



Université Claude Bernard  Lyon 1

Université Claude Bernard Lyon 1



ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2018

**Établi par
la Direction des Ressources
Humaines**

Table des matières

I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	5
A. EFFECTIFS	5
1. Les effectifs BIATSS et ECE	5
2. Effectifs physiques et ETP des ECE fonctionnaires et contractuel.les	6
3. Effectifs physiques et ETP des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuel.les.....	7
4. Personnels reconnus travailleurs handicapés par une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	8
5. Répartition des âges.....	9
B. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL.....	12
C. ENTREES ET DEPARTS DU PERSONNEL	13
1. Entrées Départs des fonctionnaires.....	13
2. Entrées et départs des personnels contractuels	15
3. Age moyen de départ à la retraite des personnels fonctionnaires	16
4. Taux de rotation des fonctionnaires	17
D. POSITIONNEMENT : REPARTITION DES EFFECTIFS DES EMPLOIS SUPERIEURS ET DIRIGEANTS	18
E. PROMOTIONS	19
1. Avancement de grade et de corps	19
2. Répartition des candidat.es aux concours ITRF organisés par le service des concours de l'université	20
3. Composition et présidence des jurys de concours et d'examens professionnels des personnels BIATSS.....	20
4. Composition et présidence des jurys de concours et examens professionnels des ECE	21
II. REMUNERATION	22
A. REMUNERATIONS MOYENNES, MEDIANES ET PAR DECILES.....	22
B. EVOLUTION DES REMUNERATIONS SUR LE NET IMPOSABLE MOYEN	24

III. FORMATION – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	25
A. NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	25
B. FORMATIONS RELATIVES AU HANDICAP EN MILIEU PROFESSIONNEL ET AUX DISCRIMINATIONS.....	26
IV. CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
A. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET JOURS D’ABSENCE POUR MALADIE PROFESSIONNELLE	27
B. TAUX DE GRAVITE ET TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	27
V. CONGES.....	28
A. RECOURS AU CONGE D’ACCUEIL DE L’ENFANT, AU CONGE PARENTAL, D’ADOPTION ET DE MISE EN DISPONIBILITE	28
B. COMPTES EPARGNE-TEMPS	29
VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	30
A. ORGANISATION	30
1. Circulaire relative au temps de travail au sein de l’université.....	30
2. Télétravail.....	30
B. SERVICES DE PROXIMITE	31
1. Politique d’aide sociale (prestations sociales, aides et secours).....	31
2. Politique d’aide à l’accueil et aux séjours d’enfants.....	32

AVANT-PROPOS

La fonction publique représente 20% de l'emploi en France et se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Pour rappel, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il est inscrit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics produisent un rapport de situation comparée¹ (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Elaboré par la Direction des Ressources Humaines, le RSC rassemble des données sexuées du bilan social à travers des indicateurs relatifs aux effectifs, la carrière, la formation, l'organisation du temps et des conditions de travail.

Ce deuxième rapport de situation comparée permet à l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) d'établir un diagnostic, de mesurer les évolutions engagées depuis 2017 et de proposer un plan d'actions appropriées. Le RSC 2018 présente les données sexuées relatives à deux types de populations distinctes que sont les enseignant.es-chercheur.ses, enseignant.es et les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé d'autre part.

Afin d'inscrire cette politique d'égalité dans la durée, notre établissement mène avec l'appui de la Mission Egalité-Diversité des actions volontaristes. L'Université Claude Bernard Lyon 1 s'est d'ailleurs engagée pour cela sur la voie de la labellisation AFNOR².

Plus qu'un outil de mesure, le RSC doit être un outil d'aide à la prise de décision mais aussi un outil indispensable dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel qui accompagnent les actions de notre établissement en faveur de projets relatifs à la prévention des risques et la qualité de vie au travail notamment.

¹ Le rapport de situation comparée est prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 **relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des personnels contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.**

² Agence Française de Normalisation

METHODOLOGIE DE TRAVAIL

L'UCBL a fait le choix d'intégrer l'écriture inclusive dans son rapport de situation comparée. En effet, celle-ci est née de la volonté de faire changer les mentalités sur l'égalité femme/homme par le langage.

Afin de faciliter la lecture, notamment sur les graphiques, nous utiliserons les sigles suivants :

- ECE pour les personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants,
- BIATSS pour les personnels Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé.

Population étudiée :

Sauf mention contraire, la population étudiée dans ce document comprend les personnels :

- fonctionnaires en position d'activité ;
- contractuel.les en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée.

Ne sont pas inclus dans cette population :

- Les vacataires ;
- Les contractuel.les étudiant.es.

Abréviations :

BIATSS : Bibliothèques, Ingénieur.es, Administratifs, Technicien.nes de Service et de Santé

ECE : Enseignant.es-Chercheur.ses et Enseignant.es

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

GVT : Glissement Vieillessement Technicité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SRIAS : Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale

I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A. Effectifs

1. Les effectifs BIATSS et ECE

Les effectifs intègrent les fonctionnaires en position d'activité et les personnels contractuel.les (hors vacataires et contractuel.es étudiant.es)

LE PERSONNEL À L'UCBL

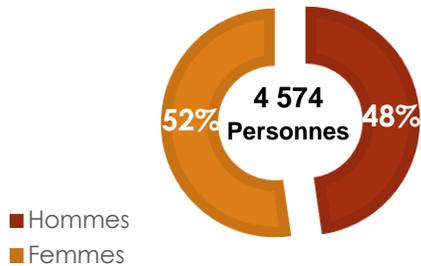


Fig. 1

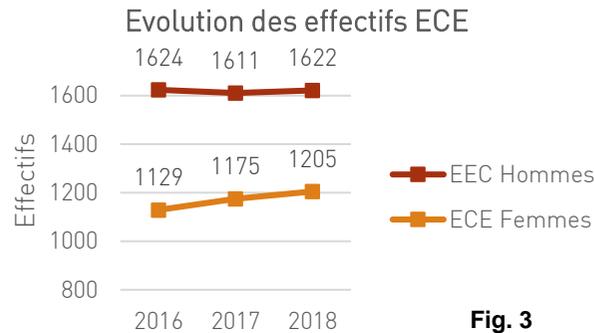


Fig. 3

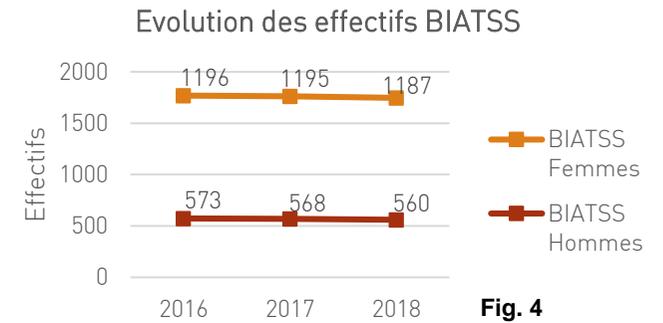


Fig. 4

Ratio F/H par typologie de personnel

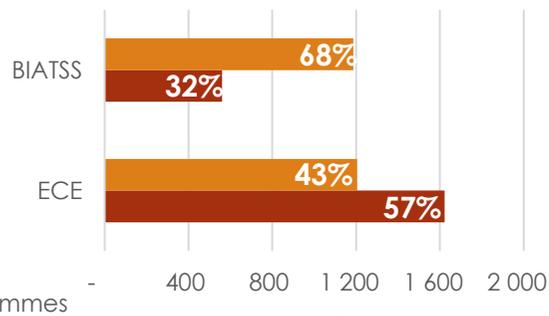


Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : Sur les 4 574 personnels de l'UCBL, 52% des effectifs sont des femmes contre 48% d'hommes.

Fig. 2 : Les femmes sont moins représentées chez les personnels ECE (43%) que chez les personnels BIATSS (68%).

Evolution des effectifs titulaires et contractuel.les:

Fig. 3 : On constate une augmentation régulière des effectifs féminins ECE depuis 2015.

Fig. 4 : On note une baisse non significative des effectifs BIATSS. Le rapport femmes/hommes reste sensiblement le même sur les trois années de référence.

2. Effectifs physiques et ETP des ECE fonctionnaires et contractuel.les



L'effectif physique représente le nombre de personnels travaillant au sein d'une structure quelle que soit la quotité de temps de travail. L'équivalent temps plein (ETP) correspond à l'effectif physique pondéré de la quotité de travail de l'agent à un instant T.

Ex : une personne qui travaille à mi-temps compte pour 1 en effectif physique et 0.5 en ETP.

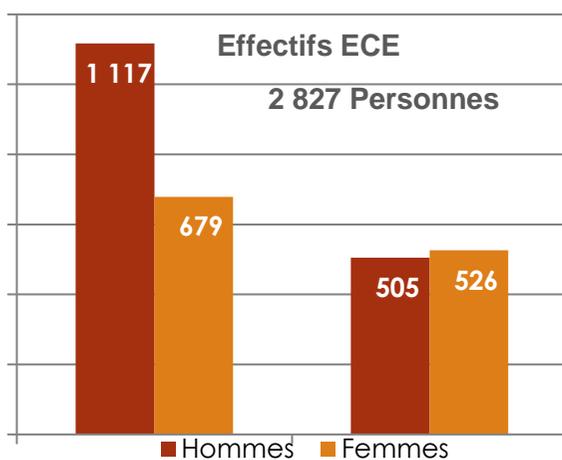


Fig. 1

Fig. 3

	Fonctionnaires		Contractuel.les		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs physiques	1 117	679	505	526	1 622	1 205
Effectifs en ETP	1 101,90	662,10	468,40	494,55	1 570,30	1 156,65

Répartition des ECE fonctionnaires

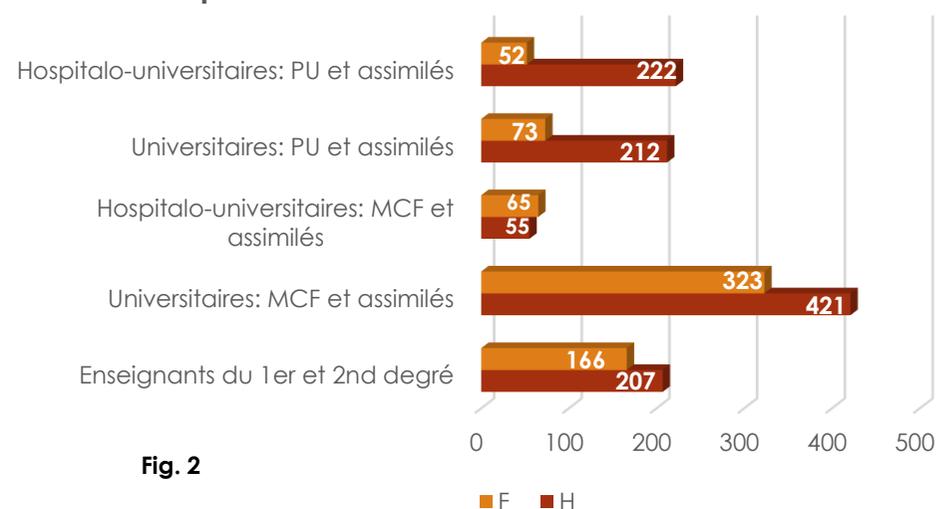


Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : Dans la population ECE, les femmes sont moins représentées chez les fonctionnaires (38% de femmes) que chez les contractuel.les pour lesquels on constate une quasi-parité (51%).

Fig. 2 : L'écart F/H se creuse pour les professeur.es fonctionnaires, qu'ils soient universitaires (34% de femmes) ou hospitalo-universitaires (23%)

Fig. 3 : Pas d'écart significatif entre les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein, sauf pour la population contractuelle. Ceci s'explique par le recours aux contrats à temps incomplet.

3. Effectifs physiques et ETP des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuel.les

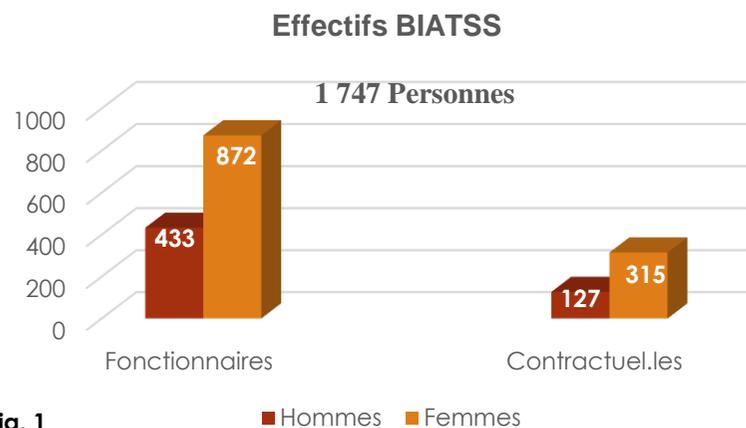


Fig. 1

Ratio F/H par catégorie

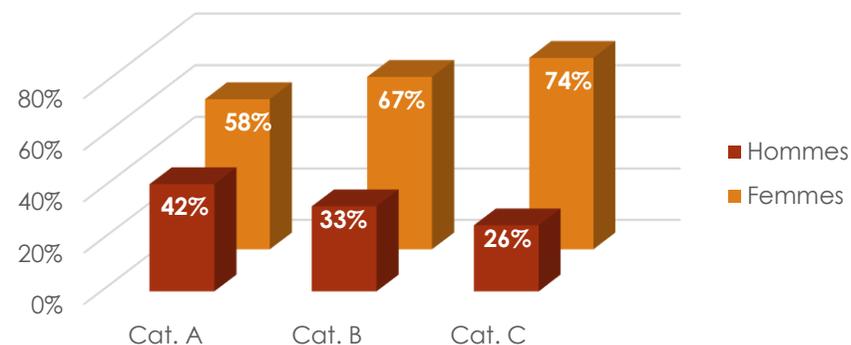


Fig. 2

Fig. 3

	Fonctionnaires						Contractuel.les						Total	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectifs physiques	163	183	108	212	162	477	53	119	18	43	56	153	560	1187
Effectifs en ETP	160,00	175,50	103,80	203,00	158,40	445,00	51,50	107,19	17,10	41,10	51,53	132,60	542,33	1104,39

Constat :

Fig. 1 : Les femmes sont majoritairement représentées dans la population BIATSS fonctionnaires et contractuel.les (68%).

Fig. 2 : Au sein de la catégorie C, les femmes représentent 74% des effectifs.

Leur proportion se réduit dans les catégories B (67%).

L'écart se réduit davantage encore pour les catégories A avec 58%.

4. Personnels reconnus travailleurs handicapés par une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 personnels à temps plein est tenu d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des personnels rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.

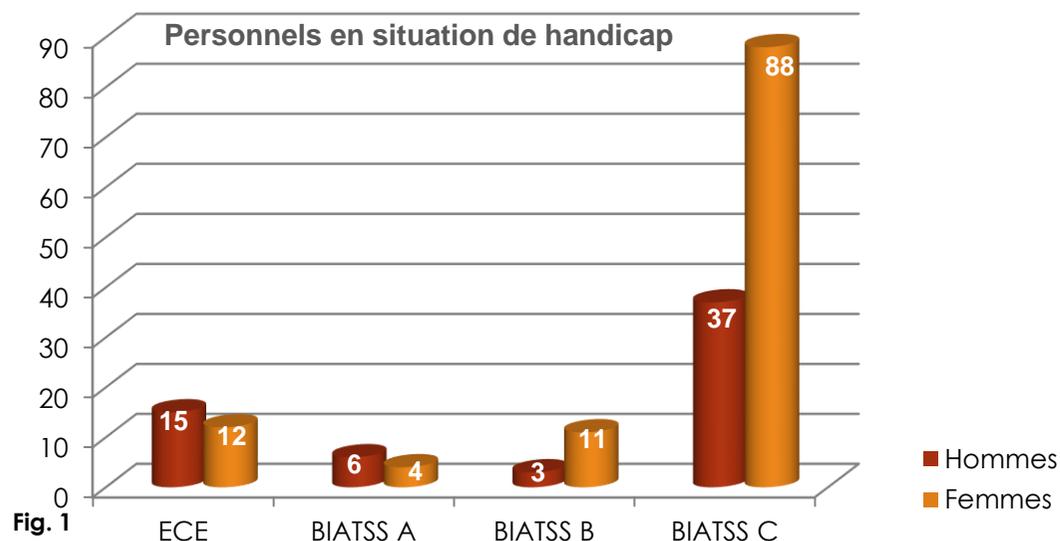


Fig. 1

Fig. 2

Personnels en situation de handicap		Ratio H/F	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
61	115	35%	65%

Fig. 3

Evolution taux d'emploi handicap	2016	2017	2018
	2,76%	3,54%	3,85%

Constat :

65% des personnels en situation de handicap sont des femmes et majoritairement représentées dans la catégorie C.

Le taux d'emploi des personnes reconnues RQTH est en progression constante à l'UCBL depuis 2016. Il représente 3,85% de l'effectif total pour 2018. A titre indicatif, le taux est de 3,12%* pour les établissements passés aux responsabilités et compétences élargies.

* : Source MENJ – MESRI – Note de service relative au handicap du 29 mars 2019

5. Répartition des âges



L'âge moyen et l'âge médian sont des outils de mesure qui permettent de synthétiser la structure d'âge d'une population.

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

L'âge médian est l'âge qui **divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.**

a. Moyennes d'âge des personnels de l'UCBL (Fonctionnaires et contractuel.les)

Fig. 1

	2016	2017	2018
Evolution de l'âge moyen	43	44	43

Moyenne d'âge des ECE

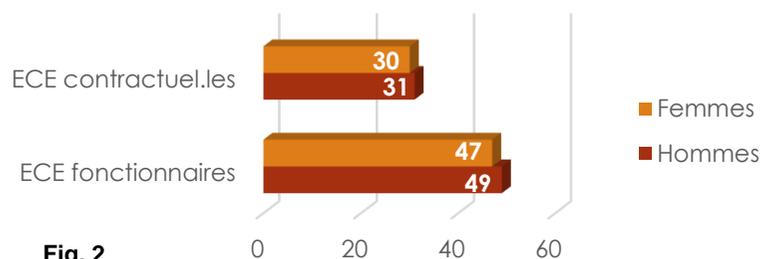


Fig. 2

Moyenne d'âge des BIATSS

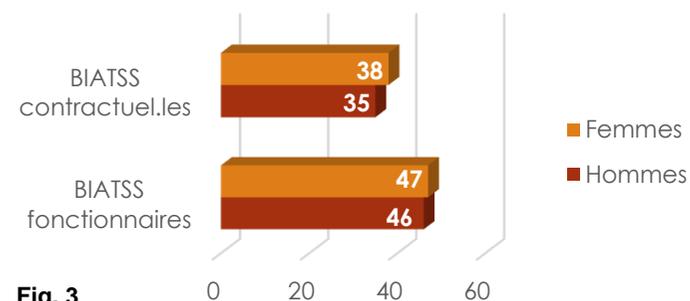


Fig. 3

Constat :

Fig. 1 : l'âge moyen de l'établissement est de 43 ans (Il reste stable depuis 3 ans).

Pour les fonctionnaires de l'UCBL, l'âge moyen est de 48 ans pour les ECE et de 46 ans pour les BIATSS.

Pour les contractuel.les, l'âge moyen est de 37 ans pour les BIATSS et de 30 ans pour les ECE.

b. Répartition des âges des ECE

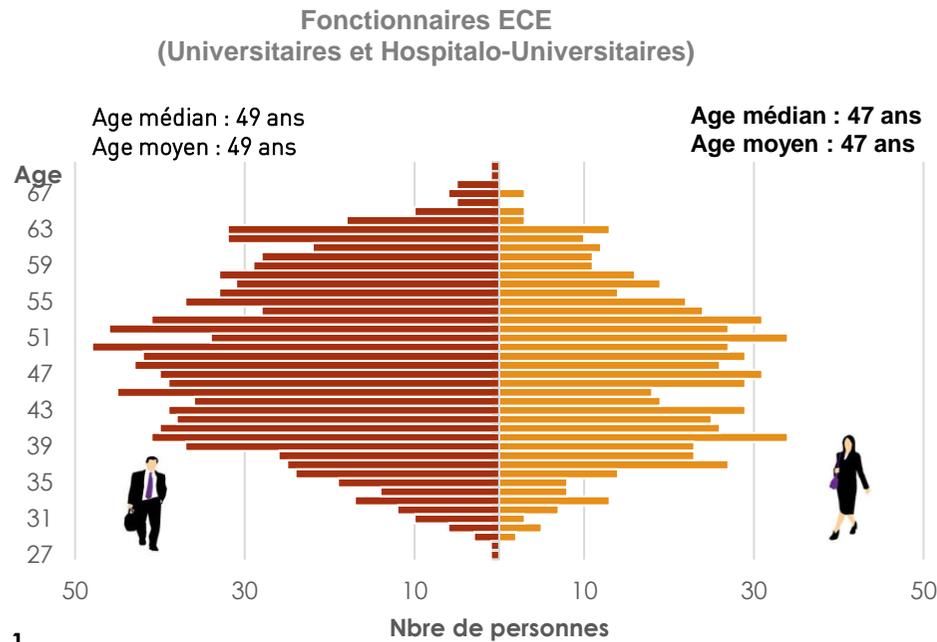


Fig. 1

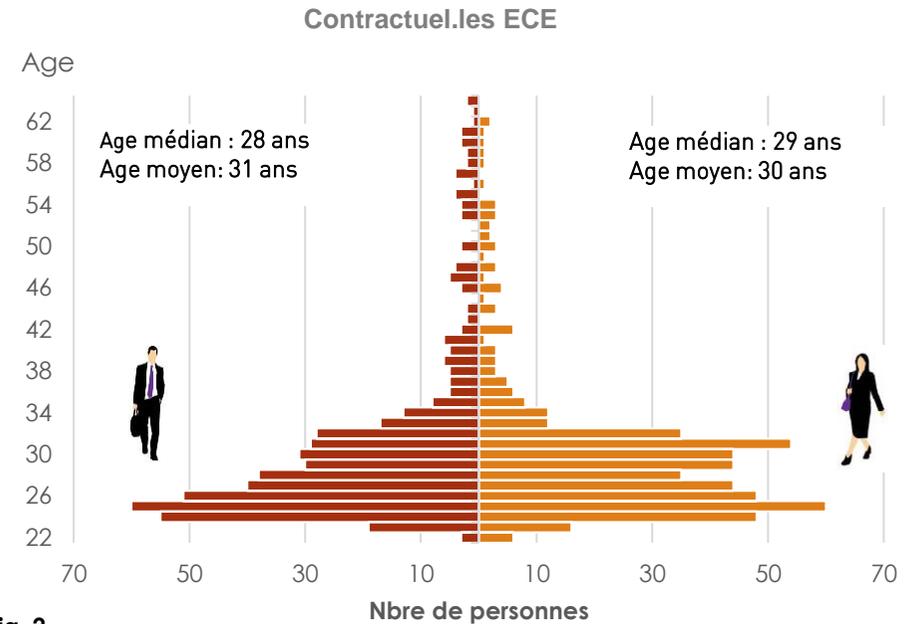


Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : Dans la population des ECE fonctionnaires, l'âge moyen est de 47 ans pour les femmes et 49 ans pour les hommes. 50% des effectifs masculins ont plus de 49 ans et 50% des effectifs féminins ont plus de 47 ans. Ceci laisse présager un nombre important de départ à la retraite d'ici une quinzaine d'années.

Fig. 2 : La population contractuelle des ECE est plus jeune avec une moyenne d'âge de 30 ans pour les femmes et 31 ans pour les hommes. Cela s'explique par le recours aux contrats doctorants, ATER, postdoctoraux et d'assistants des hôpitaux.

c. Répartition des âges des BIATSS

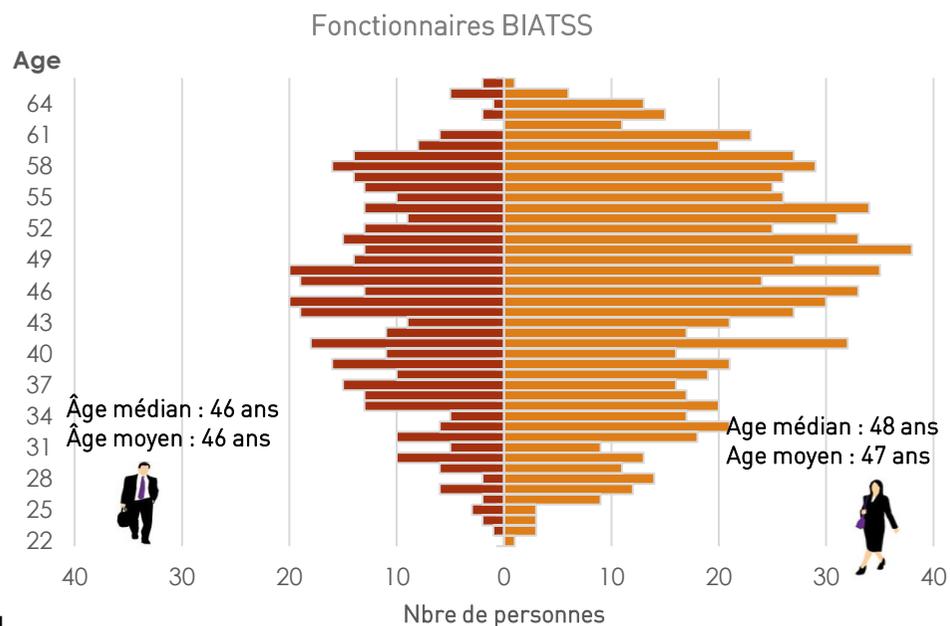


Fig. 1

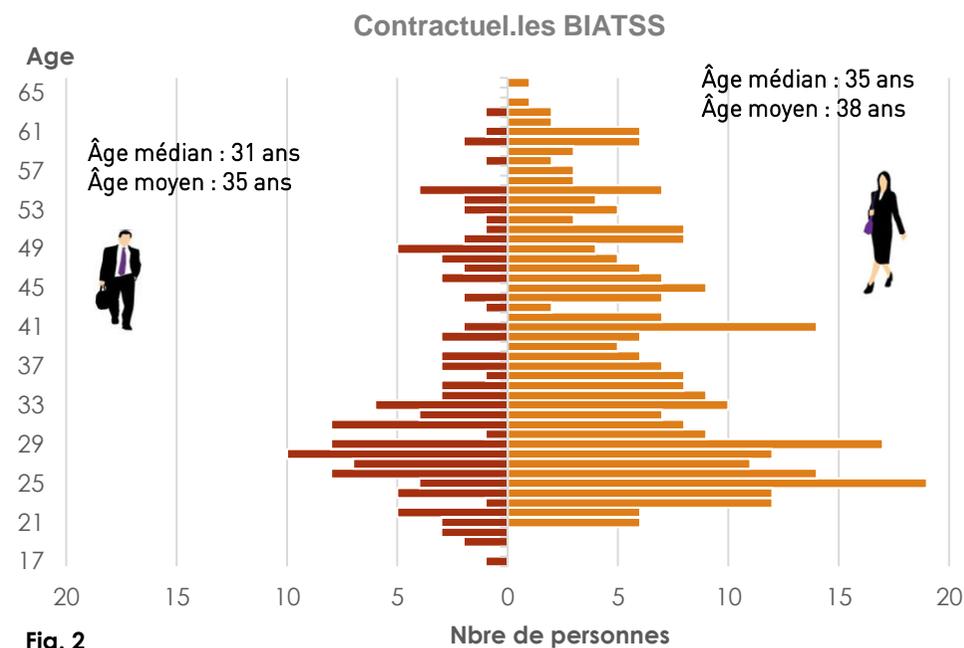


Fig. 2

Constat :

Fig.1 : L'âge moyen des fonctionnaires BIATSS est de 47 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes. 50% des effectifs masculins ont plus de 48 ans et 50% des effectifs féminins ont plus de 46 ans.

Fig.2 : Les femmes contractuelles BIATSS ont une moyenne d'âge de 38 ans, légèrement plus élevée que celle des hommes qui est de 35 ans. L'âge médian se situe à 35 ans pour les femmes et 31 ans pour les hommes.

B. Durée et organisation du travail : répartition des effectifs selon la durée du travail



Le temps de travail non complet ou incomplet est lié au poste. Il est différent de la notion de travail à temps partiel qui est mis en place à la demande de l'agent.
Dans la fonction publique d'Etat, les contrats de travail à temps incomplet ne concernent que les personnels contractuel.les.

Fig. 1

	ECE				BIATSS												Total	
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les							
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat.A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Temps plein	1089	633	431	465	157	149	101	171	152	358	49	94	15	37	43	92	2037	1999
Temps partiel	28	46	0	0	6	34	7	41	10	119	1	4	0	1	0	9	52	254
Temps incomplet			74	61							3	21	3	5	13	52	93	139

Fig. 2

	ECE				BIATSS											
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les					
	Cat. A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Temps plein	97%	93%	85%	88%	96%	81%	94%	81%	94%	75%	92%	79%	83%	86%	77%	60%
Temps partiel	3%	7%	0%	0%	4%	19%	6%	19%	6%	25%	2%	3%	0%	2%	0%	6%
Temps incomplet			15%	12%							6%	18%	17%	12%	23%	34%

Constat :

Fig. 1 : On note que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes, qu'il s'agisse de la population des ECE ou des BIATSS (toutes catégories A, B et C). Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel dans la population BIATSS que dans la population des ECE.

Fig. 2 : 19% des femmes des catégories A et B sont à temps partiel contre respectivement 5% et 6% pour les hommes. Le taux augmente dans les catégories C pour atteindre 25% des effectifs féminins contre 5% pour les effectifs masculins.

C. Entrées et départs du personnel

1. Entrées Départs des fonctionnaires

a. Modalités d'entrée et de départ des personnels fonctionnaires

Fig. 1

	Entrées ECE		Entrées BIATSS						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Arrivées par concours	28	22	2	6	6	12	7	12	43	52
Mutation	2	1	1	2	1	4	1	5	5	12
Détachement	4	1	3	2	1	0	1	2	9	5
Retour de disponibilité	0	1	0	1	0	0	2	0	2	2
Retour de congé parental	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3
Arrivées sans concours, PACTE, BOE			0	0	0	0	0	0	0	0
Total	34	26	6	12	8	16	11	20	59	74

Fig. 2

	Départs ECE		Départ BIATSS						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Départ par mutation	3	0	1	4	1	5	0	6	5	15
Retraite	29	10	2	3	0	5	5	11	36	29
Décès	0	0	0	0	2	1	0	1	2	2
Démission /abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Détachement et fin de détachement	4	4	1	6	0	6	2	11	7	27
Disponibilité	3	1	2	1	0	1	2	4	7	7
Concours	2	2	0	0	0	0	0	1	2	3
Total	41	17	7	14	3	18	9	36	60	85

b. Evolution des entrées et départs des personnels fonctionnaires

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires ECE



Fig. 1

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires BIATSS

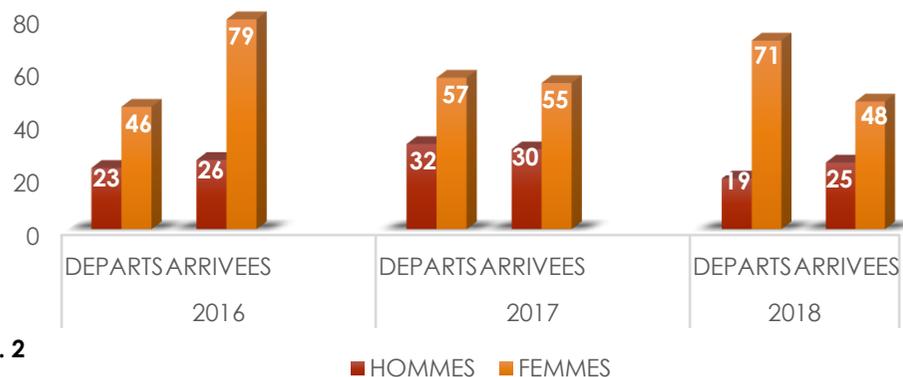


Fig. 2

Constat :

Confère figures 1 et 2 page 13

On comptabilise au total 133 entrées de fonctionnaires (Personnels ECE et BIATS confondus) contre 145 départs (**Fig. 2**).

Sur les 60 entrées d'ECE, 43% sont des femmes (**Fig. 1**).

Elles représentent 29% des 58 départs d'ECE de l'UCBL (**Fig. 2**).

Sur les 73 entrées BIATSS, 66% sont des femmes (**Fig. 1**).

Elles représentent 79% des 90 départs de BIATSS de l'UCBL (**Fig. 2**)

2. Entrées et départs des personnels contractuels



Précision : Nouvel indicateur pour les recrutements sur contrat. L'évolution de cet indicateur ne pourra être traitée qu'à compter de 2019.

a. Entrées des personnels contractuels

Fig. 1

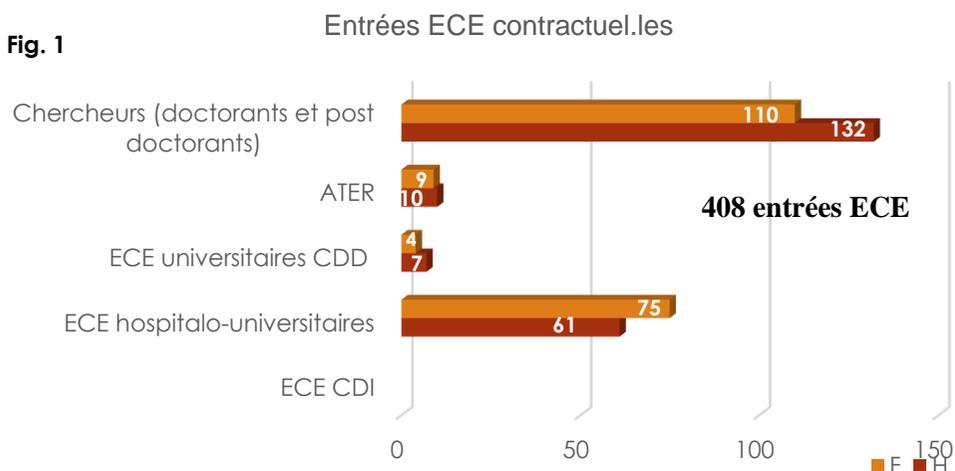
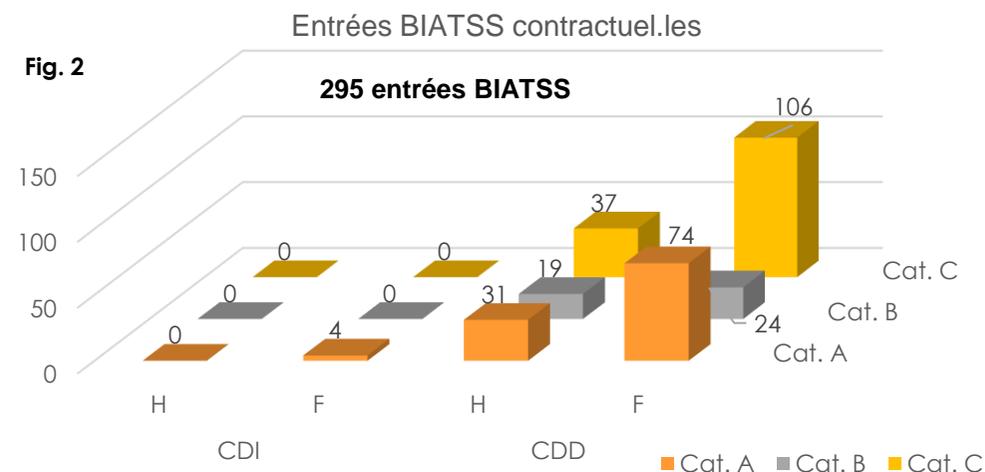


Fig. 2



b. Modalités de départ des personnels contractuels

Fig. 3

	ECE contractuel.les		BIATSS contractuel.les						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Fin de contrat	177	185	20	39	12	15	31	64	240	303
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission/abandon poste	8	8	2	9	2	6	4	19	16	42
Licenciement/ Non renouvellement pour insuffisance	0	2	0	0	1	1	3	2	4	5
Départ en retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres*	6	2	25	53	21	31	46	96	98	182
Total	191	197	47	101	36	53	84	181	358	532

Constat :

Fig.1 et 2 : On comptabilise au total 703 entrées de personnels contractuels (ECE et BIATS confondus) contre 890 départs (**Fig.3**).

Fig.1 : Sur les 408 entrées d'ECE, 43% sont des femmes. Elles représentent 51% des 388 départs d'ECE de l'UCBL.

Fig.2 : Sur les 295 entrées BIATSS, 71% sont des femmes. Elles représentent 67% des 502 départs de BIATSS de l'UCBL

* Départ suite à: réussite concours, transformation CDD en CDI, titularisation au sein de l'établissement; inaptitude définitive, évènement familial > 6 mois, départ pour congé mobilité ou création d'entreprise.

3. Age moyen de départ à la retraite des personnels fonctionnaires

Fig. 1

ECE		BIATSS					
Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
H	F	H	F	H	F	H	F
66,48	61,7	64	62,33	Aucun départ	62,2	62,6	62,18

Fig. 2

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite pour l'ensemble du personnel		
64,91	64,40	64,12

Constat :

Les hommes (catégorie A des ECE et des BIATSS) partent en général plus tard à la retraite que les femmes avec un âge moyen de 66,48 ans pour les ECE et 64 ans pour les BIATSS.

L'âge moyen de départ à la retraite des femmes ECE est de 61,7 ans soit un écart de - 5 points avec les hommes ECE.

Pour l'ensemble de la population BIATSS, l'âge de départ est quasi équivalent et se situe autour de 62 ans sauf pour les hommes en catégorie A (64 ans).

L'âge moyen des départs à la retraite est de 65,26 ans pour l'ensemble des personnels fonctionnaires ECE et BIATSS. Il a baissé de 0.79 point depuis 2016.

4. Taux de rotation des fonctionnaires



Le taux de rotation (turn over) caractérise le renouvellement du personnel dans l'établissement. Il se calcule en général par un taux exprimé en pourcentage :

$$\text{Taux de rotation} = \frac{[(\text{Nombre de départs} + \text{Nombre d'arrivées}) / 2]}{\text{Nombre d'agents au 1er janvier de l'année}} \times 100$$

Fig. 1

	2016	2017	2018
ECE (fonctionnaires)	4,00%	3,8%	3,30%
BIATSS (fonctionnaires)	7,70%	6,60%	6,20%

Constat :

En 2018, sur l'ensemble des départs de titulaires de l'UCBL, 3,30% des effectifs ECE ont été renouvelés contre 6,2% pour les effectifs BIATSS.

Il est à noter une baisse progressive du taux de rotation depuis 2016 pour les populations ECE et BIATSS ce qui démontre que la population des fonctionnaires est stable à l'UCBL.

D. Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

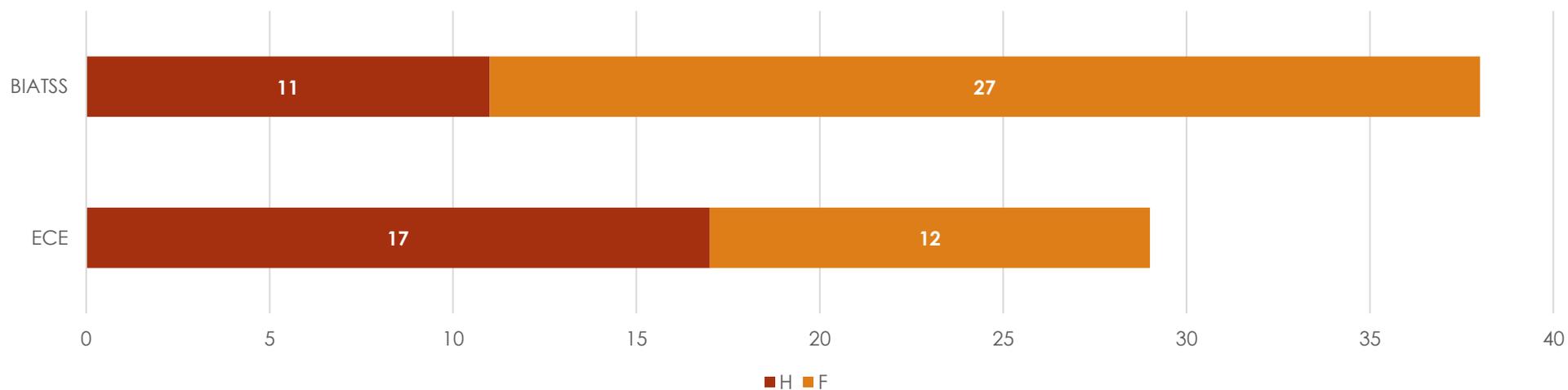


Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant.

A l'UCBL, le périmètre intègre l'équipe de gouvernance, les directeur.trices, les directeur.trices adjoint.es et les directeur.trices administratif.ves (des services centraux, des services communs et des composantes).

Fig. 1

Emplois supérieurs et dirigeants



Constat :

Au global, les femmes représentent 58,2% des emplois supérieurs et dirigeants contre 41,8% pour les hommes.

E. Promotions



L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il peut se faire au choix par tableau d'avancement ou après réussite d'examen professionnel. De la même façon, la promotion interne dans un nouveau corps peut s'effectuer au choix ou après réussite d'examen professionnel.

1. Avancement de grade et de corps

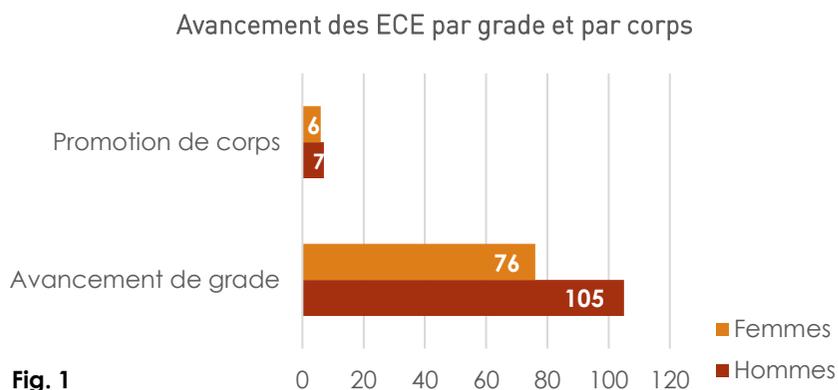


Fig. 1

Constat :

Fig. 1 : Il est observé une quasi parité de l'avancement par corps pour les ECE : 54% de promus hommes et 46% de femmes.

42% des femmes bénéficient d'un avancement de grade contre 58% pour les hommes.

Fig. 2 et 3 : Dans la population BIATSS, le rapport s'inverse en faveur des femmes qu'il s'agisse de la promotion de corps ou l'avancement de grade. On note tout de même une quasi parité pour les avancements des personnels de catégorie A.

Promotion de corps BIATSS

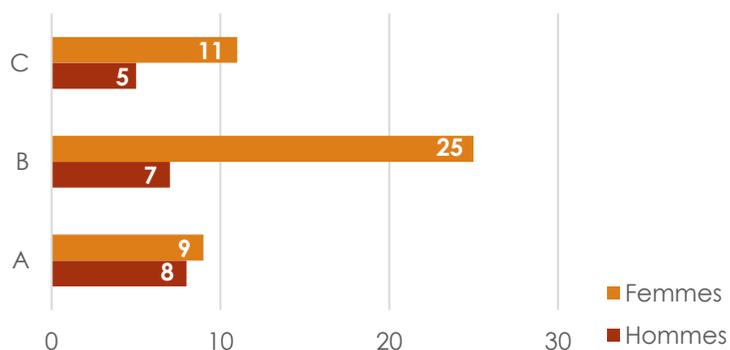


Fig. 2

Avancement de grade BIATSS

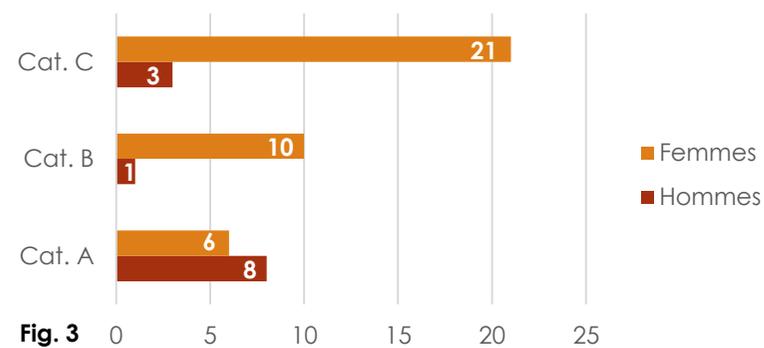


Fig. 3

2. Répartition des candidat.es aux concours ITRF organisés par le service des concours de l'université

Fig. 1

	BAP A		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Inscrits	11	47	176	15	2	1	8	6	7	8	204	77
Présents à l'admissibilité	7	33	176	15	2	1	7	6	7	8	199	63
Admissibles	5	23	73	3	1	0	4	3	4	1	87	30
Présents à l'admission	5	22			1	0	4	3	4	1	14	26
Admis sur Liste principale	0	6			1	0	2	1	1	1	4	8
Admis sur Liste complémentaire	1	7			0	0	0	0	0	0	1	7
Total	29	138	425	33	7	2	25	19	23	19	509	211

3. Composition et présidence des jurys de concours et d'examens professionnels des personnels BIATSS

Jurys de concours BIATSS

146 membres de jury

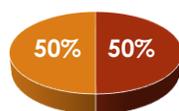


Fig. 2

■ H ■ F

Présidence de jurys de concours

22 présidences de jury

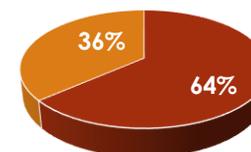


Fig. 3

■ H ■ F

Constat :

Fig. 2 : La parité H/F est respectée pour les membres des jurys de concours BIATSS

Fig. 3 : On constate un pourcentage supérieur d'hommes dans la présidence de jury (64%). Cet indicateur est en cours d'amélioration pour les prochains concours.

4. Composition et présidence des jurys de concours et examens professionnels des ECE

Répartition F/H dans les concours et examens professionnels des ECE



Fig. 1

Répartition F/H dans les concours et examens professionnels des enseignant.es du 2nd degré

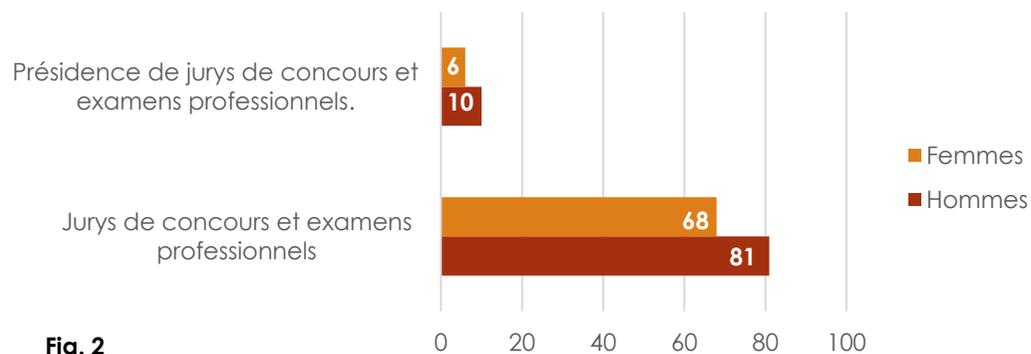


Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : On constate que les femmes ECE sont moins représentées que les hommes dans la **vice-présidence** de jurys de concours (**28%**).

Cependant, on note une bonne répartition F/H pour la **présidence** de jurys de concours et examens professionnels (**44%**). Même constat pour les **membres de jurys** de concours et examens professionnels (**49%**).

Fig. 2 : Pour les concours et examens du second degré, les femmes représentent **38% des membres de la présidence** de concours et examens professionnels et **46% de membres de jurys**.

II. REMUNERATION

 *L'indicateur rémunération est une moyenne comprenant uniquement la situation des personnels à temps plein, afin de faciliter la comparaison et d'écartier l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements. Par contre, l'impact du demi traitement en cas de maladie n'est pas écarté et explique le faible montant du 1^{er} décile.*

Les **déciles** sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le dernier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le **revenu médian** est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur au revenu médian indiqué.

A. Rémunérations moyennes, médianes et par déciles

Fig. 1

	ECE				BIATSS											
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les					
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes* (€) *	3 981	3 591	1 607	1 503	2 978	2 879	2 055	2 032	1 680	1 644	2 038	2 141	1 567	1 526	1 452	1 440
Rémunérations par 1 ^{er} décile (€)	2 904	2 696	1 200	1 181	2 230	2 110	1 676	1 689	1 542	1 508	1 582	1 409	1 339	1 265	1 279	1 226
Rémunérations par médian (€)	3 822	3 413	1 614	1 472	2 835	2 703	2 045	2 014	1 653	1 636	1 924	1 879	1 569	1 493	1 436	1 438
Rémunérations par dernier décile (€)	5 279	4 713	2 032	1 840	3 836	3 935	2 421	2 433	1 890	1 843	2 660	2 799	1 690	1 750	1 580	1 619
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (%)	5,3%	5,0%	0,4%	0,6%	22,3%	19,4%	18,0%	17,7%	14,0%	14,1%	13,5%	14,3%	14,8%	13,6%	11,2%	11,4%

*La rémunération nette imposable correspond au revenu net (IJSS + avantages en nature) auquel il faut ajouter la Contribution Sociale généralisée (CSG) non déductible et la Contribution pour le Remboursement de la dette Sociale (CRDS)

Constat :

On constate un écart de rémunération moyenne F/H pour la population d'ECE. La part des primes quasi équivalente chez les ECE F/H n'est donc pas la cause de cet écart. Ceci peut s'expliquer par la forte proportion d'hommes chez les professeurs hospitalo-universitaires et universitaires qui bénéficient d'une rémunération élevée et qui creuse par conséquent l'écart de rémunération avec les femmes ECE.

Au niveau des BIATSS, l'écart le plus significatif concerne les personnels de catégorie A avec un écart d'environ 100€ mensuel en faveur des hommes. On peut l'expliquer en partie par la part des primes et indemnités. Par exemple, la prime informatique concerne majoritairement les hommes. On constate également une population plus importante d'homme dans les grades les plus élevés et notamment pour les IGR hors classe.

Ce constat s'inverse pour les contractuels de catégorie A avec un écart de rémunération en faveur des femmes (les femmes étant majoritaires au niveau de cette catégorie A puisqu'elles représentent 69% de la population dont 63% pour le corps des IGE / IGR).

Pour les autres catégories, l'écart n'est pas significatif et il est corrélé à la proportion de femmes ou d'hommes dans les catégories.

Par rapport à 2017, le net imposable moyen est en augmentation de 1.67% (de 1 988 € à 2 021€) pour l'ensemble du personnel BIATSS. Cette augmentation s'explique par le GVT et par l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2018.

Pour les ECE, l'évolution est de + 0.32% (de 3 096€ à 3 106€).

B. Evolution des rémunérations sur le net imposable moyen

1. Evolution des rémunérations ECE

Fig. 1

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des ECE (fonctionnaires et contractuel.les)

		2017	2018	Evolution en €	Evolution en %
Total ECE fonctionnaires	Hommes	3 994 €	4 006 €	11 €	0,28%
	Femmes	3 586 €	3 640 €	54 €	1,50%
Total enseignant.es fonctionnaires	Hommes	3 799 €	3 854 €	55 €	1,44%
	Femmes	3 382 €	3 424 €	42 €	1,25%
Total enseignant.es contractuel.les	Hommes	1 367 €	1 347 €	-20 €	-1,46%
	Femmes	1 289 €	1 287 €	-2 €	-0,14%
Total contractuel.les doctorant.es & post-doctorant.es	Hommes	1 746 €	1 763 €	17 €	0,96%
	Femmes	1 690 €	1 667 €	-23 €	-1,36%

2. Evolution des rémunérations BIATSS

Fig. 2

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires

		2017	2018	Evolution en €	Evolution en %
Total Cat. A	Hommes	2 905 €	2 978 €	74 €	2,54%
	Femmes	2 931 €	2 879 €	-52 €	-1,78%
Total Cat. B	Hommes	2 044 €	2 055 €	10 €	0,51%
	Femmes	2 010 €	2 032 €	21 €	1,07%
Total Cat. C	Hommes	1 663 €	1 680 €	17 €	1,00%
	Femmes	1 624 €	1 644 €	19 €	1,20%

Fig. 3

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des BIATSS contractuel.les

		2017	2018	Evolution en €	Evolution en %
Total Cat. A	Hommes	2 003	2 038	35 €	1,74%
	Femmes	2 160	2 141	-18 €	-0,85%
Total Cat. B	Hommes	1 545	1 567	21 €	1,38%
	Femmes	1 503	1 526	23 €	1,51%
Total Cat. C	Hommes	1 434	1 452	18 €	1,26%
	Femmes	1 401	1 440	39 €	2,80%

III. FORMATION – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Nombre moyen de jours de formation professionnelle

Fig. 1

	ECE (fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)					
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
	Nombre moyen de jours de formation professionnelle	1,60	1,53	2,39	3,74	4,37	3,10	3,27
Nombre d'personnels bénéficiant d'un congé de formation professionnelle	0	0	0	0			0	0

Evolution du nombre moyen de jours de formation

Fig. 2

	2016	2017	2018
Nombre moyen de jours de formation professionnelle	2,72	2,49	2,86

Evolution du nombre de congé de formation professionnelle

Fig. 3

	2016	2017	2018
Nombre d'personnels bénéficiant d'un congé de formation professionnelle	6	5	2

Constat :

Fig. 1 : Le nombre moyen de jours de formation pour les ECE femmes et hommes est de moins de 2 jours.

Pour les BIATSS, la moyenne dépasse les 3 jours sauf pour les hommes de catégorie A (2,39) et les femmes de catégorie C (2,88).

Fig. 2 : Le nombre moyen de jours de formation est en augmentation depuis 2017 (+ 0.37 point).

B. Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations

Fig. 1

	ECE				BIATSS												Total	
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELLES		FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELLES							
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assim. Cat. A		Assim. Cat. B		Assim. Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Travailler avec un collègue en situation de handicap		1				3		3	3	8				1	2	1	5	17
Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap					1	3		1	1	2				1			2	7
Appréhender les situations de handicap au travail						1		2		6					1	0	1	9
Sensibilisation à l'accueil et à l'accompagnement d'un public en situation de handicap dans les ERP	2				1	3		10	12	50		2		2	4	7	19	74
Sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	1	0	0	2	10	0	16	16	66	0	2	0	4	7	8	27	107

Constat :

Au total, 134 personnes ont été formées aux formations de sensibilisation au handicap et à la lutte contre les discriminations. 80% des personnels formés étaient des femmes.

A la différence des BIATSS, très peu d'ECE suivent les formations sur ces thématiques.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Accidents de travail et jours d'absence pour maladie professionnelle

Fig. 1

		ECE (fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)						TOTAL		
		Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F	Total H/F
		H	F	H	F	H	F	H	F			
Accidents de travail et de trajet	Nombre d'agents	4	6	2	2	3	6	10	15	19	29	48
	Nombre de jours	156	281	12	27	103	179	146	664	417	1 151	1 568
Maladie professionnelle	Nombre d'agents	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	3
	Nombre de jours	0	0	0	47	0	0	0	369	0	416	416
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	Nombre d'agents	5	2	0	2	0	0	1	5	6	9	15
TOTAL		165	289	14	79	106	185	157	1 055	442	1 608	2 050

B. Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail



Le taux de fréquence représente le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures payées (indice de fréquence). Le taux de gravité représente le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures payées. Ces deux indicateurs mesurent donc la fréquence des accidents et leur gravité. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en terme d'arrêts de travail.

Fig. 2

	ECE (fonctionnaires et contractuel.les)	BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)
Taux de gravité	0,07	0,21
Taux de fréquence	18,71	30,99

Constat :

Fig. 1 : Les absences pour maladie professionnelle touchent essentiellement les femmes de la population BIATSS (100%) et principalement de catégorie C (89%).

Fig. 2 : Pour le personnel BIATSS le taux de gravité était de 0.39 en 2017 et de 34.03 pour le taux de fréquence. L'établissement continue donc la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités.

Par rapport à 2017, le nombre de jours d'absence pour AT est stable avec 1 568 jours en 2017 et 1579 jours en 2018.

V. CONGES

A. Recours au congé d'accueil de l'enfant, au congé parental, d'adoption et de mise en disponibilité

Fig. 1

	ECE (fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)					
Personnels ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)				1				6
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles	1		1			1		1

Constat :

7 Femmes ont pu bénéficier d'un congé parental ou d'adoption.

2 hommes et 2 femmes ont pu bénéficier d'une disponibilité.

B. Comptes épargne-temps



Les personnels BIATSS (fonctionnaires ou personnels non titulaires) peuvent ouvrir un compte épargne-temps (CET) leur permettant de déposer des jours de congés ou de RTT non pris. Ils ont la possibilité de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Répartition F/H des 807 CET ouverts à l'UCBL

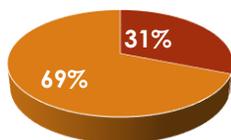


Fig. 1

■ Hommes ■ Femmes

Constat :

Fig. 1 : Sur les 807 CET ouverts à l'UCBL, 69% sont acquis par des femmes.

Fig. 2 : 386 CET sont ouverts par les personnels de catégorie C, ce qui représente 48% de l'ensemble des CET.

Le nombre de jours stockés est toutefois plus important chez les fonctionnaires de catégorie A, femmes et hommes confondus. Cette catégorie comptabilise 36% des jours stockés soit un total de 4 641 jours.

Fig. 2

	BIATSS												TOTAL	
	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUEL.LES							
	Cat.A		Cat.B		Cat.C		Assimilé Cat.A		Assimilé Cat.B		Assimilé Cat.C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Nombre total d'personnels ayant ouvert un CET	111	118	65	131	59	265	9	15	2	7	7	18	253	554
Dont nombre d'personnels ayant ouvert un CET dans l'année	1	7	6	15	10	23	1	1	0	1	1	3	19	50
Nombre d'personnels ayant déposé des jours de CET dans l'année	64	69	37	69	28	126	7	7	1	5	5	10	142	286
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	245,5	77,5	90	193,5	68	351	2	12,5	22	12	18,5	43	446	689,5
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12	2 375	2 266	1 071	2 020	697,5	3 545	196	243,5	24	89,5	128,5	267	4491	8430,3
dont nombre de jours déposés au cours de l'année	489	508	300	471	198	887	52	57	15	22	49	98	1103	2043

VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Organisation

1. Circulaire relative au temps de travail au sein de l'université

Une circulaire relative au temps de travail est mise en place et actualisée chaque année au sein de l'Université, en application du décret n°2008-815 du 25 août 2000, modifié par le décret 2004-307 du 26 novembre 2004 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (A.R.T.T) dans la fonction publique d'Etat.

Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, qu'ils soient titulaires ou contractuel.les, dès lors qu'ils exercent à temps complet ou à temps partiel.

Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, les emplois au titre du service civique, les personnels engagés à la vacation, les apprentis sont régis par les dispositions propres à leur contrat ou à leur engagement.

Le service hebdomadaire des personnels à temps complet est réparti sur cinq jours. Dans la mesure où cela est compatible avec la continuité du service et après autorisation du chef de service, les 37h30 peuvent être réparties sur 9 demi-journées.

2. Télétravail

L'université a élaboré fin 2016 une charte relative au télétravail, en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Le dispositif a été mis en place en avril 2017 et s'applique aux personnels titulaires et contractuel.les en CDI.

Fig. 1

	BIATSS FONCTIONNAIRES						BIATSS CONTRACTUEL.ES						TOTAL	
	Cat.A		Cat.B		Cat.C		Equivalent Cat.A		Equivalent Cat.B		Equivalent Cat.C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2018	19	11	1	2	1	11	1	1		1		1	22	27
2017	11	6		2		8	1	1	1	1		1	13	19

Constat :

En 2018, 49 personnes sont en télétravail. On enregistre une augmentation de 53% par rapport à 2017 pour ce nouveau dispositif.

B. Services de proximité

1. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)

Fig. 1

Prestations	Montants 2018	Montants 2017
Enfants handicapés	41 756 €	32 644 €
Secours - aides d'urgence *	39 160 €	34 278 €
Prêts sociaux	9 000 €	3 700 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) destinées aux affections longues durée	1 567 €	423 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire(ASIU) destinées aux Etudes supérieures	10 000 €	6 750 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire(ASIU) YOOPIES*	29 400 €	29 400,00 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire(ASIU) Déménagement	2 850 €	
BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur - subvention destinée aux enfants du personnel)	900 €	2 618 €

* Une commission d'établissement statue sur l'attribution d'aides et de secours.

**Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire

Les prestations d'action sociale suivantes : CESH (Chèques Emploi Service Universel), garde d'enfants, Chèques Vacances, Aide à l'installation sont gérées nationalement.

Fig. 2

Evolution du montant des prestations en faveur des actions sociales	2016	2017	2018
Total	80 087 €	80 413 €	134 633 €

2. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants

- Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la Doua

Fig. 1

Domaines	Participation UCBL 2018	Participation UCBL 2017
Subvention d'équilibre CLE	54 000 €	42 000 €
Accueil loisirs CLE	17 749 €	16 507 €
Colonies organisées par le CLE	1 775 €	1 540 €
séjours d'enfants hors CLE	3 013 €	2 177 €
Total	76 537 €	20 224 €

Fig. 2

Evolution du montant des prestations en faveur de l'accueil et séjours d'enfants	2016	2017	2018
	62 028€	62 224€	76 537 €

Constat :

Fig.2 page 31 : Entre 2017 et 2018, on constate une évolution du montant des prestations en faveur des actions sociales (+ 67%).

Fig.2 page 32 : De la même façon, on note une évolution du montant des prestations pour l'aide à l'accueil et les séjours d'enfants (+ 23%).

Au global un taux d'évolution de 48 % en faveur de l'action social à l'UCBL entre 2017 et 2018.

- **La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS)**

Les SRIAS mettent en œuvre la politique d'action sociale interministérielle au niveau régional. Elles interviennent à un niveau régional, en complément de l'action sociale développée par chaque établissement public d'état.

Depuis 2015, les universités de Lyon sont représentées aux réunions plénières de la SRIAS Rhône Alpes et sont donc parties prenantes sur les choix des actions menées.

Concernant la SRIAS Rhône-Alpes, les actions développées qui ont profitées aux personnels de l'UCBL sont les suivantes :

- Places en crèches sur l'agglomération lyonnaise
- Vacances familles en difficultés
- Cartes inter CE
- Chèques sport
- Journées d'accompagnement au départ en retraite
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit)