

Sommaire

Numéro	Objet
2023	218 Approbation du volet spécifique du contrat pluriannuel d'établissement
2023	219 Bornes année universitaire 2023-2024
2023	220 Montants bourses Erasmus+
2023	221 Double licence Mathématiques Sciences de la vie
2023	222 Capacité globales Parcoursup
2023	223 Capacité globales MonMaster
2023	224 Levée de prescription quadriennale 1769076889522
2023	225 Admission en non valeur
2023	226 Admission en non valeur
2023	227 Admission en non valeur
2023	228 Admission en non valeur
2023	229 Admission en non valeur
2023	230 Admission en non valeur
2023	231 Admission en non valeur
2023	232 Admission en non valeur
2023	233 Remise gracieuse
2023	234 Remise gracieuse
2023	235 Lettre de cadrage RH 2023-2024
2023	236 Indemnisation des participants à l'étude SMILES
2023	237 SGAS tarifs ateliers sportifs 2024
2023	238 Tarif Congrès médecine du travail
2023	239 Sorties d'inventaire sur demandes de réforme au 31.10.2023
2023	240 Détermination des objectifs 2023 ouvrant droit en 2024 à l'intéressement / formation continue
2023	241 Montants et critères d'éligibilité 2023 - intéressement / formation continue

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

CONTRAT PLURIANNUEL D'ETABLISSEMENT – VOLET ETABLISSEMENT

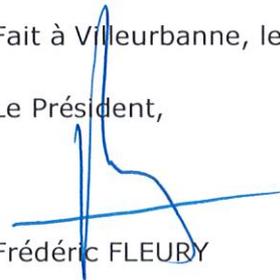
Vu le Code de l'éducation et notamment son article L.712-3 IV ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du CAc en date du 19 octobre 2023 ;
Vu l'avis du CSA en date du 15 novembre 2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le volet spécifique de l'UCBL du contrat pluriannuel d'établissement.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 15
Nombre de voix défavorables : 1
Nombre d'abstentions : 4

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

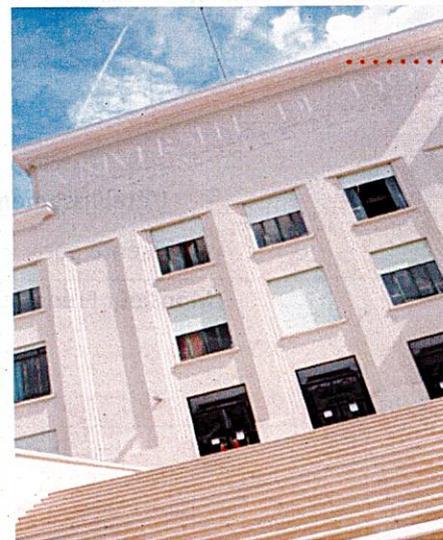
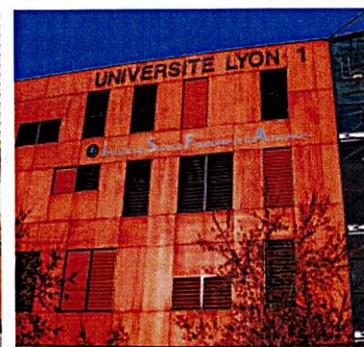
Pièces jointes : volet spécifique du contrat pluriannuel d'établissement.



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Université Claude Bernard  Lyon 1



CONTRAT PLURIANNUEL DE SITE DE LYON – SAINT-ETIENNE 2022-2026

VOLET SPECIFIQUE DE L'ETABLISSEMENT – UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Contrat de l'établissement Université Claude Bernard Lyon 1 pour les années 2022-2026

entre

- Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
représenté par

Madame Sylvie Retailleau, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

d'une part

- L'établissement
représenté par

Monsieur Frédéric Fleury, président

d'autre part

Sommaire

I. Présentation générale de l'UCBL : son identité et son environnement	4
II. Axes stratégiques et objectifs.....	6
Axe 1 : Inscrire l'établissement dans la politique de site	8
Axe 2 : Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial.....	10
Axe 3 : Proposer une offre de formation attractive et inclusive	13
Axe 4 : Promouvoir une recherche d'excellence.....	17
Axe 5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité	21
III. Mise en œuvre du contrat.....	24
IV. Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons	25

I. Présentation générale de l'UCBL : son identité et son environnement

L'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) est une université pluridisciplinaire couvrant les domaines des sciences, des technologies et de la santé avec toutes les spécialités médicales et paramédicales. Son offre de formation couvre plus de 450 diplômes et 50 mentions de master avec un très fort taux d'insertion professionnelle. Elle est implantée au cœur de la Métropole de Lyon, plus grande ville de la région Auvergne-Rhône-Alpes (AuRA), mais aussi présente sur d'autres sites de l'académie, dans un territoire régional attractif et reconnu pour son dynamisme économique et d'innovation. Son environnement et ses partenariats se caractérisent par des relations fortes avec les entreprises, les centres de recherche, les nombreux établissements d'enseignement supérieur (universités et écoles), les centres hospitaliers et les centres culturels.

L'UCBL est le seul établissement du site lyonnais à dispenser les formations de santé (médecine, odontologie, pharmacie, sciences paramédicales), en conventionnement avec le Centre Hospitalo-Universitaire (CHU), les Hospices Civils de Lyon (HCL). Le secteur « santé » représente près de la moitié des activités de l'Université. Il positionne l'UCBL comme la première université de santé hors Île-de-France. La cancérologie et l'oncohématologie, les neurosciences, l'infectiologie et la nutrition-métabolisme sont des disciplines scientifiques majeures dans le domaine de la biologie et de la santé. Ces thématiques sont affichées conjointement comme des priorités du CHU et du centre de lutte contre le cancer Léon Bérard (CLB) dans le cadre d'un alignement stratégique hospitalo-universitaire.

L'UCBL comprend également un important secteur en sciences de la nature et de la vie avec une visibilité internationale en sciences biologiques, en physique et en mathématiques (top 100 au classement de Shanghai 2022) et des forces importantes en chimie enracinées dans l'histoire industrielle du site en lien notamment l'activité de formation de l'École supérieure de Chimie Physique Electronique de Lyon (CPE). Ces domaines se caractérisent par un puissant continuum entre recherche fondamentale, innovation et valorisation, par exemple en chimie des matériaux et catalyse. L'UCBL compte également de nombreux centres d'excellence en environnement, sciences de la terre et de l'univers. Les activités liées à l'ingénierie sont partagées avec les écoles d'ingénieurs du site. Les technologies sont également très présentes avec le plus important IUT de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Les STAPS, l'INSPE et l'école d'actuariat sont également des composantes de l'UCBL très actives et leaders dans leurs domaines respectifs, intégrant une dimension Sciences Humaines et Sociales.

Par ses activités scientifiques qui recouvrent un large spectre de recherche et d'innovation dans les secteurs de la santé, des sciences du vivant, de l'ingénierie et de chimie et physique, l'UCBL fait partie des universités de recherche intensive, ce qui renforce son rayonnement international. À ce titre, elle est membre d'Udice, association qui regroupe les dix universités de recherche intensive de France. La politique de l'établissement favorise l'engagement des enseignants-chercheurs (EC) dans la recherche tout en les accompagnant dans leurs missions pédagogiques et dans leurs tâches administratives. Le soutien à la recherche se traduit notamment par plusieurs dispositifs d'accueil et d'accompagnement des nouveaux recrutés, maîtres de conférences et professeurs des universités, afin de les accompagner dans leur intégration et leur dynamique scientifique. L'UCBL entend ainsi continuer à progresser dans les nombreux classements au sein desquels elle est présente depuis plusieurs années, apparaissant notamment dans 22 des 54 thèmes du classement de Shanghai 2022 à ce jour, pour devenir première université hors Île-de-France sur les principaux indicateurs des universités de recherche (Objectif 2.2).

L'UCBL est également 24^{ème} au classement INPI 2022, toutes institutions publiques et privées confondues. Avec 55 demandes de brevets déposées, qui représentent 95% des demandes de brevets du site Lyon – Saint-Etienne, elle se positionne ainsi comme la première université française déposante de brevets et comme 4^e établissement de recherche derrière le CEA, le CNRS et l'IFPEN. Par ces résultats, l'UCBL est aujourd'hui un acteur majeur de l'innovation scientifique et technologique en France. Sa capacité

d'innovation et son offre de formation s'appuient sur sa recherche d'excellence (Axe 4), en prise avec les grands défis sociétaux et en réponse aux besoins des acteurs socio-économiques. L'UCBL place par ailleurs l'innovation au cœur de sa stratégie et de l'ensemble de ses activités, s'attachant à proposer des projets pédagogiques, environnementaux et sociaux précurseurs pour répondre aux enjeux qui lui sont posés. En cela, l'UCBL assoit son identité d'université innovante dans toutes ses dimensions.

II. Axes stratégiques et objectifs

Les axes prioritaires déclinés dans ce contrat et les objectifs et actions qui leur sont associés traduisent les orientations majeures d'une grande université de recherche, enracinée dans un territoire régional caractérisé par un fort dynamisme économique, et ouverte sur le monde et la société. Ainsi, l'UCBL souhaite continuer à articuler étroitement une ambition d'excellence internationale avec un fort engagement social et sociétal (axe 5). Par la recherche aussi bien fondamentale que plus finalisée, par l'innovation et la valorisation des connaissances, par ses activités de formation dont la qualité s'appuie sur l'excellence en recherche, et enfin par la diffusion des connaissances au sein de la société, l'UCBL assure toutes ses missions de service public de façon équilibrée pour soutenir le développement durable du territoire et enrichir la compréhension du monde.

L'UCBL porte un intérêt particulier aux enjeux sociétaux contemporains, notamment la recherche de solutions soutenables face aux changements environnementaux, pour la préservation du climat et de la biodiversité, l'utilisation raisonnée et raisonnable des ressources naturelles, pour la santé des populations humaines et le développement d'une activité économique décarbonée. Elle participe au développement d'un modèle social résilient qui prend en compte les vulnérabilités, les risques potentiels et la durabilité environnementale. Dans ses actions, elle promeut l'égalité des chances et la justice sociale.

La réalisation des objectifs que se fixe l'UCBL s'appuie sur une étroite collaboration avec les communautés académiques et les acteurs socio-économiques locaux. Elle met également en place des environnements propices qui favorisent l'inclusion des étudiants et des personnels et la résilience de son organisation.

Les choix politiques de l'UCBL, qui s'illustrent dans ses orientations stratégiques, s'inscrivent dans le respect de son identité spécifique et de ses compétences qu'elle met au service de la société. Ces choix concernent l'ensemble de ses activités et se traduisent notamment dans le présent contrat par :

- La volonté de créer un nouvel établissement pluridisciplinaire de rang mondial regroupant les forces scientifiques et impulsant une nouvelle dynamique sur le site Lyon-Saint-Etienne (Objectif 2.1) ;
- Le déploiement d'une offre de formation attractive, inclusive, personnalisée, adossée à la recherche et répondant aux attentes du monde professionnel et aux grands enjeux de société en développant l'interdisciplinarité (Objectifs 3.1, 3.2 & 3.3) ;
- L'accroissement de la visibilité internationale des diplômes et des activités scientifiques, et le renforcement de l'attractivité de l'établissement et de son territoire (Objectif 2.2) ;
- L'intensification d'une recherche de haut niveau, soutenue par une politique de collaboration internationale pour stimuler les échanges de connaissances et d'idées, avec une exigence toujours renouvelée vis-à-vis des enjeux d'éthique et d'intégrité scientifique (Objectif 4.1) ;
- Un engagement permanent dans le développement de la culture de l'innovation et des transferts permettant une contribution au développement économique et à la souveraineté de la France (Objectif 4.2) ;
- Le soutien et le renforcement des partenariats socio-économiques et culturels, ainsi que le développement économique et social du territoire (Objectif 2.2) ;
- Une contribution au développement de l'espace européen de recherche, d'innovation et de partage de la connaissance, avec un soutien à l'ouverture sur le monde et à la diversité des cultures, grâce notamment à sa participation à l'alliance européenne ARQUS (Objectif 2.2) ;
- Un engagement social et environnemental ainsi qu'une amélioration continue de la qualité de ses actions et de son fonctionnement ; (Objectifs 5.1, 5.2 & 5.3) ;

- Un accueil des étudiants dans leur diversité au sein d'un environnement d'étude qualitatif, propice à la réussite, au bien-être et à l'épanouissement personnel qui intègre des espaces de vie, de travail, de sociabilité et de convivialité (Objectif 3.4) ;
- La construction de projets académiques de haut niveau, fédérateurs sur le site, en réponse aux appels à projets liés aux stratégies régionales, nationales (notamment France 2030) et européennes (Horizon Europe), en cohérence avec les orientations thématiques des financeurs (Objectifs 1.1 & 4.4) ;
- La promotion de la science ouverte, de l'accès à la production scientifique, du partage des données de la recherche et de diffusion des savoirs vers la société (Objectif 4.3).

L'UCBL est un acteur majeur du système hospitalo-universitaire avec une implication forte dans la gouvernance et dans la stratégie des HCL qui s'est institutionnalisée par la création d'un comité de gouvernance commun HCL/UCBL. L'UCBL est donc un partenaire de premier plan des HCL, mais également du Centre Léon Bérard et du centre Hospitalier Le Vinatier qui sont tous membres du projet SHAPE-Med@Lyon. Ce projet, coordonné par l'UCBL avec 11 partenaires et lauréat du programme PIA ExcellencES, fédère les forces académiques du territoire autour du développement d'une recherche transdisciplinaire en santé basée sur une approche « One Health », favorisant la mobilité entre entreprises et monde académique, la mise en place de formations aux métiers d'avenir en santé, et la mutation numérique de la recherche en santé. L'UCBL se positionne ainsi au centre de l'activité de recherche et de valorisation en santé et comme un acteur essentiel dans le développement de solutions pour améliorer la prévention et la prise en charge de la santé des patients et des populations.

Axe 1 : Inscrire l'établissement dans la politique de site

L'UCBL représente une part importante des activités du site de Lyon – Saint-Étienne, aussi bien dans la formation par le nombre d'étudiants, la qualité et la diversité de son offre de formation, que dans la recherche par l'intensité, la diversité et le niveau international de sa production scientifique. Elle partage de nombreuses structures de formation et de recherche avec les autres établissements du site. Elle assure sur le site la coordination ou la direction de plusieurs structures, telles que les écoles doctorales (7 sur les 17 du site) et les Labex (impliquée dans 9 sur les 11 Labex dont 3 lui sont directement rattachées), ou des projets France 2030 comme SHAPE-Med, des Programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR), ou encore des projets « maturation-pré-maturation ». L'UCBL, au sein du bureau de la ComUE – Lyon St Etienne, participe à la coordination de l'ensemble des dispositifs et des programmes mutualisés, tels que le plan campus, le Collegium de Lyon, l'accueil des étudiants internationaux, la SATT Pulsalys, le centre d'entrepreneuriat Pépite Beelys et la fabrique de l'innovation I-Factory. En matière de vie étudiante, l'UCBL contribue aux dispositifs de la ComUE– Lyon St Etienne dédiés à la santé et au bien-être des étudiants. Le dynamisme de l'UCBL dans ce domaine a permis notamment le déploiement d'aides aux étudiants en matière de santé ou de lutte contre les VSS. Pour les prochaines années, l'UCBL poursuivra dans cette voie et mettra à disposition de l'ensemble du site ses forces et compétences, notamment, pour les étudiants, ses dispositifs de santé et ses installations sportives et culturelles.

Objectif 1.1 : Participer activement à la coordination territoriale et renforcer la visibilité internationale du site.

La nouvelle structuration envisagée du site, avec d'une part la constitution d'un établissement public expérimental (ÉPE), par le regroupement de l'UCBL avec d'autres forces du site, notamment dans le cadre des réflexions en cours avec l'Université Lumière Lyon 2 (ULL), l'École supérieure de Chimie Physique Électronique de Lyon (CPE Lyon), voire d'autres établissements et, d'autre part, le Collège des écoles d'ingénieurs (notamment INSA Lyon, École Centrale de Lyon, ENTPE et Mines de Saint-Étienne), oblige le site à repenser son organisation, sa coordination et ses méthodes de travail, ainsi que le périmètre d'intervention de la ComUE dont les missions et les statuts ont récemment évolué vers un établissement confédéral de coordination.

La stratégie de développement de l'UCBL est en cohérence avec cette évolution institutionnelle du site et des missions qui seront confiées à la ComUE. Dans ce contexte, l'UCBL engage ses forces au service du site dans des projets et programmes communs, ayant vocation à faire progresser la recherche, à stimuler l'enseignement et à favoriser la mutualisation des ressources à l'échelle du site.

L'UCBL sera un membre actif de la nouvelle ComUE qui se recentrera sur des missions de coordination, d'espace de dialogue et de réflexion entre établissements, missions essentielles pour favoriser l'émergence de projets collectifs portés par des consortia d'établissement de plein exercice. Ainsi, lorsque qu'elle sera légitime, l'UCBL co-construira et portera des projets transversaux et fédérateurs au niveau du site en s'appuyant sur son expertise dans le montage et l'ingénierie de projets de recherche et de formation, reposant sur ses services internes et sa filiale Lyon Ingénierie Projet (LIP). À ce titre, elle assurera la coordination, le portage et le pilotage de projets associant plusieurs établissements du site, comme cela est déjà le cas avec les projets labellisés France 2030 INCLUDE, SHAPE-Med@Lyon, Graduate +, Compétences et Métiers d'Avenir.

Elle contribuera ainsi au plan stratégique France 2030 par sa participation dans un grand nombre de projets structurants, d'initiatives liées à la formation (SFRI, CMA...), la recherche (PEPR, ExcellencES...) et l'innovation (appel Maturation-pré-maturation).

Par ailleurs, l'UCBL contribuera de façon importante aux missions de coordination de site, dans les domaines de la vie étudiante, de l'entrepreneuriat, de l'accueil des étudiants, de l'accueil des chercheurs

internationaux au sein du Collegium de Lyon, de la formation doctorale au sein du collège doctoral de site porté par la ComUE et du comité d'éthique de la recherche. Elle œuvrera au renforcement des coopérations entre SHS et autres sciences sur le site, à travers un soutien à la Maison des sciences de l'Homme de Lyon Saint-Etienne.

La visibilité internationale est un atout important pour le développement des activités académiques du site lyonnais. Elle est essentielle pour attirer des talents et intensifier ses collaborations internationales au bénéfice d'une recherche d'excellence et de la reconnaissance de ses diplômes. Pour développer cette visibilité, il conviendra de définir une marque unique, reconnue par les classements internationaux, portée par un établissement de plein exercice et soutenue par une charte des publications, à laquelle les établissements du site pourront choisir d'adhérer.

Programmes de financement obtenus en collaboration avec d'autres établissements du site

Indicateur n°1 : Nombre de programmes de financement structurants obtenus en collaboration avec d'autres établissements

Axe 2 : Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial

Le site de Lyon a besoin de se structurer à l'instar des autres grands sites universitaires français en rapprochant les établissements qui s'inscrivent dans une même stratégie académique. Les universités Claude Bernard Lyon 1, Lumière Lyon 2, l'école CPE Lyon, avec éventuellement d'autres établissements, souhaitent opérer ensemble un rapprochement, dans un modèle transformant qui implique la création d'un « Établissement Public Expérimental » (ÉPE) et des associations, s'appuyant sur leurs forces et complémentarités dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

Ce projet, baptisé « PLURIEL2024 », vise à constituer un acteur national majeur de formation, recherche et innovation, contribuant à la structuration du site. Ce nouvel établissement permettra :

- d'intensifier les partenariats avec les organismes nationaux de recherche et les institutions du territoire (centre hospitalo-universitaire, autres établissements d'enseignement supérieur) pour réaliser une recherche au plus haut niveau international ;
- d'enrichir l'offre de formation avec de nouveaux parcours pluridisciplinaires en lien avec les grands enjeux de société ;
- de diversifier les partenariats socio-économiques et culturels, de renforcer et d'enrichir les démarches d'innovation ;
- d'offrir aux activités académiques une meilleure visibilité, nationale et internationale, permettant ainsi de renforcer l'attractivité des formations et des activités de recherche.

L'ÉPE s'organisera en pôles de formation et de recherche (PFR) selon de grands champs disciplinaires. Ces PFR, qui porteront les parcours de formation et associeront les unités de recherche, seront les socles d'une organisation pensée pour décloisonner les activités pédagogiques et scientifiques. Cette structuration sera soutenue par des « Graduate Schools » qui articuleront, dans le même périmètre académique, masters et doctorats, soutenus par les équipes de recherche du domaine, et qui concourront à une sensibilisation précoce des étudiants à la recherche.

La forte complémentarité des établissements permettra de développer la transdisciplinarité qui viendra s'articuler à la recherche menée dans chacune des disciplines. Pour soutenir et amplifier cette politique de développement de la transdisciplinarité, des « Instituts thématiques transdisciplinaires » autour de grands enjeux de société seront mis en place, à l'image de l'institut transdisciplinaire en santé du projet SHAPE-Med@Lyon.

Le modèle de gouvernance alliera démocratie académique interne et ouverture nationale et internationale. Il devra intégrer les partenaires les plus importants de l'ÉPE, notamment le CHU, les organismes nationaux de recherche et les structures qui souhaitent être associées à une stratégie académique partagée. Les PFR bénéficieront d'une grande autonomie, selon un principe de subsidiarité, respectueuse des spécificités de chaque entité. Une forte coordination d'action avec les instances centrales de l'ÉPE (participation des directeurs de PFR à la gouvernance, contrats d'objectifs et de moyens internes) et une pratique avancée de partage d'informations et de concertation, en amont de la prise de décision, soutiendront cette subsidiarité. Ce nouveau modèle d'organisation sera la force du nouvel établissement qui lui permettra de rester agile, de renforcer son rayonnement international et d'être un acteur majeur des politiques nationales de formation, de recherche et d'innovation, ainsi qu'un élément central de la structuration du site lyonnais.

La création de l'ÉPE est aujourd'hui une première étape dans une structuration plus globale et nécessaire du site. Sa création fournit une occasion privilégiée de conforter le développement international du site en s'appuyant sur une marque mondiale, une offre de formation très large et structurée et une recherche alliant excellence disciplinaire et décloisonnement des savoirs et des démarches. Il s'agit également d'attirer des talents, chercheurs et étudiants de plus en plus mobiles au niveau international. Cette

structuration permettra de renforcer les dispositifs d'innovation, afin de répondre aux besoins économiques et aux enjeux de notre société.

Objectif 2.1 : Construire un nouvel établissement expérimental de rang mondial.

La structuration du futur établissement reposera sur :

- Une gouvernance adaptée aux enjeux académiques et à même d'impliquer fortement les principaux partenaires (HCL, organismes nationaux de recherche...) de l'établissement dans l'élaboration de sa stratégie et de celle du site ;
- Des pôles de formation et de recherche qui regrouperont en leur sein des entités internes sans personnalité morale (facultés, départements, instituts, écoles internes, regroupements de composantes) et prendront en charge la formation initiale y compris par alternance, la formation tout au long de la vie, la formation à la recherche, la production et la diffusion des connaissances, la valorisation des résultats de la recherche et de l'innovation, l'insertion professionnelle ;
- Une structuration en « Graduate School » et des instituts transdisciplinaires favorisant l'organisation de collaborations entre les pôles et les partenaires de l'établissement.
- Une organisation administrative efficiente garantissant aux usagers et à la communauté académique des services et un accompagnement de haut niveau.

L'objectif est une création du nouvel établissement dans le courant de l'année 2024 afin de permettre un démarrage effectif le 1er janvier 2025.

Création d'un nouvel établissement impulsant une dynamique nouvelle à la structuration du site

Jalon n°1 : Finalisation de la construction du projet d'ÉPE avant la fin 2024

Objectif 2.2 : Développer une université internationale ancrée dans son territoire

Le nouvel établissement, dans ses missions, sa nouvelle organisation et sa large couverture disciplinaire, aura vocation à être à la fois un acteur majeur de la dynamique territoriale et une université internationalement reconnue capable d'attirer les talents et de développer des partenariats avec les plus grands établissements mondiaux. La réalisation de cet objectif s'appuiera sur plusieurs actions destinées à asseoir le rayonnement du nouvel établissement :

- Sur son territoire et au niveau national avec la promotion d'une offre de formation lisible et ouverte sur le monde socio-économique et les enjeux de société, la création de campus délocalisés en Région et de dispositifs pour les publics empêchés, le développement d'une recherche partenariale contribuant à l'innovation technologique et au dynamisme économique. Il s'agira aussi d'amplifier les sciences avec et pour la société, afin de contribuer à l'innovation sociale et publique ;
- À l'international à travers la promotion d'une marque, la poursuite des actions engagées en Europe et hors Europe, notamment dans le cadre de l'alliance européenne ARQUS, le développement de la mobilité étudiante et des personnels, des laboratoires internationaux associés, des thèses en cotutelle et des grands programmes internationaux de collaborations scientifiques.

Les premières années seront consacrées à la construction et à l'affirmation de l'identité de l'ÉPE, afin de développer le sentiment d'appartenance pour les personnels, comme pour les étudiants. Il s'agira

notamment d'organiser des activités et des événements attractifs à destination des étudiants et des personnels pour favoriser l'interconnaissance et les coopérations. La création d'un réseau d'alumni, propre à l'ÉPE, contribuera au développement du sentiment d'appartenance et à la consolidation de l'identité du futur établissement dans le temps.

Place de l'établissement dans les classements internationaux et labellisation européenne

Indicateur n°2 : rang dans le classement de Shanghai

Indicateur n°3 : rang dans le classement Leiden

Axe 3 : Proposer une offre de formation attractive et inclusive

L'offre de formation de l'UCBL tient compte de la diversité de la population étudiante. L'UCBL entend conduire tous ses étudiants à la réussite de leur projet professionnel et s'est engagée dans une politique d'inclusion qui s'appuie, entre autres, sur le démonstrateur INCLUDE et sur ses actions. L'UCBL déploie également une politique affirmée de qualité d'accueil des étudiants, en particulier pour les néo-bacheliers de l'académie, en cohérence avec ses missions de service public.

L'offre de formation actuelle de l'UCBL, et celle de l'ÉPE demain, doit relever un triple défi : le décloisonnement des formations, la professionnalisation et la formation des étudiants à devenir des citoyens avertis et responsables formés aux nouveaux métiers dans les filières en forte transformation. L'objectif est de faire évoluer et de diversifier constamment l'offre de formation pour mieux répondre aux attentes des étudiants et aux besoins en compétences du monde socio-économique. La nouvelle accréditation 2022-2026 prévoit notamment de nouveaux cursus de premier et de deuxième cycle dans des secteurs innovants et préparant aux métiers d'avenir, tels que les secteurs de l'énergie décarbonée, industrie décarbonée, les transitions énergétiques et numériques, l'e-santé, les transports et modes de mobilités, la ville durable...

L'UCBL développe dans le présent contrat une série d'actions qui permettront de favoriser la réussite du plus grand nombre, dans tous les niveaux de formation, en mettant au cœur de son projet l'atteinte d'objectifs ambitieux en matière de personnalisation des parcours, de professionnalisation des formations, de développement de campus lieux de vie et d'épanouissement. La mobilité étudiante à l'international sera également une priorité en tant qu'expérience unique de formation.

L'UCBL souhaite accroître son attractivité en formation à travers sa politique internationale en consolidant ses partenariats en Europe et hors Europe, notamment en Amérique et en Asie. L'UCBL est membre de l'alliance ARQUS qui regroupe neuf universités et dont la labellisation « université européenne » a été renouvelée pour une nouvelle période de financement allant de 2022 à 2026. L'alliance a pour ambition de tester différents modèles de coopération à tous les niveaux d'organisation et d'expérimenter la mobilité à tous les niveaux d'études. L'objectif est de valoriser les universités comme des espaces de développement personnel et professionnel pour tous en promouvant notamment un accès élargi et des politiques inclusives, le multilinguisme, mais aussi l'engagement citoyen et le développement durable.

Objectif 3.1 : Cultiver la diversité et personnaliser les parcours de formation.

Afin d'atteindre cet objectif, l'établissement s'attache à proposer une offre de formation plus inclusive permettant de cultiver les diversités en transcendant les barrières spatiales, temporelles et psychocognitives. Ainsi, l'UCBL entend engager une évolution de ses formations comme envisagé dans le démonstrateur INCLUDE, lauréat de l'AMI Démonstrateurs numériques dans l'enseignement supérieur (DemoES). Les principaux dispositifs qui sous-tendent la personnalisation des parcours visent à :

- Renforcer les dispositifs de remédiation et d'accompagnement en licence ;
- Inciter à la pré-professionnalisation, soutenir l'alternance et décliner les formations en blocs de compétences ;
- Favoriser l'accès aux formations depuis des sites situés en région et éloignés de la métropole lyonnaise, notamment à travers les campus INCLUDE qui proposent des formats innovants de formation en région, déployés dans le cadre du démonstrateur INCLUDE ;
- Conforter l'articulation formation-recherche et l'internationalisation des formations en créant des « Graduate Schools » dans le cadre du projet Graduate +, lauréat de l'AAP Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives d'excellence (SFRI), afin de rassembler master et doctorat, relevant d'un même périmètre académique, ou d'une même thématique ;

- Développer les expériences internationales des étudiants via les mobilités entrantes et sortantes en s'appuyant sur des accords de coopération stratégiques et l'université européenne ARQUS.

Étudiants suivant des enseignements adaptés à un objectif spécifique de personnalisation

Indicateur n°4 : Part de l'offre de formation déclinée en bloc de compétences

Indicateur n°5 : Nombre d'étudiants de l'UCBL dans des formations INCLUDE Campus

Indicateur n°6 : Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL

Indicateur n°7 : Nombre d'étudiants dans les parcours « Graduate Initiative »

Jalon n°2 : Définition de la méthodologie pour la mise en œuvre de la déclinaison des parcours en blocs de compétences pour les différentes composantes de l'université

Jalon n°3 : Déploiement de campus INCLUDE délocalisés en région (Bourg-en-Bresse, Valserhône...)

Jalon n°4 : Mise en place des « Graduate Initiatives » et évolution vers des « Graduate School »

Objectif 3.2 : Adapter les formations à l'évolution des besoins professionnels et sociétaux.

Qu'elles soient disciplinaires ou pluridisciplinaires, les formations proposées doivent permettre d'assurer l'employabilité des diplômés à tous les niveaux de formation, les préparer à un monde ouvert à l'international et les sensibiliser aux défis que doit relever la société.

En s'appuyant sur le formidable potentiel de l'offre de formation disponible au niveau de l'établissement et sur les articulations avec les formations des autres établissements par la mise en place de passerelles entre les parcours, combinée à une bonne articulation pédagogique entre les cursus LMD, l'UCBL propose aux étudiants, et continuera de construire, de nouvelles formations répondant à la fois à leur projet professionnel et aux besoins économiques et sociétaux.

L'UCBL se positionne par exemple sur plusieurs appels à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir », en tant que coordinateur ou partenaire, avec les projets sur les mobilités décarbonées REMED, École de la batterie, FOREP – Vé 2023, ou encore avec le projet sur l'éclairage durable LeD, financé dans le cadre du PIA 3, pour répondre aux besoins de compétences des entreprises du secteur de la lumière et de l'éclairage.

La création en 2022 de l'UE Climat et Transition, avec l'apport de toutes les disciplines concernées, et son intégration dans tous les parcours de 1^{er} cycle de l'Université, constitue un autre exemple significatif d'actions entreprises par l'UCBL, qui s'amplifieront, pour former les étudiants aux enjeux sociétaux et environnementaux.

Il s'agit également d'élargir les possibilités offertes aux étudiants en développant des doubles licences sélectives et de nouveaux parcours en partenariat avec les composantes SHS des établissements du site et notamment l'ULL. Ces double-cursus concernent aussi les études de santé en partenariat avec l'ENS ou les écoles d'ingénieurs pour la formation à la recherche médicale ou l'intégration des technologies.

Enfin, par sa qualité d'université de recherche intensive, l'UCBL continuera de déployer des dispositifs attractifs encourageant les étudiants à s'engager vers la recherche et visant à faire naître chez eux des vocations de chercheurs. Pour cela, l'UCBL développera l'offre de stages de courte durée au sein de ses laboratoires de recherche et des laboratoires des universités étrangères avec lesquelles elle tisse des partenariats.

Insertion professionnelle.

Indicateur n°8 : Taux d'insertion professionnelle (à 30 mois) des étudiants titulaires d'un master

Indicateur n°9 : Taux d'insertion professionnelle des docteurs (à 3 ans)

Indicateur n°10 : Durée médiane de recherche du 1er emploi des docteurs

En facilitant l'intégration au plus tôt des étudiants dans la vie professionnelle, l'UCBL leur donne les moyens de développer leur maturité vocationnelle (soft-skills) et d'apporter, dans les contextes académiques et professionnels, un regard critique et rigoureux sur le monde. L'Université s'appuiera pour cela sur le projet CMA SCALE qui permettra l'émergence d'une formation hybride sur la maturité vocationnelle visant à accompagner les étudiants vers une réflexion sur leurs valeurs, à développer leur esprit critique et à leur donner des outils pour consolider leur parcours professionnel. Cette ambition nécessite un partenariat soutenu avec les entreprises. Elle sera renforcée par une structuration des diplômes en blocs de compétences, facilitant ainsi la modularité de l'acquisition des compétences et leur déclinaison.

Alternance (apprentissage et contrats professionnalisation).

Indicateur n°11 : Nombre d'étudiants inscrits en alternance

Objectif 3.3 : Intensifier l'entrepreneuriat et la formation tout au long de la vie.

La participation d'une université à la dynamique économique et sociale de son territoire repose sur le développement d'une culture entrepreneuriale de ses personnels et de ses étudiants. Cette acculturation passe par la mise en œuvre d'une politique de sensibilisation, le déploiement de formations adaptées et le développement de l'esprit d'innovation, de création et de prise de risque. Elle doit également concilier les enseignements académiques avec les activités entrepreneuriales. Pour ce faire, un plan d'action qui repose sur des dispositifs de partenariat et de mise en réseau avec des entreprises, la sollicitation des alumni et la connexion aux écosystèmes innovants locaux, tels que les incubateurs d'entreprises sera construit avec l'objectif d'enrichir les programmes de mentorat, de concours d'entrepreneuriat et de développements de fablabs.

Dans un environnement régional et métropolitain dynamique et favorable, l'UCBL renforce encore la qualité de son offre de formation « tout au long de la vie » (FTLV), ainsi que ses dispositifs d'insertion professionnelle tels que l'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience. L'offre de formation de l'UCBL doit permettre aux étudiants, aux salariés et aux entreprises de choisir des blocs de formation adaptés à leurs besoins. L'objectif est de constituer une véritable offre de FTLV sous plusieurs formes, cours traditionnels, cours en ligne, ateliers pratiques et formations en entreprise et séminaires. En outre, dans le cadre de l'alliance européenne ARQUS, des expérimentations porteront sur le développement de microcrédits à l'échelle européenne.

Formation continue.

Indicateur n°12 : Chiffre d'affaires annuel de l'activité de formation continue et d'alternance (en M€)

Jalon n°5 : Mise en place d'un plan d'action d'intensification de l'entrepreneuriat et de structuration d'un réseau d'entreprises

Objectif 3.4 : Donner une dimension nouvelle à la vie de campus et à la vie étudiante.

Afin de concourir à l'épanouissement de ses étudiants durant leurs études et favoriser leur réussite et leur insertion professionnelle, l'UCBL poursuivra son plan ambitieux de développement des lieux d'accueil et d'étude conviviaux sur l'ensemble de ses campus. La création d'espace de vie étudiante comme la construction d'une Maison des Étudiants sur le campus de la Doua ou encore la poursuite du déploiement d'espaces informels, appréciés par les étudiants, font partie des actions marquantes pour atteindre cette ambition. L'UCBL confortera aussi l'offre de santé étudiante en continuant de soutenir son Service de Santé Universitaire qui deviendra un Service de Santé Etudiante (SSE). Elle agira en faveur du développement des liens sociaux et du vivre ensemble indispensable au bien-être étudiant.

Éléments essentiels de la réussite étudiante, l'accès aux centres d'apprentissage des langues (Learning Center) et aux outils numériques sera facilité en tout lieu sur les campus. Les horaires d'ouverture des bibliothèques, qui sont actuellement parmi les plus étendus avec une amplitude 8h-22h, seront maintenus, voire élargis.

L'accès aux offres culturelles et sportives envers les personnels et les étudiants est une préoccupation de l'UCBL. Pour fédérer les moyens, ce volet important de l'activité de l'établissement sera développé en concertation avec les collectivités, la direction du CROUS, les partenaires locaux et la ComUE.

Trois ans après le début de la crise sanitaire Covid19, et avec le déploiement du projet INCLUDE, le sujet du bien-être étudiant est plus que jamais d'actualité et reste une priorité de l'UCBL. Il est considéré comme un sujet transversal et est pris en compte par l'ensemble des acteurs de l'établissement. Afin de mener ses actions au plus proche des besoins des étudiants et dans la continuité des deux premières enquêtes déployées en 2021 et 2022, l'Université formalisera la remontée de la parole étudiante par le lancement d'un nouveau dispositif dédié : le baromètre du bien-être étudiant.

Baromètre santé et bien-être des étudiants

Indicateur n°13 : Moyenne du Score « Bien Être étudiant »

Indicateur n°14 : Taux d'étudiants exprimant un ressenti de mal être (toutes causes confondues)

Indicateur n°15 : Taux d'étudiants ayant connaissance des dispositifs d'accompagnement

Indicateur n°16 : Taux d'étudiants déclarant avoir eu recours au SSU

Jalon n°6 : Institutionnalisation du baromètre bien-être étudiant

Axe 4 : Promouvoir une recherche d'excellence

La recherche est au cœur de la stratégie de développement de l'UCBL, reconnue comme université de recherche intensive. C'est le fondement du projet d'un nouvel établissement, qui élargit les domaines disciplinaires, développe la pluridisciplinarité, favorise les projets de recherche en réponse aux grands enjeux sociétaux et environnementaux et développe l'esprit de rupture technologique pour intensifier l'innovation. Ainsi, l'ÉPE renforcera la notoriété et la réputation du site par une plus grande visibilité des activités scientifiques et un meilleur positionnement dans les classements internationaux.

Cette stratégie est soutenue par une politique pluriannuelle de soutien à la recherche et de consolidation des forces disciplinaires bien établies et visibles, notamment lors des campagnes d'emplois, d'amélioration des infrastructures de recherche, de soutien aux plateformes innovantes et de mobilisation des ressources humaines et des moyens financiers avec une hausse de 7,9 millions d'euros des ressources propres de la recherche entre 2020 et 2022.

La stratégie recherche de l'UCBL peut s'appuyer sur plusieurs acquis importants (Labex, Equipex, PEPR, EUR, CPER avec des opérations pour la physique et la chimie) et tirer parti de l'opportunité que représente le démarrage du projet ExcellencES SHAPE-Med@Lyon, pièce majeure pour la transdisciplinarité dans les domaines de la santé, des sciences et des SHS.

Pour augmenter l'intensité et la qualité de la recherche, l'accompagnement des enseignants-chercheurs est renforcé par des appels à projets (AAP) pluriannuels et ciblés pour les nouveaux recrutés, les jeunes enseignants-chercheurs et les enseignants-chercheurs confirmés. Dans la même logique, une aide aux initiatives des montages de projets est mise en place dans le cadre de la cellule Europe avec, pour ceux qui franchissent les premières phases des projets européens (ERC), un « pack » comportant une décharge d'enseignement et un financement de la recherche (priorisation dans les AAP).

L'UCBL poursuivra le programme de professeurs invités qui s'est interrompu en raison de la pandémie COVID19, les CRCT pour mobilité internationale et le soutien au développement de structures de recherche internationales avec les meilleures équipes de rang mondial, favorisant les doubles diplômes et les thèses en cotutelle.

L'UCBL développe une politique de soutien à des activités équilibrées, entre la recherche et la formation, de ses enseignants-chercheurs. Dans certaines périodes de la carrière, un besoin de mobiliser son temps sur les activités de recherche de haut niveau devient nécessaire pour rester compétitif et réaliser des projets de recherche de grande envergure, emporter des AAP fortement compétitifs (ERC, européens...) ou reprendre pied dans la recherche, après un fort investissement dans des activités pédagogiques ou d'intérêt collectif. Ce dynamisme ou cet engagement est soutenu par l'allègement de la charge d'enseignement sur la période concernée. L'UCBL poursuivra cette politique, et facilitera l'accès du plus grand nombre d'enseignants-chercheurs à ce dispositif, afin de garder une forte attractivité du métier d'enseignant-chercheur au sein de l'établissement.

La recherche scientifique dépend plus que jamais des moyens d'acquisition, de stockage, de calcul et d'analyse de données. Les besoins dans ces domaines évoluent rapidement et il devient impératif de regrouper des équipements positionnés traditionnellement dans les laboratoires pour en optimiser la gestion matérielle, la consommation énergétique et l'offre de service aux chercheurs. Dans cet objectif, la construction d'un « datacenter » qui accueillera les grappes de calcul et les infrastructures numériques des établissements du site est programmée, pour être opérationnel dès 2025. Le développement de ce datacenter permettra aux laboratoires et aux établissements d'être pleinement associés à sa gestion.

Le développement des plateformes technologiques est également un objectif majeur pour dynamiser la recherche et l'innovation et favoriser la mutualisation des ressources. Il s'agit également de créer de nouveaux partenariats académiques ou privés pour participer au financement de ces plateformes. Dans cet objectif, l'établissement entend :

- Coordonner une politique de mise en place et de soutien aux infrastructures de recherche ;
- Accompagner les plateformes dans l'acquisition d'équipements de recherche de très haut niveau, notamment à travers l'AAP « équipement interne » ;
- Favoriser l'ouverture des plateformes aux partenariats académiques ou socio-économiques et définir un modèle économique partagé de ces plateformes.

Enfin, l'établissement poursuivra sa politique en matière de simplification des procédures de dialogue avec les unités de recherches et de modernisation de ses outils de gestion, de pilotage de la recherche et de bibliométrie. L'une des spécificités de l'UCBL est d'avoir développé un système d'information (SI) recherche, *EasyDRED*, permettant de donner une vision consolidée de ses unités mixtes de recherche. L'objectif est de faire évoluer techniquement l'outil et d'améliorer la collecte de données fiabilisées de l'établissement et de ses partenaires. Il s'agit également d'améliorer les dialogues de gestion avec les partenaires de recherche et de continuer à investir dans la mutualisation de l'outil Dialog.

Objectif 4.1 : Renforcer la recherche et l'innovation pour positionner l'établissement au meilleur niveau international.

Les axes stratégiques de l'UCBL sont définis et mis en œuvre avec les établissements partenaires du site, les organismes nationaux de recherche (ONR) et les centres hospitaliers. Dans ce contexte, l'UCBL déploiera des actions visant à :

- Renforcer la recherche disciplinaire pour soutenir la pluridisciplinarité et développer des recherches transdisciplinaires ;
- Poursuivre le déploiement de dispositifs internes de financements récurrents (appels à projets, fonds d'intervention...) ;
- Soutenir les enseignants-chercheurs dans leur mission de recherche et d'innovation avec des appels à projets et dispositifs dédiés, incluant des actions ciblées sur le début de carrière ;
- Renforcer un dispositif encourageant le dépôt et le succès des réponses aux appels à projets nationaux et européens.

Concernant cette dernière action, les enseignants-chercheurs de l'UCBL sont accompagnés par une Cellule Europe mise en place en 2019 et bénéficient des services de sa filiale Lyon Ingénierie Projets (LIP). Ce dispositif sera renforcé avec le déploiement du projet ABILITY, lauréat de l'appel à projets « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». L'objectif de ce projet est de développer la mobilisation de ressources en lien avec les programmes de financement européens. Pour cela, il s'agira de déployer une Cellule Europe sur une échelle inter-établissement, fonctionnant en synergie avec les gouvernances des 11 établissements membres du consortium.

Contrats de financements européens et ANR

Indicateur n°17 : Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)

Indicateur n°18 : Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR

Jalon n°7 : Mise en place de la cellule Europe ABILITY

Objectif 4.2 : Accélérer le transfert de l'innovation et la création de start-up Deep-Tech.

La mission de transfert de l'innovation est ancrée dans l'histoire et les orientations stratégiques de l'UCBL. La notoriété des unités de recherche de l'UCBL attire de nombreuses collaborations dans des domaines à forts enjeux économiques et sociétaux.

L'UCBL stimule et promeut une recherche orientée vers les applications à travers des dispositifs de sensibilisation, de détection et d'incitation des enseignants-chercheurs. Elle est un partenaire privilégié de la SATT Pulsalys avec laquelle elle partage ses actions. Le futur bâtiment de la Fabrique de l'innovation sur le campus LyonTech-la Doua permettra une meilleure mise en œuvre de la stratégie d'innovation de l'UCBL avec des actions ciblées vers la prématuration et la maturation des projets en lien avec les activités de la SATT Pulsalys qui appuiera également l'émergence de Start-up deeptech issues des laboratoires.

L'UCBL soutiendra également l'innovation à travers des actions au plus près des étudiants et chercheurs. Un Contrat doctoral de valorisation vise à acculturer les doctorants à l'innovation et à développer leurs liens avec le milieu socio-économique. Des actions de maillage territorial, notamment à travers les pôles de compétitivité, favoriseront l'émergence de projets partenariaux. Enfin, l'incitation à l'innovation passe par des dispositifs comme un AAP interne de pré-maturation et la création d'une cellule innovation.

L'UCBL contribuera activement à la structuration du site sur le volet innovation par le projet IMPULSE en réponse à l'appel à projets Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) et par la création du Lyon Hub Santé innovation en lien avec SHAPE-Med@Lyon. Elle entend renforcer son partenariat avec les Universités d'Ottawa et de Sherbrook, notamment sur les enjeux liés à l'innovation en santé en s'appuyant sur l'expertise des universités canadiennes dans le domaine.

Propriété intellectuelle et créations de start-up

Indicateur n°19 : Nombre de start-ups créées

Indicateur n°20 : Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations avec des industriels)

Indicateur n°21 : Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en investissement - PULSALYS)

Jalon n°8 : Création d'un Pôle Universitaire d'Innovation sur le site Lyon-Saint-Etienne

Objectif 4.3 : Promouvoir la science ouverte

L'UCBL est pleinement engagée dans le développement de la Science ouverte pour l'accès à la production scientifique, le partage des données de la recherche et la diffusion des savoirs vers la société. La signature de l'accord COARA en décembre 2022 s'inscrit dans la continuité de son engagement, pris depuis déjà plusieurs années, en faveur de la science ouverte par la nomination d'une chargée de mission « Science ouverte ». Les actions développées dans ce sens viseront à :

- Renforcer et soutenir le dépôt de la production scientifique dans HAL ;
- Accompagner les chercheurs dans la mise en place de Plans de gestion de données (PGD) à la fois pour les projets financés dans le cadre d'AAP, mais également pour toute la recherche réalisée au sein des laboratoires ;
- Accompagner les chercheurs, en accord avec le Deuxième Plan national pour la science ouverte (PNSO 2), à l'implémentation des identifiants standardisés pour la Science ouverte ;
- Organiser et mailler les actions de diffusion des savoirs vers la société dans toutes ses formes,

notamment par la participation aux actions « *Science avec et pour la société* » du projet LYSIERES² (Lyon Saint-Étienne Recherche et Expérimentation sur les Sciences avec et pour la Société) porté par l'université Lyon 2, labélisé par le MESR et pour lequel l'établissement est partenaire.

Science ouverte

Indicateur n°22 : Part des productions bibliographiques déposées dans HAL

Objectif 4.4 : Augmenter les ressources propres de la recherche et diversifier le financement des thèses.

L'UCBL développe une politique pour favoriser la participation des enseignants-chercheurs aux appels à projets nationaux ou européens de financement de la recherche, en tant que porteur, partenaire ou évaluateur.

Il s'agit de rendre les équipes proactives et de les inciter à engager toutes les démarches pour diversifier les financements de leurs travaux, en émargeant aux subventions nationales et européennes et en s'inscrivant dans des accords de partenariats. Pour cela, l'UCBL poursuivra sa politique d'identification des enseignants-chercheurs à fort potentiel et de déploiement de dispositifs d'accompagnement spécifiques pour le montage de réponses à des AAP.

Il s'agit également d'intensifier et structurer l'appui au montage de projets avec une stratégie d'accompagnement aux porteurs ciblés et de professionnaliser et renforcer les équipes supports dans les montages et suivi des projets.

Ressources propres de la recherche

Indicateur n°23 : Montant total annuel des ressources propres de la recherche (en M€)

Axe 5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité

L'UCBL joue pleinement son rôle dans la société en tant qu'acteur du développement scientifique, culturel, social, économique. Elle est par ailleurs fortement engagée sur les questions environnementales, tant dans ses formations que dans ses programmes de recherche, assurant ainsi sa contribution pour la tenue des engagements nationaux pris dans le cadre des accords européens et internationaux (plan vert, ODD etc.). Un plan d'actions renforcées sera déployé pour atteindre des objectifs ambitieux pour faire des étudiants des citoyens éclairés et engagés sur les enjeux du développement durable tout en positionnant l'institution comme exemplaire dans ce domaine. L'UCBL reconnaît également sa responsabilité sociétale et développe une politique d'action sociale et collective pour l'amélioration de la qualité de vie de ses personnels afin de proposer un modèle d'établissement socialement exemplaire et attractif, permettant l'épanouissement des agents sur leur lieu de travail.

Objectif 5.1 : Agir en faveur d'une transition écologique

La transition écologique et le développement soutenable sont des enjeux majeurs pour notre société. Par ses missions de service public en formation et en recherche, l'UCBL assume pleinement sa responsabilité sociale et environnementale pour accompagner cette transition. Elle a dans le même temps conscience de l'impact environnemental de ses activités, et entend déployer un vaste champ d'action pour le maîtriser, assurant ainsi la soutenabilité de ses missions tout en garantissant les meilleures conditions pour la réalisation de celles-ci. Dans cet objectif, il s'agit de transformer en profondeur ses systèmes énergétiques et son mode de fonctionnement. L'UCBL a ainsi établi un état des lieux énergétique et élaboré un « Plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des émissions de gaz à effet de serre » en 2022. Ce plan d'action s'inscrit par ailleurs dans une stratégie globale sur la responsabilité sociétale et environnementale de l'UCBL, qui sera formalisée au sein d'un schéma directeur transversal tel que requis par le MESR.

Dans ce cadre, plusieurs mesures mises en œuvre seront poursuivies, notamment :

- La formation de tous les étudiants et personnels aux enjeux environnementaux et à la question des changements globaux, et le soutien aux activités de recherche dans ces domaines ;
- La sensibilisation des acteurs à l'adoption de pratiques plus durables dans leur quotidien, en utilisant des technologies plus propres, permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre ;
- L'optimisation de la consommation d'énergie en augmentant l'efficacité énergétique par l'amélioration des technologies et l'utilisation rationalisée des ressources ;
- Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie immobilière respectueuse de l'environnement ;
- La contribution à la préservation d'une biodiversité sur ses campus et à la végétalisation concourant ainsi à proposer un environnement de travail et d'étude propice au bien-être des agents et usagers.

Transition écologique et le développement soutenable (TEDS)

Indicateur n°24 (A) : Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (1^{er} cycle)

Indicateur n°24 (B) : Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (total étudiants)

Indicateur n°25 : Taux de personnels formés aux enjeux environnementaux

Jalon n°9 : Diffusion de l'UE Climat et Transition à l'ensemble des étudiants de 1^{er} cycle

Jalon n°10 : Bilan du plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des gaz à effet de serre

Jalon n°11 : Schéma directeur « Développement durable – Responsabilité Sociétale et environnementale »

Objectif 5.2 : Garantir la qualité de vie des personnels.

Soucieuse de la qualité de vie au travail de son personnel, l'UCBL a mis en place un grand nombre d'actions qu'elle continuera de développer :

- Un accord-cadre Qualité de vie au travail (QVT) avec 60 actions à déployer ;
- Une offre de formation riche et étendue pour les personnels BIATSS et les enseignants-chercheurs ;
- Un accompagnement des temps de la parentalité, afin d'assurer une meilleure articulation des temps de vie professionnel et personnel ;
- La promotion de l'égalité femmes – hommes et de l'inclusion ainsi que la lutte contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes ;
- L'accès permanent aux activités physiques et un programme riche en manifestations et activités culturelles, assurés par des services dédiés.

Qualité de vie des personnels

Indicateur n°26 : Taux de mise en œuvre des actions du plan QVT

Jalon n°12 : Création du baromètre de la qualité de vie au travail des personnels

Objectif 5.3 : Consolider la démarche qualité et accroître la qualité de service aux usagers.

L'UCBL s'est engagée depuis 2016 dans l'amélioration continue de son fonctionnement, à travers la formalisation de ses différents processus internes afin de garantir la fiabilité des actes administratifs. Cette démarche doit permettre de fournir un meilleur service aux usagers (personnels et étudiants) et garantir une conformité réglementaire adéquate.

La simplification des tâches et la modernisation des outils, appuyées sur une politique de formation du personnel, sont au cœur de la démarche d'amélioration du fonctionnement de l'établissement.

L'objectif est de mettre la modernisation des processus d'administration au service des usagers et d'une gestion maîtrisée des moyens de l'université. Au cours du contrat quinquennal, cette démarche permettra à l'établissement d'atteindre ses objectifs stratégiques prioritaires et ses ambitions en matière d'amélioration continue.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'université mettra en place un comité d'audit interne (CAI) qui aura pour mission d'éclairer la présidence et le conseil d'administration sur le degré de maîtrise de ses procédures. En cas de nécessité, il apportera également des conseils pour les améliorer. Ces éclairages sont indispensables compte tenu de la réforme de la responsabilité des gestionnaires publics entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023. Le CAI sera ainsi amené à formuler un avis sur l'efficacité du contrôle interne de l'établissement et sur la pertinence de sa cartographie des risques. Il s'appuiera pour cela sur les travaux de l'audit interne dont il veillera à l'indépendance et à la qualité des travaux.

L'objectif d'amélioration continue passera également par une systématisation de l'évaluation des actions entreprises qui prendra appui sur des enquêtes de satisfaction qui seront développées.

Structuration audit interne et amélioration continue

Indicateur n°27 : Nombre d'enquêtes de satisfaction réalisées auprès des usagers (personnels et étudiants) par an

Indicateur n°28 : Taux d'exécution du plan annuel d'audit interne

Jalon n°13 : Définition du plan annuel d'audit interne par le comité d'audit

Jalon n°14 : Création d'une direction de l'audit interne et du pilotage

III. Mise en œuvre du contrat

Un rendez-vous de dialogue annuel permettra, d'une part, de faire le bilan de la mise en œuvre des orientations et des actions du présent contrat, et d'autre part, de faire un point sur la situation financière et en emplois et sur ses principaux projets contribuant à la réalisation des objectifs décrits ci-dessus.

IV. Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons

INDICATEURS	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2027
AXE 1. Inscrire l'établissement dans la politique de site			
Programmes de financement obtenus en collaboration avec d'autres établissements du site			
1 - Nombre de programmes de financement structurants obtenus en collaboration avec d'autres établissements	2	7	Minimum 5
AXE 2. Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial			
Place de l'établissement dans les classements internationaux et labellisation européenne			
2 - Rang dans le classement de Shanghai	200-300	200-300	100-150
3 - Rang dans le classement Leiden	247	257	Top 200
AXE 3. Proposer une offre de formation attractive et inclusive			
Nombre d'étudiants suivant des enseignements adaptés à un objectif spécifique de personnalisation			
4 - Part de l'offre de formation déclinée en bloc de compétences	ND ¹	35%	90%
5 - Nombre d'étudiants de l'UCBL dans des formations INCLUDE Campus	ND	50	145
6 - Part des UE dispensées en anglais dans les parcours de master de l'UCBL	ND	ND	33%
7 - Nombre d'étudiants dans les parcours « Graduate Initiative »	SO ²	SO	2000

¹ ND = Non Déterminé

² SO = Sans Objet

Insertion professionnelle			
8 - Taux d'insertion professionnelle (à 30 mois) des étudiants titulaires d'un master	92%	92,8%	95%
9 - Taux d'insertion professionnelle des docteurs (à 3 ans)	94%	ND	96%
10 - Durée médiane de recherche du 1 ^{er} emploi des docteurs	3 mois	ND	2 mois
Alternance (apprentissage et contrats professionnalisation)			
11 - Nombre d'étudiants inscrits en alternance	2 369	3 357	4 000
Formation continue			
12 - Chiffre d'affaires annuel de l'activité de formation continue et d'alternance (en M€)	21,8	25,8	27
Baromètre santé et bien-être des étudiants			
13 - Moyenne du Score « Bien Être étudiant » ³	4,9	6,1	7,5
14 - Taux d'étudiants exprimant un ressenti de mal être (toutes causes confondues ⁴)	28,4%	21,4%	18%
15 - Taux d'étudiants ayant connaissance des dispositifs d'accompagnement ⁵	Entre 55% et 67% selon les dispositifs	Entre 66% et 84% selon les dispositifs	80% (pour tous les dispositifs)

³ Réponse à la question « Sur une échelle de 0 à 10, comment vous sentez-vous ? (en sachant que 10 signifie que vous éprouvez un état de bien-être complet et 0 signifie que vous ressentez un mal être intense) ».

⁴ Réponses de 0 à 4 à la question « Sur une échelle de 0 à 10, comment vous sentez-vous ? »

⁵ Dispositifs évalués = SSU (service de santé universitaire), Mission Handicap et SCUIOP, « Tous connectés »

16 - Taux d'étudiants déclarant avoir eu recours au SSU ⁶	24,8%	27%	30%
AXE 4. Promouvoir une recherche d'excellence			
Contrats de financements européens et ANR			
17 - Nombre de projets ERC déposés par an (valeur moyenne lissée sur les 3 dernières années)	8	10	15
18 - Taux de succès des projets déposés auprès de l'ANR	17,2%	29%	35%
Propriété intellectuelle et créations de start-up			
19 - Nombre de start-ups créées	61	61	90
20 - Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en copropriété avec des industriels)	68	75	82
21 - Nombre de brevets exploités (contrats d'exploitations en investissement - PULSALYS)	86	72	86
Science ouverte			
22 - Part des productions bibliographiques déposées dans HAL	26 %	30%	90%
Ressources propres de la recherche			
23 - Montant total annuel des ressources propres de la recherche (en M€)	48,8	45,9	52
AXE 5. Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité			
Transition écologique et développement soutenable (TEDS)			

⁶ Réponse à la question Avez-vous déjà eu recours au SSU ?

24 (A) - Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (1 ^{er} cycle)	9,5% ⁷	10,6%	100 %
24 (B) - Taux d'étudiants formés aux enjeux environnementaux (Total étudiants)	SO	SO	90%
25 - Taux de personnels formés aux enjeux environnementaux	ND	ND	80 %
Qualité de vie des personnels			
26 - Taux de mise en œuvre des actions du plan QVT	15%	33%	100 %
Structuration audit interne et amélioration continue			
27 – Nombre d'enquêtes de satisfaction réalisées auprès des usagers (structure et agents) par an	1	4	7
28 – Taux d'exécution du plan annuel d'audit interne	SO	ND	100%

JALONS	2022	2023	2024	2025	2026	2027
AXE 1 : Inscrire l'établissement dans la politique de site						
AXE 2 : Créer une nouvelle université pluridisciplinaire de rang mondial						
1 - Finalisation de la construction du projet d'ÉPE avant la fin 2024						
AXE 3 : Proposer une offre de formation attractive et inclusive						

⁷ Les taux présentés pour 2021 et 2022 sont calculés sur la participation des étudiants de cycle 1 issus des parcours proposant l'UE transversale « climat et transitions ». Les licences CPGE ne sont pas incluses ; les étudiants du secteur santé bénéficient toutefois d'une autre UE optionnelle sur les enjeux environnementaux, non comptabilisée à ce jour, qui a vocation à être incluse dans l'objectif défini pour 2027.

2- Définition de la méthodologie pour la mise en œuvre de la déclinaison des parcours en blocs de compétences pour les différentes composantes de l'université									
3 - Déploiement de campus INCLUDE délocalisés en région (Bourg-en-Bresse, Valsérhône...)									
4 - Mise en place des « Graduate Initiatives » et évolution vers des « Graduate School »									
5 - Mise en place d'un plan d'action d'intensification de l'entrepreneuriat et de structuration d'un réseau d'entreprises									
6 - Institutionnalisation du baromètre bien-être étudiant									
AXE 4 : Promouvoir une recherche d'excellence									
7 - Mise en place de la cellule Europe Ability									
8 - Création d'un Pôle Universitaire d'Innovation sur le site Lyon-Saint-Etienne									
AXE 5 : Construire un établissement exemplaire en matière sociale et environnementale et amplifier la démarche qualité									
9 - Diffusion de l'UE Climat et Transition à l'ensemble des étudiants de 1 ^{er} cycle									
10 - Bilan du plan d'efficacité énergétique et de comptabilité des gaz à effet de serre									
11 - Schéma directeur « Développement durable – Responsabilité Sociétale et environnementale »									
12 - Création du baromètre de la qualité de vie au travail des personnels									
13 - Définition du plan annuel d'audit interne par le comité d'audit interne									
14 - Création d'une direction de l'audit interne et du pilotage									

Fait à Paris, le

Le/La Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche XX	Le/La président/présidente de l'établissement XX XX
---	--

Pour les conventions de coordination territoriale :

e/La président/présidente de l'établissement XX XX	e/La président/présidente de l'établissement XX XX
---	---

En présence de :

Le ministre de XX XX	Le ministre de xx XX
---	---

En partenariat avec les organismes de recherche :

<p>Le président-directeur général du XX</p> <p>XX</p>	<p>Le président-directeur général du XX</p> <p>XX</p>
<p>Le président-directeur général du XX</p> <p>XX</p>	

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**BORNES DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2023-2024****Exposé des motifs :**

L'article D612-2 du code de l'éducation, modifié par décret n° 2018-172 du 09 mars 2018, précise qu'un étudiant doit être inscrit pour être admis à participer en qualité d'étudiant aux activités d'enseignement et de recherche d'un établissement d'enseignement supérieur et que cette inscription est annuelle.

L'année universitaire est divisée en deux semestres et la date de la rentrée varie de la fin août au début de l'année civile suivante selon les formations. Il appartient à chaque établissement public d'enseignement supérieur de fixer le début des cours et la fin de l'année universitaire, à l'instar des dates d'examen et des dates de vacances.

Dans ce cadre, il est proposé de fixer le terme de l'année universitaire 2023-2024 au 31 août 2024. Pour les étudiants terminant une licence professionnelle, un DEUST ou un diplôme de deuxième cycle (masters ou école d'ingénieur) et ne souhaitant pas se réinscrire à l'Université, une borne intervenant le 31 août de l'année en cours ne leur permet pas de terminer le stage obligatoire prévu dans leur cursus. Afin de permettre à ces étudiants de terminer leurs stages, un terme spécifique est proposé pour ces formations.

Vu le Code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable de la CFVU du 28 septembre 2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les bornes de l'année universitaire 2023-2024 comme suit :

Article 1 L'année universitaire 2023-2024 se termine au 31 août 2024.

Article 2 L'année universitaire 2023-2024 est prorogée jusqu'au 14 octobre 2024 pour les étudiants terminant un deuxième cycle (masters et écoles d'ingénieurs) prévoyant un stage obligatoire en fin de cursus et jusqu'au 31 octobre 2024 pour les étudiants terminant une Licence professionnelle ou un DEUST prévoyant un stage obligatoire en fin de cursus.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'absentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,

Frédéric FLEURY

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023
BOURSES ERASMUS+ ACTION KA131 - MOBILITES ETUDIANTES 2023-2025
Exposé des motifs :

Les montants mensuels de la bourse Erasmus+ action KA131 (nouvelle Charte Erasmus) pour les mobilités étudiantes sont décidés chaque année universitaire en fonction des informations communiquées par l'Agence Erasmus+ France dans le contrat de subvention, dans le respect des règles Erasmus+ prévues dans le Guide du Programme publié par la Commission Européenne.

Conformément aux annexes III et IV à la convention de subvention N°2023-1-FR01-KA131-HED-000139961, signée pour la période du 1^{er} juin 2023 au 31 juillet 2025, l'Agence Erasmus+ indique les fourchettes pour le montant mensuel du soutien individuel pour les mobilités étudiantes (études et stages), en fonction du type de mobilité, par groupes des pays.

Montant mensuel de la bourse Erasmus+ par groupe de pays : 2023/2025			
Groupe	Pays de destination	Mobilité études	Mobilité stage
Groupe 1	Danemark, Finlande, Irlande, Islande, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Suède	370 euros / mois	520 euros / mois
Groupe 2	Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Malte, Pays Bas, Portugal	320 euros / mois	470 euros / mois
Groupe 3	Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Macédoine du Nord, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Tchèque, Turquie	270 euros / mois	420 euros / mois

Ces montants respectent l'écart minimum de 50 € entre chacun des 3 groupes de pays et prévoient un complément de 150€/mois pour les mobilités stages par rapport au taux Etudes accordé.

A ces montants peuvent se rajouter un Complément pour participant avec moins d'opportunités mobilité longue de 250 €/mois et un Complément moyen de transport écoresponsable de 50 €. Le montant pour les mobilités courtes réalisées dans la cadre d'un Programme Intensif Hybride (BIP) est fixé à 70 €/jour.

Ces montants permettront à LYON 1 de respecter les consignes du programme Erasmus+ et de permettre au plus grand nombre d'étudiants LYON 1 de bénéficier de l'expérience Erasmus+.

Afin d'assurer le support financier nécessaire au déroulement de la mobilité, la Bourse de la Région Auvergne-Rhône-Alpes (Bourse Régionale à la Mobilité Internationale) vient en complément de la Bourse Erasmus+.

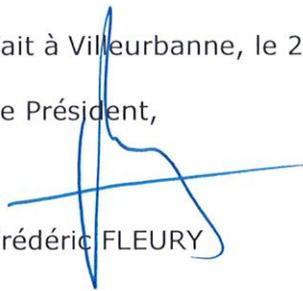
Vu le Code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable de la CFVU du 28 septembre 2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les montants mensuels des bourses Erasmus+ action KA131 pour les mobilités étudiantes 2023-2025 conformément au tableau ci-dessus.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'absentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 24 OCTOBRE 2023

Création d'une double licence Mathématiques et Sciences de la Vie

Exposé des motifs :

Cette création d'une double licence est motivée par :

- Une demande croissante d'étudiants ayant des appétences fortes à la fois en mathématiques et en sciences de la vie ;
- La rareté : ce double diplôme est peu présent en France (seulement deux Double Licence Mathématiques et Sciences de la vie référencées sur Parcoursup) ;
- Des mathématiques de plus en plus présentes dans tous les domaines des sciences de la vie et qui s'ouvrent de plus en plus à des applications pour le vivant ;
- Des formations en biologie à l'UCBL réputées pour dispenser des enseignements solides en mathématiques appliquées à la biologie mais peu approfondis au regard des théories mathématiques sous-jacentes restreints à certains champs disciplinaires des mathématiques.

L'organisation de la formation en 3 ans et conduisant à la délivrance de 2 diplômes se déroulerait comme suit :

- L1 commune à tous les étudiants (mêmes UE de mathématique et de Sciences de la Vie) ;
- L2 commune à tous les étudiants pour les mathématiques, pré-spécialisation en Sciences de la vie ;
- Spécialisation en L3 selon le débouché visé par l'étudiant.

Il est important de noter que :

- Les licence Mathématiques et Sciences de la vie sont déjà existantes à l'UCBL
- La formation reposerait sur les UE existantes des deux mentions de licences (Mathématiques du portail Mathématiques-Informatique et Sciences de la Vie du portail Biosciences et Géosciences)
- Ces 2 licences préexistantes seraient complétées par des enseignements à l'interface :
 - UE A3SV Analyse, Algèbre et Algorithmique pour les Sciences de la Vie (3 ECTS du S1 au S5),
 - UE PIMSV Formation à la recherche à travers des projets interdisciplinaires (3 ECTS au S4 et au S6).

L'effectif visé est d'environ 35 étudiants (regroupés dans un même groupe de TD).

Les débouchées de cette double licence seraient les suivants :

- Masters en mathématique
- Masters en sciences de la vie
- Masters en santé
- Masters métiers de l'enseignement

Enfin, les modalités d'accès à cette double licence seraient les suivantes :

- Formation sélective pour garantir des connaissances solides en mathématiques et en biologie indispensables pour suivre la formation ;
- Public ciblé : principalement les néo-bacheliers titulaires d'un baccalauréat général avec deux spécialités scientifiques ;
- Spécialité Mathématiques obligatoire en terminale ;
- Spécialité Sciences de la vie et de la terre au moins jusqu'en première ;
- Accès également possible en L2 ou L3 à l'issue d'une 1ère ou 2ème année de CPGE BCPST, sous réserve d'un avis favorable de la commission d'admission ;
- Ouverture nationale de la formation (sans restriction géographique), Ouverture internationale pour des étudiants francophones (Enseignements en français).

Le calendrier de déploiement prévu est le suivant :

- accès L1 : septembre 2024 ;
- accès L1 et L2 : septembre 2025 ;
- accès L1, L2 et L3 : septembre 2026.

Vu le Code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'arrêté du 22 juillet 2022 accréditant l'université Lyon-I en vue de la délivrance de diplômes nationaux ;

Vu l'avis du conseil de l'UFR en date du 12/10/2023 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 13/11/2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la création d'un parcours de double diplomation de licence Mathématique et Sciences de la Vie.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

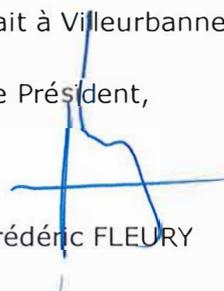
Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**CAMPAGNE DE RECRUTEMENT DES ETUDIANTS DE PREMIERE ANNEE DU PREMIER CYCLE
D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR****Exposé des motifs :**

Il appartient à l'établissement de fixer, pour les mentions qui le nécessitent, des capacités d'accueil et les modalités d'admission en première année du premier cycle d'enseignement supérieur.

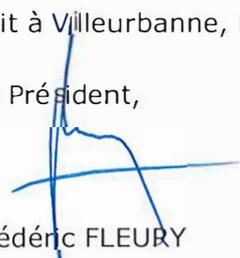
Vu, le code de l'éducation ;
Vu, les statuts de l'Université ;
Vu, l'avis favorable de la CFVU en date du 13 novembre 2023 ;

Après avoir délibéré, le Conseil d'administration, a approuvé les dispositions en annexes relatives aux capacités d'accueil pour l'année universitaire 2024-2025.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

Annexes n° 1 – capacités d'accueil globales pour l'année universitaire 2024-2025

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT DES ETUDIANTS DE 1ERE ANNEE DU DEUXIEME CYCLE
D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**Exposé des motifs :**

L'article L.612-6 alinéas 1 et 2 du code de l'éducation dispose :

« Les formations du deuxième cycle sont ouvertes aux titulaires des diplômes sanctionnant les études du premier cycle ainsi qu'à ceux qui peuvent bénéficier de l'article L. 613-5 ou des dérogations prévues par les textes réglementaires.

Les établissements peuvent fixer des capacités d'accueil pour l'accès à la première année du deuxième cycle. L'admission est alors subordonnée au succès à un concours ou à l'examen du dossier du candidat. ».

L'article L.612-6-1 alinéas 1 et 2 du code de l'éducation dispose :

« L'accès en deuxième année d'une formation du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master est de droit pour les étudiants qui ont validé la première année de cette formation.

Un décret pris après avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche peut fixer la liste des formations du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour lesquelles l'accès à la première année est ouvert à tout titulaire d'un diplôme du premier cycle et pour lesquelles l'admission à poursuivre cette formation en deuxième année peut dépendre des capacités d'accueil des établissements et, éventuellement, être subordonnée au succès à un concours ou à l'examen du dossier du candidat. »

Il appartient à l'établissement de fixer, pour les mentions qui le nécessitent, des capacités d'accueil et les modalités d'admission en première année de master.

Vu, le code de l'éducation, et notamment les articles L.612-5 et suivants et les articles D612-33 et suivants ;

Vu, l'arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master ;

Vu, les statuts de l'Université ;

Vu, l'avis favorable de la CFVU en date du 13 novembre 2023 ;

Après avoir délibéré, le Conseil d'administration, a approuvé les dispositions suivantes concernant les capacités d'accueil pour l'année universitaire 2024-2025 :

Dans le cadre de la mise en œuvre de la plateforme nationale de candidature Mon Master, l'admission en première année de master dépend des capacités d'accueil de l'établissement telles que déterminées dans le tableau en annexe 1.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,

Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Annexe n° 1 – capacités d'accueil globales pour l'année universitaire 2024-2025

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

**Levée de prescription quadriennale sur le titre 1769076889522
afférent à une taxe foncière de 2017**

Exposé des motifs :

L'agence comptable a reçu en 2023 une relance pour le paiement du Titre 1769076889522 d'un montant de 1 695 euros, afférent à une taxe foncière 2017 portant sur divers locaux affectés à l'UCBL sur le campus LyonTech – la Doua. La question de la prescription quadriennale se pose.

Concernant le titre, la DGFIP n'est pas en mesure de fournir le titre initial. La DGFIP a fourni le document ci-joint intitulé « TF 2017_RAROLE ». Ce document indique un numéro de titre 1769076889522 mais il ne revêt pas l'ensemble des mentions obligatoires.

Concernant les relances présumées repousser la prescription quadriennale, la DGFIP n'est pas en mesure de les fournir. La DGFIP a fourni le document ci-joint intitulé « TF 2017 RAACTO -4 ».

L'agent comptable demande au CA l'autorisation de payer le titre 1769076889522 et la levée de la prescription quadriennale sur la base des éléments fournis par la DGFIP.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a autorisé le paiement du titre 1769076889522 et approuvé la levée de la prescription quadriennale.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

- « TF 2017_RAROLE »
- « TF 2017 RAACTO -4 »

ORDRE

REMARQUE 1181 FAITES VOTRE CHOIX POUR LA CONSULTATION SUIVANTE

--- RAACTO --- Recouvrement Contentieux de l'Impot ---
Poste Comptable : 069034

Actions par ordre chronologique

Compte: 4725973975184 N° ordre: 00003 ACT: 1M 10

Date de création de l'action : 05 10 21

Acte: Mise en demeure

Actualité: Acte remis ou recu

Destinataire ETAT MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR E
92 RUE DE MARSEILLE BP 722
69354 LYON CEDEX 07

date d'envoi : 05 10 21 date d'exécution : 25 10 21

Montant de l'action : 1695,00

date A.R. :
signification : 001

EXERCICES ET ROLES COMPRIS DANS L'ACTION

17 22102

S : Suite, P : Précédent, L : Retour Liste : Compte:
Action: Exer: N° ordre: Role: Nom:

RASN

EXPL LIGNE L22 050 7107

mercredi 12 juillet 2023 09:37:33 - Window

ORDRE

PARAMETRE

REMARQUE 1848 VEUILLEZ SAISIR "L", "P", "D", "S" OU "M"

--- RAROLE --- RECOUVREMENT CONTENTIEUX DE L'IMPOT---
POSTE COMPTABLE : 069034

COMPTE: 4725973975184 EXER: 2017 ROLE: 22102

NUMERO DE FACTURE REC : 1769076889522 M NT EX: 01 NT ACT: 008

	SIT. DEBIT	SIT. CREDIT	SOLDE
PRINCIPAL DATE M.E.R. : 31 08 2017	1695,00	0,00	
MAJORATION DATE MAJO. : 15 10 2017	170,00	170,00	
TOTAUX :	1865,00	170,00	1695,00

DERNIER RECOUVR. 93 LE: 12 02 2020 SECT. ASS. :
 DERNIERE RECTIF. LE: CODE FISC. :
 * DATE PRESCRIPTION LE: 25 10 2025 CODE P.P.T. :
 ANNEE REVENUS/REFERENCE : 2017 SIT.FAMIL. P DEBITEUR PUBLIC
 REF TF(DEP,DIR,COM,LETGROUP,NUMPROP) : 69 0 266 + 08615
 LIEU IMPOSITION: 266 2980 0041 ID.AMIA./NO RI:
 CODE SUSPENSION:
 ACTION EN COURS: 1M MISE EN DEMEURE ACTE REMIS OU RECU
 RATTACHEE A L'EXERCICE: 0000

DELAI DU SATO :
L=LISTE,P=DETAIL,S=SUITE,D=DEBUT,A=ADR. IMPOSITION,E=LEVEE SUSPEN.,M=MODIF :
COMPTE: EXER: ROLE: ACT: NOM:

RAB0

EXPL LIGNE L22 079 7107

vendredi 21 juillet 2023 11:58:34 - Window

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent au coût de la formation "DU INFECTIOLOGIE, CHIMIOTHÉRAPIE ANTI-INFECTIEUSE ET VACCINOLOGIE" en date du 05/10/2021 au 10/03/2022.

Monsieur A N J n'a pas répondu aux diverses relances qui ont été effectuées. Il réside à l'étranger. Le recouvrement par voie d'huissier n'est pas envisageable.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice administrative et financière de FOCAL, en date du 07/09/2023 ;

Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 900,00 euros.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent au coût de la formation "ATTESTATION D'ETUDES UNIVERSITAIRE PREPARATION AU CONCOURS CRPE PREPARATION AUX ÉPREUVES ÉCRITES ET ORALES" en date du 24/09/2020 AU 28/05/2021.

Madame C M n'a pas répondu aux diverses relances qui ont été effectuées. Les créances ont été confiées pour recouvrement à l'huissier celles-ci ont été infructueuse à l'égard de l'insolvabilité du débiteur.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice administrative et financière de FOCAL, en date du 28/09/2023 ;

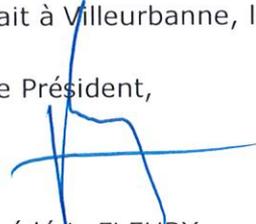
Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 1.560 euros.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

ADMISSION EN NON VALEUR

Exposé des motifs :

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent à un trop perçu sur paie de Mme C M du 29.08.2022.

Mme C n'a pas répondu aux diverses relances amiables effectuées. Un recours à l'huissier n'est pas envisagé compte tenu du faible montant de la créance.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Directeur Général des Services, en date du 08/06/2022 ;

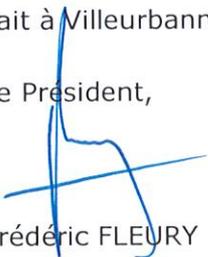
Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 60,46 euros.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent à la facture de solde de M. E B A. pour la formation DUT MODULAIRE GEA pour l'année 2018/2019.

M. E B n'a pas répondu aux diverses relances amiables effectuées. La créance a été confiée pour recouvrement à l'huissier, celle-ci a été infructueuse à l'égard de l'insolvabilité du débiteur. L'huissier a transmis un certificat d'irrecouvrabilité.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Directeur de l'IUT Lyon 1, en date du 14/06/2022 ;

Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 345 euros.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

ADMISSION EN NON VALEUR

Exposé des motifs :

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent à un trop perçu sur paie de Mme F S du 18.05.2022.

Mme F n'a pas répondu aux diverses relances amiables effectuées. Un recours à l'huissier n'est pas envisagé compte tenu du faible montant.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Directeur Général des Services, en date du 05/06/2022 ;

Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 38,95 euros.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, les frais dus correspondent à la formation "D.U PATHOLOGIES PSYCHIATRIQUES " en date du 08/12/2022 au 09/06/2023.

Monsieur H A a arrêté sa formation en raison de refus d'un titre de séjour étudiant, il a donc quitté la France. Un recours par voie d'huissier n'est donc pas envisageable.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Drectrice administrative et financière de FOCAL en date du 29/09/2023 ;

Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 1.000 euros.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

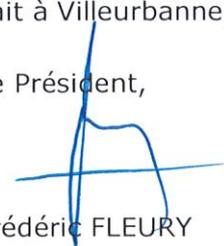
Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, Les frais dus correspondent au congrès de la 9ème journée CRIOAc Lyon du 27 juin 2023.

Les relances amiables sont restées infructueuses. La société PHERECYDES PHARMA S.A a été radiée du greffe suivant annonce n° 1786 du BODACC B n° 20230182 publié le 21/09/2023.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le responsable du PGF Doua en date du 10/10/2023 ;

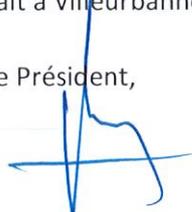
Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 3.600 euros.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

ADMISSION EN NON VALEUR

Exposé des motifs :

Les admissions en non-valeur sont décidées par le président sur proposition du conseil d'administration, après avis de l'agent comptable.

En l'espèce, Les frais dus correspondent à un trop perçu sur paie de M. S N du 07.02.2022.

M. S n'a pas répondu aux diverses relances amiables effectuées. Un recours à l'huissier n'est pas envisagé compte tenu du faible montant.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le Certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Directeur Général des Services, en date du 05/06/2022 ;

Vu l'avis favorable du M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président l'admission en non-valeur pour un montant de 44,96 euros.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,

Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

REMISE GRACIEUSE

Exposé des motifs :

La remise gracieuse est décidée par le Président sur proposition du Conseil d'administration après avis de l'Agent comptable ;

En l'espèce, la dette correspond à un trop perçu sur la paie de Madame B C de janvier et juillet 2023.

La demande de remise gracieuse est motivée, car Madame B C évoque des difficultés personnelles et professionnelles. L'assistante sociale a établis un rapport motivant la RG.

La remise gracieuse s'élève à 973,61 €.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article R719-89 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 20/07/2023 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 12/09/2023, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de M. l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président la demande de remise gracieuse pour un montant total de 973,61 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

REMISE GRACIEUSE

Exposé des motifs :

La remise gracieuse est décidée par le Président sur proposition du Conseil d'administration après avis de l'Agent comptable.

En l'espèce, la dette correspond à un trop perçu sur la paie.

La demande de remise gracieuse est motivée, par Madame D. C. qui a sollicité une remise gracieuse de 2000,00€ et s'est acquittée des 4.476,87€ restant dus. Son dossier a été étayé par un rapport social instruit par l'assistance sociale.

La remise gracieuse s'élève à 2 000,00€.

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu la demande écrite de remise gracieuse transmise par l'assistance sociale en date du 02/02/2023 ;
Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 14/03/2023, émettant un avis favorable ;
Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil propose au Président la demande de remise gracieuse pour un montant total de 2 000,00€.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21.11.2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

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

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

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

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

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

LETTRE DE CADRAGE DE LA « POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES » 2023-2024

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du CSA en date du 15 novembre 2023 ;

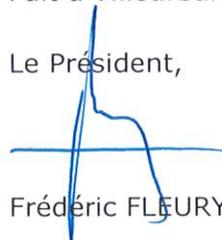
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la lettre de cadrage « politique des Ressources Humaines » 2023-2024.

La présente délibération abroge la délibération n°2023-175 du 19 septembre 2023.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièce jointe : Lettre de cadrage de la politique des RH 2023-2024



Direction des Ressources Humaines

Adresse : Bâtiment DAUBIE
43 Bd du 11 Novembre 1918
69622 VILLEURBANNE cedex

Affaire suivie par : Gaël ASTIER
Directeur général des services adjoint en charges des ressources
humaines et du dialogue social

Villeurbanne, le 17 octobre 2023

Le Président de l'Université

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
composantes

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
unités de recherche

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
services centraux, communs et
interuniversitaires

OBJET : LETTRE DE CADRAGE DE LA « POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES » 2023-2024

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
I. RAPPEL DU CONTEXTE.....	3
II. LES GRANDS PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ETABLISSEMENT.....	4
A. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI.....	4
B. LE DIALOGUE DE GESTION.....	5
C. LA CAMPAGNE D'EMPLOIS.....	5
1. DISPOSITIONS GENERALES.....	5
2. PROCEDURE DE REMONTEE DES DEMANDES.....	6
D. LA POLITIQUE EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP.....	6
E. L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES.....	7
III. LA GESTION DES PERSONNELS BIATSS.....	7
A. LES VACANCES, REQUALIFICATIONS ET DEQUALIFICATIONS DE POSTES.....	7
B. LES SUPPORTS RESERVES.....	7
C. LES AGENTS BIATSS CONTRACTUELS.....	8
D. CHANGEMENT DE CATEGORIE DES AGENTS CONTRACTUELS.....	10
IV. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	10
A. LES PRIORITES STRATEGIQUES.....	10
B. LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS.....	11
C. DECHARGES D'ENSEIGNEMENT DES NOUVEAUX MAÎTRES DE CONFERENCE.....	11
D. SUIVI DES APPRENTIS ET DES ETUDIANTS EN ALTERNANCE.....	12
V. MODERNISATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	12
A. LE TEMPS ET LES MODALITES DE TRAVAIL.....	13
B. LA REFONTE / EXTENSION DE L'ACTUEL DISPOSITIF DE SUPPLEANCE.....	14
C. L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS ET DES DIRECTEURS / CHEFS DE SERVICE.....	14
D. LE DEPLOIEMENT D'UNE PLATEFORME D'AIDE AU RECRUTEMENT.....	15
E. LA POURSUITE DU DEPLOIEMENT DU PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	15
VI. CALENDRIER D'ELABORATION DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS 2024.....	16

PREAMBULE

La présente lettre de cadrage énonce les principaux objectifs de la politique « des ressources humaines » de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) pour l'année universitaire 2023-2024. Cette politique se concentre sur cinq enjeux majeurs :

- Attractivité des emplois : l'UCBL vise à proposer des postes attrayants pour fidéliser ses agents et faciliter les processus de recrutement.
- Gestion des mobilités : une attention particulière est accordée aux mobilités et à leur impact sur l'organisation des services.
- Professionnalisation des agents : l'UCBL s'engage à renforcer les compétences de ses agents, titulaires comme contractuels, grâce à une stratégie de formation ambitieuse.
- Accompagnement des transformations : l'université soutient activement les évolutions et les changements au sein de ses structures.
- Qualité de vie au travail (QVT) : l'amélioration du bien-être au travail est au cœur des préoccupations de l'UCBL.

Dans une perspective de continuité et de stabilité, la politique des ressources humaines de l'UCBL se projette sur le long terme. Elle s'engage notamment à :

- Préserver les postes de titulaires vacants lors des différentes campagnes de recrutement.
- Valoriser et reconnaître l'apport essentiel des agents contractuels dans la réalisation de ses missions de service public.
- Œuvrer pour l'amélioration des conditions salariales de tous ses agents.

L'UCBL œuvre à la création d'un modèle à la fois solide et adaptable, conçu pour répondre aux évolutions constantes des besoins de l'établissement. Ce modèle prend en compte la volatilité croissante des postes et des compétences, les défis de recrutement dans certaines spécialités, ainsi que les aspirations des agents à une gestion plus personnalisée et à une meilleure qualité de vie au travail. De plus, il intègre le rôle croissant des outils numériques dans le milieu professionnel.

I. RAPPEL DU CONTEXTE

L'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) considère la gestion de ses ressources humaines comme un élément fondamental pour remplir efficacement ses missions de service public. Dans cette optique, une attention particulière est accordée à la requalification des postes vacants, visant à optimiser le fonctionnement de l'établissement dans les domaines de la formation, de la recherche et de la gestion. L'UCBL met en œuvre une gestion réfléchie et responsable de ses dépenses de masse salariale, dont l'équilibre est étroitement lié aux décisions relatives au renouvellement et à la création de postes.

Le cadre budgétaire de la campagne d'emplois 2023-2024 sera, à l'instar de l'année précédente, marqué par des contraintes. Ces dernières découlent principalement de l'augmentation continue du « glissement vieillesse technicité » (GVT) et, plus globalement, de la non-compensation par l'État de certaines mesures impactant directement la masse salariale. Parmi ces mesures, citons :

- L'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, dont le coût annuel, suite à la hausse décidée en juillet 2022, s'élève à 10,489 M€, non compensé en 2022.
- Les augmentations successives du SMIC, totalisant un coût annuel de 1,4 M€ pour les cinq hausses décidées entre octobre 2021 et mai 2023.
- La revalorisation salariale des assistants hospitaliers en décembre 2021, représentant un coût de 90 K€.
- Les indemnités de fin de contrat, s'élevant à 350 K€ par an.
- Le forfait mobilité durable, d'un montant 250 K€ environ, dont seulement 30 K€ ont été compensés.

- Le forfait télétravail, d'un coût annuel de 80 K€.

Pour maintenir un équilibre entre les dépenses salariales et les recettes, et ainsi préserver ses emplois, l'université s'efforce chaque année de mobiliser de nouvelles ressources financières.

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2009, la gestion des ressources humaines de l'établissement est encadrée par la définition d'un plafond d'emploi global qui ne peut être dépassé. Bien que ce plafond soit fixe, des ajustements tels que des repyramidages, des déqualifications, des transformations ou même des créations de postes, restent possibles. Ce plafond d'emplois est lié à un plafond de masse salariale, qui ne peut dépasser la dotation annuelle de l'État augmentée des ressources propres de l'établissement.

Pour chaque exercice budgétaire, deux plafonds d'emplois sont établis :

1. Le plafond global, actuellement fixé à 4 549 équivalents temps pleins travaillés (ETPT).
2. Le plafond défini par l'État pour les emplois financés par ce dernier, actuellement à 4 099 ETPT.

À la fin de l'année 2022, l'UCBL comptait 4 599 employés, soit 4 338 ETPT, répartis comme suit :

- 2 841 enseignants et enseignants-chercheurs ;
- 1 758 BIATSS.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs (hors HU), le nombre de postes ouverts au concours a évolué de 35 en 2020, 32 en 2021, 40 en 2022 à 45 en 2023¹.

Quant aux postes BIATSS, le nombre de postes vacants proposés au concours (hors bénéficiaires de l'obligation d'emplois et emplois réservés du Ministère de la Défense) est passé de 68 en 2020, 64 en 2021, 66 en 2022 à 79 en 2023.

II. LES GRANDS PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ETABLISSEMENT

L'UCBL est déterminée à renforcer sa politique de ressources humaines, alignée sur son contrat quinquennal 2022-2026 avec l'État. Tous les postes, qu'ils soient vacants ou susceptibles de l'être avant le 1er septembre 2023, que ce soit pour les enseignants, les enseignants-chercheurs ou les BIATSS, seront maintenus ou redéployés.

A. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

La question du devenir et du suivi des personnels contractuels est au cœur de nos préoccupations. Cette question est essentielle car elle concerne non seulement l'avenir de ces employés qui se mobilisent pour l'université, mais aussi la gestion globale des ressources humaines et la continuité des services.

L'UCBL ne souhaite pas recourir d'une manière permanente et massive à l'emploi de personnels contractuels pour accomplir ses missions pérennes de service public. Au-delà des difficultés réglementaires posées par un tel choix, l'établissement privilégie le recrutement sur l'emploi titulaire par voie de concours.

Les priorités retenues pour la création de ces postes seront les fonctions de soutien à l'enseignement, à la recherche, à la gestion patrimoniale et à la modernisation de l'université. Cette stratégie vise à accomplir les missions de l'université tout en assurant le bien-être des employés.

¹ En 2023 : 3 CPJ, 12 PR et 30 MCF

B. LE DIALOGUE DE GESTION

Afin de tirer le plus grand bénéfice de la campagne d'emplois, la gouvernance de l'établissement s'est engagée, depuis 2017, dans une rénovation du dialogue de gestion interne à l'établissement en organisant des conférences de ressources humaines annuelles.

Ces conférences, qui mobilisent l'ensemble des acteurs de l'université sont l'occasion d'échanges entre la gouvernance, les structures de recherche et les structures de formation. Elles permettent de partager les objectifs stratégiques et opérationnels poursuivis et les cibles à atteindre, en cohérence avec les objectifs stratégiques fixés à l'établissement dans le cadre du contrat quinquennal. Elles offrent aussi la possibilité à la gouvernance de s'informer des projets des composantes et des ressources qu'elles souhaitent mobiliser pour leur développement.

Le calendrier des conférences « ressources humaines » figure dans la partie VI du présent document.

C. LA CAMPAGNE D'EMPLOIS

1. DISPOSITIONS GENERALES

La campagne d'emplois votée chaque année par le conseil d'administration est un acte déterminant qui permet à l'établissement d'afficher ses ambitions en termes de développement et de modernisation de son fonctionnement, tout en cherchant à améliorer la qualité de vie au travail de ses agents titulaires et contractuels, afin de créer les conditions propres à favoriser leur épanouissement. Les propositions concernant les supports déclarés vacants seront examinées dans ce cadre sur la base d'indicateurs partagés tels que :

- L'historique du poste et de son titulaire ;
- Les priorités en formation et en recherche ;
- Les taux d'encadrement (enseignant, enseignant-chercheur, BIATSS) ;
- Le volume d'heures complémentaires effectuées par le personnel enseignant et enseignant-chercheur ;
- Le taux d'insertion professionnelle des diplômés de la composante ;
- Ainsi que les recrutements extérieurs d'enseignants-chercheurs rattachés à la composante.

Les réaffectations, qu'elles concernent les BIATSS ou les enseignants-chercheurs, seront alignées sur les priorités suivantes (sans ordre particulier) :

- Accompagnement d'opérations de recherche d'envergure ;
- Accompagnement des programmes stratégiques nationaux (loi de programmation de la recherche, réussite étudiante, réforme des études de santé, réussite en licence, pédagogie numérique, formation tout au long de la vie, etc.) ;
- Échanges internationaux, qu'ils soient liés à la recherche ou à la formation ;
- Insertion professionnelle des diplômés ;
- Mise aux normes, notamment en matière d'hygiène et sécurité, du patrimoine immobilier ;
- Plateformes, qu'elles soient de recherche ou pédagogiques.

Il est essentiel de noter que les ressources humaines nécessaires à cette politique seront obtenues grâce à une meilleure répartition des ressources disponibles et celles déclarées vacantes.

Depuis plusieurs années, l'UCBL re-déploie systématiquement les postes vacants de la BAP G suite à des départs à la retraite, dans le cadre de l'externalisation des services de nettoyage. Un nouveau contrat de nettoyage est en place depuis le 1er juillet 2023. Cependant, certains laboratoires ou salles nécessitant une expertise spécifique ne sont pas concernés par cette externalisation.

Dans l'hypothèse d'une vacance d'un de ces postes en cours d'année universitaire, et si le

redéploiement n'a pas pu être validé en campagne d'emplois, les surfaces précédemment prises en charge par l'agent en question seront intégrées dans le marché de nettoyage des locaux.

2. PROCEDURE DE REMONTEE DES DEMANDES

Les demandes d'emplois doivent être consolidées au niveau des composantes en fonction des besoins exprimés par les unités de recherche et les responsables de formations.

Chaque composante doit établir séparément la liste de ses demandes de supports enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS. Chaque liste doit être établie dans la limite de 150 % du nombre d'emplois rattachés à la composante reconnus vacants, avec un seuil minimal d'un poste.

Chaque demande doit être accompagnée de la fiche du poste destiné à la publication de l'emploi.

Les demandes d'emplois de personnels BIATSS doivent être remontées exclusivement via la plateforme SHAREPOINT.

Pour les profils d'enseignement et/ou de recherche, les composantes sont appelées à privilégier les profils les plus larges possible, dans un esprit d'ouverture thématique et d'innovation pédagogique.

Pour les postes de professeur des universités, les conditions suivantes sont nécessaires à l'ouverture des supports au concours :

1. Un vivier suffisant et avéré de candidats, qu'ils soient nationaux ou internationaux.
2. Un profil de poste suffisamment large pour attirer un éventail diversifié de candidats.
3. Les moyens en ressources humaines et équipements recherche destinés spécifiquement à environner le support demandé et reflétant l'ambition affichée pour le poste.

Il est donc demandé aux responsables de préciser ces éléments, notamment le vivier de candidats attendus, car cette information est cruciale pour déterminer l'éligibilité des demandes et décider de l'ouverture effective du support au concours.

Les demandes de la composante doivent être accompagnées d'une note de synthèse présentant :

- les besoins et les priorités en matière de recherche et de formation ;
- les indicateurs et la politique scientifique pluriannuelle dans laquelle s'inscrivent les demandes et l'adéquation de celles-ci avec les priorités stratégiques de l'établissement (cf. échanges dans le cadre des conférences budgétaires de juillet 2023).

En application de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, le conseil académique en formation plénière sera consulté ou pourra émettre des vœux sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs vacants ou demandés.

Les vœux et propositions du conseil académique seront transmis au Président de l'université. La répartition des emplois sera ensuite adoptée par le conseil d'administration sur proposition du Président.

Afin de favoriser le recrutement de meilleurs candidats, les profils de postes non pourvus durant la campagne d'emplois 2024 seront reconduits l'année suivante ou ouverts au concours « au fil de l'eau ».

D. LA POLITIQUE EN FAVEUR DU PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

Selon l'article 50 de la loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), l'UCBL a élaboré un schéma directeur pluriannuel pour sa politique en faveur des personnes handicapées. Ce schéma englobe tous les aspects liés au handicap, y compris l'obligation d'emploi.

En juin 2022, le conseil d'administration a adopté le schéma directeur pluriannuel 2022-2026 pour le handicap. Ses principaux objectifs sont le soutien, l'accompagnement, le recrutement et la sensibilisation à l'importance de déclarer son handicap. En 2023, des initiatives d'information et de communication ont été lancées pour augmenter le taux de BOE, notamment parmi les enseignants

et enseignants-chercheurs. Ces initiatives seront renouvelées en 2024.

Grâce au recrutement régulier de BOE BIATSS, le taux global a augmenté, passant de 2,98 % (132 BOE) en 2017 à 4,64 % (188 BOE) en 2022. Cependant, une grande disparité demeure entre les BIATSS et les enseignants-chercheurs. En 2022, le taux de BOE était de 9,69 % pour les BIATSS et seulement de 1,59 % pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

Pour la campagne d'emplois 2024, l'UCBL prévoit :

- Le recrutement de 5 agents BIATSS BOE.
- L'encouragement des composantes à embaucher, sur une base contractuelle, 5 postes BOE de maîtres de conférences parmi les postes vacants.

Pour soutenir cette initiative et faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées, l'université continuera d'adapter les postes de travail, d'acquérir du matériel adapté et de sensibiliser au handicap et à la non-discrimination.

En 2023, l'UCBL a dû payer une pénalité de 287 K€ pour ne pas avoir respecté l'obligation d'emploi de 6 %, soit une diminution de 28 % par rapport à l'année précédente (399 K€).

E. L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

Conformément à la loi du 6 août 2019, visant à ancrer durablement l'égalité professionnelle dans les stratégies de ressources humaines, notre établissement a élaboré en 2021 un plan d'action triennal. Durant l'année universitaire 2023-2024, ce plan sera concrétisé par la mise en place d'initiatives visant à renforcer l'accès à la formation, soutenir la parentalité, et garantir une égalité dans l'accompagnement des parcours ainsi que dans l'accès aux responsabilités professionnelles.

III. LA GESTION DES PERSONNELS BIATSS

A. LES VACANCES, REQUALIFICATIONS ET DEQUALIFICATIONS DE POSTES

Tout support BIATSS, qu'il s'agisse d'une création nette ou résultant de requalification d'emplois, ou de déqualification sera mis prioritairement au concours dans le cadre de la campagne d'emplois.

Est considéré comme « vacant », tout poste « État » libéré suite à un départ (retraite, mobilité, décès). Les postes « État » inoccupés par un personnel titulaire (congé longue maladie, congé longue durée ou congé parental) et occupés par un contractuel dans l'attente du retour du titulaire sont considérés comme non-vacants (congé longue maladie, congé longue durée ou congé parental).

Une vacance d'emploi est l'occasion de rapprocher les besoins réels de l'établissement avec le niveau des emplois qui permettent de les satisfaire. C'est pourquoi ces vacances peuvent permettre un redéploiement ou un repyramidage pour favoriser les promotions ou les recrutements à un niveau plus élevé, par exemple en transformant des emplois de catégorie C en emplois de catégorie B ou A.

Dans le cadre des redéploiements, une attention particulière sera toutefois portée aux propositions de requalification (repyramidage), sous réserve, bien sûr, qu'elles ne s'accompagnent pas de surcoûts en masse salariale pour l'établissement.

La combinaison de ces deux dispositifs doit permettre de mieux couvrir les besoins en montée de compétences, tout en contribuant à la maîtrise des dépenses de masse salariale.

Il est également proposé de retenir en amont la masse salariale correspondant au différentiel des promotions de corps BIATSS, sur la base des moyennes constatées ces dernières années.

B. LES SUPPORTS RESERVES

Il est important de retenir un volume d'emplois pour les reclassements de personnels devenus inaptes à certaines fonctions, qu'il s'agisse d'agents BIATSS ou enseignants – enseignants chercheurs. La proposition pour 2023/2024 est de réserver deux supports pour effectuer des reclassements potentiels.

C. LES AGENTS BIATSS CONTRACTUELS

En tant qu'employeur, l'UCBL a, pour ses agents contractuels, la même ambition que pour ses agents titulaires, notamment en matière d'accueil, de suivi et de formation. La politique mise en place depuis septembre 2013 vise à lutter contre la précarité dans la fonction publique et à favoriser l'intégration du personnel contractuel par l'accès à l'emploi titulaire « État » ou à toute autre situation pérenne.

À cette fin, et conformément au décret n° 2014-364 du 21 mars 2014, chaque contractuel bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an ou renouvelant un contrat, bénéficie d'un entretien professionnel dans les mêmes conditions que le personnel titulaire exerçant des fonctions comparables avec la spécificité de la question du renouvellement du contrat qui doit être accompagnée d'un projet professionnel établi en accord avec l'agent. Des formations adaptées au projet professionnel de l'agent contractuel peuvent en outre lui être proposées. Les agents contractuels peuvent également être reçus par les conseillers en évolution professionnelle (CEP) de la DRH afin de les aider à construire leur parcours professionnel.

Les demandes de renouvellement de contrats sur postes « État » vacants, dûment justifiées, seront acceptées jusqu'à 3 ans d'ancienneté. Les demandes de renouvellement de contrats au-delà de 3 ans d'ancienneté seront étudiées en fonction de plusieurs critères :

- les besoins du service ;
- les éventuelles difficultés de recrutement sur certains types de profils ;
- la définition d'un projet professionnel, l'élaboration d'un plan de formation correspondant, et la réalisation de ce plan de formation durant les trois premières années ;
- une démarche proactive des agents pour intégrer la fonction publique en tant qu'agent titulaire.

A défaut de satisfaire à ces exigences, le contrat d'un agent ayant atteint trois ans d'ancienneté, hors cas particulier du contrat de projet, ne sera pas renouvelé.

Le contrat de projet

L'UCBL, en tant qu'établissement public de l'Etat, a la possibilité de recruter un agent contractuel en contrat à durée déterminée (CDD) afin de réaliser un projet ou une opération spécifique (projet de recherche, projet stratégique dans le cadre de la réponse à un appel à projet de l'agence nationale de la recherche, etc.). Le contrat est alors appelé contrat de projet.

Ce contrat de projet a les caractéristiques suivantes :

- il prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération ;
- il est conclu pour une durée minimale d'un an ;
- sa durée maximale ne peut toutefois pas être supérieure à 6 ans.

Lorsque le contrat de projet est conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu(e) n'est pas achevé(e) à la fin du contrat, le contrat peut être renouvelé dans la limite de 6 ans.

Le contrat de projet comporte obligatoirement les clauses suivantes :

- description du projet ou de l'opération ;
- définition des tâches à accomplir ;
- description précise de l'événement ou du résultat objectif qui déterminera la fin du contrat ;
- conditions d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- indication du poste occupé et sa catégorie hiérarchique ;
- date de début du contrat ;
- durée du contrat (correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération) ;
- montant de la rémunération ;

- durée de la période d'essai et possibilité de la renouveler ;
- lieu(x) de travail et, s'il y a lieu, conditions de modification de ce(s) lieu(x) ;
- droits et obligations de l'agent contractuel.

Le contrat comporte également obligatoirement une clause portant sur la possibilité de rupture anticipée par l'administration et une clause concernant le versement d'une indemnité de rupture anticipée dans l'un des deux cas suivants :

- le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser ;
- le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant la date prévue.

Dans ces deux cas de rupture anticipée, la durée du contrat ne peut toutefois pas être inférieure à 1 an.

S'agissant des demandes de contrat à durée indéterminée (CDI), une commission composée du directeur général des services, du vice-président BIATSS, d'un représentant de la DRH, d'un représentant de la BAP concernée, d'un directeur administratif de composante ou d'un directeur de services centraux / communs, a été instituée depuis le 1^{er} octobre 2022 afin d'examiner les dossiers.

Cette commission formule un avis à partir des critères suivants :

- les besoins du service ;
- les capacités d'adaptation de l'agent (un agent en CDI ayant vocation à être mobile) ;
- les éventuelles difficultés de recrutement sur certains types de profils ;
- l'implication des agents dans le suivi de formations ;
- une démarche proactive des agents pour intégrer la fonction publique en tant qu'agent titulaire.

La commission accorde une attention toute particulière à ces deux derniers critères.

Depuis le 1^{er} octobre 2022, les agents en CDI peuvent participer à la procédure de mobilité interne.

Pour mémoire, la procédure de demande de mobilité est la suivante :

- les fiches de postes proposées à la vacance sont diffusées au fil de l'eau par le service BIATSS de la DRH ; ces fiches de poste sont ensuite consultables sur l'intranet ;
- l'agent complète le formulaire de demande de mobilité interne et le transmet au service de gestion BIATSS qui se charge de le transmettre à la composante ou au service employeur ;
- le service ou la composante réalise des entretiens et choisit ensuite dans la liste des postulants, à compétences équivalentes, soit un titulaire, soit un agent en CDI répondant aux attentes du poste. Ce choix est ensuite formalisé dans un classement des différents postulants en fonction de l'adéquation entre les besoins spécifiques du service et les compétences et qualifications des candidats.

Le remplacement de l'agent en CDI dans son service d'origine est réalisé selon les modalités suivantes :

Financement du poste	Modalités de remplacement	Commentaires
CDI sur support « État » (8010)	Recrutement d'un titulaire ou d'un contractuel CDD sur support « État »	Le service, la composante ou l'unité de recherche conserve dans tous les cas le support
CDI sur ressources propres	Recrutement d'un contractuel CDD sur ressources propres	
CDI sur rompus de temps partiel, sur crédits centraux (8011) ou crédits « FOCAL »	Recrutement d'un contractuel en CDD suite à l'accord de la gouvernance, en tenant compte du droit au temps partiel du service ou de la composante.	

D. CHANGEMENT DE CATEGORIE DES AGENTS CONTRACTUELS

Selon le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, une fiche de poste doit être envoyée par le service demandeur au bureau du recrutement de la DRH pour publication sur le site « choisir le service public ».

La demande doit être présentée principalement en campagne d'emplois. Les demandes présentées hors campagne d'emplois seront traitées au fil de l'eau.

La demande doit nécessairement correspondre à un changement de poste, avec notamment une technicité ou des responsabilités supérieures.

Les compétences et les aptitudes professionnelles du candidat à occuper un poste de catégorie supérieure sont appréciées par le service concerné. Elle doit être validée par la gouvernance sur entretien et présentation d'un compte-rendu.

IV. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les supports vacants sont soumis à une procédure d'appel d'offres ouverte à toutes les composantes. Les composantes sont également invitées à formuler des demandes de créations.

A. LES PRIORITES STRATEGIQUES

Les demandes de création sont examinées à la lumière des critères suivants :

- appartenance à un laboratoire contractualisé ayant l'UCBL parmi ses tutelles ;
- programme pédagogique et programme de recherche en cohérence avec les orientations stratégiques de l'établissement ;
- qualité de la production scientifique de l'équipe de rattachement proposée ;
- soutien à un projet de recherche ou de pédagogie d'envergure, à une thématique émergente ou à une opération structurante dans une unité de recherche impliquant un engagement de partage de moyens avec les organismes partenaires.

S'agissant des demandes de chaires organismes de recherche-université, les directeurs des unités de recherche sont invités à formuler leur(s) demande(s) au plus tard lors des conférences de ressources humaines.

Il convient de souligner que l'UCBL s'est engagée, dans son contrat d'établissement, à conduire une politique volontariste dans le renouvellement du corps des enseignants-chercheurs. Le taux de recrutement exogène des maîtres de conférences et des professeurs fait ainsi l'objet d'une attention toute particulière.

Compte tenu de la forte diminution du nombre de supports vacants, la priorité sera donnée à des profils ambitieux et aux projets de portée internationale. Tout support libéré suite à un recrutement endogène d'un professeur ne sera pas considéré comme vacant.

Afin de maximiser les chances de succès dans le recrutement sur les postes de professeur, qui ont reçu l'aval du conseil d'administration pour être ouverts au concours, un dialogue approfondi est mis en place. Ce dialogue engage activement les responsables de la composante de rattachement ainsi que les unités de recherche concernées. L'objectif est d'aligner précisément les compétences recherchées avec la stratégie et les besoins de l'établissement, tout en renforçant la synergie entre les entités concernées.

En partant du principe qu'un concours de qualité nécessite l'identification d'un vivier de candidat suffisant, apprécié selon la discipline, l'existence d'un minimum de quatre à cinq candidatures potentielles dans le profil recherché, est considérée comme l'une des conditions nécessaires pour l'ouverture d'un support au concours et la validation du recrutement.

Dans le cadre de cette politique, les supports peuvent être ouverts au concours « au fil de l'eau ».

En cas de concours infructueux, le support restera à disposition de la composante et de l'unité de recherche de rattachement pendant une durée d'au moins trois ans, offrant ainsi une flexibilité et une assurance pour les entités concernées.

L'Université Claude Bernard Lyon 1 place la reconnaissance de l'investissement et de l'excellence de ses enseignants-chercheurs au cœur de ses priorités. Dans cette optique, elle a mis en place depuis 2016 une politique qui valorise leur engagement dans la réalisation de leurs missions, notamment leurs contributions remarquables à l'avancement de la recherche, de l'innovation, de l'enseignement et de l'insertion professionnelle des étudiants.

L'une des initiatives de cette politique est la transformation des supports de maître de conférences en supports de professeur. La procédure « Transformation » est ouverte à tous les maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger les recherches et titulaires du premier grade (classe normale) avec une ancienneté minimale de 10 ans dans le grade ou titulaires du deuxième grade (hors classe).

Une autre de ces initiatives est le recrutement local des maîtres de conférences au niveau professeur via la procédure 46.3. A ce titre leur engagement remarquable au bénéfice de l'établissement et qui, de ce fait, pourrait être pénalisé dans le cadre d'une candidature au titre de l'article 46.1, pourra être reconnu. Dans la mesure du possible, un support de professeur sans pré-affectation pourra être redéployé en 2024 dans le cadre de cette politique de valorisation de l'investissement.

B. LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Depuis 2016, tous les enseignants contractuels recrutés par l'établissement le sont dans le cadre d'un contrat spécifique prenant en compte la particularité de leur fonction au sein de l'UCBL.

Le recrutement ou le renouvellement de ces enseignants est soumis au protocole adopté par le CA du 25 octobre 2016, conformément au décret 85-733 et à l'article L. 954-3 du code de l'éducation. Par ailleurs, aux supports d'enseignants contractuels classiquement financés sur la masse salariale « État », d'autres supports financés par des ressources propres de la composante peuvent s'adjoindre, sous réserve de soutenabilité budgétaire sur la période de validité du contrat de recrutement.

Comme pour les supports d'enseignants ou d'enseignants-chercheurs, chaque demande doit être accompagnée du profil du poste et d'un justificatif sur l'opportunité de la création ou du renouvellement du support. Il convient de rappeler que la campagne de recrutement des enseignants contractuels obéit au même calendrier que celui des enseignants-chercheurs.

S'agissant du service d'enseignement des enseignants contractuels, les heures complémentaires seront limitées à la moitié des obligations de service mentionnées dans les contrats d'engagement ou arrêtés. Toute dérogation doit être présentée et justifiée préalablement auprès du bureau du conseil académique.

A l'issue du contrat de trois ans d'un support enseignant contractuel (ex-PAST), réalisé initialement sous l'article L. 954-3 du code de l'éducation avec un financement État, se substitue un contrat de la même nature avec un financement sur ressources propres, conformément aux conditions précédemment énoncées.

C. DECHARGES D'ENSEIGNEMENT DES NOUVEAUX MAÎTRES DE CONFERENCE

Afin que les maîtres de conférences (MCF) nouvellement recrutés puissent s'investir pleinement en pédagogie et en recherche, ils bénéficient, depuis 2015, de 42 heures de décharge par an les trois premières années. Le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 a rendu obligatoire la formation des MCF stagiaires, assortie d'une décharge de 32 heures. Comme les années universitaires précédentes, l'UCBL maintiendra au titre de l'année universitaire 2023-2024 la mesure mise en place depuis 2015 et compensera les décharges accordées par l'attribution de supports fléchés d'ATER ou d'ACE.

La décharge de service de 42 heures des maîtres de conférences pour une durée trois ans, offre une opportunité d'alléger leur charge d'enseignement, afin de se consacrer davantage à leurs travaux de recherche et d'innovation ou à des projets pédagogiques innovants. Reconnaissant l'importance de cette période pour le développement académique, l'établissement a décidé d'offrir la possibilité d'étendre cette décharge à la quatrième et à la cinquième année.

Pour bénéficier de cette extension, le maître de conférences est tenu de soumettre un projet académique, qu'il soit axé sur la recherche et l'innovation ou sur la pédagogie. Ce projet, soumis à

l'évaluation du bureau du conseil académique, doit apporter une contribution significative à la communauté académique, que ce soit en recherche et innovation ou en approches pédagogiques innovantes.

Dans le cas d'un avis favorable, le maître de conférences bénéficiera de l'extension de sa décharge pouvant atteindre le tiers du service statutaire, c'est-à-dire 64 heures éqTD, lui permettant ainsi de se consacrer pleinement à la réalisation de son projet. Cette initiative vise non seulement à encourager l'excellence académique, mais aussi à reconnaître et à soutenir l'engagement des maîtres de conférences dans leur quête d'innovation et de contributions académiques.

Dans l'objectif de compléter cette mesure, il est proposé, pour les maîtres de conférences, d'étendre à trois ans le soutien financier spécifique à l'accompagnement des projets de recherche retenus dans le cadre de l'appel à projet « Bonus Qualité Recherche » mis en place par l'établissement pour l'accueil des nouveaux recrutés, maîtres de conférences et professeurs. Le soutien obtenu lors de l'année de recrutement par les maîtres de conférences pourra ainsi être renouvelé pour une année supplémentaire, après évaluation par la commission recherche des résultats obtenus.

En complément de ces deux mesures, la charge de service des maîtres de conférences durant les trois années après leur recrutement, est limitée au service statutaire légal, c'est-à-dire 192 heures équivalent TD, décharge et « heures référentiel service » comprises. Ils ne peuvent donc pas prétendre aux heures complémentaires.

Pour la quatrième et la cinquième année suivant le recrutement, une autorisation exceptionnelle sur demande motivée pour effectuer des heures complémentaires, ne pouvant dépasser 20 % du service statutaire, pourra être accordée par le président du conseil académique de l'université, après avis du directeur de la composante et du directeur de l'unité de recherche de rattachement. Les demandes devront être envoyées au plus tard fin septembre 2023.

Les professeurs d'université peuvent également bénéficier d'une décharge de service pouvant atteindre au maximum 96 heures éqTD sur présentation de projets de recherche ou de formation d'envergures (construction de projets internationaux, responsabilité de grands projets nationaux, mise en place de consortium...). Les dossiers seront examinés par le bureau du Conseil Académique.

En application des dispositions réglementaires, chaque enseignant-chercheur doit transmettre son service prévisionnel d'enseignement de l'année via la direction de sa composante. Au sein de l'UCBL, la date limite pour la remontée des services prévisionnels est fixée pour fin octobre 2023. Au regard de cette exigence, les demandes de décharges de la 2^{ème} et 3^{ème} année des maîtres de conférences, recrutés depuis 2020, devront être traitées avant fin septembre 2023.

D. SUIVI DES APPRENTIS ET DES ETUDIANTS EN ALTERNANCE

La délibération du CA de 2013 reste en vigueur et limite à 5 le nombre d'alternants et d'étudiants en apprentissage pouvant être suivis par un enseignant ou un enseignant-chercheur.

Toute dérogation doit être présentée et justifiée préalablement auprès du bureau du conseil académique.

V. MODERNISATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Afin de soutenir ses objectifs stratégiques, l'UCBL doit pouvoir s'appuyer sur une organisation du travail et une politique de gestion de ses ressources humaines adaptées, lui permettant de répondre aux conséquences des transformations affectant l'emploi.

Ainsi, outre le déploiement d'une nouvelle organisation de la direction des ressources humaines qui interviendra dans le courant du 1^{er} semestre 2024, plusieurs chantiers importants seront traités au cours de l'année universitaire 2023-2024 :

- l'actualisation de la charte télétravail et l'expérimentation de la semaine de quatre jours ;
- la refonte / extension de l'actuel dispositif de suppléance ;

- l'amélioration de l'accompagnement des responsables de structure et des agents ;
- le déploiement d'une plateforme d'aide au recrutement permettant de dématérialiser l'ensemble du processus de recrutement et surtout de développer la « marque employeur » de l'UCBL grâce à un site carrière personnalisé ;
- et la poursuite du déploiement du plan d'action qualité de vie au travail (QVT).

A. LE TEMPS ET LES MODALITES DE TRAVAIL

La charte télétravail mise à jour en novembre 2020 est appliquée dans son intégralité depuis la campagne de mai 2022. Le nombre de télétravailleurs était de 193 à la rentrée 2021, 654 à la rentrée 2022. Il s'élève aujourd'hui à 725.

Le versement de l'indemnité de télétravail (prévue par le décret n°2021-1725) a débuté en septembre 2021.

Actuellement, sont éligibles au télétravail les personnels BIATSS rémunérés par l'UCBL, fonctionnaires titulaires et agents publics non fonctionnaires en CDI ou en CDD depuis au moins 1 an, avec un contrat en cours d'au moins un an :

- sur un poste compatible avec cette forme d'organisation du travail ;
- avec une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 80% ;
- avec un an d'ancienneté préconisé sur le poste actuel ;
- étant rappelé que les mercredis ne peuvent être télétravaillés.

Depuis 2022, le télétravail est compatible avec la semaine à temps plein organisée sur 4,5 jours. Il peut être réalisé dans la résidence secondaire du télétravailleur. Avec accord des services informatiques, il peut également être effectué dans une autre administration ou établissement public que l'UCBL, ainsi que dans un espace de coworking.

Les demandes de télétravail flottant, ainsi que les jours télétravaillés sont renseignés dans le logiciel de gestion du temps de travail « TEMPORIS ».

Dans le cadre de l'action « développement du télétravail » inscrite dans le plan de QVT de l'UCBL, les agents ont été invités, au cours du 2^{ème} trimestre 2023, à exprimer leur ressenti sur le télétravail, sa mise en œuvre au sein de l'établissement et son élargissement progressif depuis l'automne 2020.

Cette enquête doit permettre :

- de connaître le ressenti des personnels BIATSS sur la mise en œuvre du télétravail à l'UCBL, qu'ils soient télétravailleurs, collègues et/ou encadrants de télétravailleurs ;
- de mesurer l'impact du télétravail sur les personnels et les services ;
- et d'identifier les évolutions et ajustements possibles de la charte télétravail.

Les résultats de cette enquête viendront alimenter les réflexions qui seront lancées à la rentrée 2023, afin de faire évoluer la charte télétravail d'ici la fin de l'année civile.

Pour mémoire, les modalités possibles de télétravail, selon la quotité de temps de travail des agents, sont actuellement les suivantes :

Quotité de travail de l'agent	CHOIX N°1	CHOIX N°2	CHOIX N°3		Nombre de jours minimum en présentiel par semaine
	Nombre de jours fixes par semaine de télétravail possibles*	Nombre de jours flottants par an de télétravail possibles*	Nombre de jours flottants		
					Fixes par semaine de télétravail possibles*

100 %	2 (1,5 / sem sur 4,5 j)	20	2	+	10	2
	1		1	+	10	
90 %	2	18	2	+	0	2
	1		1	+	9	
80 %	2	16	2	+	0	2
	1		1	+	9	
Inférieur à 80 %	Non éligible au télétravail					

* Sous réserve de l'acceptation par le supérieur hiérarchique et/ou la commission télétravail

En 2024, la semaine de quatre jours fera l'objet d'une expérimentation ciblée sur un périmètre restreint de services et/ou composantes. Les résultats de cette expérimentation alimenteront la réflexion sur la révision de la circulaire du temps de travail. Elle permettra d'évaluer la faisabilité et l'impact de ce cycle de travail sur l'organisation des services ainsi que son articulation avec les modalités de télétravail.

L'outil informatique de gestion des congés et du temps de travail « TEMPORIS » sera enfin élargi aux doctorants dans le courant du premier semestre 2024. Cette extension sera réalisée suite à une période de tests avec des laboratoires de recherche candidats.

B. LA REFONTE / EXTENSION DE L'ACTUEL DISPOSITIF DE SUPPLEANCE

Afin de pallier les absences d'agents dans les services pour raisons de santé (congés de maladie ordinaires, congés de longue maladie), un dispositif de suppléance est mis en œuvre au sein de l'UCBL. Dans un contexte où le délai moyen de recrutement a tendance à augmenter, un élargissement dudit dispositif de suppléance a été annoncé dans la lettre de cadrage de la politique des ressources humaines 2022-2023 (avec un objectif de mise en œuvre de ce nouveau dispositif à compter de janvier 2023).

Les réflexions engagées au cours de l'année universitaire 2022-2023 devraient se concrétiser en 2023-2024 par la création d'un dispositif indemnitaire permettant de reconnaître l'investissement des agents dans les missions qui leur sont confiées, en particulier lorsque ces derniers sont amenés à intervenir régulièrement sur site hors heures ouvrables, ou bien lorsqu'ils pallient les conséquences des vacances de postes.

Le dispositif d'intéressement envisagé comporterait un premier volet visant à reconnaître la contribution à la continuité des missions de service public et un second volet visant à reconnaître l'investissement des agents dans les résultats obtenus par l'établissement, notamment leur implication dans une évolution institutionnelle de l'établissement ou dans des projets de structuration de service, implication particulière en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des étudiants, gestion d'événements d'ampleur particulière, développement des partenariats extérieurs, implication dans un projet structurant stratégique pour l'établissement, etc...

C. L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS ET DES DIRECTEURS / CHEFS DE SERVICE

De nouveaux outils ont été déployés depuis 2021 afin d'améliorer l'accompagnement des responsables de structure et des agents. Outre les réunions thématiques RH (tournées vers les directeurs de services centraux, les directeurs administratifs de composantes / services communs et les responsables administratifs et financiers de laboratoires) permettant de donner de l'information collective sur des sujets d'actualité et sur les temps forts de la gestion RH pendant l'année universitaire, l'espace collaboratif créé sur l'intranet afin de déposer régulièrement des informations

utiles pour les directeurs et responsables administratifs, des ateliers sont également organisés par la mission d'accompagnement professionnel des personnels (MAPP).

En complément de ces dispositifs, un prestataire externe assurera, à partir de janvier 2024, des missions complémentaires de soutien, de conseil et d'accompagnement individuel et/ou collectif (soutien et écoute psychologique en situation de crise, médiation interpersonnelle et accompagnement à l'évolution des services). Cet enrichissement de l'offre de services concrétise la volonté d'améliorer l'accompagnement RH des services et des composantes.

Par ailleurs une procédure d'accueil des nouveaux arrivants a été formalisée conjointement par la DRH, le service de prévention des risques du personnel et le service de médecine et santé au travail. Mis à disposition des encadrants à partir de septembre 2023, ce guide doit faciliter l'intégration des nouveaux personnels et leur accompagnement dans leur prise de poste.

D. LE DEPLOIEMENT D'UNE PLATEFORME D'AIDE AU RECRUTEMENT

L'année universitaire 2023-2024 sera marquée par le déploiement de la plateforme d'aide au recrutement « Beetween » qui accompagne déjà plusieurs universités (Aix-Marseille, Rennes, Rennes 2, PSL, Reims, etc.) ainsi que de nombreux établissements publics (plus de 70 centres hospitaliers / centre hospitalo-universitaires, etc.).

Ce nouvel outil doit permettre d'améliorer, de fluidifier et de sécuriser le parcours de recrutement afin, *in fine*, de consacrer le temps administratif épargné au traitement des offres pour renforcer la marque employeur.

Le déploiement de cette plateforme devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2023.

E. LA POURSUITE DU DEPLOIEMENT DU PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Depuis novembre 2018, l'UCBL s'est engagée dans une nouvelle politique d'amélioration de la QVT de ses personnels, matérialisée dans un accord-cadre QVT validé par le conseil d'administration en janvier 2020.

Pour mémoire, cet accord-cadre, fruit d'une large consultation, identifie 8 thématiques² et 60 actions.

Au cours de l'année universitaire 2023-2024, la mise en œuvre des actions se poursuivra, en lien avec les différents services porteurs des actions.

S'agissant de l'année universitaire 2022-2023, il convient de noter que trois actions du plan QVT précité ont rencontré un franc succès :

- « flash-coaching » dispositif qui permet à des cadres BIATSS et à des enseignants chercheurs de suivre en toute confidentialité 1 à 3 séances de coaching réalisées par un prestataire extérieur certifié ;
- le tutorat, proposé systématiquement à tous les nouveaux encadrants BIATSS de catégorie A ou B ; en 2022-2023, 15 nouveaux tutorats ont été lancés dont 13 en faveur d'encadrants de catégorie A, et 2 en faveur d'encadrants de catégorie B.
- la semaine de la QVT, organisée en juin 2023, au cours de laquelle une action de cohésion d'équipe a été proposée aux personnels de l'université. Elle prend la forme d'un challenge culinaire en équipe : un « Eat building » (8 équipes inscrites rassemblant 77 personnels BIATSS et enseignants-chercheurs).

² « Accompagnement à la prise de poste », « aménagement des espaces de travail et de vie », « gestion du temps de travail », « management responsable », « organisation du travail », « santé au travail », « vie et carrière à l'université » et « vivre ensemble ».

VI. CALENDRIER D'ELABORATION DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS 2024

Le calendrier des différentes opérations est le suivant :

Avant fin juillet 2023	Information sur les vacances d'emplois d'enseignants du 2 nd degré et transmission de la note technique concernant le déroulement de la première campagne de recrutement sur les emplois vacants du 2 nd degré
Vendredi 8 septembre 2023	Remontée des profils de postes vacants d'enseignants du 2 nd degré
Mardi 12 septembre 2023	Avis du comité social d'administration sur la lettre de cadrage RH 2023-2024
Avant le 15 septembre 2023	Communication de la liste des postes vacants d'enseignants chercheurs
	Communication finale de la liste des postes vacants des BIATSS
Mardi 19 septembre 2023	Vote en conseil d'administration des profils des supports d'enseignants du 2 nd degré déclarés vacants et mis au recrutement pour la rentrée 2024
Du mardi 3 octobre au vendredi 20 octobre 2023	Conférences de ressources humaines : rencontres par grand champ disciplinaire du bureau du CAC avec les directions des composantes et / ou des départements et des directeurs des unités de recherche
Vendredi 20 octobre 2023	Transmission de l'ensemble des demandes pour les emplois BIATSS à la DRH
	Transmission de l'ensemble des demandes d'emplois enseignant-chercheur et les demandes de création d'emplois d'enseignants du 2 nd degré à la DRH
Jeudi 16 novembre 2023	Auditions sur les emplois BIATSS rattachés aux services centraux et services communs
Jeudi 23 novembre 2023	Conseil Académique plénier : auditions sur les emplois d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et BIATSS des composantes
Jeudi 7 décembre 2023	Conseil Académique plénier : avis sur la proposition de répartition des emplois d'enseignants-chercheurs
Mardi 12 décembre 2023	Avis du comité social d'administration
Mardi 19 décembre 2023	Vote du conseil d'administration

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

INDEMNISATION DANS LE CADRE DU PROJET DE RECHERCHE SMILES

Exposé des motifs :

Dans le cadre du protocole de thèse principal relatif aux « effets du sommeil sur l'apprentissage de séquences de mouvements par imagerie motrice chez des personnes jeunes et âgés. », mené au sein du Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité (LIBM), EA 7424, le laboratoire souhaiterait gratifier les 64 participants à cette étude (SMILES) en leur offrant une carte cadeau d'une valeur de 120 euros chacune. Ces dernières permettront de faciliter l'inclusion des participants tout en les dédommageant de leur temps et de leurs frais de déplacement au laboratoire. Les participants seront informés de ce format de gratification dans une notice d'information de l'étude, et signeront un formulaire de consentement de participation. La validation éthique de l'étude est en cours par le Comité d'Ethique et de la Recherche STAPS.

L'étude SMILES a pour objectif d'explorer les effets du sommeil sur l'apprentissage d'une séquence de mouvements par imagerie motrice, chez des personnes jeunes et âgées, en bonne santé. Elle va nécessiter l'inclusion de 32 personnes jeunes et 32 personnes âgées. Ils devront venir cinq fois (en moyenne 1h15 par visite) au LIBM et dormir deux nuits avec un système de polysomnographie. Cette étude ne présente pas de risques importants pour les participants mais sera contraignante, ce qui justifie une compensation conséquente de 120 euros.

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** l'indemnisation des participants à l'étude SMILES menée par le LIBM à hauteur de 120 euros par personne.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

TARIFS FEVRIER A JUIN 2024 - ATELIERS SPORTIFS POUR LES PERSONNELS

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

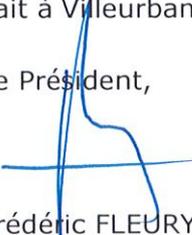
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les tarifs pour les inscriptions aux ateliers sportifs du SGAS à compter du 1^{er} février 2024, suivant le tableau ci-après :**

Tarif	Cotisation par activité Personnels UCBL / ENSSIB / UDL
3 (INM ≤ 534)	28€50
4 (INM 535-656)	33€50
5 (INM ≥ 657)	38€50

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023

TARIF CELLULE CONGRES – Congrès de Médecine du Travail

Exposé des motifs :

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

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs de la Cellule Congrès suivants

➤ **Médecine du Travail - 2**

Congrès intitulé « **Journée de la société de médecine et santé au travail - Actualités réglementaires en santé au travail** » organisé le 1^{er} décembre 2023 par Mme Barbara CHARBOTEL.

Modification d'un tarif voté lors du CA octobre suite à l'augmentation des frais d'inscription :

Inscriptions :

Tarif adhérent early bird : 130 €

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,


Frédéric FLEURY

Pièces jointes :

SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1

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

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

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

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

ACCOMPAGNER
CRÉER
PARTAGER

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**SORTIE DE BIENS DE L'INVENTAIRE COMPTABLE
SUR DEMANDES DE REFORME au 31.10.2023**

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

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les sorties d'inventaire sur demandes de réforme au 30.09.2023 suivant tableau joint.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président

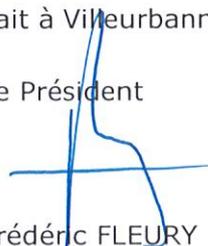

Frédéric FLEURY**Pièces jointes :**

Tableau de sorties d'inventaire sur demandes de réforme au 30.09.2023 pour une valeur nette comptable de **1 308,52 €**

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**Détermination des objectifs 2023 ouvrant droit en 2024 au bénéfice d'une indemnité dans le cadre du dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie****Exposé des motifs :**

L'Université Claude Bernard Lyon 1 dispose d'une activité importante dans le domaine de la formation tout au long de la vie.

Afin de maintenir ce rythme et de soutenir le développement de ce secteur tout en reconnaissant l'investissement des personnels, le Conseil d'Administration a approuvé lors de sa séance du 24 octobre 2017 la création d'un dispositif d'intéressement, se substituant au dispositif indemnitaire existant jusqu'alors et prévu initialement par le décret n°85-1118 du 18 octobre 1985 relatif aux activités de formation continue dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre de l'Education Nationale.

La délibération portant création de ce dispositif prévoit que l'allocation individuelle d'une indemnité est conditionnée à l'atteinte d'un objectif en termes d'activités et de recettes par la composante dans laquelle est affecté l'agent. Cet objectif fait l'objet d'échanges lors des conférences budgétaires et s'inscrit dans la démarche de déclinaison de la performance de l'UCBL portée à travers les contrats d'objectifs et de moyens.

Pour les personnels BIATSS, le montant susceptible d'être attribué est plafonné à 20% du régime indemnitaire de l'agent mais pourra toutefois atteindre jusqu'à 50% de celui-ci dans le cas où l'objectif de la composante ou du département serait dépassé de manière significative.

Afin de pouvoir procéder aux attributions individuelles, les objectifs de chaque composante ou département, qui devront être atteints au titre de l'année 2023 pour permettre aux agents de prétendre au bénéfice d'une indemnité en 2024, doivent être arrêtés.

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L954-2 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 24 octobre 2017 portant création d'un dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie, notamment l'article 3 ;

Vu la délibération modificative du CA du 23 octobre 2018 du dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie ;

Vu l'avis du CSA en date du 15 novembre 2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les objectifs en termes d'activités et de recettes au titre de l'année 2023 concernant le dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

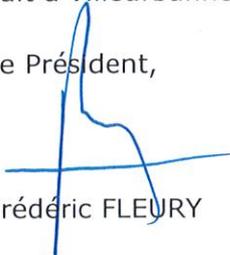
Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président,



Frédéric FLEURY

Pièce jointe :

Tableau des objectifs à atteindre par composante ou département en 2023

Objectifs pour l'année 2023, ouvrant droit à l'attribution d'une indemnité en 2024 au titre du dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie

Composantes	Objectifs 2023 pour un intéressement pouvant aller jusqu'à 20% du régime indemnitaire	Objectifs 2023 pour un intéressement pouvant aller jusqu'à 50% du régime indemnitaire
UFR Biosciences	835 856,00 €	902 699,00 €
UFR Faculté des Sciences	1 304 680,00 €	1 401 674,00 €
Département-composante Génie Electrique des Procédés (GEP)	409 299,00 €	444 125,00 €
Département-composante Informatique	599 333,00 €	648 962,00 €
Département-composante Mécanique	589 650,00 €	638 546,00 €
ISTR	227 440,00 €	247 289,00 €
Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB)	1 222 719,00 €	1 314 823,00 €
Institut de Science Financière et d'Assurance (ISFA)	1 028 048,00 €	1 107 890,00 €
Institut Universitaire de Technologie Lyon 1 (IUT)	9 306 952,00 €	9 105 145,00 €
INSPE	153 248,00 €	166 759,00 €
Faculté d'Odontologie	193 908,00 €	210 908,00 €
Faculté Lyon Est	1 569 606,00 €	1 681 307,00 €
Faculté Lyon Sud	982 496,00 €	1 059 337,00 €
UFR des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS)	1 689 377,00 €	1 807 173,00 €
OSU	0,00 €	0,00 €
Polytech Lyon	834 815,00 €	901 585,00 €

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 NOVEMBRE 2023**DISPOSITIF D'INTERESSEMENT RELATIF AUX ACTIVITES DE FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE****Exposé des motifs :**

L'Université Claude Bernard Lyon 1 dispose d'une activité importante dans le domaine de la formation tout au long de la vie.

Le Conseil d'Administration a approuvé lors de sa séance du 24 octobre 2017 la création d'un dispositif d'intéressement qui prévoit que l'allocation de l'indemnité est conditionnée à l'atteinte d'objectif par composante ou service.

Pour permettre de procéder aux attributions individuelles au titre de l'année 2023, il est proposé l'approbation des critères d'éligibilité à l'intéressement suivants :

1. Détermination des montants

Le montant de la prime pour un temps plein est calculé par application des taux suivants au montant d'IFSE versé aux agents titulaires et au montant de prime versé à l'agent au titre de la délibération du 24 octobre 2023 pour les contractuels :

- 15,5% pour les agents de catégorie C ;
- 13% pour les agents de catégorie B ;
- 12% pour les assistants ingénieurs (ASI) ;
- 10% pour les agents de catégorie A (hors ASI).

2. Bénéficiaires

- Personnels titulaires et contractuels BIATSS, affectés dans les services centraux et communs.
- Personnels titulaires BIATSS affectés dans les composantes et ayant perçu de leur service une prime d'intéressement d'un montant inférieur à celle servie pour les services centraux et communs, dans la limite d'un montant total **cumulé équivalent à celui versé au titre du 1.**
- Personnels contractuels BIATSS des composantes (hors financement sur crédits de recherche) ayant perçu de leur service une prime d'intéressement d'un montant inférieur à celle servie pour les services centraux et communs, dans la limite d'un montant total **cumulé équivalent à celui versé au titre du 1.**

3. Critères d'éligibilité

- L'agent doit avoir exercé entre le 01/01/2023 et le 31/07/2023.
- Le versement de la prime s'effectue au prorata du temps de présence et de la quotité de travail entre le 01/01/2023 et le 31/07/2023, y compris pour les agents ayant quitté l'UCBL au cours de l'année 2023.
- Ce dispositif d'intéressement ne peut pas faire l'objet d'un cumul avec des primes liées à des fonctions spécifiques (PFI et PFF), à l'exception des agents de catégorie C affectés à la Direction des services financiers ou l'Agence comptable. Ces derniers bénéficient d'une prime d'intéressement dont le montant est fixé par application d'un taux de 5,5% à leur montant d'IFSE.

Vu le Code de l'éducation et notamment son article L954-2 ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la délibération du CA du 24 octobre 2017 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie ;

Vu la délibération modificative du CA du 23 octobre 2018 du dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie ;

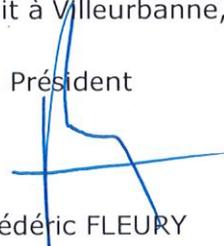
Vu l'avis du CSA en date du 15 novembre 2023 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les critères 2023 d'éligibilité à l'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 20
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 21 novembre 2023

Le Président



Frédéric FLEURY