



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021



Porte des Allemands | Gare | Cathédrale Saint-Etienne | Centre Pompidou-Metz

Thionville | Tour aux Pâtes

Vergers de mirabeliers

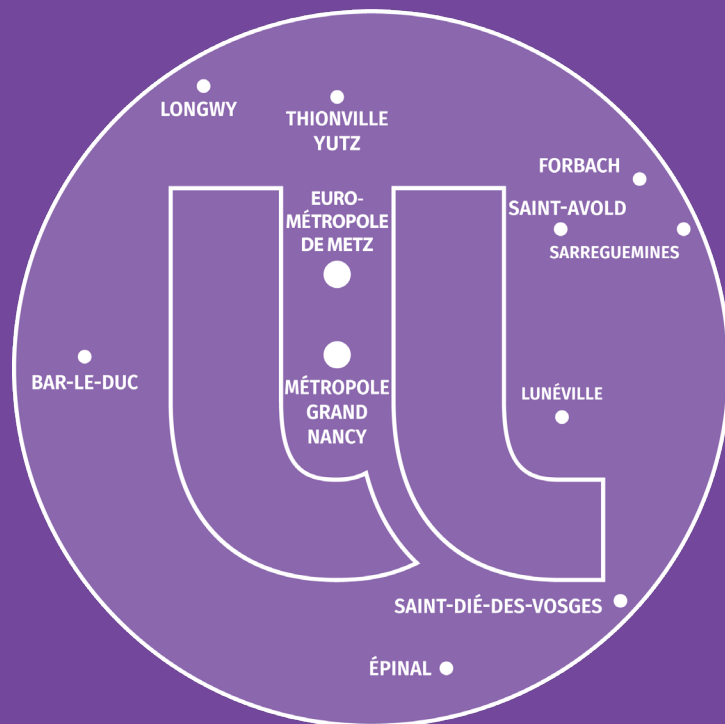
Nancy | Porte de la Craffe | Cathédrale | Arc Héré | Place Stanislas

Lunéville | Château

Forêts de sapins des Vosges

Saint-Dié | Tour de la Liberté

Verdun | Centre Mondial de la Paix



MOT DE LA PRÉSIDENTE



Reconnue pour la qualité de ses formations et de sa recherche, l'Université de Lorraine occupe une place privilégiée dans l'écosystème Lorrain mais aussi au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche française et dans le monde, grâce aux nombreux liens qu'elle a tissés de longue date avec ses partenaires étrangers.

Cette reconnaissance, dont notre établissement tire sa force, est une œuvre collective : celle de plus de 7000 personnes qui chaque jour s'engagent pour assurer nos missions de service public et agir dans l'intérêt du plus grand nombre.

Grâce à sa communauté de travail, son expertise, son savoir-faire et son investissement, l'Université de Lorraine porte haut ses valeurs et ses exigences pour répondre aux évolutions de notre temps et aux besoins de notre société.

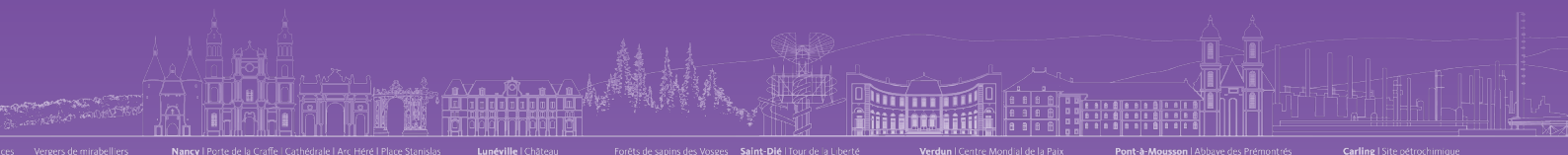
Photographie annuelle de la situation de ces hommes et de ces femmes investi.e.s dans leurs missions respectives au service de notre université, le rapport social unique est aussi et surtout un précieux outil de pilotage pour guider notre politique de ressources humaines à moyen et long termes. Nourri par la base de données sociales 2021 (la première d'une longue série à venir), il compile de manière précise indicateurs et statistiques portant sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et les modalités d'organisation du travail, etc.

Grâce à ce regard objectif, nous sommes non seulement en mesure d'observer la richesse et la diversité de nos ressources humaines mais aussi d'appréhender la diversité des statuts et des parcours professionnels.

Œuvre de transparence, le rapport social unique 2021 s'est encore enrichi de nouvelles statistiques. Il intègre cette année des données sur les écarts de salaire entre hommes et femmes, sur les temps de travail, les promotions et propose davantage de critères de ventilation selon l'âge et les types d'emploi.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnels qui a contribué à la réalisation de ce document et vous en souhaite une bonne lecture.

Hélène BOULANGER
Présidente de l'Université de Lorraine



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI..... 9

LES EMPLOIS

PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)	12
EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES	15
EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS	17
LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DE CHERCHEURS	19
LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS	23
LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »	26

LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS	28
RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS	34
LES AGENTS TITULAIRES	36
LES AGENTS CONTRACTUELS	39

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE	43
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE	48
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS	49
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE	50
SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	51
FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS	52

LES EFFECTIFS BIATSS

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS	53
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE	56
RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE	57
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS	58
RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE	59
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS EN FONCTION	60
LES CONTRATS ETUDIANTS	61

DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN	63
ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012	64

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)..... 65

PERSONNELS EXTÉRIEURS

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT	68
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE "L'EMPLOI"	70

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT..... 71

RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2021	74
CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2021	75
RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	76
L'APPRENTISSAGE	77
LES CAS DE RECOURS A DES PERSONNELS CONTRACTUELS	78
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « RECRUTEMENT »	79

CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS 81

MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS	84
MOBILITÉ DES AGENTS BIATSS (UL, INTERNE ET EXTERNE AU MINISTÈRE)	85
LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES	87
LES AVANCEMENTS DE CORPS	91
LES DÉPARTS	94
LES RUPTURES CONVENTIONNELLES	98
LES DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ	98
LE GLSI - GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES	99
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « PARCOURS PROFESSIONNELS »	100

CHAPITRE 4 : LA FORMATION	101
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	104
DÉPENSES DE FORMATION	104
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION	105
FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS	106
DROITS À LA FORMATION	106
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « FORMATION »	108
CHAPITRE 5 : LES RÉMUNÉRATIONS	109
MASSE SALARIALE 2021 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE	112
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES DES AGENTS	113
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA	114
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE	115
RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES	115
EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS	117
NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES	118
FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT	119
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS	121
VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES	122
ANALYSE DES ECARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	123
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE "RÉMUNÉRATIONS"	130
CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	131
PRÉSENTATION DES STRUCTURES DE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	134
LES RISQUES PROFESSIONNELS	135
DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	137
LA PROTECTION FONCTIONNELLE	139
LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	140
LES INSTANCES DE PRÉVENTION	141
COMMISSIONS MÉDICALES	144
MÉDECINE DE PRÉVENTION	146
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE "SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL"	150
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	151
ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	154
APPLICATION POUR LA GESTION AUTOMATISÉE DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ÉTABLISSEMENT (AGATTE)	155
TÉLÉTRAVAIL	156
TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET	159
LES JOURS DE CONGÉS	166
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS	167
ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ	169
ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ	170
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL »	172
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	173
L'ACTION SOCIALE	176
LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES	176
ASSISTANCE SOCIALE	178
LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES	179
L'ACTION CULTURELLE	180
LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)	182
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	183
LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2021	185
ORGANISATIONS SYNDICALES	190
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	193
ANNEXES	197
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL : EMPLOI PERMANENT/NON PERMANENT	198
TABLEAUX ET PYRAMIDES DES ÂGES DES EFFECTIFS EN FONCTION	199
GLOSSAIRE	203
SIGLES ABRÉVIATIONS	205

POURQUOI UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE ? RÉGLEMENTATION / SOURCES PAR CHAPITRE

RÉGLEMENTATION

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

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

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

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

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

À 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 une politique des ressources humaines. Les indicateurs et statistiques présents dans ce rapport annuel permettent de traduire la richesse des activités menées tout au long de l'année par l'ensemble des responsables et personnels de l'établissement.

La Direction des Ressources Humaines remercie ses personnels ainsi que toutes les directions opérationnelles ayant collaboré à la réalisation de ce rapport.

SOURCES

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

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

Date d'observation au 31/12/2021 sauf pour les vacataires d'enseignement et certaines données liées au temps de travail sur l'année universitaire 2020/2021.

Données du bilan social 2019/2020 du MESRI.

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données issues des services de la DRH année civile 2021.

CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Données des extractions des logiciels SIHAM, WINPAIE et des services de la DRH et de la DBF. Situation observée sur l'année civile 2021.

CHAPITRE 4 LA FORMATION

Données issues des logiciels LAGAF, SIHAM et des services de la DRH. Situation observée sur l'année civile 2021.

CHAPITRE 5 LES REMUNERATIONS

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

CHAPITRE 6 LA SANTE ET LA SECURITE 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 2021.

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.

CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



38
CAMPUS



7 270
PERSONNELS EN FONCTION



17
DÉLÉGATIONS
ET DIRECTIONS
OPÉRATIONNELLES



10
PÔLES SCIENTIFIQUES
60 LABORATOIRES



+ DE 60 000
ÉTUDIANTS
DONT **1 900** DOCTORANTS

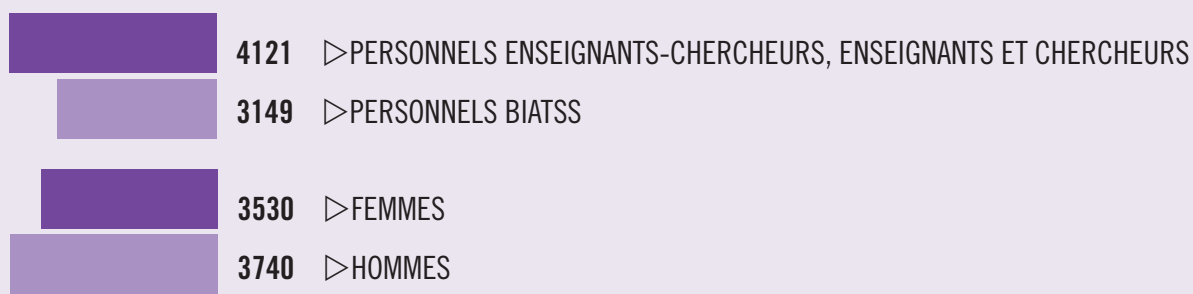


9
COLLEGIUMS
43 COMPOSANTES
DE FORMATION



25
BIBLIOTHÈQUES
UNIVERSITAIRES

7 415
EMPLOIS



498 340 974 €
DE MASSE
SALARIALE

3,59%

D'EMPLOI BOE

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

PLUS DE 1 170

AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE
DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

373

PERSONNELS PROMUS

(PAR LISTE D'APTITUDE, TABLEAU
D'AVANCEMENT ET EXAMEN PROFESSIONNEL)

88

MOBILITÉS INTERNES
AU SEIN DES
PERSONNELS BIATSS

123

LAURÉATS PAR
VOIE DE CONCOURS À
L'UL (INTERNE ET EXTERNE)



351 PERSONNELS
EXERCENT
LEURS FONCTIONS
À TEMPS PARTIEL

639 782 €

DE BUDGET CONSACRÉ
À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

457 000 €

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

ÉTUDIANTS en 2021

61 676 étudiants inscrits en formation initiale :

- ▷ **28 667** étudiants inscrits en Licence dont **2 587** en Licence Professionnelle
- ▷ **11 256** étudiants inscrits en Master
- ▷ **6 250** élèves ingénieurs
- ▷ **7 085** étudiants inscrits dans un diplôme d'Etat médical/paramédical hors PACES
- ▷ **2 667** inscrits dans d'autres formations (capacité en droit, diplôme d'université, DAEU, échanges internationaux, préparation concours, agrégation, certification)
- ▷ **2 766** étudiants en D.U.T.
- ▷ **2 985** étudiants en B.U.T.

FORMATION

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

- ▷ Collegium Arts, Lettres et Langues : **6 798** étudiants
- ▷ Collegium Santé : **10 763** étudiants
- ▷ Collegium Technologie (IUT) : **7 825** étudiants
- ▷ Collegium Droit, Economie, Gestion : **7 907** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine Management Innovation : **3 424** étudiants
- ▷ Collegium Sciences Humaines et Sociales : **8 748** étudiants
- ▷ Collegium Sciences et Technologies : **7 186** étudiants
- ▷ Collegium Interface : **2 269** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine INP (écoles d'ingénieurs) : **6 756** étudiants

RECHERCHE

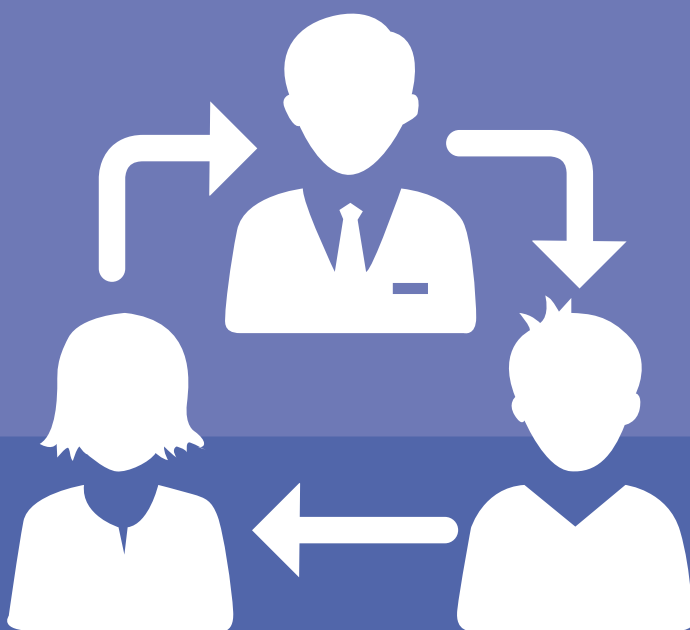
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

- ▷ 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
- ▷ TELL : Temps, Espaces, Lettres, Langues

PATRIMOINE :

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

L'EMPLOI

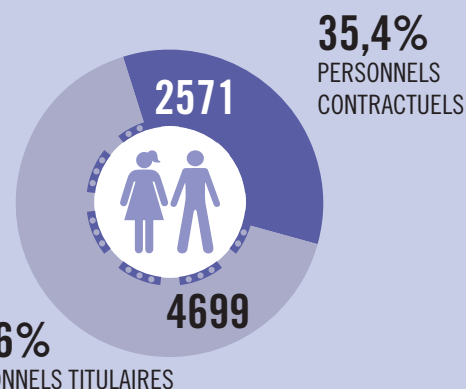
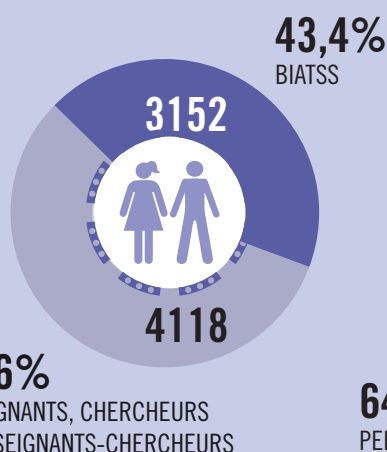


CHIFFRES CLÉS*

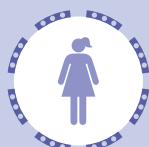
L'EMPLOI

* les données
sont observées
au 31/12/2021

7270
PERSONNELS
EN FONCTION



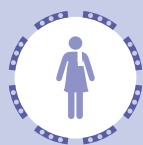
3530
FEMMES



3740
HOMMES

FEMMES / HOMMES

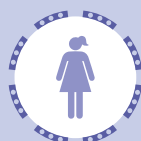
1597
FEMMES



2521
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1933
FEMMES

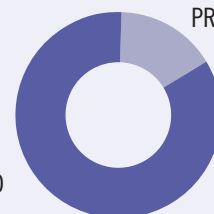


1219
HOMMES

BIATSS

7415
EMPLOIS

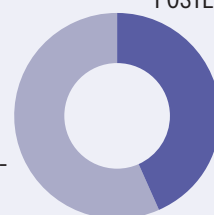
1154
SUR PLAFOND
PROPRE



RÉPARTITION PAR PLAFOND

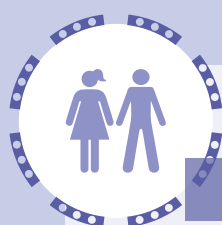
3236
POSTES BIATSS

4179
POSTES
ENSEIGNANTS,
CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR
TYPE DE POPULATION

AGE MOYEN
44 ANS



27%

19 - 34 ANS ▷ 1963 agents

34%

35 - 49 ANS ▷ 2476 agents

39%

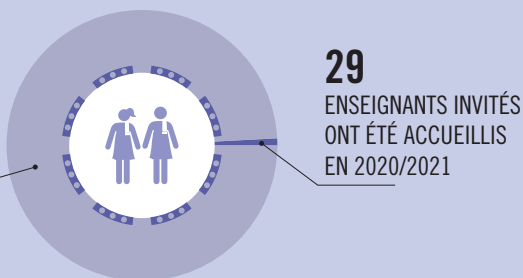
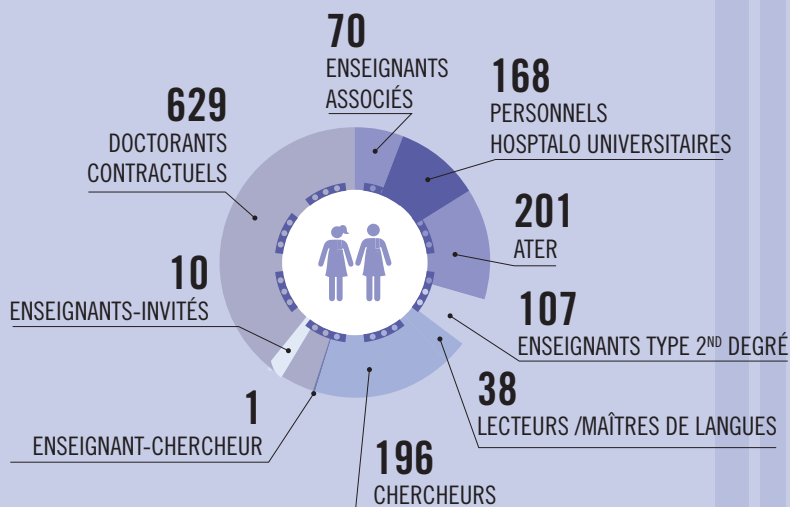
+ DE 50 ANS ▷ 2832 agents

ZOOM ENSEIGNANTS

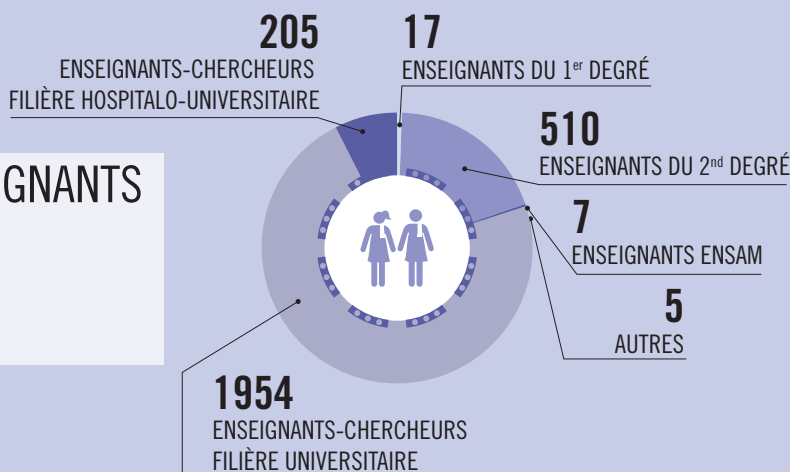
1420
CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS

COLLABORATEURS
PONCTUELS

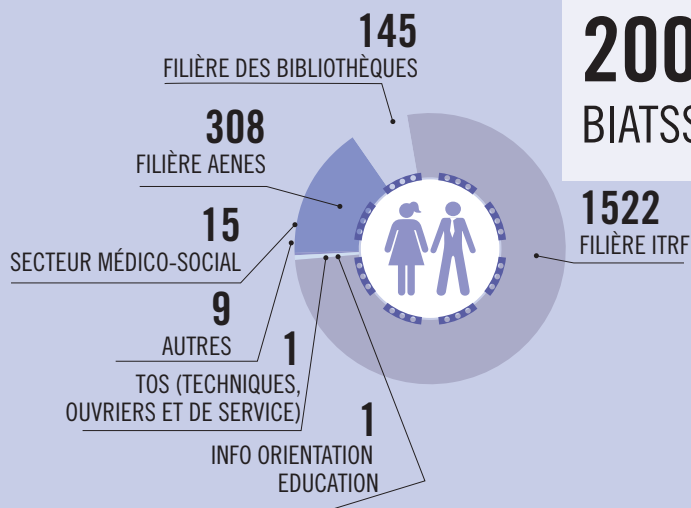
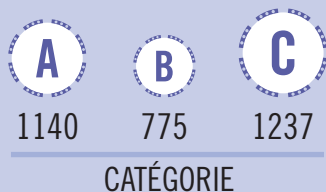
4795
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN 2020/2021
POUR UN POTENTIEL DE 198 016 HEURES



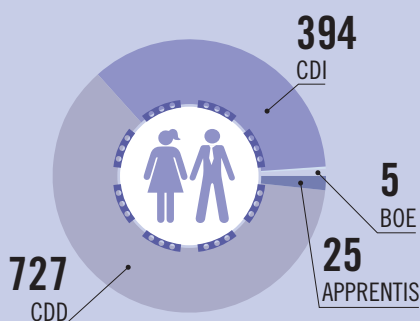
2698
TITULAIRES ENSEIGNANTS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS



ZOOM BIATSS



2001
BIATSS TITULAIRES



1151
BIATSS
CONTRACTUELS



**LES COLLABORATEURS
PONCTUELS**
UN PEU MOINS DE
200 VACATAIRES ADMINISTRATIFS
ET ENVIRON **1200 ÉTUDIANTS** RECRUTÉS
SUR DES EMPLOIS ÉTUDIANTS EN 2021.

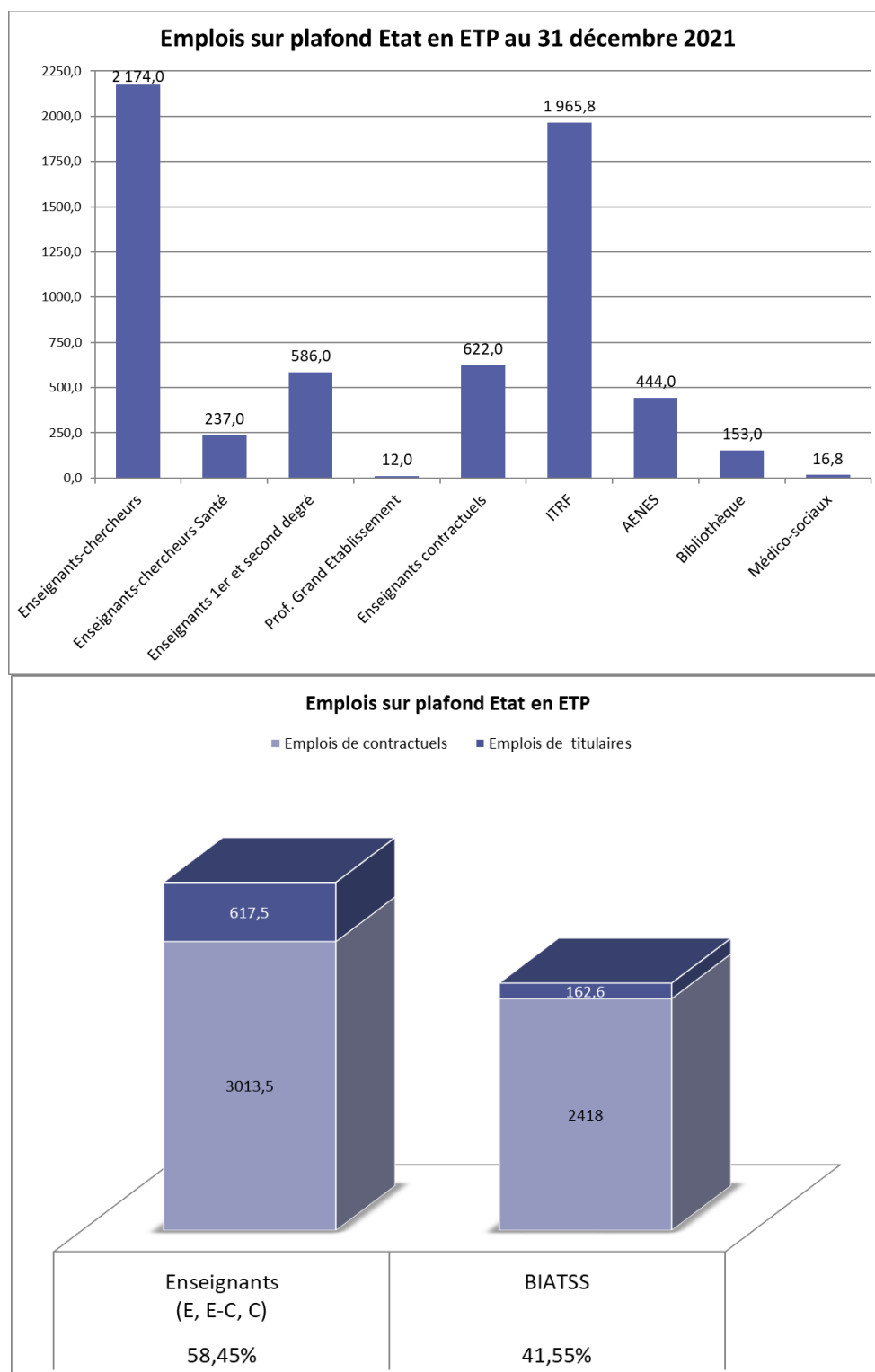
LES EMPLOIS

PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

Le plafond d'emplois état de l'UL est fixé à 6212 ETP en décembre 2021.

				RSU 2021		RSU 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		
Poste ENSEIG/IATOS	Filière	Libellé catégorie 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	
ENSEIGNANTS (E, E-C, C) 3 631 ETP	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	706,00	706	703,00	703	692,00	692	693,00	693	
		Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	131,00	131	126,00	126	129,00	129	
		Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2	
		Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	4,00	4	
		Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
		Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	18,00	18	18,00	18	17,00	17	
		Surnombre	A					8,00	8	11,00	11	
		Maître de conférences	A	1468,00	1 468	1465,00	1 465	1469,00	1469	1464,00	1464	
		MCF hospitalier	A	48,00	48	46,00	46	47,00	47	46,00	46	
		MCF odontologie	A	22,00	22	22,00	22	22,00	22	23,00	23	
		MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
	Total Enseignants-chercheurs				2411,00	2411	2403,00	2403	2400,00	2400	2400,00	2400
	Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	271,00	271	274,00	274	276,00	276	279,00	279	
		Professeur certifié	A	271,00	271	273,00	273	273,00	273	273,00	273	
		Prof. lycée prof. 2G	A	23,00	23	16,00	16	16,00	16	17,00	17	
		Professeur des écoles	A	21,00	21	24,00	24	24,00	24	24,00	24	
	Total Enseignants 1er et 2nd degré				586,00	586	587,00	587	589,00	589	593,00	593
	Professeurs Grand Étab.		Professeur ENSAM	A	12,00	12	13,00	13	13,00	13	15,00	15
	Total Professeurs Grands Établissements				12,00	12	13,00	13	13,00	13	15,00	15
	Enseignants contractuels	ATER	A	72,00	75	68,50	72	69,50	72,0	68,50	72,0	
		Doctorant	A	316,0	316	320,0	320	323,00	323,0	322,00	322,0	
		Lect. langue étrang.	A	31,00	31	31,00	31	30,00	30,0	31,00	31,0	
		Maître langue étrang.	A	6,0	6	6,0	6	6,00	6,0	6,00	6,0	
		Pers. associé	A	42,50	85	38,00	76	36,50	73,0	38,00	76,0	
		Ens. ass. méd. gén.	A	2,5	5	2,5	5	1,50	3,0	2,00	4,0	
		Prof. médecine ass.	A	2,00	2	0,00	0	0,00	0,0	0,00	0,0	
		Ass. Ens. Sup. Méd	A	2,0	2	2,0	2	2,00	2,0	2,00	2,0	
		Assist. disc. médic.	A	124,00	124	123,00	123	124,00	124,0	125,00	125,0	
		Assist. médecine ass.	A	0,0	0	0,0	0	0,00	0,0	1,00	1,0	
		Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23,0	23,00	23,0	
		Adjoint d'enseignement	A	1,0	1	1,0	1	1,00	1,0	1,00	1,0	
		Total Enseignants contractuels				622,00	670	615,00	659	616,50	657	619,50
Total Enseignants (E, E-C, C)				3631,00	3 679	3618,00	3 662	3618,50	3 659	3627,50	3 671	
BIATSS 2 580,60 ETP	AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7	
		Agent Comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Attaché AE	A	70,00	70	70,00	70	70,00	70	69,00	69	
		Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	
		Secrétaire AENES	B	108,00	108	115,00	115	113,00	113	113,00	113	
		Adjoint AENES	C	256,00	256	262,80	263	276,80	277	291,80	292	
	Total AENES				443,00	443	456,80	457	468,80	469	482,80	483
	ATEC	Adjoint tech. établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	6,00	6	
		Total ATEC		1,00	1	1,00	1	1,00	1	6,00	6	
	Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	4,00	4	4,00	4	4,00	4	
		Conservateur	A	18,00	18	19,00	19	19,00	19	19,00	19	
		Bibliothécaire	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	12,00	12	
		Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	50,00	50	48,00	48	48,00	48	46,00	46	
		Magasinier	C	66,00	66	64,00	64	64,00	64	65,00	65	
		Magasinier spécialisé	C			3,00	3	4,00	4	4,00	4	
	Total bibliothèques				153,00	153	151,00	151	151,00	151	150,00	150
	ITRF	Ingénieur de recherche	A	140,00	140	144,00	144	145,00	145	143,10	145	
		Ingénieur d'études	A	376,70	377	371,70	372	368,70	369	358,50	359	
		Assistant Ingénieur	A	194,00	194	192,00	192	182,00	182	182,00	182	
		Technicien RF (NES)	B	545,60	546	533,60	534	526,60	527	522,10	523	
		Adjoint tech. RF	C	708,50	709	716,00	717	725,10	726	724,10	726	
	Total ITRF				1964,80	1966	1957,30	1959	1947,40	1949	1929,80	1935
	Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Infirmier	A	11,00	11	11,00	11	11,00	11	11,00	11	
		Assistante sociale	B	5,80	6	5,80	6	5,80	6	5,80	6	
	Total Médico-Sociaux				17,80	18	17,80	18	17,80	18	17,80	18
	Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Total Autres		1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
	Total BIATSS				2580,60	2582	2584,90	2587	2587,00	2589	2587,40	2593
	Total général				6211,60	6261,00	6202,90	6249	6205,50	6248	6214,90	6264

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 et BIATSS 2021 est identique à celle observée depuis 2012. En 2021, la part des enseignants et enseignants-chercheurs est de 58,45% et celle des BIATSS de 41,55%. La proportion d'emplois d'enseignants-chercheurs (sur le nombre total d'emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs) est de 66,5%, quasi à l'identique de celle observée depuis 2012. Parmi les emplois BIATSS, les emplois de BIATSS contractuels (162,6 ETP) ne peuvent être occupés que par des contractuels (cf. commentaire page 15).

Variations du nombre d'emplois (plafond Etat) entre 2012 et 2021 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2021	Bilan social 2012	Variation 2012-2021	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	706,0	681,0	25,0	3,67%
	Prof. univ. hosp.	A	131,0	131,0	0,0	0,00%
	Prof. univ. MG	A	2,0	0,0	2,0	
	Prof. univ. odontologie	A	5,0	5,0	0,0	0,00%
	Prof. 1G chir. dentaire	A	0,0	1,0	-1,0	-100,00%
	Prof. univ. pharmacie	A	6,0	6,0	0,0	0,00%
	Prat. hosp. Univ.	A	18,0	5,0	13,0	260,00%
	Maître de conférences	A	1468,0	1429,0	39,0	2,73%
	MCF hospitalier	A	48,0	44,0	4,0	9,09%
	MCF odontologie	A	22,0	20,0	2,0	10,00%
	MCF pharmacie	A	5,0	5,0	0,0	0,00%
Enseignants 1er et 2nd degré	Assistant Ens. Sup.	A	0,0	2,0	-2,0	-100,00%
	Professeur agrégé	A	271,0	276,0	-5,0	-1,81%
	Professeur certifié	A	271,0	266,0	5,0	1,88%
	Prof. lycée prof. 2G	A	23,0	12,0	11,0	91,67%
Professeur Grand Étab.	Professeur des écoles	A	21,0	26,0	-5,0	-19,23%
	Professeur ENSAM	A	12,0	20,0	-8,0	-40,00%
	ATER	A	72,0	72,0	0,0	0,00%
Enseignants non-titulaires	Doctorant	A	316,0	297,0	19,0	6,40%
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,5	2,0	0,5	25,00%
	Lect. langue étrang.	A	31,0	27,0	4,0	14,81%
	Maitre langue étrang.	A	6,0	6,0	0,0	0,00%
	Pers. associé	A	42,5	45,0	-2,5	-5,56%
	Prof. médecine ass.	A	2,0	1,0	1,0	100,00%
	Ass. Ens. Sup. Méd	A	2,0	0,0	2,0	
	Assist. disc. médic.	A	124,0	131,0	-7,0	-5,34%
	Assist. médecine ass.	A	0,0	1,0	-1,0	-100,00%
	Assist. disc. odont.	A	23,0	22,0	1,0	4,55%
AENES	Adjoint d'enseignement	A	1,0	0,0	1,0	
	Administrateur ENESR	A	7,0	7,0	0,0	0,00%
	Agent Comptable	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Attaché AE	A	70,0	72,0	-2,0	-2,78%
	Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Secrétaire AENES	B	108,0	127,0	-19,0	-14,96%
ATEC	Adjoint AENES	C	256,0	359,0	-103,0	-28,69%
	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,0	11,0	-10,0	-90,91%
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,0	3,0	2,0	66,67%
	Conservateur	A	18,0	20,0	-2,0	-10,00%
	Bibliothécaire	A	14,0	16,0	-2,0	-12,50%
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	50,0	45,0	5,0	11,11%
	Magasinier	C	66,0	65,0	1,0	1,54%
	Magasinier spécialisé	C	0,0	0,0	0,0	
ITRF	Ingénieur de recherche	A	140,0	138,6	1,4	1,01%
	Ingénieur d'études	A	376,7	299,8	76,9	25,65%
	Assistant Ingénieur	A	194,0	143,5	50,5	35,19%
	Technicien RF (NES)	B	545,6	453,2	92,4	20,39%
	Adjoint tech. RF	C	708,5	692,8	15,7	2,27%
Médico-sociaux	Cons. tech. serv soc.	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
	Infirmier	A	11,0	11,5	-0,5	-4,35%
	Assistante sociale	B	5,8	5,0	0,8	16,00%
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,0	1,0	0,0	0,00%
TOTAL			6212	6006	205	3,42%

L'augmentation du nombre d'emplois entre 2012 et 2021 correspond aux emplois attribués au titre du contrat de site 2013/2017 (47 postes), à l'intégration de l'ENIM au 01/01/2016 (145 postes) et à la création d'emplois au titre de l'AMI FTLV (3 postes) ou au titre de la politique d'ouverture de l'IUT Moselle-Est à destination des bacheliers technologiques (1 poste) et de 2 postes de professeurs associés en médecine et 7 chaires de professeur junior (CPJ).

EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES

Liste des emplois sur ressources propres au 31/12/2021 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catég. FP	Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
			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	191,50	193	224,20	227	0,00	0	0,00	0
	Total Chercheurs		191,50	193	224,20	227	0,00	0	0,00	0
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	0,00	0	0,00	0	5,00	5	0,00	0
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prat. hosp. Univ.	A	0,00	0	1,00	1	0,00	0	0,00	0
	Maître de conférences	A	3,00	3	4,00	4	5,00	5	0,00	0
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Total Enseignants-chercheurs		3,00	3	5,00	5	10,00	10	0,00	0
Enseignants contractuels	ATER	A	2,00	2	2,00	2	1,50	2	0,00	0
	Doctorant	A	254,00	254	249,00	249	216,00	216	179,00	179
	Lect. langue étrang.	A	1,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Pers. associé	A	1,00	2	0,50	1	0,00	0	0,00	0
	Adjoint d'enseignement	A	41,30	45	44,60	48	43,60	47	45,10	48
	Assistant	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1	2,00	2
	Total Enseignants contractuels		299,30	304	296,10	300	262,10	266	226,10	229
	Total Enseignants (E, EC, C)		493,80	500	525,30	532	272,10	276	226,10	229
AENES	Adjoint AENES	C	6,00	6	6,00	6	6,00	6	7,00	7
	Total AENES		6,00	6	6,00	6	6,00	6	7,00	7
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Total ATEC (TOS)				0,00	0	0,00	0	0,00	0
Bibliothèques	Magasinier spécialisé	C	2,50	3	1,50	2	0,50	1	0,50	1
	Total Bibliothèques		2,50	3	1,50	2	0,50	1	0,50	1
ITRF	Ingénieur de recherche	A	66,60	72	64,90	71	298,90	305	243,75	250
	Ingénieur d'études	A	176,60	183	158,20	165	143,80	150	126,73	134
	Assistant Ingénieur	A	71,50	72	66,00	66	62,40	63	61,00	61
	Total Catégorie A		314,70	327	289,10	302	505,10	518	431,48	445
	Technicien RF (NES)	B	109,20	111	100,60	102	107,50	109	97,00	99
	Total Catégorie B		109,20	111	100,60	102	107,50	109	97,00	99
	Adjoint tech. RF	C	195,50	203	198,40	206	194,70	203	186,90	196
	Total ITRF		619,40	641	588,10	610	807,30	830	715,38	740
Médico-sociaux	Infirmier	A	2,00	2	3,00	3	2,00	2	1,00	1
	Assistante sociale	A	2,00	2	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Total Médico-sociaux		4,00	4	4,00	4	3,00	3	2,00	2
	Total BIATSS		631,90	654	599,60	622	816,80	840	724,88	750
Total général			1125,70	1154	1124,90	1154	1088,90	1116	950,98	979

Le ralentissement de la hausse de création d'ETP se confirme entre 2020 et 2021, + 0,8 ETP pour un total de 1125,7 ETP.

Pour rappel, une augmentation de 137 ETP a été constatée entre 2018 et 2019 et de 36 ETP entre 2019 et 2020. Comme chaque année depuis 2013, les emplois de catégorie A sont nettement majoritaires à hauteur de 72% (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 162,6 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 2021:

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2021	Bilan social 2012	Variation 2012-2021	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Chercheurs	Chercheurs	A	191,50	0,00	191,50	
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	0,00	0,00	0,00	
	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	3,00	1,00	2,00	200,00%
	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	41,30	18,00	23,30	129,44%
Enseignants non-titulaires	ATER	A	2,00	0,00	2,00	100,00%
	Doctorant	A	254,00	4,00	250,00	6250,00%
	Lect. langue étrang.	A	1,00	1,00	0,00	0,00%
	Pers. associé	A	1,00	0,00	1,00	
	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	Magasinier spécialisé	C	2,50	1,50	1,00	66,67%
ITRF	Ingénieur de recherche	A	66,60	128,20	-61,60	-48,05%
	Ingénieur d'études	A	176,60	159,34	17,26	10,83%
	Assistant Ingénieur	A	71,50	61,60	9,90	16,07%
	Technicien RF (NES)	B	109,20	75,40	33,80	44,83%
	Adjoint tech. RF	C	195,50	122,50	73,00	59,59%
Médico-sociaux	Infirmier	A	2,00	0,00	2,00	100,00%
	Assistante sociale	A	2,00	1,00	1,00	100,00%
TOTAL			1125,70	592,3	532,4	89,87%

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

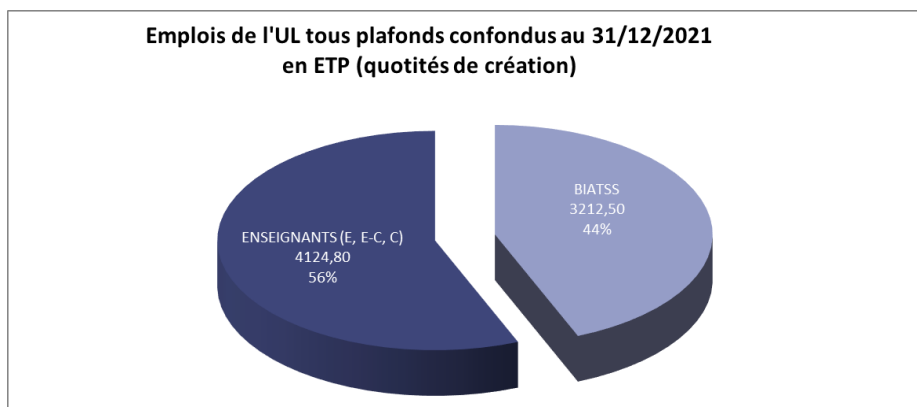
Quotité ETP et nombre d'emploi sur les deux plafonds confondus au 31/12/2021 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
			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	191,50	193	224,20	227	0,00	0	0,00	0
	Professeur des universités	A	706,00	706	703,00	703	697,00	697	693,00	693
Enseignants-chercheurs	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	131,00	131	126,00	126	129,00	129
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	4,00	4
	Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. 2G chir. dentaire	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	19,00	19	18,00	18	17,00	17
	Surnombre	A					8,00	8	11,00	11
	Maître de conférences	A	1 471,00	1 471	1 469,00	1 469	1 474,00	1 474	1 464,00	1 464
	MCF hospitalier	A	48,00	48	46,00	46	47,00	47	46,00	46
	MCF odontologie	A	22,00	22	22,00	22	22,00	22	23,00	23
	MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Total Enseignants-chercheurs		2 414,00	2 414	2 408,00	2 408	2 410,00	2 410	2 400,00	2 400
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	271,00	271	274,00	274	276,00	276	279,00	279
	Professeur certifié	A	271,00	271	273,00	273	278,50	279	279,50	280
	Prof. lycée prof. 2G	A	23,00	23	16,00	16	16,00	16	17,00	17
	Professeur des écoles	A	21,00	21	24,00	24	24,00	24	24,00	24
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		586,00	586	587,00	587	594,50	595	599,50	600
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	12,00	12	13,00	13	13,00	13	15,00	15
	Total Prof. Grands Établissements		12,00	12	13,00	13	13,00	13	15,00	15
Enseignants non-titulaires	ATER	A	74,00	77	70,50	74	71,00	74	68,50	72
	Doctorant	A	570,00	570	569,00	569	539,00	539	501,00	501
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	31,00	31	30,00	30	31,00	31
	Maître langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	43,50	87	38,50	77	36,50	73	38,00	76
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	2,50	5	1,50	3	2,00	4
	Prof. médecine ass.	A	2,00	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic.	A	124,00	124	123,00	123	124,00	124	125,00	125
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	42,30	46	45,60	49	39,10	42	39,60	42
	Assistant	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1	3,00	3
	Total Enseignants non-titulaires		921,30	974	911,10	959	873,10	917	839,10	885
	Total Enseignants		4 124,80	4 179	4 143,30	4 194	3 890,60	3 935	3 853,60	3 900
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	70,00	70	70,00	70	70,00	70	69,00	69
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E.Pub 2Gr	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	115,00	115	113,00	113	113,00	113
	Adjoint AENES	C	262,00	262	268,80	269	282,80	283	298,80	299
	Total AENES		449,00	449	462,80	463	474,80	475	489,80	490
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	6,00	6
	Total ATEC (TOS)		1,00	1	1,00	1,0	1,00	1,0	6,00	6,0
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	4,00	4	4,00	4	4,00	4
	Conservateur	A	18,00	18	19,00	19	19,00	19	19,00	19
	Bibliothécaire	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	12,00	12
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	50,00	50	48,00	48	48,00	48	46,00	46
	Magasinier	C	66,00	66	64,00	64	64,00	64	65,00	65
	Total Bibliothèques		155,50	156	152,50	153	151,50	152	150,50	151
ITRF	Ingénieur Recherche	A	206,60	212	208,90	215	443,90	450	386,85	395
	Ingénieur Etudes	A	553,30	560	529,90	537	512,50	519	485,23	493
	Assistant Ingénieur	A	265,50	266	258,00	258	244,40	245	243,00	243
	Technicien RF (NES)	B	654,80	657	634,20	636	634,10	636	619,10	622
	Adjoint tech. RF	C	904,00	912	914,40	923	919,80	929	911,00	922
	Total ITRF		2 584,20	2 607	2 545,40	2 569	2 754,70	2 779	2 645,18	2 675
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	13,00	13	14,00	14	13,00	13	12,00	12
	Assistante sociale	A	7,80	8	6,80	7	6,80	7	6,80	7
	Total Médico-sociaux		21,80	22	21,80	22	20,80	21	19,80	20
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Total autres		1,00	1	1,00	1,0	1,00	1,0	1,00	1,0
	Total BIATSS		3 212,50	3 236	3 184,50	3 209	3 403,80	3 429	3 312,28	3 343
	Total général		7 337,30	7 415	7 327,80	7 403	7 294,40	7 364	7 165,88	7 243

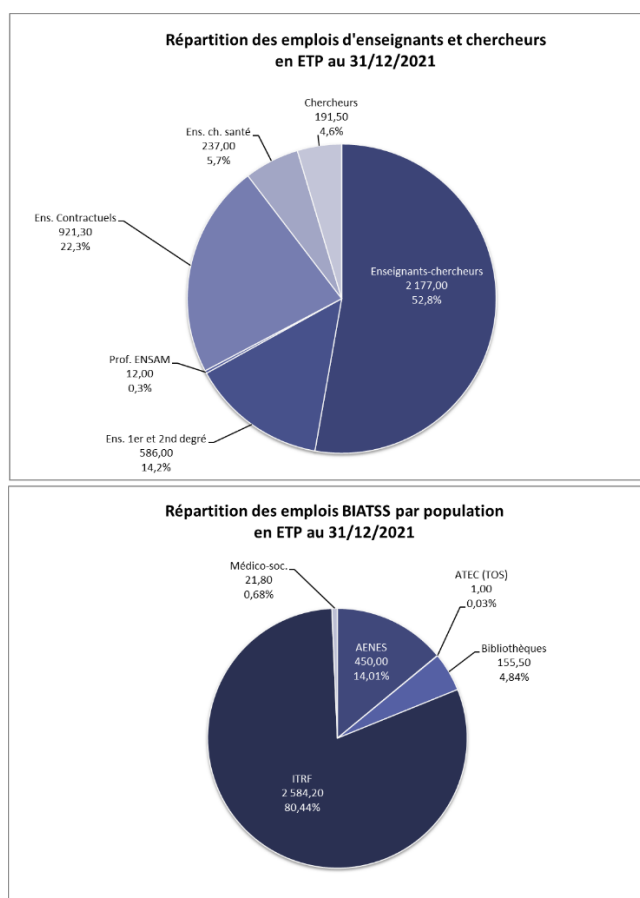
Récapitulatif sur les deux plafonds confondus au 31/12/2021 :

	Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	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)	4124,80	4 179	4143,30	4 194	3890,60	3 935	3853,60	3900
BIATSS	3212,50	3236	3184,50	3209	3403,80	3429	3312,28	3343
Total général	7337,30	7415	7327,80	7403	7294,40	7364	7165,88	7243

Diagrammes des emplois de l'UL en ETP sur l'ensemble des deux plafonds confondus au 31/12/2021 :



La répartition "Emplois" entre Enseignants (E, E-C, C) et BIATSS est de 56 % d'emplois enseignants et 44 % d'emplois BIATSS pour l'année 2021.

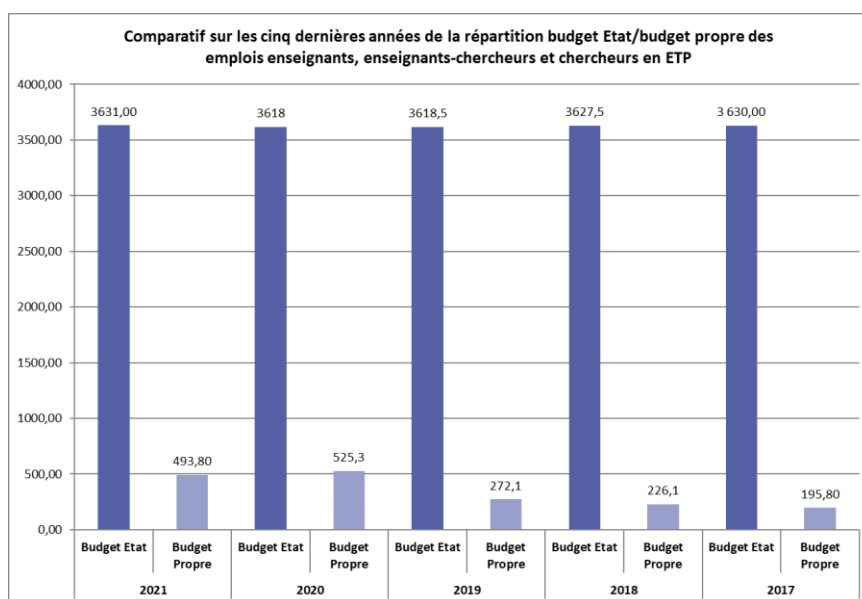


LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DE CHERCHEURS

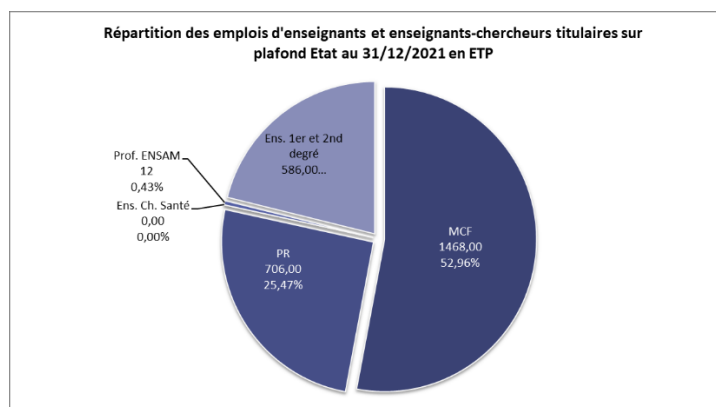
Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		2021	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	0,00	0	191,50	193	191,50	193
	Total Chercheurs		0,00	0	191,50	193	191,50	193
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	706,00	706	0,00	0	706,00	706
	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	0,00	0	131,00	131
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	18,00	18	0,00	0	18,00	18
	Maître de conférences	A	1468,00	1468	3,00	3	1471,00	1471
	MCF hospitalier	A	48,00	48	0,00	0	48,00	48
	MCF odontologie	A	22,00	22	0,00	0	22,00	22
	MCF pharmacie	A	5,00	5	0,00	0	5,00	5
	Total Enseignants-chercheurs		2411,00	2411	3,00	3	2414,00	2414
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	271,00	271	0,00	0	271,00	271
	Professeur certifié	A	271,00	271	0,00	0	271,00	271
	Prof. lycée prof. 2G	A	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	Professeur des écoles	A	21,00	21	0,00	0	21,00	21
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		586,00	586	0,00	0	586,00	586
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	12	12,00	0	0	12	12
	Total Professeurs Grands Établissements		12,00	12	0,00	0	12,00	12
Enseignants contractuels	ATER	A	72,00	75	2,00	2	74,00	77
	Doctorant	A	316,00	316	254,00	254	570,00	570
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	1,00	1	32,00	32
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	0,00	0	6,00	6
	Pers. associé	A	42,50	85	1,00	2	43,50	87
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	0,00	0	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	0,00	0	2,00	2
	Assist. disc. médic.	A	124,00	124	0,00	0	124,00	124
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	0,00	0	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	1,00	1	41,30	45	42,30	46
	Total Enseignants contractuels		622,00	670	299,30	304	921,30	974
	Total général		3631,00	3679	493,80	500	4124,80	4179

Les emplois d'Enseignants, Enseignants-Chercheurs et de Chercheurs depuis 2018 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2020		Bilan Social 2019		Bilan Social 2018	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	224,20	227	0,00	0	0,00	0
	Total Chercheurs		224,20	227	0,00	0	0,00	0
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A	703,00	703	697,00	697	693,00	693
	Prof. univ. hosp.	A	131,00	131	126,00	126	129,00	129
	Prof. univ. MG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Prof. univ. odontologie	A	5,00	5	5,00	5	4,00	4
	Prof. univ. pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Prat. hosp. Univ.	A	19,00	19	18,00	18	17,00	17
	Surnombre	A	0,00	0	8,00	8	11,00	11
	Maître de conférences	A	1469,00	1469	1474,00	1474	1464,00	1464
	MCF hospitalier	A	46,00	46	47,00	47	46,00	46
	MCF odontologie	A	22,00	22	22,00	22	23,00	23
	MCF pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Total Enseignants-chercheurs		2408,00	2408	2410,00	2410	2400,00	2400
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	274,00	274	276,00	276	279,00	279
	Professeur certifié	A	273,00	273	278,50	279	279,50	280
	Prof. lycée prof. 2G	A	16,00	16	16,00	16	17,00	17
	Professeur des écoles	A	24,00	24	24,00	24	24,00	24
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		587,00	587	594,50	595	599,50	600
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	13,00	13	13,00	13	15,00	15
	Total Professeurs Grands Établissements		13,00	13	13,00	13	15,00	15
Enseignants contractuels	ATER	A	70,50	74	71,00	74	68,50	72
	Doctorant	A	569,00	569	539,00	539	501,00	501
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	30,00	30	31,00	31
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	38,50	77	36,50	73	38,00	76
	Ens. ass. méd. gén.	A	2,50	5	1,50	3	2,00	4
	Ass.Ens.Sup.Méd	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic.	A	123,00	123	124,00	124	125,00	125
	Assist. médecine ass.	A	0,00	0	0,00	0	1,00	1
	Assist. disc. odont.	A	23,00	23	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	45,60	49	39,10	42	39,60	42
	Assistant	A	0,00	0	1,00	1	2,00	2
	Total Enseignants contractuels		911,10	959	873,10	917	839,10	885
	Total général		4143,30	4194	3890,60	3935	3853,60	3900



Répartition des emplois d'Enseignants et Enseignants-Chercheurs sur plafond état en ETP :

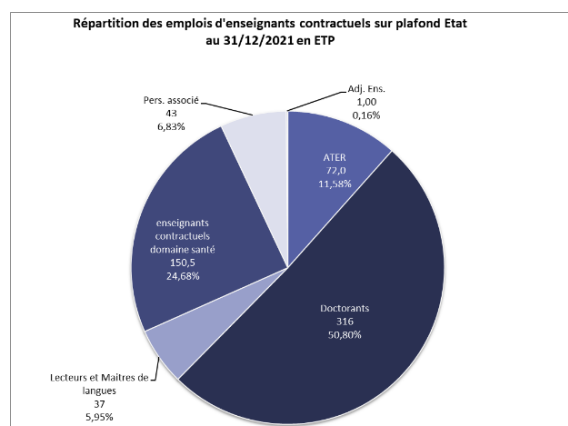


Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,40 % (quasi identique à 2020 : 66,42 %, 2019 : 66,33 %, 2018 : 66,16 %, 2017 : 65,78 %, 2016 : 65,55 %, 2015 : 65,81 %, 2014 : 66,1 % et à 2013 : 66,12 %).

La comparaison entre les quatre catégories d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs sur plafond état (PR et surnombre - MCF et assistant - 2nd et 1er degré et ENSAM - contractuels) est quasi identique à celle observée depuis 2014 :

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
PR et Surnombre	23,91%	23,91%	23,68%	23,76%	23,60%	23,43%	23,44%	23,59%
MCF et assistants	42,50%	42,51%	42,64%	42,40%	42,17%	42,12%	42,38%	42,51%
dont enseignants-chercheurs domaine santé	9,83%	9,78%	9,62%	9,66%	9,67%	9,38%	9,49%	9,43%
ENSAM - Ens 1er et 2nd degré	16,47%	16,58%	16,64%	16,76%	16,99%	17,15%	16,57%	16,68%
Contractuels	17,13%	17,00%	17,04%	17,08%	17,21%	17,30%	17,61%	17,22%

Répartition des enseignants contractuels sur plafond état en ETP :



	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
ATER	11,58%	11,14%	11,27%	11,07%	11,12%	11,01%	11,34%	11,80%
Doctorants contractuels	50,80%	25,03%	52,39%	52,06%	51,52%	50,76%	50,16%	49,34%
Lecteurs-maîtres de langues	5,95%	6,02%	5,84%	5,98%	5,92%	5,75%	5,75%	6,07%
Enseignants domaine santé	24,68%	24,50%	24,41%	24,75%	25,04%	25,86%	25,96%	25,50%
Enseignants associés	6,83%	6,18%	6,09%	6,14%	6,40%	6,62%	6,79%	7,29%
Adjoints d'enseignement	0,16%	0,16%	0,16%					

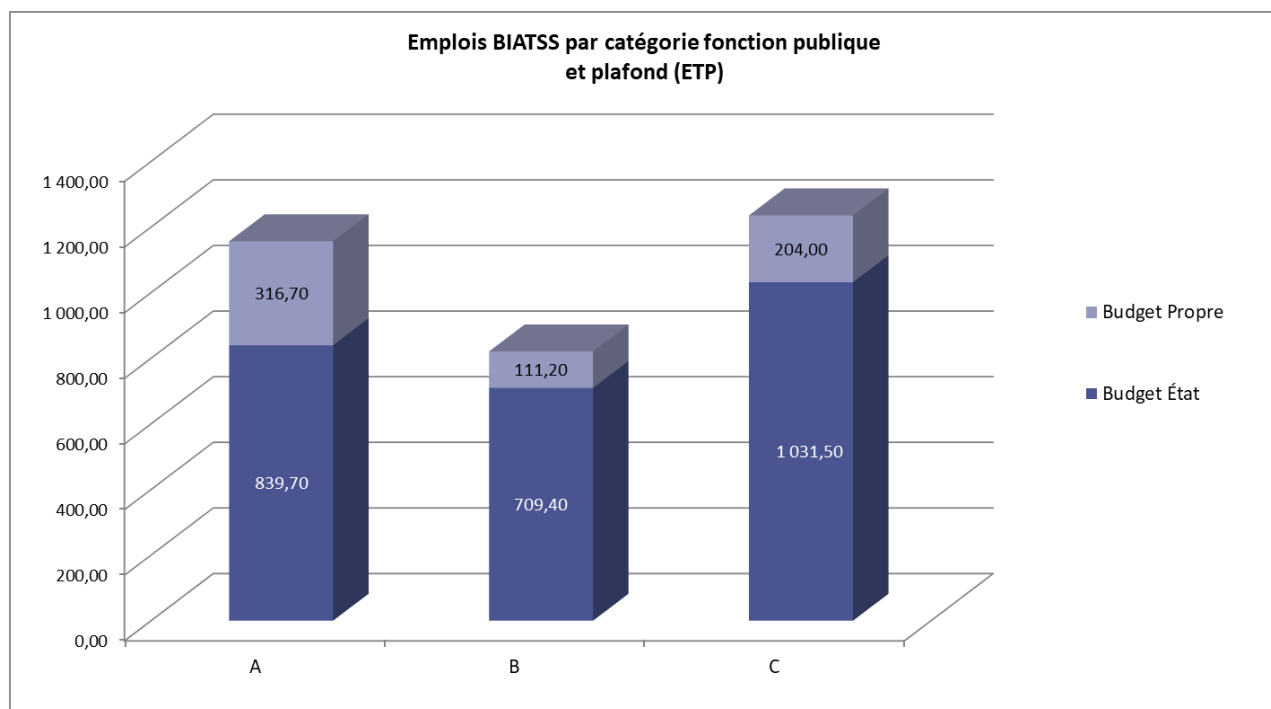
Répartition des emplois des enseignants-chercheurs en ETP sur plafond Etat par section CNU :

Section CNU du poste	Libellé CNU du poste	Quotité de création (ETP)	Nombre postes
01	Droit privé et sciences criminelles	63,00	63
02	Droit public	43,00	43
03	Histoire du droit et des institutions	8,00	8
04	Science politique	9,00	9
05	Sciences économiques	52,00	52
06	Sciences de gestion	104,00	104
07	Sciences du langage	40,00	40
08	Langues et littératures anciennes	12,00	12
09	Langues et littératures françaises	35,00	35
10	Littératures comparées	8,00	8
11	Langues et littératures anglaises	56,00	56
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	22,00	22
13	Langues et littératures slaves	6,00	6
14	Langues et littératures romanes	23,00	23
15	Langues et Littératures autres (arabes, chinois,.....)	5,00	5
16	Psychologie	57,00	57
17	Philosophie	13,00	13
18	Arts	26,00	26
19	Sociologie, démographie	34,00	34
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	2,00	2
21	Histoire et civilisations : ancien	23,00	23
22	Histoire et civilisations : mondes modernes/contemp.	31,00	31
23	Géographie physique & autres	28,00	28
25	Mathématiques	61,00	61
26	Maths. appliqués	59,00	59
27	Informatique	161,00	161
28	Milieux denses & matériaux	77,00	77
29	Constituants élémentaires	1,00	1
30	Milieux dilués & optiques	25,00	25
31	Chimie théorique, physique	61,00	61
32	Chimie organique minérale industrielle	37,00	37
33	Chimie des matériaux	63,00	63
35	Struc. évol. Terre	41,00	41
36	Terre solide	12,00	12
42	Morphologie et morphogénèse	7,00	7
43	Biophysique et imagerie Médecine	11,00	11
44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire	22,00	22
45	Microbiologie, maladies transmissibles	11,00	11
46	Santé publique, environnement et société	12,00	12
47	Cancérologie, génétique, hématologie,	15,00	15
48	Anesthésiologie, réanimation,	20,00	20
49	Pathologie nerveuse et musculaire,	15,00	15
50	Pathologie ostéo-articulaire,	10,00	10
51	Pathologie cardiorespiratoire	15,00	15
52	Maladies des appareils digestifs et urinaires	10,00	10
53	Méd interne, gériatrie	11,50	14
54	Développement et pathologie de l'enfant,	16,00	16
55	Pathologie de la tête et du cou	8,00	8
56	Développement , croissance et prévention	6,00	6
57	Sciences biologiques, médecine et chirurgies buccales	12,00	12
58	Sciences physiques et physiologiques endodontique	11,00	11
60	Mécanique, génie mécanique	146,00	146
61	Génie informatique	143,00	143
62	Energétique, génie procédés	115,00	115
63	Génie électrique, électronique	79,00	79
64	Biochimie, biologie	40,00	40
65	Biologie cellulaire	34,00	34
66	Physiologie	22,00	22
67	Biologie des populations et écologie	26,00	26
68	Biologie des organismes	70,00	70
69	Neurosciences	12,00	12
70	Sc. de l'éducation	25,00	25
71	Sc. info. communic.	59,00	59
72	Epistémologie, histoires des sciences et techniques	7,00	7
74	Sc. & tec. act. phy.	26,00	26
76	Théol. Catholique	8,00	8
80	Sc physico-chimie & ingénierie appli santé	1,00	1
81	Sc du médicament et autres produits santé	5,00	5
82	Sc.Biologiques pha	6,00	6
85	Sc. phys-ch., autres	19,00	19
86	Sc. du médicament	22,00	22
87	Sc.Biologiques phar.	20,00	20
90	Maïeutique	1,00	1
NC	Non renseignée	1,00	1
		2397,50	2400

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

LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Plafond Etat		Plafond propre		Rapport Social Unique 2021	
			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	7
	Agent comptable	A	1,00	1	0,00	0	1	1
	Attaché AE	A	70,00	70	0,00	0	70	70
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	0,00	0	1	1
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	0,00	0	108	108
	Adjoint AENES	C	256,00	256	6,00	6	262	262
Total AENES			443,00	443	6,00	6	449,00	449
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	0,00	0	1	1
	Total ATEC		1,00	1	0,00	0	1,00	1
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	0,00	0	5	5
	Conservateur	A	18,00	18	0,00	0	18	18
	Bibliothécaire	A	14,00	14	0,00	0	14	14
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	50,00	50	0,00	0	50	50
	Magasinier	C	66,00	66	0,00	0	66	66
	Magasinier spécialisé	C	0,00	0	2,50	3	3	3
Total Bibliothèques			153,00	153	2,50	3	155,50	156
ITRF	Ingénieur Recherche	A	140,00	140	66,60	72	207	212
	Ingénieur Etudes	A	376,70	377	176,60	183	553	560
	Assistant Ingénieur	A	194,00	194	71,50	72	266	266
	Technicien RF (NES)	B	545,60	546	109,20	111	655	657
	Adjoint tech. RF	C	708,50	709	195,50	203	904	912
Total ITRF			1 964,80	1 966	619,40	641	2 584,20	2 607
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	0,00	0	1	1
	Infirmier	A	11,00	11	2,00	2	13	13
	Assistante sociale	B	5,80	6	2,00	2	8	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	1
	Total Autres		1,00	1	0,00	0	1,00	1
Total général			2 580,6	2 582	631,9	654	3 212,5	3 236

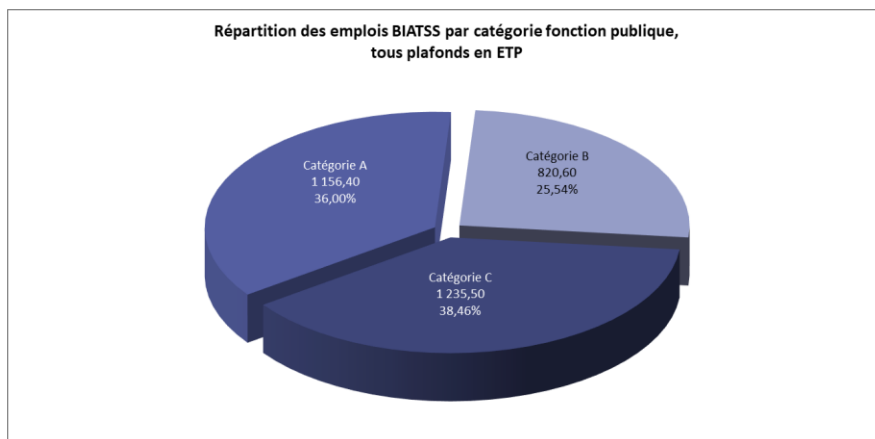


Les emplois BIATSS depuis 2018 :

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
			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	70,00	70	70,00	70	70,00	70	69,00	69
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E.Pub 2Gr	A	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
	Secrétaire AENES	B	108,00	108	115,00	115	113,00	113	113,00	113
	Adjoint AENES	C	262,00	262	268,80	269	282,80	283	298,80	299
Total AENES			449,00	449	462,80	463	474,80	475	489,80	490
ATEC (TOS)	Adjoint tech établ ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	6,00	6
Total ATEC (TOS)			1,00	1	1,00	1	1,00	1	6,00	6
Bibliothèques	Conservateur général	A	5,00	5	4,00	4	4,00	4	4,00	4
	Conservateur	A	18,00	18	19,00	19	19,00	19	19,00	19
	Bibliothécaire	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	12,00	12
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	50,00	50	48,00	48	48,00	48	46,00	46
	Magasinier	C	68,50	69	64,00	64	64,00	64	65,00	65
	Magasinier spécialisé	C	0,00	0	4,50	5	4,50	5	4,50	5
Total Bibliothèques			155,50	156	152,50	153	151,50	152	150,50	151
ITRF	Ingénieur de recherche	A	206,60	212	208,90	215	443,90	450	386,85	395
	Ingénieur d'études	A	553,30	560	529,90	537	512,50	519	485,23	493
	Assistant Ingénieur	A	265,50	266	258,00	258	244,40	245	243,00	243
	Technicien (NES)	B	654,80	657	634,20	636	634,10	636	619,10	622
	Adjoint tech.	C	904,00	912	914,40	923	919,80	929	911,00	922
Total ITRF			2 584,20	2 607	2 545,40	2 569	2 754,70	2 779	2 645,18	2 675
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Service soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	13,00	13	14,00	14	13,00	13	12,00	12
	Assistante sociale	B	7,80	8	6,80	7	6,80	7	6,80	7
Total Médico-sociaux			21,80	22	21,80	22	20,80	21	19,80	20
Autres	Conseil. Princ. Education	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total autres			1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total général			3 212,50	3 236	3 184,50	3 209	3 403,80	3 429	3 312,28	3 343

La baisse constatée en 2020 est due à la nouvelle comptabilisation des postes de chercheurs qui désormais sont intégrés dans la population des enseignants et chercheurs

Répartition des emplois BIATSS :

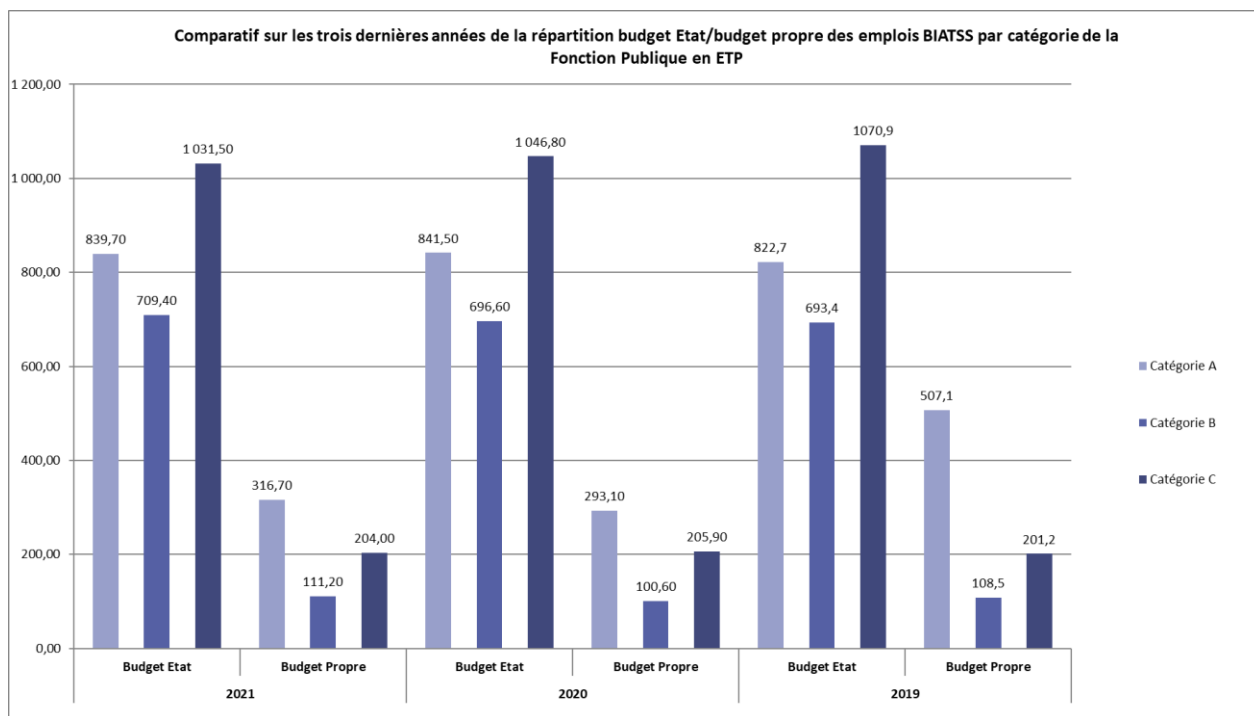


La répartition entre les trois catégories de la fonction publique est quasi identique à celle observée entre 2013 et 2020 (tous plafonds confondus) :

- catégorie A pour 2021 : 36% ; cette proportion reste stable depuis 2013
- catégorie B pour 2021 : 25,5% ; légère hausse de la représentation de la catégorie B par rapport à 2013 (23%)
- catégorie C pour 2021 : 38,5% ; la baisse se poursuit par rapport à 2013 (41%)

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

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Corps des ITRF	80,5%	80,0%	75,3%	74,6%	73,4%	72,0%	71,0%	70,8%	70,9%
Corps des Bibliothèques	4,8%	4,8%	5,8%	5,8%	5,9%	5,9%	6,0%	6,1%	6,0%
Corps de l'AENES et Médico-sociaux	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 31/12/2021 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	50,00	52,00	30,00	132,00	5,1%	129,00	5,0%	142,00	5,5%	142,00	5,5%
B - Chimie, matériaux	46,00	22,00	9,00	77,00	3,0%	78,00	3,0%	81,00	3,1%	81,00	3,1%
C - Sciences de l'ingénieur	79,00	56,00	10,00	145,00	5,6%	139,00	5,4%	132,00	5,1%	127,00	4,9%
D - SHS (Sc. Homme et société)	12,00	1,00	0,00	13,00	0,5%	15,00	0,6%	12,00	0,5%	13,00	0,5%
E - Informatique	145,00	60,00	2,00	207,00	8,0%	208,00	8,0%	208,00	8,0%	208,00	8,0%
F - Documentation, édition	111,00	99,00	92,80	302,80	11,7%	298,80	11,6%	279,00	10,8%	281,30	10,9%
G - Patrimoine, logistique	60,00	64,00	347,00	471,00	18,3%	476,80	18,4%	444,00	17,2%	437,80	16,9%
J - Gestion adm., pilotage	319,00	349,60	540,70	1 209,30	46,9%	1 211,80	46,8%	1 271,00	49,1%	1 279,50	49,5%
Médico-sociaux	23,50	0,00	0,00	23,50	0,9%	23,50	0,9%	18,00	0,7%	17,80	0,7%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	5,00	0,2%	0,00	0,0%	0,00	0,0%
Total	845,50	703,60	1 031,50	2 580,60	100%	2 584,90	100%	2 587,00	100,0%	2 587,40	100,0%

Répartition des emplois BIATSS sur plafond propre par BAP au 31/12/2021 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	29,00	7,00	3,00	39,00	6,2%	30,00	5,0%	83,60	10,2%	76,45	10,5%
B - Chimie, matériaux	15,00	5,00	0,00	20,00	3,2%	14,50	2,4%	86,00	10,5%	73,00	10,1%
C - Sciences de l'ingénieur	31,00	7,90	2,00	40,90	6,5%	43,00	7,2%	95,20	11,7%	71,20	9,8%
D - SHS (Sc. Homme et société)	9,10	1,80	0,00	10,90	1,7%	10,50	1,8%	31,00	3,8%	19,10	2,6%
E - Informatique	37,00	4,00	6,00	47,00	7,4%	45,70	7,6%	80,10	9,8%	73,40	10,1%
F - Documentation, édition	47,00	17,40	11,00	75,40	11,9%	59,40	9,9%	34,60	4,2%	30,00	4,1%
G - Patrimoine, logistique	9,00	6,00	49,40	64,40	10,2%	71,30	11,9%	69,90	8,6%	75,55	10,4%
J - Gestion adm., pilotage	127,00	59,10	132,60	318,70	50,4%	307,50	51,3%	332,40	40,7%	302,18	41,7%
Médico-sociaux	14,60	1,00	0,00	15,60	2,5%	17,70	3,0%	3,00	0,4%	3,00	0,4%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%	0,00	0,0%	1,00	0,1%	1,00	0,1%
Total	318,70	109,20	204,00	631,90	100,0%	599,60	100,0%	816,80	100,0%	724,88	100,0%

Répartition des emplois BIATSS tous plafonds confondus au 31/12/2021 :

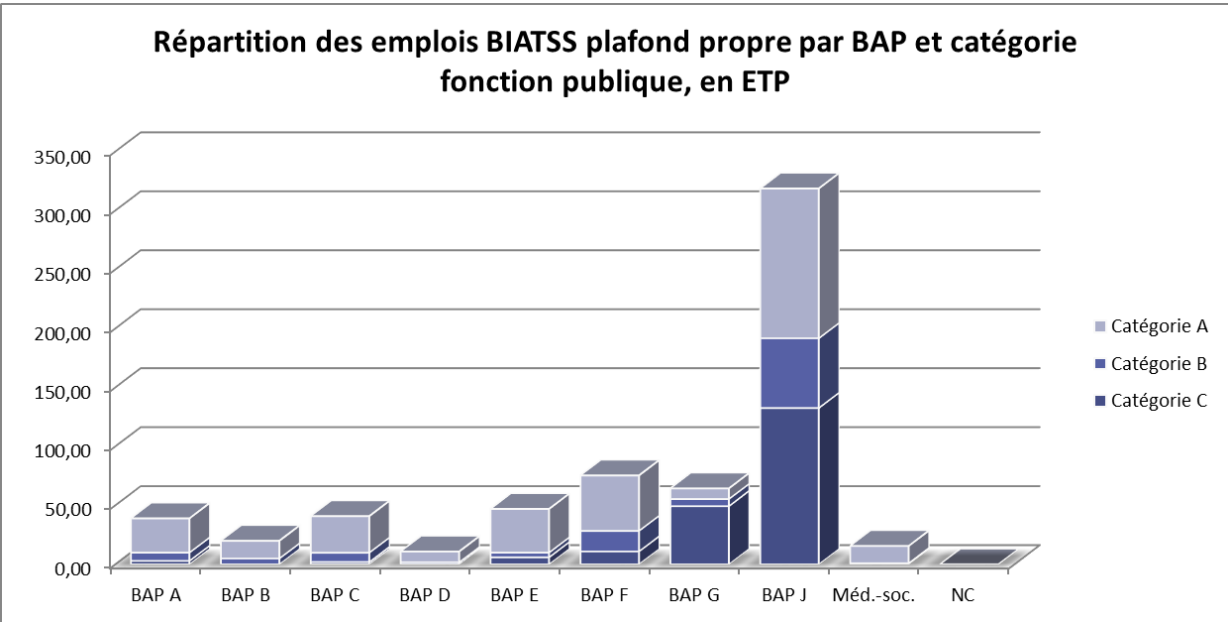
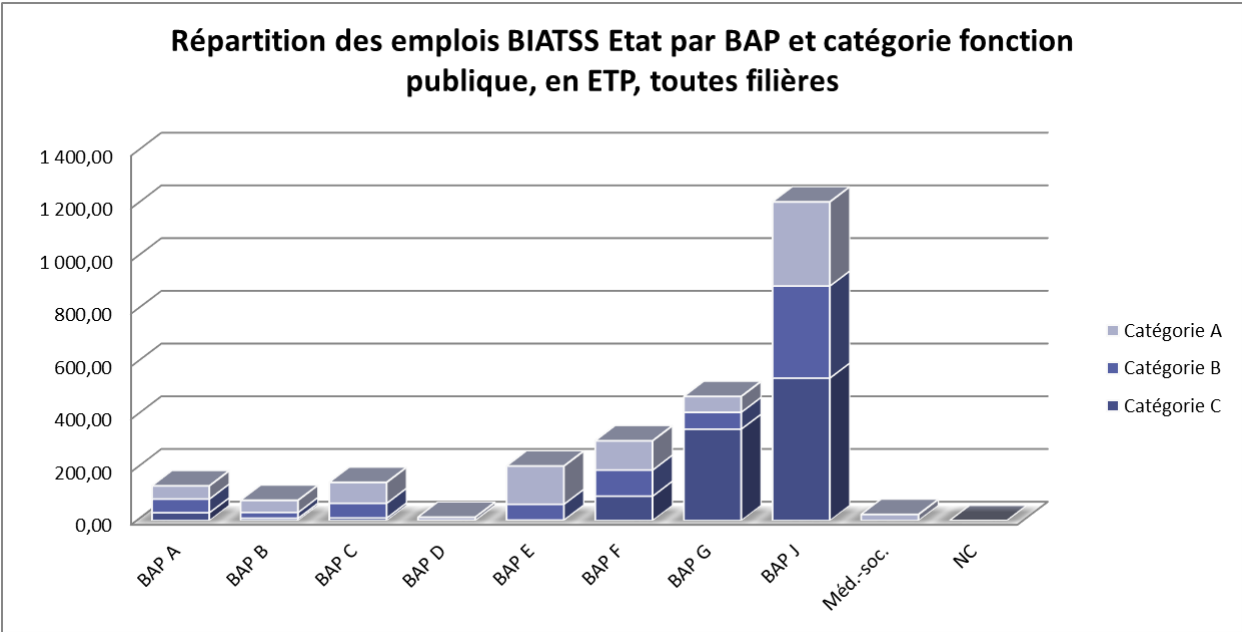
BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2021		Rapport Social Unique 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	79,00	59,00	33,00	171,00	5,32%	159,00	4,99%	225,60	6,63%	218,45	6,66%
B - Chimie, matériaux	61,00	27,00	9,00	97,00	3,02%	92,50	2,90%	167,00	4,91%	154,00	4,69%
C - Sciences de l'ingénieur	110,00	63,90	12,00	185,90	5,79%	182,00	5,72%	227,20	6,67%	198,20	6,04%
D - SHS (Sc. Homme et société)	21,10	2,80	0,00	23,90	0,74%	25,50	0,80%	43,00	1,26%	32,10	0,98%
E - Informatique	182,00	64,00	8,00	254,00	7,91%	253,70	7,97%	288,10	8,46%	281,40	8,58%
F - Documentation, édition	158,00	116,40	103,80	378,20	11,77%	358,20	11,25%	313,60	9,21%	311,30	9,49%
G - Patrimoine, logistique	69,00	70,00	396,40	535,40	16,67%	548,10	17,21%	513,90	15,10%	513,35	15,65%
J - Gestion adm., pilotage	446,00	408,70	673,30	1 528,00	47,56%	1 519,30	47,71%	1 603,40	47,11%	1 581,68	48,21%
Médico-sociaux	38,10	1,00	0,00	39,10	1,22%	41,20	1,29%	21,00	0,62%	20,80	0,63%
NC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	5,00	0,16%	1,00	0,03%	1,00	0,03%
Total	1 164,20	812,80	1 235,50	3 212,50	100,00%	3 184,50	100,00%	3 403,80	100,00%	3 312,28	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 2021, la BAP J "Gestion et pilotage" représente près de 50% des emplois BIATSS sous plafond Etat et sous plafond propre de l'établissement.

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

Répartition des emplois BIATSS par BAP et catégorie FP :



LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

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

Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2021 hors contrats étudiants (statistiques sur les 2 plafonds confondus) :

Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 688	64,6%
Contractuels	2 570	35,4%
Total général	7 258	100,0%

Répartition Enseignants et BIATSS

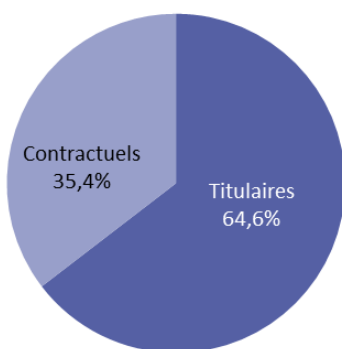
Enseignants / BIATSS	Total	%
Enseignants	4 120	56,8%
BIATSS	3 138	43,2%
Total général	7 258	100,0%

Pour rappel* :

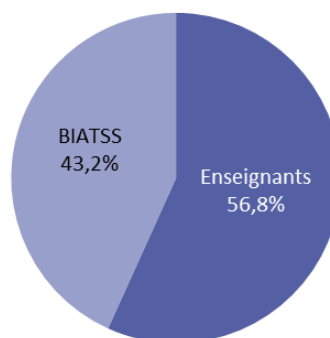
Effectifs au	Enseignants	BIATSS	Titulaires	Contractuels	Total	Part des contractuels
31/12/2021	4 120	3 138	4 688	2 570	7 258	35,4%
31/12/2020	4 078	3 097	4 751	2 424	7 175	33,8%
31/12/2019	4 030	3 068	4 779	2 319	7 098	32,7%
31/12/2018	3 945	3 034	4 767	2 212	6 979	31,7%

*hors contrats étudiants

Répartition Titulaires / Contractuels



Répartition Enseignants / BIATSS



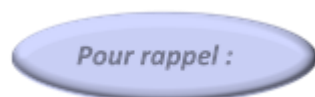
Au 31/12/2021, l'Université de Lorraine compte 7 258 agents. Ce total ne concerne que les agents rémunérés par l'Université de Lorraine. Sont exclus de ce total, les contrats étudiants, les vacataires d'enseignement, les vacataires administratifs et sportifs ainsi que les personnels « hébergés » (y compris les personnels mis à disposition).

Les agents titulaires constituent 64,6% de l'effectif total rémunéré (4 688 agents) et les agents contractuels 35,4% de l'effectif total rémunéré (2 570 agents). Dans l'enseignement supérieur national, la part des agents titulaires représente près des deux tiers des effectifs (65,3%). (données du bilan social du MESRI 2019/2020)

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent plus de la moitié des effectifs de l'UL avec 56,8 % de l'effectif contre 43,2% pour les personnels BIATSS. Dans l'enseignement supérieur national, les personnels enseignants représentent 52,9% et les personnels BIATSS 47,1%.

Effectifs rémunérés par statut et par sexe :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2021	Titulaires	2 189	2 499	4 688	46,7%
	Contractuels	1 328	1 242	2 570	51,7%
Total 2021		3 517	3 741	7 258	48,5%



Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
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%
2019	Titulaires	2234	2545	4779	46,7%
	Contractuels	1218	1101	2319	52,5%
Total 2019		3452	3646	7098	48,6%
2018	Titulaires	2216	2551	4767	46,5%
	Contractuels	1190	1022	2212	53,8%
Total 2018		3406	3573	6979	48,8%

De manière générale, la part des femmes reste stable en 2021. On note cependant, que celle-ci diminue très légèrement (-0,2%) pour les personnels titulaires par rapport à 2020.

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	2189	2496	4688
A	1317	2067	3384
B	347	212	559
C	525	220	745
Contractuel sur emploi permanent*	829	521	1350
A	378	313	691
B	141	69	210
C	310	139	449
Contractuel sur emploi non permanent*	490	705	1195
A	479	697	1176
B	3	3	6
C	8	5	13
Apprenti	9	16	25
Total général	3517	3741	7258

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

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		
tranche 15 -19							1	1				1	2	4
tranche 20 - 24	1	2	2	5	32	12	29	73	135	3	1	139	21	238
tranche 25 - 29	27	21	21	69	139	37	72	248	579	2	2	583	2	902
tranche 30 - 34	155	53	55	263	184	34	69	287	254	1	7	262		812
tranche 35 - 39	310	74	83	467	79	31	68	178	85			85		730
tranche 40 - 44	548	69	63	680	64	23	51	138	41			41		858
tranche 45 - 49	553	78	99	730	51	31	42	124	30		2	32		885
tranche 50 - 54	624	104	145	873	50	22	47	119	19			19		1011
tranche 55 - 59	601	94	176	871	53	14	41	108	18			18		996
tranche 60 - 64	440	55	84	579	34	6	23	63	11			11		653
tranche 65 à 69	125	9	17	151	5		6	11	3			3		165
tranche + de 70					1			1						1
Total général	3384	559	745	4688	692	210	449	1351	1175	6	13	1194	25	7258

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 31/12/2021 hors contrats étudiants (statistiques sur les 2 plafonds État et propre confondus) :

Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 699	64,6%
Contractuels	2 571	35,4%
Total général	7 270	100,0%

Répartition Enseignants et BIATSS

Enseignants / BIATSS	Total	%
Enseignants	4 118	56,6%
BIATSS	3 152	43,4%
Total général	7 270	100,0%

Effectifs en fonction par statut et par sexe :

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

Répartition des effectifs en fonction au 31/12/2021 (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	Enseignants	995	1 703	2 698	36,9%	986,3	1 697,7	2 684,0	36,7%
	BIATSS	1 207	794	2 001	60,3%	1 162,2	784,5	1 946,7	59,7%
	Tous	2 202	2 497	4 699	46,9%	2 148,5	2 482,2	4 630,7	46,4%
Contractuels	Enseignants	602	818	1 420	42,4%	579,4	773,2	1 352,6	42,8%
	BIATSS	726	425	1 151	63,1%	690,1	415,4	1 105,5	62,4%
	Tous	1 328	1 243	2 571	51,7%	1 269,5	1 188,6	2 458,1	51,6%
Total		3 530	3 740	7 270	48,6%	3 418,0	3 670,8	7 088,8	48,2%

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	1326	2064	3390	347	212	559	529	221	750	4699
Contractuel sur emploi permanent	378	312	690	141	69	210	310	139	449	1349
CDI	124	74	198	70	15	85	109	43	152	435
Emplois permanents de l'État	88	80	168							168
Professeurs associés	9	29	38							38
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	6	5	11	6	4	10	27	11	38	59
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	8	6	14	11	17	28	30	12	42	84
Travailleurs handicapés					1	1	3	1	4	5
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	132	118	250	52	32	84	125	65	190	524
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	11		11	2		2	16	7	23	36
Contractuel sur emploi non permanent	479	699	1178	3	3	6	8	5	13	1197
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche (ATER, lecteurs et maîtres de langues...)	234	310	544							544
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	241	388	629							629
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	4	1	5	3	3	6	8	5	13	24
Apprenti							9	16	25	25
Total général	2183	3075	5258	491	284	775	856	381	1237	7270

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	1326	2064	3390	347	212	559	529	221	750	4699
Enseignants-chercheurs	757	1402	2159							2159
PROF UNIV	143	484	627							627
PR MED GENE		2	2							2
PROF UNIV PH	24	100	124							124
PROF UNIV PH DENT	2	4	6							6
PUPH PHARMA	3	3	6							6
MCF	548	779	1327							1327
MCF PH	25	17	42							42
MCF PH DENT	10	11	21							21
MCUPH PHARMA	2	2	4							4
Enseignants 1er et 2nd degré	236	291	527							527
AGREGE	97	144	241							241
CERTIFIE	113	101	214							214
P L P	12	11	23							23
PROF ECOLE	5	12	17							17
PROF EPS	9	23	32							32
Professeurs Grand Etablissement		7	7							7
Personnels de l'AENES	39	22	61	64	12	76	155	16	171	308
ADMENESR	1	2	3							3
AG EPCSP		1	1							1
DGS EPSCP		1	1							1
AAE	38	18	56							56
SAENES 10				64	12	76				76
ADJENES							155	16	171	171
Personnels ITRF	251	327	578	241	191	432	326	186	512	1522
IGR RF	36	80	116							116
IGE RF	144	171	315							315
ASIRF	71	76	147							147
TECH RF				241	191	432				432
ATRF							326	186	512	512
Personnels des bibliothèques	23	10	33	42	9	51	43	18	61	145
CONS GN BI	4		4							4
CONSV BIBL(1992)	11	7	18							18
BIBLIOTHECAIRE	8	3	11							11
BIBAS				42	9	51				51
MAGASINIER							43	18	61	61
Personnels médico-sociaux	10		10							10
INF ENES	7		7							7
ASSAE	3		3							3
Personnel technique (ATEC)							1		1	1
Personnels filière Inform. Orient. Educ	1		1							1
Autres (Personnels mis à disposition entrants)	9	5	14				4	1	5	19

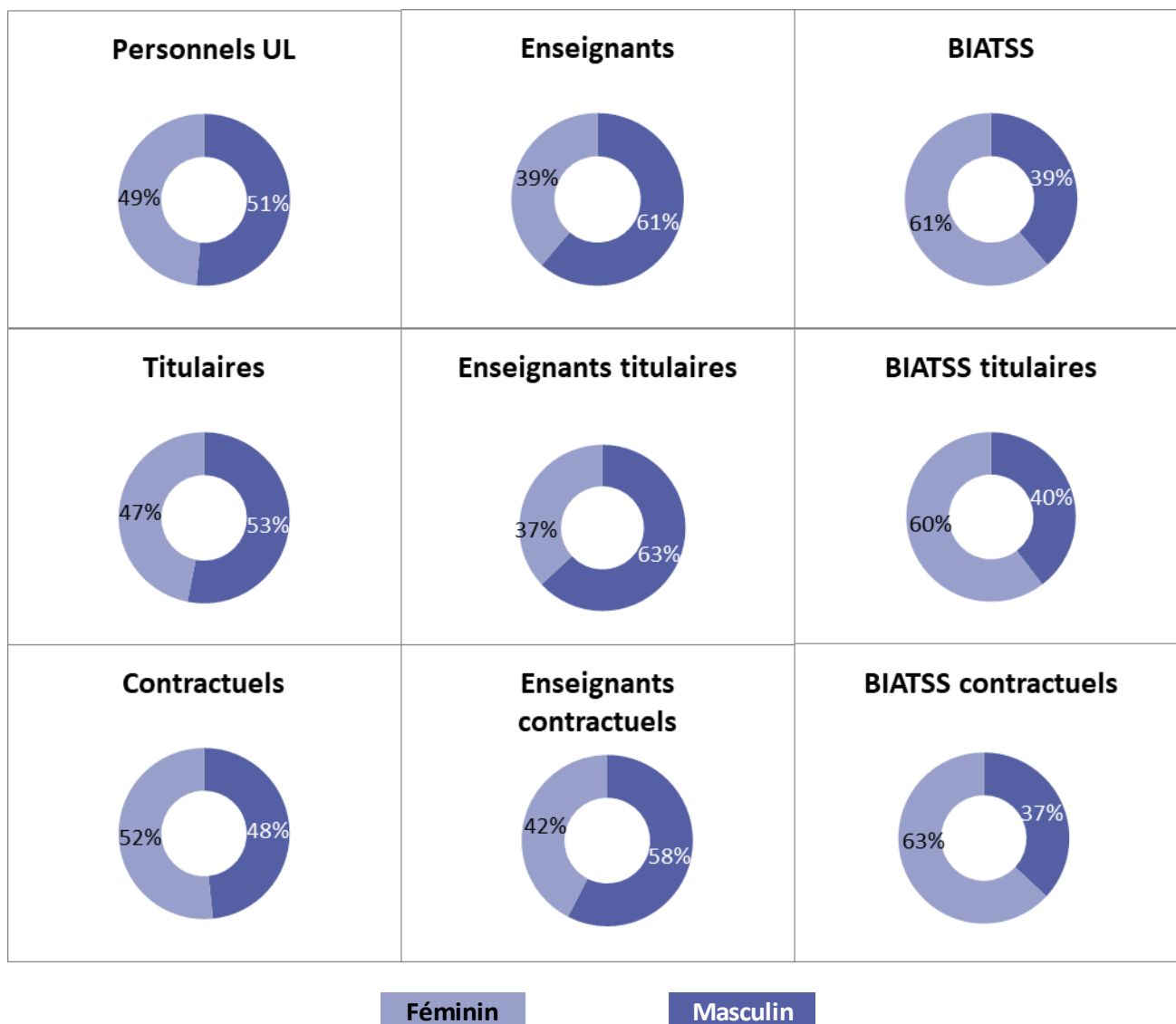
Contractuels sur emploi permanent

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	378	312	690	141	69	210	310	139	449	1349
Enseignants-chercheurs	100	111	211							211
Associé MCF		1	1							1
Associé MCF mi-tps	4	13	17							17
Associé professeur mi-tps	1	2	3							3
Contractuel Chercheur LRU	3	2	5							5
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	2	8	10							10
Assistant hosp-U médecine	7	1	8							8
Assistant hosp-U pharmacie	2	1	3							3
Associé chef clinique tps plein	1		1							1
Chef clinique univ assistant hosp	61	68	129							129
Praticien hospitalo-U	5	5	10							10
Assistant hosp-U des CSERD	13	5	18							18
Associé MCF hosp-U mi-tps		3	3							3
Associé MCF hosp-U tps plein		1	1							1
Associé prof hosp-U mi-tps	1	1	2							2
Enseignants 2nd degré	27	9	36							36
Personnels de l'AENES							2		2	2
Personnels ITRF	217	189	406	139	68	207	307	136	443	1056
IGR RF	20	58	78							78
IGE RF	136	96	232							232
ASIRF	61	35	96							96
TECH RF				139	68	207				207
ATRF							307	136	443	443
Personnels médico-sociaux	34	3	37	2		2				39
INF ENES	5	1	6							6
INF-ETAT				1		1				1
PSYCHOLOGUE	8	1	9							9
ASSAE	6		6							6
MEDECIN	15	1	16							16
DIETETICIEN				1		1				1
Personnels des bibliothèques					1	1	1	3	4	5
BIBAS					1	1				1
MAGASINIER							1	3	4	4

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	479	699	1178	3	3	6	8	5	13	1197
Personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	475	698	1173							1173
ATER	84	91	175							175
ATER mi-temps	14	12	26							26
Contractuel Chercheur LRU	65	126	191							191
Enseignant associé (statut UL)	12	30	42							42
Doctorant contractuel	241	388	629							629
Enseignants type second degré	31	40	71							71
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange	1	2	3							3
Lecteur langue étrangère à titre personnel	23	6	29							29
Maître langue étrangère à titre personnel	4	2	6							6
Contractuel enseignant-chercheur LRU		1	1							1
Personnels ITRF	4	1	5	3	3	6	8	5	13	24
IGR RF	1		1							1
IGE RF	3		3							3
ASIRF		1	1							1
TECH RF				3	3	6				6
ATRF							8	5	13	13
Apprenti							9	16	25	25

Répartition des personnels par sexe au 31/12/2021 (en effectif) :



La parité est (presque) respectée au niveau de l'ensemble des personnels de l'Université. Cependant cette proportion est déséquilibrée suivant la population observée. Ainsi, les hommes représentent 61% des personnels enseignants et inversement, les femmes représentent 61% 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	2276	2221,0	2597	2582,4	4873	4803,35
Contractuel sur emploi permanent	849	808,8	541	521,4	1390	1330,2
Contractuel sur emploi non permanent	490	471,5	706	671,2	1196	1142,7
Total	3615	3501,3	3844	3775,0	7459	7276,25

Répartition des effectifs gérés par catégorie FP et sexe :

Catégorie FP	Féminin		Masculin		Total	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
A	2236	2176,65	3161	3105,5	5397	5282,15
dont enseignants, E-C, chercheurs	1631	1598,05	2585	2535,1	4216	4133,15
dont BIATSS	605	578,6	576	570,4	1181	1149
B	503	486,6	288	285	791	771,6
C	876	838	395	384,5	1271	1222,5
Total	3615	3501,3	3844	3775,0	7459	7276,25

Répartition des effectifs titulaires gérés par corps et sexe :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	Total	% d'agents en fonction (hors MAD entrantes)
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	5	12	17	100,00%
	AGREGÉ	101	146	247	97,57%
Enseignants 2nd degré	CERTIFIÉ	114	103	217	98,62%
	PROF. EPS	9	23	32	100,00%
	PLP (LYCEE PRO.)	12	11	23	100,00%
Personnels Grands Établissements	PROF. DE L'ENSAM		7	7	100,00%
Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements		241	302	543	98,71%
Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences	MAITRE CONF.	570	810	1380	96,16%
	MAIT.CONF.HOSP. DENTAIRE	10	11	21	100,00%
	MCUPH PHARMACIE	2	2	4	100,00%
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	25	17	42	100,00%
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PROF. DES UNIVERSITES	148	514	662	94,71%
	PR MED GENERALE		2	2	100,00%
	PROF.PRAT.HOSP. DENTAIRE	2	4	6	100,00%
	PROF.UPH PHARMACIE	3	3	6	100,00%
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	25	104	129	96,12%
Total Enseignants-Chercheurs		785	1 467	2 252	95,91%
Total Enseignants, enseignants-chercheurs		1 026	1 769	2 795	96,53%
AENES	DGS EPSCP		1	1	100,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	1	2	3	100,00%
	AGENT COMPTABLE EPCSCP		1	1	100,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	40	19	59	94,92%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	66	12	78	97,44%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	160	18	178	96,07%
	Total AENES	267	53	320	96,25%
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	4		4	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	11	8	19	94,74%
	BIBLIOTHÉCAIRE	9	3	12	91,67%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	42	9	51	100,00%
	MAGASINIER	43	18	61	100,00%
	Total Bibliothèques	109	38	147	98,64%
Inform. Orient. Educ.	C.P.E.	1		1	100,00%
	Total Information Orientation Education	1	0	1	100,00%
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	37	86	123	94,31%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	158	181	339	92,92%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	76	80	156	94,23%
	TECHNICIEN RF	250	195	445	97,08%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	340	195	535	95,70%
	Total ITRF	861	737	1 598	95,24%
Médico-sociaux	INFIRMER(E) ENES	8		8	100,00%
	ASSISTANTE SOCIALE	3		3	100,00%
	Total Médicaux sociaux	11	0	11	100,00%
TOS	ATEC	1		1	100,00%
	Total Techniciens ouvriers de service	1	0	1	100,00%
Total BIATSS		1250	828	2 078	96,29%
Total global		2 276	2 597	4 873	96,43%

Répartition des effectifs gérés par classe d'ancienneté, sexe, statut :

Classe d'ancienneté	Contractuel			Titulaire			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
moins d'un an	294	256	550	24	34	58	608
1 à 4 ans	613	697	1310	193	192	385	1695
5 à 9 ans	190	139	329	386	359	745	1074
10 à 14 ans	102	86	188	429	402	831	1019
15 à 19 ans	63	35	98	315	390	705	803
20 à 24 ans	40	26	66	339	451	790	856
25 à 29 ans	18	6	24	298	383	681	705
30 ans ou plus	19	2	21	292	386	678	699
Total général	1339	1247	2586	2276	2597	4873	7459

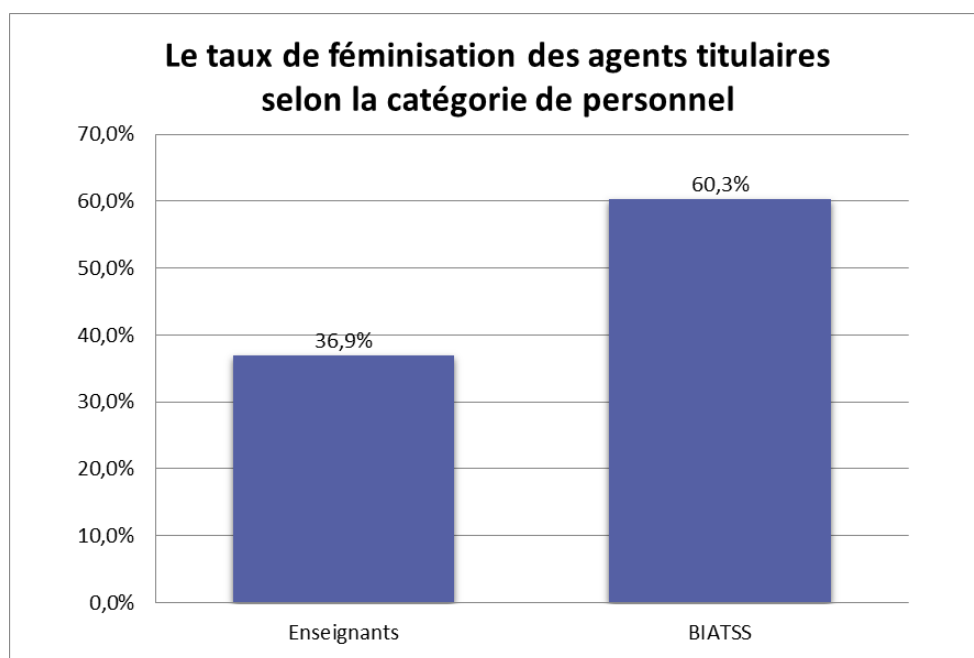
L'ancienneté est globale et comprend toutes les périodes d'emploi au sein de l'établissement (y compris celles exercées en qualité de vacataire)

LES AGENTS TITULAIRES

Effectifs des agents titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par filière et par sexe :

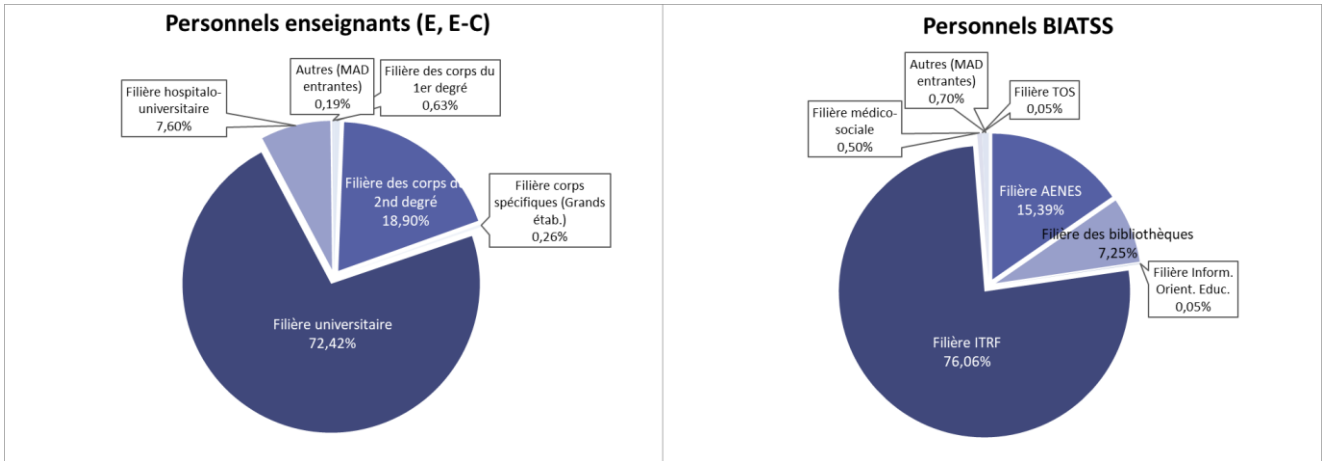
Catégorie de personnel	Filière	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants (E, E-C)	Filière des corps du 1er degré	5	12	17	29,4%
	Filière des corps du 2nd degré	231	279	510	45,3%
	Filière corps spécifiques (Grands étab.)	0	7	7	0,0%
	Filière universitaire	691	1 263	1 954	35,4%
	Filière hospitalo-universitaire	66	139	205	32,2%
	Autres (MAD entrantes)	2	3	5	40,0%
	Total des personnels enseignants	995	1 703	2 698	36,9%
	Part des effectifs / Total effectifs par sexe	45,2%	68,2%	57,4%	
Personnels BIATSS	Filière AENES	258	50	308	83,8%
	Filière des bibliothèques	108	37	145	74,5%
	Filière Inform. Orient. Educ.	1	0	1	100,0%
	Filière ITRF	818	704	1 522	53,7%
	Filière médico-sociale	10	0	10	100,0%
	Filière TOS	1	0	1	100,0%
	Autres (MAD entrantes)	11	3	14	78,6%
	Total des personnels BIATSS	1 207	794	2 001	60,3%
Ensemble des effectifs		2 202	2 497	4 699	46,9%

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



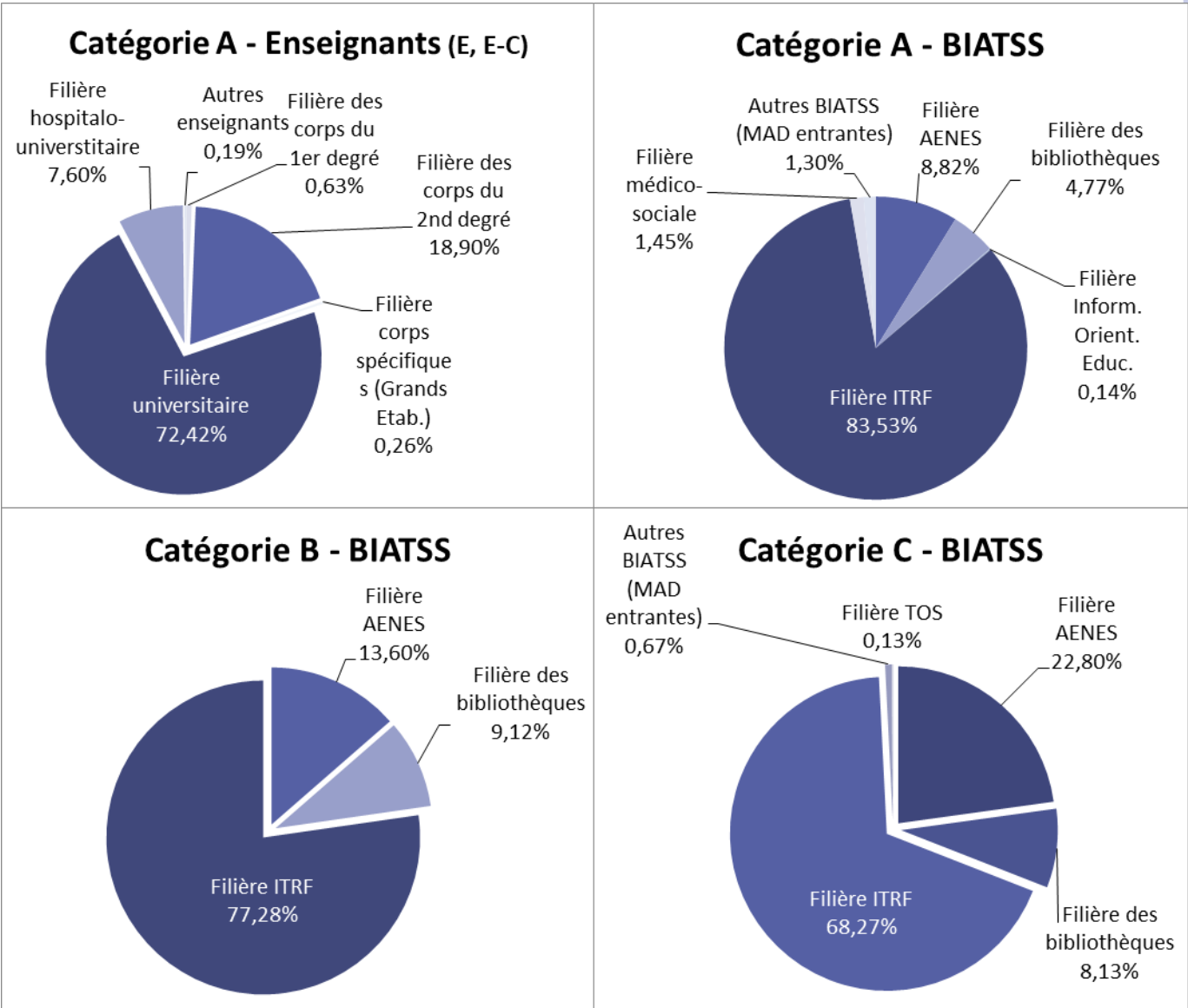
À l'Université de Lorraine, 57,4% des personnels titulaires sont des personnels enseignants et 42,6% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 46,9% des personnels titulaires, elles ne représentent que 36,9% des enseignants et constituent 60,3% des effectifs chez les BIATSS.

Le poids des effectifs de chaque filière au sein des catégories de personnel :

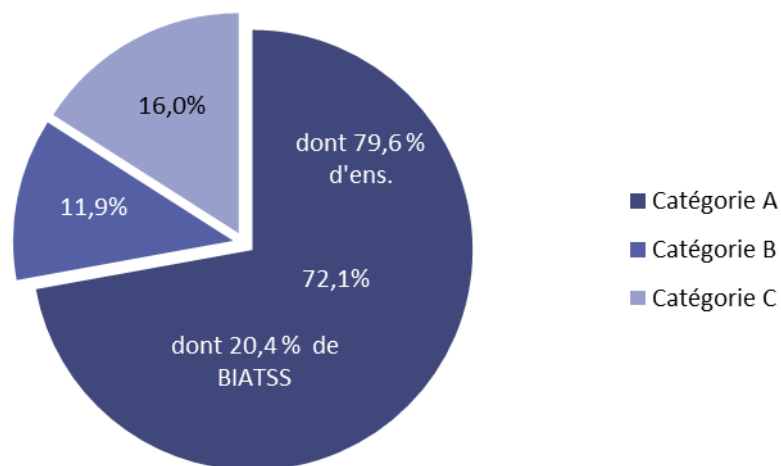


Chez les enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 72,42%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 18,90%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 76,06% des agents suivie des filières AENES (15,39%) et Bibliothèques (7,25%).

Le poids des effectifs de chaque filière au sein des catégories statutaires :



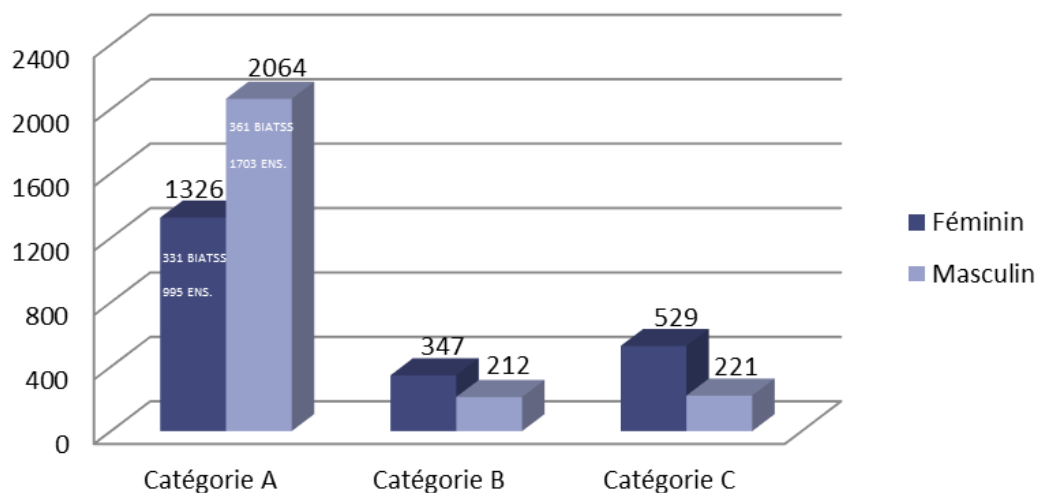
Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire



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

Plus des deux-tiers des agents titulaires de l'établissement relèvent de la catégorie A (72,1%) : 79,6 % sont des personnels enseignants et 20,4% des personnels BIATSS ; les catégories B et C (uniquement des BIATSS) représentent le tiers restant. Ces proportions sont équivalentes au niveau national : catégorie A 68%, catégorie B 12,8 % et catégorie C 19,2% (données bilan social MESRI 2019/2020).

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



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

LES AGENTS CONTRACTUELS

Effectifs des agents contractuels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe :

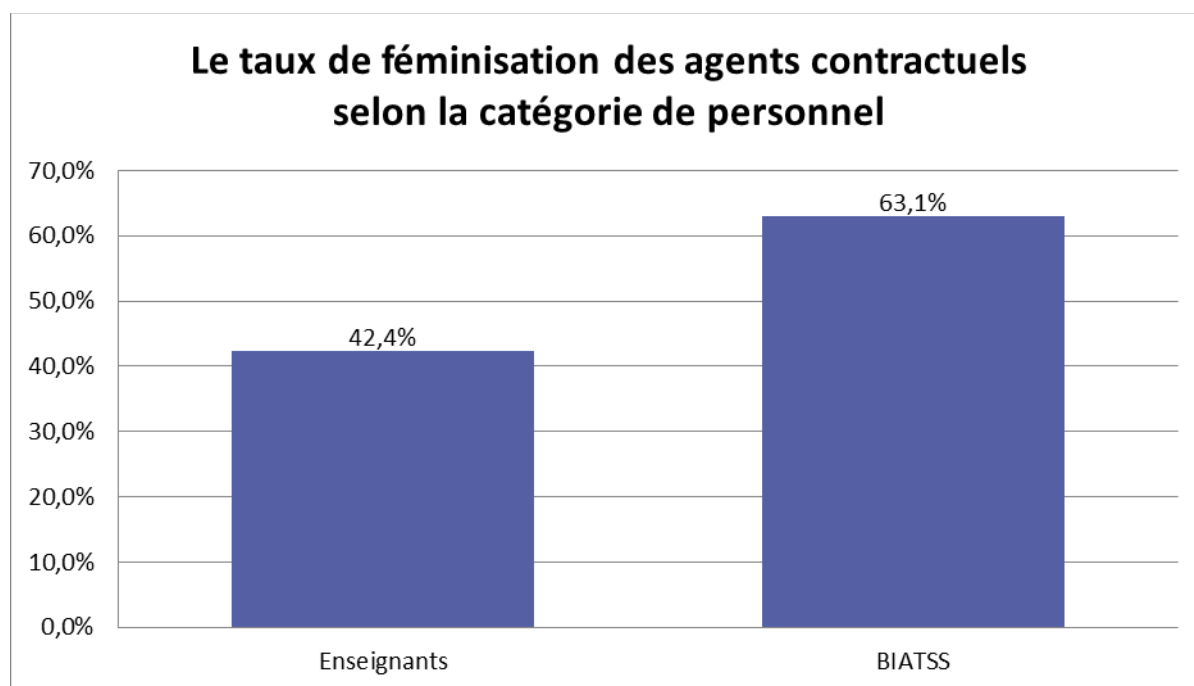
Catégorie de personnel	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants, E-C, chercheurs	602	818	1 420	42,4%
Personnels BIATSS	726	425	1 151	63,1%
Ensemble des agents contractuels	1 328	1 243	2 571	51,7%

Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2021 avec un taux de féminisation en légère hausse par rapport à 2020 (+0,2%).



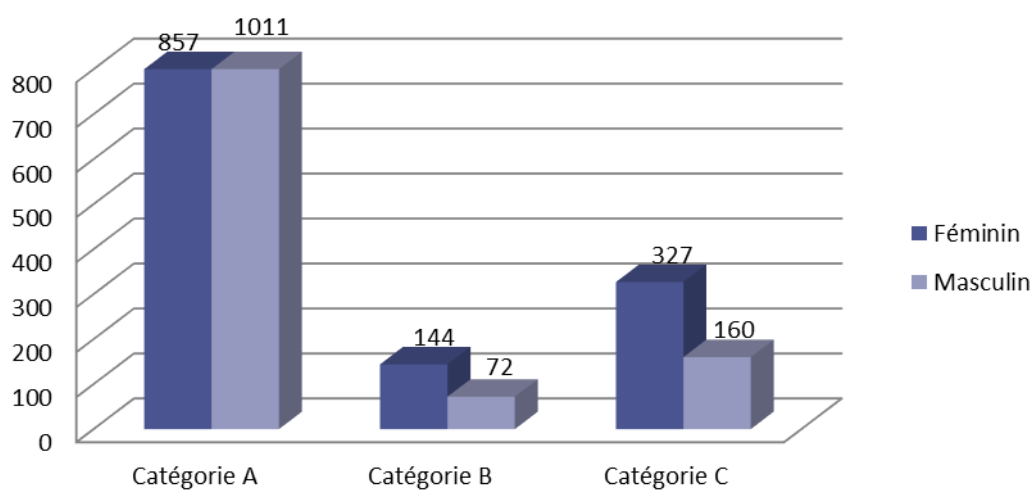
(sur la base des effectifs rémunérés au 31/12)

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
2020	1 248	1 176	2 424	51,49%
2019	1 218	1 101	2 319	52,52%
2018	1 190	1 022	2 212	53,80%

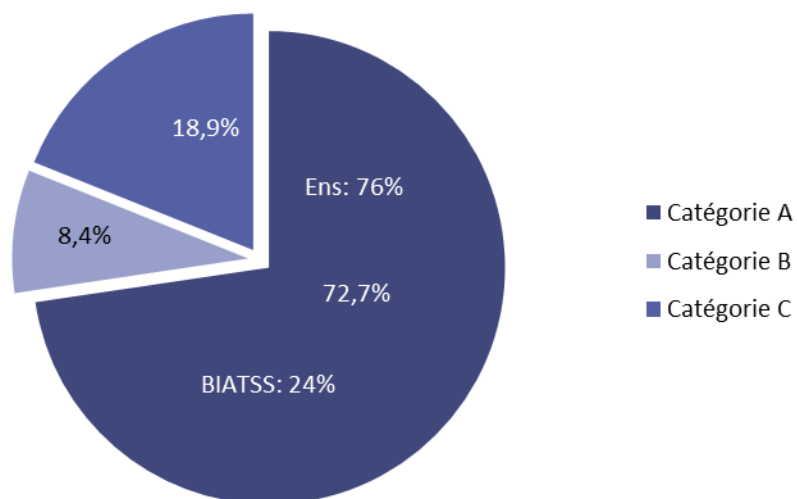


Minoritaire chez les personnels titulaires, la part des femmes est majoritaire chez les personnels contractuels. Les femmes représentent ainsi 51,7% des personnels contractuels contre 46,9% des effectifs titulaires. Elles représentent respectivement 42,4% des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs et 63,1% des personnels BIATSS au sein de la population des personnels contractuels.

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



Les effectifs des agents contractuels selon la catégorie statutaire



Répartition des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et BIATSS contractuels dont le contrat en CDD a été transformé en CDI sur l'année civile 2021 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	4,0
BIATSS	A	6	6	12	11
	B	6	1	7	6,7
	C	13	4	17	16,9
Total Général		27	13	40	38,6

Parmi les CDIsés :

- catégorie A : 1 IGR, 7 IGE, 2 ASI, 2 médecins, 2 chercheurs et 2 enseignants type second degré
- catégorie B : 7 TECH
- catégorie C : 17 ADTRF

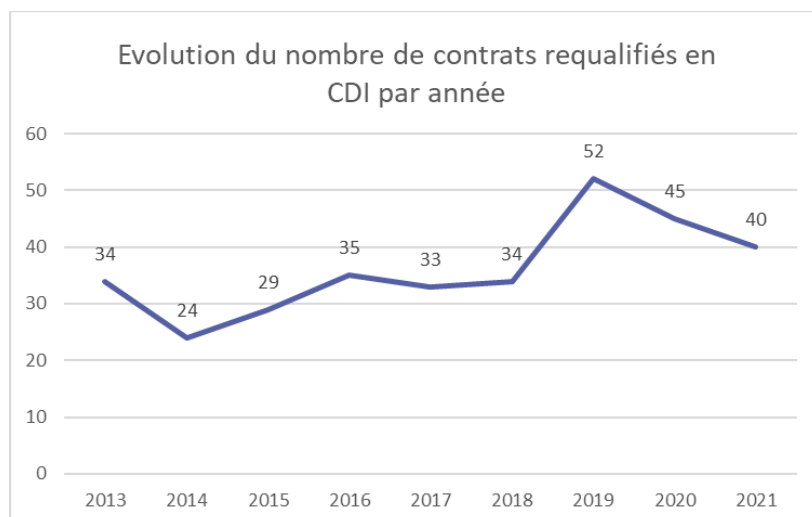
Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du contrat et discipline :

27 BAP J (admin.), 2 BAP G (immobilier), 3 BAP F (documentation), 1 BAP E (Informatique), 1 BAP C (Sciences de l'Ingénieur), 2 personnels médico-sociaux, un enseignant discipline communication, un enseignant discipline génie chimique et 2 chercheurs en santé publique, environnement et société.

Par structure d'affectation :

	Total	Directions centrales	Composantes de formation	laboratoires, pôles
Féminin	27	12	12	3
Masculin	13	5	6	2
Total	40	17	18	5

Evolution du nombre de CDI depuis 2013 :



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

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 selon le moment de la transformation et le fondement juridique :

Fondement juridique	CDD sur un même poste pendant 6 ans	succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie	Total général
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	24	7	31
Contractuels sur emplois à temps incomplet	3		3
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche		3	3
Total général	27	10	37

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
4 ans		1	1
5 ans		1	1
6 ans	22	8	30
7 ans	4		4
9 ans	1		1
Total	27	10	37

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

Contrats à durée déterminée transformés en CDI sur décision de l'UL :

3 agents (2 agents de sexe féminin et 1 agent de sexe masculin) sur des fonctions d'enseignant, médecin et directeur opérationnel.

Recrutements directs en CDI :

2 médecins de sexe féminin ont été recrutés directement en CDI en 2021 représentant 1,5 ETP.

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

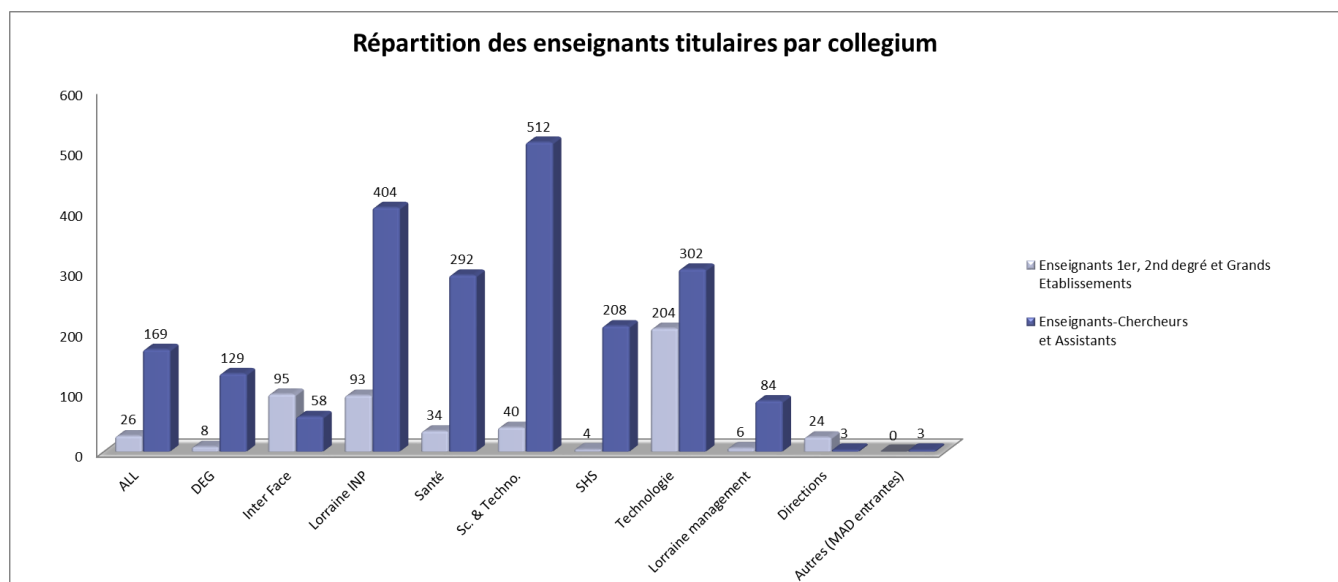
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

Au 31 décembre 2021, l'Université de Lorraine comptabilise 2 698 enseignants titulaires en fonction : 72,4% sont enseignants-chercheurs de la filière universitaire, 18,9% des enseignants du second degré, 7,6% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 0,6% des enseignants du premier degré, 0,3% des professeurs de l'ENSAM et les enseignants en MAD entrantes 0,2%.

Chez les enseignants-chercheurs, la section CNU Informatique est la plus représentée avec 145 enseignants-chercheurs, suivie de la section CNU Génie Informatique avec 134 enseignants-chercheurs. Quant aux enseignants du second degré, la première discipline est l'Anglais avec 101 enseignants, puis l'Éducation Physique et Sportive avec 56 enseignants et les Mathématiques avec 53 enseignants.

Répartition des Enseignants titulaires par collégium au 31/12/2021 :

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	169	115	80	195	7,23%
Collegium Droit, Economie, Gestion	8	129	60	77	137	5,08%
Collegium Inter Face	95	58	83	70	153	5,67%
Collegium Lorraine INP	93	404	140	357	497	18,42%
Collegium Santé	34	292	123	203	326	12,08%
Collegium Sciences et Technologies	40	512	157	395	552	20,46%
Collegium Sciences Humaines et Sociales	4	208	92	120	212	7,86%
Collegium Technologie	204	302	184	322	506	18,75%
Collegium Lorraine Management Innovation	6	84	31	59	90	3,34%
Directions	24	3	9	18	27	1,00%
Autres (MAD entrantes)	0	3	1	2	3	0,11%
Total général	534	2164	995	1703	2698	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 148 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)	42	44	86
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	89	305	394
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	73	120	193
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	38	84	122
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	134	117	251
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	57	158	215
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	48	177	225
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	31	66	97
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	93	128	221
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	105	107	212
N.C.	49	99	148
Total	759	1405	2164

Pour rappel :

Pôle scientifique	Rapport Social Unique 2020	Bilan social 2019	Bilan social 2018
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	85	82	87
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	394	394	396
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	182	243	238
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	121	122	123
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	266	263	256
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	211	210	212
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	227	223	220
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	98	99	100
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	224	221	217
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	208	207	207
Structure extérieure	14	13	14
N.C.	149	104	107
Total	2179	2181	2177

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

Répartition des effectifs enseignants-chercheurs titulaires en fonction par section CNU au 31/12/2021 (hors MAD entrantes) :

		Code	Section CNU	MAIT.CONF.		PROF. UNIV.		Total			
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Général	
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	Droit privé et sciences criminelles	23	15	4	11	27	26	53	
		02	Droit public	17	10		11	17	21	38	
		03	Histoire du droit & des institutions	2	3	1	2	3	5	8	
		04	Science politique	3	2		1	3	3	6	
	Sous-total groupe 1			45	30	5	25	50	55	105	
	Groupe 2	05	Sciences économiques	14	20	6	6	20	26	46	
		06	Sciences de gestion	31	45	3	13	34	58	92	
Sous-total groupe 2			45	65	9	19	54	84	138		
Sous-total Droit, Economie, Gestion				90	95	14	44	104	139	243	
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	20	4	5	6	25	10	35	
		08	Langues & littératures anciennes	4	1	1	2	5	3	8	
		09	Langues & littératures françaises	12	5	6	6	18	11	29	
		10	Littératures comparées	4	1	2	1	6	2	8	
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	26	17	4	8	30	25	55	
		12	Langues & littératures Germaniques	10	4	3	3	13	7	20	
		13	Langues & littératures slaves	3	1		1	3	2	5	
		14	Langues & littératures Romanes	11	6	1	1	12	7	19	
		15	Langues & Littératures autres	1	3	1		2	3	5	
	Sous-total groupe 3			91	42	23	28	114	70	184	
	Groupe 4	16	Psychologie	21	15	5	8	26	23	49	
		17	Philosophie	2	6		4	2	10	12	
		18	Arts	13	5	3	4	16	9	25	
		19	Sociologie, démographie	9	14	2	5	11	19	30	
		20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1			1	1	1	2	
		21	Histoire & civilisations : ancien	8	7	3	3	11	10	21	
		22	Histoire & civilisations : contemporain	6	12	3	9	9	21	30	
		23	Géographie physique & autres	8	8		9	8	17	25	
		Sous-total groupe 4			68	67	16	43	84	110	194
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines				159	109	39	71	198	180	378
	Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	8	27	3	19	11	46	57
			26	Mathématiques appliquées	11	26	4	15	15	41	56
			27	Informatique	24	77	5	39	29	116	145
Sous-total groupe 5			43	130	12	73	55	203	258		
Groupe 6		28	Milieux denses & matériaux	11	29	1	27	12	56	68	
		29	Constituants élémentaires				1	0	1	1	
		30	Milieux dilués & optique	1	12		9	1	21	22	
Sous-total groupe 6			12	41	1	37	13	78	91		
Groupe 7		31	Chimie théorique, physique, analytique	15	26	2	14	17	40	57	
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	10	13	3	7	13	20	33	
		33	Chimie des matériaux	11	21	6	22	17	43	60	
Sous-total groupe 7			36	60	11	43	47	103	150		
Groupe 8		35	Structure et évolution de la Terre	8	14	4	11	12	25	37	
		36	Terre solide	5	6		1	5	7	12	
		Sous-total groupe 8			13	20	4	12	17	32	49
Groupe 9		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	24	69	5	33	29	102	131	
		61	Génie informatique	17	66	5	46	22	112	134	
		62	Énergétique, génie des procédés	18	37	13	37	31	74	105	
		63	Electronique, optique et systèmes	7	36	1	28	8	64	72	
Sous-total groupe 9			66	208	24	144	90	352	442		
Groupe 10		64	Biochimie & biologie moléculaire	10	17	4	7	14	24	38	
		65	Biologie cellulaire	12	11	5	4	17	15	32	
		66	Physiologie	5	9	1	4	6	13	19	
		67	Biologie des populations & écologie	7	7	3	4	10	11	21	
		68	Biologie des organismes	25	18	8	15	33	33	66	
		69	Neurosciences	4	4		2	4	6	10	
Sous-total groupe 10			63	66	21	36	84	102	186		
Sous-total Sciences				233	525	73	345	306	870	1176	
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	10	5	2	4	12	9	21	
		71	Sciences de l'information & et de la communication	27	12	5	5	32	17	49	
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	1	2		3	1	5	6	
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	7	10		3	7	13	20	
Sous-total Pluridisciplinaire				45	29	7	15	52	44	96	
Théologie		76	Théologie catholique	1	3	2	1	3	4	7	
Sous-total Théologie				1	3	2	1	3	4	7	
Pharmacie	85 Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)			6	5	3	2	9	7	16	
	86 Sciences du médicament (pharmacie)			8	7	3	2	11	9	20	
	87 Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)			6	6	2	4	8	10	18	
Sous-total Pharmacie				20	18	8	8	28	26	54	
Total				548	779	143	484	691	1263	1954	

Les sections du domaine des sciences sont les plus représentées au sein des enseignants-chercheurs : 60,2% des enseignants-chercheurs appartiennent au domaine des sciences.

Répartition des effectifs enseignants-chercheurs titulaires par section CNU au 31/12/2021 en pourcentage :

				MAIT.CONF.			PROF. UNIV.			TOTAL		
		Code	Section CNU	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	38	2,9%	71,7%	15	2,4%	28,3%	53	2,7%	
		02	Droit public	27	2,0%	71,1%	11	1,8%	28,9%	38	1,9%	
		03	Histoire du droit & des institutions	5	0,4%	62,5%	3	0,5%	37,5%	8	0,4%	
		04	Science politique	5	0,4%	83,3%	1	0,2%	16,7%	6	0,3%	
	Sous-total groupe 1			75	5,7%	71,4%	30	4,8%	28,6%	105	5,4%	
	Groupe 2	05	Sciences économiques	34	2,6%	73,9%	12	1,9%	26,1%	46	2,4%	
		06	Sciences de gestion	76	5,7%	82,6%	16	2,6%	17,4%	92	4,7%	
Sous-total groupe 2			110	8,3%	79,7%	28	4,5%	20,3%	138	7,1%		
Sous-total Droit, Economie, Gestion				185	13,9%	76,1%	58	9,3%	23,9%	243	12,4%	
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	24	1,8%	68,6%	11	1,8%	31,4%	35	1,8%	
		08	Langues & littératures anciennes	5	0,4%	62,5%	3	0,5%	37,5%	8	0,4%	
		09	Langues & littératures françaises	17	1,3%	58,6%	12	1,9%	41,4%	29	1,5%	
		10	Littératures comparées	5	0,4%	62,5%	3	0,5%	37,5%	8	0,4%	
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	43	3,2%	78,2%	12	1,9%	21,8%	55	2,8%	
		12	Langues & littératures Germaniques	14	1,1%	70,0%	6	1,0%	30,0%	20	1,0%	
		13	Langues & littératures slaves	4	0,3%	80,0%	1	0,2%	20,0%	5	0,3%	
		14	Langues & littératures Romanes	17	1,3%	89,5%	2	0,3%	10,5%	19	1,0%	
		15	Langues & Littératures autres	4	0,3%	80,0%	1	0,2%	20,0%	5	0,3%	
	Sous-total groupe 3			133	10,0%	72,3%	51	8,1%	27,7%	184	9,4%	
	Groupe 4	16	Psychologie	36	2,7%	73,5%	13	2,1%	26,5%	49	2,5%	
		17	Philosophie	8	0,6%	66,7%	4	0,6%	33,3%	12	0,6%	
		18	Arts	18	1,4%	72,0%	7	1,1%	28,0%	25	1,3%	
		19	Sociologie, démographie	23	1,7%	76,7%	7	1,1%	23,3%	30	1,5%	
		20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1	0,1%	50,0%	1	0,2%	50,0%	2	0,1%	
		21	Histoire & civilisations : ancien	15	1,1%	71,4%	6	1,0%	28,6%	21	1,1%	
		22	Histoire & civilisations : contemporain	18	1,4%	60,0%	12	1,9%	40,0%	30	1,5%	
		23	Géographie physique & autres	16	1,2%	64,0%	9	1,4%	36,0%	25	1,3%	
	Sous-total groupe 4			135	10,2%	69,6%	59	9,4%	30,4%	194	9,9%	
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines				268	20,2%	70,9%	110	17,5%	29,1%	378	19,3%
	Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	35	2,6%	61,4%	22	3,5%	38,6%	57	2,9%
			26	Mathématiques appliquées	37	2,8%	66,1%	19	3,0%	33,9%	56	2,9%
			27	Informatique	101	7,6%	69,7%	44	7,0%	30,3%	145	7,4%
Sous-total groupe 5			173	13,0%	67,1%	85	13,6%	32,9%	258	13,2%		
Groupe 6		28	Milieux denses & matériaux	40	3,0%	58,8%	28	4,5%	41,2%	68	3,5%	
		29	Constituants élémentaires	0	0,0%	0,0%	1	0,2%	100,0%	1	0,1%	
		30	Milieux dilués & optique	13	1,0%	59,1%	9	1,4%	40,9%	22	1,1%	
Sous-total groupe 6			53	4,0%	58,2%	38	6,1%	41,8%	91	4,7%		
Groupe 7		31	Chimie théorique, physique, analytique	41	3,1%	71,9%	16	2,6%	28,1%	57	2,9%	
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	23	1,7%	69,7%	10	1,6%	30,3%	33	1,7%	
		33	Chimie des matériaux	32	2,4%	53,3%	28	4,5%	46,7%	60	3,1%	
Sous-total groupe 7			96	7,2%	64,0%	54	8,6%	36,0%	150	7,7%		
Groupe 8		35	Structure et évolution de la Terre	22	1,7%	59,5%	15	2,4%	40,5%	37	1,9%	
		36	Terre solide	11	0,8%	91,7%	1	0,2%	8,3%	12	0,6%	
		Sous-total groupe 8			33	2,5%	67,3%	16	2,6%	32,7%	49	2,5%
Groupe 9		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	93	7,0%	71,0%	38	6,1%	29,0%	131	6,7%	
		61	Génie informatique	83	6,3%	61,9%	51	8,1%	38,1%	134	6,9%	
		62	Energétique, génie des procédés	55	4,1%	52,4%	50	8,0%	47,6%	105	5,4%	
		63	Electronique, optronique et systèmes	43	3,2%	59,7%	29	4,6%	40,3%	72	3,7%	
Sous-total groupe 9			274	20,6%	62,0%	168	26,8%	38,0%	442	22,6%		
Groupe 10		64	Biochimie & biologie moléculaire	27	2,0%	71,1%	11	1,8%	28,9%	38	1,9%	
		65	Biologie cellulaire	23	1,7%	71,9%	9	1,4%	28,1%	32	1,6%	
		66	Physiologie	14	1,1%	73,7%	5	0,8%	26,3%	19	1,0%	
		67	Biologie des populations & écologie	14	1,1%	66,7%	7	1,1%	33,3%	21	1,1%	
		68	Biologie des organismes	43	3,2%	65,2%	23	3,7%	34,8%	66	3,4%	
		69	Neurosciences	8	0,6%	80,0%	2	0,3%	20,0%	10	0,5%	
	Sous-total groupe 10			129	9,7%	69,4%	57	9,1%	30,6%	186	9,5%	
	Sous-total Sciences				758	57,1%	64,5%	418	66,7%	35,5%	1176	60,2%
Pluri-disciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	15	1,1%	71,4%	6	1,0%	28,6%	21	1,1%	
		71	Sciences de l'information & et de la communication	39	2,9%	79,6%	10	1,6%	20,4%	49	2,5%	
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	3	0,2%	50,0%	3	0,5%	50,0%	6	0,3%	
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	17	1,3%	85,0%	3	0,5%	15,0%	20	1,0%	
Sous-total Pluridisciplinaire				74	5,6%	77,1%	22	3,5%	22,9%	96	4,9%	
Théologie		76	Théologie catholique	4	0,3%	57,1%	3	0,5%	42,9%	7	0,4%	
Sous-total Théologie				4	0,3%	57,1%	3	0,5%	42,9%	7	0,4%	
Pharmacie		85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	11	0,8%	68,8%	5	0,8%	31,3%	16	0,8%	
		86	Sciences du médicament (pharmacie)	15	1,1%	75,0%	5	0,8%	25,0%	20	1,0%	
		87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	12	0,9%	66,7%	6	1,0%	33,3%	18	0,9%	
Sous-total Pharmacie				38	2,9%	70,4%	16	2,6%	29,6%	54	2,8%	
Total				1327	100,0%	67,9%	627	100,0%	32,1%	1954	100,0%	

Seules douze sections CNU ont un taux de PR supérieur ou égal à 40% (les sections 9, 20, 22, 28, 29, 30, 33, 35, 62, 63, 72 et 76).

Répartition des effectifs enseignants-chercheurs en secteur santé titulaires par section CNU au 31/12/2021 :

Code	Section CNU	MCF PRAT. HOSP.	PROF. UNIV. PRAT. HOSP.	PR - MCF MED. GENE.	MCUPH PHARMA	PUPH PHARMA	MCF HOSP. DENT.	PR HOSP. DENT.	Total		
									Femmes	Hommes	Général
42	Morphol. morphogen.	2	5						2	5	7
43	Biophys. imag. médi.		11						1	10	11
44	Bioch., biol. cel.	7	12						7	12	19
45	Microbio. m.tr. hyg.	4	6						7	3	10
46	Santé publ. env.soc.	6	4						4	6	10
47	Canc. gén. hém. Immun.	6	7						6	7	13
48	Anesth. réa. Méd.urg	4	13						2	15	17
49	Path. nerv. & musc.	3	12						3	12	15
50	Path.ost-art.derm.	1	9						3	7	10
51	Path. cardio & vasc.	2	12						1	13	14
52	Mal. app. dig. urin.	1	9						2	8	10
53	Méd.int. gériat. ch.		6	2					3	5	8
54	Dév. path. enf. gyn.	5	11						4	12	16
55	Pathol. tête et cou	1	7						4	4	8
56	Dvlpt., crois. prév.						4	1	3	2	5
57	Sc. biol. méd., aut.						8	3	6	5	11
58	Sc. phys. & autres						9	2	3	8	11
80	Sc. phys-chim. et ingénierie					1			1		1
81	Sc. du médicament				2	2			3	1	4
82	Sc.Biologiques phar.				2	3			1	4	5
Total		42	124	2	4	6	21	6	66	139	205

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

Répartition des effectifs enseignants du second degré et ENSAM par discipline au 31/12/2021 :

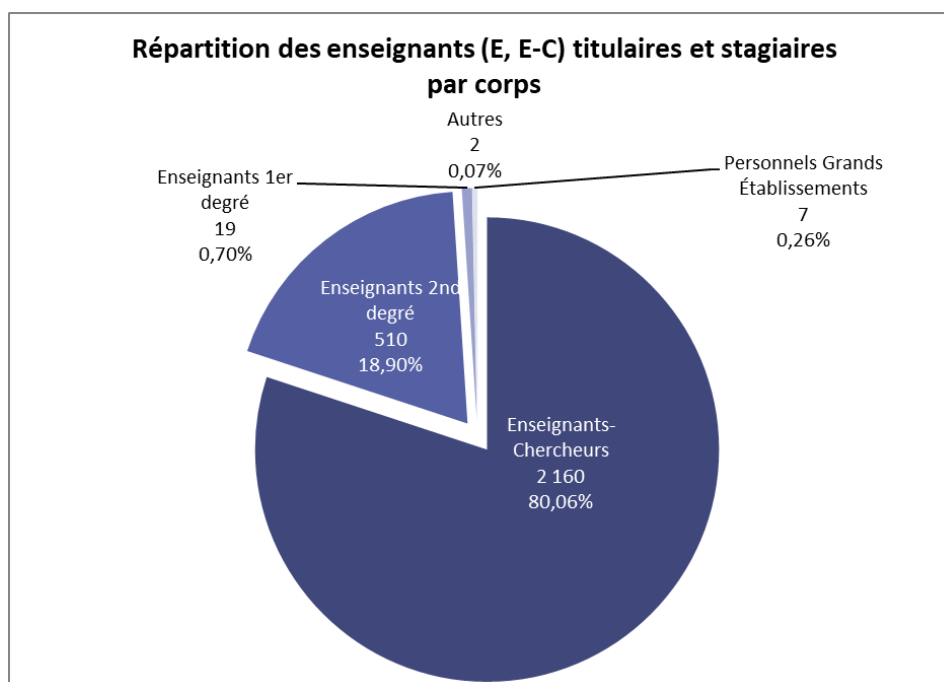
Disciplines	PRAG (Agrégré)	PRCE (Certifié)	PLP (lycée pro)	PROF. EPS et CH. ENS. EPS	PROF. ENSAM GRANDS ETAB.	TOTAL			part en pourcentage
						Féminin	Masculin	Général	
ALLEMAND	14	4				13	5	18	3,5%
ANGLAIS	34	63	4			73	28	101	19,5%
ARTS APPLIQUES		1	1			1	1	2	0,4%
ARTS PLASTIQUES		2				2		2	0,4%
AUDIOVISUEL	1					1		1	0,2%
BIOCHIM.-GENIE BIOL.	4	3				4	3	7	1,4%
BIOTECHNOL			1			1		1	0,2%
COMMUNICATION		1				1		1	0,2%
DOCUMENTATION		10				8	2	10	1,9%
ECO.GE.SI		1					1	1	0,2%
ECO.INFO.D		1					1	1	0,2%
ECONOMIE GEST.	18	24	6			27	21	48	9,3%
EDUCAT. MUSICALE	2	4				2	4	6	1,2%
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	22	2		32		15	41	56	10,8%
ELECTRONIQUE	1						1	1	0,2%
ELECTROTEC	1						1	1	0,2%
ESPAGNOL	2	10				8	4	12	2,3%
GENIE E.INFORM		1					1	1	0,2%
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		2	1				3	3	0,6%
GENIE CONSTRUCTION			1				1	1	0,2%
GENIE CHIMIQUE					1		1	1	0,2%
GENIE CIVIL	3						3	3	0,6%
GENIE ELECTRIQUE	9	5	1				15	15	2,9%
GENIE INDUST. BOIS	1		1				2	2	0,4%
GENIE MECA.-MECAN.	13	9	1			2	21	23	4,4%
HISTOIRE-GEO.	3	1				1	3	4	0,8%
INFORM. ET GEST.		8				3	5	8	1,5%
INFORMATIQUE GENERALE					3		3	3	0,6%
ITALIEN	1	2				2	1	3	0,6%
LANGUE DES SIGNES		1					1	1	0,2%
LANGUE ET CULTURE CHINOISE	1	1				2		2	0,4%
LET ANGL			1			1		1	0,2%
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	3	1				3	1	4	0,8%
LETTRES	2	1				2	1	3	0,6%
LETTRES MODERNES	6	11	1			15	3	18	3,5%
MATHEMATIQUES	40	13				21	32	53	10,3%
MECANIQUE GENERALE	2	2			1	1	4	5	1,0%
MECANIQ. ENERGETIQUE					1		1	1	0,2%
PHILOSOPHIE	1	2					3	3	0,6%
PHYSIQUE - CHIMIE	4	4					8	8	1,5%
PLASTURGIE					1		1	1	0,2%
PRODUCTIQUE	1		1				2	2	0,4%
SCIENCES & TECHNIQUES INDUSTRIELLES	10	4					14	14	2,7%
SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUE	1	1				1	1	2	0,4%
SCIENCES ECONOMIQUE ET SOCIALES	1	1				2		2	0,4%
SCIENCES TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	1					1		1	0,2%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	10	2				9	3	12	2,3%
SCIENCES PHYSIQUE-PHYSIQUE APPLIQUEE	13	6				7	12	19	3,7%
SII.INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1						1	1	0,2%
SII.INGENIERIE ELECTRIQUE	1	2					3	3	0,6%
SII.INGENIERIE MECANIQUE	14	3					17	17	3,3%
SII.INFORMATION ET NUMERIQUE		2					2	2	0,4%
TECHNOLOGIE		3				1	2	3	0,6%
VENTE			2			1	1	2	0,4%
VENTE PLP			1				1	1	0,2%
TOTAL	241	214	23	32	7	231	286	517	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 titulaires et stagiaires par corps et sexe au 31/12/2021 (personnes physiques) :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	% Femmes	Total	%
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	6	13	31,6%	19	0,7%
Enseignants 2nd degré	AGREGE	97	144	40,2%	241	8,9%
	CERTIFIE	113	101	52,8%	214	7,9%
	PROF. EPS	9	23	28,1%	32	1,2%
	PLP (LYCEE PRO.)	12	11	52,2%	23	0,9%
Personnels Grands Établissements	PROF. DE L'ENSAM		7	0,0%	7	0,3%
Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements		237	299	44,2%	536	19,9%
Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences	MAITRE CONF.	548	779	41,3%	1327	49,2%
	MAIT.CONF.HOSP. DENTAIRE	10	11	47,6%	21	0,8%
	MCUPH PHARMACIE	2	2	50,0%	4	0,1%
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	25	17	59,5%	42	1,6%
	PROF. DES UNIVERSITES	143	485	22,8%	628	23,3%
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PR MED GENERALE		2	0,0%	2	0,1%
	PROF.PRAT.HOSP. DENTAIRE	2	4	33,3%	6	0,2%
	PROF.UPH PHARMACIE	3	3	50,0%	6	0,2%
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	24	100	19,4%	124	4,6%
Total Enseignants-Chercheurs		757	1 403	35,0%	2 160	80,1%
Autres (MAD entrantes corps NC)		1	1	50,0%	2	0,1%
Total		995	1 703	36,9%	2 698	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 même répartition est de 64,5 % (MCF) 35,5 % (PR), assimilés inclus.

Contrairement à la population BIATSS où le taux de féminisation est plus important, c'est le taux de masculinisation qui est plus élevé chez les enseignants titulaires. En effet, les hommes représentent 63,1% des effectifs d'enseignants titulaires contre 36,9% pour les femmes.

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 22,4 % pour les PR et de 41,9% pour les MCF. On constate donc un taux de féminisation plus faible à l'UL chez les PR et MCF qu'au niveau national.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires par grade et sexe au 31/12/2021 :

Population	Grade	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
Enseignants chercheurs	PRF. UNIV. C. EXC.	36	36,0	178	178,0	214	214,0
	PRF. UNIV. 1C	62	61,1	159	159,0	221	220,1
	PRF. UNIV. 2C	45	45,0	147	147,0	192	192,0
	MT.CONF. HC	200	199,5	314	313,1	514	512,6
	MT.CONF. CL NORM.	348	345,2	465	463,3	813	808,5
	NC (MAD entrantes)	1	1,0	2	2,0	3	3,0
Enseignants ch. Pharma	PUPH PHARMA CE			1	1,0	1	1,0
	PUPH PHARMA 1C	2	2,0			2	2,0
	PUPH PHARMA 2C	1	1,0	2	2,0	3	3,0
	MT. CF. UPH PHARMA 1CL	1	1,0	2	2,0	3	3,0
	MT. CF. UPH PHARMA 2 CL	1	1,0			1	1,0
	PUPHO CE	1	1,0			1	1,0
Enseignants hosp. odontologie	PUPHO 1C			1	1,0	1	1,0
	PUPHO 2C	1	1,0	3	3,0	4	4,0
	MT.CF.PHO HC			1	1,0	1	1,0
	MT.CF.PHO 1C	7	7,0	8	8,0	15	15,0
	MT.CF.PHO 2C	3	3,0	2	2,0	5	5,0
	PR MED GENE 2C			2	2,0	2	2,0
Enseignants médecine générale	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. CL EX			46	46,0	46	46,0
	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. 1CL	11	11,0	28	28,0	39	39,0
	PRF.UNIV-PRAT.HOSP. 2CL	13	12,7	26	26,0	39	38,7
	MT.CF.-PRAT.HOSP. HCL	7	7,0	1	1,0	8	8,0
	MT.CF.-PRAT.HOSP. 1CL	11	10,5	10	10,0	21	20,5
	MT.CF.-PRAT.HOSP. 2CL	7	7,0	6	6,0	13	13,0
Enseignants hosp. univ.	PROF.ENSAM HORS CL			6	6,0	6	6,0
	PROF.ENSAM CL NORM.			1	1,0	1	1,0
	AGREGE CL. EX	26	26,0	32	32,0	58	58,0
	AGREGE HCL	20	19,8	49	49,0	69	68,8
	AGREGE CLN	51	50,2	63	62,5	114	112,7
	CERTIFIE CL. EX	55	54,3	63	63,0	118	117,3
Enseignants 2nd degré	CERTIFIE HCL	6	5,6	13	11,8	19	17,4
	CERTIFIE CL N	52	51,4	25	24,5	77	75,9
	PROF. EPS CL EX	7	7,0	13	13,0	20	20,0
	PROF. EPS H CL	1	1,0	2	2,0	3	3,0
	PROF. EPS CL N	1	0,5	8	7,5	9	8,0
	PLP CL. EX	5	5,0	3	3,0	8	8,0
Enseignants 1er degré	PLP HORS CLASSE	3	3,0			3	3,0
	PLP CLASSE NORMALE	4	4,0	8	8,0	12	12,0
	PROF. ECOLE CL. EX	1	1,0	8	8,0	9	9,0
	PROF. ECOLE HC	1	1,0	2	2,0	3	3,0
	PROF. ECOLE CN	3	2,5	2	2,0	5	4,5
	NC (MAD entrantes)	1	1,0	1	1,0	2	2,0
Total titulaires enseignants		995	986,3	1 703	1 697,7	2 698	2 684,0

SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels et assimilés par type de contrat au 31/12/2021 (hors vacataires d'enseignement) :

Contrat (type)	Femmes	Hommes	Nombre d'agents	Quotité ETP	% Femmes
Associé maître de conférences (temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé maître de conférences (mi-temps)	4	13	17	8,5	23,5%
Associé professeur (mi-temps)	1	2	3	1,5	33,3%
Associé chef clinique (temps plein)	1		1	1,0	100,0%
Associé maître de conférences hosp.-univ.(temps plein)		1	1	1,0	0,0%
Associé maître de conférences hosp.-univ.(mi-temps)		3	3	1,5	0,0%
Associé professeur hosp.-univ.(mi-temps)	1	1	2	1,0	50,0%
Enseignant associé mi-temps (statut UL)	12	30	42	21,0	28,6%
Assistant hosp.-univ. (médicales)	7	1	8	8,0	87,5%
Assistant hosp.-univ. CSERD	13	5	18	18,0	72,2%
Assistant hosp.-univ. pharma	2	1	3	3,0	66,7%
Praticien hospitalo-universitaire	5	5	10	10,0	50,0%
Chef de clinique des universités - Assistant des hôpitaux	61	68	129	129,0	47,3%
Doctorant contractuel	241	388	629	628,0	38,3%
ATER	84	91	175	175,0	48,0%
ATER mi-temps	14	12	26	13,0	53,8%
Enseignant type second degré CDD	31	40	71	55,2	43,7%
Enseignant type second degré CDI	27	9	36	34,1	75,0%
Lecteur (échange)	1	2	3	3,0	33,3%
Lecteur (personnel)	23	6	29	29,0	79,3%
Maître de langues	4	2	6	6,0	66,7%
Chercheur débutant	20	41	61	59,3	32,8%
Chercheur confirmé	48	87	135	134,5	35,6%
dont CDI	3	2	5	5,0	60,0%
Enseignants invités	2	8	10	10,0	20,0%
Enseignant-chercheur		1	1	1,0	0,0%
Total général	602	818	1 420	1 352,6	42,4%

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. 70 personnes (enseignants associés), réparties entre 67 mi-temps et 3 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 36,5 ETP.

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 48,7% de femmes parmi les ATER, 38,3% chez les doctorants contractuels et 27,1% 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	142	58,92%	197	50,77%	339	53,90%
vacations	20	8,30%	39	10,05%	59	9,38%
mission d'enseignement	55	22,82%	122	31,44%	177	28,14%
mission et vacations	24	9,96%	30	7,73%	54	8,59%
Total	241	100,00%	388	100,00%	629	100,00%

Répartition des missions d'enseignement par nombre d'heures et par sexe :

Nombre d'heures	Femmes	Hommes	Total
32h	12	25	37
48h	28	26	54
64h	39	101	140
Total	79	152	231

Répartition des contrats doctoraux par section CNU :

Code	Section CNU	Féminin	Masculin	Total	dont enseignement
01	Droit privé et sciences criminelles	6	5	11	7
02	Droit public	5	6	11	5
03	Histoire du droit & des institutions	1	3	4	3
05	Sciences économiques	1	8	9	7
06	Sciences de gestion	5	2	7	4
	Sous-total Droit, Economie, Gestion	18	24	42	26
07	Sciences du langage	5		5	4
09	Langues & littératures françaises	3	3	6	4
10	Littératures comparées	2	1	3	3
11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	4	2	6	3
12	Langues & littératures Germaniques	2	1	3	
14	Etudes romanes		1	1	1
16	Psychologie	9	6	15	8
17	Philosophie	1	3	4	2
18	Arts	4		4	1
19	Sociologie, démographie	5	2	7	4
21	Histoire & civilisations : ancien	2	4	6	2
22	Histoire & civilisations : contemporain		3	3	1
23	Géographie physique & autres	5	5	10	4
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines	42	31	73	37
25	Mathématiques	3	20	23	19
26	Mathématiques appliquées	2	7	9	5
27	Informatique	13	54	67	24
28	Milieux denses & matériaux	13	29	42	3
30	Milieux dilués & optique	1	12	13	5
31	Chimie théorique, physique, analytique	7	10	17	4
32	Chimie organique, minérale, industrielle	8	3	11	4
33	Chimie des matériaux	16	30	46	11
35	Structure et évolution de la Terre	14	12	26	5
36	Terre solide	2	2	4	3
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	28	36	9
61	Génie informatique	9	28	37	16
62	Energétique, génie des procédés	16	26	42	15
63	Electronique, optronique et systèmes	4	10	14	6
64	Biochimie & biologie moléculaire	9	4	13	4
65	Biologie cellulaire	8	9	17	4
66	Physiologie	6	9	15	5
67	Biologie des populations & écologie	10	7	17	3
68	Biologie des organismes	7	12	19	4
69	Neurosciences	6	2	8	2
	Sous-total Sciences	162	314	476	151
71	Sciences de l'information & et de la communication	2	6	8	3
72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	3		3	1
74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.		6	6	6
	Sous-total pluridisciplinaire	5	12	17	10
44	Bioch., biol. cel.	3	2	5	1
45	Microbiologie, mal. trans. hygiène	1		1	
46	Santé publ. env.soc.	1		1	1
47	Canc. gén. hém. Immun.		2	2	
48	Anesth. réa. Méd.urg		1	1	1
51	Path. Cardiorespiratoire et vasculaire			1	
54	Dév. path. enf. gyn.	1		1	
55	Path. De la tête et du cou		1	1	
	Sous-total Médecine	7	6	13	3
82	Sciences biologiques, fondam. et cliniques	2		2	1
85	Sciences physico-chimiques et technologies pharm.	2	1	3	2
86	Sciences du médicament	2		2	1
87	Sciences biologiques pharmaceutiques	1		1	
	Sous-total Pharmacie	7	1	8	4
	Total	241	388	629	231

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 31/12/2021 :

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)	46	44,6	44	43,4	27	26,6	71	46	117	114,6
B (chimie, matériaux)	45	43,5	18	17,8	7	7	27	43	70	68,3
C (sciences de l'ingénieur)	71	70,8	45	44,3	10	10	12	114	126	125,1
D (sc. de l'homme et société)	11	10,8	1	1			3	9	12	11,8
E (informatique)	129	127,5	49	48,7	2	2	18	162	180	178,2
F (documentation, édition)	90	87,6	85	82,6	80	77,8	177	78	255	248,0
G (patrimoine, logistique)	47	46,6	49	48,5	254	247,4	136	214	350	342,5
J (gestion adm., pilotage)	238	232,2	268	258,4	370	353,5	750	126	876	844,1
Médico-sociaux	15	14,1					13	2	15	14,1
Total général	692	677,7	559	544,7	750	724,3	1 207	794	2001	1946,7

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



BAP ou spécialité	Rapport social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
A (sciences du vivant)	118	115,5	117	112,9	117	114,1	114	110,7
B (chimie, matériaux)	73	71,1	74	72,6	77	75,4	75	73,7
C (sciences de l'ingénieur)	125	123,3	124	122,6	121	120,4	119	118,2
D (sc. de l'homme et société)	13	12,8	14	14	14	14	15	14,8
E (informatique)	180	176,9	184	180,6	185	181,4	188	184,4
F (documentation, édition)	247	239,5	239	232,6	244	236,5	230	221,7
G (patrimoine, logistique)	365	357,2	352	342,1	352	345,1	374	367,1
J (gestion adm., pilotage)	889	857,3	922	884,9	918	884,4	916	880
Médico-sociaux	13	11,8	13	11,5	14	13,2	14	13,2
Total général	2 023	1 965,4	2 039	1 973,8	2 042	1 984,5	2 045	1 983,8

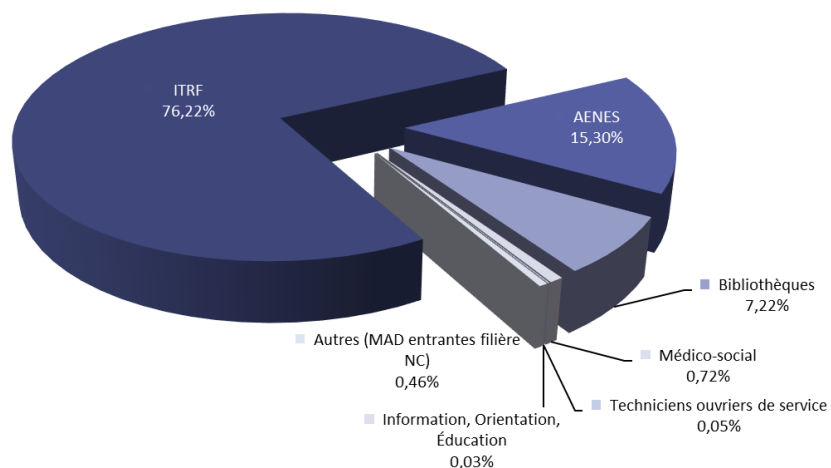
Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière au 31/12/2021 :

Filières (Type de population)	2021			
	Nombre d'agents	Quotité ETP	% (pers. physiques)	% Femmes (Eff. physique)
ITRF	1522	1484,2	76,06%	54,36%
AENES	308	297,9	15,39%	83,77%
Bibliothèques	145	140,5	7,25%	74,48%
Médico-social	15	14,1	0,75%	86,66%
Techniciens ouvriers de service	1	1,0	0,05%	100,00%
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	0,05%	100,00%
Autres (MAD entrantes filière NC)	9	9,0	0,45%	88,88%
Total	2 001	1 947,2	100,00%	60,32%

Pour rappel :

Filières (Type de population)	Rapport social 2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
ITRF	1547	1506,4	1543	1497,2	1519	1481,2
AENES	323	312,0	340	327,1	362	348,3
Bibliothèques	138	133,7	141	136,5	141	137,2
Médico-social	13	11,8	13	11,5	14	13,2
Techniciens ouvriers de service	1	1,0	1	1	5	4,1
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Total	2 023	1 965,4	2 039	1 973,8	2 042	1 984,5

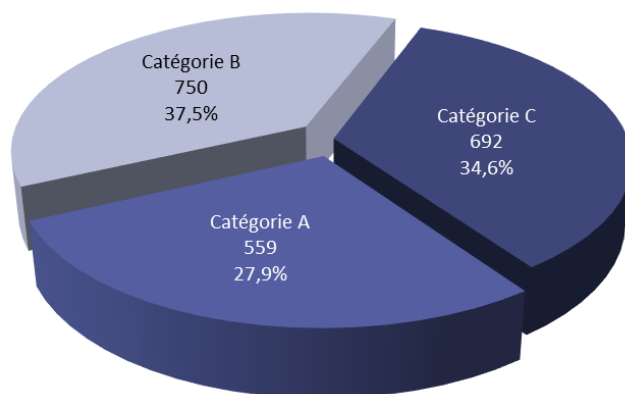
Part des différentes populations BIATSS en ETP au 31/12/2021



Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière, corps, catégorie et sexe au 31/12/2021 :

Filière (Type de population)	Corps	Catégorie FP	Nombre d'agents			Quotité ETP	% (Effectif physique)	Part des femmes
			Féminin	Masculin	Général			
AENES	DGS EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	A	1	2	3	3,0	0,15%	33,33%
	AGENT COMPTABLE EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	A	38	18	56	55,2	2,80%	67,86%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	B	64	12	76	72,4	3,80%	84,21%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	C	155	16	171	165,3	8,55%	90,64%
	Total AENES		258	50	308	298	15,39%	83,77%
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	A	4		4	3,8	0,20%	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	A	11	7	18	17,4	0,90%	61,11%
	BIBLIOTHÉCAIRE	A	8	3	11	10,7	0,55%	72,73%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	B	42	9	51	49,4	2,55%	82,35%
	MAGASINIER	C	43	18	61	59,2	3,05%	70,49%
	Total Bibliothèques		108	37	145	140,50	7,25%	74,48%
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	36	80	116	114,1	5,80%	31,03%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	A	144	171	315	309,7	15,74%	45,71%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	A	71	76	147	143,2	7,35%	48,30%
	TECHNICIEN RF	B	241	191	432	422,9	21,59%	55,79%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	C	326	186	512	494,3	25,59%	63,67%
	Total ITRF		818	704	1 522	1 484,2	76,06%	53,75%
Médico-sociaux	PSYCHOLOGUE	A	1	1	2	2,0	0,10%	50,00%
	INFIRMER(E) ENES	A	8		8	7,7	0,40%	100,00%
	SAGE-FEMME	A	1	1	2	2,0	0,10%	50,00%
	ASSISTANTE SOCIALE	A	3		3	2,4	0,15%	100,00%
	Total Médicaux sociaux		13	2	15	14,1	0,75%	86,67%
TOS	ATEC	C	1		1	0,5	0,05%	100,00%
	Total Techniciens ouvriers de service		1		1	0,5	0,05%	100,00%
Autres (MAD ent. corps NC)			8	1	9	9,0	0,45%	88,89%
Total général			1 207	794	2 001	1 946,7	100,00%	60,32%

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



RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE

Cat. FP	Population	Corps	Grade	Nombre d'agents			Quotité ETP
				Féminin	Masculin	Général	
A	AENES	DGS EPSCP	DGS GR SUP		1	1	1,0
A	AENES	Administrateur ENESR	ADM. ENESR	1	2	3	3,0
A	AENES	Agent comptable	AGT COMPT. ET G1		1	1	1,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État hors classe	AAEHC	3	2	5	5,0
A	AENES	Attaché principal d'administration de l'État	APAE	17	11	28	28,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État	AAE	18	5	23	22,2
A	Bibliothèques	Conservateur général	CONS. GÉN. BIB.	4		4	3,8
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. CHEF BIB.	5	4	9	8,8
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. BIB.	6	3	9	8,6
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL. HC	4	1	5	5,0
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL.	4	2	6	5,7
A	Inform. Orient Educ.	Conseiller principal d'éducation	CPE HC	1		1	0,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR HC RF	9	22	31	30,9
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 1C RF	15	30	45	44,0
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR 2C RF	12	28	40	39,2
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE HC RF	55	63	118	116,6
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE CN RF	89	108	197	193,1
A	ITRF	Assistant ingénieur	ASI RF	71	76	147	143,2
A	Médico-sociaux	Infirmier(e)	INFENES HC	2		2	2,0
A	Médico-sociaux	Infirmier(e)	INFENES CS	2		2	2,0
A	Médico-sociaux	Infirmier(e)	INFENES CN	3		3	2,7
A	Médico-sociaux	Infirmier(e)	NC (MAD entrantes)	1		1	1,0
A	Médico-sociaux	Assistante sociale	ASSPAE	1		1	0,5
A	Médico-sociaux	Assistante sociale	ASSAE	2		2	1,9
A	Médico-sociaux	Psychologue	NC (MAD entrantes)	1	1	2	2,0
A	Médico-sociaux	sage-femme	NC (MAD entrantes)	1	1	2	2,0
A	NC	NC (MAD entrantes)		4			4,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CE	13	4	17	15,7
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CS	16	2	18	17,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CN	35	6	41	39,7
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CE	15	1	16	15,2
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CS	15	7	22	21,4
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CN	12	1	13	12,8
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CE	42	41	83	81,9
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CS	48	51	99	97,6
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CN	151	99	250	243,4
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 1C	59	1	60	59,2
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 2C	92	15	107	102,1
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES	4		4	4,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 1C	6	2	8	7,8
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 2C	29	12	41	40,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB.	8	4	12	11,4
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 1C	66	48	114	109,0
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 2C	195	114	309	298,6
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF	65	24	89	86,7
C	Tech. Ouvr. Serv.	ATEC	ATEC PRINC. 2C	1		1	0,5
C	NC	NC (MAD entrantes)		4	1	5	5,0
Total titulaires BIATSS				1 207	794	2 001	1 946,7

RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

Répartition des BIATSS titulaires au 31/12/2021 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	37	15	52	2,6%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	36	14	50	2,5%
Collegium Inter Face	59	28	87	4,3%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	143	88	231	11,5%
Collegium Santé	92	40	132	6,6%
Collegium Sciences et Technologies	100	50	150	7,5%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	37	12	49	2,4%
Collegium Technologie	108	62	170	8,5%
Collegium Lorraine Management	19	7	26	1,3%
Sous-total collegiums	631	316	947	47,3%
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	22	17	39	1,9%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	18	11	29	1,4%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	38	17	55	2,7%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	14	21	35	1,7%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	9	3	12	0,6%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	16	23	39	1,9%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	23	42	65	3,2%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	17	18	35	1,7%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SIPEG)	12	2	14	0,7%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	9	9	18	0,9%
Sous-total pôles scientifiques	178	163	341	17,0%
Directions opérationnelles	398	315	713	35,6%
Total	1207	794	2001	100%

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par BAP, catégorie et sexe au 31/12/2021 :

BAP ou spécialité	A			B			C			Total Nombre
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A (sciences du vivant)	20	11	31	9	6	15	4	2	6	52
B (chimie, matériaux)	7	10	17	3	4	7	1	2	3	27
C (sciences de l'ingénieur)	11	24	35	5	10	15	2	2	4	54
D (sc. de l'homme et société)	9	1	10	1	1	2				12
E (informatique)	9	39	48	2	14	16		6	6	70
F (documentation, édition)	36	23	59	16	13	29	16	16	32	120
G (patrimoine, logistique)	4	16	20	1	11	12	74	65	139	171
J (gestion adm., pilotage)	125	66	191	105	13	118	230	67	297	606
médico-sociaux	34	3	37	2		2				39
Total général	255	193	448	144	72	216	327	160	487	1151

Répartition des personnels BIATSS contractuels par équivalent catégorie Fonction Publique et type de contrat au 31/12/2021 :

	A		B		C		Nombre d'agents			Total Quotités
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti					25	25,0	9	16	25	25,0
CDD RF	291	280,2	130	127,5	306	292,5	441	286	727	700,2
CDI	157	149,7	85	82,4	152	143,2	273	121	394	375,3
BOE			1	1	4	4,0	3	2	5	5,0
Total général	448	429,9	216	210,9	487	464,7	726	425	1 151	1 105,5

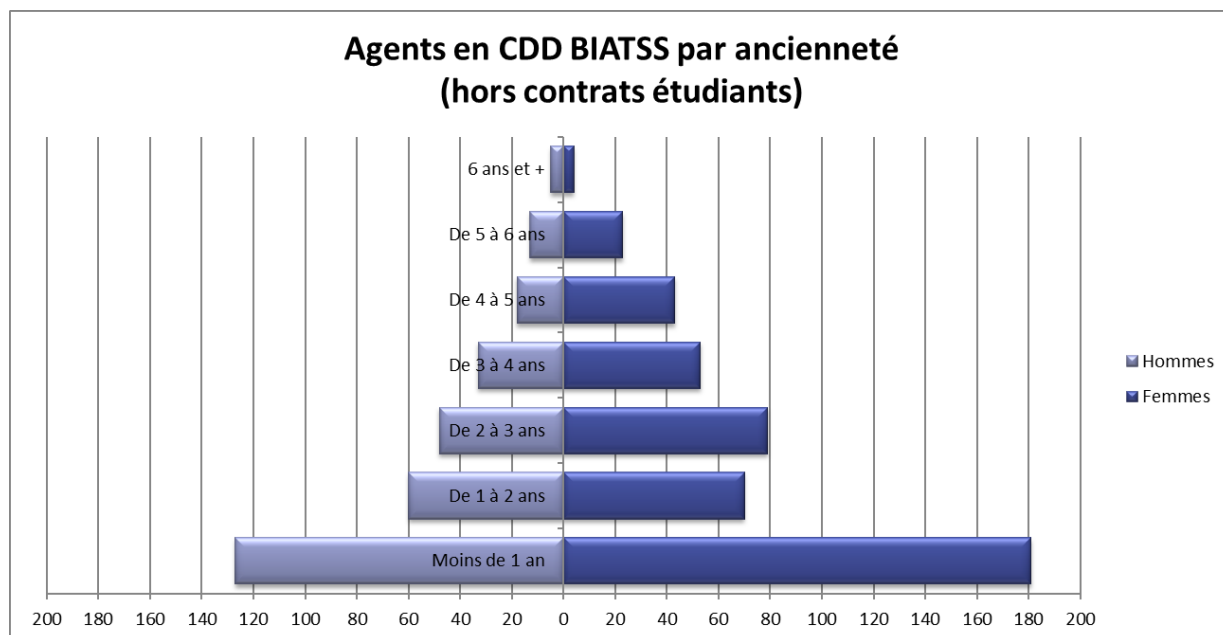
Répartition des personnels BIATSS contractuels par type de contrat et par nature du budget au 31/12/2021 :

	Etat Délégué		Dotation		Budget Propre		Nombre d'agents			Quotité ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti					25	25,0	9	16	25	25,0
CDD RF	251	246,4	63	62,0	413	391,8	441	286	727	700,2
CDI	81	78,8	91	86,5	222	210,0	273	121	394	375,3
BOE	5	5,0					3	2	5	5,0
Total général	337	330,2	154	148,5	660	626,8	726	425	1 151	1 105,5

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

Nombre de stagiaires de droit privé accueillis en 2021 :

	nombre
Stagiaires avec gratification	527



Les multiples interruptions intervenues entre les contrats expliquent le fait que 9 personnels avec 6 ans d'ancienneté ou plus ne sont pas en CDI. En effet, ils ne remplissaient pas les conditions en 2021 pour bénéficier d'une transformation de leur contrat à durée indéterminée. Deux d'entre eux sont passés en CDI au cours du premier semestre 2022.

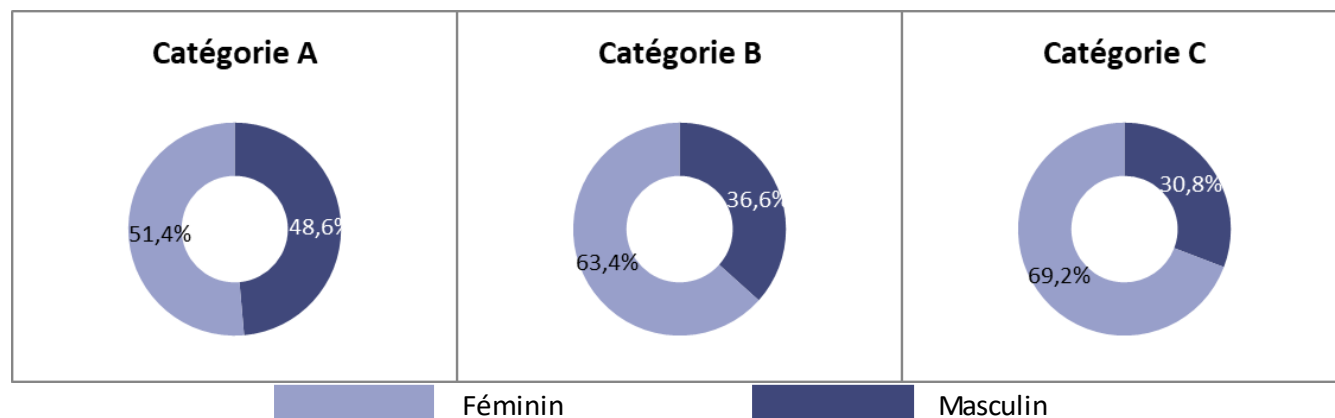
RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

Répartition des BIATSS contractuels au 31/12/2021 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	11	9	20	1,7%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	27	9	36	3,1%
Collegium Inter Face	25	8	33	2,9%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	76	58	134	11,6%
Collegium Santé	45	23	68	5,9%
Collegium Sciences et Technologies	30	9	39	3,4%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	9	9	18	1,6%
Collegium Technologie	52	22	74	6,4%
Collegium Lorraine Management	31	5	36	3,1%
Sous-total collegiums	306	152	458	39,8%
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	10	4	14	1,2%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	13	25	38	3,3%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	19	9	28	2,4%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	3		3	0,3%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	11	4	15	1,3%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	8	12	20	1,7%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	13	7	20	1,7%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	10	14	24	2,1%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	2	3	5	0,4%
Pôle Temps, Espaces, Lettres, Langues (TELL)	7	1	8	0,7%
Sous-total pôles scientifiques	96	79	175	15,2%
Directions opérationnelles	324	194	518	45,0%
Total	726	425	1151	100%

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS EN FONCTION

Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par sexe au 31/12/2021 (en effectif) :



Auparavant, les hommes étaient majoritaires au sein de la catégorie A mais ces dernières années, l'écart s'est fortement réduit entre les femmes et les hommes. Les postes de catégorie A sont donc désormais occupés quasiment à part égale entre les femmes et les hommes. Les postes de catégories B et C sont quant à eux largement occupés par des femmes (respectivement 63,4% et 69,2%).

LES CONTRATS ETUDIANTS

Répartition des contrats étudiants conclus en 2021 :

	Affectation	Féminin	Masculin	Total
Composantes de formation	EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT	6		6
	ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ	9	16	25
	ENSEM-ENS ELECTRICITE ET MECANIQUE	5	5	10
	ENSGSI-ENS GENIE DES SYST ET INNOVATION	1	3	4
	ENSIC-ENS INDUSTRIES CHIMIQUES		2	2
	FACULTE DE MEDECINE, MAIEUTIQUE ET SANTE	20	14	34
	FACULTE DE PHARMACIE	1	2	3
	FACULTE DES SCIENCES DU SPORT	17	7	24
	FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES	44	54	98
	FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ	26	20	46
	IAE NANCY - ECOLE UNIV DE MANAGEMENT	5	5	10
	INST SUP FRANCO-ALL TECHNIQUES ECONOMIE	9	7	16
	INSTITUT SCI DIG MANAG COGNITION	8	11	19
	INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION	47	6	53
	IUT HUBERT CURIEN EPINAL	1	1	2
	IUT LONGWY	4	7	11
	IUT METZ	13	9	22
	IUT MOSELLE EST	12	18	30
	IUT NANCY BRABOIS	19	21	40
	IUT NANCY CHARLEMAGNE	8	1	9
	IUT STDIE	4	10	14
	IUT THIONVILLE-YUTZ	14	8	22
	TELECOM NANCY	1	8	9
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ	55	32	87
	MINES-ENS MINES DE NANCY	10	6	16
	POLYTECH NANCY	7	22	29
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY	64	13	77
	UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY	17	8	25
	UFR LANSAD	10	2	12
	UFR MATHEMATIQUES INFORMATIQUE MECANIQUE	13	6	19
	UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUEES	46	35	81
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ	59	36	95
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY	87	48	135
Laboratoires	LABO ENERGETIQ MECANIQ THEORIQ APPLIQ	2		2
	MICROSTRUCTURES MECANIQUE DES MATERIAUX	1		1
Directions opérationnelles et services rattachés à la Présidence	DIR DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION	3		3
	DAPEQ - POLE OBSERVATOIRE	20	4	24
	DIR DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EU	9	2	11
	DIR ENTREPRENEURIAT ET PART SOCIO-ECO	2		2
	DIR VIE UNIVERSITAIRE ET CULTURE	4		4
	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	41	19	60
	DIRECTION DE LA FORMATION	6	2	8
	DVUC	3	9	12
	MISSION HANDICAP ETUDIANT	128	39	167
	SERVICE ORIENTATION ET INSERTION PRO	27	3	30
	SUAPS - NANCY	2	2	4
	SUMPPS	44	16	60
Total		934	539	1473

Répartition par type de taux :

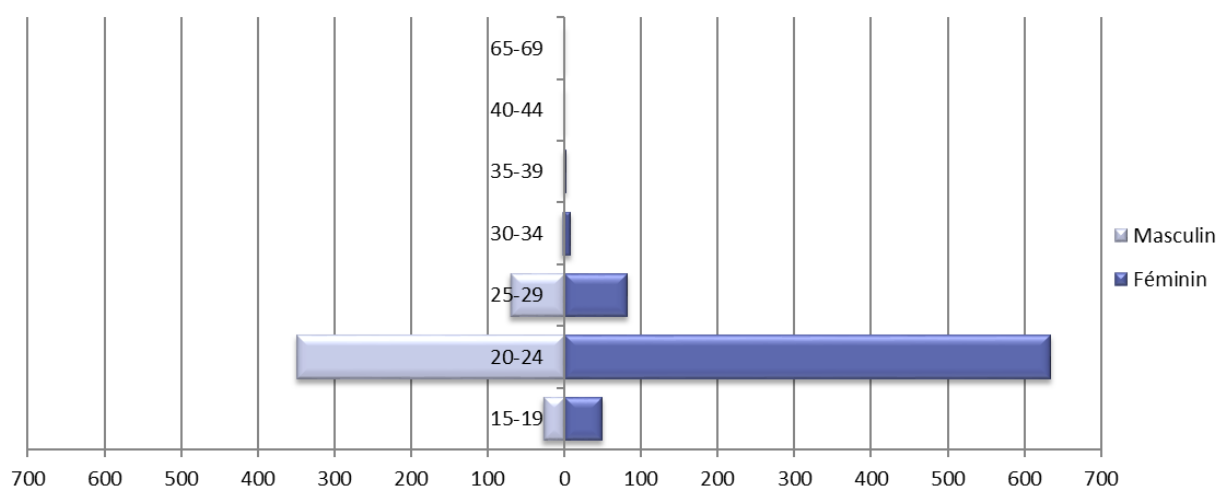
Type de taux	Féminin	Masculin	Total
Soutien informatique ou tutorat	380	311	691
Taux de base	554	228	782
Total général	934	539	1473

Les 1 473 contrats étudiants représentent 1 237 personnes physiques, en effet, un étudiant peut avoir plusieurs contrats étudiants dans la même structure ou dans des structures différentes.

Répartition par tranche d'âge et sexe des étudiants recrutés en 2021 pour exercer des missions dans le cadre d'un contrat étudiant :

Tranches d'âge	Féminin	Masculin	Total
15-19 ans	50	29	79
20-24 ans	635	350	985
25-29 ans	83	71	154
30-34 ans	8	4	12
35-39 ans	3	2	5
40-44 ans	1		1
65-69 ans	1		1
Total	781	456	1237

Pyramide des âges des contrats étudiants au 31/12/2021



DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN

Âge moyen par statut d'emploi et sexe :

statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire emploi permanent	48,29	50,35	49,38
Contractuel sur emploi permanent	39,60	37,93	38,96
Contractuel sur emploi non permanent	30,27	30,63	30,48
apprenti	20,89	22,13	21,68
âge moyen global	43,68	44,77	44,24

Âge médian par statut d'emploi et sexe :

statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire emploi permanent	49	51	50
Contractuel sur emploi permanent	36	35	36
Contractuel sur emploi non permanent	28	28	28
apprenti	21	22	21
âge médian global	44	46	45

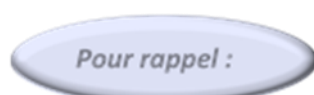
Âge moyen suivi de l'âge médian par sexe de la population au 31/12/2021 :

	Titulaires	Contractuels	Âge moyen	Âge médian
Enseignants, E-C, chercheurs	50,27	31,61	43,83	44
BIATSS	48,19	38,84	44,78	46
Tous confondus	49,38	34,84	44,24	45

	Titulaires		Contractuels		Titulaires & Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants, E-C, chercheurs	49,00	51,01	31,67	31,56	42,47	44,70
BIATSS	47,71	48,92	39,65	37,46	44,68	44,92
Tous confondus	48,29	50,35	36,03	33,57	43,68	44,77

Âge moyen et médian par catégorie de la fonction publique :

	Population Enseignants		Population BIATSS	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A	43,83	44	44,35	45
Catégorie B			44,85	46
Catégorie C			45,12	47



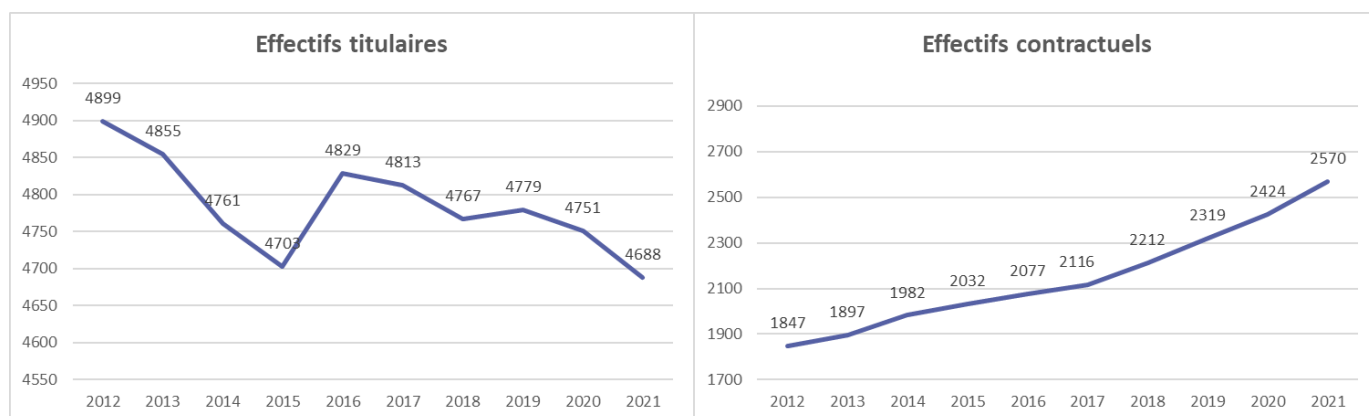
(hors contrats étudiants)

	2020	2019	2018
âge moyen	44,12	43,83	43,82

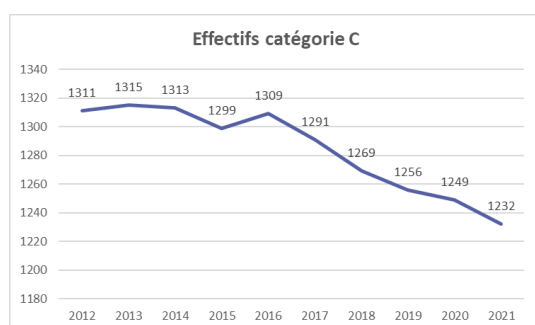
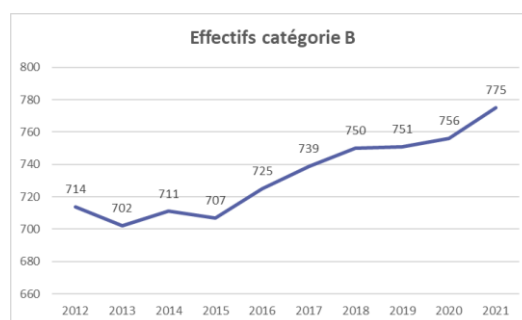
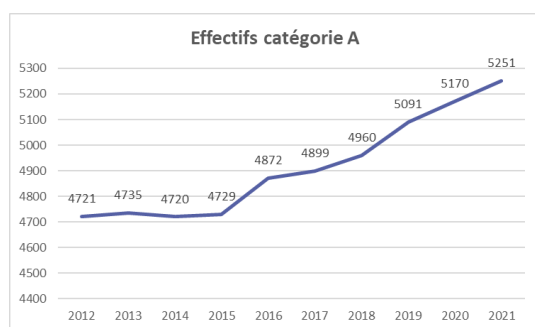
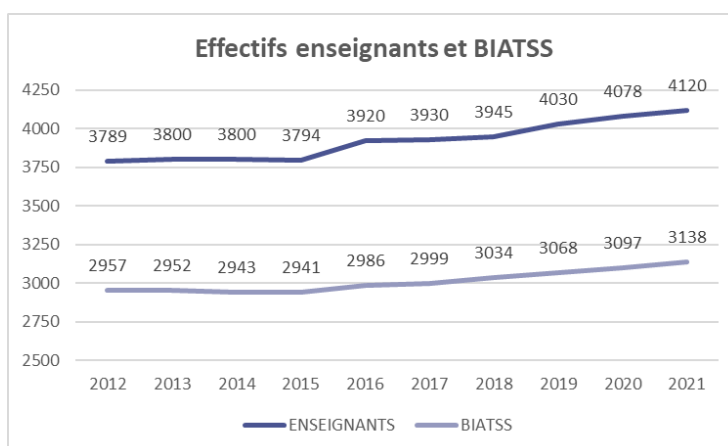
L'âge moyen en 2021 est en très légère augmentation par rapport aux années précédentes.

EVOLUTIONS 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 (+39,1% entre 2012 et 2021).



Les effectifs de catégorie A ne cessent d'augmenter depuis 2012. La forte hausse enregistrée en 2016 est due à l'intégration de l'ENIM. Après avoir connus une baisse entre 2012 et 2013, les effectifs de catégorie B augmentent depuis 2015. On note une diminution importante des personnels de catégorie C depuis 2012 (- 79 agents depuis 2012). La légère hausse de 2016 correspond encore une fois à l'intégration de l'ENIM.

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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

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

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

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
tranche 25 - 29	1	1	2	1	1	2		1	1	5
tranche 30 - 34	7	1	8	1	1	2	1		1	11
tranche 35 - 39	8	7	15	2		2				17
tranche 40 - 44	6	6	12	3	2	5	1		1	18
tranche 45 - 49	13	13	26	1	1	2	1		1	29
tranche 50 - 54	23	13	36	3		3				39
tranche 55 - 59	21	20	41	7	2	9				50
tranche 60 - 64	12	11	23	2	5	7				30
tranche 65 à 69	2	1	3	1		1				4
Total	93	73	166	21	13	34	3	1	4	204
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 35 - 39		1	1							1
tranche 45 - 49	1		1							1
tranche 50 - 54	1		1							1
tranche 55 - 59	1	1	2							2
tranche 60 - 64	1	4	5							5
tranche 65 à 69		1	1							1
Total	4	7	11							11
Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain										
tranche 45 - 49				1		1				1
tranche 55 - 59		1	1							1
tranche 60 - 64	1		1							1
Total	1	1	2	1		1				3
Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre										
tranche 50 - 54					1	1				1
tranche 55 - 59		1	1							1
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 30 - 34	1		1							1
tranche 50 - 54	1	5	6							6
tranche 55 - 59	1	3	4							4
tranche 60 - 64	2		2							2
Total	5	8	13							13
Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés										
tranche 30 - 34		1	1							1
tranche 45 - 49	1		1							1
tranche 50 - 54		1	1							1
tranche 55 - 59		1	1							1
Total	1	3	4							4
Total général	104	93	197	22	14	36	3	1	4	237

Répartition par tranche d'âge et par sexe :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 20 - 24		1	1
tranche 25 - 29	2	3	5
tranche 30 - 34	10	3	13
tranche 35 - 39	10	8	18
tranche 40 - 44	10	8	18
tranche 45 - 49	18	14	32
tranche 50 - 54	28	20	48
tranche 55 - 59	30	29	59
tranche 60 - 64	18	20	38
tranche 65 à 69	3	2	5
Total	129	108	237

Par type de handicap déclaré :

Moteur	17
Visuel	5
Auditif	31
Maladie inval.	5
Psychique	2
Autres	10
N.C.	167
Total	237

BOE en fonction par type de population et statut :

	BIATSS		Enseignants		Tous confondus		Total	Bilan social 2020	Bilan social 2019	Bilan social 2018
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels				
Féminin	88	22	16	3	104	25	129	121	108	101
Masculin	75	13	18	2	93	15	108	105	86	88
Total	163	35	34	5	197	40	237	226	194	189

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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%

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 au 31/12/2021 à titre indicatif (personnels en fonction hors 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	72	72	4		5,56%	
		DAPEQ	1	19	19	1		5,26%	
		DIR. BUDGET FINANCES	7	46	46	7		15,22%	
		DIR. COMMUNICATION	1	17	17	1		5,88%	
		DIR. DOCUMENTAT	13	197	196	13		6,60%	
		DIR. DU NUMERIQUE	14	212	212	14		6,60%	
		DIR. FORMAT.	2	23	23	2		8,70%	
		DIR. PREV. SECU ENV	3	15	15	3		20,00%	
		DIR. LOGISTIQ. INTER	6	70	70	6		8,57%	
		DIR. ENTREP. PARTENARIATS	1	18	18	1		5,56%	
		DIR. REL INTERNATION	1	28	27	1		3,57%	
		DIR. RESS. HUMAINES	9	130	130	9		6,92%	
		DIR. VIE UNIV CULTUR	1	33	33	1		3,03%	
	PRESIDENCE UL (cabinet, SUMPPS, MSH, STS, SUAPS, CETELOR, DIPRO, MSH, FONDATION NIT, EXPLOR, LUE, CPJ)	12	244	217	9	3	4,92%		
Total Directions			75	1124	1095	72	3	6,67%	
Collegiums	Collegium ALL	ALL-NANCY	9	187	40	9		4,81%	
		COLL ALL	1	1	1	1		100,00%	
		IECA	1	14	8	1		7,14%	
		LETTRES ET LANGUES	8	127	23	3	5	6,30%	
	Total Collegium ALL			19	329	72	14	5	5,78%
	Collegium DEG	CEU	1	6	4	1		16,67%	
		DEA METZ	2	74	23	1	1	2,70%	
		DSEG	5	157	52	4	1	3,18%	
	Total Collegium DEG			8	237	79	6	2	3,38%
	Collegium Interface	INSPE	8	233	106	8		3,43%	
		ISFATES	1	9	6	1		11,11%	
		UFR LANSAD	1	58	7	1		1,72%	
	Total Collegium INTERFACE			10	300	119	10	0	3,33%
Collegiums	Collegium Lorraine INP	EEIGM	2	67	23	2		2,99%	
		ENIM	3	120	48	3		2,50%	
		ENSAIA	9	129	65	7	2	6,98%	
		ENSEM	1	78	20	1		1,28%	
		ENSG	1	64	25	1		1,56%	
		ENSGSI	3	44	16	2	1	6,82%	
		ENSMN	7	117	46	5	2	5,98%	
		ENSTIB	4	55	23	2	2	7,27%	
		POLYTECH NANCY	3	106	37	1	2	2,83%	
	Total Collegium Lorraine INP			33	780	303	24	9	4,23%
	Collegium Santé	COLL SANTE	1	10	8	1		10,00%	
		FAC SCIENCES SPORT	2	61	18	2		3,28%	
		MEDECINE	8	471	119	8		1,70%	
PHARMACIE		3	112	35	3		2,68%		
Total Collegium santé			14	654	180	14	0	2,14%	
Collegium Sciences et technologie	FST	16	504	123	12	4	3,17%		
	MIM	5	134	25	5		3,73%		
	SciFA	4	161	40	3	1	2,48%		
Total Collegium Sciences et technologie			25	799	188	20	5	3,13%	
Collegium SHS	UFR SHS - METZ	2	130	24	2		1,54%		
	UFR SHS - NANCY	9	182	42	6	3	4,95%		
Total Collegium SHS			11	312	66	8	3	3,53%	
Collegium Technologie	IUT HUBERT CURIEN	3	47	16	2	1	6,38%		
	IUT LONGVY	4	69	22	2	2	5,80%		
	IUT METZ	3	163	42	3		1,84%		
	IUT NANCY BRABOIS	6	230	67	4	2	2,61%		
	IUT NCY CHARLEMAGNE	2	152	36	1	1	1,32%		
	IUT Moselle-Est	1	61	24		1	1,64%		
	IUT THIONVILLE-YUTZ	1	61	22	1		1,64%		
Total Collegium technologie			20	783	229	13	7	2,55%	
Collegium LMI	IAE Metz	1	52	23		1	1,92%		
	IAE Nancy	1	81	24		1	1,23%		
	IDMC	1	46	12	1		2,17%		
Total Collegium Lorraine Management Innovation			3	179	59	1	2	1,68%	
Total Composantes de formation			143	4373	1295	110	33	3,27%	
Pôles scientifiques	Pôle A2F	IAM	1	16	7	1		6,25%	
		Total Pôle A2F	1	16	7	1	0	6,25%	
	Pôle AM2I	LORIA	2	70	22	2		2,86%	
		Total Pôle AM2I	2	70	22	2	0	2,86%	
	Pôle BMS	CITHEFOR	1	8	6	1		12,50%	
		IMOPA	2	40	21	2		5,00%	
		APEMAC	1	15	6		1	6,67%	
		NGERE	1	22	15	1		4,55%	
	Total Pôle BMS			5	85	48	4	1	5,88%
	Pôle CLCS	CREM	1	18	9	1		5,56%	
		Total Pôle CLCS	1	18	9	1	0	5,56%	
	Pôle CPM	CRM2	1	13	8	1		7,69%	
		LCP-A2MC	1	17	11	1		5,88%	
	Total Pôle CPM			2	30	19	2	0	6,67%
	Pôle EMPP	LRGP	2	31	13	2		6,45%	
		POLE EMPP	1	1	1	1		100,00%	
	Total Pôle EMPP			3	32	14	3	0	9,38%
	Pôle M4	IJL	3	149	54	2	1	2,01%	
		Total Pôle M4	3	149	54	2	1	2,01%	
	Pôle OTELO	GEORESSOURCES	1	75	32		1	1,33%	
		Total Pôle OTELO	1	75	32	0	1	1,33%	
	Pôle SIPEG	IFG	1	9	3	1		11,11%	
		Total Pôle SIPEG	1	9	3	1	0	11,11%	
Total Pôles scientifiques			19	484	208	16	3	3,93%	

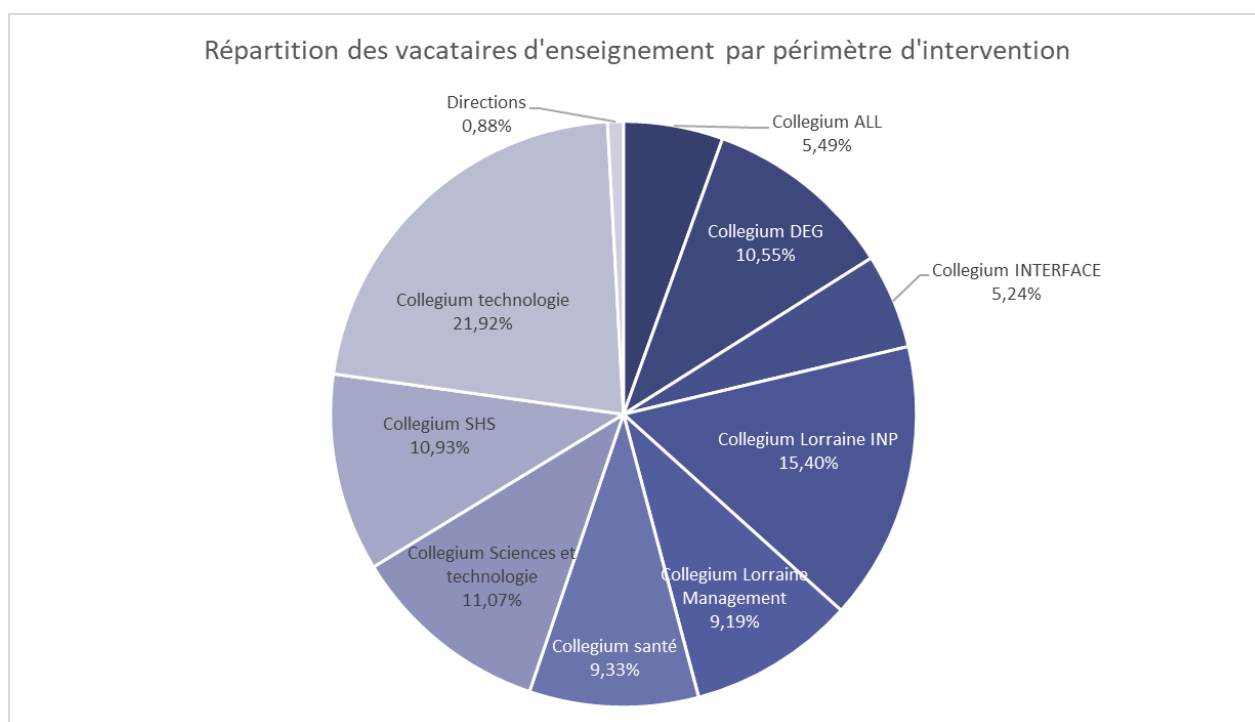
PERSONNELS EXTÉRIEURS

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

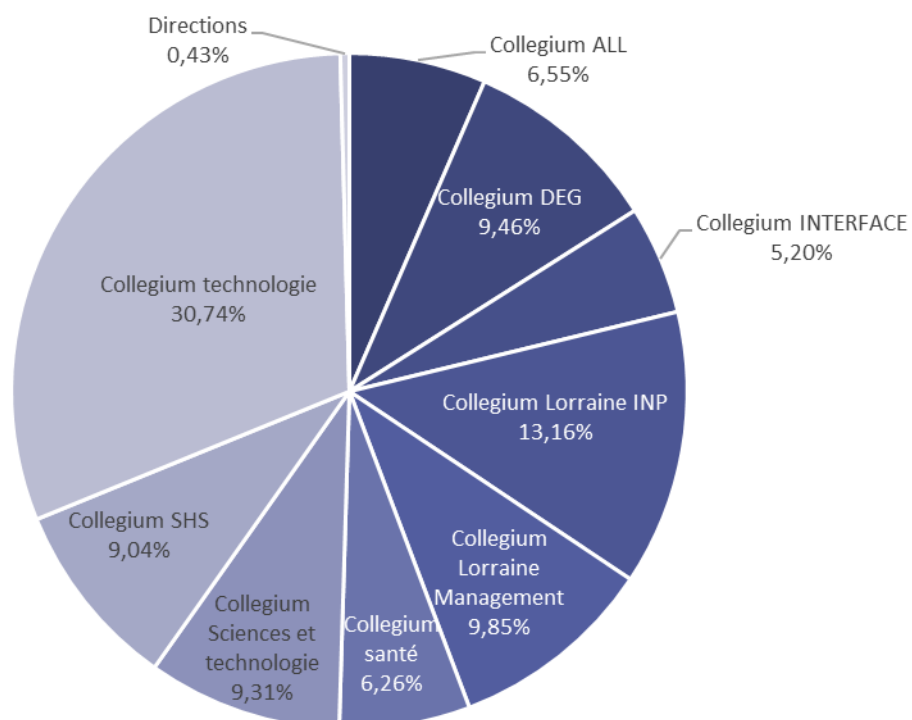
Répartition au sein de l'établissement :

Périmètre d'intervention	Féminin	Masculin	Nombre d'intervenants	Volume d'heures réalisées			Volume horaire moyen par
				Femmes	Hommes	Total	
Collegium ALL	159	148	307	6651	6318	12969	42,2
Collegium DEG	222	368	590	6526	12212	18738	31,8
Collegium INTERFACE	174	119	293	5974	4319	10293	35,1
Collegium Lorraine INP	238	623	861	6985	19074	26059	30,3
Collegium Lorraine Management	201	313	514	7006	12500	19506	37,9
Collegium santé	281	241	522	6366	6040	12405	23,8
Collegium Sciences et technologie	197	422	619	6292	12133	18426	29,8
Collegium SHS	309	302	611	8535	9358	17892	29,3
Collegium technologie	391	835	1226	18007	42870	60877	49,7
Directions	12	37	49	271	579	850	17,3
Total général	2184	3408	5592	72612	125404	198016	35,4

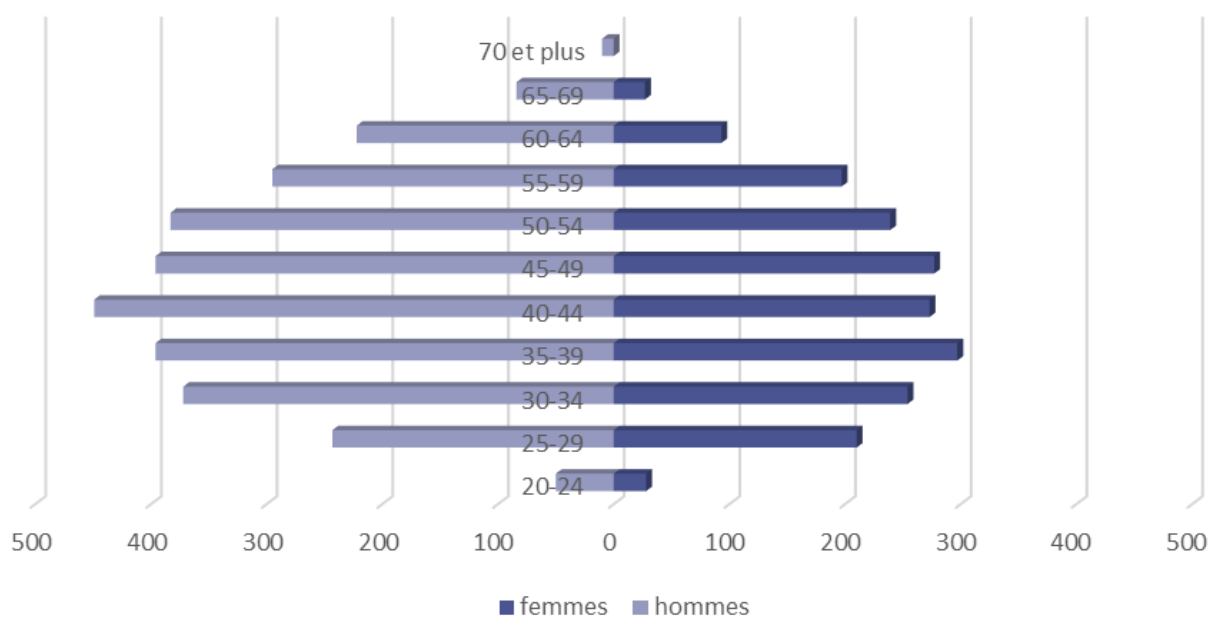
NB : Les vacataires d'enseignement intervenant en composantes, celles-ci ont été regroupées par collégium dans un souci de présentation. Le détail de cette répartition par composante est disponible en annexes. De plus, les 5 592 intervenants répartis dans les différents collégiums ne sont constitués que de 4 795 personnes physiques, certains agents intervenant dans plusieurs composantes. Au niveau des directions, il s'agit principalement de recrutements pour les écoles doctorales.



Répartition par volume d'heures réalisées



Pyramide des âges des vacataires d'enseignement



POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE “L’EMPLOI”

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

L’effectif total rémunéré au sein de l’Université de Lorraine au 31/12/2021 est de 7258 agents (titulaires et contractuels hors contrats étudiants). Cela représente 3,4% de l’effectif total dans l’enseignement supérieur (chiffres 2019-2020).

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

Le taux de féminisation dans l’établissement est de 48,5% 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 64,6% des effectifs soit une baisse du nombre de titulaires de -4,46% depuis 2012 (ils représentaient 69,06% 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 46,7%, ce chiffre était en progression depuis 2012 (45,11%) mais connaît une légère baisse en 2021. Le taux est de 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 43 ans et 10 mois entre 2012 et 2021 et celui des personnels BIATSS de 44 ans à 44 ans et 9 mois sur la même période. Au sein du Ministère, l’âge moyen pour les enseignants est passé de 48 ans à 49 ans entre 2012 et 2019 et de 45 ans et 11 mois à 47 ans et 7 mois pour les personnels BIATSS.

Les agents contractuels représentent 35,4% des effectifs de notre Université soit une hausse de 39,1% par rapport à 2012 contre 34,7% au sein du MESRI (en baisse par rapport à 2018 au sein du MESRI). Cette population a une part de femmes de 51,7% en 2021 contre 68,18% en 2012. Ce taux est de 55,9 % parmi les agents contractuels du MESRI. Si l’on remarque une baisse dans notre établissement. Ces taux restent stables tant au niveau de notre établissement qu’au niveau national.

Les personnels en situation de handicap appartiennent majoritairement à la population BIATSS (83,5%), le constat est identique au sein des personnels de l’enseignement supérieur (80,4% de BIATSS). Le taux d’emploi des BOE au sein de notre établissement augmente progressivement depuis 2012 passant de 1,46% à 3,59% en 2021, 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 rapport social unique 2020 et 2021 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*

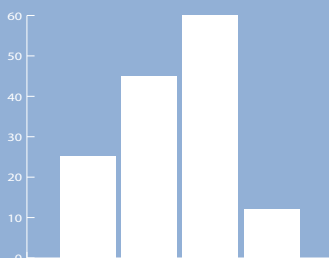
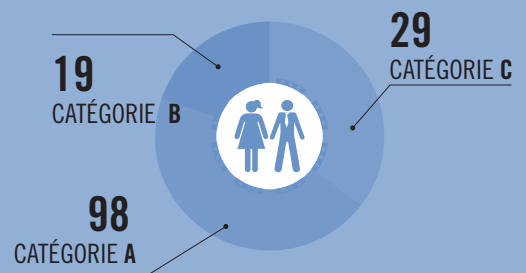
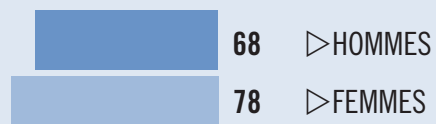
* données
année civile
2021

LE RECRUTEMENT

146
FONCTIONNAIRES
RECRUTÉS

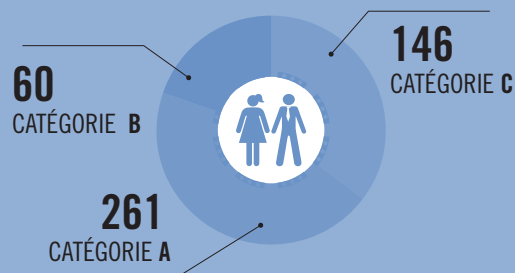
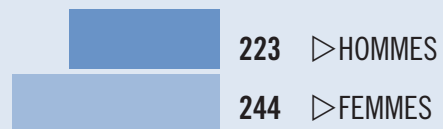
74 ▷ ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

72 ▷ BIATSS

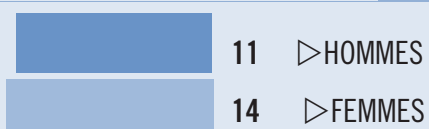




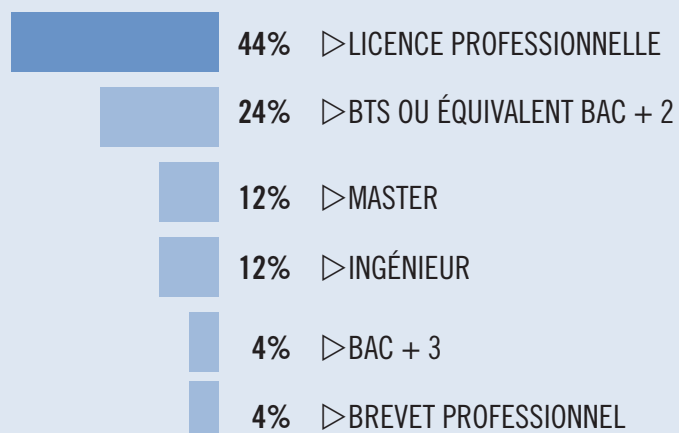
467 PERSONNELS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT



25 APPRENTIS RECRUTÉS



DIPLÔME PRÉPARÉ



RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2021

Répartition par catégorie, corps, voie d'accès et sexe :

		concours			détachement			intégration directe			mutation			recrutement direct			réintégration			Total			
Cat.	Corps	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Général	
A	PROF UNIV	4	6	10														1	4	7	11		
	PROF UNIV PH		3	3														2	2	0	5	5	
	MCF	16	18	34								1	1					2	2	4	18	21	39
	MCF PH	3	1	4																	3	1	4
	MCUPH PHARMA	1		1																	1	0	1
	AGREGE	1	2	3								1	1	2				1		1	3	3	6
	CERTIFIE	1	3	4								1		1							2	3	5
	PROF EPS		1	1									1	1					1	1	0	3	3
	AAE					1		1					1	1	2						2	1	3
	CONS GN BI												1		1						1	0	1
	CONSV BIBL												1		1						1	0	1
	BIBLIOTHECAIRE												1		1						1	0	1
	IGR RF	1		1				1			1										2	0	2
	IGE RF	4	6	10	1		1								1		1	2		2	8	6	14
ASIRF		1	1												1	1				0	2	2	
Total catégorie A		31	41	72	2		2	1		1	6	4	10	1	1	2	5	6	11	46	52	98	
B	SAENES 10																1		1	1	0	1	
	BIBAS	1		1							2	1	3				1	1	2	4	2	6	
	TECH RF	5	3	8								1	1		1	1	2		2	7	5	12	
Total catégorie B		6	3	9							2	2	4		1	1	4	1	5	12	7	19	
C	ADJENES	1		1										1		1	2		2	4	0	4	
	MAGASINIER	2		2										1		1	1		1	4	0	4	
	ATRF	7	5	12		1	1					1	1	2	2	4	3		3	12	9	21	
	Total catégorie C		10	5	15		1	1					1	1	4	2	6	6		6	20	9	29
Total général		47	49	96	2	1	3	1		1	8	7	15	5	4	9	15	7	22	78	68	146	

Situation au regard du handicap des fonctionnaires recrutés par sexe et catégorie :

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				
Sexe	A	B	C	Total
Féminin	1		1	2
Masculin	1	1	2	4
Total	2	1	3	6

Recrutement sur un poste de cadre supérieur :

Nombre d'agents nommés au cours de l'année par type d'emploi, statut antérieur à la nomination et sexe :

Type d'emploi	Statut d'emploi avant la prise de poste	Sexe
Secrétaire général	Fonctionnaire	Féminin
Sous-directeur	Fonctionnaire	Féminin
Responsable administratif	Fonctionnaire	Féminin
Responsable administratif	Fonctionnaire	Féminin
Directeur	Fonctionnaire	Féminin
Sous-directeur	Contractuel secteur privé	Féminin
Responsable administratif	Fonctionnaire	Féminin

CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2021

Nombre de membres des jurys des concours et examens :

Personnels BIATSS :

Position dans le jury	CAT. A	
	Féminin	Masculin
Présidents	16	9
Part Présidents par sexe	64,00%	36,00%
Membres	54	62
Part membres par sexe	46,50%	53,50%

Position dans le jury	CAT. B & C INT.	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	0
Part Présidents par sexe	100,00%	0,00%
Membres	9	7
Part membres par sexe	56,25%	43,75%

Position dans le jury	CAT. B & C EXT.	
	Féminin	Masculin
Présidents	6	3
Part Présidents par sexe	66,66%	33,33%
Membres	20	19
Part membres par sexe	51,20%	48,70%

Position dans le jury	PACTE	
	Féminin	Masculin
Membres	2	1
Part membres par sexe	66,60%	33,30%

Position dans le jury	BOE	
	Féminin	Masculin
Membres	4	9
Part membres par sexe	30,80%	69,20%

Position dans le jury	Recrutements directs	
	Féminin	Masculin
Membres	4	3
Part membres par sexe	57,00%	43,00%

Personnels enseignants-chercheurs :

Position dans le jury	Maître de conférences	
	Féminin	Masculin
Présidents	11	27
Part Présidents par sexe	28,95%	71,05%
Vice-présidents	21	17
Part Vice-Présidents par sexe	55,26%	44,74%
Membres	156	147
Part membres par sexe	51,49%	48,51%

Position dans le jury	Professeur des Universités	
	Féminin	Masculin
Présidents	4	22
Part Présidents par sexe	15,38%	84,62%
Vice-présidents	8	18
Part Vice-Présidents par sexe	30,77%	69,23%
Membres	89	90
Part membres par sexe	49,72%	50,28%

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 2021 :

Néant

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT EN 2021

Répartition par catégorie, type de contrat, fondement juridique et sexe :

type de contrat/fondement juridique	A			B			C			Total général
	Féminin	Masculin	Total A	Féminin	Masculin	Total B	Féminin	Masculin	Total C	
CDD	117	142	259	26	34	60	99	47	146	465
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	58	59	117	17	17	34	46	27	73	224
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	4		4		1	1				5
Emplois permanents de l'Etat	34	22	56							56
Professeurs associés	9	49	58							58
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel	6	4	10	2	2	4	27	10	37	51
Travailleurs handicapés							1		1	1
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	6	8	14	7	14	21	25	10	35	70
CDI	2		2							2
Total	119	142	261	26	34	60	99	47	146	467

Répartition par type de contrat, durée des contrats et sexe :

Durée des contrats	Féminin	Masculin	Total
CDD	242	223	465
jusqu'à 1 an	159	169	328
de 1 à 3 ans	83	53	136
de 3 à 6 ans		1	1
CDI	2		2
au-delà de 6 ans	2		2
Total général	244	223	467

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS ET AUTRES PERSONNELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT EN 2021

Répartition par statut d'emploi, emploi-type et sexe :

Emploi-type	contractuel sur emploi non permanent			Apprenti			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Adjoint-e en gestion administrative	11	3	14	5	5	10	24
Administrateur-trice systèmes et réseaux		1	1				1
Assistant-e en gestion administrative		1	1				1
Chargé-e animation/ingénierie format* tout au long de la vie	1		1				1
Chargé-e de communication	1		1				1
Chargé-e du partenariat, de la valorisation de la recherche	1		1				1
Chercheur	44	76	120				120
Gestionnaire d'infrastructures		1	1				1
Ingénieur-e de rech. science des matériaux/caractérisation	1		1				1
Ingénieur-e études analyses sources historiques/culturelles	1		1				1
Préparateur-trice en expérimentation et production végétales		1	1				1
Technicien-ne des métiers de l'image et du son	1		1				1
Technicien-ne en expérimentation animale	1		1				1
Technicien-ne en gestion administrative	1		1				1
Technicien-ne en instrumentation, expérimentation et mesure	1	1	2				2
Technicien-ne exploitat*, assistance & traitement informat*		1	1				1
Enseignant	27	17	44				44
Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur	125	159	284				284
Technicien-ne médiation scientifique, culturelle/communicat*					1	1	1
Opérateur-trice d'exploitation & de maintenance informatique					5	5	5
Opérateur-trice d'exploitation				1		1	1
Technicien-ne en chimie et sciences physiques				1		1	1
Ingénieur-e en ingénierie logicielle					1	1	1
Assistant-e de communication				1		1	1
Zootechnicien-ne				1		1	1
Adjoint-e en fabrication mécanique					2	2	2
Jardinier-ière				1		1	1
Opérateur-trice logistique				1		1	1
Total général	216	261	477	11	14	25	502

Parmi ces personnels, 2 agents sont en situation de handicap, reconnus par la CDAPH.

L'APPRENTISSAGE

25 apprentis ont été recrutés au cours de l'année 2021

Répartition par structure d'affectation :

Structure	Féminin	Masculin	Total
ACBS (Animalerie Campus Biologie Santé)	1		1
Dir. Logistique Interne	2		2
Dir. Numérique		2	2
Dir. Vie Universitaire		1	1
ERPI		4	4
FONDATION NIT		1	1
IAE METZ	1		1
IJL	2		2
IUT METZ		2	2
IUT MOSELLE-EST		1	1
IUT CHARLEMAGNE	1		1
IUT NANCY BRABOIS	1	1	2
IUT THIONVILLE-YUTZ		1	1
LORIA	1		1
FACULTE SCIENCES SPORT		1	1
UFR ALL	1		1
URAFPA	1		1
Total	11	14	25

Répartition par diplôme préparé :

Diplôme	Féminin	Masculin	Total
Brevet Professionnel Agricole	1		1
BTS ou équivalent BAC+2	4	2	6
BAC +3		1	1
Licence Professionnelle	4	7	11
Master	2	1	3
Ingénieur		3	3
Total	11	14	25

Les apprentis sont âgés entre 18 et 28 ans.

LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Les suppléances

Un fond 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 80% pour un agent travaillant à 100%.

	Femmes		Hommes		Global	
	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Total	Durée moyenne du contrat en jours
Congé maternité	14	109	3	114	17	110
CLM	4	123	4	97	8	110
CLD	9	214	5	234	14	221

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
- renfort
- participation à un projet de recherche
- situations diverses

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LE RECRUTEMENT »

Recrutement des fonctionnaires :

65,7% des fonctionnaires recrutés au sein de l'Université de Lorraine en 2021 le sont par voie de concours. 62,5% de ces recrutements concernent les enseignants et enseignants-chercheurs qui, contrairement aux personnels BIATSS, sont très majoritairement contractuels au moment de se présenter à un concours. Dans la composition des jurys, on remarque que 67,6% des présidents au sein des concours BIATSS sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 23,4% au sein des concours des enseignants-chercheurs.

Recrutement des contractuels :

En 2021, près de la moitié 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...). 56 % des recrutements sur emploi permanent sont réalisés dans la catégorie A. La majorité des contrats (70,2%) ont une durée initiale inférieure ou égale à un an.

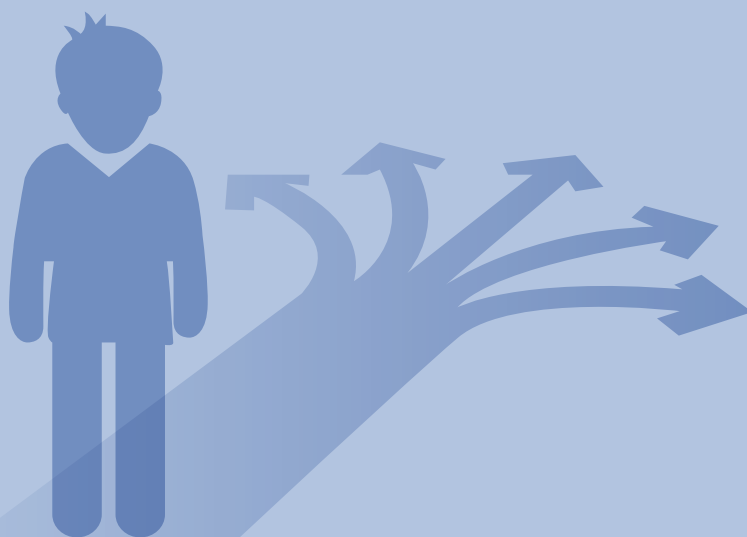
Les contractuels recrutés sur un emploi non permanent concernent à 89% les personnels exerçant des missions d'enseignement et/ou de recherche.

Les apprentis :

On note une augmentation du recrutement des apprentis en 2021 (+56%). 44 % des apprentis préparent une licence professionnelle.

Sources : rapport social unique 2020 et 2021 de l'Université de Lorraine.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

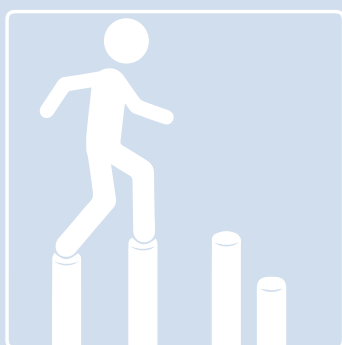
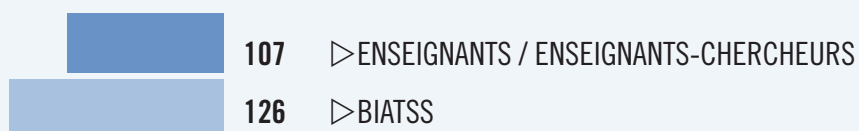
52 FONCTIONNAIRES ONT RÉUSSI UN CONCOURS
OU EXAMEN PROFESSIONNEL



▷ 32,7% DES LAURÉATS SONT ÂGÉS ENTRE
35 ET 39 ANS



233 SORTIES DE PERSONNELS
TITULAIRES



MOTIFS PRINCIPAUX DES SORTIES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE
- ▷ MUTATION
- ▷ DÉTACHEMENT

373 PROMOTIONS
49% FEMMES / 51% HOMMES



347 AVANCEMENTS DE GRADE

▷ 111 BIATSS (DONT 18 PAR EXAMEN PROFESSIONNEL)

▷ 236 ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

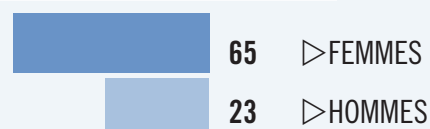
26 AVANCEMENTS DE CORPS



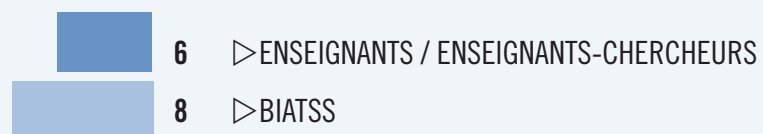
332
POSTES PUBLIÉS

4 368
CANDIDATURES REÇUES

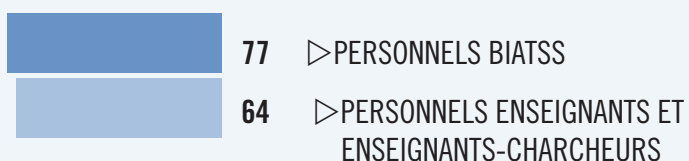
88
AGENTS BIATSS
ONT BÉNÉFICIÉ
D'UNE MOBILITÉ
INTERNE



14
DEMANDES
DE RUPTURE
CONVENTIONNELLE



141 DÉPARTS
EN RETRAITE



MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS

RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2021 :

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 2020	Rappel total 2019	Rappel total 2018
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin				
Campagne interne UL								9
Mobilité au fil de l'eau	27	7	9	2	45	26	37	34
Mobilité suite à réorganisation	16	8	1	0	25	20	17	37
Suivi de situations individuelles	8	6	4	0	18	23	22	17
Total général	51	21	14	2	88	69	76	97

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	Epinal	Total
Directions opérationnelles	5	39	1	45
Composantes	6	27	0	33
Laboratoires	0	10	0	10
Total	11	76	1	88

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		11	6	10	6	5	4	26	16
BAP	F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	1	1	0	1	0	2	1	4
	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	1	0	0	0	1	0	2
	J : Gestion et Pilotage	10	4	9	5	5	1	24	10
Filière	Bibliothèques	0	0	1	0	0	0	1	0
Catégorie B		13	2	3	1	3	1	19	4
BAP	A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	0	0	0	0	0	1	0	1
	E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	0	0	1	0	0	0	1	0
	F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	0	0	0	1	0	0	0	1
	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	1	0	0	0	0	0	1
	J : Gestion et Pilotage	13	1	2	0	3	0	18	1
Catégorie C		12	1	4	1	4	1	20	3
BAP	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	0	1	0	0	0	1	0	2
	J : Gestion et Pilotage	12	0	4	1	4	0	20	1
Total		36	9	17	8	12	6	65	23

Répartition des postes par zone géographique et par sexe :

	2021				
	Metz	Nancy	Epinal	Thionville	Total
Féminin	9	55	1	0	65
Masculin	2	21	0	0	23
Total	11	76	1	0	88

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

NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS EN 2021

Nombre de poste publiés vacants en 2021 (externe / interne)
332

NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES EN 2021

Répartition par catégorie, BAP et sexe :

BAP	A		B		C		Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	35	30	6	4	18	9	59	43
B	8	15	21	39			29	54
C	10	26	9	41	7	10	26	77
E	5	13	5	52		13	10	78
F	124	77	132	57	18	1	274	135
G	30	11	5	25	423	295	458	331
J	280	212	218	105	1490	355	1988	672
Sans BAP	73	35	13	13			86	48
Total	565	419	409	336	1956	683	2930	1438
	984		745		2639		4368	

60,9% des candidatures reçues concernent la BAP J et 60,4% des candidatures portent sur des postes de catégorie C.

Répartition par catégorie, BAP et département :

BAP	A			B			C			TOTAL
	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	
A	65			10			27			102
B	23			26	34					83
C	21	15		43	7		17			103
E	18			40	17		13			88
F	194	7		107	82		19			409
G	41			16	14		555	156	7	789
J	351	131	10	153	159	11	1352	493		2660
Sans BAP	41	67		26						134
Total	754	220	10	421	313	11	1983	649	7	4368
	984			745			2639			

NOMBRE DE POSTES POURVUS AU COURS DE L'ANNÉE

Répartition par catégorie, BAP et sexe :

BAP	A		B		C		Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	3	1	1	1	2	1	6	3
B	1		3	2			4	2
C	1	4		6	2	1	3	11
E		3	1	4		1	1	8
F	9	6	4		1	1	14	7
G	2	2		1	13	21	15	24
J	36	6	21	8	62	9	119	23
Sans BAP	7	4	1				8	4
Total	59	26	31	22	80	34	170	82
	85		53		114		252	

Les postes proposés sont principalement pourvus par des femmes (67,5%).

Répartition par catégorie, BAP et département :

BAP	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total		
	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 88
A	4			2			3			9		
B	1			3	2					4	2	
C	3	2		5	1		3			11	3	
E	3			4	1		1			8	1	
F	14	1		3	1		2			19	2	
G	4			1			25	8	1	30	8	1
J	33	8	1	20	8	1	55	16		108	32	2
Sans BAP	7	4		1						8	4	
Total	69	15	1	39	13	1	89	24	1	197	52	3
	85			53			114			252		

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

Répartition par catégorie et BAP :

BAP	A	C	Total
C		1	1
E	1		1
F	1		1
G	1		1
Sans BAP	2		2
Total	5	1	6

Répartition par catégorie, BAP et département :

BAP	Cat. A		Cat. C		Total
	Dépt 54	Dépt 57	Dépt 54	Dépt 57	
C				1	1
E	1				1
F	1				1
G	1				1
Sans BAP	1	1			2
Total	4	1		1	6

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR GRADE DURANT L'ANNÉE CIVILE 2021 :

BIATSS titulaires

Filière	Grade	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
AENES	ATTACHE HORS CLASSE éch spé.	1		1	1		1	1		1	100,0%	100,0%	100,0%
	ATTACHE HORS CLASSE	10	8	18	5	2	7	1		1	38,9%	5,6%	100,0%
	ATTACHE PRINCIPAL AE	11	3	14	2		2	1		1	14,3%	7,1%	100,0%
	SAENES CE	15	2	17	9	2	11	1		1	64,7%	5,9%	100,0%
	SAENES CS	16	7	23	7	1	8	2		2	34,8%	8,7%	100,0%
	ADJAENES P1C	81	12	93	40	5	45	8		8	48,4%	8,6%	100,0%
	ADJAENES P2C	2		2	1		1	1		1	50,0%	50,0%	100,0%
Bibli.	CONSERVATEUR EN CHEF	5	1	6	3		3	1		1	50,0%	16,7%	100,0%
	BIBLIOTHECAIRE HC	2	1	3	1		1	1		1	33,3%	33,3%	100,0%
	BAS CE	5	3	8	4	1	5				62,5%	0,0%	0,0%
	BAS CS	5	1	6	3	1	4	1		1	66,7%	16,7%	100,0%
	MAGASINIER BIB P1C	17	7	24	12	5	17	1		1	70,8%	4,2%	100,0%
	MAGASINIER BIB P2C	2	4	6		1	1		1	1	16,7%	16,7%	0,0%
	IGR HC éch spécial vivier 2		2	2		1	1				50,0%	0,0%	0,0%
ITRF	IGR HC éch spécial vivier 1	7	17	24	2	10	12	1	1	2	50,0%	8,3%	50,0%
	IGR HC		6	6							0,0%	0,0%	0,0%
	IGR 1C	11	19	30	3	11	14	2	3	5	46,7%	16,7%	40,0%
	IGE HC	45	63	108	25	38	63	8	4	12	58,3%	11,1%	66,7%
	TECH CE	34	43	77	19	23	42	2	2	4	54,5%	5,2%	50,0%
	TECH CS	37	53	90	11	19	30	4	5	9	33,3%	10,0%	44,4%
	ADT P1C	96	64	160	41	28	69	12	4	16	43,1%	10,0%	75,0%
Médico- sociale	ADT P2C	55	23	78	11	4	15	6	3	9	19,2%	11,5%	66,7%
	INFIRMIER HC	2		2	1		1				50,0%	0,0%	0,0%
	INFIRMIER CS	2		2	1		1				50,0%	0,0%	0,0%
	ASSPAE	1		1	1		1				100,0%	0,0%	0,0%
	ASSAE CS	1		1							0,0%	0,0%	0,0%
	CTSSAE CS	1		1							0,0%	0,0%	0,0%
	Total	464	339	803	203	152	355	54	23	77	44,2%	9,6%	70,1%

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	1		1				0,1%	0,0%
tranche 30 - 34	10	6	16				2,0%	0,0%
tranche 35 - 39	42	25	67	7	1	8	8,3%	10,4%
tranche 40 - 44	49	40	89	8	3	11	11,1%	14,3%
tranche 45 - 49	68	57	125	3	4	7	15,6%	9,1%
tranche 50 - 54	107	93	200	14	8	22	24,9%	28,6%
tranche 55 - 59	116	72	188	14	5	19	23,4%	24,7%
tranche 60 - 64	60	39	99	8	1	9	12,3%	11,7%
tranche 65 et +	11	7	18		1	1	2,2%	1,3%
Total	464	339	803	54	23	77	100,0%	100,0%

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2021 :

Filière	Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
AENES	ATTACHE HORS CLASSE éch spé.	13,9		13,9
	ATTACHE HORS CLASSE	10,3		10,3
	ATTACHE PRINCIPAL AE	16,8		16,8
	SAENES CE	3,2		3,2
	SAENES CS	5,5		5,5
	ADJAENES P1C	8,7		8,7
	ADJAENES P2C	1,4		1,4
Bibli.	CONSERVATEUR EN CHEF	7,0		7,0
	BIBLIOTHECAIRE HC	9,7		9,7
	BAS CS	7,8		7,8
	MAGASINIER BIB P1C	15,0		15,0
	MAGASINIER BIB P2C		4,9	4,9
	IGR HC éch spécial vivier 1	2,9	7,0	5,0
	IGR 1C	3,6	8,9	6,8
ITRF	IGE HC	8,8	10,1	9,2
	TECH CE	5,0	4,5	4,8
	TECH CS	11,1	10,0	10,5
	ADT P1C	8,5	8,7	8,6
	ADT P2C	11,2	5,0	9,1
	Total	8,7	8,1	8,5

Avancement par examen professionnel :

Filière	Grade	Promouvables			Promus		
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
AENES	ATTACHE PRINCIPAL AE	13	5	18			
	SAENES CE	17	2	19			
	SAENES CS	26	7	33	1		1
	ADJAENES P2C	2		2			
Bibli.	BIBAS CE	6	4	10	2		2
	BIBAS CS	7	1	8		1	1
	MAG P2C	3	3	6			
ITRF	IGR HC	16	35	51		2	2
	TECH CE	36	45	81	1	2	3
	TECH CS	103	74	177	6	3	9
	ADT P2C	52	19	71			
Médico-sociale	ASSAE	2		2			
Total		283	195	478	10	8	18

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 HC	1	2	3	1		1				33,3%	0,0%	0,0%
IGR 1C	2	6	8	12	2	14		2	2	175,0%	25,0%	0,0%
IGE HC	14	12	26	4	3	7	1	2	3	26,9%	11,5%	33,3%
ATRF P1C	14	6	20		4	4	1		1	20,0%	5,0%	100,0%
ATRF P2C	36	11	47	1	1	2	6		6	4,3%	12,8%	100,0%
TECH CE	13	2	15	4	1	5	1		1	33,3%	6,7%	100,0%
TECH CS	25	4	29	9	1	10	3		3	34,5%	10,3%	100,0%
Total	105	43	148	31	12	43	12	4	16	29,1%	10,8%	75,0%

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	4	2	6	3		3	4,1%	18,8%
tranche 35 - 39	9	3	12		1	1	8,1%	6,3%
tranche 40 - 44	11	7	18	1		1	12,2%	6,3%
tranche 45 - 49	17	7	24	2		2	16,2%	12,5%
tranche 50 - 54	22	7	29	3	1	4	19,6%	25,0%
tranche 55 - 59	22	8	30	1	1	2	20,3%	12,5%
tranche 60 - 64	16	9	25	2	1	3	16,9%	18,8%
tranche 65 et +	4		4				2,7%	0,0%
Total général	105	43	148	12	4	16	100,0%	100,0%

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2021 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
IGE HC	19,0	16,6	17,4
IGR 1C		8,9	8,9
TECH CE	5,7		5,7
TECH CS	14,2		14,2
ATRF P1C	4,7		4,7
ATRF P2C	10,7		10,7
Total général	11,3	12,8	11,7

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 C EX 2ème ech	20	90	110	3	35	38	1	16	17	34,5%	15,5%	5,9%
PR C EX 1er ech	49	147	196	11	35	46	6	13	19	23,5%	9,7%	31,6%
PR 1C	52	150	202	22	42	64	14	16	30	31,7%	14,9%	46,7%
MCF éch exc.	36	74	110	10	26	36	7	15	22	32,7%	20,0%	31,8%
MCF HC	180	253	433	50	72	122	22	33	55	28,2%	12,7%	40,0%
Total EC	337	714	1051	96	210	306	50	93	143	29,1%	13,6%	35,0%
PR PH CL EX 2ème éch		22	22		12	12		3	3	54,5%	13,6%	0,0%
PR PH CL EX 1er éch	8	30	38	2	11	13		3	3	34,2%	7,9%	0,0%
PR PH 1C	15	26	41	5	13	18	1		1	43,9%	2,4%	100,0%
PR MG 1C		2	2		1	1			0	50,0%	0,0%	0,0%
MCF UPH éch Ex	2		2				2		2	0,0%	100,0%	100,0%
MCF UPH HC	4	1	5				2		2	0,0%	40,0%	100,0%
MCF UPH 1C	4	7	11					2	2	0,0%	18,2%	0,0%
Total EC HU	33	88	121	7	37	44	5	8	13	36,4%	10,7%	38,5%
Total général	370	802	1172	103	247	350	55	101	156	29,9%	13,3%	35,3%

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				0,1%	0,0%
tranche 35 - 39	4	27	31	1	4	5	2,6%	3,2%
tranche 40 - 44	61	113	174	10	14	24	14,8%	15,4%
tranche 45 - 49	82	130	212	16	21	37	18,1%	23,7%
tranche 50 - 54	74	168	242	10	22	32	20,6%	20,5%
tranche 55 - 59	92	180	272	15	22	37	23,2%	23,7%
tranche 60 - 64	45	135	180	3	15	18	15,4%	11,5%
tranche 65 - 69	12	48	60		3	3	5,1%	1,9%
Total	370	802	1172	55	101	156	100,0%	100,0%

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2021 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PR C EX 2ème ech	4,0	5,3	5,2
PR C EX 1er ech	5,0	6,2	5,8
PR 1C	8,1	7,7	7,9
MCF éch exc.	10,2	9,6	9,8
MCF HC	13,8	13,9	13,8
Total EC	10,4	9,6	9,9
PR PH CL EX 2ème éch	0,0	3,3	3,3
PR PH CL EX 1er éch	0,0	6,7	6,7
PR PH 1C	5,0	0,0	5,0
MCF UPH éch Ex	9,0	0,0	9,0
MCF UPH HC	11,0	0,0	11,0
MCF UPH 1C	0,0	2,0	2,0
Total EC HU	9,0	4,3	6,1
Total général	10,3	9,2	9,6

Enseignants du 2ND degré

Grade	Promouvables			Promus			part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
PRAG EXC	16	39	55	6	5	11	20,0%	54,5%
PRAG HC	32	46	78	8	15	23	29,5%	34,8%
PRCE ECH SPE	16	19	35	3	6	9	25,7%	33,3%
PRCE EXC	14	12	26	12	12	24	92,3%	50,0%
PRCE HC	27	13	40	1	3	4	10,0%	25,0%
PEPS ECH SPE	2	3	5		1	1	20,0%	0,0%
PEPS EXC	2	2	4	2	2	4	100,0%	50,0%
PEPS HC	2	3	5	1		1	20,0%	100,0%
PLP ECH SPE	2	2	4	1		1	25,0%	100,0%
PLP EXC	1		1	1		1	100,0%	100,0%
PLP HC	1	2	3				0,0%	0,0%
PR ENSAM ECH EXC		1	1		1	1	100,0%	0,0%
PR ENSAM HC		1	1				0,0%	0,0%
Total	115	143	258	35	45	80	31,0%	43,8%

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	15	7	22	1		1	8,5%	1,3%
tranche 45 - 49	29	35	64	8	8	16	24,8%	20,0%
tranche 50 - 54	23	34	57	10	15	25	22,1%	31,3%
tranche 55 - 59	29	33	62	10	3	13	24,0%	16,3%
tranche 60 - 64	16	28	44	6	15	21	17,1%	26,3%
tranche 65 et +	3	6	9		4	4	3,5%	5,0%
Total	115	143	258	35	45	80	100,0%	100,0%

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

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix en 2021 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PEPS ECH SPE		3,0	3,0
PEPS EXC	0,8	4,0	2,4
PEPS HC	22,0		22,0
PLP ECH SPE	4,0		4,0
PLP EXC	4,0		4,0
PR ENSAM ECH EXC		9,0	9,0
PRAG EXC	3,7	5,2	4,4
PRAG HC	15,8	23,2	20,6
PRCE ECH SPE	3,0	2,7	2,8
PRCE EXC	5,3	6,4	5,9
PRCE HC	21,0	22,3	22,0
Total	7,8	12,3	10,4

	2020		Bilan social 2019		Bilan social 2018		Bilan social 2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	74	136	73	148	85	161	75	140
en % des enseignants promus	35,24%	64,76%	33,03%	66,97%	34,55%	65,45%	34,88%	65,12%
% par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et Chercheurs	7,40%	7,87%	7,39%	8,45%	8,73%	9,19%	7,69%	7,80%
% par rapport à l'effectif total, enseignants et chercheurs	2,71%	4,99%	2,66%	5,40%	3,12%	5,91%	2,71%	5,06%

LES AVANCEMENTS DE CORPS

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS DURANT L'ANNÉE CIVILE 2021 :

BIATSS titulaires

Filière	Corps	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
AENES	ATTACHE ADM	43	13	56	6	1	7	1		1	12,5%	1,8%	100,0%
	SAENES CN	134	13	147	31	4	35				23,8%	0,0%	0,0%
	CONSERVATEUR GENERAL	5	4	9	1		1	1		1	11,1%	11,1%	100,0%
Bibli.	CONSERVATEUR	6	3	9	1		1				11,1%	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE	30	6	36	4		4	1		1	11,1%	2,8%	100,0%
	BIBAS CN	30	15	45	5	4	9				20,0%	0,0%	0,0%
ITRF	IGR 2C	120	141	261	33	42	75		1	1	28,7%	0,4%	0,0%
	IGE CN	39	48	87	18	21	39	2	3	5	44,8%	5,7%	40,0%
	ASI	165	159	324	65	79	144	1	2	3	44,4%	0,9%	33,3%
	TECH CN	274	143	417	88	56	144	6	2	8	34,5%	1,9%	75,0%
Médi.-soc.	CTSSAE	1		1							0,0%	0,0%	0,0%
Total		847	545	1392	252	207	459	12	8	20	33,0%	1,4%	60,0%

Il est à noter que seul un tiers des personnels promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude (33%)

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	20	12	32				2,3%	0,0%
tranche 35 - 39	100	39	139				10,0%	0,0%
tranche 40 - 44	100	69	169	1	2	3	12,1%	15,0%
tranche 45 - 49	116	99	215	3	3	6	15,4%	30,0%
tranche 50 - 54	172	121	293	4		4	21,0%	20,0%
tranche 55 - 59	190	114	304	3	2	5	21,8%	25,0%
tranche 60 - 64	122	82	204	1	1	2	14,7%	10,0%
tranche 65 à 69	27	9	36				2,6%	0,0%
Total général	847	545	1392	12	8	20	100,0%	100,0%

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus en 2021 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
ATTACHE ADM	19,0		19,0
CONSERVATEUR GENERAL	28,6		28,6
BIBLIOTHECAIRE	18,0		18,0
IGR 2C		13,8	13,8
IGE CN	4,3	4,6	4,5
ASI	13,7	22,1	19,3
TECH CN	12,5	15,8	13,3
Total général	13,6	12,9	13,3

	2021			
	T.A.		T.A. + L.A.	
Total	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
	54	23	66	31
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaires	4,47%	2,90%	5,47%	3,90%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaires	2,70%	1,15%	3,30%	1,55%

Pour rappel :

	2020				2019				2018			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
Total	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin	Féminin
	57	27	67	40	53	28	66	38	66	30	80	42
% par rapport à l'effectif total F ou H	4,65%	3,39%	5,46%	5,03%	4,25%	3,53%	5,30%	4,79%	5,31%	3,75%	6,44%	5,25%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS	2,82%	1,33%	3,31%	1,98%	2,60%	1,37%	3,24%	1,86%	3,23%	1,47%	3,92%	2,06%

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 CN	3	21	24		11	11	2		2	45,8%	8,3%	100,0%
ASI	9	51	60	6	21	27	1		1	45,0%	1,7%	100,0%
TECH CN	23	66	89	5	23	28	2		2	31,5%	2,2%	100,0%
Total	35	138	173	11	55	66	5	0	5	38,2%	2,9%	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	1	4	5				2,9%	0,0%
tranche 35 - 39	3	11	14	2		2	8,1%	40,0%
tranche 40 - 44	8	16	24				13,9%	0,0%
tranche 45 - 49	6	24	30	1		1	17,3%	20,0%
tranche 50 - 54	5	28	33	1		1	19,1%	20,0%
tranche 55 - 59	5	32	37	1		1	21,4%	20,0%
tranche 60 - 64	7	20	27				15,6%	0,0%
tranche 65 et +		3	3				1,7%	0,0%
Total général	35	138	173	5	0	5	100,0%	100,0%

Durée moyenne dans le corps d'origine des promus en 2021 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
ASI	10,0		10,0
IGE CN	10,7		10,7
TECH CN	2,8		2,8
Total général	7,4		7,4

	2021			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	12	4	17	4
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS contractuels	1,65%	0,94%	2,34%	0,94%
% par rapport à l'effectif total BIATSS contractuels	1,04%	0,35%	1,48%	0,35%

Pour rappel :

	2020				2019			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	11	3	12	5	25	13	32	16
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS contractuels	1,62%	0,76%	1,76%	1,27%	3,83%	3,46%	4,90%	4,26%
% par rapport à l'effectif total BIATSS contractuels	1,02%	0,28%	1,12%	0,47%	2,43%	1,26%	3,11%	1,55%

BIATSS titulaires et contractuels

	2021					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	66	27	17	8	83	35
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS	3,41%	2,21%	0,88%	0,66%	4,29%	2,87%
% par rapport à l'effectif total BIATSS	2,09%	0,86%	0,54%	0,25%	2,63%	1,11%

Pour rappel :

	2020					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	68	30	11	15	79	45
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS	3,6%	2,5%	0,6%	1,3%	4,1%	3,8%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS	2,2%	1,0%	0,4%	0,5%	2,6%	1,5%

Enseignants du 2ND degré

Corps	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
PRAG	121	119	240	35	38	73	0	1	1	30,4%	0,4%	0,0%

Tranche d'âge	Promouvables			Candidats			Promus			Part promouvables par tranche d'âge
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
tranche 40 - 44	18	9	27	6	4	10				1,9%
tranche 45 - 49	19	18	37	9	6	15				2,7%
tranche 50 - 54	25	31	56	8	16	24				4,0%
tranche 55 - 59	31	23	54	8	7	15		1	1	3,9%
tranche 60 - 64	24	30	54	3	5	8				3,9%
tranche 65 et +	4	8	12	1		1				0,9%
Total général	847	545	1392	35	38	73	0	1	1	100,0%

Durée moyenne dans le corps d'origine de l'agent promu en 2021 :

25 ans

FONCTIONNAIRES AYANT CONNU EN 2021 UNE RÉUSSITE A UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL

Répartition par tranche d'âge et sexe

Tranche d'âge	concours externe			concours interne			examen professionnel			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
25-29			0	1		1			0	1
30-34			0	1	1	2			0	2
35-39	1	2	3	5	1	6	5	3	8	17
40-44	1	2	3		3	3	2		2	8
45-49	1	4	5	3	1	4	1	2	3	12
50-54	1	2	3	1		1	2	3	5	9
55-59		1	1	1		1			0	2
60-64	1		1			0			0	1
Total	5	11	16	12	6	18	10	8	18	52

LES DÉPARTS

LES SORTIES DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS - ANNEÉ 2021

Répartition par corps et sexe :

Motif de départ	Corps	Féminin	Masculin	Total
décès	CERTIFIE	1		1
	MCF		3	3
	PROF UNIV PH		1	1
Sous-total décès		1	4	5
démission	AGREGE		1	1
	MCF		1	1
	MCF PH		1	1
Sous-total démission			3	3
rupture conventionnelle	CERTIFIE		1	1
	MCF	1		1
Sous-total rupture conventionnelle		1	1	2
détachement	CERTIFIE		1	1
	MCF	1	1	2
	PROF UNIV	1	1	2
	PROF UNIV PH		1	1
Sous-total détachement		2	4	6
disponibilité	MCF	3	1	4
	MCF PH	1		1
Sous-total disponibilité		4	1	5
congé parental	AGREGE	1		1
	MCF	2		2
Sous-total congé parental		3		3
mutation	AGREGE		1	1
	CERTIFIE		2	2
	MCF	8	6	14
	MCF PH	1		1
	PROF UNIV	1		1
Sous-total mutation		10	9	19
retraite	AGREGE	2	7	9
	CERTIFIE	3	4	7
	MCF	6	10	16
	PROF DE L'ENSAM		2	2
	PROF ECOLE		3	3
	PROF EPS	1	1	2
	PROF UNIV	7	14	21
	PROF UNIV PH		3	3
	PROF UNIV PH DENT		1	1
Sous-total retraite		19	45	64
Total enseignants, ens.-chercheurs titulaires		40	67	107

Répartition par tranche d'âge :

Tranches d'âge	décès	démission	rupture conventionnelle	détachement	disponibilité	congé parental	mutation	retraite	Total
30-34			1			1			2
35-39		1		1			5		7
40-44				2	1	2	3		8
45-49					1		7		8
50-54	2	2	1	2	2		2		11
55-59	2			1			1		4
60-64	1				1		1	21	24
65-69								43	43
Total	5	3	2	6	5	3	19	64	107

LES SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS - ANNÉE 2021

Répartition par type de contrat et sexe :

Motif de départ	Type contrat	Féminin	Masculin	Total
fin de contrat	Assistant HU CSERD	1	2	3
	Assistant HU méd	4		4
	assoc chef clin		1	1
	assoc MCF mt		1	1
	ATER	47	48	95
	Chef clin assistHU	18	15	33
	Ctr Enseig LRU	9	4	13
	Lecteur tit perso	11	3	14
	Maître tit perso	2		2
	Chercheur	40	100	140
	Doctorant contractuel	40	38	78
Sous-total fin de contrat		172	212	384
démission	Assistant HU CSERD	1		1
	ATER	3	7	10
	Chef clin assistHU	2	2	4
	Ctr Enseig LRU	3	2	5
	Praticien HU		2	2
	Chercheur	9	8	17
	Doctorant contractuel	4	6	10
Sous-total démission		22	27	49
rupture contrat	ATER	1		1
Sous-total rupture contrat		1		1
licenciement	Ctr Enseig LRU		1	1
	Chercheur		1	1
	Doctorant contractuel	2		2
Sous-total licenciement		2	2	4
Total enseignants et chercheurs contractuels		197	241	438

Répartition par tranche d'âge :

Tranches d'âge	fin de contrat	démission	rupture contrat	licenciement	Total
20-24	5	1			6
25-29	106	18	1	1	126
30-34	183	20			203
35-39	64	5			69
40-44	8	3		2	13
45-49	10	1		1	12
50-54	4	1			5
55-59	3				3
60-64	1				1
Total	384	49	1	4	438

LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS - ANNÉE 2021

Répartition par corps et sexe :

Motif de départ	Catégorie	Corps	Féminin	Masculin	Total
décès	A	IGR RF	1		1
	B	TECH RF		2	2
	C	ADJENES	1		1
		MAGASINIER		1	1
Sous-total décès			2	3	5
démission	C	ADJENES	1		1
		ATRF	1	1	2
Sous-total démission			2	1	3
rupture conventionnelle	B	TECH RF	1		1
	C	ATRF	1		1
Sous-total rupture conventionnelle			2		2
détachement	A	AAE	1		1
		IGE RF	2	2	4
		TECH RF	2	1	3
	B	SAENES	1		1
		ADJENES		2	2
	C	ATRF	1	1	2
Sous-total détachement			7	6	13
affectation dans une autre administration (intégration)	A	IGE RF		1	1
	B	TECH RF	1	1	2
		SAENES	2	1	3
		ADJENES	1		1
	C	ATRF	1	2	3
		MAGASINIER	1		1
Sous-total affectation dans une autre administration			6	5	11
disponibilité	A	IGR RF	1		1
		INF ENES	1		1
		ASIRF	2		2
	C	ATRF	1	1	2
Sous-total disponibilité			5	1	6
congé parental	A	IGE RF	2		2
	B	TECH RF	2		2
		ADJENES	1		1
	C	ATRF	2		2
Sous-total congé parental			7		7
mutation		AAE	2	1	3
	A	IGE RF	2		2
		INF ENES	1		1
		BIBLIOTHECAIRE	1	1	2
	B	TECH RF		1	1
		SAENES	3		3
	C	ADJENES	2		2
Sous-total mutation			11	3	14
retraite		AAE	1		1
		IGR RF	1	3	4
		IGE RF	1	2	3
	A	CONS GN BI	1		1
		INF ENES	1		1
		ASIRF	2	1	3
		CTSSAE	1		1
		TECH RF	7	5	12
	B	SAENES	1		1
		BIBAS	1		1
		ADJENES	8		8
	C	ATRF	20	7	27
		MAGASINIER	1	1	2
Sous-total retraite			46	19	65
Total BIATSS titulaires			88	38	126

Répartition par tranche d'âge :

Tranches d'âge	décès	démission	rupture conventionnelle	détachement	affectation dans une autre administration	disponibilité	congé parental	mutation	retraite	Total
25-29				1						1
30-34				4	2	1	1			8
35-39	1	1		3	3	1	4	2		15
40-44				3	1	1	2	5		12
45-49		1			3			2		6
50-54	1		1	1	1	1		1		6
55-59	2	1	1	1	1			4	1	11
60-64						2			51	53
65-69	1								13	14
Total	5	3	2	13	11	6	7	14	65	126

LES SORTIES DE PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS - ANNÉE 2021

Répartition par corps et sexe - année 2021 :

Motif de départ	Catégorie	Equivalent corps	Féminin	Masculin	Total
fin de contrat	A	ASIRF	12	9	21
		ASSAE	1		1
		IGE RF	14	28	42
		IGR RF	3	11	14
		INF ENES		1	1
		MED EN	2		2
	B	TECH RF	8	16	24
	C	ATRF	64	29	93
Sous-total fin de contrat			104	94	198
démission	A	ASIRF	1	2	3
		IGE RF	7	5	12
		IGR RF		1	1
		MED EN	1		1
	B	TECH RF	8	3	11
	C	ATRF	13	8	21
		MAGASINIER	1		1
Sous-total démission			31	19	50
rupture contrat	A	IGE RF	1	1	2
		IGR RF		1	1
	B	TECH RF	1	2	3
	C	ATRF	4	4	8
Sous-total rupture contrat			6	8	14
rupture conventionnelle	B	TECH RF	1		1
Sous-total rupture conventionnelle			1		1
concours ou recrutement sortant	C	ATRF	1	1	2
Sous-total concours ou recrutement sortant			1	1	2
retraite	A	IGE RF	2	1	3
		IGR RF	3		3
	B	TECH RF	3		3
	C	ATRF	3		3
Sous-total retraite			11	1	12
congé parental	C	ATRF	3		3
Sous-total congé parental			3		3
Total BIATSS contractuels			157	123	280

Répartition par tranche d'âge :

Tranches d'âge	fin de contrat	démission	rupture contrat	rupture conventionnelle	concours ou recrutement sortant	retraite	congé parental	Total
15-19	2	1	1					4
20-24	46	4	1					51
25-29	78	18	3		1			100
30-34	29	5	2				3	39
35-39	18	5	2					25
40-44	10	5	2		1			18
45-49	5	6		1				12
50-54	6	3	3					12
55-59	1	1						2
60-64	3	2				6		11
65-69						6		6
Total	198	50	14	1	2	12	3	280

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2021, 14 demandes ont été déposées. 7 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
45 - 49	1				1
50 - 54			1	3	4
55 - 59	1		1	1	3
60 - 64			1	2	3
65 - 69	1				1
Total	3	0	4	7	14

Type de population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	6	2	8
Enseignants		2	2
Enseignants-chercheurs	1	3	4
Total	7	7	14

Sens de la décision par sexe et catégorie

Sens de la décision	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
acceptée	1	3	2		1		7
refusée		2		1	1		4
rétractation de l'agent		1	1		1		3
Total	1	6	3	1	3	0	14

Répartition par motif

motif	sens de la décision
accompagnement reprise entreprise familiale	acceptée
activité libérale de psychologue clinicienne / psychothérapeute	acceptée
création d'entreprise	acceptée
création d'entreprise	acceptée
pas de mutation, état de santé difficile	acceptée
réorientation en ostéopathie animale	acceptée
suivre conjoint et ouverture cabinet en kinésithérapie	acceptée
Intégrer définitivement ses fonctions au sein de la résidence ADINPL	refusée
NC	refusée
raison familiale	refusée
reconversion professionnelle, projet participatif de ferme en permaculture	refusée
création d'entreprise	rétractation de l'agent
NC	rétractation de l'agent
NC	rétractation de l'agent

DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ

(connus par l'administration)

type de population	sexe	tranche d'âge	catégorie	type de départ
BIATSS	Féminin	35 - 39	C	démission
BIATSS	Masculin	45 - 49	C	démission
Enseignant-chercheur	Masculin	50 - 54	A	rupture conventionnelle

NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS EN 2021

à la demande de l'agent (uniquement les accompagnements réalisés par la chargée de l'accompagnement individuel et du parcours professionnel)

Tranche d'âge	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
20 - 24						1	1
25 - 29					1		1
30 - 34			3		1	1	5
35 - 39	2		1	3	4	2	12
40 - 44	1		4	1	1		7
45 - 49	1	4			3	1	9
50 - 54	2	2			6	1	11
55 - 59	2		2	2	1	1	8
Total	8	6	10	6	17	7	54
	14		16		24		

LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

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

Rôle :

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

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

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

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

Composition :

Ce groupe est composé de 20 personnes soit :

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

Nombre de réunions :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

Sur l'année 2021, il y a eu 6 GLSI (janvier, avril, mai, juillet, octobre et décembre 2021).

Contexte d'accompagnement :

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

Quelques données chiffrées 2021 :

19 nouveaux dossiers examinés en GLSI - RH

2 réouvertures de dossiers et 16 dossiers clôturés

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

Après une baisse du nombre de postes publiés dans le cadre d'une mobilité interne en 2019 et 2020, celui-ci augmente à nouveau en 2021 avec 88 postes publiés contre 69 en 2020. Tout comme les années précédentes, la moitié des postes proposés sont situés dans les directions opérationnelles et sont localisés essentiellement sur Nancy (86,4%).

Sur l'année 2021, 332 postes ont été publiés et 4368 candidatures ont été reçues. 60,9% d'entre elles visent la BAP J (postes administratifs) et 60,4% portent sur des missions de catégorie C. Les postes sont principalement pourvus par des femmes (67,5%).

Avancement de grade :

Le taux de promotion des femmes est d'environ 70% au sein de la population BIATSS. Pour rappel, les femmes représentent presque les deux tiers des effectifs de cette population. La tranche d'âge des 50-54 ans enregistre le plus grand nombre de promotions aussi bien au sein des personnels BIATSS titulaires qu'au sein des contractuels. La durée moyenne dans le grade d'origine pour un BIATSS titulaire est de 8 ans et demi alors que celle-ci est de 11 ans et 8 mois pour un BIATSS contractuel.

Quant aux enseignants-chercheurs, la part des femmes promues est de 35,3%. Celles-ci sont minoritaires au sein de cette population. Ce taux atteint 43,8% pour les enseignants du second degré (ce taux est cohérent avec le taux de féminisation de cette population 45,3%).

Pour les enseignants-chercheurs, les tranches d'âge les plus concernées sont celles des 45-49 ans et des 55-59 ans à part égale. Pour les enseignants du second degré, tout comme pour les BIATSS, c'est la tranche d'âge des 50-54 ans qui est la plus impactée.

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 10 ans et 5 mois pour les enseignants du second degré.

Avancement de corps :

Le taux de féminisation est de 60 % 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. Les agents âgés entre 45 et 59 ans sont les plus concernés par ce type de promotion au sein des BIATSS titulaires.

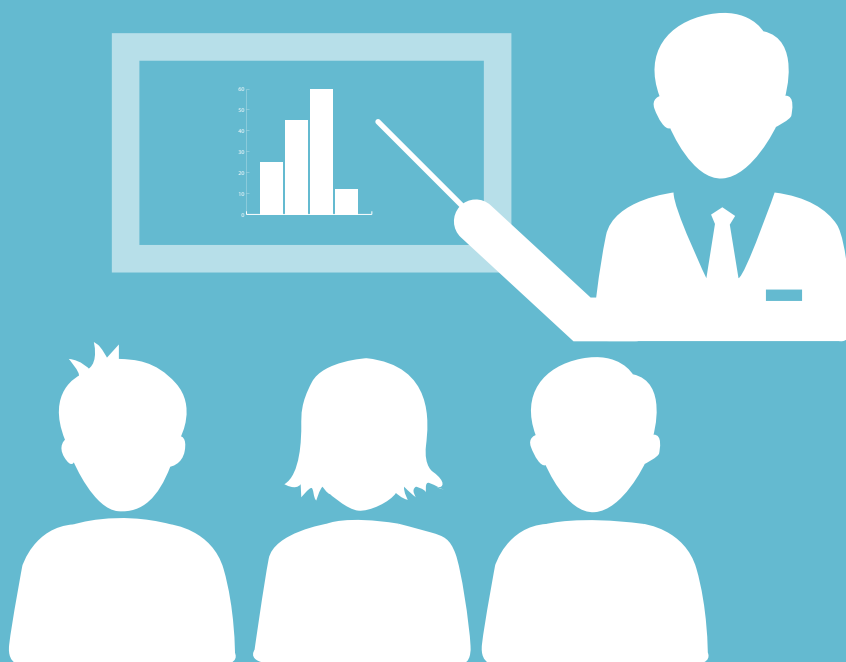
La durée moyenne dans le corps d'origine est de 13 ans et 4 mois. Celle-ci est élevée par rapport à la durée moyenne des BIATSS contractuels (7 ans et 5 mois).

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.

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

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019, rapport social unique 2020 et 2021 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

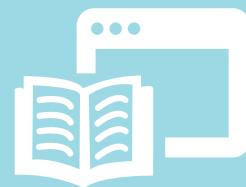
LA FORMATION



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

LA FORMATION



639 782 €

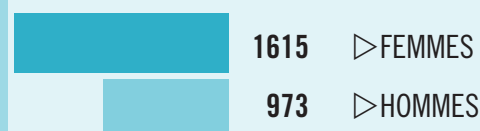
BUDGET
DE LA FORMATION
CONTINUE

613 817 €

COÛT TOTAL
DE LA FORMATION
CONTINUE

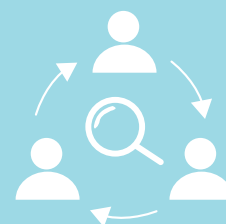
2 588 AGENTS FORMÉS

56% DES AGENTS ONT ÉTÉ FORMÉS À DISTANCE



7 815

JOURS
DE FORMATION

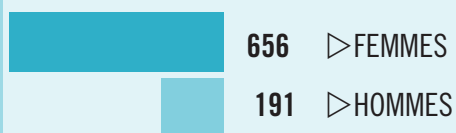


48 DOSSIERS ACCORDÉS AU TITRE DU DROIT À LA FORMATION

- ▷ 5 VAE (1 FEMME, 4 HOMMES),
- ▷ 18 BILANS DE COMPÉTENCES (16 FEMMES, 2 HOMMES),
- ▷ 21 PROJETS PERSONNELS (11 FEMMES, 10 HOMMES),
- ▷ 4 CPF (UTILISATION COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET CFP (CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE) (3 FEMMES, 1 HOMME).

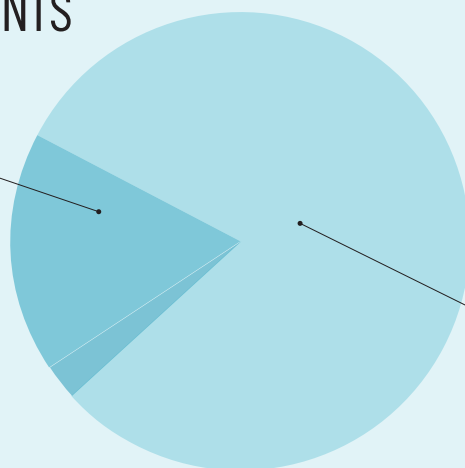


847 AGENTS ONT SUIVI UNE
FORMATION POUR SE PRÉPARER
AUX CONCOURS ET EXAMENS



5 831
STAGIAIRES
PRÉSENTS

887
ENSEIGNANTS,
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,
CHERCHEURS.



4 944
BIATSS

- ▷ 1606 CATÉGORIE A
- ▷ 1340 CATÉGORIE B
- ▷ 1998 CATÉGORIE C



NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

Répartition par sexe :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Global	1615	973	2588
<i>Dont à distance</i>	987	487	1474

Répartition par statut :

Par statut d'emploi	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	1040	646	584	333	2603
<i>Dont à distance</i>	597	300	395	190	1482

Répartition par catégorie FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	241	185	246	118	323	119	230	224	1686
Dont à distance	142	93	158	54	156	40	141	113	897
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	160	100	104	52	246	119	74	62	917
Dont à distance	106	61	77	33	175	71	37	25	585

Les totaux entre le sexe et 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	656 481,00 €
Budget Pôle FCP	639 782,00 €
Reversement composante	16 699,00 €
Coût total de formation	613 817,00 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	25 965,00 €

Pour rappel :

	2020	2019	2018
Budget	499 359,00 €	613 217,00 €	554 000,00 €
Coût total de formation	459 011,87 €	604 495,18 €	544 327,15 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	19 322,75 €		

Le budget s'entend hors masse salariale.

Répartition des dépenses par sexe :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Dépenses de formation	345 236 €	268 581 €	613 817 €

Répartition des dépenses par statut :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	219 169 €	184 381 €	126 067 €	84 200 €	613 817 €

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	65 062 €	71 750 €	61 487 €	39 053 €	49 258 €	30 007 €	43 363 €	43 570 €	403 550 €
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dépenses de formation	39 009 €	32 010 €	22 464 €	12 828 €	43 301 €	30 215 €	21 293 €	9 147 €	210 267 €

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

FORMATIONS STATUTAIRE ET CONTINUE

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

Répartition par sexe :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Nombre agents	3994	1837	5831
Nombre jours	5031	2784	7815

Répartition par statut :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	2478	1147	1516	690	5831
Nombre jours	3227	1872	1804	912	7815

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	650	384	702	222	754	213	372	328	3625
Nombre jours	847	673	870	378	990	294	520	527	5099
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	371	201	310	106	724	307	111	76	2206
Nombre jours	489	281	350	133	758	345	207	153	2716

Pour rappel :

	2020	2019	2018
Nombre de stagiaires inscrits	4802	7750	5444
Nombre de stagiaires présents	4744	7659	5427

FOCUS PREPARATION 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	656	191	847
Nombre jours	850	369	1219

Répartition par statut :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	301	71	355	120	847
Nombre jours	469	280	381	89	1219

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	41	19	96	22	163	25	1	5	372
Nombre jours	69	56	76	64	323	31	1	129	749
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	65	30	90	20	197	69	3	1	475
Nombre jours	98	21	64	16	194	51	25	1	470

DROITS À LA FORMATION

Nombre de demandes de congés par sexe :

Objet de la demande	Nombre de dossiers accordés			Nombre de dossiers maintenus /			Nombre de dossiers annulés		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
VAE	1	4	5	0	4	4	1	0	1
Bilan de compétences	16	2	18	16	2	18	0	0	0
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	11	10	21	6	5	11	5	5	10
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	3	1	4	2	1	3	1	0	1
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	17	48	24	12	36	7	5	12

DOSSIERS MAINTENUS :

Nombre de jours de formation par sexe :

Objet de la demande	Nombre de jours de formation (6h/jour)		
	Féminin	Masculin	Total
VAE	0	16	16
Bilan de compétences	64	8	72
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	96	97	193
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	50 jours CPF + 182 jours CFP	25 jours CPF + 274 jours CFP	75 jours CPF + 456 jours CFP
Période de professionnalisation	0	0	0
TOTAL	392	420	812

PROFIL DES DEMANDEURS :

Répartition par catégorie FP :

Objet de la demande	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
VAE	0	0	0	0	3	3	0	1	1
Bilan de compétences	8	0	8	3	2	5	5	0	5
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	3	3	6	1	2	3	2	0	2
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	1	1	2	1	0	1	0	0	0
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	12	4	16	5	7	12	7	1	8

Répartition par statut et sexe :

Objet de la demande	Titulaires			Contractuels		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
VAE	0	3	3	0	1	1
Bilan de compétences	14	1	15	2	1	3
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	3	4	7	3	1	4
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	2	1	3	0	0	0
Période de professionnalisation	0	0	0	0	0	0
TOTAL	19	9	28	5	3	8

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LA 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 continue amorce une nouvelle hausse en 2021 (+4,3%) par rapport à 2019.

Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formations proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants ne représentent en effet que 12,1% des stagiaires présents en 2021. Ce taux oscille entre 9,1% et 17,8% depuis 2012.

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)

62,4% 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.

48 dossiers relatifs au droit à la formation (VAE, bilan de compétences, CPF, CFP) ont été acceptés en 2021. 12 d'entre eux ont fait l'objet d'une annulation de l'agent.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019, rapport social unique 2020 et 2021 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
2021

LES RÉMUNÉRATIONS

MONTANT MASSE SALARIALE

498 340 974 €

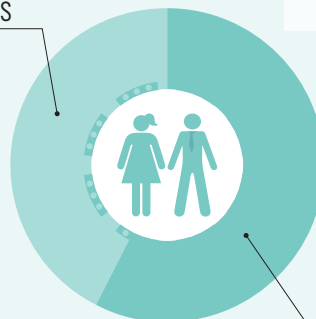
442 674 943€ ▷ budget etat

55 666 031€ ▷ budget propre

RÉPARTITION
PAR SEXE

211 910 332 €

FEMMES



286 430 642 €
HOMMES

PRIME

D'INTÉRESSEMENT

2696 PERSONNELS

BIATSS BÉNÉFICIAIRES

POUR UN COÛT GLOBAL
DE **2 170 586 €**

MONTANT MOYEN BRUT **693 €**

494€

▷ Directions opérationnelles

773€

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

844€

▷ Composantes de formation-collegium

GIPA

(Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat)

325

BÉNÉFICIAIRES

144 ▷ ENSEIGNANTS

181 ▷ BIATSS

MONTANT MOYEN

529 €

824€ ▷ ENSEIGNANTS

294€ ▷ BIATSS

RÉMUNÉRATION NETTE
MOYENNE MENSUELLE GLOBALE
2 685 €

RÉPARTITION PAR TYPE
DE POPULATION ET STATUT



2 212€

1 842€

BIATSS

▷ titulaires

▷ contractuels

**ENSEIGNANTS,
CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS**



3 890€

1 617€

▷ titulaires

▷ contractuels

RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉPENSE

200 758 223€

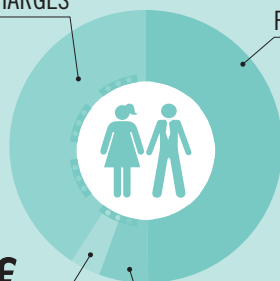
CHARGES

246 961 401€

RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

11 027 935€

HEURES COMPLÉMENTAIRES
ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT



39 593 414€

AUTRES RÉMUNÉRATIONS



RÉMUNÉRATION DES CET

MONTANT BRUT VERSÉ : **811 680 €** À **564** AGENTS

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

838 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **176 783 €**

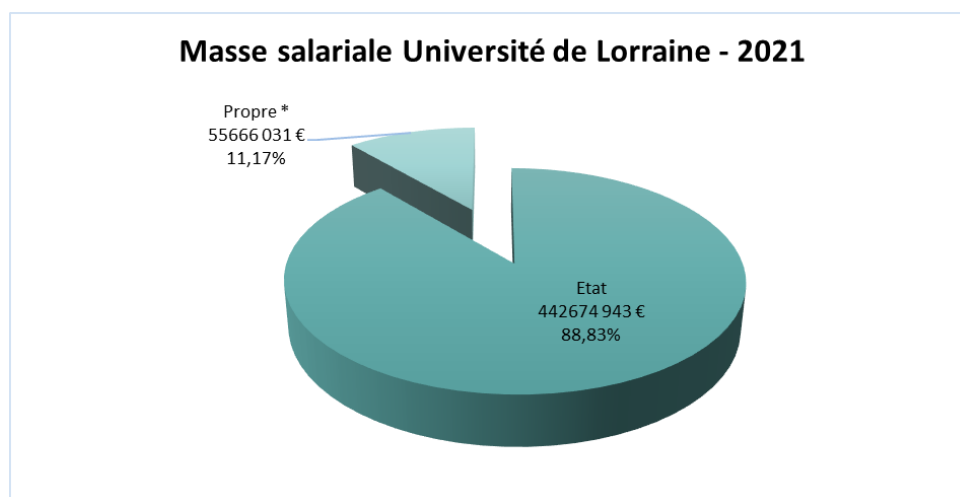
FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

219 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **21 559 €**

MASSE SALARIALE 2021 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 qui représentent un coût de 1 111 456€.

	2021	RSU 2020	Bilan Social 2019	Bilan social 2018	
Etat	442 674 943 €	434 370 992 €	430 717 658 €	425 795 184 €	*Budget propre composantes et laboratoires + Ressources propres établissement
Propre *	55 666 031 €	53 353 622 €	49 460 969 €	43 417 716 €	
Total Général	498 340 974 €	487 724 614 €	480 178 627 €	469 212 900 €	
Evolution N-1 et N	2,18%	1,57%	2,34%	1,18%	



Répartition par type de population et par poste de dépense Année 2021 :

Par type de personnel			
Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Titulaire permanent	161 967 666 €	236 268 810 €	398 236 476 €
Contractuel permanent*	29 674 599 €	19 326 841 €	49 001 440 €
Apprenti	72 250 €	127 837 €	200 087 €
Contractuel non permanent*	15 412 206 €	23 510 449 €	38 922 655 €
Autres	4 783 612 €	7 196 705 €	11 980 317 €
Total	211 910 332 €	286 430 642 €	498 340 974 €

*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	246 961 401 €
Autres rémunérations (dont prime)	39 593 414 €
Heures complémentaires et vacations d'enseignement (brut)	11 027 935 €
Charges	200 758 223 €
Total général	498 340 974 €

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

Toutes populations

	Nombre d'agents	Masse salariale annuelle cumulée
Féminin	3	340 571,96 €
Masculin	7	741 466,62 €
Total	10	1 082 038,58 €

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

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

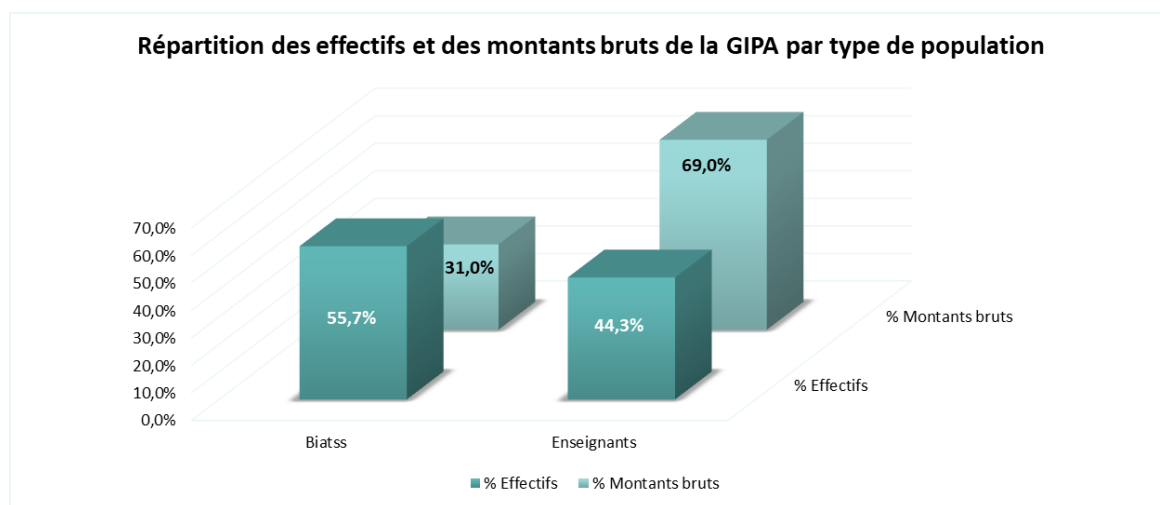
BIATSS

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

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

Répartition par catégorie et par sexe :

Catégorie/Statut	Femmes		Hommes		Total		% effectifs	% montants bruts	part femmes par catégorie
	Nombre d'agents	Montants bruts	Nombre d'agents	Montants bruts	Nombre d'agents	Montants bruts			
Professeur des universités			1	811,20 €	1	811,20 €	0,31%	0,47%	0,00%
Maître de conférences	46	39 578,08 €	79	67 191,66 €	125	106 769,74 €	38,46%	62,09%	36,80%
Professeur agrégé	2	2 078,08 €	5	5 195,20 €	7	7 273,28 €	2,15%	4,23%	28,57%
Contractuels enseignants	7	3 127,13 €	4	693,14 €	11	3 820,27 €	3,38%	2,22%	63,64%
Total Enseignants, E-C	55	44 783,29 €	89	73 891,20 €	144	118 674,49 €	44,31%	69,01%	38,19%
Titulaires catégorie A	4	1 426,78 €	6	3 854,73 €	10	5 281,51 €	3,08%	3,07%	40,00%
Titulaires catégorie B	5	722,39 €	5	912,45 €	10	1 634,84 €	3,08%	0,95%	50,00%
Titulaires catégorie C	15	2 767,87 €	7	1 213,98 €	22	3 981,85 €	6,77%	2,32%	68,18%
Contractuels catégorie A	3	1 093,32 €	2	1 910,96 €	5	3 004,28 €	1,54%	1,75%	60,00%
Contractuels catégorie B	3	179,20 €			3	179,20 €	0,92%	0,10%	100,00%
Contractuels catégorie C	92	28 105,37 €	39	11 101,01 €	131	39 206,38 €	40,31%	22,80%	70,23%
BIATSS	122	34 294,93 €	59	18 993,13 €	181	53 288,06 €	55,69%	30,99%	67,40%
Total général	177	79 078,22 €	148	92 884,33 €	325	171 962,55 €	100,00%	100,00%	54,46%



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 529 € pour 325 bénéficiaires (le montant moyen brut versé aux personnels enseignants est de 824 € et de 294 € pour les personnels BIATSS).

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE

Avec primes, indemnités et heures complémentaires...

	Féminin	Masculin	Général
D1	1 389 €	1 528 €	1 461 €
D2	1 553 €	1 781 €	1 613 €
D3	1 657 €	2 225 €	1 787 €
D4	1 800 €	2 795 €	2 056 €
D5	1 984 €	3 266 €	2 590 €
D6	2 394 €	3 604 €	3 142 €
D7	3 001 €	3 935 €	3 532 €
D8	3 461 €	4 355 €	3 957 €
D9	4 044 €	4 927 €	4 569 €
D9/D1	2,9	3,2	3,1

Lecture :

En 2021, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 461€, 20% inférieure ou égale à 1 613€...

D9/D1 constitue le rapport entre le dernier et le premier décile : les 10% des agents de l'UL à temps complet les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3,1 fois la rémunération des 10% des agents de l'UL à temps complet les moins rémunérés.

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

Fonctionnaires

Traitement brut 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	
moins de 25 ans	291 117 €	178 016 €	87 840 €	129 707 €	293 912 €	228 809 €		19 217 €	38 334 €		6 345 €	18 734 €	1 292 031 €
25 à 29 ans	1 371 901 €	1 358 827 €	432 232 €	213 424 €	873 481 €	463 651 €	280 349 €	367 677 €	282 102 €	138 217 €	392 475 €	39 361 €	6 213 698 €
30 à 34 ans	1 751 477 €	1 891 712 €	479 815 €	174 702 €	798 749 €	403 832 €	2 572 862 €	2 371 541 €	848 543 €	184 909 €	750 370 €	317 293 €	12 545 806 €
35 à 39 ans	992 688 €	894 862 €	380 680 €	98 089 €	788 283 €	320 521 €	4 734 447 €	6 406 412 €	1 085 631 €	623 239 €	1 097 515 €	386 824 €	17 809 191 €
40 à 44 ans	941 805 €	707 259 €	252 657 €	212 519 €	607 929 €	286 573 €	8 699 959 €	13 023 846 €	874 063 €	558 308 €	984 283 €	317 630 €	27 466 831 €
45 à 49 ans	831 175 €	710 077 €	430 922 €	311 274 €	519 595 €	233 201 €	9 236 698 €	14 640 808 €	1 342 344 €	687 537 €	1 247 271 €	783 463 €	30 974 365 €
50 à 54 ans	865 934 €	809 076 €	323 965 €	78 402 €	605 812 €	167 034 €	10 617 920 €	19 030 718 €	1 281 360 €	1 133 236 €	2 191 425 €	996 319 €	38 101 201 €
55 à 59 ans	939 556 €	623 704 €	278 587 €	37 309 €	519 253 €	153 755 €	11 729 249 €	20 970 802 €	1 472 620 €	1 023 696 €	2 577 905 €	1 169 242 €	41 495 678 €
60 à 64 ans	1 127 432 €	447 492 €	114 842 €	28 060 €	198 871 €	183 897 €	7 433 938 €	17 169 181 €	743 044 €	874 114 €	1 264 517 €	552 482 €	30 137 869 €
65 à 69 ans	157 366 €				66 462 €	6 806 €	1 627 254 €	6 911 106 €	224 074 €	86 250 €	314 591 €	67 008 €	9 460 918 €
plus de 70 ans		13 833 €											13 833 €
Total général	9 270 451 €	7 634 858 €	2 781 541 €	1 283 486 €	5 272 347 €	2 448 080 €	56 932 677 €	100 911 308 €	8 192 115 €	5 309 505 €	10 826 698 €	4 648 357 €	215 511 422 €

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	
25 à 29 ans			187 €				187 €
30 à 34 ans	914 €	773 €					1 687 €
35 à 39 ans	6 912 €	4 037 €	1 125 €	562 €			12 636 €
40 à 44 ans	19 685 €	21 086 €	1 438 €	562 €			42 771 €
45 à 49 ans	15 592 €	26 019 €	2 248 €	2 530 €			46 390 €
50 à 54 ans	33 015 €	31 053 €	1 699 €	6 338 €			72 105 €
55 à 59 ans	34 778 €	12 312 €	3 834 €	8 057 €	983 €		59 963 €
60 à 64 ans	14 073 €	14 777 €	4 857 €	2 669 €	141 €		36 517 €
65 à 69 ans	3 093 €	1 263 €	553 €				4 909 €
Total général	128 062 €	111 321 €	15 941 €	20 719 €	1 123 €		277 165 €

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	
moins de 25 ans	1 277 €	1 110 €	702 €	1 166 €	2 847 €	2 056 €		192 €	383 €		63 €	187 €	9 984 €
25 à 29 ans	8 249 €	4 934 €	3 998 €	1 445 €	8 809 €	4 583 €	2 791 €	3 676 €	2 822 €	1 382 €	3 926 €	394 €	47 009 €
30 à 34 ans	5 163 €	4 769 €	4 434 €	1 759 €	8 325 €	4 091 €	25 010 €	22 303 €	8 483 €	1 849 €	7 365 €	3 165 €	96 714 €
35 à 39 ans	7 050 €	5 880 €	3 620 €	754 €	8 189 €	3 230 €	46 243 €	62 549 €	10 512 €	5 840 €	10 263 €	3 714 €	167 844 €
40 à 44 ans	6 285 €	5 182 €	2 537 €	2 130 €	5 587 €	2 934 €	85 228 €	126 380 €	8 575 €	5 101 €	9 754 €	3 043 €	262 735 €
45 à 49 ans	7 230 €	5 378 €	4 350 €	2 404 €	5 289 €	2 419 €	91 741 €	140 600 €	12 621 €	5 899 €	12 038 €	7 486 €	297 456 €
50 à 54 ans	6 838 €	6 109 €	3 165 €	784 €	5 977 €	1 577 €	102 649 €	183 453 €	12 434 €	10 937 €	21 599 €	9 850 €	365 373 €
55 à 59 ans	7 503 €	41 482 €	2 585 €	374 €	5 214 €	1 674 €	113 621 €	203 953 €	13 889 €	9 746 €	24 580 €	10 934 €	435 556 €
60 à 64 ans	4 763 €	4 090 €	1 177 €	281 €	2 133 €	1 949 €	72 817 €	163 758 €	7 447 €	8 888 €	13 014 €	5 183 €	285 500 €
65 à 69 ans	335 €				664 €	68 €	15 949 €	67 523 €	2 249 €	840 €	3 155 €	670 €	91 455 €
plus de 70 ans		138 €											138 €
Total général	54 693 €	79 071 €	26 568 €	11 097 €	53 036 €	24 583 €	556 049 €	974 387 €	79 414 €	50 482 €	105 758 €	44 626 €	2 059 765 €

SFT (supplément familial de traitement) 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	
moins de 25 ans					21 €								21 €
25 à 29 ans			260 €		3 094 €		55 €	9 €			1 069 €		4 487 €
30 à 34 ans	8 271 €	1 033 €	4 926 €	791 €	10 202 €	4 996 €	12 807 €	13 577 €	9 734 €		5 984 €	3 134 €	75 456 €
35 à 39 ans	7 600 €	6 114 €	11 734 €	885 €	23 495 €	4 537 €	72 416 €	97 529 €	20 036 €	8 968 €	25 356 €	6 176 €	284 848 €
40 à 44 ans	15 014 €	14 354 €	7 907 €	4 244 €	9 446 €	5 291 €	154 880 €	306 594 €	20 264 €	5 535 €	34 719 €	7 687 €	585 936 €
45 à 49 ans	10 554 €	11 888 €	4 987 €	1 798 €	6 899 €	4 269 €	166 157 €	332 025 €	15 542 €	5 974 €	11 309 €	12 023 €	583 425 €
50 à 54 ans	1 366 €	13 494 €	1 814 €	927 €	2 866 €	2 €	73 517 €	253 546 €	5 400 €	9 566 €	8 308 €	12 127 €	382 934 €
55 à 59 ans	117 €	1 451 €	110 €		70 €	913 €	13 326 €	77 970 €	27 €	10 455 €	597 €	1 007 €	106 045 €
60 à 64 ans		1 331 €				18 €	1 376 €	32 980 €			27 €	2 623 €	38 355 €
65 à 69 ans								8 843 €					8 843 €
Total général	42 923 €	49 666 €	31 739 €	8 647 €	56 092 €	20 027 €	494 536 €	1 123 073 €	71 003 €	40 498 €	87 369 €	44 777 €	2 070 348 €

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	
moins de 25 ans	37 373 €	28 147 €	16 329 €	25 853 €	57 820 €	39 699 €		4 155 €	8 031 €		1 039 €	3 560 €	222 006 €
25 à 29 ans	219 331 €	148 422 €	88 698 €	33 881 €	177 313 €	86 500 €	41 417 €	43 917 €	60 802 €	35 790 €	75 996 €	7 738 €	1 019 804 €
30 à 34 ans	147 352 €	127 330 €	104 527 €	36 918 €	168 979 €	81 349 €	279 001 €	306 483 €	190 796 €	36 771 €	148 735 €	59 341 €	1 687 582 €
35 à 39 ans	174 247 €	180 177 €	87 646 €	17 921 €	168 474 €	66 848 €	485 964 €	770 523 €	233 107 €	158 136 €	206 249 €	75 441 €	2 624 733 €
40 à 44 ans	143 153 €	124 851 €	60 070 €	46 888 €	123 040 €	56 811 €	940 141 €	1 509 195 €	190 048 €	132 849 €	185 257 €	55 011 €	3 567 313 €
45 à 49 ans	170 159 €	139 378 €	90 976 €	61 165 €	102 592 €	49 696 €	882 848 €	1 642 048 €	279 440 €	178 655 €	219 342 €	144 718 €	3 961 017 €
50 à 54 ans	136 453 €	138 586 €	61 440 €	16 817 €	123 391 €	33 835 €	1 102 633 €	1 928 768 €	265 718 €	251 652 €	385 638 €	172 367 €	4 617 296 €
55 à 59 ans	161 230 €	104 213 €	54 327 €	7 720 €	107 163 €	31 083 €	969 030 €	1 516 622 €	274 360 €	209 643 €	412 186 €	188 033 €	4 035 609 €
60 à 64 ans	86 547 €	94 691 €	20 955 €	4 836 €	42 572 €	34 923 €	642 840 €	1 110 989 €	121 925 €	146 792 €	194 256 €	82 783 €	2 584 108 €
65 à 69 ans	11 259 €				12 539 €	1 102 €	110 436 €	310 171 €	36 107 €	12 847 €	49 082 €	11 264 €	554 808 €
plus de 70 ans		3 475 €											3 475 €
Total général	1 287 104 €	1 089 270 €	584 967 €	251 999 €	1 083 884 €	481 846 €	5 454 308 €	9 142 870 €	1 660 334 €	1 163 136 €	1 877 779 €	800 256 €	24 877 752 €

Indemnités 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	
moins de 25 ans	2 056 €	872 €	1 217 €	1 675 €	15 992 €	6 310 €		58 €	790 €		55 €	365 €	29 389 €
25 à 29 ans	19 172 €	11 073 €	5 639 €	2 991 €	30 252 €	15 556 €	4 510 €	6 836 €	4 759 €	3 655 €	8 081 €	809 €	113 333 €
30 à 34 ans	84 298 €	14 316 €	10 362 €	1 980 €	81 697 €	15 892 €	45 137 €	36 019 €	21 401 €	5 660 €	13 375 €	4 619 €	334 755 €
35 à 39 ans	59 809 €	20 850 €	6 415 €	543 €	57 222 €	13 592 €	79 177 €	91 607 €	24 585 €	14 171 €	28 317 €	9 601 €	405 890 €
40 à 44 ans	9 899 €	54 065 €	4 742 €	5 388 €	23 140 €	11 062 €	126 233 €	193 582 €	19 797 €	8 338 €	21 330 €	8 007 €	485 582 €
45 à 49 ans	5 985 €	9 799 €	18 900 €	1 520 €	21 418 €	13 035 €	130 511 €	246 993 €	25 753 €	13 274 €	29 039 €	21 872 €	538 099 €
50 à 54 ans	27 870 €	17 902 €	15 146 €	1 104 €	21 362 €	11 328 €	191 008 €	333 401 €	25 674 €	24 222 €	48 700 €	19 579 €	737 295 €
55 à 59 ans	27 319 €	16 106 €	10 011 €	5 872 €	30 477 €	10 211 €	233 163 €	298 204 €	34 490 €	22 092 €	51 148 €	17 426 €	756 519 €
60 à 64 ans	14 171 €	10 761 €	3 470 €	1 361 €	41 318 €	14 771 €	118 751 €	292 391 €	13 944 €	23 487 €	28 086 €	12 817 €	575 329 €
65 à 69 ans	9 858 €				2 108 €	118 €	20 371 €	82 949 €	3 496 €	2 573 €	4 613 €	1 346 €	127 431 €
Total général	260 435 €	155 743 €	75 901 €	22 433 €	324 985 €	111 874 €	948 860 €	1 582 040 €	174 690 €	117 472 €	232 745 €	96 441 €	4 103 620 €

Heures supplémentaires 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	
moins de 25 ans	3 085 €	276 €	1 999 €	1 620 €		1 059 €							8 040 €
25 à 29 ans	5 777 €	10 705 €	2 195 €	1 325 €	4 058 €	1 865 €	2 444 €	28 752 €		1 166 €	83 €		58 371 €
30 à 34 ans	13 491 €	40 327 €	4 390 €	497 €	3 368 €	2 468 €	171 748 €	222 803 €	6 708 €	2 140 €	331 €	4 189 €	472 459 €
35 à 39 ans	14 304 €	12 119 €	4 295 €		930 €		344 676 €	539 458 €	5 011 €		10 395 €	3 727 €	934 915 €
40 à 44 ans	33 893 €	42 337 €		1 242 €	83 €	720 €	611 735 €	1 108 963 €	1 433 €	8 765 €	497 €		1 809 668 €
45 à 49 ans	23 124 €	35 330 €	5 939 €	113 €	113 €		745 036 €	1 182 634 €	9 204 €	7 758 €	165 €	5 637 €	2 015 052 €
50 à 54 ans	28 127 €	21 019 €			1 125 €		668 273 €	1 490 646 €	3 821 €	18 610 €	1 276 €	232 €	2 233 131 €
55 à 59 ans	7 361 €	23 493 €	3 220 €		525 €		691 094 €	1 373 704 €	2 524 €	966 €	1 148 €		2 104 035 €
60 à 64 ans	11 724 €	18 174 €	83 €		208 €	1 058 €	406 261 €	950 976 €	697 €	3 547 €	185 €		1 392 913 €
65 à 69 ans						2 313 €	60 870 €	278 574 €					341 757 €
plus de 70 ans								7 908 €					7 908 €
Total général	140 887 €	203 780 €	22 120 €	4 797 €	10 410 €	9 482 €	3 702 137 €	7 184 418 €	29 398 €	42 952 €	14 080 €	13 785 €	11 378 246 €

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	
moins de 25 ans	334 909 €	208 421 €	108 085 €	160 021 €	370 592 €	277 933 €		23 623 €	47 538 €		7 502 €	22 846 €	1 561 470 €
25 à 29 ans	1 624 431 €	1 533 961 €	533 022 €	253 065 €	1 097 008 €	572 155 €	331 567 €	450 867 €	350 672 €	180 210 €	481 630 €	48 301 €	7 456 889 €
30 à 34 ans	2 010 052 €	2 079 487 €	608 453 €	216 647 €	1 071 320 €	512 627 €	3 107 479 €	2 973 499 €	1 085 665 €	231 328 €	926 160 €	391 741 €	15 214 458 €
35 à 39 ans	1 255 698 €	1 120 001 €	494 391 €	118 194 €	1 046 593 €	408 729 €	5 769 835 €	7 972 115 €	1 380 007 €	810 916 €	1 378 095 €	485 484 €	22 240 057 €
40 à 44 ans	1 150 049 €	948 047 €	327 913 €	272 411 €	769 225 €	363 391 €	10 637 861 €	16 289 646 €	1 115 618 €	719 459 €	1 235 839 €	391 378 €	34 220 836 €
45 à 49 ans	1 048 226 €	911 850 €	556 075 €	378 275 €	655 906 €	302 621 €	11 268 583 €	18 211 128 €	1 687 152 €	901 628 €	1 519 165 €	975 198 €	38 415 804 €
50 à 54 ans	1 066 588 €	1 006 187 €	405 530 €	98 034 €	760 533 €	213 776 €	12 789 015 €	23 251 584 €	1 596 105 €	1 454 561 €	2 656 946 €	1 210 474 €	46 509 334 €
55 à 59 ans	1 143 087 €	810 449 €	348 840 €	51 276 €	662 702 €	197 636 €	13 784 261 €	24 453 566 €	1 801 744 €	1 284 655 €	3 068 547 €	1 386 642 €	48 993 404 €
60 à 64 ans	1 244 636 €	576 539 €	140 527 €	34 538 €	285 103 €	236 615 €	8 690 056 €	19 735 052 €	891 913 €	1 059 498 €	1 500 226 €	655 889 €	35 050 591 €
65 à 69 ans	178 818 €				81 773 €	10 408 €	1 837 973 €	7 660 428 €	266 480 €	102 511 €	371 441 €	80 288 €	10 590 120 €
plus de 70 ans		17 446 €						7 908 €					25 354 €
Total général	11 056 493 €	9 212 388 €	3 522 836 €	1 582 459 €	6 800 754 €	3 095 891 €	68 216 628 €	121 029 416 €	10 222 896 €	6 744 765 €	13 145 551 €	5 648 241 €	260 278 319 €

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	10 302 420 €	34 367 €	6 540 €	196 461 €	134 561 €	285 440 €	10 959 788 €	15 905 263 €	36 161 €	13 047 €	189 671 €	112 781 €	534 186 €	16 791 109 €	27 750 897 €
Apprenti	71 207 €						71 207 €	121 622 €			1 100 €	649 €		123 371 €	194 579 €
Vacataire	1 114 679 €	13 €		9 854 €	50 213 €	2 533 306 €	3 708 066 €	1 060 233 €			69 567 €	27 376 €	4 475 575 €	5 632 751 €	9 340 817 €
Autre - indemnitaire					16 235 €		16 235 €					1 903 €		1 903 €	18 139 €
Total général	11 488 306 €	34 380 €	6 540 €	206 315 €	201 010 €	2 818 746 €	14 755 297 €	17 087 118 €	36 161 €	13 047 €	260 338 €	142 710 €	5 009 761 €	22 549 135 €	37 304 432 €

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS

Sur emploi permanent :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	752,51	2 147,55	2 900,06
Masculin	466,44	2 495,05	2 961,50
Total général	1 218,95	4 642,60	5 861,55

Autres catégories et statut rémunérés au cours de l'année :

Sexe	Contractuel sur emploi non permanent	Apprenti	Total
Féminin	423,38	5,75	429,13
Masculin	618,81	8,08	626,89
Total général	1 042,19	13,83	1 056,02

NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

Sur emploi permanent :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	9 683,00	26 755,00	36 438,00
Masculin	5 946,00	30 295,00	36 241,00
Total général	15 629,00	57 050,00	72 679,00

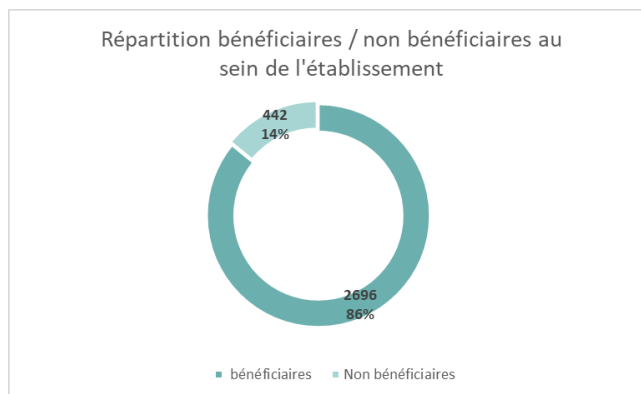
Autres catégories et statut rémunérés au cours de l'année :

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Contractuel sur emploi non permanent	5 317	7 760	13 077
Apprenti	70	104	174
Contrat étudiant	1 712	826	2 538
Vacataire	3 531	5 125	8 656
Autres	23	8	31
Total général	10 653	13 823	24 476

FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

En 2021, 2 696 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif d'intéressement pour un coût global de 2 170 586,36€. Le montant brut moyen versé est de 693,53€

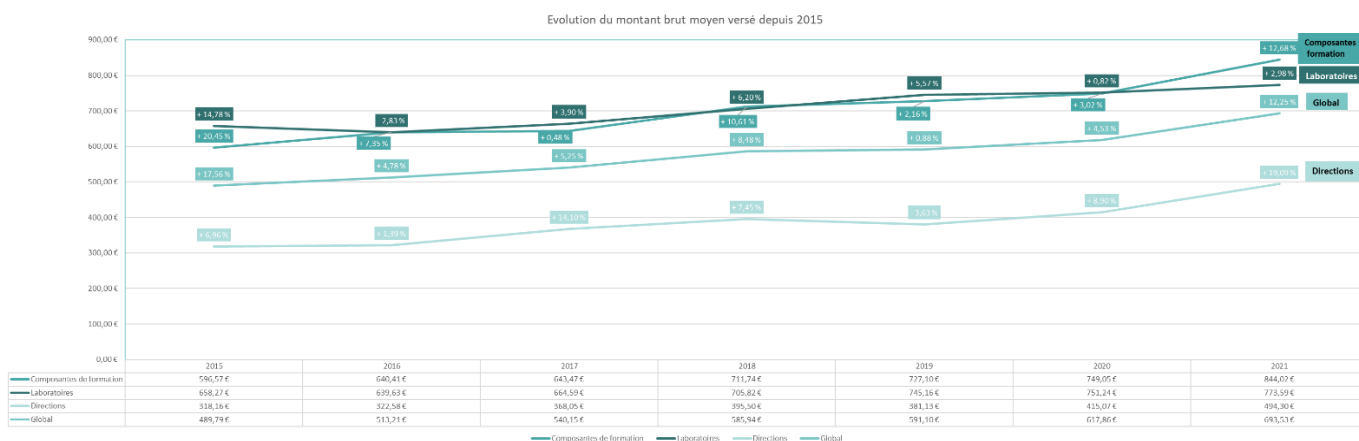
Les modalités d'attribution sont définies dans la note relative au dispositif d'intéressement disponible sur l'ENT (cf. délibération du Conseil d'Administration du 13 avril 2021).



Répartition des bénéficiaires/non bénéficiaires par catégorie :

	Nombre bénéficiaires	Non bénéficiaires	Effectifs par catégorie*	Bénéficiaires en %	évolution 2020/2021 de la part en % par cat.
Catégorie A	946	184	1130	83,72%	-2,09%
Catégorie B	701	75	776	90,34%	-2,65%
Catégorie C	1049	183	1232	85,15%	-4,61%
TOTAL	2696	442	3138	85,91%	-3,24%

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 66,47%.

L'augmentation la plus importante est au niveau des composantes de formation avec une évolution de 70,41%.

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 +2,61%.

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%. Le montant moyen brut versé dans les directions est, malgré cette évolution, toujours bien en deçà du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (199,23€ en moins par rapport à la moyenne globale et 349,72€ 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 (3500€) puis a diminué en 2016 avec un montant de 2800€ et a été fixé à 2000€ 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	1 225,47 €	259	934,87 €	314	651,40 €	661	844,02 €	1234
Laboratoires	814,81 €	212	738,90 €	108	687,52 €	58	773,59 €	378
Directions	598,06 €	475	453,21 €	279	379,68 €	330	494,30 €	1084
Total général	818,41 €	946	712,98 €	701	567,91 €	1049	693,53 €	2696

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

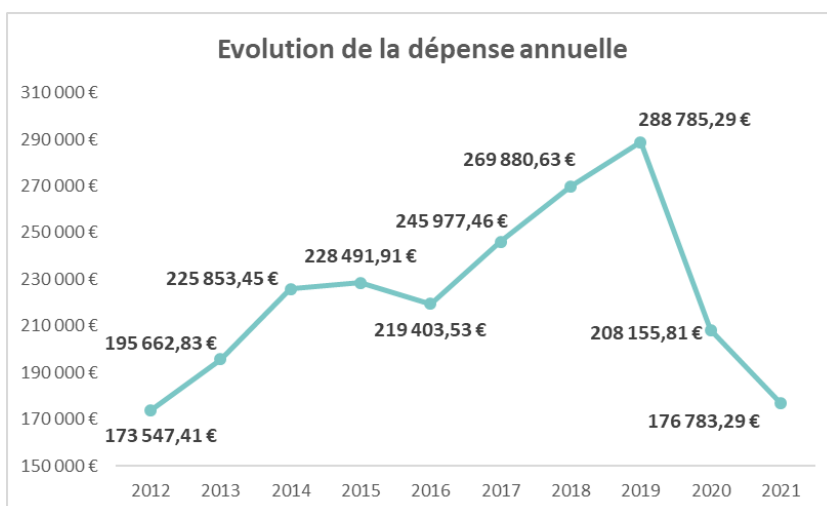
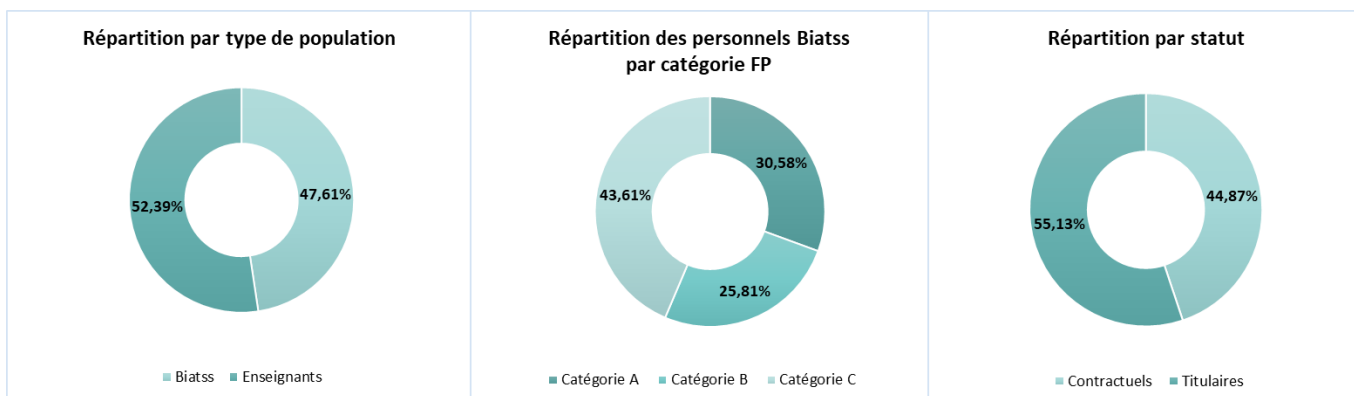
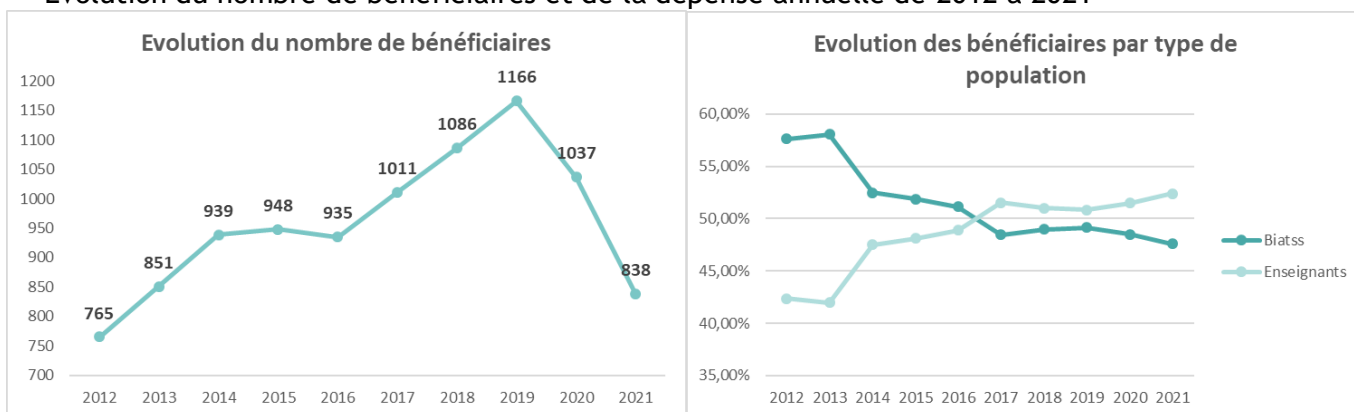
Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise en charge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

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

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

Pour l'année 2021, l'Université de Lorraine a versé 176 783,29 € à 838 agents. La baisse constatée en 2021 peut s'expliquer par l'arrêt des abonnements en raison de la pandémie.

Evolution du nombre de bénéficiaires et de la dépense annuelle de 2012 à 2021



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 deux modalités :


- Avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel,
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage.

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 deux moyens de transport cité précédemment
- Utiliser ce moyen de transport au moins 100 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 est de 200 €. Il est modulé à proportion de la durée de présence en position d'activité de l'agent sur l'année civile.

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

Pour 2021, l'Université de Lorraine a versé **21 558,90 euros à 219 agents**.

ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

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

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

- Les résultats globaux
- Les résultats détaillés par corps

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

Les personnels titulaires

Partie 1 Résultats globaux :

nombre de corps pris en compte	31			
emploi annuel moyen :	hommes	femmes	part des total femmes (%)	
effectifs annuels	2 488	2 172	4 660	46,6%
équivalents temps plein employés	2 476	2 121	4 597	46,1%
taux moyen de temps partiel	99,5%	97,6%	98,6%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)				
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 395 €	Femmes 3 441 €	écart -955 €	-21,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes	4 417 €	Femmes 3 524 €	écart -893 €	-20,2%
décomposition des écarts :			€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel			-62 €	6,9%
effet ségrégation des corps			-713 €	79,9%
effet démographique au sein des corps			-123 €	13,7%
dont sur primes			-3 €	0,4%
effet primes à corps-Grade-échelon identique			-57 €	6,3%
dont			8 €	-0,8%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				
temps ou aux cycles de travail			-45 €	5,0%
géographie et aux mobilités non forcées			0 €	-0,1%
résultats / performance / engagement professionne			-4 €	0,5%
rémunérations accessoires			0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			-14 €	1,6%
restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%
			0 €	0,0%
			0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement			-1 €	0,1%

Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 31 corps présents à UL et sur des effectifs de 2 488 hommes et 2 172 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 ne sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

Les hommes comptent pour 2476 temps plein annuel et les femmes pour 2121. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,6% contre 99,5%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 395 € pour les hommes et 3 441 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 417 € pour les hommes et 3 524 € pour les femmes.

L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute. La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -62 €.

Décomposition des écarts

L'écart de 955 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel (-62 €)** : 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, ce qui explique une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Effet ségrégation des corps (-713 €)** : Il s'agit de la partie de l'écart liée une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, le résultat est de - 713. Ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La majeure partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes provient de cet effet.
- **Effet démographique au sein des corps (-123 €)** : 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 - 3€, 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 catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice identique.
- **Sur-rémunération du temps partiel (+8€)** 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 le sexe ayant le plus recours au temps partiel.
- **Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps travail (-45€)** : Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie.
- **Les primes liées à l'atteinte de résultat (-4€)** : 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 (-14€)** : Nouvelle Bonification Indemnitare, indemnités de sujétion spéciale, prime d'administration...y sont associées.

Partie 2 - Résultats par corps :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences	4 550 €	4 377 €	783	550	780	547	99,7%	99,4%	1,00	1,00	0,27
0520 - Professeur des universités	6 070 €	5 787 €	491	145	491	144	100,0%	99,8%	1,00	1,00	0,24
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 146 €	2 104 €	177	321	175	308	98,7%	96,0%	0,99	0,99	0,44
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	2 615 €	2 440 €	195	238	194	231	99,5%	96,9%	1,00	1,00	0,74
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 729 €	3 564 €	162	136	162	131	99,5%	96,4%	0,98	0,98	0,54
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 751 €	4 552 €	145	96	145	95	99,7%	98,8%	0,98	0,98	1,21
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 337 €	4 026 €	106	114	104	112	98,4%	98,3%	0,98	0,97	0,15
1637 - ADJAENES	2 114 €	2 210 €	17	153	17	148	98,2%	96,8%	0,69	0,71	0,35
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3 083 €	2 812 €	72	73	71	69	99,7%	95,4%	0,98	0,98	0,90
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 417 €	4 691 €	108	28	108	28	100,0%	100,0%	0,80	0,81	0,12
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4 960 €	4 922 €	79	36	78	35	99,0%	97,2%	0,94	0,94	0,72
1636 - SAENES	2 752 €	2 552 €	11	64	10	60	93,9%	95,0%	0,46	0,44	0,09
0524 - Maître de conférences HU	3 143 €	3 291 €	31	36	31	36	100,0%	100,0%	0,96	0,96	0,78
0608 - Magasinier des bibliothèques	2 174 €	2 107 €	18	41	18	39	97,8%	96,6%	0,73	0,73	0,24
1583 - Attaché d'administration de l'État	4 539 €	4 218 €	18	38	18	37	98,9%	98,4%	0,63	0,64	0,94
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2 564 €	2 595 €	8	41	8	39	99,1%	95,8%	0,39	0,42	0,15
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3 886 €	4 071 €	22	10	21	9	97,7%	94,9%	0,58	0,55	0,00
1518 - Professeur de lycée professionnel	3 893 €	4 048 €	11	12	11	12	100,0%	100,0%	0,65	0,65	0,56
1095 - Conservateur des bibliothèques	4 626 €	4 474 €	7	12	7	12	97,1%	97,7%	0,47	0,44	0,03
1035 - Professeur des écoles	4 157 €	3 773 €	13	5	13	5	100,0%	90,0%	0,54	0,51	0,00
1096 - Bibliothécaire	3 604 €	3 633 €	3	7	3	7	100,0%	97,5%	0,30	0,32	0,43
0553 - Professeur ENSAM	4 813 €		8	0	8	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	3 078 €		0	9	0	8		94,7%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels	7 513 €	5 944 €	4	1	4	1	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques	7 312 €		0	3	0	3		91,6%	0,00	0,00	0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	3 039 €		0	3	0	2		83,3%	0,00	0,00	0,00
1616 - Adjoint technique	2 017 €		0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseiller principal d'éducation	3 547 €		0	1	0	1		50,0%	0,00	0,00	0,00
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État	3 558 €		0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État	3 946 €		0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État	3 774 €		0	0	0	0		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. À 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), cela signifie 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 pas le cas ici, les résultats sont donc fiables.

Les effectifs par corps - effet ségrégation par corps

Les corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins et sont soit des corps d'enseignants-chercheurs, soit des corps de BIATSS catégorie A+ : maîtres de conférences, professeurs des universités, ingénieurs de recherche. Parmi les professeurs des universités, seulement 23 % sont des femmes.

Les corps les moins bien rémunérés sont majoritairement féminins : essentiellement des corps de catégorie C du domaine administratif au sein desquels les femmes sont les plus représentées. Parmi les agents du corps ATRF, 35% 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	rémunération mensuelle moyenne		Indicateur mixité salaire		Indicateur mixité emploi		effet démographique	
	hommes	femmes	mixité	mixité	mixité	mixité	qualité TIB	de du corps
0525 - Maître de conférences	4 550 €	4 377 €	1,00	1,00	0,27	-74 €		
0520 - Professeur des universités	6 070 €	5 787 €	1,00	1,00	0,24	-228 €		
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 146 €	2 104 €	0,99	0,99	0,44	-49 €		
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	2 615 €	2 440 €	1,00	1,00	0,74	-122 €		
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 729 €	3 564 €	0,98	0,98	0,54	-110 €		
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	4 751 €	4 552 €	0,98	0,98	1,21	-104 €		
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 337 €	4 026 €	0,98	0,97	0,15	-173 €		
1637 - ADJAENES	2 114 €	2 210 €	0,69	0,71	0,35	88 €		
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3 083 €	2 812 €	0,98	0,98	0,90	-292 €		
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 417 €	4 691 €	0,80	0,81	0,12	-666 €		
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4 960 €	4 922 €	0,94	0,94	0,72	52 €		
1636 - SAENES	2 752 €	2 552 €	0,46	0,44	0,09	-232 €		
0524 - Maître de conférences HU	3 143 €	3 291 €	0,96	0,96	0,78	140 €		
0608 - Magasinier des bibliothèques	2 174 €	2 107 €	0,73	0,73	0,24	-86 €		
1583 - Attaché d'administration de l'État	4 539 €	4 218 €	0,63	0,64	0,94	-369 €		
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2 564 €	2 595 €	0,39	0,42	0,15	24 €		
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3 886 €	4 071 €	0,58	0,55	0,00	245 €		
1518 - Professeur de lycée professionnel	3 893 €	4 048 €	0,65	0,65	0,56	353 €		
1095 - Conservateur des bibliothèques	4 626 €	4 474 €	0,47	0,44	0,03	-165 €		
1035 - Professeur des écoles	4 157 €	3 773 €	0,54	0,51	0,00	-669 €		
1096 - Bibliothécaire	3 604 €	3 633 €	0,30	0,32	0,43	-53 €		
0553 - Professeur ENSAM	4 813 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	3 078 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
0000 - Emplois fonctionnels	7 513 €	5 944 €	0,00	0,00	0,00	-1 569 €		
1094 - Conservateur général des bibliothèques	7 312 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	3 039 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1616 - Adjoint technique	2 017 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
0564 - Conseiller principal d'éducation	3 547 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État	3 558 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État	3 946 €		0,00	0,00	0,00	0 €		
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État	3 774 €		0,00	0,00	0,00	0 €		

Décomposition des écarts

Comme dans la première partie, ce 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 (-666€) et des attachés d'administration de l'Etat (-369€), 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 de la sur-rémunération est toujours en faveur des femmes, quel que soit le corps.

L'effet primes lié aux temps ou aux cycles de travail est en défaveur des femmes pour la majorité des corps. Les écarts engendrés sont les plus importants pour les corps d'enseignant du second degré : professeur certifié et assimilé, professeur de lycée professionnel, professeur agrégé.

Les effets primes liés à un statut ou une fonction sont plus élevés pour des corps de BIATSS : Technicien et Ingénieur d'études. Les résultats étant négatifs, ces primes creusent les écarts entre les femmes et les hommes.

liste des corps	écarts rémunération F-H	Indicateur			effet démographiq ue du corps/H
		mixité salaire	mixité emploi	Indicateur de qualité TIB	
0525 - Maître de conférences	-3,8%	1,00	1,00	0,27	-1,6%
0520 - Professeur des universités	-4,7%	1,00	1,00	0,24	-3,8%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	-1,9%	0,99	0,99	0,44	-2,3%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	-6,7%	1,00	1,00	0,74	-4,7%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-4,4%	0,98	0,98	0,54	-3,0%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	-4,2%	0,98	0,98	1,21	-2,2%
0557 - Professeur certifié et assimilé	-7,2%	0,98	0,97	0,15	-4,0%
1637 - ADJAENES	4,5%	0,69	0,71	0,35	4,2%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	-8,8%	0,98	0,98	0,90	-9,5%
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	-13,4%	0,80	0,81	0,12	-12,3%
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	-0,8%	0,94	0,94	0,72	1,1%
1636 - SAENES	-7,3%	0,46	0,44	0,09	-8,4%
0524 - Maître de conférences HU	4,7%	0,96	0,96	0,78	4,5%
0608 - Magasinier des bibliothèques	-3,1%	0,73	0,73	0,24	-4,0%
1583 - Attaché d'administration de l'État	-7,1%	0,63	0,64	0,94	-8,1%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	1,2%	0,39	0,42	0,15	0,9%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	4,8%	0,58	0,55	0,00	6,3%
1518 - Professeur de lycée professionnel	4,0%	0,65	0,65	0,56	9,1%
1095 - Conservateur des bibliothèques	-3,3%	0,47	0,44	0,03	-3,6%
1035 - Professeur des écoles	-9,2%	0,54	0,51	0,00	-16,1%
1096 - Bibliothécaire	0,8%	0,30	0,32	0,43	-1,5%
0553 - Professeur ENSAM		0,00	0,00	0,00	0,0%
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		0,00	0,00	0,00	
0000 - Emplois fonctionnels	-20,9%	0,00	0,00	0,00	-20,9%
1094 - Conservateur général des bibliothèques		0,00	0,00	0,00	
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		0,00	0,00	0,00	
1616 - Adjoint technique		0,00	0,00	0,00	
0564 - Conseiller principal d'éducation		0,00	0,00	0,00	
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État		0,00	0,00	0,00	
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État		0,00	0,00	0,00	
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État		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 2021 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 près de 75 % de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes.
- Au sein d'un même corps, les différences peuvent s'expliquer par un sexe ou l'autre plus représenté dans le haut des grilles ou dans les grades supérieurs, donc ayant une ancienneté moyenne plus élevée ;
- Une part plus importante de femmes que d'hommes exerçant à temps partiel ;
- Quand on s'intéresse à l'effet des primes à corps-grade-échelon identique, celles ayant le plus d'impact sur les écarts de rémunération sont celles liées aux temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires, indemnités de congés non pris).

Les personnels contractuels

Partie 1 Résultats globaux :

nombre de corps pris en compte	25			
emploi annuel moyen :	hommes	femmes	part des	
effectifs annuels	1 128	1 266	total femmes (%)	
équivalents temps plein employés	1 116	1 234	2 394	52,9%
taux moyen de temps partiel	99,0%	97,4%	2 350	52,5%
			98,2%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)				
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 201 €	Femmes	2 110 €	écart -91 € -4,1%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes	2 223 €	Femmes	2 166 €	écart -58 € -2,6%
décomposition des écarts :			% effet/(F-H par EQTP)	
effet temps partiel			-33 €	58,1%
effet ségrégation des corps			1 €	-1,5%
effet démographique au sein des corps			1 €	-1,1%
dont sur primes			7 €	-12,6%
effet primes à corps-Grade-échelon identique			-59 €	102,5%
dont				
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			3 €	-4,5%
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			-62 €	107,0%

Effectifs

Ici le terme « corps » indique un corps, un grade ou une situation statutaire. Les résultats présentés reposent donc sur 25 « catégories » d'agents non titulaires présents à UL et sur des effectifs de 1 128 hommes et 1 266 femmes.

Les hommes comptent pour 1 126 temps plein annuel et les femmes pour 1 234. Même constat que chez les agents titulaires : les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,4% contre 99%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 2 201 € pour les hommes et 2 110 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 223 € pour les hommes et 2 166 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de -91€, cet écart est beaucoup moins élevé que chez les titulaires.

Décomposition des écarts

L'écart de 91 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- Effet temps partiel (-33 €) : la plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -33 €.
- Effet primes à corps-grade-échelon identique (-59 €) : cet effet est constitué de l'effet de la sur-rémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes et des autres primes et écarts résiduels sur traitement à hauteur de -62 €.

Dans le fichier issu 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, et sont plus importants que pour les fonctionnaires.

Partie 2 - Résultats par corps :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur		
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
050090 - Contractuel doctorant	1 952 €	1 949 €	339	210	339	210	100,0%	100,0%	1,00	1,00	1,20
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	1 926 €	1 927 €	101	209	98	200	97,0%	95,6%	1,00	1,00	13,48
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	2 716 €	2 622 €	115	145	113	140	98,0%	96,5%	0,99	1,00	75,24
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	2 736 €	2 612 €	126	65	126	65	100,0%	100,0%	0,98	0,99	33,77
1058 - ATER	2 213 €	2 169 €	81	74	81	74	100,0%	100,0%	1,00	1,00	30,75
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	4 112 €	3 658 €	63	89	62	84	99,1%	94,7%	1,00	1,00	251,57
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	1 979 €	1 997 €	41	100	40	95	96,7%	95,1%	1,00	1,00	24,40
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	2 009 €	2 033 €	52	72	52	70	99,3%	97,7%	1,00	1,00	15,82
0650 - Assistant associé des universités	1 446 €	1 447 €	62	52	62	52	100,0%	100,0%	0,99	0,99	11,15
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	2 259 €	2 344 €	15	68	14	66	97,9%	96,9%	0,98	0,98	52,26
050091 - Contractuel étudiant	471 €	427 €	23	53	23	53	100,0%	100,0%	1,00	1,00	18,91
0015 - Maître de conférences associés	1 959 €	1 920 €	46	15	46	15	100,0%	100,0%	1,00	1,00	45,37
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	2 771 €	2 428 €	20	23	18	20	86,1%	88,1%	0,92	0,93	165,85
0621 - Assistant des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	1 481 €	1 467 €	15	22	15	22	100,0%	100,0%	1,00	1,00	19,86
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	3 207 €	2 796 €	8	27	7	25	93,5%	93,0%	0,85	0,83	101,99
0633 - Lecteur de langue étrangère	1 839 €	1 868 €	8	22	8	22	100,0%	100,0%	0,94	0,95	79,05
0655 - Praticien hospitalier universitaire	2 287 €	2 214 €	4	6	4	6	100,0%	100,0%	0,52	0,51	1,25
0652 - Professeur associé des universités	2 202 €	2 144 €	5	2	5	2	100,0%	100,0%	0,44	0,44	164,64
0632 - Maîtres de langue étrangère	2 051 €	2 192 €	1	5	1	5	100,0%	100,0%	0,59	0,62	16,23
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	3 638 €	4 451 €	2	4	2	4	100,0%	100,0%	0,56	0,49	465,71
0000 - Emplois fonctionnels		7 435 €	0	3	0	3		88,3%	0,00	0,00	0,00
28 - Contrat aidé PACTE	1 106 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
050094 - Contractuel post-doctorant	3 100 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1674 - Professeur invité		4 822 €	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00
049901 - Vacataire	2 319 €		0	0	0	0	100,0%		0,00	0,00	0,00

La catégorie dont les rémunérations mensuelles moyennes sont les plus élevées est la catégorie BIATSS - A en CDI. Elle est composée à 59% 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, contractuel doctorant, ATER.

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur r mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démogra phique du corps
	hommes	femmes				
050090 - Contractuel doctorant	1 952 €	1 949 €	1,00	1,00	1,20	-3 €
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	1 926 €	1 927 €	1,00	1,00	13,48	-3 €
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	2 716 €	2 622 €	0,99	1,00	75,24	42 €
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	2 736 €	2 612 €	0,98	0,99	33,77	-80 €
1058 - ATER	2 213 €	2 169 €	1,00	1,00	30,75	-12 €
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	4 112 €	3 658 €	1,00	1,00	251,57	6 €
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	1 979 €	1 997 €	1,00	1,00	24,40	-1 €
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	2 009 €	2 033 €	1,00	1,00	15,82	4 €
0650 - Assistant associé des universités	1 446 €	1 447 €	0,99	0,99	11,15	17 €
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	2 259 €	2 344 €	0,98	0,98	52,26	9 €
050091 - Contractuel étudiant	471 €	427 €	1,00	1,00	18,91	-8 €
0015 - Maître de conférences associés	1 959 €	1 920 €	1,00	1,00	45,37	-16 €
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	2 771 €	2 428 €	0,92	0,93	165,85	-56 €
0621 - Assistant des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	1 481 €	1 467 €	1,00	1,00	19,86	-13 €
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	3 207 €	2 796 €	0,85	0,83	101,99	286 €
0633 - Lecteur de langue étrangère	1 839 €	1 868 €	0,94	0,95	79,05	19 €
0655 - Praticien hospitalier universitaire	2 287 €	2 214 €	0,52	0,51	1,25	-76 €
0652 - Professeur associé des universités	2 202 €	2 144 €	0,44	0,44	164,64	318 €
0632 - Maîtres de langue étrangère	2 051 €	2 192 €	0,59	0,62	16,23	141 €
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	3 638 €	4 451 €	0,56	0,49	465,71	-206 €
0000 - Emplois fonctionnels		7 435 €	0,00	0,00	0,00	0 €
28 - Contrat aidé PACTE	1 106 €		0,00	0,00	0,00	0 €
050094 - Contractuel post-doctorant	3 100 €		0,00	0,00	0,00	0 €
1674 - Professeur invité		4 822 €	0,00	0,00	0,00	0 €
049901 - Vacataire	2 319 €		0,00	0,00	0,00	0 €

liste des corps	% (F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur du effet démographique qualité TIB corps/H	
050090 - Contractuel doctorant	-0,2%	1,00	1,00	1,20	-0,2%
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	0,0%	1,00	1,00	13,48	-0,2%
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	-3,4%	0,99	1,00	75,24	1,6%
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	-4,5%	0,98	0,99	33,77	-2,9%
1058 - ATER	-2,0%	1,00	1,00	30,75	-0,6%
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	-11,0%	1,00	1,00	251,57	0,1%
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	0,9%	1,00	1,00	24,40	-0,1%
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	1,2%	1,00	1,00	15,82	0,2%
0650 - Assistant associé des universités	0,0%	0,99	0,99	11,15	1,2%
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	3,8%	0,98	0,98	52,26	0,4%
050091 - Contractuel étudiant	-9,4%	1,00	1,00	18,91	-1,6%
0015 - Maître de conférences associés	-2,0%	1,00	1,00	45,37	-0,8%
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	-12,4%	0,92	0,93	165,85	-2,0%
0621 - Assistant des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	-1,0%	1,00	1,00	19,86	-0,9%
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	-12,8%	0,85	0,83	101,99	8,9%
0633 - Lecteur de langue étrangère	1,6%	0,94	0,95	79,05	1,0%
0655 - Praticien hospitalier universitaire	-3,2%	0,52	0,51	1,25	-3,3%
0652 - Professeur associé des universités	-2,6%	0,44	0,44	164,64	14,4%
0632 - Maîtres de langue étrangère	6,9%	0,59	0,62	16,23	6,9%
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	22,4%	0,56	0,49	465,71	-5,7%
0000 - Emplois fonctionnels		0,00	0,00	0,00	
28 - Contrat aidé PACTE		0,00	0,00	0,00	0,0%
050094 - Contractuel post-doctorant		0,00	0,00	0,00	0,0%
1674 - Professeur invité		0,00	0,00	0,00	
049901 - Vacataire		0,00	0,00	0,00	0,0%

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

Concernant l'effet démographique, au niveau global le résultat est de 1 €. 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 “LES RÉMUNÉRATIONS”

En 2021, 85% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits Etat à l'UL, ce qui reste stable par rapport à l'année passée. Au niveau national, pour les établissements dotés des responsabilités et compétences élargies (dits RCE), 85,5% des effectifs en ETPT sont rémunérés sur budget Etat (données 2019). L'activité recherche (projets de recherche et I-SITE LUE, ORION) se poursuit avec une augmentation continue des ETPT des agents contractuels sur ressources propres notamment de catégorie A. Les effets de la crise sanitaire se sont confirmés avec une augmentation des CDD Enseignants et Chercheurs (reconduction des contrats Doctorants et ATER) et une hausse du paiement des heures complémentaires d'enseignement en 2021 (le delta entre 2020 et 2021 est de + 1,7 millions, conséquence des heures supprimées ou reportées durant la crise sanitaire).

Les dépenses de masse salariale s'élèvent à 498 340 974€ en 2021. Entre 2020 et 2021, la masse salariale connaît une évolution de 10 616 360€. Le GVT représente toujours une part prépondérante dans l'évolution de la masse salariale. C'est la conséquence principale de la croissance de la masse indiciaire résultant de l'avancement à l'ancienneté dans la grille (facteur « vieillesse »). Le facteur ETPT (enseignants et enseignants-chercheurs et chez les personnels BIATSS titulaires) joue un rôle secondaire sur l'évolution du GVT.

Les dépenses de masse salariale ne cessent de progresser depuis la création de l'UL. Celles-ci connaissent tout d'abord une évolution de presque 15 millions d'euros entre 2012 et 2013, dû notamment à la mise en œuvre des règlements de gestion relatifs aux personnels BIATSS et enseignants contractuels et à la forte hausse des ETPT de la population des non titulaires. La plus forte hausse concerne en effet les ressources propres (soit 17,8 millions d'euros). Puis, la masse salariale augmente d'un peu plus de 15 millions entre 2015 et 2016, cette hausse découle de l'intégration de l'ENIM au 1er janvier 2016, de la mise en œuvre progressive du PPCR en 2016 et de la hausse du point d'indice. En 2021, la Loi Programmation de la Recherche (LPR) qui s'étendra jusqu'en 2030 a une forte incidence sur les dépenses de masse salariale.

L'évolution de la masse salariale de l'établissement entre 2020 et 2021 est impactée par le cadre réglementaire : la LPR qui se traduit par une progression de la masse salariale des enseignants-chercheurs et notamment une progression de leur régime indemnitaire. Mais également des mesures catégorielles de revalorisation indemnitaire de l'IFSE pour les personnels BIATSS de catégorie C.

La GIPA a augmenté (+ 32 % par rapport à 2020). Cette hausse s'explique par les mesures de l'Etat en faveur des rémunérations stagnantes. En effet, la dernière augmentation du point d'indice date de février 2017. Au total, 325 agents ont bénéficié de la GIPA en 2021, contre 300 en 2020 et 182 en 2019.

Les nouvelles réglementations sur le CET (augmentation des montants forfaitaires et abaissement du seuil de monétisation) avait eu pour effet un gonflement de l'enveloppe en 2019. Néanmoins entre 2020 et 2021, le versement au titre du CET a diminué d'environ 220 000€, cette baisse s'expliquant par la baisse des heures supplémentaires générées durant la crise sanitaire.

Concernant les indemnités sur cette année 2021, nous pouvons noter le versement du « forfait mobilités durables » à hauteur de 21 559 euros pour 219 agents.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019, rapport social unique 2020 et 2021 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
2021

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



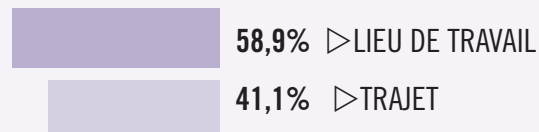
73

ACCIDENTS DU TRAVAIL

36 FEMMES / 37 HOMMES

- ▷ 47 AVEC ARRÊT DE TRAVAIL,
- ▷ 26 SANS ARRÊT DE TRAVAIL.

69,9% DES AGENTS CONCERNÉS SONT ÂGÉS
ENTRE 40 ET 59 ANS.



27

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT SEXUEL
DISCRIMINATION



24

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT
MORAL



237

ASSISTANTS
DE PRÉVENTION

2588

VISITES MÉDICALES
DONT **905**
MENÉES
À DISTANCE

18

MEMBRES
DU CHSCT
FORMÉS

20

RÉUNIONS
DU CHSCT

73

AVIS RENDUS



478

VACCINS
CONTRE
LA GRIPPE

582

VACCINS CONTRE
LA COVID
entre avril 2021
et janvier 2022



28

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



PRÉSENTATION DES STRUCTURES DE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

1. Les missions de pilotage

- Établir et entretenir les relations avec les différentes institutions représentatives, les organismes extérieurs et les services internes de l'UL (CHSCT, délégués du personnel, comité technique, certificateur, organismes de contrôle, 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 propose la mise en œuvre des procédures correspondantes suivant les recommandations du rapport annuel ;
- Gérer les non-conformités dans le domaine Hygiène Sécurité Environnement (HSE), le traitement des fiches santé sécurité au travail, les fiches issues du Danger Grave et Imminent (DGI), les fiches issues du registre environnemental... ;
- Piloter l'amélioration au travers des actions correctives et préventives ;
- Etablir le Bilan SST annuel et son Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels ;
- Contribuer à l'amélioration continue ;
- Participer à la gestion des accidents ou aux situations d'urgence ; enquêter sur les accidents et proposer des améliorations ;
- Animer le réseau des acteurs de la prévention (Assistants de Prévention, Personnes Compétentes en Radioprotection, Sauveteurs Secouristes du Travail, Référents Sécurité Laser...) ;
- Impliquer et sensibiliser les agents sur le respect de l'environnement, la prévention des risques pour la santé et la sécurité et la sécurité incendie... ;
- Assister les acteurs de la prévention en interne et en externe dans le déploiement des objectifs HSE et dans le suivi des actions de leur unité.

3. Les missions liées à la surveillance et de mesure

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

LES RISQUES PROFESSIONNELS

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLES

Répartition par type de population et statut :

sexe	BIATSS		E, E-C, C		Total
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Féminin	23	2	6	5	36
Masculin	24	2	8	3	37
Total	47	4	14	8	73

Pour rappel :

	2020	2019	2018	2017
Masculin	26	68	38	45
Féminin	43	71	64	70
Total des accidents du travail	69	139	102	115

Taux d'accidentés ventilés par type de structure :

	service	trajet	total	service	trajet	total	taux sur effectif global
laboratoires/pôles	29	20	49	67,44%	66,67%	67,12%	3,65%
collegiums/composantes	4	4	8	9,30%	13,33%	10,96%	0,17%
directions	10	6	16	23,26%	20,00%	21,92%	1,26%
Total global	43	30	73	100,00%	100,00%	100,00%	1,00%

Répartition par gravité, sexe et catégorie FP :

Gravité	A			B			C			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Avec arrêt	10	12	22	2	5	7	10	8	18	47
Sans arrêt	11	5	16	2	2	4	1	5	6	26
Total	21	17	38	4	7	11	11	13	24	73

Répartition par cause, sexe et catégorie FP :

Cause	A			B			C			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Accident de la route	6	3	9		1	1	4		4	14
Agression		1	1					1	1	2
Autre	1	3	4	1	1	2	2	5	7	13
Chute de personne	10	8	18	2	2	4	4	1	5	27
Chute d'objet		2	2					2	2	4
Contact-exposition	1		1							1
Heurt				1		1	1	1	2	3
Manutention	2		2		3	3		3	3	8
Projection	1		1							1
Total	21	17	38	4	7	11	11	13	24	73

Répartition par tranche d'âge :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 25 - 29	3	2	5
tranche 30 - 34	3	2	5
tranche 35 - 39	1	4	5
tranche 40 - 44	8	4	12
tranche 45 - 49	4	6	10
tranche 50 - 54	8	9	17
tranche 55 - 59	5	7	12
tranche 60 - 64	2	2	4
tranche 65 et +	2	1	3
Total	36	37	73

Répartition par plage horaire :

Plage horaire	Féminin	Masculin	Total
6h / 8h	1	6	7
8h / 10h	10	12	22
10h / 12h	7	5	12
12h / 14h	3	3	6
14h / 16h	7	5	12
16h / 18h	4	5	9
18h / 20h	4	1	5
Total	36	37	73

Maladies professionnelles apparues et existantes en 2021 :

Maladies professionnelles	
apparues	1
existantes	8
Total	9

La maladie professionnelle apparue en 2021 concerne un homme.

Répartition des maladies professionnelles par BAP, catégorie et sexe :

BAP	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
C				2	1		3
"Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique"							
E		1					1
"Informatique, Statistiques et Calcul scientifique"							
G					4		4
"Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention"							
J					1		1
"Gestion et Pilotage"							
Total	0	1	0	2	6	0	9

Répartition par tranche d'âge et sexe :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 40 - 44	1	1	2
tranche 50 - 54	3	1	4
tranche 55 - 59	2	1	3
Total	6	3	9

Accidents mortels :

Aucun accident mortel survenu en 2021 est imputable au service.

Incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin
60 - 64	1	0

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 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 Pascal Tisserant, 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 victimes de harcèlement sexuel.

Nouveau dispositif mis en place en 2020

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

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 2021 :

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

Le nombre de signalements correspond au nombre de saisines des dispositifs

Saisines du dispositif de signalement en 2020 :

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

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

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	5
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes)	7
Situation de discrimination	1
Situation de harcèlement moral	1
Total	14

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	4	1
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes) - nb de victimes	9	
personnels		
Situation de discrimination - nb de victimes	1	
Situation de harcèlement moral - nb de victimes	1	
Total	15	1

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. 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	En attente	
Féminin	8	1	1	10
Masculin	6	1	1	8
Total	14	2	2	18

Répartition par type de population et sexe :

Type population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	6	5	11
E, E-C, C	3	2	5
Médecin	1	1	2
Total	10	8	18

Actions mises en œuvre pour les demandes accordées :

Actions mises en œuvre	Féminin	Masculin	Total
Intervention du dispositif harcèlement mis en place au sein de l'UL	1		1
Prise en charge des frais de justice éventuels selon modalités précisées dans le courrier de réponse à la demande de protection fonctionnelle	1	2	3
Prise de dispositions afin d'éviter toute rencontre avec l'agent mis en cause et prise en charge des frais de justice éventuels selon modalités précisées dans le courrier de réponse à la demande de protection fonctionnelle	1		1
Proposition d'une nouvelle affectation	1		1
Rappel des principes applicables à l'utilisation d'une liste de diffusion aux agents auteurs de messages	3	2	5
Rappel des principes applicables à l'utilisation d'une liste de diffusion et prise en charge éventuelle des frais de justice		1	1
A définir en fonction de l'évolution de la situation	1	1	2
Total	8	6	14

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

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

Les suicides :

	nombre		imputable au service	sur le lieu de travail
	Féminin	Masculin		
Suicide	1	0	1	0
Tentative de suicide	0	0	0	0

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Acteurs de la prévention en fonction au 31/12/2021 :

Type d'acteur	nombre
Assistants de prévention	237
Conseillers de prévention	13
Membres CHSCT	18
Personnes compétentes en radioprotection	34
Médecins de prévention	3
Total	305

Répartition des assistants de prévention et conseillers de prévention selon leur quotité de travail :

Les conseillers de prévention sont tous à temps plein et les assistants de prévention représentent 30,4 ETP.

Formation initiale et généralisée des AP et CP :

	Oui	Non	Durée (en jours)	Animation
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des CP		X		
Formation initiale type uniformisée et généralisée mise en place au sein du ministère à l'attention des AP	X (pas en 2021)		7	ISST + formateurs internes + formateurs externes

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 :

	Lettre de cadrage	Formation initiale
Assistants de prévention	35	35 (janvier 2022)
Membre du CHSCT		3
Sauveteur secouriste du travail		28

FORMATION SST

Nombre d'agents formés SST au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre :

1 984 agents

Des formations santé et sécurité au travail ont été organisées au cours de l'année suite à des événements graves.

LES INSTANCES DE PRÉVENTION

LES MEMBRES DU CHSCT ET LEUR FORMATION

Membres du CHSCT :

	Titulaires	Suppléants
membres du CHSCT	9	9

Formation des membres du CHSCT :

	Nombre	Durée
Formation membres	18	5 jours

La formation a été harmonisée au sein du Ministère. La formation est organisée par l'administration de l'UL et les organisations syndicales.

16 membres ont bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

LES RÉUNIONS DES CHSCT

Au cours de l'année 2021, le CHSCT s'est réuni à 15 reprises à l'initiative du Président.

Un groupe de travail a été mis en place en 2021 sur l'étude des fiches issues des registres santé sécurité au travail.

Nombre de réunions tenues :

	Nombre de réunions tenues
à l'initiative du Président	15
sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	0
suite à un accident grave	5
Total	20

Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention :

Acteur de prévention	Nombre de réunions
ISST	4
AP/CP	15
Médecin du travail	15

LES VISITES ET LES ENQUÊTES

Nombre de visites de sites effectuées :

	Nombre
dont le rapport a été étudié en séance	2
selon le type de Formation Spécialisée	sans objet

Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants :

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

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

Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait :

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

Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année	0
---	---

Registres Santé et sécurité au travail :

Nombre de registres étudiés	5
-----------------------------	---

DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

Un rapport annuel des médecins du travail a été reçu.

Le CHSCT a été informé des accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.

Nombre de consultations du CHSCT :

	Nombre
Consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	3
consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	0
Consultations sur des projets de règlement et de consignes	7
Consultations sur mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail)	20

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail :

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

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par le CHSCT :

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

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux :

65 %

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

	Nombre
reçus par le CHSCT	156
étudiés par le CHSCT	156

Sont intégrés dans ces DUERP, les TMS et RPS.

Services et nombre d'agents concernés :

	Nombre
ayant un DUERP	- 115 niv 1 et 41 niv 2
dont ayant un DUERP mis à jour annuellement	- 115 niv 1 et 31 niv 2
dont intégrant un volet RPS	385 situations de travail générant des RPS sur toute UL
n'ayant pas de DUERP	0

Avis rendus par le CHSCT :

73

Mesures proposées par le CHSCT :

	Nombre
acceptées et mises en œuvre	40
acceptées mais non encore mise en œuvre	0
refusées	6
en cours ou sans suite	86
Total	132

74 mesures proposées intègrent les RPS (risques psychosociaux)

COMMISSIONS MÉDICALES

Agents reclassés au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement :

Tranche d'âge	Masculin
55 - 59	1

Il s'agit d'un personnel contractuel BIATSS.

Agents bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
20 - 24	1		1
30 - 34	1		1
35 - 39		1	1
40 - 44		2	2
50 - 54	2		2
55 - 59	4	2	6
65 - 69	1		1
Total	9	5	14

Agents considérés définitivement inaptes à leur emploi par le comité médical ou la commission de réforme :

Tranche d'âge	Féminin
60 - 64	1

Il s'agit d'un personnel BIATSS titulaire de catégorie C.

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année 2021 :

Par tranche d'âge et sexe

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 25 - 29		2	2
tranche 30 - 34	3		3
tranche 35 - 39	3		3
tranche 40 - 44	3	4	7
tranche 45 - 49	4	1	5
tranche 50 - 54	7	5	12
tranche 55 - 59	9	1	10
tranche 60 - 64	2	6	8
tranche 65 - 69	1		1
Total général	32	19	51

Par statut et type de population

Statut/type de population	Féminin	Masculin	Total
Contractuels	6	5	11
BIATSS	5	3	8
E, E-C, C	1	2	3
Titulaires	26	14	40
BIATSS	21	12	33
E, E-C	5	2	7
Total	32	19	51

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
60 - 64	1

Congés pour invalidité temporaire imputable au service en 2021 :

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs	5	139	8	538	13	677
Enseignants du 2nd degré	1	2	2	17	3	19
BIATSS	17	1569	16	848	33	2417
Total	23	1710	26	1403	49	3113

Agents placés en retraite pour invalidité en 2021 :

Sexe	Titulaires	Contractuels
Féminin	2	1

MÉDECINE DE PREVENTION

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 2021 :

	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	7 270
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	7 270

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 2021 :

Type de visite	agents ayant bénéficié d'une visite
surveillance médicale particulière	1792
visite d'information et de prévention	
visite à la demande de l'agent	209
visite à la demande de l'administration	38

Visites médicales sur l'ensemble de l'UL :

	2021	2020	2019	2018
Visites systématiques ou périodiques	2 067	1 701	1 213	371
Visites quinquennales	689	442	465	115
Surveillance Renforcée	1 378	1 259	748	209
<i>Dont entretiens Infirmiers</i>	<i>630</i>	<i>506</i>	<i>730</i>	<i>47</i>
Autres visites	521	386	519	256
Embauches , Ouvertures de dossiers	50	45	26	0
Suite à Accident (AT)	6	5	14	5
Suite à Arrêt maladie	48	42	38	10
Pré-reprise maladie (CLM, CMO, CLD)	13	-	-	-
Reprise maternité	14	-	-	-
à la demande de l'agent (du salarié)	209	176	264	162
à la demande de l'employeur (administration)	38	31	75	62
à la demande du médecin conseil	0	0	0	0
à la demande de l'IST (pour le médecin du travail)	18	4	20	0
à la demande du médecin du travail	123	83	82	17
Fin d'activité / divers	2			
Nombre total	2 588	2 087	1 732	627

	2021	2020
Consultations à distance*	905	586
Visio	605	205
Téléphoniques	300	381

* dont les entretiens liés au contexte de la pandémie

Orientations médicales et conclusions professionnelles :

	2021	2020	2019	2018
Fiche de visite (ou conclusion: apte)				450
Propositions d'Aménagements de poste - mutation - reclass.	91	27	49	22
Remise de dossier reconnaissance qualité de TH (MDPH)	33	10	27	3
Proposition de télétravail	24*	4	11	8
Orientations vers médecins traitants / spécialistes	212	131	296	80
Pathologie professionnelle	6	1	2	12
Orientation vers la psychologue du travail	14	10	15	
Orientation vers la DRH	40	30	27	16
Nombre total	396	213	427	591

* hors COVID

Examens complémentaires et tiers-temps :

	2021	2020	2019	2018
Examens complémentaires				
Tests visuels	920	793	1 172	310
Tests auditifs	950	715	1158	134
Urines		0		0
Examens sanguins (prescriptions exam sanguins)	22	18	27	17
Radiographie des poumons	13	14	13	-
Scanner thoracique	3	3	-	-
Tiers-Temps				
Etudes de postes	46	24	80	12
Visites de laboratoires ou de sites	8	8	18	3
Déplacements sur Sites Extérieurs (Metz)		55	46	29
Participations à d'autres réunions et commissions		-	50	13
Autres réunions (Action sociale, RPS, directions, Gestion de crise, accidents ...)		15		3
CHSCT et autres CHSCT locaux	30	23	20	8
dont CHSCT UL		13	10	6
Réunion RPS - Accompagnement		2	1	1
Avec RH (GLSI - RH) et Process		5	10	6
Liées au handicap		1	1	1
Présences au Comité Médical		0	0	2

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 :

	Nombre
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 :

	Nombre
Rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	entre 10 et 15

Personnel de l'Université en surveillance renforcée (SMR) :

Environ 25 %

LES CAMPAGNES DE VACCINATION

GRIPPE

Chaque année, l'Université de Lorraine propose à tous ses personnels de se faire vacciner gratuitement contre la grippe sur le lieu de travail ou à proximité. Cette campagne est réalisée en partenariat avec le Centre de Médecine Préventive de Vandœuvre-lès-Nancy.

Répartition des vaccins par site géographique :

Site de vaccination	Nombre de vaccins
Epinal	23
Metz	97
Nancy	358
Total	478

COVID

Vaccinations d'Avril 2021 à Janvier 2022 :

Site de vaccination	Nombre de vaccins
Metz	127
Nancy	455
Total	582

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 2021, 49 actions ont été engagées au bénéfice de 28 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels ».

Type d'actions (aménagement de poste ou aides spécifiques)	Nombre d'actions	Montant	Bénéficiaires		
			BIATSS	E, E-C, C	Total
Aménagement de bureau (poste de travail)	13	20 668 €	6	5	11
Auditif	12	17 938 €	9	3	12
Interprétariat	21	2 632 €	2	1	3
Visuel	3	3 404 €	2		2
Total	49	44 642 €	19	9	28

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE “LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL”

Le nombre d’assistants de prévention progresse à nouveau en 2021 (+10). Le Ministère de l’enseignement Supérieur, de la Recherche et de l’Innovation en chiffrait 7 368 en 2018 (non indiqué pour 2019).

Le Comité d’Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) de notre établissement fait partie des 92% d’établissements qui ont réuni plus de trois fois dans l’année cette instance selon les données du Ministère. Le CHSCT de l’UL s’est réuni à 15 reprises en 2021.

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). 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.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019, rapport social unique 2020 et 2021 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



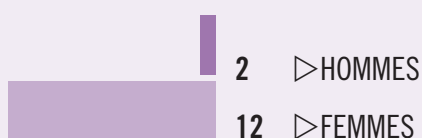
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL



42 JOURS DE CONGÉS
DONNÉS PAR **14** AGENTS



LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2020/2021 C'EST

- ▷ **126 466,5** CONGÉS PAYÉS
- ▷ **14 259,5** JOURS DE RÉCUPÉRATION
- ▷ **541,5** JOURS DE CONCORDAT
- ▷ **8 190** JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET PAR 812 AGENTS
- ▷ **190** FICHES MODIFICATIVES REÇUES LORS
DE LA CAMPAGNE D'ACTUALISATION DES DONNÉES AGATTE

57 166 JOURS D'ABSENCE POUR RAISON
DE SANTÉ

- ▷ **1 409** AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ
- ▷ **1 035** JOURS DE CARENCE



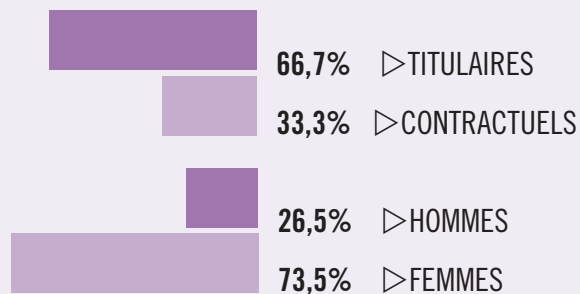
52%

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



1 149

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS
À TÉLÉTRAVAILLER
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE

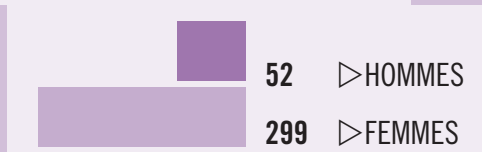


89,2%

DES AGENTS
À TEMPS PARTIEL
SONT DES PERSONNELS
BIATSS



351 PERSONNELS
SONT À TEMPS PARTIEL
AU 31/12/2021



ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

Nombre d'agents présents dans Agatte à la date du 31/12/2021 suivant le régime choisi :

Agatte constitue le logiciel de gestion du temps de travail mis en place à l'UL au 1er septembre 2013 pour l'ensemble des personnels BIATSS. Les personnels recrutés pour un contrat de moins de 3 mois, les agents en position de détachement, congé parental, congé longue durée et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte. En 2021, 14 127 heures ont été écrêtées.

Type de régime	Nombre d'agents	Taux
36h40	732	24,1%
37h30	1580	52,0%
37h43	18	0,6%
38h10	688	22,6%
39h50	12	0,4%
43h00	11	0,4%
Total	3041	100,0%

Catégorie de régime	Type de régime	Nombre d'agents
Régime général	36h40	580
	37h30	1310
	38h10	550
Total Régime général		2440
Horaires spécifiques	36h40	151
	37h30	261
	38h10	136
Total Horaires spécifiques		548
Personnels médico-sociaux	37h43	18
Total Personnels médico-sociaux		18
Infirmiers	39h50	12
Total Infirmiers		12
Concierges	43h00	11
Total Concierges		11
Ferme expérimentale bouzule	36h40	1
	37h30	9
	38h10	2
Total Ferme expérimentale bouzule		12
Total général		3041

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	11	9	20	21	23	44	1		1	5	4	9							74
tranche 25 - 29	34	18	52	95	46	141	1		1	35	24	59							253
tranche 30 - 34	60	18	78	134	55	189	1		1	24	31	55	2		2		1	1	326
tranche 35 - 39	77	37	114	129	64	193	4		4	36	34	70	3		3				384
tranche 40 - 44	70	30	100	112	73	185	2		2	29	42	71	1		1				359
tranche 45 - 49	58	34	92	122	77	199	2		2	40	70	110	3		3		1	1	407
tranche 50 - 54	70	40	110	172	90	262				57	57	114				1	4	5	491
tranche 55 - 59	69	37	106	156	69	225	2		2	60	57	117				1	2	3	453
tranche 60 - 64	37	17	54	71	50	121	5		5	35	36	71	2		2		1	1	254
tranche 65 - 69	6		6	15	5	20				6	6	12	1		1				39
Total	492	240	732	1027	553	1580	18	0	18	327	361	688	12	0	12	2	9	11	3041

Répartition par sexe et catégorie :

Régime horaire	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
36h40	113	128	251	492	95	65	80	240	732
37h30	273	278	476	1027	231	136	186	553	1580
37h43	18			18					18
38h10	141	76	110	327	203	75	83	361	688
39h50	12			12					12
43h00			2	2		1	8	9	11
Total	557	482	839	1878	529	277	357	1163	3041

Répartition par BAP :

BAP	36h40	37h30	37h43	38h10	39h50	43h00	Total
A	20	105		32			157
B	15	51		32			98
C	22	87		61			170
D	6	11		3			20
E	75	90		73			238
F	110	192		65			367
G	105	251		150		11	517
J	376	791		269			1436
médi-co-sociaux	3	2	18	3	12		38
Total général	732	1580	18	688	12	11	3041

APPLICATION POUR LA GESTION AUTOMATISÉE DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ÉTABLISSEMENT (AGATTE)

Campagne annuelle d'actualisation des données Agatte :

190 fiches de modification (hors changement de quotité) ont été reçues lors de la campagne annuelle du mois de juin 2021.

Répartition des demandes :

Type de demande	nombre d'agents
Modification du nombre de demi-journées	71
Changement du régime de temps de travail	86
Changement du type de journée (JPO, JPL, JPLSPM)	28
Changement des jours ou demi-journées non travaillés	35

TÉLÉTRAVAIL

Bilan de la campagne 2021 :

Le dépôt des demandes a été réalisé de manière dématérialisée du 26 avril au 10 juin 2021.

1 175 demandes complètes ont été déposées :

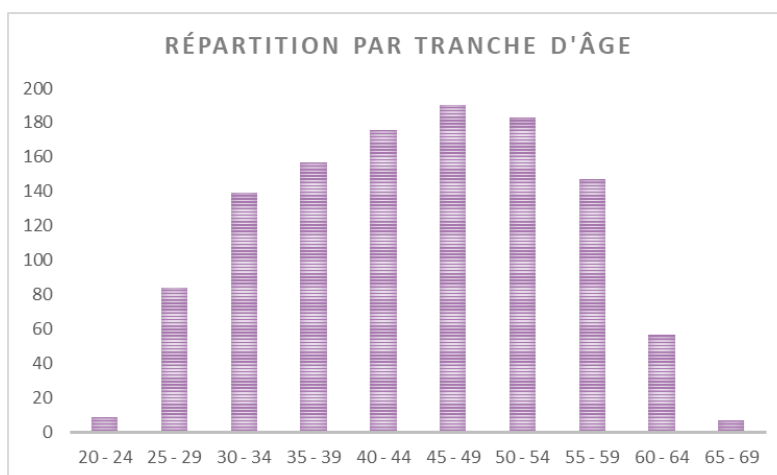
- 1 149 avec avis favorable
- 16 avis défavorables
- 10 renoncations

LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS

Répartition par genre :

Sexe	Nombre Campagne 2021-2022	%	Nombre Campagne 2020-2021	%
Masculin	304	26,45%	209	30,64%
Féminin	845	73,54%	473	69,36%
Total	1149	100%	682	100%

Répartition par tranche d'âge :



Répartition par statut :

Statut	Nombre Campagne 2021-2022	%	Nombre Campagne 2020-2021	%
Contractuel	383	33,33%	188	27,57%
Titulaire	766	66,67%	494	72,43%
Total général	1149	100%	682	100%

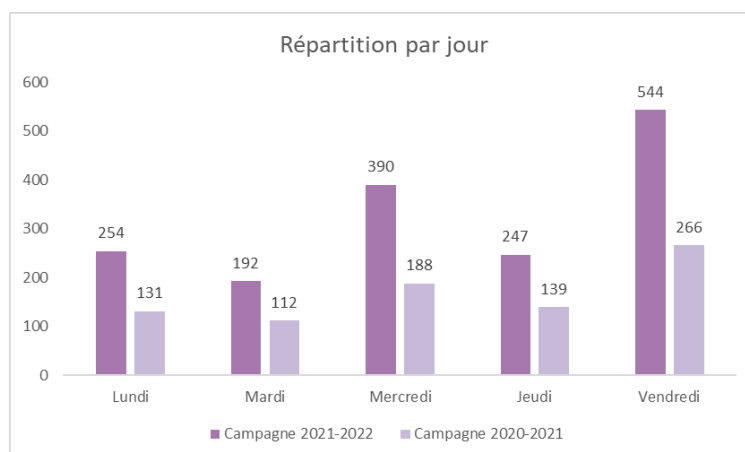
Répartition par catégorie FP :

Catégorie	Nombre Campagne 2021-2022	%	Nombre Campagne 2020-2021	%
A	497	43,25%	322	47,21%
B	310	26,98%	181	26,54%
C	342	29,77%	179	26,25%
Total général	1149	100%	682	100%

56,2% des télétravailleurs sont affectés en directions opérationnelles.

Répartition des télétravailleurs par sexe en fonction du nombre de jours et jour(s) choisi(s) :

Nombre de jours	Féminin	Masculin	Total	%
0,5	115	27	142	12,36%
1	395	135	530	46,12%
1,5	118	30	148	12,88%
2	217	112	329	28,63%
Total général	845	304	1149	100%



Répartition des télétravailleurs par BAP, catégorie et sexe en fonction du nombre de jours par semaine :

BAP	0,5 jour							1 jour							1,5 jours							2 jours							Total général
	Masculin			Féminin			Total	Masculin			Féminin			Total	Masculin			Féminin			Total	Masculin			Féminin			Total	
	A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		
A							2				1	1		4				1			1				5	1	1	8	13
B				1		1	2	1	1		1			3															5
C	1		1	1	1		4	9	2		3	1	1	16							5								25
D							2				1			3				1			1	4			4				12
E	5	6					11	28	13	1	1			43	16	5		5	1		27	46	3		8	1			139
F	1	1		6	10	3	21	8	4		23	12	2	49	4			9	4		17	10	1	1	19	4			122
G	2			1		1	4	5			1	4		10	1					1	2	3		1	2	1	2	9	25
J	4	3	2	23	29	37	98	26	12	21	81	108	153	401	2	1	1	29	29	37	99	25	4	8	52	50	63	202	800
médico-sociaux	1			1			2				1			1				1			1				4				8
Total	14	10	3	33	40	42	142	81	32	22	112	123	160	530	23	6	1	46	34	38	148	94	8	10	94	57	66	329	1149
	27			115				135			395				30			118				112			217				

Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge, catégorie et sexe en fonction du nombre de jours par semaine :

Tranches d'âge	0,5 jour						1 jour						1,5 jours						2 jours						Total général					
	Masculin			Féminin			Total	Masculin			Féminin			Total	Masculin			Féminin			Total									
	A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C		A	B	C	A	B	C										
tranche 20 - 24						1	1	1	1			1	2	5					1	1	2				1				9	
tranche 25 - 29				2	1	3	6	6	2	7	11	6	16	48	1				4	1	1	7	5			11	3	4	23	84
tranche 30 - 34				1	3	6	10	7	3	4	13	25	19	71	4				2	4	3	13	6		2	14	11	12	45	139
tranche 35 - 39	1	3	1	3	5	4	17	8	5	3	18	14	26	74	2	2			5	6	5	20	15	4	2	12	5	8	46	157
tranche 40 - 44	6	1		11	5	4	27	15	8	1	10	13	23	70	6				12	6	2	26	20		5	10	8	10	53	176
tranche 45 - 49	3	2		7	5	6	23	16	6	3	18	28	25	96	6	2	1	7	5	4	25	13	2	1	11	13	6	6	46	190
tranche 50 - 54	2	1	1	3	12	10	29	17	5	4	25	16	19	86	2	1		5	4	7	19	15			12	9	13	49	183	
tranche 55 - 59		2	1	4	7	7	21	5	2		13	16	22	58	1	1		9	6	9	26	12	1		15	5	9	42	147	
tranche 60 - 64	2	1		2	1	1	7	5			4	3	7	19	1			2		6	9	7	1		8	2	4	22	57	
tranche 65 et +					1		1	1				1	1	3					1		1	1				1			2	7
Total	14	10	3	33	40	42	142	81	32	22	112	123	160	530	23	6	1	46	34	38	148	94	8	10	94	57	66	329	1149	
	27			115				135			395				30			118				112			217					

Les télétravailleurs ont été équipés de matériels informatiques fournis par l'établissement. Les autorisations délivrées pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022 mentionnent l'adresse personnelle de l'agent comme lieu de télétravail.

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

TÉLÉTRAVAIL SUR PRÉCONISATION MÉDICALE

Répartition par BAP, sexe et catégorie :

BAP	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
C					1	1		2	2
D	1			1					1
J	2	1	2	5		1	1	2	7
Total général	3	1	2	6	1	2	1	4	10

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche 30 - 34		1		1					1
tranche 35 - 39	1			1					1
tranche 40 - 44					1			1	1
tranche 50 - 54	1		1	2		1		1	3
tranche 55 - 59	1		1	2			1	1	3
tranche 60 - 64						1		1	1
Total général	3	1	2	6	1	2	1	4	10

Parmi ces 10 agents, 5 bénéficiaient déjà d'une autorisation de télétravail régulier.

TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION AU 31/12

Temps plein

Répartition par catégorie, sexe et population :

Statut/type population	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
E, E-C	963			963	1690			1690	2653
BIATSS	278	289	436	1003	348	203	207	758	1761
Titulaires	1241	289	436	1966	2038	203	207	2448	4414
E, E-C, C	554			554	728			728	1282
BIATSS	207	124	263	594	186	69	140	395	989
Contractuels	761	124	263	1148	914	69	140	1123	2271
Total général	2002	413	699	3114	2952	272	347	3571	6685

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche 15-19			2	2			2	2	4
tranche 20 - 24	74	7	24	105	92	10	26	128	233
tranche 25 - 29	301	38	63	402	417	20	29	466	868
tranche 30 - 34	273	50	73	396	295	19	31	345	741
tranche 35 - 39	176	55	77	308	261	32	41	334	642
tranche 40 - 44	260	44	65	369	342	34	25	401	770
tranche 45 - 49	236	56	72	364	355	40	48	443	807
tranche 50 - 54	255	70	116	441	391	46	53	490	931
tranche 55 - 59	251	59	128	438	393	40	61	494	932
tranche 60 - 64	148	27	66	241	308	29	26	363	604
tranche 65 à 69	28	7	13	48	98	2	5	105	153
Total général	2002	413	699	3114	2952	272	347	3571	6685

Temps partiel

Répartition par quotité, catégorie, sexe et population :

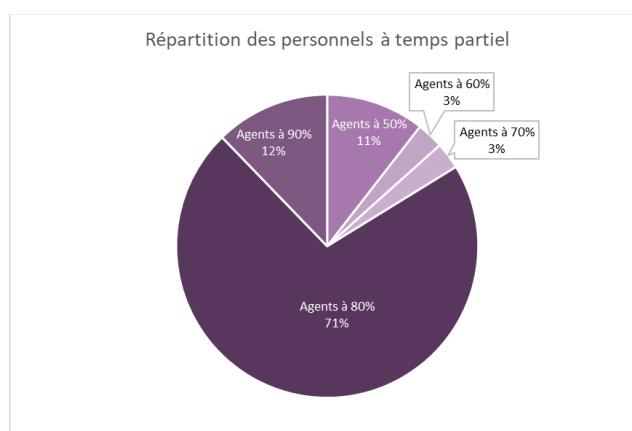
	Statut/type population/catégorie	50%			60%			70%			80%			90%			Total général
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Masculin	Féminin	Total	
Titulaires	A	4	1	5	1		1				40	10	50	2	7	9	65
	B	3	2	5				1		1	50	4	54	3	4	7	67
	C	8	4	12	4	4	8	3		3	67	5	72	1	11	12	107
	BIATSS	15	7	22	5	4	9	4		4	157	19	176	6	22	28	239
	E, E-C	4	3	7				2	1	3	20	4	24		2	2	36
	Titulaires	19	10	29	5	4	9	6	1	7	177	23	200	6	24	30	275
Contractuels	A	1		1	1		1				14	2	16		4	4	22
	B							1		1	11		11		3	3	15
	C	3	2	5				2		2	21	3	24		6	6	37
	BIATSS	4	2	6	1		1	3		3	46	5	51		13	13	74
	E, C	1	1	2													2
	Contractuels	5	3	8	1		1	3		3	46	5	51		13	13	76
	Total général	24	13	37	6	4	10	9	1	10	223	28	251	6	37	43	351

Les agents de catégorie C représentent 41% des agents BIATSS à temps partiel (38,9% au sein des titulaires et 48,7% au sein des contractuels). A noter que les 24 personnels à mi-temps thérapeutique sont inclus dans ce tableau.

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche 25 - 29	3	1	2	6	1			1	7
tranche 30 - 34	9	19	15	43			1	1	44
tranche 35 - 39	18	15	27	60	2	1		3	63
tranche 40 - 44	18	12	22	52	6	2	3	11	63
tranche 45 - 49	19	11	13	43	4	1	5	10	53
tranche 50 - 54	15	6	12	33	4	3	3	10	43
tranche 55 - 59	8	6	21	35	2	1	3	6	41
tranche 60 - 64	11	3	9	23	4	1	4	9	32
tranche 65 - 69			4	4	1			1	5
Total général	101	73	125	299	24	9	19	52	351

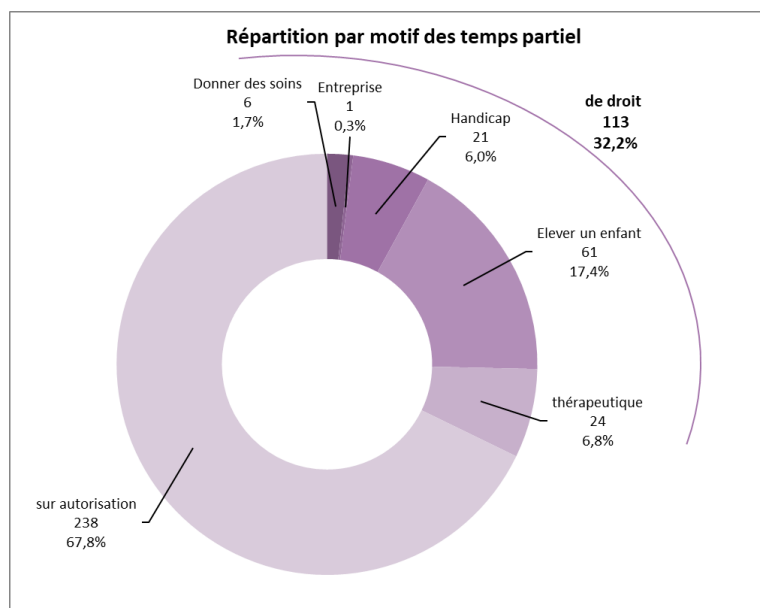
Les tranches d'âge des 35 - 39 et 40 - 44 ans sont les plus impactées par le temps partiel. Les femmes représentent 85,2% des agents à temps partiel.



351 personnes sont à temps partiel, représentant 4,8% de la population totale (9,9% de la population BIATSS et 0,9% de la population enseignante). On note une baisse du nombre d'agents à temps partiel en 2021 (363 agents à temps partiel en 2020).

Pour 71% 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 (67,8%)

Répartition des personnels à temps partiel de droit par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Quotité/tranche d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50%	6	2	10	18	3	1	6	10	28
tranche 25 - 29					1			1	1
tranche 30 - 34	1			1					1
tranche 35 - 39	1	1	1	3					3
tranche 40 - 44	1	1		2	1		2	3	5
tranche 45 - 49	1		1	2					2
tranche 50 - 54	1		2	3		1	1	2	5
tranche 55 - 59	1		3	4					4
tranche 60 - 64			1	1	1		3	4	5
tranche 65 à 69			2	2					2
60%							2	2	2
tranche 45 - 49							1	1	1
tranche 55 - 59							1	1	1
70%	2	1	2	5					5
tranche 35 - 39			1	1					1
tranche 40 - 44		1		1					1
tranche 45 - 49	1			1					1
tranche 50 - 54	1		1	2					2
80%	18	23	30	71	2		5	7	78
tranche 25 - 29	2	1	2	5					5
tranche 30 - 34	6	14	8	28			1	1	29
tranche 35 - 39	5	3	13	21	1			1	22
tranche 40 - 44	4	2	4	10					10
tranche 45 - 49		1	1	2			1	1	3
tranche 50 - 54			2	2	1		1	2	4
tranche 55 - 59	1	2		3			2	2	5
Total général	26	26	42	94	5	1	13	19	113

Répartition des personnels à temps partiel sur autorisation par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Quotité/tranche d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50%	4	1	1	6	2	1		3	9
tranche 35 - 39		1		1					1
tranche 40 - 44	1		1	2		1		1	3
tranche 45 - 49	1			1					1
tranche 50 - 54					1			1	1
tranche 55 - 59	1			1					1
tranche 60 - 64	1			1					1
tranche 65 - 69					1			1	1
60%	2		4	6			2	2	8
tranche 50 - 54			1	1			1	1	2
tranche 55 - 59			2	2					2
tranche 60 - 64	2		1	3			1	1	4
70%		1	3	4	1			1	5
tranche 40 - 44		1	1	2					2
tranche 45 - 49			1	1	1			1	2
tranche 60 - 64			1	1					1
80%	56	38	58	152	14	4	3	21	173
tranche 25 - 29	1			1					1
tranche 30 - 34	2	5	7	14					14
tranche 35 - 39	10	7	6	23	1	1		2	25
tranche 40 - 44	10	7	15	32	5			5	37
tranche 45 - 49	11	9	8	28	2	1	3	6	34
tranche 50 - 54	11	3	1	15	1	2		3	18
tranche 55 - 59	4	4	15	23	2			2	25
tranche 60 - 64	7	3	6	16	3			3	19
90%	13	7	17	37	2	3	1	6	43
tranche 35 - 39	2	3	6	11					11
tranche 40 - 44	2		1	3		1	1	2	5
tranche 45 - 49	5	1	2	8	1			1	9
tranche 50 - 54	2	3	5	10	1			1	11
tranche 55 - 59	1		1	2		1		1	3
tranche 60 - 64	1			1		1		1	2
tranche 65 - 69			2	2					2
Total général	75	47	83	205	19	8	6	33	238

Ratios :

	BIATSS			Enseignants			Ensemble		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Nombre d'agents à temps partiel	270	43	313	29	9	38	299	52	351
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif par genre	14,0%	3,5%	9,9%	1,8%	0,4%	0,9%	8,5%	1,4%	4,8%
% d'agents à temps partiel par rapport à la population concernée	8,6%	1,4%	9,9%	0,7%	0,2%	0,0%	4,1%	0,7%	4,8%

Temps incomplet

Répartition par quotité, catégorie, sexe et population :

	BIATSS										Enseignants			Total général
	A			B			C				A			
Quotité	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Féminin	Masculin	Total	
20%	2		2						2				2	
30%	1	1	2						2				2	
33%												1	1	
40%	1		1	1		1			2				2	
50%	11	2	13		1	1	9	4	13	27	45	92	137	
60%	1	2	3				3		3	6			6	
65%											1		1	
70%	4		4	1	1	2	1	2	3	9	1	1	2	
80%	7		7	2		2	17	7	24	33	4		4	
90%	2		2	1	1	2	2	2	4	8			8	
Total général	29	5	34	5	3	8	32	15	47	89	51	94	145	
													234	

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

Répartition par tranche d'âge, sexe et catégorie :

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	2		2				2	1	3				5
tranche 25 - 29	2	2	4		1	1	4		4	12	11	23	32
tranche 30 - 34	4	1	5				6	5	11	5	7	12	28
tranche 35 - 39	6		6	1	1	2	5	2	7	3	8	11	26
tranche 40 - 44	5		5							8	13	21	26
tranche 45 - 49	1		1	1		1	3	2	5	5	14	19	26
tranche 50 - 54	2	1	3	1		1	8	1	9	10	17	27	40
tranche 55 - 59	3		3	1	1	2	4	1	5	4	13	17	27
tranche 60 - 64	2		2	1		1		2	2	3	9	12	17
tranche 65 - 69	2		2					1	1	1	2	3	6
+ de 70 ans		1	1										1
Total général	29	5	34	5	3	8	32	15	47	51	94	145	234

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 titulaires temps partiel/incomplet/temps plein par sexe, population et catégorie au 31/12/2021 :

Type population/ catégorie	Temps partiel			Temps incomplet			Temps plein			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A	72	15	87	29	5	34	485	534	1019	1140
B	73	9	82	5	3	8	413	272	685	775
C	125	19	144	32	15	47	699	347	1046	1237
BIATSS	270	43	313	66	23	89	1597	1153	2750	3152
Enseignants, E-C, C	29	9	38	51	94	145	1517	2418	3935	4118
Total général	299	52	351	117	117	234	3114	3571	6685	7270

DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE

En 2021, 289 demandes de travail à temps partiel ont été enregistrées pour 245 agents (plusieurs demandes peuvent être formulées par un même agent au cours de l'année). 2 demandes ont reçu un avis défavorable.

Type de demande	Féminin	Masculin	Total
Première demande	87	17	104
Renouvellement	144	39	183
<i>dont sans changement de quotité</i>	<i>127</i>	<i>35</i>	<i>162</i>
<i>dont avec changement de quotité</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>21</i>

Répartition des demandeurs par tranche d'âge, sexe et catégorie :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	2	1	3	6	2			2	8
30 - 34	10	13	12	35			1	1	36
35 - 39	11	12	21	44	2			2	46
40 - 44	14	5	11	30	6	2	2	10	40
45 - 49	10	7	11	28	3	1	4	8	36
50 - 54	10	2	11	23	3	3	1	7	30
55 - 59	5	4	12	21	3		2	5	26
60 - 64	4	2	6	12	3	1	3	7	19
65 - 69			3	3	1			1	4
Total général	66	46	90	202	23	7	13	43	245

Répartition des demandes par statut d'emploi, motif et sexe :

Statut d'emploi/motif de la demande	Féminin	Masculin	Total général
Fonctionnaire emploi permanent	152	46	198
Création ou reprise d'entreprise	3		3
Handicap de l'agent	6	5	11
Motif thérapeutique	33	21	54
Naissance ou adoption d'un enfant	31	1	32
Raisons personnelles	77	18	95
Soins donnés à un membre de sa famille	2	1	3
Contractuel sur emploi permanent	79	8	87
Handicap de l'agent	4		4
Motif thérapeutique	8	3	11
Naissance ou adoption d'un enfant	22	1	23
Raisons personnelles	45	4	49
Contractuel sur emploi non permanent	1	3	4
Motif thérapeutique	1	3	4
Total général	232	57	289

Répartition des demandes par motif, catégorie et sexe :

Motif de la demande	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Création ou reprise d'entreprise	3			3					3
Handicap de l'agent	1	2	7	10	1	1	3	5	15
Motif thérapeutique	13	13	16	42	13	4	10	27	69
Naissance ou adoption d'un enfant	16	15	22	53	1		1	2	55
Raisons personnelles	41	25	56	122	15	4	3	22	144
Soins donnés à un membre de sa famille	1		1	2	1			1	3
Total général	75	55	102	232	31	9	17	57	289

Répartition des demandes par motif, type de population et sexe :

type population/motif	Féminin	Masculin	Total
Enseignants, E-C, C	23	8	31
Handicap de l'agent		1	1
Motif thérapeutique	7	3	10
Naissance ou adoption d'un enfant	5	1	6
Raisons personnelles	10	3	13
Soins donnés à un membre de sa famille	1		1
BIATSS	209	49	258
Création ou reprise d'entreprise	3		3
Handicap de l'agent	10	4	14
Motif thérapeutique	35	24	59
Naissance ou adoption d'un enfant	48	1	49
Raisons personnelles	112	19	131
Soins donnés à un membre de sa famille	1	1	2
Total général	232	57	289

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 général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	2		1	3					3
30 - 34	3	2	3	8					8
35 - 39	4	5	6	15		1	1	2	17
40 - 44	5	3	1	9	2			2	11
45 - 49	2	2	2	6					6
50 - 54	1	1	3	5	1	1	1	3	8
55 - 59	4	2	1	7					7
60 - 64	1		1	2	2	1		3	5
Total général	22	15	18	55	5	3	2	10	65

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	47	9	56
enseignants	8	3	11
BIATSS	39	6	45
Contractuel sur emploi permanent	8	1	9
BIATSS	8	1	9
Total général	55	10	65

LES JOURS DE CONGÉS

Pris au cours en 2020/2021 (congés payés) par catégorie et sexe :

	Féminin	Masculin	Total
A	22 255,50	21 047,00	43 302,50
B	20 615,00	11 927,50	32 542,50
C	35 073,50	15 548,00	50 621,50
Total	77 944,00	48 522,50	126 466,50

Non pris et non versés sur le CET :

Catégorie	Statut	Féminin		Masculin		Total	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
A	Titulaires	13	98	18	132,5	31	230,5
	Contractuels	8	50	13	83	21	133
Total A		21	148	31	215,5	52	363,5
B	Titulaires	16	97,5	11	41,5	27	139
	Contractuels	1	4	5	20,5	6	24,5
Total B		17	101,5	16	62	33	163,5
C	Titulaires	21	93,5	20	140	41	233,5
	Contractuels	11	32,5	4	12,5	15	45
Total C		32	126	24	152,5	56	278,5
Total général		70	375,5	71	430	141	805,5

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	73,5	90	158	321,5	100,5	48	71,5	220	541,5
Récupération	3206	2230,5	2966	8402,5	3198,5	1373,5	1285	5857	14259,5
Total	3279,5	2320,5	3124	8724	3299	1421,5	1356,5	6077	14801

Nombre de jours donnés au cours de l'année universitaire par catégorie et sexe :

Catégorie	Type congé					Total général
	CET		Congé payé			
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Total	
A			11	10	21	21
B	5		8		8	13
C			8		8	8
Total général	5		27	10	37	42

Nombre de jours reçus au cours de l'année universitaire (utilisation des jours donnés) :

sexe	Catégorie	Nombre de jours
Féminin	C	30

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CET ouverts au 31 décembre 2021 :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
15 - 19							1	1	1
20 - 24	3	3	6	12	3	5	3	11	23
25 - 29	31	17	27	75	16	5	15	36	111
30 - 34	47	49	46	142	41	11	20	72	214
35 - 39	67	50	68	185	47	25	29	101	286
40 - 44	64	48	57	169	70	26	18	114	283
45 - 49	59	51	63	173	81	26	38	145	318
50 - 54	75	55	93	223	73	32	44	149	372
55 - 59	59	60	113	232	49	35	50	134	366
60 - 64	40	17	58	115	37	23	26	86	201
65 - 69	5	6	15	26	4	2	3	9	35
Total général	450	356	546	1352	421	190	247	858	2210

CET ouverts au cours de l'année :

tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
15-19							1	1	1
20 - 24	2	3	2	7	1	5	2	8	15
25 - 29	14	3	4	21	9		8	17	38
30 - 34	9	7	16	32	9	2	3	14	46
35 - 39	6	6	10	22	7	2	5	14	36
40 - 44	5	6	5	16	4	6	2	12	28
45 - 49		5	7	12	1	3	4	8	20
50 - 54	2	2	8	12	1	2	5	8	20
55 - 59	3	2	6	11	1		4	5	16
60 - 64	1	1	3	5	1		1	2	7
65 - 69			1	1					1
Total général	42	35	62	139	34	20	35	89	228

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24			1	1		2		2	3
25 - 29	9	3	5	17	5	2		7	24
35 - 39	16	13	7	36	12	4	4	20	56
35 - 39	18	12	13	43	22	10	6	38	81
40 - 44	30	15	10	55	35	8	6	49	104
44 - 49	29	20	16	65	40	7	7	54	119
50 - 54	45	22	31	98	43	17	9	69	167
55 - 59	32	30	35	97	36	11	14	61	158
60 - 64	27	6	15	48	19	12	10	41	89
65 - 69	3	2	4	9	1	1		2	11
Total général	209	123	137	469	213	74	56	343	812

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12 par catégorie, tranche d'âge et sexe :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24			4	4		19		19	23
25 - 29	158	20	151	329	72	24		96	425
35 - 39	251,5	251,5	82	585	222	75,5	60	357,5	942,5
35 - 39	511	372	340	1223	542	203	101	846	2069
40 - 44	857,5	396	225,5	1479	858	163	218	1239	2718
44 - 49	607,5	510,5	412	1530	1096,5	206	219,5	1522	3052
50 - 54	1141	462	832	2435	1234	386	222	1842	4277
55 - 59	1132	782,5	1022,5	2937	1092	471	473,5	2036,5	4973,5
60 - 64	1071	340	565	1976	630	207	226	1063	3039
65 - 69	120	9	112	241	40		15	55	296
Total général	5849,5	3143,5	3746	12739	5786,5	1754,5	1535	9076	21815

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	157	1700	167	1969	324	3669
	Contractuels	52	552	46	584	98	1136
Total A		209	2252	213	2553	422	4805
B	Titulaires	103	687	67	735	170	1422
	Contractuels	20	200	7	99	27	299
Total B		123	887	74	834	197	1721
C	Titulaires	102	775	45	456	147	1231
	Contractuels	35	267	11	166	46	433
Total C		137	1042	56	622	193	1664
Total général		469	4181	343	4009	812	8190

Nombre de jours des CET consommés au cours de l'année par tranche d'âge et type d'utilisation :

Utilisation sous forme de congés payés : 1037 jours						
Tranches d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans			15			
30 à 34 ans	3,5		21,5	5,5	0,5	15
35 à 39 ans	14					
40 à 44 ans	4,5			1	8	
45 à 49 ans	1	5	19	1,5	19	
50 à 54 ans	9	7	1	11,5		
55 à 59 ans		1		6	19	
60 à 64 ans	212	28	190,5	51,5	174	28
65 à 69 ans	75	40	30,5		19	
Total général	319	81	277,5	77	239,5	43

Utilisation sous forme de paiement : 5853 jours						
Tranches d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans	12	25	9		38	10
30 à 34 ans	69	122	57	29	10	7
35 à 39 ans	190,5	187	27	35	66	43
40 à 44 ans	174	382	72	57	28	26
45 à 49 ans	148,5	551,5	129	79	36	57
50 à 54 ans	592	426	154,5	118	113	36
55 à 59 ans	295	284	150	127	124	39
60 à 64 ans	198,5	187	36	139,5	41	57
65 à 69 ans	38			21		0
Total général	1717,5	2164,5	634,5	605,5	456	275

Utilisation sous forme de RAFP : 1140 jours						
Tranches d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans						
30 à 34 ans			1	16		9
35 à 39 ans	29			7	5	
40 à 44 ans	29	27	10	13	10	10
45 à 49 ans	33,5	53	10	14	25,5	
50 à 54 ans	78	38	0,5	15	33	
55 à 59 ans	66	58	154	14	76	7
60 à 64 ans	24	57	43,5	84	51	9
65 à 69 ans	4		11			15
Total général	263,5	233	230	163	200,5	50

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	5	6	1	12	9	4	0	13	25
Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour	5	6	4	15	9	4	0	13	28
Concours et préparation concours	10	52	83	145	19	36	37	92	237
Congé formation pro	4	1	4	9	0	3	1	4	13
Congé maternité	16	10	26	52	0	0	0	0	52
Congé paternité	0	0	0	0	15	6	1	22	22
Décharge Syndicale en jours et demi-journées	5	4	1	10	9	2	0	11	21
Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées	15	12	9	36	19	5	2	26	62
Elus locaux	2	0	1	3	2	2	0	4	7
Evénements familiaux	57	41	98	196	54	26	27	107	303
Examen de grossesse	10	3	10	23	6	1	0	7	30
Formation suivie - jours et/ou demi-journées	211	218	345	774	148	105	124	377	1151
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	85	76	135	296	62	36	44	142	438
Réserviste ou sapeur pompier volontaire	0	0	2	2	3	1	1	5	7
Total	425	429	719	1573	355	231	237	823	2396

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	60	26,5	2,5	89	47,5	71,5	0	119	208
Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour	51	16	11,5	78,5	52	21	0	73	151,5
Concours et préparation concours	20,5	175	215	410,5	46,5	95,5	91	233	643,5
Congé formation pro	10,5	27	65,5	103	0	4	2	6	109
Congé maternité	1021,5	607	1821	3449,5	0	0	0	0	3449,5
Congé paternité	0	0	0	0	118,5	41	7	166,5	166,5
Décharge Syndicale en jours et demi-journées	157	47,5	16,5	221	282,5	49	0	331,5	552,5
Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées	86	62,5	41,5	190	136,5	84	4	224,5	414,5
Elus locaux	70,5	0	0,5	71	12	25	0	37	108
Evénements familiaux	161,5	117	255	533,5	157	69	63,5	289,5	823
Examen de grossesse	18,5	4	17	39,5	8,5	1,5	0	10	49,5
Formation suivie - jours et/ou demi-journées	617	650	991	2258	465,5	265	275,5	1006	3264
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	200	218,5	403	821,5	138,5	78,5	156,5	373,5	1195
Réserviste ou sapeur pompier volontaire	0	0	8	8	59	1	3	63	71
Total	2474	1951	3848	8273	1524	806	602,5	2932,5	11205,5

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					1	2	1	3	2	2		11
	B									1		1	2
	C						2	2	3	6	4	1	18
Sous-total Féminin						1	4	3	6	9	6	2	31
Masculin	A						3	1			3		7
	B							1	1				2
	C						2			3	2		7
Sous-total Masculin							5	2	1	3	5		16
Sous-total CLM						1	9	5	7	12	11	2	47
Congé longue durée													
Féminin	A						1				1		2
	B									1	2		3
	C					1		2	3	3	3		12
Sous-total Féminin						1	1	2	3	4	6		17
Masculin	A								1	2	1		4
	B					1				1	2	1	5
	C				1					1	2		4
Sous-total Masculin					1	1			1	4	5	1	13
Sous-total CLD					1	2	1	2	4	8	11	1	30
Cong accid serv/tr													
Féminin	A			1			4	3	2			1	11
	B						1		1				3
	C		1	1		1	1	2	2	5	4	1	18
Sous-total Féminin			1	2		1	6	5	5	6	4	2	32
Masculin	A				2	1	2		7	3	1		16
	B					1		2	1	1	2		7
	C		1		1	2			3	3	2		12
Sous-total Masculin			1		3	4	2	2	11	7	5		35
Sous-total AT			2	2	3	5	8	7	16	13	9	2	67
Congé ordinaire de maladie													
Féminin	A		5	31	53	36	51	39	42	58	26	7	348
	B		3	11	23	26	19	25	18	22	8	3	158
	C		8	27	43	41	35	31	61	63	29	3	341
Sous-total Féminin			16	69	119	103	105	95	121	143	63	13	847
Masculin	A		3	19	25	23	30	30	46	25	33	7	241
	B		2	2	3	11	10	9	12	13	11	1	74
	C	1	7	9	8	14	8	15	25	23	15	1	126
Sous-total Masculin		1	12	30	36	48	48	54	83	61	59	9	441
Sous-total CMO		1	28	99	155	151	153	149	204	204	122	22	1288
Disponibilité d'office après congé ordinaire de maladie													
Féminin	C										1		1
Sous-total dispo off. CMO											1		1
Congé grave maladie													
Féminin	C							1	1		2		4
Masculin	C										1		1
Sous-total CGM								1	1		3		5
Congé grossesse pathologique													
Féminin	A			1	16	5	1						23
	B			1	5	1							7
	C		1	2	4	5		1					13
Sous-total CGP			1	4	25	11	1	1					43
Congé maladie professionnelle													
Féminin	C						1	1	1				3
Sous-total CMP							1	1	1				3

1 409 agents ont été absents au moins un jour en 2021 pour raison de santé (certains agents ont été absents pour des motifs différents donc comptabilisés plusieurs fois dans le tableau ci-dessus). Cela représente **57 166 jours d'absence** pour raison de santé en 2021. Plus de la moitié de ces jours (58%) concernent 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 général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24		2	9	11	3	2	11	16	27
25 - 29	26	12	34	72	12	2	16	30	102
30 - 34	38	23	84	145	19	5	15	39	184
35 - 39	43	37	52	132	23	14	23	60	192
40 - 44	54	21	51	126	27	14	8	49	175
45 - 49	36	31	59	126	29	14	30	73	199
50 - 54	45	21	77	143	43	17	43	103	246
55 - 59	92	26	75	193	23	19	25	67	260
60 - 64	36	11	31	78	41	12	19	72	150
65 - 69	10	3	4	17	9	2	2	13	30
Total général	380	137	295	1043	229	101	192	522	1565

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 général
A	38 512,38 €	26 004,33 €	64 516,71 €
B	11 439,11 €	6 734,20 €	18 173,31 €
C	25 447 €	10 721,41 €	36 168,41 €
Total général	75 398,49 €	43 459,94 €	118 858,43 €

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

4,8 % 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 (89,2%), des femmes (85,2%) et choisissent une quotité de 80% (71,5%). 67,8% 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 (-7,1% en 2021 par rapport à 2020).

1 149 demandes de télétravail ont été déposées lors de la campagne 2021 soit +63,7% par rapport à l'année précédente. Parmi ces demandes, 1 123 ont reçu un avis favorable. Plus de 70% des demandes sont déposées par des femmes et plus de 66% sont des personnels titulaires. 43,2% 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 10 agents en 2021. 70% des agents concernés sont âgés de 50 ans et plus.

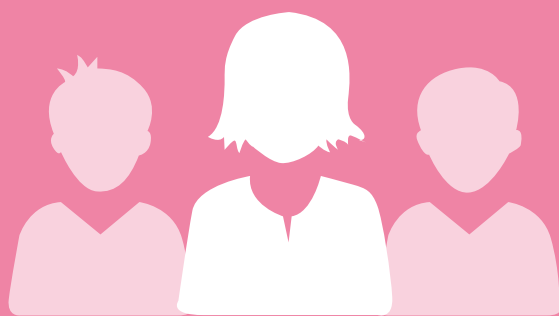
126 466,5 jours de congés payés ont été posés au cours de l'année 2021. 14 801 jours ont été accordés au titre du concordat et en récupération. 11 205,5 jours d'absence ont été autorisés hors raison de santé. Enfin, 141 agents ont perdu 805,5 jours de congés qui n'ont été ni posés, ni déposés dans le CET.

812 agents ont déposé 8 190 jours dans leur CET ce qui représente en moyenne 10 jours par agent concerné. La consommation des jours de CET est essentiellement réalisée sous forme de paiement (73%).

1 409 agents se sont absentés au moins une journée en 2021 pour raison de santé. Le congé ordinaire de maladie a été octroyé à 1 288 agents et a généré à lui seul 33 159 jours d'absence. 1 035 jours de carence ont été retenus pour une somme brute de 114 359€. 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 17,7% en 2021 au sein de l'UL (sur la base des effectifs rémunérés au 31/12/21).

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019, rapport social unique 2020 et 2021 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
2021

L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

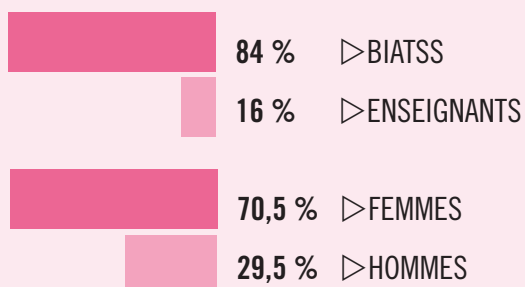
457 000 €

DE BUDGET

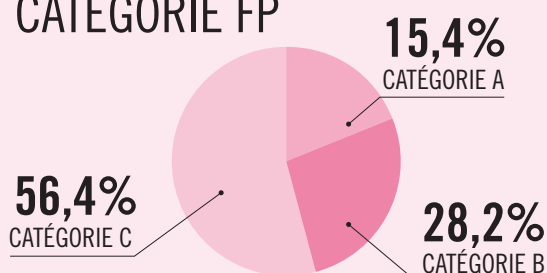
278 996 € DÉPENSÉS

(SOIT 61% DU BUDGET ALLOUÉ)

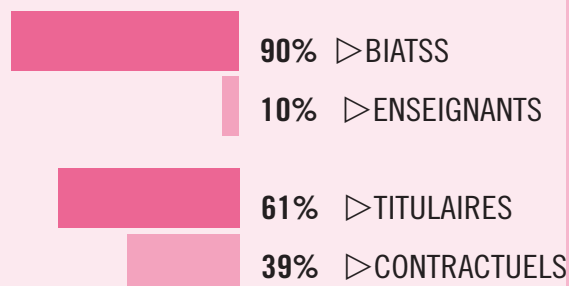
LES PRESTATIONS
D'ACTION SOCIALE
795 DEMANDES
POUR **464** AGENTS



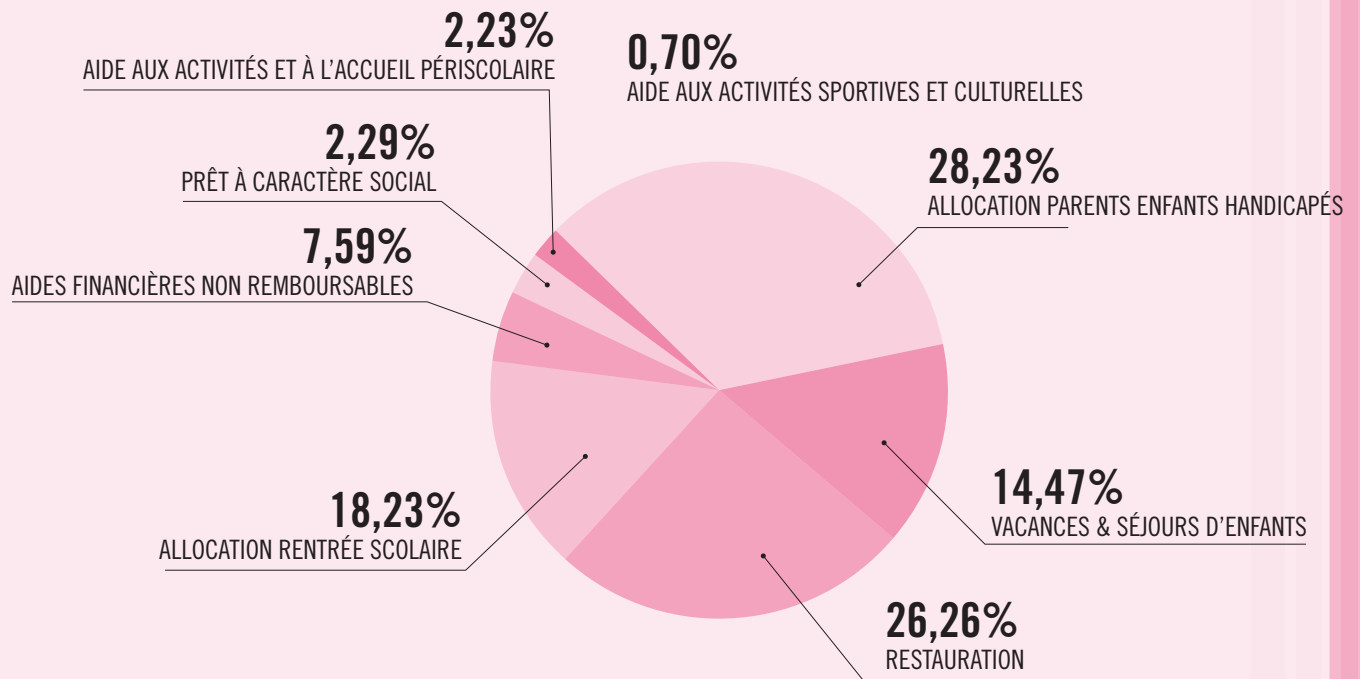
VENTILATION BIATSS
PAR CATÉGORIE FP



LES AIDES EXCEPTIONNELLES
31 DEMANDES POUR **31** AGENTS
32 AIDES ACCORDÉES
POUR UN MONTANT DE **27 564 €**



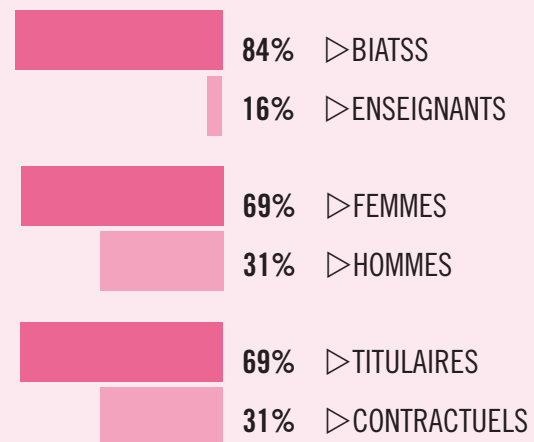
POSTES DE DÉPENSES



ASSISTANCE SOCIALE

634

ENTRETIENS AUPRÈS
DE **191** AGENTS



**MULTIPLES
ACTIONS CULTURELLES
ET SPORTIVES ADAPTÉES
AU CONTEXTE SANITAIRE :**
EXPOSITIONS VIRTUELLES,
VIDÉOS, VISIOCONFÉRENCES,
ÉMISSIONS ET OPÉRATION
« RESTEZ EN FORME
AVEC LE SUAPS »

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 2021 alloué à l'action sociale s'est élevé à 457 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2021 a atteint 61% du budget estimé soit 278 996 euros. En raison de la crise sanitaire, il est constaté une diminution du niveau de dépenses « habituel » pour certaines prestations (restauration, séjours enfants).

Prestations	Budget exécuté 2021	Répartition	
		PIM	ASIU
Aides à la restauration	73 264 €	42%	58%
Aides aux vacances et séjours d'enfants	40 370 €	25%	75%
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	50 851 €		100%
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	6 219 €		100%
Aides aux activités sportives et culturelles	1 963 €		100%
Allocations aux parents d'enfants handicapés	78 765 €	100%	
Conseils en économie sociale et familiale (CESF)	-		100%
Aides financières non remboursables	21 164 €		100%
Prêts à caractère social	6 400 €		100%
	278 996 €		

Nombre de demandeurs des prestations d'action sociale sur 2021 :

PRESTATIONS (hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)	Nombre d'agents ayant fait une demande	Nombre d'aides traitées
Aides aux vacances et séjours d'enfants	106	313
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	200	305
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	46	63
Aides aux activités sportives et culturelles	40	40
Allocations aux parents d'enfants handicapés	41	42
Secours financiers (Aides financières non remboursables / Prêts à caractère social)	31	32
Total	464	795

Répartition des bénéficiaires des prestations d'action sociale par tranche d'âge :

PRESTATIONS (hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)	Tranche d'âge									
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Aides aux vacances et séjours d'enfants	0	1	13	33	26	18	14	1	0	0
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	0	0	1	11	30	54	67	32	5	0
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	0	0	13	17	9	6	1	0	0	0
Aides aux activités sportives et culturelles	0	2	5	10	11	6	3	3	0	0
Allocations aux parents d'enfants handicapés	0	0	2	6	10	11	9	2	1	0
Secours financiers (Aides financières non remboursables / Prêts à caractère social)	1	2	1	8	5	1	6	5	1	1
Total	1	5	35	85	91	96	100	43	7	1

Répartition des bénéficiaires des prestations d'action sociale par catégorie et sexe :

PRESTATIONS (hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)	Catégorie			Sexe	
	A	B	C	Féminin	Masculin
Aides aux vacances et séjours d'enfants	27	24	55	80	26
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	65	51	84	128	72
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	9	14	23	41	5
Aides aux activités sportives et culturelles	9	8	23	30	10
Allocations aux parents d'enfants handicapés	20	7	14	26	15
Secours financiers (Aides financières non remboursables / Prêts à caractère social)	4	6	21	22	9
Total	134	110	220	327	137

Répartition par type de population et statut :

PRESTATIONS (hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)	Population		Statut	
	BIATSS	E, E-C, C	titulaires	Contractuels
Aides aux vacances et séjours d'enfants	94	12	84	22
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	164	36	153	47
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	42	4	38	8
Aides aux activités sportives et culturelles	35	5	28	12
Allocations aux parents d'enfants handicapés	27	14	34	7
Secours financiers (Aides financières non remboursables / Prêts à caractère social)	28	3	19	12
Total	390	74	356	108

ASSISTANCE SOCIALE

Mission des assistantes sociales :

L'Université de Lorraine apporte un service d'assistance sociale à l'ensemble de ses personnels. Ce service est assuré par deux assistantes sociales. Elles exercent en toute confidentialité un rôle d'accueil, d'écoute et d'information, de conseil et d'expertise sociale ainsi qu'un suivi et un accompagnement des personnels rencontrant des difficultés d'ordre privé et/ou professionnel.

Le travail social s'articule autour de 5 principaux domaines d'intervention :

- Economique
- Santé
- Professionnel
- Social / Familial / Logement
- Information / Orientation

En 2021, les assistantes sociales sont intervenues auprès de 191 agents dans le cadre de 634 entretiens (réalisés en présentiel et/ou à distance) :

- Bureau des assistantes sociales : 37
- Lieu de travail des agents : --
- Lieu de vie des agents : 2
- Entretien « à distance » (téléphone / visioconférence) : 595

En raison du contexte sanitaire, la majeure partie des entretiens ont été réalisés par téléphone et/ou visioconférence. Toutefois, le constat a été fait que la distance physique imposée par le travail à distance n'a pas empêché la proximité relationnelle, fondement de la relation de confiance du travail social. Aussi, les besoins sociaux ont été pris en compte, qu'il s'agisse d'orientation, d'accès aux droits, de diffusion de l'information mais surtout d'écoute active afin d'aider les agents à faire face à cette situation anxiogène et inédite.

A ces rencontres avec les agents s'ajoutent les nombreux contacts avec les partenaires externes et internes nécessaires au traitement des situations individuelles ainsi que les réorientations de plus d'une centaine d'étudiants vers les services dédiés.

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

	Population		Catégorie			Sexe		Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Féminin	Masculin	Titulaires	Contractuels
Pourcentage	84%	16%	21%	15%	64%	69%	31%	69%	31%

45% des agents concernés ont sollicité le service d'assistance sociale pour la première fois.

26% des agents rencontrés exercent sur le territoire de la Lorraine nord.

LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES

Les agents qui ont à faire face à des difficultés financières passagères par suite d'événements imprévus et exceptionnels peuvent, après entretien auprès des assistantes sociales, solliciter l'octroi d'une aide financière. Une fois instruit, le dossier est présenté de façon anonyme devant le Comité d'Aide Exceptionnelle (instance consultée sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières).

Deux types d'aide peuvent être proposés : l'aide financière non remboursable, 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 2021, **8 Comités d'Aide Exceptionnelle** se sont réunis.

Ces comités ont examiné **31 dossiers de demande pour 31 agents**. A ce titre, **32 aides financières ont été accordées** aux agents de l'établissement à savoir :

Type aides	Montant des aides
Aides financières non remboursables	21 164 €
Prêts à caractère social	6 400 €

Répartition en pourcentage des agents dont le dossier a été présenté en CAE par population, statut et catégorie :

	Population		Catégorie			Statut	
	BIATSS	Enseignants	A	B	C	Titulaires	Contractuels
Pourcentage	90%	10%	13%	19%	68%	61%	39%

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.

L'ACTION CULTURELLE

L'Université de Lorraine développe une politique culturelle ambitieuse au travers d'actions sur tout le territoire, en impliquant et en accompagnant les enseignants-chercheurs, les doctorants et les étudiants. Son projet culturel a pour objectifs de :

- Faire de l'Université de Lorraine un espace de création et de diffusion, mais aussi d'innovation et de réflexion culturelle, situé au cœur même de la société.
- Faciliter l'accès aux pratiques culturelles de tous ordres pour l'ensemble des personnels et des étudiants, mais aussi dans la cité et les territoires, afin de :
 - Développer le sens critique dans un monde complexe et incertain,
 - Contribuer à l'épanouissement au travail et lors des études,
 - Contribuer au maillage entre pédagogie et recherche,
 - Faire des campus des lieux accessibles, pour que chacun puisse trouver une offre culturelle à son goût, puisse satisfaire ses envies et exprimer ses compétences s'il le souhaite,
 - Faire de l'Université de Lorraine une université innovante, reconnue pour sa politique culturelle et le sens de la responsabilité sociétale qui l'anime, au niveau local, régional et national.

Des lieux dédiés :

L'Université de Lorraine organise des manifestations transversales qui illustrent les diverses facettes de sa politique culturelle, au croisement des disciplines et ancrée dans son territoire. Les actions s'appuient en particulier sur des lieux dédiés aux activités culturelles, comme :

- L'Espace Bernard-Marie Koltès - Metz : c'est un carrefour citoyen, qui a pour vocation la rencontre entre le public et les artistes autour des écritures contemporaines, donnant à découvrir des formes artistiques différentes, plaçant le texte au cœur d'une programmation engagée et d'un travail approfondi d'accompagnement de la vie artistique et culturelle locale, régionale et nationale. Le théâtre propose environ 80 représentations annuelles, ouvertes à tous les publics, pour une salle de 144 places, et donne accès à des tarifs privilégiés pour les personnels.
- L'Espace Déléage : c'est un amphithéâtre de cours aménagé scéniquement afin d'accueillir des spectacles vivants, principalement de théâtre, ainsi que des manifestations événementielles ou des conférences. La programmation est issue des directions, composantes, associations étudiantes de l'Université de Lorraine. C'est également l'espace du Théâtre Universitaire de Nancy (T.U.N.) pour mener à bien ses actions de formation, création et diffusion, à destination des étudiants de l'Université de Lorraine et du public nancéien. Environ 37 représentations annuelles ont eu lieu à l'Amphi Déléage.

Des événements sur tout le territoire :

Les équipes dédiées à la culture artistique et scientifique mettent en place des événements qui permettent de créer des rencontres entre chercheurs, artistes et grand public, partout dans le Grand Est, afin d'éveiller la curiosité et de développer l'esprit critique.

Expositions, projections de films, ateliers, visites guidées, toute l'année des événements variés sont organisés et communiqués auprès des personnels dans la trilogie « Culture et loisirs des personnels » de l'ENT et au moyen d'un programme imprimé et diffusé dans les sites de l'Université. Depuis 2019, une dynamique forte a été impulsée dans le domaine pour construire une programmation spécifique et des actions dédiées (visites guidées, ateliers, événements festifs et culturels).

L'Université du Temps Libre (UTL) :

Ouverte à tous, sans distinction d'âge ni de diplôme, l'Université du Temps Libre offre à tous, le potentiel des connaissances de l'université en organisant des conférences et ateliers. L'Université propose une inscription annuelle gratuite pour les personnels, afin de permettre à un maximum de collègues d'assouvir leur soif de culture et de connaissance.

Les Journées des Arts et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) :

Manifestation nationale, les Journées Arts et Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) constituent une vitrine des réalisations culturelles et artistiques de la communauté universitaire et permettent de découvrir l'enseignement supérieur avec un point de vue surprenant.

Chaque année, l'Université de Lorraine s'y implique fortement et propose des manifestations et visites réservées pour les personnels. Les restrictions liées à la crise sanitaire étant toujours présentes en 2021, les JACES ont eu lieu en ligne sur la chaîne Twitch « Vie_Etudiante_UL », dédiée à la culture et à la vie universitaire notamment.

RMN2PAM :

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

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

Avec la crise sanitaire liée au covid-19, aucune édition n'a pu avoir lieu depuis mars 2020. La 5ème édition a été organisée le 26 mai 2022 autour d'événements sportifs et culturels, en lien notamment avec les 10 ans de l'établissement.

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 la majeure partie des sites de l'Université.

Il établit, chaque année, un programme diversifié et attractif d'activités ouvert à l'ensemble des étudiants et personnels. Il souhaite ainsi répondre au mieux aux attentes et aspirations du plus grand nombre.

D'Aquagym à Zumba en passant par les danses de couple, c'est plus de 71 activités, de la découverte au niveau confirmé qui sont proposées à l'ensemble de la communauté universitaire et ceci pour un coût modique dans d'excellentes conditions de pratique. (Il varie en fonction de la catégorie de l'agent : 30 € pour la catégorie C, 40 € pour la catégorie B et 50 € pour la catégorie A).

Un certain nombre de cours sont réservés au personnel universitaire (en gym d'entretien, pilates, vita-zen, fitness et musculation principalement durant la pause méridienne). Ils permettent à ces personnels de se détendre, de se ressourcer, de se revitaliser, de retrouver la forme dans un contexte propice à la rencontre et au partage.

Jusqu'à juin 2021, face à la crise sanitaire et l'arrêt des activités en présentiel, le SUAPS a développé des tutoriels en ligne, « Restez en forme avec le SUAPS », diffusés en Facebook live ou sur Teams, pour permettre à la communauté universitaire de poursuivre une activité physique durant le confinement. Bien-être, entretien physique et danse sous toutes ses formes permettant de retrouver sa vitalité ont été programmés à un rythme quasi quotidien de mars à décembre.

L'application « Strava » a aussi permis d'organiser des événements sportifs en ligne via le groupe « SUAPS Lorraine » et de créer une communauté UL autour de challenges.

Pour rappel, aucune cotisation n'a été demandé aux personnels en 2020-21.

LE DIALOGUE SOCIAL



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

LE DIALOGUE SOCIAL

46,2%

TAUX DE FÉMINISATION
DES MEMBRES
DES INSTANCES

EN 2021

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

23 NÉGOCIATIONS

5 ACCORDS CONCLUS

32

JOURS DE GRÈVE
POUR 24 AGENTS

83,3%

DES GRÉVISTES
SONT DES PERSONNELS
BIATSS

7 RECOURS EXAMINÉS EN RÉUNION
DE CAP ET DE CCP

LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2021

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.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil d'Administration : Mme. Hélène BOULANGER.

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

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.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil Scientifique : M. Frédéric VILLIÉRAS.

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		2	4	33,3%
Collège C	Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	7 membres		4	3	57,1%
Collège D	Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés	1 membre		0	1	0,0%
Collège E	Ingénieurs et techniciens	2 membres		1	1	50,0%
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	3	1	75,0%
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères	Université du Luxembourg, Université de Strasbourg	2 membres		1	1	50,0%
Représentants d'institutions partenaires	Région Grand Est, CNRS	2 membres	2 suppléants	1	1	50,0%
				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.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil de la Formation : Mme. Sabine CHAUPAIN-GUILLOT.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	8 membres		5	3	62,5%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	8 membres		5	3	62,5%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	4 membres		3	1	75,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	16 membres	16 suppléants	8	8	50,0%
Personnes physiques désignées à titre personnel		3 membres		1	2	33,3%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>Pôle emploi</i>					
				22	17	56,4%

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.

Président : M. Pierre MUTZENHARDT,

Vice-Président du Conseil de la Vie Universitaire : Mme. Laurence CANTERI.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	4 membres		1	3	25,0%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	4 membres		2	2	50,0%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	8 membres		4	4	50,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	6 membres	6 suppléants	2	4	33,3%
Personnes physiques désignées à titre personnel		2 membres		2	0	100,0%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>Région Grand Est, MGEN</i>	2 membres	1 suppléant	0	2	0,0%
				11	15	42,3%

LE SENAT 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. Le Président lui présente le projet qu'il entend mettre en œuvre pour l'établissement.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	3 membres		2	1	66,7%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	3 membres		0	3	0,0%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	10 membres		4	6	40,0%
				6	10	37,5%

Récapitulatif du nombre de membres titulaires dans les différentes instances :

Collège	C.A.	C.S.	C.F.	C.V.U.	Sénat	Total
Collège A	6	14	8	4	3	35
Collège B	6	6	8	4	3	27
Collège C		7				7
BIATSS	4		4	8	10	26
Usagers *	4	4	16	6		30
Collège D		1				1
Collèges E,F		3				3
Personnalités extérieures	7					7
Personnes physiques désignées à titre personnel			3	2		5
Collectivités territoriales, institutions, organismes	3			2		5
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères		2				2
Représentants d'institutions partenaires		2				2
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 TECHNIQUE (CT)

Le Comité Technique de l'U.L. est consulté et informé sur une partie importante des questions liées à la politique des ressources humaines et aux conditions de vie socio-professionnelles des personnels de l'université, en aval des travaux et propositions des groupes de travail, et préalablement au vote décisionnel au sein du C.A. Il s'est donc réuni régulièrement en 2021, les documents relatifs à ces différents Comités Techniques (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité technique).

Répartition des représentants de personnels :

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

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

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

Répartition des représentants de personnels :

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

Répartition des usagers :

Titulaires		Suppléants	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1	1	0	2

TAUX DE FEMINISATION DANS LES DIFFERENTES INSTANCES

	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Conseil d'administration	11	19	36,7%
Conseil scientifique	20	19	51,3%
Conseil de la Formation	22	17	56,4%
Conseil de la Vie Universitaire	11	15	42,3%
Sénat Académique	6	10	37,5%
Comité Technique	3	7	30,0%
Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail	5	4	55,6%
Total général	78	91	46,2%

RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE

Ventilé par type d'instance :

Type d'instance	Nombre de réunions
Conseil d'administration (CA)	10
Conseil de la formation (CF)	7
Conseil Scientifique (CS)	10
Conseil de la Vie Universitaire (CVU)	7
Sénat Académique	1
Comité Technique	8
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	15

VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL
prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982

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

- pour les représentants BIATSS (304 jours)
- pour les représentants enseignants (110 heures)

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

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

ORGANISATIONS SYNDICALES

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales :

Site	Localisation
CLSH Campus Lettres et Sciences Humaines	Salle A302 (bât A, 3ème étage) 23 Boulevard Albert 1er à NANCY
BRABOIS / ENSG	Bureau H001 (bât H, RDC Ecole Nationale Supérieure de Géologie) 2 rue du Doyen Marcel Roubault à VANDOEUVRE-LES-NANCY
FST (Faculté des Sciences et Technologies)	Bureau 116 bâtiment 1 ^{er} cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY
LIONNOIS	Bureau villa Bergeret, 2 ^{ème} étage (à côté du bureau occupé auparavant par M. OHLSSON) 24 rue Lionnois à NANCY
SAULCY	Bureau dans le bâtiment A, 1 ^{er} étage UFR Arts, Lettres et Langues sur l'île du Saulcy à METZ
ESPE MAXEVILLE	Salle E12, ESPE MAXEVILLE 5 rue Paul Richard à MAXEVILLE

Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi no 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	3
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	5
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	2
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	1
L'intéressement collectif et les modalités de mise en oeuvre de politiques indemnitaires	3
L'action sociale	7
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 oeuvre de politiques indemnitaires	2
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	1

Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année :

Motif / type de saisine	Nombre
Formés suite à saisine de droit	5
Refus de titularisation	1
Renouvellement de contrat	1
Renouvellement de stage	3
Formés suite à la demande de l'agent	2
Refus de temps partiel	2
Total général	7

Nombre de jours non-travaillés pour faits de grève en 2021 :

	Féminin	Masculin	Total
26-janv.	1	4	5
04-févr		4	4
08-mars		1	1
23-sept	1		1
28-sept	1		1
05-oct	6	14	20
Total général	9	23	32

27 BIATSS et 5 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. 75% des grévistes sont titulaires.

LA DISCIPLINE



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2021

LA DISCIPLINE

4

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCÉES EN 2021

3 HOMMES / 1 FEMME

3 FONCTIONNAIRES / 1 CONTRACTUEL

2 BIATSS / 2 ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 40-44 ANS
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 50-54 ANS
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 55-59 ANS
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES 60-64 ANS

SANCTIONS PRONONCÉES

BIATSS 1^{ER} GROUPE : BLÂME : 1 HOMME / 1 FEMME

Les 2 agents appartiennent à la catégorie C.

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

« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. »

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

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

MISE À LA RETRAITE D'OFFICE

- ▷ FEMMES
- 1 ▷ HOMMES

ABAISSEMENT D'ÉCHELON

- ▷ FEMMES
- 1 ▷ HOMMES

EXTRAIT DU CODE DE L'ÉDUCATION

Article R712-11

Modifié par Décret n°2020-785 du 26 juin 2020 - art. 2

« Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la section disciplinaire de l'établissement où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis. Si l'établissement concerné est distinct de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant exerce ses fonctions, ce dernier établissement est tenu informé de la procédure.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites ont été commis dans les enceintes et locaux d'une communauté d'universités et établissements, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement public d'enseignement supérieur, membre de la communauté, désigné à cet effet par le conseil d'administration de la communauté. Le président ou le directeur de l'établissement ainsi désigné est compétent pour engager les poursuites dans les conditions prévues à l'article R. 712-29.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites n'ont pas été commis dans un établissement public d'enseignement supérieur, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant-chercheur ou l'enseignant est affecté ou, à défaut, où il exerce principalement ses fonctions. »

NATURE DES FAUTES

- ▷ **QUALITÉ DE SERVICE** (MANQUEMENT AUX SUJÉTIONS, NÉGLIGENCE, DÉSOBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE, ABSENCE IRRÉGULIÈRE).
- ▷ **COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ AVEC DES ÉTUDIANT(E) S**
- ▷ **COMPORTEMENT FAUTIF ENVERS DES ÉTUDIANT(E) S**

ANNEXES



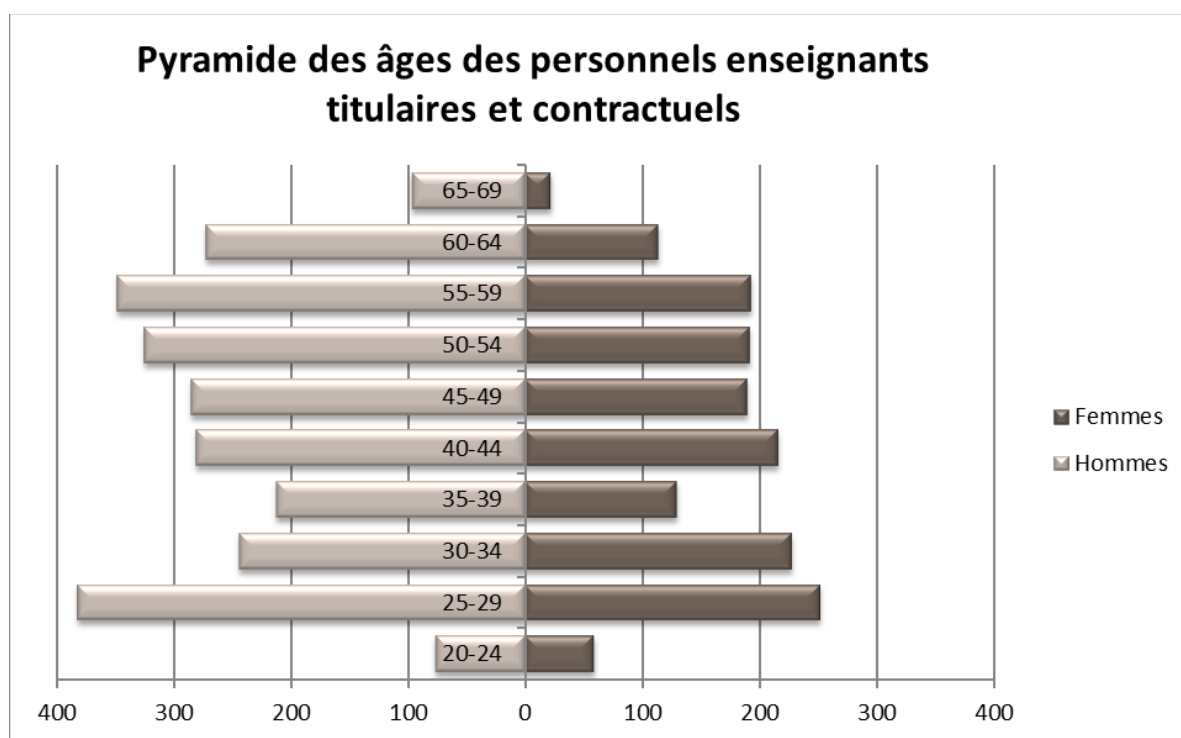
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL

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
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
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)
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche	

TABLEAUX DES EFFECTIFS EN FONCTION CLASSÉS PAR TRANCHES D'ÂGE

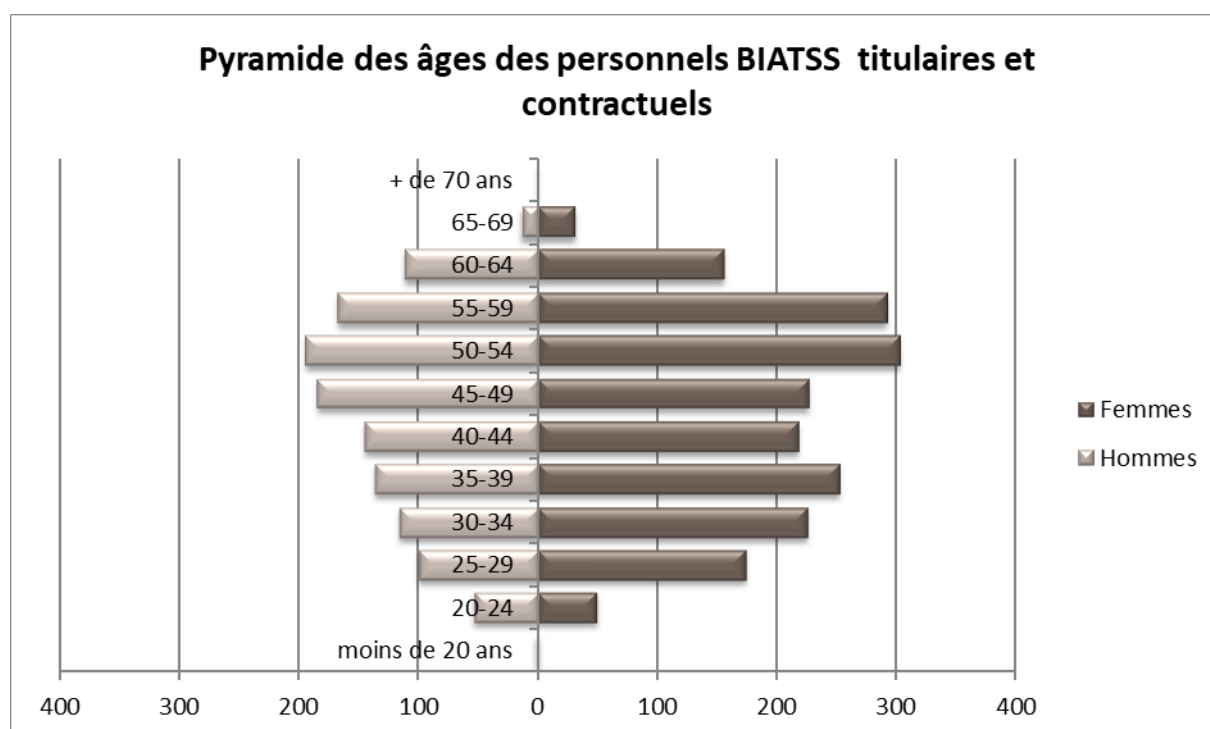
Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs :

Tranche d'âge	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Total enseignants	% du total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
20-24			59	76	135	3,28%
25-29	6	10	246	372	634	15,40%
30-34	53	47	175	197	472	11,46%
35-39	93	146	37	66	342	8,31%
40-44	181	256	35	25	497	12,07%
45-49	176	257	14	28	475	11,53%
50-54	176	308	16	17	517	12,55%
55-59	183	327	10	21	541	13,14%
60-64	106	259	8	13	386	9,37%
65-69	21	93	2	3	119	2,89%
	989	1693	602	818	4118	100,00%

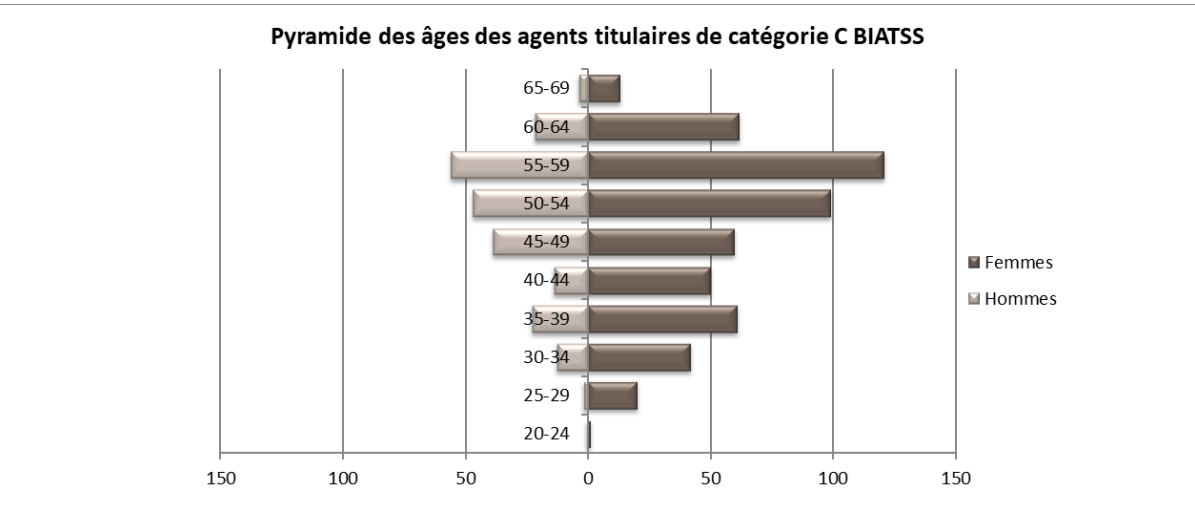
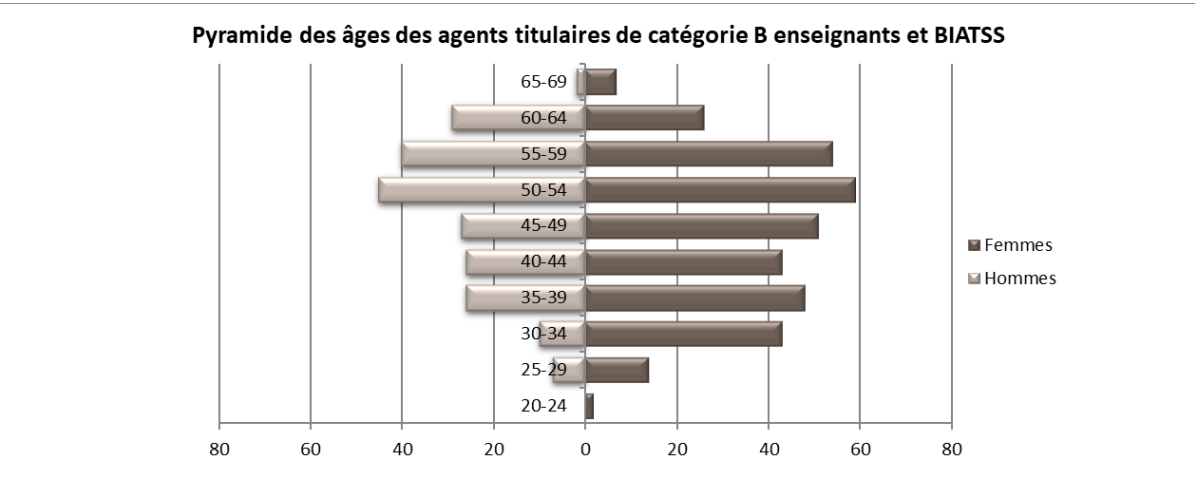
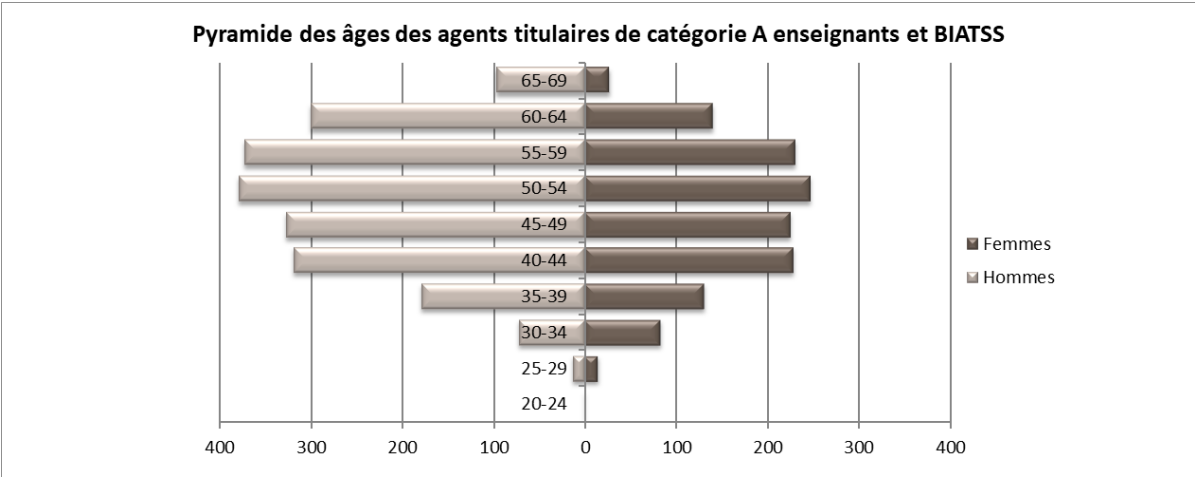


Les personnels BIATSS :

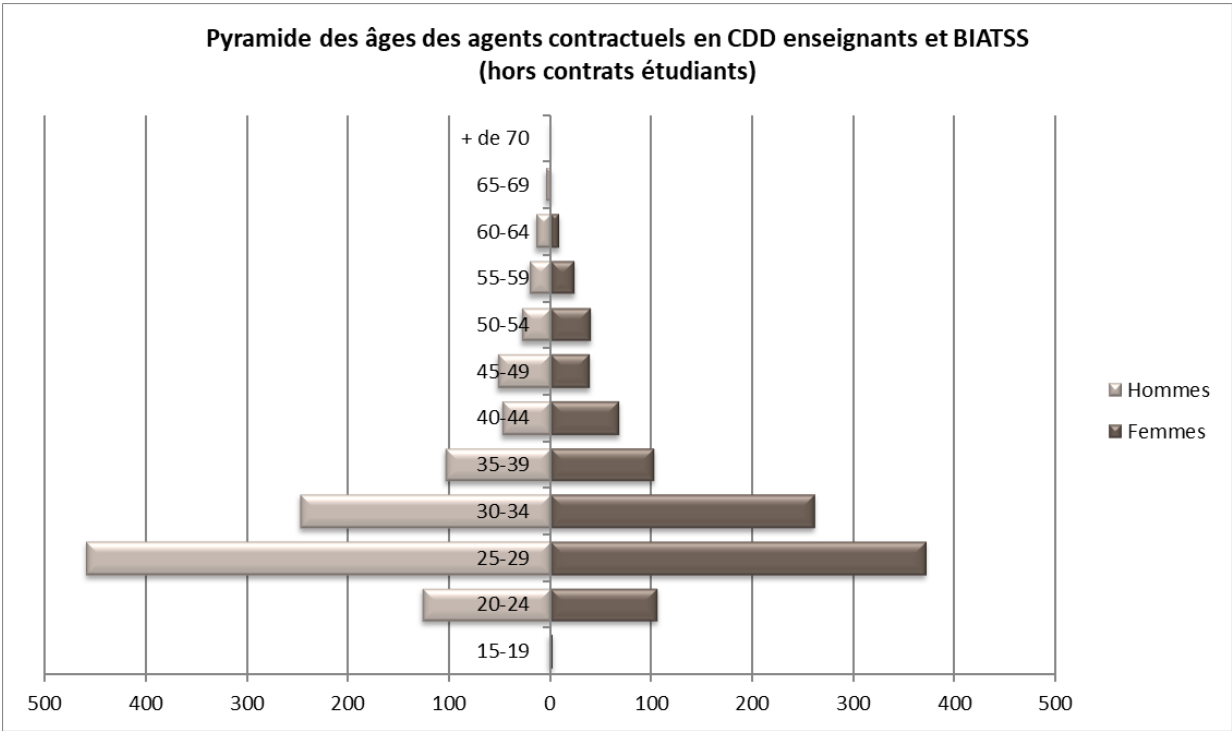
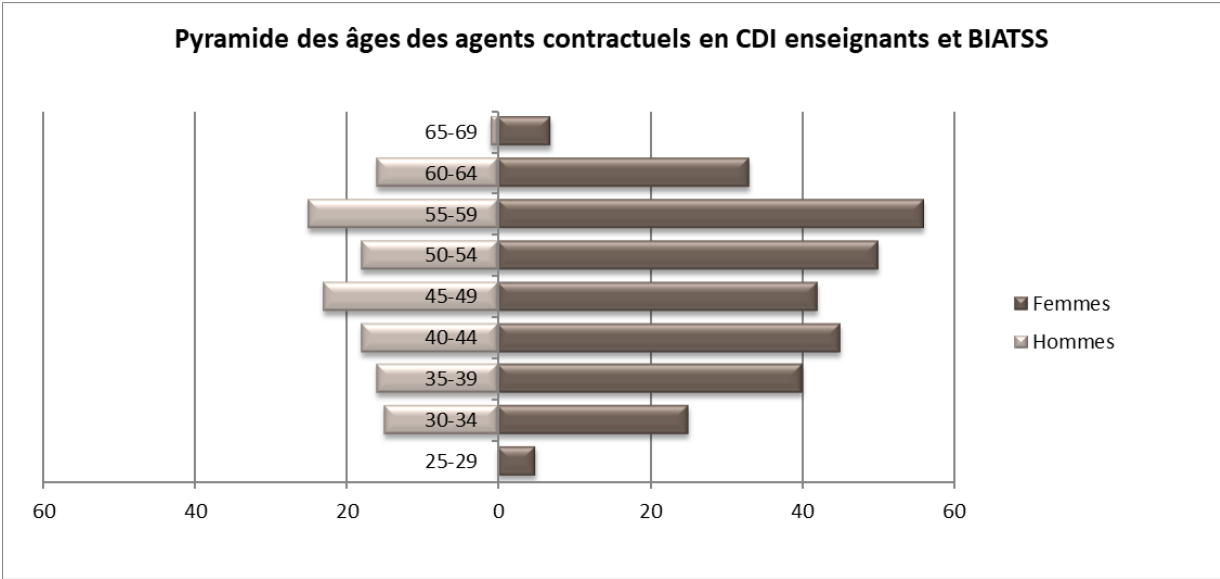
Tranche d'âge	Titulaires BIATSS		Contractuels BIATSS		Total BIATSS	% du Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
moins de 20 ans			2	2	4	0,13%
20-24	3	2	47	51	103	3,27%
25-29	43	12	131	87	273	8,66%
30-34	115	49	111	66	341	10,82%
35-39	147	82	106	54	389	12,34%
40-44	140	103	78	41	362	11,48%
45-49	160	137	67	47	411	13,04%
50-54	229	164	74	30	497	15,77%
55-59	222	142	70	25	459	14,56%
60-64	122	93	34	18	267	8,47%
65-69	26	10	6	3	45	1,43%
+ de 70 ans				1	1	0,03%
	1207	794	726	425	3152	100,00%



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 contractuel, praticien en milieu hospitalier effectuant également de l'enseignement. Emploi ne pouvant être pourvu que par un contractuel.

ASSISTANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE ou ASSISTANT DES HOPITAUX : Grades correspondant aux types de contrats, appellation des contractuels recrutés sur les emplois et occupant la catégorie d'emploi ci-dessus.

ASSOCIE à temps plein ou mi-temps : Personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur (ou sur support PAST). Les associés à mi-temps doivent déjà exercer une profession et sont recrutés pour cette raison.

ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant contractuel 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 contractuels 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 programme 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 œuvres universitaires et scolaires
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire

CSRT	Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie
CT	Comité Technique
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DGS	Directeur(trice) Général(e) des Services
DU	Diplôme d'Université
EA	Equipe d'Accueil
ECTS	European Credit Transfer System
ED	École doctorale
EEES	Espace Européen de l'Enseignement Supérieur
ENA	École Nationale d'Administration
Ens Ch	Enseignant-Chercheur (également : EC)
Ens ChC	Enseignant-Chercheur Contractuel
EPA	Établissement Public Administratif
EPCS	Etablissement public de coopération scientifique
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. Nouvelle catégorie d'établissement public créée par la loi Savary du 26 janvier 1984. Il existe différents types d'EPSCP : les universités, les instituts et écoles externes aux universités, les grands établissements, les écoles normales supérieures, les écoles françaises à l'étranger
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
EQUIPEX	Équipement d'excellence
ERT	Equipe de recherche technologique
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPR	Équivalent Temps Plein Rémunéré
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
FR	Fédération de la recherche
FUN	France Université Numérique
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIP	Groupement d'Intérêt Public
HC	Heures complémentaires
HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HCST	Haut conseil de la science et de la technologie
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
IDEFI	Initiative d'excellence pour la formation innovante
IDEX	Initiative d'excellence
IEED	Institut d'excellence en matière d'énergies décarbonées
IEP	Instituts d'études politiques
IGE	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
IGEN	Inspection Générale de l'Éducation Nationale
IGR	Ingénieur de Recherche (personnel ITRF)
IHU	Institut Hospitalo-Universitaire
INF	Infirmier(e) de l'Éducation Nationale
INRA	Institut National pour la Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRT	Instituts de recherche technologique
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (statut)
IUF	Institut universitaire de France
IUT	Institut universitaire de technologie
LABEX	Laboratoire d'excellence
LMD	Licence-master-doctorat : adaptation du système universitaire français aux standards européen architecture des diplômes basée sur trois grades : licence, master et doctorat et organisation des enseignements en semestres et unités d'enseignement.
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finance
LRU	Loi du 10 août 2007, relative aux libertés et responsabilités des universités
LUE	Lorraine Université d'Excellence
MAG	Magasinier des Bibliothèques (v. aussi : MAG B)
MCF	Maître de Conférences
MCF HU	Maître de Conférences Hospitalo-Universitaire
MED GEN(E)	Médecine Générale
MENESR	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MIRES	Mission Interministérielle "Recherche et Enseignement Supérieur"
MOOC	Massive open online courses (formation à distance)

MSH	Maison des sciences de l'homme
PACES	Première année commune aux études de médecine
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat
PAPESR	Portail d'Aide au Pilotage Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEP	Place de l'Emploi Public
PEPITE	Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et entrepreneuriat
PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PCR	Personne Compétente en Radioprotection
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PIA	Prestations Inter-Académiques (et action sociale d'initiative académique)
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PRAP	Prévention des risques liés à l'Activité Physique (ex : port d'objet lourd ...)
PR	Professeur des Universités
PR 1G	Corps des Professeurs du 1er Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie
PR 2G	Corps des Professeurs du 2ème Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie
PR HU	Professeur des Universités Hospitalo-Universitaire
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PREN/PRENSAM	Professeur de l'ENSAM (Professeurs Grands Établissements)
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PR surn	Professeur en Surnombre
PUPH	Professeur des Universités Praticien Hospitalier
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 certification précisant, notamment, les activités visées, le secteur d'activité, les modalités d'accès ou encore le niveau de compétence requis, etc.
RTRA	Réseau de recherche thématique 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

