



**BILAN  
SOCIAL  
2013**

Université Claude Bernard  Lyon 1

*DRH – Direction des Ressources Humaines  
Service d’Aide au Pilotage des RH et de la Masse Salariale*

<b>CHIFFRES-CLES</b> .....	<b>5</b>
<b>1. INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX</b> .....	<b>8</b>
<b>1-1 Les effectifs globaux</b> .....	<b>8</b>
1-1-1 Les effectifs globaux au 31 décembre 2013 .....	8
1-1-2 Les effectifs globaux en ETP (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2013 .....	9
<b>1-2 Evolution des effectifs globaux</b> .....	<b>10</b>
<b>1-3 Les personnels contractuels</b> .....	<b>10</b>
1-3-1 Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors étudiants salariés) .....	10
1-3-2 Résorption de la précarité des contractuels (hors étudiants salariés et hors contractuels de recherche) .....	11
1-3-3 Les contractuels en contrat à durée indéterminée .....	11
<b>1-4 L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors étudiants salariés)</b> .....	<b>12</b>
1-4-1 Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie) .....	12
1-4-2 Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi .....	12
<b>2. INDICATEURS DE LA MASSE SALARIALE : HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT ET PRIMES</b> .....	<b>14</b>
<b>2-1 Rémunérations nettes mensuelles moyennes (net imposable)</b> .....	<b>14</b>
<b>2-2 Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme</b> .....	<b>15</b>
<b>2-3 Les heures complémentaires d'enseignement (en volume horaire et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant dispensé des heures complémentaires d'enseignement</b> .....	<b>16</b>
2-3-1 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement .....	16
2-3-2 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université .....	17
<b>2-4 Primes et Indemnités</b> .....	<b>18</b>
2-4-1 Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale .....	18
2-4-2 Primes versées aux personnels enseignants chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	19
2-4-3 Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	19
<b>2-5 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b> .....	<b>20</b>
2-5-1 Personnels enseignants chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	20
2-5-2 Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	20
<b>3. INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS Enseignants chercheurs, enseignants</b> .....	<b>22</b>
<b>3-1 Les enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires</b> .....	<b>22</b>
3-1-1 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires .....	22
3-1-1-1 Répartition par corps .....	22
3-1-1-2 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires selon la durée de temps de travail .....	23
3-1-1-3 Répartition par composantes en ETP .....	23
3-1-1-4 Répartition des enseignants-chercheurs universitaires et hospitalo-universitaires par groupe de discipline CNU et par corps en ETP .....	24
3-1-1-5 Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP .....	25
3-1-2 Pyramide des âges des personnels enseignants chercheurs, enseignants .....	26
3-1-3 Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires .....	27
3-1-4 Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs .....	27
3-1-5 Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants .....	28
3-1-5-1 Avancements de grade .....	28
3-1-5-2 Avancements de corps par concours de Maître de conférences en Professeur des Universités .....	28
3-1-6 Activité de recherche des enseignants chercheurs .....	29
3-1-6-1 Bilan des CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique) .....	29
3-1-6-2 Délégation dans les organismes de recherche obtenue par les enseignants-chercheurs .....	29
3-1-6-3 Bilan des PES (Prime d'Excellence Scientifique), HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et délégations à l'IUF (Institut Universitaire de France) .....	29
<b>3-2 Les enseignants et chercheurs contractuels</b> .....	<b>30</b>
3-2-1 Répartition par type de contrat (CDD Recherche inclus) .....	30
3-2-2 Répartition par composantes en ETP (Chercheurs contractuels inclus) .....	31
3-2-3 Part des personnels enseignants chercheurs et enseignants sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs. ....	32
3-2-4 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants contractuels selon la durée de temps de travail .....	32
<b>3-3 Mouvement des enseignants chercheurs, enseignants</b> .....	<b>33</b>
3-3-1 Mobilité des enseignants chercheurs, enseignants .....	33
3-3-1-1 Mouvements des personnels enseignants chercheurs, enseignants titulaires .....	33
3-3-1-2 Indicateurs de mobilité externe .....	34
3-3-2 Promotion des enseignants du second degré .....	34
3-3-3 Evolution des départs en retraite .....	35
<b>3-4 Taux d'absentéisme des enseignants chercheurs, enseignants titulaires et contractuels</b> .....	<b>36</b>
<b>3-5 Evolution du nombre d'enseignants étrangers (hors CDD Recherche)</b> .....	<b>37</b>

3-6 Taux d'encadrement .....	37
<b>4. INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS.....</b>	<b>39</b>
4-1 Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors étudiants salariés et contractuels chercheurs) 39	
4-2 Agents titulaires.....	40
4-2-1 Répartition par catégorie et par filière.....	40
4-2-2 Répartition par composantes ou services et catégorie en ETP.....	41
4-2-3 Répartition par temps de travail .....	43
4-2-4 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et des personnels BIATSS contractuels par types de contrat.....	44
4-3 Agents contractuels .....	45
4-3-1 Répartition par catégorie et par type d'emploi .....	45
4-3-2 Répartition par composantes et services en ETP.....	46
4-3-3 Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail.....	47
4-4 Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS .....	47
4-5 Mouvement des personnels BIATSS .....	48
4-5-1 Evolution de carrière et réussite aux concours des personnels de l'université .....	48
4-5-1-1 Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie.....	48
4-5-1-2 Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie .....	48
4-5-1-3 Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie .....	49
4-5-1-4 Type d'évolution de carrière et filière d'origine .....	50
4-5-1-5 Type d'évolution de carrière et catégorie .....	51
4-5-1-6 Suivi temporel du nombre d'évolution de carrière.....	51
4-5-2 Mobilité.....	51
4-5-2-1 Répartition des mobilités .....	51
4-5-2-1-1 Répartition des mobilités des fonctionnaires .....	51
4-5-2-1-2 Départs définitifs des personnels non titulaires.....	54
4-5-2-2 Indicateurs de mobilité externe .....	54
4-5-3 Evolution des départs en retraite .....	55
4-6 Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels (hors disponibilité d'office).....	56
4-7 Compte Epargne Temps .....	57
<b>5. La formation continue des personnels .....</b>	<b>59</b>
5-1 Nombre et proportion des personnels enseignants chercheurs, enseignants s et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation .....	59
5-2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF).....	59
5-3 Le congé de formation professionnelle .....	59
5-4 Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an.....	60
5-5 Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation .....	60
5-6 Taux d'absentéisme .....	60
5-7 Nombre de participants et effectifs globaux .....	61
5-8 Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants chercheurs, enseignants .....	61
<b>6. L'action sociale.....</b>	<b>63</b>
6-1 Service social des personnels .....	63
6-2 Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	63
6-3 Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours) .....	63
6-4 Politique de restauration .....	64
6-5 Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants .....	64
6-6 Vie des personnels.....	64
6-6-1 Vie sociale .....	64
6-6-2 Vie culturelle .....	64
6-6-3 Vie sportive et activité de loisirs.....	64

<b>7.</b>	<b>LES ACTIONS EN HYGIENE, SECURITE ET DE SANTE AU TRavail .....</b>	<b>66</b>
<b>7-1</b>	<b>Les actions et suivis hygiène et sécurité .....</b>	<b>66</b>
7-1-1	Les rencontres Hygiène et Sécurité avec les personnels .....	66
7-1-2	Interventions d'urgence & interventions techniques .....	66
7-1-3	Les actes de violences physiques envers le personnel .....	68
<b>7-2</b>	<b>Les actions en médecine de prévention .....</b>	<b>68</b>
7-2-1	Les visites médicales .....	68
7-2-1-1	Le suivi médical des personnels de l'UCBL.....	68
7-2-1-2	Les visites médicales imprévisibles (accidents, malaises, blessures diverses...) .....	68
7-2-2	Les urgences.....	69
7-2-3	Les vaccinations.....	69
<b>7-3</b>	<b>Les examens complémentaires .....</b>	<b>69</b>
<b>8.</b>	<b>les relations professionnelles .....</b>	<b>71</b>
<b>8-1</b>	<b>Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié).....</b>	<b>72</b>
8-1-1	Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances .....	72
8-1-2	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	72
8-1-3	Les réunions des groupes de travail .....	73
<b>8-2</b>	<b>Activités Syndicales.....</b>	<b>73</b>
<b>8-3</b>	<b>Grève .....</b>	<b>73</b>
<b>9</b>	<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>75</b>
	<b>GPEEC - Gestion prévisionnelle des emplois DES EFFECTIFS et des compétences .....</b>	<b>80</b>
	<b>Extrait de la délibération du conseil d'administration de l'UCBL .....</b>	<b>83</b>

## CHIFFRES-CLES

Première université de France en santé, première université en région et dans les plus importantes universités de France, l'Université Claude Bernard Lyon 1 rassemble environ 40 200 étudiants, 2 775 enseignants-chercheurs et enseignants et 1 792 personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé.

## LES ETUDIANTS :

**40 200 étudiants inscrits en 2013-2014 à l'Université Lyon 1 dont :**

**54 % d'étudiantes**

**10 % d'étudiants étrangers (125 nationalités représentées)**

## UFR, ECOLES & INSTITUTS :

### Secteur de formation des disciplines de Santé

#### Unités de Formation et de recherche

- Faculté de Médecine Lyon Est
- Faculté de Médecine et de Maïeutique Lyon Sud - Charles Mérieux
- Faculté d'Odontologie

#### Département

- Département de formation et centre de recherche en Biologie Humaine (BH)

#### Instituts

- Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB)
- Institut des Sciences et Techniques de Réadaptation (ISTR)

### Secteur de formation Sciences et Technologies

#### Unités de Formation et de recherche

- Faculté des Sciences et Technologies
- UFR des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (UFR STAPS)

#### Institut

- Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

#### Ecoles

- Polytech Lyon
- Institut de Science Financière et d'Assurances
- Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education (ESPE)
- Observatoire de Lyon

## LA RECHERCHE :

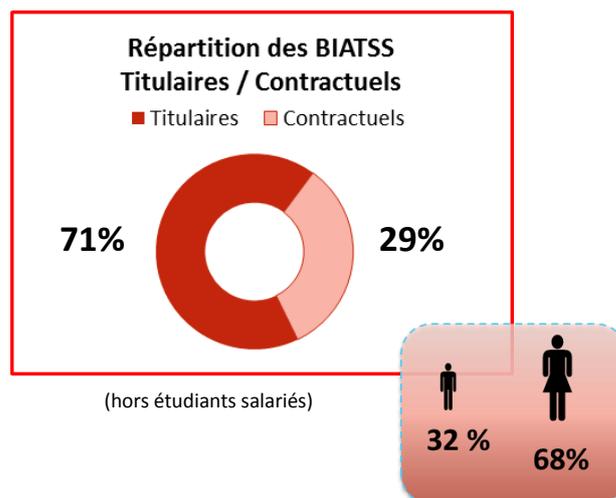
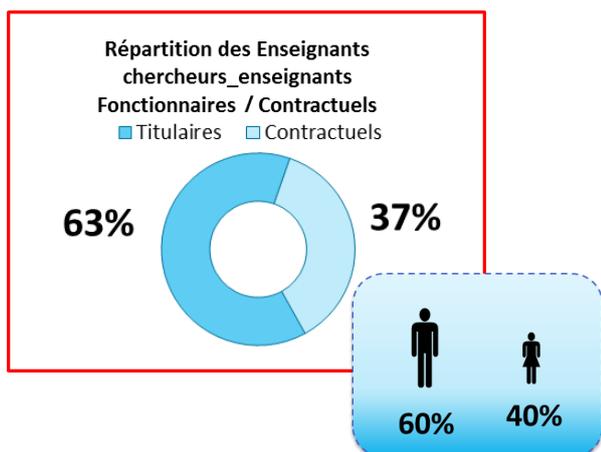
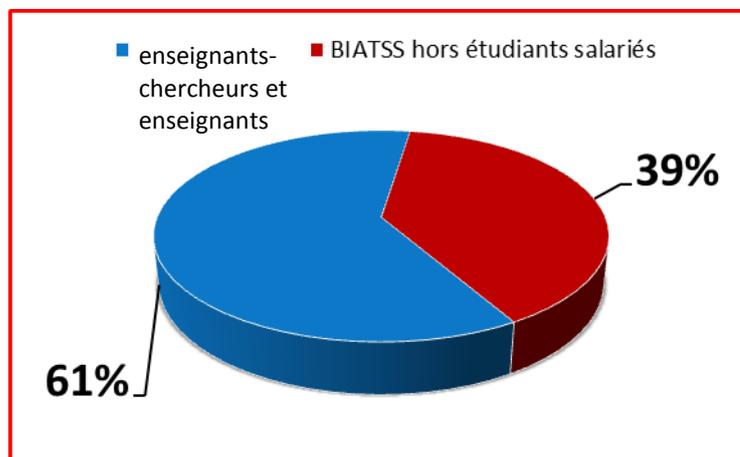
- **69 Unités de recherche** contractualisées, cohabilitées avec les grands organismes de recherche publics
  - CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique)
  - INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale)
  - INRETS (Institut National de la Recherche sur les Transports et leur Sécurité)
  - INRA (Institut National de la Recherche Agronomique)
- **10 structures fédératives.**

## LES PERSONNELS :

2 775 enseignants-chercheurs et enseignants (dont 707 qui exercent en milieu Hospitalier).

1 792 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé)

(hors étudiants salariés)



## LE PATRIMOINE :

13 SITES

Surface totale non bâtie : 75 hectares

Surface totale bâtie en m<sup>2</sup> SHON : 451 843 m<sup>2</sup>

## LE BUDGET :

Budget : 396,5 Millions d'euros de dépenses globales

dont 274 Millions d'euros de masse salariale soit 69 % du budget global



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

# 1. INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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)

## Pour Info...

**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 rémunérés, quel que soit leur statut juridique (fonctionnaire, contractuel) et qui prend en compte la quotité de temps de travail des agents (temps plein, temps partiel).

**Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)** : unité de décompte, reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique et qui prend en compte à la fois la quotité de temps de travail des agents et la durée de temps travaillée sur l'année.

**Catégorie** : Les corps de fonctionnaires sont classés en trois catégories selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Ces trois catégories sont :

- la **catégorie A**, pour les fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction ;
- la **catégorie B**, pour les fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures ;
- la **catégorie C**, pour les tâches techniques et d'exécution

## 1-1 Les effectifs globaux

1-1-1 Les effectifs globaux au 31 décembre 2013

STATUT	Effectif physique 2012			Effectif physique 2013		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires	1 134	625	<b>1 759</b>	1 128	630	<b>1 758</b>
Enseignants, enseignants chercheurs contractuels <sup>(1)</sup>	429	409	<b>838</b>	429	423	<b>852</b>
Chercheurs contractuels	105	69	<b>174</b>	99	66	<b>165</b>
BIATSS titulaires	414	847	<b>1 261</b>	422	858	<b>1 280</b>
BIATSS contractuels	112	336	<b>448</b>	104	288	<b>392</b>
BIATSS Contractuels financement Recherche	44	76	<b>120</b>	44	65	<b>109</b>
Etudiants salariés	133	125	<b>258</b>	143	115	<b>258</b>
Contrats aidés CUI	3	4	<b>7</b>	4	6	<b>10</b>
PACTE	1	1	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 375</b>	<b>2 492</b>	<b>4 867</b>	<b>2 373</b>	<b>2 452</b>	<b>4 825</b>
Nombre de personnes hébergées			<b>4 000</b>			<b>3 942</b>
Nombre total de vacataires pour l'année civile			<b>3 277</b>			<b>2 997</b>
<b>TOTAL des effectifs (y compris les vacataires et les personnes hébergées)</b>			<b>12 144</b>			<b>11 764</b>

(1) Enseignants chercheurs contractuels : Enseignants contractuels Hospitalo-Universitaires, Professeur Associé à Temps Partiel, Doctorants Ministère

(2) Chercheurs Contractuels : Doctorants, Post-doctorants

STATUT	en ETP année 2012			en ETP année 2013		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires	1 125,00	612,10	<b>1 737,10</b>	1 119,50	619,10	<b>1 738,60</b>
Enseignants, enseignants chercheurs contractuels	391,10	389,80	<b>780,90</b>	391,00	398,80	<b>789,80</b>
Chercheurs contractuels	104,30	67,00	<b>171,30</b>	96,95	64,60	<b>161,55</b>
BIATOSS titulaires	413,60	807,00	<b>1 220,60</b>	419,10	815,20	<b>1 234,30</b>
BIATOSS contractuels	101,30	299,46	<b>400,76</b>	98,14	259,41	<b>357,55</b>
BIATSS Contractuels financement Recherche	40,00	71,50	<b>111,50</b>	41,05	60,50	<b>101,55</b>
Etudiants salariés	13,50	13,80	<b>27,30</b>	22,10	27,40	<b>49,50</b>
Contrats aidés	1,90	2,60	<b>4,50</b>	2,60	4,00	<b>6,60</b>
PACTE	1,00	1,00	<b>2,00</b>		1,00	<b>1,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 191,7</b>	<b>2 264,26</b>	<b>4 455,96</b>	<b>2 190,44</b>	<b>2 250,01</b>	<b>4 440,45</b>

### 1-1-2 Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2013

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies au 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'université dispose désormais 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 l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.

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



STATUT	en ETPT année 2013		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires	1 118,08	612,32	<b>1 730,39</b>
Enseignants contractuels(1)	490,94	451,08	<b>942,02</b>
BIATOSS titulaires	404,73	788,82	<b>1 193,55</b>
BIATOSS contractuels	145,14	356,59	<b>501,73</b>
Etudiants salariés			
Contrats aidés	4,58	4,58	<b>9,17</b>
PACTE	0,53	0,58	<b>1,11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 163,99</b>	<b>2 213,98</b>	<b>4 377,97</b>

(1) Enseignants chercheurs contractuels : Enseignants contractuels Hospitalo-Universitaires, Professeur Associé à Temps Partiel, Doctorants Ministère

Ces données sont établies à partir de la méthode nationale du décompte des ETPT présente dans le guide de décompte des emplois établi par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

## 1-2 Evolution des effectifs globaux

STATUT	Effectif physique			En ETP		
	au 31/12/2012	au 31/12/2013	Evolution	au 31/12/2012	au 31/12/2013	Evolution
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires	1 759	1 758	-0,06%	1 737,10	1 738,60	0,09%
Enseignants contractuels	838	852	1,67%	780,9	789,80	1,14%
Chercheurs Contractuels	174	165	-5,17%	171,3	161,55	-5,69%
BIATSS titulaires	1 261	1 280	1,51%	1 220,6	1 234,30	1,12%
BIATSS contractuels	448	392	-12,50%	400,76	357,55	-10,78%
BIATSS Recherche financement recherche	120	109	-9,17%	111,5	101,55	-8,92%
Etudiants salariés	258	258	0,00%	27,3	49,50	81,32%
Contrats aidés	7	10	42,86%	4,5	6,60	46,67%
PACTE	2	1	-50,00%	2	1,00	-50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4 867</b>	<b>4 825</b>	<b>-0,86%</b>	<b>4 455,96</b>	<b>4 440,45</b>	<b>-0,35%</b>

Vacataires chargés de fonction administrative ou technique	163	299	83,44%
Vacataires chargés d'enseignement	3 114	2 698	-13,36%
<b>Nombre total de vacataires</b>	<b>3 277</b>	<b>2 997</b>	<b>-8,54%</b>

Nombre de personnes hébergées	4 000	3 942	-1,45%
-------------------------------	-------	-------	--------

<b>TOTAL des effectifs (y compris vacataires et personnes hébergées)</b>	<b>12 144</b>	<b>11 764</b>	<b>-3,13%</b>
--	---------------	---------------	---------------

## 1-3 Les personnels contractuels

### 1-3-1 Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors étudiants salariés)

STATUT	TOTAL en nombre de personnes	Part des contractuels (en %)	Total en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants chercheurs, enseignants	2 775		2689,95	
dont contractuels	1 017	36,65%	951,35	35,37%
BIATSS	1 901		1802,55	
dont contractuels <sup>(1)</sup>	512	26,93%	466,7	25,89%
dont contractuels de recherche	109	5,73%	101,55	5,63%
TOTAL des effectifs	4 676		4492,50	
<b>Total des personnels contractuels</b>	<b>1 638</b>	<b>35,03%</b>	<b>1 519,6</b>	<b>33,83%</b>

(1) Sont comptabilisés avec les agents BIATSS contractuels, les agents en Contrat Unique d'Insertion et ceux en contrat PACTE.

1-3-2 Résorption de la précarité des contractuels (hors étudiants salariés et hors contractuels de recherche)

	Répartition par type de contrat				Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année 2013					
	en CDD		en CDI <sup>(1)</sup>		nombre de réussites aux concours		nombre de passages en CDI au terme de 6 années de service <sup>(2)</sup>		nombre d'agents recrutés en CDI en 2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	123	270	29	90	5	5	2	2		1

<sup>(1)</sup> Il y a 119 agents en CDI dont 23 sont mis à disposition des Hospices Civils de Lyon.

<sup>(2)</sup> Les contractuels de catégorie A ou ceux de catégories B et C à temps incomplet sont éligibles au CDI lorsqu'ils ont travaillé pendant 6 ans sans interruption, au sein de l'Université sur les mêmes fonctions, avec le même employeur (Loi n°2005-843).

**2013 – NOMBRE D'AGENTS ELIGIBLES A LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 DITE LOI « SAUVADET »**

**78**

1-3-3 Les contractuels en contrat à durée indéterminée

CDI	TOTAL au 31/12/2012	Flux année 2013		TOTAL au 31/12/2013 <sup>(1)</sup>
		Nb de départs ou titularisation	Nb de nouveaux	
CDI mis à disposition des HCL	23			23
Recrutement direct en CDI	6	2		4
CDI Loi n° 2005-843	26	3		23
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	92	31		61
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	3		1	4
CDI Loi n°1984 – 6 article 6 bis	1	1	4	4
<b>TOTAL CDIés</b>	<b>151</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>119</b>

*Pour Info*

Nombre de CDI au 31/12/2013 :  
Nombre de CDI au 31/12/2012 – Départs ou titularisations + Nouveaux

CDI	TOTAL au 31/12/2013	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
POSTE ETAT	23	2	1	20
RESSOURCES PROPRES (dont 23 CDI « historique » HCL)	76	36	21	19
FORMATION CONTINUE	18	8	2	8
RECHERCHE	2	2		
<b>TOTAL CDIés</b>	<b>119</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>47</b>

#### 1-4 L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors étudiants salariés)

##### 1-4-1 Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie)

ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS							2013		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Hommes	Femmes	Total 2013
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires	6	6	8	8	8	11	9	4	13
Enseignants contractuels	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

#### PERSONNELS BIATSS

							2013						Total
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Hommes			Femmes			
							cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	
BIATSS titulaires	25	23	54	53	60	67	2	1	21	1	3	47	75
BIATSS contract. sur emploi "Etat"	30	22	12	14	10	10	0	1	2	0	0	5	8
BIATSS contract. sur emploi R.P.			24	20	13	12	0	1	3	0	1	9	14
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>45</b>	<b>90</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>89</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>97</b>

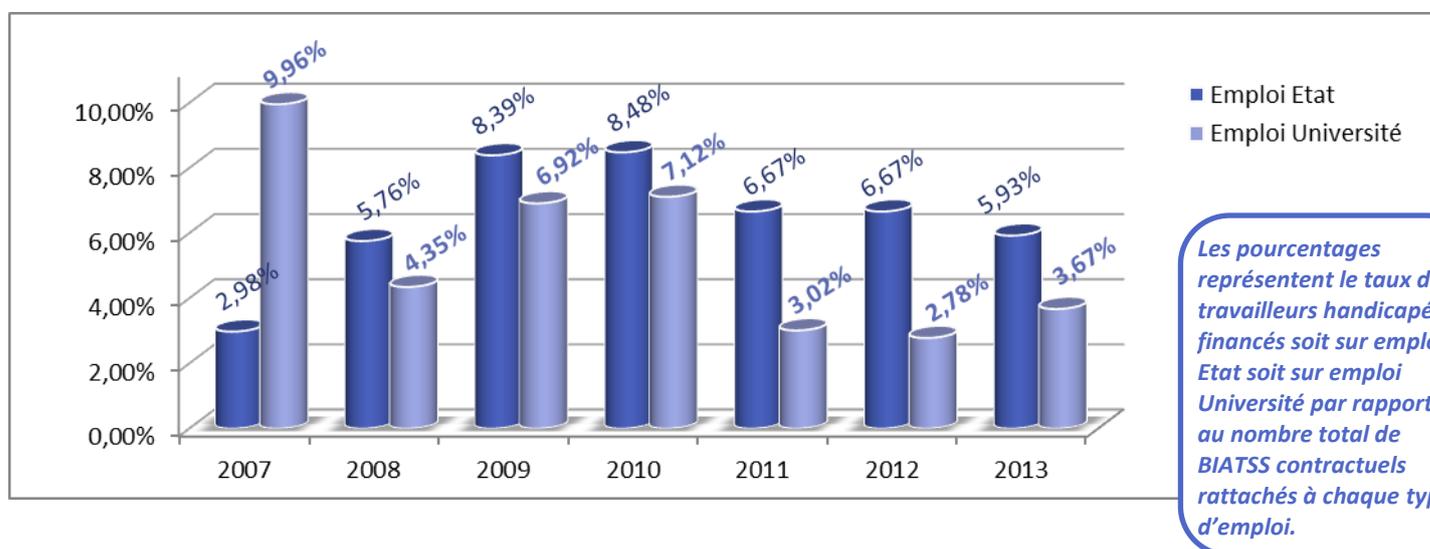
**2013 - UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1**  
% DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR RAPPORT  
AUX EFFECTIFS TOTAUX

**2013 - MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**  
MOYENNE NATIONALE

**2.35%**

**1.62%**

##### 1-4-2 Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi





# INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

## 2. INDICATEURS DE LA MASSE SALARIALE : HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT ET PRIMES

### 2-1 Rémunérations nettes mensuelles moyennes (net imposable)

*Pour info ...*

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

Cet indicateur est une moyenne comprenant également les situations de temps partiel et de temps incomplet.

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>			
Enseignants chercheurs	3 912 €	3 341 €	3 719 €
Enseignants	3 560 €	3 103 €	3 362 €
Rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants titulaires	<b>3 850 €</b>	<b>3 284 €</b>	<b>3 648 €</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS NON TITULAIRES</b>			
Enseignants contractuels	1 591 €	1 389 €	1 489 €
Contractuels doctorant & post-doc.	1 803 €	1 724 €	1 767 €
Rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants non titulaires	<b>1 717 €</b>	<b>1 569 €</b>	<b>1 647 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3 188 €</b>	<b>2 560 €</b>	<b>2 938 €</b>

### LES PERSONNELS BIATSS

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
<b>PERSONNEL BIATSS TITULAIRES</b>												
AENES	3 238 €	3 020 €	3 086 €	1 843 €	1 861 €	1 858 €	1 511 €	1 481 €	1 483 €	<b>2 144 €</b>	<b>1 757 €</b>	<b>1 814 €</b>
Bibliothèque	2 474 €	2 799 €	2 756 €	1 667 €	1 777 €	1 766 €	1 364 €	1 289 €	1 318 €	<b>1 680 €</b>	<b>2 078 €</b>	<b>1 997 €</b>
ITRF	2 707 €	2 456 €	2 595 €	1 992 €	1 926 €	1 956 €	1 534 €	1 450 €	1 475 €	<b>2 066 €</b>	<b>1 742 €</b>	<b>1 873 €</b>
Médicaux sociaux		2 079 €	2 079 €		2 179 €	2 179 €					<b>2 097 €</b>	<b>2 097 €</b>
Rém. nette moy.mensuelle des BIATSS titulaires	<b>2 751 €</b>	<b>2 584 €</b>	<b>2 662 €</b>	<b>1 967 €</b>	<b>1 893 €</b>	<b>1 920 €</b>	<b>1 523 €</b>	<b>1 455 €</b>	<b>1 473 €</b>	<b>2 061 €</b>	<b>1 772 €</b>	<b>1 868 €</b>
<b>PERSONNEL BIATSS NON TITULAIRES</b>												
AGENT en CDI	1 943 €	2 062 €	2 025 €	1 654 €	1 674 €	1 672 €	1 279 €	1 256 €	1 260 €	<b>1 646 €</b>	<b>1 558 €</b>	<b>1 575 €</b>
AGENT en CDD	1 956 €	1 725 €	1 817 €	1 505 €	1 517 €	1 512 €	1 197 €	1 258 €	1 246 €	<b>1 658 €</b>	<b>1 468 €</b>	<b>1 593 €</b>
APPRENTI							969 €	1 181 €	1 084 €	<b>969 €</b>	<b>1 181 €</b>	<b>1 084 €</b>
CUI							893 €	915 €	904 €	<b>893 €</b>	<b>915 €</b>	<b>904 €</b>
PACTE							746 €	993 €	854 €	<b>746 €</b>	<b>993 €</b>	<b>854 €</b>
Rém. nette moy.mensuelle des BIATSS non titulaires	<b>1 953 €</b>	<b>1 822 €</b>	<b>1 871 €</b>	<b>1 534 €</b>	<b>1 592 €</b>	<b>1 576 €</b>	<b>1 163 €</b>	<b>1 244 €</b>	<b>1 227 €</b>	<b>1 620 €</b>	<b>1 486 €</b>	<b>1 563 €</b>
Total général	<b>2 497 €</b>	<b>2 274 €</b>	<b>2 371 €</b>	<b>1 904 €</b>	<b>1 834 €</b>	<b>1 858 €</b>	<b>1 462 €</b>	<b>1 410 €</b>	<b>1 423 €</b>	<b>1 941 €</b>	<b>1 682 €</b>	<b>1 793 €</b>

## 2-2 Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme

### Pour info ...

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

2013	Domaine Fonctionnel	Libellé du domaine fonctionnel	Montant
<b>Programme 150</b> <b>« Formation supérieur et recherche universitaire »</b>	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	69 784 341 €
	102	FI & FC MASTER	54 428 504 €
	103	FI & FC Doctorat	726 134 €
	105	Documentation	4 318 948 €
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	51 425 251 €
	107	Recherche maths, STI	11 044 231 €
	108	Recherche physique, chimie, SPI	27 855 741 €
	109	Recherche phys. Nucléaire,	2 683 431 €
	110	Recherche sciences terre, univers	5 407 460 €
	111	Recherche en sciences de l'homme	3 289 459 €
	112	Recherche interdisciplinaire	2 785 426 €
	113	Diffusion des savoirs	783 571 €
	114	Informatique, logistique et immobilier	18 591 308 €
	115	Pilotage	19 561 781 €
	<b>Programme 231</b> <b>« Vie étudiante »</b>	201	Aides directes
202		Aides indirectes	9 996 €
203		Santé étud. Activités Associatives Culturelles	940 730 €
204		Pilotage programme 231	9 859 €
<b>Total général</b>			<b>273 879 941 €</b>

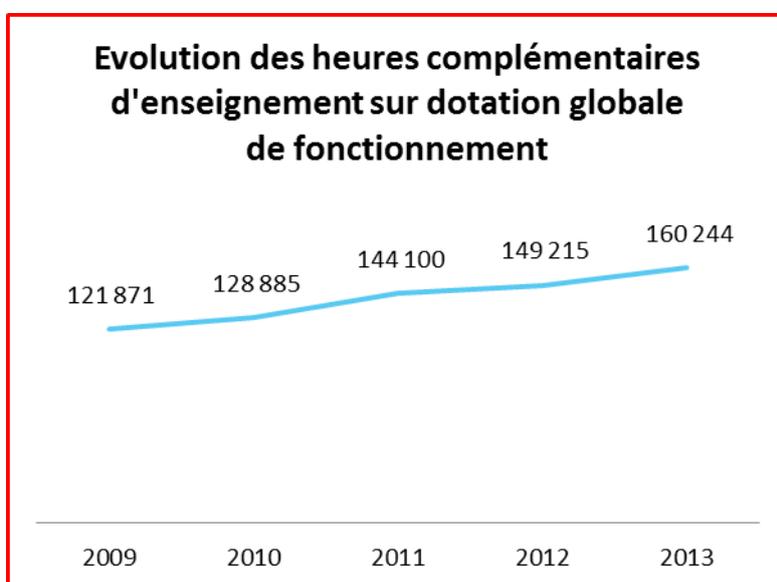
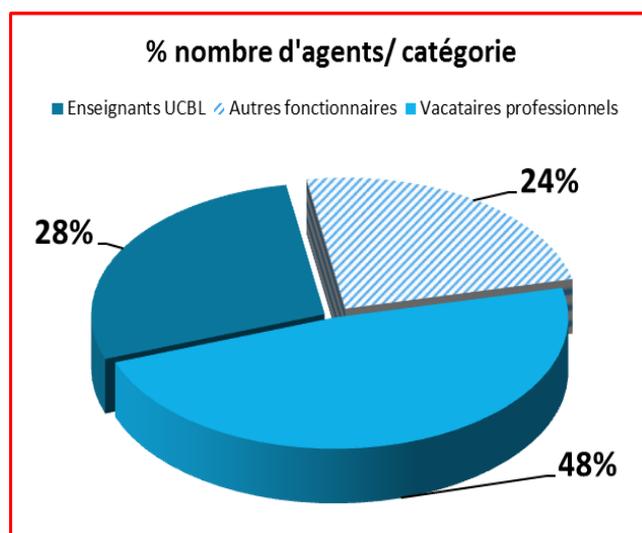
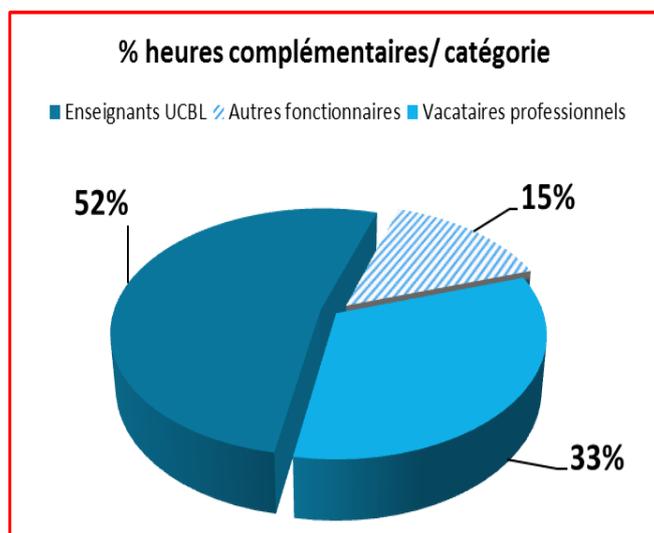
## 2-3 Les heures complémentaires d'enseignement (en volume horaire et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant dispensé des heures complémentaires d'enseignement

### 2-3-1 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement

Composante	Enseignants chercheurs, enseignants UCBL		Autres fonctionnaires <sup>(1)</sup>		Vacataires professionnels <sup>(2)</sup>		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
IUT	38 912	292	8 224	139	14 511	267	61 647	698	2 521 964	2 823 001	37%
ISTR	153	3	3 578	97	10 112	249	13 843	349	566 325	734 433	10%
SUAPS	2 619	15	1 049	18	900	14	4 568	47	186 902	204 497	3%
SCEL	3 362	26	611	6	4 483	46	8 456	78	345 917	435 824	6%
Secteur SCIENCES	35 966	411	10 100	379	18 184	552	64 250	1 342	2 628 439	2 980 713	39%
Secteur SANTE	2 642	38	485	36	4 353	224	7 480	298	306 040	389 538	5%
<b>TOTAL</b>	<b>83 654</b>	<b>785</b>	<b>24 047</b>	<b>675</b>	<b>52 543</b>	<b>1 352</b>	<b>160 244</b>	<b>2 812</b>	<b>6 555 587 €</b>	<b>7 568 006 €</b>	<b>100%</b>

<sup>(1)</sup> Enseignants chercheurs, enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

<sup>(2)</sup> Salariés du secteur privé et travailleurs indépendants

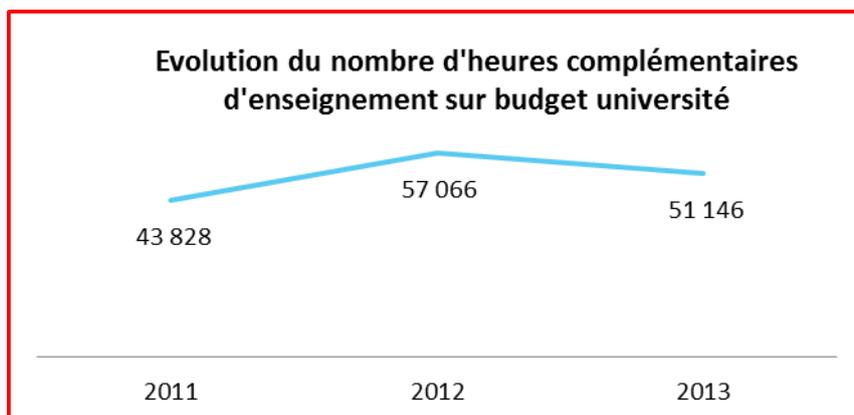
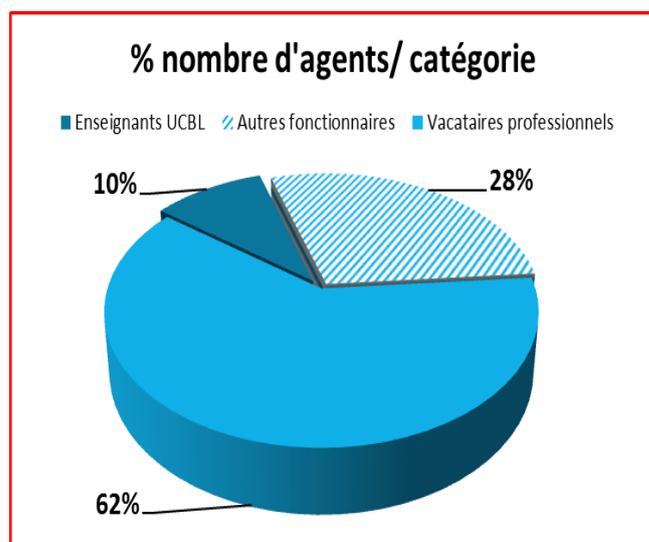
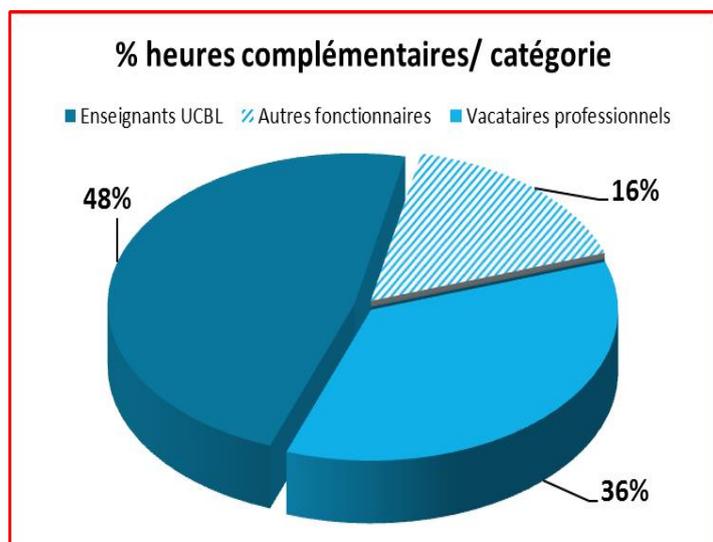


## 2-3-2 Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université

Unité budgétaire	Enseignants chercheurs, enseignants UCBL				Autres fonctionnaires				Vacataires professionnels				TOTAL (en HTD)		Total chargé général en €	%
	Nbre Heures FI	Nb agents FI	Nbre Heures FC	Nb agents FC	Nbre Heures FI	Nb agents FI	Nbre Heures FC	Nb agents FC	Nbre Heures FI	Nb agents FI	Nbre Heures FC	Nb agents FC	Nbre heures	Nbre agents		
Comptes centraux UCBL			3	0			97	5			1027	24	1127	29	63 323	3%
FOCAL							3482	164			7855	444	11337	608	594 879	24%
FST	30	1			4	1			36	4			70	6	3 541	0%
ISFA	61	0							33	1			94	1	4 420	0%
ISTR					11	1			59	3			70	4	3 852	0%
ESPE	6295	97			1907	103			346	25			8548	225	365 032	15%
POLYTECH	2	1											2	1	64	0%
IUT Lyon1			17415	12			2708	66			8045	213	28168	291	1 309 099	54%
SCD					63	4			27	3			89	7	4 089	0%
SIUAPS	190	1											190	1	7 915	0%
Secteur Santé					135	3			843	37			978	40	54 265	2%
Secteur Sciences					55	2							55	2	2 250	0%
UFR STAPS	420	9											420	9	17 494	1%
<b>TOTAL</b>	<b>6 996</b>	<b>109</b>	<b>17 418</b>	<b>12</b>	<b>2 174</b>	<b>114</b>	<b>6 286</b>	<b>235</b>	<b>1 344</b>	<b>73</b>	<b>16 927</b>	<b>681</b>	<b>51 146</b>	<b>1 224</b>	<b>2 430 223</b>	<b>100%</b>

FI = Formation Initiale

FC = Formation Continue



## 2-4 Primes et Indemnités

### 2-4-1 Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale

	Hommes	Femmes	Total
<b>PERSONNELS FONCTIONNAIRES</b>			
Enseignants chercheurs, enseignants	5,3%	4,6%	5,1%
BIATSS	16,0%	13,7%	14,5%
<i>Catégorie A</i>	19,1%	16,4%	17,7%
<i>Catégorie B</i>	16,0%	14,7%	15,2%
<i>Catégorie C</i>	11,2%	11,6%	11,5%
<b>TOTAL</b>	7,1%	8,5%	7,7%
<b>PERSONNELS CONTRACTUELS</b>			
Enseignants chercheurs, enseignants	0,3%	0,3%	0,3%
BIATSS	8,4%	9,3%	9,0%
<i>Catégorie A</i>	6,0%	6,2%	6,1%
<i>Catégorie B</i>	10,2%	10,0%	10,0%
<i>Catégorie C</i>	9,3%	10,6%	10,3%
<b>TOTAL</b>	2,2%	4,3%	3,3%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>6,2%</b>	<b>7,4%</b>	<b>6,7%</b>

*Traitement excluant les indemnités journalières de la sécurité sociale*

Part des primes et indemnités du régime indemnitaire UCBL dans la rémunération brute globale (hors GIPA, indemnité exceptionnelle, heures complémentaires)

2-4-2 Primes versées aux personnels enseignants chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires)

2013	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) / Prime d'Excellence Scientifique (PES)	1 896 622,00 €	361	-0,42%	-0,8%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 703 956,00 €	1422	1,67%	0,9%
Prime de charges administratives (PCA)	205 952,00 €	56	4,36%	-9,7%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	420 146,00 €	267	<i>Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire</i>	
Autres primes <sup>(1)</sup>	177 225,00 €	28	31,43%	-3,4%
<b>Total des primes</b>	<b>4 403 901,00 €</b>			

<sup>(1)</sup> *Autres primes enseignants : Prime d'administration, indemnité de fonctions particulières à certains professeurs des écoles, participation à la recherche sur contrat.*

*Certains agents percevant plusieurs primes, la totalisation des bénéficiaires et son évolution n'ont pas de sens. Il n'est plus possible de comparer les PRP avec les années précédentes depuis le passage au référentiel des services.*

2-4-3 Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires)

2013	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime IAT <sup>(1)</sup> (ASU Cat. C et début de carrière B)	442 652,00 €	226	-3,6%	-3,0%
Prime IFTS <sup>(2)</sup> ou PFR <sup>(3)</sup> (fin de carrière B et Cat. A)	646 184,00 €	304	2,5%	76,7%
Prime de participation à la recherche (ITRF)	2 921 411,00 €	919	1,4%	-0,8%
Prime informatique	323 383,00 €	80	-5,5%	0,0%
Bibliothèques	156 620,00 €	76	-0,5%	4,1%
Autres primes <sup>(4)</sup>	60 318,00 €	24	18,8%	4,3%
<b>Total des primes</b>	<b>4 550 568 €</b>		<b>0,7%</b>	

(1) *IAT = Indemnité d'Administration et de Technicité*

(2) *IFTS = Indemnité Forfaitaire pour travaux supplémentaires (uniquement pour les personnels de bibliothèque)*

(3) *PFR = Prime de Fonctions et de Résultats*

(4) *Autres primes personnel BIATSS : indemnité de responsabilité (régisseur), indemnité de caisse et de responsabilités, indemnité de gestion, indemnité pour charge administrative, indemnité de sujétions particulières, indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires.*

*Certains agents percevant plusieurs primes, la totalisation des bénéficiaires et son évolution n'ont pas de sens.*

## 2-5 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

### Pour info...

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat 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.

### 2-5-1 Personnels enseignants chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2013	Hommes	Femmes	Total
Enseignants chercheurs	55	12	67
Enseignants	28	14	42
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants titulaires</b>	<b>83</b>	<b>26</b>	<b>109</b>
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants non titulaires</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total général</b>	<b>84</b>	<b>28</b>	<b>112</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants chercheurs, enseignants : 198 267 €

### 2-5-2 Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2013	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	
AENES	1	0	1	2	3	5	1	38	39	45
Bibliothèque - Musée			0			0	2	2	4	4
ITRF	8	4	12	1	1	2	54	77	131	145
<b>Total des BIATSS titulaires</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>117</b>	<b>174</b>	<b>194</b>
AGENT en CDI	1	11	12		5	5			0	17
AGENT en CDD	1		1						0	1
<b>Total des BIATSS non titulaires</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>117</b>	<b>174</b>	<b>212</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS : 69 056 €



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

# 3. INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

## LES EMPLOIS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE

Le personnel Enseignants chercheurs, enseignants est chargé de l'enseignement, du tutorat, de l'orientation, du conseil, du contrôle, des activités de recherche, de la diffusion des connaissances, de la coopération internationale et de l'administration de l'établissement. Leurs emplois sont :

- **Enseignant-chercheur**
  - Professeur des Universités (PU)
  - Maître de Conférences (MCF)
- **Enseignant-chercheur Hospitalo-Universitaire :**
  - Professeur des Universités Praticien Hospitalier (PUPH)
  - Maître de Conférences Praticien Hospitaliers (MCUPH)

### Obligation de service :

La moitié du temps de service est consacrée à l'enseignement soit : 128 h de cours ou 192h de TD ou TP ou toute combinaison équivalente

L'autre moitié du temps de service est consacrée à une activité de recherche.

### Obligation de service :

Ces enseignants partagent leur temps de service entre :

- des fonctions d'enseignement,
- des fonctions de recherche,
- des fonctions hospitalières dans le respect des dispositions réglementaires concernant l'exercice de la médecine et de la pharmacie

- **Astronome et astronome adjoint** **Obligation de service d'enseignement : 66h équivalent TD**
  - **Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
    - Professeur Agrégé (PRAG)
    - Professeur Certifié (PRCE)**Obligation de service d'enseignement : 384 h TD ou TP**
  - **Enseignant du premier degré affecté dans l'enseignement supérieur**
  - **Enseignant contractuel :**
    - Enseignant associé temporaire
    - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
    - Lecteur => **Obligation de service d'enseignement : 200h TD ou TP**
    - Contractuel doctorant avec activité d'enseignement => **Obligation de service d'enseignement : 64h TD ou TP**
    - Post-doctorant**Obligation de service d'enseignement : 192h TD ou TP**
- Contractuel enseignant (dans le cadre des compétences élargies, la loi n°2007-119 du 10 août 2007 (art. 19) prévoit de nouvelles possibilités de recrutement de personnels contractuels enseignants (en CDI ou CDD) dans la limite du plafond d'Emploi et de la masse salariale.

### 3-1 Les enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires

#### 3-1-1 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires

##### 3-1-1-1 Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2012				Effectifs au 31/12/2013					Evol. d'ETP /2012	
	Nbre de personnes		ETP	%	Nbre de personnes		ETP				%
	H	F			H	F	total				
<b>ENSEIGNANTS</b>											
Enseignants du 2nd degré	191	142	318,30		193	146	185,00	140,00	325,00		
Enseignants du 1er degré	9	12	20,80		9	10	9,00	9,80	18,80		
<b>TOTAL enseignants</b>	<b>200</b>	<b>154</b>	<b>339,10</b>	<b>20%</b>	<b>202</b>	<b>156</b>	<b>194,00</b>	<b>149,80</b>	<b>343,80</b>	<b>20%</b>	<b>1,39%</b>
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS UNIVERSITAIRES</b>											
MCF et assimilés <sup>(1)</sup>	414	312	720,10		408	318	408,50	314,70	723,20		
PU et assimilés <sup>(2)</sup>	223	58	279,90		225	58	225,00	57,60	282,60		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires</b>	<b>637</b>	<b>370</b>	<b>1000,00</b>	<b>58%</b>	<b>633</b>	<b>376</b>	<b>633,50</b>	<b>372,30</b>	<b>1005,80</b>	<b>58%</b>	<b>0,58%</b>
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES</b>											
MCF et assimilés	59	72	131,00		57	66	56,00	65,00	121,00		
PU et assimilés <sup>(3)</sup>	238	29	267,00		236	32	236,00	32,00	268,00		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs HU</b>	<b>297</b>	<b>101</b>	<b>398,00</b>	<b>22%</b>	<b>293</b>	<b>98</b>	<b>292,00</b>	<b>97,00</b>	<b>389,00</b>	<b>22%</b>	<b>-2,26%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1134</b>	<b>625</b>	<b>1737,10</b>	<b>100 %</b>	<b>1128</b>	<b>630</b>	<b>1119,50</b>	<b>619,10</b>	<b>1738,60</b>	<b>100%</b>	<b>0,09%</b>

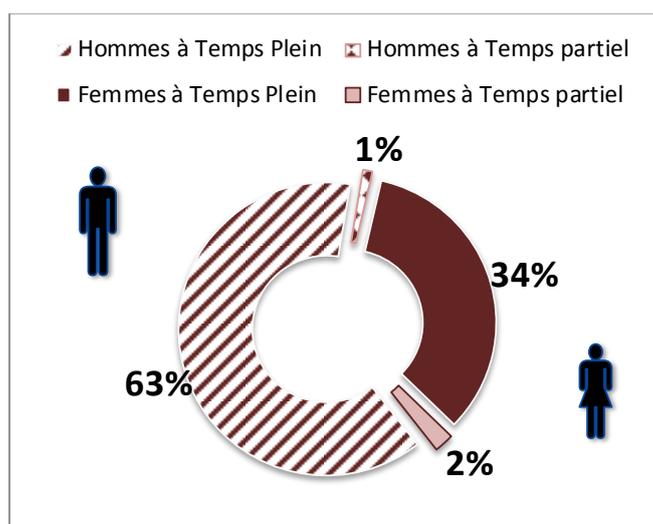
<sup>(1)</sup> Sont intégrés dans les MCF et assimilés : les assistants de l'enseignement supérieur et les astronomes adjoints

<sup>(2)</sup> Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

<sup>(3)</sup> Sont intégrés dans les PU et assimilés : les professeurs de médecine générale

### 3-1-1-2 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires selon la durée de temps de travail

	temps de travail	Nombre d'Enseignants chercheurs, enseignants		
		H	F	Total
Enseignants chercheurs	temps plein	924	452	1376
	90%	1		1
	80%		21	21
	60%	1		1
	50%		1	1
Total Enseignants chercheurs		926	474	1400
Enseignants	temps plein	186	140	326
	80%		6	6
	50%	16	10	26
Total Enseignants		202	156	358
Total général		1128	630	1758



### 3-1-1-3 Répartition par composantes en ETP

Type de population	Ens. 1er degré	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs U	Ens. Chercheurs HU	Total général			%
					F	H	Total	
Biologie Humaine			21,25	26,25	16,25	31,25	47,50	
I.S.T.R			3,00		1,50	1,50	3,00	
Faculté de Méd. Lyon Est			6,50	178,25	42,75	142,00	184,75	
Faculté de Méd. Lyon Sud			7,50	112,75	31,25	89,00	120,25	
Faculté d'Odontologie				32,75	12,00	20,75	32,75	
Faculté de Pharmacie - ISPB		1,00	51,15	25,75	37,65	40,25	77,90	
<b>Sous Total Santé</b>		<b>1,00</b>	<b>89,40</b>	<b>375,75</b>	<b>141,40</b>	<b>324,75</b>	<b>466,15</b>	<b>27%</b>
I.S.F.A		2,00	20,00		9,50	12,50	22,00	
Polytech Lyon		3,00	22,50		7,50	18,00	25,50	
ESPE	18,80	85,60	41,80		75,20	71,00	146,20	
Observatoire			41,30		9,30	32,00	41,30	
S.C.D		0,50	0,25		0,25	0,50	0,75	
S.C.E.L		24,00	2,00		18,00	8,00	26,00	
S.C.F.S.H.S			2,50		0,50	2,00	2,50	
S.O.I.E		2,00			2,00	-	2,00	
S.U.A.P.S		16,50			4,00	12,50	16,50	
Faculté des Scien. et Techo		9,80	646,60	15,25	226,90	444,75	671,65	
UFR STAPS		35,00	38,50		24,50	49,00	73,50	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>18,80</b>	<b>178,40</b>	<b>815,45</b>	<b>15,25</b>	<b>377,65</b>	<b>650,25</b>	<b>1 027,90</b>	<b>59%</b>
IUT Lyon1		144,60	98,95		99,05	144,50	243,55	
<b>Sous Total IUT</b>		<b>144,60</b>	<b>98,95</b>		<b>99,05</b>	<b>144,50</b>	<b>243,55</b>	<b>14%</b>
<b>Hors Structures :</b>								
HORS LYON I		1,00			1,00		1,00	
<b>Sous Total hors structure</b>		<b>1,00</b>			<b>1,00</b>		<b>1,00</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18,80</b>	<b>325,00</b>	<b>1 003,80</b>	<b>391,00</b>	<b>619,10</b>	<b>1 119,50</b>	<b>1 738,60</b>	<b>100%</b>

3-1-1-4 Répartition des enseignants-chercheurs universitaires et hospitalo-universitaires par groupe de discipline CNU et par corps en ETP

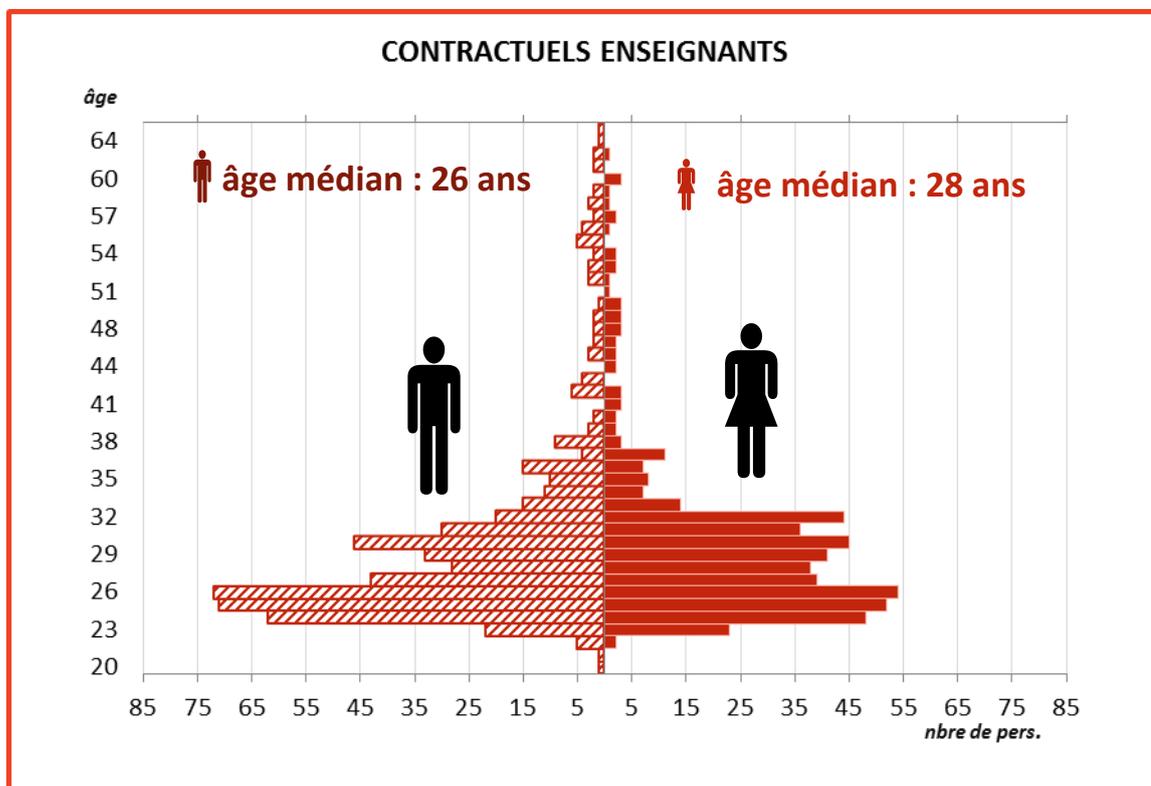
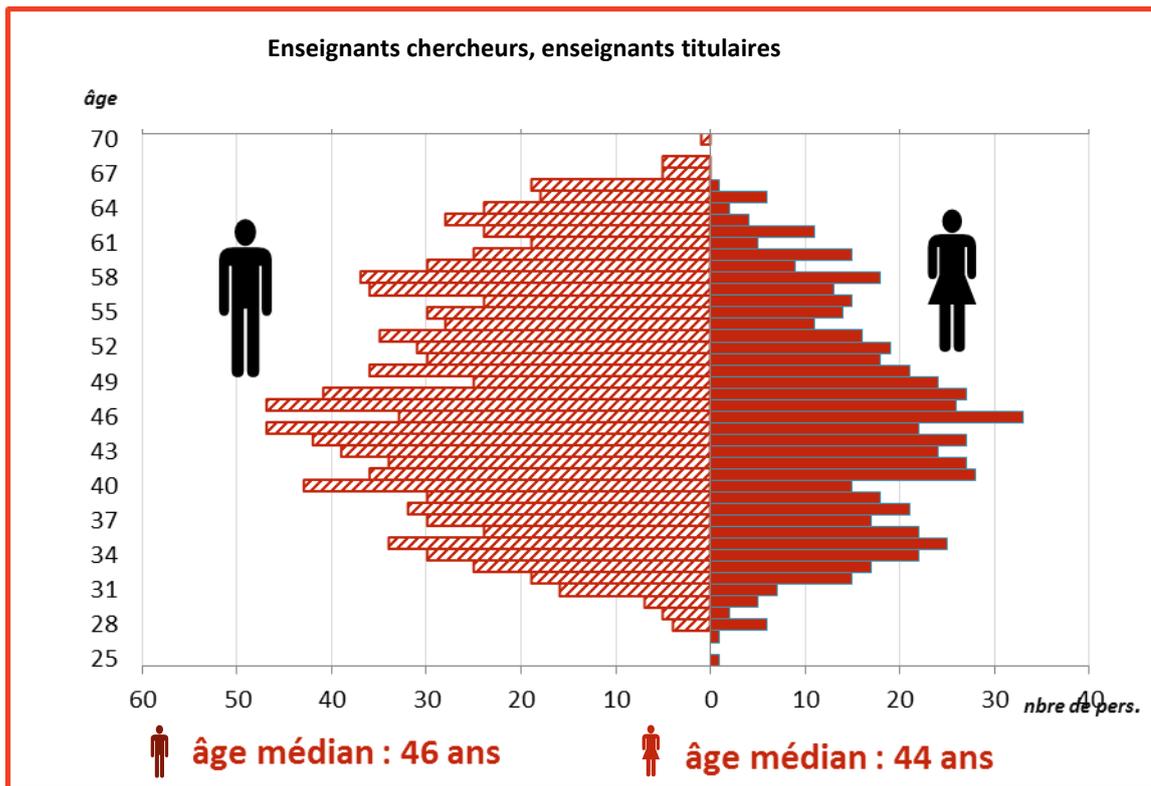
Fonctions	Maitre de Conférences			Professeur d'Université			Total général			Evolution par rapport à 2012
Groupes CNU	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Groupe 01</b> : Droits et sciences politiques	2,00	1,00	3,00			0,00	2,00	1,00	<b>3,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Groupe 02</b> : Sciences économiques, de gestion	11,00	9,00	20,00		2,00	2,00	11,00	11,00	<b>22,00</b>	<b>4,76%</b>
<i>Sous total groupes 1 et 2</i>	<b>13,00</b>	<b>10,00</b>	<b>23,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>13,00</b>	<b>12,00</b>	<b>25,00</b>	<b>4,17%</b>
<b>Groupe 03</b> : Langues et littératures	10,80	2,00	12,80	1,00	1,00	2,00	11,80	3,00	<b>14,80</b>	<b>7,25%</b>
<b>Groupe 04</b> : sciences humaines	8,00	7,00	15,00		2,00	2,00	8,00	9,00	<b>17,00</b>	<b>13,33%</b>
<i>Sous total groupes 3 et 4</i>	<b>18,80</b>	<b>9,00</b>	<b>27,80</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>19,80</b>	<b>12,00</b>	<b>31,80</b>	<b>10,42%</b>
<b>Groupe 05</b> : Mathématiques et informatique	45,00	95,00	140,00	10,00	43,00	53,00	55,00	138,00	<b>193,00</b>	<b>1,58%</b>
<b>Groupe 06</b> : Physique	24,40	44,00	68,40	4,80	40,00	44,80	29,20	84,00	<b>113,20</b>	<b>0,35%</b>
<b>Groupe 07</b> : Chimie	27,20	43,00	70,20	5,80	34,00	39,80	33,00	77,00	<b>110,00</b>	<b>-2,22%</b>
<b>Groupe 08</b> : Sciences de la Terre	8,80	26,00	34,80	2,00	7,00	9,00	10,80	33,00	<b>43,80</b>	<b>-3,31%</b>
<b>Groupe 09</b> : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	30,30	74,60	104,90	8,00	33,00	41,00	38,30	107,60	<b>145,90</b>	<b>0,07%</b>
<b>Groupe 10</b> : Biologie, biochimie	91,80	62,90	154,70	20,00	44,00	64,00	111,80	106,90	<b>218,70</b>	<b>0,97%</b>
<b>Groupe 11</b> : Pharmacie	30,40	19,00	49,40	5,00	11,00	16,00	35,40	30,00	<b>65,40</b>	<b>-5,49%</b>
<i>Sous total groupes de sciences</i>	<b>257,90</b>	<b>364,50</b>	<b>622,40</b>	<b>55,60</b>	<b>212,00</b>	<b>267,60</b>	<b>313,50</b>	<b>576,50</b>	<b>890,00</b>	<b>-0,25%</b>
<b>Groupe 12</b> : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	24,00	24,00	48,00	1,00	8,00	9,00	25,00	32,00	<b>57,00</b>	<b>1,79%</b>
<i>Sous total groupe divers</i>	<b>24,00</b>	<b>24,00</b>	<b>48,00</b>	<b>1,00</b>	<b>8,00</b>	<b>9,00</b>	<b>25,00</b>	<b>32,00</b>	<b>57,00</b>	<b>1,79%</b>
<b>Médecine</b>	56,00	41,00	97,00	29,00	229,00	258,00	85,00	270,00	<b>355,00</b>	<b>-1,11%</b>
<b>Odontologie</b>	10,00	16,00	26,00	3,00	7,00	10,00	13,00	23,00	36,00	<b>-5,26%</b>
<i>Sous total médecine et odontologie</i>	<b>66,00</b>	<b>57,00</b>	<b>123,00</b>	<b>32,00</b>	<b>236,00</b>	<b>268,00</b>	<b>98,00</b>	<b>293,00</b>	<b>391,00</b>	<b>-1,51%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>379,70</b>	<b>464,50</b>	<b>844,20</b>	<b>89,60</b>	<b>461,00</b>	<b>550,60</b>	<b>469,30</b>	<b>925,50</b>	<b>1394,80</b>	<b>-0,23%</b>

3-1-1-5 Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES <sup>(1)</sup>	H	F		
Allemand	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,29%
Anglais	14,30	26,00	0,00	8,50	31,80	40,30	11,72%
Arts Plastiques	2,00	1,00	0,00	0,00	3,00	3,00	0,87%
Biochimie - Génie Biologique	2,80	0,00	0,00	1,00	1,80	2,80	0,81%
Biotechnologie bio.	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,58%
Biotechnologie	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,29%
Comptabilité Bureautique	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,29%
Documentation	0,00	3,80	0,00	0,00	3,80	3,80	1,11%
Economie Gestion	14,00	5,50	0,50	9,50	10,50	20,00	5,82%
Education Musicale	1,00	4,00	0,00	3,00	2,00	5,00	1,45%
Education Physique et Sportive	26,50	10,00	15,50	37,00	15,00	52,00	15,13%
Electronique	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,58%
Electrotechnique	0,50	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50	0,15%
Espagnol	2,00	1,50	0,00	2,00	1,50	3,50	1,02%
Génie Energie	2,80	0,00	0,00	1,00	1,80	2,80	0,81%
Génie Chimique - Chimie	0,00	0,00	4,00	4,00	0,00	4,00	1,16%
Génie Civil	6,00	1,00	2,00	8,00	1,00	9,00	2,62%
Génie Electrique	11,00	1,00	0,00	11,00	1,00	12,00	3,49%
Génie Mécanique - Mécanique	24,00	8,50	0,00	31,50	1,00	32,50	9,45%
Histoire-Géographie	4,50	2,00	1,00	3,50	4,00	7,50	2,18%
Informatique et gestion	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,58%
Lettres Anglaises.	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,29%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	2,00	0,58%
Lettre HG Let	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00	0,50	0,15%
Lettres Histoire-Géographie	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,29%
Lettres	2,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,58%
Lettres Modernes	9,00	5,50	0,00	2,50	12,00	14,50	4,22%
Mathématiques	16,50	13,00	0,00	19,00	10,50	29,50	8,58%
Mathématiques - Sciences Physiques	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,29%
Mécanique Générale	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,29%
Philosophie	2,00	2,00	0,00	2,00	2,00	4,00	1,16%
Physique - Chimie	3,00	4,00	0,00	3,00	4,00	7,00	2,04%
Sciences économiques et sociales	0,00	2,00	0,00	1,50	0,50	2,00	0,58%
Sciences Physiques - Physique appliquée	4,00	2,00	0,00	3,00	3,00	6,00	1,75%
Sciences Vie de la Terre	10,30	1,00	0,00	5,00	6,30	11,30	3,29%
Sciences Techniques Médico-Social	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,29%
S.T.I	3,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	0,87%
Technologie	0,00	5,00	0,00	4,00	1,00	5,00	1,45%
Vente PLP	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,29%
Divers	5,50	9,00	28,80	21,00	22,30	43,30	12,59%
<b>TOTAL</b>	<b>174,70</b>	<b>110,80</b>	<b>58,30</b>	<b>194,00</b>	<b>149,80</b>	<b>343,80</b>	<b>100,00%</b>

<sup>(1)</sup> Dans cette catégorie sont regroupés : les instituteurs et professeurs des écoles, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'EPS, les professeurs de l'ENSAM, les inspecteurs de l'Education Nationale, ainsi que les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

3-1-2 Pyramide des âges des personnels enseignants chercheurs, enseignants



### 3-1-3 Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

	1er contrat quadriennal				2ème contrat quadriennal				3ème contrat quadriennal			
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PU	28,00%	53,00%	53,00%	75,00%	62,50%	80,00%	71,42%	35,29%	81,25%	80,00%	60,00%	44,40%
MCF	35,00%	45,00%	47,00%	58,00%	27,77%	41,66%	40,74%	64,44%	57,89%	58,33%	61,54%	75,00%
<b>Taux global par année</b>	<b>33,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>48,00%</b>	<b>65,00%</b>	<b>38,46%</b>	<b>48,27%</b>	<b>51,22%</b>	<b>56,45%</b>	<b>64,81%</b>	<b>66,66%</b>	<b>61,11%</b>	<b>64,00%</b>
<i>Taux moyen sur la durée du contrat</i>	<b>48,50%</b>				<b>50,63%</b>				<b>64,24%</b>			

	4ème contrat quadriennal				5ème contrat quadriennal			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PU	50,00%	33,33%	23,07%	42,85%	52,63%	60,00%	38,89%	56,25%
MCF	64,86%	62,85%	67,45%	69,78%	71,42%	71,00%	80,56%	81,25%
<b>Taux global par année</b>	<b>62,00%</b>	<b>52,83%</b>	<b>57,15%</b>	<b>60,95%</b>	<b>64,82%</b>	<b>67,23%</b>	<b>56,26%</b>	<b>72,91%</b>
<i>Taux moyen sur la durée du contrat</i>	<b>59,64%</b>				<b>63,31%</b>			

	1 <sup>er</sup> contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015
PU	41,66%	28,57%	<b>25,00%</b>		
MCF	70,27%	84,84%	<b>84,38%</b>		
<b>Taux global par année</b>	<b>63,26%</b>	<b>68,08%</b>	<b>64,58%</b>		
<i>Taux moyen sur la durée du contrat</i>					

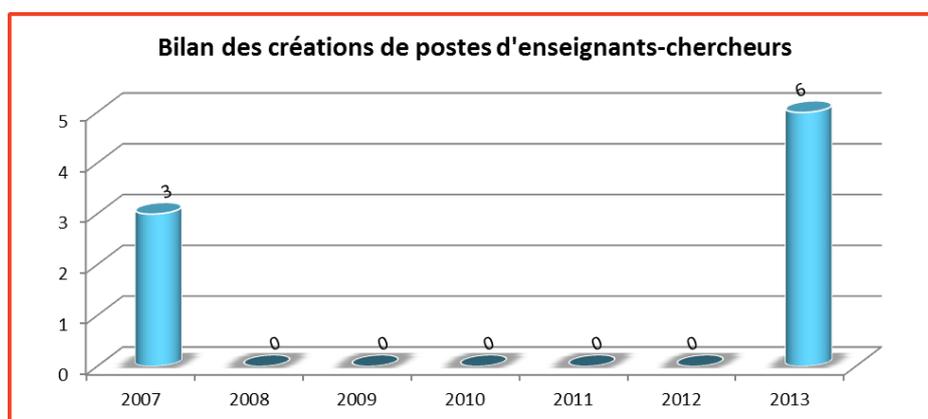
#### Pour info...

A travers le contrat quinquennal, la politique ministérielle prévoit des objectifs de taux de recrutement externe, c'est-à-dire des recrutements d'enseignants-chercheurs formés hors Lyon 1.

Ces objectifs sont prévus uniquement pour le secteur Sciences, le secteur Santé faisant partie d'un domaine régi par d'autres règles.

### 3-1-4 Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs

En 2013, **4,54%** des postes vacants ont été redéployés.



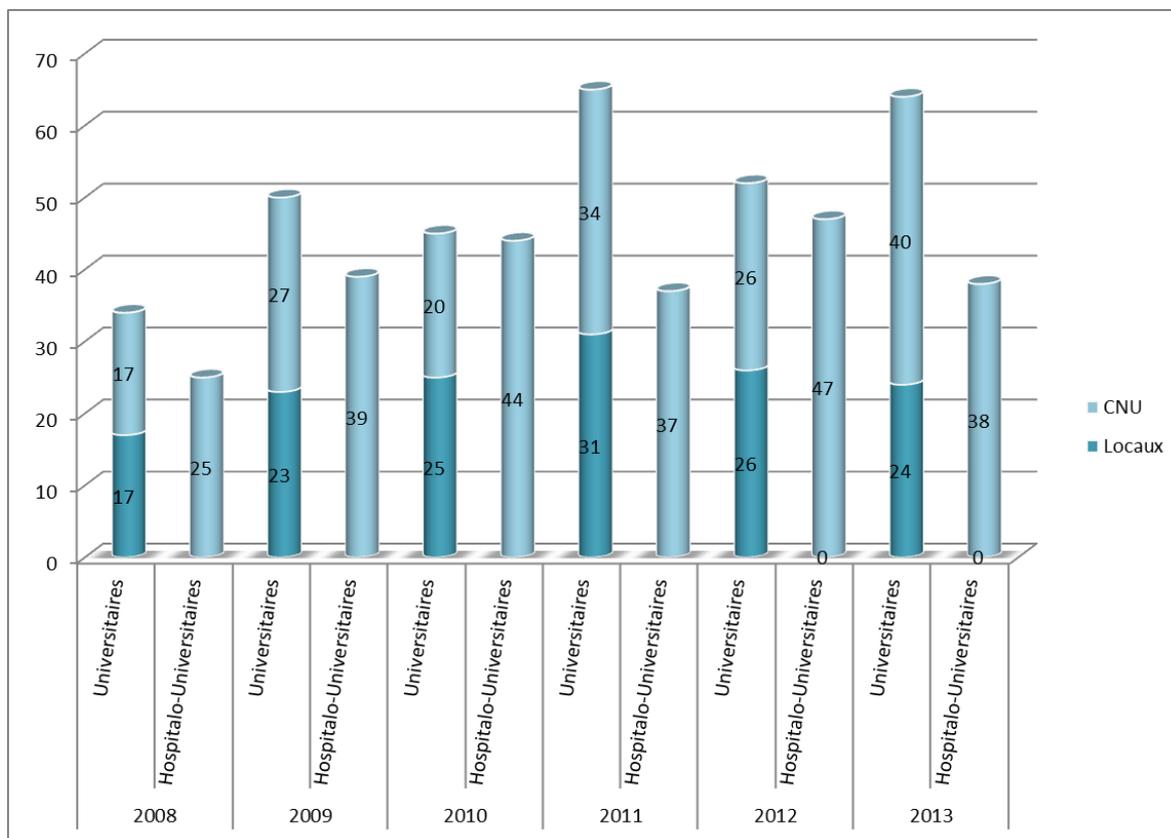
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation des effectifs d'étudiants et d'excellence scientifique.

3-1-5 Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants

3-1-5-1 Avancements de grade

Rappel...

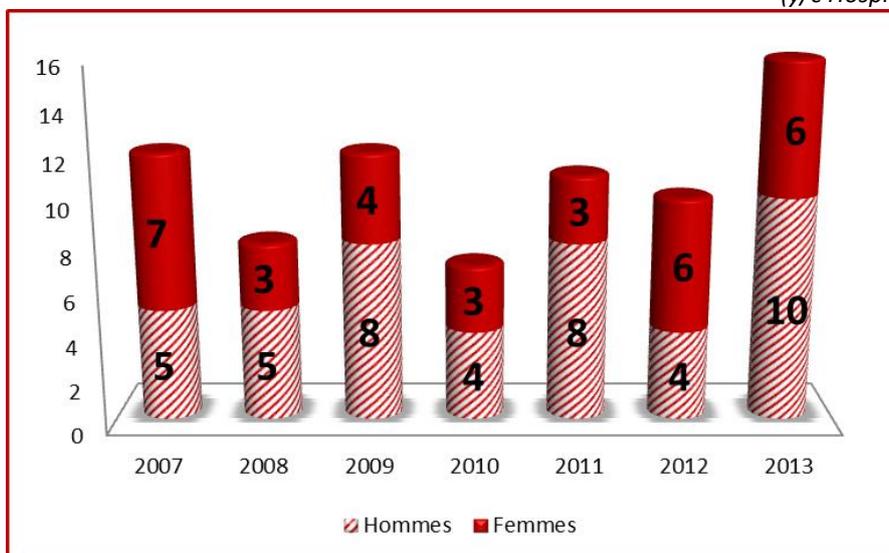
Un avancement de grade correspond à l'accès à la classe supérieure.



Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

Le nombre d'avancements représente 6,34% de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et 9,72% de l'effectif total des enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires.

3-1-5-2 Avancements de corps par concours de Maître de conférences en Professeur des Universités (y/c Hospitalo-Universitaire)



Les résultats concernent des Maîtres de Conférences de l'UCBL qui ont été promu Professeurs des Universités à l'UCBL.

### 3-1-6 Activité de recherche des enseignants chercheurs

#### 3-1-6-1 Bilan des CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique)

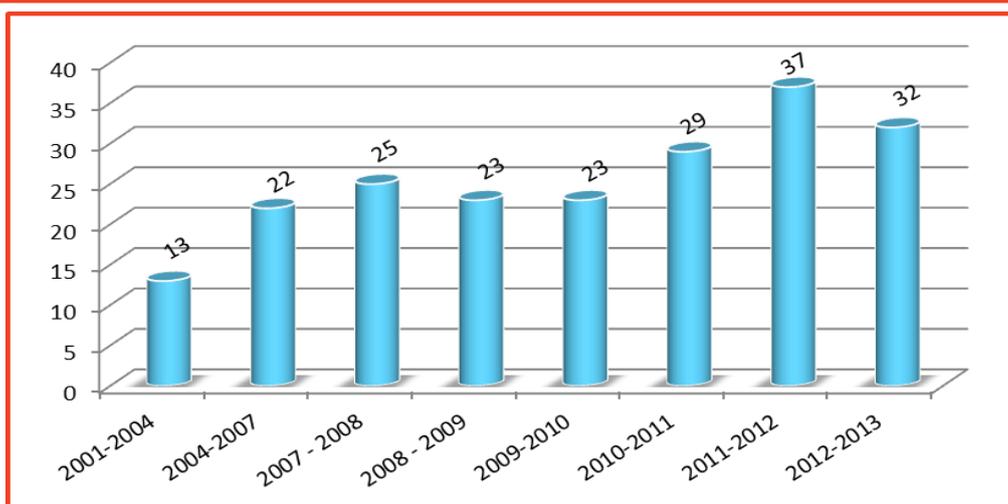
	2009		2010		2011		2012		2013	
	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés	Nb de semestres alloués	Nb de semestres consommés
CRCT établissement	16	16	16	15	16	16	16	16	16	16
CRCT CNU	6	6	5	5	7	7	6	6	4	4
<b>TOTAL CRCT</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

#### 3-1-6-2 Délégation dans les organismes de recherche obtenue par les enseignants-chercheurs

##### Pour Info...

Certains organismes (CNRS, INSERM, INRA...) offrent la possibilité aux enseignants-chercheurs d'effectuer des recherches au sein de leur organisme.

Durant cette période, l'enseignant-chercheur concerné se dédie exclusivement à la recherche et n'a pas à remplir ses obligations statutaires d'enseignement.



#### 3-1-6-3 Bilan des PES (Prime d'Excellence Scientifique), HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et délégations à l'IUF (Institut Universitaire de France)

	2011		2012		2013			% du total d'ens. titulaires
	Effectifs	% du total d'ens. Titul.	Effectifs	% du total d'ens. Titul.	Effectifs			
					H	F	total	
Enseignants chercheurs bénéficiant de la PES ou de la PEDR	379	21,51%	364	12,88%	265	79	344	<b>19,57%</b>
Enseignants chercheurs ayant obtenu une HDR à l'UCBL au cours de l'année	28		37		16	3	19	
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	19	1,08%	22	0,79%	19	9	28	<b>1,59%</b>

### 3-2 Les enseignants et chercheurs contractuels

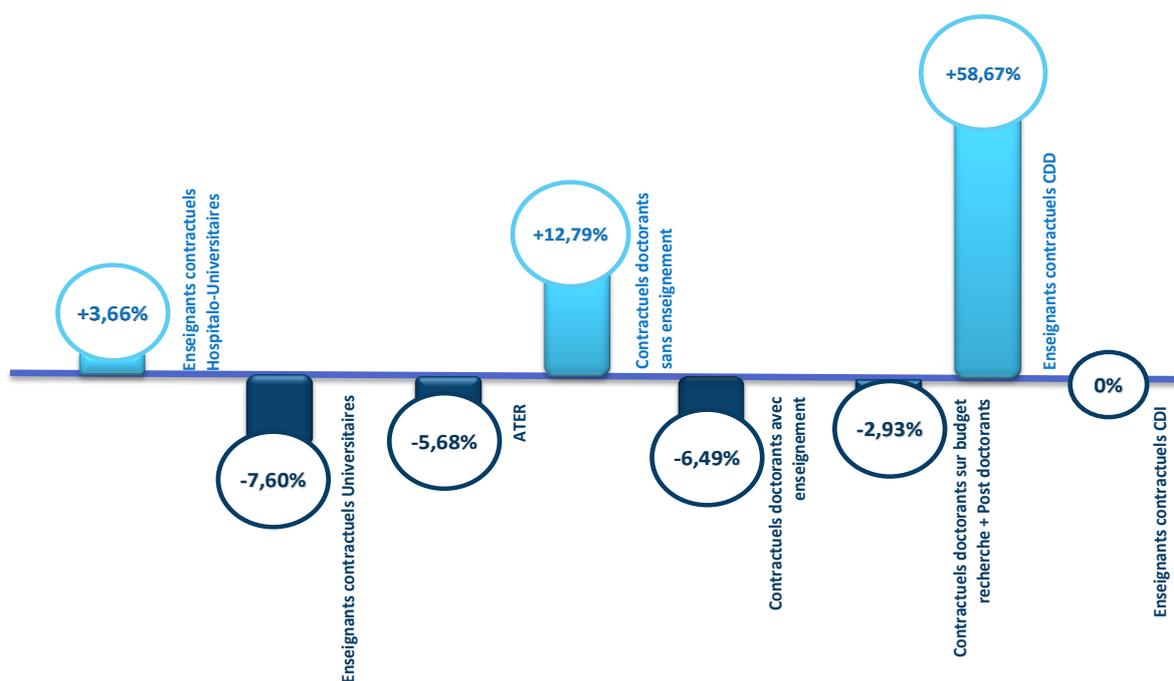
#### 3-2-1 Répartition par type de contrat (CDD Recherche inclus)

Corps	Effectifs au 31/12/2012			Effectifs au 31/12/2013		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Enseignants contractuels HU <sup>(1)</sup>	134	171	300,50	127	189	311,50
Enseignants contractuels U <sup>(2)</sup>	48	14	32,90	43	17	30,40
ATER	33	28	44,00	37	24	41,50
Contractuels doctorants <b>sans</b> enseignement	37	49	86,00	44	53	97,00
Contractuels doctorants <b>avec</b> enseignement.	122	109	231,00	126	90	216,00
Contractuels doctorants sur budget recherche + Post doctorants	157	97	247,30	148	100	240,05
Enseignants contractuels CDD	3	7	7,50	3	13	11,90
Enseignants contractuels CDI	0	3	3,00	0	3	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>534</b>	<b>478</b>	<b>952,2</b>	<b>528</b>	<b>489</b>	<b>951,35</b>

<sup>(1)</sup> Enseignants contractuels HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires

<sup>(2)</sup> Enseignants contractuels U : Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)

#### EVOLUTION PAR RAPPORT A 2012 DE LA REPARTITION DES ENSEIGNANTS ET DES CHERCHEURS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT - EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN



### 3-2-2 Répartition par composantes en ETP (Chercheurs contractuels inclus)

Composantes	Ens. Contr.	Ens. Contr.	ATER	Contractuels doctorants sans enseig.	Contractuels doctorants avec enseig.	Chercheurs contractuels (3)	Autres enseignants contractuels (4)	Total Général			%
	HU	U.						H	F	Total	
	(1)	(2)									
Biologie Humaine				18,00	2,00	18,40		14,70	23,70	<b>38,40</b>	
ISTR		3,00	1,50				5,40	2,00	7,90	<b>9,90</b>	
Faculté de Médecine Lyon Est	177,50	0,50		3,00		11,00		78,50	113,50	<b>192,00</b>	
Faculté de Médecine Lyon Sud	98,00	1,00		6,00	2,00	3,00		44,50	65,50	<b>110,00</b>	
Faculté d'Odontologie	28,00							8,00	20,00	<b>28,00</b>	
Faculté de Pharmacie - ISPB	8,00	3,50	5,00	2,00	10,00	26,45		26,45	28,50	<b>54,95</b>	
Sous Total Santé	<b>311,50</b>	<b>8,00</b>	<b>6,50</b>	<b>29,00</b>	<b>14,00</b>	<b>58,85</b>	<b>5,40</b>	<b>174,15</b>	<b>259,10</b>	<b>433,25</b>	<b>45,54%</b>
I.S.F.A		1,00	2,00	1,00	1,00	1,00		5,00	1,00	<b>6,00</b>	
Polytec		1,50	2,00		15,00	1,00	1,00	17,50	3,00	<b>20,50</b>	
DEVU		0,50							0,50	<b>0,50</b>	
ESPE		1,00	1,00				1,00	2,00	1,00	<b>3,00</b>	
Observatoire			1,00	4,00	6,00	7,00		11,00	7,00	<b>18,00</b>	
S.C.E.L		1,00					4,00	0,50	4,50	<b>5,00</b>	
S.C.F.S.H.S			2,00		1,00			1,50	1,50	<b>3,00</b>	
S.U.A.P.S							1,00	1,00	-	<b>1,00</b>	
Faculté des Sciences et Technologies		2,90	17,50	63,00	163,50	164,60		244,20	167,30	<b>411,50</b>	
UFR STAPS		2,50	4,00		3,00	1,00		6,50	4,00	<b>10,50</b>	
Sous Total Sciences		<b>10,40</b>	<b>29,50</b>	<b>68,00</b>	<b>189,50</b>	<b>174,60</b>	<b>7,00</b>	<b>289,20</b>	<b>189,80</b>	<b>479,00</b>	<b>50,35%</b>
IUT LYON 1		12,00	5,50		10,50	1,00	2,50	20,00	11,50	<b>31,50</b>	
Sous Total IUT		<b>12,00</b>	<b>5,50</b>		<b>10,50</b>	<b>1,00</b>	<b>2,50</b>	<b>20,00</b>	<b>11,50</b>	<b>31,50</b>	<b>3,31%</b>
Hors Lyon 1					2,00	5,60		4,60	3,00	<b>7,60</b>	<b>0,80%</b>
Total	<b>311,50</b>	<b>30,40</b>	<b>41,50</b>	<b>97,00</b>	<b>216,00</b>	<b>240,05</b>	<b>14,90</b>	<b>487,95</b>	<b>463,40</b>	<b>951,35</b>	<b>100%</b>

<sup>(1)</sup> Ens. Contr. HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires

<sup>(2)</sup> Ens. Contr. U : Enseignants contractuels universitaires

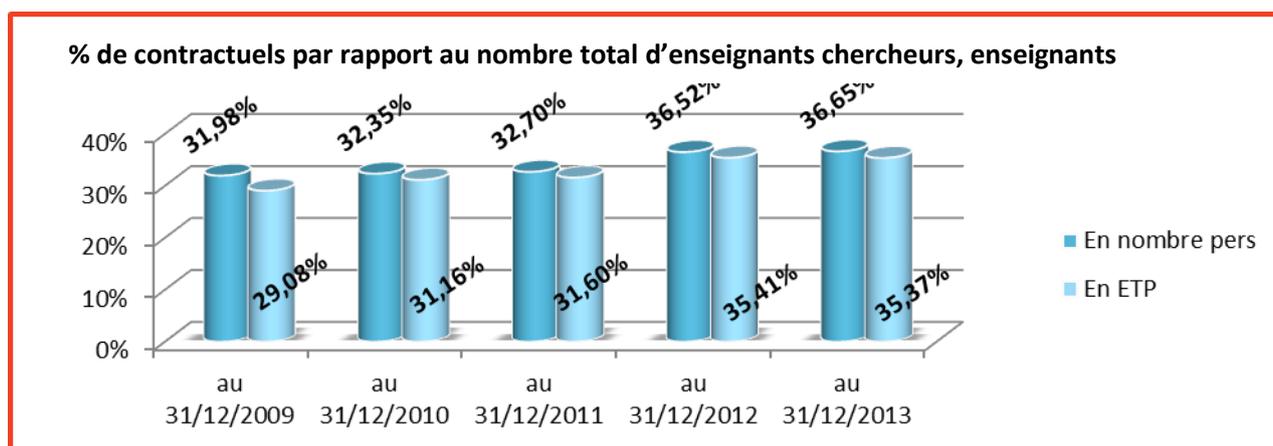
<sup>(3)</sup> Autres enseignants contractuels : Enseignants Chercheurs CDD + enseignants chercheurs CDI + Professeur 2<sup>nd</sup> degré non fonctionnaire

*Rappel...*

Les enseignants hospitalo-universitaires répartissent leur activité entre des fonctions d'enseignement pour la formation initiale et continue, des fonctions de recherche et des fonctions hospitalières

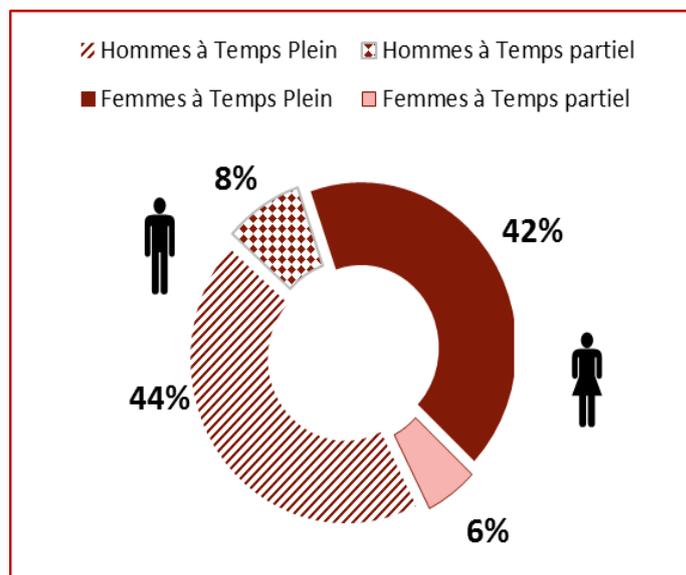
3-2-3 Part des personnels enseignants chercheurs et enseignants sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs.

	au 31/12/2009		au 31/12/2010		au 31/12/2011		au 31/12/2012		au 31/12/2013	
	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP
Fonctionnaires	1789	1743,2	1773	1735,55	1762	1736,30	1759	1737,10	1758	1738,60
Contractuels	841	714,8	848	785,6	856	802,25	1012	952,2	1017	951,35
<b>TOTAL</b>	<b>2630</b>	<b>2458</b>	<b>2621</b>	<b>2521,15</b>	<b>2618</b>	<b>2538,55</b>	<b>2771</b>	<b>2689,3</b>	<b>2775</b>	<b>2689,95</b>



3-2-4 Répartition des enseignants chercheurs, enseignants contractuels selon la durée de temps de travail

	Temps de travail	Nombre d'enseignants chercheurs, enseignants		
		Hommes	Femmes	Total
Enseignants, Enseignants chercheurs contractuels	100%	123	185	308
	50%	47	20	67
	40%	0	1	1
<b>Total Enseignants, enseig. chercheurs contractuels</b>		<b>170</b>	<b>206</b>	<b>376</b>
Chercheur contractuel	100%	329	245	574
	90%	0	1	1
	80%	0	2	2
	60%	1	0	1
	50%	9	8	17
	30%	0	3	3
	20%	1	0	1
<b>Total Chercheur contractuel</b>		<b>343</b>	<b>260</b>	<b>603</b>
Autres enseignants contractuels	100%	15	18	33
	70%	0	1	1
	60%	0	2	2
	50%	25	17	42
	40%	0	1	1
<b>Total Autres enseignants contract.</b>		<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>
<b>Total général</b>		<b>553</b>	<b>506</b>	<b>1059</b>



### 3-3 Mouvement des enseignants chercheurs, enseignants

#### 3-3-1 Mobilité des enseignants chercheurs, enseignants

##### 3-3-1-1 Mouvements des personnels enseignants chercheurs, enseignants titulaires

Les arrivées	2008	2009	2010	2011	2012	2013			Evolution par rapport à 2012
						Hommes	Femmes	Total	
arrivées mutations	41	14	24	22	28	14	15	29	3,57%
arrivées par concours	84	92	54	52	53	23	21	44	-16,98%
après congé parental						0	0	0	
changement de statut interne : Ex PROVIS ou SP devenant DEF (concours)						0	0	0	
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>125</b>	<b>106</b>	<b>78</b>	<b>74</b>	<b>81</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>-9,88%</b>

Les départs	2008	2009	2010	2011	2012	2013			Evolution par rapport à 2012
						Hommes	Femmes	Total	
départs par mutations	7	9	10	8	4	2	3	5	25,00%
départs en retraites et CFA	83	55	57	52	54	41	16	57	5,56%
départs par concours	7	17	3	9	3	4	0	4	33,33%
démission						3	1	4	
décès						4	0	4	
Congé parental						0	1	1	
départs, SP PROVIS - FP SP non reconduits						0	0	0	
<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>97</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>22,95%</b>

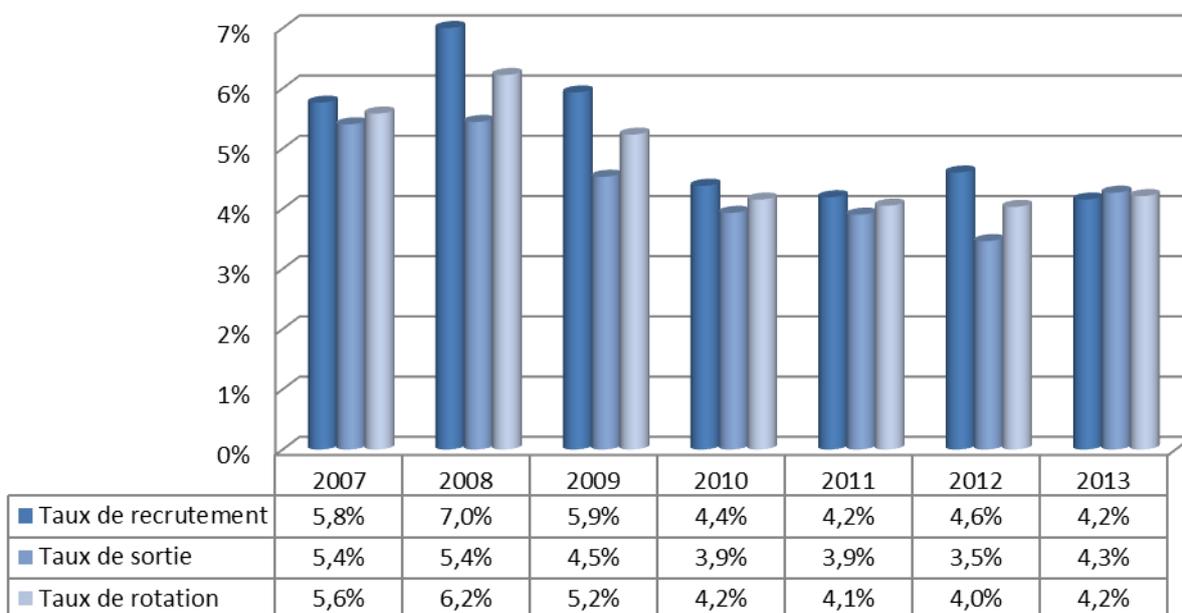
	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
						Hommes	Femmes	Total 2013
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>-17</b>	<b>15</b>	<b>-2</b>

Pour Info...

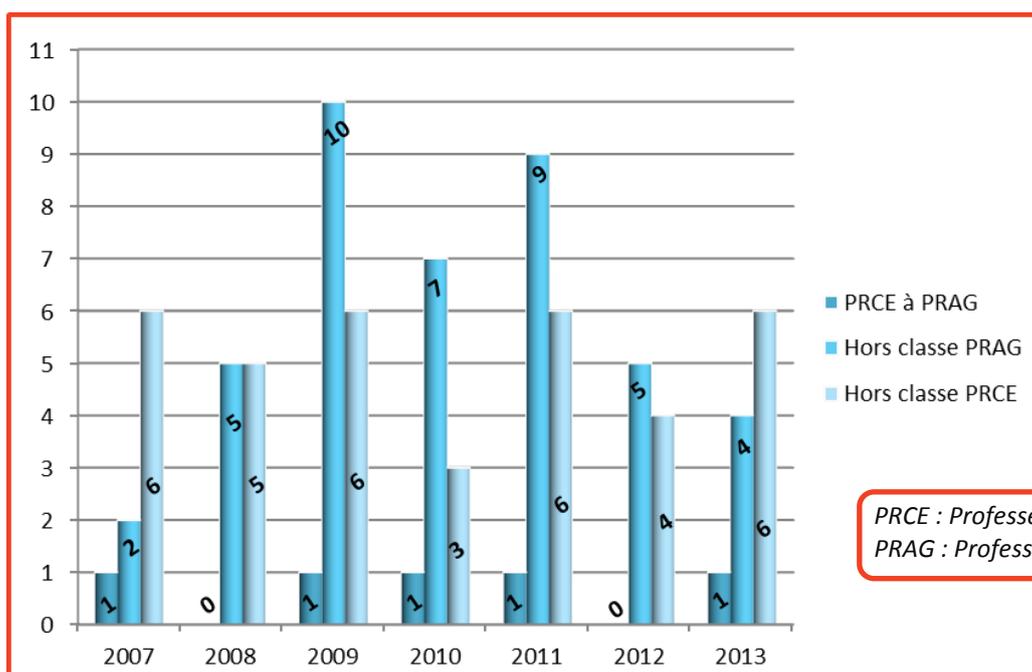
**Taux de recrutement** : exprime en pourcentage le nombre d'enseignants chercheurs, enseignants titulaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

**Taux de sortie** : exprime en pourcentage le nombre d'enseignants chercheurs, enseignants titulaires qui ont quitté l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

**Taux de rotation** : exprime en pourcentage le nombre d'entrées et de sorties par rapport à l'effectif des enseignants chercheurs, enseignants titulaires.

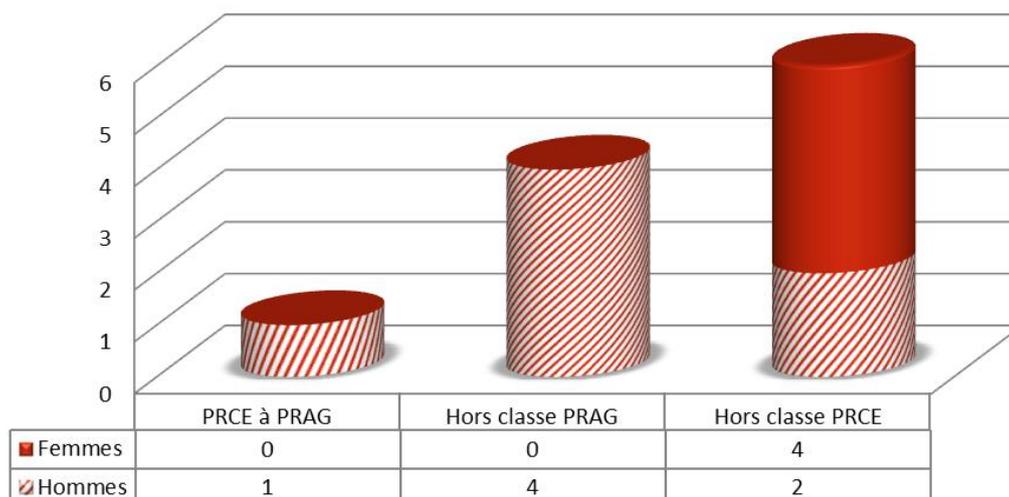


3-3-2 Promotion des enseignants du second degré



PRCE : Professeur Certifié  
PRAG : Professeur Agrégé

### 2013 - Répartition des promotions des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par genre



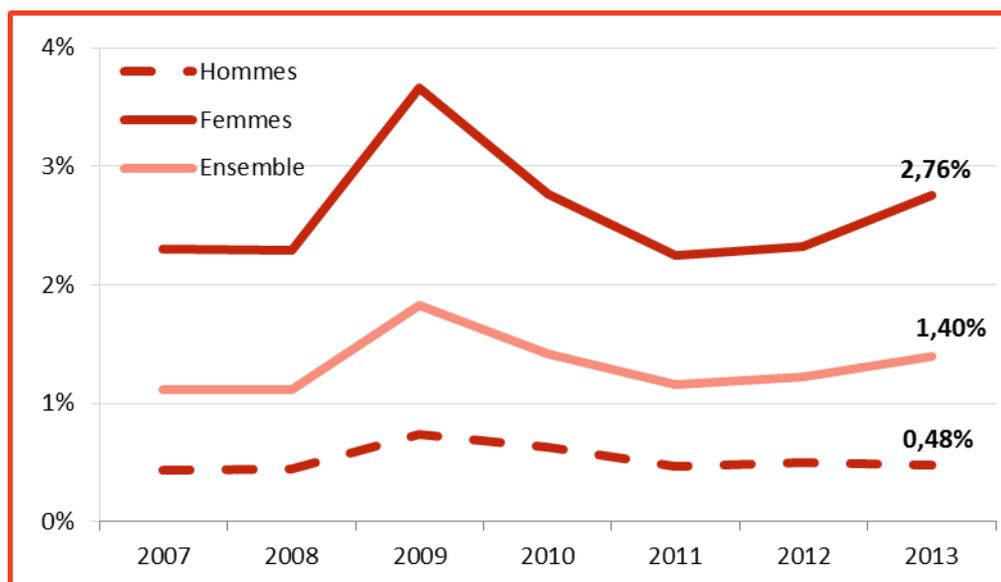
### 3-3-3 Evolution des départs en retraite

Groupes CNU	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
						Hommes	Femmes	Total
<b>Groupe 01</b> : Droits et sciences politiques	1							0
<b>Groupe 02</b> : Sciences économiques et de gestion		1			2			0
<b>Groupe 03</b> : Langues et Littérature			1	1	1			0
<b>Groupe 04</b> : Sciences Humaines			1	1	1			0
<b>Groupe 05</b> : Mathématiques et Informatique	13	3	8	6	5	1		1
<b>Groupe 06</b> : Physique	2	3	3	1	2	1	1	2
<b>Groupe 07</b> : Chimie	7	3	2	6	5	1	2	3
<b>Groupe 08</b> : Sciences de la Terre	1	1	3	2	1	1		1
<b>Groupe 09</b> : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique	4	6	2		4	3		3
<b>Groupe 10</b> : Biologie, Biochimie	9	13	5	3	8	1	3	4
<b>Groupe 11</b> : Pharmacie	4	3	5	1	4			0
<b>Groupe 12</b> : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	1	1		2	2	1	1	2
<b>Médecine, Odontologie</b>	17	8	8	19	14	19	2	21
<b>Professeur de premier et second degré</b>	24	13	19		1	8	5	13
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>

### 2013 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

**65,34 ans**

### 3-4 Taux d'absentéisme des enseignants chercheurs, enseignants titulaires et contractuels



Absence des enseignants chercheurs, enseignants titulaires et contractuels selon le type de congé en 2013 (en nombre de jours) :

	Sexe		Total	%
	Hommes	Femmes		
Congé longue durée	170	0	170	1%
Congé longue maladie	181	180	361	2%
Congé ordinaire de maladie	2 012	2 574	4 586	32%
Congé de maternité		8 470	8 470	58%
Congé de paternité	457		457	3%
Congé pour accidents du travail	93	47	140	1%
Congé de formation	0	0	0	0%
Disponibilité d'office	0	350	350	2%
<b>Total</b>	<b>2 913</b>	<b>11 621</b>	<b>14 534</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>		

### FOCUS :

#### Le Congé de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant Nombre d'enseignants bénéficiaires et nombre de jours pris



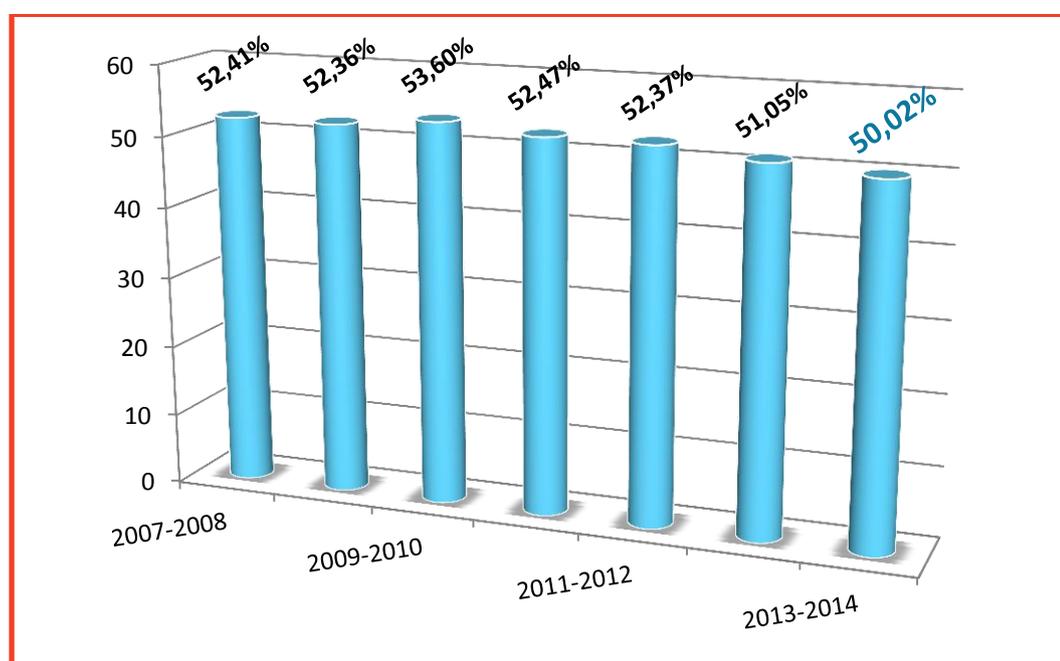
### 3-5 Evolution du nombre d'enseignants étrangers (hors CDD Recherche)

	2009	2010	2011	2012	2013
Titulaires	34	39	48	59	64
Contractuels	220	188	77	142	89
Invités	28	27	32	34	37
<b>Total enseignants étrangers</b>	<b>282</b>	<b>254</b>	<b>157</b>	<b>235</b>	<b>190</b>
Part des enseignants étrangers en %	10,77%	9,69%	6,00%	8,48%	6,85%

<sup>(1)</sup> Le pourcentage est calculé sur des effectifs hors contractuels chercheurs,

<sup>(2)</sup> Le bilan social n'existant que depuis 2002, nous ne pouvons pas effectuer ce calcul,

### 3-6 Taux d'encadrement



Taux d'encadrement = Effectif d'enseignants titulaires pour 1000 étudiants



© Eric Le Roux/Communication/UCBL

**INDICATEURS  
RELATIFS AUX  
PERSONNELS  
BIATSS**

## 4. INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

### LES EMPLOIS BIATSS (BIBLIOTHEQUE, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS DE SERVICE ET DE SANTE)

Le personnel BIATSS concourt directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances ainsi qu'aux activités d'administration de l'établissement.

4 types de population :

- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « médical et social »**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>ITRF</b>	-Ingénieur de Recherche (IGR) -Ingénieur d'Etude (IGE) -Assistant Ingénieur (ASI)	Technicien (TECH)	Adjoint technique (ADT)
<b>AENES</b>	-Administrateur de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (directeur de services ou d'établissement), -Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire (CASU) -Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES)	Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)
<b>BIBLIOTHEQUE</b>	-Conservateur général -Conservateur des bibliothèques -Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier des bibliothèques
<b>SOCIAL ET SANTE</b>	-Médecin de l'éducation nationale -Conseiller technique de Service Social -Infirmier de l'éducation nationale	Assistant de service social	

4-1 Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors étudiants salariés et contractuels chercheurs)

	au	au	au 31/12/2013		
	31/12/2011	31/12/2012	Effectif physique		
	Effectif physique	Effectif physique	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	1254	1261	422	858	1280
BIATSS contractuels	437	457	108	295	403
<b>TOTAL</b>	1691	1718	530	1153	1683
<b>% de contractuels</b>	25,8%	26,6%	20,4%	25,6%	23,9%

	au	au	au 31/12/2013		
	31/12/2011	31/12/2012	ETP		
	ETP	ETP	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	1201,5	1220,6	419,1	815,2	1234,3
BIATSS contractuels	387,34	407,26	100,74	264,41	365,15
<b>TOTAL</b>	1588,84	1627,86	519,84	1079,61	1599,45
<b>% de contractuels</b>	24,4%	25,0%	19,4%	24,5%	22,8%

## 4-2 Agents titulaires

### 4-2-1 Répartition par catégorie et par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	133	238	132,2	233,9	26,84%
	Femmes	105		101,7		
catégorie B	Hommes	87	197	86,6	191	21,92%
	Femmes	110		104,4		
catégorie C	Hommes	139	465	137,6	446,6	51,24%
	Femmes	326		309		
<b>Total</b>		<b>900</b>	<b>900</b>	<b>871,5</b>	<b>871,5</b>	<b>100,00%</b>

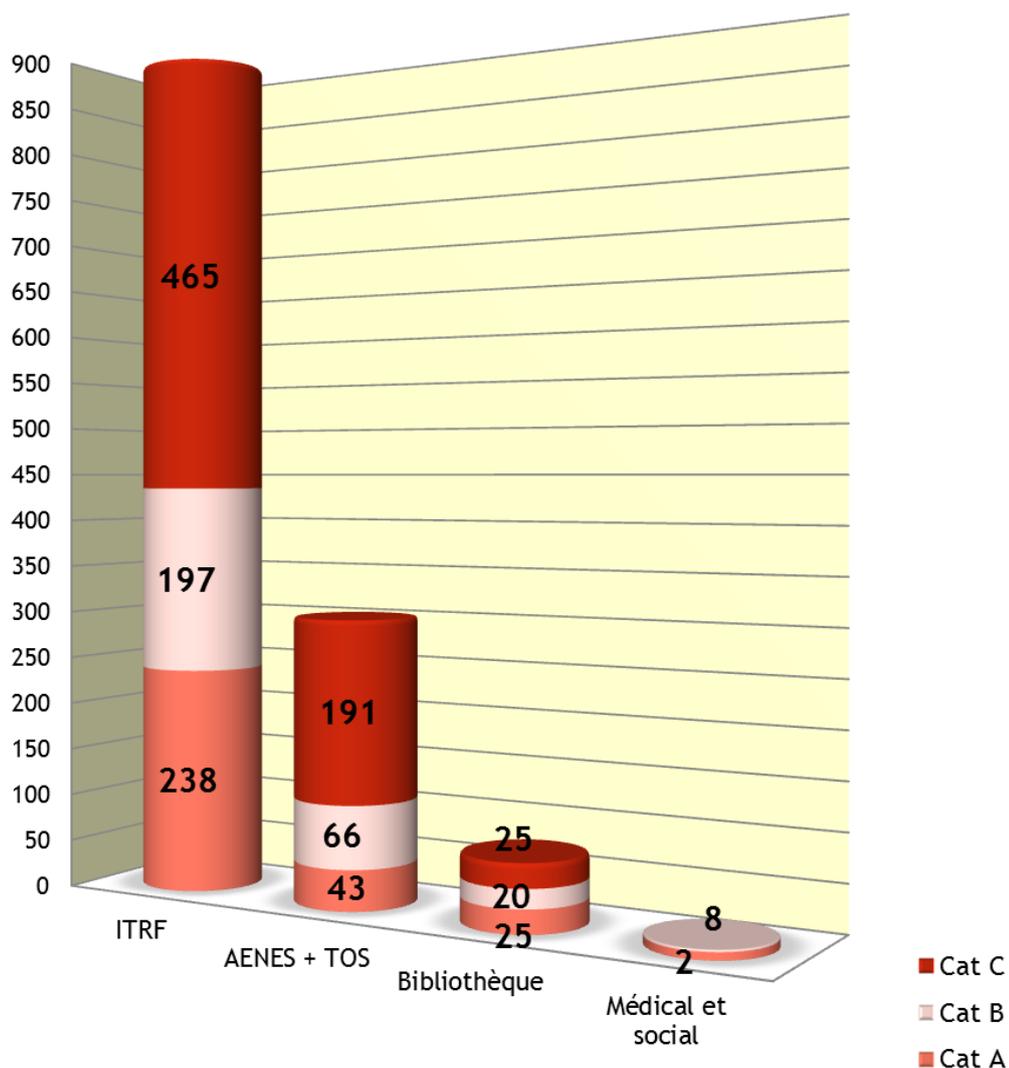
		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	13	43	12,8	42	14,58%
	Femmes	30		29,2		
catégorie B	Hommes	12	66	12	64,2	22,29%
	Femmes	54		52,2		
catégorie C	Hommes	22	191	22	181,8	63,13%
	Femmes	169		159,8		
<b>Total</b>		<b>300</b>	<b>300</b>	<b>288</b>	<b>288</b>	<b>100,00%</b>

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	4	25	4	24,3	36,87%
	Femmes	21		20,3		
catégorie B	Hommes	2	20	2	18,4	27,92%
	Femmes	18		16,4		
catégorie C	Hommes	10	25	9,9	23,2	35,20%
	Femmes	15		13,3		
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>70</b>	<b>65,9</b>	<b>65,9</b>	<b>100,00%</b>

		Médical et Social				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	0	8	0	6,9	77,53%
	Femmes	8		6,9		
catégorie B	Hommes	0	2	0	2	22,47%
	Femmes	2		2		
catégorie C	Hommes	0	0	0	0	0,00%
	Femmes	0		0		
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>100,00%</b>

		Toutes Filières				%
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	
catégorie A	Hommes	150	314	149	307,1	24,88%
	Femmes	164		158,1		
catégorie B	Hommes	101	285	100,6	275,6	22,33%
	Femmes	184		175		
catégorie C	Hommes	171	681	169,5	651,6	52,79%
	Femmes	510		482,1		
Total		1280	1280	1234,3	1234,3	100,00%

## Répartition des personnels titulaires BIATSS par filières et par catégories



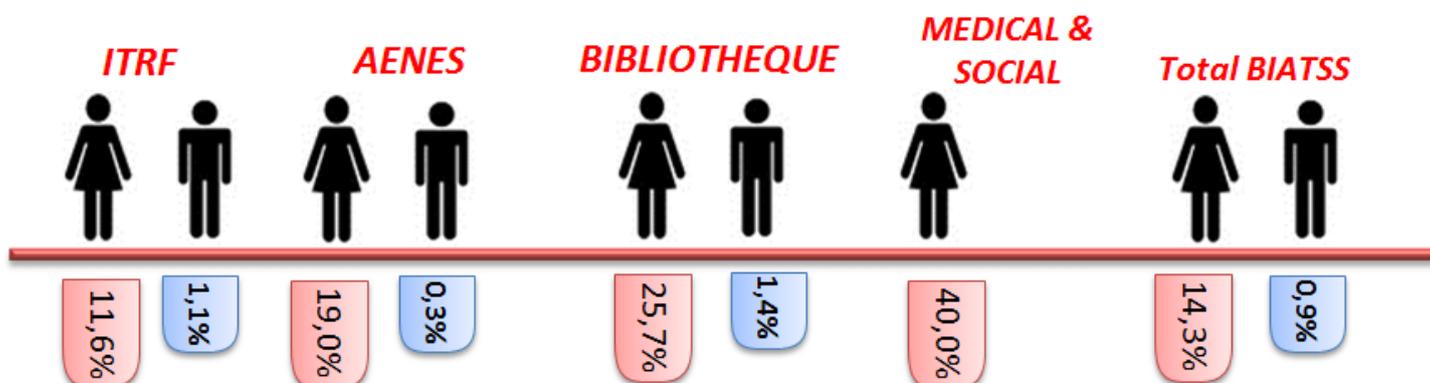
4-2-2 Répartition par composantes ou services et catégorie en ETP

Composante ou Service	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
<b>Services centraux</b>						
Agence comptable	5,60	4,00	11,00	6,80	13,80	20,60
D.A.J.I.	3,00	0,80	1,80	2,00	3,60	5,60
DEVU	8,00	3,00	14,20	1,00	24,20	25,20
DIRPAT	12,00	9,80	38,60	49,80	10,60	60,40
D.R.	3,00	0,80	2,30	1,00	5,10	6,10
D.R.H	9,80	7,00	24,50	4,00	37,30	41,30
D.S.F	6,80	14,90	27,90	6,50	43,10	49,60
DSI	31,00	14,00	8,00	36,00	17,00	53,00
Présidence	4,80	0,00	3,30	2,50	5,60	8,10
Secrétariat Général	8,30	5,00	7,00	8,80	11,50	20,30
<b>Services centraux</b>	<b>92,30</b>	<b>59,30</b>	<b>138,60</b>	<b>118,40</b>	<b>171,80</b>	<b>290,20</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>						
Hygiène et Sécurité	7,00	2,00	6,00	9,00	6,00	15,00
Mission Culture	1,00		1,30		2,30	2,30
Mission Handicap			2,00		2,00	2,00
Relations internat.	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	5,00
<b>Sces transversaux spécialisés</b>	<b>10,00</b>	<b>4,00</b>	<b>10,30</b>	<b>10,00</b>	<b>14,30</b>	<b>24,30</b>
<b>Services communs et généraux</b>						
CCEM		1,00	0,00		1,00	1,00
F.O.C.A.L	3,00	2,60	4,50	1,80	8,30	10,10
ICAP	8,80	2,00	3,00	7,00	6,80	13,80
S.C.F.S.H.S			0,50		0,50	0,50
S. L. P. La doua /Gerland	1,00	0,00	23,30	6,00	18,30	24,30
S. L. P. Rockefeller	1,00	2,00	20,00	11,00	12,00	23,00
S.O.I.E	6,00	1,00	0,50	2,00	5,50	7,50
S.U.A.P.S			1,00		1,00	1,00
S.U.A.S	1,00	1,00	0,80	1,00	1,80	2,80
Scolarité commune santé	0,00	0,80	7,00	1,00	6,80	7,80
SCD	25,30	20,90	32,50	17,90	60,80	78,70
SUMPPS - Méd.préventive	3,90	3,00	1,00	0,00	7,90	7,90
<b>Sces communs et sces généraux</b>	<b>50,00</b>	<b>34,30</b>	<b>94,10</b>	<b>47,70</b>	<b>130,70</b>	<b>178,40</b>
<b>Services inter-universitaires</b>						
C.I.S.R	9,00	2,00	2,00	12,00	1,00	13,00
SIUAPS	0,00	3,00	11,80	7,00	7,80	14,80
<b>Services inter-universitaires</b>	<b>9,00</b>	<b>5,00</b>	<b>13,80</b>	<b>19,00</b>	<b>8,80</b>	<b>27,80</b>
<b>Composantes</b>						
Biologie Humaine	20,60	8,30	15,90	12,00	32,80	44,80
I.S.F.A		2,00	3,00		5,00	5,00
ISTR		5,00	7,40	2,00	10,40	12,40
ESPE	6,00	9,30	61,20	27,00	49,50	76,50
IUT LYON 1	24,00	37,40	64,10	51,00	74,50	125,50
Observatoire	6,80	9,00	10,50	9,00	17,30	26,30
Polytech Lyon	0,80	1,00	5,60	1,00	6,40	7,40
Faculté de Médecine Lyon Est	4,00	10,40	21,70	6,50	29,60	36,10
Faculté de Médecine Lyon Sud	8,00	8,40	21,00	11,10	26,30	37,40
Faculté d'Odontologie	1,00	2,80	6,80	2,00	8,60	10,60
Faculté de Pharmacie - ISPB	6,00	9,90	25,60	12,00	29,50	41,50
CHU		1,00	0,00		1,00	1,00
FST	62,60	67,50	135,70	88,40	177,40	265,80
UFR STAPS	3,00	1,00	15,30	1,00	18,30	19,30
S.C.E.L			1,00		1,00	1,00
<b>Composantes</b>	<b>142,80</b>	<b>173,00</b>	<b>394,80</b>	<b>223,00</b>	<b>487,60</b>	<b>710,60</b>
HORS LYON 1	3,00			1,00	2,00	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>307,10</b>	<b>275,60</b>	<b>651,60</b>	<b>419,10</b>	<b>815,20</b>	<b>1234,30</b>

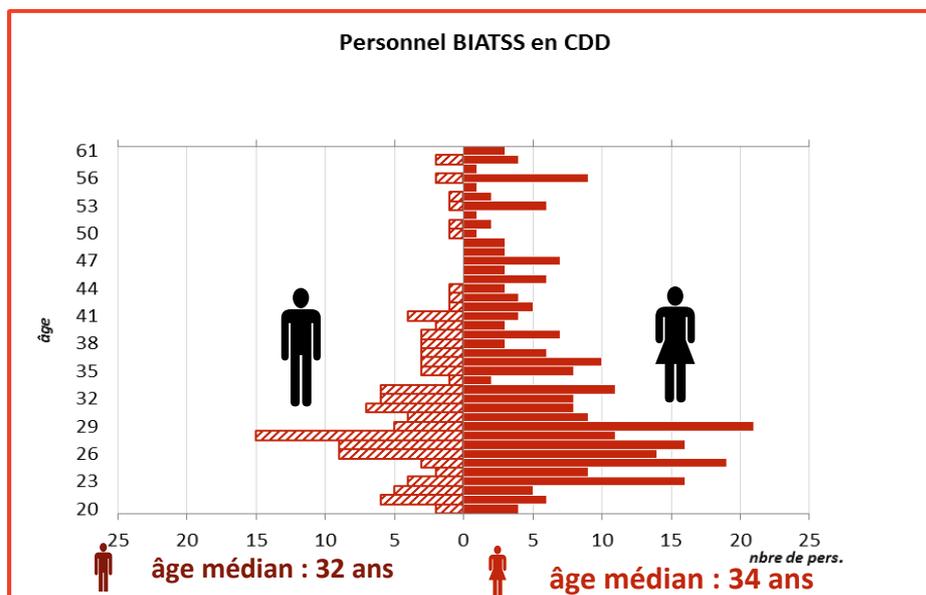
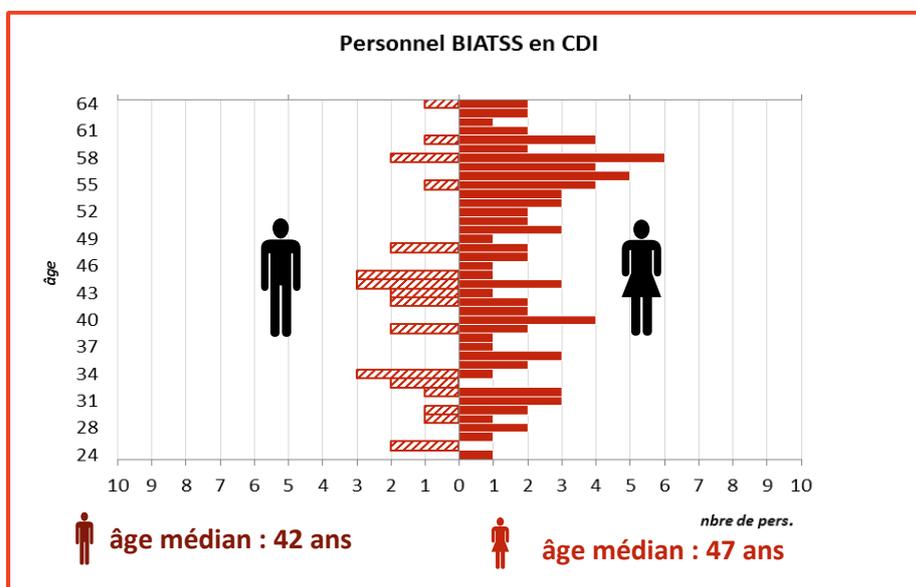
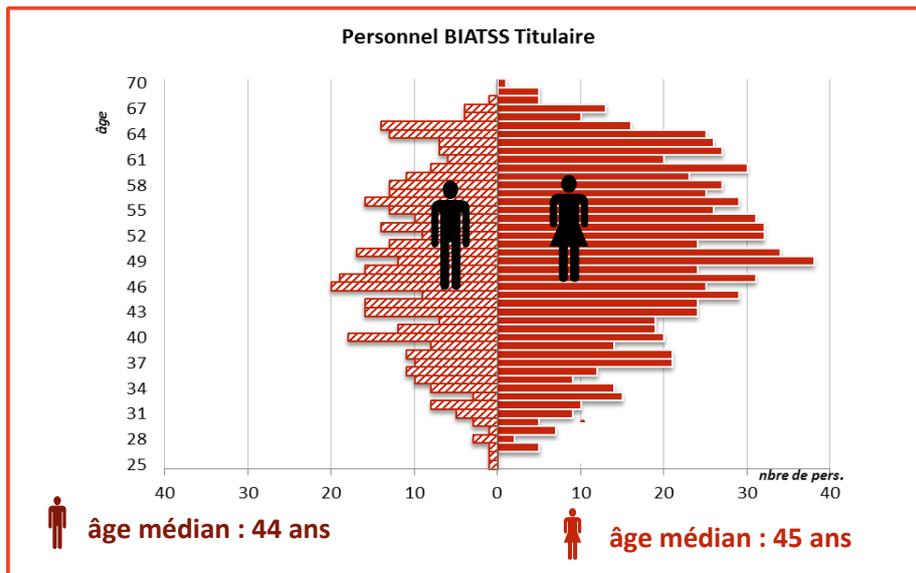
4-2-3 Répartition par temps de travail

	temps de travail	Effectif physique					
		Hommes			Femmes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
ITRF	temps plein	129	85	135	91	86	260
	90%				1	1	4
	80%	4	2	2	11	19	45
	70%						4
	60%					3	1
	50%			2	2	1	12
Total ITRF		133	87	139	105	110	326
AENES + TOS	temps plein	12	12	22	25	46	125
	90%	1			2	1	3
	80%				3	6	38
	70%						1
	60%						
	50%					1	2
Total AENES + TOS		13	12	22	30	54	169
BIBLIOTHEQUE	temps plein	4	2	9	17	11	8
	90%			1	1	1	
	80%				3	5	5
	70%						1
	60%						1
	50%					1	
Total Bibliothèque		4	2	10	21	18	15
MEDICAL ET SOCIAL	temps plein				4	2	
	90%						
	80%				3		
	70%						
	60%						
	50%				1		
Total Médical et social		0	0	0	8	2	0
<b>TOTAL</b>		<b>150</b>	<b>101</b>	<b>171</b>	<b>164</b>	<b>184</b>	<b>510</b>

Part des personnels à temps partiel (par genre et par filière)



4-2-4 Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires et des personnels BIATSS contractuels par types de contrat.



## 4-3 Agents contractuels

### 4-3-1 Répartition par catégorie et par type d'emploi

		Dotation Etat pour emplois délégués			Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres									TOTAL		
		Nb de pers.	Nbre en ETP	Evol. par rapport à 2012	CDI		CDD		Etud. salariés		CDD recherche		Evol. par rapport à 2012	Nb de pers.	Nbre en ETP	évolution par rapport à 2012
					Nb de pers.	Nbre en ETP	Nb de pers.	Nbre en ETP	Nb de pers.	Nbre en ETP	Nb de pers.	Nbre en ETP				
Cat. A	Hommes	7	7		16	14,44	9	9			39	36,55		71	66,99	
	Femmes	9	8,9		32	26,36	25	22,5			52	47,5		118	105,26	
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,9</b>	<b>-5,92%</b>	<b>48</b>	<b>40,8</b>	<b>34</b>	<b>31,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>84,05</b>	<b>-6,77%</b>	<b>189</b>	<b>172,25</b>	<b>-6,70%</b>
Cat. B	Hommes	6	6		4	4	8	7,4			4	3,5		22	20,9	
	Femmes	11	11		20	18,5	20	16,95			7	7		58	53,45	
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>-5,56%</b>	<b>24</b>	<b>22,5</b>	<b>28</b>	<b>24,35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>10,5</b>	<b>4,10%</b>	<b>80</b>	<b>74,35</b>	<b>1,72%</b>
Cat. C	Hommes	29	28,3		9	8,2	16	13,8	143	22,1	1	1		198	73,4	
	Femmes	71	65,4		38	34,1	62	55,7	115	27,4	6	6		292	188,6	
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>93,7</b>	<b>-37,70%</b>	<b>47</b>	<b>42,3</b>	<b>78 *</b>	<b>69,5</b>	<b>258</b>	<b>49,5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-24,84%</b>	<b>490</b>	<b>192,5</b>	<b>-7,05%</b>
Contrats aidés et PACTE	Hommes						4	2,6						4	2,6	
	Femmes	1	1				6	4						7	5	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-50,00%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>6,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46,67%</b>	<b>11</b>	<b>7,6</b>	<b>16,92%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>127,6</b>	<b>-31,87%</b>	<b>119</b>	<b>105,6</b>	<b>150</b>	<b>131,95</b>	<b>258</b>	<b>49,5</b>	<b>109</b>	<b>101,55</b>	<b>-11,05%</b>	<b>770</b>	<b>516,2</b>	<b>-5,47%</b>	

\* dont 6 apprentis présents au 31/12/2013

	PACTE
	CUI

### Pour Info...

#### Contrats aidés

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.

Exemple : Le contrat Unique d'Insertion (CUI)

#### Apprentis

Jeune âgé de 16 à 25 ans 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.

#### PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat)

Le PACTE est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 sortis du système éducatif sans diplôme. Un contrat en alternance leur est proposé. Au terme du PACTE et après évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés.

### Les Contrats de droit privé

	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année 2013	3	2
Nombre de CUI recrutés dans l'année 2013	3	7

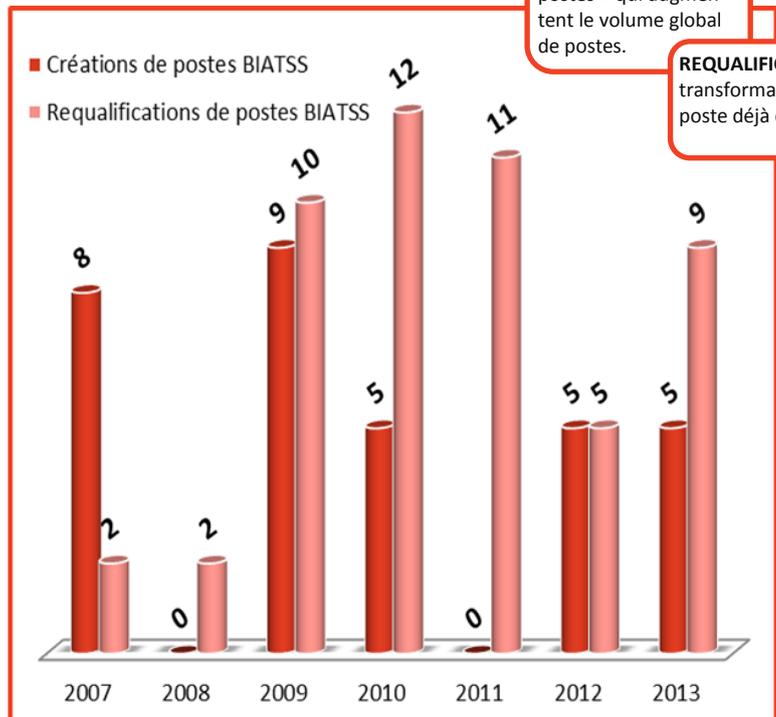
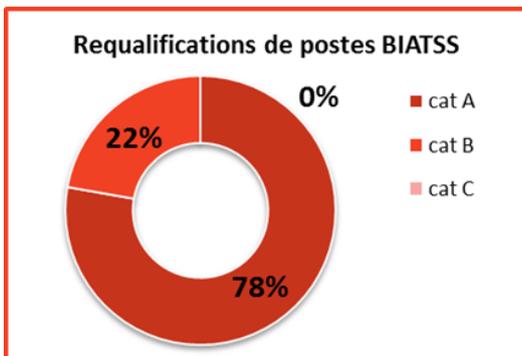
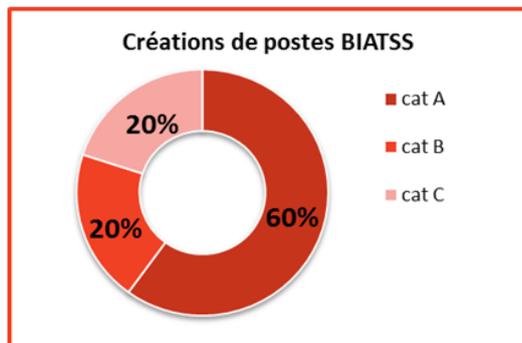
4-3-2 Répartition par composantes et services en ETP

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		TOTAL
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services centraux					
Agence comptable	3,00	5,00	1,00	3,00	12,00
DAJI	1,00	1,00	-	1,00	3,00
DEVU	-	3,90	1,70	2,80	8,40
DIRPAT	3,00	-	1,80	2,00	6,80
D.R.	-	-	-	-	-
D.R.H	3,00	4,00	1,00	2,00	10,00
D.S.F	-	7,80	1,00	3,00	11,80
D.S.I	-	-	4,00	1,00	5,00
Présidence	-	-	1,00	1,70	2,70
Secrétariat Général	-	3,00	2,00	9,20	14,20
Sous total Services centraux	10,00	24,70	13,50	25,70	73,90
Services transversaux spécialisés					
Hygiène et Sécurité	-	-	1,70	1,00	2,70
Mission Culture	1,00	-	1,00	-	2,00
Mission Handicap	-	-	0,30	2,00	2,30
Relations internationales	-	-	1,10	4,10	5,20
Sous total Services transversaux spécialisés	1,00	-	4,10	7,10	12,20
Services communs et généraux					
CCEM	-	-	1,00	1,00	2,00
F.O.C.A.L	-	-	6,00	20,50	26,50
ICAP	3,00	-	11,00	6,30	20,30
S.C.E.L	-	-	0,70	3,10	3,80
S. L. P. La Doua / Gerland	2,00	2,00	1,70	-	5,70
S.L.P. Rockefeller	3,00	5,00	2,00	0,80	10,80
S.O.I.E	-	-	-	-	-
S.U.A.P.S	-	0,50	1,30	0,20	2,00
S.U.A.S	-	-	0,10	0,70	0,80
Scolarité commune santé	-	1,00	-	2,00	3,00
Service commun de documentation	-	9,00	3,10	8,10	20,20
SUMPPS - Médecine préventive	-	-	-	3,81	3,81
Sous total Services communs et généraux	8,00	17,50	26,90	46,51	98,91
Services Inter-Universitaires					
C.I.S.R	-	-	-	2,00	2,00
SIUAPS	1,80	-	1,00	2,80	5,60
Sous total Services Inter-Universitaires	1,80	-	1,00	4,80	7,60
Composantes					
Biologie Humaine	0,50	5,50	5,00	21,60	32,60
I.S.F.A	-	-	2,00	1,00	3,00
ISTR	-	-	0,50	4,50	5,00
ESPE	2,00	5,00	-	3,00	10,00
IUT Lyon 1	5,00	2,80	13,30	15,10	36,20
Observatoire	-	1,00	1,00	2,00	4,00
Polytech Lyon	-	1,00	0,30	3,80	5,10
Faculté de Médecine Lyon Est	3,00	2,50	7,44	29,60	42,54
Faculté de Médecine Lyon Sud	1,00	6,50	0,30	5,50	13,30
Faculté d'Odontologie	1,00	3,00	1,00	-	5,00
Faculté de Pharmacie - ISPB	1,00	7,00	1,50	9,50	19,00
Autres affectations santé	-	-	-	17,00	17,00
Faculté des Sciences et Technologies	12,00	29,10	34,00	39,80	114,90
UFR STAPS	-	-	5,75	10,20	15,95
Sous total Composantes	25,50	63,40	72,09	162,60	323,59
<b>TOTAL</b>	<b>46,30</b>	<b>105,60</b>	<b>117,59</b>	<b>246,71</b>	<b>516,20</b>

4-3-3 Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail

		temps de travail	H	F	Total général
CDI	Temps plein		24	55	79
	Temps incomplet		1	4	5
	Temps partiel	90%		4	4
		80%		11	11
		70%	1	8	9
		60%		2	2
50%	3	6	9		
<b>Total CDI</b>			<b>29</b>	<b>90</b>	<b>119</b>
CDD	Temps plein		106	205	311
	Temps incomplet		5	31	36
	Temps partiel	90%		1	1
		80%	3	8	11
		70%	1	5	6
		60%		2	2
50%	4	11	15		
<b>Total CDD</b>			<b>119</b>	<b>263</b>	<b>382</b>
CONTRAT AIDE ET PACTE	Temps plein			1	1
	Temps partiel	70%	2	4	6
		60%	2	2	4
<b>Total Contrat aidé et PACTE</b>			<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

4-4 Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS



**CREATION** = « créations nettes de postes » qui augmentent le volume global de postes.

**REQUALIFICATION** = transformation d'un poste déjà existant.

#### 4-5 Mouvement des personnels BIATSS

##### 4-5-1 Evolution de carrière et réussite aux concours des personnels de l'université

##### 4-5-1-1 Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

LISTE D'APTITUDE ITRF 2013								
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	254		51	65	6	5	2	1
Catégorie B	320		36	85	4	5	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>574</b>		<b>87</b>	<b>150</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

	CONCOURS INTERNES 2013 (uniquement les agents UCBL présentant un concours interne à l'UCBL)*						EXAMENS PROFESSIONNELS 2013						RECRUTEMENT SAUVADET 2013					
	INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	9	4	13	3	2	5								1	1		1	1
Catégorie B	1		1	1		1				3	4	7		1	1		4	4
Catégorie C	3	22	25		1	1	3	8	11	2	7	9	4	28	32	3	21	24
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>29</b>

\* : pour les arrivées ou les départs suite à la réussite d'un concours se reporter à la section sur la mobilité des agents BIATSS

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

TABLEAU D'AVANCEMENT ITRF 2013								
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	24	19	9	11	3	5		4
Catégorie B	43	41	17	25	6	4	4	3
Catégorie C	76	142	38	63	11	20	8	18
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>202</b>	<b>64</b>	<b>99</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

##### 4-5-1-2 Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie

LISTE D'APTITUDE AENES 2013								
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	14	35	3	9	1	2		
Catégorie B	7	127	1	48		4		1
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>162</b>	<b>4</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

	CONCOURS INTERNES 2013 (uniquement les agents UCBL présentant un concours interne à l'UCBL)*						EXAMENS PROFESSIONNELS 2013						RECRUTEMENT SAUVADET 2013					
	INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	2	5	7				1	3	4	1		1						
Catégorie B	2	4	6				2	6	8		1	1						
Catégorie C		20	20											8	8		6	6
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES 2013							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	3	1	2	1	2		1
Catégorie B	9	29	9	29	9	29	3	3
Catégorie C	4	67	4	67	4	67	1	21
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>99</b>	<b>14</b>	<b>98</b>	<b>14</b>	<b>98</b>	<b>4</b>	<b>25</b>

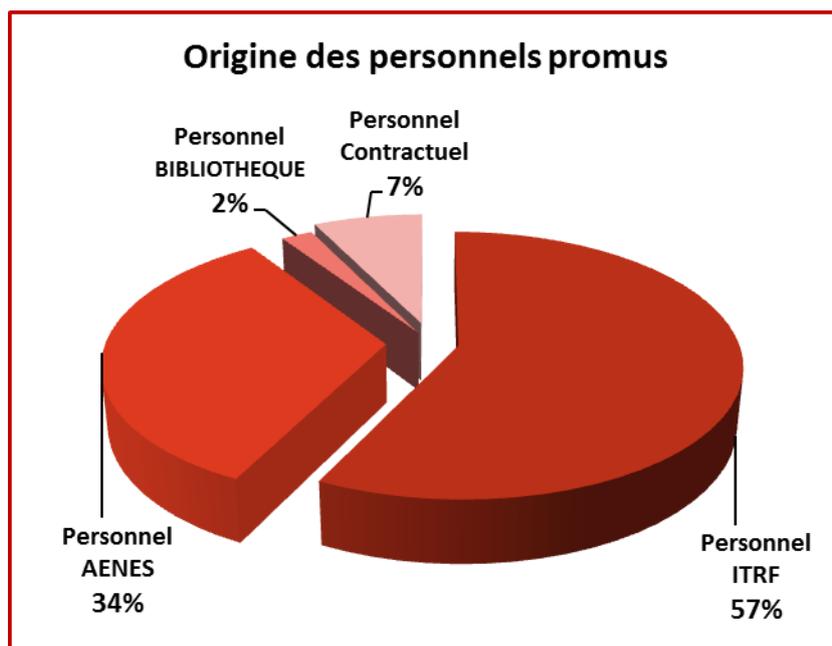
4-5-1-3 Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie

	LISTE D'APTITUDE bibliothèque 2013							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	14	1	4	1	4		
Catégorie B	2	9		2		2		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	CONCOURS INTERNES 2013 (uniquement les agents UCBL présentant un concours interne à l'UCBL)*						EXAMENS PROFESSIONNELS 2013						RECRUTEMENT SAUVADET 2013					
	INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS			INSCRITS			ADMIS		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A	1	9	10			0			0			0			0			0
Catégorie B	1	2	3			0		1	1			0			0			0
Catégorie C	2		2	2		2			0			0		2	0		2	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

4-5-1-4 Type d'évolution de carrière et filière d'origine

		Origine des personnels promus 2013											évolution par rapport à 2012
		ITRF		AENES		Bibliothèque		Contractuel		TOTAUX			
		H	F	H	F	H	F	H	F	Hommes	Femmes	Total	
concours	Internes	4	3	1	1			2		7	4	11	8,70%
	Externes	4	1					2	3	6	4	10	
liste d'aptitude		3	3		1					3	4	7	-36,36%
tableau d'avancement		12	25	4	25		2			16	52	68	65,85%
TOTAL		23	32	5	27	0	2	4	3	32	64	96	28,00%



**PARITE HOMMES /FEMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES PAR LYON 1**

Nombre d'hommes dans les jurys de concours et examens professionnels

**73**

Nombre total de présidents de jurys de concours et examens professionnels

**13**

Nombre de femmes dans les jurys de concours et examens professionnels

**77**

Nombre de femmes présidentes de jurys de concours et examens professionnels

**9**

**NOMBRE DE TOTAL DE MEMBRES DE JURYS**

**150**

51% de femmes

49% d'hommes

**NOMBRE TOTAL DE PRESIDENTS DE JURYS :**

**22**

59% d'hommes

41% de femmes

#### 4-5-1-5 Type d'évolution de carrière et catégorie

		catégorie (en 2012)			catégorie (en 2013)		
		A	B	C	A	B	C
concours	Internes	1	3		5	1	5
	Externes	4	1	5	6	1	3
recrutement sans concours, PACTE, BOE				9	1	4	32
liste d'aptitude		4	7		3	4	
tableau d'avancement		7	10	24	6	13	49
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>89</b>
%		21,33%	28,00%	50,67%	15,79%	17,29%	66,92%

#### 4-5-1-6 Suivi temporel du nombre d'évolution de carrière

	2011			2012			2013		
	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	Evolution / 2010	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	évolution / 2011	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	évolution / 2012
<b>concours</b>	40	3,19%	-2,44%	<b>23</b>	<b>1,82%</b>	<b>-42,50%</b>	<b>31</b>	<b>2,42%</b>	<b>34,78%</b>
<b>liste d'aptitude</b>	13	1,04%	30,00%	<b>11</b>	<b>87,00%</b>	<b>-15,38%</b>	<b>7</b>	<b>0,55%</b>	<b>-36,36%</b>
<b>tableau d'avancement</b>	54	4,31%	42,11%	<b>41</b>	<b>3,25%</b>	<b>-24,07%</b>	<b>68</b>	<b>5,31%</b>	<b>65,85%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>8,53%</b>	<b>69,67%</b>	<b>75</b>	<b>5,98%</b>	<b>-29,91%</b>	<b>106</b>	<b>8,28%</b>	<b>41,33%</b>

#### 4-5-2 Mobilité

##### 4-5-2-1 Répartition des mobilités

##### 4-5-2-1-1 Répartition des mobilités des fonctionnaires

2013 - CORPS DES ITRF										
DEPARTS		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	cat A	Cat B	Cat C	Total Femmes	
Mouvements internes					0				0	0
départs par mutations					0	1	1	1	3	3
départs en retraites et CFA		4	1	3	8	6	3	6	15	23
départs par concours	Interne	2	1	1	4	1		2	3	7
	Externe				0				0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE					0			1	1	1
AUTRES DEPARTS										
décès					0				0	0
Démission et abandon de poste		1			1				0	1
Congé parental					0	1		2	3	3
Affectation dans autre administration					0	1			1	1
Congés pour événem. familiaux > 6 mois					0				0	0
Détachement		1		1	2	1		1	2	4
Mise à disposition		1			1				0	1
Disponibilité				1	1	1			1	2
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>46</b>

NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

## 2013 - CORPS DES ITRF

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	cat A	Cat B	Cat C	Total Femmes	
arrivées mutations		1			1		1	4	5	6
affectation en provenance d'un autre ministère					0			1	1	1
arrivées par concours	Interne				0			1	1	1
	Externe	1	2	2	5	3	1		4	9
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				2	2			2	2	4
<b>AUTRES ARRIVEES</b>										
après congé parental					0		1		1	1
après disponibilité		2		1	3	1	2		3	6
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>28</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>		<b>-5</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-6</b>	<b>-8</b>	<b>1</b>	<b>-5</b>	<b>-12</b>	<b>-18</b>

## 2013 - CORPS DES AENES

DEPARTS		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	cat A	Cat B	Cat C	Total Femmes	
Mouvements internes					0				0	0
départs par mutations			1		1	3	8	12	23	24
départs en retraites et CFA			1		1		3	7	10	11
départs par concours	Interne				0				0	0
	Externe				0				0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE					0				0	0
<b>AUTRES DEPARTS</b>										
décès					0				0	0
Démission et abandon de poste					0				0	0
Congé parental					0			2	2	2
Détachement				1	1		1	2	3	4
Disponibilité					0		1	1	2	2
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>43</b>

## 2013 - CORPS DES AENES

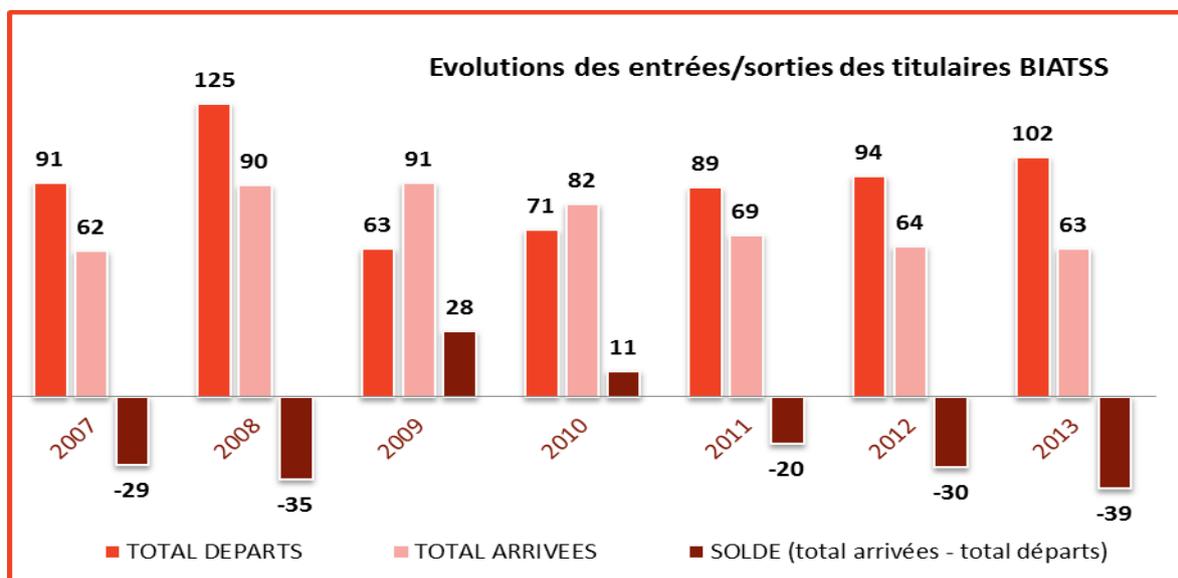
ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	cat A	Cat B	Cat C	Total Femmes	
arrivées mutations		1		2	3	2	7	5	14	17
arrivées par concours	Interne		1		1			1	1	2
	Externe				0			2	2	2
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE					0			6	6	6
<b>AUTRES ARRIVEES</b>										
après congé parental					0				0	0
après disponibilité					0				0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>		<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>-6</b>	<b>-10</b>	<b>-17</b>	<b>-16</b>

## 2013 - CORPS DES BIBLIOTHEQUE

DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	
Mouvements internes	1			1				0	1
départs par mutations			1	1	2	1		3	4
départs en retraites et CFA			1	1				0	1
départs par concours				0				0	0
Interne				0				0	0
Externe				0				0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>AUTRES DEPARTS</b>									
décès				0				0	0
Démission et abandon de poste				0				0	0
Congé parental				0			1	1	1
Détachement	1	1	1	3	2			2	5
Disponibilité				0		1		1	1
<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

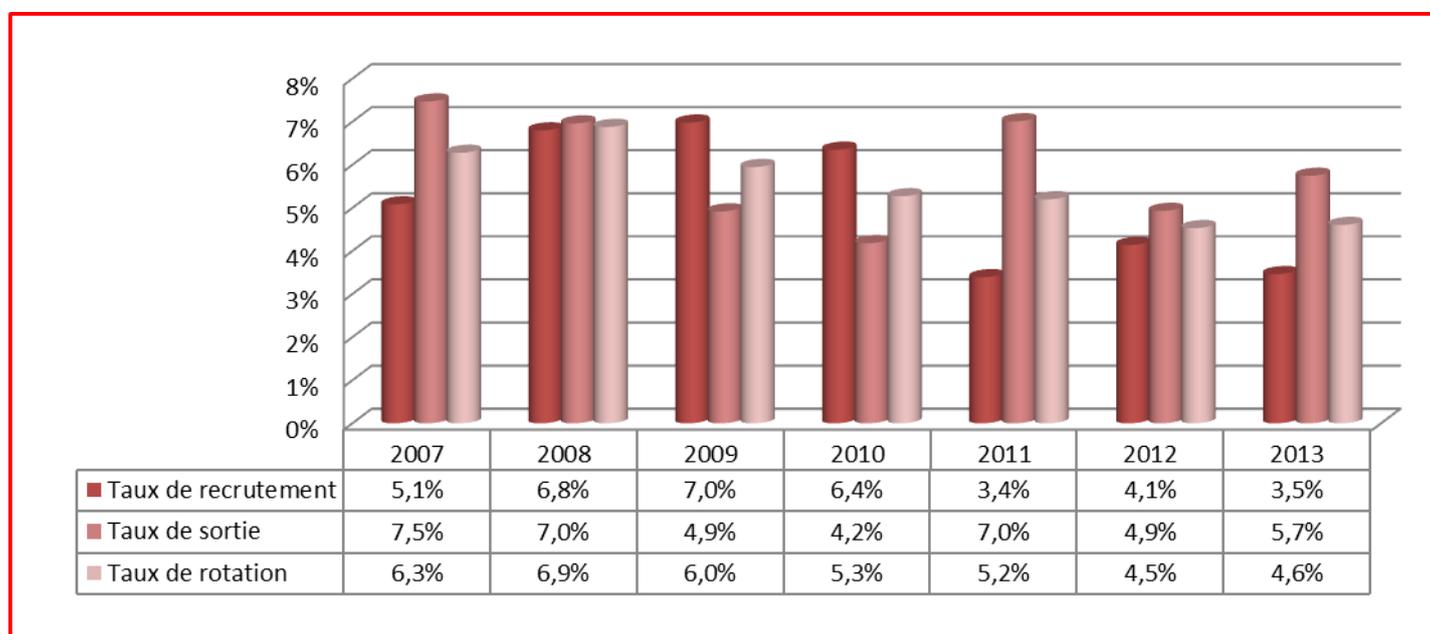
## 2013 - CORPS DES BIBLIOTHEQUE

ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	
arrivées mutations	1		1	2	2	1		3	5
arrivées par concours			2	2				0	2
Interne			2	2				0	2
Externe				0				0	0
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>AUTRES ARRIVEES</b>									
après congé parental				0			1	1	1
après disponibilité				0				0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>-5</b>



DEPARTS DEFINITIFS		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total Hommes	
Fin de contrat				1	1		1	10	11	12
départs par concours	Interne				0			3	3	3
	Externe				0			0	0	0
<b>AUTRES DEPARTS</b>										
décès					0				0	0
Démission et abandon de poste			1		1				0	1
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

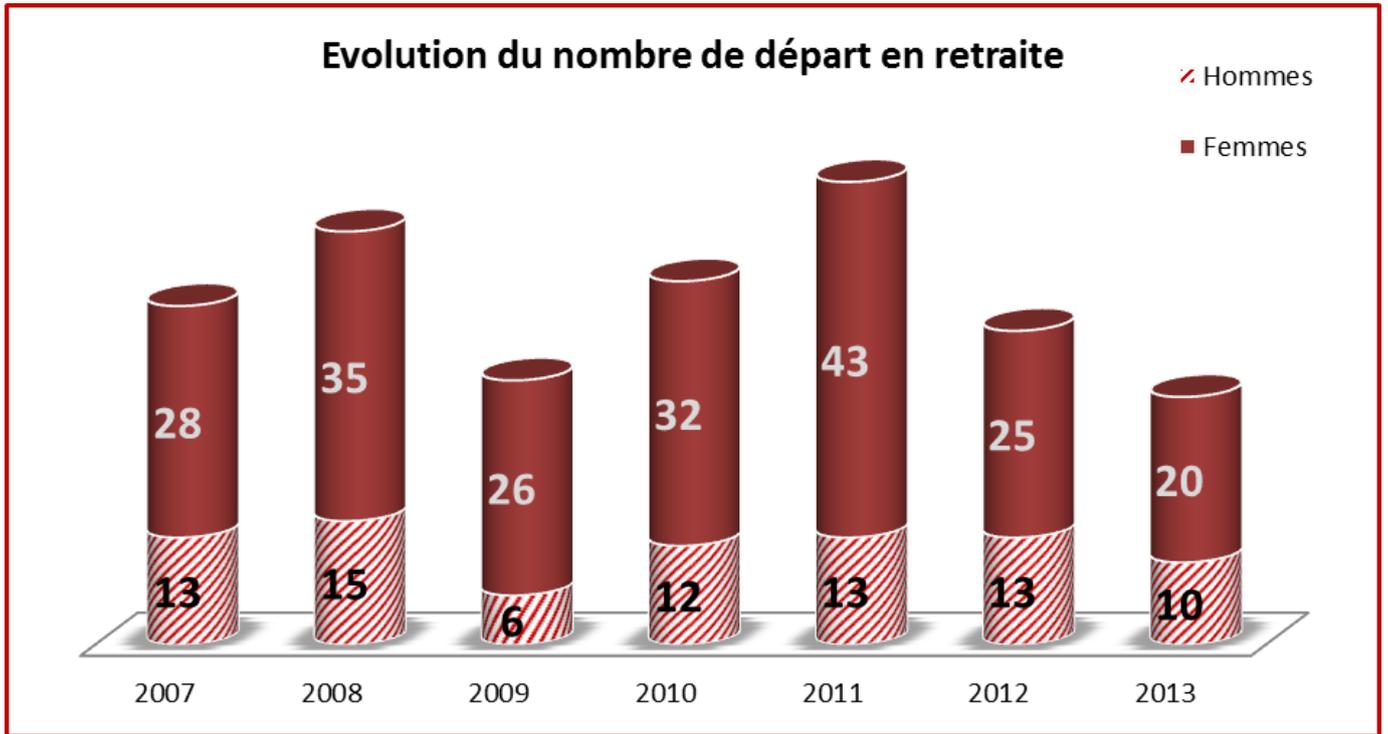
## 4-5-2-2 Indicateurs de mobilité externe

*Pour info*

**Taux de recrutement** : exprime en pourcentage le nombre d'agents titulaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

**Taux de sortie** : exprime en pourcentage le nombre d'agents titulaires qui ont quitté l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

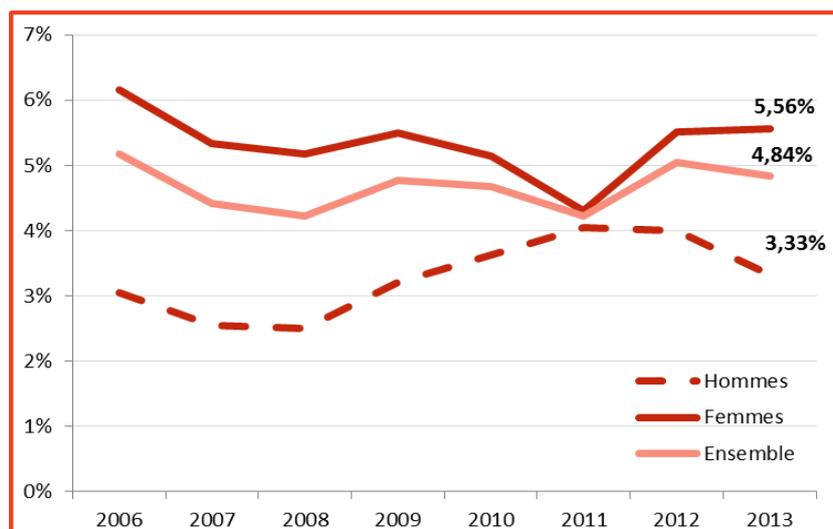
**Taux de rotation** : exprime en pourcentage le nombre d'entrées et de sorties par rapport à l'effectif des agents titulaires.



#### 2013 – AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES AGENTS BIATSS TITULAIRES

**61,66 ans**

#### 4-6 Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels (hors disponibilité d'office)



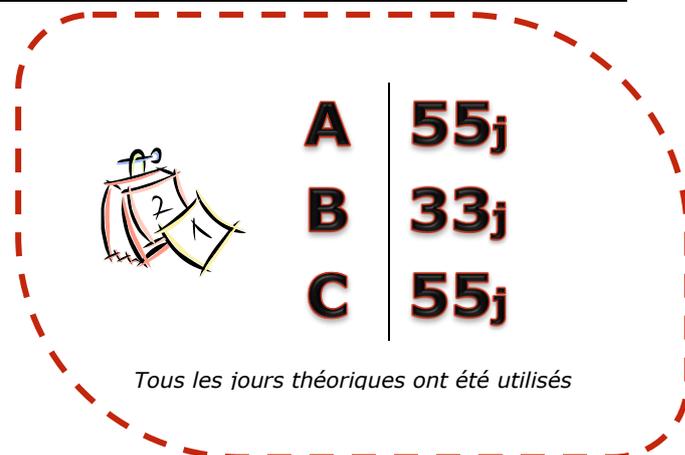
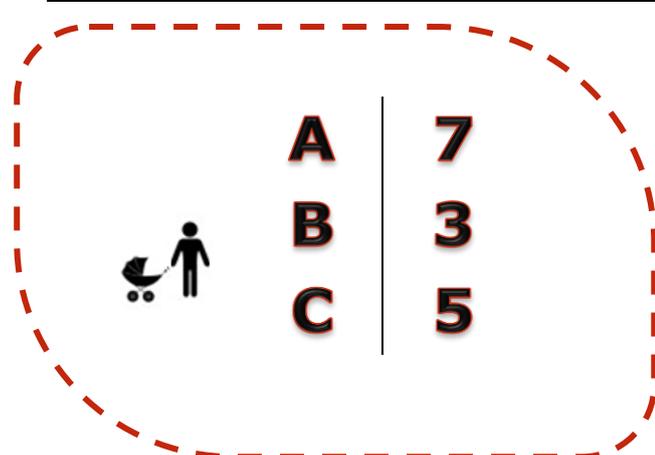
Absences des personnels BIATSS titulaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours) :

BIATSS Titulaires et Contractuels 2013																
Congés	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée	365	197	562	13,9%		120	120	2,8%	1868	1198	3066	12,8%	2233	1515	3748	11,6%
Congé longue maladie		185	185	4,6%	365	696	1061	24,7%	405	3942	4347	18,2%	770	4823	5593	17,4%
Congé maladie ordinaire	336	1363	1699	42,2%	577	1767	2344	54,6%	2644	9224	11868	49,7%	3557	12354	15911	49,4%
Congé grave maladie		224	224	5,6%			0	0,0%		338	338	1,4%		562	562	1,7%
Congé de maternité		1062	1062	26,4%		491	491	11,4%		2499	2499	10,5%		4052	4052	12,6%
Congé de paternité	55		55	1,4%	33		33	0,8%	55		55	0,2%	143		143	0,4%
Accidents de travail	15	47	62	1,5%	30	31	61	1,4%	224	843	1067	4,5%	269	921	1190	3,7%
Congé Formation		181	181	4,5%		181	181	4,2%		108	108	0,5%		470	470	1,5%
Disponibilité d'office			0	0,0%			0	0,0%	77	461	538	2,3%	77	461	538	1,7%
<b>TOTAL</b>	<b>771</b>	<b>3 259</b>	<b>4 030</b>	<b>100%</b>	<b>1 005</b>	<b>3 286</b>	<b>4 291</b>	<b>100%</b>	<b>5 273</b>	<b>18 613</b>	<b>23 886</b>	<b>100%</b>	<b>7 049</b>	<b>25 158</b>	<b>32 207</b>	<b>100%</b>

#### FOCUS :

##### Le Congé de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant

Nombre d'agents BIATSS bénéficiaires (par catégorie) et nombre de jours pris (par catégorie)



#### 4-7 Compte Epargne Temps

### *Pour info*

Depuis 2002, les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 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 ou encore de les placer en épargne-retraite.

2013	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'agents ayant un CET	199	402	<b>601</b>
Nombre moyen de jours en stock	11,52	10,87	<b>11,08 j</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	145	249	<b>394</b>
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	352,5	685,5	<b>1 038 j</b>
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	710	901	<b>1 611 j</b>
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	38	245	<b>283 j</b>



# LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

## 5. LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

### 5-1 Nombre et proportion des personnels enseignants chercheurs, enseignants s et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation

	2011		2012		2013			% par rapport à l'effectif total
	nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			
					Hommes	Femmes	Total	
enseignants chercheurs, enseignants	66	2,40%	31	1,12%	3	7	10	0,36%
BIATSS	405	22%	353	16,84%	102	278	380	21,21%
Catégorie A					32	66	98	19,48%
Catégorie B					27	70	97	26,58%
Catégorie C					43	142	185	20,02%
<b>TOTAL</b>	<b>471</b>	<b>10%</b>	<b>384</b>	<b>7,89%</b>	<b>105</b>	<b>285</b>	<b>390</b>	<b>8,54%</b>

### 5-2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

#### Pour info

#### Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le droit individuel à la formation a pour objectif de permettre aux agents de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an pour les agents à temps complet, cumulable dans la limite de 120 heures.

Le DIF peut être utilisé par l'agent pour suivre des actions de formation qui sont inscrites au plan de formation et répondre à l'une ou l'autre des finalités suivantes :

- permettre l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- contribuer à développer des qualifications ou à en acquérir de nouvelles.

(Loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique - décret d'application 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique de l'Etat)

Nombre de demandes de DIF

**13**

Nombre de DIF accordés

**2**

Taux de consommation du DIF par rapport à l'effectif total

**0,04%**

### 5-3 Le congé de formation professionnelle

	2011		2012		2013					
	nombre de demandes	nombre de congés accordés	nombre de demandes	nombre de congés accordés	nombre de demandes			nombre de congés accordés		
					Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
enseignants chercheurs, enseignants	3	2	3	1	0	1	1	0	0	0
BIATSS	2	2	4	2	0	3	3	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

#### 5-4 Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an

Catégorie	2011			2012			2013		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
ATOSS	47%	40%	16%	43%	26%	18%	37%	39%	17%
ITRF	23%	27%	12%	13%	18%	9%	21%	20%	13%
Bibliothèques	105% <sup>(1)</sup>	111% <sup>(1)</sup>	48%	142% <sup>(1)</sup>	138% <sup>(1)</sup>	100% <sup>(1)</sup>	60%	60%	12%
Médical et Social							13%	0%	
Non titulaires	8%	19%	18%	6%	10%	13%	9%	21%	34%
<b>TOTAL</b>	<b>23%</b>	<b>31%</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>25%</b>	<b>14%</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>15%</b>

<sup>(1)</sup> Au SCD, le nombre d'agents formés en Bibliothèques est supérieur à l'effectif au 31/12/2011 et à celui au 31/12/2012 car des mutations ont eu lieu au cours des années. Deux personnes ont donc pu se succéder sur un même support et des agents contractuels ont pu occuper les supports vacants.

#### 5-5 Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation

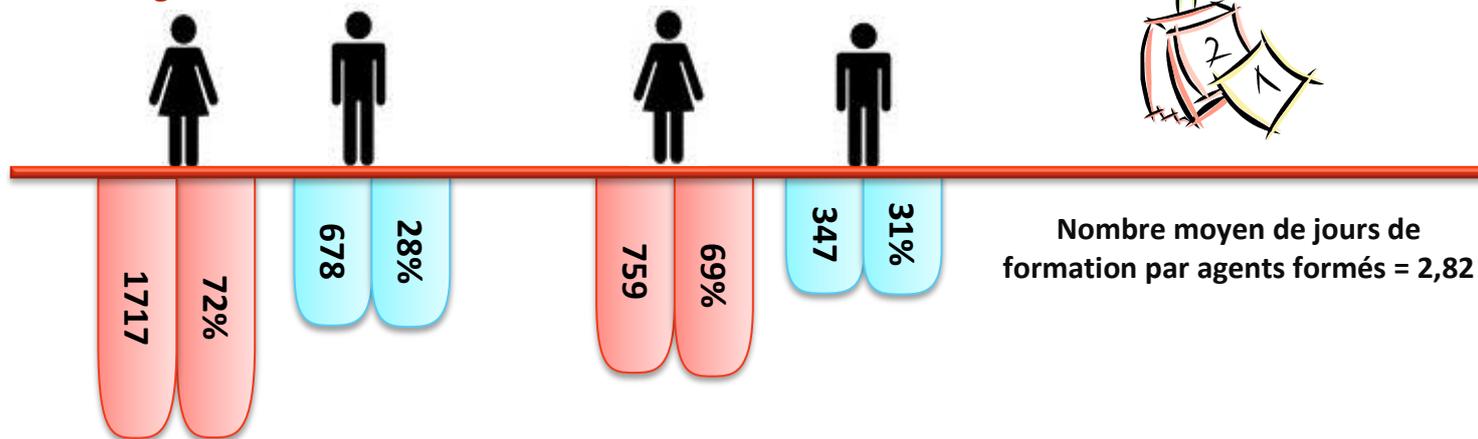
	BIATSS												ENSEIGNANTS			
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C							
	Effectifs			%	Effectifs			%	Effectifs			%	Effectifs			%
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
Effectifs stagiaires <sup>(1)</sup>	128	322	450	19%	119	372	491	21%	236	787	1023	43%	195	236	431	18%
Effectifs agents formés <sup>(1)</sup>	74	142	216	20%	52	136	188	17%	115	370	485	44%	106	111	217	20%
Nombre de jours	255	506	761	24%	237	498	735	24%	349	1016	1365	44%	102	152	254	8%

<sup>(1)</sup> exemple : un individu prenant part à 4 actions de formations différentes est comptabilisé 4 fois dans les rubriques "stagiaires" mais est comptabilisé une seule fois dans les rubriques "agents".

**Effectif total stagiaires  
enseignants chercheurs,  
enseignants + BIATSS**

**Effectif total d'agents formés  
enseignants chercheurs,  
enseignants + BIATSS**

**Nombre total de jours**



#### 5-6 Taux d'absentéisme

2013 – Taux d'absentéisme des stagiaires inscrits

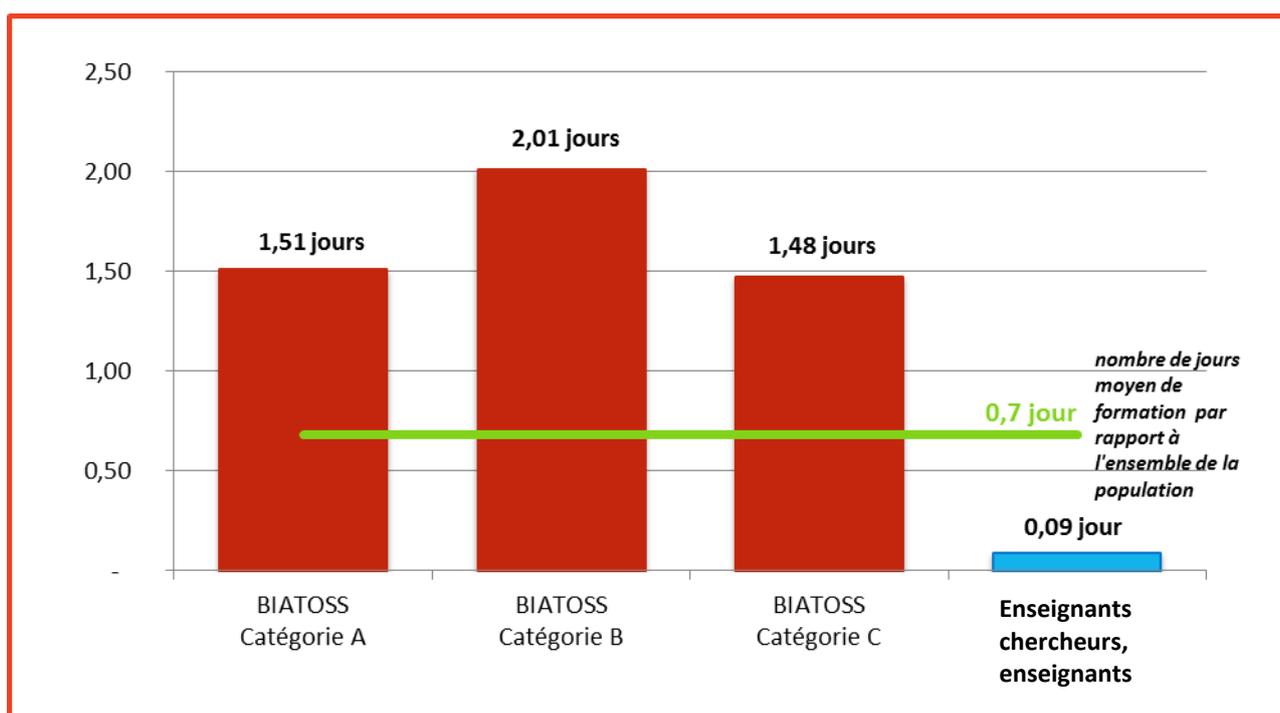
**9,09 %**

### 5-7 Nombre de participants et effectifs globaux

	nombre d'agents formés			Effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS</b>									
catégorie A	74	142	216	221	282	503	33,5%	50,4%	42,9%
catégorie B	52	136	188	123	242	365	42,3%	56,2%	51,5%
catégorie C	115	370	485	230	694	924	50,0%	53,3%	52,5%
<b>Enseignants chercheurs, enseignants</b>	106	111	217	1656	1119	2775	6,4%	9,9%	7,8%
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>759</b>	<b>1106</b>	<b>2230</b>	<b>2337</b>	<b>4567</b>	<b>15,6%</b>	<b>32,5%</b>	<b>24,2%</b>

Le pourcentage d'agents formés par rapport aux effectifs BIATSS est de **50%** , il est de **8%** pour les enseignants.

### 5-8 Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants chercheurs, enseignants





# L'ACTION SOCIALE

## 6. L'ACTION SOCIALE

### 6-1 Service social des personnels

#### 6-1-1 Nombre de personnels reçus

Agents titulaires	Agents contractuels	Hommes	Femmes	Enseignants chercheurs, enseignants	BIATSS
181	65	68	178	34	212
<b>246</b>		<b>246</b>		<b>246</b>	

Nombre d'entretiens sur l'année : 490

Nombre d'agents reçus plusieurs fois : 97

#### 6-1-2 Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Professionnel	Problème de Santé	Problème Economique
Logement	Accès aux droits	Famille			
58	24	42	87	54	74

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...).

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques.

### 6-2 Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées

Conditions de travail	Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Addictions	Pathologies psychiques/ psychiatriques	Situation familiale
5	7	2	5	0

Le dispositif GEST vise à résoudre des situations individuelles de difficultés au travail, il repose sur une étroite collaboration entre le personnel concerné et les personnes en charge du dossier (assistante sociale, médecins et infirmières, directeur et directeurs adjoints de la DRH).

En 2013, il y a eu 17 situations étudiées et 13 situations traitées.

### 6-3 Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)

Prestation	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Enfants handicapés	32 036 €	3460 €	35 496 €
Secours - aides d'urgence	15 542 €	12 800 €	28 342 €
<b>TOTAL</b>	<b>47 578 €</b>	<b>16 260 €</b>	<b>63 838 €</b>

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

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

## 6-4 Politique de restauration

- **2** restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le site de la Doua
- **3** restaurants CROUS accueillent les personnels sur les sites de Rockefeller, IUT sites de Gratte-Ciel et de Gerland
- **1** restaurant administratif accueille les personnels de l'IUT Site de Bourg en Bresse

L'UCBL apporte un budget d'aide à la restauration des personnels de l'ordre de **430 000 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont 101 225 € 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, ENSSIB, INSERM...).

## 6-5 Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants

Domaines	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	42 000 €
Accueil loisirs CLE	19 176 €
Colonies organisées par le CLE	3 075 €
Séjours d'enfants hors CLE	1695 €
<b>TOTAL</b>	<b>65 946 €</b>



*Centre de Loisirs Educatifs du campus de la Doua*

- **Crèche** : **10** enfants de personnels UCBL sont accueillis.

En 2013, **25** dossiers de demande ont été déposés, **2** demandes ont pu être satisfaites

- **Accueil Loisirs** : **2410** journées, **413** demi-journées,

- **Séjours de vacances** : **189** journées enfants

## 6-6 Vie des personnels

### 6-6-1 Vie sociale

Domaines	Participants
Conseil en économie sociale et familiale	22
Stage de préparation à la retraite	12
Conseil juridique	25
Conseil notarial	<i>prestation non servie en 2013</i>
Accueil des personnels nouveaux arrivants	63

### 6-6-2 Vie culturelle

Domaines	Participants
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...)	<b>44</b>
Visites culturelles	<b>77</b>

### 6-6-3 Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade...)	<b>276</b>
Fête des sports de personnels	<b>655 dont 338 UCBL</b>
Voyages et sorties	<b>240</b>



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

**LES ACTIONS EN  
HYGIENE,  
SECURITE ET  
SANTE AU TRAVAIL**

## 7. LES ACTIONS EN HYGIENE, SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

### 7-1 Les actions et suivis hygiène et sécurité

#### Pour info...

L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel notamment présenté en CHS. Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont présentées.

#### 7-1-1 Les rencontres Hygiène et Sécurité avec les personnels

Réunions	Nombre de réunions en 2013	Nombre des personnels concernés
Echange avec les APs	7	75
Echange avec les PCR	4	4
Formation des APs	6	106
Formation des PCR	0	0
Formation des personnels	14	98
CHSCT Central	4	0
CHS des partenaires des unités mixtes	6	0

Au sein de l'UCBL, il y a :

- **158 Assistants de Prévention (AP)** chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi le personnel de l'Université
- **20 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).**

#### Bilan des formations des membres du CHSCT

Coût total de la formation des membres du CHSCT

**300,98 €**

% de membres du CHSCT formé durant 5 jours (art.L2325-44 du code du travail)

**La formation spécifique a été repoussée en raison du renouvellement des membres en 2014**

% de membres du CHSCT formé à d'autres formations

**100 %**

Intitulé des formations suivies :  
« Responsabilité civile et pénale en matière de santé et sécurité au travail »  
« Management des risques en santé et sécurité au travail »

#### 7-1-2 Interventions d'urgence & interventions techniques

##### INTERVENTIONS SUR LE SITE DE LA DOUA

Interventions Doua	Alarme Incendie	Feu / Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2006	24	0	74	4	5	32	8
2007	44	3	70	1	0	0	4
2008	60	0	71	3	0	103	20
2009	34	3	76	4	238	199	11
2010	37	0	64	0	33	141	19
2011	30	0	66	0	10	150	35
2012	23	2	94	2	15	168	23
<b>2013</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>170</b>	<b>30</b>

La présence des Agents de Sécurité permet d'intervenir dans différentes situations sur 2 sites de l'établissement :  
- la Doua  
- Rockefeller / La Buire.

## INTERVENTIONS SUR LE SITE ROCKEFELLER

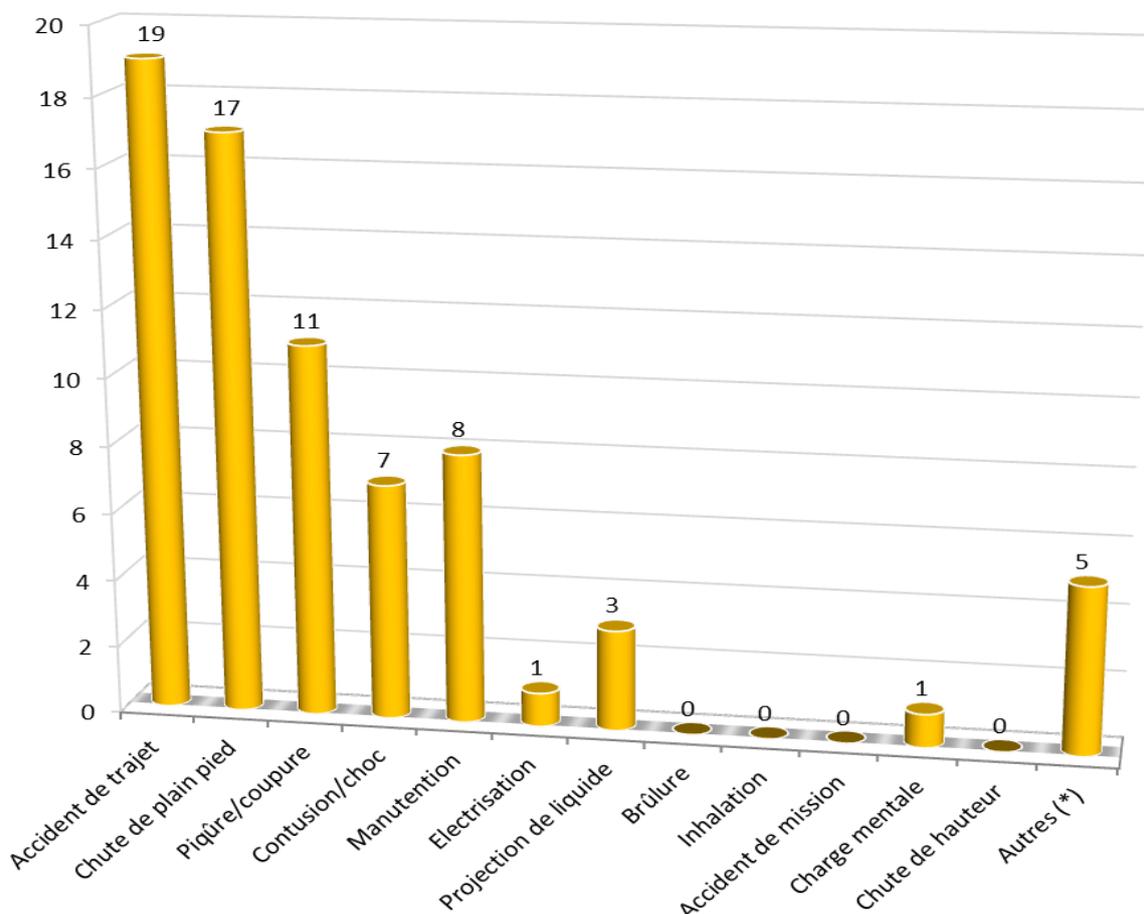
Interventions Rockefeller	Alarme Incendie	Feu / Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2006	11	0	43	0	17	36	6
2007	25	0	30	0	8	43	16
2008	12	0	40	0	12	49	6
2009	22	1	39	6	17	58	6
2010	26	0	44	0	8	61	10
2011	30	0	52	0	13	89	13
2012	57	2	74	0	44	108	11
<b>2013</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>291</b>	<b>14</b>

**Sûreté** : alarme(s) intrusion, évacuation de personnes indésirables

**Intervention(s) technique(s)** : dépannage d'équipements de sécurité ou de secours, recherche de pannes, déblocage de portes, alarmes techniques, maintenance d'équipement de sécurité (extincteurs, désenfumage, Blocs Autonomes d'Eclairage de Sécurité...), écoulement(s) de produit(s) chimique(s) ou émanation(s) de gaz susceptibles de présenter un risque pour les individus,

**Ascenseurs** : désincarcération(s) de personnes bloquées dans un ascenseur

## Répartition des 72 accidents du travail à l'UCBL en 2013



(\*) Autres : 1 lésion auditive, 2 projections dans l'oeil, 1 exposition au mercure, 1 machine-outil

### 7-1-3 Les actes de violences physiques envers le personnel

	Actes de violences physiques sur agents	
	Avec arrêt de travail	Sans arrêt de travail
Emanant des usagers	0	0
Emanant du personnel	1	0

## 7-2 Les actions en médecine de prévention

### 7-2-1 Les visites médicales

7-2-1-1 Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail)

	secteurs santé et science		ESPE <sup>(1)</sup>		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché <sup>(2)</sup>	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché <sup>(2)</sup>	Nombre	% par rapport à l'effectif total <sup>(2)</sup>
<b>Les visites médicales obligatoires (tous les cinq ans)</b>						
Convocations	885	20,0%		0,0%	<b>885</b>	<b>18,9%</b>
Visites	846	19,1%	25	10,3%	<b>871</b>	<b>18,6%</b>
Absences	150	3,4%		0,0%	<b>150</b>	<b>3,2%</b>
<b>Surveillance médicale particulière (personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégrés après un CLM ou un CLD...)</b>						
Visites	714	16,1%	11	4,5%	<b>725</b>	<b>15,5%</b>
<b>Premières consultations (embauche, ouverture de dossier)</b>						
Visites	146	3,3%	6	2,5%	<b>152</b>	<b>3,3%</b>
<b>Entretiens infirmiers en dehors des visites pouvant donner lieu à une convocation ultérieure</b>						
Entretiens infirmiers	429	9,7%	Non renseigné		<b>429</b>	<b>9,2%</b>

<sup>(1)</sup> Il n'y a pas de Service de Médecine et Santé au Travail au sein de l'ESPE, mais un médecin externe à l'UCBL en dehors du site.

<sup>(2)</sup> Pourcentage calculé par rapport à l'effectif total hors étudiants salariés.

7-2-1-2 Les visites médicales imprévisibles (accidents, malaises, blessures diverses...)

	secteurs santé et science		ESPE		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	%
A la demande des intéressés	170	3,8%	7	2,9%	<b>177</b>	<b>3,8%</b>
A la demande des médecins	170	3,8%	7	2,9%	<b>177</b>	<b>3,8%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>340</b>	<b>7,7%</b>	<b>14</b>	<b>5,8%</b>	<b>354</b>	<b>7,6%</b>

### 7-2-2 Les urgences

	secteurs santé et science		ESPE		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
Personnes orientées vers l'hôpital		0,0%	<i>Non renseigné</i>		-
Personnes adressées au médecin traitant	94	2,1%	<i>Non renseigné</i>		94
Personnes traitées sur place sans suite <sup>(1)</sup>		0,0%	<i>Non renseigné</i>		0
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>2,1%</b>			<b>94</b>

<sup>(1)</sup> Les urgences traitées sur place sont gérées totalement par les infirmières.

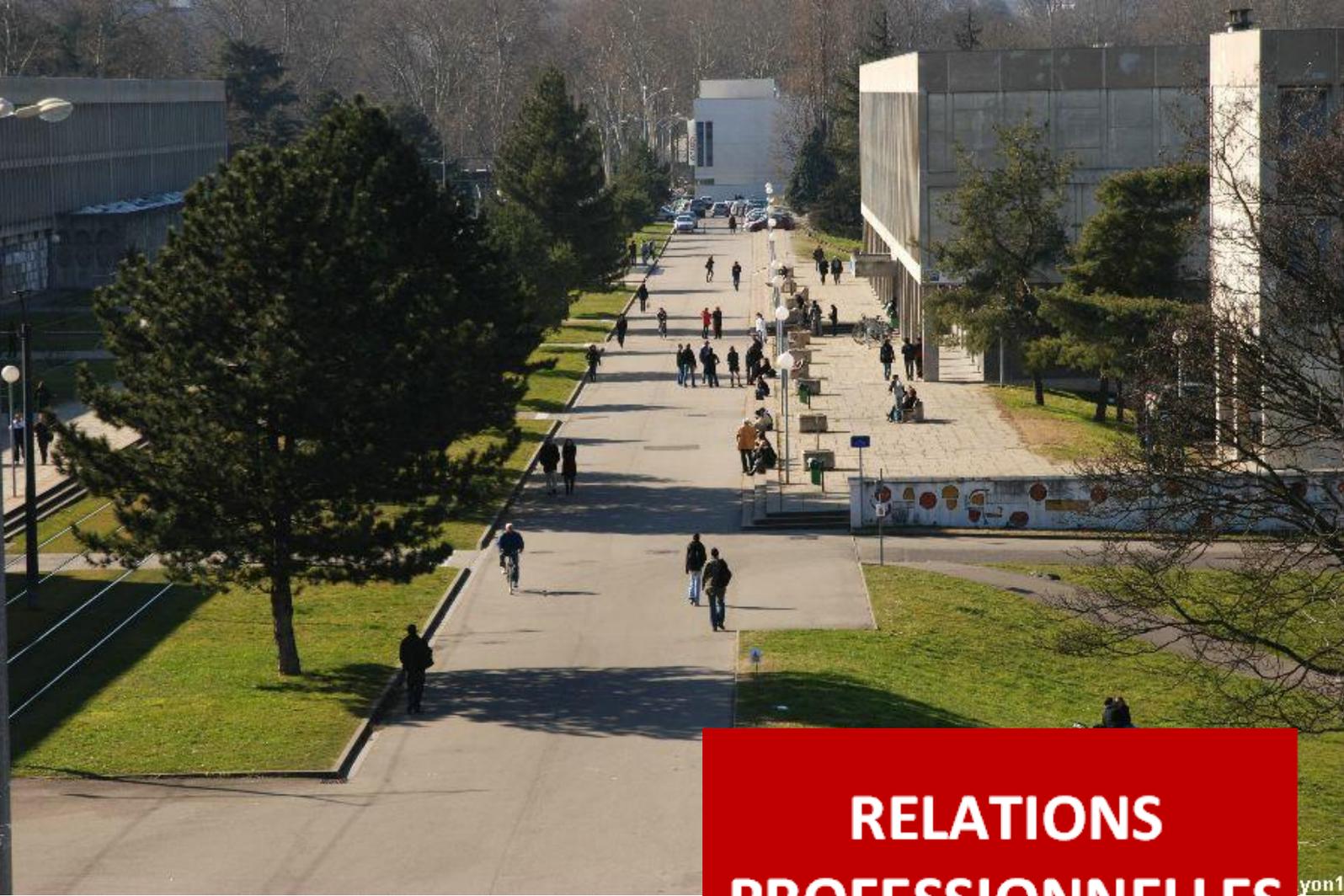
### 7-2-3 Les vaccinations

	secteurs santé et science		ESPE		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
D.T.P (dont D.T.P. coq)	24	0,5%	4	1,7%	28
Hépatite B	-	-	-	-	0
Hépatite A	-	-	-	-	0
ROR <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	0
Pneumo 23	-	-	-	-	0
Typhim	-	-	-	-	0
Grippe	95	2,1%	1	0,4%	96
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>2,7%</b>	<b>5</b>	<b>2,1%</b>	<b>124</b>

<sup>(1)</sup> Rougeole-Oreillon-Rubéole

### 7-3 Les examens complémentaires

	secteurs santé et science		ESPE		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	%
Sanguins	165	3,7%	2	0,8%	167	3,6%
Urinaires	319	7,2%	2	0,8%	321	6,9%
Ophtalmologiques	33	0,7%	-	0,0%	33	0,7%
Auditifs	58	1,3%	3	1,2%	61	1,3%
Autres (spirométrie, ...)	5	0,1%	3	1,2%	8	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>580</b>	<b>13,1%</b>	<b>10</b>	<b>4,1%</b>	<b>590</b>	<b>12,6%</b>



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# RELATIONS PROFESSIONNELLES

## 8. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

*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 des décisions 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,
- l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations.

### LE COMITE HYGIENE, SECURITE ET 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.

### 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 académiques et nationales. À ce titre, elle est consultée sur les questions d'ordre individuel relatives :

- à l'inscription sur la liste d'aptitude
- au congé pour formation syndicale
- au détachement
- à la disponibilité
- aux contestations de notation
- à l'avancement
- aux opérations de mutation pour lesquelles l'avis du chef d'établissement est demandé
- aux opérations de mobilité interne
- à la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon

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...)

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

Les commissions consultatives paritaires traitent des sujets d'ordre individuel. Elles concernent les personnels non-titulaires de la fonction publique de l'État. 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

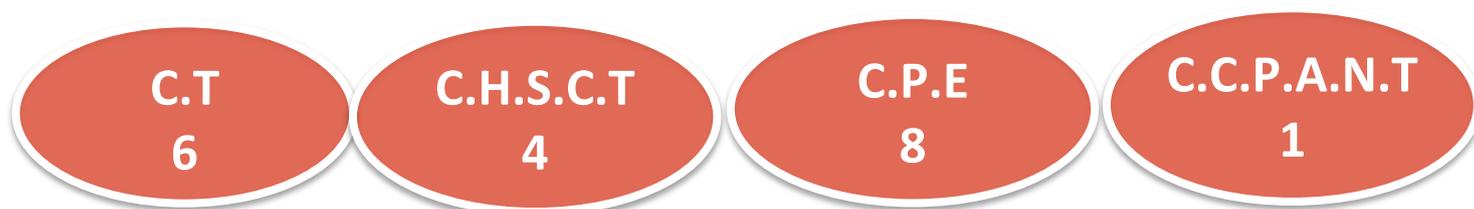
Elles peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

## 8-1 Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié)

### 8-1-1 Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances

	Titulaires			Suppléants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>COMITE TECHNIQUE</b>						
	5	5	10	6	4	10
<b>LE COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>						
	6	3	9	5	4	9
<b>LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT</b>						
<i>Groupe 1 - Personnel ITRF, personnels de laboratoires, personnels ouvriers et de service, personnels sociaux et de santé</i>						
Cat.A	2	0	2	0	2	2
Cat.B	2	0	2	1	1	2
Cat.C	2	1	3	0	3	3
<i>Groupe 2 - Personnels AENES</i>						
Cat.A	0	2	2	1	1	2
Cat.B	1	1	2	0	2	2
Cat.C	0	2	2	0	2	2
<i>Groupe 3 - Personnels de Bibliothèque</i>						
Cat.A	0	2	2	1	1	2
Cat.B	1	1	2	0	2	2
Cat.C	0	2	2	0	2	2
<b>COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES</b>						
Cat.A	2	1	3	1	1	2
Cat.B	1	1	2	0	0	0
Cat.C	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>42</b>

### 8-1-2 Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



En 2013, il n'y a eu **aucune re-convocations** du Comité technique rendues nécessaires suite à un défaut de quorum ou à un vote défavorable unanime des représentants du personnel

### 8-1-3 Les réunions des groupes de travail

En 2013, il y a eu **17 réunions** des groupes de travail ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE : - **5** réunions des groupes de travail personnels et affaires sociales

- **1** réunion du groupe de travail PRIMES
- **1** réunion du groupe de travail l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail (ARTT)
- **3** réunions du groupe de travail Gestion Prévisionnelle, des Emplois, des Effectifs et des Compétences
- **4** réunions du groupe de travail Formation

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL : **3** réunions du groupe de travail

AVEC LES SYNDICATS : **6** réunions

### 8-2 Activités Syndicales

*Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.*

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires qui peuvent créer librement des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

### 8-3 Grève

Traditionnellement, la grève est définie comme une cessation concertée du travail par des salariés, dans le but de défendre des revendications de nature professionnelle.

Nombre de jours non travaillés pour fait de grève correspondants à un mot d'ordre national ou local...

**BIATSS**

**16 jrs**  
Retenus  
en paie



**ENSEIGNANTS**

**0 j**  
Retenu  
en paie



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# GLOSSAIRE

## 9 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 titulaire recruté par CDD. Il a les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs.

**Avancement** : un corps se subdivise en grades, qui se subdivisent en échelons.

L'avancement de corps se fait au choix (sur liste d'aptitude) ou par concours interne.

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur : soit au choix (inscription par ordre de mérite sur un tableau d'avancement) ; soit par tableau d'avancement après examen professionnel ; soit par voie de concours professionnel.

L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement ; il est fonction de l'ancienneté et, pour l'octroi de bonification d'ancienneté, de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

### B

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

### C

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée, contrat de travail qui concerne tout agent contractuel sur un Emploi Etat (CDD Bibliothèque, PAOSS, Recherche et Formation, contrat PACTE) ou un Emploi Université (Apprenti, Auxiliaire, CUI, Etudiant salarié).

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

**CFA** : le Congé de Fin d'Activité est un système de préretraite. Pour en bénéficier, trois conditions sont à remplir : une condition d'âge, une condition de durée d'assurance vieillesse et une condition de durée de services publics. Les conditions d'assurance et de service diffèrent selon l'âge des intéressés. Ce système est en voie d'extinction : les agents nés après 1946 ne peuvent plus y prétendre.

**CHSCT** : le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail est une instance consultative qui assiste le Comité Technique Paritaire (CTP) et qui examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité et aux conditions de travail. Le CHSCT analyse les risques professionnels des agents, enquête à chaque accident de travail ou maladie professionnelle. Il suggère toute mesure d'amélioration de l'hygiène et de la sécurité, Il coopère à la préparation des actions de formation dans ce domaine.

**Congé de formation professionnelle** : congé dont peut bénéficier un agent, titulaire 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.

**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 PACTE** : le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques. Seuls sont accessibles par le PACTE les emplois de catégorie C de la fonction publique. L'intégration en tant que fonctionnaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes requises.

**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

**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.

**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.

**DIF** : le Droit Individuel à la Formation est l'une des voies d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ce droit est ouvert, dans certaines conditions, à tous les personnels quel que soit leur statut et mis en œuvre à l'initiative de l'agent. Le DIF est un droit régi par des règles précises quant à ses conditions d'ouverture. Il permet à l'agent de suivre une action de formation inscrite au plan de formation, sous réserve de l'accord de son établissement, Ce droit est d'au moins 20 heures par an pour un agent à temps complet, plafonné à 120 heures.

## E

**Enseignant associé temporaire (ancien PAST U)** : professionnel qui assure des fonctions d'enseignant, recruté à mi-temps pour une durée de 5 ans maximum. (Dispositif UCBL)

**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. 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 titulaire** : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> 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...

## 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.

**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 titulaire 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 titulaire 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** : 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 après évaluation d'un dossier individuel, présentant l'activité effective du candidat dans ces domaines au cours des quatre dernières années civiles.

**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.

**PES** : la Prime d'Excellence Scientifique est attribuée aux personnels enseignants, pour une période de 4 ans renouvelable, 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). Elle remplace la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche).

**PFI** : la Prime de Fonction Informatique est éventuellement attribuée aux personnels ITRF de catégorie A et B 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 titulaires. Il s'agit de « CDIser » les agents contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 ans dans la même fonction au 1<sup>er</sup> 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...).

## T

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



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# ANNEXE

## **I**NTRODUCTION

Depuis 2009, avec le concours de tous, le bureau GPEEC travaille entre autre à l'établissement des cartographies des métiers de l'Université Lyon 1.

Nous vous proposons de découvrir la cartographie ou représentation graphique de quelques métiers de l'UCBL, organisée selon une "Branche d'Activité Professionnelle" (BAP) et plusieurs Familles Professionnelles (FAP).

Une BAP regroupe des domaines homogènes d'activité et permet de fixer un premier cadre général. Un chimiste ou un informaticien ne seront pas, par exemple, répertoriés dans la même branche.

Puis les "familles professionnelles", subdivisions des BAP, fixent plus précisément les secteurs d'activités. Par exemple, dans la BAP D Sciences Humaines et Sociales, trois familles sont définies : "Techniques des sciences humaines et sociales", "Techniques d'analyse et de représentation de données à référence spatiale" et "Analyse de sources anciennes".

Chaque famille professionnelle regroupe ensuite, en les hiérarchisant par corps, des métiers ou "emplois types" selon le vocabulaire de **REFERENS Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur**.

L'article 3 de l'arrêté du 1er février 2002 fixant la liste réactualisée des BAP et emplois types en donne une définition claire : pour chaque branche d'activité professionnelle, l'emploi type se définit comme le regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités identiques ou fortement semblables, dont l'exercice requiert les mêmes compétences (connaissances et savoir-faire).

Chaque emploi type fait l'objet d'une fiche descriptive des activités, des compétences ainsi que de l'environnement et du contexte de travail qui le caractérisent. La liste des branches d'activité professionnelle, des familles professionnelles ainsi que les fiches d'emplois types sont regroupées au sein d'un référentiel, pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche il s'agit de REFERENS.

Ce langage commun aux EPST et EPSCP doit faciliter la description des emplois et des postes, et favoriser la mobilité entre les différentes structures.

Nous vous invitons à découvrir une BAP, et un focus sur un emploi type.

## **G** La BAP G

La BAP G concerne les activités professionnelles liées au Patrimoine, logistique, prévention et restauration.

Elle se décline en 4 familles professionnelles qui regroupent des emplois types :

- A. Travaux et maintenance immobilière
- B. Logistique et services généraux
- C. Hygiène et sécurité / Médical
- D. Restauration

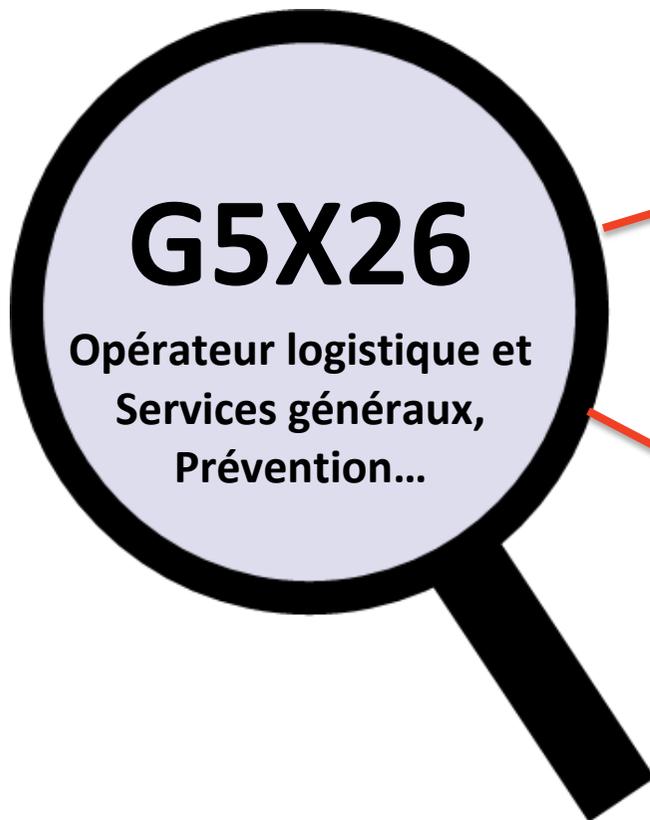
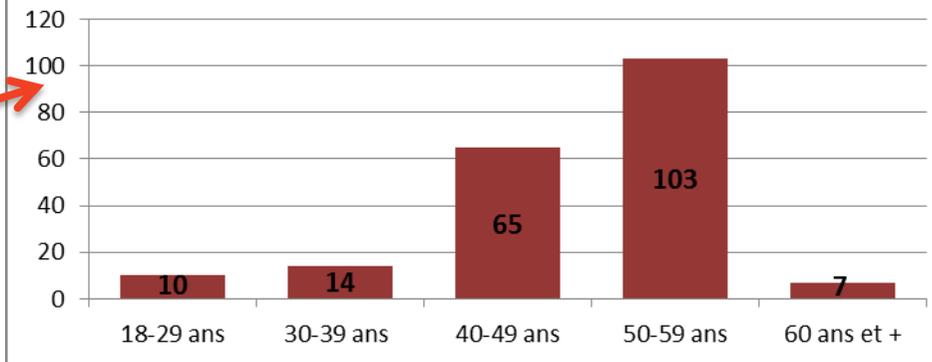
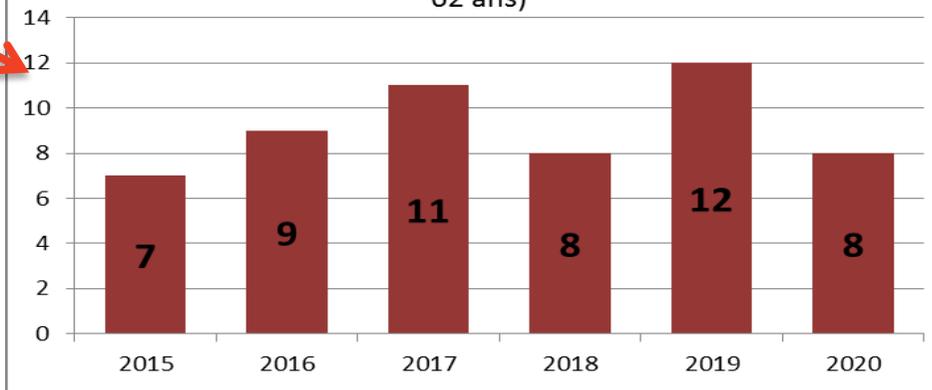
Sur l'ensemble des emplois types recensés par REFERENS pour la BAP G, tous ne sont pas représentés à l'Université Claude Bernard Lyon1.

Vous trouverez ci-après la cartographie de la BAP G indiquant le nombre d'agents à l'UCBL pour chaque emploi type existant.

En deuxième partie, un focus sera porté sur l'emploi type d'opérateur logistique et services généraux (G5X26).

# 1 Cartographie de la BAP G de l'UCBL (nombre d'agents dans chaque emploi type)

Travaux et maintenance immobiliere					Logistique et services généraux	Hygiène et sécurité/Médical		Restauration	TOTAL par grade	TOTAL par catégorie
<b>G1X21</b> Ingénieur du patrimoine immobilier et de la logistique					<b>G1X22</b> Ingénieur en prévention des risques				IGR	A
2					1			3		
<b>10276</b> Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers, chargé du management d'équipes à l'UCBL	<b>10277</b> Ingénieur travaux immobiliers à l'UCBL		<b>G2X21</b> Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et logistique		<b>G2C22</b> Ingénieur en hygiène et sécurité			IGE		
1	8		1		3			13		
<b>G3A25</b> Assistant technique maintenance et travaux immobiliers						<b>10374</b> Infirmière (infirmier) à l'UCBL	<b>G3X28</b> Assistant en hygiène et sécurité	ASI		
7						7	1	15	31	
<b>G4A22</b> Technicien Génie Climatique	<b>G4A23</b> Technicien électricité	<b>G4A25</b> Chargé d'opérations de travaux	<b>G4A26</b> Technicien aménagement intérieur	<b>10265</b> Technicien dessinateur à l'UCBL	<b>G4B28</b> Technicien logistique	<b>G4C29</b> Technicien en hygiène et sécurité Prévention, hygiène et sécurité	<b>G4C30</b> Infirmier(e) EPST	<b>G4D31</b> Chef de cuisine - cuisinier	T	B
1	5	8	1	3	2	5	1	1	27	27
<b>G5A21</b> Plombier Génie Climatique	<b>G5A22</b> Electricien - courants forts	<b>G5A24</b> Opérateur de maintenance et travaux	<b>10279</b> Opérateur de maintenance multi-compétences à l'UCBL	<b>G5A25</b> Jardinier	<b>G5X26</b> Opérateur logistique Logistique et services généraux Prévention, hygiène et sécurité				ADT	C
14	11	19	18	11	199				272	272

**Nombre d'agents par tranches d'âge****Nombre d'agents pouvant prétendre partir en retraite dans les années à venir**  
(sur la base d'un âge légal de départ en retraite à 62 ans)

Université Claude Bernard  Lyon 1

Délibération n° 2014-220

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 18 NOVEMBRE 2014

---

BILAN SOCIAL 2013

---

Le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 18 novembre 2014,

Vu le code de l'éducation ;  
Vu les statuts de l'Université ;

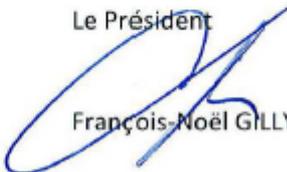
**Après avoir délibéré, a approuvé** le bilan social 2013 (cf. document joint).

Résultats des votes :

Membres présents ou représentés : 25  
Pour : 25  
Contre : 0  
Abstention(s) : 0

Fait à Villeurbanne, le 20 novembre 2014

Le Président

  
François-Noël GILLY

**SERVICE D'AIDE AU  
PILOTAGE  
DES RH ET DE LA MASSE  
SALARIALE**

Bâtiment J-V Daubié  
Domaine Scientifique de la DOUA  
43, Boulevard du 11 novembre 1918  
69622 Villeurbanne CEDEX

