

# BILAN SOCIAL 2014



ACCOMPAGNER  
CREER  
PARTAGER

<b>LES CHIFFRES CLES :</b> .....	<b>5</b>
----------------------------------	----------

<b>INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX</b> .....	<b>7</b>
---	----------

<b>I. Les effectifs globaux</b> .....	<b>7</b>
A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2014 .....	7
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2014 .....	8
<b>II. Effectif des autres intervenants</b> .....	<b>9</b>
<b>III. Les personnels contractuels</b> .....	<b>9</b>
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants) .....	9
B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants) .....	10
C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée .....	10
<b>IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)</b> .....	<b>11</b>
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie) .....	11
B. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi .....	12

<b>INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE</b> .....	<b>14</b>
--	-----------

<b>I. Rémunérations nettes mensuelles moyennes (nette imposable)</b> .....	<b>14</b>
<b>II. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme</b> .....	<b>16</b>
<b>III. 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>17</b>
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement .....	17
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université .....	18
<b>IV. Primes et Indemnités</b> .....	<b>19</b>
A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale .....	19
B. Primes versées aux personnels enseignants chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	20
C. Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	20
<b>V. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b> .....	<b>20</b>
A. Personnels enseignants chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	21
B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	21

<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS</b> .....	<b>23</b>
--	-----------

<b>I. Les enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires</b> .....	<b>24</b>
A. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires .....	24
B. Pyramide des âges des personnels enseignants chercheurs, enseignants .....	28
C. Activité de recherche des enseignants chercheurs .....	30
<b>II. Les enseignants et chercheurs contractuels</b> .....	<b>31</b>
A. Répartition par type de contrat .....	31
B. Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus) .....	32
C. Part des personnels enseignants chercheurs et enseignants sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs .....	32
D. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants contractuels selon la durée de temps de travail .....	33
<b>III. Mouvement des enseignants chercheurs, enseignants</b> .....	<b>34</b>
A. Mobilité des enseignants chercheurs, enseignants .....	34
B. Taux de recrutement externe des enseignants chercheurs universitaires .....	35
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants chercheurs .....	35
D. Evolution de carrière des enseignants chercheurs, enseignants .....	36
E. Evolution des départs en retraite .....	38
<b>IV. Taux d'absentéisme des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels</b> .....	<b>39</b>
<b>V. Evolution du nombre d'enseignants étrangers</b> .....	<b>41</b>
<b>VI. Taux d'encadrement</b> .....	<b>41</b>

<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS</b> .....	<b>43</b>
---	-----------

<b>I. Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs)</b> .....	<b>43</b>
---	-----------

<b>II. Agents fonctionnaires</b> .....	<b>44</b>
A. Répartition des agents fonctionnaires par catégorie et par filière .....	44
B. Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP .....	45
C. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail .....	47
D. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie .....	48
<b>III. Agents contractuels</b> .....	<b>50</b>
A. Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi .....	50
B. Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP .....	51
C. Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat .....	52
D. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants) .....	53
<b>IV. Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS</b> .....	<b>53</b>
<b>V. Mouvements des personnels BIATSS</b> .....	<b>54</b>
A. Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie .....	55
B. Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie .....	55
C. Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie .....	56
D. Réussites aux concours des personnels UCBL .....	57
E. Suivi temporel du nombre d'évolution de carrière .....	58
F. Mobilité .....	58
G. Répartition des mobilités .....	59
<b>VI. Congés et CET des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels</b> .....	<b>64</b>
A. Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office) .....	64
B. Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé .....	65
C. Le Compte Epargne Temps .....	66
<b>LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS</b> .....	<b>68</b>
<b>I. Nombre et proportion des personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation</b> .....	<b>68</b>
<b>II. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)</b> .....	<b>68</b>
<b>III. Le congé de formation professionnelle</b> .....	<b>69</b>
<b>IV. Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an</b> .....	<b>69</b>
<b>V. Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation</b> .....	<b>69</b>
<b>VI. Taux d'absentéisme</b> .....	<b>70</b>
<b>VII. Nombre de participants et effectifs globaux</b> .....	<b>70</b>
<b>VIII. Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants chercheurs, enseignants</b> .....	<b>70</b>
<b>VIE DES PERSONNELS</b> .....	<b>72</b>
<b>I. Service social des personnels</b> .....	<b>72</b>
A. Nombre de personnels reçus .....	72
B. Problématiques rencontrées .....	72
<b>II. Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées</b> .....	<b>72</b>
A. GEST expert .....	72
B. GEST Pilote .....	72
<b>III. Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP)</b> .....	<b>73</b>
<b>IV. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)</b> .....	<b>73</b>
<b>V. Politique de restauration</b> .....	<b>73</b>
<b>VI. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants</b> .....	<b>73</b>
<b>VII. Actions en faveur des personnels proposées par le SUAS</b> .....	<b>74</b>
A. Conseils et accompagnements .....	74
B. Vie culturelle .....	74
C. Vie sportive et activité de loisirs .....	74

**LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL..... 76**

<b>I. Les actions en préventions des risques.....</b>	<b>76</b>
A. Les rencontres avec les personnels.....	76
B. Bilan des formations des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	76
C. Le document Unique (D.U.E.R).....	77
D. Répartition des accidents du travail à l'UCBL.....	77
E. Les actes de violence physique envers le personnel.....	78
<b>II. Sécurité des bâtiments.....</b>	<b>78</b>
A. Interventions d'urgence & interventions techniques sur le site de la DOUA.....	78
B. Interventions d'urgence & interventions techniques sur le site de ROCKEFELLER.....	78
<b>III. Les actions de la médecine préventive.....</b>	<b>79</b>
A. Les visites médicales.....	79
B. Les urgences.....	80
C. Les vaccinations.....	80
D. Les examens complémentaires.....	80

**LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ..... 82**

<b>I. Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié).....</b>	<b>83</b>
A. Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances.....	83
B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	83
C. Les réunions des groupes de travail.....	84
<b>II. Activités Syndicales.....</b>	<b>84</b>
<b>III. Grève.....</b>	<b>84</b>

**GLOSSAIRE ..... 86**

**GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES..... 91**

**Extrait de la délibération du conseil d'administration de l'UCBL ..... 94**

# LES CHIFFRES CLES :

## UFR, écoles et instituts

→ Unités de Formation et de recherche en Santé

Faculté de Médecine Lyon Est

Faculté de Médecine et de Maïeutique Lyon Sud - Charles Mérieux

Faculté d'Odontologie

→ Département en Santé

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

→ Instituts en Santé

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 en Sciences et Technologies

Faculté des Sciences et Technologies

UFR des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (UFR STAPS)

→ Institut en Sciences et Technologies

Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

→ Ecoles en Sciences et Technologies

POLYTECH Lyon

Institut de Science Financière et d'Assurances

Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education (ESPE)

Observatoire de Lyon

## Les étudiants :



40 209  
étudiants

10,5 %

d'étudiants étrangers

→ 134 nationalités représentées à l'université

55 %

d'étudiantes

## La recherche :



68

Laboratoires de recherche

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 :

→ 2 753 enseignants chercheurs et enseignants (dont 700 qui exercent en milieu Hospitalier).

→ 1 762 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (hors contractuels étudiants)

Répartition globale des personnels

61% Enseignants-chercheurs / Enseignants



Répartition des Enseignants-chercheurs / Enseignants

Fonctionnaires / Contractuels

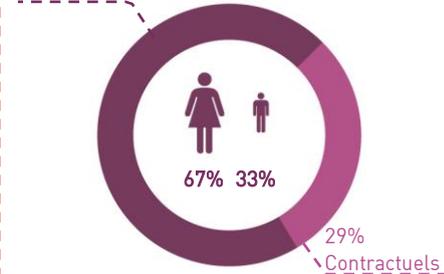
64% Fonctionnaires



Répartition des BIATSS

Fonctionnaires / Contractuels

71% Fonctionnaires



## 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 :



→ dont 275,8 Millions d'euros de masse salariale

→ soit 68 % du budget global



# INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

# 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

## I. Les effectifs globaux

### A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2014

STATUTS	Effectif physique 2013			Effectif physique 2014		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 128	630	1 758	1 125	639	1 764
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels <sup>(1)</sup>	210	246	456	190	242	432
Chercheurs doctorants et post doctorant	318	243	561	322	235	557
BIATSS fonctionnaires	422	858	1 280	418	829	1 247
BIATSS contractuels	104	288	392	112	302	414
BIATSS contractuels financement Recherche	44	65	109	46	43	89
Étudiants salariés	143	115	258	136	104	240
Contrats aidés	4	6	10	3	8	11
PACTE		1	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2 373</b>	<b>2 452</b>	<b>4 825</b>	<b>2 352</b>	<b>2 403</b>	<b>4 755</b>

(1) Enseignants chercheurs contractuels : Enseignants contractuels Hospitalo-universitaires, Professeurs Associés à temps partiel, doctorants Ministère

STATUT	en ETP année 2013			en ETP année 2014		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 119,50	619,10	<b>1 738,60</b>	1 113,40	623,40	<b>1 736,80</b>
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels <sup>(1)</sup>	174,00	224,30	<b>398,30</b>	159,50	219,30	<b>378,80</b>
Chercheurs doctorants et post doctorant (2)	313,95	239,10	<b>553,05</b>	319,90	233,00	<b>552,90</b>
BIATSS fonctionnaires	419,10	815,20	<b>1 234,30</b>	414,40	786,30	<b>1 200,70</b>
BIATSS contractuels	98,14	259,41	<b>357,55</b>	103,75	266,20	<b>369,95</b>
BIATSS contractuels financement Recherche	41,05	60,50	<b>101,55</b>	43,10	38,60	<b>81,70</b>
Etudiants salariés	22,10	27,40	<b>49,50</b>	19,90	12,20	<b>32,10</b>
Contrats aidés	2,60	4,00	<b>6,60</b>	2,10	5,30	<b>7,40</b>
PACTE		1,00	<b>1,00</b>		1,00	<b>1,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 190,44</b>	<b>2 250,01</b>	<b>4 440,45</b>	<b>2 176,05</b>	<b>2 185,30</b>	<b>4 361,35</b>

*1) Enseignants chercheurs contractuels : Enseignants contractuels Hospitalo-universitaires, Professeurs Associés à temps partiel, doctorants Ministère*

#### B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2014

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 2014		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 115,52	618,34	<b>1 733,86</b>
Enseignants contractuels(1)	476,94	454,27	<b>931,21</b>
BIATSS fonctionnaires	409,65	794,54	<b>1 204,19</b>
BIATSS contractuels	146,31	320,26	<b>466,57</b>
Contrats aidés	3,50	6,50	<b>10,00</b>
PACTE		1,05	<b>1,05</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 151,92</b>	<b>2 194,96</b>	<b>4 346,88</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.

## II. Effectif des autres intervenants

### Les personnels Hébergés

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile 2014)	1 713	2 208	3920

### Les Vacataires

*Pour Info...*

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

	Femmes	Hommes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (2014)	214	66	280
Vacataires chargés d'enseignement (2013/2014)	1436	1845	3281
	1650	1911	3561

### Les enseignants invités entre le 01/01 et le 31/12/2014

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants invités	7	35	42

### Les contractuels doctorants issus d'autres établissements exerçant des activités complémentaires d'enseignement à l'Université Claude Bernard Lyon 1.

	Femmes	Hommes	Total
Contractuels doctorants avec ACE	12	21	33

## III. Les personnels contractuels

### A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants)

STATUT	TOTAL (en nombre de personnes)	Part des contractuels (en %)	Total en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants chercheurs, enseignants	2 753		2 668,50	
<i>dont contractuels</i>	<i>989</i>	<i>35,92%</i>	<i>931,70</i>	<i>34,91%</i>
BIATSS	1 762		1 660,75	
<i>dont contractuels (1)</i>	<i>426</i>	<i>24,18%</i>	<i>378,35</i>	<i>22,78%</i>
<i>dont contractuels de recherche</i>	<i>89</i>	<i>5,05%</i>	<i>81,70</i>	<i>4,92%</i>
TOTAL des effectifs	4 515		4 329,25	
Total des personnels contractuels	1 504	33,31%	1 391,75	32,15%

(1) sont comptabilisés les agents BIATSS contractuels, les agents en contrat aidé et les agents en contrat PACTE (hors contrats de recherche).

B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants)

	Répartition par type de contrat				Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année 2014					
	en CDD		en CDI(1)		nombre de réussites aux concours		nombre de passages en CDI au terme de 6 années de service(2)		nombre d'agents recrutés en CDI en 2014	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	133	273	28	81	12	20	2	2	1	1

<sup>(1)</sup> Il y a 109 agents en CDI dont 22 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).

**2014 – NOMBRE D'AGENTS ELIGIBLES A LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 DITE LOI « SAUVADET »**

**62**

C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée



Nombre de CDI au 31/12/2014 = Nombre de CDI au 31/12/2013 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL	Flux année 2014		TOTAL
	au 31/12/2013	Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	au 31/12/2014 <sup>(1)</sup>
CDI mis à disposition des HCL	23	1	0	22
Recrutement direct en CDI	4	1	2	5
CDI Loi n° 2005-843	23	2	0	21
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	61	10	0	51
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	4	0	4	8
CDI Loi n°1984 – 6 article 6 bis	4	2	0	2
<b>TOTAL « CDIsés »</b>	<b>119</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>109</b>

Contrat à Durée Indéterminée	TOTAL au 31/12/2014	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
POSTE ETAT	20	2	1	17
RESSOURCES PROPRES (dont 22 CDI « historique » HCL)	71	35	21	15
FORMATION CONTINUE	16	9	2	5
RECHERCHE	2	1		1
<b>TOTAL CDIés</b>	<b>109</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>38</b>

#### IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)

##### A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie)

#### Les enseignants chercheurs et les enseignants

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			2014		
							Hommes	Femmes	Total 2013	Hommes	Femmes	Total 2014
Enseignants fonctionnaires	6	6	8	8	8	11	9	4	13	6	4	10
Enseignants contractuels					1	1			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>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

#### Les personnels BIATSS

	2010	2011	2012	2013						Total	2014						Total
				Hommes			Femmes				Hommes			Femmes			
				cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	
BIATSS fonctionnaires	53	60	67	2	1	21	1	3	47	75	2	1	23	3		53	82
BIATSS contractuels sur emploi "Etat"	14	10	10		1	2			5	8			2			3	5
BIATSS contractuels sur emploi R.P.	20	13	12		1	3		1	9	14	1		3			5	9
<b>TOTAL</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>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>96</b>

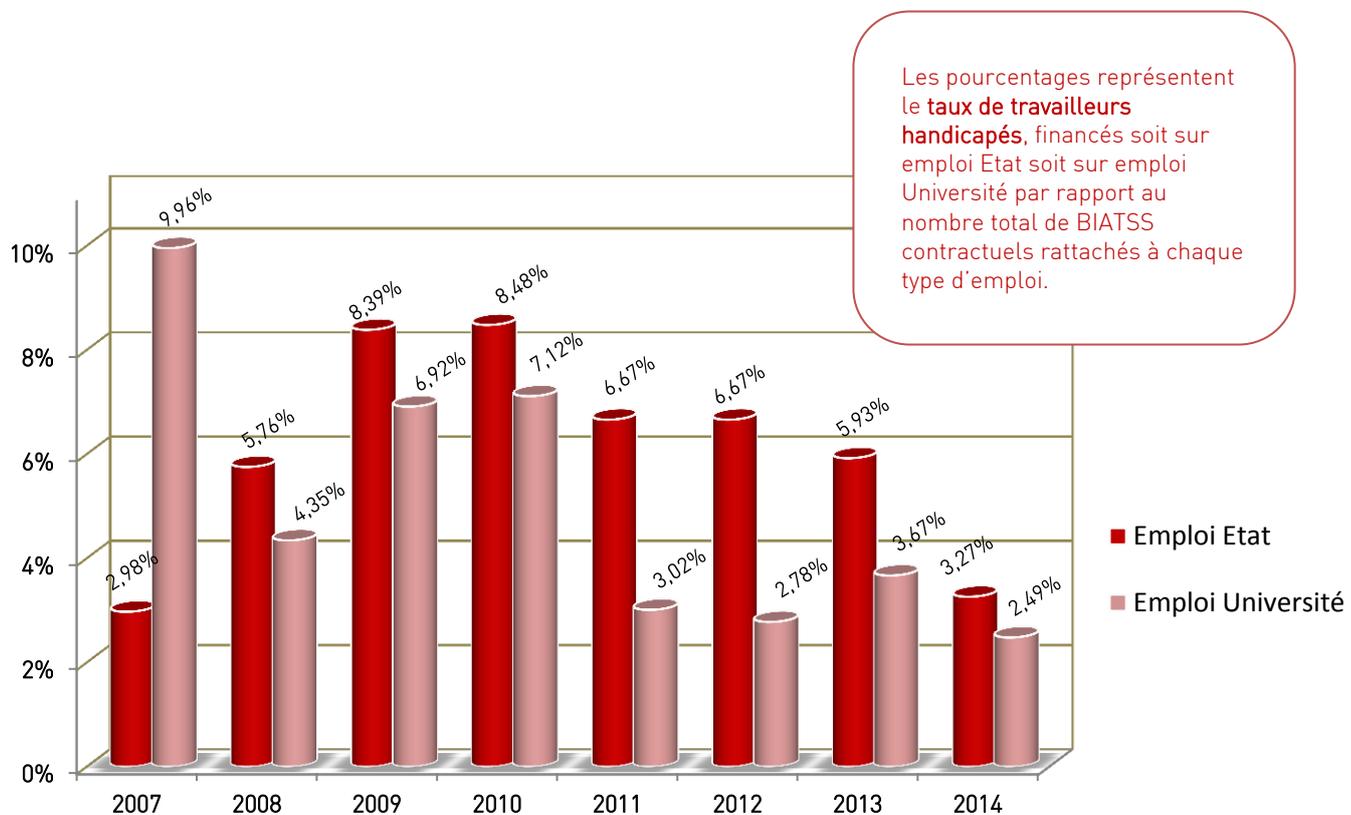
2014 - UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1  
% DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR RAPPORT  
AUX EFFECTIFS TOTAUX

2013 - MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE  
MOYENNE NATIONALE (d'après les informations remontées au  
ministère en 2014)

2,35%

1,89%

B. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi





**MAISON DE  
L'UNIVERSITE**

*Domitien Debouzie*

# INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

# INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

## I. Rémunérations nettes mensuelles moyennes (nette imposable)

### Pour info ...

1) 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 uniquement la situation des personnels à temps plein.

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

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

3) **La médiane** : Lorsque l'on ordonne une distribution de salaires, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales.

Ainsi, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Afin de faciliter la comparaison et d'écartier l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements, nous avons travaillé uniquement sur les rémunérations nettes imposables **des agents à temps plein**

### Les enseignants chercheurs et les enseignants

	<i>en €</i>		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs fonctionnaires	3 936	3 401	3 759
Enseignants fonctionnaires	3 697	3 274	3 518
<i>Net imposable moyen des enseignants chercheurs et des enseignants fonctionnaires</i>	<i>3 896</i>	<i>3 372</i>	<i>3 714</i>
Enseignants contractuels	1 452	1 323	1 378
Contractuels doctorant & post-doc.	1 750	1 684	1 721
<i>Net imposable moyen des enseignants chercheurs et des enseignants contractuels</i>	<i>1 647</i>	<i>1 513</i>	<i>1 580</i>
<i>Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants chercheurs et des enseignants contractuels</i>	<i>3 282</i>	<i>2 611</i>	<i>3 016</i>

	<i>en €</i>		
	1er DECILE	MEDIAN	dernier DECILE
Enseignants chercheurs	2 713	3 604	5 060
Enseignants	2 620	3 462	4 417
Enseignants contractuels	1 208	1 504	1 993

## Les personnels BIATSS

en €

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	H	F	Total
<b>PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES</b>												
AENES	3 386	3 087	3 195	1 860	1 909	1 899	1 514	1 541	1 538	2 187	1 824	1 892
Bibliothèque	2 434	2 984	2 870	1 784	1 927	1 905	1 368	1 559	1 455	1 724	2 334	2 150
ITRF	2 762	2 544	2 673	2 035	2 002	2 019	1 610	1 538	1 563	2 136	1 832	1 967
Social et Santé		2 460	2 460		1 887	1 887					2 330	2 330
<b>Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>2 809</b>	<b>2 684</b>	<b>2 749</b>	<b>2 008</b>	<b>1 966</b>	<b>1 983</b>	<b>1 587</b>	<b>1 540</b>	<b>1 554</b>	<b>2 127</b>	<b>1 861</b>	<b>1 962</b>
<b>PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS</b>												
AGENT en CDI	1 949	2 606	2 316	1 580	1 616	1 607	1 390	1 359	1 366	1 736	1 846	1 811
AGENT en CDD	2 041	1 856	1 931	1 489	1 530	1 517	1 424	1 450	1 443	1 714	1 597	1 636
<b>Net imposable moyen des BIATSS contractuels</b>	<b>2 016</b>	<b>2 037</b>	<b>2 028</b>	<b>1 517</b>	<b>1 562</b>	<b>1 549</b>	<b>1 377</b>	<b>1 421</b>	<b>1 408</b>	<b>1 692</b>	<b>1 649</b>	<b>1 663</b>
<i>Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS</i>	<i>2 601</i>	<i>2 456</i>	<i>2 527</i>	<i>1 948</i>	<i>1 887</i>	<i>1 910</i>	<i>1 541</i>	<i>1 513</i>	<i>1 521</i>	<i>2 033</i>	<i>1 809</i>	<i>1 892</i>

en €

	1er DECILE	MEDIAN	dernier DECILE
Fonctionnaires A	2 043	2 594	3 608
Fonctionnaires B	1 625	1 949	2 387
Fonctionnaires C	1 445	1 531	1 738
Contractuels A	1 599	1 927	2 573
Contractuels B	1 371	1 493	1 868
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 271	1 386	1 574

## II. 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.

2014	DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT
Programme 150 « Formation supérieur & recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	71 400 464 €
	102	FI & FC MASTER	53 273 087 €
	103	FI & FC Doctorat	745 390 €
	105	Documentation	4 342 127 €
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	52 119 657 €
	107	Recherche maths, STI	11 489 906 €
	108	Recherche physique, chimie, SPI	26 466 131 €
	109	Recherche physique Nucléaire,	2 905 458 €
	110	Recherche sciences terre, univers	5 465 967 €
	111	Recherche en sciences de l'homme	3 340 238 €
	112	Recherche interdisciplinaire	2 559 379 €
	113	Diffusion des savoirs	858 475 €
	114	Informatique, logistique et immobilier	19 499 313 €
	115	Pilotage	19 221 941 €
	Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes
202		Aides indirectes	3 758 €
203		Santé étud. Activités Associatives Culturelles	995 825 €
204		Pilotage programme 231	16 163 €
Total général			274 837 969 €

### III. 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

#### A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement

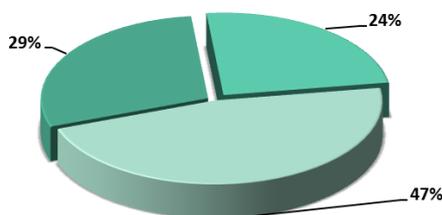
Composante	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires*		Vacataires professionnels**		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
BIOLOGIE HUMAINE			175	19	456	40	632	59	25 852	33 531	0%
DEVU	63	1	963	30	1 329	24	2 356	55	96 364	119 534	2%
FST	14 748	280	3 684	197	5 984	244	24 417	721	998 883	1 122 587	15%
ISFA	2 543	10	237	7	1 535	33	4 314	50	176 506	203 253	3%
ISPB	2 966	43	256	12	1 800	125	5 023	180	205 489	245 389	3%
ISTR	121	3	3 631	89	9 816	251	13 567	343	555 040	720 989	10%
IUT	42 697	267	8 144	143	14 435	239	65 276	649	2 670 445	2 971 092	40%
LYON EST	36	1	48	1			84	2	3 418	3 509	0%
OBSERVATOIRE	316	9					316	9	12 928	13 438	0%
ODONTOLOGIE	5	1					5	1	184	263	0%
POLYTECH	3 498	43	1521	30	1 987	58	7 006	131	286 620	326 615	4%
Médecine générale					1 524	28	1 524	28	62 347	88 450	1%
SCEL	3 057	31	575	7	4 282	39	7 914	77	323 742	407 235	5%
SCSHS	96	3					96	3	3 907	4 098	0%
STAPS	12 036	65	2 805	97	6 975	162	21 816	324	892 483	1 029 099	14%
SUAPS	2 535	17	1 078	16	926	12	4 539	45	185 699	204 766	3%
<b>TOTAL</b>	<b>84 715</b>	<b>774</b>	<b>23 119</b>	<b>648</b>	<b>51 049</b>	<b>1 255</b>	<b>158 883</b>	<b>2 677</b>	<b>6 499 906 €</b>	<b>7 493 848 €</b>	<b>100%</b>
<b>% volume horaire/catégorie</b>	<b>53,32%</b>		<b>14,55%</b>		<b>32,13%</b>						
<b>% nombre d'agents/catégorie</b>	<b>28,91%</b>		<b>24,21%</b>		<b>46,88%</b>						

\* Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

\*\* Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

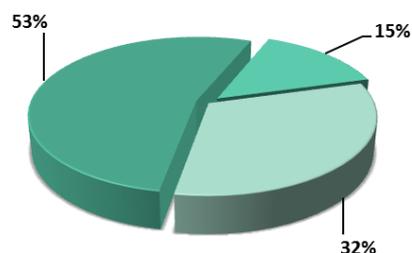
% nombre d'agents / catégorie

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

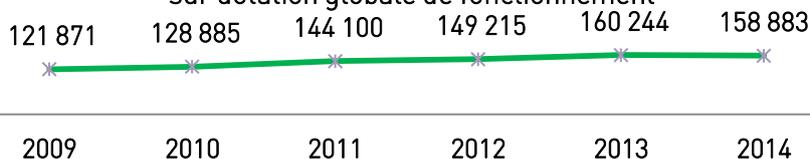


% heures complémentaires / catégorie

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels



Evolution des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement



## B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur budget université

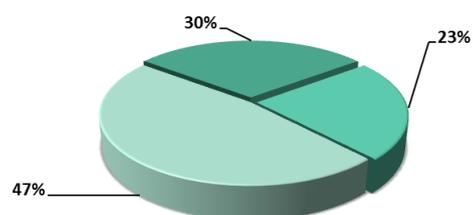
Unité budgétaire	Enseignants UCBL				Autres fonctionnaires				Vacataires professionnels				TOTAL (en HTD)		Total chargé général €	%
	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Volume Horaire	Nb d'agents		
Activités culturelles					56	1			70	1			126	2	6 377	0%
Biologie Humaine					23	2			47	3			69	5	3 612	0%
DEVU					6	2			4	1			10	3	479	0%
ESPE	6 153	87			2 015	125			334	18			8 503	230	364 144	13%
FOCAL			37	1			4 879	207			10 496	539	15 413	747	805 043	28%
FST									51	2			51	2	2 861	0%
ICAP					38	1			16	1			54	2	2 489	0%
Comptes centraux UCBL			42	1							473	6	515	7	29 627	1%
ISFA	127	9							114	4			241	13	11 894	0%
ISPB	89	2							75	11			164	13	7 980	0%
ISTR					68	3			133	6			201	9	10 476	0%
IUT Lyon1			21 632	445			2 951	80			8 912	248	33 496	773	1 549 407	54%
LYON EST	9	1			8	2			746	20			762	23	43 754	2%
LYON SUD					74	4			171	20			245	24	12 983	0%
Polytech					5	2							5	2	225	0%
Service commun de documentation					47	3							47	3	1 922	0%
SIUAPS	160	2			50	1							210	3	8 758	0%
SOIE									23	6			23	6	1 289	0%
UFR STAPS					6	1							6	1	245	0%
Université Ouverte	18	5							6	2			24	7	1 069	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6 556</b>	<b>106</b>	<b>21 712</b>	<b>447</b>	<b>2 395</b>	<b>147</b>	<b>7 831</b>	<b>287</b>	<b>1 789</b>	<b>95</b>	<b>19 881</b>	<b>793</b>	<b>60 164</b>	<b>1 875</b>	<b>2 864 635</b>	<b>100%</b>
<b>% heures complémentaires/ catégorie</b>	<b>46,98%</b>				<b>17,00%</b>				<b>36,02%</b>							
<b>% nombre d'agents/ catégorie</b>	<b>29,49%</b>				<b>0,72%</b>				<b>47,36%</b>							

FI = Formation Initiale

FC = Formation continue

**% nombre d'agents/ catégorie**

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels



**% heures complémentaires/ catégorie**

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels



**Evolution du nombre d'heures complémentaires d'enseignement sur budget université**



L'offre de formation proposée par l'université génère une charge d'enseignement couverte en partie par le potentiel dont dispose l'Établissement.

Le potentiel enseignant de l'université est constitué par les enseignants affectés dans l'établissement (enseignants-chercheurs, enseignants du second degré, enseignants du premier degré, enseignants associés, ATER, lecteurs, contractuels doctorants, chercheur ayant des tâches d'enseignement...)

Une partie de la charge d'enseignement ne peut pas être couverte par le potentiel en raison notamment du nombre d'heures d'options proposées, du nombre de groupes pour les TD et les TP, de la spécificité des enseignements en filières professionnalisées.

Il est alors fait appel à des vacataires dont le recrutement est réglementé.

Les heures complémentaires sont effectuées soit :

- par des vacataires professionnels ou des enseignants appartenant à un autre établissement
- par des enseignants de l'Université.

#### IV. Primes et Indemnités

##### A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale

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

	Hommes	Femmes	Total
<b>PERSONNELS FONCTIONNAIRES</b>			
Enseignants chercheurs, enseignants	4,8%	4,2%	4,6%
BIATSS	15,9%	13,3%	14,3%
Catégorie A	18,8%	16,1%	17,4%
Catégorie B	16,1%	14,3%	15,0%
Catégorie C	11,3%	11,3%	11,3%
<b>TOTAL</b>	<b>6,7%</b>	<b>8,1%</b>	<b>7,3%</b>
<b>PERSONNELS CONTRACTUELS</b>			
Enseignants chercheurs, enseignants	0,3%	0,2%	0,3%
BIATSS	9,9%	10,1%	10,1%
Catégorie A	9,4%	9,3%	9,3%
Catégorie B	14,2%	11,9%	12,5%
Catégorie C	9,1%	10,4%	10,2%
<b>TOTAL</b>	<b>2,0%</b>	<b>3,6%</b>	<b>2,9%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5,9%</b>	<b>7,1%</b>	<b>6,4%</b>

Traitement excluant les indemnités journalières de la sécurité sociale

B. Primes versées aux personnels enseignants chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires)

2014	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)	1 853 256,69 €	353	-2,29%	-2,2%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 708 759,35 €	1423	0,28%	0,1%
Prime de charges administratives (PCA)	204 310,00 €	53	-0,80%	-5,4%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	30 531,20 €	32	Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes	88 696,72 €	14	-49,95%	-50,0%
<b>Total des primes</b>	<b>3 885 554 €</b>			

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

C. Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires)

2014	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime IAT (ASU cat. C et début de carrière B)	464 940 €	221	5,0%	-2,2%
Prime IFTS ou PFR (fin de carrière B et cat.A)	625 520 €	164	-3,2%	Non significatif
Prime de participation à la recherche (ITRF)	2 998 186 €	950	2,6%	3,4%
Prime informatique	327 456 €	76	1,3%	-5,0%
Bibliothèques	160 439 €	76	2,4%	0,0%
Prime d'administration	1 080 713 €	608	15,3%	11,4%
Autres primes	54 953 €	24	-8,9%	0,0%
<b>Total des primes</b>	<b>5 712 206 €</b>		<b>4,1%</b>	

*IAT = Indemnité d'Administration et de Technicité*

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

*PFR = Prime de Fonctions et de Résultats*

*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.

V. 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.

A. Personnels enseignants chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2014	Hommes	Femmes	Total
Enseignants chercheurs	99	40	139
Enseignants	36	23	59
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires</b>	<b>135</b>	<b>63</b>	<b>198</b>
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants non fonctionnaires</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total général</b>	<b>136</b>	<b>64</b>	<b>200</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants chercheurs, enseignants : **285 155 €**

B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2014	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	
AENES	2	4	6	1	6	7	3	45	48	61
Bibliothèque - Musée		1	1		2	2	4	5	9	12
ITRF	14	4	18	8	13	21	55	102	157	196
<b>Total des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>152</b>	<b>214</b>	<b>269</b>
AGENT en CDI	4	13	17		5	5	1	1	2	24
AGENT en CDD			0			0			0	0
<b>Total des BIATSS non fonctionnaires</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>63</b>	<b>153</b>	<b>216</b>	<b>293</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS : **131 609 €**



© Eric Le Roux/Communication/UCBL

# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

Les personnels Enseignants chercheurs, enseignants sont chargés 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)

Obligation de service :

La moitié de leur 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 de leur temps de service est consacrée à une activité de recherche.

- **Enseignant chercheur Hospitalo-universitaire**

- Professeur des Universités Praticien Hospitalier (PUPH)
- Maître de Conférences Praticien Hospitalier (MCUPH)

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**

- **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) } Obligation de service d'enseignement : 192h TD ou TP
- 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
- Contractuel doctorant sans activité d'enseignement
- Post-doctorant

- 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.

## I. Les enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires

### A. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires

#### 1. Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2013				Effectifs au 31/12/2014						Evolution d'ETP / 2013
	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP			%	
	H	F			H	F	H	F	total		
<b>Enseignants</b>											
Enseignants du 2nd degré	193	146	325,00		194	149	183,50	139,20	322,70		
Enseignants du 1er degré	9	10	18,8		9	10	9	9,8	18,8		
<b>TOTAL enseignants</b>	<b>202</b>	<b>156</b>	<b>343,80</b>	<b>20%</b>	<b>203</b>	<b>159</b>	<b>192,50</b>	<b>149,00</b>	<b>341,50</b>	<b>20%</b>	<b>-0,67%</b>
<b>Enseignants chercheurs Universitaires</b>											
MCF et assimilés (1)	408	318	722,20		416,00	314,00	415,40	308,60	724,00		
PU et assimilés (2)	225	58	282,60		220,00	62,00	219,50	61,80	281,30		
<b>TOTAL enseignants chercheurs Universitaires</b>	<b>633</b>	<b>376</b>	<b>1004,80</b>	<b>58%</b>	<b>636</b>	<b>376</b>	<b>634,9</b>	<b>370,4</b>	<b>1005,3</b>	<b>58%</b>	<b>-0,05%</b>
<b>Enseignants chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>											
MCF et assimilés	57	66	122,00		54	66	54	66	120		
PU et assimilés	236	32	268,00		232	38	232	38	270		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>	<b>293</b>	<b>98</b>	<b>390</b>	<b>22%</b>	<b>286</b>	<b>104</b>	<b>286</b>	<b>104</b>	<b>390</b>	<b>22%</b>	<b>0,26%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1128</b>	<b>630</b>	<b>1738,6</b>		<b>1125</b>	<b>639</b>	<b>1113,40</b>	<b>623,40</b>	<b>1736,80</b>	<b>100%</b>	<b>-0,10%</b>

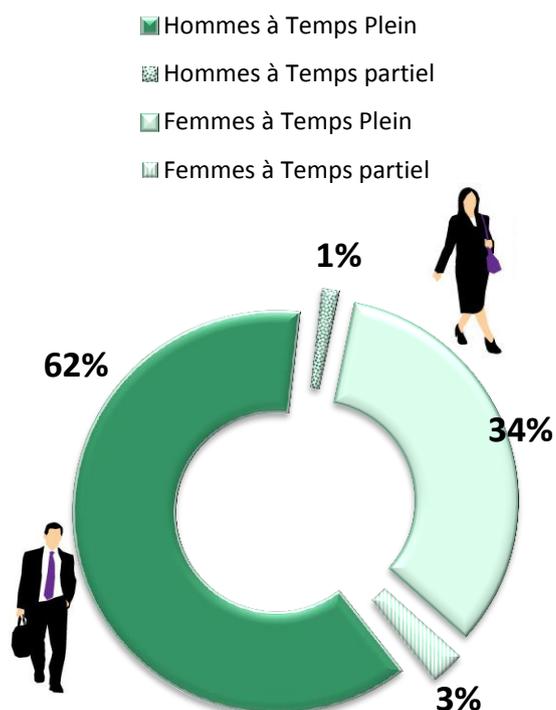
(1) Sont intégrés dans les MCF et assimilés : les assistants de l'enseignement supérieur et les astronomes adjoints

(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

(3) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les professeurs de médecine générale

#### 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
<b>Enseignants Chercheurs</b>	temps plein	918	454	1372
	90%	1	2	3
	80%	1	22	23
	60%	2		2
	50%		2	2
<b>Total Enseignants chercheurs</b>		<b>922</b>	<b>480</b>	<b>1402</b>
<b>Enseignants</b>	temps plein	182	136	318
	80%		5	5
	50%	21	18	39
<b>Total Enseignants</b>		<b>203</b>	<b>159</b>	<b>362</b>
<b>Total général</b>		<b>1125</b>	<b>639</b>	<b>1764</b>



### 3. Répartition par composantes de rattachement en ETP

Type de population	Enseignants 1er degré	Enseignants 2nd degré	Enseignants Chercheurs Hospitalo - Univ.	Enseignants Chercheurs Universitaires	Total général			%
Composante					H	F	Total	
I.S.T.R	-	-	-	3,00	1,00	2,00	3,00	
UFR Méd. Lyon Est	-	-	196,50	7,50	158,00	46,00	204,00	
UFR Méd. Lyon Sud	-	-	129,50	0,50	98,00	32,00	130,00	
UFR Odontologie	-	-	33,00	1,00	21,00	13,00	34,00	
ISPB _ Pharmacie	-	1,00	31,00	61,40	45,00	48,40	93,40	
<b>Sous Total Santé</b>	-	<b>1,00</b>	<b>390,00</b>	<b>73,40</b>	<b>323,00</b>	<b>141,40</b>	<b>464,40</b>	<b>27%</b>
Ecole I.S.F.A	-	3,00	-	18,00	13,00	8,00	21,00	
POLYTECH Lyon	-	4,00	-	43,00	32,00	15,00	47,00	
ESPE	18,80	75,80	-	47,00	69,50	72,10	141,60	
Observatoire	-	-	-	36,80	27,00	9,80	36,80	
S.C.D	-	0,80	-	-	-	0,80	0,80	
S.C.E.L	-	25,50	-	2,00	8,00	19,50	27,50	
S.C.F.S.H.S	-	-	-	5,00	4,00	1,00	5,00	
S.O.I.E	-	2,00	-	-	-	2,00	2,00	
S.U.A.P.S	-	18,00	-	-	14,00	4,00	18,00	
UFR Sciences & Technol.	-	8,80	-	569,40	381,60	196,60	578,20	
UFR STAPS	-	39,00	-	39,00	52,00	26,00	78,00	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>18,80</b>	<b>176,90</b>	<b>-</b>	<b>760,20</b>	<b>601,10</b>	<b>354,80</b>	<b>955,90</b>	<b>55%</b>
IUT Lyon1	-	145,30	-	171,20	189,30	127,20	316,50	
<b>Sous Total IUT</b>	<b>-</b>	<b>145,30</b>	<b>-</b>	<b>171,20</b>	<b>189,30</b>	<b>127,20</b>	<b>316,50</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18,80</b>	<b>323,20</b>	<b>390,00</b>	<b>1 004,80</b>	<b>1 113,40</b>	<b>623,40</b>	<b>1 736,80</b>	<b>100%</b>

#### 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 du total par rapport à 2013
Groupes CNU	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES, ECONOMIQUES ET DE GESTIONS</b>										
Groupe 01 : Droits et sciences politiques	2,00	1,00	3,00			0,00	2,00	1,00	3,00	
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestions	10,00	9,00	19,00		1,00	1,00	10,00	10,00	20,00	
<b>Sous total</b>	<b>12,00</b>	<b>10,00</b>	<b>22,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>12,00</b>	<b>11,00</b>	<b>23,00</b>	<b>-8,00%</b>
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>										
Groupe 03 : Langues et littératures	10,00	2,00	12,00	1,00	1,00	2,00	11,00	3,00	14,00	
Groupe 04 : sciences humaines	8,00	7,00	15,00		1,00	1,00	8,00	8,00	16,00	
<b>Sous total</b>	<b>18,00</b>	<b>9,00</b>	<b>27,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>19,00</b>	<b>11,00</b>	<b>30,00</b>	<b>-5,66%</b>
<b>SCIENCES</b>										
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	46,00	100,00	146,00	10,00	42,90	52,90	56,00	142,90	198,90	
Groupe 06 : Physique	25,20	46,00	71,20	4,90	39,00	43,90	30,10	85,00	115,10	
Groupe 07 : Chimie	27,40	43,00	70,40	6,90	32,00	38,90	34,30	75,00	109,30	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	7,80	23,00	30,80	3,00	8,00	11,00	10,80	31,00	41,80	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	31,30	74,60	105,90	9,00	32,00	41,00	40,30	106,60	146,90	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	91,50	65,80	157,30	20,00	44,00	64,00	111,50	109,80	221,30	
Groupe 11 : Pharmacie	26,40	20,00	46,40	6,00	10,00	16,00	32,40	30,00	62,40	
<b>Sous total</b>	<b>255,60</b>	<b>372,40</b>	<b>628,00</b>	<b>59,80</b>	<b>207,90</b>	<b>267,70</b>	<b>315,40</b>	<b>580,30</b>	<b>895,70</b>	<b>0,64%</b>
<b>DIVERS</b>										
Groupe 12 : Divers(EPS, Sciences de l'éducation...)	23,00	24,00	47,00	1,00	8,60	9,60	24,00	32,60	56,60	
<b>Sous total</b>	<b>23,00</b>	<b>24,00</b>	<b>47,00</b>	<b>1,00</b>	<b>8,60</b>	<b>9,60</b>	<b>24,00</b>	<b>32,60</b>	<b>56,60</b>	<b>-0,70%</b>
<b>MEDECINE ET ODONTOLOGIE</b>										
Médecine	57,00	40,00	97,00	35,00	225,00	260,00	92,00	265,00	357,00	
Odontologie	9,00	14,00	23,00	3,00	7,00	10,00	12,00	21,00	33,00	
<b>Sous total</b>	<b>66,00</b>	<b>54,00</b>	<b>120,00</b>	<b>38,00</b>	<b>232,00</b>	<b>270,00</b>	<b>104,00</b>	<b>286,00</b>	<b>390,00</b>	<b>-0,26%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>374,60</b>	<b>469,40</b>	<b>844,00</b>	<b>99,80</b>	<b>451,50</b>	<b>551,30</b>	<b>474,40</b>	<b>920,90</b>	<b>1395,30</b>	<b>0,04%</b>

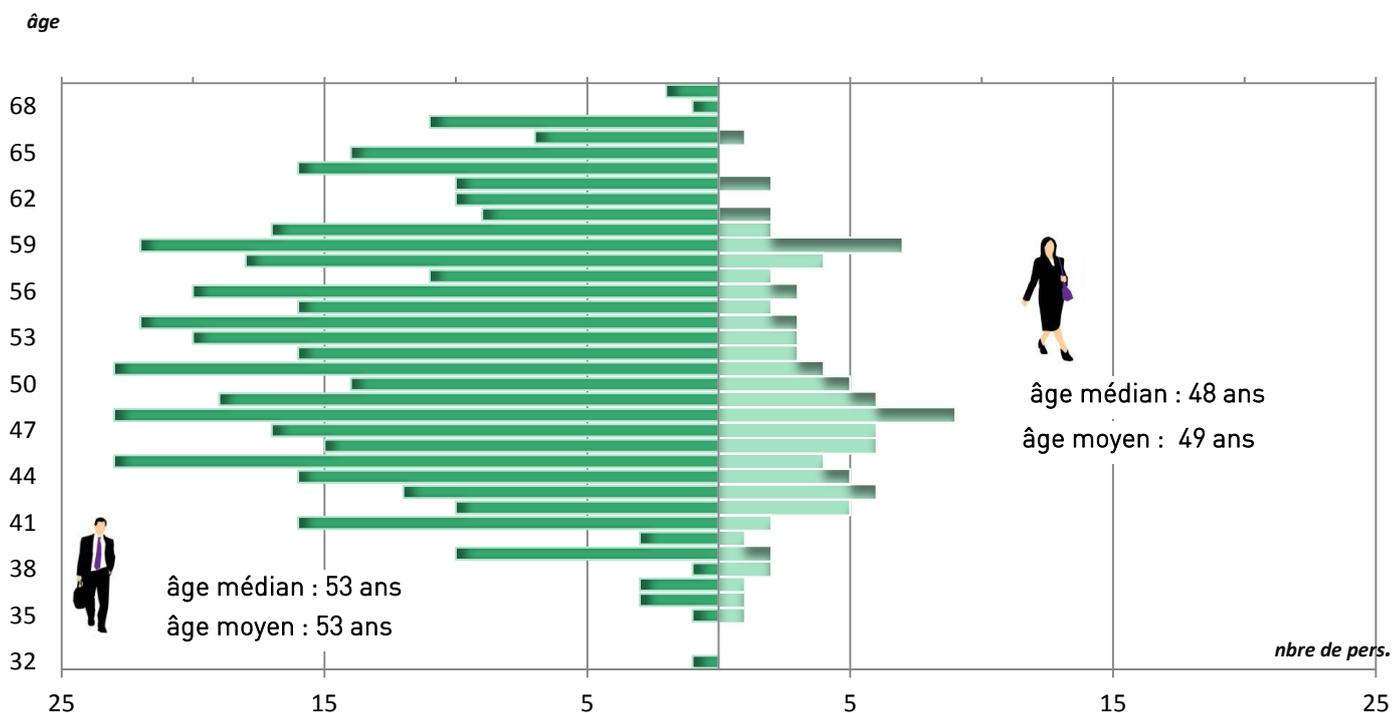
## 5. Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGÉ	CERTIFIÉ	AUTRES (1)	F	H		
Allemand	1,00				1,00	1,00	0,29%
Anglais	15,10	26,50		33,10	8,50	41,60	12,18%
Arts Plastiques	1,00	1,50		2,50		2,50	0,73%
Biochimie - Génie Biologique	3,00			2,00	1,00	3,00	0,88%
Biotechnologie bio.		2,00		2,00		2,00	0,59%
Biotechnologie		1,00		1,00		1,00	0,29%
Comptabilité Bureautique			1,00	1,00		1,00	0,29%
Documentation		1,80		1,80		1,80	0,53%
Economie Gestion	15,50	8,00		13,50	10,00	23,50	6,88%
Education Musicale	1,00	4,00		2,00	3,00	5,00	1,46%
Education Physique & Sportive	30,50	9,00	16,50	16,00	40,00	56,00	16,40%
Electronique	1,00				1,00	1,00	0,29%
Electrotechnique	0,50				0,50	0,50	0,15%
Espagnol	2,00	1,50		1,50	2,00	3,50	1,02%
Génie Chimique - Chimie			3,00		3,00	3,00	0,88%
Génie Civil	1,00		2,00		3,00	3,00	0,88%
Génie Mécanique - Mécanique	5,00	0,50			5,50	5,50	1,61%
Histoire-Géographie	4,50	1,00	1,00	3,00	3,50	6,50	1,90%
Informatique et gestion	2,00				2,00	2,00	0,59%
Lettre - Anglais			1,00	1,00		1,00	0,29%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00			1,00	1,00	2,00	0,59%
Lettres Histoire-Géographie			1,50		1,50	1,50	0,44%
Lettres	2,00	1,50		2,50	1,00	3,50	1,02%
Lettres Modernes	6,50	3,50		7,50	2,50	10,00	2,93%
Mathématiques	14,50	12,50		11,00	16,00	27,00	7,91%
Math - Sciences Physiques			1,00		1,00	1,00	0,29%
Philosophie	2,00	2,00		2,00	2,00	4,00	1,17%
Physico-chimie	1,00			1,00		1,00	0,29%
Physique - Chimie	2,50	3,00		2,50	3,00	5,50	1,61%
Sc. Economiques et sociales		2,00		0,50	1,50	2,00	0,59%
Sciences Physiques -Physique appliquée	4,00	2,00		3,00	3,00	6,00	1,76%
Sciences Vie de la Terre	9,80			5,80	4,00	9,80	2,87%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00	1,00		1,00	0,29%
SII _option énergie		1,00			1,00	1,00	0,29%
SII _ Ingénierie des constructions	9,00	1,00		3,00	7,00	10,00	2,93%
SII _ ingénierie électrique	13,00			1,00	12,00	13,00	3,81%
SII _ ingénierie mécanique	20,00	8,00		1,00	27,00	28,00	8,20%
S.T.I	1,00				1,00	1,00	0,29%
Technologie		5,00		1,00	4,00	5,00	1,46%
Vente PLP			1,00	1,00		1,00	0,29%
Divers	5,50	7,50	30,80	23,80	20,00	43,80	12,83%
<b>TOTAL</b>	<b>175,90</b>	<b>105,80</b>	<b>59,80</b>	<b>149,00</b>	<b>192,50</b>	<b>341,50</b>	<b>100,00%</b>

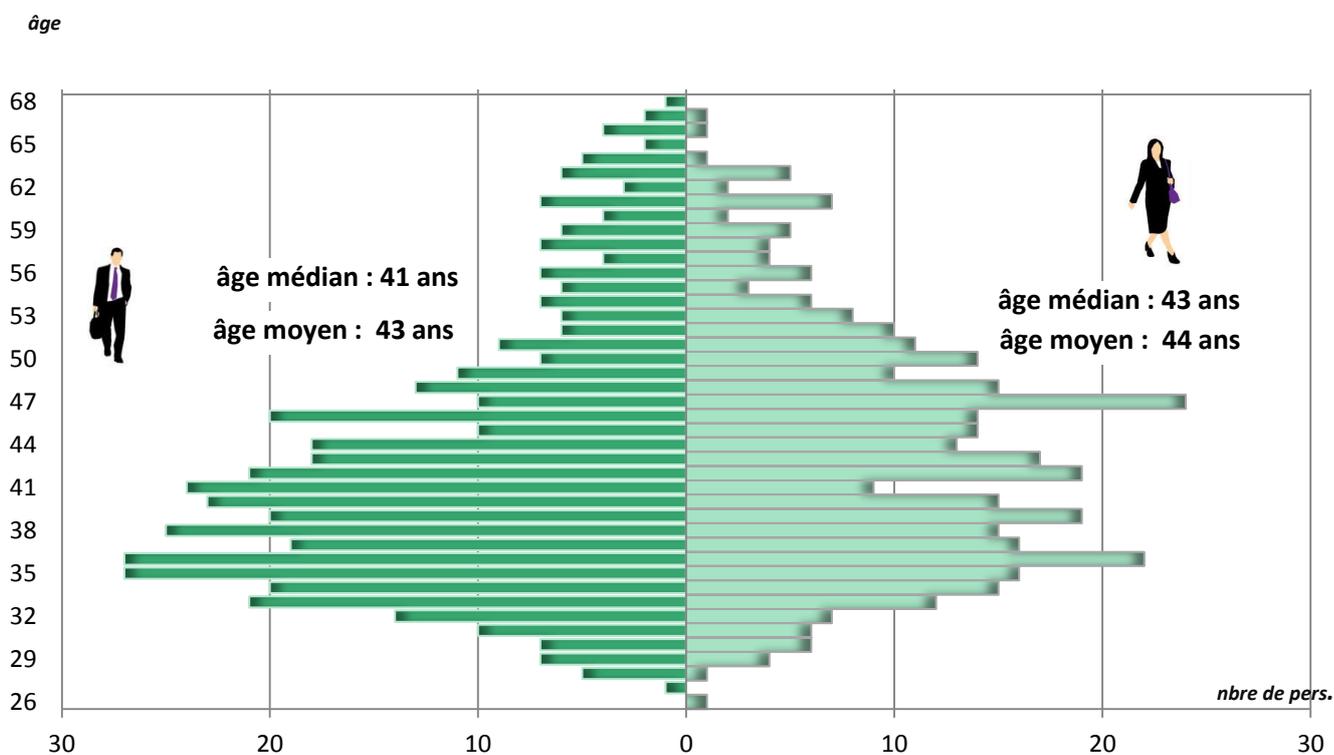
SII : Sciences Industrielles de l'Ingénieur

(1) 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.

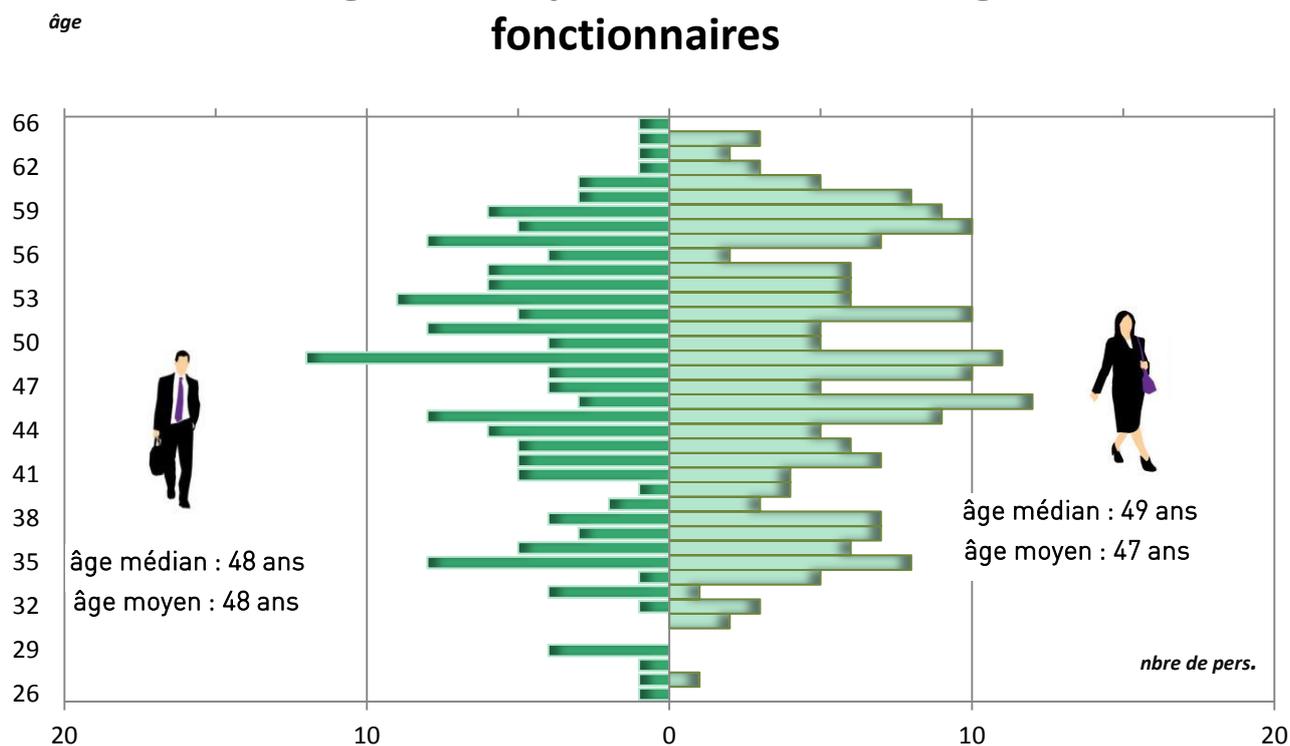
### Professeurs d'Université (Universitaires et Hospitalo-Universitaires) fonctionnaires



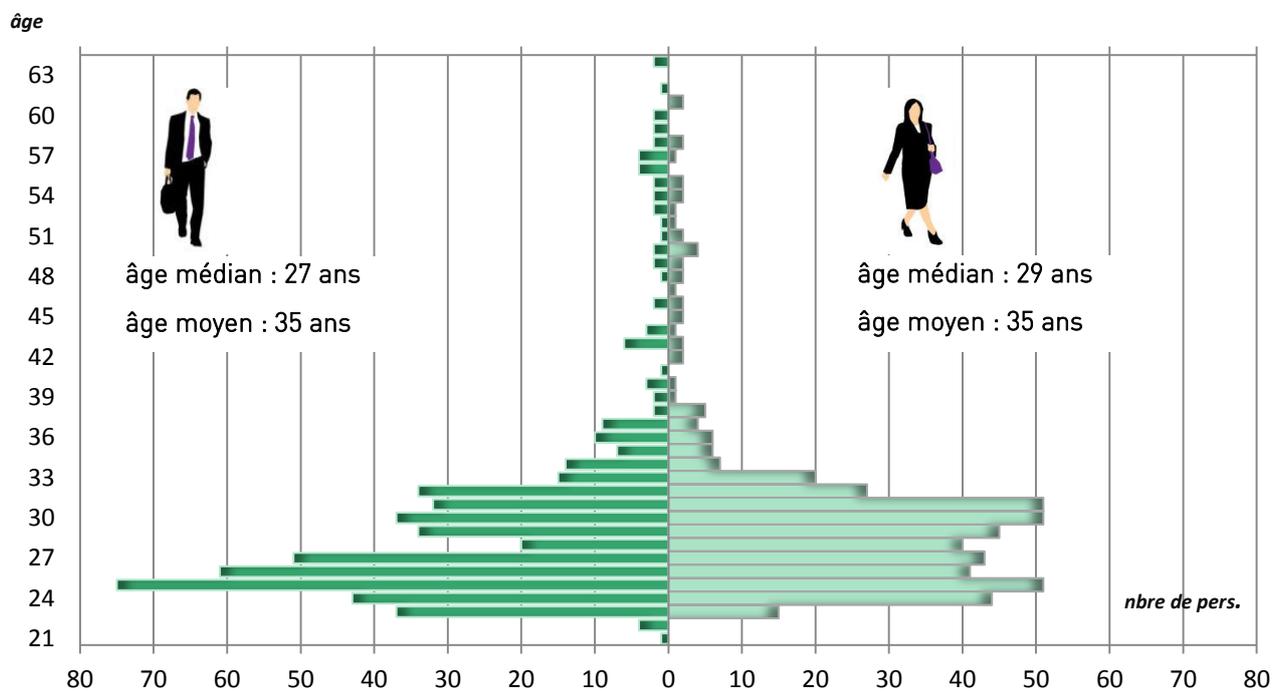
### Maîtres de Conférences (Universitaires et Hospitalo-Universitaires) fonctionnaires



## Enseignants du premier et second degré fonctionnaires



## Contractuels enseignants



## C. Activité de recherche des enseignants chercheurs

### 1. Bilan des CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique)

*Pour info...*

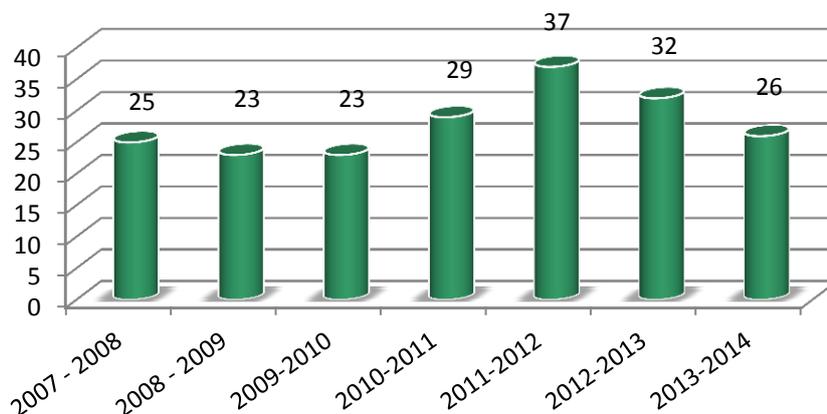
Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du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

	2011		2012		2013		2014	
	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	16	16	16	16	16
CRCT CNU	7	7	6	6	4	4	11	10
<b>Total CRCT</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>26</b>

### 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. Bénéficiaires des PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche), HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) et délégations à l'IUF (Institut Universitaire de France)

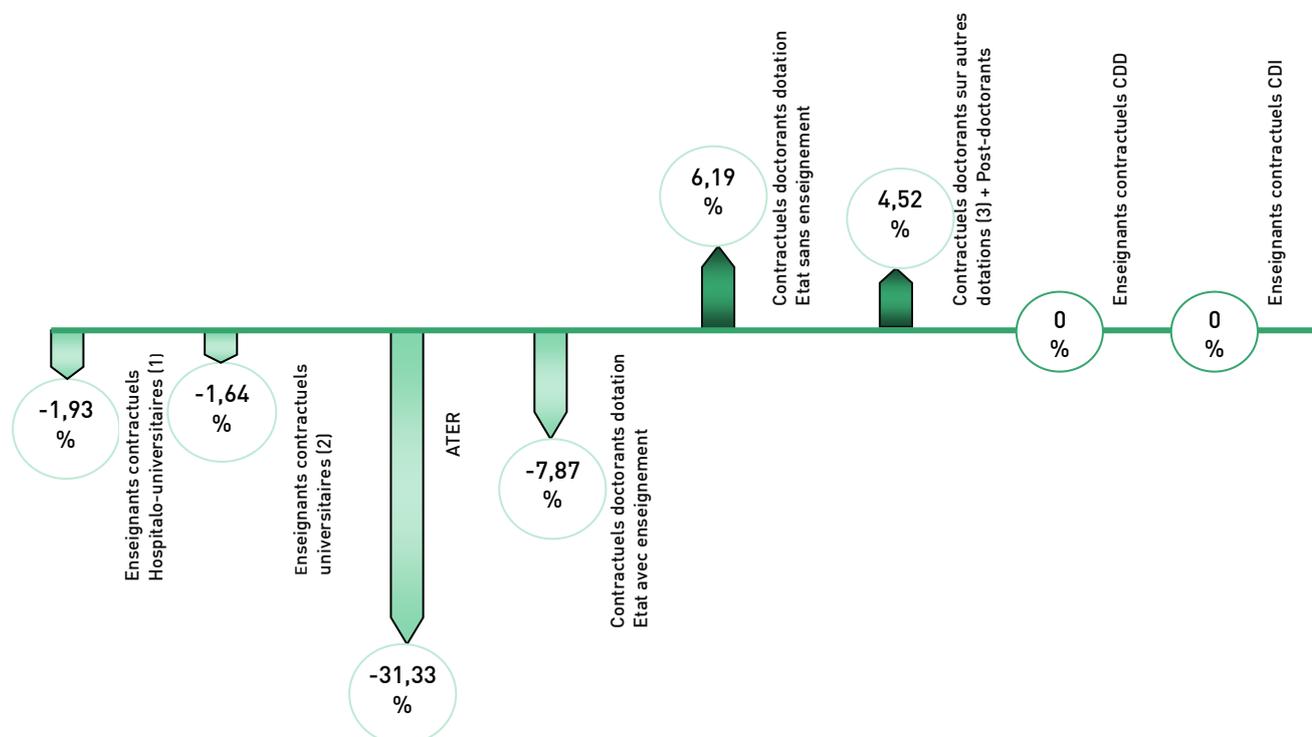
	2012		2013			2014			% du total d'enseig. fonctionnaires	
	Effectifs	% du total d'enseig. fonctionnaires	Effectifs			% du total d'enseig. fonctionnaires	Effectifs			
			H	F	total		H	F		total
Enseignants chercheurs bénéficiant de la PES ou de la PEDR	364	20,69%	265	79	344	19,57%	278	102	380	21,54%
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires d'une HDR	755	42,92%	563	182	745	42,38%	552	184	736	41,72%
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	22	1,25%	19	9	28	1,59%	19	8	27	1,53%

## II. Les enseignants et chercheurs contractuels

### A. Répartition par type de contrat

Corps	Effectifs au 31/12/2013			Effectifs au 31/12/2014		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	127	189	311,50	122	188	305,50
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	43	17	30,40	36	22	29,90
ATER	37	24	41,50	26	18	28,50
Contractuels doctorants dotation état avec enseignement	126	90	216,00	119	80	199,00
Contractuels doctorants dotation état sans enseignement	44	53	97,00	57	46	103,00
Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants	148	100	240,05	146	109	250,90
Enseignants contractuels CDD	3	13	11,90	6	11	11,90
Enseignants contractuels CDI	0	3	3,00		3	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>528</b>	<b>489</b>	<b>951,35</b>	<b>512</b>	<b>477</b>	<b>931,7</b>

### Evolution par rapport à 2013 de la répartition des enseignants et chercheurs contractuels par contrat (en ETP)



B. Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus)

Composantes	Ens. Contr. HU (1)	Ens. Contr. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseig.	Contractuels doctorants avec enseig.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								H	F	Total	
Biologie Humaine	-	-	0,50	16,00	2,00	16,80	-	14,00	21,30	35,30	
ISTR	-	3,00	1,00	-	-	0,20	5,90	2,20	7,90	10,10	
UFR Médecine Lyon Est	174,50	1,00	-	4,00	-	13,00	-	68,00	124,50	192,50	
UFR Médecine Lyon Sud	96,75	1,50	-	2,00	2,00	7,00	-	50,00	59,25	109,25	
UFR Odontologie	28,00	-	-	-	-	-	-	8,00	20,00	28,00	
ISPB - Pharmacie	6,25	3,50	3,50	2,00	9,00	28,20	0,50	19,20	33,75	52,95	
CHU - Centre L.Bérard	-	-	-	-	-	1,00	-	1,00	-	1,00	
<b>Sous Total Santé</b>	<b>305,50</b>	<b>9,00</b>	<b>5,00</b>	<b>24,00</b>	<b>13,00</b>	<b>66,20</b>	<b>6,40</b>	<b>162,40</b>	<b>266,70</b>	<b>429,10</b>	<b>46,06%</b>
Ecole I.S.F.A	-	0,50	1,00	-	2,00	3,00	-	6,50	-	6,50	
POLYTECH Lyon	-	1,50	1,00	1,00	9,00	3,00	1,00	14,00	2,50	16,50	
DEVU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ESPE	-	1,00	0,50	-	-	-	-	-	1,50	1,50	
Observatoire	-	-	-	4,00	7,00	11,00	-	15,00	7,00	22,00	
S.C.E.L.	-	1,00	-	-	1,00	-	3,00	1,50	3,50	5,00	
S.C.F.S.H.S.	-	-	1,00	-	3,00	-	-	1,50	2,50	4,00	
S.O.I.E.	-	0,50	-	-	-	-	-	-	0,50	0,50	
S.U.A.P.S.	-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	-	1,00	
UFR Sciences et Technol.	-	2,40	11,50	72,00	148,50	159,70	-	245,00	149,10	394,10	
UFR STAPS	-	2,00	3,50	1,00	4,00	1,00	-	6,00	5,50	11,50	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>-</b>	<b>8,90</b>	<b>18,50</b>	<b>78,00</b>	<b>174,50</b>	<b>177,70</b>	<b>5,00</b>	<b>290,50</b>	<b>172,10</b>	<b>462,60</b>	<b>49,65%</b>
IUT LYON 1	-	12,00	5,00	2,00	10,50	1,00	3,50	24,00	10,00	34,00	
<b>Sous Total IUT</b>	<b>-</b>	<b>12,00</b>	<b>5,00</b>	<b>2,00</b>	<b>10,50</b>	<b>1,00</b>	<b>3,50</b>	<b>24,00</b>	<b>10,00</b>	<b>34,00</b>	<b>3,65%</b>
Hors Lyon1	-	-	-	1,00	2,00	1,00	-	3,00	3,00	6,00	0,64%
<b>Total</b>	<b>305,50</b>	<b>29,90</b>	<b>28,50</b>	<b>105,00</b>	<b>200,00</b>	<b>245,90</b>	<b>14,90</b>	<b>479,90</b>	<b>451,80</b>	<b>931,70</b>	<b>100%</b>

(1) Ens. Contr. HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires

(2) Ens. Contr. U : Enseignants contractuels universitaires

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

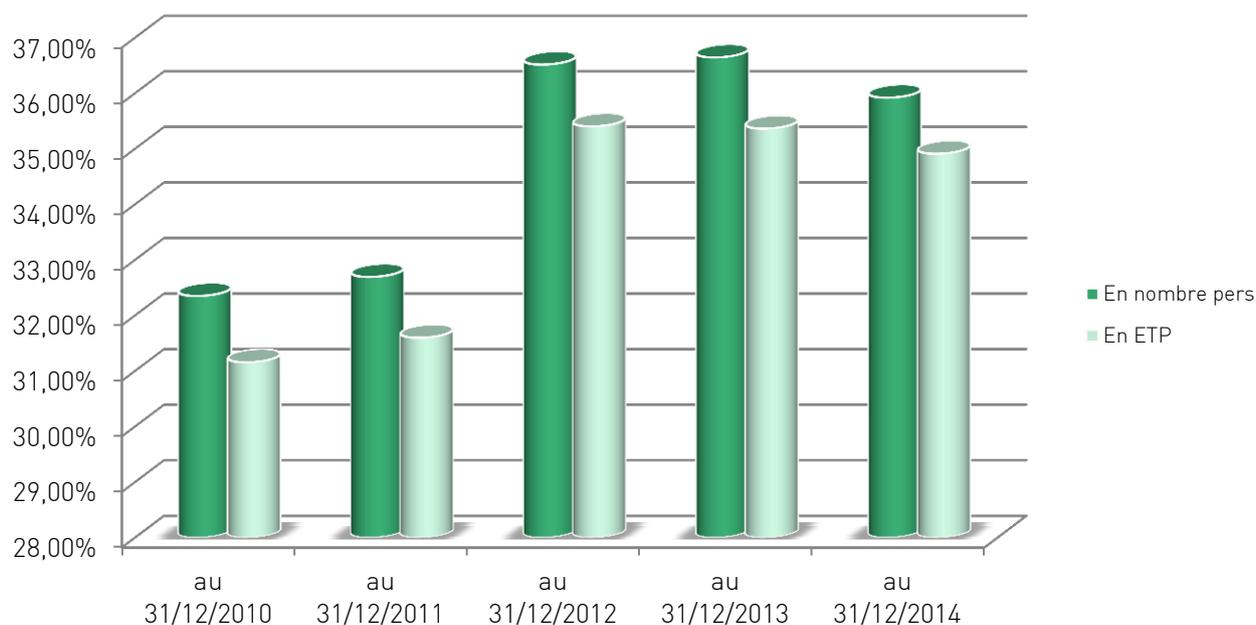
Rappel...

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

C. Part des personnels enseignants chercheurs et enseignants sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs.

	au 31/12/2010		au 31/12/2011		au 31/12/2012		au 31/12/2013		au 31/12/2014	
	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP	Nombre de personnes	ETP
Fonctionnaires	1773	1735,55	1762	1736,3	1759	1737,10	1758	1738,60	1764	1736,80
Contractuels	848	785,60	856	802,25	1012	952,20	1017	951,35	989	931,70
<b>TOTAL</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>	<b>2753</b>	<b>2668,50</b>

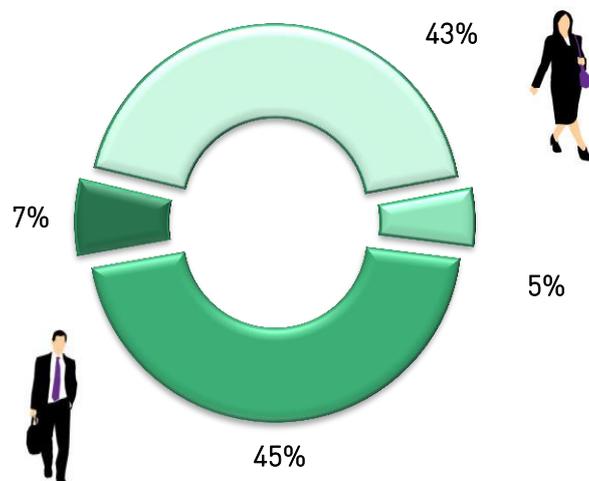
## % de contractuels par rapport au nombre total d'enseignants



### D. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants contractuels selon la durée de temps de travail

	temps de travail	Nombre d'enseignant		
		H	F	total
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels	100%	117	186	303
	50%	41	23	64
	40%		1	1
<b>Total Enseig. chercheurs, enseig. contractuels</b>		<b>158</b>	<b>210</b>	<b>368</b>
Chercheurs contractuels	100%	319	231	550
	90%			0
	80%		2	2
	60%			0
	50%	1		1
	30%		1	1
	20%	2		2
10%		1	1	
<b>Total Chercheurs contractuels</b>		<b>322</b>	<b>235</b>	<b>557</b>
Autres enseignants contractuels	100%	12	12	24
	60%		2	2
	50%	20	14	34
	40%		2	2
	30%		1	1
10%		1	1	
<b>Total Autres enseignants contractuels</b>		<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>
<b>Total général</b>		<b>512</b>	<b>477</b>	<b>989</b>

■ Hommes à Temps Plein    ■ Hommes à Temps partiel  
■ Femmes à Temps Plein    ■ Femmes à Temps partiel



### III. Mouvement des enseignants chercheurs, enseignants

#### A. Mobilité des enseignants chercheurs, enseignants

##### 1. Mouvements des personnels enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires

###### Les arrivées

	2009	2010	2011	2012	2013			2014		
					H	F	Total	H	F	Total
arrivées par mutation	14	24	22	28	14	15	29	11	6	17
arrivées par détachement										0
arrivées par concours	92	54	52	53	23	21	44	22	11	33
après congé parental										0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>106</b>	<b>78</b>	<b>74</b>	<b>81</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>50</b>

###### Les départs

	2009	2010	2011	2012	2013			2014		
					H	F	Total	H	F	Total
départs par mutation	9	10	8	4	2	3	5	1	3	4
départs par détachement								6	1	7
départs en retraites	55	57	52	54	41	16	57	44	15	59
départs par concours	17	3	9	3	4		4	2	1	3
démission					3	1	4	4		4
décès					4		4	1		1
Congé parental					0	1	1			0
<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>58</b>	<b>20</b>	<b>78</b>

<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>-17</b>	<b>15</b>	<b>-2</b>	<b>-25</b>	<b>-3</b>	<b>-28</b>
---	-----------	----------	----------	-----------	------------	-----------	-----------	------------	-----------	------------

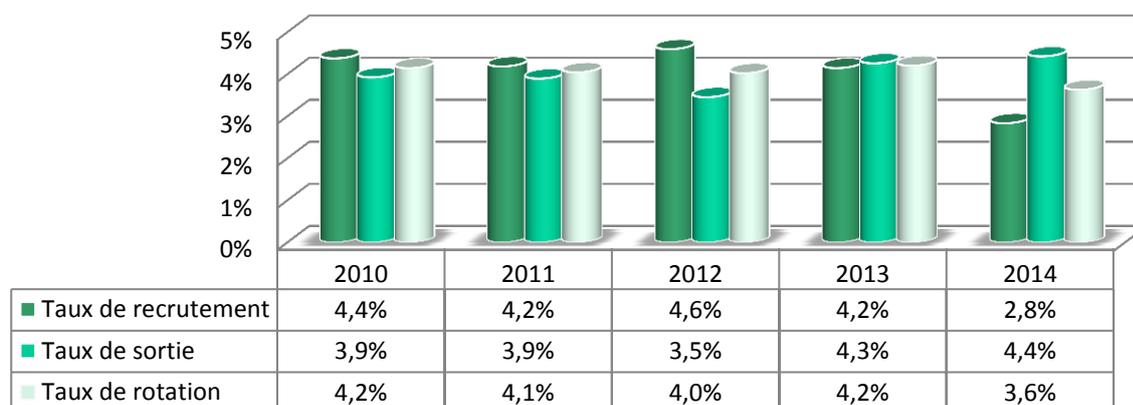
##### 2. Indicateurs de mobilité externe

Pour Info...

**Taux de recrutement** : exprime en pourcentage le nombre d'enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires.



B. 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%
Taux global par année	33,00%	48,00%	48,00%	65,00%	38,46%	48,27%	51,22%	56,45%	64,81%	66,66%	61,11%	64,00%
Taux moyen sur la durée du contrat	48,50%				50,63%				64,24%			

	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%
Taux global par année	62,00%	52,83%	57,15%	60,95%	64,82%	67,23%	56,26%	72,91%
Taux moyen sur la durée du contrat	59,64%				63,31%			

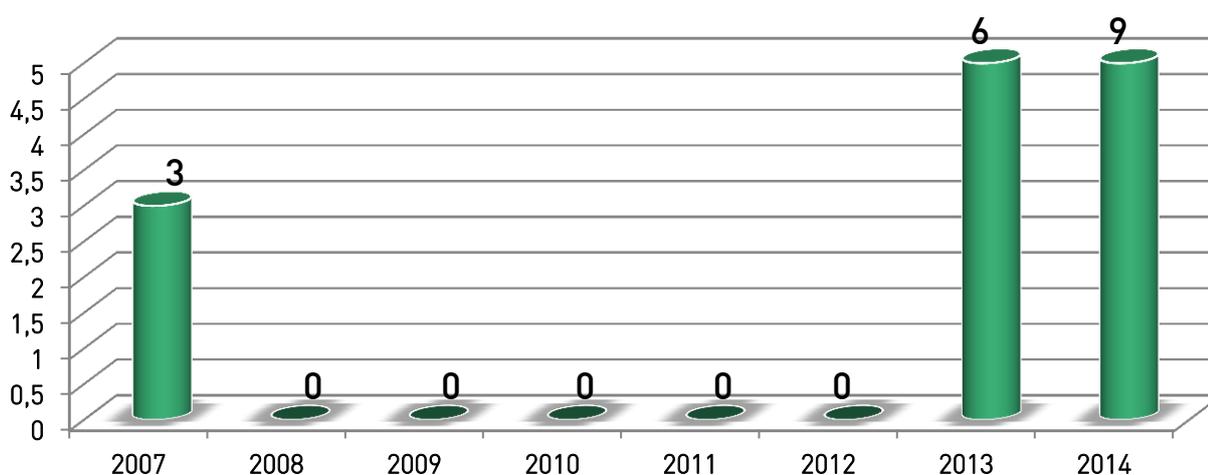
	1er contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	
Taux global par année	63,26%	68,08%	64,58%	65,96%	
Taux moyen sur la durée du contrat					

*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.

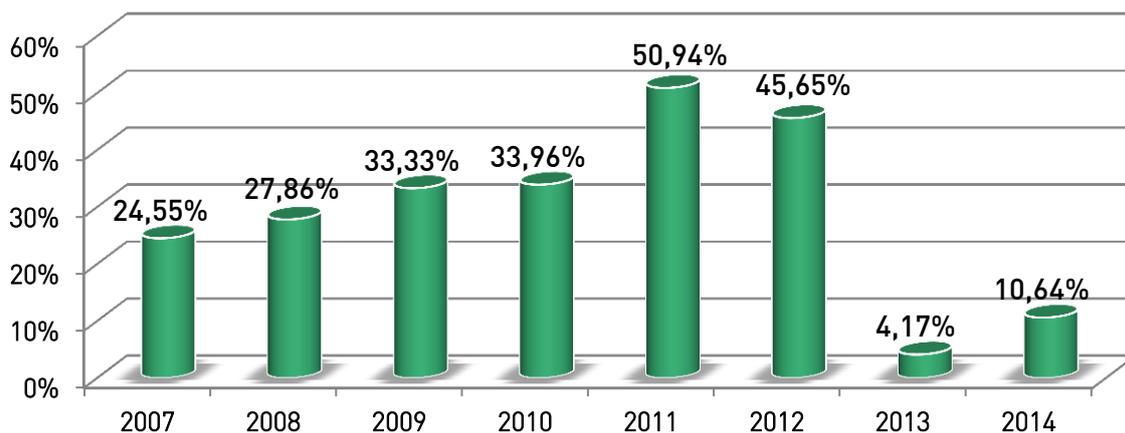
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants chercheurs

**Bilan des créations de postes d'enseignants chercheurs**



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 d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.

## Bilan des redéploiements de postes d'enseignants chercheurs



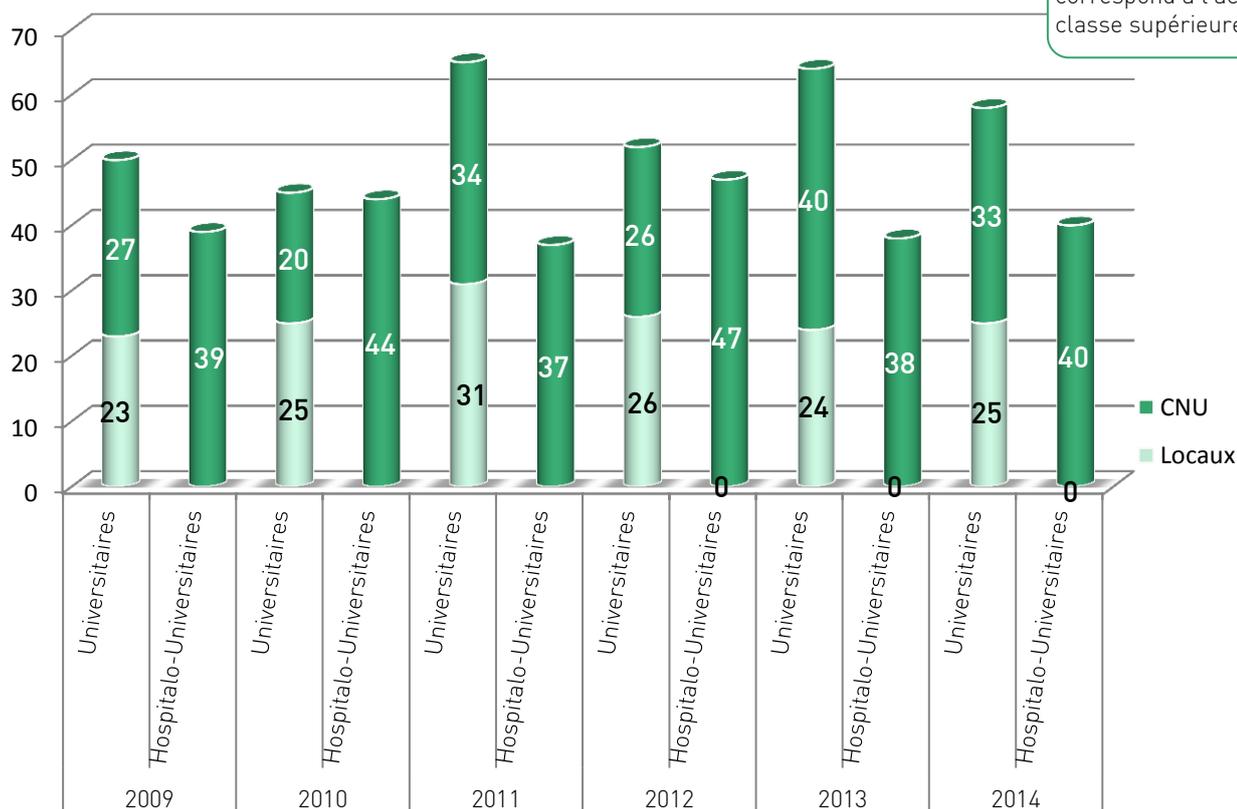
En 2014, **10,64%** des postes vacants ont été redéployés

### D. Evolution de carrière des enseignants chercheurs, enseignants

#### 1. Avancements de grade

*Rappel...*

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

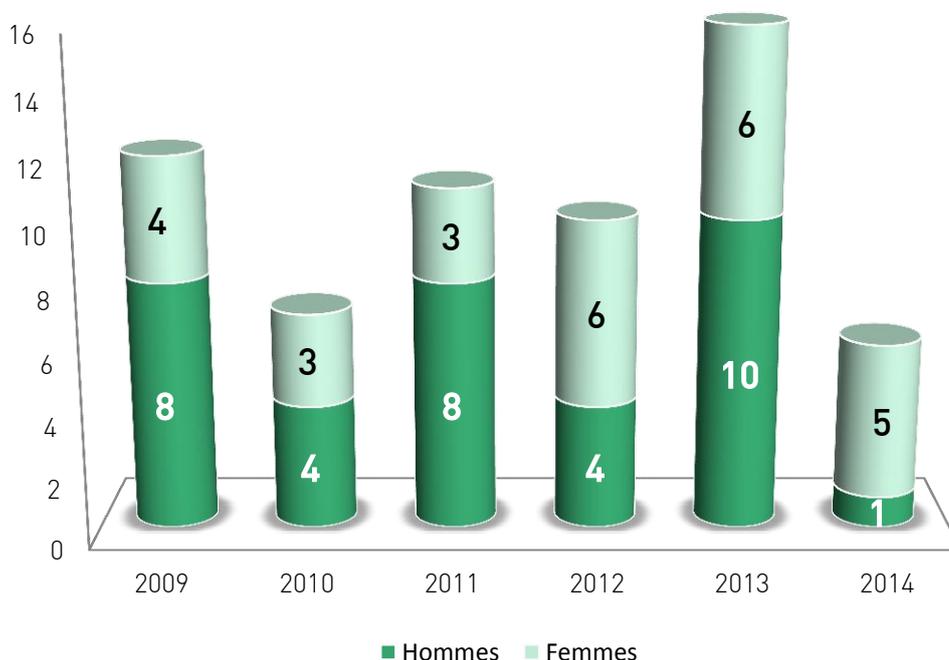


Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

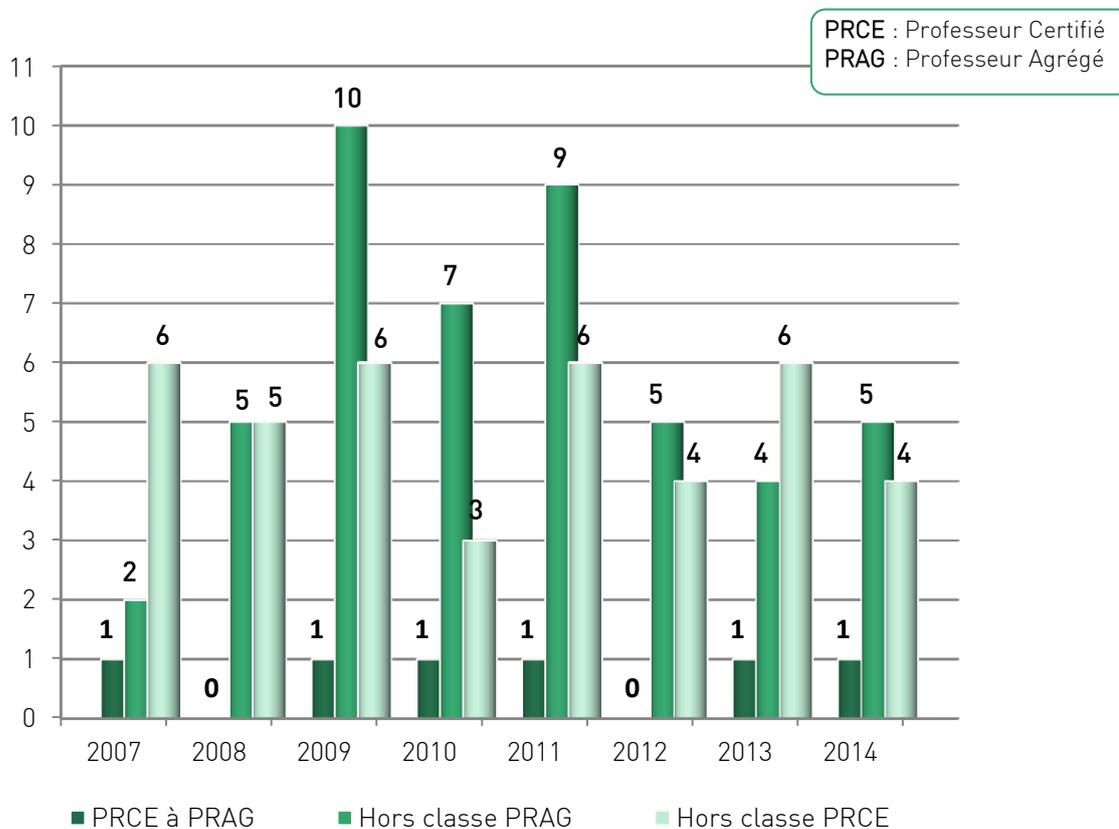
Le nombre d'avancements représente **6,34%** de l'effectif total des enseignants chercheurs Universitaires et **9,72%** de l'effectif total des enseignants chercheurs Hospitalo-universitaires.

## 2. Avancements de corps par concours de Maître de conférences en Professeur des Universités (y compris les Hospitalo-universitaires)

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

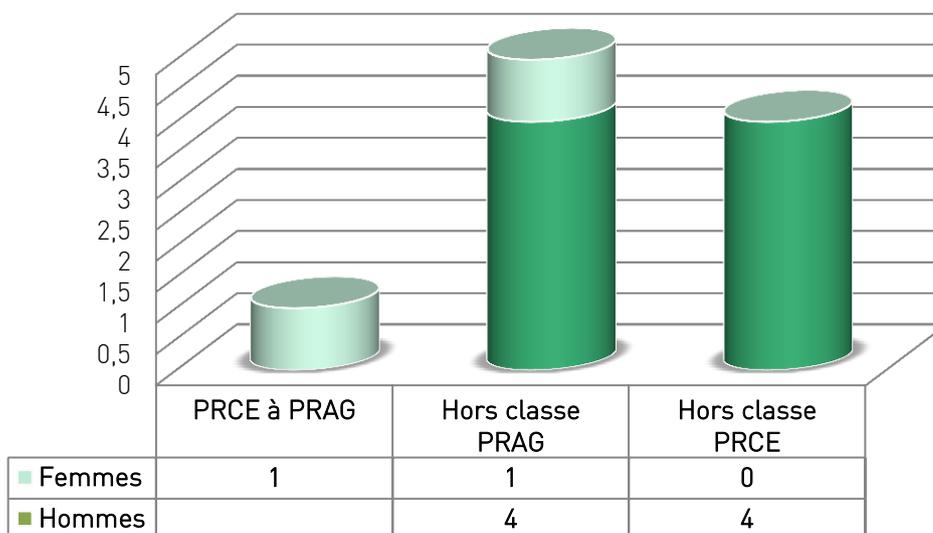


## 3. Promotion des enseignants du second degré





## Répartition des promotions des enseignants du second degré par genre pour l'année 2014

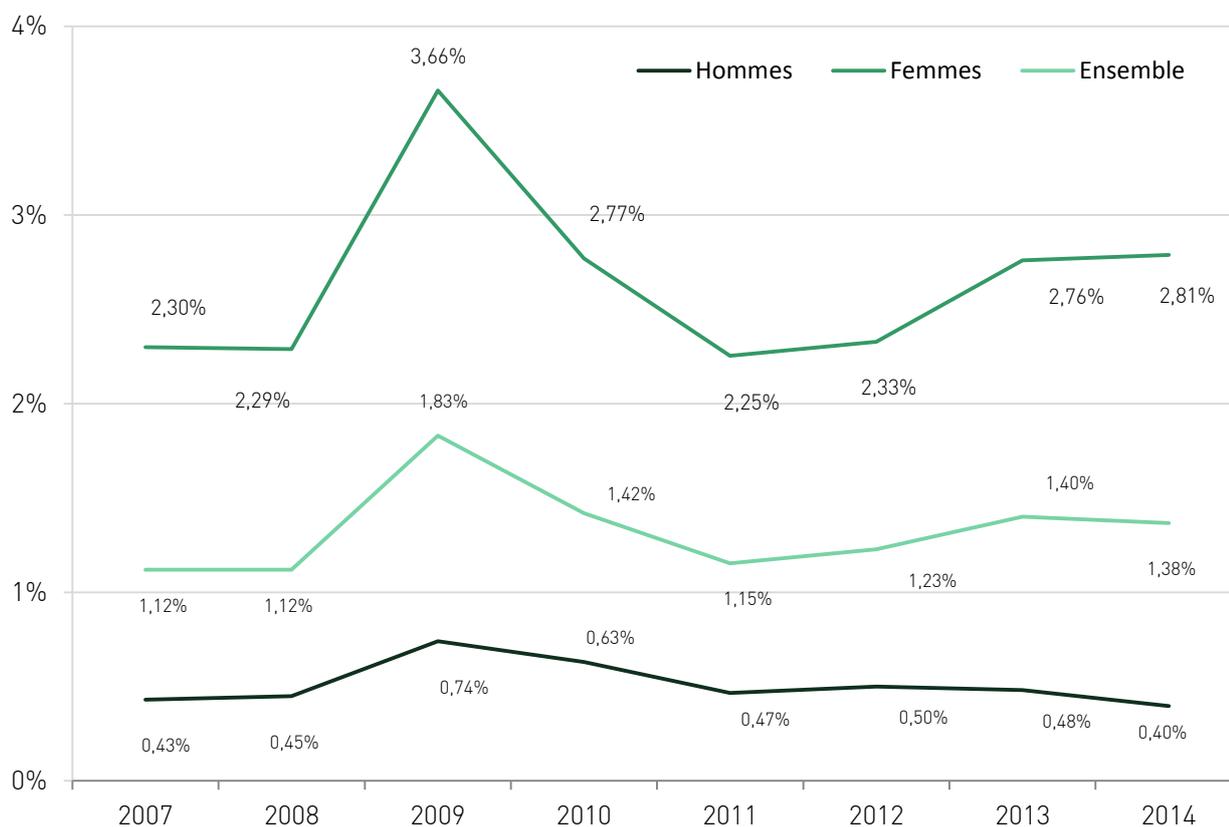


### E. Evolution des départs en retraite

Groupes CNU	2009	2010	2011	2012	2013			2014		
					H	F	Total	H	F	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques										
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion	1			2						
Groupe 03 : Langues et Littérature		1	1	1						
Groupe 04 : Sciences Humaines		1	1	1			0	1		1
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	3	8	6	5	1		1	2	2	4
Groupe 06 : Physique	3	3	1	2	1	1	2			0
Groupe 07 : Chimie	3	2	6	5	1	2	3	4		4
Groupe 08 : Sciences de la Terre	1	3	2	1	1		1	2		2
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique	6	2		4	3		3	2		2
Groupe 10 : Biologie, Biochimie	13	5	3	8	1	3	4	2	1	3
Groupe 11 : Pharmacie	3	5	1	4	3	1	4	3	2	5
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	1		2	2	1	1	2	2	1	3
Médecine, Odontologie	8	8	19	14	16	1	17	17	2	19
Professeur de premier et second degré	13	19	0	1	8	5	13	9	7	16
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>59</b>

65,34 ans

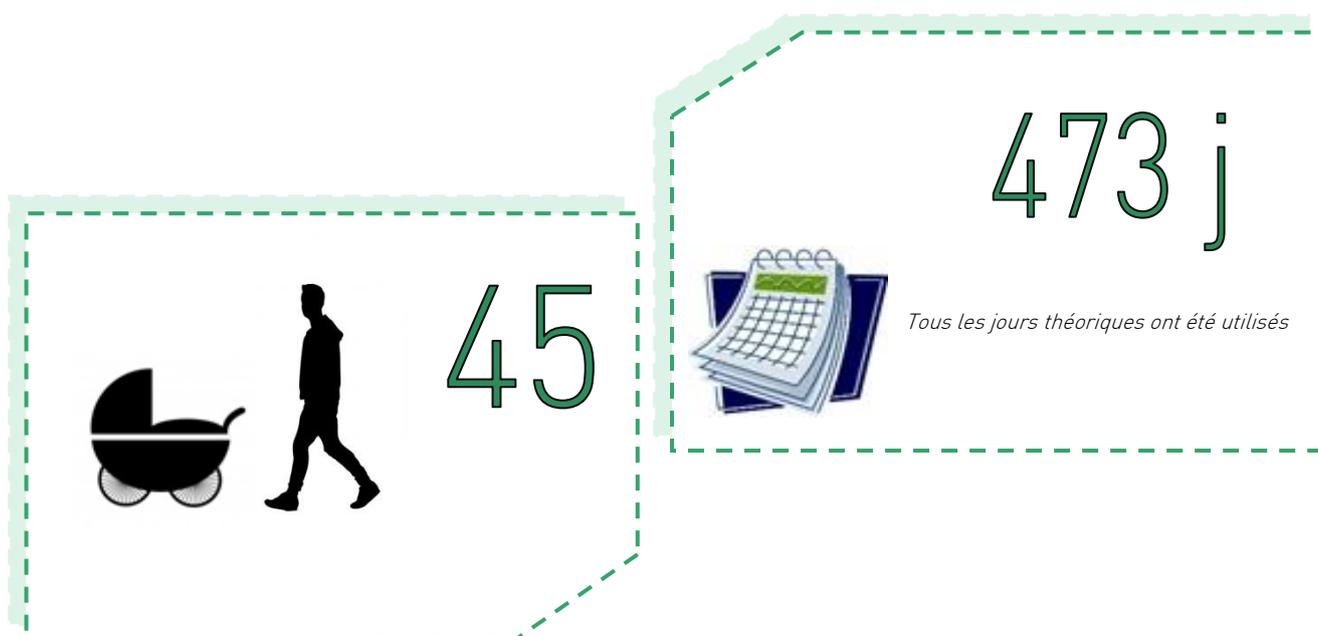
IV. Taux d'absentéisme des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels



Absence des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels selon le type de congé en 2014  
(en nombre de jours)

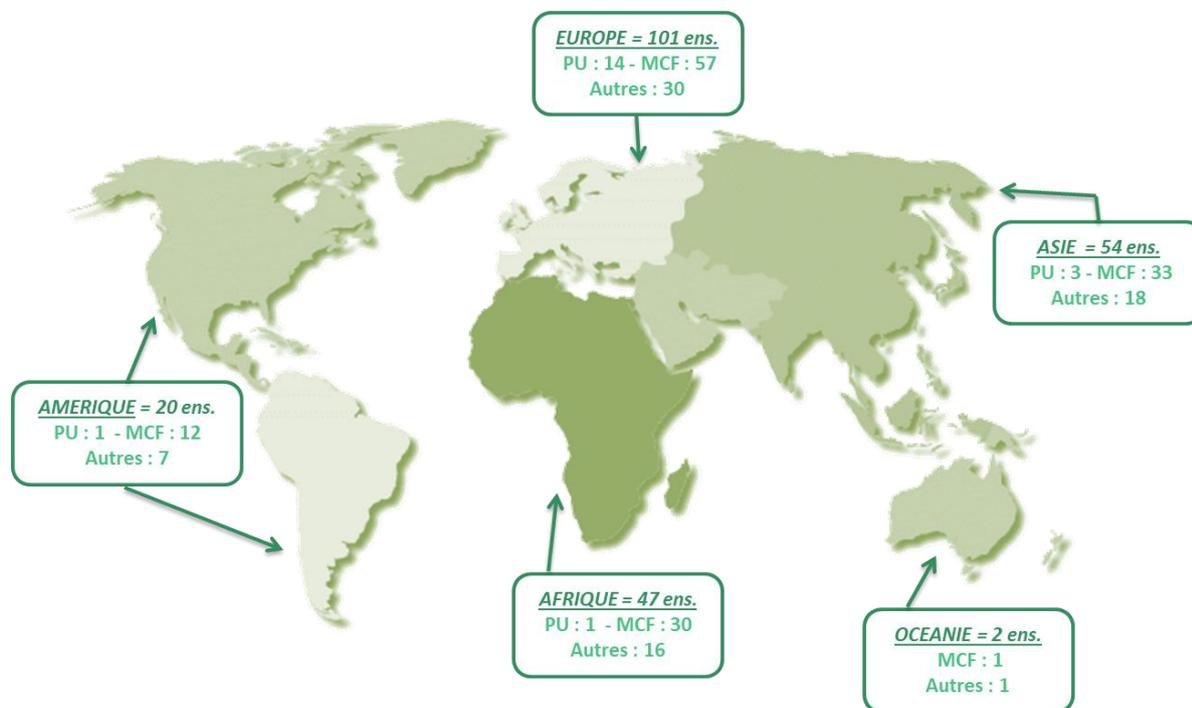
	Sexe		Total	%
	H	F		
Congé longue durée	0	0	0	0%
Congé longue maladie	172	946	1 118	8%
Congé ordinaire de maladie	1 591	3 136	4727	34%
Congé de maternité	0	7007	7007	51%
Congé de paternité	473	0	473	3%
Congé d'adoption	0	38	38	0%
Congé pour accident du travail	159	326	485	4%
Congé de formation	0	0	0	0%
Disponibilité d'office	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>2 395</b>	<b>11 453</b>	<b>13 848</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>		

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

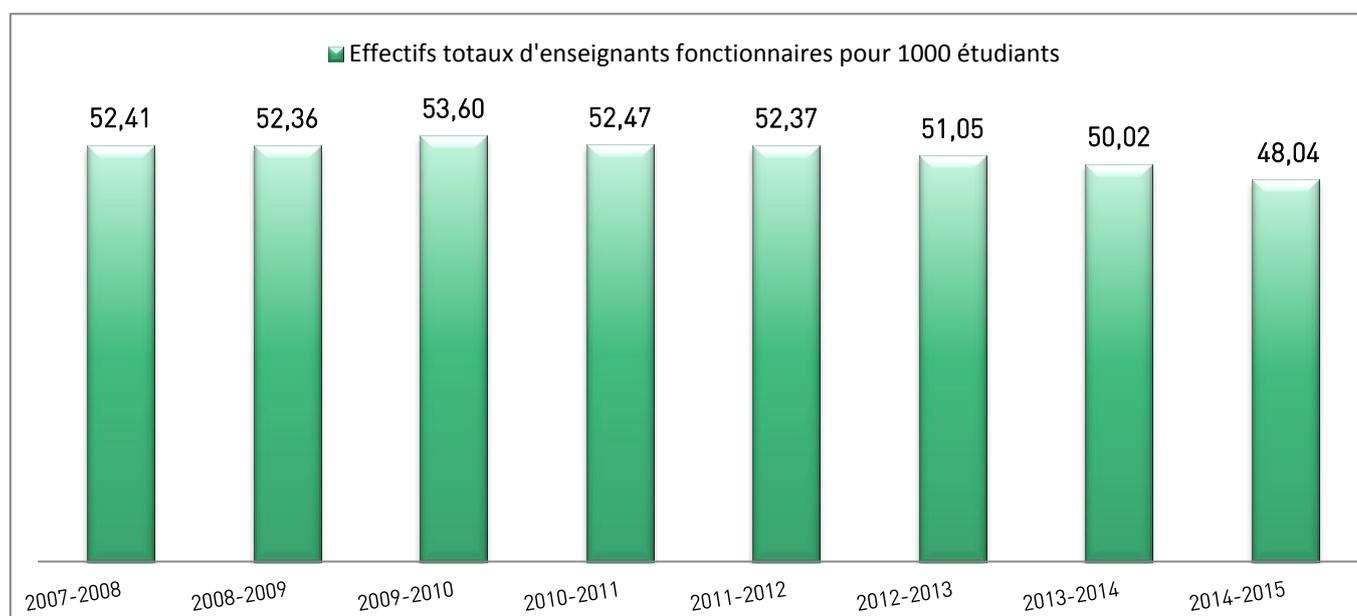


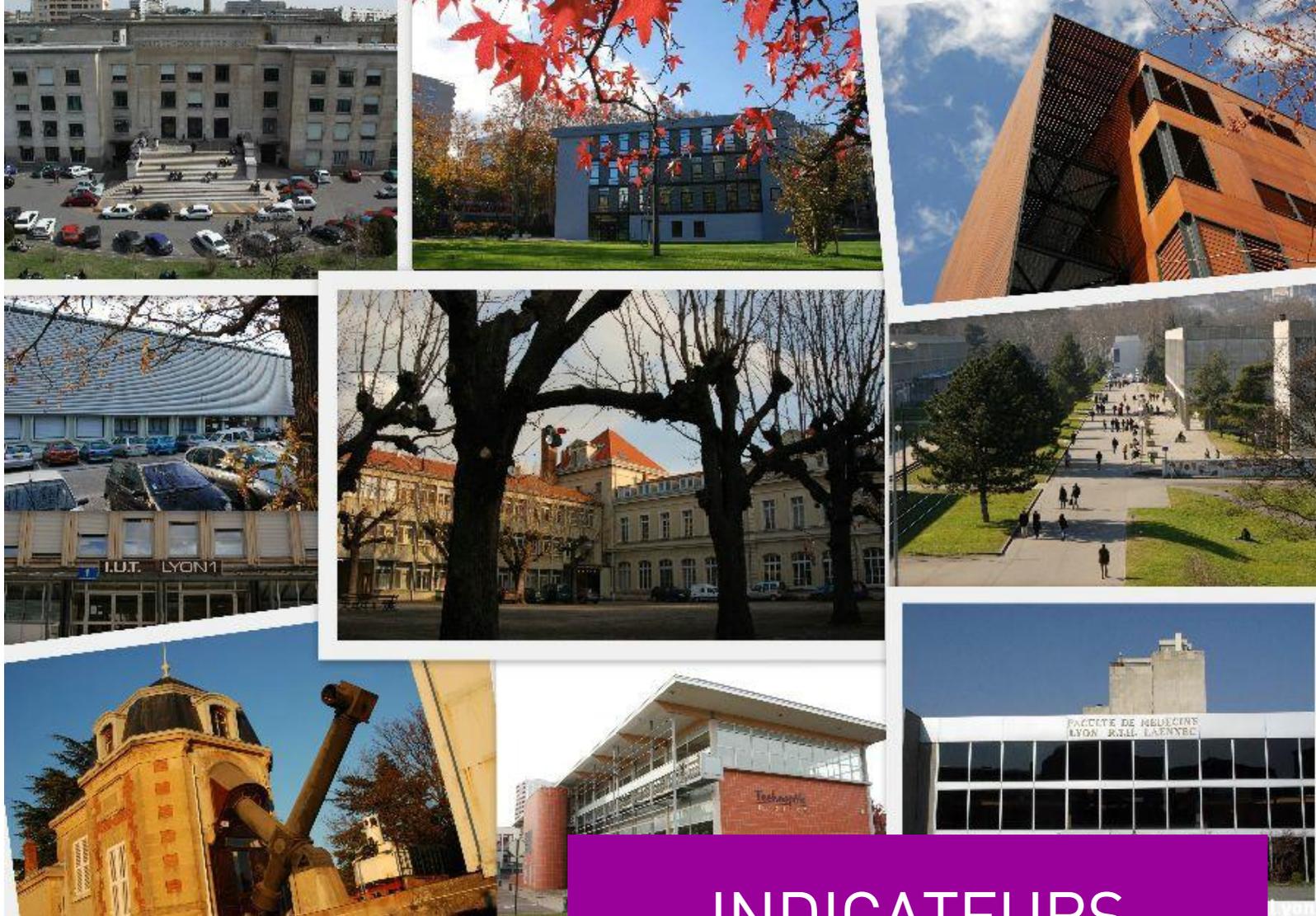
## V. Evolution du nombre d'enseignants étrangers

	2010	2011	2012	2013	2014
Fonctionnaires	39	48	59	65	75
Contractuels	188	77	142	167	149
<b>Total enseignants étrangers</b>	<b>254</b>	<b>125</b>	<b>201</b>	<b>232</b>	<b>224</b>
Part des enseignants étrangers en %	9,69%	6,00%	8,48%	8,36%	8,14%



## VI. Taux d'encadrement





# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

# 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, de diffusion des connaissances et d'activités d'administration de l'établissement.

4 types de population :

- AENES : personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- ITRF : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- Personnel des Bibliothèques
- Personnel « Social et Santé »

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
ITRF	-Ingénieur de Recherche (IGR) -Ingénieur d'Etude (IGE) -Assistant Ingénieur (ASI)	Technicien (TECH)	Adjoint technique (ADT)
AENES	-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) -Adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEC)
BIBLIOTHEQUE	-Conservateur général -Conservateur des bibliothèques -Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier des bibliothèques
SOCIAL ET SANTE	-Médecin de l'éducation nationale -Conseiller technique de Service Social -Infirmier de l'éducation nationale	Assistant de service social	

### I. Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs)

	au 31/12/2012	au 31/12/2013			au 31/12/2014		
	Effectif physique	Effectif physique			Effectif physique		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	1261	422	858	1280	830	418	1248
BIATSS contractuels	457	108	295	403	115	311	426
<b>TOTAL</b>	<b>1718</b>	<b>530</b>	<b>1153</b>	<b>1683</b>	<b>945</b>	<b>729</b>	<b>1674</b>
<b>% de contractuels</b>	<b>26,6%</b>	<b>20,4%</b>	<b>25,6%</b>	<b>23,9%</b>	<b>12,2%</b>	<b>42,7%</b>	<b>25,4%</b>

## II. Agents fonctionnaires

### A. Répartition des agents fonctionnaires par catégorie et par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	135	237	134,20	232,90	26,89%
	Femmes	102		98,70		
catégorie B	Hommes	91	203	90,10	197,10	22,76%
	Femmes	112		107,00		
catégorie C	Hommes	134	454	132,90	436,10	50,35%
	Femmes	320		303,20		
<b>Total</b>		<b>894</b>	<b>894</b>	<b>866,10</b>	<b>866,10</b>	<b>100,00%</b>

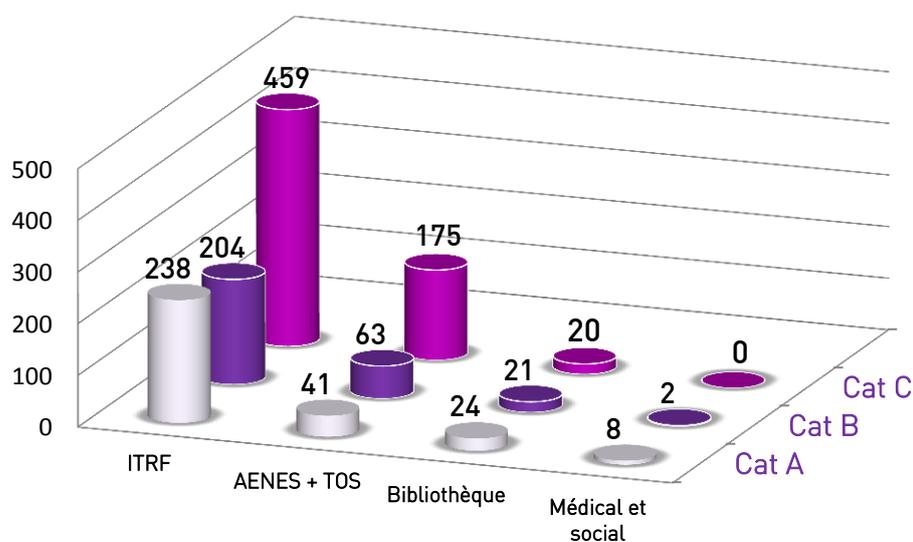
		AENES				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	11	41	11,00	40,00	15,15%
	Femmes	30		29,00		
catégorie B	Hommes	10	63	10,00	60,90	23,07%
	Femmes	53		50,90		
catégorie C	Hommes	23	173	22,70	163,10	61,78%
	Femmes	150		140,40		
<b>Total</b>		<b>277</b>	<b>277</b>	<b>264,00</b>	<b>264,00</b>	<b>100,00%</b>

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	4	24	4,00	22,50	36,23%
	Femmes	20		18,50		
catégorie B	Hommes	2	21	2,00	20,00	32,21%
	Femmes	19		18,00		
catégorie C	Hommes	8	21	7,50	19,60	31,56%
	Femmes	13		12,10		
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>66</b>	<b>62,10</b>	<b>62,10</b>	<b>100,00%</b>

		Social et Santé				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	0	8	0,00	6,50	76,47%
	Femmes	8		6,50		
catégorie B	Hommes	0	2	0,00	2,00	23,53%
	Femmes	2		2,00		
catégorie C	Hommes	0	0	0,00	0,00	0,00%
	Femmes	0		0,00		
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8,50</b>	<b>8,50</b>	<b>100,00%</b>

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	150	310	149,20	301,90	25,14%
	Femmes	160		152,70		
catégorie B	Hommes	103	289	102,10	280,00	23,32%
	Femmes	186		177,90		
catégorie C	Hommes	165	648	163,10	618,80	51,54%
	Femmes	483		455,70		
<b>Total</b>		<b>1247</b>	<b>1247</b>	<b>1200,70</b>	<b>1200,70</b>	<b>100,00%</b>

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



### B. Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Services centraux</b>						
Agence comptable	5,80	4,00	17,20	20,00	7,00	27,00
D.A.J.I.	2,00	0,80	1,80	2,60	2,00	4,60
DEVU	5,80	4,00	13,70	21,50	2,00	23,50
DIRPAT	10,80	14,80	34,00	6,60	53,00	59,60
D.R.	2,00	2,00	2,70	4,70	2,00	6,70
D.R.H	7,60	10,80	26,30	39,70	5,00	44,70
D.S.F	7,80	13,10	23,70	36,60	8,00	44,60
DSI	31,00	12,50	8,00	17,00	34,50	51,50
Présidence	3,80	1,00	2,60	4,60	2,80	7,40
Secrétariat Général	11,80	3,00	8,00	12,00	10,80	22,80
<b>Services centraux</b>	<b>88,40</b>	<b>66,00</b>	<b>138,00</b>	<b>165,30</b>	<b>127,10</b>	<b>292,40</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Services transversaux spécialisés</b>						
Hygiène et Sécurité	5,80	2,00	3,80	4,60	7,00	11,60
Mission Culture	1,00		1,80	2,80		2,80
Mission Handicap			0,80	0,80		0,80
Relations internat.		2,00	1,00	3,00		3,00
<b>Sces transversaux spécialisés</b>	<b>6,80</b>	<b>4,00</b>	<b>7,40</b>	<b>11,20</b>	<b>7,00</b>	<b>18,20</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Services communs et généraux</b>						
CCEM		1,00		1,00		1,00
F.O.C.A.L	3,50	2,30	6,30	10,30	1,80	12,10
ICAP	9,80	2,00	3,00	6,80	8,00	14,80
S.C.F.S.H.S						0,00
S. L. P. La doua /Gerland	1,00		25,60	19,60	7,00	26,60
S. L. P. Rockefeller	1,00	3,00	17,80	12,00	9,80	21,80
S.O.I.E	7,00	1,00	0,50	5,50	3,00	8,50
S.U.A.P.S			1,00	1,00		1,00
S.U.A.S	2,00	1,00	0,80	2,80	1,00	3,80
Scolarité commune santé		1,00	7,00	7,00	1,00	8,00
SCD	23,50	22,00	27,40	57,40	15,50	72,90
SUMPPS - Méd.préventive	3,70	3,00	1,00	7,70		7,70
<b>Sces communs et sces généraux</b>	<b>51,50</b>	<b>36,30</b>	<b>90,40</b>	<b>131,10</b>	<b>47,10</b>	<b>178,20</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Services inter-universitaires</b>						
C.I.S.R	9,00	2,00	2,00	1,00	12,00	13,00
SIUAPS		3,00	10,80	6,00	7,80	13,80
<b>Services inter-universitaires</b>	<b>9,00</b>	<b>5,00</b>	<b>12,80</b>	<b>7,00</b>	<b>19,80</b>	<b>26,80</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Composantes</b>						
Biologie Humaine	20,80	8,60	17,00	34,40	12,00	46,40
I.S.F.A		2,00	3,00	5,00		5,00
ISTR	1,00	4,00	7,40	11,40	1,00	12,40
ESPE	3,80	4,60	50,10	35,50	23,00	58,50
IUT LYON 1	22,80	37,60	58,00	69,70	48,70	118,40
Observatoire	7,80	6,00	11,70	17,50	8,00	25,50
Polytech Lyon	0,80	1,00	5,60	7,40		7,40
Faculté de Médecine Lyon Est	3,00	10,10	21,20	29,30	5,00	34,30
Faculté de Médecine Lyon Sud	9,00	8,80	21,50	27,80	11,50	39,30
Faculté d'Odontologie	2,00	1,80	6,00	7,80	2,00	9,80
Faculté de Pharmacie - ISPB	6,00	10,70	27,80	31,50	13,00	44,50
CHU		1,00		1,00		1,00
FST	64,20	71,50	125,80	173,30	88,20	261,50
UFR STAPS	3,00	1,00	14,10	18,10		18,10
S.C.E.L			1,00	1,00		1,00
<b>Composantes</b>	<b>144,20</b>	<b>168,70</b>	<b>370,20</b>	<b>470,70</b>	<b>212,40</b>	<b>683,10</b>

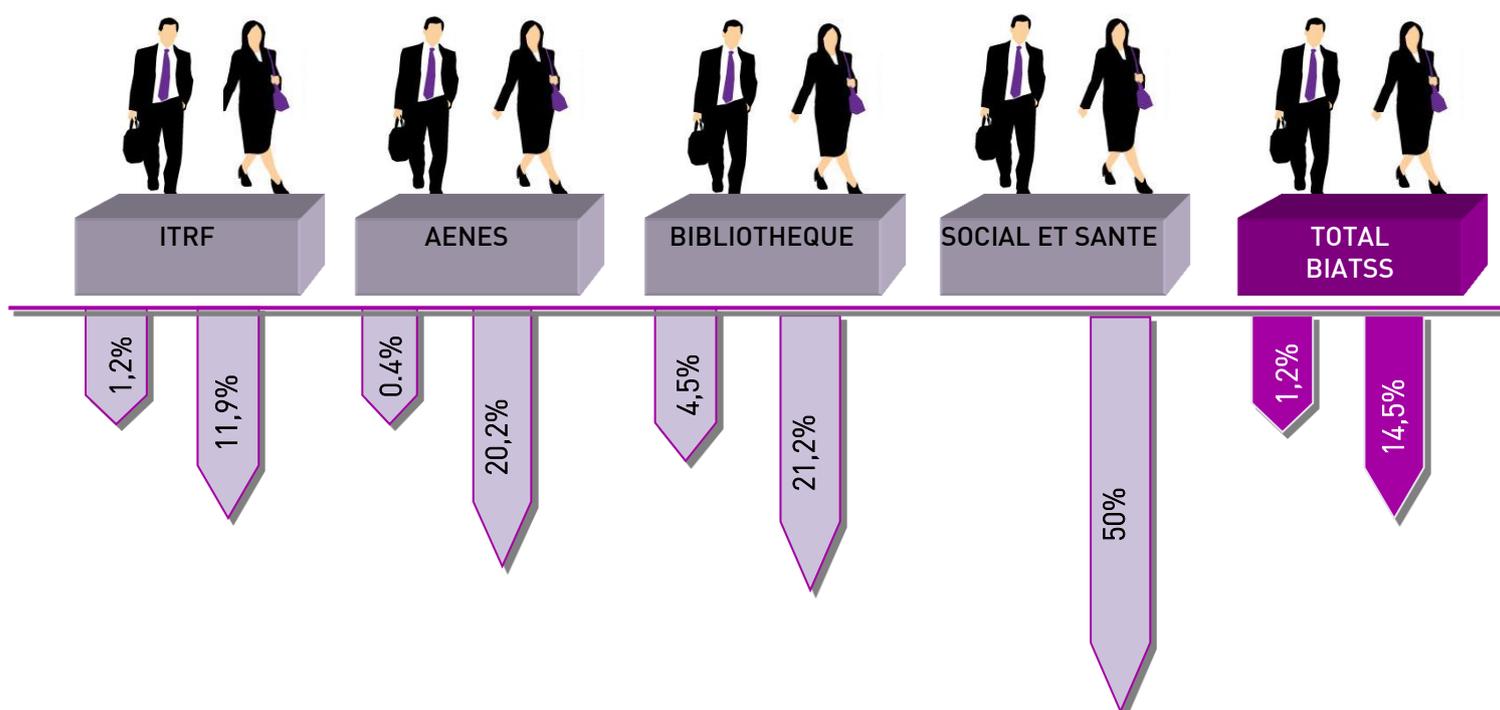
HORS LYON 1	2,00			1,00	1,00	2,00
-------------	------	--	--	------	------	------

<b>TOTAL</b>	<b>301,90</b>	<b>280,00</b>	<b>618,80</b>	<b>786,30</b>	<b>414,40</b>	<b>1200,70</b>
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	----------------

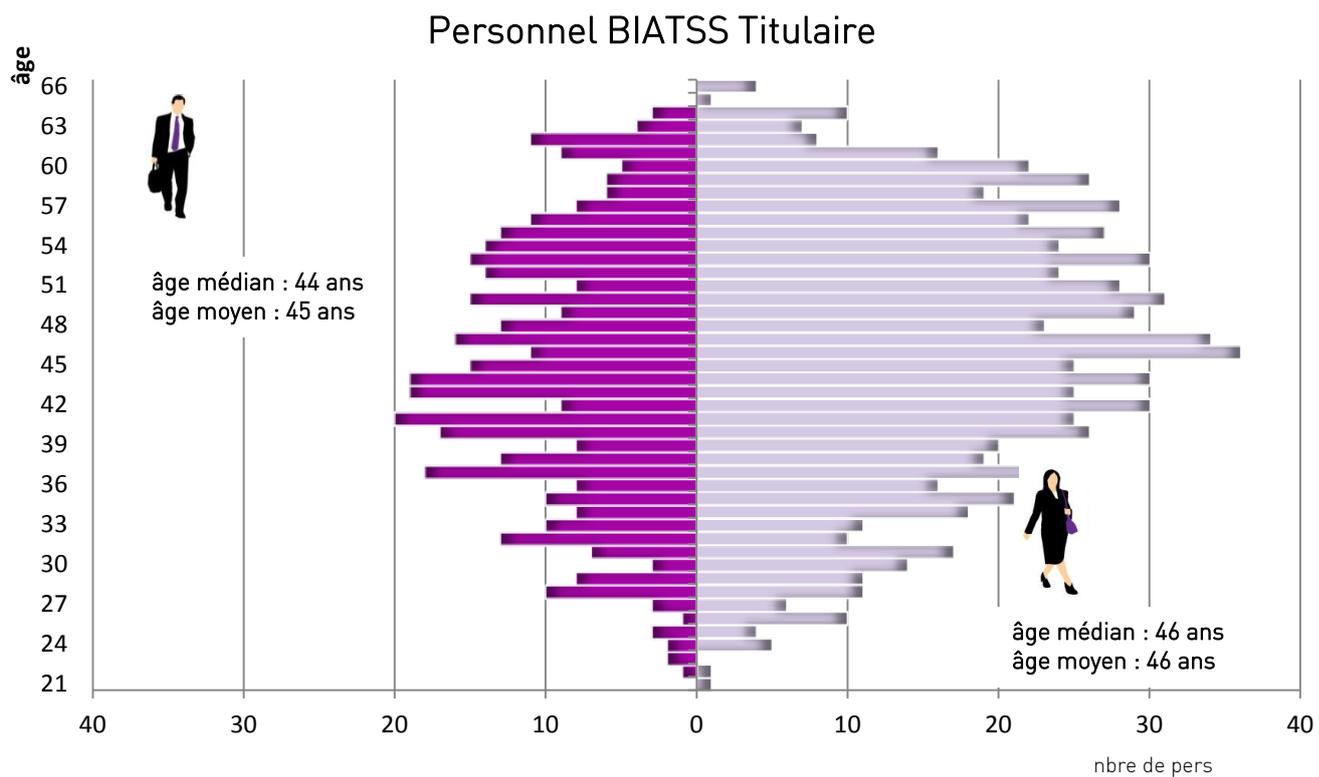
### C. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

	Temps de travail	Effectif physique					
		Hommes			Femmes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
ITRF	temps plein	131	88	130	86	89	253
	90%				2	2	5
	80%	4	2	3	13	18	47
	70%						3
	60%					3	
	50%		1	1	1		12
Total ITRF		135	91	134	102	112	320
AENES	temps plein	11	10	22	24	45	108
	90%				2	1	3
	80%				4	5	33
	70%			1			1
	60%						1
	50%					2	4
Total AENES		11	10	23	30	53	150
BIBLIOTHEQUE	temps plein	4	2	5	15	13	10
	90%			1		2	
	80%			2	3	4	1
	70%						1
	60%				1		1
	50%				1		
Total Bibliothèque		4	2	8	20	19	13
SOCIAL ET SANTE	temps plein				3	2	
	90%						
	80%				3		
	70%						
	60%				1		
	50%				1		
Total Social et Santé		0	0	0	8	2	0
TOTAL		150	103	165	160	186	483

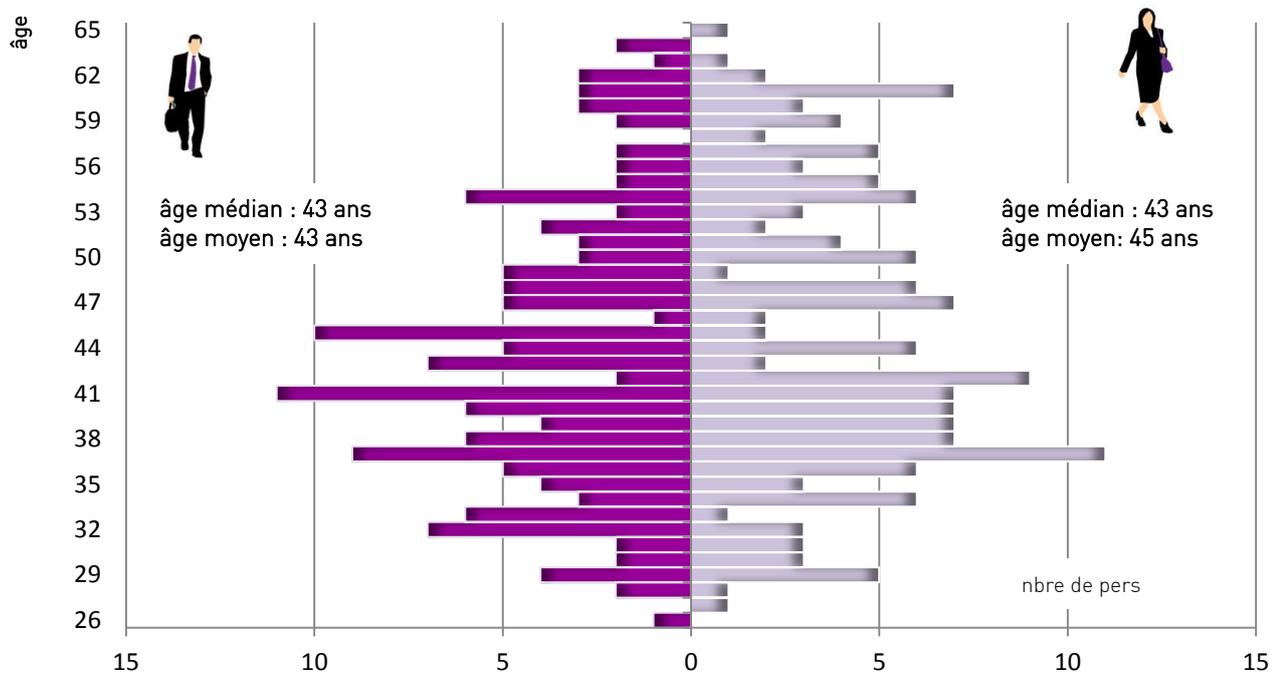
### Part des personnels fonctionnaires à temps partiel (par genre et par filière)



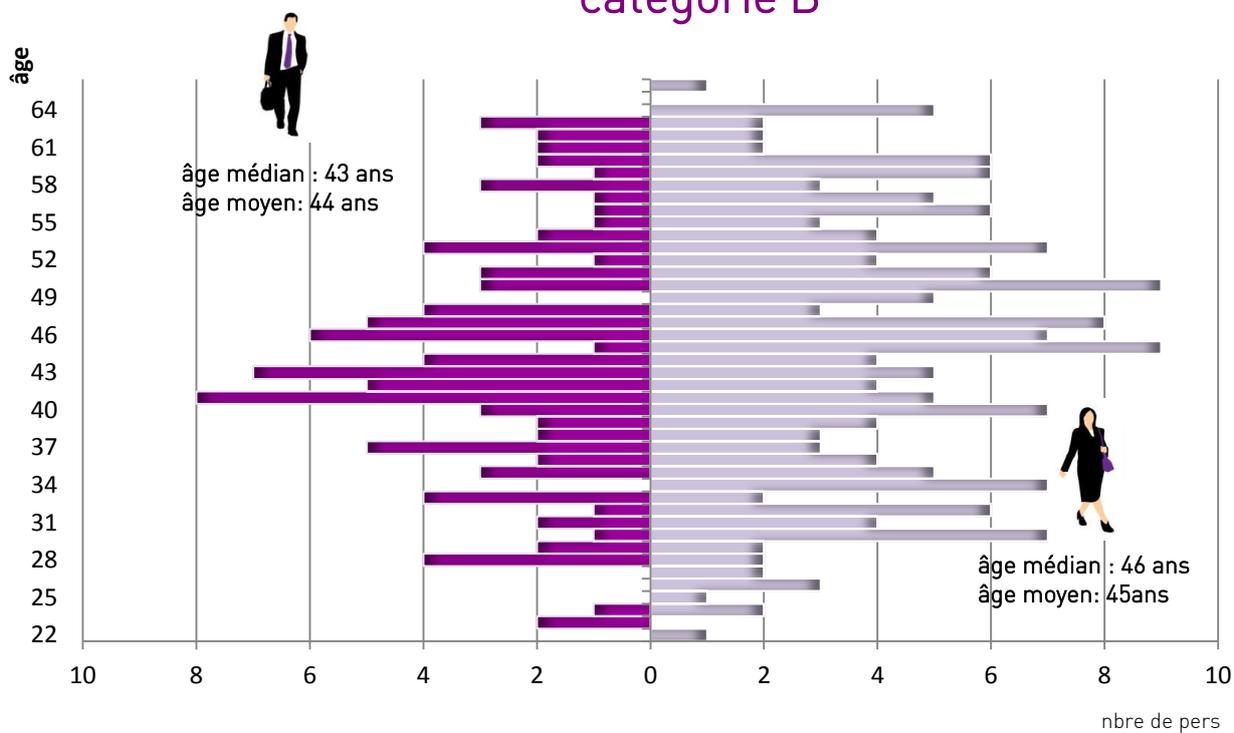
D. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie



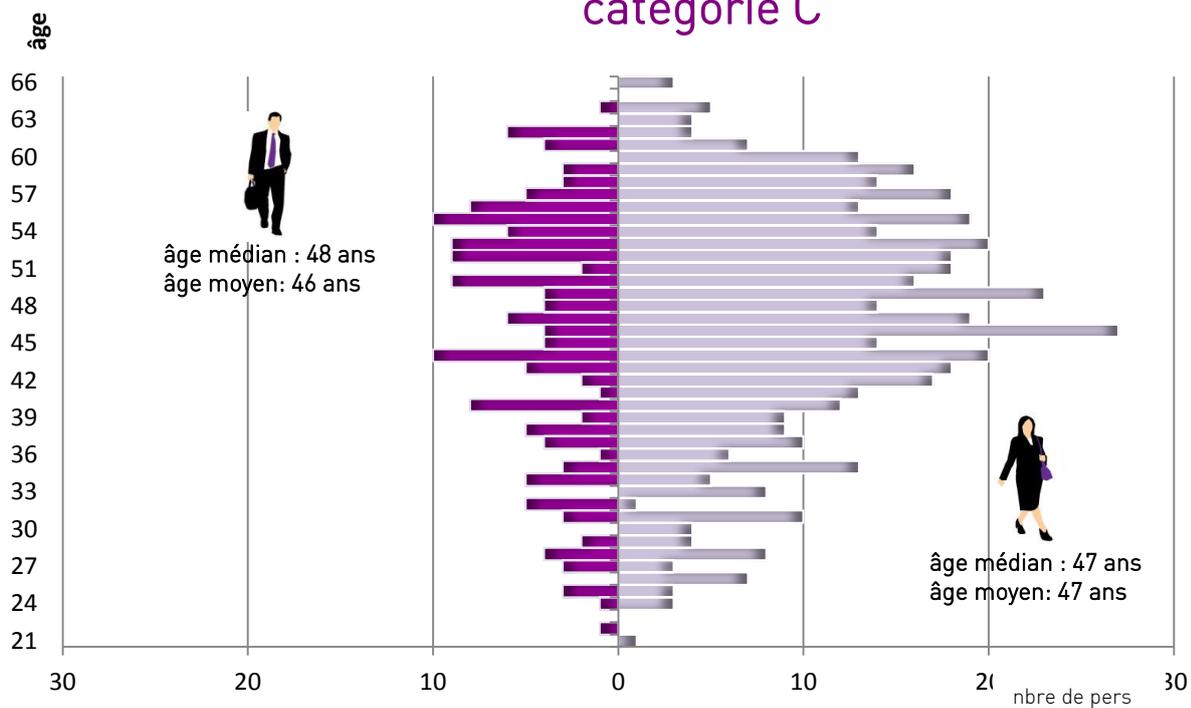
### Personnels BIATSS Titulaires catégorie A



## Personnels BIATSS Titulaires catégorie B



## Personnels BIATSS Titulaires catégorie C



### III. Agents contractuels

#### A. Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi

		Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres								TOTAL		
				CDI		CDD		Etudiants salariés		CDD recherche				
		Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	évolution des ETP par rapport à 2013
Cat. A	Hommes	5	5,00	17	15,80	17	14,55			45	42,10	84	77,45	
	Femmes	15	14,50	30	23,96	27	21,98			34	31,10	106	91,54	
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>19,50</b>	<b>47</b>	<b>39,76</b>	<b>44</b>	<b>36,53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>73,20</b>	<b>190</b>	<b>168,99</b>	<b>-1,89%</b>
Cat. B	Hommes	6	6,00	5	5,00	7	6,40			1	1,00	19	18,40	
	Femmes	13	12,60	19	17,30	20	16,50			4	3,30	56	49,70	
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18,60</b>	<b>24</b>	<b>22,30</b>	<b>27</b>	<b>22,90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4,30</b>	<b>75</b>	<b>68,10</b>	<b>-8,41%</b>
Cat. C	Hommes	31	30,50	6	5,50	18	15,00	136	19,9			191	70,90	
	Femmes	82	75,80	32	28,40	64	55,16	104	12,2	5	4,20	287	175,76	
	<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>106,30</b>	<b>38</b>	<b>33,90</b>	<b>82 *</b>	<b>70,16</b>	<b>240</b>	<b>32,1</b>	<b>5</b>	<b>4,20</b>	<b>478</b>	<b>246,66</b>	<b>-5,85%</b>
Contrats aidés et PACTE	Hommes					3	2,10					3	2,10	
	Femmes	1	1,00			8	5,30					9	6,30	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>11</b>	<b>7,40</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>12</b>	<b>8,40</b>	<b>10,53%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>153</b>	<b>145,40</b>	<b>109</b>	<b>95,96</b>	<b>164</b>	<b>136,99</b>	<b>240</b>	<b>32,10</b>	<b>89</b>	<b>81,70</b>	<b>755</b>	<b>492,15</b>	<b>-4,66%</b>

PACTE CUI

\*Dont 5 apprentis

Pour Info...

#### Contractuel étudiant

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

#### Contrat aidé

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)

#### Apprenti

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 une évaluation concluante de leurs compétences, les jeunes sont titularisés.

#### Les Contrats de droit privé

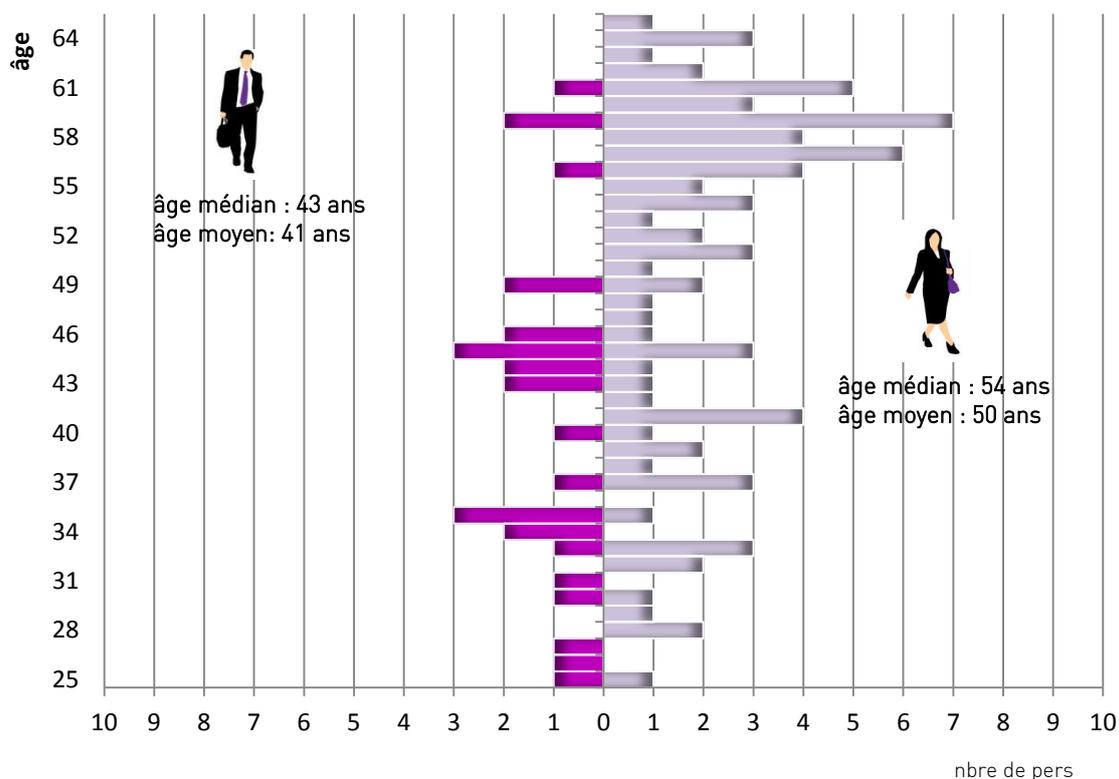
	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année 2014	2	3
Nombre de CUI recrutés dans l'année 2014	3	8

B. Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP

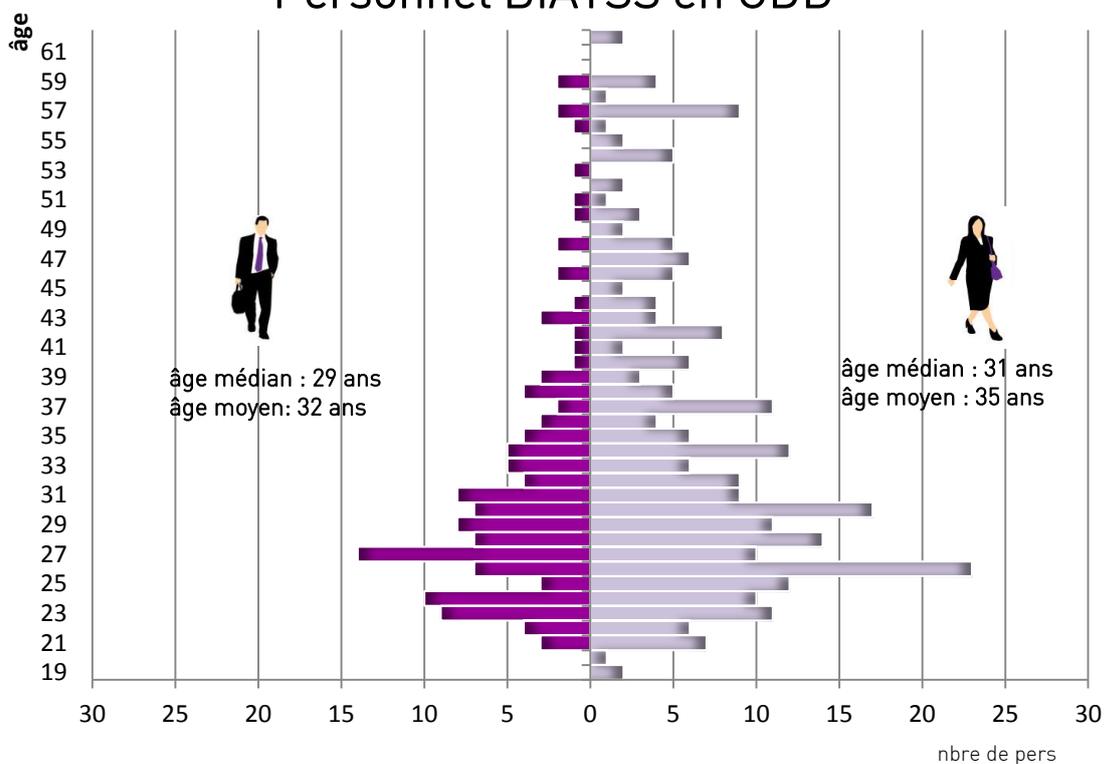
Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
<b>Services centraux</b>					
Agence comptable	5,00	3,00	3,00	4,00	15,00
DAJI	1,00	1,00	1,50		3,50
DEVU	2,00		2,00	0,30	4,30
DIRPAT	4,00	2,00		1,10	7,10
D.R.			0,70		0,70
D.R.H	5,00	1,00	2,00	3,00	11,00
D.S.F	7,00	2,00	3,00	1,00	13,00
D.S.I		2,00	1,70	4,00	7,70
Présidence	0,70		0,70	1,00	2,40
Secrétariat Général	2,00		11,20	2,00	15,20
<b>Sous total Services centraux</b>	<b>26,70</b>	<b>11,00</b>	<b>25,80</b>	<b>16,40</b>	<b>79,90</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>					
Hygiène et Sécurité		1,00	1,00	1,70	3,70
Mission Culture		1,00		1,00	2,00
Mission Handicap	1,00		0,80	0,60	2,40
Relations internationales			4,00		4,00
<b>S/total Sces transv. spécialisés</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5,80</b>	<b>3,30</b>	<b>12,10</b>
<b>Services communs et généraux</b>					
CCEM				1,00	1,00
F.O.C.A.L			19,80	2,70	22,50
ICAP			4,60	10,80	15,40
S.C.E.L			3,10	1,00	4,10
S. L. P. La DOUA / GERLAND	1,00	2,00	4,00	2,70	9,70
S.L.P. ROCKEFELLER	5,80	3,00	0,70	1,20	10,70
S.O.I.E	2,00		1,00		3,00
S.U.A.P.S	0,50		0,40	0,60	1,50
S.U.A.S			0,70	1,00	1,70
Scolarité commune santé			2,00		2,00
Service commun de documentation	11,50	2,00	9,10	3,50	26,10
SUMPPS - Médecine préventive	0,70		4,78	0,60	6,08
<b>S/total Services communs et généraux</b>	<b>21,50</b>	<b>7,00</b>	<b>50,18</b>	<b>25,10</b>	<b>103,78</b>
<b>Services Inter-Universitaires</b>					
C.I.S.R			1,00		1,00
SIUAPS		2,00	3,50	1,00	6,50
<b>Sous total Services Inter-Universitaires</b>	<b>-</b>	<b>2,00</b>	<b>4,50</b>	<b>1,00</b>	<b>7,50</b>
<b>Composantes</b>					
Biologie Humaine	4,30	1,50	17,86	9,20	32,86
I.S.F.A			1,00	1,00	2,00
ISTR	0,50		4,70	0,50	5,70
ESPE	5,80	3,00	2,16		10,96
IUT Lyon 1	7,50	5,00	8,10	20,60	41,20
Observatoire	2,00		1,00	1,00	4,00
POLYTECH Lyon			3,40	0,70	4,10
Faculté de Médecine Lyon Est	5,50	3,00	18,10	7,10	33,70
Faculté de Médecine Lyon Sud	5,50	1,00	4,20	0,20	10,90
Faculté d'Odontologie	3,00	2,00			5,00
Faculté de Pharmacie - ISPB	8,50		5,40	1,50	15,40
Autres affectations santé			16,00		16,00
Faculté des Sciences et Technologies	25,90	8,00	30,60	33,05	97,55
UFR STAPS	1,00		5,80	2,70	9,50
<b>Sous total Composantes</b>	<b>69,50</b>	<b>23,50</b>	<b>118,32</b>	<b>77,55</b>	<b>288,87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>118,70</b>	<b>45,50</b>	<b>204,60</b>	<b>123,35</b>	<b>492,15</b>

C. Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat.

### Personnel BIATSS en CDI



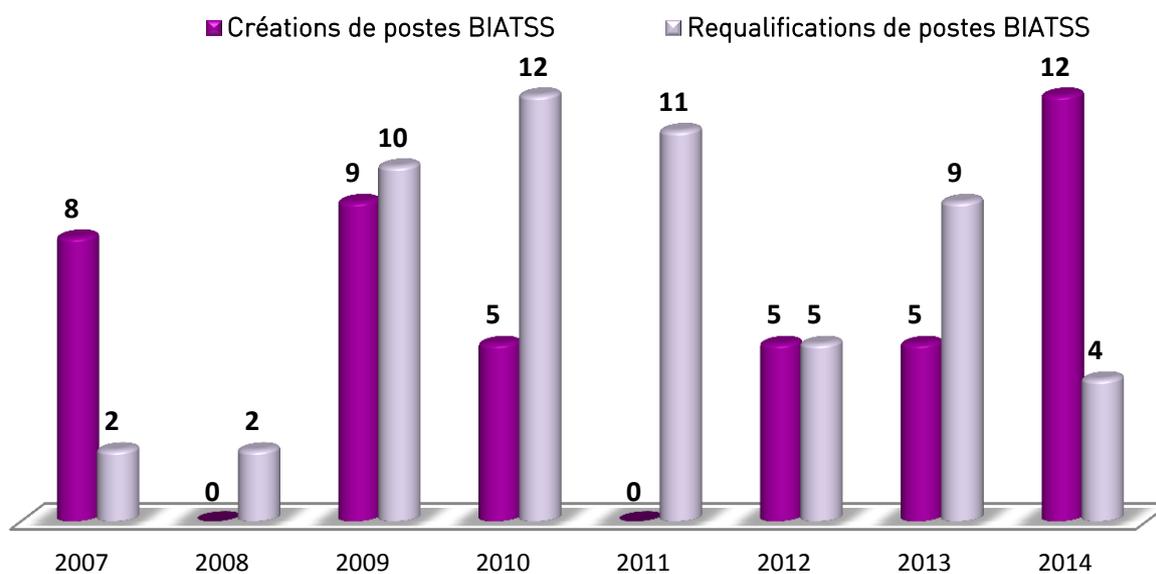
### Personnel BIATSS en CDD



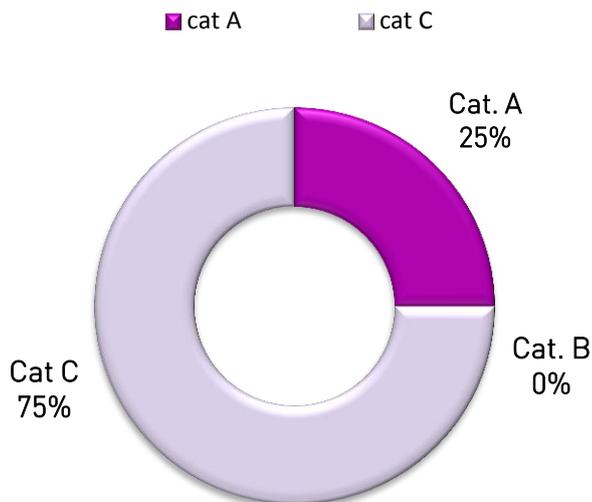
D. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

		temps de travail	H	F	Total général
CDI	Temps plein		44	24	68
	Temps incomplet		3		3
	Temps partiel	90%	5		5
		80%	13	1	14
		70%	7		7
		60%	3		3
50%		6	3	9	
Total CDI			81	28	109
CDD	Temps plein		190	111	301
	Temps incomplet		50	13	63
	Temps partiel	90%	3		3
		80%	2		2
		70%	10	2	12
		60%	3	1	4
50%		6	3	9	
Total CDD			264	130	394
CONTRAT AIDE ET PACTE	Temps plein		1		1
	Temps partiel	70%	5	3	8
		60%	3		3
Total Contrat aidé et PACTE			9	3	12
TOTAL			354	161	515

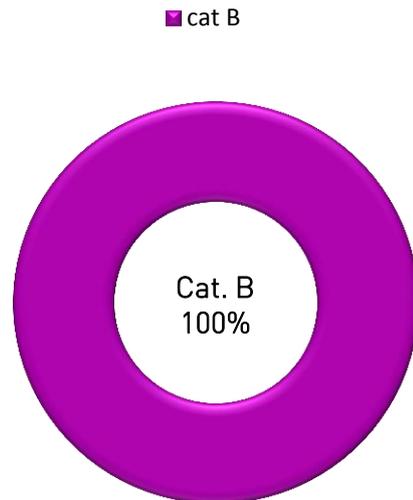
IV. Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS



## Créations de postes BIATSS



## Requalification des postes BIATSS



## V. Mouvements des personnels BIATSS

### *Pour Info...*

L'**avancement de grade** est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée et peut se faire :

- **au choix par tableau d'avancement** : L'administration sélectionne, après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE), les fonctionnaires promouvables dont la valeur professionnelle et les acquis professionnels justifient l'accès au grade supérieur.

Les fonctionnaires retenus sont inscrits par ordre de mérite sur le tableau annuel d'avancement,

- **après examen professionnel** : L'examen professionnel permet de vérifier que le fonctionnaire a acquis des compétences et un savoir-faire correspondant à un poste de niveau supérieur.

L'**avancement de corps** : Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de corps. Cette évolution s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique et s'obtient dans les mêmes conditions que l'avancement de grade. Les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude et promus en fonction des possibilités nationales de promotions.

Le fonctionnaire peut également changer de corps en passant un **concours** (externe ou interne).

A. Promu-promouvable des personnels ITRF par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE ITRF 2014							
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	121	132	47	60	25	37	3	2
Catégorie B	88	234	31	83	12	29	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>366</b>	<b>78</b>	<b>143</b>	<b>37</b>	<b>66</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

	CONCOURS 2014 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2014			RECRUTEMENT SAUVADET 2014		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	7	5	12			0			0
Catégorie B	7	5	12	1	2	3		1	1
Catégorie C	3	5	8		4	4	2	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</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 2014							
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	28	27	14	8	10	7	2	2
Catégorie B	44	51	14	28	9	24	1	5
Catégorie C	72	167	31	71	14	47	6	19
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>245</b>	<b>59</b>	<b>107</b>	<b>33</b>	<b>78</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

B. Promu-promouvable des personnels AENES par catégorie

	LISTE D'APTITUDE AENES 2014							
	Nombre de promovables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	26	3	8	1	1	0	1
Catégorie B	10	119	3	30	0	6	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>145</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

	CONCOURS 2014 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2014			RECRUTEMENT SAUVADET 2014		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0		4	4			0
Catégorie B		2	2			0			0
Catégorie C		1	1			0			0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES 2014							
	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	2	1	2	0	1	0	0
Catégorie B	7	24	7	24	7	24	0	3
Catégorie C	4	69	4	69	4	69	1	17
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>12</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>94</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

C. Promu-promouvable des personnels de Bibliothèque par catégorie

	LISTE D'APTITUDE bibliothèque 2014							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	3	19	3	19	1	4	0	0
Catégorie B	3	19	3	19	0	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

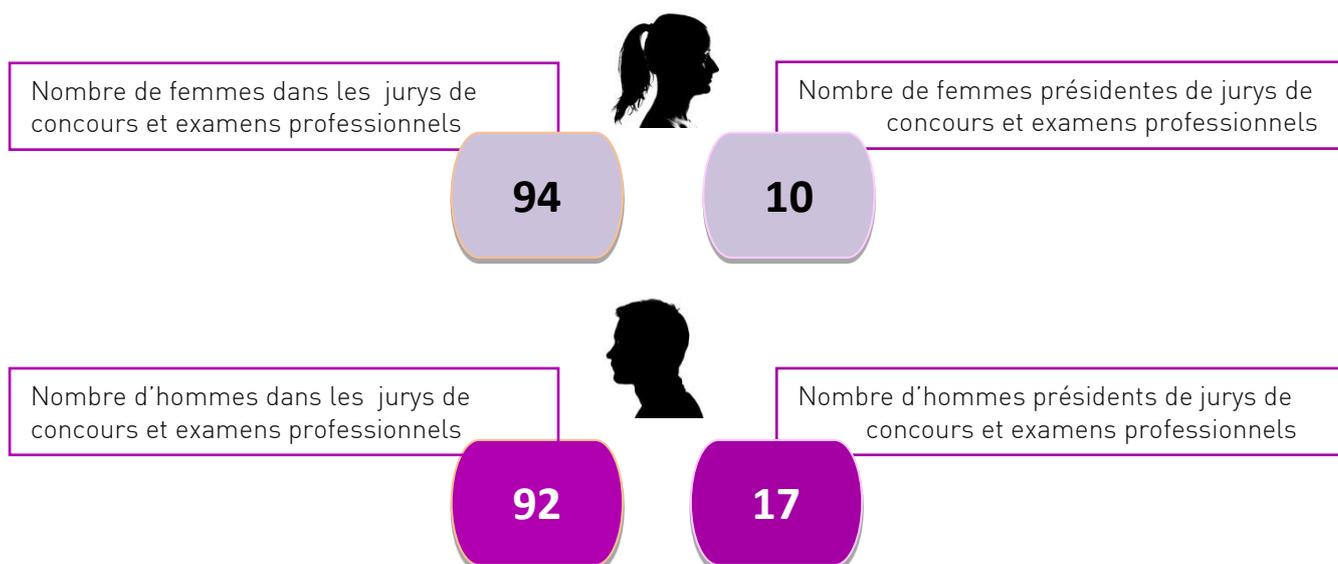
	CONCOURS 2014 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2014			RECRUTEMENT SAUVADET 2014		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0			0			0
Catégorie B		1	1			0			0
Catégorie C			0			0			0
<b>TOTAL</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>

TABLEAU D'AVANCEMENT Bibliothèque 2014								
	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	5	1	5	0	2	0	1
Catégorie B	2	9	2	9	1	3	0	0
Catégorie C	4	7	4	7	2	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

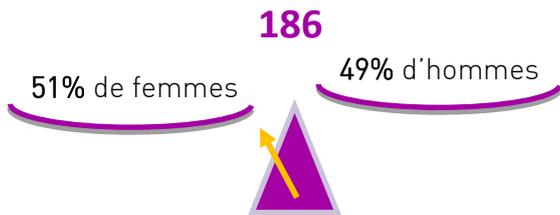
D. Réussites aux concours des personnels UCBL

	Catégorie du concours obtenu	Catégorie du concours obtenu			
		A	B	C	TOTAL
Catégorie ou statut des personnels UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL	Fonctionnaires	5	7		12
	Catégorie A	3			3
	Catégorie B	1			1
	Catégorie C	1	7		8
	Contractuels	6	9	18	33
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>45</b>

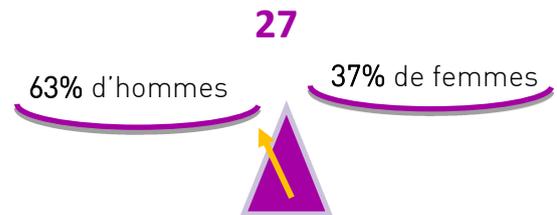
PARITE HOMMES /FEMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES PAR LYON 1



NOMBRE DE TOTAL DE MEMBRES DE JURYS



NOMBRE TOTAL DE PRESIDENTS DE JURYS :

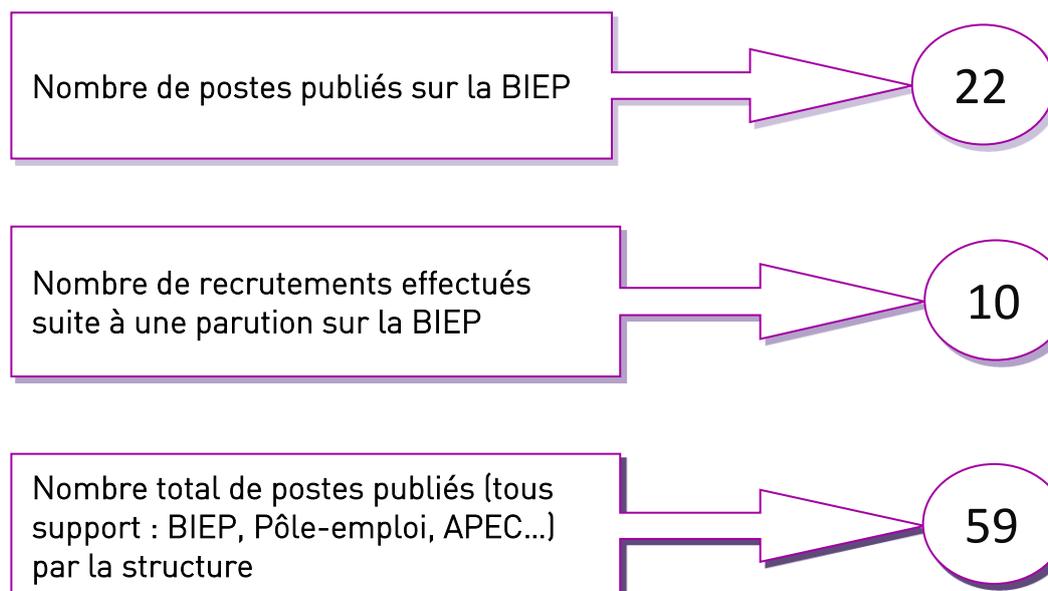


E. Suivi temporel du nombre d'évolution de carrière

	2012			2013			2014		
	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	évolution par rapport à 2011	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	évolution par rapport à 2012	nombre de promotions	% par rapport aux effectifs	évolution par rapport à 2013
concours	23	1,82%	-42,50%	31	2,42%	34,78%	44	3,53%	41,94%
liste d'aptitude	11	0,87%	-15,38%	7	0,55%	-36,36%	9	0,72%	28,57%
tableau d'avancement	41	3,25%	-24,07%	68	5,31%	65,85%	57	4,57%	-16,18%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>5,98%</b>	<b>-29,91%</b>	<b>106</b>	<b>8,28%</b>	<b>41,33%</b>	<b>110</b>	<b>8,82%</b>	<b>3,77%</b>

F. Mobilité

La Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents.



## G. Répartition des mobilités

### 1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

DEPARTS		2014 - CORPS DES ITRF								Total
		Hommes				Femmes				
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	Cat A	Cat B	Cat C	Total F	
départs par mutation		1	1	1	3	1	1	0	2	5
départs en retraite		3	5	4	12	4	7	9	20	32
départs par concours	Interne	1	0	0	1	1	0	1	2	3
	Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres départs</b>										
décès		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste		0	0	0	0	0	0	1	1	1
Congé parental		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Affectation dans autre administration		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés pour événem. familiaux → 6 mois		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement		0	0	1	1	1	1	1	3	4
Mise à disposition		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>45</b>

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	Cat A	Cat B	Cat C	Total F	
Arrivées par mutation		0	2	0	2	1	2	2	5	7
arrivées par détachement		0	0	0	0	1	1	0	2	2
affectation en provenance d'un autre ministère		0	0	0	0	0	0	0	0	0
arrivées par concours	Interne	1	1	0	2	0	2	3	5	7
	Externe	1	3	1	5	3	2	3	8	13
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	1	1	0	0	3	3	4
<b>Autres arrivées</b>										
après congé parental		0	0	0	0	0	0	2	2	2
après disponibilité		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>35</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>		<b>-3</b>	<b>0</b>	<b>-4</b>	<b>-7</b>	<b>-2</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>-3</b>	<b>-10</b>

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

DEPARTS		2014 - CORPS DES AENES								Total
		Hommes				Femmes				
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	Cat A	Cat B	Cat C	Total F	
départs par mutation		2	1	0	3	0	3	1	4	7
départs en retraite		0	0	0	0	2	5	4	11	11
départs par concours	Interne	0	0	2	2	0	0	3	3	5
	Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres départs</b>										
décès		0	0	0	0	0	2	0	2	2
Démission et abandon de poste		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé parental		0	0	0	0	0	0	2	2	2
Affectation dans autre administration		0	0	0	0	0	1	0	1	1
Congés pour événem. familiaux → 6 mois		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement		0	0	0	0	0	1	1	2	2
Mise à disposition		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité		0	0	0	0	1	0	1	2	2
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>32</b>

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	cat A	Cat B	Cat C	Total F	
arrivées par mutation		0	0	0	0	1	6	2	9	9
arrivées par détachement		0	0	0	0	0	1	0	1	1
affectation en provenance d'un autre ministère		0	0	0	0	2	0	0	2	2
arrivées par concours	Interne	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Externe	0	0	3	3	0	0	3	3	6
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	0	0	0	0	1	1	1
<b>Autres arrivées</b>										
après congé parental		0	0	0	0	0	0	0	0	0
après disponibilité		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>		<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-4</b>	<b>-6</b>	<b>-10</b>	<b>-12</b>

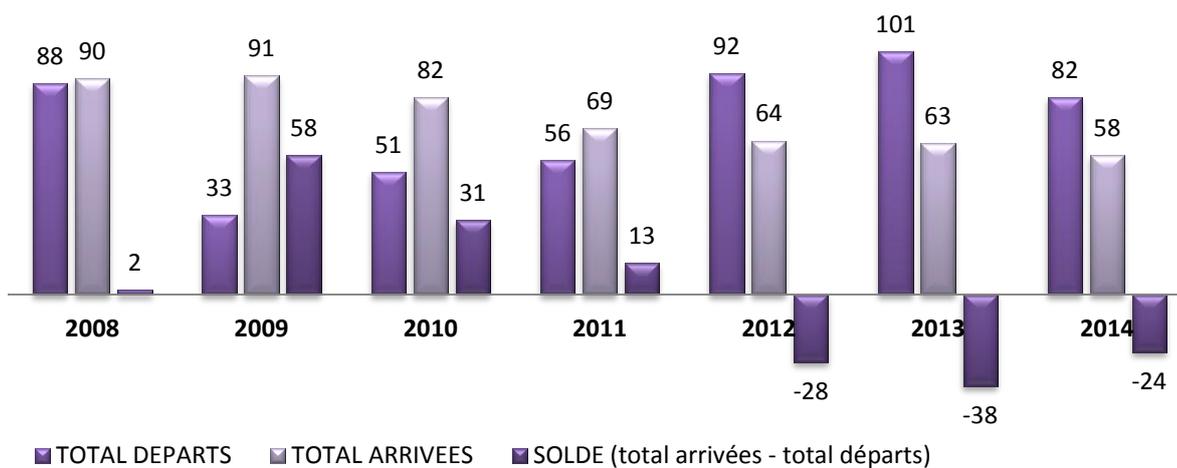
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

DEPARTS		2014 - CORPS DES BIBLIOTHEQUES								Total
		Hommes				Femmes				
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	cat A	Cat B	Cat C	Total F	
départs par mutation		0	0	0	0	0	0	0	0	0
départs en retraite		0	0	1	1	1	0	0	1	2
départs par concours	Interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres départs</b>										
décès		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé parental		0	0	0	0	0	1	0	1	1
Affectation dans autre administration		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés pour événem. familiaux → 6 mois		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité		0	0	0	0	1	1	0	2	2
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total H	cat A	Cat B	Cat C	Total F	
Arrivées par mutation		0	0	0	0	2	1	0	3	3
Arrivées par détachement		0	0	0	0	0	0	0	0	0
affectation en provenance d'un autre ministère		0	0	0	0	0	0	0	0	0
arrivées par concours	Interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres arrivées</b>										
après congé parental		0	0	0	0	0	0	0	0	0
après disponibilité		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
SOLDE (total arrivées - total départs)		0	0	-1	-1	0	-1	0	-1	-2

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

## Evolutions des entrées/sorties des titulaires BIATSS *(Hors mouvements internes)*



### 2. Départs des contractuels en CDD

Départs des CDD (situation au 31/08/2014)	
Suite à la fin de contrat (arrêt d'un financement ou disparition du support)	53
Suite à l'application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 6 quinquies et 6 sexies) limitant la durée d'emploi	6
Suite à la décision de l'établissement (pour insuffisance professionnelle)	6
Suite à la demande de l'agent	9
Suite à la réussite d'un concours	20
Suite à une CDIisation	2

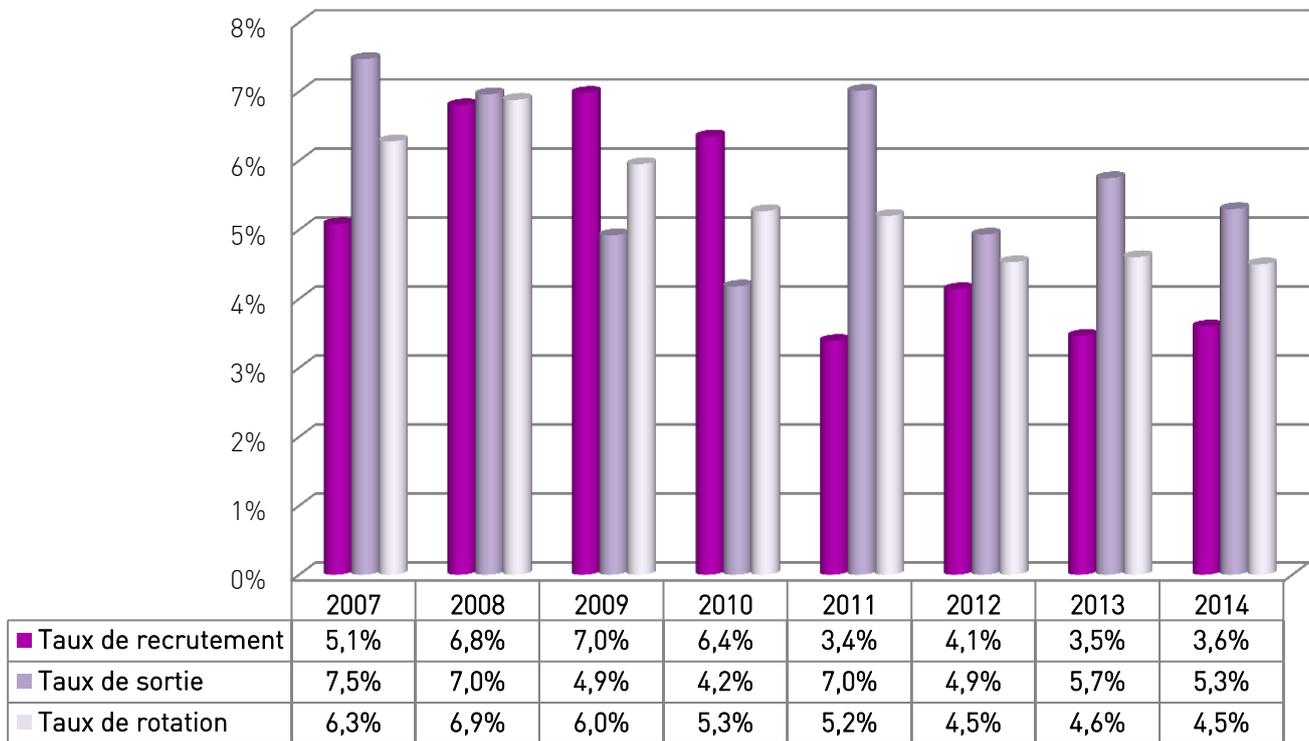
### 3. Indicateurs de mobilité externe

#### *Pour info*

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

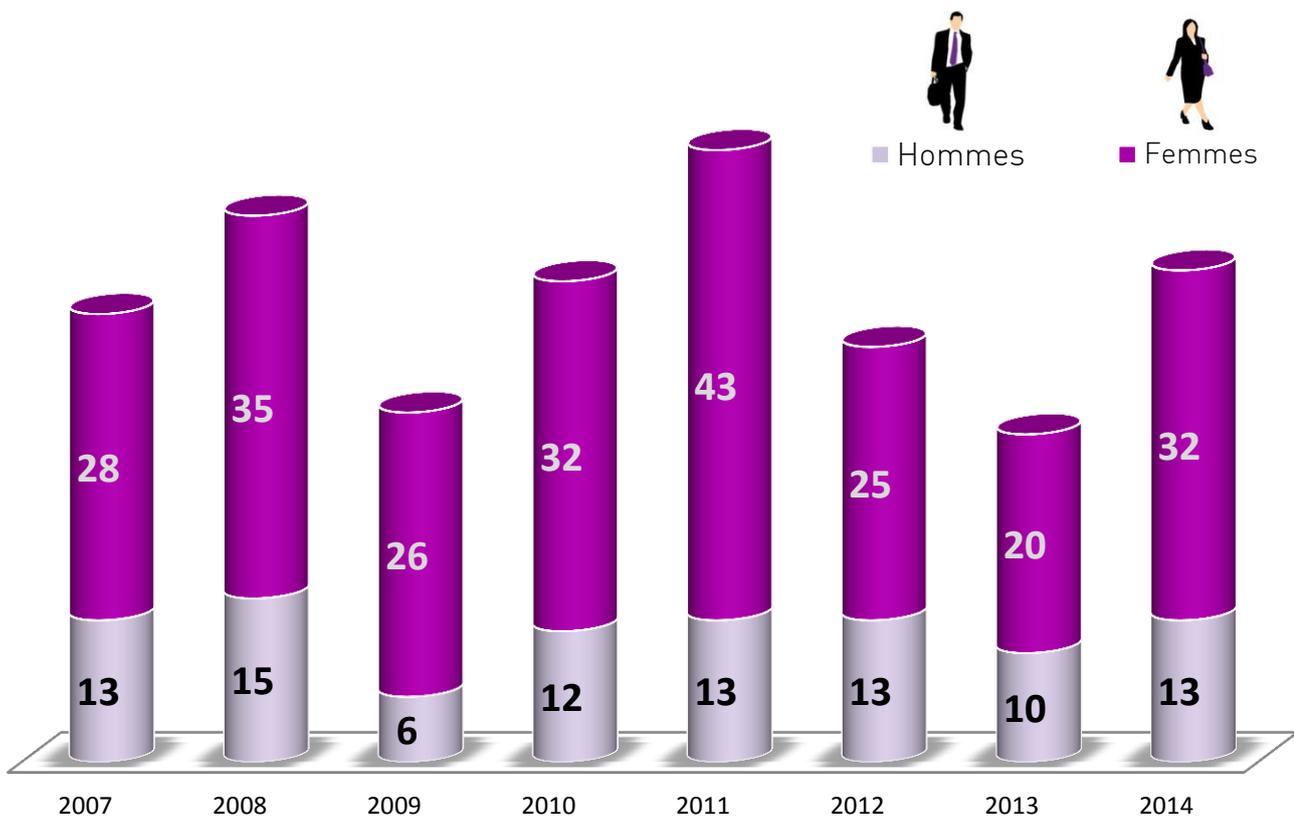
**Taux de sortie** : exprime en pourcentage le nombre d'agents fonctionnaires qui ont quitté l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

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



#### 4. Evolution des départs en retraite

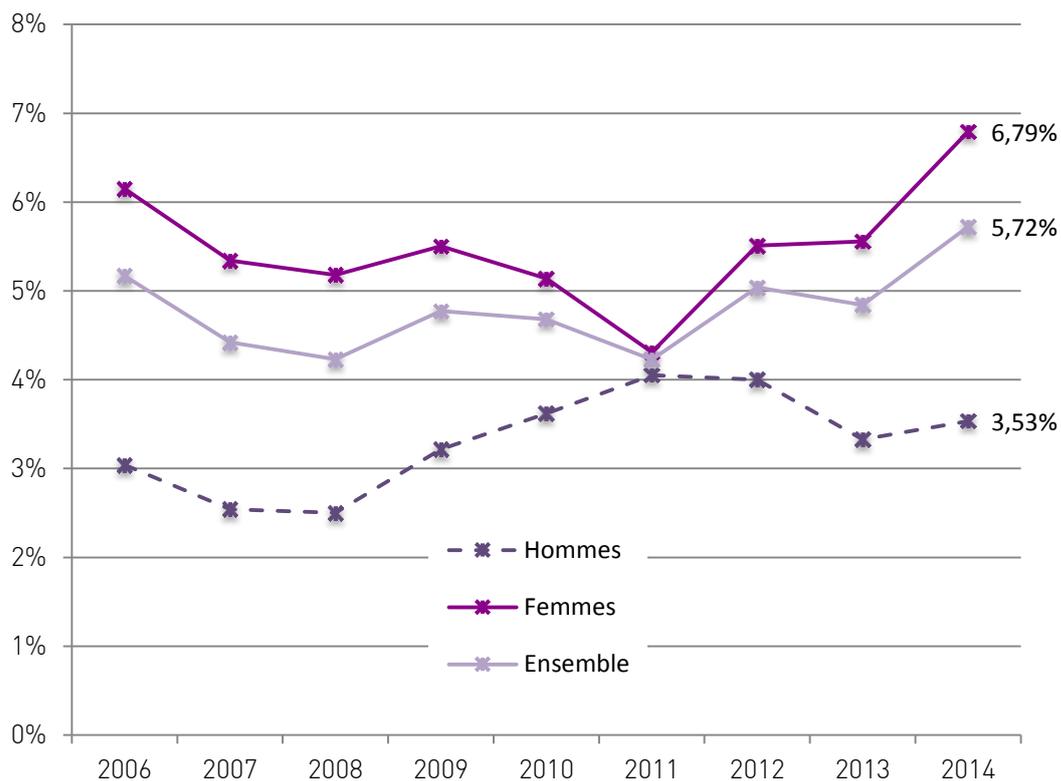
Evolution du nombre de départ en retraite



61,18 ans

## VI. Congés et CET des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels

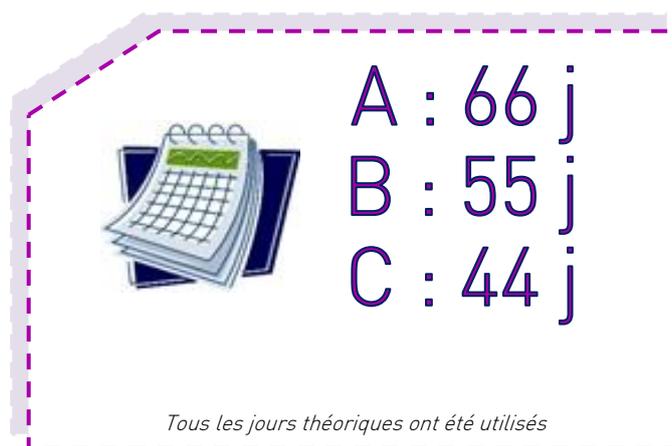
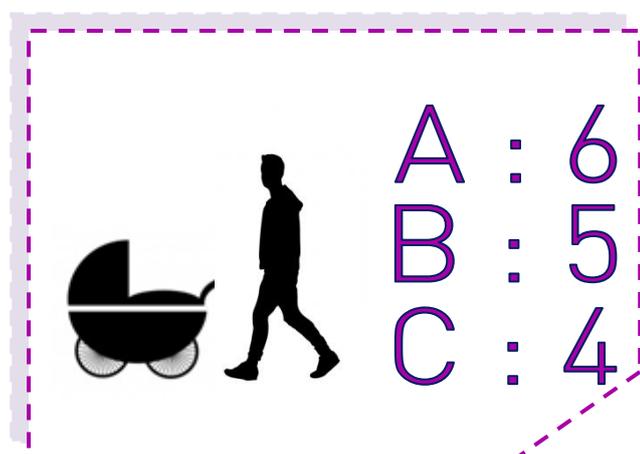
### A. Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)



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

BIATSS Fonctionnaires et Contractuels 2014																
Congés	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée		365	365	7,3%		494	494	7,3%	1158	1 413	2 571	9,9%	1158	2 272	3 430	9,1%
Congé longue maladie		196	196	3,9%	457	625	1 082	16,0%	365	2 993	3 358	12,9%	822	3 814	4 636	12,3%
Congé maladie ordinaire	923	1635	2558	51,3%	606	2511	3117	46,2%	2898	11021	13 919	53,4%	4427	15 667	19 584	51,8%
Congé grave maladie			0	0,0%		199	199	2,9%		903	903	3,5%	0	1102	1102	2,9%
Congé de maternité		1481	1481	29,7%		1350	1 350	20,0%		2346	2346	9,0%		5 177	5 177	13,7%
Congé de paternité	66		66	1,3%	55		55	0,8%	44		44	0,2%	165		165	0,4%
Congé d'adoption			0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%	0	0	0	0,0%
Accidents de travail	48	175	223	4,5%	58	398	456	6,8%	791	837	1628	6,2%	897	1410	2307	6,1%
Congé Formation		101	101	2,0%			0	0,0%		289	289	1,1%	0	390	390	1,0%
Disponibilité d'office			0	0,0%			0	0,0%	39	978	1 017	3,9%	39	978	1 017	2,7%
<b>TOTAL</b>	<b>1037</b>	<b>3 953</b>	<b>4 990</b>	<b>100%</b>	<b>1 176</b>	<b>5 577</b>	<b>6 753</b>	<b>100%</b>	<b>5 295</b>	<b>20 780</b>	<b>26 075</b>	<b>100%</b>	<b>7 508</b>	<b>30 310</b>	<b>37 818</b>	<b>100%</b>

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)



## C. Le 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 à compter du 21<sup>ème</sup> jour posé ou encore de les placer en épargne-retraite.

2014	H	F	Total
Nombre total d'agents ayant un CET	172	368	540
Nombre moyen de jours en stock	9,16	8,68	8,83
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	137	243	380
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	260	681	941
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	625	768	1393
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	32	171	203



# LA FORMATION DES PERSONNELS

# LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

## I. Nombre et proportion des personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation

	2012		2013				2014			
	nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total
			H	F	Total		H	F	Total	
Enseignants chercheurs, enseignants	31	1,1%	3	7	10	0,4%	6	13	19	0,7%
BIATSS	353	16,8%	102	278	380	21,2%	95	281	376	21,3%
Catégorie A			32	66	98	19,5%	31	63	94	18,8%
Catégorie B			27	70	97	26,6%	18	73	91	25,0%
Catégorie C			43	142	185	20,0%	46	145	191	21,3%
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>7,9%</b>	<b>105</b>	<b>285</b>	<b>390</b>	<b>8,5%</b>	<b>101</b>	<b>294</b>	<b>395</b>	<b>8,7%</b>

## II. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

*Pour info...*

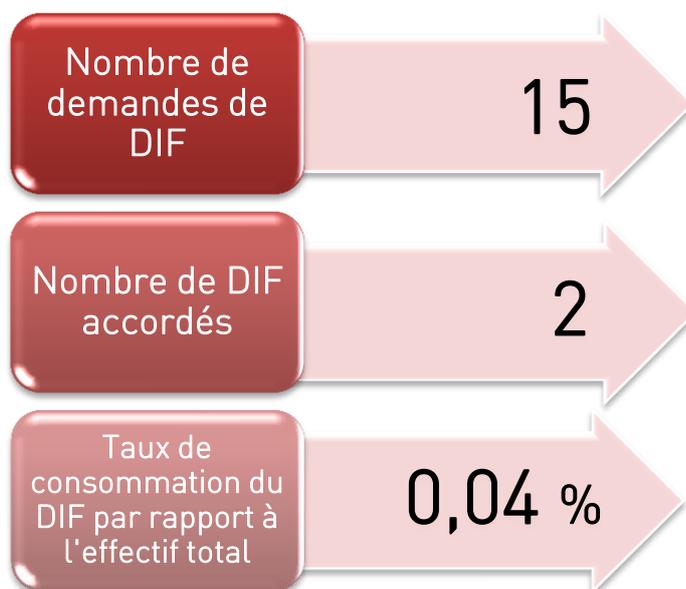
### Droit Individuel à la Formation (DIF)

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 d'Etat)*



### III. Le congé de formation professionnelle

	2012		2013						2014					
	nombre de demandes	nombre de congés accordés	nombre de demandes			nombre de congés accordés			nombre de demandes			nombre de congés accordés		
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants chercheurs, enseignants	3	1		1	1			0			0			0
BIATSS	4	2		3	3		1	1		2	2		2	2
<b>TOTAL</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>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### IV. Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an

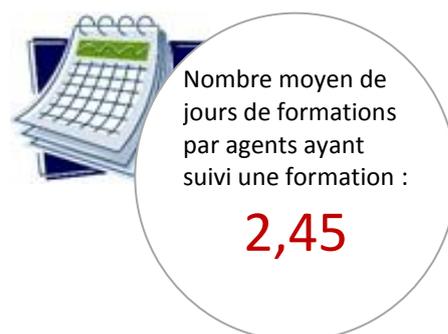
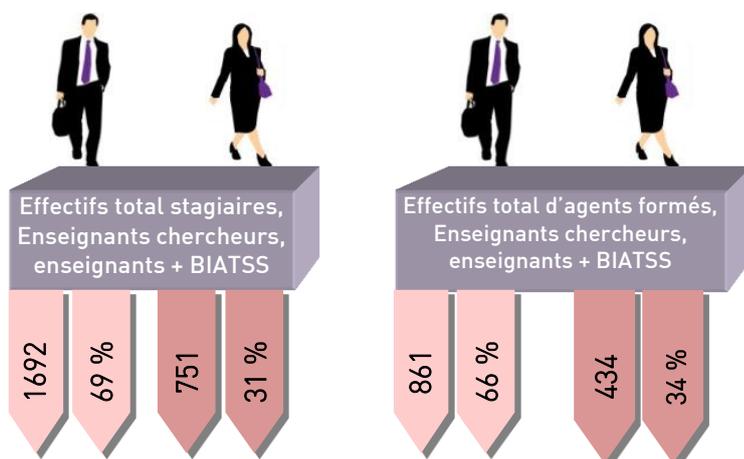
Catégorie	2011			2012			2013			2014		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
AENES	47%	40%	16%	43%	26%	18%	37%	39%	17%	41%	48%	29%
ITRF	23%	27%	12%	13%	18%	9%	21%	20%	13%	18%	15%	14%
Bibliothèques	105% <sup>(1)</sup>	111% <sup>(1)</sup>	48%	142% <sup>(1)</sup>	138% <sup>(1)</sup>	100% <sup>(1)</sup>	60%	60%	12%	54%	48%	5%
Social et Santé							13%	-		-	-	
Contractuels	8%	19%	18%	6%	10%	13%	9%	21%	34%	11%	24%	32%
<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>	<b>19%</b>	<b>24%</b>	<b>22%</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.

### V. Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation

	BIATSS												Enseignants chercheurs, enseignants			
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Effectifs			
	Effectifs				Effectifs				Effectifs				Effectifs			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires <sup>(1)</sup>	132	283	415	17%	112	365	477	20%	266	800	1066	44%	241	244	485	20%
Effectifs agents formés <sup>(1)</sup>	83	151	234	18%	65	165	230	18%	151	408	559	43%	135	137	272	21%
Nombre de jours	240	432	672	21%	149	548	697	22%	385	1103	1488	47%	134	184	318	10%

<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".



## VI. Taux d'absentéisme

2014 - TAUX D'ABSENTEISME DES STAGIAIRES INSCRITS

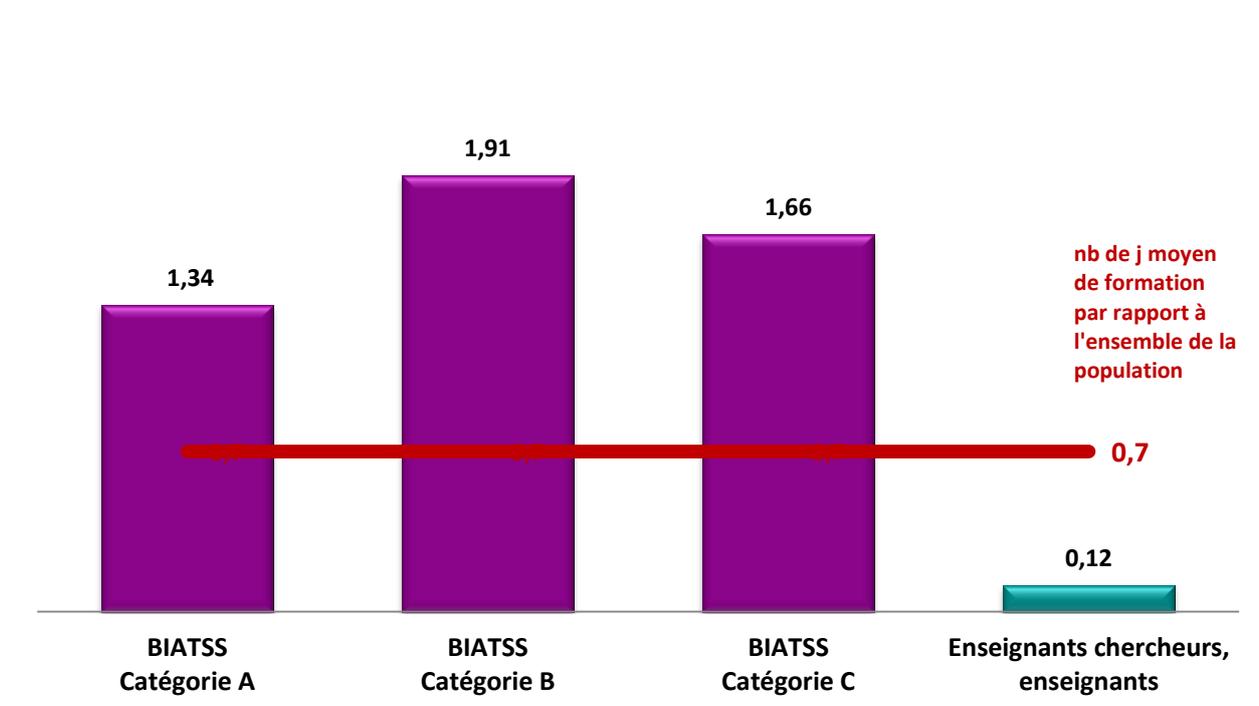
**10,17%**

## VII. Nombre de participants et effectifs globaux

	Nombre d'agents formés			Effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	299	724	1 023	579	1 183	1 762	51,6%	61,2%	58,1%
catégorie A	83	151	234	234	266	500	35,5%	56,8%	46,8%
catégorie B	65	165	230	122	242	364	53,3%	68,2%	63,2%
catégorie C	151	408	559	223	675	898	67,7%	60,4%	62,2%
Enseignants chercheurs, enseignants	135	137	272	1637	1116	2753	8,2%	12,3%	9,9%
<b>Total</b>	<b>434</b>	<b>861</b>	<b>1295</b>	<b>2216</b>	<b>2299</b>	<b>4515</b>	<b>19,6%</b>	<b>37,5%</b>	<b>28,7%</b>

Le pourcentage d'agents formés par rapport aux effectifs BIATSS est de 58%, il est de 10% pour les enseignants.

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





# VIE DES PERSONNELS

# VIE DES PERSONNELS

## I. Service social des personnels

### A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels	Hommes	Femmes	Enseignants chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
180	59	89	150	36	203

**553** entretiens sur l'année

**239** personnels reçus

**107** agents reçus plusieurs fois

### B. Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Professionnel	Problème Economique	Problème de Santé
Logement	Famille	Accès aux droits			
49	25	21	99	71	46

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.*

## II. Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées

### A. GEST expert

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/psychiatriques	Problématique de service
11	7	3	1

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, chefs de service de la DRH).

En 2014, il y a eu **19** situations étudiées et **6** situations traitées.

### B. GEST Pilote

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

**1** réunion annuelle – **3** journées de formation sur la Prévention des Risques Psycho Sociaux (ANACT).

### III. Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP)

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

GRASP s'est réuni **8** fois et a mené **5** actions de sensibilisation auprès des encadrants.

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

Prestation	2014		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enfants handicapés	30 255 €	3 787 €	34 042 €
Secours - aides d'urgence	27 650 €	10 400 €	38 050 €
Prêts sociaux	7 600 €	0 €	7 600 €
<b>Total</b>	<b>65 505 €</b>	<b>14 187 €</b>	<b>79 692 €</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.

### V. Politique de restauration

- **2** restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le site de la Doua
- **10** restaurants CROUS accueillent les personnels sur les autres sites de l'UCBL
- **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 **493 511 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **108 702 €** 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...).

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

Domaines	participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	42 000 €
Accueil loisirs CLE	15 937 €
Colonies organisées par le CLE	1 797 €
séjours d'enfants hors CLE	1 759 €
<b>Total</b>	<b>61 493 €</b>



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

- **Crèche** : **10** enfants du personnel UCBL sont accueillis.

En 2014, **28** dossiers de demande ont été déposés, **2** demandes ont pu être satisfaites

- **Accueil Loisirs** : **2 313** journées,  
**432** demi-journées,

- **Séjours de vacances** : **205** journées enfants



## VII. Actions en faveur des personnels proposées par le SUAS

### A. Conseils et accompagnements

Domaines	Participants
Conseil en économie sociale et familiale	21
Stage de préparation à la retraite	11
Conseil juridique	30
Conseil notarial	prestation non servie en 2014
Accueil des personnels nouveaux arrivants	80
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	53

### B. Vie culturelle

Domaines	Participants
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...)	144
Visites culturelles	112 dont 60 UCBL

### C. Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade...)	360 dont 284 UCBL
Initiation plongée	40 dont 30 UCBL
Fête des sports du personnel	695 dont 341 UCBL
Voyages et sorties	176 dont 100 UCBL
Billetterie spectacle	500 places vendues
Billetterie cinéma	env. 3000 places vendues



# LES ACTIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

© Eric Le Roux/Communicatory/UCBL

# LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

## I. Les actions en préventions des risques

*Pour info ...*

L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont abordées.

### A. Les rencontres avec les personnels

Réunions	Nombre de réunions en 2014	Nombre des personnels concernés
Echange avec les AP	4	48
Echange avec les PCR	20	20
Formation des AP	3	17
Formation des PCR	0	0
Formation des personnels	23	300
CHSCT Central	4	30
CHSCT des partenaires des unités mixtes	6	NC

Au sein de l'UCBL, il y a :

- **190 Assistants de Prévention (AP)** chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi les unités de travail de l'Université (incluant les AP de l'INSERM, du CNRS, de l'INSA....)

- **20 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)**.

### B. Bilan des formations des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**0 €**

Coût total de la formation des membres du CHSCT :

Les coûts des formations sont très faibles car celles-ci sont dispensées en interne dans le cadre des missions du formateur

**0 %**

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

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

**12**

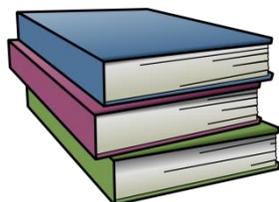
membres du CHSCT ont suivi d'autres formations, telles que :

- « Sensibilisation au risque chimique »
- « Sensibilisation au risque biologique »
- « Gestion et maîtrise des risques en santé et sécurité au travail »
- « Prévention secours civique niveau 1 »

### C. Le document Unique (D.U.E.R)

*Pour info ...*

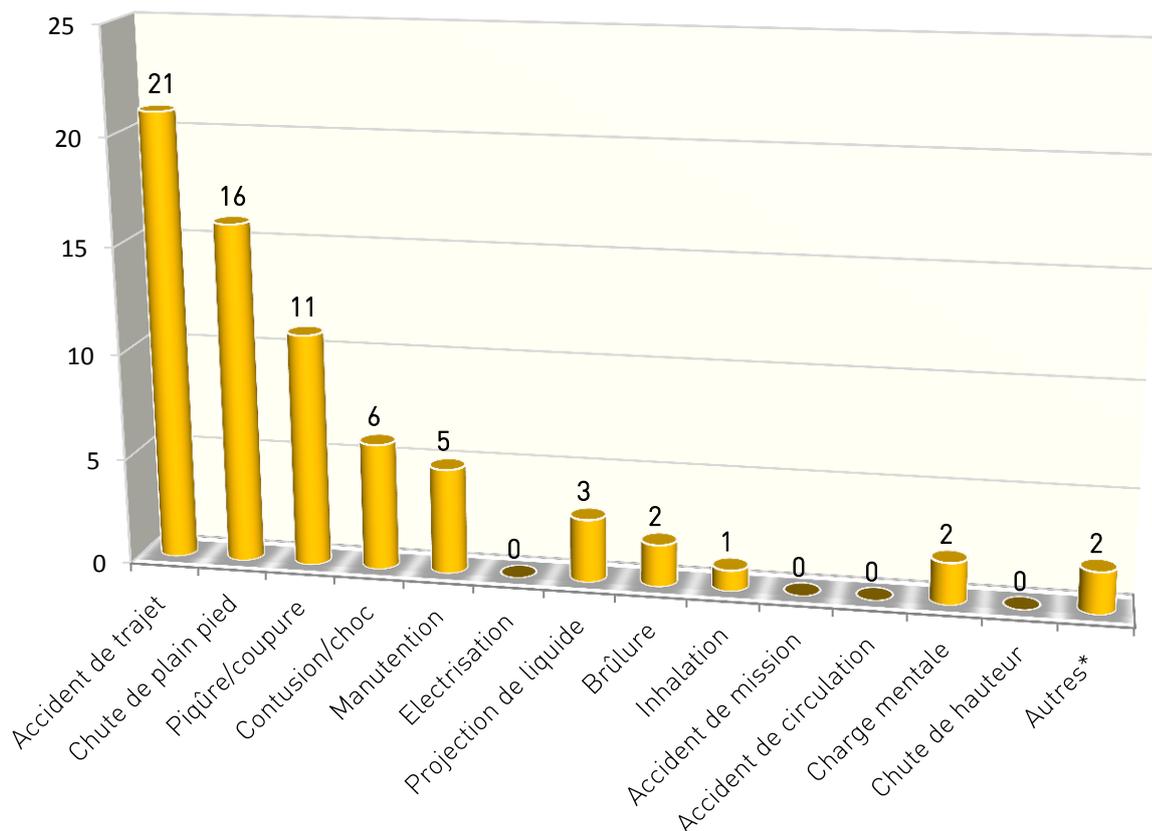
Le « Document Unique d'Évaluation des Risques » créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, est un document obligatoire permettant aux chefs de services d'évaluer les risques auxquels sont confrontés leurs unités de travail et d'y faire face au mieux pour la sécurité de leurs agents.



- Nombre de D.U.E.R réalisés : **109**
  - Taux de réalisation des D.U.E.R des unités de recherche : **79%**
  - Taux de réalisation des D.U.E.R des unités de formation : **58%**
  - Taux de réalisation des D.U.E.R des unités administratives : **7%**
- Actualisation de D.U.E.R en 2014 : **17**

### D. Répartition des accidents du travail à l'UCBL

## 69 accidents du travail recensés en 2014



(\*) Autres : Chute de pièce sur pied

## E. Les actes de violence physique 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

## II. Sécurité des bâtiments

La présence des Agents de Sécurité permet d'intervenir dans différentes situations sur 2 sites de l'établissement :

- LA DOUA
- ROCKEFELLER / LA BUIRE.

### A. Interventions d'urgence & interventions techniques sur le site de la DOUA

	Alarme Incendie	Feu / Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2010	37		64		33	141	19
2011	30		66		10	150	35
2012	23	2	94	2	15	168	23
2013	30		82		15	170	30
<b>2014</b>	<b>77</b>	<b>6</b>	<b>123</b>		<b>180</b>	<b>155</b>	<b>85</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

### B. Interventions d'urgence & interventions techniques sur le site de ROCKEFELLER

	Alarme Incendie	Feu Fumée	Secours	Chimique	Sûreté	Technique	Ascenseur
2010	26		44		8	61	10
2011	30		52		13	89	13
2012	57	2	74		44	108	11
2013	48	48	53		55	291	14
<b>2014</b>	<b>125</b>		<b>82</b>	<b>2</b>	<b>161</b>	<b>420</b>	<b>26</b>

### III. Les actions de la médecine préventive

#### A. Les visites médicales

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

	Secteur science		Secteur santé		ESPE (1)		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché (2)	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché (2)	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché (2)	Nombre	% par rapport à l'effectif total (2)
<b>Les visites médicales obligatoires</b>								
Nombre total de convocations	771	28,6%	263	16,5%			1 034	22,90%
Absences	98	3,6%	81	5,1%			179	3,96%
Nombre total de visites	945	35,1%	698	43,9%	63	27,5%	1 706	37,79%
Nombre de personnes différentes vues	655	24,3%	390	24,5%			1045	23,15%
→ dont les visites de Surveillance Médicale Renforcée (SMR) (personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégré après un CLM ou un CLD...)	321	11,9%	308	19,4%	23	10,0%	652	14,44%
→ dont les visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) : visite non SMR	275	10,2%	35	2,2%	NC	NC	310	6,87%
→ dont les premières consultations (embauche, ouverture de dossier)	171	6,3%	82	5,2%	11	4,8%	264	5,85%

<b>Activité infirmiers (entretiens infirmiers et passages spontanés infirmerie)</b>								
Nombre total	1 013	37,6%	299	18,8%			1 312	30,61%

(1) 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.

(2) Pourcentage calculé par rapport à l'effectif total hors contractuels étudiants.

##### 2. Les visites médicales autres (accidents, malaises, blessures diverses...)

	Secteur science		Secteur santé		ESPE		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	%
A la demande des intéressés	166	6,2%	144	9,1%	16	7,0%	326	7,2%
A la demande des médecins	31	1,1%	5	0,3%	4	1,7%	40	0,9%
A la demande de l'administration	30	1,1%			NC	0,0%	30	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>8,4%</b>	<b>149</b>	<b>9,4%</b>	<b>20</b>	<b>8,7%</b>	<b>396</b>	<b>8,8%</b>

## B. Les urgences

	Secteur science		Secteur santé		ESPE		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
Nombre de personnes hospitalisées	13	0,5%			<i>Non renseigné</i>		13
Nombre de personnes adressées au médecin traitant	74	2,7%			<i>Non renseigné</i>		74
Personnes traitées sur place sans suite <sup>(1)</sup>	222	8,2%	18	1,1%	<i>Non renseigné</i>		240
<b>TOTAL</b>	<b>309</b>	<b>11,5%</b>	<b>18</b>	<b>1,1%</b>			<b>327</b>

(1) Les urgences traitées sur place sont gérées totalement par les infirmières.

## C. Les vaccinations

	Secteur science		Secteur santé		ESPE		TOTAL en nombre
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	
D.T.P	3	0,1%	2	0,1%	1	0,4%	6
DTCP	34	1,3%	30	1,9%			64
Hépatite B	1	0,0%	17	1,1%			18
Hépatite A			1	0,1%			1
Tubertest							0
Pneumo 23	2	0,1%					2
Typhim			4	0,3%			4
Grippe	124	4,6%	96	6,0%			220
Rougeole-Oreillon-Rubéole	1	0,0%	5	0,3%			6
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>6,1%</b>	<b>155</b>	<b>9,7%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>321</b>

## D. Les examens complémentaires

	Secteur science		Secteur santé		ESPE		TOTAL	
	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	% par rapport à l'effectif rattaché	Nombre	%
Sanguins	114	4,2%	84	5,3%	1	0,4%	199	4,4%
Urinaires (bandelette urinaire)	418	15,5%	201	12,6%		0,0%	619	13,7%
Ophtalmologiques (visiotest)	470	17,4%	15	0,9%	31	13,5%	516	11,4%
Auditifs (audiotest)	462	17,1%			1	0,4%	463	10,3%
Autres + orientations externes	155	5,7%			8	3,5%	163	3,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1619</b>	<b>60,1%</b>	<b>300</b>	<b>18,9%</b>	<b>41</b>	<b>17,9%</b>	<b>1960</b>	<b>43,4%</b>



# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

# 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,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations.

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

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

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

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

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

## 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...)

## LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES (CCP ANT)

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

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

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

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

### A. Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances

	Fonctionnaires			Suppléants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>COMITE TECHNIQUE</b>						
	5	5	10	8	2	10
<b>COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>						
	6	3	9	6	3	9
<b>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 - Personnel 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 - Personnel 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 FONCTIONNAIRES</b>						
Cat.A	2	1	3	1	1	2
Cat.B	1	0	1	0	0	0
Cat.C	1	1	2	0	1	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>41</b>

### B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



En 2014, il n'y a eu aucune reconvoctions du Comité technique rendues nécessaires suite à un défaut de quorum ou à un vote défavorable unanime des représentants du personnel

### C. Les réunions des groupes de travail

En 2014, il y a eu **17 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

#### COMITE TECHNIQUE :

- 2 réunions des groupes de travail GPEEC
- 1 réunion du groupe de travail Politique indemnitaire
- 6 réunions du groupe de travail Formation

#### COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

- 5 réunions du groupe de travail risques psychosociaux (RPS)
- 3 réunions CHSCT spéciaux

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

## II. Activités Syndicales

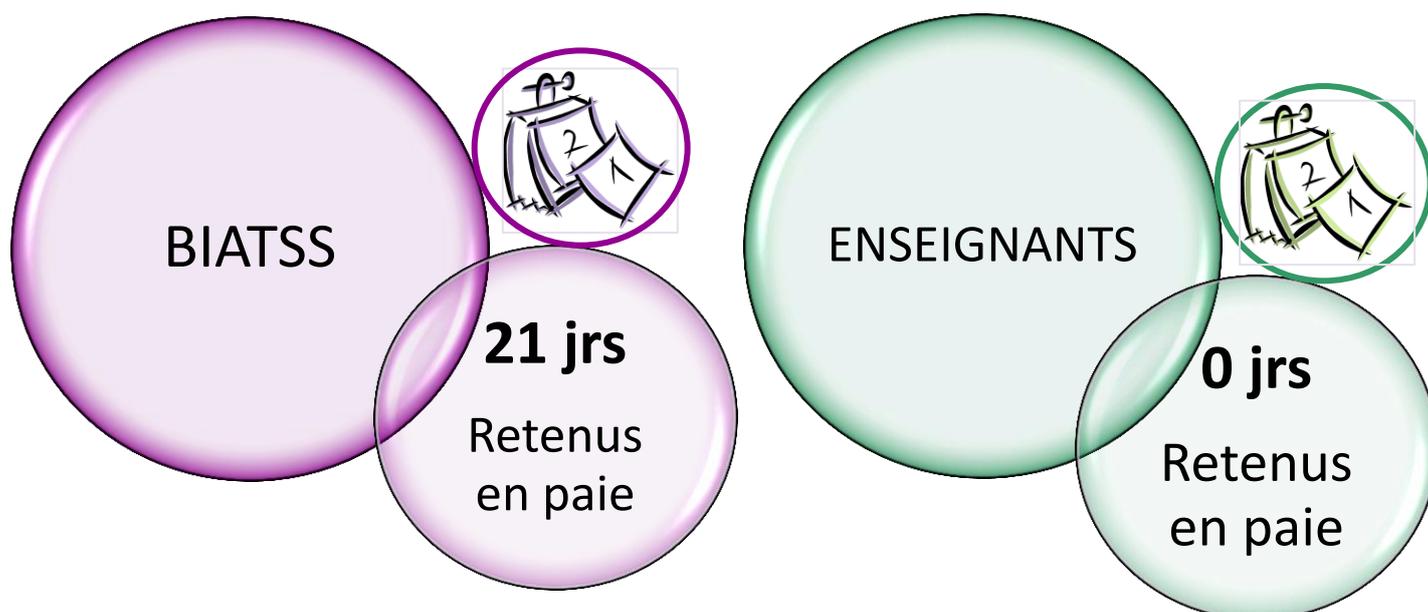
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

## III. 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...*





## A

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

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

## B

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

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

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

## C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## D

**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'État 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-chercheur** : enseignant du supérieur (Professeur des Universités : PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche. Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'Université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'Université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

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

**Enseignant du premier degré** : instituteur ou professeur des écoles.

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

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

**Enseignant fonctionnaire** : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1<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 fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*.

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

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

## P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Protocole Bonmartin** : politique spécifique à l'UCBL votée en Conseil d'Administration du 13 décembre 2011 en faveur des personnels non fonctionnaires. Il s'agit de « CDIser » les agents contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 ans dans la même fonction au 1<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 fonctionnaire d'une pension d'invalidité, ayant fait connaître sa situation à l'administration.



©Eric.Le Roux/Communication/UCBL

# ANNEXE

## I INTRODUCTION

Une fiche de poste décrit une situation individuelle de travail : la mission, les activités qui contribuent à la réalisation de la mission, les compétences professionnelles nécessaires à la réalisation des activités.

Une fiche de poste est liée à un agent, à un métier, à une branche d'activités professionnelles, à une structure (composante, direction, service, laboratoire). Agrégées selon ces perspectives, les fiches de poste offrent des lectures diverses. Ainsi nous vous proposons pour une composante et un service dans un premier temps de visualiser le poids des branches d'activités professionnelles (BAP).<sup>1</sup>

Une fiche de poste indique également les compétences professionnelles requises pour réaliser les activités du poste. Les intitulés de compétences ont été classés selon les 18 domaines de compétences du référentiel des métiers de l'enseignement (REME) :

- Éducation/Formation
- Recherche/Développement/Laboratoires
- Management
- Ressources humaines
- Finances/Budget/Comptabilité/Achats publics
- Juridique/Droit/Règlementation
- Documentation/Archives/Bibliothèque
- Santé/Action sociale
- Études/Prospective/Évaluation/Contrôle/Qualité
- Administration
- Accueil/Hébergement/Restauration
- Immobilier/Entretien/Maintenance/Logistique
- Sécurité/Environnement/Hygiène
- Systèmes d'information et de communication
- Communication/Multimédia/Graphisme/Édition
- Langues
- Compétences transversales <sup>2</sup>
- Compétences comportementales <sup>3</sup>

Nous vous proposons donc en deuxième partie de visualiser pour une composante et un service leur cartographie des compétences.

---

<sup>1</sup> Les 8 Branches d'Activités Professionnelles (BAP) :

BAP A : Science du vivant (SV)

BAPB : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)

BAPC : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)

BAPD : Sciences Humaines et Sociales (SHS)

BAPE : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)

BAPF : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE (IDCCET)

BAPG : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)

BAPJ : Gestion et pilotage (nouvelle nomenclature) (GP)

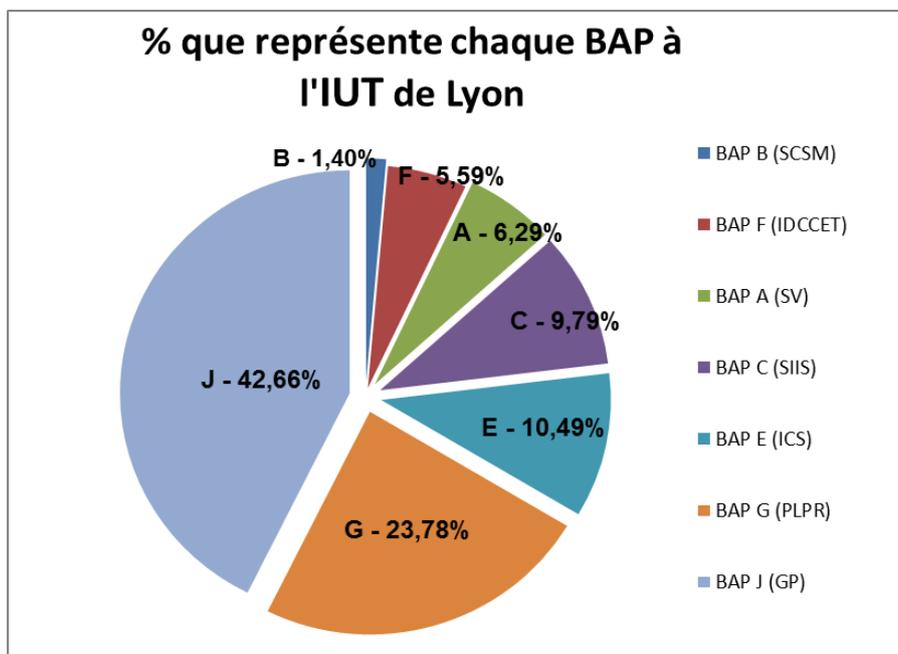
<sup>2</sup> Les compétences transversales sont mobilisables dans des situations professionnelles différentes ; elles s'appuient sur des savoirs de base comme par exemple la maîtrise de la langue, les opérations arithmétiques ; elles correspondent aussi à des aptitudes organisationnelles ou des aptitudes d'acquisition des connaissances comme par exemple la capacité à travailler en équipe, la pratique des principaux logiciels bureautique.

<sup>3</sup> Les compétences comportementales décrivent les qualités personnelles requises pour remplir la mission de son poste (sens de l'initiative, capacité d'écoute, par exemple).

# P OIDS DES BAP

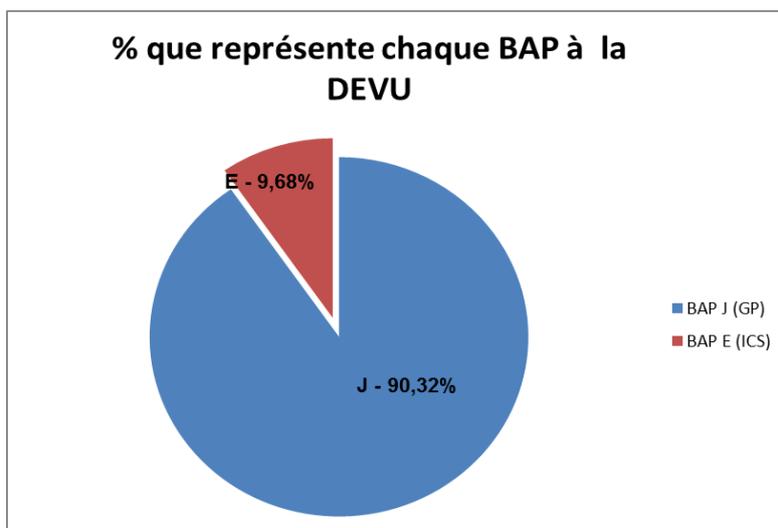
## 1 Poids de chaque Branche d'Activité Professionnelle (BAP) à l'IUT

Au 11 juillet 2014 après la campagne des entretiens professionnels 143 fiches de poste BIATS sont recensées via GECO à l'IUT de Lyon1.



## 2 Poids de chaque Branche d'Activité Professionnelle (BAP) à la DEVU

Au 11 juillet 2014 après la campagne des entretiens professionnels 31 fiches de poste BIATS sont recensées via GECO à la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVU).

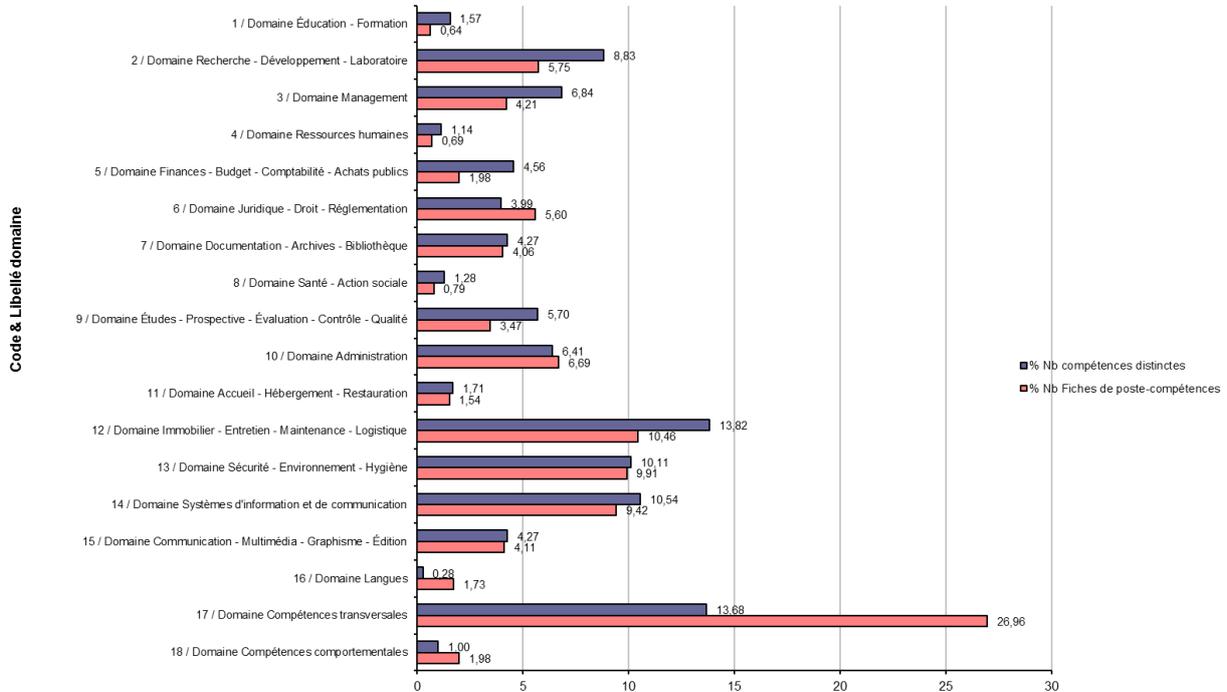




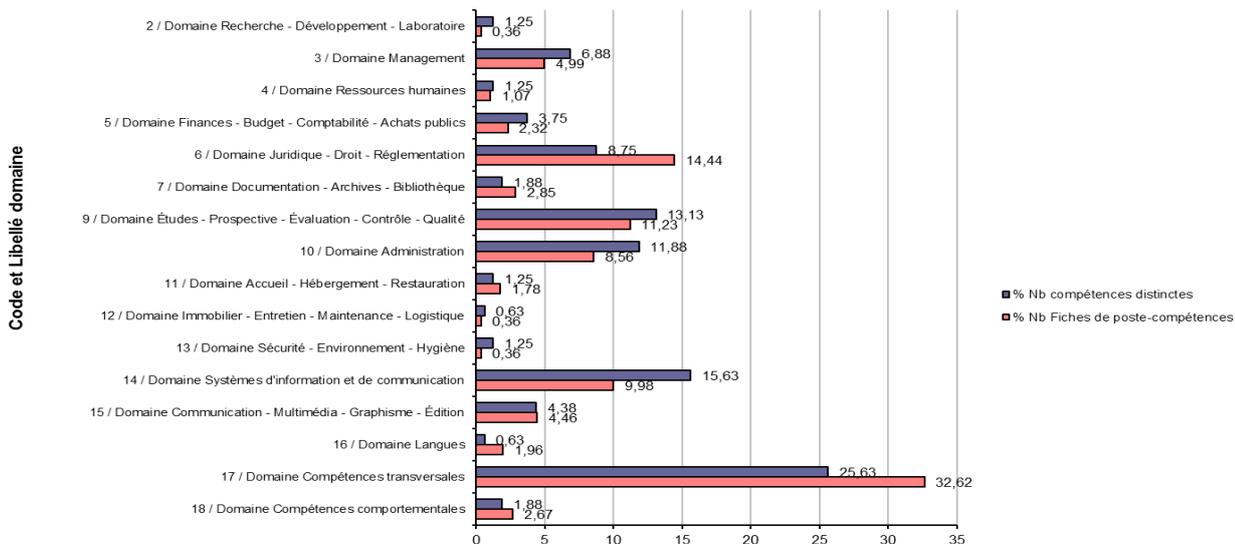
# ARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

Une cartographie des compétences illustre le poids de chaque domaine de compétence (en %) en prenant en compte 1 seule fois chaque item de compétence – 1<sup>ère</sup> barre (% Nb compétences distinctes). Puis autant de fois qu'un item de compétence est présent dans les fiches de poste (si l'item "animer une réunion" est répertorié dans 3 fiches de poste il est compté 3 fois) – 2<sup>ème</sup> barre (% Nb fiches de poste-compétences).

## 1 Cartographie des compétences de l'IUT



## 2 Cartographie des compétences de la DEVU



Université Claude Bernard  Lyon 1

Délibération n° 2015-200

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 22 SEPTEMBRE 2015

---

BILAN SOCIAL

---

Le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 22 septembre 2015,

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

**Après avoir délibéré, a approuvé** le bilan social 2014 (cf. document joint).

Résultats des votes :

Membres présents ou représentés : 23  
Pour : 22  
Contre : 1  
Abstention(s) : 0

Fait à Villeurbanne, le 24 septembre 2015

  
Le Président

François-Noël GILLY

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

Bâtiment Julie Victoire Daubié  
Domaine Scientifique de la DOUA  
43, Boulevard du 11 novembre 1918  
69622 Villeurbanne CEDEX

