



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

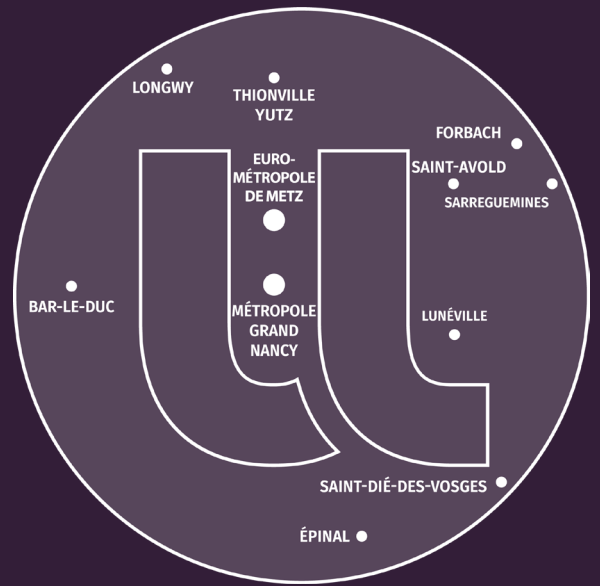
A decorative background consisting of a grid of overlapping circles in various colors (orange, purple, cyan, pink, green). Some circles contain stylized data visualizations such as pie charts and bar charts. The text 'RAPPORT SOCIAL UNIQUE' is centered over this background.

**RAPPORT
SOCIAL
UNIQUE**

RSU 2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



MOT DE LA VICE-PRÉSIDENTE



Comme chaque année, le Rapport Social Unique apporte un éclairage riche et documenté sur la situation de l'Université de Lorraine en matière de ressources humaines, de dialogue social ou de santé et sécurité au travail. Ce document annuel permet de mesurer l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs et constitue une source d'informations supplémentaire pour le pilotage de notre politique de ressources humaines.

Les données publiées dans ce rapport et leur analyse sont révélatrices des dynamiques de notre établissement. Elles montrent une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, avec une hausse du nombre de télétravailleurs et télétravailleuses et des formations suivies à distance. Elles témoignent de l'attractivité de l'Université de Lorraine, avec une hausse du nombre des candidatures reçues, en raison de la mise en place d'actions nouvelles comme les jobdatings. La hausse du nombre de bénéficiaires et du montant moyen du Dispositif d'Intéressement de l'Université de Lorraine (DI-UL) attestent d'une meilleure reconnaissance financière de l'engagement des agents. Si ces éléments indiquent de bonnes nouvelles, d'autres données nous invitent à poursuivre nos efforts notamment en matière de sécurité au travail et de structuration de l'emploi.

Pour continuer à se mobiliser en faveur de l'amélioration des conditions de travail, la démarche « Bien-être & co » poursuit son déploiement. De nombreux collectifs s'engagent dans les 6 axes qui la composent afin de replacer l'humain au cœur de notre université. Co-facilitation, coopération, co-innovation, co-transformation, cohésion et co-responsabilité sont les bases sur lesquelles nous souhaitons développer un environnement où chaque personne se sent respectée, valorisée et épanouie et favoriser ainsi les conditions du bien-être au travail.

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

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



SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	11
LES EMPLOIS	14
PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)	14
EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES	17
EMPLOIS SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS	19
LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET CHERCHEURS	21
LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS	25
LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »	28
LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS	30
RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION	32
RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS	36
LES AGENTS TITULAIRES	38
LES AGENTS CONTRACTUELS	41
LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE	45
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU	47
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE	50
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS	51
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE	52
SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	53
FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS	54
LES EFFECTIFS BIATSS	55
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR SPÉCIALITÉ, PAR FILIÈRE ET PAR CORPS	55
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE	58
RÉPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE	59
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS	60
RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET PÔLE SCIENTIFIQUE	61
SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS	62
LES CONTRATS ÉTUDIANTS	63
DÉMOGRAPHIE	65
ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN	65
ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012	66
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	67
PERSONNELS EXTÉRIEURS	70
VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT	70
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « L'EMPLOI »	72
CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT	73
RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2024	76
RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR	76
CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2024	77
RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	78
L'APPRENTISSAGE	79
LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS	80
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LE RECRUTEMENT»	81
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	83
MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS	86
MOBILITÉ DES AGENTS BIATSS (UL, INTERNE ET EXTERNE AU MINISTÈRE)	87
LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES	89
LES AVANCEMENTS DE CORPS	93
LES DÉPARTS	96
LES RUPTURES CONVENTIONNELLES	100
DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ	100
LE GLSI – GROUPE DE LIAISON SUR LES SITUATIONS INDIVIDUELLES	101
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LES PARCOURS PROFESSIONNELS»	102
CHAPITRE 4 : LA FORMATION	103
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS	106
DÉPENSES DE FORMATION	106
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION	107
FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS	108
DROITS À LA FORMATION	108
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE « LA FORMATION »	110

CHAPITRE 5 : LES RÉMUNÉRATIONS	111
MASSE SALARIALE 2023 DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE	114
MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES DES AGENTS	115
NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT	116
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE (AVEC PRIMES, INDEMNITÉS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES)	117
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR DÉCILE	117
RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES	118
EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS	120
NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES	120
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)	121
FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT	122
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS	124
VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES	125
ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES	126
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LES RÉMUNÉRATIONS»	133
CHAPITRE 6 : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	135
PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	138
LES RISQUES PROFESSIONNELS	139
DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	141
LA PROTECTION FONCTIONNELLE	143
LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	144
LES INSTANCES DE PRÉVENTION	145
SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT	146
COMMISSIONS MÉDICALES	148
MÉDECINE DE PRÉVENTION	150
PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	153
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL»	154
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	155
ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	158
TÉLÉTRAVAIL	160
TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET	163
LES JOURS DE CONGÉS	168
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS	170
ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTÉ	172
ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ	173
POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL»	175
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	177
L'ACTION SOCIALE	180
LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE EN CHIFFRES	180
ASSISTANCE SOCIALE	182
LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES	183
LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS	183
L'ACTION CULTURELLE	184
OFFRE INTER C.E.A.	185
LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)	185
CHAPITRE 9 : GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL	187
LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DECEMBRE 2024	189
ORGANISATIONS SYNDICALES	193
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	195
ANNEXES	199
FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL	200
TABLEAUX DES EFFECTIFS CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE	201
GLOSSAIRE	205
SIGLES ABRÉVIATIONS	207

POURQUOI UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE ? RÉGLEMENTATION / SOURCES PAR CHAPITRE

RÉGLEMENTATION

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

A QUOI SERT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE ?

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

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

SOURCES

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

Données des extractions des logiciels SIHAM, ARENA et des services RH.

Date d'observation au 31/12/2024 sauf pour les vacataires d'enseignement sur l'année universitaire 2023/2024.

Publication «Etat de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France 2025» sur les effectifs 2023.

Données du bilan social 2019/2020 du MESRI.

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

Données des extractions du logiciel SIHAM et des services RH. Situation observée sur l'année civile 2024.

CHAPITRE 3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Données des extractions du logiciel SIHAM et des services RH. Situation observée sur l'année civile 2024.

CHAPITRE 4 LA FORMATION

Données du logiciel GEFORP et des services RH. Situation observée sur l'année civile 2024.

CHAPITRE 5 LES RÉMUNÉRATIONS

Données issues du logiciel SIHAM, de la DAF MESRI, du bilan social 2019/2020 du MESRI, du compte financier 2024 et des services RH.

CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Données de l'outil GAT, du logiciel SIHAM, de la DPSE, du service de médecine de prévention, de la psychologue du travail, de la DAJ et des services RH.

Situation observée sur l'année civile 2024.

CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Données des logiciels Agatte, SIHAM et des services RH.

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

Données des services RH et de la DVUC.

CHAPITRE 9 LE DIALOGUE SOCIAL

Éléments institutionnels (ENT, textes) et données des services RH.

CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Données des services RH et de la DAJ.

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

CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024



7 560
EMPLOIS

CHIFFRES CLÉS GLOBAUX



8
ÉCOLES
DOCTORALES



CAMPUS

2 MÉTROPOLES

12 VILLES ET
AGGLOMÉRATIONS



10
PÔLES SCIENTIFIQUES
60 LABORATOIRES



5

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



60 000

ÉTUDIANTS

DONT **1 800** DOCTORANTS



9

COLLEGIUMS
43 COMPOSANTES
DE FORMATION

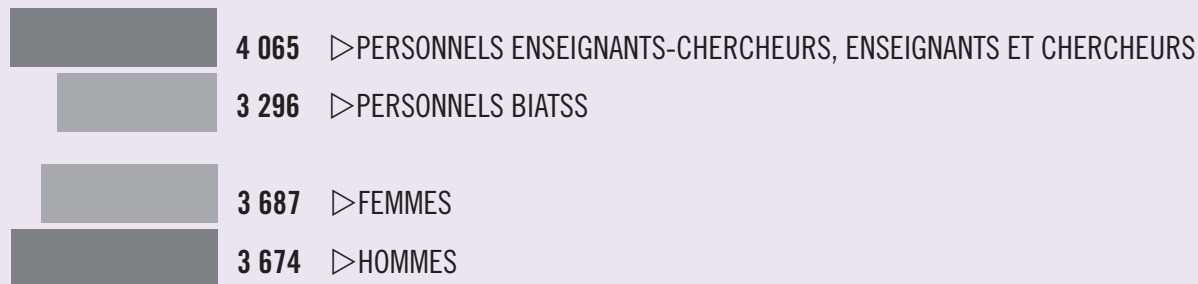


25

BIBLIOTHÈQUES
UNIVERSITAIRES

7 361

PERSONNELS EN FONCTION



550 990 687 €

DE MASSE SALARIALE

4,10%

D'EMPLOI BOE

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

1 540

AGENTS ONT DÉPOSÉ UNE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

390

PERSONNELS PROMUS

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

94

MOBILITÉS INTERNES AU SEIN DES PERSONNELS BIATSS

170 LAURÉATS

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



317 PERSONNELS EXERCENT LEURS FONCTIONS À TEMPS PARTIEL

652 336 €

DE BUDGET CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

570 000 €

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

ÉTUDIANTS

58 469 étudiants inscrits en formation initiale :

- ▷ **22 259** étudiants inscrits en Licence dont **1 012** en Licence Professionnelle
- ▷ **10 251** étudiants inscrits en Master
- ▷ **6 034** élèves ingénieurs
- ▷ **7 288** étudiants inscrits dans un diplôme d'Etat médical/paramédical hors PACES
- ▷ **3 645** inscrits dans d'autres formations (capacité en droit, diplôme d'université, DAEU, échanges internationaux, préparation concours, agrégation, certification)
- ▷ **7 153** étudiants en B.U.T. (Bachelor Universitaire de Technologie)
- ▷ **1 839** doctorants

FORMATION

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

- ▷ Collegium Arts, Lettres et Langues : **5 465** étudiants
- ▷ Collegium Santé : **10 991** étudiants
- ▷ Collegium Technologie (IUT) : **7 739** étudiants
- ▷ Collegium Droit, Economie, Gestion : **7 339** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine Management Innovation : **3 178** étudiants
- ▷ Collegium Sciences Humaines et Sociales : **6 919** étudiants
- ▷ Collegium Sciences et Technologies : **5 948** étudiants
- ▷ Collegium Interface : **2 506** étudiants
- ▷ Collegium Lorraine INP (écoles d'ingénieurs) : **6 491** étudiants

RECHERCHE

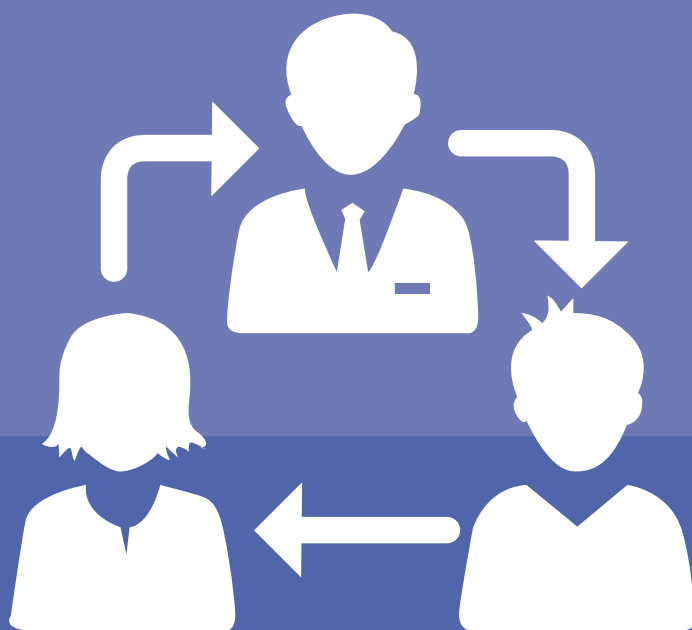
La recherche à l'Université de Lorraine est structurée autour de 10 Pôles Scientifiques, ceux-ci regroupant les 60 laboratoires et 7 fédérations de recherche (dont une part importante sont des unités communes avec les EPST) :

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

PATRIMOINE

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

L'EMPLOI



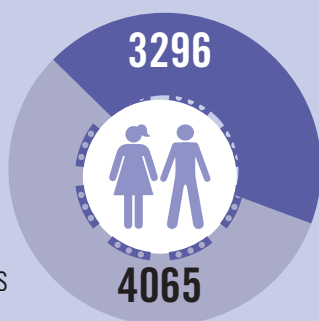
CHIFFRES CLÉS*

* données
2024

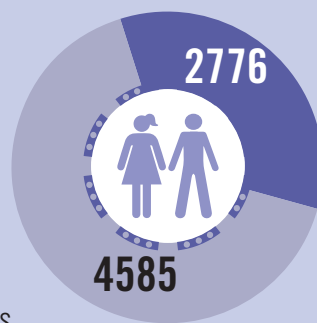
L'EMPLOI

7 361 PERSONNELS EN FONCTION

55%
ENSEIGNANTS, CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



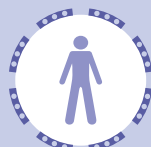
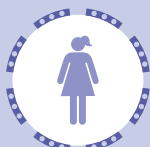
45%
BIATSS



40%
CONTRACTUELS

60%
TITULAIRES

3 687
FEMMES



3 674
HOMMES

FEMMES / HOMMES

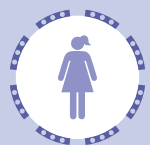
1 649
FEMMES



2 416
HOMMES

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2 038
FEMMES

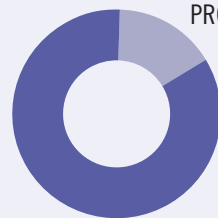


1 258
HOMMES

BIATSS

7 560 EMPLOIS

1 313
SUR PLAFOND
PROPRE

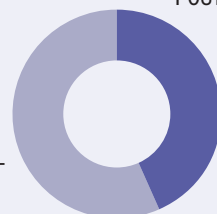


6 247
SUR PLAFOND
ÉTAT

RÉPARTITION PAR PLAFOND

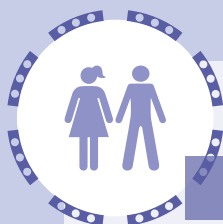
3 365
POSTES BIATSS

4 195
POSTES
ENSEIGNANTS,
CHERCHEURS
ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR
TYPE DE POPULATION

ÂGE MOYEN 44 ANS



27%

16 - 34 ANS ▷ 1 988 agents

33%

35 - 49 ANS ▷ 2 432 agents

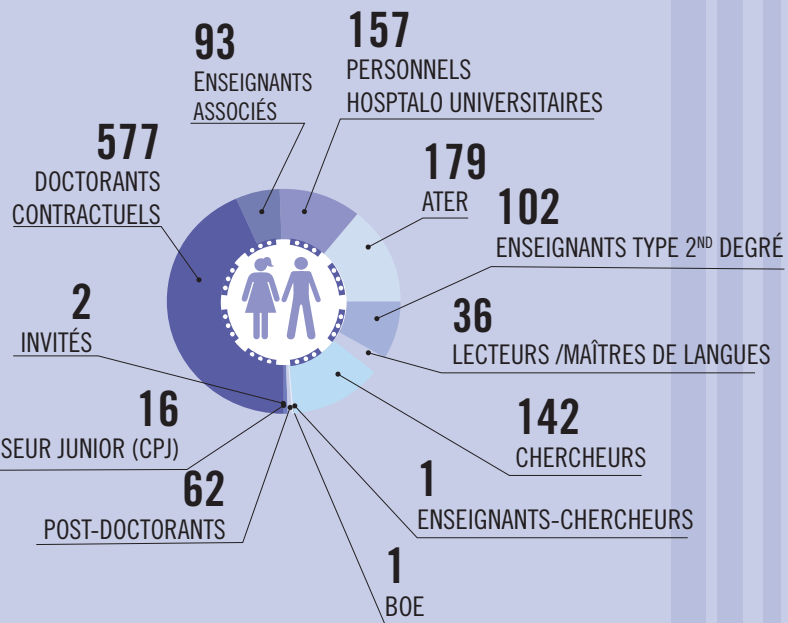
40%

+ DE 50 ANS ▷ 2 941 agents

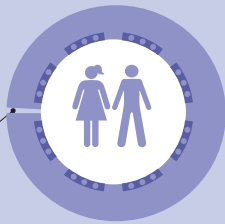
ZOOM ENSEIGNANTS

1 368
CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS

COLLABORATEURS
PONCTUELS



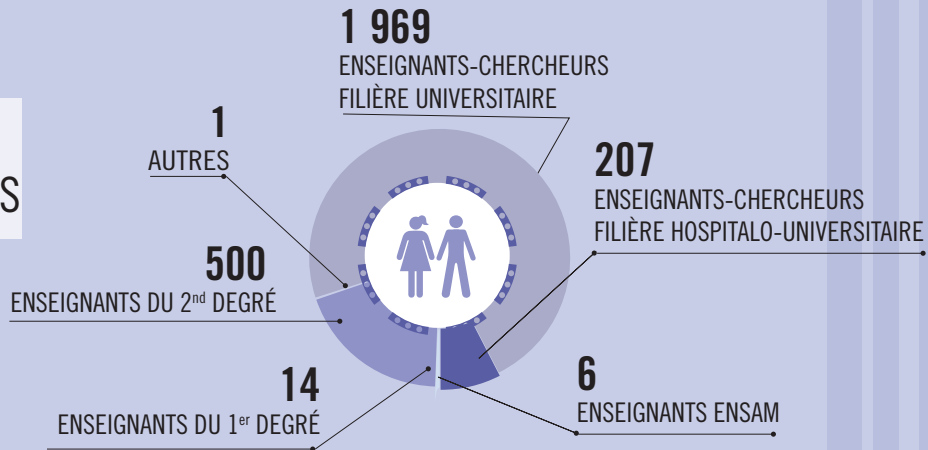
82
ENSEIGNANTS INVITÉS
ONT ÉTÉ ACCUEILLIS
EN 2023/2024



6 316
VACAIRES D'ENSEIGNEMENT EN 2023/2024
POUR UN POTENTIEL DE 205 008 HEURES

2 697

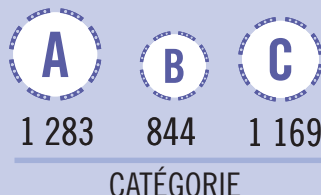
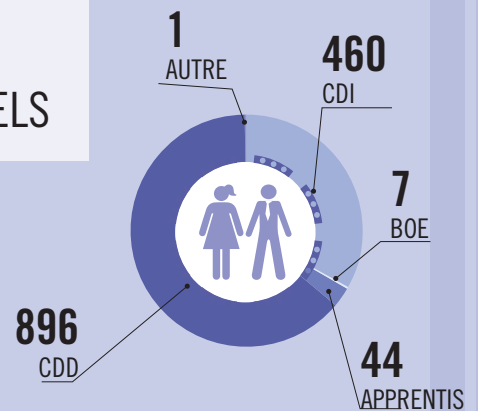
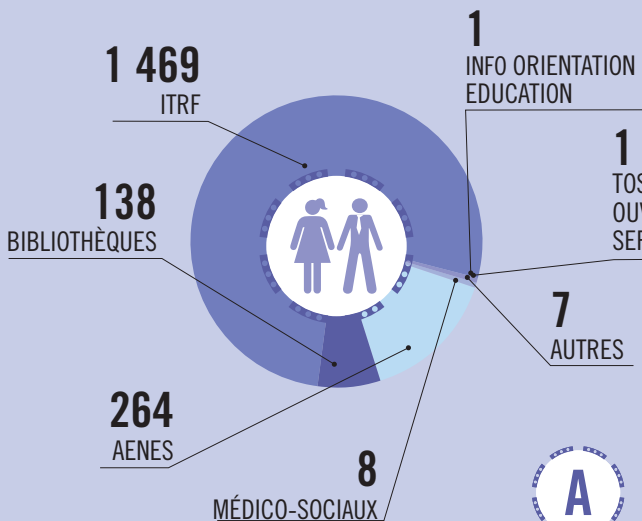
TITULAIRES ENSEIGNANTS
ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



ZOOM BIATSS

1 888
BIATSS TITULAIRES

1 408
BIATSS
CONTRACTUELS



LES COLLABORATEURS PONCTUELS

UN PEU PLUS DE
230 VACAIRES ADMINISTRATIFS
ET ENVIRON **1 200 ÉTUDIANTS** RECRUTÉS
SUR DES EMPLOIS ÉTUDIANTS EN 2024.



LES EMPLOIS

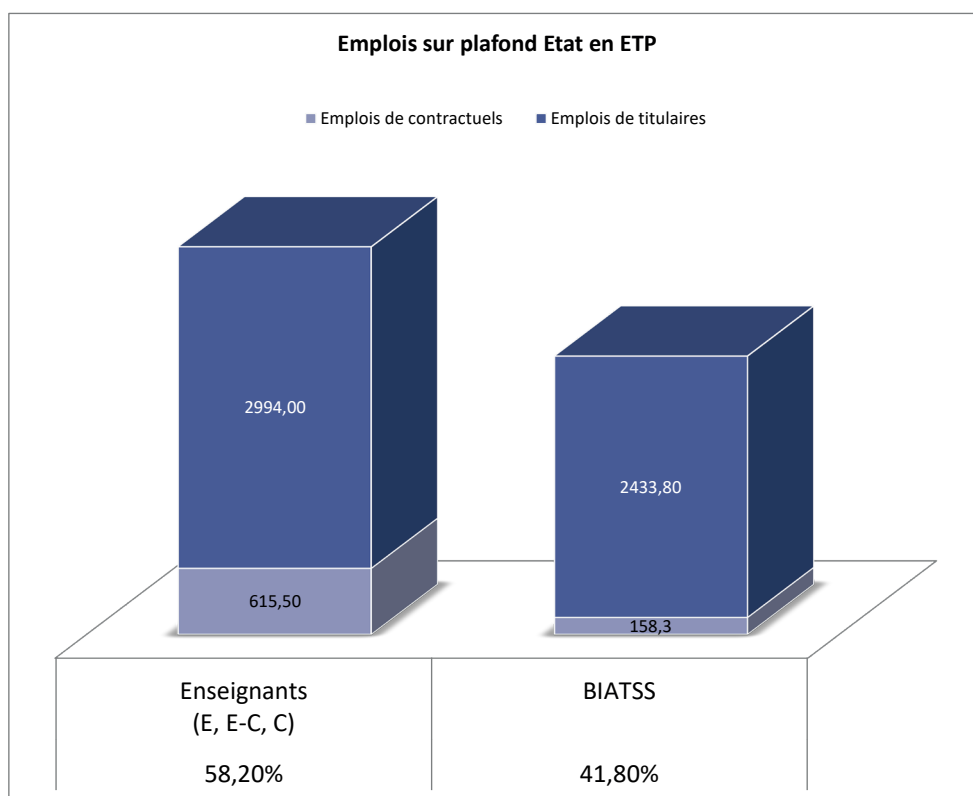
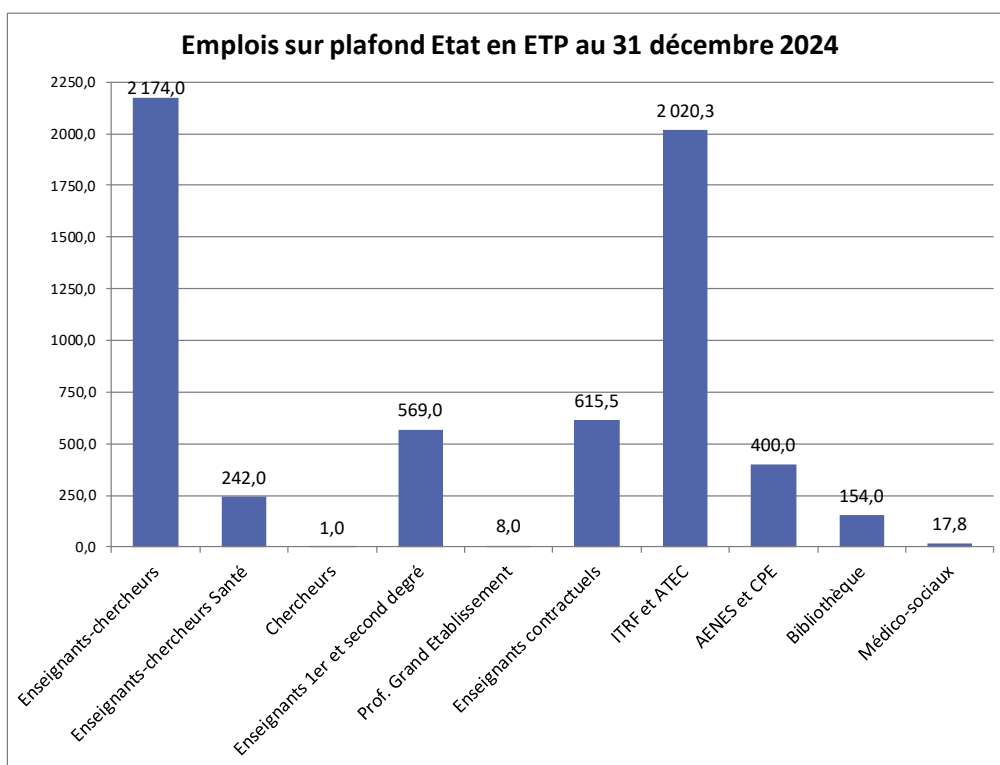
SUR PLAFOND D'EMPLOIS (ÉTAT)

LE PLAFOND D'EMPLOIS ÉTAT DE L'UL EST FIXÉ À 6 042 ETP POUR L'ANNEE 2024

6042 correspond à la consommation moyenne annuelle en ETPT et le nombre de postes en ETPT du tableau correspond à une observation au 31/12/2024.

Poste ENSEIG/BIATSS	Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2024		RSU 2023		RSU 2022		RSU 2021		
				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) 3 609,50 ETP	Chercheurs	Chercheur	A	1,00	1							
	Total Chercheurs			1,00	1							
	Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	766,00	766	755,00	755	737,00	737	706,00	706	
		Chaire de professeur junior - CPJ	A	19,00	19	14,00	14	10,00	10			
		PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2	
		PU praticien hospitalier - PUPH	A	135,00	135	134,00	134	134,00	134	131,00	131	
		PUPH odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5	
		Prof. 1G chir. dentaire	A									
		PUPH pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
		Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	22,00	22	20,00	20	20,00	20	18,00	18	
		Maître de conférences - MCF	A	1389,00	1389	1428,00	1428	1442,00	1442	1468,00	1468	
		MCF médecine générale - MCMG	A	1,00	1							
		MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47	47,00	47	47,00	47	48,00	48	
	MCUPH odontologie	A	19,00	19	21,00	21	22,00	22	22,00	22		
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5		
	Assistant Ens. Sup.	A										
	Total Enseignants-chercheurs			2416,00	2416	2437,00	2437	2430,00	2430	2411,00	2411	
	Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	270,00	270	272,00	272	275,00	275	271,00	271	
		Professeur certifié	A	255,00	255	261,00	261	265,00	265	271,00	271	
		Professeur des lycées professionnels	A	25,00	25	25,00	25	24,00	24	23,00	23	
		Professeur des écoles	A	19,00	19	20,00	20	20,00	20	21,00	21	
	Total Enseignants 1er et 2nd degré			569,00	569	578,00	578	584,00	584	586,00	586	
	Professeurs Grand Étab.	Professeur ENSAM	A	8,00	8	10,00	10	10,00	10	12,00	12	
		Total Professeurs Grands Établissements			8,00	8	10,00	10	10,00	10	12,00	12
		Enseignants contractuels	ATER	A	69,00	72	74,00	77	74,00	77	72,00	75
			Doctorant	A	324,00	324	325,00	325	318,00	318	316,00	316
			Lect. langue étrang.	A	31,00	31	31,00	31	31,00	31	31,00	31
Maitre langue étrang.			A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6	
Pers. associé			A	37,50	75	41,50	83	41,50	83	42,50	85	
Ens. associé méd. Gén. - PAMG			A	3,00	6	2,50	5	2,50	5	2,50	5	
Prof. médecine ass.			A									
Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA			A			1,00	1	2,00	2	2,00	2	
Assist. disc. médic. - AHU			A	121,00	121	121,00	121	124,00	124	126,00	126	
Assist. médecine ass.			A									
Assist. disc. odont. - AHU		A	24,00	24	24,00	24	23,00	23	23,00	23		
Adjoint d'enseignement		A			1,00	1	1,00	1	1,00	1		
Total Enseignants contractuels			615,50	659	627,00	674	623,00	670	622,00	670		
Total Enseignants (E, E-C, C)			3609,50	3653	3652,00	3699	3647,00	3694	3631,00	3679		
BIATSS 2 592,10 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	73,00	73	73,00	73	71,00	71	70,00	70	
		Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
		Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	A									
		Secrétaire AENES	B	101,00	101	105,00	105	108,00	108	108,00	108	
		Adjoint AENES	C	216,00	216	232,80	233	240,80	241	256,00	256	
	Total AENES			399,00	399	419,80	420	428,80	429	443,00	443	
	ATEC	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
	Total ATEC			1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1	
	Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4	4,00	4	5,00	5	5,00	5	
		Conservateur	A	17,00	17	16,00	16	17,00	17	18,00	18	
		Bibliothécaire	A	15,00	15	15,00	15	15,00	15	14,00	14	
		Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	54,00	54	54,00	54	50,00	50	
		Magasinier	C	64,00	64	64,00	64	64,00	64	66,00	66	
	Total bibliothèques			154,00	154	153,00	153	155,00	155	153,00	153	
	ITRF	Ingénieur de recherche	A	153,00	153	148,00	148	144,00	144	140,00	140	
Ingénieur d'études		A	415,50	416	386,70	387	385,70	386	376,70	377		
Assistant Ingénieur		A	224,00	224	213,00	213	207,00	207	194,00	194		
Technicien RF (NES)		B	595,80	596	582,60	583	558,60	559	545,60	546		
Adjoint tech. RF		C	631,00	632	654,00	655	678,00	679	708,50	709		
Total ITRF			2019,30	2021	1984,30	1986	1973,30	1975	1964,80	1966		
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			2592,10	2594	2576,90	2579	2576,90	2579	2580,60	2582		
Total général			6201,60	6247	6228,90	6278	6223,90	6273	6211,60	6261		

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



La proportion des emplois d'Enseignants-Chercheurs, Enseignants et BIATSS en 2024 est identique à celle observée depuis 2012. En 2024, la part des enseignants-chercheurs et enseignants est de 58,20% et celle des BIATSS de 41,80%. La proportion d'emplois d'enseignants-chercheurs (sur le nombre total d'emplois enseignants-chercheurs et enseignants) est de 66,93%, quasi à l'identique de celle observée depuis 2012. Parmi les emplois BIATSS, les emplois de BIATSS contractuels (158,3 ETP) ne peuvent être occupés que par des contractuels (cf. commentaire page suivante).

VARIATIONS DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND ETAT) ENTRE 2012 ET 2024 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	RSU 2024	Bilan social 2012	Variation 2012 - 2024	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Enseignants-chercheurs	Chercheurs	A	1	0	1	
	Professeur des universités - PU	A	766,00	681,00	85,00	12%
	Chaire de professeur junior - CPJ	A	19,00	0,00	19	
	PU médecine générale	A	2,00	0,00	2	
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	135,00	131,00	4	3%
	PUPH odontologie	A	5,00	5,00	0	0%
	Prof. 1G chir. dentaire	A	0,00	1,00	-1	-100%
	PUPH pharmacie	A	6,00	6,00	0	0%
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	22,00	5,00	17	340%
	Maître de conférences - MCF	A	1389,00	1 429,00	-40	-3%
	MCF médecine générale - MCMG	A	1,00	0,00	1	
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	44,00	3	7%
	MCUPH odontologie	A	19,00	20,00	-1	-5%
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5,00	0	0%
Enseignants 1er et 2nd degré	Assistant Ens. Sup.	A		2,00	-2	-100%
	Professeur agrégé	A	271,00	276,00	-5	-2%
	Professeur certifié	A	254,00	266,00	-12	-5%
	Professeur des lycées professionnels	A	25,00	12,00	13	108%
Professeur Grand Étab.	Professeur des écoles	A	19,00	26,00	-7	-27%
	Professeur ENSAM	A	8,00	20,00	-12	-60%
Enseignants contractuels	ATER	A	69,00	72,00	-3	-4%
	Doctorant	A	324,00	297,00	27	9%
	Lect. langue étrang.	A	31,00	27,00	4	15%
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6,00	0	0%
	Pers. associé	A	37,50	45,00	-7,5	-17%
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	3,00	2,00	1	50%
	Prof. médecine ass.	A		1,00	-1	-100%
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A		0,00	0	
	Assist. disc. Médic - AHU	A	121,00	131,00	-10	-8%
	Assist. médecine ass.	A		1,00	-1	-100%
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,00	22,00	2	9%
AENES	Adjoint d'enseignement	A		0,00	0	
	Administrateur ENESR	A	7,00	7,00	0	0%
	Agent Comptable	A	1,00	1,00	0	0%
	Attaché AE	A	73,00	72,00	1	1%
	Sec. Gén. É.Pub. 1Gr	A	1,00	1,00	0	0%
	Secrétaire AENES	B	101,00	127,00	-26	-20%
ATEC	Adjoint AENES	C	216,00	359,00	-143	-40%
	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	11,00	-10	-91%
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	3,00	1	33%
	Conservateur	A	17,00	20,00	-3	-15%
	Bibliothécaire	A	15,00	16,00	-1	-6%
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	45,00	9	20%
	Magasinier	C	64,00	65,00	-1	-2%
ITRF	Magasinier spécialisé	C		0,00	0	
	Ingénieur de recherche	A	153,00	138,60	14,4	10%
	Ingénieur d'études	A	415,50	299,80	115,7	39%
	Assistant Ingénieur	A	224,00	143,50	80,5	56%
	Technicien RF (NES)	B	595,80	453,20	142,6	31%
Médico-sociaux	Adjoint tech. RF	C	631,00	692,80	-61,8	-9%
	Cons. tech. serv soc.	A	1,00	1,00	0	0%
	Infirmier	A	11,00	11,50	-0,5	-4%
Autres	Assistante sociale	B	5,80	5,00	0,8	16%
	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1,00	0	0%
TOTAL			6201,60	6006,40	194,2	3,25%

L'augmentation du nombre d'emplois entre 2012 et 2024 correspond aux emplois attribués au titre du contrat de site 2013/2017, à l'intégration de l'ENIM au 01/01/2016, à la création d'emplois au titre de l'AMI FTLV, au titre de la politique d'ouverture de l'IUT Moselle-Est à destination des bacheliers technologiques, au titre de la nouvelle voie de recrutement en tant que chaire de professeur junior et au titre de la révision des effectifs de médecine.

EMPLOIS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES

LISTE DES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES AU 31/12/2024 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catég. FP	Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		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	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	199,70	204	181,20	184	177,90	181	191,50	193
	Total Chercheurs		199,70	204	181,20	184	177,90	181	191,50	193
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A			2,00	2				
	Prof. 2G chir. dentaire	A								
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A								
	Maître de conférences - MCF	A			1,00	1	1,00	1	3,00	3
	Assistant Ens. Sup.	A								
	Total Enseignants-chercheurs		0,00	0	3,00	3	1,00	1	3,00	3
Enseignants contractuels	ATER	A	5,00	5	4,00	4	2,00	2	2,00	2
	Doctorant	A	262,00	262	231,00	231	248,00	248	254,00	254
	Lect. lang. étrang.	A	1,00	1	2,00	2	1,00	1	1,00	1
	Pers. associé	A	6,00	12	6,50	13	3,50	7	1,00	2
	Adjoint d'enseignement	A	51,20	58	49,30	56	50,40	57	41,30	45
		Assistant	A							
	Total Enseignants contractuels		325,20	338	292,80	306	304,90	315	299,30	304
	Total Enseignants (E, EC, C)		524,90	542	477,00	493	483,80	497	493,80	500
AENES	Adjoint AENES	C	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Total AENES		6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
A TEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C								
	Total ATEC (TOS)		0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Bibliothèques	Bibliothécaire Assist.Spéc.	B			1,00	1				
	Magasinier	C	2,10	3	1,30	2	0,50	1	2,50	3
	Total Bibliothèques		2,10	3	2,30	3	0,50	1	2,50	3
ITRF	Ingénieur de recherche	A	77,00	81	77,70	83	76,10	81	66,60	72
	Ingénieur d'études	A	220,10	224	204,50	209	180,70	185	176,60	183
	Assistant Ingénieur	A	80,00	81	67,50	69	65,00	66	71,50	72
		Total Catégorie A	377,10	386	349,70	361	321,80	332	314,70	327
	Technicien RF (NES)	B	131,00	133	125,80	127	122,20	124	109,20	111
		Total Catégorie B	131,00	133	125,80	127	122,20	124	109,20	111
	Adjoint tech. RF	C	228,20	237	236,30	244	228,80	236	195,50	203
		Total Catégorie C	228,20	237	236,30	244	228,80	236	195,50	203
	Total ITRF	736,30	756	711,80	732	672,80	692	619,40	641	
Médico-sociaux	Infirmier	A	3,00	3	2,00	2	1,00	1	2,00	2
	Assistante sociale	A	3,00	3	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	Total Médico-sociaux	6,00	6	4,00	4	3,00	3	4,00	4	
	Total BIATSS	750,40	771	724,10	745	682,30	702	631,90	654	
	Total général		1 275,30	1 313	1 201,10	1 238	1 166,10	1 199	1 125,70	1 154

Après un ralentissement en 2021, la création d'ETP repart à la hausse : + 40,4 ETP en 2022, + 35 ETP en 2023 et +74,2 ETP en 2024.

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

Comme chaque année depuis 2012, les emplois de catégorie A sont nettement majoritaires à hauteur de 71% (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 158,3 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.

VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOIS (PLAFOND RESSOURCES PROPRES) ENTRE 2012 ET 2024 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2024	Bilan social 2012	Variation 2012-2024	
			Quotités de création (ETP)	Quotités de création (ETP)	Nombre d'emplois	%
Chercheurs	Chercheurs	A	199,70	0,00	199,70	
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités	A		0,00	0,00	
	Prof. 2G chir. dentaire	A		1,00	-1,00	-100,00%
	Prat. hosp. Univ.	A		0,00	0,00	
	Maître de conférences	A		1,00	-1,00	-100,00%
	Assistant Ens. Sup.	A		3,00	-3,00	-100,00%
Enseignants 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A		1,00	-1,00	-100,00%
	Professeur certifié	A	51,20	18,00	33,20	184,44%
Enseignants contractuels	ATER	A	5,00	0,00	5,00	
	Doctorant	A	262,00	4,00	258,00	6450,00%
	Lect. langue étrang.	A	1,00	1,00	0,00	0,00%
	Pers. associé	A	6,00	0,00	6,00	
	Assistant	A		0,00	0,00	
AENES	Adjoint AENES	C	6,00	12,80	-6,80	-53,13%
ATEC	Adjoint tech. Établ. Ens.	C		1,00	-1,00	-100,00%
Bibliothèques	Bibliothécaire Assist.Spéc.			0,00	0,00	
	Magasinier	C	2,10	1,50	0,60	40,00%
ITRF	Ingénieur de recherche	A	77,00	128,20	-51,20	-39,94%
	Ingénieur d'études	A	220,10	159,34	60,76	38,13%
	Assistant Ingénieur	A	80,00	61,60	18,40	29,87%
	Technicien RF (NES)	B	131,00	75,40	55,60	73,74%
	Adjoint tech. RF	C	228,20	122,50	105,70	86,29%
Médico-sociaux	Infirmier	A	3,00	0,00	3,00	
	Assistante sociale	A	3,00	1,00	2,00	200,00%
TOTAL			1275,30	592,3	681,0	114,96%

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

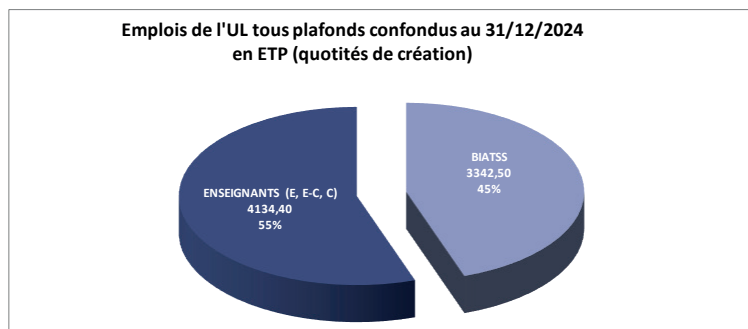
QUOTITÉ ETP ET NOMBRE D'EMPLOI SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2024 :

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		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	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	200,70	205	181,20	184	177,90	181	191,50	193
	Total Chercheurs		200,70	205	181,20	184	177,90	181	191,50	193
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	766,00	766	757,00	757	737,00	737	706,00	706
	Chaire de professeur junior - CPJ		19,00	19	14,00	14	10,00	10		
	PU médecine générale	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	131,00	131	134,00	134	134,00	134	131,00	131
	PUPH odontologie	A	9,00	9	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Prof. 1G chir. dentaire	A								
	Prof. 2G chir. dentaire	A								
	PUPH pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	22,00	22	20,00	20	20,00	20	18,00	18
	Maître de conférences - MCF	A	1 389,00	1 389	1 429,00	1 429	1 443,00	1 443	1 471,00	1 471
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	46,00	46	47,00	47	47,00	47	48,00	48
	MCUPH odontologie	A	20,00	20	21,00	21	22,00	22	22,00	22
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	MCF médecine générale	A	1,00	1						
	Assistant Ens. Sup.	A								
	Total Enseignants-chercheurs		2 416,00	2 416,00	2 440,00	2 440,00	2 431,00	2 431	2 414,00	2 414
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	270,00	270	272,00	272	275,00	275	271,00	271
	Professeur certifié	A	255,00	255	261,00	261	265,00	265	271,00	271
	Professeur des lycées professionnels	A	25,00	25	25,00	25	24,00	24	23,00	23
	Professeur des écoles	A	19,00	19	20,00	20	20,00	20	21,00	21
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		569,00	569,00	578,00	578,00	584,00	584	586,00	586
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	8,00	8	10,00	10	10,00	10	12,00	12
	Total Prof. Grands Établissements		8,00	8,00	10,00	10,00	10,00	10	12,00	12
Enseignants contractuels	ATER	A	74,00	77	78,00	81	76,00	79	74,00	77
	Doctorant	A	586,00	586	556,00	556	566,00	566	570,00	570
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	33,00	33	32,00	32	32,00	32
	Maître langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	43,50	87	48,00	96	45,00	90	43,50	87
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	3,00	6	2,50	5	2,50	5	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A								
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A			1,00	1	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic. - AHU	A	121,00	121	121,00	121	124,00	124	126,00	126
	Assist. médecine ass.	A								
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,00	24	24,00	24	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	51,20	58	50,30	57	51,40	58	42,30	46
	Assistant	A								
		Total Enseignants non-titulaires		940,70	997,00	919,80	980,00	927,90	985	921,30
	Total Enseignants		4 134,40	4 195,00	4 129,00	4 192,00	4 130,80	4 191	4 124,80	4 179
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	73,00	73	73,00	73	71,00	71	70,00	70
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E.Pub 2Gr	A								
	Secrétaire AENES	B	101,00	101	105,00	105	108,00	108	108,00	108
	Adjoint AENES	C	222,00	222	238,80	239	246,80	247	262,00	262
	Total AENES		405,00	405	425,80	426	434,8	435	449,00	449
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Total ATEC (TOS)		1,00	1	1,00	1	1,0	1	1,00	1
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4	4,00	4	5,00	5	5,00	5
	Conservateur	A	17,00	17	16,00	16	17,00	17	18,00	18
	Bibliothécaire	A	15,00	15	15,00	15	15,00	15	14,00	14
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	55,00	55	54,00	54	50,00	50
	Magasinier	C	66,10	67	65,30	66	64,00	64	66,00	66
	Magasinier spécialisé	C					0,50	1	2,50	3
	Total Bibliothèques		156,10	157	155,30	156	155,50	156	155,50	156
ITRF	Ingénieur Recherche	A	230,00	234	225,70	231	220,10	225	206,60	212
	Ingénieur Etudes	A	635,60	640	591,20	596	566,40	571	553,30	560
	Assistant Ingénieur	A	304,00	305	280,50	282	272,00	273	265,50	266
	Technicien RF (NES)	B	726,80	729	708,40	710	680,80	683	654,80	657
	Adjoint tech. RF	C	859,20	869	890,30	899	906,80	915	904,00	912
	Total ITRF		2 755,60	2 777	2 696,10	2 718	2 646,10	2 667	2 584,20	2 607
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	13,00	13
	Assistante sociale	A	8,80	9	7,80	8	7,80	8	7,80	8
	Total Médico-sociaux		23,80	24	21,80	22	20,80	21	21,80	22
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		3 342,50	3 365	3 301,00	3 324	3 259,20	3 281	3 212,50	3 236
	Total général		7 476,90	7 560	7 430,00	7 516	7 390,00	7 472	7 337,30	7 415

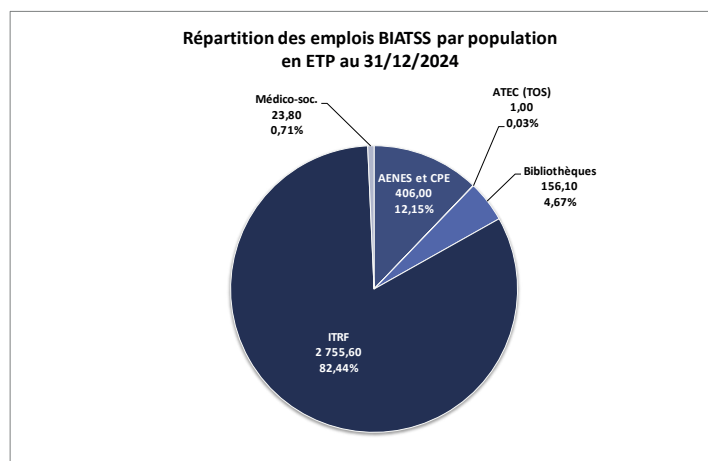
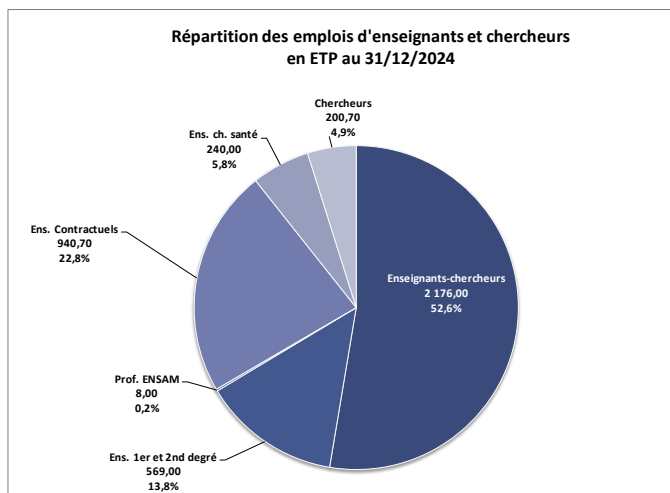
RÉCAPITULATIF SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2024 :

	Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		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	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Enseignants (E, E-C, C)	4134,40	4 195	4129,00	4 192	4130,80	4 191	4124,80	4 179
BIATSS	3342,50	3 365	3301,00	3 324	3259,20	3 281	3212,50	3236
Total général	7476,90	7560	7430,00	7 516	7390,00	7472	7337,30	7415

DIAGRAMMES DES EMPLOIS DE L'UL EN ETP SUR L'ENSEMBLE DES DEUX PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2024 :



La répartition «Emplois» entre enseignants et BIATSS est de 55 % d'emplois enseignants et 45 % d'emplois BIATSS pour l'année 2023.

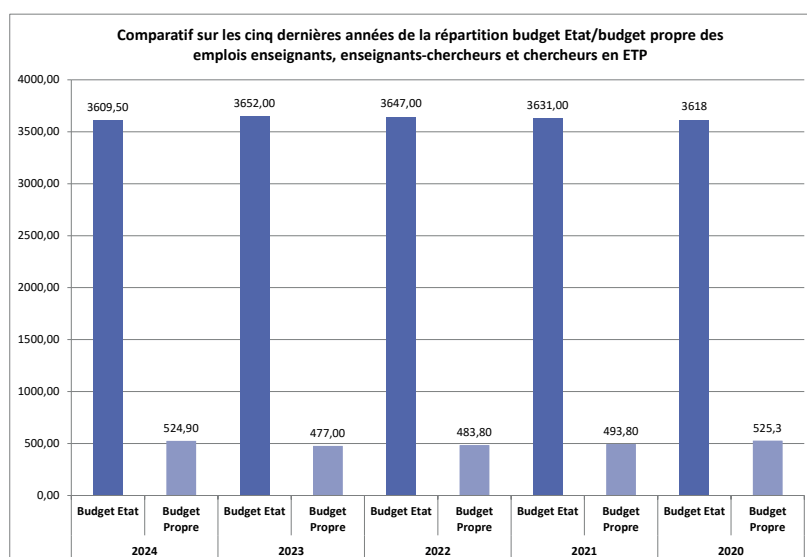


LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS

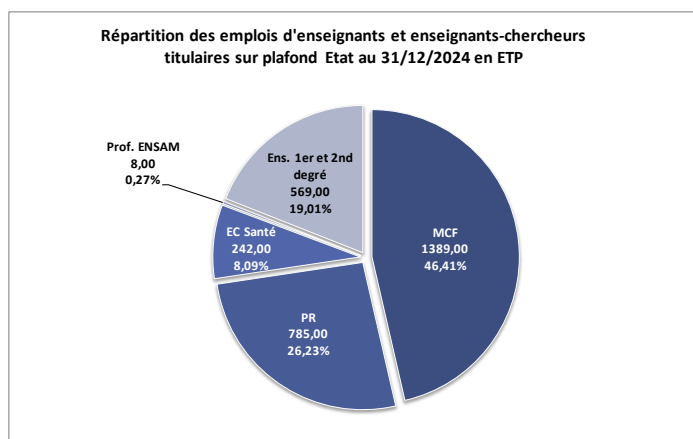
Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		Plafond global	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	1,00	1	199,70	204	200,70	205
	Total Chercheurs		1,00	1	199,70	204	200,70	205
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	766,00	766			766,00	766
	Chaire de professeur junior - CPJ	A	19,00	19			19,00	19
	PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2			2,00	2
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	135,00	135			135,00	135
	PUPH odontologie	A	5,00	5			5,00	5
	PUPH pharmacie	A	6,00	6			6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	22,00	22			22,00	22
	Maître de conférences - MCF	A	1 389,00	1 389			1 389,00	1 389
	MCF médecine générale - MCMG	A	1,00	1			1,00	1
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47			47,00	47
	MCUPH odontologie	A	19,00	19			19,00	19
MCUPH pharmacie	A	5,00	5			5,00	5	
	Total Enseignants-chercheurs		2416,00	2416	0,00	0	2416,00	2416
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	270,00	270			270,00	270
	Professeur certifié	A	255,00	255			255,00	255
	Professeur des lycées professionnels	A	25,00	25			25,00	25
	Professeur des écoles	A	19,00	19			19,00	19
	Total Enseignants 1er et 2nd degré		569,00	569	0,00	0	569,00	569
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	8,00	8			8,00	8
	Total Professeurs Grands Établissements		8,00	8	0,00	0	8,00	8
Enseignants contractuels	ATER	A	69,00	72	5,00	5	74,00	77
	Doctorant	A	324,00	324	262,00	262	586,00	586
	Lect. langue étrang.	A	31,00	31	1,00	1	32,00	32
	Maitre langue étrang.	A	6,00	6			6,00	6
	Pers. associé	A	37,50	75	6,00	12	43,50	87
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	3,00	6			3,00	6
	Prof. médecine ass.	A					0,00	0
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA	A					0,00	0
	Assist. disc. médic. - AHU	A	121,00	121			121,00	121
	Assist. médecine ass.	A					0,00	0
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,00	24			24,00	24
Adjoint d'enseignement	A			51,20	58	51,20	58	
	Total Enseignants contractuels		615,50	659	325,20	338	940,70	997
	Total général		3609,50	3653	524,90	542	4134,40	4195

LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS DEPUIS 2021

Filière	Libellé catégorie emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		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	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
Chercheurs	Chercheurs	A	200,70	205	181,20	184	177,90	181	191,50	193
Total Chercheurs			200,70	205	181,20	184	177,90	181	191,50	193
Enseignants-chercheurs	Professeur des universités - PU	A	785,00	785	771,00	771	747,00	747	706,00	706
	PU praticien hospitalier - PUPH	A	135,00	135	134,00	134	134,00	134	131,00	131
	PU médecine générale - PRMG	A	2,00	2	2,00	2	2,00	2	2,00	2
	PUPH odontologie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Prof. 1G chir. dentaire	A								
	Prof. 2G chir. dentaire	A								
	PUPH pharmacie	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Praticien hospitalo-universitaire - PHU	A	22,00	22	20,00	20	20,00	20	18,00	18
	Surnombre	A								
	Maître de conférences - MCF	A	1389,00	1389	1429,00	1429	1443,00	1443	1471,00	1471
	MCF médecine générale - MCMG	A	1,00	1						
	MCF praticien hospitalier - MCUPH	A	47,00	47	47,00	47	47,00	47	48,00	48
	MCUPH odontologie	A	19,00	19	21,00	21	22,00	22	22,00	22
	MCUPH pharmacie	A	5,00	5	5,00	5	5,00	5	5,00	5
	Assistant Ens. Sup.	A								
Total Enseignants-chercheurs			2416,00	2416	2440,00	2440	2431,00	2431	2414,00	2414
Enseignants du 1er et 2nd degré	Professeur agrégé	A	270,00	270	272,00	272	275,00	275	271,00	271
	Professeur certifié	A	255,00	255	261,00	261	265,00	265	271,00	271
	Prof. lycée prof. 2G	A	25,00	25	25,00	25	24,00	24	23,00	23
	Professeur des écoles	A	19,00	19	20,00	20	20,00	20	21,00	21
Total Enseignants 1er et 2nd degré			569,00	569	578,00	578	584,00	584	586,00	586
Prof. Grands Étab.	Professeur ENSAM	A	8,00	8	10,00	10	10,00	10	12,00	12
Total Professeurs Grands Établissements			8,00	8	10,00	10	10,00	10	12,00	12
Enseignants contractuels	ATER	A	74,00	77	78,00	81	76,00	79	74,00	77
	Doctorant	A	586,00	586	556,00	556	566,00	566	570,00	570
	Lect. langue étrang.	A	32,00	32	33,00	33	32,00	32	32,00	32
	Maître langue étrang.	A	6,00	6	6,00	6	6,00	6	6,00	6
	Pers. associé	A	43,50	87	48,00	96	45,00	90	43,50	87
	Ens. associé méd. Gén. - PAMG	A	3,00	6	2,50	5	2,50	5	2,50	5
	Prof. médecine ass.	A								
	Ass. Ens. Sup. Méd. - PRMA									
	Ass. Ens. Sup. Méd.	A			1,00	1	2,00	2	2,00	2
	Assist. disc. médic. - AHU	A	121,00	121	121,00	121	124,00	124	126,00	126
	Assist. médecine ass.	A								
	Assist. disc. odont. - AHU	A	24,00	24	24,00	24	23,00	23	23,00	23
	Adjoint d'enseignement	A	51,20	58	50,30	57	51,40	58	42,30	46
Assistant	A									
Total Enseignants contractuels			940,70	997	919,80	980	927,90	985	921,30	974
Total général			4134,40	4195	4129,00	4192	4130,80	4191	4124,80	4179



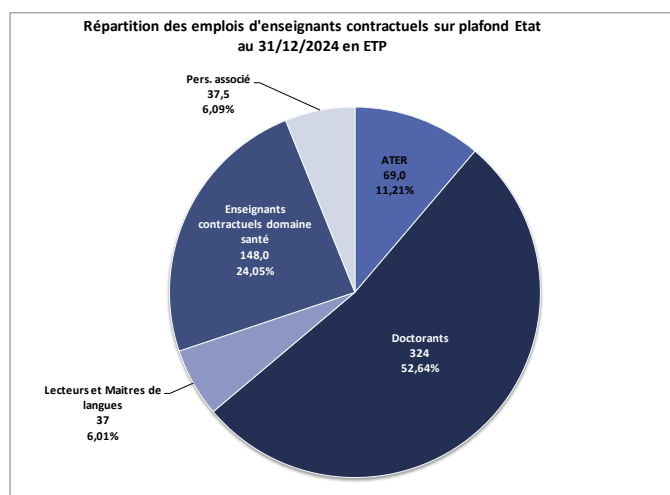
RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SUR PLAFOND ÉTAT EN ETP :



Parmi les emplois d'enseignants-chercheurs et enseignants sur plafond Etat, la proportion des enseignants-chercheurs (ETP) est au total de 66,93 % (quasi identique à 2023 : 66,73%, 2022 : 66,63%, 2021 : 66,4 %, 2020 : 66,42 %, 2019 : 66,33 %, 2018 : 66,16 %, 2017 : 65,78 %, 2016 : 65,55 %, 2015 : 65,81 %, 2014 : 66,1 % et à 2013 : 66,12 %).

La comparaison entre les quatre catégories d'emplois enseignants et enseignants-chercheurs sur plafond Etat (PR et surnombre - MCF et assistant - 2nd et 1er degré et ENSAM - contractuels) est quasi identique à celle observée depuis 2017 :

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
PR	25,85%	25,08%	24,51%	23,91%	23,91%	23,68%	23,76%	23,60%
MCF et assistants	41,06%	41,65%	42,12%	42,50%	42,51%	42,64%	42,40%	42,17%
<i>dont enseignants-chercheurs domaine santé</i>	<i>9,98%</i>	<i>9,85%</i>	<i>9,92%</i>	<i>9,83%</i>	<i>9,78%</i>	<i>9,62%</i>	<i>9,66%</i>	<i>9,67%</i>
ENSAM - Ens 1er et 2nd degré	15,99%	16,10%	16,29%	16,47%	16,58%	16,64%	16,76%	16,99%
Contractuels	17,05%	17,17%	17,08%	17,13%	17,00%	17,04%	17,08%	17,21%



RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR PLAFOND ETAT EN ETP :

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
ATER	11,21%	11,80%	11,88%	11,58%	11,14%	11,27%	11,07%	11,12%
Doctorants contractuels	52,64%	51,83%	51,04%	50,80%	52,03%	52,39%	52,06%	51,52%
Lecteurs-maîtres de langues	6,01%	5,90%	5,94%	5,95%	6,02%	5,84%	5,98%	5,92%
Enseignants domaine santé	24,05%	23,68%	24,32%	24,68%	24,50%	24,41%	24,75%	25,04%
Enseignants associés	6,09%	6,62%	6,66%	6,83%	6,18%	6,09%	6,14%	6,40%
Adjoints d'enseignement	0,00%	0,16%	0,16%	0,16%	0,16%	0,16%		

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

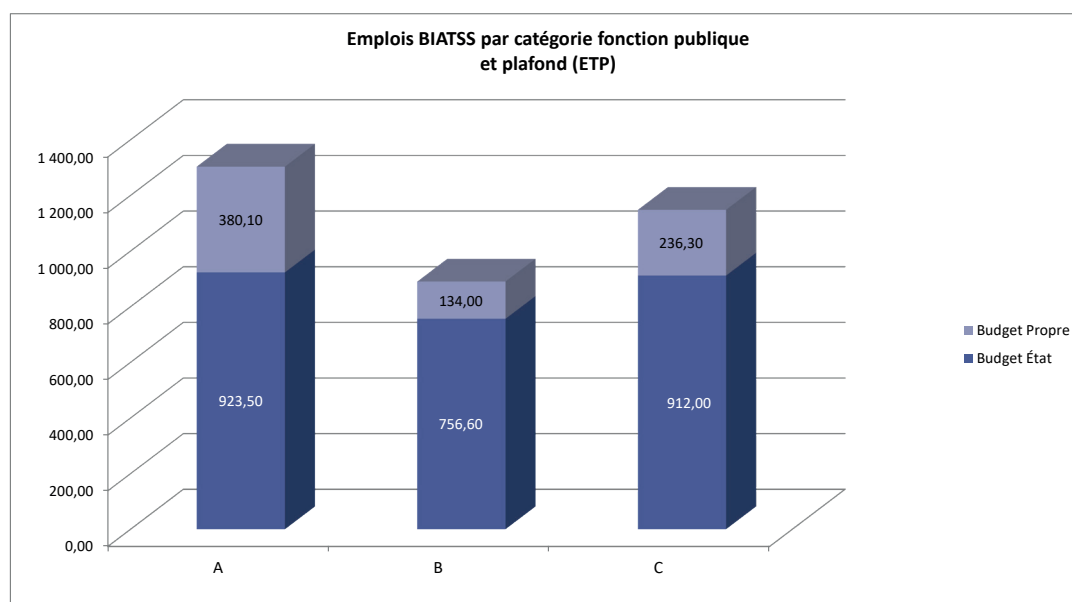
Section CNU du poste	Libellé CNU du poste	Quotité de création (ETP)	Nombre postes
01	Droit privé et sciences criminelles	66,00	66
02	Droit public	43,00	43
03	Histoire du droit et des institutions	8,00	8
04	Science politique	8,00	8
05	Sciences économiques	53,00	53
06	Sciences de gestion	106,00	106
07	Sciences du langage	40,00	40
08	Langues et littératures anciennes	10,00	10
09	Langues et littératures françaises	33,00	33
10	Littératures comparées	8,00	8
11	Langues et littératures anglaises	57,00	57
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	22,00	22
13	Langues et littératures slaves	6,00	6
14	Langues et littératures romanes	22,00	22
15	Langues et Littératures autres (arabes, chinois,.....)	8,00	8
16	Psychologie	60,00	60
17	Philosophie	12,00	12
18	Arts	27,00	27
19	Sociologie, démographie	32,00	32
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	2,00	2
21	Histoire et civilisations : ancien	22,00	22
22	Histoire et civilisations : mondes modernes/contemp.	32,00	32
23	Géographie physique & autres	26,00	26
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1,00	1
25	Mathématiques	59,00	59
26	Maths. appliqués	60,00	60
27	Informatique	163,00	163
28	Milieux denses & matériaux	75,00	75
29	Constituants élémentaires	1,00	1
30	Milieux dilués & optiques	24,00	24
31	Chimie théorique, physique	61,00	61
32	Chimie organique minérale industrielle	35,00	35
33	Chimie des matériaux	64,00	64
35	Struc. évol. Terre	43,00	43
36	Terre solide	12,00	12
42	Morphologie et morphogenèse	7,00	7
43	Biophysique et imagerie Médecine	12,00	12
44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire	19,00	19
45	Microbiologie, maladies transmissibles	12,00	12
46	Santé publique, environnement et société	12,00	12
47	Cancérologie, génétique, hématologie,	22,00	22
48	Anesthésiologie, réanimation,	18,00	18
49	Pathologie nerveuse et musculaire,	17,00	17
50	Pathologie ostéo-articulaire,	10,00	10
51	Pathologie cardiorespiratoire	19,00	19
52	Maladies des appareils digestifs et urinaires	12,00	12
53	Méd interne, gériatrie	9,00	9
54	Développement et pathologie de l'enfant,	23,00	23
55	Pathologie de la tête et du cou	9,00	9
56	Développement, croissance et prévention	6,00	6
57	Sciences biologiques, médecine et chirurgies buccales	13,00	13
58	Sciences physiques et physiologiques endodontique	11,00	11
60	Mécanique, génie mécanique	144,00	144
61	Génie informatique	145,00	145
62	Energétique, génie procédés	115,00	115
63	Génie électrique, électronique	73,00	73
64	Biochimie, biologie	40,00	40
65	Biologie cellulaire	36,00	36
66	Physiologie	23,00	23
67	Biologie des populations et écologie	23,00	23
68	Biologie des organismes	71,00	71
69	Neurosciences	12,00	12
70	Sc. de l'éducation	25,00	25
71	Sc. info. communic.	60,00	60
72	Epistémologie, histoires des sciences et techniques	7,00	7
74	Sc. & tec. act. phy.	28,00	28
76	Théol. Catholique	8,00	8
80	Sc physico-chimique & ingénierie appl santé	2,00	2
81	Sc du médicament et autres produits santé	4,00	4
82	Sc.Biologiques pha	6,00	6
85	Sc. phys-ch., autres	18,00	18
86	Sc. du médicament	22,00	22
87	Sc.Biologiques phar.	20,00	20
90	Maïeutique	1,00	1
91	Disciplines sciences rééducation réadaptation	1,00	1
TOTAL		2416,00	2416

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

LES EMPLOIS DE PERSONNELS BIATSS

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Plafond État		Plafond propre		Plafond global	
			Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7			7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1			1,00	1
	Attaché AE	A	73,00	73			73,00	73
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1			1,00	1
	Secrétaire AENES	B	101,00	101			101,00	101
	Adjoint AENES	C	216,00	216	6,00	6	222,00	222
	Total AENES		399,00	399	6,00	6	405,00	405
ATEC (TOS)	Adjoint tech. Établ. Ens.	C	1,00	1			1,00	1
	Total ATEC		1,00	1	0,00	0	1,00	1
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4			4,00	4
	Conservateur	A	17,00	17			17,00	17
	Bibliothécaire	A	15,00	15			15,00	15
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54			54,00	54
	Magasinier	C	64,00	64	2,10	3	66,10	67
	Magasinier spécialisé	C					0,00	0
	Total Bibliothèques		154,00	154	2,10	3	156,10	157
ITRF	Ingénieur Recherche	A	153,00	153	77,00	81	230,00	234
	Ingénieur Etudes	A	415,50	416	220,10	224	635,60	640
	Assistant Ingénieur	A	224,00	224	80,00	81	304,00	305
	Technicien RF	B	595,80	596	131,00	133	726,80	729
	Adjoint tech. RF	C	631,00	632	228,20	237	859,20	869
	Total ITRF		2 019,30	2 021	736,30	756	2 755,60	2 777
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Services soc.	A	1,00	1			1,00	1
	Infirmier	A	11,00	11	3,00	3	14,00	14
	Assistante sociale	B	5,80	6	3,00	3	8,80	9
	Total Médico-Sociaux		17,80	18	6,00	6	23,80	24
Autres	Conseiller princ. éducation	A	1,00	1			1,00	1
	Total Autres		1,00	1	0,00	0	1,00	1
	Total général		2 592,10	2 594	750,40	771	3 342,50	3 365

En 2024, 77,55 % des emplois BIATSS relèvent du plafond État et 22,45 % du plafond propre. En 2013, la répartition était de 77% et 23%.

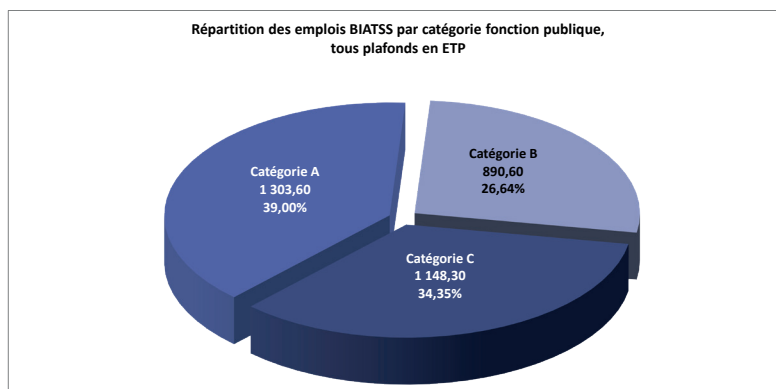


LES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2021

Filière	Libellé catégorie d'emploi	Catégorie FP	Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		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	Quotités de création (ETP)	Nombre de postes
AENES	Administrateur ENESR	A	7,00	7	7,00	7	7,00	7	7,00	7
	Agent comptable	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Attaché AE	A	73,00	73	73,00	73	71,00	71	70,00	70
	Sec. Gén. E.Pub 1Gr	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Sec. Gén. E.Pub 2Gr	A					0,00	0	0,00	0
	Secrétaire AENES	B	101,00	101	105,00	105	108,00	108	108,00	108
	Adjoint AENES	C	222,00	222	238,80	239	246,80	247	262,00	262
Total AENES			405,00	405	425,80	426	434,80	435	449,00	449
ATEC (TOS)	Adjoint tech établ ens.	C	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total ATEC (TOS)			1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Bibliothèques	Conservateur général	A	4,00	4	4,00	4	5,00	5	5,00	5
	Conservateur	A	17,00	17	16,00	16	17,00	17	18,00	18
	Bibliothécaire	A	15,00	15	15,00	15	15,00	15	14,00	14
	Bibliothécaire Assist. Spéc.	B	54,00	54	55,00	55	54,00	54	50,00	50
	Magasinier	C	66,10	67	65,30	66	64,00	64	68,50	69
	Magasinier spécialisé	C			0,00	0	0,50	1	0,00	0
Total Bibliothèques			156,10	157	155,30	156	155,50	156	155,50	156
ITRF	Ingénieur de recherche	A	230,00	234	225,70	231	220,10	225	206,60	212
	Ingénieur d'études	A	635,60	640	591,20	596	566,40	571	553,30	560
	Assistant Ingénieur	A	304,00	305	280,50	282	272,00	273	265,50	266
	Technicien	B	726,80	729	708,40	710	680,80	683	654,80	657
	Adjoint tech.	C	859,20	869	890,30	899	906,80	915	904,00	912
Total ITRF			2 755,60	2 777	2 696,10	2 718	2 646,10	2 667	2 584,20	2 607
Médico-sociaux	Conseil. Tech. Service soc.	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
	Infirmier	A	14,00	14	13,00	13	12,00	12	13,00	13
	Assistante sociale	B	8,80	9	7,80	8	7,80	8	7,80	8
Total Médico-sociaux			23,80	24	21,80	22	20,80	21	21,80	22
Autres	Conseil. Princ. Education	A	1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total autres			1,00	1	1,00	1	1,00	1	1,00	1
Total général			3 342,50	3 365	3 301,00	3 324	3 259,20	3 281	3 212,50	3 236

Depuis, les ETP évoluent positivement (+0,88 % en 2021, +1,45% en 2022, +1,28% en 2023, +1,26% en 2024).

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS

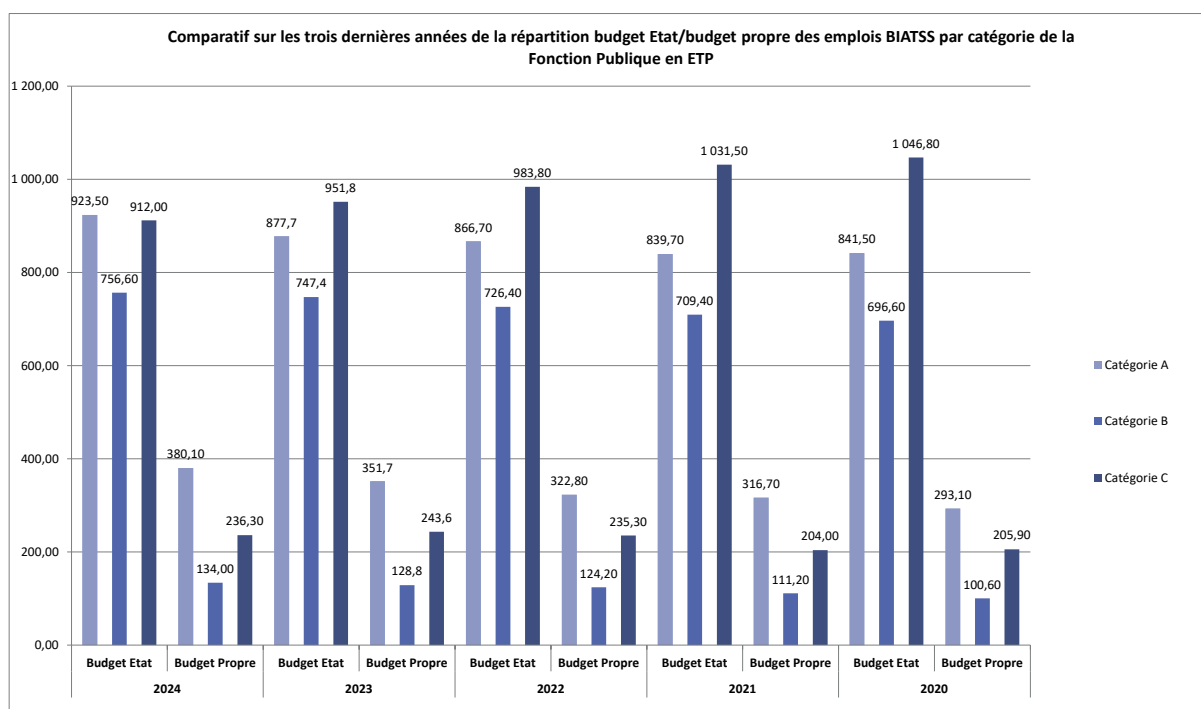


La répartition entre les trois catégories de la Fonction publique (tous plafonds confondus) évolue : on constate une diminution des emplois de catégorie C alors que ceux des catégories A et B progressent.

- ▷ Catégorie A pour 2024 : 39,00 % ; hausse de 1,94% par rapport à 2013
- ▷ Catégorie B pour 2024 : 26,64% ; hausse de 3,88% par rapport à 2013
- ▷ Catégorie C pour 2024 : 34,35% ; baisse de 5,83% par rapport à 2013

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

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Filière des ITRF	82,5%	81,7%	81,2%	80,5%	80,0%	75,3%	74,6%	73,4%	72,0%	71,0%	70,8%	70,9%
Filière des Bibliothèques	4,7%	4,7%	4,8%	4,8%	4,8%	5,8%	5,8%	5,9%	5,9%	6,0%	6,1%	6,0%
Filières de l'AENES et Médico-sociale	12,9%	13,6%	14,0%	14,7%	15,2%	18,9%	19,6%	20,7%	22,1%	23,0%	23,1%	23,0%



LES EMPLOIS BIATSS PAR SPÉCIALITÉ « MÉTIER »

RÉPARTITION DES EMPLOIS (EN ETP ET HORS HÉBERGÉS) SUR PLAFOND ETAT PAR BAP AU 31/12/2024 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	58,00	57,00	15,00	130,00	5,0%	131,00	5,1%	131,00	5,1%	132,00	5,1%
B - Chimie, matériaux	53,00	20,00	4,00	77,00	3,0%	78,00	3,0%	78,00	3,0%	77,00	3,0%
C - Sciences de l'ingénieur	86,00	51,00	6,00	143,00	5,5%	145,00	5,6%	147,00	5,7%	145,00	5,6%
D - SHS (Sc. Homme et société)	10,00	1,00		11,00	0,4%	15,00	0,6%	15,00	0,6%	13,00	0,5%
E - Informatique	143,00	58,00	2,00	203,00	7,8%	206,00	8,0%	206,00	8,0%	207,00	8,0%
F - Documentation, édition	127,00	100,00	82,00	309,00	11,9%	305,80	11,9%	308,80	12,0%	302,80	11,7%
G - Patrimoine, logistique	72,00	74,00	314,00	460,00	17,7%	478,80	18,6%	477,80	18,5%	471,00	18,3%
J - Gestion adm., pilotage	357,00	390,00	489,00	1 236,00	47,6%	1 193,80	46,3%	1 189,80	46,2%	1 209,30	46,9%
Médico-sociaux	25,00			25,00	1,0%	23,50	0,9%	23,50	0,9%	23,50	0,9%
NC											
Total	931,00	751,00	912,00	2 594,00	100%	2 576,90	100%	2 576,90	100%	2 580,60	100%

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS SUR PLAFOND PROPRE PAR BAP AU 31/12/2024 :

BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	23,00	5,00	3,00	31,00	4,0%	38,60	5,3%	37,60	5,5%	39,00	6,2%
B - Chimie, matériaux	10,00	9,00		19,00	2,5%	15,00	2,1%	21,00	3,1%	20,00	3,2%
C - Sciences de l'ingénieur	23,00	5,00	2,00	30,00	3,9%	33,00	4,6%	36,90	5,4%	40,90	6,5%
D - SHS (Sc. Homme et société)	20,00	2,00		22,00	2,9%	15,00	2,1%	12,60	1,8%	10,90	1,7%
E - Informatique	45,00	6,00	7,00	58,00	7,5%	54,50	7,5%	50,20	7,4%	47,00	7,4%
F - Documentation, édition	73,00	19,00	13,00	105,00	13,6%	97,80	13,5%	85,00	12,5%	75,40	11,9%
G - Patrimoine, logistique	10,00	6,00	51,00	67,00	8,7%	77,00	10,6%	66,60	9,8%	64,40	10,2%
J - Gestion adm., pilotage	172,00	78,00	170,00	420,00	54,5%	379,10	52,4%	359,10	52,6%	318,70	50,4%
Médico-sociaux	18,00	1,00		19,00	2,5%	14,10	1,9%	13,30	1,9%	15,60	2,5%
NC											
Total	394,00	131,00	246,00	771,00	100,0%	724,10	100,0%	682,30	100,0%	631,90	100,0%

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS TOUS PLAFONDS CONFONDUS AU 31/12/2024 :

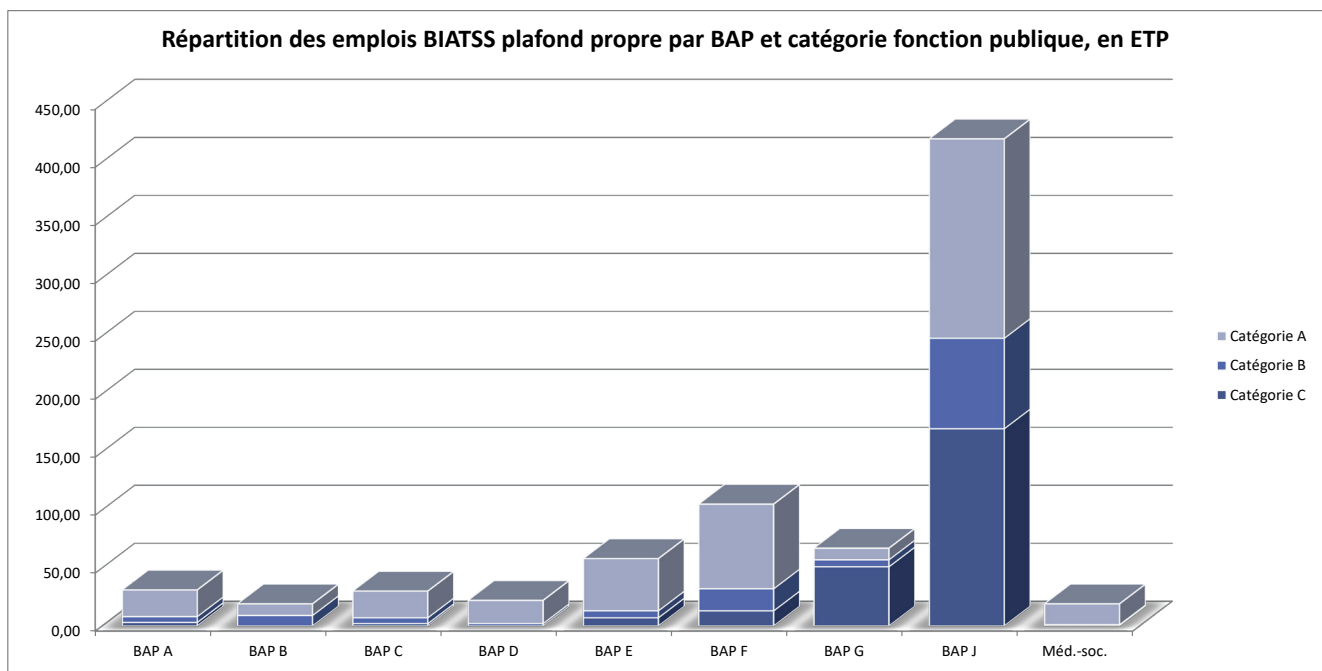
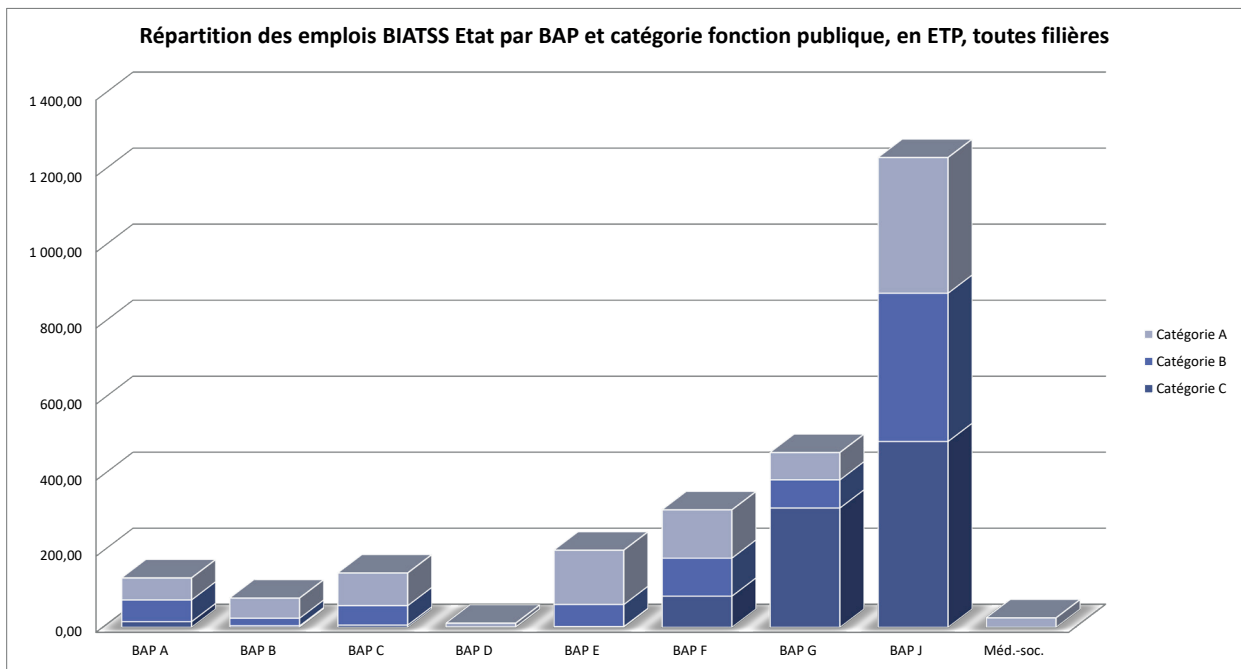
BAP	Catégorie fonction publique			Rapport Social Unique 2024		Rapport Social Unique 2023		Rapport Social Unique 2022		Rapport Social Unique 2021	
	A	B	C	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
A - Sciences du vivant	81,00	62,00	18,00	161,00	4,78%	169,60	5,14%	168,60	5,17%	171,00	5,32%
B - Chimie, matériaux	63,00	29,00	4,00	96,00	2,85%	93,00	2,82%	99,00	3,04%	97,00	3,02%
C - Sciences de l'ingénieur	109,00	56,00	8,00	173,00	5,14%	178,00	5,39%	183,90	5,64%	185,90	5,79%
D - SHS (Sc. Homme et société)	30,00	3,00		33,00	0,98%	30,00	0,91%	27,60	0,85%	23,90	0,74%
E - Informatique	188,00	64,00	9,00	261,00	7,76%	260,50	7,89%	256,20	7,86%	254,00	7,91%
F - Documentation, édition	200,00	119,00	95,00	414,00	12,30%	403,60	12,23%	393,80	12,08%	378,20	11,77%
G - Patrimoine, logistique	82,00	80,00	365,00	527,00	15,66%	555,80	16,84%	544,40	16,70%	535,40	16,67%
J - Gestion adm., pilotage	529,00	468,00	659,00	1 656,00	49,21%	1 572,90	47,65%	1 548,90	47,52%	1 528,00	47,56%
Médico-sociaux	43,00	1,00		44,00	1,31%	37,60	1,14%	36,80	1,13%	39,10	1,22%
NC											
Total	1 325,00	882,00	1 158,00	3 365,00	100,00%	3 301,00	100,00%	3 259,20	100,00%	3 212,50	100,00%

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

En 2024, la BAP J «Gestion et pilotage» représente près de la moitié (49,21%) des emplois BIATSS tous plafonds confondus.

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

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATSS PAR BAP ET CATÉGORIE FP



LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS RÉMUNÉRÉS

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2024 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS CONFONDUS) :

Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 598	62,3%
Contractuels	2 778	37,7%
Total général	7 376	100,0%

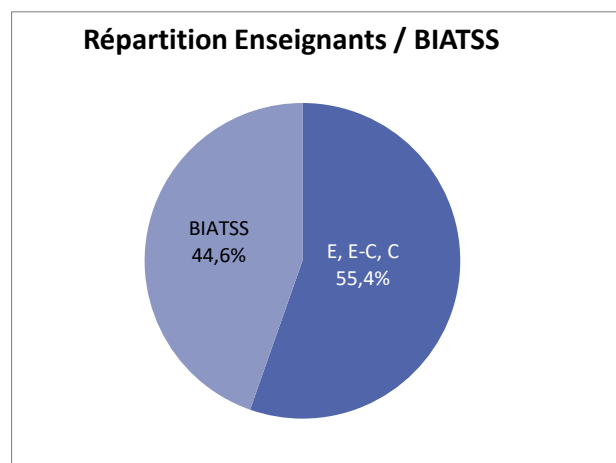
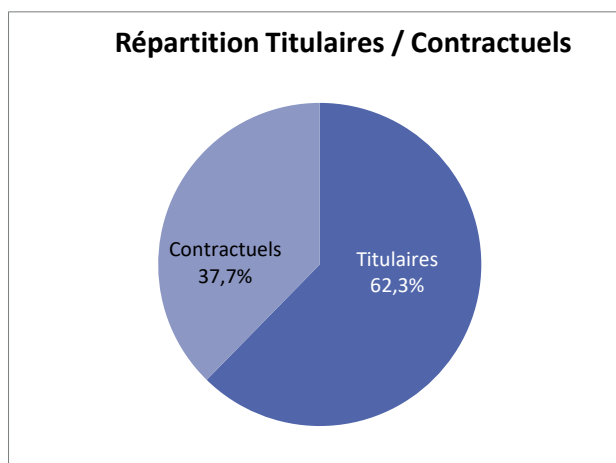
Répartition Enseignants et BIATSS

Enseignants / BIATSS	Total	%
E, E-C, C	4 085	55,4%
BIATSS	3 291	44,6%
Total général	7 376	100,0%



Effectifs au	Enseignants	BIATSS	Titulaires	Contractuels	Total	Part des contractuels
31/12/2024	4 085	3 291	4 598	2 778	7 376	37,7%
31/12/2023	4 019	3 223	4 596	2 646	7 242	36,5%
31/12/2022	4 061	3 177	4 620	2 618	7 238	36,2%
31/12/2021	4 120	3 138	4 688	2 570	7 258	35,4%

*hors contrats étudiants



Au 31/12/2024, l'Université de Lorraine compte 7 376 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 62,3% de l'effectif total rémunéré (4 598 agents) et les agents contractuels 37,7% de l'effectif total rémunéré (2.778 agents). Dans l'enseignement supérieur national, la part des agents titulaires représente près des deux tiers des effectifs (65,3%) (données du bilan social du MESRI 2019/2020).

Les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs représentent plus de la moitié des effectifs de l'UL avec 55,4% de l'effectif contre 44,6% pour les personnels BIATSS. Dans l'enseignement supérieur national, les personnels enseignants représentent 52,9% et les personnels BIATSS 47,1% (données du bilan social du MESRI 2019/2020).

EFFECTIFS PAR STATUT ET PAR SEXE :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2024	Titulaires	2 162	2 436	4 598	47,0%
	Contractuels	1 523	1 255	2 778	54,8%
Total 2024		3 685	3 691	7 376	50,0%



POUR RAPPEL :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2023	Titulaires	2 157	2 439	4 596	46,9%
	Contractuels	1 479	1 167	2 646	55,9%
Total 2023		3 636	3 606	7 242	50,2%
2022	Titulaires	2 170	2 450	4 620	47,0%
	Contractuels	1 409	1 209	2 618	53,8%
Total 2022		3 579	3 659	7 238	49,4%
2021	Titulaires	2 189	2 499	4 688	46,7%
	Contractuels	1 328	1 242	2 570	51,7%
Total 2021		3 517	3 741	7 258	48,5%

La part des femmes sur l'effectif global diminue légèrement en 2024 (-0,2%). Cette baisse concerne uniquement les personnels contractuels (-1,1%). Celle-ci reste stable au niveau des personnels titulaires (+0,1%).

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

Statut d'emploi et catégorie FP	Féminin	Masculin	Total
Fonctionnaire emploi permanent	2162	2436	4598
A	1371	2056	3427
B	370	199	569
C	421	181	602
Contractuel sur emploi permanent*	985	611	1596
A	454	351	805
B	175	100	275
C	356	160	516
Contractuel sur emploi non permanent*	516	622	1138
A	515	622	1137
C	1		1
Apprenti	22	22	44
Total général	3685	3691	7376

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Catégorie FP	Féminin	Masculin	Total
A	2340	3029	5369
B	545	299	844
C	800	363	1163
Total	3685	3691	7376

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

Tranches d'âge	Fonctionnaire emploi permanent				Contractuel sur emploi permanent				Contractuel sur emploi non permanent				apprenti	Total général	
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	C		
tranche 15 - 19												1	1	3	4
tranche 20 - 24		1	3	4	43	25	22	90	159			159	35	288	
tranche 25 - 29	24	19	23	66	167	50	75	292	541			541	5	904	
tranche 30 - 34	165	50	44	259	204	44	61	309	220			220	1	789	
tranche 35 - 39	325	72	61	458	107	37	90	234	79			79		771	
tranche 40 - 44	409	79	54	542	60	26	68	154	45			45		741	
tranche 45 - 49	607	66	69	742	64	34	58	156	30			30		928	
tranche 50 - 54	618	116	89	823	54	35	47	136	30			30		989	
tranche 55 - 59	642	93	152	887	56	15	57	128	18			18		1033	
tranche 60 - 64	491	65	93	649	38	8	30	76	14			14		739	
tranche 65 - 69	146	8	14	168	12	1	8	21	1			1		190	
Total général	3427	569	602	4598	805	275	516	1596	1137	0	1	1138	44	7376	

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 31/12/2024 HORS CONTRATS ÉTUDIANTS (STATISTIQUES SUR LES 2 PLAFONDS ÉTAT ET PROPRE CONFONDUS) :

Répartition Titulaires et Contractuels

Titulaires / Contractuels	Total	%
Titulaires	4 585	62,3%
Contractuels	2 776	37,7%
Total général	7 361	100,0%

Répartition Enseignants et BIATSS

Enseignants / BIATSS	Total	%
E, E-C, C	4 066	55,2%
BIATSS	3 295	44,8%
Total général	7 361	100,0%

EFFECTIFS EN FONCTION PAR STATUT ET PAR SEXE :

Année	Statut	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2024	Titulaires	2 165	2 420	4 585	47,2%
	Contractuels	1 522	1 254	2 776	54,8%
	Total 2024	3 687	3 674	7 361	50,1%



POUR RAPPEL :

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU 31/12/2024 (STATISTIQUES PORTANT SUR LES DEUX PLAFONDS CONFONDUS) :

		Effectif physique				Effectif en ETP			
		Féminin	Masculin	Total	Part des femmes	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Titulaires	Ens., E-C	1 018	1 679	2 697	37,7%	1 005,3	1 670,5	2 676,3	37,6%
	BIATSS	1 147	741	1 888	60,8%	1 104,7	730,5	1 834,7	60,2%
	Tous	2 165	2 420	4 585	47,2%	2 110,0	2 401,0	4 511,0	46,8%
Contractuels	Ens., E-C, C	631	737	1 368	46,1%	610,6	694,7	1 305,3	46,8%
	BIATSS	891	517	1 408	63,3%	855,1	509,5	1 364,6	62,7%
	Tous	1 522	1 254	2 776	54,8%	1 465,7	1 204,2	2 669,9	54,9%
Total		3 687	3 674	7 361	50,1%	3 575,7	3 605,2	7 180,9	49,8%

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	1370	2039	3409	369	199	568	426	182	608	4585
Contractuel sur emploi permanent	452	350	802	175	100	275	356	160	516	1593
CDI	136	90	226	72	20	92	133	52	185	503
Contractuel CDD emploi donnant lieu à titularisation dans un corps de professeur	2	14	16							16
Professeurs associés	8	18	26							26
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel		1	1		2	2	4	1	5	8
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	7	5	12	5	8	13	9	9	18	43
Travailleurs handicapés		1	1		1	1	5	1	6	8
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	216	150	366	92	69	161	182	88	270	797
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »				6		6	23	9	32	38
Personnels hospitalo-universitaires	83	71	154							154
Contractuel sur emploi non permanent	515	622	1137	0	0	0	2	0	2	1139
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche (ATER, lecteurs et maîtres de langues...)	251	300	551							551
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	258	319	577							577
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet							2		2	2
Contrat de projet ou d'opération	6	3	9							9
Apprenti							22	22	44	44
Total général	2337	3011	5348	544	299	843	806	364	1170	7361

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	A			B			C			Total général
	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	
Fonctionnaire emploi permanent	1370	2039	3409	369	199	568	426	182	608	4585
Enseignants-chercheurs	780	1396	2176	0	0	0	0	0	0	2176
PROF UNIV	190	518	708							708
PR MED GENE		2	2							2
PROF UNIV PH	40	102	142							142
MCF	517	744	1261							1261
MCF PH	33	30	63							63
Enseignants 1er et 2nd degré	237	277	514	0	0	0	0	0	0	514
AGREGE	103	142	245							245
CERTIFIE	109	86	195							195
P L P	10	16	26							26
PROF ECOLE	6	8	14							14
PROF EPS	9	25	34							34
Professeurs Grand Etablissement		6	6							6
Personnels de l'AENES	43	21	64	59	9	68	117	15	132	264
ADMENESR	3	1	4							4
AG EPCSP		1	1							1
DGS EPSCP		1	1							1
AAE	40	18	58							58
SAENES				59	9	68				68
ADJENES							117	15	132	132
Personnels ITRF	278	329	607	270	180	450	264	148	412	1469
IGR RF	40	80	120							120
IGE RF	147	167	314							314
ASIRF	91	82	173							173
TECH RF				270	180	450				450
ATRF							264	148	412	412
Personnels des bibliothèques	20	10	30	40	10	50	40	18	58	138
CONS GN BI	3		3							3
CONSV BIBL(1992)	8	7	15							15
BIBLIOTHECAIRE	9	3	12							12
BIBAS				40	10	50				50
MAGASINIER							40	18	58	58
Personnels médico-sociaux	8	0	8	0	0	0	0	0	0	8
INF ENES	5		5							5
CTSSAE	1		1							1
ASSAE	2		2							2
Personnel technique (ATEC)							1		1	1
Personnels filière Inform. Orient. Educ	1		1							1
Autres (Personnels mis à disposition entrants)	3		3				4	1	5	8

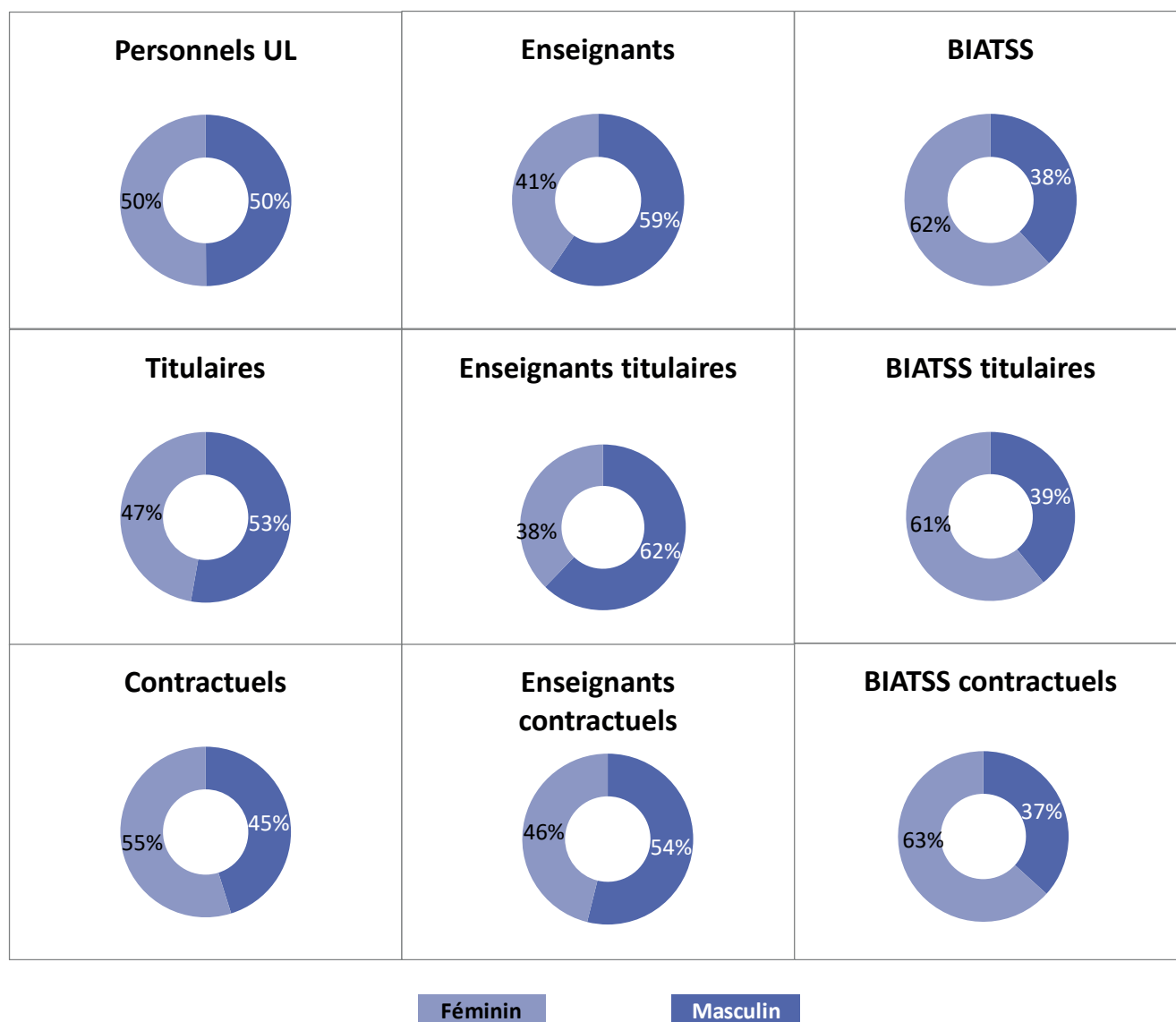
CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Statut d'emploi et équivalent corps	A			B			C			Total général
	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	
Contractuel sur emploi permanent	452	350	802	175	100	275	356	160	516	1593
Enseignants-chercheurs	96	107	203	0	0	0	0	0	0	203
Associé MCF mi-tps	6	10	16							16
Associé MCF HU (temps plein)	1	1	2							2
Associé professeur mi-tps		2	2							2
Contractuel Chercheur LRU	3	3	6							6
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP		2	2							2
CPJ emploi tit. corps professeur	2	14	16							16
Enseignant-chercheur contractuel		1	1							1
Chef clinique univ assistant hosp	70	54	124							124
Chef clinique univ méd générale	1	2	3							3
Associé chef clinique tps plein	1		1							1
Praticien hospitalo-U	6	10	16							16
Assistant hosp-U	6	5	11							11
Associé MCF Médecine générale mi-temps		3	3							3
Associé MCF hosp-U mi-tps										
Associé MCF hosp-U temps plein										
Enseignants 2nd degré	26	11	37							37
Personnels de l'AENES					1	1	1		1	2
Personnels ITRF	301	227	528	175	99	274	354	160	514	1316
IGR RF	36	55	91							91
IGE RF	203	123	326							326
ASIRF	62	49	111							111
TECH RF				175	99	274				274
ATRF							354	160	514	514
Personnels des bibliothèques							1		1	1
Personnels médico-sociaux	29	5	34	0	0	0	0	0	0	34
INF ENES	8		8							8
PSYCHOLOGUE	2	3	5							5
ASSAE	8		8							8
MEDECIN	11	2	13							13

CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Statut d'emploi et équivalent corps	A			B			C			Total général
	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	Féminin	Masculin	total	
Contractuel sur emploi non permanent	515	622	1137	0	0	0	2	0	2	1139
Personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	509	619	1128	0	0	0	0	0	0	1128
ATER	85	85	170							170
ATER mi-temps	5	4	9							9
Contractuel Chercheur LRU	50	86	136							136
Post-doc	30	32	62							62
Enseignant associé (statut UL)	19	53	72							72
Doctorant contractuel	258	319	577							577
Enseignants type second degré	37	28	65							65
Lecteur langue étrangère à titre personnel	20	9	29							29
Lecteur langue étrangère - progr bilatéral échange		1	1							1
Maître langue étrangère à titre personnel	5	1	6							6
Contractuel enseignant-chercheur		1	1							1
Personnels ITRF	6	3	9	0	0	0	1	0	1	10
Contractuels sur contrat de projet	6	3	9							9
ATRF							1		1	1
Autres (Personnels mis à disposition entrants)							1		1	1
Apprenti	0	0	0	0	0	0	22	22	44	44

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE AU 31/12/2024 (EN EFFECTIF) :



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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS

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

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

Statut d'emploi	Féminin		Masculin		Total	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Fonctionnaire	2248	2191,4	2530	2511,0	4778	4702,4
Contractuel sur emploi permanent	994	954,0	616	599,8	1610	1553,8
Contractuel sur emploi non permanent	514	497,3	622	588,4	1136	1085,7
Apprenti	22	22,0	22	22,0	44	44,0
Total	3778	3664,7	3790	3721,2	7568	7385,9

RÉPARTITION DES EFFECTIFS GÉRÉS PAR CATÉGORIE FP ET SEXE :

Catégorie FP	Féminin		Masculin		Total	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
A	2393	2331,4	3107	3049,3	5500	5380,7
<i>dont enseignants, E-C, chercheurs</i>	1689	1654,8	2484	2433,2	4173	4088
<i>dont BIATSS</i>	704	676,6	623	616,1	1327	1292,7
B	561	544,9	307	302,9	868	847,8
C	824	788,4	376	369,0	1200	1157,4
Total	3778	3664,7	3790	3721,2	7568	7385,9

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES GÉRÉS PAR CORPS ET SEXE :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	Total
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	6	8	14
	AGREGE	106	145	251
Enseignants 2nd degré	CERTIFIE	111	87	198
	PROF. EPS	9	25	34
	PLP (LYCEE PRO.)	10	16	26
	PROF. DE L'ENSAM		6	6
Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements		242	287	529
Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences	MAITRE CONF.	544	770	1314
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	34	30	64
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PROF. DES UNIVERSITES	195	552	747
	PR MED GENERALE		2	2
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	40	105	145
Total Enseignants-Chercheurs		813	1 459	2 272
Total Enseignants, enseignants-chercheurs		1 055	1 746	2 801
AENES	DGS EPSCP		1	1
	ADMINISTRATEUR ENESR	3	1	4
	AGENT COMPTABLE EPSCP		1	1
	AAE (ATTACHÉ AENES)	41	19	60
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	61	9	70
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	124	15	139
	Total AENES	229	46	275
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	3		3
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	8	8	16
	BIBLIOTHÉCAIRE	9	3	12
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	40	10	50
	MAGASINIER	41	19	60
	Total Bibliothèques	101	40	141
Inform. Orient. Educ.	C.P.E.	1		1
	Total Information Orientation Education	1	0	1
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	41	86	127
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	154	176	330
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	99	89	188
	TECHNICIEN RF	281	188	469
	ADJOINT TECHNIQUE RF	277	159	436
	Total ITRF	852	698	1550
Médico-sociaux	INFIRMER(E) ENES	6		6
	ASSISTANTE SOCIALE	2		2
	CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL	1		1
	Total Médico-sociaux	9	0	9
TOS	A TEC	1		1
	Total Techniciens ouvriers de service	1	0	1
Total BIATSS		1193	784	1977
Total global		2 248	2 530	4 778

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

Classe d'ancienneté	Contractuel			Titulaire			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
moins d'un an	270	255	525	33	50	83	608
1 à 4 ans	748	641	1389	191	164	355	1744
5 à 9 ans	228	188	416	341	349	690	1106
10 à 14 ans	117	80	197	375	352	727	924
15 à 19 ans	69	47	116	368	373	741	857
20 à 24 ans	60	27	87	293	371	664	751
25 à 29 ans	20	17	37	317	410	727	764
30 ans ou plus	18	5	23	330	461	791	814
Total général	1530	1260	2790	2248	2530	4778	7568

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

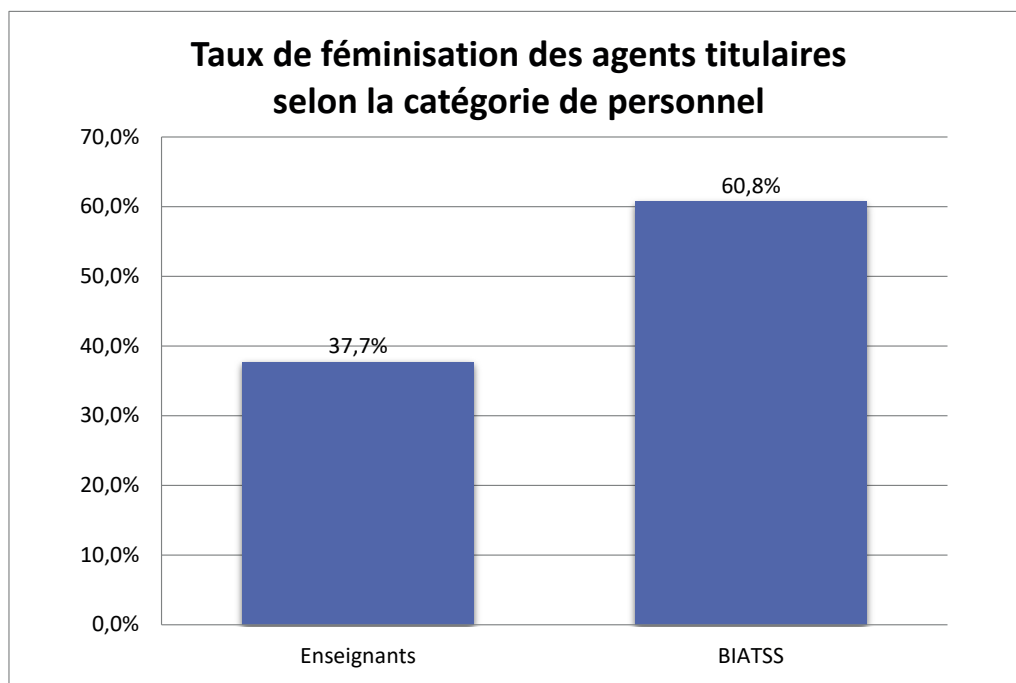
LES AGENTS TITULAIRES

(effectifs en fonction)

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

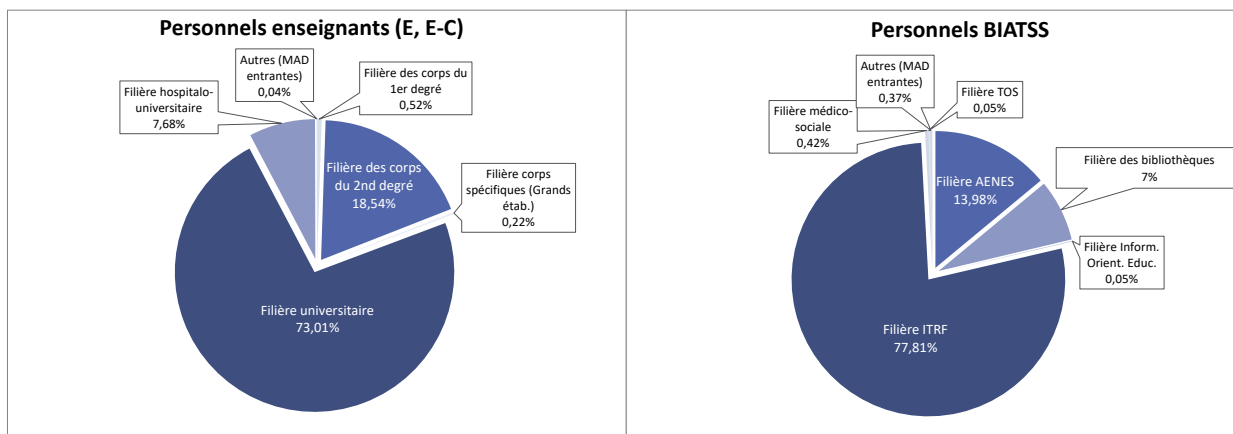
Catégorie de personnel	Filière	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants (E, E-C)	Filière des corps du 1er degré	6	8	14	42,9%
	Filière des corps du 2nd degré	231	269	500	46,2%
	Filière corps spécifiques (Grands étab.)		6	6	0,0%
	Filière universitaire	707	1 262	1 969	35,9%
	Filière hospitalo-universitaire	73	134	207	35,3%
	Autres (MAD entrantes)	1		1	100,0%
	Total des personnels enseignants	1 018	1 679	2 697	37,7%
	Part des effectifs / Total effectifs par sexe	47,0%	69,4%	58,8%	
Personnels BIATSS	Filière AENES	219	45	264	83,0%
	Filière des bibliothèques	100	38	138	72,5%
	Filière Inform. Orient. Educ.	1		1	100,0%
	Filière ITRF	812	657	1469	55,3%
	Filière médico-sociale	8		8	100,0%
	Filière TOS	1		1	100,0%
	Autres (MAD entrantes)	6	1	7	85,7%
	Total des personnels BIATSS	1 147	741	1 888	60,8%
Part des effectifs / Total effectifs par sexe	53,0%	30,6%	41,2%		
Ensemble des effectifs		2 165	2 420	4 585	47,2%

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



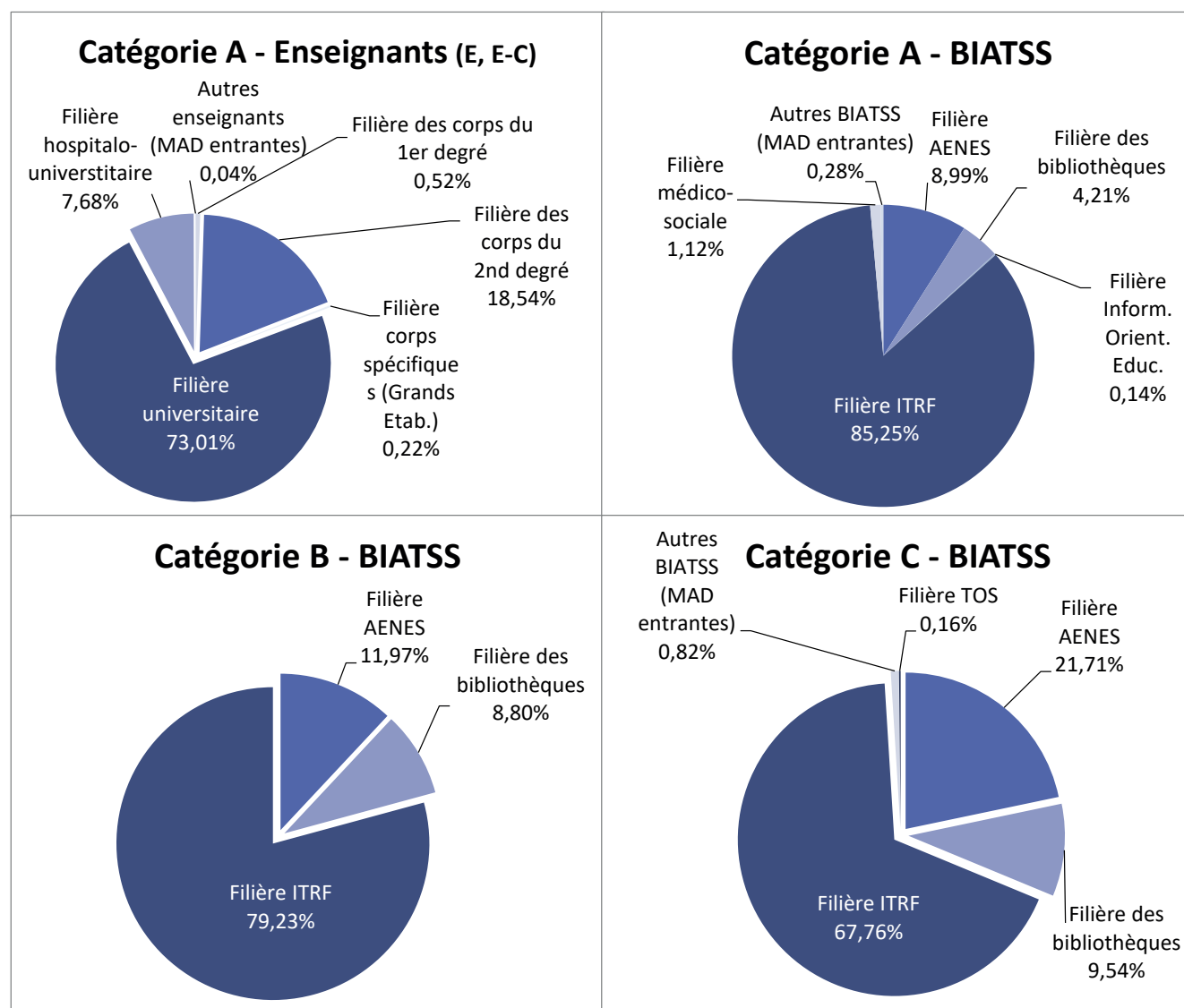
À l'Université de Lorraine, 58,8% des personnels titulaires sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 41,2% sont des personnels BIATSS. Si les femmes représentent 47,2% des personnels titulaires, elles ne représentent que 37,7% des enseignants et constituent 60,8% des effectifs chez les BIATSS.

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

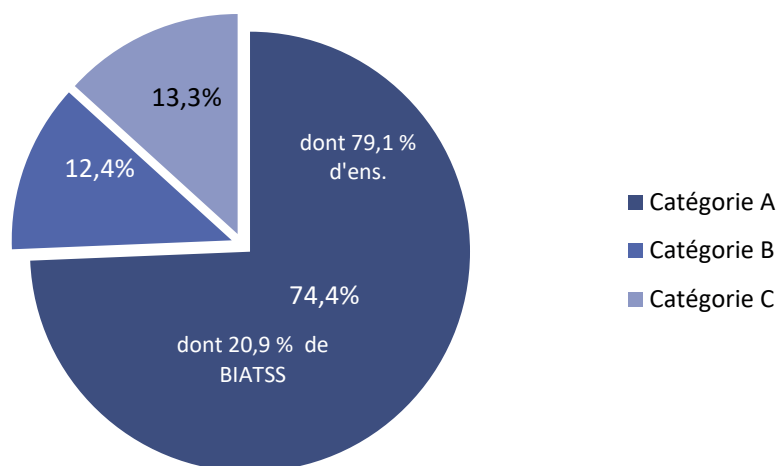


Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la filière universitaire est la plus représentée avec 73,01%, suivie de la filière des enseignants du 2nd degré avec 18,54%. Chez les personnels BIATSS, la filière ITRF représente 77,81% des agents suivie des filières AENES (13,98%) et Bibliothèques (7%).

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



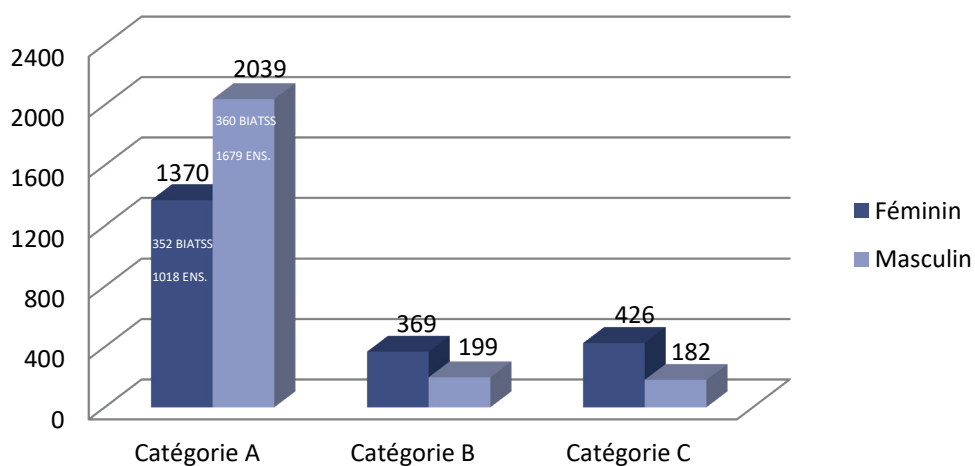
Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie FP



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

Presque trois quarts des agents titulaires de l'établissement relèvent de la catégorie A (74,4%) : 79,1% sont des personnels enseignants-chercheurs et enseignants et 20,9% des personnels BIATSS ; les catégories B et C (uniquement des BIATSS) représentent le quart restant. Ces proportions sont à peu près équivalentes au niveau national : catégorie A 68%, catégorie B 12,8% et catégorie C 19,2% (données bilan social MESRI 2019/2020).

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



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

LES AGENTS CONTRACTUELS

(effectifs en fonction)

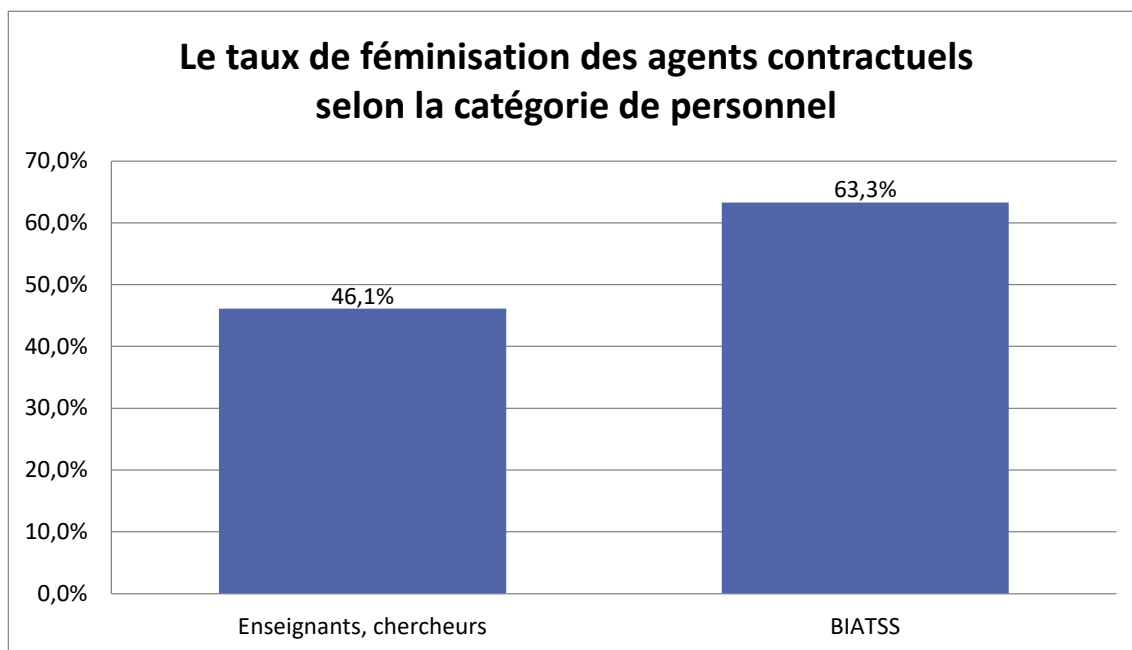
EFFECTIFS DES AGENTS CONTRACTUELS RÉPARTIS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET VENTILÉS PAR SEXE :

Catégorie de personnel	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
Personnels enseignants, E-C, chercheurs	631	737	1 368	46,1%
Personnels BIATSS	891	517	1 408	63,3%
Ensemble des agents contractuels	1 522	1 254	2 776	54,8%

Quel que soit le type de population, les personnels contractuels continuent de progresser en 2024 (+5%) avec un taux de féminisation en baisse par rapport à 2023 (-1,1%).

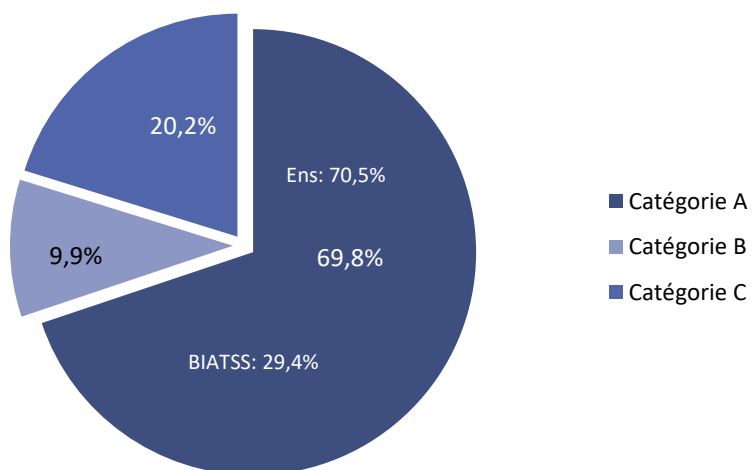


	Féminin	Masculin	Total	Part des femmes
2023	1478	1166	2644	55,90%
2022	1407	1206	2613	53,85%
2021	1328	1243	2571	51,65%

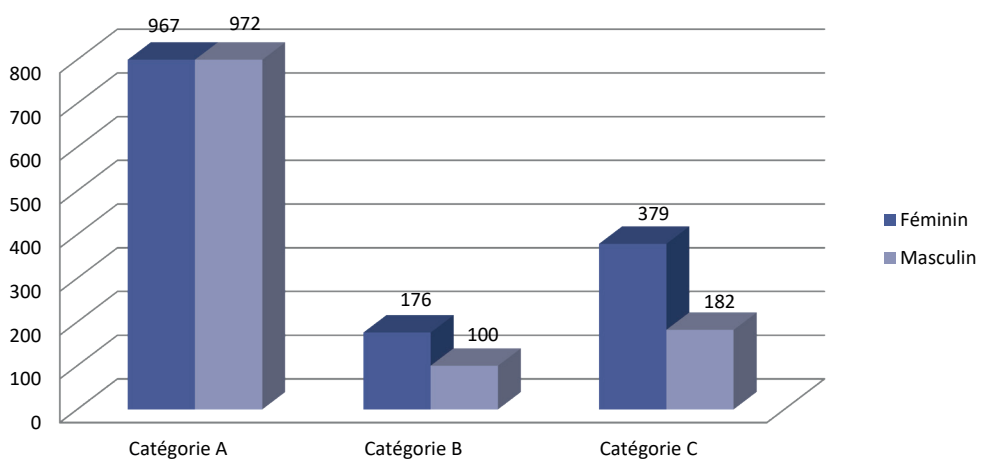


Minoritaire chez les personnels titulaires, la part des femmes est majoritaire chez les personnels contractuels. Les femmes représentent ainsi 54,8 % des personnels contractuels contre 47,2 % des effectifs titulaires. Elles représentent respectivement 46,1% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 63,3% des personnels BIATSS au sein de la population des personnels contractuels.

Les effectifs des agents contractuels selon la catégorie FP



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



RÉPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS ET BIATSS CONTRACTUELS DONT LE CONTRAT EN CDD A ÉTÉ TRANSFORMÉ EN CDI SUR L'ANNÉE CIVILE 2024 :

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

Enseignants, E-C, C /BIATSS	Cat. FP	Féminin	Masculin	Total	Quotité ETP
Enseignants, E-C, C	A	1	1	2	1,5
BIATSS	A	9	5	14	13,8
	B	5	3	8	8,0
	C	14	8	22	20,9
Total Général		29	17	46	44,2

PARMI LES CDISÉS :

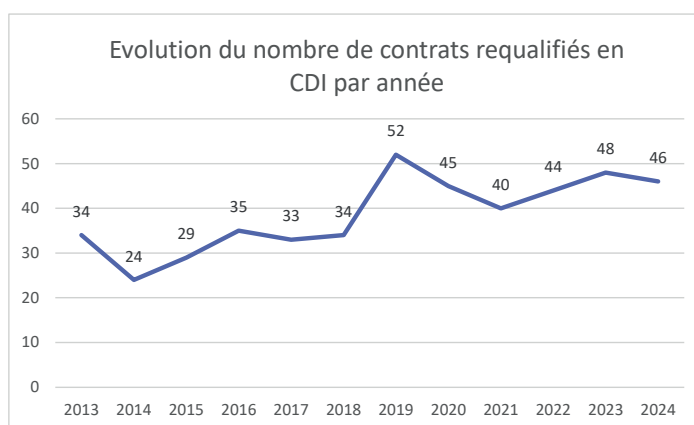
- ▷ catégorie A : 4 IGR, 7 IGE, 3 ASI, 1 enseignant type second degré et 1 chercheur
- ▷ catégorie B : 8 TECH
- ▷ catégorie C : 22 ADTRF

Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du contrat et discipline : 24 BAP J (admin.), 9 BAP G (immobilier), 5 BAP F (documentation), 4 BAP E (Informatique), 1 BAP A (sciences du vivant), 1 BAP C (sciences cde l'ingénieur et instrumentation scientifique), 1 enseignant discipline science-gestion et 1 chercheur spécialité cardiologie.

PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

Sexe	Total	Directions centrales, Présidence	Composantes de formation, Collegiums	Laboratoires, Pôles
Féminin	29	14	15	0
Masculin	17	7	7	3
Total	46	21	22	3

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CDI DEPUIS 2013 :



De 2013 à 2018, le nombre de CDI oscille entre 24 et 35 avec une moyenne de 31 passages en CDI par an. 2019 enregistre un pic à 52 CDI avant une baisse amorcée en 2020. La plupart des personnels « cédésés » en 2019 ont débuté leur contrat en 2012/2013, première année universitaire de fonctionnement de l'Université de Lorraine. Pendant cette année, de nombreux personnels titulaires BIATSS ont quitté l'établissement par voie de mutation : 21 en 2012, 24 en 2013 contre 9 en 2020. Ces départs ont nécessité le recrutement de personnels contractuels sur besoins permanents aujourd'hui « cédésés ». 2022 marque le début d'une nouvelle hausse qui se poursuit en 2023 et qui peut s'expliquer à nouveau par une vingtaine de départs de personnels BIATSS titulaires par voie de mutation en 2016 et 2017. Le nombre de transformations en CDI reste stable en 2024.

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	41	1	42
Contractuels sur emplois à temps incomplet	2	0	2
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche	1	0	1
Total général	44	1	45

SELON L'ANCIENNETÉ ET LE MOMENT DE LA TRANSFORMATION :

Ancienneté	CDD sur un même poste pendant 6 ans	succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie	Total
6 ans	41	1	42
7 ans			
8 ans			
9 ans	2		2
supérieure à 10 ans	1		1
Total	44	1	45

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

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

1 agent de sexe masculin sur des fonctions de recherche.

RECRUTEMENTS DIRECTS EN CDI :

2 agents (1 agent de sexe féminin et 1 agent de sexe masculin) ont été recrutés directement en CDI en 2024 représentant 2 ETP. Ces 2 agents ont été recrutés sur des métiers de la filière médico-sociale (médecin, psychologue).

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

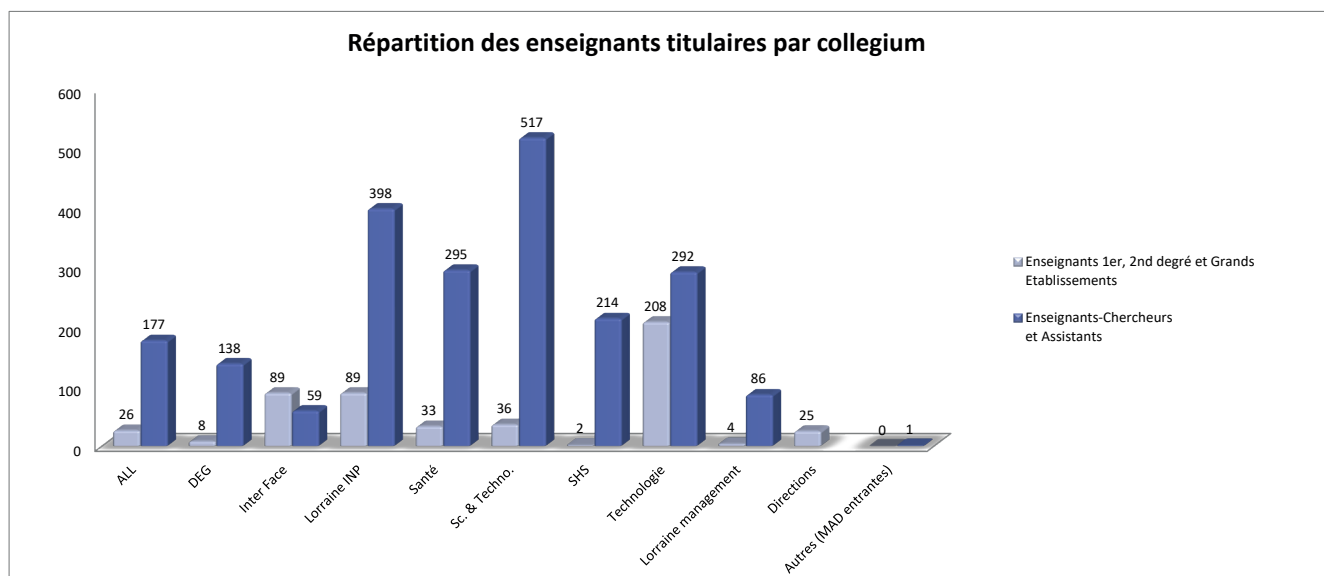
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET AFFECTATION RECHERCHE

Au 31 décembre 2024, l'Université de Lorraine emploie 2 697 enseignants titulaires en fonction : 73% sont enseignants-chercheurs de la filière universitaire, 18,5% des enseignants du second degré, 7,7% des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 0,5% des enseignants du premier degré, 0,2% des professeurs de l'ENSAM et les enseignants en MAD entrantes 0,1%

Chez les enseignants-chercheurs, la section CNU Informatique est la plus représentée avec 139 enseignants, suivie de la section CNU mécanique, génie mécanique, génie civil avec 134 enseignants. Quant aux enseignants du second degré, la première discipline est l'Anglais avec 91 enseignants, puis l'Éducation Physique et Sportive avec 53 enseignants et les Mathématiques avec 51 enseignants.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR COLLEGIUM AU 31/12/2024 :

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	177	118	85	203	7,53%
Collegium Droit, Economie, Gestion	8	138	57	89	146	5,41%
Collegium Inter Face	89	59	87	61	148	5,49%
Collegium Lorraine INP	89	398	148	339	487	18,06%
Collegium Santé	33	295	130	198	328	12,16%
Collegium Sciences et Technologies	36	517	156	397	553	20,50%
Collegium Sciences Humaines et Sociales	2	214	93	123	216	8,01%
Collegium Technologie	208	292	192	308	500	18,54%
Collegium Lorraine Management Innovation	4	86	28	62	90	3,34%
Directions	25		8	17	25	0,93%
Autres (MAD entrantes)	0	1	1		1	0,04%
Total général	520	2177	1018	1679	2697	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 62 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)	40	36	76
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	86	285	371
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	115	167	282
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	31	81	112
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	141	121	262
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	63	162	225
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	45	168	213
Pôle Observatoire Terre environnement de Lorraine (OTELo)	38	62	100
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	96	150	246
Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT)	107	109	216
Structure extérieure	2	10	12
N.C. (dont 1 MAD)	17	45	62
Total	781	1396	2177



Pôle scientifique	Rapport Social Unique 2023	Rapport Social Unique 2022	Rapport Social Unique 2021
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	72	75	86
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	375	377	394
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	285	274	193
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	113	115	122
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	254	249	251
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	221	224	215
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	212	212	225
Pôle Observatoire Terre environnement de Lorraine (OTELo)	93	96	97
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	237	231	221
Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT)	212	207	212
Structure extérieure	11	11	
N.C.	65	80	148
Total	2150	2151	2164

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2024 (HORS SANTÉ ET HORS MAD):

	Code	Section CNU	MAIT.CONF.		PROF. UNIV.		Total				
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Général		
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	Droit privé et sciences criminelles	21	17	4	16	25	33	58	
		02	Droit public	12	12	3	11	15	23	38	
		03	Histoire du droit & des institutions	2	3		3	2	6	8	
		04	Science politique	2	2	2		4	2	6	
		Sous-total groupe 1		37	34	9	30	46	64	110	
	Groupe 2	05	Sciences économiques	14	22	5	9	19	31	50	
06		Sciences de gestion	31	46	7	20	38	66	104		
	Sous-total groupe 2		45	68	12	29	57	97	154		
	Sous-total Droit, Economie, Gestion		82	102	21	59	103	161	264		
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	Sciences du langage	18	5	6	6	24	11	35	
		08	Langues & littératures anciennes	2	1	2	3	4	4	8	
		09	Langues & littératures françaises	11	8	5	5	16	13	29	
		10	Littératures comparées	6		1	2	7	2	9	
		11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	27	17	6	8	33	25	58	
		12	Langues & littératures Germaniques	10	4	4	3	14	7	21	
		13	Langues & littératures slaves	4	1		1	4	2	6	
		14	Langues & littératures Romanes	10	7	1	3	11	10	21	
		15	Langues & Littératures autres	2	2	1		3	2	5	
			Sous-total groupe 3		90	45	26	31	116	76	192
		Groupe 4	16	Psychologie	16	17	9	9	25	26	51
			17	Philosophie	2	7	1	3	3	10	13
			18	Arts	15	4	3	5	18	9	27
			19	Sociologie, démographie	6	13	2	7	8	20	28
			20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	1				1	0	1
	21		Histoire & civilisations : ancien	5	6	2	4	7	10	17	
	22		Histoire & civilisations : contemporain	7	10	3	8	10	18	28	
	23		Géographie physique & autres	7	8		9	7	17	24	
	24		Aménagement de l'espace, urbanisme	1				1		1	
		Sous-total groupe 4		60	65	20	45	80	110	190	
		Sous-total Lettres et Sciences Humaines		150	110	46	76	196	186	382	
	Sciences	Groupe 5	25	Mathématiques	9	26	3	19	12	45	57
			26	Mathématiques appliquées	11	24	4	15	15	39	54
			27	Informatique	21	69	9	40	30	109	139
		Sous-total groupe 5		41	119	16	74	57	193	250	
Groupe 6		28	Milieux denses & matériaux	10	27	2	27	12	54	66	
		29	Constituants élémentaires				1	0	1	1	
		30	Milieux dilués & optique	1	13		8	1	21	22	
		Sous-total groupe 6		11	40	2	36	13	76	89	
Groupe 7		31	Chimie théorique, physique, analytique	14	20	3	19	17	39	56	
		32	Chimie organique, minérale, industrielle	7	13	5	8	12	21	33	
		33	Chimie des matériaux	12	17	5	24	17	41	58	
		Sous-total groupe 7		33	50	13	51	46	101	147	
Groupe 8		35	Structure et évolution de la Terre	7	14	8	9	15	23	38	
		36	Terre solide	3	5	2	1	5	6	11	
			Sous-total groupe 8		10	19	10	10	20	29	49
Groupe 9		60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	23	65	9	37	32	102	134	
		61	Génie informatique	19	61	5	44	24	105	129	
		62	Energétique, génie des procédés	18	37	13	38	31	75	106	
		63	Electronique, optronique et systèmes	5	33	2	24	7	57	64	
		Sous-total groupe 9		65	196	29	143	94	339	433	
Groupe 10	64	Biochimie & biologie moléculaire	9	13	5	10	14	23	37		
	65	Biologie cellulaire	11	11	8	5	19	16	35		
	66	Physiologie	5	7	2	5	7	12	19		
	67	Biologie des populations & écologie	8	6	3	5	11	11	22		
	68	Biologie des organismes	24	18	10	12	34	30	64		
	69	Neurosciences	4	2		4	4	6	10		
	Sous-total groupe 10		61	57	28	41	89	98	187		
	Sous-total Sciences		221	481	98	355	319	836	1155		
Pluridisciplinaire	Groupe 12	70	Sciences de l'éducation	11	6	3	5	14	11	25	
		71	Sciences de l'information & de la communication	23	13	9	7	32	20	52	
		72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	2	2		2	2	4	6	
		74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	10	9	1	4	11	13	24	
	Sous-total Pluridisciplinaire		46	30	13	18	59	48	107		
Théologie	76	Théologie catholique	1	4	3		4	4	8		
		Sous-total Théologie	1	4	3	0	4	4	8		
Pharmacie	85	Sciences physico-chimiques, autres (pharmacie)	5	6	3	2	8	8	16		
		86	Sciences du médicament (pharmacie)	7	4	3	5	10	9	19	
		87	Sciences biol., fond. & cliniques (pharmacie)	4	7	3	3	7	10	17	
	Sous-total Pharmacie		16	17	9	10	25	27	52		
Médecine	90	Maïeutique	1				1	0	1		
		Sous-total Médecine	1	0	0	0	1	0	1		
	Total		517	744	190	518	707	1262	1969		

Les sections CNU du domaine des Sciences sont les plus représentées au sein des enseignants-chercheurs : 58,7 % des enseignants-chercheurs appartiennent à ce domaine.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES PAR SECTION CNU AU 31/12/2024 EN POURCENTAGE (HORS SANTÉ ET HORS MAD) :

	Code	Section CNU	MAIT.CONF.			PROF. UNIV.			Total		
			Nombre	part au sein des effectifs MCF	part au sein de la section	Nombre	part au sein des effectifs PR	part au sein de la section	Nombre	part en %	
Droit, Economie, Gestion	Groupe 1	01	38	3,0%	65,5%	20	2,8%	34%	58	2,9%	
		02	24	1,9%	63,2%	14	2,0%	37%	38	1,9%	
		03	5	0,4%	62,5%	3	0,4%	38%	8	0,4%	
	Groupe 2	04	4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33%	6	0,3%	
		Sous-total groupe 1		71	5,6%	64,5%	39	5,5%	35%	110	5,6%
		05	36	2,9%	72,0%	14	2,0%	28%	50	2,5%	
		06	77	6,1%	74,0%	27	3,8%	26%	104	5,3%	
Sous-total groupe 2		113	9,0%	73,4%	41	5,8%	27%	154	7,8%		
Sous-total Droit, Economie, Gestion			184	14,6%	69,7%	80	11,3%	30%	264	13,4%	
Lettres et Sciences Humaines	Groupe 3	07	23	1,8%	65,7%	12	1,7%	34%	35	1,8%	
		08	3	0,2%	37,5%	5	0,7%	63%	8	0,4%	
		09	19	1,5%	65,5%	10	1,4%	34%	29	1,5%	
		10	6	0,5%	66,7%	3	0,4%	33%	9	0,5%	
		11	44	3,5%	75,9%	14	2,0%	24%	58	2,9%	
		12	14	1,1%	66,7%	7	1,0%	33%	21	1,1%	
		13	5	0,4%	83,3%	1	0,1%	17%	6	0,3%	
	Groupe 4	14	17	1,3%	81,0%	4	0,6%	19%	21	1,1%	
		15	4	0,3%	80,0%	1	0,1%	20%	5	0,3%	
		Sous-total groupe 3		135	10,7%	70,3%	57	8,1%	30%	192	9,8%
		16	33	2,6%	64,7%	18	2,5%	35%	51	2,6%	
		17	9	0,7%	69,2%	4	0,6%	31%	13	0,7%	
		18	19	1,5%	70,4%	8	1,1%	30%	27	1,4%	
		19	19	1,5%	67,9%	9	1,3%	32%	28	1,4%	
	Groupe 4	20	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
		21	11	0,9%	64,7%	6	0,8%	35%	17	0,9%	
		22	17	1,3%	60,7%	11	1,6%	39%	28	1,4%	
		23	15	1,2%	62,5%	9	1,3%	38%	24	1,2%	
		24	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
		Sous-total groupe 4		125	9,9%	65,8%	65	9,2%	34%	190	9,6%
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines			260	20,6%	68,1%	122	17,2%	32%	382	19,4%
	Sciences	Groupe 5	25	35	2,8%	61,4%	22	3,1%	39%	57	2,9%
			26	35	2,8%	64,8%	19	2,7%	35%	54	2,7%
			27	90	7,1%	64,7%	49	6,9%	35%	139	7,1%
Sous-total groupe 5		160	12,7%	64,0%	90	12,7%	36%	250	12,7%		
Groupe 6		28	37	2,9%	56,1%	29	4,1%	44%	66	3,4%	
		29	0	0,0%	0,0%	1	0,1%	100%	1	0,1%	
		30	14	1,1%	63,6%	8	1,1%	36%	22	1,1%	
Sous-total groupe 6		51	4,0%	57,3%	38	5,4%	43%	89	4,5%		
Groupe 7		31	34	2,7%	60,7%	22	3,1%	39%	56	2,8%	
		32	20	1,6%	60,6%	13	1,8%	39%	33	1,7%	
		33	29	2,3%	50,0%	29	4,1%	50%	58	2,9%	
Sous-total groupe 7		83	6,6%	56,5%	64	9,0%	44%	147	7,5%		
Groupe 8		35	21	1,7%	55,3%	17	2,4%	45%	38	1,9%	
		36	8	0,6%	72,7%	3	0,4%	27%	11	0,6%	
		Sous-total groupe 8		29	2,3%	59,2%	20	2,8%	41%	49	2,5%
Groupe 9		60	88	7,0%	65,7%	46	6,5%	34%	134	6,8%	
		61	80	6,3%	62,0%	49	6,9%	38%	129	6,6%	
		62	55	4,4%	51,9%	51	7,2%	48%	106	5,4%	
		63	38	3,0%	59,4%	26	3,7%	41%	64	3,3%	
Sous-total groupe 9		261	20,7%	60,3%	172	24,3%	40%	433	22,0%		
Groupe 10		64	22	1,7%	59,5%	15	2,1%	41%	37	1,9%	
		65	22	1,7%	62,9%	13	1,8%	37%	35	1,8%	
		66	12	1,0%	63,2%	7	1,0%	37%	19	1,0%	
		67	14	1,1%	63,6%	8	1,1%	36%	22	1,1%	
		68	42	3,3%	65,6%	22	3,1%	34%	64	3,3%	
		69	6	0,5%	60,0%	4	0,6%	40%	10	0,5%	
Sous-total groupe 10		118	9,4%	63,1%	69	9,7%	37%	187	9,5%		
Sous-total Sciences			702	55,7%	60,8%	453	64,0%	39%	1155	58,7%	
Pluridisciplinaire		Groupe 12	70	17	1,3%	68,0%	8	1,1%	32%	25	1,3%
	71		36	2,9%	69,2%	16	2,3%	31%	52	2,6%	
	72		4	0,3%	66,7%	2	0,3%	33%	6	0,3%	
	74		19	1,5%	79,2%	5	0,7%	21%	24	1,2%	
Sous-total Pluridisciplinaire		76	6,0%	71,0%	31	4,4%	29%	107	5,4%		
Théologie	76	5	0,4%	62,5%	3	0,4%	38%	8	0,4%		
Sous-total Théologie		5	0,4%	62,5%	3	0,4%	38%	8	0,4%		
Pharmacie	85	11	0,9%	68,8%	5	0,7%	31%	16	0,8%		
	86	11	0,9%	57,9%	8	1,1%	42%	19	1,0%		
	87	11	0,9%	64,7%	6	0,8%	35%	17	0,9%		
Sous-total Pharmacie		33	2,6%	63,5%	19	2,7%	37%	52	2,6%		
Médecine	90	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%		
	Sous-total Médecine		1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0%	1	0,1%	
Total			1261	100,0%	64,0%	708	100,0%	36%	1969	100,0%	

Seules dix sections CNU ont un taux de PR supérieur ou égal à 40% (les sections 8, 28, 29, 33, 35, 62, 63, 64, 69 et 86).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES EN SECTEUR SANTÉ PAR SECTION CNU AU 31/12/2024 (HORS MAD) :

Code	Section CNU	MCU PH	PUPH	PR MED. GENE.	Total		
					Femmes	Hommes	Général
42	Morphol. morphogen.	1	5		1	5	6
43	Biophys. imag. médi.	1	10		1	10	11
44	Bioch., biol. cel.	7	11		8	10	18
45	Microbio. m.tr. hyg.	4	6		7	3	10
46	Santé publ. env.soc.	7	5		6	6	12
47	Canc. gén. hém. Immun.	2	15		7	10	17
48	Anesth. réa. Méd.urg	3	13		3	13	16
49	Path. nerv. & musc.	2	15		4	13	17
50	Path.ost.-art.derm.	1	8		3	6	9
51	Path. cardio & vasc.	4	12		2	14	16
52	Mal. app. dig. urin.	2	8		3	7	10
53	Méd.int. gériat. ch.		4	2	3	3	6
54	Dév. path. enf. gyn.	7	9		5	11	16
55	Pathol. tête et cou		8		4	4	8
56	Dvlpt., crois. prév.	4	1		2	3	5
57	Sc. biol. méd., aut.	7	3		6	4	10
58	Sc. phys. & autres	7	3		3	7	10
81	Sc. du médicament	1	3		3	1	4
82	Sc.Biologiques phar.	3	3		2	4	6
Total		63	142	2	73	134	207

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ ET ENSAM PAR DISCIPLINE AU 31/12/2024 :

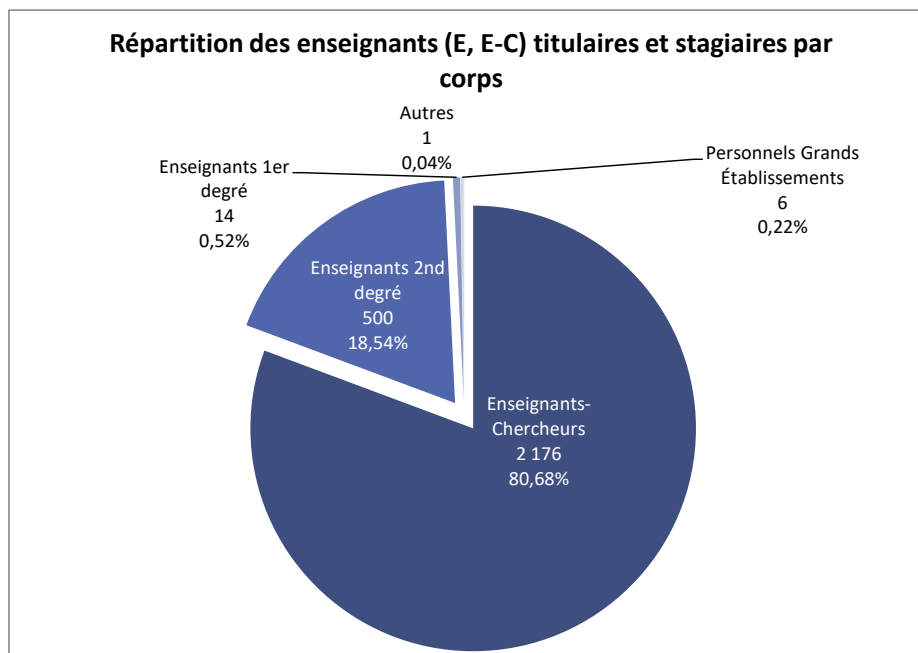
Disciplines	PRAG (Agrégé)	PRCE (Certifié)	PLP (lycée pro)	PROF. EPS	PROF. ENSAM GRANDS ETAB.	TOTAL			part en pourcentage
						Féminin	Masculin	Général	
ALLEMAND	10	8	1			13	6	19	3,8%
ANGLAIS	33	54	4			65	26	91	18,0%
ARTS APPLIQUES		2	1			1	2	3	0,6%
ARTS PLASTIQUES		3				2	1	3	0,6%
AUDIOVISUEL	1					1		1	0,2%
BIOCHIM.-GENIE BIOL	4	3				5	2	7	1,4%
BIOTECHNOL			1			1		1	0,2%
COMMUNICATION		1				1		1	0,2%
DOCUMENTATION		10				9	1	10	2,0%
ECO.GE.CF		1					1	1	0,2%
ECO.GE.CV			1				1	1	0,2%
ECO.GE.SI		1					1	1	0,2%
ECO.INFO.D		1					1	1	0,2%
ECONOMIE GEST.	17	24	6			28	19	47	9,3%
EDUCAT. MUSICALE	3	3				2	4	6	1,2%
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	18	1		34		12	41	53	10,5%
ELECTRONIQUE	1						1	1	0,2%
ELECTROTEC	1						1	1	0,2%
ESPAGNOL	4	9				9	4	13	2,6%
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION		1					1	1	0,2%
GENIE CONSTRUCTION			1				1	1	0,2%
GENIE CHIMIQUE			1		1		2	2	0,4%
GENIE CIVIL	3						3	3	0,6%
GENIE ELECTRIQUE	10	5				1	14	15	3,0%
GENIE INDUST. BOIS	1		1				2	2	0,4%
GENIE MECA.-MECAN.	13	7	1			3	18	21	4,2%
HISTOIRE-GEO.	2	1					3	3	0,6%
INFORM. ET GEST.	1	7	1			4	5	9	1,8%
INFORMATIQUE GENERALE	1				2		3	3	0,6%
ITALIEN	2	1				2	1	3	0,6%
LANGUE DES SIGNES		1					1	1	0,2%
LANGUE ET CULTURE CHINOISE	2					2		2	0,4%
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	4	1				4	1	5	1,0%
LETTRES	2	1				2	1	3	0,6%
LETTRES MODERNES	5	10	1			12	4	16	3,2%
MATHEMATIQUES	40	11				23	28	51	10,1%
MECANIQUE GENERALE	2	2			1	1	4	5	1,0%
MECANIQ. ENERGETIQUE	1				1		2	2	0,4%
NUMERIQUE ET SCIENCES INFORMATIQUES	1						1	1	0,2%
PHILOSOPHIE	1	1					2	2	0,4%
PHYSIQUE - CHIMIE	5	2					7	7	1,4%
PLASTURGIE					1		1	1	0,2%
PRODUCTIQUE	1		1				2	2	0,4%
SCIENCES & TECHNIQUES INDUSTRIELLES	8	3	2				13	13	2,6%
SCIENCES NATURELLES - PHYSIQUE	1	1				1	1	2	0,4%
SCIENCES ECONOMIQUE ET SOCIALES	1	1	1			2	1	3	0,6%
SCIENCES TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	1					1		1	0,2%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	13	2				12	3	15	3,0%
SCIENCES PHYSIQUE-PHYSIQUE APPLIQUEE	14	5				7	12	19	3,8%
SII.INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	1						1	1	0,2%
SII.INGENIERIE ELECTRIQUE	1	2				1	2	3	0,6%
SII.INGENIERIE MECANIQUE	13	4					17	17	3,4%
SII.INFORMATION ET NUMERIQUE		2					2	2	0,4%
STI IND	1						1	1	0,2%
TECHNOLOGIE		2					1	2	0,4%
VENTE			1				1	1	0,2%
VENTE PLP			1				1	1	0,2%
NC (affectation académique)	2	1				2	1	3	0,6%
TOTAL	245	195	26	34	6	231	275	506	100,0%

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

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR CORPS

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR CORPS ET SEXE AU 31/12/2024 (PERSONNES PHYSIQUES) :

Type de population	Corps	Féminin	Masculin	% Femmes	Total	%
Enseignants 1er degré	PROF.ECOLE	6	8	42,9%	14	0,5%
Enseignants 2nd degré	AGREGÉ	103	142	42,0%	245	9,1%
	CERTIFIÉ	109	86	55,9%	195	7,2%
	PROF. EPS	9	25	26,5%	34	1,3%
	PLP (LYCEE PRO.)	10	16	38,5%	26	1,0%
Personnels Grands Établissements	PROF. DE L'ENSAM		6	0,0%	6	0,2%
Total 1er, 2nd degré & Grands Établissements		237	283	45,6%	520	19,3%
Enseignants-Chercheurs : Maîtres de Conférences	MAITRE CONF.	517	744	41,0%	1261	46,8%
	MAITRE CONF UNI.PRAT.HOSP.	33	30	52,4%	63	2,3%
	PROF. DES UNIVERSITES	190	518	26,8%	708	26,3%
Enseignants-Chercheurs : Professeurs	PR MED GENERALE		2	0,0%	2	0,1%
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	40	102	28,2%	142	5,3%
Total Enseignants-Chercheurs		780	1 396	35,8%	2 176	80,7%
Autres (MAD entrantes corps NC)		1	0	100,0%	1	0,04%
Total		1 018	1 679	37,7%	2 697	100,0%



D'après le Bilan social 2019-2020 du Ministère (MESRI), la répartition entre Maîtres de conférences et Professeurs dans le total des enseignants-chercheurs est de 64,2% (MCF) 35,8%(PR). À l'Université de Lorraine, cette répartition est de 60,8% (MCF) et de 39,2% (PR). L'augmentation du taux de PR au sein de l'UL s'explique par les promotions obtenues par le biais de la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (repyramidage).

Contrairement à la population BIATSS où le taux de féminisation est plus important, c'est le taux de masculinisation qui est plus élevé chez les enseignants titulaires à l'UL. En effet, les hommes représentent 62,3% des effectifs d'enseignants titulaires contre 37,7% pour les femmes. Au niveau du MESRI, la part des femmes au sein des enseignants titulaires est de 40,1% et la part des hommes est de 59,9%.

D'après ces mêmes données nationales du Bilan social 2019-2020, le taux de féminisation des PR est de 26,6% et celui des MCF est de 45,1%. Il est à l'UL de 27 % pour les PR et de 41,5 % pour les MCF. On constate donc un taux de féminisation légèrement supérieur à l'UL chez les PR et plus faible chez les MCF qu'au niveau national. Le taux de féminisation des PR progresse en 2024.

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR GRADE

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR GRADE ET SEXE AU 31/12/2024 :

Population	Grade	Féminin		Masculin		Total	
		Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
Enseignants chercheurs	PRF. UNIV. C. EXC.	51	50,8	186	185,3	237	236,1
	PRF. UNIV. 1C	65	64,5	167	166,8	232	231,3
	PRF. UNIV. 2C	74	73,5	165	164,8	239	238,3
	MT.CONF. HC	205	202,3	320	318,5	525	520,8
	MT.CONF. CL NORM.	312	308,8	424	421,2	736	730,0
Enseignants médecine générale	PR MED GENE 1C			1	1,0	1	1,0
	PR MED GENE 2C			1	1,0	1	1,0
Enseignants hosp. univ.	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. CL EX	5	5,0	43	42,5	48	47,5
	PRF.UNIV.-PRAT.HOSP. 1CL	12	12,0	26	26,0	38	38,0
	PRF.UNIV-PRAT.HOSP. 2CL	23	23,0	33	32,5	56	55,5
	MCU-PRAT.HOSP. HCL	7	7,0	4	4,0	11	11,0
	MCU-PRAT.HOSP. 1CL	15	14,8	14	13,5	29	28,3
	MCU-PRAT.HOSP. 2CL	11	11,0	12	12,0	23	23,0
Profs. Grands établ.	PROF.ENSAM HORS CL			5	5,0	5	5,0
	PROF.ENSAM CL NORM.			1	1,0	1	1,0
Enseignants 2nd degré	AGREGE CL. EX	26	26,0	43	42,8	69	68,8
	AGREGE HCL	29	28,3	58	57,8	87	86,1
	AGREGE CLN	48	47,5	41	40,5	89	88,0
	CERTIFIE CL. EX	50	49,3	49	48,5	99	97,8
	CERTIFIE HCL	22	21,0	18	18,0	40	39,0
	CERTIFIE CL N	37	36,2	19	19,0	56	55,2
	PROF. EPS CL EX	6	6,0	15	15,0	21	21,0
	PROF. EPS H CL	2	1,5	3	3,0	5	4,5
	PROF. EPS CL N	1	1,0	7	6,8	8	7,8
	PLP CL. EX	5	4,8	3	3,0	8	7,8
	PLP HORS CLASSE	2	2,0	5	5,0	7	7,0
PLP CLASSE NORMALE	3	3,0	8	8,0	11	11,0	
Enseignants 1er degré	PROF. ECOLE CL. EX	2	2,0	7	7,0	9	9,0
	PROF. ECOLE HC	1	1,0			1	1,0
	PROF. ECOLE CN	3	2,0	1	1,0	4	3,0
Autres	NC (MAD entrantes)	1	1,0			1	1,0
Total titulaires enseignants		1 018	1 005,3	1 679	1 670,5	2 697	2 675,8

SITUATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS CONTRACTUELS ET ASSIMILÉS PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2024 (HORS VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT) :

Contrat (type)	Féminin	Masculin	Nombre d'agents	Quotité ETP	% Femmes
Associé MCF mi-tps	6	15	21	10,5	28,6%
Enseignant associé (statut UL)	19	53	72	36,0	26,4%
Associé maître de conférences hosp.-univ. (temps plein)	1	1	2	2,0	50,0%
Assistant hospitalier universitaire	6	5	11	11,0	54,5%
Associé chef clinique tps plein	1		1	1,0	100,0%
Chef clinique univ méd générale	1	2	3	3,0	33,3%
Chef de clinique des univ.-Assistant des hôpi	70	54	124	123,6	56,5%
Praticien hospitalier universitaire	6	10	16	16,0	37,5%
Chaire de Professeur Junior (CPJ)	2	14	16	16,0	12,5%
Doctorant contractuel	258	319	577	577,0	44,7%
ATER	85	85	170	170,0	50,0%
ATER mi-temps	5	4	9	4,5	55,6%
Chercheur débutant	21	31	52	51,1	40,4%
Chercheur confirmé	32	58	90	87,3	35,6%
<i>dont CDI</i>	3	3	6	5,5	50,0%
Enseignant type second degré CDD	37	28	65	59,0	56,9%
Enseignant type second degré CDI	26	11	37	36,0	70,3%
Post-doc	30	32	62	61,3	48,4%
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange		1	1	1,0	0,0%
Lecteur langue étrangère à titre personnel	20	9	29	29,0	69,0%
Maître langue étrangère à titre personnel	5	1	6	6,0	83,3%
Enseignants invités		2	2	2,0	0,0%
Enseignant-chercheur		1	1	1,0	0,0%
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		1	1	1,0	0,0%
Total général	631	737	1368	1305,3	46,1%

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. 95 personnes (enseignants associés), réparties entre 93 mi-temps et 2 temps plein, décomptent le plafond d'emplois de 48,5 ETP.

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

Proportions au niveau national (source Bilan social MESRI 2019-2020 Partie Enseignement Supérieur) : part des femmes dans les 3 principaux types de contrats (population hors hospitalo-universitaire) : 50,1% de femmes parmi les ATER, 43,7% chez les doctorants contractuels et 29% parmi les enseignants associés. A l'UL, il y a 50,3% de femmes parmi les ATER, 44,7% chez les doctorants contractuels et 27,3% parmi les enseignants associés.

FOCUS SUR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS

RÉPARTITION PAR TYPE D'ENSEIGNEMENT :

	Féminin	part / effectif féminin	Masculin	part/ effectif masculin	Total	part/ effectif global
aucun enseignement	139	53,88%	181	56,74%	320	55,46%
vacations	57	22,09%	60	18,81%	117	20,28%
mission d'enseignement	49	18,99%	65	20,38%	114	19,76%
mission et vacations	13	5,04%	13	4,08%	26	4,51%
Total	258	100,00%	319	100,00%	577	100,00%

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

Nombre d'heures	Féminin	Masculin	Total
32h	7	9	16
48h	19	24	43
64h	36	45	81
Total	62	78	140

RÉPARTITION DES CONTRATS DOCTORAUX PAR SECTION CNU :

Code	Section CNU	Féminin	Masculin	Total	dont enseignement
01	Droit privé et sciences criminelles	6	3	9	5
02	Droit public	6	4	10	9
04	Science politique	1		1	
05	Sciences économiques	3	7	10	4
06	Sciences de gestion	5	5	10	2
	Sous-total Droit, Economie, Gestion	21	19	40	20
07	Sciences du langage	3	2	5	1
09	Langues & littératures françaises	4	3	7	3
10	Littératures comparées	2		2	
11	Langues & littératures Anglo-saxonnes	4		4	2
12	Langues & littératures Germaniques	2		2	
14	Etudes romanes	2	1	3	
16	Psychologie	7	5	12	2
17	Philosophie		2	2	2
18	Arts	3	2	5	2
19	Sociologie, démographie	6	1	7	2
21	Histoire & civilisations : ancien		3	3	2
22	Histoire & civilisations : contemporain	4	3	7	5
23	Géographie physique & autres	3	3	6	4
	Sous-total Lettres et Sciences Humaines	40	25	65	25
25	Mathématiques	3	7	10	6
26	Mathématiques appliquées	1	8	9	4
27	Informatique	22	30	52	20
28	Milieux denses & matériaux	6	15	21	5
30	Milieux dilués & optique	1	6	7	3
31	Chimie théorique, physique, analytique	8	16	24	5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	6	6	12	1
33	Chimie des matériaux	17	15	32	2
35	Structure et évolution de la Terre	8	13	21	3
36	Terre solide		2	2	
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	15	29	44	6
61	Génie informatique	19	26	45	12
62	Energétique, génie des procédés	21	33	54	6
63	Electronique, optronique et systèmes	6	13	19	7
64	Biochimie & biologie moléculaire	8	6	14	2
65	Biologie cellulaire	10	4	14	2
66	Physiologie	3	6	9	2
67	Biologie des populations & écologie	7	8	15	3
68	Biologie des organismes	10	8	18	
69	Neurosciences	4	2	6	1
	Sous-total Sciences	175	253	428	90
70	sciences de l'éducation et de la formation	4		4	1
71	Sciences de l'information & et de la communication	2	3	5	
72	Epistémologie, histoire des sciences & des techniques	1		1	
74	Sciences & techniques des activités phys. & sport.	2	5	7	1
	Sous-total pluridisciplinaire	9	8	17	2
76	Théologie catholique		1	1	
	Sous-total théologie	0	1	1	0
44	Bioch., biol. cel.	3	5	8	
47	Canc. gén. hémm. immun.		2	2	
48	Anesth. réa. Méd.urg	1		1	
51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	1		1	
54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endo. et repro.	1		1	
	Sous-total Médecine	6	7	13	0
80	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé		1	1	
85	Sciences physico-chimiques et technologies pharm.	3	2	5	1
86	Sciences du médicament	3	2	5	2
87	Sciences biologiques pharmaceutiques	1	1	2	
	Sous-total Pharmacie	7	6	13	3
	Total	258	319	577	140

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 31/12/2024 :

BAP ou spécialité	A		B		C		Total nombre d'agents			Total Quotités ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	général	
A (sciences du vivant)	54	52,7	48	47	11	10,8	72	41	113	110,5
B (chimie, matériaux)	52	50,6	13	12,3	2	2	27	40	67	64,9
C (sciences de l'ingénieur)	78	77,5	38	37,1	4	3,8	12	108	120	118,4
D (sc. de l'homme et société)	10	10,0	1	1			2	9	11	11,0
E (informatique)	122	119,8	44	43,8	1	1	14	153	167	164,6
F (documentation, édition)	87	84,0	85	83,4	70	66,4	162	80	242	233,8
G (patrimoine, logistique)	46	45,1	53	52,7	222	216,3	126	195	321	314,1
J (gestion adm., pilotage)	254	246,5	286	275,5	298	287,9	723	115	838	809,9
Médico-sociaux	9	8,0					9		9	8,0
Total général	712	694,2	568	552,8	608	588,2	1 147	741	1888	1835,2

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

La BAP J concentre à elle seule 44,4% des personnels BIATSS titulaires.



BAP ou spécialité	Rapport social 2023		Rapport social 2022		Rapport social 2021	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
A (sciences du vivant)	119	116,2	122	119,6	117	114,6
B (chimie, matériaux)	69	66,7	67	65,4	70	68,3
C (sciences de l'ingénieur)	123	122,1	127	125,1	126	125,1
D (sc. de l'homme et société)	12	11,3	10	9,5	12	11,8
E (informatique)	167	164,6	174	171,3	180	178,2
F (documentation, édition)	243	237,1	250	243,3	255	248,0
G (patrimoine, logistique)	339	330,3	345	336,6	350	342,5
J (gestion adm., pilotage)	841	813,6	848	820,6	876	844,1
Médico-sociaux	10	8,9	14	12,9	15	14,1
Total général	1923	1870,8	1957	1904,3	2001	1946,7

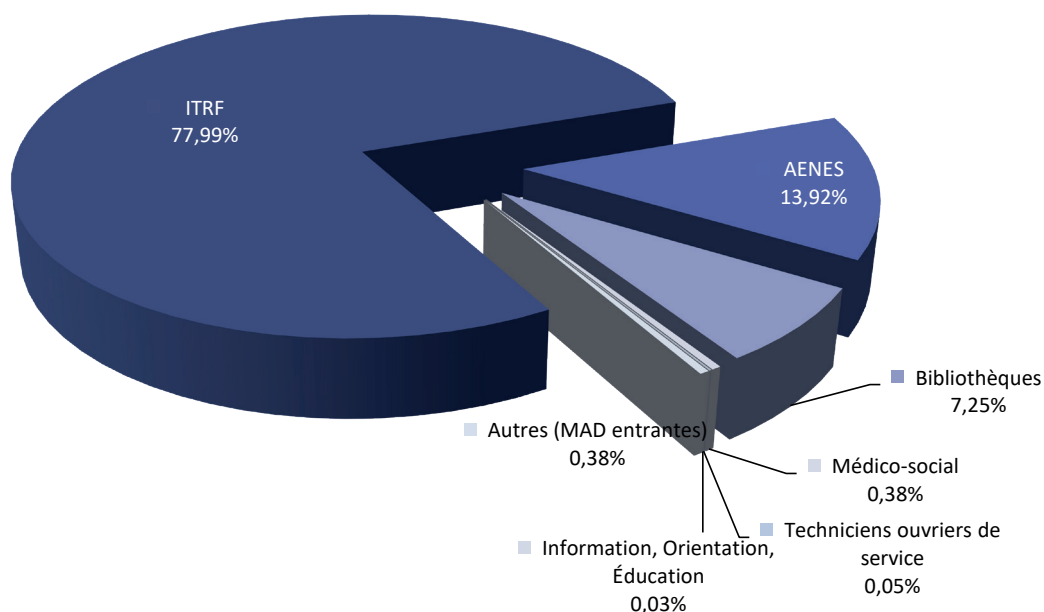
RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE AU 31/12/2024 :

Filières (Type de population)	2024			
	Nombre d'agents	Quotité ETP	% (pers. physiques)	% Femmes (Eff. physique)
ITRF	1469	1431,2	77,81%	55,28%
AENES	264	255,5	13,98%	82,95%
Bibliothèques	138	133	7,31%	72,46%
Médico-social	8	7	0,42%	100,00%
Techniciens ouvriers de service	1	1	0,05%	100,00%
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	0,05%	100,00%
Autres (MAD entrantes)	7	7	0,37%	85,71%
Total	1 888	1 835,2	100,00%	60,75%



Filières (Type de population)	Rapport social 2023		Rapport social 2022		Rapport social 2021	
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP
ITRF	1493	1454,1	1505	1466,1	1522	1484,2
AENES	275	266,9	290	282	308	297,9
Bibliothèques	136	132,4	140	135,8	145	140,5
Médico-social	9	7,9	14	12,9	15	14,1
Techniciens ouvriers de service	1	1	1	1	1	1,0
Information, Orientation, Éducation	1	0,5	1	0,5	1	0,5
Autres (MAD entrantes)	8	8	6	6	9	9,0
Total	1 923	1 870,8	1 957	1 904,3	2 001	1 947,2

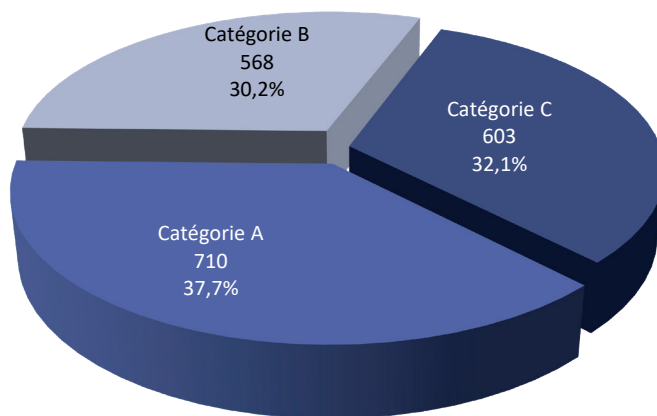
Part des différentes populations BIATSS en ETP au 31/12/2024



RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIÈRE, CORPS, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2024 :

Filière (Type de population)	Corps	Catégorie FP	Nombre d'agents			Quotité ETP	% (Effectif physique)	Part des femmes
			Féminin	Masculin	Total			
AENES	DGS EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	ADMINISTRATEUR ENESR	A	3	1	4	4,0	0,21%	75,00%
	AGENT COMPTABLE EPSCP	A		1	1	1,0	0,05%	0,00%
	AAE (ATTACHÉ AENES)	A	40	18	58	56,5	3,07%	68,97%
	SAENES (SECRÉTAIRE AENES)	B	59	9	68	65,0	3,60%	86,76%
	ADJENES (ADJOINT ADMINISTRATIF)	C	117	15	132	128,0	6,99%	88,64%
Total AENES			219	45	264	255,5	13,98%	82,95%
Bibliothèques	CONSERVATEUR GÉNÉRAL BIB.	A	3		3	3,0	0,16%	100,00%
	CONSERVATEUR BIB. (1992)	A	8	7	15	14,4	0,79%	53,33%
	BIBLIOTHÉCAIRE	A	9	3	12	11,7	0,64%	75,00%
	BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ	B	40	10	50	49,3	2,65%	80,00%
	MAGASINIER	C	40	18	58	54,6	3,07%	68,97%
Total Bibliothèques			100	38	138	133,00	7,31%	72,46%
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%
ITRF	INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF	A	40	80	120	118,7	6,36%	33,33%
	INGÉNIEUR D'ÉTUDES RF	A	147	167	314	307,1	16,63%	46,82%
	ASSISTANT INGÉNIEUR RF	A	91	82	173	167,3	9,16%	52,60%
	TECHNICIEN RF	B	270	180	450	438,5	23,83%	60,00%
	ADJOINT TECHNIQUE RF	C	264	148	412	399,6	21,82%	64,08%
Total ITRF			812	657	1 469	1 431,2	77,81%	55,28%
Médico-sociale	INFIRMER(E) ENES	A	5		5	4,7	0,26%	100,00%
	ASSISTANTE SOCIALE	A	2		2	1,3	0,11%	100,00%
	CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	A	1		1	1,0	0,05%	100,00%
Total Médicaux sociaux			8	0	8	7,0	0,42%	100,00%
TOS	ATEC	C	1		1	1,0	0,05%	100,00%
	Total Techniciens ouvriers de service			1		1	1,0	0,05%
Autres (MAD ent.)			6	1	7	7,0	0,37%	85,71%
Total général			1 147	741	1 888	1 835,2	100,00%	60,75%

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



RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR GRADE

Cat. FP	Filière	Corps	Grade	Nombre d'agents			Quotité ETP
				Féminin	Masculin	Total	
A	AENES	DGS EPSCP	DGS GR SUP		1	1	1,0
A	AENES	Administrateur ENESR	ADM. ENESR	3	1	4	4,0
A	AENES	Agent comptable	AGT COMPT. ET G1		1	1	1,0
A	AENES	Attaché d'administration de l'État hors classe	AAEHC	6	1	7	7,0
A	AENES	Attaché principal d'administration de l'État	APAE	15	12	27	26,5
A	AENES	Attaché d'administration de l'État	AAE	19	5	24	23,0
A	Bibliothèques	Conservateur général	CONS. GÉN. BIB.	3		3	3,0
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. CHEF BIB.	3	5	8	7,8
A	Bibliothèques	Conservateur	CONS. BIB.	5	2	7	6,6
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL. HC	4	1	5	4,8
A	Bibliothèques	Bibliothécaire	BIBL.	5	2	7	6,9
A	Inform. Orient Educ.	Conseiller principal d'éducation	CPE HC	1		1	0,5
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR HC RF	6	29	35	34,9
A	ITRF	Ingénieur de recherche	IGR RF	34	51	85	83,8
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE HC RF	55	68	123	121,4
A	ITRF	Ingénieur d'études	IGE CN RF	92	99	191	185,7
A	ITRF	Assistant ingénieur	ASI RF	91	82	173	167,3
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES HC	1		1	1,0
A	Médico-sociale	Infirmier(e)	INFENES CN	4		4	3,7
A	Médico-sociale	Assistante sociale	ASSPAE	1		1	0,5
A	Médico-sociale	Assistante sociale	ASSAE	1		1	0,8
A	Médico-sociale	Conseiller technique de service social	CTSSAE	1		1	1,0
A	NC	NC (MAD entrantes)		2		2	2,0
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CE	16	2	18	16,5
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CS	11	2	13	12,3
B	AENES	Secrétaire administratif ENES	SAENES CN	32	5	37	36,2
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CE	15	2	17	16,7
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CS	18	6	24	23,8
B	Bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	BIBAS CN	7	2	9	8,8
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CE	34	33	67	65,3
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CS	60	51	111	109,0
B	ITRF	Technicien RF	TEC. RF CN	176	96	272	264,2
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 1C	68	6	74	72,4
C	AENES	Adjoint administratif ENES	ADJAENES PRINC. 2C	49	9	58	55,6
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 1C	1		1	1,0
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB. PRINC. 2C	9	3	12	11,5
C	Bibliothèques	Magasinier des bibliothèques	MAG. BIB.	22	11	33	30,1
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 1C	9	4	13	13,0
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF PRINC. 2C	85	52	137	133,4
C	ITRF	Adjoint technique RF	ATRF	137	76	213	206,0
C	Tech. Ouvr. Serv.	ATEC	ATEC PRINC. 2C	42	20	62	60,2
C	NC	NC (MAD entrantes)		4	1	5	5,0
Total titulaires BIATSS				1 147	741	1 888	1 835,2

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2024 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	33	13	46	2,4%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	41	14	55	2,9%
Collegium Interface	50	22	72	3,8%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	133	79	212	11,2%
Collegium Santé	79	37	116	6,1%
Collegium Sciences et Technologies	88	50	138	7,3%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	35	15	50	2,6%
Collegium Technologie	110	58	168	8,9%
Collegium Lorraine Management Innovation	17	4	21	1,1%
Sous-total collegiums	586	292	878	46,5%
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	20	13	33	1,7%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	21	12	33	1,7%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	37	16	53	2,8%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	13	19	32	1,7%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	13	3	16	0,8%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	17	22	39	2,1%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	19	44	63	3,3%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	18	12	30	1,6%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	13	3	16	0,8%
Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT)	10	8	18	1,0%
Sous-total pôles scientifiques	181	152	333	17,6%
Directions centrales	380	297	677	35,9%
Total	1147	741	1888	100%

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS CONTRACTUELS PAR BAP, SEXE ET CATÉGORIE AU 31/12/2024 :

BAP ou spécialité	A			B			C			Total Nombre
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A (sciences du vivant)	19	10	29	7	7	14	2	2	4	47
B (chimie, matériaux)	3	10	13	7	6	13	2	1	3	29
C (sciences de l'ingénieur)	7	23	30	5	10	15	2	2	4	49
D (sc. de l'homme et société)	11	6	17	2		2				19
E (informatique)	18	40	58	2	14	16	1	9	10	84
F (documentation, édition)	70	35	105	18	23	41	17	10	27	173
G (patrimoine, logistique)	8	19	27	7	14	21	77	84	161	209
J (gestion adm., pilotage)	166	87	253	127	26	153	279	74	353	759
México-sociaux	34	5	39							39
Total général	336	235	571	175	100	275	380	182	562	1408

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

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE ET TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2024 :

	A		B		C		Nombre d'agents			Total ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti					44	44,0	22	22	44	44
CDD	388	380,8	182	180,0	326	312,7	551	345	896	873,5
CDI	183	173,6	92	89,6	185	175,7	312	148	460	438,9
BOE			1	1,0	6	6,0	5	2	7	7,0
MAD entrante					1	1,0	1		1	1
Total général	571	554,4	275	270,6	562	539,4	891	517	1 408	1 364,4

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR NATURE DU BUDGET AU 31/12/2024 :

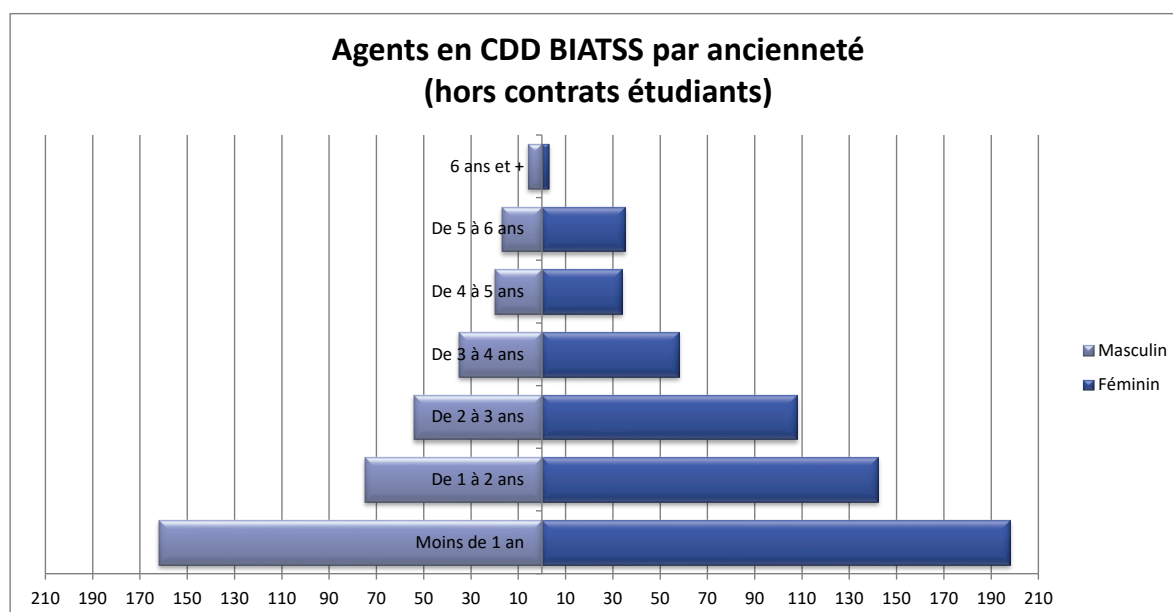
	Etat Délégué		Dotation Établissement		Budget Propre		Nombre d'agents			Total ETP
	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Nombre d'agents	Quotité ETP	Féminin	Masculin	Total	
Apprenti	1	1,0			43	43,0	22	22	44	44,0
CDD	355	351,0	52	51,0	490	471,5	551	345	896	873,5
CDI	121	115,5	104	101	235	222,4	312	148	460	438,9
BOE	7	7,0					5	2	7	7,0
MAD entrante							1		1	1,0
Total général	484	474,5	156	152,0	768	736,9	891	517	1 408	1 364,4

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

NOMBRE DE STAGIAIRES DE DROIT PRIVÉ ACCUEILLIS EN 2024 :

	2024		2023		2022	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Stagiaires ayant perçu une gratification	239	337	222	317	241	386
Total	576	539	627			

RÉPARTITION DES CDD BIATSS PAR ANCIENNETÉ



Les interruptions intervenues entre les contrats et/ou les changements de fonctions 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 2024 pour bénéficier d'une transformation de leur contrat en durée indéterminée.

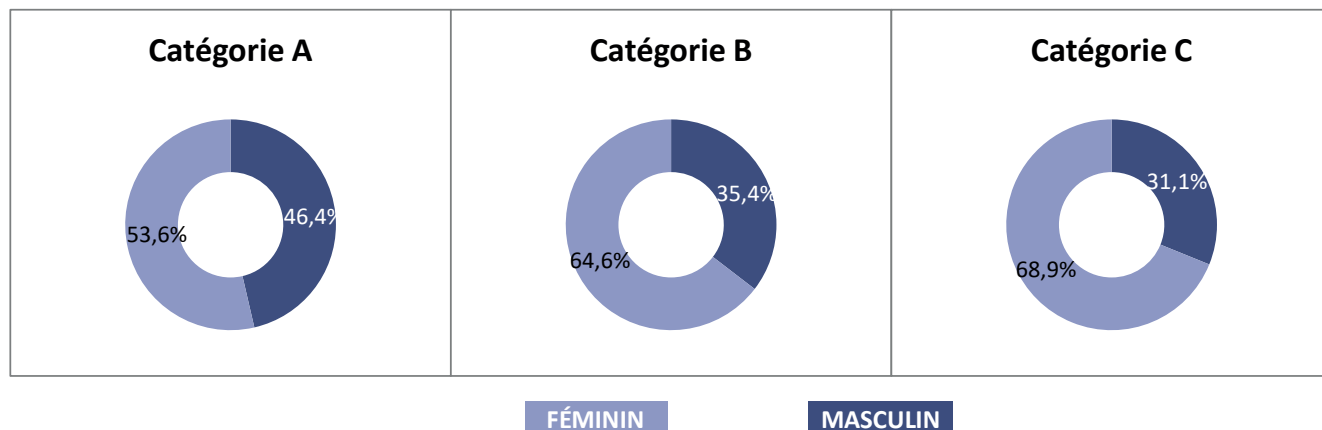
RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR COLLEGIUM ET POLE SCIENTIFIQUE

RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS AU 31/12/2024 :

Affectation	Nombre d'agents			Pourcentage
	Féminin	Masculin	Total	
Collegium Arts, Lettres, Langues (ALL)	23	6	29	2,1%
Collegium Droit, Economie, Gestion (DEG)	30	9	39	2,8%
Collegium Inter Face	37	17	54	3,8%
Collegium Lorraine INP (L'INP)	94	67	161	11,4%
Collegium Santé	57	27	84	6,0%
Collegium Sciences et Technologies	31	15	46	3,3%
Collegium Sciences Humaines et Sociales (SHS)	11	12	23	1,6%
Collegium Technologie	57	33	90	6,4%
Collegium Lorraine Management	39	9	48	3,4%
Sous-total collegiums	379	195	574	40,8%
Pôle Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F)	9	5	14	1,0%
Pôle Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs Interactions (AM2I)	14	14	28	2,0%
Pôle Biologie, Médecine, Santé (BMS)	24	13	37	2,6%
Pôle Chimie et Physique Moléculaires (CPM)	2	1	3	0,2%
Pôle Connaissance, Langage, Communication, Sociétés (CLCS)	11	5	16	1,1%
Pôle Energie, Mécanique, Procédés, Produits (EMPP)	9	18	27	1,9%
Pôle Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4)	8	3	11	0,8%
Pôle Observatoire Terre environnement (OTELo)	12	8	20	1,4%
Pôle Sciences Juridiques, Politiques, Economiques et de Gestion (SJPEG)	5	2	7	0,5%
Pôle Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps (LLECT)	5	3	8	0,6%
Sous-total pôles scientifiques	99	72	171	12,1%
Directions centrales	413	250	663	47,1%
Total	891	517	1408	100%

SITUATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR SEXE AU 31/12/2024 (EN EFFECTIF) :



Auparavant, les hommes étaient majoritaires au sein de la catégorie A mais ces dernières années, la tendance s'inverse : plus de la moitié des postes de catégorie A sont donc désormais occupés par des femmes au sein de la population BIATSS. Les postes de catégories B et C sont quant à eux largement occupés par des femmes (respectivement 64,6% et 68,9%).

LES CONTRATS ÉTUDIANTS

RÉPARTITION DES CONTRATS ÉTUDIANTS EN 2024 (CONTRATS ET AVENANTS RÉMUNÉRÉS) :

	Affectation	Féminin	Masculin	Total	
Composantes de formation	COLLEGIUM INTERFACE	19	8	27	
	COLLEGIUM LMI	2		2	
	EEIGM-ECOLE EUROP ING EN GENIE DES MAT	3	2	5	
	ENIM-ECOLE NAT INGENIEURS METZ	8	29	37	
	ENSEM-ENS ELECTRICITE ET MECANIQUE	1	8	9	
	ENSG-ENS GEOLOGIE	4	6	10	
	ENSGSI-ENS GENIE DES SYST ET INNOVATION	5	8	13	
	ENSIC-ENS INDUSTRIES CHIMIQUES	1	1	2	
	FACULTE DE MEDECINE, MAIEUTIQUE ET SANTE	21	5	26	
	FACULTE DE PHARMACIE	7	3	10	
	FACULTE DES SCIENCES DU SPORT	2	1	3	
	FACULTE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES	27	19	46	
	FACULTE DROIT ECONOMIE ADM METZ	34	12	46	
	IAE NANCY	2		2	
	INSTITUT SCI DIG MANAG COGNITION	10	9	19	
	INSTITUT SUP PROFESSORAT EDUCATION	52	12	64	
	ISFATES	1	2	3	
	IUT LONGWY	2	6	8	
	IUT METZ	17	15	32	
	IUT MOSELLE EST	16	13	29	
	IUT NANCY BRABOIS	22	38	60	
	IUT NANCY CHARLEMAGNE		1	1	
	IUT STDIE	6	9	15	
	IUT THIONVILLE-YUTZ	4	5	9	
	MINES-ENS MINES DE NANCY	5	11	16	
	POLYTECH NANCY	12	34	46	
	TELECOM NANCY		3	3	
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES METZ	66	17	83	
	UFR ARTS LETTRES ET LANGUES NANCY	73	20	93	
	UFR DROIT SCIENCES ECO GESTION NANCY	2	1	3	
	UFR LANSAD	14	4	18	
	UFR MATHÉMATIQUES INFORMATIQUE MECANIQUE	4	12	16	
	UFR SCIENCES FONDAMENTALES ET APPLIQUÉES	34	23	57	
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES METZ	57	19	76	
	UFR SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES NANCY	57	30	87	
	Sous-total composantes de formation	590	386	976	
	Laboratoires	CREM		1	1
		ERPI	1		1
	Sous-total laboratoires	1	1	2	
	Directions centrales et services rattachés à la Présidence	COLLEGE LORRAIN DES ECOLES DOCTORALES	3		3
DAPEQ : SD OBS. ET ANALYSE DE DONNEES		14	6	20	
DIR DE LA COMMUNICATION		11		11	
DIR DES RELATIONS INTERNATIONALES ET EU		12	2	14	
DIR VIE UNIVERSITAIRE ET CULTURE				0	
DIRECTION DE LA DOCUMENTATION		76	32	108	
DVUC			1	1	
DVUC-CULTURE ARTISTIQUE ET SOCIETALE		9	2	11	
DVUC-MAISON DES ETUDIANTS		8	3	11	
MISSION HANDICAP ETUDIANT		173	46	219	
PEEL		1		1	
SERV UNIV ACTIVITES PHYSIQUES SPORTIVES		16	4	20	
SERVICE DE SANTE ETUDIANTE LORRAINE NORD		16	1	17	
SERVICE ORIENTATION ET INSERTION PRO	50	29	79		
Sous-total directions centrales et services rattachés à la Présidence	389	126	515		
Total	980	513	1493		

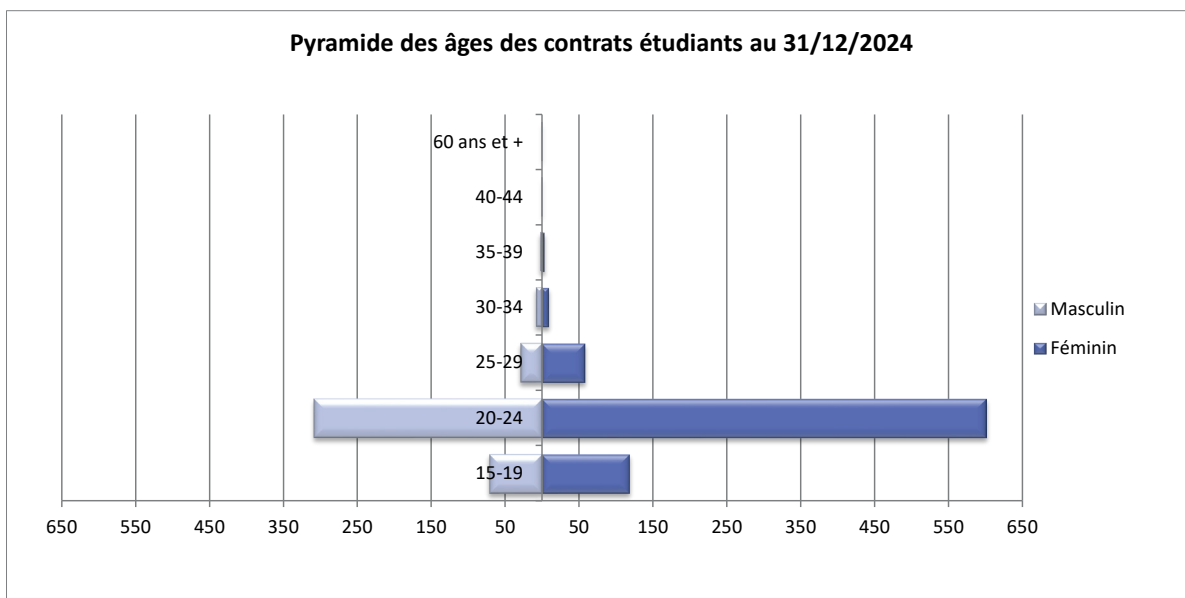
RÉPARTITION PAR TYPE D'ACTIVITÉ :

Type d'activité	Féminin	Masculin	Total
Accueil des étudiants	196	97	293
Aide à l'insertion professionnelle	22	8	30
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales, promo santé, DD	126	46	172
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	99	36	135
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	173	46	219
Promotion de l'offre de formation	176	111	287
Soutien informatique	13	24	37
Tutorat	175	145	320
Total général	980	513	1493

Les 1 493 étudiants représentent **1217 personnes physiques** (795 femmes et 422 hommes), un étudiant peut, en effet, avoir simultanément deux contrats étudiants dans la même structure ou dans des structures différentes.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE DES ÉTUDIANTS RÉMUNÉRÉS EN 2024 POUR EXERCER DES MISSIONS DANS LE CADRE D'UN CONTRAT ÉTUDIANT :

Tranches d'âge	Féminin	Masculin	Total
15 - 19	119	72	191
20 - 24	601	308	909
26 - 29	59	30	89
30 - 34	10	9	19
35 - 39	4	3	7
40 - 44	1		1
60 ans et +	1		1
Total	795	422	1217



DÉMOGRAPHIE

ÂGE MOYEN ET ÂGE MEDIAN

ÂGE MOYEN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2024 :

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire sur emploi permanent	48,79	50,95	49,93
Contractuel sur emploi permanent	39,75	38,26	39,18
Contractuel sur emploi non permanent	30,28	31,06	30,71
Apprenti	21,55	22,23	21,89
Total général	43,62	45,31	44,46



POUR RAPPEL*

*(hors contrats étudiants)

	2023	2022	2021
âge moyen global	44,47	44,24	44,24

L'âge moyen en 2024 est stable par rapport à celui de l'année précédente.

ÂGE MÉDIAN PAR STATUT D'EMPLOI ET SEXE AU 31/12/2024 :

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Global
Fonctionnaire sur emploi permanent	50,00	52,00	51,00
Contractuel sur emploi permanent	38,00	35,00	37,00
Contractuel sur emploi non permanent	28,00	28,00	28,00
Apprenti	21,50	22,00	22,00
Total général	44,00	47,00	45,00

ÂGE MOYEN PAR SEXE ET TYPE DE POPULATION AU 31/12/2024 :

	Titulaires	Contractuels	Âge moyen	Âge médian
Enseignants, E-C, chercheurs	50,87	31,97	44,51	46,00
BIATSS	48,60	38,79	44,41	45,00
Tous confondus	49,93	35,43	44,46	45,00

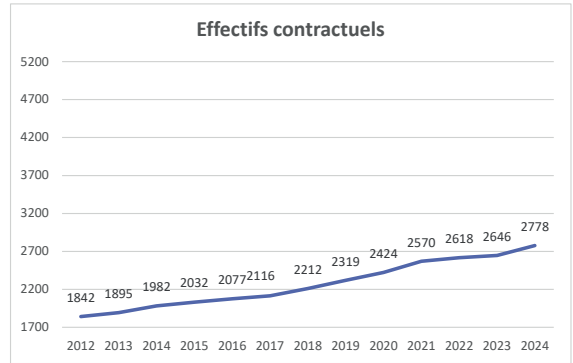
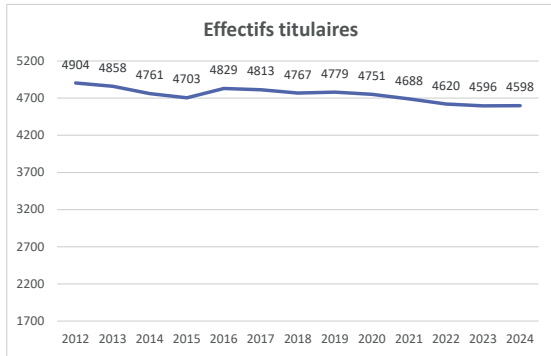
	Titulaires		Contractuels		Titulaires & Contractuels	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Enseignants, E-C, chercheurs	49,59	51,64	31,65	32,25	42,72	45,72
BIATSS	48,09	49,39	39,55	37,50	44,35	44,50
Tous confondus	48,79	50,95	36,27	34,41	43,62	45,31

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

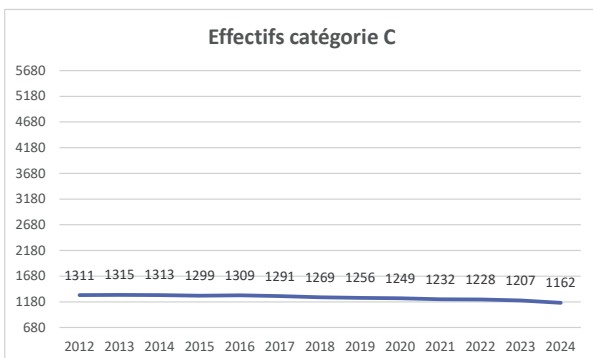
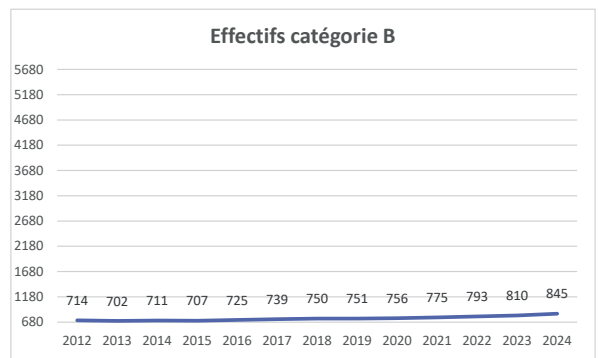
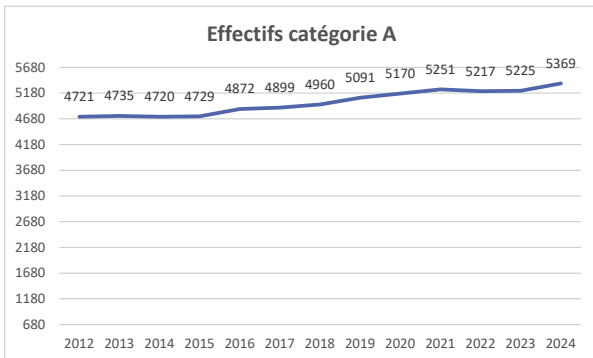
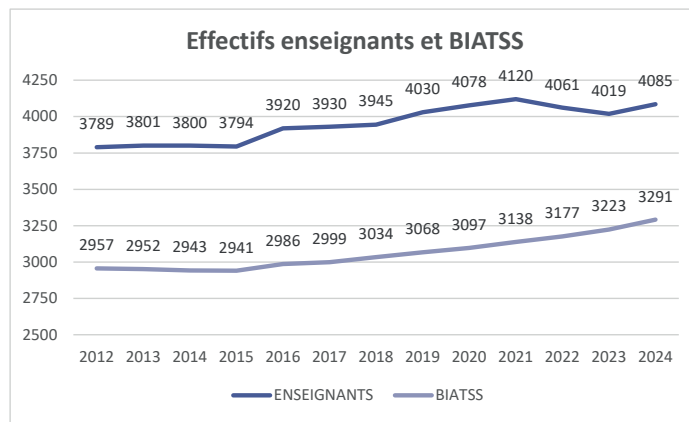
	Population Enseignants		Population BIATSS	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Catégorie A	44,51	46	43,70	45,00
Catégorie B			44,75	45,50
Catégorie C			44,95	46,00

ÉVOLUTIONS DEPUIS 2012

sur la base des effectifs rémunérés au 31/12



Le nombre de personnels titulaires ne cesse de diminuer depuis 2012. L'importante progression enregistrée en 2016 est principalement due à l'intégration des personnels de l'ENIM. La population des personnels contractuels, quant à elle progresse constamment depuis 2012 (+50,8% entre 2012 et 2024).



Les effectifs de catégorie A n'ont cessé d'augmenter entre 2012 et 2021. Après une baisse en 2022, les effectifs repartent à la hausse depuis 2023 (+2,7% en 2024 par rapport à 2023 et +13,7% depuis 2012).

Après une baisse entre 2012 et 2013, les effectifs de catégorie B augmentent depuis 2015 (+4,3% entre 2023 et 2024).

On note une diminution importante des personnels de catégorie C depuis 2012 (- 149 agents depuis 2012 soit -11,4%).

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

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

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

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

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

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

Tranches d'âge	Fonctionnaire emploi permanent			Contractuel emploi permanent			Contractuel emploi non permanent			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles										
tranche 20 - 24					1	1				1
tranche 25 - 29		1	1	2	1	3	3	3	6	10
tranche 30 - 34	6	4	10	2	1	3	1		1	14
tranche 35 - 39	14	8	22	3	2	5				27
tranche 40 - 44	8	8	16	5	3	8				24
tranche 45 - 49	10	13	23	4		4				27
tranche 50 - 54	24	22	46	5	2	7				53
tranche 55 - 59	35	20	55	7	5	12				67
tranche 60 - 64	19	18	37	2	1	3				40
tranche 65 - 69	1	1	2		1	1				3
Total	117	95	212	30	17	47	4	3	7	266
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 50 - 54	1	1	2	1		1				3
tranche 60 - 64		1	1							1
tranche 65 - 69		1	1							1
Total	1	3	4	1		1				5
Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre										
tranche 55 - 59					1	1				1
tranche 60 - 64		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 50 - 54		2	2							2
tranche 55 - 59		4	4							4
tranche 60 - 64		1	1							1
Total		7	7							7
Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés										
tranche 30 - 34				1		1				1
Total				1		1				1
Total général	118	106	224	32	18	50	4	3	7	281

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR SEXE :

Tranches d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 20 - 24		1	1
tranche 25 - 29	5	5	10
tranche 30 - 34	10	5	15
tranche 35 - 39	17	10	27
tranche 40 - 44	13	11	24
tranche 45 - 49	14	13	27
tranche 50 - 54	31	27	58
tranche 55 - 59	42	30	72
tranche 60 - 64	21	22	43
tranche 65 - 69	1	3	4
Total général	154	127	281

PAR TYPE DE HANDICAP DÉCLARÉ :

Moteur	12
Visuel	5
Auditif	36
Maladie inval.	3
Psychique	3
Physique	1
Autres	11
N.C.	210
Total	281

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

	BIATSS		Enseignants		Tous confondus		Total	RSU 2023	RSU 2022	RSU 2021
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels				
Féminin	98	32	20	4	118	36	154	146	135	129
Masculin	79	18	27	3	106	21	127	123	114	108
Total	177	50	47	7	224	57	281	269	249	237

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi des BOE	1,46%	1,53%	1,69%	1,90%	2,27%	2,68%	2,88%	2,93%	3,34%	3,59%	3,68%	3,96%	4,10%

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

RÉPARTITION DES BOE PAR STRUCTURE D'AFFECTATION (COMPORTANT AU MOINS UN PERSONNEL BOE AFFECTÉ) AU 31/12/2024 À TITRE INDICATIF (LES EFFECTIFS PRIS EN COMPTE EXCLUENT LES CONTRATS ÉTUDIANTS ET VACATAIRES) :

Type de structure	Dir. / Coll. / P.S.	Affectation	Agents BOE	Effectif total	Effectif BIATSS	Agents BOE BIATSS	Agents BOE enseignants	BOE / eff. total	
Directions	Directions	AGENCE COMPTABLE	4	68	68	4		5,88%	
		DIR. AFFAIRES JURIDIQUES	1	16	16	1		6,25%	
		DELEG. AIDE PILOTAGE ET QUALI.	1	26	26	1		3,85%	
		DELEG. ACC. CREAT. ING. PEDAG.	1	17	17	1		5,88%	
		DIR. BUDGET FINANCES	5	48	48	5		10,42%	
		DIR. COMMUNICATION	1	25	25	1		4,00%	
		DIR. DOCUMENTAT	14	199	199	14		7,04%	
		DIR. DU NUMERIQUE	18	227	226	18		7,93%	
		DIR. FORMAT.	3	23	23	3		13,04%	
		DIR. PARTENARIATS	1	14	14	1		7,14%	
		DIR. PREV. SECU ENV	3	14	14	3		21,43%	
		DIR. LOGISTIQ. INTER	10	62	62	10		16,13%	
		DIR. REL INTERNATION	3	32	32	3		9,38%	
		DIR. MOD. GESTION RH	4	71	71	4		5,63%	
		DIR. ACC. DEV. RH	3	50	50	3		6,00%	
		SERVICE SANTE AU TRAVAIL	1	7	7	1		14,29%	
		DIR. VIE UNIV CULTUR	3	38	38	3		7,89%	
		SERVICES RATTACHÉS A LA PRÉSIDENTE (STS, CPJ, SUAPS, RSE, MEDIAL, Handicap, ACBS, SSE)	14	158	133	13	1	8,86%	
Total Directions			90	1095	1069	89	1	8,22%	
Collegiums	Collegium ALL	ALL-NANCY	9	189	42	7	2	4,76%	
		COLL ALL	1	2	2	1		50,00%	
		LETTRES ET LANGUES	8	130	23	5	3	6,15%	
	Total Collegium ALL			18	321	67	13	5	5,61%
	Collegium DEG	COLL DEG	1	1	1	1			100,00%
		CEU	1	6	4	1			16,67%
		DEA METZ	5	84	28	3	2		5,95%
		DSEGE	5	159	54	2	3		3,14%
	Total Collegium DEG			12	250	87	7	5	4,80%
	Collegium Interface	INSPE	12	225	109	11	1		5,33%
		ISFATES	3	12	8	2	1		25,00%
		LANSAD	1	65	8	1			1,54%
	Total Collegium INTERFACE			16	302	125	14	2	5,30%
	Collegium Lorraine INP	EIEGM	1	65	21	1			1,54%
		ENIM	7	115	42	5	2		6,09%
		ENSAIA	8	128	66	5	3		6,25%
		ENSEM	3	81	22	1	2		3,70%
		ENSG	2	65	24	2			3,08%
ENSSSI		3	48	18	2	1		6,25%	
ENSMN		7	123	56	5	2		5,69%	
ENSTIB		5	60	26	3	2		8,33%	
POLYTECH NANCY		5	104	38	2	3		4,81%	
Total Collegium Lorraine INP			41	789	313	26	15	5,20%	
Collegium Santé	FAC SCIENCES SPORT	2	70	23	2			2,86%	
	MEDICINE	6	461	116	4	2		1,30%	
	PHARMACIE	5	109	35	4	1		4,59%	
	ODONTOLOGIE	1	67	18	1			1,49%	
	PASS-LAS	1	5	5	1			20,00%	
Total Collegium santé			15	712	197	12	3	2,11%	
Collegium Sciences et technologie	FST	14	494	120	11	3		2,83%	
	MIM	6	132	23	5	1		4,55%	
	SciFA	3	161	40	3			1,86%	
Total Collegium Sciences et technologie			23	787	183	19	4	2,92%	
Collegium SHS	UFR SHS - METZ	4	131	27	3	1		3,05%	
	UFR SHS - NANCY	9	190	45	6	3		4,74%	
Total Collegium SHS			13	321	72	9	4	4,05%	
Collegium Technologie	IUT HUBERT CURIEN	5	56	22	3	2		8,93%	
	IUT LONGVY	4	75	26	3	1		5,33%	
	IUT METZ	3	159	40	2	1		1,89%	
	IUT NANCY BRABOIS	6	227	67	4	2		2,64%	
	IUT NANCY CHARLEMAGNE	3	157	39	3			1,91%	
	IUT Moselle-Est	1	68	26		1		1,47%	
	IUT THIONVILLE-YUTZ	2	63	23	1	1		3,17%	
Total Collegium technologie			24	805	243	16	8	2,98%	
Collegium LMI	IAE Metz	1	57	24		1		1,75%	
	IAE Nancy	1	85	28	1			1,18%	
	IDMC	1	47	16	1			2,13%	
Total Collegium Lorraine Management Innovation			3	189	68	2	1	1,59%	
Total Composantes de formation			165	4476	1355	118	47	3,69%	
Pôles scientifiques	Pôle A2F	Pôle A2F	1	4	4	1		25,00%	
		Total Pôle A2F			1	4	4	1	0
	Pôle AM2I	CRAN	2	53	20	1	1		3,77%
		LCOMS	1	14	7	1			7,14%
		LORIA	4	68	23	3	1		5,88%
	Total Pôle AM2I			7	135	50	5	2	5,19%
	Pôle BMS	IMOPA	2	40	21	2			5,00%
		Total Pôle BMS			2	40	21	2	0
	Pôle CLCS	AHP-PREST	1	7	5		1		14,29%
		CREAT	1	13	1		1		7,69%
		CREM	1	18	9	1			5,56%
	Total Pôle CLCS			3	38	15	1	2	7,89%
	Pôle CPM	CRM2	1	12	8	1			8,33%
		LCP-AZMC	1	15	11	1			6,67%
	Total Pôle CPM			2	27	19	2	0	7,41%
	Pôle EMPP	LRGP	2	42	13	2			4,76%
		POLE EMPP	1	1	1	1			100,00%
	Total Pôle EMPP			3	43	14	3	0	6,98%
	Pôle M4	IUL	3	129	46	3			2,33%
		LEM3	1	60	24	1			1,67%
	Total Pôle M4			4	189	70	4	0	2,12%
	Pôle OTELO	LIEC	1	37	16		1		2,70%
		Total Pôle OTELO			1	37	16	0	1
	Pôle SIPEG	IFG	1	9	4	1			11,11%
		BETA	1	18	4		1		5,56%
		Total Pôle SIPEG			2	27	8	1	1
Pôle TELL	LÔTERR	1	13	6	1			7,69%	
	Total Pôle TELL			1	13	6	1	0	7,69%
Total Pôles scientifiques			26	553	223	20	6	4,70%	

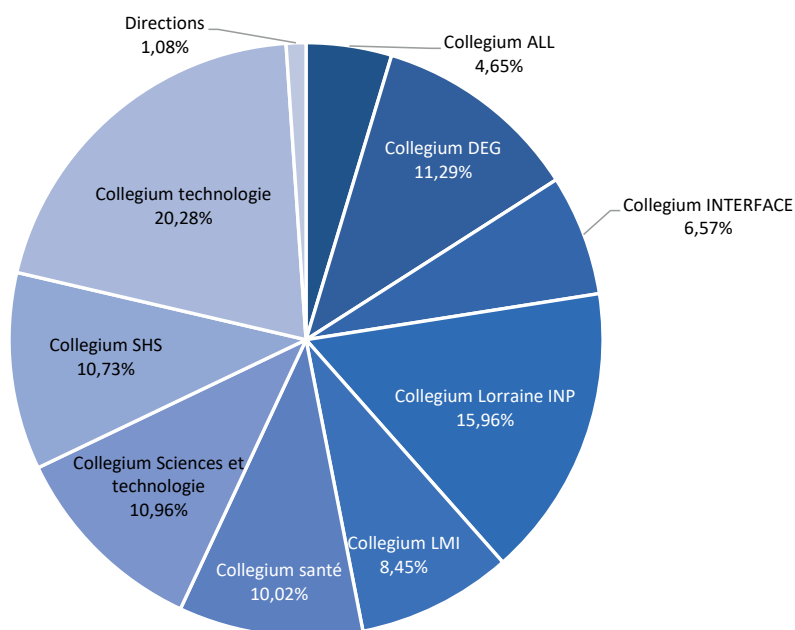
PERSONNELS EXTÉRIEURS

VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT :

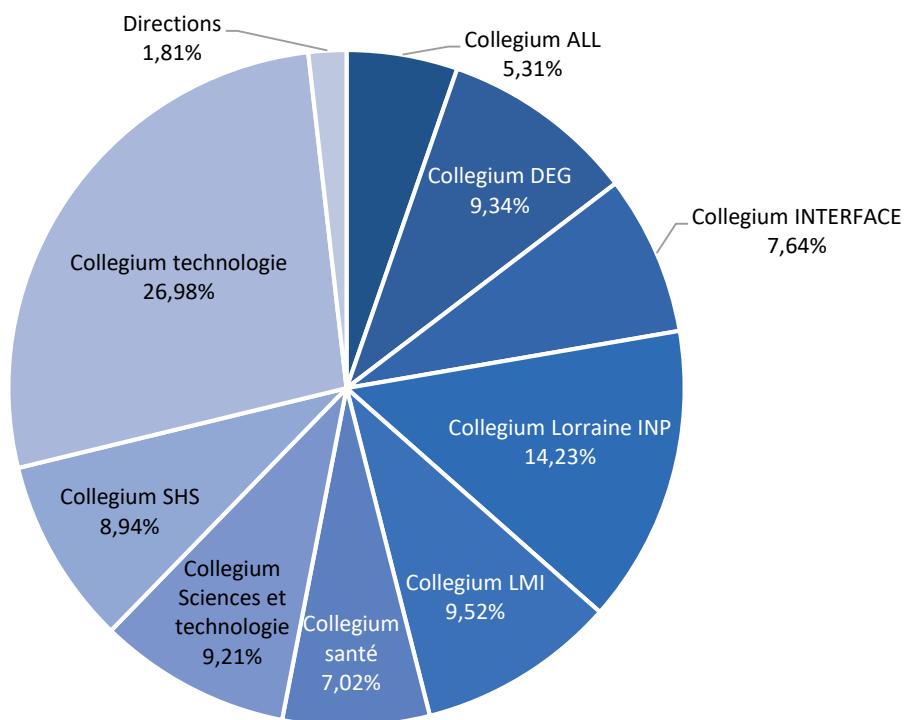
Périmètre d'intervention	Féminin	Masculin	Nombre d'intervenants	Volume d'heures réalisées			Volume horaire moyen par intervenant
				Féminin	Masculin	Total	
Collegium ALL	154	140	294	5 917	4 970	10 886	37,0
Collegium DEG	273	440	713	7 068	12 071	19 138	26,8
Collegium INTERFACE	284	131	415	10 660	5 005	15 665	37,7
Collegium Lorraine INP	281	727	1008	8 940	20 236	29 176	28,9
Collegium LMI	204	330	534	7 048	12 462	19 510	36,5
Collegium santé	343	290	633	7 483	6 914	14 396	22,7
Collegium Sciences et technologie	226	466	692	6 030	12 858	18 888	27,3
Collegium SHS	368	310	678	9 648	8 670	18 318	27,0
Collegium technologie	434	847	1281	17 016	38 299	55 315	43,2
Directions et projets	22	46	68	776	2 940	3 716	54,6
Total général	2 589	3 727	6 316	80 584	124 424	205 008	32,5

NB : Les vacataires d'enseignement intervenant en composantes, celles-ci ont été regroupées par collegium dans un souci de présentation. Le détail de cette répartition par composante est disponible en annexes à la fin du document. De plus, les 6 316 intervenants répartis dans les différents collegiums ne sont constitués que de 5 456 personnes physiques, certains agents intervenant dans plusieurs composantes. Au niveau des directions, il s'agit principalement de recrutements pour les écoles doctorales et pour le projet ORION.

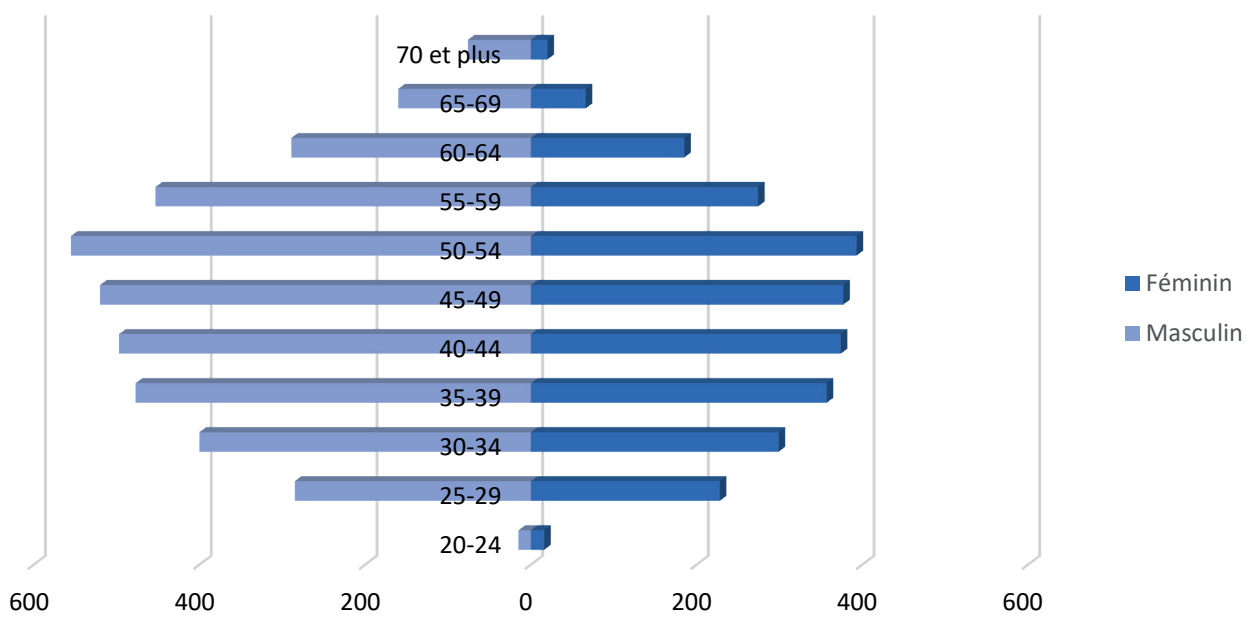
Répartition des vacataires d'enseignement par périmètre d'intervention



Répartition par volume d'heures réalisées



Pyramide des âges des vacataires d'enseignement



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

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

- ▷ L'effectif total au sein de l'université de Lorraine au 31/12/2024 est de 7376 agents rémunérés (titulaires et contractuels hors contrats étudiants). Cela représente 4,03% de l'effectif total dans l'enseignement supérieur (chiffres 2023).

Entre 2013 et 2015 l'effectif global a diminué de 0,3% puis connaît une hausse continue depuis 2016, année d'intégration de l'ENIM. De 2016 à 2022 il y a eu une augmentation de 4,8% des effectifs. Après une très légère baisse des effectifs en 2022 (-0,3%), ceux-ci restent stables en 2023 et repartent à la hausse en 2024 (+1,85%).

Le taux de féminisation dans l'établissement est de 50%.

La part des femmes enseignantes titulaires est de 38% à l'Université de Lorraine (UL) contre 41% pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche (MESR). Chez les BIATSS, titulaires et contractuels confondus, on observe une féminisation de 62% à l'UL contre 63% au MESR.

- ▷ Les agents titulaires dans l'établissement représentent 62,3% des effectifs rémunérés soit une baisse du nombre de titulaires de -10,4% depuis 2012 (ils représentaient 72,7% en 2012).

Au sein des agents titulaires, les femmes représentent 47% à l'université, ce chiffre est en progression depuis 2012 (45,11%).

Les enseignantes titulaires UL représentent 37,6% de leur effectif, contre 41% pour le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La part des femmes au sein des personnels BIATSS titulaires est de 60,6% à l'Université de Lorraine, contre 62,7% pour le MESR.

L'âge moyen pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UL est passé de 43 ans à 44 ans et 6 mois entre 2012 et 2024 et celui des personnels BIATSS de 44 ans à 44 ans et 5 mois sur la même période.

- ▷ Les agents contractuels représentent 37,7% des effectifs rémunérés de l'Université de Lorraine, ce chiffre est en hausse par rapport à 2012 (27,3%). Cette population a une part de femmes de 54,8% en 2024 contre 68,18% en 2012.

Les enseignants de l'UL sont composés de 33,5% de contractuels, contre 27% au MESR. Au sein des personnels BIATSS contractuels, 42,8% sont contractuels dans l'établissement, contre 34,9% au ministère.

- ▷ Les personnels en situation de handicap appartiennent majoritairement à la population BIATSS (80,8%). Le taux d'emploi des BOE au sein de notre établissement augmente progressivement depuis 2012 passant de 1,46% à 4,10% en 2024.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation et publication «Etat de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France 2025» sur les effectifs 2023.

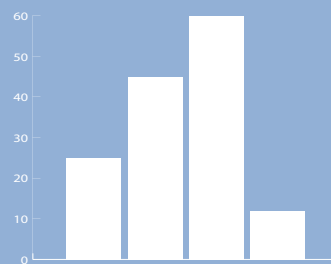
LE RECRUTEMENT



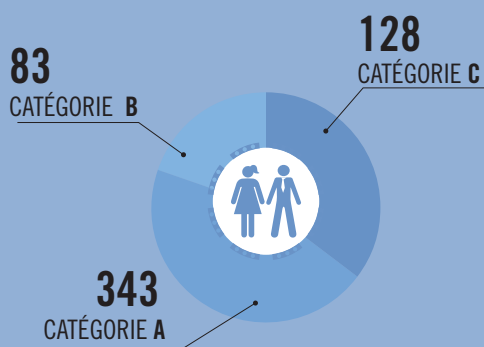
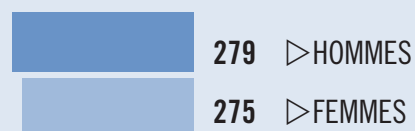
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

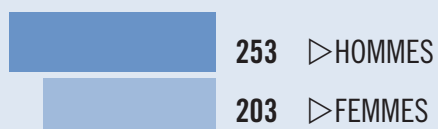
LE RECRUTEMENT



554 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT



456 PERSONNELS CONTRACTUELS
RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT



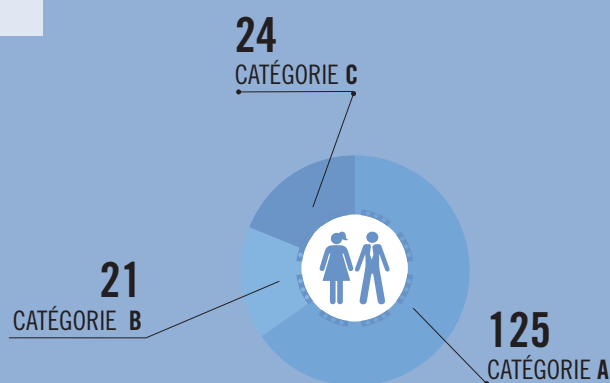
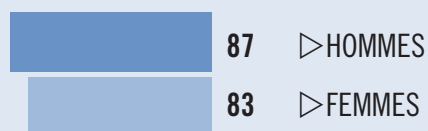


170

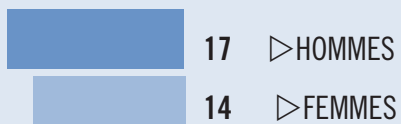
FONCTIONNAIRES RECRUTÉS

106 ▷ ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

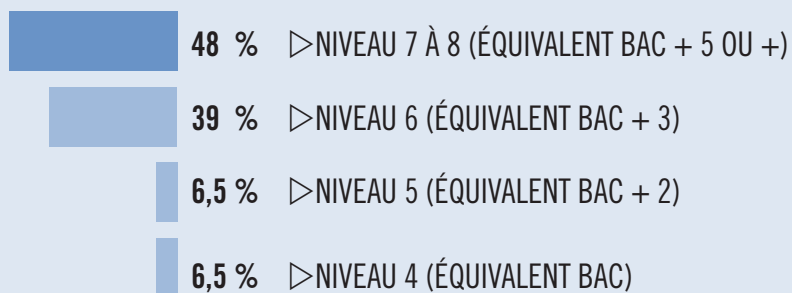
64 ▷ BIATSS



31 APPRENTIS RECRUTÉS



DIPLÔME PRÉPARÉ



RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES EN 2024

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

Cat.	Corps	Détachement			Mutation			Intégration nouveau fonctionnaire			Réintégration			Total			
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Général	
A	PROF UNIV						2		4	9	13			4	15	19	
	PU PH				1		1					1		1	2	2	
	MCF				3	3	6		13	30	43	3	4	7	19	37	
	AGREGE				6	4	10					1	2	3	7	6	
	CERTIFIE				7	3	10								7	3	
	PROF EPS				1	2	3								1	2	
	PLP					3	3									3	
	Sous-total E, E-C					18	17	35	17	39	56	5	10	15	40	66	106
	AAE		1	1	2				1				1	1	2	2	4
	CONSV BIBL(1992)								1		1				1	1	
	IGR RF									2	2					2	2
	IGE RF		1	1	2								1	1	1	2	3
	ASIRF								1		1				1	1	
	Sous-total BIATSS		2	2	4	1		1	2	2	4		2	2	5	6	11
Total catégorie A		2	2	4	19	17	36	19	41	60	5	12	17	45	72	117	
B	SAENES 10							1		1				1	1		
	BIBAS										1		1	1	1		
	TECH RF		1	1	2				1	1	1	1	1	2	2	4	
Total catégorie B		1	1	2				1	1	2	2	2	4	2	4		
C	ADJENES							1	1	2				1	1	2	
	MAGASINIER							1		1				1	1		
	ATRF								2	2	1	1	2	1	3	4	
Total catégorie C							2	3	5	1	1	2	3	4	7		
Total général		3	3	6	19	17	36	22	45	67	8	13	21	52	78	130	

Voies d'accès :

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

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

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

Cat.	Corps	Autres intégrations directes			Recrutement réservé			Recrutement sans concours			Recrutement suite à admission à un concours externe			Recrutement suite à admission à un concours interne			Total		
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Général
A	PROF UNIV										7	20	27	3	2	5	10	22	32
	PU PH										6	1	7				6	1	7
	MCF					1	1				22	35	57				22	36	58
	MCU PH										2	3	5				2	3	5
	AGREGE										1	2	3				1	2	3
	CERTIFIE										1		1				1		1
	Sous-total E, E-C	0	0	0	0	1	1	0	0	0	39	61	100	3	2	5	42	64	106
	BIBLIOTHECAIRE										1		1				1		1
	IGR RF											2	2	1	1	2	1	3	4
	IGE RF										1	1	2				1	1	2
	ASIRF										3	3	6	4	2	6	7	5	12
	Sous-total BIATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	11	5	3	8	10	9	19
	Total catégorie A	0	0	0	0	1	1	0	0	0	44	67	111	8	5	13	52	73	125
	B	SAENES 10		1	1		1	1				2	2	2			3	1	4
TECH RF										5	4	9	7	1	8	12	5	17	
Total catégorie B	1	0	1	0	1	1	0	0	0	7	4	11	7	1	8	15	6	21	
C	MAGASINIER				1		1	3	1	4						4	1	5	
	ADJENES										1	1	1	1	4	1	1	2	
	ATRF				3	1	4	3	1	4	2	3	5	3	1	4	11	6	17
Total catégorie C	0	0	0	4	1	5	6	2	8	2	4	6	4	1	5	16	8	24	
Total général	1	0	1	4	3	7	6	2	8	53	75	128	19	7	26	83	87	170	

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

RECRUTEMENT SUR UN POSTE DE CADRE SUPÉRIEUR

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

type d'emploi	statut	Féminin	Masculin
DGSA	Fonctionnaire	0	1
Directeur/trice	Fonctionnaire	4	0
Directeur/trice	Contractuel CDI	0	1
Directeur/trice adjoint (e)	Fonctionnaire	0	1
RA/SG	Fonctionnaire	3	1
RA/SG	Contractuel CDD	1	0
Sous-directeur/trice	Fonctionnaire	2	4
Sous-directeur/trice	Contractuel CDD	1	0
Fonctionnaire sécurité défense	Contractuel CDD	0	1
Total		11	9

CONCOURS ET RECRUTEMENTS DIRECTS 2024

NOMBRE DE MEMBRES DES JURYS DES CONCOURS ET EXAMENS :

PERSONNELS BIATSS :

Position dans le jury	CAT. A Interne	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	5
Part Présidents par sexe	37,50%	62,50%
Membres	22	19
Part membres par sexe	53,66%	46,34%

Position dans le jury	CAT. A Externe	
	Féminin	Masculin
Présidents	8	5
Part Présidents par sexe	61,54%	38,46%
Membres	32	35
Part membres par sexe	47,76%	52,24%

Position dans le jury	CAT. B & C INT.*	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	2
Part Présidents par sexe	60,00%	40,00%
Membres	13	14
Part membres par sexe	48,15%	51,85%

Position dans le jury	CAT. B & C EXT.*	
	Féminin	Masculin
Présidents	3	3
Part Présidents par sexe	50,00%	50,00%
Membres	18	18
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

Position dans le jury	LPR	
	Féminin	Masculin
Présidents	5	5
Part Présidents par sexe	50,00%	50,00%
Membres	17	17
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

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

Position dans le jury	BOE Recrutement	
	Féminin	Masculin
Membres	12	8
Part membres par sexe	60,00%	40,00%

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

Position dans le jury	Recrutements directs	
	Féminin	Masculin
Membres	6	6
Part membres par sexe	50,00%	50,00%

* Centre organisateur UL

PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

Position dans le jury	Maître de conférences	
	Féminin	Masculin
Présidents	25	48
Part Présidents par sexe	34,25%	65,75%
Vice-présidents	26	47
Part Vice-Présidents par sexe	35,62%	64,38%
Membres	316	349
Part membres par sexe	47,52%	52,48%

Position dans le jury	Professeur des Universités	
	Féminin	Masculin
Présidents	11	28
Part Présidents par sexe	28,21%	71,79%
Vice-présidents	18	21
Part Vice-Présidents par sexe	46,15%	53,85%
Membres	199	166
Part membres par sexe	54,52%	45,48%

PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Position dans le jury	2nd degré	
	Féminin	Masculin
Présidents	10	29
Part Présidents par sexe	25,64%	74,36%
Membres	79	85
Part membres par sexe	48,17%	51,83%

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 2024 :

Catégorie FP	Féminin	Masculin
B	1	0
Total	1	0

RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT EN 2024

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

type de contrat/fondement juridique	A			B			C			Total
	Féminin	Masculin	Total A	Féminin	Masculin	Total B	Féminin	Masculin	Total C	
CDD	153	188	341	43	40	83	78	50	128	552
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	93	77	170	35	29	64	61	31	92	326
Chaire de Professeur Junior		5	5							5
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »				1	1	2		1	1	3
Personnels hospitalo-universitaires	34	29	63							63
Professeurs associés	16	67	83							83
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel		2	2	1	3	4	7	6	13	19
Travailleurs handicapés		1	1							1
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	10	7	17	6	7	13	10	12	22	52
CDI	1	1	2							2
Total	154	189	343	43	40	83	78	50	128	554

Parmi ces personnels, 4 agents sont en situation de handicap, reconnus par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) ou titulaires d'une carte d'invalidité.

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

Durée des contrats	Féminin	Masculin	Total
CDD	274	278	552
jusqu'à 1 an	210	221	431
de 1 à 3 ans	63	51	114
de 3 à 6 ans	1	6	7
CDI	1	1	2
au-delà de 6 ans	1	1	2
Total général	275	279	554

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS ET AUTRES PERSONNELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT EN 2024

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

Emploi-type	Apprenti			Contractuel sur emploi non permanent			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Adjoint-e en gestion administrative	12	10	22	5		5	27
Administrateur-trice des systèmes d'information	1		1				1
Assistant-e en gestion administrative		1	1				1
Chargé-e de communication						1	1
Chercheur				46	88	134	134
Enseignant				18	17	35	35
Enseignant-chercheur / Enseignant dans le supérieur				133	145	278	278
Ingénieur-e de rech production, traitement & analyse données					1	1	1
Ingénieur-e en ingénierie logicielle		1	1				1
Ingénieur-e en science des matériaux / caractérisation					1	1	1
Opérateur-trice d'exploitation	1		1				1
Opérateur-trice d'exploitation & de maintenance informatique		4	4				4
Opérateur-trice logistique				1		1	1
Total général	14	16	30	203	253	456	486

L'APPRENTISSAGE

31 apprentis ont été recrutés au cours de l'année 2024

RÉPARTITION PAR STRUCTURE D'AFFECTATION :

Structure	Féminin	Masculin	Total
ACBS		1	1
AHP-PREST	1		1
CFA	1		1
COLL TECHNOLOGIE		1	1
DIR COMM	1		1
DN	1	5	6
ENSG	1		1
ENSGSI	1		1
ICEEL	1		1
IDMC		1	1
ISFATES	1		1
IUT METZ	1		1
IUT NCY CHARLEMAGNE		2	2
LERMAB		2	2
LORIA	4	2	6
LOTERR		1	1
MINES	1		1
MSH		1	1
UFR ALL NANCY		1	1
Total général	14	17	31

RÉPARTITION PAR DIPLÔME PRÉPARÉ

Diplôme	Féminin	Masculin	Total
Niveau 4 (équivalent Bac)		2	2
Niveau 5 (équivalent Bac+2)	1	1	2
Niveau 6 (équivalent Bac+3)	7	5	12
Niveaux 7 à 8 (équivalent Bac+5 ou +)	6	9	15
Total général	14	17	31

Les apprentis sont âgés entre 16 et 27 ans.

LES CAS DE RECOURS À DES PERSONNELS CONTRACTUELS

LES SUPPLÉANCES

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

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

	Féminin		Masculin		Global	
	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Nombre	Durée moyenne du contrat en jours	Total	Durée moyenne du contrat en jours
Congé maternité	6	75	3	106	9	85
CLM	11	182	12	181	23	181
CLD	12	213	5	225	17	217

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

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

POUR ALLER PLUS LOIN DANS LE CHAPITRE «LE RECRUTEMENT»

Recrutement des fonctionnaires :

- ▷ 27,7% des fonctionnaires recrutés en dehors de l'UL le sont par voie de mutation.
81,5% des recrutements concernent les enseignants et enseignants-chercheurs qui contrairement aux personnels BIATSS, sont très majoritairement contractuels au moment de se présenter à un concours.
- ▷ Dans la composition des jurys, on remarque qu'un peu plus de la moitié des présidents au sein des concours BIATSS sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 30,46% au sein des concours enseignants.

Recrutement des contractuels :

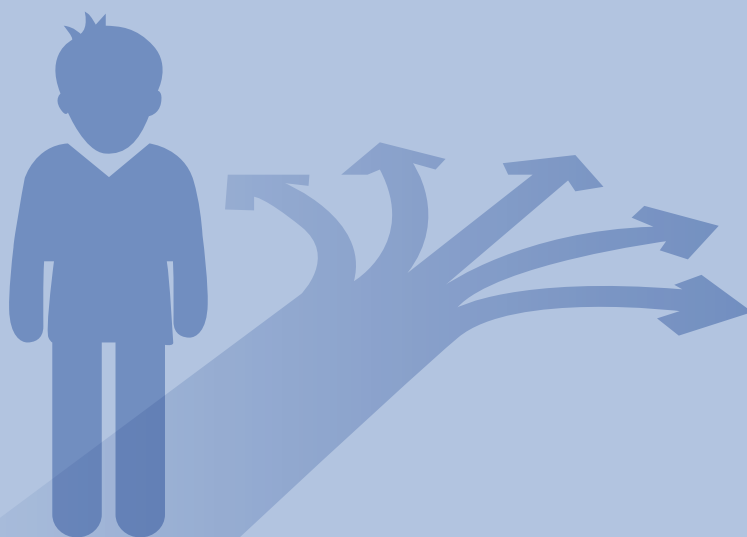
- ▷ En 2024, 59,2% des agents contractuels recrutés sur un emploi permanent le sont au titre de l'article 4 de la loi n°84-16 du 11/01/84 (absence de corps de titulaire, fonctions particulières, besoins de service...).
61,9% des recrutements sur emploi permanent sont réalisés dans la catégorie A.
La majorité des contrats (77,8%) ont une durée inférieure ou égale à un an.
- ▷ Les contractuels recrutés sur un emploi non permanent concernent à 98,2 % les personnels exerçant des missions d'enseignement et/ou de recherche.

Les apprentis :

- ▷ En 2024, le recrutement des apprentis repart à la hausse (+23,3%), après une baisse de 40% en 2023. Pour rappel, ce type de recrutement avait fortement augmenté en 2022 (+60%) et en 2021 (+56%).
48% des apprentis préparent un diplôme de niveau 7 à 8 (équivalent BAC+5 ou +).

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 de l'Université de Lorraine.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

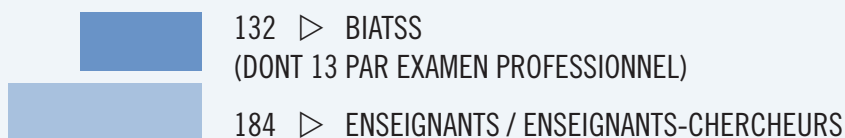
LES PARCOURS PROFESSIONNELS



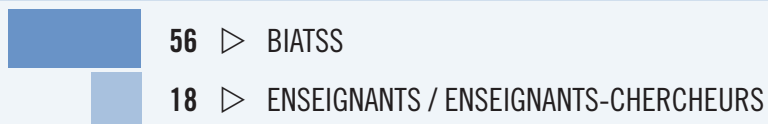
390 PROMOTIONS

49% FEMMES / 51% HOMMES

316 AVANCEMENTS DE GRADE

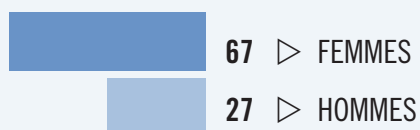


74 AVANCEMENTS DE CORPS



94

AGENTS BIATSS
ONT BÉNÉFICIÉ
D'UNE MOBILITÉ
INTERNE



424

POSTES PUBLIÉS

15 927

CANDIDATURES REÇUES

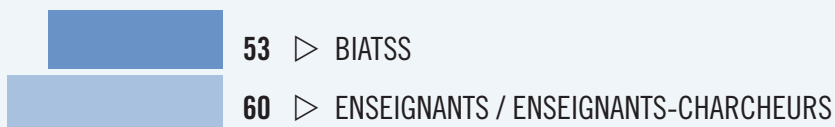
203 SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES



4 DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



113 DÉPARTS EN RETRAITE



MOTIFS PRINCIPAUX DE SORTIE DES TITULAIRES

- ▷ DÉPART EN RETRAITE
- ▷ MUTATION
- ▷ DISPONIBILITÉ

MOUVEMENT INTERNE UL DES AGENTS BIATSS

RÉCAPITULATIF DE LA MOBILITÉ INTERNE UL 2024 :

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 2023	Rappel total 2022	Rappel total 2021
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin				
Mobilité au fil de l'eau	21	10	17	5	53	47	35	45
Mobilité suite à réorganisation	13	8	1		22	39	14	25
Suivi de situations individuelles	14	3	1	1	19	17	13	18
Total général	48	21	19	6	94	103	62	88

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 centrales	8	50		58
Composantes	3	19	1	23
Laboratoires	4	9		13
Total	15	78	1	94

RÉPARTITION DES POSTES PROPOSÉS PAR BAP, PAR CATÉGORIE FP ET PAR SEXE :

		Mobilité au fil de l'eau		Réorganisation		Situation individuelle		Total	
		Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Catégorie A		13	7	11	8	7	0	31	15
BAP	C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique		1					0	1
	F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	1		1	2			2	2
	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention			1	2			1	2
	J : Gestion et Pilotage	11	6	9	3	7		27	9
Filière	Bibliothèques				1			0	1
Filière	Medico-sociale	1						1	0
Catégorie B		12	3	3	0	2	0	17	3
BAP	C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique		1					0	1
	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention		1			1		1	1
	J : Gestion et Pilotage	12	1	3		1		16	1
Catégorie C		13	5	0	0	6	4	19	9
BAP	C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1						1	0
	F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	1						1	0
	G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention		2			3	4	3	6
	J : Gestion et Pilotage	11	3			3		14	3
Total		38	15	14	8	15	4	67	27

RÉPARTITION DES POSTES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE ET PAR SEXE :

	Metz	Nancy	Epinal	Total
Féminin	10	57		67
Masculin	5	21	1	27
Total	15	78	1	94

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

NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VACANTS EN 2024

Modalités de publication	Nombre de postes publiés vacants en 2024	Nombre de postes publiés vacants en 2023
Uniquement en interne	8	23
Uniquement en externe	66	118
Les deux	350	258
Total	424	399

NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES EN 2024

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET SEXE :

BAP	A		B		C		Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	116	102	74	72	12	1	202	175
B	114	199	9	11			123	210
C	27	56	35	64			62	120
D	13	9	99	164			112	173
E	174	334	15	77			189	411
F	985	611	270	228	191	176	1446	1015
G	20	100	25	154	591	858	636	1112
J	1552	1120	1468	569	3406	1156	6426	2845
Sans BAP	358	312					358	312
Total	3359	2843	1995	1339	4200	2191	9554	6373
	6202		3334		6391		15927	

58,2% des candidatures reçues concernent la BAP J et 40,1% des candidatures portent sur des postes de catégorie C.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

BAP	Composante de formation	A		B			C			TOTAL
		Direction	Laboratoire	Composante de formation	Direction	Laboratoire	Composante de formation	Direction	Laboratoire	
A	44		174	40		106			13	377
B			313	20						333
C	5	10	68	25		74				182
D			22			263				285
E	40	248	220	27	48	17				600
F	455	1045	96	442	26	30	367			2461
G	6	114		158	21		1218	231		1748
J	678	1485	509	1162	641	234	3115	1239	208	9271
Sans BAP	347	49	274							670
Total	1575	2951	1676	1874	736	724	4700	1470	221	15927
	6202			3334			6391			

La hausse du nombre de candidatures en 2024 (+6044) s'explique par l'utilisation de l'outil numérique Beetwenn qui permet de diffuser plus largement les offres mais également par une meilleure communication via les job datings.

NOMBRE DE POSTES POURVUS AU COURS DE L'ANNÉE

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

Origine de l'agent	A		B		C		Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Externe non public	78	67	38	31	58	28	174	126
Externe public hors MESRI	8	10	2	5	3	3	13	18
Externe public MESRI	8	3	1		2		11	3
UL	12	7	12	4	11	6	35	17
Total	106	87	53	40	74	37	233	164
	193		93		111		397	

Les postes proposés sont principalement pourvus par des femmes (58,7%).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE, BAP ET TYPE DE STRUCTURE :

BAP	Composante de formation				Direction				Laboratoire				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
A		1		1					6	3	1	10	11
B		1		1					8			8	9
C	1	4		5	1			1	2	5		7	13
D									1	3		4	4
E	2	2		4	11	5		16	4	1		5	25
F	12	8	8	28	17	1		18	1	1		2	48
G	1	8	19	28	11	2	5	18					46
J	22	20	53	95	58	20	21	99	10	8	4	22	216
Sans BAP	9			9	2			2	14			14	25
Total général	47	44	80	171	100	28	26	154	46	21	5	72	397

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

Néant

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR GRADE DURANT L'ANNÉE CIVILE 2024 :

BIATSS TITULAIRES

Filière	Grade	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
AENES	ATTACHE HORS CLASSE éch spé.	2		2	1		1				50,0%	0,0%	0,0%
	ATTACHE HORS CLASSE	8	8	16	4	3	7	1		1	43,8%	6,3%	100,0%
	ATTACHE PRINCIPAL AE	9	3	12	1		1				8,3%	0,0%	0,0%
	SAENES CE	9	2	11	4	1	5	1		1	45,5%	9,1%	100,0%
	SAENES CS	15	4	19	8	1	9	3		3	47,4%	15,8%	100,0%
Bibli.	ADJAENES P1C	55	8	63	25	2	27	9	1	10	42,9%	15,9%	90,0%
	CONSERVATEUR EN CHEF	2	2	4	1		1				25,0%	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	2	1		1				50,0%	0,0%	0,0%
	BAS CE	10	3	13	5	2	7	1		1	53,8%	7,7%	0,0%
	BAS CS	2	1	3	2	1	3		1	1	100,0%	33,3%	0,0%
	MAGASINIER BIB P1C	19	8	27	13	4	17	1		2	63,0%	7,4%	50,0%
	MAGASINIER BIB P2C	4	4	8	3	3	6		2	2	75,0%	25,0%	0,0%
	IGR HC éch spécial vivier 2	1	4	5	1	3	4				80,0%	0,0%	0,0%
	IGR HC éch spécial vivier 1	6	23	29	3	8	11	2		2	37,9%	6,9%	100,0%
	IGR HC	20	24	44	8	7	15	1	1	2	34,1%	4,5%	0,0%
ITRF	IGE HC	42	67	109	19	25	44	7	8	15	40,4%	13,8%	46,7%
	TECH CE	44	40	84	23	15	38	3	3	6	45,2%	7,1%	50,0%
	TECH CS	50	40	90	17	14	31	6	6	12	34,4%	13,3%	50,0%
	ADT P1C	86	56	142	26	21	47	16	7	23	33,1%	16,2%	69,6%
	ADT P2C	37	15	52	12	1	13	10	1	11	25,0%	21,2%	90,9%
	ATEE P1C	1		1	1		1	1		1	100,0%	100,0%	100,0%
	Médico- sociale	INFIRMIER HC	1		1							0,0%	0,0%
ASSPAE	1		1	1		1				100,0%	0,0%	0,0%	
Total		425	313	738	179	111	290	62	31	93	39,3%	12,6%	66,7%

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	2	1	1	2	0,3%	2,2%
tranche 30 - 34	19	7	26	4		4	3,5%	4,3%
tranche 35 - 39	43	24	67	6	2	8	9,1%	8,6%
tranche 40 - 44	50	36	86	7	5	12	11,7%	12,9%
tranche 45 - 49	62	45	107	7	6	13	14,5%	14,0%
tranche 50 - 54	79	67	146	11	6	17	19,8%	18,3%
tranche 55 - 59	109	82	191	18	8	26	25,9%	28,0%
tranche 60 - 64	55	46	101	8	3	11	13,7%	11,8%
tranche 65 et +	7	5	12				1,6%	0,0%
Total	425	313	738	62	31	93	100,0%	100,0%

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2024 :

Filière	Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
AENES	ATTACHE HORS CLASSE	19,0		19,0
	SAENES CE	4,0		4,0
	SAENES CS	11,0		11,0
	ADJAENES P1C	12,0	9,0	11,7
	ADJAENES P2C			
BIBLI.	BAS CE	25,0		25,0
	BAS CS		11,0	11,0
	MAGASINIER BIB P1C	8,0	22,0	15,0
	MAGASINIER BIB P2C			
ITRF	IGR HC éch spécial vivier 1	6,0		6,0
	IGR HC	4,0	8,0	6,0
	IGE HC	11,2	10,9	11,0
	TECH CE	5,3	6,0	5,7
	TECH CS	5,8	8,3	7,0
	ADT P1C	6,4	10,5	7,7
	ADT P2C	8,6	15,4	9,2
ATEE P1C	6,0		6,0	
Total		8,7	10,4	9,3

AVANCEMENT PAR EXAMEN PROFESSIONNEL :

Filière	Grade	Promouvables			Promus		
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
AENES	ATTACHE PRINCIPAL AE	19	4	23			
	SAENES CE	7	1	8	1		1
	SAENES CS	21	4	25			
BIBLI.	BAS CE	6	3	9			
	BAS CS	6	1	7			
	MAGASINIER BIB P2C	5	2	7			
ITRF	IGR HC	14	26	40			
	TECH CE	38	38	76	3	2	5
	TECH CS	107	55	162	5	2	7
	ADT P2C	29	15	44			
Total		252	149	401	9	4	13

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	5	16	21	3	9	12	1		1	57,1%	4,8%	100,0%
IGE HC	14	10	24	6	4	10	1	2	3	41,7%	12,5%	33,3%
TECH CE	14	3	17	6	1	7	1		1	41,2%	5,9%	100,0%
TECH CS	20	5	25	2	1	3	2	1	3	12,0%	12,0%	66,7%
ADT P1C	11	7	18	1	2	3	1	2	3	16,7%	16,7%	33,3%
ADT P2C	53	23	76	12	5	17	10	5	15	22,4%	19,7%	66,7%
Total	117	64	181	30	22	52	16	10	26	28,7%	14,4%	61,5%

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	1	5	1		1	2,8%	3,8%
tranche 35 - 39	17	7	24	2	2	4	13,3%	15,4%
tranche 40 - 44	12	14	26	3	4	7	14,4%	26,9%
tranche 45 - 49	17	11	28	2	1	3	15,5%	11,5%
tranche 50 - 54	22	11	33	4		4	18,2%	15,4%
tranche 55 - 59	24	10	34	3	2	5	18,8%	19,2%
tranche 60 - 64	16	9	25		1	1	13,8%	3,8%
tranche 65 et +	5	1	6	1		1	3,3%	3,8%
Total général	117	64	181	16	10	26	100,0%	100,0%

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2024 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
IGR HC	5,0		5,0
IGE HC	11,0	12,8	12,2
TECH CE	4,0		4,0
TECH CS	9,0	14,7	10,9
ADT P1C	17,3	15,9	16,4
ADT P2C	9,1	11,0	9,8
Total	9,2	12,7	10,5

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Grade	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
PR EXC ECH 2	24	80	104	6	36	42	2	8	10	40,4%	9,6%	20,0%
PR EXC ECH 1	52	143	195	16	53	69	4	17	21	35,4%	10,8%	19,0%
PR 1C	70	156	226	22	44	66	12	22	34	29,2%	15,0%	35,3%
MCF HC ECH EXC.	30	59	89	13	20	33	5	6	11	37,1%	12,4%	45,5%
MCF HC	149	235	384	50	92	142	13	25	38	37,0%	9,9%	34,2%
Total EC	325	673	998	107	245	352	36	78	114	35,3%	11,4%	31,6%
PUPH EX2		22	22		2	2		2	2	9,1%	9,1%	0,0%
PUPH EX1	11	23	34	4	10	14	3	4	7	41,2%	20,6%	42,9%
PUPH 1C	13	32	45	4	10	14	3	3	6	31,1%	13,3%	50,0%
PRMG 1C		2	2			0			0	0,0%	0,0%	0,0%
MCPHP HC	3	2	5			0			0	0,0%	0,0%	0,0%
MCPHP 1C	8	4	12	2	4	6	1	3	4	50,0%	33,3%	25,0%
Total EC HU	35	85	120	10	26	36	7	12	19	30,0%	15,8%	36,8%
Total général	360	758	1118	117	271	388	43	90	133	34,7%	11,9%	32,3%

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		1	1	0,1%	0,8%
tranche 35 - 39	9	18	27		1	1	2,4%	0,8%
tranche 40 - 44	42	99	141	7	20	27	12,6%	20,3%
tranche 45 - 49	98	141	239	13	23	36	21,4%	27,1%
tranche 50 - 54	73	136	209	11	13	24	18,7%	18,0%
tranche 55 - 59	73	151	224	8	20	28	20,0%	21,1%
tranche 60 - 64	50	160	210	4	11	15	18,8%	11,3%
tranche 65 et +	15	52	67		1	1	6,0%	0,8%
Total général	360	758	1118	43	90	133	100,0%	100,0%

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2024 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PR EXC ECH 2	4,0	6,1	5,7
PR EXC ECH 1	6,3	7,2	7,0
PR 1C	9,7	5,0	6,6
MCF HC ECH EXC.	10,0	9,2	9,6
MCF HC	15,9	14,5	15,0
Total EC	11,3	9,0	9,7
PUPH EX2		7,5	7,5
PUPH EX1	5,0	6,3	5,7
PUPH 1C	8,2	3,7	6,0
MCPHP 1C	3,0	3,0	3,0
Total EC HU	6,1	5,0	5,4
Total	10,4	8,4	9,1

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

Grade	Promouvables			Promus			Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
PRAG CE	9	29	38	1	2	3	7,9%	33,3%
PRAG HC	21	31	52	8	15	23	44,2%	34,8%
PRCE CE	4	10	14		2	2	14,3%	0,0%
PRCE HC	23	8	31	10	4	14	45,2%	71,4%
PEPS CE	1	4	5		2	2	40,0%	0,0%
PEPS HC		2	2		1	1	50,0%	0,0%
PLP CE	1	2	3			0	0,0%	0,0%
PLP HC	1	1	2	1		1	50,0%	0,0%
ENSAM échelon exceptionnel		2	2		2	2	100,0%	0,0%
ENSAM HC		1	1		1	1	100,0%	0,0%
Total général	60	90	150	20	29	49	32,7%	40,8%

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	11	6	17	1	2	3	11,3%	6,1%
tranche 45 - 49	26	23	49	12	11	23	32,7%	46,9%
tranche 50 - 54	11	22	33	3	4	7	22,0%	14,3%
tranche 55 - 59	9	21	30	2	7	9	20,0%	18,4%
tranche 60 - 64	2	18	20	1	5	6	13,3%	12,2%
tranche 65 et +	1		1	1		1	0,7%	2,0%
Total général	60	90	150	20	29	49	100,0%	100,0%

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

DURÉE MOYENNE DANS LE GRADE D'ORIGINE DES PROMUS AU CHOIX EN 2024 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
PRAG CE	8,0	6,5	7,0
PRAG HC	16,7	16,1	16,3
PRCE CE		8,5	8,5
PRCE HC	20,7	12,1	18,3
PEPS CE		4,0	4,0
PEPS HC		20,0	20,0
PLP HC	18,0		18,0
ENSAM échelon exceptionnel		11,0	11,0
ENSAM HC		20,0	20,0
Total	13,7	11,9	12,6

Récapitulatif

	2024	
	Féminin	Masculin
Total titulaires	63	119
en % des enseignants - enseignants -chercheurs promus	34,62%	65,38%
% par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et E-C	6,18%	7,09%
% par rapport à l'effectif total, enseignants et E-C	2,34%	4,41%



POUR RAPPEL :

	2023		2022		2021	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total titulaires	78	137	88	154	90	146
en % des enseignants - enseignants -chercheurs promus	36,28%	63,72%	36,36%	63,64%	38,14%	61,86%
% par rapport à l'effectif total F ou H, Enseignants et E-C	7,80%	8,25%	8,84%	9,23%	9,05%	8,57%
% par rapport à l'effectif total, enseignants et E-C	2,93%	5,15%	3,30%	5,78%	3,34%	5,41%

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Grade	Promouvables			Candidats			Promus			Part promus/promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
ENS. CONT. HC	9	5	14	7	4	11	0	2	2	14,3%	0,0%

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	1				8%	0%
tranche 45 - 49	4	1	5				38%	0%
tranche 50 - 54	1	3	4	0	2	2	31%	100%
tranche 60 - 64	3		3				23%	0%
tranche 65 et +	1		1				8%	0%
Total général	8	5	13	0	2	2	100%	100%

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2024 :

Grade obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le grade d'origine (en années)
ENS. CONT. HC	0,0	13,5	13,5
Total	0,0	13,5	13,5

LES AVANCEMENTS DE CORPS

NOMBRE DE PROMOUVABLES ET DE PROMUS PAR CORPS DURANT L'ANNÉE CIVILE 2024 :

BIATSS TITULAIRES (LA + LA EXCEPTIONNELLE)

Filière	Corps	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
AENES	ATTACHE ADM	39	8	47	7	1	8	1		1	17,0%	2,1%	0,0%
	SAENES	112	12	124	35	4	39	3		3	31,5%	2,4%	100,0%
	CONSERVATEUR GENERAL	4	5	9		1	1				11,1%	0,0%	0,0%
Bibli.	CONSERVATEUR	6	2	8	1		1				12,5%	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE	32	8	40	6	1	7				17,5%	0,0%	0,0%
	BIBAS	29	13	42	8	3	11				26,2%	0,0%	0,0%
ITRF	IGR	203	256	459	42	52	94	1	2	3	20,5%	0,7%	33,3%
	IGE	84	88	172	29	22	51	7	4	11	29,7%	6,4%	63,6%
	ASI	177	136	313	78	56	134	2	3	5	42,8%	1,6%	40,0%
	TECH	466	270	736	135	91	226	16	12	28	30,7%	3,8%	57,1%
Total		1152	798	1950	341	231	572	30	21	51	29,3%	2,6%	58,8%

Il est à noter qu'un peu moins d'un tiers des personnels promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude (29,3%)

PAR LISTE D'APTITUDE

Filière	Corps	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
AENES	ATTACHE ADM	39	8	47	7	1	8	1		1	17,0%	2,1%	0,0%
	SAENES	112	12	124	35	4	39	3		3	31,5%	2,4%	100,0%
	CONSERVATEUR GENERAL	4	5	9		1	1				11,1%	0,0%	0,0%
Bibli.	CONSERVATEUR	6	2	8	1		1				12,5%	0,0%	0,0%
	BIBLIOTHECAIRE	32	8	40	6	1	7				17,5%	0,0%	0,0%
	BIBAS	29	13	42	8	3	11				26,2%	0,0%	0,0%
ITRF	IGR	119	143	262	27	33	60	1	1	2	22,9%	0,8%	50,0%
	IGE	46	48	94	21	16	37	4	2	6	39,4%	6,4%	66,7%
	ASI	177	136	313	78	56	134	2	3	5	42,8%	1,6%	40,0%
	TECH	222	130	352	69	50	119	3	6	9	33,8%	2,6%	33,3%
Total		786	505	1291	252	165	417	14	12	26	32,3%	2,0%	53,8%

32,3% des personnels BIATSS titulaires promouvables candidatent à l'avancement par liste d'aptitude.

PAR LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE (REPYRAMIDAGE)

Filière	Corps	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
		Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
ITRF	IGR	84	113	197	15	19	34		1	1	17,3%	0,5%	0,0%
	IGE	38	40	78	8	6	14	3	2	5	17,9%	6,4%	60,0%
	TECH	244	140	384	66	41	107	13	6	19	27,9%	4,9%	68,4%
Total		366	293	659	89	66	155	16	9	25	23,5%	3,8%	64,0%

23,5% des promouvables déposent un dossier dans le cadre de la liste d'aptitude exceptionnelle

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranche d'âge	Promouvables			Promus			Part promouvables par tranche d'âge	Part promus par tranche d'âge
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
tranche 25 - 29	1	2	3	1		1	0,2%	2,0%
tranche 30 - 34	47	18	65	6		6	3,3%	11,8%
tranche 35 - 39	130	65	195	2	1	3	10,0%	5,9%
tranche 40 - 44	142	84	226	2	3	5	11,6%	9,8%
tranche 45 - 49	159	125	284	5	2	7	14,6%	13,7%
tranche 50 - 54	215	158	373	4	7	11	19,1%	21,6%
tranche 55 - 59	252	194	446	9	4	13	22,9%	25,5%
tranche 60 - 64	167	129	296	1	4	5	15,2%	9,8%
tranche 65 - 69	39	23	62				3,2%	0,0%
Total général	1152	798	1950	30	21	51	100,0%	100,0%

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2024 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
AAE	19,0		19,0
SAENES	23,3		23,3
IGR	19,8	14,9	16,5
IGE	6,1	9,4	7,3
ASI	11,9	18,1	15,6
TECH	12,0	15,8	13,6
Total général	12,2	14,8	13,3



	2024			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	62	31	92	52
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire	5,41%	4,18%	8,03%	7,02%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire	3,29%	1,64%	4,88%	2,76%

	2023				2022				2021			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	63	39	100	54	77	36	101	55	54	53	52	51
% par rapport à l'effectif total F ou H, BIATSS Titulaire	5,43%	5,12%	8,62%	7,09%	7,73%	4,66%	8,52%	7,12%	2,87%	3,19%	3,51%	3,83%
% par rapport à l'effectif total, BIATSS titulaire	3,28%	2,03%	5,20%	2,81%	3,90%	1,84%	5,16%	2,81%	2,66%	2,61%	2,55%	2,50%

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	23	4	27	8	1	9	1		1	33,3%	3,7%	100,0%
ASI	59	14	73	13	6	19		1	1	26,0%	1,4%	0,0%
TECH	79	33	112	24	10	34	2	1	3	30,4%	2,7%	66,7%
Total	161	51	212	45	17	62	3	2	5	29,2%	2,4%	60,0%

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	6	4	10				4,7%	0,0%
tranche 35 - 39	22	9	31	1	1	2	14,6%	40,0%
tranche 40 - 44	20	7	27	1	1	2	12,7%	40,0%
tranche 45 - 49	22	9	31				14,6%	0,0%
tranche 50 - 54	28	8	36	1		1	17,0%	20,0%
tranche 55 - 59	33	7	40				18,9%	0,0%
tranche 60 - 64	25	6	31				14,6%	0,0%
tranche 65 et +	5	1	6				2,8%	0,0%
Total général	161	51	212	3	2	5	100,0%	100,0%

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES PROMUS EN 2024 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
IGE	4,3		4,3
ASI		13,0	13,0
TECH	16,3	10,3	14,3
Total général	12,3	11,7	12,1



	2024			
	T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	16	10	19	12
% par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS	1,80%	1,93%	2,13%	2,32%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels	1,14%	0,71%	1,35%	0,85%

	2023				2022				2021			
	T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.		T.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	17	5	21	5	10	6	14	7	12	4	17	4
% par rapport à l'effectif total F ou H contractuels BIATSS	2,00%	1,10%	2,47%	1,10%	1,28%	1,35%	1,79%	1,58%	1,65%	0,94%	2,34%	0,94%
% par rapport à l'effectif total, population BIATSS contractuels	1,30%	0,38%	1,61%	0,38%	0,81%	0,49%	1,14%	0,57%	1,04%	0,35%	1,48%	0,35%

BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

Récapitulatif

	2024					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	78	41	33	23	111	64
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS	3,83%	3,26%	1,62%	1,83%	5,45%	5,09%
% par rapport à l'effectif total BIATSS	2,37%	1,24%	1,00%	0,70%	3,37%	1,94%



POUR RAPPEL

	2023						2022						2021					
	T.A.		L.A.		T.A. + L.A.		T.A.		L.A.		T.A. + L.A.		T.A.		L.A.		T.A. + L.A.	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Total	80	44	41	15	121	59	87	42	28	20	115	62	66	27	17	8	83	35
% par rapport à l'effectif total F ou H BIATSS	3,98%	3,62%	2,04%	1,23%	6,02%	4,85%	4,42%	3,45%	1,42%	1,64%	5,84%	5,10%	3,41%	2,21%	0,88%	0,66%	4,29%	2,87%
% par rapport à l'effectif total BIATSS	2,48%	1,36%	1,27%	0,46%	3,75%	1,83%	2,73%	1,32%	0,88%	0,63%	3,61%	1,95%	2,09%	0,86%	0,54%	0,25%	2,63%	1,11%

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES (REPYRAMIDAGE)

Corps	Promouvables			Candidats			Promus			part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables	Part femmes promues
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total			
PR	86	174	260	26	38	64	7	10	17	24,6%	6,5%	41,2%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranche d'âge	Promouvables			Candidats			Promus			Part promouvables par tranche d'âge	Part promus par tranche d'âge
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
tranche 35 - 39	2	4	6		1	1				2,3%	0,0%
tranche 40 - 44	12	40	52	4	8	12		1	1	20,0%	5,9%
tranche 45 - 49	24	38	62	8	8	16	2	3	5	23,8%	29,4%
tranche 50 - 54	20	41	61	6	13	19	2	5	7	23,5%	41,2%
tranche 55 - 59	23	24	47	8	5	13	3		3	18,1%	17,6%
tranche 60 - 64	3	20	23		3	3		1	1	8,8%	5,9%
tranche 65 et +	2	7	9							3,5%	0,0%
Total général	86	174	260	26	38	64	7	10	17	100%	100%

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2024 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	Durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
PR	18,7	19,3	19,0

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

Corps	Promouvables			Candidats			Promus			Part candidats/ promouvables	Part promus/ promouvables
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
PRAG	111	105	216	24	28	52	1	0	1	24,1%	0,5%

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	18	7	25			0	11,6%	0,0%
tranche 45 - 49	18	14	32			0	14,8%	0,0%
tranche 50 - 54	23	29	52			0	24,1%	0,0%
tranche 55 - 59	24	26	50	1		1	23,1%	100,0%
tranche 60 - 64	24	26	50			0	23,1%	0,0%
tranche 65 et +	4	3	7			0	3,2%	0,0%
Total général	111	105	216	1	0	1	100%	100%

DURÉE MOYENNE DANS LE CORPS D'ORIGINE DES AGENTS PROMUS EN 2024 :

Corps obtenu après promotion	Féminin	Masculin	durée moyenne dans le corps d'origine (en années)
PRAG	31,0	0,0	31,0

LES DÉPARTS

LES SORTIES DES PERSONNELS TITULAIRES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – ANNEÉ 2024

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Corps	Féminin	Masculin	Total
démission	A	AGREGE	1		
	A	MCF	2		2
	A	MCU PH	1		1
Sous-total démission			4	0	4
disponibilité	A	MCF	2	1	3
	A	PROF UNIV	1	1	2
Sous-total disponibilité			3	2	5
détachement	A	MCF	1	2	3
	A	PROF UNIV	1	0	1
Sous-total détachement			2	2	4
mutation	A	AGREGE	2		2
	A	CERTIFIE	1	1	2
	A	MCF	6	7	13
	A	PROF UNIV	2	1	3
	A	PU PH		1	1
Sous-total mutation			11	10	21
non réintégration	A	MCF	1	2	3
Sous-total non réintégration			1	2	3
retraite	A	AGREGE	3	2	5
	A	CERTIFIE	3	5	8
	A	MCF	7	14	21
	A	MCU PH		1	1
	A	P L P	1		1
	A	PROF EPS		1	1
	A	PROF UNIV	2	14	16
	A	PU PH		5	
Sous-total retraite			16	42	58
rupture conventionnelle	A	MCF		1	1
Sous-total rupture conventionnelle			0	1	1
Total enseignants, ens.-chercheurs titulaires			37	59	96

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	démission	disponibilité	détachement	mutation	non réintégration	retraite	rupture conventionnelle	Total
30-34				2				2
35-39	1	1		3				5
40-44		1		5	1			7
45-49	1	1	3	4	1			10
50-54	1	2	1	2	1		1	8
55-59	1			3				4
60-64				2		18		20
65-69						35		35
70 et +						5		5
Total	4	5	4	21	3	58	1	96

LES SORTIES DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS – CHERCHEURS - ANNÉE 2024

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Type contrat	Féminin	Masculin	Total
démission	A	AHU		1	1
	A	ATER	3	4	7
	A	CCU-AH	5	2	7
	A	Chef clin méd géné	1		1
	A	Contr post-doc CR	2	5	7
	A	Ctr Cherch LRU	3	13	16
	A	Ctr Enseig LRU	2		2
	A	Doctorant sans ens	6	7	13
	A	Lecteur tit perso	1	1	2
	A	Maître tit perso	1		1
Sous-total démission			25	33	58
fin de contrat anticipée	A	ATER		1	1
	A	Contr post-doc CR	1		1
	A	Ctr Enseig LRU	1		1
Sous-total fin de contrat anticipée			2	1	3
fin de contrat	A	AHU	4	3	7
	A	assoc MCF mt	1	2	3
	A	assoc PR mt		1	1
	A	ATER	58	49	107
	A	ATER mi-temps	5	1	6
	A	CCU-AH	23	16	39
	A	Chef clin méd géné	2		2
	A	Contr post-doc CR	3	5	8
	A	Ctr Cherch LRU	39	68	107
	A	Ctr Enseig LRU	13	9	22
	A	Doctorant sans ens	37	58	95
	A	Lecteur tit perso	8	2	10
A	Maître tit perso	1		1	
Sous-total fin de contrat			194	214	408
licenciement	A	Doctorant sans ens	1	1	2
Sous-total licenciement			1	1	2
retraite	A	Ctr Enseig LRU	1	1	2
Sous-total retraite			1	1	2
Total enseignants et chercheurs contractuels			223	250	473

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	démission	fin de contrat anticipée	fin de contrat	licenciement	retraite	Total
20-24	2		13			15
25-29	18	2	177	2		199
30-34	25		145			170
35-39	7		32			39
40-44	4	1	20			25
45-49			9			9
50-54	1		6			7
55-59			3			3
60-64	1		2		1	4
65-69			1		1	2
Total	58	3	408	2	2	473

LES SORTIES DE PERSONNELS TITULAIRES BIATSS – ANNÉE 2024

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Corps	Féminin	Masculin	Total
congé parental	A	IGE RF		1	1
	Sous-total congé parental		0	1	1
décès	A	IGE RF		1	1
	B	TECH RF		1	1
Sous-total décès			0	2	2
démission	B	TECH RF	1	3	4
	Sous-total démission		1	3	4
disponibilité	A	ASIRF	1	2	3
		IGE RF		1	1
	B	SAENES 10	1		1
		TECH RF		3	3
	C	ADJENES	1		1
		ATRF	3		3
Sous-total disponibilité			7	7	14
fin de détachement	A	ADMENESR		1	1
		IGE RF	1		1
	C	ATRF	1		1
Sous-total fin de détachement			2	1	3
licenciement	C	ATRF		1	1
Sous-total licenciement			0	1	1
détachement	A	AAE		1	1
		IGR RF		1	1
	B	TECH RF	1	2	3
		ADJENES	2		2
	C	ATRF	2	1	3
Sous-total détachement			5	5	10
mutation	A	AAE	1		1
		ASIRF	1		1
		IGE RF	1	1	2
	B	SAENES 10	1		1
		TECH RF		2	2
	C	ADJENES	3	1	4
		ATRF	1	1	2
	MAGASINIER	1		1	
Sous-total mutation			9	5	14
non réintégration	A	AAE	1		1
		IGE RF	3		3
	B	TECH RF	4	1	5
		ADJENES	1		1
C	ATRF	1	1	2	
Sous-total non réintégration			10	2	12
retraite	A	AAE	2		2
		ASIRF	2	3	5
		IGE RF	4	2	6
		INF ENES	1		1
	B	BIBAS	1		1
		TECH RF	4	6	10
	C	ADJENES	6		6
ATRF		5	8	13	
Sous-total retraite			25	19	44
rupture conventionnelle	A	IGE RF	1		1
	B	TECH RF		1	1
Sous-total rupture conventionnelle			1	1	2
Total BIATSS titulaires			60	47	107

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	congé parental	décès	démission	disponibilité	fin de détachement	licenciement	détachement	mutation	non réintégration	retraite	rupture conventionnelle	Total
25-29			2	1					1			4
30-34					1		2	2	2			7
35-39	1	1	1				5	2	1		1	12
40-44		1		2	1		1	2	4			11
45-49			1	3	1			1	2		1	9
50-54				3				3				6
55-59				3		1	2	4				14
60-64				2					1	3		26
65-69										18		18
Total	1	2	4	14	3	1	10	14	12	44	2	107

LES SORTIES DE PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS – ANNÉE 2024

RÉPARTITION PAR CORPS ET SEXE :

Motif de départ	Catégorie	Equivalent corps	Féminin	Masculin	Total	
congé parental	B	TECH RF	1		1	
	C	ATRF	1		1	
Sous-total congé parental			2	0	2	
décès	C	ATRF		1	1	
	Sous-total décès			0	1	1
démission	A	ASIRF	4	1	5	
		IGE RF	9	4	13	
		IGR RF	4	1	5	
		MED EN	1		1	
	B	TECH RF	10	3	13	
		C	ATRF	11	5	16
			Sous-total démission			39
fin de contrat anticipée	A	ASIRF	2	1	3	
		IGE RF	2	1	3	
	B	TECH RF	1		1	
		IGR RF	1		1	
C	TECH RF	1	2	3		
	ATRF	4	3	7		
Sous-total fin de contrat anticipée			10	7	17	
fin de contrat	A	ASIRF	9	7	16	
		ASSAE	1		1	
		IGE RF	26	26	52	
		IGR RF	6	12	18	
	B	MED EN	2		2	
		TECH RF	14	18	32	
		C	ATRF	58	29	87
Sous-total fin de contrat			116	92	208	
licenciement	C	ATRF	3		3	
Sous-total licenciement			3	0	3	
retraite	A	ASIRF	2		2	
		MED EN	1		1	
	B	TECH RF	2		2	
C		ATRF	2	2	4	
Sous-total retraite			7	2	9	
rupture conventionnelle	A	IGR RF	1		1	
	C	ATRF	1	1	2	
Sous-total rupture conventionnelle			2	1	3	
Total BIATSS contractuels			179	118	297	

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	congé parental	décès	démission	fin de contrat anticipée	fin de contrat	licenciement	retraite	rupture conventionnelle	Total
15-19			1		6				7
20-24			4	4	41				49
25-29			17	5	64				86
30-34	1		11	1	32	1			46
35-39	1		5		23	1			30
40-44			7		16				23
45-49			5	6	11				22
50-54		1	2	1	7				11
55-59			2		2				7
60-64					4	1	6		11
65-69							3		3
70 et +					2				2
Total	2	1	54	17	208	3	9	3	297

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2024, 4 demandes ont été traitées, toutes ont reçu un avis favorable.

LE PROFIL DES DEMANDEURS

Tranches d'âge	Contractuel		Titulaire		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
35 - 39			1		1
45 - 49				1	1
50 - 54				1	1
55 - 59	1				1
Total	1	0	1	2	4

Type de population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	2	1	3
Enseignant-chercheur		1	1
Total	2	2	4

SENS DE LA DÉCISION PAR SEXE ET CATÉGORIE

Sens de la décision	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Accord entre agent et administration	2	2					4
Total	2	2	0	0	0	0	4

RÉPARTITION PAR MOTIF

Motif	Nombre	Sens de la décision
Création d'entreprise	2	acceptée
Reconversion professionnelle	2	acceptée

DÉPARTS VERS LE SECTEUR PRIVÉ

(connus par l'administration)

Néant en 2024

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 23 personnes soit :

- ▷ Le DGSA du pôle RHESPECT
- ▷ La VP-RHCT
- ▷ Le Directeur de la Modernisation et de la Gestion RH - DMGRH
- ▷ La Directrice de l'Accompagnement et du développement RH - DADRH
- ▷ Les 2 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 de l'accompagnement des personnels - DADRH
- ▷ 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 Retraite,
- ▷ Une gestionnaire cellule retraite
- ▷ Les 2 Assistantes sociales,
- ▷ Les 2 Médecins de prévention,
- ▷ Le Correspondant handicap – Lorraine Sud - Nancy
- ▷ La Chargée de l'accompagnement des situations individuelles et des parcours professionnels
- ▷ La Psychologue du travail
- ▷ Le Directeur de la DPSE
- ▷ Le Délégué Égalité, Diversité, Inclusion / Chargé de mission handicap

Nombre de réunions :

Le groupe se réunit environ tous les 2 mois.

Sur l'année 2024, il y a eu 5 GLSI (février, avril, juillet, octobre et décembre 2024).

Contexte d'accompagnement :

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

Quelques données chiffrées 2024 :

6 nouveaux dossiers examinés en GLSI - RH

4 réouvertures de dossiers et 13 dossiers clôturés

NOMBRE D'AGENTS ACCOMPAGNÉS EN 2024

Tranche d'âge	A		B		C		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
20-24					1		1
25-29	8					2	10
30-34			2		4		6
35-39	10		6		7	4	27
40-44	7	3	7	2	1	1	21
45-49	15	8	3	4		3	33
50-54	10	5	2	1	18	2	38
55-59	16	5	3	1	7		32
60-64	1	2	1	1	2		7
65 et +	2						2
Total	69	23	24	9	40	12	177
		92		33		52	

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

Mobilité :

- ▷ Le nombre de postes pourvus dans le cadre d'une mobilité interne en 2024 (94) est en légère baisse (-9) par rapport à l'année précédente. Le chiffre est toutefois en augmentation par rapport à 2022 (+32). Plus de la moitié des postes pourvus par mobilité interne sont situés dans les directions centrales et sont localisés essentiellement sur Nancy (83%).
- ▷ Sur l'année 2024, 424 postes ont été publiés (contre 399 en 2023) et 15 927 candidatures ont été reçues (+6 044 par rapport à 2023). 58,2% d'entre elles visent la BAP J (postes administratifs), 40,1% portent sur des missions de catégorie C et 38,9% sur des missions de catégorie A. Les postes sont principalement pourvus par des femmes (60%).

Avancement de grade :

- ▷ Le taux de promotion des femmes est d'environ 65,9% au sein de la population BIATSS. Pour rappel, les femmes représentent presque les deux tiers des effectifs de cette population. La tranche d'âge des 55-59 ans enregistre le plus grand nombre de promotions au sein des personnels BIATSS. La durée moyenne dans le grade d'origine pour un BIATSS titulaire est de 9 ans et 4 mois alors que celle-ci est de 10 ans et 6 mois pour un BIATSS contractuel.
- ▷ Quant aux enseignants-chercheurs, la part des femmes promues est de 32,3% (contre 36,4% en 2023). Celles-ci sont minoritaires au sein de cette population. Ce taux est de 40,8% pour les enseignants du second degré (contre 35,7% en 2023).
- ▷ Pour les enseignants-chercheurs, la tranche d'âge la plus concernée est celle des 45-49 ans, tout comme pour les enseignants du second degré.
- ▷ 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 1 mois pour les enseignants-chercheurs contre 12 ans et 7 mois pour les enseignants du second degré.

Avancement de corps :

- ▷ Le taux de féminisation est de 58,8% pour les BIATSS. La liste d'aptitude exceptionnelle représente presque la moitié des promotions de corps des BIATSS titulaires. Les agents âgés entre 55 et 59 ans sont les plus concernés par ce type de promotion au sein des BIATSS titulaires.
- ▷ La durée moyenne dans le corps d'origine des BIATSS titulaires est de 13 ans et 4 mois. Celle-ci est de 12 ans et 1 mois pour les BIATSS contractuels.
- ▷ L'avancement par le biais du repyramidage a permis à 17 maîtres de conférences d'être promus au corps de professeur des universités avec un taux de 41,2% de femmes promues (les femmes représentaient 33,1% des agents promouvables). La part des femmes promues était de 52,9% en 2023.

Les départs :

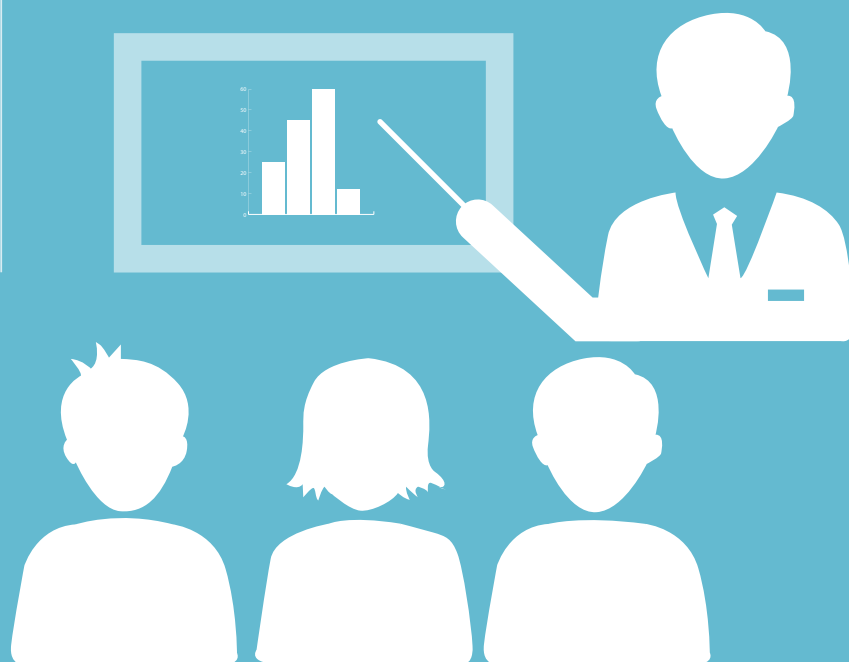
- ▷ Le premier motif de départ des agents titulaires est naturellement la retraite suivie de la mutation. Pour les personnels contractuels, le principal motif de départ est la fin de contrat suivi de la démission.

Les ruptures conventionnelles :

- ▷ 4 demandes de ruptures conventionnelles ont été enregistrées en 2024, contre 11 en 2023, 7 en 2022, 14 en 2021 et 11 en 2020. Les 4 demandes ont reçu un avis favorable.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 de l'Université de Lorraine.

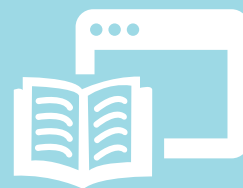
LA FORMATION



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

LA FORMATION



652 336 €

BUDGET
DE LA FORMATION
CONTINUE

58 692 €

PRISE
EN CHARGE
DES COMPOSANTES

8 532

JOURS
DE FORMATION



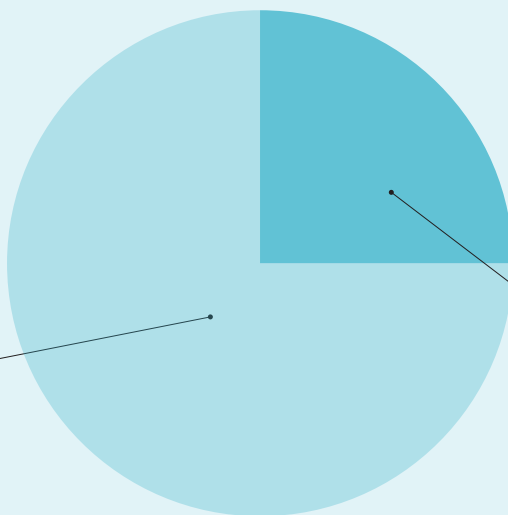
5 811

STAGIAIRES PRÉSENTS

4 427

BIATSS

- ▷ 1 519 CATÉGORIE A
- ▷ 1 270 CATÉGORIE B
- ▷ 1 638 CATÉGORIE C



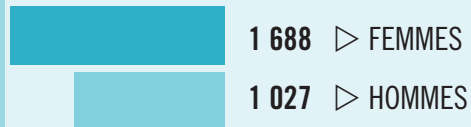
1 384

ENSEIGNANTS,
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS,
CHERCHEURS.

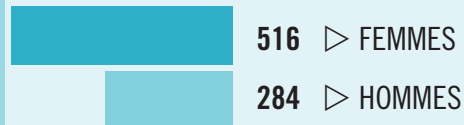


2 715 AGENTS FORMÉS

51% DES AGENTS ONT ÉTÉ FORMÉS À DISTANCE



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



25 DOSSIERS ACCORDÉS AU TITRE DU DROIT À LA FORMATION

- ▷ 2 VAE (2 FEMMES),
- ▷ 6 BILANS DE COMPÉTENCES (5 FEMMES, 1 HOMME),
- ▷ 10 PROJETS PERSONNELS (8 FEMMES, 2 HOMMES),
- ▷ 7 CPF (UTILISATION COMPTE PERSONNEL DE FORMATION) ET CFP (CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE) (4 FEMMES, 3 HOMMES).

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

RÉPARTITION PAR SEXE :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Global	1688	1027	2715
<i>Dont à distance</i>	955	420	1375

RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut d'emploi	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	1036	689	652	338	2715
<i>Dont à distance</i>	588	310	367	110	1375

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	242	185	257	101	230	94	307	309	1725
<i>Dont à distance</i>	120	66	159	16	113	23	196	205	898

Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Global	190	115	117	59	241	108	104	56	990
<i>Dont à distance</i>	74	41	92	26	169	32	32	11	477

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

DÉPENSES DE FORMATION

Budget global UL	711 028,00 €
Budget Pôle FCP	652 336,00 €
Reversement composante+extérieur	58 692,00 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	876,68 €



POUR RAPPEL

	2023	2022	2021
Budget	679 738,00 €	667 672,00 €	656 484,00 €
Coût total de formation	629 253,00 €	613 802,00 €	613 817,00 €
Facturation et rémunération n-1/2 + Frais divers	3 625,55 €	-9 388,00 €	25 965,00 €

Le budget s'entend hors masse salariale.

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION ET NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

FORMATIONS STATUTAIRE ET CONTINUE

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

RÉPARTITION PAR SEXE :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Nombre de stagiaires présents	3773	2038	5811
Nombre jours	5633	2899	8532

RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre de stagiaires présents	2302	1353	1471	685	5811
Nombre jours	3572	1951	2061	948	8532

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Par catégorie	Titulaires								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre de stagiaires présents	537	353	641	192	573	205	551	603	3655
Nombre jours	1023	590	867	316	712	310	970	735	5523

Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre de stagiaires présents	392	237	310	127	627	233	142	88	2156
Nombre jours	661	346	382	146	800	307	218	149	3009



POUR RAPPEL :

	2023	2022	2021	2020
Nombre de stagiaires présents	5379	5887	5831	4744

FOCUS PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS

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

RÉPARTITION PAR SEXE :

Par sexe	Féminin	Masculin	Total
Nombre agents	516	284	800
Nombre jours	756	224	980

RÉPARTITION PAR STATUT :

Par statut	Titulaires		Contractuels		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	320	198	196	86	800
Nombre jours	504	148	252	76	980

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	36	33	102	27	106	33	76	105	518
Nombre jours	29	42	125	22	98	30	252	54	652
Par catégorie	Contractuels								Total
	A		B		C		E, E-C, C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Nombre agents	32	32	48	20	116	33	0	1	282
Nombre jours	32	38	45	13	175	24	0	1	328

DROITS À LA FORMATION

NOMBRE DE DEMANDES DE CONGÉS PAR SEXE :

Objet de la demande	Nombre de dossiers accordés			Nombre de dossiers maintenus / Stagiaires en formation			Nombre de dossiers annulés		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
VAE	2	0	2	2	0	2	0	0	0
Bilan de compétences	5	1	6	4	1	5	1	0	1
Projets Personnels Heures Compte Personnel Formation seul (CPF)	8	2	10	7	2	9	1	0	1
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	4	3	7	3	1	4	1	2	3
TOTAL	19	6	25	16	4	20	3	2	5

DEMANDES MAINTENUES

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE :

Objet de la demande	Nombre de jours de formation (6h/jour)		
	Féminin	Masculin	Total
VAE	4,25	0	4,25
Bilan de compétences	13,3	2,3	15,6
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	102,5	53,3	155,8
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	44	15	59
TOTAL	164,05	70,6	234,65

PROFIL DES DEMANDEURS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP :

Objet de la demande	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
VAE	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2
Bilan de compétences	2	1	3	2	0	2	0	0	0	5
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	1	2	3	3	0	3	3	0	3	9
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	1	1	2	1	0	1	1	0	1	4
TOTAL	5	4	9	7	0	7	4	0	4	20

RÉPARTITION PAR STATUT ET SEXE :

Objet de la demande	Titulaires			Contractuels			Total
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
VAE	2	0	2	0	0	0	2
Bilan de compétences	3	1	4	1	0	1	5
Projets Personnels Heures CPF seul (CPF)	4	2	6	3	0	3	9
CPF et Congé de Formation Professionnelle (CFP)	2	1	3	1	0	1	4
TOTAL	11	4	15	5	0	5	20

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 connaît une hausse de 4,3% en 2021 et continue sa progression en 2022 (+1,7%), en 2023 (+1,8%) et en 2024 (+3,7%).

▷ Les agents BIATSS sont incontestablement les personnels qui suivent le plus grand nombre d'actions de formation proposées dans notre établissement. Les personnels enseignants représentent 23,8% des stagiaires présents en 2024. Ce taux oscillait entre 9,1% et 25,1% entre 2012 et 2023.

La durée de formation par agent repart à la hausse 3,14 jours en 2024, après une diminution suite à la crise sanitaire : 2,66 jours en 2023, 2,78 jours en 2022 et 3,77 jours en 2019.

En 2019, au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), environ 6,5% des personnels enseignants titulaires ont participé à des actions de formation (des actions de formations spécifiques aux personnels enseignants sont menées et proposées par d'autres services et organismes).

▷ 64,9% des stagiaires sont des femmes à l'UL.

En 2019, au niveau du MESRI, la part des femmes était pratiquement identique puisque celles-ci représentent 65,6% des participants soit 2 stagiaires sur 3.

▷ 25 dossiers relatifs au droit à la formation (VAE, bilan de compétences, CPF, CFP) ont été acceptés en 2024. 5 d'entre eux ont fait l'objet d'une annulation de la part de l'agent.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 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
2024

LES RÉMUNÉRATIONS

MONTANT MASSE SALARIALE

550 990 687 €

480 841 177 € ▷ budget Etat

70 149 510 € ▷ budget propre

RÉPARTITION PAR SEXE

242 737 122 €
FEMMES



308 253 564 €
HOMMES

PRIME D'INTÉRESSEMENT

2 952 PERSONNELS BIATSS BÉNÉFICIAIRES

POUR UN MONTANT GLOBAL DE **2 970 042 €**

MONTANT MOYEN BRUT **847 €**

750 €

▷ Directions centrales

804 €

▷ Laboratoires-pôles scientifiques

946 €

▷ Composantes de formation-collegium

RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE MENSUELLE GLOBALE **2 960 €**

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

BIATSS



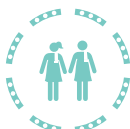
2 484 €

▷ titulaires

2 009 €

▷ contractuels

ENSEIGNANTS, CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS- CHERCHEURS



4 340 €

▷ titulaires

1 816€

▷ contractuels

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE DÉPENSE

217 909 590 €
CHARGES

270 378 993 €
RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

19 208 962 €
HEURES COMPLÉMENTAIRES
ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

43 493 142 €
AUTRES RÉMUNÉRATIONS



RÉMUNÉRATION DES CET

MONTANT BRUT VERSÉ : **812 011 €** À **542** AGENTS

REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORT

1 081 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **395 821 €**

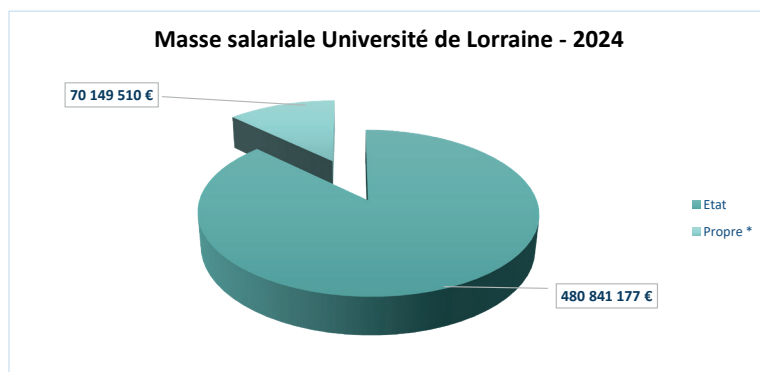
FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

848 BÉNÉFICIAIRES POUR UN MONTANT GLOBAL DE **227 300 €**

MASSE SALARIALE 2024 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.

	2024	2023	2022	2021	
Etat	480 841 177 €	471 248 153 €	451 549 333 €	442 674 943 €	*Budget propre composantes et laboratoires + Ressources propres établissement
Propre *	70 149 510 €	62 403 995 €	58 504 752 €	55 666 031 €	
Total Général	550 990 687 €	533 652 148 €	510 054 085 €	498 340 974 €	
Evolution N-1 et N	3,25%	4,63%	2,35%	2,18%	



RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET PAR POSTE DE DÉPENSE ANNÉE 2024 :

Statut d'emploi	Par type de personnel		
	Féminin	Masculin	Total
Titulaire permanent	178 327 780 €	251 817 280 €	430 145 060 €
Contractuel permanent*	39 593 729 €	25 830 818 €	65 424 547 €
Apprenti	227 512 €	239 646 €	467 158 €
Contractuel non permanent*	19 266 248 €	23 011 625 €	42 277 872 €
Autres	5 321 853 €	7 354 196 €	12 676 049 €
Total	242 737 122 €	308 253 564 €	550 990 687 €

*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	270 378 993 €
Autres rémunérations (dont prime)	43 493 142 €
Heures complémentaires et vacations d'enseignement (brut)	19 208 962 €
Charges	217 909 590 €
Total général	550 990 687 €

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

TOUTES POPULATIONS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2024	1 140 113,05 €	3	7
2023	1 309 959,34 €	3	7
2022	1 035 418,61 €	3	7

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2024	1 106 374,25 €	1	9
2023	996 889,04 €	2	8
2022	1 009 420,33 €	2	8

BIATSS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2024	995 585,36 €	5	5
2023	1 253 957,13 €	3	7
2022	927 807,68 €	8	2

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

Néant en 2024.

La Gipa était accordée aux agents publics dont l'évolution du traitement brut indiciaire était inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

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 en 2023, le montant moyen brut versé est de 898 € pour 937 bénéficiaires (le montant moyen brut versé aux personnels enseignants est de 1302 € et de 439 € pour les personnels BIATSS).

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE

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

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
Titulaires BIATSS	BIATSS Titulaires A	3 150 €	3 442 €	3 299 €
	BIATSS Titulaires B	2 119 €	2 270 €	2 173 €
	BIATSS Titulaires C	1 859 €	1 885 €	1 866 €
	Sous total	2 324 €	2 727 €	2 484 €
Contractuels BIATSS	Cont. BIATOS CDD + CDI A	2 372 €	2 531 €	2 437 €
	Cont. BIATOS CDD + CDI B	1 860 €	1 819 €	1 846 €
	Cont. BIATOS CDD + CDI C	1 643 €	1 672 €	1 652 €
	Sous total	1 957 €	2 101 €	2 009 €
Titulaires Enseignants	PR	5 014 €	5 247 €	5 186 €
	MCF	3 887 €	4 063 €	3 989 €
	PRAG	4 021 €	4 289 €	4 176 €
	Certifié/EPS/Biadm	3 490 €	3 803 €	3 650 €
	Sous total	4 087 €	4 493 €	4 340 €
Contractuels Enseignants	Associés	1 362 €	1 495 €	1 432 €
	Doctorants, ATER, CPJ	1 785 €	1 807 €	1 797 €
	ENS. contrat recherche	2 098 €	2 099 €	2 098 €
	Enseignants CDD, CDI	2 137 €	2 179 €	2 153 €
	Sous total	1 800 €	1 831 €	1 816 €
	Total	2 634 €	3 290 €	2 960 €

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Général
Vacataires	Vacataires	452 €	665 €	546 €
	Vacataires enseignement	672 €	754 €	722 €
	Total général	522 €	708 €	616 €

RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNE PAR DÉCILE

Avec primes, indemnités et heures complémentaires...

	Féminin	Masculin	Général
D1	1 564 €	1 757 €	1 673 €
D2	1 774 €	1 957 €	1 824 €
D3	1 881 €	2 298 €	1 991 €
D4	2 016 €	2 927 €	2 219 €
D5	2 192 €	3 533 €	2 741 €
D6	2 609 €	3 941 €	3 405 €
D7	3 300 €	4 344 €	3 894 €
D8	3 853 €	4 762 €	4 367 €
D9	4 458 €	5 396 €	5 067 €
D9/D1	2,9	3,1	3,0

Lecture :

En 2024, 10% des agents de l'UL à temps complet perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure ou égale à 1 673€, 20% inférieure ou égale à 1 824€...

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

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
15 - 19 ans			2 763 €		2 522 €	15 839 €							21 125 €
20 - 24 ans	325 569 €	354 486 €	156 052 €	219 664 €	322 394 €	208 319 €			22 157 €		7 147 €	50 984 €	1 666 772 €
25 à 29 ans	1 989 488 €	1 494 880 €	485 007 €	481 566 €	897 567 €	473 185 €	290 738 €	273 905 €	255 456 €	191 189 €	382 702 €	108 944 €	7 324 626 €
30 à 34 ans	2 518 765 €	2 303 775 €	530 478 €	358 924 €	978 158 €	350 329 €	2 324 589 €	2 891 645 €	767 770 €	329 861 €	797 372 €	226 848 €	14 378 515 €
35 à 39 ans	1 382 722 €	1 373 334 €	588 655 €	198 184 €	1 213 427 €	415 153 €	5 602 580 €	6 316 007 €	1 346 166 €	316 594 €	843 276 €	498 787 €	20 094 884 €
40 à 44 ans	1 148 367 €	850 486 €	473 401 €	136 693 €	868 020 €	443 319 €	6 880 630 €	10 882 131 €	1 218 780 €	588 833 €	918 209 €	268 451 €	24 677 320 €
45 à 49 ans	1 223 579 €	719 131 €	396 780 €	298 012 €	737 649 €	472 263 €	12 024 195 €	15 411 632 €	1 044 663 €	697 146 €	1 017 137 €	502 742 €	34 544 929 €
50 à 54 ans	1 133 467 €	796 164 €	573 203 €	244 333 €	656 579 €	361 144 €	11 577 836 €	19 522 765 €	1 929 262 €	1 118 591 €	1 473 316 €	599 278 €	39 985 937 €
55 à 59 ans	1 004 475 €	1 051 041 €	345 149 €	62 951 €	734 097 €	303 099 €	13 599 270 €	22 220 883 €	1 392 916 €	1 124 247 €	2 485 402 €	1 255 920 €	45 579 450 €
60 à 64 ans	897 585 €	567 769 €	168 946 €	5 405 €	455 799 €	148 381 €	8 898 343 €	21 400 159 €	1 075 065 €	830 615 €	1 632 448 €	687 893 €	36 768 408 €
65 à 69 ans	232 891 €	139 700 €		31 545 €	107 286 €	14 894 €	2 114 660 €	7 690 268 €	94 129 €	170 378 €	322 438 €	89 895 €	11 008 084 €
70 à 74 ans	62 905 €						24 766 €	204 730 €					292 401 €
Total général	11 919 815 €	9 650 766 €	3 720 432 €	2 037 276 €	6 973 498 €	3 205 926 €	63 337 607 €	106 814 124 €	9 146 365 €	5 367 453 €	9 879 447 €	4 289 742 €	236 342 452 €

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

Tranche d'âge	Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
30 à 34 ans	3 926 €	3 347 €	591 €				7 864 €
35 à 39 ans	16 062 €	2 363 €	2 276 €	535 €			21 235 €
40 à 44 ans	20 874 €	10 536 €	3 840 €	591 €			35 841 €
45 à 49 ans	20 982 €	28 815 €	2 868 €	788 €			53 453 €
50 à 54 ans	29 251 €	36 200 €	1 967 €	1 870 €			69 289 €
55 à 59 ans	35 992 €	23 843 €	49 €	8 092 €	587 €		68 563 €
60 à 64 ans	24 121 €	13 429 €	6 586 €	1 378 €			45 514 €
65 à 69 ans	886 €	1 772 €					2 658 €
Total général	152 093 €	120 305 €	18 177 €	13 254 €	587 €		304 416 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
15 - 19 ans			28 €		25 €	158 €							211 €
20 - 24 ans	2 670 €	3 303 €	1 378 €	1 594 €	3 071 €	2 107 €			222 €		71 €	292 €	14 709 €
25 à 29 ans	13 565 €	7 952 €	4 891 €	4 454 €	8 533 €	4 799 €	2 582 €	2 740 €	2 554 €	1 912 €	3 577 €	1 089 €	58 647 €
30 à 34 ans	9 686 €	7 651 €	5 463 €	2 909 €	10 390 €	3 516 €	22 088 €	27 657 €	7 683 €	3 298 €	8 027 €	2 268 €	110 635 €
35 à 39 ans	9 385 €	7 011 €	5 676 €	2 004 €	12 435 €	4 031 €	55 514 €	59 189 €	13 272 €	3 174 €	7 808 €	5 071 €	184 571 €
40 à 44 ans	6 592 €	5 647 €	4 717 €	1 313 €	8 524 €	4 512 €	66 406 €	106 670 €	11 743 €	5 141 €	9 186 €	2 684 €	233 135 €
45 à 49 ans	9 243 €	5 996 €	4 077 €	2 960 €	7 062 €	4 480 €	117 818 €	148 844 €	10 172 €	6 708 €	9 578 €	4 863 €	331 800 €
50 à 54 ans	9 027 €	5 461 €	5 739 €	2 159 €	6 672 €	3 450 €	114 205 €	187 966 €	18 774 €	10 310 €	14 586 €	5 376 €	383 723 €
55 à 59 ans	7 461 €	44 781 €	3 404 €	629 €	7 702 €	3 050 €	129 571 €	214 935 €	13 214 €	10 973 €	23 972 €	12 099 €	471 792 €
60 à 64 ans	7 066 €	4 266 €	1 883 €	54 €	4 632 €	1 377 €	86 551 €	207 842 €	10 386 €	7 770 €	15 863 €	6 276 €	353 967 €
65 à 69 ans	1 161 €	930 €		315 €	1 073 €	149 €	20 842 €	75 548 €	941 €	1 703 €	3 329 €	905 €	106 895 €
70 à 74 ans							248 €	2 047 €					2 295 €
Total général	75 856 €	92 998 €	37 257 €	18 392 €	70 119 €	31 628 €	615 825 €	1 033 437 €	88 960 €	50 989 €	95 998 €	40 922 €	2 252 381 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
25 à 29 ans			27 €		37 €		1 012 €		55 €	46 €	133 €	25 €	1 335 €
30 à 34 ans	6 025 €	4 115 €	1 975 €	27 €	8 721 €	882 €	9 115 €	10 576 €	7 588 €	933 €	4 983 €	311 €	55 252 €
35 à 39 ans	6 682 €	3 237 €	14 430 €	933 €	23 735 €	8 398 €	54 306 €	88 011 €	17 697 €	958 €	22 328 €	11 234 €	251 948 €
40 à 44 ans	7 503 €	5 989 €	12 416 €	2 456 €	30 604 €	8 936 €	129 985 €	241 920 €	29 182 €	11 391 €	19 635 €	9 850 €	509 866 €
45 à 49 ans	10 338 €	13 859 €	4 896 €	4 221 €	8 225 €	6 083 €	191 170 €	359 292 €	15 611 €	8 144 €	22 244 €	2 075 €	646 157 €
50 à 54 ans	3 483 €	10 985 €	1 234 €	55 €	1 195 €	942 €	78 300 €	211 878 €	3 908 €	2 851 €	6 417 €	4 796 €	326 044 €
55 à 59 ans	109 €	1 191 €	55 €		8 €	27 €	18 927 €	96 633 €	27 €	2 376 €	355 €	10 216 €	129 924 €
60 à 64 ans		53 €	2 €			27 €	2 866 €	16 187 €		1 221 €	69 €	631 €	21 056 €
65 à 69 ans		27 €						6 332 €					6 359 €
70 à 74 ans								1 407 €					1 407 €
Total général	34 140 €	39 455 €	35 035 €	7 691 €	72 525 €	25 296 €	485 680 €	1 032 237 €	74 069 €	27 919 €	76 164 €	39 137 €	1 949 348 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
15 - 19 ans			554 €		403 €	2 779 €							3 736 €
20 - 24 ans	73 603 €	94 310 €	33 935 €	43 195 €	59 245 €	38 658 €			4 634 €		1 156 €	9 222 €	357 958 €
25 à 29 ans	388 865 €	235 639 €	113 528 €	107 177 €	173 452 €	90 097 €	51 123 €	43 711 €	57 891 €	52 851 €	68 441 €	20 123 €	1 402 897 €
30 à 34 ans	291 684 €	234 414 €	127 428 €	69 202 €	199 765 €	64 061 €	335 866 €	407 714 €	185 854 €	77 423 €	146 860 €	41 964 €	2 182 234 €
35 à 39 ans	248 532 €	207 207 €	136 137 €	46 094 €	249 317 €	80 011 €	819 155 €	961 565 €	315 605 €	76 960 €	157 750 €	90 654 €	3 388 987 €
40 à 44 ans	171 514 €	167 157 €	117 087 €	31 213 €	169 164 €	91 488 €	1 011 756 €	1 702 382 €	283 221 €	173 409 €	171 481 €	47 001 €	4 136 874 €
45 à 49 ans	204 038 €	133 888 €	97 332 €	67 132 €	147 273 €	89 322 €	1 621 095 €	2 284 604 €	225 931 €	182 536 €	174 045 €	88 562 €	5 315 757 €
50 à 54 ans	211 875 €	114 421 €	126 939 €	55 553 €	126 888 €	70 717 €	1 519 726 €	2 498 905 €	421 554 €	270 414 €	257 816 €	100 685 €	5 775 492 €
55 à 59 ans	181 588 €	172 844 €	72 295 €	14 091 €	142 853 €	55 984 €	1 610 270 €	2 502 407 €	293 423 €	228 161 €	392 523 €	207 025 €	5 873 463 €
60 à 64 ans	133 009 €	84 583 €	34 968 €	1 383 €	94 344 €	28 293 €	988 293 €	1 771 384 €	204 847 €	159 788 €	263 634 €	103 614 €	3 868 140 €
65 à 69 ans	14 564 €	5 357 €		5 510 €	21 345 €	2 381 €	178 786 €	488 414 €	18 063 €	36 479 €	50 918 €	14 314 €	836 131 €
70 à 74 ans	400 €						614 €	11 421 €					12 436 €
Total général	1 919 671 €	1 449 819 €	860 203 €	440 550 €	1 384 049 €	613 790 €	8 136 683 €	12 672 508 €	2 011 023 €	1 258 021 €	1 684 624 €	723 163 €	33 154 104 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
15 - 19 ans						1 404 €							1 404 €
20 - 24 ans	7 413 €	9 779 €	3 923 €	1 101 €	9 819 €	4 024 €			201 €		54 €	568 €	36 881 €
25 à 29 ans	49 666 €	34 747 €	5 841 €	14 117 €	31 981 €	12 050 €	4 515 €	7 786 €	6 528 €	3 143 €	8 653 €	1 442 €	180 470 €
30 à 34 ans	122 131 €	35 881 €	21 719 €	5 319 €	70 467 €	14 111 €	62 983 €	86 036 €	25 733 €	8 757 €	23 825 €	4 865 €	481 827 €
35 à 39 ans	54 031 €	25 960 €	17 985 €	5 575 €	66 323 €	16 838 €	146 731 €	136 841 €	51 175 €	9 341 €	30 121 €	12 474 €	573 395 €
40 à 44 ans	35 696 €	25 915 €	26 043 €	4 197 €	40 720 €	15 631 €	167 711 €	249 377 €	44 773 €	23 479 €	30 857 €	7 789 €	672 189 €
45 à 49 ans	32 883 €	22 711 €	21 210 €	15 057 €	35 841 €	9 290 €	310 356 €	381 750 €	32 673 €	63 309 €	31 931 €	22 732 €	979 743 €
50 à 54 ans	26 335 €	42 359 €	19 402 €	4 498 €	24 742 €	22 866 €	294 910 €	607 672 €	67 518 €	36 987 €	57 541 €	14 484 €	1 219 315 €
55 à 59 ans	107 680 €	35 084 €	13 298 €	2 182 €	121 172 €	31 936 €	334 385 €	624 815 €	44 441 €	35 047 €	77 444 €	41 634 €	1 469 117 €
60 à 64 ans	22 460 €	16 101 €	19 637 €	345 €	48 122 €	9 336 €	227 688 €	411 235 €	35 048 €	32 114 €	61 947 €	25 182 €	909 215 €
65 à 69 ans	12 944 €	1 919 €	72 €	1 248 €	5 968 €	1 320 €	44 375 €	107 015 €	2 343 €	10 856 €	13 214 €	2 993 €	204 265 €
70 à 74 ans	1 235 €						245 €	2 797 €			3 €		4 280 €
Total général	472 475 €	250 455 €	149 131 €	53 639 €	455 155 €	138 804 €	1 593 899 €	2 615 324 €	310 432 €	223 033 €	335 591 €	134 163 €	6 732 099 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
20 - 24 ans	2 032 €	3 323 €	851 €	1 102 €	1 742 €	1 325 €							10 376 €
25 à 29 ans	8 414 €	6 153 €		4 461 €	4 329 €	4 539 €	696 €	9 505 €	2 148 €				40 244 €
30 à 34 ans	23 914 €	15 892 €	1 553 €	8 473 €	5 133 €		132 796 €	195 658 €	2 675 €	457 €	105 €		386 655 €
35 à 39 ans	21 020 €	50 082 €	1 463 €	138 €	1 916 €	1 392 €	294 853 €	482 658 €	7 278 €	646 €	2 835 €	3 987 €	868 266 €
40 à 44 ans	64 967 €	43 874 €	1 000 €	522 €		1 655 €	471 072 €	770 577 €	10 773 €	8 783 €			1 373 224 €
45 à 49 ans	85 675 €	133 504 €	2 690 €	610 €	1 552 €	5 084 €	791 066 €	1 172 514 €	3 508 €	4 611 €	138 €	708 €	2 201 658 €
50 à 54 ans	38 177 €	73 853 €	9 709 €	300 €	744 €		791 164 €	1 405 053 €	2 587 €	13 375 €	1 450 €	4 702 €	2 341 114 €
55 à 59 ans	48 791 €	99 763 €	2 356 €	100 €		115 €	747 370 €	1 421 997 €	1 125 €	10 288 €	282 €	1 610 €	2 333 797 €
60 à 64 ans	60 421 €	105 479 €	522 €		2 536 €		398 046 €	1 241 940 €		6 713 €			1 815 658 €
65 à 69 ans	6 177 €	39 212 €			105 €		101 504 €	345 868 €		4 002 €			496 869 €
70 à 74 ans								15 720 €					15 720 €
Total général	359 589 €	571 134 €	20 145 €	15 706 €	18 055 €	14 110 €	3 728 566 €	7 061 489 €	30 094 €	48 875 €	4 809 €	11 006 €	11 883 580 €

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

Tranche d'âge	Contractuel						Fonctionnaire						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
15 - 19 ans			3 345 €		2 951 €	20 180 €							26 476 €
20 - 24 ans	411 288 €	465 200 €	196 139 €	266 656 €	396 271 €	254 433 €			27 214 €			61 066 €	2 086 696 €
25 à 29 ans	2 449 997 €	1 779 370 €	609 294 €	611 775 €	1 115 899 €	584 669 €	350 666 €	337 648 €	324 631 €	249 140 €	463 505 €	131 623 €	9 008 219 €
30 à 34 ans	2 972 206 €	2 601 727 €	688 617 €	444 854 €	1 272 634 €	432 898 €	2 891 362 €	3 622 632 €	997 895 €	420 728 €	981 173 €	276 256 €	17 602 982 €
35 à 39 ans	1 722 371 €	1 666 832 €	764 347 €	252 926 €	1 567 152 €	525 822 €	6 989 200 €	8 046 636 €	1 753 468 €	408 207 €	1 064 118 €	622 207 €	25 383 286 €
40 à 44 ans	1 434 640 €	1 099 069 €	634 665 €	176 395 €	1 117 032 €	565 541 €	8 748 434 €	13 963 594 €	1 602 311 €	811 625 €	1 149 368 €	335 774 €	31 638 448 €
45 à 49 ans	1 565 756 €	1 029 088 €	526 984 €	387 992 €	937 602 €	586 522 €	15 076 682 €	19 787 450 €	1 335 426 €	963 242 €	1 255 073 €	621 681 €	44 073 498 €
50 à 54 ans	1 422 364 €	1 043 242 €	736 226 €	306 898 €	816 819 €	459 118 €	14 405 392 €	24 470 439 €	2 445 570 €	1 454 398 €	1 811 125 €	729 321 €	50 100 913 €
55 à 59 ans	1 350 104 €	1 404 703 €	436 557 €	79 953 €	1 005 831 €	394 211 €	16 475 785 €	27 105 513 €	1 745 196 €	1 419 184 €	2 980 566 €	1 528 503 €	55 926 107 €
60 à 64 ans	1 120 541 €	778 251 €	225 958 €	7 187 €	605 433 €	187 414 €	10 625 908 €	25 062 175 €	1 331 932 €	1 039 600 €	1 973 960 €	823 595 €	43 781 957 €
65 à 69 ans	267 737 €	187 146 €	72 €	38 618 €	135 777 €	18 743 €	2 461 053 €	8 715 215 €	115 476 €	223 418 €	389 899 €	108 106 €	12 661 261 €
70 à 74 ans	64 540 €						25 874 €	238 122 €			3 €		328 539 €
Total général	14 781 546 €	12 054 628 €	4 822 203 €	2 573 255 €	8 973 402 €	4 029 553 €	78 050 355 €	131 349 424 €	11 679 119 €	6 989 543 €	12 077 220 €	5 238 133 €	292 618 380 €

AUTRES CATÉGORIES ET STATUTS

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES, DONT HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Statut	Féminin							Masculin							Total général
	Traitement	IR	SFT	Primes	Indemnités	HC	Total	Traitement	IR	SFT	Primes	Indemnités	HC	Total	
Contractuel sur emploi non permanent	12 780 827 €	42 042 €	12 895 €	224 713 €	232 500 €	425 618 €	13 718 595 €	15 468 979 €	39 303 €	17 475 €	210 803 €	176 835 €	477 859 €	16 391 253 €	30 109 848 €
Apprenti	220 568 €			1 200 €	1 200 €		222 968 €	220 808 €	23 €		5 148 €	2 422 €		228 400 €	451 368 €
Vacataire	932 547 €			1 398 €	60 186 €	3 089 078 €	4 083 209 €	626 972 €			23 349 €	68 691 €	4 959 067 €	5 678 079 €	9 761 288 €
Autre - indemnitaire					81 204 €		81 204 €					59 008 €		59 008 €	140 212 €
Total général	13 933 942 €	42 042 €	12 895 €	227 311 €	375 090 €	3 514 696 €	18 105 976 €	16 316 758 €	39 326 €	17 475 €	239 300 €	306 955 €	5 436 926 €	22 356 741 €	40 462 717 €

EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNÉRÉS

SUR EMPLOI PERMANENT :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	896,70	2 118,00	3 014,70
Masculin	544,60	2 427,00	2 971,60
Total général	1 441,30	4 545,00	5 986,30

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

Sexe	Contractuel sur emploi non permanent	Apprenti	Total
Féminin	464,25	18,58	482,83
Masculin	535,48	16,41	551,89
Total général	999,73	34,99	1 034,72

NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES

SUR EMPLOI PERMANENT :

Sexe	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire emploi permanent	Total
Féminin	11 498,00	26 089,00	37 587,00
Masculin	6 922,00	29 383,00	36 305,00
Total général	18 420,00	55 472,00	73 892,00

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

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Contractuel sur emploi non permanent	5 946	6 997	12 943
Apprenti	213	197	410
Contrat étudiant	2 095	1 019	3 114
Vacataire	4 403	5 761	10 164
Autres	64	36	100
Total général	12 721	14 010	26 731

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (RÉMUNÉRATION)

LA RÉMUNÉRATION DES CET EN 2024 :

ÉVOLUTION DU COÛT DU CET DE 2021 À 2024

Statut/Cat FP	2024			2023			2022			2021		
	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %
Titulaires A	245	446 400 €	55,0%	275	542 325 €	57,4%	262	479 183 €	58,2%	279	424 170 €	56,2%
Titulaires B	98	88 750 €	10,9%	111	113 900 €	12,0%	104	93 420 €	11,4%	115	100 710 €	13,4%
Titulaires C	63	54 697 €	6,7%	78	68 724 €	7,3%	76	63 413 €	7,7%	89	60 825 €	8,1%
Contractuels A	77	153 300 €	18,9%	77	152 925 €	16,2%	72	140 940 €	17,1%	69	126 158 €	16,7%
Contractuels B	27	35 000 €	4,3%	26	35 000 €	3,7%	23	26 730 €	3,2%	16	21 690 €	2,9%
Contractuels C	32	33 864 €	4,2%	33	32 702 €	3,5%	27	19 200 €	2,3%	24	20 775 €	2,8%
Total général	542	812 011 €	100,0%	600	945 576 €	100,0%	564	822 885 €	100,0%	592	754 328 €	100,0%

Montant indemnisation catégorie A : 150€

Montant indemnisation catégorie B : 100€

Montant indemnisation catégorie C : 83€

RÉPARTITION DES MONTANTS DU CET 2024 PAR SEXE :

Statut/Cat FP	2024					
	Féminin			Masculin		
	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %	Nombre d'agents	Montant brut	Poids cat %
Titulaires A	120	206 475 €	52,0%	125	239 925 €	57,8%
Titulaires B	62	47 950 €	12,1%	36	40 800 €	9,8%
Titulaires C	40	29 050 €	7,3%	23	25 647 €	6,2%
Contractuels A	42	73 950 €	18,6%	35	79 350 €	19,1%
Contractuels B	17	18 800 €	4,7%	10	16 200 €	3,9%
Contractuels C	25	20 584 €	5,2%	7	13 280 €	3,2%
Total général	306	396 809 €	100,0%	236	415 202 €	100,0%

Poids relatif par sexe	54,3%	48,2%	41,8%	50,5%
-------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Le poids relatif par sexe correspond à la valeur par sexe ramené à la valeur totale (exemple : 306 femmes sur un effectif total de 542 agents nous permet de remarquer que le paiement du CET concerne 54,3% des femmes).

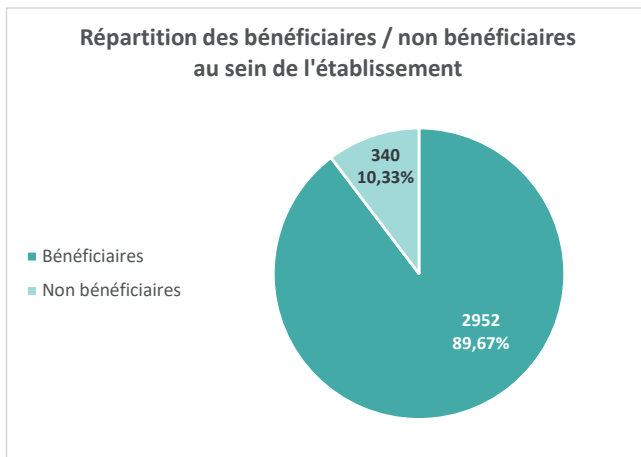
RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DU CET 2024 :

Statut/Cat FP	Féminin		Masculin	
	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours moyen par agent
Titulaires A	1376,5	11	1599,5	13
Titulaires B	479,5	8	408	11
Titulaires C	350	9	309	13
Contractuels A	493	12	529	15
Contractuels B	188	11	162	16
Contractuels C	248	10	160	23
Total général	3135	10	3167,5	13

FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT

En 2024, 2 952 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif d'intéressement pour un coût global de 2 970 042,44€. Le montant brut moyen versé est de 846,62€.

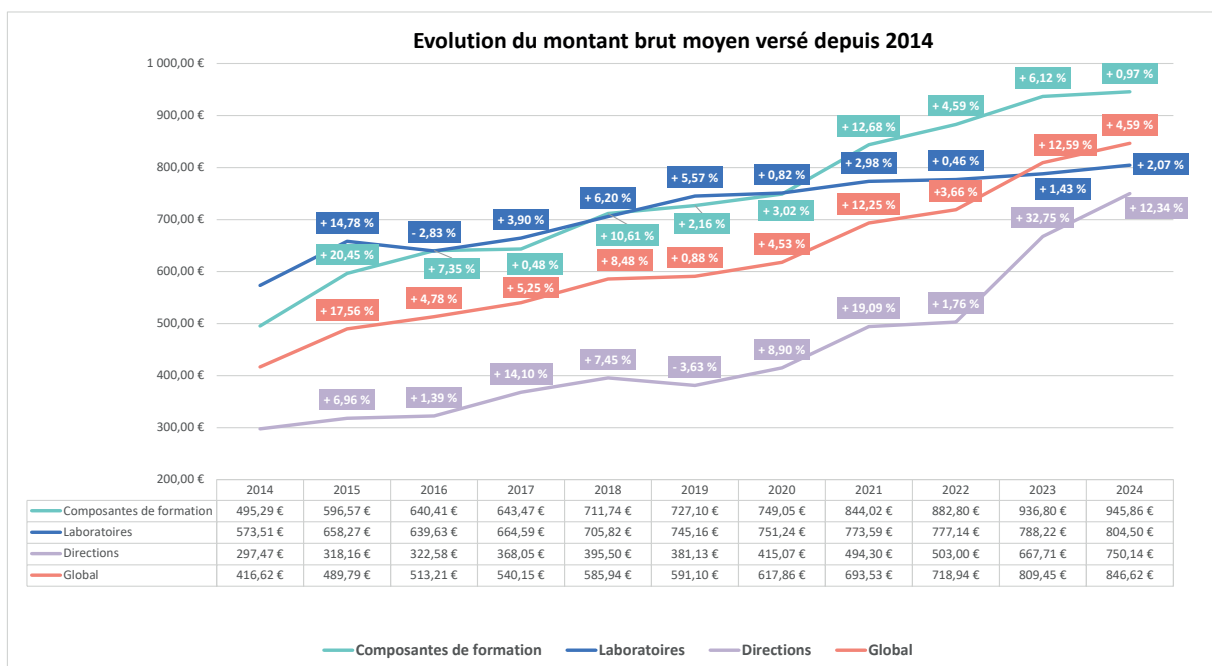
Les modalités d'attribution sont définies dans la note relative au dispositif d'intéressement disponible sur l'ENT (cf. délibération du Conseil d'Administration du 13 avril 2021).



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES/NON BÉNÉFICIAIRES PAR CATÉGORIE

	Nombre de bénéficiaires	Nombre de non bénéficiaires	Effectif par catégorie*	Bénéficiaires en %	Évolution 2023-2024 de la part en % par catégorie
Catégorie A	1113	171	1284	86,68%	- 1,03 %
Catégorie B	787	59	846	93,03%	- 0,19 %
Catégorie C	1052	110	1162	90,53%	+ 1,38 %
Total	2952	340	3292	89,67%	+ 0,10 %

* effectif au 31/12/2024, hors contrats étudiants.



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 103,21%.

Les composantes de formation versent toujours le plus haut montant brut moyen (945,86€).

Le montant brut moyen versé au sein des laboratoires progresse depuis 2016 (+2,07 % en 2024).

Malgré cela, pour la deuxième année consécutive, le montant brut moyen versé aux composantes de recherche est en dessous du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (- 21,23 € en 2023, -42,12 € en 2024).

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%, en 2022 +1,76%. 2023 enregistre une hausse de +32,75%, la plus conséquente depuis la mise en place du dispositif, qui se poursuit en 2024 avec +12,34%.

Malgré cela, le montant moyen brut versé dans les directions est toujours en deçà du montant brut moyen versé au sein de l'établissement (-96,48 € par rapport à la moyenne globale et -195,72€ 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 en 2014 et 2015 (3 500€) puis a diminué en 2016 pour un montant de 2 800€ et a été fixé à 2 000€ depuis 2017. Depuis 2021, les montants d'attribution du DI'UL sont compris entre 200€ et 1 600€. Toutefois, une modulation exceptionnelle est possible entre 1 600 € et 2 000€. Celle-ci doit être dûment justifiée par la structure et doit porter sur des conditions exceptionnelles du travail de l'agent.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Montant brut moyen	Total nombre d'agents bénéficiaires
	Montant brut moyen	Nombre d'agents	Montant brut moyen	Nombre d'agents	Montant brut moyen	Nombre d'agents		
Composantes de formation	1 286,10 €	301	1 015,52 €	362	757,62 €	678	945,86 €	1341
Laboratoires	817,48 €	238	826,44 €	123	688,75 €	50	804,50 €	411
Directions	904,79 €	574	687,13 €	302	534,91 €	324	750,14 €	1200
Total général	989,24 €	1113	859,95 €	787	685,75 €	1052	846,62 €	2952

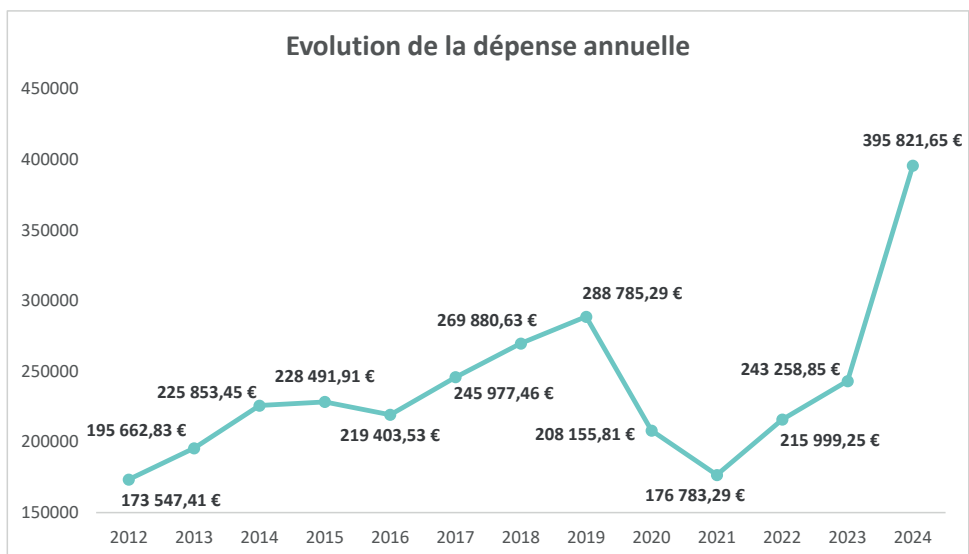
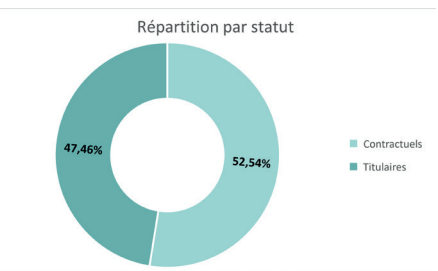
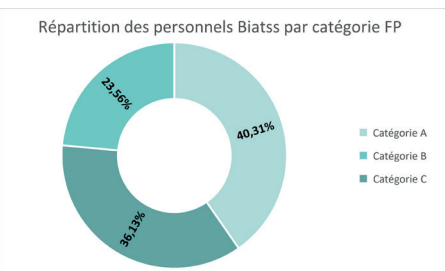
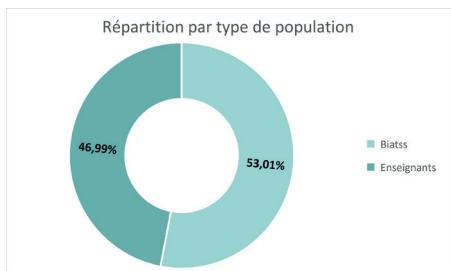
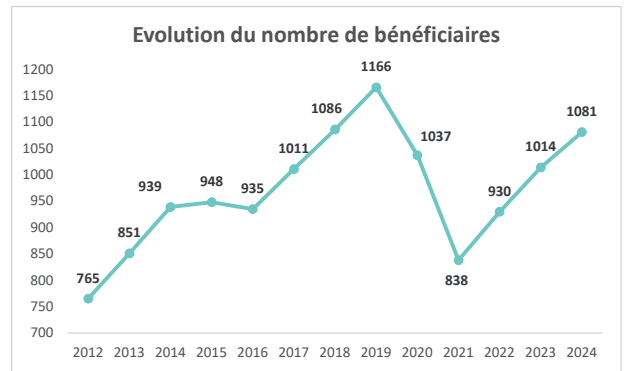
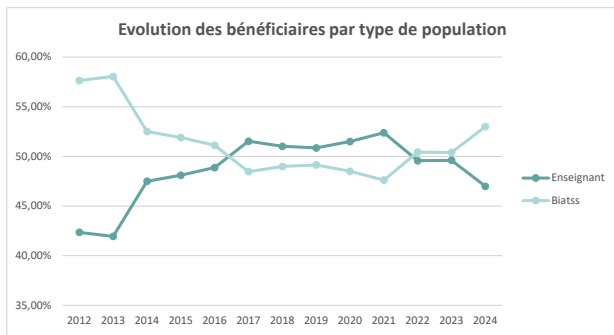
REMBOURSEMENT PARTIEL DES FRAIS DE TRANSPORTS

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

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

Cette disposition s'applique aux agents répondant aux conditions, qu'ils soient titulaires ou non, et indépendamment de leur quotité de travail. Pour l'année 2024, l'Université de Lorraine a versé 395 821,65€ pour 1081 agents. (soit en moyenne 366€/an/agent). En 2023, un agent percevait en moyenne 240€/an.

EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET DE LA DÉPENSE ANNUELLE DE 2012 À 2024



VERSEMENT DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

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

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

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

Il existe plusieurs conditions pour pouvoir bénéficier de ce dispositif :

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

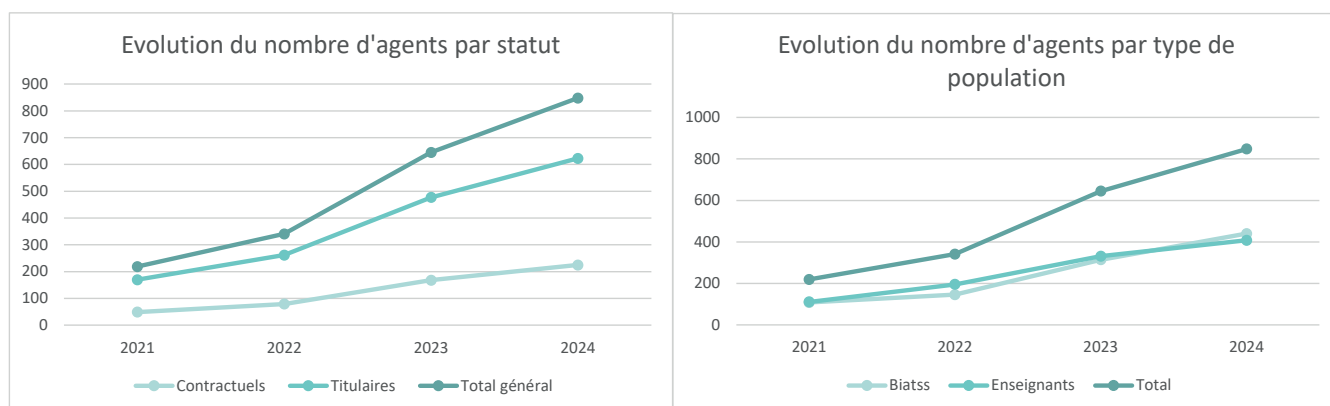
Le montant forfaitaire peut aller jusqu'à 300 euros par an et par agent selon ces modalités :

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

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

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

Pour 2024, l'Université de Lorraine a versé **227 300 euros à 848 agents**. L'évolution du nombre d'agents entre 2021 et 2024 est de 287%.



ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES

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

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

- Les résultats globaux
- Les résultats détaillés par corps

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

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

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

LES PERSONNELS TITULAIRES

Partie 1 - Résultats globaux :

nombre de corps pris en compte			33	
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	part des femmes (%)
effectifs annuels		2 420	2 125	46,7%
équivalents temps plein employés		2 409	2 083	46,4%
taux moyen de temps partiel		99,5%	98,0%	98,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)		€/mois	€/mois	€/mois % (F-H)/H
Hommes		4 880 € Femmes	3 917 € écart	-963 € -19,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes		4 904 € Femmes	3 995 € écart	-909 € -18,5%
décomposition des écarts :				% effet/(F-H par EQTP)
			€/mois	
	effet temps partiel		-54 €	6,0%
	effet ségrégation des corps		-740 €	81,4%
	effet démographique au sein des corps		-129 €	14,2%
	<i>dont sur primes</i>		-6 €	0,7%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique		-41 €	4,5%
	<i>dont</i>			
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		6 €	-0,6%
	temps ou aux cycles de travail		-40 €	4,4%
	géographie et aux mobilités non forcées		0 €	-0,1%
	résultats / performance / engagement professionnel		4 €	-0,4%
	rémunérations accessoires		1 €	-0,1%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		-11 €	1,2%
	restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%
			0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement		0 €	0,0%

Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 33 corps présents à l'UL et sur des effectifs de 2 420 hommes et 2 125 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents qui sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence. Cependant, un agent ne compte que pour une seule fiche de paie même si plusieurs fiches de paie sont associées dans le cadre d'une régularisation par exemple.

Les hommes comptent pour 2409 temps plein annuel et les femmes pour 2083. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (98% contre 99,5%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 880 € pour les hommes et 3 917 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 904 € pour les hommes et 3 995 € pour les femmes.

L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute (-909€ contre -963€). La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -54 €.

Décomposition des écarts

L'écart de 963 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel (-54 €) :** Il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. N'est pas prise en compte ici la sur-rémunération du temps partiel. Les femmes étant plus fréquemment à temps partiel que les hommes, cela explique une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Effet ségrégation des corps (-740 €) :** Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, le résultat est de – 740 €. Ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés. La majeure partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes provient de cet effet.
- **Effet démographique au sein des corps (-129 €) :** 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 – 6 €, on peut considérer que l'ancienneté n'a quasiment pas d'impact sur les écarts de niveau de primes entre les femmes et les hommes.
- **Effet primes à corps-grade-échelon identique :** Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégories, à niveau de corps, grade, échelon et indice identique.
 - ▷ **Sur-rémunération du temps partiel (+6 €)** correspond à l'effet de cette sur-rémunération via l'écart entre l'ETP et l'ETP rémunéré (0,857 pour un ETP de 0,8 et 0,914 pour un ETP de 0,9). Cet effet est calculé automatiquement par l'outil. L'effet est positif, donc en faveur, en effet, il favorise les femmes ayant le plus recours au temps partiel.
 - ▷ **Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps travail (-40 €) :** Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie. Cela peut s'expliquer par le taux de rémunération CET fixé selon la catégorie et par la majorité de poste les plus élevés (IGE/IGR) occupés par des hommes, à l'instar des postes de maître de conférences et professeur des universités concernant les heures complémentaires.
 - ▷ **Les primes liées à l'atteinte de résultat (+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 (-11 €) :** Nouvelle Bonification Indemnitaires, indemnités de sujétion spéciale, prime d'administration...y sont associées. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des postes les plus élevés sont occupés par des hommes.

Partie 2 – Résultats par corps :

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques		effectifs (ETP)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maîtres de conférences	5 046 €	4 927 €	754	517	751	513	99,7%	99,3%	1,00	1,00	0,46
0520 - Professeurs des universités	6 660 €	6 427 €	510	181	510	181	99,9%	99,9%	1,00	0,99	0,37
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 861 €	2 676 €	178	259	176	251	99,0%	96,9%	0,99	0,99	0,63
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	2 397 €	2 374 €	154	266	152	259	99,0%	97,2%	0,99	0,99	0,46
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	4 062 €	3 864 €	165	141	164	138	99,3%	97,5%	0,99	0,99	2,01
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	5 284 €	4 998 €	138	101	137	99	99,4%	98,5%	0,99	0,99	0,80
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	4 833 €	4 490 €	90	105	89	103	98,7%	98,1%	0,99	0,98	0,28
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	3 279 €	3 135 €	80	85	80	82	99,6%	96,5%	0,98	0,98	0,65
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	5 841 €	5 098 €	105	35	105	35	100,0%	100,0%	0,80	0,83	0,32
1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 409 €	2 482 €	15	120	15	118	98,7%	97,7%	0,73	0,74	0,07
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	5 432 €	5 298 €	75	38	74	38	99,1%	99,5%	0,93	0,94	4,58
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	3 605 €	3 649 €	29	37	29	36	100,0%	99,6%	0,96	0,97	1,82
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 902 €	2 809 €	9	56	9	54	94,4%	96,3%	0,30	0,30	0,02
1583 - Attache d'administration de l'État	4 967 €	4 623 €	16	40	16	38	100,0%	96,6%	0,72	0,72	6,11
0608 - Magasiniers des bibliothèques	2 352 €	2 362 €	17	38	16	36	97,6%	96,4%	0,74	0,75	1,01
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	2 823 €	2 851 €	10	41	10	40	98,0%	97,8%	0,42	0,43	0,12
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	4 554 €	4 790 €	24	8	24	8	99,2%	94,0%	0,69	0,67	0,20
1518 - Professeur de lycée professionnel	4 446 €	4 781 €	14	11	14	11	100,0%	98,1%	0,65	0,65	0,02
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement	2 344 €	2 308 €	9	8	9	8	100,0%	100,0%	0,93	0,92	0,00
1095 - Conservateurs des bibliothèques	5 466 €	4 753 €	7	7	7	7	97,1%	94,5%	0,33	0,33	0,08
1035 - Professeurs des écoles	4 612 €	3 782 €	8	7	8	6	100,0%	85,0%	0,36	0,36	0,00
1096 - Bibliothécaires	3 647 €	3 871 €	3	8	3	8	98,9%	97,6%	0,33	0,30	0,53
0000 - Emplois fonctionnels	7 921 €	6 304 €	3	4	3	4	100,0%	100,0%	0,31	0,35	0,00
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	5 669 €		6	0	6	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale		3 500 €	0	5	0	5		95,4%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques		7 577 €	0	3	0	3		100,0%	0,00	0,00	0,00
1708 - Professeur d'université de médecine générale Education nationale	6 250 €		2	0	2	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		3 365 €	0	2	0	1		69,2%	0,00	0,00	0,00
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale		2 357 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État		4 009 €	0	1	0	1		93,3%	0,00	0,00	0,00
0652 - Professeurs associés des universités	2 382 €		1	0	1	0	100,0%		0,00	0,00	0,00
0564 - Conseillers principaux d'éducation		4 538 €	0	1	0	1		50,0%	0,00	0,00	0,00
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scient	1 539 €		0	0	0	0	100,0%		0,00	0,00	0,00

Les indicateurs

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

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

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

Les effectifs par corps – effet ségrégation par corps

Les corps les mieux rémunérés sont majoritairement masculins et sont soit des corps d'enseignants-chercheurs, soit des corps de BIATSS catégorie A+ : maîtres de conférences, professeurs des universités, ingénieurs de recherche. Parmi les professeurs des universités, seulement 26,2 % sont des femmes.

Les corps les moins bien rémunérés sont majoritairement féminins : essentiellement des corps de catégorie C du domaine administratif au sein desquels les femmes sont les plus représentées. Parmi les agents du corps ATRF, 36,7 % sont des hommes.

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

liste des corps	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
0525 - Maîtres de conférences	1,00	1,00	0,46	-59 €
0520 - Professeurs des universités	1,00	0,99	0,37	-250 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	0,99	0,99	0,63	-120 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	0,99	0,99	0,46	-31 €
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	0,99	0,99	2,01	-126 €
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	0,99	0,99	0,80	-186 €
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	0,99	0,98	0,28	-186 €
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	0,98	0,98	0,65	-117 €
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	0,80	0,83	0,32	-683 €
1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,73	0,74	0,07	60 €
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	0,93	0,94	4,58	-189 €
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	0,96	0,97	1,82	66 €
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,30	0,30	0,02	-132 €
1583 - Attache d'administration de l'État	0,72	0,72	6,11	-222 €
0608 - Magasiniers des bibliothèques	0,74	0,75	1,01	-3 €
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	0,42	0,43	0,12	56 €
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	0,69	0,67	0,20	416 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	0,65	0,65	0,02	253 €
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur	0,93	0,92	0,00	-7 €
1095 - Conservateurs des bibliothèques	0,33	0,33	0,08	-886 €
1035 - Professeurs des écoles	0,36	0,36	0,00	-931 €
1096 - Bibliothécaires	0,33	0,30	0,53	185 €
0000 - Emplois fonctionnels	0,31	0,35	0,00	-654 €
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	0,00	0,00	0,00	0 €
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	0,00	0,00	0,00	0 €
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	0,00	0,00	0,00	0 €
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale	0,00	0,00	0,00	0 €
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	0,00	0,00	0,00	0 €
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale	0,00	0,00	0,00	0 €
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État	0,00	0,00	0,00	0 €
0652 - Professeurs associés des universités	0,00	0,00	0,00	0 €
0564 - Conseillers principaux d'éducation	0,00	0,00	0,00	0 €
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	0,00	0,00	0,00	0 €

Décomposition des écarts

Comme dans la première partie, le dernier tableau décompose les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes mais en ajoutant ici le détail par corps. L'effet démographique impacte davantage le corps des professeurs des universités (-250 €) et des professeurs des universités praticien hospitalier (-683 €), parmi les résultats exploitables soit ceux des indicateurs de mixité satisfaisants.

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

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

liste des corps	% (F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
0525 - Maîtres de conférences	-2,4%	1,00	1,00	0,46	-1,2%
0520 - Professeurs des universités	-3,5%	1,00	0,99	0,37	-3,8%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	-6,5%	0,99	0,99	0,63	-4,2%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	-1,0%	0,99	0,99	0,46	-1,3%
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	-4,9%	0,99	0,99	2,01	-3,1%
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	-5,4%	0,99	0,99	0,80	-3,5%
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	-7,1%	0,99	0,98	0,28	-3,8%
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	-4,4%	0,98	0,98	0,65	-3,6%
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	-12,7%	0,80	0,83	0,32	-11,7%
1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3,0%	0,73	0,74	0,07	2,5%
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	-2,5%	0,93	0,94	4,58	-3,5%
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	1,2%	0,96	0,97	1,82	1,8%
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	-3,2%	0,30	0,30	0,02	-4,5%
1583 - Attache d'administration de l'État	-6,9%	0,72	0,72	6,11	-4,5%
0608 - Magasinières des bibliothèques	0,4%	0,74	0,75	1,01	-0,1%
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	1,0%	0,42	0,43	0,12	2,0%
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	5,2%	0,69	0,67	0,20	9,1%
1518 - Professeur de lycée professionnel	7,5%	0,65	0,65	0,02	5,7%
1058 - ATER	-1,5%	0,93	0,92	0,00	-0,3%
1095 - Conservateurs des bibliothèques	-13,0%	0,33	0,33	0,08	-16,2%
1035 - Professeurs des écoles	-18,0%	0,36	0,36	0,00	-20,2%
1096 - Bibliothécaires	6,1%	0,33	0,30	0,53	5,1%
0000 - Emplois fonctionnels	-20,4%	0,31	0,35	0,00	-8,3%
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers		0,00	0,00	0,00	0,0%
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale		0,00	0,00	0,00	
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques		0,00	0,00	0,00	
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale		0,00	0,00	0,00	0,0%
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État		0,00	0,00	0,00	
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale		0,00	0,00	0,00	
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État		0,00	0,00	0,00	
0652 - Professeurs associés des universités		0,00	0,00	0,00	0,0%
0564 - Conseillers principaux d'éducation		0,00	0,00	0,00	
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques		0,00	0,00	0,00	0,0%

Ce dernier tableau ci-dessus 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. . En effet, les rémunérations sont largement assises sur des grilles préétablies. Les écarts de rémunération constatés à l'Université de Lorraine sur l'année 2024 s'expliquent par :

- En majeure partie, par l'effet ségrégation : Une sur-représentativité ou sous-représentativité de femmes ou d'hommes dans certains corps : les corps les mieux rémunérés (notamment enseignants-chercheurs) ont un effectif d'hommes plus élevé ; a contrario le corps des adjoints administratifs est majoritairement féminin. L'effet ségrégation représente plus de 81.4 % 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) et aux primes de fonctions qui sont liées, dans notre établissement, pour la plupart aux corps ou grades.

LES PERSONNELS CONTRACTUELS

Partie 1 Résultats globaux :

nombre de corps pris en compte			24	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		part des
effectifs annuels	1 108	1 409	2 517	56,0%
équivalents temps plein employés	1 097	1 378	2 475	55,7%
taux moyen de temps partiel	99,0%	97,8%	98,3%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)				
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 503 €	Femmes 2 433 €	écart -71 €	-2,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein				
Hommes	2 528 €	Femmes 2 487 €	écart -41 €	-1,6%
décomposition des écarts :				% effet/(F- €/mois H par EQTP)
effet temps partiel			-30 €	72,6%
effet ségrégation des corps			7 €	-18,2%
effet démographique au sein des corps			6 €	-13,6%
<i>dont sur primes</i>			0 €	0,8%
effet primes à corps-Grade-échelon identique			-54 €	131,9%
<i>dont</i>				
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			3 €	-7,5%
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%
autres primes et écarts résiduels sur traitement			-57 €	139,4%

Effectifs

Ici le terme « corps » est utilisé pour désigner un corps, un cadre d'emploi ou équivalent. Les résultats présentés reposent donc sur 24 « corps » d'agents non titulaires présents à UL et sur des effectifs de 1 108 hommes et 1 409 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Cependant, un agent ne compte que pour une seule fiche de paie même si plusieurs fiches de paie sont associées dans le cadre d'une régularisation par exemple.

Les hommes comptent pour 1 097 temps plein annuel et les femmes pour 1 378. Même constat que pour les agents titulaires : les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,8 % contre 99 %).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 2 503 € pour les hommes et 2 433 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 528 € pour les hommes et 2 487 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes non titulaires est de -71 €, cet écart est beaucoup moins élevé que pour les agents les titulaires.

Décomposition des écarts

L'écart de 71€ constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- **Effet temps partiel (-30 €)** : il s'agit de l'écart entre la rémunération brute et l'écart en ETP ce qui correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et hommes. La plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -30 €.
- **Effet ségrégation des corps (7€)** : il s'agit de l'écart de rémunération des corps lié à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps. Un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement. Ici, l'écart est négatif ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps ayant les salaires les plus élevés et/ou sur-représentés dans les corps ayant les salaires les plus bas.
- **Effet démographique au sein des corps (6€)** : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons eu sein de chaque corps. Ici l'écart est positif ce qui est corrélé avec l'effet ségrégation des corps.
- **Effet primes à corps-grade-échelon identique (-54 €)** : cet effet est constitué de l'effet de la sur-rémunération temps partiel,

toujours en faveur des femmes puisqu'elles sont les plus nombreuses à temps partiel (3€) et des autres primes et écart sur traitement à hauteur de -57 €. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération pour les agents non titulaires. En effet, dans les données paie issues d'INDIA REMU, une seule colonne concentre toute la rémunération entrant dans le champ de rémunération de l'outil. La conséquence est que « l'effet primes à corps-grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel et des « écarts résiduels sur traitement ». Ils correspondent à l'écart de traitement moyen (ici rémunération totale en équivalent temps plein) à corps-grade-échelon-indice identique. Ce n'est pas un indicateur à prendre en considération.

Partie 2 – Résultats par corps :

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

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

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

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		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			
050090 - Contractuel doctorant	2 260 €	2 262 €	293	235	293	235	100,0%	100,0%	1,00	1,00	11,97
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	2 827 €	2 812 €	146	206	145	201	99,9%	97,8%	1,00	1,00	50,36
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	2 213 €	2 177 €	107	233	104	224	98,0%	95,8%	1,00	1,00	17,50
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	4 277 €	3 772 €	72	103	71	99	99,2%	96,5%	1,00	1,00	264,46
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	2 337 €	2 292 €	73	97	73	96	99,5%	99,0%	1,00	1,00	29,40
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	2 248 €	2 272 €	50	120	48	113	97,5%	94,8%	1,00	1,00	19,27
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur	2 376 €	2 377 €	76	83	76	83	99,9%	100,0%	0,99	0,99	16,00
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	2 867 €	2 649 €	81	41	81	41	100,0%	100,0%	0,98	0,99	114,49
0650 - Assistants associés des universités	1 624 €	1 601 €	47	69	47	69	100,0%	100,0%	0,98	0,98	30,76
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	2 494 €	2 651 €	17	69	17	67	98,2%	97,5%	0,93	0,93	61,72
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	2 744 €	2 673 €	36	38	32	34	88,3%	90,1%	0,99	0,99	84,43
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	2 043 €	2 048 €	49	18	48	18	97,3%	99,3%	0,99	0,99	45,56
050099 - Contractuel post doctoral de droit public code de la recherche	2 857 €	2 780 €	15	24	15	24	100,0%	100,0%	1,00	1,00	65,17
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	3 554 €	3 476 €	11	25	10	24	95,7%	98,5%	0,99	0,99	255,37
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	1 971 €	2 259 €	7	21	7	21	100,0%	100,0%	0,91	0,90	81,27
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	2 581 €	2 554 €	10	7	10	7	100,0%	100,0%	0,96	0,96	70,75
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	1 544 €	1 673 €	7	9	7	9	100,0%	100,0%	0,94	0,94	70,85
1823 - CONTRACTUEL JUNIOR	3 645 €	3 875 €	5	2	5	2	100,0%	100,0%	0,39	0,40	4,33
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	4 286 €	4 234 €	2	3	2	3	100,0%	100,0%	0,68	0,67	170,36
0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	2 200 €	2 502 €	1	4	1	4	100,0%	100,0%	0,46	0,50	13,91
0652 - Professeurs associés des universités	2 436 €	2 419 €	4	1	4	1	100,0%	100,0%	0,82	0,82	24,40
28 - Contrat aidé (PACTE) : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État		1 272 €	0	1	0	1		100,0%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels		5 055 €	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00
050091 - Contractuel étudiant		1 041 €	0	0	0	0		100,0%	0,00	0,00	0,00

Les agents contractuels CDI chercheur et BIATSS sont les corps où les rémunérations mensuelles brutes sont les plus élevées et sont composés 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 comme les doctorants et les chercheurs CDD. Les femmes sont majoritaires sur les catégories d'enseignement comme les lecteurs et les enseignants contractuels. On relève que pour la plupart des corps avec suffisamment d'effectif pour être pertinent ont un indicateur de mixité proche ou égal à 1.

liste des corps	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
	hommes	femmes				
050090 - Contractuel doctorant	2 260 €	2 262 €	1,00	1,00	11,97	6 €
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	2 827 €	2 812 €	1,00	1,00	50,36	31 €
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	2 213 €	2 177 €	1,00	1,00	17,50	-3 €
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	4 277 €	3 772 €	1,00	1,00	264,46	22 €
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	2 337 €	2 292 €	1,00	1,00	29,40	-6 €
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	2 248 €	2 272 €	1,00	1,00	19,27	1 €
1058 - ATER	2 376 €	2 377 €	0,99	0,99	16,00	1 €
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	2 867 €	2 649 €	0,98	0,99	114,49	-15 €
0650 - Assistants associés des universités	1 624 €	1 601 €	0,98	0,98	30,76	1 €
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	2 494 €	2 651 €	0,93	0,93	61,72	33 €
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	2 744 €	2 673 €	0,99	0,99	84,43	-115 €
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	2 043 €	2 048 €	0,99	0,99	45,56	7 €
050099 - Contractuel post doctoral de droit public code de la recherche	2 857 €	2 780 €	1,00	1,00	63,17	-37 €
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	3 554 €	3 476 €	0,99	0,99	255,37	46 €
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	1 971 €	2 259 €	0,91	0,90	81,27	71 €
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	2 581 €	2 554 €	0,96	0,96	70,75	14 €
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	1 544 €	1 673 €	0,94	0,94	70,85	22 €
1823 - CONTRACTUEL JUNIOR	3 645 €	3 875 €	0,39	0,40	4,33	220 €
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	4 286 €	4 234 €	0,68	0,67	170,36	-295 €
0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	2 200 €	2 502 €	0,46	0,50	13,91	273 €
0652 - Professeurs associés des universités	2 436 €	2 419 €	0,82	0,82	24,40	37 €
28 - Contrat aidé (PACTE)		1 272 €	0,00	0,00	0,00	0 €
0000 - Emplois fonctionnels		5 055 €	0,00	0,00	0,00	0 €
050091 - Contractuel etudiant		1 041 €	0,00	0,00	0,00	0 €

liste des corps	écarts	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
	rémunération F-H %(F-H)/H				
050090 - Contractuel doctorant	0,1%	1,00	1,00	11,97	0,3%
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	-0,5%	1,00	1,00	50,36	1,1%
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	-1,6%	1,00	1,00	17,50	-0,1%
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	-11,8%	1,00	1,00	264,46	0,5%
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	-1,9%	1,00	1,00	29,40	-0,3%
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	1,1%	1,00	1,00	19,27	0,0%
1058 - ATER	0,0%	0,99	0,99	16,00	0,0%
050087 - Agent contractuel chercheur CDD catégorie A	-7,6%	0,98	0,99	114,49	-0,5%
0650 - Assistants associés des universités	-1,4%	0,98	0,98	30,76	0,1%
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	6,3%	0,93	0,93	61,72	1,3%
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	-2,6%	0,99	0,99	84,43	-4,2%
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	0,2%	0,99	0,99	45,56	0,3%
050099 - Contractuel post doctoral de droit public code de la recherche	-2,7%	1,00	1,00	63,17	-1,3%
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	-2,2%	0,99	0,99	255,37	1,3%
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	14,6%	0,91	0,90	81,27	3,6%
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	-1,1%	0,96	0,96	70,75	0,5%
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	8,3%	0,94	0,94	70,85	1,4%
1823 - CONTRACTUEL JUNIOR	6,3%	0,39	0,40	4,33	6,0%
050086 - Agent contractuel chercheur CDI catégorie A	-1,2%	0,68	0,67	170,36	-6,9%
0632 - Maîtres de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	13,7%	0,46	0,50	13,91	12,4%
0652 - Professeurs associés des universités	-0,7%	0,82	0,82	24,40	1,5%
28 - Contrat aidé (PACTE)		0,00	0,00	0,00	
0000 - Emplois fonctionnels		0,00	0,00	0,00	
050091 - Contractuel etudiant		0,00	0,00	0,00	

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

Concernant l'effet démographique, au niveau global le résultat est de 6 €. 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 2024, 87,27 % de la masse salariale totale est financée par des crédits de l'État, poursuivant la tendance des années précédentes (88,31 % en 2023). Cette évolution s'explique par la montée en puissance des financements sur budgets propres. À ce titre, la masse salariale financée sur ressources propres a connu une hausse de 12,14 % entre 2023 et 2024.

Cette progression s'inscrit dans le cadre de la poursuite des Programmes d'Investissement d'Avenir (PIA) et de plusieurs programmes transformants (ENACT, LUE, ORION, SIRIUS, REIL, POLARIS, Education et Territoire), qui se traduisent notamment par une augmentation des recrutements de contractuels sur ressources propres, en particulier en catégorie A.

En 2024, les dépenses de masse salariale de l'établissement s'élèvent à 550 990 687 €, soit une hausse de 3,25 % par rapport à 2023.

Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) reste le principal facteur de cette évolution, principalement en raison de la progression dans les grilles indiciaires liée à l'ancienneté (environ 2 millions d'euros). Le facteur lié aux emplois temps plein travaillés (ETPT), notamment chez les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS titulaires, joue un rôle plus secondaire.

Les mesures nationales prises en faveur du pouvoir d'achat dites mesures Guerini, mises en œuvre sur l'année 2023 ont un impact en 2024 sur la dépense de masse salariale, dû à leur extension en année pleine. Le coût sur 2024 est de 3,04 millions d'euros.

L'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2023 de 1,5% (valeur du point passant de 4.85€ à 4.92€), a également un impact sur l'année 2024 dû son extension en année pleine d'un montant de 2,93 millions d'euros.

La poursuite de la mise en œuvre des mesures de la Loi Programmation de la Recherche (LPR) concerne, entre autres, la revalorisation du régime indemnitaire des personnels enseignants et enseignants chercheurs (RIPEC, PES) et des personnels BIATSS (RIFSEEP), la revalorisation des salaires des doctorants ainsi que les repyramidages. Le coût total des mesures LPR réalisées en 2024 est de 3,22 millions d'euros. Cette dernière, qui s'étendra jusqu'en 2030, aura une forte incidence sur les dépenses de masse salariale.

Enfin, les dépenses de personnel hors plafond État, majoritairement financées par les budgets propres des entités, dont les heures complémentaires, sont en augmentation de 6,24 millions d'euros (+10,2 %) par rapport à 2023. Les dépenses de personnel suivies sur les budgets liés à l'activité courante des entités augmentent 2,86 millions d'euros par rapport à 2023, tandis que les augmentations dues aux opérations pluriannuelles sont de 3,38 millions d'euros.

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 de l'Université de Lorraine, bilan social 2019/2020 du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, compte financier 2024.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS*

* données
2024

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



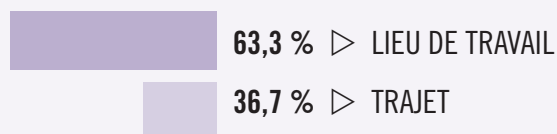
158

ACCIDENTS DU TRAVAIL

99 FEMMES / 59 HOMMES

- ▷ 57 AVEC ARRÊT DE TRAVAIL,
- ▷ 101 SANS ARRÊT DE TRAVAIL.

58,2% DES AGENTS CONCERNÉS SONT ÂGÉS
ENTRE 40 ET 59 ANS.



0 000

VISITES MÉDICALES

DONT 000

MENÉES

À DISTANCE

000

VACCINS CONTRE

LA GRIPPE ET

LA COVID

44

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



244

ASSISTANTS
DE PRÉVENTION



00

MEMBRES
DE LA F3SCT
FORMÉS

6

RÉUNIONS
DE LA F3SCT
dont **1** extraordinaire

38

AVIS RENDUS



50

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT
MORAL

41

SAISINES
DU DISPOSITIF
HARCÈLEMENT SEXUEL
DISCRIMINATION

PRÉSENTATION DES STRUCTURES PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

1. LES MISSIONS DE PILOTAGE

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

2. LES MISSIONS DE RÉALISATION

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

3. LES MISSIONS LIÉES À LA SURVEILLANCE ET DE MESURE

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

LES RISQUES PROFESSIONNELS

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (non imputables inclus)

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT :

Sexe	BIATSS		E, E-C, C		Total
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Féminin	58	21	14	6	99
Masculin	29	10	17	3	59
Total	87	31	31	9	158
<i>dont imputables au service</i>	61	30	26	7	124

	2023	2022	2021	2020
Féminin	96	52	36	43
Masculin	61	47	37	26
Total des accidents du travail	157	99	73	43

TAUX D'ACCIDENTÉS VENTILÉS PAR TYPE DE STRUCTURE :

	service	trajet	mission	télétravail	total	service	trajet	mission	total	taux sur effectif global	dont imputables au service
laboratoires/pôles	12	7	1		20	13,19%	12,07%	12,50%	12,66%	1,69%	14
collegiums/composantes	58	27	4	1	90	63,74%	46,55%	50,00%	56,96%	1,91%	77
directions	21	24	3		48	23,08%	41,38%	37,50%	30,38%	3,29%	33
Total global	91	58	8	1	158	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	2,15%	124

RÉPARTITION PAR GRAVITÉ, SEXE ET CATÉGORIE FP :

Gravité	A			B			C			Total	dont imputables au service
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
Avec arrêt	12	10	22	6	7	13	14	12	26	61	54
Sans arrêt	33	18	51	14	4	18	20	8	28	97	70
Total	45	28	73	20	11	31	34	20	54	158	124

RÉPARTITION PAR CAUSE, SEXE ET CATÉGORIE FP :

Cause	A			B			C			Total	dont imputables au service
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
Accident de la voie publique	11	11	22	5	2	7	3	1	4	33	27
Chute de personne	12	7	19		3	15	18	5	23	57	48
Chute d'objet		1	1	1		1	1	1	2	4	2
Contact-exposition	4	1	5							5	5
Heurt	2	1	3				4	2	6	9	8
Manutention	6	2	8		3	3	5	7	12	23	19
Projection	1		1		1	1				2	1
Situation traumatique	6	2	8	2	2	4	2	1	3	15	7
Autres (brûlure, électrisation, morsure, malaise...)	3	3	6				1	3	4	10	7
Total	45	28	73	20	11	31	34	20	54	158	124

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE :

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
tranche 20 - 24	1		1
tranche 25 - 29	5	3	8
tranche 30 - 34	11	6	17
tranche 35 - 39	14	4	18
tranche 40 - 44	9	1	10
tranche 45 - 49	9	10	19
tranche 50 - 54	17	12	29
tranche 55 - 59	15	16	31
tranche 60 - 64	17	7	24
tranche 65 - 69	1		1
Total	99	59	158

RÉPARTITION PAR PLAGE HORAIRE :

TAUX DE FRÉQUENCE (TFRAC) ET TAUX DE GRAVITÉ (TGRAC) 2024 :

	RSU 2024		RSU 2023		RSU 2022		RSU 2021	
	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC	TFRAC	TGRAC
Enseignants	3,37	0,28	2,49	0,13	2,15	0,17	3,17	0,13
BIATSS	10,01	0,48	13,88	0,81	10,16	0,59	9,08	0,62
Effectif total	6,340	0,372	7,576	0,434	5,677	0,357	5,735	0,345

MALADIES PROFESSIONNELLES APPARUES ET EXISTANTES EN 2024 :

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

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES PAR BAP, CATÉGORIE ET SEXE :

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE :

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

ACCIDENTS MORTELS :

Aucun accident mortel survenu en 2024 n'est imputable au service.

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

Néant en 2024

DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

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

Comment fonctionne ce dispositif ?

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

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

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

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

A qui s'adresse-t-il ?

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

Pourquoi un tel dispositif ?

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

Dispositif complémentaire mis en place en 2020

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

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

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

SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2024 :

Type de dispositif	Nombre de signalements
Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination	41
Dispositif Harcèlement Moral	50

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

SAISINES DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT EN 2023 :

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

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

TYPE DE SUITES DONNÉES 12 MOIS APRÈS LE SIGNALEMENT :

suites données	Dispositif Harcèlement Sexuel Discrimination	Dispositif Harcèlement Moral	Total
traitement pluriannuel			0
procédure disciplinaire	12	1	13
résolution sans sanction	1		1
sans suites (éléments insuffisants, auteur hors UL, procédure non poursuivie...)	10	0	10
recadrage	9	2	11
Alerte au Procureur	/	/	11
Entretien avec l'auteur présumé	/	/	0

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	11
Situations d'autres VSS (violences sexuelles et sexistes)	15
Situation de discrimination	14
Situation de harcèlement moral	3
Total	43

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 :

Population	Nombre
Etudiant(e)s	53
Doctorant(e)	1
E-EC-C	2
BIATSS	2
tout public	1
Total	59

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

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

Néant

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

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

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR SEXE ET DÉCISION :

Sexe	Décision		Total
	Accordée	Refusée	
Féminin	6	3	9
Masculin	0	4	4
Total	6	7	13

RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION ET SEXE :

Type de population	Féminin	Masculin	Total
BIATSS	4	0	4
E, E-C, C	5	4	9
Total	9	4	13

ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LES DEMANDES ACCORDÉES :

Actions mises en œuvre en 2024	Féminin	Masculin	Total
se en charge des frais de justice éventuels selon les modalités précisées ns le courrier de réponse à la demande de protection fonctionnelle	6	0	6
Total	6	0	6

FRAIS PRIS EN CHARGE DANS LE CADRE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE : 1200 €

LES SUICIDES :

Néant en 2024.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN FONCTION AU 31/12/2024 :

Type d'acteur	nombre	nommés
Assistants de prévention	244	30
Conseillers de prévention	12	
Membres F3SCT	20	
Conseillers en radioprotection	23	
Médecins de prévention	2	1
Total	301	31

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

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

FORMATION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

FORMATION INITIALE ET GÉNÉRALISÉE DES AP ET CP :

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

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

	2024		2023		2022	
	Lettre de cadrage	Formation initiale	Lettre de cadrage	Formation initiale	Lettre de cadrage	Formation initiale
Assistants de prévention	30	29	31	31	38	38
Membre du CHSCT				21		2
Sauveteur secouriste du travail				159		159
Acteurs de la prévention de la Direction DPSE				1		7
Formateur sauveteur secouriste du travail				3		3
SSIAP 1, 2 et 3				2		0
PCR				1		18
PRAP						5
PSSM				35		44
Transport de déchets dangereux				5		

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

	2024	2023	2022	2021
Acteurs de la prévention de la Direction DPSE	8		13	69
Assistant de prévention	143	250	149	0
Formateur sauveteur secouriste du travail	28	3	12	25
Sauveteur secouriste du travail	460	301	223	227
SSIAP 1, 2 et 3	1	5	9	3
PCR	4	4	5	1
Membres F3SCT	0	2		
Formateur PRAP	0	2		
PRAP	0	8		
Transport de marchandises dangereuses	41	20		

LES INSTANCES DE PRÉVENTION

LES MEMBRES DU F3SCT ET LEUR FORMATION

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

MEMBRES DES INSTANCES :

	2024		2023		2022	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
membres du F3SCT	10	10	10	10	9	9

FORMATION DES MEMBRES DU F3SCT :

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

La formation a été harmonisée au sein du Ministère. La formation est organisée par l'administration de l'UL et les organisations syndicales. Il n'y a pas eu de formation en 2023 et 2024.

LES RÉUNIONS DU F3SCT

Au cours de l'année 2024, la F3SCT s'est réunie à 6 reprises à l'initiative de la Présidente. 1 réunion extraordinaire a eu lieu pour présenter les préconisations du rapport d'enquête d'une composante de formation.

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

Acteur de prévention	Nombre de réunions		
	2024	2023	2022
ISST	0	3	2
AP/CP	6	7	9
Médecin du travail	5	5	5

LES VISITES ET LES ENQUÊTES

NOMBRE DE VISITES DE SITES EFFECTUÉES :

	2024
selon qu'elles ont eu ou non pour motif un accident de service/de travail	3
selon qu'elles ont eu ou non pour motif une maladie professionnelle/à caractère professionnel	0
selon le type de FS	sans objet

NOMBRE D'ENQUÊTES RÉALISÉES VENTILÉ SELON LES CRITÈRES SUIVANTS :

	2024	2023	2022
Nombre de visites	9	10	6
dont le rapport a été étudié en séance	9	10	3
selon le type de FS	sans objet	sans objet	sans objet

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

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

	2024	2023	2022
Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	1	2	2
ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	0	0	1
ayant fait l'objet d'une inscription au registre	1	2	2

Un Danger Grave et Imminent (dit DGI) est une situation dont la survenue est immédiate et qui est susceptible de provoquer des conséquences mortelles, ou une incapacité permanente. En 2024, 1 signalement de DGI a été fait.

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

DOCUMENTS REÇUS, CONSULTATIONS, ÉTUDES ET AVIS

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

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

NOMBRE DE CONSULTATIONS DE LA F3SCT :

	2024	2023	2022	2021
Consultations sur mesures générales (faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés notamment sur l'aménagement des postes de travail)	0	1	14	20

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

	2024	2023	2022
reçus par le F3SCT	1	2	1
étudiés par le F3SCT	1	2	1
ayant fait l'objet d'un avis du F3SCT	1	2	1

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

	2024	2023	2022
TMS (troubles musculo-squelettiques)	0	2	1
RPS (risques psychosociaux)	1	2	1

L'université de Lorraine dispose d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (aussi dits PAPRIACT).

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

	2024	2023	2022
Global	70%	81%	93%
RPS	25%		100%

DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS)

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

	2024	2023	2022
ayant un DUERP	189	113	- 115 niv 1 et 44 niv 2
dont ayant un DUERP mis à jour annuellement	90	113	- 115 niv 1 et 44 niv 2
dont intégrant un volet RPS	82	75	
<i>Situation de travail mentionnant des RPS</i>	489		327
n'ayant pas de DUERP	0	0	0

SERVICES ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS TMS :

	2024
Nb de service avec un plan d'action (TMS)	117
Nb de service sans plan d'action (TMS)	28
Nb actions de prévention relatives aux TMS réalisées	2466
Nb d'actions de prévention relative aux TMS en attente de réalisation sous GPuC	236

SERVICES ET NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS RPS :

	2024
Nb de service avec un plan d'action (RPS)	82
Nb de service sans plan d'action (RPS)	107
Nb actions de prévention relatives aux RPS réalisées	1659
Nb d'actions de prévention relative aux RPS en attente de réalisation sous GPuC	223

AVIS RENDUS PAR LA F3SCT :

MESURES PROPOSÉES PAR LA F3SCT :

	2024	2023	2022
acceptées et mises en œuvre	76	125	6
acceptées mais non encore mise en œuvre	0	4	0
refusées	9	1	0
en cours ou sans suite	75	98	55
Total	160	228	61

Suite aux visites, la F3SCT peut émettre des préconisations. Cet indicateur est donc à mettre en relation avec les visites de sites.

COMMISSIONS MÉDICALES

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

Néant

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

Néant

BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE 2024 : PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

Tranche d'âge	Féminin	Masculin	Total
25 - 29	3	1	4
30 - 34	8		8
35 - 39	8		8
40 - 44	12	3	15
45 - 49	13	7	20
50 - 54	15	9	24
55 - 59	18	3	21
60 - 64	8	12	20
65 et +	2	2	4
Total général	87	37	124

PAR STATUT ET TYPE DE POPULATION

Statut/type de population	Féminin	Masculin	Total
Contractuels	25	4	29
BIATSS	21	2	23
E, E-C, C	4	2	6
Titulaires	62	33	95
BIATSS	51	23	74
E, E-C	11	10	21
Total	87	37	124

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

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

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

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

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

Tranche d'âge	Féminin	Masculin
50 - 54	1	
55 - 59	3	

CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE EN 2024 :

	Féminin		Masculin		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs	5	481	7	462	12	943
Enseignants du 2nd degré	2	11	2	606	4	617
BIATSS	24	1085	19	992	43	2077
Total	31	1577	28	2060	59	3637

AGENTS PLACÉS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ EN 2024 :

Sexe	Titulaires	Contractuels
Féminin	1	0

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le Service de Santé au Travail s'adresse à tous les personnels de l'Université de Lorraine (titulaires et contractuels).

Il a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. A ce titre, les médecins de prévention sont les conseillers de l'employeur et des agents pour les questions concernant l'hygiène, la sécurité des postes, l'ambiance de travail et la santé publique.

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

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

ORGANISATION DES SERVICES DE MÉDECINE DE PRÉVENTION AU 31 DÉCEMBRE 2024 :

	2024				
	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	7 328
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	7328

LES VISITES MÉDICALES

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

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

VISITES MÉDICALES DU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE CIVILE 2024 :

Type de visite	2024
	Agents ayant bénéficié d'une visite
surveillance médicale particulière	946
visite d'information et de prévention	854
visite à la demande de l'agent	218
visite à la demande de l'administration	51

VISITES MÉDICALES SUR L'ENSEMBLE DE L'UL :

ORIENTATIONS MÉDICALES ET CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES :

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES ET TIERS-TEMPS :

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 :

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

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

Environ 30 %

CAMPAGNE DE VACCINATION

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 2024, 82 actions ont été engagées au bénéfice de 44 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels ». Pour rappel, en 2023, 109 actions engagées pour 52 bénéficiaires.

Type d'actions (aménagement de poste ou aides)	Nombre d'actions	Montant	Bénéficiaires		
			BIATSS	E, E-C, C	Total
Aménagement poste de travail (sur site)	43	39 236 €	24	4	28
Auditif	9	14 065 €	3	6	9
Chaussures orthopédiques - Semelles	1	95 €	1		1
Fauteuil roulant	1	6 858 €	1		1
Interprétariat	27	4 767 €	3	1	4
Autres aides	1	431 €		1	1
Total	82	65 452 €	32	12	44

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

- ▷ Le nombre d'assistants de prévention diminue en 2024 (-19). Le Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en chiffrerait 7 368 en 2018 (non indiqué depuis).

- ▷ La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) de notre établissement fait partie des 92% d'établissements qui ont réuni plus de trois fois dans l'année cette instance selon les données du Ministère. La F3SCT de l'UL s'est réunie à 6 reprises en 2024.

- ▷ De manière générale, on constate une hausse du nombre d'accidents de service ou de travail depuis 2012. Bien que les données de 2012, première année de création de l'UL, manquent parfois d'une certaine fiabilité (85 accidents recensés), les données des années suivantes confirment cette hausse (110 en 2013 contre 122 en 2016). En 2019, une forte hausse des accidents est enregistrée avec 37 accidents en plus par rapport à 2018. Le nombre d'accidents du travail a été divisé par 2 en 2020. Ce faible nombre (69) s'explique par la très large mise en place du travail à distance et les confinements successifs survenus en 2020. En 2021, le nombre d'accidents du travail repart à la hausse (73) progresse en 2022 (99), connaît une forte hausse en 2023 (147). En 2024 l'augmentation se poursuit avec 158 accidents recensés.

5 886 accidents (de service/travail, mission, trajet) se sont produits en 2018 selon les chiffres du MESRI (non indiqué depuis).

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

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 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

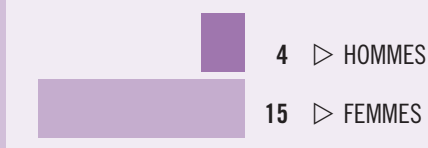


CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024 sauf mention contraire

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

140,5 JOURS DE CONGÉS 2023/2024
DONNÉS PAR **19** AGENTS



LE TEMPS DE TRAVAIL EN 2023/2024 C'EST

- ▷ **134 389** CONGÉS PAYÉS
- ▷ **18 563** JOURS DE RÉCUPÉRATION
- ▷ **1 229** JOURS DE CONCORDAT
- ▷ **9 069** JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET
PAR **1 259** AGENTS

64 881 JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

- ▷ **1 625** AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ
- ▷ **2 054** JOURS DE CARENCE

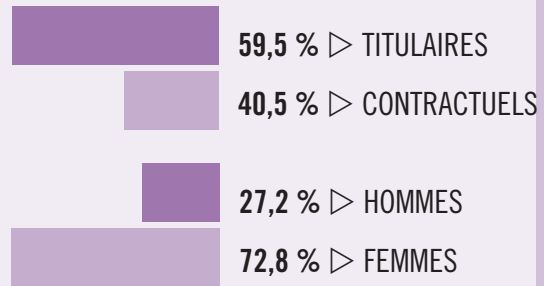
53.6%

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



1 520

AGENTS ONT ÉTÉ AUTORISÉS
À TÉLÉTRAVAILLER
DE MANIÈRE RÉGULIÈRE

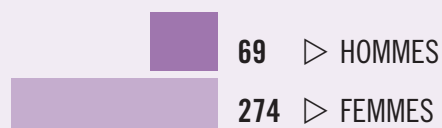


83,1%

DES AGENTS
À TEMPS PARTIEL
SONT DES PERSONNELS
BIATSS



343 PERSONNELS
SONT À TEMPS PARTIEL
AU 31/12/2024



ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

NOMBRE D'AGENTS PRÉSENTS DANS AGATTE À LA DATE DU 31/12/2024 SUIVANT LE RÉGIME CHOISI:

Agatte constitue le logiciel de gestion du temps de travail mis en place à l'UL au 1er septembre 2013 pour l'ensemble des personnels BIATSS. Les personnels recrutés pour un contrat de moins de 3 mois, les agents en position de détachement ou de disponibilité, en congé parental, les apprentis et les contrats étudiants ne sont pas présents dans Agatte. En 2024, 13 937 heures ont été écartées.

Type de régime	Nombre d'agents	Taux
36h40	680	21,1%
37h30	1726	53,6%
37h43	21	0,7%
38h10	769	23,9%
39h50	11	0,3%
43h00	11	0,3%
Total	3218	100,0%

Catégorie de régime	Type de régime	Nombre d'agents
Régime général	36h40	539
	37h30	1447
	38h10	606
Total Régime général		2592
Horaires spécifiques	36h40	140
	37h30	270
	38h10	159
Total Horaires spécifiques		569
Personnels médico-sociaux	37h43	21
Total Personnels médico-sociaux		21
Infirmiers	39h50	11
Total Infirmiers		11
Concierges	38h10	1
Concierges	43h00	11
Total Concierges		12
Ferme expérimentale bouzule	36h40	1
	37h30	9
	38h10	3
Total Ferme expérimentale bouzule		13
Total général		3218

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

RÉPARTITION PAR SEXE ET TRANCHE D'ÂGE :

Tranches d'âge	36h40			37h30			37h43 (médico-sociaux)			38h10			39h50 (Infirmiers)			43h00 (concierges)			Total	
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
tranche 15 - 19				1		1													1	
tranche 20 - 24	10	8	18	26	28	54				7	8	15						1	1	88
tranche 25 - 29	35	22	57	126	61	187				33	32	65								309
tranche 30 - 34	48	18	66	128	57	185	2	1	3	39	40	79	1		1					334
tranche 35 - 39	75	24	99	170	73	243	2	2	4	38	41	79	5		5			1	1	431
tranche 40 - 44	62	43	105	138	52	190	5		5	33	34	67								367
tranche 45 - 49	56	25	81	121	84	205	4		4	50	54	104	2		2					396
tranche 50 - 54	69	36	105	167	89	256	2		2	39	69	108	2		2			1	1	474
tranche 55 - 59	53	33	86	160	90	250	1		1	79	69	148	1		1	1	5	6		492
tranche 60 - 64	35	17	52	96	44	140	2		2	51	41	92						2	2	288
tranche 65 - 69	9	2	11	10	5	15				5	7	12								38
Total	452	228	680	1143	583	1726	18	3	21	374	395	769	11	0	11	1	10	11	3218	

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

RÉPARTITION PAR SEXE ET CATÉGORIE :

Régime horaire	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
36h40	125	140	187	452	100	53	75	228	680
37h30	356	311	476	1143	261	152	170	583	1726
37h43	18			18	3			3	21
38h10	170	92	112	374	219	88	88	395	769
39h50	11			11					11
43h00			1	1		5	5	10	11
Total	680	543	776	1999	583	298	338	1219	3218

RÉPARTITION PAR BAP :

BAP	36h40	37h30	37h43	38h10	39h50	43h00	Total
A	22	108		27			157
B	16	52		28			96
C	16	89		58			163
D	8	15		5			28
E	60	96		82		1	239
F	118	220		73			410
G	94	248		170		10	522
J	340	894		324			1558
médico-sociaux	6	4	21	2	11		44
Total général	680	1726	21	769	11	11	3218

TÉLÉTRAVAIL

BILAN DE LA CAMPAGNE 2024 :

Le dépôt des demandes a été réalisé de manière dématérialisée du 15 avril au 30 juin 2024.

1540 DEMANDES COMPLÈTES ONT ÉTÉ DÉPOSÉES :

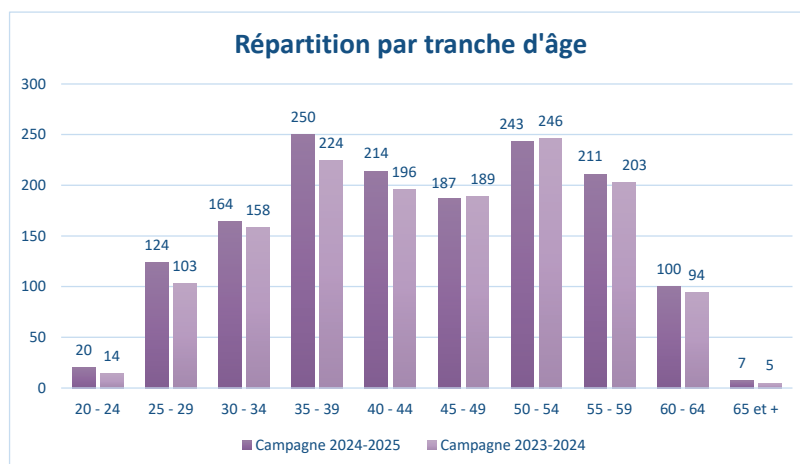
- ▷ 1520 avis favorables
- ▷ 17 avis défavorables
- ▷ 3 renoncations

LE PROFIL DES TÉLÉTRAVAILLEURS :

RÉPARTITION PAR GENRE

Sexe	Nombre campagne 24/25	%	Nombre campagne 23/24	%
Masculin	414	27,24%	394	27,51%
Féminin	1106	72,76%	1038	72,49%
Total	1520	100%	1432	100%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR STATUT

Statut	Nombre campagne 24/25	%	Nombre campagne 23/24	%
Contractuels	616	40,53%	521	34,77%
Titulaires	904	59,47%	911	65,23%
Total général	1520	100%	1432	100%

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP

Catégorie	Nombre campagne 24/25	%	Nombre campagne 23/24	%
A	656	43,16%	600	41,90%
B	407	26,78%	394	27,51%
C	457	30,06%	438	30,59%
Total général	1520	100%	1432	100%

53,6% des télétravailleurs sont affectés en directions centrales.

TÉLÉTRAVAIL SUR PRÉCONISATION MÉDICALE AU 31/12

RÉPARTITION PAR BAP, SEXE ET CATÉGORIE FP:

BAP	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
C					3			3	3
D					1			1	1
E	1	1		2	4	1		5	7
F	1	1	1	3	1	1	1	3	6
G			1	1					1
J	7	10	16	33		1	1	2	35
médico-sociale	1			1					1
Total général	10	12	18	40	9	3	2	14	54

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
30 - 34	1	2	1	4					4
35 - 39			2	2			1	1	3
40 - 44	2	2	1	5	1			1	6
45 - 49	2	2		4	2			2	6
50 - 54	2	3	2	7	3	1		4	11
55 - 59	3	1	7	11	2	2	1	5	16
60 - 64		2	5	7	1			1	8
Total général	10	12	18	40	9	3	2	14	54

Depuis sa mise en place, le télétravail pour raison médicale ne cesse de progresser (+210% en 2022, +22,5% en 2023, +42% en 2024).

TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL, TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION AU 31/12

TEMPS PLEIN

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

Statut/type population	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
E, E-C	979			979	1654			1654	2633
BIATSS	300	314	357	971	341	189	173	703	1674
Titulaires	1279	314	357	1950	1995	189	173	2357	4307
E, E-C, C	587			587	651			651	1238
BIATSS	289	164	318	771	229	97	168	494	1265
Contractuels	876	164	318	1358	880	97	168	1145	2503
Total général	2155	478	675	3308	2875	286	341	3502	6810

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche 15 - 19			2	2			2	2	4
tranche 20 - 24	92	10	31	133	107	15	28	150	283
tranche 25 - 29	360	37	67	464	357	30	31	418	882
tranche 30 - 34	263	55	73	391	303	31	22	356	747
tranche 35 - 39	227	65	76	368	248	25	44	317	685
tranche 40 - 44	188	59	65	312	273	29	34	336	648
tranche 45 - 49	287	59	74	420	347	31	40	418	838
tranche 50 - 54	260	88	83	431	389	49	42	480	911
tranche 55 - 59	273	60	116	449	398	43	64	505	954
tranche 60 - 64	168	42	74	284	341	27	29	397	681
tranche 65 et +	37	3	14	54	112	6	5	123	177
Total général	2155	478	675	3308	2875	286	341	3502	6810

TEMPS PARTIEL

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE FP, SEXE ET POPULATION :

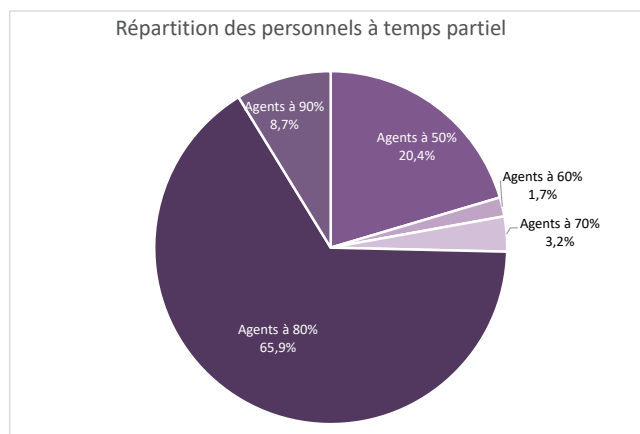
Statut/type population/cat.	50%			60%			70%			80%			90%			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
Titulaires																
A	8	5	13				1		1	39	10	49	3	4	7	
B	6	3	9				3		3	40	6	46	5	1	6	
C	11	2	13	2	2	4	2		2	46	5	51	9		9	
BIATSS	25	10	35	2	2	4	6		6	125	21	146	17	5	22	
E, E-C	11	9	20				2	2	4	19	11	30	1		1	
Titulaires	36	19	55	2	2	4	8	2	10	144	32	176	18	5	23	
Contractuels																
A	5	2	7	1		1				17	3	20	4		4	
B	1		1							7		7			8	
C	7		7	1		1				18	3	21	3		3	
BIATSS	13	2	15	2		2				42	6	48	7		7	
E, C							1		1	1	1	2			3	
Contractuels	13	2	15	2		2	1		1	43	7	50	7		7	
Total général	49	21	70	4	2	6	9	2	11	187	39	226	25	5	30	

Les agents de catégorie C représentent 38,9% des agents BIATSS à temps partiel (37,1% au sein des titulaires et 44,4% au sein des contractuels). A noter que les 52 personnels à mi-temps thérapeutique sont inclus dans ce tableau.

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

Tranche d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
tranche 25 - 29		1	2	3					3
tranche 30 - 34	11	6	5	22	1		1	2	24
tranche 35 - 39	16	19	22	57	3		1	4	61
tranche 40 - 44	25	15	17	57	7	2	1	10	67
tranche 45 - 49	21	5	9	35	12	4	3	19	54
tranche 50 - 54	16	9	9	34	9	4	1	14	48
tranche 55 - 59	15	3	19	37	6		3	9	46
tranche 60 - 64	7	4	15	26	8		2	10	36
tranche 65 - 69	2		1	3	1			1	4
Total général	113	62	99	274	47	10	12	69	343

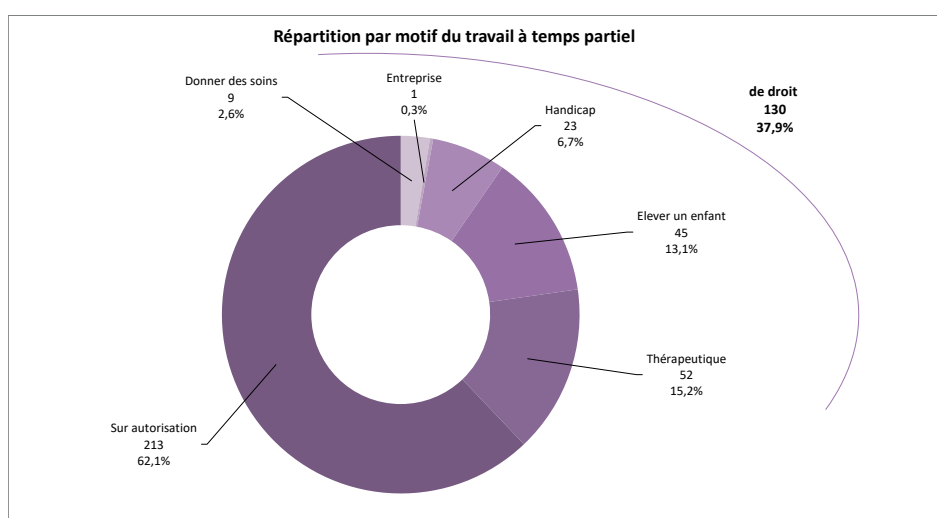
Les tranches d'âge des 35 - 39 et 40 - 44 ans sont les plus impactées par le temps partiel. Les femmes représentent 79,9% des agents à temps partiel. La part des hommes augmente de 21% en 2024.



343 personnes sont à temps partiel, représentant 4,4% de la population totale (8,6% de la population BIATSS et 1,4% de la population enseignante). On note cette année une hausse du nombre de personnels à temps partiel due à la progression du temps partiel pour motif thérapeutique.

Pour 65,9% des agents, le choix se porte vers une quotité travaillée de 80%.

RÉPARTITION PAR MOTIF :



Le nombre d'agents à temps partiel sur autorisation augmente en 2024 (+3,9%).

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

Quotité/tranche d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50%	16	5	15	36	14	2	2	18	54
tranche 25 - 29			1	1					1
tranche 30 - 34	3			3					3
tranche 35 - 39		1	1	2					2
tranche 40 - 44	3	2	1	6	1			1	7
tranche 45 - 49	3	2		5	2		2	4	9
tranche 50 - 54	3		2	5	3	2		5	10
tranche 55 - 59	2		7	9	2			2	11
tranche 60 - 64	1		3	4	5			5	9
tranche 65 et +	1			1	1			1	2
60%	1		2	3			2	2	5
tranche 50 - 54	1			1			1	1	2
tranche 55 - 59			2	2			1	1	3
70%	2	2	1	5	1			1	6
tranche 35 - 39	2			2					2
tranche 40 - 44		2	1	3					3
tranche 45 - 49					1			1	1
80%	22	13	19	54	7	1	3	11	65
tranche 25 - 29		1	1	2					2
tranche 30 - 34	6	5	3	14	1			1	15
tranche 35 - 39	7	5	10	22	3			3	25
tranche 40 - 44	5	1	2	8	1		1	2	10
tranche 45 - 49	1		1	2	1	1		2	4
tranche 50 - 54	1	1	1	3	1			1	4
tranche 55 - 59	2		1	3			1	1	4
tranche 60 - 64							1	1	1
Total général	41	20	37	98	22	3	7	32	130

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

Quotité/tranche d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
50%	8	2	3	13	2	1		3	16
tranche 40 - 44	1	2	1	4		1		1	5
tranche 45 - 49	2			2					2
tranche 55 - 59	1			1	1			1	2
tranche 60 - 64	3		2	5	1			1	6
tranche 65 et +	1			1					1
60%			1	1					1
tranche 55 - 59			1	1					1
70%	2	1	1	4	1			1	5
tranche 30 - 34	1			1					1
tranche 45 - 49			1	1					1
tranche 50 - 54	1			1	1			1	2
tranche 60 - 64		1		1					1
80%	54	34	45	133	18	5	5	28	161
tranche 30 - 34	1	1	2	4			1	1	5
tranche 35 - 39	7	13	10	30			1	1	31
tranche 40 - 44	15	7	9	31	5	1		6	37
tranche 45 - 49	10	3	6	19	8	2	1	11	30
tranche 50 - 54	10	6	3	19	1	2		3	22
tranche 55 - 59	8	1	7	16	2		1	3	19
tranche 60 - 64	3	3	8	14	2		1	3	17
90%	8	5	12	25	4	1		5	30
tranche 35 - 39			1	1					1
tranche 40 - 44	1	1	3	5					5
tranche 45 - 49	5		1	6		1		1	7
tranche 50 - 54		2	3	5	3			3	8
tranche 55 - 59	2	2	1	5	1			1	6
tranche 60 - 64			2	2					2
tranche 65 et +			1	1					1
Total général	72	42	62	176	25	7	5	37	213

RATIOS :

	BIATSS			Enseignants			Ensemble		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Nombre d'agents à temps partiel	239	46	285	35	23	58	274	69	343
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif par genre	11,5%	3,4%	8,6%	2,1%	1,0%	1,4%	7,2%	1,9%	4,7%
% d'agents à temps partiel par rapport à la population concernée	7,1%	1,4%	8,6%	0,7%	0,6%	1,4%	3,7%	0,9%	4,7%

TEMPS INCOMPLET

RÉPARTITION PAR QUOTITÉ, CATÉGORIE, SEXE ET POPULATION :

Quotité	BIATSS									Enseignants			Total général
	A			B			C			A			
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
20%	1		1										1
40%	2		2										2
50%	9		9	1	2	3	13	4	17	43	85	128	157
60%		1	1				2	1	3	1	1	2	6
70%	1		1	1	1	2		1	1				4
80%	8		8	2		2	16	4	20	3	2	5	35
90%							1	1	2	1		1	3
Total général	21	1	22	4	3	7	32	11	43	48	88	136	208

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

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

Tranches d'âge	BIATSS									Enseignants			Total général
	A			B			C			A			
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
tranche 20 - 24	1	1	2		1	1		2	2	1		1	6
tranche 25 - 29	3		3		1	1	3	1	4	5	7	12	20
tranche 30 - 34	1		1	1		1	6	1	7	6	4	10	19
tranche 35 - 39	3		3				8	1	9	5	7	12	24
tranche 40 - 44	4		4				5		5	4	10	14	23
tranche 45 - 49	3		3	1		1		1	1	13	14	27	32
tranche 50 - 54				1		1	1		1	2	21	23	25
tranche 55 - 59	4		4	1	1	2	6	2	8	7	9	16	30
tranche 60 - 64							3	1	4	5	13	18	22
tranche 65 et +	2		2					2	2		3	3	7
Total général	21	1	22	4	3	7	32	11	43	48	88	136	208

Parmi les personnels à temps incomplet, 19 sont des affectations académiques (18 enseignants et 1 CPE). Les enseignants à temps incomplet correspondent aux contrats d'enseignants associés, des ATER à mi-temps et des chercheurs.

RÉPARTITION DES PERSONNELS A TEMPS PARTIEL/INCOMPLET/TEMPS PLEIN PAR SEXE, POPULATION ET CATÉGORIE AU 31/12/2024 :

Type population/catégorie	Temps partiel			Temps incomplet			Temps plein			Total général
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A	78	24	102	21	1	22	589	570	1159	1283
B	62	10	72	4	3	7	478	286	765	844
C	99	12	111	32	11	43	675	341	1015	1169
BIATSS	239	46	285	57	15	72	1742	1197	2939	3296
Enseignants, E-C, C	35	23	58	48	88	136	1566	2305	3871	4065
Total général	274	69	343	105	103	208	3308	3502	6810	7361

DEMANDES LIÉES AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE

En 2024, 460 demandes de travail à temps partiel ont été enregistrées pour 317 agents (plusieurs demandes peuvent être formulées par un même agent au cours de l'année).

2024			
Type de demande	Féminin	Masculin	Total
Première demande	121	42	163
Renouvellement	230	67	297
<i>dont sans changement de quotité</i>	204	60	264
<i>dont avec changement de quotité</i>	26	7	33
Retour au temps plein	61	16	77

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

2024 Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total général
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1	2	2	5	1			1	6
30 - 34	14	7	6	27	1		1	2	29
35 - 39	17	11	22	50	3		2	5	55
40 - 44	18	16	13	47	7	2	1	10	57
45 - 49	16	5	5	26	11	2	4	17	43
50 - 54	15	6	9	30	10	4	2	16	46
55 - 59	10	3	19	32	3		2	5	37
60 - 64	7	4	14	25	11	1	1	13	38
65 - 69	3		1	4	1	1		2	6
Total général	101	54	91	246	48	10	13	71	317

Dans ce tableau, un agent qui a présenté deux demandes est comptabilisé une fois. Pour rappel, il y a eu 460 demandes de temps partiel pour 317 agents.

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

Statut d'emploi/motif de la demande	Féminin	Masculin	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	232	92	324
Soins donnés à un membre de sa famille	4	2	6
Handicap de l'agent	10	5	15
Motif thérapeutique	111	58	169
Naissance ou adoption d'un enfant	27	3	30
Raisons personnelles	80	24	104
Contractuel sur emploi permanent	112	14	126
Soins donnés à un membre de sa famille	1		1
Handicap de l'agent	1		1
Motif thérapeutique	48	5	53
Naissance ou adoption d'un enfant	17	3	20
Raisons personnelles	45	6	51
Contractuel sur emploi non permanent	7	3	10
Motif thérapeutique	6	3	9
Raisons personnelles	1		1
Total général	351	109	460

RÉPARTITION DES DEMANDES PAR MOTIF, CATÉGORIE FP ET SEXE :

Motif de la demande	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Soins donnés à un membre de sa famille	3		2	5	2			2	7
Handicap de l'agent	4	3	4	11	1	2	2	5	16
Motif thérapeutique	59	23	83	165	52	6	8	66	231
Naissance ou adoption d'un enfant	18	14	12	44	4		2	6	50
Raisons personnelles	55	26	45	126	20	6	4	30	156
Total général	139	66	146	351	79	14	16	109	460

2024 marque une hausse significative du nombre de personnels à temps partiel (+12,8% par rapport à 2023). Après une stabilisation en 2023 du nombre de demandes de temps partiel pour motif thérapeutique, celle-ci augmentent de 52,9 % en 2024. Les demandes de temps partiel concernant les autres motifs restent quasi-égales à celles de l'année précédente.

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

type population/motif	Féminin	Masculin	Total
Enseignants, E-C, C	50	41	91
Soins donnés à un membre de sa famille	3	1	4
Handicap de l'agent	2	1	3
Motif thérapeutique	28	28	56
Naissance ou adoption d'un enfant	4	1	5
Raisons personnelles	13	10	23
BIATSS	301	68	369
Soins donnés à un membre de sa famille	2	1	3
Handicap de l'agent	9	4	13
Motif thérapeutique	137	38	175
Naissance ou adoption d'un enfant	40	5	45
Raisons personnelles	113	20	133
Total général	351	109	460

LES RÉINTÉGRATIONS A TEMPS PLEIN AU COURS DE L'ANNÉE

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
25 - 29	1			1					1
30 - 34		3	5	8					8
35 - 39	6	3	4	13			2	2	15
40 - 44	5	7		12	1			1	13
45 - 49	5	1	3	9	1			1	10
50 - 54	3	2	4	9	2		1	3	12
55 - 59			5	5	2		1	3	8
60 - 64	1		2	3	3	2	1	6	9
65 - 69	1			1					1
Total général	22	16	23	61	9	2	5	16	77

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

Statut d'emploi/type population	Féminin	Masculin	Total
Fonctionnaire emploi permanent	48	14	62
Enseignants, E-C	3	4	7
BIATSS	45	10	55
Contractuel sur emploi permanent	13	2	15
Enseignants, E-C	1		1
BIATSS	12	2	14
Total	61	16	77

LES JOURS DE CONGÉS

PRIS EN 2023/2024 (CONGÉS PAYÉS) PAR CATÉGORIE ET SEXE :

	Féminin	Masculin	Total
A	26 844	24 084	50 928
B	22 781	12 791	35 572
C	33 472	14 418	47 890
Total	83 097	51 292	134 389

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	5	21,5	16	83	21	104,5
	Contractuels	14	80	11	33,5	25	113,5
Total A		19	101,5	27	116,5	46	218
B	Titulaires	13	63	12	56,5	25	119,5
	Contractuels	8	20	9	36	17	56
Total B		21	83	21	92,5	42	175,5
C	Titulaires	11	25	5	40,5	16	65,5
	Contractuels	8	43,5	10	83,5	18	127
Total C		19	68,5	15	124	34	192,5
Total général		59	253	63	333	122	586

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	197,0	226,0	317,0	740,0	229,0	116,5	144,0	489,5	1 229,5
Récupération	4 910,5	2 913,5	3 502,0	11 326,0	3 828,0	1 765,0	1 644,5	7 237,5	18 563,5
Total	5 107,5	3 139,5	3 819,0	12 066,0	4 057,0	1 881,5	1 788,5	7 727,0	19 793,0

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

Catégorie	Type congé						Total général
	CET			Congé payé			
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
A	15		15	84	32,5	116,5	131,5
B				2		2	2
C	3		3	4		4	7
Total général	18	0	18	90	32,5	122,5	140,5

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

Sexe	Catégorie	Nombre de jours
Féminin	A	90
Féminin	C	4
Masculin	B	12

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

CET OUVERTS AU 31 DÉCEMBRE 2024 :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	5	2	3	10	5	5	5	15	25
25 - 29	35	15	29	79	21	14	12	47	126
30 - 34	48	42	45	135	38	18	15	71	206
35 - 39	82	56	64	202	53	18	30	101	303
40 - 44	64	55	47	166	58	23	20	101	267
45 - 49	77	51	57	185	74	26	32	132	317
50 - 54	73	76	65	214	89	40	30	159	373
55 - 59	81	54	108	243	70	34	53	157	400
60 - 64	40	35	73	148	39	20	24	83	231
65 - 69	4	2	10	16	3	6	4	13	29
Total général	509	388	501	1398	450	204	225	879	2277

CET OUVERTS AU COURS DE L'ANNÉE :

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	6	2	3	11	2	4	2	8	19
25 - 29	19	5	14	38	9	5	2	16	54
30 - 34	9	8	7	24	13	3	3	19	43
35 - 39	7	4	6	17	2	2	2	6	23
40 - 44	7	5	6	18	3	2	4	9	27
45 - 49	6	2	2	10	5	1	7	13	23
50 - 54	1	3	2	6	5	4	3	12	18
55 - 59	3		4	7	2		2	4	11
60 - 64	2			2					2
Total général	60	29	44	133	41	21	25	87	220

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	1	2	1	4	4		3	7	11
25 - 29	14	9	12	35	8	7	6	21	56
30 - 34	24	24	14	62	26	10	1	37	99
35 - 39	52	31	20	103	31	5	7	43	146
40 - 44	40	33	16	89	33	12	7	52	141
44 - 49	54	24	24	102	45	13	15	73	175
50 - 54	52	47	38	137	59	19	13	91	228
55 - 59	64	35	50	149	57	18	18	93	242
60 - 64	34	22	39	95	28	12	13	53	148
65 - 69	2	2	4	8	1	2	2	5	13
Total général	337	229	218	784	292	98	85	475	1259

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	0	4	0	4	12		19	31	35
25 - 29	57	78	73	208	35	36	59	130	338
30 - 34	223,5	227	150,5	601	251	95	0	346	947
35 - 39	792	429	194	1415	626,5	24	92	742,5	2157,5
40 - 44	728	432	154,5	1314,5	570	197	95	862	2176,5
45 - 49	1048	389,5	284	1721,5	901	322	185	1408	3129,5
50 - 54	1016	869,5	703	2588,5	1228,5	297	145	1670,5	4259
55 - 59	1337,5	682	786	2805,5	1442	448	255	2145	4950,5
60 - 64	1023,5	475	671	2169,5	815	301	200	1316	3485,5
65 - 69	15	30	56	101	0	15	15	30	131
Total général	6240,5	3616	3072	12928,5	5881	1735	1065	8681	21609,5

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	234	1919	207	1972	441	3891
	Contractuels	103	702	85	679	188	1381
Total A		337	2621	292	2651	629	5272
B	Titulaires	179	900	81	630	260	1530
	Contractuels	50	308	17	170	67	478
Total B		229	1208	98	800	327	2008
C	Titulaires	139	756	60	365	199	1121
	Contractuels	79	435	25	233	104	668
Total C		218	1191	85	598	303	1789
Total général		784	5020	475	4049	1259	9069

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

Tranches d'âge	Utilisation sous forme de congés payés : 1126 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans		15	10		0,5	
30 à 34 ans	29	6	11		11	
35 à 39 ans	17	2	4	1	31	6
40 à 44 ans	25,5	11,5	1		52	
45 à 49 ans	4,5	7,5	13	14,5	10	
50 à 54 ans			2	2,5	38,5	6
55 à 59 ans	39	9,5	5,5	3	14	14
60 à 64 ans	178,5	16,5	139,5	16	124,5	48
65 à 69 ans	73,5	36		30	31,5	15
Total général	367	104	186	67	313	89

Tranches d'âge	Utilisation sous forme de paiement : 6354 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans	13	7	9	45	20	9
30 à 34 ans	100	82	6	34	57	
35 à 39 ans	222	115	77	8	39	24
40 à 44 ans	133	306,5	71	57	14	33
45 à 49 ans	347	365	55,5	68	69	85
50 à 54 ans	368	493,5	190	116,5	63	43
55 à 59 ans	510	593	126,5	124	149	44
60 à 64 ans	220	258,5	42	125	96	152
65 à 69 ans	40			53	67	9
Total général	1953	2220,5	577	630,5	574	399

Tranches d'âge	Utilisation sous forme de RAFP : 1012 jours					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
25 à 29 ans						
30 à 34 ans				6		
35 à 39 ans	36	2	12,5		1	
40 à 44 ans	7	2	7	5		
45 à 49 ans	53,5	21	8	46	3	
50 à 54 ans	54	45	20	7	48	5
55 à 59 ans	58	70	36	50	101	10
60 à 64 ans	72	61	56	28	68	3
65 à 69 ans					10	
Total général	280,5	201	139,5	142	231	18

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	2	2	3	7	7	2		9	16
Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour	15	7	9	31	11	6	5	22	53
Concours et préparation concours	42	61	76	179	37	30	19	86	265
Congé formation pro	2	2	1	5	2		2	4	9
Congé maternité	16	15	18	49					49
Congé paternité					17	5	8	30	30
Décharge Syndicale en jours et demi-journées	6	1	2	9	15	1		16	25
Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées	12	14	8	34	17	4	1	22	56
Elus locaux	1			1	3	2		5	6
Événements familiaux	73	63	79	215	59	37	29	125	340
Examen de grossesse	10	12	12	34	10	3	1	14	48
Formation suivie - jours et/ou demi-journées	295	267	407	969	180	100	125	405	1374
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	132	130	181	443	91	32	45	168	611
Réserviste ou sapeur pompier volontaire		1	1	2	3	2	1	6	8
Total	606	575	797	1978	452	224	236	912	2890

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

Motif absence	Féminin				Masculin				Total global
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Absence statut de l' élu	40,5	7	44	91,5	117	47,5		164,5	256
Autorisation spéciale d'absence syndicale - jours- demi-jour	57	11,5	34	102,5	60	34	6,5	100,5	203
Concours et préparation concours	103,5	191,5	240,5	535,5	71	68	53	192	727,5
Congé formation pro	161,5	4,5	1	167	36		5,5	41,5	208,5
Congé maternité	948	963	1030,5	2941,5				0	2941,5
Congé paternité					268,5	84	129	481,5	481,5
Décharge Syndicale en jours et demi-journées	223	3	44	270	420	2		422	692
Délégation élus de l'UL en jours et demi-journées	117,5	129,5	78	325	142	64	1	207	532
Elus locaux	6,5			6,5	13	1		14	20,5
Événements familiaux	196,5	173	217,5	587	161,5	99,5	74	335	922
Examen de grossesse	18	17	29	64	11,5	2,5	1,5	15,5	79,5
Formation suivie - jours et/ou demi-journées	1003	803,5	1064,5	2871	558,5	287	361,5	1207	4078
Garde d'enfant malade ou défaut de garde	399,5	435	690,5	1525	221,5	79	139	439,5	1964,5
Réserviste ou sapeur pompier volontaire		4,5	3	7,5	54	6	9	69	76,5
Total	3274,5	2743	3476,5	9494	2134,5	774,5	780	3689	13183

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							2	2		1	3	8
	B						2	4		1	7		14
	C							1	2	19		3	25
Sous-total Féminin							2	7	4	20	8	6	47
Masculin	A							2	2	4	9		17
	B								4	3	2		9
	C							1	2				3
Sous-total Masculin								3	8	7	11		29
Sous-total CLM							2	10	12	27	19	6	76
Congé longue durée													
Féminin	A							1		6	3	1	13
	B						1	1			3		5
	C							7	2	8	9		26
Sous-total Féminin							3	9	2	14	15	1	44
Masculin	A						2		3		4		9
	B									4	6		10
	C					3			4	10			17
Sous-total Masculin						3	2		3	8	20		36
Sous-total CLD						3	5	9	5	22	35	1	80
Congé accid serv/tr													
Féminin	A			4	5	3		3	2	1	7		25
	B		1		1			2	1	4	1		9
	C				2	4	2	1	7	8	4		28
Sous-total Féminin			1	4	8	7	2	6	9	13	12		62
Masculin	A				1	1		5	14	12	3	1	35
	B					1			1	3			6
	C			1	1	5		3	2	29			41
Sous-total Masculin				1	2	6		8	17	44	3	1	82
Sous-total AT			1	5	10	13	2	14	26	57	15	1	144
Congé ordinaire de maladie													
Féminin	A		4	88	108	90	91	140	112	123	56	9	821
	B		1	19	47	64	80	58	60	48	22	1	400
	C	2	34	67	112	167	120	61	103	139	104	19	928
Sous-total Féminin		2	39	174	267	321	291	259	275	310	182	29	2149
Masculin	A			38	52	35	45	59	103	60	76	24	492
	B		3	32	3	23	28	32	37	39	23	10	230
	C	3	22	16	28	54	35	30	43	55	40	3	329
Sous-total Masculin		3	25	86	83	112	108	121	183	154	139	37	1051
Sous-total CMO		5	64	260	350	433	399	380	458	464	321	66	3200
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail													
Féminin	B									1			1
	C								1				2
Sous-total dispo off.									1	3			4
Congé grave maladie													
Féminin	A							1				1	2
	B										4		4
	C				1			1		9			11
Sous-total Féminin					1			2		9	4	1	17
Masculin	A							2	1	1			4
	B									3			3
	C							2	4	1			7
Sous-total Masculin								4	4	10	4	1	24
Sous-total CGM					1			4	4	10	4	1	24
Congé maladie HU													
Féminin	A				3								3
	Congé maladie HU				3								3
Congé grossesse pathologique													
Féminin	A			2	9	3		1					15
	B				2	3	3						8
	C				3	1	1						5
Sous-total CGP				2	14	7	4	1					28
Couche pathologique													
Féminin	A				2	3							5
	B			1		1							2
Sous-total CP				1	2	4							7
Congé maladie professionnelle													
Féminin	A					3							3
	C								2	3			5
Sous-total Féminin						3			2	3			8
Masculin	B								2				2
	C								5		1		6
Sous-total Masculin									5	2	1		8
Sous-total CMP									8	4	3	1	16

1 625 agents ont été absents au moins un jour en 2024 pour raison de santé (certains agents ont été absents pour des motifs différents donc comptabilisés plusieurs fois dans le tableau ci-dessus). Cela représente **64 881 jours d'absence** pour raison de santé en 2024. Plus de la moitié de ces jours (58%) concerne le congé ordinaire de maladie.

AGENTS NON RÉMUNÉRÉS 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 sans rémunération maladie avant acquisition droits congés rémunérés													
Féminin	A		4		5	4		1					23
	B	1		1	4								6
	C	1	5	7	3	2	2	2					22
Sous-total Féminin		2	9	17	12	6	2	3					51
Masculin	A		1	4	1	2		1		2			11
	B			1				1					2
	C		2				2		1	3			8
Sous-total Masculin			3	5	1	2	2	2	1	5			21
Sous-total CNR avt acquisi°			12	22	13	8	4	5	1	5			72
Congé sans rémunération maladie épuisement droits congés rémunérés													
Féminin	A			2	3				1	1			5
	C												2
Sous-total Féminin				2	3				1	1			7
Masculin	A			5	5	1			1	1			13
	C						1	1					2
Sous-total Masculin				5	5	2	1	1	1	1			15
Sous-total CNR épsmt drts				7	8	0	2	1	2	2	0		22

94 agents ont eu au moins un jour de congé non rémunéré en 2024 pour raison de santé (un agent a été absent pour chaque type de CNR et est donc comptabilisé deux fois dans le tableau ci-dessus).

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

Tranches d'âge	Féminin				Masculin				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
20 - 24	4	1	9	14					21
25 - 29	46	15	59	120	20	20	13	53	173
30 - 34	47	24	73	144	30	3	21	54	198
35 - 39	54	42	107	203	24	18	44	86	289
40 - 44	62	54	70	186	26	22	20	68	254
45 - 49	87	35	49	171	44	19	18	81	252
50 - 54	78	47	75	200	55	19	34	108	308
55 - 59	81	25	98	204	35	26	44	105	309
60 - 64	42	18	71	131	52	4	24	80	211
65 et +	4	1	13	18	12	6	3	21	39
Total général	505	262	624	1391	298	138	227	663	2054

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

Catégorie	Féminin	Masculin	Total
A	52 678,94 €	34 903,95 €	87 582,89 €
B	17 379,07 €	9 495,31 €	26 874,38 €
C	38 149,15 €	14 395,46 €	52 544,61 €
Total général	108 207,16 €	58 794,72 €	167 001,88 €

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

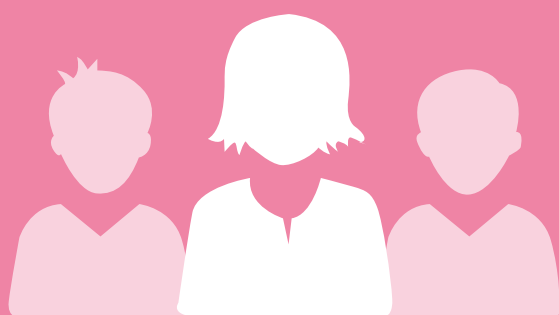
- ▷ 4,7 % des personnels exercent leurs fonctions à temps partiel dans notre établissement. Les personnels à temps partiel sont majoritairement des personnels BIATSS (83,1%), des femmes (79,9%) et choisissent une quotité de 80% (65,9%). 62,1% des agents bénéficient d'un temps partiel sur autorisation. Le nombre d'agents titulaires à temps partiel à l'UL augmente en 2024 (+5,9% par rapport à 2023). Il était en baisse depuis 2020 (-5,2% en 2023 par rapport à 2022 et -2,9% en 2022 par rapport à 2021).
- ▷ 1 540 demandes de télétravail ont été déposées lors de la campagne 2024 soit +5% par rapport à l'année précédente. Parmi ces demandes, 1 520 ont reçu un avis favorable. 72,8% des demandes favorables sont déposées par des femmes et 59,5% 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. Au 31/12/2024, 54 agents télétravaillaient sur préconisation médicale. 64,8% des agents concernés sont âgés de 50 ans et plus.
- ▷ 134 389 jours de congés payés ont été posés au cours de l'année universitaire 2023/2024. 19 793 jours ont été accordés au titre du concordat et en récupération. 13 183 jours d'absence ont été autorisés hors raison de santé. Enfin, 122 agents ont perdu 586 jours de congés qui n'ont été ni posés, ni déposés dans le CET.
- ▷ 1 259 agents ont déposé 9 069 jours dans leur CET ce qui représente en moyenne 7 jours par agent concerné. La consommation des jours de CET est essentiellement réalisée sous forme de paiement (75%).
- ▷ 1 625 agents se sont absentés au moins une journée en 2024 pour raison de santé. Le congé ordinaire de maladie a été octroyé à 1 501 agents (3 200 arrêts) et a généré à lui seul 37 450 jours d'absence.

2 054 jours de carence ont été retenus pour une somme brute de 167 002€.

En 2018, le bilan social du MESRI indique que 26,8% des agents ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé au titre des maladies ordinaires. Ce pourcentage est de 20,3% en 2024 au sein de l'UL (sur la base des effectifs rémunérés au 31/12/24).

Sources : bilans sociaux de 2012 à 2019 et rapports sociaux uniques de 2020 à 2024 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



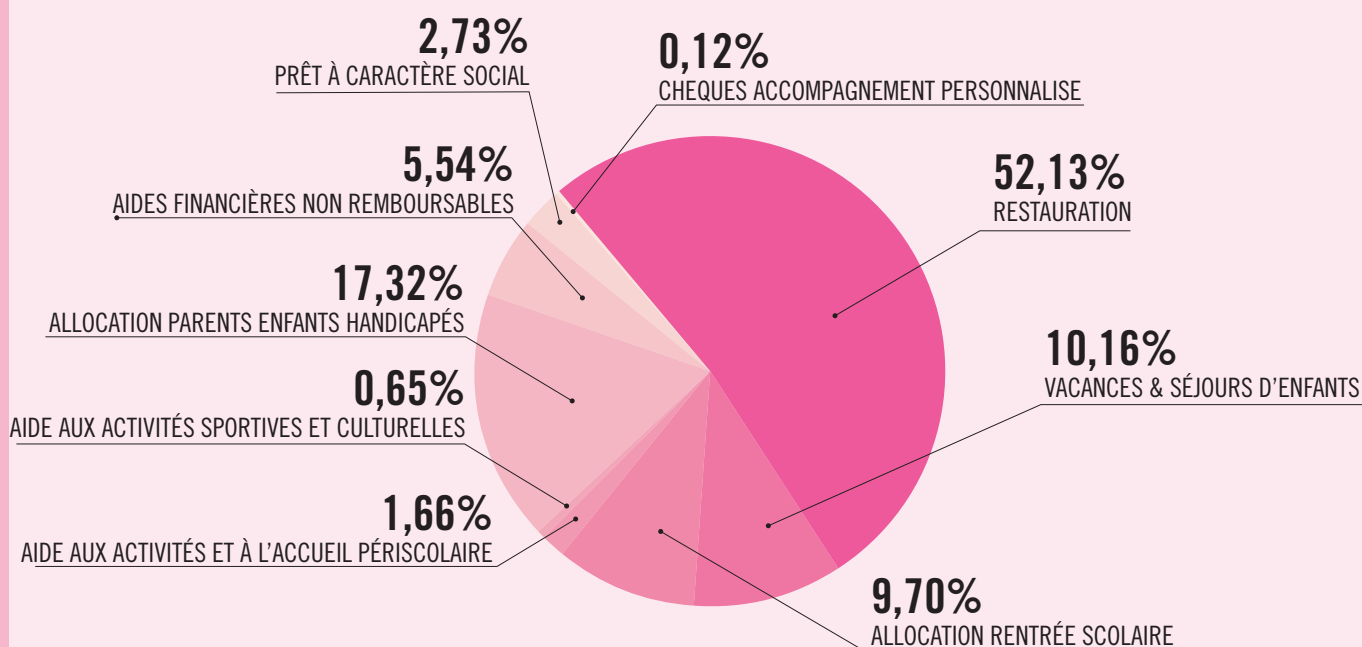
CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

L'ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE

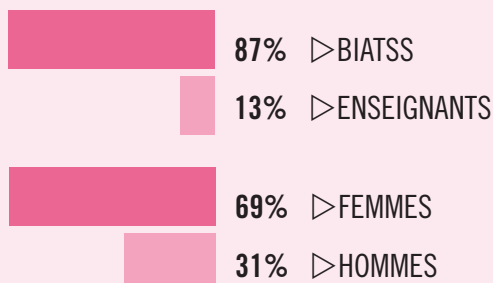
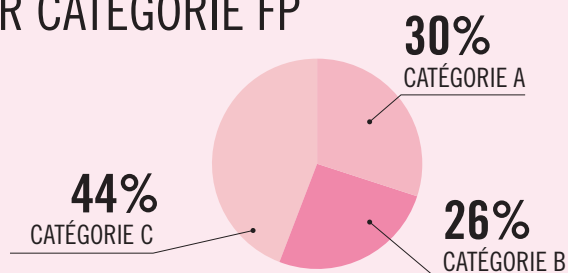
570 000 €
DE BUDGET DÉDIÉ
À L'ACTION SOCIALE
DEPENSES EXECUTEES :
577 523 €
(SOIT 104% DU BUDGET ALLOUÉ)

POSTES DE DÉPENSES

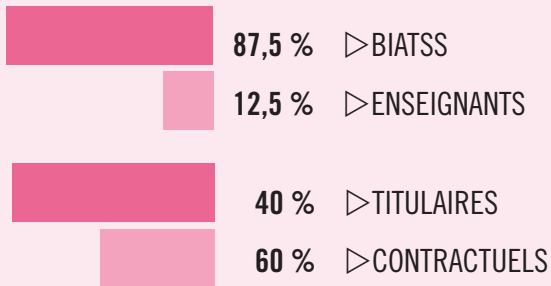


LES PRESTATIONS
D'ACTION SOCIALE
1 066 DEMANDES
POUR **564** AGENTS

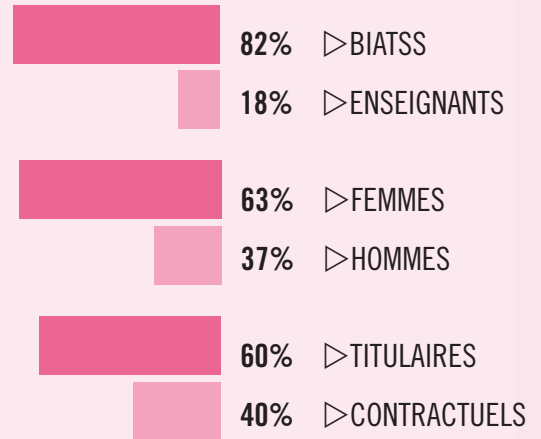
VENTILATION BIATSS PAR CATÉGORIE FP



LES AIDES EXCEPTIONNELLES
47 DEMANDES POUR 40 AGENTS
48 AIDES ACCORDÉES
POUR UN MONTANT DE 49 297 €



ASSISTANCE SOCIALE
1001
DÉMARCHES AUPRÈS
DE 179 AGENTS



1 111 COLLEGUES ET LEURS
ENFANTS AUX FESTIVITÉS

2 260
CHÈQUES CADEAUX «C'KDO»
D'UN MONTANT DE 20 €

**MULTIPLES
ACTIONS CULTURELLES
ET SPORTIVES :**

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

...



2 924
CARTES INTER-CEA
DISTRIBUÉES

L'ACTION SOCIALE

Le pôle action sociale des personnels (DADRH > 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.

L'offre de service du pôle action sociale couvre trois domaines :

- ▷ la délivrance des prestations d'action sociale,
- ▷ le service de l'assistance sociale,
- ▷ le suivi et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

Composé de 6 agents, le pôle action sociale est une équipe pluridisciplinaire regroupant assistantes sociales, gestionnaires action sociale et handicap et 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...)
- ▷ 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 2024 alloué à l'action sociale s'est élevé à 570 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2024 a atteint 104% du budget estimé soit 577 523 euros (hors «prêts à caractère social»).

Prestations	Budget exécuté 2024	Répartition	
		PIM	ASIU
Aides à la restauration	309 536 €	42%	58%
Aides aux vacances et séjours d'enfants	60 309 €	25%	75%
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	57 582 €		100%
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	9 864 €		100%
Aides aux activités sportives et culturelles	3 836 €		100%
Allocations aux parents d'enfants handicapés	102 810 €	100%	
Conseils en économie sociale et familiale (CESF)	- €		100%
Aides financières non remboursables	32 887 €		100%
Prêts à caractère social	16 200 €		100%
Chèques accompagnement personnalisé (CAP) délivrés	210 €		100%
Stock CAP	490 €		100%
	593 723 €		

NOMBRE DE DEMANDEURS DES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE SUR 2024 :

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i>	Nombre d'agents ayant fait une demande	Nombre d'aides traitées
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	56	77
Aides aux activités sportives et culturelles	70	74
Aides aux vacances et séjours d'enfants	136	511
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	208	306
Allocations aux parents d'enfants handicapés	49	50
Aides financières non remboursables	35	37
Prêts à caractère social	9	9
Chèques accompagnement personnalisé	1	2
Total	564	1066

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

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i>	Tranche d'âge								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire			2	23	23	5	2	1	
Aides aux activités sportives et culturelles	3	2	5	15	18	14	8	4	1
Aides aux vacances et séjours d'enfants			13	49	36	21	13	4	
Aides complémentaires à la rentrée scolaire				13	47	56	56	26	10
Allocations aux parents d'enfants handicapés				6	12	13	9	9	
Prêts à caractère social			1	3	1	1	1	2	
Aides financières non remboursables		1	4	7	4	6	8	3	2
Chèques accompagnement personnalisé							1		
Total	3	3	25	116	141	116	98	49	13

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

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i>	A			B			C		
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	8	4	12	20	1	21	20	3	23
Aides aux activités sportives et culturelles	12	8	20	14	4	18	23	9	32
Aides aux vacances et séjours d'enfants	19	16	35	33	4	37	48	16	64
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	28	38	66	34	16	50	70	22	92
Allocations aux parents d'enfants handicapés	17	11	28	8	5	13	6	2	8
Prêts à caractère social	1	3	4	2		2	2	1	3
Aides financières non remboursables	3	2	5	5	1	6	17	7	24
Chèques accompagnement personnalisé							1		1
Total	88	82	170	116	31	147	187	60	247

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

PRESTATIONS <i>(hors Aides à la restauration & Aides exceptionnelles)</i>	BIATSS		Sous-total BIATSS	E, E-C, C		Sous-total E, E-C, C
	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels	
Aides aux activités et à l'accueil périscolaire	36	17	53	3		3
Aides aux activités sportives et culturelles	37	28	65	4	1	5
Aides aux vacances et séjours d'enfants	79	46	125	11		11
Aides complémentaires à la rentrée scolaire	129	48	177	31		31
Allocations aux parents d'enfants handicapés	22	7	29	20		20
Prêts à caractère social	5	1	6	2	1	3
Aides financières non remboursables	18	14	32	2	1	3
Chèques accompagnement personnalisé	1		1			
Total	327	161	488	73	3	76

ASSISTANCE SOCIALE

L'Université de Lorraine apporte un service d'assistance sociale à l'ensemble de ses personnels. Ce service est assuré par deux assistantes sociales. Soumises au secret professionnel, 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 2024, les assistantes sociales sont intervenues auprès de 179 agents dans le cadre de 1 001 démarches dont :

- ▷ 712 directement auprès des agents (en présentiel, par téléphone, par visioconférence)
- ▷ 289 auprès des partenaires internes et externes à l'établissement

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

	Population		Catégorie			Sexe		Statut	
	BIATSS	E, E-C, C	A	B	C	Femmes	Hommes	Titulaires	Contractuels
Pourcentage	82%	18%	34%	14%	52%	63%	37%	60%	40%

64% des agents concernés ont sollicité le service d'assistance sociale pour la première fois.

LES AIDES EXCEPTIONNELLES EN CHIFFRES

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

Trois types d'aide peuvent être proposés : l'aide financière non remboursable, le prêt à caractère social ainsi que la délivrance de chèques accompagnement personnalisé.

Les services de conseil en économie sociale et familiale (CESF) dans le cadre d'un accompagnement budgétaire peuvent être également proposés.

Sur l'année 2024, 8 Comités d'Aide Exceptionnelle se sont réunis.

Ces comités ont examiné **47 dossiers de demande**. À ce titre, **48 aides financières ont été accordées** pour 40 agents de l'établissement à savoir :

	Nombre d'agents	Nombre de demandes	Aides financières accordées
2024	40	47	48
2023	32	35	35
2022	25	25	25
2021	31	31	32

TYPE D'AIDES ET MONTANTS :

Type d'aides	Montant des aides en 2024	Montant des aides en 2023	Montant des aides en 2022	Montant des aides en 2021
Aides financières non-remboursables	32 887 €	22 650 €	17 640 €	21 164 €
Prêts à caractère social	16 200 €	8 150 €	3 100 €	6 400 €
Chèques accompagnement personnalisés	210 €			
Services de CESF				
Total	49 297 €	30 800 €	20 740 €	27 564 €

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
2024	87,5%	12,5%	17,5%	17,5%	65,0%	40%	60%
2023	84%	16%	25%	25%	50%	37%	63%
2022	80%	20%	24%	12%	64%	56%	44%
2021	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), remplace l'ancien « comité de secours provisoire ». Il est consulté sur toutes les demandes d'aides formulées par les personnels de l'établissement connaissant des difficultés financières. Trois types d'aides sont proposés : l'aide financière non-remboursable, le prêt à caractère social ainsi que les services de conseil en économie sociale et familiale.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS

Montant du financement de l'employeur : 713 627 € versés à 4 081 agents en 2024.

L'ACTION CULTURELLE

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

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

En matière de loisirs et d'activités sportives, l'Université encourage également la pratique du sport, offrant ainsi des opportunités de détente et de découverte. La rando cyclo RMN2PAM, en particulier, est une des activités les plus appréciées et qui permet de réunir les personnels et leur famille ainsi que les étudiantes et les étudiants (264 étudiants et personnels en 2024).

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

En cette rentrée universitaire 2024/2025 nous accueillons une nouvelle « animatrice/programmatrice Vie des Personnels » en charge du secteur Lorraine Nord. Ainsi le programme offert aux personnels s'étoffe et un code de localisation fait son apparition pour faciliter la consultation de l'offre culturelle.

Par ailleurs, la Direction de la Vie Universitaire et de la Culture accompagne les projets de vie universitaire, aussi bien de la communauté étudiante que du personnel, dans des domaines variés tels que la culture, l'environnement, la promotion de la santé, le handicap et le sport. Cet accompagnement permet d'orienter la demande de projet et de mettre à disposition tous les éléments nécessaires pour la réaliser. A titre d'exemple l'association « chœur des personnels de l'Université de Lorraine » créée en 2024 est forte de 59 adhérents pour sa deuxième année d'existence. Elle propose un atelier hebdomadaire d'1h30 de face à face pédagogique codirigé par une cheffe de chœur (issue du personnel) et un pianiste. Un concert à but humanitaire a rassemblé près de 300 personnes en décembre 2024.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉDITION 2024 :

Les enfants des personnels de l'Université de Lorraine étaient conviés le samedi 7 décembre 2024 aux traditionnelles fêtes de fin d'année, qui ont eu lieu aux Kinépolis de Nancy et de Saint-Julien-lès-Metz.

Les sites étaient privatisés pour cette occasion avec au programme les projections, au choix des participantes et participants, des films : « VAIANA » et « NIKO le petit renne ».

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

L'événement a rassemblé 1111 collègues et leurs enfants (450), accueillis par Hélène Boulanger, Présidente de l'Université de Lorraine et Pierre Degott, Vice-président du Conseil de la Vie Universitaire, pour un montant de 28 074€. Ce temps de rencontre festif est complété par la distribution de 2260 e-chèques cadeaux d'une valeur de 20 euros (soit un montant de 44 070€) envoyés aux enfants nés entre 2008 et 2014 et ceux nés entre 2020 et 2023 (ou empêchés) quelques jours en amont de l'événement.

Le coût total de l'offre 2024 s'élève à 72 144 €

OFFRE INTER C.E.A. :

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

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

En 2024, 2 924 accès InterC.E.A ont été demandés (pour un budget de 23 792€), contre 2 843 en 2023 et 3 054 en 2022.

Elle est demandée par les personnels via l'ENT et des temps d'échanges avec des représentants d'Inter C.E.A. et/ou l'équipe de la sous-direction adjointe VIE DES PERSONNELS sont organisés pour informer les personnels de l'offre en début d'année et au cours de la rentrée des nouveaux personnels.

L'offre Vie des Personnels est exclusivement réservée aux personnels actifs salariés de l'Université de Lorraine (en qualité d'employeur principal). Par conséquent, l'offre exclut notamment les statuts suivants : personnels vacataires, personnels hébergés, personnels retraités (y compris les Émérites). À titre individuel, les anciens adhérents d'Inter C.E.A peuvent adhérer (à leur frais) via « Les sympathisants d'Inter C.E.A ».

LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS) :

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) est chargé de l'enseignement, de la promotion et de l'organisation des pratiques physiques et sportives.

De plus, il a pour mission de gérer les installations (4 complexes dont une piscine et une structure artificielle d'escalade, des salles de musculation...). Le SUAPS propose aussi un grand nombre d'événements et animations (tournois, spectacles, démonstrations, soirées fitness, TP dansants, record de l'heure en natation...). Il est présent sur Nancy, Metz et les campus avancés.

Il établit, chaque année, un programme diversifié de « sport pour tous » ouvert à l'ensemble des étudiants et personnels. Il souhaite ainsi répondre au mieux aux attentes et aspirations du plus grand nombre.

De l'Aquagym à l'Ultimate en passant par les danses de couple, c'est plus de 70 activités, de la découverte au niveau confirmé qui sont proposées à l'ensemble de la communauté universitaire et ceci pour un coût modique dans d'excellentes conditions de pratique. (Il varie en fonction de la catégorie de l'agent : 30 € pour la catégorie C, 40 € pour la catégorie B et 50 € pour la catégorie A).

Un certain nombre de cours sont réservés au personnel universitaire (Fitball et musculation-renforcement musculaire principalement durant la pause méridienne). Ils permettent à ces personnels de se détendre, de se ressourcer, de se revitaliser, de retrouver la forme dans un contexte propice à la rencontre et au partage.

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

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

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

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

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

GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL

49,4%

TAUX DE FÉMINISATION
DES MEMBRES
DES INSTANCES

EN 2024

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

21 NÉGOCIATIONS

11 ACCORDS CONCLUS

522

JOURS DE GRÈVE
POUR **454** AGENTS

68,7%

DES GRÉVISTES
SONT DES PERSONNELS
BIATSS

LES CONSEILS ET COMITÉS AU 31 DÉCEMBRE 2024

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Le Conseil d'Administration est l'organe décisionnel de l'université. Il détermine la politique de l'établissement, ses statuts, son règlement intérieur et notamment approuve le contrat d'établissement et vote le budget.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

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

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

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE :

Il veille à la qualité et à la cohérence de la politique scientifique de l'établissement et contribue à son élaboration. Il s'assure de la liaison entre l'offre de formation et la politique scientifique. À ce titre, il est consulté sur la répartition des crédits de recherche, la politique d'emploi des enseignants-chercheurs, les programmes et contrats de recherche proposés par les pôles scientifiques, et la création et la suppression de pôles scientifiques.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil Scientifique : M. Alain HEHN

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs des universités et professeurs associés et invités</i>	14 membres		7	7	50,0%
Collège B	<i>Habilités à diriger des recherches (HDR) (hors personnels ci-dessus)</i>	6 membres		3	3	50,0%
Collège C	<i>Détenteurs d'un doctorat autres que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents</i>	7 membres		1	6	14,3%
Collège D	<i>Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et assimilés</i>	1 membre		0	1	0,0%
Collège E	<i>Ingénieurs et techniciens</i>	2 membres		2	0	100,0%
Collège F	<i>Autres personnels n'appartenant pas aux collèges précédents</i>	1 membre		1	0	100,0%
Collège usagers	<i>Doctorants (3ème cycle)</i>	4 titulaires	4 suppléants	1	3	25,0%
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères	<i>Maison Robert Schuman, Élément Terre</i>	2 membres		1	1	50,0%
Représentants d'institutions partenaires	<i>INRAE, CNRS</i>	2 membres	2 suppléants	1	1	50,0%
				17	22	43,6%

LE CONSEIL DE LA FORMATION :

Le Conseil de la Formation veille à la qualité et à la cohérence de l'offre de formation et de sa déclinaison territoriale. Il contribue à la réflexion et à l'élaboration de la politique de formation initiale et continue. À ce titre, il est consulté sur l'organisation des formations, le développement des infrastructures de formation, et la création et la suppression de collegium.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil de la Formation : M. Nicolas OGET

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	8 membres		4	4	50,0%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	8 membres		5	3	62,5%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	4 membres		2	2	50,0%
Collège usagers	<i>Étudiants, bénéficiaires de la formation continue et auditeurs</i>	16 membres	16 suppléants	8	8	50,0%
Personnes physiques désignées à titre personnel		3 membres		1	2	33,3%
Collectivités territoriales, institutions, organismes		siège vacant				
				20	19	51,3%

LE CONSEIL DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CVU) :

Il veille à la qualité de la vie universitaire et au respect des droits et libertés des étudiants. À ce titre, celui-ci est consulté sur :

- la politique de site en matière d'activités culturelles, sportives ou associatives,
- l'action sociale en faveur des étudiants ainsi que l'attribution des crédits correspondants,
- la gestion et les actions en faveur du handicap,
- les relations avec les partenaires institutionnels de la vie universitaire.

Présidente : Mme. Hélène BOULANGER

Vice-Président du Conseil de la Vie Universitaire : M. Pierre DEGOTT

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	4 membres		1	3	25,0%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	4 membres		3	1	75,0%
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>	8 membres	8 suppléants	5	3	62,5%
Personnes physiques désignées à titre personnel	<i>Maison de l'étudiant Epinal, Citoyens et Terroires Grand Est</i>	2 membres		1	1	50,0%
Collectivités territoriales, institutions, organismes	<i>CROUS, MGEN</i>	2 membres	1 suppléant			
				14	12	53,8%

LE SÉNAT ACADÉMIQUE :

Le Sénat Académique se compose des membres élus des conseils scientifiques, de la formation et de la vie universitaire ainsi que de 16 autres représentants élus des personnels. Il est consulté sur les orientations stratégiques de l'établissement. La Présidente lui présente le projet qu'il entend mettre en œuvre pour l'établissement.

Collèges	Composition	Membres	Suppléants	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Collège A	<i>Professeurs y compris professeurs associés et invités</i>	3 membres		2	1	66,7%
Collège B	<i>Autres enseignants et enseignants-chercheurs (MCF, Enseignants 2nd degré...)</i>	3 membres		1	2	33,3%
Collège BIATSS	<i>Personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, santé et de service</i>	10 membres		5	5	50,0%
				8	8	50,0%

RÉCAPITULATIF DU NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES :

Collèges E,F	C.A.	C.S.	C.F.	C.V.U.	Sénat	Total
Collège A	6	14	8	4	3	35
Collège B	6	6	8	4	3	27
Collège C		7				7
BIATSS	4		4	8	10	26
Usagers *	4	4	16	8		32
Collège D		1				1
Collèges E**,F		3				3
Personnalités extérieures	7					7
Personnes physiques désignées à titre personnel			3	2		5
Collectivités territoriales, institutions, organismes	3			0		3
Personnalités qualifiées, françaises et étrangères		2				2
Représentants d'institutions partenaires		2				2
Total	30	39	39	26	16	150

* Le collège usagers est composé uniquement de doctorants (contractuels ou non) au C.S.

** Le Collège E est composé de 2 personnels BIATSS (ingénieurs et techniciens) au C.S.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

Le Comité Social d'Administration de l'U.L. est consulté et informé sur une partie importante des questions liées à la politique des ressources humaines et aux conditions de vie socio-professionnelles des personnels de l'université, en aval des travaux et propositions des groupes de travail, et préalablement au vote décisionnel au sein du C.A. Il s'est donc réuni régulièrement en 2024, les documents relatifs à ces différents Comités Sociaux d'Administration (Ordre du jour, compte-rendu...) sont disponibles sur l'ENT de l'université (sous la rubrique : vie institutionnelle / Comité Social d'Administration).

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT - FSU - SUD	2	2	1	3
SGEN CFDT	2			2
UNSA éducation	2	2	1	3
Total	6	4	2	8
	10		10	

LA FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Elle est composée de 13 membres (10 membres + 3 membres usagers) dont 6 hommes et 7 femmes soit un taux de féminisation de 53,8%. La Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels de l'établissement. Elle participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DE PERSONNELS :

	Titulaires		Suppléants	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
CGT - FSU - SUD	2	2	2	2
SGEN CFDT	1	1	2	0
UNSA éducation	2	2	2	2
Total	5	5	6	4
	10		10	

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES USAGERS :

Titulaires		Suppléants	
Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
1	2	1	2

TAUX DE FÉMINISATION DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES

	Féminin	Masculin	Taux de féminisation
Conseil d'Administration	14	16	46,7%
Conseil Scientifique	17	22	43,6%
Conseil de la Formation	20	19	51,3%
Conseil de la Vie Universitaire	14	12	53,8%
Sénat Académique	8	8	50,0%
Comité Social d'Administration	6	4	60,0%
Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail	5	5	50,0%
Total général	84	86	49,4%

RÉUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNÉE

Ventilé par type d'instance :

2024	
Type d'instance	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	8
Conseil de la Formation (CF)	8
Conseil Scientifique (CS)	9
Conseil de la Vie Universitaire (CVU)	6
Sénat Académique	1
Comité Social d'Administration	9
Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	6

VOLUME ANNUEL DU CONTINGENT GLOBAL DE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982

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

- ▷ pour les représentants BIATSS : 266 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 120 heures

Enveloppe globale de jours allouée aux représentants des personnels pour l'année au F3SCT :

- ▷ pour les représentants BIATSS : 255 jours (7h30/j)
- ▷ pour les représentants enseignants : 140 heures

ORGANISATIONS SYNDICALES

LOCAUX SYNDICAUX MIS À DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Site	Localisation
CLSH (Campus Lettres et Sciences Humaines)	Salle A302 23 Boulevard Albert 1 ^{er} à NANCY
BRABOIS /ENSG	Bureau H001 2 rue du Doyen Marcel Roubault à VANDOEUVRE-LES-NANCY
FST (Faculté des Sciences et Technologies)	Bureau 116 bâtiment 1 ^{er} cycle Campus Aiguillettes Boulevard des Aiguillettes à VANDOEUVRE-LES-NANCY
SAULCY	bâtiment ISGMP A sur l'île du Saulcy à METZ

NOMBRE DE NÉGOCIATIONS AU SENS DES ARTICLES 8 BIS À 8 NONIES DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 ENGAGÉES AU COURS DE L'ANNÉE :

Thématique	nombre de négociations
Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail	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'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1
L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	1
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	9
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	6
L'action sociale	1
Total	21

NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS ET SIGNÉS MAJORITAIREMENT AU COURS DE L'ANNÉE :

Thématique	2024	Nombre d'accord / Avis favorable des élus
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	Plan de développement des compétences	1
L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services	Création du Corner café	1
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2024-2027)	1
L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	Schéma directeur handicap	1
L'action sociale	Schéma EDI	1
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	Campagne d'emploi, repyramidage ASI et MCF, procédure de gestion de la campagne d'avancement de grade des personnels EC Modalités d'attribution de la PEDR, Campagnement d'avancement des enseignants contractuels	5
L'intéressement collectif et les modalités de mise en oeuvre de politiques indemnitaires	Actualisation de la cartographie des fonctions BIATSS permettant le versement d'une nouvelle bonification indiciaire	1

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

Néant

NOMBRE DE JOURS NON-TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2024 :

Date	Féminin	Masculin	Total
01-févr	1	1	2
08-mars	9	1	10
19-mars	21	13	34
02-avr		1	1
27-mai	3	1	4
28-mai	3	1	4
01-juil		1	1
10-sept	1		1
01-oct	19	18	37
05-déc	255	171	426
12-déc	1	1	2
Total	313	209	522

RÉPARTITION DES AGENTS POUR FAITS DE GRÈVE EN 2024 :

312 BIATSS et 142 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. 79 % des grévistes sont titulaires.

LA DISCIPLINE



CHIFFRES CLÉS*

* données
année civile
2024

LA DISCIPLINE

3

SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCÉES EN 2024

3 HOMMES

3 FONCTIONNAIRES

2 BIATSS/ 1 ENSEIGNANT-CHERCHEUR

- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **45-49 ANS**
- 1 ▷ AGENT DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **55-59 ANS**
- 1 ▷ AGENTS DE LA TRANCHE D'ÂGE DES **PLUS DE 60 ANS**

SANCTIONS PRONONCÉES

BIATSS

3^{ème} GROUPE

RÉTROGRADATION AU GRADE IMMÉDIATEMENT INFÉRIEUR, À UN ÉCHELON COMPORTANT UN INDICE ÉGAL OU IMMÉDIATEMENT INFÉRIEUR À CELUI DÉTENU : **1 HOMME**

4^{ème} GROUPE

RÉVOCATION : **1 HOMME**

LES AGENTS APPARTIENNENT AUX CATÉGORIES B ET C

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

« Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. »

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

BLÂME : 1 HOMME

EXTRAIT DU CODE DE L'EDUCATION

Article R712-11

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

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

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

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

NATURE DES FAUTES

- ▷ PROPOS DÉPLACÉS, HUMILIANTS ET DÉGRADANTS
- ▷ VIOLENCES SEXUELLES ET AGISSEMENTS SEXISTES
- ▷ HARCÈLEMENT MORAL, INCORRECTIONS, VIOLENCES, INSULTES

ANNEXES



FONDEMENT JURIDIQUE DE RECRUTEMENT AGENT CONTRACTUEL

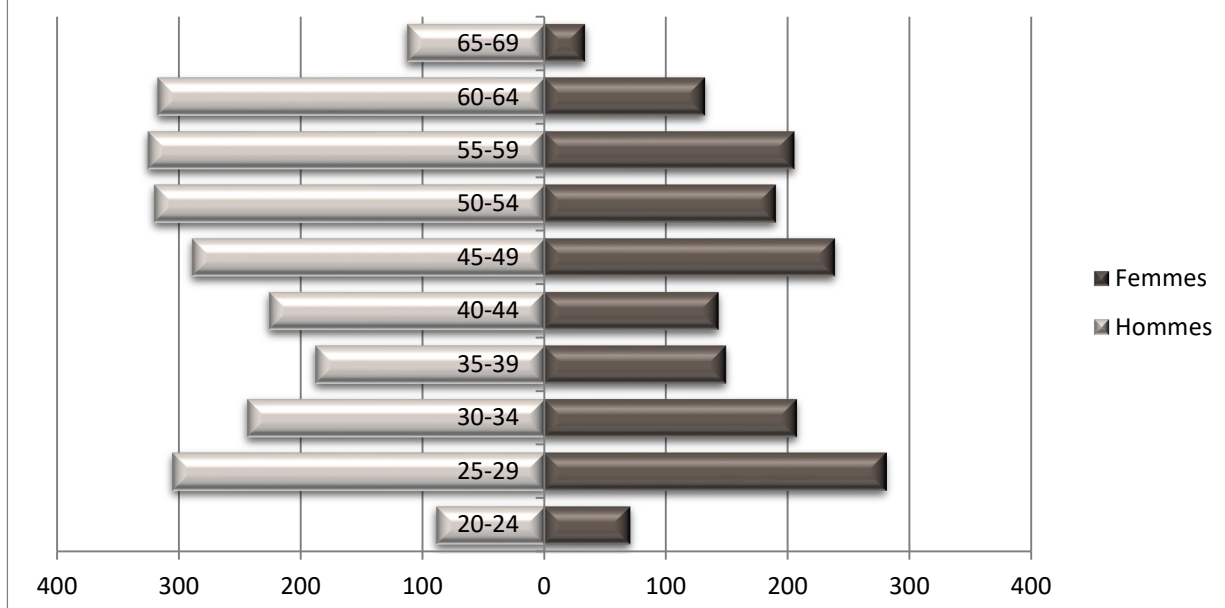
Modalités	Référentiel juridique
- sur emploi permanent :	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
Emplois permanents de l'État	Article 3
Personnels hospitalo-universitaires	L332-1 du CGFP
Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	Article 4
Professeurs associés	Article 5
Contractuels sur emplois à « temps incomplet »	Article 6
CDI	Article 6 ter
Contractuels PACTE	Article 22 bis CGFP article L326-10
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel	Article 6 quater
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Article 6 quinquies
Transfert d'autorité ou transfert de compétence	Article 6 septies
Contractuels PACTE	Article 22 bis
Travailleurs handicapés	Article 27
Contractuels de statut antérieur	Article 82
Contractuel CDD emploi donnant lieu à titularisation dans un corps de professeur	L.952-6-2 - Code de l'éducation Décret 2021-1710
- sur emploi non permanent :	Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Article 6 sexies
Contrat de projet ou d'opération	Article 7bis
Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	Code de la recherche (article L 412-2)
Contrat post-doctoral	Code de la recherche (article L 412-4)
Fonctions d'enseignement et/ou de recherche	

TABLEAUX DES EFFECTIFS EN FONCTION CLASSÉS PAR TRANCHE D'ÂGE

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS :

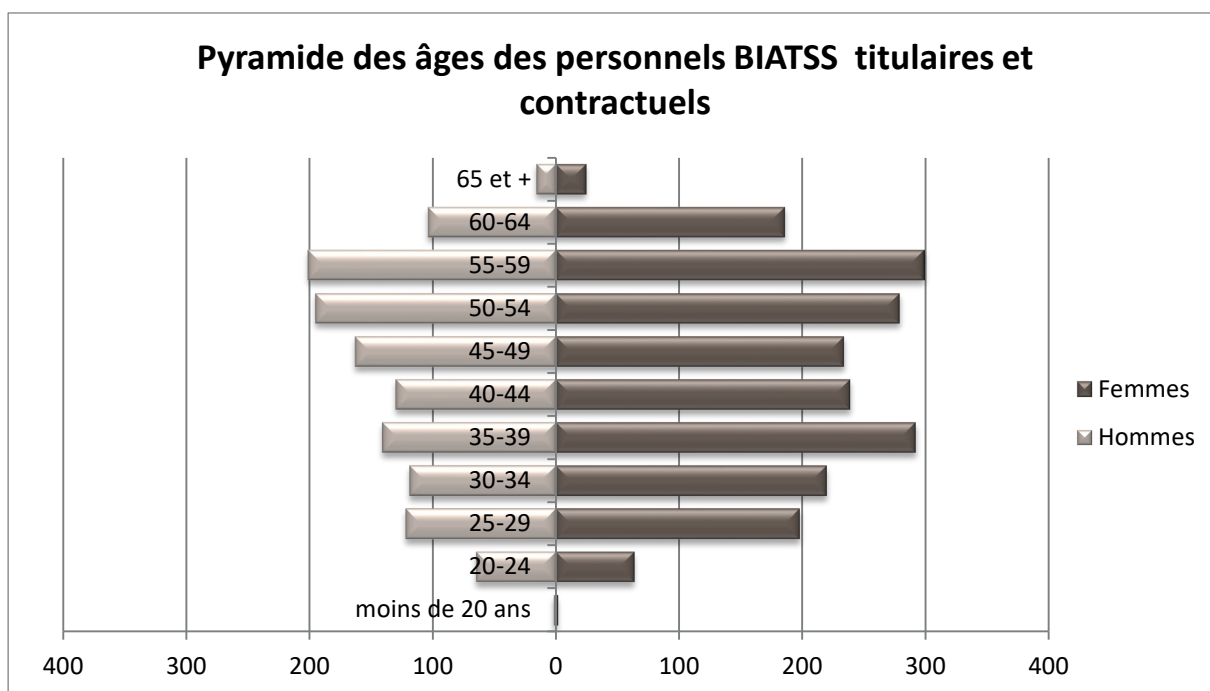
Tranche d'âge	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Total enseignants	% du total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
20-24	71	89			160	3,94%
25-29	272	297	8	8	585	14,39%
30-34	154	173	53	71	451	11,09%
35-39	45	60	104	128	337	8,29%
40-44	23	34	120	192	369	9,08%
45-49	25	21	213	268	527	12,96%
50-54	14	25	176	295	510	12,55%
55-59	12	16	193	309	530	13,04%
60-64	13	16	119	301	449	11,05%
65 et +	2	6	32	107	147	3,62%
Total	631	737	1018	1679	4065	100,00%

Pyramide des âges des personnels enseignants titulaires et contractuels

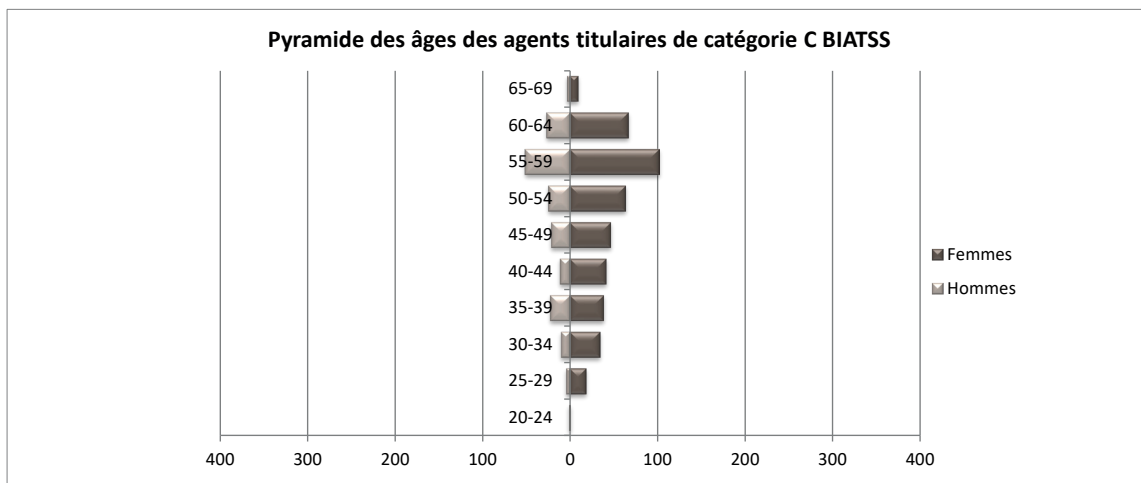
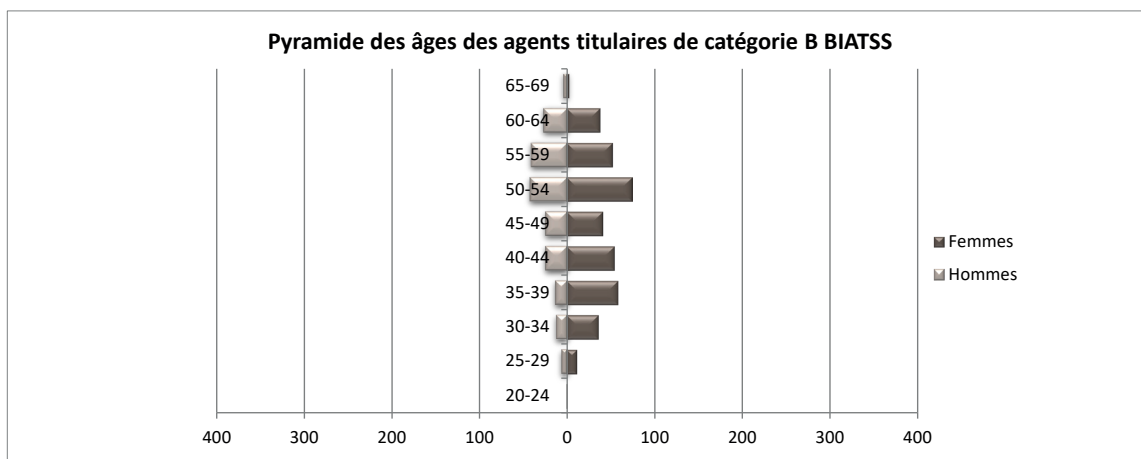
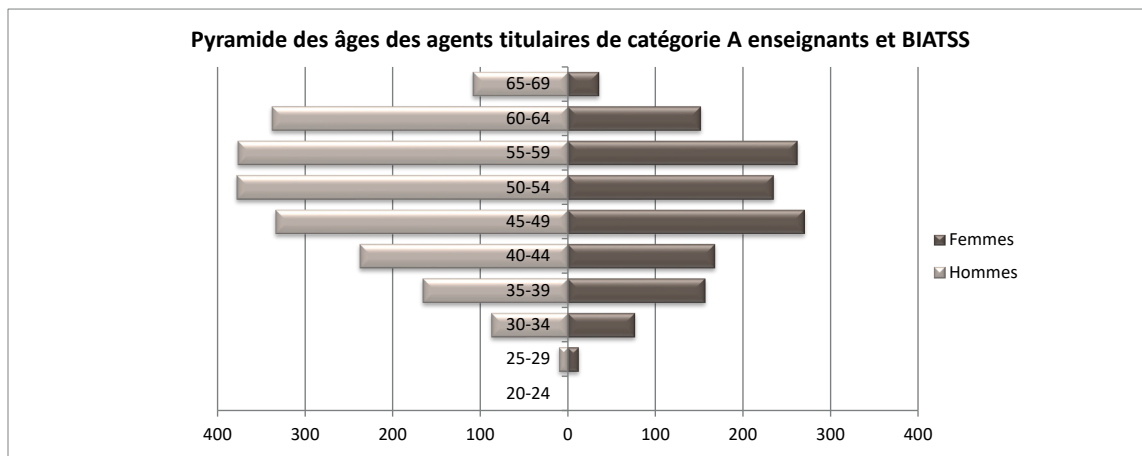


LES PERSONNELS BIATSS :

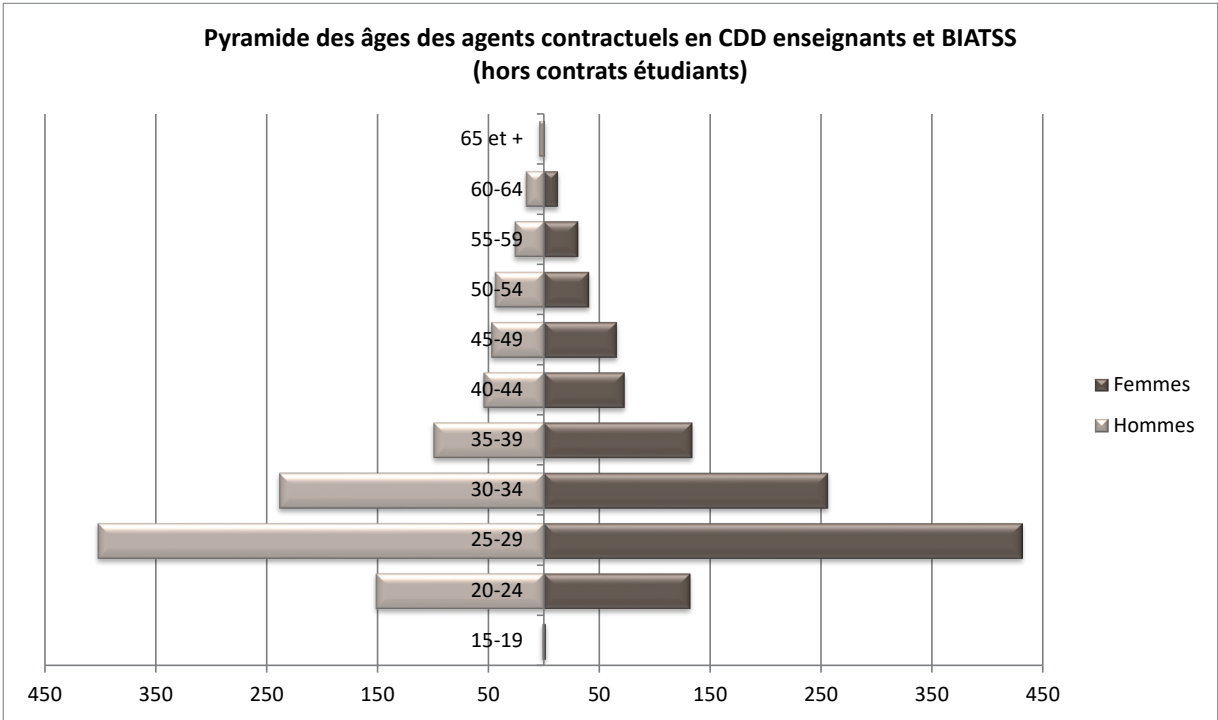
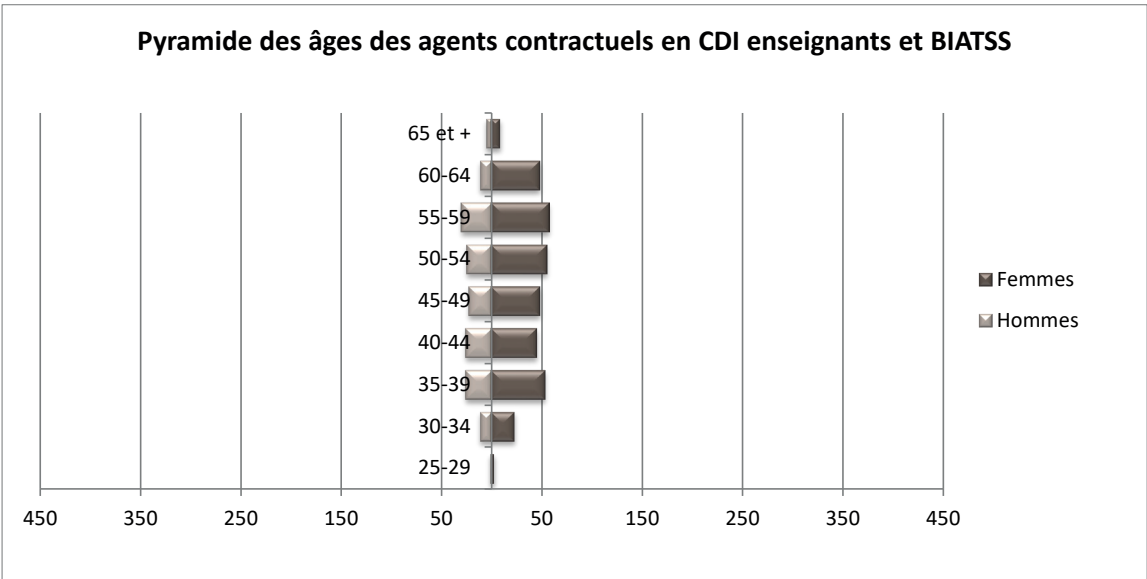
Tranche d'âge	Titulaires BIATSS		Contractuels BIATSS		Total BIATSS	% du Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
moins de 20 ans					4	0,12%
20-24	62	63	2	2	129	3,91%
25-29	162	107	36	15	320	9,71%
30-34	125	78	95	41	339	10,29%
35-39	142	66	150	75	433	13,14%
40-44	95	47	144	83	369	11,20%
45-49	89	50	145	113	397	12,04%
50-54	82	45	197	150	474	14,38%
55-59	76	41	223	160	500	15,17%
60-64	48	13	138	91	290	8,80%
65 et +	8	5	17	11	41	1,24%
Total	891	517	1147	741	3296	100%



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS TITULAIRES PAR CATÉGORIE FP :



PYRAMIDES DES ÂGES DES AGENTS CONTRACTUELS :



GLOSSAIRE

ACTION : Découpage indicatif du programme (dans le cadre de la LOLF).

ASSISTANT DISCIPLINE MEDICALE : Catégorie d'emploi de non-titulaire, praticien en milieu hospitalier effectuant également de l'enseignement. Emploi ne pouvant être pourvu que par un non-titulaire.

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

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

ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant non-titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maxi.) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire du titre 2, soit sur une autorisation de recrutement du titre 3.

BI-APPARTENANT(S) : Spécificité de gestion de carrière propre aux titulaires Praticiens hospitaliers qui sont à la fois médecins praticiens hospitaliers et enseignants hospitalo-universitaires en faculté de médecine. Leurs corps universitaires sont analogues à ceux des universitaires enseignants-chercheurs titulaires (PR et MCF).

PEP remplace la **BIEP** : Place de l'emploi public remplace Bourse Interministérielle de l'Emploi Public : c'est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.

CAGES : Le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, permet de valider, pour l'essentiel, la conduite d'engins de manutention. Celui-ci n'est pas un certificat de compétences professionnelles (au sens métier du terme), c'est une validation obtenue au travers d'un test théorique et pratique des connaissances de l'opérateur pour la conduite en sécurité du matériel concerné.

CDD PAOSS : Contrat à Durée Déterminée sur un Poste Administratif, Ouvrier, de Service et de Santé.

CH. CLIN. UNIV. ASSISTANT HÔP. : Chef de clinique universitaire – Assistant des hôpitaux : Les non-titulaires enseignants qui sont Chefs de clinique universitaire (fonction reprise par le libellé de leur contrat qui les lie à l'UL) ont le grade d'Assistant hospitalier ou Assistant des Hôpitaux. C'est un équivalent grade qui les situe par rapport aux titulaires universitaires.

CORPS : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

EMPLOI : L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire)

EMPLOI VACANT : L'emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire. De manière transitoire cet emploi peut être utilisé pour le recrutement d'un agent contractuel.

ETP : La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT - équivalent temps plein travaillé - et ETPR - équivalent temps plein rémunéré -, ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF. La mesure des emplois sur plafond Etat est exprimée en ETP, autrement dit en somme des quotités de création des postes

ETPR : Équivalent temps plein rémunéré. Par exemple : pour un fonctionnaire travaillant à 80%, correspond un ETPR de 0,857. L'ETPR d'un fonctionnaire à temps plein est de 1 ETPR.

ETPT : Équivalent temps plein travaillé. La durée du travail (du contrat le cas échéant) dans l'année est prise en compte. Un contrat de 6 mois dans l'année sera converti en ETPT de 0,5. Si le contractuel est à 80 % pour 6 mois dans l'année, l'ETPT sera de 0,4.

EvRP (Évaluation des Risques Professionnels): L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur, qui est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire, l'employeur doit identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés au sein de son entreprise, avant de mettre en place des actions de prévention adaptées.

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat. Dispositif de nature indemnitaire, la GIPA est un complément financier différentiel qui couvre l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation.

GRADE : Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

INVITÉ : Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 200 HETD.

MAÎTRE DE LANGUE ÉTRANGÈRE : Les candidats doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplies avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplies avec succès en France. Les autres dispositions relatives aux maîtres de langue étrangères sont identiques à celles des lecteurs. Leur service d'enseignement est de 192 HETD.

MISSION : Élément essentiel de la nouvelle architecture du budget de l'Etat dans le cadre de la LOLF.

La mission regroupe les programmes. Elle peut être ministérielle ou interministérielle. Elle est créée à l'initiative du Gouvernement. Les universités relèvent de la mission interministérielle « RECHERCHE et ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ».

PLAFOND ETAT : emplois rémunérés par l'Etat

PLAFOND RESSOURCES PROPRES : emplois rémunérés sur les fonds de l'établissement

POSTE : Le poste est le support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'Université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PR 1G et PR 2G : Corps spécifiques aux Professeurs en Chirurgie Dentaire, entre lesquels la distinction s'effectue dès le corps (et non au grade) par le terme grade : 1er Grade ou 2ème Grade. Ainsi, le corps de PR 1G, Professeur du 1er Grade en Chirurgie dentaire et Odontologie, comporte deux classes, équivalents des grades habituels.

PROGRAMME : Dans le cadre de la LOLF, au sein de la mission, le programme relève d'un seul ministère. Il correspond à un ensemble cohérent d'actions. L'Université est concernée par le programmes 150 – Formations supérieures et recherche universitaire.

RECRUTEMENT : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

RIFSEEP : Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

SURNOMBRE : Le surnombre enseignant est une modalité particulière propre aux professeurs d'université. Après l'âge de la retraite (65 ans), il peut être accordé aux professeurs des universités sur leur demande, une prolongation d'activité de trois ans maximum.

TEMPS PLEIN : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TEMPS INCOMPLET : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement, indiquée sur le contrat de travail, est inférieure à 100%. Le temps incomplet est imposé.

TEMPS PARTIEL : Un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel, sa quotité de temps partiel correspond à sa quotité de travail, et est toujours inférieure à 100%. La quotité de travail est choisie par l'agent. (Un agent peut être à temps partiel sur un poste à temps incomplet : ex : à 80% sur un poste ouvert à 90%).

SIGLES ABRÉVIATIONS

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

CONSV (BIBL)	Corps des Conservateurs des Bibliothèques
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CDAPH)
CP	Crédits de Paiement
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CPGE	Classes Préparatoires aux Grandes Écoles
CPU	Conférence des Présidents d'Université
CR	Commission Recherche
CRCT	Congé pour Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
CSE	Conseil Supérieur de l'Éducation
CSERD	Centre de Soins, d'Enseignement et de Recherche Dentaire
CSRT	Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie
CT	Comité Technique
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DGS	Directeur(trice) Général(e) des Services
DU	Diplôme d'Université
EA	Equipe d'Accueil
ECTS	European Credit Transfer System
ED	École doctorale
EEES	Espace Européen de l'Enseignement Supérieur
ENA	École Nationale d'Administration
Ens Ch	Enseignant-Chercheur (également : EC)
Ens ChC	Enseignant-Chercheur Contractuel
EPA	Établissement Public Administratif
EPCS	Etablissement Public de Coopération Scientifique
EPIC	Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial
EPSCP	Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel. Nouvelle catégorie d'établissement public créée par la loi Savary du 26 janvier 1984. Il existe différents types d'EPSCP : les universités, les instituts et écoles externes aux universités, les grands établissements, les écoles normales supérieures, les écoles françaises à l'étranger
EPST	Etablissement Public à Caractère Scientifique et Technologique
EQUIPEX	Équipement d'Excellence
ERT	Equipe de Recherche Technologique
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPR	Équivalent Temps Plein Rémunéré
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
FR	Fédération de la Recherche
FUN	France Université Numérique
GBCP	Gestion Budgétaire et Comptable Publique
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
HC	Heures Complémentaires
HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HCST	Haut Conseil de la Science et de la Technologie
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
IDEFI	Initiative d'Excellence pour la Formation Innovante
IDEX	Initiative d'Excellence
IEED	Institut d'Excellence en matière d'Énergies Décarbonées
IEP	Instituts d'Études Politiques
IGE	Ingénieur d'Études (personnel ITRF)
IGEN	Inspection Générale de l'Éducation Nationale

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

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

univ-lorraine.fr

