<b>3,53%</b>		
Pôles scientifiques	Pôle A2F	Pôle A2F	1	4	4	1		25,00%		
		IAM	1	16	8	1		6,25%		
	<b>Total Pôle A2F</b>			<b>2</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10,00%</b>	
	Pôle AMZI	Pôle AMZI	CRAN	1	58	24	1		1,72%	
			LCOMS	1	11	5	1		9,09%	
	<b>Total Pôle AMZI</b>			<b>2</b>	<b>69</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2,90%</b>	
	Pôle BMS	Pôle BMS	CITHEFOR	1	8	5	1		12,50%	
			IMOPA	2	42	21	2		4,76%	
			APEMAC	1	20	9		1	5,00%	
	<b>Total Pôle BMS</b>			<b>4</b>	<b>70</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5,71%</b>	
	Pôle CLCS	Pôle CLCS	2L2S	1	17	4		1	5,88%	
			AHP-PREST	1	6	2		1	16,67%	
			ATILF	1	11	3		1	9,09%	
			CREM	1	19	9		1	5,26%	
	<b>Total Pôle CLCS</b>			<b>4</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7,55%</b>	
	Pôle CPM	Pôle CPM	CRM2	1	13	9	1		7,69%	
			LCP-A2MC	1	17	11	1		5,88%	
	<b>Total Pôle CPM</b>			<b>2</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6,67%</b>	
	Pôle EMPP	Pôle EMPP	LRGP	1	37	14	1		2,70%	
			POLE EMPP	1	1	1	1		100,00%	
	<b>Total Pôle EMPP</b>			<b>2</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5,26%</b>	
	Pôle M4	Pôle M4	IJL	2	139	50	2		1,44%	
				2	139	50	2	0	1,44%	
	Pôle OTELO	Pôle OTELO	GEORESSOURCES	1	71	28		1	1,41%	
				1	71	28	0	1	1,41%	
	<b>Total Pôle OTELO</b>			<b>2</b>	<b>142</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1,41%</b>	
	Pôle SIPEG	Pôle SIPEG	IFG	1	10	4	1		10,00%	
			BETA	1	7	3		1	14,29%	
				2	17	7	1	1	11,76%	
	<b>Total Pôle SIPEG</b>			<b>4</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11,76%</b>	
<b>Total Pôles scientifiques</b>			<b>21</b>	<b>507</b>	<b>214</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4,14%</b>		

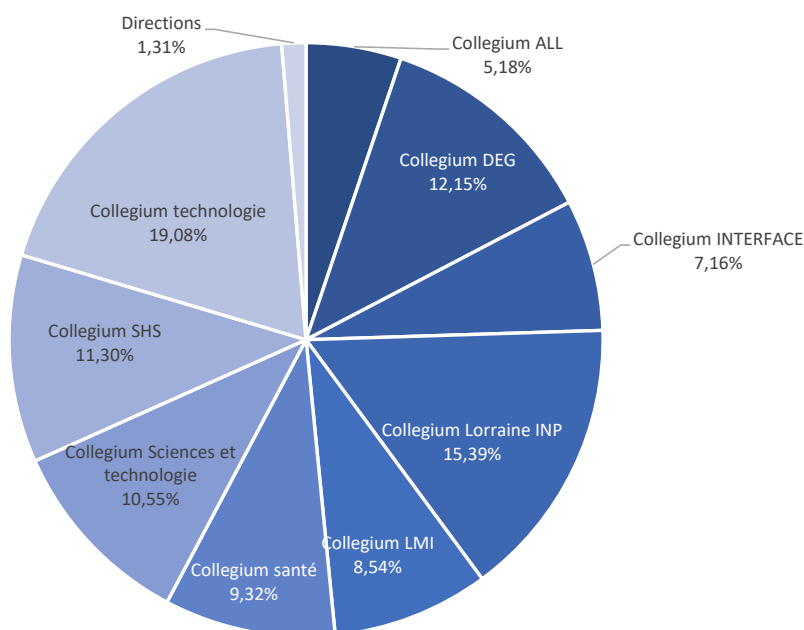
# PERSONNELS EXTÉRIEURS

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

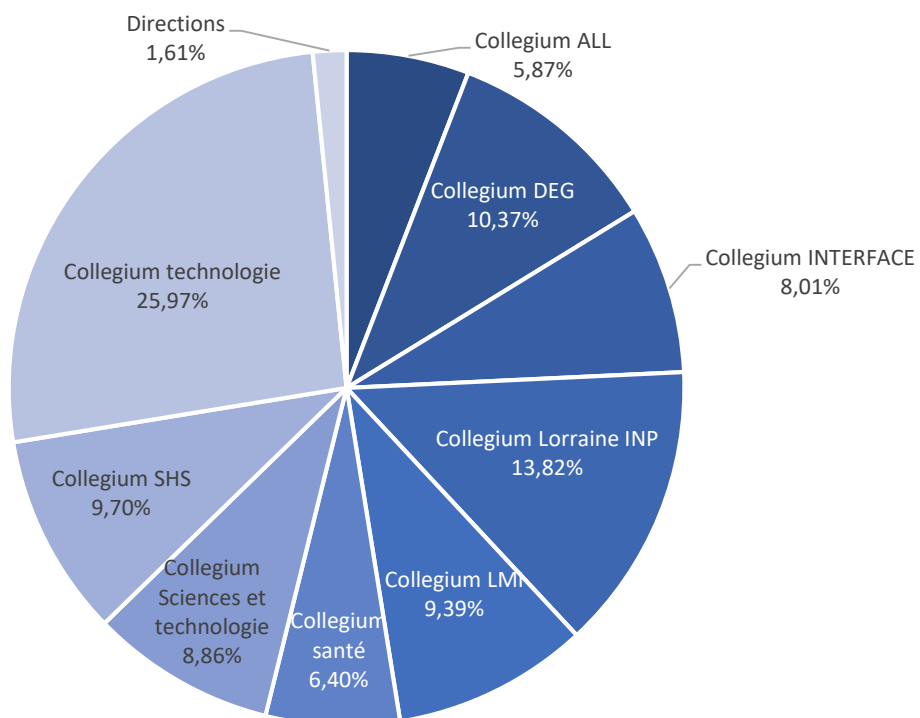
Périmètre d'intervention	Féminin	Masculin	Nombre d'intervenants	Volume d'heures réalisées			Volume horaire moyen par intervenant
				Féminin	Masculin	Total	
Collegium ALL	171	133	304	6 464	5 337	11 800	38,8
Collegium DEG	269	444	713	7 256	13 594	20 851	29,2
Collegium INTERFACE	284	136	420	11 017	5 089	16 106	38,3
Collegium Lorraine INP	240	663	903	7 996	19 791	27 786	30,8
Collegium LMI	190	311	501	6 687	12 192	18 879	37,7
Collegium santé	302	245	547	6 600	6 273	12 873	23,5
Collegium Sciences et technologie	197	422	619	5 972	11 842	17 814	28,8
Collegium SHS	346	317	663	9 802	9 699	19 501	29,4
Collegium technologie	362	757	1119	15 804	36 406	52 210	46,7
Directions et projets	25	52	77	679	2 550	3 229	41,9
<b>Total général</b>	<b>2 386</b>	<b>3 480</b>	<b>5 866</b>	<b>78 277</b>	<b>122 773</b>	<b>201 050</b>	<b>34,3</b>

*NB* : Les vacataires d'enseignement intervenant en composantes, celles-ci ont été regroupées par collegium dans un souci de présentation. Le détail de cette répartition par composante est disponible en annexes à la fin du document. De plus, les 5 866 intervenants répartis dans les différents collegiums ne sont constitués que de 5 184 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.

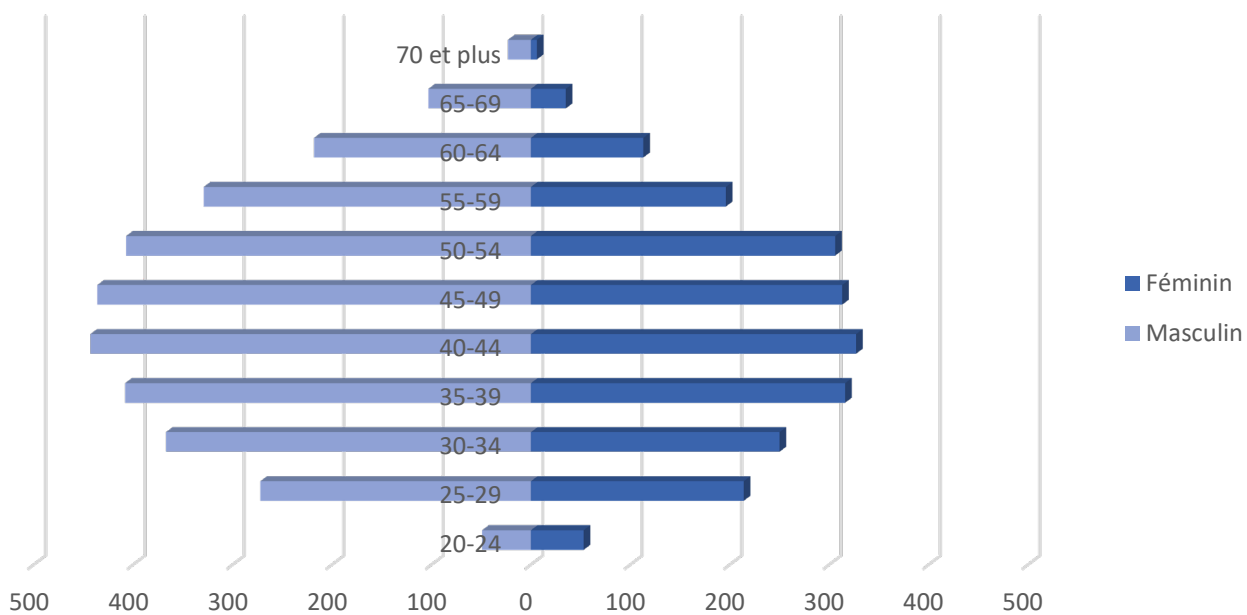
Répartition des vacataires d'enseignement par périmètre d'intervention



### 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 31/12/2022 est de 7238 agents rémunérés (titulaires et contractuels hors contrats étudiants). Cela représente 3,4% 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. On note cependant une très légère baisse des effectifs en 2022 (-0,3%).

Le taux de féminisation dans l'établissement est de 49,4% contre 52,7% pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) (hors personnels « ouvriers »).

- ▷ Les agents titulaires dans notre établissement représentent 63,8% des effectifs rémunérés soit une baisse du nombre de titulaires de -8,9% 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%, 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 entre 2012 et 2022 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 36,2% des effectifs rémunérés de l'Université de Lorraine soit une hausse de 42,1% 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 53,8% en 2022 contre 68,18% en 2012. Ce taux est de 55,9 % parmi les agents contractuels du MESRI. Ces taux restent stables tant au niveau de notre établissement qu'au au niveau national.

- ▷ Les personnels en situation de handicap appartiennent majoritairement à la population BIATSS (79,5%), 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 3,68% en 2022, 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 2022 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

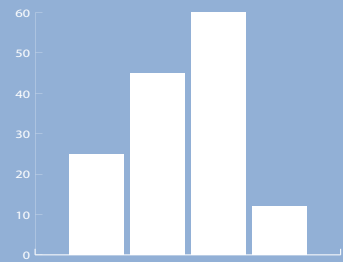


# LE RECRUTEMENT



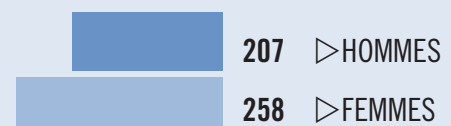
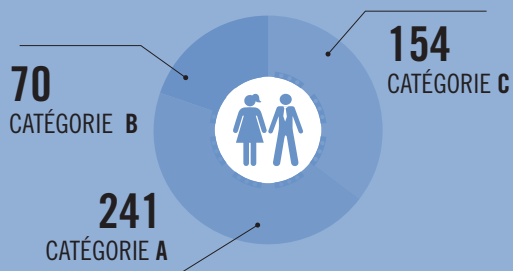
# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

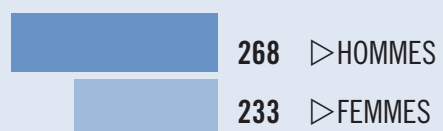


## LE RECRUTEMENT

**465** PERSONNELS CONTRACTUELS  
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT



**501** PERSONNELS CONTRACTUELS  
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT



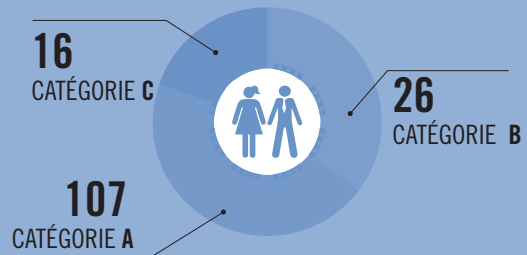
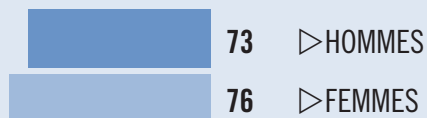


# 149

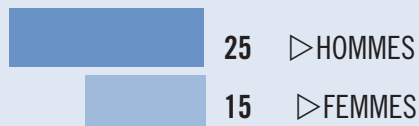
## FONCTIONNAIRES RECRUTÉS

87 ▷ ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

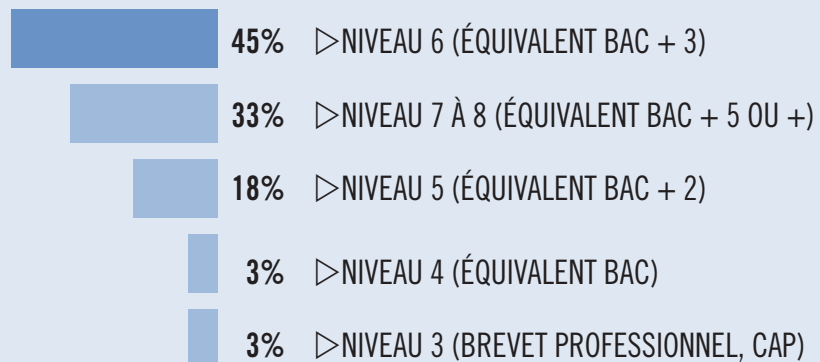
62 ▷ BIATSS



## 40 APPRENTIS RECRUTÉS



## DIPLÔME PRÉPARÉ



# RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2022

## 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
	PROF UNIV				3		3	4	7	11		1	1	7	8	15
	MCF					2	2	17	18	35	1		1	18	20	38
	AGREGE				3	1	4				1		1	4	1	5
	CERTIFIE				3	4	7							3	4	7
	PROF EPS				1	1	2							1	1	2
	PLP					1	1							0	1	1
A	PROF ECOLE				2		2							2	0	2
	<b>Sous-total enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>
	AAE	1		1	2		2							3	0	3
	BIBLIOTHECAIRE	1		1	1	1	2							2	1	3
	IGE RF	2		2	1	1	1		2	2	4		4	7	2	9
	ASIRF	1		1	1		1							2	0	2
	INF ENES				1		1							1	0	1
	<b>Sous-total BIATSS</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
	<b>Total catégorie A</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>88</b>
B	SAENES 10	1		1			0	2		2				3		3
	BIBAS	1		1	1		1							2		2
	TECH RF	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1		1	4	4	8
	<b>Total catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
C	ADJENES							1		1				1		1
	ATRF	2		2	1		1				1		1	3	1	4
	<b>Total catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
	<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>43</b>	<b>106</b>

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...)

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

Cat.	Corps	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	Général
	PROF UNIV							15	19	34				15	19	34
	MCF							22	30	52				22	30	52
	AGREGE							1		1				1	0	1
A	<b>Sous-total enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>87</b>
	IGR RF										1		1	1	0	1
	IGE RF							3	4	7				3	4	7
	ASIRF		3	3				1	2	3	2	3	5	3	8	11
	CTSSAE										1		1	1	0	1
	<b>Sous-total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
	<b>Total catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>55</b>	<b>97</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>61</b>	<b>107</b>
B	BIBAS							1		1				1		1
	SAENES							1		1	1		1	2		2
	TECH RF	1	1	2				9	5	14	5	2	7	15	8	23
	<b>Total catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>
C	ADJENES							1		1				1		1
	ATRF	1		1	2	2	4	1	2	3	5		5	9	4	13
	MAGASINIER	1		1				1		1				2	0	2
	<b>Total catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
	<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>118</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>149</b>

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 d'emploi avant la prise de poste	Sexe
Sous-directeur	Fonctionnaire	Masculin
Secrétaire générale	Fonctionnaire	Féminin
Sous-directeur	Fonctionnaire	Masculin
Directrice adjointe	Fonctionnaire	Féminin
Directrice adjointe	Fonctionnaire	Féminin
Sous-directeur	Fonctionnaire	Masculin
Sous-directeur	Fonctionnaire	Masculin
Responsable administratif	Fonctionnaire	Féminin
Responsable administratif	Fonctionnaire	Féminin

# CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2022

## NOMBRE DE MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS :

### PERSONNELS BIATSS :

Position dans le jury	CAT. A Interne	
	Féminin	Masculin
Présidents	2	3
Part Présidents par sexe	40,00%	60,00%
Membres	12	13
Part membres par sexe	48,00%	52,00%

Position dans le jury	CAT. A Externe	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	9
Part Présidents par sexe	25,00%	75,00%
Membres	25	35
Part membres par sexe	41,67%	58,33%

Position dans le jury	CAT. B & C INT.*	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	2
Part Présidents par sexe	60,00%	40,00%
Membres	13	13
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

Position dans le jury	CAT. B & C EXT.*	
	Féminin	Masculin
Présidents	5	5
Part Présidents par sexe	50,00%	50,00%
Membres	22	22
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

Position dans le jury	LPR	
	Féminin	Masculin
Présidents	7	6
Part Présidents par sexe	53,85%	46,15%
Membres	32	31
Part membres par sexe	50,79%	49,21%

Position dans le jury	PACTE	
	Féminin	Masculin
Membres	2	1
Part membres par sexe	66,67%	33,33%

Position dans le jury	BOE Recrutement	
	Féminin	Masculin
Membres	14	13
Part membres par sexe	51,85%	48,15%

Position dans le jury	BOE Détachement	
	Féminin	Masculin
Membres	2	3
Part membres par sexe	40,00%	60,00%

Position dans le jury	Recrutements directs	
	Féminin	Masculin
Membres	4	4
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

\* Centre organisateur UL

### PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

Position dans le jury	Maître de conférences	
	Féminin	Masculin
Présidents	17	42
Part Présidents par sexe	28,81%	71,19%
Vice-présidents	27	32
Part Vice-Présidents par sexe	45,76%	54,24%
Membres	274	288
Part membres par sexe	48,75%	51,25%

Position dans le jury	Professeur des Universités	
	Féminin	Masculin
Présidents	10	21
Part Présidents par sexe	32,26%	67,74%
Vice-présidents	8	23
Part Vice-Présidents par sexe	25,81%	74,19%
Membres	128	148
Part membres par sexe	46,38%	53,62%

## 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 2022 :

Catégorie FP	Féminin	Masculin
A	0	2
Total	0	2

# RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

## NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT EN 2022

### 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	
<b>CDD</b>	<b>109</b>	<b>129</b>	<b>238</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>109</b>	<b>45</b>	<b>154</b>	<b>462</b>
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	63	45	108	18	9	27	46	13	59	194
Contractuels PACTE							1		1	1
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	1		1	1	3	4	1	2	3	8
Personnels hospitalo-universitaires	26	25	51							51
Professeurs associés	9	52	61							61
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel	2	2	4	5	6	11	31	10	41	56
Travailleurs handicapés					1	1				1
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	8	5	13	14	13	27	30	20	50	90
<b>CDI</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>							<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>130</b>	<b>241</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>109</b>	<b>45</b>	<b>154</b>	<b>465</b>

Parmi ces personnels, 19 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
<b>CDD</b>	<b>256</b>	<b>206</b>	<b>462</b>
jusqu'à 1 an	221	171	392
de 1 à 3 ans	33	35	68
de 3 à 6 ans	2		2
<b>CDI</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
au-delà de 6 ans	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>258</b>	<b>207</b>	<b>465</b>

## NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS ET AUTRES PERSONNELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT EN 2022

### 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 gestion administrative	2	4	6	3	10	13	19
Aide d'informat. documentaire & de collections patrimoniales		1	1	1		1	2
Assistant-e de communication				4	3	7	7
Assistant-e de ressources documentaires et scientifiques					1	1	1
Chargé-e de communication	1		1	2	1	3	4
Chercheur	42	62	104				104
Électricien-ne courants fort ou faible					1	1	1
Enseignant	34	24	58				58
Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur	134	150	284				284
Gestionnaire financier-e et comptable		1	1				1
Jardinier-ère				1		1	1
Opérateur-trice de production audiovisuelle					1	1	1
Opérateur-trice d'exploitation & de maintenance informatique				1	6	7	7
Opérateur-trice logistique	2		2				2
Personnels à déterminer				1		1	1
Préparateur-trice en biologie				1		1	1
Responsable de l'administration et du pilotage	1		1				1
Technicien-ne biologiste		1	1				1
Technicien-ne de prévention des risques		1	1				1
Technicien-ne en expérimentation et production végétales		1	1				1
Technicien-ne en gestion administrative	1		1				1
Technicien-ne formation/orientat°-insertion professionnelle	1		1				1
Zootecnicien-ne				1		1	1
<b>Total général</b>	<b>218</b>	<b>245</b>	<b>463</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>501</b>

Parmi ces personnels, 5 agents sont en situation de handicap, reconnus par la CDAPH.

# L'APPRENTISSAGE

40 apprentis ont été recrutés au cours de l'année 2022

## RÉPARTITION PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

Structure	Féminin	Masculin	Total
AHP-PREST		1	1
ANIMALERIE	1		1
CFA	1	1	2
DAPEQ		1	1
DDOC		1	1
DLI	1		1
DN		5	5
DP	1		1
ENSAIA		1	1
ENSG	1	1	2
ENSGSI		1	1
ENSMN		1	1
ENSTIB		1	1
GEORESSOURCES		1	1
IAE METZ	2	1	3
ICEEL	1		1
IUT METZ	1	1	2
IUT NANCY BRABOIS	2	4	6
IUT NANCY CHARLEMAGNE	1	1	2
IUT THIONVILLE-YUTZ		1	1
LORIA	2		2
PEEL		1	1
TELECOM NANCY		1	1
UFR ALL NANCY	1		1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

## RÉPARTITION PAR DIPLÔME PRÉPARÉ

Diplôme	Féminin	Masculin	Total
Niveau 3 (équivalent CAP)	1		1
Niveau 4 (équivalent Bac)		1	1
Niveau 5 (équivalent Bac+2)		7	7
Niveau 6 (équivalent Bac+3)	7	11	18
Niveau 7 à 8 (équivalent Bac+5 ou +)	7	6	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40</b>

Les apprentis sont âgés entre 16 et 28 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	7	113	0	0	7	113
CLM	12	120	9	125	21	122
CLD	5	87	4	330	9	195

## 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 :

- ▷ 42,4% des fonctionnaires recrutés en dehors de l'UL le sont par voie de mutation. 66% 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 que presque la moitié des présidents au sein des concours BIATSS sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 30 % au sein des concours des enseignants-chercheurs.

## Recrutement des contractuels :

- ▷ En 2022, 42% 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...). 51,9% des recrutements sur emploi permanent sont réalisés dans la catégorie A. La majorité des contrats (84,3%) ont une durée inférieure ou égale à un an.
- ▷ Les contractuels recrutés sur un emploi non permanent concernent à 96% les personnels exerçant des missions d'enseignement et/ou de recherche.

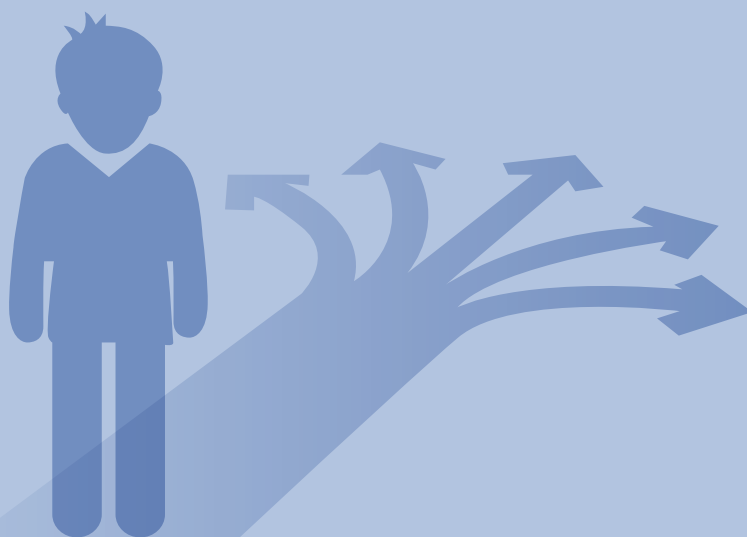
## Les apprentis :

- ▷ On note une nouvelle augmentation cette année du recrutement des apprentis (+60% en 2022 et +56% en 2021). 45% 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 2022 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  
2022

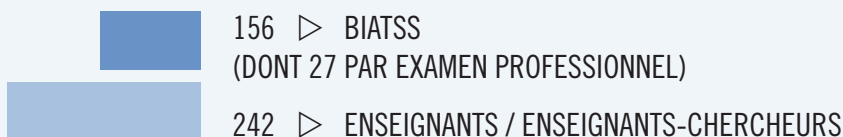
## LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 461 PROMOTIONS

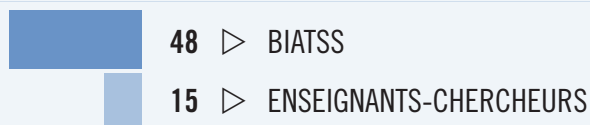
48% FEMMES / 52% HOMMES



### 398 AVANCEMENTS DE GRADE

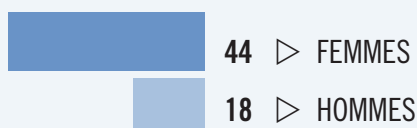


### 63 AVANCEMENTS DE CORPS



### 62

AGENTS BIATSS  
ONT BÉNÉFICIÉ  
D'UNE MOBILITÉ  
INTERNE



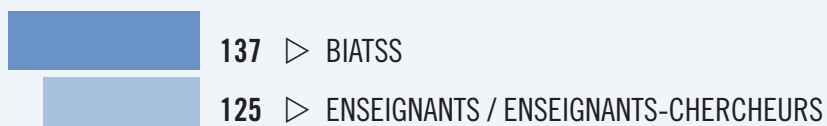
### 317

POSTES PUBLIÉS

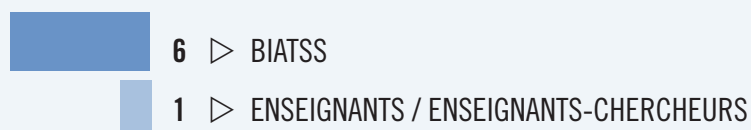
### 5 697

CANDIDATURES REÇUES

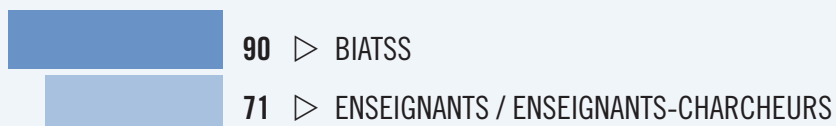
## 262 SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES



## 7 DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



## 161 DÉPARTS EN RETRAITE



## MOTIFS PRINCIPAUX DES SORTIES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE
- ▷ MUTATION
- ▷ DISPONIBILITÉ

# MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS

## RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2022 :

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 2021	Rappel total 2020	Rappel total 2019
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin				
Mobilité au fil de l'eau	18	5	8	4	35	45	26	37
Mobilité suite à réorganisation	5	3	4	2	14	25	20	17
Suivi de situations individuelles	9	3	0	1	13	18	23	22
<b>Total général</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>88</b>	<b>69</b>	<b>76</b>

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

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

	Metz	Nancy	Total
Directions opérationnelles	7	30	37
Composantes	6	14	20
Laboratoires	1	4	5
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>62</b>

## 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
<b>Catégorie A</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>10</b>
BAP	F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	2	0	2	2	0	0	4	2
	J : Gestion et Pilotage	6	1	2	3	4	2	12	6
Filière	Bibliothèques	1	1	2	0	0	1	3	2
<b>Catégorie B</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
BAP	J : Gestion et Pilotage	3	1	2	0	3	0	8	1
<b>Catégorie C</b>		<b>14</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>7</b>
BAP	G : Patrimoine Immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	2	0	0	1	1	1	3
	J : Gestion et Pilotage	14	4	1	0	1	0	16	4
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>18</b>

## RÉPARTITION DES POSTES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE :

Metz	Nancy	Total
14	48	62

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

## NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS EN 2022

Modalités de publication	Nombre de postes publiés vacants en 2022
Uniquement en interne	6
Uniquement en externe	71
Les deux	240
<b>Total</b>	<b>317</b>

## NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES EN 2022

### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET SEXE :

BAP	A		B		C		Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	36	20	33	18	24	17	93	55
B	50	90	13	44	1	1	64	135
C	20	72	1	34		2	21	108
D	20	20	1	2			21	22
E	11	59	4	85			15	144
F	186	102	64	43	18	21	268	166
G	11	33	12	55	219	307	242	395
J	525	345	565	266	1650	513	2740	1124
Sans BAP	70	14					70	14
<b>Total</b>	<b>929</b>	<b>755</b>	<b>693</b>	<b>547</b>	<b>1912</b>	<b>861</b>	<b>3534</b>	<b>2163</b>
	<b>1684</b>		<b>1240</b>		<b>2773</b>		<b>5697</b>	

67,8% des candidatures reçues concernent la BAP J et 48,7% 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	16		40	10		41	5	14	22	148
B	28		112	16		41			2	199
C	30		62	26	6	3			2	129
D			40	3						43
E	10	19	41	62	27					159
F	167	121			52	55	20		19	434
G	5	39		34	33		419	107		637
J	366	483	21	577	169	85	1052	768	343	3864
Sans BAP		84								84
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>746</b>	<b>316</b>	<b>728</b>	<b>287</b>	<b>225</b>	<b>1496</b>	<b>889</b>	<b>388</b>	<b>5697</b>
	<b>1684</b>			<b>1240</b>			<b>2773</b>			

## 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	39	32	30	21	50	29	119	82
Externe public hors MESRI	12	4	11	1	7	3	30	8
Externe public MESRI	5	2	1	1	2		8	3
UL	14	6	14	1	14	4	42	11
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>73</b>	<b>36</b>	<b>199</b>	<b>104</b>
	<b>114</b>		<b>80</b>		<b>109</b>		<b>303</b>	

Les postes proposés sont principalement pourvus par des femmes (65,7%).

### 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	1	1		2			1	1	3	2	1	6	9
B	2	1		3					6	3		9	12
C	5	4		9		1		1	6		1	7	17
D		1		1					3			3	4
E	2	2		4	2	2		4	2			2	10
F	7		1	8	7	2		9		2	1	3	20
G	1	3	19	23	4	2	7	13					36
J	18	30	40	88	38	15	29	82	4	9	9	22	192
Sans BAP					3			3					3
<b>Total général</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>138</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>113</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>303</b>

### 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 2022 :

### 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.	1		1	1		1				100,0%	0,0%	0,0%
	ATTACHE HORS CLASSE	10	9	19	4	2	6	1		1	31,6%	5,3%	100,0%
	ATTACHE PRINCIPAL AE	10	2	12	4		4	1		1	33,3%	8,3%	100,0%
	SAENES CE	16	2	18	8	1	9	1		1	50,0%	5,6%	100,0%
	SAENES CS	16	5	21	6	2	8	2		2	38,1%	9,5%	100,0%
	ADJAENES P1C	76	14	90	39	7	46	13	3	16	51,1%	17,8%	81,3%
	ADJAENES P2C	2		2	2		2	1		1	100,0%	50,0%	100,0%
Bibli.	CONSERVATEUR EN CHEF	3	1	4	2		2	1		1	50,0%	25,0%	100,0%
	BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	2							0,0%	0,0%	0,0%
	BAS CE	6	3	9	4	1	5				55,6%	0,0%	0,0%
	BAS CS	3	1	4	2		2	1		1	50,0%	25,0%	100,0%
	MAGASINIER BIB P1C	19	9	28	12	4	16	2		2	57,1%	7,1%	100,0%
	MAGASINIER BIB P2C	4	3	7	2		2	1		1	28,6%	14,3%	100,0%
	IGR HC éch spécial vivier 2		4	4		1	1				25,0%	0,0%	0,0%
ITRF	IGR HC éch spécial vivier 1	6	18	24	3	6	9		2	2	37,5%	8,3%	0,0%
	IGR HC	2	9	11	1	1	2		1	1	18,2%	9,1%	0,0%
	IGR 1C	10	17	27	3	9	12		4	4	44,4%	14,8%	0,0%
	IGE HC	44	58	102	24	29	53	8	5	13	52,0%	12,7%	61,5%
	TECH CE	35	44	79	23	23	46	2	3	5	58,2%	6,3%	40,0%
	TECH CS	49	48	97	13	16	29	10	8	18	29,9%	18,6%	55,6%
	ADT P1C	110	66	176	42	29	71	24	10	34	40,3%	19,3%	70,6%
	ADT P2C	45	18	63	12	1	13	8		8	20,6%	12,7%	100,0%
	INFIRMIER HC	2		2	1		1	1		1	50,0%	50,0%	100,0%
	INFIRMIER CS	1		1	1		1				100,0%	0,0%	0,0%
Médico- sociale	ASSPAE	2		2	1		1			50,0%	0,0%	0,0%	
<b>Total</b>		<b>473</b>	<b>332</b>	<b>805</b>	<b>210</b>	<b>132</b>	<b>342</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>113</b>	<b>42,5%</b>	<b>14,0%</b>	<b>68,1%</b>

## 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	13	4	17	1		1	2,1%	0,9%
tranche 35 - 39	51	26	77	13	3	16	9,6%	14,2%
tranche 40 - 44	54	39	93	11	4	15	11,6%	13,3%
tranche 45 - 49	74	55	129	9	7	16	16,0%	14,2%
tranche 50 - 54	98	74	172	17	12	29	21,4%	25,7%
tranche 55 - 59	120	86	206	17	4	21	25,6%	18,6%
tranche 60 - 64	50	40	90	7	4	11	11,2%	9,7%
tranche 65 et +	13	8	21	2	2	4	2,6%	3,5%
<b>Total</b>	<b>473</b>	<b>332</b>	<b>805</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2022 :

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

## AVANCEMENT PAR EXAMEN PROFESSIONNEL :

Filière	Grade	Promouvables			Promus		
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
AENES	ATTACHE PRINCIPAL AE	13	4	17			
	SAENES CE	14	1	15	1		1
	SAENES CS	17	5	22			
	ADJAENES P2C	2		2			
BIBLI.	BAS CE	8	3	11			
	BAS CS	3	1	4	1		1
	MAGASINIER BIB P2C	6	4	10			
ITRF	IGR HC		4	4		4	4
	TECH CE	35	43	78	1	1	2
	TECH CS	68	55	123	12	7	19
	ADT P2C	56	20	76			
<b>Total</b>		<b>222</b>	<b>140</b>	<b>362</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>

## 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	2	5	7	1	4	5		1	1	71,4%	14,3%	0,0%
IGE HC	15	12	27	7	6	13	1	2	3	48,1%	11,1%	33,3%
TECH CE	12	2	14	5		5	1		1	35,7%	7,1%	100,0%
TECH CS	23	5	28	8	1	9	2	1	3	32,1%	10,7%	66,7%
ADT P1C	14	6	20	3	1	4	1	1	2	20,0%	10,0%	50,0%
ADT P2C	37	16	53	14	7	21	5	1	6	39,6%	11,3%	83,3%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>149</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>38,3%</b>	<b>10,7%</b>	<b>62,5%</b>

## 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	3	3	6				4,0%	0,0%
tranche 35 - 39	13	6	19	2	2	4	12,8%	25,0%
tranche 40 - 44	15	8	23	1	1	2	15,4%	12,5%
tranche 45 - 49	12	9	21				14,1%	0,0%
tranche 50 - 54	22	6	28	2	2	4	18,8%	25,0%
tranche 55 - 59	22	5	27	4	1	5	18,1%	31,3%
tranche 60 - 64	13	9	22	1		1	14,8%	6,3%
tranche 65 et +	3		3				2,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>149</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2022 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
IGE HC	15,0	12,4	13,3
IGR 1C		17,9	17,9
TECH CE	3,0		3,0
TECH CS	15,3	12,4	14,4
ADT P1C	4,2	4,2	4,2
ADT P2C	10,0	8,0	9,6
<b>Total</b>	<b>10,3</b>	<b>11,2</b>	<b>10,6</b>

## 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	16	81	97	4	34	38	2	15	17	39,2%	17,5%	11,8%
PR EXC ECH 1	49	145	194	23	44	67	11	14	25	34,5%	12,9%	44,0%
PR 1C	45	145	190	15	43	58	8	19	27	30,5%	14,2%	29,6%
MCF HC ECH EXC.	35	69	104	11	31	42	8	20	28	40,4%	26,9%	28,6%
MCF HC	175	255	430	55	80	135	30	44	74	31,4%	17,2%	40,5%
<b>Total EC</b>	<b>320</b>	<b>695</b>	<b>1015</b>	<b>108</b>	<b>232</b>	<b>340</b>	<b>59</b>	<b>112</b>	<b>171</b>	<b>33,5%</b>	<b>16,8%</b>	<b>34,5%</b>
PUPH EX2		26	26		10	10		5	5	38,5%	19,2%	0,0%
PUPH EX1	11	27	38	3	11	14		4	4	36,8%	10,5%	0,0%
PUPH 1C	13	29	42	3	12	15	1	4	5	35,7%	11,9%	20,0%
PRMG 1C		2	2		1	1				50,0%	0,0%	0,0%
MCPHP HC	4	2	6	2	1	3	2	1	3	50,0%	50,0%	66,7%
MCPHP 1C	6	6	12	1	1	2	1	1	2	16,7%	16,7%	50,0%
<b>Total EC HU</b>	<b>34</b>	<b>92</b>	<b>126</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>35,7%</b>	<b>15,1%</b>	<b>21,1%</b>
<b>Total général</b>	<b>354</b>	<b>787</b>	<b>1141</b>	<b>117</b>	<b>268</b>	<b>385</b>	<b>63</b>	<b>127</b>	<b>190</b>	<b>33,7%</b>	<b>16,7%</b>	<b>33,2%</b>

## 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 35 - 39	5	23	28		3	3	2,5%	1,6%
tranche 40 - 44	51	106	157	13	19	32	13,8%	16,8%
tranche 45 - 49	87	140	227	17	26	43	19,9%	22,6%
tranche 50 - 54	71	149	220	8	27	35	19,3%	18,4%
tranche 55 - 59	85	175	260	17	26	43	22,8%	22,6%
tranche 60 - 64	47	142	189	8	21	29	16,6%	15,3%
tranche 65 et +	8	52	60		5	5	5,3%	2,6%
<b>Total général</b>	<b>354</b>	<b>787</b>	<b>1141</b>	<b>63</b>	<b>127</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2022 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PR EXC ECH 2	5,5	5,2	5,2
PR EXC ECH 1	7,0	6,1	6,5
PR 1C	4,8	8,3	7,3
MCF HC ECH EXC.	9,6	10,3	10,1
MCF HC	14,1	15,6	15,0
<b>Total EC</b>	<b>10,6</b>	<b>10,8</b>	<b>10,8</b>
PUPH EX2		4,5	4,5
PUPH EX1		7,5	7,5
PUPH 1C	4,0	6,0	5,6
MCPHP HC	9,6	9,2	9,5
MCPHP 1C	1,0	2,0	1,5
<b>Total EC HU</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>5,9</b>
<b>Total</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>

## ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

Grade	Promouvables			Promus			Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
PRAG EXC	18	48	66	5	8	13	19,7%	38,5%
PRAG HC	26	38	64	8	6	14	21,9%	57,1%
PRCE EXC ECH SPE	4	8	12	4	8	12	100,0%	33,3%
PRCE EXC	4	2	6				0,0%	0,0%
PRCE HC ECH SPE	13	10	23				0,0%	0,0%
PRCE HC	29	10	39	6	4	10	25,6%	60,0%
PEPS EXC ECH SPE	3	4	7	1		1	14,3%	100,0%
PEPS EXC	1	1	2				0,0%	0,0%
PEPS HC	1	3	4		1	1	25,0%	0,0%
PLP EXC ECH SPE	2	2	4				0,0%	0,0%
PLP EXC	2		2	1		1	50,0%	100,0%
PLP HC	1	2	3				0,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>128</b>	<b>232</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>22,4%</b>	<b>48,1%</b>

## 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	22	13	35	2	2	4	15,1%	7,7%
tranche 45 - 49	24	31	55	7	5	12	23,7%	23,1%
tranche 50 - 54	21	38	59	4	7	11	25,4%	21,2%
tranche 55 - 59	22	30	52	9	9	18	22,4%	34,6%
tranche 60 - 64	13	15	28	3	4	7	12,1%	13,5%
tranche 65 et +	2	1	3				1,3%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>104</b>	<b>128</b>	<b>232</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

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 2022 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PRAG EXC	5,0	5,1	5,1
PRAG HC	19,3	21,0	20,0
PRCE EXC ECH SPE	4,0	4,4	4,3
PRCE HC	21,3	22,5	21,8
PEPS EXC ECH SPE	5,0		5,0
PEPS HC		17,0	17,0
PLP EXC	2,0		2,0
<b>Total</b>	<b>13,2</b>	<b>11,4</b>	<b>12,3</b>

	2022		2021		2020		2019	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	88	154	90	146	74	136	73	148
en % des enseignants - enseignants - chercheurs promus	33,16%	66,84%	57,69%	93,59%	35,24%	64,76%	33,03%	66,97%
% 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%	7,39%	8,45%
% par rapport à l'effectif total, enseignants et E-C	3,30%	5,78%	3,34%	5,41%	2,71%	4,99%	2,66%	5,40%

# LES AVANCEMENTS DE CORPS

## NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS DURANT L'ANNÉE CIVILE 2022 :

### BIATSS TITULAIRES

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	40	10	50	5	1	6	1		1	12,0%	2,0%	100,0%
	SAENES	126	13	139	32	3	35	2		2	25,2%	1,4%	0,0%
Bibli.	CONSERVATEUR GÉNÉRAL	5	5	10	1	1	2				20,0%	0,0%	0,0%
	CONSERVATEUR	6	3	9	1	1	2				22,2%	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE	30	6	36	3		3				8,3%	0,0%	0,0%
	BIBAS	29	15	44	5	3	8		1	1	18,2%	2,3%	0,0%
ITRF	IGR	208	257	465	53	62	115	2	1	3	24,7%	0,6%	66,7%
	IGE	67	86	153	27	33	60	3	6	9	39,2%	5,9%	33,3%
	ASI	174	154	328	69	70	139	2	1	3	42,4%	0,9%	66,7%
	TECH	520	281	801	157	89	246	14	10	24	30,7%	3,0%	58,3%
Médi.-soc.	CTSSAE	1		1							0,0%	0,0%	0,0%
<b>Total</b>		<b>1206</b>	<b>830</b>	<b>2036</b>	<b>353</b>	<b>263</b>	<b>616</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>30,3%</b>	<b>2,1%</b>	<b>55,8%</b>

Il est à noter qu'un peu moins d'un tiers des personnels promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude (30,2%)

### 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				0,1%	0,0%
tranche 30 - 34	35	20	55	2	1	3	2,7%	7,0%
tranche 35 - 39	146	60	206	3	2	5	10,1%	11,6%
tranche 40 - 44	150	101	251	3	2	5	12,3%	11,6%
tranche 45 - 49	152	149	301	5	4	9	14,8%	20,9%
tranche 50 - 54	248	168	416	3	3	6	20,4%	14,0%
tranche 55 - 59	262	188	450	5	6	11	22,1%	25,6%
tranche 60 - 64	175	117	292	3		3	14,3%	7,0%
tranche 65 - 69	35	27	62		1	1	3,0%	2,3%
<b>Total général</b>	<b>1206</b>	<b>830</b>	<b>2036</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2022 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
ATTACHE ADM	12,0		12,0
SAENES	23,5		23,5
BIBAS		25,0	25,0
IGR	16,3	16,8	16,4
IGE	9,2	12,8	11,6
ASI	20,3	11,9	17,5
TECH	15,4	16,6	15,9
<b>Total général</b>	<b>15,7</b>	<b>15,6</b>	<b>15,6</b>

	2022			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	77	36	101	55
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire	7,73%	4,66%	8,52%	7,12%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire	3,90%	1,84%	5,16%	2,81%



	2021				2020				2019			
	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	54	53	52	51	57	27	67	40	53	28	66	38
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire	2,87%	3,19%	3,51%	3,83%	4,65%	3,39%	5,46%	5,03%	4,25%	3,53%	5,30%	4,79%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire	2,66%	2,61%	2,55%	2,50%	2,82%	1,33%	3,31%	1,98%	2,60%	1,37%	3,24%	1,86%

## BIATSS CONTRACTUELS

Corps	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
IGR	32	24	56	12	10	22	1		1	39,3%	1,8%	100,0%
IGE	21	3	24	6	1	7	1		1	29,2%	4,2%	100,0%
ASI	53	10	63	20	6	26	1		1	41,3%	1,6%	100,0%
TECH	70	24	94	24	7	31	1	1	2	33,0%	2,1%	50,0%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>61</b>	<b>237</b>	<b>62</b>	<b>24</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>36,3%</b>	<b>2,1%</b>	<b>80,0%</b>

## 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	10	2	12				5,1%	0,0%
tranche 35 - 39	15	6	21				8,9%	0,0%
tranche 40 - 44	21	10	31		1	1	13,1%	20,0%
tranche 45 - 49	22	9	31	1		1	13,1%	20,0%
tranche 50 - 54	40	13	53	2		2	22,4%	40,0%
tranche 55 - 59	40	11	51	1		1	21,5%	20,0%
tranche 60 - 64	24	10	34				14,3%	0,0%
tranche 65 et +	4		4				1,7%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>176</b>	<b>61</b>	<b>237</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2022 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
IGR	14,7		14,7
IGE	14,2		14,2
ASI	12,0		12,0
TECH	15,8	15,7	15,8
<b>Total général</b>	<b>14,2</b>	<b>15,7</b>	<b>14,5</b>

### Récapitulatif

	2022			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	10	6	14	7
% par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS	1,28%	1,35%	1,79%	1,58%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels	0,81%	0,49%	1,14%	0,57%



### POUR RAPPEL :

	2021				2020			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	12	4	17	4	11	3	12	5
% par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS	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	1,04%	0,35%	1,48%	0,35%	1,02%	0,28%	1,12%	0,47%

## BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

	2022					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	87	42	28	20	115	62
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS	4,42%	3,45%	1,42%	1,64%	5,84%	5,10%
% par rapport à l'effectif total BIATSS	2,73%	1,32%	0,88%	0,63%	3,61%	1,95%



### POUR RAPPEL :

	2021						2020					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.		T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	66	27	17	8	83	35	68	30	11	15	79	45
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS	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	2,09%	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 promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
PR	77	161	238	28	51	79	4	11	15	33,2%	6,3%	26,7%

### 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 35 - 39	2	10	12	1	5	6		1	1	5,0%	6,7%
tranche 40 - 44	19	36	55	6	11	17		5	5	23,1%	33,3%
tranche 45 - 49	20	34	54	10	11	21	1		1	22,7%	6,7%
tranche 50 - 54	22	34	56	8	14	22	2	3	5	23,5%	33,3%
tranche 55 - 59	8	30	38	3	5	8	1	1	2	16,0%	13,3%
tranche 60 - 64	6	13	19		4	4		1	1	8,0%	6,7%
tranche 65 - 69		4	4		1	1				1,7%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>77</b>	<b>161</b>	<b>238</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2022 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
PR	20,5	16,8	17,8

## ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

Corps	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
PRAG	124	116	240	30	31	61	0	0	0	25,4%	0,0%

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranche d'âge	Promouvables			Candidats			Part promouvables par tranche d'âge
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
tranche 40 - 44	23	10	33	7	5	12	13,8%
tranche 45 - 49	20	17	37	10	3	13	15,4%
tranche 50 - 54	24	29	53	5	11	16	22,1%
tranche 55 - 59	28	24	52	4	9	13	21,7%
tranche 60 - 64	24	29	53	3	3	6	22,1%
tranche 65 - 69	5	7	12	1		1	5,0%
<b>Total général</b>	<b>124</b>	<b>116</b>	<b>240</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

# LES DÉPARTS

## LES SORTIES DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – ANNEÉ 2022

### RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Corps	Féminin	Masculin	Total
décès	A	MCF	2	3	5
	A	PROF UNIV		2	2
	A	PU PH	1		1
<b>Sous-total décès</b>			<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
démission	A	MCF	1	3	4
	A	MCU PH		1	1
	A	PROF UNIV		1	1
<b>Sous-total démission</b>			<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
rupture conventionnelle	A	MCF		2	2
<b>Sous-total rupture conventionnelle</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
détachement	A	MCF	2	2	4
	A	PROF UNIV		2	2
<b>Sous-total détachement</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
disponibilité	A	AGREGE		1	1
	A	CERTIFIE	2	2	4
	A	MCF	4	3	7
	A	P L P	1		1
	A	PROF UNIV		1	1
<b>Sous-total disponibilité</b>			<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
mutation	A	CERTIFIE	1	3	4
	A	MCF	5	6	11
	A	PROF ECOLE		1	1
	A	PROF UNIV	1	1	2
<b>Sous-total mutation</b>			<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
retraite	A	AGREGE	3	4	7
	A	CERTIFIE	5	8	13
	A	MCF	8	9	17
	A	MCF PH	1		1
	A	PROF DE L'ENSAM		1	1
	A	PROF ECOLE		2	2
	A	PROF EPS		1	1
	A	PROF UNIV	6	18	24
	A	PU PH	1	3	4
<b>Sous-total retraite</b>			<b>24</b>	<b>46</b>	<b>70</b>
<b>Total enseignants, ens.-chercheurs titulaires</b>			<b>44</b>	<b>81</b>	<b>125</b>

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	décès	démission	rupture conventionnelle	détachement	mutation	retraite	disponibilité	Total
30-34					1		1	2
35-39	1	3	1		4		3	12
40-44	1	1		1	5		1	9
45-49	1	1		1	4		4	11
50-54	1		1	4	3		6	15
55-59	2				1			3
60-64	1	1				30		32
65-69	1					40		41
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>125</b>



## LES SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – ANNÉE 2022

### RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Type contrat	Féminin	Masculin	Total
fin de contrat	A	AHU	1		1
	A	assoc ASS	1		1
	A	assoc MCF HU mt		1	1
	A	ATER	37	54	91
	A	ATER mi-temps	5	7	12
	A	CCU-AH	23	28	51
	A	Chef clin assistHU	2	1	3
	A	Ctr Cherch LRU	36	82	118
	A	Ctr Enseig LRU	7	7	14
	A	Doctorant ctr		3	3
	A	Doctorant sans ens	41	55	96
	A	Lecteur prg échang		1	1
	A	Lecteur tit perso	12	2	14
A	Maître tit perso	1		1	
<b>Sous-total fin de contrat</b>			<b>166</b>	<b>241</b>	<b>407</b>
démission	A	ATER	2	5	7
	A	CCU-AH	1	1	2
	A	Chef clin assistHU	1	2	3
	A	Ctr Cherch LRU	5	17	22
	A	Ctr Enseig LRU	3	2	5
	A	Doctorant sans ens	12	14	26
	A	Lecteur tit perso		1	1
A	PHU		1	1	
<b>Sous-total démission</b>			<b>24</b>	<b>43</b>	<b>67</b>
rupture contrat	A	Doctorant sans ens	1	1	2
	A	Lecteur tit perso	1	1	2
<b>Sous-total rupture contrat</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
licenciement	A	Doctorant sans ens		1	1
<b>Sous-total licenciement</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
retraite	A	Ctr Enseig LRU	1		1
<b>Sous-total retraite</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total enseignants et chercheurs contractuels</b>			<b>193</b>	<b>287</b>	<b>480</b>

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	démission	rupture contrat	fin de contrat	licenciement	retraite	Total
20-24	2		3			5
25-29	32	1	151			184
30-34	16	2	176	1		195
35-39	7	1	41			49
40-44	5		17			22
45-49	2		10			12
50-54	1		2			3
55-59	1		2			3
60-64	1		2		1	4
65-69			3			3
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>4</b>	<b>407</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>480</b>

# LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS – ANNÉE 2022

## RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Corps	Féminin	Masculin	Total
décès	A	IGE RF	1	1	2
Sous-total décès			1	1	2
démission	A	IGE RF		1	1
		ASIRF		1	1
	B	TECH RF		1	1
	C	ADJENES	1		1
		ATRF	2	1	3
Sous-total démission			3	4	7
rupture conventionnelle	A	IGR RF	1		1
Sous-total rupture conventionnelle			1	0	1
licenciement	C	ATRF	1		1
	B	TECH RF		1	1
Sous-total licenciement			1	1	2
détachement	A	IGE RF	1		1
	B	TECH RF		1	1
	C	ADJENES	1		1
		ATRF	1	1	2
Sous-total détachement			3	2	5
affectation dans une autre administration (intégration ou ré-intégration)	A	DGS EPSCP		1	1
	B	TECH RF		1	1
	C	ADJENES	1		1
Sous-total affectation dans une autre administration			1	2	3
disponibilité	A	IGE RF	2		2
		ASIRF	1		1
	B	SAENES 10	1		1
		TECH RF	2	3	5
	C	ATRF		2	2
Sous-total disponibilité			6	5	11
congé parental	A	ASIRF	3		3
	B	BIBAS	1		1
		TECH RF	1		1
Sous-total congé parental			5	0	5
mutation	A	ASIRF	1	2	3
		BIBLIOTHECAIRE	1		1
		IGE RF	3	1	4
		IGR RF	1		1
	B	SAENES 10	3		3
		TECH RF	1	1	2
		ADJENES	2	3	5
	C	ATRF	3		3
	Sous-total mutation			15	7
retraite	A	AAE	1	1	2
		ASIRF	1	3	4
		BIBLIOTHECAIRE		1	1
		CONS GN BI	1		1
		CONSV BIBL(1992)	1		1
		IGE RF	2	7	9
	B	IGR RF	1	6	7
		INF ENES	1		1
		BIBAS	1		1
	C	SAENES 10	3	4	7
		TECH RF	9	7	16
		ADJENES	7		7
		ATRF	13	4	17
	MAGASINIER	3	2	5	
Sous-total retraite			44	35	79
Total BIATSS titulaires			80	57	137

## RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	congé parental	décès	démission	disponibilité	affectation dans une autre administration	licenciement	détachement	mutation	retraite	rupture conventionnelle	Total
25-29				1							1
30-34	2		3	3			1	4			13
35-39	1			3	1	1	1	1			8
40-44	2		2	2			2	8		1	17
45-49			2					4			6
50-54		1			1	1	1	2			6
55-59									2		5
60-64				2				3	51		53
65-69		1			1				26		28
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>137</b>

## LES SORTIES DE PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS – ANNÉE 2022

### RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Equivalent corps	Féminin	Masculin	Total
décès	A	IGE RF		1	1
	C	ATRF	1		1
<b>Sous-total décès</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
fin de contrat	A	IGR RF	1	10	11
		IGE RF	30	19	49
		ASIRF	10	7	17
		INF ENES	1		1
		ASSAE	1		1
	B	BIBAS		1	1
		TECH RF	9	16	25
	C	ATRF	64	34	98
MAGASINIER			5	5	
<b>Sous-total fin de contrat</b>			<b>116</b>	<b>92</b>	<b>208</b>
démission	A	IGR RF	1	4	5
		IGE RF	12	9	21
		ASIRF	4	1	5
		MED EN	1		1
	B	INF ENES	1	1	2
		TECH RF	11	4	15
C	ATRF	10	4	14	
<b>Sous-total démission</b>			<b>40</b>	<b>23</b>	<b>63</b>
rupture contrat	A	IGR RF	1		1
		IGE RF	2	1	3
	B	TECH RF	1		1
C	ATRF	2	2	4	
<b>Sous-total rupture contrat</b>			<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
rupture conventionnelle	A	IGE RF		2	2
<b>Sous-total rupture conventionnelle</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
retraite	A	IGE RF	1		1
		MED EN	2		2
	B	TECH RF	2		2
		ATRF	3	2	5
<b>Sous-total retraite</b>			<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>Total BIATSS contractuels</b>			<b>171</b>	<b>124</b>	<b>295</b>

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	décès	démission	rupture contrat	fin de contrat	retraite	rupture conventionnelle	Total général
15-19		1		3			4
20-24		5	1	50			56
25-29		22	4	57			83
30-34		11		42			53
35-39		11	1	23			35
40-44	1	4	1	12			18
45-49	1	4	1	9		1	16
50-54		3	1	5			9
55-59		2		4			6
60-64				2	9		11
65-69				1	2	1	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>208</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>295</b>

# LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2022, 7 demandes ont été traitées. 4 demandes ont reçu un avis favorable.

## LE PROFIL DES DEMANDEURS

Tranches d'âge	Contractuel		Titulaire		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
25 - 29			1		1
35 - 39				1	1
40 - 44			1		1
45 - 49		1		1	2
60 - 64		1	1		2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Type de population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	3	3	6
Enseignant-chercheur		1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

## 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	1	3					4
Refus de la part de l'administration		1	2				3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

## RÉPARTITION PAR MOTIF

Motif	Nombre	Sens de la décision
Création d'entreprise	3	acceptée
Reprise de l'entreprise familiale	1	acceptée
Suivre conjoint	1	refusée
Création d'entreprise	1	refusée
Projet en conseil conjugal et sophrologie	1	refusée

## DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ

(connus par l'administration)

Type de population	Féminin	Masculin
BIATSS	1	
E-C et chercheurs	4	4

Ces départs concernent uniquement des personnels de catégorie A.

# 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 20 personnes soit :

- ▷ Le DRH
- ▷ 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

Nombre de réunions :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

Sur l'année 2022, il y a eu 6 GLSI (février, avril, juin, septembre, octobre et décembre 2022).

Contexte d'accompagnement :

- ▷ Accompagnement d'un mal-être professionnel
- ▷ Accompagnement lors d'une demande de mobilité
- ▷ Accompagnement lors d'une demande de reclassement ou d'aménagement de poste de travail suite à un congé maladie
- ▷ Accompagnement dans une réintégration de son poste de travail suite à un congé longue maladie / congé longue durée
- ▷ Accompagnement dans la gestion des difficultés (relationnelles, professionnelles, médicales...) sur son poste de travail
- ▷ Accompagnement dans la gestion de situation problématique d'un point de vue administratif et financier

Quelques données chiffrées 2022 :

12 nouveaux dossiers examinés en GLSI - RH

1 réouverture de dossier et 11 dossiers clôturés

## NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS EN 2022 (À LA DEMANDE DE L'AGENT)

Tranche d'âge	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
25-29		1	1		3		5
30-34	6	2	5		1		14
35-39	8	4	8		10	9	39
40-44	25	11	8	3	8		55
45-49	13	13	5		2	4	37
50-54	8	8	4	1	9	3	33
55-59	14	4	6		2	3	29
60-64	3	2			2		7
NC	1						1
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>220</b>
		<b>123</b>		<b>41</b>		<b>56</b>	

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

## Mobilité :

- ▷ Après une augmentation du nombre de postes pourvus dans le cadre d'une mobilité interne en 2021, celui-ci baisse à nouveau en 2022 avec 62 postes pourvus contre 88 en 2021. Plus de la moitié des postes pourvus par mobilité interne sont situés dans les directions centrales et sont localisés essentiellement sur Nancy (77,4%).
- ▷ Sur l'année 2022, 317 postes ont été publiés et 5697 candidatures ont été reçues. 67,8% d'entre elles visent la BAP J (postes administratifs) et 48,7% portent sur des missions de catégorie C. Les postes sont principalement pourvus par des femmes (65,7%).

## Avancement de grade :

- ▷ Le taux de promotion des femmes est d'environ 65,4% 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 50-54 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 8 ans et 5 mois alors que celle-ci est de 10 ans et 7 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 atteint 48,1% pour les enseignants du second degré (ce taux est cohérent avec le taux de féminisation de cette population 45,7%).
- ▷ Pour les enseignants-chercheurs, les tranches d'âge les plus concernées sont celles des 45-49 ans et des 55-59 ans à parts égales. Pour les enseignants du second degré, c'est la tranche d'âge des 55-59 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 10 ans et 4 mois pour les enseignants-chercheurs contre 12 ans et 4 mois pour les enseignants du second degré.

## Avancement de corps :

- ▷ Le taux de féminisation est de 55,8 % pour les BIATSS titulaires. Celui-ci est de 80% pour les BIATSS contractuels. Cependant ce dernier taux est peu représentatif au vu du nombre de promus. 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 15 ans et 7 mois. Celle-ci est un peu plus élevée que la durée moyenne des BIATSS contractuels (14 ans et 6 mois).
- ▷ L'avancement par le biais du repyramidage a permis à 15 maîtres de conférences d'être promus au corps de professeur des universités avec un taux de 26,7% de femmes promues (les femmes représentaient 32,3% des agents promouvables).

## Les départs :

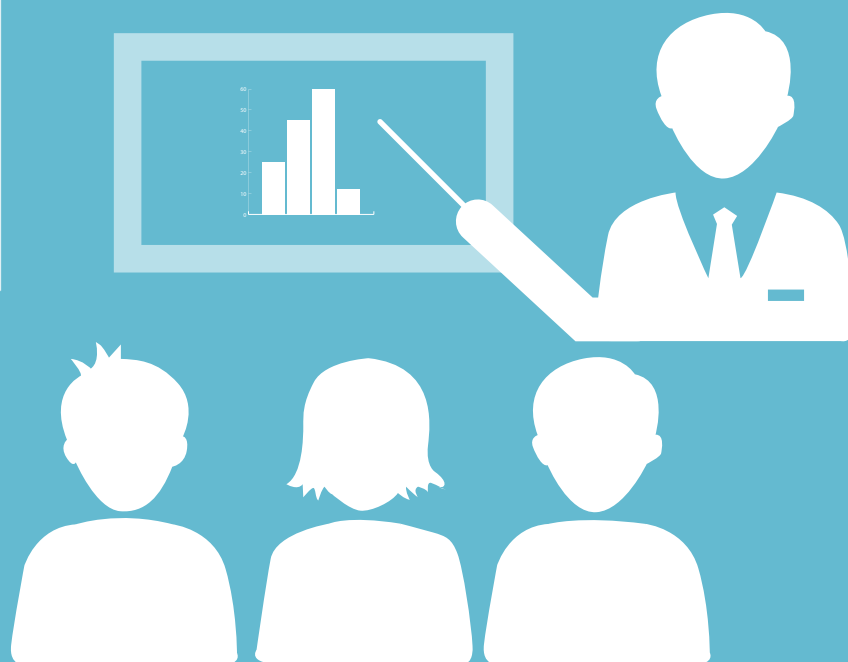
- ▷ Le premier motif de départ des agents titulaires est naturellement la retraite suivie de la mutation. Pour les personnels contractuels, le principal motif de départ est la fin de contrat suivi de la démission.

## Les ruptures conventionnelles

- ▷ 7 demandes de ruptures conventionnelles ont été enregistrées en 2022 contre 14 en 2021 et 11 en 2020. 4 d'entre elles ont reçu un avis favorable.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2022 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.*

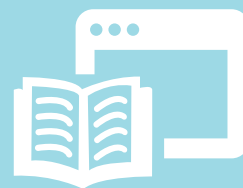
# LA FORMATION



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

## LA FORMATION



**623 190 €**

BUDGET  
DE LA FORMATION  
CONTINUE

**613 802 €**

COÛT TOTAL  
DE LA FORMATION  
CONTINUE

**8 495**

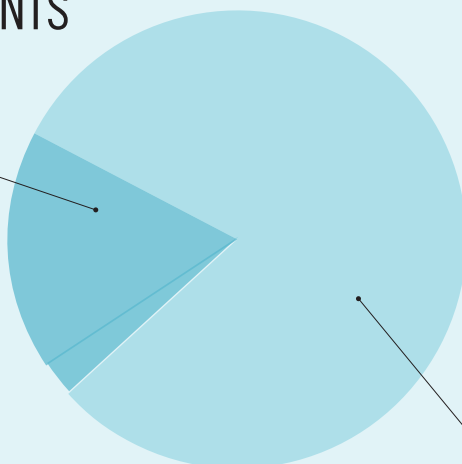
JOURS  
DE FORMATION



**5 887**

STAGIAIRES  
PRÉSENTS

**1 104**  
ENSEIGNANTS,  
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,  
CHERCHEURS.



**4 783**  
BIATSS

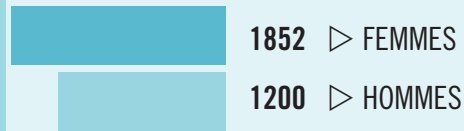
- ▷ 1 604 CATÉGORIE A
- ▷ 1 413 CATÉGORIE B
- ▷ 1 766 CATÉGORIE C



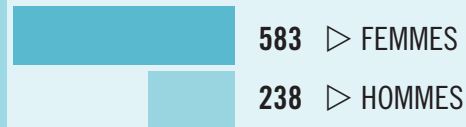


## 3 052 AGENTS FORMÉS

23% DES AGENTS ONT ÉTÉ FORMÉS À DISTANCE



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



## 38 DOSSIERS ACCORDÉS AU TITRE DU DROIT À LA FORMATION

- ▷ 3 VAE (2 FEMMES, 1 HOMME),
- ▷ 9 BILANS DE COMPÉTENCES (6 FEMMES, 3 HOMMES),
- ▷ 23 PROJETS PERSONNELS (15 FEMMES, 8 HOMMES),
- ▷ 3 CPF (UTILISATION COMPTE PERSONNEL DE FORMATION) ET CFP (CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE) (2 FEMMES, 1 HOMME).

# NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

## RÉPARTITION PAR SEXE :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Global	1852	1200	3052
<i>Dont à distance</i>	466	243	709

## RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut d'emploi	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	1174	815	689	392	3070
<i>Dont à distance</i>	248	134	218	109	709

## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	247	197	274	126	326	130	327	362	1989
<i>Dont à distance</i>	55	42	73	28	68	21	52	43	382

Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	211	133	120	63	267	120	91	76	1081
<i>Dont à distance</i>	67	33	57	31	71	35	23	10	327

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	667 672,00 €
Budget Pôle FCP	623 190,00 €
Reversement composante	44 482,00 €
Coût total de formation	613 802,00 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	-9 388,00 €



POUR RAPPEL :

	2021	2020	2019
Budget	656 484,00 €	499 359,00 €	613 217,00 €
Coût total de formation	613 817,00 €	459 011,87 €	604 495,18 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	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	356 753 €	257 049 €	613 802 €

## RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR STATUT :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	233 216 €	167 304 €	123 537 €	89 745 €	613 802 €

## 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	77 044 €	65 250 €	57 198 €	32 440 €	61 154 €	27 141 €	37 819 €	42 474 €	400 520 €

Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	43 940 €	35 596 €	24 356 €	19 348 €	36 534 €	20 305 €	18 707 €	14 496 €	213 282 €

# 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 agents	3801	2086	5887
Nombre jours	5393	3102	8495

## RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	2230	1358	1571	728	5887
Nombre jours	3324	2071	2069	1031	8495

## 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	511	403	661	248	621	223	437	484	3588
Nombre jours	811	745	1001	333	969	284	543	709	5395

Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	430	260	342	162	700	222	99	84	2299
Nombre jours	625	398	410	224	860	262	172	149	3100



	2021	2020	2019	2018
Nombre de stagiaires présents	5831	4744	7659	5427

# 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	583	238	821
Nombre jours	674	395	1069

## RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	200	95	383	143	821
Nombre jours	261	252	413	143	1069

## 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	19	20	79	47	101	25	1	3	295
Nombre jours	50	49	88	48	116	19	7	136	513
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	72	47	111	37	198	54	2	5	526
Nombre jours	86	57	97	32	229	49	2	4	556

# 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	2	1	3	2	1	3	0	0	0
Bilan de compétences	6	3	9	6	3	9	0	0	0
Projets Personnels Heures Compte Personnel Formation seul (CPF)	15	8	23	12	7	19	3	1	4
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	2	1	3	0	0	0	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

## DEMANDES MAINTENUES

## NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE :

Objet de la demande	Nombre de jours de formation (6h/jour)		
	Féminin	Masculin	Total
VAE	8	4	12
Bilan de compétences	24	12	36
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	267	152	419
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>168</b>	<b>467</b>

## 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	1	2	1	0	1	0	0	0	3
Bilan de compétences	3	2	5	0	0	0	3	1	4	9
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	7	3	10	5	0	5	4	0	4	19
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>31</b>

### RÉPARTITION PAR STATUT ET SEXE :

Objet de la demande	Titulaires			Contractuels			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
VAE	1	0	1	1	1	2	3
Bilan de compétences	3	3	6	3	0	3	9
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	8	4	12	4	3	7	19
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>31</b>

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

- ▷ Après avoir connu une baisse en 2013 et 2014, le budget consacré à la formation continue des personnels a augmenté en 2015, reste à peu près stable en 2016 et connaît une augmentation de presque 47 000 € en 2017. Une baisse de 14 400€ est enregistré pour 2018. En 2019, le budget connaît sa plus grosse augmentation depuis 2012, soit un peu plus de 59 000 €. En 2020, en raison du contexte sanitaire, le budget diminue de 113 858 € par rapport à l'année précédente. Le budget dédié à la formation connaît une hausse de 4,3% en 2021 et continue sa progression en 2022 (+1,7%).
- ▷ Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formation proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants ne représentent en effet que 18,7% des stagiaires présents en 2022. Ce taux oscille entre 9,1% et 18,7% depuis 2012. La durée de formation par agent a diminué depuis la crise sanitaire : celle-ci est de 2,78 jours en 2022 contre 3,77 jours en 2019. En 2019, au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), 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).
- ▷ 64,5% 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.
- ▷ 38 dossiers relatifs au droit à la formation (VAE, bilan de compétences, CPF, CFP) ont été acceptés en 2022. 7 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 2022 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  
2022

## LES RÉMUNÉRATIONS

### MONTANT MASSE SALARIALE

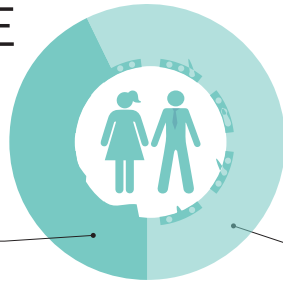
# 510 054 085 €

451 549 333 € ▷ budget Etat

58 504 752 € ▷ budget propre

### RÉPARTITION PAR SEXE

219 469 508 €  
FEMMES



290 584 777 €  
HOMMES

PRIME  
D'INTÉRESSEMENT  
**2 822** PERSONNELS  
BIATSS BÉNÉFICIAIRES  
POUR UN MONTANT GLOBAL  
DE **2 370 760 €**

### MONTANT MOYEN BRUT **719 €**

503 €

▷ Directions centrales

777 €

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

883 €

▷ Composantes de formation-collegium

## GIPA

(Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat)

**407**  
BÉNÉFICIAIRES

180 ▷ ENSEIGNANTS

227 ▷ BIATSS

### MONTANT MOYEN

# 900 €

1 596 €

348 €



# RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE MENSUELLE GLOBALE **2 747 €**

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

### BIATSS



**2 302 €**

▷ titulaires

**1 902 €**

▷ contractuels

### ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS- CHERCHEURS



**3 982 €**

▷ titulaires

**1 643 €**

▷ contractuels

## RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉPENSE

**204 467 027 €**  
CHARGES

**252 182 201 €**  
RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

**11 015 531 €**  
HEURES COMPLÉMENTAIRES  
ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

**42 389 326 €**  
AUTRES RÉMUNÉRATIONS



## RÉMUNÉRATION DES CET

MONTANT BRUT VERSÉ : **822 885 €** À **564** AGENTS

## REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

**930** BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **215 999 €**

## FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

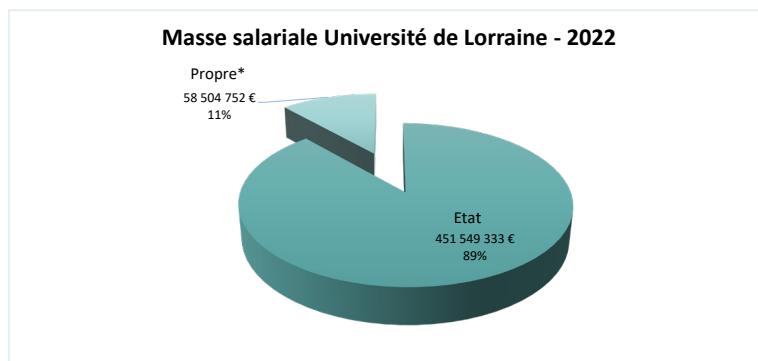
**341** BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **65 450 €**

# MASSE SALARIALE 2022 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.

	2022	RSU 2021	RSU 2020	Bilan Social 2019
Etat	451 549 333 €	442 674 943 €	434 370 992 €	430 717 658 €
Propre *	58 504 752 €	55 666 031 €	53 353 622 €	49 460 969 €
<b>Total Général</b>	<b>510 054 085 €</b>	<b>498 340 974 €</b>	<b>487 724 614 €</b>	<b>480 178 627 €</b>
<b>Evolution N-1 et N</b>	<b>2,35%</b>	<b>2,18%</b>	<b>1,57%</b>	<b>2,34%</b>

\*Budget propre composantes et laboratoires  
+ Ressources propres établissement



## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR POSTE DE DÉPENSE ANNÉE 2022 :

Statut d'emploi	Par type de personnel		
	Féminin	Masculin	Total
Titulaire permanent	165 542 379 €	238 781 713 €	404 324 092 €
Contractuel permanent*	30 467 207 €	19 483 888 €	49 951 095 €
Apprenti	166 043 €	177 553 €	343 596 €
Contractuel non permanent*	18 398 608 €	24 877 861 €	43 276 469 €
Autres	4 895 271 €	7 263 562 €	12 158 833 €
<b>Total</b>	<b>219 469 508 €</b>	<b>290 584 577 €</b>	<b>510 054 085 €</b>

\*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	252 182 201 €
Autres rémunérations (dont primes)	42 389 326 €
Heures complémentaires et vacances d'enseignement (brut)	11 015 531 €
Charges	204 467 027 €
<b>Total général</b>	<b>510 054 085 €</b>

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

## TOUTES POPULATIONS

	2022		2021	
	Nombre d'agents	Masse salariale annuelle cumulée	Nombre d'agents	Masse salariale annuelle cumulée
Féminin	3	334 273,12 €	3	340 571,96 €
Masculin	7	701 145,49 €	7	741 466,62 €

## ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2022	1 009 420,33 €	2	8
2021	1 041 682,25 €	1	9

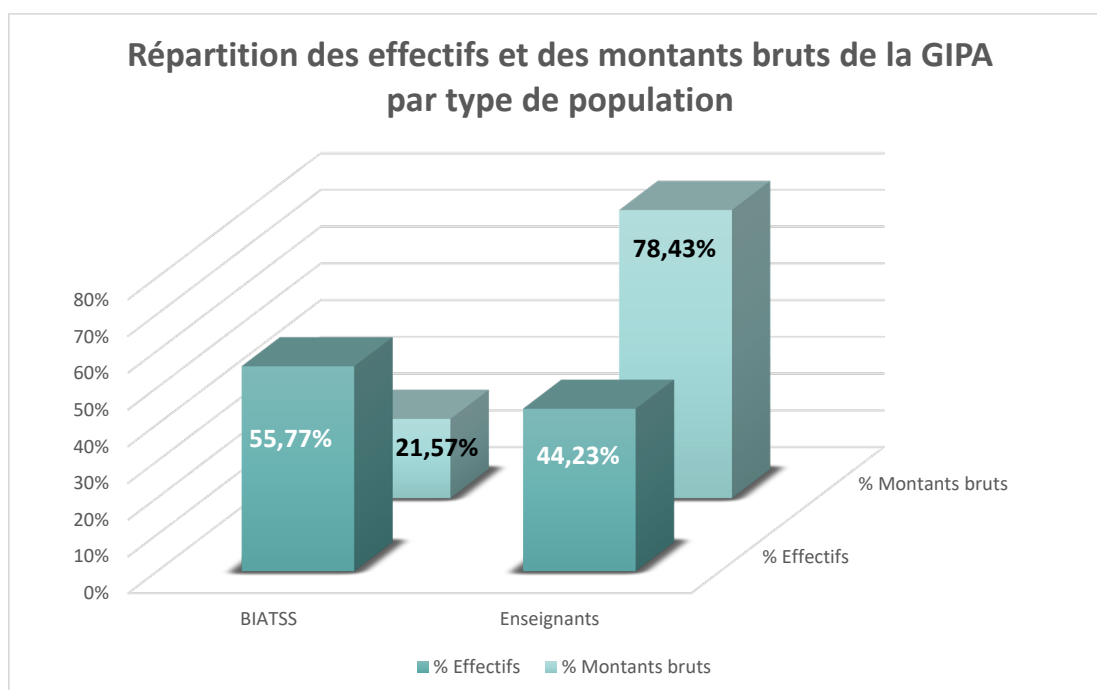
## BIATSS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2022	927 807,68 €	8	2
2021	960 719,95 €	6	4

# 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			
Maître de conférences	56	99 620,05 €	87	153 380,60 €	143	253 000,66 €	35,14%	69,08%	39,16%
PRAG	1	2 061,50 €	4	8 246,00 €	5	10 307,50 €	1,23%	2,81%	20,00%
Certifié/EPS/Biadm	4	4 245,56 €	6	10 147,78 €	10	14 393,34 €	2,46%	3,93%	40,00%
Contractuels enseignants	7	4 054,73 €	15	5 485,96 €	22	9 540,69 €	5,41%	2,61%	31,82%
<b>Total Enseignants, E-C</b>	<b>68</b>	<b>109 981,84 €</b>	<b>112</b>	<b>177 260,34 €</b>	<b>180</b>	<b>287 242,19 €</b>	<b>44,23%</b>	<b>78,43%</b>	<b>37,78%</b>
Titulaires Catégorie A	12	9 850,40 €	20	18 721,99 €	32	28 572,39 €	7,86%	7,80%	37,50%
Titulaires Catégorie B	21	7 958,94 €	22	9 098,39 €	43	17 057,33 €	10,57%	4,66%	48,84%
Titulaires Catégorie C	91	15 088,42 €	39	9 348,05 €	130	24 436,47 €	31,94%	6,67%	70,00%
Contractuels Catégorie A	5	3 971,28 €	2	3 753,00 €	7	7 724,28 €	1,72%	2,11%	71,43%
Contractuels Catégorie B	3	732,22 €			3	732,22 €	0,74%	0,20%	100,00%
Contractuels Catégorie C	8	442,01 €	4	10,08 €	12	452,09 €	2,95%	0,12%	66,67%
<b>Total BIATSS</b>	<b>140</b>	<b>38 043,27 €</b>	<b>87</b>	<b>40 931,51 €</b>	<b>227</b>	<b>78 974,78 €</b>	<b>55,77%</b>	<b>21,57%</b>	<b>61,67%</b>
<b>Total Général</b>	<b>208</b>	<b>148 025,11 €</b>	<b>199</b>	<b>218 191,85 €</b>	<b>407</b>	<b>366 216,97 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>51,11%</b>



## 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 900 € pour 407 bénéficiaires (le montant moyen brut versé aux personnels enseignants est de 1596 € et de 348 € pour les personnels BIATSS).

# RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE

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

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
<b>Titulaires BIATSS</b>	BIATSS Titulaires A	2 981 €	3 253 €	<b>3 122 €</b>
	BIATSS Titulaires B	1 979 €	2 121 €	<b>2 032 €</b>
	BIATSS Titulaires C	1 732 €	1 774 €	<b>1 745 €</b>
	Sous total	2 148 €	2 539 €	<b>2 302 €</b>
<b>Contractuels BIATSS</b>	Cont. BIATOS CDD + CDI A	2 285 €	2 529 €	<b>2 387 €</b>
	Cont. BIATOS CDD + CDI B	1 737 €	1 656 €	<b>1 708 €</b>
	Cont. BIATOS CDD + CDI C	1 536 €	1 559 €	<b>1 543 €</b>
	Sous total	1 839 €	2 016 €	<b>1 902 €</b>
<b>Titulaires Enseignants</b>	PR	4 617 €	4 882 €	<b>4 821 €</b>
	MCF	3 555 €	3 717 €	<b>3 649 €</b>
	PRAG	3 811 €	4 015 €	<b>3 933 €</b>
	Certifié/EPS/Biadm	3 262 €	3 490 €	<b>3 381 €</b>
	Sous total	3 726 €	4 131 €	<b>3 982 €</b>
<b>Contractuels Enseignants</b>	Associés	1 319 €	1 471 €	<b>1 405 €</b>
	Doctorants, ATER	1 578 €	1 572 €	<b>1 575 €</b>
	ENS. contrat recherche	1 938 €	2 072 €	<b>2 022 €</b>
	Enseignants CDD, CDI	1 916 €	2 061 €	<b>1 969 €</b>
	Sous total	1 622 €	1 659 €	<b>1 643 €</b>
<b>Total</b>		<b>2 442 €</b>	<b>3 041 €</b>	<b>2 747 €</b>

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
<b>Vacataires</b>	Vacataires	322 €	526 €	<b>402 €</b>
	Vacataires enseignement	730 €	831 €	<b>790 €</b>
<b>Total général</b>		<b>541 €</b>	<b>748 €</b>	<b>649 €</b>

# RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE

Avec primes, indemnités et heures complémentaires...

	Féminin	Masculin	Général
D1	1 526 €	1 655 €	1 602 €
D2	1 664 €	1 901 €	1 724 €
D3	1 762 €	2 297 €	1 892 €
D4	1 891 €	2 887 €	2 140 €
D5	2 064 €	3 342 €	2 678 €
D6	2 486 €	3 694 €	3 238 €
D7	3 106 €	4 050 €	3 627 €
D8	3 561 €	4 461 €	4 068 €
D9	4 120 €	5 005 €	4 688 €
<b>D9/D1</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>

Lecture :

En 2022, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 602€, 20% inférieure ou égale à 1 724€...

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 2,9 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	
moins de 25 ans	334 908 €	213 473 €	76 962 €	169 433 €	210 742 €	197 753 €		21 056 €	44 765 €	21 054 €		19 974 €	1 310 120 €
25 à 29 ans	1 288 899 €	1 184 906 €	330 711 €	376 911 €	851 724 €	501 738 €	208 774 €	428 616 €	260 666 €	108 734 €	420 652 €	20 471 €	5 982 801 €
30 à 34 ans	948 856 €	1 038 907 €	459 152 €	272 977 €	1 004 716 €	372 730 €	2 316 889 €	2 197 778 €	791 515 €	266 920 €	778 862 €	275 287 €	10 724 589 €
35 à 39 ans	1 023 980 €	825 440 €	422 863 €	139 159 €	1 087 395 €	383 389 €	4 755 251 €	6 092 271 €	1 032 255 €	524 476 €	1 207 311 €	367 750 €	17 861 541 €
40 à 44 ans	1 013 825 €	721 483 €	346 888 €	177 154 €	760 160 €	296 391 €	7 573 478 €	11 690 747 €	1 070 517 €	486 954 €	936 187 €	378 125 €	25 451 910 €
45 à 49 ans	853 637 €	685 064 €	319 334 €	269 134 €	525 394 €	333 339 €	9 890 472 €	15 525 680 €	1 102 269 €	733 559 €	1 058 076 €	755 071 €	32 051 030 €
50 à 54 ans	992 855 €	749 087 €	415 965 €	115 276 €	649 946 €	252 171 €	11 160 440 €	18 342 228 €	1 588 653 €	1 162 566 €	2 038 609 €	827 374 €	38 295 170 €
55 à 59 ans	1 073 520 €	818 071 €	287 131 €	37 749 €	699 897 €	179 978 €	12 425 224 €	21 459 814 €	1 284 946 €	1 054 066 €	2 538 642 €	1 312 018 €	43 171 057 €
60 à 64 ans	874 985 €	471 436 €	140 289 €	33 591 €	294 491 €	160 617 €	7 786 920 €	18 751 368 €	863 297 €	732 744 €	1 574 262 €	582 703 €	32 266 704 €
65 à 69 ans	134 982 €	40 349 €	22 632 €		57 969 €	17 070 €	1 966 880 €	7 403 928 €	168 136 €	183 734 €	318 976 €	141 061 €	10 455 715 €
plus de 70 ans							31 387 €	63 203 €					94 590 €
<b>Total général</b>	<b>8 540 448 €</b>	<b>6 748 217 €</b>	<b>2 821 928 €</b>	<b>1 591 383 €</b>	<b>6 142 433 €</b>	<b>2 695 176 €</b>	<b>58 115 716 €</b>	<b>101 976 688 €</b>	<b>8 207 020 €</b>	<b>5 274 807 €</b>	<b>10 871 577 €</b>	<b>4 679 834 €</b>	<b>217 665 228 €</b>

### 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	
30 à 34 ans	2 818 €	1 430 €	571 €				4 819 €
35 à 39 ans	7 580 €	3 801 €	2 138 €	566 €			14 084 €
40 à 44 ans	13 695 €	11 440 €	2 003 €	572 €			27 709 €
45 à 49 ans	18 360 €	31 825 €	1 004 €	858 €			52 048 €
50 à 54 ans	31 039 €	34 973 €	1 713 €	6 284 €			74 009 €
55 à 59 ans	35 598 €	16 867 €	2 452 €	7 433 €	571 €		62 921 €
60 à 64 ans	16 941 €	14 306 €	4 502 €	2 209 €	571 €		38 530 €
65 à 69 ans	5 981 €	1 676 €	750 €				8 407 €
<b>Total général</b>	<b>132 012 €</b>	<b>116 319 €</b>	<b>15 132 €</b>	<b>17 923 €</b>	<b>1 141 €</b>		<b>282 527 €</b>

### 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	
moins de 25 ans	2 388 €	867 €	573 €	1 424 €	2 006 €	1 814 €		210 €	268 €	212 €		200 €	9 964 €
25 à 29 ans	8 584 €	5 628 €	3 159 €	3 217 €	8 582 €	5 054 €	2 088 €	3 788 €	2 613 €	1 087 €	4 187 €	205 €	48 194 €
30 à 34 ans	6 224 €	5 243 €	4 532 €	2 198 €	10 148 €	3 786 €	22 741 €	20 214 €	7 918 €	2 668 €	7 831 €	2 777 €	96 282 €
35 à 39 ans	7 270 €	5 346 €	4 420 €	1 409 €	11 235 €	3 927 €	46 668 €	59 098 €	10 136 €	4 889 €	11 279 €	3 682 €	169 358 €
40 à 44 ans	6 112 €	5 563 €	3 286 €	1 620 €	7 102 €	3 039 €	73 776 €	114 477 €	10 571 €	4 403 €	9 209 €	3 344 €	242 502 €
45 à 49 ans	7 169 €	5 128 €	3 270 €	2 116 €	5 442 €	3 361 €	98 244 €	150 033 €	10 293 €	6 290 €	10 150 €	7 194 €	308 691 €
50 à 54 ans	8 290 €	5 204 €	4 181 €	1 155 €	6 640 €	2 446 €	108 129 €	175 641 €	15 016 €	11 176 €	20 303 €	8 048 €	366 230 €
55 à 59 ans	7 870 €	42 783 €	2 788 €	380 €	6 625 €	1 817 €	120 204 €	210 044 €	12 544 €	10 300 €	24 111 €	12 646 €	452 113 €
60 à 64 ans	3 964 €	3 969 €	1 419 €	340 €	3 054 €	1 780 €	76 927 €	180 155 €	8 517 €	7 060 €	15 770 €	5 260 €	308 214 €
65 à 69 ans	1 017 €	365 €	226 €		586 €	171 €	19 211 €	73 092 €	1 689 €	1 995 €	3 178 €	1 410 €	102 941 €
plus de 70 ans							314 €	634 €					947 €
<b>Total général</b>	<b>58 890 €</b>	<b>80 097 €</b>	<b>27 854 €</b>	<b>13 860 €</b>	<b>61 423 €</b>	<b>27 196 €</b>	<b>568 302 €</b>	<b>987 386 €</b>	<b>79 565 €</b>	<b>50 081 €</b>	<b>106 018 €</b>	<b>44 765 €</b>	<b>2 105 436 €</b>

### 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			41 €		1 523 €		34 €	347 €				363 €	2 309 €
30 à 34 ans	2 224 €	152 €	2 536 €	27 €	14 972 €	30 €	11 072 €	11 647 €	5 605 €			5 699 €	2 795 €
35 à 39 ans	2 238 €	4 197 €	12 773 €	2 217 €	21 880 €	8 526 €	71 143 €	100 993 €	15 594 €	7 697 €		25 498 €	4 058 €
40 à 44 ans	12 352 €	6 690 €	11 635 €	3 750 €	8 211 €	6 019 €	139 549 €	266 709 €	28 489 €	5 943 €		30 301 €	6 989 €
45 à 49 ans	11 229 €	18 423 €	6 315 €	1 797 €	8 089 €	4 929 €	179 267 €	376 735 €	12 589 €	11 092 €		14 022 €	12 549 €
50 à 54 ans	1 962 €	11 093 €	2 166 €	627 €	2 266 €		76 058 €	247 122 €	5 188 €	7 902 €		8 915 €	9 058 €
55 à 59 ans	128 €	2 297 €	57 €		278 €	926 €	16 797 €	89 535 €	27 €	8 834 €		355 €	5 422 €
60 à 64 ans		1 356 €	27 €				1 766 €	34 834 €	14 €	53 €		76 €	1 925 €
65 à 69 ans								9 105 €					9 105 €
<b>Total général</b>	<b>30 134 €</b>	<b>44 208 €</b>	<b>35 550 €</b>	<b>8 418 €</b>	<b>57 219 €</b>	<b>20 430 €</b>	<b>495 687 €</b>	<b>1 137 027 €</b>	<b>67 506 €</b>	<b>41 520 €</b>	<b>85 229 €</b>	<b>42 797 €</b>	<b>2 065 725 €</b>

## 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	
moins de 25 ans	69 187 €	25 484 €	12 163 €	36 833 €	38 807 €	36 414 €	4 661 €	7 159 €	5 001 €	3 720 €			239 428 €
25 à 29 ans	226 782 €	161 106 €	67 504 €	70 286 €	170 516 €	94 038 €	39 805 €	40 477 €	59 429 €	28 465 €	82 529 €	3 829 €	1 044 766 €
30 à 34 ans	195 182 €	139 404 €	104 602 €	50 479 €	210 424 €	73 243 €	276 974 €	261 322 €	186 288 €	62 445 €	147 918 €	49 159 €	1 757 440 €
35 à 39 ans	200 545 €	150 961 €	101 747 €	29 924 €	228 519 €	76 267 €	486 682 €	684 371 €	234 303 €	135 034 €	230 028 €	71 199 €	2 629 580 €
40 à 44 ans	128 785 €	138 780 €	77 936 €	34 017 €	146 184 €	57 683 €	833 288 €	1 394 359 €	239 858 €	126 149 €	178 566 €	72 472 €	3 428 077 €
45 à 49 ans	161 859 €	127 361 €	71 910 €	59 550 €	101 587 €	66 732 €	949 417 €	1 686 926 €	221 209 €	186 334 €	192 000 €	137 166 €	3 962 051 €
50 à 54 ans	166 634 €	97 585 €	84 046 €	24 219 €	135 348 €	47 549 €	1 209 216 €	1 855 703 €	342 261 €	258 901 €	363 920 €	149 562 €	4 734 944 €
55 à 59 ans	162 912 €	140 287 €	57 352 €	7 815 €	135 471 €	33 724 €	1 090 512 €	1 771 302 €	251 263 €	217 699 €	409 693 €	210 149 €	4 488 180 €
60 à 64 ans	83 819 €	87 237 €	27 260 €	5 841 €	62 871 €	34 106 €	669 448 €	1 199 918 €	158 378 €	124 600 €	263 255 €	91 737 €	2 808 470 €
65 à 69 ans	7 145 €	7 774 €	4 784 €		11 161 €	3 006 €	175 226 €	338 618 €	31 053 €	38 997 €	51 369 €	23 128 €	692 260 €
plus de 70 ans		100 €					-87 €	5 481 €					5 494 €
<b>Total général</b>	<b>1 402 849 €</b>	<b>1 076 079 €</b>	<b>609 304 €</b>	<b>318 962 €</b>	<b>1 240 887 €</b>	<b>522 762 €</b>	<b>5 730 481 €</b>	<b>9 243 139 €</b>	<b>1 731 202 €</b>	<b>1 183 626 €</b>	<b>1 919 278 €</b>	<b>812 121 €</b>	<b>25 790 690 €</b>

## 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	
moins de 25 ans	2 137 €	1 514 €	941 €	1 820 €	9 156 €	4 107 €		222 €	787 €	226 €		119 €	21 029 €
25 à 29 ans	45 029 €	25 357 €	8 809 €	8 468 €	33 563 €	15 174 €	9 166 €	13 235 €	5 198 €	3 084 €	10 922 €	306 €	178 311 €
30 à 34 ans	36 555 €	22 553 €	24 420 €	2 447 €	53 699 €	10 987 €	61 944 €	61 575 €	25 941 €	8 433 €	22 201 €	6 521 €	337 274 €
35 à 39 ans	50 162 €	24 602 €	24 151 €	5 577 €	61 576 €	13 351 €	103 787 €	136 033 €	36 276 €	18 352 €	45 151 €	10 255 €	529 274 €
40 à 44 ans	15 827 €	50 682 €	10 587 €	6 606 €	31 707 €	9 150 €	175 102 €	229 777 €	36 340 €	15 394 €	31 282 €	15 839 €	628 293 €
45 à 49 ans	13 801 €	44 445 €	17 200 €	2 683 €	20 949 €	6 294 €	177 651 €	300 275 €	34 603 €	15 067 €	36 115 €	23 648 €	692 731 €
50 à 54 ans	25 670 €	17 225 €	14 388 €	1 902 €	27 997 €	15 527 €	255 734 €	386 510 €	46 289 €	37 868 €	62 971 €	21 861 €	913 942 €
55 à 59 ans	36 929 €	35 079 €	22 864 €	1 112 €	21 786 €	17 768 €	244 730 €	402 054 €	35 072 €	34 091 €	101 250 €	40 686 €	993 421 €
60 à 64 ans	27 301 €	18 023 €	3 673 €	1 450 €	27 177 €	23 093 €	161 266 €	351 785 €	30 734 €	28 426 €	67 483 €	18 502 €	758 914 €
65 à 69 ans	1 187 €	24 835 €	504 €		1 748 €	75 €	55 372 €	124 736 €	9 588 €	13 223 €	15 264 €	3 702 €	250 233 €
plus de 70 ans							280 €	639 €					919 €
<b>Total général</b>	<b>254 599 €</b>	<b>264 315 €</b>	<b>127 537 €</b>	<b>32 065 €</b>	<b>289 356 €</b>	<b>115 525 €</b>	<b>1 245 031 €</b>	<b>2 006 841 €</b>	<b>260 828 €</b>	<b>174 162 €</b>	<b>392 641 €</b>	<b>141 439 €</b>	<b>5 304 341 €</b>

## 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	
moins de 25 ans	635 €	3 103 €		4 834 €	200 €	84 €			2 416 €				11 272 €
25 à 29 ans	3 865 €	15 377 €	1 000 €	300 €	6 890 €	2 817 €	994 €	27 851 €					59 094 €
30 à 34 ans	10 835 €	23 446 €	1 229 €		5 589 €	808 €	112 775 €	170 983 €	4 835 €	683 €	372 €	86 €	331 641 €
35 à 39 ans	20 223 €	50 878 €	4 394 €	264 €		884 €	387 548 €	478 634 €	1 822 €	124 €	5 438 €	4 223 €	954 430 €
40 à 44 ans	46 146 €	80 533 €		952 €			557 346 €	867 768 €	5 232 €	8 876 €	1 491 €	2 029 €	1 570 373 €
45 à 49 ans	33 815 €	121 471 €	497 €		1 694 €	240 €	800 551 €	1 228 154 €	5 667 €	10 288 €	210 €	1 414 €	2 204 001 €
50 à 54 ans	47 369 €	75 668 €	6 268 €		675 €	745 €	671 628 €	1 451 472 €	5 205 €	19 221 €	1 245 €	1 408 €	2 280 906 €
55 à 59 ans	42 762 €	104 768 €	2 443 €				819 773 €	1 388 552 €	1 179 €	9 136 €	30 €		2 368 642 €
60 à 64 ans	11 787 €	62 825 €	248 €		1 590 €		372 843 €	1 068 180 €		912 €			1 518 387 €
65 à 69 ans	14 850 €	21 948 €				615 €	91 816 €	219 598 €		3 299 €		150 €	352 276 €
plus de 70 ans								9 473 €					9 473 €
<b>Total général</b>	<b>232 286 €</b>	<b>560 017 €</b>	<b>16 080 €</b>	<b>6 350 €</b>	<b>16 639 €</b>	<b>6 193 €</b>	<b>3 815 275 €</b>	<b>6 910 665 €</b>	<b>26 355 €</b>	<b>52 539 €</b>	<b>8 786 €</b>	<b>9 310 €</b>	<b>11 660 495 €</b>

## 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	
moins de 25 ans	409 256 €	244 441 €	90 639 €	214 343 €	260 911 €	240 173 €		26 149 €	55 395 €	26 494 €		24 013 €	1 591 813 €
25 à 29 ans	1 573 158 €	1 392 375 €	411 224 €	459 182 €	1 072 799 €	618 822 €	260 861 €	514 315 €	327 905 €	141 369 €	518 653 €	24 811 €	7 315 475 €
30 à 34 ans	1 199 877 €	1 229 704 €	596 470 €	328 129 €	1 299 548 €	461 583 €	2 805 213 €	2 724 949 €	1 022 673 €	341 150 €	962 883 €	336 625 €	13 308 805 €
35 à 39 ans	1 304 418 €	1 061 423 €	570 349 €	178 550 €	1 410 605 €	486 343 €	5 858 660 €	7 555 201 €	1 332 524 €	691 138 €	1 524 705 €	461 167 €	22 435 082 €
40 à 44 ans	1 223 047 €	1 003 731 €	450 332 €	224 099 €	953 364 €	372 282 €	9 366 234 €	14 575 277 €	1 393 009 €	648 290 €	1 187 037 €	478 798 €	31 875 501 €
45 à 49 ans	1 081 511 €	1 001 893 €	418 525 €	335 281 €	663 155 €	414 895 €	12 113 963 €	19 299 629 €	1 387 633 €	963 488 €	1 310 574 €	937 042 €	39 927 589 €
50 à 54 ans	1 242 781 €	955 862 €	527 014 €	143 178 €	822 872 €	318 439 €	13 512 244 €	22 493 650 €	2 004 325 €	1 503 918 €	2 495 962 €	1 017 310 €	47 037 556 €
55 à 59 ans	1 324 121 €	1 143 286 €	372 636 €	47 056 €	864 056 €	234 213 €	14 752 837 €	25 338 168 €	1 587 483 €	1 341 560 €	3 074 652 €	1 580 921 €	51 660 990 €
60 à 64 ans	1 001 856 €	644 846 €	172 918 €	41 221 €	389 182 €	219 597 €	9 086 112 €	21 600 546 €	1 065 442 €	896 005 €	1 921 416 €	700 127 €	37 739 269 €
65 à 69 ans	159 180 €	95 270 €	28 146 €		71 463 €	20 936 €	2 314 486 €	8 170 753 €	211 217 €	241 248 €	388 787 €	169 451 €	11 870 936 €
plus de 70 ans		100 €					31 894 €	79 429 €					111 423 €
<b>Total général</b>	<b>10 519 206 €</b>	<b>8 772 933 €</b>	<b>3 638 253 €</b>	<b>1 971 038 €</b>	<b>7 807 956 €</b>	<b>3 387 283 €</b>	<b>70 102 505 €</b>	<b>122 378 065 €</b>	<b>10 387 607 €</b>	<b>6 794 659 €</b>	<b>13 384 670 €</b>	<b>5 730 266 €</b>	<b>264 874 441 €</b>

## 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	12 268 774 €	39 827 €	11 420 €	244 665 €	211 578 €	329 145 €	13 105 409 €	16 818 978 €	37 372 €	21 139 €	236 782 €	216 809 €	441 745 €	17 772 826 €	30 878 235 €
Apprenti	149 937 €	140 €		5 993 €	847 €		156 916 €	169 048 €	22 €		3 507 €	1 213 €		173 790 €	330 707 €
Vacataire	1 126 406 €			1 000 €	46 594 €	2 607 361 €	3 781 360 €	1 138 830 €	10 €		761 €	20 814 €	4 494 665 €	5 655 079 €	9 436 440 €
Autre - indemnitaire					45 476 €		45 476 €					21 759 €		21 759 €	67 235 €
<b>Total général</b>	<b>13 545 118 €</b>	<b>39 967 €</b>	<b>11 420 €</b>	<b>251 657 €</b>	<b>304 495 €</b>	<b>2 936 506 €</b>	<b>17 089 162 €</b>	<b>18 126 856 €</b>	<b>37 405 €</b>	<b>21 139 €</b>	<b>241 049 €</b>	<b>260 596 €</b>	<b>4 936 410 €</b>	<b>23 623 455 €</b>	<b>40 712 617 €</b>

## EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS

### SUR EMPLOI PERMANENT :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	723,75	2 127,95	2 851,70
Masculin	415,30	2 466,37	2 881,67
<b>Total général</b>	<b>1 139,06</b>	<b>4 594,32</b>	<b>5 733,38</b>

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

Sexe	Contractuel sur emploi non permanent	Apprenti	Total
Féminin	498,22	12,42	510,64
Masculin	645,39	13,81	659,20
<b>Total général</b>	<b>1 143,61</b>	<b>26,23</b>	<b>1 169,84</b>

## NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

### SUR EMPLOI PERMANENT :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	9 198	26 367	35 565
Masculin	5 249	29 919	35 168
<b>Total</b>	<b>14 447</b>	<b>56 286</b>	<b>70 733</b>

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

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Contractuel sur emploi non permanent	6 447	8 483	14 930
Apprenti	157	172	329
Contrat étudiant	1 640	731	2 371
Vacataire	3 936	5 488	9 424
Autres	38	17	55
<b>Total</b>	<b>12 218</b>	<b>14 891</b>	<b>27 109</b>



# LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)

## LA RÉMUNÉRATION DES CET EN 2022 :

### ÉVOLUTION DU COÛT DU CET DE 2019 À 2022

Statut/Cat FP	2022			2021			2020			2019		
	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	262	479 183 €	58,2%	279	424 170 €	56,2%	261	476 078 €	55,5%	287	622 103 €	57,8%
Titulaires B	104	93 420 €	11,4%	115	100 710 €	13,4%	122	131 670 €	15,3%	139	152 550 €	14,2%
Titulaires C	76	63 413 €	7,7%	89	60 825 €	8,1%	103	79 513 €	9,3%	131	98 888 €	9,2%
Contractuels A	72	140 940 €	17,1%	69	126 158 €	16,7%	62	126 630 €	14,8%	75	158 153 €	14,7%
Contractuels B	23	26 730 €	3,2%	16	21 690 €	2,9%	18	26 010 €	3,0%	24	29 610 €	2,7%
Contractuels C	27	19 200 €	2,3%	24	20 775 €	2,8%	19	18 075 €	2,1%	17	15 450 €	1,4%
<b>Total général</b>	<b>564</b>	<b>822 885 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>592</b>	<b>754 328 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>585</b>	<b>857 976 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>673</b>	<b>1 076 753 €</b>	<b>100,0%</b>

Montant indemnisation catégorie A : 135€

Montant indemnisation catégorie B : 90€

Montant indemnisation catégorie C : 75€

### RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2022 PAR SEXE :

Statut/Cat FP	Féminin			Masculin		
	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %
Titulaires A	127	224 438 €	55,6%	135	254 745 €	60,8%
Titulaires B	55	41 715 €	10,3%	49	51 705 €	12,3%
Titulaires C	50	39 113 €	9,7%	26	24 300 €	5,8%
Contractuels A	38	68 175 €	16,9%	34	72 765 €	17,4%
Contractuels B	16	17 820 €	4,4%	7	8 910 €	2,1%
Contractuels C	21	12 375 €	3,1%	6	6 825 €	1,6%
<b>Total général</b>	<b>307</b>	<b>403 635 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>257</b>	<b>419 250 €</b>	<b>100,0%</b>
<b>Poids relatif par sexe</b>	<b>54,4%</b>	<b>49,1%</b>		<b>45,6%</b>	<b>50,9%</b>	

Le poids relatif par sexe correspond à la valeur par sexe ramené à la valeur totale (exemple : 307 femmes sur un effectif total de 564 agents nous permet de remarquer que le paiement du CET concerne 54,4% des femmes).

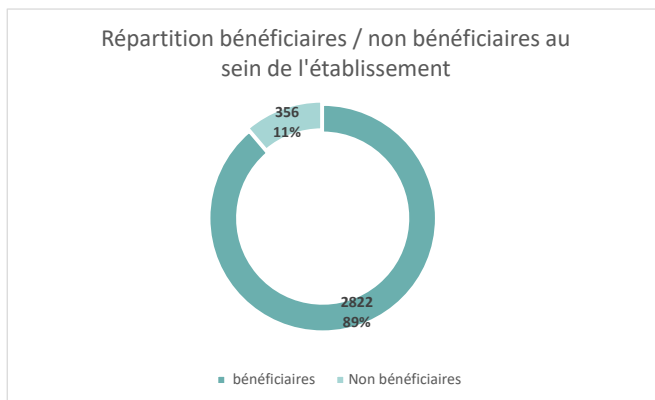
### RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DU CET 2022 :

Statut/Cat FP	2022			
	Féminin		Masculin	
	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent
Titulaires A	1662,5	13	1887	14
Titulaires B	463,5	8	574,5	12
Titulaires C	521,5	10	324	12
Contractuels A	505	13	539	16
Contractuels B	198	12	99	14
Contractuels C	165	8	91	15
<b>Total général</b>	<b>3515,5</b>	<b>11</b>	<b>3514,5</b>	<b>14</b>

# FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

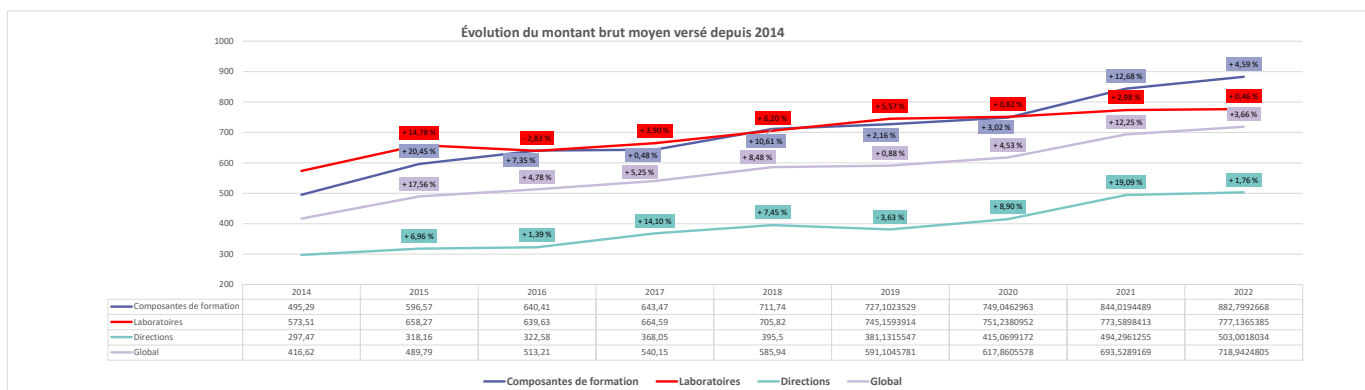
En 2022, 2 822 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif d'intéressement pour un coût global de 2 370 760,08€. Le montant brut moyen versé est de 718,94€.

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 2021/2022 de la part en % par cat.
Catégorie A	1005	152	1157	86,86%	+ 3,14 %
Catégorie B	732	61	793	92,31%	+ 1,97 %
Catégorie C	1085	143	1228	88,36%	+ 3,21 %
<b>TOTAL</b>	<b>2822</b>	<b>356</b>	<b>3178</b>	<b>88,80%</b>	<b>+2,89%</b>



## ÉVOLUTION 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 72,57%.

L'augmentation la plus importante est au niveau des composantes de formation avec une évolution de 78,24%.

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% et de +0,46% en 2022.

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. Le montant moyen brut versé dans les directions est, malgré cette évolution, toujours bien en deçà du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (215,94 € en moins par rapport à la moyenne globale et 379,80 € 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	Montant brut moyen	Nombre d'agents	Montant brut moyen	Nombre d'agents	Montant brut moyen	Nombre d'agents
<b>Composantes de formation</b>	<b>1 190,81 €</b>	<b>289</b>	<b>982,28 €</b>	<b>332</b>	<b>708,95 €</b>	<b>702</b>	<b>882,80 €</b>	<b>1323</b>
<b>Laboratoires</b>	<b>818,19 €</b>	<b>218</b>	<b>735,01 €</b>	<b>118</b>	<b>703,43 €</b>	<b>54</b>	<b>777,14 €</b>	<b>390</b>
<b>Directions</b>	<b>611,36 €</b>	<b>498</b>	<b>457,82 €</b>	<b>282</b>	<b>377,71 €</b>	<b>329</b>	<b>503,00 €</b>	<b>1109</b>
<b>Total général</b>	<b>822,86 €</b>	<b>1005</b>	<b>740,37 €</b>	<b>732</b>	<b>608,23 €</b>	<b>1085</b>	<b>718,94 €</b>	<b>2822</b>

# REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

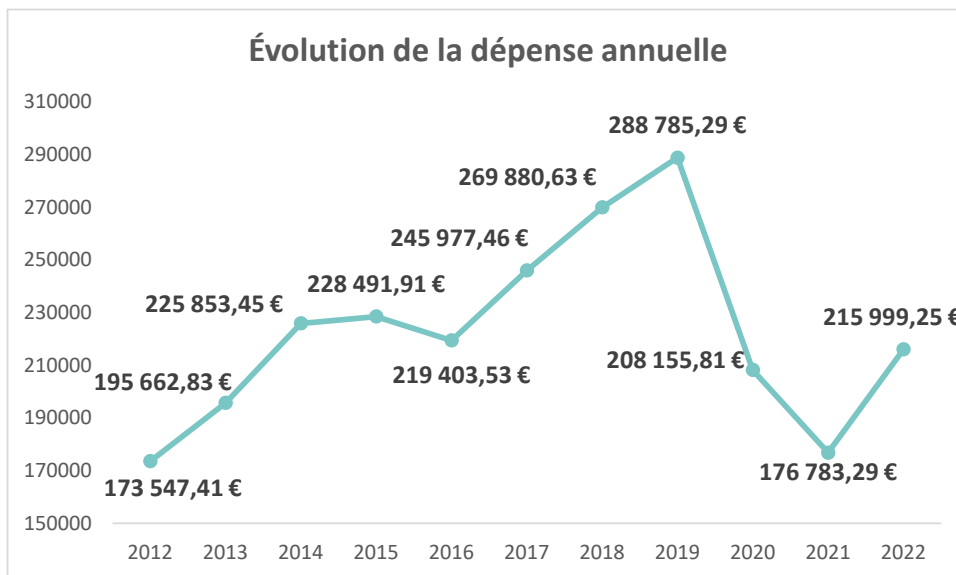
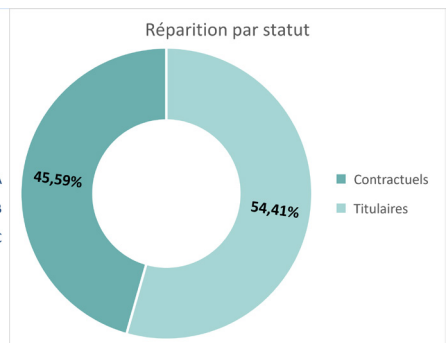
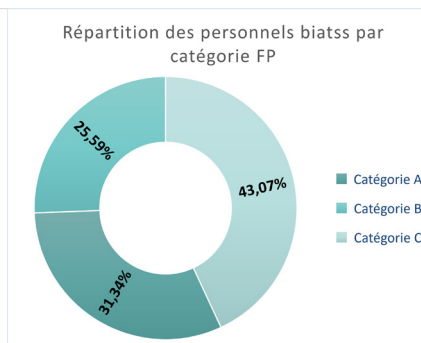
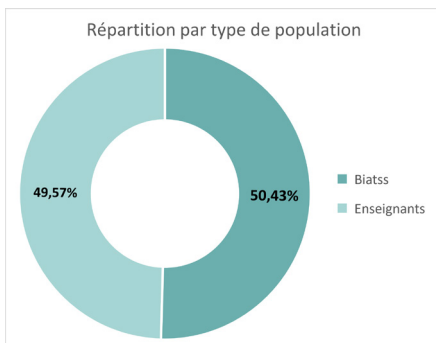
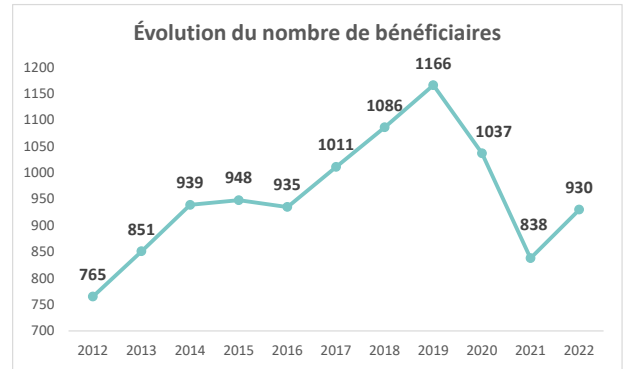
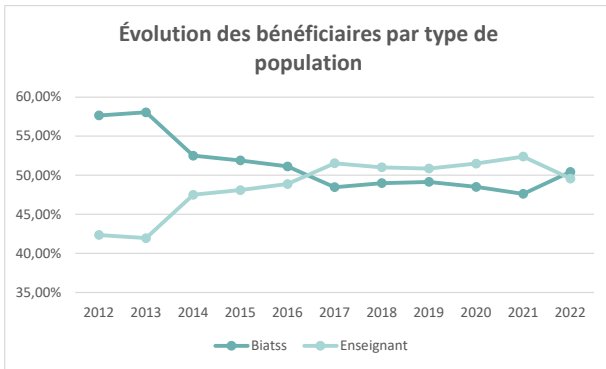
Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise en charge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

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

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

Pour l'année 2022, l'Université de Lorraine a versé 215 999,25 € à 930 agents.

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



# 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 2022, l'Université de Lorraine a versé 65 450,40 euros à 341 agents.

# 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		total femmes (%)	
effectifs annuels	2 459	2 151		4 609	46,7%
équivalents temps plein employés	2 447	2 105		4 551	46,2%
taux moyen de temps partiel	99,5%	97,9%		98,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 504 €	Femmes 3 574 €	écart	-930 €	-20,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 526 €	Femmes 3 652 €	écart	-875 €	-19,3%
décomposition des écarts :					
				% effet/(F- €/mois H par EQTP)	
	effet temps partiel			-55 €	6,3%
	effet ségrégation des corps			-718 €	82,0%
	effet démographique au sein des corps			-121 €	13,9%
	dont sur primes			-5 €	0,6%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-36 €	4,1%
	dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			7 €	-0,8%
	temps ou aux cycles de travail			-29 €	3,4%
	géographie et aux mobilités non forcées			0 €	0,0%
	résultats / performance / engagement professionnel			-2 €	0,3%
	rémunérations accessoires			0 €	0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			-11 €	1,3%
	restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%
				0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement			-1 €	0,1%

### Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 34 corps présents à UL et sur des effectifs de 2 459 hommes et 2 151 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 2447 temps plein annuel et les femmes pour 2105. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,9% contre 99,5%).

### Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 504 € pour les hommes et 3 574 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 526 € pour les hommes et 3 652 € pour les femmes.

L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-875€ contre -930€). 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 930 € 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 (-718 €) :** 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 – 718 €. 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 (-121 €) :** 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 (+7 €)** 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 (-29 €) :** 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 conférence et professeur des universités concernant les heures complémentaires.
- **Les primes liées à l'atteinte de résultat (-2 €) :** 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 (-11 €) :** 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 (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur		
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
0525 - Maîtres de conférences	4 634 €	4 508 €	775	543	772	540	99,7%	99,4%	1,00	1,00	0,98
0520 - Professeurs des universités	6 219 €	5 969 €	487	146	487	146	100,0%	99,8%	1,00	0,99	3,65
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	2 241 €	2 207 €	175	305	174	293	99,0%	96,1%	0,98	0,98	0,55
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 682 €	2 513 €	184	238	183	232	99,2%	97,5%	1,00	0,99	1,64
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	3 804 €	3 671 €	167	143	166	139	99,5%	97,1%	0,98	0,98	3,12
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	4 934 €	4 743 €	142	98	142	96	99,5%	98,8%	0,99	0,99	2,35
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	4 501 €	4 143 €	98	110	96	108	98,5%	98,7%	0,98	0,98	2,85
1637 - Adjoint administratifs ENES	2 232 €	2 309 €	16	145	16	141	98,3%	97,3%	0,72	0,73	0,06
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	3 135 €	2 869 €	73	70	72	66	99,7%	95,1%	0,99	0,99	2,88
0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers	5 606 €	4 863 €	98	24	98	24	100,0%	100,0%	0,75	0,76	3,35
0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	5 105 €	5 129 €	78	35	77	34	99,0%	98,3%	0,90	0,89	2,89
1636 - Secrétaires administratifs ENES	2 840 €	2 637 €	10	60	9	58	99,9%	95,6%	0,44	0,43	1,33
1583 - Attache d'administration de l'État	4 685 €	4 385 €	17	38	17	38	99,3%	98,3%	0,79	0,77	4,16
0608 - Magasiniers des bibliothèques	2 230 €	2 180 €	16	41	16	39	97,5%	96,6%	0,63	0,63	0,03
0524 - Maître de conférences des universités-HU	3 347 €	3 405 €	24	30	24	30	100,0%	100,0%	0,89	0,91	2,74
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	2 648 €	2 669 €	9	42	9	41	97,9%	97,1%	0,52	0,55	3,45
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	4 076 €	4 340 €	23	9	23	8	97,8%	94,3%	0,65	0,62	2,13
1518 - Professeur de lycée professionnel	4 043 €	4 223 €	11	12	11	12	100,0%	99,4%	0,66	0,65	1,87
1058 - ATER	2 187 €	2 173 €	9	10	9	10	100,0%	100,0%	0,99	0,98	0,76
1095 - Conservateurs des bibliothèques	4 919 €	4 671 €	7	11	7	10	97,1%	96,3%	0,24	0,25	2,24
1035 - Professeurs des écoles	4 160 €	3 688 €	11	5	11	5	100,0%	87,5%	0,59	0,60	4,47
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	4 776 €	4 751 €	10	5	10	5	100,0%	100,0%	0,82	0,83	0,00
1096 - Bibliothécaires	3 499 €	3 740 €	2	9	2	9	100,0%	96,7%	0,47	0,48	2,54
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	3 552 €	3 253 €	4	6	4	6	100,0%	100,0%	0,88	0,89	0,00
1672 - Infirmier(e)s de l'Éducation Nationale		3 286 €	0	7	0	7		95,7%	0,00	0,00	0,00
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	5 083 €		7	0	7	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels	7 204 €	6 404 €	4	1	4	1	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	7 177 €		0	4	0	4		95,3%	0,00	0,00	0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	3 130 €		0	3	0	2		76,3%	0,00	0,00	0,00
0015 - Maîtres de conférences associés des universités	1 743 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1616 - Adjoint technique	2 149 €		0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseillers principaux d'éducation	4 117 €		0	1	0	1		50,0%	0,00	0,00	0,00
1728 - Conseiller technique des services sociaux		3 702 €	0	0	0	0		90,0%	0,00	0,00	0,00
1708 - Professeur d'université de médecine générale EN	5 008 €		0	0	0	0	100,0%		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 23 % 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			effet démographique du corps
	mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	
0525 - Maîtres de conférences				
0520 - Professeurs des universités	1,00	1,00	0,98	-71 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	1,00	0,99	3,65	-220 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	0,98	0,98	0,55	-54 €
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	1,00	0,99	1,64	-115 €
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	0,98	0,98	3,12	-89 €
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	0,99	0,99	2,35	-148 €
1637 - Adjoint administratifs ENES	0,98	0,98	2,85	-234 €
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	0,72	0,73	0,06	92 €
0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers	0,99	0,99	2,88	-236 €
0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	0,75	0,76	3,35	-707 €
1636 - Secrétaires administratifs ENES	0,90	0,89	2,89	60 €
1583 - Attache d'administration de l'État	0,44	0,43	1,33	-250 €
0608 - Magasiniers des bibliothèques	0,79	0,77	4,16	-332 €
0524 - Maître de conférences des universités-HU	0,63	0,63	0,03	-48 €
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	0,89	0,91	2,74	104 €
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	0,52	0,55	3,45	33 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	0,65	0,62	2,13	165 €
1058 - ATER	0,66	0,65	1,87	190 €
1095 - Conservateurs des bibliothèques	0,99	0,98	0,76	-3 €
1035 - Professeurs des écoles	0,24	0,25	2,24	-300 €
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	0,59	0,60	4,47	-548 €
1096 - Bibliothécaires	0,82	0,83	0,00	64 €
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	0,47	0,48	2,54	134 €
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	0,88	0,89	0,00	-215 €
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	0,00	0,00	0,00	0 €
0000 - Emplois fonctionnels	0,00	0,00	0,00	0 €
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	0,00	0,00	0,00	-800 €
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	0,00	0,00	0,00	0 €
0015 - Maîtres de conférences associés des universités	0,00	0,00	0,00	0 €
1616 - Adjoint technique	0,00	0,00	0,00	0 €
0564 - Conseillers principaux d'éducation	0,00	0,00	0,00	0 €
1728 - Conseiller technique des services sociaux	0,00	0,00	0,00	0 €
1708 - Professeur d'université de médecine générale EN	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 (-707 €) et des attachés d'administration de l'Etat (-332€), 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 les corps d'enseignant du second degré : professeur certifié et assimilé, professeur de lycée professionnel, professeur agrégé.



liste des corps	% (F-H)/H	Indicateur mixité		Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
		salaires	Indicateur mixité emploi		
0525 - Maîtres de conférences	-2,7%	1,00	1,00	0,98	-1,5%
0520 - Professeurs des universités	-4,0%	1,00	0,99	3,65	-3,5%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	-1,5%	0,98	0,98	0,55	-2,4%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	-6,3%	1,00	0,99	1,64	-4,3%
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	-3,5%	0,98	0,98	3,12	-2,3%
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	-3,9%	0,99	0,99	2,35	-3,0%
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	-7,9%	0,98	0,98	2,85	-5,2%
1637 - Adjoint administratifs ENES	3,5%	0,72	0,73	0,06	4,1%
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	-8,5%	0,99	0,99	2,88	-7,5%
0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers	-13,2%	0,75	0,76	3,35	-12,6%
0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	0,5%	0,90	0,89	2,89	1,2%
1636 - Secrétaires administratifs ENES	-7,1%	0,44	0,43	1,33	-8,8%
1583 - Attache d'administration de l'État	-6,4%	0,79	0,77	4,16	-7,1%
0608 - Magasiniers des bibliothèques	-2,2%	0,63	0,63	0,03	-2,2%
0524 - Maître de conférences des universités-HU	1,7%	0,89	0,91	2,74	3,1%
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	0,8%	0,52	0,55	3,45	1,3%
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	6,5%	0,65	0,62	2,13	4,0%
1518 - Professeur de lycée professionnel	4,5%	0,66	0,65	1,87	4,7%
1058 - ATER	-0,6%	0,99	0,98	0,76	-0,1%
1095 - Conservateurs des bibliothèques	-5,0%	0,24	0,25	2,24	-6,1%
1035 - Professeurs des écoles	-11,3%	0,59	0,60	4,47	-13,2%
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	-0,5%	0,82	0,83	0,00	1,3%
1096 - Bibliothécaires	6,9%	0,47	0,48	2,54	3,8%
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	-8,4%	0,88	0,89	0,00	-6,0%
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%
0000 - Emplois fonctionnels	-11,1%	0,00	0,00	0,00	-11,1%
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	
0015 - Maîtres de conférences associés des universités		0,00	0,00	0,00	0,0%
1616 - Adjoint technique		0,00	0,00	0,00	
0564 - Conseillers principaux d'éducation		0,00	0,00	0,00	
1728 - Conseiller technique des services sociaux		0,00	0,00	0,00	
1708 - Professeur d'université de médecine générale EN		0,00	0,00	0,00	0,0%

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 2022 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 75 % 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				27	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes			part des
effectifs annuels	1 113	1 305		2 418	54,0%
équivalents temps plein employés	1 102	1 276		2 378	53,7%
taux moyen de temps partiel	99,1%	97,8%		98,4%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	écart	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 300 €	Femmes	2 213 €	-87 €	-3,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	2 321 €	Femmes	2 263 €	-58 €	-2,5%
décomposition des écarts :					% effet/(F- €/mois H par EQTP)
effet temps partiel				-29 €	49,6%
effet ségrégation des corps				8 €	-14,3%
effet démographique au sein des corps				5 €	-9,1%
<i>dont sur primes</i>				4 €	-7,5%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				-72 €	123,5%
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				3 €	-4,7%
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%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				-75 €	128,2%

### 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 1 112 hommes et 1 305 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 1 102 temps plein annuel et les femmes pour 1 276. 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 2 300 € pour les hommes et 2 213 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 321 € pour les hommes et 2 263 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de -87 €, cet écart est beaucoup moins élevé que pour les agents les titulaires.

### Décomposition des écarts

L'écart de 87 € 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 (8€)** : 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 positif ce qui signifie que les femmes sont plus représentées dans les corps ayant les salaires les plus élevés et/ou moins représentés dans les corps ayant les salaires les plus bas.
- **Effet démographique au sein des corps (5€)** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelon eu 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 (-72 €)** : 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 -75 €. 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	moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
	hommes	femmes				
050090 - Contractuel doctorant	2 010 €	2 023 €	1,00	1,00	25,38	7 €
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	2 061 €	2 066 €	1,00	1,00	14,01	2 €
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	2 807 €	2 679 €	0,99	0,99	81,09	33 €
1058 - ATER	2 236 €	2 249 €	0,99	0,99	20,95	-4 €
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	4 178 €	3 724 €	1,00	1,00	280,13	16 €
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	2 866 €	2 503 €	1,00	1,00	130,19	-34 €
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	2 076 €	2 113 €	1,00	1,00	17,01	-11 €
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	2 139 €	2 133 €	1,00	1,00	27,88	-8 €
0650 - Assistants associés des universités	1 644 €	1 645 €	0,99	0,99	10,76	5 €
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	2 290 €	2 408 €	0,99	0,99	52,11	8 €
050091 - Contractuel étudiant	465 €	418 €	1,00	0,99	39,05	6 €
0015 - Maîtres de conférences associés des universités	2 043 €	2 043 €	1,00	1,00	36,38	-48 €
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	2 838 €	2 550 €	0,94	0,95	167,31	-56 €
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	1 707 €	1 615 €	1,00	1,00	46,18	25 €
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	3 360 €	2 963 €	0,97	0,96	225,81	193 €
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	2 035 €	2 108 €	0,96	0,96	51,83	104 €
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	2 653 €	2 575 €	0,97	0,97	88,17	32 €
0652 - Professeurs associés des universités	2 463 €	2 900 €	0,57	0,51	143,58	140 €
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	3 640 €	4 321 €	0,52	0,44	386,02	-187 €
0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	2 331 €	2 575 €	0,78	0,81	88,70	8 €
0000 - Divers emplois fonctionnels		3 637 €	0,00	0,00	0,00	0 €
050094 - Contractuel post-doctorant	3 150 €	2 424 €	0,00	0,00	0,00	-726 €
050009 - Contrat emploi jeune	3 066 €	2 862 €	0,60	0,57	0,00	-204 €
1674 - Professeur invité		3 215 €	0,00	0,00	0,00	0 €
28 - Contrat aidé (PACTE)		1 833 €	0,00	0,00	0,00	0 €
049901 - Vacataire	248 €		0,00	0,00	0,00	0 €
1823 - CONTRACTUEL JUNIOR		4 026 €	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	Indicateur mixité emploi	Indicateur	effet démographique du corps/H
		mixité salaire		qualité TIB	
050090 - Contractuel doctorant	0,6%	1,00	1,00	25,38	0,4%
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	0,3%	1,00	1,00	14,01	0,1%
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	-4,6%	0,99	0,99	81,09	1,2%
ATER	0,6%	0,99	0,99	20,95	-0,2%
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	-10,8%	1,00	1,00	280,13	0,4%
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	-12,7%	1,00	1,00	130,19	-1,2%
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	1,8%	1,00	1,00	17,01	-0,6%
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	-0,3%	1,00	1,00	27,88	-0,4%
0650 - Assistants associés des universités	0,0%	0,99	0,99	10,76	0,3%
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	5,1%	0,99	0,99	52,11	0,4%
050091 - Contractuel étudiant	-10,1%	1,00	0,99	39,05	1,2%
0015 - Maîtres de conférences associés des universités	0,0%	1,00	1,00	36,38	-2,3%
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	-10,2%	0,94	0,95	167,31	-2,0%
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	-5,4%	1,00	1,00	46,18	1,4%
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	-11,8%	0,97	0,96	225,81	5,8%
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	3,6%	0,96	0,96	51,83	5,1%
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	-2,9%	0,97	0,97	88,17	1,2%
0652 - Professeurs associés des universités	17,7%	0,57	0,51	143,58	5,7%
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	18,7%	0,52	0,44	386,02	-5,1%
0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	10,5%	0,78	0,81	88,70	0,4%
0000 - Divers emplois fonctionnels		0,00	0,00	0,00	
050094 - Contractuel post-doctorant	-23,0%	0,00	0,00	0,00	-23,0%
050009 - Contrat emploi jeune	-6,7%	0,60	0,57	0,00	-6,7%
1674 - Professeur invité		0,00	0,00	0,00	
28 - Contrat aidé (PACTE)		0,00	0,00	0,00	
049901 - Vacataire		0,00	0,00	0,00	0,0%
1823 - CONTRACTUEL JUNIOR		0,00	0,00	0,00	

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

Concernant l'effet démographique, au niveau global le résultat est de 5 €. 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 2022, 88,53% de la masse salariale totale est financée sur des crédits Etat. Cette proportion est en légère diminution par rapport à 2021 (88,83%), cela s'explique par la part croissante des financements sur budget propre. La masse salariale sur ressources propres augmente de 5,10% entre 2021 et 2022. 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 510 054 08 € en 2022 soit une augmentation de 2,35%. Le GVT représente toujours une part prépondérante dans l'évolution de la masse salariale. C'est la conséquence principale de la croissance de la masse indiciaire résultant de l'avancement à l'ancienneté dans la grille (facteur « vieillesse »). Le facteur ETPT (enseignants 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 2022 :

- ▷ L'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2022 de 3,50%. La valeur du point d'indice passant ainsi de 4,686€ à 4,85 € soit un coût pour l'année 2022 de 7 millions d'euros.
- ▷ La reconduction de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) avec une augmentation considérable de 111,93% (172 797€ en 2021 contre 366 216€ en 2022). Cette envolée résulte principalement de l'inflation nationale de +4,36 % et des rémunérations stagnantes.
- ▷ La mise en œuvre de « l'indemnité inflation » exceptionnelle et individuelle de 100 € à la charge de l'État afin de préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. Le montant versé total au sein de l'Université est de 341 800€.
- ▷ Dans le cadre de la réforme du financement de la complémentaire santé, la fonction publique d'Etat prend désormais en charge une partie des cotisations de complémentaire santé de ses agents. Cette participation est mise en place à compter du 1er janvier 2022. Un plafond de 15€ est remboursé à chaque agent qui en fait la demande. Le coût de cette mesure pour cette année est de 600 000€. C'est une première étape vers une prise en charge de la mutuelle santé des agents à hauteur de 50% des cotisations dès 2025.
- ▷ Dans le prolongement de l'accord-cadre relatif au télétravail au sein de la Fonction Publique, le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 a créé une allocation forfaitaire destinée à contribuer au remboursement des frais que les agents engagent au titre du télétravail. L'arrêté du 26 août 2021 a fixé le montant de ce dispositif à 2,50€ par journée de télétravail dans la limite d'un plafond de 220€ par an. Il concerne les jours de télétravail effectués à compter du 1er septembre 2021. En 2022 l'établissement a versé 223 494€ de forfait télétravail à ses agents.
- ▷ La mise en œuvre des mesures de la Loi Programmation de la Recherche (LPR) concerne en premier lieu la revalorisation du Régime Indemnitaires des Personnels Enseignants et chercheurs (RIPEC) et en instaurant une mesure dite « mesures deux fois le SMIC » afin qu'aucun enseignant chercheur ne soit payé en dessous de deux fois le salaire minimum. En second lieu, la LPR relève les montants moyens du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel des personnels BIATSS (RIFSEEP). En effet, une évolution générale en faveur de tous les grades est attendue d'ici 2027.

De plus dans le cadre de l'amélioration des carrières, la loi instaure des dispositifs de reclassements et de repyramidages depuis 2021.

Enfin, à noter également la revalorisation de la rémunération doctorale de 5,84% entre 2021 et 2022. L'objectif étant d'atteindre une rémunération brute de 2300€ brut en 2026.

Le coût total des mesures LPR réalisées en 2022 est d'environ 2,4 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 2022 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  
2022

## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



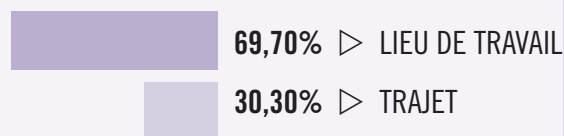
# 99

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

52 FEMMES / 47 HOMMES

- ▷ 49 AVEC ARRÊT DE TRAVAIL,
- ▷ 50 SANS ARRÊT DE TRAVAIL.

60,61% DES AGENTS CONCERNÉS SONT ÂGÉS  
ENTRE 40 ET 59 ANS.



# 2 331

VISITES MÉDICALES

DONT **865**

MENÉES

À DISTANCE

# 599

VACCINS CONTRE

LA GRIPPE ET

LA COVID

# 60

PERSONNELS

EN SITUATION

DE HANDICAP

ONT BÉNÉFICIÉ

D'UN AMÉNAGEMENT

DE POSTE OU

D'UNE AIDE SPÉCIFIQUE





**257**  
ASSISTANTS  
DE PRÉVENTION



**18**  
MEMBRES  
DU CHSCT  
FORMÉS

**13**  
RÉUNIONS  
DU CHSCT  
dont **4** groupes de travail

**36**  
AVIS RENDUS



**25**  
SAISINES  
DU DISPOSITIF  
HARCÈLEMENT  
MORAL

**49**  
SAISINES  
DU DISPOSITIF  
HARCÈLEMENT SEXUEL  
DISCRIMINATION

# PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

En 2022, la Présidente de l'Université de Lorraine est conseillée et assistée par un Conseiller de Prévention (CP) qui est la Directrice de la Direction Prévention Sécurité Environnement.

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

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

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

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

## 2. LES MISSIONS DE RÉALISATION

- ▷ Faire évaluer les risques professionnels (document unique) et organiser la mise en place des acteurs en cas de confinement, d'évacuation et de secours ;
- ▷ Améliorer la documentation définissant les modalités organisationnelles (procédures, modes opératoires, manifestations exceptionnelles ...) ;
- ▷ Mettre en œuvre et suivre la prévention des risques (environnement et sécurité) ;
- ▷ Organiser les collectes et l'évacuation des déchets dangereux de toute nature et 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	33	12	4	3	52
Masculin	21	12	8	6	47
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>99</b>
<i>dont imputables au service</i>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>58</b>

Sexe	2021	2020	2019	2018
Féminin	36	43	71	64
Masculin	37	26	68	38
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>69</b>	<b>139</b>	<b>102</b>

## TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE :

	service	trajet	total	service	trajet	total	taux sur effectif global
<b>laboratoires/pôles</b>	6	4	<b>10</b>	17,14%	17,39%	<b>17,24%</b>	<b>0,89%</b>
<b>collegiums/composantes</b>	20	14	<b>34</b>	57,14%	60,87%	<b>58,62%</b>	<b>0,73%</b>
<b>directions</b>	9	5	<b>14</b>	25,71%	21,74%	<b>24,14%</b>	<b>0,99%</b>
<b>Total global</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>	<b>0,80%</b>

## RÉPARTITION PAR GRAVITÉ, SEXE ET CATÉGORIE FP :

	service	trajet	mission	total	service	trajet	mission	total	taux sur effectif global	dont imputables au service
<b>laboratoires/pôles</b>	11	7	2	<b>20</b>	18,33%	20,00%	50,00%	<b>20,20%</b>	<b>1,78%</b>	<b>1</b>
<b>collegiums/composantes</b>	34	18		<b>52</b>	56,67%	51,43%	0,00%	<b>52,53%</b>	<b>1,11%</b>	<b>34</b>
<b>directions</b>	15	10	2	<b>27</b>	25,00%	28,57%	50,00%	<b>27,27%</b>	<b>1,90%</b>	<b>14</b>
<b>Total global</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>99</b>	100,00%	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>	<b>1,37%</b>	<b>58</b>

## RÉPARTITION PAR CAUSE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

Cause	A			B			C			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Accident de la route	5	6	11	2	1	3	2		2	16
Agression		1	1							1
Chute de personne	8	9	17	7	2	9	7	3	10	36
Chute d'objet								1	1	1
Contact-exposition		1	1							1
Heurt		1	1	1		1	2	2	4	6
Manutention	1	1	2	1	1	2	1	7	8	12
Projection		1	1							1
malaise, évanouissement	1	1	2				2		2	4
plaie		2	2		1	1	2	2	4	7
Situation traumatique				2		2	2	1	3	5
Autre	2		2	1		1	3	3	6	9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>99</b>

## RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 20 - 24	2	2	4
tranche 25 - 29	5	4	9
tranche 30 - 34	7	6	13
tranche 35 - 39	4	6	10
tranche 40 - 44	8	5	13
tranche 45 - 49	6	10	16
tranche 50 - 54	10	9	19
tranche 55 - 59	8	4	12
tranche 60 - 64	2	1	3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>

## RÉPARTITION PAR PLAGE HORAIRE :

Plage horaire	Féminin	Masculin	Total
4h / 6h	1	1	2
6h / 8h	11	2	13
8h / 10h	11	15	26
10h / 12h	5	6	11
12h / 14h	10	5	15
14h / 16h	3	9	12
15h / 17h		1	1
16h / 18h	7	3	10
18h / 20h	4	3	7
22h / 00h		1	1
NC		1	1
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>

## TAUX DE FRÉQUENCE (TFRAC) ET TAUX DE GRAVITÉ (TGRAC) 2022 :

	2022		2021		2020		2019	
	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC
Enseignants	2,15	0,17	3,17	0,13	0,46	0,02	2,47	0,03
BIATSS	10,16	0,59	9,08	0,62	6,83	0,34	10,95	0,44
Effectif total	<b>5,677</b>	<b>0,357</b>	<b>5,735</b>	<b>0,345</b>	<b>3,209</b>	<b>0,162</b>	<b>5,085</b>	<b>0,163</b>

## MALADIES PROFESSIONNELLES APPARUES ET EXISTANTES EN 2022 :

Maladies professionnelles	
apparue	1
existante	1
<b>Total</b>	<b>2</b>

Les maladies professionnelles consolidées ne sont pas comptabilisées dans ce tableau.

## RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR BAP, CATÉGORIE ET SEXE :

La maladie professionnelle apparue en 2022 concerne une femme de catégorie C appartenant à la BAP G.

## RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE :

L'agent de sexe féminin est âgée entre 50 et 54 ans.

## ACCIDENTS MORTELS :

Aucun accident mortel survenu en 2022 n'est imputable au service.

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

Néant en 2022

# 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 2022 :**

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

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

## **SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2021 :**

Type de dispositif	Nombre de signalements
Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination	27
Dispositif Harcèlement Moral	24

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

## TYPE DE SUITES DONNÉES 12 MOIS APRÈS LE SIGNALEMENT :

suites données	nombre
contrat non renouvelé	1
saisine de la section disciplinaire	1
résolution sans sanction	3
auteur hors UL	1
éléments insuffisants	1
alerte au Procureur	2

## RÉPARTITION PAR SEXE :

	Féminin	Masculin
Mis en cause		9

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

Type d'actes	Nombre
Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle	12
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes)	9
Situation de discrimination	3
Situation de harcèlement moral	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

## 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 SIGNALEMENT :

Type d'actes	Féminin	Masculin
étudiants		
Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle - nb de victimes	9	
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) - nb de victimes	12	
Situation de discrimination - nb de victimes	2	
Situation de harcèlement moral - nb de victimes		
personnels		
Situations de harcèlement sexuel ou agression sexuelle - nb de victimes	4	1
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) - nb de victimes	1	
Situation de discrimination - nb de victimes		1
Situation de harcèlement moral - nb de victimes	1	
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>2</b>

## 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	0	1
Masculin	5	2	7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET SEXE :

Type de population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS		3	3
E, E-C, C	1	4	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

## ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LES DEMANDES ACCORDÉES :

Actions mises en œuvre en 2022	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	3	4
Prise de dispositions afin d'éviter toute rencontre avec l'agent mis en cause et 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
A définir en fonction de l'évolution de la situation		1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

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

Prise en charge des frais d'avocat et de justice pour un agent : 6 000 €

## LES SUICIDES :

Néant en 2022

# LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

## ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN FONCTION AU 31/12/2022 :

Type d'acteur	nombre	nommés
Assistants de prévention	257	38
Conseillers de prévention	14	
Membres CHSCT	18	
Conseillers en radioprotection	30	
Médecins de prévention	2	
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>38</b>

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

Type d'acteur	nombre	ETP
Assistants de prévention	257	31,4
Conseillers de prévention	14	14
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>45,4</b>

## FORMATION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

### FORMATION INITIALE ET GÉNÉRALISÉE DES AP ET CP :

	Oui	Non	Durée (en jours)	Animation
<i>Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des CP</i>		X		
<i>Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des AP</i>		X		

## 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 :

	2022	
	Lettre de cadrage	Formation initiale
Assistants de prévention	38	38
Membre du CHSCT		2
Sauveteur secouriste du travail		159
Acteurs de la prévention de la Direction DPSE		7
Formateur sauveteur secouriste du travail		3
SSIAP 1, 2 et 3		0
PCR		18
PRAP		5
PSSM		44

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

	2022
Acteurs de la prévention de la Direction DPS	13
Assistant de prévention	149
Formateur sauveteur secouriste du travail	12
Sauveteur secouriste du travail	223
SSIAP 1, 2 et 3	9
PCR	5



# LES INSTANCES DE PRÉVENTION

## LES MEMBRES DU CHSCT ET LEUR FORMATION

### MEMBRES DU CHSCT :

	2022	
	Titulaires	Suppléants
membres du CHSCT	9	9

### FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT :

	Nombre	Durée
Formation membres	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 DES CHSCT

Au cours de l'année 2022, le CHSCT s'est réuni à 9 reprises à l'initiative de la Présidente.

### NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES :

Acteur de prévention	2022
ISST	2
AP/CP	9
Médecin du travail	5

### LES VISITES ET LES ENQUÊTES

#### NOMBRE DE VISITES DE SITES EFFECTUÉES :

	2022
Nombre de visites	6
dont le rapport a été étudié en séance	3
selon le type de FS	sans objet

#### NOMBRE D'ENQUÊTES RÉALISÉES VENTILÉ SELON LES CRITÈRES SUIVANTS :

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

Aucun recours à un expert certifié n'a été demandé.

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

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

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	2
ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	1
ayant fait l'objet d'une inscription au registre	2

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

## DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

Un rapport annuel des médecins du travail et un rapport d'ISS ont été reçus.  
Le CHSCT a été informé des accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.

## NOMBRE DE CONSULTATIONS DU CHSCT :

	2022
Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	5
Consultations sur des projets de règlement et de consignes	4
Consultations sur des mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail)	14

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

	2022
reçus par le CHSCT	1
étudiés par le CHSCT	1
ayant fait l'objet d'un avis du CHSCT	1

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

	2022
TMS (troubles musculo-squelettiques)	1
RPS (risques psychosociaux)	1

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

Taux global de 93% sur 15 actions.

## DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

	2022
reçus par le CHSCT	159
étudiés par le CHSCT	159

Sont intégrés dans ces DUERP, les TMS et RPS.

## SERVICES ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS :

	2022
ayant un DUERP	- 115 niv 1 et 44 niv 2
dont ayant un DUERP mis à jour annuellement	- 115 niv 1 et 44 niv 2
dont intégrant un volet RPS	327 situations de travail générant des RPS sur toute UL
n'ayant pas de DUERP	0

## AVIS RENDUS PAR LE CHSCT :

36 avis

## MESURES PROPOSÉES PAR LE CHSCT :

	2022
acceptées et mises en œuvre	6
acceptées mais non encore mise en œuvre	0
refusées	0
en cours ou sans suite	55
<b>Total</b>	<b>61</b>

11 mesures proposées intègrent les RPS (risques psychosociaux).

# 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 :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin
50 - 54	1	
55 - 59		1
60 - 64	1	

## BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE 2022 :

### PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 25 - 29		1	1
tranche 35 - 39	9	3	12
tranche 40 - 44	8	2	10
tranche 45 - 49	5	2	7
tranche 50 - 54	9	2	11
tranche 55 - 59	14	9	23
tranche 60 - 64	8	6	14
tranche 65 - 69	2	2	4
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>82</b>

### PAR STATUT ET TYPE DE POPULATION

Statut/type de population	Féminin	Masculin	Total
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
BIATSS	10	3	13
E, E-C, C	2	1	3
<b>Titulaires</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>66</b>
BIATSS	34	18	52
E, E-C	9	5	14
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>82</b>

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
60 - 64	1	1

## CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE EN 2022 :

	Féminin		Masculin		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs	6	451	4	541	10	992
Enseignants du 2nd degré	0	0	2	97	2	97
BIATSS	18	832	13	1036	31	1868
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1283</b>	<b>19</b>	<b>1674</b>	<b>43</b>	<b>2957</b>

## AGENTS PLACÉS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ EN 2022 :

Sexe	Titulaires	Contractuels
Féminin	5	0
Masculin	2	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 2022 :

	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	7 235
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	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7 235</b>

## LES VISITES MÉDICALES

Selon les décrets du 28 mai 1982 et du 28 juin 2011 qui régissent la prévention médicale dans la fonction publique, les agents titulaires, stagiaires et contractuels ont un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans. En plus de cet examen quinquennal (minimum), il y a la surveillance médicale particulière ou renforcée d'une visite annuelle minimum à l'égard de certaines catégories de personnels, le médecin de prévention pouvant moduler la fréquence. Ces catégories de personnels sont essentiellement les agents travaillant dans des services comportant des risques spéciaux (risques professionnels : notamment physique, chimique, radiations ionisantes, amiante), mais aussi les personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé longue maladie ou longue durée (CLM ou CLD) et les agents souffrant de pathologies particulières.

Aussi, dans les tableaux ci-dessous, la distinction est faite entre les visites périodiques au titre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR-SMP) et les visites quinquennales « simples ». Par ailleurs, il existe également les visites dites « occasionnelles » à la demande de l'agent, de l'employeur, du médecin lui-même, des femmes enceintes, des travailleurs handicapés ... Les données chiffrées portent sur tous les personnels titulaires et contractuels, enseignants et BIATSS confondus.

## VISITES MÉDICALES DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2022 :

Type de visite	Agents ayant bénéficié d'une visite
surveillance médicale particulière	793
visite d'information et de prévention	813
visite à la demande de l'agent	263
visite à la demande de l'administration	64

## VISITES MÉDICALES SUR L'ENSEMBLE DE L'UL :

	2022	2021	2020	2019
<b>Visites systématiques ou périodiques</b>	<b>1 606</b>	<b>2 067</b>	<b>1 701</b>	<b>1 213</b>
Visites quinquennales	813	689	442	465
Surveillance Renforcée	793	1 378	1 259	748
<i>Dont entretiens Infirmiers</i>	<i>630</i>	<i>630</i>	<i>506</i>	<i>730</i>
<b>Autres visites</b>	<b>725</b>	<b>521</b>	<b>386</b>	<b>519</b>
Embauches , Ouvertures de dossiers	44	50	45	26
Suite à Accident (AT)	10	6	5	14
Suite à Arrêt maladie	61	48	42	38
Pré-reprise maladie (CLM, CMO, CLD)	24	13	-	-
Reprise maternité	8	14	-	-
à la demande de l'agent (du salarié)	263	209	176	264
à la demande de l'employeur (administration)	64	38	31	75
à la demande du médecin conseil	0	0	0	0
à la demande de l'IST (pour le médecin du travail)	33	18	4	20
à la demande du médecin du travail	218	123	83	82
Fin d'activité / divers		2		
<b>Nombre total</b>	<b>2 331</b>	<b>2 588</b>	<b>2 087</b>	<b>1 732</b>

	2022	2021	2020
<b>Consultations à distance</b>	<b>865</b>	<b>905*</b>	<b>586*</b>
Visio	648	605	205
Téléphoniques	217	300	381

*\* dont les entretiens liés au contexte de la pandémie*

## ORIENTATIONS MÉDICALES ET CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES :

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

## EXAMENS COMPLÉMENTAIRES ET TIERS-TEMPS :

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Examens complémentaires</b>							
Tests visuels	907	920	793	1 172	310	515	575
Tests auditifs	782	950	715	1158	134	497	449
Urines		-	-	-	-	26	107
Examens sanguins	14	22	18	27	17	19	30
Radiographie des poumons	8	13	14	13	-	-	-
Scanner thoracique	3	3	3	-	-	-	-
<b>Tiers-Temps</b>							
Etudes de postes	41	46	24	80	12	15	24
Visites de laboratoires ou de sites	5	8	8	18	3	5	3
CHSCT et autres CHSCT locaux	15	30	23	20	8	13	13
<i>dont CHSCT UL</i>	10	15	13	10	6	7	
Réunion RPS - Accompagnement	0	0	2	1	1	7	
GLSI - GLSI Process	15	6	5	10	6	9	4
Liées au handicap	1	2	1	1	1	1	9
Présences au Comité Médical	1	0	0	0	2	2	5

## 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 :

	2022
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	5

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

	2022
Rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	13

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

Environ 33 %

### CAMPAGNE DE VACCINATION

599 vaccins réalisés en 2022.



# 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 2022, 79 actions ont été engagées au bénéfice de 60 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels ».

Type d'actions (aménagement de poste ou aides spécifiques)	Nombre d'actions	Montant	Bénéficiaires		
			BIATSS	E, E-C, C	Total
Aménagement de bureau (poste de travail)	43	43 887 €	28	12	40
Auditif	13	14 201 €	7	6	13
Interprétariat	17	5 458 €	2	1	3
Transport	3	925 €		1	1
Visuel	2	1 104 €	2		2
Autres aides	1	1 740 €	1		1
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>67 315 €</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

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

- ▷ Le nombre d'assistants de prévention progresse toujours en 2022 (+20). Le Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en chiffrerait 7 368 en 2018 (non indiqué pour 2019).
- ▷ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) de notre établissement fait partie des 92% d'établissements qui ont réuni plus de trois fois dans l'année cette instance selon les données du Ministère. Le CHSCT de l'UL s'est réuni à 9 reprises en 2022.
- ▷ 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) et progresse en 2022 (99). 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.

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2022 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

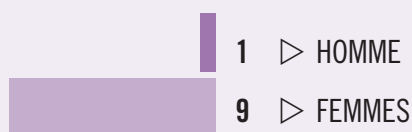


# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

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

**79,5** JOURS DE CONGÉS  
DONNÉS PAR **10** AGENTS



### LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2021/2022 C'EST

- ▷ **134 994** CONGÉS PAYÉS
- ▷ **17 986,5** JOURS DE RÉCUPÉRATION
- ▷ **561,5** JOURS DE CONCORDAT
- ▷ **9 308** JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET  
PAR **850** AGENTS

**71 260** JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

- ▷ **2 475** AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ
- ▷ **1 996** JOURS DE CARENCE

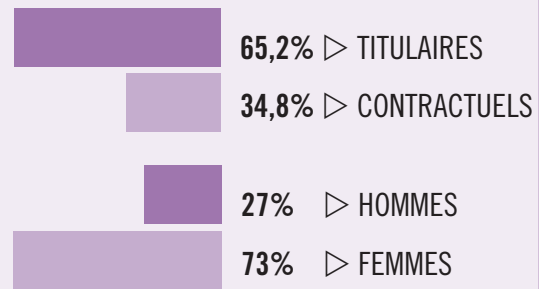
**53%**

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



**1 323**

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS  
À TÉLÉTRAVAILLER  
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE

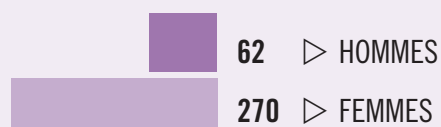


**87%**

DES AGENTS  
À TEMPS PARTIEL  
SONT DES PERSONNELS  
BIATSS



**332** PERSONNELS  
SONT À TEMPS PARTIEL  
AU 31/12/2022



# ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

## NOMBRE D'AGENTS PRÉSENTS DANS AGATTE À LA DATE DU 31/12/2022 SUIVANT LE RÉGIME CHOISI:

Agatte constitue le logiciel de gestion du temps de travail mis en place à l'UL au 1er septembre 2013 pour l'ensemble des personnels BIATSS. Les personnels recrutés pour un contrat de moins de 3 mois, les agents en position de détachement, congé parental, congé longue durée et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte. En 2022, 16 972 heures ont été écrites.

Type de régime	Nombre d'agents	Taux
36h40	723	23,3%
37h30	1631	52,6%
37h43	20	0,6%
38h10	701	22,6%
39h50	12	0,4%
43h00	12	0,4%
<b>Total</b>	<b>3099</b>	<b>100,0%</b>

Catégorie de régime	Type de régime	Nombre d'agents
Régime général	36h40	572
	37h30	1352
	38h10	559
<b>Total Régime général</b>		<b>2483</b>
Horaires spécifiques	36h40	150
	37h30	269
	38h10	140
<b>Total Horaires spécifiques</b>		<b>559</b>
Personnels médico-sociaux	37h43	20
<b>Total Personnels médico-sociaux</b>		<b>20</b>
Infirmiers	39h50	12
<b>Total Infirmiers</b>		<b>12</b>
Concierges	43h00	12
<b>Total Concierges</b>		<b>12</b>
Ferme expérimentale bouzule	36h40	1
	37h30	10
	38h10	2
<b>Total Ferme expérimentale bouzule</b>		<b>13</b>
<b>Total général</b>		<b>3099</b>

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 (médico-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 20 - 24	8	6	14	23	20	43	1		1	7	6	13							71
tranche 25 - 29	39	18	57	97	60	157	2		2	25	29	54							270
tranche 30 - 34	55	20	75	135	60	195	1		1	31	32	63	2		2		1	1	337
tranche 35 - 39	83	28	111	155	59	214		1	1	38	38	76	4		4				406
tranche 40 - 44	82	38	120	112	65	177	6		6	26	36	62							365
tranche 45 - 49	48	31	79	114	87	201	1		1	46	67	113	2		2		1	1	397
tranche 50 - 54	68	39	107	176	82	258	1		1	56	58	114	2		2	1	3	4	486
tranche 55 - 59	69	36	105	163	82	245	2		2	63	57	120				1	4	5	477
tranche 60 - 64	34	13	47	79	49	128	5		5	37	35	72	1		1		1	1	254
tranche 65 et +	7	1	8	10	3	13				7	7	14	1		1				36
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>230</b>	<b>723</b>	<b>1064</b>	<b>567</b>	<b>1631</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>336</b>	<b>365</b>	<b>701</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>3099</b>

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	118	135	240	493	88	61	81	230	723
37h30	295	292	477	1064	241	146	180	567	1631
37h43	19			19	1			1	20
38h10	148	76	112	336	207	80	78	365	701
39h50	12			12					12
43h00			2	2		2	8	10	12
<b>Total</b>	<b>592</b>	<b>503</b>	<b>831</b>	<b>1926</b>	<b>537</b>	<b>289</b>	<b>347</b>	<b>1173</b>	<b>3099</b>

## RÉPARTITION PAR BAP :

BAP	36h40	37h30	37h43	38h10	39h50	43h00	Total
A	19	106		32			157
B	12	45		36			93
C	22	86		64			172
D	5	13		2			20
E	68	92		77		1	238
F	120	192		67			379
G	101	257		148		11	517
J	372	838		272			1482
médico-sociaux	4	2	20	3	12		41
<b>Total général</b>	<b>723</b>	<b>1631</b>	<b>20</b>	<b>701</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>3099</b>

# TÉLÉTRAVAIL

## BILAN DE LA CAMPAGNE 2022 :

Le dépôt des demandes a été réalisé de manière dématérialisée du 25 avril au 10 juin 2022.

### 1343 DEMANDES COMPLÈTES ONT ÉTÉ DÉPOSÉES :

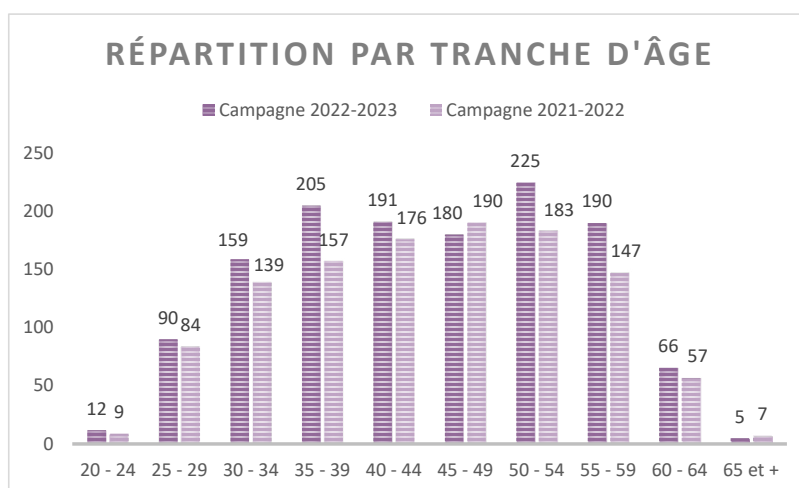
- ▷ 1323 avis favorables
- ▷ 10 avis défavorables
- ▷ 10 renoncations

## LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS :

### RÉPARTITION PAR GENRE

Sexe	Nombre campagne 22/23	%	Nombre campagne 21/22	%
Masculin	357	26,98%	304	26,45%
Féminin	<b>966</b>	<b>73,02%</b>	<b>845</b>	<b>73,54%</b>
Total	1323	100%	1149	100%

### RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



### RÉPARTITION PAR STATUT

Statut	Nombre campagne 22/23	%	Nombre campagne 21/22	%
Contractuels	460	34,77%	383	33,33%
Titulaires	<b>863</b>	<b>65,23%</b>	<b>766</b>	<b>66,67%</b>
Total général	1323	100%	1149	100%

### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP

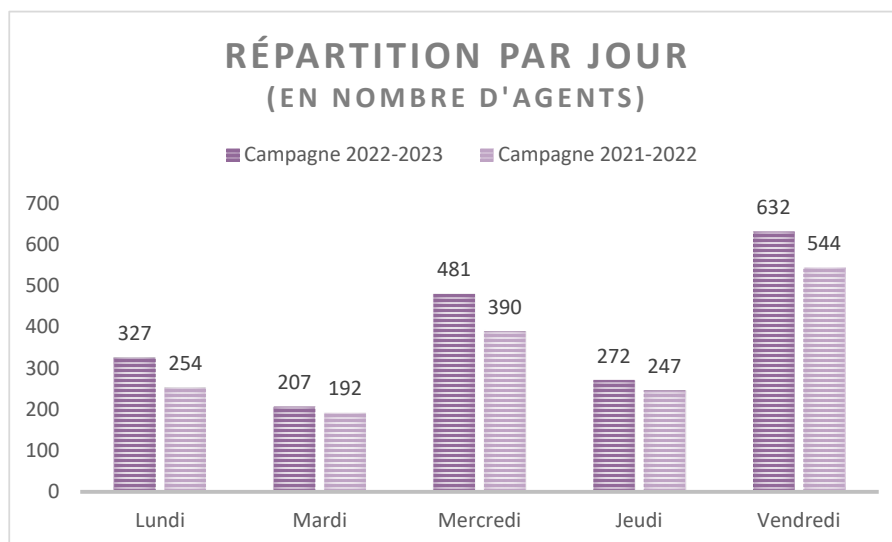
Catégorie	Nombre campagne 22/23	%	Nombre campagne 21/22	%
A	<b>552</b>	<b>41,72%</b>	<b>497</b>	<b>43,25%</b>
B	354	26,76%	310	26,98%
C	417	31,52%	342	29,77%
Total général	1323	100%	1149	100%

51,7% 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	121	27	148	11,18%
1	<b>427</b>	<b>154</b>	<b>581</b>	<b>43,92%</b>
1,5	140	34	174	13,15%
2	278	142	420	31,75%
<b>Total général</b>	<b>966</b>	<b>357</b>	<b>1323</b>	<b>100%</b>



## TÉLÉTRAVAILLEURS AU 31/12/22

### 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	1	4	1	1	10	1			1	4	2	1			7	19					
B							1	1		1	1		3											3					
C		1		1	1		3	2	3	14	2		21							6			8	32					
D										3			3	1			1	5					5	9					
E				4	6		10	4	1	32	18		55	5		15	5	25	7	1	56	4	68	158					
F	3	10	5	2	1	1	22	26	16	4	12	4	1	63	10	4		5	19	20	5	12	5	1	43	147			
G	2		1	4	1		8		1	5	1		8			1	1	2	1	1	2	4		1	9	27			
J	25	32	35	2	1	3	98	68	108	171	27	9	20	403	31	33	49	4	3	2	122	77	66	72	32	5	14	266	889
médico-sociaux	2						2	2					2	1			1	4					4	9					
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>144</b>	<b>107</b>	<b>130</b>	<b>180</b>	<b>94</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>568</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>171</b>	<b>120</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>111</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>410</b>	<b>1293</b>

### 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	1						1	1	2	2			5			1				1	2		1			3	10		
tranche 25 - 29			3				3	9	9	11	4	5	2	40	2	2	3	1	8	8	2	3	4	2	1	20	71		
tranche 30 - 34	2	4	2				8	7	19	27	13	2	5	73	4	4	1	3	13	21	8	14	9	1	1	53	147		
tranche 35 - 39	2	5	7	2	3		19	24	14	39	13	8	2	100	5	5	7	3	20	14	18	14	12	3	7	68	207		
tranche 40 - 44	9	8	4		1		22	13	15	22	13	6	3	72	6	7	6	8	29	13	8	7	24	3	2	57	180		
tranche 45 - 49	6	1	6	3	2	1	19	10	23	20	22	2	2	79	10	4	7	4	29	12	9	4	15	3	4	47	174		
tranche 50 - 54	6	12	8	4	1	2	33	17	24	26	12	7	5	91	10	5	7	3	27	20	16	14	20	2	1	73	224		
tranche 55 - 59	5	11	8	1	2	1	28	21	16	24	12	4	4	81	6	8	12	2	28	21	9	11	15	1		57	194		
tranche 60 - 64	2	1	3	3	1		10	5	7	11	3		26	5	2	4	1	12	8	5	6	11			30	78			
tranche 65 et +		1					1	1					1	1		2	1	4	1		1				2	8			
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>144</b>	<b>107</b>	<b>130</b>	<b>180</b>	<b>94</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>568</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>171</b>	<b>120</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>111</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>410</b>	<b>1293</b>

Les télétravailleurs ont été équipés de matériels informatiques fournis par l'établissement. Les autorisations délivrées pour la période du 1er septembre 2022 au 31 août 2023 mentionnent l'adresse personnelle de l'agent comme lieu de télétravail.

Un espace de travail permettant de limiter les déplacements des agents a été inauguré en mai 2022.

## 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
E	2	1		3	1	2		3	6
F						1	2	3	3
J	2	8	7	17	1	1	1	3	20
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24			1	1					1
30 - 34	1	1	1	3	1			1	4
35 - 39		2	1	3		1		1	4
40 - 44	1		1	2					2
45 - 49		3		3		1	1	2	5
50 - 54						2		2	2
55 - 59	2	2	1	5	1		2	3	8
60 - 64		1	2	3	1		1	2	5
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

Parmi ces 31 agents, 17 bénéficiaient déjà d'une autorisation de télétravail régulier. A noter qu'il y a une forte augmentation (+210%) entre 2021 et 2022.

# 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	963			963	1650			1650	2613
BIATSS	288	300	412	1000	344	192	195	731	1731
<b>Titulaires</b>	<b>1251</b>	<b>300</b>	<b>412</b>	<b>1963</b>	<b>1994</b>	<b>192</b>	<b>195</b>	<b>2381</b>	<b>4344</b>
E, E-C, C	577			577	668			668	1245
BIATSS	228	136	305	669	182	80	158	420	1089
<b>Contractuels</b>	<b>805</b>	<b>136</b>	<b>305</b>	<b>1246</b>	<b>850</b>	<b>80</b>	<b>158</b>	<b>1088</b>	<b>2334</b>
<b>Total général</b>	<b>2056</b>	<b>436</b>	<b>717</b>	<b>3209</b>	<b>2844</b>	<b>272</b>	<b>353</b>	<b>3469</b>	<b>6678</b>

#### 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			7	7	9
tranche 20 - 24	94	9	26	129	80	11	27	118	247
tranche 25 - 29	306	34	67	407	410	26	29	465	872
tranche 30 - 34	265	53	85	403	271	28	31	330	733
tranche 35 - 39	201	57	88	346	224	26	37	287	633
tranche 40 - 44	233	57	63	353	314	27	30	371	724
tranche 45 - 49	252	51	66	369	374	42	50	466	835
tranche 50 - 54	268	79	113	460	365	48	49	462	922
tranche 55 - 59	261	58	131	450	406	37	58	501	951
tranche 60 - 64	148	34	67	249	311	24	29	364	613
tranche 65 et +	28	4	9	41	89	3	6	98	139
<b>Total général</b>	<b>2056</b>	<b>436</b>	<b>717</b>	<b>3209</b>	<b>2844</b>	<b>272</b>	<b>353</b>	<b>3469</b>	<b>6678</b>

### TEMPS PARTIEL

#### RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

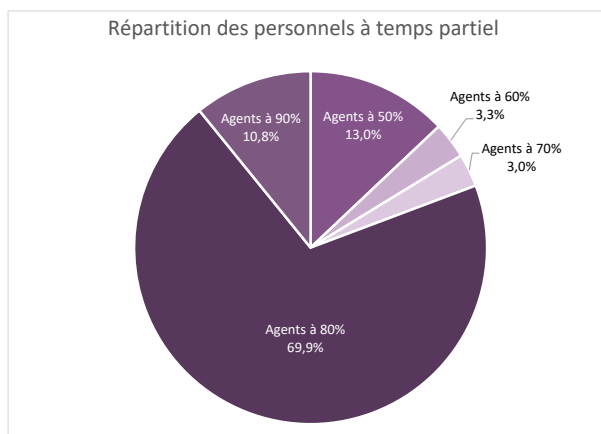
	Statut/type population/cat.	50%			60%			70%			80%			90%			Total général
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Masculin	Féminin	Total	
Titulaires	A	8	10	18	3	1	4	2	2	4	57	14	71	9	4	13	110
	B	1	6	7		1	1	1	1	1	45	6	51	5		5	65
	C	8	4	12	2	3	5	3		3	58	4	62	9	1	10	92
	BIATSS	14	12	26	3	4	7	5		5	141	21	162	21	4	25	225
	E, E-C	3	8	11	2	1	3	1	2	3	19	3	22	2	1	3	42
	<b>Titulaires</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>160</b>	<b>24</b>	<b>184</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>267</b>
Contractuels	A	1		1							14	3	17	4		4	22
	B		1	1				1		1	8		8	2		2	12
	C	4		4	1		1	1		1	21	2	23	2		2	31
	BIATSS	5	1	6	1		1	2		2	43	4	47	8		8	64
	E, C											1	1				1
	<b>Contractuels</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>65</b>
	<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>203</b>	<b>29</b>	<b>232</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>332</b>

Les agents de catégorie C représentent 37% des agents BIATSS à temps partiel (34,5% au sein des titulaires et 47,7% au sein des contractuels). A noter que les 28 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			2	2					2
tranche 30 - 34	12	11	11	34	1		1	2	36
tranche 35 - 39	20	18	25	63	3	2	1	6	69
tranche 40 - 44	18	12	19	49	6	4		10	59
tranche 45 - 49	15	11	9	35	6	1	2	9	44
tranche 50 - 54	13	5	10	28	8	2	3	13	41
tranche 55 - 59	9	5	21	35	3	2	7	12	47
tranche 60 - 64	9	1	9	19	5	3		8	27
tranche 65 - 69	2		3	5	2			2	7
<b>Total général</b>	<b>98</b>	<b>63</b>	<b>109</b>	<b>270</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>62</b>	<b>332</b>

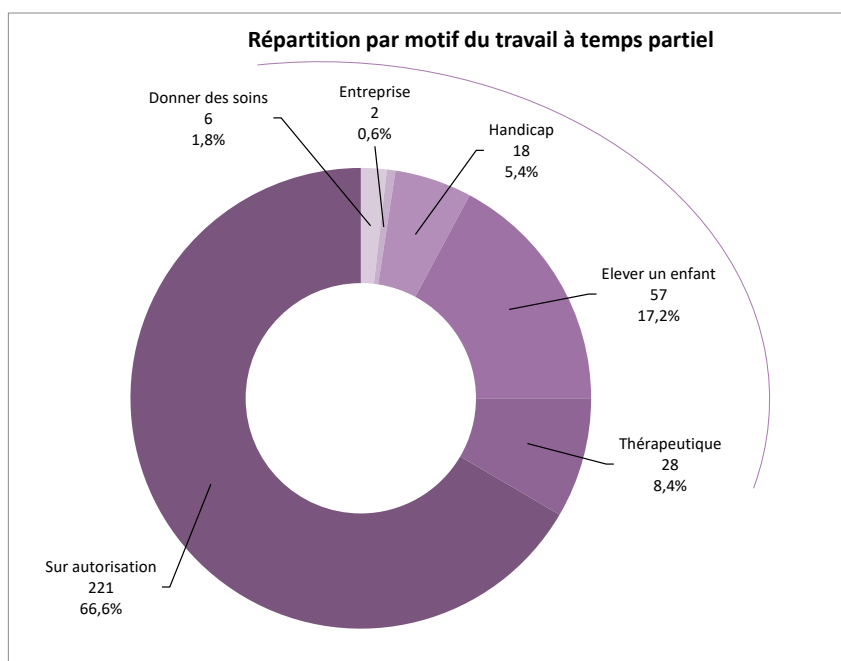
Les tranches d'âge des 35 - 39 et 40 - 44 ans sont les plus impactées par le temps partiel. Les femmes représentent 81,3% des agents à temps partiel. La part des hommes progresse de 3,9% en 2022.



332 personnes sont à temps partiel, représentant 4,6% de la population totale (9,1% 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 2022 (351 agents à temps partiel en 2021 contre 363 agents à temps partiel en 2020).

Pour 69,9% 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 (66,6%) mais diminue de 1,2% par rapport à 2021.

## 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	
<b>50%</b>	<b>4</b>		<b>11</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>32</b>
tranche 30 - 34			1	1					1
tranche 35 - 39	1			1	1	1	1	3	4
tranche 40 - 44			1	1					1
tranche 45 - 49					1			1	1
tranche 50 - 54	1		3	4	1	1		2	6
tranche 55 - 59	1		4	5	1	2	3	6	11
tranche 60 - 64			1	1	1	2		3	4
tranche 65 - 69	1		1	2	2			2	4
<b>60%</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
tranche 30 - 34			1	1					1
tranche 35 - 39	1			1					1
tranche 40 - 44						1		1	1
tranche 45 - 49							1	1	1
tranche 55 - 59							1	1	1
<b>70%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>5</b>
tranche 35 - 39	1		1	2					2
tranche 40 - 44		1		1	1			1	2
tranche 50 - 54	1			1					1
<b>80%</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>2</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>69</b>
tranche 25 - 29			1	1					1
tranche 30 - 34	8	5	8	21			1	1	22
tranche 35 - 39	6	7	10	23					23
tranche 40 - 44	5	1	6	12					12
tranche 45 - 49	2	1		3	1			1	4
tranche 50 - 54		1		1	1		1	2	3
tranche 55 - 59	1		1	2			2	2	4
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>84</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>111</b>

## 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	
<b>50%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>11</b>
tranche 40 - 44		1	1	2		1		1	3
tranche 45 - 49	2			2					2
tranche 50 - 54					1			1	1
tranche 60 - 64	2			2	2			2	4
tranche 65 - 69	1			1					1
<b>60%</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
tranche 40 - 44					1			1	1
tranche 50 - 54	1			1			1	1	2
tranche 55 - 59			2	2					2
tranche 60 - 64	1			1					1
<b>70%</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>5</b>
tranche 40 - 44		1	1	2					2
tranche 45 - 49			1	1	1			1	2
tranche 60 - 64			1	1					1
<b>80%</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>140</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>163</b>
tranche 25 - 29			1	1					1
tranche 30 - 34	4	6	1	11	1			1	12
tranche 35 - 39	10	9	11	30	2	1		3	33
tranche 40 - 44	10	6	9	25	3	2		5	30
tranche 45 - 49	7	9	6	22	3	1		4	26
tranche 50 - 54	7	2	4	13	3	1	1	5	18
tranche 55 - 59	6	5	13	24	1		1	2	26
tranche 60 - 64	5	1	7	13	2	1		3	16
tranche 65 - 69			1	1					1
<b>90%</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>36</b>
tranche 35 - 39	1	2	3	6					6
tranche 40 - 44	3	2	1	6	1			1	7
tranche 45 - 49	4	1	2	7			1	1	8
tranche 50 - 54	3	2	3	8	2			2	10
tranche 55 - 59	1		1	2	1			1	3
tranche 60 - 64	1			1					1
tranche 65 - 69			1	1					1
<b>Total général</b>	<b>69</b>	<b>47</b>	<b>70</b>	<b>186</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>221</b>

## RATIOS :

	BIATSS			Enseignants			Ensemble		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Nombre d'agents à temps partiel	243	46	289	27	16	43	270	62	332
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif par genre	13,7%	3,5%	9,1%	1,7%	0,7%	1,1%	8,3%	1,7%	4,6%
% d'agents à temps partiel par rapport à la population concernée	8,5%	1,4%	9,1%	0,7%	0,4%	1,1%	3,7%	0,9%	4,6%

## 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
30%	1		1										1
33%											1	1	1
40%	1		1	1		1							2
50%	7	3	10		1	1	9	3	12	45	94	139	162
60%	1	2	3				2		2	1	1	2	7
70%	1		1		1	1	2	2	4	2		2	8
80%	9	1	10	4		4	16	4	20	4	1	5	39
90%					1	1	1	1	2				3
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>97</b>	<b>149</b>	<b>225</b>

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	2
tranche 25 - 29	2	3	5		1	1	7	1	8	7	13	20	34
tranche 30 - 34	2		2		1	1	3	1	4	4	6	10	17
tranche 35 - 39	3		3	2		2	6	2	8	7	9	16	29
tranche 40 - 44	5		5				1		1	7	14	21	27
tranche 45 - 49	1	1	2	1		1	2	1	3	10	14	24	30
tranche 50 - 54	2	1	3	1		1	3	2	5	7	19	26	35
tranche 55 - 59	3		3	1	1	2	8	1	9	6	11	17	31
tranche 60 - 64	2		2							2	10	12	14
tranche 65 et +	2		2					2	2	1	1	2	6
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>97</b>	<b>149</b>	<b>225</b>

Parmi les personnels à temps incomplet, 11 sont des affectations académiques (10 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 TITULAIRES TEMPS PARTIEL/INCOMPLET/TEMPS PLEIN PAR SEXE, POPULATION ET CATÉGORIE AU 31/12/2022 :

Type population/catégorie	Temps partiel			Temps incomplet			Temps plein			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A	98	34	132	74	103	177	2056	2844	4900	5209
B	63	14	77	5	3	8	436	272	708	793
C	109	14	123	30	10	40	717	353	1070	1233
<b>BIATSS</b>	<b>243</b>	<b>46</b>	<b>289</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>76</b>	<b>1669</b>	<b>1151</b>	<b>2820</b>	<b>3185</b>
<b>Enseignants, E-C, C</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>97</b>	<b>149</b>	<b>1540</b>	<b>2318</b>	<b>3858</b>	<b>4050</b>
<b>Total général</b>	<b>270</b>	<b>62</b>	<b>332</b>	<b>109</b>	<b>116</b>	<b>225</b>	<b>3209</b>	<b>3469</b>	<b>6678</b>	<b>7235</b>

### DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE

En 2022, 379 demandes de travail à temps partiel ont été enregistrées pour 267 agents (plusieurs demandes peuvent être formulées par un même agent au cours de l'année). Une demande a reçu un avis défavorable pour la quotité demandée, celle-ci a été modifiée suite à la demande de recours de l'agent.

Type de demande	Féminin	Masculin	Total
<b>Première demande</b>	<b>84</b>	<b>34</b>	<b>118</b>
<b>Renouvellement</b>	<b>216</b>	<b>45</b>	<b>261</b>
<i>dont sans changement de quotité</i>	<i>197</i>	<i>39</i>	<i>236</i>
<i>dont avec changement de quotité</i>	<i>19</i>	<i>6</i>	<i>25</i>
<b>Retour au temps plein</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>68</b>

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

2022 Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1	1	2	4	1			1	5
30 - 34	11	10	12	33	1		1	2	35
35 - 39	18	14	19	51	2	2	1	5	56
40 - 44	16	8	13	37	3	3	1	7	44
45 - 49	15	3	7	25	3		1	4	29
50 - 54	9	3	8	20	3	1	3	7	27
55 - 59	9	3	17	29	4	3	6	13	42
60 - 64	5	2	7	14	4	3	2	9	23
65 - 69	2		2	4	2			2	6
<b>Total général</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>87</b>	<b>217</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>267</b>

Dans ce tableau, un agent qui a présenté deux demandes est comptabilisé une fois. Pour rappel, il y a eu 379 demandes de temps partiel pour 267 agents.

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

Statut d'emploi/motif de la demande	Féminin	Masculin	Total
<b>fonctionnaire sur emploi permanent</b>	<b>200</b>	<b>59</b>	<b>259</b>
Création ou reprise d'entreprise	3	1	4
Handicap de l'agent	6	3	9
Motif thérapeutique	82	37	119
Naissance ou adoption d'un enfant	24	1	25
Raisons personnelles	85	17	102
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	<b>103</b>
Handicap de l'agent	5		5
Motif thérapeutique	19	10	29
Naissance ou adoption d'un enfant	17	2	19
Raisons personnelles	47	3	50
<b>Contractuel sur emploi non permanent</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
Motif thérapeutique	11	3	14
Naissance ou adoption d'un enfant	1		1
Raisons personnelles		2	2
<b>Total général</b>	<b>300</b>	<b>79</b>	<b>379</b>

## RÉPARTITION DES DEMANDES PAR MOTIF, CATÉGORIE FP ET SEXE :

Motif de la demande	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Création ou reprise d'entreprise	3			3	1			1	4
Handicap de l'agent	2	3	6	11	1	1	1	3	14
Motif thérapeutique	41	11	60	112	20	19	11	50	162
Naissance ou adoption d'un enfant	19	7	16	42	1		2	3	45
Raisons personnelles	52	34	46	132	13	5	4	22	154
<b>Total général</b>	<b>117</b>	<b>55</b>	<b>128</b>	<b>300</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>79</b>	<b>379</b>

Malgré une baisse progressive des personnels à temps partiel au 31/12, on constate une hausse des demandes de temps partiel sur l'année civile. Cette hausse s'explique par une augmentation de + 135% du nombre de demandes de temps partiel thérapeutique. Les demandes sont formulées pour de courtes périodes et font l'objet de plusieurs renouvellements sur la même année.

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

type population/motif	Féminin	Masculin	Total
<b>Enseignants, E-C, C</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>69</b>
Création ou reprise d'entreprise		1	1
Handicap de l'agent		1	1
Motif thérapeutique	28	10	38
Naissance ou adoption d'un enfant	6	1	7
Raisons personnelles	14	8	22
<b>BIATSS</b>	<b>252</b>	<b>58</b>	<b>310</b>
Création ou reprise d'entreprise	3		3
Handicap de l'agent	11	2	13
Motif thérapeutique	84	40	124
Naissance ou adoption d'un enfant	36	2	38
Raisons personnelles	118	14	132
<b>Total général</b>	<b>300</b>	<b>79</b>	<b>379</b>

## 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	
30 - 34		1	2	3	2			2	5
35 - 39	2	3	10	15	1			1	16
40 - 44	4	2	3	9	1	1		2	11
45 - 49	4		3	7					7
50 - 54	2		5	7			1	1	8
55 - 59	1	2	4	7	2		1	3	10
60 - 64	1	2	3	6			3	3	9
65 et +					1			1	1
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>68</b>

### 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
<b>Fonctionnaire emploi permanent</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>41</b>
Enseignants, E-C	2	3	5
BIATSS	2		2
<b>Contractuel sur emploi permanent</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>27</b>
Enseignant chercheur	1	2	3
BIATSS	22	2	24
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>68</b>

## LES JOURS DE CONGÉS

### PRIS AU COURS EN 2021/2022 (CONGÉS PAYÉS) PAR CATÉGORIE ET SEXE :

Catégorie	Féminin	Masculin	Total
A	25 124,0	23 391,5	48 515,5
B	21 475,5	12 736,5	34 212,0
C	36 523,5	15 743,0	52 266,5
<b>Total</b>	<b>83 123,0</b>	<b>51 871,0</b>	<b>134 994,0</b>

### 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	13	87	19	66,5	32	153,5
	Contractuels	12	44	8	55,5	20	99,5
<b>Total A</b>		<b>25</b>	<b>131</b>	<b>27</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>253</b>
B	Titulaires	14	63,5	11	67,5	25	131
	Contractuels	5	6,5	3	8,5	8	15
<b>Total B</b>		<b>19</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>146</b>
C	Titulaires	21	79,5	10	49	31	128,5
	Contractuels	9	44,5	2	16	11	60,5
<b>Total C</b>		<b>30</b>	<b>124</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>189</b>
<b>Total général</b>		<b>74</b>	<b>325</b>	<b>53</b>	<b>263</b>	<b>127</b>	<b>588</b>



## 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	78,5	96,5	161,0	336,0	107,0	50,0	68,5	225,5	561,5
Récupération	4 114,0	2 767,5	3 771,0	10 652,5	4 037,5	1 647,0	1 649,5	7 334,0	17 986,5
<b>Total</b>	<b>4 192,5</b>	<b>2 864,0</b>	<b>3 932,0</b>	<b>10 988,5</b>	<b>4 144,5</b>	<b>1 697,0</b>	<b>1 718,0</b>	<b>7 559,5</b>	<b>18 548,0</b>

## 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	7		51,5	5		63,5
B	14		2			16
C						0
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>53,5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>79,5</b>

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

sexe	Catégorie	Nombre de jours
Féminin	C	30

# LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

## CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2022 :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	4	3	6	13	3	5	6	14	27
25 - 29	29	18	20	67	19	13	8	40	107
30 - 34	43	39	50	132	33	16	16	65	197
35 - 39	69	54	71	194	44	18	25	87	281
40 - 44	59	52	49	160	66	28	22	116	276
45 - 49	62	48	54	164	82	22	33	137	301
50 - 54	73	62	87	222	66	36	41	143	365
55 - 59	69	54	106	229	60	32	50	142	371
60 - 64	39	21	69	129	38	22	27	87	216
65 - 69	8	2	9	19	2	4	6	12	31
<b>Total général</b>	<b>455</b>	<b>353</b>	<b>521</b>	<b>1329</b>	<b>413</b>	<b>196</b>	<b>234</b>	<b>843</b>	<b>2172</b>

## CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	3	2	2	7	1	2	2	5	12
25 - 29	14	7	3	24	7	4	4	15	39
30 - 34	5	6	8	19	5	5	3	13	32
35 - 39	10	1	7	18	5	2	5	12	30
40 - 44	8	3	4	15	3	5	1	9	24
45 - 49	4	3	4	11	1	1	3	5	16
50 - 54	2	1	4	7	2	3	3	8	15
55 - 59	1		7	8	1		5	6	14
60 - 64	1		2	3					3
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>112</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>73</b>	<b>185</b>

## 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	1			1	3
25 - 29	5	3	3	11	4	6	2	12	23
30 - 34	15	10	7	32	10	4	1	15	47
35 - 39	23	17	13	53	24	6	7	37	90
40 - 44	24	18	6	48	37	8	2	47	95
44 - 49	32	17	14	63	39	5	13	57	120
50 - 54	45	31	26	102	40	20	9	69	171
55 - 59	45	26	35	106	44	10	13	67	173
60 - 64	29	13	29	71	22	13	9	44	115
65 - 69	6		3	9	1	1	2	4	13
<b>Total général</b>	<b>224</b>	<b>136</b>	<b>137</b>	<b>497</b>	<b>222</b>	<b>73</b>	<b>58</b>	<b>353</b>	<b>850</b>

## 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		0	4	4	0	4		4	8
25 - 29	75	7	93	175	22	39	0	61	236
30 - 34	307	197	89	593	178	75,5	36	289,5	882,5
35 - 39	564	401,5	300	1265,5	534	159	83	776	2041,5
40 - 44	767,5	363	212,5	1343	751	126	174	1051	2394
45 - 49	691,5	400,5	312,5	1404,5	1198	176	284,5	1658,5	3063
50 - 54	1074	666	775	2515	1072,5	363,5	222	1658	4173
55 - 59	1225,5	637	885,5	2748	1264	341	366,5	1971,5	4719,5
60 - 64	1051	485	681	2217	766,5	325,5	299,5	1391,5	3608,5
65 - 69	150	27	95	272	53	15	49	117	389
<b>Total général</b>	<b>5905,5</b>	<b>3184</b>	<b>3447,5</b>	<b>12537</b>	<b>5839</b>	<b>1624,5</b>	<b>1514,5</b>	<b>8978</b>	<b>21515</b>

## 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	162	1944	173	2151	335	4095
	Contractuels	62	654	49	687	111	1341
<b>Total A</b>		<b>224</b>	<b>2598</b>	<b>222</b>	<b>2838</b>	<b>446</b>	<b>5436</b>
B	Titulaires	104	813	60	655	164	1468
	Contractuels	32	305	13	190	45	495
<b>Total B</b>		<b>136</b>	<b>1118</b>	<b>73</b>	<b>845</b>	<b>209</b>	<b>1963</b>
C	Titulaires	95	895	42	468	137	1363
	Contractuels	42	398	16	148	58	546
<b>Total C</b>		<b>137</b>	<b>1293</b>	<b>58</b>	<b>616</b>	<b>195</b>	<b>1909</b>
<b>Total général</b>		<b>497</b>	<b>5009</b>	<b>353</b>	<b>4299</b>	<b>850</b>	<b>9308</b>

## 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 : 1633,5 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 - 29		2			12	
30 - 34	26,5				15	
35 - 39	52,5	29	5	7	1	10,5
40 - 44	23,5	27			41	
45 - 49	7	9,5	7,5	18	27,5	9
50 - 54	21	8	3	14	3	2
55 - 59	15		20	22	3,5	2
60 - 64	292	238,5	13	99	119,5	31,5
65 et +	152	6,5	113,5	36	88	
<b>Total général</b>	<b>589,5</b>	<b>320,5</b>	<b>162</b>	<b>196</b>	<b>310,5</b>	<b>55</b>

Tranches d'âge	Utilisation sous forme de paiement : 5488,5 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 - 29	47	36		22	53	
30 - 34	51	63	32	14	3	7
35 - 39	182	125	43,5	42	37	33
40 - 44	133,5	292	79	69	51	50
45 - 49	172,5	402	107		26	63
50 - 54	410	354	126	95,5	29	19
55 - 59	359	468	117	91	95	60
60 - 64	253,5	236	61	99	181	85
65 et +	47	13	6	19	18	11
<b>Total général</b>	<b>1655,5</b>	<b>1989</b>	<b>571,5</b>	<b>451,5</b>	<b>493</b>	<b>328</b>

Tranches d'âge	Utilisation sous forme de RAFF : 1036 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 - 29						
30 - 34	0,5		3	6		23
35 - 39	17	5	7	4		
40 - 44	34				4	25
45 - 49	44	41	19	15	5	
50 - 54	35	32	19	98	47	
55 - 59	51,5	36	13	23	37	11
60 - 64	59	120	59	60	57	11
65 et +	2			13		
<b>Total général</b>	<b>243</b>	<b>234</b>	<b>120</b>	<b>219</b>	<b>150</b>	<b>70</b>

# 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
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Absence statut de l'élu	6	4	1	11	9	4	0	13	24
Autorisation spéciale d'absence syndicale	6	3	7	16	9	3	0	12	28
Concours et préparation concours	29	46	62	137	20	29	30	79	216
Congé formation pro	1	3	3	7		2		2	9
Congé maternité	19	11	20	50	0	0	0	0	50
Congé paternité	0	0	0	0	10	3	5	18	18
Décharge Syndicale	6	4	2	12	9	3	1	13	25
Délégation élus de l'UL	18	11	9	38	24	6	0	30	68
Elus locaux	2	0	1	3	3	2	0	5	8
Événements familiaux	58	47	101	206	55	32	32	119	325
Examen de grossesse	9	2	5	16	5		2	7	23
Formation suivie	254	236	360	850	148	103	145	396	1246
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	108	121	184	413	94	43	43	180	593
Réserviste ou sapeur pompier volontaire	0	1	1	2	3	1	2	6	8
<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>489</b>	<b>756</b>	<b>1761</b>	<b>389</b>	<b>231</b>	<b>260</b>	<b>880</b>	<b>2641</b>

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

Motif absence	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Absence statut de l'élu	70,5	14,5	16	101	60,5	64		124,5	225,5
Autorisation spéciale d'absence syndicale	50	5	32,5	87,5	39	32,5		71,5	159
Concours et préparation concours	76,5	127	149,5	353	45,5	72,5	74	192	545
Congé formation pro	1	124,5	12	137,5		20,5		20,5	158
Congé maternité	1021,5	681,5	1107	2810					2810
Congé paternité					140,5	48	83	271,5	271,5
Décharge Syndicale	210,5	22,5	24,5	257,5	295	48	1	344	601,5
Délégation élus de l'UL	110	46,5	32	188,5	134,5	45,5		180	368,5
Elus locaux	82,5		0,5	83	26,5	18,5		45	128
Événements familiaux	141,5	188	314,5	644	164,5	169,5	104,5	438,5	1082,5
Examen de grossesse	19	2	5	26	5		2	7	33
Formation suivie	712	763	875	2350	536	280	376	1192	3542
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	321	390	707,5	1418,5	273	131,5	169	573,5	1992
Réserviste ou sapeur pompier volontaire		4	1,5	5,5	48	1,5	11	60,5	66
<b>Total</b>	<b>2816</b>	<b>2368,5</b>	<b>3277,5</b>	<b>8462</b>	<b>1768</b>	<b>932</b>	<b>820,5</b>	<b>3520,5</b>	<b>11982,5</b>

# 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
<b>Congé longue maladie</b>													
Féminin	A					2	1	2	2	2	2		11
	B						2				2		4
	C						2	2	1	9	4	1	19
<b>Sous-total Féminin</b>						<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>34</b>
Masculin	A				1		3	2	1	1	3	2	13
	B								2				2
	C									3		1	4
<b>Sous-total Masculin</b>					<b>1</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>Sous-total CLM</b>					<b>1</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>53</b>
<b>Congé longue durée</b>													
Féminin	A						1		1		1		3
	B										2		2
	C					1			4	4	3		12
<b>Sous-total Féminin</b>						<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>17</b>
Masculin	A									2	1		3
	B					1					2		3
	C				1					2	3		6
<b>Sous-total Masculin</b>					<b>1</b>	<b>1</b>				<b>4</b>	<b>6</b>		<b>12</b>
<b>Sous-total CLD</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>12</b>		<b>29</b>
<b>Congé accid serv/tr</b>													
Féminin	A			1	1			3	1	1	2	1	10
	B			1	1		3	1	1				7
	C			2	1	3	1	1	3	4	2	1	18
<b>Sous-total Féminin</b>				<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>35</b>
Masculin	A					1	2	3	2	3		1	12
	B					1			2				3
	C			2		2	2	4	2	2	2		16
<b>Sous-total Masculin</b>				<b>2</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>31</b>
<b>Sous-total AT</b>				<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>66</b>
<b>Congé ordinaire de maladie</b>													
Féminin	A		10	81	86	89	87	70	88	90	58	12	671
	B		3	26	40	55	36	29	47	38	19	3	296
	C	2	10	39	75	78	52	41	86	85	54	8	530
<b>Sous-total Féminin</b>		<b>2</b>	<b>23</b>	<b>146</b>	<b>201</b>	<b>222</b>	<b>175</b>	<b>140</b>	<b>221</b>	<b>213</b>	<b>131</b>	<b>23</b>	<b>1497</b>
Masculin	A		3	47	50	49	54	76	66	72	61	12	490
	B		6	14	19	21	20	20	31	24	17	2	174
	C		12	23	18	27	17	25	22	30	16	4	194
<b>Sous-total Masculin</b>			<b>21</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>121</b>	<b>119</b>	<b>126</b>	<b>94</b>	<b>18</b>	<b>858</b>
<b>Sous-total CMO</b>		<b>2</b>	<b>44</b>	<b>230</b>	<b>288</b>	<b>319</b>	<b>266</b>	<b>261</b>	<b>340</b>	<b>339</b>	<b>225</b>	<b>41</b>	<b>2355</b>
<b>Disponibilité d'office après congé ordinaire de maladie</b>													
Féminin	C										1		1
Masculin	B										1		1
<b>Sous-total dispo off. CMO</b>											<b>2</b>		<b>2</b>
<b>Congé grave maladie</b>													
Féminin	A				1		1						2
	C				1			1	1				3
<b>Sous-total Féminin</b>					<b>2</b>			<b>1</b>	<b>1</b>				<b>5</b>
Masculin	C								1		1		2
<b>Sous-total CGM</b>					<b>2</b>			<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>7</b>
<b>Congé grossesse pathologique</b>													
Féminin	A			1	10		6						17
	B				1		1						2
	C		1	2	5		1						9
<b>Sous-total CGP</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>16</b>		<b>8</b>						<b>28</b>
<b>Congé maladie professionnelle</b>													
Féminin	C									1			1
<b>Sous-total CMP</b>										<b>1</b>			<b>1</b>

2 475 agents ont été absents au moins un jour en 2022 pour raison de santé (certains agents ont été absents pour des motifs différents donc comptabilisés plusieurs fois dans le tableau ci-dessus). Cela représente **71 260 jours d'absence** pour raison de santé en 2022. Plus de la moitié de ces jours (64%) 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	2	6	14		4	12	16	30
25 - 29	53	10	54	117	21	8	25	54	171
30 - 34	51	28	89	168	22	10	22	54	222
35 - 39	65	44	87	196	25	18	32	75	271
40 - 44	69	42	55	166	32	19	17	68	234
45 - 49	54	27	36	117	41	10	27	78	195
50 - 54	65	26	112	203	38	24	26	88	291
55 - 59	119	27	97	243	42	21	41	104	347
60 - 64	50	9	45	104	52	13	12	77	181
65 - 69	10	9	17	36	10	2	6	18	54
<b>Total général</b>	<b>542</b>	<b>224</b>	<b>598</b>	<b>1364</b>	<b>283</b>	<b>129</b>	<b>220</b>	<b>632</b>	<b>1996</b>

## 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	53 839,03 €	31 225,23 €	85 064,26 €
B	14 094,77 €	8 557,25 €	22 652,02 €
C	33 434,57 €	12 718,58 €	46 153,15 €
<b>Total général</b>	<b>101 368,37 €</b>	<b>52 501,06 €</b>	<b>153 869,43 €</b>

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

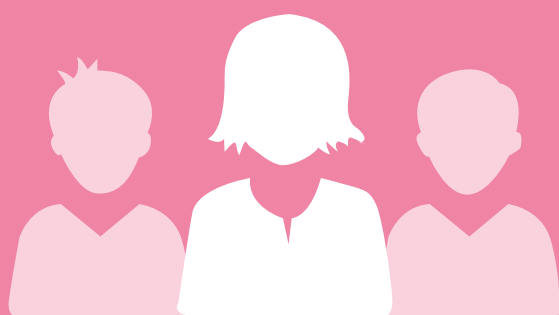
- ▷ 4,6 % des personnels exercent leurs fonctions à temps partiel dans notre établissement contre 3,6% au MESRI. Que ce soit au niveau de l'UL ou du Ministère, les mêmes tendances sont constatées : les personnels à temps partiel sont majoritairement des personnels BIATSS (87,0%), des femmes (81,3%) et choisissent une quotité de 80% (69,9%). 66,6% 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 (-2,9% en 2022 par rapport à 2021).
- ▷ 1 343 demandes de télétravail ont été déposées lors de la campagne 2022 soit +14,3% par rapport à l'année précédente. Parmi ces demandes, 1 323 ont reçu un avis favorable. Plus de 70% des demandes sont déposées par des femmes et plus de 65% 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 31 agents en 2022. 48% des agents concernés sont âgés de 50 ans et plus.
- ▷ 134 994 jours de congés payés ont été posés au cours de l'année 2022. 18 548 jours ont été accordés au titre du concordat et en récupération. 11 982,5 jours d'absence ont été autorisés hors raison de santé. Enfin, 127 agents ont perdu 588 jours de congés qui n'ont été ni posés, ni déposés dans le CET.
- ▷ 850 agents ont déposé 9 308 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 (67,3%).
- ▷ 2 475 agents se sont absentés au moins une journée en 2022 pour raison de santé. Le congé ordinaire de maladie a été octroyé à 2 355 agents et a généré à lui seul 45 606 jours d'absence. 1 996 jours de carence ont été retenus pour une somme brute de 153 869€. 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 34,27% en 2022 au sein de l'UL (sur la base des effectifs rémunérés au 31/12/22).

*Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2022 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



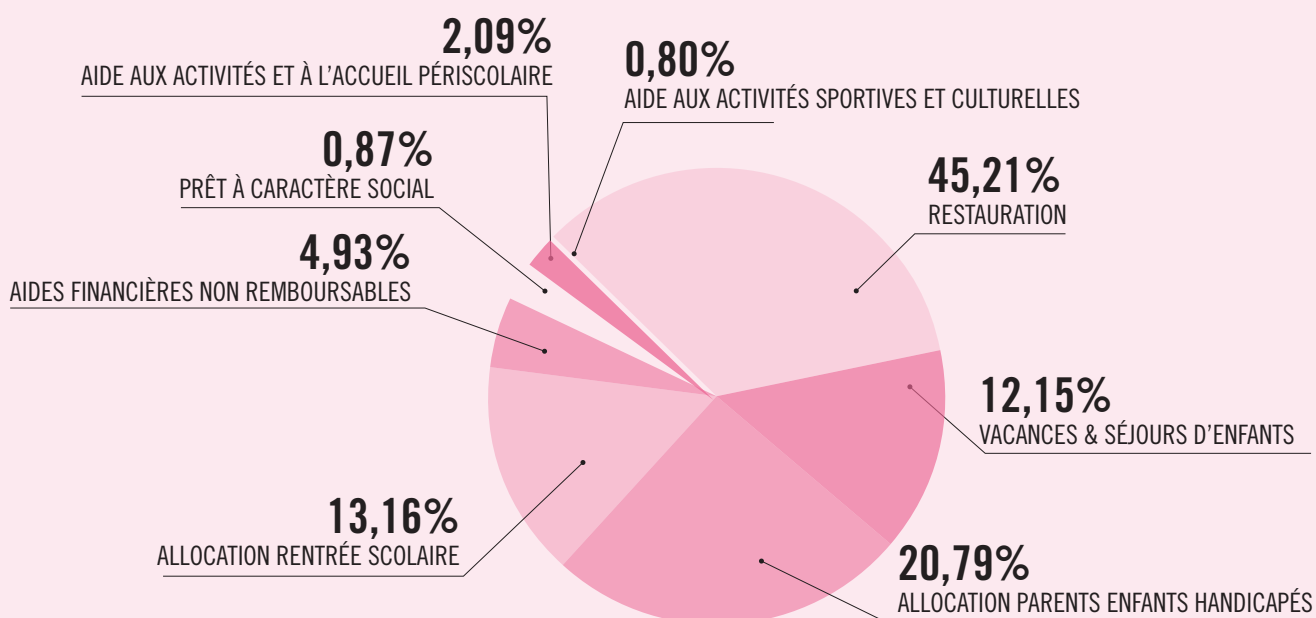
# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

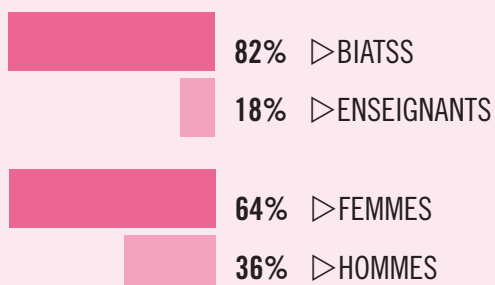
## L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

**457 000 €**  
DE BUDGET DÉDIÉ  
À L'ACTION SOCIALE  
**357 734 € DÉPENSÉS**  
(SOIT **80%** DU BUDGET ALLOUÉ)

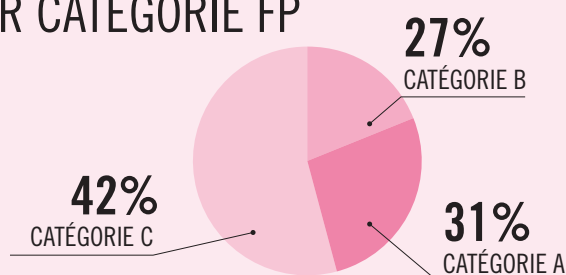
### POSTES DE DÉPENSES



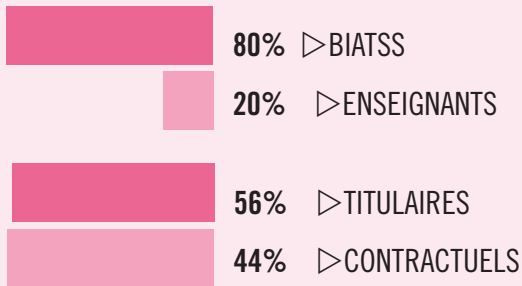
LES PRESTATIONS  
D'ACTION SOCIALE  
**814** DEMANDES  
POUR **456** AGENTS



### VENTILATION BIATSS PAR CATÉGORIE FP

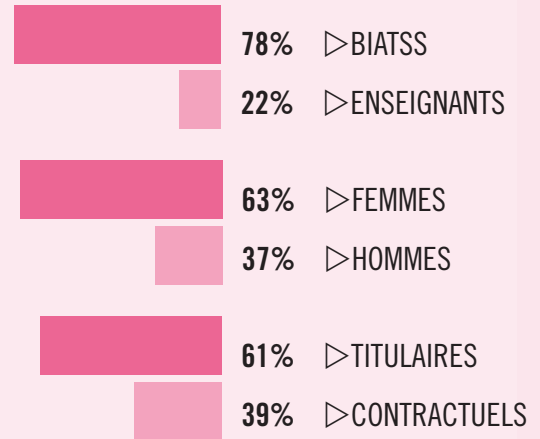


LES AIDES EXCEPTIONNELLES  
**25** DEMANDES POUR **25** AGENTS  
**25** AIDES ACCORDÉES  
POUR UN MONTANT DE **20 740 €**



ASSISTANCE SOCIALE  
**653**

ENTRETIENS AUPRÈS  
DE **178** AGENTS



FÊTE DE NOËL

**2 816**

ENFANTS BÉNÉFICIAIRES

**409**

AUX FESTIVITÉS

**2 407**

CHÈQUES CADEAUX «C'KDO»

POUR UN MONTANT DE 48 883 €

**MULTIPLES  
ACTIONS CULTURELLES  
ET SPORTIVES :**

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

...



**3 054**

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 2022 alloué à l'action sociale s'est élevé à 457 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2022 a atteint 80% du budget estimé soit 357 734 euros.

Prestations	Budget exécuté 2022	Répartition	
		PIM	ASIU
Aides à la restauration	161 749 €	42%	58%
Aides aux vacances et séjours d'enfants	43 453 €	25%	75%
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	47 090 €		100%
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	7 465 €		100%
Aides aux activités sportives et culturelles	2 848 €		100%
Allocations aux parents d'enfants handicapés	74 390 €	100%	
Conseils en économie sociale et familiale (CESF)	- €		100%
Aides financières non remboursables	17 640 €		100%
Prêts à caractère social	3 100 €		100%
	<b>357 734 €</b>		

## NOMBRE DE DEMANDEURS DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE SUR 2022 :

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration &amp; Aides exceptionnelles)</i>	Nombre d'agents ayant fait une demande	Nombre d'aides traitées
Aides aux vacances et séjours d'enfants	110	346
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	179	282
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	46	63
Aides aux activités sportives et culturelles	57	58
Allocations aux parents d'enfants handicapés	39	40
Secours financiers (Aides financières non remboursables / Prêts à caractère social)	25	25
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>814</b>

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

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration &amp; Aides exceptionnelles)</i>	Tranche d'âge									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire			7	19	9	8	3			
Aides aux activités sportives et culturelles	1	1	6	18	10	10	7	4		
Aides aux vacances et séjours d'enfants			13	40	23	17	12	5		
Aides complémentaires à la rentrée scolaire			1	8	30	54	51	28	7	
Allocations aux parents d'enfants handicapés			1	6	7	11	10	4		
Prêts à caractère social			1	1	1		1			
Aides financières non remboursables		3	3	3	4	4	2	1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>104</b>	<b>86</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

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

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration &amp; Aides exceptionnelles)</i>	A			B			C		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	6	4	10	13	2	15	18	3	21
Aides aux activités sportives et culturelles	5	6	11	10	8	18	23	5	28
Aides aux vacances et séjours d'enfants	8	22	30	23	7	30	39	11	50
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	25	40	65	30	17	47	49	18	67
Allocations aux parents d'enfants handicapés	10	11	21	5	3	8	8	2	10
Prêts à caractère social	1		1				2	1	3
Aides financières non remboursables	5		5	1	2	3	11	2	13
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>83</b>	<b>143</b>	<b>82</b>	<b>39</b>	<b>121</b>	<b>150</b>	<b>42</b>	<b>192</b>

## RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT :

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration &amp; 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	8	34	42		4	4
Aides aux activités sportives et culturelles	15	36	51		6	6
Aides aux vacances et séjours d'enfants	22	76	98	1	11	12
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	37	102	139	4	36	40
Allocations aux parents d'enfants handicapés	6	18	24		15	15
Prêts à caractère social		4	4			
Aides financières non remboursables	6	10	16	5		5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>280</b>	<b>374</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>82</b>

# 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 2022, les assistantes sociales sont intervenues auprès de 178 agents dans le cadre de 1 035 démarches dont :

- ▷ 653 directement auprès des agents (en présentiel, par téléphone, par visioconférence)
- ▷ 382 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	78%	22%	34%	9%	57%	63%	37%	61%	39%

65% 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 2022, 8 Comités d'Aide Exceptionnelle se sont réunis.

Nombre de demandes et aides accordées :

	Nombre d'agents	Nombre de demandes	Aides financières accordées
<b>2022</b>	25	25	25
<b>2021</b>	31	31	32
<b>2020</b>	33	35	30

### TYPE D'AIDES ET MONTANTS :

Type d'aides	Montant des aides en 2022	Montant des aides en 2021	Montant des aides en 2020
Aides financières non-remboursables	17 640 €	21 164 €	16 135 €
Prêts à caractère social	3 100 €	6 400 €	9 700 €
Services de CESF			100 €
<b>Total</b>	<b>20 740 €</b>	<b>27 564 €</b>	<b>25 935 €</b>

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

	Population		Catégorie			Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Titulaires	Contractuels
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 : 626 922,22 € versés à 3 652 agents en 2022.

# L'ACTION CULTURELLE

## RMN2PAM :

RMN2PAM (Rallier Metz et Nancy à Pont-à-Mousson) est la cyclo-rando organisée pour les étudiants et personnels de l'université.

Cet événement est l'occasion de fédérer la communauté universitaire issue de multiples composantes, laboratoires et directions, autour d'un moment convivial, sportif et ludique.

La 5ème édition a été organisée le 26 mai 2022 autour d'événements sportifs et culturels, en lien notamment avec les 10 ans de l'établissement. Près de 300 personnes ont participé.

## 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 musculations...). 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 au Roller 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 (en gym d'entretien, vita-zen, fitness et musculation principalement durant la pause méridienne). Ils permettent à ces personnels de se détendre, de se ressourcer, de se revitaliser, de retrouver la forme dans un contexte propice à la rencontre et au partage.

L'application « Strava » permet d'organiser des événements sportifs en ligne via le groupe « SUAPS Lorraine » et de créer une communauté UL autour de challenges. Notamment lors de la semaine olympique et paralympique qui est l'occasion de fédérer l'ensemble des pratiquants à moins d'un an des jeux olympiques de Paris.

Depuis la rentrée 2022, 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 bULding où les personnels des différentes directions peuvent venir faire du sport tous ensemble. Le SUAPS fait également partie de l'opération Boire, manger, bouger 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 245 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.





## CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDITION 2022 :

**847 participants aux festivités pour un montant de 24 861€ (409 enfants)**

32,64% des éligibles à l'offre ont donc pu en bénéficier.

**2 407 chèques C'KDO pour un montant total de 46 883 €**

100% des éligibles à l'offre ont donc pu en bénéficier.

A titre de comparaison et de rappel, l'édition 2019, la dernière en présentiel, avait permis l'octroi de 1 371 chèques cadeaux et l'accueil de 1 711 personnes aux festivités (dont 935 accompagnants). Soit 2 147 enfants bénéficiaires en 2019 contre 2 816 en 2022.

Le coût total de l'offre 2022 s'élève à 71 745€ contre 58 911 € en 2019.

En conclusion, cette édition 2022 a poursuivi l'exploitation des innovations liées aux années covid et propose une offre plus égalitaire que par le passé. Une réflexion est à mener pour encore plus d'égalité géographique sur la partie festivité de ce projet.

## 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 2017-2018, 2 829 cartes Cezam ont été demandées, 3 339 cartes en 2019, 2 223 cartes inter C.E.A. en 2020 et **3 054** cartes inter C.E.A. ont été demandées en 2022 pour un coût total de **21 578 €**.

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 DIALOGUE SOCIAL



# CHIFFRES CLÉS\*

\* données  
année civile  
2022

## LE DIALOGUE SOCIAL

**46,2%**

TAUX DE FÉMINISATION  
DES MEMBRES  
DES INSTANCES

### EN 2021

- 10 ▷ CONSEILS D'ADMINISTRATION
- 10 ▷ CONSEILS SCIENTIFIQUES
- 6 ▷ CONSEILS DE LA FORMATION
- 9 ▷ CONSEILS DE LA VIE UNIVERSITAIRE
- 8 ▷ COMITÉS TECHNIQUES
- 10 ▷ COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DONT 4 EN RÉUNION EXTRAORDINAIRE
- 3 ▷ SÉNAT ACDÉMIQUE

**17** NÉGOCIATIONS

**2** ACCORDS CONCLUS

**63**

JOURS DE GRÈVE  
POUR **50** AGENTS

**84%**

DES GRÉVISTES  
SONT DES PERSONNELS  
BIATSS

**3** RECOURS EXAMINÉS  
EN RÉUNION DE CAP  
ET DE CCP

# LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2022

## 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	Professeurs y compris professeurs associés et invités	6 membres		2	4	33,3%
Collège B	Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)	6 membres		2	4	33,3%
Collège BIATSS	Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service	4 membres		0	4	0,0%
Collège usagers	Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs	4 titulaires	4 suppléants	2	2	50,0%
Personnalités extérieures		7 membres		4	3	57,1%
Représentants des collectivités territoriales	Région Lorraine, Metz-Métropole, Grand Nancy	3 titulaires	3 suppléants	1	2	33,3%
				<b>11</b>	<b>19</b>	<b>36,7%</b>

## 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	Professeurs des universités et professeurs associés et invités	14 membres		7	7	50,0%
Collège B	Habilités à diriger des recherches (HDR) (hors personnels ci-dessus)	6 membres		5	1	83,3%
Collège C	Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	7 membres		2	5	28,6%
Collège D	Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés	1 membre		0	1	0,0%
Collège E	Ingénieurs et techniciens	2 membres		2	0	100,0%
Collège F	Autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents	1 membre		1	0	100,0%
Collège usagers	Doctorants (3ème cycle)	4 titulaires	4 suppléants	2	2	50,0%
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères	Université du Luxembourg, Université de Strasbourg	2 membres		1	1	50,0%
Représentants d'institutions partenaires	Région Grand Est, CNRS	2 membres	2 suppléants	1	1	50,0%
				<b>21</b>	<b>18</b>	<b>53,8%</b>

## 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 l'élaboration de la politique de formation initiale et continue. À ce titre, il est consulté sur l'organisation des formations, le développement des infrastructures de formation, et la création et la suppression de collegium.

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>					
				<b>20</b>	<b>19</b>	<b>51,3%</b>

## 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		1	2	33,3%
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	2	6	25,0%
Personnes physiques désignées à titre personnel		2 membres		1	1	50,0%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>Région Grand Est, MGEN</i>	2 membres	1 suppléant	1	1	50,0%
				<b>12</b>	<b>15</b>	<b>44,4%</b>

## 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%
				<b>8</b>	<b>8</b>	<b>50,0%</b>

## 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	3	3	26
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			2		5
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères		2				2
Représentants d'institutions partenaires		2				2
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>151</b>

\* 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 TECHNIQUE (CT)

Le Comité Technique de l'U.L. est consulté et informé sur une partie importante des questions liées à la politique des ressources humaines et aux conditions de vie socio-professionnelles des personnels de l'université, en aval des travaux et propositions des groupes de travail, et préalablement au vote décisionnel au sein du C.A. Il s'est donc réuni régulièrement en 2022, les documents relatifs à ces différents Comités Techniques (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité Technique).

### RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT FERC Sup et Sud éducation	1	1	1	1
FSU		1		1
SGEN CFDT	1	1	1	1
SNPTES	1	2	1	2
UNSA éducation		2	1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
	<b>10</b>		<b>10</b>	

### LE COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Il est composé de 13 membres (9 membres + 4 membres usagers) dont 5 hommes et 8 femmes soit un taux de féminisation de 61,5%. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels de l'établissement. Il participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

### RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS :

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT FERC Sup et Sud éducation	1	1	2	
FSU	1			1
SGEN-CFDT		1		1
SNPTES	1	2	2	1
UNSA éducation	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
	<b>9</b>		<b>9</b>	

### RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES USAGERS :

Titulaires		Suppléants	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	1	0	2

### TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES

	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Conseil d'Administration	11	19	36,7%
Conseil Scientifique	21	18	53,8%
Conseil de la Formation	20	19	51,3%
Conseil de la Vie Universitaire	12	15	44,4%
Sénat Académique	8	8	50,0%
Comité Technique	3	7	30,0%
Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail	4	5	44,4%
<b>Total général</b>	<b>79</b>	<b>91</b>	<b>46,5%</b>



## RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE

Ventilé par type d'instance :

Type d'instance	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	10
Conseil de la Formation (CF)	6
Conseil Scientifique (CS)	10
Conseil de la Vie Universitaire (CVU)	8
Sénat Académique	2
Comité Technique	8
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	10

## 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 CT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 304 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 110 heures

Enveloppe globale de jours allouée aux représentants des personnels pour l'année au CHSCT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 299 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 60 heures

## ORGANISATIONS SYNDICALES

LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Site	Localisation
CLSH (Campus Lettres et Sciences Humaines)	Salle A302 23 Boulevard Albert 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY
SAULCY	Bureau dans le bâtiment A, UFR Arts, Lettres et Langues 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	2
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	2
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	3
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	1
L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	4
L'action sociale	3
<b>Total</b>	<b>17</b>

## 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	2
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	2

## NOMBRE DE RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION DE CAP ET DE CCP AU COURS DE L'ANNÉE :

Motif / type de saisine	Nombre
<b>Formés suite à saisine de droit</b>	<b>2</b>
Licenciement	1
Refus de titularisation	1
<b>Formés suite à la demande de l'agent</b>	<b>1</b>
Refus de temps partiel	1
<b>Total général</b>	<b>3</b>

## NOMBRE DE JOURS NON-TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2022 :

	Féminin	Masculin	Total
13-janv	1	1	2
27-janv	2	6	8
17-mars	2	1	3
29-sept	5	11	16
18-oct	16	15	31
10-nov	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>63</b>

## RÉPARTITION DES AGENTS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2022 :

42 BIATSS et 8 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. 84 % des grévistes sont titulaires.

# LA DISCIPLINE



## LA DISCIPLINE

4

### SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCÉES EN 2022

**4 HOMMES**

**4 FONCTIONNAIRES**

**2 BIATSS/ 1 ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ / 1 ENSEIGNANT-CHERCHEUR**

- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **45-49 ANS**
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **50-54 ANS**
- 2 ▷ AGENTS DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **60-64 ANS**

## SANCTIONS PRONONCÉES

### BIATSS

1<sup>er</sup> GROUPE

BLÂME : 1 HOMME

EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS : 1 HOMME

LES AGENTS APPARTIENNENT AUX CATÉGORIES B ET C

*Extrait de l'article 66 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*

*« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. »*

*« Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. »*

## ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

INTERDICTION D'EXERCER TOUTE FONCTION D'ENSEIGNEMENT  
DANS L'ÉTABLISSEMENT PENDANT CINQ ANS AVEC PRIVATION  
DE LA MOITIÉ DU TRAITEMENT

- ▷ FEMME
- 1 ▷ HOMME

EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS

- ▷ 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. »

## NATURE DES FAUTES

▷ QUALITÉ DE SERVICE (MANQUEMENT AUX SUJÉTIONS DU SERVICE, NÉGLIGENCE, DÉSOBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE, ABSENCE IRRÉGULIÈRE)

▷ DISCRIMINATION, MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE LAÏCITÉ, AU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ, À L'OBLIGATION DE RÉSERVE



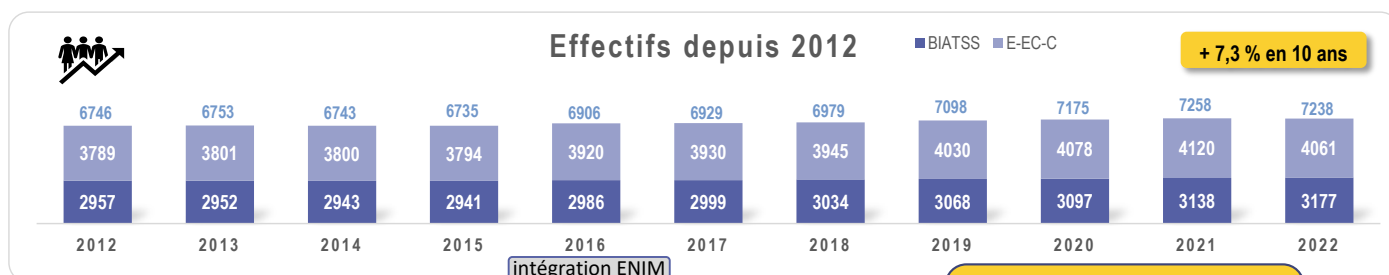
# SUPPLÉMENT SPÉCIAL 10 ANS



2022  
RSU

# LES EFFECTIFS ET LES EMPLOIS

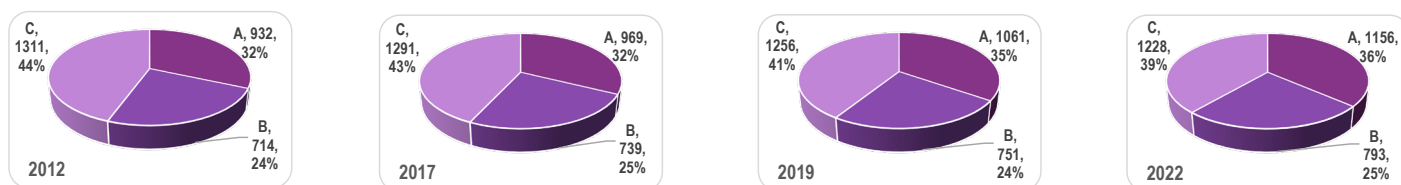
sur la base des effectifs rémunérés au 31/12



L'effectif global a progressé de 7,3% entre 2012 et 2022. Cette hausse concerne aussi bien la population BIATSS que la population enseignante.

**+ 7,4 % de BIATSS**  
**+ 7,2 % d'E-EC-C**  
**en 10 ans**

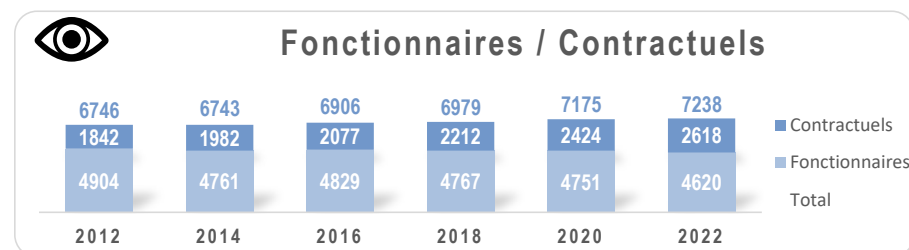
## Catégorie FP BIATSS



**+ 24% catégorie A**  
**+ 11% catégorie B**  
**- 6% catégorie C**  
**en 10 ans**

En 10 ans, les personnels appartenant à la catégorie A ont augmenté de 24 % alors que la catégorie C a connu une baisse de 6 %. Quant à la catégorie B, elle a évolué de 11%.

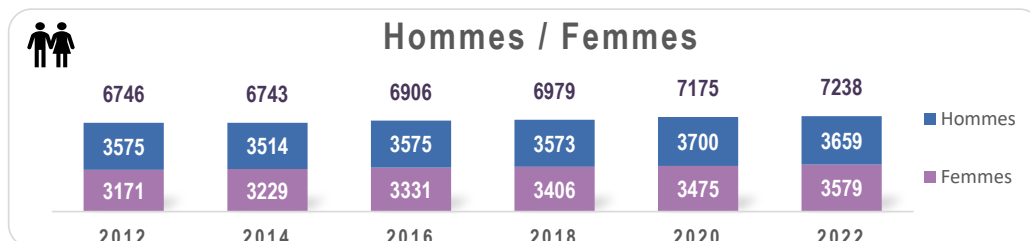
## Statut



**- 5,8 % de fonctionnaires**  
**+ 42,1 % de contractuels**  
**en 10 ans**

Le nombre de contractuels a fortement progressé alors que le nombre de fonctionnaires a diminué depuis 2012.

## Sexe

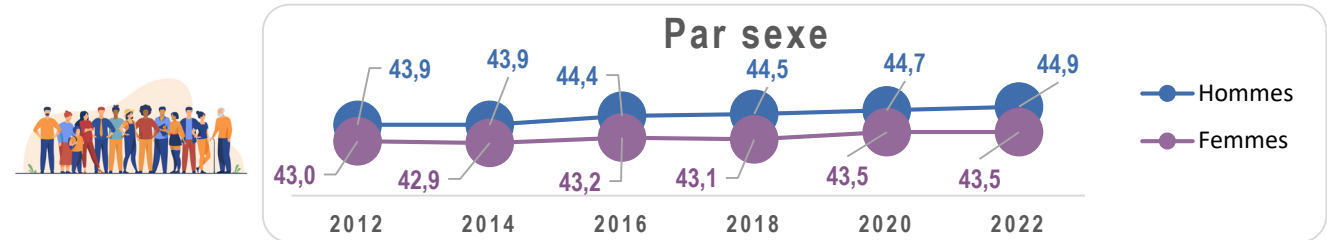
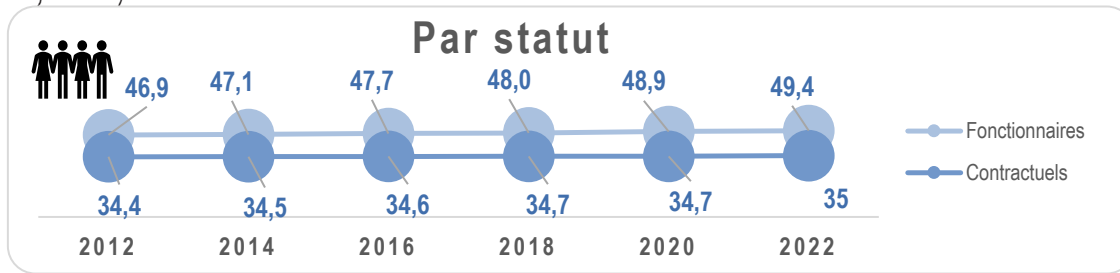


**+ 2,3 % d'hommes**  
**+ 12,9 % de femmes**  
**en 10 ans**

Si le nombre d'hommes est resté stable au cours des 10 dernières années, ce n'est pas le cas des femmes dont le nombre a progressé de 12,9%. Cette hausse permet une parité globale quasi-parfaite en 2022.

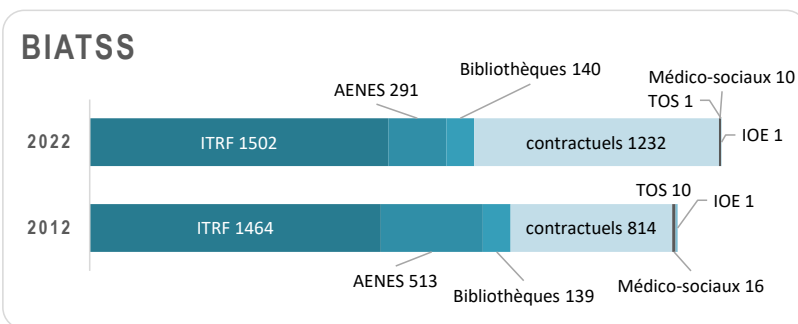


## Âge moyen



L'âge moyen des personnels contractuels est resté stable contrairement à celui des fonctionnaires qui a augmenté de 2 ans et 6 mois. L'âge moyen des femmes a augmenté de 6 mois contre 1 an pour les hommes.

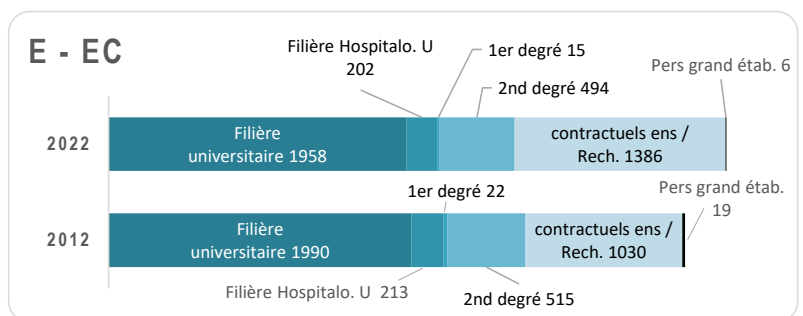
## Filière



IOE : Information, Orientation, Education - TOS : Techniciens, Ouvriers et de Service

Les enseignants-chercheurs fonctionnaires de la filière universitaire ont diminué de 1,6% tout comme la filière hospitalo-universitaire 5% entre 2012 et 2022. Les enseignants du 1er et 2nd degré connaissent respectivement une baisse de 31,8% et 4,1%. Et enfin les personnels des grands établissements (enseignants ENSAM) chutent de 68,4%. Les contractuels avec des fonctions d'enseignement et ou de recherche évoluent de +34,5%.

Au niveau des fonctionnaires, la filière AENES a reculé de 43,3% en 10 ans alors que celle des ITRF a progressé de 2,6%. Bien que nous observons une diminution des fonctionnaires au sein de la filière médico-sociale, si on inclut les contractuels, ces personnels sont en augmentation (23 agents en 2012 contre 36 en 2022 soit +56%). La quasi-totalité des contractuels appartient à la filière ITRF.



“

+51,3% de contractuels BIATSS

+34,5% de contractuels avec des fonctions d'enseignement et/ou de recherche

”

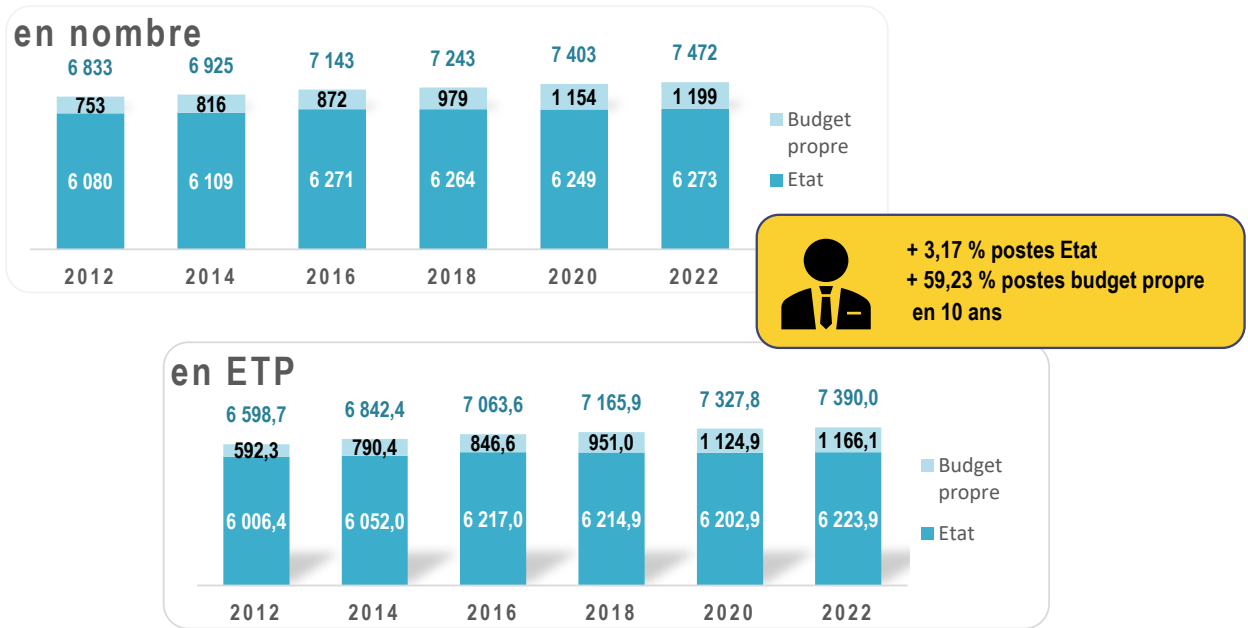
“

-9,2% de fonctionnaires BIATSS

-3% de fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs

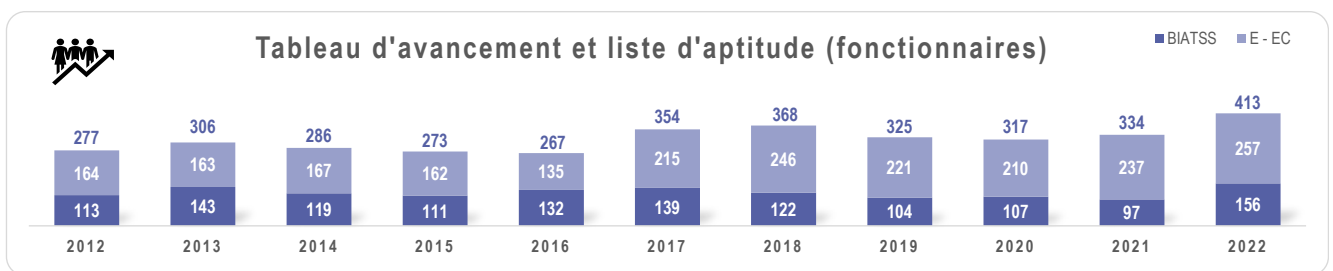
”

## Postes



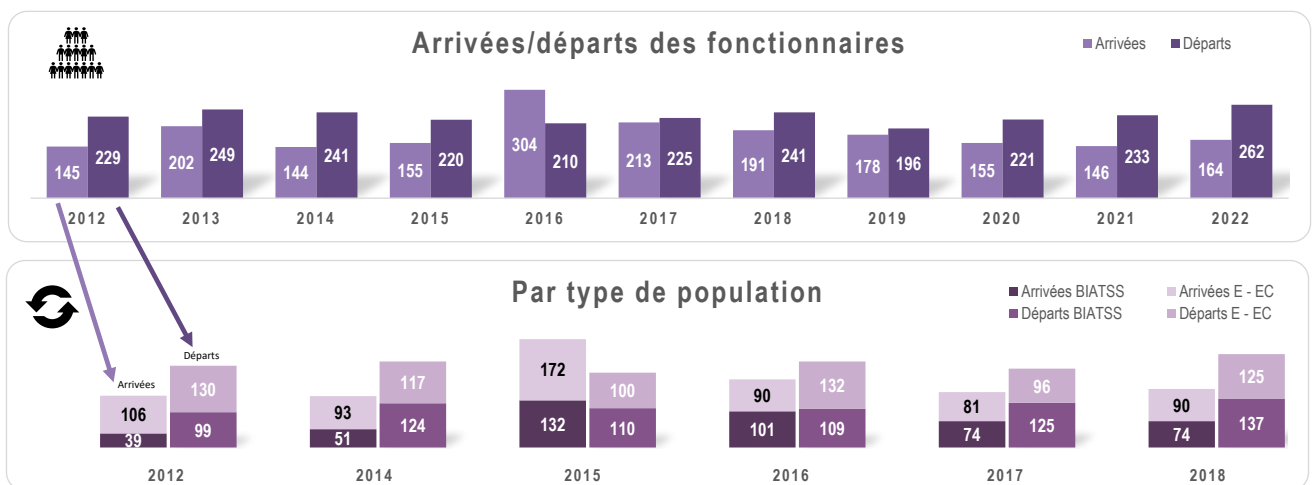
## LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### Promotions



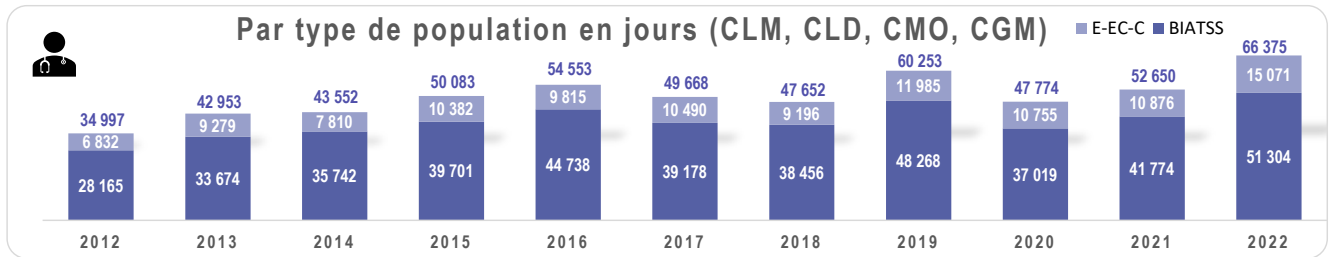
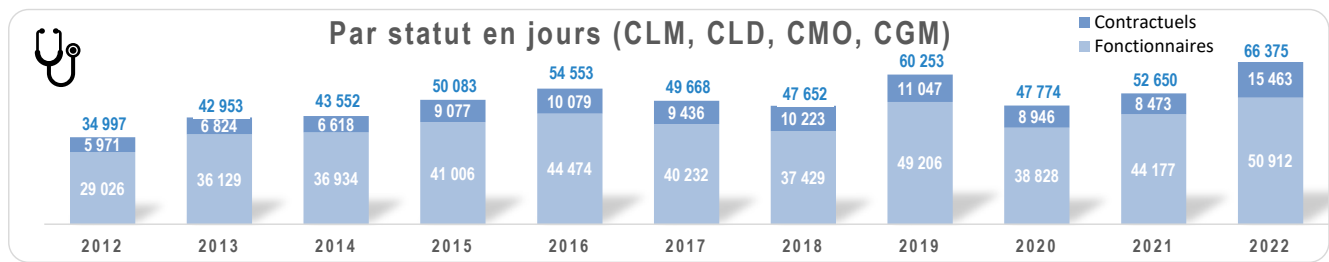
De manière globale, les promotions des personnels fonctionnaires ont quasiment doublé en 10 ans (+49,1%). Au sein des personnels BIATSS elle évoluent de +38%. Quant aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs les promotions progressent de 56,7%. Celles-ci se sont intensifiées en 2022 grâce au repyramidage et à la liste d'aptitude exceptionnelle.

### Mobilité (mutations, détachements, départs en retraite...)



Les arrivées de fonctionnaires sont chaque année moins nombreuses que les départs quel que soit le type de population, hormis en 2016 lors de l'intégration de l'ENIM. 2012, 2014, 2021 et 2022 sont les années où il y a les plus grosses différences entre arrivées et départs. 2022 est l'année où cette différence est la plus importante.

Absences pour raison de santé



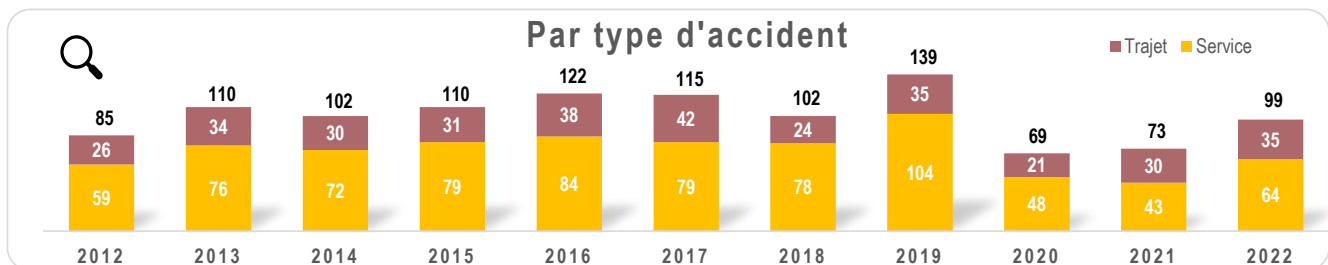
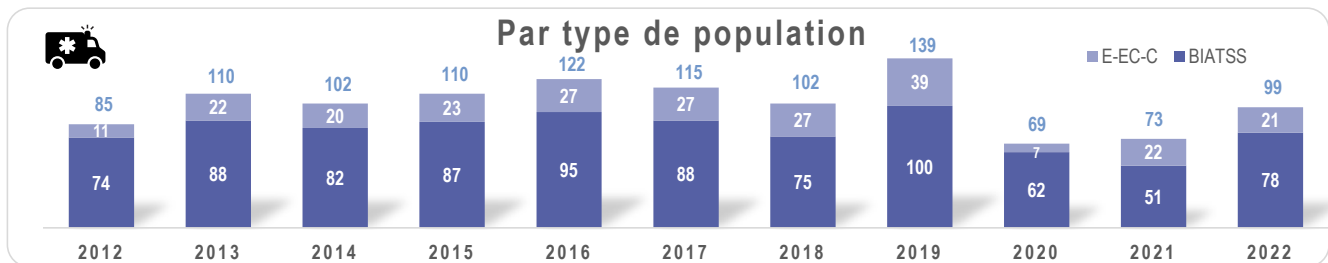
Il est observé une forte hausse du nombre de jours d'absence pour raison de santé depuis 2012. Celle-ci concerne aussi bien les contractuels que les fonctionnaires et touche les deux grands types de population. 2019 et 2022 sont les années pour lesquelles on comptabilise le plus de jours d'absence pour raison de santé.

**“**

- +89,6% de jours d'absence pour raison de santé entre 2012 et 2022
- +82,1% au sein des BIA TSS
- +120,6% au sein de la population enseignante
- +158,9% pour les contractuels
- +75,4% pour les fonctionnaires

**”**

Accidents du travail

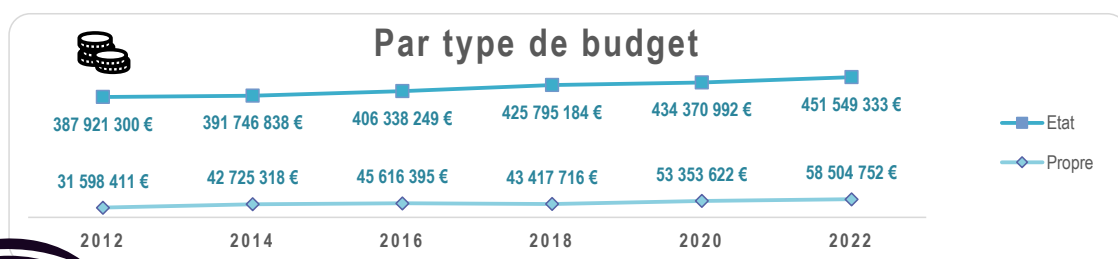
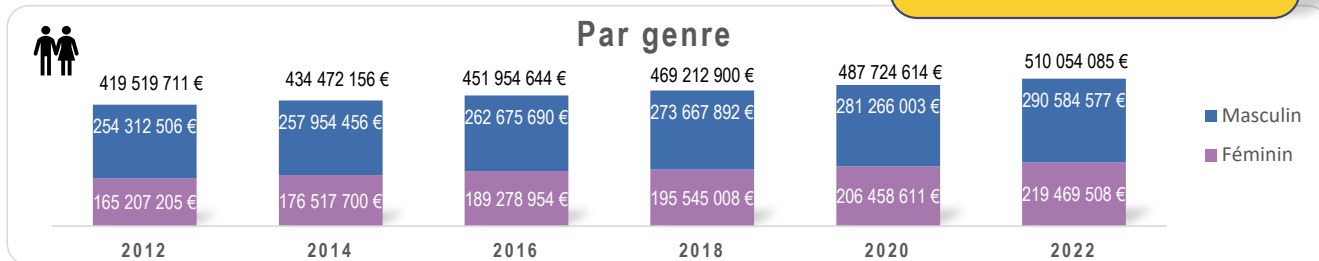


2019 est l'année au cours de laquelle on comptabilise le plus grand nombre d'accidents. Les années 2020 et 2021 correspondent à la crise sanitaire et au travail à distance imposé par l'employeur. Cela peut expliquer la baisse significative des accidents sur ces deux années. Les accidents du travail touchent davantage les personnels BIATSS. En effet, certains métiers sont plus exposés aux risques.

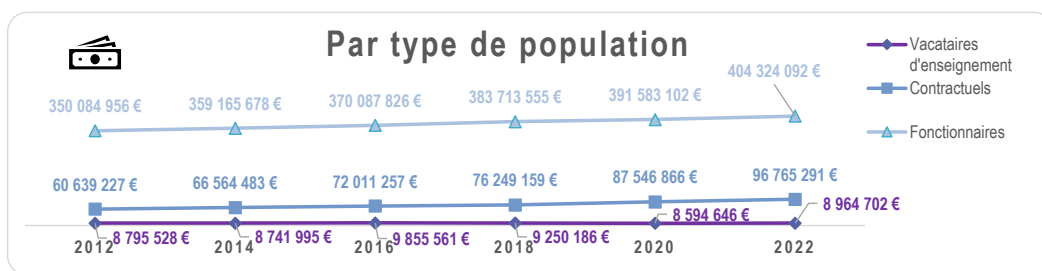
## Masse salariale



**+ 21,6 % de masse salariale**  
**+ 32,8 % pour les femmes**  
**+ 14,3% pour les hommes**  
**en 10 ans**




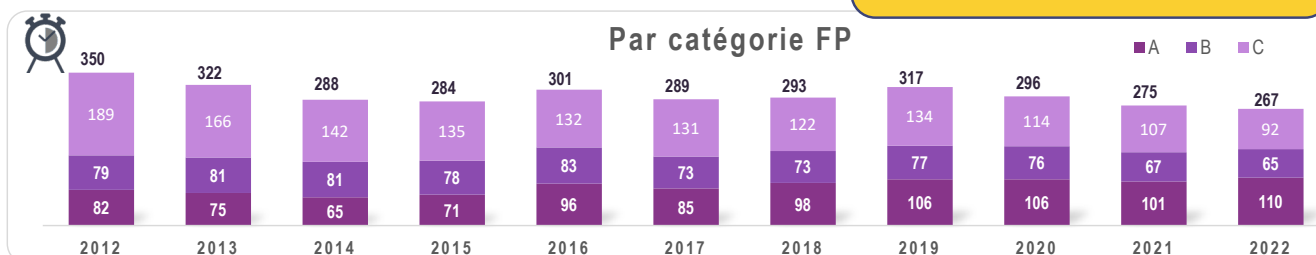
**+16,4% budget Etat**  
**+85,1% budget propre**  
**en 10 ans**




**+59,6% pour les contractuels**  
**+15,5% pour les fonctionnaires**  
**+1,9% pour les vacataires d'enseignement**  
**en 10 ans**

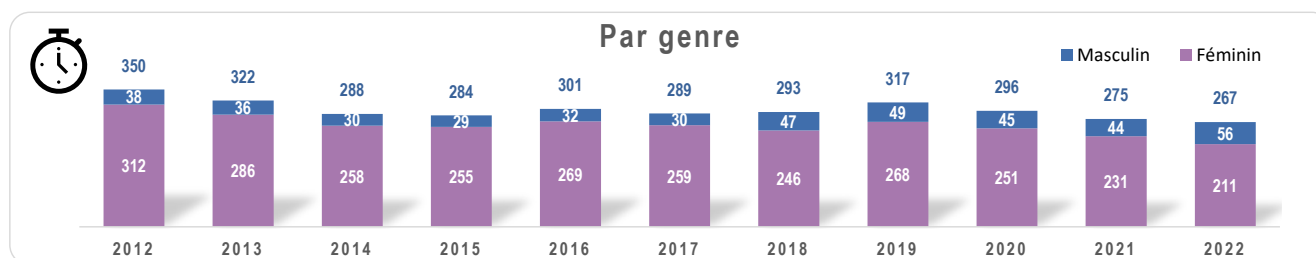
Temps partiel des fonctionnaires

 - 23,8 % de personnels fonctionnaires à temps partiel en 10ans




 **+34,1% catégorie A**  
**-17,7% catégorie B**  
**-51,3% catégorie C**  
**en 10ans**

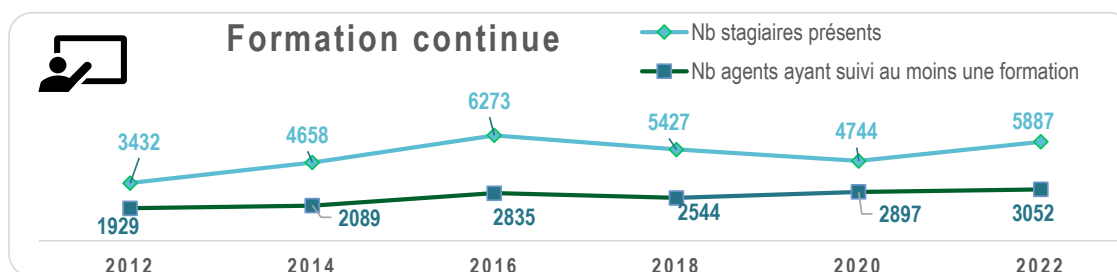
Le nombre de personnels fonctionnaires exerçant à temps partiel a baissé de 23,8% au cours des dix dernières années. Contrairement aux autres catégories et à la tendance générale, les personnels de catégorie A exercent de plus en plus leurs missions à temps partiel (+34,1%). La catégorie C est quant à elle la plus impactée par cette diminution.



On observe une diminution du nombre de femmes à temps partiel ces dix dernières années et a contrario une hausse (+47,3%) du nombre d'hommes à temps partiel. La progression du nombre d'hommes peut s'expliquer par la modification de la réglementation du temps partiel de droit des hommes à l'occasion d'une naissance.

 **+ 47,3 % d'hommes**  
**- 32,4 % de femmes**  
**en 10 ans**

FORMATION CONTINUE



Le catalogue de formations s'est énormément enrichi en 10 ans. On note une forte progression du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation au cours de l'année +58,2% entre 2012 et 2022. L'année 2020 enregistre une baisse du nombre de stagiaires présents en raison de la crise sanitaire.



# ANNEXES



# FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL

Modalités	Référentiel juridique
<b>- sur emploi permanent :</b>	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
<b>- sur emploi non permanent :</b>	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	

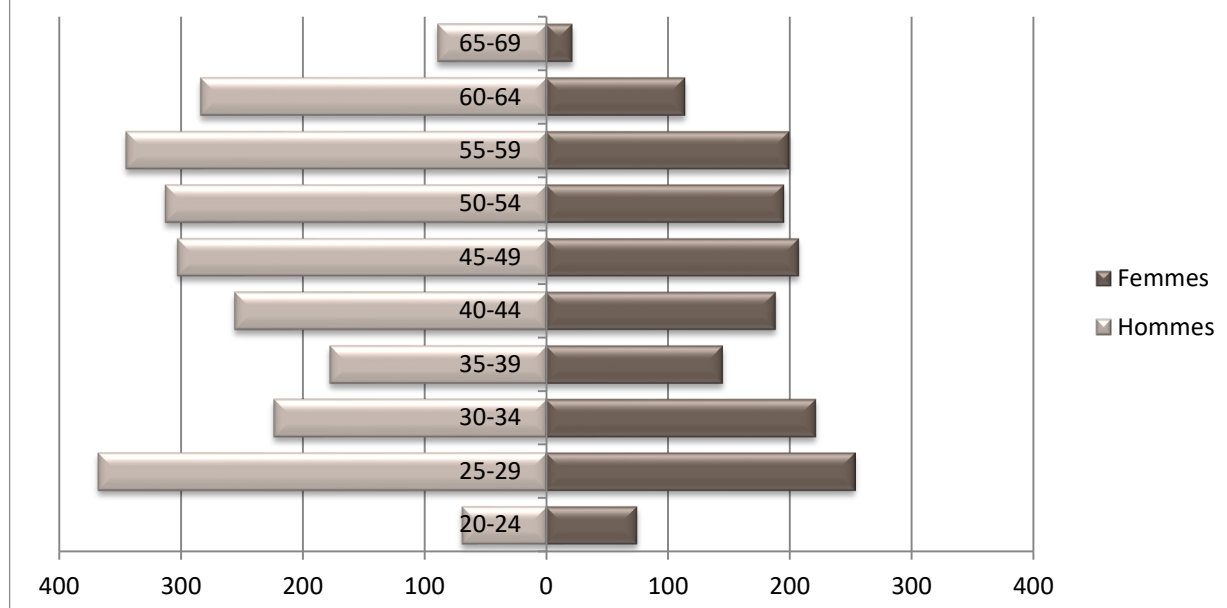


# TABLEAUX DES EFFECTIFS EN FONCTION CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE

## LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

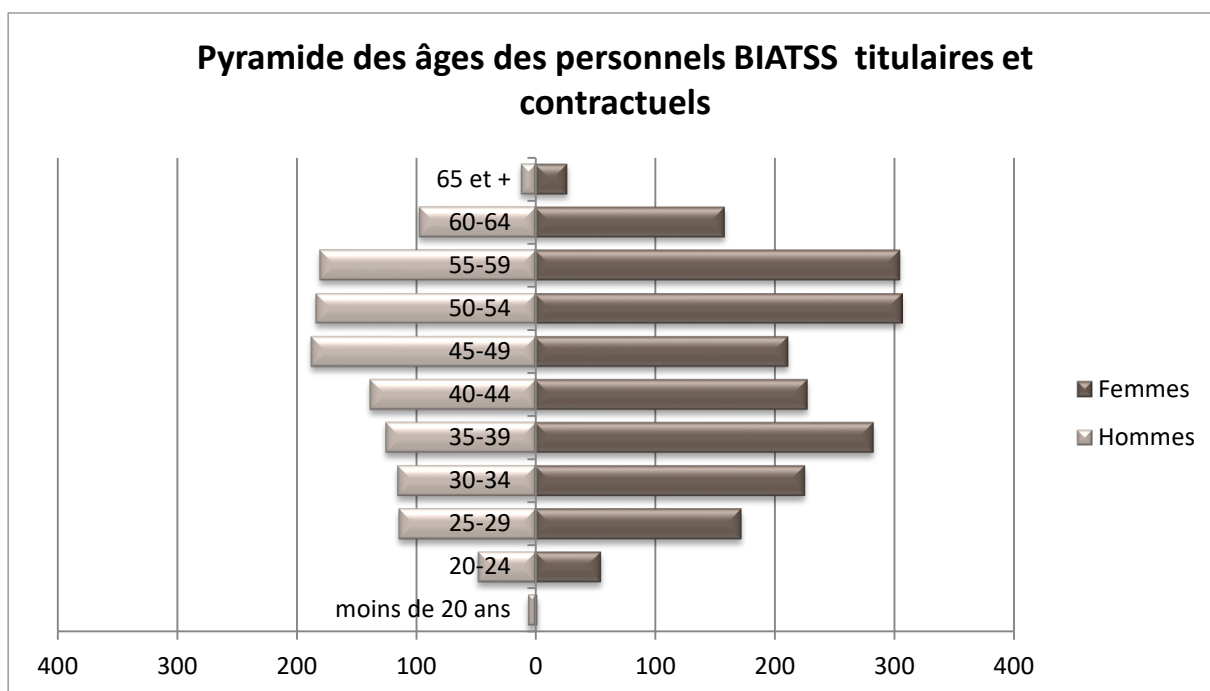
Tranche d'âge	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Total enseignants	% du total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
20-24			75	70	145	3,58%
25-29	3	13	250	355	621	15,33%
30-34	58	54	163	170	445	10,99%
35-39	94	128	51	50	323	7,98%
40-44	158	224	30	32	444	10,96%
45-49	191	275	16	28	510	12,59%
50-54	179	290	16	23	508	12,54%
55-59	186	328	13	17	544	13,43%
60-64	109	268	5	16	398	9,83%
65 et +	18	89	4	1	112	2,77%
	<b>996</b>	<b>1669</b>	<b>623</b>	<b>762</b>	<b>4050</b>	<b>100,00%</b>

**Pyramide des âges des personnels enseignants titulaires et contractuels**

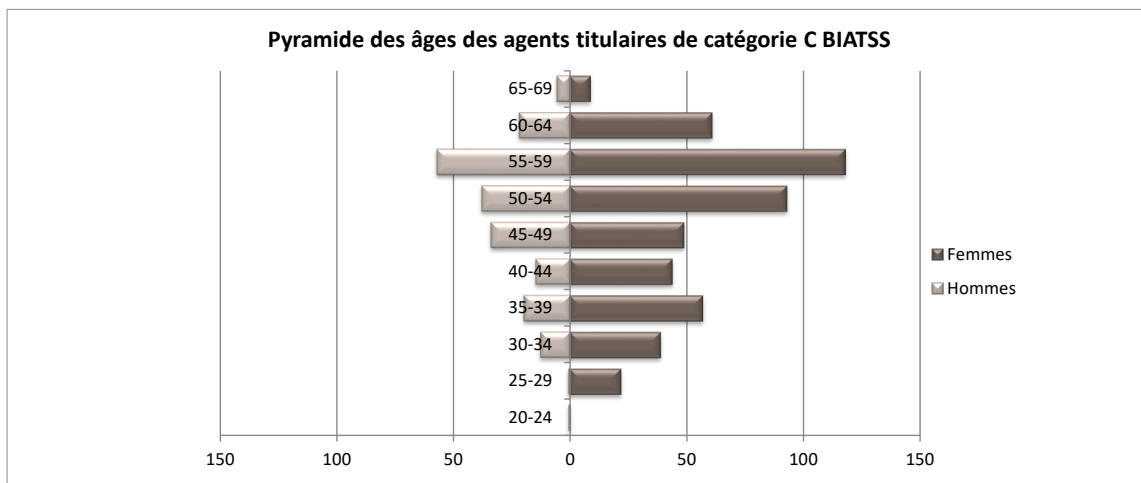
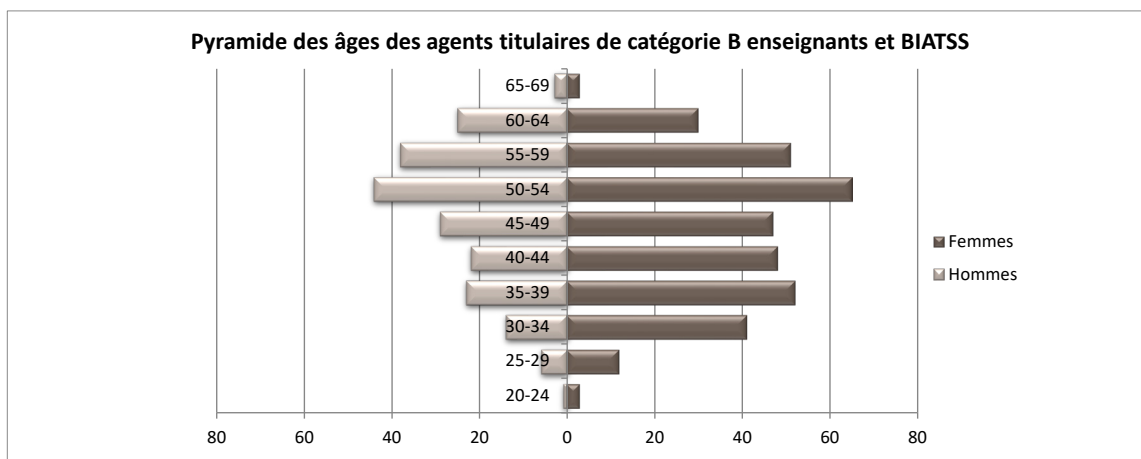
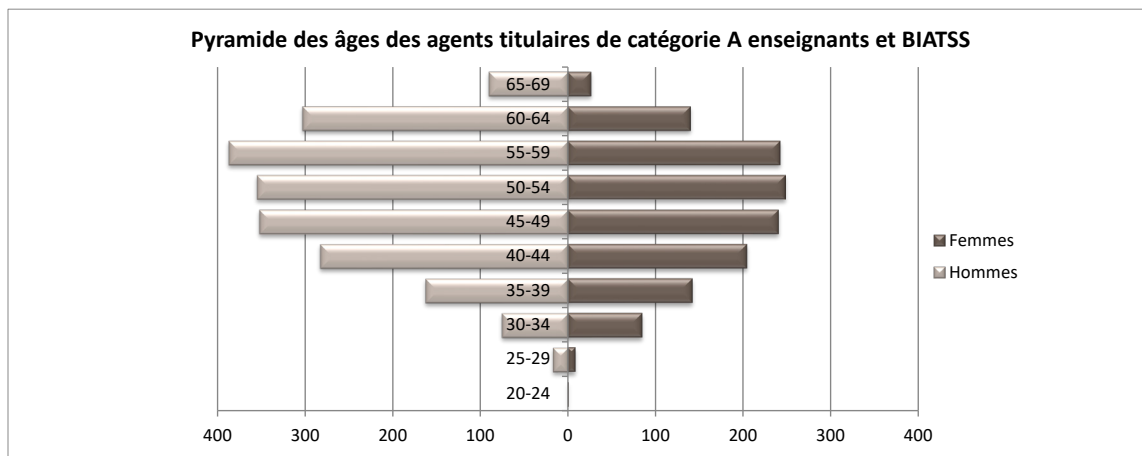


## LES PERSONNELS BIATSS :

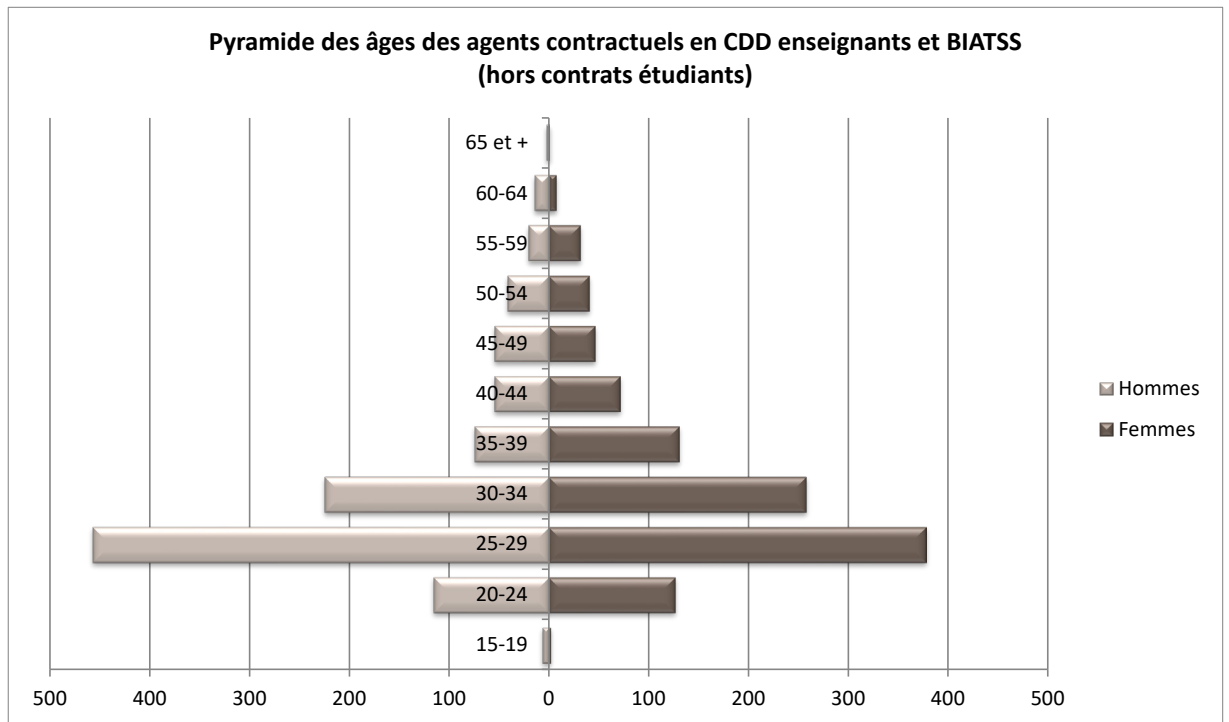
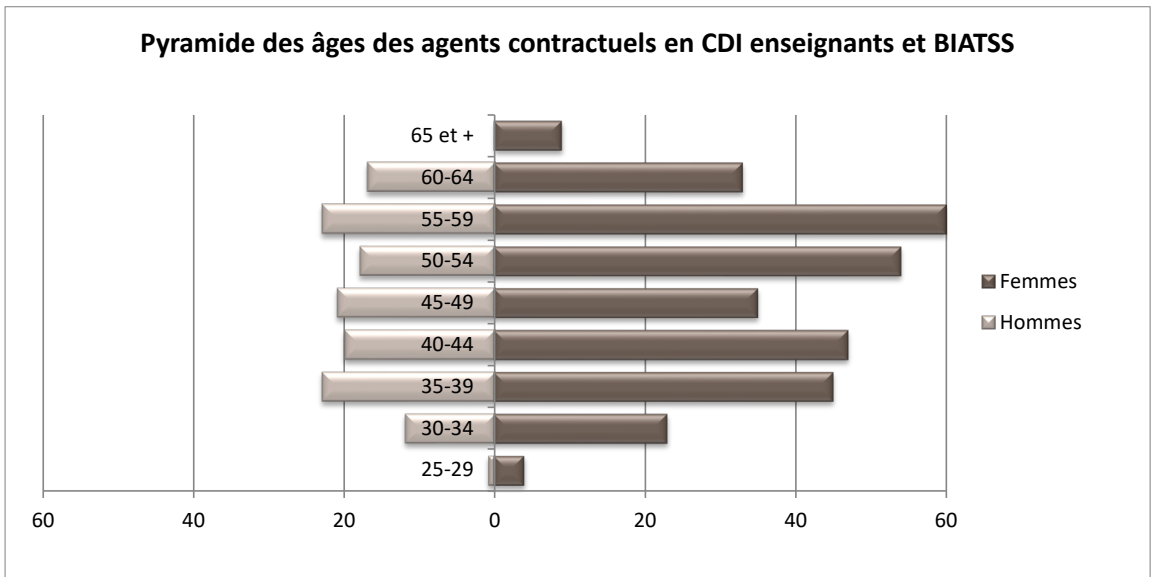
Tranche d'âge	Titulaires BIATSS		Contractuels BIATSS		Total BIATSS	% du Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
moins de 20 ans			2	7	9	0,28%
20-24	3	3	52	46	104	3,27%
25-29	40	12	132	103	287	9,01%
30-34	107	49	118	67	341	10,71%
35-39	157	78	125	48	408	12,81%
40-44	138	96	89	43	366	11,49%
45-49	145	140	66	48	399	12,53%
50-54	227	147	79	37	490	15,38%
55-59	225	154	79	27	485	15,23%
60-64	122	82	36	16	256	8,04%
65 et +	21	11	6	2	40	1,26%
	<b>1185</b>	<b>772</b>	<b>784</b>	<b>444</b>	<b>3185</b>	<b>100%</b>



## 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

<b>AAE</b>	Attaché d'Administration de l'État (remplace le corps des ADAENES)
<b>AE</b>	Autorisation d'Engagement
<b>AENES (ASU)</b>	Personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>AMUE</b>	Agence de Mutualisation des Universités et Établissements
<b>ANR</b>	Agence Nationale de la Recherche
<b>AS ENS. SUP.</b>	Assistant de l'Enseignement Supérieur
<b>ASI</b>	Assistant Ingénieur
<b>ASIU</b>	Actions Sociales d'Initiative Universitaire
<b>AT</b>	Accident du Travail
<b>ATEC</b>	Adjoint Technique des Établissements d'enseignement
<b>ATER</b>	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
<b>ATI</b>	Allocation Temporaire d'Invalidité
<b>ATRF</b>	Adjoint Technique Recherche et Formation (ITRF)
<b>ATSS</b>	Regroupement des filières AENES, médico-sociale et TOS ou ATEC (Techniciens, Ouvriers et de Service)
<b>BAIP</b>	Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
<b>BAP</b>	Branche d'Activité Professionnelle (propre à l'ITRF)
<b>BI</b>	Budget Initial
<b>BIATSS</b>	Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
<b>BIBL</b>	Corps des Bibliothécaires
<b>BIBLIO (ou BIB)</b>	Filière des personnels de Bibliothèques
<b>BIEP</b>	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (remplacée par la PEP)
<b>BR</b>	Budget Rectificatif
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>Cac</b>	Conseil Académique
<b>CACES</b>	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
<b>CAE</b>	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (appellation Contrat aidé)
<b>CAEN</b>	Conseil Académique de l'Éducation Nationale
<b>CAS PENSION</b>	Compte d'Affectation Spéciale Pensions
<b>CCP</b>	Code de la Commande Publique
<b>CDEFI</b>	Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDD BIBL</b>	Contrat à Durée Déterminée sur emploi vacant de personnel de Bibliothèque
<b>CDD PAOSS</b>	Contrat à Durée Déterminée ATOSS sur emploi vacant de l'AENES
<b>CDD RF</b>	CDD sur emploi vacant ITRF (Recherche et Formation). Ce sigle peut aussi se retrouver sur le budget propre.
<b>CEA</b>	Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives
<b>CER</b>	Conseil Européen de la Recherche
<b>CEV</b>	Chargé d'Enseignement Vacataire (ou : Vacataire d'Enseignement)
<b>CFVU</b>	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
<b>CIO</b>	Centre d'Information et d'Orientation (à destination des étudiants)
<b>CIFRE</b>	Convention Industrielle de Formation par la Recherche
<b>CMO</b>	Congé de Maladie Ordinaire
<b>CNES</b>	Centre National d'Études Spatiales
<b>CNESER</b>	Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<b>CNRS</b>	Centre National de Recherche Scientifique
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>COMUE</b>	Communauté d'Universités et d'Établissements

<b>CONSV (BIBL)</b>	Corps des Conservateurs des Bibliothèques
<b>COTOREP</b>	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CDAPH)
<b>CP</b>	Crédits de Paiement
<b>CPE</b>	Conseiller Principal d'Éducation
<b>CPGE</b>	Classes Préparatoires aux Grandes Écoles
<b>CPU</b>	Conférence des Présidents d'Université
<b>CR</b>	Commission Recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
<b>CROUS</b>	Centre régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
<b>CSE</b>	Conseil Supérieur de l'Éducation
<b>CSERD</b>	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire
<b>CSRT</b>	Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie
<b>CT</b>	Comité Technique
<b>DAEU</b>	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
<b>DGS</b>	Directeur(trice) Général(e) des Services
<b>DU</b>	Diplôme d'Université
<b>EA</b>	Equipe d'Accueil
<b>ECTS</b>	European Credit Transfer System
<b>ED</b>	École doctorale
<b>EEES</b>	Espace Européen de l'Enseignement Supérieur
<b>ENA</b>	École Nationale d'Administration
<b>Ens Ch</b>	Enseignant-Chercheur (également : EC)
<b>Ens ChC</b>	Enseignant-Chercheur Contractuel
<b>EPA</b>	Établissement Public Administratif
<b>EPCS</b>	Etablissement Public de Coopération Scientifique
<b>EPIC</b>	Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial
<b>EPSCP</b>	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
<b>EPST</b>	Etablissement Public à Caractère Scientifique et Technologique
<b>EQUIPEX</b>	Équipement d'Excellence
<b>ERT</b>	Equipe de Recherche Technologique
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>ETPR</b>	Équivalent Temps Plein Rémunéré
<b>ETPT</b>	Équivalent Temps Plein Travaillé
<b>FR</b>	Fédération de la Recherche
<b>FUN</b>	France Université Numérique
<b>GBCP</b>	Gestion Budgétaire et Comptable Publique
<b>GIP</b>	Groupement d'Intérêt Public
<b>GIPA</b>	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
<b>HC</b>	Heures Complémentaires
<b>HCERES</b>	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
<b>HCST</b>	Haut Conseil de la Science et de la Technologie
<b>HDR</b>	Habilitation à Diriger des Recherches
<b>IDEFI</b>	Initiative d'Excellence pour la Formation Innovante
<b>IDEX</b>	Initiative d'Excellence
<b>IEED</b>	Institut d'Excellence en matière d'Énergies Décarbonées
<b>IEP</b>	Instituts d'Études Politiques
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
<b>IGEN</b>	Inspection Générale de l'Éducation Nationale



<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)
<b>IHU</b>	Institut Hospitalo-Universitaire
<b>INF</b>	Infirmier(e) de l'Éducation Nationale
<b>INRA</b>	Institut National pour la Recherche Agronomique
<b>INRIA</b>	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
<b>INSERM</b>	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
<b>IRT</b>	Instituts de Recherche Technologique
<b>ITRF</b>	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (statut)
<b>IUF</b>	Institut Universitaire de France
<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>LABEX</b>	Laboratoire d'Excellence
<b>LMD</b>	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.
<b>LOLF</b>	Loi Organique relative aux Lois de Finance
<b>LRU</b>	Loi du 10 août 2007, relative aux libertés et Responsabilités des Universités
<b>LUE</b>	Lorraine Université d'Excellence
<b>MAG</b>	Magasinier des Bibliothèques (v. aussi : MAG B)
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MCF HU</b>	Maître de Conférences Hospitalo-Universitaire
<b>MED GEN(E)</b>	Médecine Générale
<b>MENESR</b>	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<b>MESRI</b>	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
<b>MIRES</b>	Mission Interministérielle «Recherche et Enseignement Supérieur»
<b>MOOC</b>	Massive Open Online Courses (formation à distance)
<b>MSH</b>	Maison des Sciences de l'Homme
<b>PACES</b>	Première Année Commune aux Études de médecine
<b>PACTE</b>	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat
<b>PAPESR</b>	Portail d'Aide au Pilotage Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
<b>PAST</b>	Professeur Associé
<b>PEDR</b>	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
<b>PEP</b>	Place de l'Emploi Public
<b>PEPITE</b>	Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et Entrepreneuriat
<b>PPCR</b>	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
<b>PCR</b>	Personne Compétente en Radioprotection
<b>PFR</b>	Prime de Fonctions et de Résultats
<b>PIA</b>	Prestations Inter-Académiques (et action sociale d'initiative académique)
<b>PIM</b>	Prestations Interministérielles
<b>PLP</b>	Professeur de Lycée Professionnel
<b>PRAP</b>	Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (ex : port d'objet lourd ...)
<b>PR</b>	Professeur des Universités
<b>PR 1G</b>	Corps des Professeurs du 1er Grade en chirurgie dentaire et odontologie
<b>PR 2G</b>	Corps des Professeurs du 2ème Grade en chirurgie dentaire et odontologie
<b>PR HU</b>	Professeur des Universités Hospitalo-Universitaire
<b>PRAG</b>	Professeur Agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur Certifié
<b>PREN/PRENSAM</b>	Professeur de l'ENSAM (Professeurs Grands Établissements)
<b>PRES</b>	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
<b>PR surn</b>	Professeur en Surnombre
<b>PUPH</b>	Professeur des Universités Praticien Hospitalier

<b>PUPHO</b>	Professeur des Universités Praticien Hospitalier en Odontologie (dentaire)
<b>RCE</b>	Responsabilités et Compétences Élargies
<b>RIFSEEP</b>	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
<b>RNCP</b>	Répertoire National des Certifications Professionnelles qui contient, une information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que sur les certificats de qualification. Il permet de consulter les fiches descriptives de chaque certifications précisant, notamment, les activités visées, le secteur d'activité, les modalités d'accès ou encore le niveau de compétence requis, etc.
<b>RTRA</b>	Réseaux Thématiques de Recherche Avancée
<b>RTRS</b>	Réseau Thématique de Recherche et de Soins
<b>SAIC</b>	Service des Affaires Industrielles et Commerciales
<b>SAENES</b>	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ex- SASU)
<b>SATT</b>	Société d'Accélération du Transfert de Technologie
<b>SGU (SGEPES)</b>	Secrétaire Général d'Université (ou Directeur Général des Services (DGS))
<b>SIUMPPS</b>	Service Inter Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
<b>SMP</b>	Surveillance Médicale Particulière
<b>SMR</b>	Surveillance Médicale Renforcée
<b>SST</b>	Sauveteur Secouriste du Travail (diplôme de SST)
<b>STRANES</b>	Stratégie Nationale de l'Enseignement Supérieur
<b>SUMPPS</b>	Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
<b>TOS</b>	Techniciens, Ouvriers et de Service exerçant en service déconcentré de l'Éducation Nationale avant rattachement aux collectivités locales gérant les EPLE (Département, région)
<b>T.P. ou t. part.</b>	Temps Partiel (rompus de t.part. = rompus de temps partiel)
<b>T PI</b>	Temps Plein
<b>UE</b>	Unité d'Enseignement
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>UPR</b>	Unité Propre de Recherche
<b>VAC</b>	Vacation(s) d'enseignement
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
<b>VAP</b>	Validation des Acquis Professionnels
<b>VES</b>	Validation des Études Supérieures



**univ-lorraine.fr**

---

