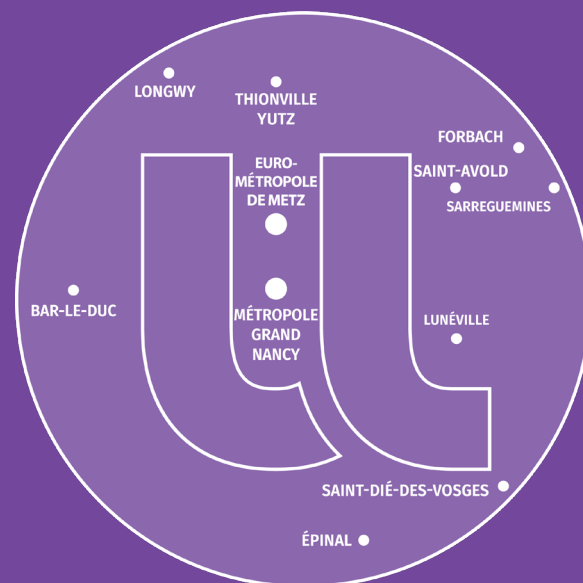




2023
RSU



MOT DE LA VICE-PRÉSIDENTE



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

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

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

Myriam Doriat-Duban

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



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI.	11
LES EMPLOIS	14
PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)	14
EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES	17
EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS	19
LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET CHERCHEURS	21
LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS	25
LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »	28
LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION	32
RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS	36
LES AGENTS TITULAIRES	38
LES AGENTS CONTRACTUELS	41
LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU	47
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE	50
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS	51
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE	52
SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	53
FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS	54
LES EFFECTIFS BIATSS	55
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS	55
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE	58
RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE	59
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS	60
RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE	61
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS	62
LES CONTRATS ÉTUDIANTS	63
DÉMOGRAPHIE	65
ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN	65
ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012	66
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	67
PERSONNELS EXTÉRIEURS	70
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT	70
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI »	72
CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT	73
RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2023	76
RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR	76
CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2023	77
RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	78
L'APPRENTISSAGE	79
LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS	80
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LE RECRUTEMENT»	81
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS.	83
MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS	86
MOBILITÉ DES AGENTS BIATSS (UL, INTERNE ET EXTERNE AU MINISTÈRE)	87
LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES	89
LES AVANCEMENTS DE CORPS	93
LES DÉPARTS	96
LES RUPTURES CONVENTIONNELLES	100
DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ	100
LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES	101
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LES PARCOURS PROFESSIONNELS»	102
CHAPITRE 4 : LA FORMATION	103
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	106
DÉPENSES DE FORMATION	106
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION	107
FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS	108
DROITS À LA FORMATION	108
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LA FORMATION »	110

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

POURQUOI UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE ? RÉGLEMENTATION / SOURCES PAR CHAPITRE

RÉGLEMENTATION

Le rapport social unique a été introduit par la loi de transformation publique du 6 août 2019. Ce document se substitue au bilan social et intègre la situation comparée des femmes et des hommes. Une base de données sociales est également mise en place. Cette base dématérialisée et anonyme est mise à disposition des membres du comité social. Le décret du 30 novembre 2020 précise les dix thèmes à aborder, il est complété par l'arrêté du 7 mai 2021 qui fixe pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs. Bien que le décret soit entré en vigueur au 1er janvier 2021, il y a eu une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2022 : le rapport social unique des années 2020, 2021 et 2022 a été élaboré à partir des données disponibles.

A QUOI SERT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE ?

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

La Direction des ressources humaines remercie ses personnels ainsi que toutes les directions centrales ayant collaboré à la réalisation de ce rapport.

SOURCES

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

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

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

Données du bilan social 2019/2020 du MESRI.

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données issues des services de la DRH année civile 2023.

CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

CHAPITRE 4 LA FORMATION

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

CHAPITRE 5 LES RÉMUNÉRATIONS

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

CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Situation observée sur l'année civile 2023.

CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Données des logiciels Agatte, SIHAM et des services de la DRH.

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

Données des services de la DRH et de la DVUC.

CHAPITRE 9 LE DIALOGUE SOCIAL

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

CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Données des services de la DRH et de la DAJ.

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

CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023



7 516
EMPLOIS

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



8
ÉCOLES
DOCTORALES



CAMPUS

2 MÉTROPOLES

11 VILLES ET
AGGLOMÉRATIONS



10

PÔLES SCIENTIFIQUES
60 LABORATOIRES



5

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



60 000

ÉTUDIANTS

DONT **1 800** DOCTORANTS



9

COLLEGIUMS
43 COMPOSANTES
DE FORMATION

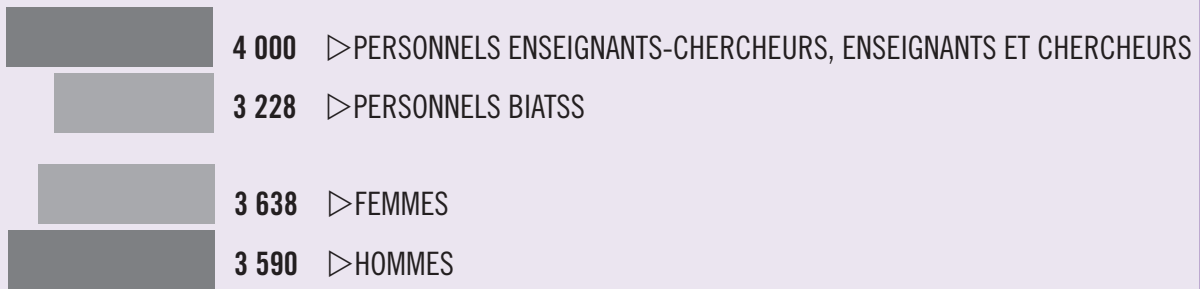


25

BIBLIOTHÈQUES
UNIVERSITAIRES

7 228

PERSONNELS EN FONCTION



533 652 148 €

DE MASSE
SALARIALE

3,96%

D'EMPLOI BOE

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

1 467

AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE
DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

437

PERSONNELS PROMUS

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

99

MOBILITÉS INTERNES
AU SEIN DES
PERSONNELS BIATSS

150 LAURÉATS

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



321 PERSONNELS
EXERCENT
LEURS FONCTIONS
À TEMPS PARTIEL

629 253 €

DE BUDGET CONSACRÉ
À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

457 000 €

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

ÉTUDIANTS

58 953 étudiants inscrits en formation initiale :

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

FORMATION

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

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

RECHERCHE

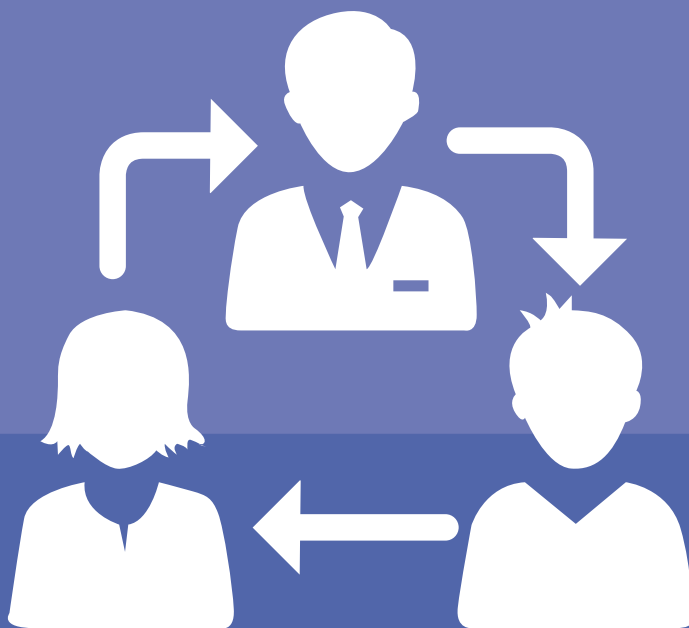
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

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

PATRIMOINE

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

L'EMPLOI



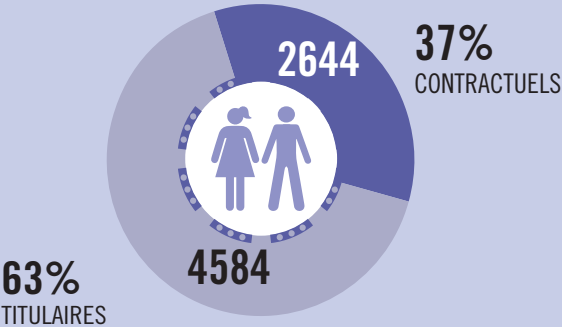
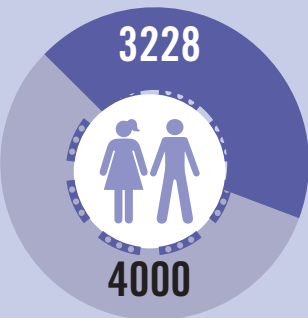
CHIFFRES CLÉS*

* données
2023

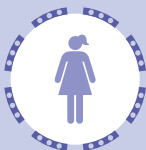
L'EMPLOI

7 228 PERSONNELS
EN FONCTION

55%
ENSEIGNANTS, CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



3 638
FEMMES



3 590
HOMMES

FEMMES / HOMMES

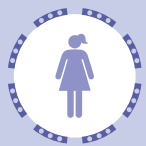
1 626
FEMMES



2 374
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2 012
FEMMES

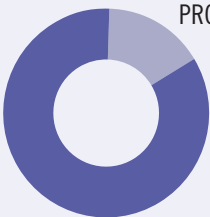


1 216
HOMMES

BIATSS

7 516
EMPLOIS

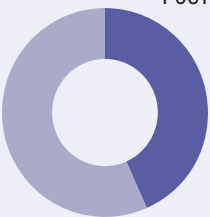
1 238
SUR PLAFOND
PROPRE



RÉPARTITION PAR PLAFOND

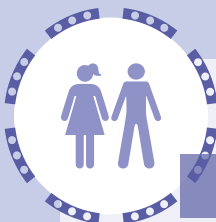
3 324
POSTES BIATSS

4 192
POSTES
ENSEIGNANTS,
CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR
TYPE DE POPULATION

ÂGE MOYEN
44 ANS



26%

16 - 34 ANS ▷ 1 900 agents

34%

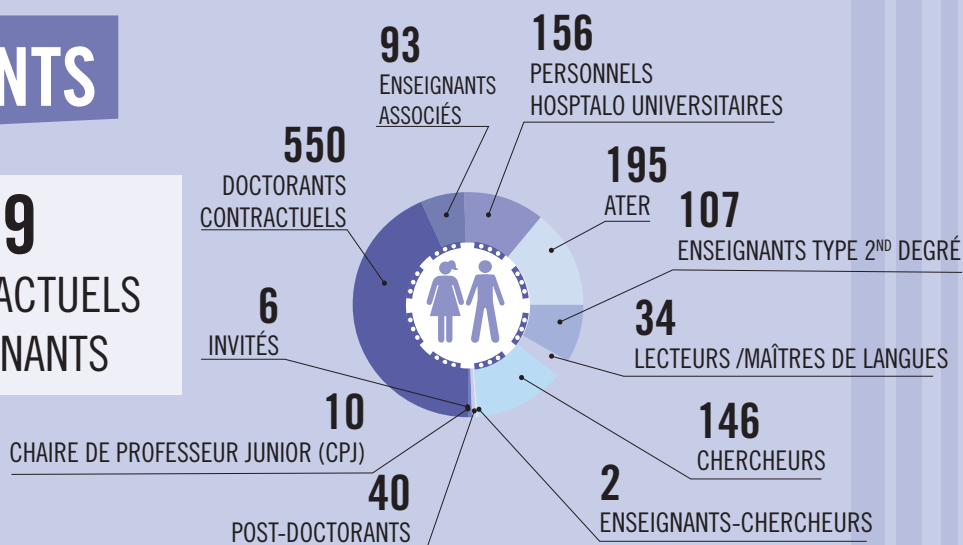
35 - 49 ANS ▷ 2 448 agents

40%

+ DE 50 ANS ▷ 2 880 agents

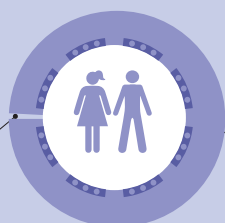
ZOOM ENSEIGNANTS

1 339
CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS



COLLABORATEURS
PONCTUELS

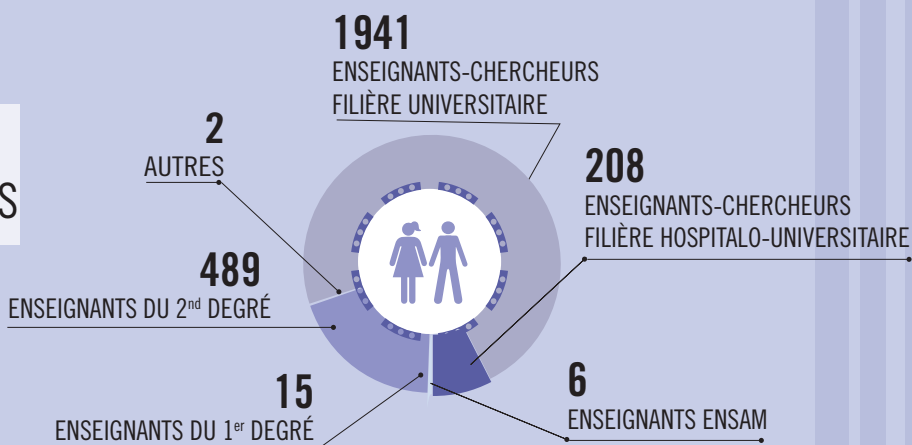
77
ENSEIGNANTS INVITÉS
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS
EN 2022/2023



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

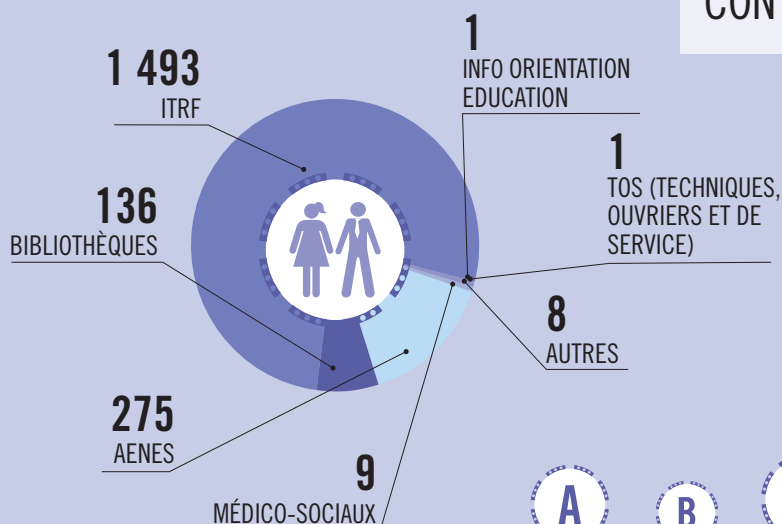
2 661

TITULAIRES ENSEIGNANTS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

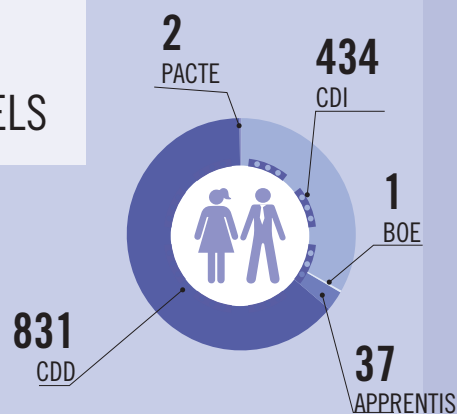


ZOOM BIATSS

1 923
BIATSS TITULAIRES



1 305
BIATSS
CONTRACTUELS



A	B	C
1 205	811	1 212

CATÉGORIE

LES COLLABORATEURS PONCTUELS

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



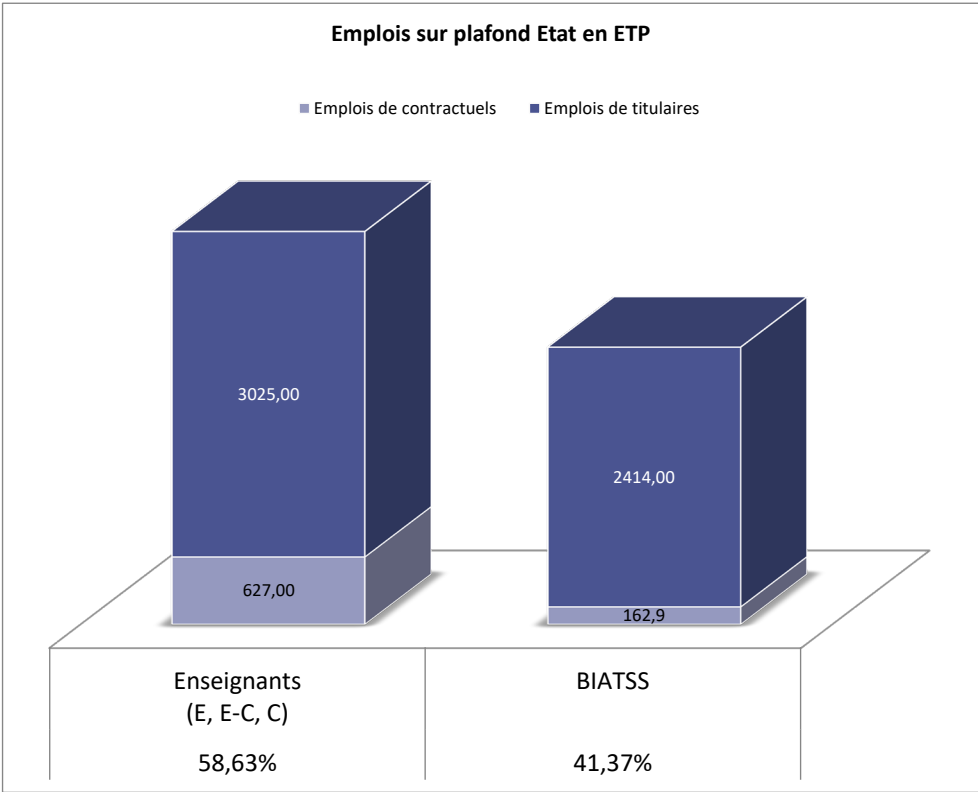
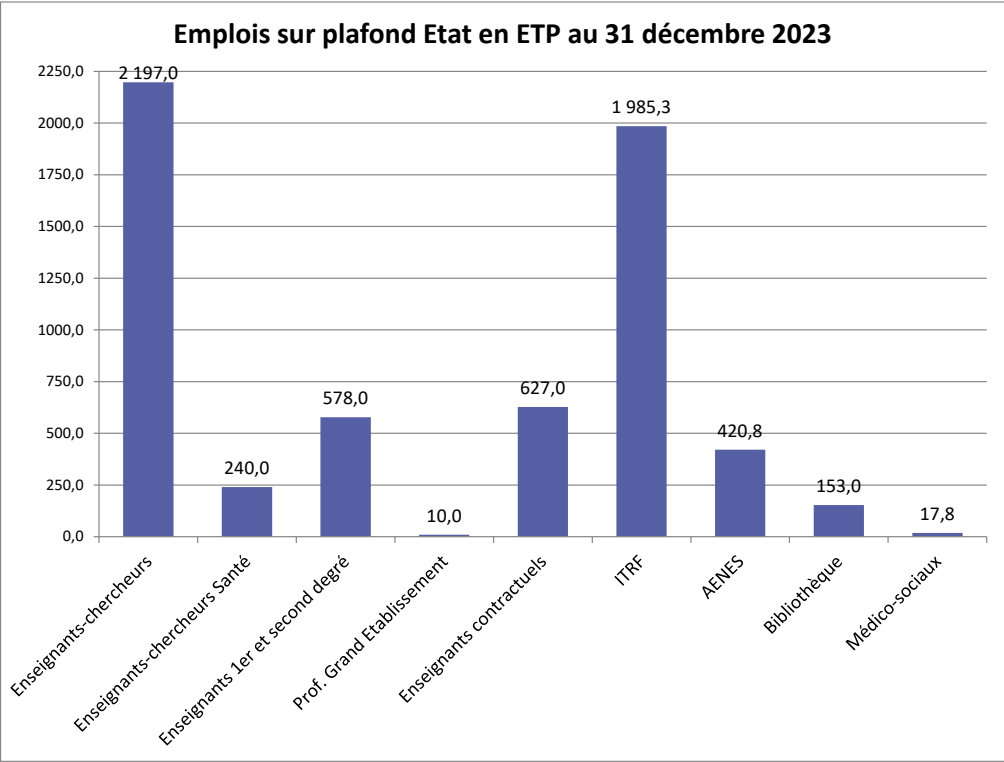
LES EMPLOIS

PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

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

Poste ENSEIG/BIATSS	Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2023		RSU 2022		RSU 2021		RSU 2020		
				Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	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) 3 652 ETP	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	755	755	737,00	737	706,00	706	703,00	703	
		Chaire de professeur junior - CPJ	A	14	14	10,00	10					
		PU médecine générale - PRMG	A	2	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2	
		PU praticien hospitalier - PUPH	A	134	134	134,00	134	131,00	131	131,00	131	
		PUPH odontologie	A	5	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Prof. 1G chir. dentaire	A	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		PUPH pharmacie	A	6	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
		Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20	20	20,00	20	18,00	18	18,00	18	
		Maître de conférences - MCF	A	1428	1428	1442,00	1442	1468,00	1 468	1465,00	1 465	
		MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47	47	47,00	47	48,00	48	46,00	46	
		MCUPH odontologie	A	21	21	22,00	22	22,00	22	22,00	22	
		MCUPH pharmacie	A	5	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
	Assistant Ens. Sup.	A	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0		
	Total Enseignants-chercheurs				2437,00	2437	2430,00	2430	2411,00	2411	2403,00	2403
	Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	272	272	275,00	275	271,00	271	274,00	274	
		Professeur certifié	A	261	261	265,00	265	271,00	271	273,00	273	
		Professeur des lycées professionnels	A	25	25	24,00	24	23,00	23	16,00	16	
		Professeur des écoles	A	20	20	20,00	20	21,00	21	24,00	24	
	Total Enseignants 1er et 2nd degré				578,00	578	584,00	584	586,00	586	587,00	587
	Professeurs Grand Étab.	Professeur ENSAM	A	10	10	10,00	10	12,00	12	13,00	13	
		Total Professeurs Grands Établissements				10,00	10	10,00	10	12,00	12	13,00
	Enseignants contractuels	ATER	A	74,0	77	74,00	77	72,00	75	68,50	72	
		Doctorant	A	325,0	325	318,0	318	316,00	316	320,0	320	
		Lect. langue étrang.	A	31,0	31	31,00	31	31,00	31	31,00	31	
		Maitre langue étrang.	A	6,0	6	6,0	6	6,00	6	6,0	6	
		Pers. associé	A	41,5	83	41,50	83	42,50	85	38,00	76	
		Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,5	5	2,5	5	2,50	5	2,5	5	
		Prof. médecine ass.	A	0,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A	1,0	1	2,0	2	2,00	2	2,0	2	
		Assist. disc. médic. - AHU	A	121,0	121	124,00	124	126,00	126	123,00	123	
		Assist. médecine ass.	A	0,0	0	0,0	0	0,00	0	0,0	0	
		Assist. disc. odont. - AHU	A	24,0	24	23,00	23	23,00	23	23,00	23	
		Adjoint d'enseignement	A	1,0	1	1,0	1	1,00	1	1,0	1	
	Total Enseignants contractuels				627,00	674	623,00	670	622,00	670	615,00	659
	Total Enseignants (E, E-C, C)					3652,00	3699	3647,00	3 694	3631,00	3 679	3618,00
BIATSS 2 576,9 ETP	AENES	Administrateur ENESR	A	7	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7	
		Agent Comptable	A	1	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Attaché AE	A	73	73	71,00	71	70,00	70	70,00	70	
		Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	A	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Secrétaire AENES	B	105	105	108,00	108	108,00	108	115,00	115	
		Adjoint AENES	C	232,8	233	240,80	241	256,00	256	262,80	263	
	Total AENES				419,80	420	428,80	429	443,00	443	456,80	457
	ATEC	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Total ATEC				1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00
	Bibliothèques	Conservateur général	A	4	4	5,00	5	5,00	5	4,00	4	
		Conservateur	A	16	16	17,00	17	18,00	18	19,00	19	
		Bibliothécaire	A	15	15	15,00	15	14,00	14	13,00	13	
		Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54	54	54,00	54	50,00	50	48,00	48	
		Magasinier	C	64	64	64,00	64	66,00	66	64,00	64	
		Magasinier spécialisé	C							3,00	3	
	Total bibliothèques				153,00	153	155,00	155	153,00	153	151,00	151
	ITRF	Ingénieur de recherche	A	148	148	144,00	144	140,00	140	144,00	144	
		Ingénieur d'études	A	386,7	387	385,70	386	376,70	377	371,70	372	
		Assistant Ingénieur	A	213	213	207,00	207	194,00	194	192,00	192	
		Technicien RF (NES)	B	582,6	583	558,60	559	545,60	546	533,60	534	
		Adjoint tech. RF	C	654	655	678,00	679	708,50	709	716,00	717	
	Total ITRF				1984,30	1986	1973,30	1975	1964,80	1966	1957,30	1959
	Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Infirmier	A	11	11	11,00	11	11,00	11	11,00	11	
		Assistante sociale	B	5,8	6	5,80	6	5,80	6	5,80	6	
	Total Médico-Sociaux				17,80	18	17,80	18	17,80	18	17,80	18
	Autres	Conseiller princ. éducation	A	1	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Total Autres				1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00
Total BIATSS					2576,90	2579	2576,90	2579	2580,60	2582	2584,90	2587
Total général					6228,90	6278	6223,90	6273	6211,60	6261	6202,90	6249

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



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

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

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

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

EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES

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

Filière	Libellé catégorie emploi	Catég. FP	Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	181,2	184	177,90	181	191,50	193	224,20	227
	Total Chercheurs		181,2	184	177,90	181	191,50	193	224,20	227
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	2,0	2						
	Prof. 2G chir. dentaire	A								
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A							1,00	1
	Maître de conférences - MCF	A	1,0	1	1,00	1	3,00	3	4,00	4
	Assistant Ens. Sup.	A								
Total Enseignants-chercheurs			3,0	3	1,00	1	3,00	3	5,00	5
Enseignants contractuels	ATER	A	4,0	4	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Doctorant	A	231,0	231	248,00	248	254,00	254	249,00	249
	Lect. langue étrang.	A	2,0	2	1,00	1	1,00	1		
	Pers. associé	A	6,5	13	3,50	7	1,00	2	0,50	1
	Adjoint d'enseignement	A	49,3	56	50,40	57	41,30	45	44,60	48
	Assistant	A								
	Total Enseignants contractuels		292,8	306	304,90	315	299,30	304	296,10	300
Total Enseignants (E, EC, C)			477,0	493	483,80	497	493,80	500	525,30	532
AENES	Adjoint AENES	C	6,0	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
Total AENES			6,0	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C								
Total ATEC (TOS)			0,0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Bibliothèques	Bibliothécaire Assist.Spéc.	B	1,0	1						
	Magasinier	C	1,3	2	0,50	1	2,50	3	1,50	2
Total Bibliothèques			2,3	3	0,50	1	2,50	3	1,50	2
ITRF	Ingénieur de recherche	A	77,7	83	76,10	81	66,60	72	64,90	71
	Ingénieur d'études	A	204,5	209	180,70	185	176,60	183	158,20	165
	Assistant Ingénieur	A	67,5	69	65,00	66	71,50	72	66,00	66
	Total Catégorie A		349,7	361	321,80	332	314,70	327	289,10	302
	Technicien RF (NES)	B	125,8	127	122,20	124	109,20	111	100,60	102
	Total Catégorie B		125,8	127	122,20	124	109,20	111	100,60	102
	Adjoint tech. RF	C	236,3	244	228,80	236	195,50	203	198,40	206
	Total Catégorie C		236,3	244	228,80	236	195,50	203	198,40	206
Total ITRF			711,8	732	672,80	692	619,40	641	588,10	610
Médico-sociaux	Infirmier	A	2,0	2	1,00	1	2,00	2	3,00	3
	Assistante sociale	A	2,0	2	2,00	2	2,00	2	1,00	1
Total Médico-sociaux			4,0	4	3,00	3	4,00	4	4,00	4
Total BIATSS			724,1	745	682,30	702	631,90	654	599,60	622
Total général			1 201,1	1 238	1166,10	1199	1125,70	1154	1124,90	1154

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

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

Comme chaque année depuis 2012, les emplois de catégorie A sont nettement majoritaires à hauteur de 69% (enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS confondus).

Qu'ils soient administratifs ou techniques, les emplois de ce plafond ne sont occupés que par des contractuels. Mais il faut noter qu'inversement, les emplois BIATSS du plafond Etat ne sont pas exhaustivement des emplois de titulaires. Il existe 162,9 emplois (ETP) BIATSS contractuels. Ces emplois dit de « compensation BIATSS » classés dans le sous-type du budget « Dotation Etablissement » et fondus dans les catégories d'emploi du plafond Etat, ne peuvent être occupés que par des contractuels et ne peuvent donc pas, par conséquent, faire l'objet d'une ouverture à concours.

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

VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND RESSOURCES PROPRES) ENTRE 2012 ET 2023 :

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

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

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

EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS

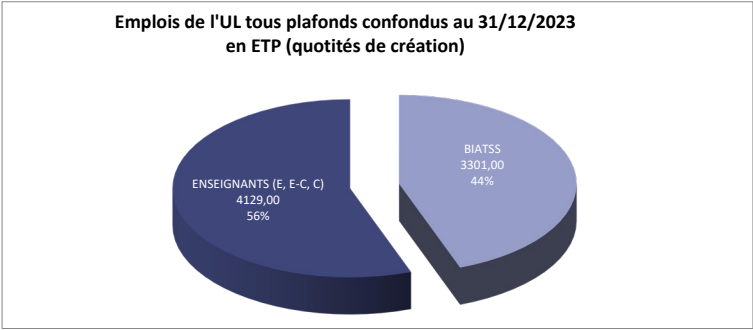
QUOTITÉ ETP ET NOMBRE D'EMPLOI SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	181,2	184	177,90	181	191,50	193	224,20	227
Total Chercheurs			181,20	184	177,90	181	191,50	193	224,20	227
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	757,0	757	737,00	737	706,00	706	703,00	703
	Chaire de professeur junior - CPJ		14,0	14	10,00	10				
	PU médecine générale	A	2,0	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	134,0	134	134,00	134	131,00	131	131,00	131
	PUPH odontologie	A	5,0	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Prof. 1G chir. dentaire	A								
	Prof. 2G chir. dentaire	A								
	PUPH pharmacie	A	6,0	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20,0	20	20,00	20	18,00	18	19,00	19
	Maître de conférences - MCF	A	1 429,0	1 429	1 443,00	1 443	1 471,00	1 471	1 469,00	1 469
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,0	47	47,00	47	48,00	48	46,00	46
	MCUPH odontologie	A	21,0	21	22,00	22	22,00	22	22,00	22
	MCUPH pharmacie	A	5,0	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A								
Total Enseignants-chercheurs			2 440,0	2 440,00	2 431,00	2 431	2 414,00	2 414	2 408,00	2 408,00
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	272,0	272	275,00	275	271,00	271	274,00	274
	Professeur certifié	A	261,0	261	265,00	265	271,00	271	273,00	273
	Professeur des lycées professionnels	A	25,0	25	24,00	24	23,00	23	16,00	16
	Professeur des écoles	A	20,0	20	20,00	20	21,00	21	24,00	24
Total Enseignants 1er et 2nd degré			578,0	578,00	584,00	584	586,00	586	587,00	587
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	10,0	10	10,00	10	12,00	12	13,00	13
Total Prof. Grands Établissements			10,0	10,00	10,00	10	12,00	12	13,00	13
Enseignants contractuels	ATER	A	78,0	81	76,00	79	74,00	77	70,50	74
	Doctorant	A	556,0	556	566,00	566	570,00	570	569,00	569
	Lect. langue étrang.	A	33,0	33	32,00	32	32,00	32	31,00	31
	Maître langue étrang.	A	6,0	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	48,0	96	45,00	90	43,50	87	38,50	77
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,5	5	2,50	5	2,50	5	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A								
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A	1,0	1	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic. - AHU	A	121,0	121	124,00	124	126,00	126	123,00	123
	Assist. médecine ass.	A								
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,0	24	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	50,3	57	51,40	58	42,30	46	45,60	49
	Assistant	A								
Total Enseignants non-titulaires			919,80	980,00	927,90	985	921,30	974	911,10	959
Total Enseignants			4 129,00	4 192,00	4 130,80	4 191	4 124,80	4 179	4 143,3	4 194
AENES	Administrateur ENESR	A	7,0	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,0	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	73,0	73	71,00	71	70,00	70	70,00	70
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,0	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E.Pub 2Gr	A								
	Secrétaire AENES	B	105,0	105	108,00	108	108,00	108	115,00	115
	Adjoint AENES	C	238,8	239	246,80	247	262,00	262	268,80	269
Total AENES			425,80	426	434,8	435	449,00	449	462,80	463
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,0	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total ATEC (TOS)			1,0	1	1,0	1	1,00	1	1,00	1,0
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,0	4	5,00	5	5,00	5	4,00	4
	Conservateur	A	16,0	16	17,00	17	18,00	18	19,00	19
	Bibliothécaire	A	15,0	15	15,00	15	14,00	14	13,00	13
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	55,0	55	54,00	54	50,00	50	48,00	48
	Magasinier	C	65,3	66	64,00	64	66,00	66	64,00	64
Total Bibliothèques			155,30	156	155,50	156	155,50	156	152,50	153
ITRF	Ingénieur Recherche	A	225,7	231	220,10	225	206,60	212	208,90	215
	Ingénieur Etudes	A	591,2	596	566,40	571	553,30	560	529,90	537
	Assistant Ingénieur	A	280,5	282	272,00	273	265,50	266	258,00	258
	Technicien RF (NES)	B	708,4	710	680,80	683	654,80	657	634,20	636
	Adjoint tech. RF	C	890,3	899	906,80	915	904,00	912	914,40	923
Total ITRF			2 696,10	2 718	2 646,10	2 667	2 584,20	2 607	2 545,40	2 569
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,0	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	13,0	13	12,00	12	13,00	13	14,00	14
	Assistante sociale	A	7,8	8	7,80	8	7,80	8	6,80	7
Total Médico-sociaux			21,80	22	20,80	21	21,80	22	21,80	22
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,0	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total autres			1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1,0
Total BIATSS			3 301,00	3 324	3 259,20	3 281	3 212,50	3 236	3 184,50	3 209
Total général			7 430,00	7 516	7 390,00	7 472	7 337,30	7 415	7327,8	7403

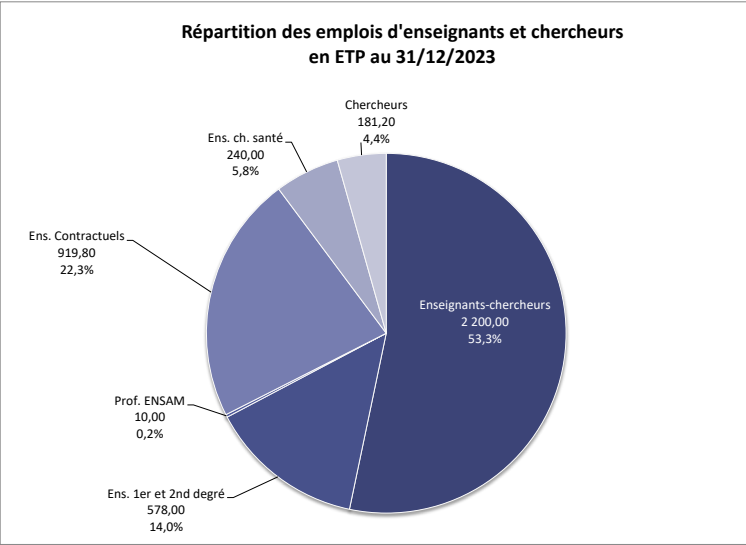
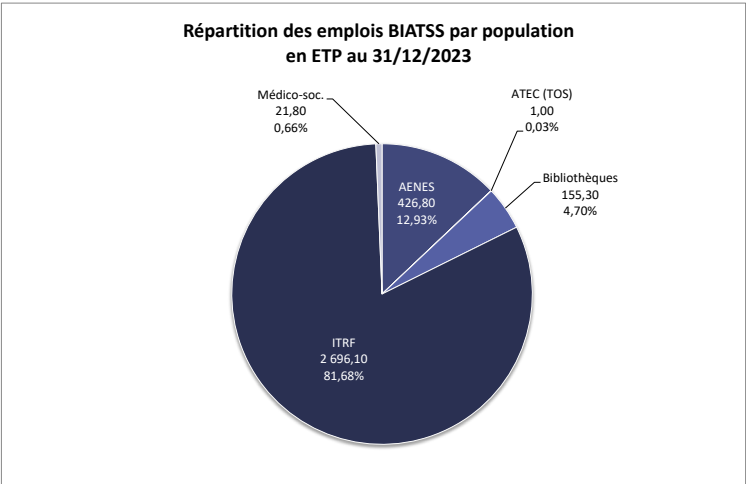
RÉCAPITULATIF SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2023 :

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

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



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

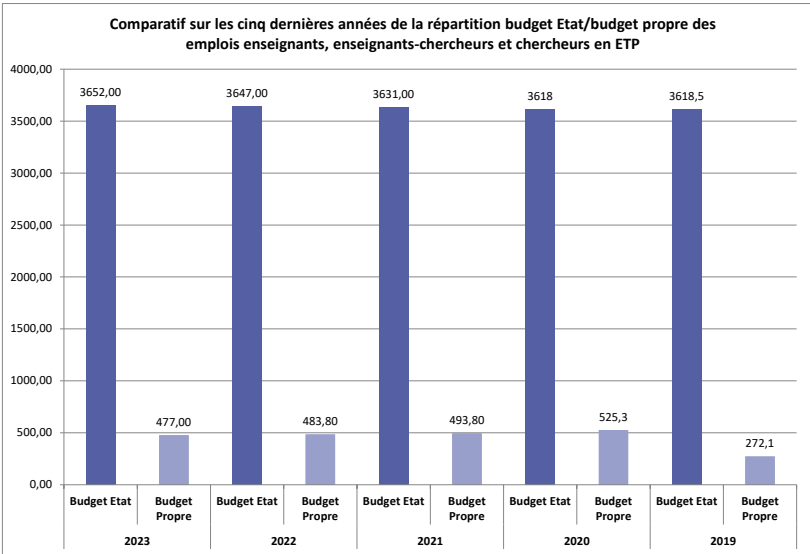


LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

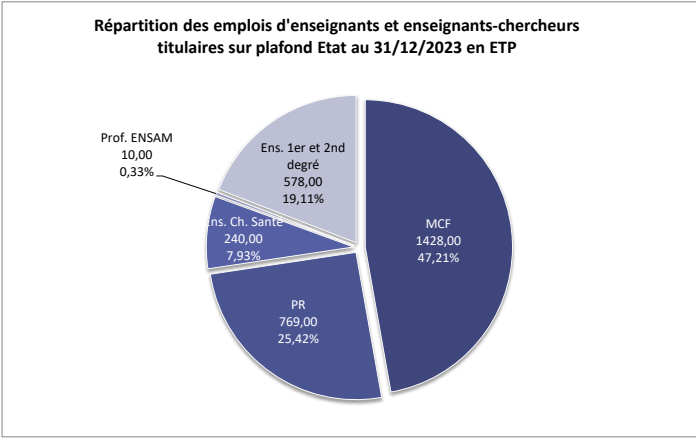
Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		Plafond global	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A			181,20	184	181,20	184
	Total Chercheurs		0,00	0	181,20	184	181,20	184
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	755,00	755	2,00	2	757,00	757
	Chaire de professeur junior - CPJ	A	14,00	14			14,00	14
	PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2			2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	134,00	134			134,00	134
	PUPH odontologie	A	5,00	5			5,00	5
	PUPH pharmacie	A	6,00	6			6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	20,00	20			20,00	20
	Maître de conférences - MCF	A	1 428,00	1 428	1,00	1	1429,00	1429
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47			47,00	47
	MCUPH odontologie	A	21,00	21			21,00	21
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5			5,00	5
	Total Enseignants-chercheurs		2437,00	2437	3,00	3	2440,00	2440
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	272,00	272			272,00	272
	Professeur certifié	A	261,00	261			261,00	261
	Professeur des lycées professionnels	A	25,00	25			25,00	25
	Professeur des écoles	A	20,00	20			20,00	20
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		578,00	578	0,00	0	578,00	578
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	10,00	10			10,00	10
	Total Professeurs Grands Établissements		10,00	10	0,00	0	10,00	10
Enseignants contractuels	ATER	A	74,00	77	4,00	4	78,00	81
	Doctorant	A	325,00	325	231,00	231	556,00	556
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	2,00	2	33,00	33
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6			6,00	6
	Pers. associé	A	41,50	83	6,50	13	48,00	96
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	2,50	5			2,50	5
	Prof. médecine ass.	A					0,00	0
	Ass.Ens.Sup.Méd - PRMA	A	1,00	1			1,00	1
	Assist. disc. médic. - AHU	A	121,00	121			121,00	121
	Assist. médecine ass.	A					0,00	0
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,00	24			24,00	24
	Adjoint d'enseignement	A	1,00	1	49,30	56	50,30	57
	Total Enseignants contractuels		627,00	674	292,80	306	919,80	980
	Total général		3652,00	3699	477,00	493	4129,00	4192

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

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	177,90	181	191,50	193	224,20	227
Total Chercheurs			177,90	181,00	191,50	193	224,20	227
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	747,00	747	706,00	706	703,00	703
	Prof. univ. hosp.	A	134,00	134	131,00	131	131,00	131
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Prof. 1G chir. dentaire	A			0,00	0	0,00	0
	Prof. 2G chir. dentaire	A			0,00	0	0,00	0
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	20,00	20	18,00	18	19,00	19
	Surnombre	A			0,00	0	0,00	0
	Maître de conférences	A	1443,00	1443	1471,00	1471	1469,00	1469
	MCF hospitalier	A	47,00	47	48,00	48	46,00	46
	MCF odontologie	A	22,00	22	22,00	22	22,00	22
	MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A			0,00	0	0,00	0
Total Enseignants-chercheurs			2431,00	2431,00	2414,00	2414	2408,00	2408
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	275,00	275	271,00	271	274,00	274
	Professeur certifié	A	265,00	265	271,00	271	273,00	273
	Prof. lycée prof. 2G	A	24,00	24	23,00	23	16,00	16
	Professeur des écoles	A	20,00	20	21,00	21	24,00	24
Total Enseignants 1er et 2nd degré			584,00	584,00	586,00	586	587,00	587
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	10,00	10	12,00	12	13,00	13
Total Professeurs Grands Établissements			10,00	10,00	12,00	12	13,00	13
Enseignants contractuels	ATER	A	76,00	79	74,00	77	70,50	74
	Doctorant	A	566,00	566	570,00	570	569,00	569
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	32,00	32	31,00	31
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	45,00	90	43,50	87	38,50	77
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	2,50	5	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A			0,00	0	0,00	0
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic.	A	124,00	124	126,00	126	123,00	123
	Assist. médecine ass.	A			0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	51,40	58	42,30	46	45,60	49
	Assistant	A			0,00	0	0,00	0
Total Enseignants contractuels			927,90	985,00	921,30	974	911,10	959
Total général			4130,80	4191,00	4124,80	4179	4143,30	4194



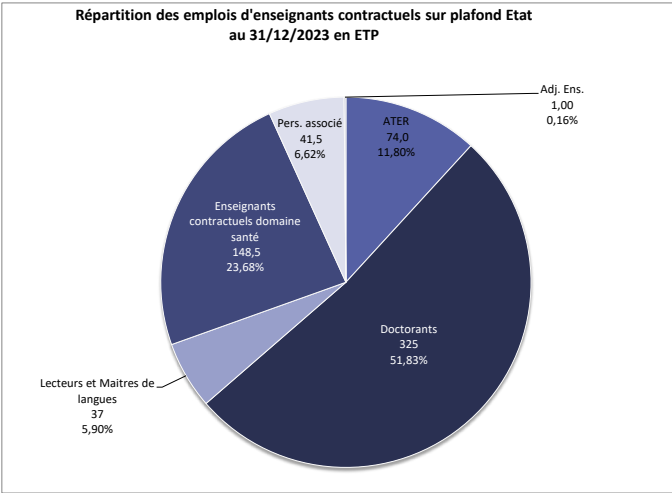
RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SUR PLAFOND ÉTAT EN ETP :



Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,73 % (quasi identique à 2022 : 66,63%, 2021 : 66,4 %, 2020 : 66,42 %, 2019 : 66,33 %, 2018 : 66,16 %, 2017 : 65,78 %, 2016 : 65,55 %, 2015 : 65,81 %, 2014 : 66,1 % et à 2013 : 66,12 %).

La comparaison entre les quatre catégories d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs sur plafond Etat (PR et surnombre - MCF et assistant - 2nd et 1er degré et ENSAM - contractuels) est quasi identique à celle observée depuis 2016 :

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



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR PLAFOND ETAT EN ETP :

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

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

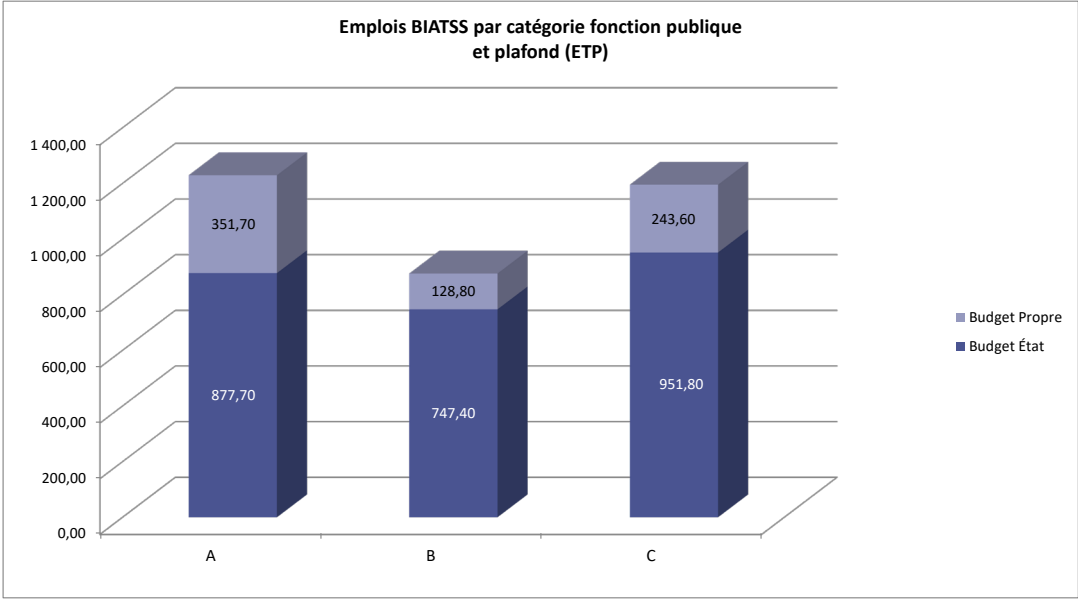
Section CNU du poste	Libellé CNU du poste	Quotité de création (ETP)	Nombre postes
01	Droit privé et sciences criminelles	69,00	69
02	Droit public	44,00	44
03	Histoire du droit et des institutions	7,00	7
04	Science politique	8,00	8
05	Sciences économiques	57,00	57
06	Sciences de gestion	105,00	105
07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

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

LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS

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

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

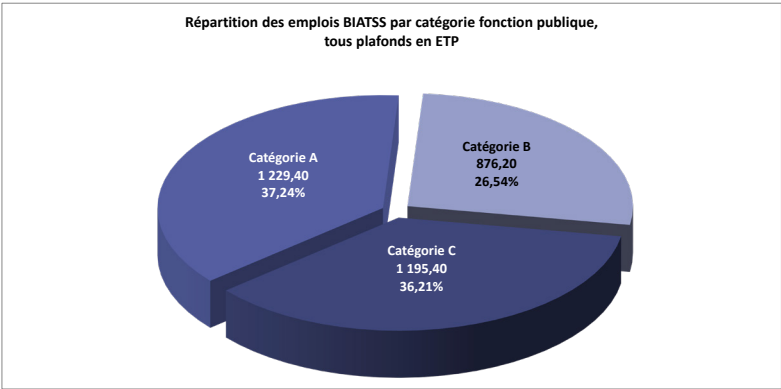


LES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2020

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

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

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS

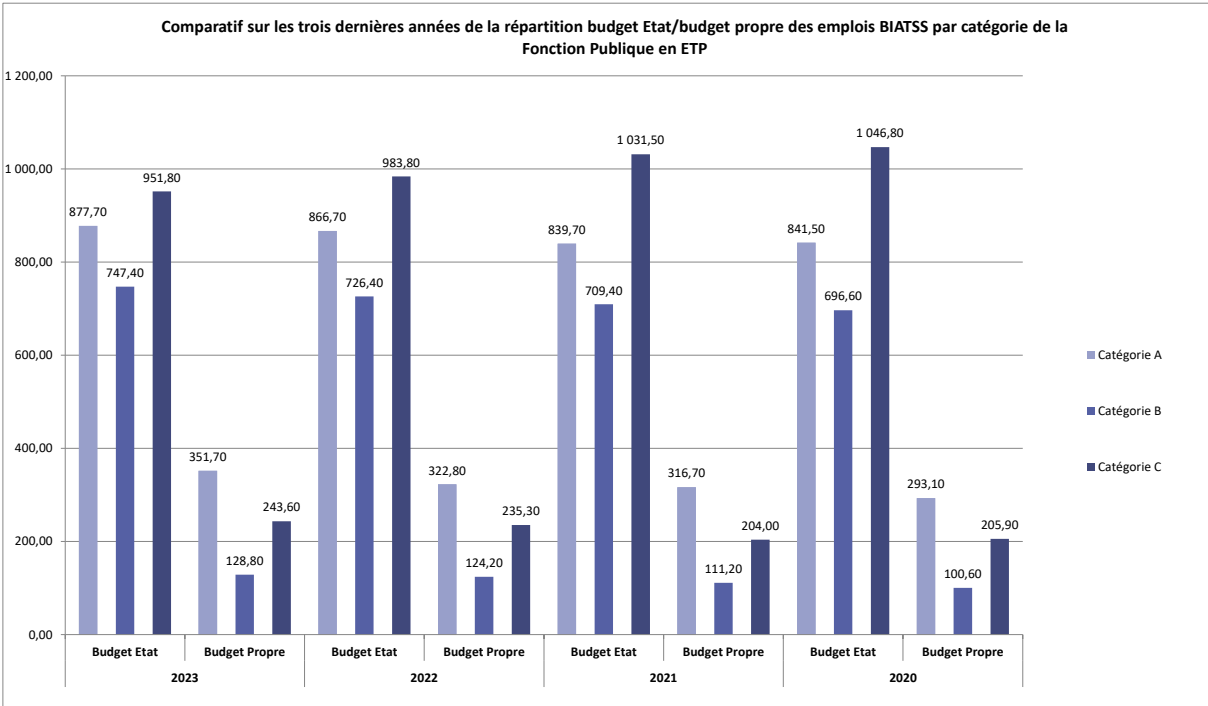


La répartition entre les trois catégories de la fonction publique est quasi identique à celle observée entre 2013 et 2022 (tous plafonds confondus) :

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

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

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Filière des ITRF	81,7%	81,2%	80,5%	80,0%	75,3%	74,6%	73,4%	72,0%	71,0%	70,8%	70,9%
Filière des Bibliothèques	4,7%	4,8%	4,8%	4,8%	5,8%	5,8%	5,9%	5,9%	6,0%	6,1%	6,0%
Filières de l'AENES et Médico-sociale	13,6%	14,0%	14,7%	15,2%	18,9%	19,6%	20,7%	22,1%	23,0%	23,1%	23,0%



LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »

RÉPARTITION DES EMPLOIS (EN ETP ET HORS HÉBERGÉS) SUR PLAFOND ETAT PAR BAP AU 31/12/2023 :

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

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

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

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

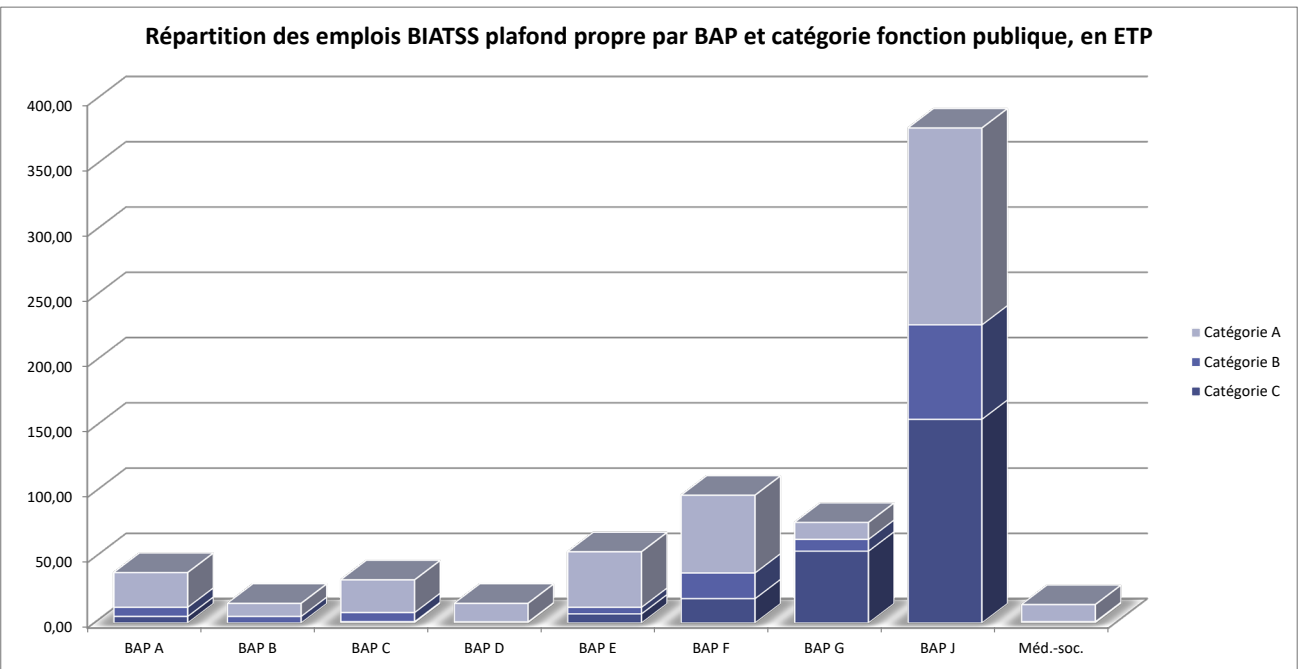
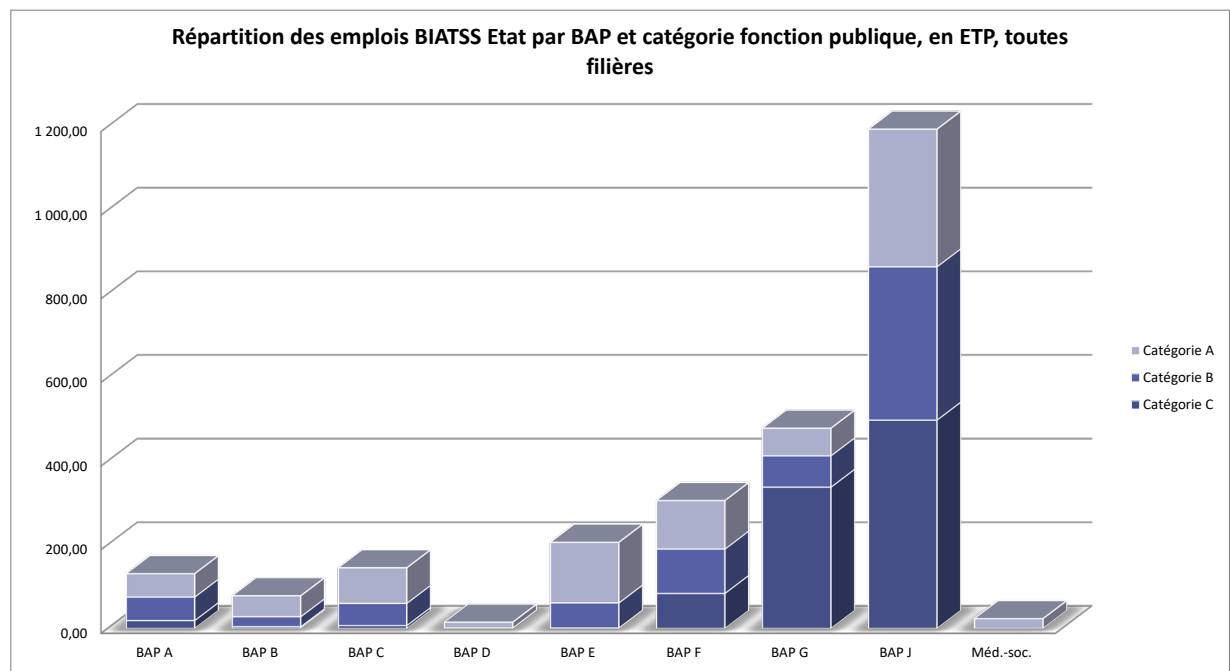
BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	82,60	63,00	24,00	169,60	5,14%	168,60	5,17%	171,00	5,32%	159,00	4,99%
B - Chimie, matériaux	60,00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

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

En 2023, la BAP J «Gestion et pilotage» représente près de la moitié des emplois BIATSS tous plafonds confondus.

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

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS PAR BAP ET CATÉGORIE FP



LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

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

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

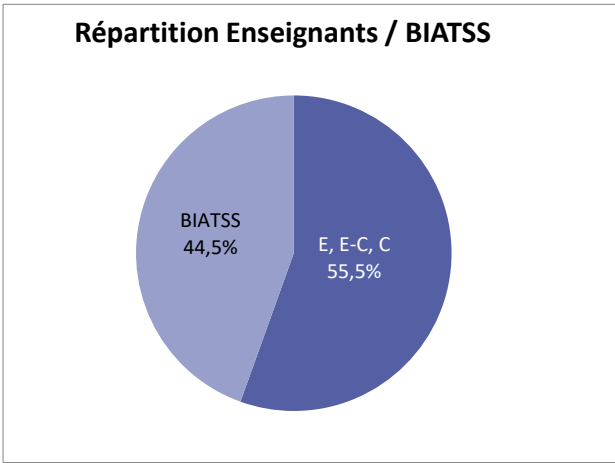
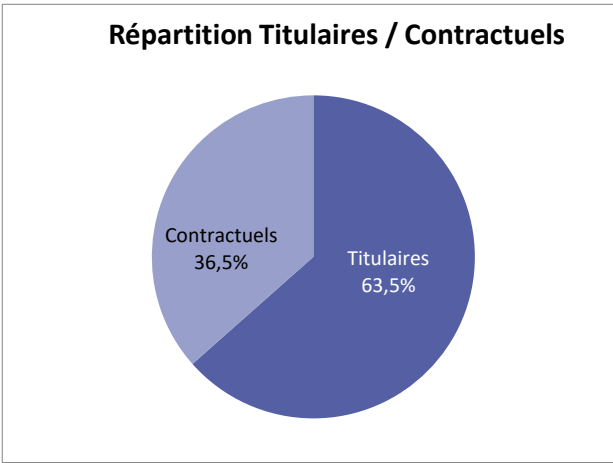
Répartition Titulaires et Contractuels		
Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 596	63,5%
Contractuels	2 646	36,5%
Total général	7 242	100,0%

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



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

*hors contrats étudiants



Au 31/12/2023, l'Université de Lorraine compte 7 242 agents. Ce total ne concerne que les agents rémunérés par l'Université de Lorraine. Sont exclus de ce total, les contrats étudiants, les vacataires d'enseignement, les vacataires administratifs et sportifs ainsi que les personnels « hébergés » (y compris les personnels mis à disposition).

Les agents titulaires constituent 63,5% de l'effectif total rémunéré (4 596 agents) et les agents contractuels 36,5% de l'effectif total rémunéré (2 646 agents). Dans l'enseignement supérieur national, la part des agents titulaires représente près des deux tiers des effectifs (65,3%) (données du bilan social du MESRI 2019/2020).

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

EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE :

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



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

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

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

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

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

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

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

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION

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

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

Répartition Titulaires et Contractuels			Répartition Enseignants et BIATSS		
Titulaires / Contractuels	Total	%	Enseignants / BIATSS	Total	%
Titulaires	4 584	63,4%	E, E-C, C	4 000	55,3%
Contractuels	2 644	36,6%	BIATSS	3 228	44,7%
Total général	7 228	100,0%	Total général	7 228	100,0%

EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT ET PAR SEXE :

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



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

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

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

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

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

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

FONCTIONNAIRES EMPLOI PERMANENT

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

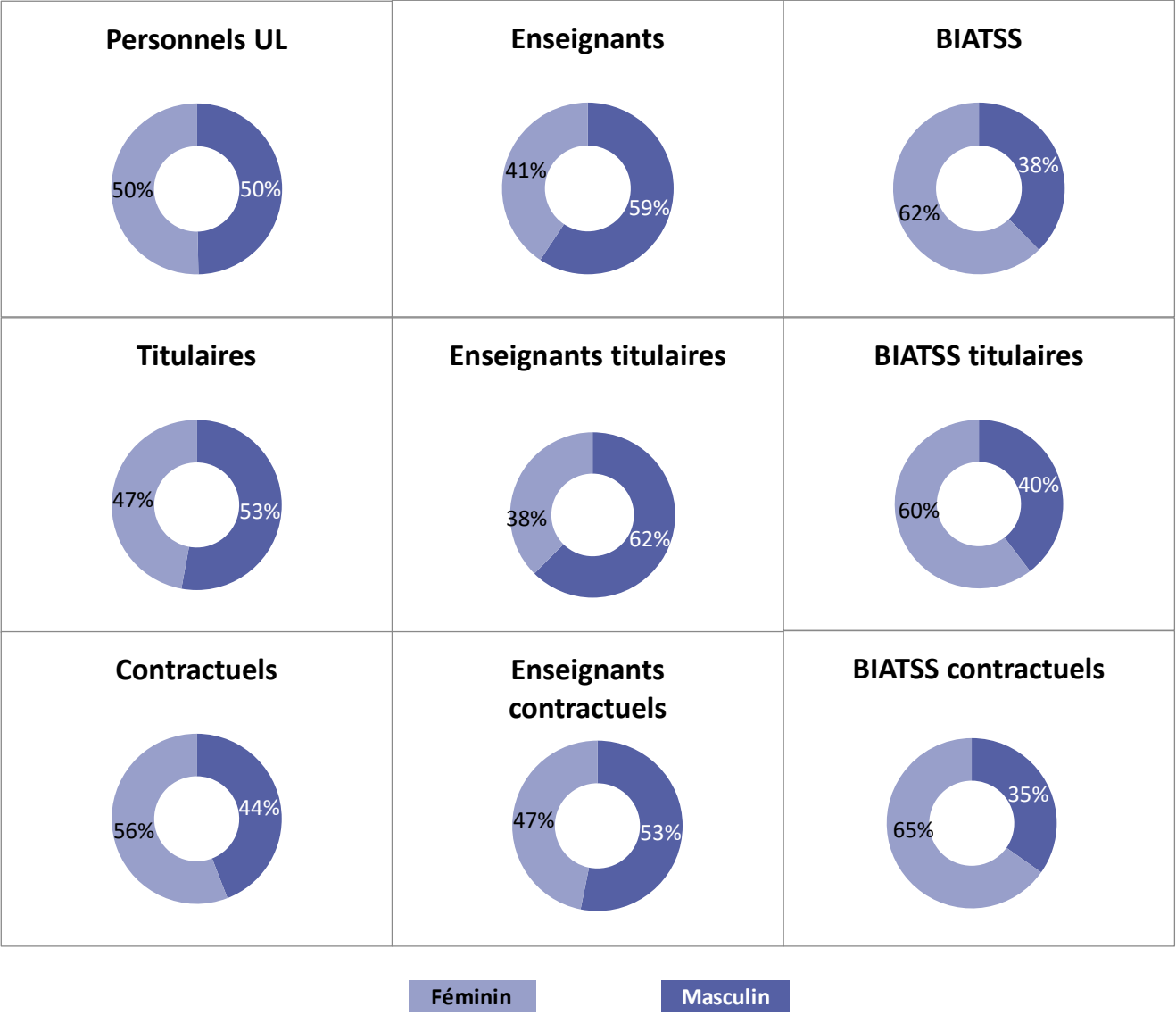
CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

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

CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

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

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



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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS

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

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

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CATÉGORIE FP ET SEXE :

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES GÉRÉS PAR CORPS ET SEXE :

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

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

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

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

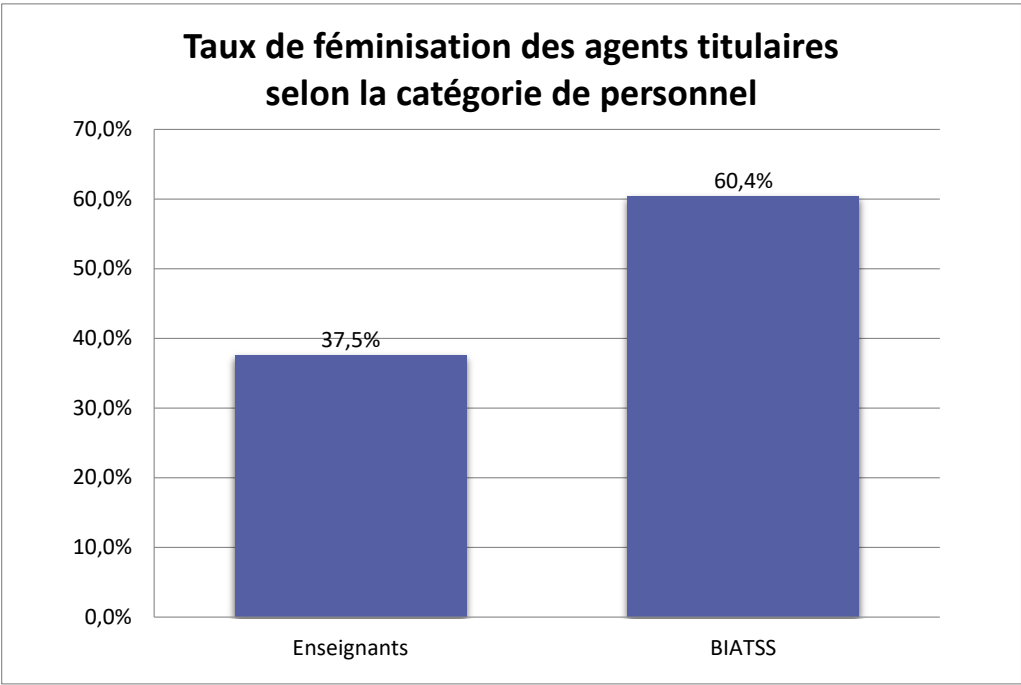
LES AGENTS TITULAIRES

(effectifs en fonction)

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

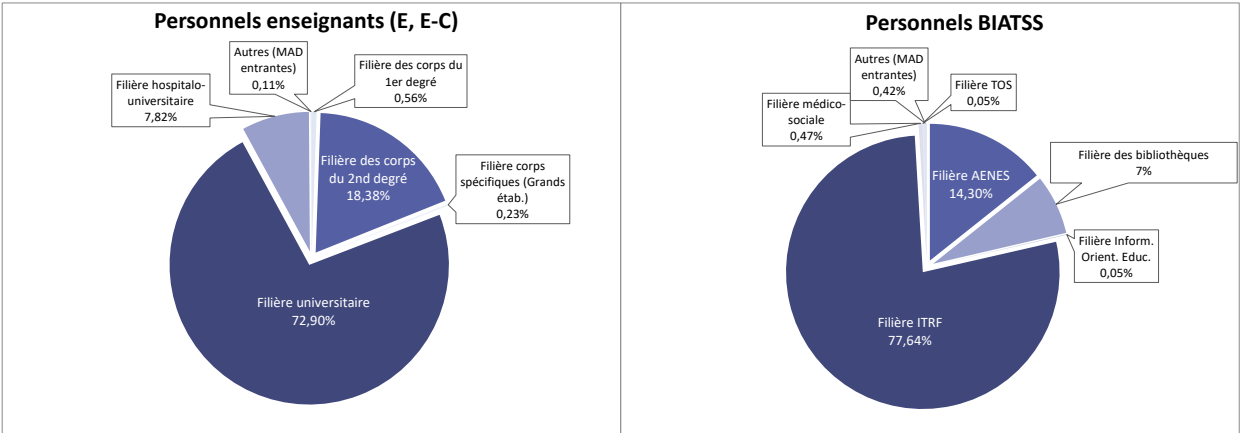
Catégorie de personnel	Filière	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants (E, E-C)	Filière des corps du 1er degré	7	8	15	46,7%
	Filière des corps du 2nd degré	225	264	489	46,0%
	Filière corps spécifiques (Grands étab.)		6	6	0,0%
	Filière universitaire	695	1 245	1 940	35,8%
	Filière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

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



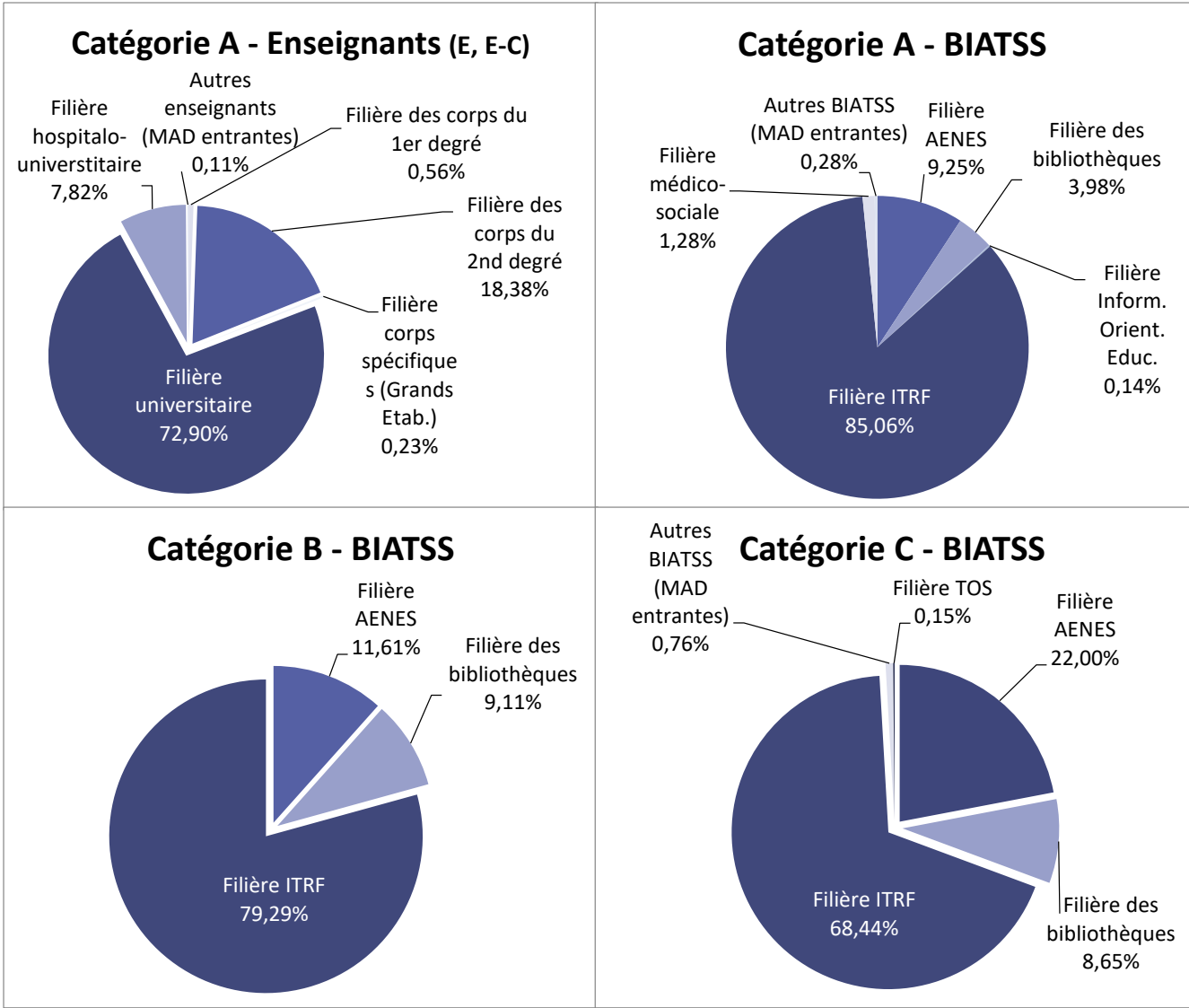
À l'Université de Lorraine, 58% des personnels titulaires sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 42% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 47,1% des personnels titulaires, elles ne représentent que 37,5% des enseignants et constituent 60,4% des effectifs chez les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

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

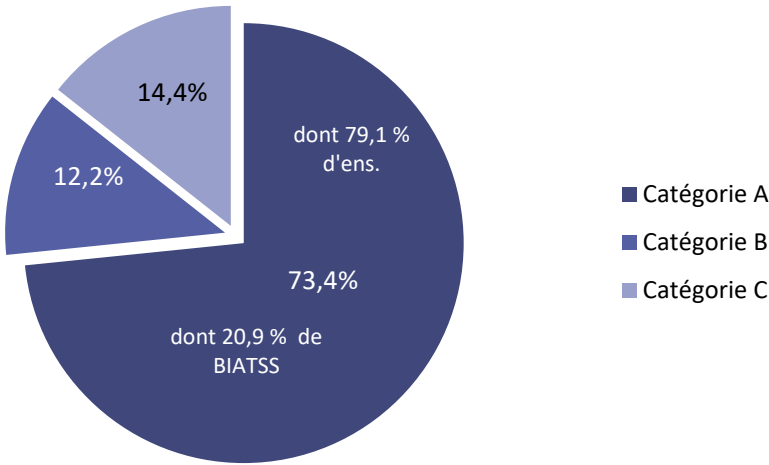


Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 72,9%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 18,4%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 77,6% des agents suivie des filières AENES (14,3%) et Bibliothèques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

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



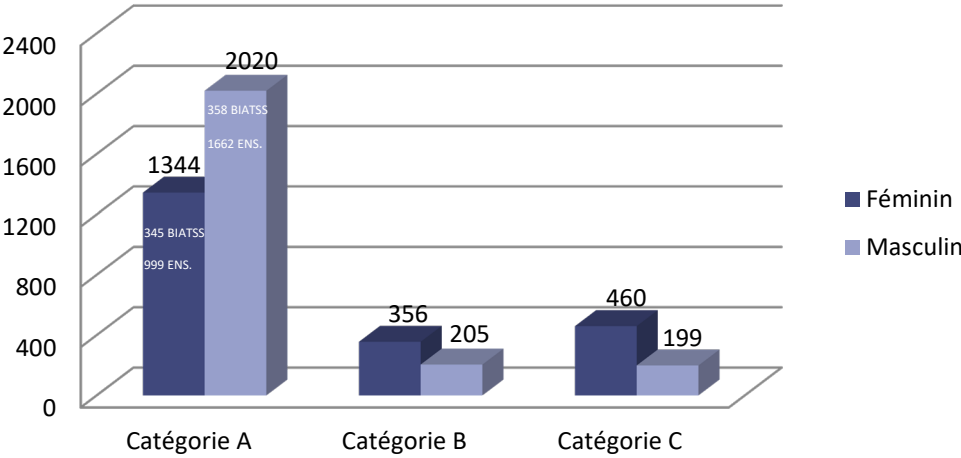
Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie FP



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

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

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



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

LES AGENTS CONTRACTUELS

(effectifs en fonction)

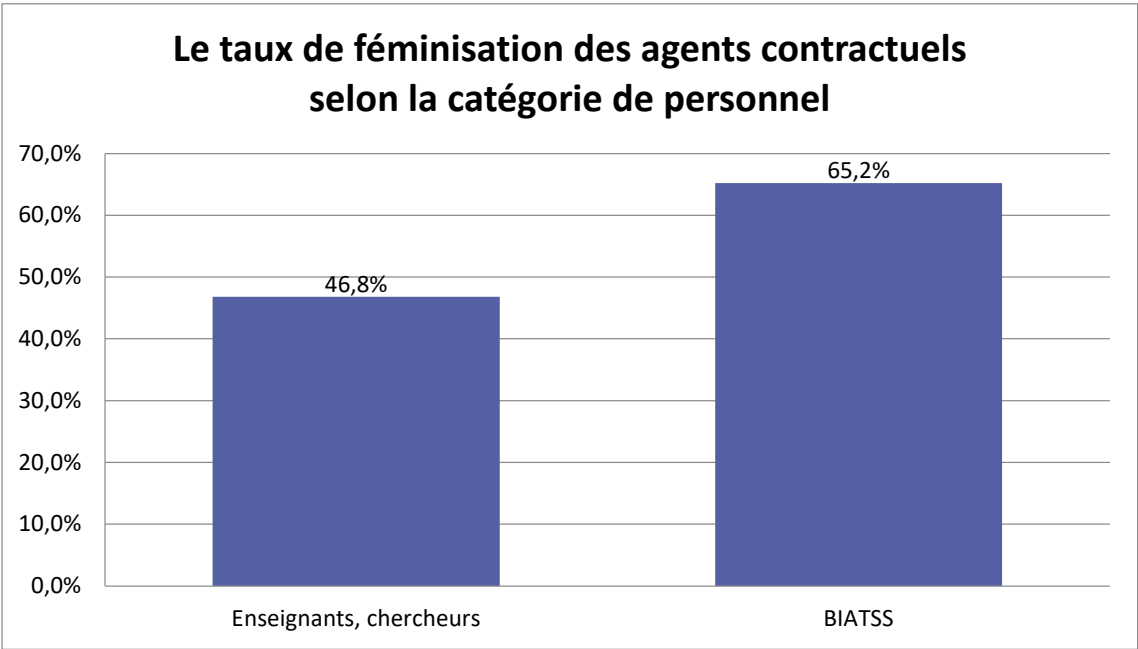
EFFECTIFS DES AGENTS CONTRACTUELS RÉPARTIS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET VENTILÉS PAR SEXE :

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

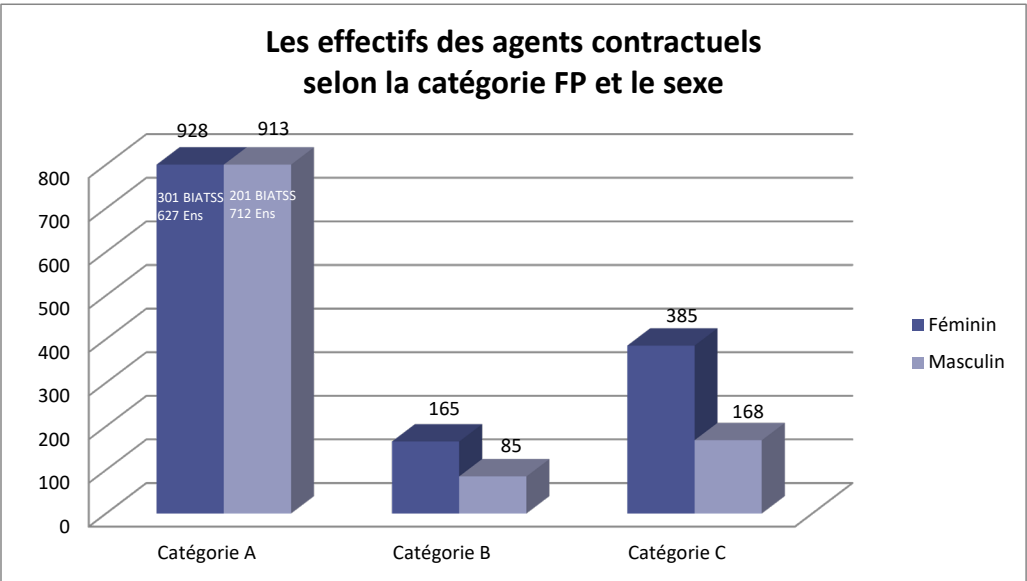
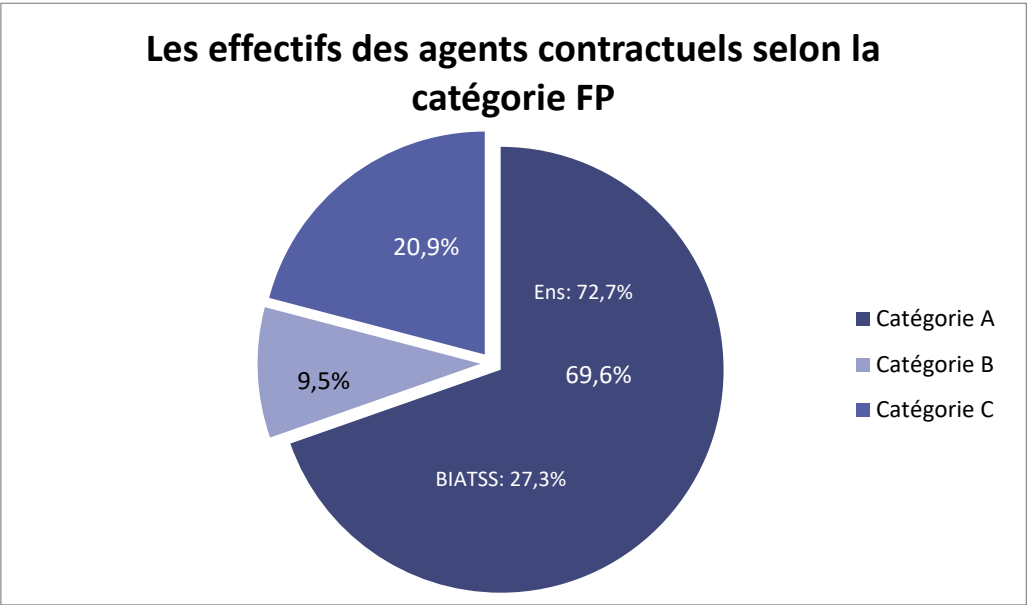
Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2023 avec un taux de féminisation en hausse par rapport à 2022 (+2,1%).



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



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



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

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

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

PARMI LES CDISÉS :

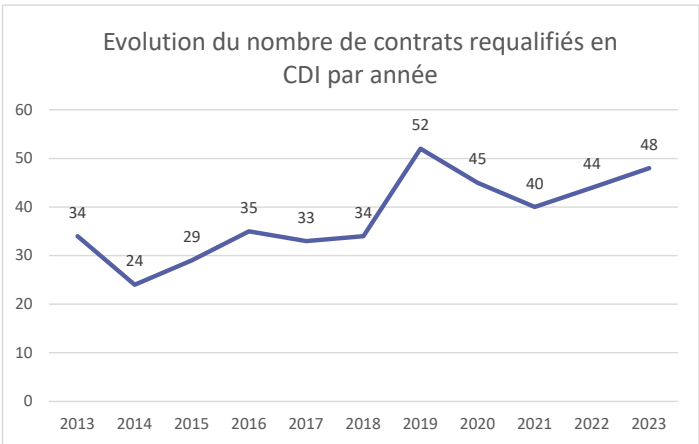
- ▷ catégorie A : 2 IGR, 8 IGE, 4 ASI et 4 enseignants type second degré
- ▷ catégorie B : 6 TECH
- ▷ catégorie C : 24 ADTRF

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

PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

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

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CDI DEPUIS 2013 :



De 2013 à 2018, le nombre de CDI oscille entre 24 et 35 avec une moyenne de 31 passages en CDI par an. 2019 enregistre un pic à 52 CDI avant une baisse amorcée en 2020. La plupart des personnels « cédésés » en 2019 ont débuté leur contrat en 2012/2013, première année universitaire de fonctionnement de l'Université de Lorraine. Pendant cette année, de nombreux personnels titulaires BIATSS ont quitté l'établissement par voie de mutation : 21 en 2012, 24 en 2013 contre 9 en 2020. Ces départs ont nécessité le recrutement de personnels contractuels sur besoins permanents aujourd'hui «cédésés». 2022 marque le début d'une nouvelle hausse qui se poursuit en 2023 et qui peut s'expliquer à nouveau par une vingtaine de départs de personnels BIATSS titulaires par voie de mutation en 2016 et 2017.

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

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

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

SELON L'ANCIENNETÉ ET LE MOMENT DE LA TRANSFORMATION :

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

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

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

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

RECRUTEMENTS DIRECTS EN CDI :

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

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

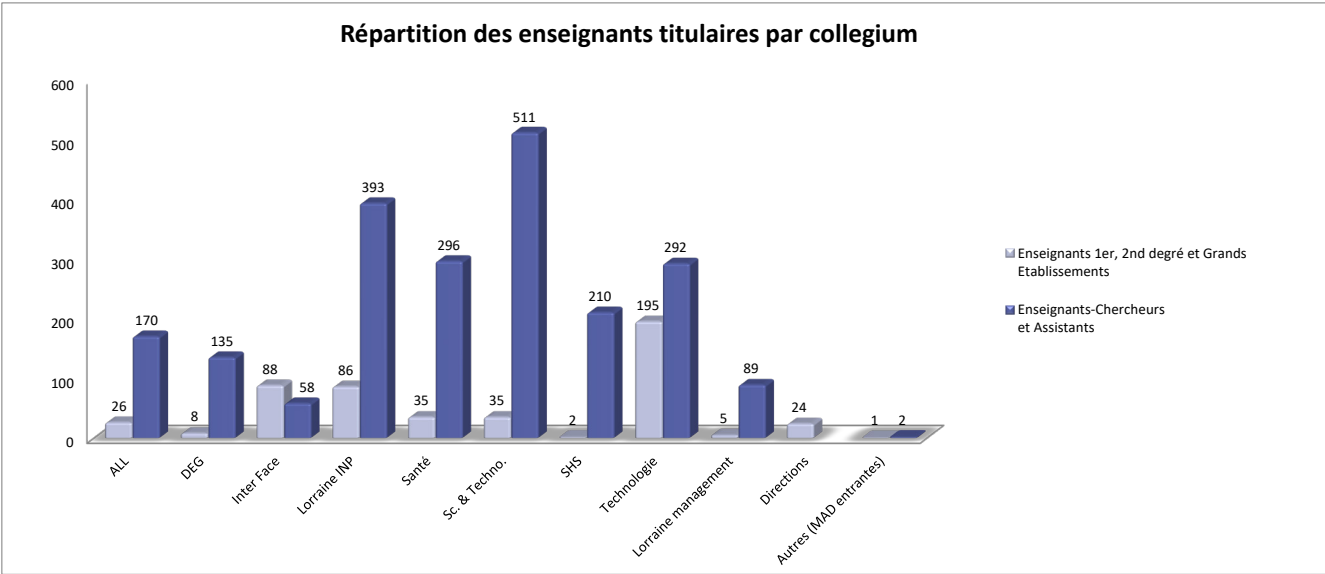
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

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

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

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

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



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

Les structures d'affectation recherche sont constituées des affectations recensées dans le logiciel de gestion des personnels, c'est-à-dire les laboratoires et fédérations de recherche, regroupées par pôle scientifique. L'Université de Lorraine compte 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche, ceux-ci étant les seuls à pouvoir être spécifiés comme « structure d'affectation recherche » à ce jour. Pour 65 enseignants-chercheurs, cette indication reste indisponible dans notre système d'information (en cours de complétude permanente).

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



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

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

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

		Code	Section CNU	MAIT.CONF.		PROF. UNIV.		Total	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	Droit privé et sciences criminelles	19	16	5	15	24	31
		02	Droit public	14	12	3	11	17	23
		03	Histoire du droit & des institutions	2	3		2	2	5
		04	Science politique	2	2	1	1	3	3
	Sous-total groupe 1			37	33	9	29	46	62
	Groupe 2	05	Sciences économiques	13	21	6	9	19	30
		06	Sciences de gestion	30	45	7	17	37	62
		Sous-total groupe 2			43	66	13	26	56
	Sous-total Droit, Economie, Gestion			80	99	22	55	102	154
									256
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	19	4	6	6	25	10
		08	Langues & littératures anciennes	3	1	2	3	5	4
		09	Langues & littératures françaises	11	7	6	5	17	12
		10	Littératures comparées	4		1	1	5	1
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	29	17	4	8	33	25
		12	Langues & littératures Germaniques	10	4	4	3	14	7
		13	Langues & littératures slaves	4	1		1	4	2
		14	Langues & littératures Romanes	10	7	1	2	11	9
		15	Langues & Littératures autres	3	3	1		4	3
	Sous-total groupe 3			93	44	25	29	118	73
	Groupe 4	16	Psychologie	16	17	9	9	25	26
		17	Philosophie	2	7	1	3	3	10
		18	Arts	11	3	3	4	14	7
		19	Sociologie, démographie	6	12	2	7	8	19
		20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1				1	0
		21	Histoire & civilisations : ancien	7	5	3	4	10	9
		22	Histoire & civilisations : contemporain	7	11	2	7	9	18
		23	Géographie physique & autres	7	8		9	7	17
		24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1				1	1
	Sous-total groupe 4			58	63	20	43	78	106
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines			151	107	45	72	196	179
									375
Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	9	26	2	19	11	45
		26	Mathématiques appliquées	10	25	4	15	14	40
		27	Informatique	21	70	6	42	27	112
	Sous-total groupe 5			40	121	12	76	52	197
	Groupe 6	28	Milieux denses & matériaux	10	28	2	26	12	54
		29	Constituants élémentaires				1	0	1
		30	Milieux dilués & optique	1	13		9	1	22
	Sous-total groupe 6			11	41	2	36	13	77
	Groupe 7	31	Chimie théorique, physique, analytique	14	22	3	17	17	39
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	9	12	3	7	12	19
		33	Chimie des matériaux	12	18	5	23	17	41
	Sous-total groupe 7			35	52	11	47	46	99
	Groupe 8	35	Structure et évolution de la Terre	6	14	7	9	13	23
		36	Terre solide	4	5	1	1	5	6
	Sous-total groupe 8			10	19	8	10	18	29
	Groupe 9	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	23	64	8	35	31	99
		61	Génie informatique	19	61	5	42	24	103
		62	Energétique, génie des procédés	18	40	13	37	31	77
		63	Electronique, optronique et systèmes	6	34	2	27	8	61
	Sous-total groupe 9			66	199	28	141	94	340
	Groupe 10	64	Biochimie & biologie moléculaire	9	15	5	9	14	24
		65	Biologie cellulaire	12	11	7	5	19	16
		66	Physiologie	6	9	2	4	8	13
		67	Biologie des populations & écologie	8	6	3	3	11	9
		68	Biologie des organismes	23	17	9	12	32	29
		69	Neurosciences	3	2		4	3	6
	Sous-total groupe 10			61	60	26	37	87	97
	Sous-total Sciences			223	492	87	347	310	839
									1149
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	11	4	3	5	14	9
		71	Sciences de l'information & et de la communication	23	13	8	4	31	17
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	2	2		2	2	4
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	10	9		4	10	13
	Sous-total Pluridisciplinaire			46	28	11	15	57	43
									100
Théologie		76	Théologie catholique	1	4	3		4	4
		Sous-total Théologie			1	4	3	0	4
Pharmacie									8
				85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	5	6	3	2
				86	Sciences du médicament (pharmacie)	7	5	3	4
Médecine				87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	5	6	2	3
				Sous-total Pharmacie			17	17	8
								9	25
		90	Maïeutique	1				1	0
		Sous-total Médecine			1	0	0	0	1
									0
		Total			519	747	176	498	695
									1245
									1940

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

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

		Code	Section CNU	MAÎT.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	Droit privé et sciences criminelles	35	2,8%	63,6%	20	3,0%	36%	55	2,8%	
		02	Droit public	26	2,1%	65,0%	14	2,1%	35%	40	2,1%	
		03	Histoire du droit & des institutions	5	0,4%	71,4%	2	0,3%	29%	7	0,4%	
		04	Science politique	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33%	6	0,3%	
	Sous-total groupe 1			70	5,5%	64,8%	38	5,6%	35%	108	5,6%	
	Groupe 2	05	Sciences économiques	34	2,7%	69,4%	15	2,2%	31%	49	2,5%	
		06	Sciences de gestion	75	5,9%	75,8%	24	3,6%	24%	99	5,1%	
Sous-total groupe 2			109	8,6%	73,6%	39	5,8%	26%	148	7,6%		
Sous-total Droit, Economie, Gestion				179	14,1%	69,9%	77	11,4%	30%	256	13,2%	
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	23	1,8%	65,7%	12	1,8%	34%	35	1,8%	
		08	Langues & littératures anciennes	4	0,3%	44,4%	5	0,7%	56%	9	0,5%	
		09	Langues & littératures françaises	18	1,4%	62,1%	11	1,6%	38%	29	1,5%	
		10	Littératures comparées	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33%	6	0,3%	
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	46	3,6%	79,3%	12	1,8%	21%	58	3,0%	
		12	Langues & littératures Germaniques	14	1,1%	66,7%	7	1,0%	33%	21	1,1%	
		13	Langues & littératures slaves	5	0,4%	83,3%	1	0,1%	17%	6	0,3%	
		14	Langues & littératures Romanes	17	1,3%	85,0%	3	0,4%	15%	20	1,0%	
		15	Langues & Littératures autres	6	0,5%	85,7%	1	0,1%	14%	7	0,4%	
	Sous-total groupe 3			137	10,8%	71,7%	54	8,0%	28%	191	9,8%	
	Groupe 4	16	Psychologie	33	2,6%	64,7%	18	2,7%	35%	51	2,6%	
		17	Philosophie	9	0,7%	69,2%	4	0,6%	31%	13	0,7%	
		18	Arts	14	1,1%	66,7%	7	1,0%	33%	21	1,1%	
		19	Sociologie, démographie	18	1,4%	66,7%	9	1,3%	33%	27	1,4%	
		20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
		21	Histoire & civilisations : ancien	12	0,9%	63,2%	7	1,0%	37%	19	1,0%	
		22	Histoire & civilisations : contemporain	18	1,4%	66,7%	9	1,3%	33%	27	1,4%	
		23	Géographie physique & autres	15	1,2%	62,5%	9	1,3%	38%	24	1,2%	
		24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
	Sous-total groupe 4			121	9,6%	65,8%	63	9,3%	34%	184	9,5%	
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines				258	20,4%	68,8%	117	17,4%	31%	375	19,3%
	Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	35	2,8%	62,5%	21	3,1%	38%	56	2,9%
			26	Mathématiques appliquées	35	2,8%	64,8%	19	2,8%	35%	54	2,8%
			27	Informatique	91	7,2%	65,5%	48	7,1%	35%	139	7,2%
Sous-total groupe 5			161	12,7%	64,7%	88	13,1%	35%	249	12,8%		
Groupe 6		28	Milieux denses & matériaux	38	3,0%	57,6%	28	4,2%	42%	66	3,4%	
		29	Constituants élémentaires		0,0%	0,0%	1	0,1%	100%	1	0,1%	
		30	Milieux dilués & optique	14	1,1%	60,9%	9	1,3%	39%	23	1,2%	
Sous-total groupe 6			52	4,1%	57,8%	38	5,6%	42%	90	4,6%		
Groupe 7		31	Chimie théorique, physique, analytique	36	2,8%	64,3%	20	3,0%	36%	56	2,9%	
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	21	1,7%	67,7%	10	1,5%	32%	31	1,6%	
		33	Chimie des matériaux	30	2,4%	51,7%	28	4,2%	48%	58	3,0%	
Sous-total groupe 7			87	6,9%	60,0%	58	8,6%	40%	145	7,5%		
Groupe 8		35	Structure et évolution de la Terre	20	1,6%	55,6%	16	2,4%	44%	36	1,9%	
		36	Terre solide	9	0,7%	81,8%	2	0,3%	18%	11	0,6%	
Sous-total groupe 8			29	2,3%	61,7%	18	2,7%	38%	47	2,4%		
Groupe 9		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	87	6,9%	66,9%	43	6,4%	33%	130	6,7%	
		61	Génie informatique	80	6,3%	63,0%	47	7,0%	37%	127	6,5%	
		62	Energétique, génie des procédés	58	4,6%	53,7%	50	7,4%	46%	108	5,6%	
		63	Electronique, optronique et systèmes	40	3,2%	58,0%	29	4,3%	42%	69	3,6%	
Sous-total groupe 9			265	20,9%	61,1%	169	25,1%	39%	434	22,4%		
Groupe 10		64	Biochimie & biologie moléculaire	24	1,9%	63,2%	14	2,1%	37%	38	2,0%	
		65	Biologie cellulaire	23	1,8%	65,7%	12	1,8%	34%	35	1,8%	
		66	Physiologie	15	1,2%	71,4%	6	0,9%	29%	21	1,1%	
		67	Biologie des populations & écologie	14	1,1%	70,0%	6	0,9%	30%	20	1,0%	
		68	Biologie des organismes	40	3,2%	65,6%	21	3,1%	34%	61	3,1%	
		69	Neurosciences	5	0,4%	55,6%	4	0,6%	44%	9	0,5%	
Sous-total groupe 10			121	9,6%	65,8%	63	9,3%	34%	184	9,5%		
Sous-total Sciences				715	56,5%	62,2%	434	64,4%	38%	1149	59,2%	
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	15	1,2%	65,2%	8	1,2%	35%	23	1,2%	
		71	Sciences de l'information & et de la communication	36	2,8%	75,0%	12	1,8%	25%	48	2,5%	
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33%	6	0,3%	
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	19	1,5%	82,6%	4	0,6%	17%	23	1,2%	
	Sous-total Pluridisciplinaire			74	5,8%	74,0%	26	3,9%	26%	100	5,2%	
Théologie		76	Théologie catholique	5	0,4%	62,5%	3	0,4%	38%	8	0,4%	
Sous-total Théologie				5	0,4%	62,5%	3	0,4%	38%	8	0,4%	
Pharmacie		85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	11	0,9%	68,8%	5	0,7%	31%	16	0,8%	
		86	Sciences du médicament (pharmacie)	12	0,9%	63,2%	7	1,0%	37%	19	1,0%	
		87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	11	0,9%	68,8%	5	0,7%	31%	16	0,8%	
Sous-total Pharmacie			34	2,7%	66,7%	17	2,5%	33%	51	2,6%		
Médecine		90	Maïeutique	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
Sous-total Médecine				1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
Total				1266	100,0%	65,3%	674	100,0%	35%	1940	100,0%	

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

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

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

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

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

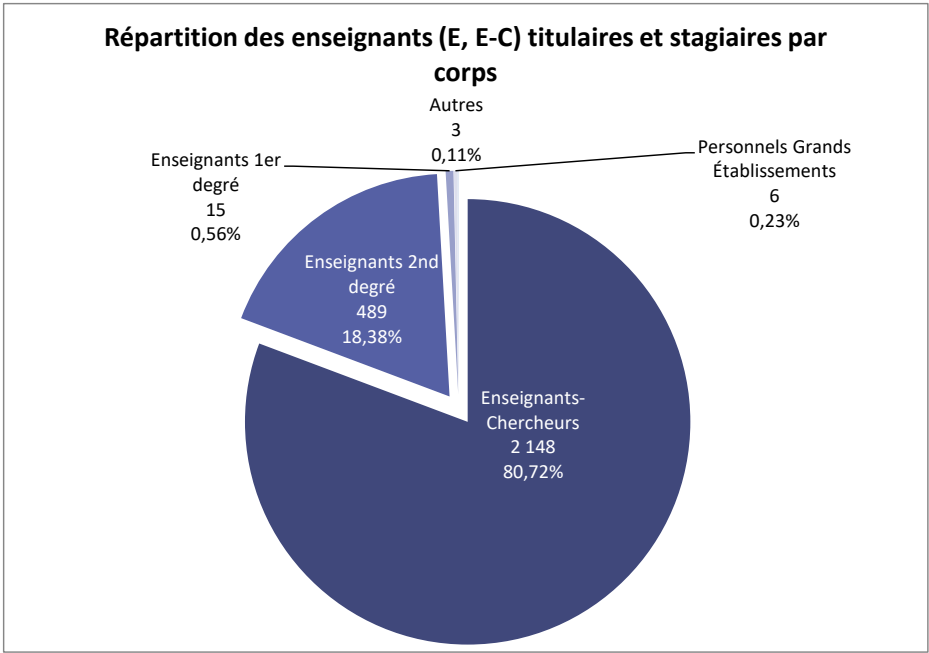
Disciplines	PRAG (Agrégré)	PRCE (Certifié)	PLP (lycée pro)	PROF. EPS	PROF. ENSAM GRANDS ETAB.	TOTAL			part en pourcentage
						Féminin	Masculin	Général	
ALLEMAND	10	5				10	5	15	3,0%
ANGLAIS	31	56	4			66	25	91	18,4%
ARTS APPLIQUES		2	1			1	2	3	0,6%
ARTS PLASTIQUES		3				2	1	3	0,6%
AUDIOVISUEL	1				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

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

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS

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

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



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

Contrairement à la population BIATSS où le taux de féminisation est plus important, c'est le taux de masculinisation qui est plus élevé chez les enseignants titulaires à l'UL. En effet, les hommes représentent 62,5% des effectifs d'enseignants titulaires contre 37,5% pour les femmes. Au niveau du MESRI, la part des femmes au sein des enseignants titulaires est de 40,1% et la part des hommes est de 59,9%.

D'après ces mêmes données nationales du Bilan social 2019-2020, le taux de féminisation des PR est de 26,6% et celui des MCF est de 45,1%. Il est à l'UL de 25,5 % pour les PR et de 41,8 % pour les MCF. On constate donc un taux de féminisation plus faible à l'UL chez les PR et MCF qu'au niveau national. Cependant, on note que le taux de féminisation au sein des PR progresse en 2023.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

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

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

SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

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

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

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

Les personnels associés sont en principe à mi-temps car ils sont recrutés en raison de l'activité professionnelle qu'ils exercent déjà et dont ils font bénéficier les étudiants. 93 personnes (enseignants associés), réparties entre 92 mi-temps et 1 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 47 ETP.

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

Proportions au niveau national (source Bilan social MESRI 2019-2020 Partie Enseignement Supérieur) : part des femmes dans les 3 principaux types de contrats (population hors hospitalo-universitaire) : 50,1% de femmes parmi les ATER, 43,7% chez les doctorants contractuels et 29% parmi les enseignants associés. A l'UL, il y a 52,3% de femmes parmi les ATER, 43,8% chez les doctorants contractuels et 26,9% parmi les enseignants associés.

FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS

RÉPARTITION PAR TYPE D'ENSEIGNEMENT

	Femmes	part / effectif féminin	Hommes	part/ effectif masculin	Total	part/ effectif global
aucun enseignement	128	53,11%	159	51,46%	287	52,18%
vacations	42	17,43%	58	18,77%	100	18,18%
mission d'enseignement	57	23,65%	70	22,65%	127	23,09%
mission et vacations	14	5,81%	22	7,12%	36	6,55%
Total	241	100,00%	309	100,00%	550	100,00%

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

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

RÉPARTITION DES CONTRATS DOCTORAUX PAR SECTION CNU

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

LES EFFECTIFS BIATSS

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR BAP ET CATÉGORIE AU 31/12/2023 :

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

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

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



POUR RAPPEL :

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

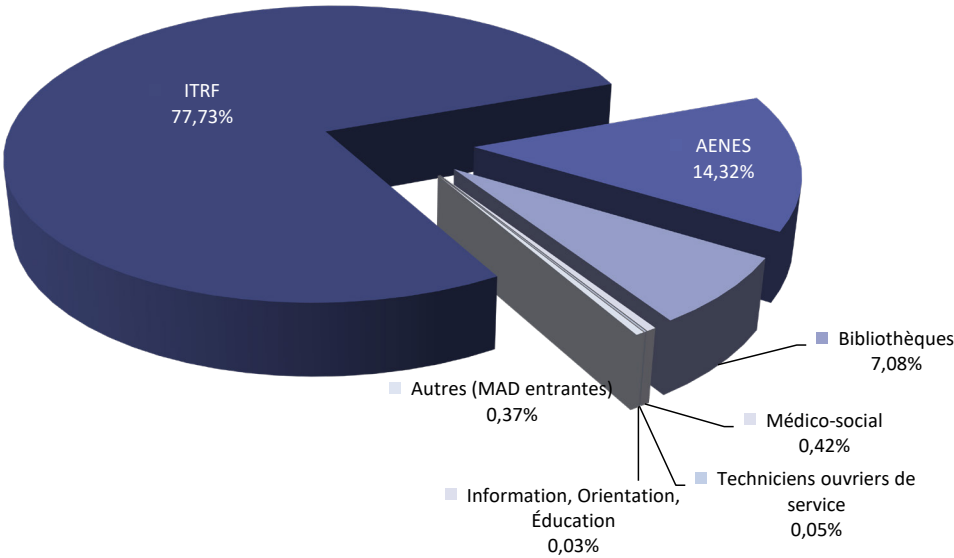
RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE AU 31/12/2023 :

Filières (Type de population)	2023			
	Nombre d'agents	Quotité ETP	% (pers. physiques)	% Femmes (Eff. physique)
ITRF	1493	1454,1	77,64%	54,59%
AENES	275	266,9	14,30%	83,64%
Bibliothèques	136	132,4	7,07%	72,06%
Médico-social	9	7,9	0,47%	100,00%
Techniciens ouvriers de service	1	1	0,05%	100,00%
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	0,05%	100,00%
Autres (MAD entrantes)	8	8	0,42%	75,00%
Total	1 923	1 870,8	100,00%	60,37%



Filières (Type de population)	Rapport social 2022		Rapport social 2021		Rapport social 2020	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
ITRF	1505	1466,1	1522	1484,2	1547	1506,4
AENES	290	282	308	297,9	323	312,0
Bibliothèques	140	135,8	145	140,5	138	133,7
Médico-social	14	12,9	15	14,1	13	11,8
Techniciens ouvriers de service	1	1	1	1,0	1	1,0
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Autres (MAD entrantes)	6	6	9	9,0		
Total	1 957	1 904,3	2 001	1 947,2	2 023	1 965,4

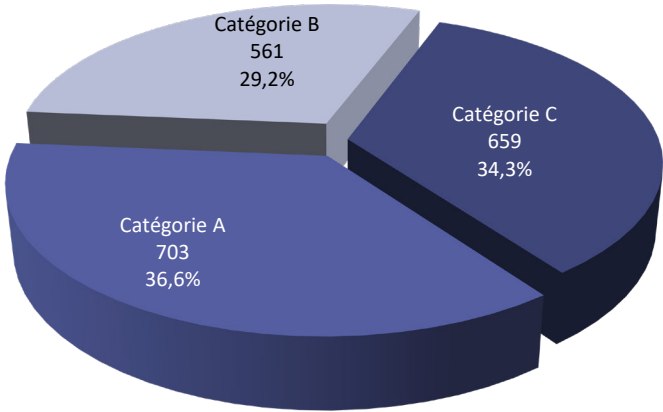
Part des différentes populations BIATSS en ETP au 31/12/2023



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

Filière (Type de population)	Corps	Catégorie FP	Nombre d'agents			Quotité ETP	% (Effectif physique)	Part des femmes
			Féminin	Masculin	Total			
AENES	DGS EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	A	4	2	6	6,0	0,31%	66,67%
	AGENT COMPTABLE EPCSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	A	40	17	57	55,7	2,96%	70,18%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	B	56	9	65	62,2	3,38%	86,15%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	C	130	15	145	141,0	7,54%	89,66%
	Total AENES		230	45	275	266,9	14,30%	83,64%
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	A	3		3	3,0	0,16%	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	A	7	7	14	13,4	0,73%	50,00%
	BIBLIOTHÉCAIRE	A	8	3	11	10,8	0,57%	72,73%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	B	41	10	51	49,9	2,65%	80,39%
	MAGASINIER	C	39	18	57	55,3	2,96%	68,42%
	Total Bibliothèques		98	38	136	132,40	7,07%	72,06%
Inform. Orient. Educ.	C.P.E.	A	1		1	0,5	0,05%	100,00%
	Total Information Orientation Education		1		1	0,5	0,05%	100,00%
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	A	38	75	113	111,5	5,88%	33,63%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	A	146	170	316	309,3	16,43%	46,20%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	A	87	82	169	164,1	8,79%	51,48%
	TECHNICIEN RF	B	258	186	444	433,0	23,09%	58,11%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	C	286	165	451	436,2	23,45%	63,41%
	Total ITRF		815	678	1 493	1 454,1	77,64%	54,59%
Médico-sociale	INFIRMER(E) ENES	A	6		6	5,7	0,31%	100,00%
	ASSISTANTE SOCIALE	A	2		2	1,3	0,10%	100,00%
	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	A	1		1	0,9	0,05%	100,00%
	Total Médicaux sociaux		9	0	9	7,9	0,47%	100,00%
TOS	ATEC	C	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	Total Techniciens ouvriers de service		1		1	1,0	0,05%	100,00%
Autres (MAD ent.)			7	1	8	8,0	0,42%	87,50%
Total général			1 161	762	1 923	1 870,8	100,00%	60,37%

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



RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE

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

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

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

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

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

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

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

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

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

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

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

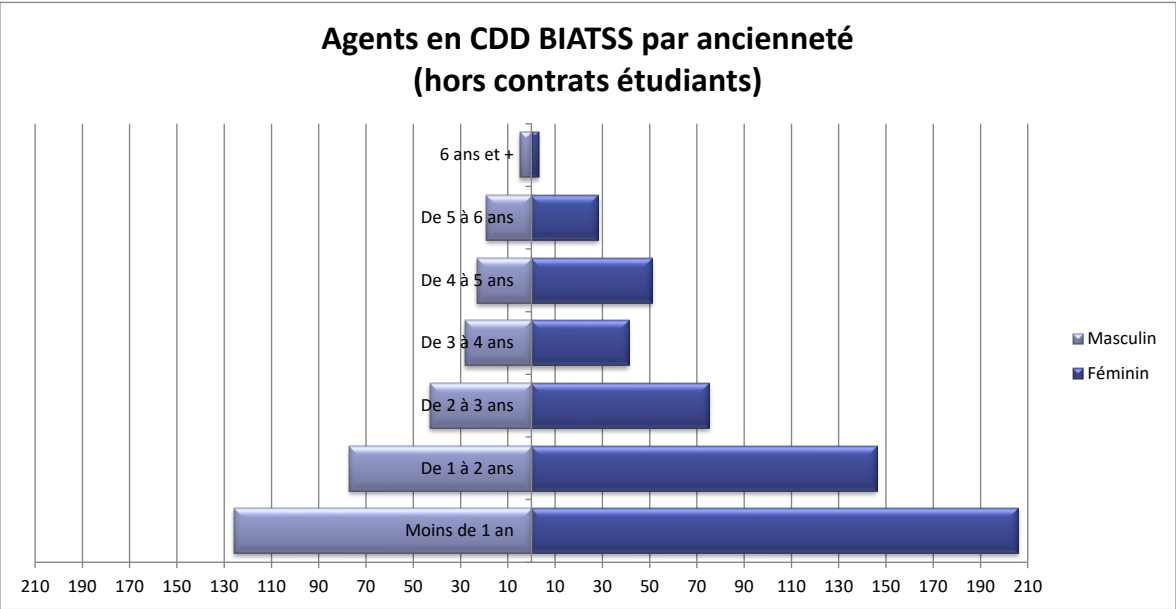
	Etat Délégué		Dotation Établissement		Budget Propre		Nombre d'agents			Total ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti					37	37,0	18	19	37	37,0
CDD	304	299,2	63	62,5	464	446,7	529	302	831	808,4
CDI	102	98,3	103	100	229	217,9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

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

NOMBRE DE STAGIAIRES DE DROIT PRIVÉ ACCUEILLIS EN 2023 :

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

RÉPARTITION DES CDD BIATSS PAR ANCIENNETÉ



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

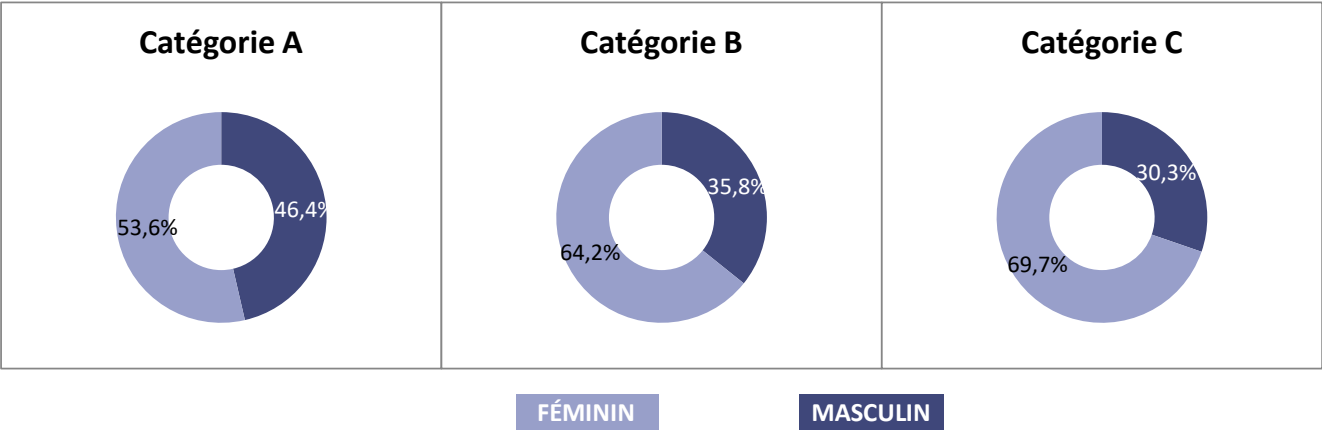
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2023 :

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

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

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



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

LES CONTRATS ÉTUDIANTS

RÉPARTITION DES CONTRATS ÉTUDIANTS EN 2023 :

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

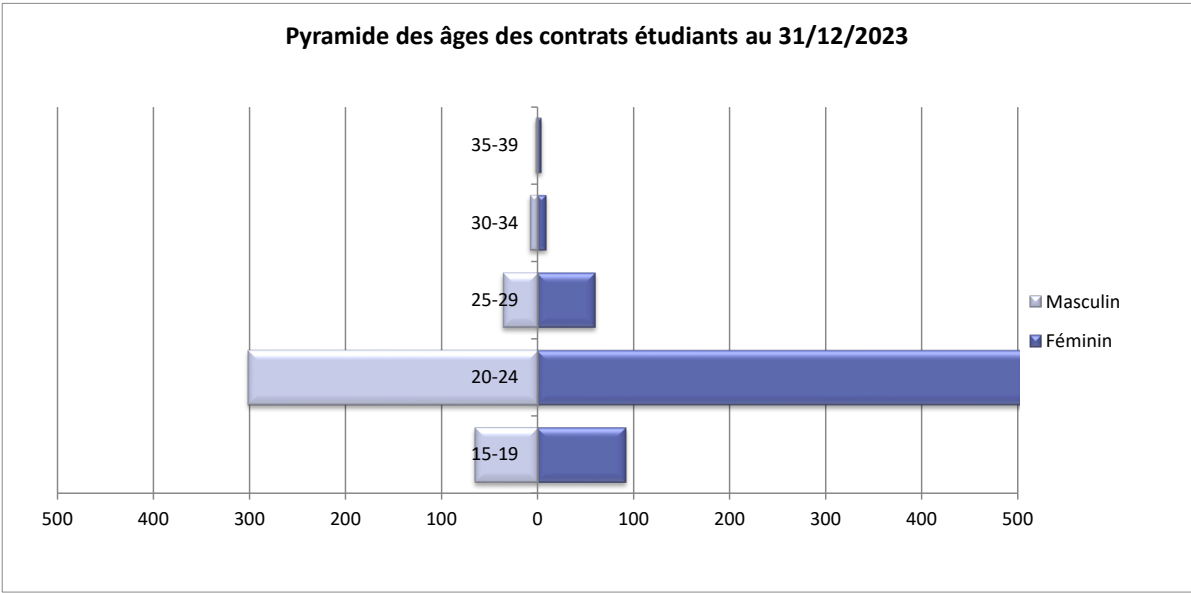
RÉPARTITION PAR TYPE DE TAUX :

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

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

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

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



DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN

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

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



POUR RAPPEL*

*(hors contrats étudiants)

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

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

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

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

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

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

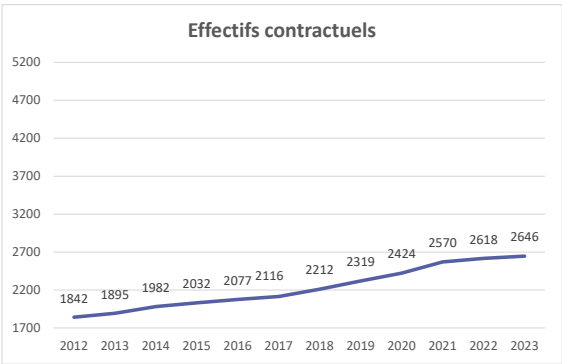
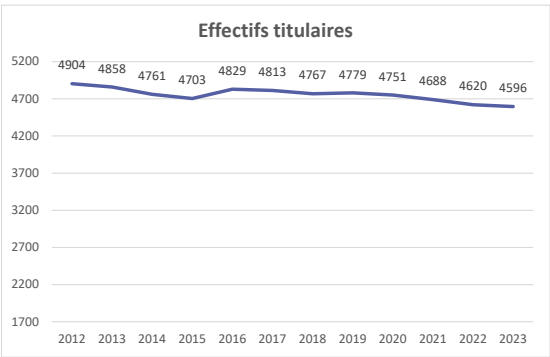
	Titulaires		Contractuels		Titulaires & Contractuels	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Enseignants, E-C, chercheurs	49,40	51,49	31,67	32,18	42,56	45,70
BIATSS	47,80	48,89	39,79	37,80	44,41	44,75
Tous confondus	48,54	50,67	36,35	34,37	43,59	45,38

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

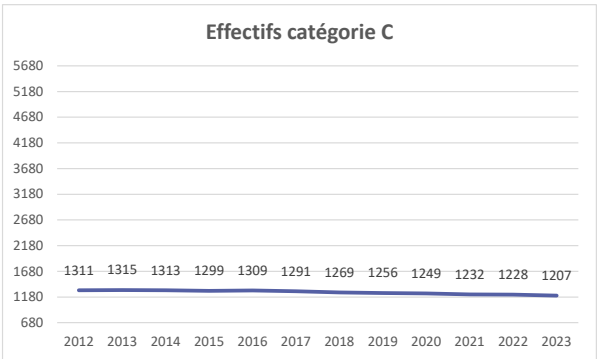
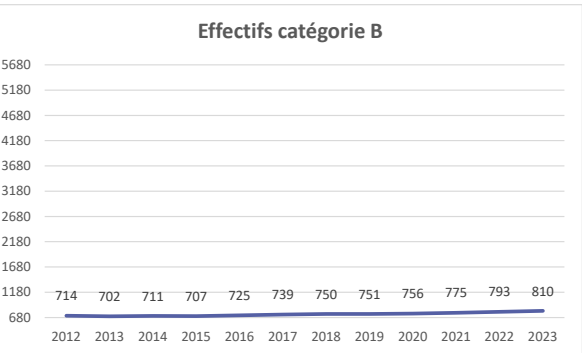
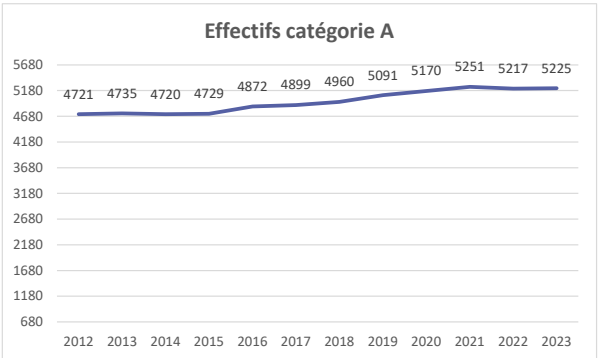
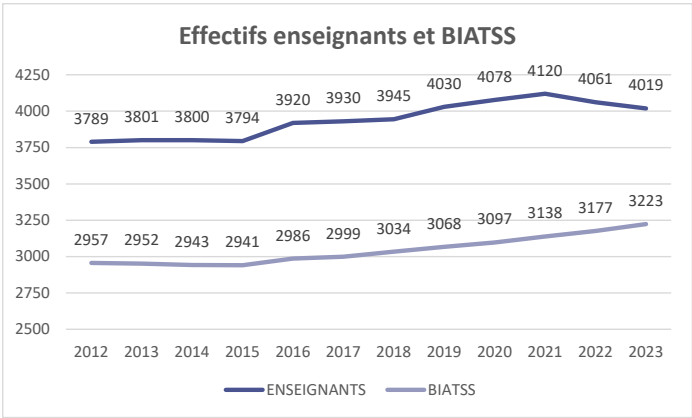
	Population Enseignants		Population BIATSS	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A	44,42	46	43,98	45,00
Catégorie B			44,70	45,00
Catégorie C			44,99	46,00

ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012

sur la base des effectifs rémunérés au 31/12



Le nombre de personnels titulaires ne cesse de diminuer depuis 2012. L'importante progression enregistrée en 2016 est principalement due à l'intégration des personnels de l'ENIM. La population des personnels contractuels, quant à elle progresse constamment depuis 2012 (+43,6% entre 2012 et 2023).



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

Après une baisse entre 2012 et 2013, les effectifs de catégorie B augmentent depuis 2015.

On note une diminution importante des personnels de catégorie C depuis 2012 (- 104 agents depuis 2012).

La hausse enregistrée en 2016 dans les différentes catégories est due à l'intégration de l'ENIM.

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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

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

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

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

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE :

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

PAR TYPE DE HANDICAP DÉCLARÉ :

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

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

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

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

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

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

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

Type de structure	Dir. / Coll. / P.S.	Affectation	Agents BOE	Effectif total	Effectif BIATSS	Agents BOE BIATSS	Agents BOE enseignants	BOE / eff. total
Directions	Directions	AGENCE COMPTABLE	4	71	71	4		5,63%
		DAJ	1	15	15	1		6,67%
		DAPEQ	1	25	25	1		4,00%
		DIR. BUDGET FINANCES	5	46	46	5		10,87%
		DIR. COMMUNICATION	1	21	21	1		4,76%
		DIR. DOCUMENTAT	14	197	197	14		7,11%
		DIR. DU NUMERIQUE	15	220	219	15		6,82%
		DIR. FORMAT.	3	22	22	3		13,64%
		DIR. PREV. SECU ENV	3	13	13	3		23,08%
		DIR. LOGISTIQ. INTER	7	69	69	7		10,14%
		DIR. REL INTERNATION	3	28	27	3		10,71%
		DIR. RESS. HUMAINES	10	135	135	10		7,41%
		DIR. VIE UNIV CULTUR	3	39	39	3		7,69%
		SERVICES RATTACHES A LA PRESIDENCE (STS, CPJ, SUAPS, RSE, MEDIAL, Handicap, ACBS, SSE)	14	152	128	13	1	9,21%
		Total Directions	84	1053	1027	83	1	7,98%
Collegiums	Collegium ALL	ALL-NANCY	9	185	43	8	1	4,86%
		COLL ALL	1	2	2	1		50,00%
		LETTRES ET LANGUES	8	129	23	5	3	6,20%
	Total Collegium ALL		18	316	68	14	4	5,70%
	Collegium DEG	COLL DEG	1	1	1	1		100,00%
		CEU	1	7	5	1		14,29%
		DEA METZ	3	81	26	1	2	3,70%
		DSEG	5	159	52	3	2	3,14%
	Total Collegium DEG		10	248	84	6	4	4,03%
	Collegium Interface	INSPE	13	227	108	12	1	5,73%
		ISFATES	2	10	7	2		20,00%
		LANساد	1	66	8	1		1,52%
	Total Collegium INTERFACE		16	303	123	15	1	5,28%
	Collegium Lorraine INP	EEIGM	1	65	21	1		1,54%
		ENIM	5	120	49	5		4,17%
		ENSAIA	7	129	64	5	2	5,43%
		ENSEM	3	82	22	1	2	3,66%
		ENSG	2	63	24	2		3,17%
		ENSGSI	3	47	19	2	1	6,38%
		ENSMN	6	123	53	4	2	4,88%
		ENSTIB	5	60	27	3	2	8,33%
		POLYTECH NANCY	6	109	43	3	3	5,50%
	Total Collegium Lorraine INP		38	798	322	26	12	4,76%
	Collegium Santé	FAC SCIENCES SPORT	1	65	18	1		1,54%
		MEDECINE	9	466	124	9		1,93%
		PHARMACIE	6	109	36	4	2	5,50%
		ODONTOLOGIE	1	69	19	1		
	Total Collegium santé		17	709	197	15	2	2,40%
	Collegium Sciences et technologie	FST	17	494	116	12	5	3,44%
		MIM	5	133	26	5		3,76%
		SciFA	3	155	41	3		1,94%
	Total Collegium Sciences et technologie		25	782	183	20	5	3,20%
	Collegium SHS	UFR SHS - METZ	3	126	24	2	1	2,38%
		UFR SHS - NANCY	9	189	44	5	4	4,76%
	Total Collegium SHS		12	315	68	7	5	3,81%
	Collegium Technologie	IUT HUBERT CURIE	4	54	20	2	2	7,41%
		IUT LONGVY	4	75	25	3	1	5,33%
		IUT METZ	3	163	43	2	1	1,84%
		IUT NANCY BRABOIS	6	225	67	4	2	2,67%
		IUT NCY CHARLEMAGNE	2	155	39	2		1,29%
		IUT Moselle-Est	1	60	22		1	1,67%
		IUT THIONVILLE-YUTZ	1	62	23	1		1,61%
	Total Collegium technologie		21	794	239	14	7	2,64%
	Collegium LMI	IAE Metz	1	52	20		1	1,92%
		IAE Nancy	1	85	28	1		
		IDMC	1	44	15	1		2,27%
	Total Collegium Lorraine Management Innovation		3	181	63	2	1	1,66%
	Total Composantes de formation		160	4446	1347	119	41	3,60%
Pôles scientifiques	Pôle A2F	Pôle A2F	1	4	4	1		25,00%
		Total Pôle A2F	1	4	4	1	0	25,00%
	Pôle AM2I	CRAN	2	47	20	1	1	4,26%
		LCOMS	1	10	5	1		10,00%
		LORIA	3	56	17	2	1	5,36%
	Total Pôle AM2I		6	113	42	4	2	5,31%
	Pôle BMS	CITHEFOR	1	9	5	1		11,11%
		IMOPA	2	42	22	2		4,76%
	Total Pôle BMS		3	51	27	3	0	5,88%
	Pôle CLCS	2L2S	1	17	5		1	5,88%
		AHP-PREST	1	7	4		1	14,29%
		ATILF	1	12	4		1	8,33%
		CREM	1	17	8		1	5,88%
	Total Pôle CLCS		4	53	21	0	4	7,55%
	Pôle CPM	CRM2	1	11	8	1		9,09%
		LCP-A2MC	1	15	11	1		6,67%
	Total Pôle CPM		2	26	19	2	0	7,69%
	Pôle EMPP	LRGP	1	41	12	1		2,44%
		POLE EMPP	1	1	1	1		100,00%
	Total Pôle EMPP		2	42	13	2	0	4,76%
	Pôle M4	IJL	2	120	43	2		1,67%
		LEM3	1	51	22	1		
	Total Pôle M4		3	171	65	3	0	1,75%
	Pôle OTELO	GEORESSOURCES	1	61	26		1	1,64%
		LIEC	1	35	19		1	
	Total Pôle OTELO		2	96	45	0	2	2,08%
	Pôle SIPEG	IFG	1	9	4	1		11,11%
		BETA	1	13	4		1	7,69%
	Total Pôle SIPEG		2	3	8	1	1	66,67%
	Total Pôles scientifiques		25	559	244	16	9	4,47%

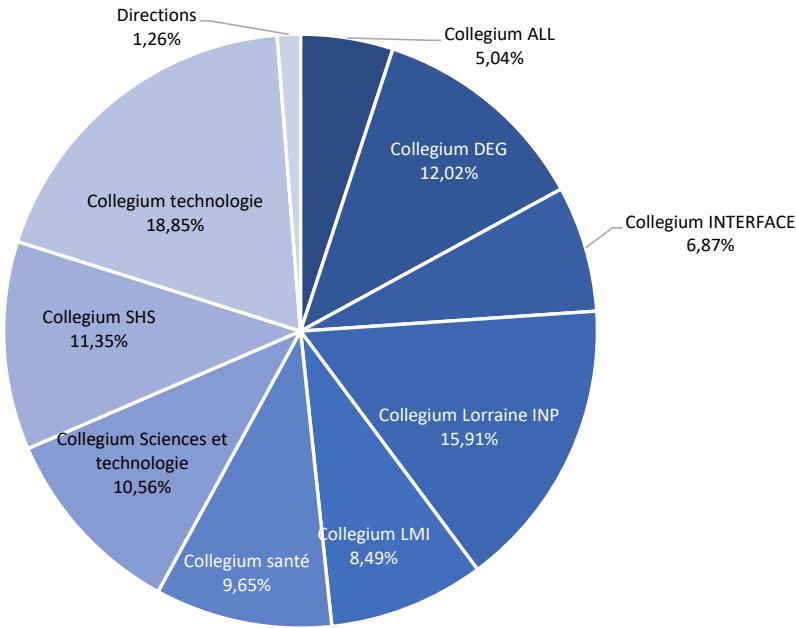
PERSONNELS EXTÉRIEURS

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT :

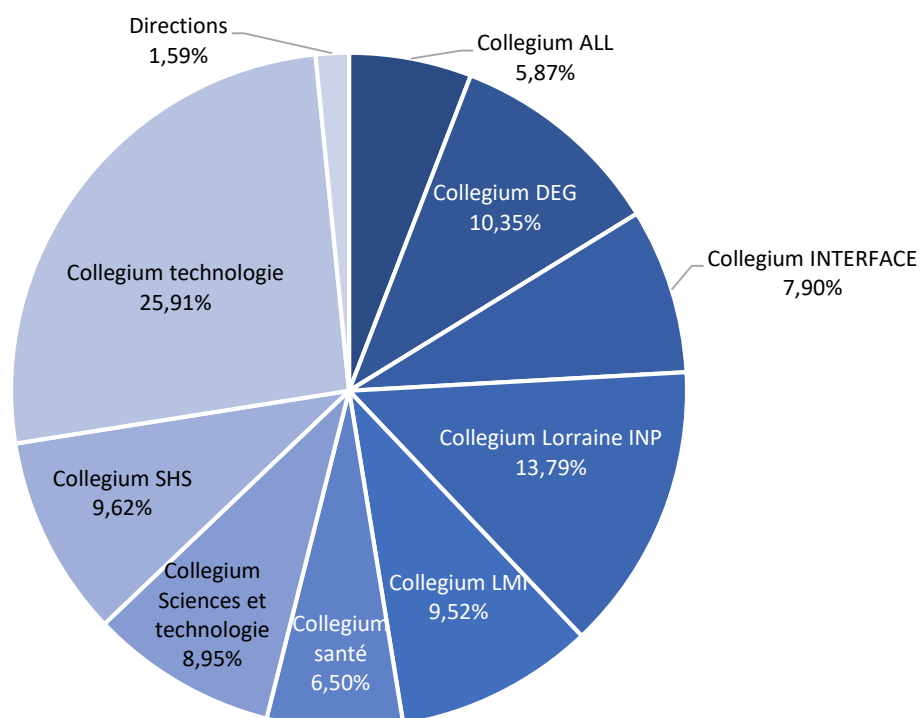
Périmètre d'intervention	Féminin	Masculin	Nombre d'intervenants	Volume d'heures réalisées			Volume horaire moyen par intervenant
				Féminin	Masculin	Total	
Collegium ALL	176	135	311	6 619	5 317	11 935	38,4
Collegium DEG	280	462	742	7 371	13 698	21 069	28,4
Collegium INTERFACE	287	137	424	11 033	5 049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

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

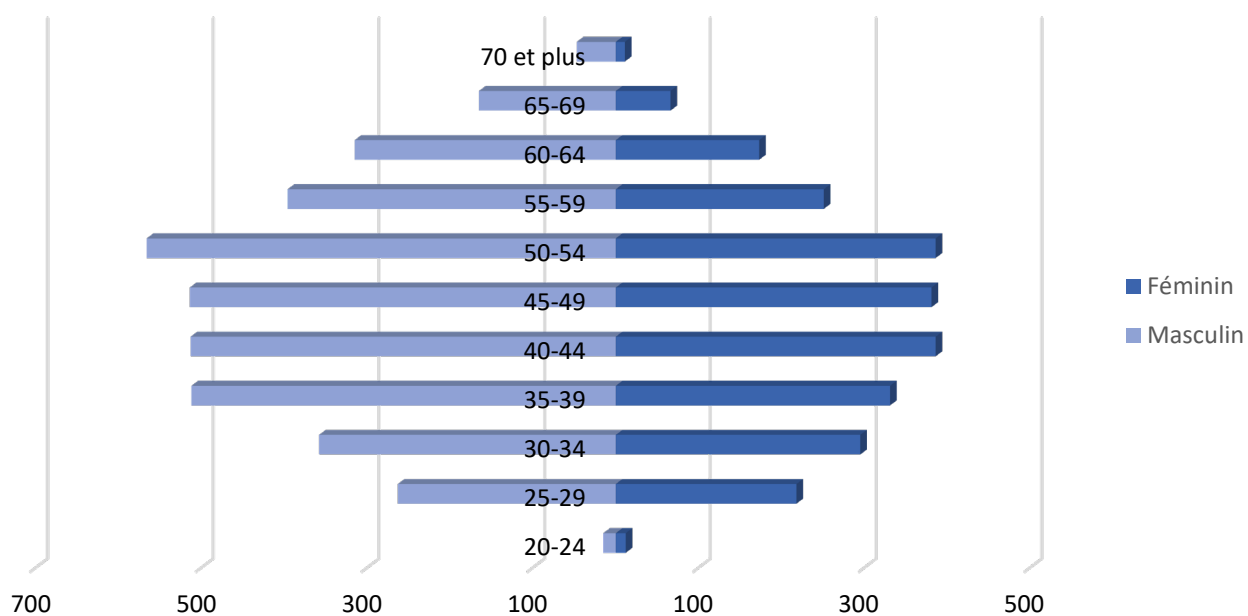
Répartition des vacataires d'enseignement par périmètre d'intervention



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

Entre 2013 et 2015 l'effectif global a diminué de 0,3% puis connaît une hausse continue depuis 2016, année d'intégration de l'ENIM. De 2016 à 2022 il y a eu une augmentation de 4,8% des effectifs. Après une très légère baisse des effectifs en 2022 (-0.3%), ceux-ci restent stables en 2023.

Le taux de féminisation dans l'établissement est de 50,2% contre 52,7% pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) (hors personnels « ouvriers »).

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

Au sein des agents titulaires, les femmes représentent 47,1%, ce chiffre est en progression depuis 2012 (45,11%) contre 50,8% pour le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

L'âge moyen pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UL est passé de 43 ans à 44 ans et 5 mois entre 2012 et 2023 et celui des personnels BIATSS de 44 ans à 44 ans et 6 mois sur la même période. Au sein du Ministère, l'âge moyen pour les enseignants, enseignants-chercheurs est passé de 48 ans à 48 ans et 7 mois entre 2012 et 2018 et de 45 ans et 11 mois à 47 ans et 5 mois pour les personnels BIATSS.

- ▷ Les agents contractuels représentent 36,5% des effectifs rémunérés de l'Université de Lorraine soit une hausse de 42,4% par rapport à 2012 contre 34,7% au sein du MESRI (en baisse par rapport à 2019 au sein du MESRI). Cette population a une part de femmes de 55,9% en 2023 contre 68,18% en 2012. Ce taux est identique parmi les agents contractuels du MESRI. Il a progressé de +2,1% entre 2022 et 2023 au sein de l'UL.

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

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

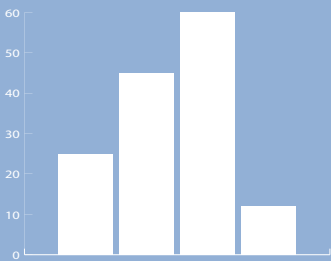
LE RECRUTEMENT



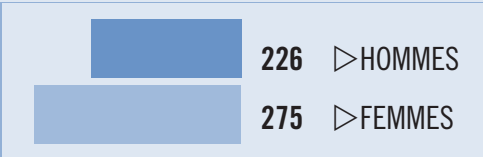
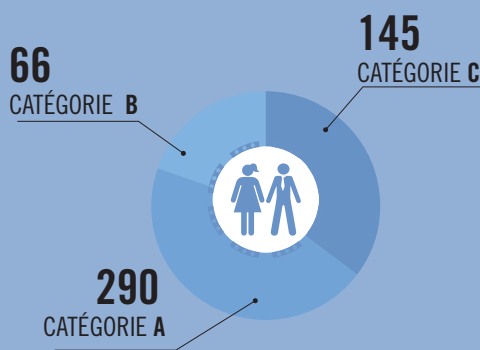
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

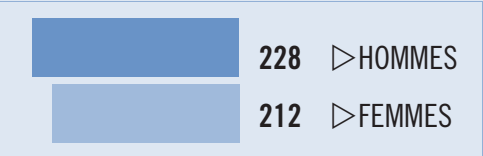
LE RECRUTEMENT



501 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT



440 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT



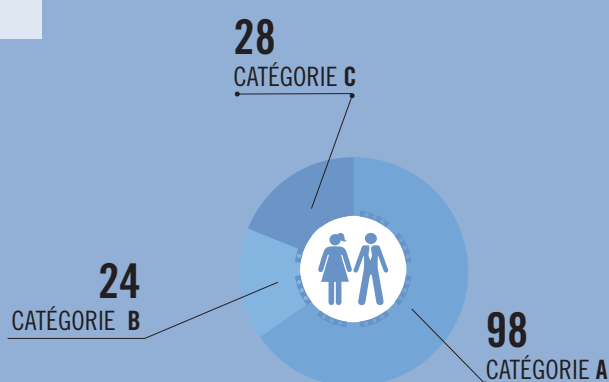
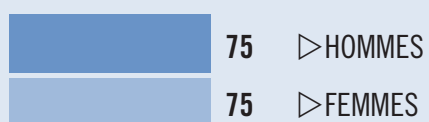


150

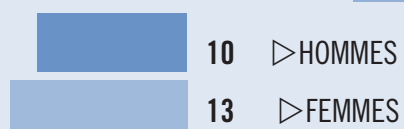
FONCTIONNAIRES RECRUTÉS

77 ▷ ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

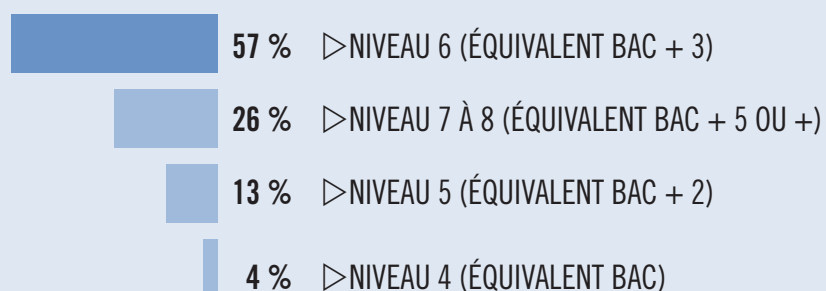
73 ▷ BIATSS



23 APPRENTIS RECRUTÉS



DIPLÔME PRÉPARÉ



RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2023

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

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

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

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

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

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

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

RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR

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

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

CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2023

NOMBRE DE MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS :

PERSONNELS BIATSS :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* Centre organisateur UL

PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

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

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

PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

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

Catégorie FP	Féminin	Masculin
A	0	1
Total	0	1

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'APPRENTISSAGE

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

RÉPARTITION PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

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

RÉPARTITION PAR DIPLÔME PRÉPARÉ

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

Les apprentis sont âgés entre 17 et 29 ans.

LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS

LES SUPPLÉANCES

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

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

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

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

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

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «RECRUTEMENT»

Recrutement des fonctionnaires :

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

Recrutement des contractuels :

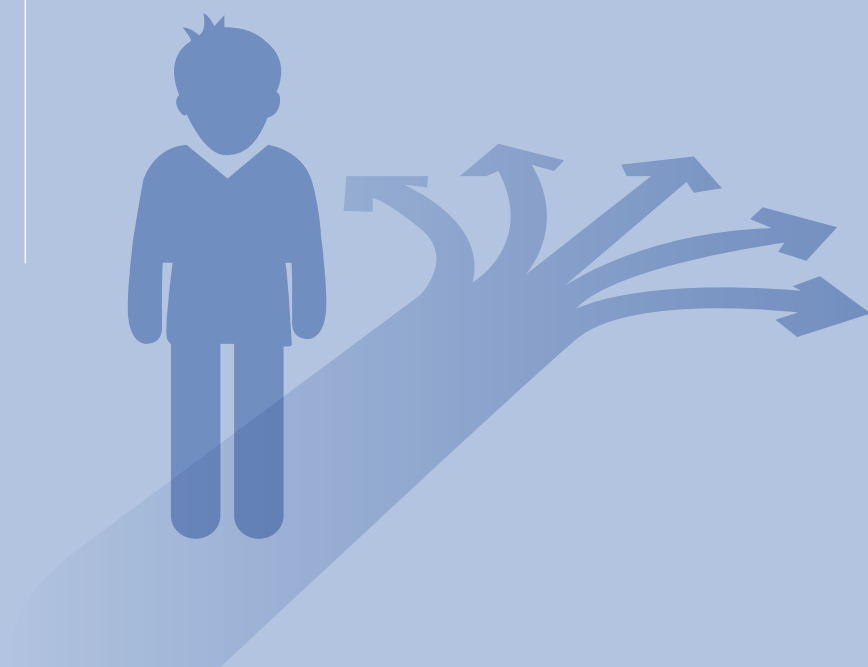
- ▷ En 2023, 56,9% des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent le sont au titre de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11/01/84 (absence de corps de titulaire, fonctions particulières, besoins de service...). 57,9% des recrutements sur emploi permanent sont réalisés dans la catégorie A. La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

Les apprentis :

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

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

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



CHIFFRES CLÉS*

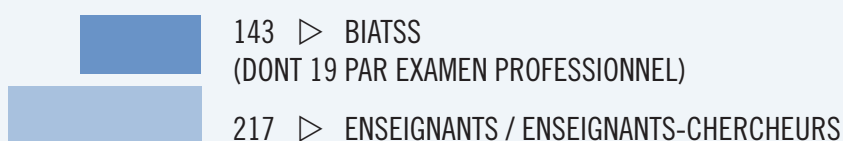
* données
année civile
2023

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

437 PROMOTIONS
51% FEMMES / 49% HOMMES



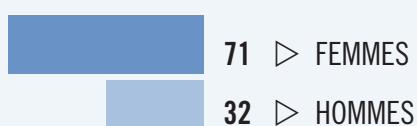
360 AVANCEMENTS DE GRADE



77 AVANCEMENTS DE CORPS

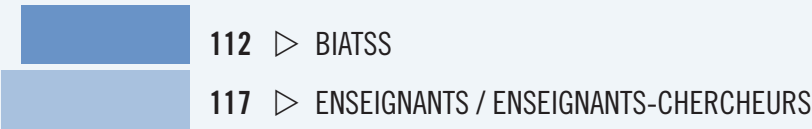


103
AGENTS BIATSS
ONT BÉNÉFICIÉ
D'UNE MOBILITÉ
INTERNE

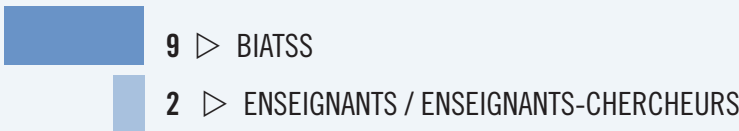


399
POSTES PUBLIÉS
9 883
CANDIDATURES REÇUES

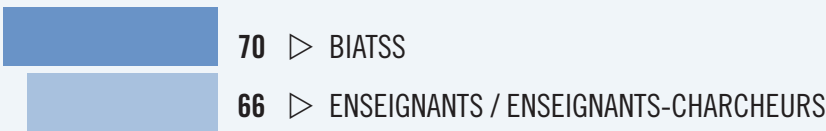
229 SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES



11 DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



136 DÉPARTS EN RETRAITE



MOTIFS PRINCIPAUX DE SORTIE DES TITULAIRES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE
- ▷ MUTATION
- ▷ DISPONIBILITÉ

MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS

RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2023 :

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

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

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

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

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

RÉPARTITION DES POSTES PROPOSÉS PAR BAP ET PAR CATÉGORIE FP :

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

RÉPARTITION DES POSTES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE :

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

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

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

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

NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES EN 2023

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET SEXE :

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

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

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

NOMBRE DE POSTES POURVUS AU COURS DE L'ANNÉE

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

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

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

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

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

Néant

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

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

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

RÉPARTITION DES PROMOUVABLES ET PROMUS PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

AVANCEMENT PAR EXAMEN PROFESSIONNEL :

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

BIATSS CONTRACTUELS

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

RÉPARTITION DES PROMOUVABLES ET PROMUS PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

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

Récapitulatif



POUR RAPPEL :

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

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

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

LES AVANCEMENTS DE CORPS

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

BIATSS TITULAIRES (LA + LA EXCEPTIONNELLE)

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

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

PAR LISTE D'APTITUDE

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

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

PAR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE (REPYRAMIDAGE)

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

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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



POUR RAPPEL *

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

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

BIATSS CONTRACTUELS

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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



POUR RAPPEL

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

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

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

Récapitulatif



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

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES (REPYRAMIDAGE)

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

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

LES DÉPARTS

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

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

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

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET SEXE :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS – ANNÉE 2023

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

LES SORTIES DE PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS – ANNÉE 2023

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

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

LE PROFIL DES DEMANDEURS

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

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

SENS DE LA DÉCISION PAR SEXE ET CATÉGORIE

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

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

RÉPARTITION PAR MOTIF

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

DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ

(connus par l'administration)

Néant en 2023

LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Le Groupe de Liaison sur les Situations Individuelles a pour objectif d'organiser la transversalité nécessaire pour l'instruction de certaines situations individuelles. Le but est d'apporter une réponse transversale à l'approche individuelle des dossiers des agents.

Rôle :

Le GLSI - RH est un lieu où sont examinées les situations individuelles des personnels BIATSS et Enseignants-chercheurs en toute confidentialité.

Chacun des membres du groupe peut demander l'inscription d'une situation individuelle à l'ordre du jour afin qu'elle soit étudiée de manière transversale.

Dans le cas de ces situations complexes, le GLSI - RH répond à une nécessité de confronter les différentes approches et d'harmoniser les réponses pour faire avancer les dossiers.

Les travaux menés comportent un partage d'informations dans le respect du secret professionnel et médical.

Composition :

Ce groupe est composé de 22 personnes soit :

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

Nombre de réunions :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

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

Contexte d'accompagnement :

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

Quelques données chiffrées 2023 :

9 nouveaux dossiers examinés en GLSI - RH

7 réouvertures de dossiers et 16 dossiers clôturés

NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS EN 2023

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

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

Mobilité :

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

Avancement de grade :

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

Avancement de corps :

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

Les départs :

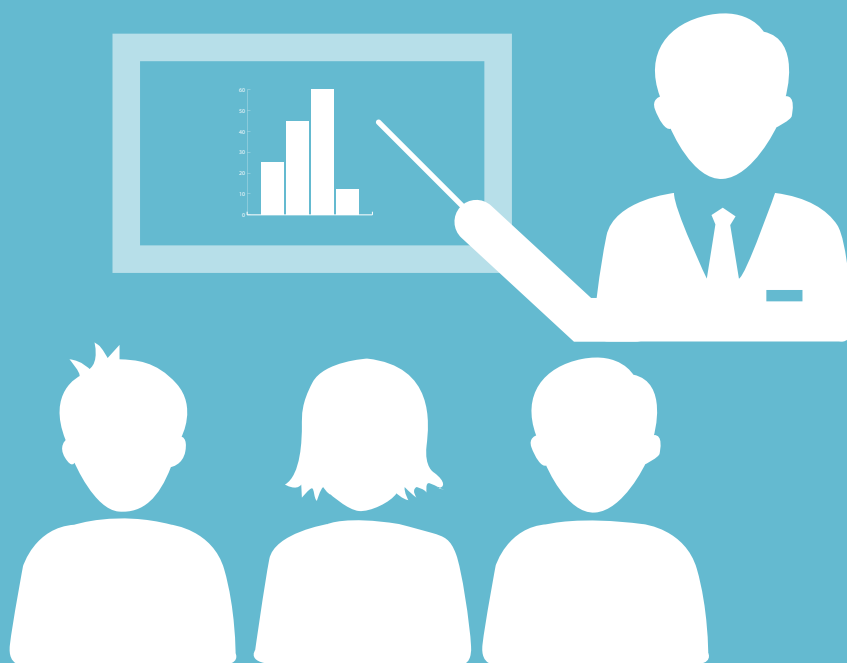
- ▷ Le premier motif de départ des agents titulaires est naturellement la retraite suivie de la mutation. Pour les personnels contractuels, le principal motif de départ est la fin de contrat suivi de la démission.

Les ruptures conventionnelles

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

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

LA FORMATION



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LA FORMATION



629 253 €

BUDGET
DE LA FORMATION
CONTINUE

50 485 €

PRISE
EN CHARGE
DES COMPOSANTES

8 110

JOURS
DE FORMATION



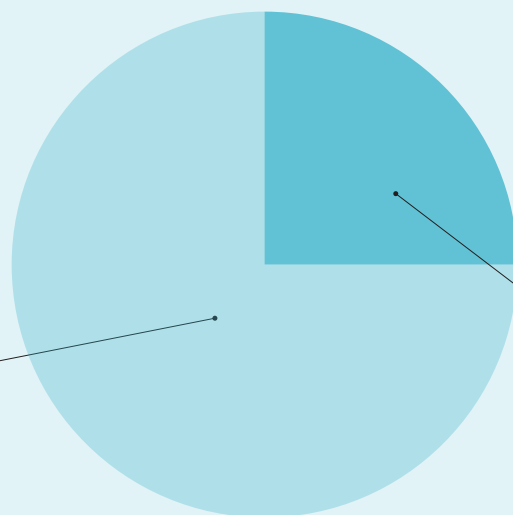
5 379

STAGIAIRES PRÉSENTS

4 028

BIATSS

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



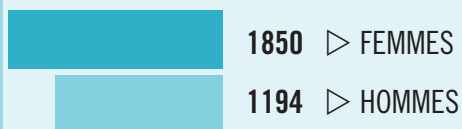
1 351

ENSEIGNANTS,
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,
CHERCHEURS.

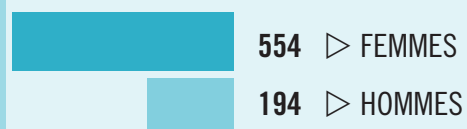
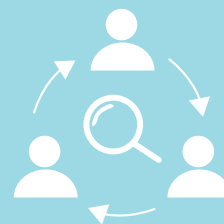


3044 AGENTS FORMÉS

12% DES AGENTS ONT ÉTÉ FORMÉS À DISTANCE



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



37 DOSSIERS ACCORDÉS AU TITRE DU DROIT À LA FORMATION

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

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

RÉPARTITION PAR SEXE :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Global	1850	1194	3044
Dont à distance	246	121	367

RÉPARTITION PAR STATUT :

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

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

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

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

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

DÉPENSES DE FORMATION

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



POUR RAPPEL :

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

Le budget s'entend hors masse salariale.

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR SEXE :

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

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR STATUT :

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

RÉPARTITION DES DÉPENSES PAR CATÉGORIE :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	74 071 €	57 811 €	53 361 €	36 365 €	49 545 €	23 452 €	37 353 €	56 808 €	388 766 €
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	62 684 €	26 346 €	23 252 €	16 377 €	46 054 €	29 236 €	8 448 €	10 273 €	222 670 €

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

FORMATIONS STATUTAIRE ET CONTINUE

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

RÉPARTITION PAR SEXE :

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

RÉPARTITION PAR STATUT :

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre de stagiaires présents	477	314	541	175	477	143	511	612	3250
Nombre jours	789	520	773	278	740	204	738	737	4779
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre de stagiaires présents	425	220	294	118	651	193	118	110	2129
Nombre jours	748	385	467	162	940	323	148	158	3331



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

FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS

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

RÉPARTITION PAR SEXE :

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

RÉPARTITION PAR STATUT :

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	31	22	75	17	111	20	45	49	370
Nombre jours (6h/jour)	71	46	90	15	136	14	106	32	510
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	42	30	66	21	181	33	3	2	378
Nombre jours (6h/jour)	66	121	101	13	221	25	2	3	552

DROITS À LA FORMATION

NOMBRE DE DEMANDES DE CONGÉS PAR SEXE :

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

DEMANDES MAINTENUES

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE :

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

PROFIL DES DEMANDEURS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

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

RÉPARTITION PAR STATUT ET SEXE :

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

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « FORMATION »

- ▷ Après avoir connu une baisse en 2013 et 2014, le budget consacré à la formation continue des personnels a augmenté en 2015, reste à peu près stable en 2016 et connaît une augmentation de presque 47 000 € en 2017. Une baisse de 14 400€ est enregistré pour 2018. En 2019, le budget connaît sa plus grosse augmentation depuis 2012, soit un peu plus de 59 000 €. En 2020, en raison du contexte sanitaire, le budget diminue de 113 858 € par rapport à l'année précédente. Le budget dédié à la formation connaît une hausse de 4,3% en 2021 et continue sa progression en 2022 (+1,7%) et en 2023 (+1,8%).
- ▷ Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formation proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants représentent 25,1% des stagiaires présents en 2023. Ce taux oscillait entre 9,1% et 18,7% entre 2012 et 2022. La durée de formation par agent a diminué depuis la crise sanitaire : celle-ci est de 2,66 jours en 2023 contre 2,78 jours en 2022 et 3,77 jours en 2019. En 2019, au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (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).
- ▷ 64,9% des stagiaires sont des femmes à l'UL. Au niveau du MESRI, la part des femmes est pratiquement identique puisque celles-ci représentent 65,6% des participants soit 2 stagiaires sur 3.
- ▷ 37 dossiers relatifs au droit à la formation (VAE, bilan de compétences, CPF, CFP) ont été acceptés en 2023. 3 d'entre eux ont fait l'objet d'une annulation de la part de l'agent.

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

LES RÉMUNÉRATIONS



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LES RÉMUNÉRATIONS

MONTANT MASSE SALARIALE

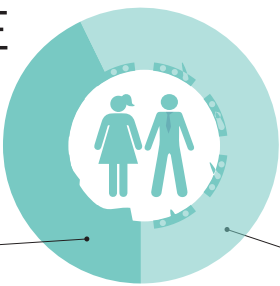
533 652 148 €

471 248 153 € ▷ budget Etat

62 403 995 € ▷ budget propre

RÉPARTITION PAR SEXE

233 237 310 €
FEMMES



300 414 838 €
HOMMES

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

MONTANT MOYEN BRUT **809 €**

668 €

▷ Directions centrales

788 €

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

937 €

▷ Composantes de formation-collegium

GIPA

(Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat)

MONTANT MOYEN

898 €

937

BÉNÉFICIAIRES

498 ▷ ENSEIGNANTS

439 ▷ BIATSS

1302 € ▷ ENSEIGNANTS

439 € ▷ BIATSS

RÉMUNÉRATION NETTE
MOYENNE MENSUELLE GLOBALE
2 893 €

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION
ET STATUT

BIATSS



2 428 €

▷ titulaires

1 989 €

▷ contractuels

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS- CHERCHEURS



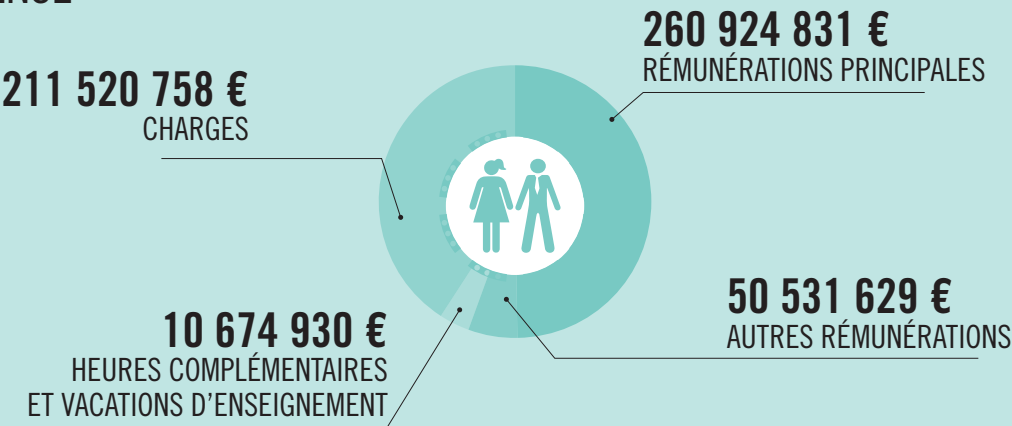
4 223 €

▷ titulaires

1 751 €

▷ contractuels

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE
PAR TYPE DE DÉPENSE



RÉMUNÉRATION DES CET

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

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

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

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

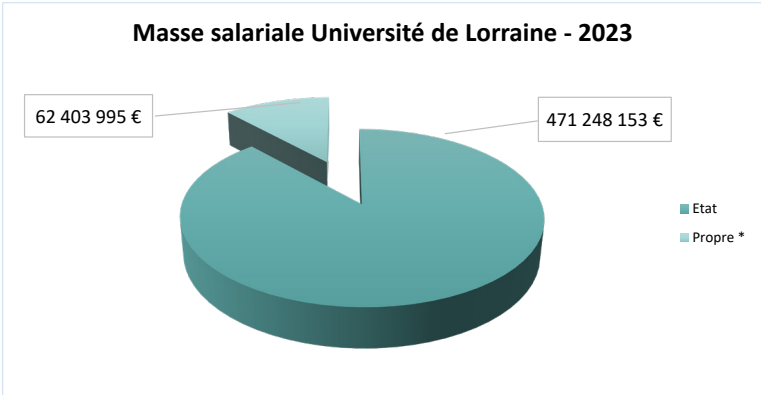
645 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **168 617 €**

MASSE SALARIALE 2023 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

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

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

*Budget propre composantes et laboratoires
+ Ressources propres établissement



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

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

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

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

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

TOUTES POPULATIONS

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

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS

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

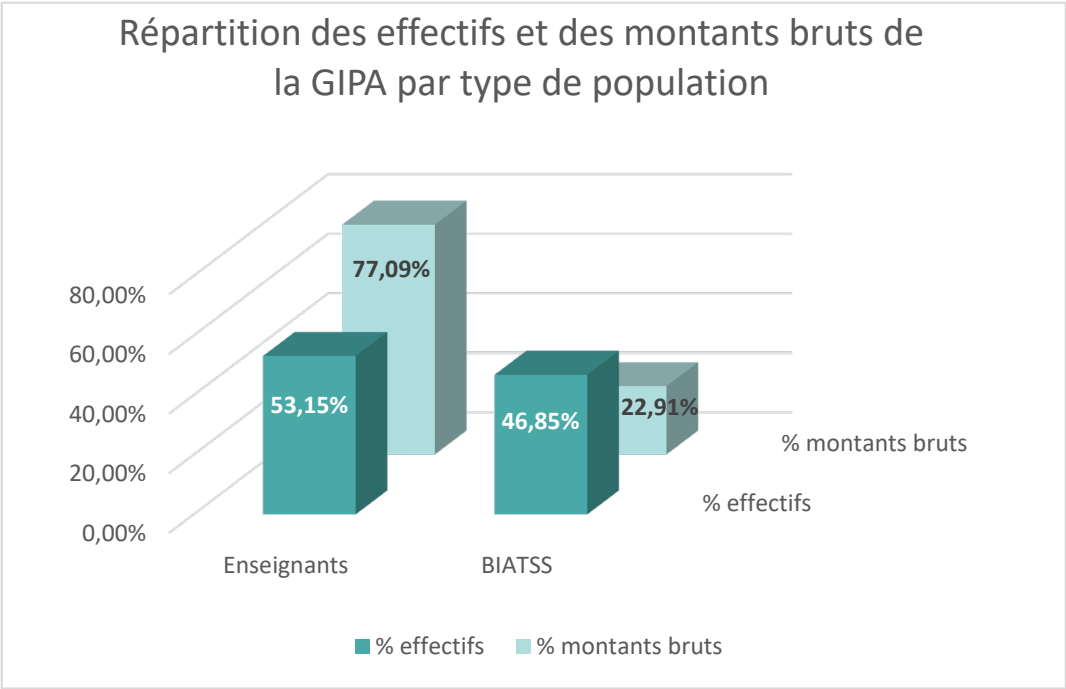
BIATSS

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

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE :

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



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

En 2019, on recense 2 452 agents titulaires bénéficiaires (2 977 en 2018, 2 618 en 2017, 5 240 en 2016, 13 711 en 2015, 17 804 en 2014) dans les établissements d'enseignement supérieur avec un montant moyen brut de 421 €.

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

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE

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

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

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

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE

Avec primes, indemnités et heures complémentaires...

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

Lecture :
En 2023, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 622€, 20% inférieure ou égale à 1 806€...
D9/D1 constitue le rapport entre le dernier et le premier décile : les 10% des agents de l'UL à temps complet les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3 fois la rémunération des 10% des agents de l'UL à temps complet les moins rémunérés.

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
20 - 24 ans		3 272 €	457 €	4 890 €	1 734 €				2 886 €				13 239 €
25 - 29 ans	3 715 €	6 677 €	4 257 €	2 443 €	2 708 €	3 898 €	1 011 €	2 008 €	857 €				27 575 €
30 - 34 ans	22 312 €	28 750 €	3 833 €	171 €	8 335 €	111 €	112 545 €	131 634 €	941 €	979 €	536 €		310 146 €
35 - 39 ans	18 346 €	30 017 €	3 541 €			2 314 €	344 048 €	443 655 €	5 956 €	1 073 €	2 766 €	4 268 €	855 986 €
40 - 44 ans	51 590 €	49 683 €	986 €	1 693 €		88 €	493 713 €	874 531 €	5 309 €	5 439 €	1 029 €	1 329 €	1 485 389 €
45 - 49 ans	68 484 €	92 092 €	800 €		1 443 €		810 656 €	1 225 253 €	6 061 €	7 007 €		1 438 €	2 213 234 €
50 - 54 ans	41 641 €	101 401 €	8 545 €	200 €	1 431 €		630 442 €	1 359 074 €	4 525 €	21 548 €	1 245 €	850 €	2 170 902 €
55 - 59 ans	40 782 €	149 074 €	2 700 €	200 €	439 €	100 €	727 333 €	1 310 755 €	725 €	7 832 €	1 291 €		2 241 232 €
60 - 64 ans	14 101 €	109 238 €	343 €		2 460 €		354 365 €	1 084 331 €		5 826 €			1 570 665 €
65 - 69 ans	19 523 €	15 032 €			1 305 €		95 144 €	253 236 €	672 €	3 458 €		22 €	388 392 €
70 - 74 ans								8 614 €					8 614 €
Total général	280 493 €	585 237 €	25 463 €	9 598 €	19 855 €	6 511 €	3 569 259 €	6 693 091 €	27 932 €	53 162 €	6 866 €	7 907 €	11 285 374 €

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

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

AUTRES CATÉGORIES ET STATUTS

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES, DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

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

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS

SUR EMPLOI PERMANENT :

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

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

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

NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

SUR EMPLOI PERMANENT :

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

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

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

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)

LA RÉMUNÉRATION DES CET EN 2023 : ÉVOLUTION DU COÛT DU CET DE 2020 À 2023

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

Montant indemnisation catégorie A : 135€
Montant indemnisation catégorie B : 90€
Montant indemnisation catégorie C : 75€

RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2023 PAR SEXE :

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

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

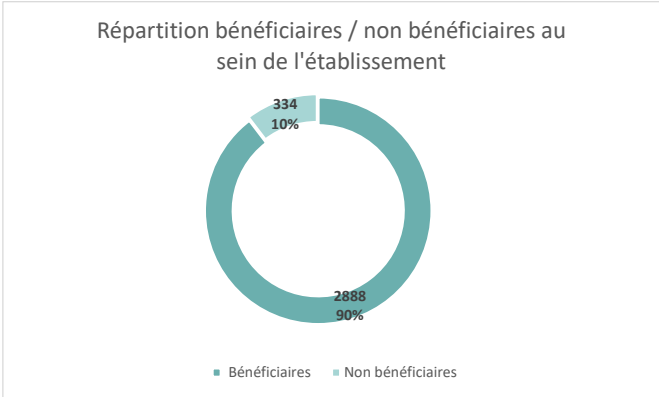
RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DU CET 2023 :

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

FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

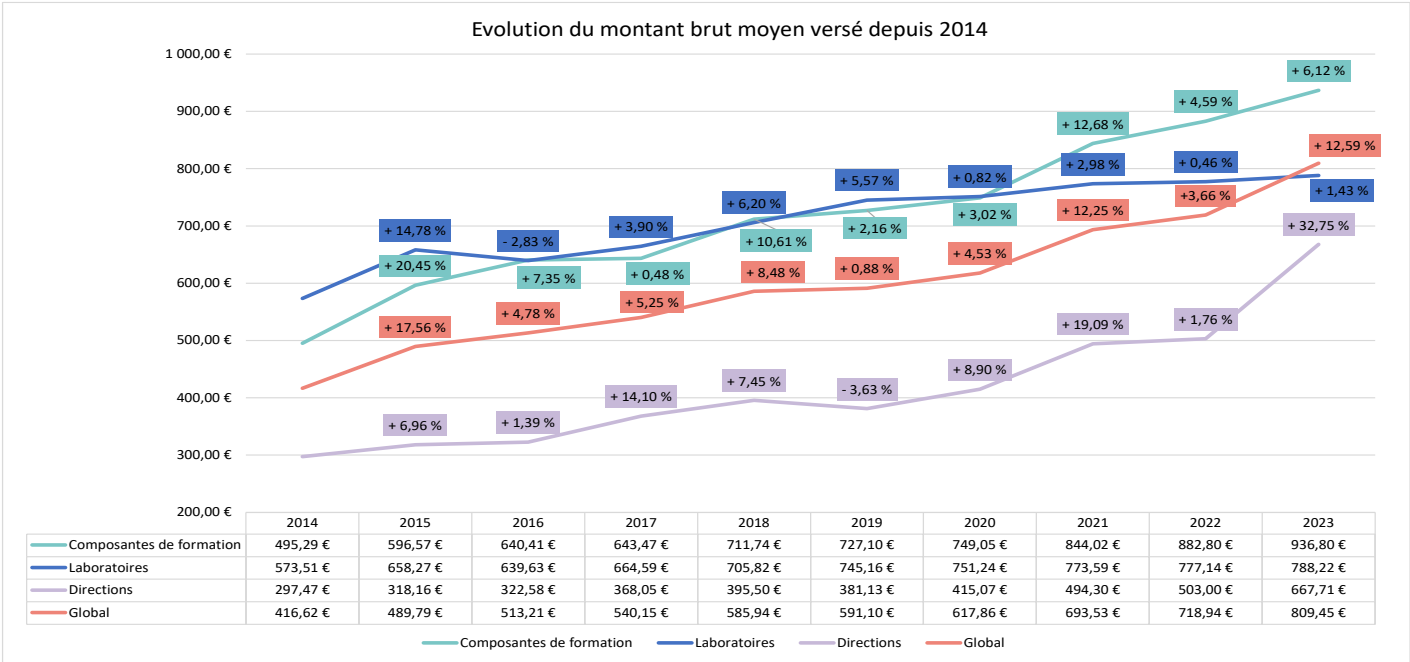
En 2023, 2 888 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif d'intéressement pour un coût global de 2 755 072,97€. Le montant brut moyen versé est de 809,45€.

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



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES/NON BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIE

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



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

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

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

Le montant moyen brut versé au sein des laboratoires a tout d'abord connu une augmentation entre 2014 et 2015 de 14,78% puis une diminution de 2,83% en 2016, pour ensuite évoluer de +3,90% en 2017, +6,20% en 2018, +5,57% en 2019 et de +0,82% en 2020. L'évolution en 2021 est de +2,98%, de +0,46% en 2022 et de +1,43% en 2023.

Le montant brut moyen versé au sein des directions a le taux d'évolution le plus bas entre 2014 et 2016. Il connaît un bond de +14,10% en 2017. Après une première baisse de celui-ci en 2019 (-3,63%), il repart à la hausse en 2020 (+8,90%) et continue à progresser en 2021 avec +19,01% et +1,76% en 2022. 2023 enregistre une hausse de +32,75%, la plus conséquente depuis la mise en place du dispositif. Malgré cette forte augmentation, le montant moyen brut versé dans les directions est en deçà du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (141,74 € en moins par rapport à la moyenne globale et 269,09 € en moins par rapport aux composantes de formation).

A noter que le montant minimum brut pouvant être versé était de 50 € en 2014, 100 € en 2015, 150 € en 2016 et 200 € depuis 2017. Le montant brut du plafond était identique pour 2014 et 2015 (3 500 €) puis a diminué en 2016 avec un montant de 2 800 € et a été fixé à 2 000 € depuis 2017.

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

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

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

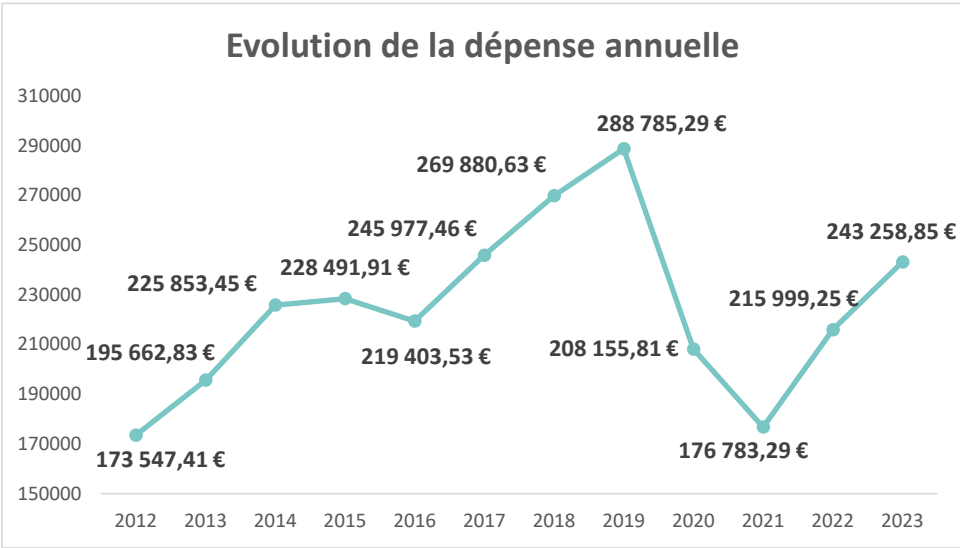
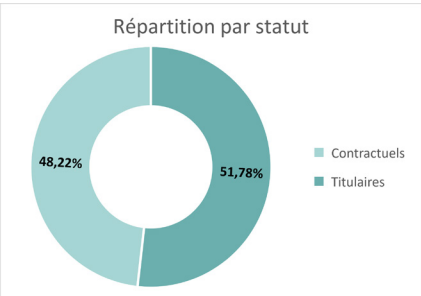
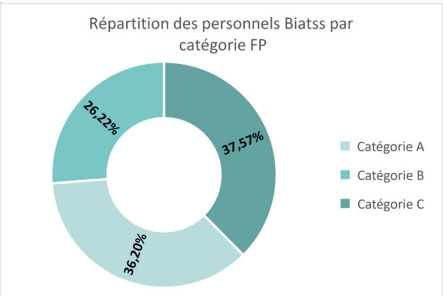
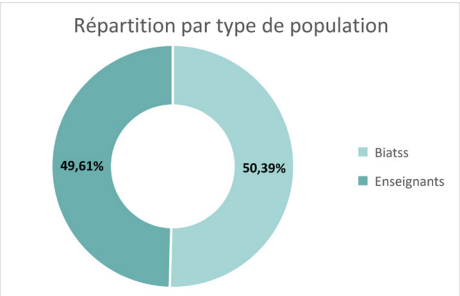
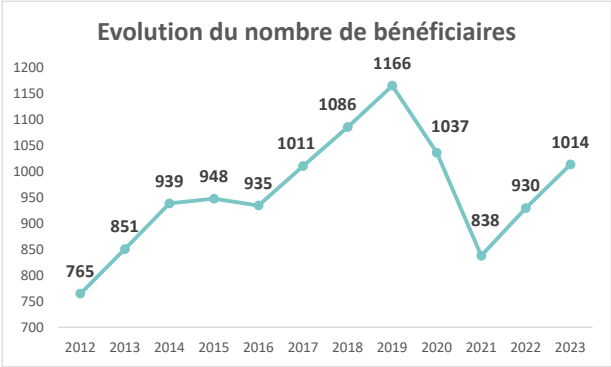
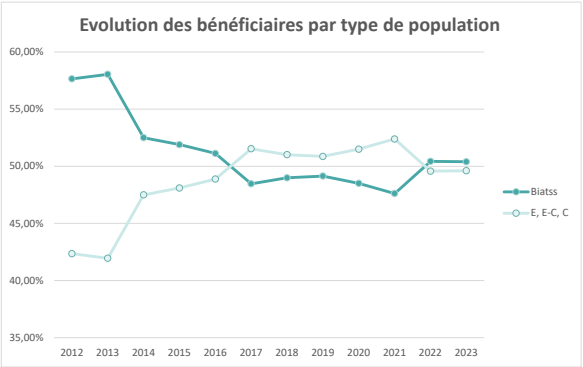
Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise en charge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

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

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

Pour l'année 2023, l'Université de Lorraine a versé 243 258,85 € à 1014 agents.

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



VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

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

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

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

Il existe plusieurs conditions pour pouvoir bénéficier de ce dispositif :

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

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

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

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

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

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

ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

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

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

- Les résultats globaux
- Les résultats détaillés par corps

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

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

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

LES PERSONNELS TITULAIRES

Partie 1 - Résultats globaux :

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

Effectifs

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

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

Rémunérations mensuelles moyennes

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

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

Décomposition des écarts

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

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

Partie 2 – Résultats par corps :

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

Les indicateurs

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

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

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

Les effectifs par corps – effet ségrégation par corps

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

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

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

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

Décomposition des écarts

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

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

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

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

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

Partie 3 – Synthèse :

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

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

LES PERSONNELS CONTRACTUELS

Partie 1 Résultats globaux :

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

Effectifs

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

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

Rémunérations mensuelles moyennes

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

Décomposition des écarts

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

- **Effet temps partiel (-29 €)** : il s'agit de l'écart entre la rémunération brute et l'écart en ETP ce qui correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et hommes. La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -29 €.
- **Effet ségrégation des corps (-29€)** : il s'agit de l'écart de rémunération des corps lié à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps. Un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement. Ici, l'écart est négatif ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps ayant les salaires les plus élevés et/ou sur-représentées dans les corps ayant les salaires les plus bas.
- **Effet démographique au sein des corps (7€)** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons 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 (-58 €)** : cet effet est constitué de l'effet de la sur-rémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes puisqu'elles sont les plus nombreuses à temps partiel (3€) et des autres primes et écart sur traitement à hauteur de -60 €. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération pour les agents non titulaires. En effet, dans les données paie issues d'INDIA REMU, une seule colonne concentre toute la rémunération entrant dans le champ de rémunération de l'outil. La conséquence est que « l'effet primes à corps-grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel et des « écarts résiduels sur traitement ». Ils correspondent à l'écart de traitement moyen (ici rémunération totale en équivalent temps plein) à corps-grade-échelon-indice identique. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération.

Partie 2 – Résultats par corps :

Les indicateurs de mixité doivent se rapprocher de 1 (en jaune).
Attention, les résultats sont pertinents lorsque l'effectif total par corps est supérieur à 50.
L'indicateur de TIB n'est pas à prendre en compte pour les agents contractuels.

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

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

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

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

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

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

Partie 3 – Synthèse :

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

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

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « RÉMUNÉRATIONS »

En 2023, 88,31% de la masse salariale totale est financée sur des crédits Etats. Cette proportion suit la tendance régulière des dernières années (88,53% en 2022) qui s'explique par la part croissante des financements sur budgets propres. La masse salariale sur ressource propre augmente de 6,66% entre 2022 et 2023. La poursuite des PIA et des programmes transformants (LUE, ORION, SIRIUS, POLARIS ou encore Education et Territoire) converge vers une augmentation des recrutements d'agents contractuels sur ressources propres notamment de catégorie A.

Les dépenses de masse salariale de l'établissement s'élèvent à 533 652 148 € en 2023 soit une augmentation de 4,63%. Le GVT représente toujours une part prépondérante dans l'évolution de la masse salariale. C'est la conséquence principale de la croissance de la masse indiciaire résultant de l'avancement (environ 2 millions) à l'ancienneté dans la grille (facteur « vieillesse »). Le facteur ETPT (enseignants et enseignants-chercheurs et chez les personnels BIATSS titulaires) joue un rôle secondaire sur l'évolution du GVT.

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

- ▷ Les augmentations successives du point d'indice au 1er juillet 2022 de 3,50%, puis au 1er juillet 2023 de 1,5%. La valeur du point passant ainsi de 4,69€ à 4,85€ puis à 4,92€. Soit un coût total pour l'année 2023 de 10 millions d'euros.
- ▷ Mise en place d'une prime pouvoir d'achat » pour 50% des agents de la fonction publique d'Etat d'un montant allant jusqu'à 800€ brut (dépense de 2,5 Millions pour l'Université de Lorraine).
- ▷ Mise en œuvre de mesures diverses comme des revalorisations de grille des « bas salaires » jusqu'à 9 points d'indices majorés supplémentaires pour rétablir la progressivité des rémunérations, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement (IMT) au niveau du SMIC en 2023 ou encore une prise en charge des transports à 75% au lieu de 50%.
- ▷ Reconstitution de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) pour un montant total d'un million d'euros soit une augmentation considérable de 111,93% (366 216€ en 2022). Cette envolée est principalement la résultante de l'inflation nationale de +8,19 % et des rémunérations stagnantes.

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

Le coût total des mesures LPR réalisées en 2023 est d'environ 2,5 millions d'euros. Cette dernière, qui s'étendra jusqu'en 2030, aura une forte incidence sur les dépenses de masse salariale.

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

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS*

* données
2023

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



147

ACCIDENTS DU TRAVAIL

86 FEMMES / 61 HOMMES

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

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



59,9% ▷ LIEU DE TRAVAIL



35,4% ▷ TRAJET

2 349

VISITES MÉDICALES

DONT **452**

MENÉES

À DISTANCE

697

VACCINS CONTRE

LA GRIPPE ET

LA COVID

52

PERSONNELS

EN SITUATION

DE HANDICAP

ONT BÉNÉFICIÉ

D'UN AMÉNAGEMENT

DE POSTE OU

D'UNE AIDE SPÉCIFIQUE



263

ASSISTANTS
DE PRÉVENTION



21

MEMBRES
DE LA F3SCT
FORMÉS

10

RÉUNIONS
DE LA F3SCT
dont **2** extraordinaires



49

AVIS RENDUS



44

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT
MORAL

56

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT SEXUEL
DISCRIMINATION

PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

En 2023, la Présidente de l'Université de Lorraine est conseillée et assistée par un Conseiller de Prévention (CP) qui est le Directeur de la Direction Prévention Sécurité Environnement.

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

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

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

La DPSE définit, met en œuvre et anime le système de management santé, sécurité, hygiène, environnement et les procédures associées.

1. LES MISSIONS DE PILOTAGE

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

2. LES MISSIONS DE RÉALISATION

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

3. LES MISSIONS LIÉES À LA SURVEILLANCE ET DE MESURE

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

LES RISQUES PROFESSIONNELS

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (non imputables inclus)

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT :

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

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

TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE :

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

RÉPARTITION PAR GRAVITÉ, SEXE ET CATÉGORIE FP :

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

RÉPARTITION PAR CAUSE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

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

RÉPARTITION PAR PLAGE HORAIRE :

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

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

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

MALADIES PROFESSIONNELLES APPARUES ET EXISTANTES EN 2023 :

Maladies professionnelles	
apparues	3
existantes	8
Total	11
dont imputables au service	10

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

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR BAP, CATÉGORIE ET SEXE :

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE :

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

ACCIDENTS MORTELS :

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

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

Néant en 2023

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

Le dispositif d’alerte harcèlement répond à la volonté de l’établissement de lutter contre ces violences. Il a été élaboré pour définir les actions à mener en interne face à une situation de harcèlement sexuel ou plus largement toute violence à caractère sexuel.

Comment fonctionne ce dispositif ?

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

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

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

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

A qui s’adresse-t-il ?

Ce dispositif d’alerte s’adresse aux étudiant.e.s et aux personnels de l’établissement.

Pourquoi un tel dispositif ?

Ce dispositif constitue une réponse à la circulaire 2015-193 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d’enseignement supérieur et de recherche relevant du MESRI. Il est porté par le vice-président délégué à l’égalité-diversité qui anime le groupe de pilotage composé de personnels de l’établissement issus des services concernés par le sujet. Il renvoie également à une enquête sur la perception des discriminations et des violences sexuelles de l’automne 2017. Dans cette enquête, 12% des étudiant.e.s interrogé.e.s déclaraient avoir été au moins une fois victime de harcèlement sexuel.

Dispositif complémentaire mis en place en 2020

Un dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral au travail est activé depuis l’automne 2020.

Les chiffres ci-après prennent en compte uniquement les situations pour lesquelles le dispositif a été déclenché.

En effet, certaines situations sont parfois traitées en interne dans les structures hors dispositif.

SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2023 :

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

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

SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2022 :

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

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

TYPE DE SUITES DONNÉES 12 MOIS APRÈS LE SIGNALEMENT :

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

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

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

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

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

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

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

Néant

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

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

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR SEXE ET DÉCISION :

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

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET SEXE :

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LES DEMANDES ACCORDÉES :

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

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

Néant en 2023

LES SUICIDES :

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

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

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

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

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

Le nombre des acteurs de la prévention, en plus des différents responsables, est globalement stable sur les 3 dernière années. Il est à noter un accroissement du nombre d'assistants de prévention. Nous avons choisi au sein de l'Université de Lorraine de mettre un acteur dédié au plus près du terrain pour permettre une approche pratique de la prévention au quotidien
2023 a été une année particulière pour les instances qui ont vu la mise en place un Conseil Social d'Administration (CSA) duquel est issu une Formation Spécialisée dédiée à la Santé, la Sécurité et aux Conditions de Travail (F3SCT). Ces instances viennent prendre la suite du CT (Comité Technique) et du CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail).

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

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

FORMATION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

FORMATION INITIALE ET GÉNÉRALISÉE DES AP ET CP :

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

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

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

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

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

LES INSTANCES DE PRÉVENTION

LES MEMBRES DU F3SCT ET LEUR FORMATION

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

MEMBRES DES INSTANCES :

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

FORMATION DES MEMBRES DU F3SCT :

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

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

LES RÉUNIONS DU F3SCT

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

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

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

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

LES VISITES ET LES ENQUÊTES

NOMBRE DE VISITES DE SITES EFFECTUÉES :

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

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

NOMBRE D'ENQUÊTES RÉALISÉES VENTILÉ SELON LES CRITÈRES SUIVANTS :

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

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

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

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

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

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

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

DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

L'université de Lorraine a mis en place des Registres Santé Sécurité au Travail (RSST) dans tous ses locaux dont la gestion est dématérialisée. Ainsi chaque annotation est considérée comme une fiche de signalement dit « fiche RSST ». En 2023, 141 fiches RSST ont été saisies. Le bilan annuel du service de santé au travail de l'Université a été produit en mars 2024. En ce qui concerne les accidents de travail et maladies professionnelles, le système mis en place au sein de l'université permet de rendre les représentants du personnel, via la secrétaire de la F3SCT, destinataire de tout signalement d'accident. En plus, une information régulière est faite durant toutes les séances ordinaires de l'instance.

NOMBRE DE CONSULTATIONS DE LA F3SCT :

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

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

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

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

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

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

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

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

DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

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

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

SERVICES ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS :

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

AVIS RENDUS PAR LA F3SCT :

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

MESURES PROPOSÉES PAR LA F3SCT :

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

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

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

COMMISSIONS MÉDICALES

AGENTS RECLASSÉS AU COURS DE L'ANNÉE SUITE À UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLAS-
SEMENT :

Néant

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

Néant

BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE 2023 :
PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

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

PAR STATUT ET TYPE DE POPULATION

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

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

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

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

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

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

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

CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE EN 2023 :

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

AGENTS PLACÉS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ EN 2023 :

Sexe	Titulaires	Contractuels
Féminin	2	0
Masculin	1	0

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le Service de Santé au Travail s'adresse à tous les personnels de l'Université de Lorraine (titulaires et contractuels). Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. A ce titre, les médecins de prévention sont les conseillers de l'employeur et des agents pour les questions concernant l'hygiène, la sécurité des postes, l'ambiance de travail et la santé publique.

POUR CELA, LES MÉDECINS DU TRAVAIL ET LES INFIRMIER(E)S EN SANTÉ AU TRAVAIL INTERVIENNENT SELON DEUX AXES :

- l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail)
- la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales « à caractère obligatoire » sont quinquennales ou annuelles (en fonction de certains risques). En dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer un des médecins de prévention.

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

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

LES VISITES MÉDICALES

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

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

VISITES MÉDICALES DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2023 :

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

VISITES MÉDICALES SUR L'ENSEMBLE DE L'UL :

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

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

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

ORIENTATIONS MÉDICALES ET CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES :

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

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES ET TIERS-TEMPS :

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

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

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

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

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

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

Environ 30 %

CAMPAGNE DE VACCINATION

697 vaccins contre la grippe réalisés en 2023.

PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

PRÉSENTATION DU « RELAIS HANDICAP DES PERSONNELS » :

L'objectif du « Relais handicap des personnels » est de permettre aux personnels en situation de handicap d'exercer leur profession dans les meilleures conditions et ce en compensant, par des mesures adaptées, les conséquences du handicap dans la vie professionnelle.

Pour ce faire, le relais est doté d'interlocuteurs privilégiés des personnes handicapées pour les éventuels aménagements de poste ou aides spécifiques en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi, en lien avec la médecine de prévention et les services concernés soit :

- ▷ Un correspondant handicap pour la Lorraine Nord (localisé sur Metz > Ile du Saulcy)
- ▷ Un correspondant handicap pour la Lorraine Sud (localisé sur Nancy > Présidence Lionnois)

L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP EN CHIFFRES :

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

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

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

- ▷ Le nombre d'assistants de prévention progresse encore en 2023 (+6). Le Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en chiffrerait 7 368 en 2018 (non indiqué pour 2019).
- ▷ La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) de notre établissement fait partie des 92% d'établissements qui ont réuni plus de trois fois dans l'année cette instance selon les données du Ministère. La F3SCT de l'UL s'est réunie à 8 reprises en 2023.
- ▷ De manière générale, on constate une hausse du nombre d'accidents de service ou de travail depuis 2012. Bien que les données de 2012, première année de création de l'UL, manquent parfois d'une certaine fiabilité (85 accidents recensés), les données des années suivantes confirment cette hausse (110 en 2013 contre 122 en 2016). En 2019, une forte hausse des accidents est enregistrée avec 37 accidents en plus par rapport à 2018. Le nombre d'accidents du travail a été divisé par 2 en 2020. Ce faible nombre (69) s'explique par la très large mise en place du travail à distance et les confinements successifs survenus en 2020. En 2021, le nombre d'accidents du travail repart à la hausse (73) progresse en 2022 (99) et connaît une forte hausse (147) en 2023. Tout comme au sein du MESRI, ce sont les accidents survenus sur le lieu de travail qui sont les plus nombreux. 5 886 accidents (de service/travail, mission, trajet) se sont produits en 2018 selon les chiffres du MESRI.
- ▷ Le nombre de visites médicales n'a cessé de diminuer entre 2014 et 2018. 2019 marque la fin de cette baisse. En 2020 ce nombre progresse à 2 087 visites soit +20,5% par rapport à 2019. Cette progression est due au renforcement de l'équipe de la médecine et se poursuit en 2021 avec une hausse de 21,5% par rapport à 2020. En 2022, on enregistre une baisse de 10% ce qui représente 257 visites en moins par rapport à l'année précédente. Ce taux est à nouveau en hausse de 4,2% en 2023.

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

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

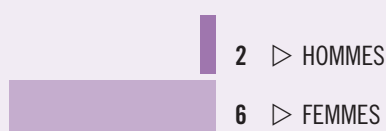


CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023 sauf mention contraire

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

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



LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2022/2023 C'EST

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

62 066 JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

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

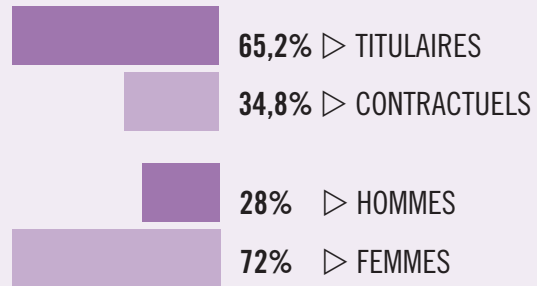
53,2%

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



1 432

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS
À TÉLÉTRAVAILLER
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE

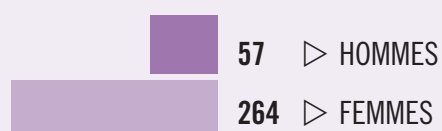


86,6%

DES AGENTS
À TEMPS PARTIEL
SONT DES PERSONNELS
BIATSS



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



ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

NOMBRE D'AGENTS PRÉSENTS DANS AGATTE À LA DATE DU 31/12/2023 SUIVANT LE RÉGIME CHOISI:

Agatte constitue le logiciel de gestion du temps de travail mis en place à l'UL au 1er septembre 2013 pour l'ensemble des personnels BIATSS. Les personnels recrutés pour un contrat de moins de 3 mois, les agents en position de détachement ou de disponibilité, en congé parental, les apprentis et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte. En 2023, 14 955 heures ont été écrêtées.

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

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

Le règlement de gestion est disponible dans la rubrique « Documentation » d'Agatte. Il précise les règles à appliquer en matière d'horaires de service et de congés des personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'établissement.

RÉPARTITION PAR SEXE ET TRANCHE D'ÂGE :

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

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

RÉPARTITION PAR SEXE ET CATÉGORIE :

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

RÉPARTITION PAR BAP :

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

TÉLÉTRAVAIL

BILAN DE LA CAMPAGNE 2023 :

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

1467 DEMANDES COMPLÈTES ONT ÉTÉ DÉPOSÉES :

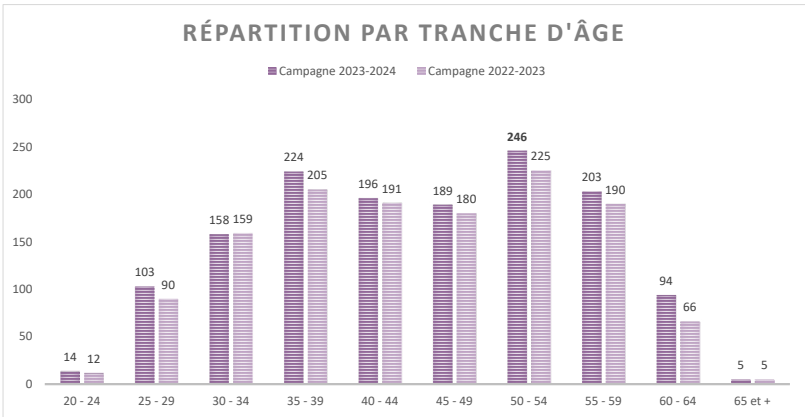
- ▷ 1432 avis favorables
- ▷ 26 avis défavorables
- ▷ 9 renoncations

LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS :

RÉPARTITION PAR GENRE

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

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR STATUT

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

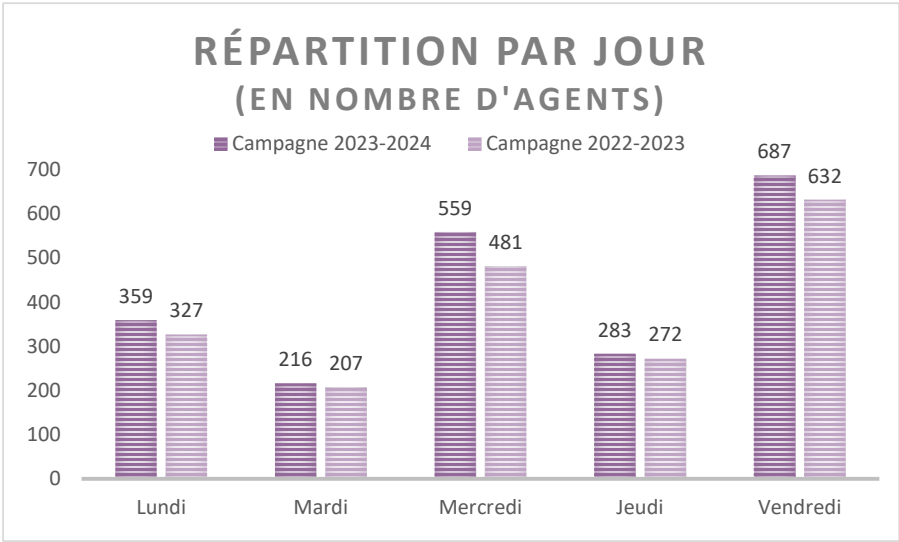
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP

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

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

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

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



TÉLÉTRAVAILLEURS AU 31/12/23

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

BAP	0,5 jour						1 jour						1,5 jours						2 jours						Total						
	Féminin			Masculin			Total	Féminin			Masculin			Total	Féminin			Masculin			Total										
	A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C											
A	1						1	4			5	1		10	1								1	4	2		1		7	19	
B								1			2	1		4																4	
C		1			1	2		4	2	1		17	2		22					2			7						9	35	
D								1				4			5	1													4	10	
E		1			4	7		12	1	1		29	23		54	3			14	2		19	11	2		65	5		83	168	
F	1	11	6		3	1		22	33	19	7	11	6	1	77	9	5		2			16	24	8		13	5		50	165	
G	1		4		4	1		10	4	1	8	8	2	1	24	4		1	1		6	1	1	2	4		1	9	49		
J	28	25	40		4		2	99	72	127	175	28	11	26	439	34	38		42	7	4	3	128	90	68	86	31	3	16	294	960
médico-sociaux	2							2	3						3	1						1	1						1	7	
Total	33	38	50		16	11	2	150	121	149	190	104	46	28	638	53	43	43	24	6	3	172	137	81	88	121	13	17	457	1417	
		121			29					460		178				139		33					306		151						

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								
	A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C									
tranche 20- 24							2	1	3	1	7											2			9				
tranche 25- 29	1		2	2			5	18	8	17	5	3	6	57	1		2			3	12	5	5	9	1	2	34	99	
tranche 30- 34	1	3	2	1			7	6	20	23	9	5	2	65	3	6	1	3	13	23	9	10	12	1	2	57	142		
tranche 35- 39	2	4	10	2			18	28	22	38	18	8	4	118	7	7	5	2	1	22	18	14	16	11	1	5	65	223	
tranche 40- 44	10	7	7	1	4		29	11	16	27	13	8	4	79	6	4	5	6	2	23	10	10	12	25	2	3	62	193	
tranche 45- 49	6	4	5	3	1		19	12	27	20	17	7	2	85	14	7	8	4	2	1	36	15	9	8	15	3	4	54	194
tranche 50- 54	5	8	10	4	3		30	17	30	25	21	6	5	104	9	9	6	7	1	1	33	24	14	12	22	3	1	76	243
tranche 55- 59	5	11	11		1	2	30	21	12	20	14	6	4	77	8	8	10	2		28	23	12	15	16	2		68	203	
tranche 60- 64	3	1	3	3	1		11	7	12	18	4	2	1	44	5	2	5		1	13	12	7	8	9			36	104	
tranche 65 et +					1		1	1		1				2			1			1	1	2				3	7		
Total	33	38	50	16	11	2	150	121	149	190	104	46	28	638	53	43	43	24	6	3	172	137	81	88	121	13	17	457	1417
		121			29				460		178				139		33				306		151						

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

TÉLÉTRAVAIL SUR PRÉCONISATION MÉDICALE AU 31/12

RÉPARTITION PAR BAP, SEXE ET CATÉGORIE FP:

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

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

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

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

TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION AU 31/12

TEMPS PLEIN

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

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

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

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

TEMPS PARTIEL

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

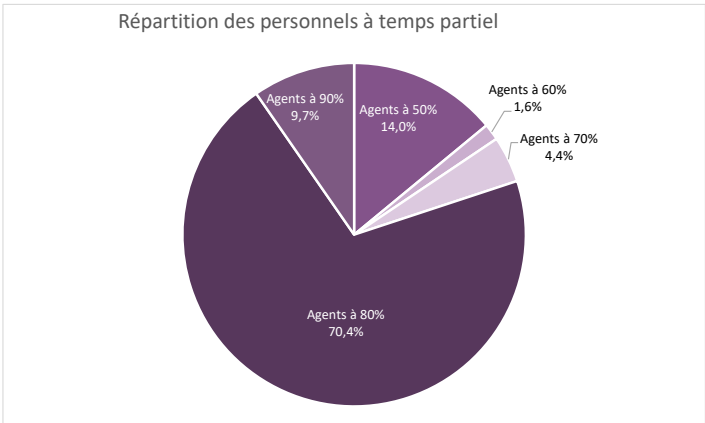
	Statut/type population/	50%			60%			70%			80%			90%			Total général
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Titulaires	A	9	3	12				1		1	36	10	46	5	3	8	67
	B	3	3	6				2	1	3	47	6	53	4		4	66
	C	11	4	15	1	3	4	3		3	43	5	48	9		9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

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

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

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

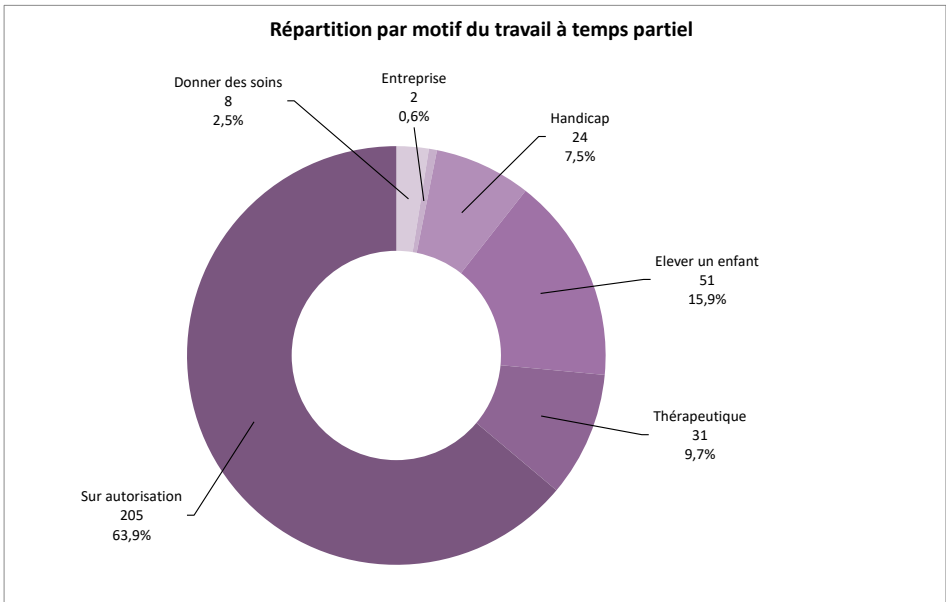
Les tranches d'âge des 35 - 39 et 40 - 44 ans sont les plus impactées par le temps partiel. Les femmes représentent 82,2% des agents à temps partiel. La part des hommes diminue de 0,8% en 2023.



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

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

RÉPARTITION PAR MOTIF :



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

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

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

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

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

RATIOS :

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

TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE, SEXE ET POPULATION :

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

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

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

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

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

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

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

DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE

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

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

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

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

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

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

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

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR MOTIF, CATÉGORIE FP ET SEXE :

Motif de la demande	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Soins donnés à un membre de sa famille	5	1		6					6
Handicap de l'agent	2	2	7	11	2	2	3	7	18
Motif thérapeutique	29	19	51	99	24	10	18	52	151
Naissance ou adoption d'un enfant	16	10	19	45	2		2	4	49
Raisons personnelles	54	34	43	131	14	2	5	21	152
Total général	106	66	120	292	42	14	28	84	376

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

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

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

LES RÉINTÉGRATIONS A TEMPS PLEIN AU COURS DE L'ANNÉE

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

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

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

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

LES JOURS DE CONGÉS

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

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

NON PRIS ET NON VERSÉS SUR LE CET :

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

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

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

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

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

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

Néant en 2023

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2023 :

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

CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ

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

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

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

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

ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

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

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

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

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

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

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

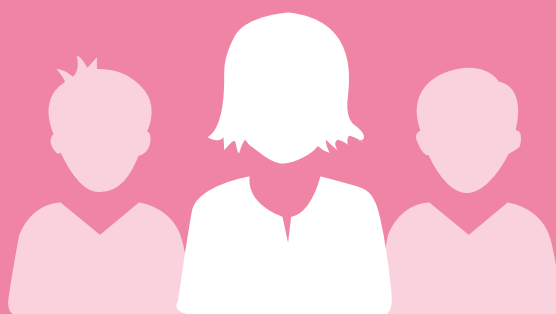
Catégorie	Féminin	Masculin	Total
A	59 744,62 €	36 638,78 €	96 383,40 €
B	16 680,56 €	10 435,56 €	27 116,12 €
C	39 477,99 €	13 143,96 €	52 621,95 €
Total général	115 903,17 €	60 218,30 €	176 121,47 €

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

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

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

L'ACTION SOCIALE CULTURELLE ET SPORTIVE



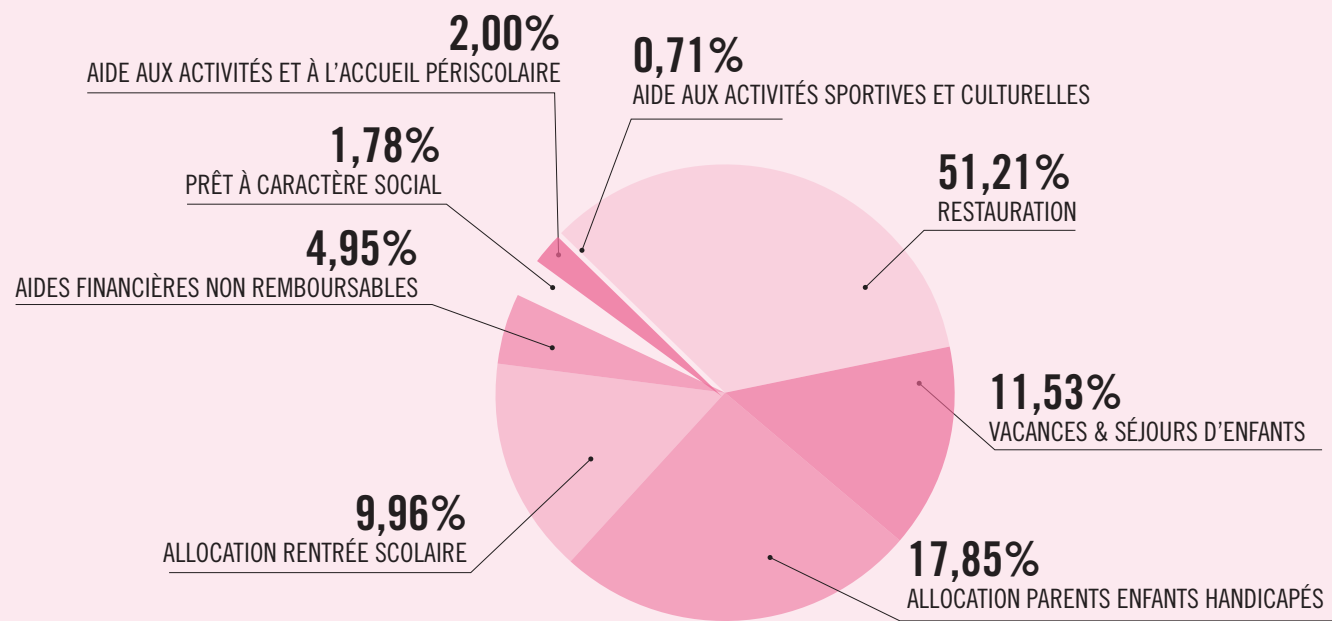
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

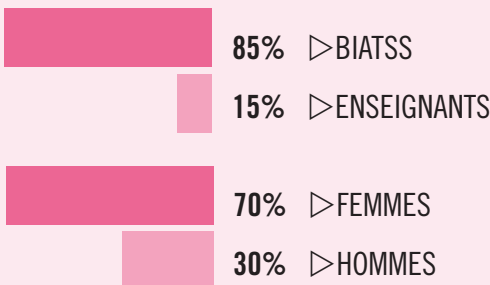
L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

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

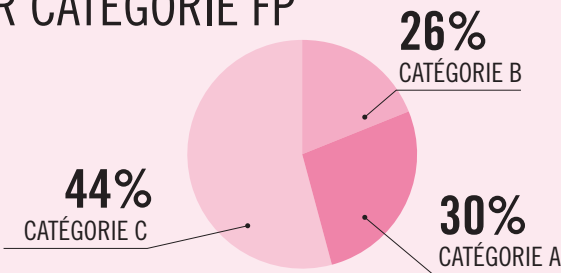
POSTES DE DÉPENSES



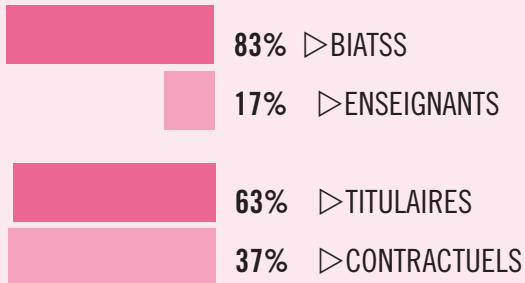
LES PRESTATIONS
D'ACTION SOCIALE
925 DEMANDES
POUR **482** AGENTS



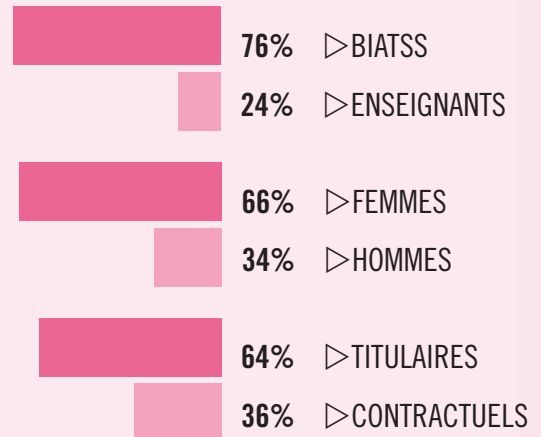
VENTILATION BIATSS PAR CATÉGORIE FP



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



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



1 075

PERSONNES AUX FESTIVITÉS

2 329

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

**MULTIPLES
ACTIONS CULTURELLES
ET SPORTIVES :**

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

...



2 844

CARTES INTER-CEA
DISTRIBUÉES

L'ACTION SOCIALE

Le pôle action sociale des personnels (DRH > Service de l'accompagnement des personnels) est chargé de l'organisation, l'animation et la gestion de l'action sociale pour les personnels au sein de l'Université de Lorraine. Il contribue à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels, ainsi que de leur famille, en les aidant notamment à faire face à des situations difficiles et en facilitant leur accès à divers services collectifs.

Le périmètre d'intervention du pôle action sociale couvre trois domaines :

- ▷ la gestion des prestations d'action sociale,
- ▷ l'assistance sociale,
- ▷ le handicap des personnels.

Composé de 6 agents, le pôle action sociale est une équipe pluridisciplinaire regroupant assistantes sociales, gestionnaires action sociale, correspondants handicap.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE :

Les prestations d'action sociale sont de deux types : les prestations interministérielles (PIM), communes aux différents ministères, et l'action sociale d'initiative universitaire (ASIU).

Ces prestations s'articulent autour :

- ▷ des aides aux familles (prestation pour garde d'enfant / aide aux activités et à l'accueil périscolaire)
- ▷ des aides aux enfants handicapés (allocation aux parents d'enfants handicapés)
- ▷ des aides aux vacances et séjours d'enfants (centres de loisirs / séjours éducatif et linguistique...)
- ▷ des aides aux études (aide à la rentrée scolaire / au BAFA / à l'hébergement étudiants)
- ▷ des prestations restauration (participation au prix des repas des restaurants administratifs conventionnés => 9 partenaires)
- ▷ des secours (aides financières non remboursables / prêts à caractère social / conseil en économie sociale et familiale)

LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES

LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ASSISTANCE SOCIALE

L'Université de Lorraine apporte un service d'assistance sociale à l'ensemble de ses personnels. Ce service est assuré par deux assistantes sociales. Elles exercent en toute confidentialité un rôle d'accueil, d'écoute et d'information, de conseil et d'expertise sociale ainsi qu'un suivi et un accompagnement des personnels rencontrant des difficultés d'ordre privé et/ou professionnel.

Le travail social s'articule autour de 5 principaux domaines d'intervention :

- ▷ Economique
- ▷ Santé
- ▷ Professionnel
- ▷ Social / Familial / Logement
- ▷ Information / Orientation

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

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

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

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

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

LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES

Les agents qui ont à faire face à des difficultés financières passagères par suite d'événements imprévus et exceptionnels peuvent, après entretien auprès des assistantes sociales, solliciter l'octroi d'une aide financière. Une fois instruit, le dossier est présenté de façon anonyme devant le Comité d'Aide Exceptionnelle (instance consultée sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières).

Deux types d'aide peuvent être proposés : l'aide financière non remboursable, le prêt à caractère social.

Les services de conseil en économie sociale et familiale (CESF) dans le cadre d'un accompagnement budgétaire peuvent être également proposés.

Sur l'année 2023, 10 Comités d'Aide Exceptionnelle se sont réunis.

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

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

TYPE D'AIDES ET MONTANTS :

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

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

Année	Population		Catégorie			Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Titulaires	Contractuels
2023	84%	16%	25%	25%	50%	37%	63%
2022	80%	20%	24%	12%	64%	56%	44%
2021	90%	10%	13%	19%	68%	61%	39%
2020	94%	6%	6%	18%	76%	49%	51%

Les structures de concertation :

▷ La CGAS :

La Commission de Gestion d'Action Sociale composée paritairement de représentants du personnel et de l'administration propose les orientations d'action sociale, la préparation du budget ainsi que l'organisation et le fonctionnement de l'action sociale.

▷ Le CAE :

Le Comité d'Aide Exceptionnelle (CAE), remplaçant de l'ancien « comité de secours provisoire », a été créé. Il est consulté sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières. Trois types d'aides sont proposés : l'aide financière non-remboursable, le prêt à caractère social ainsi que les services de conseil en économie sociale et familiale.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS

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

L'ACTION CULTURELLE

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

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

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

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

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



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDITION 2023 :

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

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

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

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

OFFRE INTER C.E.A. :

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

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

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

Cette carte peut être demandée par tous les personnels de l'Université de Lorraine (titulaires et contractuels) ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Elle est demandée par les personnels via l'ENT et des temps d'échanges avec des représentants d'Inter C.E.A. et/ou les référents culture et loisirs des personnels sont organisés pour informer les personnels de l'offre en début d'année et au cours de la rentrée des nouveaux personnels.

LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS) :

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) est chargé de l'enseignement, de la promotion et de l'organisation des pratiques physiques et sportives.

De plus, il a pour mission de gérer les installations (4 complexes dont une piscine et une structure artificielle d'escalade, des salles de 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 à l'Ultimate en passant par les danses de couple, c'est plus de 70 activités, de la découverte au niveau confirmé qui sont proposées à l'ensemble de la communauté universitaire et ceci pour un coût modique dans d'excellentes conditions de pratique. (Il varie en fonction de la catégorie de l'agent : 30 € pour la catégorie C, 40 € pour la catégorie B et 50 € pour la catégorie A).

Un certain nombre de cours sont réservés au personnel universitaire (fitball et musculation-renforcement musculaire principalement durant la pause méridienne). Ils permettent à ces personnels de se détendre, de se ressourcer, de se revitaliser, de retrouver la forme dans un contexte propice à la rencontre et au partage.

Depuis plusieurs années, le SUAPS s'engage dans des projets tels que la formation des personnels : Travailler au bureau dans le monde d'aujourd'hui avec des interventions sur l'activité physique orientée sur la santé et le bien-être. Les journées Gym 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 en lien avec le SSE qui propose des animations en association avec le CROUS, la région grand est et l'agence régionale de la santé du grand est

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

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

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

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

GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LE DIALOGUE SOCIAL

50,6%

TAUX DE FÉMINISTATION
DES MEMBRES
DES INSTANCES

EN 2023

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

23 NÉGOCIATIONS

11 ACCORDS CONCLUS

1663

JOURS DE GRÈVE
POUR **629** AGENTS

80,4%

DES GRÉVISTES
SONT DES PERSONNELS
BIATSS

4 RECOURS EXAMINÉS
EN RÉUNION DE CAP
ET DE CCP

LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2023

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Le Conseil d'Administration est l'organe décisionnel de l'université. Il détermine la politique de l'établissement, ses statuts, son règlement intérieur et notamment approuve le contrat d'établissement et vote le budget.

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

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	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		3	3	50,0%
Collège BIATSS	Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service	4 membres		1	3	25,0%
Collège usagers	Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs	4 titulaires	4 suppléants	3	1	75,0%
Personnalités extérieures		7 membres		4	3	57,1%
Représentants des collectivités territoriales	Région Grand Est, Metz-Métropole, Grand Nancy	3 titulaires	3 suppléants	1	2	33,3%
				14	16	46,7%

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE :

Il veille à la qualité et à la cohérence de la politique scientifique de l'établissement et contribue à son élaboration. Il s'assure de la liaison entre l'offre de formation et la politique scientifique. À ce titre, il est consulté sur la répartition des crédits de recherche, la politique d'emploi des enseignants-chercheurs, les programmes et contrats de recherche proposés par les pôles scientifiques, et la création et la suppression de pôles scientifiques.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER
Vice-Président du Conseil Scientifique : M. Alain HEHN

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	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		4	2	66,7%
Collège C	Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	7 membres		1	6	14,3%
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	2	0	100,0%
				20	19	51,3%

LE CONSEIL DE LA FORMATION :

Le Conseil de la Formation veille à la qualité et à la cohérence de l'offre de formation et de sa déclinaison territoriale. Il contribue à la réflexion et 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	Professeurs y compris professeurs associés et invités	8 membres		4	4	50,0%
Collège B	Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)	8 membres		5	3	62,5%
Collège BIATSS	Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service	4 membres		2	2	50,0%
Collège usagers	Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs	16 membres	16 suppléants	8	8	50,0%
Personnes physiques désignées à titre personnel		3 membres		1	2	33,3%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	Pôle emploi	siège vacant				
				20	19	51,3%

LE CONSEIL DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CVU) :

Il veille à la qualité de la vie universitaire et au respect des droits et libertés des étudiants. À ce titre, celui-ci est consulté sur :

- la politique de site en matière d'activités culturelles, sportives ou associatives,
- l'action sociale en faveur des étudiants ainsi que l'attribution des crédits correspondants,
- la gestion et les actions en faveur du handicap,
- les relations avec les partenaires institutionnels de la vie universitaire.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER
Vice-Président du Conseil de la Vie Universitaire : M. Pierre DEGOTT

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	Professeurs y compris professeurs associés et invités	4 membres		2	2	50,0%
Collège B	Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)	4 membres		2	2	50,0%
Collège BIATSS	Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service	8 membres		5	3	62,5%
Collège usagers	Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs	8 membres	8 suppléants	3	5	37,5%
Personnes physiques désignées à titre personnel		2 membres		1	1	50,0%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	CROUS, MGEN	2 membres	1 suppléant			
				13	13	50,0%

LE SÉNAT ACADÉMIQUE :

Le Sénat Académique se compose des membres élus des conseils scientifiques, de la formation et de la vie universitaire ainsi que de 16 autres représentants élus des personnels. Il est consulté sur les orientations stratégiques de l'établissement. La Présidente lui présente le projet qu'il entend mettre en œuvre pour l'établissement.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	Professeurs y compris professeurs associés et invités	3 membres		2	1	66,7%
Collège B	Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)	3 membres		1	2	33,3%
Collège BIATSS	Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service	10 membres		5	5	50,0%
				8	8	50,0%

RÉCAPITULATIF DU NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES :

Collèges E,F	C.A.	C.S.	C.F.	C.V.U.	Sénat	Total
Collège A	6	14	8	4	3	35
Collège B	6	6	8	4	3	27
Collège C		7				7
BIATSS	4		4	8	10	26
Usagers *	4	4	16	8		32
Collège D		1				1
Collèges E**,F		3				3
Personnalités extérieures	7					7
Personnes physiques désignées à titre personnel			3	2		5
Collectivités territoriales, institutions, organismes	3			0		3
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères		2				2
Représentants d'institutions partenaires		2				2
Total	30	39	39	26	16	150

* Le collège usagers est composé uniquement de doctorants (contractuels ou non) au C.S.

** Le Collège E est composé de 2 personnels BIATSS (ingénieurs et techniciens) au C.S.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

Le Comité Social d'Administration de l'U.L. est consulté et informé sur une partie importante des questions liées à la politique des ressources humaines et aux conditions de vie socio-professionnelles des personnels de l'université, en aval des travaux et propositions des groupes de travail, et préalablement au vote décisionnel au sein du C.A. Il s'est donc réuni régulièrement en 2023, les documents relatifs à ces différents Comités Sociaux d'Administration (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité Social d'Administration).

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT - FSU - SUD	2	2	1	3
SGEN CFDT	2			2
UNSA éducation	2	2	1	3
Total	6	4	2	8
	10		10	

LA FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Elle est composé de 13 membres (10 membres + 3 membres usagers) dont 6 hommes et 7 femmes soit un taux de féminisation de 53,8%. La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels de l'établissement. Elle participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS :

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT - FSU - SUD	2	2	2	2
SGEN CFDT	1	1	1	1
UNSA éducation	2	2	2	2
Total	5	5	5	5
	10		10	

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES USAGERS :

Titulaires		Suppléants	
Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
1	2	1	2

TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES

	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Conseil d'Administration	14	16	46,7%
Conseil Scientifique	20	19	51,3%
Conseil de la Formation	20	19	51,3%
Conseil de la Vie Universitaire	13	13	50,0%
Sénat Académique	8	8	50,0%
Comité Social d'Administration	6	4	60,0%
Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail	5	5	50,0%
Total général	86	84	50,6%

RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE

Ventilé par type d'instance :

2023	
Type d'instance	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	8
Conseil de la Formation (CF)	10
Conseil Scientifique (CS)	9
Conseil de la Vie Universitaire (CVU)	6
Sénat Académique	1
Comité Social d'Administration	10
Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	8

VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982

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

- ▷ pour les représentants BIATSS : 266 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 120 heures

Enveloppe globale de jours allouée aux représentants des personnels pour l'année au F3SCT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 255 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 140 heures

ORGANISATIONS SYNDICALES

LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Site	Localisation
CLSH (Campus Lettres et Sciences Humaines)	Salle A302 23 Boulevard Albert 1 ^{er} à NANCY
BRABOIS /ENSG	Bureau H001 2 rue du Doyen Marcel Roubault à VANDOEUVRE-LES-NANCY
FST (Faculté des Sciences et Technologies)	Bureau 116 bâtiment 1 ^{er} cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY
SAULCY	bâtiment ISGMP A sur l'île du Saulcy à METZ

NOMBRE DE NÉGOCIATIONS AU SENS DES ARTICLES 8 BIS À 8 NONIES DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 ENGAGÉES AU COURS DE L'ANNÉE :

Thématique	nombre de négociations
Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail	5
Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	1
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1
L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	1
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	5
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	2
L'intéressement collectif et les modalités de mise en oeuvre de politiques indemnitaires	7
L'action sociale	2
Total	23

NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS ET SIGNÉS MAJORITAIREMENT AU COURS DE L'ANNÉE :

Thématique	Nombre d'accord
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	1
Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	1
L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	5
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	4

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

2023	
Motif / type de saisine	Nombre
Formés suite à saisine de droit	3
Licenciement	2
Refus de titularisation	1
Formés suite à la demande de l'agent	1
Refus de temps partiel	1
Total général	4

NOMBRE DE JOURS NON-TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2023 :

Date	Féminin	Masculin	Total
19-janv	176	141	317
31-janv	120	111	231
07-févr	45	64	109
16-févr	16	22	38
07-mars	187	143	330
08-mars	8	15	23
10-mars		1	1
15-mars	35	41	76
21-mars		1	1
23-mars	110	77	187
28-mars	51	49	100
06-avr	42	44	86
13-avr	34	34	68
20-avr		2	2
28-avr	1		1
31-mai		1	1
06-juin	35	28	63
11-sept		1	1
13-oct	17	11	28
Total	877	786	1663

RÉPARTITION DES AGENTS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2023 :

506 BIATSS et 123 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. 75 % des grévistes sont titulaires.

LA DISCIPLINE



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2023

LA DISCIPLINE

1

SANCTION DISCIPLINAIRE PRONONCÉE EN 2023

1 HOMME, FONCTIONNAIRE, ENSEIGNANT-CHERCHEUR

1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **60 - 64 ANS**

NATURE DES FAUTES

▷ Manquement au devoir de réserve tel que prévu par l'article L121-2 du code général de la fonction publique et à la considération de l'Enseignement supérieur ; lequel contribue suivant le code de l'éducation « à la lutte contre les discriminations », à « la construction d'une société inclusive [...] sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé » et qui « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité » et de retenue dans l'expression écrite de ses opinions dans un message adressé à une partie de la communauté universitaire.

SANCTIONS PRONONCÉES

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

BLÂME

- ▷ FEMME
- 1 ▷ HOMME

EXTRAIT DU CODE DE L'EDUCATION

Article R712-11

Modifié par Décret n°2020-785 du 26 juin 2020 - art. 2

« Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis. Si l'établissement concerné est distinct de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant exerce ses fonctions, ce dernier établissement est tenu informé de la procédure.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis dans les enceintes et locaux d'une communauté d'universités et établissements, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement public d'enseignement supérieur, membre de la communauté, désigné à cet effet par le conseil d'administration de la communauté. Le président ou le directeur de l'établissement ainsi désigné est compétent pour engager les poursuites dans les conditions prévues à l'article R. 712-29.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites n'ont pas été commis dans un établissement public d'enseignement supérieur, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant est affecté ou, à défaut, où il exerce principalement ses fonctions. »

ANNEXES



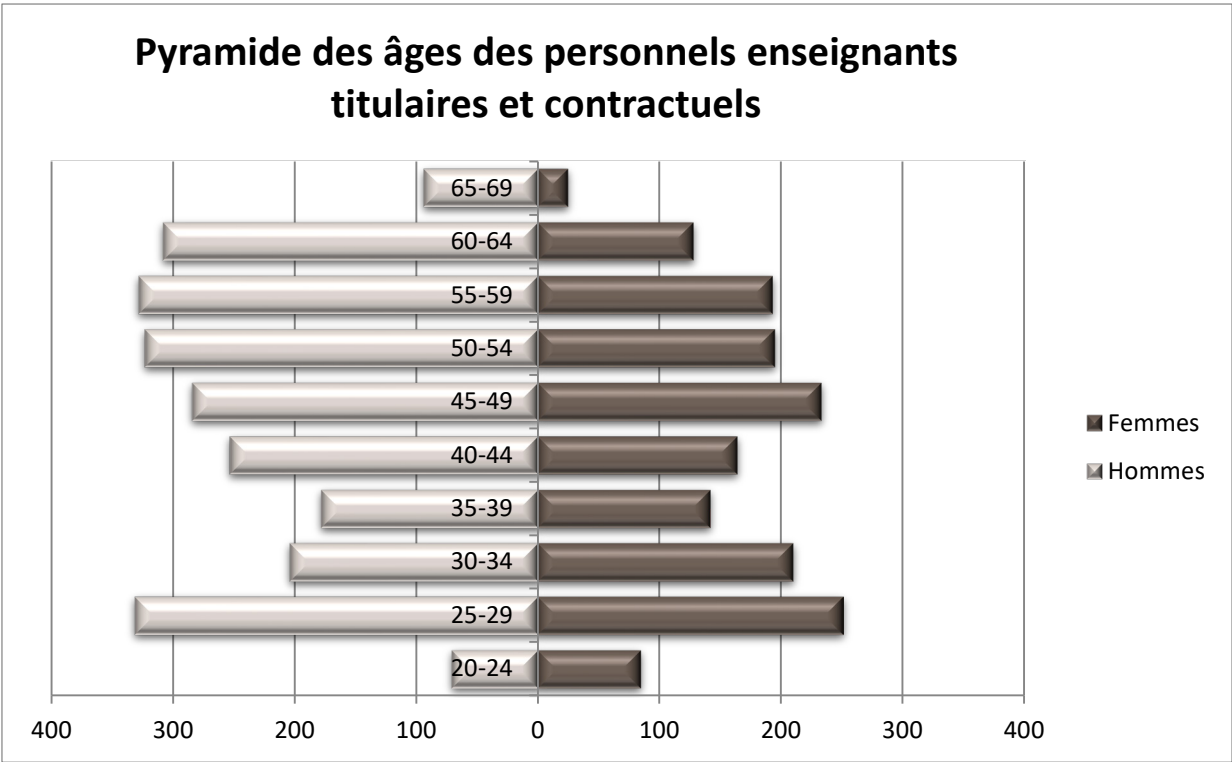
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL

Modalités	Référentiel juridique
- sur emploi permanent :	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
Emplois permanents de l'État	Article 3
Personnels hospitalo-universitaires	L332-1 du CGFP
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	Article 4
Professeurs associés	Article 5
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	Article 6
CDI	Article 6 ter
Contractuels PACTE	Article 22 bis CGFP article L326-10
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel	Article 6 quater
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Article 6 quinquies
Transfert d'autorité ou transfert de compétence	Article 6 septies
Contractuels PACTE	Article 22 bis
Travailleurs handicapés	Article 27
Contractuels de statut antérieur	Article 82
- sur emploi non permanent :	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Article 6 sexies
Contrat de projet ou d'opération	Article 7bis
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	Code de la recherche (article L 412-2)
Contrat post-doctoral	Code de la recherche (article L 412-4)
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche	

TABLEAUX DES EFFECTIFS EN FONCTION CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE

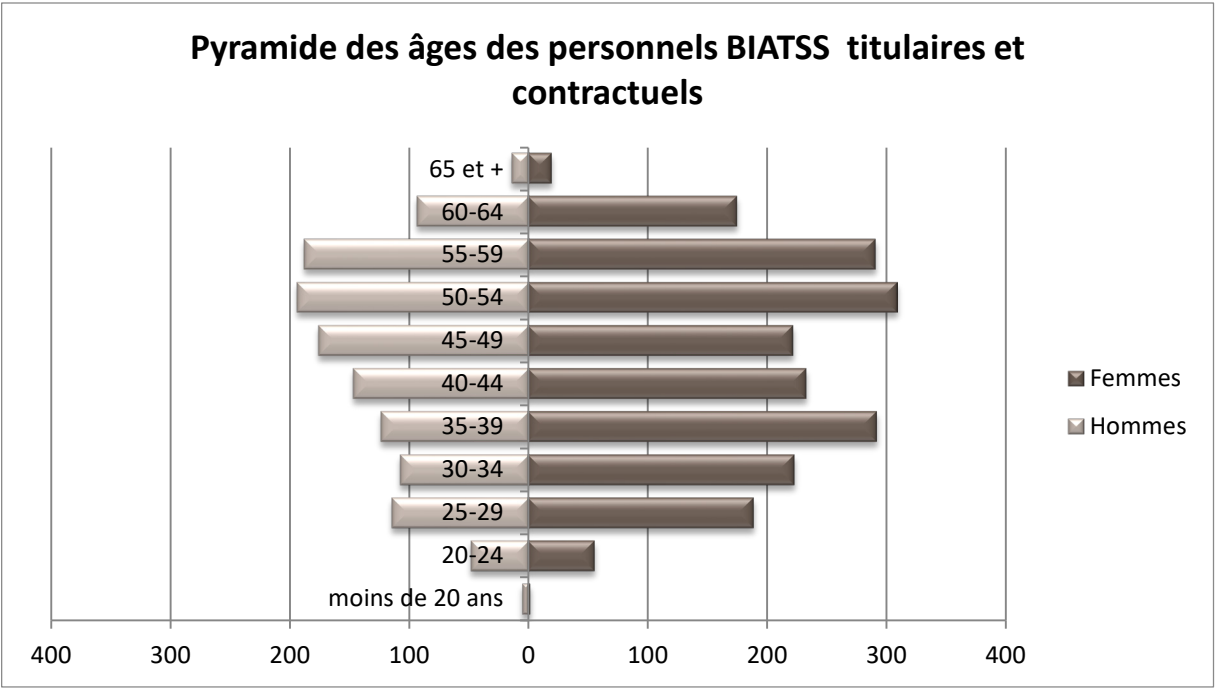
LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

Tranche d'âge	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Total enseignants	% du total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
20-24			85	71	156	3,90%
25-29	1	8	250	323	582	14,55%
30-34	53	57	157	147	414	10,35%
35-39	98	127	44	51	320	8,00%
40-44	139	220	25	33	417	10,43%
45-49	211	261	22	23	517	12,93%
50-54	176	296	19	27	518	12,95%
55-59	184	312	9	16	521	13,03%
60-64	116	289	12	19	436	10,90%
65 et +	21	92	4	2	119	2,98%
	999	1662	627	712	4000	100,00%

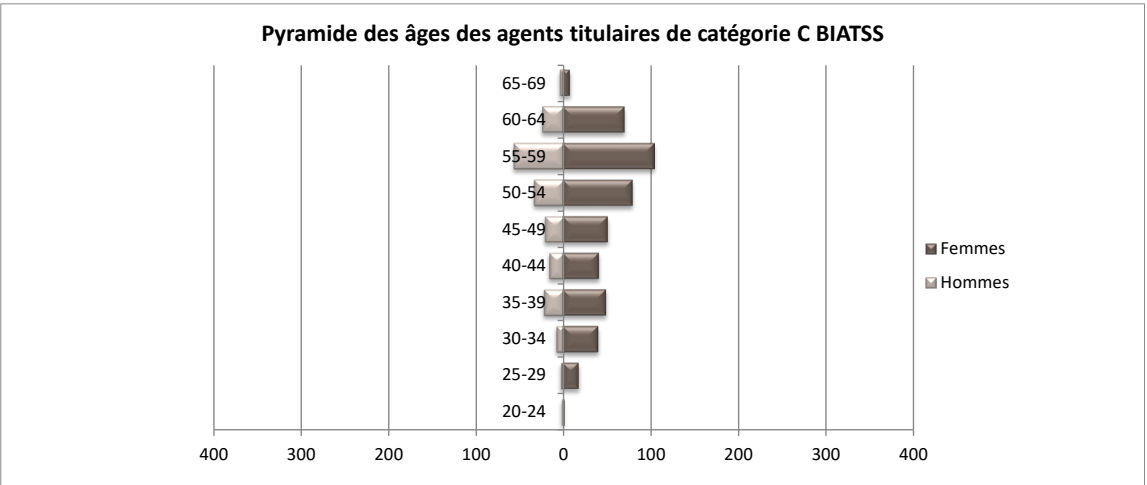
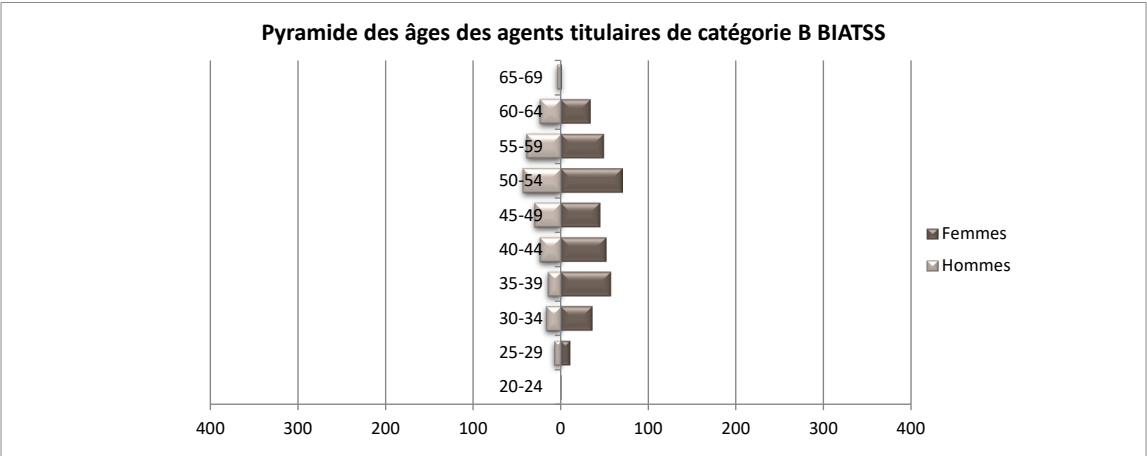
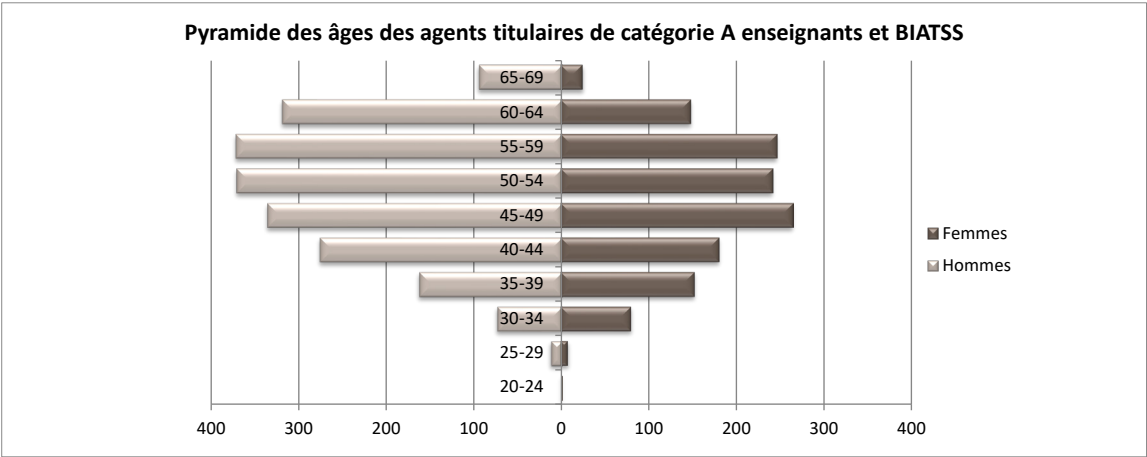


LES PERSONNELS BIATSS :

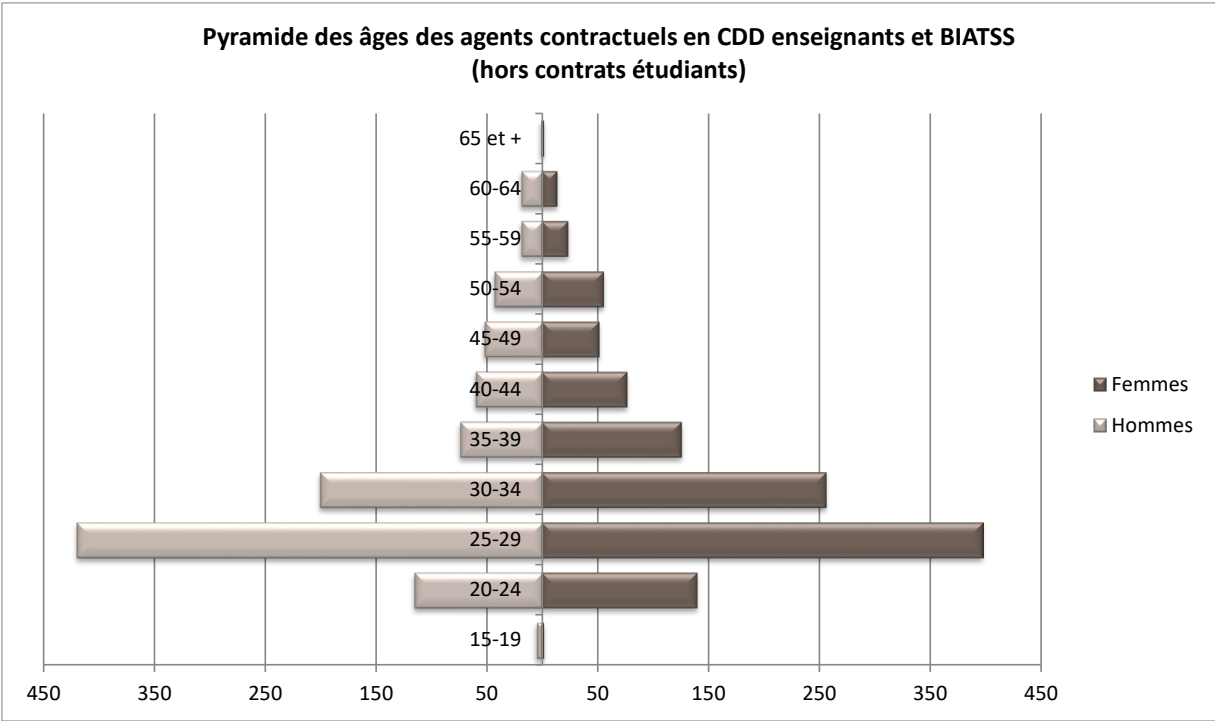
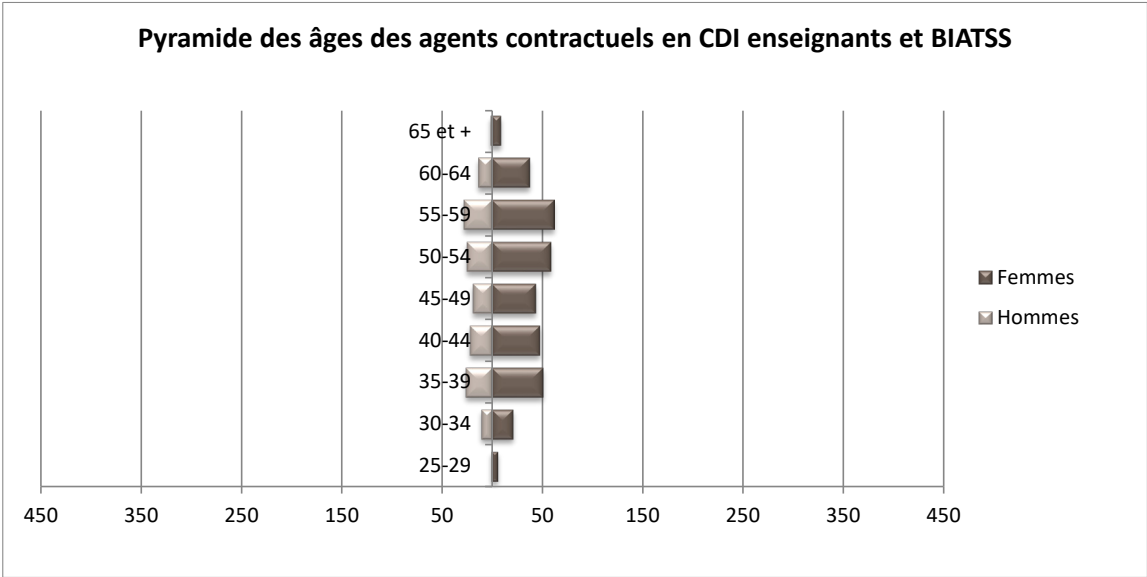
Tranche d'âge	Titulaires BIATSS		Contractuels BIATSS		Total BIATSS	% du Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
moins de 20 ans			2	6	8	0,25%
20-24	1	4	55	45	105	3,25%
25-29	36	17	153	98	304	9,42%
30-34	103	43	120	65	331	10,25%
35-39	160	74	132	50	416	12,89%
40-44	134	97	99	50	380	11,77%
45-49	149	127	73	49	398	12,33%
50-54	214	152	95	42	503	15,58%
55-59	215	156	76	32	479	14,84%
60-64	136	79	39	15	269	8,33%
65 et +	13	13	7	2	35	1,08%
	1161	762	851	454	3228	100%



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP :



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS CONTRACTUELS :



GLOSSAIRE

ACTION : Découpage indicatif du programme (dans le cadre de la LOLF).

ASSISTANT DISCIPLINE MEDICALE : Catégorie d'emploi de non-titulaire, praticien en milieu hospitalier effectuant également de l'enseignement. Emploi ne pouvant être pourvu que par un non-titulaire.

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE ou ASSISTANT DES HOPITAUX : Grades correspondant aux types de contrats, appellation des non-titulaires recrutés sur les emplois et occupant la catégorie d'emploi ci-dessus.

ASSOCIÉ à temps plein ou mi-temps : Personnel enseignant non-titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur (ou sur support PAST). Les associés à mi-temps doivent déjà exercer une profession et sont recrutés pour cette raison.

ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant non-titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maxi.) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire du titre 2, soit sur une autorisation de recrutement du titre 3.

BI-APPARTENANT(S) : Spécificité de gestion de carrière propre aux titulaires Praticiens hospitaliers qui sont à la fois médecins praticiens hospitaliers et enseignants hospitalo-universitaires en faculté de médecine. Leurs corps universitaires sont analogues à ceux des universitaires enseignants-chercheurs titulaires (PR et MCF).

PEP remplace la **BIEP** : Place de l'emploi public remplace Bourse Interministérielle de l'Emploi Public : c'est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.

CACES : Le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, permet de valider, pour l'essentiel, la conduite d'engins de manutention. Celui-ci n'est pas un certificat de compétences professionnelles (au sens métier du terme), c'est une validation obtenue au travers d'un test théorique et pratique des connaissances de l'opérateur pour la conduite en sécurité du matériel concerné.

CDD PAOSS : Contrat à Durée Déterminée sur un Poste Administratif, Ouvrier, de Service et de Santé.

CH. CLIN. UNIV. ASSISTANT HÔP. : Chef de clinique universitaire – Assistant des hôpitaux : Les non-titulaires enseignants qui sont Chefs de clinique universitaire (fonction reprise par le libellé de leur contrat qui les lie à l'UL) ont le grade d'Assistant hospitalier ou Assistant des Hôpitaux. C'est un équivalent grade qui les situe par rapport aux titulaires universitaires.

CORPS : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

EMPLOI : L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire)

EMPLOI VACANT : L'emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire. De manière transitoire cet emploi peut être utilisé pour le recrutement d'un agent contractuel.

ETP : La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT – équivalent temps plein travaillé – et ETPR – équivalent temps plein rémunéré –, ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF. La mesure des emplois sur plafond Etat est exprimée en ETP, autrement dit en somme des quotités de création des postes

ETPR : Équivalent temps plein rémunéré. Par exemple : pour un fonctionnaire travaillant à 80%, correspond un ETPR de 0,857. L'ETPR d'un fonctionnaire à temps plein est de 1 ETPR.

ETPT : Équivalent temps plein travaillé. La durée du travail (du contrat le cas échéant) dans l'année est prise en compte. Un contrat de 6 mois dans l'année sera converti en ETPT de 0,5. Si le contractuel est à 80 % pour 6 mois dans l'année, l'ETPT sera de 0,4.

EvRP (Évaluation des Risques Professionnels): L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur, qui est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire, l'employeur doit identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés au sein de son entreprise, avant de mettre en place des actions de prévention adaptées.

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat. Dispositif de nature indemnitaire, la GIPA est un complément financier différentiel qui couvre l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation.

GRADE : Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

INVITÉ : Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 200 HETD.

MAÎTRE DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Les candidats doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplie avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplie avec succès en France. Les autres dispositions relatives aux maîtres de langue étrangères sont identiques à celles des lecteurs. Leur service d'enseignement est de 192 HETD.

MISSION : Élément essentiel de la nouvelle architecture du budget de l'Etat dans le cadre de la LOLF.

La mission regroupe les programmes. Elle peut être ministérielle ou interministérielle. Elle est créée à l'initiative du Gouvernement. Les universités relèvent de la mission interministérielle « RECHERCHE et ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ».

PLAFOND ETAT : emplois rémunérés par l'Etat

PLAFOND RESSOURCES PROPRES : emplois rémunérés sur les fonds de l'établissement

POSTE : Le poste est le support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'Université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PR 1G et PR 2G : Corps spécifiques aux Professeurs en Chirurgie Dentaire, entre lesquels la distinction s'effectue dès le corps (et non au grade) par le terme grade : 1er Grade ou 2ème Grade. Ainsi, le corps de PR 1G, Professeur du 1er Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie, comporte deux classes, équivalents des grades habituels.

PROGRAMME : Dans le cadre de la LOLF, au sein de la mission, le programme relève d'un seul ministère. Il correspond à un ensemble cohérent d'actions. L'Université est concernée par le programmes 150 – Formations supérieures et recherche universitaire.

RECRUTEMENT : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

RIFSEEP : Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

SURNOMBRE : Le surnombre enseignant est une modalité particulière propre aux professeurs d'université. Après l'âge de la retraite (65 ans), il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum.

TEMPS PLEIN : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TEMPS INCOMPLET : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement, indiquée sur le contrat de travail, est inférieure à 100%. Le temps incomplet est imposé.

TEMPS PARTIEL : Un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel, sa quotité de temps partiel correspond à sa quotité de travail, et est toujours inférieure à 100%. La quotité de travail est choisie par l'agent. (Un agent peut être à temps partiel sur un poste à temps incomplet : ex : à 80% sur un poste ouvert à 90%).

SIGLES ABRÉVIATIONS

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

CONSV (BIBL)	Corps des Conservateurs des Bibliothèques
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CDAPH)
CP	Crédits de Paiement
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPGE	Classes Préparatoires aux Grandes Écoles
CPU	Conférence des Présidents d'Université
CR	Commission Recherche
CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
CSE	Conseil Supérieur de l'Éducation
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire
CSRT	Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie
CT	Comité Technique
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DGS	Directeur(trice) Général(e) des Services
DU	Diplôme d'Université
EA	Equipe d'Accueil
ECTS	European Credit Transfer System
ED	École doctorale
EEES	Espace Européen de l'Enseignement Supérieur
ENA	École Nationale d'Administration
Ens Ch	Enseignant-Chercheur (également : EC)
Ens ChC	Enseignant-Chercheur Contractuel
EPA	Établissement Public Administratif
EPCS	Etablissement Public de Coopération Scientifique
EPIC	Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial
EPSCP	Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel. Nouvelle catégorie d'établissement public créée par la loi Savary du 26 janvier 1984. Il existe différents types d'EPSCP : les universités, les instituts et écoles externes aux universités, les grands établissements, les écoles normales supérieures, les écoles françaises à l'étranger
EPST	Etablissement Public à Caractère Scientifique et Technologique
EQUIPEX	Équipement d'Excellence
ERT	Equipe de Recherche Technologique
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPR	Équivalent Temps Plein Rémunéré
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
FR	Fédération de la Recherche
FUN	France Université Numérique
GBCP	Gestion Budgétaire et Comptable Publique
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
HC	Heures Complémentaires
HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HCST	Haut Conseil de la Science et de la Technologie
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
IDEFI	Initiative d'Excellence pour la Rormation Innovante
IDEX	Initiative d'Excellence
IEED	Institut d'Excellence en matière d'Énergies Décarbonées
IEP	Instituts d'Études Politiques
IGE	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
IGEN	Inspection Générale de l'Éducation Nationale

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

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

univ-lorraine.fr

