

# BILAN SOCIAL 2015



ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

*DRH – Direction des Ressources Humaines*

<b>LES CHIFFRES CLES :</b> .....	<b>6</b>
<b>INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX</b> .....	<b>7</b>
<b>I. Les effectifs globaux</b> .....	<b>9</b>
A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2015.....	9
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2015 .....	10
<b>II. Effectif des autres intervenants</b> .....	<b>11</b>
<b>III. Les personnels contractuels</b> .....	<b>12</b>
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants).....	12
B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants) .....	12
C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée.....	13
<b>IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)</b> .....	<b>14</b>
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie) .....	15
B. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi .....	16
<b>INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE</b> .....	<b>18</b>
<b>I. Rémunérations nettes mensuelles moyennes (nette imposable)</b> .....	<b>18</b>
<b>II. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme</b> .....	<b>20</b>
<b>III. Les heures complémentaires d'enseignement (en volume horaire en équivalent HTD et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant dispensé des heures complémentaires d'enseignement</b> .....	<b>21</b>
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement .....	21
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université .....	23
<b>IV. Primes et Indemnités</b> .....	<b>25</b>
A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale .....	25
B. Primes versées aux personnels enseignants chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	26
C. Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	26
<b>V. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b> .....	<b>27</b>
A. Personnels enseignants chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA.....	27
B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA.....	27
<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS</b> .....	<b>29</b>
<b>I. Les enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires</b> .....	<b>30</b>
A. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires .....	30
B. Pyramide des âges des personnels enseignants chercheurs, enseignants .....	36
C. Activité de recherche des enseignants chercheurs .....	37
<b>II. Les enseignants et chercheurs contractuels</b> .....	<b>38</b>
A. Répartition par type de contrat.....	38
B. Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus) .....	40
C. Part des personnels enseignants chercheurs et enseignants sur l'ensemble des effectifs enseignants et enseignants chercheurs.....	41
D. Répartition des enseignants chercheurs, enseignants contractuels selon la durée de temps de travail .....	42

III. Mouvement des enseignants chercheurs, enseignants .....	43
A. Mobilité des enseignants chercheurs, enseignants .....	43
B. Taux de recrutement externe des enseignants chercheurs universitaires .....	44
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants chercheurs .....	45
D. Evolution de carrière des enseignants chercheurs, enseignants .....	46
E. Evolution des départs en retraite .....	49
IV. Taux d'absentéisme des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels.....	50
V. Evolution du nombre d'enseignants étrangers.....	51
VI. Taux d'encadrement.....	52
<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS.....</b>	<b>54</b>
I. Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs) .....	55
II. Agents fonctionnaires.....	55
A. Répartition des agents fonctionnaires par catégorie et par filière.....	55
B. Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP .....	57
C. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail.....	59
D. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie .....	60
III. Agents contractuels .....	61
A. Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi .....	61
B. Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP.....	63
C. Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat. ....	65
D. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants).....	66
IV. Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS .....	67
V. Mouvements des personnels BIATSS.....	68
A. Promotion des personnels ITRF par catégorie.....	68
B. Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie .....	69
C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie .....	70
D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL .....	71
E. Campagne d'emploi 2015 .....	72
F. Mobilité .....	72
G. Répartition des mobilités.....	73
VI. Congés et CET des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels .....	78
A. Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office) .....	78
B. Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nbre de jours) .....	79
C. Le Compte Epargne Temps .....	80
<b>LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS .....</b>	<b>82</b>
I. Nombre et proportion des personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation .....	82
II. Le Droit Individuel à la Formation (DIF).....	82
III. Les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et les Bilans de Compétences (BC) .....	83
IV. Congé de formation professionnelle .....	83
V. Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an .....	84

VI. Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.....	84
VII. Taux d'absentéisme.....	84
VIII. Part des agents formes par rapport aux effectifs globaux .....	85
IX. Répartition des stagiaires par domaine de formation .....	85
X. Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants chercheurs, enseignants .....	86
XI. Formations animées par des formateurs internes.....	86
<b>VIE DES PERSONNELS .....</b>	<b>88</b>
I. Service social des personnels .....	88
A. Nombre de personnels reçus.....	88
B. Problématiques rencontrées.....	88
II. Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	89
A. GEST expert.....	89
B. GEST Pilote.....	89
III. Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP) .....	89
IV. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours).....	90
V. Politique de restauration.....	90
VI. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants.....	91
A. Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA .....	91
B. La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS).....	91
VII. Actions en faveur des personnels proposées par le SUAS.....	92
A. Conseils et accompagnements .....	92
B. Vie culturelle .....	92
C. Vie sportive et activité de loisirs .....	92
<b>LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>94</b>
I. Les actions en préventions des risques .....	94
A. Evolution du nombre des assistants de prévention et des personne compétentes en radioprotection au sein de l'UCBL .....	94
B. Le document Unique (D.U.E.R).....	94
II. Bilan des formations des membres représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail .....	95
III. Répartition des accidents du travail à l'UCBL .....	96
IV. Les actes de violence physique envers le personnel .....	96
<b>LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET SANTE AU TRAVAIL DU PERSONNEL.....</b>	<b>97</b>
I. Les visites médicales .....	97
A. 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).....	98
B. Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus).....	98
C. Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus).....	99
II. Les urgences.....	99
III. Les vaccinations .....	100
IV. Les examens complémentaires .....	100
V. Les missions en milieu de travail.....	100

<b>LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>102</b>
<b>I. Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié).....</b>	<b>104</b>
A. Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances.....	104
B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	105
C. Les réunions des groupes de travail.....	105
<b>II. Activités Syndicales .....</b>	<b>106</b>
<b>III. Grève .....</b>	<b>106</b>
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>108</b>
<b>GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES.....</b>	<b>113</b>
<b>EXTRAIT DE LA DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UCBL .....</b>	<b>117</b>

# 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)

→ 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'Éducation (ESPE)

Observatoire de Lyon

## Les étudiants :



**41 843**  
étudiants

**10,4 %**

D'étudiants étrangers

→ 133 nationalités représentées à l'université

**54,2 %** 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)

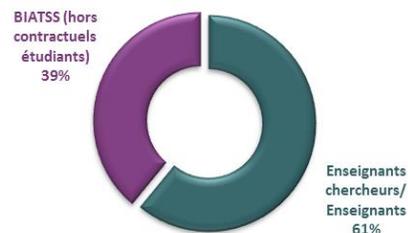
10 structures fédératives

## Les personnels :

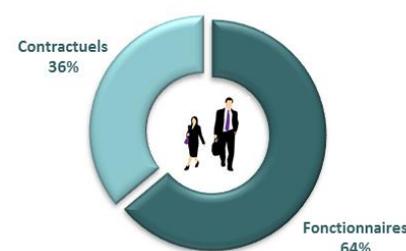
→ 2 758 enseignants chercheurs et enseignants (dont 704 qui exercent en milieu Hospitalier).

→ 1 778 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (hors contractuels étudiants)

### Répartition globale des personnels



### Répartition des Enseignants-chercheurs / Enseignants Fonctionnaires / Contractuels



### Répartition des BIATSS Fonctionnaires / Contractuels



## Le patrimoine :



→ 14 sites

→ Surface totale bâtie en m<sup>2</sup>:  
459 347 m<sup>2</sup>

→ Surface totale foncière :  
82,5 hectares

## Le budget :



**405 M€**

*Budget exécuté*

→ dont 278 Millions d'€ de masse salariale  
→ soit 69 % 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 2015

STATUTS	Effectif physique 2014			Effectif physique 2015		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 125	639	1 764	1 133	645	1 778
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels (1)	190	242	432	206	250	456
Chercheurs doctorants et post doctorant	322	235	557	295	229	524
BIATSS fonctionnaires	418	829	1 247	430	865	1 295
BIATSS contractuels	112	302	414	106	269	375
BIATSS contractuels financement Recherche	46	43	89	41	55	96
Etudiants salariés	136	104	240	123	137	260
Contrats aidés	3	8	11	5	6	11
PACTE		1	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2 352</b>	<b>2 403</b>	<b>4 755</b>	<b>2 339</b>	<b>2 457</b>	<b>4 796</b>

STATUT	en ETP année 2014			en ETP année 2015		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 113,40	623,40	1 736,80	1 118,70	630,20	1 748,90
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels (1)	159,50	219,30	378,80	168,73	224,90	393,63
Chercheurs doctorants et post doctorant (2)	319,90	233,00	552,90	293,97	228,80	522,77
BIATSS fonctionnaires	414,40	786,30	1 200,70	426,90	820,70	1 247,60
BIATSS contractuels	103,75	266,20	369,95	98,73	232,11	330,84
BIATSS contractuels financement Recherche	43,10	38,60	81,70	39,10	51,75	90,85
Etudiants salariés	19,90	12,20	32,10	16,80	20,00	36,80
Contrats aidés	2,10	5,30	7,40	3,40	4,10	7,50
PACTE		1,00	1,00		1,00	1,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 176,05</b>	<b>2 185,30</b>	<b>4 361,35</b>	<b>2 166,33</b>	<b>2 213,56</b>	<b>4 379,89</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 2015

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies au 1er 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 2015		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 110,91	624,97	1 735,88
Enseignants contractuels(1)	470,92	445,27	916,19
BIATSS fonctionnaires	412,48	801,31	1 213,79
BIATSS contractuels	146,88	301,76	448,64
Contrats aidés	3,08	7,76	10,84
PACTE		1,00	1,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 144,27</b>	<b>2 182,07</b>	<b>4 326,34</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 HEBERGES

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile 2015)	1 832	2 317	4 149

### LES VACATAIRES

	Femmes	Hommes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (2015)	186	60	246
Vacataires chargés d'enseignement (2014/2015)	1 397	1 818	3 215
	1 583	1 878	3 461

### LES ENSEIGNANTS INVITES ENTRE LE 01/01 ET LE 31/12/2015

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants invités	8	33	41

### LES CONTRACTUELS DOCTORANTS ISSUS D'AUTRES ETABLISSEMENTS EXERÇANT DES ACTIVITES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT A L'UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1.

	Femmes	Hommes	Total
Contractuels doctorants avec ACE (au 31/12/2015)	18	24	42

*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.

### 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	2 758		2 665,30	
<b>dont contractuels</b>	<b>980</b>	<b>35,53%</b>	<b>916,40</b>	<b>34,38%</b>
BIATSS	1 778		1 677,79	
<b>dont contractuels (1)</b>	<b>387</b>	<b>21,77%</b>	<b>339,34</b>	<b>20,23%</b>
<b>dont contractuels de recherche</b>	<b>96</b>	<b>5,40%</b>	<b>90,85</b>	<b>5,41%</b>
<b>TOTAL des effectifs</b>	<b>4 536</b>		<b>4 343,09</b>	
<b>Total des personnels contractuels</b>	<b>1 463</b>	<b>32,25%</b>	<b>1 346,59</b>	<b>31,01%</b>

#### 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 2015					
	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 2015	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	127	258	25	73	13	32	0	4	0	0

<sup>(1)</sup> Il y a 98 agents en CDI dont 19 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).

2015 – NOMBRE D'AGENTS ELIGIBLES A LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 DITE LOI « SAUVADET »

52

C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée



Nombre de CDI au 31/12/2015 = Nombre de CDI au 31/12/2014 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

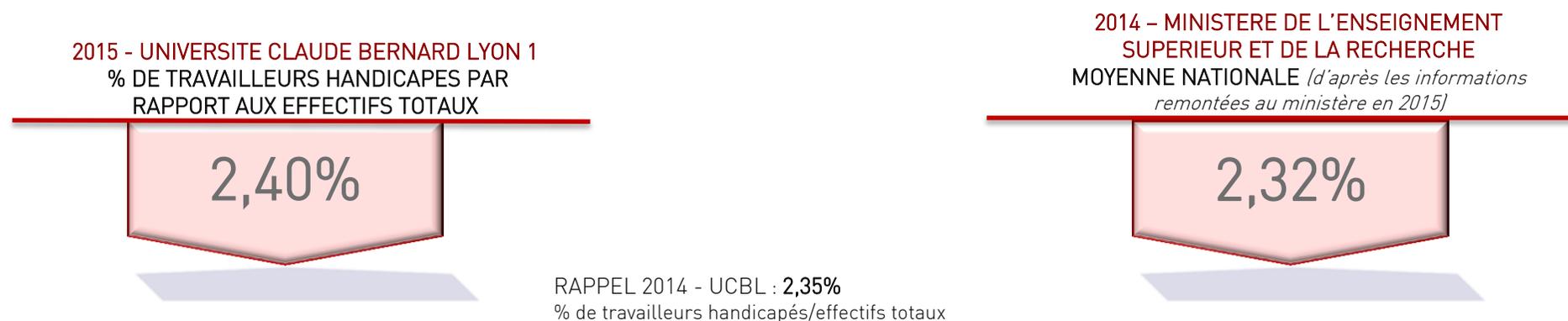
Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL	Flux année 2015		TOTAL
	au 31/12/2014	Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	au 31/12/2015 (1)
CDI mis à disposition des HCL	22	3		19
Recrutement direct en CDI	5			5
CDI Loi n° 2005-843	21	2		19
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	51	9		42
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	8	1	4	11
CDI Loi n°1984 – 6 article 6 bis	2			2
<b>TOTAL « CDIés »</b>	<b>109</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>98</b>

Contrat à Durée Indéterminée	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	au 31/12/2015			
POSTE ETAT	16	2	2	12
RESSOURCES PROPRES (dont 19 CDI « historique » HCL)	58	27	18	13
FORMATION CONTINUE	22	11	4	7
RECHERCHE	2	1		1
<b>TOTAL CDIés</b>	<b>98</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>33</b>

#### IV. L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (HORS CONTRACTUELS ETUDIANTS)

Les établissements publics de plus de 20 employés doivent proposer 6% de leurs postes aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). A l'UCBL, les interlocuteurs dédiés à la question du handicap travaillent en **équipe pluridisciplinaire** impliquant la mission handicap, la DRH, le service social et le service médical des personnels. Par ses interventions de sensibilisation auprès des services et composantes, cette équipe participe à l'obligation légale de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap notamment par l'aménagement des postes de travail (fauteuil ergonomique, appareil auditif ...) et la mise en place dès 2016 de formations telles que « *recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap* » ou « *travailler avec un collègue en situation de handicap* ».

En 2015 lors de la campagne d'emploi, **3** postes de catégorie C en BAP J destinés au BOE ont été proposés par voie contractuelle ayant pour vocation à donné lieu à titularisation.



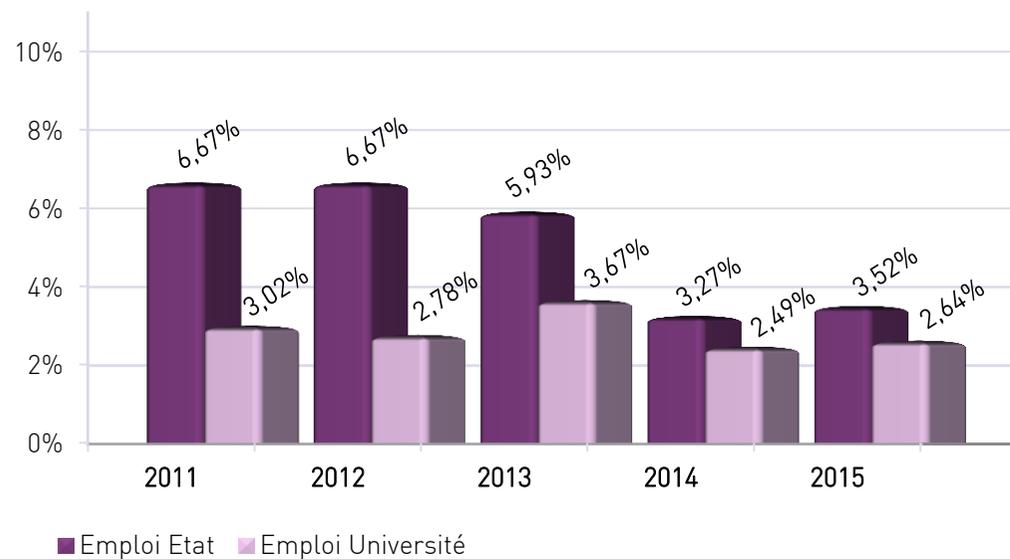
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie)

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	2013			2014			2015		
	Hommes	Femmes	Total 2013	Hommes	Femmes	Total 2014	Hommes	Femmes	Total 2015
Enseignants titulaires	9	4	13	6	4	10	7	5	12
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0	0	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

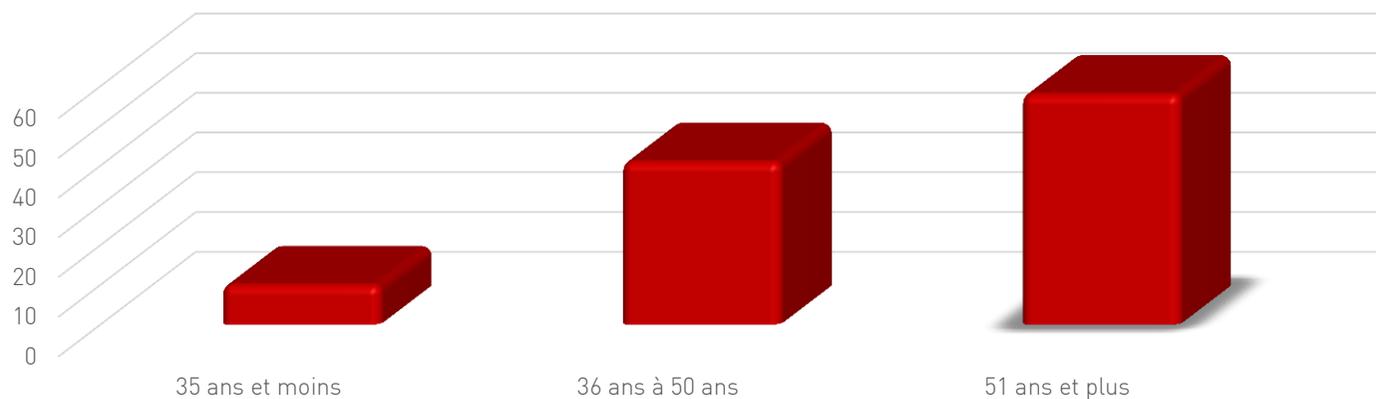
LES PERSONNELS BIATSS	2013							2014							2015						
	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	
BIATSS titulaires	2	1	21	1	3	47	75	2	1	23	3	0	53	82	3	1	19	1	2	49	75
BIATSS contractuels sur emploi "Etat"	0	1	2	0	0	5	8	0	0	2	0	0	3	5		1	2			8	11
BIATSS contractuels sur emploi R.P.	0	1	3	0	1	9	14	1	0	3	0	0	5	9	2		1			7	10
<b>TOTAL</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>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>64</b>	<b>96</b>

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

Les pourcentages représentent le **taux de travailleurs handicapés**, financés soit sur emploi Etat soit sur emploi Université par rapport au nombre total de BIATSS contractuels rattachés à chaque type d'emploi.



### Tranche d'âge des travailleurs en situation de handicap





# INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

# INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

## I. REMUNERATIONS 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

	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs fonctionnaires	3 927 €	3 475 €	3 777 €
Enseignants fonctionnaires	3 723 €	3 345 €	3 560 €
<b>Net imposable moyen des enseignants chercheurs et des enseignants fonctionnaires</b>	<b>3 894 €</b>	<b>3 445 €</b>	<b>3 736 €</b>
Enseignants contractuels	1 419 €	1 269 €	1 332 €
Contractuels doctorant & post-doc.	1 741 €	1 687 €	1 718 €
<b>Net imposable moyen des enseignants chercheurs et des enseignants contractuels</b>	<b>1 637 €</b>	<b>1 489 €</b>	<b>1 565 €</b>
<b>Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants chercheurs et des enseignants</b>	<b>3 277 €</b>	<b>2 666 €</b>	<b>3 036 €</b>

	1er DECILE	MEDIAN	dernier DECILE
Enseignants chercheurs	2 747 €	3 614 €	5 090 €
Enseignants	2 662 €	3 528 €	4 436 €
Enseignants contractuels	1 205 €	1 479 €	2 089 €

LES PERSONNELS BIATSS	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
<b>PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES</b>												
AENES	3 379 €	2 979 €	<b>3 106 €</b>	1 887 €	1 895 €	<b>1 893 €</b>	1 542 €	1 590 €	<b>1 583 €</b>	2 163 €	1 872 €	<b>1 928 €</b>
Bibliothèque	2 550 €	3 211 €	<b>3 068 €</b>	1 821 €	1 926 €	<b>1 911 €</b>	1 451 €	1 499 €	<b>1 480 €</b>	1 879 €	2 328 €	<b>2 217 €</b>
ITRF	2 759 €	2 572 €	<b>2 686 €</b>	1 990 €	1 944 €	<b>1 967 €</b>	1 623 €	1 554 €	<b>1 577 €</b>	2 133 €	1 822 €	<b>1 959 €</b>
Social et Santé		2 404 €	<b>2 404 €</b>		1 792 €	<b>1 792 €</b>					2 197 €	<b>2 197 €</b>
<b>Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>2 804 €</b>	<b>2 723 €</b>	<b>2 766 €</b>	<b>1 976 €</b>	<b>1 926 €</b>	<b>1 946 €</b>	<b>1 606 €</b>	<b>1 563 €</b>	<b>1 575 €</b>	<b>2 129 €</b>	<b>1 867 €</b>	<b>1 966 €</b>
<b>PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS</b>												
AGENT en CDI	1 928 €	2 690 €	<b>2 335 €</b>	1 521 €	1 504 €	<b>1 510 €</b>	1 374 €	1 367 €	<b>1 369 €</b>	1 718 €	1 906 €	<b>1 836 €</b>
AGENT en CDD	1 985 €	1 867 €	<b>1 920 €</b>	1 507 €	1 512 €	<b>1 510 €</b>	1 440 €	1 408 €	<b>1 418 €</b>	1 715 €	1 582 €	<b>1 631 €</b>
<b>Net imposable moyen des BIATSS contractuels</b>	<b>1 972 €</b>	<b>2 043 €</b>	<b>2 011 €</b>	<b>1 512 €</b>	<b>1 509 €</b>	<b>1 510 €</b>	<b>1 432 €</b>	<b>1 402 €</b>	<b>1 411 €</b>	<b>1 715 €</b>	<b>1 648 €</b>	<b>1 673 €</b>
<b>Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS</b>	<b>2 569 €</b>	<b>2 481 €</b>	<b>2 526 €</b>	<b>1 915 €</b>	<b>1 863 €</b>	<b>1 884 €</b>	<b>1 571 €</b>	<b>1 530 €</b>	<b>1 542 €</b>	<b>2 038 €</b>	<b>1 817 €</b>	<b>1 900 €</b>

	1er DECILE	MEDIAN	dernier DECILE
Fonctionnaires A	2 040 €	2 630 €	3 635 €
Fonctionnaires B	1 594 €	1 923 €	2 368 €
Fonctionnaires C	1 469 €	1 548 €	1 758 €
Contractuels A	1 593 €	1 910 €	2 441 €
Contractuels B	1 347 €	1 513 €	1 725 €
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 205 €	1 393 €	1 572 €

## 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

2015	DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT		DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT
Programme 150 « Formation supérieur & recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	73 335 359 €	Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes	132 550 €
	102	FI & FC MASTER	52 749 237 €		202	Aides indirectes	3 863 €
	103	FI & FC Doctorat	644 804 €		203	Santé étudiante. Activités Associatives Culturelles	1 013 225 €
	105	Documentation	4 336 398 €		204	Pilotage programme 231	12 673 €
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	52 989 806 €	<b>Total général</b>			<b>276 799 231 €</b>
	107	Recherche maths, STI	11 519 664 €				
	108	Recherche physique, chimie, SPI	26 110 358 €				
	109	Recherche physique Nucléaire,	3 098 110 €				
	110	Recherche sciences terre, univers	5 417 663 €				
	111	Recherche en sciences de l'homme	3 560 223 €				
	112	Recherche interdisciplinaire	2 519 525 €				
	113	Diffusion des savoirs	901 128 €				
	114	Informatique, logistique et immobilier	19 038 657 €				
	115	Pilotage	19 415 987 €				

**III. LES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT (EN VOLUME HORAIRE EN EQUIVALENT HTD ET VOLUME FINANCIER PAR COMPOSANTE) ET LE NOMBRE D'AGENTS AYANT DISPENSE DES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT**

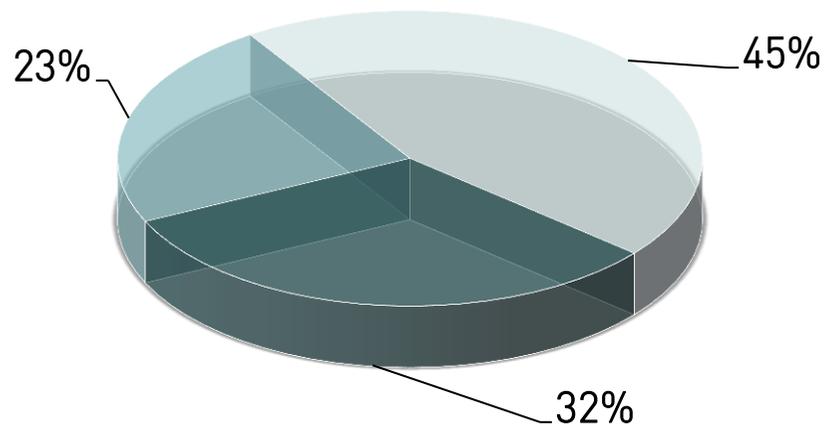
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement

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			90,5	11	273	27	364	38	14 887	19 607	0%
DEVU			1409	30	1 536	28	2 945	58	120 459	147 971	2%
FST	16 335	309	3 707	201	6 984	261	27 025	771	1 105 583	1 254 053	16%
ISFA	2 735	19	353	6	1 806	37	4 893	62	200 154	233 361	3%
ISPB	3 467	51	214,17	13	1 863	122	5 544	186	226 811	273 617	4%
ISTR	139	3	3 238	97	9 327	247	12 705	347	519 741	683 161	9%
IUT	42 724	261	8 408	143	16 507	260	67 639	664	2 767 116	3 112 587	40%
LYON EST	27	1					27	1	1 084	1 138	0%
OBSERVATOIRE	352	16					352	16	14 400	15 088	0%
ODONTOLOGIE					15	1	15	1	614	877	0%
POLYTECH	4 319	42	1090	23	1 666	46	7 075	111	289 420	329 559	4%
Médecine générale	1 567	33					1 567	33	64 106	91 335	1%
SCEL	3 661	31	634	8	3 941	39	8 236	78	336 918	418 986	5%
SCSHS	34	3					34	3	1 384	1 453	0%
STAPS	11 776	69	1 835	68	6 030	136	19 640	273	803 492	924 046	12%
SUAPS	2 904	19	875	14	927	15	4 706	48	192 519	213 812	3%
<b>TOTAL</b>	<b>90 038</b>	<b>857</b>	<b>21 853</b>	<b>614</b>	<b>50 873</b>	<b>1 219</b>	<b>162 764</b>	<b>2 690</b>	<b>6 658 688</b>	<b>7 720 651</b>	<b>100%</b>
% volume horaire par catégorie	55,32%		13,43%		31,26%						
% nombre d'agents par catégorie	31,86%		22,83%		45,32%						

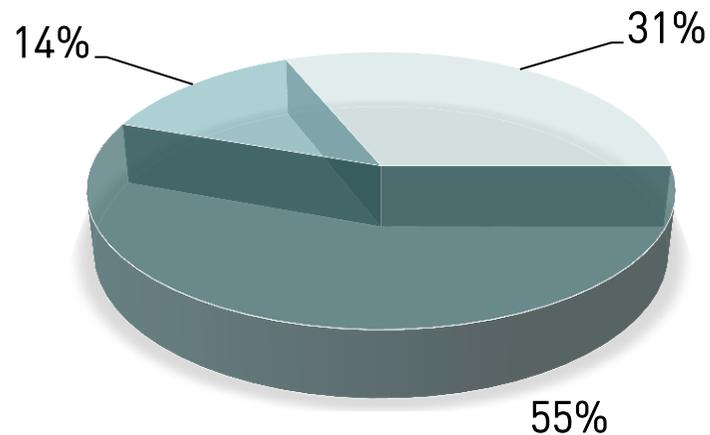
\* Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

\*\*Saliés du secteur privé, travailleurs indépendants

% nombre d'agents / catégorie



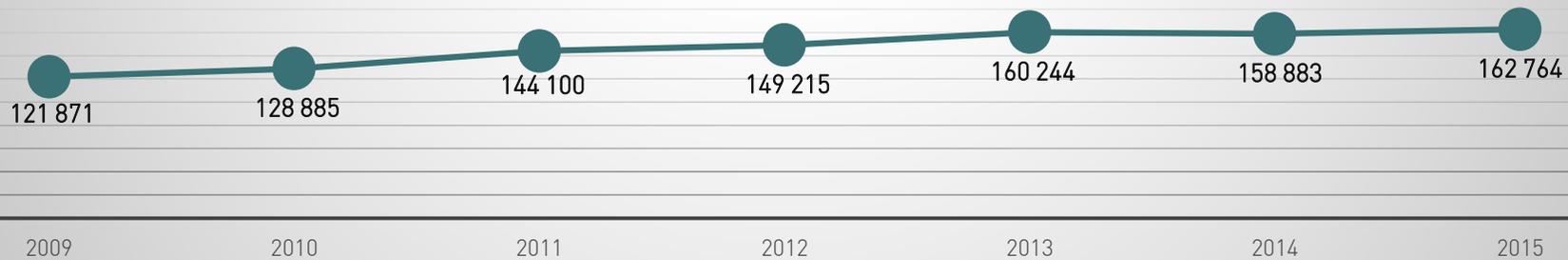
% heures complémentaires / catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

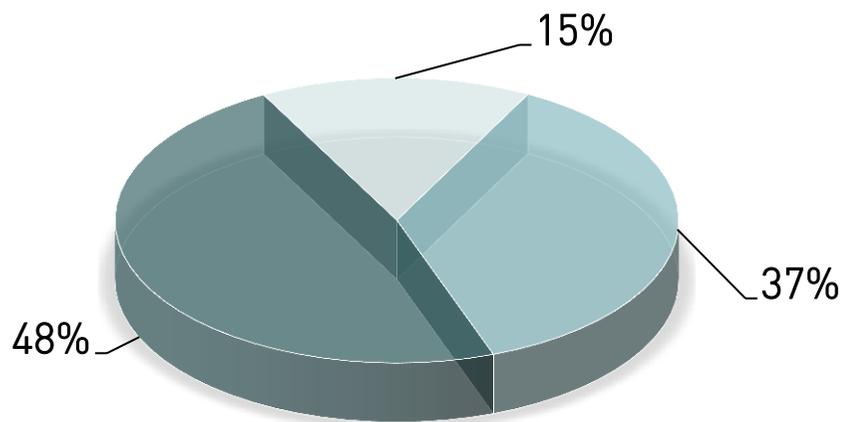
Evolution des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur dotation globale de fonctionnement



B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université

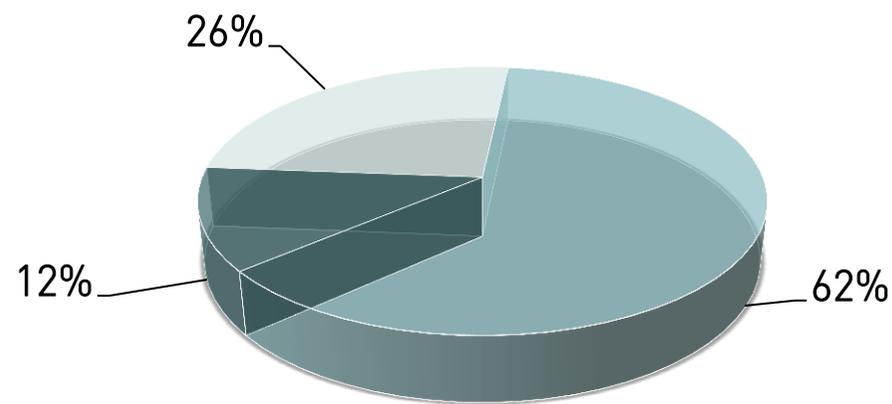
Unité budgétaire	Enseignants UCBL				Autres fonctionnaires				Vacataires professionnels				TOTAL (en HTD)		Total chargé général (en €)	%
	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Volume Horaire	Nb d'agents		
Activités culturelles					58	1			7	1			65	2	2 799	0%
Biologie Humaine													0	0		0%
DEVU					12	2			23	1			35	3	1 794	0%
ESPE	10 066	127			1 354	80			362	26			11 782	233	503 864	17%
FOCAL							4 638	196			9 369	486	14 007	682	735 297	25%
FST	36	2							118	3			154	5	8 378	0%
ICAP	24	1							53	3			77	4	4 131	0%
Comptes centraux							94	1			415	5	509	6	27 966	1%
ISFA									415	15			415	15	23 832	1%
ISPB	81	1							163	17			243	18	12 914	0%
ISTR	11	1			134	4			102	9			247	14	11 897	0%
IUT Lyon1			18 675	46			2 980	76			9 998	277	31 653	399	1 501 587	51%
LYON EST					39	3			813	34			852	37	49 001	2%
LYON SUD					75	3			213	22			288	25	15 512	1%
POLYTECH													0	0		0%
S.C.D					50	4			33	1			83	5	3 983	0%
SIUAPS	160	2			40	1							200	3	8 406	0%
SOIE									17	5			17	5	943	0%
UFR STAPS	60	1							268	1			328	2	18 198	1%
Université Ouverte					20	4			50	7			70	11	3 722	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10 437</b>	<b>135</b>	<b>18 675</b>	<b>46</b>	<b>1 782</b>	<b>102</b>	<b>7 712</b>	<b>273</b>	<b>2 636</b>	<b>145</b>	<b>19 781</b>	<b>768</b>	<b>61 023</b>	<b>1 469</b>	<b>2 934 224</b>	<b>100%</b>
% heures complém / catégorie					47,71%				15,56%				36,74%			
% nombre d'agents/ catégorie					12,32%				0,61%				62,15%			

% heures complémentaires / catégorie



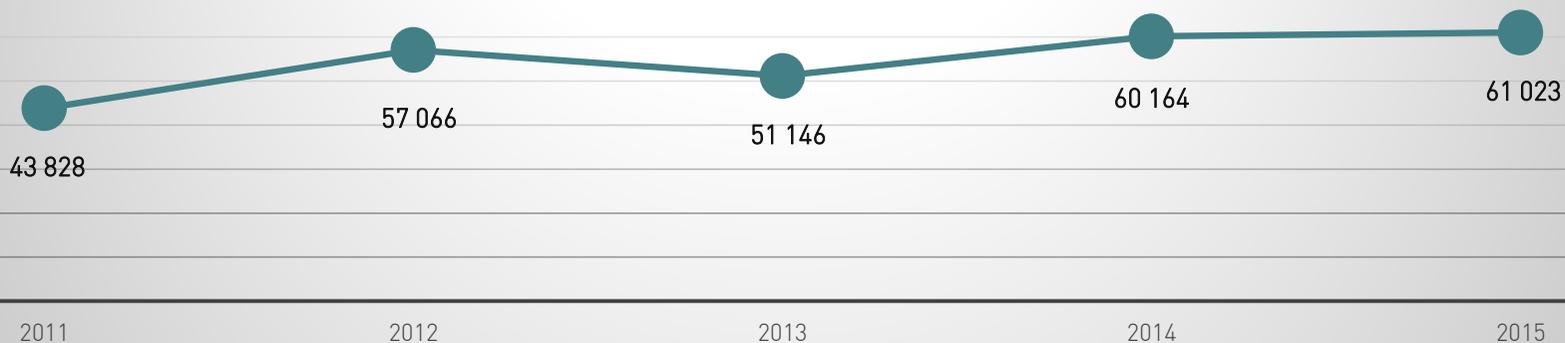
■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

% nombre d'agents/ catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

Evolution du nombre d'heures complémentaires d'enseignement en équivalent HDT 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 INDEMNITES

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

2015	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nbre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 985 746 €	383	7,15%	8,5%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 701 676 €	1421	-0,41%	-0,1%
Prime de charges administratives (PCA)	219 508 €	58	7,44%	9,4%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	35 302 €	52	Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes	207 173 €	48	12,18%	118,2%
<b>Total des primes</b>	<b>4 149 405 €</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)

2015	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nbre de bénéficiaires
Prime IAT (ASU cat. C et début de carrière B)	442 974 €	214	-4,7%	-3,2%
Prime IFTS ou PFR (fin de carrière B et cat. A)	622 784 €	160	-0,4%	-2,4%
Prime de participation à la recherche (ITRF)	3 056 497 €	979	1,9%	3,1%
Prime informatique	334 495 €	77	2,1%	1,3%
Bibliothèques	162 538 €	79	1,3%	3,9%
Prime d'administration	1 129 299 €	631	4,5%	3,8%
Autres primes	57 080 €	26	3,9%	8,3%
<b>Total des primes</b>	<b>5 805 667 €</b>		<b>1,6%</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

2015	Hommes	Femmes	Total
Enseignants chercheurs	77	54	131
Enseignants	35	22	57
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires</b>	<b>112</b>	<b>76</b>	<b>188</b>
<b>Total des enseignants chercheurs, enseignants contractuels</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Total général</b>	<b>114</b>	<b>78</b>	<b>192</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants chercheurs, enseignants = **259 147 €**

### B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

2015	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	
AENES	2	-	2	5	8	13	-	10	10	25
Bibliothèque - Musée	-	2	2	-	-	0	1	2	3	5
ITRF	10	3	13	2	2	4	19	32	51	68
<b>Total des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>64</b>	<b>98</b>
AGENT en CDI	4	15	19	-	3	3	-	1	1	23
AGENT en CDD	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0
<b>Total des BIATSS contractuels</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>121</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS = **61 448 €**



# 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)
  - 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
- } *Obligation de service d'enseignement : 192h TD ou TP*

- Contractuel enseignant (dans le cadre des compétences élargies, la loi n°2007-119 du 10 août 2007 (art. 19) prévoit de nouvelles possibilités de recrutement de personnels contractuels enseignants (en CDI ou CDD) dans la limite du plafond d'Emploi et de la masse salariale.

## I. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

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

#### 1) Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2014				Effectifs au 31/12/2015					Evolution d'ETP par rapport à 2014	
	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP				
	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	total		
<b>Enseignants</b>											
Enseignants du 2nd degré	194	149	322,70		194	146	182,00	138,60	320,60		
Enseignants du 1er degré	9	10	18,80		10	10	10,00	10,00	20,00		
<b>TOTAL enseignants</b>	<b>203</b>	<b>159</b>	<b>341,50</b>	<b>20%</b>	<b>204</b>	<b>156</b>	<b>192,00</b>	<b>148,60</b>	<b>340,60</b>	<b>19%</b>	<b>-0,26%</b>
<b>Enseignants-chercheurs Universitaires</b>											
MCF et assimilés <sup>(1)</sup>	416	314	724,00		426	318	424,90	311,95	736,85		
PU et assimilés <sup>(2)</sup>	220	62	281,30		219	65	218,40	63,90	282,30		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires</b>	<b>636</b>	<b>376</b>	<b>1 005,30</b>	<b>58%</b>	<b>645</b>	<b>383</b>	<b>643,30</b>	<b>375,85</b>	<b>1 019,15</b>	<b>58%</b>	<b>1,38%</b>
<b>Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>											
MCF et assimilés	54	66	120,00		52	66	51,65	65,75	117,40		
PU et assimilés	232	38	270,00		232	40	231,75	40,00	271,75		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>	<b>286</b>	<b>104</b>	<b>390,00</b>	<b>22%</b>	<b>284</b>	<b>106</b>	<b>283,40</b>	<b>105,75</b>	<b>389,15</b>	<b>22%</b>	<b>-0,22%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1125</b>	<b>639</b>	<b>1 736,80</b>	<b>100%</b>	<b>1133</b>	<b>645</b>	<b>1 118,70</b>	<b>630,20</b>	<b>1 748,90</b>	<b>100%</b>	<b>0,70%</b>

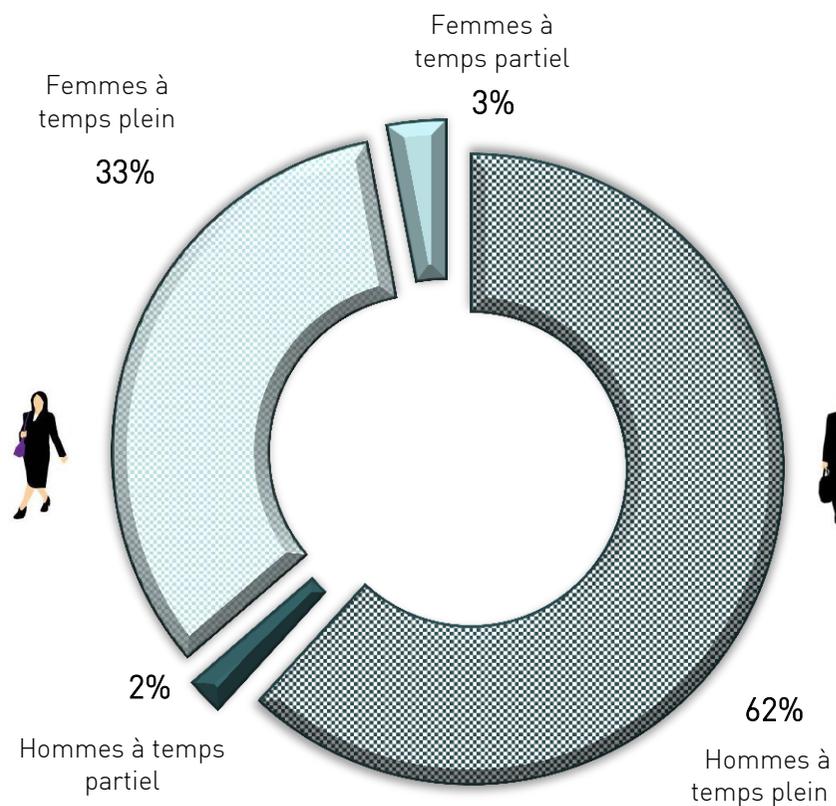
(1) Sont intégrés dans les MCF et assimilés : les assistants de l'enseignement supérieur et les astronomes adjoints

(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

		Nombre d'Enseignants chercheurs, enseignants		
		Homme	Femme	Total
Enseignants chercheurs	Temps plein	920	455	1375
	90%	1	3	4
	80%	4	25	29
	75%	2	2	4
	70%		2	2
	60%	1		1
	50%	1	2	3
<b>Total Enseignants chercheurs</b>		<b>929</b>	<b>489</b>	<b>1418</b>
Enseignants	Temps plein	180	137	317
	80%		7	7
	50%	24	12	36
<b>Total Enseignants</b>		<b>204</b>	<b>156</b>	<b>360</b>
<b>Total général</b>		<b>1133</b>	<b>645</b>	<b>1778</b>



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

Type de population	Enseignants du 1er degré	Enseignants du 2nd degré	Enseignants Chercheurs Universitaires	Enseignants Chercheurs Hospitalo- Universitaires	Total général			%
Composantes					Hommes	Femmes	Total	
I.S.T.R			4,80		1,00	3,80	4,80	
UFR Méd. Lyon Est			7,00	190,50	151,75	45,75	197,50	
UFR Méd. Lyon Sud			1,00	133,65	101,65	33,00	134,65	
UFR Odontologie			1,00	32,00	21,00	12,00	33,00	
ISPB Pharmacie		1,00	62,95	33,00	45,00	51,95	96,95	
<b>Sous Total Santé</b>	-	<b>1,00</b>	<b>76,75</b>	<b>389,15</b>	<b>320,40</b>	<b>146,50</b>	<b>466,90</b>	<b>27%</b>
Ecole I.S.F.A		3,00	18,00		14,00	7,00	21,00	
POLYTECH Lyon		4,00	43,00		32,00	15,00	47,00	
ESPE	20,00	77,90	47,00		71,50	73,40	144,90	
Observatoire			37,60		26,80	10,80	37,60	
S.C.D		0,80				0,80	0,80	
S.C.E.L		26,00	2,00		8,00	20,00	28,00	
S.C.F.S.H.S			5,00		4,00	1,00	5,00	
S.O.I.E		1,80				1,80	1,80	
S.U.A.P.S		19,00			15,00	4,00	19,00	
UFR Sciences et Techno.		9,00	575,80		386,70	198,10	584,80	
UFR STAPS		39,80	41,00		55,00	25,80	80,80	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>20,00</b>	<b>181,30</b>	<b>769,40</b>	-	<b>613,00</b>	<b>357,70</b>	<b>970,70</b>	<b>56%</b>
IUT Lyon1		138,30	173,00		185,30	126,00	311,30	
<b>Sous Total IUT</b>	-	<b>138,30</b>	<b>173,00</b>	-	<b>185,30</b>	<b>126,00</b>	<b>311,30</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20,00</b>	<b>320,60</b>	<b>1 019,15</b>	<b>389,15</b>	<b>1 118,70</b>	<b>630,20</b>	<b>1 748,90</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 2014
Groupes CNU	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
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	2,00	3,00	11,00	11,00	22,00	
<b>Sous total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestions</b>	<b>12,00</b>	<b>10,00</b>	<b>22,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>13,00</b>	<b>12,00</b>	<b>25,00</b>	<b>8,70%</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 Lettres et sciences humaines</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>0,00%</b>
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	45,00	101,00	146,00	11,00	39,00	50,00	56,00	140,00	196,00	
Groupe 06 : Physique	24,40	47,00	71,40	5,70	39,00	44,70	30,10	86,00	116,10	
Groupe 07 : Chimie	27,20	45,00	72,20	6,40	31,00	37,40	33,60	76,00	109,60	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	7,80	22,80	30,60	3,00	8,00	11,00	10,80	30,80	41,60	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	31,30	77,50	108,80	9,00	33,00	42,00	40,30	110,50	150,80	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	95,30	65,60	160,90	19,80	45,80	65,60	115,10	111,40	226,50	
Groupe 11 : Pharmacie	27,95	20,00	47,95	6,00	9,00	15,00	33,95	29,00	62,95	
<b>Sous total Sciences</b>	<b>258,95</b>	<b>378,90</b>	<b>637,85</b>	<b>60,90</b>	<b>204,80</b>	<b>265,70</b>	<b>319,85</b>	<b>583,70</b>	<b>903,55</b>	<b>0,88%</b>
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	23,00	27,00	50,00	1,00	9,60	10,60	24,00	36,60	60,60	
<b>Sous total divers</b>	<b>23,00</b>	<b>27,00</b>	<b>50,00</b>	<b>1,00</b>	<b>9,60</b>	<b>10,60</b>	<b>24,00</b>	<b>36,60</b>	<b>60,60</b>	<b>7,07%</b>
Médecine	57,75	37,65	95,40	37,00	224,75	261,75	94,75	262,40	357,15	
Odontologie	8,00	14,00	22,00	3,00	7,00	10,00	11,00	21,00	32,00	
<b>Sous total médecine et odontologie</b>	<b>65,75</b>	<b>51,65</b>	<b>117,40</b>	<b>40,00</b>	<b>231,75</b>	<b>271,75</b>	<b>105,75</b>	<b>283,40</b>	<b>389,15</b>	<b>-0,22%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>377,70</b>	<b>476,55</b>	<b>854,25</b>	<b>103,90</b>	<b>450,15</b>	<b>554,05</b>	<b>481,60</b>	<b>926,70</b>	<b>1408,30</b>	<b>0,93%</b>

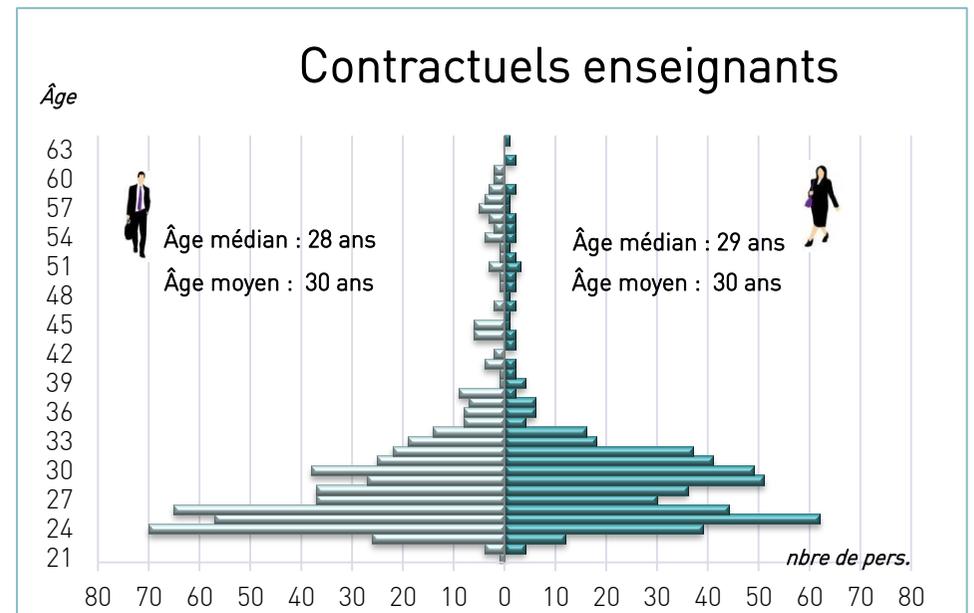
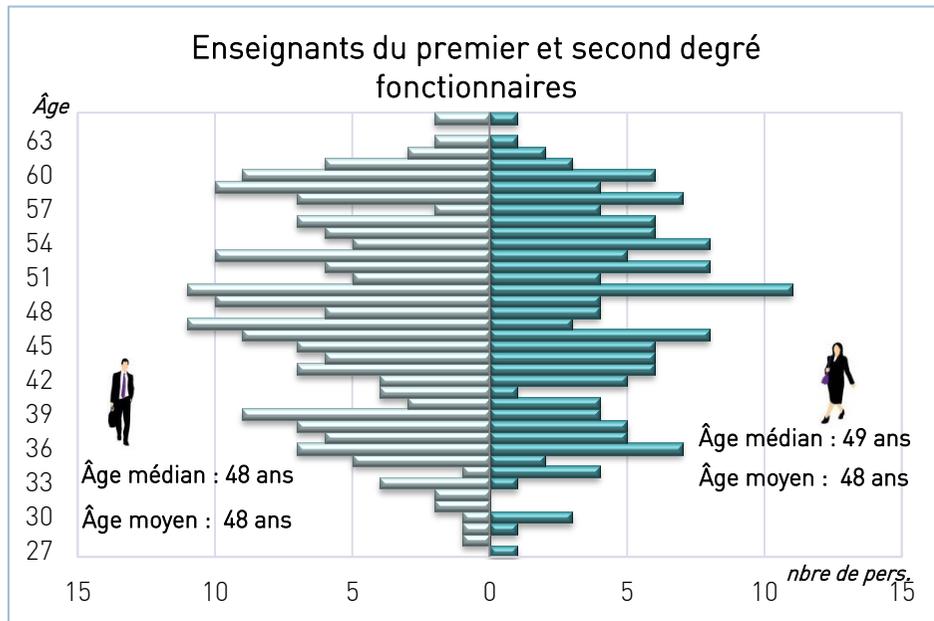
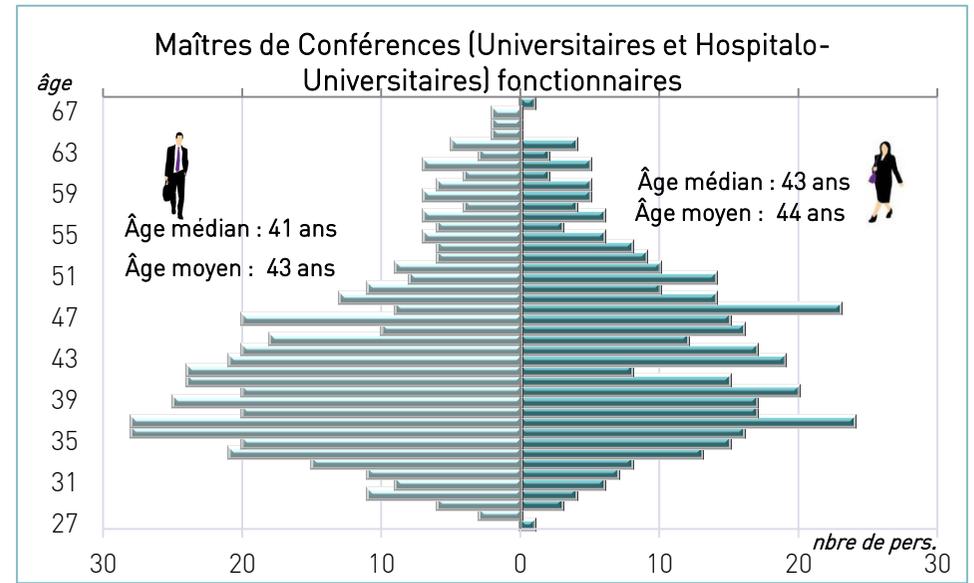
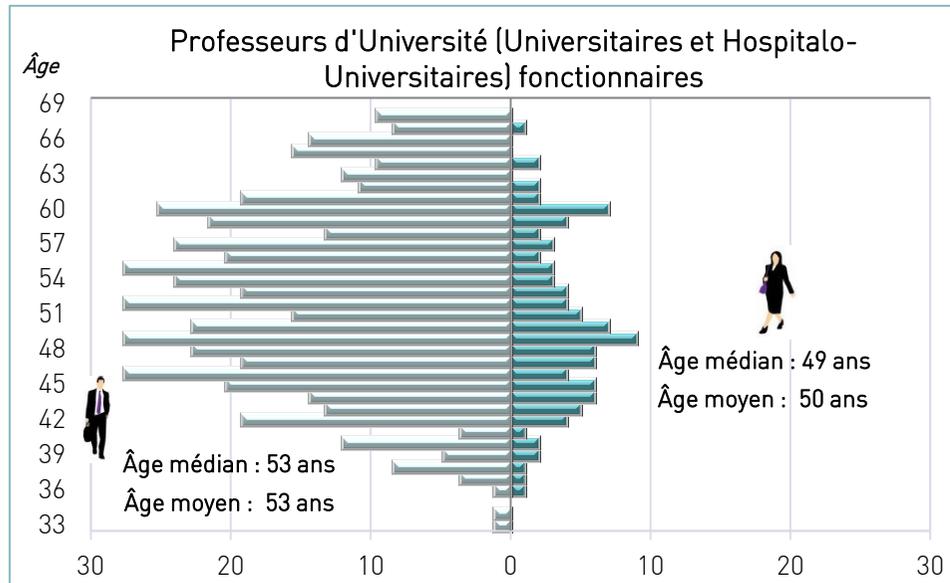
5) Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Allemand						0,00	0,00%
Anglais	16,60	26,50		34,60	8,50	43,10	12,65%
Arts Plastiques	1,00	2,00		3,00		3,00	0,88%
Biochimie - Génie Biologique	3,00			2,00	1,00	3,00	0,88%
Biotechnologie bio.		1,00		1,00		1,00	0,29%
Biotechnologie		2,00		2,00		2,00	0,59%
Comptabilité Bureautique			1,00	1,00		1,00	0,29%
Documentation		1,80		1,80		1,80	0,53%
Economie - Gestion	13,50	8,00		13,00	8,50	21,50	6,31%
Education Musicale	1,00	4,00		2,00	3,00	5,00	1,47%
Education physique et Sportive	31,50	9,00	17,30	16,80	41,00	57,80	16,97%
Electronique	1,00				1,00	1,00	0,29%
Electrotechnique	0,50				0,50	0,50	0,15%
Espagnol	1,00	1,50		1,50	1,00	2,50	0,73%
Génie Chimique - Chimie			3,00		3,00	3,00	0,88%
Génie Civil	1,00		1,00		2,00	2,00	0,59%
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	1,91%
Informatique et gestion	2,00				2,00	2,00	0,59%
Lettre - Anglais			1,00	1,00		1,00	0,29%
Lettres Classiques - Grammaire	1,00			1,00		1,00	0,29%
Lettres Histoire-Géographie			1,50		1,50	1,50	0,44%
Lettres	2,00	2,50		3,00	1,50	4,50	1,32%
Lettres Modernes	6,80	3,50		7,80	2,50	10,30	3,02%
Mathématiques	15,50	10,50		10,50	15,50	26,00	7,63%

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Mathématiques - Sciences Physiques			1,00		1,00	1,00	0,29%
Mécanique Générale						0,00	0,00%
Philosophie	1,00	2,00		1,00	2,00	3,00	0,88%
Physico-Chimie	1,00			1,00		1,00	0,29%
Physique-Chimie	3,50		2,80	2,30	4,00	6,30	1,85%
Productique	1,00				1,00	1,00	0,29%
Sciences Economiques et sociales		1,50			1,50	1,50	0,44%
Sciences Physiques - Physiques appliquées	4,00	2,00		3,00	3,00	6,00	1,76%
Sciences Vie de la Terre	8,00	0,50		5,00	3,50	8,50	2,50%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00	1,00		1,00	0,29%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Option énergie		1,00			1,00	1,00	0,29%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie des constructions	9,00	1,00		3,00	7,00	10,00	2,94%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie électrique	12,00			1,00	11,00	12,00	3,52%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - ingénierie mécanique	21,00	5,00		1,00	25,00	26,00	7,63%
S.T.I	1,00				1,00	1,00	0,29%
Technologie		5,00		1,00	4,00	5,00	1,47%
Vente PLP			1,00	1,00		1,00	0,29%
Divers	9,50	7,00	32,30	23,30	25,50	48,80	14,33%
<b>TOTAL</b>	<b>177,90</b>	<b>98,80</b>	<b>63,90</b>	<b>148,60</b>	<b>192,00</b>	<b>340,60</b>	<b>100%</b>

*(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.*

B. Pyramide des âges des personnels enseignants chercheurs, enseignants



### C. Activité de recherche des enseignants chercheurs

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

##### *Pour info...*

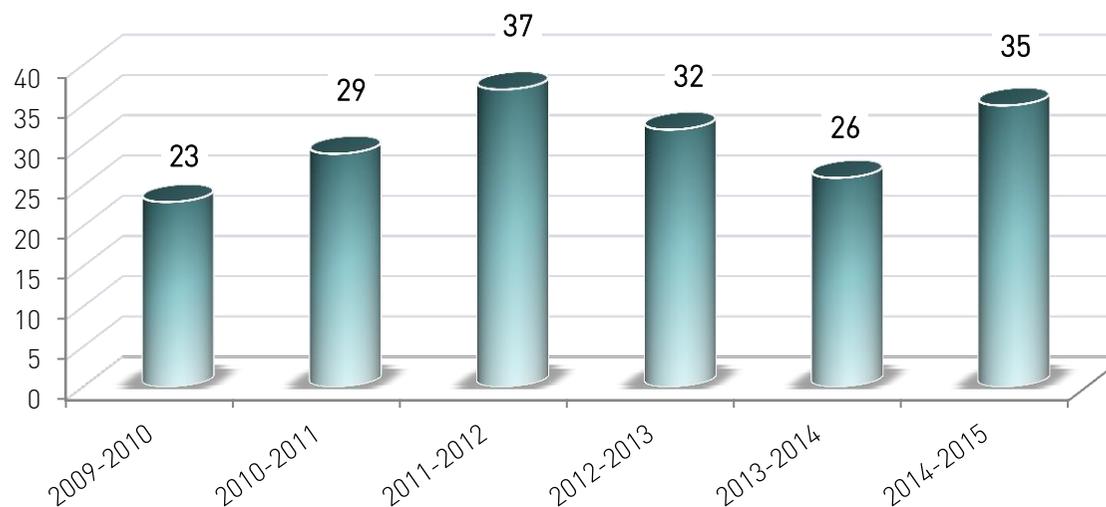
Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques** (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis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

	2012		2013		2014		2015		<i>nbre de pers.</i>
	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	
CRCT établissement	16	16	16	16	16	16	16	16	16
CRCT CNU	6	6	4	4	11	10	1	0	0
<b>Total CRCT</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>16</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)

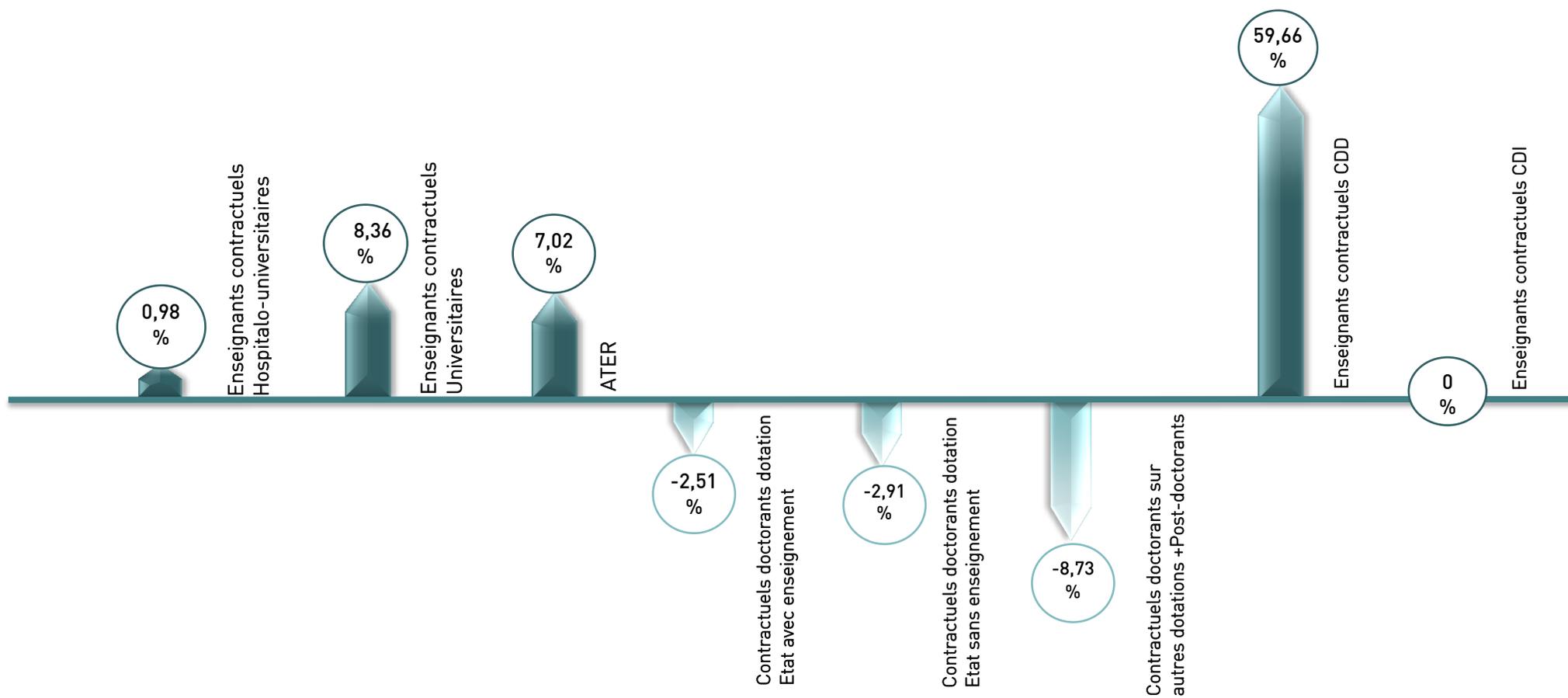
	2013				2014				2015			
	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires
	H	F	total		H	F	total		H	F	total	
Enseignants chercheurs bénéficiant de la PEDR	265	79	344	19,57%	278	102	380	21,54%	275	113	388	21,82%
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	563	182	745	42,38%	552	184	736	41,72%	556	189	745	41,90%
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	19	9	28	1,59%	19	8	27	1,53%	17	6	23	1,29%

II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

A. Répartition par type de contrat

Corps	Effectifs au 31/12/2014			Effectifs au 31/12/2015		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	122	188	305,50	124	190	308,50
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	36	22	29,90	44	20	32,40
ATER	26	18	28,50	31	19	30,50
Contractuels doctorants dotation état avec enseignement	119	80	199,00	121	73	194,00
Contractuels doctorants dotation état sans enseignement	57	46	103,00	51	49	100,00
Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants	146	109	250,90	123	107	229,00
Enseignants contractuels CDD	6	11	11,90	7	18	19,00
Enseignants contractuels CDI		3	3,00		3	3,00
<b>TOTAL</b>	<b>512</b>	<b>477</b>	<b>931,70</b>	<b>501</b>	<b>479</b>	<b>916,40</b>

EVOLUTION PAR RAPPORT A 2014 DE LA REPARTITION DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS PAR CONTRAT (EN ETP)



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

Composantes	Ens. Contract. HU (1)	Ens. Contract. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseign.	Contractuels doctorants avec enseign.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								H	F	Total	
Biologie Humaine				12,00	2,00	14,90		12,00	16,90	28,90	
ISTR		2,50			2,00		7,70	3,00	9,20	12,20	
UFR Médecine Lyon Est	177,00	1,00		4,00		10,90		69,50	123,40	192,90	
UFR Médecine Lyon Sud	98,50	2,00		2,00	1,00	5,00		49,00	59,50	108,50	
UFR Odontologie	26,00							6,50	19,50	26,00	
ISPB - Pharmacie	7,00	4,00	3,50	8,00	9,00	23,20		18,20	36,50	54,70	
<b>Sous Total Santé</b>	<b>308,50</b>	<b>9,50</b>	<b>3,50</b>	<b>26,00</b>	<b>14,00</b>	<b>54,00</b>	<b>7,70</b>	<b>158,20</b>	<b>265,00</b>	<b>423,20</b>	<b>46,18%</b>
Ecole I.S.F.A		1,00	2,50		3,00	3,00		8,50	1,00	9,50	
POLYTECH Lyon		2,00	0,50		8,00	2,00		9,00	3,50	12,50	
DEVU										-	
ESPE		1,00	1,50					1,00	1,50	2,50	
Observatoire			0,50	4,00	7,00	12,00		16,50	7,00	23,50	
S.C.E.L.		1,00			1,00		4,00	1,50	4,50	6,00	
S.C.F.S.H.S.			0,50		2,00			1,50	1,00	2,50	
S.O.I.E.		0,50							0,50	0,50	
S.U.A.P.S.							1,00	1,00		1,00	
UFR Sciences et Technologie		2,40	15,00	67,00	132,50	151,00		21,00	146,90	367,90	
UFR STAPS		2,50	2,50	1,00	5,00	2,00		7,00	6,00	13,00	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>-</b>	<b>10,40</b>	<b>23,00</b>	<b>72,00</b>	<b>158,50</b>	<b>170,00</b>	<b>5,00</b>	<b>267,00</b>	<b>171,90</b>	<b>438,90</b>	<b>47,89%</b>
IUT LYON 1		12,50	4,00		16,00	1,00	9,30	31,00	11,80	42,80	
<b>Sous Total IUT</b>	<b>-</b>	<b>12,50</b>	<b>4,00</b>	<b>-</b>	<b>16,00</b>	<b>1,00</b>	<b>9,30</b>	<b>31,00</b>	<b>11,80</b>	<b>42,80</b>	<b>4,67%</b>
Hors Lyon1				2,00	5,50	4,00		6,50	5,00	11,50	1,25%
<b>Total</b>	<b>308,50</b>	<b>32,40</b>	<b>30,50</b>	<b>100,00</b>	<b>194,00</b>	<b>229,00</b>	<b>22,00</b>	<b>462,70</b>	<b>453,70</b>	<b>916,40</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

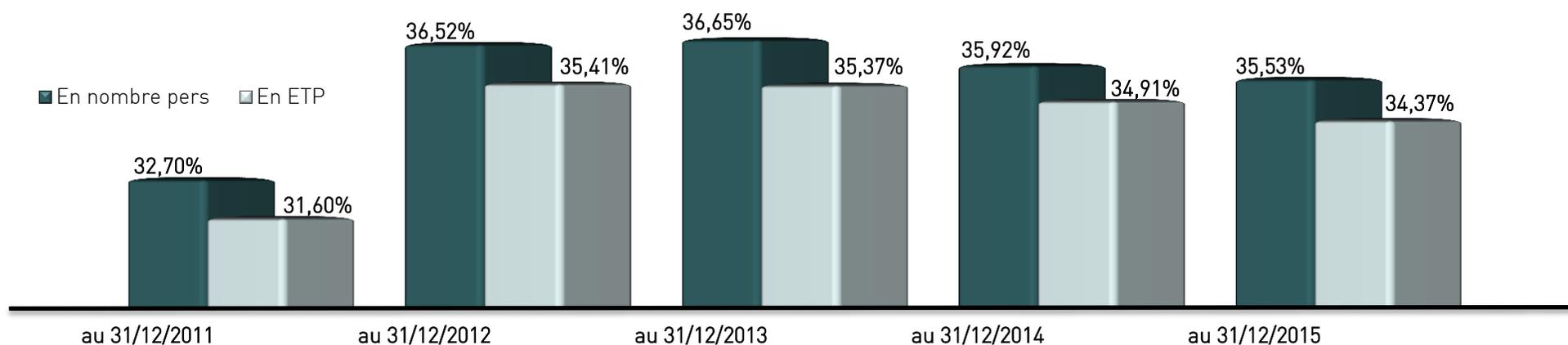
Rappel...

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.

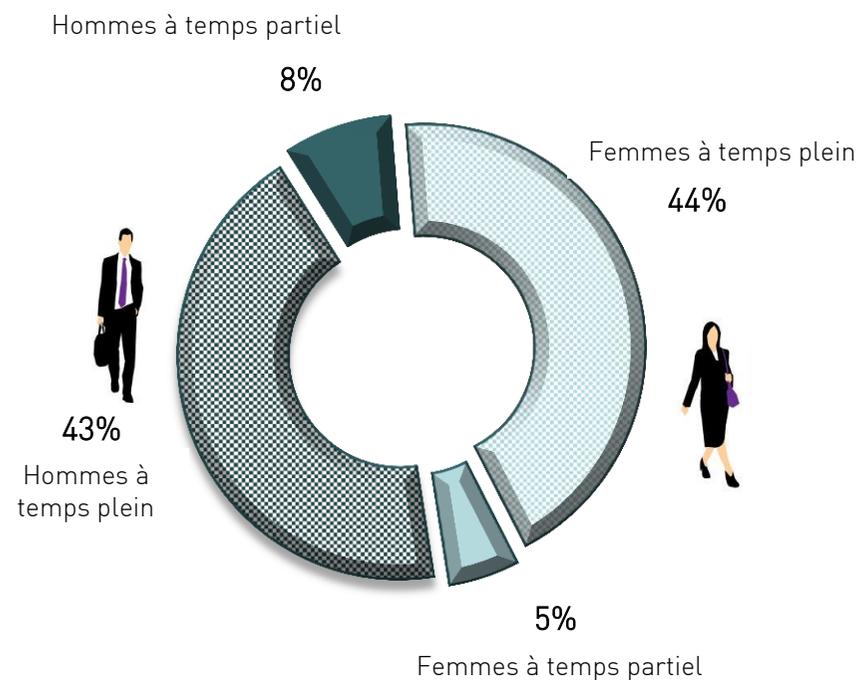
	au 31/12/2011		au 31/12/2012		au 31/12/2013		au 31/12/2014		au 31/12/2015	
	Nombre de personnes	ETP								
Fonctionnaires	1 762	1 736,30	1 759	1 737,10	1 758	1 738,60	1 764	1 736,80	1 778	1 748,90
Contractuels	856	802,25	1 012	952,20	1 017	951,35	989	931,70	980	916,40
<b>TOTAL</b>	<b>2 618</b>	<b>2 538,55</b>	<b>2 771</b>	<b>2 689,30</b>	<b>2 775</b>	<b>2 689,95</b>	<b>2 753</b>	<b>2 668,50</b>	<b>2 758</b>	<b>2 665,30</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'Enseignants		
		Hommes	Femmes	Total
Enseignants chercheurs, enseignants contractuels	Temps plein	118	186	304
	50%	50	23	73
	40%		1	1
<b>Total enseignants chercheurs, enseignants contractuels</b>		<b>168</b>	<b>210</b>	<b>378</b>
Chercheurs contractuels	Temps plein	294	227	521
	90%		2	2
	20%	1		1
<b>Total Chercheurs contractuels</b>		<b>295</b>	<b>229</b>	<b>524</b>
Autres enseignants contractuels	Temps plein	13	14	27
	80%		1	1
	70%		1	1
	60%		1	1
	50%	25	21	46
	30%		1	1
	10%		1	1
<b>Total Autres enseignants contractuels</b>		<b>38</b>	<b>40</b>	<b>78</b>
<b>Total général</b>		<b>501</b>	<b>479</b>	<b>980</b>



### III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

#### Les arrivées

	2015		
	Hommes	Femmes	Total
Arrivées par mutation	13	10	23
Arrivées par détachement			0
Retour de détachement	1	1	2
Retour de disponibilité	2		2
Arrivées par concours	33	12	45
Après congé parental		3	3
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>75</b>

#### Les départs

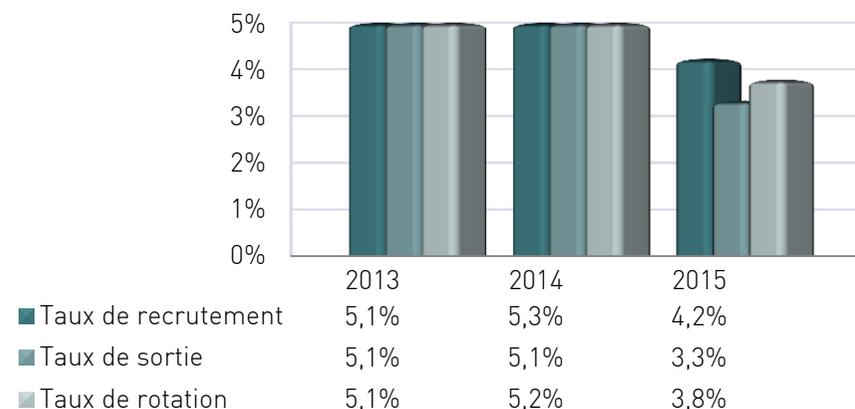
	2015		
	Hommes	Femmes	Total
Départs par mutation	6	7	13
Départs par détachement	2		2
Départs en disponibilité	2	3	5
Départs en retraites	28	9	37
Départs par concours		1	1
Démission			0
Décès	1		1
Congé parental			0
<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>59</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>

#### 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.



### Indicateurs de mobilité externe

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

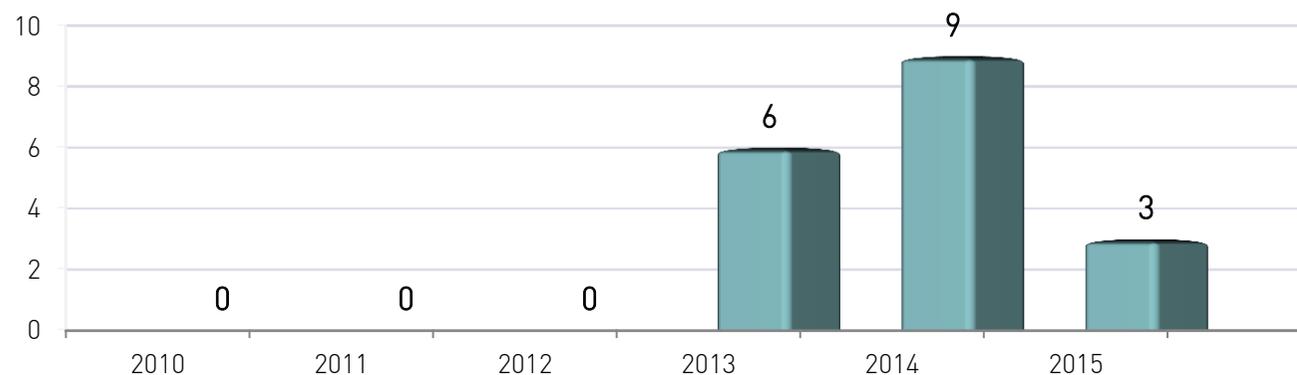
	4ème contrat quadriennal				5ème contrat quadriennal			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PU	50,00%	33,33%	23,07%	42,85%	52,63%	60,00%	38,89%	56,25%
MCF	64,86%	62,85%	67,45%	69,78%	71,42%	71,00%	80,56%	81,25%
<b>Taux global par année</b>	<b>62,00%</b>	<b>52,83%</b>	<b>57,15%</b>	<b>60,95%</b>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

	1er contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	83,00%
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	79,00%
<b>Taux global par année</b>	<b>63,26%</b>	<b>68,08%</b>	<b>64,58%</b>	<b>65,96%</b>	<b>81,00%</b>
<b>Taux moyen sur la durée du contrat</b>	<b>68,58%</b>				

### *Pour info...*

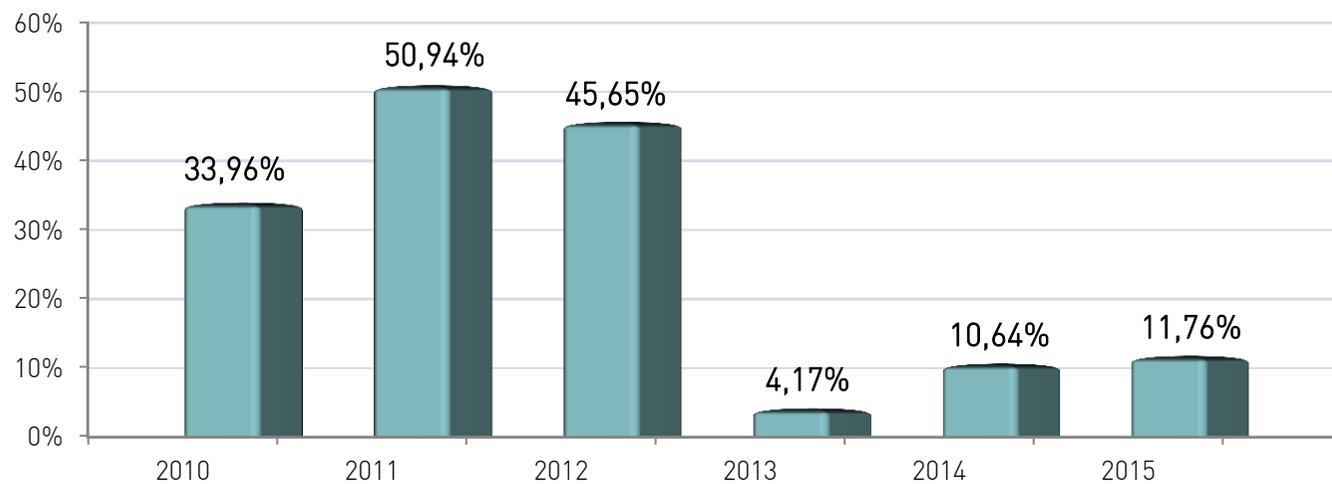
A travers le contrat quinquennal, la politique ministérielle prévoit des objectifs de taux de recrutement externe, c'est-à-dire des recrutements d'enseignants-chercheurs formés hors Lyon 1. Ces objectifs sont prévus uniquement pour le secteur Sciences, le secteur Santé faisant partie d'un domaine régi par d'autres règles.

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



BILAN DES CREATIONS DE POSTES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

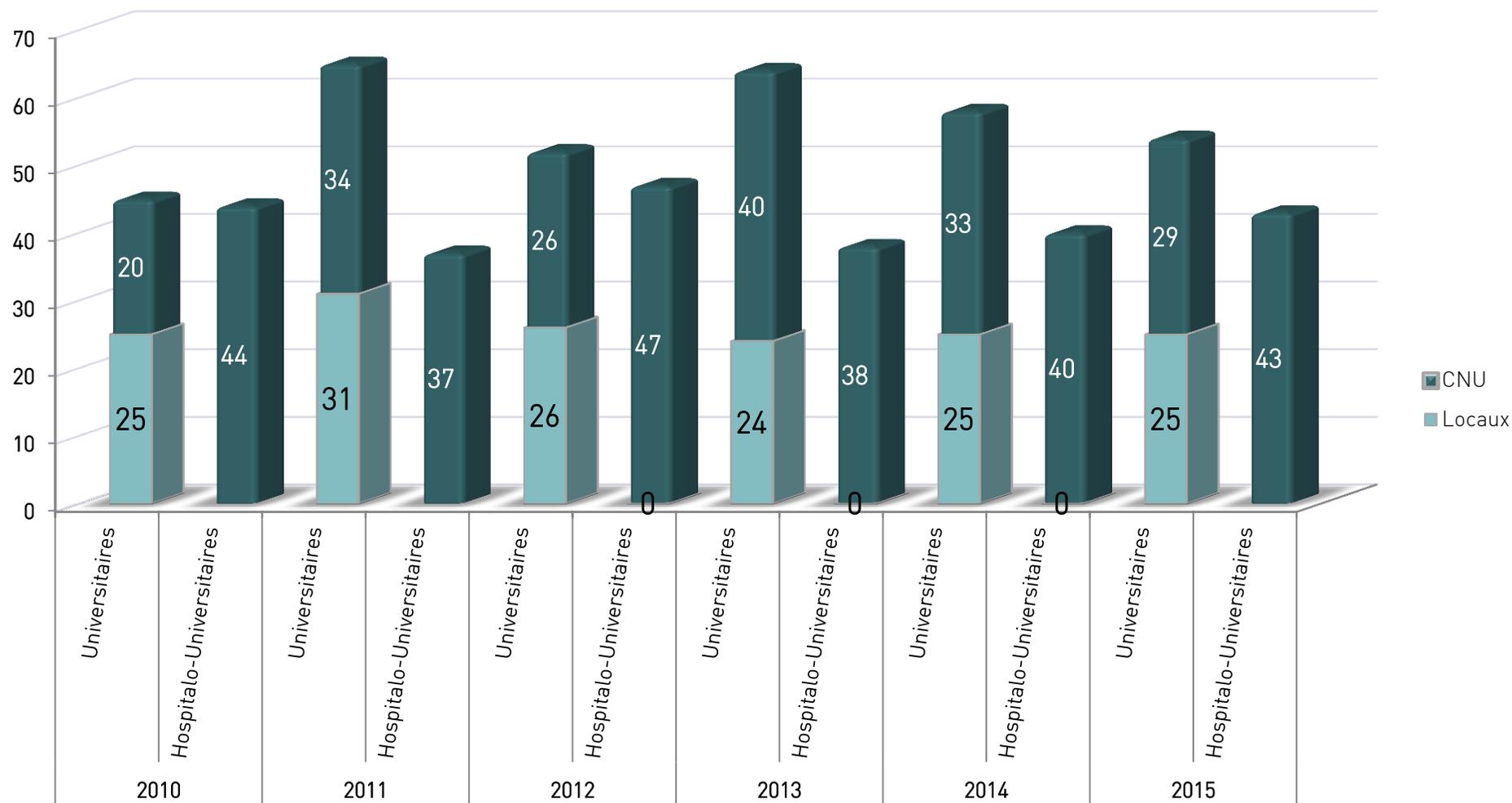
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.



BILAN DES REDEPLOIEMENTS DE POSTES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

D. Evolution de carrière des enseignants chercheurs, enseignants

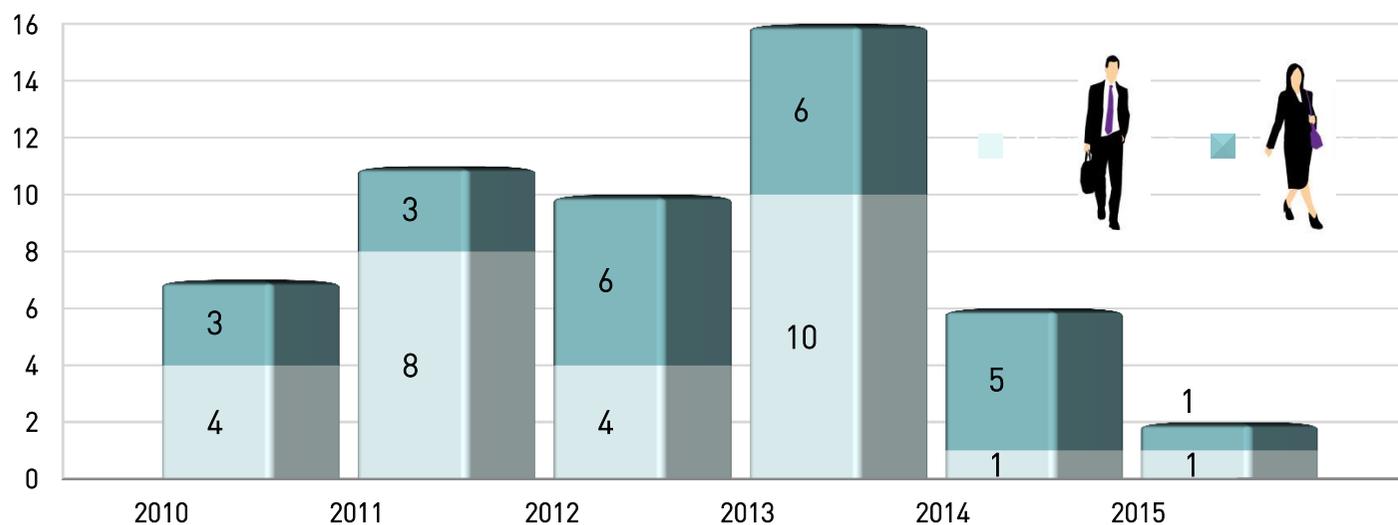
1) Avancements de grade



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).

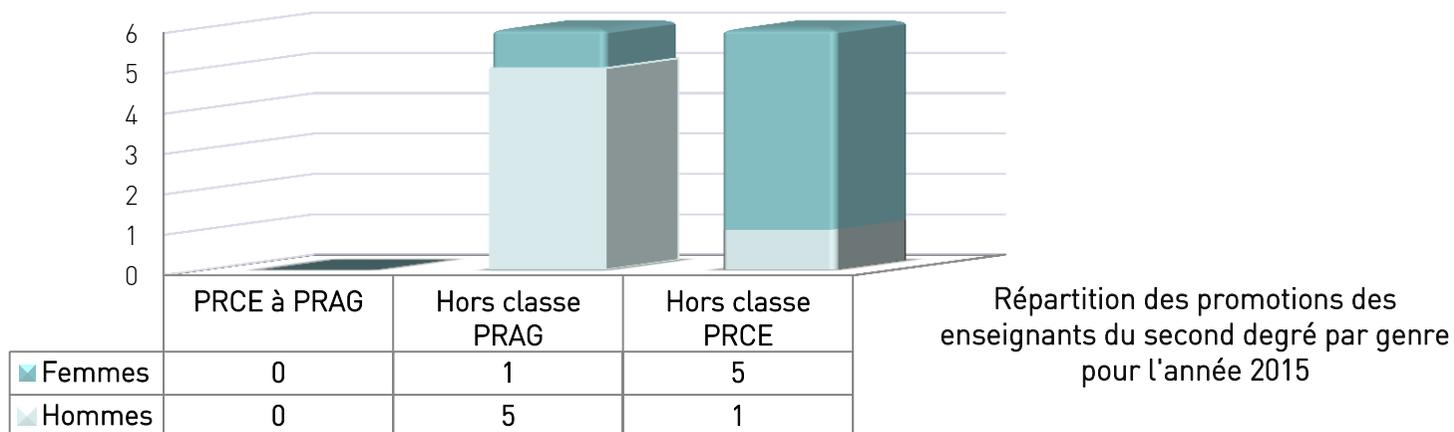
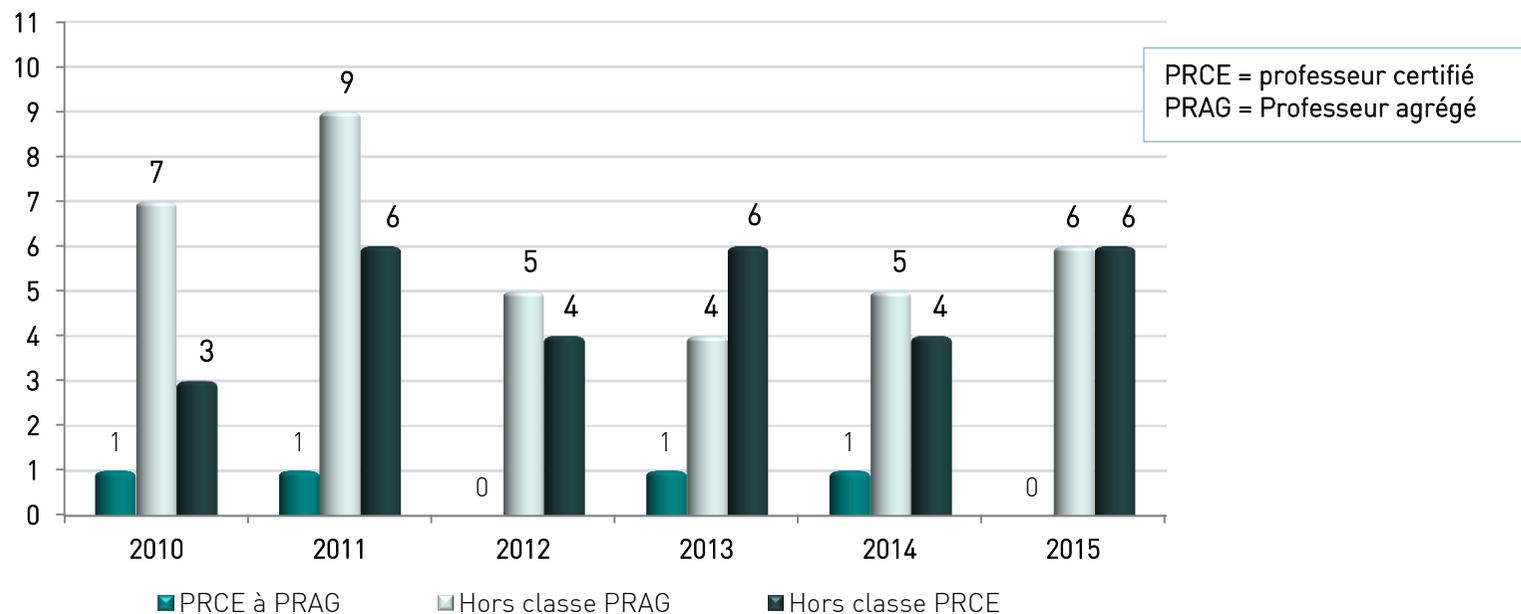
Le nombre d'avancements représente **6,23%** de l'effectif total des enseignants chercheurs Universitaires et **9,74%** de l'effectif total des enseignants chercheurs Hospitalo-universitaires.

## 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



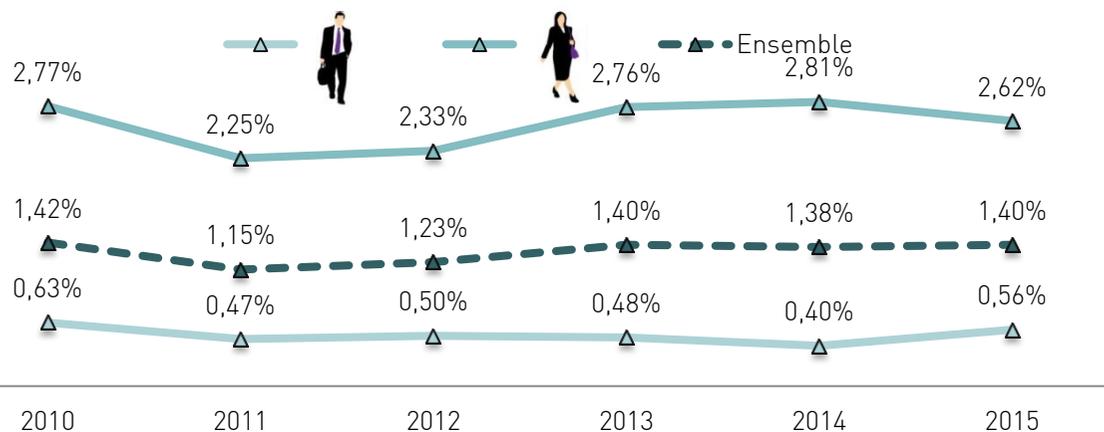
E. Evolution des départs en retraite

Groupes CNU	2013			2014			2015		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques									
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion									
Groupe 03 : Langues et Littérature									
Groupe 04 : Sciences Humaines				1			1		1
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	1		1	2	2	4	7		7
Groupe 06 : Physique	1	1	2			0	3		3
Groupe 07 : Chimie	1	2	3	4		4		1	1
Groupe 08 : Sciences de la Terre	1		1	2		2	1		1
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique	3		3	2		2			
Groupe 10 : Biologie, Biochimie	1	3	4	2	1	3		1	1
Groupe 11 : Pharmacie	3	1	4	3	2	5			
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	1	1	2	2	1	3			
Médecine, Odontologie	16	1	17	17	2	19	10	3	13
Professeur de premier et second degré	8	5	13	9	7	16	6	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>

2015 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

65,14 ans

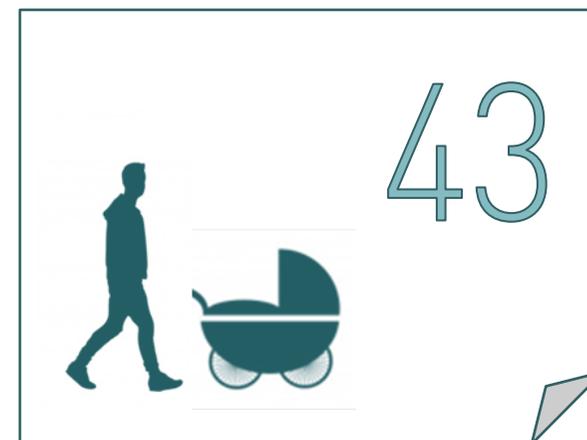
#### IV. TAUX D'ABSENTEISME DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS



Absence des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels selon le type de congé en 2015

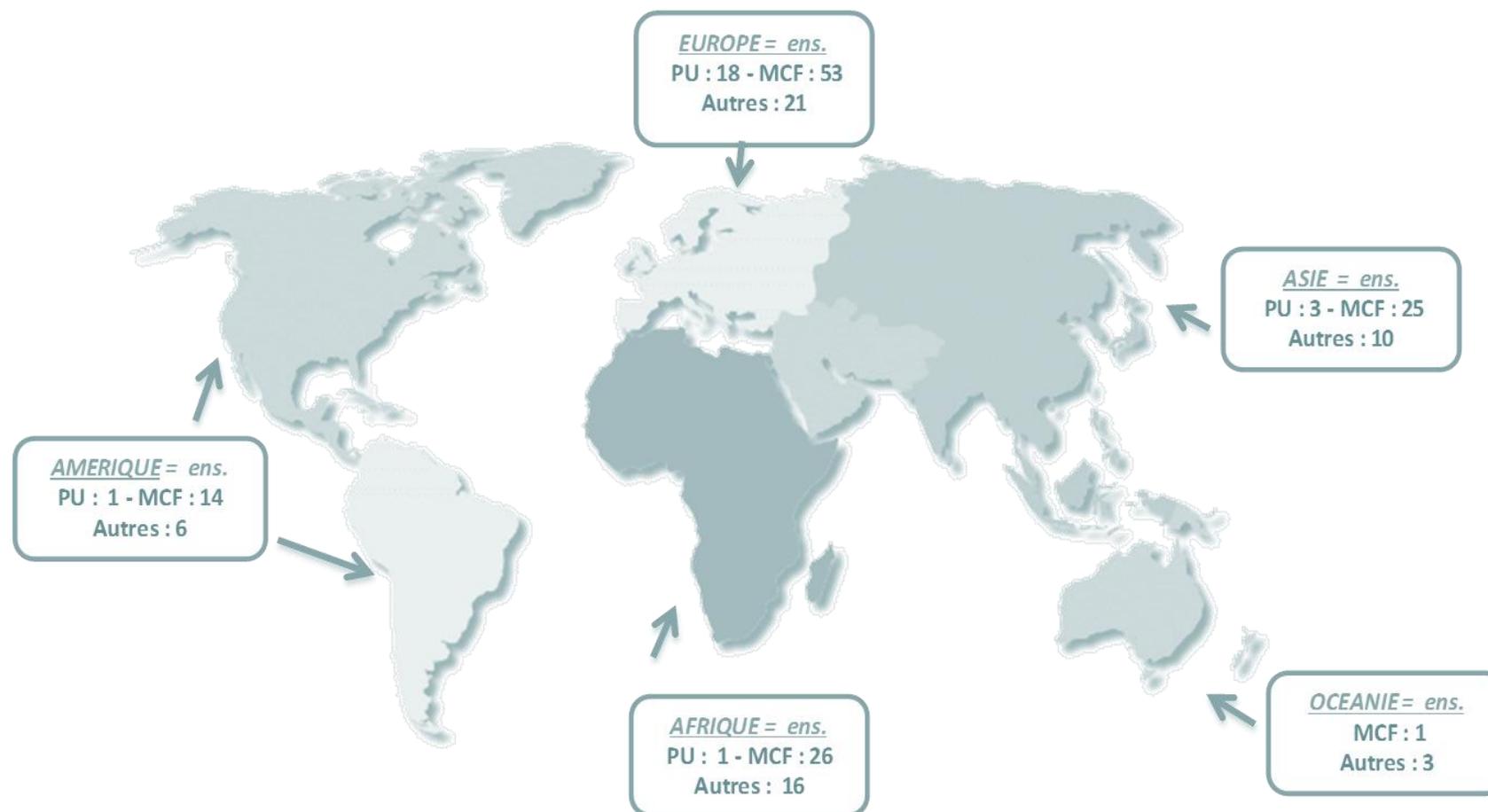
<i>en nombre de jours</i>	Sexe		Total	%
	H	F		
Congé longue durée	87		87	1%
Congé longue maladie	672	119	791	6%
Congé ordinaire de maladie	1 945	3 727	5 672	40%
Congé de maternité		6 798	6 798	48%
Congé de paternité	476		476	3%
Congé d'adoption		32	32	0%
Congé pour accidents du travail	18		18	0%
Congé pour accidents de trajet	19	68	87	1%
Congé pour maladie professionnelle			0	0%
Congé de formation	122		122	1%
Disponibilité d'office			0	0%
<b>Total</b>	<b>3 339</b>	<b>10 744</b>	<b>14 083</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>		

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

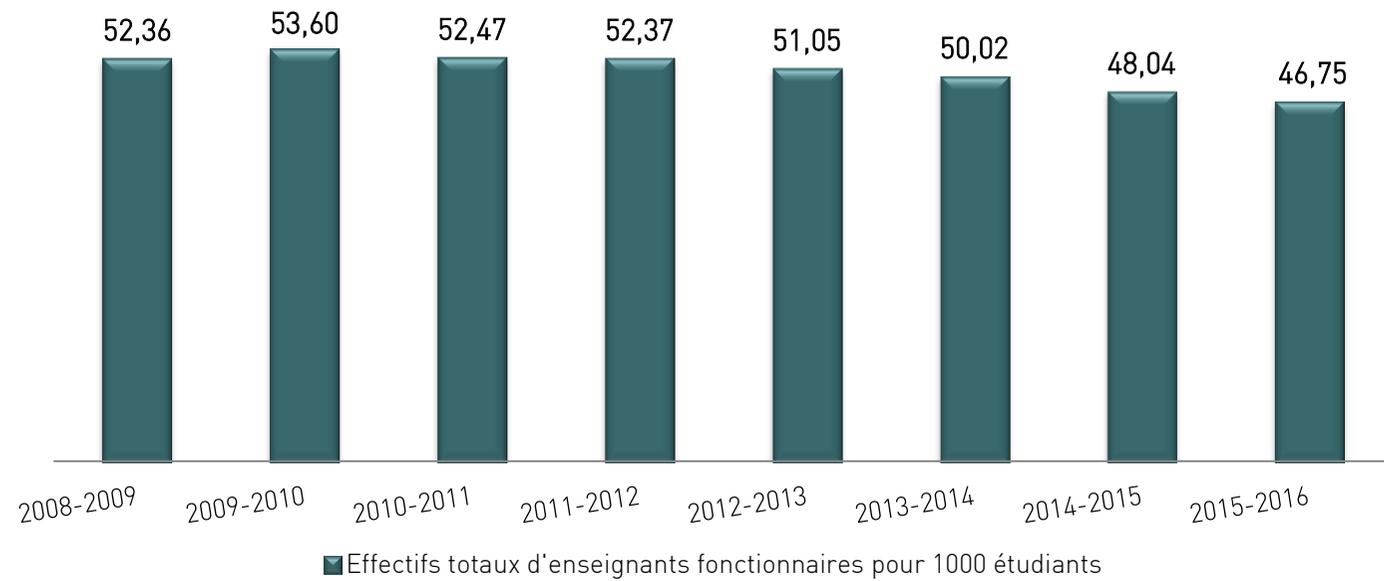


V. ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ÉTRANGERS

	2011	2012	2013	2014	2015
Fonctionnaires	48	59	65	75	81
Contractuels	77	142	167	149	117
Total enseignants étrangers	125	201	232	224	198
Part des enseignants étrangers en %	6,0%	8,5%	8,4%	8,1%	7,2%



## 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'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « 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 ETUDIANTS ET CONTRACTUELS CHERCHEURS)**

	au 31/12/2013	au 31/12/2014			au 31/12/2015		
	Effectif physique	Effectif physique			Effectif physique		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	1 280	418	830	1 248	430	865	1 295
BIATSS contractuels	403	115	311	426	111	276	387
<b>TOTAL</b>	<b>1 683</b>	<b>533</b>	<b>1141</b>	<b>1 674</b>	<b>541</b>	<b>1141</b>	<b>1 682</b>
% de contractuels	23,9%	21,6%	27,3%	25,4%	20,5%	24,2%	23,0%

**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	142	254	141,30	249,40	27,30%
	Femmes	112		108,10		
catégorie B	Hommes	94	213	93,20	207,30	22,69%
	Femmes	119		114,10		
catégorie C	Hommes	135	475	133,90	457,00	50,02%
	Femmes	340		323,10		
<b>Total</b>		<b>942</b>	<b>942</b>	<b>913,70</b>	<b>913,70</b>	<b>100,00%</b>

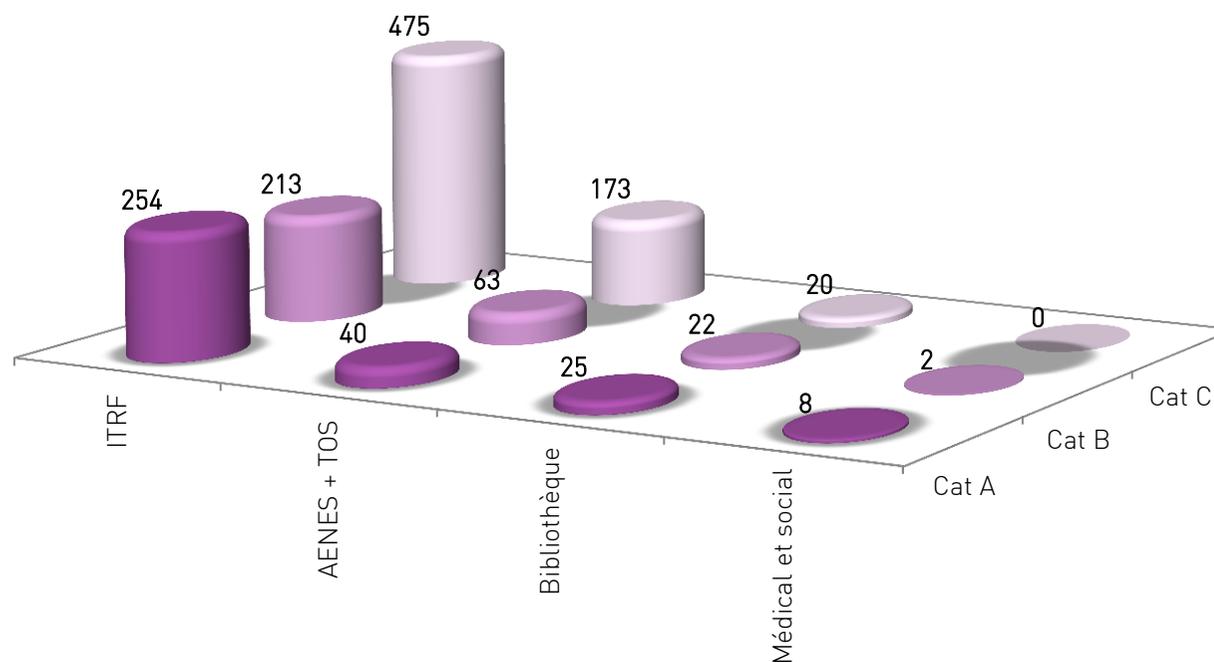
		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	12	40	12,00	38,30	14,59%
	Femmes	28		26,30		
catégorie B	Hommes	9	63	9,00	60,60	23,09%
	Femmes	54		51,60		
catégorie C	Hommes	23	173	22,80	163,60	62,32%
	Femmes	150		140,80		
<b>Total</b>		<b>276</b>	<b>276</b>	<b>262,50</b>	<b>262,50</b>	<b>100,00%</b>

		BIBLIOTHEQUE				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	5	25	5,00	23,80	37,60%
	Femmes	20		18,80		
catégorie B	Hommes	2	22	2,00	20,80	32,86%
	Femmes	20		18,80		
catégorie C	Hommes	8	20	7,70	18,70	29,54%
	Femmes	12		11,00		
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>67</b>	<b>63,30</b>	<b>63,30</b>	<b>100,00%</b>

		SOCIAL ET SANTE				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes		8		6,10	75,31%
	Femmes	8		6,10		
catégorie B	Hommes		2		2,00	24,69%
	Femmes	2		2,00		
catégorie C	Hommes					
	Femmes					
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8,10</b>	<b>8,10</b>	<b>100,00%</b>

		TOUTES FILIERES				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	159	327	158,30	317,60	25,46%
	Femmes	168		159,30		
catégorie B	Hommes	105	300	104,20	290,70	23,30%
	Femmes	195		186,50		
catégorie C	Hommes	166	668	164,40	639,30	51,24%
	Femmes	502		474,90		
<b>Total</b>		<b>1 295</b>	<b>1 295</b>	<b>1 247,60</b>	<b>1247,60</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	2,70	16,80	18,30	7,00	25,30
D.A.J.I.	4,00	0,80	1,80	4,60	2,00	6,60
DEVU	6,60	2,00	13,60	19,20	3,00	22,20
DIRPAT	11,80	13,80	34,00	7,60	52,00	59,60
D.R.	3,00	3,00	5,60	8,60	3,00	11,60
D.R.H	8,10	12,90	26,40	42,40	5,00	47,40
D.S.F	8,60	12,30	24,30	36,20	9,00	45,20
DSI	33,00	11,00	7,00	16,00	35,00	51,00
Présidence	3,80	1,60	1,80	4,60	2,60	7,20
Secrétariat Général	14,60		9,00	12,80	10,80	23,60
<b>Services centraux</b>	<b>99,30</b>	<b>60,10</b>	<b>140,30</b>	<b>170,30</b>	<b>129,40</b>	<b>299,70</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>						
Hygiène et Sécurité	6,70	3,00	4,80	5,50	9,00	14,50
Mission Culture	1,00		1,80	2,80		2,80
Mission Handicap			0,80	0,80		0,80
Relations internationales		2,00	1,00	3,00		3,00
<b>Services transversaux spécialisés</b>	<b>7,70</b>	<b>5,00</b>	<b>8,40</b>	<b>12,10</b>	<b>9,00</b>	<b>21,10</b>
<b>Services communs et généraux</b>						
CCEM		1,00		1,00		1,00
F.O.C.A.L	3,60	2,60	6,30	10,70	1,80	12,50
ICAP	12,00	2,00	3,00	9,00	8,00	17,00
S.C.F.S.H.S						0,00
S. L. P. La DOUA /Gerland	1,00	1,00	25,80	19,80	8,00	27,80
S. L. P. Rockefeller	1,00	3,00	20,70	13,90	10,80	24,70
S.O.I.E	6,00	1,00	0,50	5,50	2,00	7,50
S.U.A.P.S			1,00	1,00		1,00
S.U.A.S	1,00	1,00	0,80	2,80		2,80
Scolarité commune santé		1,00	8,50	8,50	1,00	9,50
SCD	24,80	22,80	29,20	60,10	16,70	76,80
SUMPPS – Médecine préventive	2,70	3,00	1,00	6,70		6,70
<b>Services communs et généraux</b>	<b>52,10</b>	<b>38,40</b>	<b>96,80</b>	<b>139,00</b>	<b>48,30</b>	<b>187,30</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Composantes</b>						
Biologie Humaine	22,60	9,20	18,30	37,10	13,00	50,10
I.S.F.A		2,00	4,00	6,00		6,00
ISTR	1,00	4,00	5,40	9,40	1,00	10,40
ESPE	2,80	6,60	46,30	33,70	22,00	55,70
IUT LYON 1	22,60	40,40	59,10	71,50	50,60	122,10
Observatoire	8,00	6,00	13,00	19,00	8,00	27,00
POLYTECH Lyon	0,80	3,00	4,80	7,60	1,00	8,60
Faculté de Médecine Lyon Est	4,00	8,90	23,90	32,80	4,00	36,80
Faculté de Médecine Lyon Sud	7,60	8,80	24,00	28,90	11,50	40,40
Faculté d'Odontologie	2,00	0,80	6,00	7,80	1,00	8,80
Faculté de Pharmacie - ISPB	7,00	10,70	27,60	32,30	13,00	45,30
CHU		1,00		1,00		1,00
FST	66,40	79,80	131,50	184,40	93,30	277,70
UFR STAPS	2,70	1,00	15,10	18,80		18,80
S.C.E.L			1,00	1,00		1,00
<b>Composantes</b>	<b>147,50</b>	<b>182,20</b>	<b>380,00</b>	<b>491,30</b>	<b>218,40</b>	<b>709,70</b>

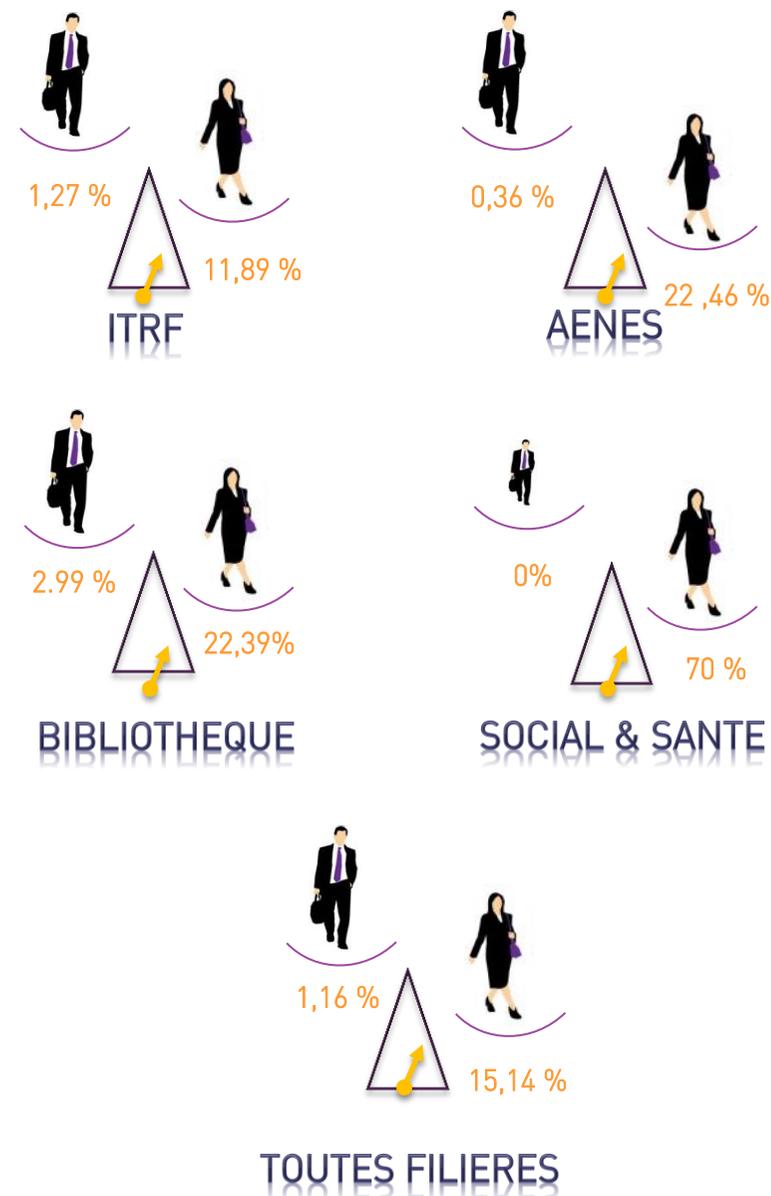
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>Hors Lyon I</b>						
Hors Lyon I	2,00			1,00	1,00	2,00

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Total
<b>TOTAL GENERAL</b>					
<b>317,60</b>	<b>290,70</b>	<b>639,30</b>	<b>820,70</b>	<b>426,90</b>	<b>1247,60</b>

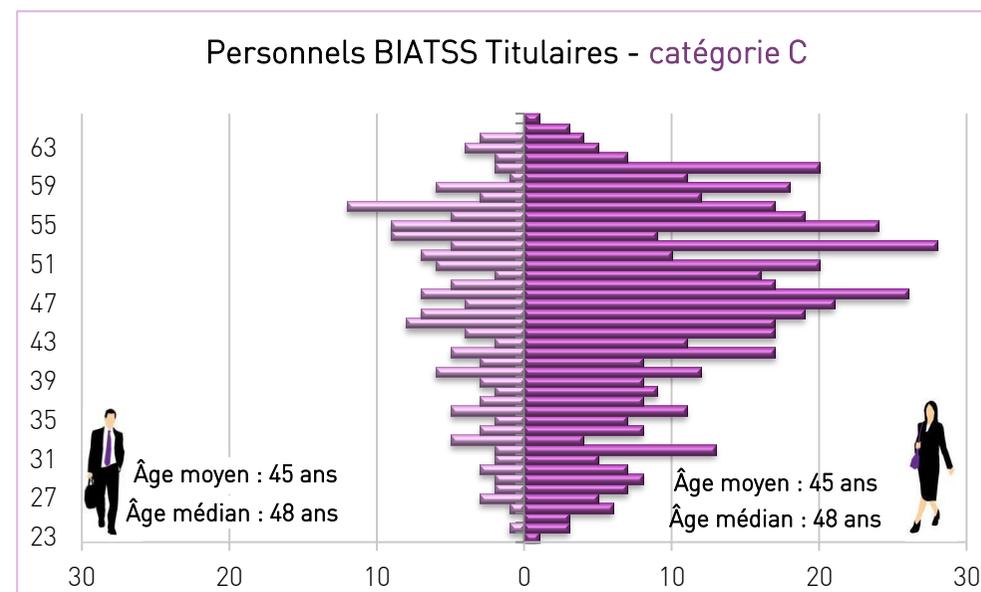
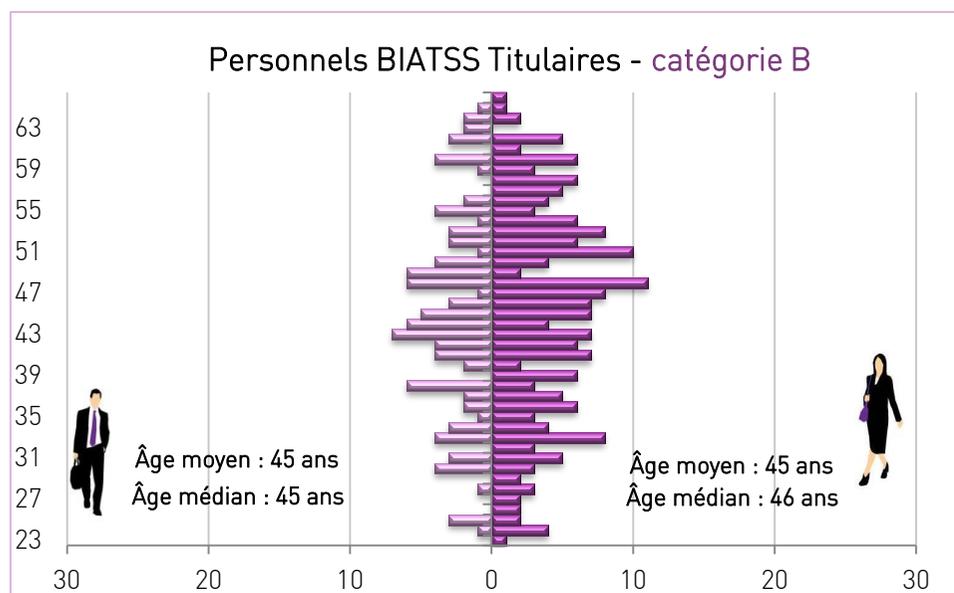
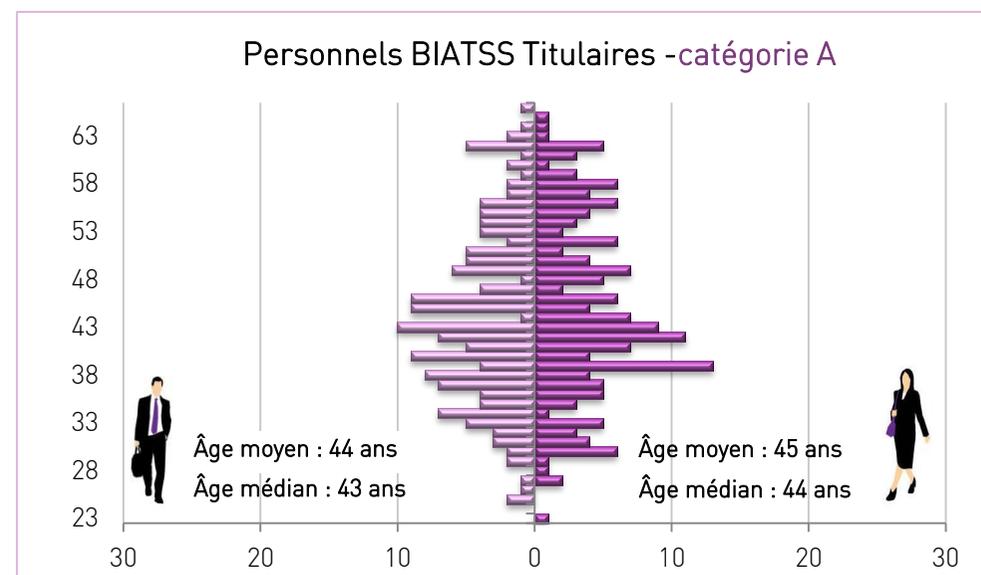
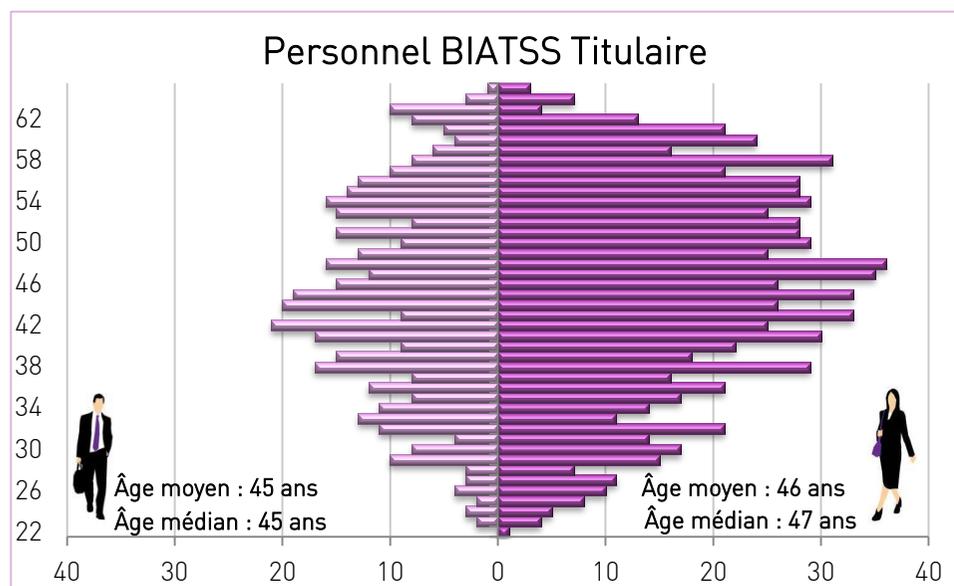
### C. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

	Temps de travail	Effectif physique					
		Femmes			Hommes		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
ITRF	temps plein	92	95	272	138	90	131
	90%	4	2	7	1		
	80%	14	20	45	3	4	3
	70%	1	1	3			
	60%	1	1	2			
	50%			11			1
<b>Total ITRF</b>		<b>112</b>	<b>119</b>	<b>340</b>	<b>142</b>	<b>94</b>	<b>135</b>
AENES	temps plein	21	42	107	12	9	22
	90%	1	3	3			
	80%	4	8	37			1
	70%	1					
	60%						
	50%	1	1	3			
<b>Total AENES</b>		<b>28</b>	<b>54</b>	<b>150</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>23</b>
BIBLIOTHEQUE	temps plein	15	13	9	5	2	6
	90%		2				1
	80%	4	5	1			1
	70%			1			
	60%	1					
	50%			1			
<b>Total Bibliothèque</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
SOCIAL ET SANTE	temps plein	1	2				
	90%						
	80%	5					
	70%						
	60%	1					
	50%	1					
<b>Total Social et Santé</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>168</b>	<b>195</b>	<b>502</b>	<b>159</b>	<b>105</b>	<b>166</b>

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



D. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie



### 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		
		Nb de pers.	Nombre en ETP	CDI		CDD		Etudiants salariés		CDD recherche		Nb de pers.	Nombre en ETP	évolution des ETP par rapport à 2013
				Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP	Nb de pers.	Nombre en ETP			
Cat. A	Hommes	6	5,20	14	12,80	14	12,60			38	36,10	72	66,70	
	Femmes	14	13,50	27	21,06	22	17,40			45	42,79	108	94,75	
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>18,70</b>	<b>41</b>	<b>33,86</b>	<b>36</b>	<b>30,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>78,89</b>	<b>180</b>	<b>161,45</b>	<b>-4,46%</b>
Cat. B	Hommes	6	6,00	5	5,00	5	4,20			2	2,00	18	17,20	
	Femmes	13	12,10	19	17,30	14	11,65			5	4,20	51	45,25	
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18,10</b>	<b>24</b>	<b>22,30</b>	<b>19</b>	<b>15,85</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6,20</b>	<b>69</b>	<b>62,45</b>	<b>-8,30%</b>
Cat. C	Hommes	28	27,50	6	5,50	22	19,93	123	16,8	1	1,00	180	70,73	
	Femmes	74	67,00	27	22,70	59	49,40	137	20	5	4,76	302	163,86	
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>94,50</b>	<b>33</b>	<b>28,20</b>	<b>81 *</b>	<b>69,33</b>	<b>260</b>	<b>36,8</b>	<b>6</b>	<b>5,76</b>	<b>482</b>	<b>234,59</b>	<b>-4,89%</b>
Contrats aidés et PACTE	Hommes					5	3,40					5	3,40	
	Femmes	1	1,00			6	4,10					7	5,10	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>11</b>	<b>7,50</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>12</b>	<b>8,50</b>	<b>1,19%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>142</b>	<b>132,30</b>	<b>98</b>	<b>84,36</b>	<b>147</b>	<b>122,68</b>	<b>260</b>	<b>36,80</b>	<b>96</b>	<b>90,85</b>	<b>743</b>	<b>466,99</b>	<b>-5,11%</b>

\* dont 2 apprentis

 PACTE

 Contrat Unique d'Insertion

*Pour info...*

### Les étudiants salariés

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

### 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.

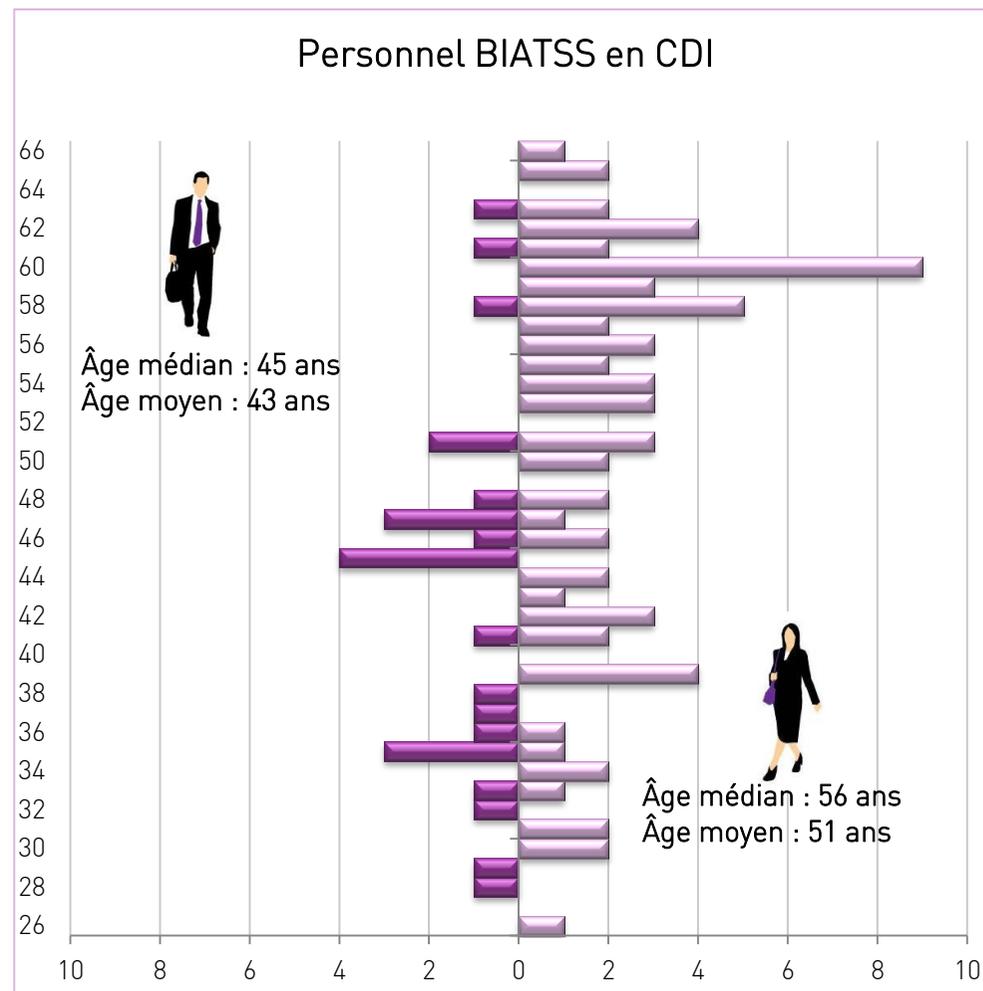
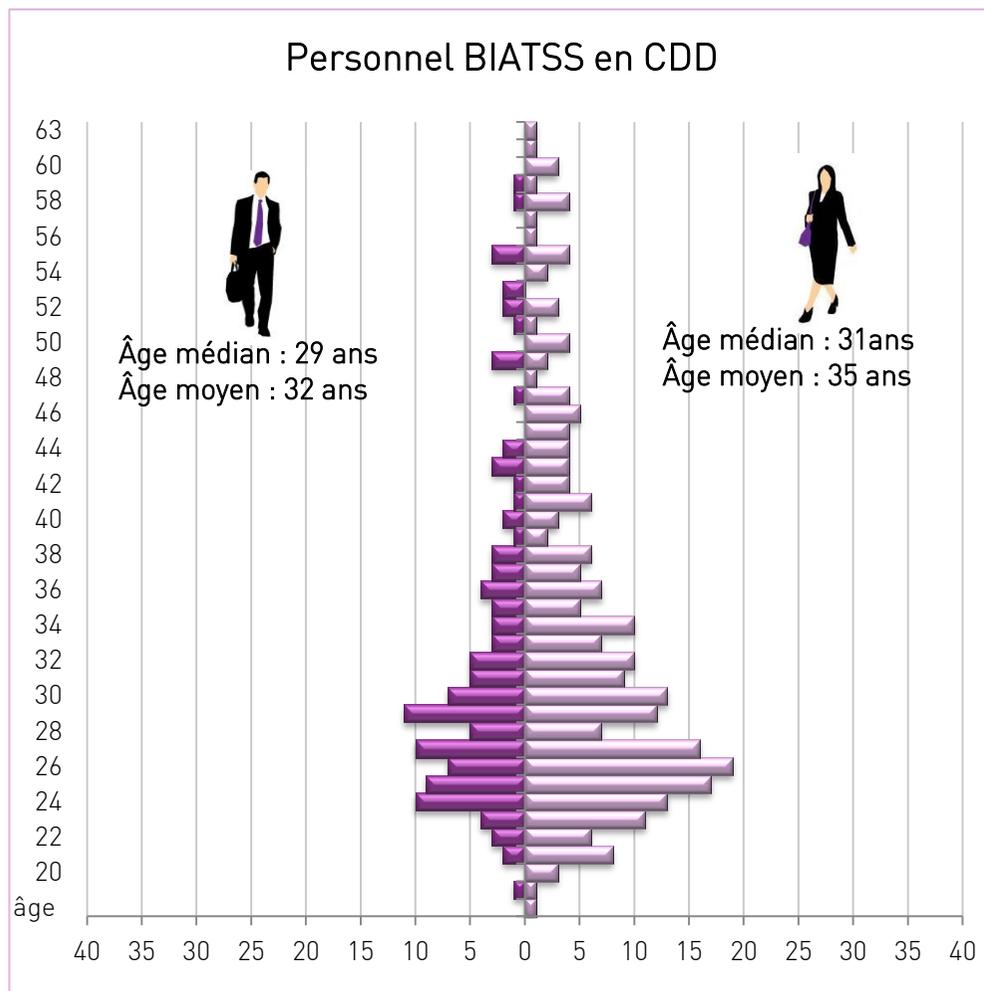
	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année 2015	1	1
Nombre de CUI recrutés dans l'année 2015	5	6

## 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	6,00	3,00	4,90	1,00	14,90
DAJI	1,80		1,00		2,80
DEVU	1,70			1,33	3,03
DIRPAT	2,00	6,00		1,00	9,00
D.R.			0,70		0,70
D.R.H	3,00		3,00	1,80	7,80
D.S.F	6,00	2,00	2,00	2,00	12,00
D.S.I	1,00	1,00	1,20	2,00	5,20
Présidence	0,70		0,70	1,00	2,40
Secrétariat Général	1,50	1,00	9,50	1,00	13,00
<b>Sous total Services centraux</b>	<b>23,70</b>	<b>13,00</b>	<b>23,00</b>	<b>11,13</b>	<b>70,83</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>					
Hygiène et Sécurité	1,00		1,00	1,00	3,00
Mission Culture		1,00		1,00	2,00
Mission Handicap	1,00		0,90	0,40	2,30
Relations internationales	2,00		2,00		4,00
<b>Sous total Services transversaux spécialisés</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,90</b>	<b>2,40</b>	<b>11,30</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>

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		TOTAL
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	
<b>Services communs et généraux</b>					
CCEM				1,00	1,00
F.O.C.A.L	1,00		16,50	3,70	21,20
ICAP			3,40	9,80	13,20
S.C.E.L	1,00		3,10	1,60	5,70
S. L. P. La DOUA / GERLAND	1,00	1,00	3,00	2,00	7,00
S.L.P. ROCKEFELLER	3,00	3,00		3,40	9,40
S.O.I.E	3,00		0,20	0,10	3,30
S.U.A.P.S	0,50		0,60	0,30	1,40
S.U.A.S			1,70	1,00	2,70
Scolarité commune santé				0,50	0,50
Service commun de documentation	7,50	2,00	13,70	10,80	34,00
SUMPPS - Médecine préventive	1,70		4,11	0,60	6,41
<b>Sous total Services communs et généraux</b>	<b>18,70</b>	<b>6,00</b>	<b>46,31</b>	<b>34,80</b>	<b>105,81</b>
<b>Composantes</b>					
Biologie Humaine	2,50	0,50	19,41	11,20	33,61
I.S.F.A			1,80	2,10	3,90
ISTR	1,50		5,10	0,50	7,10
ESPE	8,80	3,00	1,50	1,00	14,30
IUT Lyon 1	8,00	2,20	10,40	9,00	29,60
Observatoire	1,00			2,70	3,70
POLYTECH Lyon	1,00		1,80	0,20	3,00
Faculté de Médecine Lyon Est	2,50	3,00	15,90	5,80	27,20
Faculté de Médecine Lyon Sud	2,50	1,00	8,80	1,70	14,00
Faculté d'Odontologie	2,00	3,00	1,00		6,00
Faculté de Pharmacie - ISPB	7,30	1,00	11,30	3,00	22,60
Autres affectations santé			14,60		14,60
Faculté des Sciences et Technologies	18,90	7,00	32,14	25,60	83,64
UFR STAPS	1,00		4,10	3,20	8,30
<b>Sous total des composantes</b>	<b>57,00</b>	<b>20,70</b>	<b>127,85</b>	<b>66,00</b>	<b>271,55</b>
<b>TOTAL</b>	<b>103,40</b>	<b>42,70</b>	<b>205,56</b>	<b>115,33</b>	<b>466,99</b>

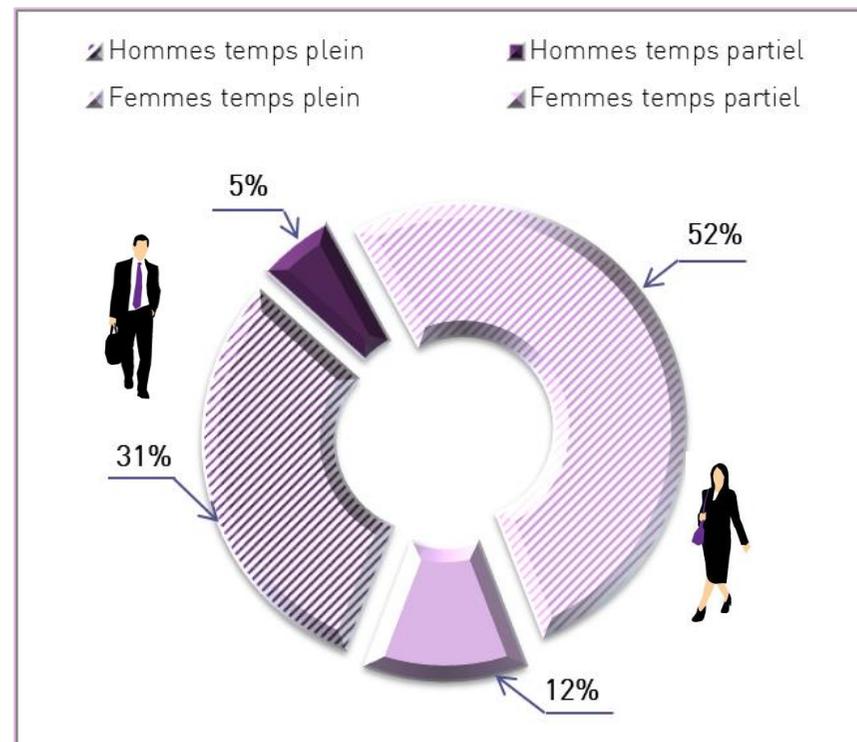
C. Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat.



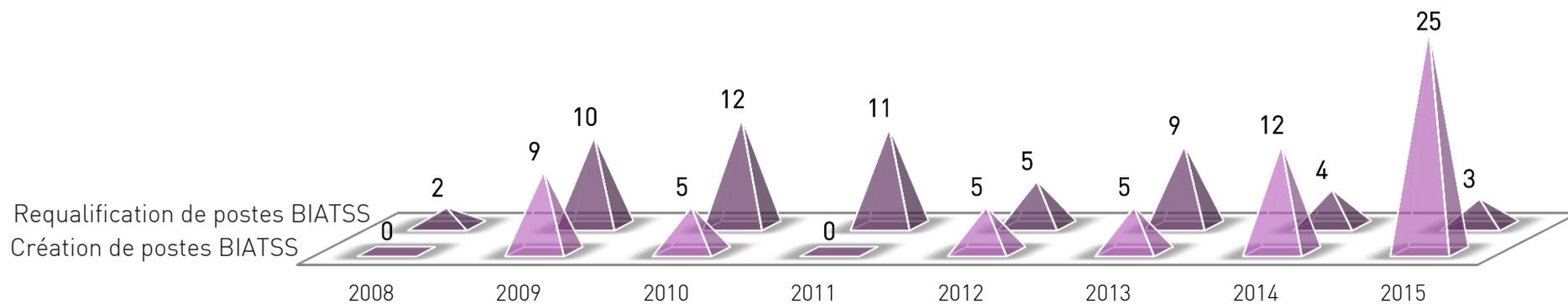
D. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

		Temps de travail	Hommes	Femmes	Total général
CDI	Temps plein		21	37	58
	Temps incomplet			4	4
	Temps partiel	90%		4	4
		80%	1	12	13
		70%		6	6
		60%		3	3
		50%	3	6	9
		10%		1	1
<b>Total CDI</b>			<b>25</b>	<b>73</b>	<b>98</b>
CDD	Temps plein		105	175	280
	Temps incomplet		14	56	70
	Temps partiel	90%		2	2
		80%	1	3	4
		70%	1	5	6
		60%	1		1
		50%	9		9
		20%	1		1
<b>Total CDD</b>			<b>132</b>	<b>241</b>	<b>373</b>
CONTRAT AIDE ET PACTE	Temps plein			1	1
	Temps partiel	70%	4	5	9
		60%	1	1	2
<b>Total Contrat aidé et PACTE</b>			<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>			<b>162</b>	<b>321</b>	<b>483</b>

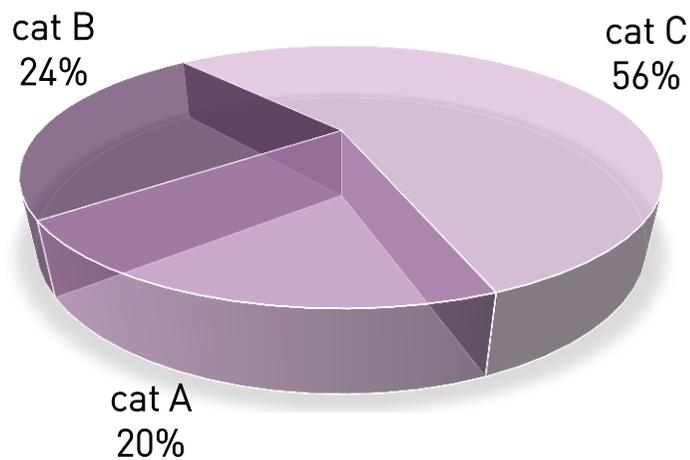
Répartition des personnels à temps partiels  
(Hors personnels à temps incomplets)



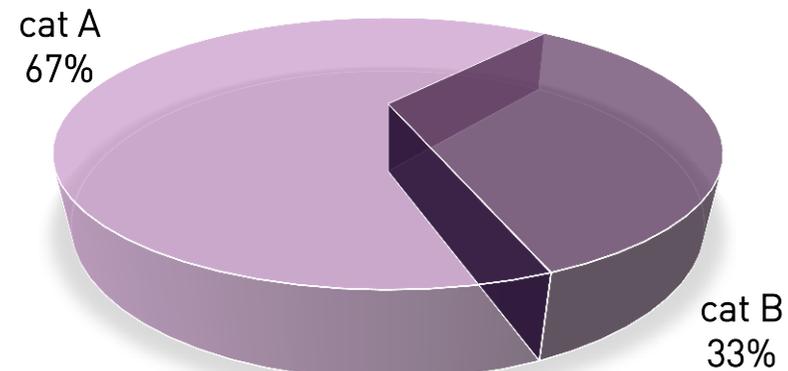
#### IV. BILAN DES CREATIONS ET DES REQUALIFICATIONS DES POSTES DE BIATSS



Créations de postes BIATSS



Requalifications de 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.

### A. Promotion des personnels ITRF par catégorie

	LISTE D'APTITUDE ITRF 2015							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	129	142	42	59	8	4	1	2
Catégorie B	96	235	28	85	1	5	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>377</b>	<b>70</b>	<b>144</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

*La liste d'aptitude concerne les avancements de corps*

	CONCOURS 2015 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2015			CONCOURS SAUVADET 2015		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	5	8	13		1	1	1	1	2
Catégorie B	6	7	13	2	5	7			
Catégorie C	6	20	26	1		1		7	7
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</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 2015							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	29	24	13	13	5	4	4	2
Catégorie B	45	51	13	22	5	6	4	4
Catégorie C	77	157	33	79	8	25	6	22
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>232</b>	<b>59</b>	<b>114</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

### B. Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE AENES et Médico-sociaux 2015							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	8	34	2	8		3		
Catégorie B	7	114	3	36		6		1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>148</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

	CONCOURS 2015 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2015			CONCOURS SAUVADET 2015		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A				1	1	2			
Catégorie B		2	2						
Catégorie C	1	3	4					2	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</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 AENES et Médico-sociaux 2015							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	3	1	2	1	2		3
Catégorie B	7	21	7	21	7	21		
Catégorie C	4	60	4	60	4	60	2	16
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>2</b>	<b>19</b>

### C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps	LISTE D'APTITUDE BIBLIOTHEQUE 2015							
	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	1
Catégorie B	5	11	5	11	0	2	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

	CONCOURS 2015 (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS 2015			CONCOURS SAUVADET 2015		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A									
Catégorie B		1	1						
Catégorie C									
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>1</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

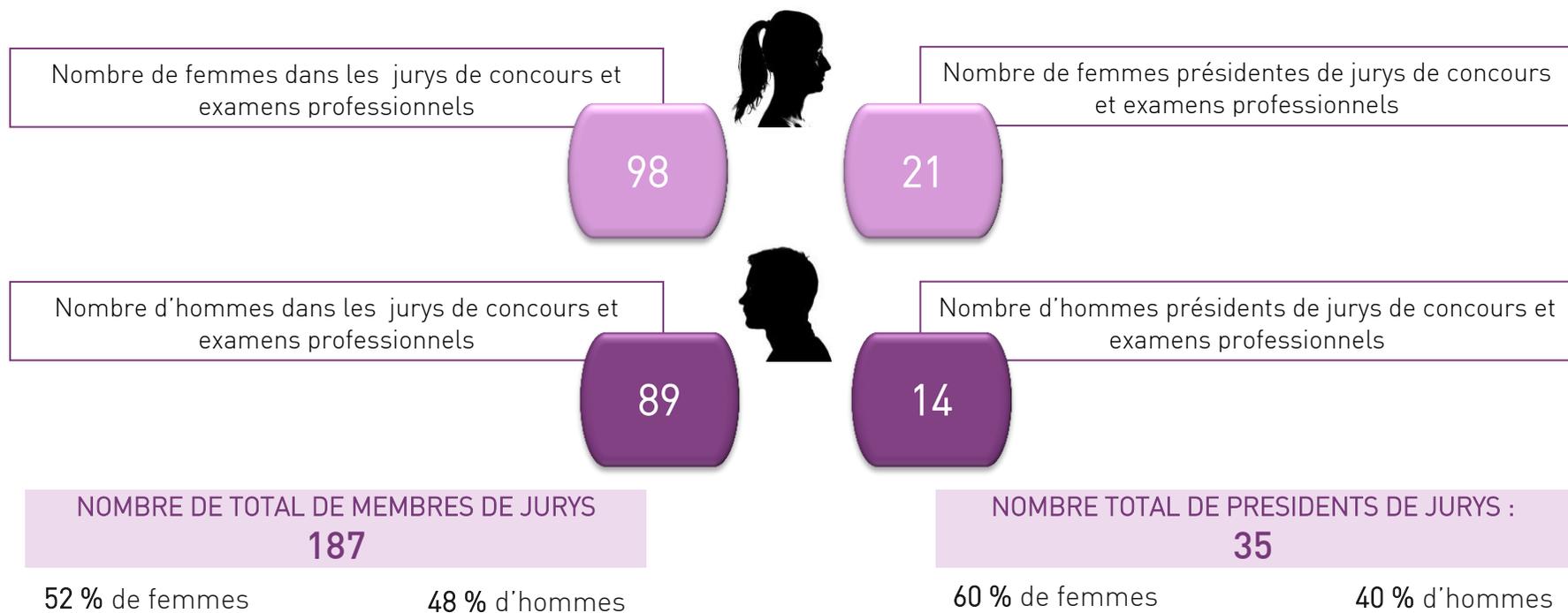
Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade	TABLEAU D'AVANCEMENT BIBLIOTHEQUE 2015							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	6	2	6	1	3		1
Catégorie B	1	6	1	6		2	1	1
Catégorie C	3	6	3	6	1	4		1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

#### D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

		Catégorie du concours et examens professionnels obtenus			
		A	B	C	TOTAL
Catégorie ou statut des personnels UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL	Fonctionnaires	8	14	1	23
	Catégorie A	3			3
	Catégorie B	5	6		11
	Catégorie C		8	1	9
	Contractuels	10	8	40	58
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>81</b>

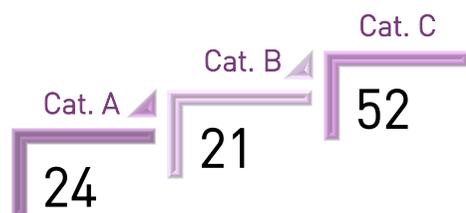
De plus, 34 personnes hors UCBL ont réussi au concours dans l'établissement

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

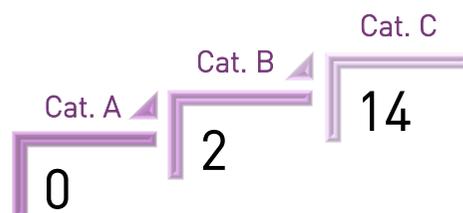


E. Campagne d'emploi 2015

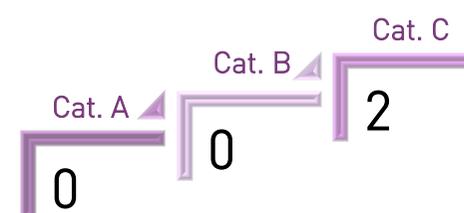
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

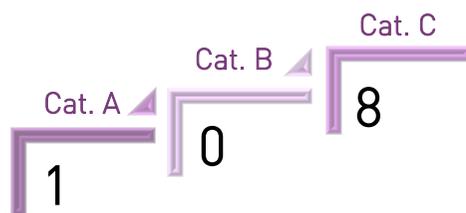


AENES

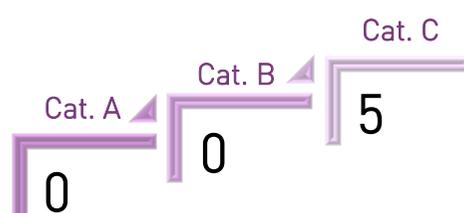


BIBLIOTHEQUE

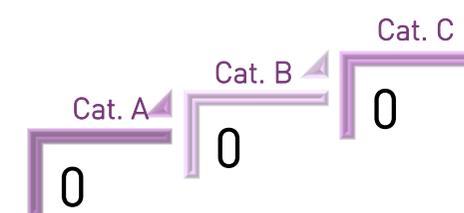
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF

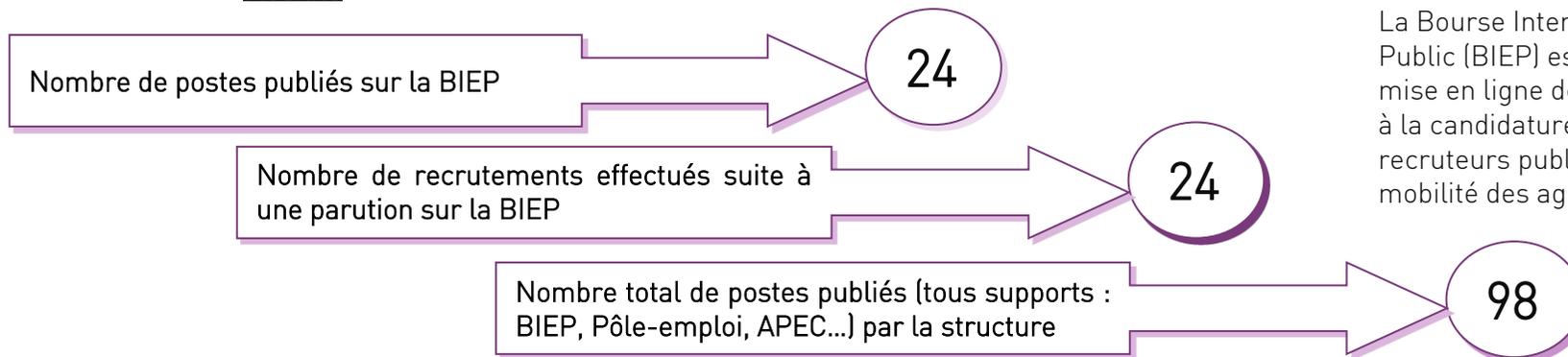


AENES



BIBLIOTHEQUE

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

2015 - CORPS DES ITRF	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Départs par mutation	1			1		1	1	2	3
	Départs en retraite	3		3	6	4	9	8	21	27
	Départs par concours				0		1	2	3	3
	Départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>Autres départs</b>										
	Décès				0			1	1	1
	Démission et abandon de poste				0				0	0
	Congé parental				0			1	1	1
	Détachement		2		2		1		1	3
	Disponibilité		1	1	2	3		1	4	6
	<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>44</b>

ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total	
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total		
	Arrivées par mutation			0	1	2		3	3	
	Arrivées par détachement		2	1	3	1	1	2	5	
	Arrivées par concours	9	5	6	20	9	10	33	52	
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE			1	1		1	1	2	
<b>Autres arrivées</b>										
	Après un congé parental				0		1	4	5	5
	Retour de détachement				0				0	0
	Après une disponibilité			1	1		1	1	2	3
	<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>90</b>
	<i>SOLDE (total arrivées - total départs)</i>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>46</b>

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

2015 - CORPS DES AENES + MEDICO SOCIAUX	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation		1		1	2	1	4	5	10	12
Départs en retraite			1	1	2	2		4	5	8
Départs par concours					0				0	0
Départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE					0				0	0
<b>Autres départs</b>										
Décès					0				0	0
Démission et abandon de poste					0				0	0
Congé parental					0				0	0
Détachement					0	1	2	1	4	4
Disponibilité					0	1			1	1
<b>TOTAL DEPARTS</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation	1			1	1			1	2
Arrivées par détachement			1	1	1	2		3	4
Arrivées par concours	1		1	2		1	12	13	15
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>Autres arrivées</b>									
Après un congé parental				0				5	0
Retour de détachement				0		1		0	1
Après une disponibilité				0		1		2	1
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
<i>SOLDE (total arrivées - total départs)</i>	<i>1</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>-3</i>	<i>-1</i>	<i>2</i>	<i>-1</i>	<i>-1</i>

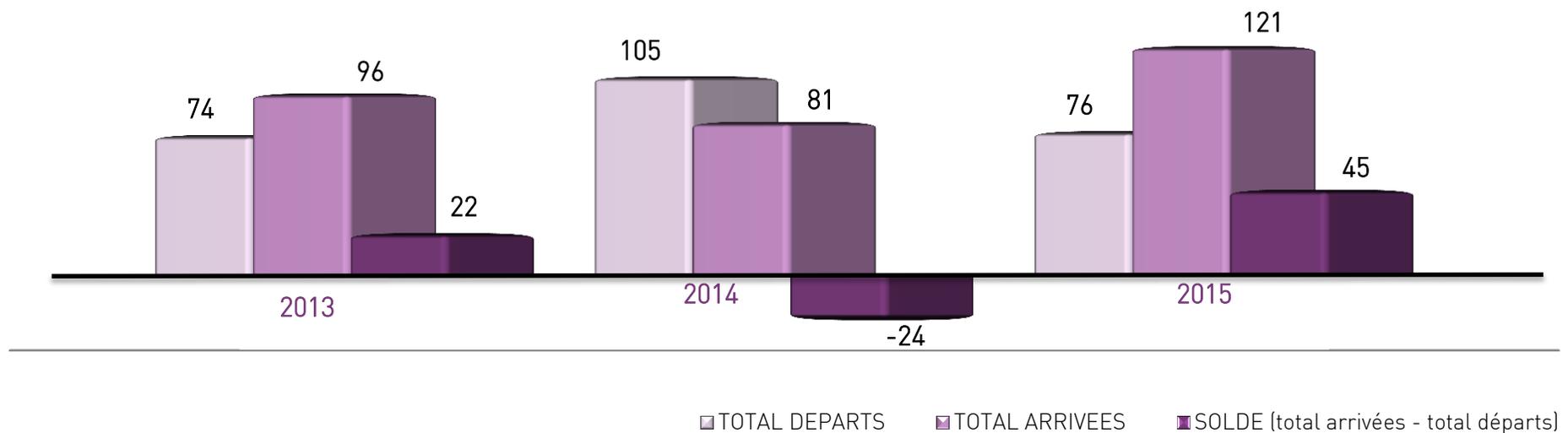
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

2015 - CORPS DES BIBLIOTHEQUES	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Départs par mutation				0	1	1		2	2
	Départs en retraite				0	1		1	2	2
	Départs par concours				0				0	0
	Départs des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>Autres départs</b>										
	Décès				0				0	0
	Démission et abandon de poste				0				0	0
	Congé parental				0		1	1	2	2
	Détachement			1	1				4	1
	Disponibilité				0				1	0
	<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation	1			1	2	1	1	4	5
Arrivées par détachement				0				0	0
Arrivées par concours			1	1			1	1	2
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
<b>Autres arrivées</b>									
Après un congé parental				0		1		1	1
Retour de détachement				0				0	0
Après une disponibilité				0				0	0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<i>SOLDE (total arrivées - total départs)</i>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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

## EVOLUTIONS DES ENTRÉES ET SORTIES DES TITULAIRES BIATSS

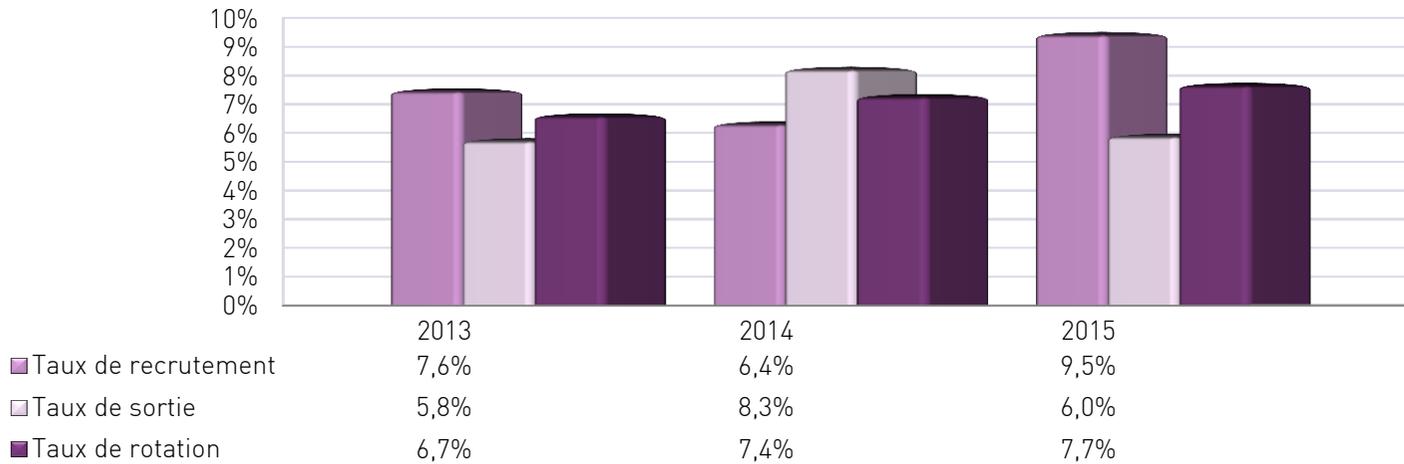


### 2) Départs des contractuels en CDD

Départs des CDD (situation au 31/08/2015)	
Non renouvellement suite à la fin de contrat (arrêt d'un financement ou disparition du support)	110
Non renouvellement 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	15
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)	2
Licenciement en cours de contrat	1
Non renouvellement suite à la demande de l'agent	15
Démission	27
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*	6
Transformation du CDD en CDI	4
Titularisation dans l'établissement	45

*\* NB : le nombre de réussite au concours est minimal car tous les agents n'informent pas l'établissement de leur réussite*

### 3) Indicateurs de mobilité externe



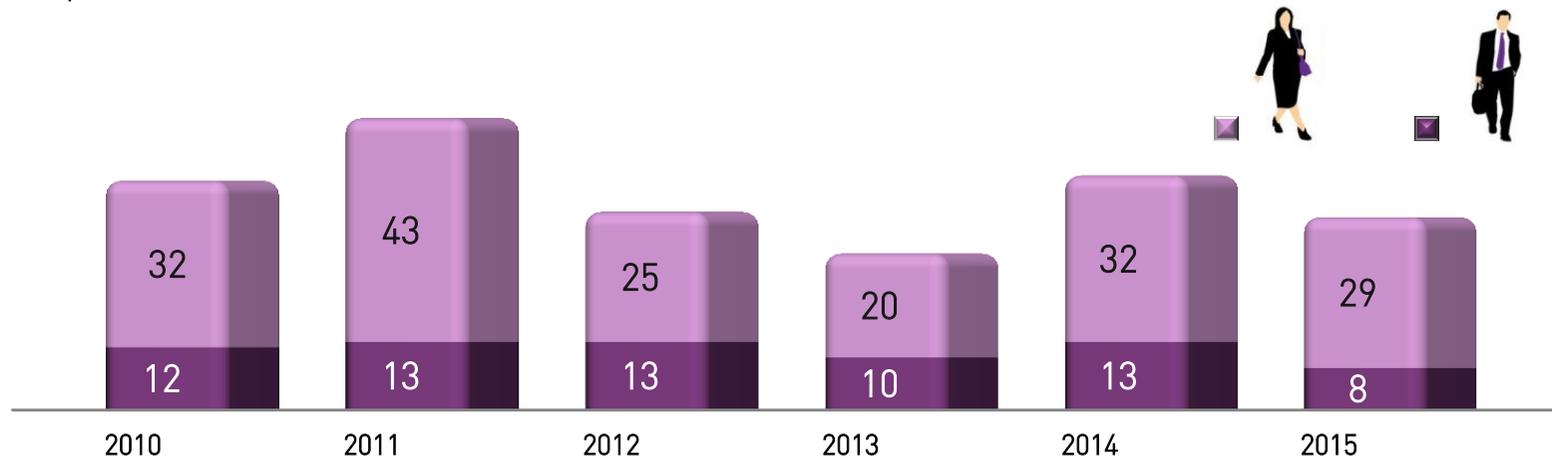
*Rappel...*

**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



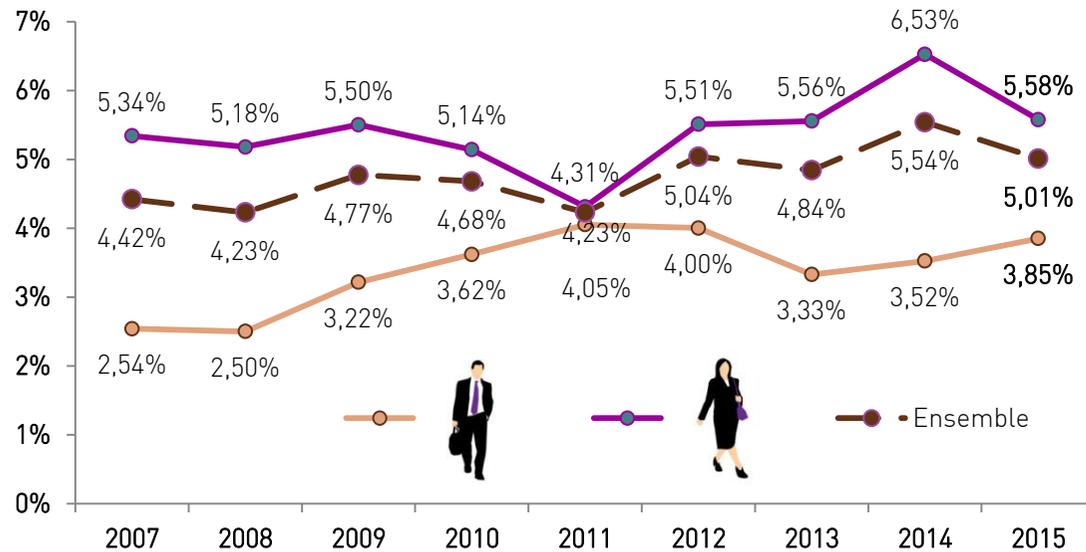
*Evolution du nombre de départ en retraite*



63 ans

VI. CONGES ET CET DES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

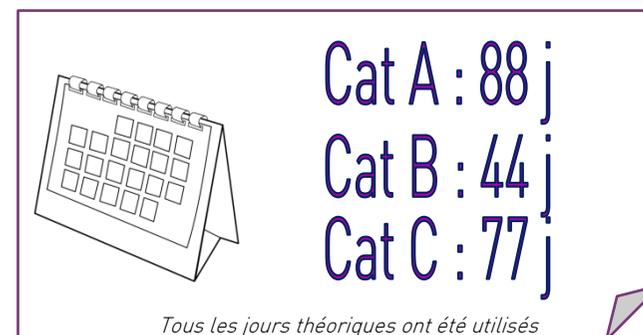
A. Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)



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

BIATSS Titulaires et Contractuels 2015																
Congés	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée	365	168	533	10,7%	106	365	471	7,3%	427	1 158	1 585	7,2%	898	1 691	2 589	7,8%
Congé longue maladie	318	381	699	14,0%	533	11	544	8,4%	679	1 871	2 550	11,6%	1 530	2 263	3 793	11,4%
Congé maladie ordinaire	706	1 345	2 051	41,1%	742	2 012	2 754	42,5%	2 935	8 890	11 825	53,9%	4 383	12 247	16 630	49,8%
Congé grave maladie			0	0,0%		730	730	11,3%	242	215	457	2,1%	242	945	1 187	3,6%
Congé de maternité		1 146	1 146	23,0%		1 371	1 371	21,2%		2 515	2 515	11,5%		5 032	5 032	15,1%
Congé de paternité	99		99	2,0%	44		44	0,7%	77		77	0,4%	220		220	0,7%
Congé d'adoption			0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%	0	0	0	0,0%
Accidents de travail	5	120	125	2,5%	8	13	21	0,3%	598	321	919	4,2%	611	454	1 065	3,2%
Accidents de trajet	111	45	156	3,1%	51		51	0,8%	11	253	264	1,2%	173	298	471	1,4%
Maladie professionnelle			0	0,0%		365	365	5,6%		730	730	3,3%	0	1 095	1 095	3,3%
Congé Formation		181	181	3,6%	122		122	1,9%		141	141	0,6%	122	322	444	1,3%
Disponibilité d'office			0	0,0%			0	0,0%		875	875	4,0%	0	875	875	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1604</b>	<b>3386</b>	<b>4990</b>	<b>100%</b>	<b>1606</b>	<b>4867</b>	<b>6473</b>	<b>100%</b>	<b>4969</b>	<b>16969</b>	<b>21938</b>	<b>100%</b>	<b>8 179</b>	<b>25 222</b>	<b>33 401</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.

2015	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'agents ayant un CET	186	382	568
Nombre moyen de jours en stock	9,83	9,81	9,82
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans un CET dans l'année	135	240	375
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	259	558	817
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	619	733	1 352
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	50	203	253



# LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

# LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

## I. NOMBRE ET PROPORTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION

	2013				2014				2015			
	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		H	F	Total	
Enseignants chercheurs, enseignants	3	7	10	0,4%	6	13	19	0,7%	10	16	26	0,9%
BIATSS	102	278	380	21,2%	95	281	376	21,3%	104	301	405	22,8%
Catégorie A	32	66	98	19,5%	31	63	94	18,8%	30	61	91	17,9%
Catégorie B	27	70	97	26,6%	18	73	91	25,0%	33	77	110	29,8%
Catégorie C	43	142	185	20,0%	46	145	191	21,3%	41	163	204	22,6%
<b>TOTAL</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>	<b>114</b>	<b>317</b>	<b>431</b>	<b>9,5%</b>

## II. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)



### 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. LES VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ET LES BILANS DE COMPETENCES (BC)



#### Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires.

#### Bilan de compétences

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

### IV. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

	2013						2014						2015					
	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	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants chercheurs, enseignants		1	1			0			0			0	2		2	2		2
BIATSS		3	3		1	1		2	2		2	2	1	5	6	1	3	4
<b>TOTAL</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>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

## V. PART DES PERSONNELS BIATSS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION PAR AN

Catégorie	2013			2014			2015		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
AENES	37%	39%	17%	41%	48%	29%	33%	44%	21%
ITRF	21%	20%	13%	18%	15%	14%	19%	27%	15%
Bibliothèques	60%	60%	12%	54%	48%	5%	32%	14%	15%
Médical et Social	13%	-	-	-	-	-	-	-	-
Non titulaires	9%	21%	34%	11%	24%	32%	13%	28%	38%
<b>TOTAL</b>	<b>20%</b>	<b>26%</b>	<b>15%</b>	<b>19%</b>	<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>	<b>23%</b>

## VI. REPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation :

**2,14**



	BIATSS												Enseignants chercheurs, enseignants				Total				
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C												
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	%	F	%	Total
Effectifs stagiaires (1)	221	425	646	20%	171	470	641	20%	307	1110	1417	44%	302	248	550	17%	1001	31%	2253	69%	3254
Effectifs agents formés (1)	138	203	341	20%	86	204	290	17%	173	514	687	40%	209	180	389	23%	606	36%	1101	64%	1707
Nombre de jours	275	497	772	21%	265	557	822	23%	387	1248	1635	45%	218	200	418	11%	1145	31%	2502	69%	3647

(1) 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".

## VII. TAUX D'ABSENTEISME

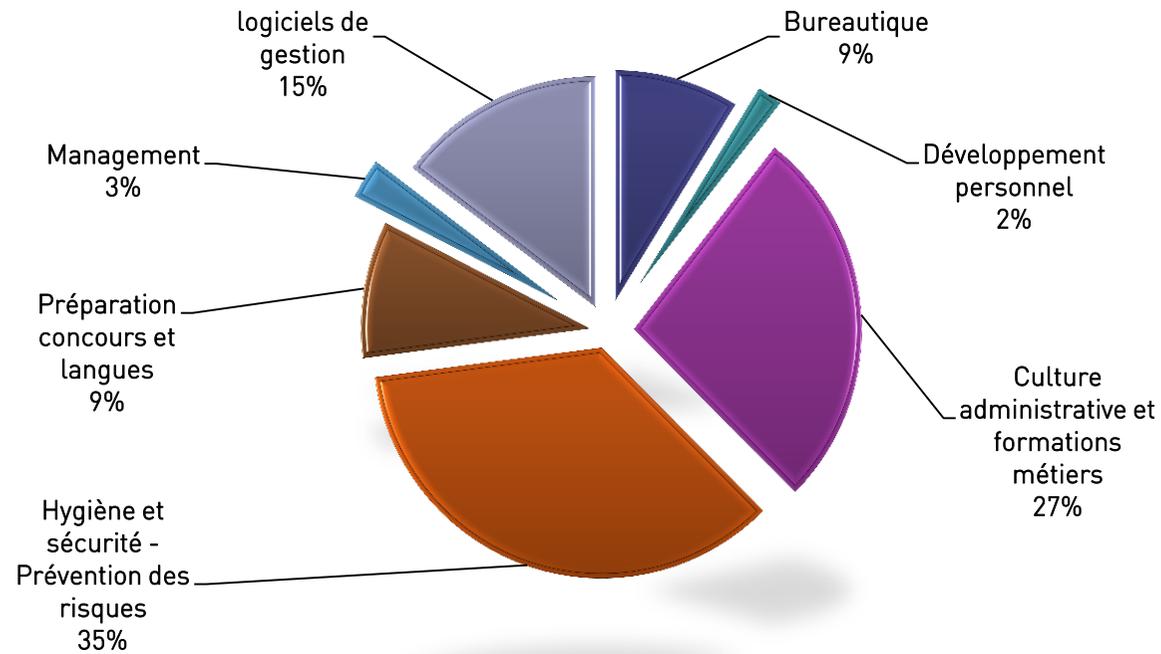
### 2015 - TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS

**7,24%**

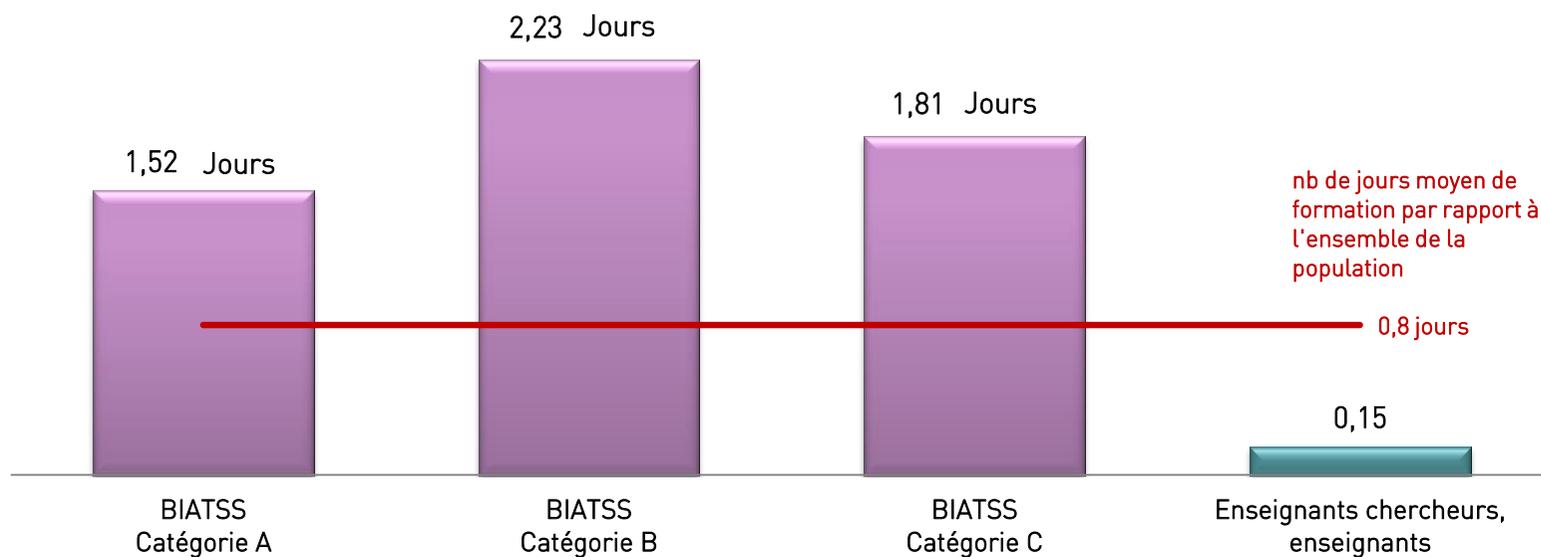
### VIII. PART DES AGENTS FORMES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS GLOBAUX

	nombre d'agents formés			effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	397	921	1 318	582	1 196	1 778	68,2%	77,0%	74,1%
catégorie A	138	203	341	231	276	507	59,7%	73,6%	67,3%
catégorie B	86	204	290	123	246	369	69,9%	82,9%	78,6%
catégorie C	173	514	687	228	674	902	75,9%	76,3%	76,2%
Enseignants chercheurs, enseignants	209	180	389	1 634	1 124	2 758	12,8%	16,0%	14,1%
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>1 101</b>	<b>1 707</b>	<b>2 216</b>	<b>2 320</b>	<b>4 536</b>	<b>27,3%</b>	<b>47,5%</b>	<b>37,6%</b>

### IX. REPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION



X. NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR RAPPORT A LA TOTALITE DES EFFECTIFS DES AGENTS BIATSS (SELON LA CATEGORIE) ET DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS



XI. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES

Nombre de formations animées par des formateurs internes	72
Nombre de formations proposées à l'UCBL*	125
Taux de formations animées par des formateurs internes par rapport au nombre de formations proposées à l'UCBL*	57,6%

*\*formations proposées dans le cadre du plan de formation (hors formations externes mutualisées ou non)*



© Eric Le Roux/Communication/UCBL

# VIE DES PERSONNELS

# VIE DES PERSONNELS

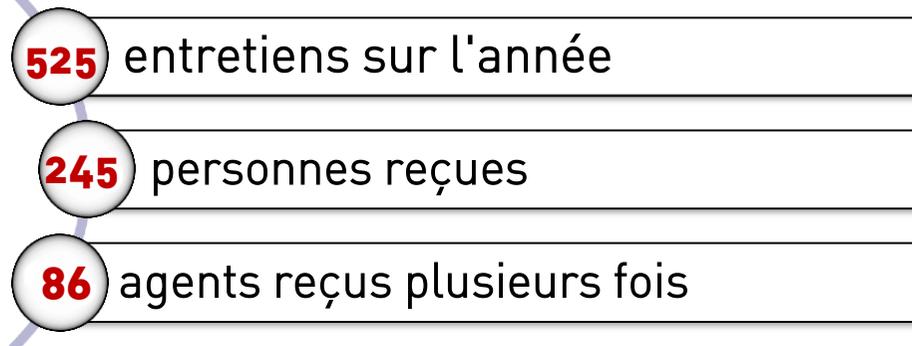
## I. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

### A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
172	73

Hommes	Femmes
83	162

Enseignants chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
37	208



### B. Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Professionnel	Problème Economique	Problème de Santé
Logement	Famille	Accès aux droits			
56	40	19	98	86	51

*Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques*

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

## II. GROUPE D'ETUDES DE SITUATIONS DE TRAVAIL (GEST) : PROBLEMATIQUES RENCONTREES

### A. GEST expert

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 2015, il y a eu **17** situations étudiées et **11** situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/psychiatriques	Problématique de service
9	7	3	1

### 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.

En 2015, il y a eu **2** réunions annuelles

## 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.

En 2015, GRASP s'est réuni **5** fois et a mené **4** actions de sensibilisation auprès des encadrants.

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

Prestation	2015		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enfants handicapés	30 189,10 €	1 906,68 €	32 095,78 €
Secours - aides d'urgence	16 800,00 €	17 850,00 €	34 650,00 €
Prêts sociaux	7 000,00 €	2 000,00 €	9 000,00 €
<b>Total</b>	<b>53 989,10 €</b>	<b>21 756,68 €</b>	<b>75 745,78 €</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 **383 900 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **109 600 €** 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 A L'ACCUEIL ET AUX SEJOURS D'ENFANTS

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

Domaines	participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	33 000,00 €
Accueil loisirs CLE	15 776,96 €
Colonies organisées par le CLE	2 405,00 €
séjours d'enfants hors CLE	1 808,49 €
<b>Total</b>	<b>52 990,00 €</b>

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

- **Crèche** : **11** enfants du personnel UCBL sont accueillis.

En 2015, **37** dossiers de demande ont été déposés, **5** demandes ont pu être satisfaites

- **Accueil Loisirs** : **1 563** journées,  
**1 016** demi-journées,

- **Séjours de vacances** : **249** journées enfants



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

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

Elles interviennent à un niveau régional, en complément de l'action sociale développée par chaque établissement public d'état.

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

Concernant la SRIAS Rhône-Alpes, les actions développées depuis 2015 et qui ont profitées aux agents de l'UCBL sont les suivantes :

- places en crèches sur l'agglomération lyonnaise
- vacances familles en difficultés
- cartes inter CE
- chèques sport
- journées d'accompagnement au départ en retraite
- partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit)

**Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise :**

Nombre de commissions : **4**      dossiers de demande déposés : **19**      demandes satisfaites : **7**

## VII. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS PROPOSEES PAR LE SUAS

### A. Conseils et accompagnements

Domaines	Participants
Conseil en économie sociale et familiale	19 (77 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	17
Conseil juridique	32
Accueil des personnels nouveaux arrivants	80
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	112

### B. Vie culturelle

Domaines	Participants
Ateliers (arts plastiques, photographie, écriture...)	43 dont 18 UCBL
Visites culturelles	88 dont 41 UCBL
Spectacle Arbre de Noël	953 dont 484 enfants

### C. Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade, initiation plongée ...)	351 dont 303 UCBL
Fête des sports du personnel	704 dont 374 UCBL
Voyages et sorties	426 dont 218 UCBL
Billetterie spectacle	254 places vendues
Billetterie cinéma	3 325 places vendues



# LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

# LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

## I. LES ACTIONS EN PREVENTIONS DES RISQUES

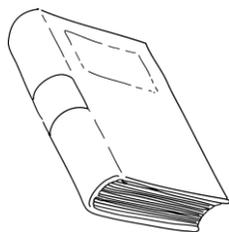
L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont abordées.

### A. Evolution du nombre des assistants de prévention et des personnes compétentes en radioprotection au sein de l'UBCL

	2013	2014	2015
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....)	158	190	211
Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).	20	20	20

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

Le « Document Unique d'Evaluation 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 : **110**
- **85** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de recherche
- **22** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de formation
- **3** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités administratives
  
- Actualisation de D.U.E.R en 2015 : **36**

## II. BILAN DES FORMATIONS DES MEMBRES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



### INTITULE DES FORMATIONS

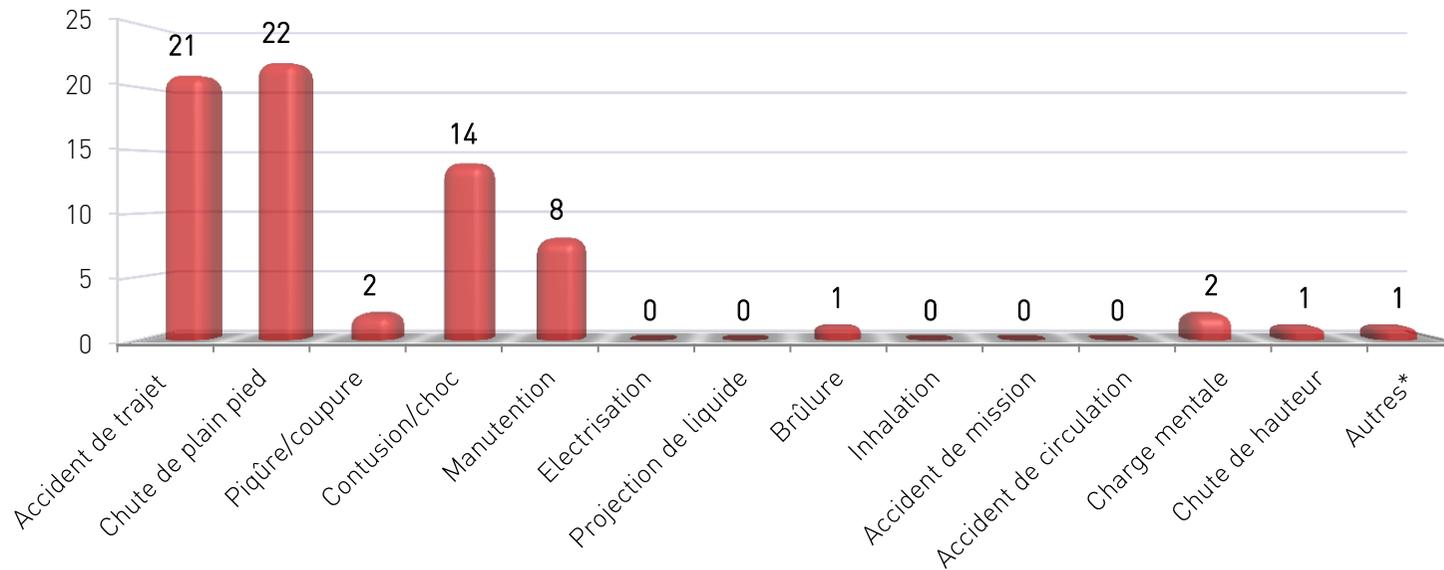
- Prévention des risques en salle de TP ou en laboratoire
- Les obligations de formation en Santé et Sécurité
- Transport de matières dangereuses + module biologie
- Logiciel EvRP
- La responsabilité civile et pénale en matière de sécurité au travail
- Rédaction des plans de prévention

- Sécurité Gaz - Niveau I
- Sensibilisation aux risques chimiques
- Logiciel GPUC : gestion des produits chimiques
- Gestion des déchets chimiques
- Prévention Secours Civique Niveau 1
- Habilitation électrique niveau 0 – Recyclage
- Habilitation électrique niveau1 et Haute tension : Recyclage
- Formation des équipiers d'évacuation

- Analyse des Accidents - Arbre des causes
- Risques amiante recyclage
- Fondamentaux de la sécurité dans les ERP
- Préparation à l'examen national de conseiller à la sécurité pour le -transport de marchandises dangereuses par voies terrestres
- Préparation à l'examen national de conseiller à la sécurité pour le transport des matières dangereuses

### III. REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL A L'UCBL

#### Répartition des 72 accidents du travail à l'UCBL en 2015



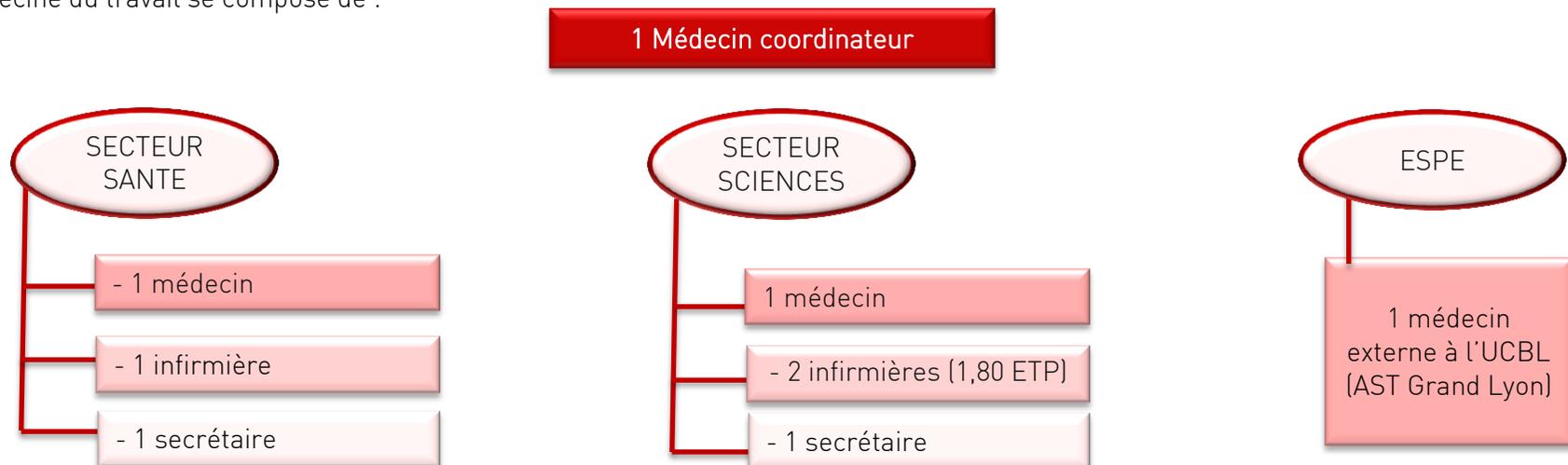
(\*): Autres : coup de chaud nécessitant l'hospitalisation

### IV. 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

# LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET SANTE AU TRAVAIL DU PERSONNEL

L'équipe de la médecine du travail se compose de :



## I. LES VISITES MEDICALES



**1 296** personnes vues par un médecin du travail en 2015.

Effectif global présent à l'UCBL sur l'année : 5 336 personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS. Dont 5 092 agents fonctionnaires ou contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 mois

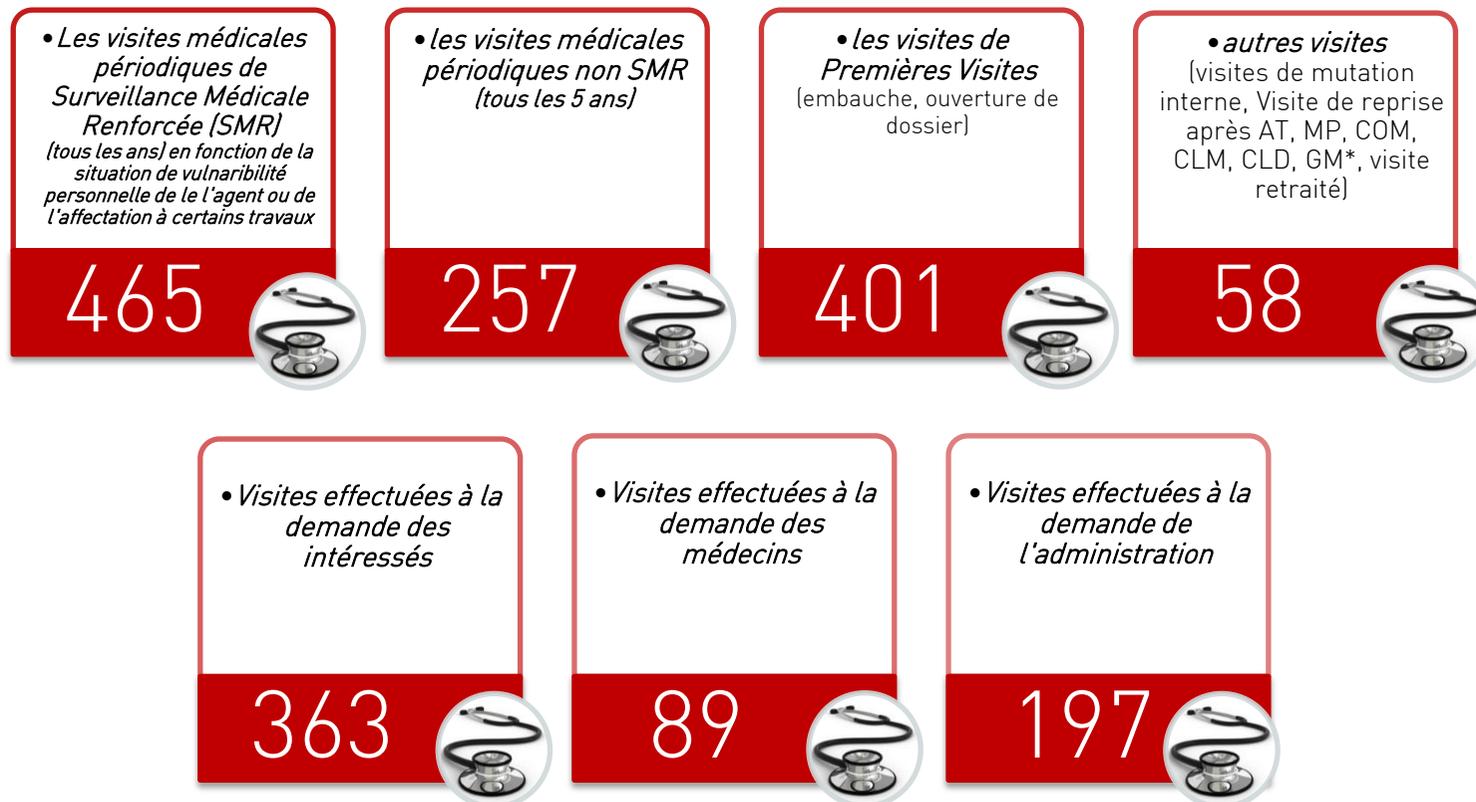
A. Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique)

**1 740** convocations\* ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors ESPE).

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectué pour **1 736** visites au total.

\*de nombreuses relances sont nécessaires pour prévenir un trop fort absentéisme.

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



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

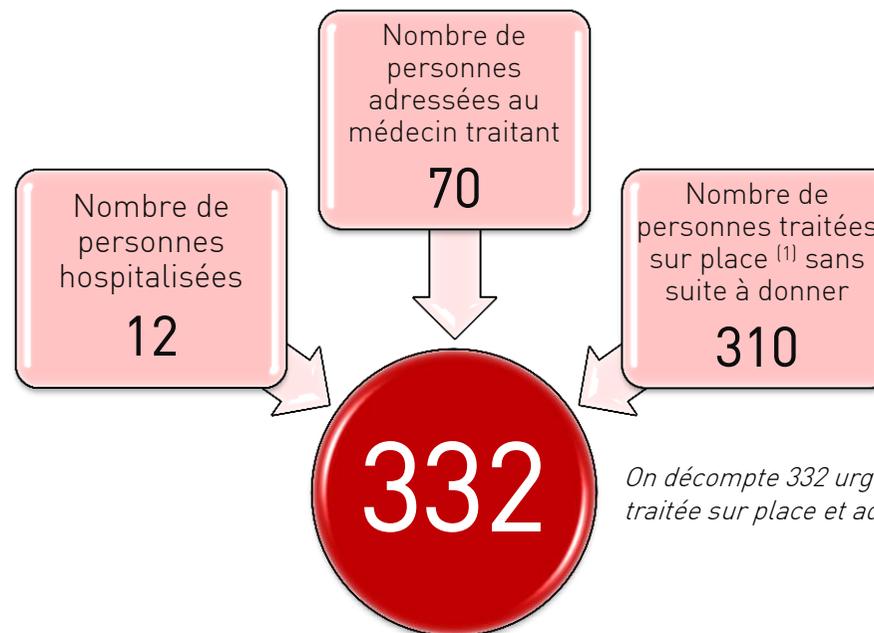
C. Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus)



II. LES URGENCES

*Pour info...*

A l'ESPE en l'absence du médecin de prévention de l'ESPE, les urgences sont gérées par téléphone par l'équipe « sciences » ou « santé »



*On décompte 332 urgences (pas 392) car 1 personne peut être traitée sur place et adressée au médecin traitant*

### III. LES VACCINATIONS

	TOTAL (en nbre)
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	4
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	101
Hépatite B	25
Hépatite A	4
Tubertest	15
Pneumo 23	0
Typhim	5
Grippe	267
Rougeole-Oreillon-Rubéole	5
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>

### IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	Nombre
Sanguins	325
Urinaires (bandelettes urinaires)	813
Ophtalmologiques (visiotests)	753
Auditifs (audiogrammes)	732
Biométrie	1132
Autres + orientations externes	249

### V. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

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

- **Des rencontres avec les responsables et/ou directeurs de services,**
- **Des visites de services, de laboratoires,...**
- **Des études de postes sur le lieu de travail...**

Elles participent à des groupes de travail (GEST, GRASP, la mission handicap,...), à des instances (CHSCT) ainsi qu'à des réunions avec les partenaires extérieurs de prévention (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie)

Elles participent à des actions de prévention (campagne de vaccination grippe saisonnière, Journée Nationale de l'audition, ...) et à des actions de formation (Parcours management)



# 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.

Les Réunions du CHSCT :

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

### LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des Commissions administratives paritaires 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 REPRESENTATION ET DE CONCERTATION (ART 15 DU DECRET N°82-447 MODIFIE)

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

	Titulaires			Suppléants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	<b>COMITE TECHNIQUE</b>					
	4	6	10	3	7	10
	<b>COMITE HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
	4	5	9	5	4	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>					
Catégorie A	2	0	2	1	1	2
Catégorie B	0	2	2	0	2	2
Catégorie C	2	1	3	2	1	3
	<i>Groupe 2 - Personnel AENES</i>					
Catégorie A	0	2	2	0	1	1
Catégorie B	2	0	2	0	2	2
Catégorie C	0	2	2	1	1	2
	<i>Groupe 3 - Personnel de Bibliothèque</i>					
Catégorie A	1	1	2	0	2	2
Catégorie B	1	1	2	0	2	2
Catégorie C	0	2	2	1	1	2
	<b>COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON FONCTIONNAIRES</b>					
Catégorie A	2	1	3	2	1	3
Catégorie B	1	0	1	0	0	0
Catégorie C	1	2	3	0	3	3

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel

C.H.S.C.T  
ORDINAIRES  
4



C.T  
6

En 2015, il y a eu **1** réunion du Comité Technique invalidée suite à un défaut de quorum. Les membres ont été convoqués à nouveau.

C.P.E  
7

C.C.P.A.N.T  
2

C. Les réunions des groupes de travail

En 2015, il y a eu **8 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

**COMITE TECHNIQUE :**

- 2 réunions des groupes de travail PRIMES
- 1 réunion du groupe de travail GPEEC
- 1 réunion du groupe de travail Formation

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

- 2 réunions du groupe de travail « gestion des astreintes »
- 2 réunions du groupe de travail « Mise en place registre danger grave et imminent »

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

## II. ACTIVITES SYNDICALES

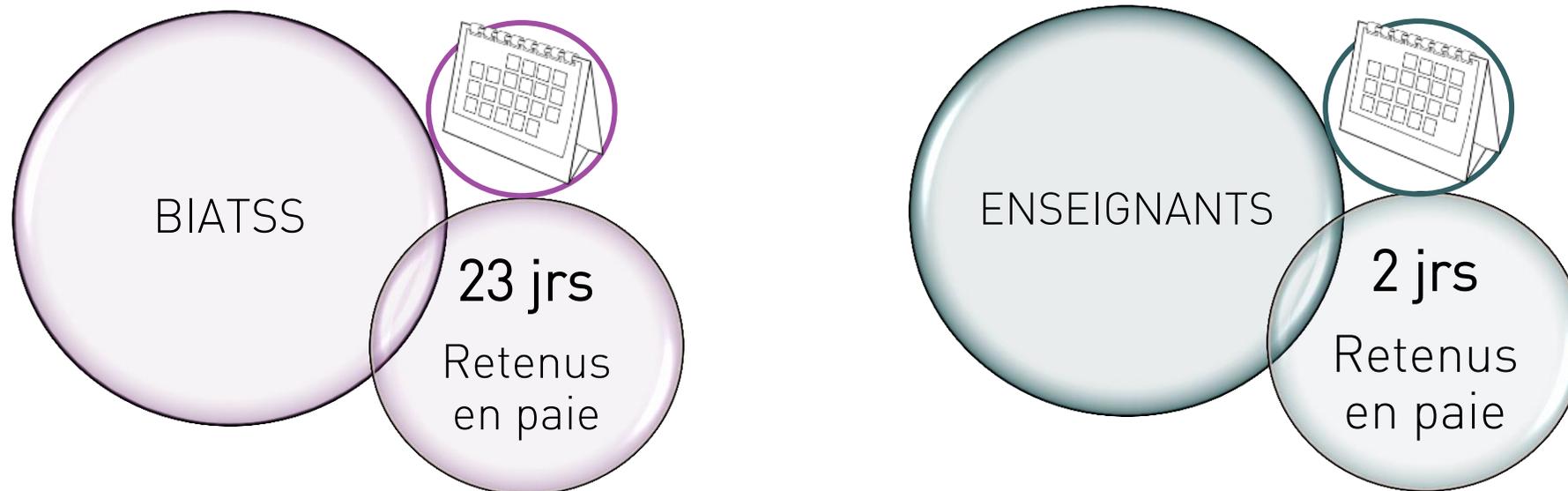
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

## III. GREVE

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...*





# GLOSSAIRE

# GLOSSAIRE

## A

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

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

## B

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

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

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

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

## C

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

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

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

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

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

**Contractuel doctorant** : Jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Le contractuel doctorant (ou doctorant contractuel) a le statut d'agent public et peut avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil en

entreprise. Le contrat doctoral est un contrat de travail de droit public d'une durée réglementaire de 3 ans. Il remplace les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur.

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

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

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

## D

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

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

**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.

**IPTS** : 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.



# ANNEXE

## I - INTRODUCTION

À l'UCBL le périmètre retenu pour la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) est l'ensemble des personnels BIATS, titulaires et contractuels.

La GPRH est au service de la gestion collective et individuelle des ressources humaines. Elle s'appuie sur les outils suivants :

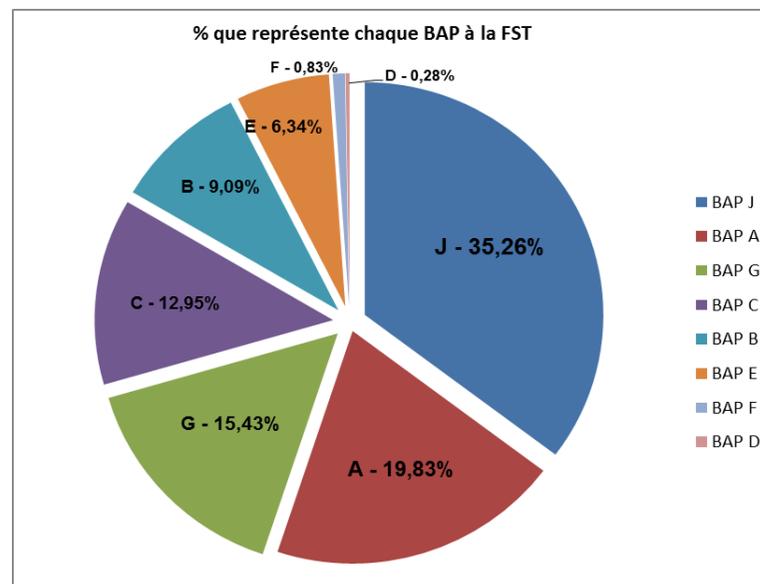
- **GECO qui est l'outil de gestion des fiches de poste.** Des requêtes sur les fiches permettent ensuite :
  - de cartographier les métiers de l'UCBL
  - de donner les effectifs par métiers (âge, statut, sexe...)
  - de recenser les postes comportant des activités à risques (risques électriques, travail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

À l'issue de la campagne des entretiens professionnels un bilan, préalable à la campagne d'emploi, est adressé aux composantes et services de l'université.

## II - POIDS DES BAP

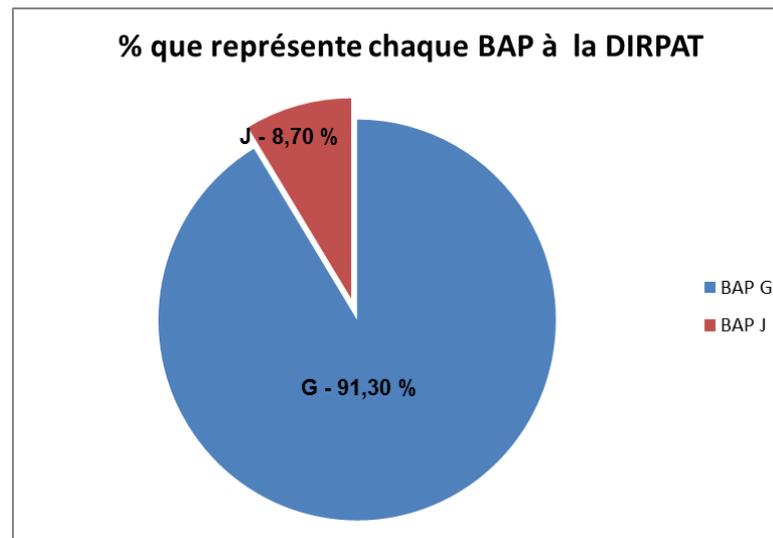
### 1 - Poids de chaque Branche d'Activité Professionnelle à la FST

Au 16 juin 2015 après la campagne des entretiens professionnels 363 fiches de poste BIATSS sont recensées via GECO à la FST.



## 2 - Poids de chaque Branche d'Activité Professionnelle à la DIRPAT

Au 16 juin 2015 après la campagne des entretiens professionnels 69 fiches de poste BIATSS sont recensées via GECO à la Direction du Patrimoine (DIRPAT)



### III - CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

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>1</sup>
- Compétences comportementales <sup>2</sup>

Une cartographie des compétences illustre pour chaque domaine de compétence son poids :

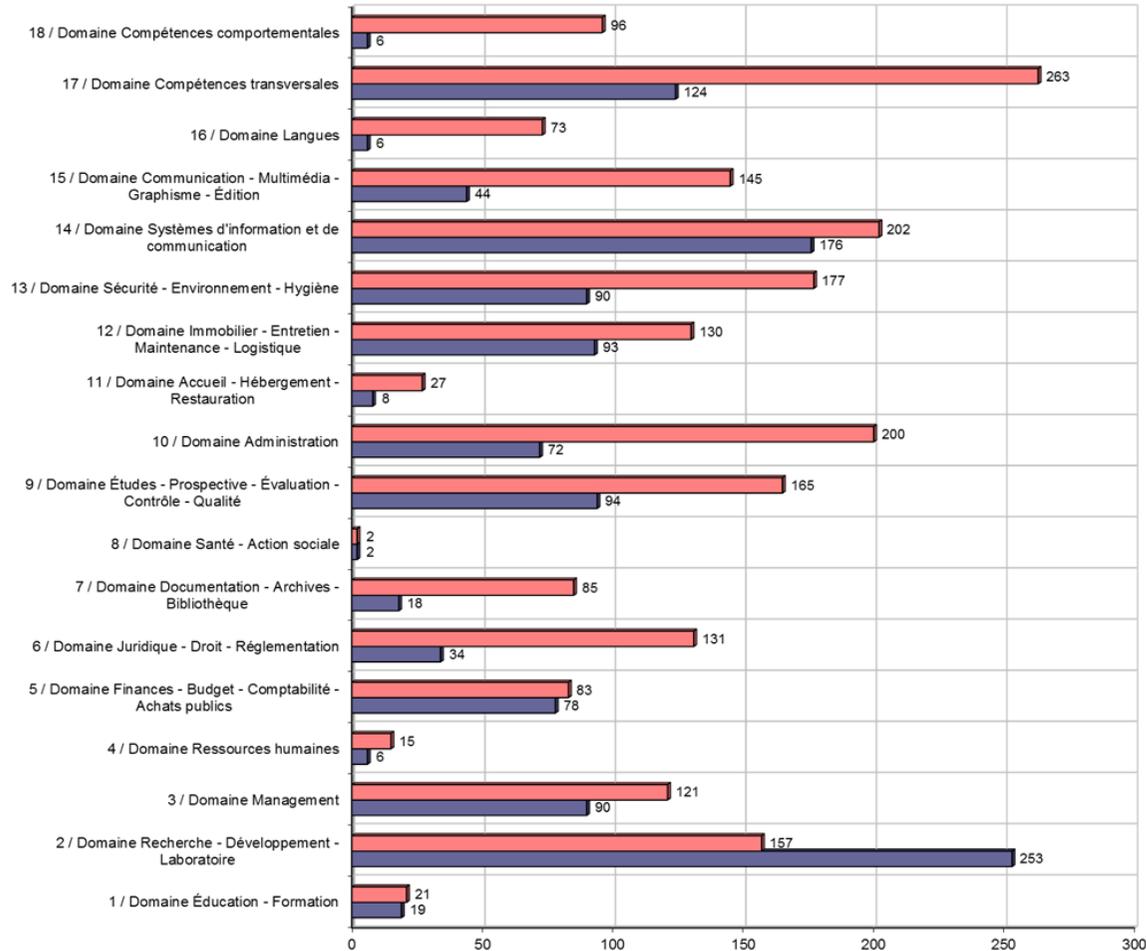
- Le nombre de personnes évaluées dans un domaine de compétence – 1<sup>ère</sup> barre
- Le nombre d'intitulés de compétence du domaine – 2<sup>ème</sup> barre

<sup>1</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>2</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).

## 1 - Cartographie des compétences de la FST

UFR Sciences et Technologies - Cartographie des compétences

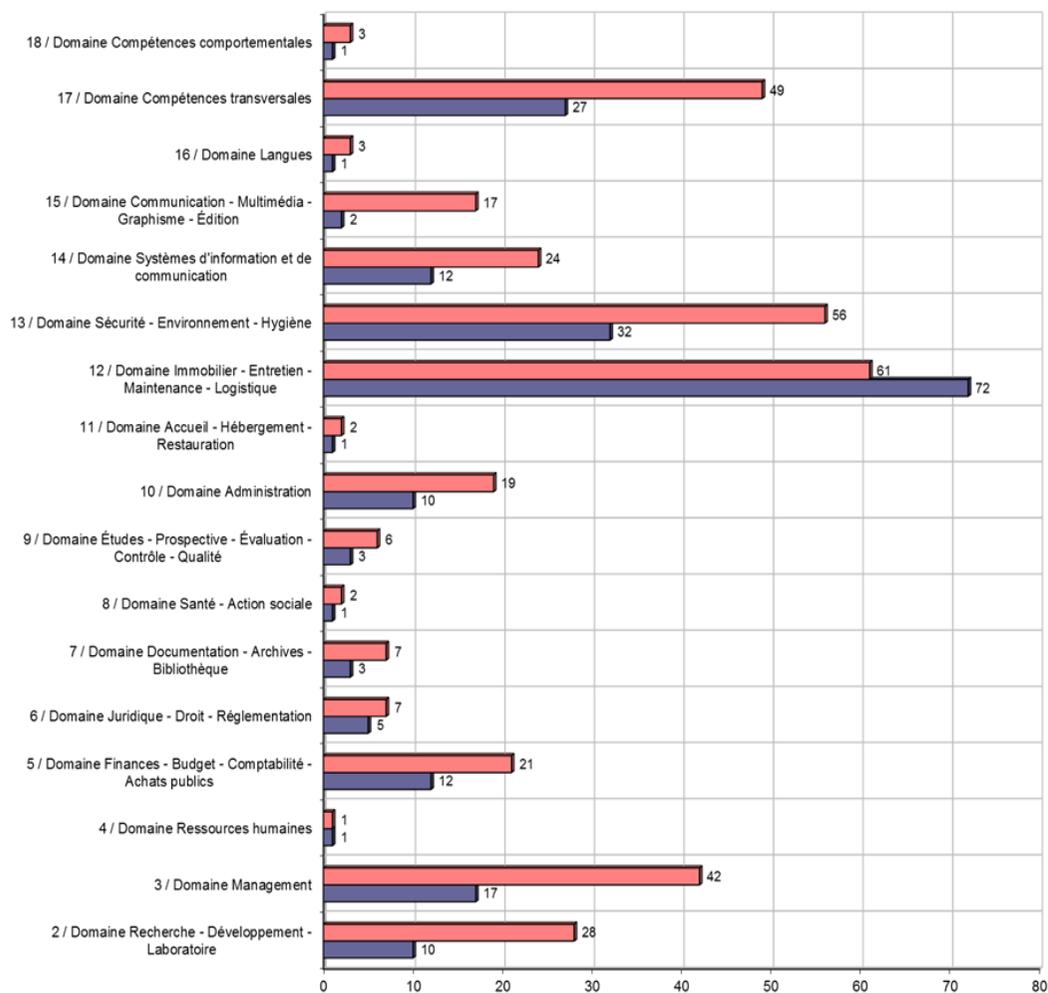


Seuls figurent dans la cartographie de la structure les domaines de compétence trouvés dans les entretiens professionnels.

Au 1<sup>er</sup> rang se trouvent les compétences du domaine Recherche – Développement – Laboratoire, puis au 2<sup>ème</sup> rang le domaine Systèmes d'information et de communication.

## 2- Cartographie des compétences de la DIRPAT

DIRPAT - Cartographie des compétences



Seuls figurent dans la cartographie de la structure les domaines de compétence trouvés dans les entretiens professionnels.

Au 1er rang se trouve les compétences du domaine Immobilier - Entretien - Maintenance - Logistique, puis au 2ème rang le domaine Sécurité - Environnement - Hygiène.

Université Claude Bernard  Lyon 1

Délibération n° 2016-197

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 SEPTEMBRE 2016

---

BILAN SOCIAL 2015

---

Le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 13 septembre 2016,

Vu le Code de l'Education ;  
Vu les statuts de l'Université ;

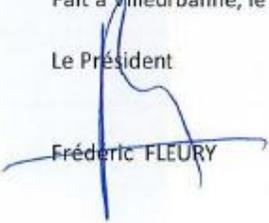
Après avoir délibéré, a approuvé le bilan social 2015 de l'UCBL (voir le document ci-joint).

Résultats des votes :

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

Fait à Villeurbanne, le 15 septembre 2016

Le Président

  
Frédéric FLEURY

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

