



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

PRINCIPE DE POLITIQUE INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS LISTE DES FONCTIONS OUVRANT DROIT AUX PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES

Exposé des motifs :

Conformément à l'article 2 du décret n°90-50 du 12 janvier 1990, modifié par le décret n°2015-1144 du 15 septembre 2015, une prime de charges administratives (PCA), non soumise à retenues pour pension, peut être attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés, aux personnels enseignants et hospitaliers titulaires mentionnés au 1° de l'article 1er du décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires ou à certains personnels enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Conformément à l'article 5 du décret n°90-50 du 12 janvier 1990, le bénéficiaire d'une prime de charges administratives peut être autorisé par le Président de l'Université à convertir, pour tout ou partie, sa prime en décharge de service d'enseignement. Cette conversion est opérée en décharge sur la base du taux horaire des heures complémentaires (TD). Le bénéfice d'une telle décharge est incompatible avec la perception d'heures complémentaires au sein de l'établissement. En cas de service assuré, la prime pour charges administratives est compatible avec des heures complémentaires.

Conformément à l'article 7-IV du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, pour les vice-présidents statutaires des deux conseils, la prime pour charges administratives s'accompagne d'une décharge de service statutaire de plein droit pour la totalité de leur service, sauf s'il souhaitent conserver tout ou partie de ce service.

Pour les directeurs de composantes relevant de l'article L. 713-9 et L. 712-1 du code de l'éducation, la prime s'accompagne de plein droit d'une décharge de 2/3 de leur service statutaire. Les directeurs de composantes ne relevant pas de l'article L. 713-9 ou de l'article L. 721-1 peuvent bénéficier d'une décharge de service statutaire, à leur demande et sur autorisation du Président de l'Université.

L'activité d'enseignement statutaire d'un enseignant-chercheur est comprise entre 1/3 du service de référence, soit 64 heures équivalent Travaux Dirigés (HTD), et le service de référence, soit 192 heures équivalent TD. Il est possible, via le mécanisme de décharge explicité ci-dessous, d'avoir un service d'enseignement complet inférieur aux 192 HTD de référence.

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



Compte tenu de tout ce qui précède, le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 22 juin 2021

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Vu le décret n°90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur ;

Vu l'arrêté du 13 septembre 1990 fixant les catégories de bénéficiaires et les taux de la prime d'administration ;

Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, le **Conseil d'administration donne un avis favorable à la liste suivante des fonctions ouvrant droit aux primes de charges administratives (PCA) pour l'année 2020-2021**

- Le Président du Conseil Académique, peut bénéficier de la prime maximale, en attendant un décret rendant éligible cette fonction à la prime administrative de président de conseil statutaire ;
- Les vice-présidents des conseils (conseil d'administration et conseil académique) bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **10 k€**, en sus de la décharge de service statutaire de 192 heures attribuée de plein droit.
- Les vice-présidents délégués bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **8 k€**.
- Les directeurs de composantes ne relevant pas de l'article L. 713-9 ou le L. 721-1 bénéficient, selon le groupe d'appartenance de la composante qu'ils dirigent (groupe 1, groupe 2 et groupe 3) d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **8 k€**. Les trois groupes sont définis sur la base de trois critères cumulatifs : nombre de personnels, nombre d'étudiants et budget. Ils peuvent également bénéficier d'une décharge de 2/3 du service statutaire sur leur demande et sur autorisation du Président de l'Université. **Dans ces conditions, le taux maximum de prime, décharges statutaires comprises, ne peut dépasser 23 k€ pour le groupe 1, 18,3 k€ pour le groupe 2 et 17,3 k€ pour le groupe 3.**
- Le Président du Comité de Coordination des Études Médicales (CCEM) dont le taux maximum ne peut dépasser **6 k€**, en correspondance avec celui des directeurs de composantes ne relevant pas de l'article L. 713-9 ou le L. 721-1 qui bénéficient, selon le groupe d'appartenance de la composante qu'ils dirigent (groupe 1, groupe 2 et groupe 3) d'une prime de charges administratives. Cette prime de charge administrative est exclusive de toute autre prime de charge administrative au titre d'une autre fonction.
- Le directeur adjoint d'une composante, lorsque c'est le cas, bénéficie d'une prime de charges administratives pondérée en fonction du nombre d'étudiants de la composante. Le taux de la prime est déterminé à partir de la règle suivante : **base 500 € + 1 HETD/200 étudiants.**
- Les responsables de site bénéficient de prime de charges administratives pondérée en fonction du nombre d'étudiants de la composante. Toutefois, le site où est **localisée le siège de la direction de la composante** n'est pas éligible à une prime de charges administratives spécifique aux responsabilités de site.
Le taux de la prime est déterminé à partir de la règle suivante : **4 k€ pour plus de 1500 étudiants, 3 k€ pour plus de 1000 étudiants, 2 k€ pour plus de 500 étudiants et 500 € pour les autres, en sus de 1 HETD/100 étudiants pour toutes les catégories.**
- Les chargés de mission du conseil d'administration, président d'une commission ou d'un groupe de travail statutaire bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **5 k€**.
- Les chargés de mission membres du bureau de l'une des deux commissions du Conseil Académique (CR, CFVU) bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **5 k€**.
- Les chargés de mission ne faisant pas partie des catégories précédentes bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **4 k€**.
- Les directeurs des services ICAP, SOIE, SCEL, CISR, SUAPS et SIUAPS bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **4 k€**.
- Les directeurs des services communs autres que ceux mentionnés ci-dessus bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **3 k€**.
-

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



I. Modalités d'attribution de la prime de charges administrative

La prime de charges administratives a pour objet de compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut pas être inférieure à un an.

Le Président de l'Université arrête chaque année la liste des fonctions éligibles à l'attribution d'une prime de charges administratives ainsi que les montants maximaux attribuables, après avis du conseil d'administration plénier.

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charges administratives, ainsi que les montants individuels sont arrêtées par le Président après avis du conseil d'administration restreint.

Tout personnel désigné pour assurer une responsabilité ouvrant droit à une prime de charges administratives en application des dispositions de la présente délibération, bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé au prorata de la durée totale de la responsabilité assumée.

Les décharges de service, ou leurs équivalents en primes sont cumulables avec les autres primes existantes (PEDR, référentiel d'équivalences horaires, administratives...). Le cumul d'une prime de charges administratives et d'une équivalence de service pour la même mission ou activité est exclu.

Les primes de charges administratives sont payées, après service fait.

II. Taux maximum de primes de charges administratives

Le taux maximum est établi en se fondant sur les fonctions retenues dans le périmètre de compétences des enseignants ou des enseignants-chercheurs exerçant au sein de l'établissement des fonctions donnant droit à des primes d'administratives, des primes de charges administratives et/ou à des décharges de service statutaire. Ainsi, un enseignant-chercheur exerçant au sein de l'établissement la fonction de directeur d'une composante relevant de l'article L. 713-9 ou de l'article L. 721-1 bénéficie de plein droit d'une prime d'administration dont le taux annuel est fixé par arrêté ministériel. En sus, il bénéficie de plein droit d'une décharge de 2/3 du service statutaire, soit 128 heures pour un enseignant-chercheur ou 256 heures pour un enseignant. Dans l'éventualité où il exerce par ailleurs une fonction ouvrant droit à une prime de charges administratives telle que vice-président délégué, chargé de mission ou conseiller auprès du Président de l'Université, il perçoit également la prime dédiée.

Sur la base du taux horaire des heures complémentaires (Travaux Dirigés) pour la conversion des décharges, le montant cumulé des primes directes et indirectes ne peut excéder le montant annuel de la prime d'administration attribuée aux Présidents d'universités et fixé en référence à l'article 1-1 du décret n°90-50 du 12 janvier 1990. Le taux maximum des primes de charges administratives ainsi est défini (soit 27 959 €). Ce taux maximum ne peut être dépassé, toutes primes cumulées.

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

- Le directeur adjoint d'un service commun, lorsque c'est le cas, bénéficie d'une prime de charges administratives pondérée en fonction du nombre d'étudiants inscrits dans les unités enseignements accréditantes assurées par le service. Le taux de la prime est déterminé à partir de la règle suivante : **base 500 € + (1 HETD/750 étudiants)**.
- Le Président de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers bénéficie d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **4 k€**.
- Les directeurs des études, dans le cadre de la loi ORE, bénéficient d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **3 k€**.
- Le suppléant du Président de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers bénéficie d'une prime de charges administratives dont le taux maximum ne peut dépasser **2 k€**.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 14

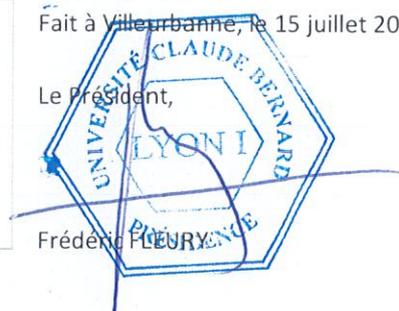
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 6

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

Création d'un dispositif indemnitaire au bénéfice des agents titulaires et contractuels BIATSS lauréats sur listes complémentaires de certains concours de la fonction publique

Exposé des motifs :

Afin de soutenir la motivation et reconnaître l'investissement fourni par les personnels désireux de passer les concours de la fonction publique et pérenniser ainsi leur engagement professionnel vis-à-vis de leur administration, l'université Lyon 1 met en place une prime au bénéfice des personnels lauréats sur listes complémentaires de certains concours.

- Vu le Code de l'Education, notamment son article L 954-2 ;
- Vu les statuts de l'Université ;
- Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu la circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- Vu la délibération du 18 décembre 2012 relatif au dispositif d'intéressement en faveur des personnels contractuels ;
- Vu l'avis favorable du CT en date du 10 juin 2021 ;

Après avoir délibéré, le **Conseil d'administration a approuvé** la création d'un dispositif indemnitaire au bénéfice des personnels lauréats sur listes complémentaires de certains concours, régi par les règles édictées ci-après.

Ce dispositif est applicable aux lauréats désignés à compter des sessions de concours 2021.

1- Conditions d'éligibilité

Le bénéfice de la prime est ouvert aux agents BIATSS (filiales bibliothèque, ingénieurs, administrative, technique, sociale et de santé) de l'UCBL remplissant les conditions suivantes :

- Etre titulaire, être en CDI ou en CDD depuis plus d'1 an continu à la date de la proclamation des résultats du concours. Pour les CDD, les services discontinus sont pris en compte sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas 1 mois ;
- Etre inscrit sur liste complémentaire après réussite au concours des IRA ou à un concours relevant de la filière bibliothèque, ITRF ou AENES dans le périmètre ministériel de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, quel que soit le service organisateur (établissement d'enseignement supérieur, rectorat, administration centrale).

2- Modalités d'attribution de la prime

Ce dispositif indemnitaire est attribué suivant les modalités suivantes :

- La demande est formulée à l'initiative de l'agent, sur la base d'un formulaire *ad hoc* ;
- La demande est adressée dans un délai de 6 mois à compter de la proclamation des résultats du concours ;
- La demande est accompagnée d'une pièce officielle justifiant la réussite au concours (courrier de notification, extrait du PV de proclamation des résultats).

Les lauréats inscrits sur liste complémentaire, qui sont appelés dans les 6 mois qui suivent la proclamation des résultats pour être nommés dans le corps objet du concours, ne peuvent pas bénéficier de cette prime

3- Montant de la prime

La prime correspond à la moitié de l'écart entre :

- Le régime indemnitaire annuel perçu par l'agent, d'une part,
- Le régime indemnitaire annuel qu'il aurait perçu s'il avait été nommé dans le corps objet du concours, d'autre part. Pour cela, sont pris en référence les montants des groupes RIFSEEP les plus faibles de chaque grade concerné en vigueur à l'UCBL.

Les valeurs prises en compte pour le calcul correspondent à une quotité à 100 %, quelle que soit la quotité de travail effective de l'agent.

Pour les agents titulaires, la prime prend la forme d'une modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Pour les agents contractuels rémunérés sur indice, elle prend la forme d'une majoration du dispositif d'intéressement fixé par la délibération du 18 décembre 2012 susvisée.

Les agents contractuels rémunérés au forfait bénéficient d'un complément de rémunération d'un montant équivalent au montant de prime versé aux agents contractuels de catégorie comparable et rémunérés sur indice.

4- Modalités de versement

Cette prime ne peut être versée annuellement qu'au titre de la réussite à un seul concours. En cas de réussite multiple, sera prise en compte la réussite dans le grade le plus élevé.

A l'issue de la première année d'expérimentation, soit en 2022, l'administration présentera au comité technique un bilan d'application de ce dispositif, accompagné le cas échéant de mesures de réajustement.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 23
Nombre de voix favorables : 23
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Fredéric FLEURY



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

Rapport social unique 2020

Exposé des motifs :

Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis favorable du CT en date du 5 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le rapport social unique 2020.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 24
Nombre de voix favorables : 23
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY



Pièces jointes : rapport social unique 2020.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020



Direction des Ressources Humaines

ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

SOMMAIRE

Les chiffres clés	9
Indicateurs relatifs aux effectifs globaux	11
I. Les effectifs globaux	12
A. Les effectifs globaux au 31 décembre	12
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année	13
II. Effectifs des autres intervenants	14
III. Les personnels contractuels	16
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (hors contractuels étudiants)	16
B. Résorption de la précarité des contractuels BIATSS (hors contractuels étudiants)	16
C. Les contractuels BIATSS en contrat à durée indéterminée	17
IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)	18
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par sexe et par catégorie)	19
B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge	20
C. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi	20
D. Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).....	20
Indicateurs relatifs à la masse salariale	22
I. Indice majore moyen.....	22
II. Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes	24
III. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme.....	26
IV. Les heures complémentaires d'enseignement payées sur l'année civile (en volume horaire en équivalent HTD et volume financier par composante) et le nombre d'agents ayant perçu des heures complémentaires d'enseignement.....	27
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement.....	27
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université	29

V.	Primes et indemnités.....	31
A.	Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale	31
B.	Primes versées aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires).....	32
C.	Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires).....	32
VI.	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	33
A.	Personnels enseignants-chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA	33
B.	Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA	33
	Indicateurs relatifs aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants	35
I.	Les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires.....	36
A.	Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	36
B.	Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants	43
C.	Activité de recherche des enseignants-chercheurs.....	44
II.	Les enseignants et chercheurs contractuels.....	46
A.	Répartition par type de contrat.....	46
B.	Répartition par composantes de rattachement en ETP des enseignants et chercheurs contractuels	48
C.	Part des personnels enseignants et chercheurs contractuels sur l'ensemble des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants.....	49
D.	Répartition des enseignants et des chercheurs contractuels selon la durée de temps de travail.....	50
III.	Mouvement des enseignants-chercheurs, enseignants.....	51
A.	Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants	51
B.	Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires	54
C.	Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs	55
D.	Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants.....	56
E.	Evolution des départs en retraite.....	60
IV.	Absentéisme et congés des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels.....	61
A.	Taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office)	61

B.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels en nombre de jours et nombre de personnes par type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant)	61
C.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)	62
D.	Les jours de carence	63
E.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant	63
F.	Congés maternité et d'adoption.....	64
G.	Congés parentaux, d'adoption et mise à disposition	64
V.	Evolution du nombre d'enseignants étrangers	65
VI.	Taux d'encadrement.....	66
	Indicateurs relatifs aux personnels BIATSS.....	68
VII.	Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs)	69
VIII.	BIATSS fonctionnaires.....	70
A.	Répartition des agents fonctionnaires par filière	70
B.	Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps.....	72
C.	Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP.....	73
D.	Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail	75
E.	Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie	76
IX.	BIATSS contractuels	77
A.	Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi.....	77
B.	Répartition par visa des contractuels BIATSS présents au 31 décembre	79
C.	Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés)	81
D.	Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat	83
E.	Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)	84
X.	Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS.....	85
XI.	Mouvements des personnels BIATSS	86
A.	Promotion des personnels ITRF par catégorie	86

B.	Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie	87
C.	Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie.....	88
D.	Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL	89
E.	Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap (article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984).....	89
F.	Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'Université Claude Bernard Lyon1.....	90
G.	Parité hommes /femmes dans les jurys de concours et examens professionnels organisés par l'Université Claude Bernard Lyon1	90
H.	Campagne d'emploi.....	91
I.	Mobilité	92
XII.	Organisation du temps de travail	101
XIII.	Conges et congés des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels.....	102
A.	Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office).....	102
B.	Absences des personnels BIATSS en nombre de jours et nombre de personnes par le type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant).....	102
C.	Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)	103
D.	Les jours de carences.....	104
E.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant (en nombre de jours et d'agents).....	105
F.	Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents)	106
G.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition	106
H.	Le Compte Epargne Temps.....	107
XIV.	GPEEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences	108
A.	Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?.....	108
B.	La GPEEC à l'UCBL.....	109
C.	Entretiens professionnels et fiches de postes.....	110
XV.	Personnel BIATSS de nationalités étrangères.....	111
	La formation continue des personnels.....	113
I.	Nombre et proportion des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation	114
II.	Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an.....	114

III.	Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.....	115
A.	Répartition des personnels BIATSS.....	115
B.	Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants.....	116
IV.	Part des agents formes par rapport aux effectifs globaux.....	116
V.	Nombre moyen de jours de formation par rapport à la totalité des effectifs des agents BIATSS (selon la catégorie) et des enseignants-chercheurs, enseignants 117	
VI.	Taux d'absentéisme des agents.....	117
VII.	Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année (par catégorie et par sexe).....	117
VIII.	les décisions prises sur les demandes de formations.....	118
IX.	Le Compte personnel de formation (CPF).....	118
X.	Les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE).....	119
XI.	Les Bilans de Compétences.....	119
XII.	Congé de formation professionnelle.....	120
A.	Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS.....	120
B.	Congé de formation professionnelle des personnels enseignants-chercheurs, enseignants.....	120
XIII.	Nombres d'agents en formation initiale statutaire.....	120
XIV.	Répartition par type de formation continue.....	121
A.	Répartition par type de formation continue pour le personnel BIATSS.....	121
B.	Répartition par type de formation continue pour le personnel enseignants-chercheurs, enseignants.....	121
XV.	Répartition des stagiaires et des dépenses par domaine de formation.....	122
XVI.	Les Oaux blancs.....	123
XVII.	Formations animées par des formateurs internes.....	123
	Les actions de prevention et de securite au travail.....	125
I.	Les risques à lyon 1.....	125
A.	Cartographie des risques.....	125
B.	Répartition des accidents du travail à l'UCBL.....	126

C.	Les commissions médicales	126
D.	Les actes de violence physique envers le personnel	127
E.	Les cas de suicides ou tentatives de suicide	127
F.	Dispositif de signalement	128
II.	LE SERVICE DE préventions des risques.....	129
A.	Les acteurs de la prévention.....	129
B.	Les documents de prévention et d'évaluation des risques	130
C.	Mise en œuvre des actions de préventions	131
III.	Les représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.....	131
IV.	Service social des personnels	132
A.	Nombre de personnels reçus.....	132
B.	Problématiques rencontrées	132
V.	Psychologue du travail.....	133
A.	Accompagnement individuel	133
B.	Pluridisciplinarité	133
VI.	Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	134
A.	GEST expert	134
B.	GEST Pilote.....	135
VII.	Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP)	135
	Les actions du service de médecine et sante au travail du personnel	136
I.	Les visites médicales.....	136
A.	Le suivi médical des personnels de l'UCBL (tel que prévu dans le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).....	137
B.	Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus)	137
C.	Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus).....	138
II.	Les urgences	138

III. Les vaccinations	139
IV. Les examens complémentaires	139
V. Les missions en milieu de travail	140
Vie des personnels.....	142
I. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours)	142
II. Politique de restauration.....	143
III. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants.....	143
A. Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA	143
B. La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS)	144
IV. Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP	144
A. Conseils et accompagnements	144
B. Vie culturelle.....	145
C. Vie sportive et activité de loisirs.....	146
Les relations professionnelles	148
I. L'équipe de direction.....	148
II. Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié).....	149
A. Répartition par sexe des représentants du personnel des différentes instances.....	151
B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	152
C. Les restructurations et réorganisations de services examinés en Comité Technique	152
D. Les recours aux commissions administratives paritaires	152
E. Les sanctions disciplinaires.....	153
F. Les réunions des groupes de travail	153
III. Activités Syndicales.....	154
IV. Grève	154
Glossaire	156
Annexe : Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	163

I.	Conditions Générales d’Emploi	165
A.	Effectifs	165
B.	Durée et organisation du travail : répartition des effectifs selon la durée du travail	172
C.	Entrées et départs du personnel	173
D.	Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	178
E.	Promotions	179
II.	remuneration.....	183
A.	Rémunérations moyennes, médianes et par déciles	183
B.	Evolution des rémunérations sur le net imposable moyen.....	184
III.	Formation – Accès à la formation professionnelle.....	186
A.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle.....	186
B.	Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations	187
IV.	Conditions de travail.....	189
A.	Accidents de travail et jours d’absence pour maladie professionnelle.....	189
B.	Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail.....	190
V.	Congés	191
A.	Recours au congé d’accueil de l’enfant, au congé parental, d’adoption et de mise en disponibilité.....	191
B.	Comptes épargne-temps	191
VI.	Organisation du temps de travail	193
A.	Organisation	193
B.	Services de proximité	194
	Extrait de la deliberation du conseil d’administration de l’UCBL.....	197

LES CHIFFRES CLES

Les étudiants : **11,3%** d'étudiants étrangers



140 nationalités représentées
à l'université

45 785
Étudiants

56,0% d'étudiantes

Le budget :



420,5 M€

Budget exécuté en droits constatés

dont **300,7 Millions d'€** de masse salariale
soit **72 %** du budget global



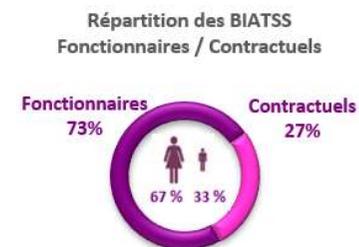
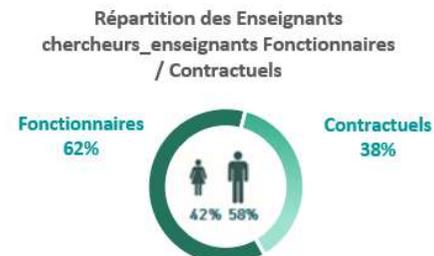
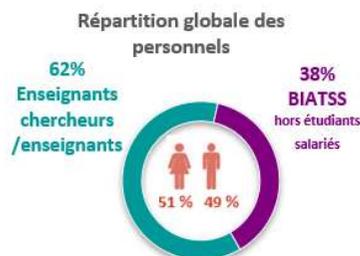
Le patrimoine :

16 sites _ 162 bâtiments

Surface totale bâtie en m² : **498 175 m²**

Les personnels : 4 623 agents

- ❖ **2 857 enseignants-chercheurs et enseignants** (dont 707 qui exercent en milieu hospitalier).
- ❖ **1 766 personnels BIATSS** (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (hors contractuels étudiants)



La recherche : 79 Structures de Recherche

- 47 Unités Mixtes de Recherche (UMR)**
- 14 Unités de Recherche (UR)**
- 18 structures fédératives :**
 - 12 fédérations de recherche (FED et FR),
 - 6 Unité d'Accompagnement de la Recherche (UAR)



UFR, écoles et instituts

Unités de Formation et de recherche en Santé

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

Département en Santé

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

Instituts en Santé

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

Institut en Sciences et Technologies

- .Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

Unités de Formation et de recherche en Sciences et Technologies

- .UFR Biosciences
- .UFR Faculté des Sciences
- .Département-composante GEP Génie Électrique et des procédés
- .Département-composante Informatique
- .Département-composante Mécanique
- .UFR des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (UFR STAPS)

Ecoles en Sciences et Technologies

- .POLYTECH Lyon
- .Institut de Science Financière et d'Assurances (ISFA)
- .Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE)
- .Observatoire de Lyon





INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS

INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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

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

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

Equivalent Temps Plein (ETP) : unité de décompte reposant sur un recensement des agents rémunérés, quel que soit leur statut juridique (fonctionnaire, contractuel) et qui prend en compte la quotité de temps de travail des agents (temps plein, temps partiel).

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

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

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

I. LES EFFECTIFS GLOBAUX

A. Les effectifs globaux au 31 décembre

STATUT	Effectif physique 2019			Effectif physique 2020		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 113	675	1 788	1 107	676	1 783
Enseignants contractuels *	214	245	459	223	235	458
Chercheurs doctorants et post doctorant	314	277	591	333	283	616
BIATSS fonctionnaires	423	865	1 288	433	860	1 293
BIATSS contractuels (<i>hors recherche</i>)	117	245	362	105	252	357
BIATSS contractuels financement Recherche	31	57	88	43	66	109
Contrats aidés	2	6	8	2	5	7
PACTE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2 214	2 370	4 584	2 246	2 377	4 623

STATUT	en ETP année 2019			en ETP année 2020		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 101,40	662,90	1 764,30	1 093,00	662,00	1 755,00
Enseignants contractuels *	185,00	217,60	402,60	191,80	208,20	400,00
Chercheurs doctorants et post doctorant	312,00	272,30	584,30	330,80	279,90	610,70
BIATSS fonctionnaires	420,40	824,00	1 244,40	429,90	819,50	1 249,40
BIATSS contractuels (<i>hors recherche</i>)	109,40	215,30	324,70	100,40	226,60	327,00
BIATSS contractuels financement Recherche	30,70	53,00	83,70	40,90	61,60	102,50
Contrats aidés	1,40	4,20	5,60	1,40	3,50	4,90
PACTE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2 160,30	2 249,30	4 409,60	2 188,20	2 261,30	4 449,50

*Enseignants contractuels : ATER, enseignants contractuels sous visa art.L954-3 code de l'éducation, enseignants contractuels Hospitalo-universitaires, enseignants associés, enseignant contractuels du 2nd degré

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

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

- un **plafond d'emploi dit « Etat »** correspondant aux seuls emplois financés par l'Etat,
- un **plafond d'emploi dit « Ressources Propres »** concernant l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.

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



STATUT	en ETPT année 2020		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 096,50	656,69	1 753,18
Enseignants contractuels*	490,09	459,70	949,78
BIATSS fonctionnaires	416,70	817,35	1 234,05
BIATSS contractuels	142,02	277,34	419,35
Contrats aidés	1,50	5,17	6,67
PACTE			
TOTAL	2 146,81	2 216,23	4 363,04

* ATER, enseignants contractuels sous visa art.L954-3 code de l'éducation, enseignants contractuels Hospitalo-Universitaires, enseignants Associés, enseignants contractuels du 2nd degré, post-doctorants et doctorants contractuels

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

II. EFFECTIFS DES AUTRES INTERVENANTS

LES VACATAIRES

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

	Hommes	Femmes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (année civile)	56	131	187
Vacataires chargés d'enseignement (année universitaire)	1 186	1 107	2 293
	1 242	1 238	2 480

LES ENSEIGNANTS INVITES

Le président nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants invités (année civile)	10	1	11

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

Le contrat doctoral (Décret no 2009-464 du 23 avril 2009) prévoit la possibilité de consacrer 1/6 du temps de travail à une mission doctorale (enseignement, expertise en entreprise ou dans une collectivité locale, valorisation de la recherche ou diffusion de l'information scientifique). L'activité complémentaire d'enseignement (ACE) consiste à effectuer un maximum de 64 H d'enseignement (TD/TP) réparties sur l'année.

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

	Hommes	Femmes	Total
Contractuels doctorants hors UCBL avec ACE à l'UCBL (au 31/12)	41	23	64

LES PERSONNELS HEBERGES

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

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile)	2 328	2 113	4 441

LES ETUDIANTS SALARIES

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

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'étudiants salariés (année universitaire)	212	335	547

LES STAGIAIRES (Etudiants)

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

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de stagiaires (année civile)	234	245	479

III. LES PERSONNELS CONTRACTUELS

A. Personnels contractuels et effectifs globaux (hors contractuels étudiants)

STATUT	TOTAL (en nombre de personnes)	Part des contractuels (en %)	Total en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants chercheurs, enseignants	2 857		2 765,70	
dont contractuels	1 074	37,89%	1 010,70	36,54%
BIATSS	1 766		1 683,80	
dont contractuels *	364	20,61%	331,90	19,71%
dont contractuels de recherche	109	6,17%	102,50	6,09%
TOTAL des effectifs	4 623		4 449,50	
Total des personnels contractuels	1 547	33,46%	1 445,10	32,48%

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

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

	Répartition par type de contrat				Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année					
	en CDD		en CDI*		nombre de réussites aux concours		nombre de passages en CDI		nombre d'agents recrutés directement en CDI dans l'année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	125	264	25	59	11	18	1	4		

*Il y a 84 agents en CDI dont 8 sont mis à disposition des Hospices Civils de Lyon.

C. Les contractuels BIATSS en contrat à durée indéterminée

Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL au 31/12/2019	Flux année 2020		TOTAL au 31/12/2020
		Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa 1 et 4 alinéa 2	38	5	4	37
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	23	2		21
CDI mis à disposition des HCL	9	1		8
CDI Loi n° 2005-843	11	1		10
CDI art L.954-3 du code de l'éducation	6	2	1	5
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012)	4	1		3
TOTAL	91	12	5	84

CDI	TOTAL au 31/12/2020	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
POSTE ETAT	22	3	3	16
RESSOURCES PROPRES (dont 9 CDI « historiques » HCL)	51	24	11	16
FORMATION CONTINUE	10	6		4
RECHERCHE	1	1		
TOTAL	84	34	14	36



Nombre de CDI au 31/12/2020 = Nombre de CDI au 31/12/2019 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

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

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

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

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

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

Un Schéma Directeur du Handicap a été adopté pour la première fois par les instances de l'Université en avril 2018 afin de formaliser les objectifs et actions déjà menées et à développer à l'égard, entre autres, des personnels.

Lors de la campagne d'emploi menée fin 2020, **11** postes de personnels BIATSS de catégorie C ont été ouverts au recrutement réservé à certaines catégories de BOE par la voie contractuelle. **7** postes ont été pourvus. Ces recrutements ont pour vocation à donner lieu à titularisation (article 27 de la loi 84-16).

2020 - UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1
**% DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP
PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS TOTAUX**



**2019 – MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE**
MOYENNE NATIONALE
(D'après les informations remontées au ministère)



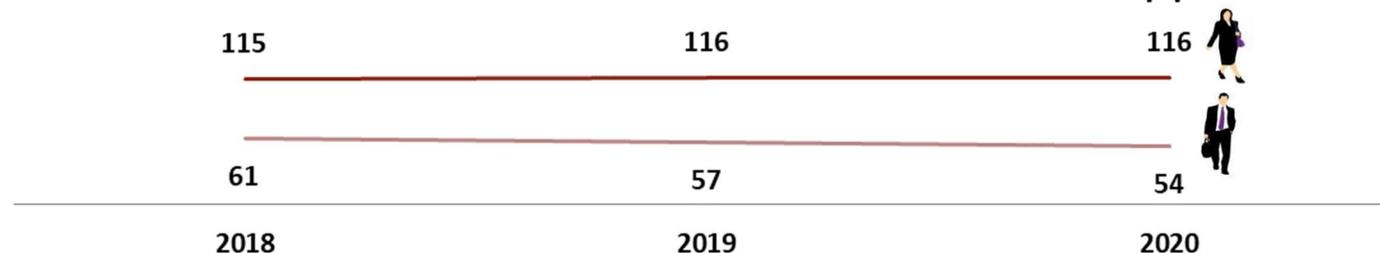
Pour mémoire, en 2019 le % de travailleurs en situation de handicap UCBL était de 3,77%

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

LES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	12	11	23	12	10	22	10	11	21
Contractuels	3	1	4	3	1	4	2	1	3
TOTAL	15	12	27	15	11	26	12	12	24

LES PERSONNELS BIATSS	2018							2019							2020						
	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total	Hommes			Femmes			Total
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C		cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	
Fonctionnaires	5	3	24	4	8	66	110	4	3	28	4	8	70	117	6	4	29	4	11	68	122
Contractuels sur emploi "Etat"			7		3	12	22			4		2	15	21		1				14	15
Contractuels sur emploi R.P.	1		6			10	17	1	1	1			6	9			2		1	6	9
TOTAL	6	3	37	4	11	88	149	5	4	33	4	10	91	147	6	5	31	4	12	88	146

Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap par sexe

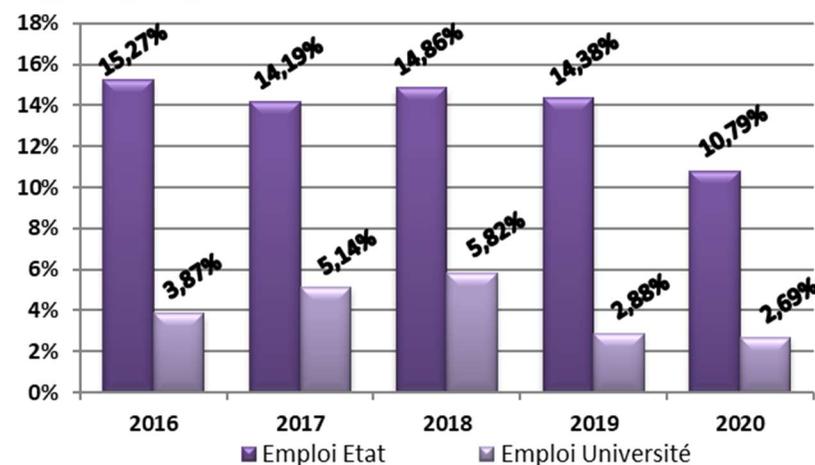


B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge



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

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



D. Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)



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



INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

I. INDICE MAJORE MOYEN

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

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

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

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

L'indice majoré (IM) moyen est une moyenne des IM des fonctionnaires et des contractuels hors forfait sur l'année civile.

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs fonctionnaires	760	748	755
Enseignants fonctionnaires	730	710	721
IM moyen des fonctionnaires	752	737	746
Enseignants contractuels	530	479	506
IM moyen des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels	729	707	720

NB : les contractuels doctorants & post-doctorants sont rémunérés au forfait.

LES PERSONNELS BIATSS

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES												
AENES	582	608	602	410	417	416	373	369	370	388	388	388
Bibliothèque	588	627	618	427	437	435	360	361	360	449	474	468
ITRF	571	531	552	415	415	415	345	346	346	491	442	463
Social et Santé	365	566	545							365	566	545
IM moyen des BIATSS fonctionnaires	571	553	561	415	418	417	366	365	365	456	418	430
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS												
AGENT en CDI	424	472	451	357	408	395	320	321	320	371	383	379
AGENT en CDD	379	365	369	319	317	318	310	310	310	338	332	334
IM moyen des BIATSS contractuels	388	379	382	326	341	336	312	312	312	338	332	334
IM moyen de l'ensemble des BIATSS	523	488	503	401	404	403	350	352	352	427	397	407

II. REMUNERATIONS NETTES IMPOSABLES MENSUELLES MOYENNES

1) La **rémunération nette imposable** correspond au revenu net (+ indemnités journalières de la sécurité sociale + avantages en nature – rémunération des heures complémentaires exonérées dans la limite de 5 000€) auquel il faut ajouter la Contribution Sociale Généralisée (CSG) non déductible et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

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

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

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

3) **La médiane** : Lorsque l'on ordonne une distribution de salaires, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

Cet indicateur est une moyenne comprenant uniquement la situation des personnels à temps plein, afin de faciliter la comparaison et d'écartier l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements. En revanche, l'impact du demi-traitement en cas de maladie n'est pas écarté et explique le faible montant du 1^{er} décile.

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs fonctionnaires	3 971 €	3 591 €	3 837 €
Enseignants fonctionnaires	3 466 €	3 197 €	3 349 €
Net imposable moyen des enseignants-chercheurs et des enseignants fonctionnaires	3 884 €	3 502 €	3 743 €
Enseignants contractuels	1 359 €	1 335 €	1 346 €
Contractuels doctorant & post-doctorants	1 809 €	1 698 €	1 758 €
Net imposable moyen des enseignants contractuels	1 644 €	1 543 €	1 595 €
Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants	3 227 €	2 722 €	3 021 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants-chercheurs	2 879 €	2 778 €	3 772 €	3 373 €	5 291 €	4 795 €
Enseignants	2 658 €	2 474 €	3 414 €	3 216 €	4 180 €	3 888 €
Enseignants contractuels	1 188 €	1 178 €	1 606 €	1 472 €	2 257 €	1 931 €

LES PERSONNELS BIATSS	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES												
AENES	4 165 €	3 205 €	3 488 €	1 962 €	2 072 €	2 051 €	1 757 €	1 697 €	1 714 €	1 966 €	1 849 €	1 881 €
Bibliothèque	2 906 €	3 482 €	3 340 €	2 071 €	2 118 €	2 112 €	1 646 €	1 686 €	1 673 €	2 196 €	2 469 €	2 405 €
ITRF	3 046 €	2 784 €	2 933 €	2 091 €	2 028 €	2 055 €	1 596 €	1 621 €	1 613 €	2 547 €	2 214 €	2 372 €
Social et Santé	1 841 €	2 625 €	2 491 €							1 841 €	2 625 €	2 491 €
Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires	3 108 €	2 919 €	3 015 €	2 079 €	2 045 €	2 058 €	1 717 €	1 683 €	1 693 €	2 349 €	2 050 €	2 161 €
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS												
AGENT en CDI	2 216 €	3 498 €	2 883 €	1 682 €	1 811 €	1 759 €	1 525 €	1 403 €	1 454 €	1 861 €	2 285 €	2 098 €
AGENT en CDD	2 067 €	1 794 €	1 891 €	1 543 €	1 531 €	1 535 €	1 458 €	1 487 €	1 476 €	1 726 €	1 631 €	1 666 €
Net imposable moyen des BIATSS contractuels	2 100 €	2 044 €	2 065 €	1 578 €	1 584 €	1 582 €	1 471 €	1 472 €	1 472 €	1 755 €	1 740 €	1 746 €
Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS	2 868 €	2 613 €	2 733 €	2 008 €	1 972 €	1 985 €	1 655 €	1 647 €	1 649 €	2 217 €	1 983 €	2 070 €

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires A	2 276 €	2 181 €	2 952 €	2 785 €	4 031 €	3 999 €
Fonctionnaires B	1 699 €	1 705 €	2 095 €	2 030 €	2 460 €	2 450 €
Fonctionnaires C	1 552 €	1 531 €	1 680 €	1 675 €	1 970 €	1 865 €
Contractuels A	1 731 €	1 591 €	2 041 €	1 804 €	2 628 €	2 277 €
Contractuels B	1 342 €	1 323 €	1 533 €	1 552 €	1 885 €	1 825 €
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 235 €	1 236 €	1 464 €	1 491 €	1 753 €	1 653 €

III. MASSE SALARIALE EN EUROS PAR DESTINATION LOLF ET PAR PROGRAMME

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

	Domaine Fonctionnel	Libellé du domaine fonctionnel	Montant
Programme 150 « Formation supérieur et recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	81 722 850 €
	102	FI & FC MASTER	56 551 138 €
	103	FI & FC Doctorat	848 963 €
	105	Documentation	5 407 158 €
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	56 947 629 €
	107	Recherche maths, STI	11 668 705 €
	108	Recherche phys, chimie, SPI	27 603 763 €
	109	Recherche phys. Nucl,	3 200 844 €
	110	Recherche sciences terre, univers	6 259 728 €
	111	Recherche en sciences de l'homme	4 875 278 €
	112	Recherche interdisciplinaire	5 133 404 €
	113	Diffusion des savoirs	747 157 €
	114	Informatique, logisitque et immobilier	18 682 235 €
	115	Pilotage	21 693 925 €

	Domaine Fonctionnel	Libellé du domaine fonctionnel	Montant
Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes	171 265 €
	202	Aides indirectes	4 146 €
	203	Santé étud. Activités Associatives Culturelles	1 438 107 €
	204	Pilotage programme 231	

Total général	302 956 297 €
----------------------	----------------------

IV. LES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT PAYEES SUR L'ANNEE CIVILE (EN VOLUME HORAIRE EN EQUIVALENT HTD ET VOLUME FINANCIER PAR COMPOSANTE) ET LE NOMBRE D'AGENTS AYANT PERÇU DES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT

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

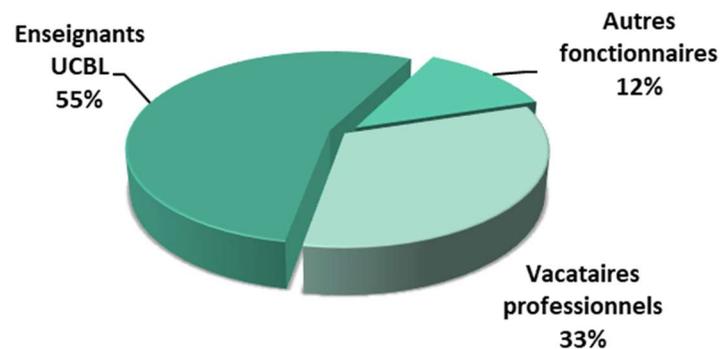
Composante	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires ⁽¹⁾		Vacataires professionnels ⁽²⁾		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
Biologie Humaine	58	2	237	34	856	117	1 151	153	42 332	55 617	1%
DEVU	21	2	363	24	1 828	93	2 211	119	87 886	115 985	1%
Département GEP	1 961	26	185	9	196	15	2 342	50	96 979	103 193	1%
Dpt Informatique	4 239	39	540	24	981	47	5 760	110	238 530	260 173	3%
Dpt Mécanique	3 813	35	913	45	1 759	89	6 485	169	264 748	298 953	4%
UFR faculté des sciences	7 168	133	1 382	57	1 847	66	10 397	256	430 544	474 113	6%
UFR Biosciences	5 180	121	1 356	132	2 151	145	8 687	398	352 475	395 914	5%
ISFA	2 349	19	175	7	1 175	50	3 698	76	153 149	175 812	2%
ISPB Pharmacie	4 629	60	244	37	2 110	185	6 982	282	276 669	331 418	4%
ISTR	1 544	32	3 127	203	11 804	589	16 475	824	646 555	850 518	10%
IUT	40 970	306,24	8 266	281,16	17 460	629,64	66 695	1 217	2 808 719	3 160 850	37%
UFR de Médecine Lyon Est	183	4			30	1	213	5	8 810	9 648	0%
UFR de Médecine Lyon Sud							0	0			0%
Observatoire	242	14					242	14	10 024	10 483	0%
Odontologie					215	12	215	12	8 886	12 501	0%
Polytech Lyon	4 242	46	1 418	59	2 646	130	8 306	235	345 631	400 454	5%
Médecine générale			10	1	1 500	73	1 510	74	59 962	84 366	1%
SCEL	4 605	37	523	15	3 759	72	8 887	124	366 214	447 457	5%
UFR STAPS	13 362	90	2 347	93	6 080	231	21 789	414	906 101	1 027 902	12%
SUAPS	2 884	18	1 331	39	1 655	47	5 869	104	243 053	274 609	3%
TOTAL⁽³⁾	97 449	887	22 414	1 036	58 050	2 522	177 913	4 445	7 347 266	8 489 967	100%
% volume horaire/catégorie	54,77%		12,60%		32,63%						
% nombre d'agents/catégorie	19,96%		23,31%		56,74%						

(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

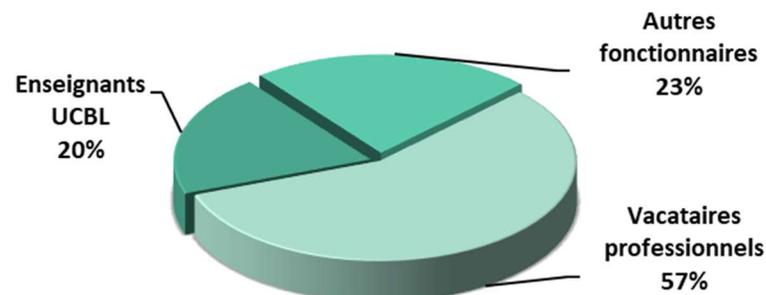
(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

(3) Le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

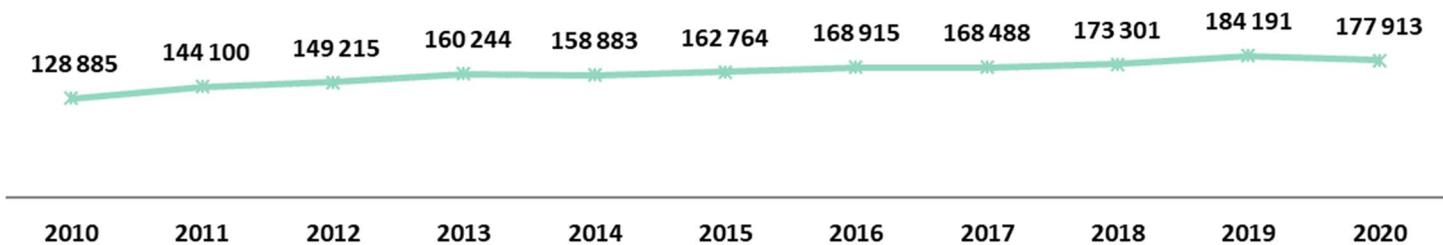
% heures complémentaires / catégorie



% nombre d'agents / catégorie



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



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

Unité budgétaire	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires ⁽¹⁾		Vacataires professionnels ⁽²⁾		TOTAL (en HTD)		Total chargé général (en €)	%
	Nbre heures	Nbre agents	Nbre heures	Nbre agents	Nbre heures	Nbre agents	Volume Horaire	Nb d'agents		
Biologie Humaine			9	1	74	3	83	4	4 681 €	0%
DRI					39	2	39	2	4 390 €	0%
Dpt Informatique							0	0		0%
UFR Faculté des sciences			128	4	55	5	183	9	8 016 €	0%
UFR Biosciences	5	1	36	5	52	4	93	10	4 734 €	0%
FOCAL	241	8	3 342	221	8 332	655	11 914	884	651 783 €	22%
ICAP							0	0		0%
INSPE	8 782	129	1 788	99	115	12	10 685	240	456 916 €	15%
ISFA					25	3	25	3	5 276 €	0%
ISPB Pharmacie	5	1			122	14	127	15	12 682 €	0%
ISTR	34	2	195	16	635	56	864	74	86 115 €	3%
IUT FC	21 106	158	4 258	145	8 994	324	34 358	627	1 628 317 €	54%
UFR de Médecine Lyon Est			22	5	479	50	501	55	32 399 €	1%
UFR de Médecine Lyon Sud			125	5	470	10	595	15	32 675 €	1%
Comptes centraux UCBL					781	24	781	24	45 963 €	2%
Polytech Lyon	211	1					211	1	8 772 €	0%
Recherche			25	2	27	1	52	3	2 608 €	0%
SCD			6	1			6	1	373 €	0%
SIUAPS							0	0		0%
STAPS			14	4	49	2	63	6	3 719 €	0%
SUAS					3	1	3	1	633 €	0%
Université ouverte			2	1	16	4	18	5	2 743 €	0%
TOTAL ⁽³⁾	30 383	248	9 949	497	20 268	1 146	60 599	1 891	2 992 796 €	100%
% heures complémentaires/ catégorie	50,14%		16,42%		33,45%					
% nombre d'agents/ catégorie	13,11%		26,28%		60,60%					

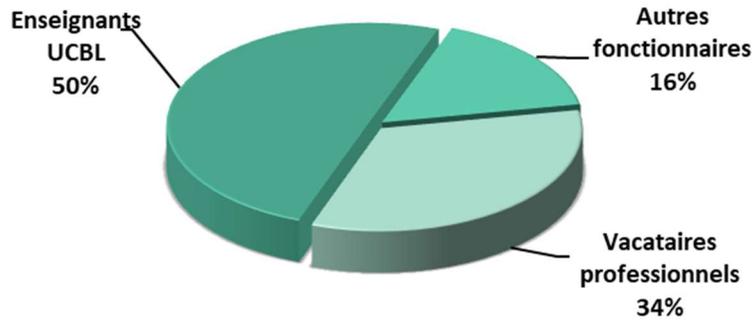
(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

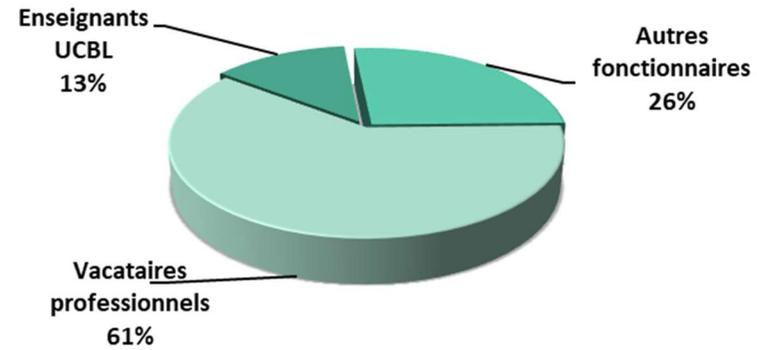
(3) le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

En grisé = les heures effectuées au titre de la formation continue

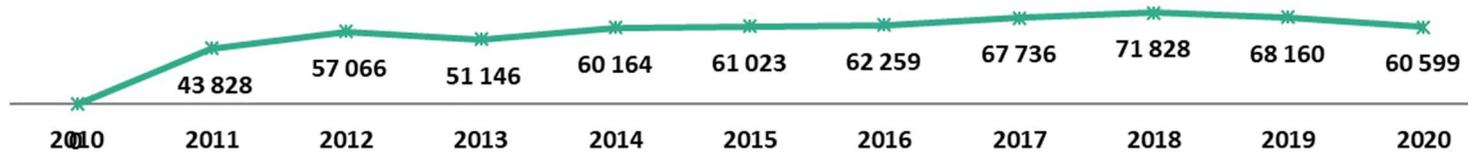
% heures complémentaires / catégorie



% nombre d'agents / catégorie



Evolution du nombre d'heures complémentaires d'enseignement en équivalent HDT sur budget université



Le délai de paiement des vacances d'enseignement est en moyenne de **3,91 mois** en 2020

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

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

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

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

Les heures complémentaires sont effectuées soit :

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

V. PRIMES ET INDEMNITES

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

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

	Hommes	Femmes	Total
PERSONNELS FONCTIONNAIRES			
Enseignants-chercheurs, enseignants	4,8%	4,4%	4,7%
BIATSS	19,3%	17,0%	17,9%
Catégorie A	21,9%	19,2%	20,5%
Catégorie B	19,0%	18,3%	18,5%
Catégorie C	14,6%	14,8%	14,8%
TOTAL	7,5%	9,8%	8,5%
PERSONNELS CONTRACTUELS			
Enseignants-chercheurs, enseignants	0,3%	0,3%	0,3%
BIATSS	15,1%	14,4%	14,6%
Catégorie A	16,8%	15,8%	16,1%
Catégorie B	15,6%	14,4%	14,8%
Catégorie C	12,6%	12,8%	12,8%
TOTAL	3,6%	5,8%	4,8%
TOTAL GENERAL	6,8%	8,8%	7,7%

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 880 341 €	379	-0,62%	0,5%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 718 486 €	1419	-0,93%	-0,8%
Prime de charges administratives (PCA)	302 080 €	72	6,68%	10,8%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	- € *	0	Aucune PRP n'a été versée sur 2020 suite à un retard, elle le sera sur 2021.	
Autres primes	163 650 € *	49	-20,44%	8,9%
Total des primes	4 064 557 €		-2,17%	

*La diminution ou l'absence du montant, en 2020, s'explique par le report du paiement de la PRP et sur la Prime sur l'intéressement participation à la recherche (dans Autres primes).

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

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Indemnité de Fonctions, sujétions et d'Expertise (IFSE)	5 897 322 €	1367	1,22%	0,8%
Indemnité d'administration	1 284 947 €	614	6,45%	-6,0%
Autres primes	9 421 €	35	12,39%	600,0%
Total des primes	7 191 690 €		2,13%	

Autres primes des personnels BIATSS : indemnité de responsabilité (régisseur), indemnité de caisse et de responsabilités, indemnité de gestion, indemnité pour charge administrative, indemnité de sujétions particulières, indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires. Certains agents percevant plusieurs primes, la totalisation des bénéficiaires et son évolution n'ont pas de sens.

VI. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

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

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

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	40	15	55
Enseignants	5	2	7
Total des enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	45	18	62
Total des enseignants contractuels	17	11	28
Total général	62	28	90

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants-chercheurs, enseignants

= 57 611 €

B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	
Fonctionnaires	1	3	4	1		1	6	14	20	25
AENES	1	1	2	1		1	4	10	14	17
Bibliothèque - Musée							2	4	6	6
ITRF		2	2							2
Médicaux sociaux			0			0			0	0
Contractuels	1	6	7	0	5	5	6	20	26	38
Agent en CDI	1	5	6		5	5	6	20	26	37
Agent en CDD		1	1							1
Total général	2	9	11	1	5	6	12	34	46	63

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS

= 19 987€



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

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

- **Enseignant-chercheur**
 - Professeur des Universités (PU)
 - Maître de Conférences (MCF)
- **Astronome et astronome adjoint**

Obligation de service :

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

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

- **Enseignant-chercheur Hospitalo-universitaire**
 - Professeur des Universités Praticien Hospitalier (PUPH)
 - Maître de Conférences Praticien Hospitalier (MCUPH)

Obligation de service :

Ces enseignants partagent leur temps de service entre :

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

- **Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur**
 - Professeur Agrégé (PRAG)
 - Professeur Certifié (PRCE)
- } Obligation de service d'enseignement : 384 h TD ou TP

- **Enseignant du premier degré affecté dans l'enseignement supérieur**

- **Enseignant et chercheur contractuel**

- Enseignant associé temporaire
 - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - Lecteur > Obligation de service d'enseignement : 200h TD ou TP
 - Contractuel doctorant avec activité d'enseignement > Obligation de service d'enseignement : 64h TD ou TP
 - Contractuel doctorant sans activité d'enseignement
 - Post-doctorant
 - Contractuel enseignant (dans le cadre des compétences élargies, la loi n°2007-119 du 10 août 2007 (art. 19) prévoit de nouvelles possibilités de recrutement de personnels contractuels enseignants (en CDI ou CDD) dans la limite du plafond d'Emploi et de la masse salariale.
- } Obligation de service d'enseignement : 192h TD ou TP

I. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

1. Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2019				Effectifs au 31/12/2020					Evolution d'ETP par rapport à 2019	
	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP				%
	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	Total		
Enseignants											
Enseignants du 2nd degré	201	152	336,40		199	153	187,70	144,20	331,90		
Enseignants du 1er degré	8	11	19,00		8	11	8,00	11,00	19,00		
TOTAL enseignants	209	163	355,40	20%	207	164	195,70	155,20	350,90	20%	-1,27%
Enseignants-chercheurs Universitaires											
MCF et assimilés ⁽¹⁾	419	319	732,80		424	321	422,30	316,00	738,30		
PU et assimilés ⁽²⁾	214	74	287,10		207	73	206,90	72,80	279,70		
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	633	393	1 019,90	58%	631	394	629,20	388,80	1 018,00	58%	-0,19%
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires											
MCF et assimilés	55	64	118,00		54	63	54,00	63,00	117,00		
PU et assimilés ⁽³⁾	216	55	271,00		215	55	215,00	55,00	270,00		
TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	271	119	389,00	22%	269	118	269,00	118,00	387,00	22%	-0,51%
TOTAL	1 113	675	1 764,30	100%	1 107	676	1 093,90	662,00	1 755,90	100%	-0,48%

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

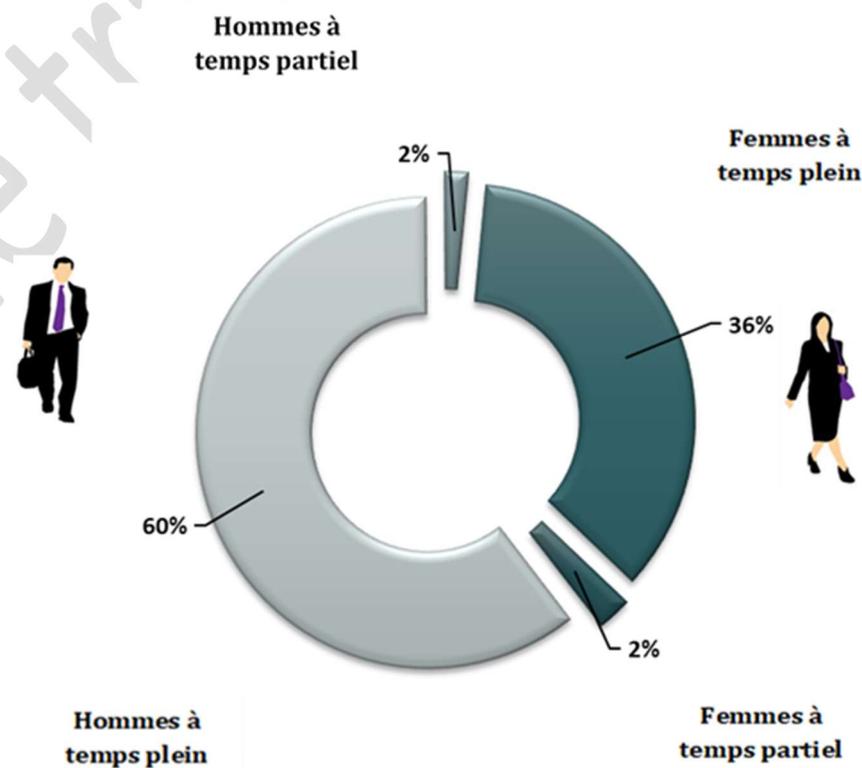
(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

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

Corps	Effectifs au 31/12/2020		
	Homme	Femme	Total
Enseignants			
Enseignants du 2nd degré	199	153	352
Dont Professeur agrégé	119	87	206
Dont Professeur certifié	40	50	90
Dont Conseiller Principal d'Education	1	2	3
Dont Inspecteur Education Nationale	1	1	2
Dont Professeur de Lycée Professionnel	9	7	16
Dont Professeur de L'ENSAM	1		1
Dont Professeur d'EPS	28	4	32
Dont Psychologue de l'Education Nationale		2	2
Enseignants du 1er degré	8	11	19
TOTAL enseignants	207	164	371
Enseignants-chercheurs Universitaires			
MCF et assimilés	424	321	745
Dont Astronome Adjoint	5	1	6
Dont Maître de Conférences	419	320	739
PU et assimilés	207	73	280
Dont Astronome	1	1	2
Dont Physicien	1		1
Dont Professeur des Universités	205	72	277
TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires	631	394	1025
Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires			
MCF et assimilés	54	63	117
Dont Maître de Conférence Médecine Générale	1		1
Dont Maître de Conférence Praticien Hospitalier	35	44	79
Dont Maître de Conférence Praticien Hospitalier Dentaire	10	5	15
Dont Maître de Conférence Praticien Hospitalier Pharmacie	8	14	22
PU et assimilés	215	55	270
Dont Professeur Médecine Générale	3	2	5
Dont Professeur Universitaire Praticien Hospitalier	196	42	238
Dont Professeur Universitaire Praticien Hospitalier Dentaire	7	5	12
Dont Professeur Universitaire Praticien Hospitalier Pharmacie	9	6	15
TOTAL Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires	269	118	387
TOTAL	1 107	676	1 783

2. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires selon la durée de temps de travail

		Nombre d'Enseignants-chercheurs, enseignants			
		Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	Temps plein		896	490	1 386
	90%		1	3	4
	80%		1	15	16
	60%			1	1
	50%		3	3	6
Total Enseignants-chercheurs			901	512	1 413
Enseignants	Temps plein		181	142	323
	90%			1	1
	80%		4	6	10
	70%				0
	60%				0
	50%		21	15	36
Total Enseignants			206	164	370
Total général			1 107	676	1 783



3. Répartition par composantes de rattachement en ETP des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

Type de population	Enseignants du 1er degré	Enseignants du 2nd degré	Enseignants Chercheurs Universitaires	Enseignants Chercheurs Hospitalo- Universitaires	Total général			%
Composante					Hommes	Femmes	Total	
Biologie Humaine							-	
I.S.T.R			6,60		2,00	4,60	6,60	
UFR Méd. Lyon Est			8,00	186,00	140,00	54,00	194,00	
UFR Méd. Lyon Sud			2,00	137,00	101,00	38,00	139,00	
UFR Odontologie			1,00	27,00	17,00	11,00	28,00	
ISPB _ Pharmacie		1,00	64,50	37,00	46,00	56,50	102,50	
Sous Total Santé	-	1,00	82,10	387,00	306,00	164,10	470,10	27%
Dépt. composante GEP			27,50		19,50	8,00	27,50	
Dépt.composante Informatique			49,00		34,00	15,00	49,00	
Dépt.composante Mécanique		3,00	34,60		30,00	7,60	37,60	
Ecole I.S.F.A		2,00	18,00		13,00	7,00	20,00	
ICAP							-	
INSPE	19,00	78,10	42,30		62,40	77,00	278,80	
Observatoire			40,30		28,30	12,00	40,30	
Polytech Lyon		4,00	44,00		36,00	12,00	48,00	
S.C.D		0,80				0,80	0,80	
S.C.E.L		27,00	2,00		5,00	24,00	29,00	
S.C.F.S.H.S							-	
S.O.I.E		1,80				1,80	1,80	
S.U.A.P.S		19,00			17,00	2,00	19,00	
UFR Biosciences		2,00	192,50		94,90	99,60	194,50	
UFR Facultés des Sciences		3,50	278,80		209,50	72,80	282,30	
UFR STAPS		41,50	40,00		56,00	25,50	81,50	
Sous Total Sciences	19,00	182,70	769,00	-	605,60	365,10	970,70	55%
IUT Lyon1		147,20	163,90		181,30	129,80	311,10	
Sous Total IUT	-	147,20	163,90	-	181,30	129,80	311,10	18%
Affectation sans occupation		1,00	3,00		1,00	3,00	4,00	
Sous Total IUT	-	1,00	3,00	-	1,00	3,00	4,00	0%
TOTAL	19,00	331,90	1 018,00	387,00	1 093,90	662,00	1 755,90	100%

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

Fonctions	Maitre de Conférences			Professeur d'Université			Total général			Evolution du total par rapport à 2019
Groupes CNU	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Groupe 01 : Droits et sciences politiques	1,00	2,00	3,00			0,00	1,00	2,00	3,00	
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestions	6,00	12,00	18,00	2,00	1,00	3,00	8,00	13,00	21,00	
Sous total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestions	7,00	14,00	21,00	2,00	1,00	3,00	9,00	15,00	24,00	-4,0%
Groupe 03 : Langues et littératures	1,00	11,30	12,30			0,00	1,00	11,30	12,30	
Groupe 04 : sciences humaines	4,00	10,60	14,60		1,00	1,00	4,00	11,60	15,60	
Sous total Lettres et sciences humaines	5,00	21,90	26,90	0,00	1,00	1,00	5,00	22,90	27,90	-2,4%
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	104,50	37,00	141,50	37,00	11,00	48,00	141,50	48,00	189,50	
Groupe 06 : Physique	48,00	23,50	71,50	39,00	5,00	44,00	87,00	28,50	115,50	
Groupe 07 : Chimie	44,00	27,80	71,80	33,00	7,00	40,00	77,00	34,80	111,80	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	24,30	7,00	31,30	8,00	5,00	13,00	32,30	12,00	44,30	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	72,50	32,80	105,30	31,00	9,80	40,80	103,50	42,60	146,10	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	66,00	102,50	168,50	43,90	20,00	63,90	109,90	122,50	232,40	
Groupe 11 : Pharmacie	29,00	42,50	71,50	16,00	14,00	30,00	45,00	56,50	101,50	
Sous total Sciences	388,30	273,10	661,40	207,90	71,80	279,70	596,20	344,90	941,10	0,8%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	30,00	21,00	51,00	6,00	5,00	11,00	36,00	26,00	62,00	
Sous total divers	30,00	21,00	51,00	6,00	5,00	11,00	36,00	26,00	62,00	-4,6%
Médecine	36,00	44,00	80,00	199,00	44,00	243,00	235,00	88,00	323,00	
Odontologie	10,00	5,00	15,00	7,00	5,00	12,00	17,00	10,00	27,00	
Sous total médecine et odontologie	46,00	49,00	95,00	206,00	49,00	255,00	252,00	98,00	350,00	-1,8%
TOTAL	476,30	379,00	855,30	421,90	127,80	549,70	898,20	506,80	1405,00	-0,3%

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

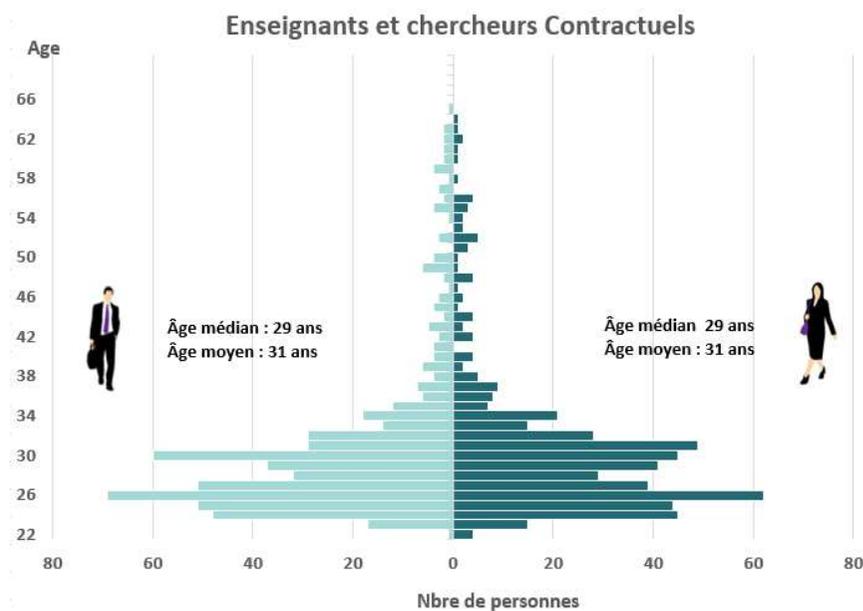
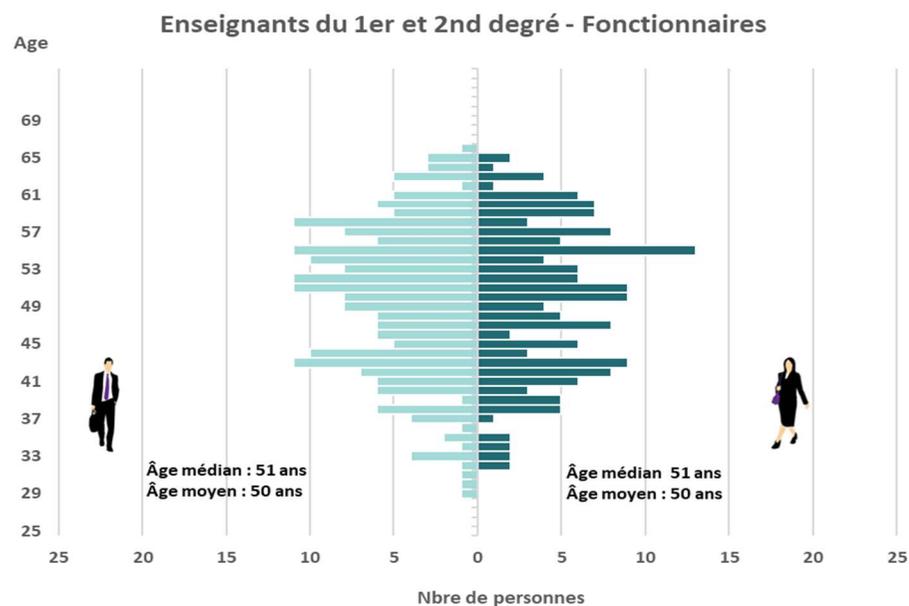
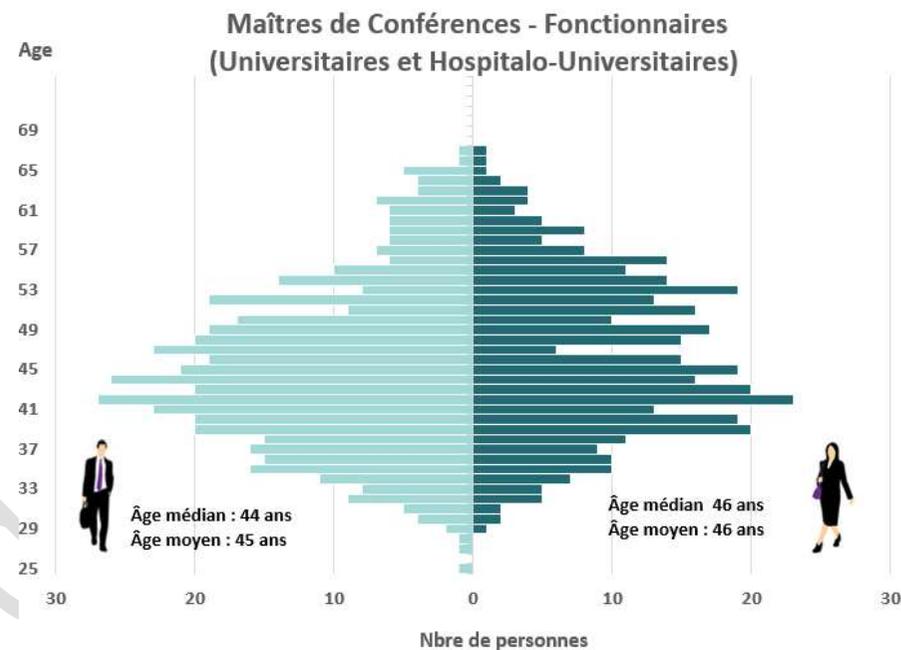
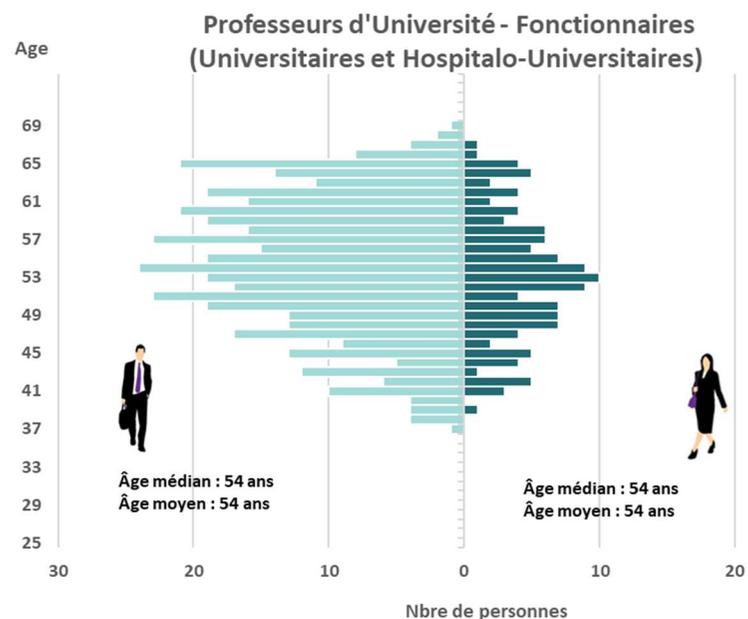
Disciplines	STATUT			SEXE		Total	%
	AGREGÉ	CERTIFIÉ	AUTRES ⁽¹⁾	Hommes	Femmes		
Allemand	1,00			1,00		1,00	0,3%
Anglais	19,90	29,00	1,00	7,00	42,90	49,90	14,2%
Arts Plastiques	1,00	2,00			3,00	3,00	0,9%
Biochimie - Génie Biologique	3,00			1,00	2,00	3,00	0,9%
Biotechnologie - Génie biologique		3,00			3,00	3,00	0,9%
Comptabilité Bureautique			1,00		1,00	1,00	0,3%
Documentation		2,30		0,50	1,80	2,30	0,7%
Economie Gestion	13,00	9,00	1,00	9,00	14,00	23,00	6,6%
Education Musicale	3,00	1,00		1,00	3,00	4,00	1,1%
Education physique et Sportive	35,50	1,00	30,50	50,50	16,50	67,00	19,1%
Espagnol	1,00	2,00		2,00	1,00	3,00	0,9%
Génie Chimique - Chimie			2,00	2,00		2,00	0,6%
Génie Civil-Construction	1,00		1,50	2,50		2,50	0,7%
Génie électrique/électrotechnique			0,50		0,50	0,50	0,1%
Génie Mécanique - Mécanique	6,50		1,00	7,00	0,50	7,50	2,1%
Histoire-Géographie	5,50		1,50	4,00	3,00	7,00	2,0%
Information et Orientation			2,00	1,00	1,00	2,00	0,6%
Informatique et gestion	2,00			2,00		2,00	0,6%
Lettre - Anglais			1,00		1,00	1,00	0,3%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00	1,50		1,50	2,00	3,50	1,0%
Lettres Histoire-Géographie	0,50		1,30	0,80	1,00	1,80	0,5%
Lettres Modernes	9,00	5,50	1,00	3,50	12,00	15,50	4,4%
Mathématiques	19,00	10,80		17,80	12,00	29,80	8,5%
Mathématiques - Sciences Physiques			1,00	1,00		1,00	0,3%

...

Disciplines	STATUT			SEXE		Total	%
	AGREGÉ	CERTIFIÉ	AUTRES ⁽¹⁾	Femmes	Hommes		
Philosophie	3,10	1,00		3,30	0,80	4,10	1,2%
Physique - Chimie	8,00	2,00		7,00	3,00	10,00	2,8%
Procédés Physico-chimiques	1,00				1,00	1,00	0,3%
Sciences économiques et sociales		2,00		2,00		2,00	0,6%
Sciences Physiques - Physiques appliquées	1,00			1,00		1,00	0,3%
Sciences Techniques Industrielles	5,80	2,00		5,00	2,80	7,80	2,2%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00		1,00	1,00	0,3%
Sciences Vie de la Terre	8,30	1,50		2,50	7,30	9,80	2,8%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Option énergie		1,00		1,00		1,00	0,3%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie des constructions	9,80	1,00		9,00	1,80	10,80	3,1%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie électrique	14,00			13,00	1,00	14,00	4,0%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - ingénierie mécanique	20,80	5,00		24,80	1,00	25,80	7,4%
Technologie	1,50	2,00		3,00	0,50	3,50	1,0%
Divers			22,80	9,00	13,80	22,80	6,5%
TOTAL	196,20	84,60	70,10	195,70	155,20	350,90	100%

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

B. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

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

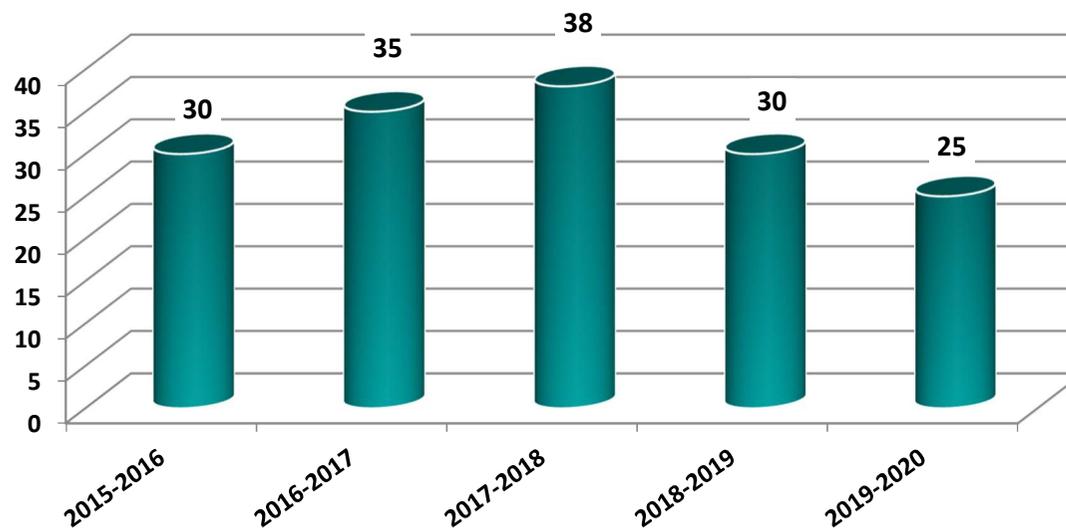
Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques** (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis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

	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés
CRCT établissement	16	16	16	16	15	14	12	12	12	12
CRCT CNU	7	6	7	6	11	11	2	1	10	10
Total CRCT	23	22	23	22	26	25	14	13	22	22

2. Délégation dans les organismes de recherche obtenue par les enseignants-chercheurs

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

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



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

	2018				2019				2020			
	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires	Effectifs			% du total d'enseignants titulaires
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
Enseignants chercheurs bénéficiant de la PEDR	267	112	379	21,10%	263	118	381	21,31%	267	125	392	21,99%
Enseignants chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	544	195	739	41,15%	521	220	741	41,44%	561	234	795	44,59%
Enseignants chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	8	7	15	0,84%	9	6	15	0,84%	8	7	15	0,84%

II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

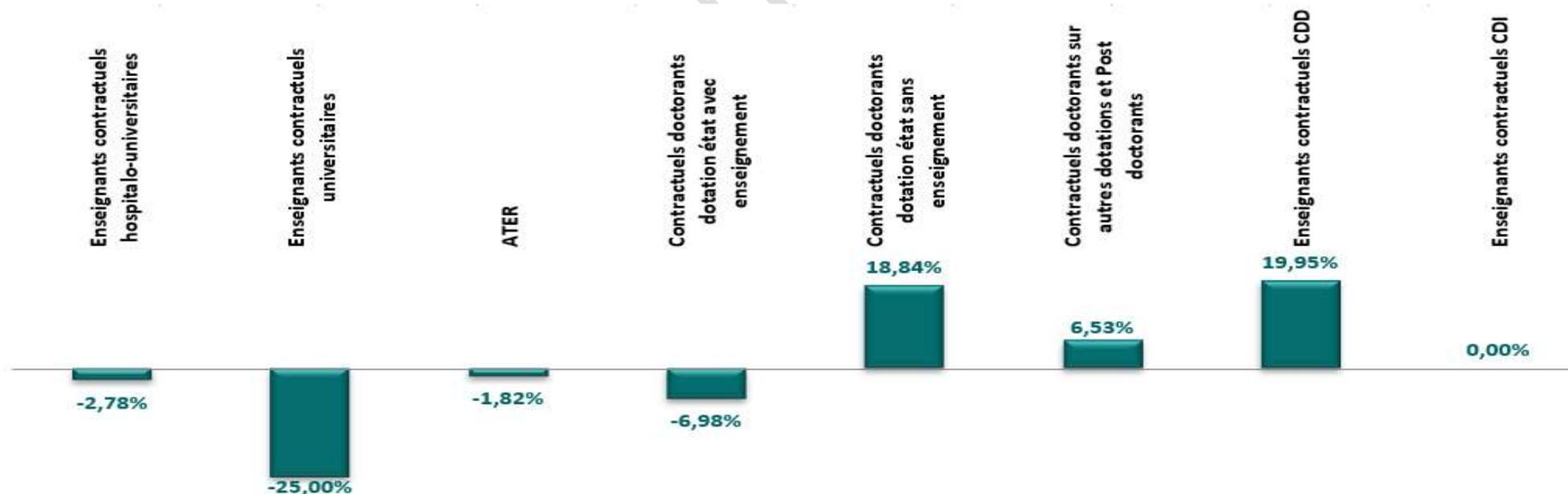
A. Répartition par type de contrat

Corps	Effectifs au 31/12/2019				Effectifs au 31/12/2020				Evolution d'ETP par rapport à 2019
	Nombre de personnes			Nombre en ETP	Nombre de personnes			Nombre en ETP	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total		
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	148	181	329	324,00	153	167	320	315,00	-0,2%
Dont Assistant Hospitalo-Universitaire Dentaire	8	16	24	24,00	10	17	27	27,00	12,5%
Dont Assistant Hospitalo-Universitaire Médecine	12	16	28	28,00	16	13	29	29,00	3,6%
Dont Assistant Hospitalo-Universitaire Pharmacie	3	3	6	6,00	1	2	3	3,00	-50,0%
Dont Associé Chef de Clinique Temps plein			0	0,00			0	0,00	0,0%
Dont Associé Assistant Temps plein			0	0,00			0	0,00	0,0%
Dont Associé MCF.HU Mi-temps	3	3	6	3,00	3	3	6	3,00	0,0%
Dont Associé MCF.HU Temps plein	3	2	5	5,00	3	2	5	5,00	0,0%
Dont Associé Pr.HU Mi-temps	3	1	4	2,00	3	1	4	2,00	-6,0%
Dont Associé PR.HU Temps plein		1	1	1,00		1	1	1,00	16,7%
Dont Chef de clinique universitaire – assistant des hôpitaux	106	129	235	235,00	104	117	221	221,00	21,4%
Dont Chef de clinique universitaire Médecine Générale	1	5	6	6,00	1	6	7	7,00	3,6%
Dont Praticien Hospitalo-Universitaire	9	5	14	14,00	12	5	17	17,00	-50,0%
Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)	7	3	10	6,00	5	3	8	4,50	-85,1%
Dont Associé MCF Mi-temps	3	1	4	2,00	3		3	1,50	-25,0%
Dont Associé MCF			0	0,00			0	0,00	
Dont Associé professeur Mi-temps	3	2	5	3,00	2	2	4	2,00	-33,3%
Dont Lecteur	1		1	1,00		1	1	1,00	0,0%
ATER	22	22	44	27,50	23	19	42	27,00	3,8%
Dont ATER	8	3	11	11,00	9	4	13	12,50	13,6%
Dont ATER mi-temps	14	19	33	16,50	14	15	29	14,50	-12,1%

...

Corps	Effectifs au 31/12/2019				Effectifs au 31/12/2020				Evolution d'ETP par rapport à 2019
	Nombre de personnes			Nombre en ETP	Nombre de personnes			Nombre en ETP	
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total		
Doctorants et Post doctorant	314	277	591	584,30	333	283	616	610,7	4,5%
Dont Contractuels doctorants dotation état avec enseignement	118	76	194	193,50	109	71	180	180,00	-7,0%
Dont Contractuels doctorants dotation état sans enseignement	54	63	117	116,80	62	77	139	138,80	18,8%
Dont Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants	142	138	280	274,00	162	135	297	291,90	6,5%
Autres enseignants contractuels	37	39	76	45,10	42	46	88	53,5	18,6%
Dont Enseignants contractuels CDD	37	36	73	42,10	42	43	85	50,50	20,0%
Dont Enseignants contractuels CDI		3	3	3,00		3	3	3,00	0,0%
TOTAL	528	522	1050	986,9	556	518	1074	1010,7	2,4%

Evolution des ETP 2020 par rapport à 2019 de la répartition des enseignants et chercheurs contractuels par contrat



B. Répartition par composantes de rattachement en ETP des enseignants et chercheurs contractuels

Composantes	Ens. Contr. HU (1)	Ens. Contr. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseign.	Contractuels doctorants avec enseign.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								Hommes	Femmes	Total	
Biologie Humaine				8,00	1,00	19,50		13,50	15,00	28,50	
ISTR				1,00	3,00	1,00	10,40	2,50	12,90	15,40	
UFR Médecine Lyon Est	175,00	0,50	1,00	8,00	2,00	26,40	2,50	103,50	111,90	215,40	
UFR Médecine Lyon Sud	104,00	1,00		7,00	1,00	9,00		57,00	65,00	122,00	
UFR Odontologie	32,00							13,00	19,00	32,00	
ISPB - Pharmacie	4,00		0,50	8,00	4,00	51,80	4,00	24,00	48,30	72,30	
Sous Total Santé	315,00	1,50	1,50	32,00	11,00	107,70	16,90	213,50	272,10	485,60	48,0%
Dépt. composante GEP			0,50	7,00	5,00	27,40	0,50	20,50	19,90	40,40	
Dépt.composante Informatique			1,50		3,00	12,80		12,80	4,50	17,30	
Dépt.composante Mécanique		0,50	0,50	2,00	2,00	2,00		6,00	1,00	7,00	
DEVU					2,00		0,80	2,80		2,80	
Ecole I.S.F.A		1,00	1,00	3,00	3,00	1,00		5,50	3,50	9,00	
INSPE		1,00	2,00		2,00		1,00	4,00	2,00	6,00	
Observatoire				6,00	14,00	12,00		21,00	11,00	32,00	
Polytech Lyon			2,00		8,00		1,50	9,00	2,50	11,50	
S.C.E.L.							7,40	0,50	6,90	7,40	
S.O.I.E.							0,50		0,50	0,50	
UFR Biosciences			5,50	44,00	41,00	32,00	0,40	42,50	80,40	122,90	
UFR Facultés des Sciences			5,00	42,80	63,00	91,00	0,50	142,50	59,80	202,30	
UFR STAPS		0,50	3,00	1,00	6,00	3,00	7,00	11,50	9,00	20,50	
Sous Total Sciences	-	3,00	21,00	105,80	149,00	181,20	19,60	278,60	201,00	479,60	47,5%
IUT LYON 1			4,50	1,00	20,00	3,00	17,00	30,50	15,00	45,50	
Sous Total IUT	-	-	4,50	1,00	20,00	3,00	17,00	30,50	15,00	45,50	4,5%
Hors Lyon1										-	
Sous Total Hors Lyon1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
Total	315,00	4,50	27,00	138,80	180,00	291,90	53,50	522,60	488,10	1 010,70	100%

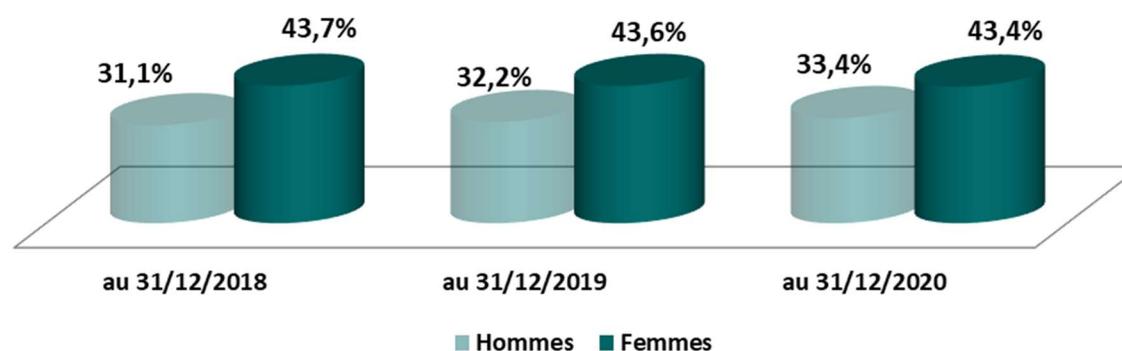
(1) Ens. Contr. HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires (2) Ens. Contr. U : Enseignants contractuels universitaires (3) Autres enseignants contractuels : Enseignants Chercheurs CDD et CDI + Professeur 2nd degré non fonctionnaire

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

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

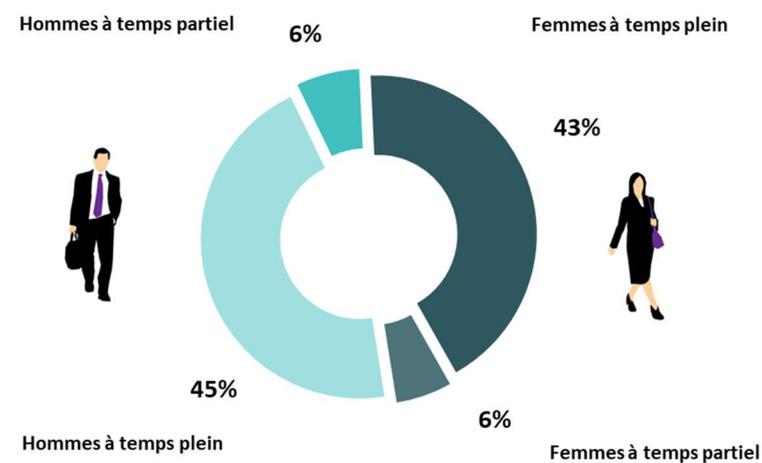
		au 31/12/2018			au 31/12/2019			au 31/12/2020		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Fonctionnaires	1 117	679	1 796	1 113	675	1 788	1 107	676	1 783
	Contractuels	505	526	1 031	528	522	1 050	556	518	1 074
	TOTAL	1 622	1 205	2 827	1 641	1 197	2 838	1 663	1 194	2 857
ETP	Fonctionnaires	1 101,90	662,10	1 764,00	1 101,40	662,90	1 764,30	1 093,00	662,00	1 755,00
	Contractuels	468,40	494,55	962,95	497,00	489,90	986,90	522,60	488,10	1 010,70
	TOTAL	1 570,30	1 156,65	2 726,95	1 598,40	1 152,80	2 751,20	1 615,60	1 150,10	2 765,70

% de contractuels par rapport au nombre total d'effectif physique d'enseignants



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

	Temps de travail	Nombre d'Hommes	Nombre de Femmes	Total
Enseignants contractuels	Temps plein	160	180	340
	80%	1		
	70%		4	2
	50%	62	50	109
	<50%		1	2
Total Enseignants contractuels		223	235	458
Chercheurs contractuels	Temps plein	327	277	604
	80%	2	1	3
	70%	1		1
	50%	3	2	5
	<50%		3	3
Total Chercheurs contractuels		333	283	591
Total général		556	518	1 074



III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

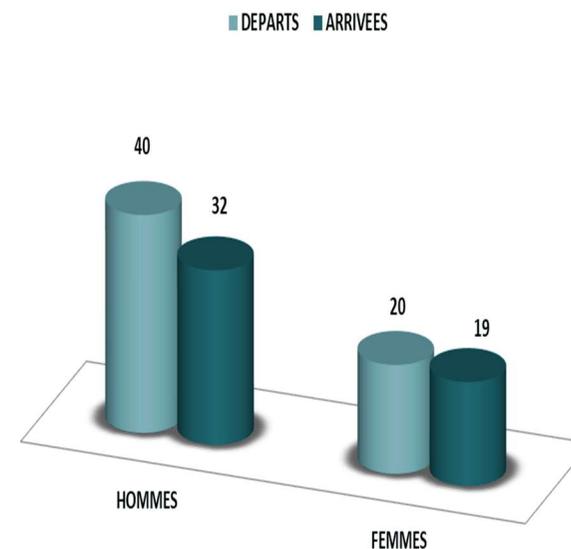
A. Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants

1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

Les arrivées	Hommes	Femmes	Total
Arrivées par mutation	1		1
Arrivées-temps partagés	3	4	7
Arrivées par détachement	1		1
Retour de détachement	3		3
Retour de disponibilité	1	1	2
Arrivées par concours	23	13	36
Après congé parental		1	1
TOTAL ARRIVEES	32	19	51

Les départs	Hommes	Femmes	Total
Départs par mutation	4	3	7
Départs-fin de temps partagés		1	1
Départs par Détachement	8	2	10
Départs fin de Détachement			0
Départs en disponibilité	5	2	7
Départs en retraites	20	10	30
Départs par concours			0
Démission	1	1	2
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres			0
Décès	2	1	3
Congé parental			0
TOTAL DEPARTS	40	20	60
SOLDE (total arrivées - total départs)	-8	-1	-9

Répartition des départs et des arrivées des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires par sexe



2. Répartition des mobilités des contractuels

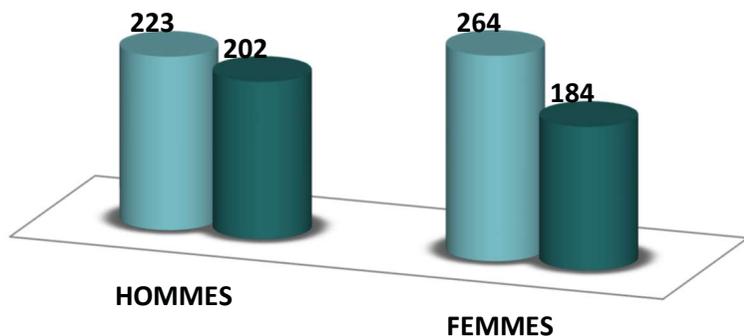
Les arrivées

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants contractuels CDI			0
Enseignants contractuels hospitalo-universitaires	56	61	117
Enseignants contractuels universitaires en CDD	2	5	7
ATER	21	13	34
Chercheurs doctorants et post doctorant	123	105	228
TOTAL ARRIVEES	202	184	386

Les départs

	Hommes	Femmes	Total
Non renouvellement suite à la fin d'un financement ou disparition du support			0
Fin de contrat ou de mission	202	244	446
Fin de CDD pendant la période d'essai	1		1
Non renouvellement suite à l'application de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (art. 6 quinquies et 6 sexies) limitant la durée d'emploi			0
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)			0
Licenciement en cours de contrat		1	1
Non renouvellement suite à la demande de l'agent			0
Démission	16	17	33
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*			0
Titularisation dans l'établissement	4	2	6
Retraite			0
Décès			0
Inaptitude définitive			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour évènement familiaux supérieur à 6 mois			0
Départ temporaire pour congé pour mobilité, pour création d'entreprise			0
Congé pour évènement familiaux supérieur à 6 mois			0
TOTAL départs	223	264	487
SOLDE (total arrivées - total départs)	-21	-80	-101

■ DEPARTS ■ ARRIVEES



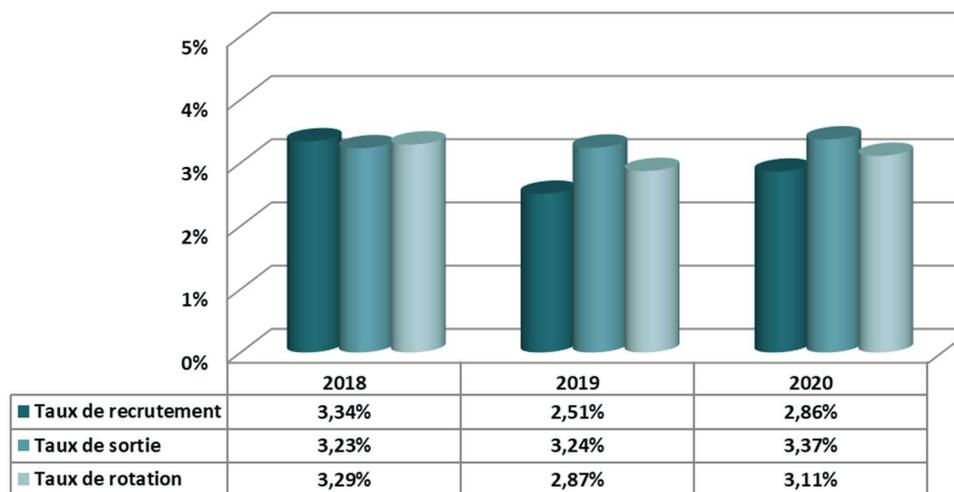
Répartition des départs et des arrivées des enseignants-chercheurs, enseignants contractuels par sexe

3. Indicateurs de mobilité externe des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

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

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

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



B. Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

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

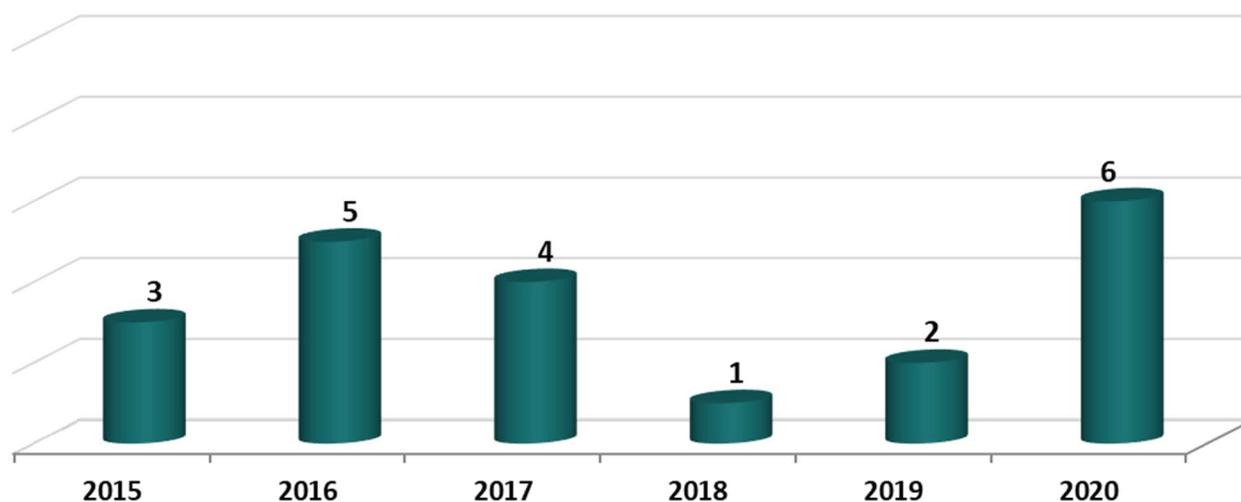
	4ème contrat quadriennal				5ème contrat quadriennal			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PU	50,00%	33,33%	23,07%	42,85%	52,63%	60,00%	38,89%	56,25%
MCF	64,86%	62,85%	67,45%	69,78%	71,42%	71,00%	80,56%	81,25%
Taux global par année	62,00%	52,83%	57,15%	60,95%	64,82%	67,23%	56,26%	72,91%
Taux moyen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

	1er contrat quinquennal				2ème contrat quinquennal						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	83,00%	70,00%	22,22%	55,56%	42,86%	100%	
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	79,00%	55,00%	80,77%	81,25%	81,82%	90,00%	
Taux global par année	63,26%	68,08%	64,58%	65,96%	81,00%	65,00%	65,71%	72,00%	66,67%	90,48%	
Taux moyen sur la durée du contrat	68,58%					71,97%					

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

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

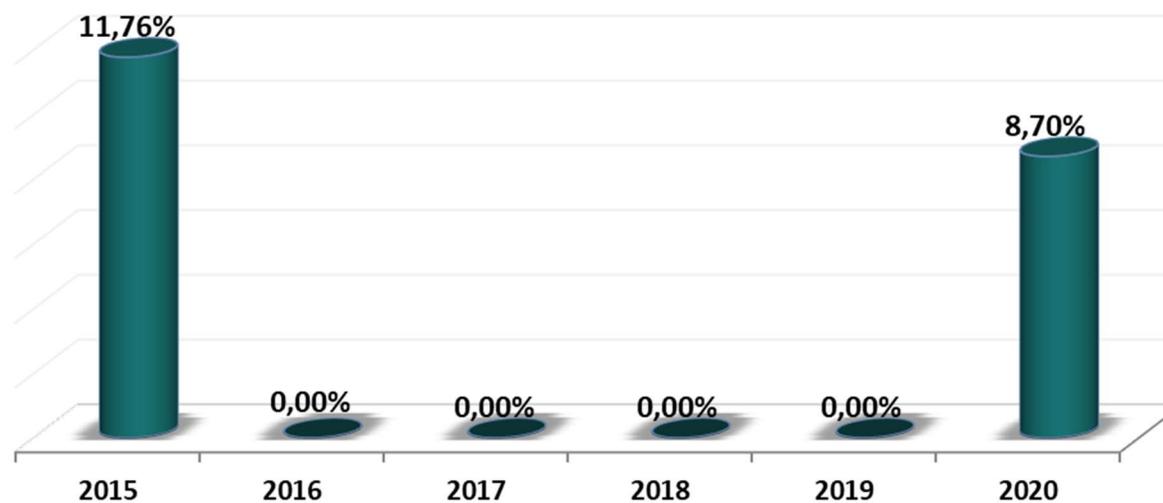
C. Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs



Bilan des créations de postes d'enseignants-chercheurs

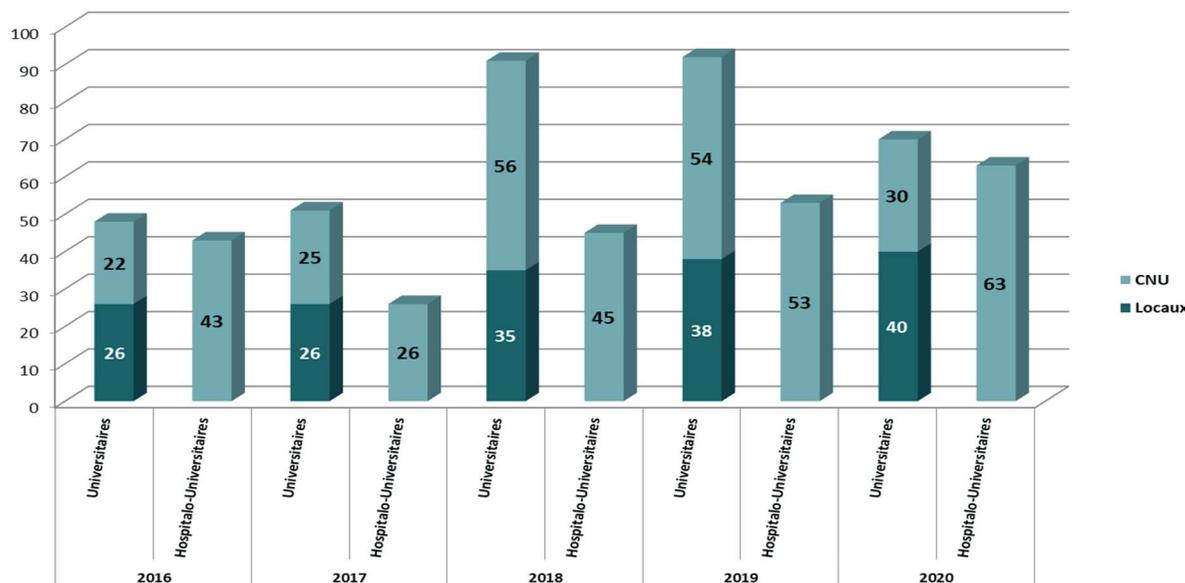
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.

Bilan des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs



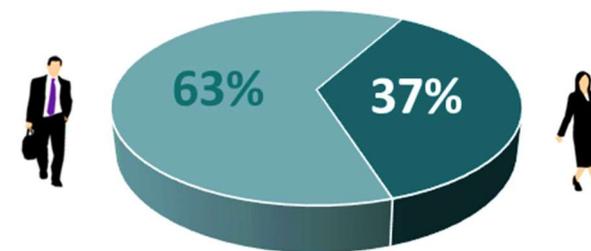
D. Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants

1. Avancements de grade

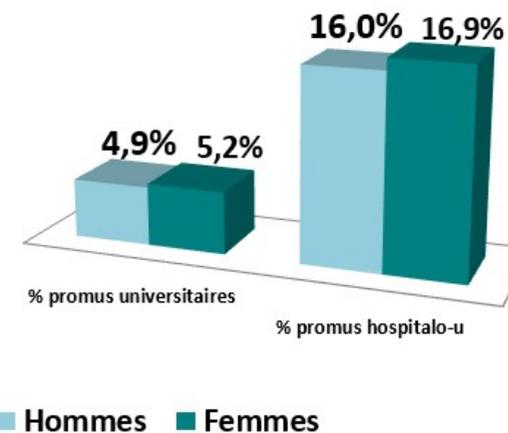


Pour le secteur Sciences et Pharmacie, l'enseignant-chercheur, pour être promu, doit déposer sa candidature auprès du CNU et auprès de l'établissement (le quota est alloué par le Ministère pour chaque grade).

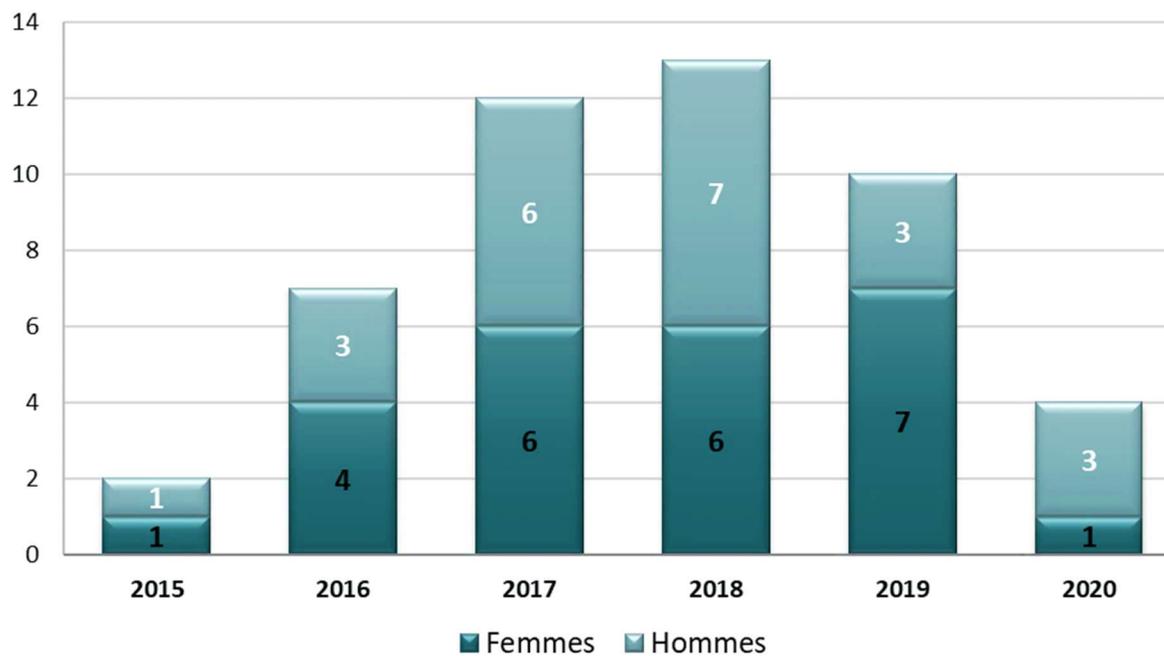
Le nombre d'avancements représente **5,01%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et **16,28%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Hospitalo-universitaires.



Taux d'avancement par sexe par rapport à l'effectif du même type de population



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

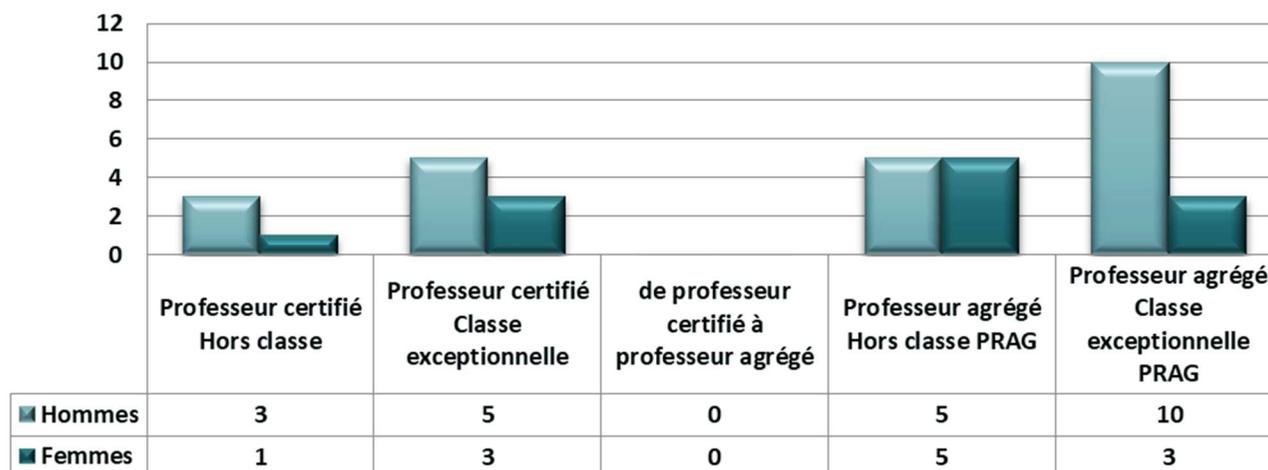


Les résultats concernent les Maîtres de Conférences de l'UCBL qui ont été promu Professeurs des Universités à l'UCBL.

3. Promotion des enseignants du second degré

	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Professeur certifié Hors classe	6	4	4	5	5	4
Professeur certifié Classe exceptionnelle				24	10	8
De professeur certifié à professeur agrégé	0	0	2	0	1	
Professeur agrégé Hors classe	6	9	7	9	8	10
Professeur agrégé Classe exceptionnelle				7	12	13
TOTAL	12	13	13	45	36	35

Répartition des promotions des enseignants du second degré par sexe pour l'année 2020



4. Composition et présidence des jurys des concours et examens professionnels des enseignants-chercheurs

Comité de sélection (COSEL) : recrutement EC	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	144	138
Nombre hommes/femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	14	9
Nombre hommes/femmes dans la vice-présidence de jurys de concours et examens professionnels	16	7
Commission recrutement 2nd degré	Hommes	Femmes
Nombre hommes/femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	48	25
Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	6	1

E. Evolution des départs en retraite

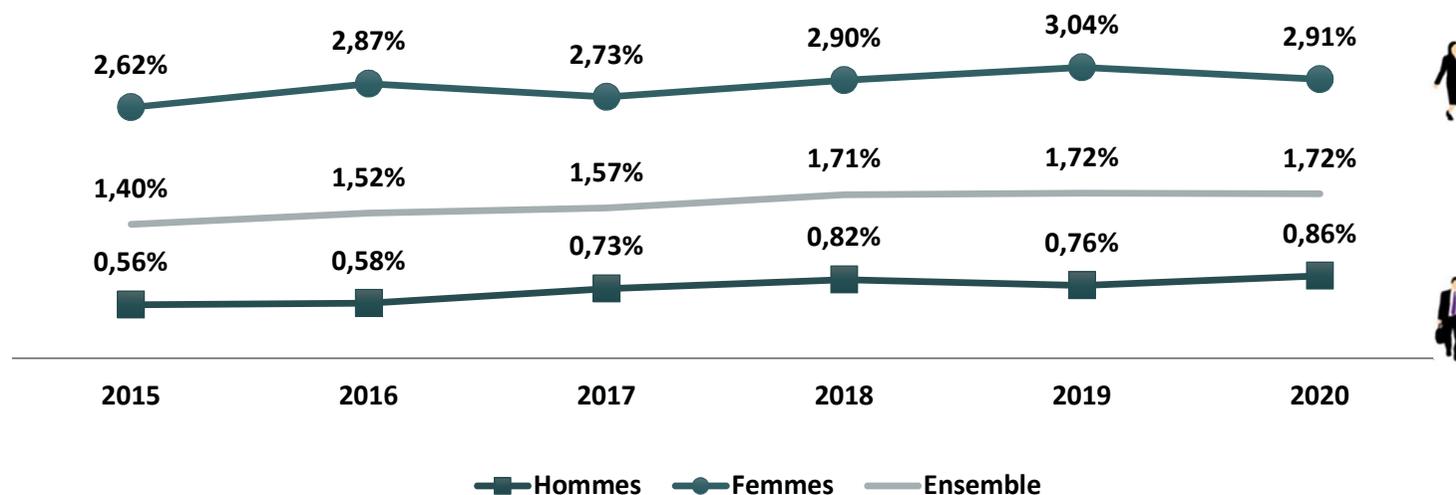
Groupes CNU	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques			0			0			0
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion			0			0	1		1
Groupe 03 : Langues et Littérature		1	1			0	1		1
Groupe 04 : Sciences Humaines	1		1			0			0
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	2		2			0		1	1
Groupe 06 : Physique		1	1			0	1		1
Groupe 07 : Chimie	1		1			0			0
Groupe 08 : Sciences de la Terre			0			0			0
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique	2	1	3	2		2	2		2
Groupe 10 : Biologie, Biochimie	1		1	1	3	4	2	3	5
Groupe 11 : Pharmacie	5	1	6		2	2			0
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	1		1	1		1			0
Médecine, Odontologie	13		13	12	1	13	8	2	10
Professeur de premier et second degré	4	5	9	9	3	12	5	4	9
TOTAL	30	9	39	25	9	34	20	10	30

2020 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

65,4 ans

IV. ABSENTEISME ET CONGES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

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



B. Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels en nombre de jours et nombre de personnes par type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant)

Absences	Nbre de jours	Nbre de pers.	Nbre jours moyen/pers.
Congé longue durée	1 622	5	324
Congé longue maladie	2 065	9	229
Congé maladie ordinaire	7 481	274	27
Congé grave maladie	231	1	231
Accidents de travail	94	4	24
Accidents de trajet	147	9	16
Maladie professionnelle			
Disponibilité d'office			

C. Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)

	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé longue durée	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans		91	91	
	50 ans et +	244	1 287	1 531	
	Total	244	1 378	1 622	9,1%
Congé longue maladie	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans	307	382	689	
	50 ans et +	1 376		1 376	
	Total	1 683	382	2 065	11,5%
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	271	805	1 076	
	30 à 49 ans	1 348	2 300	3 648	
	50 ans et +	987	1 770	2 757	
	Total	2 606	4 875	7 481	41,8%
Congé grave maladie	- de 30 ans	231		231	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	231	0	231	1,3%
Congé de maternité	- de 30 ans		364	364	
	30 à 49 ans		5 393	5 393	
	50 ans et +			0	
	Total	0	5 757	5 757	33,1%
Congé d'adoption	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans		114	114	
	50 ans et +			0	
	Total	0	114	114	0,6%
Congé de paternité / accueil de l'enfant	- de 30 ans	22		22	
	30 à 49 ans	360		360	
	50 ans et +	22		22	
	Total	404	0	404	2,3%

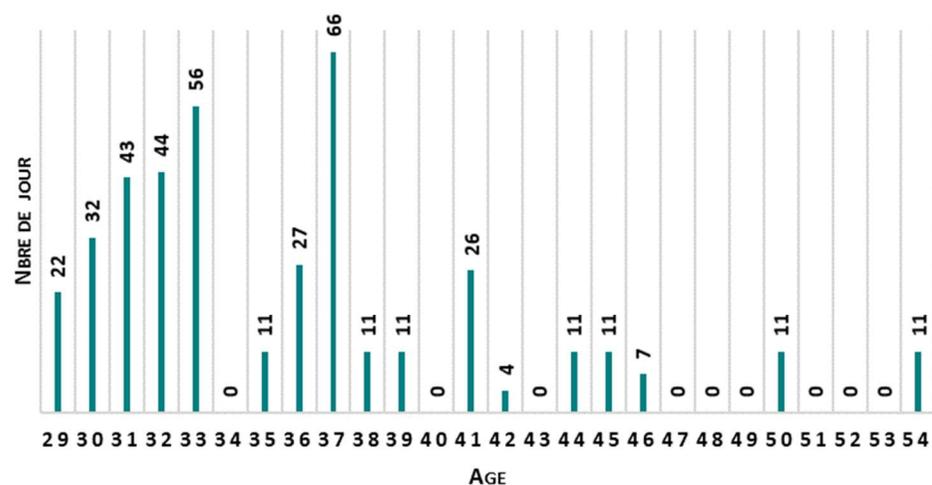
	Tranche d'âge	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé pour accidents du travail	- de 30 ans		16	16	
	30 à 49 ans		5	5	
	50 ans et +		73	73	
	Total	0	94	94	0,5%
Congé pour accidents de trajet	- de 30 ans		1	1	
	30 à 49 ans	57	47	104	
	50 ans et +	5	37	42	
	Total	62	85	147	0,8%
Congé maladie professionnelle	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total		16	16	0,0%
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0	
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	0,0%
Total		5 230	12 685	17 915	
%		29,2%	70,8%		

D. Les jours de carence

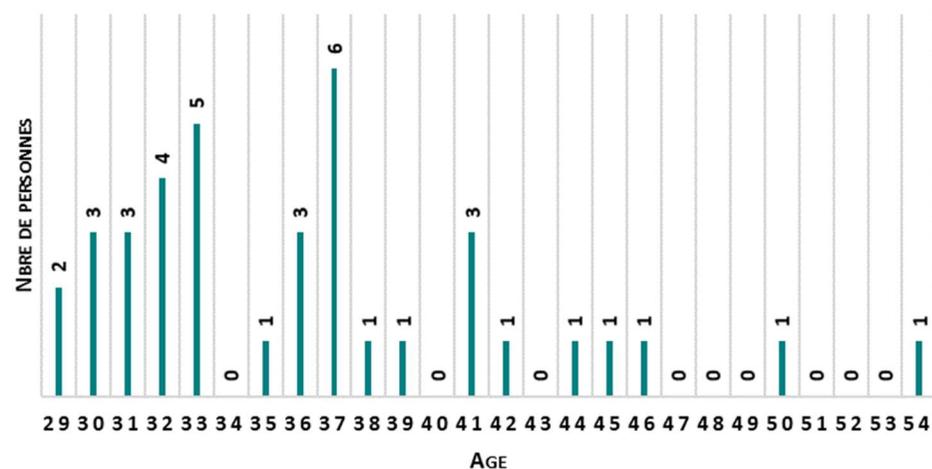
	Nombre de personnes			Nombre de jours de carences		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires	76	89	165	93	143	236
Enseignants contractuels	23	64	87	35	100	135
Total	99	153	252	128	243	371

E. Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ PATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



NOMBRE D'AGENTS EN CONGÉ PATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



Nombre de jours pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours théoriques

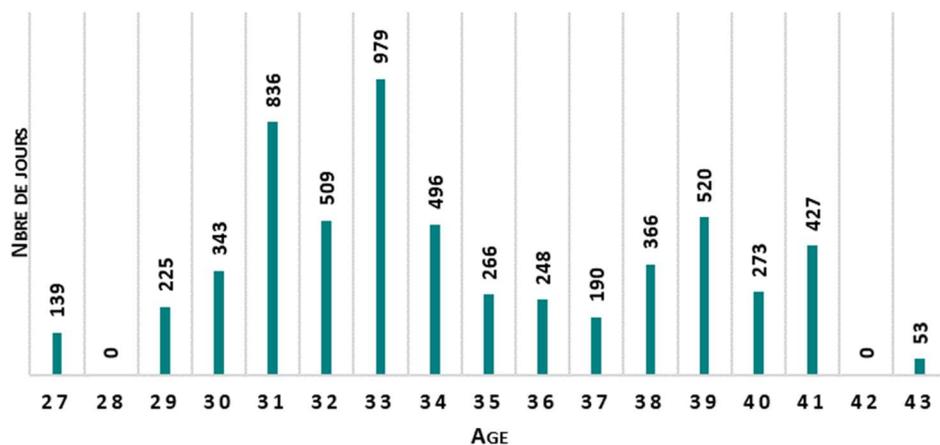


10,63 jours

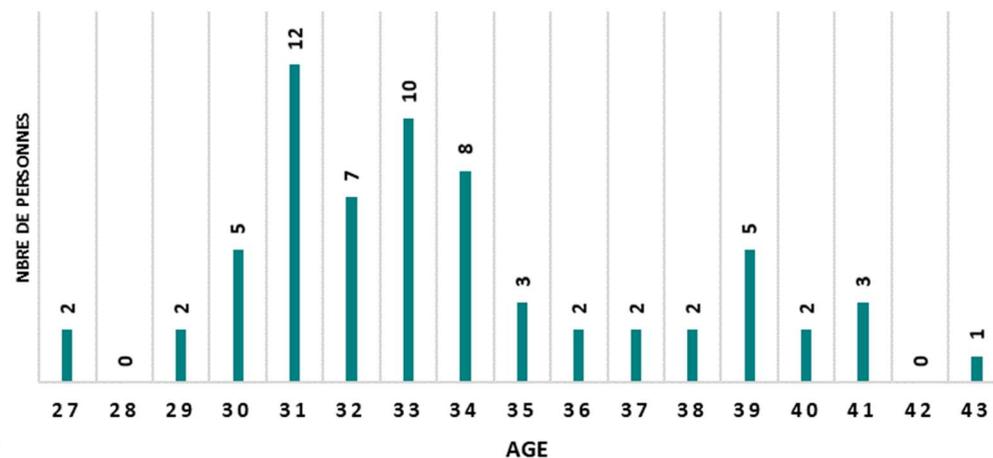
11 agents n'ont pas utilisé les 11 jours de congés théoriques en 2020

F. Congés maternité et d'adoption

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



NOMBRE D'AGENTS EN CONGÉ MATERNITÉ ET CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE

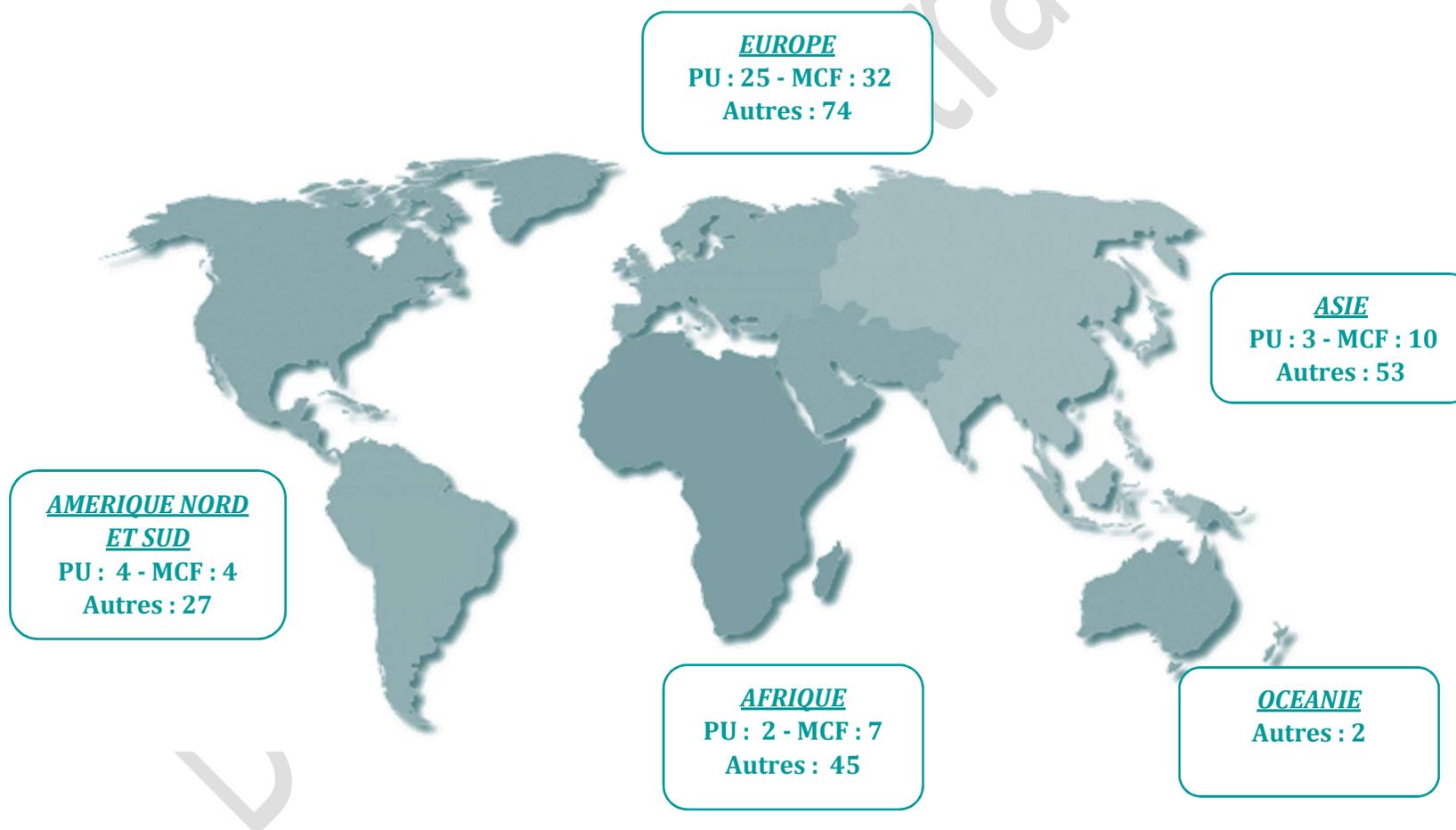


G. Congés parentaux, d'adoption et mise à disposition

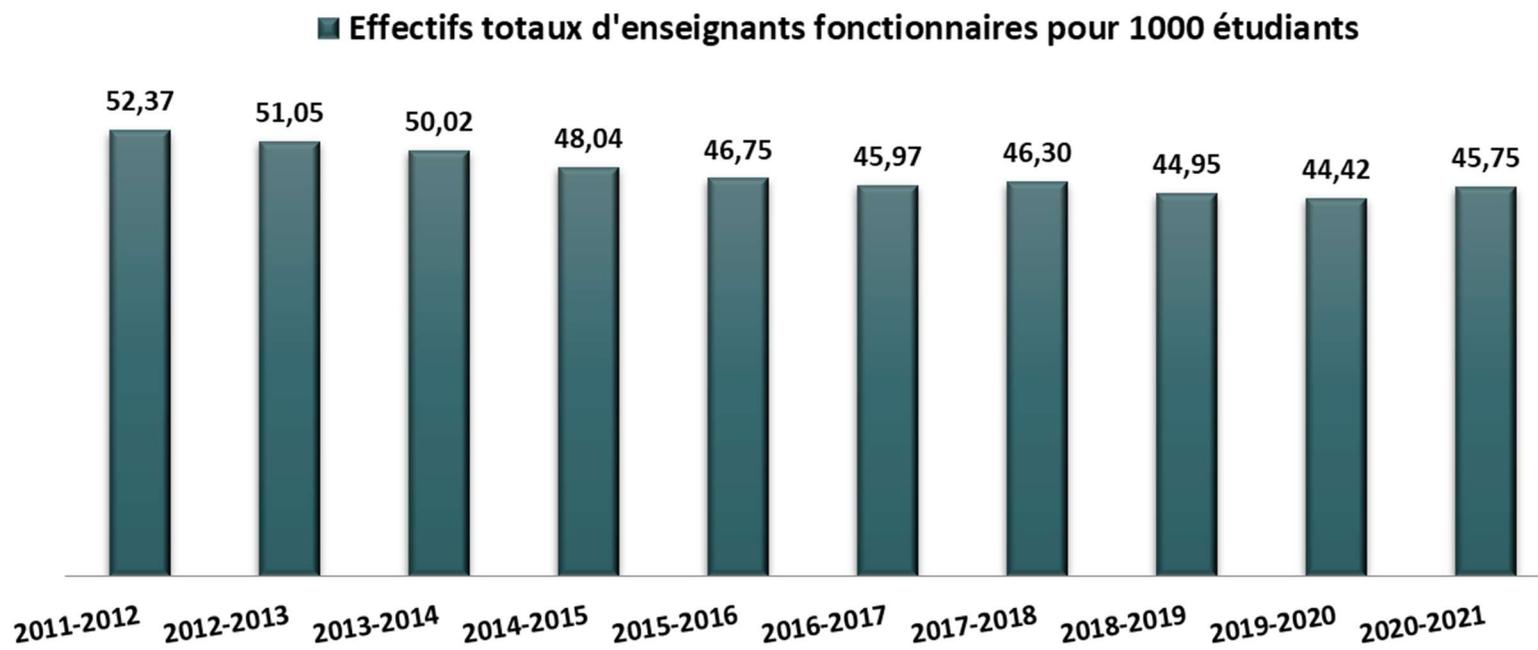
	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)		3
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles		1
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2020	
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2020	

V. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fonctionnaires	81	87	96	96	88	87
Contractuels	117	110	123	165	194	201
Total enseignants étrangers	198	197	219	261	282	288
Part des enseignants étrangers en %	7,2%	7,2%	7,9%	9,2%	9,9%	10,15%



VI. TAUX D'ENCADREMENT





INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

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

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

4 types de population :

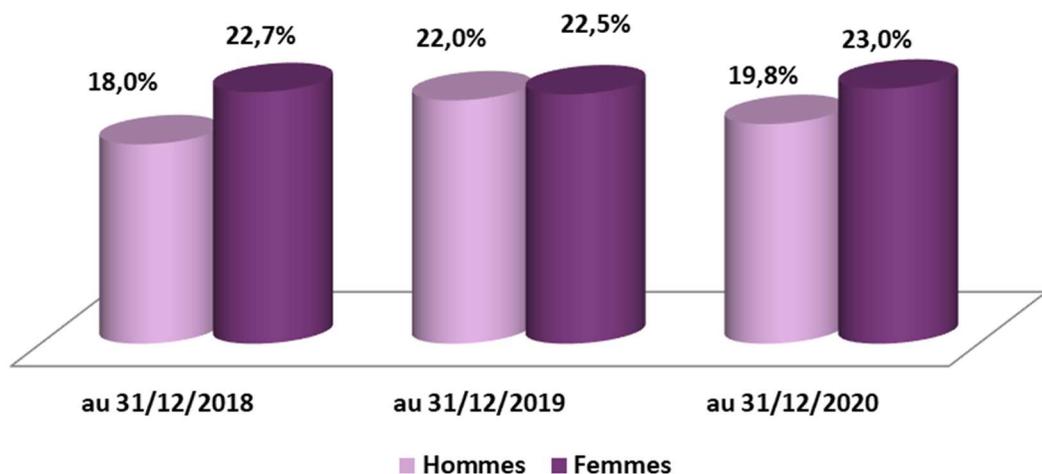
- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « Social et Santé »**

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

VII. PART DES PERSONNELS CONTRACTUELS SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS BIATSS (HORS CONTRACTUELS ETUDIANTS ET CONTRACTUELS CHERCHEURS)

		au 31/12/2018		au 31/12/2019		au 31/12/2020		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Titulaires	433	872	433	872	433	872	1 293
	BIATSS contractuels	95	256	95	256	107	257	364
	TOTAL	528	1 128	528	1 128	540	1 117	1 657
ETP	Titulaires	422,20	823,50	422,20	823,50	429,90	819,50	1 249,40
	BIATSS contractuels	89,13	227,29	89,13	227,29	101,80	230,10	331,90
	TOTAL	511,33	1 050,79	511,33	1 050,79	531,70	1 049,60	1 581,30

% de contractuels par rapport au nombre total d'effectif physique de BIATSS



VIII. BIATSS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des agents fonctionnaires par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	152	293	151,20	285,40	30,3%
	Femmes	141		134,20		
catégorie B	Hommes	94	243	93,20	235,50	25,0%
	Femmes	149		142,30		
catégorie C	Hommes	133	436	131,90	419,50	44,6%
	Femmes	303		287,60		
Total		972		940,40		100%

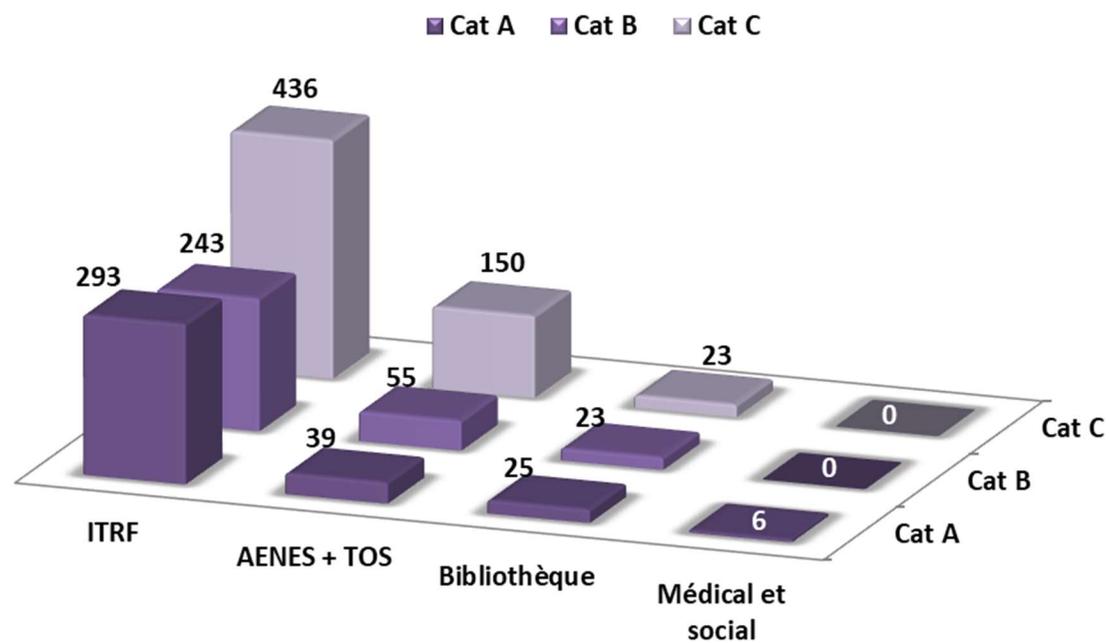
		AENES				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	11	39	11,00	38,20	16,3%
	Femmes	28		27,20		
catégorie B	Hommes	8	55	8,00	53,70	22,9%
	Femmes	47		45,70		
catégorie C	Hommes	19	150	18,90	143,00	60,9%
	Femmes	131		124,10		
Total		244		234,90		100%

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	5	25	5,00	24,00	35,1%
	Femmes	20		19,00		
catégorie B	Hommes	3	23	2,80	21,90	32,1%
	Femmes	20		19,10		
catégorie C	Hommes	7	23	6,90	22,40	32,8%
	Femmes	16		15,50		
Total		71		68,30		100%

		Social et santé				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	1	6	1,00	5,80	100,0%
	Femmes	5		4,80		
catégorie B	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
catégorie C	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
Total		6		5,80		100%

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	169	363	168,20	353,40	28,3%
	Femmes	194		185,20		
catégorie B	Hommes	105	321	104,00	311,10	24,9%
	Femmes	216		207,10		
catégorie C	Hommes	159	609	157,70	584,90	46,8%
	Femmes	450		427,20		
Total			1 293		1 249,40	100%

Répartition des personnels fonctionnaires BIATSS par filières et par catégories



B. Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps

	Hommes	Femmes	Total
ITRF	379	593	972
Ingénieur de Recherche	27	17	44
Ingénieur d'Etude	79	84	163
Assistant Ingénieur	46	40	86
Technicien de recherche et de formation	94	149	243
Adjoint technique de recherche et de formation	133	303	436
AENES	38	206	244
Directeur général des services	1		1
Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel	1		1
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	2	3
Attaché d'Administration d'Etat	8	26	34
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	8	47	55
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	18	126	144
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1	5	6
Bibliothèque - Musée	15	56	71
Conservateur général		2	2
Conservateur des bibliothèques	3	10	13
Bibliothécaire	2	8	10
Bibliothécaire assistant spécialisé	3	20	23
Magasinier des bibliothèques	7	16	23
Médicaux sociaux	1	5	6
Infirmier de l'éducation nationale		4	4
Assistant de service social	1	1	2
Total général	433	860	1 293

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

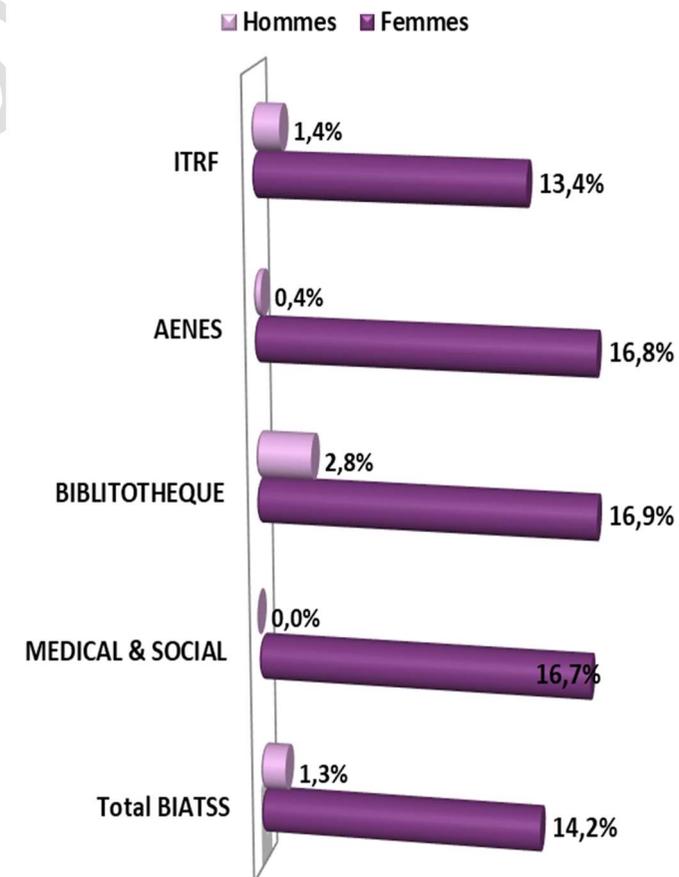
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services centraux						
Agence comptable	5,80	4,80	17,00	8,00	19,60	27,60
D.A.J.I.	7,60	0,00	1,00	3,00	5,60	8,60
DEVU	6,80	10,40	17,80	1,00	34,00	35,00
DIRPAT	18,60	11,80	31,00	48,00	13,40	61,40
D.R.E.D.	3,00	3,00	5,80	4,00	7,80	11,80
D.R.H	11,60	14,10	26,50	8,80	43,40	52,20
D.S.F	15,00	9,80	19,70	7,00	37,50	44,50
DSI	29,10	10,00	4,00	28,80	14,30	43,10
Direction Générale des Services	10,80	2,00	10,00	12,00	10,80	22,80
Présidence	3,00	1,00	1,90	2,00	3,90	5,90
Services centraux	111,30	66,90	134,70	122,60	190,30	312,90
Services transversaux spécialisés						
Service Prévention des Risques	4,00	2,00	0,00	3,00	3,00	6,00
Service Sécurité	2,90	4,00	4,90	9,90	1,90	11,80
Mission Culture	1,00	0,00	1,80	0,00	2,80	2,80
Mission Handicap	0,00	0,00	2,60	0,00	2,60	2,60
DRI	3,00	1,00	2,80	0,00	6,80	6,80
Sces transversaux spécialisés	10,90	7,00	12,10	12,90	17,10	30,00
Services communs et généraux						
CCEM	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00
CLASUP	1,00	1,00	1,30	0,00	3,30	3,30
F.O.C.A.L	8,20	1,80	7,60	2,80	14,80	17,60
ICAP	9,50	2,00	1,50	6,00	7,00	13,00
S. L. P. La doua /Gerland	1,00	1,00	17,80	7,00	12,80	19,80
S. L. P. Rockfeller	2,00	3,00	19,00	10,00	14,00	24,00
S.O.I.E	5,80	0,00	0,00	1,00	4,80	5,80
S.U.A.P.S	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00
Scolarité commune santé	0,00	0,00	7,00	0,00	7,00	7,00
Service Commun de la Documentation	25,00	23,90	29,20	15,70	62,40	78,10
S.C.E.L	0,00	1,00	2,00	0,00	3,00	3,00
SSU Lyon 1	2,00	0,90	1,00	1,00	2,90	3,90
Sces communs et sces généraux	54,50	35,60	87,40	43,50	134,00	177,50

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
Services inter-universitaires						
C.I.S.R	8,00	2,00	1,00	10,00	1,00	11,00
SIUAPS	0,00	3,00	13,80	10,80	6,00	16,80
Services inter-universitaires	8,00	5,00	14,80	20,80	7,00	27,80
Composantes						
Biologie Humaine	14,80	9,70	19,00	7,00	36,50	43,50
Département-composante G.E.P.	5,80	8,90	6,30	12,40	8,60	21,00
Département-composante Informatique	3,00	3,00	7,00	4,00	9,00	13,00
Département-composante Mécanique	4,00	3,80	6,80	8,00	6,60	14,60
INSPE	2,80	7,00	33,00	15,00	27,80	42,80
I.S.F.A	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
ISPB Pharmacie	8,50	10,60	27,00	17,00	29,10	46,10
ISTR	1,00	2,80	4,10	1,00	6,90	7,90
IUT LYON 1	25,80	42,90	55,50	51,90	72,30	124,20
Observatoire	8,90	6,00	11,00	10,00	15,90	25,90
Polytech Lyon	0,80	2,90	5,60	0,00	9,30	9,30
UFR de Médecine Lyon Est	7,70	14,40	22,90	8,00	37,00	45,00
UFR de Médecine Lyon Sud	9,60	9,60	20,10	9,80	29,50	39,30
UFR d'Odontologie	1,00	2,00	8,00	1,00	10,00	11,00
UFR Biosciences	23,80	30,60	42,70	18,00	79,10	97,10
UFR Faculté des Sciences	43,20	37,60	51,50	60,20	72,10	132,30
UFR STAPS	2,00	3,80	12,60	2,80	15,60	18,40
Composantes	163,70	195,60	333,10	226,10	466,30	692,40
Hors Lyon 1	3,00	0,00	0,00	2,00	1,00	3,00
Affectation sans occupation	2,00	1,00	2,80	2,00	3,80	5,80
TOTAL	353,40	311,10	584,90	429,90	819,50	1 249,40

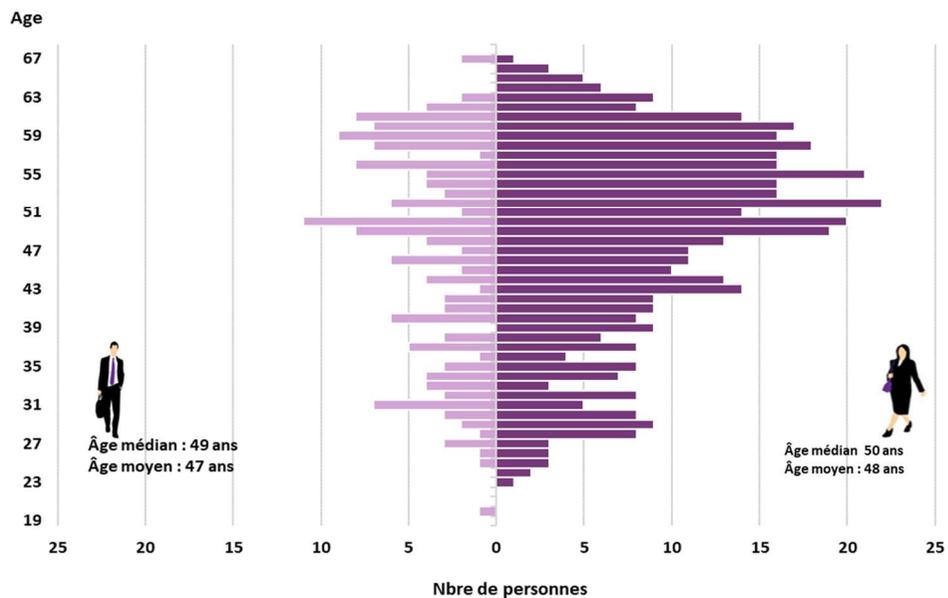
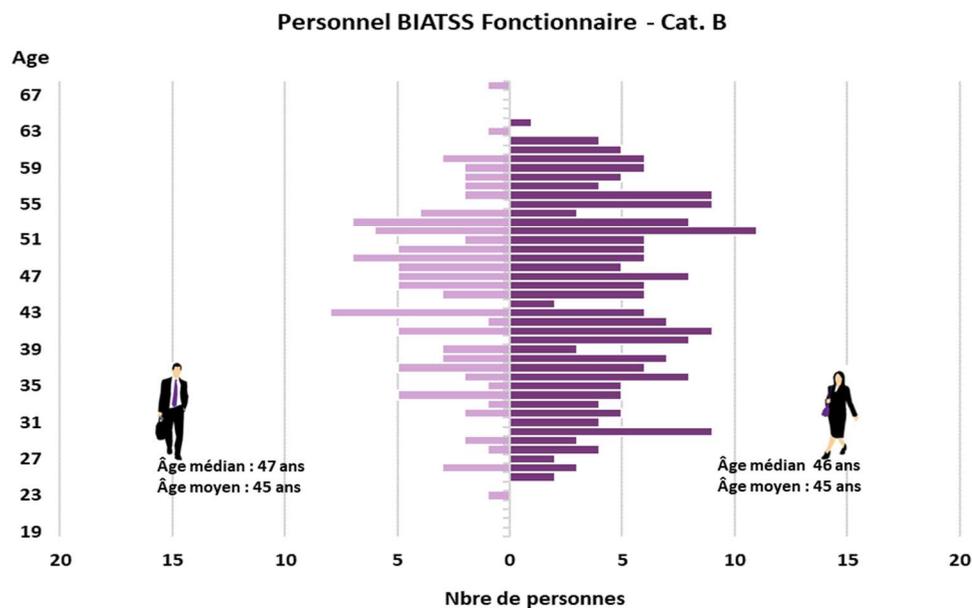
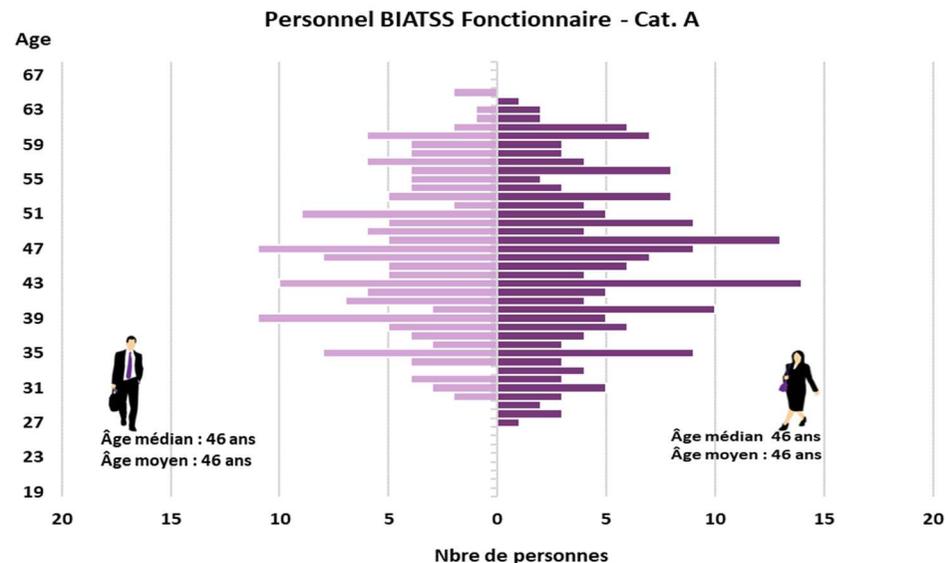
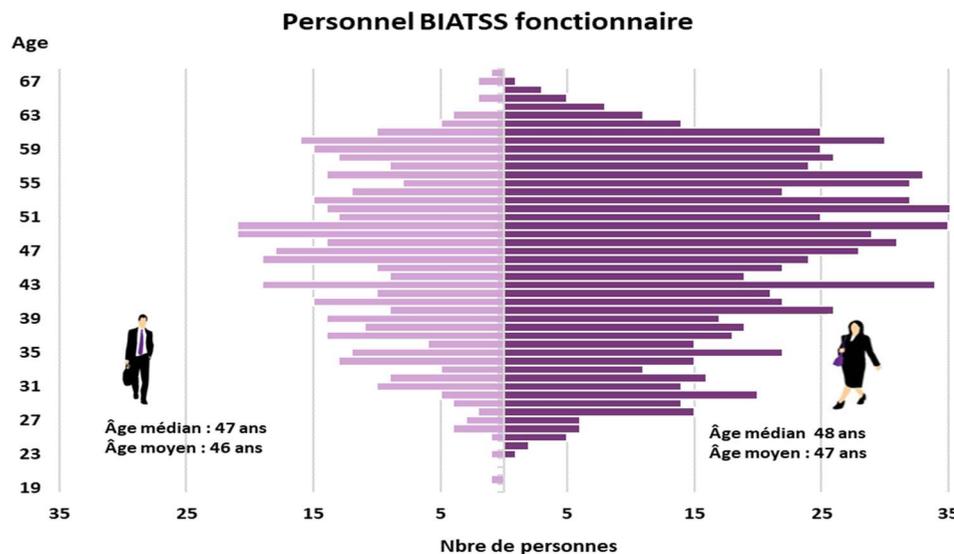
D. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

	Temps de travail	Effectif physique						Total
		Cat. A		Cat. B		Cat. C		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ITRF	temps plein	147	107	89	119	129	237	828
	90%	2	8	2	2		5	19
	80%	3	22	3	24	3	50	105
	70%		1		1		2	4
	60%		2		1		2	5
	50%		1		2	1	7	11
Total ITRF		152	141	94	149	133	303	972
AENES	temps plein	11	24	8	40	18	101	202
	90%				1	1	1	3
	80%		4		6		25	35
	70%						1	1
	60%							0
	50%						3	3
Total AENES		11	28	8	47	19	131	244
BIBLIOTHEQUE	90%	5	16	2	15	6	13	57
	80%				1	1	1	3
	70%		3	1	4		2	10
	60%							0
	50%		1					1
	90%							0
Total Bibliothèque		5	20	3	20	7	16	71
SOCIAL ET SANTE	temps plein	1	4					5
	90%							0
	80%		1					1
	70%							0
	60%							0
	50%							0
Total Social et Santé		1	5	0	0	0	0	6
TOTAL		169	194	105	216	159	450	1 293

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



E. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie



IX. BIATSS CONTRACTUELS

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

		Dotation Etat pour emplois délégués				Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres						TOTAL		Évolution des ETP par rapport à 2019
		CDI		CDD		CDI		CDD		CDD recherche		Nbre de pers.	Nbre en ETP	
		Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP	Nbre de pers.	Nbre en ETP			
Cat. A	Hommes	1	1,00	4	4,00	10	9,30	15	14,20	38	36,50	68	65,00	
	Femmes	1	1,00	9	8,80	21	17,50	33	30,00	57	55,20	121	112,50	
	Total	2	2,00	13	12,80	31	26,80	48	44,20	95	91,70	189	177,50	6,29%
Cat. B	Hommes	2	2,00	9	9,00	2	2,00	7	6,70	2	1,40	22	21,10	
	Femmes	1	0,70	12	12,00	10	9,00	15	13,40	4	3,70	42	38,80	
	Total	3	2,70	21	21,00	12	11,00	22	20,10	6	5,10	64	59,90	2,39%
Cat. C	Hommes	5	4,60	26	25,80	5	4,70	16	14,10	3	3,00	55	52,20	
	Femmes	12	11,00	57	53,50	14	11,40	60	51,30	5	2,70	148	129,90	
	Total	17	15,60	83	79,30	19	16,10	76	65,40	8	5,70	203	182,10	2,94%
Apprentis, Contrats aidés et PACTE	Hommes							5	4,40			5	4,40	
	Femmes							12	10,50			12	10,50	
	Total	0	0	0	0	0	0	17	14,90	0	0	17	14,90	28,45%
TOTAL		22	20,30	117	113,10	62	53,90	163	144,60	109	102,50	473	434,40	4,93%

Ce tableau ne comprend pas les étudiants salariés.

 PACTE

 Contrat Aidés et Apprenti

LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année	3	5
Nombre de contrats aidés recrutés dans l'année	2	5

Contrat aidé

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

Apprenti

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

PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat)

Le PACTE est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés. Un contrat en alternance leur est proposé. Au terme du PACTE et après une évaluation concluante de leurs compétences, ces personnes seront titularisées.

B. Répartition par visa des contractuels BIATSS présents au 31 décembre

CDI	Nombre de personne			ETP		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa1 et 4 alinéa 2 : CDIisation des agents ayant 6 ans de services publics	11	26	37	10,10	22,80	32,90
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	9	12	21	9,00	9,90	18,90
CDI mis à disposition des HCL		8	8		6,40	6,40
CDI Loi n° 2005-843 : CDIisation sur emploi permanent des agents ayant au minimum 6 ans de services publics	3	7	10	2,50	6,30	8,80
CDI art L.954-3 du code de l'éducation : recrutement d'un agent par le président de l'université pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des catégories A	1	4	5	1,00	4,00	5,00
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012) : loi Sauvadet	1	2	3	1,00	1,20	2,20
TOTAL CDI	25	59	84	23,60	50,60	74,20

Au 31 décembre

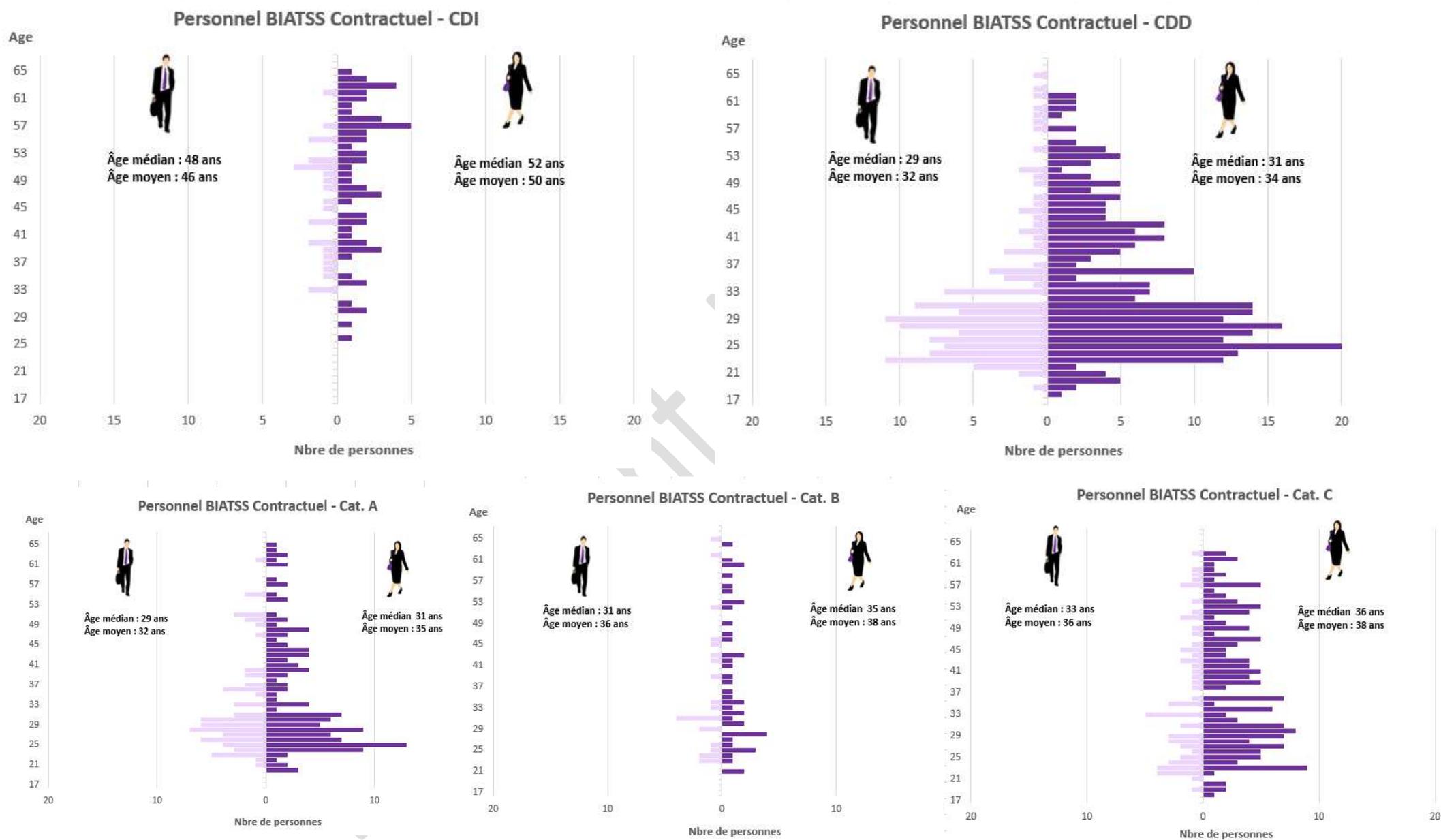
	CDD	Nombre de personne			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents contractuels en CDD sur emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes		2	2		1,70	1,70
	Art. 4 -alinéa 2 de la loi 84-16 : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	54	93	147	54,00	92,70	146,70
	Art 3-2° de la loi 84-16 , recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.		1	1		1,00	1,00
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	12	31	43	7,40	16,30	23,70
	Art. 27 de la loi 84-16 : destiné au bénéficiaire de l'emploi mentionné aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail	2	9	11	2,00	8,60	10,60
	Art. L953-3-1 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue	1	8	9	1,00	7,60	8,60
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A			0			0,00
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE			0			0,00
Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires	Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"	18	43	61	17,50	38,10	55,60
	Art. 6 quinques de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	22	35	57	21,80	34,60	56,40
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	11	30	41	11,00	30,00	41,00
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	3	7	10	3,00	7,00	10,00
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion	2	5	7	1,40	3,50	4,90
TOTAL CDD		125	264	389	119,10	241,10	360,20

C. Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés)

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services centraux					
Agence comptable	4,00	1,00	1,00	5,00	11,00
DAJI				2,00	2,00
DEVU	3,80	3,80		1,00	8,60
DIRPAT	4,00	1,00		2,00	7,00
D.R.E.D.			1,00		1,00
D.R.H		4,00	2,00	4,50	10,50
D.S.F	4,00	7,00	2,00	8,00	21,00
D.S.I			4,50	0,50	5,00
Direction Générale des Services				9,50	9,50
Présidence		1,70		1,90	3,60
Sous total Services centraux	15,80	18,50	10,50	34,40	79,20
Services transversaux spécialisés					
Service Prévention des Risques					-
Service Sécurité			2,00	2,00	4,00
Mission Culture	1,00		1,00	2,00	4,00
Mission Handicap					-
Direction Relations Internationales	1,00		1,00	3,00	5,00
Sous total Services transversaux spécialisés	2,00	-	4,00	7,00	13,00
Services Inter-Universitaires					
C.I.S.R				2,00	2,00
SIUAPS			1,00	2,80	3,80
Sous total Services Inter-Universitaires	-	-	1,00	4,80	5,80

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
Services communs et généraux					
CCEM					-
CLASUP			1,00	0,80	1,80
F.O.C.A.L		0,60	5,00	17,00	22,60
ICAP	3,00	2,00	4,80	1,80	11,60
S.C.E.L					-
S. L. P. La Doua / Gerland	3,00	2,00			5,00
S.L.P. Rockefeller	2,00		3,00		5,00
S.O.I.E		2,00		1,50	3,50
S.U.A.P.S		1,00		1,00	2,00
Scolarité commune santé	1,00	2,00	1,00		4,00
Service commun de documentation	2,00	6,50	3,40	5,70	17,60
SSU Lyon 1		4,00	1,50	9,10	14,60
Sous total Services communs et généraux	11,00	20,10	19,70	36,90	87,70
Composantes					
Biologie Humaine	2,00	3,50	4,20	11,20	20,90
Dépt. composante GEP		2,00	0,40	3,00	5,40
Dépt.composante Informatique		1,00	5,20		6,20
Dépt.composante Mécanique			1,00	1,00	2,00
INSPE	0,60	4,30		2,00	6,90
I.S.F.A		3,00	3,00	1,00	7,00
ISTR	1,00	3,00	1,90	6,30	12,20
IUT Lyon 1	7,00	3,00	3,00	10,40	23,40
Observatoire			3,00		3,00
Polytech Lyon	1,00			7,10	8,10
UFR Médecine Lyon Est		5,80	5,40	22,80	34,00
UFR Médecine Lyon Sud	2,00	7,50		4,00	13,50
UFR d'Odontologie	1,00	2,00	1,00		4,00
ISPB Pharmacie		4,80	8,60	16,80	30,20
Autres affectations santé				5,90	5,90
UFR Biosciences	1,00	3,70	14,70	15,30	34,70
UFR Faculté des Sciences	2,00	1,80	7,70	6,10	17,60
UFR STAPS		3,00	2,00	8,70	13,70
Sous total Composantes	17,60	48,40	61,10	121,60	248,70
TOTAL	46,40	87,00	96,30	204,70	434,40

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



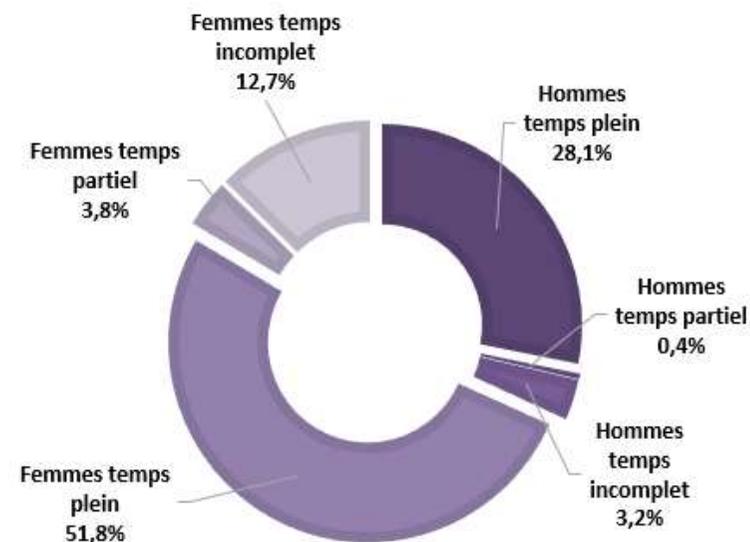
E. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

	Temps de travail	Cat A		Cat B		Cat C		Total général	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
CDI	Temps plein	9	13	4	6	8	13	53	
	Temps partiel	90%		2				1	3
		80%	1			2		1	4
		70%							0
		60%		1			1		2
		50%						1	1
	Temps incomplet	90%				1		1	2
		80%		1				2	3
		70%		1		1	1	6	9
		60%		1					1
		50%	1	1		1		1	4
	moins de 50%		2						2
	Total CDI		11	22	4	11	10	26	84
	CDD	Temps plein	54	94	16	26	42	93	325
Temps partiel		90%		1				2	3
		80%		2				4	6
		70%							0
		60%						1	1
		50%							0
Temps incomplet		90%							0
		80%					1		1
		70%	2	2	1	3	3	8	19
		60%	1					1	2
		50%	1	3		2	2	16	24
moins de 50%		1	3	1			3	8	
Total CDD		59	105	18	31	48	128	389	
TOTAL		70	127	22	42	58	154	473	

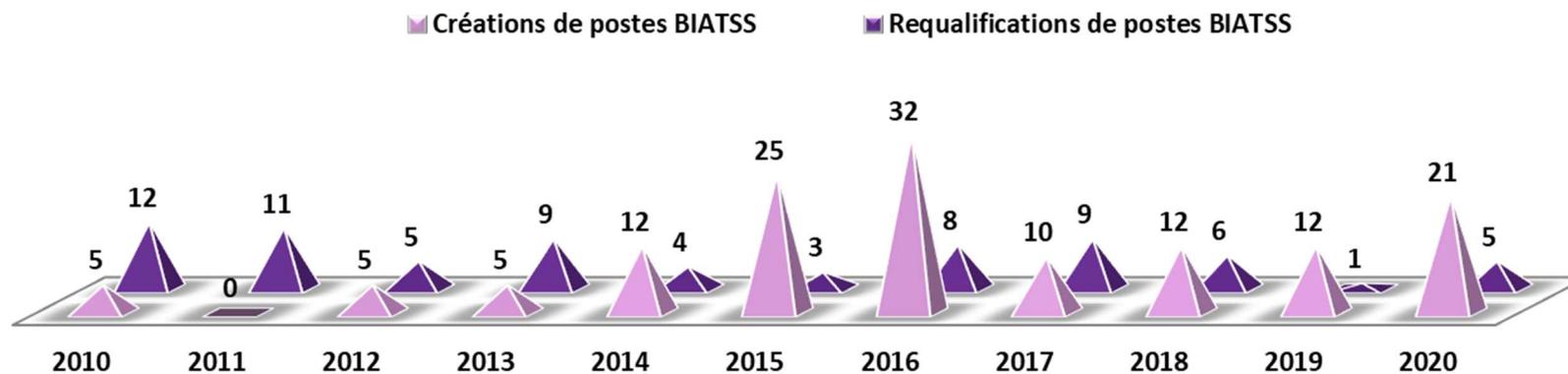
Temps partiel : Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100 %.

Temps incomplet : un agent à temps incomplet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

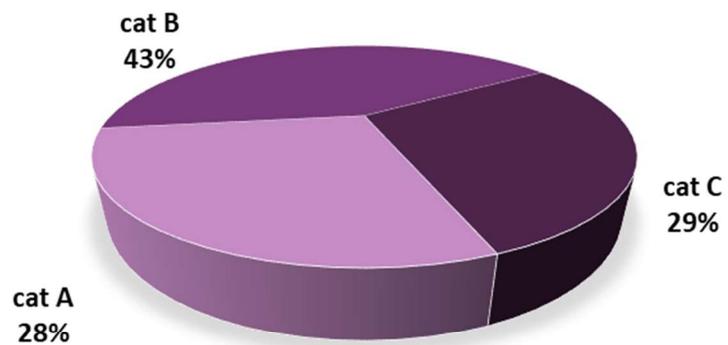
Répartition des personnels BIATSS contractuel selon leur temps de travail (temps plein, partiel ou incomplet)



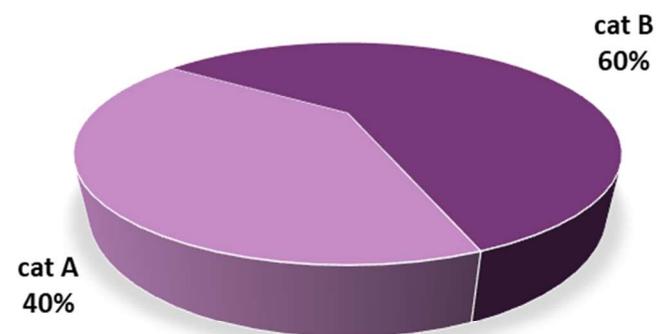
X. BILAN DES CREATIONS ET DES REQUALIFICATIONS DES POSTES DE BIATSS



Créations de postes BIATSS



Requalifications de postes BIATSS



XI. MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS

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

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

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

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

A. Promotion des personnels ITRF par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps	LISTE D'APTITUDE ITRF							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	146	156	49	61	8	7	3	4
Catégorie B	87	240	18	70	2	6	1	5
TOTAL	233	396	67	131	10	13	4	9

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS		
	ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	5	7		2	2
Catégorie B	7	5	12	2	5	7
Catégorie C	7	9	16	1		1
TOTAL	16	19	35	3	7	10

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT ITRF							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	47	26	18	13	12	6	6	4
Catégorie B	44	53	9	21	6	7	3	6
Catégorie C	69	171	14	54	5	14	4	12
TOTAL	160	250	41	88	23	27	13	22

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

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	6	21	5	15		2		1
Catégorie B	12	97	10	76		2		
TOTAL	18	118	15	91	0	4	0	1

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS		
	ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A		2	2		1	1
Catégorie B		3	3			0
Catégorie C		1	1			0
TOTAL	0	6	6	0	1	1

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES et Médico-sociaux							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	1		2		1		
Catégorie B	6	21			6	21		
Catégorie C	9	51			9	50	1	7
TOTAL	17	73	0	2	15	72	1	7

C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

<i>La liste d'aptitude concerne les avancements de corps</i>	LISTE D'APTITUDE BIBLIOTHEQUE							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	5	25		10		4		
Catégorie B	5	10	2	7	1	2		
TOTAL	10	35	2	17	1	6	0	0

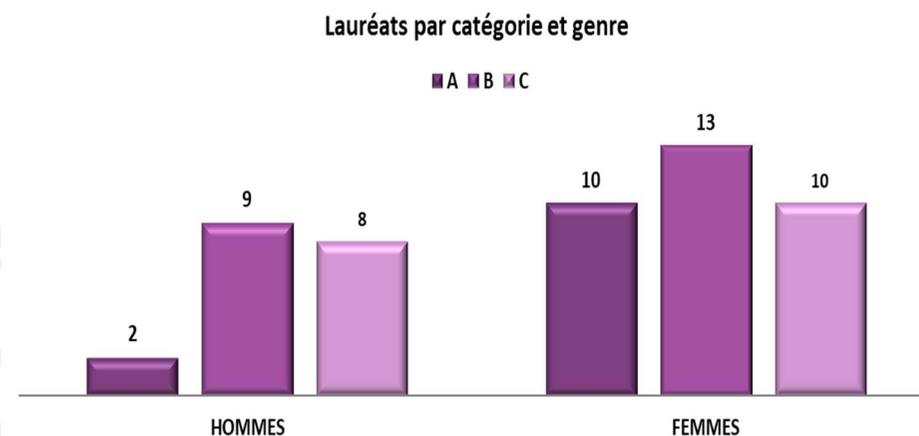
	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS		
	ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0			0
Catégorie B		0	0			0
Catégorie C			0			0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

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

<i>Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade</i>	TABLEAU D'AVANCEMENT BIBLIOTHEQUE							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	6	1	6		3		1
Catégorie B	3	2	1	3	1	2		1
Catégorie C	5	7	4	5	1	3	1	1
TOTAL	10	15	6	14	2	8	1	3

D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

	Catégorie du concours ou examen professionnel obtenu			
	A	B	C	TOTAL
Fonctionnaires	7	14	2	23
Catégorie A	5			5
Catégorie B	2	7		9
Catégorie C		7	2	9
Contractuels	5	8	16	29
TOTAL	12	22	18	52



De plus, 17 personnes hors UCBL ont réussi au concours dans l'établissement

E. Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap (article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984)

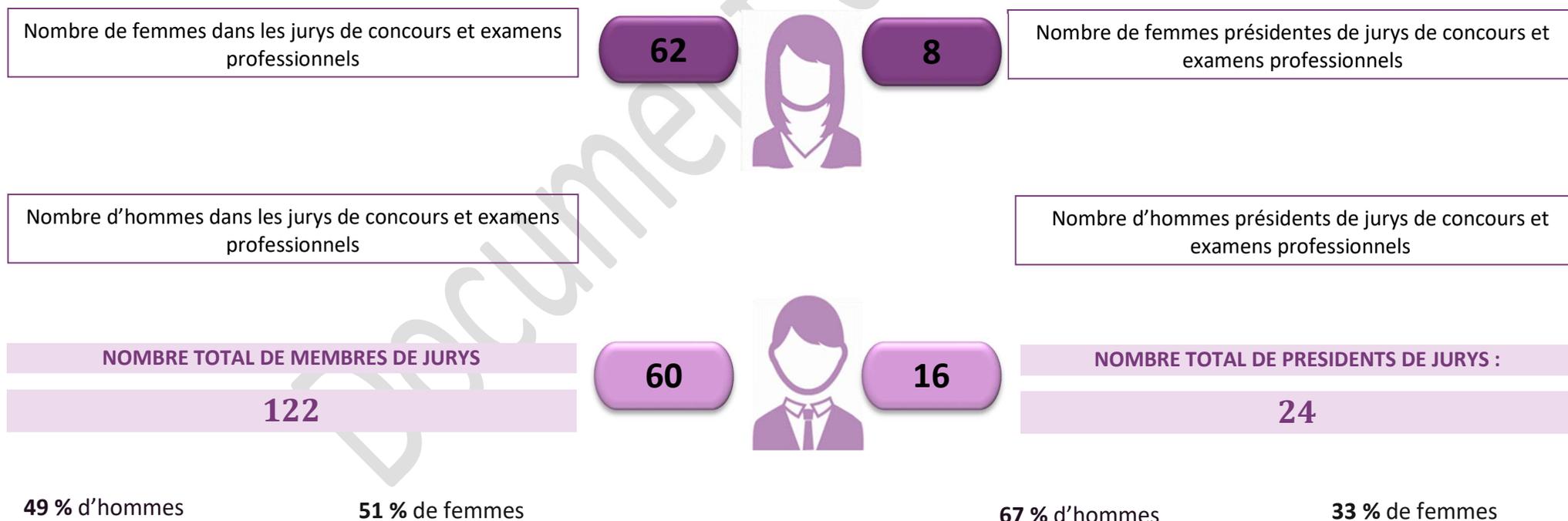
	HOMMES	FEMMES
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C	2	3
TOTAL	2	3

F. Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'Université Claude Bernard Lyon1

	BAP A		BAP B		BAP C		BAP E		BAP F		BAP G	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	H	F
Inscrits	3	7	4	7	9	1	67	7	17	34	3	0
Présents à l'admissibilité	Suppression des épreuves en 2020*						67	7	17	34	Suppression des épreuves en 2020*	
Admissibles							64	3	9	16		
Présents à l'admission	3	1	3	3	6	0	Épreuves d'admission gérés par les centres affectataires		Épreuves d'admission gérés par les centres affectataires		3	
Admis sur Liste principale	1	1	2	0	4	0					1	
Admis sur Liste complémentaire	0	0	0	3	0	0					1	

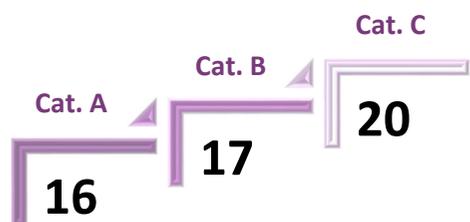
* En 2020, à cause de la crise sanitaire, les épreuves d'admissibilité ont été supprimé pour les concours de cat. B et C

G. Parité hommes /femmes dans les jurys de concours et examens professionnels organisés par l'Université Claude Bernard Lyon1

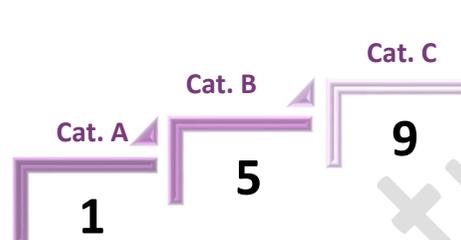


H. Campagne d'emploi

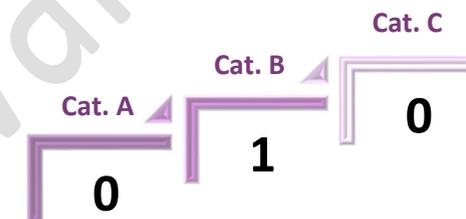
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

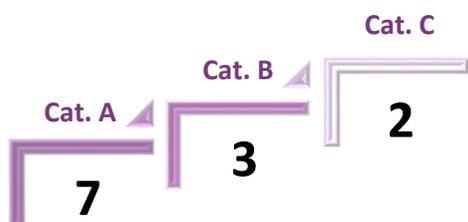


AENES

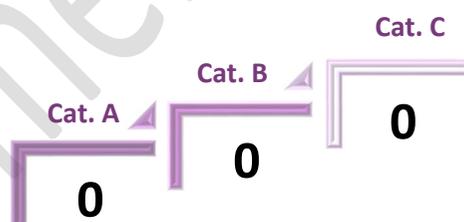


BIBLIOTHEQUE

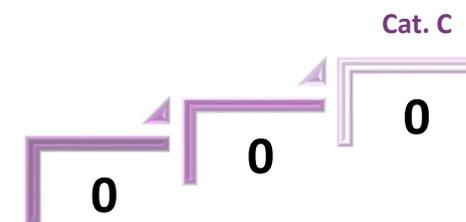
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF



AENES



BIBLIOTHEQUE

I. Mobilité



La Place de l'emploi public est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs des 3 fonctions publiques afin de favoriser la mobilité des agents.

1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

CORPS DES ITRF	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Départs par mutation		1		1	1	3	3	7	8
	Départs en retraite	1		1	2	1	2	13	16	18
	Départs par concours				0		2		2	2
	Départs par intégration directe				0		1		1	1
Autres départs										
	Décès	1			1		2	1	3	4
	Démission et abandon de poste				0				0	0
	Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres			1	1				0	1
	Congé parental				0		1	1	2	2
	Départs par Détachement/position normale d'activité sortante		1	1	2			5	5	7
	Départs fin de Détachement		1		1			2	2	3
	Disponibilité		1		1	1	1		2	3
	TOTAL DEPARTS	2	4	3	9	3	12	25	40	49

CORPS DES ITRF	ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Arrivées par mutation	1			1			1	1	2
	Arrivées par détachement		2		2	2	1		3	5
	Arrivées par concours	2	4	8	14	6	5	10	21	35
	Intégration directe	1			1				0	1
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE			1	1			2	2	3
Autres arrivées										
	Après un congé parental				0		1		1	1
	Retour de détachement				0			1	1	1
	Après une disponibilité			2	2	1	1		2	4
	TOTAL ARRIVEES	4	6	11	21	9	8	14	31	52
	SOLDE (total arrivées - total départs)	2	2	8	12	6	-4	-11	-9	3

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

CORPS DES AENES + MEDICO SOCIAUX		DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
			Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
		Départs par mutation	1		1	2	1		7	8	10
		Départs en retraite	1			1	2	2	4	8	9
		Départs par concours				0				0	0
		Départs par intégration directe				0				0	0
Autres départs											
		Décès				0				0	0
		Démission et abandon de poste				0				0	0
		Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres				0			1	1	1
		Congé parental				0			1	1	1
		Départ par détachement/ position normale d'activité sortante		1	1	2		1	3	4	6
		Départs fin de Détachement				0	1		1	2	2
		Disponibilité				0			3	3	3
		TOTAL DEPARTS	2	1	2	5	4	3	20	27	32

		ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
			Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
		Arrivées par mutation				0	1		2	3	3
		Arrivées par détachement	1			1	1	3		4	5
		Arrivées par concours	1			1	2	5	10	17	18
		Intégration directe				0				0	0
		Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE			1	1			3	3	4
Autres arrivées											
		Après un congé parental				0			1	1	1
		Retour de détachement				0				0	0
		Après une disponibilité				0				0	0
		TOTAL ARRIVEES	2	0	1	3	4	8	16	28	31
		SOLDE (total arrivées - total départs)	0	-1	-1	-2	0	5	-4	1	-1

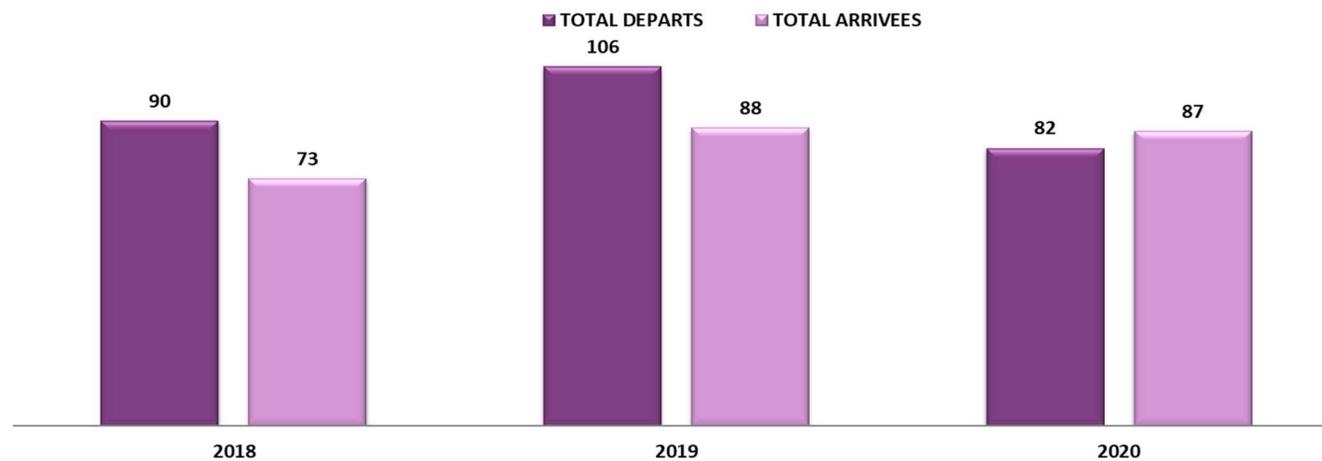
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

CORPS DES BIBLIOTHEQUES	DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Départs par mutation					0				0	0
Départs en retraite					0	1			1	1
Départs par concours					0				0	0
Départs par intégration directe					0				0	0
Autres départs										
Décès					0				0	0
Démission et abandon de poste					0				0	0
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres					0				0	0
Congé parental					0				0	0
Départ par détachement/ position normale d'activité sortante					0				0	0
Départs fin de Détachement					0				0	0
Disponibilité					0				0	0
TOTAL DEPARTS		0	0	0	0	1	0	0	1	1

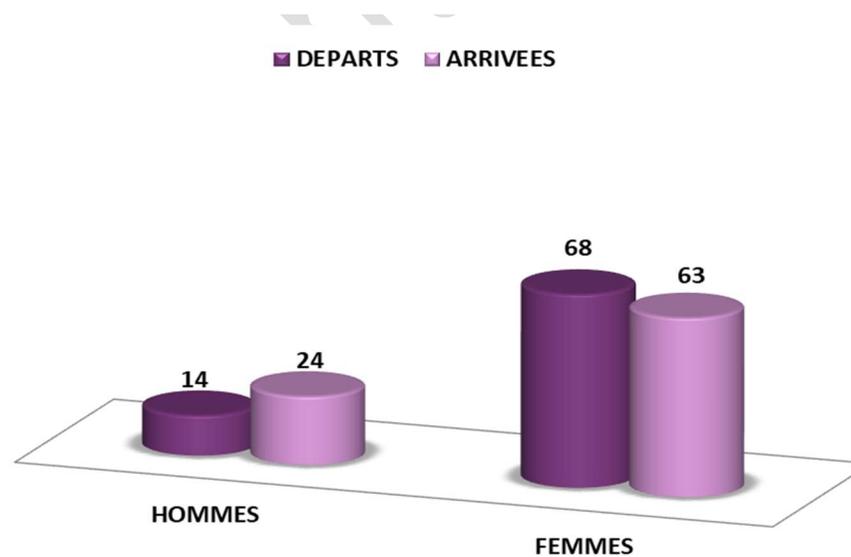
ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Arrivées par mutation				0	1	1		2	2
Arrivées par détachement				0				0	0
Arrivées par concours				0		1		1	1
Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0				0	0
Autres arrivées									
Après un congé parental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

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

Evolution des entrées et sorties des BIATSS fonctionnaires



Répartition des départs et des arrivées des BIATSS fonctionnaires par sexe



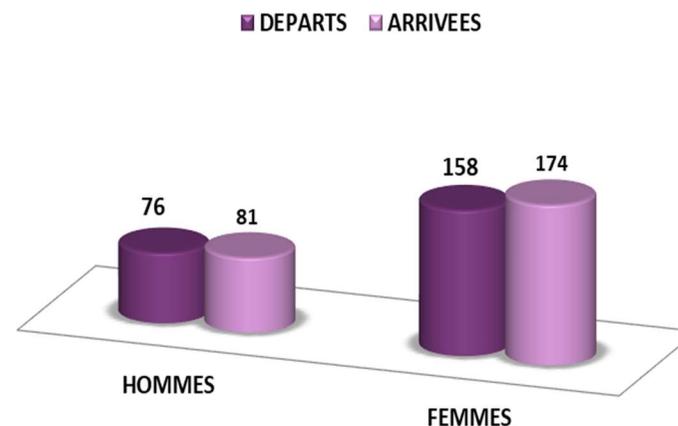
2. Répartition des mobilités des BIATSS contractuels

DEPARTS	Hommes				Femmes				Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Fin de contrat ou de mission	20	11	24	55	48	14	53	115	170
Démission	6	1	1	8	2	2	11	15	23
Non renouvellement suite à la décision de l'établissement (insuffisance professionnelle)				0				0	0
Fin de CDD pendant la période d'essai				0				0	0
Licenciement en cours de contrat				0			2	2	2
Titularisation dans l'établissement	1	3	8	12	5	2	14	21	33
Départ suite à la réussite d'un concours hors établissement*				0			2	2	2
Retraite			1	1	2		1	3	4
Décès				0				0	0
TOTAL DEPARTS	27	15	34	76	57	18	83	158	234

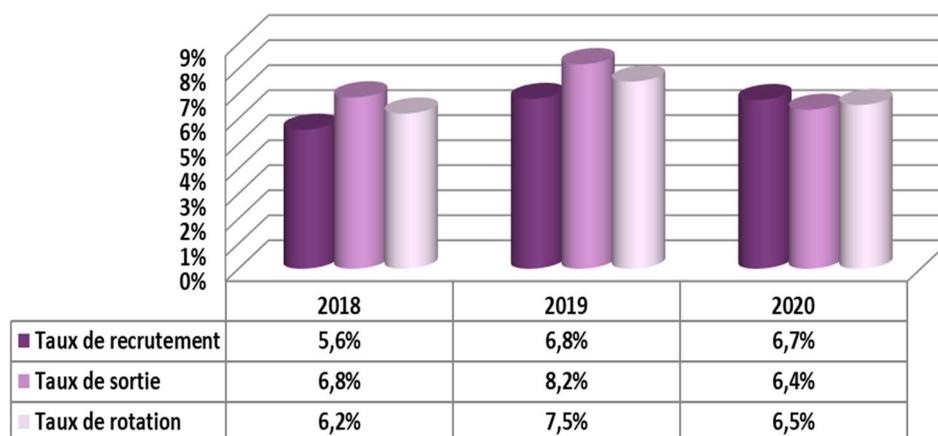
* NB : le nombre de réussite aux concours est minimal car tous les agents n'informent pas l'établissement de leur réussite.

ARRIVEES		Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
Agents contractuels recrutés sur des emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes				0				0	0
	Art. 4 -alinéa 2 de la loi 84-16 : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	32			32	48			48	80
	Art 3-2° de la de la loi 84-16 , recrutement des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois permanents, toutes catégories confondues.					1			1	1
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	7	1	1	9	4	1	12	17	26
	Art. 27 de la loi 84-16 : destiné au bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail				0			4	4	4
	Art. L953-3-1 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue				0				0	0
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A				0				0	0
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE				0				0	0
Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires	Art. 6 quater de la loi 84-16 : "pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels"		4	8	12	2	4	32	38	50
	Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	1	3	5	9	2	2	17	21	30
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "		7	9	16		10	25	35	51
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	1		1	2	5			5	7
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion			1	1			5	5	6
TOTAL ARRIVEES		41	15	25	81	62	17	95	174	255

Répartition des départs et des arrivées des BIATSS contractuels par sexe



1. Indicateurs de mobilité externe des personnels BIATSS fonctionnaires

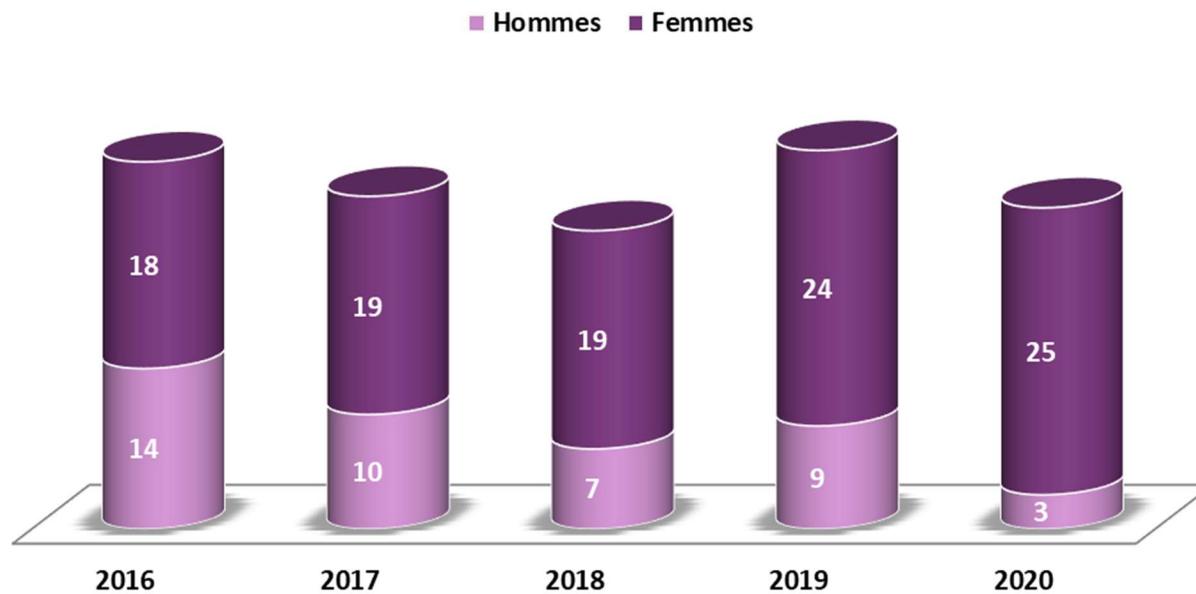


Taux de recrutement : exprime en pourcentage le nombre d'agents fonctionnaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

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

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

2. Evolution des départs en retraite



2020- AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS

63,36 ans

XII. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Circulaire relative au temps de travail au sein de l'Université

Une circulaire relative au temps de travail est mise en place et actualisée chaque année au sein de l'Université, en application du décret n°2008-815 du 25 août 2000, modifié par le décret 2004-307 du 26 novembre 2004 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (A.R.T.T) dans la fonction publique d'Etat.

Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, qu'ils soient titulaires ou contractuels, dès lors qu'ils exercent à temps complet ou à temps partiel. Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, les emplois au titre du service civique, les personnels engagés à la vacation, les apprentis sont régis par les dispositions propres à leur contrat ou à leur engagement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures (décret du 26 novembre 2004).

Le service hebdomadaire des agents à temps complet est réparti sur cinq jours. Dans la mesure où cela est compatible avec la continuité du service et après autorisation du chef de service, les 37h30 peuvent être réparties sur 9 demi-journées.

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

2. Télétravail

L'université a élaboré fin 2016 une charte relative au télétravail, en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Le dispositif a été mis en place en avril 2017 et s'applique aux agents titulaires et contractuels en CDI.

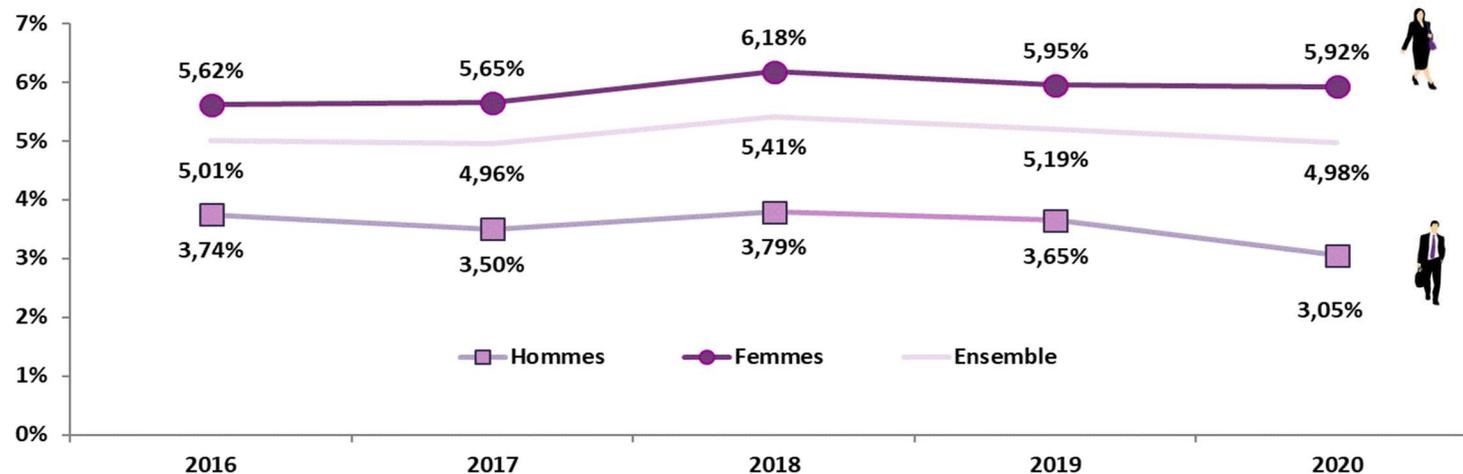
193 agents ont bénéficié de cette organisation de travail en **2020**.



	Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	39	10	5	31	27	66
Contractuels en CDI	4			6	3	2

XIII. CONGES ET CET DES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

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



B. Absences des personnels BIATSS en nombre de jours et nombre de personnes par le type de congé (hors congé paternité, maternité et accueil de l'enfant)

Absences	Nbre de jours	Nbre de pers.	Nbre jours moyen/pers.
Congé longue durée	3 398	10	340
Congé longue maladie	5 145	22	234
Congé maladie ordinaire	16 935	591	29
Congé grave maladie	659	4	165
Accidents de travail	698	13	54
Accidents de trajet	286	7	41
Maladie professionnelle	751	3	250
Disponibilité d'office	480	3	160

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

Congés	Tranche d'Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Congé longue durée	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans		701	701				0			623	623		0	1 324	1 324	
	50 ans et +	720		720		366	62	428		28	898	926		1 114	960	2 074	
	Total	720	701	1 421	21,2%	366	62	428	8,3%	28	1 521	1 549	7,5%	1 114	2 284	3 398	10,4%
Congé longue maladie	- de 30 ans			0				0		274	274		274	0	274		
	30 à 49 ans			0			394	394		702	603	1 305		702	997	1 699	
	50 ans et +		883	883			79	79		372	1 838	2 210		372	2 800	3 172	
	Total	0	883	883	13,2%	0	473	473	9,1%	1 348	2 441	3 789	18,3%	1 348	3 797	5 145	15,8%
Congé maladie ordinaire	- de 30 ans	54	256	310		88	68	156		411	805	1 216		553	1 129	1 682	
	30 à 49 ans	504	1 380	1 884		257	1 270	1 527		1 049	3 175	4 224		1 810	5 825	7 635	
	50 ans et +	273	573	846		389	816	1 205		772	4 795	5 567		1 434	6 184	7 618	
	Total	831	2 209	3 040	45,4%	734	2 154	2 888	55,7%	2 232	8 775	11 007	53,2%	3 797	13 138	16 935	52,0%
Congé grave maladie	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0			659	659		0	659	659	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	659	659	3,2%	0	659	659	2,0%
Congé de maternité	- de 30 ans		122	122			369	369			210	210		0	701	701	
	30 à 49 ans		995	995			893	893			1 477	1 477		0	3 365	3 365	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	1 117	1 117	16,7%	0	1 262	1 262	24,3%	0	1 687	1 687	8,2%	0	4 066	4 066	12,5%
Congé d'adoption	- de 30 ans			0				0				0		0	0	0	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	0	0	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Congé de paternité/accueil de l'enfant*	- de 30 ans			0		18		18				0		18	0	18	
	30 à 49 ans	33		33		41		41		44		44		118	0	118	
	50 ans et +			0				0				0		0	0	0	
	Total	33	0	33	0,5%	59	0	59	1,1%	44	0	44	0,2%	136	0	136	0,4%

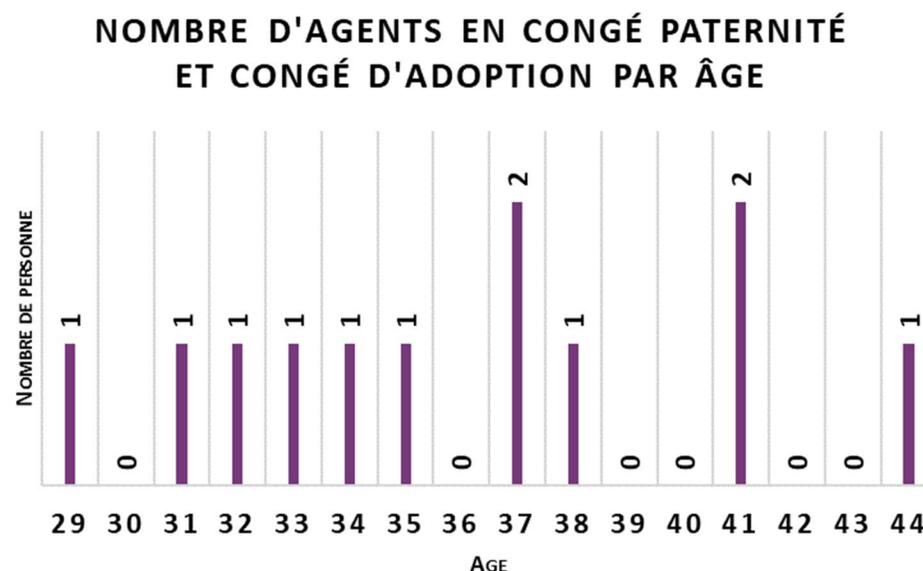
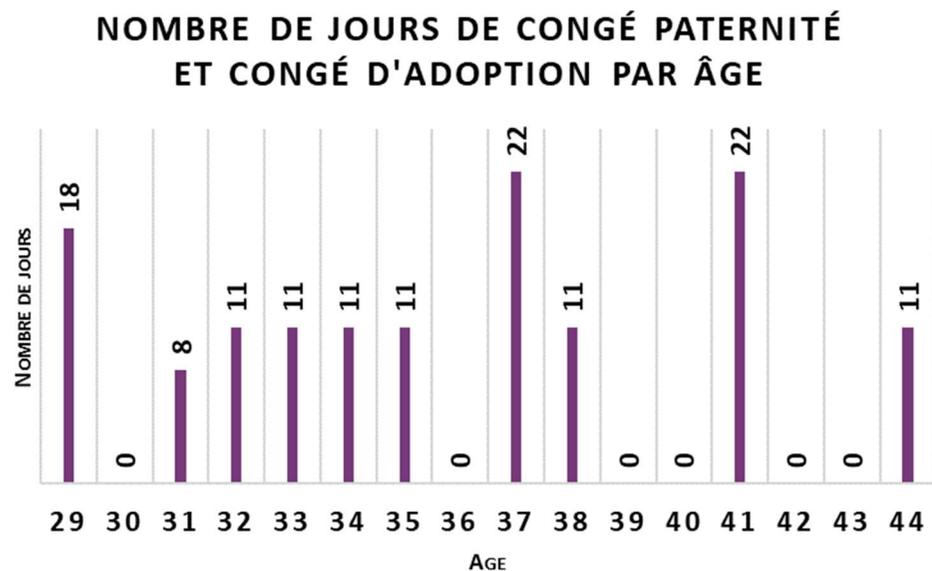
Congés	Tranche d'Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Accidents de travail	- de 30 ans			0				0		14		14		0	0	0	
	30 à 49 ans		160	160			66	66			20	20		0	0	0	
	50 ans et +			0				0		77	361	438		0	0	0	
	Total	0	160	160	2,4%	0	66	66	1,3%	91	381	472	2,3%	0	0	0	0,0%
Accidents de trajet	- de 30 ans		3	3				0			20	20		18	0	18	
	30 à 49 ans	11	28	39				0				0		118	0	118	
	50 ans et +			0			7	7			217	217		0	0	0	
	Total	11	31	42	0,6%	0	7	7	0,1%	0	237	237	1,1%	136	0	136	0,4%
Maladie professionnelle	- de 30 ans			0				0				0		14	0	14	
	30 à 49 ans			0				0				0		0	246	246	
	50 ans et +			0				0			751	751		77	361	438	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	751	751	3,6%	91	607	698	2,1%
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0				0				0		0	23	23	
	30 à 49 ans			0				0				0		11	28	39	
	50 ans et +			0				0		121	359	480		0	224	224	
	Total	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	121	359	480	2,3%	11	275	286	0,9%
TOTAL		1 595	5 101	6 696	100%	1 159	4 024	5 183	100%	3 864	16 811	20 675	100%	6 618	25 936	32 554	100%

* Tous les jours théoriques ont été utilisés

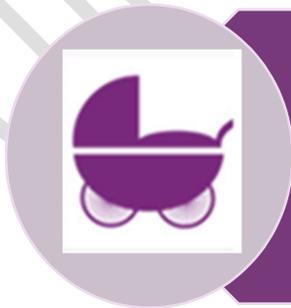
D. Les jours de carences

		Nombre de personnes			Nombre de jours de carences		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS fonctionnaires	Cat. A	31	54	85	39	88	127
	Cat. B	22	69	91	32	120	152
	Cat. C	54	190	244	111	311	422
BIATSS contractuels	Cat. A	8	28	36	9	56	65
	Cat. B	5	10	15	9	19	28
	Cat. C	12	56	68	16	107	123
Total		132	407	539	216	701	917

E. Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant (en nombre de jours et d'agents)



Nombre de jours pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours théoriques



11,33 jours

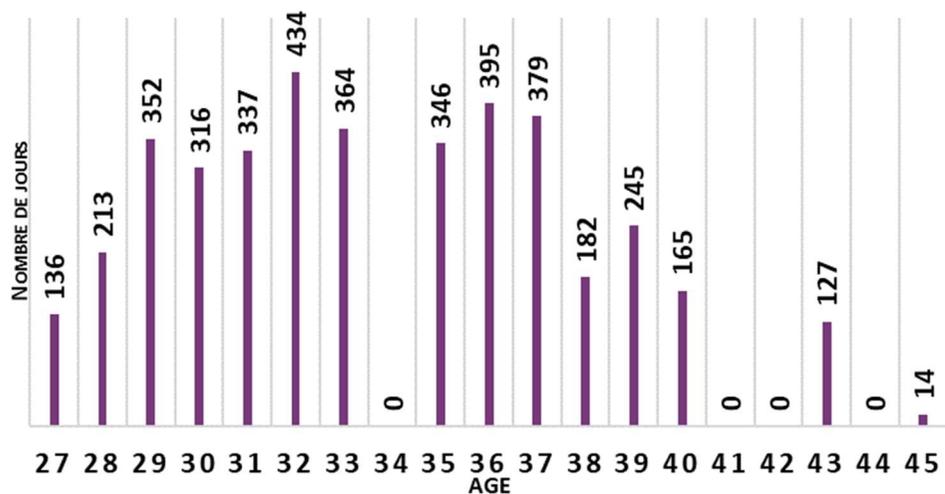
Cat A : 33 j

Cat B : 59 j

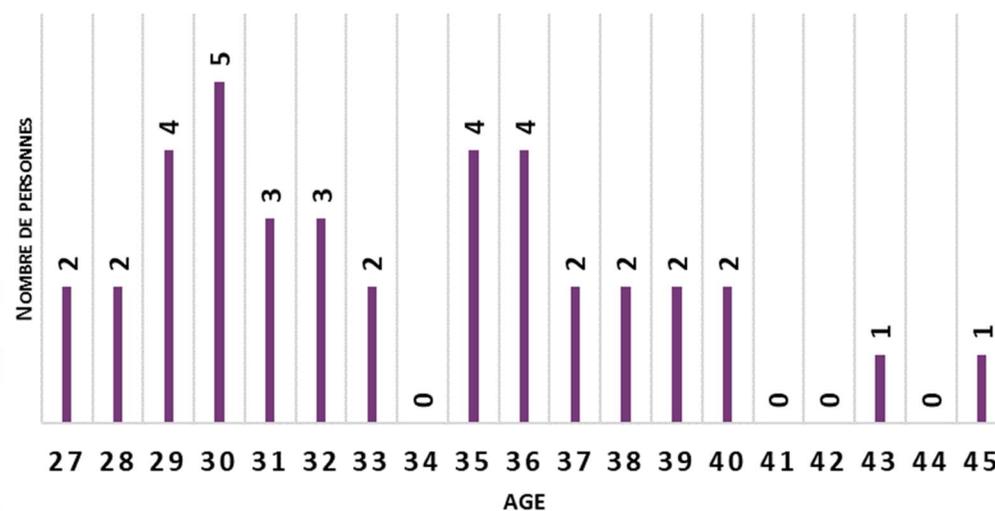
Cat C : 44 j

F. Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents)

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MATERNITÉ ET
CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



NOMBRE D'AGENTS EN CONGÉ MATERNITÉ ET
CONGÉ D'ADOPTION PAR ÂGE



G. Congés parental, d'adoption et mise à disposition

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)	1	1		2		3
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles						1
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2020					
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2020					

H. Le Compte Epargne Temps

Depuis 2002, les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT. Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifié par l'arrêté du 28 novembre 2018 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser à compter du 16^{ème} jour posé ou encore de les placer en épargne-retraite au sein du régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nombre total d'agents ayant un CET	120	134	66	134	61	261	776
Nombre moyen de jours en stock	18,63	16,21	13,27	12,91	12,48	12,14	14,10
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	2	8	5	7	4	25	51
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans un CET dans l'année	72	82	42	75	34	131	436
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	30,50	60,50	56,00	13,00	32,50	167,00	359,50
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	417	274	154	357	132	293	1 627
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	38	92	41	64	18	82	335

	2019	2020	Evolution
Montant brut de l'indemnisation au titre des jours de CET	196 531 €	178 620 €	-9%
Montant brut pris en compte des jours en point RAFP	19 263 €	18 373 €	-5%
Total du montant brut dépensé au titre des CET	215 794 €	196 993 €	-9%

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

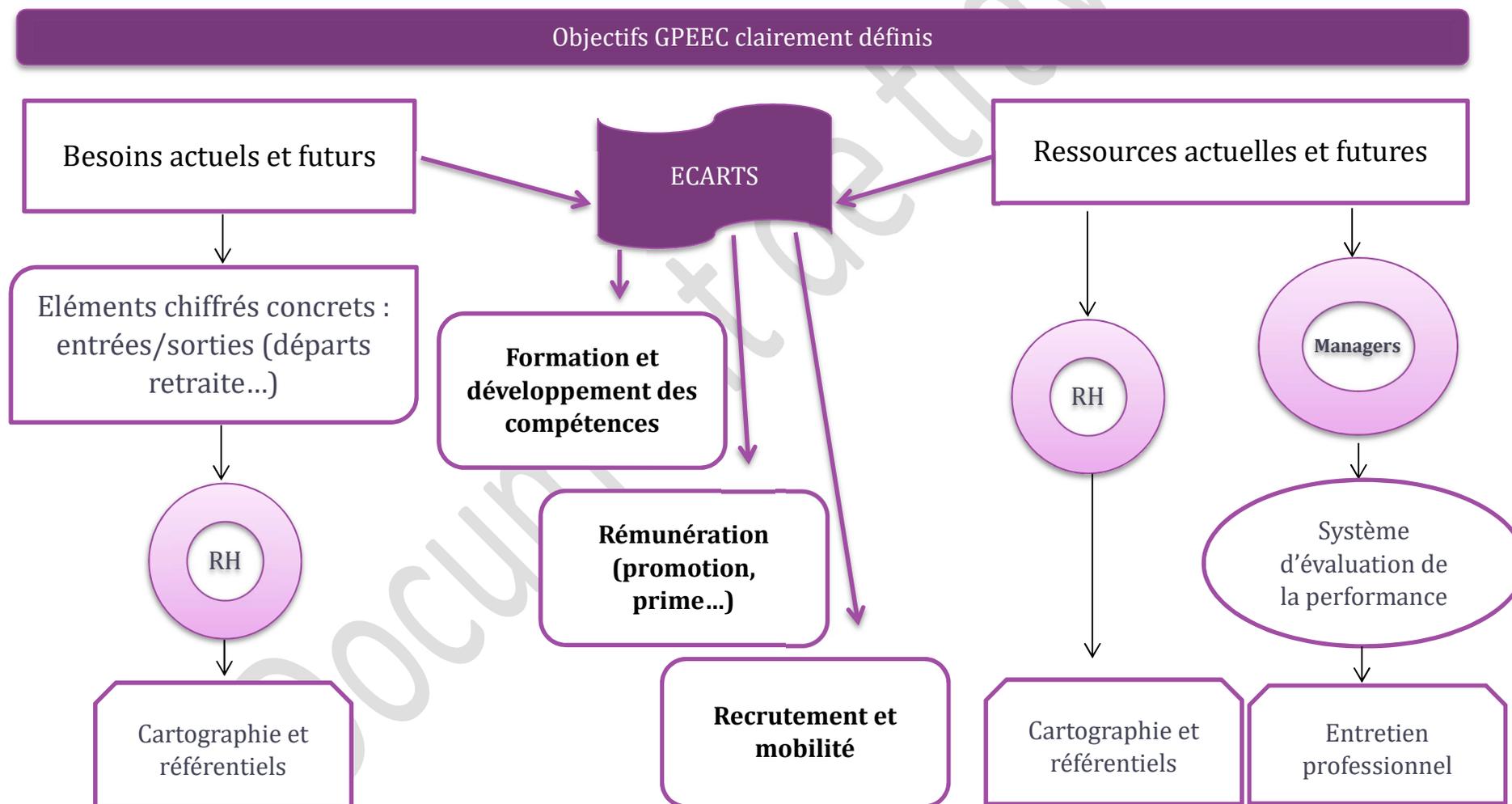
A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?

La GPEEC permet de déterminer les emplois, les effectifs et les compétences dans les années à venir.

Afin de mettre en place une démarche GPEEC, il faut connaître les emplois actuels et les futurs besoins et ensuite gérer les écarts entre eux.

Le but de la GPEEC est de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de la structure en fonction d'objectifs clairement définis.

Le schéma de la GPEEC



B. La GPEEC à l'UCBL

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

- **GECO** est l'outil de gestion des fiches de postes. Des requêtes sur les fiches permettent ensuite :
 - o de cartographier les métiers de l'UCBL
 - o de donner des effectifs par métiers (âge, statut, sexe,...)
 - o de recenser les postes comportant des activités à risques (risques électriques, travail en hauteur, travail au contact des animaux,...)
 - o de cartographier les compétences d'un service
 - o d'identifier les compétences rares

- **GEPRO** permet de recueillir les entretiens professionnels. Des requêtes permettent d'évaluer les compétences et d'alimenter le plan de formation

- **Analyse des effectifs :**

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

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

- **Analyse des emplois :**

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

- **Analyse des compétences :**

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

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

Compétences : Détection des compétences rares

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

Mobilité : Etude des besoins en mobilité des agents

C. Entretiens professionnels et fiches de postes

3. Fiches de postes :

	2018 Au 25 juin 2018	2019 Au 27 juin 2019	2020 Au 30 septembre 2020
Fiches de postes attendues	1 804*	1761**	1763***
Fiches de postes référencées dans GECO	1 678 Soit 93,02% des agents BIATSS ayant une fiche de poste	1 657 Soit 94,09% des agents BIATSS ayant une fiche de poste	1 584 Soit 89,85% des agents BIATSS ayant une fiche de poste

* 1 706 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 98 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

** 1 666 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 95 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

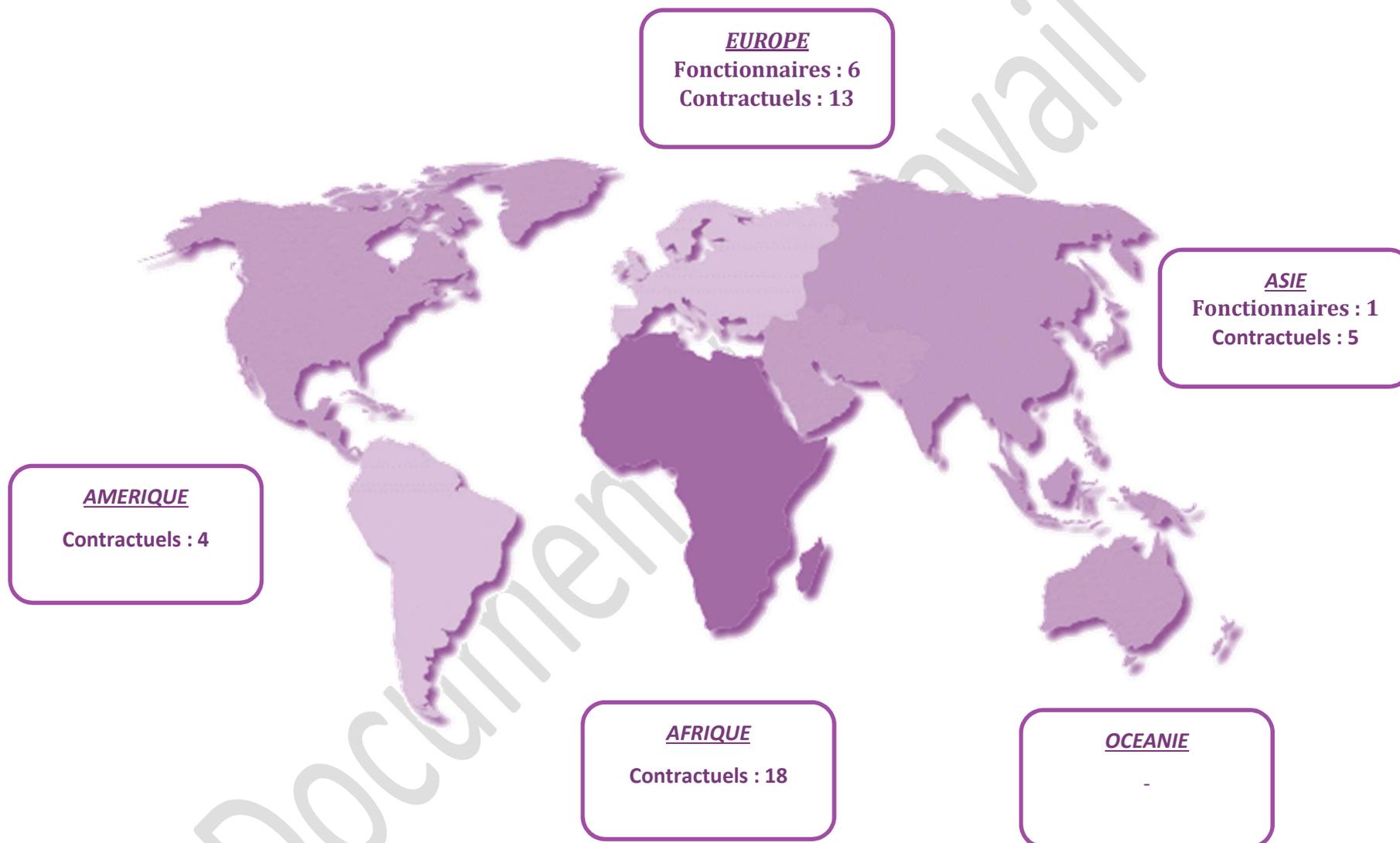
*** 1 674 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 89 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

4. Entretiens professionnels :

	2018 Au 25 juin 2018	2019 Au 27 juin 2019	2020 Au 30 septembre 2020
Entretiens attendus	1 678	1 657	1 663
Entretiens professionnels débutés	1 530 Soit 91,18%	1 538 Soit 92,28%	1 324 Soit 75,10%
Entretiens professionnels validés	1 475 ➤ 87,90% des agents BIATSS ayant une fiche de poste ont un entretien professionnel validé	1 486 ➤ 89,68% des agents BIATSS ayant une fiche de poste ont un entretien professionnel validé	1 005 57,01% des agents BIATSS ayant eu un entretien professionnel validé. 63,4% des agents ayant une fiche de poste ont eu un entretien validé

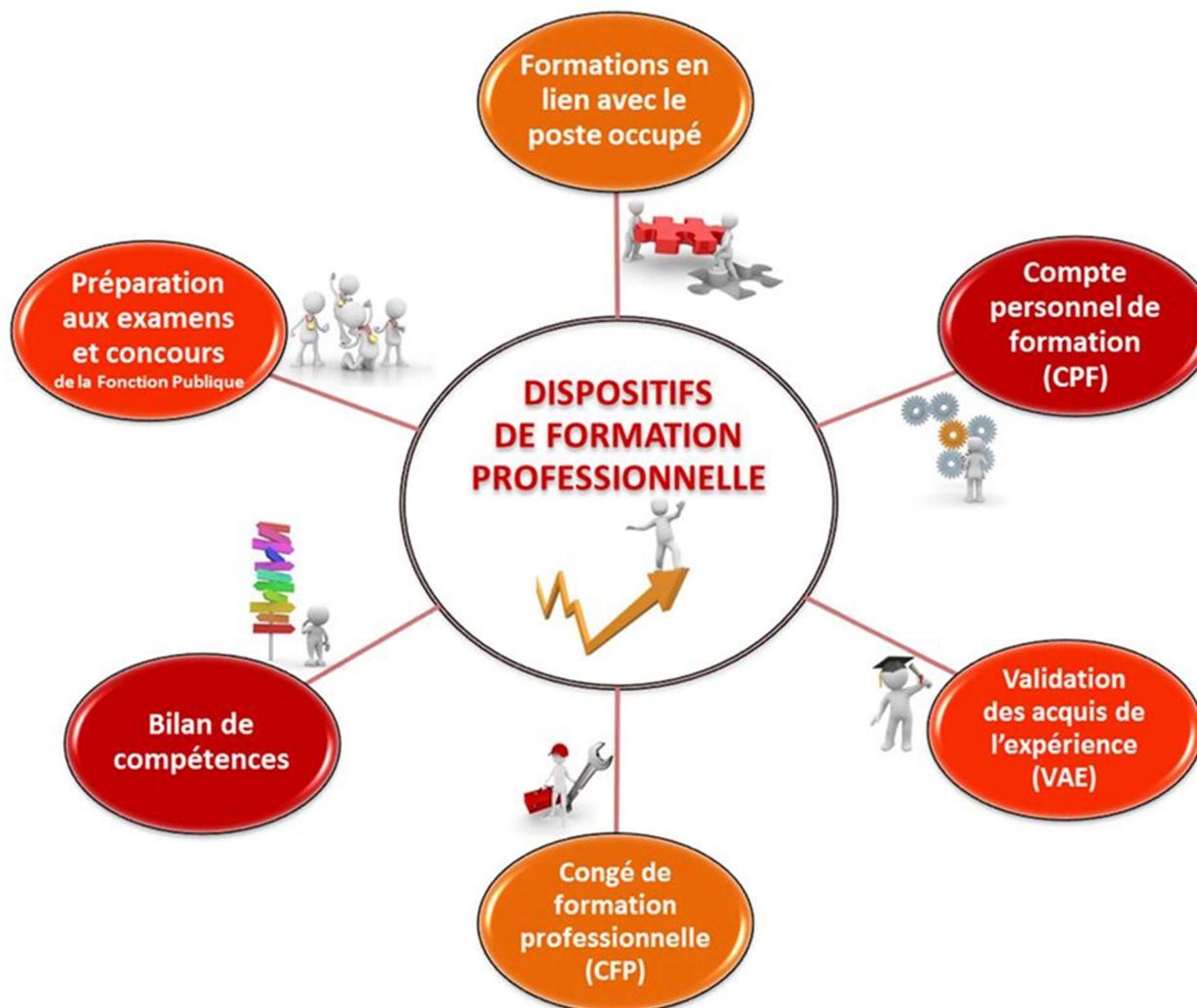
La baisse du pourcentage d'entretiens professionnels réalisés s'explique par le contexte de l'année 2020 (confinement, difficulté à réaliser les entretiens en distanciel, report de la fin de campagne...).

XV. PERSONNEL BIATSS DE NATIONALITES ETRANGERES





LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS



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

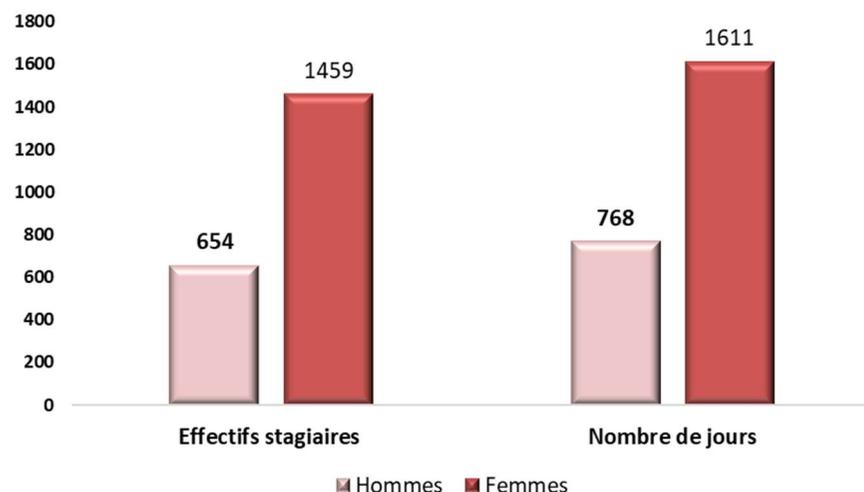
	2019				2020			
	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
Enseignants-chercheurs, enseignants	15	24	39	1,4%	9	17	26	0,9%
BIATSS	109	339	448	25,7%	52	147	199	11,3%
Dont BIATSS Catégorie A	33	87	120	22,7%	11	47	58	10,5%
Dont BIATSS Catégorie B	32	89	121	32,4%	17	36	53	13,8%
Dont BIATSS Catégorie C	44	163	207	24,6%	24	64	88	10,6%
TOTAL	119	358	477	10,4%	61	164	225	4,9%

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

Catégorie	2019						2020					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
AENES	9%	0%	20%	42%	48%	21%	9%	13%	0%	25%	17%	8%
ITRF	11%	27%	14%	27%	25%	20%	4%	13%	8%	16%	12%	9%
Bibliothèques	60%	0%	0%	53%	56%	69%	20%	67%	29%	0%	25%	6%
Médical et Social	100%			50%			0%			100%		
Non titulaires	20%	32%	25%	22%	49%	44%	4%	9%	20%	10%	12%	16%
TOTAL	15%	25%	18%	29%	35%	27%	5%	13%	11%	15%	14%	10%

III. REPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS



Les données relatives aux effectifs et aux nombres de jours concernent uniquement des personnels de Lyon 1 (formations suivies à Lyon 1 ou externalisées ou dans le cadre de la mutualisation entre établissements).

A. Répartition des personnels BIATSS



Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **2,53**

	Fonctionnaires												Contractuels											
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaire*	71	198	269	13%	81	215	296	14%	75	287	362	17%	28	124	152	7%	16	27	43	2%	69	174	243	12%
Effectifs agents formés	45	100	145	12%	48	121	169	14%	50	173	223	19%	21	64	85	7%	9	17	26	2%	37	97	134	11%
Nombre de jours	92	390	482,7	20%	114	253	367	15%	251	349	600	25%	38	151	189	8%	20	33	53	2%	85	202	287	12%

* Effectifs stagiaires correspond au nombre de participant par formations. Exemple : un individu prenant part à 4 actions de formations différentes est comptabilisé 4 fois dans les rubriques "stagiaires" mais est comptabilisé une seule fois dans les rubriques « agents formés »

B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



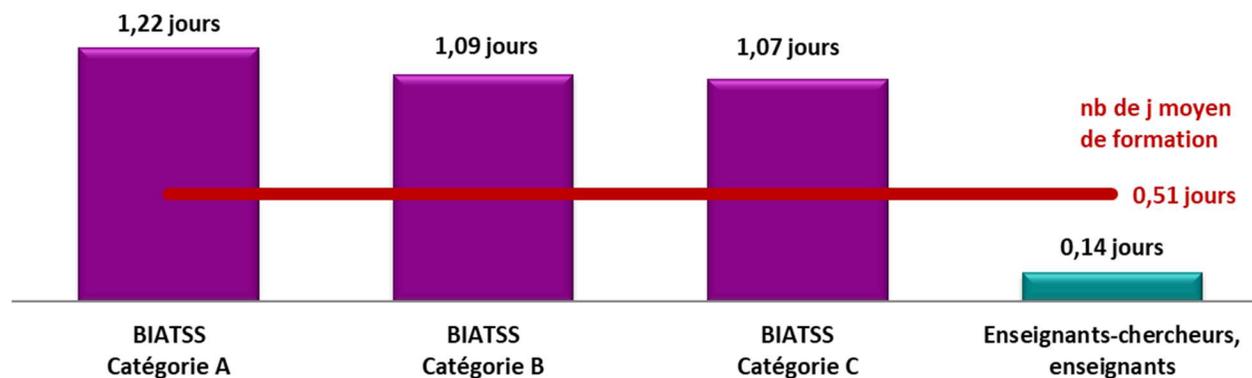
Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **0,95**

	Fonctionnaires				Contractuels			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires	295	405	700	33%	19	29	48	2%
Effectifs agents formés	164	228	392	33%	16	14	30	2%
Nombre de jours	157	206	363	15%	11	27	37	2%

IV. PART DES AGENTS FORMES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS GLOBAUX

	Nombre d'agents formés			Effectifs globaux			% agents formés/effectifs		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	210	572	782	583	1 183	1 766	36,0%	48,4%	44,3%
Dont catégorie A	66	164	230	237	315	552	27,8%	52,1%	41,7%
Dont catégorie B	57	138	195	127	258	385	44,9%	53,5%	50,6%
Dont catégorie C	87	270	357	219	610	829	39,7%	44,3%	43,1%
Enseignants-chercheurs, enseignants	180	242	422	1 663	1 194	2 857	10,8%	20,3%	14,8%
TOTAL	390	814	1 204	2 246	2 377	4 623	17,4%	34,2%	26,0%

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



VI. TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS

2020 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS

9%

VII. NOMBRE D'AGENTS N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION AU COURS DE L'ANNEE (PAR CATEGORIE ET PAR SEXE)

BIATSS						ENSEIGNANTS	
Hommes			Femmes			Hommes	Femmes
Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		
171	70	132	151	120	340	1483	952

VIII. LES DECISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATIONS

Nombre de demandes	1 447
Nombre de refus	73

Motif principal de refus : diminution du nombre de personnes autorisées lors des formations en visio-conférence.

Autres facteurs : trop de demandes pour rapport aux places disponibles pour les formations Développement personnel.

IX. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de CPF	9	7	16
Nombre de CPF accordés	3	4	7
Part de CPF par rapport au total des agents formés	0,13%	0,17%	0,15%

Compte Personnel de Formation (CPF)

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

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

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

(Conformément aux dispositions de l'article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel que modifié par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017.

Les modalités de mise en œuvre du CPA sont précisées par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.)

X. LES VALIDATIONS DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

XI. LES BILANS DE COMPETENCES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes de Bilan de compétences	4	10	14
Nombre de bilans de compétences accordés	0	7	7

Bilan de compétences

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

XII. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

A. Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS

	Fonctionnaires									Contractuels									Total
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Nombre de demandes		2	2			0			0			0			0			0	2
Nombre de congés acceptés		2	2			0			0			0			0			0	2

B. Congé de formation professionnelle des personnels enseignants-chercheurs, enseignants

	Fonctionnaires			Contractuels		
	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes			0			0
Nombre de congés acceptés			0			0

XIII. NOMBRES D'AGENTS EN FORMATION INITIALE STATUTAIRE

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

En 2020, **aucun agent** n'a suivi de formations « adaptation à l'emploi ».

XIV. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION CONTINUE

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

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

A. Répartition par type de formation continue pour le personnel BIATSS

	Nombre d'agents						Nombre de jours					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	145	32	50	366	155	240	97	38	62	275	183	267
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	3		2	11	7	7	3		5	15	12	13
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	57	47	60	92	65	125	77	81	239	199	60	134

B. Répartition par type de formation continue pour le personnel enseignants-chercheurs, enseignants

	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	167	211	85	110
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers		1		1
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	25	34	27	38

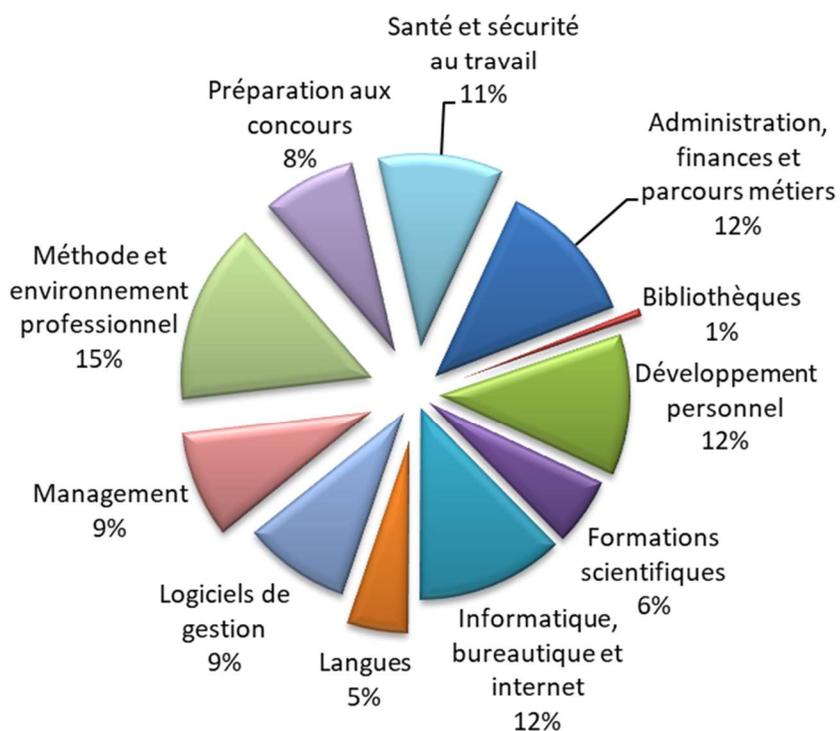
XV. REPARTITION DES STAGIAIRES ET DES DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION



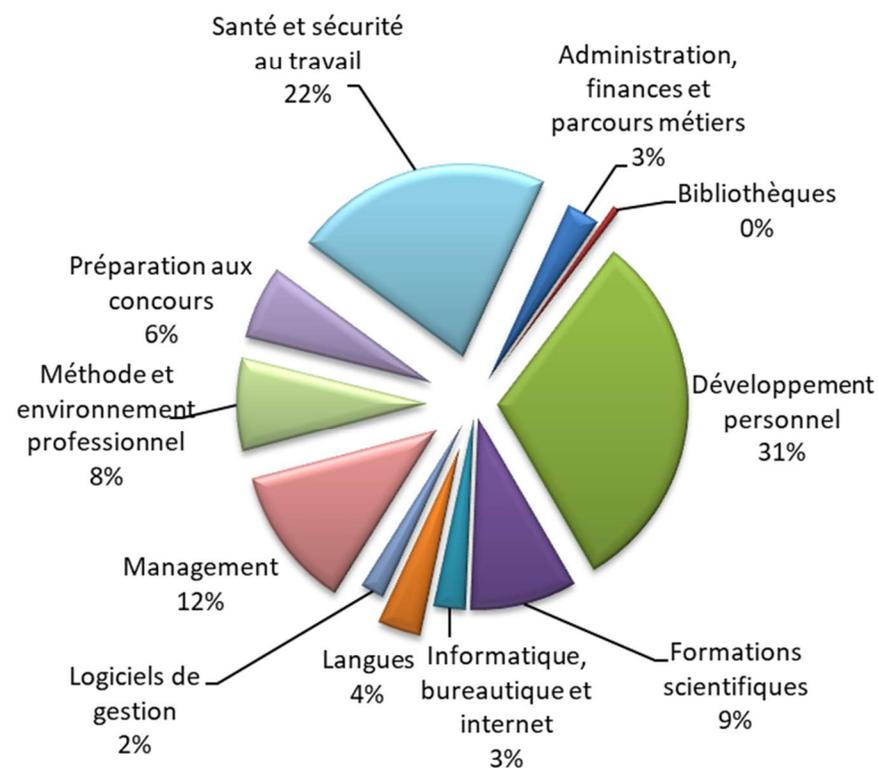
Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de **371 255 €**

Ces dépenses concernent uniquement les formations prises en charges par le Service DRH/Formation dans le cadre des formations proposées dans le programme Lyon 1, les projets de service et les formations individuelles accordées par le Groupe de Travail Formation (hors frais de déplacement).

Répartition des stagiaires par domaine de formation



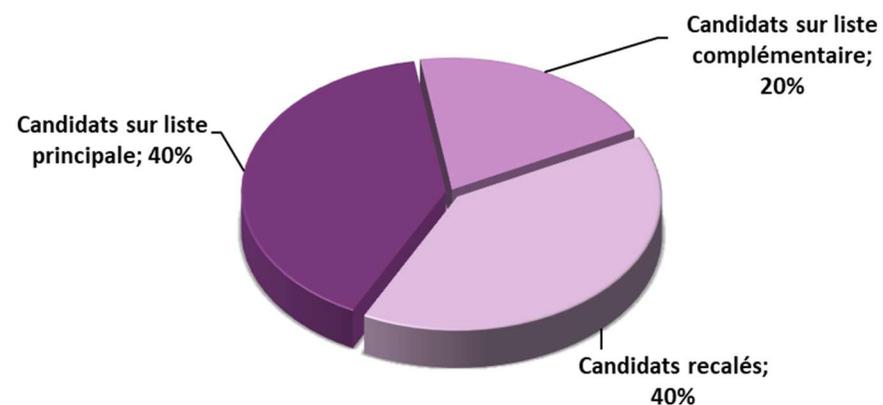
Répartition des dépenses par domaine de formation



XVI. LES ORAUX BLANCS

En 2020, **10** personnes ont participé aux oraux blancs

Pourcentage de réussite des candidats aux concours ayant participé à un oral blanc



XVII. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES

Nombre de formations animées par des formateurs internes	27
Nombre de formations proposées à l'UCBL*	129
Taux de formations animées par des formateurs internes par rapport au nombre de formations proposées à l'UCBL*	20,9%

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



LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

I. LES RISQUES A LYON 1

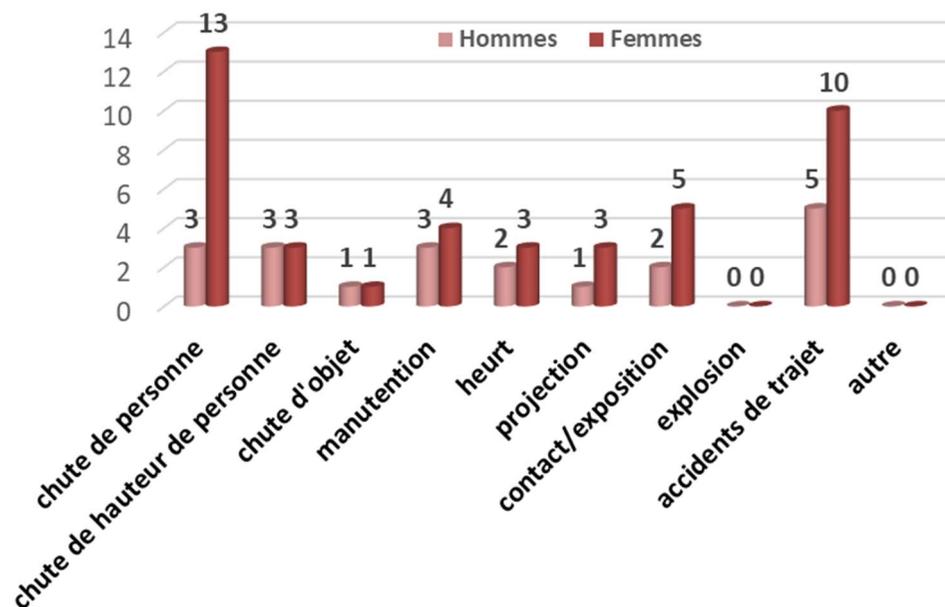
A. Cartographie des risques

Risques généraux
<ul style="list-style-type: none">• Risque de chute d'objet• Risque de chute de hauteur• Risque lié aux déplacements• Risque lié aux ambiances (bruit, odeurs, températures, luminosité)• Risques psychosociaux (RPS)• Risque lié à la manutention électrique ou manuelle• Risque lié au travail sur écran

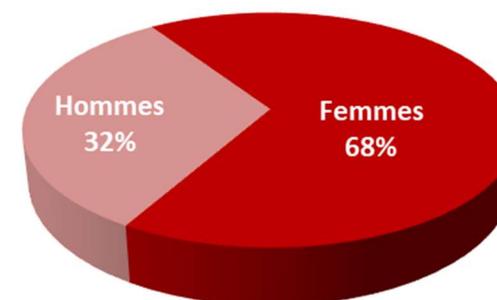
Risques spécifiques au poste de travail
<ul style="list-style-type: none">• Risque biologique• Risque chimique• Risque lié aux rayonnements ionisants• Risque lié aux rayonnements non ionisants• Risque lié aux équipements de travail• Risque lié aux équipements sous pression• Risque électrique• Risque incendie• Risque lié à l'expérimentation animale• Risque lié aux liquides cryogéniques et aux gaz• Risque mission

B. Répartition des accidents du travail à l'UCBL

Répartition des 62 accidents du travail en 2020



Répartition H/F des accidents du travail



C. Les commissions médicales

	ENSEIGNANTS	BIATSS	Total
Nombre de dossiers examinés en commissions médicales	19	49	68
Nombre d'agents dont les dossiers ont été présentés aux commissions de réforme	4	10	14

D. Les actes de violence physique envers le personnel

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

*Actes de violences signalés auprès du Service de Préventions des Risques, du Service Social ou de la Médecine Préventive.

E. Les cas de suicides ou tentatives de suicide

	Nombre
Tentative de suicide ou suicide au travail	0
Tentative de suicide ou suicide à domicile*	1

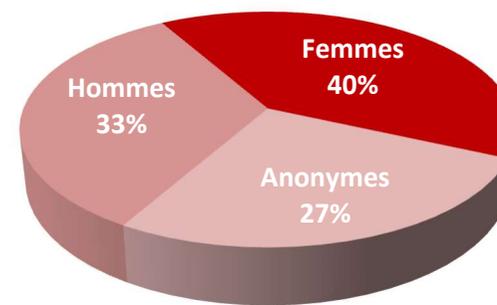
*Pour les tentatives de suicide ou suicides à domicile, seuls les cas déclarés auprès du Service de Préventions des Risques, du Service Social ou de la Médecine Préventive sont comptabilisés.

F. Dispositif de signalement

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

Nature du signalement	Nombre
Harcèlement moral	10
Propos Sexistes	8
Violences-maltraitements	4
Discriminations	3
Violences verbales	2
Agressions sexuelles	2
Hors périmètre	2

Répartition des 30 signalements en 2020



Sur les 30 signalements, seules 22 auditions étaient possibles (signalements hors périmètres ou signalements sans volonté de poursuite) .

14 auditions ont été réalisées :

- 9 signalements résolus
- 5 sont en cours de traitements
- 3 personnes n'ont pas donné de suite
- 3 signalements ne relevaient pas du dispositif
- 1 personne suivie par le GEST

II. LE SERVICE DE PREVENTIONS DES RISQUES

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

A. Les acteurs de la prévention

1. Les Conseillers de Prévention (CP)

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

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

2. Les Assistants de Prévention (AP)

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

	2018	2019	2020
Assistants de Prévention (AP) chargés des règles d'hygiène et sécurité parmi les unités de travail de l'Université (incluant les AP de l'INSERM, du CNRS, de l'INSA....)	222	242	252

3. Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)

Ils assistent et conseillent le responsable auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail en lien avec les risques induits par les rayonnements ionisants.

	2018	2019	2020
Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).	34	39	38

4. Les Réfèrent Sécurité LASER (RSL)

Ils assistent et conseillent le responsable auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail en lien avec les risques induits par les rayonnements optiques artificiels.

	2018	2019	2020
Réfèrent Sécurité LASER (RSL)	5	7	7

B. Les documents de prévention et d'évaluation des risques

1. Plans de prévention

Plan de prévention	Nombre total de Plan de prévention	88
	Avec attestation préalable de visite	78
	Plans de prévention annuels	49
	Plans de prévention ponctuels	39
	Protocoles de chargement / déchargement	53*

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

2. Document Unique d'Evaluation des Risques (D.U.E.R)

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

D.U. E. R	Nombre total de D.U.E.R réalisés	166
	D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de recherche	94
	D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de formation	49
	D.U.E.R ont été réalisés dans les unités administratives	23
	Actualisations de D.U.E.R	112

C. Mise en œuvre des actions de préventions

- **241** agents ont suivi une formation sur les thèmes hygiène, santé et sécurité au travail.
- **122,96** tonnes de déchets dangereux ont été évacués par l'UCBL : 48 tonnes de déchets chimiques, 74.8 tonnes de déchets biologiques et 0.16 tonnes de déchets radioactifs

III. **LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- **61%** des membres représentants du personnel du CHSCT ont été formés durant 5 jours (art.8 du Décret n°82-453) depuis 2015.
- Les coûts des formations sont très faibles car celles-ci sont dispensées en interne dans le cadre des missions du formateur.
- En 2020, les membres du CHSCT n'ont pas pu procéder à des visites en raison de crise sanitaire.

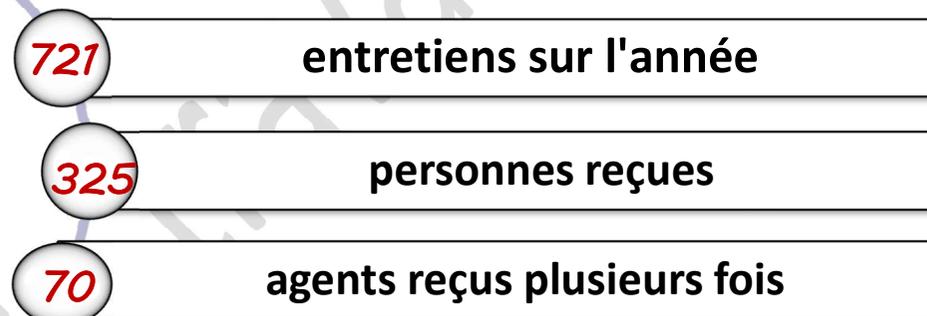
IV. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
250	75

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
93	232

Hommes	Femmes
110	215



B. Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Economique	Problème de santé
Logement	Famille	Accès aux droits		
77	51	66	105	118

Problème Professionnel				
Conflits, conditions de travail	Informations, accès aux droits	Adaptation du poste au handicap*	Retraite	Autres : reprise du travail, mutation...
89	49	31	13	45

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques

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

V. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Recruté en mars 2019, le psychologue du travail propose aux agents UCBL un accompagnement individuel (non thérapeutique) autour de situation en lien avec la sphère travail. Il participe aux actions institutionnelles et groupes de travail en lien avec son champ de compétences.

Afin de permettre l'égalité d'accès des personnels des différents sites, le psychologue du travail a pu proposer des permanences, notamment sur le site de Rockefeller, de Croix Rousse et de Gerland. Depuis le début de la crise sanitaire, des consultations à distance ont été proposées en fonctions des besoins des agents.

A. Accompagnement individuel

Fonctionnaires	Contractuels
77	25

Hommes	Femmes
26	76

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
40	62

Cat. A	Cat.B	Cat. C
37	18	47
21 agents en situation d'encadrement		

**330 ENTRETIENS
AU TOTAL**

B. Pluridisciplinarité

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

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

A. GEST expert

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

1. GEST expert individuel

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

En 2020, il y a eu **36** situations étudiées et **20** situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/ psychiatriques	Addictions
18	16	11	2

2. GEST expert collectif

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

Acteurs permanents : les assistantes sociales des personnels, la DRH et les chefs de service DRH concernés, la chargée d'orientation des personnels, les médecins et infirmières, le psychologue du travail, et les conseillers de prévention.

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

En 2020, **12** services ont été concernés par le GEST expert collectif (dont **2** services centraux, **3** services communs **5** composantes et **2** UMR).

B. GEST Pilote

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

En 2020, il n'y a pas eu de réunion annuelle.

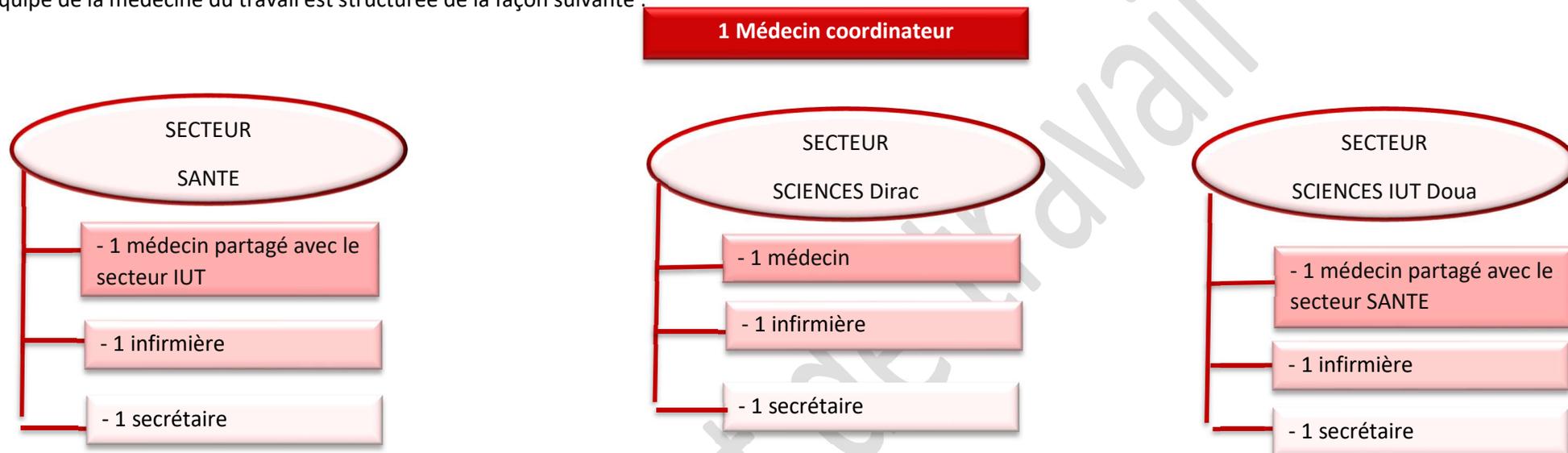
VII. LE GROUPE GESTION DES RISQUES ALCOOL ET SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (GRASP)

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

En 2020, GRASP s'est réuni 6 fois et a mené 1 actions de sensibilisation auprès des Assistants de Prévention.

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

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



L'activité du service, comme pour beaucoup, a été perturbée par la situation sanitaire liée au SARS-Cov 2, avec un médecin mis à disposition des HCL au printemps, puis la demande de suivi des déclarations d'infections à SARS-Cov 2, le travail à distance pour les agents, non disponibles pour les visites en présentiel, d'où les difficultés de convocations en présentiel. Une partie de l'activité a été faite en téléconsultation.

I. LES VISITES MEDICALES



1 403 personnes vues par un médecin du travail en 2020 (dont **589** hommes et **814** femmes).

Effectif global présent à l'UCBL sur l'année : 5 250 personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS.
Dont 5 196 agents fonctionnaires ou contractuels ayant une ancienneté d'au moins 3 mois.

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

1 332 convocations ⁽¹⁾ ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors ESPE).

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectué pour **2 058** ⁽²⁾ visites au total.

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

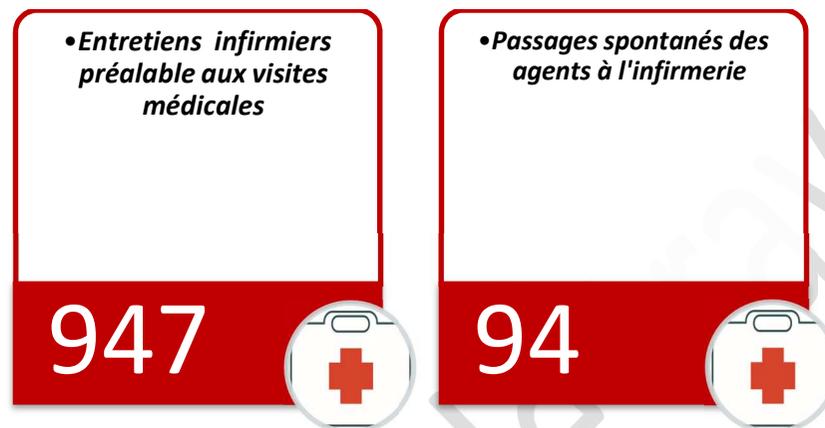
(2) Une personne peut être vue plusieurs fois.

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



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

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



II. LES URGENCES



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

III. LES VACCINATIONS

	NOMBRE
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	0
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	79
Hépatite B	18
Hépatite A	1
Tubertest	0
Pneumo 23	2
Typhim	0
Grippe	585
Rougeole-Oreillon-Rubéole	0
Leptospirose	2
TOTAL	687

IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	NOMBRE
Sanguins	139
Urinaires (bandelettes urinaires)	611
Ophtalmologiques (visiotests)	398
Auditifs (audiotests)	415
Spirométrie	1
Examens biométriques	763
Autres+Orientations externes	165
TOTAL	2 492

V. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

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

- Des réunions pluridisciplinaires : 30
- Des visites de services, de laboratoires : 15
- Des études de postes : 21
- Enquêtes accident du travail : 2
- Des suivis de situations particulières : 20
- Des Cellules de crise/cellules d'écoute : 3
- GEST individuel : 10
- GEST collectif : 9

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

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





VIE DES PERSONNELS

VIE DES PERSONNELS

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

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

Prestations	Montant des prestations			Nombre de bénéficiaires		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enfants handicapés	50 293,00 €	9 235,00 €	59 465,00 €	20	5	25
Secours - aides d'urgence	20 800,00 €	17 600,00 €	38 400,00 €	28	18	46
Prêts sociaux	4 000,00 €		4 000,00 €	2		2
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) : Chèques alimentaires	3 800,00 €	4 100,00 €	7 900,00 €	14	11	25
ASIU : Affections Longue Durée	1 769,00 €	211,00 €	1 980,00 €	12	1	13
ASIU : Personnels bénéficiant d'une RQTH (pratique activité sportive/physique)	1 472,00 €	226,00 €	1 698,00 €	7	1	8
ASIU : Equipements de protections individuelles	1 027,00€	379,00 €	1 406,00 €	22	8	30
ASIU : Naissances/adoptions	2 450,00€	840,00 €	3 290,00 €	33	12	45
ASIU <i>YOOPIES</i> (Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire)			29 400,00 €			-
ASIU : Etudes supérieures	18 000,00 €	900,00 €	18 900,00€	33	3	36
ASIU : BAFA (Subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	1 300,00€	150,00 €	1 450,00€	8	1	9
ASIU : Déménagement	1 350,00 €	1 050,00 €	2 400,00€	3	2	5
ASIU : Déplacements doux (vélo/trotinette)	900,00 €	600,00€	1 500,00 €	13	9	22
Total	107 160,36 €	35 291,58 €	171 788,94 €	195	71	266

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

II. POLITIQUE DE RESTAURATION

- **2** restaurants de personnels sont gérés en délégation de service public sur le SITE DE LA DOUA
- **14** restaurants CROUS accueillent les personnels sur les autres sites de l'UCBL
- **5** restaurants administratifs accueillent les personnels travaillant sur d'autres sites

L'UCBL apporte un budget d'aide à la restauration des personnels de l'ordre de **197 571 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **52 761 €** proviennent de la dotation MESR au titre de la subvention nationale restauration (PIM).

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

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

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

Domaines	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	54 000 €
Accueil loisirs CLE	16 720 €
Colonies organisées par le CLE	
séjours d'enfants hors CLE	1 695 €
Total	72 415 €

- **Crèche** : **11** enfants du personnel UCBL sont accueillis. **23** dossiers de demande ont été déposés, **7** nouvelles demandes ont pu être satisfaites.
- **Accueil Loisirs** : **84** dossiers de demande ont été déposés, **124** enfants du personnel UCBL ont été accueillis sur **1 406** journées, **195** demi-journées avec repas, **82** demi-journées sans repas.
- **Séjours de vacances** : **suite à la crise sanitaire pas de séjours de vacances en 2020.**



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

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

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

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

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

- Places en crèches sur l'agglomération lyonnaise
- Vacances familles en difficultés
- Cartes inter CE
- Chèques sport
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit) **25** familles concernées et **37** enfants accueillis tout au long de l'année ; **4** familles concernés par l'action SRIAS l'été.

Place en crèches sur l'agglomération lyonnaise : **4** commissions, **15** dossiers de demande déposés et **10** demandes satisfaites

IV. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS PROPOSEES PAR LE CLASUP

A. Conseils et accompagnements

Domaines	Nombre d'agent/bénéficiaires
Conseil en économie sociale et familiale	13 (32 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	
Conseil juridique	17
Accueil des personnels nouveaux arrivants	78
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	20

B. Vie culturelle

Domaines	Nombre d'événements et de participants
Ateliers dont ateliers de pratique artistique (arts plastiques, photographie écriture...) Personnels et extérieurs	68 dont 42 UCBL
Ateliers dont ateliers de pratique artistique (arts plastiques, photographie écriture...). Etudiants	262
Théâtre Astrée	4 665 spectateurs*
Galerie Domus	1 800 visiteurs*
Festival Les ARTHEMIADES	2 356 personnes*
Spectacle Arbre de Noël	1 359 chèques cadeaux pour un montant total de 36 290€
Billetterie cinéma	1 783 Tickets vendus

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

Dans le contexte de la crise sanitaire de l'épidémie de covid, la Mission Culture a maintenu la plupart de ses activités et s'est adaptée :

- Adaptation du Théâtre Astrée aux contraintes sanitaires, report du festival Chaos Danse en septembre avec succès et mise en place d'un plateau de captation multi-caméras, éprouvé en streaming direct sur plusieurs événements.
- 91% des ateliers de pratique artistique se sont maintenus et adaptés en distanciel. Ils ont réalisé Les Arthémiades 2020 en ligne, en partageant leurs créations via la toute nouvelle chaîne YouTube dédiée au festival.

Impact de la crise sanitaire covid :

- Fermeture du Théâtre Astrée le 10 mars 2020, puis réouverture le 16 septembre 2020, instauration du couvre-feu à 20h en octobre 2020, puis fermeture à nouveau le 30 octobre 2020.
- Expositions du 1er janvier au 12 mars 2020, puis fermeture de la galerie Domus en raison du covid.

C. Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers culinaires	10
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade, initiation plongée ...)	352 dont 309 UCBL
Fête des sports du personnel	N'a pas eu lieu en 2020 en raison de crise sanitaire
Voyages et sorties	99 dont 49 UCBL
Les Plateforme MAGIC LOISIRS Billetterie spectacle, concert, voyages, cinéma	326
Billetterie ponctuelle (Valrhona, Parc des Oiseaux...)	428



Université Claude Bernard Lyon 1

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

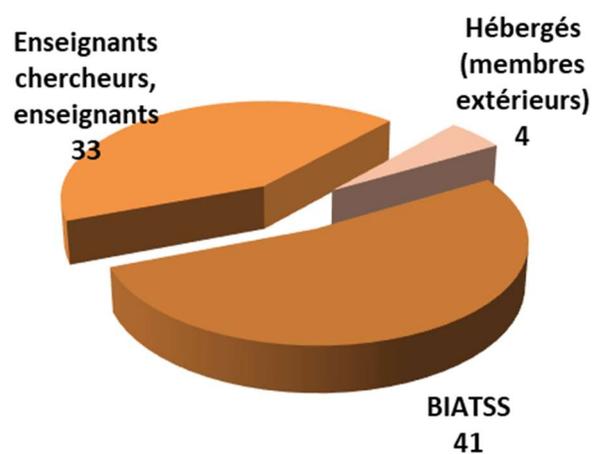


LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

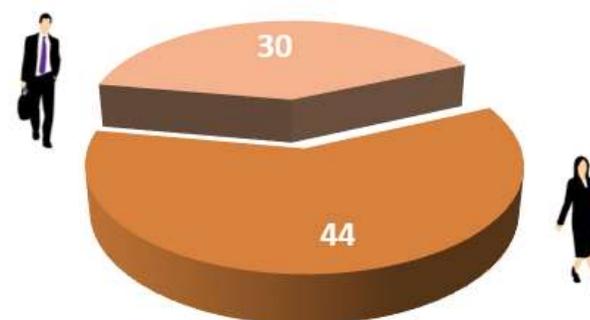
I. L'ÉQUIPE DE DIRECTION

L'équipe de direction est composée de l'équipe de gouvernance, des directeurs, des directeurs-adjoints et directeurs administratifs (services centraux, services communs et composantes).

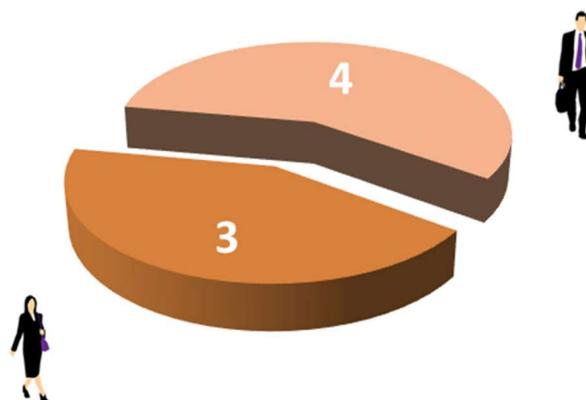
Répartition par catégorie des membres de l'équipe de direction



Répartition par sexe des membres de l'équipe de direction (hors hébergés)



Répartition par sexe des primo-nominations (hors hébergés)



II. LES INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION (ART 15 DU DECRET N°82-447 MODIFIE)

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

LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

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

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

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

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

Les Réunions du CHSCT :

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

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. Répartition par sexe des représentants du personnel des différentes instances

	Titulaires			Suppléants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
COMITE TECHNIQUE						
	6	4	10	5	5	10
COMITE HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL						
	5	4	9	6	2	8
COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT						
<i>Groupe 1 - Personnel ITRF, personnels de laboratoires, personnels ouvriers et de service, personnels sociaux et de santé</i>						
Catégorie A	1	1	2	1	1	2
Catégorie B		2	2	2		2
Catégorie C	2	1	3	1	2	3
<i>Groupe 2 - Personnel AENES</i>						
Catégorie A		2	2		2	2
Catégorie B	1	1	2	2		2
Catégorie C		2	2	1	1	2
<i>Groupe 3 - Personnel de Bibliothèque</i>						
Catégorie A	1	1	2		2	2
Catégorie B		2	2		2	2
Catégorie C	1	1	2		1	2
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES						
Catégorie A	1	2	3	1	1	2
Catégorie B	2		2		1	1
Catégorie C		2	2	1	1	2

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



C. Les restructurations et réorganisations de services examinés en Comité Technique

En 2020, il y a eu **4** restructurations et réorganisations :

- Nouvel organigramme du CISR
- Réorganisation du SOIE
- Rattachement du Service Social à la DGSA en charge des Ressources Humaines et du Service Social
- Rattachement de la cellule SIHAM à la DRH

D. Les recours aux commissions administratives paritaires

	ENSEIGNANTS		BIATSS						
	Hommes	Femmes	Hommes			Femmes			
			Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de recours au CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de recours au CCPANT	0	0	0	0	0	0	0	0	0

E. Les sanctions disciplinaires

Pour les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires, le Conseil Académique se réunit en section disciplinaire. Il y a un dispositif supplémentaire s'il s'agit d'un professionnel de santé.

Pour les BIATSS fonctionnaires, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité qui a le pouvoir de nomination (Rectorat pour les AENES, Ministère pour les ITRF), les sanctions ne font pas l'objet d'un examen en commission paritaire locale.

En 2020, il n'y a pas eu de sanction disciplinaire.

F. Les réunions des groupes de travail

En 2020, il y a eu **19 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

COMITE TECHNIQUE :

- **3** réunions du groupe de travail Formation
- **2** réunions du groupe de travail NBI
- **4** réunions du groupe de travail Evolution de la Charte Télétravail
- **1** réunions du groupe de travail RIFSEEP
- **4** réunions de suivi des actions Qualité de Vie au Travail

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **3** réunions Elaboration du questionnaire de l'enquête RETEX auprès des personnels
- **2** réunions Analyse des résultats de l'enquête RETEX

Se sont également tenues **3 réunions avec les syndicats**.



III. ACTIVITES SYNDICALES

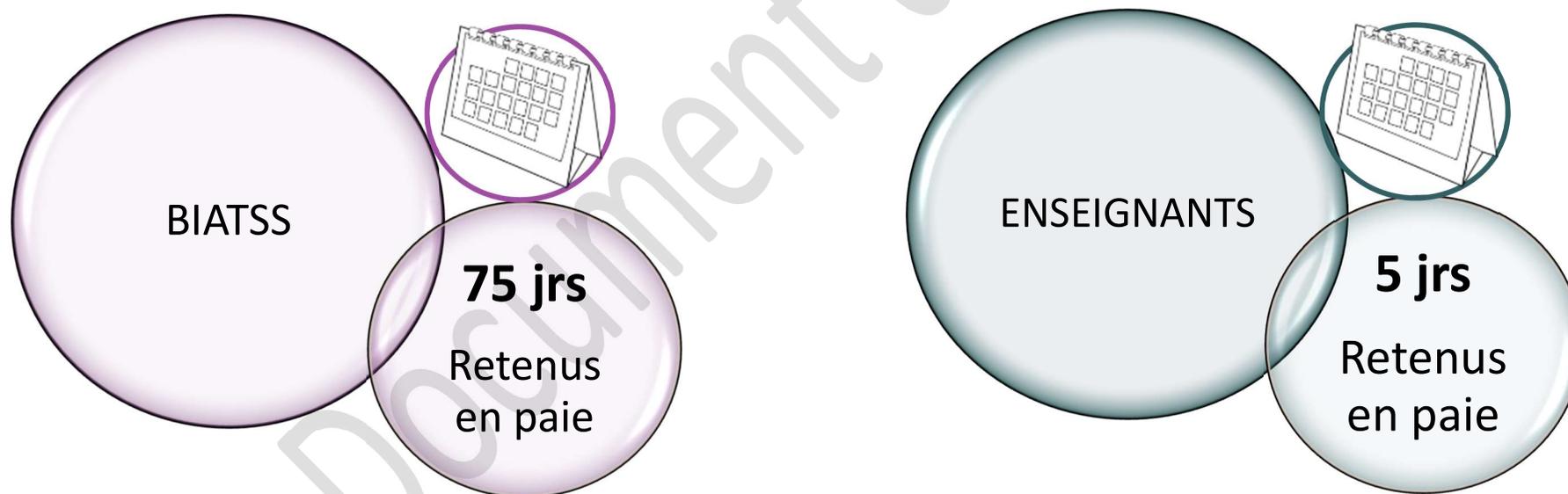
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

IV. GREVE

La grève est définie comme une cessation collective et concertée du travail dans le but de défendre des revendications de nature professionnelle.

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



A

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

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

B

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

E

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

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

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

Enseignant du premier degré : instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G

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

H

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

I

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

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

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

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

L

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

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

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

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

P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

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

T

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



ANNEXE

ANNEXE : LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AVANT-PROPOS

La fonction publique représente 20% de l'emploi en France et se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Pour rappel, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il est inscrit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics produisent un rapport de situation comparée¹ (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Elaboré par la Direction des Ressources Humaines, le RSC rassemble des données sexuées du bilan social à travers des indicateurs relatifs aux effectifs, la carrière, la formation, l'organisation du temps et des conditions de travail des enseignant.es-chercheur.ses, enseignant.es et des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé (BIATSS).

Afin d'inscrire cette politique d'égalité dans la durée, notre établissement mène avec l'appui de la Mission Egalité-Diversité des actions volontaristes.

Plus qu'un outil de mesure, le RSC doit être un outil d'aide à la prise de décision mais aussi un outil indispensable dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel qui accompagnent les actions de notre établissement en faveur de projets relatifs à la prévention des risques et la qualité de vie au travail notamment.

¹ Le rapport de situation comparée est prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 *relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des personnels contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.*

METHODOLOGIE DE TRAVAIL

L'UCBL a fait le choix d'intégrer l'écriture inclusive dans son rapport de situation comparée. En effet, celle-ci est née de la volonté de faire changer les mentalités sur l'égalité femme/homme par le langage.

Afin de faciliter la lecture, notamment sur les graphiques, nous utiliserons les sigles suivants :

- ECE pour les personnels Enseignants-Chercheurs et Enseignants,
- BIATSS pour les personnels Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé.

Population étudiée :

Sauf mention contraire, la population étudiée dans ce document comprend les personnels :

- fonctionnaires en position d'activité ;
- contractuel.les en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée.

Ne sont pas inclus dans cette population :

- Les vacataires ;
- Les contractuel.les étudiant.es.

Abréviations :

BIATSS : Bibliothèques, Ingénieur.es, Administratifs, Technicien.nes de Service et de Santé

ECE : Enseignant.es-Chercheur.es et Enseignant.es

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

GVT : Glissement Vieillessement Technicité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SRIAS : Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale

I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A. Effectifs

1. Les effectifs BIATSS et ECE

Les effectifs intègrent les fonctionnaires en position d'activité et les personnels contractuels (hors vacataires et contractuels étudiants)

Le personnel à l'UCBL

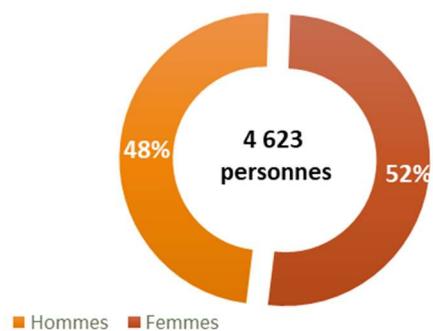


Fig. 1

Evolution des effectifs ECE

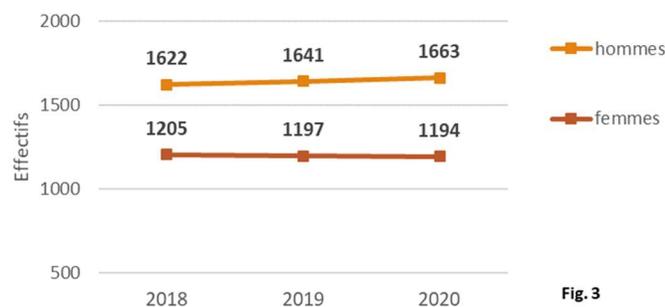


Fig. 3

Evolution des effectifs BIATSS

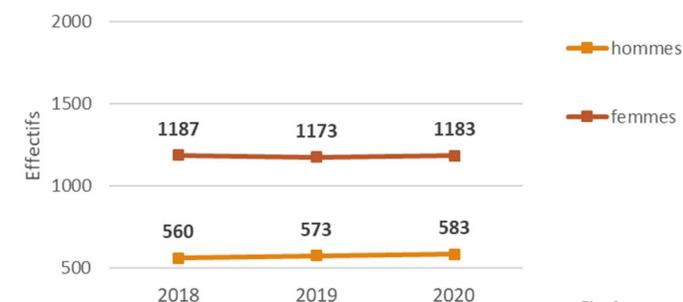


Fig. 4

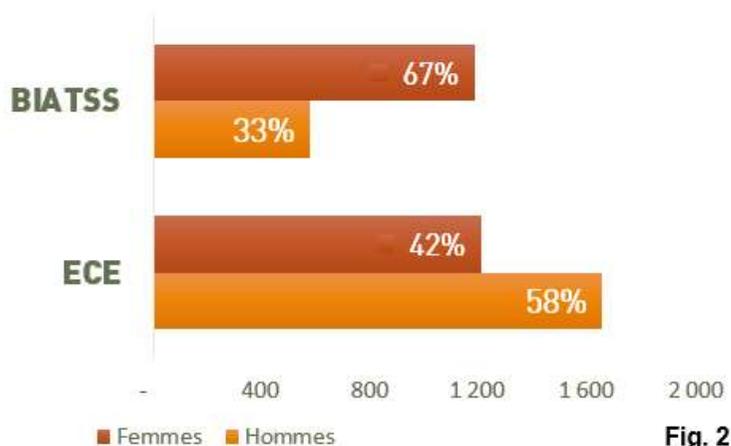


Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : Sur les 4 623 personnels de l'UCBL, 52% des effectifs sont des femmes contre 48% d'hommes.

Fig. 2 : Les femmes sont moins représentées chez les personnels ECE (42%) que chez les personnels BIATSS (67%).

Evolution des effectifs titulaires et contractuels:

Fig. 3 et 4 : On constate une légère baisse des effectifs féminins ECE.

Le rapport femmes/hommes reste toutefois sensiblement le même sur les trois années de référence.

2. Effectifs physiques et ETP des ECE fonctionnaires et contractuels

☞ L'effectif physique représente le nombre de personnels travaillant au sein d'une structure quelle que soit la quotité de temps de travail. L'équivalent temps plein (ETP) correspond à l'effectif physique pondéré de la quotité de travail de l'agent à un instant T.
Ex : une personne qui travaille à mi-temps compte pour 1 en effectif physique et 0.5 en ETP.

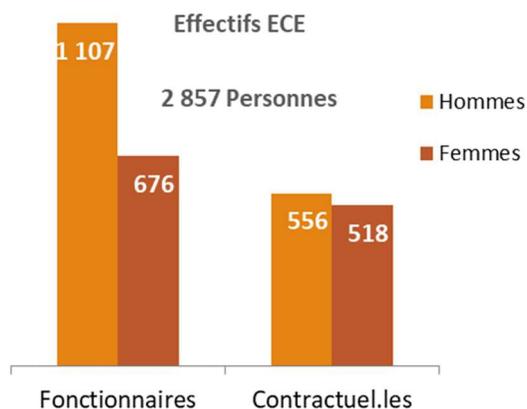


Fig. 1

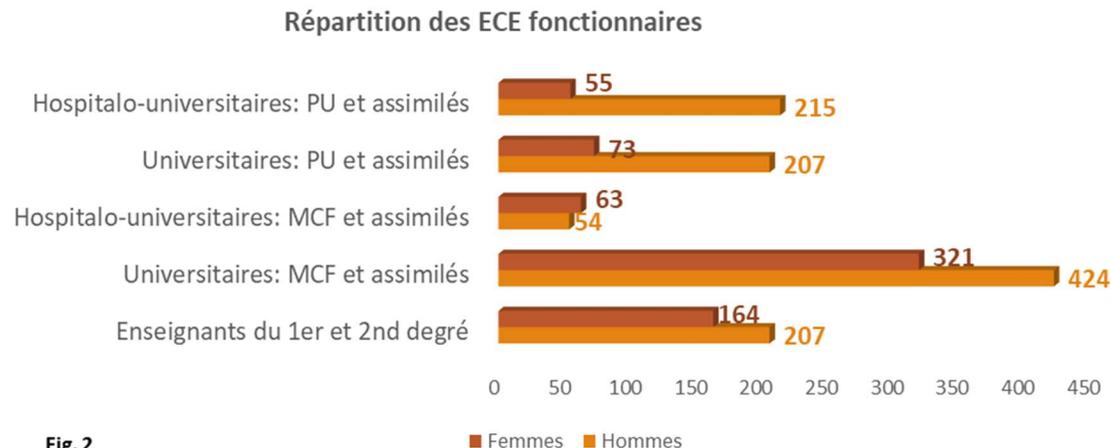


Fig. 2

	Fonctionnaires		Contractuel.les		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs physiques	1 107	676	556	518	1 663	1 194
Effectifs en ETP	1 093,00	662,00	522,60	488,10	1 615,60	1 150,10

Fig. 3

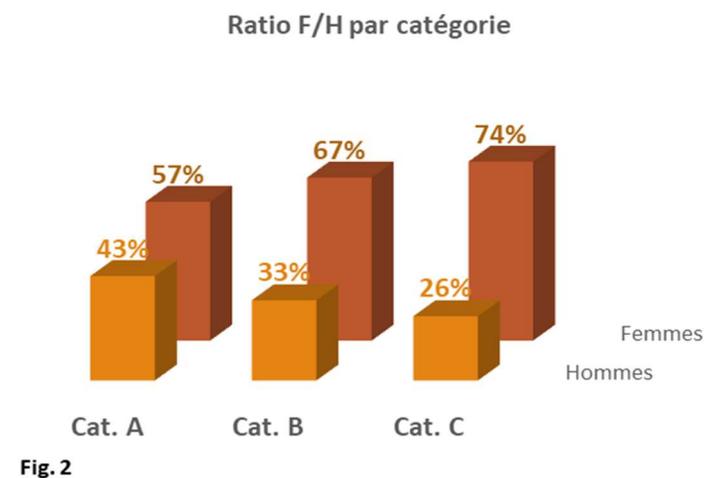
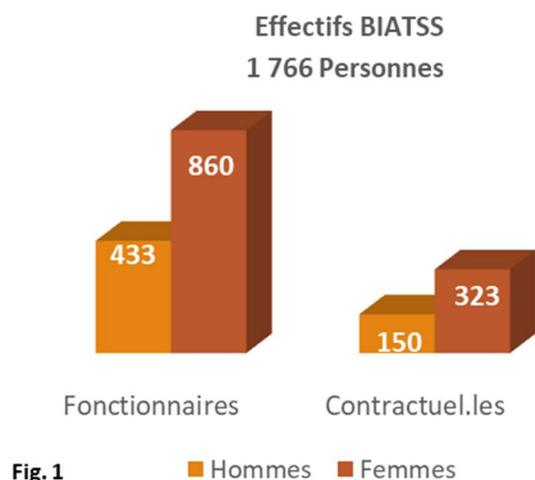
Constat :

Fig. 1 : Dans la population ECE, les femmes sont moins représentées chez les fonctionnaires (38% de femmes) que chez les contractuel.les pour lesquels on constate une quasi parité (48%).

Fig. 2 : L'écart F/H se creuse pour les professeur.es fonctionnaires, qu'ils soient universitaires (26% de femmes) ou hospitalo-universitaires (20%)

Fig. 3 : Pas d'écart significatif entre les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein, sauf pour la population contractuelle. Ceci s'explique par le recours aux contrats à temps incomplet (à la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique du poste (jusqu'à 70 % au sein de la FPE)).

3. Effectifs physiques et ETP des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels



	Fonctionnaires						Contractuel.les						Total	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectifs physiques	169	194	105	216	159	450	68	121	22	42	60	160	583	1 183
Effectifs en ETP	168,20	185,20	104,00	207,10	157,70	427,20	65,00	112,50	21,10	38,80	56,60	140,40	572,60	1 111,20

Constat :

Fig. 1 : Les femmes sont majoritairement représentées dans la population BIATSS (67%) et ce quelle que soit la catégorie d'emploi.

Fig. 2 : Au sein de la catégorie C, les femmes représentent 74% des effectifs.

Leur proportion se réduit dans les catégories B (67%).

L'écart se réduit davantage encore pour les catégories A avec 57%.

4. Personnels reconnus travailleurs handicapés par une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

👉 Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 personnels à temps plein est tenu d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des personnels rémunérés (article L.323-2 du code du travail).
 La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.



Fig. 1

Personnels en situation de handicap		Ratio H/F	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
54	116	32%	68%

Fig. 2

Evolution taux d'emploi handicap	2018	2019	2020
	3,85%	3,77%	3,68%

Fig. 3

Constat :

68% des personnels en situation de handicap sont des femmes et majoritairement représentées dans la catégorie C.

Le taux d'emploi des personnes reconnues RQTH à l'UCBL continue de baisser légèrement en 2020. Il représente 3,68% de l'effectif total pour 2020. A titre indicatif, le taux moyen est de 3,41%* pour les établissements passés aux responsabilités et compétences élargies en 2019.

* : Source MENJ – MESRI 2019

5. Répartition des âges



L'âge moyen et l'âge médian sont des outils de mesure qui permettent de synthétiser la structure d'âge d'une population.

L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

- Moyennes d'âge des personnels de l'UCBL (Fonctionnaires et contractuel.les)

Fig. 1

	2018	2019	2020
Evolution de l'âge moyen	43	43	43

Moyenne d'âge des ECE

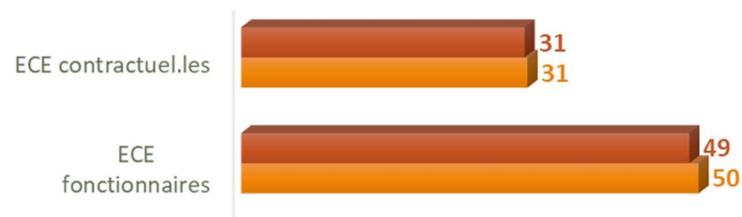


Fig. 2

■ Femmes ■ Hommes

Moyenne d'âge des BIATSS



Fig. 3

■ Femmes ■ Hommes

Constat :

Fig. 1 : l'âge moyen de l'établissement est de 43 ans (Il reste stable depuis 3 ans).

Pour les fonctionnaires de l'UCBL, l'âge moyen est de 49 ans pour les ECE et de 47 ans pour les BIATSS.

Pour les contractuel.les, l'âge moyen est de 31 ans pour les ECE et de 36 ans pour les BIATSS.

- Répartition des âges des ECE

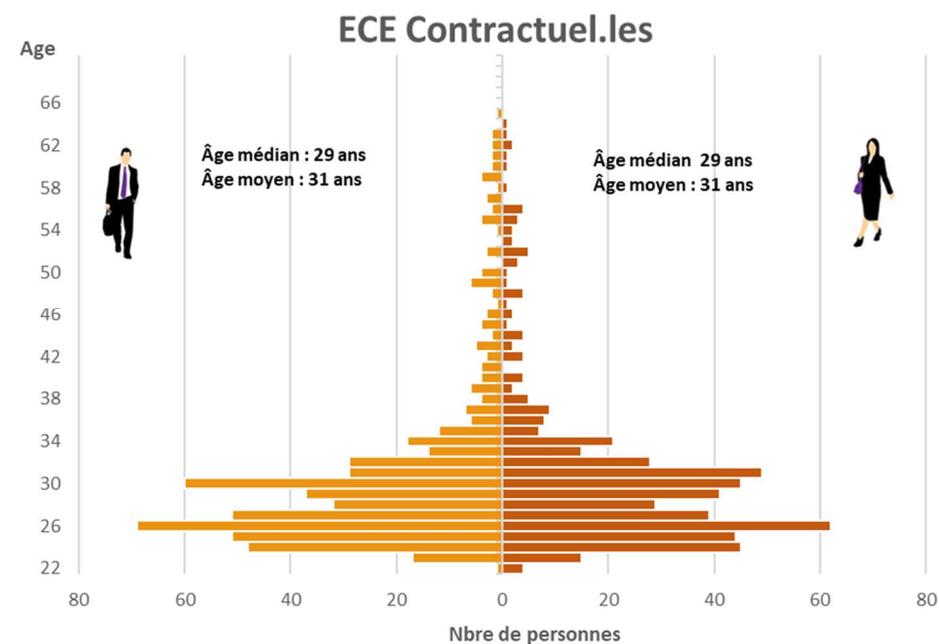
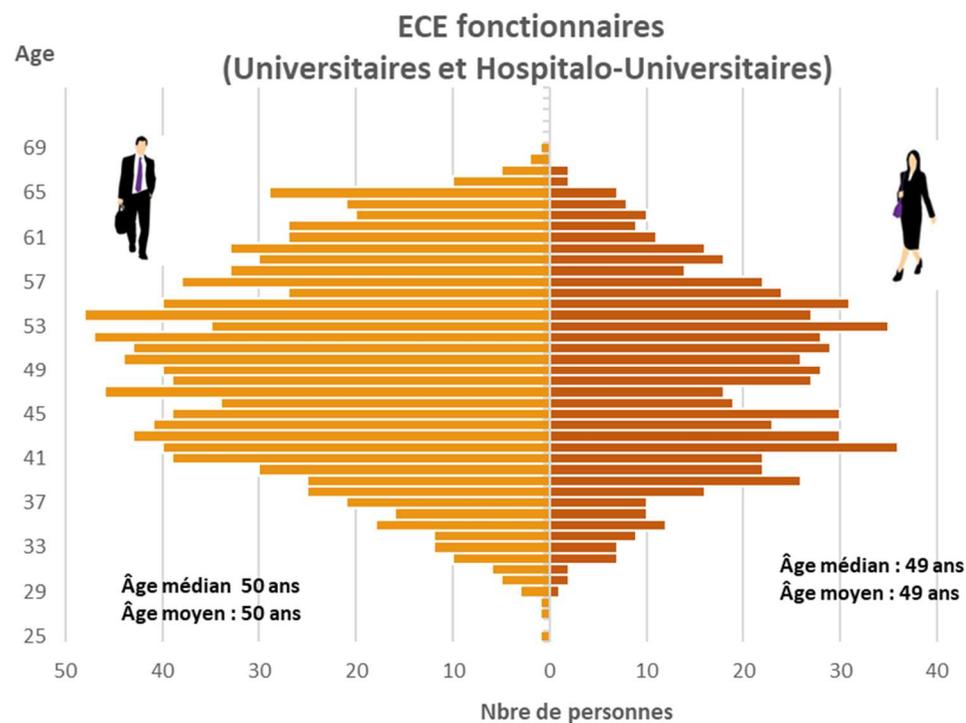


Fig. 1

Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : Dans la population des ECE fonctionnaires, l'âge moyen est de 49 ans pour les femmes et 50 ans pour les hommes. 50% des effectifs masculins ont plus de 50 ans et 50% des effectifs féminins ont plus de 49 ans. Ceci laisse présager un nombre important de départ à la retraite d'ici une quinzaine d'années.

Fig. 2 : La population contractuelle des ECE est plus jeune avec une moyenne d'âge de 31 ans pour les femmes et pour les hommes. Cela s'explique par le recours aux contrats doctorants, ATER, post-doc et d'assistants des hôpitaux.

- Répartition des âges des BIATSS

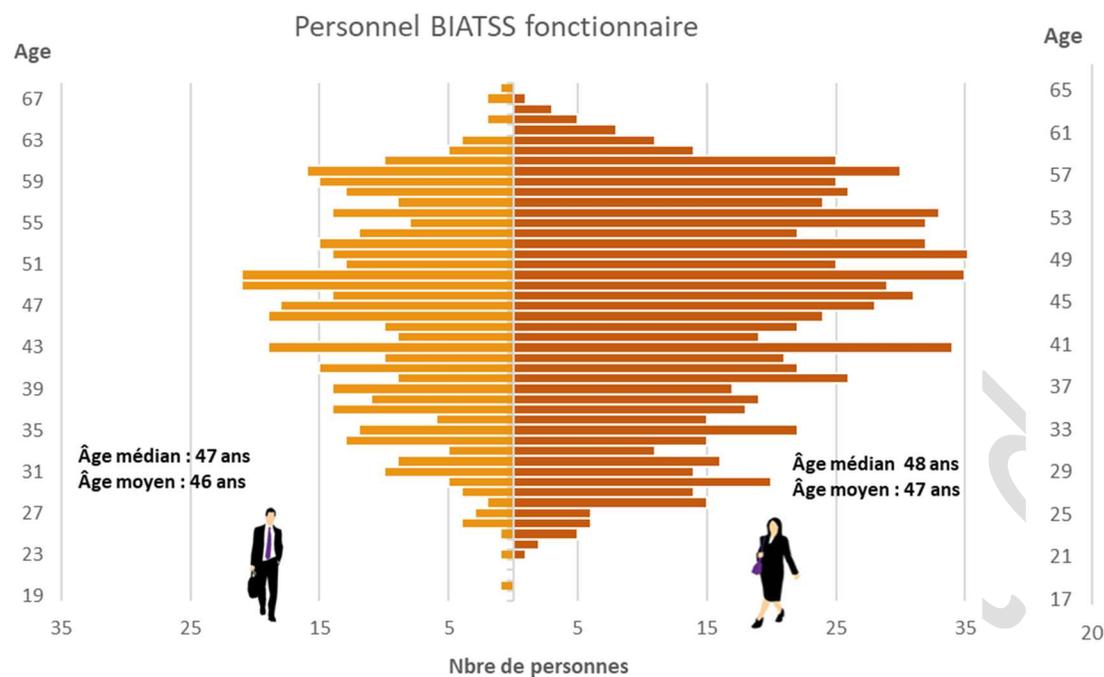


Fig. 1

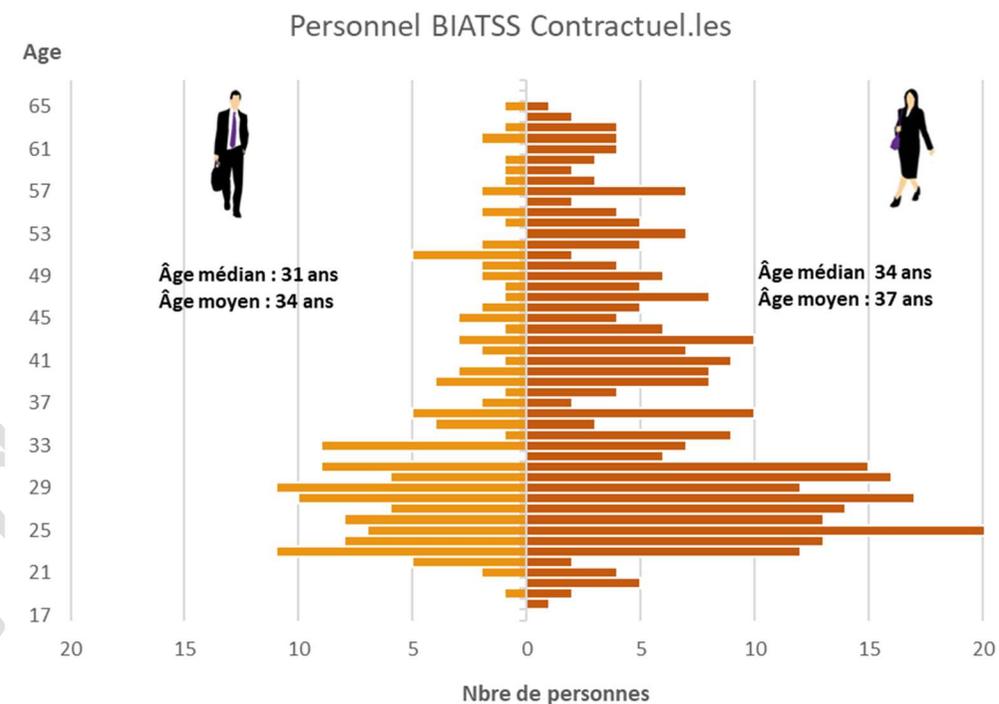


Fig. 2

Constat :

Fig.1 : L'âge moyen des fonctionnaires BIATSS est de 47 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes. 50% des effectifs masculins ont plus de 47 ans et 50% des effectifs féminins ont plus de 48 ans.

Fig.2 : Les femmes contractuelles BIATSS ont une moyenne d'âge de 37 ans, légèrement plus élevée que celle des hommes qui est de 34 ans. L'âge médian se situe à 34 ans pour les femmes et 31 ans pour les hommes.

B. Durée et organisation du travail : répartition des effectifs selon la durée du travail

 Le **temps de travail non complet ou incomplet** est lié au poste. Il est différent de la notion de **travail à temps partiel** qui est mis en place à la demande de l'agent.

Dans la fonction publique d'Etat, les contrats de travail à temps incomplet ne concernent que les personnels contractuels.

Fig. 1

	ECE				BIATSS												Total	
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les							
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Temps plein	1077	632	487	457	164	151	99	174	153	351	63	107	20	32	50	106	2 113	2 010
Temps partiel	30	44			5	43	6	42	6	99	1	6	0	2	1	10	49	246
Temps incomplet			69	61							6	14	2	8	7	38	84	121

Fig. 2

	ECE				BIATSS											
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les					
	Cat. A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Temps plein	97%	93%	88%	88%	97%	78%	94%	81%	96%	78%	90%	84%	91%	76%	86%	69%
Temps partiel	3%	7%	0%	0%	3%	22%	6%	19%	4%	22%	1%	5%	0%	5%	2%	6%
Temps incomplet			12%	12%							9%	11%	9%	19%	12%	25%

Constat :

Fig. 1 : On note que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes, qu'il s'agisse de la population des ECE ou des BIATSS (toutes catégories A, B et C). Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel dans la population BIATSS que dans la population des ECE.

Fig. 2 : 22% et 19% des femmes fonctionnaires BIATSS des catégories A et B sont à temps partiel contre respectivement 3% et 6% pour les hommes. Le taux augmente dans les catégories C pour atteindre 22% des effectifs féminins contre 4% pour les effectifs masculins.

C. Entrées et départs du personnel

1. Entrées Départs des fonctionnaires

• Modalités d'entrée et de départ des personnels fonctionnaires

Fig. 1

	Entrées ECE		Entrées BIATSS						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Arrivées par concours	23	13	3	8	4	11	8	20	38	52
Arrivées par mutation / intégration directe / arrivées-temps partagés	4	4	2	2		1		3	6	10
Arrivées par détachement	4		1	3	2	4		1	7	8
Arrivées par retour de disponibilité	1	1		1		1	2		3	3
Arrivées après retour de congé parental		1		1		1		1	0	4
Arrivées sans concours, PACTE, BOE							2	5	2	5
Total	32	19	6	15	6	18	12	30	56	82

Fig. 2

	Départs ECE		Départ BIATSS						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Départs par mutation / par intégration directe / départs-fin de temps partagés	4	4	1	2	1	4	1	10	7	20
Départ en retraite	20	10	2	4		4	1	17	23	35
Décès	2	1	1			2		1	3	4
Démission / abandon de poste	1	1							1	1
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres							1	1	1	1
Départs par détachement et fin de détachement / Position normale d'activité sortante	8	2		1	3	1	2	11	13	15
Départs par disponibilité	5	2		1	1	1		3	6	7
Départs par concours						2			0	2
Départ en Congé parental						1		2	0	3
Total	40	20	4	8	5	15	5	45	54	88

- Evolution des entrées et départs des personnels fonctionnaires

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires ECE



Fig. 1

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires BIATSS



Fig. 2

Constat :

cf figures 1 et 2 page 173

On comptabilise au total 138 entrées de fonctionnaires (Personnels ECE et BIATSS confondus) contre 142 départs (**Fig. 2**).

Sur les 51 entrées d'ECE, 37% sont des femmes (**Fig. 1**).

Elles représentent 33% des 60 départs d'ECE de l'UCBL (**Fig. 2**).

Sur les 87 entrées BIATSS, 72% sont des femmes (**Fig. 1**).

Elles représentent 83% des 82 départs de BIATSS de l'UCBL (**Fig. 2**)

2. Entrées et départs des personnels contractuels

Précision : Nouvel indicateur pour les recrutements sur contrat. L'évolution de cet indicateur ne pourra être traitée qu'à compter de 2019.

Entrées des personnels contractuels

Fig. 1

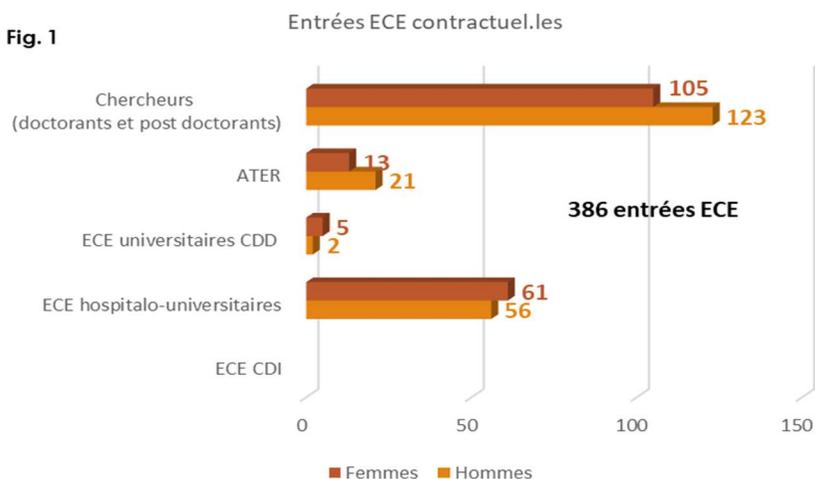
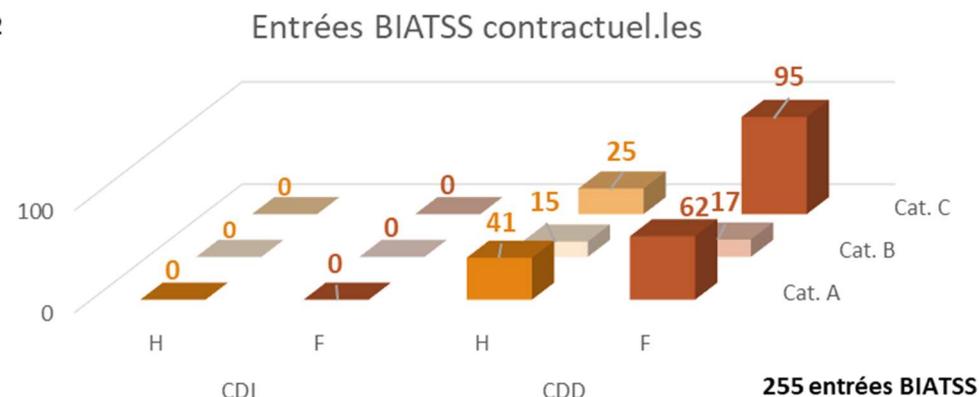


Fig. 2



Modalités de départ des personnels contractuels

Fig. 3

	ECE contractuel.les		BIATSS contractuel.les						Total	
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Fin de contrat	203	244	20	48	11	14	24	53	258	359
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission/abandon poste	16	17	6	2	1	2	1	11	24	32
Licenciement/ Non renouvellement pour insuffisance	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3
Départ en retraite	0	0	0	2	0	0	1	1	1	3
Autres*	4	2	1	5	3	2	8	16	16	25
Total	223	264	27	57	15	18	34	83	299	422

* Départ suite à: réussite concours, transformation CDD en CDI, titularisation au sein de l'établissement; inaptitude définitive, événement familial > 6 mois, départ pour congé mobilité ou création d'entreprise.

Constat :

Fig.1 et 2 : On comptabilise au total 641 entrées de personnels contractuels (ECE et BIATSS confondus) contre 721 départs (**Fig.3**).

Fig.1 : Sur les 487 entrées d'ECE, 48% sont des femmes. Elles représentent 54% des 386 départs d'ECE de l'UCBL.

Fig.2 : Sur les 255 entrées BIATSS, 68% sont des femmes. Elles représentent 68% des 234 départs de BIATSS de l'UCBL

3. Age moyen de départ à la retraite des personnels fonctionnaires

Fig. 1

ECE		BIATSS					
Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
H	F	H	F	H	F	H	F
66,00	64,20	62,50	64,50	-	63,25	63,00	63,24

Fig. 2

Evolution de l'âge moyen de départ à la retraite pour l'ensemble du personnel		
2018	2019	2020
64,12	63,88	63,36

Constat :

Les hommes (catégorie A des ECE et des BIATSS) partent en général plus tard à la retraite que les femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite des femmes ECE est de 64,20 ans ce qui correspond à un peu moins de 2 an de moins de l'âge moyen des hommes ECE.

Pour l'ensemble de la population féminine des BIATSS, l'âge de départ est supérieur à celle des hommes et se situe autour de 63,4 ans, contre 62,7 ans pour les hommes.

L'âge moyen des départs à la retraite est de 63,36 ans pour l'ensemble des personnels fonctionnaires ECE et BIATSS. Il baisse légèrement depuis 2018.

4. Taux de rotation des fonctionnaires

 Le taux de rotation (turn over) caractérise le renouvellement du personnel dans l'établissement. Il se calcule en général par un taux exprimé en pourcentage :

$$\text{Taux de rotation} = \frac{[(\text{Nb de départs} + \text{Nb de arrivées}) / 2]}{\text{Nb de agents au 1er janvier de l'année}} \times 100$$

Fig. 1

	2018	2019	2020
ECE (fonctionnaires)	3,29%	2,87%	2,86%
BIATSS (fonctionnaires)	6,20%	7,48%	6,55%

Constat :

En 2020, sur l'ensemble des départs de titulaires de l'UCBL, 2,9% des effectifs ECE ont été renouvelés contre 6,6% pour les effectifs BIATSS.

Le taux de rotation depuis 2018 pour les populations ECE et BIATSS reste stable à l'UCBL, même s'il tend à augmenter pour les BIATSS.

D. Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. A l'UCBL, le périmètre intègre l'équipe de gouvernance, les directeur.trices, les directeur.trices adjoint.es et les directeur.trices administratif.ves (des services centraux, des services communs et des composantes).

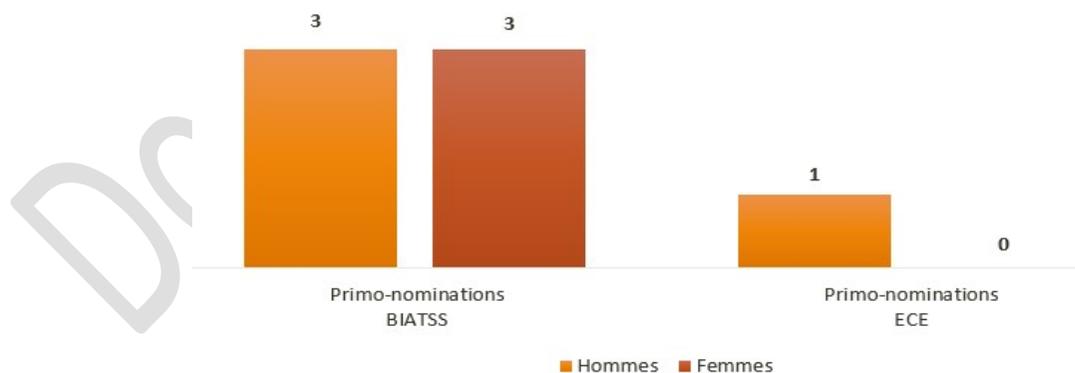
1. Total Emplois supérieurs et dirigeants : membre de l'équipe de gouvernance



Constat :

Au global, les femmes représentent 59% des emplois supérieurs et dirigeants contre 41% pour les hommes.

2. Nombre de primo-nomination sur une fonction au sein de l'équipe de gouvernance



E. Promotions

👉 **L'avancement de grade** est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il peut se faire **au choix par tableau d'avancement ou après réussite d'examen professionnel**.
De la même façon, **la promotion interne dans un nouveau corps** peut s'effectuer au choix ou après réussite d'examen professionnel.

1. Avancement de grade et de corps des ECE

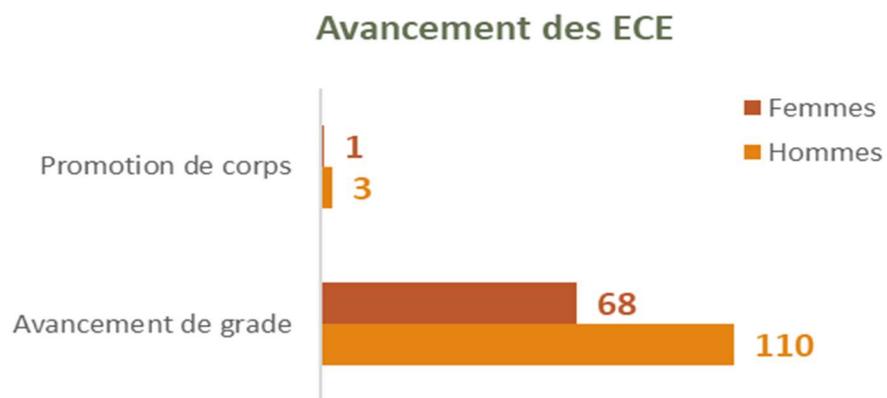


Fig. 1

Constat :

En 2020, 113 hommes ont bénéficié d'une promotion et 69 femmes, ce qui représente 10% de la population respective.

21% des hommes ont été promus sur le nombre de promouvables et 26% pour les femmes.

Fig. 2

	Hommes	Femmes
Avancement de grade Rapport promus / promouvables	21%	26%

2. Avancement de grade et de corps des BIATSS

Fig. 1

	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avancement de grade : Rapport promus / promouvables	11,76%	15,15%	5,66%	9,21%	7,23%	8,73%
Promotion de corps :						
Concours	2	7	7	8	7	10
Examen professionnel	0	3	2	5	1	0
Liste d'aptitude : agents promus	3	5	1	5	n/a	n/a
Liste d'aptitude : Rapport promus / promouvables	1,91%	2,48%	0,96%	1,44%		

Promotion de corps BIATSS

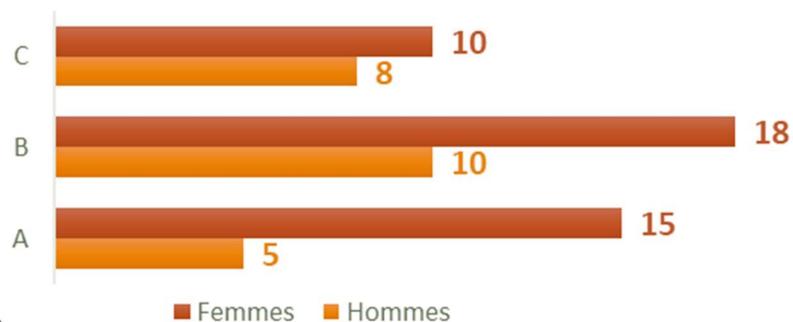


Fig. 2

Avancement de grade BIATSS

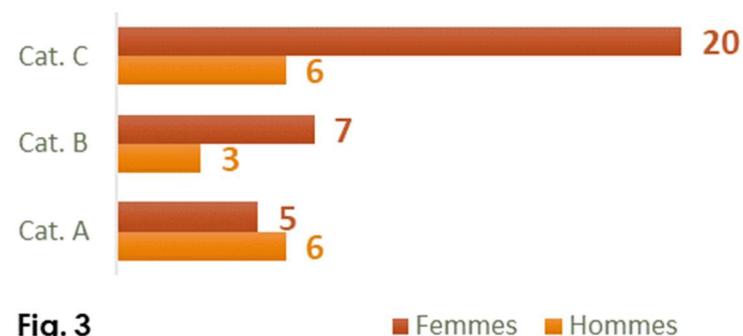


Fig. 3

Constat :

En 2020, 38 hommes ont bénéficié d'une promotion et 75 femmes ce qui représente 9 % de la population respective.

3. Répartition des candidat.es aux concours ITRF organisés par le service des concours de l'université

Fig. 1

	BAP A		BAP B		BAP C		BAP E		BAP F		BAP G	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Inscrits	3	7	4	7	9	1	67	7	17	34	3	0
Présents à l'admissibilité	En 2020, à cause de la crise sanitaire, les épreuves d'admissibilité ont été supprimées pour les concours de cat. B et C.						67	7	17	34	En 2020, à cause de la crise sanitaire, les épreuves d'admissibilité ont été supprimées pour les concours de cat. B et C.	
Admissibles							64	3	9	16		
Présents à l'admission	3	1	3	3	6	Epreuves d'admission gérées par les centres affectataires				3		
Admis sur Liste principale	1	1	2		4					1		
Admis sur Liste complémentaire				3						1		

4. Composition et présidence des jurys de concours et d'examens professionnels des personnels BIATSS

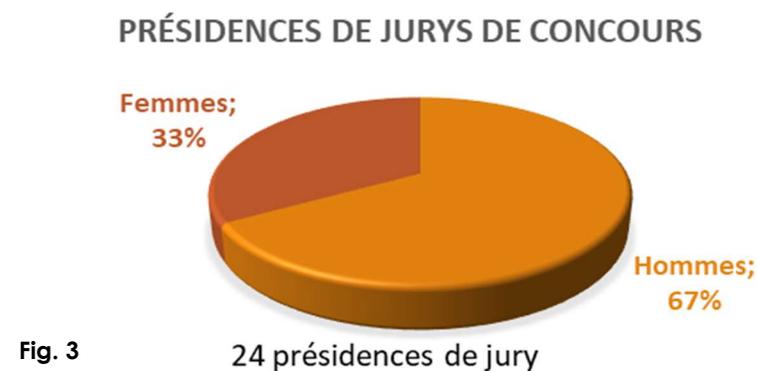


Fig. 2

Fig. 3

Constat :

Fig. 2 : La parité F/H est respectée pour les membres des jurys de concours BIATSS

Fig. 3 : On constate un pourcentage supérieur d'hommes dans la présidence de jury (67%).

5. Composition et présidence des jurys de concours et examens professionnels des ECE

Répartition F/H dans les concours et examens professionnels des EEC



Fig. 1

Répartition F/H dans les concours et examens professionnels des enseignants du 2nd degré



Fig. 2

Constat :

Fig. 1 : On constate que les femmes ECE sont moins représentées que les hommes dans la **présidence** de jurys de concours (**39%**).

Même constat pour la **vice-présidence** de jurys de concours et examens professionnels (**30%**). Cependant, on note une meilleure répartition F/H pour les **membres de jurys** de concours et examens professionnels (**49%**).

Fig. 2 : Pour les concours et examens du second degré, les femmes représentent **14% des membres de la présidence** de concours et examens professionnels et **34% de membres de jurys**.

II. REMUNERATION



L'indicateur rémunération est une moyenne comprenant uniquement la situation des personnels à temps plein, afin de faciliter la comparaison et d'écartier l'incidence du travail à temps partiel sur les traitements. Par contre, l'impact du demi traitement en cas de maladie n'est pas écarté et explique le faible montant du 1^{er} décile.

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

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

Le revenu médian est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur au revenu médian indiqué.

A. Rémunérations moyennes, médianes et par déciles

Fig. 1

	ECE				BIATSS											
	Fonctionnaires		Contractuel.les		Fonctionnaires						Contractuel.les					
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assimilé Cat. A		Assimilé Cat. B		Assimilé Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes* (€)	3 884	3 502	1 644	1 543	3 108	2 919	2 079	2 045	1 717	1 683	2 100	2 044	1 578	1 584	1 471	1 472
Rémunérations par 1er décile (€)	2 807	2 643	1 188	1 178	2 276	2 181	1 699	1 705	1 552	1 531	1 731	1 591	1 342	1 323	1 235	1 236
Rémunérations par médian (€)	3 683	3 328	1 606	1 472	2 952	2 785	2 095	2 030	1 680	1 675	2 041	1 804	1 533	1 552	1 464	1 491
Rémunérations par dernier décile (€)	5 223	4 609	2 257	1 931	4 031	3 999	2 460	2 450	1 970	1 865	2 628	2 277	1 885	1 825	1 753	1 653
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (%)	4,8%	4,4%	0,3%	0,3%	21,9%	19,2%	19,0%	18,3%	14,6%	14,8%	16,8%	15,8%	15,6%	14,4%	12,6%	12,8%

*La rémunération nette imposable correspond au revenu net (IJSS + avantages en nature – rémunération des heures complémentaires exonérées dans la limite de 5 000€) auquel il faut ajouter la Contribution Sociale généralisée (CSG) non déductible et la Contribution pour le Remboursement de la dette Sociale (CRDS)

B. Evolution des rémunérations sur le net imposable moyen

1. Evolution des rémunérations ECE

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des ECE (fonctionnaires et contractuel.les)					
		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Total ECE fonctionnaires	Hommes	3 940 €	3 971 €	32 €	0,81%
	Femmes	3 569 €	3 591 €	23 €	0,64%
Total enseignant.es fonctionnaires	Hommes	3 588 €	3 466 €	-121 €	-3,39%
	Femmes	3 215 €	3 197 €	-18 €	-0,57%
Total enseignant.es contractuel.les	Hommes	1 372 €	1 359 €	-13 €	-0,93%
	Femmes	1 294 €	1 335 €	41 €	3,17%
Total contractuel.les doctorant.es & post-doctorant.es	Hommes	1 777 €	1 809 €	32 €	1,82%
	Femmes	1 674 €	1 698 €	25 €	1,48%

2. Evolution des rémunérations BIATSS

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires					
		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Total Cat. A	Hommes	3 127 €	3 108 €	-19 €	-0,62%
	Femmes	2 934 €	2 919 €	-15 €	-0,52%
Total Cat. B	Hommes	2 096 €	2 079 €	-17 €	-0,80%
	Femmes	2 068 €	2 045 €	-23 €	-1,13%
Total Cat. C	Hommes	1 708 €	1 717 €	9 €	0,54%
	Femmes	1 672 €	1 683 €	11 €	0,66%

Evolution rémunération sur le net imposable moyen des BIATSS contractuel.les					
		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Total Cat. A	Hommes	1 986 €	2 100 €	115 €	5,78%
	Femmes	2 048 €	2 044 €	-5 €	-0,23%
Total Cat. B	Hommes	1 533 €	1 578 €	45 €	2,92%
	Femmes	1 585 €	1 584 €	-1 €	-0,05%
Total Cat. C	Hommes	1 471 €	1 471 €	0 €	0,00%
	Femmes	1 436 €	1 472 €	36 €	2,53%

Constat :

On constate un écart de rémunération moyenne F/H pour la population d'ECE. La part des primes quasi équivalente chez les ECE F/H n'est donc pas la cause de cet écart. Ceci peut s'expliquer par la forte proportion d'hommes chez les professeurs hospitalo-universitaires et universitaires qui bénéficient d'une rémunération élevée et qui creuse par conséquent l'écart de rémunération avec les femmes ECE.

Au niveau des BIATSS, l'écart le plus significatif concerne les personnels de catégorie A avec environ 190€ mensuel en faveur des hommes fonctionnaires. On peut l'expliquer en partie par la part des primes et indemnités. Par exemple, la « prime informatique » concerne majoritairement les hommes (52 hommes contre 13 femmes). On constate également une population plus importante d'homme dans les grades les plus élevés et notamment pour les IGR (27 hommes contre 17 femmes).

Pour les autres catégories, l'écart n'est pas significatif et il est corrélé à la proportion de femmes ou d'hommes dans les catégories.

Par rapport à 2019, le net imposable moyen est resté stable voire en légère augmentation +0.5% (de 2 060€ à 2 070€) pour l'ensemble du personnel BIATSS. Cette stagnation résulte essentiellement de l'augmentation de la cotisation de pension civile (+2.5% de 10.83% à 11,10%) qui vient diminuer les effets de l'augmentation des grilles PPCR et du SMIC.

Pour les ECE, l'évolution est également stable voire en légère diminution -0.3% (de 3 031€ à 3 021€) s'expliquant, d'une part, par le fait que l'indicateur ici est le net imposable et qu'il y a eu à compter du 1/1/2019 une exonération des heures complémentaires dans la limite de 5 000€ qui vient en diminution du net et, d'autre part, par le retard sur le paiement de la Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et sur celle de l'intéressement participation à la recherche qui seront payées sur 2021, et enfin par de l'augmentation de la cotisation de pension civile (+2.5% de 10.83% à 11,10%).

III. FORMATION – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Nombre moyen de jours de formation professionnelle

Fig. 1

	ECE (Fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (Fonctionnaires et contractuel.les)					
	Cat. A		Cat. A et assimilés		Cat. B et assimilés		Cat. C et assimilés	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre moyen de jours de formation professionnelle	0,93	0,96	1,97	3,30	2,36	2,07	3,86	2,04
Nombre d'personnels bénéficiant d'un congé de formation professionnelle				2				

Evolution du nombre moyen de jours de formation

Fig. 2

	2018	2019	2020
Nombre moyen de jours de formation professionnelle	2,86	3,02	1,98

Evolution du nombre de congé de formation professionnelle

Fig. 3

	2018	2019	2020
Nombre d'personnels bénéficiant d'un congé de formation professionnelle	2	4	2

Constat :

Fig. 1 : Le nombre moyen de jours de formation pour les ECE femmes et hommes est de moins de 1 jour.

Pour les BIATSS, la moyenne dépasse les 2 jours sauf pour les hommes de catégorie A (1,97).

Fig. 2 : Les jours de formations ont diminué du fait de la crise sanitaire (annulation et report de sessions).

B. Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations

1. Formations relatives au handicap en milieu professionnel

	ECE				BIATSS												Total	
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL.LES		FONCTIONNAIRES						CONTRACTUEL.LES							
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assim. Cat. A		Assim. Cat. B		Assim. Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap						3	1	1				1					1	5
Appréhender les situations de handicap au travail									1	3					1	1	2	4
Développer, gérer et accompagner la politique du handicap						1											0	1
Se former à la Langue des Signes Française - Niv. A1.3									1	6							1	6
Total	0	0	0	0	0	4	1	1	2	9	0	1	0	0	1	1	4	16

2. Formations relatives aux discriminations et harcèlement

	ECE				BIATSS												Total	
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL.LES		FONCTIONNAIRES						CONTRACTUEL.LES							
	Catégorie A				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Assim. Cat. A		Assim. Cat. B		Assim. Cat. C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sensibilisation aux stéréotypes de sexe et violences sexistes et sexuelles	1	3			2	6	1	1				1					4	11
Diversité et recruter sans discriminer						1											0	1
Total	1	3	0	0	2	7	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4	12

Constat :

Au total, 36 personnes ont été formées aux formations de sensibilisation au handicap et à la lutte contre les discriminations. 78% des personnels formés étaient des femmes.

89% des stagiaires sur les formations sur ces thématiques sont des BIATSS.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Accidents de travail et jours d'absence pour maladie professionnelle

Fig. 1

		ECE (Fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (Fonctionnaires et contractuel.les)						TOTAL		
		Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C				
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total H/F
Accidents de travail et de trajet	Nombre d'agents	6	10	1	3	3	3	10	10	26	36	
	Nombre de jours	62	179	11	191	73	91	618	164	1 061	1 225	
Maladie professionnelle	Nombre d'agents	1						3	1	3	4	
	Nombre de jours							751		751	751	
Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	Nombre d'agents	5	1		1			1	1	6	3	9
TOTAL du nombre d'agents		12	11	1	4	0	3	4	14	17	32	49

B. Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail

 Le taux de fréquence représente le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures payées (indice de fréquence). Le taux de gravité représente le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures payées. Ces deux indicateurs mesurent donc la fréquence des accidents et leur gravité. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail.

Fig. 2

	ECE (fonctionnaires et contractuel.les)			BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)		
	Hommes	Femmes	Total ECE	Hommes	Femmes	Total BIATSS
Taux de gravité	0,00	0,05	0,02	0,10	0,34	0,26
Taux de fréquence	0,00	2,16	0,90	21,74	28,56	26,24

Constat :

Fig. 1 page 189 : Les absences pour accident de travail/trajet et maladie professionnelle concernent essentiellement les femmes (73%) et plus particulièrement la population BIATSS (58%), principalement de catégorie C (40%).

Fig. 2 page 190 : Pour le personnel BIATSS le taux de gravité était de 0,49 en 2019, et a donc diminué et de 26,64 pour le taux de fréquence, celui-ci reste constant.

V. CONGES

A. Recours au congé d'accueil de l'enfant, au congé parental, d'adoption et de mise en disponibilité

	ECE (fonctionnaires et contractuel.les)		BIATSS (fonctionnaires et contractuel.les)					
	Hommes	Femmes	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnels ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)		3	1	1		2		3
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles		1						1

B. Comptes épargne-temps

Les personnels BIATSS (fonctionnaires ou personnels non titulaires) peuvent ouvrir un compte épargne-temps (CET) leur permettant de déposer des jours de congés ou de RTT non pris. Ils ont la possibilité de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Répartition F/H des 776 CET ouverts à l'UCBL

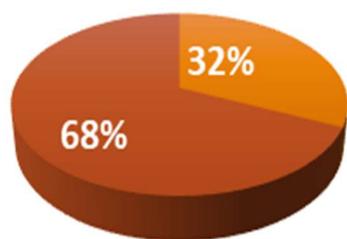


Fig. 1

■ Hommes ■ Femmes

Fig. 2

	BIATSS												TOTAL	
	FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELLES							
	Cat.A		Cat.B		Cat.C		Assimilé Cat.A		Assimilé Cat.B		Assimilé Cat.C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Nombre total d'personnels ayant ouvert un CET	111	121	63	127	55	244	9	13	3	7	6	17	247	529
Dont nombre d'personnels ayant ouvert un CET dans l'année	2	6	4	6	4	21	0	2	1	1	0	4	11	40
Nombre d'personnels ayant déposé des jours de CET dans l'année	68	74	40	71	30	121	4	8	2	4	4	10	148	288
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	25	50,5	40,5	13	21	156	5,5	10	15,5	11,5	11	108	251,5	
Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12	2 073	1 965	858	1 661	668,5	2 969	162	207	18,5	68,5	93	201	3 872,5	7071
Dont nombre de jours déposés au cours de l'année	550	559	307	572	303	811	36	47	27	10	33	81	1256	2 080

Constat :

Fig. 1 page 191_: Sur les 776 CET ouverts à l'UCBL, 68% concernent par des femmes.

Fig. 2 page 192_: 322 CET sont ouverts par les personnels de catégorie C, ce qui représente 41% de l'ensemble des CET.

Le nombre de jours stockés est toutefois plus important chez les fonctionnaires de catégorie A, femmes et hommes confondus. Cette catégorie comptabilise 40% des jours stockés soit un total de 4 407 jours.

VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Organisation

1. Circulaire relative au temps de travail au sein de l'université

Une circulaire relative au temps de travail est mise en place et actualisée chaque année au sein de l'Université, en application du décret n°2008-815 du 25 août 2000, modifié par le décret 2004-307 du 26 novembre 2004 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (A.R.T.T) dans la fonction publique d'Etat.

Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, qu'ils soient titulaires ou contractuel.les, dès lors qu'ils exercent à temps complet ou à temps partiel.

Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, les emplois au titre du service civique, les personnels engagés à la vacation, les apprentis sont régis par les dispositions propres à leur contrat ou à leur engagement.

Le service hebdomadaire des personnels à temps complet est réparti sur cinq jours. Dans la mesure où cela est compatible avec la continuité du service et après autorisation du chef de service, les 37h30 peuvent être réparties sur 9 demi-journées.

2. Télétravail

L'université a élaboré fin 2016 une charte relative au télétravail, en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Le dispositif a été mis en place en avril 2017 et s'applique aux personnels titulaires et contractuel.les en CDI.

	BIATSS FONCTIONNAIRES						BIATSS CONTRACTUEL.LES						TOTAL	
	Cat.A		Cat.B		Cat.C		Equivalent Cat.A		Equivalent Cat.B		Equivalent Cat.C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2020	39	10	5	31	27	66	4			6	3	2	78	115
2019	19	13	1	9	1	21	2	1	0	2	0	1	23	47
2018	19	11	1	2	1	11	1	1		1		1	22	27
2017	11	6		2		8	1	1	1	1		1	13	19

Constat :

En 2020, 193 personnes sont en télétravail. On enregistre une augmentation de 176% par rapport à 2019 pour ce dispositif.

B. Services de proximité

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

Fig. 1

Prestations	Montants 2019	Montants 2020
Enfants en situation de handicap	45 912 €	59 465 €
Secours - aides d'urgence *	37 150 €	38 400 €
Prêts sociaux	1 000 €	4 000 €
ASIU - Chèques Alimentaires		7 900 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) destinées aux affections longues durée	1 011 €	1 980 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) destinées aux Etudes supérieures	16 650 €	18 900 €
ASIU - Aides Sociales d'Initiative Universitaire RQTH (pratique activité sportive/physique)		1 698 €
ASIU - Aides Sociales d'Initiative Universitaire EPI (Equipement Protections Individuelles)		1 406 €
ASIU - Aides Sociales d'Initiative Universitaire Déplacements Doux (Vélo/Trottinette)		1 500 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) YOOPIES*	29 400 €	29 400 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) Déménagement	1 500 €	2 400 €
ASIU - Naissance / Adoption		3 290 €
BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur subvention destinée aux enfants du personnel)	1 500 €	1 450 €

* Une commission d'établissement statue sur l'attribution d'aides et de secours.

**Plateforme pour aider les parents à trouver une assistante maternelle, une nounou ou du soutien scolaire

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

Fig. 2

Evolution du montant total des prestations en faveur des actions sociales	2018	2019	2020
	134 633 €	134 123 €	171 789 €

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

- **Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la Doua**

Fig. 1

Domaines	Participation UCBL 2019	Participation UCBL 2020
Subvention d'équilibre CLE	54 000 €	54 000 €
Accueil loisirs CLE	22 164 €	16 720 €
Colonies organisées par le CLE	1 170 €	0 €
Séjours d'enfants hors CLE	2 638 €	1 695 €

Fig. 2

Evolution du montant des prestations en faveur de l'accueil et séjours d'enfants	2018	2019	2020
	76 537 €	79 972 €	72 415 €

Constat :

Fig.2 page 194 : Les dépenses en faveur des actions sociales ont augmenté de 28% entre 2019 et 2020 et se sont diversifiées.

Fig.2 page 195 : On note une légère diminution du montant des prestations pour l'aide à l'accueil et les séjours d'enfants (-9%) entre 2019-2020, sans doute lié à la situation sanitaire.

Au global l'action social à l'UCBL augmente (+14%).

- **La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS)**

Les SRIAS mettent en œuvre la politique d'action sociale interministérielle au niveau régional. Elles interviennent à un niveau régional, en complément de l'action sociale développée par chaque établissement public d'état.

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

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

- Places en crèches sur l'agglomération lyonnaise
- Vacances familles en difficultés
- Cartes inter CE
- Chèques sport
- Journées d'accompagnement au départ en retraite
- Partenariat ASUL (séjours enfants à tarif réduit)

Document de travail

**SERVICE PAIE ET AIDE AU
PILOTAGE**

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



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**Demande de modification du montant du tarif « Formation jeunes diplômés » du DIU TCC****Exposé des motifs :**

Modification du montant du tarif « Formation jeunes diplômés » du DIU TCC ; validé et acté lors du Conseil d'Administration du 23 juin 2020.

Pour rappel, La Convention relative au DIU de Thérapies Comportementale et Cognitive (TCC) signée entre l'Université Lyon 1 et l'Université Savoie Mont Blanc a été actée par la CFVU le 12 février 2019.

Le tableau des tarifs 2020-2021 a été présenté et une demande de création d'un nouveau tarif « Formation jeunes diplômés », *tarification spécifique pour les jeunes diplômés de moins d'un an*, a été votée.

Suite à des échanges récents entre l'Université de Savoie Mont Blanc et Lyon 1, ce tarif « jeunes diplômés » n'aura qu'un seul statut en Formation Continue et non plus un changement de Formation initiale à Formation Continue dès la signature d'un premier emploi.

Nouveau tarif proposé ci-après :

STATUT	DROIT D'INSCRIPTION MINISTERIEL NIVEAU MASTER - sous réserve de modification au titre de 2020-2021	DROITS SPECIFIQUES	TOTAL
Formation jeunes diplômés	243,00 €	957,00 €	1 200,00 €
FC : Jeune Diplômé Psychologue de moins d'un an au moment de l'inscription en 1ère année, sans prise en charge. Réduction de 30% sur tarif FC Non financé			

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de la composante / service en date du 11 juin 2021;

Vu l'avis favorable du CAC / CFVU / CR / CT en date du 6 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la demande de modification du montant du tarif « Formation jeunes diplômés » du DIU de Thérapies Comportementale et Cognitive (TTC).

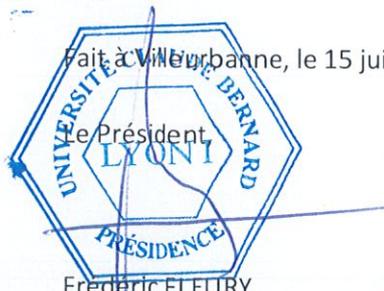
Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021
Le Président

PRÉSIDENCE
Frédéric FLEURY

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 13 JUILLET 2021**DEMANDE DE DOMICILIATION DE L'ASSOCIATION BDESf****Exposé des motifs :**

L'association BDESf (Association Bureau des Etudiants Sages-femmes de Bourg en Bresse) a présenté devant le GTVE les motivations de sa demande de domiciliation à l'Université Lyon1.

Elle a démontré, la régularité de ses statuts et de son enregistrement en préfecture, l'existence d'un lien effectif avec l'établissement et l'apport qu'elle peut fournir à la vie étudiante et au rayonnement de notre établissement.

Le GTVE a émis un avis favorable concernant cette demande.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable du GTVE en date du 1^{er} juillet 2021 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 6 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la demande de domiciliation de l'association étudiante BDESf.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président de l'Université,

Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Lettre de motivation et statuts de l'association

Mlle ROY Elise

Présidente du bureau des étudiants sages-femmes de Bourg-en-Bresse

bdesfbef@gmail.com

0651186840

A Bourg-en-Bresse le 16 juin 2021

A l'attention du Président de l'université,

Monsieur,

Je vous présente la candidature du Bureau des étudiants sages-femmes de Bourg-en-Bresse en vue d'une domiciliation à l'université Claude Bernard Lyon 1.

Notre association est composée d'étudiants de la faculté de Médecine et de Maïeutique Lyon Sud – Charles Mérieux, étudiant sur le site de Bourg-en-Bresse.

Nous souhaitons être domiciliés à l'université Claude Bernard Lyon 1 car elle correspond à nos valeurs et nous permet de continuer nos actions grâce à votre soutien.

Notre adhérons à l'association nationale des étudiantes sages-femmes (ANESF) afin de porter les voix de nos étudiants au niveau national. Mais aussi pour nous permettre de faire partie des projets et décisions menées par cette association qui a pour projet de valoriser nos droits. Elle nous permet de communiquer à l'échelle nationale.

Nous adhérons aussi à GAELIS. Cela favorise l'entraide, l'esprit de cohésion avec les étudiants de l'agglomération lyonnaise. Nous avons pu participer à certains de leurs projets comme la distribution de paniers repas, « sors de ta piaule », ... Nous avons apporté notre soutien pour la réalisation de projets promouvant le bien être des étudiants.

Notre participation aux assemblées générales, groupes de travail, aux congrès nécessite un investissement personnel et économique par les membres du BDESFBEF. Pour permettre le remboursement des dépenses liées à ces activités le BDESFBEF a besoin de subventions.

Notre bureau mène lui aussi de nombreux projets. Parmi les projets associatifs nous avons la récolte de bouchons pour l'associations les bouchons solidaires pour la vie, qui soutient la recherche sur les maladies rares et génétiques pédiatriques et les cancers pédiatriques.

Annuellement nous avons organisé la course en jupe, un évènement qui l'an dernier a permis de verser un montant de 906€ à l'association VIFFIL SOS Femmes. Malheureusement avec le contexte de crise sanitaire lié au covid 19 nous n'avons pu le maintenir cette année.

Avec l'établissement français du sang de la région nous participons au défi Sang Limite.

Nous participons à l'organisation de la BEBWEEK. Il s'agit d'une semaine avec des événements divers pour favoriser la rencontre entre étudiants à Bourg-en-Bresse et une familiarisation avec des lieux culturels.

Il a été organisé des événements en ligne pour diminuer le sentiment d'isolement des étudiants.

Nous étions précédemment domiciliés à l'UCBL malheureusement du a des problèmes informatiques et personnels les documents de renouvellement de domiciliation n'ont pu être rendus

à temps. C'est pour cela que je vous demande d'accepter notre demande de domiciliation. Celle-ci nous permettra de continuer à organiser nos évènements, de maintenir le lien avec d'autres associations et nos adhésions à nos associations de territoire et de filière.

Je souhaite que les éléments apportés penchent en faveur de l'acceptation de notre demande de domiciliation à l'université Claude Bernard Lyon 1.

Je vous prie d'agréer mes sincères salutations.

Mlle Roy Elise

Statuts du bureau des étudiants sages-femmes de Bourg-en-Bresse

900 route de Paris
01000 BOURG-EN-BRESSE

Article 1 :

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts, une association régie par la loi de 1901 ayant pour titre : bureau des étudiants sages-femmes de Bourg-en-Bresse (BDESF), et ce pour une durée indéterminée.

Article 2 :

Cette association a pour but de faire communiquer et se rencontrer les différentes promotions de l'école, les différentes écoles, les élèves et les professionnels. Cette association a pour but également d'aider les membres de cette école dans leurs diverses recherches et formations, de les informer sur leur future profession, sur la vie étudiante et d'organiser des actions de solidarité et de prévention.

Article 3 :

Le siège social est situé à l'école de sages-femmes de Bourg-en-Bresse. Il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration.

Article 4 :

L'association se compose de membres actifs, c'est-à-dire de membres étant à jour de leur cotisation annuelle.

Article 5 :

Pour faire partie de l'association, il faut être étudiant sage-femme, adhérer aux présents statuts et s'acquitter de la cotisation annuelle dont le montant est fixé par l'assemblée générale.

Seuls les étudiants de l'école ayant payé leur cotisation annuelle peuvent voter les décisions concernant l'association et poser leur candidature au BDESF. De même, seules les personnes s'étant acquittée de cette cotisation pourront bénéficier des aides et activités mises en place par le BDESF.

Tout membre de l'association est contraint de connaître et de suivre le Règlement intérieur de celle-ci.

Article 6 :

La qualité de membre se perd par :

- démission
- décès
- radiation prononcée par le conseil d'administration pour motif grave.

Article 7 :

Les ressources de l'association se composent des cotisations, de la vente de produits, de services ou de prestations fournis par l'association, de subventions annuelles, de

dons et de toute autre ressource qui ne soit pas contraire aux règles en vigueur.

Article 8 :

L'association est dirigée par un conseil d'administration de trois membres minimum :

- Un président
- Un secrétaire
- Un trésorier

Tout autre membre peut être ajouté par simple vote du conseil d'administration (avec majorité des voix). La fonction de chaque membre devra être définie dans le Règlement intérieur de l'association.

Article 9 :

Le conseil d'administration se réunit sur convocation d'un des membres de ce conseil. Les décisions sont prises à la majorité des voix.

Le vote par procuration est autorisé selon les modalités de l'article 10.

En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

La présence d'au moins la moitié des membres du conseil d'administration est nécessaire pour que ce conseil puisse délibérer valablement.

Article 10 :

Le membre de l'association s'étant acquitté de la cotisation annuelle et ne pouvant se rendre en personne à une assemblée du BDESF, pourra se faire représenter par la personne de son choix, également membre de l'association.

Cette personne choisie pourra assurer, de façon provisoire, les fonctions du membre absent pour lesquelles celui-ci a pu être élu et pourra voter à sa place par procuration.

Pour se faire, le membre absent devra rédiger une lettre avec les éléments suivants :

- Nom, prénom, date et lieu de naissance du membre absent
- Nom, prénom, date et lieu de naissance du membre remplaçant
- Date de début et de fin de ce remplacement
- Modalités particulières de ce remplacement
- Date et signatures des membres concernés

Cette lettre devra être manuscrite et conservée, sans limite de temps, dans les archives du BDESF.

Article 11 :

L'assemblée générale ordinaire se réunit en chaque début d'année scolaire et comprend au moins la moitié des membres du conseil d'administration. Ce conseil convoquera les membres par affichage 15 jours avant l'assemblée générale. Le président préside l'assemblée générale et établit le rapport moral. Le trésorier établit le rapport financier de l'année.

Article 12 :

Si besoin est, ou sur demande des membres, le président peut convoquer une assemblée extraordinaire en convoquant les membres par affichage 15 jours avant l'assemblée générale.

Article 13 :

En cas de dissolution complète de l'association, prononcée par une assemblée

générale ordinaire ou extraordinaire, les biens de celle-ci seront dévolus à la prochaine association d'étudiants sages-femmes de Bourg-en-Bresse ou à une association caritative, sauf avis contraire de la préfecture.

Article 14 :

Chaque année, le président, le trésorier et le vice trésorier élus au bureau devront signer et appliquer le texte organisant la tenue de la trésorerie et la dévolution des crédits. Ce texte pourra être modifié lors d'une réunion du conseil d'administration.

Article 15 :

Le présent texte devra être énoncé et voté chaque année lors de la première réunion du nouveau conseil d'administration.

Il devra être signé par le président.

Nom, prénom et signature du Président,
précédés par la date du jour et la mention « Lu et approuvé ».

Roy Elise
~~le~~ le et
approuvé

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

RENOUVELLEMENT DES DOMICILIATIONS DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES DE LYON 1

Exposé des motifs :

La campagne de renouvellement de domiciliation des associations étudiantes s'est déroulée du 13/04/21 au 25/05/21. Les associations souhaitant une reconduction de leur domiciliation à compter du 1^{er} septembre 2021 à l'université Claude Bernard Lyon1 ont fait acte de candidature en renvoyant le formulaire de renouvellement accompagné d'un rapport d'activité de l'association sur l'année écoulée.

Après étude, le GTVE a émis un avis favorable concernant le renouvellement de domiciliation des 79 associations étudiantes dont la liste est jointe en annexe.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable du GTVE en date du 1^{er} juin 2021 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 15 juin 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la demande de renouvellement de domiciliation des 79 associations étudiantes dont la liste est jointe en annexe.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président

Frédéric FLEURY

PRÉSIDENCE

Pièce jointe : Liste des associations domiciliées à l'UCBL

Renouvellement des domiciliations des associations étudiantes 2021

	NOM / ACRONYME	Associations
1	AAEPL	Association Amicale des Etudiants en Pharmacie de Lyon
2	ACLE	Association des Carrabins de Lyon Est
3	ADEGE	Association Des Étudiants en Génie Électrique
4	ADEMKEL	Association des Etudiants en Masso-kinésithérapie Ergothérapie de Lyon
5	ADESE	Association Des Etudiants Du Sud Est
6	ADESIC	Association Des Etudiants en Soins Infirmiers de Clemenceau
7	AECOR	Association des Etudiants de la Chorale et de l'Orchestre de Rockefeller
8	AELBO	Association des Etudiants de Lyon en Biologie des organismes
9	AELPI	Association des Etudiants Lyonnais Pharmaciens-Ingénieurs
10	AEOL	Association des Etudiants en Orthophonie de Lyon
11	Aequali'sport	Association des étudiants et des diplômés du master EGAL'APS
12	AER	Associa0on des Etudiants de Rockfeller
13	AGEAL	Association Générale des étudiants audioprothésistes
14	AJEGUIR	Association des jeunes et étudiants guinéens du Rhône
15	ALEB	Association Libérée des Etudiants de Biochimie
16	ALEO	Association Lyonnaise des Étudiants en Orthoptie
17	AMAC	Association des étudiants du Master Analyse et Contrôle
18	AMEUSO	Association des Etudiants en Médecine de l'Unité Sud Ouest
19	AMIBE	Association du Master Microbiologie de Lyon
20	AMIL	Association du Master Infectiologie de Lyon
21	AML	Association des Miagistes et Informaticiens de Lyon
22	AMPC	l'Association des Médecins et Pharmaciens du Coeur
23	ANCEPHAL	Association des Anciens Étudiants de la faculté de Pharmacie de Lyon
24	APLEB	Association de Polytech Lyon des Élèves ingénieurs en Génie Biomédical
25	ARTIST	Association Roborative de l'IFSI Saint Joseph Saint Luc
26	AS LYON1	Association Sportive de Lyon 1
27	AS UDL	Association Sportive de l'Université de Lyon
28	ASTECH FABLAB	Association de conception et de fabrication numérique

29	AVANZA	Association de sensibilisation au développement durable et à l'écologie
30	BDE AMPHOLYTE	Association département IUT Génie Chimique
31	BDE BIO TOP GENIE CIVILE	Association des Étudiants de Biologie Appliquée
32	BDE CHIMIE	Association des étudiants en Chimie
33	BDE EMULSION	BDE IUT Génie Civil
34	BDE ESQUIROL	Bureau des étudiants d'Esquirol
35	BDE Gea Lyon 1	Association des étudiants en Gestion des Entreprises et Administration
36	BDE GIM	Bureau des étudiants en Génie Industriel et Maintenance
37	BDE GMP	Bureau Des Etudiants en Génie Mécanique et Productique
38	BDE INFO	Bureau Des Etudiants en Informatique
39	BDE ISFA	Association des étudiants de l'Institut de Science Financière & d'Assurances
40	BDE POLYTECH LYON	Association des étudiants en Polytech
41	BDE UFRAPS	Association des étudiants en STAPS
42	BIGG BDE	Association des bde des IUT de Bourg-En-Bresse
43	BIODOCS	Association des jeunes chercheurs en Biologie de Lyon
44	BIOSPHERE	Association des étudiants en Biologie, Biochimie & Géoscience.
45	BMLS	Bal Médecine Lyon Sud
46	CAMEO	COMITÉ ASSOCIATIF DU MASTER DES ÉTUDIANTS EN ONCOLOGIE
47	CLIT	Association du Collectif Libre et Inclusif pour Tou.te.s
48	CQFD	Association des étudiants Scientifiques
49	CRAIE	Comité de Réalisation d'Actions Inter-Etudiantes
50	D.E.I.P	Département des Evènements Pour les Etudiants en Pharmacie
51	DOC E2 M2	Association des étudiants de l'école Doctorale E2M2
52	ELIOS	Elus Lyonnais pour l'Innovation et l'Organisation Sudiste
53	ELP	Etudiants Lyonnais en Psychomotricité
54	FED IUT	Fédération des étudiants et diplômés en IUT
55	FEELIN VIBES	FEELIN VIBES
56	FESIL	Fédération des Etudiants en Soins Infirmiers Lyonnais
57	Gaelis	Groupement des Associations et élus Etudiants de Lyon, Indépendants et Solidaires
58	GAKEL	GALA KINE ERGO DE LYON
59	Gest'asso	Associations des Étudiants Sage-Femmes de Lyon
60	HDN	Hôpital des Nounours de Lyon

61	HOPE AND SMILE	Association à but humanitaire
62	JPIL	Junior Pharma Industrie Lyon
63	LA PLANCK	Association destinée aux étudiant.e.s du portail PCSI et des licences associées
64	MAGIC BDE	Association des BDE de l'IUT Lyon 1
65	MASTER BMC	Association des étudiants du master BMC
66	MOS JC Lyon 1	MOS Junior Conseil Lyon 1
67	PHARM'MARAUDE	Association de maraude
68	PLH	Pharma Lyon Humanitaire
69	POLY ENGINEERING CONSULTING (POLYENCO)	Junior-industrie de Polytech Lyon
70	POLY MECHANICS	Poly'Mechanic
71	ROCK FAIT L'AIR	Association Musicale et Culturelle
72	SOURIRE SANS FRONTIERE	Association de solidarité internationale dans le domaine de la prévention bucco-dentaire
73	SPACE GC	Association des Cmistes Lyonnais
74	STRATIVARIUS Echecs	LYON 1 Strativarius Echecs
75	STUDENT CLUB	Association des BDE de l'IUT Lyon 1
76	TERRE CITOYENNE ET SOLIDAIRE	Association contre la faim et pour le développement dans le monde
77	TERRE D'ORTHO	Association des étudiantes en Orthophonie
78	TUTORAT ISTR	Tutorat ISTR
79	YRIN	Young Researchers of Institut Neuromyogène

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 juillet 2021**Modification des tarifs DIU/DU****Exposé des motifs :**

Le volume horaire de l'enseignement théorique diminue, passant de 53h à 42h. Le volume horaire de stage reste inchangé, soit 48h.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable du CCEM en date du 28 avril 2021 ;

Vu l'avis favorable du CFVU en date du 6 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les modifications tarifaires des DU et DIU conformément au tableau annexé.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président de l'Université,

Frédéric FÉLURY

Pièce jointe : Tableau des modifications

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

MODIFICATIONS RENTRÉE 2021-2022

Type	Intitulé	Nom du responsable	Résumé	Maquette actuelle	Modification demandée
DIU	ACUNPUNCTURE MEDICALE	Pr CHASSARD	Tarifs	FI = 900 € / FC = 1300 €	FI = 1200 € / FC = 1700 €
DU	APTITUDE A L'EXPERTISE MEDICALE ET ODONTOLOGIQUE	Pr DALIGAND	Tarifs	FI 900 FC 1100	FI 950 FC 1200 €
DIU	CHIRURGIE VAGINALE	Gauthier CHENE	Tarifs	FI = 550 € / FC = 750 € / Tarif pour les internes = 541 €	Mise en place d'un demi-tarif en cas de redoublement
DIU	CHIRURGIE DE LA VERGE	Pr Ruffion	Tarifs	FI = 700 € / FC = 900 €	FC = 1000 € . Que des diplômés autorisés à s'inscrire, plus de tarif FI
DIU	EDUCATION DU PATIENT	Pr LAVILLE	Tarifs	FI = 1400 € / FC = 2000 €	FI = 1400 € / FC = 2200 €
DIU	EXPLORATION ET REEDUCATON DES TROUBLES DE L'EQUILIBRE	Pr TRINGALI	Tarifs	700 FI 900FC	800 FI 1000 FC
DU	FORMATION REANIMATION	Thomas RIMMELE	Tarifs	FC : 1100€	FC : 1200€
DIU	MALADIES RARES : DE LA RECHERCHE AU TRAITEMENT / nouveau titre 2021 :	Ancien : Pierre COCHAT Nouveau : Alexandre BELOT	Tarifs	FI : 256 € FC :1550€	FI : 500€ FC : 1300€
DU	MEDECINE AGREE	Pr DALIGAND	Tarifs	1100 FC	1200 FC
DIU	MEDECINE POLYVALENTE	Pascal SEVE	Tarifs	FI : 600 € FC :1000€	FI = 700 € / FC : 1200 €
DU	REPARATION JURIDIQUE ET CORPOREL	Pr DALIGAND	Tarifs	900 FI 1100 FC	950 FI 1200 FC
DU	REPARATION JURIDIQUE ET DENTAIRE	Pr DALIGAND	Tarifs	900 FI 1100 FC	950 FI 1200 FC
DU	TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME : DES CONNAISSANCES AUX PRATIQUES	Nicolas GEORGIEFF	Tarifs	FC : 1000€ FI : 500€	FC : 2000€ FI : 1000€
DIU	VICTIMOLOGIE	Pr DALIGAND	Tarifs	900 FI 1100 FC	950 FI 1200 FC

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**CREATION D'UN PARCOURS « SANTE SCIENCES CLAUDE BERNARD »****Exposé des motifs :**

La création du parcours "Santé Sciences Claude Bernard" s'inscrit dans le développement des doubles cursus proposés aux étudiants en santé pour leur permettre d'acquérir une formation précoce à la recherche et réaliser un Master 2 Recherche après leur 3^{ème} année d'études de santé, possiblement suivi d'une thèse précoce, avant de reprendre leur cursus santé. Ce modèle est similaire aux diverses initiatives qui ont vu le jour au niveau national comme l'École de l'INSERM-Liliane Bettencourt, les parcours Médecine/Sciences des ENS Lyon et Ulm, et les cursus locaux des Université de Paris, Strasbourg ou Bordeaux.

Ce parcours sera ouvert aux étudiants admis en 2^{ème} année de médecine ou pharmacie, recrutés sur dossier et après entretien individuel.

Pendant la 2^{ème} année de Formation Générale en Sciences Médicales (FGSM2) ou la 2^{ème} année de Formation Générale en Sciences pharmaceutiques (FGSP2), les étudiants suivent l'UE RB35 " Sciences fondamentales appliquées aux disciplines du vivant" qui apporte un complément de formation dans des disciplines fondamentales (Mathématiques, Physique, Chimie, Initiation à l'informatique) et effectuent un premier stage de recherche en laboratoire d'une durée de 12 semaines en fin de semestre.

Pendant la 3^{ème} année de Formation Générale en Sciences Médicales (FGSM3) ou en 3^{ème} année de Formation Générale en Sciences pharmaceutiques (FGSP3), les étudiants suivent une des UE identifiées dans les UE proposées par la Biologie Humaine dans le Parcours Initiation à la Recherche Médicale permettant une spécialisation disciplinaire, ainsi qu'une nouvelle UE *Séminaire "Sciences et Médecine"* comportant un cycle de conférences thématiques préparées par les étudiants. Un second stage de de recherche en laboratoire d'une durée de 12 semaines est réalisé dans l'année. Ce parcours permet d'obtenir une " Maîtrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Biologie Moléculaire" et de candidater à un Master 2 Recherche sur Lyon ou dans une autre ville.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis de la composante : sous condition de l'avis favorable de la composante ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 6 juillet 2021 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé la création d'un parcours « Santé Sciences Claude Bernard ».**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 0

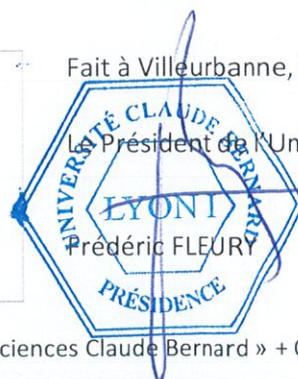
Nombre de voix défavorables : 19

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président de l'Université,

Frédéric FLEURY



Pièces jointes : argumentaire + Maquette du parcours « Santé Sciences Claude Bernard » + Création d'UE

SIÈGE : 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

LIBELLE MENTION (diplôme) Maîtrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Biologie Moléculaire	
RESPONSABLE DE LA MENTION David MAGNE	
ANNEE Master 1	RESPONSABLE Jean-Louis BESSEREAU

LIBELLE PARCOURS TYPE (étape) **Double cursus Santé Sciences Claude Bernard**

* La colonne "code APOGEE 2016/2021" sera remplie par la Cellule Apogée lorsque la modélisation sera établie dans l'application, soit un nouveau code sera créé, soit le code de la maquette 2011/2015 sera conservé
 ** La colonne "code APOGEE 2011/2016" doit être renseignée si l'élément existait (même libellé, même ECTS)
 *** La colonne "mutualisée" doit être renseignée si l'UE figure également dans un autre parcours ou mention

APOGEE							GASEL				
Semestre	Code Apogée 2016/2021	Nature de l'élément	Libellé court (25 caractères)	Libellé complet (60 caractères)	ECTS	Mutualisée	Code Apogée 2011/2016	Responsable (Nom et Prénom)	CM	TD	TP
	A créer	Année 1.1 Double Cursus Santé-Sciences Claude Bernard			33						
Semestres 1 et 2											
Semestres 1 et 2	DBH1078M	UE	Sciences Fondamentales	Sciences fondamentales appliquées aux disciplines du vivant	18	oui		BESSEREAU Jean-Louis	80	80	
semestre 2	A créer	UE	Stage recherche long	RB 46 : Stage Expérimental de Recherche Long	15	non		BESSEREAU Jean-Louis	NA	NA	
	A créer	Année 1.2 Double Cursus Santé-Sciences Claude Bernard			27						
Semestre 4	A créer	UE	Stage recherche long	RB 47 : Stage Expérimental de Recherche Long	15	non		BESSEREAU Jean-Louis	NA	NA	
Semestre 3 et 4	A créer	UE	éminaire "Sciences et Médecine"	UERB45 : Séminaire "Sciences et Médecine"	3	non		BESSEREAU Jean-Louis	12	12	
Semestre 3 et 4	A créer	UE	Option (1 parmi 36)	1 parmi 20 UE du Parcours IRBM	9	oui					
	DBH1004M	UE	UERB4	Biologie et Médecine de la Reproduction	9	oui					
	DBH1005M	UE	UERB5	Biologie et Pathologie Moléculaires	9	oui					
	DBH1006M	UE	UERB6	Biologie Moléculaire de la Cellule	9	oui					
	DBH1007M	UE	UERB7	Biostatistiques et Modélisation	9	oui					
	DBH1008M	UE	UERB8	Biotechnologies et Ingénierie Biomédicale	9	oui					
	DBH1009M	UE	UERB9	Conception et structure des molécules et d'intérêt thérapeutique	9	oui					
	DBH1012M	UE	UERB12	Génétique Humaine et Comparée	9	oui					
	DBH1013M	UE	UERB13	Immunologie et Mécanismes Physiopathologiques	9	oui					
	DBH1014M	UE	UERB14	Informatique Médicale et Technologies de Communication	9	oui					
	DBH1015M	UE	UERB15	Embryologie, cellules souches et thérapie cellulaire	9	oui					
	DBH1027M lph1057	UE	UERB19	Vie et mort de la cellule cancéreuse	9	oui					
	DBH1021M	UE	UERB21	Physiologie et Biologie des Systèmes Intégrés	9	oui					
	DBH1022M	UE	UERB22	Physiopathologie des Maladies Transmissibles	9	oui					
	DBH1023M	UE	UERB23	Psychobiologie des Comportements	9	oui					
	DBH1024M	UE	UERB24	Traceurs, imagerie moléculaire et fonctionnelle	9	oui					
	DBH1050M	UE	UERB31	Psychopharmacologie	9	oui					
	DBH1052M	UE	UERB33	Biochimie et biologie moléculaire des mécanisme physiopathologiques	9	oui					
	DBH1079M	UE	UERB36	Initiation à la recherche en cancérologie	9	oui					
	DBH1092M	UE	UERB38	Intelligence Artificielle en Santé	9	oui					
	DBH1093M	UE	UERB39	Neurobiologie des processus d'apprentissage	9	oui					

DEMANDE DE CRÉATION D'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

Vous devrez joindre obligatoirement :

- la nouvelle maquette mise à jour ;
- la fiche de coûts ;
- un argumentaire.

Attention :

- toute modification de maquette doit respecter le cadrage en vigueur de l'offre de formation de l'université Lyon1 ;
- toute demande de création d'UE entraînant une modification ou une suppression d'UE nécessite de compléter les formulaires requis.

Intitulé de l'UE :	UERB45 : Séminaire "Sciences et Médecine"		
Composante	Biologie Humaine		
Responsable pédagogique			
	Prénom - Nom : Bessereau Jean-Louis		
	email : jean-louis.bessereau@ univ-lyon1.fr		
	Composante de rattachement : Santé Est		
Volumes horaires et valeur ECTS :			
	Cours :		
	Travaux dirigés :		12
	Travaux pratiques :		12
	Valeurs ECTS :		3
Mentions et parcours concernés			
	Niveau concerné :	M1	
	UE obligatoire dans le(s) parcours :	MENTION : maîtrise de sciences, technologies santé mention biochimie-bio. Mol.	
		PARCOURS : Double Coursus Santé-Sciences Claude Bernard	
	Intitulé et code Apogée de l'UE remplacée	Non applicable	
	UE optionnelle dans le(s) parcours :		
Raccrochement de l'UE pour la déclaration des charges d'enseignement dans GASEL			
	Étape :		
	Libellé de l'étape :		
Estimation de l'effectif attendu			
	Semestre d'automne :		20
	Semestre de printemps :		20
Répercussions sur les autres UE :	Pas d'impact		

Contenu pédagogique :

Cycle de 6 conférences de 2 heures sur le thème Sciences et Médecine
(IA / Génétique et Modèles Biologiques / Neurosciences / Cancérologie / Immunologie -
Infectiologie / Coeur et Vaisseaux)
préparées par 2 séances de bibliographie et présentation des sujets par les étudiants

**Motif de la demande de
création :**

dans le cadre de la création d'un nouveau parcours de la mention
"Maîtrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Biologie Moléculaire"

**Demande validée par le
conseil de la composante,
le :**

DEMANDE DE CRÉATION D'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

Vous devrez joindre obligatoirement :

- la nouvelle maquette mise à jour ;
- la fiche de coûts ;
- un argumentaire.

Attention :

- toute modification de maquette doit respecter le cadrage en vigueur de l'offre de formation de l'université Lyon1 ;
- toute demande de création d'UE entraînant une modification ou une suppression d'UE nécessite de compléter les formulaires requis.

Intitulé de l'UE :	RB46 Stage Expérimental de Recherche Long #1
Composante	Biologie Humaine
Responsable pédagogique	
Prénom - Nom :	Bessereau Jean-Louis
email :	jean-louis.bessereau@univ-lyon1.fr
Composante de rattachement :	Santé Est
Volumes horaires et valeur ECTS :	
Cours :	
Travaux dirigés :	
Travaux pratiques :	
Valeurs ECTS :	15 ECTS
Mentions et parcours concernés	
Niveau concerné :	M1
UE obligatoire dans le(s) parcours :	MENTION : Maitrise de Sciences, Technologies Santé MENTION BIOCHIMIE-BIO. Mol.
parcours :	PARCOURS : Double Coursus Santé-Sciences Claude Bernard
Intitulé et code Apogée de l'UE remplacée	Non applicable
UE optionnelle dans le(s) parcours :	
Raccrochement de l'UE pour la déclaration des charges d'enseignement dans GASEL	
Étape :	
Libellé de l'étape :	
Estimation de l'effectif attendu	
Semestre d'automne :	Non applicable
Semestre de printemps :	20
Répercussions sur les autres UE :	Pas d'impact

Contenu pédagogique :

Stage de recherche en laboratoire d'une durée de 12 semaines.
Validation sur la base de l'appréciation du tuteur de stage et d'un rapport de stage.

Motif de la demande de création : dans le cadre de la création d'un nouveau parcours de la mention "Maîtrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Biologie Moléculaire"

Demande validée par le conseil de la composante, le :

DEMANDE DE CRÉATION D'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT

Vous devrez joindre obligatoirement :

- la nouvelle maquette mise à jour ;
- la fiche de coûts ;
- un argumentaire.

Attention :

- toute modification de maquette doit respecter le cadrage en vigueur de l'offre de formation de l'université Lyon1 ;
- toute demande de création d'UE entraînant une modification ou une suppression d'UE nécessite de compléter les formulaires requis.

Intitulé de l'UE :	RB47 Stage Expérimental de Recherche Long #2
Composante	Biologie Humaine
Responsable pédagogique	
Prénom - Nom :	Bessereau Jean-Louis
email :	jean-louis.bessereau@univ-lyon1.fr
Composante de rattachement :	Santé Est
Volumes horaires et valeur ECTS :	
Cours :	
Travaux dirigés :	
Travaux pratiques :	
Valeurs ECTS :	15 ECTS
Mentions et parcours concernés	
Niveau concerné :	M1
UE obligatoire dans le(s) parcours :	MENTION : Maitrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Bio. Mol.
parcours :	PARCOURS : Double Coursus Santé-Sciences Claude Bernard
Intitulé et code Apogée de l'UE remplacée	Non applicable
UE optionnelle dans le(s) parcours :	
Raccrochement de l'UE pour la déclaration des charges d'enseignement dans GASEL	
Étape :	
Libellé de l'étape :	
Estimation de l'effectif attendu	
Semestre d'automne :	Non applicable
Semestre de printemps :	20
Répercussions sur les autres UE :	Pas d'impact

Contenu pédagogique :

Stage de recherche en laboratoire d'une durée de 12 semaines.
Validation sur la base de l'appréciation du tuteur de stage et d'un rapport de stage.

Motif de la demande de création : dans le cadre de la création d'un nouveau parcours de la mention "Maîtrise de Sciences, Technologies Santé mention Biochimie-Biologie Moléculaire"

Demande validée par le conseil de la composante, le :

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**PROPOSITION DE 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 ;

Mme VH.M motive sa demande de remise gracieuse en ce qu'elle a dû mettre fin à sa formation pour raisons médicales, après avoir réglé la 1^e échéance de 600 €.

La dette, qui s'élève à 2 000 €, correspond aux frais dus pour la formation "Diplôme universitaire pratiques d'éducation somatique".

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 30.03.2021 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 18.05.2021, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de l'Agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration au Président de l'Université la remise gracieuse pour un montant total de 2 000 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

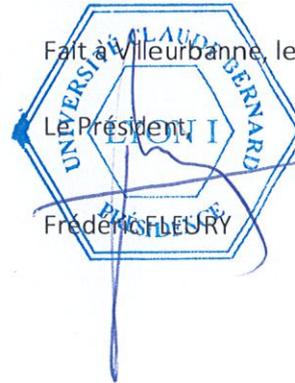
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président

Frédéric FLEURY



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

PROPOSITION DE 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 ;

M Th.R motive sa demande de remise gracieuse en ce qu'il a perdu son emploi et dû abandonner sa formation, après avoir réglé la 1ère échéance de 600 €.

La dette, qui s'élève à 2 000 €, correspond aux frais dus pour la formation "Diplôme universitaire pratique d'éducation sportive".

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 05.01.2021 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 18.05.2021, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de l'Agent comptable ;

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

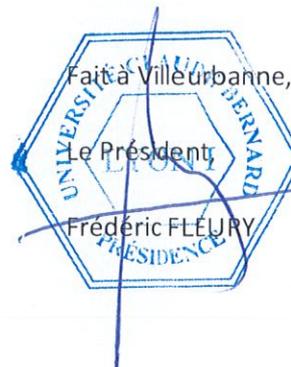
Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**PROPOSITION DE 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 ;

Mme P.S. a remboursé 3 200 € sur la créance initiale, et motive sa demande de remise gracieuse partielle en ce qu'elle a remboursé 3 200 € sur la créance initiale de 4 855.03 €, mais que sa situation financière actuelle ne lui permet pas le paiement du solde.

La dette, qui s'élève à 4 855,03 €, correspond à la mise en disponibilité de l'agent jusqu'à sa liquidation de retraite rétroactive, générant de ce fait un trop perçu. Le reste à recouvrer qui fait l'objet de la demande de remise gracieuse s'élève à 1 655.03 €.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 22.06.2020 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 11.01.2021, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de l'Agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose** au Président de l'UCBL la remise gracieuse pour un montant total de 1 655.03 €.

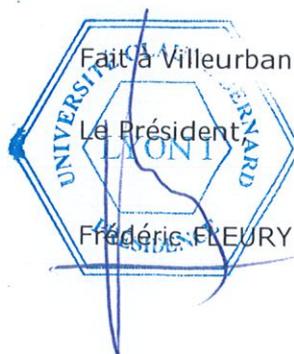
Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021
Le Président

Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**PROPOSITION DE 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 ;

Mme A-S.M. motive sa demande en tant que conjoint collaborateur de son mari, elle n'a pas de rémunération fixe, et a produit à l'ordonnateur des éléments démontrant une difficulté financière.

La dette, qui s'élève à 510.17 €, correspond à la demande par la DRFiP de régularisation du prélèvement à la source (PAS) sur des vacances effectuées au 1er trimestre 2019.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 04.03.2021 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 20.05.2021, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de l'Agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président de l'UCBL la remise gracieuse pour un montant total de 510.17 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY

PRÉSIDENT



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**PROPOSITION DE 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 ;

Mme B.S. motive sa demande de remise gracieuse partielle en ce qu'elle a dû mettre fin à sa formation du fait des conséquences financières dues à la crise sanitaire : les cabinets dentaires ont été fermés pendant toute la période du confinement (mars à mai 2020).

La dette, qui s'élève à 5 950 €, correspond aux frais dus pour la formation "Diplôme universitaire Implantologie Parodontologie". Mme B.S. a soldé partiellement, à hauteur de 2 098.43 €, la dette initiale.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 25.01.2021 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 18.05.2021, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de l'Agent comptable ;

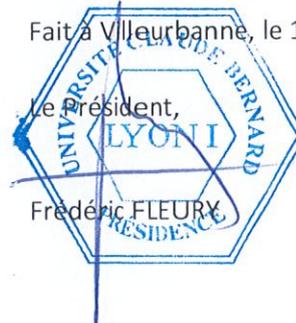
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose au Président de l'UCBL la remise gracieuse pour un montant total de 3 851.57 €.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 19
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY





DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

TARIFS DE LA CELLULE CONGRES

Le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 13 juillet 2021

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 :

➤ **SFP SFMM 2021**

Congrès intitulé « **Congrès annuel conjoint des Sociétés Françaises de Mycologie Médicale et de Parasitologie – SFP-SFMM 2021** » organisé es 28 et 29 octobre 2021 par Mr Pierre Flori et Mme Martine Wallon.

Programme social

Balade à vélo classiques : « le meilleur de la ville des Lumières à 2 roues ».	39,00€
Balade à vélo électrique : « le meilleur de la ville des Lumières à 2 roues ».	54,00 €
Balade à pied : « visite du vieux Lyon et de ses traboules »	11,00 €
Balade « fongique » dans le massif du Pilat et dégustation de vin	20,00 €

➤ **ICSD 2021**

Congrès intitulé « **International Conference on Spreading Depolarizations** » organisé du 20 au 22 septembre 2021 à Lyon par Baptiste Balança.

Sponsoring :

Formule Or : 2000€ HT

- Logo sur le site et le programme
- 1 page de publicité dans le programme
- Stand 8m2
- 1 badge d'accès + 1 invitation au diner de Gala

Formule Argent : 1500€ HT

- Logo sur le site et le programme
- Stand 4m2
- 1 badge d'accès + 1 invitation au diner de Gala

SIÈGE : 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

TR 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



Formule Bronze : 500€ HT

-Logo sur le site et le programme

Badge supplémentaire : 200€ HT

Inscriptions :

	Early Bird	Tardif
Plein Tarif	260€	310€
Tarif étudiant et jeune chercheur	160€	210€

Diner de Gala Accompagnant : 81€

➤ **HBPSurg 2021**

Congrès intitulé « HBPSurg Meeting 2021 » organisé le 5 novembre 2021 par Pr. M. ADHAM

Inscriptions :

Plein tarif : 70€

Tarif membre* : 50 €

*membre des sociétés : EFISDS, ERAS Society, IASGO, EDS, SCL ou E-AHPBA

Interne : gratuit sur justificatif

➤ **CRIOAC 2021**

Congrès intitulé « 5ème Congrès National des CRIOAc –CRIOAC 2021 » organisé du 21 au 22 octobre 2021 par Mr Tristan FERRY.

Inscriptions :

	Tarifs jusqu'au 31 août	Tarifs à partir du 1 ^{er} septembre
Medecin	200 €	250 €
Paramédicaux/ internes/assistants / DIU ostéo-articulaire 2020 2021	100 €	150 €
Médecins congrès à distance	150 €	200 €
Paramédicaux/ internes/assistants / DIU ostéo-articulaire 2020 2021 à distance	50 €	100 €

➤ **ESSE 2021**

Congrès intitulé « 15ème Congrès de la Société Européenne pour l'étude de l'anglais –ESSE 2021 » organisé du 30 août au 3 septembre 2021 par Mr RENNER Vincent.

SIÈGE : 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



Sponsoring :

Page publicitaire A4 + logo sur le site : 400€ HT

➤ **HYP 2021**

Congrès intitulé « International Hyperpolarization Conference – HYP 2021 » organisé du 5 au 9 septembre 2021 par Mr Sami JANNIN.

Inscriptions pour les Conférenciers invités :

Hébergement seul : 400€

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne le 15 juillet 2021

Le Président

Frédéric FLEURY



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 13 JUILLET 2021**TARIFS DES REPRESENTATIONS AU THEATRE ASTREE A PARTIR DU 15 JUILLET 2021****Exposé des motifs :**

La Mission Culture soumet à l'approbation des membres du conseil d'administration les tarifs des représentations au Théâtre Astrée à partir du 15 juillet 2021.

Les tarifs sont inchangés par rapport à l'année 2020-2021. En revanche, les bénéficiaires de la gratuité et du tarif réduit sont complétés selon les informations suivantes :

Gratuité :

- Etudiants
- Moins de 18 ans
- Personnel de la Mission Culture de l'Université Lyon 1
- Partenaires financeurs de la Mission Culture (responsables DRAC ARA, Région ARA, Ville de Villeurbanne)
- Journalistes, critiques, média
- Invitations données aux compagnies accueillies pour leurs membres, artistes et artistes associés (dans la limite de 10 % de la jauge)
- Enseignants accompagnant une classe dans le cadre de représentations scolaires
- Professionnels de la culture, dans l'optique d'établir un partenariat artistique ou financier avec le Théâtre Astrée

- Spectacles gratuits pour tous :
 - o CRR Lyon
 - o CNSMD Lyon
 - o ENM Villeurbanne
 - o Les Passeurs d'Europe
 - o Festival du film court de Villeurbanne
 - o Festival Alimenterre
 - o Festival Interférences
 - o Conférences scientifiques et workshops dans le cadre de la fête de la Science
 - o Gaming Series
 - o Festival Les Arthémiades
 - o Spectacles en plein air dans le périmètre du bâtiment Astrée

- Spectacles gratuits pour le personnel de l'Université Lyon 1 :
 - o Programme « Musiques et saveurs du monde »
 - o Programme « Conférence scientifique couplée à un spectacle »
 - o Festival Chaos Danse
 - o Spectacle « Révolte » de la compagnie La Commune

- Spectacles gratuits pour le personnel de l'INSA, dans le cadre de partenariats Lyon 1/Insa :
 - o Festival Chaos Danse
 - o Spectacle « Révolte » de la compagnie La Commune

Tarif réduit 6 € TTC :

- Personnel de l'Université Lyon 1 et conjoints
- Personnel de l'UdL
- Personnel de l'Enssib
- Seniors à partir de 60 ans
- Adhérents de l'Université Ouverte Lyon 1
- Adhérents d'Alumni Lyon 1
- Dispositif Champ libre (personnel de l'Université Lyon 2)
- Intermittents du spectacle et professionnels du spectacle vivant
- Programmes de valorisation de l'activité du Théâtre Astrée : pass Karavel pour le festival Karavel, Pass Culture...
- Dispositifs de facilitation de l'accès à la culture pour les personnes en situation de précarité : Cultures du cœur, Culture pour Tous...
- Demandeurs d'emploi
- Bénéficiaires des minima sociaux

Plein tarif 12 € TTC

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

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les tarifs des représentations au Théâtre Astrée à partir du 15 juillet 2021.**

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 19
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1



Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président

Frédéric FLEURY

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**PROGRAMMATION MINIMALE DE CONGES AU COURS DE L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022****Exposé des motifs :**

*Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du comité technique en date du 5 juillet 2021 ;*

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé les modalités de programmation minimale de congés pour l'année universitaire 2021-2022.**

Les agents BIATSS sont tenus de prendre 10 jours de congés au minimum entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2022. (Toute fermeture administrative décidée sur cette période -hors pont de l'ascension- sera comptabilisée dans cette obligation de déposer 10 jours).

Ce nombre sera proratisé en fonction de la quotité de temps de travail des agents.

Aucune dérogation à cette programmation minimale ne pourra être accordée au titre des maintiens d'activité, qu'elle soit sollicitée par les chefs de service ou par les agents. Le respect de cette règle sera contrôlé par la DRH. Seules les absences pour raisons de santé intervenues en fin de semestre et ne permettant pas aux agents concernés de satisfaire à cette règle pourront justifier une éventuelle dérogation.

Les périodes de congés sollicitées feront l'objet d'une programmation par les chefs de service, qui les accorderont en fonction des nécessités du service après consultation des agents.

De manière plus générale, les responsables de service veilleront à la prise régulière des congés par leurs agents, afin de garantir le repos nécessaire à leurs équipes, organiser les absences dans l'intérêt du service, et éviter les reliquats de congés.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 17
Nombre de voix défavorables : 1
Nombre d'abstentions : 2

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**FERMETURES ADMINISTRATIVES POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022****Exposé des motifs :**

*Vu le Code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université ;
Vu l'avis du comité technique en date du 5 juillet 2021 ;*

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé le calendrier des fermetures administratives pour l'année universitaire 2021-2022.**

Les périodes de fermeture administrative pour l'année 2021-2022 sont fixées comme suit :

Noël : du vendredi 17 décembre 2021 au soir au lundi 3 janvier 2022 au matin = 10 jours de congés

Pont de l'ascension : vendredi 27 mai 2022 = 1 jour de congé

Eté : du vendredi 29 juillet 2022 au soir au lundi 22 août 2022 au matin = 14 jours de congés

Au total, 25 jours seront décomptés des droits à congés pour un agent BIATSS à temps complet.

Durant les périodes de fermeture administrative, l'activité des services centraux, communs et des services administratifs des composantes est normalement suspendue, sauf dispositifs habituels de sécurité et d'intervention d'urgence.

Les permanences techniques et les poursuites partielles d'activité devront être organisées dans le respect des modalités qui seront prévues par la note de service *ad hoc* relative au travail et à la sécurité à l'UCBL en dehors des horaires et des périodes « standard ».

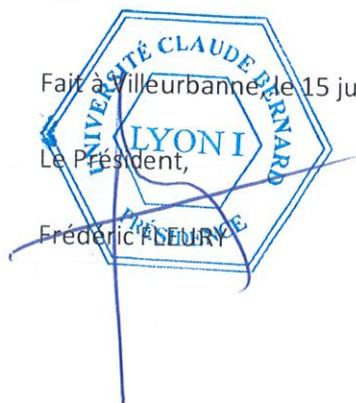
Les agents maintenus en activité durant les fermetures administratives ont l'obligation de poser un nombre de jours de congés équivalent dans les deux mois précédant ou suivant la fermeture concernée, sans préjudice de la programmation minimale de 10 jours de congés prévue au 1^{er} semestre 2022.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 19
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FLEURY



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021**DEMANDE DE LEVEE DE PRESCRIPTION POUR MONSIEUR H.P-R****Exposé des motifs :**

Sont prescrites, toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle ont été acquis. Toutefois, les autorités administratives compétentes peuvent lever la prescription en raison de circonstances particulières.

Monsieur H.P-R est intervenu en tant que conférencier sur le thème « Laïcité, République, émancipation » lors de l'université d'été organisée par l'INSPé les 9 et 11 juillet 2015.

Les sommes dues à l'intéressé ont été arrêtées à hauteur de 500 € pour la conférence et de 502 € pour les frais de déplacements.

Le format des documents initialement transmis n'a pas permis une prise en charge par les services de l'établissement.

Les services de l'établissement ont fait le nécessaire pour régulariser la situation de l'intéressé.

Après avoir délibéré, le **Conseil d'administration a approuvé** la levée de la prescription quadriennale pour la régularisation du dossier de Monsieur H.P-R.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 19

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 1

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021,

Le Président

Frédéric FLEURY

