
DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Sommaire

Numéro		Objet
2024	- 037	Rapport Social Unique 2022
2024	- 038	Dossier d'expertise- extension bâtiment PTI
2024	- 039	Cartographie et plan d'actions achat
2024	- 040	Statuts de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) Lyon 1
2024	- 041	Statuts du département-composante Informatique
2024	- 042	Statuts du service universitaire de santé étudiante (SSE)
2024	- 043	Tarifs formation continue IUT
2024	- 044	Tarifs formation continue STAPS
2024	- 045	Tarifs formation continue DUGOS
2024	- 046	Tarifs formation qualifiante ISPB
2024	- 047	Modification tarifs FOCAL EFS
2024	- 048	Domiciliation association ORBES
2024	- 049	OSU Bourses mobilité
2024	- 050	Fermetures administratives 2024-2025
2024	- 051	Tarifs Gala de l'ISFA 2024
2024	- 052	Domiciliation association Rénassup
2024	- 053	Sorties d'inventaire au 29.02.2024
2024	- 054	Tarifs Sciences - Plateforme « DTAMB »
2024	- 055	Motion relative au projet de structuration en 3 PFR sous statut EPE

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Rapport Social Unique 2022

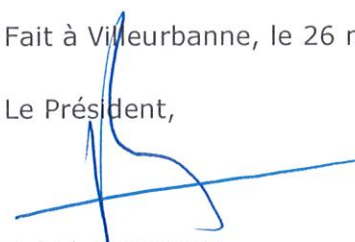
Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable du CSA en date du 04 mars 2024

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le Rapport Social unique (RSU) 2022.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 25
Nombre de voix favorables : 25
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

ACCOMPAGNER
CREER
PARTAGER

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022





Chères et chers collègues,

L'Université Claude Bernard Lyon 1 est heureuse de présenter son édition 2022 du Rapport Social Unique (RSU) de l'établissement. Ce document, produit par les équipes de la Direction des Ressources Humaines (DRH) en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes de notre université, est un outil de suivi et de pilotage essentiel pour la compréhension et l'orientation de notre politique de ressources humaines.

L'évolution du bilan social vers le rapport social unique, couplé à la base de données sociales, constitue, en effet, une avancée significative qui permet d'obtenir une vision exhaustive des indicateurs mesurés. Les données récoltées nourrissent une réflexion continue et approfondie pour faire évoluer notre politique de ressources humaines en prenant en compte les enjeux propres à l'enseignement supérieur et à la recherche et ceux plus globaux liés aux évolutions sociétales. Ainsi, par exemple, le RSU offre une visibilité accrue sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, sur le déploiement d'actions en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail ou encore sur l'évolution positive des rémunérations des personnels, enseignants-chercheurs et BIATSS, titulaires ou contractuels, au sein de l'établissement.

L'année 2022 fut particulièrement marquée par une hausse des rémunérations. Les mesures de soutien au pouvoir d'achat mises en place au niveau gouvernemental (hausse du point d'indice, mise en œuvre de la loi de programmation pour la recherche), complétées par une augmentation du régime indemnitaire de l'établissement, ont contribué à cette dynamique favorable au bénéfice de tous les personnels. Ces revalorisations salariales constituent à la fois une reconnaissance de la contribution de chacun aux succès collectifs obtenus et un soutien dans le contexte d'une inflation qui a connu une forte croissance.

En outre, le télétravail a pris une place de plus en plus prépondérante au sein de notre université. Cette transformation, accélérée par les circonstances exceptionnelles vécues ces dernières années, a démontré notre capacité à ajuster notre modèle d'organisation aux nouvelles réalités tout en préservant la qualité de nos missions en formation et en recherche. Le déploiement des mesures afférentes au télétravail contribue à la volonté de la présidence de l'établissement d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle et en préservant la performance globale de notre université dans des contextes globaux, nationaux et internationaux, de plus en plus complexes.

La mesure des indicateurs présentés dans ce rapport témoigne d'une dynamique positive dans plusieurs domaines liés aux ressources humaines. Les actions tournées vers la construction d'une université toujours plus inclusive, toujours plus exemplaire environnementalement et socialement se mettent en œuvre et constituent des priorités pour la gouvernance de l'université.

Dans ce contexte de transition du bilan social vers le RSU, il convient de remercier sincèrement les équipes de la DRH et toutes les parties prenantes qui ont contribué à l'élaboration de ce document cadre et de la base de données sociales. L'engagement de la DRH pour la construction de ce RSU 2022 a permis de développer un outil précieux qui éclaire notre politique sociale et guide nos actions futures avec transparence, souci d'équité et volonté de développer l'inclusion.

C'est une source d'information précieuse pour les personnels et les partenaires de notre université qu'il faut promouvoir.

Bonne lecture.

LYON 1 EN CHIFFRES

Université Claude Bernard Lyon 1

Université de sciences, technologies, santé et sport, Lyon 1 offre à ses étudiantes et étudiants une formation de qualité reposant sur l'excellence de sa recherche.

Interdisciplinaire, tournée vers les grands enjeux sociétaux de notre temps, la recherche à Lyon 1 fait avancer la science sur son territoire comme à l'échelle internationale.

Dans le secteur technologique et industriel comme dans le champ de la pédagogie, Lyon 1 est aussi une université innovante située au cœur d'un environnement attractif : une région au carrefour de l'Europe, une ville d'exception, un campus offrant une vie culturelle et sportive animée. Dans ce contexte rare, l'Université s'emploie à développer les valeurs qui lui tiennent à cœur, l'égalité, la diversité et la solidarité, et s'engage dans l'accompagnement, la création et le partage auprès de tous ceux qui la font vivre.

FORMATION



46 688
ÉTUDIANTES ET
ÉTUDIANTS



17
LICENCES
47
MASTERS



10 COMPOSANTES
5 INSTITUTS
1 ÉCOLE

PERSONNEL



4 599
PERSONNELS

RECHERCHE



62 LABORATOIRES
DE RECHERCHE



27,8 M€
EN CONTRATS
DE RECHERCHE

INNOVATION



1^{er} UNIVERSITÉ
FRANÇAISE EN
DÉPÔT DE BREVETS



80
START UP

BUDGET



479,3 M€
DONT 319 M€ AU TITRE DE LA MASSE SALARIALE

PATRIMOINE



3 CAMPUS **11** SITES

SOMMAIRE

EMPLOI	8
1. PLAFOND D'EMPLOI.....	9
2. EFFECTIFS PAR POSITION STATUTAIRE.....	10
3. EFFECTIFS EN FONCTION AU 31 DECEMBRE 2022	11
3.1. VUE GLOBALE	11
3.2. EFFECTIFS PAR SERVICE ET COMPOSANTES.....	12
3.3. TAUX DE CONTRACTUELS	13
3.4. FOCUS SUR LES CDI	14
3.5. EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	15
4. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN FONCTIONS	16
4.1. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES	16
4.2. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	18
4.3. ACTIVITE DE RECHERCHE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	20
4.4. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS.....	21
5. EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION	22
5.1. LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES.....	22
5.2. LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS.....	24
5.3. L'APPRENTISSAGE.....	25
5.4. LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION.....	25
6. EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION	25
6.1. STAGIAIRES	25
6.2. LES VACATAIRES	26
6.3. LES HEBERGES.....	26
6.4. LES ETUDIANTS SALARIES.....	26
6.5. LES ACTIVITES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT (ACE)	27
7. AGE DES EFFECTIFS	28
RECRUTEMENTS.....	29
1. AGENTS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE.....	30
2. RECRUTEMENTS DES FONCTIONNAIRES	31
2.1. REPARTITION DES ARRIVEES PAR VOIE DE RECRUTEMENT.....	32
2.2. REPARTITION DES ARRIVEES DE FONCTIONNAIRES BIATSS PAR CATEGORIE	32

2.3. REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR CORPS	33
3. RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS	34
4. ACCESSION AUX POSTES DE CADRES SUPERIEURS ET DIRIGEANTS	36
5. MEMBRES DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS	37
PARCOURS PROFESSIONNELS	38
1. MOBILITE	39
1.1. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS A LA MOBILITE	39
1.2. POSTES PUBLIES COMME VACANTS OU SUSCEPTIBLES D'ETRE VACANTS AU COURS DE L'ANNEE	40
2. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	41
2.1. AGENTS AYANT BENEFICIE D'UNE PROMOTION EN 2022 (DE GRADE ET DE CORPS)	41
2.2. PROMOTIONS DE GRADE	41
2.3. PROMOTIONS DE CORPS	43
2.4. REUSSITES DES FONCTIONNAIRES A UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL	44
3. DEPARTS	45
3.1. LES DEPARTS EN RETRAITE	46
3.2. LES DEPARTS ANTICIPEES	47
4. GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES	48
4.1. QU'EST-CE QUE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES (GPEEC) ?	48
4.2. LA GPEEC A L'UCBL	49
4.3. ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET FICHES DE POSTES	50
FORMATION	51
1. BUDGET ET DEPENSES DE FORMATION	53
1.1. BUDGET	53
1.2. DEPENSES DE FORMATION DE TITRE II ET DE TITRE III	54
2. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION STATUTAIRE ET CONTINUE	54
2.1. LA FORMATION STATUTAIRE	54
2.2. LA FORMATION CONTINUE	54
2.3. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)	57
2.4. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	58
2.5. VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)	58
2.6. BILANS DE COMPETENCES	59
2.7. ORAUX BLANCS	59
2.8. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES	60
REMUNERATIONS	61

1. MASSE SALARIALE	62
2. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES	65
3. REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES	69
4. PRIMES ET INDEMNITES	71
4.1 PART DES PRIMES ET INDEMNITES AU SEIN DE LA REMUNERATION BRUTE	71
4.2 PRIMES ET INDEMNITES COMMUNES AUX BIATSS ET ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	71
4.3 REGIME INDEMNITAIRES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS	73
4.4 PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS.....	75
5. ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	76
5.1. ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONCTIONNAIRES.....	76
5.2. ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES CONTRACTUELS.....	80
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	82
1. LES RISQUES A LYON 1	83
1.1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES	83
1.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL	84
1.3. COMMISSIONS MEDICALES	85
2. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	88
2.1. LES ACTEURS DE LA PREVENTION	88
2.2. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	90
2.3. DOCUMENTS D'EVALUATION ET DE PREVENTION DES RISQUES	91
2.4. MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION	91
3. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL	92
4. GROUPES D'ETUDES DE SITUATIONS DE TRAVAIL (GEST) : PROBLEMATIQUES RENCONTREES.....	93
4.1. GEST EXPERT	93
4.2. GEST PILOTE	94
5. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP).....	94
6. LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET DE SANTE AU TRAVAIL	94
6.1. LES VISITES MEDICALES	95
6.2. LES URGENCES	97
6.3. LES VACCINATIONS	98
6.4. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES	98
6.5. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL	99
7. FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNELS DE L'UCBL SUR LES THEMES HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	100
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	101

1. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL	102
1.1. QUOTITE DE TEMPS TRAVAIL.....	103
1.2. TELETRAVAIL	105
2. COMPTE EPARGNE TEMPS	106
2.1. LES OUVERTURES ET LES ALIMENTATIONS DE CET EN 2022.....	106
2.2. LES JOURS STOCKES SUR CET ET LES JOURS DE CET UTILISES EN 2022.....	107
3. ABSENTEISME ET CONGES	108
3.1. TAUX D'ABSENTEISME HORS DISPONIBILITE D'OFFICE	108
3.2. TAUX D'ABSENTEISME HORS DISPONIBILITE D'OFFICE ET HORS CONGES DE MATERNITE, PATERNITE ET ADOPTION	109
3.3. NOMBRE D'AGENTS ABSENTS HORS RAISONS DE SANTE.....	110
3.4. JOURS D'ABSENCE HORS RAISONS DE SANTE	111
3.5. LES CONGES POUR RECHERCHE OU CONVERSION THEMATIQUES (CRCT)	112
3.6. AGENTS ABSENTS POUR RAISONS DE SANTE	113
3.7. JOURS D'ABSENCES POUR RAISON DE SANTE	114
3.8. JOURS DE CARENCE	115
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	116
1. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS.....	117
2. POLITIQUE D'AIDE SOCIALE (PRESTATIONS SOCIALES, AIDES ET SECOURS)	118
3. POLITIQUE DE RESTAURATION	119
4. POLITIQUE D'AIDE A L'ACCUEIL ET AUX SEJOURS D'ENFANTS	120
4.1. CENTRE DE LOISIRS EDUCATIFS (CLE) DU CAMPUS DE LA DOUA.....	120
4.2. LA SECTION REGIONALE INTERMINISTERIELLE DE L'ACTION SOCIALE (SRIAS)	120
DIALOGUE SOCIAL.....	123
1. INSTANCES DE REPRESENTATIONS.....	124
1.1. REPARTITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DES DIFFERENTES INSTANCES	126
1.2. NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	127
1.3. REUNIONS DES GROUPES DE TRAVAIL	127
2. TEMPS SYNDICAL ET GREVE.....	128
3. DISCIPLINE	128
GLOSSAIRE	129

EMPLOI



1. PLAFOND D'EMPLOI

La Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) dispose que :

« Le contrat pluriannuel d'établissement conclu par l'université avec l'Etat prévoit, pour chacune des années du contrat et sous réserve des crédits inscrits en loi de finances, le montant global de la dotation de l'Etat en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement.

Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3. » (Article L712-9 du code de l'éducation).

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies au 1er janvier 2009, l'université dispose de deux plafonds d'emplois exprimés en équivalent temps plein travaillé (ETPT) :

- un plafond d'emploi dit « **Etat** » correspondant aux seuls emplois financés par l'Etat ;
- un plafond d'emploi dit « **Ressources Propres** » concernant les emplois rémunérés par l'établissement sur ses ressources propres.

Tous deux sont votés par le Conseil d'Administration au moment du vote du budget de l'université. L'université ne peut pas dépasser le plafond d'emploi global.



A titre de comparaison, en 2021, le plafond d'emploi global de l'établissement s'élevait à 4 436 ETPT.

2. EFFECTIFS PAR POSITION STATUTAIRE

Les effectifs physiques gérés par position statutaire au 31 décembre 2022

	Féminin	Masculin	Total général
Activité	2 324	2 265	4 589
Congés parentaux	10	2	12
Détachements sortants	51	30	81
Disponibilités	52	29	81
Mise à disposition	9	5	14
Autres situations non payées	3	2	5
Total général	2 449	2333	4 782

Les effectifs physiques en activité augmentent de 0,4% par rapport à l'année 2021.

Le nombre d'agents en congé parental augmente de 33,3% (9 en 2021, 12 en 2022), le nombre de disponibilités augmente de 12.5% (72 en 2021, 81 en 2022).

Les détachements sont, quant à eux, stables.

-
- *Congé parental : le fonctionnaire cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique pour élever un enfant ;*
 - *Détachement sortant : le fonctionnaire exerce des fonctions hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine et/ou en dehors de son administration d'origine ;*
 - *Disponibilité : le fonctionnaire cesse temporairement toute fonction dans la fonction publique qu'il a vocation à réintégrer ;*
 - *Mise à disposition sortante : le fonctionnaire est mis à disposition d'une autre administration, par le biais d'une convention ; il demeure géré et rémunéré par son administration d'origine.*
-

3. EFFECTIFS EN FONCTION AU 31 DECEMBRE 2022

Les effectifs en fonction comprennent les agents rémunérés par l'établissement, ainsi que les agents mis à disposition de l'établissement (MAD entrante). Le décompte peut se faire en effectif physique ou alors en équivalent temps plein.

- **Effectif physique** : unité de décompte reposant sur un recensement des personnes physiquement présentes à une date donnée ;

- **Equivalent Temps Plein (ETP)** : unité de décompte reposant sur un recensement des agents présents à une date donnée en prenant en compte la quotité de temps de travail (temps plein, temps partiel). Par exemple, un agent à mi-temps compte pour 0,5 ETP.

On distingue deux types de populations :

- Les Enseignants chercheurs et les Enseignants (ECE) ;

- Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).

3.1. Vue globale

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE Fonctionnaires	671	1 092	1 763	651,30	1 075,90	1 727,20
ECE Contractuels	505	573	1 078	478,90	545,30	1 024,20
BIATSS Fonctionnaires	792	432	1 224	762,60	431,00	1 193,60
BIATSS Contractuels	362	172	534	337,30	166,60	503,90
Total	2 330	2 269	4 599	2 230,10	2 218,80	4 448,90

Effectifs physiques en fonction : 4 599



ECE

2 841



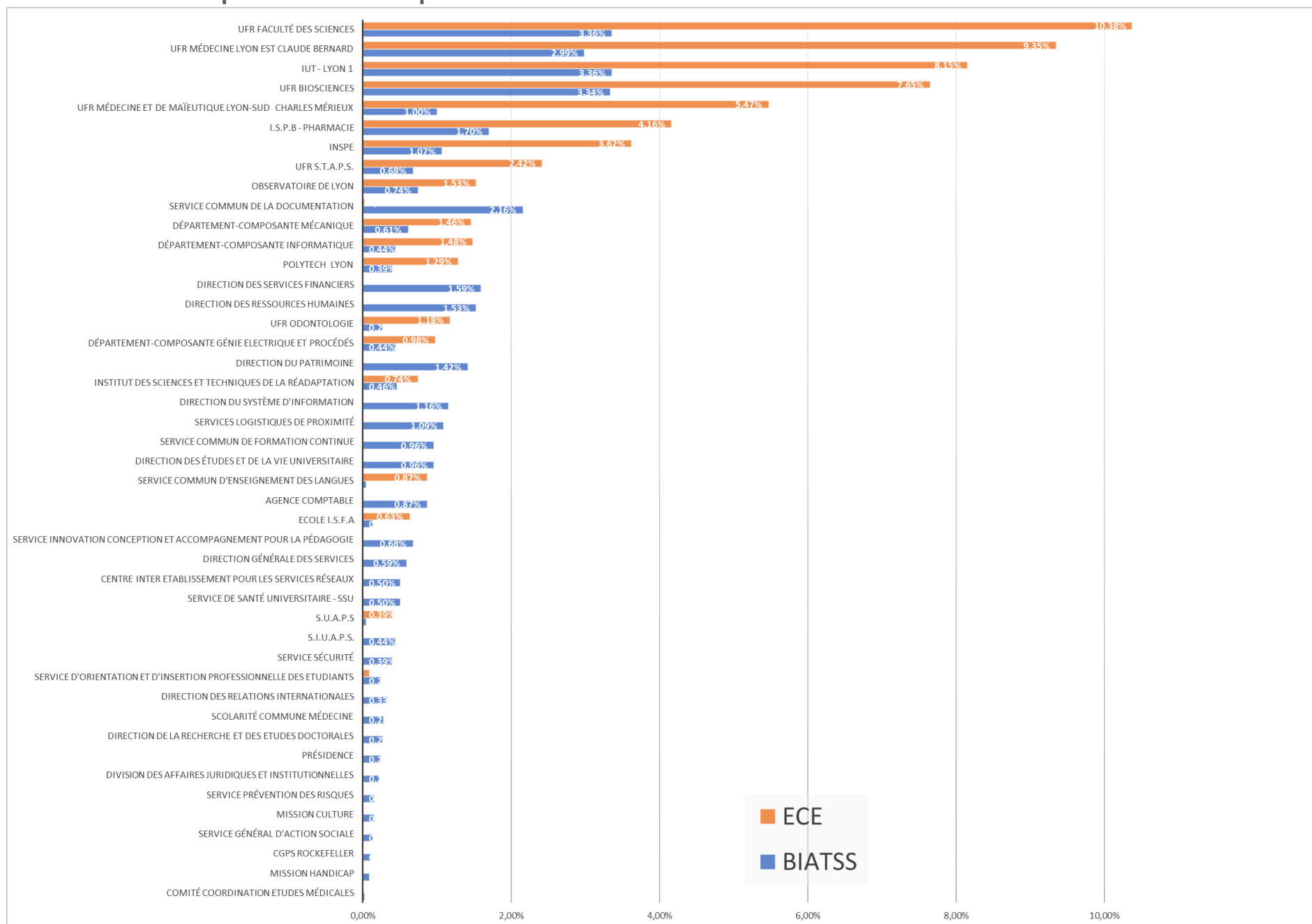
BIATSS

1 758

Par rapport à 2021 (4 579), les effectifs physiques totaux augmentent de 0,4%. La population ECE augmente de 0,3% et la population BIATSS de 0,6%.

Comme en 2021, la répartition des effectifs physiques en fonction est la suivante : 62% d'enseignants, enseignants-chercheurs, et 38% de personnels BIATSS ; 51% de personnels féminins et 49% de personnels masculins.

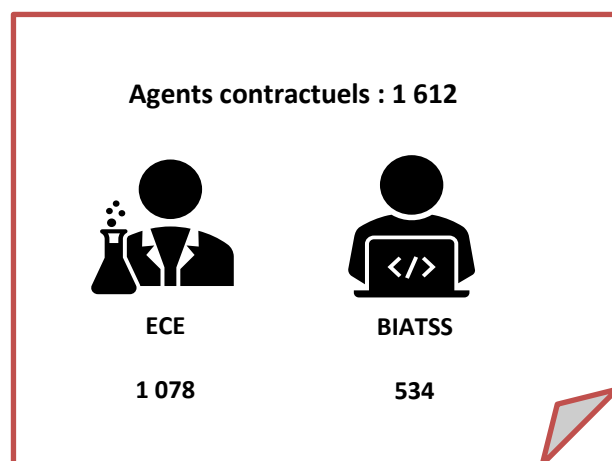
3.2. Effectifs par service et composantes



3.3. Taux de contractuels

Taux de contractuels 2022	Femmes	Hommes	Total
ECE	21,7%	25,3%	23,4%
BIATSS	15,5%	7,6%	11,6%
Ensemble	37,2%	32,8%	35,1%

Taux de contractuels 2021	Femmes	Hommes	Total
ECE	21,9%	24,6%	23,2%
BIATSS	14,1%	7,0%	10,7%
Ensemble	36,0%	31,6%	33,9%



Le taux de contractuels est calculé en divisant les effectifs contractuels par les effectifs totaux.

Le taux de contractuels augmente entre 2021 et 2022 de 1,2 points.

On comptabilisait 1 550 agents non titulaires en 2021, 1 612 en 2022, soit une augmentation de 4 % en 2022. Les effectifs contractuels n'ont pas évolué entre 2020 (1547) et 2021 (1 550).

3.4. Focus sur les CDI

Les contractuels peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans (loi n° 84-16 article 6bis).

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée (CDI).

Nombre CDI présents au 31/12	Moment de la transformation		
	CDD sur un même poste pendant 6 ans	CDIisation sur un autre fondement que l'application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 (avant les 6 ans d'ancienneté ou recrutement en CDI ou Loi n°2012-347 ...)	Dont recrutement directe en CDI
Fondement juridique de recrutement			
L. 332-2 alinéa 1 (ex Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16) lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	0	5	5
L. 332-2 alinéa 2 (ex Art. 4 -alinéa 2 de la loi 84-16) : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	6	49	9
Art 3-2° de la loi 84-16 , recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.	1	10	1
L. 332-3 (ex Art. 6 de la loi 84-16) : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	1	2	0
Art. L953-3-1 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue	0	3	0
Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A	0	2	1
Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels	2	0	0
Total	10	71	16

Au 31 décembre 2022, sur les 81 agents en CDI, 16 ont été recrutés directement en CDI, 10 ont été « CDIisés » à l'issue de 6 années de CDD.

La « CDIisation » des 45 agents restants est intervenue à un autre moment, avant les 6 ans d'ancienneté.

3.5. Emploi des travailleurs en situation de handicap

Les établissements publics de plus de 20 employés doivent proposer 6% de leurs postes aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Au sein de l'UCBL, une équipe pluridisciplinaire composée de la mission handicap, la DRH, le service social et le service médical des personnels agit sur deux volets :

- volet collectif : elle contribue à faire évoluer le regard porté sur le handicap par le biais d'une sensibilisation des services et composantes ;
- volet individuel : elle conseille et accompagne les agents qui rencontrent des difficultés au travail en lien avec leur état de santé afin de leur permettre de travailler dans les meilleures conditions (aide à la demande de reconnaissance d'un handicap, aménagement du poste de travail, etc.).

Cette action permet entre autres à l'UCBL de progresser quant à la réponse apportée à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ECE	21	18	39	20,50	17,00	37,50
BIATSS	113	41	154	104,50	40,00	144,50
catégorie A	8	7	15	7,30	6,50	13,80
catégorie B	12	4	16	10,90	4,00	14,90
catégorie C	93	30	123	86,30	29,50	115,80
TOTAL	134	59	193	125,00	57,00	182,00

Le nombre de travailleurs avec une reconnaissance de travailleur handicapé est de 193 en 2022. Il est en augmentation par rapport à 2021 (185) et 2020 (188).

Les personnels BIATSS représentent 80 % de ces effectifs.

La proportion de travailleuses handicapées est de 70 %, contre 30 % pour les travailleurs handicapés.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) : 6 (2 femmes et 4 hommes)

Le fonctionnaire partiellement invalide, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, peut bénéficier, sous certaines conditions, de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI). Leur montant varie en fonction de la gravité de l'invalidité.

Contribution FIPFHP en 2022 : 286 733.26€



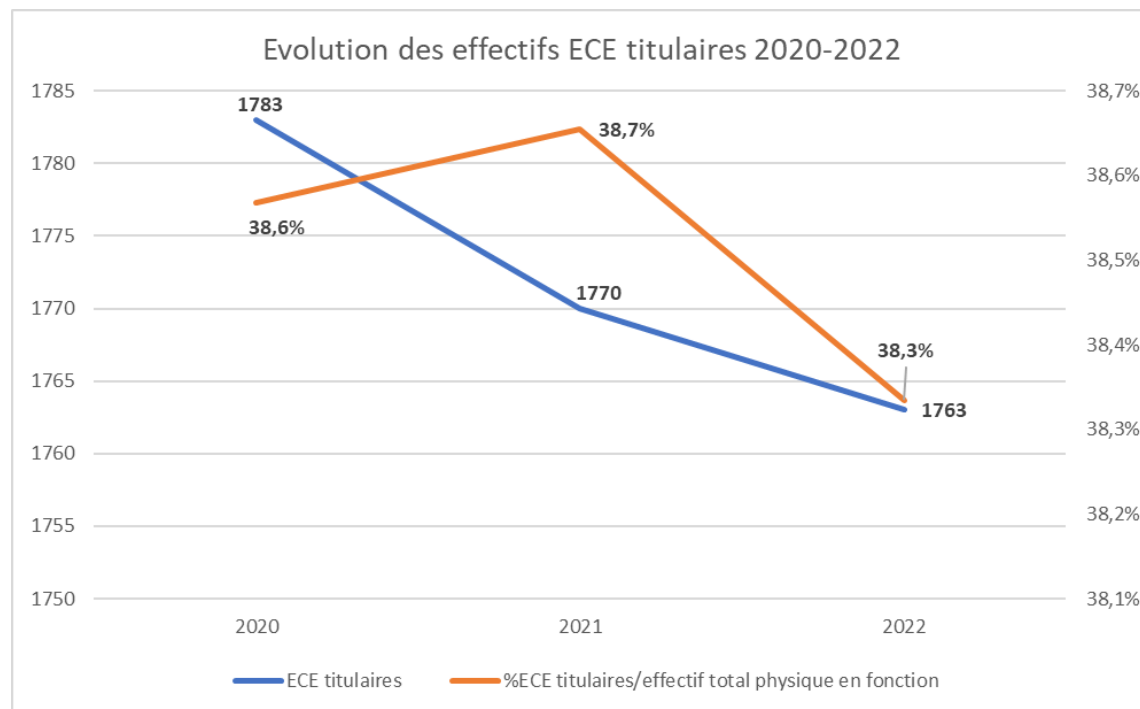
**% DE TRAVAILLEURS EN
SITUATION DE HANDICAP
PAR RAPPORT AUX
EFFECTIFS TOTAUX**

4,64%*

*Taux ministériel :
4.18%

4. EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN FONCTIONS

4.1. Les enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires

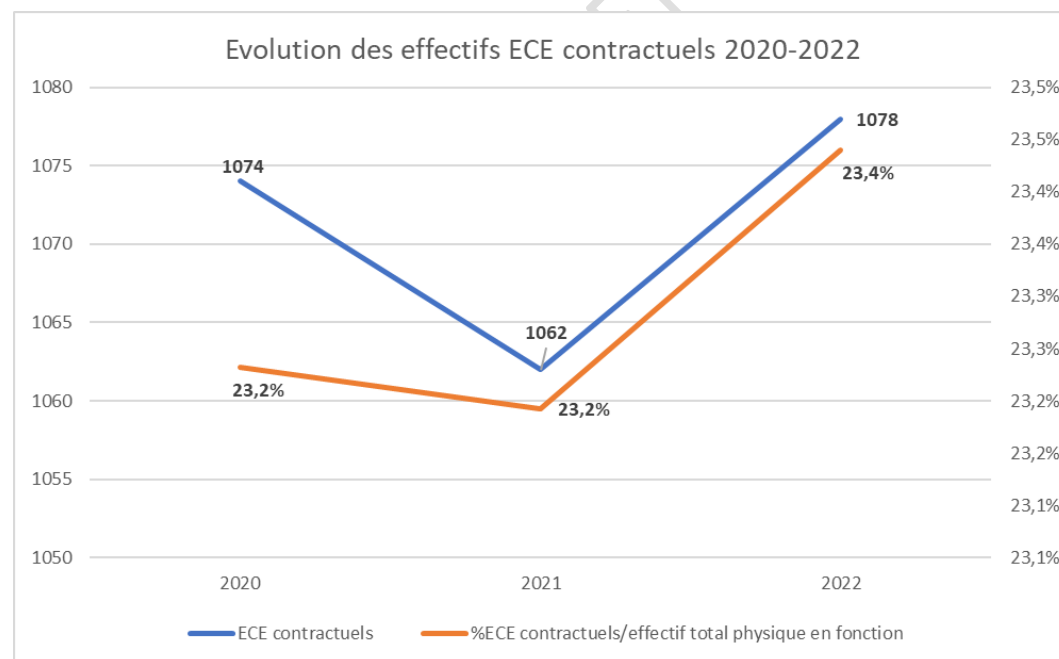


	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs Universitaires						
PU et assimilés	89	210	299	88,80	209,70	298,50
Astronome	0	3	3	0,00	3,00	3,00
Physicien	0	2	2	0,00	2,00	2,00
Professeur d'Université	89	205	294	88,80	204,70	293,50
MCF et assimilés	301	421	722	298,20	419,10	717,30
Astronome Adjoint	1	4	5	1,00	4,00	5,00
Maître de Conférence	300	417	717	297,20	415,10	712,30
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	390	631	1 021	387,00	628,80	1 015,80
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires						
PU et assimilés	55	209	264	54,80	209,00	263,80
Professeur Médecine Générale	1	2	3	1,00	2,00	3,00
Professeur Universitaire Praticien Hospitalier (PUPH)	54	207	261	53,80	207,00	260,80
MCF et assimilés	59	54	113	58,60	54,00	112,60
Maître de Conférence Médecine Générale	2	1	3	2,00	1,00	3,00
Maître de Conférence Praticien Hospitalier (MCUPH)	57	53	110	56,60	53,00	109,60
TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	114	263	377	113	263	376
Enseignants						
Enseignants du 2nd degré	151	193	344	137,40	179,10	316,50
Professeur Agrégé	79	112	191	73,80	107,10	180,90
Professeur certifié	62	40	102	55,10	34,00	89,10
Conseiller Principal d'Education	1	1	2	1,00	1,00	2,00
Inspecteur Education Nationale		1	1		1,00	1,00
Professeur de Lycée Professionnel	7	10	17	5,50	7,50	13,00
Professeur de L'ENSAM		1	1		1,00	1,00
Professeur d'EPS	1	28	29	1,00	27,50	28,50
Psychologue de l'Education Nationale	1		1	1,00		1,00
Enseignants du 1er degré	16	5	21	13,50	5,00	18,50
Professeur des écoles	16	5	21	13,50	5,00	18,50
TOTAL enseignants	167	198	365	150,9	184,1	335
TOTAL	671	1 092	1 763	651,30	1 075,90	1 727,20

4.2. Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

	CDD						CDI					
	Effectifs physiques			ETP au 31/12			Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	145	165	310	144,50	164,00	308,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Dentaire	7	11	18	7,00	11,00	18,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Médecine	11	10	21	11,00	10,00	21,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Assistant Hospitalo-Universitaire Pharmacie	2	2	4	2,00	2,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Chef de Clinique Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Assistant Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF.HU Mi-temps	1	1	2	0,50	0,50	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF.HU Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Pr.HU Mi-temps	0	1	1	0,00	0,50	0,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé PR.HU Temps plein	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MC. Médecine Générale Mi-temps	3	2	5	3,00	2,00	5,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé Professeur Médecine générale Mi-temps	1	3	4	1,00	3,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Chef de clinique universitaire – assistant des hôpitaux	115	131	246	115,00	131,00	246,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Chef de clinique universitaire Médecine Générale	5	4	9	5,00	4,00	9,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Praticien Hospitalo-Universitaire	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	351	403	754	325,40	376,80	702,20	2	0	2	2,00	0,00	2,00
Associé MCF Mi-temps	0	2	2	0,00	1,50	1,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé MCF	3	2	5	3,00	2,00	5,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Associé professeur Mi-temps	3	1	4	3,00	1,00	4,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Lecteur	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER	14	18	32	12,00	16,50	28,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER	10	17	27	10,00	16,00	26,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
ATER mi-temps	4	1	5	2,00	0,50	2,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Doctorants et Post doctorant	288	329	617	285,00	328,70	613,70	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels post doctorants	56	69	125	53,90	68,70	122,60	0	0	0	0,00	0,00	0,00

	CDD						CDI					
	Effectifs physiques			ETP au 31/12			Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contrat de projet ou d'opération	26	16	42	26,00	16,00	42,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels doctorants avec enseignement	67	117	184	66,50	117,00	183,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuels doctorants sans enseignement	139	127	266	138,60	127,00	265,60	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Besoin permanent service <ou=70% Ens-Ch	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Autres enseignants contractuels	49	56	105	28,40	31,60	60,00	2	0	2	2,00	0,00	2,00
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Contractuel Enseignant LRU	38	46	84	20,40	23,10	43,50	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Professeur 2nd degré	11	8	19	8,00	6,50	14,50	2	0	2	2,00	0,00	2,00
Chair de professeur junior	0	2	2	0,00	2,00	2,00	0	0	0	0,00	0,00	0,00
TOTAL	503	573	1076	476,90	545,30	1022,20	2	0	2	2,00	0,00	2,00



4.3. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

	2020				2021				2022			
	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires
	Homes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	561	234	795	44,6%	595	282	877	49,5%	579	271	850	48,2%

	2022		
	Effectifs		
	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	10	12	22

PROJET

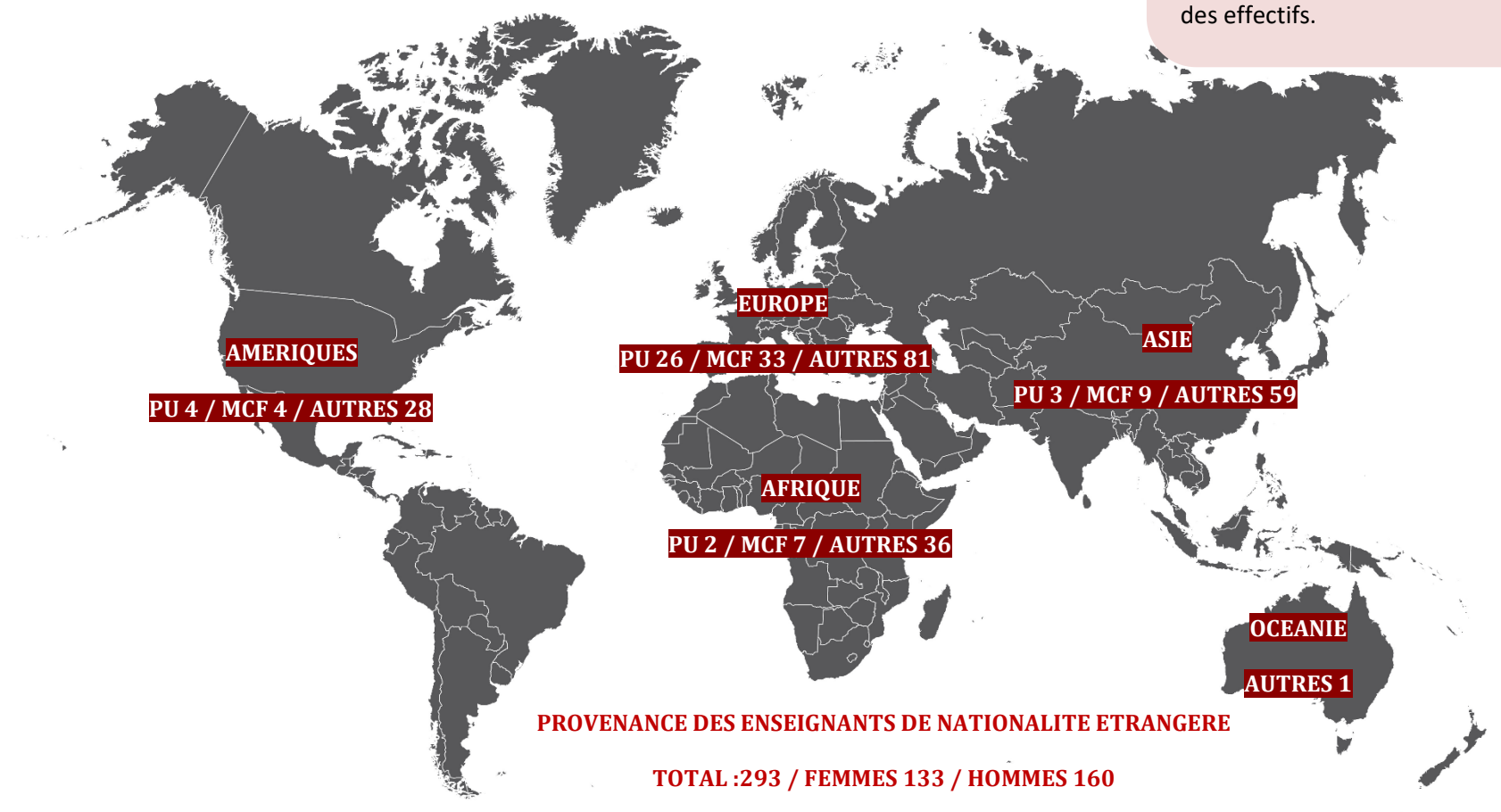
4.4. Evolution du nombre d'enseignants étrangers

	2020	2021	2022
ECE étrangers	288	291	293
Part des enseignants étrangers/effectif total	10,15%	10,28%	10,31%

Depuis 2020, la part d'enseignants étrangers augmente. En 2022, parmi les enseignants étrangers, 45% sont des femmes.

Les enseignants européens représentent 47% des effectifs, suivis des enseignants asiatiques (24%).

Les enseignants de nationalité italienne représentent 23% des effectifs.

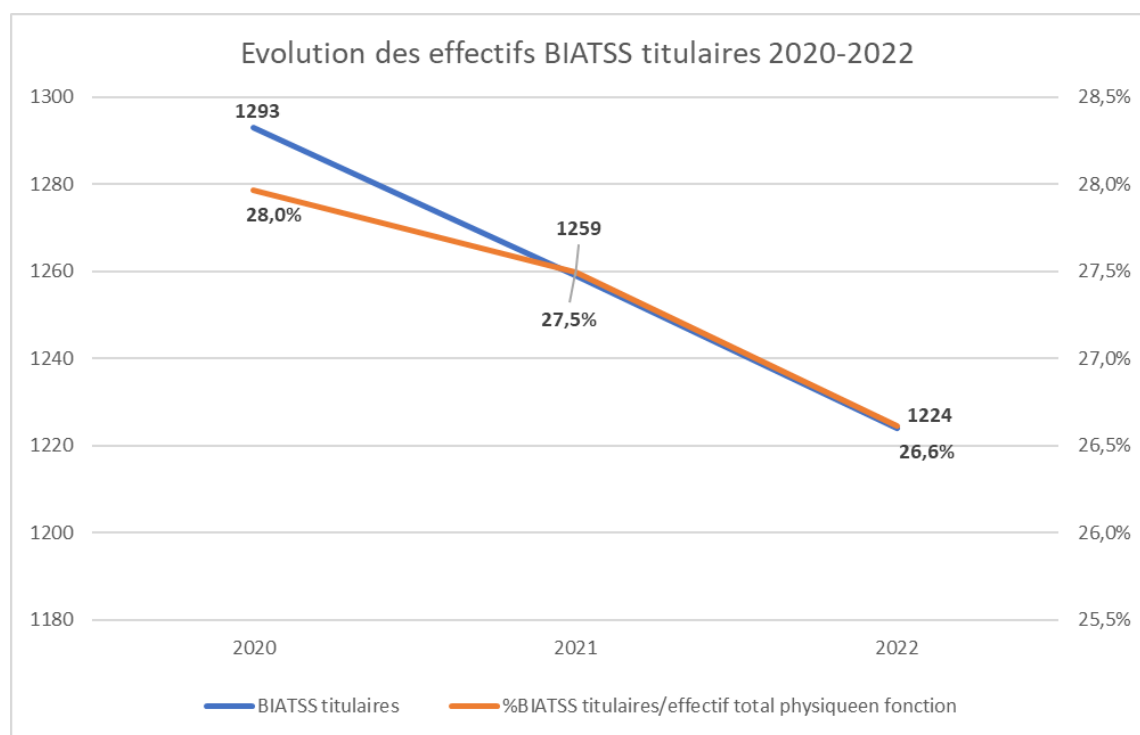


5. EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION

5.1. Les personnels BIATSS titulaires

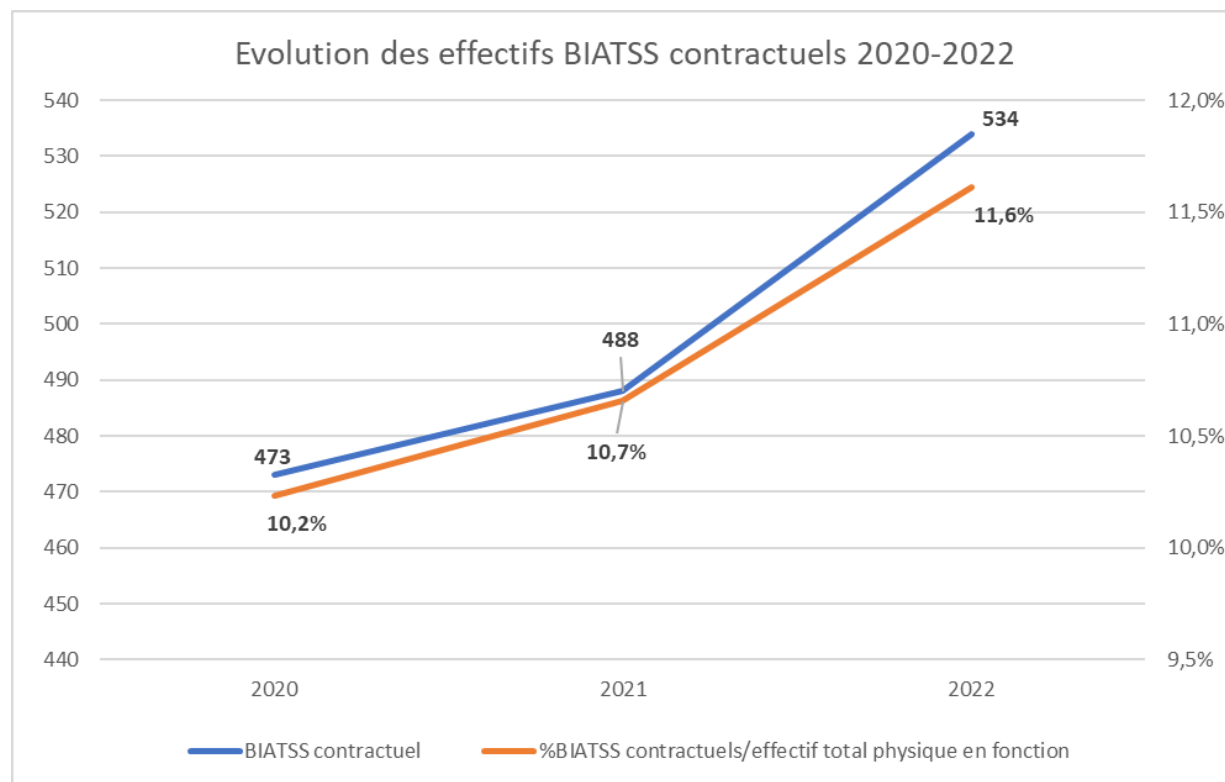
	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	184	175	359	178	176	354
AENES	24	14	38	24,70	16,00	40,70
Directeur général des services		1	1		1,00	1,00
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel		1	1		1,00	1,00
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	2	1	3	2,00	1,00	3,00
Attaché d'Administration d'Etat	22	11	33	22,70	13,00	35,70
ITRF	139	156	295	133,30	154,50	287,80
Ingénieur de recherche	16	25	41	15,60	24,80	40,40
Ingénieur d'étude	85	87	172	82,10	86,00	168,10
Assistant ingénieur	38	44	82	35,60	43,70	79,30
Bibliothèque – Musée	17	5	22	16,40	5,00	21,40
Conservateur général	2		2	8,00	3,00	11,00
Conservateur des bibliothèques	8	3	11	2,00		2,00
Bibliothécaire	7	2	9	6,40	2,00	8,40
Médicaux sociaux	4		4	3,60		3,60
Infirmier de l'éducation nationale	4		4	3,60		3,60
Assistant de service social						
Catégorie B	215	112	327	210	111	321
AENES	44	11	55	43,90	11,00	54,90
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	44	11	55	43,90	11,00	54,90
ITRF	152	96	248	147,40	95,50	242,90
Technicien de recherche et de formation	152	96	248	147,40	95,50	242,90
Bibliothèque – Musée	19	5	24	18,50	4,90	23,40
Bibliothécaire assistant spécialisé	19	5	24	18,50	4,90	23,40
Catégorie C	393	145	538	375	144	519

	Effectifs physiques			ETP au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AENES	126	22	148	119,40	22,00	141,40
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	121	22	143	114,40	22,00	136,40
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	5		5	5,00		5,00
ITRF	250	117	367	238,80	115,10	353,90
Adjoint technique de recherche et de formation	250	117	367	238,80	115,10	353,90
Bibliothèque – Musée	17	6	23	16,60	7,00	23,60
Magasinier des bibliothèques	17	6	23	16,60	7,00	23,60
TOTAL	792	432	1224	762,60	431,00	1193,60



5.2. Les personnels BIATSS contractuels

	Effectifs physiques								ETP au 31/12							
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
CDI	23	9	22	54	12	5	7	24	22	7,7	19,2	48,9	11,3	5	6,7	23
CDD	146	46	116	308	72	24	52	148	137,2	43,7	107,5	288,4	70,8	22,9	49,9	143,6
TOTAL BIATSS contractuels	169	55	138	362	84	29	59	172	159,20	51,40	126,70	337,30	82,10	27,90	56,60	166,60



5.3. L'apprentissage

Apprenti : apprenant, âgé de 16 à 29 ans révolus qui prépare un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier associant une formation en entreprise et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.



14 apprentis

+133% par rapport à 2021

5.4. Le contrat unique d'insertion

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles », telles les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes. Exemples : le contrat Unique d'Insertion (CUI), ou le parcours emploi compétences à compter du 1er janvier 2018.



9 contrats uniques d'insertion

8 en 2021

6. EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION

6.1. Stagiaires

Le stage est une période pendant laquelle un étudiant intègre temporairement le milieu professionnel en vue d'acquérir des compétences en lien avec sa formation. Même s'il peut toucher des indemnités, le stagiaire n'est pas pour autant un salarié car il ne signe pas de contrat de travail, mais une convention de stage.

- Les stages d'observation inférieurs à 2 mois : les stagiaires ne bénéficient ni de rémunération, ni de gratification mais uniquement d'un remboursement des frais de transport et de restauration.
- Les stages avec une durée supérieure à 2 mois : les stagiaires bénéficient d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de stagiaires de droit privé	332	329	661

Par rapport à 2021, le nombre de stagiaires a diminué de 1,6%.

6.2. Les vacataires

Un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis à vis de son employeur.

	Femmes	Hommes	Total
Vacataires d'enseignements et conférenciers	1312	1326	2638
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique	91	48	139
Total	1 403	1374	2 777

6.3. Les hébergés

Les hébergés sont des personnes extérieures à l'université qui en raison de leurs liens avec celle-ci (appartenance à un conseil, intervenant extérieur, personnel affecté dans structure de recherche, personnel hospitalier du CHU, hébergé rémunéré par entreprise privée/association, éméritat), ont un accès aux locaux et infrastructures de l'université.

	Femmes	Hommes	Total
Total	2 295	2 328	4 623

6.4. Les étudiants salariés

L'article L. 811-2 du code de l'éducation permet au chef d'établissement de recruter dans des conditions fixées par décret, tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque, sous réserve qu'il soit inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur.

	Femmes	Hommes	Total
Total	553	316	869

6.5. Les activités complémentaires d'enseignement (ACE)

.....

Le contrat doctoral (Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009) prévoit la possibilité de consacrer 1/6 du temps de travail à une mission doctorale (enseignement, expertise en entreprise ou dans une collectivité locale, valorisation de la recherche ou diffusion de l'information scientifique). L'activité complémentaire d'enseignement (ACE) consiste à effectuer un maximum de 64 H d'enseignement réparties sur l'année.

L'ACE peut être confiée aux doctorants bénéficiant d'un contrat doctoral d'un autre établissement

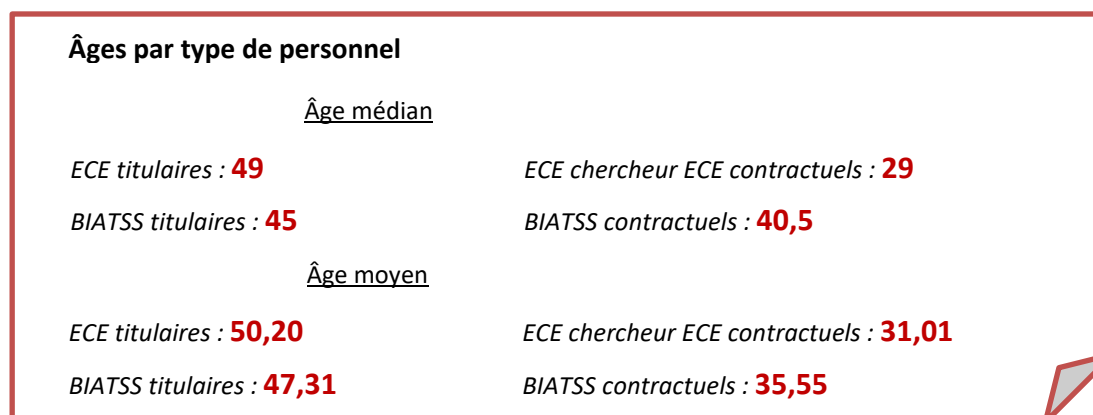
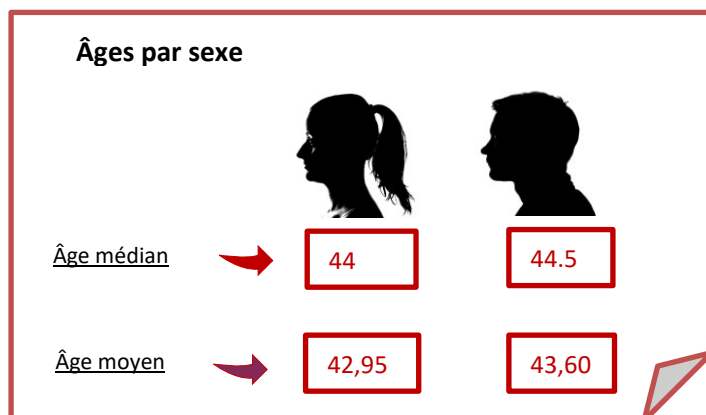
.....

Doctorants assurant des ACE en 2022

	Femmes	Hommes	Total
Total	21	36	57

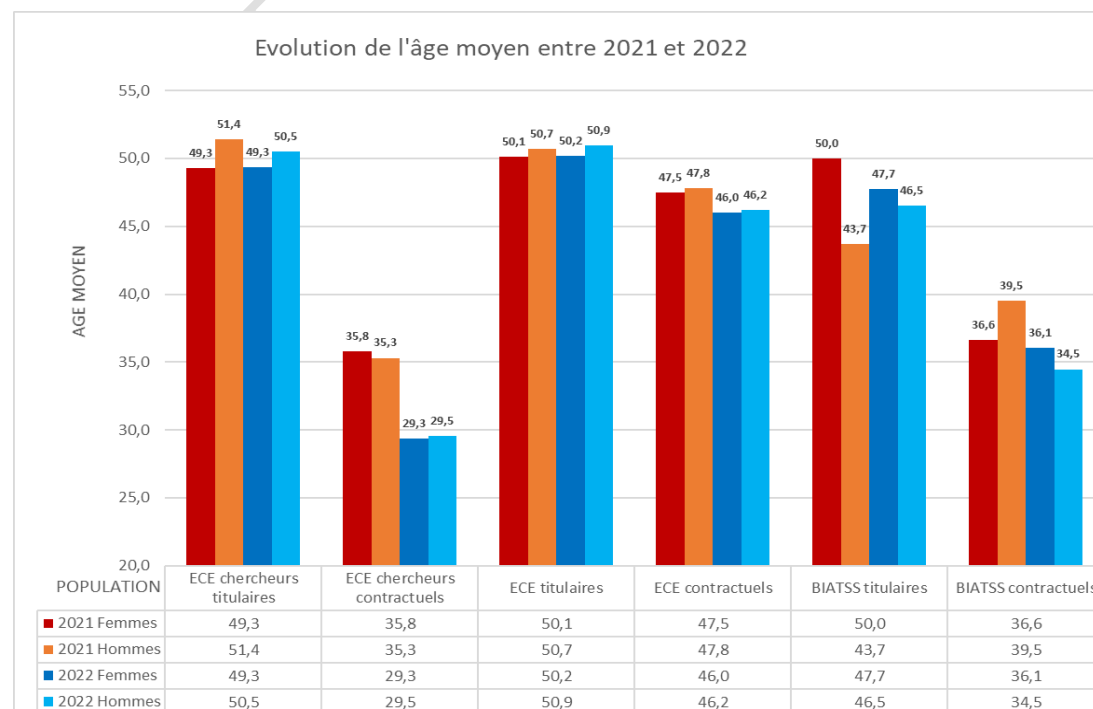
PROJET

7. AGE DES EFFECTIFS



***L'âge moyen** d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population. C'est un outil de mesure qui permet de synthétiser la structure d'âge d'une population.*

***L'âge médian** correspond à l'âge qui permet de diviser les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre est plus âgée.*

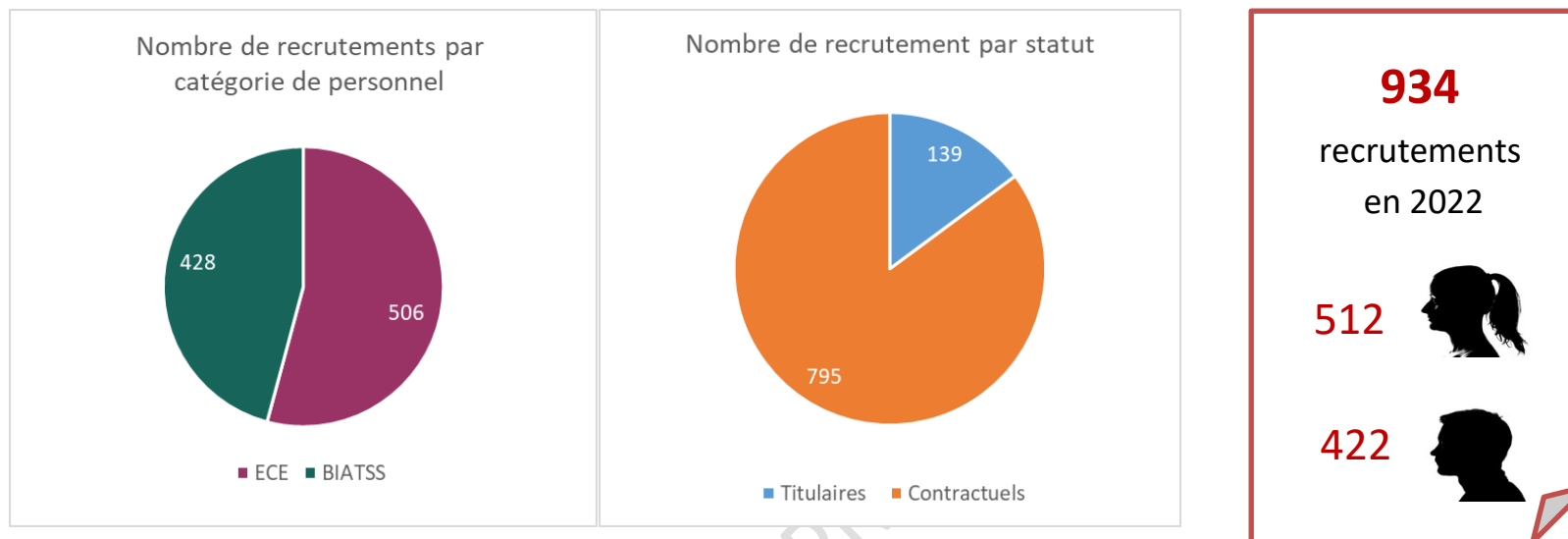


RECRUTEMENTS



1. AGENTS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE

7.1. Vue globale



Le nombre de recrutements de fonctionnaires s'élève à 934 en 2022. Il a augmenté de 11,9% par rapport à 2021 :

- Soit +11,1% de recrutements d'agentes et + 12,8% d'agents ;
- Soit + 33,9% d'ECE et - 6,3% de BIATSS ;
- Soit + 0,7% de titulaires et + 14,1% de contractuels.

2. RECRUTEMENTS DES FONCTIONNAIRES

Un recrutement correspond à une nouvelle entrée, ce qui exclut du champ d'observation les mouvements internes. En revanche, les mobilités externes, les détachements, les concours, les réintégrations sont pris en compte. Dans la catégorie des fonctionnaires, on intègre à la fois les stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.



recrutements de fonctionnaires

Nombre d'ECE et de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année

	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants			
PU et assimilés	5	10	15
MCF et assimilés	10	30	40
Enseignants du 2nd degré	12	6	18
Enseignants du 1er degré	6	0	6
Total Enseignants-chercheurs, Enseignants	33	46	79
BIATSS			
Filière AENES	14	6	20
Filière ITRF	22	15	37
Filière Bibliothèque	2	1	3
Filière Médicaux sociaux	0	0	0
Total BIATSS	38	22	60
TOTAL ECE et BIATSS	71	68	139

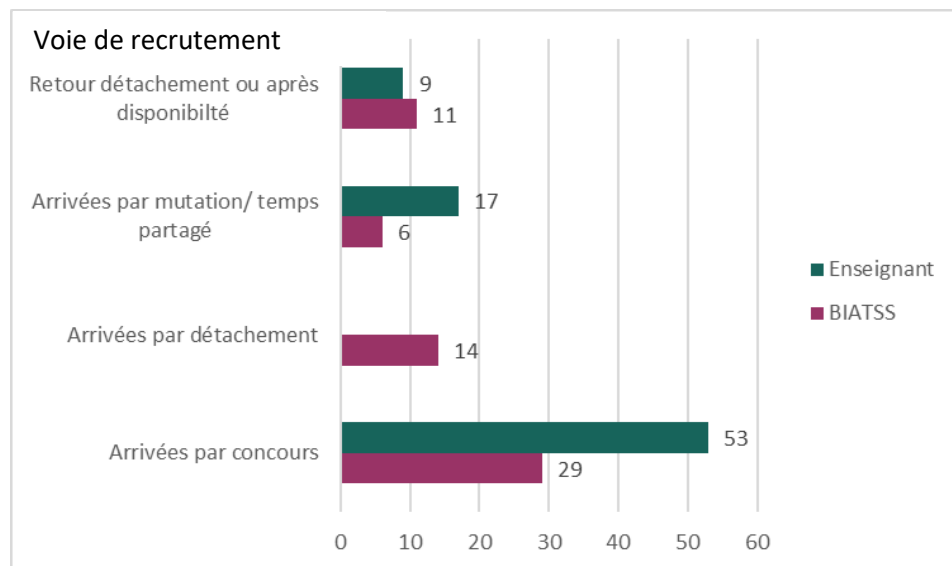
dont en situation de handicap

	Femmes	Hommes	Total
ECE	0	0	0
BIATSS	10	1	11
Cat. A	0	0	0
Cat. B	0	1	1
Cat. C	10	0	0
TOTAL	10	1	11

Les personnels BIATSS représentent 43% des recrutements de l'année, pour 57% en ce qui concerne les enseignants chercheurs et enseignants.

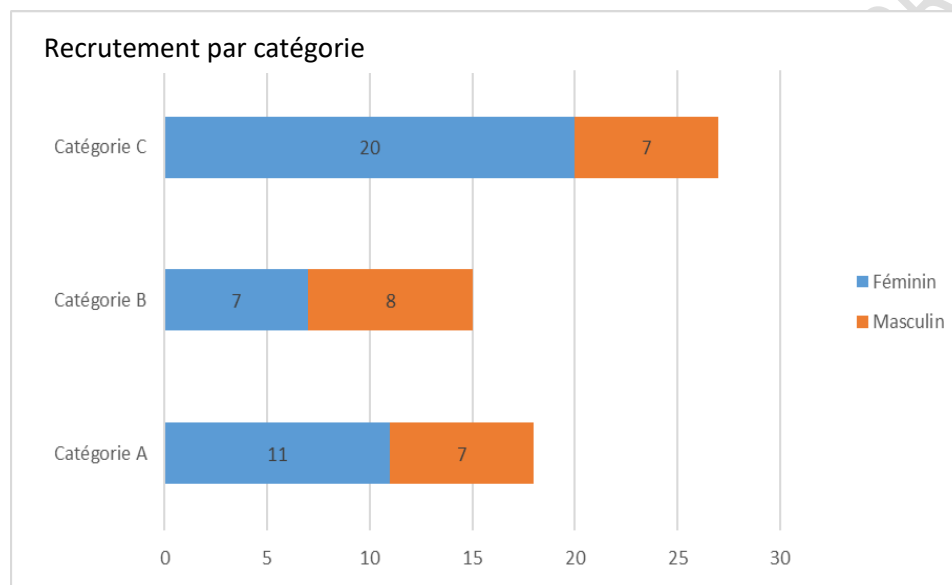
Le recrutement d'agents en situation de handicap a augmenté de 37,5% par rapport à 2021.

2.1. Répartition des arrivées par voie de recrutement



Comme en 2021, les recrutements par concours représentent la majorité des entrées de fonctionnaires. Cependant, en 2022, ils sont en baisse de 11%. Sont en hausse les détachements entrants (+56%) et les retours de détachements ou disponibilités (+122%).

2.2. Répartition des arrivées de fonctionnaires BIATSS par catégorie



Les recrutements de fonctionnaires BIATSS baissent de 21% en 2022 par rapport à 2021. Cette baisse est valable pour les catégories C (-29%) et B (-38%). En revanche, les recrutements de personnels de catégories A sont en hausse (+14%).

2.3. Répartition des recrutements par corps

	Féminin	Masculin	Total général
Enseignant	33	46	79
Enseignant chercheur	11	30	41
MAITRE DE CONFERENCES	7	23	30
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	4	7	11
Enseignant chercheur assimilé		1	1
ASTRONOME ADJOINT	0	1	1
Enseignant univ médecine générale	1		1
MAITRE DE CONF UNIV DE MEDECINE GENERALE	1	0	1
Personnels enseignants et hospitaliers des CH	3	9	12
MAITRE DE CONF UNIV - PRATICIEN HOSPITALIER	2	6	8
PROFESSEURS DES UNIV - PRATICIEN HOSPITALIER	1	3	4
Enseignant du 1er degré	6		6
PROFESSEUR DES ECOLES	6	0	6
Enseignant du 2nd degré	12	6	18
PROFESSEUR AGREGÉ	4	3	7
PROFESSEUR CERTIFIE	6	2	8
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	2	1	3
BIATSS	38	22	60
Personnel de bibliothèques	2	1	3
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	2	0	2
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	0	1	1
Personnel de l'AENES	14	6	20
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	9	2	11
AGENT COMPTABLE EPSCP	0	1	1
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	3	1	4
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	2	2	4
Personnel ITRF	22	15	37
ADJ TECHNIQUE DE RECHERCHE ET FORMATION	11	4	15
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH ET FORMATION	2	2	4
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	1	0	1
INGENIEUR D'ETUDES (RECH ET FORM)	3	3	6
TECHNICIEN DE RECH ET FORMATION	5	6	11
Total général	71	68	139

3. RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 déroge à la loi de 1983 portant sur le statut des fonctionnaires. Le recrutement d'agents non-titulaires est possible pour occuper des emplois permanents et non permanents, de plus ou moins longues durées. Par exemple : contrats de projets, pour remplacement de congés maladies, vacances de postes, etc.



795

contractuels recrutés

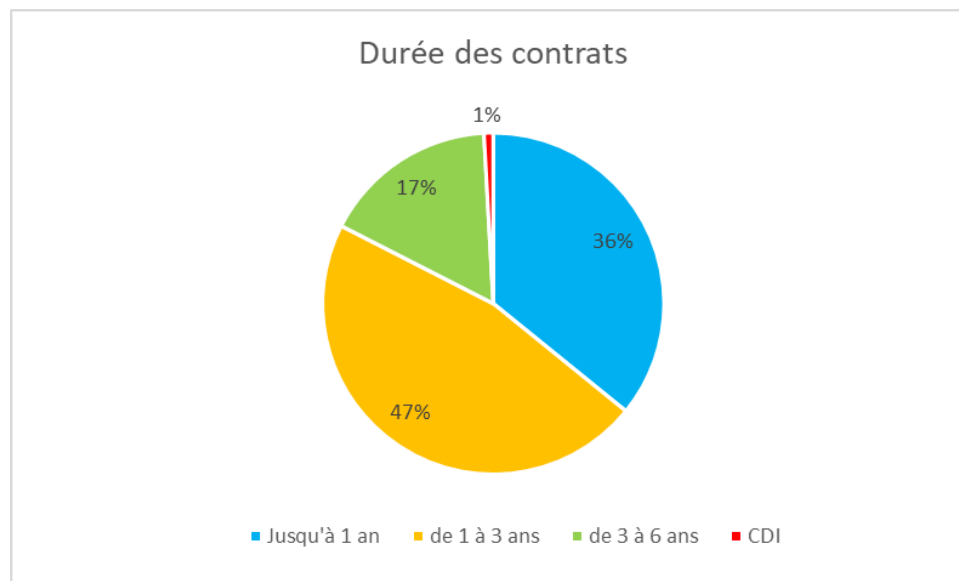
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi au cours de l'année

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	201	226	427
BIATSS	240	128	368
TOTAL	441	354	795

dont en situation de handicap

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	1	0	1
BIATSS	6	4	10
dont Cat. A	3	0	3
dont Cat. B	0	0	0
dont Cat. C	3	4	7
TOTAL	7	4	11

<u>Durée des contrats</u>	jusqu'à 1 an		de 1 à 3 ans		de 3 à 6 ans		au-delà de 6 ans		CDI	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants contractuels	28	31	115	123	58	72	0	0	0	0
BIATSS contractuels	140	86	92	41	1	1	0	0	6	1
Total	168	117	207	164	59	73	0	0	6	1



4. ACCESSION AUX POSTES DE CADRES SUPERIEURS ET DIRIGEANTS

Qui sont les cadres supérieurs ou dirigeants ?

Il s'agit des agents soit exerçant un emploi de direction de service ou d'établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire, relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes 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).



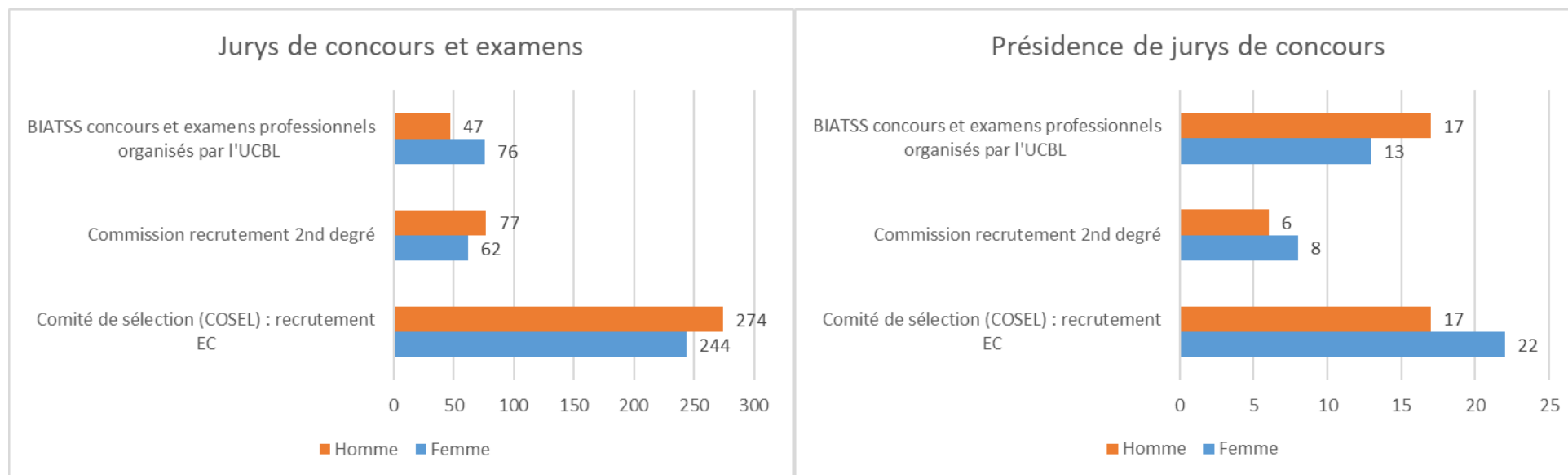
primo-nominations de cadres supérieurs ou dirigeants

Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant en primo-nomination

	Femmes	Hommes	TOTAL
Primo-nominations Enseignants chercheurs, enseignants	2	0	2
Primo-nominations BIATSS	3	2	5
TOTAL	5	2	7



5. MEMBRES DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS



En 2022, 382 femmes (+46% par rapport à 2021) et 267 hommes (+49% par rapport à 2021) ont participé à des jurys de concours.

43 femmes et 40 hommes ont été président.es de jury. Par rapport à 2021, le nombre de présidents de jury est stable alors que le nombre de présidentes de jury est en augmentation de 19%.

PARCOURS PROFESSIONNELS



1. MOBILITE

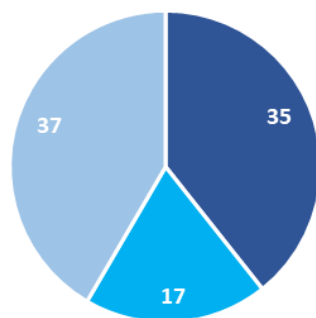
1.1. Accompagnement des personnels à la mobilité

Par rapport à 2021, le nombre des agents conseillés pour leurs parcours professionnels baisse de 11%. Parmi les 120 agents conseillés, 74% étaient des femmes et 26 % étaient des hommes. Comme en 2021, ce sont majoritairement les personnels BIATSS qui ont bénéficié de conseils en mobilités (86%), mais la part d'enseignants conseillés est en hausse (11% en 2021, pour 13% en 2022).

Agents féminins conseillés pour la mobilité



Total 89

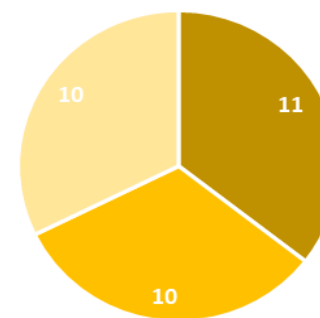


■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Agents masculins conseillés pour la mobilité



Total 31



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



1.7 ETP

exerçant en tant que conseiller mobilité-carrière

1.2. Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année



+19%
par rapport
à 2021

297

publications sur des plateformes
de recrutement (PEP, Pôle-
emploi, APEC etc.)



3 102 candidatures

**59 postes sans
candidat**

2. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

2.1. Agents ayant bénéficié d'une promotion en 2022 (de grade et de corps)



Enseignants chercheurs, Enseignants



Personnels BIATSS

Les promotions de grade ou de corps, à l'université Lyon 1, ont augmenté de 38% entre 2021 et 2022. Elles concernent les agents déjà affectés qui ont été inscrits sur liste d'aptitude, ou ont réussi des voies d'accès réservées (examens professionnels).

2.2. Promotions de grade

Les promotions de grades par catégorie de personnels :

	Femmes	Hommes	Total
ECE	58	83	141
BIATSS	58	25	83
Total	116	108	224

Par rapport à 2021, les promotions de grade ont augmenté de 26%.

Les femmes représentent 41% des enseignants et enseignants chercheurs promus et 70% des agents BIATSS promus.

Répartition des promotions de grade :

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants chercheurs	58	83	141
Enseignant du 1er degré	1	1	2
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE	0	1	1
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR DES ECOLES CL EXCEPTIONNELLE	1	0	1
Enseignant du 2nd degré	19	13	32
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR D'EPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	0	1	1
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR AGREGÉ CLASSE EXCEPTIONNELLE	5	5	10
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR AGREGÉ HORS CLASSE	5	3	8
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR CERTIFIÉ CL EXCEPTIONNELLE	2	2	4
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR CERTIFIÉ HORS CLASSE	6	1	7
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	0	1	1
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR DES LYCÉES PROF. HORS CL.	1	0	1
MCF et assimilés	28	32	60
PROMOTION DANS LE GRADE DE MAÎTRE DE CONFÉRENCES H. CL.	23	29	52
PROMOTION DANS LE GRADE DE MAÎT. CONF. UNIV. - PRAT. HOSP. HORS CLASSE	3	0	3
PROMOTION DANS LE GRADE DE MAÎT. CONF. UNIV. - PRAT. HOSP. DE 1E CL	2	2	4
PROMOTION DANS LE GRADE DE MAÎTRE DE CONF UNIV MED GÉNÉRALE 1E CL.	0	1	1
PU et assimilés	10	37	47
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS CL.EX.	3	10	13
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS 1E CL.	3	4	7
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROF. DES UNIV. - PRAT. HOSP. CL.EX	3	17	20
PROMOTION DANS LE GRADE DE PROF. DES UNIV. - PRAT. HOSP. DE 1E CL.	1	6	7
BIATSS	58	25	83
A - Personnel de bibliothèques	1	0	1
PROMOTION DANS LE GRADE DE BIBLIOTHECAIRE HORS CLASSE	1	0	1
A - Personnel de l'AENES	2	1	3
PROMOTION DANS LE GRADE DE ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT	2	1	3
A - Personnel ITRF	4	5	9
PROMOTION DANS LE GRADE DE INGÉNIEUR D'ÉTUDES HORS CLASSE	4	3	7
PROMOTION DANS LE GRADE DE INGÉNIEUR DE RECHERCHE RF 1E CLASSE	0	2	2

	Femmes	Hommes	Total
B - Personnel de bibliothèques	0	1	1
PROMOTION DANS LE GRADE DE BIB. ASSISTANT SPE. CLASSE EXCEPTIONNELLE	0	1	1
B - Personnel ITRF	9	5	14
PROMOTION DANS LE GRADE DE TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CS	5	4	9
PROMOTION DANS LE GRADE DE TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CE	4	1	5
C - Personnel de bibliothèques	2	0	2
PROMOTION DANS LE GRADE DE MAG PRINCIPAL DES BIBLIOTHEQUES DE 1CL	2	0	2
C - Personnel de l'AENES	12	0	12
PROMOTION DANS LE GRADE DE ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1CL	9	0	9
PROMOTION DANS LE GRADE DE ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2CL	3	0	3
C - Personnel ITRF	28	13	41
PROMOTION DANS LE GRADE DE ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 1CL	23	10	33
PROMOTION DANS LE GRADE DE ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 2CL	5	3	8
Total général	116	108	224

2.3. Promotions de corps

Les promotions de corps :

	Femmes	Hommes	Total
ECE	5	6	11
BIATSS	24	9	33
Total	29	15	44

Par rapport à 2021, les promotions de corps ont quasiment doublé (x 1,93).

Les femmes représentent 45% des enseignants et enseignants chercheurs promus et 73% des agents BIATSS promus.

Répartition des agents promus de corps :

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs, Enseignants	5	6	11
De maître de conférences à professeur d'université	5	5	10
De professeur certifié à professeur agrégé	0	1	1
BIATSS	24	9	33
De technicien de recherche et de formation à assistant Ingénieur	0	1	1
D'ingénieur d'étude à ingénieur de recherche	1	0	1
D'assistant ingénieur à ingénieur d'étude	6	4	9
D'adjoint technique de recherche et de formation à technicien de recherche et de formation	17	4	21
Total général	29	15	44

2.4. Réussites des fonctionnaires à un concours ou examen professionnel

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	16	40	56
BIATSS	49	26	75
TOTAL	65	66	131

Comme en 2021, 131 fonctionnaires ont connu une réussite à un concours (interne et externe) ou à un examen professionnel en 2022. Cependant et toujours en comparaison à 2021, les lauréats ECE ont été 33% plus nombreux, tandis que les lauréats BIATSS ont été 15% moins nombreux.

Les femmes représentent 49,6% des réussites à concours ou examen professionnel (28% d'enseignantes et 65% d'agentes BIATSS).

Répartition des lauréats de concours ou examens professionnels :

	Concours externes		Concours internes		Examens ou sélections professionnels changement de corps		Recrutement de personnels en situation de handicap		Recrutement sans concours / PACTE		Total général
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs, Enseignants	16	40	0	0	0	0	0	0	0	0	56
BIATSS	17	17	17	5	6	3	6	1	3	0	75
Total	33	57	17	5	6	3	6	1	3	0	131

3. DEPARTS

	Féminin	Masculin	Total
Enseignant	234	247	481
Concours ou titularisation dans l'établissement	0	1	1
Congé pour événements familiaux supérieurs à six mois	1	2	3
Décès	2	3	5
Démission	23	24	47
Départs par intégration directe / départs-fin de temps partagés	5	3	8
Détachement/ Position normale d'activité sortante	1	4	5
Disponibilité	8	6	14
Fin de CDD pendant la période d'essai	0	2	2
Fin de contrat ou de mission	173	173	346
Mutation	2	3	5
Retraite	19	26	45
BIATSS	255	122	377
Concours ou titularisation dans l'établissement	3	1	4
Congé pour événements familiaux supérieurs à six mois	9	0	9
Décès	2	0	2
Démission	36	17	53
Détachement/ Position normale d'activité sortante	27	7	34
Disponibilité	4	3	7
Fin de CDD pendant la période d'essai	3	2	5
Fin de contrat ou de mission	134	70	204
Fin de Détachement	4	1	5
Licenciement pour abandon de poste	1	1	2
Mutation	17	7	24
Retraite	14	12	26
Rupture conventionnelle	1	1	2
Total général	489	369	858

En 2022, 858 agents ont quitté l'université, contre 903 en 2021, ce qui représente une diminution de 5% du nombre de départs.

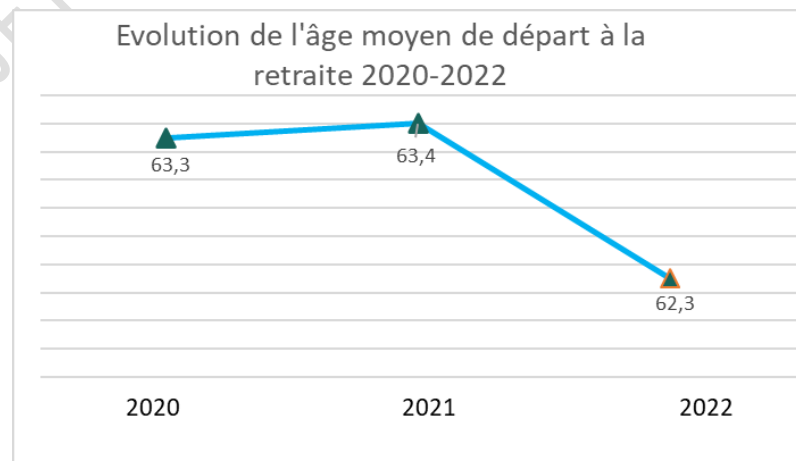
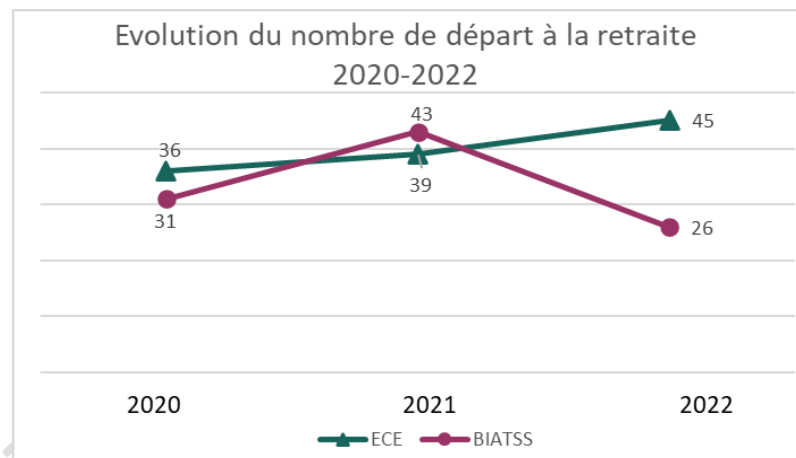
Parmi les mouvements les plus significatifs, entre 2021 et 2022, on observe :

- une baisse du nombre de retraites (-13%), de mutations (-6%), de fins de contrats ou de missions (-5%) et de disponibilités (-13%) ;
- une augmentation des détachements (+26%) et des démissions (+19%).

3.1. Les départs en retraite



	Age moyen de départ en retraite
Enseignant	63,3
Féminin	62,4
Masculin	63,9
BIATSS	60,7
Femmes	62,2
Hommes	58,9
Age moyen	62,3



3.2. Les départs anticipés

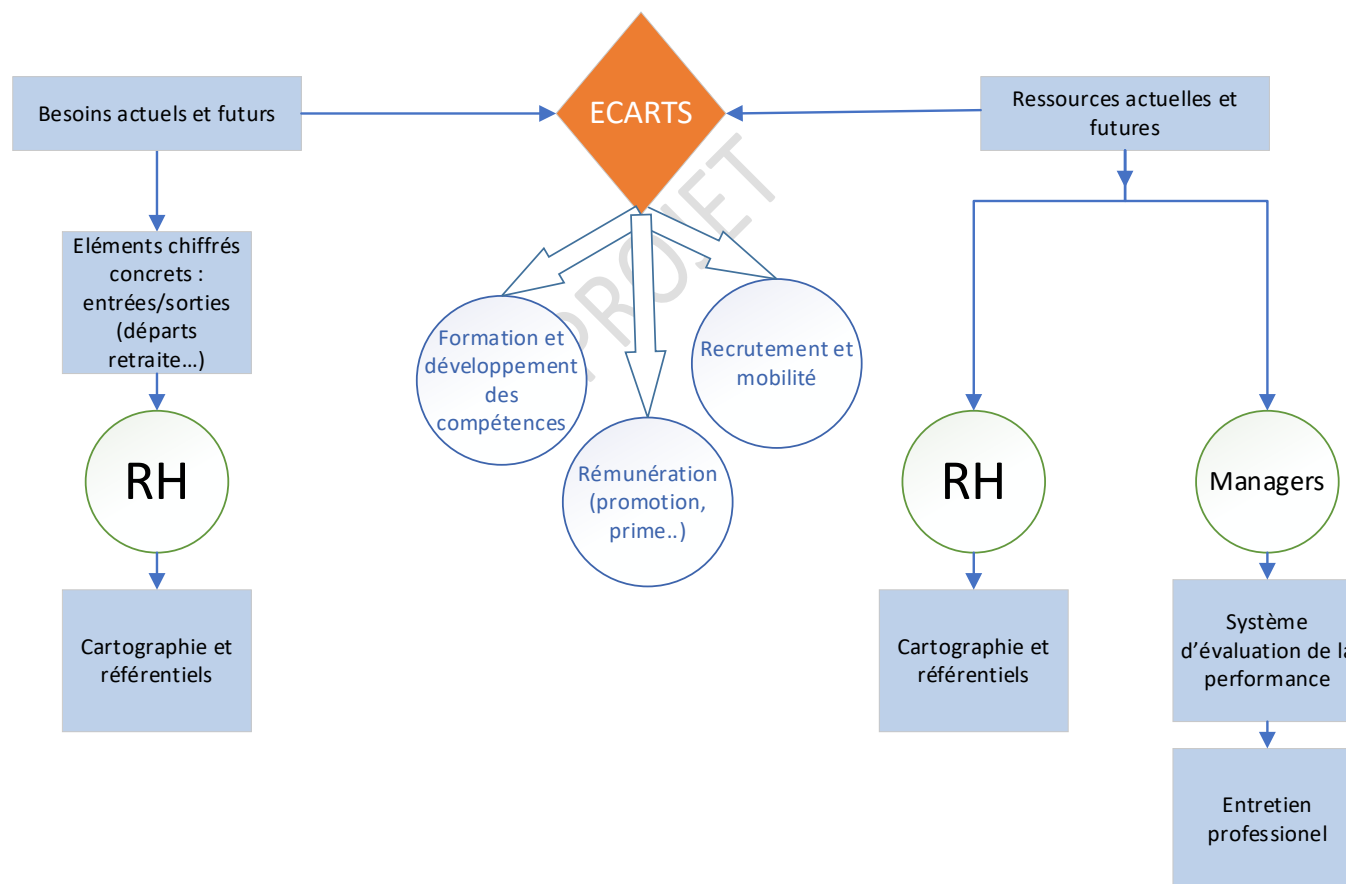


4. GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES

4.1. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ?

Objectifs GPEEC

La GPEEC permet de déterminer les emplois, les effectifs et les compétences dans les années à venir.
Afin de mettre en place une démarche GPEEC, il faut connaître les emplois actuels et les futurs besoins et ensuite gérer les écarts entre eux.
Le but de la GPEEC est de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de la structure en fonction d'objectifs clairement définis.



4.2. La GPEEC à l'UCBL

A l'université, deux outils permettent d'analyser et de déterminer les emplois, les effectifs et les compétences dans les années à venir :

- **GECO** est l'outil de gestion des fiches de postes. Des requêtes sur les fiches permettent ensuite :
 - de cartographier les métiers de l'UCBL ;
 - de donner des effectifs par métiers (âge, statut, sexe,...) ;
 - de recenser les postes comportant des activités à risques (risques électriques, travail en hauteur, travail au contact des animaux,...) ;
 - de cartographier les compétences d'un service ;
 - d'identifier les compétences rares.
- **GEPRO** permet de recueillir les entretiens professionnels. Des requêtes permettent d'évaluer les compétences et d'alimenter le plan de formation :

- **Analyse des effectifs :**

Une analyse quantitative est menée : analyse des flux sortants (mutations, départs à la retraite, ...) et des flux entrants (recrutements, mobilité...) + bilan des effectifs sortants et entrant

Outil : Pyramide des âges par catégorie ou par âge et sexe (analyse des entretiens professionnels à partir des fiches de poste GECO)

- **Analyse des emplois :**

Elle est réalisée à partir de REFERENS et de l'outil GECO

- **Analyse des compétences :**

Outil : Entretien professionnel basé sur les fiches de postes (GECO) et réalisé dans GEPRO

Activités de l'agent : bilan de l'année écoulée, point sur les compétences de l'agent et définition des objectifs à venir

Compétences : détection des compétences rares

Formation : analyse des besoins de formation et de prévention des conséquences des changements à venir sur les emplois

Mobilité : étude des besoins en mobilité des agents

4.3. Entretiens professionnels et fiches de postes

Fiches de poste :

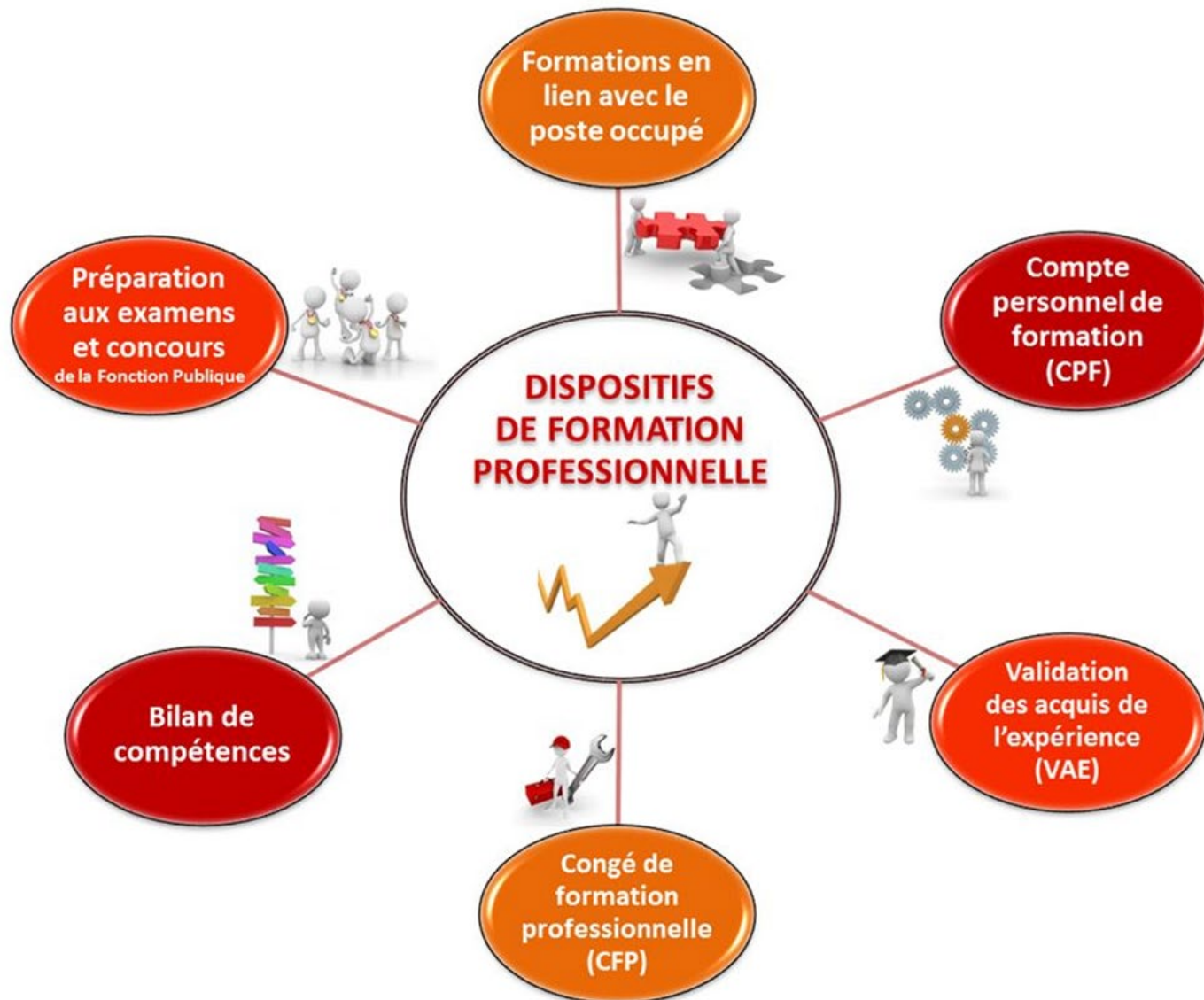
	2020 <i>Au 30 septembre 2020</i>	2021 <i>Juillet 2021</i>	2022 <i>Aout 2022</i>
Fiches de postes attendues	1763	1766	1676
Fiches de postes référencées dans GECO	1584 <i>89,85% des agents BIATSS ont une fiche de poste</i>	1630 <i>92,3% des agents BIATSS ont une fiche de poste</i>	1572 <i>93,8% des agents BIATSS ont une fiche de poste</i>
Entretiens professionnels validés	1 005 <i>Taux de retour : 63,44% des agents ayant une fiche de poste référencée dans GECO ont eu un entretien professionnel validé, signé et transmis à la DRH</i>	1543 <i>Taux de retour : 94,66% des agents ayant une fiche de poste référencée dans GECO ont eu un entretien professionnel validé, signé et transmis à la DRH</i>	1 389 <i>Taux de retour : 88,35% des agents ayant une fiche de poste référencée dans GECO ont eu un entretien professionnel validé, signé et transmis à la DRH</i>

Sont comptabilisés les entretiens professionnels validés dans GEPRO, signés et retournés à la DRH pour classement au dossier de l'agent. Les entretiens professionnels, une fois reçus, sont vérifiés (signatures, exemplaires), lus pour traitement (demandes d'entretiens de carrière, de formations...) puis transmis au bureau de gestion compétent pour classement au dossier administratif de l'agent.

Si en 2022 le nombre de fiches de postes attendues est en baisse par rapport à 2021 (-5%), les postes sont proportionnellement plus référencés dans GECO (+1.5 point). Le taux de retour des entretiens professionnels est en baisse (-6.31 points). Sont exclus de la campagne d'entretiens professionnels les agents en disponibilité, CLM, congé parental, détachement sortant, les fonctionnaires stagiaires, les CDD de moins de 4 mois, les BOE, les étudiants salariés et apprentis.

FORMATION



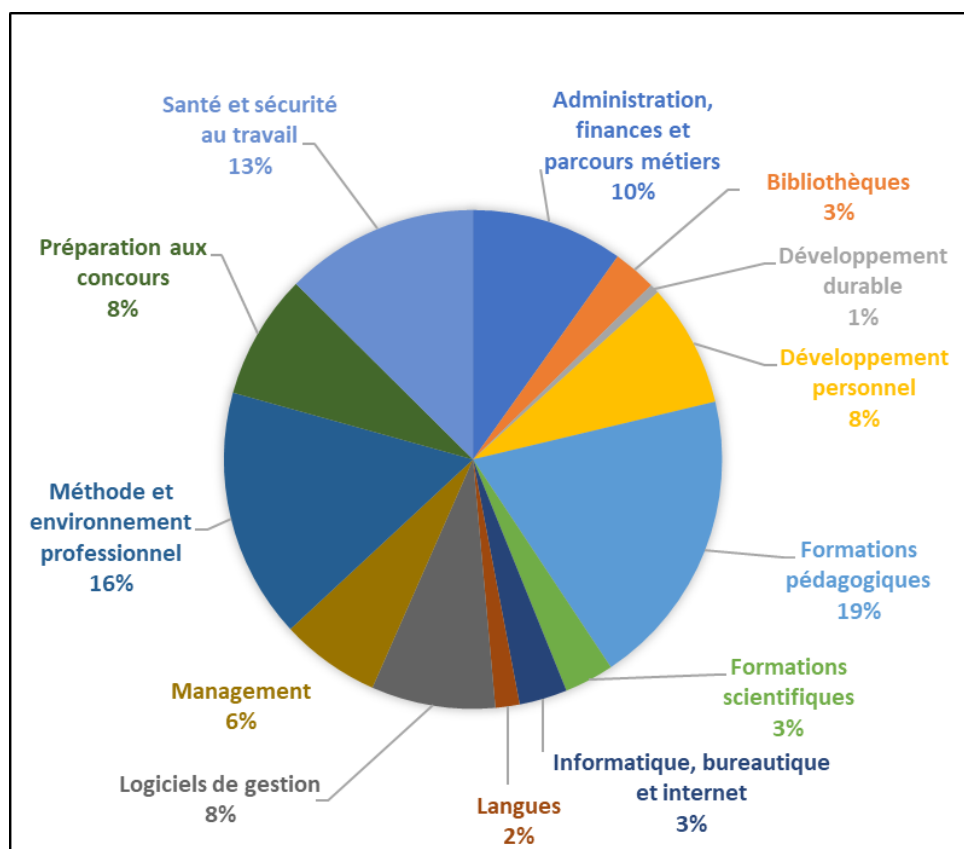


1. BUDGET ET DEPENSES DE FORMATION

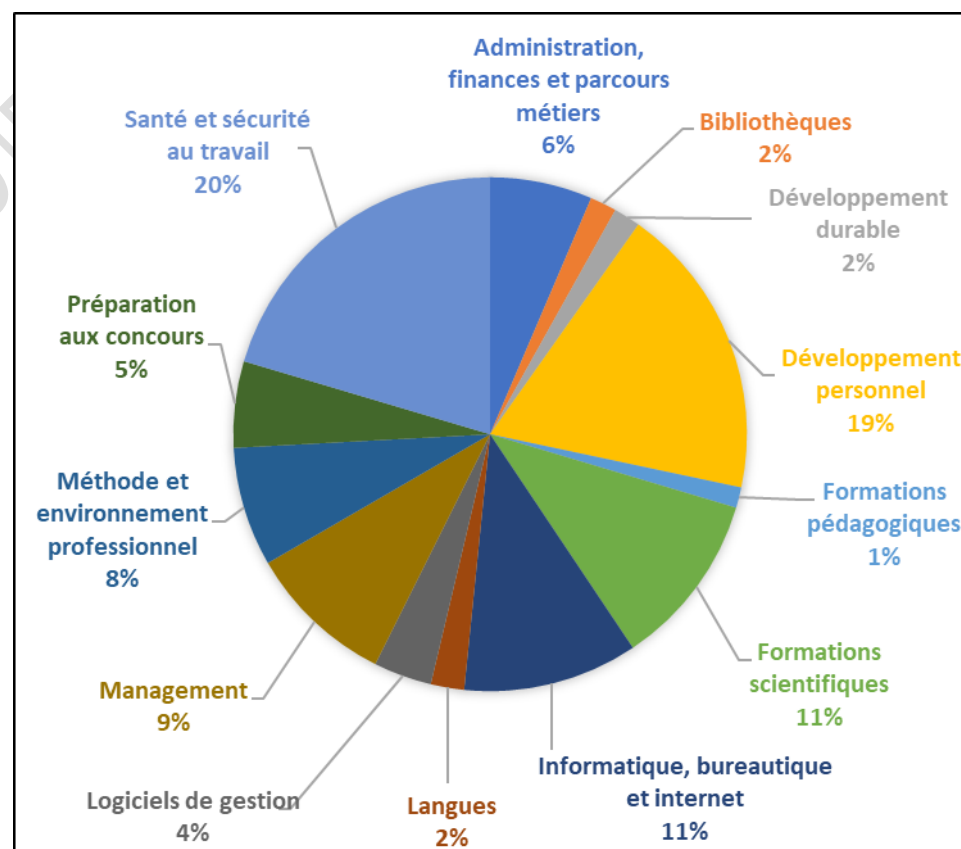
1.1. Budget

Le budget de formation continue des personnels de l'UCBL est de 473 994 €. 380 000€ sont dédiés à l'ensemble de l'UCBL et 93 994€ sont dédiés à la DSI, au service Sécurité, à la DIRPART, au SPR, à l'ICAP et à la mission égalité-diversité. Les dépenses présentées concernent les formations prises en charge par le Service DRH/Formation (380 000€). Ce sont les formations proposées dans le programme Lyon 1, les projets de service et les formations individuelles accordées par le Groupe de Travail Formation (hors frais de déplacement).

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Coût par domaine de formation



1.2. Dépenses de formation de titre II et de titre III

Les dépenses de formation de titre II sont les dépenses de personnels et correspondent aux formateurs internes.

Les dépenses de formation de titre III sont les dépenses de fonctionnement et correspondent aux formateurs externes et aux dépenses de matériel.



Titre 2 : 20 290,03 €

Titre 3 : 357 923,89 €

2. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION STATUTAIRE ET CONTINUE

2.1. La formation statutaire

La formation initiale statutaire est destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel.

En 2022, aucun agent n'a suivi de formation d'« adaptation à l'emploi ».

2.2. La formation continue

La formation continue est destinée à maintenir ou parfaire la compétence de l'agent au cours de sa carrière en vue d'assurer :

- son adaptation immédiate à son poste de travail,
- son adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
- le développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Personnels BIATSS

	FONCTIONNAIRES									CONTRACTUELS									TOTAL
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle relevant de la formation continue	136	81	217	157	65	222	254	74	328	71	36	107	40	17	57	119	38	157	1 088

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation professionnelle relevant de la formation continue	218	189	407	15	10	25	432

En 2022, 696 agents, BIATSS ou enseignants-chercheurs, ont effectué une formation professionnelle à distance, en visio-conférence.

Nombre de stagiaires

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	452	386	838
BIATSS	2 158	731	2 889
TOTAL	2 610	1 117	3 727

Nombre de jours de formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	399,25	308	707,25
BIATSS	3 210,50	1 526	4 736,50
TOTAL	3 609,75	1 834	5 443,75

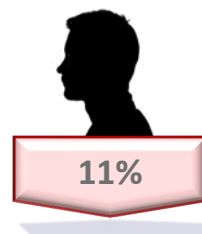
Part des agents formés par rapport aux effectifs globaux

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	20%	12%	15%
BIATSS	67%	51%	62%
dont Cat. A	59%	45%	53%
dont Cat. B	73%	58%	68%
dont Cat. C	70%	55%	66%
TOTAL	51%	29%	41%

Parts des agents n'ayant suivi aucune formation

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	80%	88%	85%
BIATSS	33%	49%	38%
dont Cat. A	41%	55%	47%
dont Cat. B	27%	42%	32%
dont Cat. C	30%	45%	34%
TOTAL	49%	71%	59%

2022 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS



Décisions prises sur les demandes de formations

Nombre de demandes	3 264
Nombre de refus	206

Les refus s'expliquent par un nombre de demandes supérieur aux places disponibles. C'est notamment le cas des formations « Développement personnel », et des formations à distance pour lesquelles le nombre maximal de stagiaires autorisé est inférieur à celui des formations en présentiel.

2.3. Congé de formation professionnelle (CFP)

L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

Une indemnité mensuelle forfaitaire est versée pendant la 1ère année de congé, égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence.

3 congés de formation professionnelle*

*1 BIATSS, 2 ECE



2.4. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation fait partie d'un dispositif plus large, le compte personnel d'activité (CPA). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017.

Le compte personnel de formation a pour objectif de permettre aux agents de se constituer un crédit d'heures de formation de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'au plafond de 150 heures, pour les agents à temps complet.

Le CPF peut être utilisé par l'agent pour suivre des actions de formation qui sont inscrites au plan de formation. La formation doit avoir un lien avec son projet d'évolution professionnelle.

Cadre réglementaire : dispositions de l'article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel que modifié par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	15	6	21
Nombre de CPF accordés	15	6	21

2.5. Validations des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Un an d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée est nécessaire.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	3	1	4
Nombre de VAE accordées	3	1	4

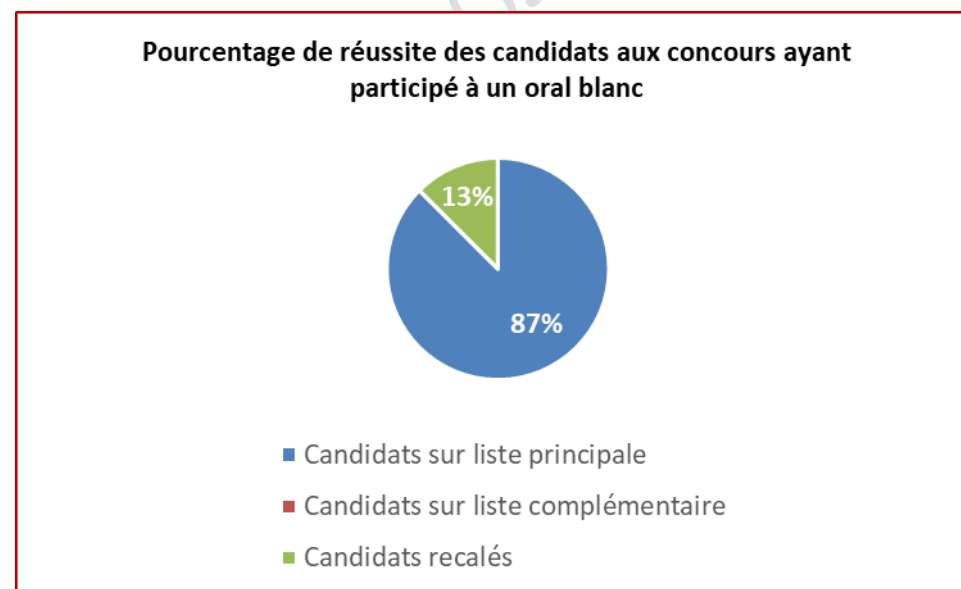
2.6. Bilans de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	4	3	7
Nombre de bilans de compétences réalisés	3	3	6

2.7. Oraux blancs

En 2022, 8 personnes ont participé à des oraux blancs.



2.8. Formations animées par des formateurs internes



86 formations animées par des formateurs internes sur **243** formations proposées à l'UCBL

Soit  **35,40 %** des formations animées par des formateurs internes



Formation dispensée à l'Université Lyon1

REMUNERATIONS



La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement indiciaire (appelé également traitement de base), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées.

Le montant du traitement indiciaire est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret et, à chaque échelon, correspond un indice brut (IB).

A chaque indice brut correspond un indice majoré (IM) selon un barème défini par décret. L'indice brut (IB) est l'indice de carrière et l'indice majoré (IM) sert au calcul du traitement indiciaire.

1. MASSE SALARIALE

La masse salariale est composée des dépenses liées aux rémunérations directes ou indirectes, perçues par les fonctionnaires et agents de l'Etat telles que les rémunérations principales, les primes et indemnités, les charges « employeur », les impôts et les taxes assis sur les rémunérations.

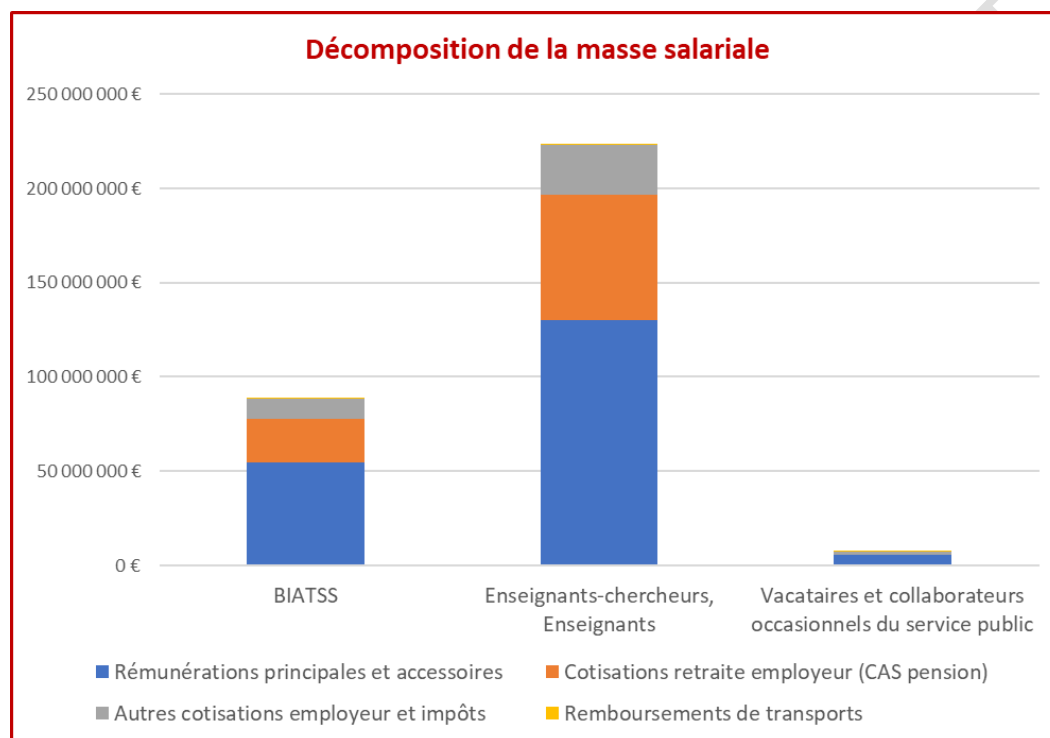
Rémunérations principales et accessoires : la rémunération principale correspond au traitement et aux primes et indemnités liées à l'activité principale de l'agent. Les agents peuvent également percevoir une rémunération accessoire correspondant à des tâches spécifiques accessoires, telles les jurys de concours ou les vacations et heures complémentaires.

Remboursements de transports : les remboursements de transports correspondent aux remboursements mensuels de la moitié du coût des abonnements de transports en commun pour les trajets domicile-travail, dans la limite de 86,16€ / mois en 2022, et au forfait mobilité durable.

Cotisations retraite employeur : il s'agit des cotisations à la pension civile pour les fonctionnaires.

Autres cotisations employeur et impôts : il s'agit de l'ensemble des autres cotisations (IRCANTEC, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, RAFP...) et des impôts.

	Rémunérations principales et accessoires	Remboursements de transports	Cotisations retraite employeur (CAS pension)	Autres cotisations employeur et impôts	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants	130 345 303	391 436	66 480 425	26 304 651	223 521 815
Titulaires	104 728 289	295 956	66 460 141	16 290 966	187 775 352
Contractuels	25 617 014	95 480	20 284	10 013 685	35 746 464
BIATSS	54 376 814	486 305	23 177 012	10 981 575	89 021 706
Titulaires	40 996 245	384 686	23 078 834	5 842 093	70 301 858
Contractuels	13 380 569	101 619	98 178	5 139 482	18 719 848
Vacataires et collaborateurs occasionnels du service public	5 458 116	58 149	0	1 675 314	7 191 579
TOTAL	190 180 233	935 890	89 657 437	38 961 541	319 735 101

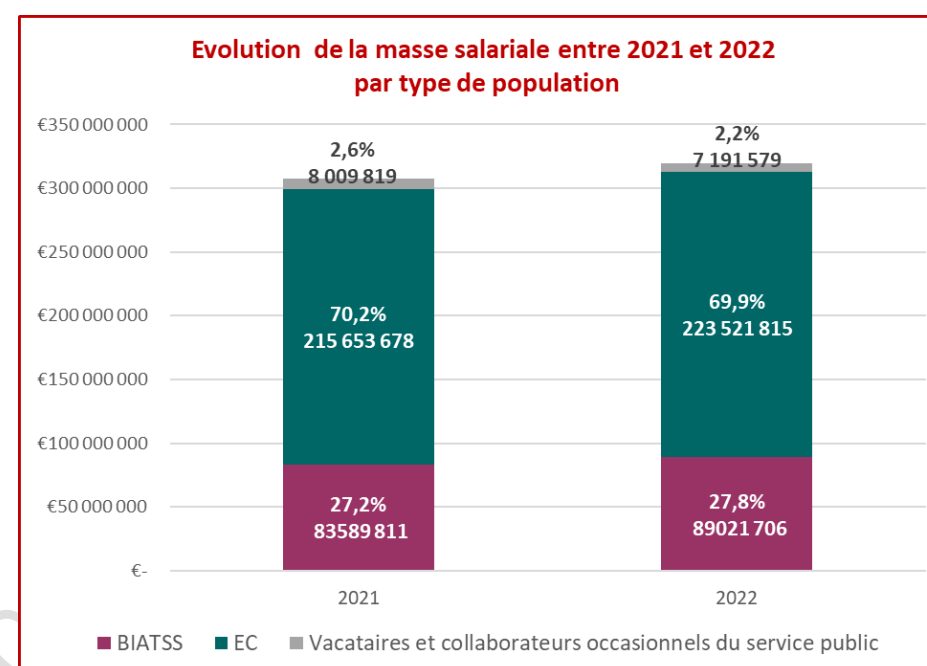
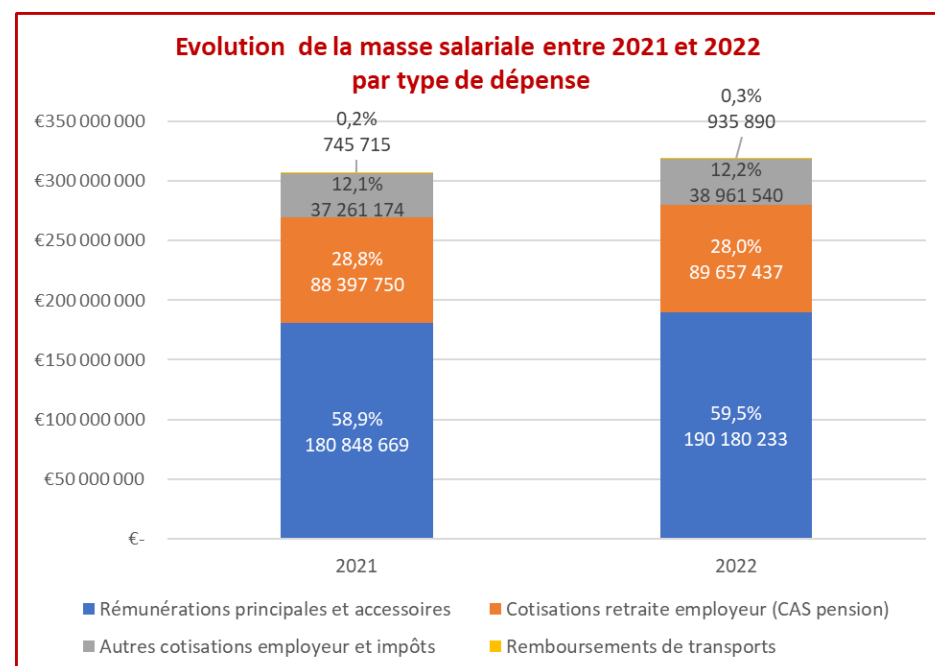


Les deux principaux postes de dépenses de masse salariale sont les rémunérations principales et accessoires (59%) et les cotisations employeur à la pension civile des fonctionnaires (28%).

La masse salariale est affectée pour 70% à la rémunération des enseignants et enseignants chercheurs, pour 28% à la rémunération des personnels BIATSS et pour 2% à la rémunération des vacataires et collaborateurs occasionnels du service public.

Les fonctionnaires, enseignants et BIATSS, représentent 81% de la masse salariale de l'établissement.

Evolution de la masse salariale entre 2021 et 2022



Entre 2021 et 2022, le poids des rémunérations principales et accessoires au sein de la masse salariale a augmenté de 0,6 point tandis que celui des cotisations retraite employeur des fonctionnaires a diminué de 0,8 point. La montée en puissance du forfait mobilité durable en 2022 explique l'augmentation 190K€ (+25%) des remboursements de transports.

Le poids de la rémunération des personnels BIATSS au sein de la masse salariale totale est en légère augmentation (+0,6 point), tandis que celui de la rémunération des personnels enseignants et vacataires est en léger recul.

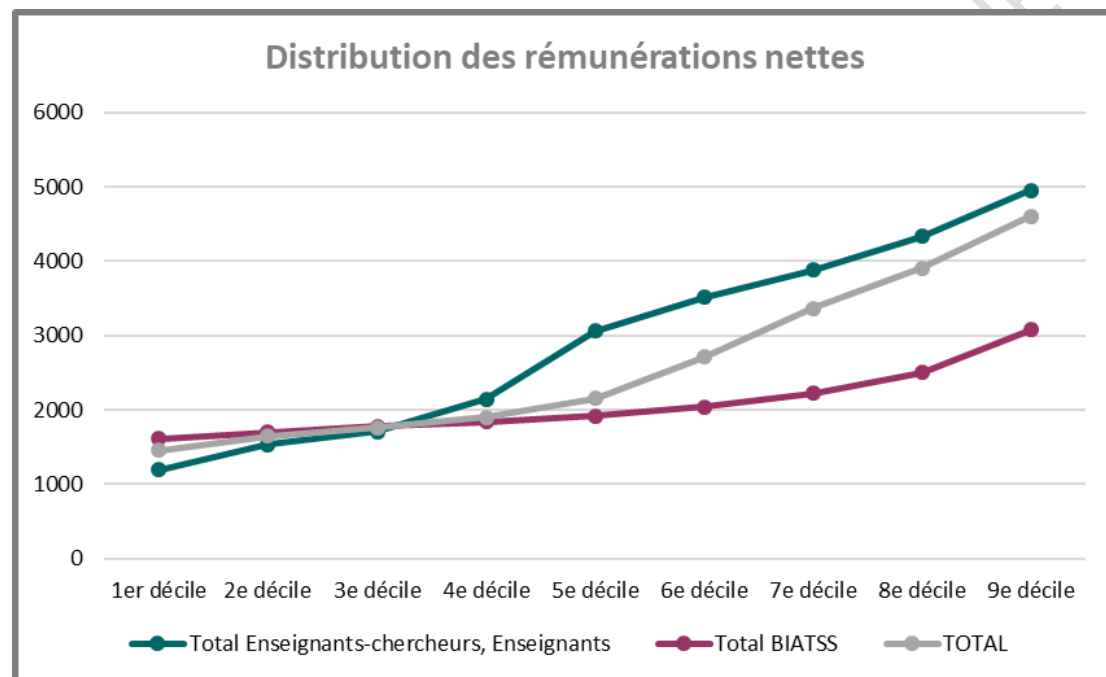
2. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES

La rémunération nette correspond au salaire brut après déduction des cotisations et contributions salariales, avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Le décile : lorsque l'on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

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

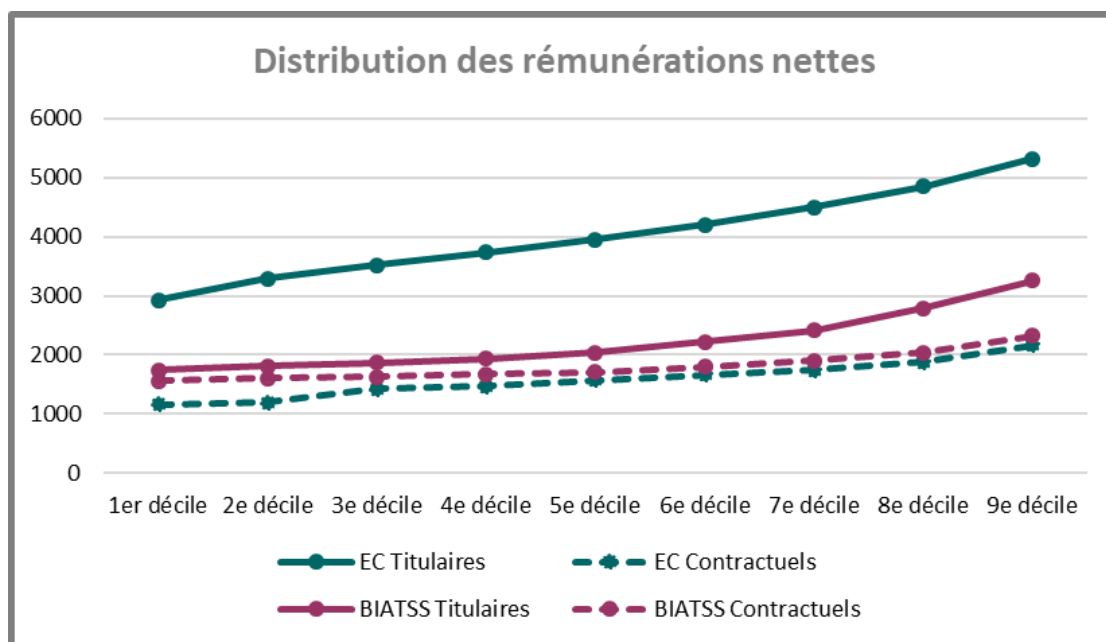
L'analyse porte sur les rémunérations à temps plein uniquement. Le niveau du premier décile s'explique par l'intégration des demi-traitements dans les données analysées et, par ailleurs, par le statut des assistants des hôpitaux / chefs de clinique qui prévoit une rémunération forfaitaire comprise entre 1 409€ et 1 641€ brut / mois en fonction de l'ancienneté (cf. arrêté du 13 décembre 2021 relatif à la rémunération universitaire de certains membres du personnel des centres hospitaliers et universitaires).



L'écart entre le 1^{er} et le 9^{ème} décile est plus faible parmi les personnels BIATSS (1459€ net/mois) que parmi les enseignants chercheurs (3 754€ net/mois).

Le salaire moyen s'établit à 2 999€ net / mois parmi les personnels enseignants et à 2 177€ net / mois parmi les personnels BIATSS.

Les 3 premiers déciles des personnels BIATSS se situent à un niveau supérieur à celui des trois premiers déciles des personnels enseignants et enseignants chercheurs. Cela s'explique notamment par un niveau de rémunération plus faible chez les contractuels enseignants, enseignants chercheurs, en particulier chez les assistants des hôpitaux / chefs de clinique régis par l'arrêté du 13 décembre 2021 et chez les doctorants.



L'écart entre la rémunération moyenne des personnels titulaires et celle des personnels contractuels est beaucoup plus élevé parmi les enseignants, enseignants chercheurs (2432€ net) que parmi les personnels BIATSS (425€ net).

En valeur absolue, l'écart entre le premier et le dernier décile est plus marqué au sein des populations titulaires (2389€ pour les enseignants, 1519€ pour les BIATSS) qu'au sein des populations contractuelles (1005€ pour les enseignants, 759€ pour les BIATSS).

Enseignants-chercheurs et enseignants

	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	MOYENNE
Titulaires	2927	3292	3523	3730	3952	4199	4501	4854	5316	4053
Femmes	2 825	3 172	3 374	3 581	3 757	3 960	4 201	4 543	5 023	3 848
Hommes	3 050	3 379	3 614	3 862	4 092	4 343	4 634	4 991	5 423	4 174
Contractuels	1163	1196	1424	1468	1567	1662	1736	1878	2168	1621
Femmes	1 163	1 196	1 354	1 455	1 535	1 628	1 680	1 783	2 036	1 581
Hommes	1 163	1 196	1 441	1 519	1 645	1 680	1 769	1 965	2 235	1 657
TOTAL Enseignants-chercheurs, Enseignants	1196	1536	1706	2148	3065	3511	3883	4336	4950	2999



Rémunération nette moyenne des personnels enseignants et enseignants chercheurs :

2 999 € net / mois

Personnels BIATSS

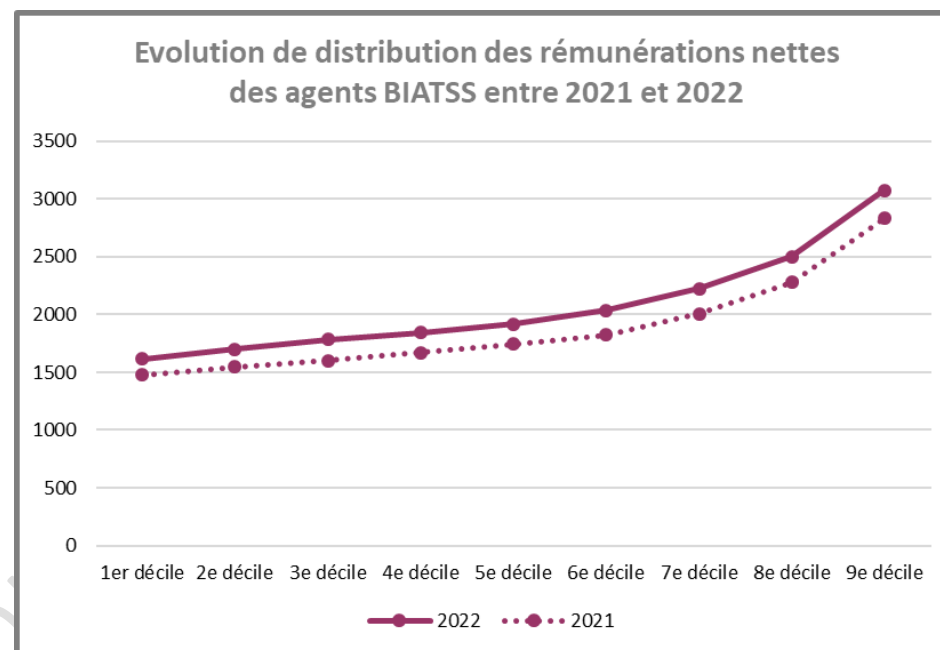
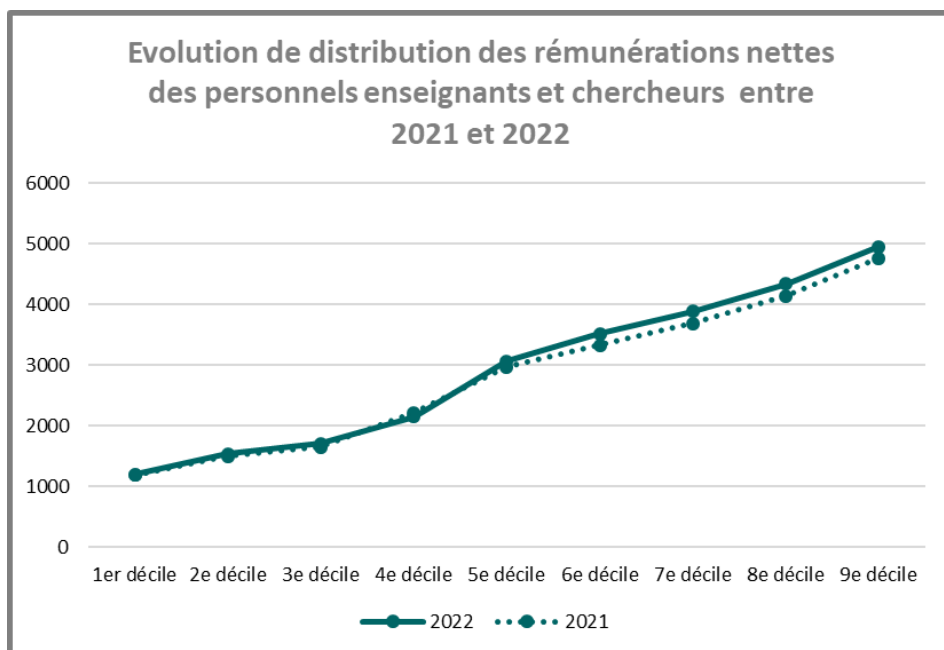
	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	MOYENNE
Titulaires	1737	1806	1863	1931	2040	2215	2414	2789	3256	2324
A	2 359	2 546	2 737	2 912	3 033	3182	3 365	3 688	4 220	3 197
Femmes	2 346	2 589	2 713	2 891	3 007	3 120	3 298	3 514	4 155	3 130
Hommes	2 372	2 538	2 783	2 922	3 070	3 196	3 428	3 807	4 250	3 262
B	1 814	1 882	2 008	2 107	2 183	2246	2 313	2 392	2 535	2 173
Femmes	1 814	1 883	2 023	2 109	2 174	2 221	2 311	2 389	2 549	2 175
Hommes	1 813	1 879	2 002	2 104	2 104	2 277	2 315	2 407	2 509	2 170
C	1 700	1 736	1 782	1 807	1 841	1873	1 913	1 950	2 016	1 855
Femmes	1 705	1 742	1 789	1 820	1 854	1 880	1 921	1 956	2 035	1 866
Hommes	1 699	1 723	1 753	1 788	1 821	1 858	1 892	1 935	2 000	1 830
Contractuels	1561	1602	1629	1670	1710	1802	1901	2043	2320	1899
A	1 690	1 776	1 838	1 897	1 964	2 059	2 126	2 332	2 726	3 197
Femmes	1 675	1 741	1 825	1 854	1 923	1 979	2 091	2 215	2 647	2 159
Hommes	1 767	1 823	1 881	1 979	2 070	2 111	2 259	2 475	2 754	2 203
B	1 572	1 626	1 640	1 666	1 681	1694	1 715	1 770	1 896	2 173
Femmes	1 582	1 629	1 654	1 675	1 684	1 706	1 730	1 771	1 829	1 720
Hommes	1 567	1 626	1 629	1 660	1 674	1 687	1 703	1 751	1 927	1 728
C	1 505	1 559	1 577	1 596	1 609	1624	1 642	1 675	1 715	1 855
Femmes	1 512	1 559	1 577	1 596	1 609	1 618	1 636	1 680	1 733	1 619
Hommes	1 502	1 568	1 575	1 592	1 608	1 628	1 649	1 667	1 690	1 616
TOTAL BIATSS	1616	1701	1782	1841	1920	2036	2226	2503	3075	2177



Rémunération nette moyenne
des personnels BIATSS

2177 € net / mois

Evolution des rémunérations nettes entre 2021 et 2022



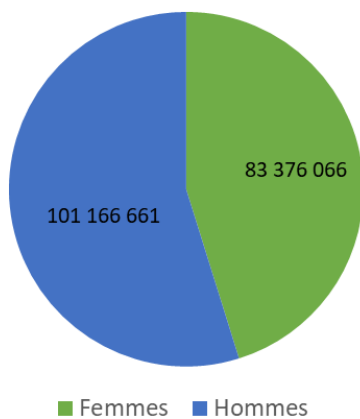
Entre 2021 et 2022, les rémunérations nettes des personnels de l'UCBL ont augmenté de 144€ / mois (+ 5,6%) en moyenne : 124€ (+4,3%) parmi les personnels enseignants et enseignants chercheurs et 197€ net (+9,9%) parmi les personnels BIATSS.

Ces augmentations sont pour partie dues à des mesures pérennes, comme la revalorisation des régimes indemnitaires enseignants et BIATSS ou encore le remboursement de 15€ / mois des cotisations de protection sociale complémentaire, pour partie dues à des mesures ponctuelles, telles la prime exceptionnelle versée en juin 2022 aux personnels BIATSS ou la prime inflation gouvernementale versée en janvier 2022.

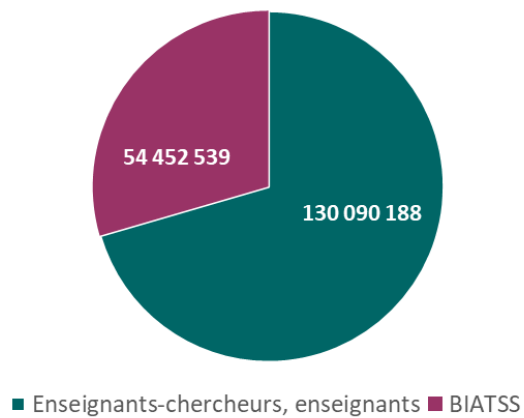
3. REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES

	REMUNERATION BRUTE TOTALE		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs, Enseignants	124 596 254	46 828 048	77 768 206
Titulaires	100 834 368	35 892 860	64 941 507
Contractuels	23 761 887	10 935 188	12 826 699
BIATSS	49 975 332	31 649 245	18 326 087
Titulaires	38 628 091	24 190 705	14 437 386
A	15 285 674	7 829 578	7 456 096
B	9 151 849	6 014 401	3 137 448
C	14 190 568	10 346 726	3 843 842
Contractuels	11 347 241	7 458 540	3 888 701
A	5 663 169	3 479 004	2 184 164
B	1 569 867	1 038 726	531 142
C	4 114 205	2 940 810	1 173 395
TOTAL	174 571 586	78 477 293	96 094 293

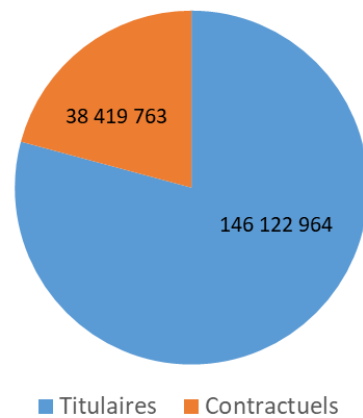
Rémunérations brutes par sexe



Rémunérations brutes par population



Rémunérations brutes par statut



Décomposition de la rémunération brute par élément de rémunération

	Traitement			Régime indemnitaire			Autre*
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total
Enseignants-chercheurs, enseignants	43 621 434	71 826 907	115 448 341	2 648 952	4 654 873	7 303 825	7 338 022
Titulaires	32 488 776	58 529 047	91 017 823	2 604 959	4 595 760	7 200 719	6 706 070
Contractuels	11 132 658	13 297 859	24 430 518	43 993	59 113	103 106	631 951
BIATSS	26 884 093	15 313 896	42 197 989	6 796 654	4 287 863	11 084 517	1 170 033
Titulaires	19 839 763	11 805 194	31 644 957	5 278 150	3 531 168	8 809 318	744 076
Catégorie A	6294527,01	5844985,5	12 139 513	1839399,19	1973124,71	3 812 524	301 626
Catégorie B	4865732,65	2637773,38	7 503 506	1430812,68	794725,49	2 225 538	203 982
Catégorie C	8679503,5	3322435,22	12 001 939	2007938,55	763317,47	2 771 256	238 468
Contractuels	7 044 330	3 508 702	10 553 032	1 518 504	756 695	2 275 199	425 957
Catégorie A	3431713,39	1897774,26	5 329 488	783414,86	428262,91	1 211 678	187 801
Catégorie B	937647,28	549315,17	1 486 962	201786,07	120723,54	322 510	66 268
Catégorie C	2674969,39	1061612,23	3 736 582	533302,65	207708,87	741 012	171 888
Total	70 505 528	87 140 802	157 646 330	9 445 606	8 942 736	18 388 342	8 508 055

*Autre : remboursements de transports et rémunérations accessoires notamment.

4. PRIMES ET INDEMNITES

4.1 Part des primes et indemnités au sein de la rémunération brute

	Rémunération brute	Part du régime indemnitaire
Enseignants-chercheurs, enseignants	130 090 188	5,6%
Titulaires	104 924 613	6,9%
Contractuels	25 165 575	0,4%
BIATSS	54 452 539	20,4%
Titulaires	41 198 352	21,4%
Catégorie A	16 253 663	23,5%
Catégorie B	9 933 027	22,4%
Catégorie C	15 011 662	18,5%
Contractuels	13 254 187	17,2%
Catégorie A	6 728 966	18,0%
Catégorie B	1 875 740	17,2%
Catégorie C	4 649 481	15,9%
Total général	184 542 727	10,0%

En moyenne, les primes et indemnités représentent 10% de la rémunération des agents.

Cette part est plus élevée chez les personnels BIATSS (20,4% en moyenne), notamment titulaires (21,4%), que chez les personnels enseignants et enseignants chercheurs (5,6%).

On note entre 2021 et 2022 une augmentation de la part du régime indemnitaire au sein de la rémunération brute totale, que ce soit parmi les enseignants, enseignants chercheurs ou parmi les personnels BIATSS : + 1,8 points (de 8,8% à 10%).

4.2 Primes et indemnités communes aux BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs

- **Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

	Nombre d'agents			Montants bruts		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, Enseignants	52	86	138	63 074	112 278	175 352
Titulaires	32	63	95	49 841	93 607	143 448
Contractuels	20	23	43	13 233	18 671	31 904
BIATSS	99	45	144	37 621	16 207	53 828
Titulaires	72	36	108	17 366	10 880	28 246
A	5	6	11	5 118	5 463	10 581
B	8	7	15	5 263	2 094	7 357
C	59	23	82	6 985	3 323	10 308
Contractuels	27	9	36	20 255	5 327	25 582
A	2	1	3	1 661	765	2 426
B	9	2	11	8 041	354	8 395
C	16	6	22	10 552	4 208	14 761
Sous-total catégorie A	59	93	152	69 854	118 506	188 360
Sous-total catégorie B	17	9	26	13 304	2 448	15 752
Sous-total catégorie C	75	29	104	17 537	7 531	25 069
TOTAL	151	131	282	100 695	128 486	229 181

- **Autres primes et indemnités**

	Montants	Nombre d'agents
Prime inflation (aide exceptionnelle de l'Etat)	205 100 €	2051
Remboursement forfaitaire des frais de mutuelle (15€/mois)	331 707 €	1977
Intéressement assis sur les recettes de formation continue	942 463 €	1755

La GIPA a été versée à 282 agents en 2022, pour un montant total de 229 181€ brut.

On note une forte augmentation par rapport à 2021, à la fois du nombre de bénéficiaires (+ 175 agents) et des sommes versées (+176K€).

Cette augmentation s'explique d'une part par la hausse de l'inflation moyenne sur la période de référence et, d'autre part, par un rattrapage relatif à l'année 2021 effectué en 2022.

4.3 Régime indemnitaires des enseignants et enseignants chercheurs

Composante 1 du RIPEC : prime statutaire

Evolution du montant brut annuel par agent :

	2021 (PRES)	2 022	2 023
Maîtres de conférences	1 840 €	2 800 €	3 500 €
Professeurs d'université	2 350 €	2 800 €	3 500 €

Montant versé en 2022 en brut :

	Montant brut 2022	Nombre de bénéficiaires
Maîtres de conférences	751 184 €	279
Professeurs d'université	2 064 878 €	741
Total	2 816 062,30 €	1020

La composante 1 du RIPEC (C1) a été mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les personnels relevant du RIPEC (professeurs d'université et maîtres de conférences, hors personnels hospitaliers). Pour ces personnels, elle a succédé à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, cette prime statutaire fait l'objet de revalorisations régulières (2800€ brut par agent par an en 2022, 3500€ brut par agent par an en 2023).

Elle représente un montant de 2,8M€, ce qui la place au premier rang des primes et indemnités versées aux personnels enseignants et enseignants chercheurs.

Composante 3 du RIPEC : prime individuelle

Bénéficiaires :

	Nombre de bénéficiaires Femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes	Total bénéficiaires	Part des femmes dans les bénéficiaires	Part des femmes dans la population éligible	Part des femmes dans les candidats
Maîtres de conférences	41	36	77	54%	43%	46%
Professeurs d'université	14	32	46	30%	27%	30%
Total	55	67	123	45%	39%	42%

La composante 3 du RIPEC (C3), qui prend la suite de la PEDR pour les professeurs d'université et maîtres de conférences (hors hospitaliers), a été attribuée à 123 agents en 2022, 77 maîtres de conférences et 46 professeurs d'université. Alors que les femmes représentaient 39% des éligibles et 42% des candidats, elles composent 45% des bénéficiaires de la C3 au titre de l'année 2022.

Motifs d'attribution :

	Pédagogie	Recherche	Travaux d'intérêt général	Dossier équilibré	Total
Maîtres de conférences	28	34	3	12	77
Professeurs d'université	16	20	2	8	46
Total	44	54	5	20	123
Total en pourcentage	36%	44%	4%	16%	100%

Prime d'enseignement supérieure (PES) versée aux enseignants des premier et second degrés et prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) versée au ATER

Evolution du montant brut annuel par agent :

	2021	2022	2023
PRAG	1 546 €	1 831 €	1 831 €
ATER	1 260 €	1 260 €	1 260 €

Bénéficiaires et montant brut total :

	Montant brut 2022	Nombre d'agents
ATER	35 233 €	31
PRAG PRCE	578 281 €	358
Total	613 514,00 €	389

Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et prime de charges administratives (PCA)

	Montant 2022	Nombre d'agents
Prime de responsabilités pédagogiques	33 707 €	48
Prime de charges administratives	304 960 €	69

Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) pour les personnels titulaires hospitaliers

	Montant 2022	Nombre d'agents
MCF hospitaliers	34 748 €	49
PUPH	81 396 €	114
Total	116 144,00 €	163

4.4 Primes et indemnités des personnels BIATSS

	Montant 2022	Nombre d'agents
Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)	6 727 216 €	1324
Indemnité d'administration (prime mensuelle des contractuels)	2 019 409 €	776
Prime exceptionnelle de 800€ (juin 2022)	1 220 800 €	1526
Forfait télétravail	73 650 €	1052

5. ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les indicateurs retenus pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'UCBL sont calculés sur la base de la méthodologie interministérielle développée par la DGAFP. Les données sont issues de l'infocentre INDIA REMU et retraitées au moyen d'un outil mis à disposition par la DGAFP.

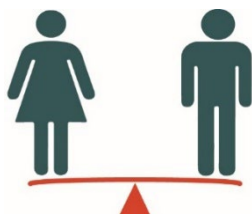
Les indicateurs mesurent les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur, notamment en distinguant les écarts de rémunération à niveau de grade égal des effets de structure ainsi que des statistiques genrées d'emploi et de promotion.

Le guide de la DGAFP précise la définition et explique la construction des différents indicateurs d'écarts de rémunération ou contribuant à la compréhension de ces écarts. Il est accessible sur internet à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

5.1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires

Effectifs étudiés :



	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de femmes
Effectifs annuels	1 427	1 493	2 920	48,9%
Equivalents temps plein employés	1 380	1 477	2 856	48,3%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel :

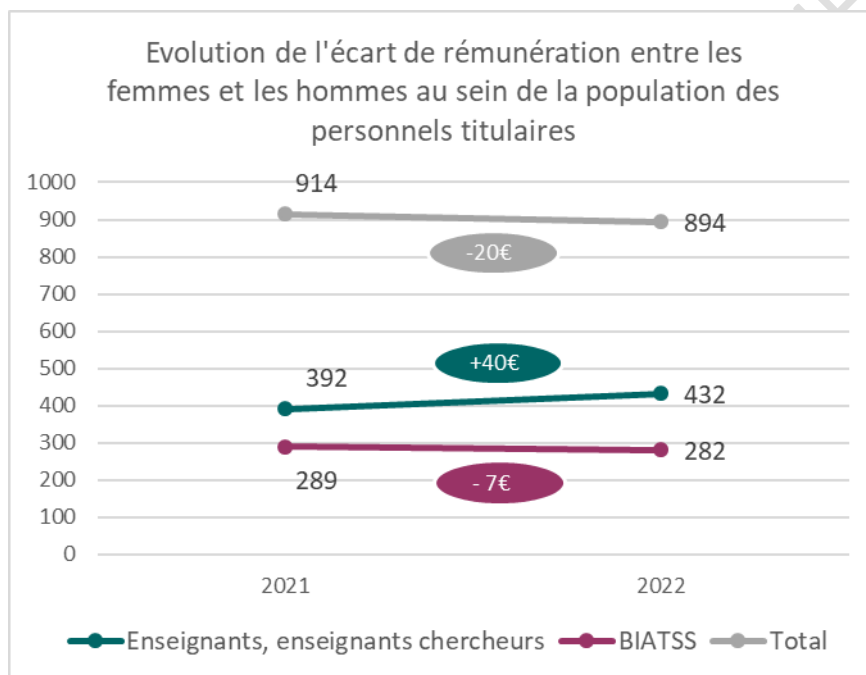
En € / mois	Femmes	Hommes	ECART
Total UCBL	3 566 €	4 530 €	-964 €
Enseignants, enseignants chercheurs	4 627 €	5 112 €	-484 €
BIATSS	2 653 €	3 026 €	-374 €

En moyenne, les femmes fonctionnaires employées par l'UCBL touchent chaque mois 964€ brut de moins que les hommes. Au sein d'une population plus homogène, les écarts perdurent mais sont moins marqués : -484€ parmi les enseignants, enseignants chercheurs, -374€ parmi les personnels BIATSS.

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein :

En € / mois	Femmes	Hommes	ECART
Total UCBL	3 687 €	4 581 €	-894 €
Enseignants, enseignants chercheurs	4 748 €	5 180 €	-432 €
BIATSS	2 761 €	3 044 €	-282 €

En annulant l'effet du temps partiel, l'écart mensuel moyen de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires employé.e.s par l'UCBL diminue de 70€ brut / mois et s'élève à 894€ brut en défaveur des femmes.



L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires a diminué de 20€ entre 2021 et 2022.

Au sein d'une population plus homogène, l'évolution de l'écart moyen est moins favorable : l'écart augmente de 40€ au sein de la population des enseignants, enseignants chercheurs, et diminue de 7€ au sein de la population des personnels BIATSS.

Décomposition des écarts :

Effet temps partiel : il s'agit de l'écart de rémunération explicable par une différence de quotité de travail moyenne entre les femmes et les hommes.

Effet ségrégation de corps : il s'agit d'un effet de structure entre les corps ayant des niveaux de rémunération différents et dont la composition sexuée varie. Si un sexe a un effet positif à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les corps les mieux rémunérés et/ou que l'autre sexe occupe proportionnellement davantage les corps les moins rémunérés.

Effet démographique au sein des corps : la différence entre l'écart de rémunération total du corps et le cumul des écarts à chaque grade/échelon correspond à des effets de structure au sein de ce corps. Si un sexe a un écart positif lié à cet effet de structure, c'est qu'il occupe proportionnellement davantage les échelons les plus rémunérateurs qui sont les derniers échelons de chaque grade. Cela correspond à une ancienneté moyenne de ce sexe plus élevée à l'intérieur du corps considéré.

Effet prime à corps-grade-échelon équivalent : à la question du temps partiel près, chaque titulaire perçoit la même part fixe correspondant à son traitement indiciaire brut (TIB) déterminé par son grade et son échelon. La seule source d'écart possible est donc la part variable qui est la rémunération indemnitaire. L'effet prime est décomposé par nature de primes :

- Les primes liées à une situation géographique (indemnité de résidence (IR), prime de déménagement, majoration outre-mer...) sont regroupées. Les écarts liés à ces primes ne viennent pas d'inégalités femme-homme mais sont directement liés aux différentes situations personnelles des agents.
 - Les primes liées à une restructuration peuvent être associées à la classification précédente en tant qu'indemnité de mobilité, mais elles correspondent à des mobilités forcées qui ne sont pas du choix de l'agent. En conséquence, elles méritent d'être isolées.
 - Les primes liées à un statut ou une fonction (nouvelle bonification indiciaires (NBI), indemnités de sujétion spéciale (ISS)...) sont associées. Elles correspondent à un forfait ou à un pourcentage du traitement indiciaire en fonction du statut ou de la fonction concernée. Ce regroupement peut être scindé en deux entre les indemnités indexées sur le traitement et les autres. En effet les primes indexées sur le traitement ne peuvent être source d'écart si seulement une partie des agents la touche au sein d'un corps ou d'un grade.
 - Les primes liées à l'atteinte d'un résultat qui peuvent être liées à une performance individuelle ou collective
 - Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail telles qu'un dépassement du nombre d'heures légal (heures supplémentaires), un travail à certaines dates (dimanche, jour férié...) ou horaires (trois-huit, travail de nuit), ainsi que gardes, astreintes....
 - La sur-rémunération du temps partiel est également un effet temps travaillé, mais sa spécificité justifie d'être isolée.
 - Les primes liées à une activité annexe correspondant à des activités non directement liées au corps concerné (dispense de formations, jury...).
 - Les autres primes regroupent les indemnités restantes qui n'ont pas été isolées, à moins qu'un autre regroupement soit possible selon des caractéristiques communes et utiles au calcul des écarts femmes – hommes de l'employeur.
-

	Total UCBL		Enseignants, enseignants chercheurs		BIATSS	
	€/mois	% effet/(F-H par ETP)	€/mois	% effet/(F-H par ETP)	€/mois	% effet/(F-H par ETP)
Effet temps partiel	-70 €	7,9%	-52 €	12,1%	-91 €	32,4%
Effet ségrégation des corps	-785 €	87,9%	-258 €	59,8%	-270 €	95,8%
Effet démographique au sein des corps	-47 €	5,3%	-75 €	17,4%	-6 €	2,0%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-61 €	6,9%	-99 €	22,8%	-6 €	2,2%
dont :						
<i>sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	11 €	-1,2%	5 €	-1,2%	19 €	-6,7%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-40 €	4,5%	-68 €	15,8%	1 €	-0,3%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%	1 €	-0,2%	-1 €	0,5%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	-16 €	1,8%	-30 €	6,9%	4 €	-1,4%
<i>rémunérations accessoires</i>	-4 €	0,4%	-6 €	1,5%	0 €	-0,1%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	-12 €	1,4%	1 €	-0,1%	-31 €	11,1%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%	0 €	0,0%	0 €	0,0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	0 €	0,0%	-1 €	0,3%	2 €	-0,8%

Quelle que soit la population observée, le principal facteur explicatif de l'écart de rémunération est l'effet « ségrégation des corps », c'est-à-dire que les hommes occupent proportionnellement davantage les corps les plus rémunérateurs. Cet effet explique 258€ d'écart au sein de la population des enseignants, enseignants chercheurs et 270€ d'écart au sein de la population des personnels BIATSS.

Le second facteur explicatif diffère selon la population considérée : il s'agit de l'effet « temps partiel » pour la population BIATSS (91€/mois) et de l'effet « prime à corps-grade-échelon identique » pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs (99€/mois). Cet effet prime s'explique en premier lieu par le fait que les femmes réalisent proportionnellement moins d'heures complémentaires que les hommes, 68€ d'écart étant dus au temps et aux cycles de travail, et en second lieu par les primes de résultats, performance, engagement professionnel parmi lesquelles les « primes brevet » ou encore la PEDR et la C3.

En ce qui concerne la population BIATSS, la décomposition de l'écart de rémunération entre les différents effets est similaire à celle constatée en 2021. S'agissant des personnels enseignants et enseignants chercheurs, on note de légères augmentations des effet « temps partiel » (+16€) et prime (+17€), parallèlement à un recul des effets liés aux positionnements des femmes au sein des corps-grades-échelons.

5.2. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels

La méthodologie recommandée pour les fonctionnaires n'est pas directement applicable pour les contractuels et autres non titulaires pour deux raisons liées l'une à l'autre : leur rémunération n'est pas toujours assise sur une grille indiciaire et n'est pas toujours décomposée entre un traitement s'appuyant sur cette grille et des primes et indemnités complémentaires. Il est plus difficile d'être en capacité de décomposer les écarts de rémunération entre les effets de structure et à niveau d'emploi égal. Le principe de décomposition entre un effet ségrégation entre catégories d'emplois, ancienneté au sein de ces catégories d'emplois et temps de travail peut toutefois être appliqué. En ce qui concerne l'effet « primes », il n'est fait distinction que de la sur-rémunération des temps partiels et des autres effets primes, toutes primes confondues.

Effectifs étudiés :

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de femmes
Effectifs annuels	768	668	1 436	53,5%
Equivalents temps plein employés	728	641	1 369	53,2%

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel :

En € / mois	Femmes	Hommes	ECART
Total UCBL	2 121 €	2 163 €	-42 €
Enseignants, enseignants chercheurs	2 025 €	2 088 €	-63 €
BIATSS	2 271 €	2 462 €	-191 €

En moyenne, les femmes contractuelles employées par l'UCBL touchent 42€ brut de moins que les hommes. Cet écart est bien plus faible que chez les fonctionnaires (964€). Au sein d'une population plus homogène, les écarts sont plus marqués : 63€ parmi les enseignants, enseignants chercheurs, 191€ parmi les personnels BIATSS.

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein :

En € / mois	Femmes	Hommes	ECART
Total UCBL	2 238 €	2 253 €	-16 €
Enseignants, enseignants chercheurs	2 116 €	2 184 €	-67 €
BIATSS	2 430 €	2 523 €	-93 €

En annulant l'effet du temps partiel, l'écart mensuel moyen de rémunération entre les femmes et les hommes contractuel.les employé.e.s par l'UCBL est de 16€ brut en défaveur des femmes. Il est plus élevé si on considère des populations plus homogènes : 67€ parmi les enseignants, enseignants chercheurs, 93€ parmi les personnels BIATSS.

Décomposition des écarts :

	Total UCBL		Enseignants, enseignants chercheurs		BIATSS	
	€/mois	% effet/(F-H par ETP)	€/mois	% effet/(F-H par ETP)	€/mois	% effet/(F-H par ETP)
Effet temps partiel	-26 €	168,3%	4 €	-6,6%	-98 €	105,8%
Effet ségrégation des corps	37 €	-235,2%	-7 €	10,5%	-59 €	63,5%
Effet démographique au sein des corps	-3 €	20,7%	-6 €	8,8%	3 €	-3,3%
Effet primes	-49 €	314,5%	-54 €	80,7%	-37 €	39,8%

L'écart de rémunération de 16€ brut en défaveur des femmes est la résultante de différents effets qui ne jouent pas tous dans le même sens : alors qu'à l'échelle de l'UCBL, les femmes contractuelles relèvent en moyenne de corps plus rémunérateurs que les hommes contractuels (effet ségrégation des corps : +37€), elles travaillent proportionnellement davantage à temps partiel (-26€) et perçoivent moins de primes (-49€). L'effet ségrégation des corps en faveur des femmes s'explique par le fait que les femmes relèvent proportionnellement davantage de la population BIATSS, et que les contractuels BIATSS sont en moyenne plus rémunérés que les contractuels chercheurs et enseignants (doctorants, post-docs, assistants des hôpitaux...).

Toutefois, au sein de la population BIATSS contractuelle, les femmes demeurent moins bien rémunérées que les hommes en moyenne (-191€). Cet écart s'explique pour moitié environ par l'effet temps partiel (-98€), puis par l'effet ségrégation des corps et enfin par l'effet prime.

S'agissant des enseignants et enseignants chercheurs, l'écart moyen est plus faible que parmi les BIATSS : 63€ en défaveur de femmes. Il s'explique quasi exclusivement par des différences en matière de perception de primes et indemnités. Les principales primes et indemnités perceptibles par des contractuels enseignants ou chercheurs sont les suivantes : GIPA, aide exceptionnelle inflation, indemnités au titre de la participation à des jurys ou commissions, prime de recherche et d'enseignement et indemnité différentielle du SMIC pour les ATER, prime brevet, indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, indemnité de fin de contrat.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



1. LES RISQUES A LYON 1

1.1. Cartographie des risques

■ Les risques généraux

-  Risque de chute d'objet
-  Risque de chute de hauteur
-  Risque lié aux déplacements
-  Risque lié aux ambiances (bruit, odeurs, températures, luminosité)
-  Risques psychosociaux (RPS)
-  Risque lié à la manutention électrique ou manuelle
-  Risque lié au travail sur écran

■ Les risques spécifiques au poste de travail

-  Risque biologique
-  Risque chimique
-  Risque lié aux rayonnements ionisants
-  Risque lié aux rayonnements non ionisants
-  Risque lié aux équipements de travail
-  Risque lié aux équipements sous pression
-  Risque électrique
-  Risque incendie
-  Risque lié à l'expérimentation animale
-  Risque lié aux liquides cryogéniques et aux gaz
-  Risque mission

1.2. Accidents du travail

Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies, affections psychiques, reconnus imputable au service

	Femmes	Hommes	TOTAL
ECE	12	17	29
BIATSS	37	13	50
TOTAL	49	30	79

79 accidents du travail ont été reconnus comme imputables au service en 2022, dont 62% concernent des femmes. On note une progression de 18% des accidents de travail par rapport à 2021 (67 accidents).

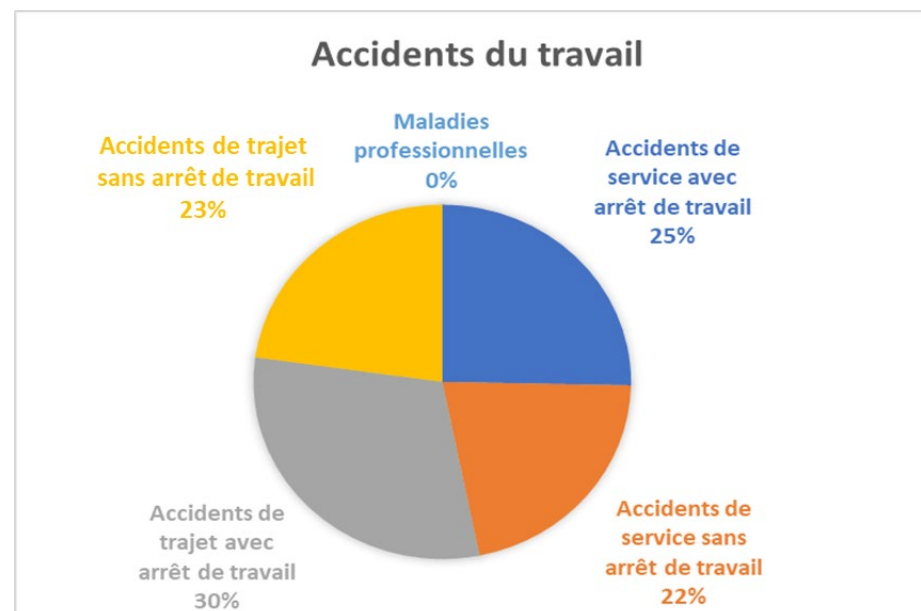
Les chutes de personnes et accidents de la voie publique représentent plus de 2/3 des motifs d'accident.

47% des accidents correspondent à des accidents de service, le reste correspondant à des accidents de trajet. Environ la moitié des accidents a donné lieu à un arrêt de travail.

Les personnels BIATSS concentrent 65% des accidents de travail.

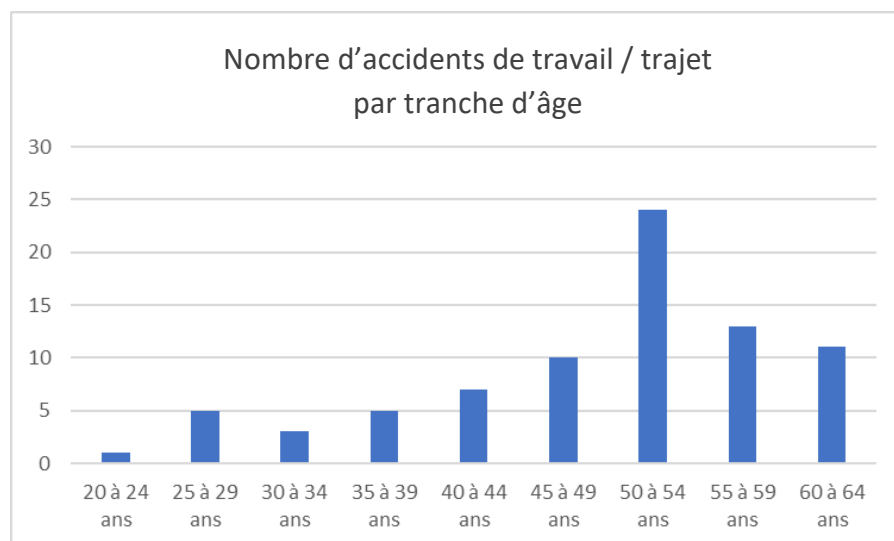
Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2022.

Aucune incapacité permanente faisant suite à un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle n'a été constatée en 2022.



Nombre d'accidents du travail par cause

Cause d'accident du travail	Femmes	Hommes	TOTAL
Accident de la voie publique	10	7	17
Coupures	1		1
Agression		1	1
Chute de personne	28	10	38
Chute d'objet	1	2	3
Contact, exposition	1		1
Heurt	3	6	9
Manutention manuelle	3	2	5
Autre	2	2	4
TOTAL	49	30	79



Les agents les plus âgés sont les plus concernés par les accidents de travail et de trajet.

Environ 1/3 des accidents de travail ou trajet concernent la tranche d'âge des 50 à 54 ans. Viennent ensuite les tranches d'âge 55 à 59 ans puis 60 à 64 ans.

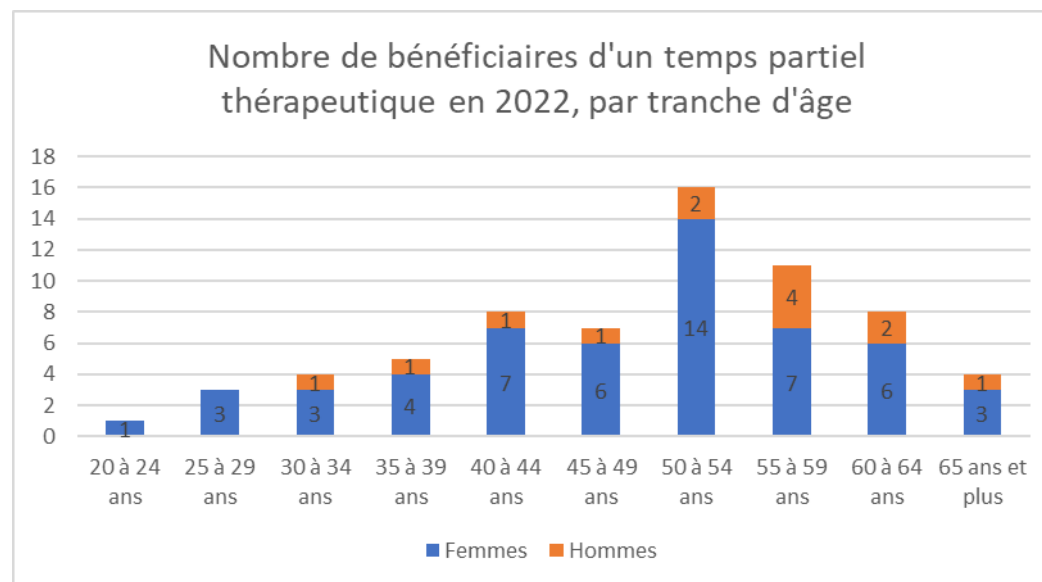
1.3. Commissions médicales

RECLASSEMENTS SUITE A PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	Nombre d'agents
s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année	2
ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année	2
ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année	0
effectivement reclassé au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement	0

RECLASSEMENTS SUITE A INAPTITUDE	Nombre d'agents
ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur	1
effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
affectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur	0

INAPTITUDES DEFINITIVES	Nombre d'agents
considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme	2
bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	1
dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)	1

	Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique			Mises en disponibilité d'office pour raisons de santé			Retraites pour invalidité			Licenciements pour inaptitude physique		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants, enseignants chercheurs	9	5	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	45	8	53	2	0	2	0	0	0	0	0	0



1.4. Dispositif de signalement

Ce dispositif permet le signalement des agents ou étudiants qui s'estiment victimes ou sont témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes. Le site de signalement est actif depuis 2019.

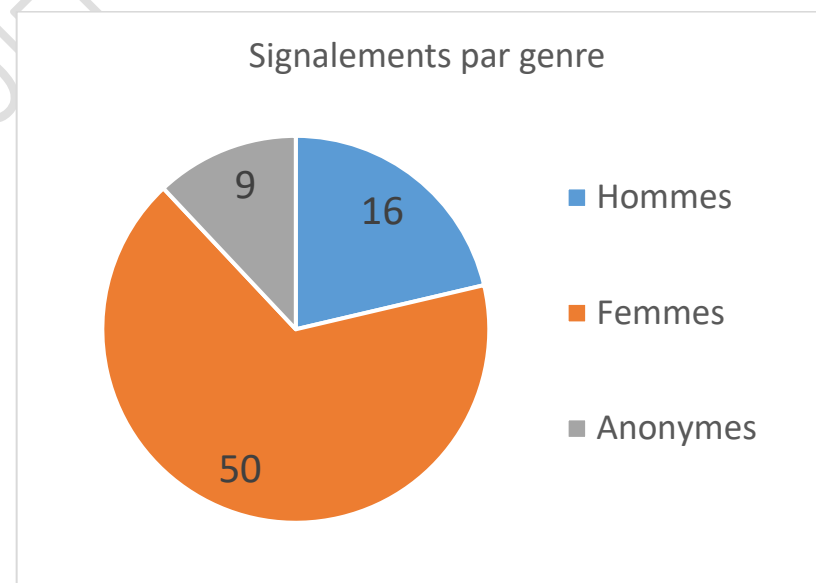
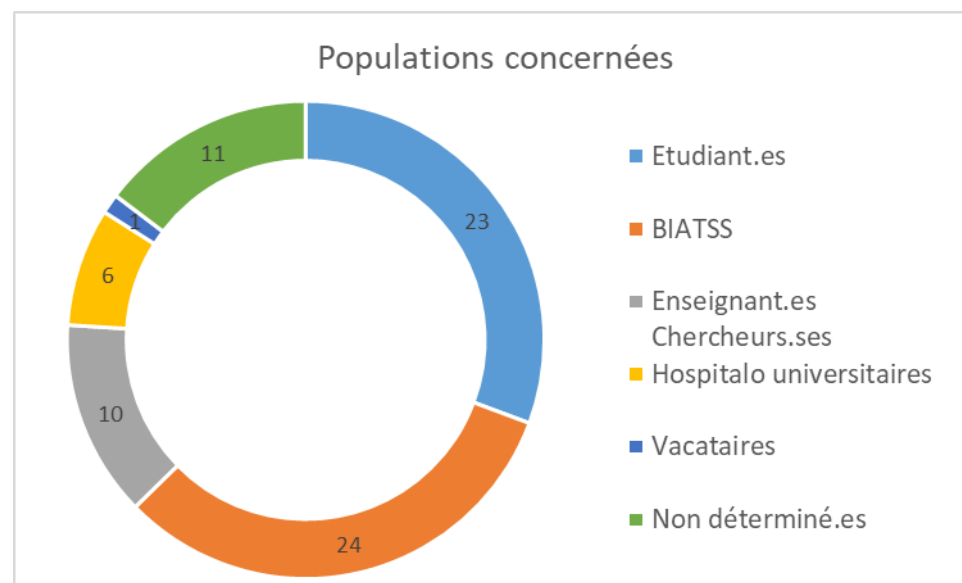
75 signalements en 2022

Nature du signalement	2021	2022
Harcèlement moral	16	19
Discriminations	11	12
Harcèlement sexuel	4	6
Agressions sexuelles	2	8
Harcèlement		6
Injures	1	0
Cyberharcèlement	1	2
Homophobie		1
Racisme		5
Sexisme		4
Violences physiques et verbales		4
Hors périmètres	6	7
Non précisé		1

On note une montée en puissance du dispositif avec une augmentation du nombre de signalements depuis 2020.

RAPPEL 2020 :

- 30 signalements
- 40% de femmes, 33% d'hommes, 27% d'anonymes



1.5. Suicides

En 2022, aucun suicide, ni tentative de suicide n'a été déclaré ou bien est intervenu sur le lieu de travail.

2. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1. Les acteurs de la prévention

Les conseillers de prévention assistent et conseillent le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail. Ils animent et coordonnent le réseau des assistants de préventions.

- 1 CP du Président pour le périmètre de l'Université
- 1 CP du Président pour les composantes Sciences
- 1 CP du Président pour les composantes Santé, Polytech et l'ISFA
- 1 CP du Président pour les services communs et centraux, les composantes OSU, STAPS et INSPÉ
- 1 CP du directeur de la composante IUT

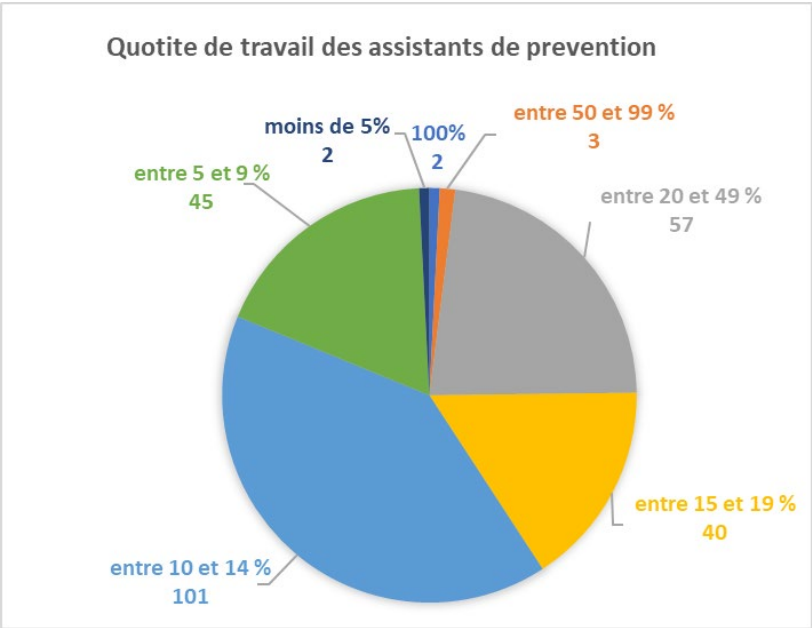
Les assistants de prévention assistent et conseillent le responsable auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

	2018	2019	2020	2021	2022
Assistants de prévention (AP) chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi les unités de travail de l'université (incluant les AP de l'INSERM, du CNRS, de l'INSA...)	222	242	252	244	250

Parmi les acteurs de la prévention ayant pris leur fonction en 2022 :

12 ont suivi une formation initiale.

12 ont reçu une lettre de cadrage ou de mission.



Sur les 250 assistants de prévention, 40% consacrent 10 à14% d'un temps plein aux fonctions d'assistant de prévention. 2 assistants sont à temps plein sur les fonctions de prévention.

Au total, en tenant compte des quotités de travail, les fonctions d'assistants de prévention représentent environ 50 ETPT.

Les **personnes compétentes en radioprotection (PCR)** conseillent le responsable auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail en lien avec les risques induits par les rayonnements ionisants.

	2019	2020	2021	2022
Personnes compétentes en radioprotection (PCR)	39	38	33	33

Les **référénts Sécurité LASER (RSL)** conseillent le responsable auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail en lien avec les risques induits par les rayonnements optiques artificiels.

	2019	2020	2021	2022
Référents Sécurité LASER	7	7	18	18

2.2. Les représentants du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Nombre de réunions en 2022 :

Nombre de réunions du CHSCT (hors GT)	9
<i>Dont tenues à l'initiative du Président</i>	9
<i>Dont tenues sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel</i>	0
<i>Dont tenues suite à un accident grave</i>	0
<i>Dont tenues suite au signalement d'un danger grave et imminent</i>	0
<i>Dont tenues avec la participation d'un ISST</i>	0
<i>Dont tenues avec la participation d'un AP/CP</i>	9
<i>Dont tenues avec la participation d'un Médecin du travail</i>	8
Nombre de groupes de travail	1

Composition :

	Titulaires	Suppléants
Femmes	5	3
Hommes	4	6

Le groupe de travail a porté sur la production d'un cahier des charges expertise CHSCT.

Les CHSCT est composé de 9 membres titulaires et 9 membres suppléants.

Nombre de visites, enquêtes et recours à un expert certifié en 2022 :

Nombre de visites effectuées	5
Nombre d'enquêtes	0
Nombre de demandes de recours à un expert	1

Nombre de signalements d'un danger grave et imminent : **1**

2.3. Documents d'évaluation et de prévention des risques

Les plans de prévention :

	2019	2020	2021	2022
Nombre total de plans de prévention	82	88	84	90
Avec attestation préalable de visite	75	78	70	87
<i>Plans de prévention annuels</i>	40	49	52	53
<i>Plans de prévention ponctuels</i>	39	39	24	37
Protocoles de chargement / déchargement	2	53*	8	2

** dont 51 pour les prestataires de collecte de déchets chimiques et biologiques*



Le « **Document Unique d'Évaluation des Risques** » créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, est un document obligatoire permettant aux chefs de services d'évaluer les risques auxquels sont confrontées leurs unités de travail et d'y faire face au mieux pour la sécurité de leurs agents.

	2021	2022
Nombre de services ayant un DUERP	106	107
<i>Dont mis à jour</i>	44	52
<i>Dont intégrant un volet RPS</i>	44	68
Nombre de services n'ayant pas de DUERP	37	36

2.4. Mise en œuvre des actions de prévention

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux	64%
---	-----

386 agents ont suivi une formation sur les thèmes hygiène, santé et sécurité au travail (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.). Ils étaient 206 en 2021.

Déchets dangereux évacuée par l'établissement :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Déchets chimiques (en tonnes)	59,7	70	66,7	73,7	48	63,6	58,4
Déchets biologiques (en tonnes)	95,1	95,1	95,5	89,4	74,8	73,3	68,9
Déchets radioactifs (en tonnes)	0,02	2,12	0,11	0,19	0,16	0,58	0,37

3. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Le psychologue du travail propose aux personnels UCBL un accompagnement individuel, qui se décline en 5 rendez-vous, autour de situations en lien avec la sphère travail.

Il participe aux actions institutionnelles et groupes de travail en lien avec son champ de compétences.

Afin de permettre l'égalité d'accès des personnels des différents sites, le psychologue du travail propose des permanences sur les différents sites. Depuis le début de la crise sanitaire, des consultations à distance sont proposées en fonction du besoin des agents.

Accompagnement individuel

	Agents accompagnés		
	Femmes	Hommes	Total
Enseignants, enseignants chercheurs titulaires	27	10	37
Enseignants, enseignants chercheurs contractuels	4	3	7
BIATSS titulaires	44	17	61
dont Cat. A	12	9	21
dont Cat. B	10	3	13
dont Cat. C	22	5	27
BIATSS non titulaires	10	3	13
dont Cat. A	3	1	4
dont Cat. B	0	1	1
dont Cat. C	7	1	8
Total	85	33	118

Depuis 2019, année de création du poste de psychologue du travail, 404 personnels ont été reçus. Cet accompagnement par le psychologue du travail complète les autres prestations déjà existantes. L'accompagnement du psychologue est limité à 5 séances, il est dédié aux situations ou problématiques en lien avec la sphère travail, les entretiens sont réalisés sur le temps de travail. Le psychologue du travail participe également aux actions et groupes de travail institutionnels en lien avec son champ de compétences. Sous certaines conditions, les rendez-vous peuvent se réaliser à distance ou lors de permanences sur les différents sites et campus. Enfin, rattaché à la DGSARH, il travaille en pluridisciplinarité et transversalité avec les différents acteurs de santé et de prévention de l'établissement.

Pluridisciplinarité

Il participe à un travail pluridisciplinaire avec les différents acteurs de santé, assistantes de service social, DRH et acteurs de prévention, notamment à différents groupes de travail et réunions pluridisciplinaires : réunions DRH, réunions pluridisciplinaires (médecins, assistants de service social), GEST individuel, GEST collectif, Prévention RPS, QVT, Harcèlement-discrimination, Egalité-Diversité, Handicap et à l'instance CHSCT (réalisation d'une enquête CHSCT).

4. GROUPES D'ETUDES DE SITUATIONS DE TRAVAIL (GEST) : PROBLEMATIQUES RENCONTREES

4.1. GEST expert

Le dispositif GEST vise à résoudre des situations collectives et individuelles de difficultés au travail.

GEST expert individuel

Il repose sur une étroite collaboration entre le personnel concerné et les personnes en charge du dossier (assistante sociale, médecins et infirmiers, chefs de service de la DRH, psychologue du travail).

En 2022, il y a eu **12** situations étudiées et **9** situations traitées.

Problématique médicale et relationnelle	Problématique médicale	Problématique médicale et administrative	Problématique administrative, relationnelle et sociale	Problématique relationnelle	Problématique administrative et relationnelle	Problématique administrative, relationnelle et médicale
4	3	1	1	1	1	1

GEST expert collectif

Il est composé d'experts dans la lecture des situations collectives.

Acteurs permanents : les assistants de service social des personnels, le DRH et les chefs de service DRH concernés, le chargé d'orientation des personnels, les médecins et infirmiers, le psychologue du travail, et les conseillers de prévention.

Membres invités possibles : les personnes susceptibles d'apporter une expertise particulière (responsable de service, supérieur hiérarchique, collègue...)

En 2021, 5 services ont été concernés par le GEST expert collectif (dont 2 services centraux, 1 service commun, 2 composantes).

4.2. GEST Pilote

Ce groupe est garant du bon fonctionnement du GEST expert. Il dresse le bilan des problématiques professionnelles globales rencontrées permettant la mise en œuvre de mesures de prévention au sein de l'établissement.

En 2022, il y a eu 1 réunion annuelle.

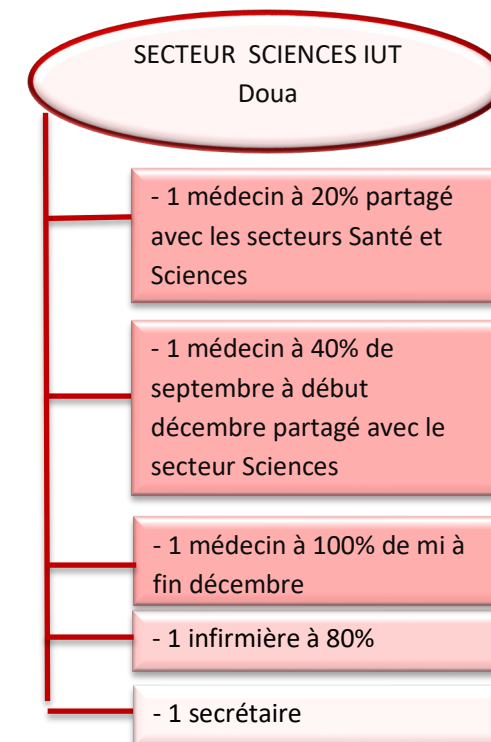
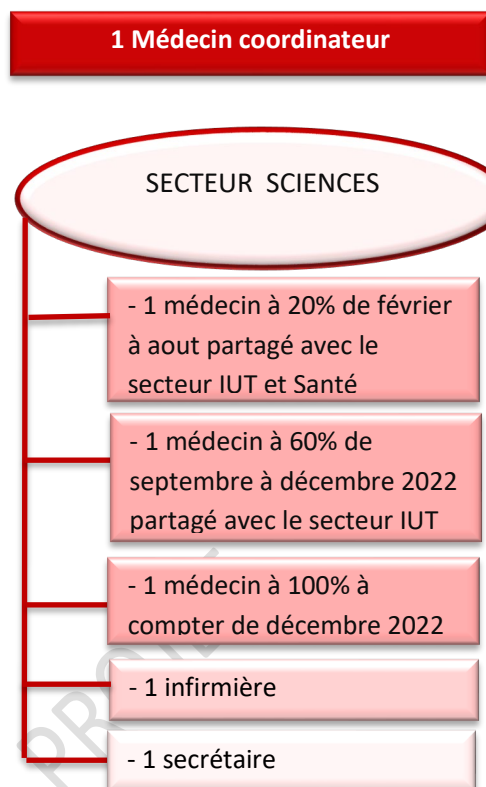
5. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP)

GRASP est un groupe ressource pluridisciplinaire issu d'une volonté institutionnelle, au service de l'établissement pour la mise en œuvre de la politique sur la gestion de la réalité alcool et autres substances psychoactives sur le lieu de travail.

En 2022, GRASP s'est réuni 2 fois

6. LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET DE SANTE AU TRAVAIL

L'équipe de la médecine du travail est structurée de la façon suivante :



6.1. Les visites médicales



217 personnes vues par un médecin du travail en 2022

Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique)

870 convocations ^{(1) (2)} ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors INSPE).

(1) de nombreuses relances sont nécessaires pour prévenir un trop fort absentéisme.

(2) une personne peut être vue plusieurs fois.

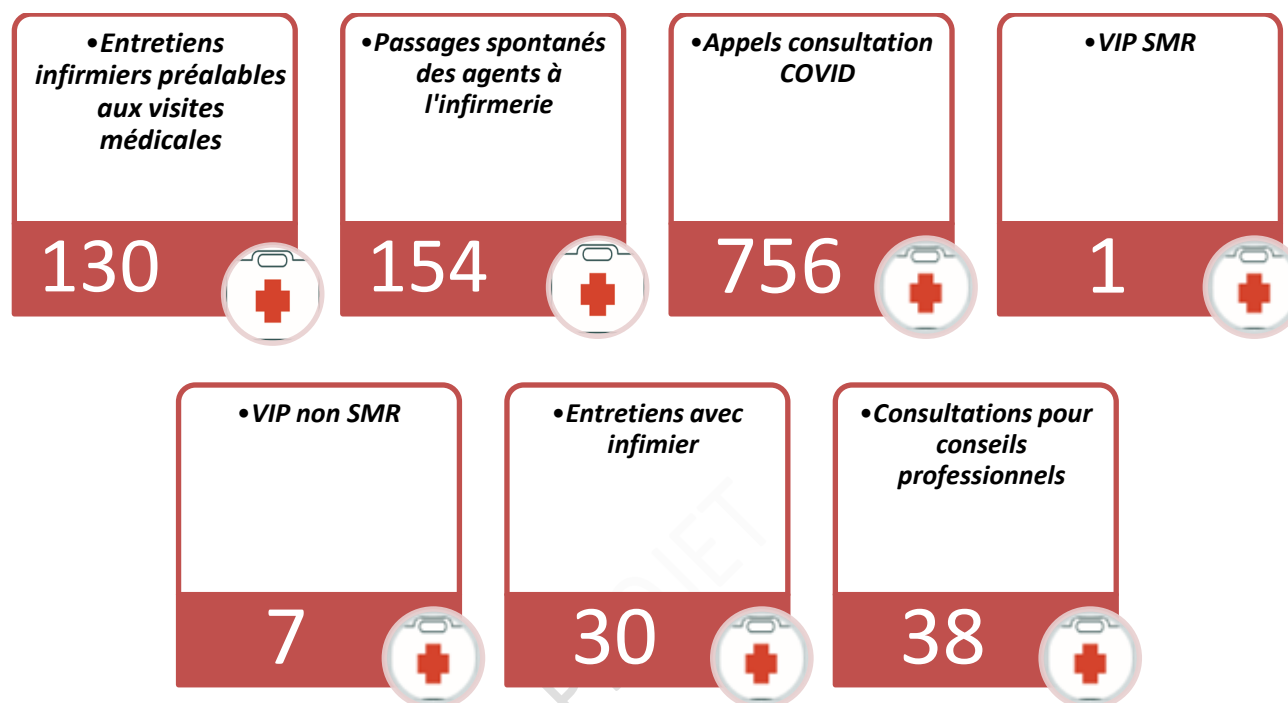
Les visites, au nombre de 417, sont en forte augmentation par rapport à 2021 (290 visites) en raison du recrutement de nouveaux médecins.

Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus)



*AT : accident du travail MP : maladie professionnelle COM : congé ordinaire de maladie CLM : congé longue maladie CLD : congé longue durée GM : grave maladie

Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus)



6.2. Les urgences



A l'INSPE, les urgences sont gérées par téléphone par l'équipe Sciences Dirac.

6.3. Les vaccinations

	2021	2022
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	0	6
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	23	50
Hépatite B	0	0
Hépatite A	0	0
Tubertest	0	0
Pneumo 23	0	0
Typhim	0	0
Grippe	1	449
Rougeole-Oreillon-Rubéole	1	1
Leptospirose	0	1
TOTAL	25	507

6.4. Les examens complémentaires

	2021	2022
Sanguins	36	0
Urinaires (bandelettes urinaires)	160	185
Ophtalmologiques (visiotests)	56	88
Auditifs (audiotests)	96	158
Spirométrie	1	0
Examens biométriques	184	399
Autres + orientations externes	40	19
TOTAL	573	849

6.5. Les missions en milieu de travail

Les médecins et les infirmiers mènent des Actions en Milieu du Travail (AMT) telles que :

- **des réunions pluridisciplinaires : 3**
- **des visites des services : 5**
- **des études de postes : 11**
- **des enquêtes accident du travail : 1**
- **des suivis de situations particulières : 9**
- **des cellules de crise / d'écoute : 1**
- **des GEST individuel et collectif : 17**

Elles participent à des **groupes de travail** (GEST, GRASP, la mission handicap, QVT, télétravail), à des instances (CHSCT et CHS de laboratoires).

Elles participent à des **actions de prévention** (campagne de vaccination grippe saisonnière,) et à des **actions de formation** (les risques psycho-sociaux, le travail sur écran, les troubles musculo-squelettiques, et législation de la médecine du travail et Maladie Professionnelle).

PROJET

7. FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNELS DE L'UCBL SUR LES THEMES HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

562 stagiaire en 2022.

Libellé des formations	nb de stagiaires
Agent de prévention sécurité	1
Aspects règlementaires et éthiques de la protection des animaux de laboratoire	12
Assistant de prévention Atelier - Plan de prévention	5
Autoclave : conduite et exploitation	7
CACES chariot automoteur (R389) niveau cat.3	2
Certificat d'Aptitude Cariste (chariots cat. 3)	5
Certificat d'aptitude Nacelle PEMP IB	11
Comportement des rongeurs	18
Comportement des rongeurs et des lagomorphes	1
Conduite d'une opération à faible impact carbone FSM1303	11
DIU procédures expérimentales, application aux modèles rongeurs en recherche biomédicales	1
Douleur, souffrance, stress point limite chez l'animal.	8
Ethique et 3R	1
Ethologie et comportement du rat et de la souris	16
Évaluation des risques, animateur	9
Favoriser l'inclusion des personnes handicapées	1
Formation aux nouveautés de l'ADR 2023	1
Formation spécifique destinée aux personnes réalisant des procédures expérimentales chez l'animal (niveau B)	1
Gestion des déchets biologiques	5
Gestion des déchets chimiques	8
Guide file et serre file	8
Habilitation Electrique - Recyclage BT	3
Habilitation électrique BE manœuvre BS - recyclage	1
Habilitation électrique BE manœuvre-BS	2
Habilitation électrique niveau 0	10
Habilitation électrique niveau 0 - Recyclage	12
Habilitation électrique Niveau 1 et supérieur	7
Habilitation électrique niveau 1 et supérieur : recyclage	8
IMCM Conduite du changement	1
La R2020 pour la maîtrise d'ouvrage : Se préparer à la nouvelle réglementation environnementale (FSM1301).	13

Libellé des formations	nb de stagiaires
Le syndrome d'épuisement professionnel - tout public	8
Les méthodes alternatives	8
Managers : Prévention de l'épuisement professionnel au sein d'une équipe reconnaître les signes	6
Manipulations des extincteurs	50
Module complémentaire SSIAP1	1
Passerelle PSC1 vers SST	6
Pathologie des façades des bâtiment (FSM 1302)	12
Physiologie de la douleur, anesthésie, analgésie euthanasie du rongeur et du lagomorphe	3
Premiers Secours en Santé Mentale	52
Prévention du risque chimique	13
Recyclage du Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique	1
Réglementation française et principes éthiques applicables à l'utilisation des animaux à des fins scientifiques	9
Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de Santé et Sécurité au Travail	6
Risques Amiante	5
Risques Amiante - encadrant/opérateur recyclage	15
Sauveteur Secouriste du Travail - SST -	120
Sauveteur secouriste du travail - Recyclage	6
Secourir au travail	15
Secourisme tactique d'urgence	2
Sensibilisation à la prévention des risques professionnels	5
Sensibilisation à la sécurité informatique	11
Sensibilisation aux risques biologiques	2
Travail en hauteur	1
Utilisation des Animaux de la Faune Sauvage Non Hébergée à Fins Scientifiques	1
Utilisation du logiciel EvRP	12
Zootecnie, bio confinement, bio exclusion et suivi sanitaire des rongeurs et lagomorphes	3

ORGANISATION DU TRAVAIL



1. ORGANISATION ET CYCLES DE TRAVAIL

Une circulaire relative au temps de travail est mise en place et actualisée chaque année au sein de l'Université.

Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS titulaires ou contractuels, 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 décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures (décret du 26 novembre 2004).

Le service hebdomadaire des agents 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.

Le nombre de jours de congés pour un agent travaillant à temps complet, à 37h30, est de 49,5 jours comprenant les congés annuels, les jours RTT, les 2 jours de fractionnement. Il convient de déduire un jour pour la journée de solidarité sauf les années bissextiles.



Journée d'accueil des nouveaux arrivants

1.1. Quotité de temps travail

Temps complet : un emploi (ou un poste) est défini à temps complet par l'administration lorsque sa durée exprimée en heures hebdomadaires correspond à la durée légale.

Temps partiel : un emploi est occupé à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire définie pour l'agent est inférieure à la durée de travail hebdomadaire définie par l'administration pour ce type de poste. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Temps incomplet : un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

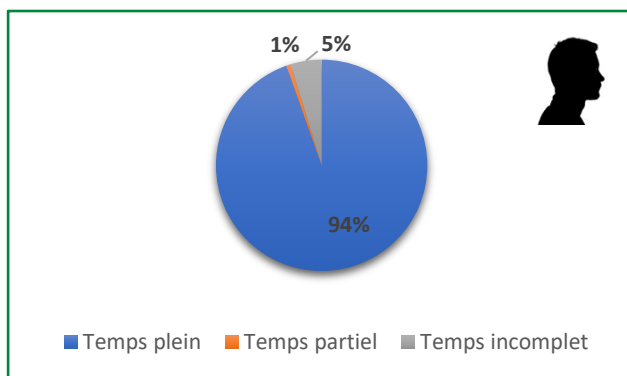
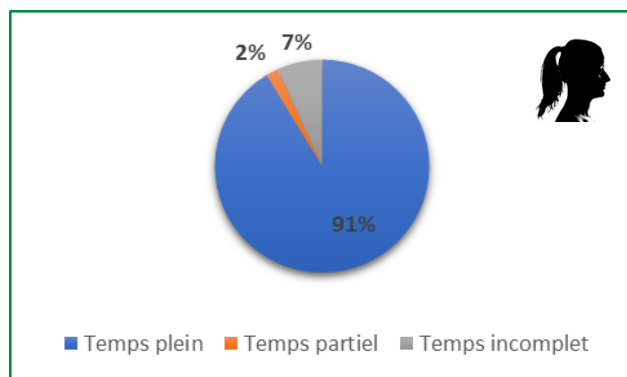
	Temps plein	Temps partiel				Temps incomplet		
		Moins 50%	50% à 79%	80% à 89%	plus de 90%	moins de 17h30	de 17 h 30 à moins de 28 heures	de 28 heures ou plus
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	2 649	0	15	14	4	8	149	2
Femmes	1074	0	6	14	2	6	72	2
Hommes	1575	0	9	0	2	2	77	0
Personnels BIATSS	1 510	0	29	131	24	10	40	14
Femmes	936	0	24	124	19	8	32	11
Hommes	574	0	5	7	5	2	8	3
Sous-total Catégorie A	538	0	5	34	12	4	13	6
Sous-total Catégorie B	359	0	6	30	7	2	7	0
Sous-total Catégorie C	613	0	18	67	5	4	20	8
TOTAL	4 159	0	44	145	28	18	189	16

440

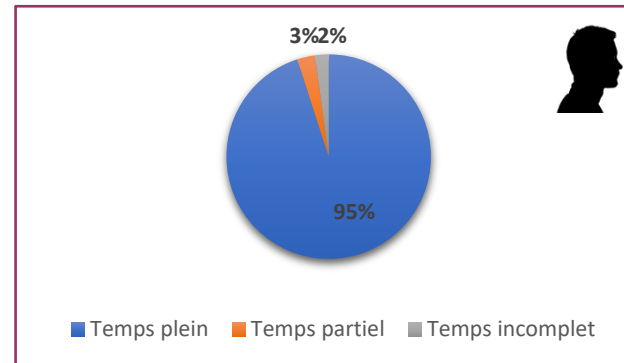
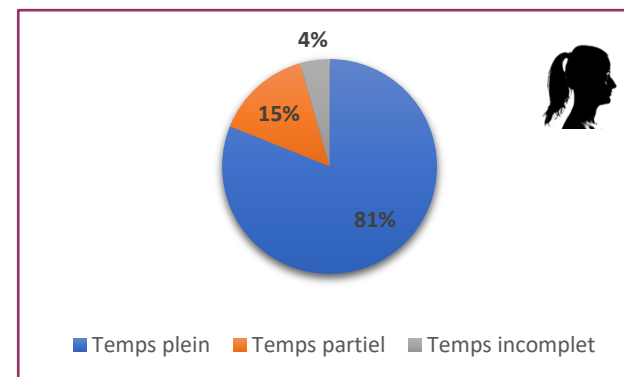
agents à temps partiel ou incomplet

Les agents à temps partiel et temps incomplet représentent **10%** des effectifs physiques en fonction (ECE : 4% et BIATSS : 6%).

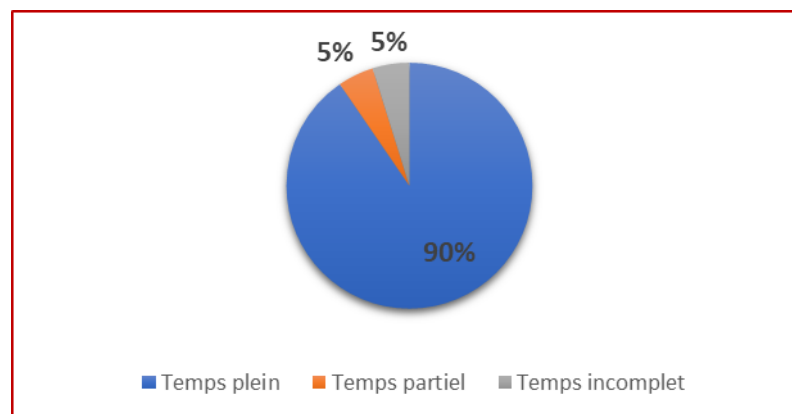
Répartition des personnels enseignants, enseignants chercheurs par genre :



Répartition des personnels BIATSS par genre :



Répartition UCBL, tous personnels :



1.2. Télétravail

Après révision de la charte télétravail en novembre 2020, plusieurs campagnes ont été organisées au cours de l'année universitaire 2021-2022 qui ont permis d'ouvrir progressivement de nouvelles modalités de télétravail (jours flottants, résidence secondaire...) et d'élargir le public des bénéficiaires (CDD).

Depuis septembre 2022, les télétravailleurs peuvent bénéficier de l'ensemble des options possibles. La charte télétravail révisée est appliquée pour la première fois dans son intégralité.



618 agents télétravailleurs

- ➔ Catégories A : 36%
- ➔ Catégories B : 25%
- ➔ Catégories C : 39%

456



162

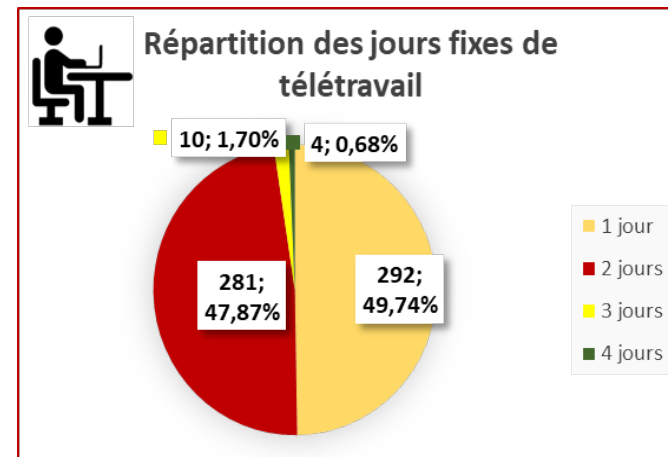
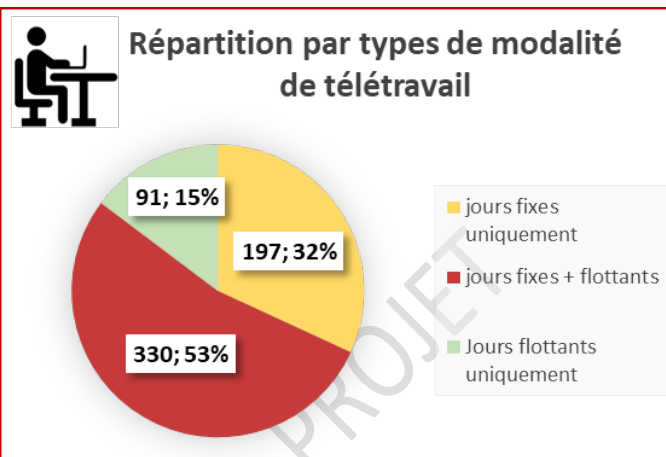


763

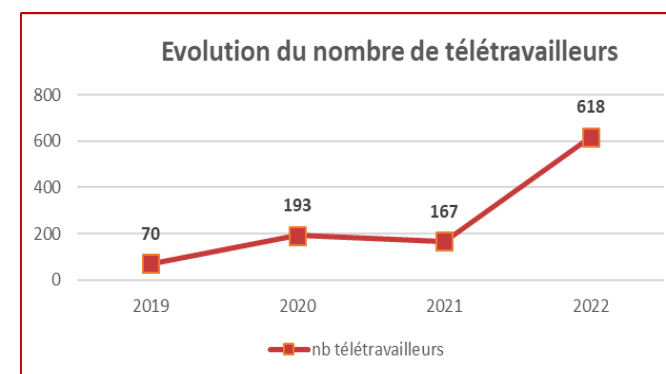
Demandes de télétravail
(un agent peut avoir fait plusieurs demandes)

12

Refus



On note une montée en puissance du dispositif. En 2022, les agents télétravailleurs représentent **35%** des effectifs BIATSS en fonction. Pour rappel, en 2020, ils représentaient 9,5% des effectifs.



2. COMPTE EPARGNE TEMPS

Depuis 2002, les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps (CET) leur permettant d'économiser des jours de congé ou de RTT.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifié par l'arrêté du 28 novembre 2018 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser à compter du 16ème jour posé ou encore de les placer en épargne-retraite au sein du régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

2.1. Les ouvertures et les alimentations de CET en 2022

	Nombre total de comptes épargne-temps ouverts		
	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	509	298	807
Catégories A	140	174	314
Catégories B	133	72	205
Catégories C	236	52	288
Contractuels	33	21	54
Catégories A	11	14	25
Catégories B	6	2	8
Catégories C	16	5	21

861

CET ouverts

En 2022, 94% des CET ouverts concernent des fonctionnaires et 6% des agents contractuels.

	Nombre total de comptes épargne-temps alimentés		
	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	238	164	402
Catégories A	72	97	169
Catégories B	59	43	102
Catégories C	107	24	131
Contractuels	17	12	29
Catégories A	5	5	10
Catégories B	6	1	7
Catégories C	6	6	12

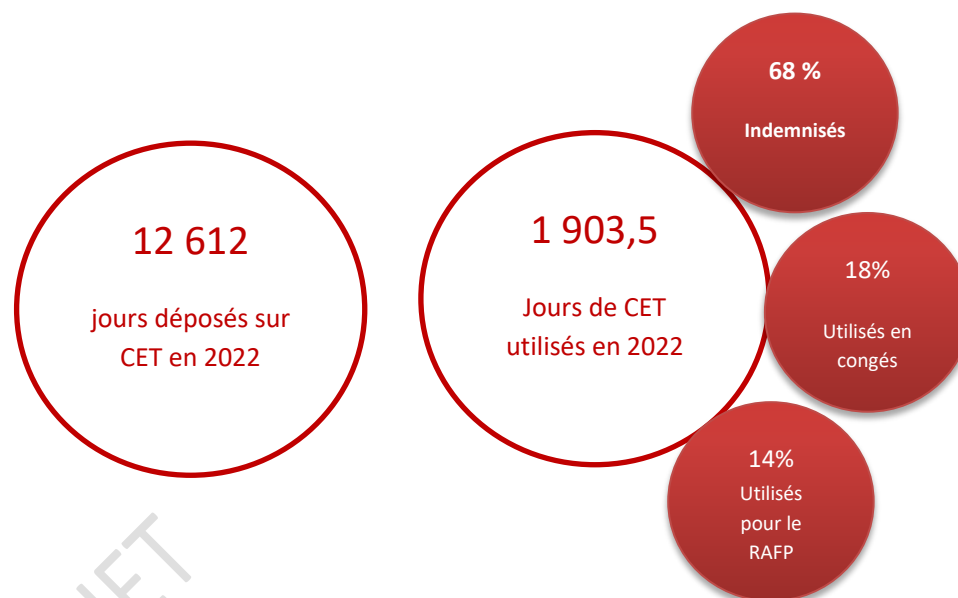
431

CET alimentés en 2022

En 2022, 93% des CET ont été alimentés par des fonctionnaires et 7% par des agents contractuels.

2.2. Les jours stockés sur CET et les jours de CET utilisés en 2022

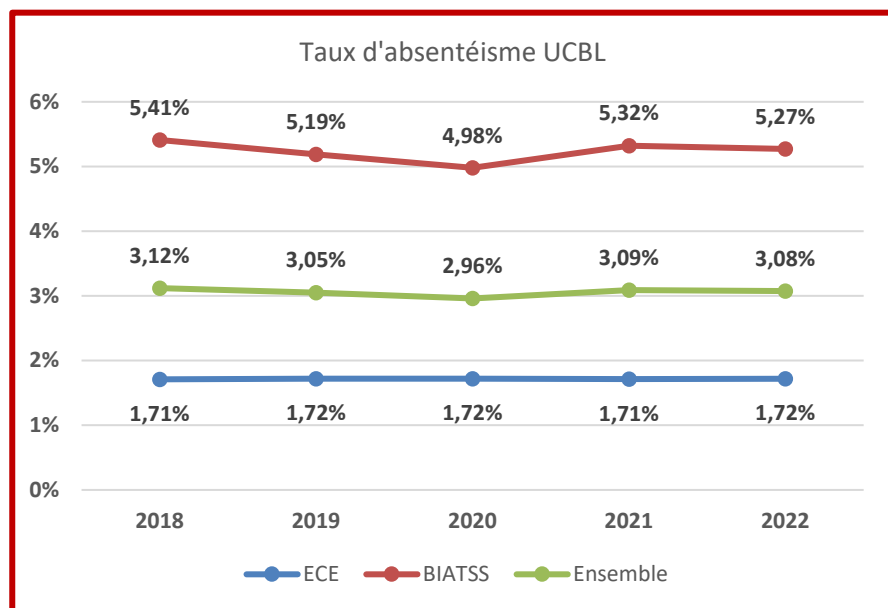
	Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps		
	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	7 534,5	4 213,0	11 747,5
<i>Catégories A</i>	1 850	2 542,5	4 392,5
<i>Catégories B</i>	2 143	950	3 093
<i>Catégories C</i>	3 541,5	720,5	4 262
Contractuels	432,5	432	864,5
<i>Catégories A</i>	149,5	224	373,5
<i>Catégories B</i>	88,5	65	153,5
<i>Catégories C</i>	194,5	143	337,5



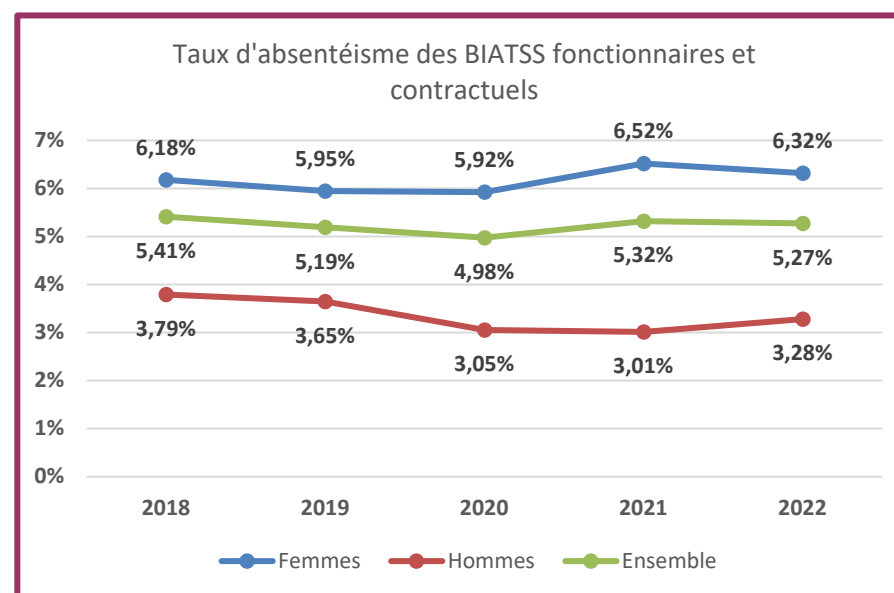
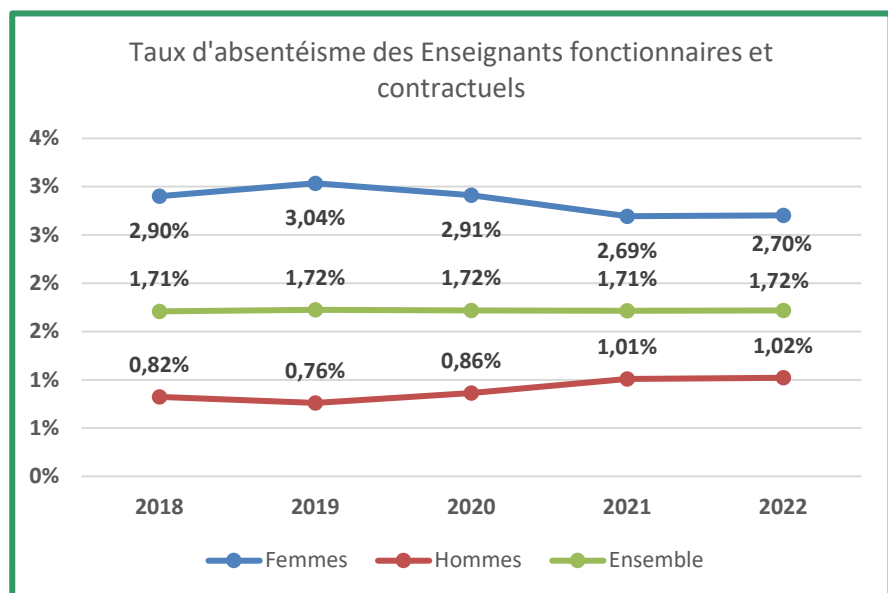
	Utilisation sous forme de congés			Prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (RAFP)			Indemnisation			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	184,5	123,5	308,0	133,0	107,0	240,0	694,0	524,0	1 218,0	1 011,5	754,5	1 766,0
<i>Catégories A</i>	52,5	83,5	136,0	26,0	52,0	78,0	228,0	350,0	578,0	306,5	485,5	792,0
<i>Catégories B</i>	50,0	28,5	78,5	44,0	54,0	98,0	121,0	127,0	248,0	215,0	209,5	424,5
<i>Catégories C</i>	82,0	11,5	93,5	63,0	1,0	64,0	345,0	47,0	392,0	490,0	59,5	549,5
Contractuels	12,0	28,5	40,5	10,0	15,0	25,0	36,0	36,0	72,0	58,0	79,5	137,5
<i>Catégories A</i>	9,0	22,0	31,0	0,0	0,0	0,0	4,0	36,0	40,0	13,0	58,0	71,0
<i>Catégories B</i>	0,5	0,0	0,5	5,0	15,0	20,0	7,0	0,0	7,0	12,5	15,0	27,5
<i>Catégories C</i>	2,5	6,5	9,0	5,0	0,0	5,0	25,0	0,0	25,0	32,5	6,5	39,0

3. ABSENTEISME ET CONGES

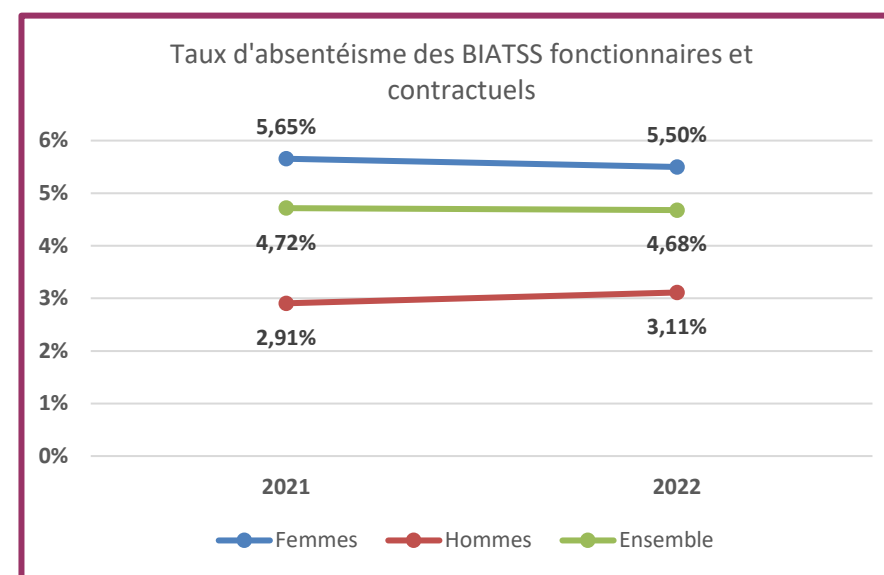
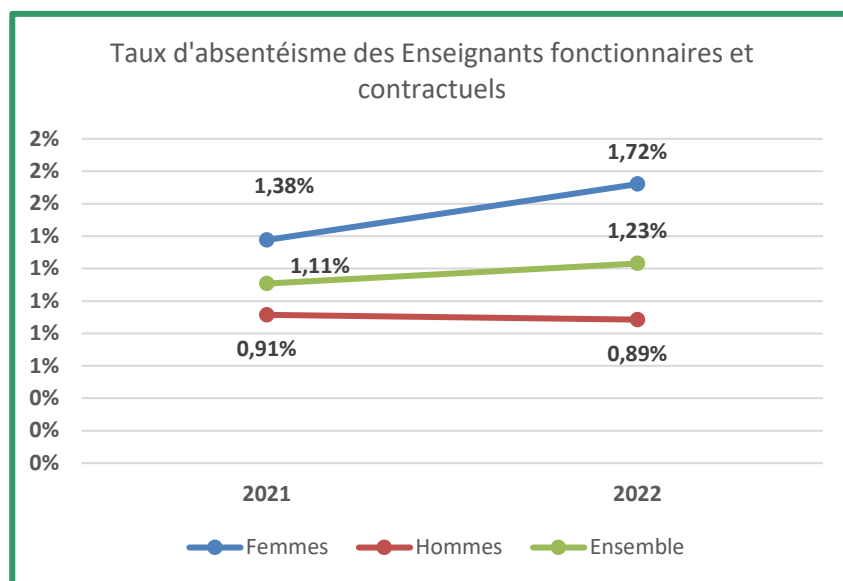
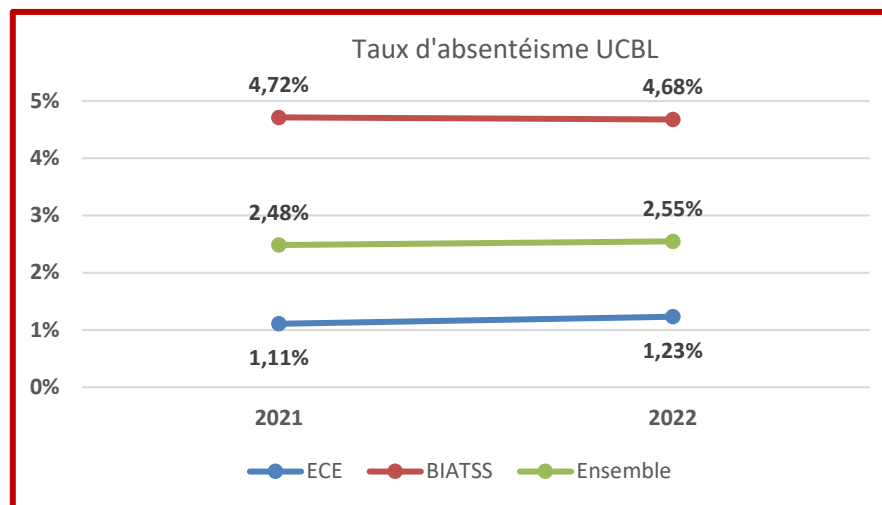
3.1. Taux d'absentéisme hors disponibilité d'office



Le taux d'absentéisme plus élevé des femmes par rapport aux hommes s'explique pour partie par la prise en compte des congés maternité dans les données présentées.



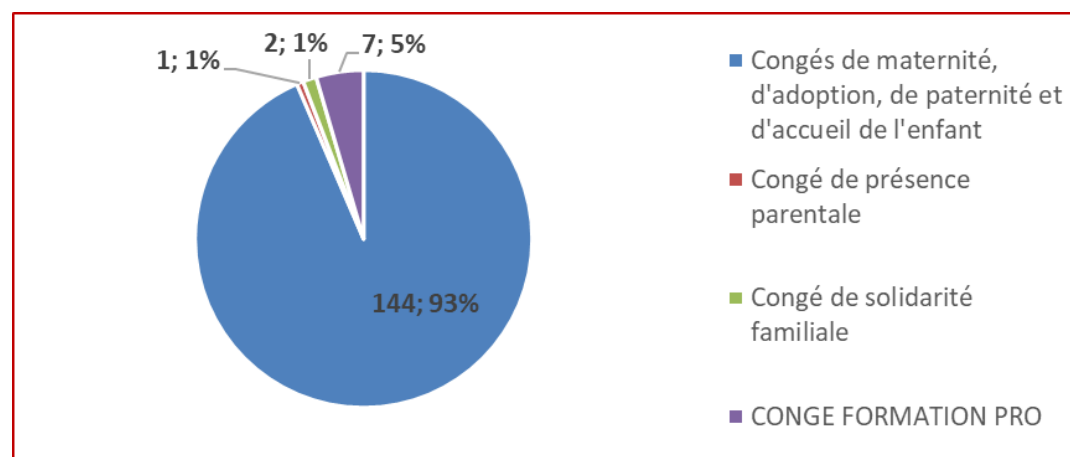
3.2. Taux d'absentéisme hors disponibilité d'office et hors congés de maternité, paternité et adoption



3.3. Nombre d'agents absents hors raisons de santé

	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant			Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale			Congé de formation professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs, Enseignants	48	39	87	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Titulaires	16	17	33	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Contractuels	32	22	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	37	20	57	1	0	1	2	0	2	3	1	4
Titulaires	28	9	37	1	0	1	2	0	2	2	1	3
<i>Catégories A</i>	7	2	9	0	0	0	0	0	0	2	0	2
<i>Catégories B</i>	10	3	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Catégories C</i>	11	4	15	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Contractuels	9	11	20	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<i>Catégories A</i>	6	8	14	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<i>Catégories B</i>	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	85	59	144	1	0	1	2	0	2	4	3	7

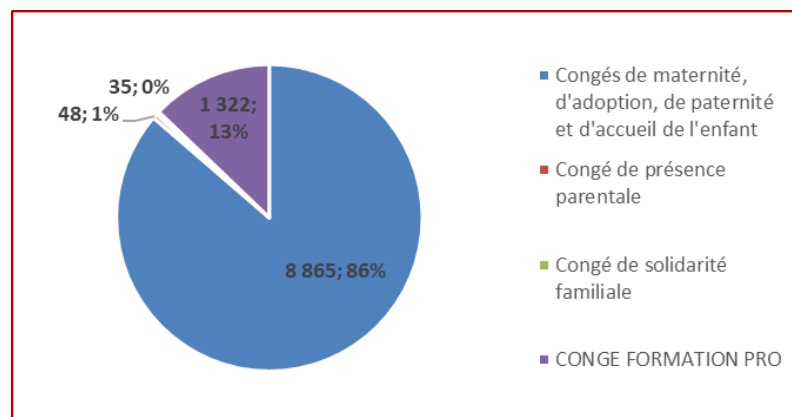
En 2022, 154 agents ont été absents pour des motifs ne tenant pas à des raisons de santé, dont 58% d'ECE et 42% de BIATSS. Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, représentent 93% des absences d'agents (hors raisons de santé).



3.4. Jours d'absence hors raisons de santé

	Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant			Congé de présence parentale			Congé de solidarité familiale			Congé de formation professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs, Enseignants	4 219	823	5 042	0	0	0	0	0	0	122	168	290
Titulaires	1 275	350	1 625	0	0	0	0	0	0	122	168	290
Contractuels	2 944	473	3 417	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	3 447	376	3 823	48	0	48	35	0	35	691	341	1 032
Titulaires	2 753	205	2 958	48	0	48	35	0	35	530	341	871
<i>Catégories A</i>	503	34	537	0	0	0	0	0	0	530	0	530
<i>Catégories B</i>	1 112	77	1 189	0	0	0	0	0	0	0	341	341
<i>Catégories C</i>	1 138	94	1 232	48	0	48	35	0	35	0	0	0
Contractuels	694	171	865	0	0	0	0	0	0	161	0	161
<i>Catégories A</i>	519	110	629	0	0	0	0	0	0	161	0	161
<i>Catégories B</i>	161	5	166	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Catégories C</i>	14	56	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7 666	1 199	8 865	48	0	48	35	0	35	813	509	1 322

En 2022, on comptabilisait 10 270 jours d'absences hors raison de santé. 52% de ces jours concernent des personnels ECE, 48% des personnels BIATSS. Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, représentent 86% des jours d'absences.



3.5. Les Congés pour Recherche ou Conversion Thématiques (CRCT)

Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques** (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil Académique restreint.

Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués
16	15

PROJET

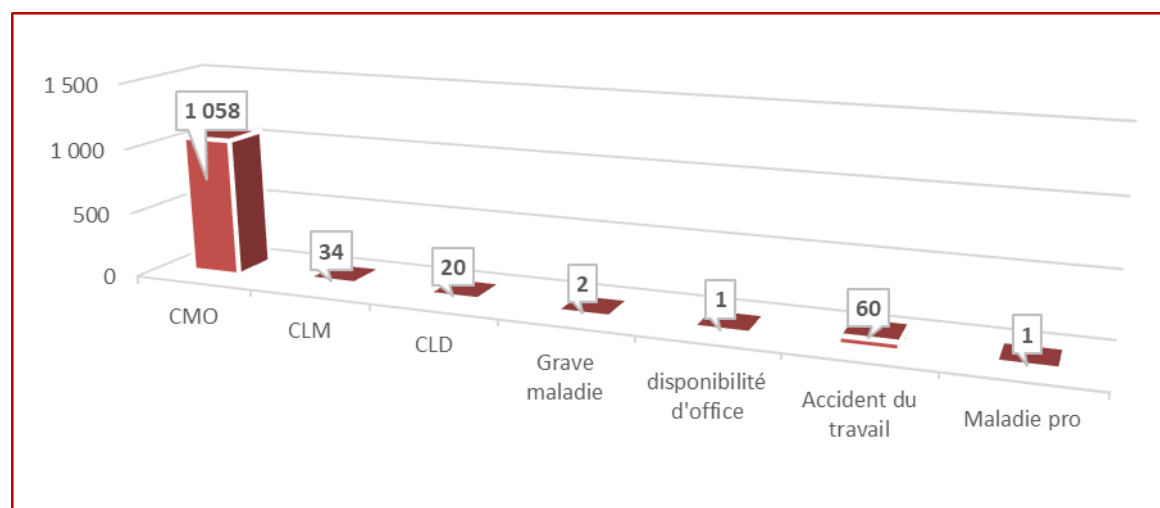
3.6. Agents absents pour raisons de santé

	Congé maladie ordinaire			Congé longue maladie			Congé maladie de longue durée			Congé grave maladie			Disponibilité d'office			Accident du travail dont imputable au service, dont imputable au trajet			Maladie professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs, Enseignants	232	136	368	5	7	12	4	1	5	0	0	0	0	0	0	15	12	27	0	0	0
Titulaires	152	101	253	5	7	12	4	1	5	0	0	0	0	0	0	8	10	18	0	0	0
Contractuels	80	35	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9	0	0	0
BIATSS	504	186	690	16	6	22	13	2	15	2	0	2	1	0	1	22	11	33	1	0	1
Titulaires	352	139	491	16	6	22	13	2	15	0	0	0	1	0	1	16	11	27	0	0	0
Catégories A	61	36	97	3	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	2	6	0	0	0
Catégories B	85	35	120	2	2	4	3	1	4	0	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Catégories C	206	68	274	11	4	15	10	0	10	0	0	0	0	0	0	10	9	19	0	0	0
Contractuels	152	47	199	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	6	0	6	1	0	1
Catégories A	45	21	66	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Catégories B	21	6	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Catégories C	86	20	106	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3	1	0	1
Total	736	322	1 058	21	13	34	17	3	20	2	0	2	1	0	1	37	23	60	1	0	1

En 2022, 1 176 agents ont été absents du travail pour raison de santé, dont 65% de BIATSS et 35% d'ECE. Le congé de maladie ordinaire représente 90% des absences.

CLM : congé longue maladie

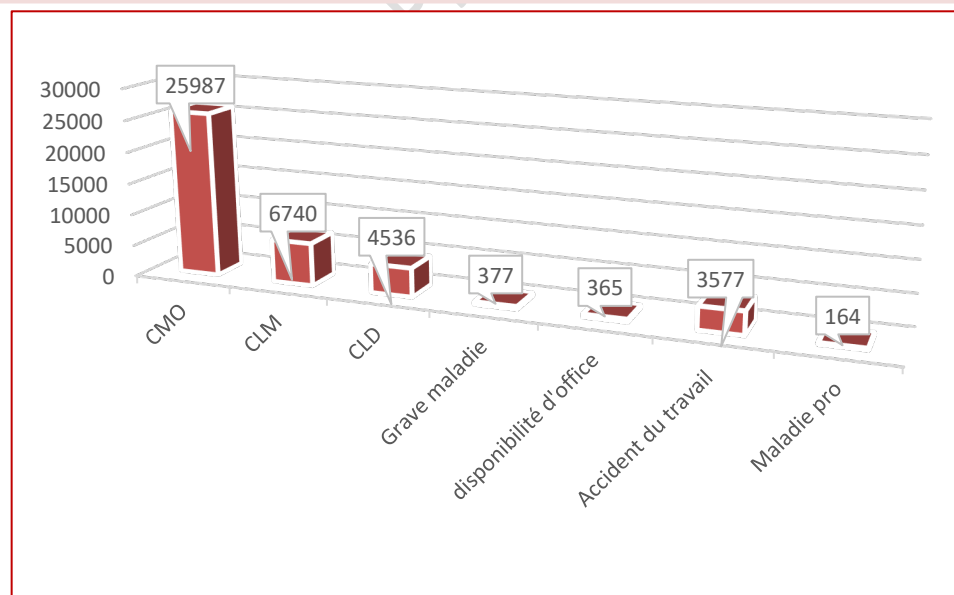
CLD : congé longue durée



3.7. Jours d'absences pour raison de santé

	Congé maladie ordinaire			Congé longue maladie			Congé maladie de longue durée			Congé grave maladie			Disponibilité d'office			Accident du travail dont imputable au service, dont imputable au trajet			Maladie professionnelle		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignants chercheurs, Enseignants	5 244	3 397	8 641	817	1 379	2 196	731	165	896	0	0	0	0	0	0	474	270	744	0	0	0
Titulaires	3 261	2 835	6 096	817	1 379	2 196	731	165	896	0	0	0	0	0	0	335	244	579	0	0	0
Contractuels	1 983	562	2 545	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	139	26	165	0	0	0
BIATSS	13 298	4 048	17 346	3 472	1 072	4 544	3 242	398	3 640	377	0	377	365	0	365	1 833	1 000	2 833	164	0	164
Titulaires	10 627	3 320	13 947	3 472	1 072	4 544	3 242	398	3 640	0	0	0	365	0	365	1 406	1 000	2 406	0	0	0
<i>Catégories A</i>	1 087	580	1 667	315	0	315	0	113	113	0	0	0	0	0	0	141	17	158	0	0	0
<i>Catégories B</i>	1 939	551	2 490	379	99	478	1 012	285	1 297	0	0	0	365	0	365	20	0	20	0	0	0
<i>Catégories C</i>	7 601	2 189	9 790	2 778	973	3 751	2 230	0	2 230	0	0	0	0	0	0	1 245	983	2 228	0	0	0
Contractuels	2 671	728	3 399	0	0	0	0	0	0	377	0	377	0	0	0	427	0	427	164	0	164
<i>Catégories A</i>	715	337	1 052	0	0	0	0	0	0	31	0	31	0	0	0	214	0	214	0	0	0
<i>Catégories B</i>	1 939	551	2 490	379	99	478	1 012	285	1 297	0	0	0	365	0	365	20	0	20	0	0	0
<i>Catégories C</i>	1 644	287	1 931	0	0	0	0	0	0	346	0	346	0	0	0	210	0	210	164	0	164
Total	18 542	7 445	25 987	4 289	2 451	6 740	3 973	563	4 536	377	0	377	365	0	365	2 307	1 270	3 577	164	0	164

En 2022, il y a eu 41 746 jours d'absences pour raison de santé, dont 70% de jours pour les BIATSS et 30% de jours pour les ECE. Le congé de maladie ordinaire représente 62% des jours d'absences.



3.8. Jours de carence

Depuis le 1^{er} janvier 20218, une journée de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie est appliquée. Concrètement, les agents ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie ordinaire.

La journée de carence concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels de droit public justifiant d'au moins 4 mois d'ancienneté.



En 2022, 25 987 jours de congés de maladie ordinaire ont généré

1 210 jours de carence



74 723 €

retenus en 2022 au titre des jours de carence

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE



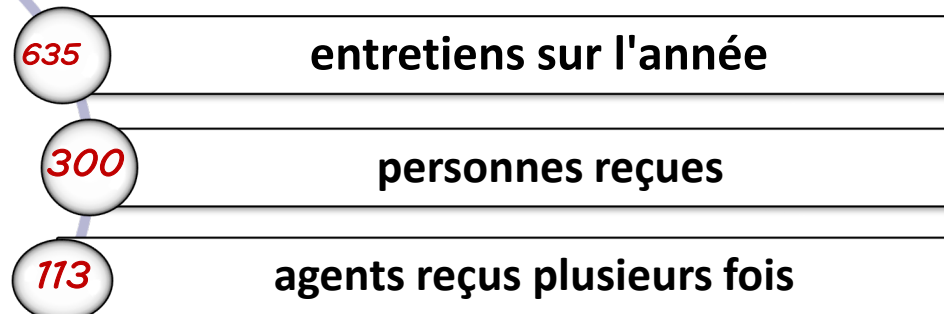
1. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
211	89

Hommes	Femmes
89	211

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
71	229



Problématiques rencontrées

PROBLEMATIQUE SOCIALE			PROBLEME ECONOMIQUE	PROBLEME DE SANTE	PREPARATION REPRISE TRAVAIL SUITE CLM/CLD/DO
Logement	Famille	Accès aux droits			
91	54	80	114	63	13

PROBLEME PROFESSIONNEL				
Conflits, conditions de travail	Informations, accès aux droits	Adaptation du poste au handicap*	Retraite	Autres : reprise du travail, mutation...
91	51	34	28	41

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques

*L'action du service social en direction des personnels en situation de handicap porte sur l'adaptation du poste de travail, les démarches administratives (obtention de reconnaissance handicap) ou l'amélioration des conditions de vie (logement, déplacements...).

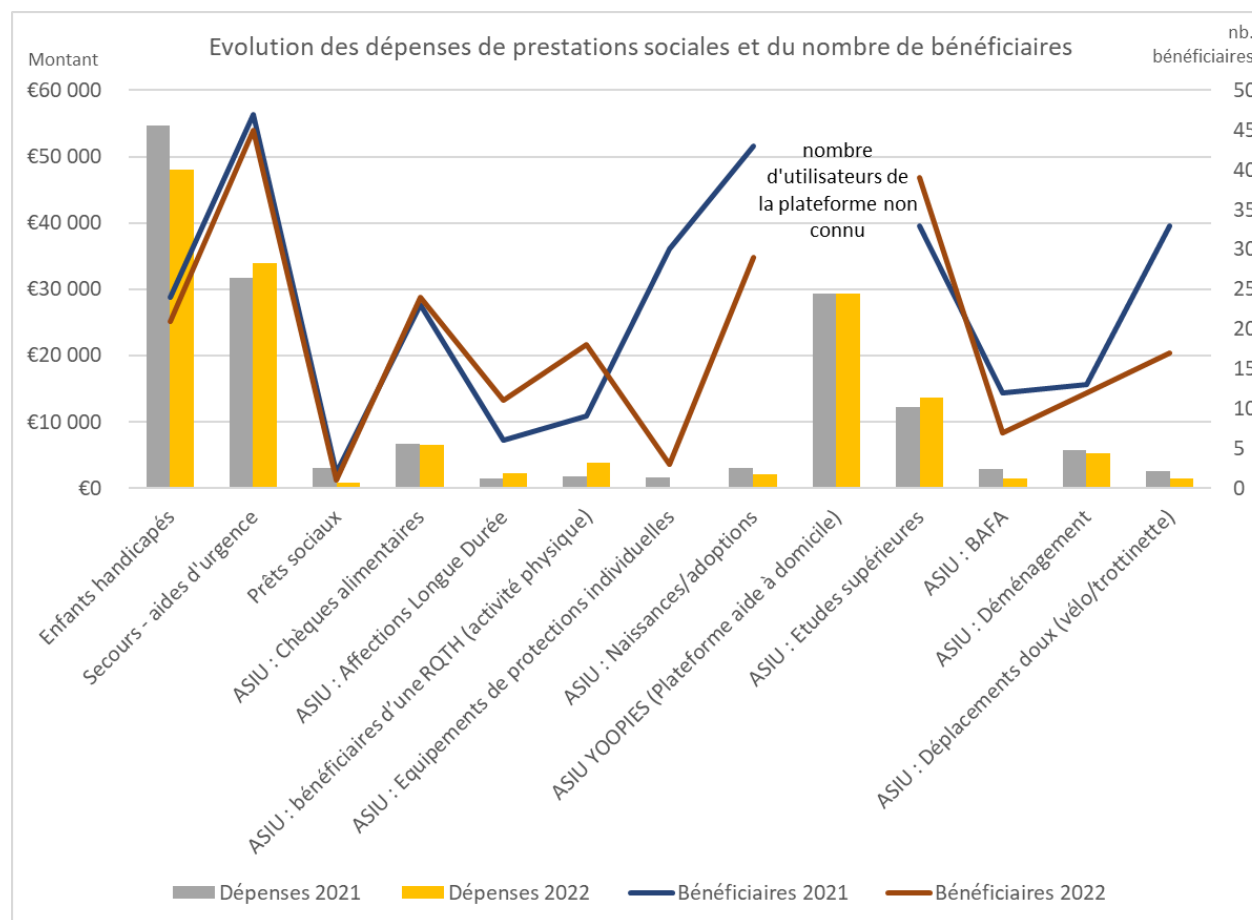
2. POLITIQUE D'AIDE SOCIALE (PRESTATIONS SOCIALES, AIDES ET SECOURS)

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, par exemple dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

Une Commission d'établissement statue sur les aides et secours.

Prestations	MONTANT DES PRESTATIONS			NOMBRE DE BENEFICIAIRES		
	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL
Enfants handicapés	41 464	6 620	48 083	17	4	21
Secours - aides d'urgence	20 950	13 000	33 950	27	18	45
Prêts sociaux	800	0	800	1	0	1
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) : Chèques alimentaires	4 600	1 900	6 500	13	11	24
ASIU : Affections Longue Durée	1 960	300	2 260	10	1	11
ASIU : Personnels bénéficiant d'une RQTH (pratique activité sportive/physique)	2 945	911	3 865	15	3	18
ASIU : Equipements de protections individuelles	170	0	169	3	0	3
ASIU : Naissances/adoptions	1 820	210	2 030	25	3	29
ASIU <i>YOOPIES</i> (Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire)			29 400			
ASIU : Etudes supérieures	10 600	3 000	13 600	32	7	39
ASIU : BAFA (Subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	1 200	200	1 400	6	1	7
ASIU : Déménagement	2 550	2 700	5 250	5	7	12
ASIU : Déplacements doux (vélo/trottinette)	930	520	1 450	12	5	17
TOTAL	89 988,67 €	29 360,75 €	148 757,47 €	166	60	227

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



3. POLITIQUE DE RESTAURATION

- **2** restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le site de la DOUA
- **7** restaurants administratifs accueillent les personnels travaillant sur d'autres sites
- **13** restaurants CROUS accueillent les personnels sur les autres sites de l'UCBL

L'UCBL apporte un budget d'aide à la restauration des personnels de l'ordre de **448 930 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **77 978 €** proviennent de la dotation MESR au titre de la subvention nationale restauration (PIM).

Une grande partie des investissements est réalisée grâce aux conventions d'hébergement de la restauration des personnels d'organismes partenaires (CNRS, ENSIB, INSERM...).

4. POLITIQUE D'AIDE A L'ACCUEIL ET AUX SEJOURS D'ENFANTS

4.1. Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA

DOMAINES	PARTICIPATION UCBL	
	2021	2022
Subvention d'équilibre CLE	56 000 €	59 000,00 €
Accueil loisirs CLE	21 166€	20 843,00 €
Séjours d'enfants hors CLE	653 €	1 007,00 €
TOTAL	77 819 €	80 850 €

- **Crèche** : **20** enfants du personnel UCBL sont accueillis, **25** dossiers de demande ont été déposés.
- **Accueil Loisirs** : **75** dossiers de demande ont été déposés, **75** enfants du personnel UCBL ont été accueillis sur **875** journées, **396** demi-journées avec repas, **82** demi-journées sans repas.
- **Séjours de vacances** : **190** dossiers de demande ont été déposés, **190** enfants ont été accueillis sur un total de **1629** journées



4.2. La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS)

Les SRIAS mettent en œuvre la politique d'action sociale interministérielle au niveau régional (les crédits sont alloués par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – DGAFFP).

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 depuis 2015 et qui ont profitées aux agents de l'UCBL sont les suivantes :

- Places en crèches sur l'agglomération lyonnaise

- Vacances familles en difficultés
- Cartes inter CE
- Journées accompagnement au départ en retraite
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit) **46** familles concernées pour **858** journées

Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise : 5 commissions, 12 dossiers de demande déposés et 5 demandes satisfaites

4.3. Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP

Conseils et accompagnements

Domaines	Nombre de permanences / participants 2021	Nombre de permanences / participants 2022
Conseil en économie sociale et familiale	12 (23 entretiens)	11 (9 agents)
Stage de préparation à la retraite	0	11 agents
Conseil juridique	9 (27 entretiens)	8 (36 entretiens)
Accueil des personnels nouveaux arrivants	110	127 agents
Conseil Sécurité sociale/Mutuelles	7 (18 entretiens)	11 (55 entretiens)
Consultations ostéopathie	143 consultations	299 consultations

Vie culturelle

Domaines	Participants 2021*	Participants 2022*
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...) - Personnels et extérieurs	44 dont 29 UCBL	41
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...) - Etudiants	238	235
Théâtre Astrée - Saison professionnelle	8479	8813
Théâtre Astrée - Festival Les Arthémiades	5088	2946
Galerie Domus - Photographie professionnelle	-	-
Expositions - Tremplin Arty	300	80

**tous publics confondus (personnel UCBL, étudiants, extérieurs)*

Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants 2021	Participants 2022
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...) - Personnels et extérieurs	44	41
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...) - Etudiants	238	235
Ateliers sportifs - Personnels	333	492
Billetterie (cinéma, escalade...)	2 634	4 496
Billetterie ponctuelle (Ifly, Disney, Astérix...)	20	670
Billetterie Orchestre de chambre - Personnels	..	381
Billetterie Orchestre de chambre - Etudiants	..	1022
Billetterie Ateliers culinaires	10	12
Loisirs - plateforme Magic Loisirs	261 commandes (pour un montant de 19890 €)	472 commandes (pour un montant de 44588 €)
Théâtre Astrée - Saison professionnelle	8479	8813
Théâtre Astrée - Festival Les Arthémiades	5088	2946
Galerie Domus - Photographie professionnelle	-	-
Expositions - Tremplin Arty	300	80
Spectacle Arbre de Noël	987	1070
Fête des sports des personnels	ANNULEE	395

DIALOGUE SOCIAL



1. INSTANCES DE REPRESENTATIONS

L'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit le principe de droit à la participation. Celui-ci permet aux agents publics de participer, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant dans différentes instances consultatives, à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen de certaines individuelles relatives à leur carrière.

LE COMITE TECHNIQUE (CT)

Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social, le CT est institué dans toutes les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat (hors EPIC)

Il concerne l'ensemble des personnels, qu'ils soient enseignants chercheurs, enseignants ou BIATSS. Ses avis sont consultatifs. C'est une instance de concertation chargée d'examiner les questions collectives liées :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition sur les personnels,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations.

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

Le Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a modifié l'organisation et les prérogatives du CHS de l'université.

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Présidé par le chef d'établissement (ou son représentant), il comprend des représentants de l'administration, des personnels, des étudiants et des personnels des services médicaux.

Les Réunions du CHSCT :

- Réunions Ordinaires : le CHSCT Central de Lyon 1 doit se réunir au moins quatre fois par an sur convocation de son Président.
- Réunions extraordinaires : à la demande de ses membres et pour les situations d'urgence liées à la survenance d'un évènement grave (accident du travail, désaccord sur un danger grave et imminent), le Président réunit le CHSCT Central dans des délais réglementaires.

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

Créée par la loi du 22 juillet 1992 et le décret n° 99-272 du 6 avril 1999, la CPE est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration.

En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des Commissions administratives paritaires (CAP) académiques et nationales.

En application de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, les compétences de la CPE sont désormais limitées aux seules décisions individuelles défavorables soumises aux CAP. À ce titre, elle est consultée sur les questions d'ordre individuel relatives :

- En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements intervenant en cours de stage, en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;
- Des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus des trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration, et au licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Des décisions refusant le bénéfice des congés prévus aux 7° et 7° bis de l'article 34 de la loi n°84-16 (congé de formation syndicale, et congé accordé aux représentants du personnel siégeant en CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et sécurité).
-

Les CPE sont également saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions individuelles défavorables suivantes :

- Des décisions individuelles relatives à la mise en disponibilité ;
- Des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;
- Des décisions refusant l'acceptation de sa démission ;
- Des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- Des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- Des décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- Des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

La commission paritaire d'établissement est une assemblée consultative qui donne simplement des avis. Les décisions étant prises à un autre échelon (ministère, Conseil d'administration...)

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

Les commissions consultatives paritaires traitent des sujets d'ordre individuel. Elles concernent les personnels non-fonctionnaires de la fonction publique de l'État, et sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles :

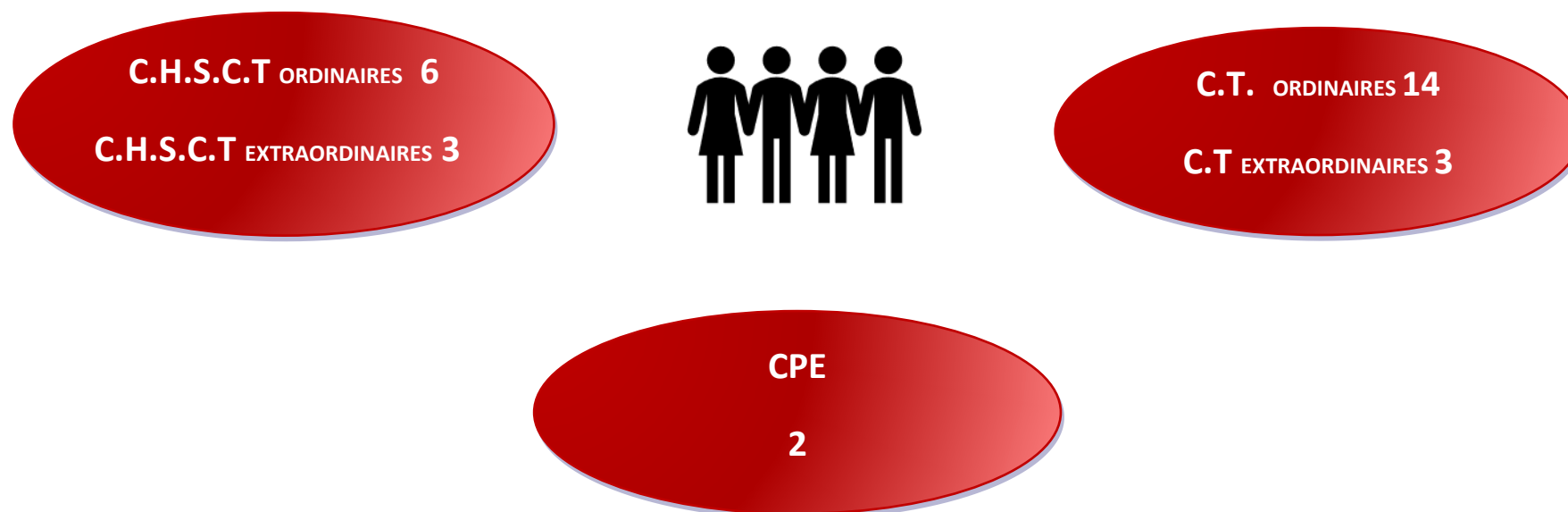
- relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elles peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non fonctionnaires.

1.1. Répartition des représentants du personnel des différentes instances

	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
COMITE TECHNIQUE						
	4	6	10	6	4	10
COMITE HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL						
	3	6	9	4	5	9
COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT						
<i>Groupe 1 - Personnel ITRF, personnels de laboratoires, personnels ouvriers et de service, personnels sociaux et de santé</i>						
Catégorie A	1	1	2	0	2	2
Catégorie B	1	1	2	1	1	2
Catégorie C	2	1	3	2	1	3
<i>Groupe 2 - Personnel AENES</i>						
Catégorie A	2	0	2	0	2	2
Catégorie B	1	1	2	1	1	2
Catégorie C	0	2	2	2	0	2
<i>Groupe 3 - Personnel de Bibliothèque</i>						
Catégorie A	1	1	2	2	0	2
Catégorie B	2	0	2	2	0	2
Catégorie C	1	1	2	2	0	2
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES						
Catégorie A	1	1	2	1	1	2
Catégorie B	0	2	2	1	0	1
Catégorie C	1	0	1	0	0	0

1.2. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



En 2022 il n'y a pas eu de CCPANT.

1.3. Réunions des groupes de travail

En 2022, il y a eu **5 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE : 3 réunions du groupe de travail Formation

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL : 2 réunions (cahier des charges expertise CHSCT)

Se sont également tenues **5 réunions avec les syndicats.**

2. TEMPS SYNDICAL ET GREVE



5,75 ETP *

*Utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)



40 jours de grève

3. DISCIPLINE

Pour les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires, le Conseil Académique se réunit en section disciplinaire. Pour personnels enseignants hospitaliers sont soumis à une juridiction disciplinaire unique instituée sur le plan national.

Pour les BIATSS fonctionnaires, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui a le pouvoir de nomination (Rectorat pour les AENES, Ministère pour les ITRF et la filière des bibliothèques), les sanctions ne font pas l'objet d'examen au niveau local.

En 2022, il a eu 4 sanctions disciplinaires (1 personnel enseignants, 3 BIATSS).

GLOSSAIRE



A

Actions LOLF : la Loi Organique relative aux Lois de Finances réorganise le budget en missions, programmes et actions. La mission ministérielle ou interministérielle est un ensemble de programmes concourant à une politique définie. Les programmes sont le regroupement de crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis et des résultats attendus. Les programmes font l'objet d'une évaluation. Les actions décrivent le contenu du programme et regroupent des crédits ayant la même finalité.

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche, personnel enseignant non fonctionnaire (ou fonctionnaire détaché sur un poste d'ATER) recruté par CDD. Il a les mêmes obligations de service que les enseignants chercheurs.

B

BIATSS fonctionnaires : personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé, répartis selon quatre types de population :

- les personnels de Bibliothèque,
- les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES),
- les personnels Ingénieur, Technique, de Recherche et de Formation (ITRF),
- les personnels de Santé,

BIATSS contractuels : personnels non fonctionnaires dont les activités correspondent à celles des personnels fonctionnaires de Bibliothèque, Ingénieur, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé.

BR : Budget Rectificatif. Un budget initial peut enregistrer des modifications tout au long de l'année afin de tenir compte de la réalité de la gestion. Pour procéder à ces modifications, l'université soumet un budget rectificatif à l'approbation de conseil d'administration.

C

CDD : le Contrat à Durée Déterminée est un contrat de travail qui concerne des agents contractuels sur un Emploi Etat (CDD Bibliothèque, PAOSS, Recherche et Formation, contrat PACTE) ou sur un Emploi Université (Apprenti, Auxiliaire, CUI, Etudiant salarié).

CDD recherche : concerne les personnels d'appui à la recherche rémunérés par des crédits fléchés recherche et notamment les contrats de recherche.

Congé de formation professionnelle : congé dont peut bénéficier un agent, fonctionnaire ou non, pour compléter sa formation en vue de réaliser un projet professionnel ou personnel. La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans dans toute la carrière.

Conseil Académique : Nouvel organe créé par la loi du 22 juillet 2013, le Conseil Académique est actuellement constitué par la réunion du Conseil Scientifique (CS) et du Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU) dont la dénomination est elle-même modifiée pour devenir respectivement la Commission de la Recherche (CoRe) et la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

Contractuels de droit public : sous ce terme sont regroupés l'ensemble des contractuels BIATSS, et l'ensemble des CDD recherche, sont exclus les contrats uniques d'insertion.

Contractuel doctorant : Jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Le contractuel doctorant (ou doctorant contractuel) a le statut d'agent public et peut avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil en entreprise. Le contrat doctoral est un contrat de travail de droit public d'une durée réglementaire de 3 ans. Il remplace les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur.

Contrat Unique d'Insertion : contrat de travail de droit privé, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides (subventions à l'embauche, exonérations de certaines cotisations sociales...). Ces contractuels exercent des fonctions administratives ou techniques.

CRCT : Congé pour Recherche ou Conversion Thématique. C'est une période de reconversion d'une durée de 6 mois à 1 an, non renouvelable, accordée sur leur demande aux enseignants chercheurs soit au titre de leur établissement, soit au titre du CNU au vu d'un projet présenté par le candidat. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement.

CNU : Conseil National des Universités. C'est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) de l'Université française. Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections, chaque section correspondant à une discipline.

D

DGF : Dotation Globale de Fonctionnement. Jusqu'en 2008, la Dotation Globale de Fonctionnement était une recette annuelle de l'Université versée par l'Etat pour les charges correspondant à l'enseignement et au fonctionnement hors recherche. Elle était l'addition de quatre éléments : la compensation du sous encadrement en personnels enseignants-chercheurs, enseignants, le fonctionnement pédagogique, le fonctionnement logistique, la compensation du sous encadrement en personnels IATOS.

Depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies, l'UCBL perçoit une subvention pour charges de service public composée d'une dotation consacrée à la masse salariale (dont les personnels Etat) assortie d'un plafond d'emplois, d'une dotation de fonctionnement hors masse salariale et d'une dotation d'investissement.

E

Enseignant-chercheur : enseignant du supérieur (Professeur des Universités : PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche.

Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'Université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'Université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : enseignant non permanent recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...).

Enseignant du premier degré : instituteur ou professeur des écoles.

Enseignant du second degré : enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG), en collège ou en lycée, professeur de lycée professionnel, professeur d'EPS, Inspecteur, COP, professeur de l'ENSAM. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant invité : personnalité extérieure de nationalité française ou étrangère qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. L'enseignant invité est recruté pour une durée de 1 à 12 mois maximum.

Enseignant fonctionnaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré.

ETP : Equivalent Temps Plein. Unité de mesure des effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps partiel à 60% (quotité de travail = 60%) correspond à 0,6 ETP.

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé. Unité de mesure de la force de travail de l'établissement. L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année, Une personne employée à temps plein toute l'année consomme 1 ETPT. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent.

Un agent à 80% employé toute l'année consomme donc 0,8 ETPT.

Un agent à 80% employé 6 mois de l'année consomme donc 0,4 ETPT.

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) présente donc dans une même unité de décompte des agents pour lesquels les régimes de travail peuvent être très différents en terme de période travaillée dans l'année et de quotité de temps de travail.

Etudiant salarié : étudiant recruté pour des activités de tutorat, accueil et accompagnement des étudiants handicapés, de services en bibliothèque, animation culturelle sociale et sportive, aide à l'insertion professionnelle...

G

GBCP : Le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (dit « décret GBCP ») prévoit la mise en place d'une comptabilité budgétaire, distincte de la comptabilité générale, pour les personnes morales de droit public relevant de la catégorie des administrations publiques (APU).

H

HDR : l'Habilitation à Diriger des Recherches est un diplôme national obtenu après un doctorat et qui permet de postuler à un poste de professeur des universités ou de directeur de thèse.

I

IAT : l'Indemnité d'Administration et de Technicité est attribuée aux personnels de bibliothèques, de l'AENES et de santé de catégorie C, ainsi qu'aux catégories B en début de carrière.

IFSE : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

IFTS : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires est attribuée aux personnels de bibliothèques, de l'AENES et de santé de catégorie A, ainsi qu'aux catégories B en fin de carrière.

IUF : l'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les Universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Les enseignants chercheurs peuvent bénéficier d'une délégation à l'IUF : ils sont déchargés, pour une période de 5 ans, des 2/3 de leurs obligations d'enseignement pour se consacrer à la recherche. On distingue les membres juniors (âgés de moins de 40 ans) et les membres seniors.

L

Loi n°2005-843 : loi du 26 juillet 2005 *portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique*. Le chapitre III de cette loi (« lutte contre la précarité ») stipule que les agents en CDD depuis 6 ans ne peuvent être reconduits qu'en CDI et de manière expresse.

Loi n°2012-347 : loi du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*.

Cette loi en faveur des agents contractuels vise, notamment, à :

- ouvrir des voies spécifiques d'accès à l'emploi fonctionnaire par des concours réservés (sous conditions) ; ce dispositif, qui permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle, est applicable dans les 4 ans à compter de la publication de la loi au Journal Officiel, soit à compter du 13 mars 2012.
- donner aux agents en CDD un accès automatique au CDI après 6 ans de service dans les 8 dernières années.

P

PAST : le Professeur Associé à Temps partiel est un professionnel qui assure des fonctions d'enseignant-chercheur. Il doit justifier d'une activité professionnelle principale autre que l'activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée.

PCA : la Prime de Charge Administrative est attribuée par l'Université à des enseignants assumant des responsabilités administratives particulières (vice-présidents, chargés de mission...).

PEDR (ex Prime d'Excellence Scientifique PES) : la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est destinée aux enseignants chercheurs, aux enseignants hospitalo-universitaires et aux enseignants associés à temps plein pour leurs activités de recherche et d'encadrement de doctorants. Elle est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable après évaluation d'un dossier individuel, présentant l'activité effective du candidat dans ces domaines au cours des quatre dernières années civiles. Les bénéficiaires sont ceux dont « L'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral » (article 1 du décret n°2009-851 relatif à la PES).

Personnel hébergé : personnel qui intervient à l'Université mais qui n'est pas personnel de l'Université.

Personnel vacataire administratif ou technique : personne engagée pour une mission précise, sur un emploi non permanent ; leur rémunération est attachée à l'acte effectué, non à un indice.

Personnel vacataire d'enseignement : personne choisie en raison de ses compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel ; elle doit exercer une activité professionnelle principale.

PFI : la Prime de Fonction Informatique est éventuellement attribuée aux personnels ITRF de catégorie A, B et C travaillant dans le domaine informatique, et sous certaines conditions prévues par décret.

PFR : la Prime de Fonctions et de Résultats est attribuée aux personnels de la filière administrative. Elle est structurée en deux parts distinctes : la part Fonctions, qui reconnaît les responsabilités de l'emploi occupé, et la part Résultats, qui valorise la performance individuelle et la manière de servir.

PPRS : la Prime de Participation à la Recherche Scientifique est attribuée aux personnels ITRF pour leur contribution directe ou indirecte à la recherche.

PRES : la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur est attribuée aux personnels enseignants participant à l'élaboration et à la transmission des savoirs ainsi qu'au développement de la recherche.

Protocole « BONMARTIN » : politique spécifique à l'UCBL votée en Conseil d'Administration du 13 décembre 2011 en faveur des personnels non fonctionnaires. Il s'agit de « CDIser » les agents contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 ans dans la même fonction au 1^{er} janvier 2012. Sont exclus, entre autres, les CDD Recherche et les personnels sous convention.

PRP : la Prime de Responsabilité Pédagogique est attribuée aux personnels enseignants pour les responsabilités pédagogiques spécifiques qu'ils exercent en sus des obligations de service (par exemple l'organisation de l'accueil et de l'orientation des étudiants, ou la mise en place et l'accompagnement des projets pédagogiques liés aux nouvelles technologies et à la gestion de la politique documentaire).

R

Ressources Propres : financements d'origine publique ou privée (droits d'inscription, formation continue, apprentissage, dons et legs, donations, rémunérations de services, contrats de recherche, fondations, mécénat...).

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, il est l'outil indemnitaire de référence qui remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

T

Travailleur handicapé : personne reconnue handicapée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), ou fonctionnaire d'une pension d'invalidité, ayant fait connaître sa situation à l'administration.

SERVICE PAIE ET APPUI AU PILOTAGE

Bâtiment Julie Victoire Daubié

Domaine Scientifique de la DOUA

43, Boulevard du 11 novembre 1918

69622 Villeurbanne CEDEX

Photographies : Service Communication



SERVICE PAIE ET



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Approbation du dossier d'expertise du bâtiment en extension de l'actuel bâtiment « Plateforme Technologique d'Innovation » sur le site de la Doua, au 5 avenue Gaston Berger

Exposé des motifs :

Contexte et enjeux :

L'association exploitant actuellement le bâtiment « plateforme technologique d'innovation », participe à des consortiums de recherche public-privé visant à structurer les filières chimie-matériaux tant au niveau national qu'europpéen. Son offre repose sur la mutualisation d'outils, de services et de compétences pour les projets d'innovation dans ce domaine.

Le bâtiment a été construit en 2017, mais le site a déjà atteint une complète occupation depuis mi-2020.

Dans le cadre du CPER 2021-2027, l'UCBL a obtenu une dotation spécifique en vue de l'extension du site à hauteur de 3,24 M € (1,2 Etat – 1 Région -1,04 Métropole)

Les enjeux du projet sont les suivants :

- Stratégique : Attirer davantage de forces vives de la recherche et de l'innovation en chimie – environnement sur le site de la Doua
- Urbain et architectural : Concevoir une extension en cohérence avec l'architecture de l'existant et avec la composition d'ensemble du campus (l'extension prévue est de 644 m² de surface de plancher pour une SDP actuelle de 1.997 m²);
- Fonctionnel : Étendre de 30% les capacités de modules de laboratoires à louer, les modules de laboratoire passeraient ainsi de 52 à 70 ;
- Chantier en site occupé : Préserver l'activité de recherche durant les travaux et limiter les nuisances pour les agents ; -
- Adaptation à l'existant : L'extension doit être reliée au bâtiment avec le moins possible de réaménagement des locaux existants. L'emplacement de l'entrée principale doit être conservé ;
- Maîtrise du budget : L'enveloppe de financement pour le projet est de 3,24 M€ TTC TDC (CPER 2021-2027)

Afin de mener cette opération, l'UCBL va contracter une convention avec la Comue en vue de lui confier le rôle de mandataire agissant au nom et pour le compte de l'UCBL dans l'acte de construire.

Etendue du programme :

Le programme prévoit la création de :

- 18 modules d'expérimentation de 20 m² pour une surface totale de 360 m² utiles
- Espaces de travail bureaux, open space et salles de réunion pour une surface de 120 m² utiles
- Des espaces communs à hauteur de 24 m² utiles

Le total général est de 504 m² utiles soit 644 m² de SDP projetée.

Coût d'opération :

Le coût des travaux est évalué à 1,75 M € H.T. permettant de s'inscrire dans l'enveloppe CPER de 3,24 M€ TDC TTC comprenant la rémunération du mandataire.

Calendrier d'opération

- Désignation du maître d'œuvre : septembre 2024
- Etudes : octobre 2024 à mai 2025
- Travaux : octobre 2025 à novembre 2026
- Livraison : décembre 2026

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le dossier d'expertise du bâtiment en extension de l'actuel bâtiment dit « Plateforme Technologique d'Innovation » sur le site de la Doua

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 22

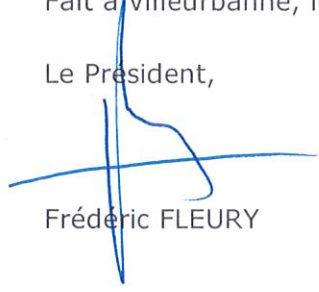
Nombre de voix favorables : 21

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : dossier d'expertise

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

DOSSIER D'EXPERTISE



PROJET D'EXTENSION D'UNE PLATEFORME DE TECHNOLOGIQUE D'INNOVATIONS – LYONTECH LA DOUA



Maitre d'ouvrage :

Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL)
43 Bd du 11 Novembre 1918
69100 Villeurbanne

Mandataire du Maitre d'ouvrage :

ComUE Lyon – Saint-Etienne (ComUE)
Pôle Stratégie Immobilière, Développement et Vie des Campus
92 rue Pasteur – CS 30122
69361 Lyon Cedex 07

Table des matières

Table des matières	2
Article 1. Contextes, objectifs et projet retenu	4
1.1 Contexte de l'opération.....	4
1.1.1 Contexte réglementaire	4
1.1.2 Stratégies de l'Etat.....	4
1.1.3 Stratégies locales : LyonTech-la Doua 2035	4
1.1.4 Stratégie du CPER 2021-2027	5
1.1.5 Stratégie du porteur de projet	5
1.2 Présentation de l'opération	6
1.2.1 Acteurs de l'opération.....	6
1.2.2 Contexte urbain.....	6
1.2.3 Le bâtiment existant.....	7
1.2.4 Contexte réglementaire	8
1.2.5 Synthèse des contraintes d'aménagement.....	9
1.3 Objectifs de l'opération.....	9
1.3.1 Objectifs fonctionnels.....	9
1.3.2 Objectifs architecturaux	11
1.3.3 Objectifs énergétiques et environnementaux	12
1.3.4 Objectifs exploitation maintenance	12
1.4 Données juridiques.....	12
Article 2. Situation actuelle.....	14
2.1 Panorama de l'existant.....	14
2.1.1 Fonctionnement actuel	14
2.1.2 Bilan technique.....	15
2.2 Difficultés et inadaptation des locaux actuels.....	15
2.3 La situation future du site sans projet (« option de référence »)	16
Article 3. Présentation des différents scénarios étudiés	17
3.1 Les différents scénarios non retenus	17
3.1.1 Scénario 1	17
3.1.2 Scénario 2	18
3.2 Le scénario privilégié	20
3.2.1 Présentation du scénario privilégié et argumentaire.....	20
3.2.2 Argumentation des choix	22
3.3 Procédure, risques, données financières, conduite du scénario privilégié.....	22
3.3.1 Choix du mode de réalisation et de la procédure	22

3.3.2	Analyse des risques	22
3.4	Coûts et soutenabilité du projet	25
3.4.1	Coûts du projet	25
3.4.2	Calcul du coût global	25
3.4.3	Financement du projet	27
3.4.4	Déclaration de soutenabilité	27
3.5	Organisation de la conduite de projet.....	27
3.5.1	Modalités de la conduite de projet	27
3.5.2	Organisation de la Maîtrise d'Ouvrage.....	27
3.6	Planning prévisionnel de l'opération.....	28

Article 1. Contextes, objectifs et projet retenu

1.1 Contexte de l'opération

1.1.1 Contexte réglementaire

Le présent document constitue le dossier d'expertise, relatif au projet d'Extension d'une plateforme technologique d'innovations, situés 5 avenue Gaston Berger, ci-après dénommé « le Bâtiment ». Ce document s'inspire du guide de constitution du dossier unique de validation des opérations immobilières, valant dossier d'expertise, annexé à la circulaire. Il sera soumis à l'avis du Conseil d'Administration de l'UCBL.

Par ailleurs, ce projet est situé en dessous du seuil imposant un suivi en Conférence Nationale de l'Immobilier Public (CNIP). De plus, le présent document comprenant une approche en coût global, il sera considéré à toutes fins utiles comme une Evaluation socio-économique au sens de la Loi n° 2012-1558 du 31 décembre 2012 de programmation des finances publiques.

1.1.2 Stratégies de l'Etat

La stratégie de l'Etat en matière d'enseignement supérieur (StraNES), telle que décrite dans le dernier rapport « Pour une société apprenante » publié en septembre 2015, se décline en 5 axes :

- Construire une société apprenante et soutenir notre économie ;
- Développer la dimension européenne et l'internationalisation de notre enseignement supérieur ;
- Favoriser une réelle accession sociale et agir pour l'inclusion ;
- Inventer l'éducation supérieure du XXI^e siècle.

Dans ce rapport, 3 leviers sont également mis en avant :

- Dessiner un nouveau paysage pour l'enseignement supérieur ;
- Ecouter et soutenir les femmes et les hommes qui y travaillent ;
- Répondre aux aspirations de la jeunesse.

L'ensemble de ces axes et leviers sont eux-mêmes déclinés en une série de 40 propositions opérationnelles qui constituent un plan d'action global pour l'enseignement supérieur.

En complément, l'Etat s'engage aux côtés des Régions autour de grands projets de développement de développement des territoires, en particulier via les Contrats de Plan Etat Région (voir paragraphe 1.1.4.

1.1.3 Stratégies locales : LyonTech-la Doua 2035

Le campus de la Doua finalise une période importante de renouvellement dans le cadre de LyonTech la Doua 2025, comprenant en particulier le plan campus qui a réhabilité 22 bâtiments du campus. Une nouvelle dynamique des différents acteurs locaux du campus se place dans la continuité de ces projets.

En particulier, l'arrivée de deux nouvelles lignes de tram (T6 depuis le sud et T9 depuis Vaulx-en-Velin) et d'une voie lyonnaise de vélo d'ici 2026 accentue l'accessibilité en mode doux et la volonté commune de désimperméabiliser le campus.

Le projet d'extension du Bâtiment est un lieu de convergence des différents intérêts des acteurs du site :

- Faire un éco-campus démonstrateur
- Faire rayonner les savoirs du campus
- Soutenir la recherche et le développement en matière d'écologie
- Ouvrir le campus sur la ville
- Développer les offres de services du campus

1.1.4 Stratégie du CPER 2021-2027

Dans le cadre du CPER 2021-2027, l'Etat et la Région Auvergne-Rhône-Alpes, en lien étroit avec les territoires et les acteurs de la recherche et de l'innovation, ont décidé de soutenir des opérations autour de 7 priorités thématiques et localisées sur 4 sites.

C'est ainsi qu'une enveloppe de plus de 386 M€ (225 M€ de la part de l'Etat et 160,67 M€ de la part de la Région, hors part des collectivités locales) a été attribuée aux projets de l'enseignement supérieur, de la recherche de l'innovation.

Le projet d'extension du bâtiment s'inscrit en particulier dans l'axe 1 du CPER « relocaliser et faire d'Auvergne Rhône Alpes la grande créatrice d'emplois », via sa déclinaison « Miser sur l'innovation et la recherche d'excellence ».

L'UCBL a reçu une dotation spécifique dans le cadre du projet d'extension du Bâtiment à hauteur de 3,24 M€ TTC/TDC.

1.1.5 Stratégie du porteur de projet

L'association Axel'One, exploitant actuel, participe à des consortiums de recherche public-privé visant à structurer les filières chimie-matériaux tant aux niveaux national qu'europpéen. Son offre repose sur la mutualisation d'outils, de services et de compétences pour les projets d'innovation dans ce domaine.

Le maître d'ouvrage a conclu une convention d'occupation précaire non constitutive de droits réels avec l'association Axel'One avec pour objectifs l'implantation et l'exploitation des plateformes installées dans le Bâtiment.

Le bâtiment a été construit en 2017, mais le site a déjà atteint 100% d'occupation depuis mi-2020.

Compte tenu de l'essor des activités d'accompagnement aux projets collaboratifs, l'UCBL a, en tant que maître d'ouvrage du Bâtiment, été habilitée par l'Etat à procéder à l'extension de celui-ci.

Les enjeux du projet sont les suivants :

- Stratégique : Attirer les forces vives de la recherche et de l'innovation en chimie – environnement sur le site de la Doua ;
- Urbain et architectural : Concevoir une extension en cohérence avec l'architecture de l'existant et avec la composition d'ensemble du campus ;
- Fonctionnel : Étendre de 30% les capacités de modules de laboratoires à louer ;
- Chantier en site occupé : Préserver l'activité de recherche durant les travaux et limiter les nuisances pour les agents ;
- Adaptation à l'existant : L'extension doit être reliée au bâtiment avec le moins possible de réaménagement des locaux existants. L'emplacement de l'entrée principale doit être conservé ;
- Technique : Un diagnostic des installations techniques existantes doit déterminer si elles sont suffisantes pour une augmentation de 30% de la surface du bâtiment ;
- Maîtrise du budget : L'enveloppe de financement pour le projet est de 3,24 M€ TTC TDC (CPER 2021-2027).

	Actuel	Extension	Total
Modules de laboratoires	52	18	70
Personnes sur site	50	30	80
Surfaces	1997 m ² SDP	644 m ² SDP	2641 m ² SDP

1.2 Présentation de l'opération

1.2.1 Acteurs de l'opération

1.2.1.1 Maître d'ouvrage : Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL)

L'UCBL est l'affectataire du foncier Etat et le maître d'ouvrage du projet.

1.2.1.2 Mandataire du Maître d'ouvrage : COMUE Lyon – Saint-Etienne

Le maître d'ouvrage a confié à la ComUE Lyon St Etienne dans le cadre d'une convention un mandat de maîtrise d'ouvrage pour procéder à l'extension du Bâtiment.

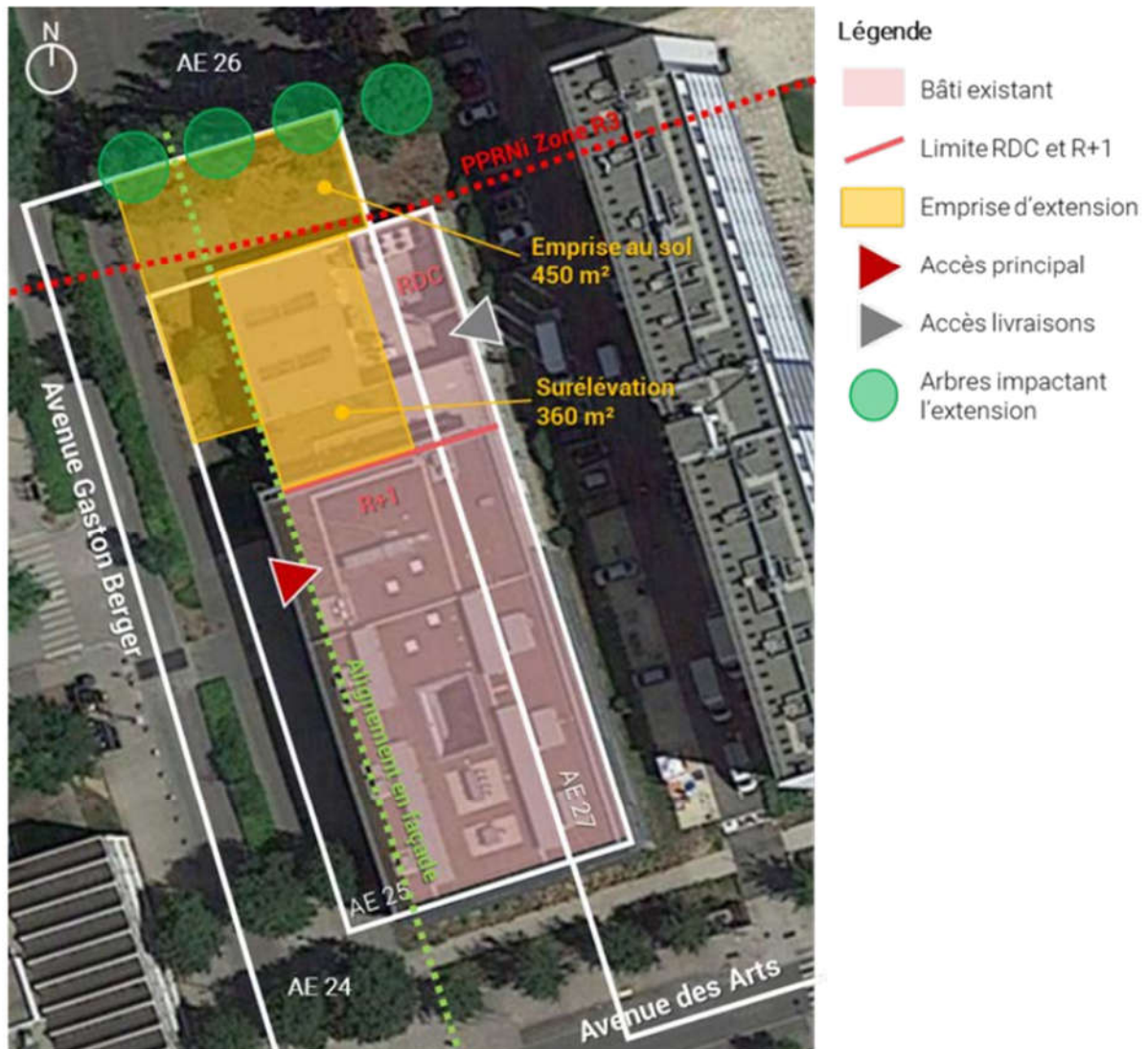
1.2.2 Contexte urbain

La plateforme actuelle dispose d'une surface totale de plancher de 1 997 m². Elle est implantée sur les parcelles cadastrées AE25 et AE27 dont les superficies sont respectivement égales à 2 111 m² et 275 m² et qui sont situées au 5, avenue Gaston Berger à Villeurbanne (69100) sur le domaine universitaire LyonTech – La Doua.

Une surface libre se trouve au Nord du bâti sur la parcelle AE24 (9 887 m²).



Le campus LyonTech La Doua présente un tissu urbain lâche, avec des bâtiments en R+1 à R+6 séparés par des voiries, des cheminements piétons et de nombreux espaces verts. Il est encadré par le parc de la Feyssine au Nord et le Parc de la Tête d'Or à l'Ouest.



1.2.3 Le bâtiment existant

Le bâtiment existant a été conçu par CBXS. Il a été livré en 2017. Le bâtiment en R+1 cumule environ 2.000 m² SDP. La hauteur sous plafonds est de 4,5 mètres pour chaque niveau. Les locaux sont desservis par des circulations larges (2,5 mètres). Les façades Ouest, Est et Sud du bâtiment sont agrémentées de pare-soleil en toile.



Il est composé de 52 modules unitaires de 15 m² de laboratoires associés aux locaux suivants :

- Espaces tertiaires pour la gestion et pour les équipes de recherche (bureaux et salles de réunions),

- Espace de convivialité et de prise de repas,
- Locaux techniques, logistiques et de stockages nécessaires au fonctionnement des laboratoires.



1.2.4 Contexte réglementaire

1.2.4.1 Plan local d'urbanisme

Selon le PLU de la métropole de Lyon approuvé en 2019, le site est situé en zone USP : Zone d'équipements d'intérêt collectif et services publics. Les principales dispositions en sont les suivantes :

- **Implantation par rapport aux voies** : Les constructions peuvent être implantées soit en limite de référence ou en limite de la marge de recul, soit en recul de ces dernières
- **Implantation par rapport aux limites séparatives** : Les constructions peuvent être implantées soit en retrait des limites séparatives, soit sur les limites séparatives. En cas de retrait, ce dernier est au moins égal à 4 mètres ($R \geq 4$ m).
- **Emprise au sol des constructions** : L'emprise au sol des constructions n'est pas réglementée.
- **Hauteur des constructions** : Hauteur limitée à 19m sur la zone. Prise en considération :
 - des hauteurs de façade des constructions implantées dans la zone ;
 - une adaptation à la hauteur des constructions voisines dès lors que la construction s'insère dans un front urbain constitué.

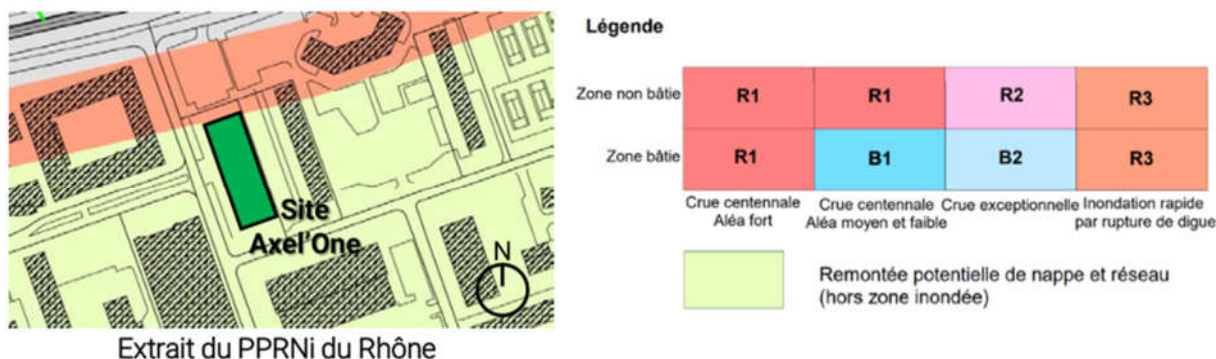
La hauteur maximale du Volume d'Enveloppe de Toiture et Couronnement (VETC) est soit de 5 mètres, avec un recul de 2,5 mètres par rapport au nu de la façade, soit constituée par le volume déterminé par deux pentes de 40 % prenant appui sur un pied droit d'1,50 mètre, prenant lui-même naissance au point haut de la mesure de la hauteur de façade de la construction.

- **Coef. pleine terre** : Le coefficient de pleine terre n'est pas réglementé.

- **Espace de pleine terre** : Les espaces libres, autres que les espaces de pleine terre, reçoivent un traitement paysager végétal et/ou minéral de qualité adapté à la nature de l'espace considéré et de son environnement urbain ou naturel

1.2.4.2 Plan de prévention des risques naturels d'inondation

Le bâtiment est situé à la frontière de la zone R3 (inondation rapide par rupture de digue) du Plan de prévention des risques naturels d'inondation (PPRNI) du Rhône. Le reste des parcelles est en zone verte de remontée potentielle de nappe et réseau.



Sur le territoire du Campus de la Doua, et dans le cadre du projet Lyon Cité Campus, le réaménagement ou la reconstruction d'un ensemble de bâtiments pourra être autorisé en considérant la somme des emprises au sol, redistribuée en une ou plusieurs unités bâties. Le reliquat disponible pour l'extension est de 530 m².

Cette opération devra s'accompagner de mesures de réduction de la vulnérabilité globale ainsi que de mesures de sauvegarde des biens et personnes. Les travaux doivent obligatoirement être réalisés au-dessus de la cote centennale de +169,95 m.

La zone verte n'est soumise à aucune restriction particulière.

1.2.5 Synthèse des contraintes d'aménagement

Pour la construction d'une extension, les points suivants doivent être pris en compte :

- **Bâti existant** : l'extension ne doit pas impacter les apports en lumière naturelle dans les espaces de travail du bâti existant. L'emplacement de l'entrée principale doit être conservé.
- **PPRNI** : Dans le projet Lyon Cité Campus, un reliquat de 530 m² d'emprise au sol est disponible pour la présente extension, sous réserve d'un arbitrage auprès des services instructeurs.
- **PLU et parcellaire** : L'extension peut s'inscrire sur les limites séparatives, mais sa hauteur doit être en harmonie avec le bâti environnant. Il est préférable de conserver l'alignement en façade.
- **Extérieurs** : Au Nord de la parcelle AE24, l'emprise en sol est potentiellement limitée par une haie de peupliers. Elle est limitée à l'est par un cheminement piétons.
- **Surface disponible** : L'extension peut être aménagée sur la parcelle AE24 avec une emprise au sol de 450 m². Elle peut être construite en R+1, une surface de 310 m² pouvant s'ajouter en surélévation du RDC existant. La surface totale disponible pour une extension est donc de 1210 m² SDO.

1.3 Objectifs de l'opération

1.3.1 Objectifs fonctionnels

1.3.1.1 Notion de module de laboratoire

L'exploitant a vocation à louer des modules de laboratoires. Les modules de l'existant ont été programmés à 15 m². Pour l'extension, au regard du retour sur expérience, il est projeté des modules de 20 m².

Chaque module pourra être loué seul ou assemblé avec d'autres modules, selon les besoins des locataires. Chaque module sera livré prêt à être aménagé avec les attentes pour raccordement en matière d'électricité, gaz, renouvellement d'air, extraction sorbonne, eau de ville, air comprimé et azote. L'éclairage de l'ensemble des locaux est inclus dans le projet.

Les modules ne comprennent pas de faux plafonds. Les réseaux sont apparents en sous face de dalle. La hauteur des allèges des fenêtres doit être plus importante que dans l'existant, pour faciliter l'aménagement et le stockage sur tous les murs.

Les aménagements intérieurs seront réalisés au coup par coup en lien avec les futurs locataires. La gestion de ces aménagements est à la charge de l'exploitant.

1.3.1.2 Blocs fonctionnels de l'extension

En complément du bloc fonctionnel Laboratoires (18 modules de 20 m²), le projet d'extension comprend les blocs suivants :

- Bloc Tertiaire intégrant des :
 - Postes de travail en configuration open-space ou bureau fermé,
 - Salle de réunion et extension de l'espace de convivialité existant.
- Bloc Locaux supports correspondant aux locaux techniques et de stockage.

1.3.1.3 Points d'attention divers

Circulations : une sonorisation doit être prévue dans les circulations, pour d'éventuels messages, ainsi que des PC et prises RJ45 régulières, et des détecteurs/alertes pour le gaz et l'incendie (alerte sonore et lumineuse).

Les circulations existantes sont légèrement surdimensionnées. Une largeur utile de 1,5 m est suffisante, ce qui correspond à une largeur cloison à cloison d'environ 2 m. Des douches de sécurité (avec arrivée d'eau froide et siphon de sol) sont à disposer à intervalles réguliers à l'extérieur des laboratoires, elles sont testées tous les 2 mois.

Flux intérieurs : les flux « chimie » (personnes en blouse, matériel, produits, déchets, etc.) entre l'existant et l'extension ne doivent pas transiter via des locaux tertiaires ou de repos.

Flux extérieurs : les emplacements de l'entrée principale, de l'accès pour les livraisons et des locaux techniques de l'existant doivent être conservés.

Réseaux techniques : les réseaux techniques reliant les laboratoires neufs de l'extension aux locaux techniques de l'existant ne pourront pas transiter par la salle de convivialité.

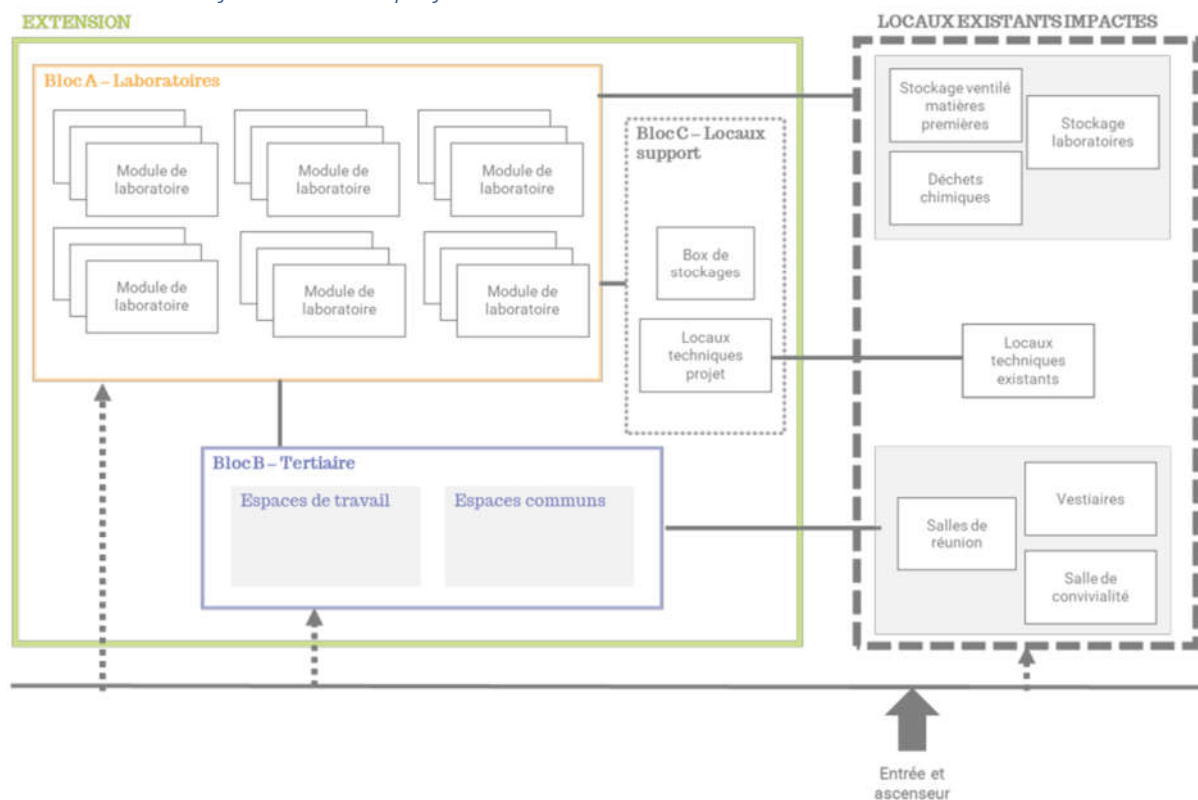
Gestion des déchets : les déchets de produits chimiques sont stockés dans des bidons au sein du laboratoire, puis évacués dans un stockage spécifique. Ils sont évacués du bâtiment une fois par mois.

Distribution : une armoire électrique est à pourvoir par laboratoire (module de 20m²), à placer dans la circulation, pour satisfaire les besoins (extraction, puissance...).

Confidentialité : la confidentialité entre chaque laboratoire est essentielle. Cependant, pour des raisons de sécurité les impostes vitrées des portes donnant sur la circulation sont à conserver.

Structure : les planchers sont à dimensionner avec une charge d'exploitation de 1t/m² au RDC, et de 500kg/m² au R+1.

1.3.1.4 Schéma fonctionnel du projet



1.3.1.5 Tableau des surfaces

Surfaces utiles programmées						
code	Espace	capacité	surface unitaire	nombre	surface utile totale	type de surface
Bloc A - Laboratoires					360 m² SU	
A1	Module de laboratoire	2	20	18	360 m²	SU
Bloc B - Tertiaire					144 m² SU	
Espaces de travail					120 m²	
B1	Poste de travail en open space	1	6	15	90 m²	SU
B2	Bureau partagé triple	3	20	1	20 m²	SU
B3	Salle de réunion	5	10	1	10 m²	SU
B4	Bulles			2		pm
Espaces communs					24 m²	
B5	Sanitaires		8	1	8 m²	SU
B6	Extension de la salle de convivialité	8	16	1	16 m²	SU
Bloc C - Locaux supports					pm	
C1	Boxs de stockage					pm
C2	Plateforme de stockage gaz					pm
C3	Local TGBT					pm
C4	Local VDI					pm
C5	CTA					pm
C6	Production de froid					pm
C7	Circulations					pm
TOTAL général en m² SU					504 m² SU	
TOTAL général en m² SDP					644 m² SDP	
RATIO					1,28	

1.3.2 Objectifs architecturaux

S'agissant d'un projet d'extension, les nouvelles structures devront être intégrées au bâtiment existant. L'architecte ayant dessiné le bâtiment initial sera consulté dans le cadre de son droit de propriété intellectuel.

1.3.3 Objectifs énergétiques et environnementaux

Le projet dans son ensemble doit s'inscrire dans une stratégie de développement durable et de transition énergétique à horizon 2050. La ComUE a anticipé cette transition et a poussé les valeurs exigées par la loi Territoires à Energies Positive pour la Croissance Verte selon les valeurs suivantes :

TRANSITION ENERGETIQUE



Energie finale

Diminution de la consommation d'énergie finale

(par rapport à 2015)

2020 : - 10 %

2030 : - 30 % (référence réglementaire = -20% par rapport à 2012)

2050 : - 50 % (référence réglementaire = -50% par rapport à 2012)



Energies renouvelables

Part des énergies renouvelables

(dans la consommation d'énergie finale, en %)

2020 : 30 % (référence réglementaire = 23%)

2030 : 50 % (référence réglementaire = 32%)

2050 : 70 %



Gaz à effet de serre

Réduction des émissions de gaz à effet de serre

(par rapport à 2015)

2020 : - 35 %

2030 : - 60 % (référence réglementaire = -50% par rapport à 1990)

2050 : - 75 % (référence réglementaire = -75% par rapport à 1990)

L'extension doit donc participer à l'atteinte de ces objectifs, en limitant l'apport de nouvelles consommations et s'intégrer dans la stratégie d'énergie renouvelable grâce au raccordement au réseau de chaleur urbain.

Pour ce projet, il est prévu un objectif environnemental « Performant » prévoyant :

- Anticipation de la RE2020 avec respect des objectifs de la RE2020 ;
- Enveloppe thermique optimisée, systèmes énergétiques performants ;
- Réflexion poussée sur l'impact environnemental des matériaux - mode constructif mixte pour réduire le béton ;
- Prestations environnementales globales a minima similaires aux précédentes phases.

1.3.4 Objectifs exploitation maintenance

Les objectifs du projet sont dans un premier temps de minimiser les coûts globaux par des choix pertinents en matière de maintenance et d'exploitation, qui rejoignent les objectifs environnementaux précédemment cités (inertie du bâtiment, simplicité et robustesse des matériaux aux caractéristiques pérennes, disposition des locaux en fonction de leur orientation...) et les dispositifs économes en exploitation/maintenance (éclairage naturel, éclairage LED, etc...).

La pérennité des installations et de la maintenance est en ce sens prioritaire afin de permettre la maîtrise des coûts sur la durée de vie de l'ouvrage et d'anticiper au mieux les dépenses à prévoir.

1.4 Données juridiques

Sur les parcelles cadastrées AC 25 et AC 27 à Villeurbanne (69100) que l'Etat-proprétaire a mises à disposition de l'UCBL via la convention d'utilisation « Doua Ouest » conclue le 23 décembre 2016, a été édifié sous la maîtrise d'ouvrage déléguée du Grand Lyon un bâtiment dédié à l'accompagnement aux projets collaboratifs.

Situé 5 avenue Gaston Berger à Villeurbanne, ce bâtiment est exploité par un occupant, via une autorisation d'occupation temporaire en date du 26 octobre 2017, valable jusqu'au 20 décembre 2023.

Compte tenu de l'essor des activités d'accompagnement aux projets collaboratifs, l'UCBL procède à l'extension de ce bâtiment.

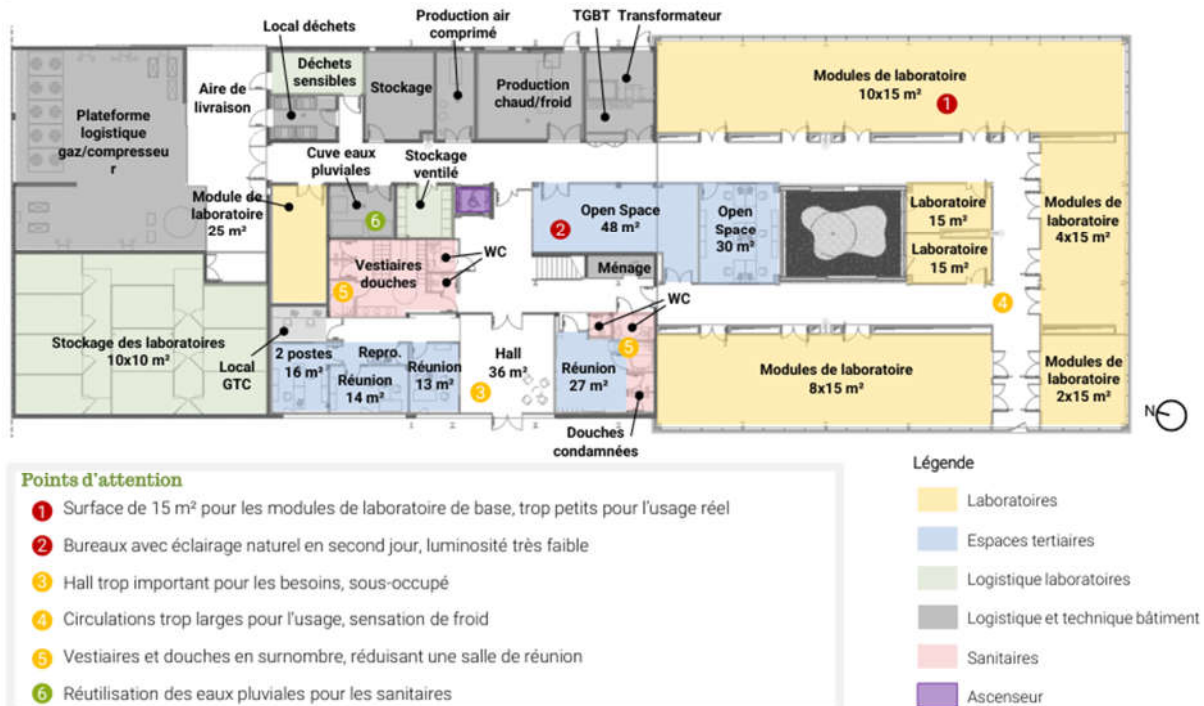
Le bâtiment et sa future extension seront exploités par un occupant via une autorisation d'occupation temporaire.

Article 2. Situation actuelle

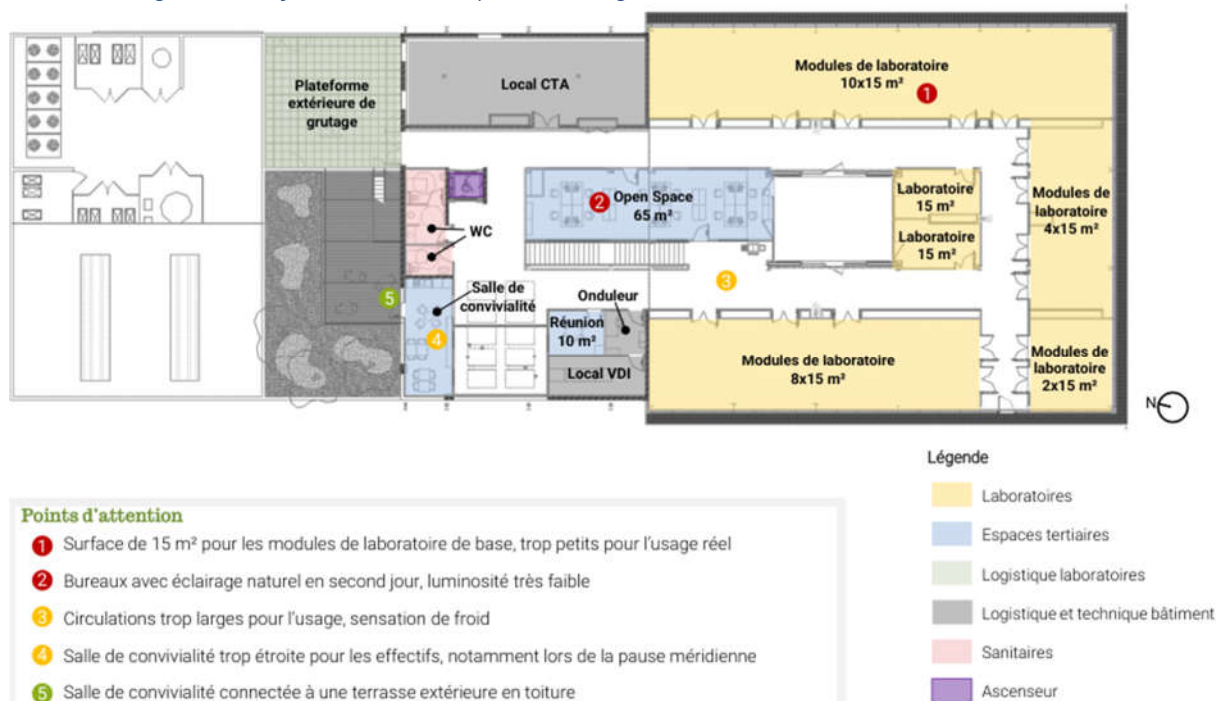
2.1 Panorama de l'existant

2.1.1 Fonctionnement actuel

2.1.1.1 Organisation fonctionnelle du rez-de-chaussée



2.1.1.2 Organisation fonctionnelle du premier étage



2.1.1.3 Bilan fonctionnel

Points positifs des aménagements existants :

- Connexion des laboratoires aux équipements techniques et fluides
- Accessibilité facilitée (PMR, équipements de laboratoires)

- Accès livraisons, locaux techniques et accueil séparés
- Espace convivialité connecté avec une terrasse en toiture
- Réutilisation des EP pour les sanitaires

Points négatifs des aménagements existants :

- Module de base de laboratoire à 15 m² trop petit à l'usage
- Circulations trop larges et hall d'accueil sous-occupé, possibilité d'optimisation
- Salle de convivialité étroite notamment pendant la pause méridienne
- Sensation de froid dans les circulations
- Blocs douches en surnombre, réduisant une salle de réunion
- Certains bureaux en lumière naturelle de second jour

2.1.2 Bilan technique

Equipement technique	Analyse
Transformateur	Puissance suffisante pour l'existant et l'extension, réserve de 74% – Remplacement non nécessaire, à confirmer par un bilan de puissances
TGBT	Réserve de 25% trop faible pour des nouveaux départs dans le TGBT existant – TGBT supplémentaire à intégrer à l'extension pour conserver une réserve dans l'existant et éviter des interventions sur les chemins de câble existants
Baies VDI	Espace suffisant dans les baies de brassage existantes – Local supplémentaire dans l'extension non nécessaire
Onduleur	Réserve de puissance de 12% faible – Remplacement ou complément
CTA	CTA existante suffisante pour le renouvellement d'air d'ambiance des laboratoires et circulations de l'existant et de l'extension, mais raccordement de l'extension complexe – Selon son projet le MOE indiquera la faisabilité ou non de se raccorder à la CTA existante
Chauffage urbain	Bâtiment existant raccordé. Négociation à prévoir sur les tarifs d'abonnement actuels jugés trop onéreux
Production de froid	Groupe froid existant parfois saturé – Nouveau groupe froid à implanter dans l'extension
Air comprimé	Compresseur suffisant pour l'existant et l'extension, réserve de 65% – Compresseur supplémentaire non nécessaire dans l'extension

2.2 Difficultés et inadaptation des locaux actuels

Compte tenu de l'essor des activités d'accompagnement aux projets collaboratifs, le bâtiment actuel ne dispose pas de surfaces suffisantes, en particulier de surfaces de laboratoires et espaces tertiaires associés.

Par ailleurs, certaines dispositions du bâtiment actuel peuvent être améliorées :

- Module de base de laboratoire à 15 m² trop petit à l'usage → à améliorer dans l'extension
- Circulations trop larges et hall d'accueil sous-occupé → possibilité d'optimisation
- Salle de convivialité étroite notamment pendant la pause méridienne → à agrandir
- Sensation de froid dans les circulations → ne pas reproduire la configuration actuelle
- Blocs douches en surnombre, réduisant une salle de réunion → prévoir salle de réunion
- Certains bureaux en lumière naturelle de second jour → ne pas reproduire la configuration actuelle

2.3 La situation future du site sans projet (« option de référence »)

Dans le cas d'une absence de réalisation du projet, le bâtiment existant, datant de 2017, resterait évidemment fonctionnel. Toutefois, au vu de la demande croissante de locaux de laboratoires à la location pour tous types de partenariats, le seul maintien de l'offre actuelle serait au détriment de la dynamique de recherche mis en œuvre sur le site LyonTech-la Doua et donc, in fine du rayonnement du site en pôle majeur de la recherche universitaire française.

Article 3. Présentation des différents scénarios étudiés

3.1 Les différents scénarios non retenus

3.1.1 Scénario 1

L'extension du scénario 1 vient s'implanter en surélévation en R+1 et R+2 sur les box de stockage existant. De la surface de stockage supplémentaire est ajoutée au RDC, les laboratoires sont implantés en R+1 et R+2 et des espaces tertiaires sont créés en R+2.

3.1.1.1 Locaux créés

Le scénario 1 permet la création de :

- 17 modules de laboratoire de 20 m² et deux modules de laboratoire de 15 m², soit un total de 370 m²
- 145 m² d'espaces tertiaires
- 4 box de 10 m² de stockage supplémentaire
- Une salle de convivialité étendue, de 50 m²
- Locaux techniques en toiture

3.1.1.2 Coût des travaux

Le coût estimé hors fondations spéciales et hors aménagement des laboratoires est de 1,92 M€ HT travaux.

Le coût estimé toutes dépenses confondues est de 3,42 M€ TTC TDC.

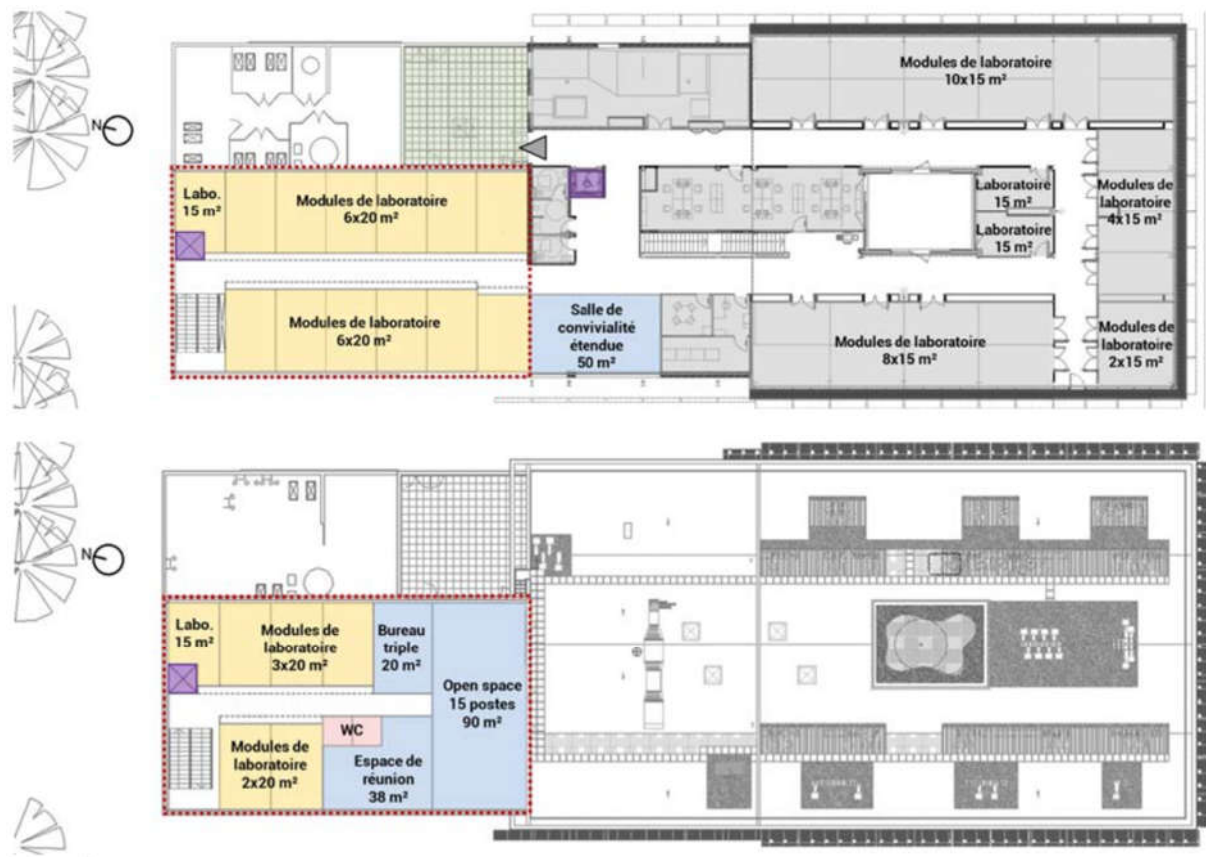
3.1.1.3 Durée estimée des travaux

La durée estimée des travaux est de 10 mois, extérieurs compris. Le chantier aura lieu en site occupé.

3.1.1.4 Risques et contraintes spécifiques

- Les laboratoires ne peuvent pas être tous au même niveau. Un ascenseur doit être créé pour desservir ceux du R+2.
- Une étude de structure devra être réalisée pour vérifier la possibilité de surélévation sur les box de stockage. Il est possible que la structure doive être renforcée pour supporter les deux niveaux supplémentaires.
- Le placement de locaux au-dessus des laboratoires contraindra le passage des conduits d'extraction.
- Déplacement de l'accès en toiture nécessaire.





3.1.1.5 Points d'attention

- La plateforme logistique doit être réduite et optimisée pour la création de l'extension.
- La surface de l'espace de stockage est augmentée de 40%, 4 box supplémentaires sont créés.
- L'extension restant dans l'emprise existante du bâtiment, il n'est pas nécessaire d'augmenter la surface des aménagements d'infiltration des eaux pluviales.
- La création d'un ascenseur est nécessaire pour accéder aux laboratoires du R+2
- La gaine de l'ascenseur impacte la surface d'un des modules de laboratoire (15m² restants).
- La salle de convivialité est étendue sur la mezzanine, ce qui permet de doubler sa surface par rapport à l'existant.
- La circulation verticale distribue les deux étages de laboratoires en surélévation et les locaux techniques en toiture.
- Les laboratoires créés ne sont pas situés sur un seul niveau.
- Les espaces tertiaires créés sont excentrés par rapport au reste du bâtiment, ils sont accessibles en traversant les laboratoires uniquement.

3.1.1.6 Limites du scénario

Même s'il convient globalement au besoin, ce scénario a dû être écarté pour les raisons suivantes :

- Il dépasse de l'enveloppe financière allouée au projet (+0,2M€), ce qui est rédhibitoire ;
- La répartition des locaux sur trois niveaux implique l'utilisation de locaux excentrés ;
- La mise en place d'un ascenseur desservant le R+3 implique un coût en investissement mais aussi en fonctionnement.

3.1.2 Scénario 2

L'extension du scénario 2 vient s'implanter en surélévation en R+1 et R+2 sur les box de stockage existant. Le R+1 s'étend en porte-à-faux sur la parcelle AE24. De la surface de stockage supplémentaire est ajoutée au RDC, les laboratoires sont implantés en R+1 et des espaces tertiaires sont créés en R+2.

3.1.2.1 Locaux créés

Le scénario 2 permet la création de :

- 18 modules de laboratoires de 20 m², soit une surface de 360 m².
- 120 m² d'espaces tertiaires
- 4 box de 10 m² de stockage supplémentaire
- Une salle de convivialité étendue, de 70 m²
- Des locaux techniques en toiture.

3.1.2.2 Coût des travaux

Le coût estimé hors fondations spéciales et hors aménagement des laboratoires est de 1,82 M€ HT travaux.

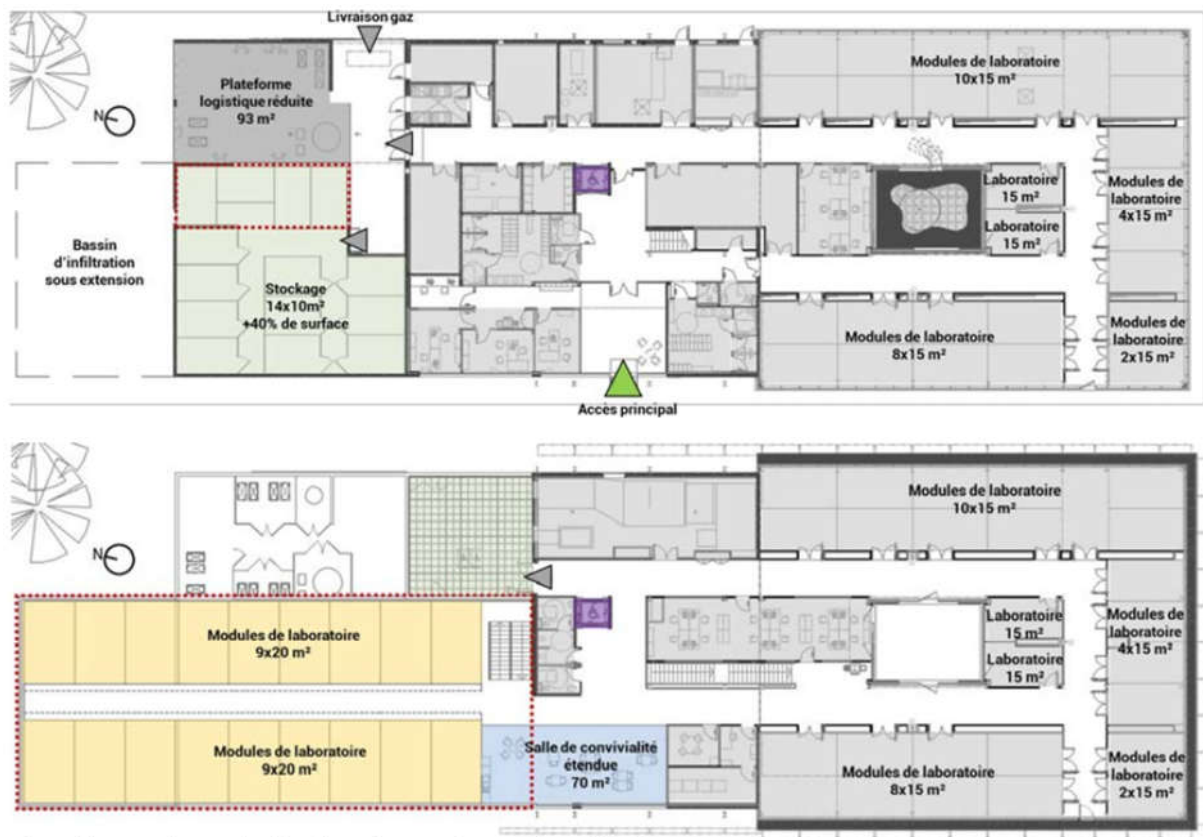
Le coût estimé toutes dépenses confondues est de 3,24 M€ TTC TDC.

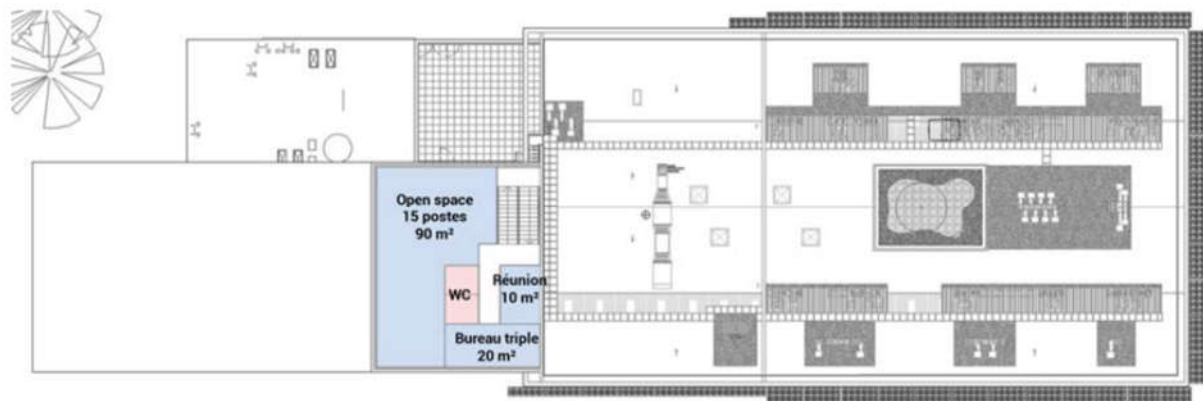
3.1.2.3 Durée estimée des travaux

La durée estimée des travaux est de 10 mois, extérieurs compris. Le chantier aura lieu en site occupé.

3.1.2.4 Risques et contraintes spécifiques

- Pour compenser l'emprise au sol créée, un bassin d'infiltration peut être implanté sous le R+1 en porte-à-faux.
- Une étude de structure devra être réalisée pour vérifier la possibilité de surélévation sur les box de stockage. Il est possible que la structure doive être renforcée pour supporter les deux niveaux supplémentaires.
- Le placement de locaux au-dessus des laboratoires contraindra le passage des conduits d'extraction.
- Déplacement de l'accès en toiture nécessaire.





3.1.2.5 Points d'attention

- La plateforme logistique doit être réduite et optimisée pour la création de l'extension.
- La surface de l'espace de stockage est augmentée de 40%, 4 box supplémentaires sont créés.
- Pour augmenter la surface des aménagements d'infiltration des eaux pluviales et compenser l'augmentation de l'emprise au sol du bâtiment, un bassin d'infiltration peut être créé sous le porte-à-faux du R+1.
- La circulation verticale permet de distribuer les nouveaux modules de laboratoires en R+1, les espaces tertiaires en R+2 et les locaux techniques en toiture.
- La salle de convivialité est étendue dans l'extension et sur la mezzanine, ce qui permet de tripler sa surface par rapport à l'existant.
- Les espaces tertiaires créés sont excentrés par rapport au reste du bâtiment, ils sont accessibles en traversant les laboratoires uniquement. Accessibilité aux locaux techniques en toiture.
- La toiture du R+1 peut-être végétalisée et aménagée pour la détente des utilisateurs du bâtiment. Cependant, elle ne sera pas reliée à l'espace de convivialité.
- Contrainte du passage des gaines et extractions des laboratoires implantés en R+1.

3.1.2.6 Limites du scénario

Même s'il convient globalement au besoin, ce scénario a dû être écarté pour les raisons suivantes :

- L'absence de compacité aboutie à un scénario non optimal en termes de desserte des locaux ;
- Le porte-à-faux entraîne un surcout constructif non justifié qui aboutirait également à une dépense énergétique supérieure du fait de la taille des surfaces au vent.

3.2 Le scénario privilégié

3.2.1 Présentation du scénario privilégié et argumentaire

L'extension du scénario privilégié vient s'implanter au Nord de l'existant sur la parcelle AE24 et en surélévation sur les box de stockage. Un espace polyvalent de laboratoires de 120m² est implanté de manière compacte au RDC, accessible depuis les circulations de l'existant. Les modules complémentaires de laboratoires sont situés au R+1 au-dessus de cet espace polyvalent.

Les espaces tertiaires sont implantés au R+1, entre les nouveaux modules de laboratoires et les espaces tertiaires actuels. En particulier, la salle de convivialité existante est agrandie, avec une extension en R+1 au-dessus du hall actuel (actuellement en double hauteur).

3.2.1.1 Locaux créés

Le scénario privilégié permet la création de :

- 12 modules de laboratoire de 20m², soit un total de 240 m², complétés par un espace polyvalent de 120m² de laboratoires
- 120 m² d'espaces tertiaires

- 2 box de 10m² de stockage supplémentaire, soit 20% de surfaces de stockage complémentaire
- Une salle de convivialité étendue, de 70 m²
- Locaux techniques en toiture.

3.2.1.2 Coût des travaux

Le coût estimé hors fondations spéciales et hors aménagement des laboratoires est de 1,75 M€ HT travaux.

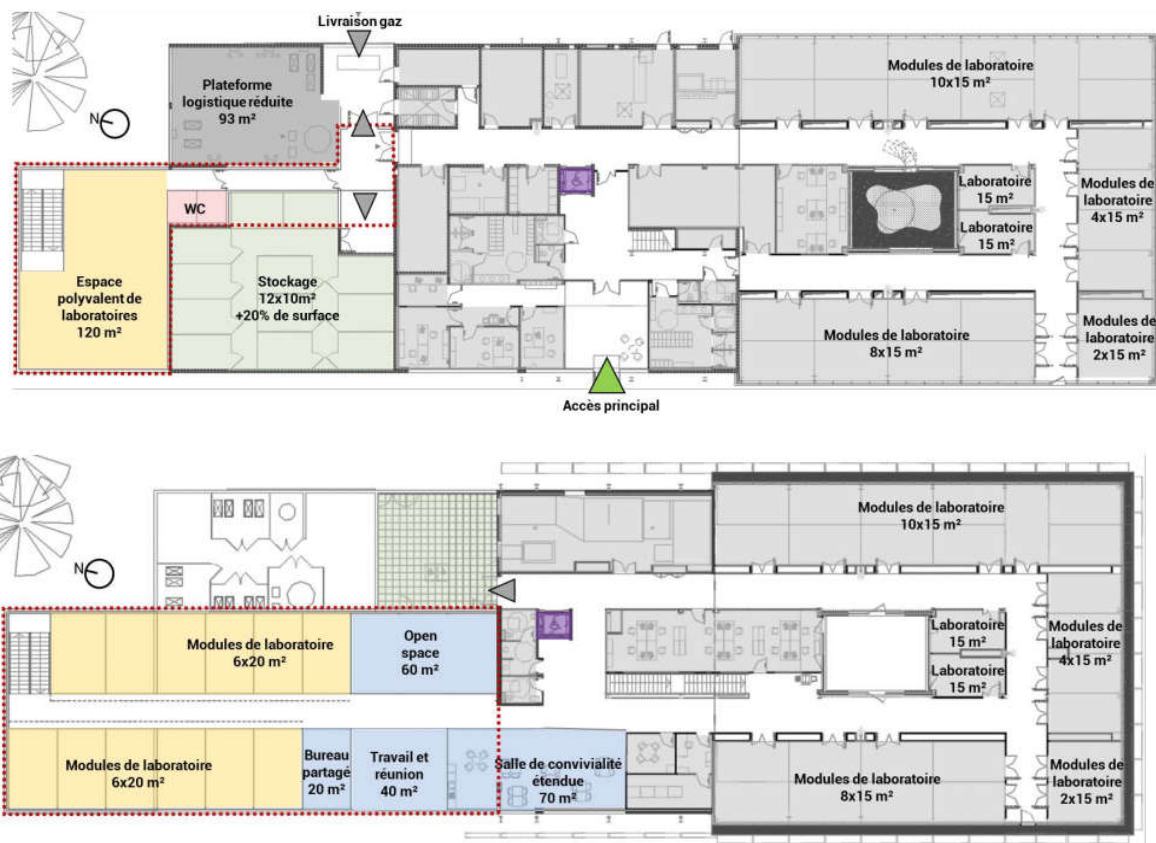
Le coût estimé toutes dépenses confondues est de 3,12 M€ TTC TDC.

3.2.1.3 Durée estimée des travaux

La durée estimée des travaux est de 10 mois, extérieurs compris. Le chantier aura lieu en site occupé.

3.2.1.4 Risques et contraintes spécifiques

- L'extension est réalisée de manière très compacte pour maintenir le stockage existant en place, ce qui contraint l'aménagement des espaces tertiaires et le positionnement de locaux techniques.
- L'emprise au sol du bâtiment étant augmentée, la surface des aménagements pour l'infiltration des eaux pluviales doit être augmentée également.
- Une étude de structure devra être réalisée pour vérifier la possibilité de surélévation sur les box de stockage.
- La création de l'extension nécessite l'arrachage de plusieurs arbres.
- Déplacement de l'accès en toiture nécessaire.



3.2.1.5 Points d'attention

- Au RDC, l'accès à l'espace polyvalent de laboratoire se fait par la circulation « technique » qui est excentrée dans le bâtiment.
- La plateforme logistique doit être réduite et optimisée pour la création de l'extension

- Le scénario permet d'augmenter la surface de stockage de 20% sous réserve de l'implantation des locaux techniques
- Différence de niveau potentielle entre les deux RDC (contrainte PPRNI)
- Les espaces tertiaires sont implantés en R+1, afin de limiter la présence permanente de personnel dans la zone du PPRNI
- Ces espaces tertiaires sont à la connexion entre les nouveaux espaces de laboratoires et la zone de convivialité
- La circulation verticale permet de mettre en relation l'espace laboratoire du RDC et les nouveaux modules de laboratoires en R+1 ainsi que les locaux techniques en toiture.
- La salle de convivialité est étendue dans l'extension et sur la mezzanine, ce qui permet de tripler sa surface par rapport à l'existant

3.2.2 Argumentation des choix

Ce scénario répond parfaitement au besoin en termes de surfaces, puisqu'il propose la création de 360m² de laboratoires, 120 m² d'espaces tertiaires et 70m² pour l'extension de la salle de convivialité. De plus, il permet le gain de 20 m² d'espaces de stockage par l'optimisation des surfaces existantes.

La compacité du bâtiment du fait d'une extension en R+1 uniquement assure une gestion facilitée avec le bâtiment existant ainsi qu'une bonne liaison avec les espaces de laboratoires et tertiaires créés. De plus, cette proposition est compatible avec une future extension en R+2 au besoin.

Par ailleurs, ce projet assure un phasage simple du fait d'une complexité raisonnable qui assure une date de livraison optimisée.

Enfin, l'estimation globale s'avère légèrement inférieure à l'enveloppe projet (de 120 k€) ce qui assure sa soutenabilité.

3.3 Procédure, risques, données financières, conduite du scénario privilégié

3.3.1 Choix du mode de réalisation et de la procédure

Conformément à la loi n°85-704 du 12 juillet 1985, et au vu du calibre opérationnel et financier du projet, il est prévu de réaliser le projet en loi MOP. En effet, cette solution semble la plus adaptée ; un marché global ne se justifiant pas vu le périmètre et la typologie des travaux à réaliser.

La réalisation du projet en Loi MOP apporte divers avantages au projet :

Type de marché	Avantages	Inconvénients
Marchés classiques Loi MOP	Permet de définir précisément les besoins pour chaque prestation composant le projet (conception, entretien, maintenance). Permet de temporiser la passation des marchés travaux et donc de lever certaines incertitudes entre temps en lançant les études complémentaires nécessaires, le cas échéant (ex : pollution des sols, amiante, faune/flore...).	Impose une division du projet en plusieurs marchés : une procédure devra être passée pour chaque type de prestation relative au projet. C'est-à-dire la passation successive : • d'un marché de maîtrise d'œuvre • d'un marché de travaux allotis • d'un marché de service (pour la maintenance) Le principe d'allotissement s'appliquera.

3.3.2 Analyse des risques

Pour les projets en marchés publics de maîtrise d'œuvre :

3.3.2.1 En phase amont :

Risque	Type	Coûts	Délais	Proba.	Mesures	Pilotage
Mise en place du financement	Sécurisation de l'engagement des financeurs	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Financement validé	Risque exogène
Marché de MOE	Dérives budgétaires et calendaires non maîtrisées	Moyen	Moyen	Moyen	Demander aux bureaux d'études des éléments détaillés	Risque endogène
Maîtrise du foncier	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Convention existante	Risque endogène
Prévention des aléas techniques spécifiques (plomb, amiante, sols, etc.)	Complément de bâtiment à proximité de la structure existante	Moyen	Fort	Moyen	Diagnostiques déjà menés, mais partiels compte tenu de la densité du process. Existant datant de 2017, absence d'amiante et plomb	Risque endogène
Prévention des aléas techniques particuliers (site occupé, opération à tiroirs, fouilles archéologiques, monument historique, autre)	Site occupé ayant déjà fait l'objet d'une opération de construction en 2017	Moyen	Moyen	Moyen	Nombreux diagnostics spécifiques déjà réalisés.	Risque endogène
Retard ou recours contre les autorisations administratives	Accessibilité ERP PPRNI	Moyen Moyen	Moyen Moyen	Moyen Moyen	ERP Existant DDT rencontrée en phase amont	Risque exogène
Difficultés dans la réalisation des études préalables	Validation des études préalables + Résultat des études complémentaires	Faible (validation des phases) + moyen (résultat des études complémentaires)	Moyen (validation des phases) + moyen (résultat des études complémentaires)	Faible	Surveillance accrue MOAd pendant les phases d'étude	Risque exogène et endogène
Evolution dans la demande susceptible d'avoir un impact sur le besoin en locaux	Sans objet le financement correspond aux ambitions validées	Sans Objet	Sans Objet	Sans Objet	Sans Objet	Risque endogène

3.3.2.2 En phase travaux :

Nature du risque	Caractérisation précise	Impact sur les coûts	Impact sur les délais	Probabilité	Mesures de maîtrise ou de réduction	Pilotage du risque
Difficultés dans la passation des marchés	Retard dans la procédure – Lots non pourvus	Moyen	Important	Moyen	Maîtrise d'Ouvrage expérimentée et habituée à ce type de procédure	Risque endogène
Mise en place du financement	Sécurisation de l'engagement des financeurs	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Financement validé	Exogène
Difficultés dans les travaux causées par les entreprises ou la MOA (retards, défaillances, modification du programme, autre)	Risque de défaillance du titulaire d'un lot ou de l'un des sous-traitants	Moyen	Moyen	Moyen	Risque de défaillance porté par le mandataire Accord de sous-traitance soumis à un dossier Mise en place de pénalités de retard	Endogène et exogène
	Modification de programme	Moyen	Moyen	Faible	Mise en place de comité de pilotage en lien avec les projets futurs	Risque endogène
Découvertes non anticipées au niveau du sol ou des bâtiments	Faible, car les diagnostics auront déjà été réalisés en phase de conception.	Faible	Faible	Faible	Anticipation des campagnes de diagnostics Analyse des DOE existants	Risque exogène
Aléas inhérents au déroulement du chantier	Intempéries, catastrophes naturelles	Faible	Faible	Faible	Suivi de chantier via OPC pour réorganisation si nécessaire	Risque exogène
Aléas inhérents au contexte économique mondial	Difficultés d'approvisionnement en matières premières	Faible	Fort	Moyen	Anticipation par l'OPC sur les dates de commande	Risque exogène
	Evolution du coût travaux en fonction de la conjoncture économique	Fort	S. O	Fort	Prise en compte dans le calcul de la révision d'un pourcentage d'évolution de l'index BT	Risque exogène

3.4 Coûts et soutenabilité du projet

3.4.1 Coûts du projet

Le coût d'investissement est réparti de la manière suivante :

- Préparation du terrain : 95 400 € HT ;
- Construction de l'extension : 1 501 900 € HT ;
- Travaux d'adaptation de l'existant : 148 700 € HT ;

Aboutissant à un coût total des travaux de **1,75 M€ HT travaux**.

Le coût toutes dépenses confondues toutes taxes comprises (TDC TTC) comprend le coût des travaux auquel s'ajoutent :

- Les frais administratifs et de sélection du concepteur,
- Les honoraires de maîtrise d'œuvre,
- Les honoraires de prestataires divers,
- La conduite d'opération,
- Les assurances,
- Les aléas et imprévus,
- Les tolérances et actualisation des prix.

L'ensemble de ces dépenses additionnées aboutie à un ratio global HT/TTC TDC de 1,78 pour une enveloppe totale projet de **3,12 M€ TTC TDC**.

Le calcul des coûts ne tient en revanche pas compte :

- Des fondations spéciales éventuelles de l'extension,
- Du coût du mobilier et des équipements de laboratoires, livraison de coques de laboratoires aménageables.

Au stade de la programmation, les estimations se situent dans une marge d'incertitude de +/- 15%.

Le budget détaillé est présenté en annexe 1 du présent document.

3.4.2 Calcul du coût global

3.4.2.1 Hypothèses

Temporalité : L'étude en coût global est réalisée sur 30 ans.

Surface bâtie concernée : L'étude en coût global est réalisée sur l'extension neuve uniquement, soit 690 m² SDP.

Taux appliqués :

- Taux d'inflation : 2%
- Taux d'augmentation des prix de l'énergie : 4%
- Taux d'actualisation : 4 %

Coûts d'investissement :

- Les études, l'accompagnement, les assurances...
- Les travaux

Coûts de fonctionnement :

- La maintenance, comprenant :
 - La maintenance courante du bâti
 - La maintenance courante des équipements
 - Le gros entretien renouvellement (GER)
 - L'entretien / nettoyage du bâtiment
- L'exploitation, comprenant :
 - Le coût des fluides et de l'énergie

Pour le calcul du coût de maintenance courante du bâti et des équipements, l'entretien / nettoyage, et des fluides et de l'énergie, une moyenne annuelle a été calculée selon les données transmises par l'exploitant, ou en prenant des hypothèses basées sur des bâtiments similaires.

- Maintenance bâtiment et équipements : 48,0 € HT/m²SDP/an.
- Nettoyage : 15,0 € HT/m²SDP/an
- Chauffage : chauffage urbain 38,1 € HT/m²SDP/an
- Electricité : 66,5 € HT/m²SDP/an
- Eau : 1,36 € HT/m²SDP/an
- Fibre : 3,69 € HT/m²SDP/an
- Soit un total de 109,7€ HT/m²SDP/an pour les consommations énergétiques. Une plus-value de 10% a été appliquée pour un total de 121€ HT/m²SDP/an.

Pour le calcul du coût de gros entretien et renouvellement (GER) les coûts sont détaillés par lot. Ils sont considérés l'année de remplacement, c'est-à-dire l'année à laquelle la durée de vie théorique de l'équipement ou objet se termine. Le lot est alors remplacé à neuf, en entier. Les durées de vie de chaque lot considéré sont synthétisées dans le tableau suivant :

Lot	Durée vie (an)
Fondations spéciales - infrastructure	80
Système porteur superstructure	80
Toitures	30
Revêtements de façades	30
Baies extérieures, murs rideaux	35
Cloisonnements	30
Menuiseries intérieures	20
Sols	15
Plafonds	20
Parachèvements	10
Plomberie	20
Chauffage ventilation froid	20
Electricité CF/Cf	20
Appareils élévateurs	50
VRD - espaces extérieurs	40

Il convient de préciser que l'ensemble de ces coûts de fonctionnement sont intégralement pris en charge par l'exploitant du site et qu'à ce titre, ils n'apparaissent pas dans les comptes de l'UCBL.

3.4.2.2 Coût global de l'extension sur 30 ans

	TOTAL en euros constants	TOTAL en euros courants	TOTAL en euros actualisés
INVESTISSEMENT	2 857 294 €	2 857 294 €	2 857 294 €
Foncier	0 €	0 €	0 €
Etudes, accompagnement, assurances...	935 194 €	935 194 €	935 194 €
Travaux	1 922 100 €	1 922 100 €	1 922 100 €
FONCTIONNEMENT	4 958 687 €	8 468 368 €	4 228 338 €
Maintenance	2 153 067 €	3 188 164 €	1 499 842 €
Maintenance courante bâti (7€ HT/m²SDP.an)	144 900 €	199 863 €	108 760 €
Maintenance courante équipements (41€ HT/m²SDP.an)	844 896 €	1 165 378 €	634 170 €
GER (en fonction de la durée de vie des équipements)	1 163 271 €	1 822 923 €	756 911 €
Exploitation	2 805 620 €	5 280 205 €	2 728 496 €
Fluides, Energie, Fibre (121€ HT/m²SDP.an)	2 496 396 €	4 853 687 €	2 496 396 €
Nettoyage (15€ HT/m²SDP.an)	309 224 €	426 517 €	232 100 €
FIN DE PERIODE	-1 067 169 €	-1 933 029 €	-595 989 €
Valeur résiduelle	-1 067 169 €	-1 933 029 €	-595 989 €
COÛT GLOBAL DE LA CONSTRUCTION	6 748 812 €	9 392 633 €	6 489 643 €

3.4.3 Financement du projet

Le projet est financé sur une dotation de 3,24 M€ dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région (CPER) 2021-2027 :

- Etat : 1,20M€
- Métropole : 1,04M€
- Région : 1,00M€

En cas de dépassement du budget de l'opération, la ComUE s'engage à revoir le programme.

3.4.4 Déclaration de soutenabilité

Cette opération fera l'objet d'une gestion attentive et rigoureuse pour ne générer aucun dépassement budgétaire. Le budget prévisionnel construit à ce stade intègre dans ce sens le risque de surcoût à travers des lignes financières « provisions et aléas », à hauteur de 140 000 € HT.

3.5 Organisation de la conduite de projet

3.5.1 Modalités de la conduite de projet

L'équipe projet est organisée autour du service de la Stratégie Immobilière, Développement et Vie des Campus de la ComUE Lyon St Etienne.

Un comité de maîtrise d'ouvrage a déjà été créé. Il inclut le Rectorat en tant que représentant du propriétaire du foncier, l'UCBL en tant qu'affectataire des locaux et maître d'ouvrage de l'opération, et Axel'One en tant qu'exploitant actuel.

Par ailleurs, le CPER 21-27 fait l'objet d'un suivi régulier rassemblant l'ensemble des financeurs (MESRI, Région, Métropole de Lyon.)

3.5.2 Organisation de la Maîtrise d'Ouvrage

Le maître d'ouvrage UCBL a confié à la ComUE Lyon St Etienne dans le cadre d'une convention, un mandat de maîtrise d'ouvrage pour procéder à l'extension du Bâtiment.

3.5.2.1 Principes d'organisation

La ComUE assure la Maîtrise d'Ouvrage immobilière déléguée de cette opération, et plus précisément le service de la Stratégie Immobilière, Développement et Vie des Campus, en lien avec le maître d'ouvrage UCBL.

3.5.2.2 Prestations en régie

Aucune prestation n'est réalisée en régie.

3.5.2.3 Prestations externalisées

Par ailleurs, la ComUE confiera la mission de Maîtrise d'Œuvre de ce projet à un prestataire externe. Au-delà des éléments de mission de base prévues dans le cadre du Code de la Commande Publique (article R2431-5), la Maîtrise d'Œuvre se verra également confier :

- Une mission structure spécifique à la solidité des éléments existants à conserver

De-même, la ComUE externalise des prestations intellectuelles ne pouvant être assurées par la Direction de l'Immobilier et de la Logistique : Contrôle Technique, Coordonnateur SPS, Coordonnateur SSI, etc.

3.6 Planning prévisionnel de l'opération

Description des étapes	Jalons temporels
Validation du scénario de faisabilité	COPIL du 13 décembre 2023
Validation du programme	COPIL du 12 février 2024
Validation du DEX	COPIL financeurs à programmer début mars 2024, 2 mois de délai
Appel à candidatures MOE	Début avril 2024
Jury candidatures MOE	Début juin 2024
Jury offres MOE	Septembre 2024
Études MOE	Octobre 2024 à mai 2025
Consultation entreprises et études EXE	Juin à septembre 2025
Travaux (10 mois)	Octobre 2025 à novembre 2026
Livraison	Décembre 2026

CPER Extension d'une plateforme technologique d'innovations LyonTech La Doua					
Intitulé	Prestataire	N°marché	Hypothèses / Statut	Montant € HT	Montant € TTC
Etudes préalables					
AMO Programmation	AO	réel		33 726 €HT	40 471 €TTC
Provision études diverses		19 000 €HT	ff	19 000 €HT	22 800 €TTC
Etudes structure	Devis à demander				
Etudes de sol - Géotechnique	Devis à demander				
Sous-total				52 726 €HT	63 271 €TTC
Etudes et divers (1)					
Maitrise d'œuvre	Consultation MOE	14,5%	du total Tx	281 019 €HT	337 222 €TTC
OPC	Consultation MOE	1,2%	du total Tx	23 257 €HT	27 908 €TTC
CSPS/Contrôleur technique	Devis à demander	0,8%	du total Tx	15 504 €HT	18 605 €TTC
Assurances		1,0%	du total Tx TTC	16 151 €HT	19 381 €TTC
1% artistique	AO	1,0%	du total Tx	17 460 €HT	17 460 €TTC
Indemnités de concours		2*80%*ESQ(5%)		22 481 €HT	26 978 €TTC
Pilotage Udl		40 000€/an	ff	120 000 €HT	144 000 €TTC
Gestion financière		10 000 €HT	ff	10 000 €HT	12 000 €TTC
Frais divers		5 000 €HT	ff	5 000 €HT	6 000 €TTC
Publication marchés MOE					
Sous-total				510 872 €HT	609 554 €TTC
TOTAL Etudes et divers (1)				563 598 €HT	672 825 €TTC
Ratio					
Travaux (2)					
Tous lots				1 746 000 €HT	2 095 200 €TTC
Tolérances et aléas coût travaux (3)					
Tolérance études - phase APD		3,0%	du coût const.	52 380 €HT	62 856 €TTC
Tolérance Appel d'offre travaux		3,0%	du coût const.	52 380 €HT	62 856 €TTC
Aléas en phase travaux		5,0%	du coût const.	87 300 €HT	104 760 €TTC
TOTAL Travaux (1+2)				1 938 060 €HT	2 325 672 €TTC
Ratio (€/m² de surface utile)		3 845			
TOTAL Travaux + études et divers (1+2+3)				2 501 658 €HT	3 001 989 €TTC
Ratio		4 964			
Actualisations / révisions (4% par an)		4,00%	par an	95 000 €HT	
TOTAL avec actualisations/révisions				2 596 658 €HT	3 115 989 €TTC

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

CARTOGRAPHIE DES ACHATS 2023 ET PLAN D' ACTIONS ACHAT 2024

Exposé des motifs :

La politique achat de l'Université Claude Bernard Lyon 1 se matérialise par trois documents : la politique pluriannuelle (2021-2025), la cartographie annuelle des achats et le plan d'actions achat annuel.

La cartographie est réalisée à partir d'une extraction des engagements réalisés sur une année civile. Elle permet de mesurer la part des achats réalisés à la suite d'une procédure de publicité et de mise en concurrence, d'identifier les segments à forts enjeux économiques et les axes d'amélioration de la politique achat.

Le plan d'actions achat, document stratégique, décline les actions à porter durant l'année civile en cours afin de parvenir à l'atteinte des objectifs fixés pour 2025. 41 actions sont inscrites dans le plan d'actions achat 2024. Celles-ci sont issues de la réflexion de groupes de travail thématiques.

La Direction des Achats, suivant son exposé en séance, sollicite le vote de la cartographie des achats 2023 et du plan d'actions achat 2024.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu les axes stratégiques de politique achat, votés par le CA en date du 19 Octobre 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la cartographie des achats 2023 et le plan d'actions achat 2024 conformément aux documents annexés.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 16

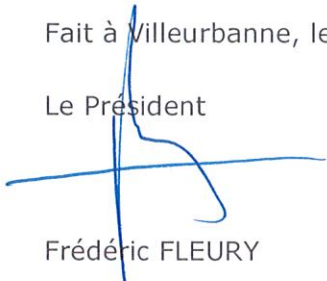
Nombre de voix favorables : 16

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président


Frédéric FLEURY

**Pièces jointes : Cartographie des achats 2023
Plan d'actions achat 2024**

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

Université Claude Bernard Lyon 1

PLAN D' ACTIONS ACHAT 2024



ACCOMPAGNER
CREER
PARTAGER

TABLE DES MATIERES

PREMIERE PARTIE – CONTEXTE ET METHODOLOGIE	5
Comitologie et calendrier d'élaboration du PAA 2024.....	5
DEUXIEME PARTIE – PLAN D' ACTIONS ACHAT 2024	6
AXE 1 PERFORMANCE ECONOMIQUE	6
Objectif 1 Réduire de 2% par an les dépenses achats	6
Objectif 2. Mise en place de politiques d'établissement	7
Objectif 3 Trouver des solutions alternatives à l'achat et poursuivre l'effort de mutualisation	8
Objectif 4 Améliorer la « couverture marché »	8
Objectif 5 Professionnaliser la fonction achat	9
Objectif 6 Améliorer l'organisation interne de l'Université pour réaliser des gains de structure.	9
AXE 2 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE	10
Objectif 1 Rédiger une disposition environnementale dans 80% des marches en 2024 ...	10
Objectif 2 Identifier les achats et/ou activités où il est possible de trouver des alternatives à l'achat et de mutualiser	11
Objectif 3 S'inscrire dans la démarche formulée par la loi AGECE (biens issus du réemploi, réutilisation, matières recyclées)	11
AXE 3 PERFORMANCE SOCIALE	13
Objectif 1 Rédiger à minima une clause sociale dans 30% des marchés notifiés	13
Objectif 2 Sensibiliser les personnels sur les achats auprès du STPA pour augmenter ce type d'achat	14
AXE 4 ACHATS D'INNOVATION	17
Objectif 1 Mesurer la part des achats d'innovation	17
Objectif 2 Identifier, au sein de Lyon 1, les besoins en achats d'innovation	18
Objectif 3 Réaliser 15 % des achats auprès d'entreprises innovantes.....	19
AXE 5 ACHATS AUPRES DES PME	20
Objectif 1 Contracter 50 % du volume financier des marchés publics auprès des PME....	20
Objectif 3 Améliorer la communication avec les PME	20
AXE 6 AMELIORER LA RELATION AVEC LES OPERATEURS ECONOMIQUES	22
Objectif 1 Poursuivre la professionnalisation de la fonction achat et développer la veille fournisseurs et opérateurs économiques	22
Objectif 4 Elaborer un guide de la relation fournisseurs	23
AXE 7 FIABILISER LES DONNEES ET CONCOURIR A LA MODERNISATION DE LA GESTION DE L'UNIVERSITE	25
Objectif 1 Acquérir un si achat pour permettre un meilleur suivi et une meilleure analyse des achats	25

Objectif 2	Créer un réseau d'acheteurs référents au sein de Lyon 1.....	27
Objectif 3	Dégager la notion de cout complet de l'achat	28
Objectif 4	Renforcer la fonction achat en la professionnalisant.....	29

POLITIQUE ACHAT 2021-2025

Depuis plusieurs années, l'Université Claude Bernard Lyon 1 s'est engagée dans la modernisation de sa gestion. La mise en place d'une politique achat depuis 2015 est l'un des leviers utilisés dans cette optique. La politique achat est le reflet des orientations politiques, stratégiques et managériales de l'établissement et fixe des objectifs à atteindre.

Au printemps 2021, une réflexion a été engagée afin de déterminer la nouvelle politique achat pour la période 2021-2025 (la politique achat 2015-2020 étant arrivée à échéance). Cette nouvelle politique achat est, tout comme la précédente, en cohérence avec la stratégie globale de l'établissement pour la période 2021-2025, et poursuit également les mêmes objectifs que ceux de l'Etat : objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Elle tient compte des objectifs de soutien à l'innovation et d'accès des PME¹ à la commande publique. En effet, si les achats de l'Université Lyon 1 doivent être effectués dans les conditions économiquement les plus avantageuses, ils doivent également respecter les objectifs de développement durable et de développement social ; être réalisés dans des conditions facilitant l'accès des PME à la commande publique, et contribuer à la diffusion de l'innovation.

Pour faire suite à la validation des axes stratégiques de la Politique achat, l'Université Claude Bernard Lyon 1 a opté pour la mise en place d'un plan d'actions achat (PAA) qui est évalué et mis à jour annuellement.

Le présent PAA a été approuvé par le conseil d'administration le 26 mars 2023. Il rappelle les axes stratégiques de la Politique achat de l'Université ainsi que le Plan d'Actions Achat 2023.



¹ La catégorie des petites et moyennes entreprises (PME, incluant les TPE) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes ; ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros ; et dont le capital n'est pas détenu à plus de 50 % par une ETI (Entreprise de Taille intermédiaire) ou une GE (Grande Entreprise).

PREMIERE PARTIE – CONTEXTE ET METHODOLOGIE

La politique achat de l'Université se matérialise par trois documents :

- Un document de politique achat fixant des objectifs pluriannuels (le document en vigueur couvre la période 2021-2025) ;
- Une cartographie des achats annuelle ;
- Un plan d'actions achat annuel.

Le présent plan d'actions achat met en place des actions à réaliser en 2024 afin de s'approcher des objectifs 2025.

Comitologie et calendrier d'élaboration du PAA 2024

Un groupe de travail (GT) par axe stratégique de politique achat a été mis en place. Ces groupes ont pour objectifs de :

- Dresser le bilan des actions du plan d'actions achat 2023 ;
- Proposer les actions à porter dans le cadre du plan d'actions achat 2024, identifier les services porteurs de ces actions et les prioriser ;
- Réaliser un bilan intermédiaire en cours d'année.

Une fois le travail de groupe finalisé, la Direction des Achats a mené un travail de consolidation des actions, en lien avec le Directeur général des services adjoint aux Finances, aux achats et au pilotage (FAP).

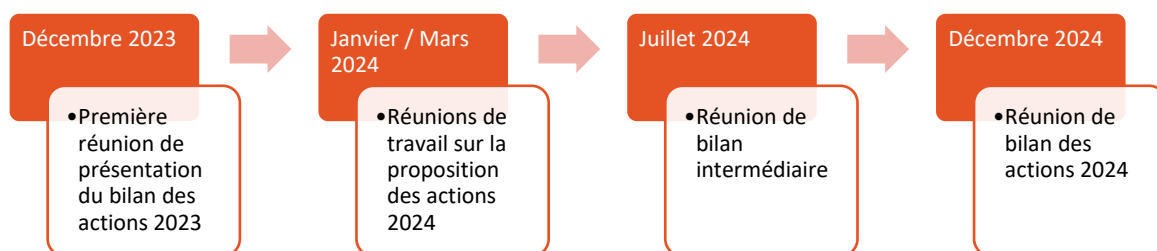
Les actions ont enfin été passées en revue par les animateurs des groupes de travail pour permettre le travail de rédaction finale du présent plan d'actions.

La composition des GT, proposée par les animateurs des GT déployés dans le cadre du plan d'actions achats 2022, enrichie par la Direction des Achats et le Directeur général des services adjoint FAP suit la logique suivante :

- Un animateur en lien avec la thématique du GT (un Vice-Président ou un responsable de Mission. Ex : le GT « Performance économique » est animé par le Vice-Président Moyens Financiers, le GT « Performance sociale » par la Directrice de la Mission Handicap) ;
- Des représentants des différentes composantes et structures de recherche de l'Université, afin d'impliquer chaque acteur intervenant dans le processus des achats de l'Université, y compris les utilisateurs ;
- Des représentants de services centraux, apportant une expertise technique sur les proposées en GT.

La composition de ces groupes de travail est présentée en annexe du présent document (**annexe n°1**).

Le calendrier de réunion des groupes de travail est le suivant :



DEUXIEME PARTIE – PLAN D’ACTIONS ACHAT 2024

Conformément à la politique achat 2021-2025 approuvé par le Conseil d’Administration, le plan d’actions achats est décliné en sept axes (performances économique, environnementale, sociale, achats d’innovation, achats auprès des PME, améliorer la relation avec les opérateurs économiques et fiabiliser les données et concourir à la modernisation de gestion de l’Université).

AXE 1 PERFORMANCE ECONOMIQUE

Ce premier axe se décline en 6 objectifs à atteindre en 2025 :

- Réduire de 2 % par an les dépenses achats ;
- Mettre en place des politiques d’établissement ;
- Trouver des alternatives à l’achat et poursuivre l’effort de mutualisation ;
- Améliorer le taux de couverture marché ;
- Renforcer la professionnalisation de la fonction achat ;
- Améliorer l’organisation interne de l’Université pour réaliser des gains de structure.

Objectif 1 Réduire de 2% par an les dépenses achats

ACTION 1. Proposer une nouvelle méthodologie de calcul des économies d’achats

L’objectif de réduction de dépenses achats se heurte au contexte économique actuel. La méthodologie retenue ce jour consiste à faire la différence entre une offre retenue et les moyennes des offres présentées dans le cadre d’une procédure de marché.

Cette méthodologie ne tient pas compte notamment de la récurrence de l’achat, du prix historique observé ni du budget alloué à la dépense. C’est pourquoi elle doit être ajustée.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Direction du Pilotage
Indicateur(s) de suivi	Proposition d’une définition et d’une méthodologie de calcul à appliquer en 2025
Agenda	Dernier trimestre de l’année

ACTION 2. Construire une base de données qui répertorie les prix moyens des segments d'achats récurrents

Cette action, qui vient enrichir la précédente, permet de disposer d'un référentiel de prix observables sur le marché économique pour permettre une comparaison avec les prix pratiqués par les titulaires de marchés de l'Université.

Il s'agit dans un premier temps d'identifier les segments d'achats récurrents pertinents puis de construire une base de données sur les prix moyens du marché pour avoir une idée des prix pratiqués (références aux indices INSEE, veille des principaux fournisseurs du marché etc.).

Priorité	3
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Identification des segments d'achats récurrents pertinents pour l'action Construction d'un tableau type à remplir au travers d'une veille fournisseurs
Agenda	Dernier trimestre de l'année

Objectif 2.

Mise en place de politiques d'établissement

Cet objectif a permis d'identifier, depuis 2021, les segments d'achats qui nécessitent la mise en place de politique d'achat propres à l'Université (ex : politique de voyage d'affaires, politique de frais de restauration etc.).

Action 1. Renforcer la mise en place d'une programmation pluriannuelle des achats

Pour l'année 2024, le groupe de travail « Performance économique » souhaite réfléchir à élargir la logique pluriannuelle des achats en dehors des opérations de travaux. Cela permettrait aux services prescripteurs de planifier le financement des projets inscrits sur une programmation pluriannuelle et impliquerait une anticipation qui serait bénéfique en termes de stratégie d'achat.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Mise en place d'un groupe de travail dédié à la réflexion
Agenda	Deuxième semestre

Objectif 3

Trouver des solutions alternatives à l'achat et poursuivre l'effort de mutualisation

Action 1. Poursuivre l'effort de mutualisation interne

Cet objectif transversal irrigue les réflexions dans plusieurs autres axes de la politique achat de l'établissement. Ainsi, plusieurs actions corrélées seront portées en 2024 :

- Encourager l'achat de matériels reconditionnés ou recyclés ou issus du réemploi (Axe 2, Performance écologique, **Objectif 3**
S'inscrire dans la démarche formulée par la loi AGECE (biens issus du réemploi, réutilisation, matières recyclées)) ;
- Calculer le coût fixe de traitement d'une commande personnalisé à Lyon 1 pour encourager la mutualisation des besoins entre services de l'Université (Axe 7, Fiabiliser les données et concourir à la modernisation de gestion de l'Université, **Objectif 3**
Dégager la notion de coût complet de l'achat).

Objectif 4

Améliorer la « couverture marché »

La couverture marché correspond au pourcentage des achats réalisés par le biais d'un marché public au sens du Code de la commande publique (bons de commande en OSMA, CAMA). L'absence de procédure de marché public peut se justifier au regard du montant de la prestation, du caractère ponctuel du besoin etc. La « couverture marché » oscille aux alentours de 60 % ces dernières années².

Action 1. Identifier les segments d'achats nécessitant la mise en place d'un marché public au moment du recensement de la programmation des achats 2025

Cette action, déjà réalisée en 2023 lors du recensement de la programmation des achats 2024 permet d'identifier les projets de marchés à inscrire d'office à la programmation suivante. En effet, si les extractions révèlent le caractère récurrent d'un besoin dont l'estimation dépasse les 40 000 € HT sur quatre ans, la mise en place d'un marché public s'avère nécessaire. Une fois les extractions réalisées, la Direction des Achats, tiendra compte de ces travaux dans le cadre de la programmation des achats 2025.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / GT Performance économique
Indicateur(s) de suivi	Inscription à la programmation des achats 2025 de projets d'achats nécessitant la mise en place d'un marché public
Agenda	Fin du deuxième semestre de l'année (au moment du recensement de la programmation des achats 2025)

² 68% en 2021, 60% en 2022, 62% en 2023.

Objectif 5

Professionnaliser la fonction achat

ACTION 1. Former la Direction des Achats au calcul des économies d'achats

Cette action, déjà inscrite au plan d'actions achats 2023 est renouvelée car elle n'a pas été réalisée l'année précédente. Elle apparaît nécessaire pour réaliser l'action relative à la proposition d'une nouvelle méthodologie de calcul (objectif 1. Action 1).

Priorité 1

Porteurs identifiés Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Nombre de cadres de la Direction des Achats formés

Agenda En fonction des dates de formation souhaitées

Objectif 6

Améliorer l'organisation interne de l'Université pour réaliser des gains de structure.

ACTION 1. Proposer un coût de traitement des bons de commande personnalisé à Lyon 1

Le coût de traitement des bons de commande a été évalué à 80 € HT il y a une dizaine d'années par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). Il est nécessaire d'actualiser et de personnaliser ce coût. Cette action est en lien avec l'action relative au dégagement de la notion de coût complet prévue dans l'axe 7, Fiabiliser les données et concourir à la modernisation de gestion de l'Université (**Objectif 3** Dégager la notion de cout complet de l'achat. Un groupe de travail va être mis en place en cours d'année).

Priorité 2

Porteurs identifiés Cellule contrôle de gestion / Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Mise en place du GT
Coût de traitement fixe dégagé

Agenda Cf. action dans l'axe 7

AXE 2

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

La politique achat 2021-2025 fait mention de trois objectifs à atteindre en 2025 pour l'axe performance environnementale :

- Rédiger une disposition environnementale dans 70 % des marchés (en nombre) ;
- Identifier les achats et/ou activités où il est possible de trouver des alternatives à l'achat et de mutualiser ;
- S'inscrire dans la démarche formulée par la loi AGECE (biens issus du réemploi, réutilisation, matières recyclées).

La circulaire n°6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'Etat, émanant de la Première Ministre, a considérablement modifié l'objectif de rédaction de dispositions environnementales dans les marchés publics. Il est désormais question de rédiger une disposition environnementale :

- Dans 80 % des marchés en 2024 ;
- Pour atteindre 100 % de marchés en 2025.

Il convient donc de rehausser le premier objectif issu de la politique achat 2021-2025 de l'Université pour s'aligner sur la réglementation en vigueur.

Objectif 1

Rédiger une disposition environnementale dans 80% des marchés en 2024

ACTION 1. Constituer un clausier type de dispositions environnementales dans le SI Achat

L'objectif de rédaction de dispositions environnementales dans 80 % des marchés n'a pas été atteint au cours des trois dernières années³ même s'il est en constante augmentation. Pour réhausser ce pourcentage, la Direction des Achats va s'appuyer sur divers outils pour créer et enrichir un clausier type dans son outil de rédaction. Cela permettra de disposer de modèles types de dispositions environnementales adaptées à la nature des marchés passés à l'Université (travaux, fournitures, service, équipements de recherche).

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Nombre de dispositions environnementales rédigées dans l'outil
Agenda	Clausier type à compléter tout au long de l'année

³ 31% en 2021, 33% en 2022, 43,5% en 2023.

Objectif 2

Identifier les achats et/ou activités où il est possible de trouver des alternatives à l'achat et de mutualiser

ACTION 1. Faire un état des lieux de l'inventaire du matériel scientifique pour réfléchir à la mutualisation

L'achat scientifique représente 24,3 millions d'euros en 2023 (contre 20,7 millions d'euros en 2022), les segments d'achats spectrométrie, spectroscopie et microscopie représentent 7 millions d'euros en 2023 (contre 4,4 millions en 2022).

Avoir un inventaire exhaustif cartographié sur le campus permettrait d'initier une réflexion sur la mutualisation d'équipement pour réduire l'achat et privilégier la mise à disposition entre structures. La réussite de cette action sera liée à l'adhésion des détenteurs de matériels au principe de mutualisation.

Priorité	2
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Cellule SIFAC
Indicateur(s) de suivi	Réalisation d'une cartographie à partir de l'inventaire du matériel scientifique
Agenda	Deuxième semestre

Objectif 3

S'inscrire dans la démarche formulée par la loi AGEC (biens issus du réemploi, réutilisation, matières recyclées)

La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC) du 11 février 2020 se décline en 5 objectifs : sortir du plastique jetable, mieux informer les consommateurs, agir contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire, agir contre l'obsolescence programmée et mieux produire. L'article 58 du texte impose à certains acheteurs publics l'acquisition d'un certain nombre de biens reconditionnés ou de biens neufs comportant de la matière recyclée. Un décret du 23 février 2024 est venu préciser les pourcentages d'acquisition de ces biens (abrogeant un premier décret du 9 mars 2021).

Si les établissements publics de l'Etat ne sont pas soumis à l'article 58 de la loi AGEC, l'Université Lyon 1 a fait le choix d'intégrer cette démarche dans la politique achat 2021-2025.

ACTION 1. Déployer les poubelles de tri dans les bâtiments

Un marché de gestion des déchets a récemment été déployé. Les titulaires ont installé des bennes sur l'ensemble des sites universitaires. Cette action à grande échelle pourrait être enrichie par le déploiement de poubelles de tris mutualisées dans les espaces communs des bâtiments, sous réserve des différentes contraintes logistiques, sécuritaires et réglementaires.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Service de Sécurité / Service de Logistique et de Proximité / Mission Développement Durable / Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Déploiement des poubelles de tri
Agenda	Deuxième semestre

ACTION 2. Parachever le renouvellement du parc automobile au regard des contraintes liées à la zone à faible émission (ZFE)

L'Université s'est dotée d'un guide d'utilisation des véhicules de service qui met en œuvre les règles strictes d'acquisition et de location de l'Etat en vue d'atteindre les objectifs de sortie du diesel⁴. En cohérence avec les objectifs métropolitains, la sortie du diesel est prévue pour 2028. Actuellement, le parc automobile contient 13 véhicules à motorisation diesel dont la date de première immatriculation est antérieure à 2010 (dont un véhicule crit'Air 5, 3 véhicules crit'Air 4 et 9 véhicules crit'Air 3). Il faut donc cibler ces véhicules en 2024 pour privilégier le renouvellement au profit de véhicules à motorisation hybride, électrique ou au gaz naturel (GNV).

Priorité	1
Porteurs identifiés	Structures et services gestionnaires de véhicules / Direction des affaires juridiques
Indicateur(s) de suivi	Nombre de véhicules diesel remplacé par des véhicules hybrides, électriques ou GNV
Agenda	Engagement réalisé avant la fin d'année

ACTION 3. Promouvoir la prise en compte de la démarche de l'article 58 de la loi AGECE

Pour réussir à intégrer cette démarche il conviendra d'identifier les projets d'achats inscrits à la programmation pour lesquels il sera possible d'intégrer un pourcentage de biens issus du réemploi, du reconditionnement ou comportant des matières recyclées. Des opérations de sourcing, en lien avec les services prescripteurs, pourront s'avérer nécessaires pour s'assurer que les opérateurs économiques puissent fournir ce type de prestations (ex : acquisition d'équipement audiovisuel).

Priorité	3
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Nombre de projets identifiés ; nombre d'opérations de sourcing réalisées ; nombre de clauses rédigées intégrant ce type de dispositions environnementales.

⁴ Cf. [Guide d'utilisation des véhicules de service](#), Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Mis à jour le 18/01/2024

AXE 3

PERFORMANCE SOCIALE

L'axe de politique achat relatif à la performance sociale se décline en deux objectifs :

- Rédiger à minima une clause sociale dans 30% des marchés notifiés ;
- Sensibiliser les personnels sur les achats auprès du STPA pour augmenter ce type d'achat.

Objectif 1

Rédiger à minima une clause sociale dans 30% des marchés notifiés

Pour parvenir à cet objectif à l'horizon 2025, l'Université développe des partenariats avec des acteurs externes : la Maison métropolitaine pour l'Insertion pour l'Emploi (MMIE) et le Réseau GESAT qui accompagne les ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et les EA (entreprises adaptées).

ACTION 1. Transmettre la programmation des achats à la MMIE et au réseau GESAT pour identifier les leviers sociaux des projets d'achats 2024

La Direction des Achats de l'Université travaille déjà en lien avec la MMIE et le réseau GESAT. La transmission de la programmation permet d'avoir une analyse fine des projets de marchés et d'identifier les leviers sociaux à mettre en œuvre. En effet, ces leviers peuvent être de différents ordres : lots réservés aux secteurs du travail protégé et adapté, clauses d'insertion etc. Actuellement, les marchés de travaux permettent en majorité de réaliser les heures d'insertion sociale. L'objectif en 2024 est de diversifier les achats pour lesquels l'insertion est favorisée.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / MMIE / GESAT
Indicateur(s) de suivi	Nombre de projets de marchés avec leviers sociaux identifiés Part des projets concrétisés par rapport à ceux identifiés au stade de la programmation
Agenda	Programmation transmise au premier trimestre Bilan sur le nombre de projets concrétisés en fin d'année

Objectif 2

Sensibiliser les personnels sur les achats auprès du STPA pour augmenter ce type d'achat

L'Université est soumise à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap (OETH). Le non-respect de cette obligation entraîne le versement d'une contribution financière au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Les achats passés auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) sont déductibles de la contribution financière : ils sont donc un levier permettant de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, et à l'Université d'atteindre ses objectifs réglementaires.

ACTION 1. Identifier les marchés où il est possible de rédiger une clause de non exclusivité pour favoriser les achats auprès du STPA

L'attribution d'un marché public entraîne l'obligation de contracter avec le titulaire pour répondre au besoin couvert par ce marché. Toutefois, il apparaît pertinent d'identifier des marchés pour lesquels la rédaction d'une clause de non exclusivité est possible. A titre d'exemple, le marché de fournitures administratives contient une clause de ce type.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / GESAT
Indicateur(s) de suivi	Nombre de projets identifiés Nombre de clauses rédigées
Agenda	Premier trimestre 2024 (pour l'identification des projets propices à la mise en place de l'action) Rédaction des clauses au moment de la prise en charge du projet par la Direction des achats

ACTION 2. Remettre en place les ateliers de sensibilisation à l'Université

Des ateliers de sensibilisation sur les achats auprès du STPA ont déjà été organisés par la Direction des Achats et le réseau GESAT en 2022. Ces ateliers ont pour but de sensibiliser les acheteurs et utilisateurs de l'Université aux achats auprès du STPA (quel type de besoin externaliser au STPA, comment s'y prendre, utiliser les outils mis à disposition par le GESAT etc.). Ces ateliers ont vocation à être remis en place en 2024, l'objectif étant d'organiser 2 ateliers dans l'année.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / réseau GESAT / Chargée de mission Handicap / Correspondante Handicap

Indicateur(s) de suivi	Nombre d'ateliers réalisés dans l'année
-------------------------------	---

	Nombre de participants aux ateliers
--	-------------------------------------

Agenda	1 atelier au premier semestre
---------------	-------------------------------

	1 atelier au second semestre
--	------------------------------

ACTION 3. Renforcer les actions de communication autour des opérateurs du STPA qui travaillent avec l'Université

Les premières actions contribuent à encourager la création de nouveaux partenariats économiques entre l'Université et les acteurs du STPA. Cette troisième action a pour but de mettre en avant les relations qui existent déjà (ex : deux lots réservés du marché d'entretien des locaux, lot réservé pour les tampons dans le cadre du marché de fournitures administratives etc.). Le groupe de travail « Performance sociale » a relevé la nécessité d'informer les utilisateurs des politiques sociales des entreprises avec qui travaille l'Université.

Pour faciliter la mise en avant des politiques RSE des entreprises (à la fois sur le volet social et environnemental) un formulaire pourra être rempli par les titulaires de marché et publié sur la page intranet des marchés. Cette fiche pourra être accompagnée de logos accolés aux noms des entreprises pour valoriser leurs engagements (sociaux, environnementaux, etc.).

Priorité	2
-----------------	---

Porteurs identifiés	Direction des Achats / Direction de la communication
----------------------------	--

Indicateur(s) de suivi	Construction d'un formulaire pour connaître l'engagement RSE des entreprises
-------------------------------	--

	Nombre de formulaires retournés
--	---------------------------------

	Nombre de pages intranet actualisées
--	--------------------------------------

Agenda	Construction du formulaire et des logos au premier semestre
---------------	---

	Mise en œuvre au second semestre
--	----------------------------------

ACTION 4. Organiser une demi-journée de visite dans un ESAT/EA au cours de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Il existe plusieurs ESAT/EA à Lyon et alentours qui accueillent du public dans le cadre de visites et ateliers de sensibilisation. Cela permet de se rendre compte des multiples activités et ressources dont disposent ces opérateurs économiques. La Direction des Achats a eu l'occasion de visiter un atelier en 2023, et souhaite organiser une visite à destination des personnes intéressées (sur inscription) dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Priorité 2

Porteurs identifiés Correspondante Handicap DRH / Chargée de mission Handicap / Direction des Achats / (GESAT)

Indicateur(s) de suivi Organisation de la visite
Nombre de participants

Agenda Novembre 2024

ACTION 5. Renforcer l'utilisation de l'annuaire du GESAT aux personnels de l'Université

Le partenariat avec le réseau GESAT offre la possibilité de se connecter à l'annuaire du GESAT qui recense des entreprises du STPA. Tout utilisateur peut se connecter avec une adresse univ-lyon1.fr pour découvrir les entreprises en filtrant par localisation ou domaine. En dehors de la Direction des achats, peu de services connaissent et/ou utilisent l'annuaire.

Pôle de compétences Tous les pôles ...	Région Auvergne-Rhône-Alpes	Autour de Ville ...	Insertion professionnelle ☐ ESAT Hors les murs ☐ EA TT (Travail Temporaire) ☐ EA Tremplin ☐ QPV ☒ Indifférent
Pôle de compétences Tous les pôles ...	Départements 1 département sélectionné	Dans un rayon de (km) Nombre de km ...	
Ajouter un pôle de compétences	Ajouter une localisation		
Rechercher			

Priorité 3

Porteurs identifiés Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Nombre de créations de comptes en 2024
Nombre de consultation de l'annuaire via le lien mis en ligne sur l'intranet

Agenda Mesure des indicateurs en fin d'année

AXE 4

ACHATS D'INNOVATION

Trois objectifs ont été fixés dans la Politique achat 2021-2025 autour des achats d'innovation :

- Mesurer la part des achats d'innovation ;
- Identifier, au sein de Lyon 1, les besoins en achats d'innovation ;
- Réaliser 15 % des achats auprès d'entreprises innovantes.

L'axe achats d'innovation concerne à la fois les achats réalisés auprès de PME et ETI innovantes (qui sont mesurés pour l'atteinte aux 15% d'achats d'innovation), mais également les procédures d'achats d'innovation détaillées dans le Code de la commande publique. Ces procédures simplifiées, ont pour but de faciliter l'accès à l'innovation en permettant de passer des marchés sans publicité ni mise en concurrence en deçà de 100 000 € HT.

Objectif 1

Mesurer la part des achats d'innovation

ACTION 1. Tenir compte des remontées de la direction des achats de l'Etat pour connaître la part d'achats d'innovation

La part des achats d'innovation se mesure principalement au regard du volume d'achats réalisé auprès des PME et ETI innovantes. Cette donnée est analysée par la Direction Générale des Entreprises (DGE) à partir des remontées des données achats faites par les établissements publics auprès de la Direction des achats de l'Etat (DAE).

En 2022, l'Université a réalisé 9,86 % de ses achats auprès des PME et ETI innovantes. Ce pourcentage n'est connu qu'une fois communiqué en retour par la DAE. Jusqu'à présent, le retour sur la performance des achats n'était pas systématique. Il est donc important de veiller à se tenir informé et être alerté sur la mesure de ce taux.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Part des achats d'innovation sur le volume d'achats total
Agenda	2 ^{ème} trimestre

Objectif 2

Identifier, au sein de Lyon 1, les besoins en achats d'innovation

ACTION 1. Former des agents de l'Université aux achats innovants

L'équipe de la Direction des Achats a été en grande partie renouvelée en 2023. La multitude de nouveaux arrivants nécessite de les former aux achats innovants.

Au-delà de la seule Direction des Achats, ce sujet peut concerner directement les porteurs de projets (notamment en matière de recherche qui semble être un levier fort en matière d'achat d'innovation). Une formation à destination des acheteurs au sens large (Direction des Achats et responsables administratifs et financiers, porteurs de projets etc.) pourra donc être organisée au sein de l'Université.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Prescripteurs au sens large
Indicateur(s) de suivi	Organisation d'une session de formation Nombre de participants
Agenda	En fonction des dates de formations proposées

ACTION 2. Renforcer la communication autour de l'achat d'innovation auprès des porteurs de projets

Cette action contribuera à une meilleure identification des besoins en achat d'innovation lors du recensement de la programmation des achats. Pour ce faire, plusieurs travaux peuvent être entrepris au cours de l'année 2024 :

- Améliorer les fiches d'expression du besoin utilisées par la Direction des Achats lors de la mise en place d'un projet d'achats (pôle Achats de Recherche et pôle Fournitures courantes et services) ;
- Rédiger et diffuser une note thématique sur l'achat innovant et les procédures simplifiées en matière de commande publique.

La connaissance de ces dispositifs constitue le premier pas vers leur mise en œuvre et l'amélioration de la part de procédures liées à l'achat d'innovation.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Rédaction et diffusion de la note
Agenda	Second semestre

Objectif 3

Réaliser 15 % des achats auprès d'entreprises innovantes

ACTION 1. Organiser l'édition 2024 de la rencontre avec les opérateurs économiques sur le thème de l'achat innovant

Une rencontre sur ce thème a été organisée en 2021 en distanciel au regard du contexte sanitaire. Cet évènement, organisé en partenariat avec Lyon Pacte PME en présentiel en 2024 permettra d'impliquer plus largement les acteurs de l'UCBL. Un second partenariat avec la Mission French Tech peut être envisagé pour renforcer les liens entre les entreprises innovantes et l'Université. Cette rencontre tiendra compte des enseignements tirés d'autres rencontres organisées sur la même thématique en cours d'année (évènement organisé dans le cadre d'Include etc.)

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Direction de la Communication / Lyon Pacte PME / La Mission French Tech
Indicateur(s) de suivi	Organisation de la rencontre Nombre d'entreprises innovantes présentes Nombre de personnels UCBL présents
Agenda	Second semestre

ACTION 2. Renforcer et structurer les actions de sourcing de solutions innovantes

Cette action portera sur les projets d'achats pressentis comme étant innovants dans la programmation des achats (utilisation de l'Innov'score). Les opérations de sourcing permettront de confirmer le caractère innovant de l'opération et d'identifier les entreprises innovantes pouvant répondre au besoin. La Mission French Tech peut notamment être mobilisée pour nous accompagner dans cette démarche.

Priorité	2
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Services prescripteurs / Mission French Tech
Indicateur(s) de suivi	Nombre d'opérations de sourcing en lien avec l'achat d'innovation réalisées
Agenda	Bilan réalisé en fin d'année sur les projets d'achats portés par la Direction des achats

AXE 5

ACHATS AUPRES DES PME

Ce cinquième axe a pour but de favoriser les conformément aux objectifs nationaux. A cet égard, trois objectifs ont été fixés pour la période 2021-2025 :

- Contracter 50 % du volume financier des marchés publics auprès des PME ;
- Mesurer la part des PME avec l'aide d'un SI Achat ;
- Améliorer la communication avec les PME.

Objectif 1

Contracter 50 % du volume financier des marchés publics auprès des PME

Ce premier objectif a été atteint en 2021 et en 2022 mais on observe une régression en 2023⁵. L'Université Lyon 1 poursuit donc une démarche d'amélioration continue qui contribuera à mesurer la part des PME qui répond aux marchés en 2024 (en comparant le nombre de retraits de dossier de consultation des entreprises au nombre de répondants et de titulaires qui sont des PME). Cela permettra d'identifier les segments d'achats sur lesquels des axes d'amélioration sont possibles.

ACTION 1. Mesurer la part des PME qui répond aux marchés et la comparer au nombre de retraits puis de contractualisations effectives

Priorité	3
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Part de PME répondant aux marchés par rapport au nombre de retraits Part de PME titulaires de marchés publics par rapport au nombre de dépôts de dossiers

Objectif 3

Améliorer la communication avec les PME

ACTION 1. Repenser la page internet accessible aux entreprises

Cette action est principalement portée par l'axe « Développer la relation avec les opérateurs économiques » (cf. infra). Il s'agit ici de renvoyer les PME qui visitent la page internet dédiée aux achats publics vers un ou plusieurs guides expliquant comment répondre aux marchés publics.

⁵ 51 % en 2021, 57 % en 2022, 45,8 % en 2023.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Mise en ligne d'un ou plusieurs liens d'accès vers des aides pour répondre aux marchés publics
Agenda	Premier semestre

ACTION 2. Développer le partenariat avec Lyon Pacte PME

Lyon Pacte PME est un dispositif créé en 2015 piloté par huit opérateurs publics dont la Métropole de Lyon, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la CPME Auvergne-Rhône-Alpes. Il permet de mettre en relation les opérateurs publics et privés en proposant divers services gratuits. Le partenariat avec Lyon Pacte PME permet notamment d'organiser la rencontre avec les opérateurs économiques, de relayer des opérations de sourcing auprès de PME régionales, de participer à des événements autour de l'achat public.

En 2024, la rencontre avec les opérateurs économiques sera une nouvelle fois organisée en partenariat avec Lyon Pacte PME. Afin d'optimiser ce partenariat, la Direction des Achats participera aux diverses rencontres proposées par Lyon Pacte PME (rencontres thématiques organisées par d'autres partenaires, le Cercle HA etc.).

Priorité	2
Porteurs identifiés	Direction des Achats / Lyon Pacte PME
Indicateur(s) de suivi	Organisation de l'édition 2024 de la rencontre avec les opérateurs économiques Nombre d'événements organisés par Lyon Pacte PME auxquels la Direction des achats aura participé

ACTION 3. Renforcer et diversifier les moyens de communication auprès des PME

Cette action a pour but de multiplier les canaux de diffusion pour toucher une multitude de PME (par exemple, il s'agit d'enrichir et développer les brochures que les étudiants communiquent en stage en présentant l'Université également comme un acheteur public et promouvant la réponse à ses marchés publics).

Priorité	3
Porteurs identifiés	Direction de la Communication / Composantes et services de formation
Indicateur(s) de suivi	Nombre de brochures enrichies par une présentation de l'Université en tant qu'acheteur public
Agenda	Deuxième semestre

AXE 6

AMELIORER LA RELATION AVEC LES OPERATEURS ECONOMIQUES

Ce sixième axe n'est pas issu d'objectifs réglementaires ou nationaux, il a été développé de manière autonome à l'Université. Ainsi, les objectifs fixés pour la période 2021-2025 sont les suivants :

- Poursuivre la professionnalisation de la fonction achat et développer la veille fournisseurs et opérateurs économiques ;
- Créer un annuaire fournisseurs par famille d'achat ;
- Mettre en place une cartographie des risques achat ;
- Elaborer un guide de la relation fournisseurs.

Objectif 1

Poursuivre la professionnalisation de la fonction achat et développer la veille fournisseurs et opérateurs économiques

ACTION 1. Organiser l'édition 2024 de la rencontre avec les opérateurs économiques

La rencontre avec les opérateurs économiques est un évènement organisé par la Direction des Achats en partenariat avec Lyon Pacte PME. En 2023, la 5^{ème} édition a permis de reprendre les rencontres en présentiel après 2 éditions en visioconférence. Cette rencontre ouverte aux personnels de l'Université, aux acheteurs d'autres établissements et aux entreprises permet de créer du lien avec le tissu économique local.

En 2024, une rencontre autour des solutions innovantes est envisagée. Tout l'enjeu sera de renforcer les actions de communication en interne afin de susciter l'intérêt des personnels pour ce type d'évènement (en 2023, seules 6 personnes de l'établissement, hors Direction des achats étaient présentes, contre 15 acheteurs provenant d'autres établissements).

Priorité 1

Porteurs identifiés Direction des Achats / Direction de la communication / Lyon Pacte PME / La Mission French Tech

Indicateur(s) de suivi

- Organisation de la rencontre
- Nombre de personnes présentes
- Nombre de personnels UCBL présents
- Nombre de fournisseurs rencontrés

Agenda Fin septembre

ACTION 2. Poursuivre l'effort de rencontre des titulaires de marché public

En 2023, la Direction des Achats a entrepris de multiplier les rencontres des titulaires de marché public en début de contrat, mais également en cours d'exécution lorsque des ajustements sont nécessaires. Ces rencontres permettent de développer la veille fournisseurs, et d'améliorer la professionnalisation de la fonction achat.

Priorité 2

Porteurs identifiés Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Nombre de rencontres dans l'année

ACTION 3. Relayer la communication sur la taxe d'apprentissage auprès des fournisseurs de l'Université

La mise en œuvre de cette action se décline au travers de deux axes :

- Renforcer la visibilité de la page dédiée à l'achat public à destination des entreprises sur le site internet de l'Université ;
- Relayer la communication sur la taxe d'apprentissage auprès des fournisseurs de l'Université.

S'agissant de la page internet dédiée aux entreprises, il s'agit d'améliorer le référencement de la page, et de créer plus de liens directs d'accès à la page. Le contenu doit également être actualisé pour améliorer la mise en page et l'ergonomie de la page.

Cette action nécessite de penser les axes et support de communication autour de la taxe d'apprentissage.

Priorité 1 et 3

Porteurs identifiés Gouvernance / Direction de la communication

Indicateur(s) de suivi Nombre de rencontres dans l'année

Agenda Nombre de fournisseurs ayant versés la taxe d'apprentissage à l'Université

Objectif 4

Elaborer un guide de la relation fournisseurs

ACTION 1. Poursuivre le travail d'évaluation de la satisfaction des fournisseurs

Ce travail d'évaluation a été initié en 2023. Un groupe d'étudiantes du département GEA de l'IUT a travaillé en lien avec la Direction des Achats pour élaborer un questionnaire à diffuser auprès de près de 300 fournisseurs de l'Université. Il s'agit de poursuivre ce travail et tirer les conséquences des retours de satisfaction.

Priorité 1

Porteurs identifiés Groupes d'étudiants de l'IUT / Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Pourcentage de satisfaction par rapport au nombre de réponses

Agenda Diffusion de l'enquête en mars 2024

Retour d'enquête et du travail des étudiants en avril 2024

AXE 7

FIABILISER LES DONNEES ET CONCOURIR A LA MODERNISATION DE LA GESTION DE L'UNIVERSITE

Cet axe s'articule autour de **trois objectifs** à l'horizon 2025 :

- Acquérir un SI Achat pour permettre un meilleur suivi et une meilleure analyse des achats ;
- Créer un réseau d'acheteurs référents au sein de Lyon 1 (acheteurs à gros volume au sein des structures ;
- Dégager la notion de coût complet de l'achat (cartographie précise des coûts, directs, indirects, variables et fixes).

Objectif 1

Acquérir un si achat pour permettre un meilleur suivi et une meilleure analyse des achats

La Direction des Achats ayant fait l'acquisition d'un SI Achat en 2022 (SIS Marchés), l'intitulé de cet axe évolue. Il s'agit désormais de **travailler autour de l'écosystème du SI Achat pour enrichir et optimiser son fonctionnement.**

ACTION 1. Poursuivre et finaliser le déploiement de PUMA 2

L'outil PUMA est une plate-forme de dématérialisation des marchés à procédure adaptée qui permet aux utilisateurs de renseigner directement leur besoin pour permettre aux entreprises de consulter et de répondre par voie dématérialisée aux consultations. L'Université utilisait auparavant la version 1 de l'outil, qui n'est désormais plus conforme aux exigences réglementaires de consultation. C'est pourquoi, une version 2 a été développée.

La DSI travaille actuellement, en lien avec la Direction des Achats, au déploiement de cette nouvelle version. Les travaux initiés en 2023, ont été retardés par différents problèmes techniques.

Priorité 1

Porteurs identifiés DSI / Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Déploiement effectif de PUMA 2

Agenda	a. Finalisation du travail d'intégration de l'outil par la DSI (date à déterminer) b. Formation de la Direction des Achats à l'utilisation de PUMA 2 par le prestataire (en fonction du déploiement) c. Formation des utilisateurs Lyon 1 par la Direction des Achats (en fonction du déploiement)
---------------	--

ACTION 2. Construire un tableau de bord, dans le cadre du SID, permettant d'identifier les achats récurrents et de préremplir les demandes d'achats pour ce type d'achats

Au cours de l'année 2023, l'Université a fait l'acquisition d'un système d'information décisionnel (SID), en cours de développement.

Dans le module finances, il s'agit de construire un tableau de bord permettant d'afficher auprès des utilisateurs les achats récurrents (période de la commande, marché utilisés, éOTP etc.). L'intérêt est de préremplir les demandes d'achats. Le fait de préremplir les champs permettra d'éviter les erreurs de saisies et fiabilisera les données (intitulé du bon de commande, code NACRES etc.). Cela n'exclut pas, in fine, le contrôle du signataire habilité de la demande d'achat.

Priorité	2
Porteurs identifiés	DSI / Cellule SIFAC / Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Mise en place du tableau de bord dans le SID
Agenda	Réflexion sur les critères d'identification des achats récurrents à intégrer au tableau de bord au premier semestre 2024 Implémentation du tableau dans le SID au second semestre 2024

ACTION 3. Mise en place d'un moteur de recherche implémenté d'intelligence artificielle qui faciliterait les recherches de marché sur l'intranet

Actuellement, une page intranet dédiée à l'achat public répertorie les marchés publics accessibles aux utilisateurs pour leur permettre de commander les prestations ou fournitures souhaitées. Cette page est accessible via le chemin d'accès suivant : Accueil > Achat public > Marchés en cours. Puis une classification générale regroupe plusieurs marchés (approvisionnements généraux, informatique, bâtiments etc.).

Le GT « Fiabiliser les données » a constaté qu'il n'était pas toujours aisé de trouver le marché correspondant au besoin de l'utilisateur.

Pour remédier à ces difficultés, un moteur de recherche avec intelligence artificielle pourrait être déployé sur l'intranet. Cette proposition s'inscrit dans la stratégie numérique globale de l'établissement. Un groupe de travail dédié à la thématique de l'intelligence artificielle travaille actuellement sur ces questions.

Priorité	2
Porteurs identifiés	DSI
Indicateur(s) de suivi	Mise en place du moteur de recherche

ACTION 4. Réfléchir à la mise en place d'une base articles sur les BPU issus des marchés

La base articles permet de fiabiliser les intitulés des lignes de poste des bons de commande et de faire gagner du temps de saisie aux utilisateurs. Présentée sous forme de liste déroulante, elle permet de ramener directement le code NACRES et le contrat cadre pour les articles sélectionnés. Déjà mise en place en 2015, sa mise à jour nécessite un travail conséquent. C'est pourquoi il est proposé de réfléchir à son utilisation uniquement sur les produits proposés aux bordereaux de prix unitaires des marchés publics.

Priorité 3

Porteurs identifiés Direction des Affaires Financières / Direction des Achats

Indicateur(s) de suivi Mise en place d'un groupe de travail sur la base article

Agenda

- a. Identification des membres du GT au premier semestre 2024
- b. Mise en place du GT et initiation des travaux au deuxième semestre 2024

Objectif 2

Créer un réseau d'acheteurs référents au sein de Lyon 1

ACTION 1. Réfléchir à la mise en place de réseaux thématiques autour de l'achat

La volonté de mettre en place des espaces d'échanges autour des achats de l'Université part du constat que l'expertise administrative et financière peut se perdre en raison du turn-over important sur les fonctions administratives et financières. De plus, les échanges de courriels ne sont pas toujours fluides et ne permettent pas forcément de s'adresser à un interlocuteur ayant la réponse souhaitée de prime abord.

La mise en place de réseaux d'« acheteurs » (au sens large) permettrait de faire circuler l'expertise sur certains domaines. Ces réseaux pourraient s'organiser autour de thématiques (ex : achats informatiques). Les réseaux d'échanges n'ont pas vocation à se substituer au principe de la programmation des achats et ne dispense pas les services de l'Université de faire remonter leurs projets d'achats au moment de la campagne de recensement. Le GT « *Fiabiliser les données et concourir à la modernisation de gestion de l'Université* » a fait le choix de créer une équipe Teams dédié au suivi des actions du PAA pour expérimenter ce canal de diffusion en vue de la création des réseaux thématiques.

Priorité 1

Porteurs identifiés DSI / Direction des Achats / Autres services identifiés selon les thématiques retenues

Indicateur(s) de suivi

- Identification des thématiques retenues
- Identification des utilisateurs cibles des réseaux
- Identification des canaux de diffusion pertinents

Objectif 3

Dégager la notion de coût complet de l'achat

ACTION 1. Mettre en place un GT dédié aux travaux sur les notions de coût complet et de coût de traitement des commandes

Une réflexion globale sur les objets de coûts doit être initiée pour dégager la notion de coût complet. La mise en place d'un GT autour de cette thématique permettra à la Direction des Achats de travailler avec la Direction du Pilotage dans un cadre dédié.

En complément, le GT pourra réaliser un travail sur la notion de coût de gestion des commandes. Il est aujourd'hui question de limiter les bons de commande inférieurs à 80 € HT pour limiter les coûts de gestion qui seraient supérieurs au montant de la commande. Or, ce seuil, recommandé il y a plusieurs années par l'administration centrale n'a jamais été personnalisé à l'échelle de l'Université. Le GT pourra travailler à cette personnalisation.

Priorité	1
Porteurs identifiés	Cellule Contrôle de gestion / Direction des Achats
Indicateur(s) de suivi	Mise en place du GT
Agenda	Premières réunions au cours du premier semestre 2024

ACTION 2. Réalisation d'une étude analytique

Au terme de la réflexion menée par le GT (action 1), la cellule contrôle de gestion sera en mesure de réaliser une étude analytique complète. Cette étude permettra de décider des actions à mettre en place en 2025 pour utiliser la notion de coût complet et limiter les bons de commande inférieur au seuil dégagé.

Priorité	2
Porteurs identifiés	Cellule Contrôle de gestion
Indicateur(s) de suivi	Livrable issu de l'étude
Agenda	Réalisation de l'étude au cours du second semestre 2024

Objectif 4

Renforcer la fonction achat en la professionnalisant

ACTION 1. Mettre en place une formation sur les achats publics interne à l'Université

L'objectif de cette action est de sensibiliser les services prescripteurs et utilisateurs de l'Université à l'achat public et ses enjeux. Il est nécessaire de réfléchir à la mise en place aux modalités pédagogiques (ex : nombre de sessions annuelles, mise en place d'une documentation accessible sur l'intranet, etc.).

Priorité 3

Porteurs identifiés Direction des Achats / Service formation DRH

Indicateur(s) de suivi

- Validation du contenu de formation
- Déploiement d'une première session

Agenda Première session de formation en septembre 2024

CARTOGRAPHIE DES ACHATS 2023

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

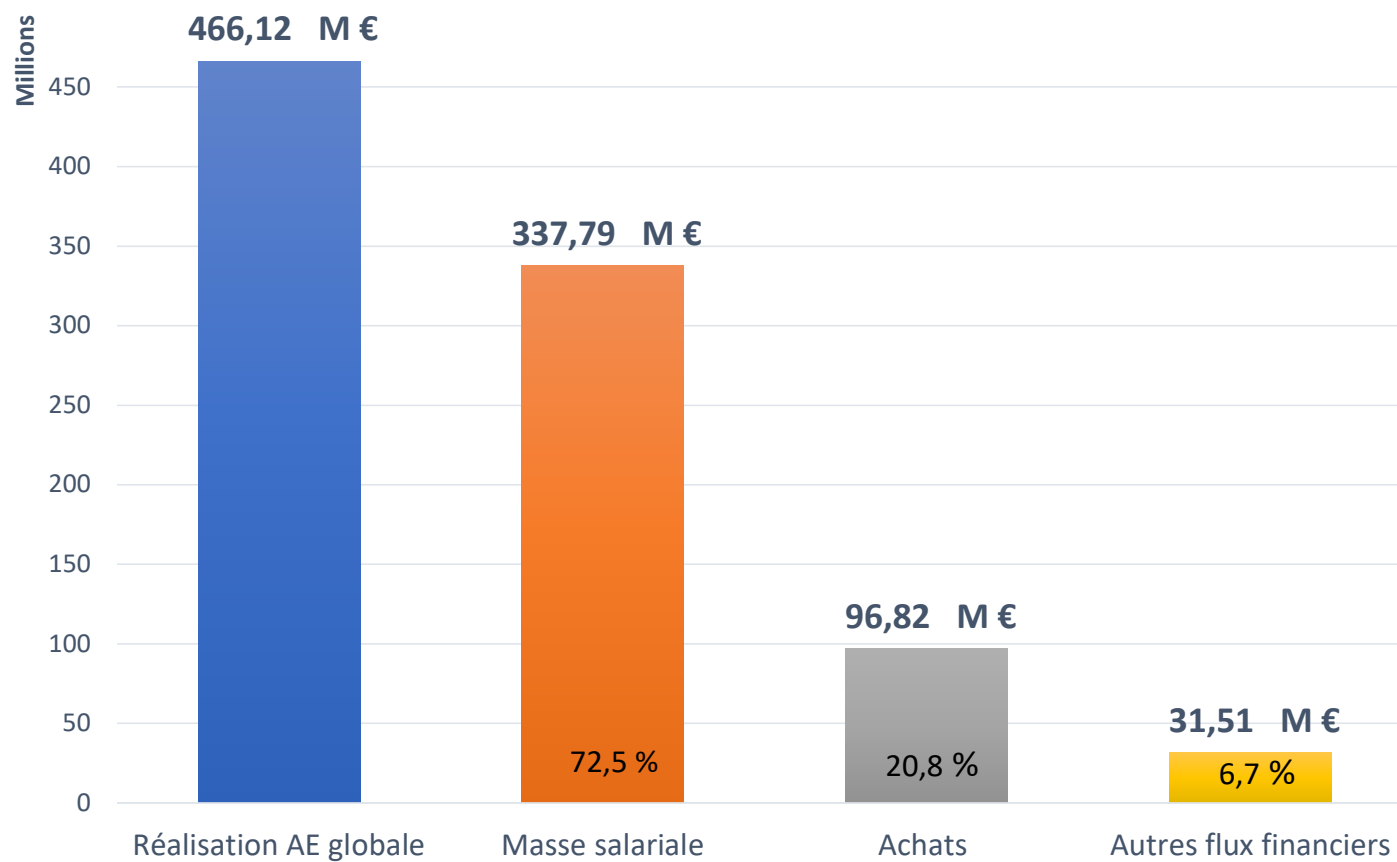
Université Claude Bernard



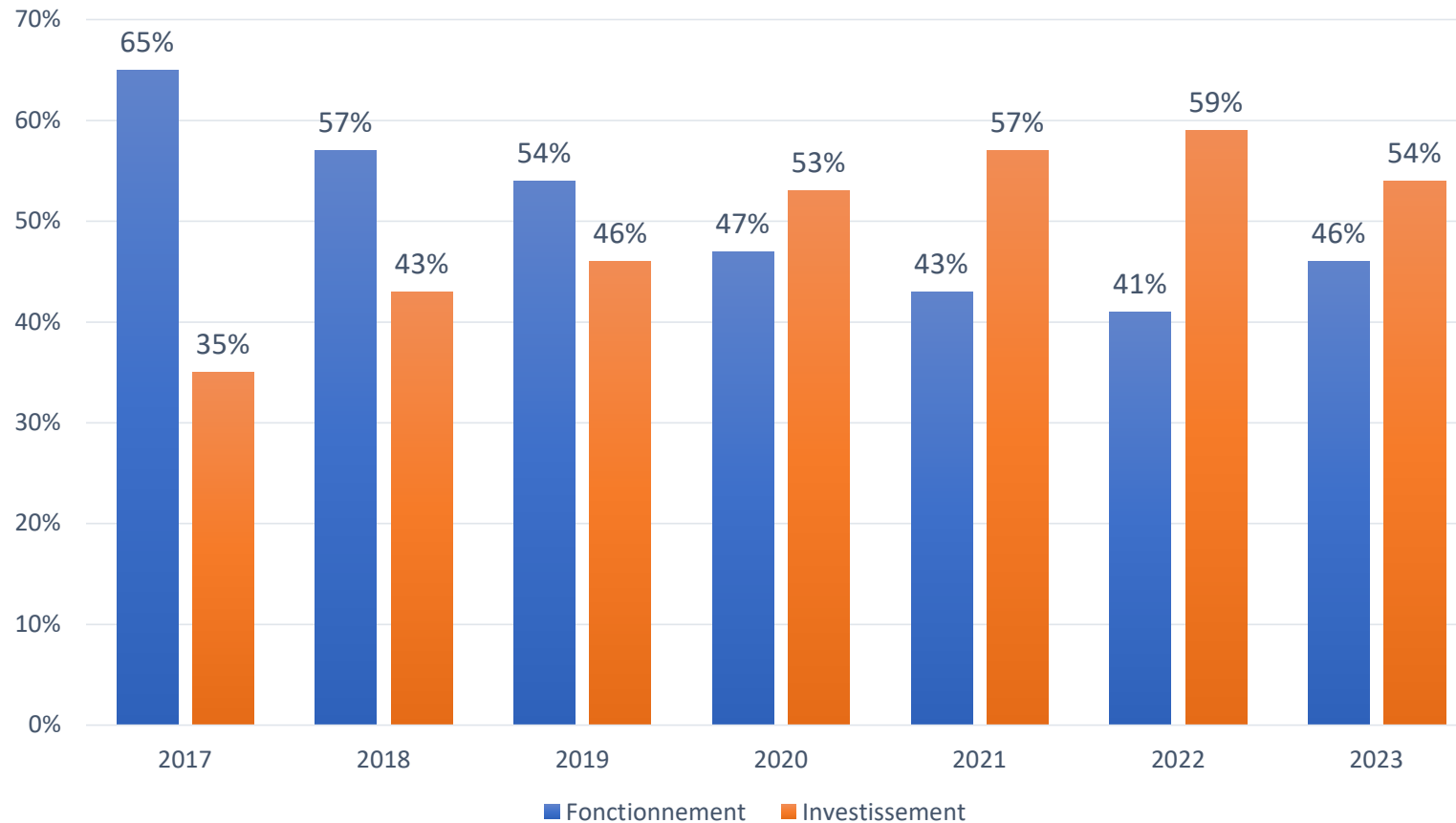
Lyon 1

PART DES ACHATS DANS LE BUDGET

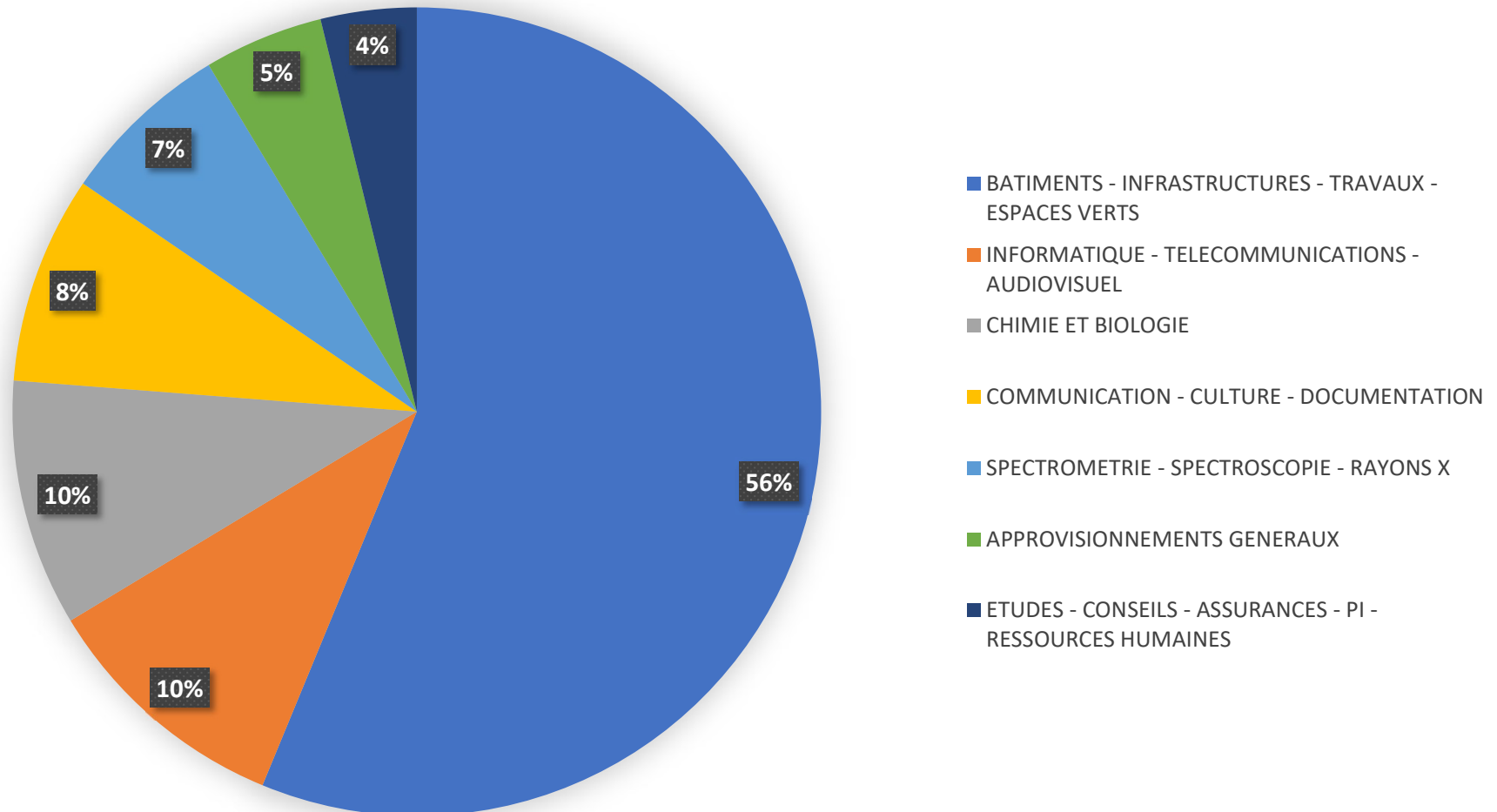
Les achats représentent une part importante des engagements de l'UCBL **(20,8%)**



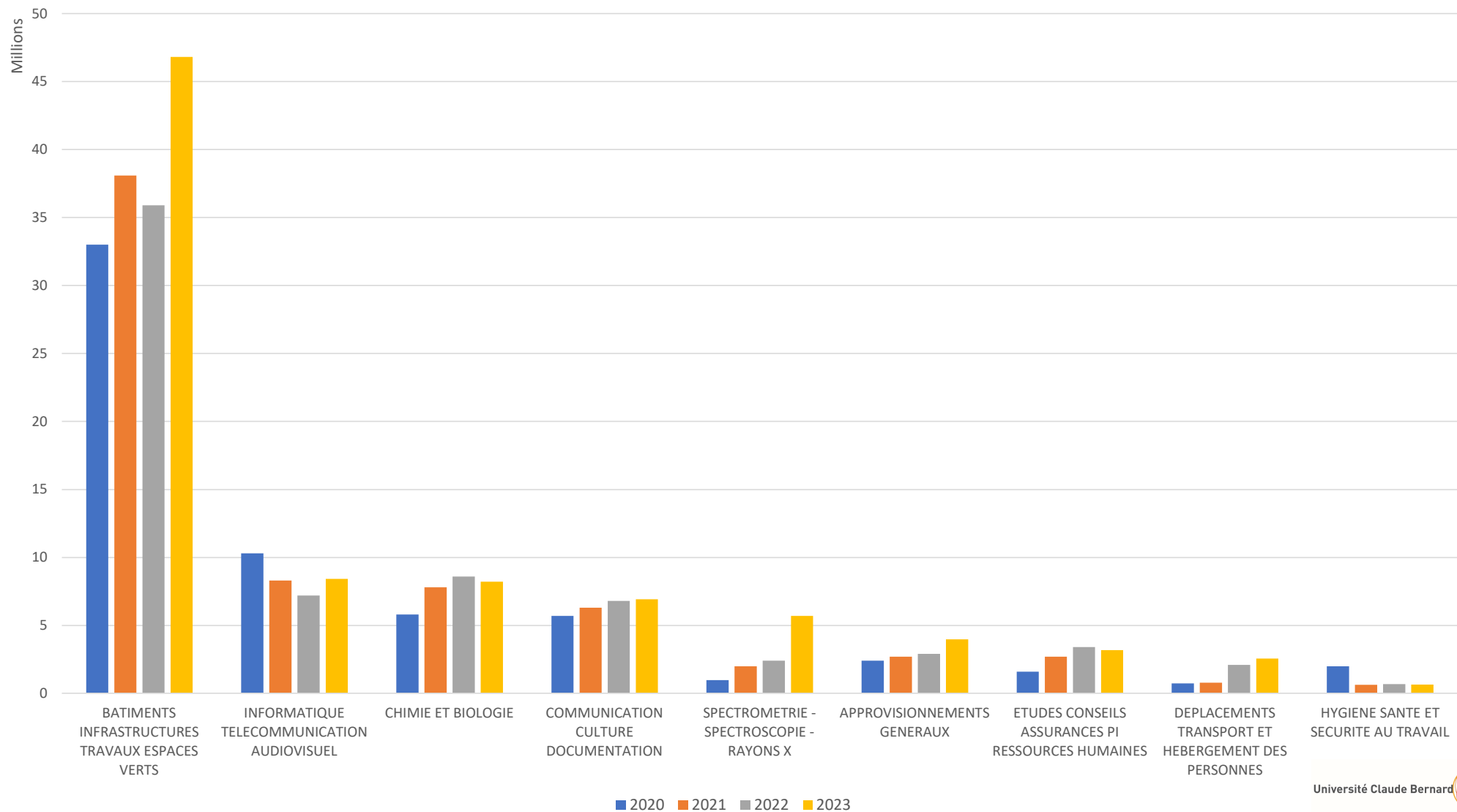
EVOLUTION 2017/2023 – INVESTISSEMENT / FONCTIONNEMENT



PRINCIPAUX SEGMENTS ACHATS



EVOLUTION DES PRINCIPAUX SEGMENTS 2020-2023



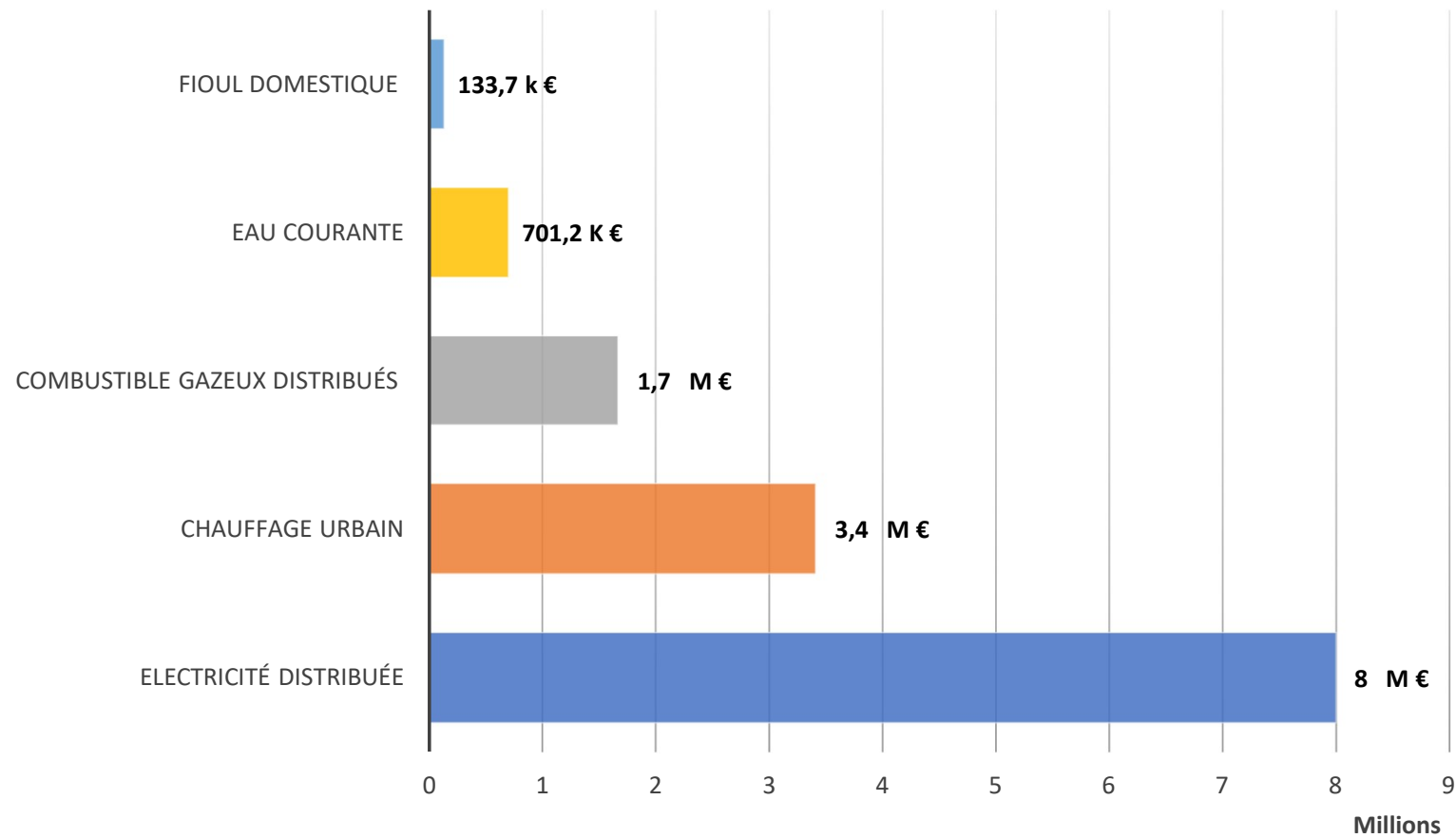
EVOLUTION DES PRINCIPAUX SEGMENTS 2020-2023

Nomenclature NACRES	SEGMENTS	2020	2021	2022	2023
B	BATIMENTS INFRASTRUCTURES TRAVAUX ESPACES VERTS	33,0 M€	38,1 M€	35,9 M€	46,8 M€
I	INFORMATIQUE TELECOMMUNICATION AUDIOVISUEL	10,3 M€	8,3 M€	7,2 M€	8,4 M€
N	CHIMIE ET BIOLOGIE	5,8 M€	7,8 M€	8,6 M€	8,2 M€
C	COMMUNICATION CULTURE DOCUMENTATION	5,7 M€	6,3 M€	6,8 M€	6,9 M€
S	SPECTROMETRIE - SPECTROSCOPIE - RAYONS X	981 K €	2 M €	2,4M€	5,7 M €
A	APPROVISIONNEMENTS GENERAUX	2,4 M€	2,7 M€	2,9 M€	4 M€
E	ETUDES CONSEILS ASSURANCES PI RESSOURCES HUMAINES	1,6 M€	2,7 M€	3,4 M€	3,2 M€
D	DEPLACEMENTS TRANSPORT ET HEBERGEMENT DES PERSONNES	0,7 M€	0,8 M€	2,1 M€	2,6 M€
H	HYGIENE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	2,0 M€	0,6 M€	0,7 M€	0,6 M€

FOCUS SEGMENT B : BATIMENTS-INFRASTRUCTURES- TRAVAUX-ESPACES VERTS

NOMENCLATURE NACRE	DESIGNATIONS	Montant 2020	Montant 2021	Montant 2022	Evolution 2022- 2023	Montant 2023
BF	TRAVAUX DE CONSTRUCTION ET SERVICES CONNEXES	20,8 M €	28,6 M €	14,3M€	➔	15 M€
BA	FLUIDES ET COMBUSTIBLES	2,5 M €	3, 3 M €	12,3M€	↗	13,9 M€
BB	ENTRETIEN DES LOCAUX ET HYGIENE	2,7 M €	2,3 M €	3M€	↗	10,8 M€
BE	AMENAGEMENT ET MAINTENANCE DES BATIMENTS	4,1 M €	5 M €	4,1M€	↗	5,5 M€
BD	FOURNITURES ET MATERIELS POUR BATIMENTS ET INFRASTRUCTURE S	1,3 M €	1,2 M €	0,8M€	➔	1 M€
BC	AUTRES SERVICES AUX BÂTIMENTS (Gardiennage etc.)	1,4 M €	0,4 M €	1,1M€	↘	0,5 M€
BG	ESPACES VERTS	0,2 M €	0,1 M €	0,2M€	➔	0,2 M€
Total général		33 M €	41 M €	36 M €	↗	47 M €

FOCUS SUR LES FLUIDES



FOCUS SEGMENT D : DEPLACEMENTS

NOMENCLATURE NACRE	DESIGNATIONS	Montant 2019	Montant 2020	Montant 2021	Montant 2022	Evolution 2022- 2023	Montant 2023
DA.02	LOCATION DE VEHICULES ROUTIERS SANS CHAUFFEUR (COURTE DUREE)	23 K €	7 K €	13 K€	20,5K€	↗	25,4 K€
DA.11	SERVICES DE TRANSPORT FERROVIAIRE DE PERSONNES	659 K €	210 K €	210 K €	557,3K€	↗	625,8 K€
DA.12	SERVICES DE TRANSPORT AERIEN DE PERSONNES	682 K €	127 K €	118 K €	540,1K€	↗	650,7 K€
DA.14	SERVICES DE TRANSPORT COLLECTIF ROUTIER ET URBAIN DE PERSONNES	115 K €	25 K €	36 K €	82,8K€	↗	123,1 K€
DA.17	PEAGES AUTOROUTE ET DROITS DE STATIONNEMENT	7 K €	4 K €	6 K €	4,2K€	↗	8,1 K€
DB.11	HEBERGEMENT EN HÔTEL (HORS EVENEMENTIEL)	461 K €	168 K €	187 K €	597,9K€	↗	748,5 K€
DB.12	HEBERGEMENT EN PENSION, DEMI-PENSION, REFUGE, CAMPING... (HORS EVENEMENTIEL)	126 K €	143 K €	105 k	55,2K€	→	55,9 K€
DC.01	SERVICE DE RESERVATIONS PAR AGENCES DE VOYAGE OU CENTRALE DE RESERVATION	49 K €	14 K €	20 k €	8,8K€	↗	45,4 K€
DC.12	VOYAGES D ETUDES	46 K €	22 K €	86 k €	182,2K€	↗	266,8 K€
TOTAL GENERAL		2,2 M €	720 k €	781 k €	2 M €	↗	2,5 M€

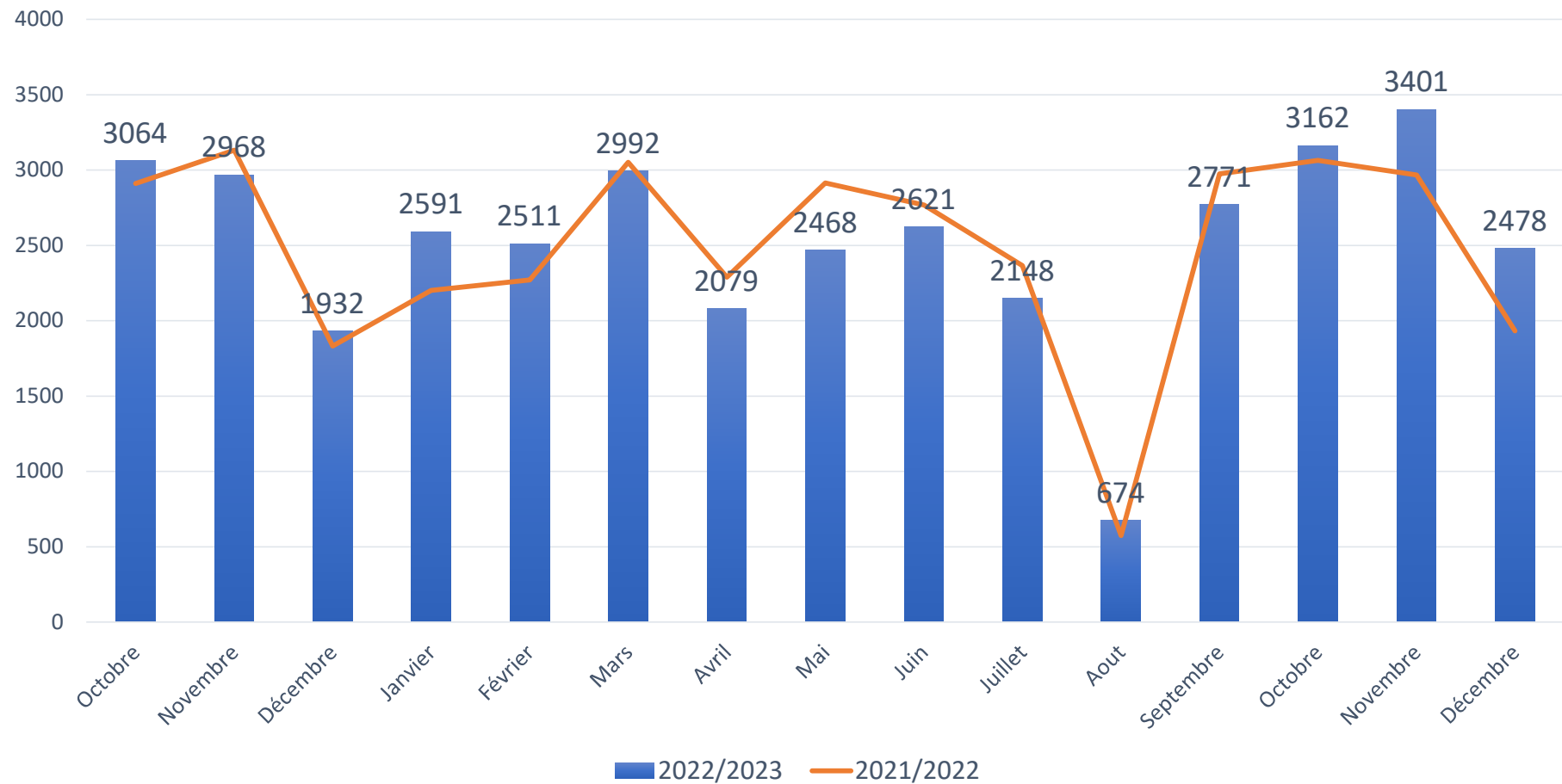
FOCUS MARCHÉ VOYAGISTE 2019-2023

Nomenclature	Désignation NACRES	2019	2020	2021	2022	2023	Couverture marché 2023
DB.11	HEBERGEMENT EN HÔTEL (HORS EVENEMENTIEL)	431 K €	135 K €	184 K €	585K €	748,5 K €	97 %
DA.12	SERVICES DE TRANSPORT AERIEN DE PERSONNES	682 K €	127 K €	118 K €	540K €	650,7 K €	99,9 %
DA.11	SERVICES DE TRANSPORT FERROVIAIRE DE PERSONNES	657 K €	210 K €	210 K €	557K €	625,8 K €	100 %
DC.01	SERVICE DE RESERVATIONS PAR AGENCES DE VOYAGE OU CENTRALE DE RESERVATION	47 K €	11 K €	9 K €	9K €	45,4 K €	94,5 %
DA.02	LOCATION DE VEHICULES ROUTIERS SANS CHAUFFEUR (COURTE DUREE)	16,35 K €	5 K €	9 K €	14K €	25,4 K €	67,3 %
TOTAL GENERAL		1,8 M €	491 K €	539 K €	2M €	2,1 M €	91,8 %

FOCUS Familles Achats scientifiques

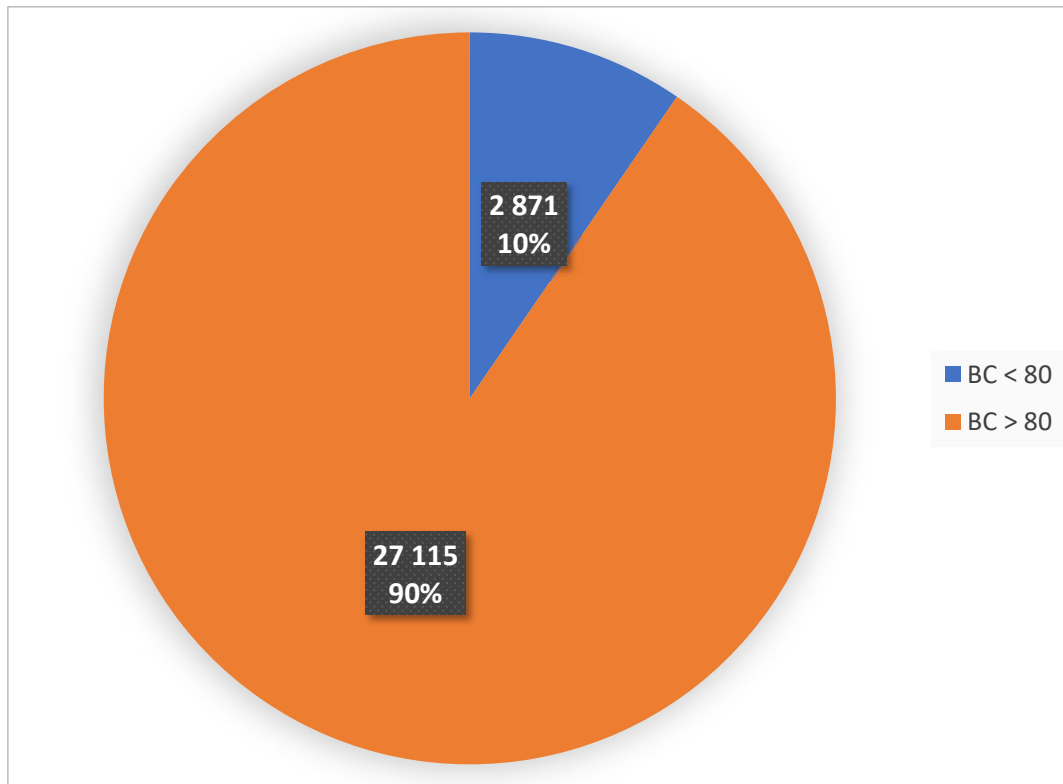
DESIGNATIONS	MONTANT 2020	MONTANT 2021	MONTANT 2022	MONTANT 2023	Evolution 2020-2023
N - CHIMIE ET BIOLOGIE	5,7 M €	7,7 M €	8,6M€	8,2 M€	↗
S - SPECTROMETRIE - SPECTROSCOPIE - RAYONS X	981 K €	2 M €	2,4M€	5,7 M €	↗
R - ATELIER - MECANIQUE - AUTOMATIQUE	1 M €	1 M €	807K €	2,2 M €	↗
M - MICROSCOPIE - PROFILOMETRIE	1,4 M €	2,4 M €	2M€	1,3 M€	→
K - ELEVAGE ANIMAL - EXPERIMENTATION ANIMALE - ETUDE DES ANIMAUX	883 k €	1,4 M €	1,3M€	1,2 M€	↗
L - MEDICAL	634 K €	1M €	1,6M€	1,2 M €	↗
P - PHYSIQUE NUCLEAIRE ET CORPUSCULAIRE - AUTRES EQUIPEMENTS DE PHYSIQUES	904 K €	2,5 M €	763K €	1,1 M €	→
O - OPTO - LASERS - MATERIEL D'OPTIQUE	515 K €	1M €	1,2M€	1 M€	↗
G - GAZ DE LABORATOIRE OU D'ATELIER - CRYOGENIE	293 K €	456 K €	564K €	680,1 K€	↗
T - ELECTRONIQUE / TEST, ENERGIE, MESURES	406 k €	760k €	592K €	649,6 K €	↗
Q - EXPERIMENTATION VEGETALE	26 K €	54 K €	58K €	293,9 K €	↗
U - SCIENCES DE LA TERRE - GEOPHYSIQUE - ASTROPHYSIQUE	23 K €	23 K €	27K €	220,4 K€	↗
J - AMENAGEMENT DE LABORATOIRE ET DE SALLE DE TP	242 K€	236 K €	285K €	204,6 K€	→
V - VIDE ET ULTRA-VIDE	156 K €	119 K €	277K €	159,0 K€	→
W - NANOTECHNOLOGIES - MICRO-ELECTRONIQUE	158 K €	44 K €	128K €	153 K €	→
TOTAL	13,4 M €	21,5 M €	20,7M€	24,3 M €	↗

PERIODICITE EN NOMBRE D'ACTES DE GESTION



ACHATS

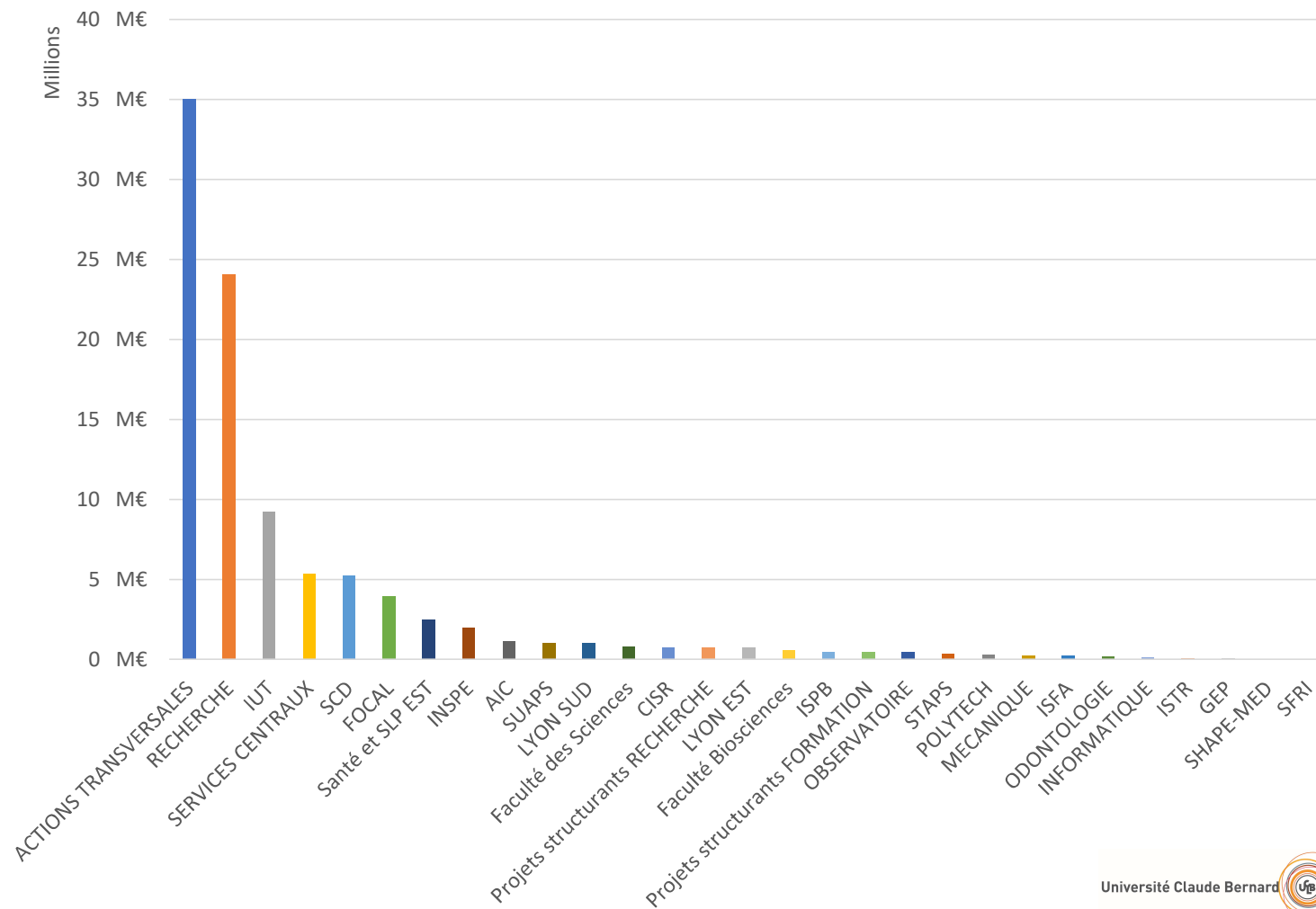
Part des bons de commande inférieurs à 80 euros



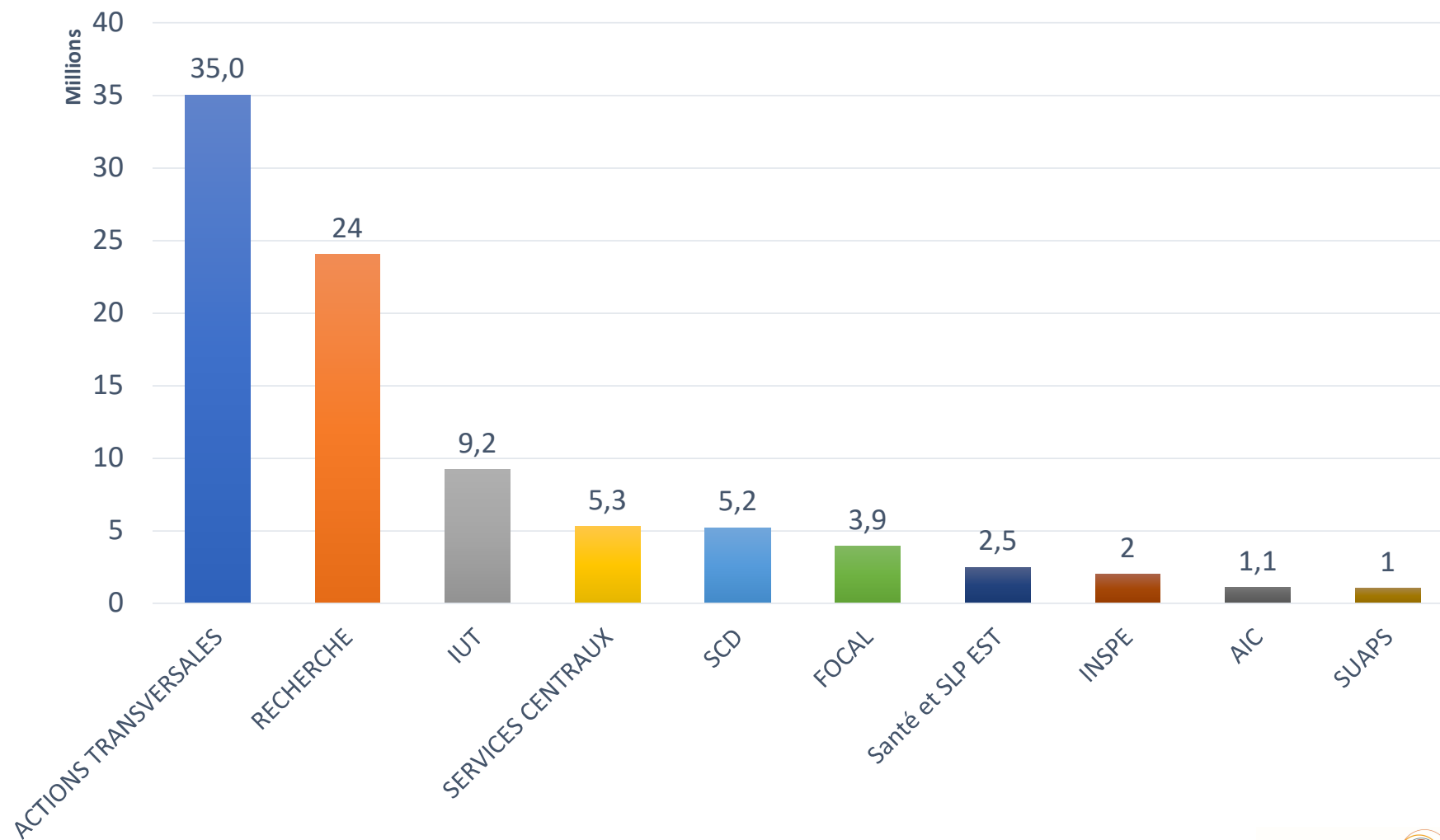
La somme de 80 euros représente le coût fixe de traitement d'une commande.

La part des BC inférieurs à 80 € n'a pas évolué par rapport à 2022

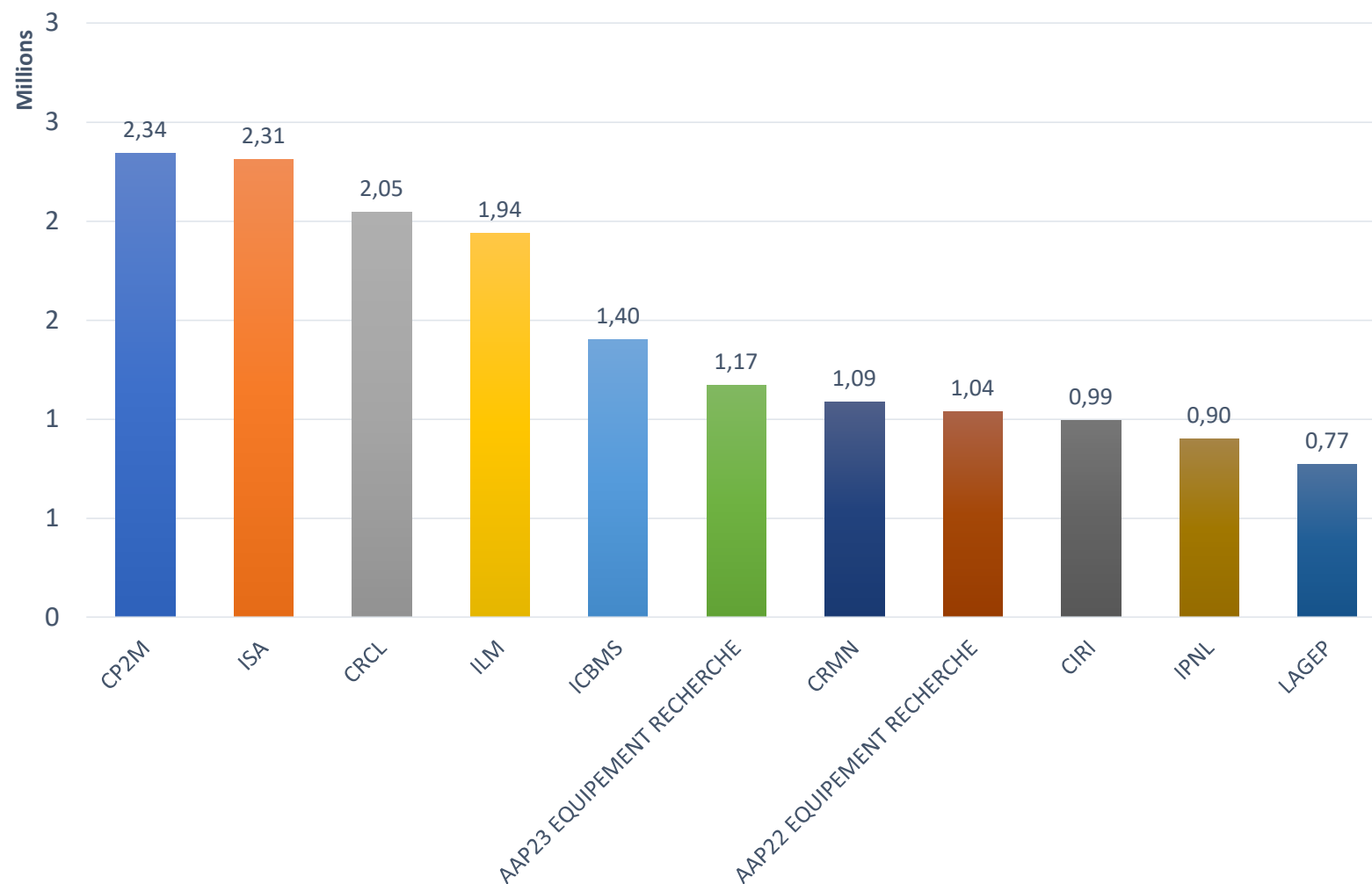
MONTANT DES ACHATS PAR CENTRE DE RESPONSABILITE BUDGETAIRE



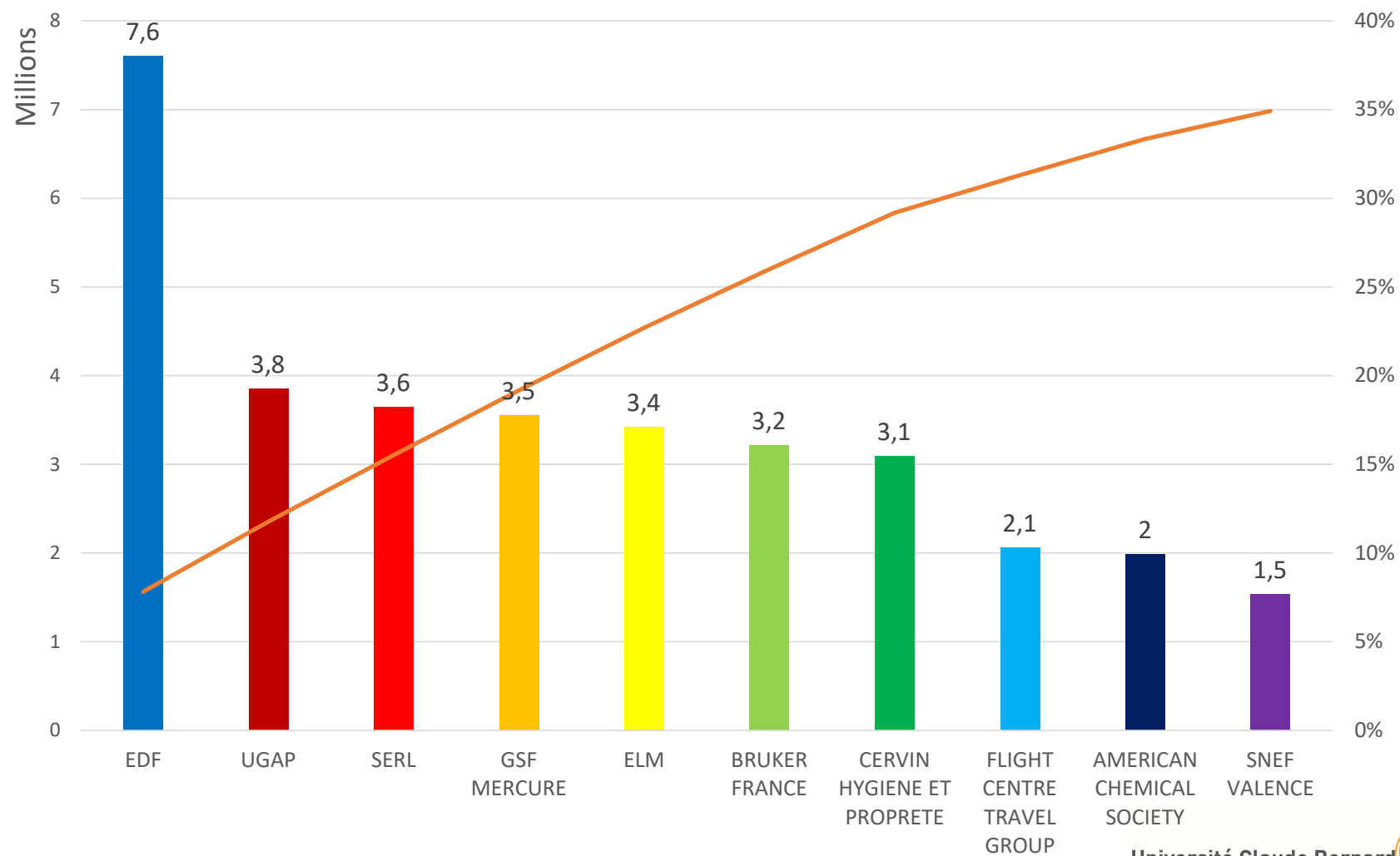
PRINCIPAUX CONSOMMATEURS



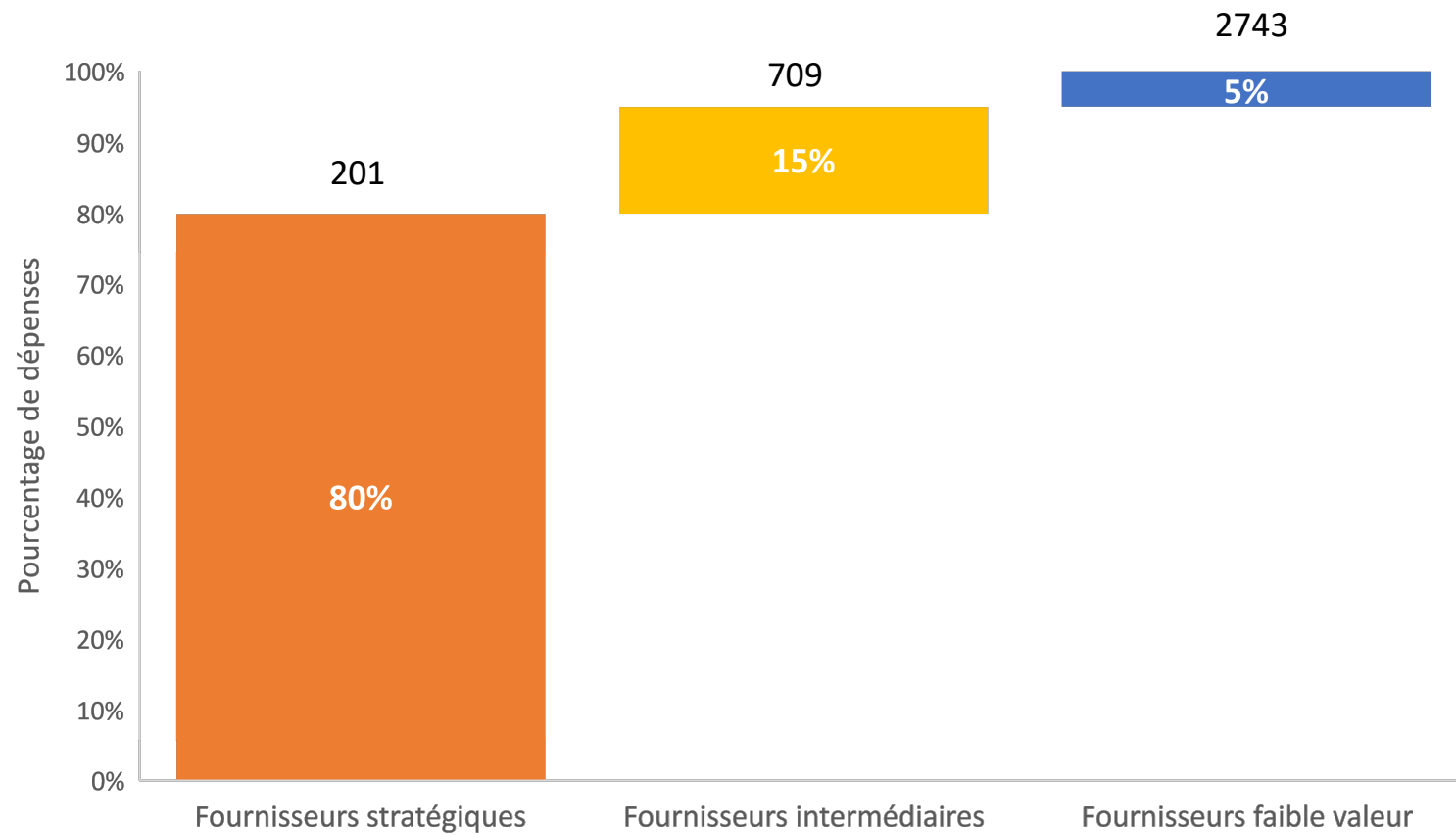
REPARTITION DU SECTEUR RECHERCHE



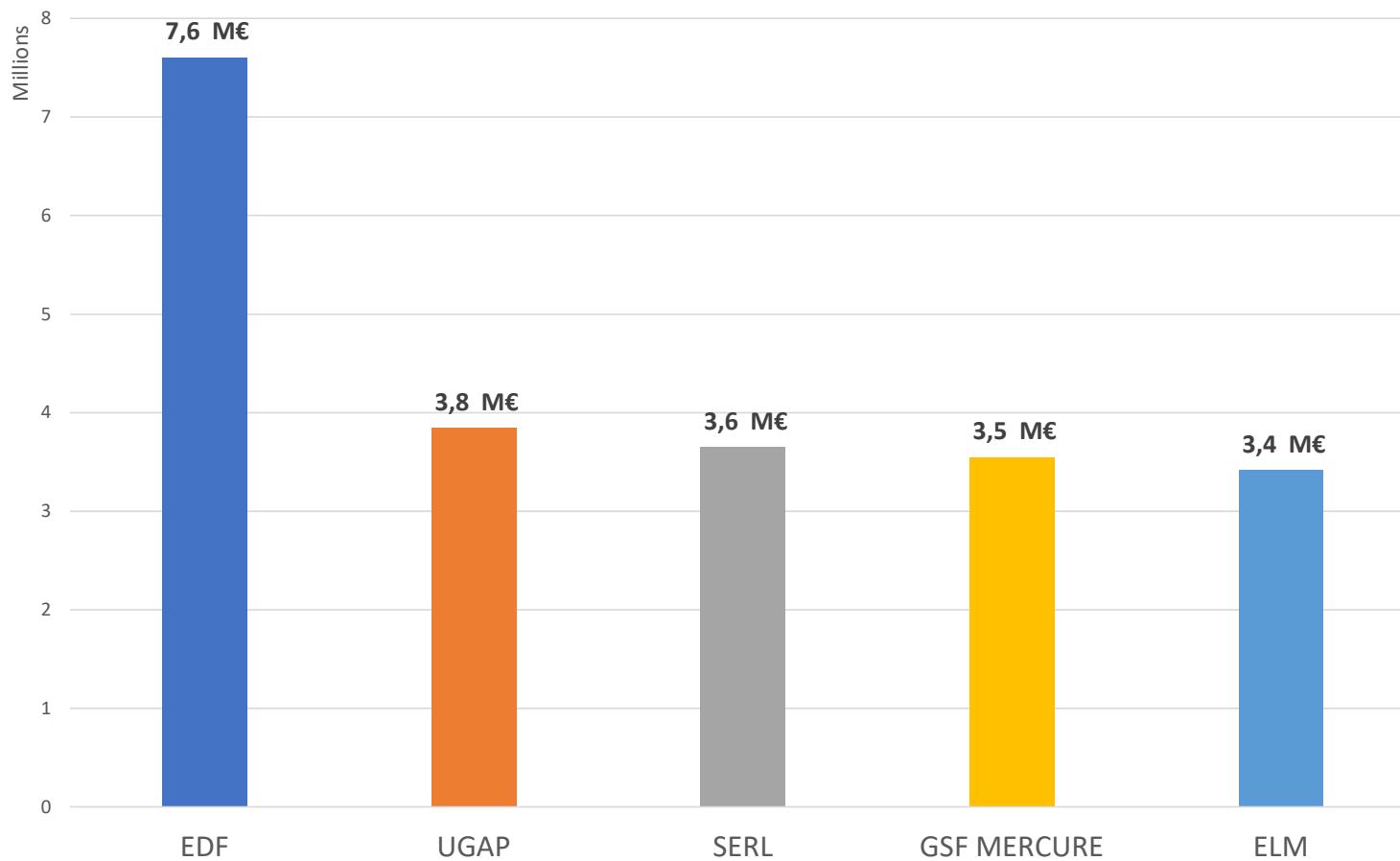
TOP 10 DES FOURNISSEURS



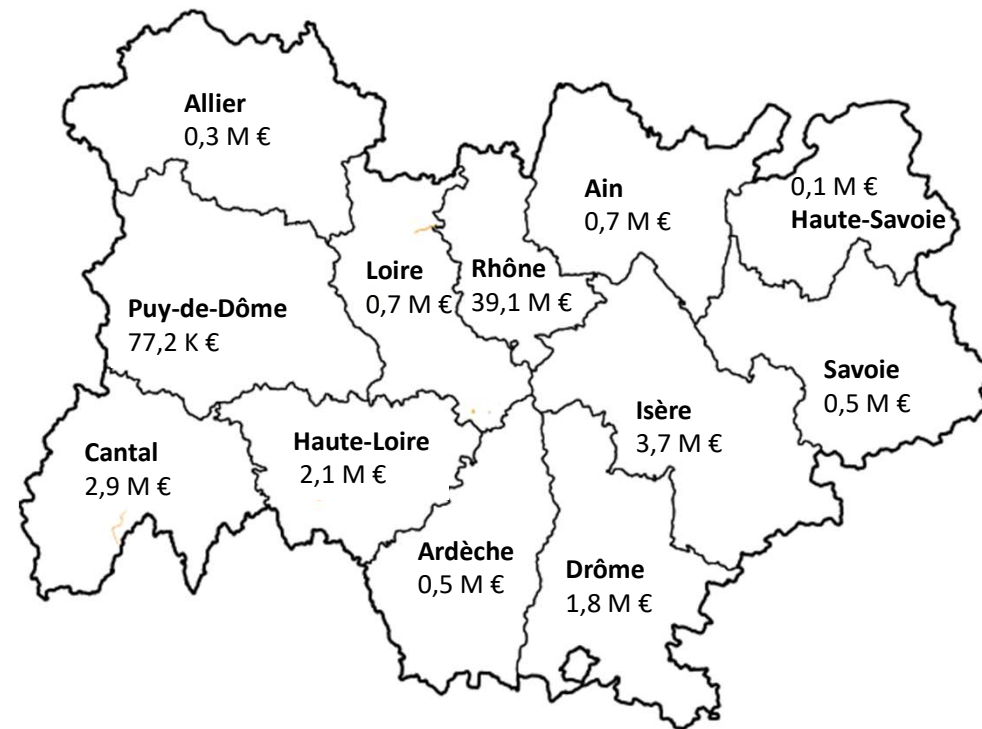
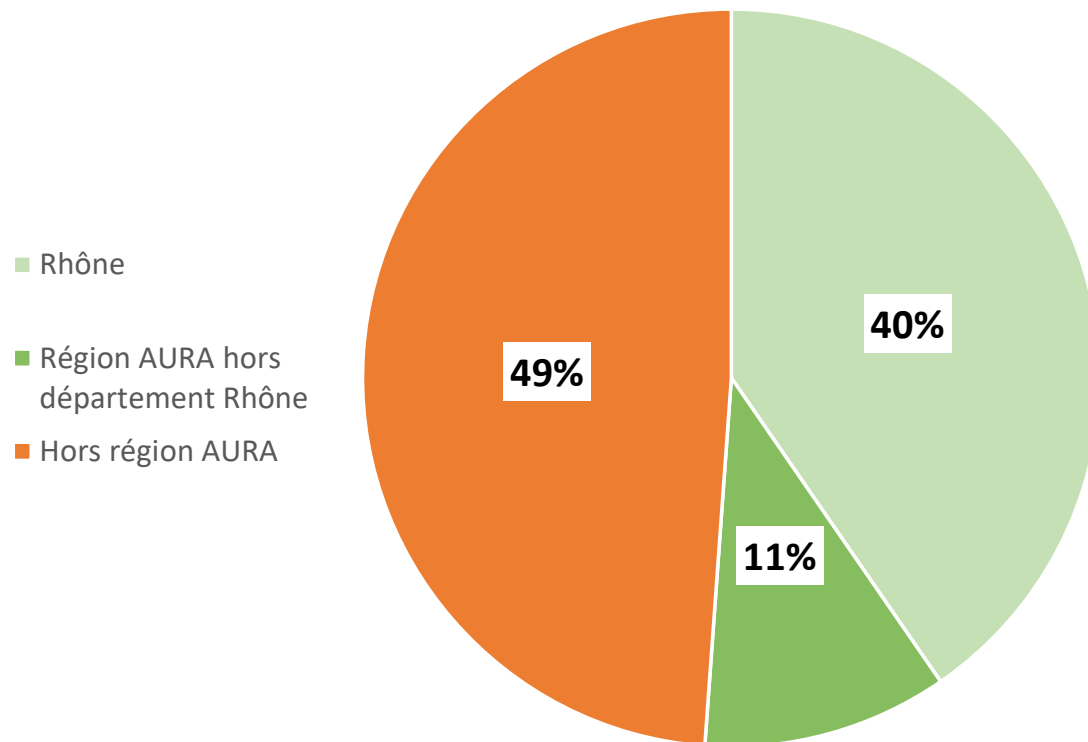
TYPOLOGIE DES FOURNISSEURS



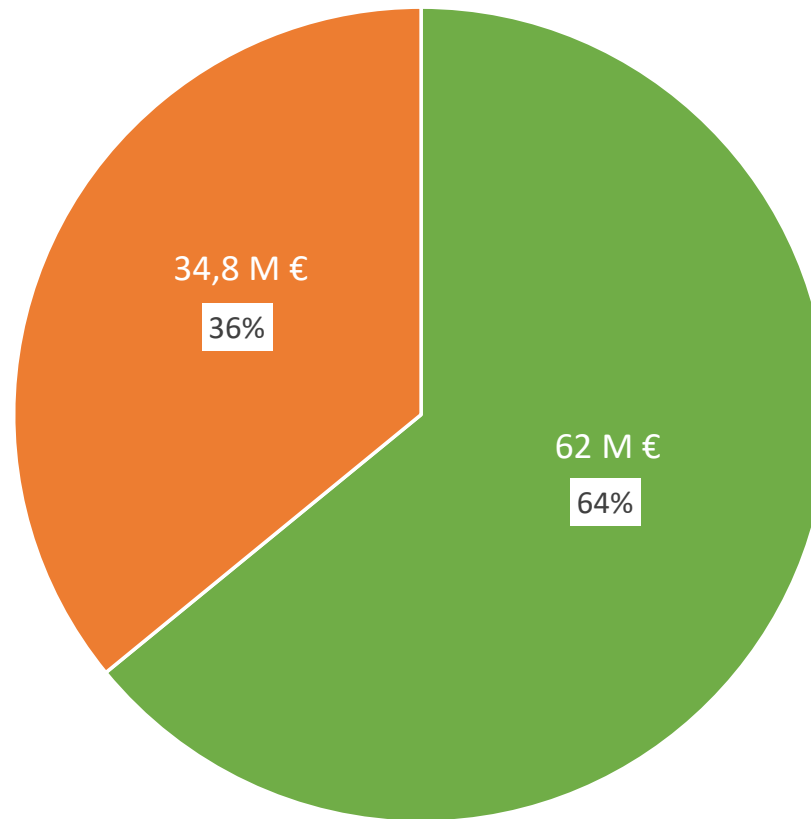
FOURNISSEURS REPRESENTANT 20% DES DEPENSES



LOCALISATION DES ACHATS

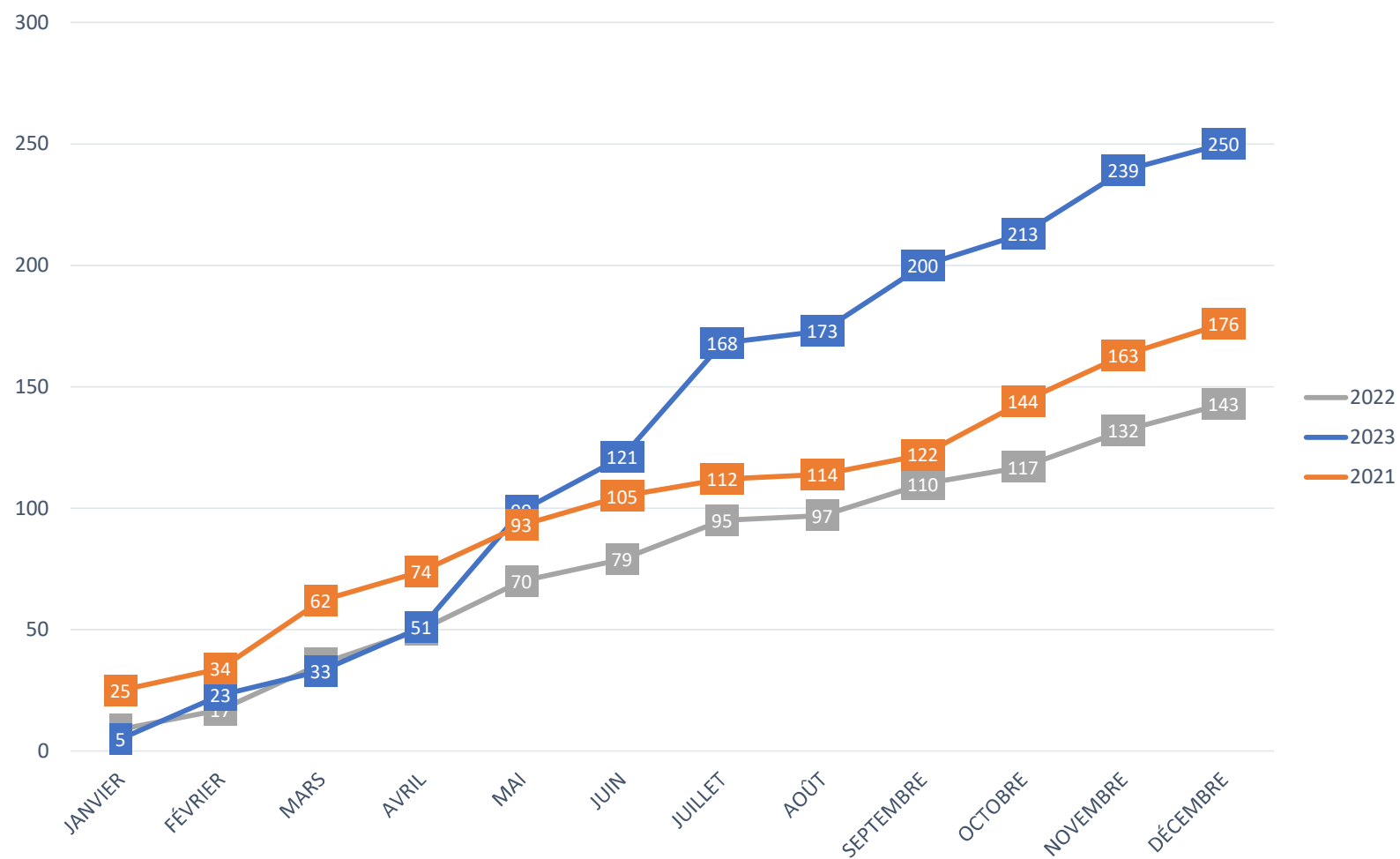


TAUX DE COUVERTURE MARCHÉ

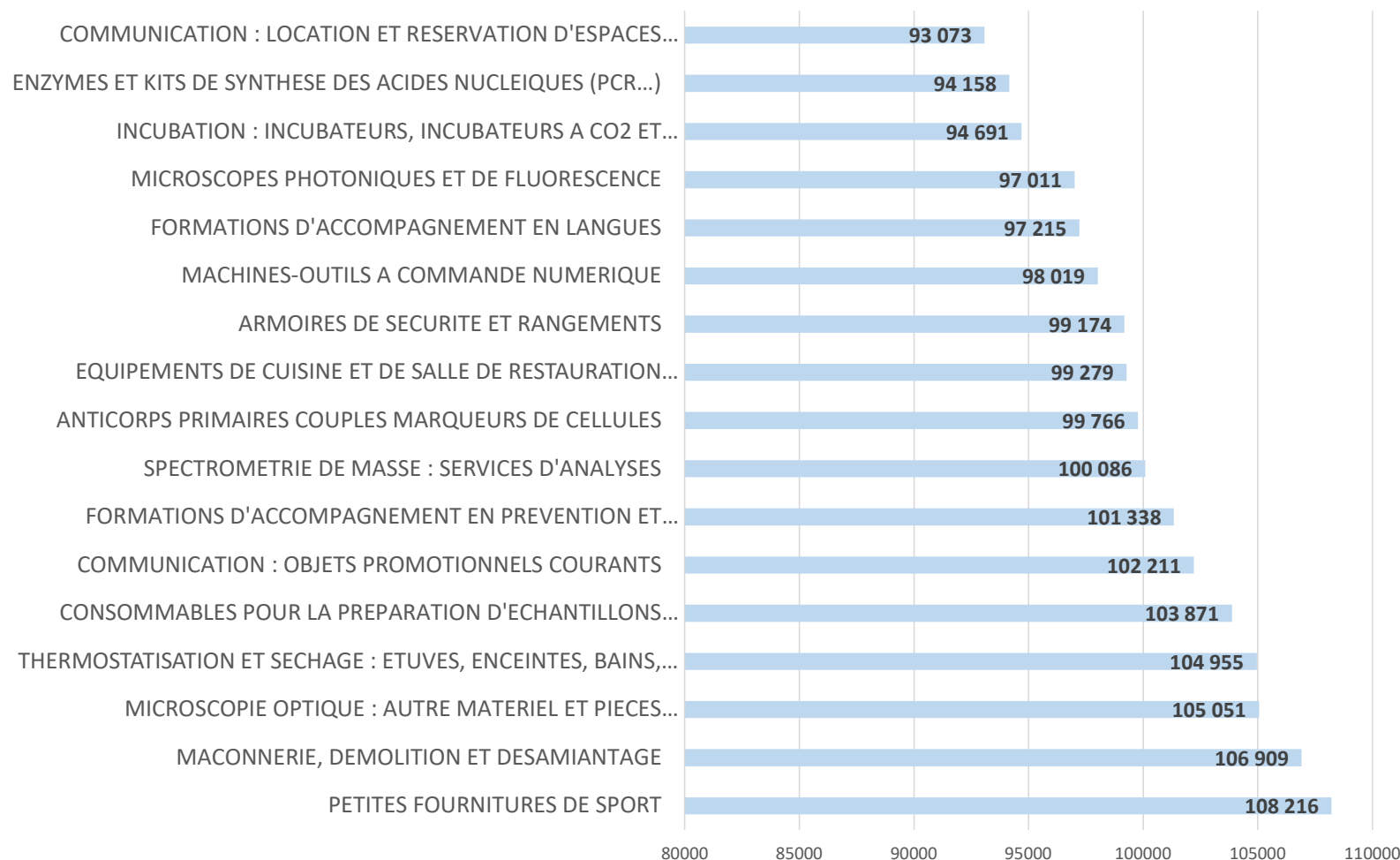


Le taux de couverture augmente de **6%** par rapport à l'exercice précédent.

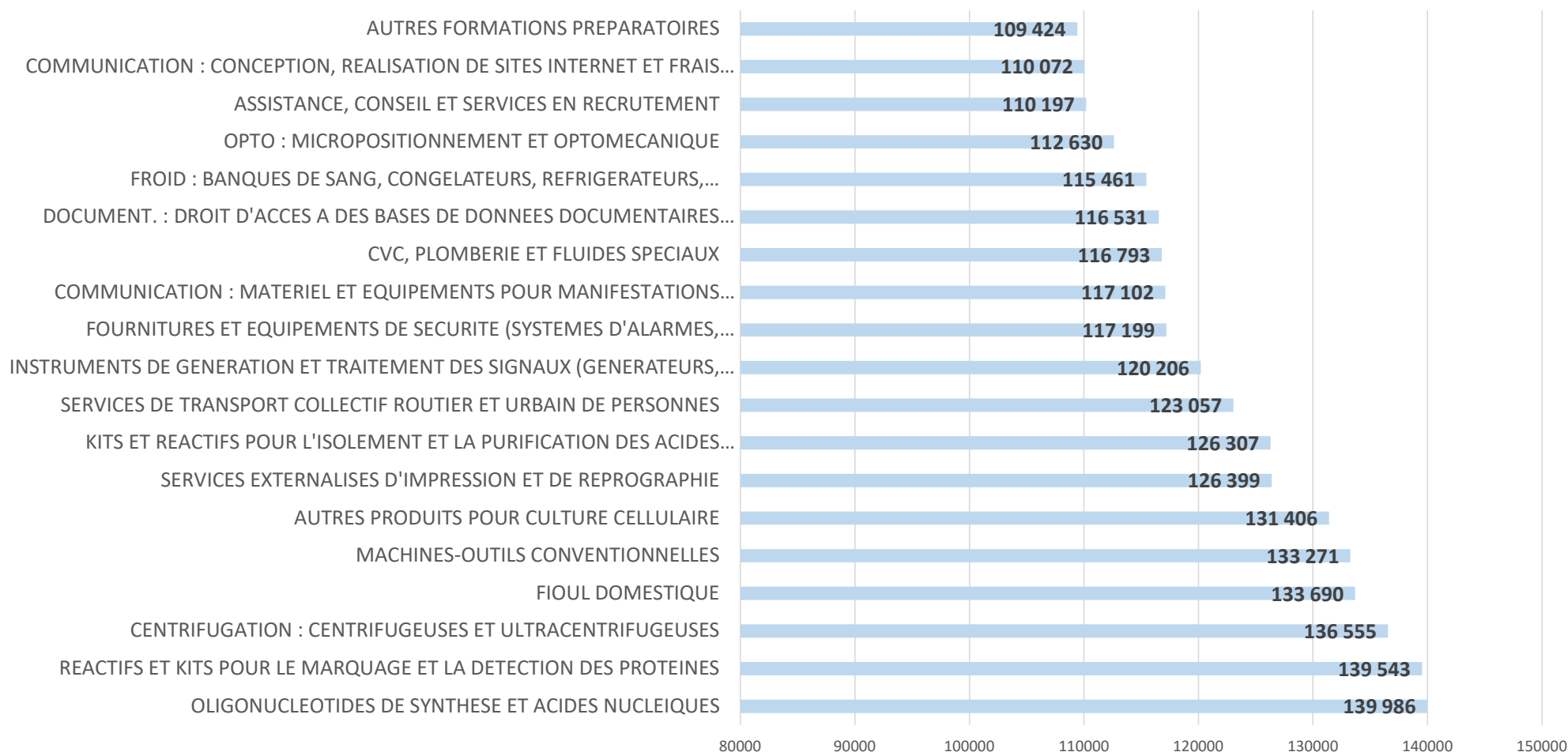
MARCHES NOTIFIES



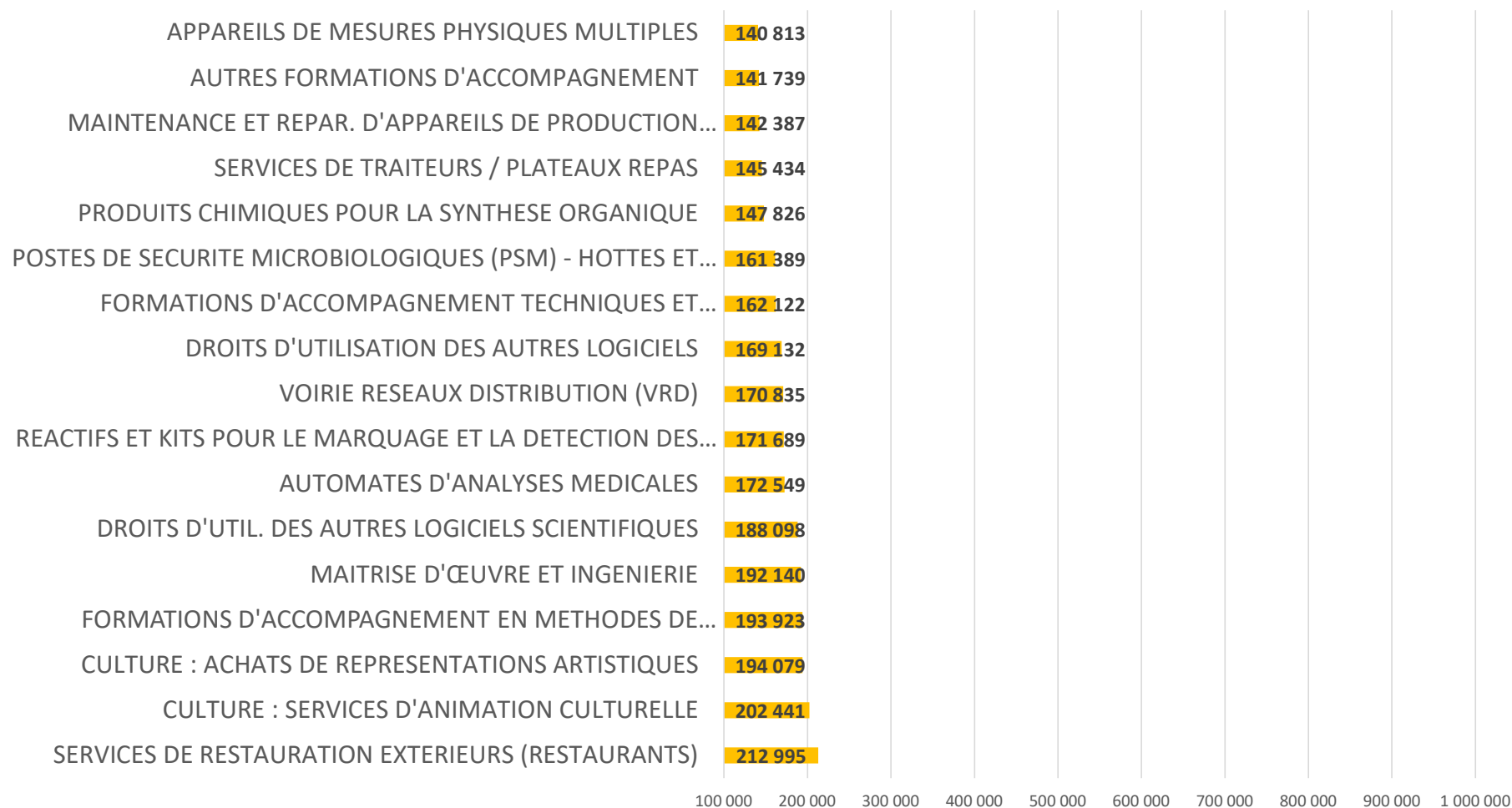
MONTANTS COMPRIS ENTRE 90 000 ET 139 999 € NON COUVERTS PAR UN MARCHÉ - 1



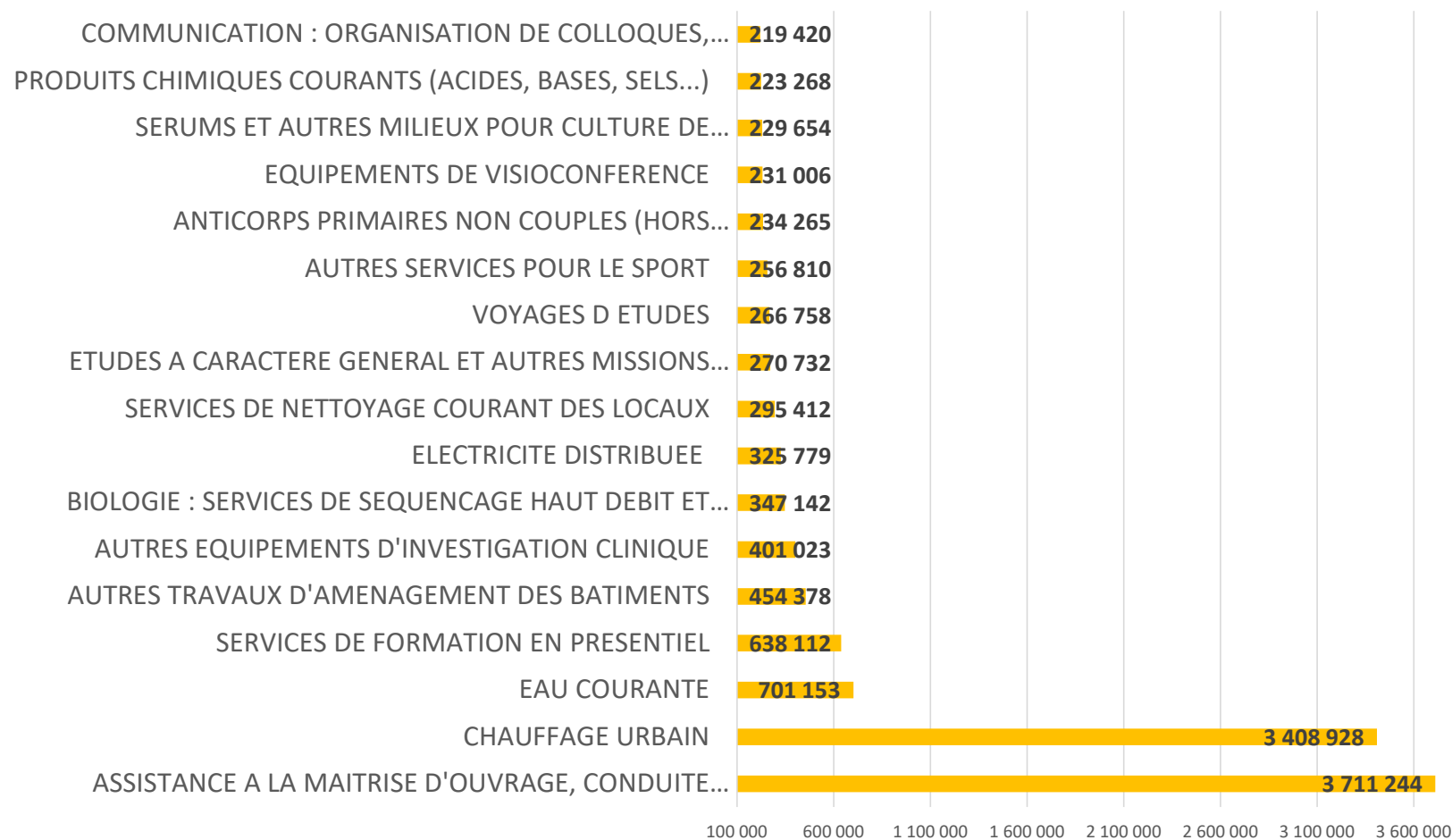
MONTANTS COMPRIS ENTRE 90 000 ET 139 999 € NON COUVERTS PAR UN MARCHÉ - 2



MONTANTS SUPERIEURS A 139 999 € NON COUVERTS PAR UN MARCHE - 1



MONTANTS SUPERIEURS A 139 999 € NON COUVERTS PAR UN MARCHE - 2



FOCUS AXES STRATEGIQUES POLITIQUE ACHAT

AXES STRATEGIQUES	INDICATEURS	Objectifs à atteindre	RESULTATS	BILAN
Axe « Performance économique »	Calcul économie achat sur les 145 marchés notifiés en 2023	Valeur cible : 2%	673 454 € soit 2,74 % du montant total des marchés notifiés	
	Taux de couverture	Poursuivre l'amélioration de la couverture marché	Le taux de couverture a augmenté de 6 %	
	Bilan des marchés en groupement de commande et le recours aux centrales d'achat	Identification des achats et activités à mutualiser	11 marchés passés en groupement ou par le biais d'une centrale d'achats	
	Politique d'établissement	Poursuivre la mise en place de politique d'établissement	Vote du PAA 2023 en septembre, relance des GT	
	La part des bons de commande inférieurs à 80 euros HT	Pas d'objectif chiffré	La part de bon de commande inférieurs à 80 € HT reste inchangée et faible.	

AXES STRATEGIQUES	INDICATEURS	Objectif à atteindre	RESULTATS	BILAN
Axe «Performance sociale »	Nombre d'heures insertion des personnes éloignées de l'emploi (condition d'exécution)	Pas d'objectif chiffré	15 208 heures d'insertion réalisées, 26 marchés, 58 bénéficiaires et 35 entreprises accompagnées	
	Nombre de marchés réservés	Pas d'objectif chiffré	3 lots réservés en 2023 (2 lots sur le marché de nettoyage, 1 lot sur le marché de fournitures administratives)	
	Nombre de marchés notifiés (en nombre) par Lyon 1 dont le montant est supérieur à 40 000 euros HT comprenant une considération sociale	Valeur cible 2025 : 30%	13% des marchés notifiés contiennent une considération sociale en 2023	
	Le montant des dépenses auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté	Sensibiliser les personnels sur les achats auprès du STPA	12 850 euros HT (en cours de consolidation par la DRH)	

AXES STRATEGIQUES	INDICATEURS	Objectif à atteindre	RESULTATS	BILAN
Axe « Performance environnementale »	Nombre de marchés notifiés (en nombre) par Lyon 1 dont le montant est supérieur à 40 000 euros HT comprenant une considération environnementale	Valeur cible 2024 : 80% 2025 : 100%	63 marchés publics sur 145 soit 43,5 %	
Axe « achat d'innovation »	Montant des achats effectués auprès d'entreprises innovantes	Valeur cible 2025 : 15 % des achats de Lyon 1 auprès d'entreprises innovantes	9,86 % achats innovants en 2022 Aucune procédure de commande publique innovante en 2023	
Axe « Achats auprès des PME »	Nombre de marchés notifiés à des PME-TPE	Valeur cible 2025 : 50 % du volume financier des marchés de Lyon 1 doit être signés avec les PME.	15,6 M € notifiés à des TPE/PME, soit 45,8 % des marchés notifiés en 2023	

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Modification des statuts de l'Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

Exposé des motifs :

La dernière version en vigueur des statuts de l'Institut Universitaire de Technologie Lyon 1 datant du 29 juin 2015, une modification de ses statuts est soumise pour approbation au conseil d'administration.

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de l'IUT en date du 19 février 2024 ;

Vu l'avis du CSA en date lundi 04 mars 2024

Vu l'examen du groupe de travail structures en date du 13 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la modification des statuts de l'Institut Universitaire de Technologie Lyon 1.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 19

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : statuts de l'Institut Universitaire de Technologie

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

STATUTS DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE LYON 1

adoptés par le Conseil de l'IUT Lyon 1

le 19 février 2024

et approuvés par le Conseil d'Administration de l'Université Claude Bernard Lyon 1

le 26 mars 2024

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

L'institut universitaire de technologie Lyon 1, composante de l'Université Claude Bernard Lyon 1 constitue un institut au sens de l'article L. 713-1 du code de l'éducation, organisé dans les conditions définies à l'article L. 713-9.

Article 2 : Missions

Cet Institut a pour mission de dispenser en formations initiale et continue un enseignement supérieur destiné à préparer aux fonctions d'encadrement technique et professionnel dans les secteurs de la production, de la recherche appliquée et des services et a également pour vocation d'entreprendre et de développer des recherches technologiques.

La structure de l'IUT Lyon 1 et son organisation doivent lui permettre d'accomplir pleinement ses missions notamment par des accords de coopération avec des entreprises ou des organismes de formation en France ou à l'étranger.

L'IUT Lyon 1 entend rester fidèle à l'enseignement universitaire d'une part et à l'ouverture aux problèmes techniques, économiques et sociaux des professions d'autre part.

Ses principes universitaires le conduisent à maintenir une totale liberté d'esprit dans toutes les circonstances de son existence. Son ouverture au monde professionnel l'incite à rechercher toutes occasions de contact et de collaboration.

TITRE II : ORGANISATION - FONCTIONNEMENT

Article 3

L'IUT Lyon 1 est administré par un Conseil et dirigé par un Directeur. Il comprend des départements d'enseignement, des équipes de recherche et des services propres pédagogiques, administratifs et techniques, qui sont gérés par des responsables de service, opèrent sur l'ensemble des sites de l'Institut et sont coordonnés par un Directeur administratif sous l'autorité du Directeur.

Il est implanté sur plusieurs sites dirigés chacun par un Directeur adjoint, responsable de site. L'équipe de direction de l'IUT est constituée du directeur, des directeurs adjoints responsables de site et des directeurs de pôle.

Chaque département qui constitue la structure pédagogique de base est dirigé par un chef de département assisté d'un Conseil de département.

Le Conseil de l'Institut

Article 4:

Le Conseil de l'IUT Lyon 1 définit la politique générale de l'Institut, formule toute proposition pour sa mise en œuvre et contrôle l'application des décisions prises. Il veille à ce que cette politique s'inscrive dans les grandes orientations de l'université, à l'élaboration desquelles il apporte sa contribution.

Le Conseil a les principales attributions suivantes :

- Il donne son avis sur les programmes de formation : il s'assure de l'application des programmes fixés réglementairement, définit et propose les programmes des formations qui sont propres à l'IUT Lyon 1,
- Il donne son avis sur les orientations et les programmes de recherche proposés par la Commission Recherche et Transfert de technologie,
- Il donne son avis sur les conventions et les contrats conclus entre l'Institut et d'autres unités de formation ou d'organismes extérieurs, dans le respect des conditions de la délégation du Président de l'Université, et il est habilité à en contrôler l'exécution,
- Il donne son avis sur la création, ou la suppression de départements de l'IUT Lyon 1, ainsi que sur le regroupement de départements.
- Il vote le budget de l'Institut,
- Il peut, à la majorité absolue des membres constituant le Conseil, proposer la modification des statuts de l'IUT Lyon 1 au Conseil d'Administration de l'UCBL,
- Il élit le Directeur de l'Institut à la majorité absolue des membres qui le composent,
- Il donne son avis sur la nomination des Directeurs adjoints responsables de site, des Directeurs de pôle, des chefs de départements et des autres responsables de formation,
- Il élabore le Règlement intérieur de l'Institut et peut le modifier à la majorité absolue de ses membres,
- Il contrôle la création des Commissions permanentes définies à l'article 17, peut créer des Commissions temporaires et faire appel à des experts,
- Il donne son avis sur la désignation par le Directeur des personnes qui représenteront l'IUT Lyon 1 dans les diverses commissions et groupes de travail de l'université ou les organismes extérieurs,
- Il est consulté sur les recrutements et il soumet au Conseil d'Administration de l'université la répartition des emplois de l'Institut,
- Il favorise le développement des activités culturelles, sportives et sociales où peuvent s'associer les étudiants et les personnels de l'Institut.

Article 5

L'IUT Lyon 1 est administré par un Conseil comprenant trente-neuf membres. La répartition des sièges est fixée comme suit :

- 14 personnalités extérieures à l'Institut dont :
 - o 3 représentants des organisations syndicales de salariés choisies selon les modalités de l'article D713-2 du Code de l'Éducation
 - o 3 représentants des organisations syndicales d'employeurs choisies selon les modalités de l'article D713-2 du Code de l'Éducation,
 - o 1 représentant du Conseil Régional de la Région Rhône-Alpes,
 - o 1 représentant de la Métropole de Lyon
 - o 1 représentant du Conseil Départemental du Rhône,
 - o 1 représentant du Conseil Départemental de l'Ain,
 - o 1 représentant de la Mairie de Villeurbanne,
 - o 2 personnalités désignées à titre personnel (article D713-2 du Code de l'Éducation)
 - o 1 représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon.
- 15 représentants du personnel enseignant dont :
 - o 3 représentants des professeurs et personnels assimilés,
 - o 6 représentants des autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés,
 - o 5 représentants des autres enseignants à temps plein (enseignants du second degré affectés à l'Institut) et personnels assimilés,
 - o 1 représentant des chargés d'enseignement tels qu'ils sont définis par l'article L952-1 du Code de l'Éducation.
- 5 représentants des usagers (étudiants régulièrement inscrits à l'IUT Lyon1, personnes bénéficiant de la formation continue et auditeurs).
- 5 représentants des personnels BIATSS.

Article 6

Le Président du Conseil est élu pour trois ans, au sein des personnalités extérieures, à la majorité absolue des membres constituant le Conseil. Son mandat est renouvelable. Un Vice-président est élu dans les mêmes conditions.

En cas de démission, ou d'incapacité permanente du Président du Conseil à remplir ses fonctions, le Conseil de l'Institut se réunit sans délai en session extraordinaire, sur convocation du Vice-président, afin de procéder à l'élection d'un nouveau Président du Conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Les personnalités extérieures sont choisies conformément aux dispositions des articles L719-3 et D713-2 du Code de l'Éducation. Les collectivités territoriales, institutions et organismes désignent nommément leurs représentants ainsi que les suppléants appelés à les remplacer en cas d'empêchement. La durée du mandat des personnalités extérieures est de quatre ans.

Les représentants des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS, sont élus pour quatre ans. L'élection des représentants enseignants s'effectue par collèges distincts suivant l'article

D713-1 du Code de l'Éducation. L'élection des représentants des personnels BIATSS s'effectue par collège unique.

L'élection s'effectue pour chacun des collèges des personnels au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage et avec possibilité de listes incomplètes.

Les représentants des étudiants sont élus pour deux ans, par collège unique, suivant les mêmes modalités.

Lorsqu'un membre du Conseil perd la qualité au titre de laquelle il a été élu, il est remplacé conformément aux dispositions de l'article D719-21 du Code de l'Éducation. En cas d'impossibilité, il est procédé à de nouvelles élections partielles dans le collège dont le siège est à pourvoir sauf si la vacance intervient moins de six mois avant le terme du mandat. S'il s'agit d'un membre désigné, il est remplacé par son suppléant ou à défaut par un représentant désigné à nouveau par son organisme de rattachement.

Article 7

Le Président convoque le Conseil de l'Institut au moins trois fois par an en session ordinaire, pendant l'année universitaire, à son initiative ou à celle du Directeur. Il convoque le Conseil en session extraordinaire à la demande du tiers au moins de ses membres, ou du Directeur, ou à la majorité des chefs de département, dans les quinze jours suivant le dépôt de la demande et la publication de l'ordre du jour.

Le Président fixe l'ordre du jour préparé conjointement avec le Directeur et le communique aux membres du Conseil avec tous les documents nécessaires, au moins deux semaines avant la séance. Pour les sessions extraordinaires, ce délai est ramené à cinq jours ouvrables.

Le Conseil ne peut délibérer valablement que si au moins 50% des membres du Conseil sont présents ou représentés, et seulement s'il est présidé par son Président ou son Vice-président.

Dans le cas contraire, le Conseil sera convoqué à nouveau dans un délai de deux semaines et ses décisions seront prises à la majorité des présents ou représentés sans quorum. En l'absence renouvelée du Président et du Vice-président, les membres présents désignent un Président de séance parmi les personnalités extérieures présentes.

Les décisions sont prises à la majorité des présents ou représentés, chaque présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Les réunions du Conseil ne sont pas publiques. Ses délibérations font l'objet d'un procès-verbal soumis à l'approbation du prochain Conseil.

S'ils ne sont pas membres élus du Conseil, le Directeur de l'IUT Lyon 1, les Directeurs adjoints responsables de site, les Directeurs de pôle et le Directeur administratif assistent de droit aux séances du Conseil avec voix consultative. Les chefs de département et les responsables des services propres sont invités et assistent avec voix consultative aux séances du Conseil.

Le Directeur

Article 8

L'Institut est dirigé par un Directeur choisi dans l'une des catégories de personnels qui ont vocation à enseigner dans l'Institut.

Le Directeur est élu par le Conseil à la majorité absolue de ses membres, pour un mandat de cinq ans, renouvelable une fois.

En cas de démission, ou d'incapacité temporaire ou définitive du Directeur à remplir ses fonctions, le Président du Conseil réunit sans délai le Conseil de l'Institut en session extraordinaire, afin de prendre toutes les dispositions utiles et de proposer à la nomination du Président de l'Université le nom d'une personnalité susceptible d'occuper les fonctions d'administrateur provisoire, dans l'attente de nouvelles élections convoquées par le Président du Conseil de l'Institut.

Article 9

Le Directeur assure la gestion administrative et financière de l'Institut.

Il est chargé de la préparation et de l'exécution des délibérations du Conseil.

Il présente le budget de l'Institut au Conseil.

Il est ordonnateur des recettes et des dépenses, conformément à l'article L713-9 du Code de l'Éducation. À ce titre, il gère seul les crédits de fonctionnement des services propres. Il engage les dépenses de fonctionnement pédagogique des départements sur proposition des chefs de département et de fonctionnement des sites sur proposition des Directeurs adjoints responsables de site.

Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'Institut. Aucune affectation ne peut être prononcée si le Directeur émet un avis défavorable motivé.

Il organise, dirige et contrôle les services administratifs de l'Institut.

Il préside les Jurys d'admission, de validation de semestre et d'obtention des diplômes délivrés par l'Institut.

Il veille à ce que le recrutement des étudiants, les enseignements et le contrôle des connaissances soient organisés conformément aux dispositions législatives ou réglementaires, aux statuts, au Règlement intérieur, en tenant compte des recommandations du Conseil et des Départements.

Il peut nommer après approbation du conseil un Directeur adjoint exerçant par délégation une partie de ses missions. Le Directeur adjoint est choisi dans l'une des catégories de personnels qui ont vocation à enseigner à l'IUT.

Il nomme pour chaque site avec l'approbation du Conseil et après présentations aux personnels du site, un Directeur adjoint responsable de ce site.

Il propose au Président de l'Université Claude Bernard Lyon 1 les membres des Jurys de délivrance des Bachelors Universitaires de Technologie, d'autres Diplômes d'État ou Diplômes Universitaires.

Le Directeur est assisté par un Conseil de direction pour la gestion de l'Institut. Le Conseil de direction se réunit à l'initiative du Directeur ou à la demande d'un tiers au moins de ses membres.

La composition du Conseil de Direction est fixée par le Règlement intérieur de l'Institut.

Les sites

Article 10

L'IUT Lyon 1 est composé de trois sites :

- Bourg-en-Bresse
- Villeurbanne Doua
- Villeurbanne Gratte-Ciel

Chaque site est dirigé par un Directeur adjoint responsable de site assisté d'un conseil de site défini dans le Règlement intérieur.

Article 11

Le Directeur adjoint responsable de site est choisi dans l'une des catégories de personnels qui ont vocation à enseigner à l'IUT.

Il est nommé pour la durée du mandat du Directeur.

En cas de démission, ou d'incapacité temporaire ou définitive du Directeur adjoint responsable de site à remplir ses fonctions, le Directeur de l'IUT Lyon 1 désigne, après avis du Conseil de l'Institut, un Directeur adjoint responsable de site par intérim, choisi parmi les personnels qui ont vocation à enseigner à l'IUT.

Article 12

Le Directeur adjoint responsable de site est chargé d'exécuter la politique générale de l'Institut.

Il anime et coordonne l'activité du site.

Il propose au Directeur de l'IUT toute action spécifique à l'animation du site et à son environnement.

Il veille à l'application du Règlement intérieur de l'Institut.

Pour mener à bien ses missions, des délégations du Directeur de l'IUT Lyon 1 pourront être attribuées au Directeur adjoint responsable de site.

Les pôles

Article 13

Le Directeur définit des pôles stratégiques pour les orientations politiques de l'Institut ; chaque pôle est dirigé par un Directeur de pôle, dont les modalités de désignation et les missions sont définies par le Règlement intérieur.

Le Conseil de perfectionnement

Article 14

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'arrêté du 22 janvier 2014, chaque BUT, DU et licence professionnelle, chaque formation en alternance ou en formation continue dispose d'un Conseil de perfectionnement. Celui-ci dresse le bilan pédagogique et organisationnel de la

formation, et propose les évolutions nécessaires. Sa composition et ses attributions sont définies par le Règlement intérieur.

Le Département

Article 15

Le Département regroupe l'ensemble des personnels qui lui sont affectés et des étudiants qui y sont admis, en formation initiale ou continue.

Le Département dispose de l'autonomie compatible avec la législation, les statuts et les règlements en vigueur.

Il est dirigé, sous l'autorité du Directeur, par un chef de département assisté d'un Conseil de département.

Article 16

Le chef de département est choisi dans l'une des catégories de personnel ayant vocation à enseigner dans l'IUT.

Il est nommé par le Directeur de l'IUT, après consultation du Conseil de département concerné dans des conditions précisées au Règlement intérieur et avis favorable du Conseil de l'IUT.

La durée de ses fonctions est de trois ans, renouvelable une fois à la fin du premier mandat.

Article 17

Le conseil de département est présidé par le chef de département, membre de droit de ce conseil, et comprend des représentants des personnels et usagers exerçant dans le département.

Le chef de département, après sa nomination, désigne les membres du conseil de département, après consultation de l'assemblée générale du département et selon la composition définie, par département, en annexe des présents statuts. Cette consultation doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de sa nomination.

Le Directeur adjoint responsable du site concerné est membre de droit du conseil de département avec voix consultative.

Le conseil de département se réunit au moins deux fois par an à l'initiative du chef de département ou du tiers au moins de ses membres sur convocation accompagnée d'un ordre du jour.

Article 18

Le chef de département est chargé, avec le Conseil de département, de l'organisation, de la gestion et du bon fonctionnement de son département.

Il conduit la politique générale du département suivant les orientations définies par le Conseil de l'IUT.

Il est responsable de toutes les actions pédagogiques qui se déroulent dans son département.

Il veille à l'application du Règlement intérieur de l'Institut.

Les Commissions

Article 19

Il est institué les commissions permanentes suivantes :

- Commission des Personnels BIATSS,
- Commission des Personnels Enseignants,
- Commission Recherche,
- Commission Transfert de technologie,
- Commission Formation,
- Commission Vie étudiante,
- Commissions d'Hygiène et de Sécurité (IUT et sites),

dont les rôles et les compositions sont définis dans le Règlement intérieur.

TITRE III : FORMATION CONTINUE ET ALTERNANCE

Article 20

L'antenne IUT du Service Commun de la Formation Continue et de l'Alternance de l'université (FOCAL) assure la gestion pédagogique, administrative, et financière des actions de formation continue organisées par l'IUT. Le Directeur du Service Commun FOCAL de l'Université est invité aux séances du Conseil de l'Institut, lorsque l'ordre du jour concerne la formation continue.

Le Directeur de l'IUT est le Directeur de cette antenne. Il nomme, pour l'assister, un responsable administratif d'antenne.

Le conseil d'antenne comprend :

- Le Directeur,
- Le responsable administratif d'antenne,
- Un représentant de chaque site de l'IUT, proposé par le Directeur adjoint responsable de site, pour une durée de 4 ans.

Le conseil d'antenne élit 2 personnalités extérieures parmi celles proposées par le Conseil de l'Institut.

Le Directeur d'antenne anime ce conseil et propose les orientations spécifiques à l'antenne.

Le conseil d'antenne propose les représentants de l'IUT au sein du Conseil Consultatif de Formation Continue de l'université.

TITRE IV : RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Article 21

Lorsqu'il est consulté pour la gestion des carrières des enseignants, le Conseil de l'Institut siège en formation restreinte aux personnels enseignants. Il est convoqué par le Directeur qui en assure la présidence de séance.

- Pour la gestion des carrières des enseignants-chercheurs, seuls siègent des enseignants-chercheurs,

- Pour la gestion des carrières des enseignants non-chercheurs, seuls siègent des enseignants non-chercheurs.

Le recrutement des chargés d'enseignement est validé par le Conseil de l'Institut, siégeant en formation restreinte aux personnels enseignants.

⇒ **TITRE V : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Article 22

La composition du Conseil de l'Institut prévue à l'article 5 prendra effet lors du premier renouvellement de ses membres, après l'entrée en vigueur des présents statuts.

ANNEXES AUX STATUTS DE L'IUT LYON 1

ANNEXE 1 : Liste des départements de l'IUT Lyon 1 au 19 février 2024

- Chimie (Villeurbanne Doua)
- Génie Biologique (Bourg-en-Bresse)
- Génie Biologique (Villeurbanne Doua)
- Génie Chimique – Génie des Procédés (Villeurbanne Doua)
- Génie Civil Construction Durable (Villeurbanne Doua)
- Génie Électrique et Informatique Industrielle (Villeurbanne Gratte-Ciel)
- Génie Industriel et Maintenance (Villeurbanne Gratte-Ciel)
- Génie Mécanique et Productique (Villeurbanne Gratte-Ciel)
- Gestion des Entreprises et des Administrations (Bourg-en-Bresse et Villeurbanne Doua)
- Informatique (Bourg-en-Bresse)
- Informatique (Villeurbanne Doua)
- Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétique (Bourg-en-Bresse)
- Techniques de Commercialisation (Villeurbanne Gratte-Ciel)
- Techniques de Commercialisation orientation Systèmes Industriels (Villeurbanne Gratte-Ciel)

ANNEXE 2 : Composition des conseils de département

Département	Chef de départ.	Directeur adj. resp site	Enseignants-chercheurs	Enseignants	PAIUT	Vacataires	BIATSS	Etudiants
Chimie	1	1	4	2	0	0	2	3
Génie Biologique Bourg-en-Bresse	1	1	5	3	0	1	2	6
Génie Biologique Doua	2	1	6	3	0	0	1	2
GCGP	1	1	7	3	0	1	2	2
GCCD	1	1	2	2	1	0	1	2
GEII	1	1	4	4	0	1	2	1
GIM	1	1	3	3	1	0	1	7
GMP	1	1	4	6	1	0	1	2
GEA	2	1	4	3	0	0	1	2
Informatique Bourg-en-Bresse	1	1	4	2	0	1	1	3
MT2E	1	1	4	6	0	1	2	2
Informatique Doua	1	1	8	4	0	2	2	8
TC	1	1	6	8	1	1	2	11
TCSI	1	1	1	2	1	1	1	3

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Modification des statuts du département-composante informatique

Exposé des motifs :

Le département-composante informatique a été créé par délibération statutaire du conseil d'administration du 23 juillet 2021. Depuis lors, il dispose de statuts provisoires. Le département-composante informatique a adopté des statuts définitifs par délibération de son conseil qui sont soumis pour approbation au conseil d'administration.

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le projet adopté par le département-composante informatique en date du 26 janvier 2024 ;

Vu l'avis du CSA en date lundi 04 mars 2024 ;

Vu l'examen du groupe de travail structures en date du 13 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la modification des statuts département-composante informatique.

Nombre de membres : 29

Nombre de membres présents ou représentés : 19

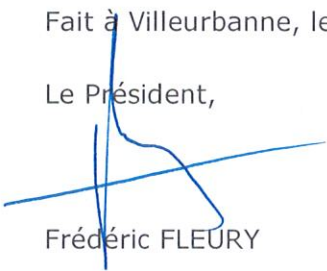
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : statuts du département-composante informatique

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

STATUTS DU DEPARTEMENT-COMPOSANTE INFORMATIQUE

TITRE 1 – STATUT JURIDIQUE ET MISSIONS

Article 1 : Statut juridique

Le département-composante d'informatique est une composante de formation et de recherche de l'Université Claude Bernard de Lyon 1 (UCBL) au sens de l'article L 713-1 du code de l'éducation.

Le département-composante est créé par délibération statutaire du conseil d'administration de l'Université Claude Bernard (UCBL) en date du 23 juillet 2021.

Article 2 : Missions du département-composante d'informatique

Le département-composante d'informatique a notamment pour missions :

- De développer les activités de formation en informatique et en de l'information et de la communication scientifique.
- D'assurer la cohérence entre la formation et la recherche développée au sein des structures de recherche qui lui sont rattachées.
- De développer la transmission des connaissances, des savoirs et des savoir-faire dans ses domaines de compétence.
- De participer à la diffusion de l'information scientifique et technique, aux actions dans les lycées et à toute action visant à sensibiliser le grand public aux formations universitaires,
- De contribuer à des actions internationales de coopération concernant les formations et de recherche relevant de sa compétence.
- De contribuer au développement de méthodes et d'outils pédagogiques innovants.
- De participer à des actions de collaboration avec le secteur socio-économique et de conseiller les grands organismes publics ou privés sur toute question intéressant ses domaines de compétence.

Article 2.1 : Compétences dans le domaine de la Formation

Le département-composante d'informatique :

- Définit et assure, les activités d'enseignement des disciplines de niveau licence dont il est responsable.
- Définit et assure les formations de master dont il est responsable.
- Définit et assure, en concertation avec les écoles doctorales, les formations pour les doctorants.
- Participe pour l'enseignement de l'informatique, de l'information et de la communication scientifique aux diverses formations d'autres composantes de l'UCBL ou d'autres établissements dans le cadre d'enseignements co-accrédités.
- Définit et assure des activités de formation continue.

Article 2.2 : Compétences dans le domaine de la Recherche

Le département-composante informatique interagit, selon les besoins, avec chacun des laboratoires qui lui sont rattachés et qui sont listés dans le règlement intérieur.

L'interaction avec la recherche est indispensable pour :

- Assurer l'accueil de stagiaires de licence et de master dans les laboratoires rattachés au département-composante.
- Mettre à disposition des stagiaires du matériel spécialisé nécessaire à la conduite de leur travail.

Appuyer les formations de niveau master sur les activités de recherche des laboratoires qui lui sont rattachés, définir les besoins en enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS (personnel de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, de Service et de Santé).

TITRE 2 – ORGANISATION

Le département-composante d'informatique est administré par un conseil élu et un directeur élu par les membres du conseil. Le directeur est assisté d'un directeur adjoint et d'un bureau.

Article 4 : Composition du conseil

Le conseil du département-composante d'informatique est composé de 13 membres élus :

- Collège des professeurs ou assimilés (Collège A) : 5 membres
- Collège des maîtres de conférences ou assimilés (Collège B) : 5 membres
- Collège BIATSS : 1 membre
- Collège usagers : 2 membres titulaires et 2 membres suppléants

A l'exception des usagers qui sont élus pour une durée de 2 ans, les membres du conseil sont élus, par collège, pour une durée de 4 ans. Les mandats sont renouvelables.

Pour fonctionner, le département-composante s'appuie sur des commissions dont la commission formation et la commission vie étudiante. L'ensemble des commissions est listé et leur rôle est décrit dans le règlement intérieur.

La commission formation est composée du conseil de département-composante élargi aux responsables de formations. La commission formation est présidée par un enseignant ou un enseignant chercheur du département-composante informatique, en exercice.

La commission formation conseille le département-composante informatique en matière de formation. Elle :

- Étudie ou formule toute proposition concernant l'organisation des études, et notamment les calendriers, les modalités d'évaluation des étudiants et des enseignements, les actions portant sur la réussite et le bien-être des étudiantes et des étudiants.
- Organise les appels à projets pédagogiques et propose un classement des dossiers.
- Est consultée sur les questions relatives aux moyens alloués aux formations.
- Émet un avis sur les dossiers d'accréditation.
- Est consultée sur les besoins d'enseignements pour la création de postes d'enseignants-chercheurs et des profils associés, et de personnels BIATSS en soutien à la formation.
- Étudie ou formule toute proposition concernant les actions de communication en direction des lycéens, les actions relatives à l'insertion professionnelle des étudiants et les actions relatives à la formation continue.

La commission vie étudiante est mise en place sous la responsabilité des étudiants. Elle est composée d'étudiants inscrits dans l'une des formations du département composante, et inclut leurs représentants au conseil du département-composante. La commission vie étudiante a pour rôle de :

- Proposer et organiser le tutorat, des stages de pré-rentree, ou d'autres actions de soutien à l'apprentissage des étudiants, en coordination avec la direction du département-composante d'informatique
- Faire des propositions d'innovations et d'améliorations infrastructurelles des formations
- Informer des problèmes liés aux formations du département-composante et participer aux débats pour proposer des solutions. Elle peut solliciter le conseil pour un bilan d'étape ou pour discuter de difficultés spécifiques.
- De donner un avis consultatif sur les demandes de financement de projets d'étudiants et sur les décisions concernant la vie étudiante.

Article 5 : Scrutin

A l'exception du représentant des personnels BIATSS, les membres du conseil sont élus au scrutin de liste à un tour à la représentation proportionnelle avec répartition des sièges restant à pourvoir selon la règle du plus fort reste, sans panachage.

Le représentant des personnels BIATSS est élu au scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Article 6 : Processus électoral pour l'élection du conseil

Les conditions d'éligibilité, le déroulement et la régularité du scrutin s'apprécient conformément aux règles fixées par les articles D719-1 à D719-40 du code de l'éducation.

Par dérogation à ces dispositions, les enseignants-chercheurs affectés à l'UCBL et rattachés administrativement à une autre composante, exerçant des fonctions d'enseignement à la date du scrutin au sein du département-composante informatique, sont électeurs et éligibles de droit sous réserve d'exercer un nombre d'heure d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence apprécié sur l'année universitaire.

Les opérations électorales font l'objet d'un arrêté du Président.

Article 7 : Compétences du conseil

Le conseil du département-composante détermine, en cohérence avec celle de l'Université, la politique du département-composante. A ce titre :

- Il élit le directeur du département-composante.
- Il élabore la politique pédagogique du département-composante.
- Il adopte les propositions de modification des statuts du département-composante qui seront approuvées par le conseil d'administration de l'établissement.
- Il élabore, modifie et vote le règlement intérieur du département-composante.
- Il est consulté pour toute modification ou création de filières de formation comportant des enseignements relevant du département-composante ou impliquant la participation d'enseignants-chercheurs du département-composante.
- Il est consulté sur les demandes d'accréditation de filière d'enseignement dans lesquelles le département-composante est impliqué.
- Il est consulté pour des actions de formation par apprentissage et par alternance.
- Il est consulté pour des actions de formation continue dispensées au département-composante.
- Il est consulté pour l'élaboration du budget du COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) et est informé du budget du département-composante.
- Il est consulté pour la désignation du président de la commission formation, choisi parmi les enseignants ou les enseignants chercheurs du département-composante, et pour la désignation du président de la commission vie étudiante, choisi parmi les usagers du département-composante.
- Il est consulté pour la désignation des responsables de formations.
- Il définit en concertation étroite avec les laboratoires qui lui sont rattachés, les besoins en personnels (enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS) du département-composante d'informatique.
- Il siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, aux enseignants et aux chercheurs pour les questions individuelles qui les concernent.

Article 8 : Fonctionnement du conseil

Le conseil du département-composante se réunit au moins tous les deux mois sur convocation du directeur, à initiative de ce dernier, ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres en exercice.

Le Directeur fixe l'ordre du jour et préside le conseil.

La convocation et l'ordre du jour associé sont transmis au moins huit jours avant la réunion du conseil. Le conseil de département-composante émet des avis ou des propositions. Un compte rendu de réunion est diffusé après approbation par le conseil.

Le conseil ne peut valablement siéger que si la moitié de ses membres en exercice sont présents ou représentés. Si après une première convocation, le quorum n'est pas atteint, le conseil délibère valablement sans condition de quorum après une nouvelle convocation dans un délai minimum de 8 jours sur le même ordre du jour. Le quorum s'apprécie en début de séance.

Les décisions du conseil, sauf dispositions contraires, sont votées à la majorité simple. Le vote a lieu à main levée sauf demande de vote secret par un membre du conseil ou pour toutes questions nominatives.

Les séances du conseil ne sont pas publiques et font l'objet d'un procès-verbal. Le conseil peut inviter et entendre à ses séances toute personne dont il juge opportun de recueillir l'avis.

Le vote par procuration est autorisé. Chaque élu ne peut disposer de plus de deux procurations.

Toute procuration ne vaut que pour la séance pour laquelle ou au cours de laquelle elle a été donnée.

Les usagers ne peuvent donner une procuration qu'en l'absence de leur suppléant. Le suppléant, quant à lui, ne peut donner de procuration.

La démission des deux tiers des membres du conseil entraîne la dissolution du conseil et la fin de mandat de son directeur.

Dans ce cas, il revient au président de l'université de désigner la personne en charge d'assurer la gestion des affaires courantes jusqu'à l'élection d'un nouveau conseil et de son directeur dans un délai de deux mois.

Article 9 : Le directeur

Le directeur de département-composante est élu à la majorité des membres présents ou représentés sous réserve que le nombre de présents ou représentés soit supérieur à la moitié du nombre des membres en exercice. En l'absence de quorum, une nouvelle séance est organisée dans un délai minimum de 8 jours sans condition de quorum.

Le directeur est choisi parmi les enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs inscrits dans les collèges électoraux du département-composante, sous réserve d'exercer, au sein du département-composante, un nombre d'heure d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence apprécié sur l'année universitaire. L'élection doit intervenir au moins une semaine avant l'expiration du mandat du directeur en exercice. Son mandat est de 4 ans renouvelable une fois.

Si le directeur est élu en dehors des membres du conseil, il siège avec voix consultative.

Le dépôt des candidatures doit être effectué au plus tard 7 jours avant la séance du conseil, auprès de la direction administrative et financière du département-composante.

Le directeur nomme un directeur-adjoint pour la durée de son mandat. En cas de démission ou d'empêchement définitif du directeur, le directeur adjoint assure l'intérim jusqu'à l'élection d'un nouveau directeur, dans un délai de deux mois. En absence d'un directeur-adjoint, il revient au président de l'université de désigner la personne en charge d'assurer la gestion des affaires courantes jusqu'à l'élection d'un nouveau directeur dans un délai de deux mois.

Le nouveau directeur est élu pour la durée restante du mandat du conseil en cours.

Article 10 : Missions du directeur

Le directeur met en œuvre la politique générale du département-composante. Il est assisté d'un directeur adjoint et d'un bureau.

- Il convoque les réunions du conseil, en établit l'ordre du jour et préside ses séances
- Il prépare et met en œuvre les délibérations du conseil
- Il organise et dirige les services administratifs du département-composante,
- Il représente le département-composante auprès des différentes instances de l'université - notamment dans le cadre du dialogue de gestion - et auprès des partenaires extérieurs,
- Il veille au respect des présents statuts et du règlement intérieur
- Il est l'interlocuteur de l'Université Claude Bernard Lyon 1
- Il transmet les propositions du conseil à l'Université Claude Bernard Lyon 1
- Il est responsable du personnel BIATSS affecté au département-composante
- Il est responsable de la gestion des locaux d'enseignement et de recherche du département-composante
- Il est responsable de la répartition et la gestion des crédits affectés au département-composante,
- Il peut recevoir délégation de signature du Président de l'université pour toute affaire intéressant la composante

Article 11 : Le bureau

Le bureau assiste le directeur du département-composante dans ses missions. Il est composé du directeur, du directeur adjoint, du président de la commission formation, d'un représentant du collège des usagers et du représentant des BIATSS.

Son rôle est consultatif.

Article 12 : Adoption et révision des statuts

Le conseil de la composante adopte et modifie les statuts du département-composante par délibération prise à la majorité absolue. Les statuts sont soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'université selon la procédure en vigueur.

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Modification des statuts du Service de santé étudiante

Exposé des motifs :

Le décret n°2023-178 du 13 mars 2023 a reformé le dispositif de santé en faveur des étudiants et usagers de l'enseignement supérieur. Cette réforme a conduit le service de santé étudiante à proposer la modification de ses statuts qui sont soumis pour approbation au Conseil d'administration.

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du CSA en date lundi 04 mars 2024

Vu l'examen du groupe de travail structures en date du 13 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la modification des statuts du service de santé étudiante.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

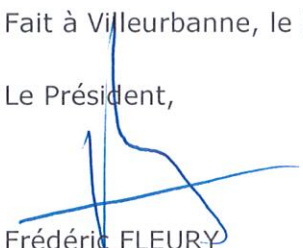
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : statuts du service de santé étudiante



STATUTS DU SERVICE UNIVERSITAIRE DE SANTE ETUDIANTE LYON 1 approuvés par délibération du CA n° 2024-42 du 26 mars 2024

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 831-1 et L. 831-3 et D. 714-20 à D714-27 ;
Vu le code de la santé publique ;
Vu les statuts de l'Université ;*

Il est créé au sein de l'Université Claude Bernard Lyon 1, un service universitaire de santé étudiante (SSE) tel que prévu à l'article D.714-20 du code de l'éducation.

Le SSE est un service commun au sens de l'article L. 714-1 du code de l'éducation.

TITRE I – MISSIONS

ARTICLE 1 – LES MISSIONS

Le SSE exerce trois missions principales :

- Il met en œuvre des actions de prévention et de promotion de la santé en lien avec les priorités fixées par la conférence de prévention étudiante prévue à l'article L. 162-1-12-1 du code de la sécurité sociale ;
- Il contribue à l'accès aux soins de premier recours des étudiants ;
- Il organise une veille sanitaire.

A cet effet, le SSE est chargé :

- D'effectuer au moins un examen préventif intégrant une dimension médicale, psychologique et sociale au cours de la scolarité dans l'enseignement supérieur pour tous les étudiants et, de manière prioritaire, auprès des étudiants en situation de handicap, des étudiants étrangers, des étudiants dont le cursus les expose à des risques particuliers et des étudiants soumis à des risques de rupture dans les parcours de soins ;
- D'impulser et de coordonner des programmes de prévention et des actions d'éducation à la santé, de jouer un rôle de conseil et de relai avec les partenaires, notamment dans le cadre du plan régional défini à l'article L. 1411-1 et suivants du code de la santé publique ;
- D'assurer soit une visite médicale sur site, soit une téléconsultation à tous les étudiants exposés à des risques particuliers durant leur cursus ;
- De contribuer au dispositif d'accompagnement et d'intégration des étudiants en situation de handicap dans l'établissement ;
- D'assurer le suivi sanitaire préventif des étudiants étrangers conformément à l'article L. 422-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- De développer la promotion de la santé mentale, la prévention et le repérage des troubles psychiques, d'assurer, le cas échéant, une prise en charge directe de ces troubles et de favoriser l'orientation des étudiants vers une prise en charge en santé mentale adaptée ;
- De prévenir les conduites addictives ;
- D'assurer la prescription d'un traitement de substitution nicotinique ;
- De promouvoir l'équilibre alimentaire ;
- De prescrire une activité physique adaptée à la pathologie, aux capacités physiques et au risque médical de l'étudiant conformément à l'article L. 1172-1 du code de la santé publique ;
- De contribuer à assurer la surveillance médicale particulière des étudiants inscrits dans des

formations spécialement aménagées en vue de la pratique sportive de ces étudiants conformément aux dispositions de l'article R. 831-2 ;

- D'assurer la délivrance de médicaments ayant pour but la contraception d'urgence auprès des étudiantes ;
- D'assurer la prévention des risques liés à la sexualité dans une approche globale de santé sexuelle telle que définie par l'Organisation mondiale de la santé. A ce titre, il peut prescrire des préservatifs et tout autre moyen de contraception, un dépistage de l'infection par les virus de l'immunodéficience humaine et des hépatites, orienter vers des professionnels de santé pour une prise en charge adaptée, prescrire un dépistage des infections sexuellement transmissibles et, le cas échéant, leur traitement ambulatoire ;
- D'assurer la prescription et la réalisation de la vaccination dans le respect du calendrier des vaccinations en vigueur ;
- D'assurer la prescription d'une radiographie du thorax ;
- De développer des programmes d'études et de recherches sur la santé des étudiants avec les différents acteurs de la vie universitaire et notamment des études épidémiologiques ;
- De participer aux instances de régulation de l'hygiène et sécurité.

En outre, le service se constitue en centre de santé universitaire, structure sanitaire de proximité dispensant des soins de premiers recours sans hébergement.

Il assure une veille sanitaire dans la continuité de la politique de santé en faveur des étudiants de l'Université Claude Bernard Lyon 1 et de ceux des établissements d'enseignement supérieur, privés ou publics, sous convention avec l'Université.

TITRE II - ORGANISATION et STRUCTURE

ARTICLE 2 – LA DIRECTION

Le service est dirigé par un directeur assisté d'un conseil comportant une formation restreinte et une formation élargie.

Article 2.1 Désignation du directeur

1 – Le directeur est un médecin. Il est nommé par le président de l'université après avis du Conseil d'Administration (CA). Il est choisi après appel à candidature parmi les médecins titulaires d'un diplôme de spécialité en santé publique et médecine sociale, ou du certificat d'études spéciales de santé publique ou possédant une qualification en santé publique. En l'absence de candidat possédant de tels diplômes ou qualifications, il pourra être fait appel à un médecin titulaire d'un diplôme d'une autre spécialité.

2 – Le mandat du directeur est de 4 ans et prend fin avec le mandat des représentants des personnels au CA de l'établissement. Lorsque le directeur cesse ses fonctions en cours de mandat, son remplaçant est nommé pour la fin du mandat restant à courir. Pour assurer une continuité dans le fonctionnement du service, il exerce ses fonctions jusqu'à la désignation de son successeur.

3 - Le directeur peut être assisté par un directeur adjoint, désigné par le président de l'université, sur proposition du directeur de service, parmi le personnel soignant du service. Son mandat prend fin avec celui du directeur de service.

Article 2.2 Missions du directeur

1 – Sous l'autorité du président de l'université, le directeur met en œuvre les missions définies à l'article 1^{er} et administre le service. A cet effet, il reçoit délégation de signature du président de l'université pour les affaires concernant le service et a autorité sur tous les personnels affectés au service.

2 – Le directeur du service élabore les orientations du service en lien avec l'analyse des données et les besoins de santé du territoire. Il soumet ces orientations pour avis au conseil de service et pour approbation à la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du conseil académique de l'université (CAc).

3 – Le directeur est consulté et peut être entendu sur sa demande, par les instances délibérantes et consultatives de l'université, sur toute question concernant la protection de la santé des étudiants.

4 – Le directeur participe aux travaux des différents conseils, commissions, groupes de travail ou services concernés par le domaine d'activités. Il peut déléguer des membres de l'équipe pour participer à des réunions de travail, colloques, ou séminaires à l'échelon local, régional ou national.

5 – Chaque année, il rédige le rapport d'activité du service, qui sera présenté au conseil du service, à la CFVU du CAc et transmis au président de l'université.

ARTICLE 3 – STRUCTURE

La Direction du SSE est implantée sur le Campus Lyon Tech La Doua. Le service se déploie sur les différents campus et intervient sur les sites délocalisés.

Il coordonne également le dispositif « Etudiants Relais Santé ».

ARTICLE 4 – LE CONSEIL CONSULTATIF

Article 4.1 Composition

Le conseil en formation restreinte ou élargie est présidé par le président de l'université ou son représentant, assisté du directeur et du vice-président étudiant du CAc, qui sont membres de droit. En cas d'absence ou d'empêchement du vice-président étudiant du CAc, ce dernier peut, à sa demande, se faire représenter par le vice-président étudiant du CA.

Dans sa formation restreinte, le conseil est composé comme suit :

2 membres du personnel exerçant des fonctions dans le service :

- Un médecin désigné par le directeur du service ;
- Un membre du personnel infirmier désigné par le directeur du service.

4 personnels enseignants exerçant des fonctions au sein de l'établissement :

- 2 représentants du collège A : élus par les représentants du collège A au CA après appel à candidatures auprès des représentants du collège A du CA et de la CFVU ;



- 2 représentants du collège B : élus par les représentants du collège B au CA après appel à candidatures auprès des représentants du collège B du CA et de la CFVU.

2 représentants des personnels administratifs techniques ou sociaux élus par les représentants du collège BIATSS au CA après appel à candidatures auprès des représentants du collège BIATSS du CA et de la CFVU.

4 étudiants élus par les représentants étudiants au CA après appel à candidatures auprès des représentants étudiants titulaires et suppléants aux conseils de l'établissement.

2 personnalités extérieures désignées par le président de l'université sur proposition du directeur du service en raison de leurs compétences.

Dans sa formation élargie, le conseil est composé comme suit :

- Les membres de la formation restreinte ;
- 5 étudiants élus par et parmi les représentants étudiants au CAC ou de l'instance en tenant lieu ;
- Le vice-président étudiant du CA du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) de Lyon ;
- 2 représentants des établissements d'enseignement supérieur sous convention avec l'Université tels que visé au 3 de l'article 1 des présents statuts : le directeur choisit parmi les établissements partenaires ceux qui seront invités à désigner leurs représentants ;
- Le directeur général de l'Agence régionale de santé (ARS) ou son représentant.
- Un représentant de la mission handicap.

Assistent également en qualité d'invités aux séances de la formation restreinte et de la formation élargie :

- Le directeur général des services (DGS) ou son représentant ;
- L'agent comptable de l'établissement ;
- Le représentant du service prévention des risques (SPR) ;
- Le représentant du service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).

Le conseil peut également sur proposition du directeur et/ou du président, inviter toute personne dont il juge la présence utile à assister à ses séances.

Article 4.2 Mandat

La durée du mandat des membres du conseil est de 4 ans pour les membres non étudiants, et de 2 ans pour les membres étudiants.

Si un membre du conseil perd la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il est procédé à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

Article 4.3 Rôle du conseil

Le conseil de service, dans sa formation restreinte, est consulté sur :

- 1° Les moyens mis à disposition du service, préalablement à leur adoption par le conseil d'administration de l'université ;
- 2° Le rapport annuel d'activité du service ;
- 3° Le cas échéant, les conventions liant le service à d'autres organismes extérieurs à l'université, préalablement à leur adoption par le conseil d'administration de l'université.

Le conseil approuve le règlement intérieur du service.

Dans sa formation élargie, il :

- 1° Participe à la définition des besoins de santé étudiante ;
- 2° Organise la concertation dans le champ de la santé étudiante.

Article 4.4 Fonctionnement du conseil

1 – Le Conseil se réunit au moins une fois par an en formation restreinte et deux fois par an en formation élargie. L'ordre du jour est arrêté par le président de l'université sur proposition du directeur du service, ou par ce dernier.

La séance du conseil du service fait l'objet d'un compte-rendu qui est diffusé à ses membres.

2 – Chaque membre peut donner à un autre membre du conseil un pouvoir écrit. Aucun membre ne peut détenir plus de deux procurations.

3 – Le conseil peut délibérer valablement si au moins la moitié de ses membres est présente ou représentée à l'ouverture de la séance. En cas d'absence de quorum, le conseil est convoqué avec le même ordre du jour sous quinzaine, il peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

4 – Les votes sont acquis à la majorité simple des membres présents ou représentés.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Le service dispose d'un budget propre intégré au budget de l'université. Il peut répondre à des appels à projets, internes ou externes.

Le budget est alimenté par :

- La dotation de fonctionnement alloué par l'université ;
- Les droits payés par les étudiants au titre de la médecine préventive universitaire ;
- Les recettes provenant des actes de soins pratiqués par les personnels de santé du service, notamment les médecins (remboursements CPAM pour la part obligatoire, paiements par les étudiants pour la part complémentaire) ;
- Toute autre ressource allouée par l'établissement ou par d'autres organismes publics ou privés ;
- Les recettes issues de conventions passées avec d'autres établissements d'enseignement supérieur publics ou privés.



TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6 – REGLEMENT INTERIEUR

Un règlement intérieur peut arrêter les modalités d'application des présents statuts et préciser le mode d'organisation et les règles de fonctionnement du service.

ARTICLE 7 – RÉVISION DES STATUTS

Les présents statuts entrent en vigueur à compter de leur approbation par le conseil d'administration de l'UCBL. Ils peuvent être modifiés par le conseil d'administration après avis du conseil consultatif sur proposition du président de l'université ou du directeur du service.

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Tarifs formation continues 2024-2025 – IUT Lyon 1

Vu le Code de l'Éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du conseil de la composante en date du 19 février 2024 ;
Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 14 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les Tarifs des formations continues 2024-2025 de l'IUT Lyon 1 (tableaux en annexe).

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 18
Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : tableaux

CFA FORMATIONS EN ALTERNANCE	Mention	CODE DIPLOME NATIONAL	CODE RNCP	Parcours	Acronymes Formations	Nombres d'heures	Tarifs formation continue (CPF ou tout autre dispositif) sauf cas mentionnés aux dispositions générales	Tarifs contrats de professionnalisation	Tarifs spécifiques pour l'apprentissage pour les collectivités territoriales ou entreprises publiques
							(€/h)		
CFA LYON 1	DU AUDIT EXPERT	16031401	RNCP35044	DU Audit Expert	DU DSCG (2ans)		14,00 €	14,00 €	8 000€/an
MIS'APPRENT	BUT Génie biologique (site Villeurbanne Doua)	BUT GENIE BIOLOGIQUE DOUA			BUT GB 1A				
		25133102	RNCP35366	Dietétique et Nutrition	BUT BIO DN	520			8 160 €
		25133101	RNCP35367	Biologie Médicale et Biotechnologie	BUT BIO BMB	520	19,00 €	19,00 €	8 688 €
		25121001	RNCP35369	Agronomie	BUT BIO AGRO	520			8 750 €
IFRIA	BUT Génie biologique (Site Bourg-en-Bresse)	BUT GENIE BIOLOGIQUE BOURG			BUT GB 1A bourg				
		25122101	RNCP35368	Sciences de l'Alimentation et Biotechnologie	BUT BIO SAB - Bourg	520	19,00 €	19,00 €	9 000,00 €
IFAIP	BUT Chimie	BUT CHIMIE DOUA			BUT CHIMIE 1A				
		25122201	RNCP35494	Analyse, contrôle-qualité, environnement	BUT CHIMIE ACQE - AS		19,00 €		
		25122201	RNCP35494	Analyse, contrôle-qualité, environnement	BUT CHIMIE ACQE	503			8 270 €
		25122204	RNCP35495	Synthèse	BUT CHIMIE SYNT	503	19,00 €	19,00 €	9 024 €
		25122203	RNCP35496	Matériaux et produits formulés	BUT CHIMIE MPF	503			9 000 €
		25122202	RNCP35497	Chimie industrielle	BUT CHIMIE CI	503			9 000 €
CFA LYON 1	BUT Chimie MODULAIRE	25122201	RNCP35494	Analyse, contrôle-qualité, environnement	BUT CHIMIE ACQE MOD BUT 2 et 3		19,00 €	19,00 €	8270€/an
		25122201	RNCP35494	Analyse, contrôle-qualité, environnement	BUT CHIMIE ACQE MOD BUT 3		19,00 €	19,00 €	8 270 €
BTP AFRA	BUT Génie Civil - Construction durable	BUT GENIE CIVIL DOUA			BUT GENIE CIVIL 1A				
		25123002	RNCP35482	Travaux Bâtiment	BUT GCCD TB	540			8 181 €
		25123003	RNCP35483	Travaux Publics	BUT GCCD TP	540			9 200 €
		25122701	RNCP35484	Réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	BUT GCCD RAPEB	540	19,00 €	19,00 €	8 873 €
IFAIP	BUT Génie chimique, génie des procédés	25123001	RNCP35485	Bureaux d'études Conception	BUT GCCD BEC	540			8 225 €
		BUT GENIE CHIMIQUE GENIE DES PROCEDES DOUA			BUT GCCP 1A				
		25122206	RNCP35372	Contrôle, pilotage et optimisation des procédés	BUT GCGP CPOP - BUT 2 et 3	656 - 519	19,00 €	19,00 €	9 000€/an
		25122206	RNCP35372	Contrôle, pilotage et optimisation des procédés	BUT GCGP CPOP - BUT 3	519			9 000 €
FORMASUP	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations (Site Villeurbanne Doua)	25122205	RNCP35373	Conception des procédés et innovation technologique	BUT GCGP CPIT	520			9 000 €
		BUT GEA DOUA			BUT GEA 1A				
		25131501	RNCP35376	Gestion et pilotage des ressources humaines	BUT GEA GPRH Doua	588			7 800 €
		25131501	RNCP35376	Gestion et pilotage des ressources humaines	BUT GEA GPRH Doua AS ALT 2 ANS	651+588			7800€/an
CFA LYON 1	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations (Site Villeurbanne Doua) + MOD	25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA Doua	587	15,00 €	15,00 €	7 816 €
		25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA Doua AS ALT 2 ANS	651+588			7 816€/an
		25131301	RNCP35375	Gestion comptable, fiscale et financière	BUT GEA GC2F Doua	587			7 980 €
		25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA MOD BUT 2 et 3				7816€/an
FORMASUP	BUT Gestion des Entreprises et des Administrations (Site Bourg-en-Bresse)	25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA MOD BUT 3				7 816 €
		BUT GEA BOURG			BUT GEA - Bourg 1A				
		25131301	RNCP35375	Gestion comptable, fiscale et financière	BUT GEA GC2F - Bourg BUT3	587	15,00 €	15,00 €	7 980 €
		25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA-Bourg - BUT 2 et 3	644 - 588			7 816€/an
CFAI LYON	BUT Génie Electrique et Informatique Industrielle	25131004	RNCP35377	Gestion, entrepreneuriat et management d'activités	BUT GEA GEMA-Bourg - BUT3	588			7 816 €
		BUT GEII GRATTE CIEL			BUT GEII 1A				
		25125001	RNCP35407	Électricité et maitrise de l'énergie	BUT GEII EME				8 343 €
		25120101	RNCP35408	Automatisme et informatique industrielle	BUT GEII AII	526	19,00 €	19,00 €	8 760 €
CFAI LYON	BUT Génie Industriel et Maintenance	25132601	RNCP35409	Electronique et systèmes embarqués	BUT GEII ESE				7 597 €
		BUT GIM GRATTE CIEL			BUT GIM 1A				
CFA LYON 1 / CFAI LYON / CFA ENERGIE	BUT Génie Mécanique et Productique	25120001	RNCP35498	Ingénierie des systèmes pluritechniques	BUT GIM ISP	480	19,00 €	19,00 €	7 246 €
		BUT GMP GRATTE CIEL			BUT GMP 1A				
		25125103	RNCP35463	Innovation pour l'industrie	BUT GMP II - BUT 2 et 3	725-470			8 370€/an
		25125103	RNCP35463	Innovation pour l'industrie	BUT GMP II - BUT 3	470	19,00 €	19,00 €	8 370 €
		25125105	RNCP35466	Simulation numérique et réalité virtuelle	BUT GMP SNRV	470			7 900 €
		25125102	RNCP35467	Conception et production durable	BUT GMP CPD	470			8 101 €
		25125104	RNCP35465	Management de process industriel	BUT GMP MPI	470			7 340 €
		25125101	RNCP35464	Chargé d'affaires industrielles	BUT GMP CAI	470			7 500 €
FORMASUP	BUT MT2E	BUT MT2E BOURG			BUT MT2E-1A				
		25122704	RNCP35486	Optimisation énergétique pour le bâtiment et l'industrie	BUT MT2E OEBI (OPTIM)	490	19,00 €	19,00 €	8 485 €
		25122705	RNCP35487	Réalisation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	BUT MT2E RUEBI (REAL)	490	19,00 €	19,00 €	8 650 €

CFA FORMATIONS EN ALTERNANCE	Mention	CODE DIPLOME NATIONAL	CODE RNCP	Parcours	Acronymes Formations	Nombres d'heures	Tarifs formation continue (CPF ou tout autre dispositif) sauf cas mentionnés aux dispositions générales	Tarifs contrats de professionnalisation	Tarifs spécifiques pour l'apprentissage pour les collectivités territoriales ou entreprises publiques
							(€/h)		
FORMASUP	BUT Informatique Doua	BUT INFORMATIQUE DOUA			BUT INFO 1A				
		25132605	RNCP35475	Réalisation d'applications : conception, développement, validation	BUT INFO RA	490	19,00 €	19,00 €	7 020 €
		25132605	RNCP35475	Réalisation d'applications : conception, développement, validation	BUT INFO RA AS				
		25132603	RNCP35476	Déploiement d'applications communicantes et sécurisées	BUT INFO DACS - BUT 2 et 3	630-490		19,00 €	7 800€/an
		25132603	RNCP35476	Déploiement d'applications communicantes et sécurisées	BUT INFO DACS - BUT 3	490		19,00 €	7 800 €
		25132602	RNCP35477	Administration, gestion et exploitation des données	BUT INFO AGED	490		19,00 €	7 868 €
FORMASUP	BUT Informatique Bourg	BUT INFORMATIQUE BOURG			BUT INFO Bourg - 1A				
		25132605	RNCP35475	Réalisation d'applications : conception, développement, validation	BUT INFO Bourg RA	560	19,00 €	19,00 €	7 020 €
CFA LYON 1	BUT Techniques de Commercialisation	BUT TC GRATTE CIEL			BUT TC - 1A				
		25131204	RNCP35354	Marketing digital, e-business et entrepreneuriat	BUT TC MDEE	576	15,00 €	15,00 €	6 903 €
		25131203	RNCP35355	Business international : achat et vente	BUT TC BI	576			7 412 €
		25131202	RNCP35357	Business développement et management de la rélation client	BUT TC BDMRC - BUT 2/3	624-576			8 000 €
		25131202	RNCP35357	Business développement et management de la relation client	BUT TC BDMRC - BUT 3	576			7 470 €
		25131202	RNCP35357	Business développement et management de la relation client	BUT TC BDMRC - AS				
		25131206	RNCP35358	Stratégie de marque et événementiel	BUT TC SME	576		15,00 €	7 634 €
		CFAI LYON	BUT Techniques de Commercialisation, orientation SI	BUT TC SI GRATTE CIEL			BUT TC SI - 1A		
25131202	RNCP35357			Business développement et management de la relation client	BUT TCSI BDMRC - BUT 2/3	623-532	15,00 €	15,00 €	7 470 €
25131202	RNCP35357			Business développement et management de la relation client	BUT TCSI BDMRC - BUT 3	532	15,00 €	15,00 €	7 470 €
		LICENCES PROFESSIONNELLES							
MIS'APPRENT	Métiers de la santé: nutrition, alimentation	25022160	RNCP30113	LP Alimentation, Santé	LP AS	600	18,00 €	18,00 €	10 800 €
CFA LYON 1	Métiers du commerce international	2503123F	RNCP30146	LP Achats et Ventes à l'International	LP AVI	560	15,00 €	15,00 €	7 300 €
CFAI LYON	Métiers de l'industrie: conception de produits industriels	25022025	RNCP30125	LP Bureau d'Études et Conception Mécanique	LP BECOME	450	17,50 €	17,50 €	7 800 €
CFAI LYON	Métiers de l'industrie: métallurgie, mise en forme de matériaux	25022028	RNCP30132	LP Chargé d'Affaires en Chaudronnerie Tuyauterie Soudage	LP CACTUS	450	17,00 €	17,00 €	7 400 €
CFAI LYON	Métiers de l'électricité et de l'énergie	25025024	RNCP30117	LP Chargé d'Affaires en Ingénierie Electrique	LP CAIE	450	17,50 €	17,50 €	7 800 €
IFAIP	Chimie industrielle	25022282	RNCP30054	LP Chimie et Conduite des Installations de Production	LP CCIP	600	15,00 €	15,00 €	8 200 €
EPLEFPA VIENNE	Maintenance et technologie : systèmes pluri-techniques	2502001Y	RNCP30092	LP Chargé de projet Electro-hydro-mécanique pour Systèmes de Pompage	LP CESP	450	17,50 €	17,50 €	7 758 €
AFPMA	Management et gestion des organisations	25031099	RNCP30086	LP Chargé de Projet d'Innovation	LP CPI	450	18,00 €	18,00 €	7 870 €
FORMASUP	Métiers de l'informatique: conception, développement et tests	2503263G	RNCP29966	LP Développeur d'application d'entreprise, administrateur de Systèmes d'Information	LP DEVOPS	500	15,00 €	15,00 €	7 509 €
CFAI LYON	Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	25022767	RNCP30121	LP Expertise Energétique	LP EE	450	17,00 €	17,00 €	7 502 €
CFA LYON 1	Management et gestion des organisations	25031099	RNCP30086	LP Etudes et Projets en Aménagements Paysagers	LP EPAP	600	14,00 €	14,00 €	7 870 €
FORMASUP	Métiers de l'informatique: administration et sécurité des systèmes d'information	2503261T	RNCP29964	LP Exploitation et Sécurité des Systèmes d'Information et des Réseaux	LP ESSIR	500	16,50 €	16,50 €	8 100 €
CFAI LYON	Métiers de l'Energétique, de l'Environnement et du génie climatique	25022767	RNCP30121	LP Chargé d'affaires en Froid et Conditionnement d'Air	LP FCA	450	17,00 €	17,00 €	7 502 €
BTP AFRA	Métiers du BTP: performance énergétique et environnementale	25023230	RNCP30143	LP Génie Climatique à Qualité Environnementale	LP GCQE	600	15,00 €	15,00 €	9 000 €
CFA LYON 1	Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	25022763	RNCP30094	LP Gestion de l'Energie Électrique	LP GEE	450	17,50 €	17,50 €	7 800 €
MIS'APPRENT	Bio-industries et biotechnologies	25011202	RNCP30047	LP Génomique	LP GENOM	600	17,00 €	17,00 €	9 885 €
IFAIP	Chimie industrielle	25022282	RNCP30054	LP Instrumentation des Installations de Production Chimique	LP IIPC	600	14,00 €	14,00 €	8 200 €
CFA LYON 1	Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	25022763	RNCP30094	LP Lumières Intelligentes et Éclairages Durables	LP LUMIERES	450	17,50 €	17,50 €	7 800 €
IFRIA	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	2502002T	RNCP30088	LP Maintenance en Bio-Industries	LP MBI (ex M2IAC)	450	20,00 €	20,00 €	8 729 €
FORMASUP	Métiers de l'informatique: applications web	2503263D	RNCP29965	LP METINET : Concepteur et gestionnaire de Sites internet	LP METINET	600	14,00 €	14,00 €	8 382 €
AFPMA	Métiers de l'industrie : conception de produits industriels	25022025	RNCP30125	LP Mesure Tridimensionnelle et retro-conception	LP METRO	450	18,00 €	18,00 €	7 800 €
CFAI LYON	Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	2502001U	RNCP30098	LP Management Intégré, Qualité, Sécurité, Environnement	LP MIQSE	450	19,00 €	19,00 €	8 149 €
CFAI LYON	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	2502002T	RNCP30088	LP Maintenance des Systèmes Industriels	LP MSI	450	20,00 €	20,00 €	8 729 €
CFAI LYON	Métiers de l'industrie: conception et amélioration de processus	25020150	RNCP30126	LP Production et Amélioration Continue	LP PAC	450	19,50 €	19,50 €	8 710 €
IFRIA	Industrie agro-alimentaire: gestion, production et valorisation	25022159	RNCP30074	LP Qualité intégrée des aliments conditionnés	LP QIAC	450	23,00 €	23,00 €	10 329 €
CFAI LYON	Métiers de l'industrie: mécatronique, robotique	25020153	RNCP30131	LP Robotique, Automatisme et Vision Industriels	LP RAVI	450	16,50 €	16,50 €	7 310 €
IFAIP	Chimie de synthèse	25022285	RNCP30052	LP Synthèse Organique Fine à L'international	LP SOFI	600	15,00 €	15,00 €	9 000 €
IFAIP	Chimie analytique, contrôle qualité, environnement	25011601	RNCP30051	LP Techniques Analytiques	LP TA	600	14,00 €	14,00 €	7 200 €
CFAI LYON	Commercialisation de produits et services	2503123D	RNCP29631	LP Technico-Commercial en Produits et Services Industriels	LP TCPSI	450	17,00 €	17,00 €	7 587 €

CFA FORMATIONS EN ALTERNANCE	Mention	CODE DIPLOME NATIONAL	CODE RNCP	Parcours	Acronymes Formations	Nombres d'heures	Tarifs formation continue (CPF ou tout autre dispositif) sauf cas mentionnés aux dispositions générales	Tarifs contrats de professionnalisation	Tarifs spécifiques pour l'apprentissage pour les collectivités territoriales ou entreprises publiques
							(€/h)	(€/h)	(€)
CFA LYON 1	Maintenance et technologie: technologie médicale et bioméd	25033128	RNCP30093	LP Technologie des Equipements Médicaux	LP TEM	450	21,00 €	21,00 €	9 450 €
BTP AFRA	Métiers du BTP: travaux publics	25023062	RNCP30144	LP Conduite de Chantiers de routes et voiries et réseaux divers	LP TP CHANTIERS	600	15,00 €	15,00 €	9 000 €

INTITULÉ DU DISPOSITIF	A LA CHARGE de l'ENTREPRISE ou DU STAGIAIRE en Reprise d'études non financées pour les diplômés nationaux (par année de formation)	OBSERVATIONS
SUIVI, ACCOMPAGNEMENT, INGENIERIE FORMATION CONTINUE	tarif spécifique à la charge du stagiaire si formation ouverte à la formation initiale hors apprentissage 700 € (1 an) - 300 € (1 semestre) 250 € (Demandeurs d'emploi non indemnisés ou en fin d'indemnisation (RFF, ASS), bénéficiaires du RSA)	Droits de scolarité exclus
INTITULÉ DU DISPOSITIF	PARTICIPATION AUX FRAIS DE FORMATION	OBSERVATIONS
Bilan de Positionnement	500 €	
Modules ou blocs de compétences	entre 15 €/h et 55 €/h	
Module collectif de mise à niveau	entre 21 €/h € et 65 €/h	
Demandeur d'emploi mobilisant son CPF pour financer un diplôme national (financement partiel par pôle emploi).	3000 € (par année de formation)	Droits de scolarité inclus
REDEVANCE MINIMALE SUITE A EXONERATION DU PRESIDENT	250 € (par année de formation)	Droits de scolarité exclus

Les tarifs proposés s'appliquent aux contrats gérés par les services de Lyon 1 (FARE).

Les tarifs des contrats d'apprentissage pour les entreprises privées correspondent au niveau de prise en charge défini par leurs branches professionnelles respectives ou arrêté par France Compétences sauf exceptions présentées dans le tableau tarifaire.

Les tarifs des contrats d'apprentissage pour les collectivités territoriales ou les entreprises publiques correspondent au niveau de prise en charge arrêté par France Compétences sauf exceptions présentées dans le tableau tarifaire .

Une baisse de tarif de 20 % maximum sur le tarif des frais de formation continue à destination des financeurs peut être consentie à une entreprise privée ou aux collectivités locales sur demande motivée (nombre important de stagiaires FC dans la même entreprise par exemple).

Une baisse de tarif de 40 % maximum sur le tarif des frais de formation peut être consentie à un particulier non pris en charge.

Une baisse de tarif de 50 % maximum sur le tarif des

Montant exonéré de TVA conformément à l'article 261 du Code Général des Impôts

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Tarifs 2024-2025 Formation Continue pour l'UFR STAPS

Exposé des motifs :

Tarifs 2024-2025 applicables aux formations professionnelles de l'UFR STAPS tels que décrits dans le document annexé cette délibération.

Vu le Code de l'Éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de la composante en date du 13 février 2024 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 14 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs 2024-2025 Formation Continue pour l'UFR STAPS

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Tableau Excel propositions tarifs FC 2024-2025

UFR STAPS - Proposition Tarifs FC 2024-2025

Parcours	Tarifs contrats de professionnalisation	Tarifs formation continue (CPF et autre financement)	Tarifs spécifiques pour l'apprentissage pour structures publiques hors Collectivités territoriales	Tarifs spécifiques demandeur d'emploi (CPF+POLE EMPLOI)	Tarifs financement individuel (conventionnement et accompagnement)
	(€/h)		Par année de formation Droits scol inclus	Par année de formation Droits scol inclus	Droits scolarité exclus à 170 €
DEUST Métiers de la forme (MF)	13,00		3980,00	3980,00	2 950 € par année de formation (droits scolarité exclus)
DEUST AGAPSC parcours ADECS	13,00		3930,00	3930,00	2000 € par année de formation (droits scolarité exclus)
DEUST AGAPSC parcours Animation	14,00	13,00	3850,00	3850,00	2 950 € par année de formation (droits scolarité exclus)
DEUST AGAPSC parcours Activités de Pleine Nature (APN)	13,00		3930,00	3930,00	2 950 € par année de formation (droits scolarité exclus)
DEUST AGAPSC parcours Activités Aquatiques	13,00		3930,00	3930,00	2 950 € par année de formation (droits scolarité exclus)
DU Gestion des Organisations Sportives (DUGOS)	10,00		2200,00	10 €/heure	850 € par an sans regroupement 1 100 € par an avec regroupement (droits scolarité exclus)
BLOCS DUGOS	10 €/heure			10 €/heure	6€/heure (pas de droits universitaires sauf si délivrance diplôme)
LP Gestion et développement des organisations sportives (GDOS)	15,00		3300,00	3300,00	1 800 € par année de formation (droits scolarité exclus)
LP Développement social et médiation par le sport (DSMS)	15,00		3720,00	3720,00	1 800 € par année de formation (droits scolarité exclus)
LP Activités physiques adaptées et bien vieillir (SVAPA)	15,00		4130,00	4130,00	1 800 € par année de formation (droits scolarité exclus)
M1 STAPS : Activité physique adaptée et santé (IGEAPAS)	15,00		3850,00	3850,00	Tarif générique UCBL
M2 STAPS : prcs Intervention et gestion en activité physique adaptée et santé (IGEAPAS)	15,00		3850,00	3850,00	Tarif générique UCBL
M2 Etudes sur le genre prcs Egalité dans et par les activités physiques et sportives (EGAL'APS)	15,00		3960,00	3960,00	Tarif générique UCBL
M1 STAPS: Management du sport	13,00		2950,00	2950,00	Tarif générique UCBL
M2 STAPS : Management du Sport, prcs Management des organisations sportives sportives	13,00		2950,00	2950,00	Tarif générique UCBL
M2 STAPS : Management du Sport, prcs EXEC	13,00		2950,00	2950,00	Tarif générique UCBL
M1 STAPS: Entraînement et optimisation de la performance sportive	15,00		3960,00	3960,00	Tarif générique UCBL
M2 STAPS: EOPS, prcs PPMR	15,00		3960,00	3960,00	Tarif générique UCBL

STAPS: Important : dans le cadre d'une formation financée hors alternance, le reste à charge éventuel pour le stagiaire ne dépassera pas le montant correspondant au tarif financement individuel.

NOUVEAU

INTITULÉ DU DIPLÔME	PUBLIC FC financé (par année de formation)	PUBLIC FC non financé (par année de formation)	OBSERVATIONS
DUEPP	3 200 €	2000 € Etu STAPS en 2023 2600 € autre profil FC	droits 243 € inclus
AEU CAPEPS	1 600 €	900 € Etu STAPS en 2023 1200 autre profil FC	droits 85 € inclus
AEU AGREG INTERNE	1 300 €	1 000 €	droits 85 € inclus
AEU FPT	1 100 €	800 €	droits 85 € inclus
AEU LUT DISCI SPORT	985 €	785 €	droits 85 € inclus
Préparation Agrégation Externe EPS	2 000 €		droits de scolarité 243 € inclus

pas de modification du montant pour les anciens étudiants, mais arrêt du paramétrage des frais de formation lors de l'inscription adm

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

Tarifs Formation continue – Blocs de compétences du diplôme d'université Gestionnaire des organisations sportives (DUGOS)

Exposé des motifs :

L'UFR STAPS demande le paramétrage dans APOGÉE de chacun des blocs de compétences (BC) du DU Gestionnaire des organisations sportives, diplôme inscrit au RNCP. [RNCP38271 - Gestionnaire des organisations sportives \(DU\) - France Compétences \(francecompetences.fr\)](https://www.francecompetences.fr/diptyque/du-gestionnaire-des-organisations-sportives/)

Chaque BC sera facturé sous statut de Formation continue, **sans droit de scolarité** (droits universitaires) si seuls des blocs sont demandés en inscription primaire ou secondaire.

Si le candidat après plusieurs inscriptions aux blocs s'inscrit pour la délivrance du diplôme, alors les droits universitaires seront appliqués (170 €).

- BC 1 ou BC 2 FC financé : 106h à 10€/heure soit 1060 € (par bloc)
- BC 1 ou BC 2 FC Non financé : 106h à 6€/heure soit 636 € (par bloc)
- BC 3 ou 4 ou 5 FC financé : 53h à 10€/heure soit 530 € (par bloc)
- BC 3 ou 4 ou 5 FC Non financé : 53h à 6€/heure soit 318 € (par bloc)
- BC 6 FC financé : 65h à 10€/heure soit 650 €
- BC 6 FC Non financé : 65h à 6€/heure soit 390 €

S'agissant principalement d'enseignement à distance il ne sera pas facturé de forfait logistique.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de la composante en date du 18/01/2024 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 14/03/2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs du DUGOS en blocs de compétences.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

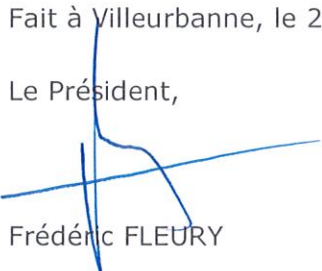
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Fiches budget par BC

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

http://www.univ-lyon1.fr • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

BC 1 ou BC 2 DUGOS FC Financé - RNCP38271BC01/RNCP38271BC02	Réf Apogée : SP0731B1	SP0732B2
Effectifs FI	0	
Effectifs FC	0	100h et 6h tutorat et évaluation
Effectifs FC financés	1	10€ de l'heure
Total effectifs	1	
		TOTAL
Droits de scolarité	- €	0
Droits spécifiques FI	- €	- €
Droits spécifiques FC Financée	1 060,00 €	1 060,00 €
Droits spécifiques FC		- €

CHARGES

REMUNERATION	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)	0			- €
Personnel vacataire	0		1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0	43,50 €	1	- €
Enseignants vacataires			1	- €
Tutorat FOAD (6h/stagiaire)	6	61,24 €	1	367,44 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)			1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				367,44 €
Coordination pédagogique heures TD	1	43,50 €	1	43,50 €
Ingenierie pédagogique	0		1	- €
Secrétariat	1	27,00 €	1	27,00 €
Salaire BIATSS affecté à la formation	1	27,00 €	1	27,00 €
Total Rémunération				464,94 €

Les ressources pédagogiques sont déjà créés

FRAIS DE FONCTIONNEMENT	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			- €

PRELEVEMENTS	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	1 060,00	3,30%	34,98 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	1060,00	19,4%	205,64 €
Total prélèvements			240,62 €

TOTAL DEPENSES		705,560 €
----------------	--	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant
Droits de scolarité	- €	0	- €
Droits spécifiques FI	- €	0	- €
Droits spécifiques FC financée	1 060,00 €	1	1 060,00 €
Droits spécifiques FC non financée	- €	0	- €
TOTAL RECETTES			1 060,00 €

SOLDE	354,44 €
-------	----------

TOTAL RECETTES FC financée	1 060,00 €
TOTAL RECETTES FC	- €
TOTAL RECETTES FI	- €

BC 1 ou BC 2 DUGOS FC Non Financé - RNCP38271BC01/RNCP38271BC02		Réf Apogée : SP0731B1 et SP0732B2	
Effectifs FI	0	100h et 6h tutorat et évaluation 6€ de l'heure	
Effectifs FC non financés	1		
Effectifs FC financés	0		
Total effectifs	1		
		TOTAL	
Droits de scolarité	- €	0	Pas de droits de scolarité
Droits spécifiques FI	- €	- €	
Droits spécifiques FC Financée		- €	
Droits spécifiques FC	636,00 €	636,00 €	

CHARGES

REMUNERATION

	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)				
Personnel vacataire			1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Enseignants vacataires	0		1	- €
Tutorat FOAD (6h/stagiaire)	6	61,24 €	1	367,44 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)			1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				367,44 €
Coordination pédagogique heures TD	0	43,50 €	1	- €
Ingenierie pédagogique	0		1	- €
Secrétariat	0			- €
Salaire BIATSS affecté à la formation	1	27,00 €	1	27,00 €
Total Rémunération				394,44 €

FRAIS DE FONCTIONNEMENT

	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			- €

PRELEVEMENTS

	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	636,00	3,30%	20,99 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	636,00	19,4%	123,38 €
Total prélèvements			144,37 €

TOTAL DEPENSES

	538,812 €
--	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant
Droits de scolarité	- €	1	- €
Droits spécifiques FI	- €	0	- €
Droits spécifiques FC financée	- €	0	- €
Droits spécifiques FC non financée	636,00 €	1	636,00 €
TOTAL RECETTES			636,00 €

SOLDE

	97,19 €
--	---------

TOTAL RECETTES FC financée	- €
TOTAL RECETTES FC non financé	636,00 €
TOTAL RECETTES FI	- €

BC 3 ou BC 4 ou BC 5 DUGOS FC Financé - RNCP38271BC03/04/05	Réf Apogée	SP0732B3	SP0731B4	SP0731B5
Effectifs FI	0	50h et 3h tutorat et évaluation 10€ de l'heure		
Effectifs FC	0			
Effectifs FC financés	1			
Total effectifs	1			
		TOTAL		
Droits de scolarité	- €	0	Pas de droits de scolarité	
Droits spécifiques FI	- €	- €		
Droits spécifiques FC Financée	530,00 €	530,00 €		
Droits spécifiques FC		- €		

CHARGES

REMUNERATION	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)				- €
Personnel vacataire			1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)			1	- €
Enseignants vacataires			1	- €
Tutorat FOAD (3h/stagiaire)	3	61,24 €	1	183,72 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)			1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				183,72 €
Coordination pédagogique heures TD	1	43,50 €	1	43,50 €
Ingenierie pédagogique	0		1	- €
Secrétariat	1	27,00 €	1	27,00 €
Salaire BIATSS affecté à la formation	1	27,00 €	1	27,00 €
Total Rémunération				281,22 €

Les ressources pédagogiques sont déjà créés

FRAIS DE FONCTIONNEMENT	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			- €

PRELEVEMENTS	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	530,00	3,30%	17,49 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	530,00	19,4%	102,82 €
Total prélèvements			120,31 €

TOTAL DEPENSES	401,530 €
----------------	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant	
Droits de scolarité	- €	0	- €	
Droits spécifiques FI	- €	0	- €	
Droits spécifiques FC financée	530,00 €	1	530,00 €	
Droits spécifiques FC non financée	- €	0	- €	
TOTAL RECETTES				530,00 €

SOLDE	128,47 €
-------	----------

TOTAL RECETTES FC financée	530,00 €
TOTAL RECETTES FC	- €
TOTAL RECETTES FI	- €

BC 3 ou BC 4 ou BC 5 DUGOS FC Non Financé - RNCP38271BC03/04/05	Réf Apogée	SP0732B3	SP0731B4	SP0731B5
Effectifs FI	0	50h plus 3h tutorat et évaluation 6€ de l'heure		
Effectifs FC non financés	1			
Effectifs FC financés	0			
Total effectifs	1			
		TOTAL		
Droits de scolarité	- €	0	Pas de droits de scolarité	
Droits spécifiques FI	- €	- €		
Droits spécifiques FC Financée		- €		
Droits spécifiques FC	318,00 €	318,00 €		

CHARGES

REMUNERATION	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)				
Personnel vacataire			1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Enseignants vacataires	0		1	- €
Tutorat FOAD (3h/stagiaire)	3	61,24 €	1	183,72 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)			1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				183,72 €
Coordination pédagogique heures TD	0		1	- €
Ingenierie pédagogique	0		1	- €
Secrétariat	0		1,423	- €
Salaire BIATSS affecté à la formation	0		1,423	- €
Total Rémunération				183,72 €

Les ressources pédagogiques sont déjà créés

FRAIS DE FONCTIONNEMENT	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		70,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			

PRELEVEMENTS	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	318,00	3,30%	10,49 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	318,00	19,4%	61,69 €
Total prélèvements			72,19 €

TOTAL DEPENSES		255,906 €
----------------	--	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant
Droits de scolarité	- €	1	- €
Droits spécifiques FI	- €	0	- €
Droits spécifiques FC financée	- €	0	- €
Droits spécifiques FC non financée	318,00 €	1	318,00 €
TOTAL RECETTES			

318,00 €

SOLDE	62,09 €
-------	---------

TOTAL RECETTES FC financée	- €
TOTAL RECETTES FC non financé	318,00 €
TOTAL RECETTES FI	- €

BC 6 DUGOS FC Financé - RNCP3827BC06		Réf Apogée : SP0732B6	
Effectifs FI	0	62h et 3h tutorat et évaluation 10€ de l'heure	
Effectifs FC	0		
Effectifs FC financés	1		
Total effectifs	1		
		TOTAL	
Droits de scolarité	- €	0	Pas de droits de scolarité
Droits spécifiques FI	- €	- €	
Droits spécifiques FC Financée	650,00 €	650,00 €	
Droits spécifiques FC		- €	

CHARGES

REMUNERATION	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)				- €
Personnel vacataire			1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0	43,50 €	1	- €
Enseignants vacataires			1	- €
Tutorat FOAD (3h/stagiaire)	3	61,24 €	1	183,72 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	2	29,00 €	1	58,00 €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				241,72 €
Coordination pédagogique heures TD	1	43,50 €	1	43,50 €
Ingenierie pédagogique	0		1	- €
Secrétariat	1	27,00 €	1	27,00 €
Salaire BIATSS affecté à la formation	1	27,00 €	1	27,00 €
Total Rémunération				339,22 €

Les ressources pédagogiques sont déjà créés

FRAIS DE FONCTIONNEMENT	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			- €

PRELEVEMENTS	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	650,00	3,30%	21,45 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	650,00	19,4%	126,10 €
Total prélèvements			147,55 €

TOTAL DEPENSES	486,770 €
----------------	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant	
Droits de scolarité	- €	0	- €	
Droits spécifiques FI	- €	0	- €	
Droits spécifiques FC financée	650,00 €	1	650,00 €	
Droits spécifiques FC non financée	- €	0	- €	
TOTAL RECETTES				650,00 €

SOLDE	163,23 €
-------	----------

TOTAL RECETTES FC financée	650,00 €
TOTAL RECETTES FC	- €
TOTAL RECETTES FI	- €

BC 6 DUGOS FC Non Financé - RNCP3827BC06		Réf Apogée : SP0732B6	
Effectifs FI	0	62h et 3h tutorat et évaluation 6€ de l'heure	
Effectifs FC	1		
Effectifs FC financés	0		
Total effectifs	1		
		TOTAL	
Droits de scolarité	- €	0	Pas de droits de scolarité
Droits spécifiques FI	- €	- €	
Droits spécifiques FC Financée	- €	- €	
Droits spécifiques FC	390,00 €	390,00 €	

CHARGES

REMUNERATION	Nb d'heures	Coût horaire	Charges	Total
Heures CM				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0		1	- €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)				- €
Personnel vacataire			1,423	- €
Heures TD				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	0	43,50 €	1	- €
Enseignants vacataires			1	- €
Tutorat FOAD (3h/stagiaire)	3	61,24 €	1	183,72 €
Heures TP				
Personnel Universitaire (déclaration GASEL)	1	29,00 €	1	29,00 €
Personnel Hospitalo-Universitaire (hors déclaration GASEL)			1	- €
Intervenant extérieur			1,423	- €
Total Enseignement				212,72 €
Coordination pédagogique heures TD	0	43,50 €	1	- €
Ingenierie pédagogique	0	- €	1	- €
Secrétariat	0	10,99 €	1,423	- €
Salaire BIATSS affecté à la formation	1	27,00 €	1	27,00 €
Total Rémunération				239,72 €

Les ressources pédagogiques sont déjà créés

FRAIS DE FONCTIONNEMENT	Unités	Coût moyen	Total
Fournitures			
Consommables (copies, fournitures etc)		- €	- €
Frais de communication*		- €	- €
Support outils pédagogiques de formation,video formation		- €	- €
Reprographie*			- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Frais de mission (séminaires/enseignement)			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour le Jury du diplôme			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Frais de mission - déplacement pour la soutenance de mémoire			
Restauration intervenants		20,00 €	- €
Transport intervenant*		- €	- €
Hébergement*		100,00 €	- €
Logistique			
Pauses*		- €	- €
Location de salle		- €	- €
Autres (à préciser)		- €	- €
Total frais de fonctionnement			- €

PRELEVEMENTS	Unités	Coût	Total
Administration UCBL/prélèvements FC			
Logistique générale Université 45 € par stagiaire	0	45,00 €	- €
Reversement droits de scolarité	0	- €	- €
Prélèvement UCBL 3,3 % des recettes formation continue	390,00	3,30%	12,87 €
Prélèvement FOCAL: 19,4 % des recettes formation continue	390,00	19,4%	75,66 €
Total prélèvements			88,53 €

TOTAL DEPENSES	328,250 €
----------------	-----------

Produits

Inscriptions	Montant	Effectifs	Montant	
Droits de scolarité	- €	1	- €	
Droits spécifiques FI	- €	0	- €	
Droits spécifiques FC financée	- €	0	- €	
Droits spécifiques FC non financée	390,00 €	1	390,00 €	
TOTAL RECETTES				390,00 €

SOLDE	61,75 €
-------	---------

TOTAL RECETTES FC financée	- €
TOTAL RECETTES FC	390,00 €
TOTAL RECETTES FI	- €

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

MODIFICATION DE TARIFS D'UNE FORMATION QUALIFIANTE - ISPB

Exposé des motifs : Suite à la publication de l'arrêté du 8 août 2023 fixant le cahier des charges relatif aux conditions techniques à respecter pour exercer l'activité de vaccination et les objectifs pédagogiques de la formation à suivre par certains professionnels de santé en application des articles R. 4311-5-1, R. 5125-33-8, R. 5126-9-1 et R. 6212-2 du code de la santé publique, et à la modification consécutive de l'orientation nationale prioritaire de DPC n°1 « Promotion de la vaccination et amélioration de la couverture vaccinale », des modifications ont été apportées à la formation qualifiante suivante à partir de janvier 2024.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis de la commission formation et vie universitaire en date du 14/03/2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les modifications des formations qualifiantes suivantes :**

Intitulé	Nom du responsable	Tarif actuel	Nouveau tarif	Nouvel intitulé	Autres modifications
Vaccins à l'officine et en centre de vaccination, des connaissances théoriques à la compétence pratique	Dr Audrey JANOLY-DUMENIL	300 €	-	Administration vaccinale	Adaptation du programme et des contenus

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

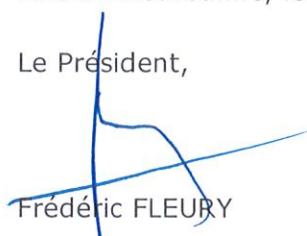
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

MODIFICATION DU TARIF DES FORMATIONS QUALIFIANTES EN PARTENARIAT AVEC L'EFS

Exposé des motifs : Suite à la demande de l'Etablissement français du sang (EFS) d'augmenter les tarifs des deux formations qualifiantes, développées en partenariat avec l'Université Claude Bernard Lyon 1, « Gestion d'un dépôt de sang » et « Délivrance occasionnelle des produits sanguins labiles », les modifications apportées à partir de l'année universitaire 2024-2025 à ces dernières sont les suivantes :

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis de la commission formation et vie universitaire en date du 14 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les modifications du tarif des formations qualifiantes suivantes :**

Intitulé de la formation	Nom du responsable	Durée de la formation	Tarif actuel	Nouveau tarif
Gestion d'un dépôt de sang	Pr G. Yesim DARGAUD	35 heures	400 €	600 €
Délivrance occasionnelle des produits sanguins labiles	Pr G. Yesim DARGAUD	16 heures	1000 €	1500 €

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

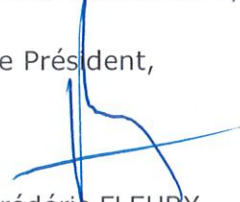
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

DOMICILIATION DE L'ASSOCIATION : ORGANISATION POUR LA RECHERCHE BIOMEDICALE DES ETUDIANTS-ES EN SANTE (ORBES)

Exposé des motifs :

L'association **ORGANISATION POUR LA RECHERCHE BIOMEDICALE DES ETUDIANTS-ES EN SANTE (ORBES)** a présenté devant le GTVE les motivations de sa demande de domiciliation à l'Université Lyon1.

Elle a démontré, la régularité de ses statuts et de son enregistrement en préfecture, l'existence d'un lien effectif avec l'établissement et l'apport qu'elle peut fournir à la vie étudiante et au rayonnement de notre établissement.

Le GTVE a émis un avis favorable concernant cette demande.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable du GTVE en date du 1^{er} février 2024 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 15 février 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la demande de domiciliation de l'association étudiante « Organisation pour la Recherche Biomédicale des Etudiants-es en Santé (ORBES) »

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

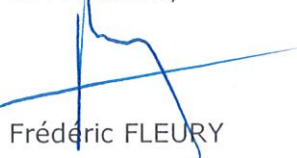
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Statuts

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER



RBES

Statuts

Version 2 du 23/10/2023

MENTIONS LÉGALES

Ces statuts contiennent les objectifs et les règles principales de fonctionnement de l'association. Ils sont complétés par un règlement intérieur, une politique générale.

Les statuts constituent le contrat qui lie les adhérents-es de l'association. Ils ont la même force et sont soumis aux mêmes lois que les autres contrats vis-à-vis du code civil français. Ils doivent notamment être exécutés de bonne foi (article 1134 du Code civil).

Ces statuts ont été adoptés par l'assemblée générale du 23 octobre 2023.

Toute personne prenant part aux activités de l'association doit prendre connaissance de ces statuts ainsi que de l'ensemble des documents légaux et s'engager à les respecter.

STATUTS [v.1]

Organisation pour la Recherche Biomédicale des Etudiants-es en Santé

ARTICLE 1 : PRÉSENTATION

L'association a été créée le 16 décembre 2022 sous le nom d'Organisation pour la Recherche Biomédicale des Etudiants-es en santé, dite ORBES. Elle est régie par la loi du 1er juillet 1901 et par le décret du 16 août 1901 et est une association à but non lucratif.

ARTICLE 2 : SIÈGE SOCIAL

Son siège est fixé au : 8 avenue Rockefeller, 69373 Lyon Cedex 08.

ARTICLE 3 : DURÉE

La durée de l'association est illimitée.

ARTICLE 4 : OBJET

L'association a pour objet de donner l'opportunité aux étudiants de découvrir la recherche biomédicale.

Ses autres buts sont les suivants :

- ⊕ S'inscrire dans une promotion des stages universitaires en unités de recherche.
- ⊕ Diffuser des informations relatives aux parcours d'études en lien avec la recherche.
- ⊕ Créer un lien entre les étudiants inscrits dans un cursus de recherche biomédicale.

ARTICLE 5 : VALEURS

L'association s'inscrit dans une démarche d'information et d'accompagnement, faisant écho aux valeurs universitaires de mise en lien, d'acquisition de connaissances et de compétences, et de découverte du milieu professionnel.

ARTICLE 6 : POSITIONNEMENT

L'association agit indépendamment de tout parti politique, de tout syndicat et de toute confession religieuse.

ARTICLE 7 : RÉSEAU

L'association peut adhérer à une autre association ou réseau après approbation du bureau lors d'une réunion. Le renouvellement de cette adhésion doit également être approuvé par le bureau.

ARTICLE 8 : COMPOSITION ET MEMBRES

L'association se compose d'adhérents. L'adhésion est gratuite est possible toute l'année et est généralement valable jusqu'à la prochaine assemblée générale de passation.

La participation des membres est soumise à acceptation et leur radiation est possible.

ARTICLE 9 : ADMISSION

L'association peut à tout moment accueillir de nouveaux membres ayant manifesté une motivation claire et établie. Ces nouveaux membres doivent être membres de l'université Claude Bernard Lyon 1.

L'adhésion de chaque nouveau membre est soumise à l'acceptation de l'association et est réservée aux personnes physiques âgées d'au moins 18 ans, aux personnes physiques mineures émancipées, et aux personnes morales.

ARTICLE 10 : POSTES

Dans sa gestion, l'association se dote de postes définis au sein du bureau et du conseil d'administration, non-cumulables et attribués à des personnes physiques par le biais d'élection en assemblée générale. Au moins deux membres élus sont nécessaires au bon fonctionnement de l'association : un poste de présidence et un ou plusieurs postes de vice-présidence.

ARTICLE 11 : RADIATION

La qualité de membre se perd par démission, décès, ou par radiation prononcée par la présidence pour un motif grave, l'intéressé ayant été invité à fournir des explications devant le bureau.

ARTICLE 12 : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

L'assemblée générale ordinaire est convoquée par la présidence. Toute personne le souhaitant peut y participer. Elle se réunit au moins deux fois par an pour la passation et pour le bilan de mi-mandat. La convocation est envoyée au moins deux semaines avant, l'ordre du jour et tout document annexe nécessaire et présenté au vote, au plus tard deux jours avant, tout autre document au plus tard avant l'ouverture de l'assemblée générale.

L'assemblée générale est présidée par la présidence. Le bureau doit rendre compte du bilan financier, des bilans d'activités et éventuellement du bilan moral. L'élection d'un nouveau bureau et la modification des statuts sont possibles en assemblée générale ordinaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres votants. Le quorum est nul. Tout votant peut donner procuration à un autre votant, dans la limite trois voix délibératives par personne. L'ensemble des membres du bureau et du conseil d'administration ont l'obligation d'être présents ou représentés durant cette assemblée. Un membre du conseil d'administration ne peut pas donner sa procuration à un membre du bureau. Toute assemblée générale ordinaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

ARTICLE 13 : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

L'assemblée générale extraordinaire est convoquée exceptionnellement si besoin et présidée par la présidence. La dissolution de l'association ou la distribution des biens de l'association ne sont possibles que lors d'une assemblée générale extraordinaire. La convocation est envoyée au moins deux semaines avant, l'ordre du jour et tout document annexe nécessaire au plus tard deux jours avant.

Seuls les membres du conseil d'administration votent. Les décisions sont prises à la majorité des membres votants, à main levée ou à bulletin secret si au moins un votant en fait la demande. Tout votant peut donner procuration à un autre votant, dans la limite trois voix par personne. L'ensemble des membres du bureau et du conseil d'administration ont l'obligation d'être présents ou représentés durant cette assemblée. Toute assemblée générale extraordinaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

ARTICLE 14 : LE BUREAU

Au moins deux postes sont nécessaires au bon fonctionnement du bureau : un poste de présidence et un ou plusieurs postes de vice-présidence. La durée du mandat d'un membre est d'un an. Les membres sont rééligibles.

ARTICLE 15 : DISSOLUTION

L'association ne peut être dissoute que par l'assemblée générale. À cette assemblée, plus de la moitié des membres en exercice doivent être physiquement présents.

Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée est réunie de nouveau à quinze jours au moins d'intervalle. Elle peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre de membres présents. Dans tous les cas, la dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.

En cas de dissolution, l'assemblée générale désigne, un ou plusieurs commissaires, qu'elle charge de procéder à la liquidation des biens de l'association et auxquels elle confère tous les pouvoirs nécessaires pour mener à bien cette mission. Selon les mêmes modalités, elle attribue l'actif net s'il y a lieu, à l'association Pharma Lyon Humanitaire.

ARTICLE 16 : HIÉRARCHIE DES NORMES

D'autres documents régissent l'association. Les présents statuts en définissent les principales règles et sont précisés par le règlement intérieur. En application du règlement intérieur, une politique générale est construite chaque année pour déterminer les grandes orientations de l'association.

ARTICLE 17 : MODIFICATION DES STATUTS

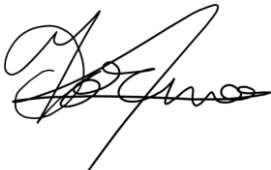
Les statuts ne peuvent être modifiés que par un vote à la majorité absolue de l'assemblée générale. Une modification acceptée devra être préalable à la signature des nouveaux statuts par la présidence, puis au dépôt légal en préfecture.

MENTIONS LÉGALES

Ces statuts ont été approuvés lors de l'assemblée constitutive du 23 octobre 2023.

Signatures de la gouvernance pour l'année 2023-2024 :

Président
Pierre-Antoine Moreno



Vice-président délégué aux affaires réglementaires, juridiques et institutionnelles
Adrien Moreno



Vice-présidente déléguée à la représentation des étudiants en master 1 de recherche biomédicale
Asma Ammari



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 mars 2024

ALLOCATION D'UNE BOURSE DE MOBILITE ETUDIANTE DE L'OBSERVATOIRE DE LYON

Exposé des motifs :

Dans le cadre du projet de SFRI PACE et son action de promotion de la mobilité étudiante sortante, le conseil de l'observatoire a émis un avis favorable à l'allocation d'une bourse de 3000 euros (trois mille euros) pour trois étudiants, correspondant au surcoût de la vie pour trois mobilités stages.

Le montant sera versé en une fois au début du séjour à l'étranger (fin avril 2024),

Ces dépenses seront imputées sur le budget 2024 (CF 927COM2024) de l'Observatoire de Lyon.

Vu le Code de l'Éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de l'Observatoire de Lyon en date du 23 février 2024 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 14 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** l'allocation de bourse pour un montant total de 3.000€ (Trois milles euros) réparti comme suit :

- mobilité stage en République tchèque : 1100€
- mobilité stage en Angleterre : 950€
- mobilité stage au Danemark : 950€

au bénéfice des étudiants listés dans le PV du conseil de l'Observatoire.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

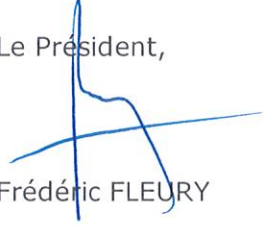
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

FERMETURES ADMINISTRATIVES POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2024-2025

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du CSA en date du 4 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé le calendrier des fermetures administratives pour l'année universitaire 2024-2025.**

Les périodes de fermeture administrative pour l'année universitaire 2024-2025 sont fixées comme suit :

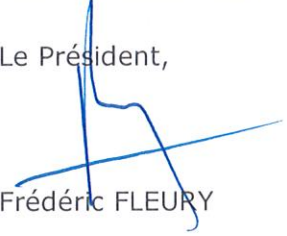
- Noël : du samedi 21 décembre 2024 au dimanche 5 janvier 2025 = 8 jours de congés
- Pont de l'Ascension : vendredi 30 mai 2025 = 1 jour de congé
- Été : du samedi 26 juillet 2025 au dimanche 18 août 2025 = 14 jours de congés

Au total, 23 jours seront décomptés des droits à congés pour un agent BIATSS à temps complet.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 18
Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

TARIFS DU GALA 2024 DE L'ISFA

Exposé des motifs :

Le gala de remise des diplômes des étudiants de l'ISFA aura lieu le vendredi 12 Avril 2024 au Matmut Stadium.

Lors de la soirée de gala, les étudiants ou les partenaires entreprises peuvent être accompagnés d'extérieurs.

La présente délibération a pour objet d'arrêter les tarifs applicables à ces extérieurs.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs de la billetterie pour la soirée de gala de remise des diplômes des étudiants de l'ISFA comme suit :

Tarifs applicables aux extérieurs :

- 50 € en prévente,
- 75 € moins de 4 semaines avant la soirée de gala,
- 100 € moins de 2 semaines avant la soirée de gala, dans la limite des places disponibles.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 mars 2023

DOMICILIATION DE L'ASSOCIATION

« Réseau national des assistant(e)s de service social du personnel et du travail des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche » (RENASSUP)

Exposé des motifs :

L'association Rénassup a comme objectif :

- La professionnalisation et la valorisation de la fonction d'assistant(e)s de service social du personnel et du travail,
- L'expertise sociale et institutionnelle dans l'intérêt des agents et des établissements ;
- Le partage d'informations ;
- La mise en œuvre des travaux communs, collaboratifs par ses membres ;
- La mutualisation des bonnes pratiques et expériences.

La constitution de cette association devrait permettre d'échanger sur les positionnements professionnels, l'évolution de la place du service social du personnel et du travail, de nouvelles organisations du travail dans les contextes de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il est demandé au conseil d'administration de bien vouloir approuver la domiciliation de l'association Rénassup à l'UCBL.

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu le règlement intérieur de l'Université ;
Vu l'avis du GTS en date du 13 mars 2024 ;

Après avoir délibéré, le conseil d'administration a approuvé la domiciliation à l'Université Claude Bernard Lyon 1 de l'association Rénassup.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 18
Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes : statuts de l'association

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER



Statuts de l'association RENASSUP

Adoptés lors de l'Assemblée Générale du 29 Janvier 2024

Préambule

Avec plus de 150 000 personnels, les Établissements d'Enseignement Supérieur et de la Recherche de France sont des employeurs majeurs du service public et du secteur de la formation et de l'éducation. Chacun d'entre eux bénéficie d'un(e) ou plusieurs assistant(e)s de service social des personnels et du travail en leur sein afin d'accompagner la vie sociale des agents. Ces travailleurs sociaux se sont organisés en réseau RENASSUP : Réseau National des Assistant(e)s de service social du personnel et du travail des établissements d'enseignement supérieur et de recherche leur permettant d'échanger et d'interagir autour de leurs missions communes.

Pour accroître sa capacité d'action au service des missions de leurs employeurs et des personnels, RENASSUP évolue pour passer d'une structure informelle à une association loi 1901.

Titre I - Dispositions générales

Article 1 - Dénomination

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 Août 1901 ayant pour dénomination : **RENASSUP - Réseau national des assistant(e)s de service social du personnel et du travail des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche.**

Article 2 - Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 3 - Siège social

Le siège social de l'association RENASSUP est fixé sur l'établissement du (de la) Président(e) de l'association :

*Université Claude Bernard Lyon 1
43 boulevard du 11 novembre 1918
69622 VILLEURBANNE Cedex.*

Article 4 - Objet

RENASSUP a pour but de contribuer à la professionnalisation des assistant(e)s de service social du personnel et du travail de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les objectifs assumés par l'association sont divers et évolutifs et les modalités de leur mise en œuvre sont arrêtées par le Bureau de RENASSUP qui rend compte à ses membres lors des rencontres nationales.

RENASSUP a pour objectifs notamment :

- La professionnalisation et la valorisation de la fonction d'assistant(e)s de service social du personnel et du travail.
- L'expertise sociale et institutionnelle dans l'intérêt des agents et des établissements.

- Le partage d'informations.
- La mise en œuvre des travaux communs, collaboratifs par ses membres.
- La mutualisation des bonnes pratiques et expériences.

Article - 5 Missions/Actions

L'association RENASSUP a pour mission de partager / communiquer / échanger sur des pratiques et ressources entre pairs et ainsi prévenir l'isolement des assistant(e)s de service social du personnel et du travail en apportant un soutien mutuel.

Elle permet de partager sur :

- Les positionnements professionnels.
- L'évolution de la place du service social du personnel et du travail.
- Les nouvelles organisations du travail dans les contextes de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'association RENASSUP est source d'enrichissement de par la diversité des services sociaux du personnel et du travail. Elle favorise l'ouverture vers les autres partenaires du monde du travail dans l'intérêt des communautés universitaires.

Pour assurer ses missions, l'association RENASSUP :

- Utilise la plateforme RESANA comme espace d'échanges d'informations, de partages de documents, de pratiques, d'expériences, d'organisation de visio sur des thématiques de veille sociale.
- Anime des réunions thématiques trimestrielles en visio-conférence.
- Organise des rencontres nationales.
- Propose des formations.

Article 6 - Membres de l'association et cotisations

Les membres de l'association sont soit des établissements privés ou publics de l'enseignement supérieur et de la recherche, soit des adhérents à titre individuel.

L'association est exclusivement portée, dans chacun de ses établissements membres, par les agents assurant la fonction d'assistant(e) de service social du personnel et du travail.

La cotisation est soumise à l'agrément du bureau.

Sont membres celles et ceux qui ont pris l'engagement de verser annuellement une somme déterminée lors de l'assemblée générale à titre de cotisation.

Titre II - La Gouvernance

Article 7 - Le Bureau

1/ Composition :

L'association est administrée par un Bureau, composé d'au moins trois membres élus pour un mandat de 3 ans.

2/ Modalités et désignation :

L'élection s'effectue à la majorité simple, par scrutin de liste plurinominal (minimum 3 noms) à un tour et sans panachage.

Les listes complètes sont déposées sur l'espace partagé RESANA, dans une rubrique constituée à cet effet, cinq jours avant la date du scrutin.

L'élection peut se dérouler au moyen d'un système d'information sécurisé. L'organisation du scrutin est fixée par le bureau en exercice.

L'ouverture des opérations électorales et la communication sur ces modalités d'organisation doivent intervenir au plus tard 20 jours avant la date de début des rencontres nationales.

Les votes seront clôturés 7 jours avant le début des rencontres nationales.

La proclamation des résultats de vote se fait publiquement lors des rencontres nationales.

Dans le cas où une seule liste serait déposée au terme de la date d'échéance susvisée, aucun scrutin ne sera organisé et les candidats seront déclarés élus d'office.

Le Bureau peut créer des groupes de travail ou commissions thématiques comprenant des membres du bureau et/ou des utilisateurs de l'association.

En cas de vacance en son sein, pour quelque cause que ce soit, les membres restants du Bureau pourront pourvoir le siège vacant par leur vote.

Le / la président(e)

L'association RENASSUP est dirigée par un(e) président(e), élu(e) par et parmi les membres du Bureau, pour une durée de 3 ans.

Il/Elle dirige l'association et la représente auprès des tiers tels que les autorités nationales, académiques et territoriales. Il/elle convoque l'Assemblée Générale et le bureau, il/elle supervise l'activité de l'association.

Sur proposition du (de la) président(e) un(e) ou plusieurs vice-président(e)s peuvent être élus par et parmi les membres du Bureau. Leur mandat prend fin en même temps que celui du (de la) président(e).

Le / la trésorier(e)

L'association RENASSUP est dotée d'un(e) trésorier(e), élu(e) par et parmi les membres du Bureau, pour une durée de trois ans.

Il/elle fait fonctionner les comptes de l'association et est responsable de leur tenue/ Il/elle rend compte de sa gestion devant l'assemblée générale.

Les fonctions de président(e) et de trésorier(e) ne sont pas cumulables.

Le / la secrétaire

L'association RENASSUP est dotée d'un(e) secrétaire, élu(e) parmi les membres du Bureau, pour une durée de trois ans.

Il/elle gère la correspondance de l'association, le fichier des adhérents transmet toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de l'association, veille au respect des obligations statutaires, gère les réunions.

Le Bureau définit et approuve notamment :

Le budget de l'association, le montant des cotisations des adhérents, les contrats et conventions conclus par le président au nom de l'association, les modalités d'organisation des rencontres nationales, les propositions de modification des statuts de l'association, l'exclusion d'un de ses membres du bureau, la désignation d'un nouveau membre du Bureau en cas de renouvellement partiel.

Les décisions sont prises à la majorité des voix, en cas de partage, la voix du (de la) président(e) est prépondérante.

Article 8 - L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale réunit l'ensemble des membres de l'association (à jour de leur cotisation) à quel titre qu'ils soient. Elle se réunit une fois par an au cours des rencontres nationales.

Chaque établissement ou personne membre dispose d'une voix exprimée par son correspondant ou son représentant.

L'Assemblée Générale est compétente pour modifier, sur proposition du bureau, les statuts de l'association à la majorité des membres présents.

Titre II - Fonctionnement

Article 9 – Ressources et dépenses

Les ressources de l'association comprennent :

- Le montant des cotisations personnelles ou des établissements, approuvé lors de l'Assemblée Générale.
- Les subventions de tout organisme public ou privé.
- Les montants des droits d'inscriptions des formations ou colloques des non adhérents qu'elle organise.
- Les dons de toute nature.

L'association peut engager toutes dépenses nécessaires à son fonctionnement et à la réalisation des missions prévues à l'article 5.

Les frais occasionnés dans le cadre de l'exercice des missions des membres du Bureau tout au long du mandat, sont remboursés sur justificatifs sur le budget de l'association.

Article 10 - Autorisations subséquentes

Les établissements membres s'engagent à autoriser les assistant(e)s de service social du personnel et du travail de l'association RENASSUP à participer à ses activités, à s'y impliquer et à prendre en charges les frais s'y afférents (frais de formation, inscriptions aux rencontres nationales...)

Ils s'engagent à autoriser les membres du Bureau à se réunir au tant que de besoin sur leur temps de travail.

Article 11 - Dissolution

En cas de dissolution, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés, et l'actif net, s'il y a lieu, est dévolu à un organisme ayant un but non lucratif conformément aux décisions de l'Assemblée Générale extraordinaire qui statue sur la dissolution. L'actif net ne peut être dévolu à un membre de l'association, même partiellement, sauf reprise d'un apport.

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

**SORTIE DE BIENS DE L'INVENTAIRE COMPTABLE SUR DEMANDES DE REFORME
déposées jusqu'au 29/02/2024**

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les sorties des biens de l'inventaire comptable pour une valeur nette comptable de **13 367,76 €**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 18
Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président


Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

Tableau de sorties d'inventaire sur demande de réforme au 29.02.2024

Liste d'actifs proposés à la sortie du bilan de l'Université - sorties d'inventaire sur Réformes au 29/02/2024 - CA du 26/03/2024

N° SIFAC	N° INVENTAIRE	Société	Centre de coûts	Compte	Catégorie	Désignation de l'immobilisation	Date de mise en service	Valeur brute	Valeur nette	Total financements	Financement s restant à reprendre	Causes justifiant la proposition	Destination ultérieure des matériels
103388	8832	1010	911	21547000	BE000015	GRANULOMETRE LASER	01/09/2006	1 749,19	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
103894	7378	1010	R635007	21547000	BE000015	CRYOSTAT	23/09/2010	9 000,70	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
104258	14327	1010	R11CRCL	21547000	BE000015	REFRIGERATEUR	22/07/2011	828,00	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
106044	28126	1010	R685306YBE	21547000	BE000015	DETECTEUR RETRACTABLE STEM POUR MICROSCOPE ELEC	22/12/2014	18 658,00	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
110942	11817	1010	911	21832700	BH000011	ORDINATEUR FIXE	17/12/2010	860,00	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
114603	7559	1010	R625280	21832700	BH000011	ORDINATEUR FIXE	29/10/2012	1 035,49	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
115116	12332	1010	964	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	18/10/2013	1 345,50	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
115557	28129	1010	R685306YBE	21832700	BH000011	CALCULATEUR HAUTE PERFORMANCE PERSONAL HIGH COMPUT	22/12/2014	20 217,36	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
115649	26946	1010	R11CRCLADM	21832700	BH000011	ORDINATEUR FIXE	27/03/2015	816,86	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
119990	35756	1010	991DSI501	21832700	BH000011	ORDINATEUR	01/06/2017	1 223,74	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
123448	24685	1010	R275276	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	31/10/2017	1 850,00	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
123449	24684	1010	R275276	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	31/10/2017	1 850,00	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
130441	34459	1010	913F1200	21832700	BH000011	ORDINATEUR FIXE	26/09/2019	895,85	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
130732	45164	1010	991DSI501	21832700	BH000011	ORDINATEUR	17/09/2019	910,25	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
131089	42238	1010	991DSI501	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	27/11/2019	2 050,01	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
150621	33596	1010	R021213	21547000	BE000015	LAVEUR DESINFECTEUR	20/10/2022	9 812,42	6 728,52	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
132048	41137	1010	R685306	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE PRECISION MOBILE 7740 CAT2 CONF2	15/11/2019	2 114,72	0,00	0,00	0,00	REFORME-Vol / Perte-VALIDE	SORTIE
132814	34605	1010	R25A754	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	09/10/2019	25,40	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
131741	34726	1010	911F1900	21547000	BE000015	ROTOR	15/01/2020	1 099,20	319,79	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
136603	55202	1010	991SLPD101	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	21/11/2019	152,88	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
136880	55910	1010	9901301	21832700	BH000011	TELEPHONE MOBILE	15/07/2019	908,40	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
151279	39778	1010	9901301	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	19/09/2022	752,28	408,50	0,00	0,00	REFORME-Vol / Perte-VALIDE	SORTIE
136171	46746	1010	991601D115	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE ORANGE HAPI 11	17/01/2020	34,69	0,29	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
139838	52296	1010	991DSI501	21832700	BH000011	ORDINATEUR FIXE	14/12/2020	921,87	177,03	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
137156	55863	1010	991DSI501	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	19/03/2021	827,42	146,45	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
140740	57326	1010	909F1010	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	26/01/2021	683,88	146,14	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
142291	57343	1010	909F1010	21832700	BH000011	DELL LATITUDE 7520	21/06/2021	1 424,40	416,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
148485	59822	1010	R625280	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	25/03/2022	564,30	251,38	0,00	0,00	REFORME-Vol / Perte-VALIDE	SORTIE
141315	60093	1010	9901301	21887000	BH000018	TELEPHONE MOBILE IPHONE	01/03/2021	949,20	220,53	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
146436	60291	1010	991601D100	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE ONEIDA MOBIWIRE	07/06/2021	45,32	14,63	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
151264	70286	1010	R023453	21547000	BE000015	MICROINJECTEUR	22/11/2022	5 633,00	3 935,39	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
151428	71363	1010	9901301	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	14/09/2022	853,08	460,89	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
155732	DEN-107690	1010	9901301	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	19/05/2020	815,88	129,71	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
147321	DEN-89978	1010	R273721	21887000	BH000018	TELEPHONE PORTABLE	02/06/2021	39,00	12,51	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-16	33739	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-17	33740	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-2	33725	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-25	33748	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-3	33726	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-32	33755	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-34	33757	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-40	33763	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	12/09/2017	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-5	33728	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
121878-9	33732	1010	06RELIQ	21832700	BH000011	ORDINATEUR PORTABLE	00/01/1900	683,16	0,00	0,00	0,00	REFORME-Hors Service / ObsolÃ"te-VALIDE	SORTIE
							TOTAUX	97 779,89 €	13 367,76 €	0,00 €	0,00 €		

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

TARIFS DE PRESTATIONS – SECTEUR SCIENCES - Plateforme « DTAMB »

Exposé des motifs :

Dans le cadre des diverses activités de l'université, il est nécessaire de faire adopter par le conseil d'administration les éléments de tarification permettant la prise en charge financière et comptable de prestations réalisées tant pour le compte de structures internes à l'établissement qu'à des organismes extérieurs, par voie de facturation.

Afin de faciliter la lisibilité et le suivi de ces éléments de tarification, la direction des services financiers de l'établissement s'est proposée de compiler les différentes propositions faites au CA, et demande ainsi à votre conseil de bien vouloir adopter les tarifs détaillés en annexes, au nom des structures concernées suivantes :

- Plateforme « DTAMB »

Annexe 1

Les tarifs sont indiqués hors taxe (si les montants sont mentionnés TTC et sauf mention contraire, la TVA est de 20%), sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 et remplacent les tarifs votés le 19 décembre 2023.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs détaillés en annexes et présentés par les structures suivantes :

- **Plateforme « DTAMB »**

Ces tarifs sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 et remplacent les tarifs votés le 19 décembre 2023.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 18

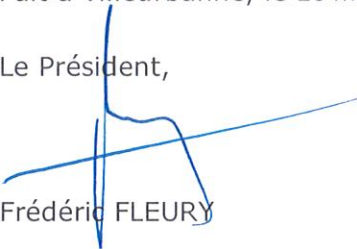
Nombre de voix favorables : 18

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièce jointe : Annexe 1

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

<http://www.univ-lyon1.fr> • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

Annexe 1

Département ou service : **Plateforme « DTAMB »**

Centres financiers : **R083728 / 933R083728**

Désignation du type de facturation

La plateforme « DTAMB » dispose d'appareils en libre-service accessibles à la réservation via l'Intranet. Le personnel est également amené à répondre à des demandes de prestations en biologie moléculaire, pour le développement technologique et l'analyse de la biodiversité.

PRESTATIONS	Montant HT (euros)		
	Membres FR	Laboratoires académiques	Industriels
Prise en charge globale d'essais expérimentaux (qPCR, extraction ADN, préparation librairies NGS, etc) par un personnel de la plateforme / coût journalier	100.00 €	150.00€	300.00 €
Prise en charge d'échantillons pour l'ultracentrifugeuse, par un personnel de la plateforme / coût horaire	10.00 €	15.00 €	30.00 €
Prestation de PCR digitale (ddPCR) pour 8 échantillons / forfait (incluant les consommables plastiques)	50.00 €	75.00 €	125.00 €
Prestation au Bioanalyzer 2100 : analyse nano/pico RNA par puce de 11 échantillons (incluant les réactifs) / forfait	50.00 €	70.00 €	90.00 €
Prestation au Fragment Analyzer 5200 : analyse pour 11 échantillons / forfait	60.00 €	80.00 €	100.00 €
Prestation fragmentation d'ADN au sonicateur Covaris M220 (sans réactifs) / coût par échantillon	14.00 €	20.00 €	35.00 €
Prestation MegaRuptor / coût par échantillon	21.00 €	30.00 €	50.00 €
Préparation banque Metabarcoding PCR2 / échantillon	9.00 €	12.00 €	15.00 €
QC des banques d'amplicons / échantillon	2.00 €	4.00 €	6.00 €
Quantification d'ADN/ARN au Qubit4 ou DeNovix pour 6 échantillons avec gamme (incluant les réactifs) / forfait	14.00 €	21.00 €	35.00 €

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

http://www.univ-lyon1.fr • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

RESERVATIONS D'APPAREILS & CONSOMMABLES	Montant HT (euros)		
	Membres FR	Laboratoires académiques	Industriels
Utilisation PCR quantitative* en temps réel / coût horaire	4.20€	6.00€	10.00€
Utilisation Lecteur PCR digitale (dont huile) / coût horaire	20.50€	30.00€	50.00€
Consommables plastiques spécifiques pour PCR digitale (pour 1 barrette 8 puits) / forfait fixe	20.00€	20.00€	20.00€
Utilisation automate de pipetage Biomek i5 / coût horaire	5.50€	6.00€	10.00€
Utilisation Bluepippin / coût horaire	2.80€	4.20€	7.00€
Consommables et réactifs spécifiques pour Bluepippin (pour 4-5 échantillons) / forfait fixe	60.00€	60.00€	60.00€
Utilisation Spectrophotomètre UV^{mc}2 (SAFAS) / coût horaire	4.20€	6.00€	10.00€
Utilisation Spectrofluorimètre Xenius (SAFAS) / coût horaire	5.60€	8.40€	14.00€
Utilisation ultracentrifugeuse Beckman Optima LE80 / forfait fixe	15.00€	22.00€	37.00€
Utilisation ultracentrifugeuse / coût horaire	2.00€	3.00€	5.00€
Consommables pour ultracentrifugeuse (Bouteilles OptiSeal) / unité	6.00€	6.00€	6.00€
Utilisation étireuse et biseauteuse à capillaires / coût horaire	4.20€	6.00€	10.00€
Utilisation Imageur Fusion FX / coût horaire	2.80€	4.20€	7.00€
Utilisation Megaruptor (fragmentation contrôlée de l'ADN) / coût horaire	2.80€	4.20€	7.00€
Utilisation Bioanalyzer (sans réactifs) / coût horaire	4.00€	6.00€	10.00€
Utilisation sonicateur Covaris M220 / coût horaire	2.80€	4.20€	7.00€
Consommables Covaris (tubes)	8.00€	8.00€	8.00€
Utilisation Fragment Analyzer / demi-journée	10.20€	15.00€	25.00€
Utilisation thermocycleurs PCR standards / coût horaire	2.80€	4.20€	7.00€
Utilisation Qubit4 (incluant les réactifs) forfait / 3 échantillons	2.80€	4.20€	7.00€
Surcoûts liés à la préparation d'échantillons / coût par demi-journée	0.00 €	0.00 €	30.00€
Consommables spécifiques pour l'utilisation de la salle ADN sensible / forfait fixe	10.00 €	10.00 €	10.00 €
Utilisation salle ADN sensible / coût fixe journalier	10.00€	14.00€	20.00€

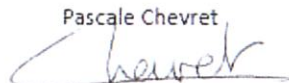
* Les laboratoires membres de l'Infectiotron bénéficient des mêmes tarifs que les membres FR pour l'utilisation des thermocycleurs **QuantStudio 5 et 7** disponibles au DTAMB.

Nom et signature des responsables

Tristan Lefébure



Pascale Chevret



SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

43, Boulevard du 11 Novembre 1918 - 69 622 Villeurbanne Cedex, France.

N° éducation nationale : 069 1774 D • n° SIRET : 196 917744 000 19 • code NAF 85.42 Z

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

http://www.univ-lyon1.fr • téléphone : 04 72 44 80 00 • télécopie : 04 72 43 10 20

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 MARS 2024

MOTION RELATIVE AU PROJET DE STRUCTURATION EN 3 PFR SOUS LE STATUT D'EPE

Exposé des motifs :

A la demande d'un administrateur et après la présentation du Président de l'Université relative au point d'avancement sur le projet de structuration en trois Pôles de Formation et de Recherche sous le statut d'Établissement Public Expérimental, une motion est soumise au vote des administrateurs.

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;

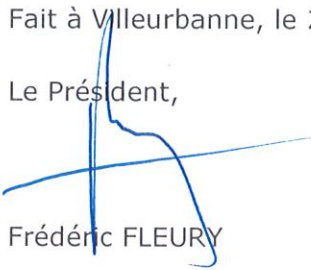
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a adopté la motion suivante :**

Informé ce jour de l'avancement du projet de structuration en trois Pôles de Formation et de Recherche sous le statut d'Établissement Public Expérimental, nous - membres du conseil d'administration (CA) de l'UCBL - demandons à savoir si les personnels de l'Université et des UMR associées souhaitent que nous approuvions le document d'orientation stratégique (DOS) avant que celui-ci nous soit présenté pour délibération.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 22
Nombre de voix favorables : 22
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 26 mars 2024

Le Président,


Frédéric FLEURY