

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018**

**BILAN SOCIAL 2017**

Vu le Code de l'Education ;  
Vu les statuts de l'Université ;  
Vu l'avis favorable du CT en date du 20 juillet 2018 ;

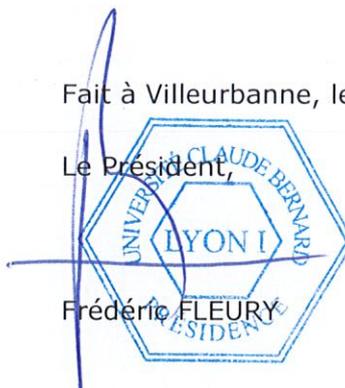
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le bilan social 2017.

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**Pièces jointes** : Bilan social et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2017

# BILAN SOCIAL 2017



ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

<b>LES CHIFFRES CLES :</b> .....	<b>5</b>
<b>INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX</b> .....	<b>7</b>
<b>I. Les effectifs globaux</b> .....	<b>8</b>
A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2017 .....	8
B. Les effectifs globaux en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) sur l'année 2017 .....	9
<b>II. Effectif des autres intervenants</b> .....	<b>10</b>
<b>III. Les personnels contractuels</b> .....	<b>11</b>
A. Personnels contractuels et effectifs globaux (Hors contractuels étudiants).....	11
B. Résorption de la précarité des contractuels (hors contractuels étudiants) .....	11
C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée.....	12
<b>IV. L'emploi des travailleurs en situation de handicap (hors contractuels étudiants)</b> .....	<b>13</b>
A. Répartition des travailleurs en situation de handicap (par genre et par catégorie) .....	14
B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge.....	15
C. Répartition des travailleurs BIATSS contractuels en situation de handicap selon le support d'emploi .....	15
<b>INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE</b> .....	<b>17</b>
<b>I. Rémunérations nettes imposables mensuelles moyennes</b> .....	<b>17</b>
<b>II. Masse salariale en euros par destination LOLF et par programme</b> .....	<b>18</b>
<b>III. 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</b> .....	<b>20</b>
A. Répartition des heures complémentaires d'enseignement sur dotation globale de fonctionnement .....	20
B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université .....	22
<b>IV. Primes et Indemnités</b> .....	<b>24</b>
A. Part des primes et indemnités dans la rémunération brute globale .....	24
B. Primes versées aux personnels enseignants-chercheurs, enseignants (en Euros et en nombre de bénéficiaires).....	25
C. Primes versées aux personnels BIATSS (en Euros et en nombre de bénéficiaires) .....	25
<b>V. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b> .....	<b>26</b>
A. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	26
B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA .....	26
<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS</b> .....	<b>28</b>
<b>I. Les enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires</b> .....	<b>29</b>
A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires .....	29
B. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants .....	36
C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs.....	37
<b>II. Les enseignants et chercheurs contractuels</b> .....	<b>39</b>
A. Répartition par type de contrat.....	39
B. Répartition par composantes de rattachement en ETP (Chercheurs contractuels inclus) .....	41
C. Part des personnels enseignants et chercheurs contractuels sur l'ensemble des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants. ....	42
D. Répartition des enseignants et des chercheurs contractuels selon la durée de temps de travail .....	43
<b>III. Mouvement des enseignants-chercheurs, enseignants</b> .....	<b>44</b>
A. Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires .....	44
B. Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires.....	45

C.	Bilan des créations et redéploiements des postes d'enseignants-chercheurs .....	46
D.	Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants.....	47
E.	Positionnement : répartition par genre des enseignants-chercheurs, enseignants membre de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique) .....	50
F.	Evolution des départs en retraite .....	51
<b>IV.</b>	<b>Absentéisme et congés des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels .....</b>	<b>52</b>
A.	Taux d'absentéisme des enseignants fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office) .....	52
B.	Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours) .....	53
C.	Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant .....	54
D.	Congés maternité et d'adoption par âge (en nombre de jours et d'agents).....	55
E.	Congés parental, d'adoption et mise à disposition.....	55
<b>V.</b>	<b>Evolution du nombre d'enseignants étrangers.....</b>	<b>56</b>
<b>VI.</b>	<b>Taux d'encadrement.....</b>	<b>57</b>
	<b>INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS.....</b>	<b>59</b>
I.	Part des personnels contractuels sur l'ensemble des effectifs BIATSS (Hors contractuels étudiants et contractuels chercheurs) .....	60
II.	Agents fonctionnaires.....	61
A.	Répartition des agents fonctionnaires par filière .....	61
B.	Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps .....	63
C.	Répartition des agents fonctionnaires par composantes ou services et catégorie en ETP .....	64
D.	Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail.....	66
E.	Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie .....	67
III.	Agents contractuels .....	68
A.	Répartition des agents contractuels par catégorie et par type d'emploi .....	68
B.	Répartition par visa des contractuels BIATSS présents au 31 décembre.....	70
C.	Répartition des agents contractuels par composantes et services en ETP (hors étudiants salariés) .....	72
D.	Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels par types de contrat. ....	74
E.	Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants).....	75
<b>IV.</b>	<b>Bilan des créations et des requalifications des postes de BIATSS .....</b>	<b>76</b>
<b>V.</b>	<b>Mouvements des personnels BIATSS .....</b>	<b>77</b>
A.	Promotion des personnels ITRF par catégorie.....	77
B.	Promotion des personnels AENES et Médico-sociaux par catégorie .....	78
C.	Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie .....	79
D.	Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL .....	80
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) .....	80
F.	Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'Université Claude Bernard Lyon1 .....	81
G.	Parité hommes /femmes dans les jurys de concours et examens professionnels organisés par l'Université Claude Bernard Lyon1 .....	81
H.	Campagne d'emploi .....	82
I.	Positionnement : répartition par genre des personnels BIATSS (fonctionnaires et contractuels) membre de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique).....	83
J.	Mobilité .....	83
<b>VI.</b>	<b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>89</b>

<b>VII. Congés et CET des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels .....</b>	<b>90</b>
A. Taux d'absentéisme des BIATSS fonctionnaires et contractuels (hors disponibilité d'office) .....	90
B. Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours).....	91
C. Congés de paternité et le Congé d'accueil de l'enfant (en nombre de jours et d'agents).....	92
D. Congés maternité et d'adoption (en nombre de jours et d'agents) .....	93
E. Congés parental, d'adoption et mise à disposition.....	93
F. Le Compte Epargne Temps .....	94
<b>VIII. GPEEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences .....</b>	<b>95</b>
A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?.....	95
B. La GPEEC à l'UCBL.....	96
<b>IX. Personnel BIATSS de nationalités étrangères .....</b>	<b>97</b>
<b>LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS .....</b>	<b>99</b>
I. Nombre et proportion des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation .....	100
II. Part des personnels BIATSS ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par an .....	100
III. Répartition du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation.....	101
A. Répartition des personnels BIATSS .....	101
B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants .....	102
<b>IV. Part des agents formés par rapport aux effectifs globaux .....</b>	<b>102</b>
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 .....	103
VI. Taux d'absentéisme des agents .....	103
VII. Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation au cours de l'année (par catégorie et par genre) .....	103
VIII. Le Compte personnel de formation (CPF) .....	104
IX. Les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et les Bilans de Compétences (BC) .....	105
X. Congé de formation professionnelle .....	106
XI. Nombres d'agents en formation initiale statutaire.....	106
XII. Répartition par type de formation continue.....	107
XIII. Répartition des stagiaires et des dépenses par domaine de formation.....	108
XIV. Les Oraux blancs.....	109
XV. Formations animées par des formateurs internes.....	109
<b>VIE DES PERSONNELS .....</b>	<b>111</b>
I. Service social des personnels .....	111
A. Nombre de personnels reçus.....	111
B. Problématiques rencontrées.....	111
II. Groupe d'Etudes de Situations de Travail (GEST) : problématiques rencontrées.....	112
A. GEST expert.....	112
B. GEST Pilote.....	112
III. Le groupe Gestion des Risques Alcool et Substances Psychoactives (GRASP) .....	112
IV. Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours).....	113
V. Politique de restauration .....	114
VI. Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants.....	115
A. Centre de Loisirs Educatifs (CLE) du campus de la DOUA .....	115

B.	La Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale (SRIAS).....	116
<b>VII.</b>	<b>Actions en faveur des personnels proposées par le CLASUP .....</b>	<b>116</b>
A.	Conseils et accompagnements .....	116
B.	Vie culturelle .....	117
C.	Vie sportive et activité de loisirs .....	117
	<b>LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>119</b>
I.	<b>Les actions en préventions des risques .....</b>	<b>119</b>
A.	Evolution du nombre des assistants de prévention et des personne compétentes en radioprotection au sein de l 'UBCL .....	119
B.	Document Unique d'Evaluation des Risques (D.U.E.R) .....	119
II.	<b>Bilan des formations des membres représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail .....</b>	<b>120</b>
III.	<b>Répartition des accidents du travail à l'UCBL .....</b>	<b>120</b>
IV.	<b>Les actes de violence physique envers le personnel.....</b>	<b>121</b>
	<b>LES ACTIONS DU SERVICE DE MEDECINE ET SANTE AU TRAVAIL DU PERSONNEL.....</b>	<b>122</b>
I.	<b>Les visites médicales .....</b>	<b>122</b>
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).....	123
B.	Les différentes visites réalisées par les médecins du travail (tous secteurs confondus).....	123
C.	Les différentes activités réalisées par les infirmiers (tous secteurs confondus).....	124
II.	<b>Les urgences .....</b>	<b>124</b>
III.	<b>Les vaccinations .....</b>	<b>125</b>
IV.	<b>Les examens complémentaires .....</b>	<b>125</b>
V.	<b>Les missions en milieu de travail.....</b>	<b>125</b>
	<b>LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>127</b>
I.	<b>Les Instances de représentation et de concertation (art 15 du décret n°82-447 modifié).....</b>	<b>129</b>
A.	Répartition par genre des représentants du personnel des différentes instances.....	129
B.	Nombre de réunions des instances représentatives du personnel.....	130
C.	Les réunions des groupes de travail.....	130
II.	<b>Activités Syndicales .....</b>	<b>131</b>
III.	<b>Grève .....</b>	<b>131</b>
	<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>133</b>
	<b>EXTRAIT DE LA DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UCBL .....</b>	<b>139</b>

# LES CHIFFRES CLES :

## UFR, écoles et instituts

### ☛ Unités de Formation et de recherche en Santé

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

### ☛ Département en Santé

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

### ☛ Instituts en Santé

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

### ☛ Unités de Formation et de recherche en Sciences et Technologies

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

### ☛ Institut en Sciences et Technologies

Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

### ☛ Ecoles en Sciences et Technologies

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

## Les étudiants :



46 936  
étudiants

10,5 %

D'étudiants étrangers  
→ 139 nationalités représentées à l'université

54,7 % d'étudiantes

## La recherche :



65

Unité de recherche

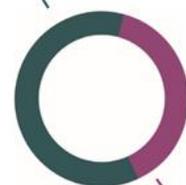
49 Unités Mixtes de Recherche  
16 Unités de recherche contractualisées, cohabilitées avec les grands organismes de recherche publics  
- CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique)  
- INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale)  
- INRETS (Institut National de la Recherche sur les Transports et leur Sécurité)  
- INRA (Institut National de la Recherche Agronomique)  
11 structures fédératives  
5 Unités Mixtes de Services

## Les personnels :

→ 2 786 enseignants-chercheurs et enseignants (dont 711 qui exercent en milieu Hospitalier).  
→ 1 763 personnels BIATSS (personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (hors contractuels étudiants)

Répartition globale des personnels

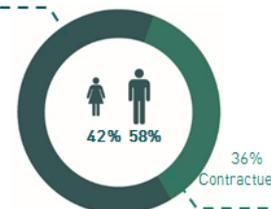
61% Enseignants- chercheurs / Enseignants



39% BIATSS hors contractuels étudiants

Répartition des Enseignants-Chercheurs/ Enseignants Fonctionnaires / Contractuels

64% Fonctionnaires



36% Contractuels

Répartition des BIATSS Fonctionnaires / Contractuels

75% Fonctionnaires



25% Contractuels

## Le patrimoine :



→ 14 sites : 158 bâtiments  
→ Surface totale bâtie en m<sup>2</sup>: 465 001 m<sup>2</sup>  
→ Surface totale foncière : 82,5 hectares

## Le budget :



409,4 M€

Budget exécuté en droits constatés

→ dont 289,4 Millions d'€ de masse salariale  
→ soit 70,7 % du budget global



# INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

## INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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

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

### Pour Info...

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

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

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

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

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

## I. LES EFFECTIFS GLOBAUX

### A. Les effectifs globaux au 31 décembre 2017

STATUTS	Effectif physique 2016			Effectif physique 2017		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 122	661	1 783	1 124	668	1 792
Enseignants contractuels *	208	238	446	208	244	452
Chercheurs doctorants et post doctorant	294	230	524	279	263	542
BIATSS fonctionnaires	430	898	1 328	427	896	1 323
BIATSS contractuels	104	240	344	106	245	351
BIATSS contractuels financement Recherche	34	50	84	35	48	83
Etudiants salariés	130	173	303	131	145	276
Contrats aidés	5	6	11		5	5
PACTE		2	2		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2 327</b>	<b>2 498</b>	<b>4 825</b>	<b>2 310</b>	<b>2 515</b>	<b>4 825</b>

STATUT	en ETP année 2016			en ETP année 2017		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 108,85	646,00	1 754,85	1 110,60	648,60	1 759,20
Enseignants contractuels *	173,10	211,20	384,30	172,60	215,55	388,15
Chercheurs doctorants et post doctorant	292,90	229,80	522,70	278,60	261,00	539,60
BIATSS fonctionnaires	424,80	852,05	1 276,85	419,30	846,80	1 266,10
BIATSS contractuels	96,00	206,74	302,74	98,81	216,30	315,11
BIATSS contractuels financement Recherche	31,50	46,94	78,44	33,50	44,80	78,30
Etudiants salariés	17,80	35,70	53,50	25,70	38,70	64,40
Contrats aidés	3,40	4,00	7,40		3,40	3,40
PACTE		2,00	2,00		1,00	1,00
<b>TOTAL</b>	<b>2 148,35</b>	<b>2 234,43</b>	<b>4 382,78</b>	<b>2 139,11</b>	<b>2 276,15</b>	<b>4 415,26</b>

\* 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 2017

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 2017		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	1 104,55	645,46	1 750,01
Enseignants contractuels, chercheurs contractuels*	462,82	446,18	908,99
BIATSS fonctionnaires	416,33	849,54	1 265,86
BIATSS contractuels	130,00	263,48	393,48
Contrats aidés	3,67	8,09	11,75
PACTE		0,25	0,25
<b>TOTAL</b>	<b>2 105,28</b>	<b>2 204,24</b>	<b>4 330,35</b>

\* 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. EFFECTIF DES AUTRES INTERVENANTS

### LES PERSONNELS HEBERGES

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de personnes hébergées (année civile)	2217	1862	4079

### LES VACATAIRES

	Hommes	Femmes	Total
Vacataires chargés de fonction administrative ou technique (année civile)	80	218	298
Vacataires chargés d'enseignement (année universitaire)	1 864	1 578	3 442
	1 944	1 796	3 740

### LES ENSEIGNANTS INVITES

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants invités (année civile)	23	9	32

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

	Hommes	Femmes	Total
Contractuels doctorants hors UCBL avec ACE à l'UCBL (au 31/12)	31	17	48

### *Pour Info...*

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

### III. LES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

STATUT	TOTAL (en nombre de personnes)	Part des contractuels (en %)	Total en ETP	Part des contractuels (en %)
Enseignants-chercheurs, enseignants	2 786		2 686,95	
dont contractuels	994	35,68%	927,75	34,53%
BIATSS	1 763		1 663,91	
dont contractuels (1)	357	20,25%	319,51	19,20%
dont contractuels de recherche	83	4,71%	78,30	4,71%
<b>TOTAL des effectifs</b>	<b>4 549</b>		<b>4 350,86</b>	
<b>TOTAL des personnels contractuels</b>	<b>1 434</b>	<b>31,52%</b>	<b>1 325,56</b>	<b>30,47%</b>

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

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

	Répartition par type de contrat				Evolution de carrière des contractuels au cours de l'année					
	en CDD		en CDI(1)		nombre de réussites aux concours		nombre de passages en CDI au terme de 6 années de service(2)		nombre d'agents recrutés directement en CDI en 2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Contractuels BIATSS	112	232	29	67	10	16	1	5	1	1

(1) Il y a 96 agents en CDI dont 14 sont mis à disposition des Hospices Civils de Lyon.

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

2017– NOMBRE D'AGENTS ELIGIBLES A LA TITULARISATION AU TITRE DE LA LOI N° 2012-347 DU 12 MARS 2012 DITE LOI « SAUVADET »

45

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 agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle vise à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et à améliorer leurs conditions d'emploi.

C. Les contractuels en contrat à durée indéterminée



Nombre de CDI au 31/12/2017 = Nombre de CDI au 31/12/2016 – Départs ou titularisations + Nouveaux contrats

Contrats à Durée Indéterminée	TOTAL	Flux année 2017		TOTAL
	au 31/12/2016	Nombre de départs ou titularisations	Nombre de nouveaux contrats	au 31/12/2017 (1)
CDI Loi n° 84 – 16 article 6 bis, 4 alinéa 1 et 4 alinéa 2	28	1	7	34
CDI selon Protocole UCBL [applicable au 01/01/2012]	33	7		26
CDI mis à disposition des HCL	16	2		14
CDI Loi n° 2005-843	13	1		12
CDI art L.954-3 du code de l'éducation	3		2	5
CDI Loi n°2012-347 [applicable au 13/03/2012]	5			5
<b>TOTAL « CDIsés »</b>	<b>98</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>96</b>

Contrat à Durée Indéterminée	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	au 31/12/2017			
POSTE ETAT	21	1	2	18
RESSOURCES PROPRES (dont 16 CDI « historique » HCL)	59	28	15	16
FORMATION CONTINUE	15	9	2	4
RECHERCHE	1	1		
<b>TOTAL CDIés</b>	<b>96</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

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

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

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 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 doit être 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.

La campagne d'emploi menée fin 2017 a abouti à l'ouverture de **7** postes de personnels BIATSS (2 de catégorie B et 5 de catégorie C) au recrutement réservé à certaines catégories de BOE par la voie contractuelle, ayant pour vocation a donné lieu à titularisation (article 27 de la loi 84-16), pour la session 2017/2018

2017 - UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1  
% DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR  
RAPPORT AUX EFFECTIFS TOTAUX

3,54%

2017 - MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE  
MOYENNE NATIONALE

(d'après les informations remontées au ministère)

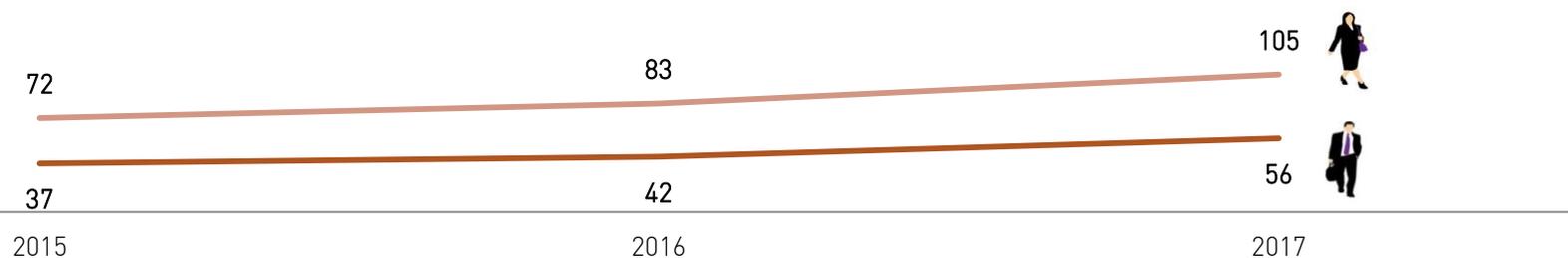
2,88%

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

LES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	7	5	12	8	6	14	15	10	25
Contractuels	1		1	1		1	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

LES PERSONNELS BIATSS	2015							2016							2017						
	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	3	1	19	1	2	49	75	5	1	19	2	4	47	78	5	2	22	5	4	60	98
Contractuels sur emploi "Etat"		1	2			8	11		1	5		1	13	20		1	7		2	9	21
Contractuels sur emploi R.P.	2		1			7	10	1		1			10	12			2			13	15
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>64</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>70</b>	<b>110</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>82</b>	<b>134</b>

Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap par genre

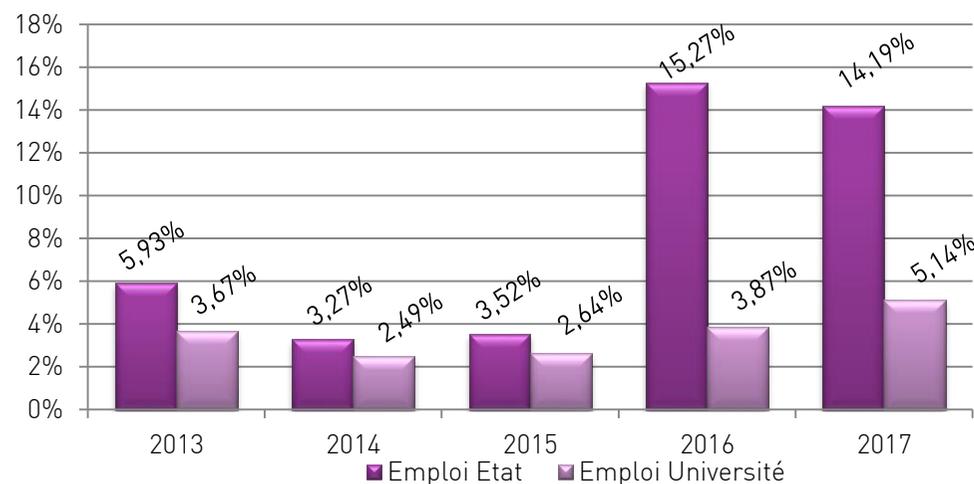


B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge



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

Les pourcentages représentent le **taux de travailleurs handicapés**, 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) :

9



9



*Pour Info...*

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. REMUNERATIONS NETTES IMPOSABLES MENSUELLES MOYENNES

*Pour info ...*

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

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS	Hommes	Femmes	TOTAL
Enseignants-chercheurs fonctionnaires	3 994 €	3 586 €	3 856 €
Enseignants fonctionnaires	3 799 €	3 382 €	3 615 €
<b>Net imposable moyen des enseignants-chercheurs et des enseignants fonctionnaires</b>	<b>3 962 €</b>	<b>3 539 €</b>	<b>3 810 €</b>
Enseignants contractuels	1 367 €	1 289 €	1 324 €
Contractuels doctorant & post-doctorants	1 746 €	1 690 €	1 721 €
<b>Net imposable moyen des enseignants contractuels</b>	<b>1 611 €</b>	<b>1 509 €</b>	<b>1 561 €</b>
<b>Net imposable moyen de l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants</b>	<b>3 329 €</b>	<b>2 747 €</b>	<b>3 096 €</b>

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants-chercheurs	2 877 €	2 687 €	3 836 €	3 372 €	5 318 €	4 854 €
Enseignants	2 882 €	2 634 €	3 794 €	3 366 €	4 690 €	4 058 €
Enseignants contractuels	1 201 €	1 194 €	1 582 €	1 437 €	2 081 €	2 122 €

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	3 319 €	3 535 €	<b>3 470 €</b>	2 001 €	2 005 €	<b>2 004 €</b>	1 624 €	1 653 €	<b>1 648 €</b>	2 188 €	2 018 €	<b>2 049 €</b>
Bibliothèque	2 669 €	3 535 €	<b>3 316 €</b>	1 930 €	2 094 €	<b>2 071 €</b>	1 562 €	1 596 €	<b>1 583 €</b>	2 029 €	2 532 €	<b>2 399 €</b>
ITRF	2 880 €	2 685 €	<b>2 799 €</b>	2 051 €	2 004 €	<b>2 025 €</b>	1 674 €	1 615 €	<b>1 633 €</b>	2 219 €	1 903 €	<b>2 033 €</b>
Social et Santé		2 458 €	<b>2 458 €</b>		1 933 €	<b>1 933 €</b>					2 196 €	<b>2 196 €</b>
<b>Net imposable moyen des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>2 905 €</b>	<b>2 931 €</b>	<b>2 917 €</b>	<b>2 044 €</b>	<b>2 010 €</b>	<b>2 023 €</b>	<b>1 663 €</b>	<b>1 624 €</b>	<b>1 635 €</b>	<b>2 209 €</b>	<b>1 966 €</b>	<b>2 054 €</b>
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS												
AGENT en CDI	2 180 €	3 106 €	<b>2 712 €</b>	1 592 €	1 647 €	<b>1 630 €</b>	1 478 €	1 305 €	<b>1 360 €</b>	1 824 €	2 011 €	<b>1 944 €</b>
AGENT en CDD	1 941 €	1 873 €	<b>1 900 €</b>	1 530 €	1 446 €	<b>1 475 €</b>	1 420 €	1 436 €	<b>1 430 €</b>	1 670 €	1 614 €	<b>1 635 €</b>
<b>Net imposable moyen des BIATSS contractuels</b>	<b>2 003 €</b>	<b>2 160 €</b>	<b>2 097 €</b>	<b>1 545 €</b>	<b>1 503 €</b>	<b>1 517 €</b>	<b>1 434 €</b>	<b>1 401 €</b>	<b>1 412 €</b>	<b>1 708 €</b>	<b>1 716 €</b>	<b>1 713 €</b>
<b>Net imposable moyen de l'ensemble des BIATSS</b>	<b>2 697 €</b>	<b>2 679 €</b>	<b>2 688 €</b>	<b>1 972 €</b>	<b>1 925 €</b>	<b>1 943 €</b>	<b>1 619 €</b>	<b>1 591 €</b>	<b>1 599 €</b>	<b>2 111 €</b>	<b>1 917 €</b>	<b>1 988 €</b>

	1er DECILE		MEDIAN		Dernier DECILE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires A	2 170 €	2 098 €	2 833 €	2 751 €	3 712 €	3 966 €
Fonctionnaires B	1 678 €	1 653 €	2 026 €	1 997 €	2 402 €	2 428 €
Fonctionnaires C	1 521 €	1 520 €	1 638 €	1 605 €	1 869 €	1 802 €
Contractuels A	1 608 €	1 546 €	1 916 €	1 807 €	2 534 €	2 681 €
Contractuels B	1 347 €	1 196 €	1 581 €	1 473 €	1 638 €	1 693 €
Contractuels C (hors CUI, apprenti et pacte)	1 297 €	1 244 €	1 411 €	1 416 €	1 547 €	1 585 €

II. M

ASSE SALARIALE EN EUROS PAR DESTINATION LOLF ET PAR PROGRAMME

*Pour info ...*

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

2017	DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT		DOMAINE FONCTIONNEL	LIBELLE DOMAINE FONCTIONNEL	MONTANT
Programme 150 « Formation supérieur & recherche universitaire »	101	FI & FC du baccalauréat à la licence	77 661 092 €	Programme 231 « Vie étudiante »	201	Aides directes	141 986 €
	102	FI & FC MASTER	54 943 543 €		202	Aides indirectes	7 785 €
	103	FI & FC Doctorat	625 011 €		203	Santé étudiante. Activités Associatives Culturelles	1 064 105 €
	105	Documentation	4 820 724 €		204	Pilotage programme 231	
	106	Recherche : sciences vie, biotechnologie, santé	54 389 722 €	Total général			288 399 747 €
	107	Recherche maths, STI	11 225 196 €				
	108	Recherche physique, chimie, SPI	26 776 782 €				
	109	Recherche physique Nucléaire,	2 964 105 €				
	110	Recherche sciences terre, univers	5 211 361 €				
	111	Recherche en sciences de l'homme	4 367 156 €				
	112	Recherche interdisciplinaire	2 551 481 €				
	113	Diffusion des savoirs	853 417 €				
	114	Informatique, logistique et immobilier	20 171 307 €				
	115	Pilotage	20 624 975 €				

III. 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

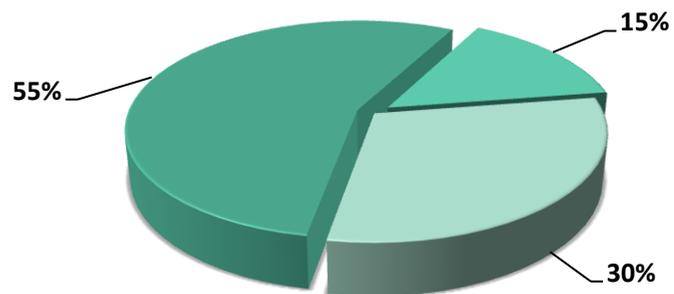
Composante	Enseignants UCBL		Autres fonctionnaires <sup>(1)</sup>		Vacataires professionnels <sup>(2)</sup>		TOTAL (en HTD)		TOTAL BRUT (en €)	TOTAL CHARGE (en €)	répartition (en %)
	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents	Volume Horaire	Nb d'agents			
Biologie Humaine			254	23	585	67	839	90	34 553	44 868	1%
DEVU			974	51	2 007	67	2 981	118	122 645	157 911	2%
ISFA	2 992	17	258	9	1 722	57	4 972	83	205 510	238 067	3%
ISPB Pharmacie	3 551	53	177	17	1 705	139	5 433	209	226 231	274 424	3%
ISTR	84	2	2 719	97	7 783	234	10 586	333	436 471	574 238	7%
IUT	40 511	299	9 535	158	13 838	262	63 884	719	2 645 992	2 949 073	37%
Médecine générale					1 491	44	1 491	44	61 355	87 424	1%
Observatoire	358	14					358	14	14 811	15 524	0%
Polytech Lyon	4 497	40	1 491	52	2 134	80	8 122	172	334 675	387 800	5%
SCEL	3 378	30	695	13	4 704	48	8 777	91	362 104	458 500	6%
SCSHS	52	3			42	1	94	4	3 861	4 692	0%
SUAPS	3 395	18	1 157	21	2 141	36	6 693	75	276 226	316 705	4%
UFR d'Odontologie	200	1					200	1	8 263	8 480	0%
UFR de Médecine Lyon Est	63	2					63	2	2 626	2 735	0%
UFR Sciences et Technologie	21 383	320	4 818	257	6 860	318	33 061	895	1 361 391	1 518 443	19%
UFR STAPS	12 157	73	2 895	109	5 882	156	20 934	338	865 973	992 713	12%
<b>TOTAL(3)</b>	<b>92 621</b>	<b>625</b>	<b>24 973</b>	<b>688</b>	<b>50 894</b>	<b>1 288</b>	<b>168 488</b>	<b>2 601</b>	<b>6 962 687</b>	<b>8 031 597</b>	<b>100%</b>
% volume horaire par catégorie	54,97%		14,82%		30,21%						
% nombre d'agents par catégorie	24,03%		26,45%		49,52%						

(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

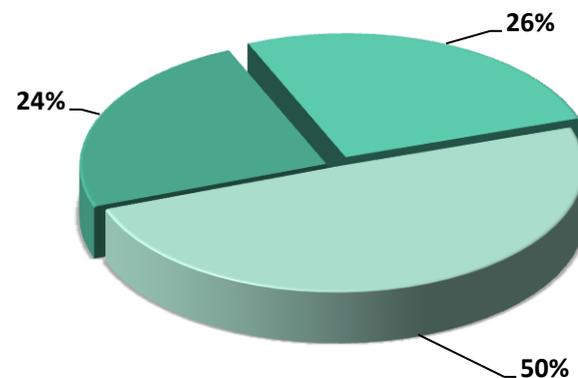
(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

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

% heures complémentaires / catégorie



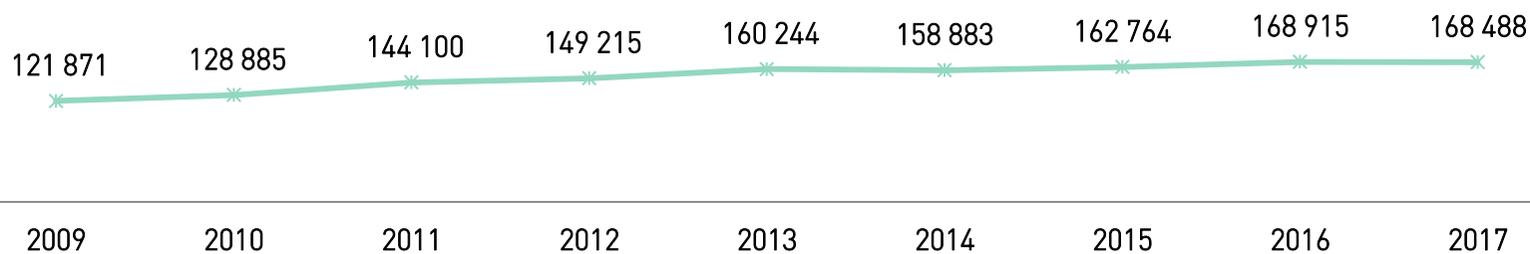
% nombre d'agents / catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

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

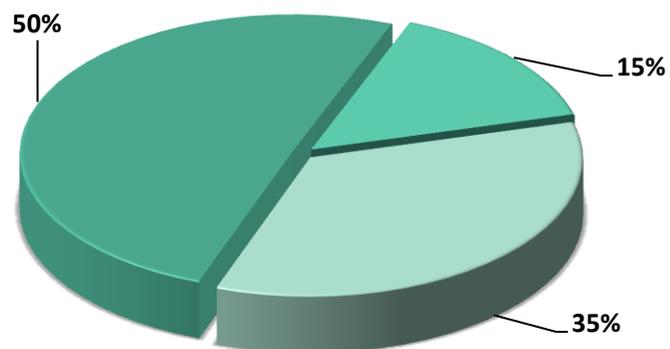


B. Répartition des heures complémentaires d'enseignement en équivalent HTD sur budget université

Unité budgétaire	Enseignants UCBL				Autres fonctionnaires <sup>(1)</sup>				Vacataires professionnels <sup>(2)</sup>				TOTAL (en HTD)		Total chargé général (en €)	%
	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Nbre heures FI	Nbre agents FI	Nbre heures FC	Nbre agents FC	Volume Horaire	Nb d'agents		
Activités culturelles					58	1			58	1			116	2	5 788	0%
Biologie Humaine									4	2			4	2	390	0%
Comptes centraux UCBL											928	10	928	10	54 598	2%
DEVU					68	3			60	6			128	9	5 645	0%
ESPE	11 965	148			1 482	95			380	25			13 827	268	597 094	18%
FOCAL			96	1			4 893	243			9 388	616	14 377	860	789 620	24%
ICAP													0	0		0%
ISFA									28	2			28	2	6 008	0%
ISPB Pharmacie									81	3			81	3	4 736	0%
ISTR					117	4			189	11			306	15	26 561	1%
IUT Lyon1			21 923	262			3 090	99			10 583	346	35 596	707	1 704 276	51%
Polytech																0%
Service commun de documentation					23	4			8	1			31	5	2 071	0%
SIUAPS	160	3			13	1							173	4	7 445	0%
SOIE																0%
SUAPS									21	1			21	1	1 229	0%
UFR de Médecine Lyon Est					20	3			1 510	71			1 530	74	89 555	3%
UFR de Médecine Lyon Sud					111	9			210	14			321	23	17 024	1%
UFR Sciences et Technologie					117	8			37	3			154	11	8 923	0%
UFR STAPS					75	1							75	1	3 779	0%
Université Ouverte					16	7			24	8			40	15	4 870	0%
<b>TOTAL nombre d'heures</b>	<b>12 125</b>		<b>22 019</b>		<b>2 100</b>		<b>7 983</b>		<b>2 610</b>		<b>20 899</b>		<b>67 736</b>		<b>3 329 612</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL<sup>(3)</sup> nombre d'agents présents</b>		<b>414</b>				<b>441</b>				<b>1043</b>			<b>1898</b>			
<b>% heures comp. / catégorie</b>		<b>50,41%</b>				<b>14,89%</b>				<b>34,71%</b>						
<b>% nbre d'agents/catégorie</b>		<b>21,81%</b>				<b>23,23%</b>				<b>54,95%</b>						

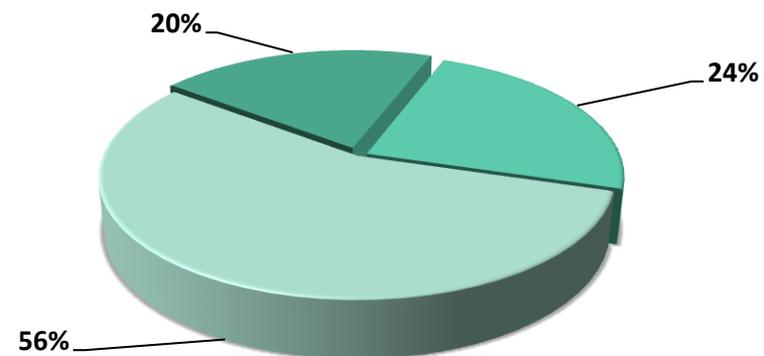
(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS / (2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants / (3) le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

% heures complémentaires/ catégorie



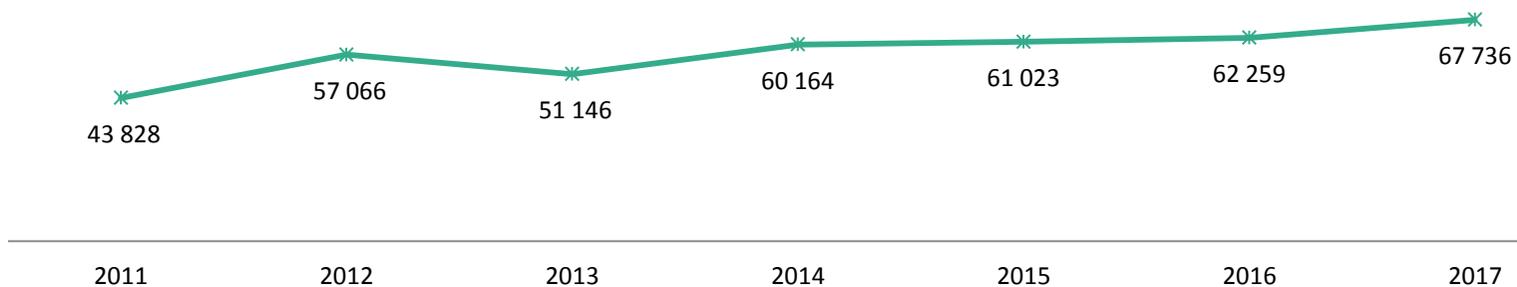
■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

% nombre d'agents/ catégorie



■ Enseignants UCBL ■ Autres fonctionnaires ■ Vacataires professionnels

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



Le délai de paiement des vacances d'enseignement est en moyenne de **2,8 mois** en 2017

## Pour info ...

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**.

### IV. PRIMES ET INDEMNITES

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

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

	Hommes	Femmes	Total
<b>PERSONNELS FONCTIONNAIRES</b>			
Enseignants-chercheurs, enseignants	4,7%	4,3%	4,6%
BIATSS	17,4%	14,9%	15,8%
Catégorie A	20,7%	18,7%	19,7%
Catégorie B	16,7%	15,9%	16,2%
Catégorie C	12,0%	11,9%	11,9%
<b>TOTAL</b>	<b>7,0%</b>	<b>9,0%</b>	<b>7,8%</b>
<b>PERSONNELS CONTRACTUELS</b>			
Enseignants-chercheurs, enseignants	0,2%	0,1%	0,1%
BIATSS	11,9%	11,8%	11,8%
Catégorie A	12,5%	12,7%	12,6%
Catégorie B	14,0%	13,0%	13,4%
Catégorie C	9,9%	10,4%	10,3%
<b>TOTAL</b>	<b>2,7%</b>	<b>4,6%</b>	<b>3,8%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>6,3%</b>	<b>8,0%</b>	<b>7,0%</b>

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 nbre de bénéficiaires
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	1 991 697 €	392	-0,54%	0,8%
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	1 729 667 €	1424	1,45%	0,1%
Prime de charges administratives (PCA)	288 869 €	69	25,80%	-8,0%
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	35 881 €	49	Pour certains agents, la PRP est intégrée dans le service statutaire	
Autres primes	282 152 €	44	34,06%	-13,7%
<b>Total des primes</b>	<b>4 328 267 €</b>			

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

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

Primes	Montant versé	Nombre de bénéficiaires	% d'évolution du montant	% d'évolution du nombre de bénéficiaires
Indemnité de Fonctions, sujétions et d'Expertise (IFSE)	5 605 486 €	1358	2,8%*	0,7%
Bibliothèques	283 956 €	51	3,8%	6,3%
Indemnité d'administration	1 052 805 €	649	-3,2%	6,6%
Autres primes	9 266 €	25	-10,0%	4,2%
<b>Total des primes</b>	<b>6 951 514 €</b>		<b>1,9%</b>	

\*Reflète l'augmentation du régime indemnitaire de 20% au 1er janvier 2016 mais également le rappel de 10% d'augmentation de 2015.

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

## V. GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

*Pour Info...*

La **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

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

2017	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs	51	18	69
Enseignants	26	17	43
<b>Total des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires</b>	<b>77</b>	<b>35</b>	<b>112</b>
Total des enseignants contractuels	3	5	8
<b>Total général</b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>120</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels enseignants-chercheurs, enseignants = **58 859 €**

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

2017	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Hommes	Femmes	Total A	Hommes	Femmes	Total B	Hommes	Femmes	Total C	
AENES	2		2			0			0	2
Bibliothèque - Musée			0		1	1			0	1
ITRF	5	3	8			0			0	8
Médicaux sociaux		2	2			0			0	2
<b>Total des BIATSS fonctionnaires</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
AGENT en CDI	1	6	7		8	8	5	11	16	31
AGENT en CDD		2	2		3	3	2	10	12	17
<b>Total des BIATSS contractuels</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>48</b>
<b>Total général</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>61</b>

Montant brut dépensé au titre de la GIPA au bénéfice des personnels BIATSS = **12 775€**



# **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

- **Enseignant-chercheur**

- Professeur des Universités (PU)
- Maître de Conférences (MCF)

Obligation de service :

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

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

et de l'administration de l'établissement. Leurs emplois sont :

- Astronome et astronome adjoint

- Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur

- Professeur Agrégé (PRAG)
- Professeur Certifié (PRCE)

} Obligation de service d'enseignement : 384 h TD ou TP

- Enseignant du premier degré affecté dans l'enseignement supérieur

- Enseignant contractuel

- Enseignant associé temporaire
- Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)

} Obligation de service d'enseignement : 192h TD ou TP

- Lecteur → Obligation de service d'enseignement : 200h TD ou TP

- Contractuel doctorant avec activité d'enseignement → Obligation de service d'enseignement : 64h TD ou TP

- Contractuel doctorant sans activité d'enseignement

- Post-doctorant

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

## I. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

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

#### 1) Répartition par corps

Corps	Effectifs au 31/12/2016				Effectifs au 31/12/2017					Evolution d'ETP par rapport à 2016	
	Nombre de personnes		ETP	%	Nombre de personnes		ETP				
	Homme	Femme			Homme	Femme	Homme	Femme	Total		
<b>Enseignants</b>											
Enseignants du 2nd degré	194	150	324,30		196	153	184,80	140,70	325,50		
Enseignants du 1er degré	8	13	21,00		8	13	8,00	13,00	21,00		
<b>TOTAL enseignants</b>	<b>202</b>	<b>163</b>	<b>345,30</b>	<b>20%</b>	<b>204</b>	<b>166</b>	<b>192,80</b>	<b>153,70</b>	<b>346,50</b>	<b>20%</b>	<b>0,35%</b>
<b>Enseignants-chercheurs Universitaires</b>											
MCF et assimilés <sup>(1)</sup>	422	318	733,80		420	320	418,60	314,00	732,60		
PU et assimilés <sup>(2)</sup>	217	69	284,50		217	71	216,20	69,90	286,10		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires</b>	<b>639</b>	<b>387</b>	<b>1 018,30</b>	<b>58%</b>	<b>637</b>	<b>391</b>	<b>634,80</b>	<b>383,90</b>	<b>1 018,70</b>	<b>58%</b>	<b>0,04%</b>
<b>Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>											
MCF et assimilés	55	65	120,00		57	62	57,00	62,00	119,00		
PU et assimilés	226	46	271,25		226	49	226,00	49,00	275,00		
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>	<b>281</b>	<b>111</b>	<b>391,25</b>	<b>22%</b>	<b>283</b>	<b>111</b>	<b>283,00</b>	<b>111,00</b>	<b>394,00</b>	<b>22%</b>	<b>0,70%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1122</b>	<b>661</b>	<b>1 754,85</b>	<b>100%</b>	<b>1124</b>	<b>668</b>	<b>1 110,60</b>	<b>648,60</b>	<b>1 759,20</b>	<b>100%</b>	<b>0,25%</b>

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

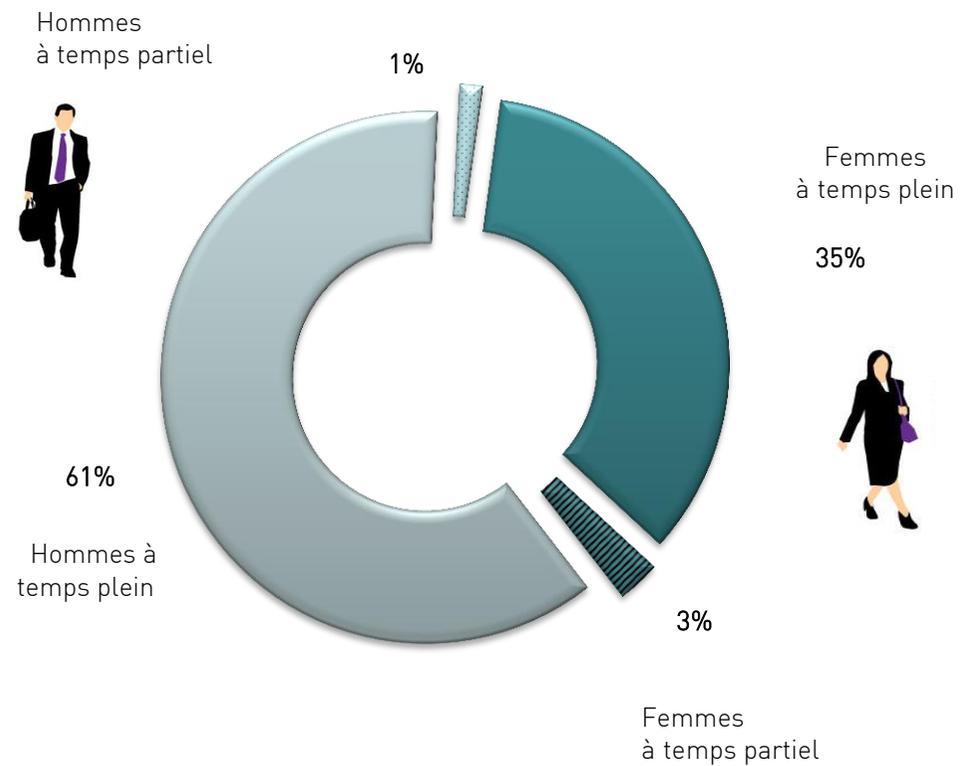
(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

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

Corps	Effectifs au 31/12/2017		
	Homme	Femme	Total
<b>Enseignants</b>			
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	<b>196</b>	<b>153</b>	<b>349</b>
<i>Dont AGREGE</i>	116	82	198
<i>Dont CERTIFIE</i>	44	56	100
<i>Dont C.P.E.</i>	1	2	3
<i>Dont I.E.N</i>	1	1	2
<i>Dont P.L.P.</i>	8	6	14
<i>Dont P. ORIENT.</i>		2	2
<i>Dont PROF. DE L'ENSAM</i>	2		2
<i>Dont PROF. EPS</i>	24	4	28
<b>Enseignants du 1er degré</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL enseignants</b>	<b>204</b>	<b>166</b>	<b>370</b>
<b>Enseignants-chercheurs Universitaires</b>			
<b>MCF et assimilés</b>	<b>420</b>	<b>320</b>	<b>740</b>
<i>Dont ASTRONOME ADJOINT</i>	5	1	6
<i>Dont MAIT.CONF.</i>	415	319	734
<b>PU et assimilés</b>	<b>217</b>	<b>71</b>	<b>288</b>
<i>Dont ASTRONOME</i>	1	1	2
<i>Dont PROF.UNIV.</i>	216	70	286
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Universitaires</b>	<b>637</b>	<b>391</b>	<b>1028</b>
<b>Enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>			
<b>MCF et assimilés</b>	<b>57</b>	<b>62</b>	<b>119</b>
<i>Dont ASSISTANT ENS. SUP.</i>	1		1
<i>Dont MAIT.CONF.HOSP.DENT.</i>	14	6	20
<i>Dont MAIT.CONF.PRAT.HOSP.</i>	36	43	79
<i>MCUPH PHARMA</i>	6	13	19
<b>PU et assimilés</b>	<b>226</b>	<b>49</b>	<b>275</b>
<i>Dont PR MED GENE</i>	4	2	6
<i>Dont PROF.PRAT.HOSP.DENT.</i>	7	3	10
<i>Dont PROF.UNIV.PRAT.HOSP.</i>	206	38	244
<i>Dont PUPH PHARMA</i>	9	6	15
<b>TOTAL enseignants-chercheurs Hospitalo-Universitaires</b>	<b>283</b>	<b>111</b>	<b>394</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1124</b>	<b>668</b>	<b>1792</b>

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	916	478	1394
	90%	1	1	2
	80%	1	21	22
	70%	1		1
	50%		2	2
	40%	1		1
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>		<b>920</b>	<b>502</b>	<b>1422</b>
Enseignants	Temps plein	183	143	326
	80%	1	4	5
	50%	20	19	39
<b>Total Enseignants</b>		<b>204</b>	<b>166</b>	<b>370</b>
<b>Total général</b>		<b>1 124</b>	<b>668</b>	<b>1 792</b>



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

Type de population	Enseignants du 1er degré	Enseignants du 2nd degré	Enseignants-Chercheurs Universitaires	Enseignants-Chercheurs Hospitalo-Universitaires	Total général			%
Composante					Hommes	Femmes	Total	
Biologie Humaine			1,00		1,00		1,00	
I.S.T.R			6,00		1,00	5,00	6,00	
UFR Méd. Lyon Est			3,00	192,00	148,00	47,00	195,00	
UFR Méd. Lyon Sud			3,00	138,00	103,00	38,00	141,00	
UFR Odontologie			1,00	30,00	21,00	10,00	31,00	
ISPB _ Pharmacie		1,00	63,30	34,00	43,00	55,30	98,30	
<b>Sous Total Santé</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>77,30</b>	<b>394,00</b>	<b>317,00</b>	<b>155,30</b>	<b>472,30</b>	<b>27%</b>
Ecole I.S.F.A		2,00	19,00		14,00	7,00	21,00	
Polytech Lyon		4,00	44,00		33,00	15,00	48,00	
ESPE	21,00	78,80	45,00		69,00	75,80	144,80	
ICAP								
Observatoire			39,00		28,00	11,00	39,00	
S.C.D		0,80				0,80	0,80	
S.C.E.L		23,50	2,00		5,00	20,50	25,50	
S.C.F.S.H.S			5,00		3,00	2,00	5,00	
S.O.I.E		1,80				1,80	1,80	
S.U.A.P.S		18,00			16,00	2,00	18,00	
UFR Sciences et Techno.		9,50	578,20		386,30	201,40	587,70	
UFR STAPS		40,00	41,00		54,00	27,00	81,00	
<b>Sous Total Sciences</b>	<b>21,00</b>	<b>178,40</b>	<b>773,20</b>	<b>0</b>	<b>608,30</b>	<b>364,30</b>	<b>972,60</b>	<b>55%</b>
IUT Lyon1		146,10	168,20		185,30	129,00	314,30	
<b>Sous Total IUT</b>	<b>0</b>	<b>146,10</b>	<b>168,20</b>	<b>0</b>	<b>185,30</b>	<b>129,00</b>	<b>314,30</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21,00</b>	<b>325,50</b>	<b>1 018,70</b>	<b>394,00</b>	<b>1 110,60</b>	<b>648,60</b>	<b>1 759,20</b>	<b>100%</b>

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

Fonctions	Maitre de Conférences			Professeur d'Université			Total général			Evolution du total par rapport à 2016
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	8,00	12,00	20,00	2,00	1,00	3,00	10,00	13,00	23,00	
Sous total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestions	9,00	14,00	23,00	2,00	1,00	3,00	11,00	15,00	26,00	0,00%
Groupe 03 : Langues et littératures	1,00	11,00	12,00	1,00	1,00	2,00	2,00	12,00	14,00	
Groupe 04 : sciences humaines	5,00	9,00	14,00	1,00		1,00	6,00	9,00	15,00	
Sous total Lettres et sciences humaines	6,00	20,00	26,00	2,00	1,00	3,00	8,00	21,00	29,00	1,40%
Groupe 05 : Mathématiques et informatique	105,00	43,00	148,00	40,00	11,00	51,00	145,00	54,00	199,00	
Groupe 06: Physique	46,00	24,80	70,80	38,00	5,80	43,80	84,00	30,60	114,60	
Groupe 07 : Chimie	43,90	27,40	71,30	33,00	6,50	39,50	76,90	33,90	110,80	
Groupe 08 : Sciences de la Terre	24,00	7,00	31,00	8,00	4,00	12,00	32,00	11,00	43,00	
Groupe 09 : Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique	74,70	31,00	105,70	33,00	10,00	43,00	107,70	41,00	148,70	
Groupe 10 : Biologie, biochimie	62,00	96,30	158,30	43,20	20,80	64,00	105,20	117,10	222,30	
Groupe 11 : Pharmacie	19,00	29,50	48,50	8,00	6,80	14,80	27,00	36,30	63,30	
Sous total Sciences	374,60	259,00	633,60	203,20	64,90	268,10	577,80	323,90	901,70	-0,38%
Groupe 12 : Divers (EPS, Sciences de l'éducation...)	29,00	21,00	50,00	9,00	3,00	12,00	38,00	24,00	62,00	
Sous total divers	29,00	21,00	50,00	9,00	3,00	12,00	38,00	24,00	62,00	5,80%
Médecine	43,00	56,00	99,00	219,00	46,00	265,00	262,00	102,00	364,00	
Odontologie	14,00	6,00	20,00	7,00	3,00	10,00	21,00	9,00	30,00	
Sous total médecine et odontologie	57,00	62,00	119,00	226,00	49,00	275,00	283,00	111,00	394,00	0,70%
<b>TOTAL</b>	<b>475,60</b>	<b>376,00</b>	<b>851,60</b>	<b>442,20</b>	<b>118,90</b>	<b>561,10</b>	<b>917,80</b>	<b>494,90</b>	<b>1412,70</b>	<b>0,22%</b>

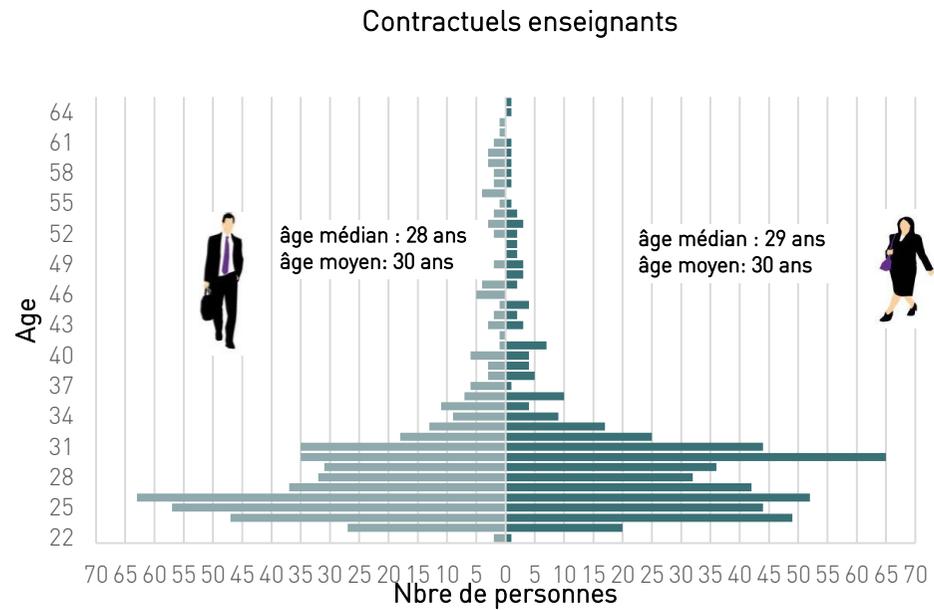
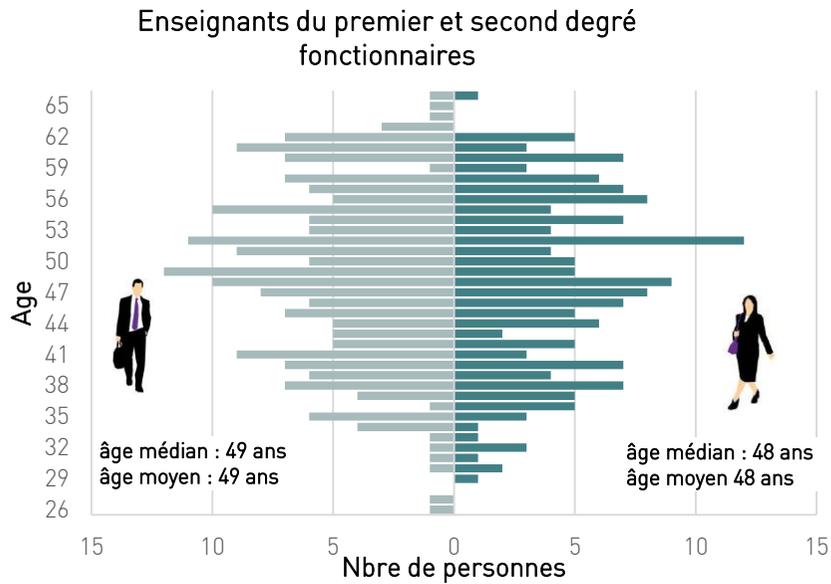
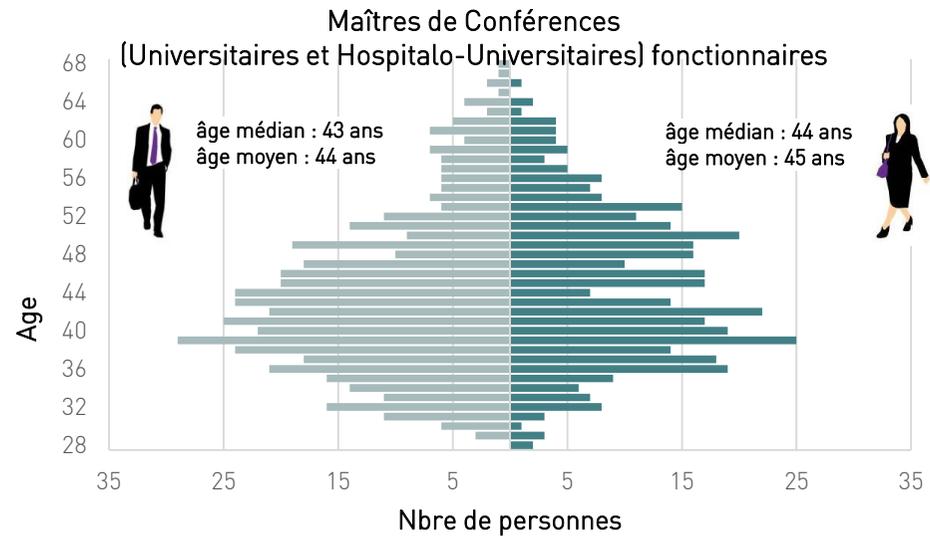
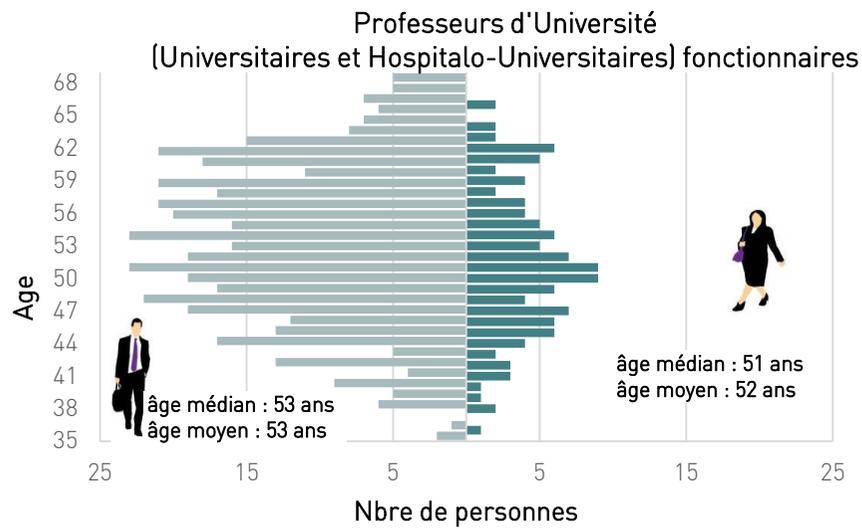
5) Répartition des enseignants du premier et du second degré par corps et disciplines en ETP

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Allemand	1,00				1,00	1,00	0,29%
Anglais	19,80	24,50		37,80	6,50	44,30	12,78%
Arts Plastiques	1,00	2,00		3,00		3,00	0,86%
Biochimie - Génie Biologique	2,80			2,00	0,80	2,80	0,80%
Biotechnologie bio.		1,00		1,00		1,00	0,29%
Biotechnologie		2,00		2,00		2,00	0,57%
Comptabilité Bureautique			1,00	1,00		1,00	0,29%
Documentation		1,80		1,80		1,80	0,52%
Economie - Gestion	12,50	9,50	1,00	13,50	9,50	23,00	6,58%
Education Musicale	1,00	4,00		2,00	3,00	5,00	1,43%
Education physique et Sportive	33,50	4,00	27,00	17,00	47,50	64,50	18,45%
Electronique						0,00	0,00%
Electrotechnique	0,50				0,50	0,50	0,14%
Espagnol	1,00	1,50		1,50	1,00	2,50	0,72%
Génie Chimique - Chime			3,00		3,00	3,00	0,86%
Génie Civil	1,00		1,00		2,00	2,00	0,57%
Génie Mécanique - Mécanique	5,00		1,00		6,00	6,00	1,72%
Histoire-Géographie	5,50		1,00	3,00	3,50	6,50	1,86%
Informatique et gestion	2,00				2,00	2,00	0,57%
Lettre - Anglais			1,00	1,00		1,00	0,29%
Lettres Classiques - Grammaire	2,00	1,00		2,00	1,00	3,00	0,86%
Lettres Histoire-Géographie			2,00	0,50	1,50	2,00	0,57%
Lettres						0,00	0,00%
Lettres Modernes	8,00	5,50	1,00	12,00	2,50	14,50	4,15%
Mathématiques	18,00	11,50		12,00	17,50	29,50	8,44%

Disciplines	STATUT			GENRE		Total	%
	AGREGE	CERTIFIE	AUTRES (1)	Femmes	Hommes		
Mathématiques - Sciences Physiques			1,00		1,00	1,00	0,29%
Mécanique Générale						0,00	0,00%
Orientation			3,30	2,80	0,50	3,30	0,94%
Philosophie	2,50	1,50		0,50	3,50	4,00	1,14%
Physico-chimie	1,00			1,00		1,00	0,29%
Physique - Chimie	5,00	3,00		2,00	6,00	8,00	2,29%
Productique	1,00				1,00	1,00	0,29%
Sciences économiques et sociales		2,00			2,00	2,00	0,57%
Sciences Physiques - Physiques appliquées	6,50	2,00		3,00	5,50	8,50	2,43%
Sciences Vie de la Terre	8,50	1,50		7,50	2,50	10,00	2,86%
Sciences Techniques Médico-Social			1,00	1,00		1,00	0,29%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Option énergie		1,00			1,00	1,00	0,29%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie des constructions	9,80	1,00		2,80	8,00	10,80	3,09%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - Ingénierie électrique	14,00			1,00	13,00	14,00	4,01%
Sciences Industrielles de l'Ingénieur - ingénierie mécanique	21,00	4,00		1,00	24,00	25,00	7,15%
S.T.I	1,00				1,00	1,00	0,29%
Technologie		4,50		0,50	4,00	4,50	1,29%
Vente PLP						0,00	0,00%
Divers	3,50	1,50	23,50	17,50	11,00	28,50	8,15%
<b>TOTAL</b>	<b>188,40</b>	<b>90,30</b>	<b>67,80</b>	<b>155,70</b>	<b>193,80</b>	<b>346,50</b>	<b>100%</b>

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

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



### C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

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

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

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

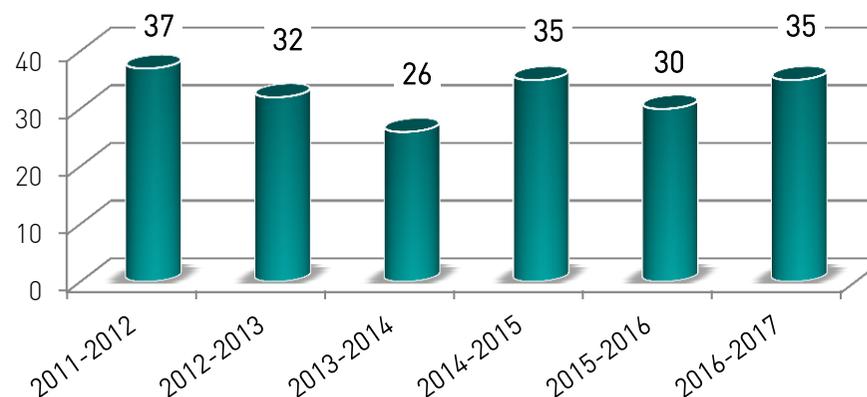
	2014		2015		2016		2017	
	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés	Nombre de semestres alloués	Nombre de semestres consommés
CRCT établissement	16	16	16	16	16	16	16	16
CRCT CNU	11	10	1	0	7	6	7	6
<b>Total CRCT</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

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

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

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

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



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

	2015				2016				2017			
	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires	Effectifs			% du total d'enseig. titulaires
	H	F	total		H	F	total		H	F	total	
Enseignants-chercheurs bénéficiant de la PEDR	275	113	388	21,82%	273	115	388	21,76%	273	114	387	21,60%
Enseignants-chercheurs, enseignants titulaires d'une HDR	556	189	745	41,90%	543	190	733	41,11%	546	192	738	41,18%
Enseignants-chercheurs bénéficiant d'une délégation à l'IUF	17	6	23	1,29%	9	6	15	0,84%	11	7	18	1,00%

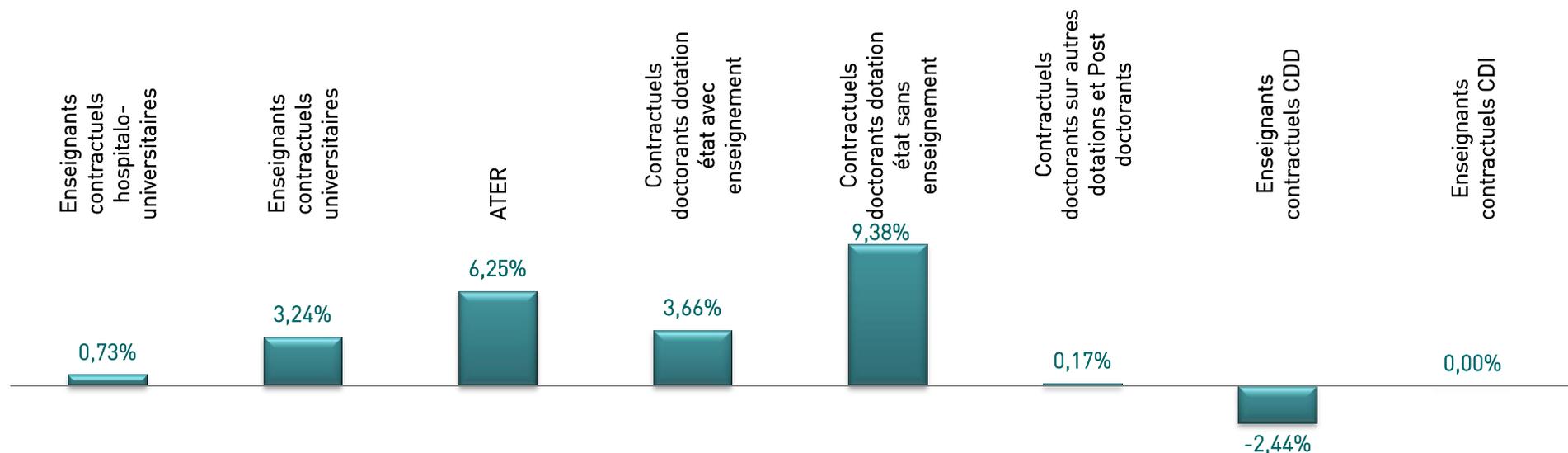
## II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

### A. Répartition par type de contrat

Corps	Effectifs au 31/12/2016			Effectifs au 31/12/2017		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
<i>Dont Ass.Hosp.Univ.CSERD</i>	5	15	20,00	6	14	20,00
<i>Dont Ass.Hosp.Univ.(Méd.)</i>	12	15	28,00	11	14	24,75
<i>Dont Ass.Hosp.Univ. Pharm</i>	5	2	7,00	4	3	7,00
<i>Dont Assoc. Chf.Clin. Tpl</i>	1	2	3,00			
<i>Dont Associé Assist. Tpl</i>	1	2	3,00		2	2,00
<i>Dont Associé Mc.HU MTps</i>	3	1	2,00	4	2	3,00
<i>Dont Associé Mc.HU Tpl</i>	2	1	3,00	2	2	4,00
<i>Dont Associé Pr.HU MTps</i>	2		1,00	2		1,00
<i>Dont Associé professeur</i>	1		1,00			
<i>Dont Ch.cli.univ-ass.hôp.</i>	95	134	229,00	97	135	231,50
<i>Dont Ch.cli.univ.Med.Géné</i>		2	2,00	1	4	5,00
<i>Dont Prat.Hosp.Univ.</i>	10	2	11,00	11	3	14,00
<b>Enseignants contractuels hospitalo-universitaires</b>	<b>137</b>	<b>176</b>	<b>310</b>	<b>138</b>	<b>179</b>	<b>312,25</b>
<i>Dont As.m.conf.(mi-temps)</i>	25	18	21,40	25	19	21,90
<i>Dont Ass. maître conf.</i>		1	0,50			
<i>Dont Ass.prof.(mi-temps)</i>	15	3	8,00	15	3	9,00
<i>Dont Lecteur (personnel)</i>		1	1,00	1		1,00
<b>Enseignants contractuels universitaires (Enseignants associés)</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>30,9</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>31,90</b>
<i>Dont ATER</i>	5	4	8,00	3	5	7,50
<i>Dont ATER mi-temps</i>	19	13	16,00	21	15	18,00
<b>ATER</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>25,5</b>

Corps	Effectifs au 31/12/2016			Effectifs au 31/12/2017		
	Nombre de personnes		Nombre en ETP	Nombre de personnes		Nombre en ETP
	H	F		H	F	
<i>Dont Contractuels doctorants dotation état avec enseignement</i>	122	69	191,00	121	77	198,00
<i>Dont Contractuels doctorants dotation état sans enseignement</i>	48	48	96,00	45	60	105,00
<i>Dont Contractuels doctorants sur autres dotations (Région, Associations, Fondations d'entreprises privées) + Post doctorants</i>	124	113	235,70	113	126	236,10
<b>Doctorants et Post doctorants</b>	<b>294</b>	<b>230</b>	<b>522,7</b>	<b>279</b>	<b>263</b>	<b>539,1</b>
<i>Dont Enseignants contractuels CDD</i>	7	19	16,40	5	20	16,00
<i>Dont Enseignants contractuels CDI</i>		3	3,00		3	3,00
<b>Autres enseignants contractuels</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>19,4</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>	<b>502</b>	<b>468</b>	<b>907</b>	<b>487</b>	<b>507</b>	<b>927,75</b>

### Evolution par rapport à 2016 de la répartition des enseignants et chercheurs contractuels par contrat (en ETP)



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

Composantes	Ens. Contract. HU (1)	Ens. Contract. U. (2)	ATER	Contractuels doctorants sans enseign.	Contractuels doctorants avec enseign.	Chercheurs contractuels	Autres enseignants contractuels (3)	Total Général			%
								H	F	Total	
Biologie Humaine		0,50		16,00	2,00	23,50		15,50	26,50	42,00	
ISTR		3,00			4,00		6,90	2,00	11,90	13,90	
UFR Médecine Lyon Est	172,50	0,50		4,00	1,00	23,00		92,75	108,25	201,00	
UFR Médecine Lyon Sud	107,75	1,00		1,00	2,00	5,50		42,25	75,00	117,25	
UFR Odontologie	26,00							8,00	18,00	26,00	
ISPB - Pharmacie	6,00	3,00	1,00	13,00	8,00	22,00		21,00	32,00	53,00	
<b>Sous Total Santé</b>	<b>312,25</b>	<b>8,00</b>	<b>1,00</b>	<b>34,00</b>	<b>17,00</b>	<b>74,00</b>	<b>6,90</b>	<b>181,50</b>	<b>271,65</b>	<b>453,15</b>	<b>48,84%</b>
Ecole I.S.F.A		1,50	0,50		6,00	2,00	0,60	9,10	1,50	10,60	
POLYTECH Lyon		2,00	1,00		5,00			3,50	4,50	8,00	
DEVU											
ESPE		1,00	1,00					1,00	1,00	2,00	
Observatoire			0,50	4,00	7,00	8,00		14,50	5,00	19,50	
S.C.E.L.		1,00					6,50	1,00	6,50	7,50	
S.C.F.S.H.S.			2,50					1,50	1,00	2,50	
S.O.I.E.		0,50					1,00		1,50	1,50	
S.U.A.P.S.							1,00	1,00		1,00	
UFR Sciences et Technologie		2,90	16,00	66,00	133,00	144,10		197,60	164,40	362,00	
UFR STAPS		2,50	2,00		7,00	2,00	2,00	8,50	7,00	15,50	
<b>Sous Total Sciences</b>		<b>11,40</b>	<b>23,50</b>	<b>70,00</b>	<b>158,00</b>	<b>156,10</b>	<b>11,10</b>	<b>237,70</b>	<b>192,40</b>	<b>430,10</b>	<b>46,36%</b>
IUT LYON 1		12,50	1,00		19,00	3,00	1,00	29,00	7,50	36,50	
<b>Sous Total IUT</b>		<b>12,50</b>	<b>1,00</b>		<b>19,00</b>	<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>29,00</b>	<b>7,50</b>	<b>36,50</b>	<b>3,93%</b>
Hors Lyon1				1,00	4,00	3,00		3,00	5,00	8,00	
<b>Sous Total Hors Lyon 1</b>				<b>1,00</b>	<b>4,00</b>	<b>3,00</b>		<b>3,00</b>	<b>5,00</b>	<b>8,00</b>	<b>0,86%</b>
<b>Total</b>	<b>312,25</b>	<b>31,90</b>	<b>25,50</b>	<b>105,00</b>	<b>198,00</b>	<b>236,10</b>	<b>19,00</b>	<b>451,20</b>	<b>476,55</b>	<b>927,75</b>	<b>100%</b>

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

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

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

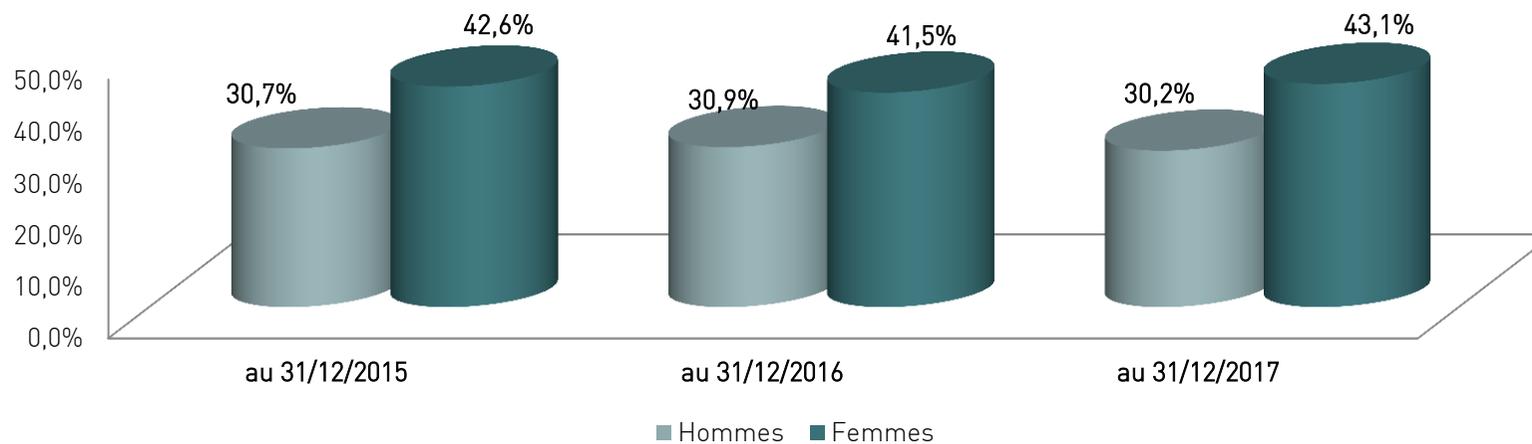
*Rappel...*

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

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

		au 31/12/2015			au 31/12/2016			au 31/12/2017		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Fonctionnaires	1 133	645	1 778	1 122	661	1 783	1 124	668	1 792
	Contractuels	501	479	980	502	468	970	487	507	994
	<b>TOTAL</b>	1 634	1 124	2 758	1 624	1 129	2 753	1 611	1 175	2 786
ETP	Fonctionnaires	1 118,70	630,20	1 748,90	1 108,85	646,00	1 754,85	1 110,60	648,60	1 759,20
	Contractuels	462,70	453,70	916,40	466,00	441,00	907,00	451,20	476,55	927,75
	<b>TOTAL</b>	1 581,40	1 083,90	2 665,30	1 574,85	1 087,00	2 661,85	1 561,80	1 125,15	2 686,95

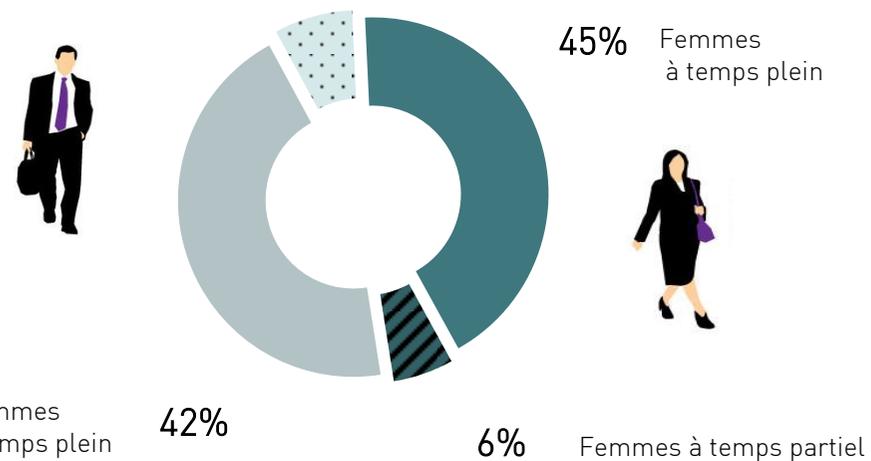
% De contractuels par rapport au nombre total d'enseignants



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

	temps de travail	Nombre d'enseignants		
		Hommes	Femmes	total
Enseignants contractuels	Temps plein	136	188	324
	75%	2	1	3
	70%		2	2
	60%	1		1
	50%	69	49	118
	<50%		4	4
Total Enseignants contractuels		208	244	452
Chercheurs contractuels	Temps plein	277	257	534
	80%	2	2	4
	50%		3	3
	<50%		1	1
Total Chercheurs contractuels		279	263	542
Total général		487	507	994

Hommes à temps partiel 7%



### III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

##### Les arrivées

	Hommes	Femmes	Total
Arrivées par mutation	2	1	3
Arrivées par détachement	2	2	4
Retour de détachement	1	2	3
Retour de disponibilité	1	1	2
Arrivées par concours	37	25	62
Après congé parental			0
<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>74</b>

##### Les départs

	Hommes	Femmes	Total
Départs par mutation	6	6	12
Départs par détachement	3		3
Départs en disponibilité	6	3	9
Départs en retraites	23	12	35
Départs par concours		1	1
Démission			0
Décès	1		1
Congé parental		1	1
<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>
<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

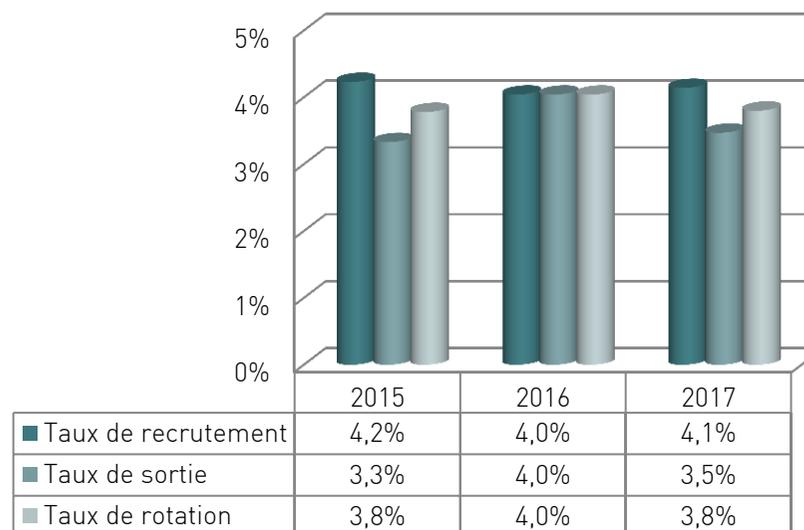
### Pour Info...

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

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

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

#### Indicateurs de mobilité externe



## B. Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

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

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

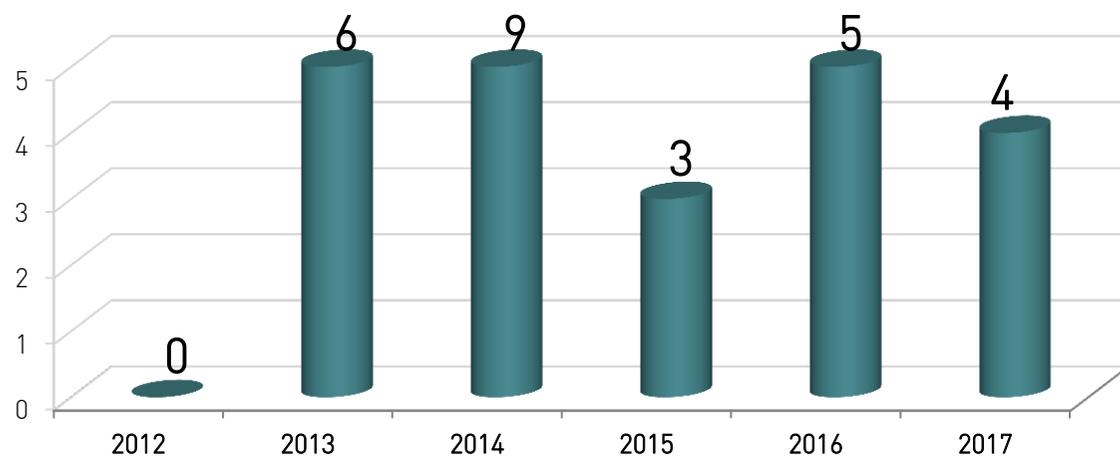
	1er contrat quinquennal					2ème contrat quinquennal				
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PU	41,66%	28,57%	25,00%	40,00%	83,00%	70,00%	22,22%			
MCF	70,27%	84,84%	84,38%	72,97%	79,00%	55,00%	80,77%			
<b>Taux global par année</b>	<b>63,26%</b>	<b>68,08%</b>	<b>64,58%</b>	<b>65,96%</b>	<b>81,00%</b>	<b>65,00%</b>	<b>65,71%</b>			
<b>Taux moyen sur la durée du contrat</b>	<b>68,58%</b>					<b>65,36%</b>				

### *Pour info...*

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

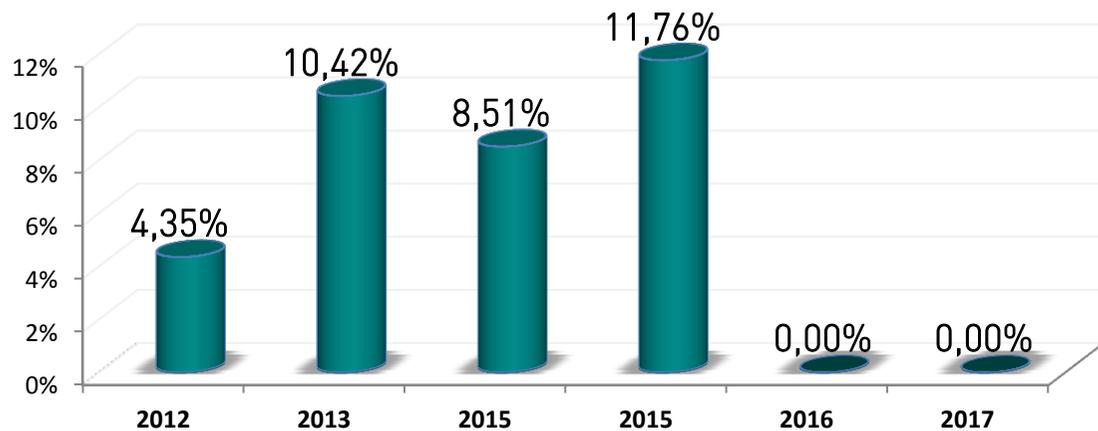
Ces objectifs sont prévus uniquement pour le secteur Sciences, le secteur Santé faisant partie d'un domaine régi par d'autres règles.

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



Bilan des créations de postes d'enseignants-chercheurs

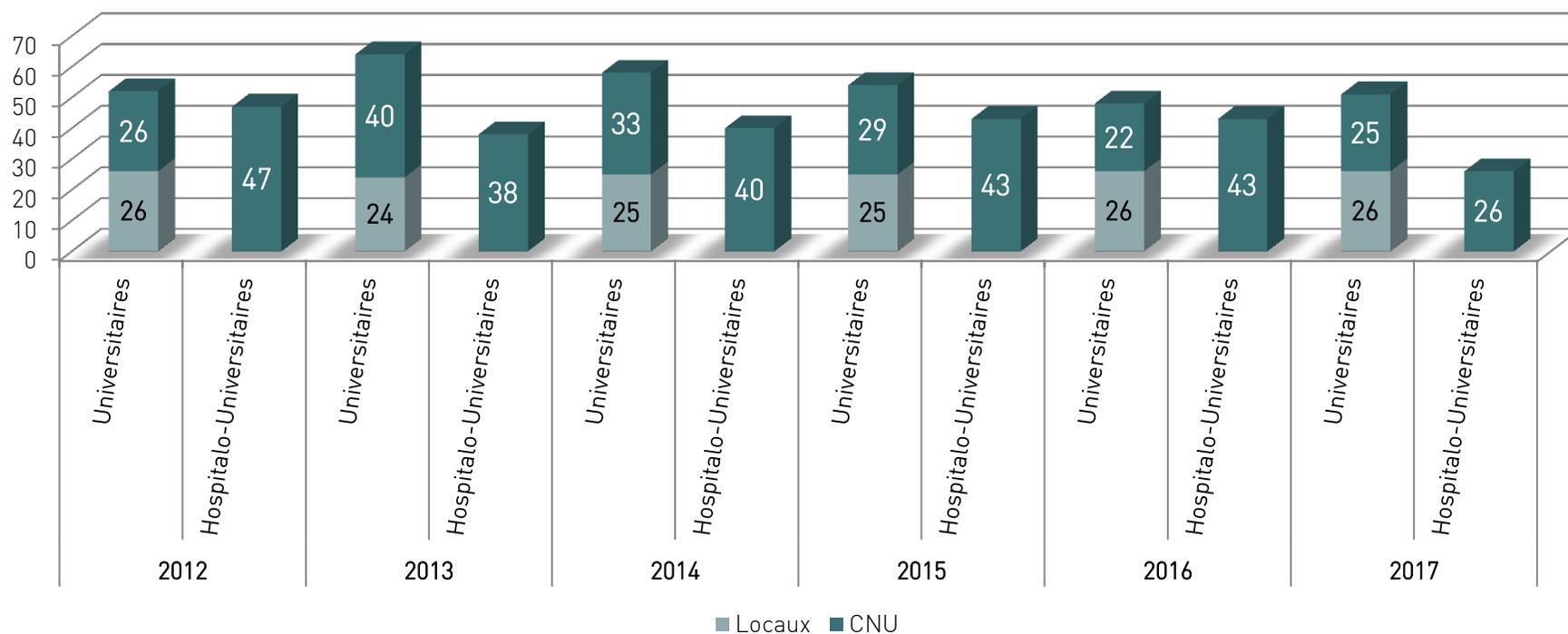
Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.



Bilan des redéploiements de postes d'enseignants-chercheurs

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

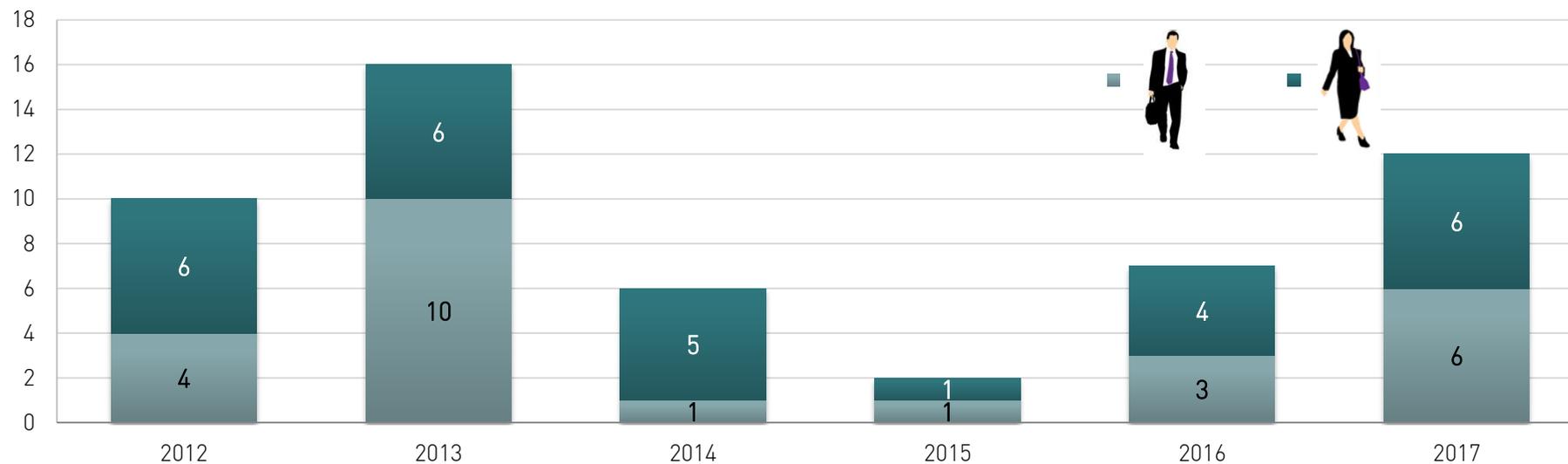
### 1) Avancements de grade



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).

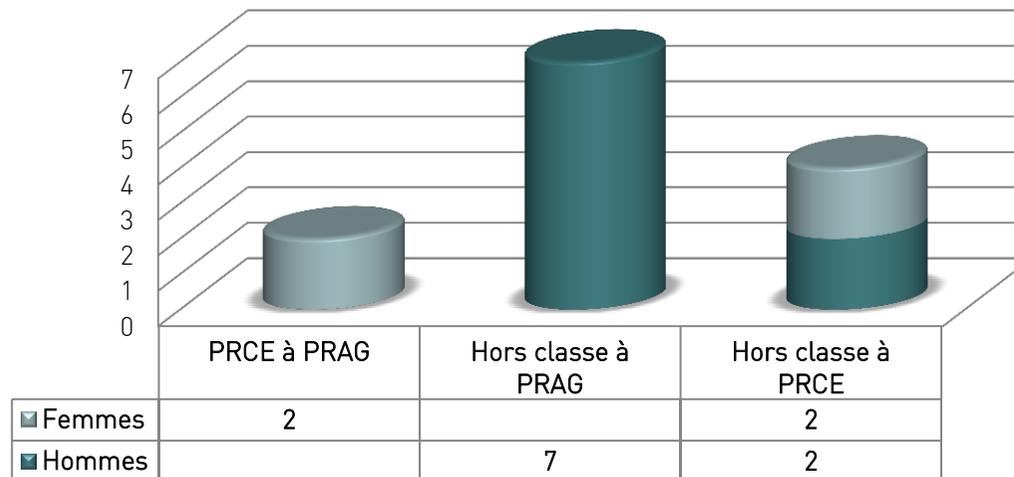
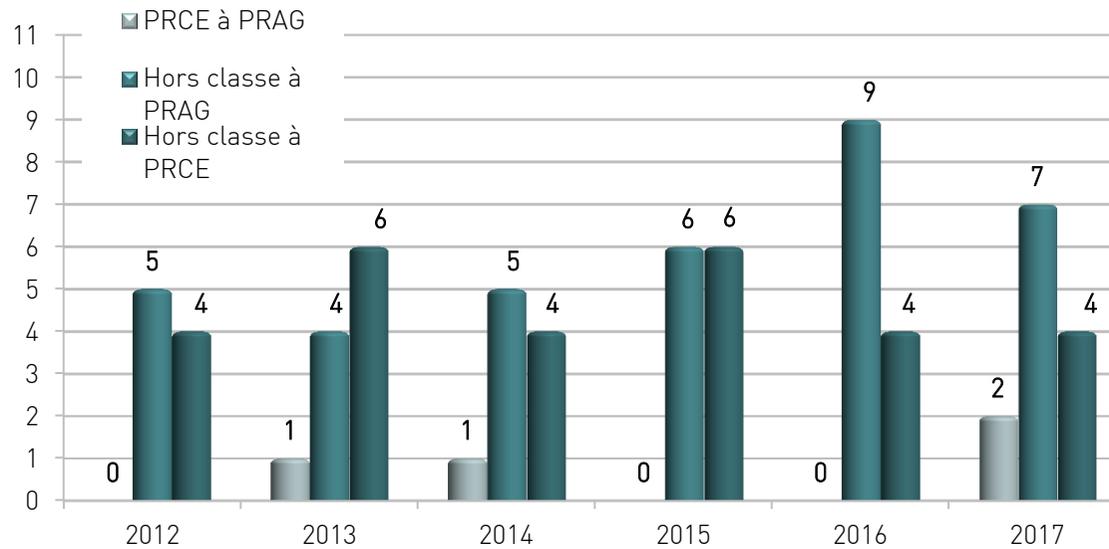
Le nombre d'avancements représente **4,96%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Universitaires et **6,60%** de l'effectif total des enseignants-chercheurs Hospitalo-universitaires.

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



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

### 3) Promotion des enseignants du second degré

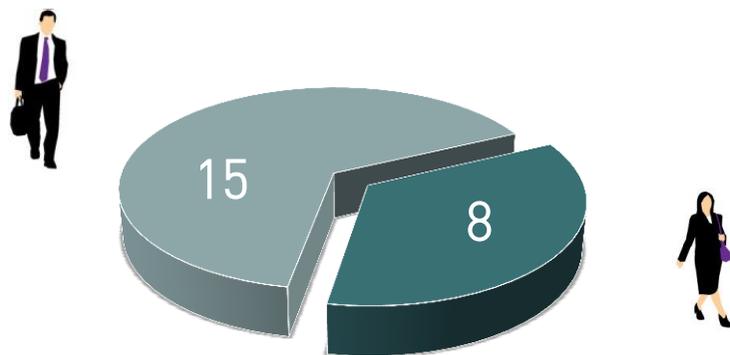


Répartition des promotions des enseignants du second degré par genre pour l'année 2017

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

COSEL : recrutement EC	Hommes	Femmes
Nombre femmes/hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	211	217
Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	28	8
Commission recrutement 2nd degré	Hommes	Femmes
Nombre femmes/hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels	69	64
Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.	11	3

E. Positionnement : répartition par genre des enseignants-chercheurs, enseignants membre de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique)



F. Evolution des départs en retraite

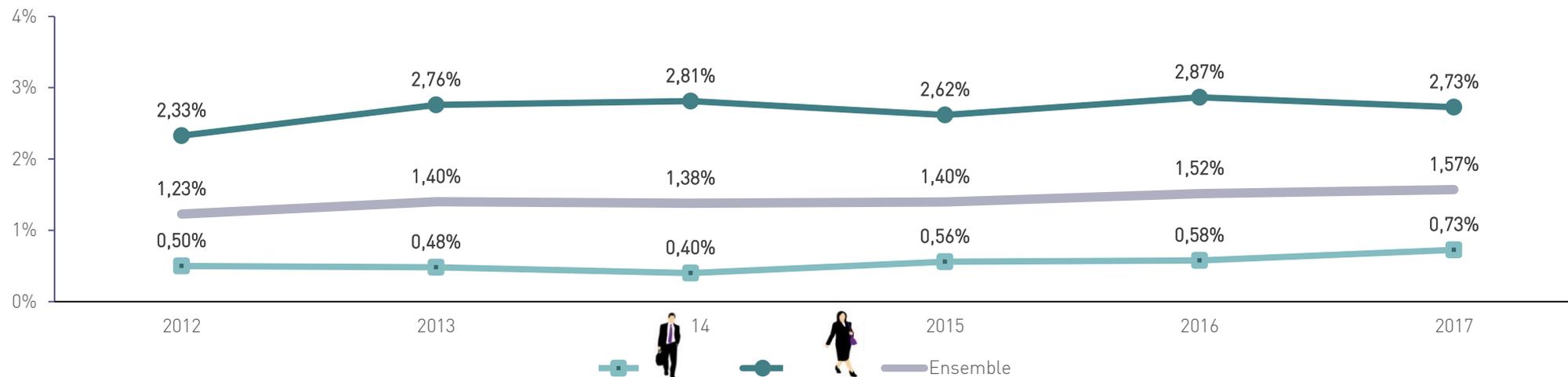
Groupes CNU	2015			2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Groupe 01 : Droits et sciences politiques									
Groupe 02 : Sciences économiques et de gestion							1	1	2
Groupe 03 : Langues et Littérature				1	1	2			
Groupe 04 : Sciences Humaines	1		1		1	1			
Groupe 05 : Mathématiques et Informatique	7		7	2		2	2		2
Groupe 06 : Physique	3		3	1		1		1	1
Groupe 07 : Chimie		1	1	1		1			
Groupe 08 : Sciences de la Terre	1		1						
Groupe 09 : Mécanique, Génie Mécanique, génie informatique, énergétique				3		3			
Groupe 10 : Biologie, Biochimie		1	1	1	2	3	4	1	5
Groupe 11 : Pharmacie				4		4	2	1	3
Groupe 12 : divers (EPS, Sciences de l'éducation...)				1	1	2	2		2
Médecine, Odontologie	10	3	13	12	3	15	7	3	10
Professeur de premier et second degré	6	4	10	7	4	11	5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>

2017 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

64,40 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)

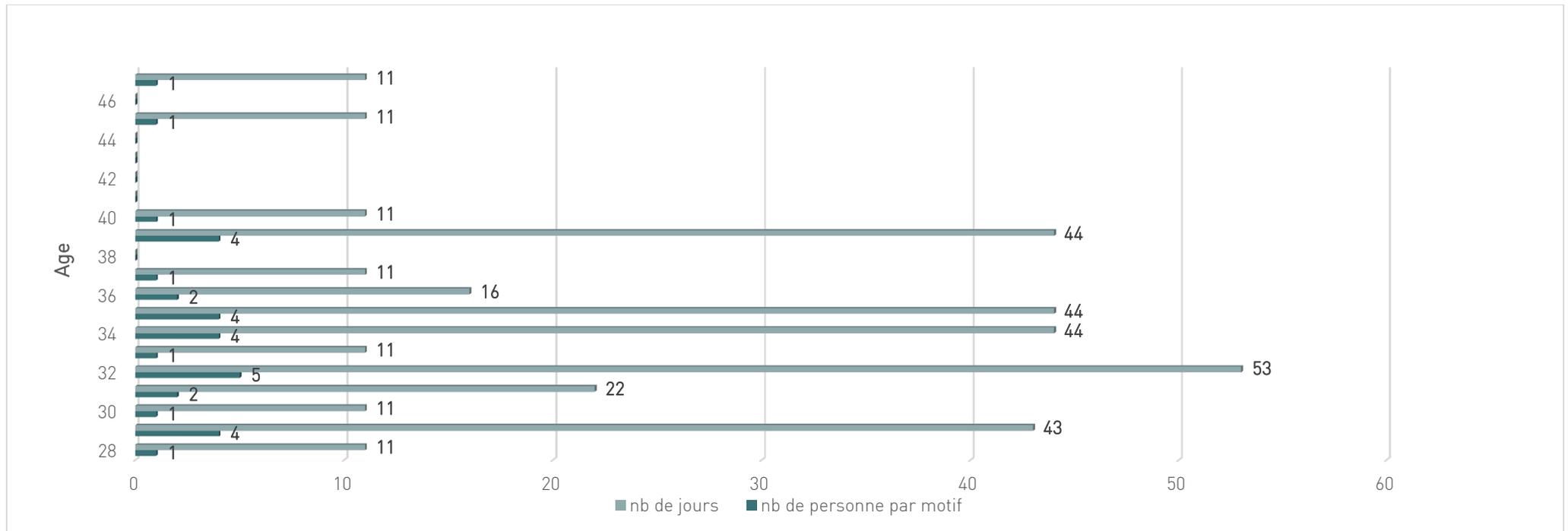


B. Absences des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)

	Age	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé longue durée	- de 30 ans			0	7%
	30 à 49 ans	24		24	
	50 ans et +	57	1 004	1 061	
	Total	81	1 004	1 085	
Congé longue maladie	- de 30 ans			0	16%
	30 à 49 ans	459	398	857	
	50 ans et +	1 134	540	1 674	
	Total	1 593	938	2 531	
Congé ordinaire de maladie	- de 30 ans	233	299	532	37%
	30 à 49 ans	1 110	2 427	3 537	
	50 ans et +	599	1 194	1 793	
	Total	1 942	3 920	5 862	
Congé grave maladie	- de 30 ans	222		222	1%
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	222	0	222	
Congé de maternité	- de 30 ans		515	515	34%
	30 à 49 ans		4 852	4 852	
	50 ans et +			0	
	Total	0	5 367	5 367	
Congé d'adoption	- de 30 ans			0	0%
	30 à 49 ans		70	70	
	50 ans et +			0	
	Total	0	70	70	
Congé de paternité / accueil de l'enfant	- de 30 ans	54		54	2%
	30 à 49 ans	289		289	
	50 ans et +			0	
	Total	343	0	343	

	Age	Sexe		Total	%
		H	F		
Congé pour accidents du travail	- de 30 ans		61	61	1%
	30 à 49 ans		21	21	
	50 ans et +		43	43	
	Total	0	125	125	
Congé pour accidents de trajet	- de 30 ans			0	1%
	30 à 49 ans		8	8	
	50 ans et +	89	24	113	
	Total	89	32	121	
Congé maladie professionnelle	- de 30 ans			0	2%
	30 à 49 ans		242	242	
	50 ans et +			0	
	Total	0	242	242	
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0	0%
	30 à 49 ans			0	
	50 ans et +			0	
	Total	0	0	0	
Total		4 270	11 698	15 968	
%		27%	73%		

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



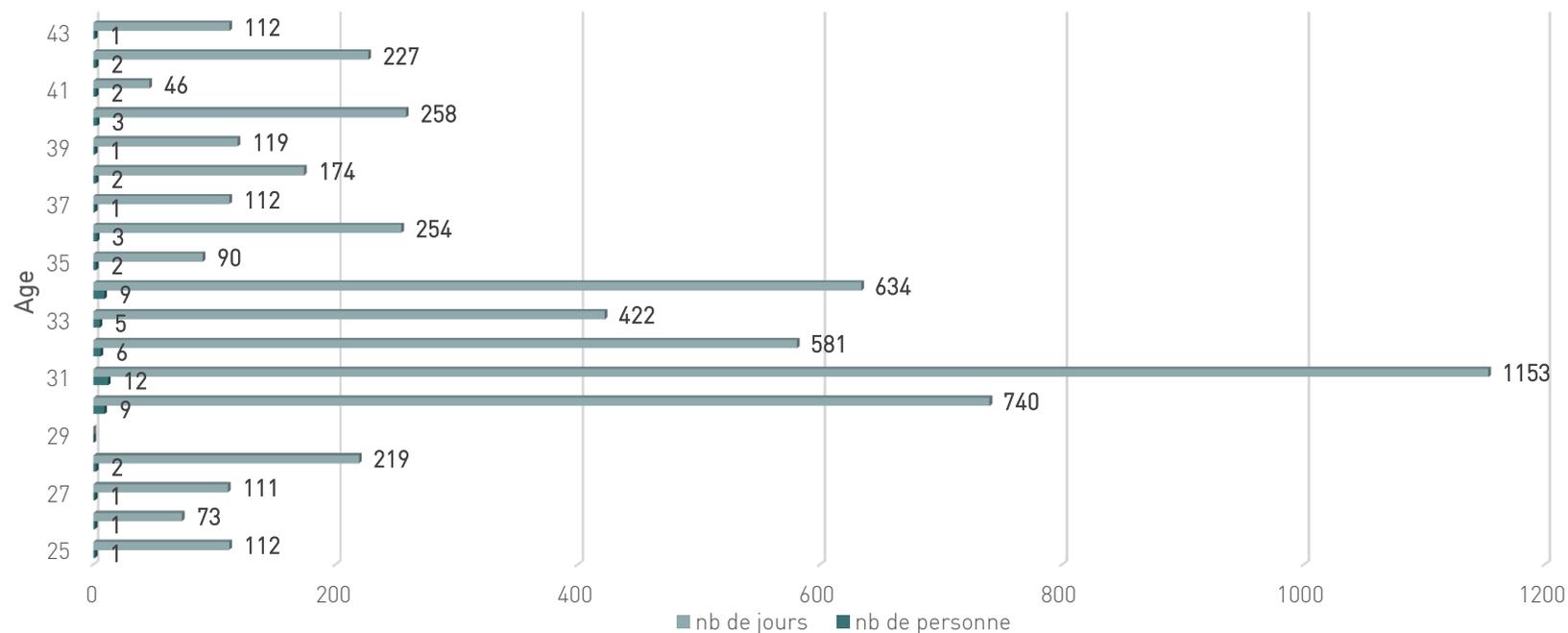
Nombre de jours pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours théoriques

10,72 j

*3 agents n'ont pas utilisé les 11 jours de congés théoriques en 2017*



D. Congés maternité et d'adoption par âge (en nombre de jours et d'agents)

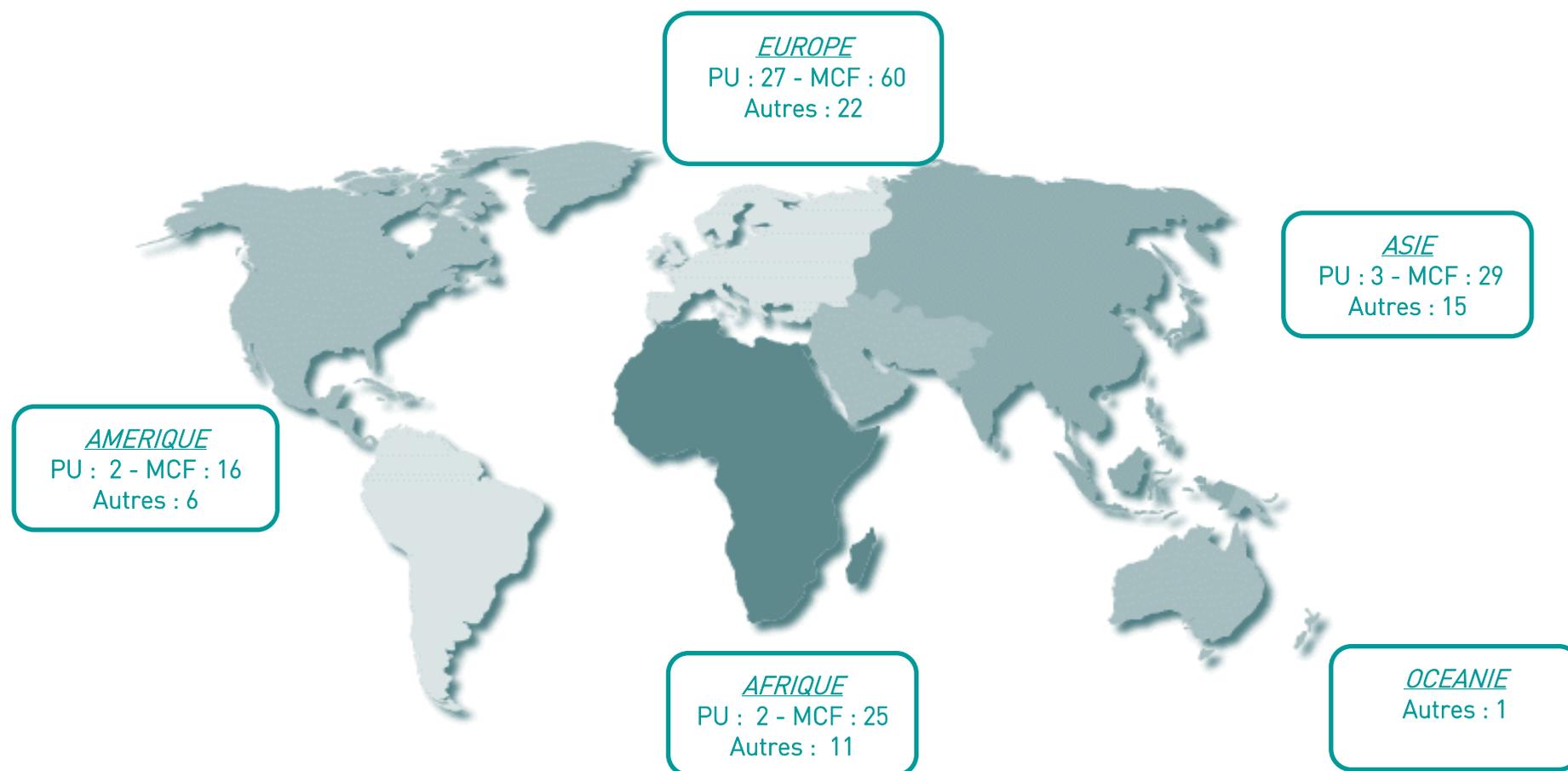


E. Congés parental, d'adoption et mise à disposition

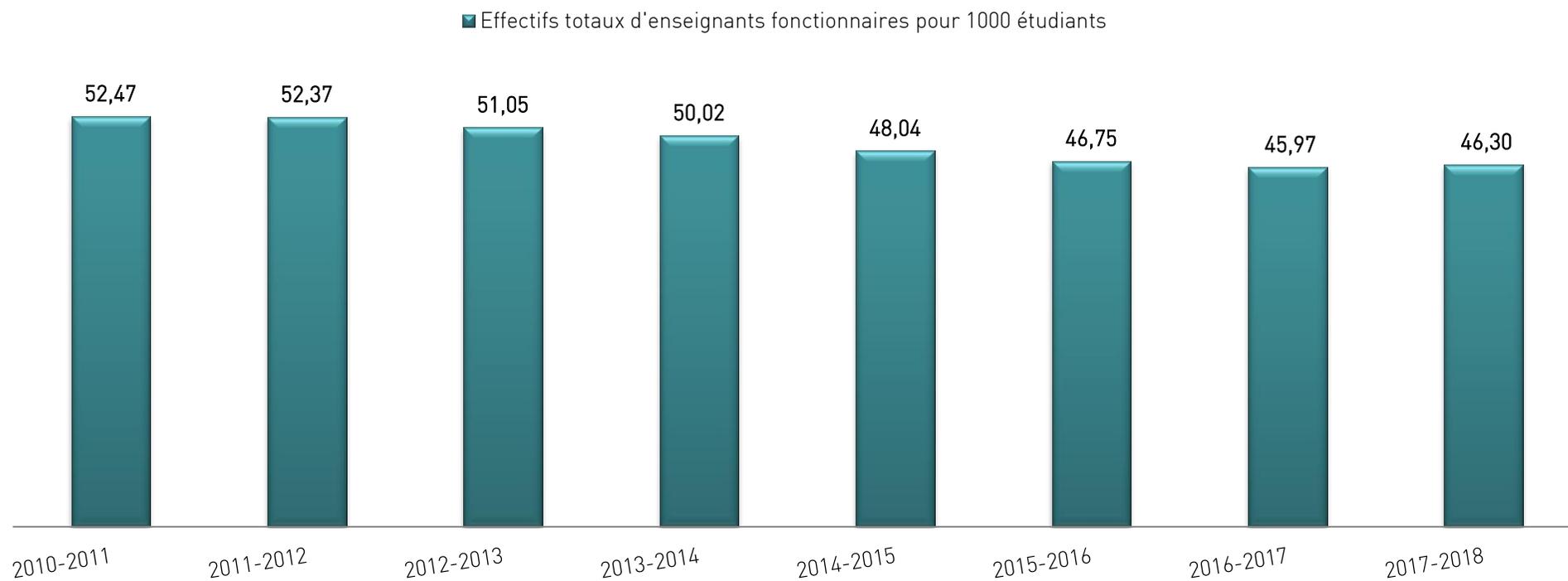
	Hommes	Femmes
Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)	1	1
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles		
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2017	
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2017	

## V. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS

	2013	2014	2015	2016	2017
Fonctionnaires	65	75	81	87	96
Contractuels	167	149	117	110	123
<b>Total enseignants étrangers</b>	<b>232</b>	<b>224</b>	<b>198</b>	<b>197</b>	<b>219</b>
Part des enseignants étrangers en %	8,4%	8,1%	7,2%	7,2%	8%



## VI. TAUX D'ENCADREMENT





# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

# INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

## LES EMPLOIS BIATSS

(BIBLIOTHEQUE, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS DE SERVICE ET DE SANTE)

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

4 types de population :

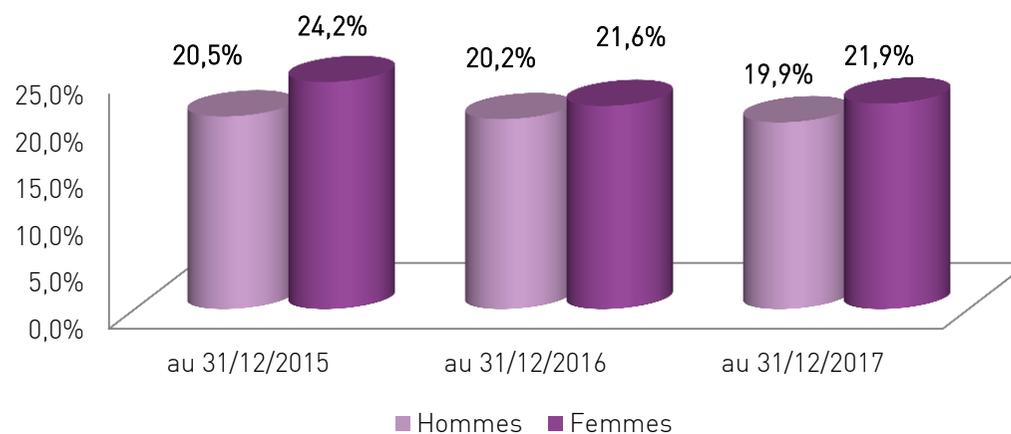
- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « Social et Santé »**

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

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

		au 31/12/2015			au 31/12/2016			au 31/12/2017		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif physique	Titulaires	430	865	1 295	430	898	1 328	427	896	1 323
	BIATSS contractuels	111	276	387	109	248	357	106	251	357
	<b>TOTAL</b>	<b>541</b>	<b>1 141</b>	<b>1 682</b>	<b>539</b>	<b>1 146</b>	<b>1 685</b>	<b>533</b>	<b>1 147</b>	<b>1 680</b>
ETP	Titulaires	426,90	820,70	1 247,60	424,80	852,05	1 276,85	419,30	846,80	1 266,10
	BIATSS contractuels	102,13	237,21	339,34	99,40	212,74	312,14	98,81	220,70	319,51
	<b>TOTAL</b>	<b>529,03</b>	<b>1 057,91</b>	<b>1 586,94</b>	<b>524,20</b>	<b>1 064,79</b>	<b>1 588,99</b>	<b>518,11</b>	<b>1 067,50</b>	<b>1 585,61</b>

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



## II. AGENTS FONCTIONNAIRES

### A. Répartition des agents fonctionnaires par filière

		ITRF				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	150	279	148,40	271,90	29,0%
	Femmes	129		123,50		
catégorie B	Hommes	94	222	89,70	212,00	22,6%
	Femmes	128		122,30		
catégorie C	Hommes	130	474	128,60	453,50	48,4%
	Femmes	344		324,90		
Total		975		937,40		100%

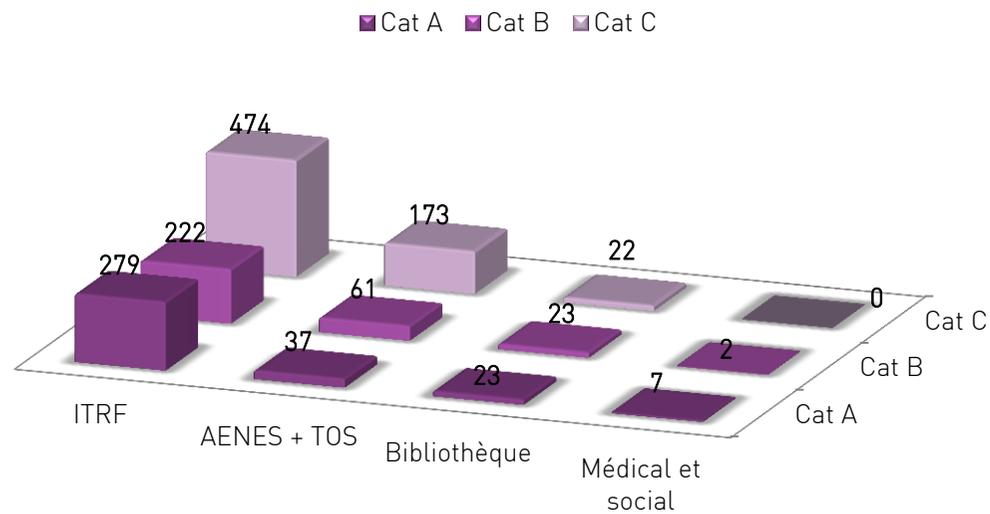
		AENES + TOS				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	8	37	8,00	36,20	14,1%
	Femmes	29		28,20		
catégorie B	Hommes	7	61	7,00	58,60	22,9%
	Femmes	54		51,60		
catégorie C	Hommes	23	173	22,70	161,40	63,0%
	Femmes	150		138,70		
Total		271		256,20		100%

		Bibliothèque				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	5	23	5,00	22,40	34,6%
	Femmes	18		17,40		
catégorie B	Hommes	3	23	3,00	21,30	32,9%
	Femmes	20		18,30		
catégorie C	Hommes	7	22	6,90	21,00	32,5%
	Femmes	15		14,10		
Total		68		64,70		100%

		Social et santé				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes		7		5,80	74,4%
	Femmes	7		5,80		
catégorie B	Hommes		2		2,00	25,6%
	Femmes	2		2,00		
catégorie C	Hommes		0		0,00	0,0%
	Femmes					
Total		9		7,80		100%

		Toutes Filières				
		Nombre d'agents	Total agents	Nombre en ETP	Total ETP	%
catégorie A	Hommes	163	346	161,40	336,30	26,6%
	Femmes	183		174,90		
catégorie B	Hommes	104	308	99,70	293,90	23,2%
	Femmes	204		194,20		
catégorie C	Hommes	160	669	158,20	635,90	50,2%
	Femmes	509		477,70		
Total			1323	1266,10		100%

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



B. Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps

	Hommes	Femmes	Total
<b>ITARF</b>	<b>374</b>	<b>601</b>	<b>975</b>
Ingénieur de Recherche	24	17	41
Ingénieur d'Etude	78	73	151
Assistant Ingénieur	48	39	87
Technicien de recherche et de formation	94	128	222
Adjoint technique de recherche et de formation	130	344	474
<b>AENES</b>	<b>38</b>	<b>233</b>	<b>271</b>
Secrétaire général d'établissement d'enseignement public supérieur, 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		2	2
Attaché d'Administration d'Etat	7	26	33
Secrétaires d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	7	54	61
Adjoints d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	21	145	166
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	2	5	7
<b>Bibliothèque - Musée</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>68</b>
Conservateur général		2	2
Conservateur des bibliothèques	2	11	13
Bibliothécaire	3	5	8
Bibliothécaire assistant spécialisé	3	20	23
Magasinier des bibliothèques	7	15	22
<b>Médicaux sociaux</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Infirmier de l'éducation nationale		7	7
Assistant de service social		2	2
<b>Total général</b>	<b>427</b>	<b>896</b>	<b>1323</b>

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

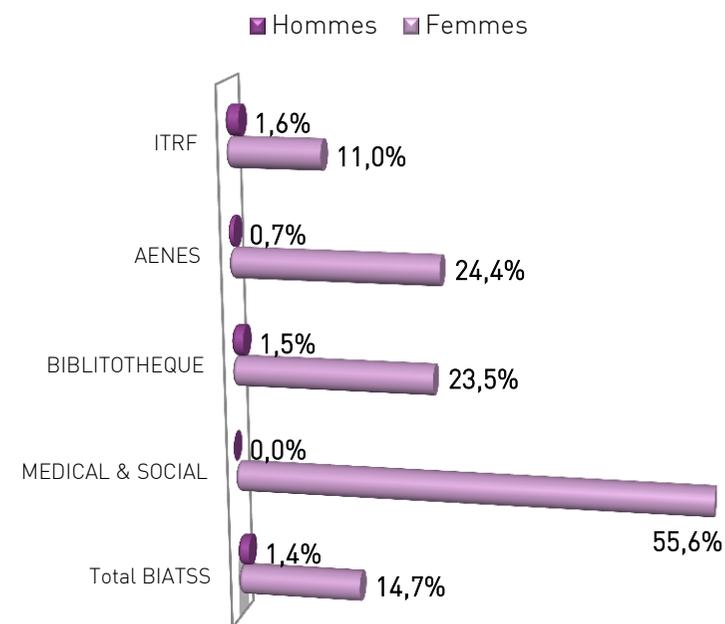
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
<b>Services centraux</b>						
Agence comptable	6,80	3,80	14,80	8,00	17,40	25,40
D.A.J.I.	6,60		1,80	2,00	6,40	8,40
DEVU	6,80	5,80	13,20	2,00	23,80	25,80
DIRPAT	17,00	12,80	34,00	50,00	13,80	63,80
D.R.E.D.	2,00	2,50	5,60	2,50	7,60	10,10
D.R.H	6,80	14,50	27,90	6,00	43,20	49,20
D.S.F	11,80	12,60	23,60	9,00	39,00	48,00
DSI	32,50	11,00	7,00	33,50	17,00	50,50
Direction Générale des Services	14,80	1,00	10,00	12,00	13,80	25,80
Présidence	2,00	1,60	2,00	1,80	3,80	5,60
<b>Services centraux</b>	<b>107,10</b>	<b>65,60</b>	<b>139,90</b>	<b>126,80</b>	<b>185,80</b>	<b>312,60</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>						
Hygiène et Sécurité	6,60	5,00	5,80	12,00	5,40	17,40
Mission Culture	1,00		1,80		2,80	2,80
Mission Handicap			1,80		1,80	1,80
DRI	2,00	2,00	1,00		5,00	5,00
<b>Sces transversaux spécialisés</b>	<b>9,60</b>	<b>7,00</b>	<b>10,40</b>	<b>12,00</b>	<b>15,00</b>	<b>27,00</b>
<b>Services communs et généraux</b>						
CCEM		1,00			1,00	1,00
CLASUP	1,00	1,00	1,80		3,80	3,80
F.O.C.A.L	6,60	2,60	6,30	1,80	13,70	15,50
ICAP	11,70	1,00	3,00	8,00	7,70	15,70
S. L. P. La doua /Gerland	1,00	1,00	23,80	9,00	16,80	25,80
S. L. P. Rockfeller	1,00	3,00	17,80	8,80	13,00	21,80
S.O.I.E	5,90	1,00	0,50	0,80	6,60	7,40
S.U.A.P.S			2,00		2,00	2,00
Scolarité commune santé			7,00		7,00	7,00
Service Commun de la Documentation	23,40	22,30	30,60	15,90	60,40	76,30
SSU Lyon 1	2,20	3,00	1,00		6,20	6,20
<b>Sces communs et sces généraux</b>	<b>52,80</b>	<b>35,90</b>	<b>93,80</b>	<b>44,30</b>	<b>138,20</b>	<b>182,50</b>

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	Femmes	Total
<b>Services inter-universitaires</b>						
C.I.S.R	9,00	2,00	2,00	12,00	1,00	13,00
SIUAPS		3,00	13,80	10,80	6,00	16,80
Services inter-universitaires	9,00	5,00	15,80	22,80	7,00	29,80
<b>Composantes</b>						
Biologie Humaine	22,60	12,80	22,90	12,00	46,30	58,30
I.S.F.A	1,00	1,00	2,80		4,80	4,80
ISTR	1,00	4,80	4,50	1,00	9,30	10,30
ESPE	2,80	6,60	38,50	13,80	34,10	47,90
IUT LYON 1	22,80	39,80	58,10	47,30	73,40	120,70
Observatoire	8,80	5,00	13,00	9,80	17,00	26,80
Polytech Lyon	0,80	3,90	5,60	1,00	9,30	10,30
UFR de Médecine Lyon Est	8,80	10,70	26,75	7,80	38,45	46,25
UFR de Médecine Lyon Sud	7,80	6,80	22,80	8,50	28,90	37,40
UFR d'Odontologie	1,00	1,00	6,00	1,00	7,00	8,00
ISPB Pharmacie	7,80	11,00	27,30	14,00	32,10	46,10
CHU		1,00			1,00	1,00
UFR Sciences et Technologie	69,60	73,00	129,65	93,20	179,05	272,25
UFR STAPS	2,00	2,00	17,10	3,00	18,10	21,10
S.C.E.L		1,00	1,00		2,00	2,00
Composantes	156,80	180,40	376,00	212,40	500,80	713,20
HORS LYON 1	1,00			1,00		1,00
<b>TOTAL</b>	<b>336,30</b>	<b>293,90</b>	<b>635,90</b>	<b>419,30</b>	<b>846,80</b>	<b>1266,10</b>

D. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

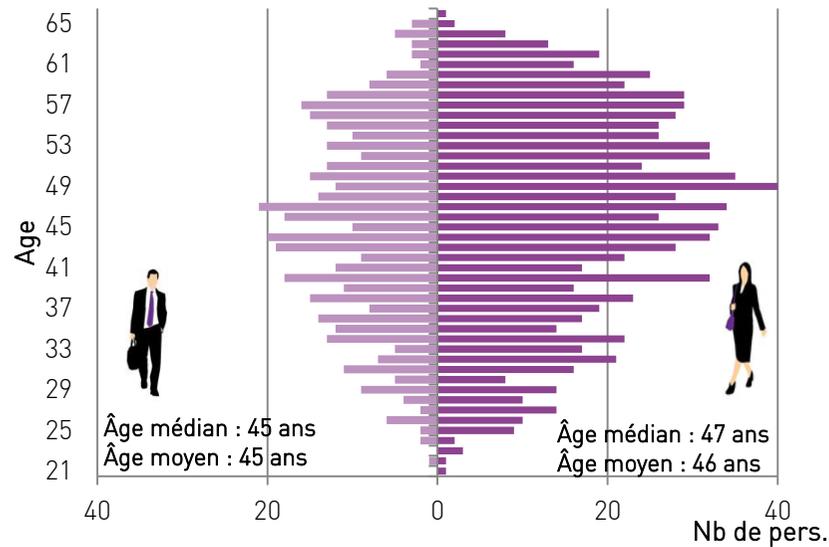
		Effectif physique							
		Temps de travail		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
ITRF	temps plein	143	109	89	108	126	277		
	de 90% à moins de 100 %	1	1		1		7		
	de 80% à moins de 90 %	5	16	4	16	2	50		
	de 50% à moins de 80 %	1	3	1	3	2	10		
<b>Total ITRF</b>		<b>150</b>	<b>129</b>	<b>94</b>	<b>128</b>	<b>130</b>	<b>344</b>		
AENES	temps plein	8	25	7	40	21	102		
	de 90% à moins de 100 %				4	1	3		
	de 80% à moins de 90 %		4		10	1	38		
	de 50% à moins de 80 %						7		
<b>Total AENES</b>		<b>8</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>150</b>		
BIBLIOTHEQUE	temps plein	5	15	3	11	6	11		
	de 90% à moins de 100 %				2	1			
	de 80% à moins de 90 %		3		6		3		
	de 50% à moins de 80 %				1		1		
<b>Total Bibliothèque</b>		<b>5</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>15</b>		
SOCIAL ET SANTE	temps plein		2		2				
	de 90% à moins de 100 %								
	de 80% à moins de 90 %		4						
	de 50% à moins de 80 %		1						
<b>Total Social et Santé</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>163</b>	<b>183</b>	<b>104</b>	<b>204</b>	<b>160</b>	<b>509</b>		

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

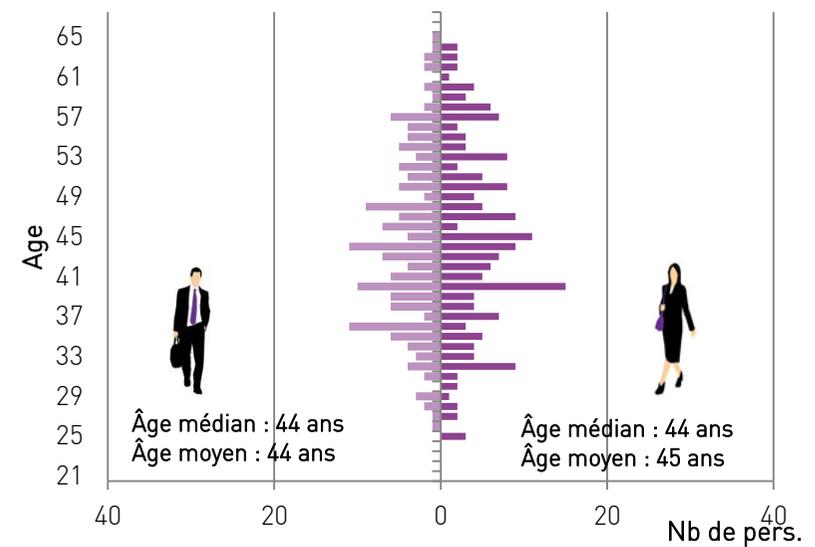


E. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie

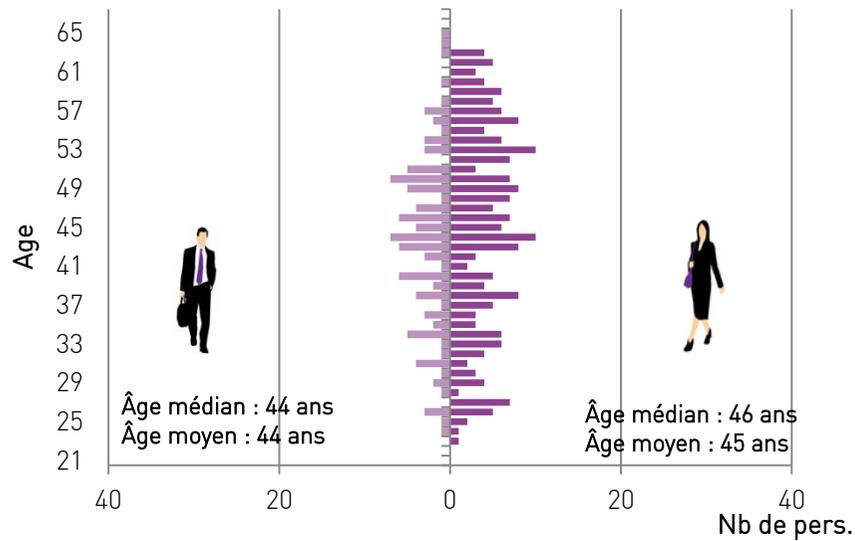
Personnel BIATSS Titulaire



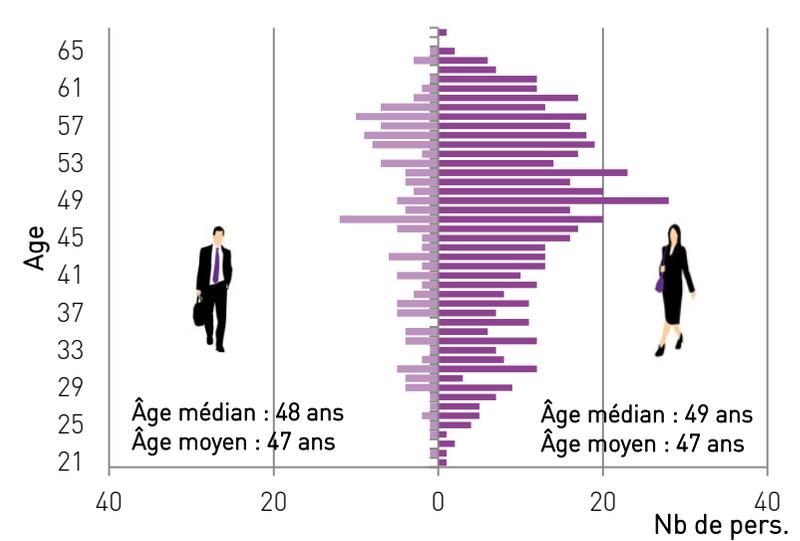
Personnel BIATSS Titulaire\_ Catégorie A



Personnel BIATSS Titulaire\_ Catégorie B



Personnel BIATSS Titulaire\_ Catégorie C



### III. AGENTS CONTRACTUELS

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

		Dotation Etat pour emplois délégués				Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres								TOTAL		
		CDI		CDD		CDI		CDD		Etudiants salariés		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	Nbre de pers.	Nbre en ETP	évolution des ETP par rapport à 2016
Cat. A	Hommes	1	1,00	2	2,00	14	12,80	6	6,00			31	29,80	54	51,60	
	Femmes			12	10,70	24	18,90	19	16,55			36	34,60	91	80,75	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>14</b>	<b>12,70</b>	<b>38</b>	<b>31,70</b>	<b>25</b>	<b>22,55</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>67</b>	<b>64,40</b>	<b>145</b>	<b>132,35</b>	<b>-6,07%</b>
Cat. B	Hommes	1	1,00	7	7,00	3	3,00	11	9,80			1	1,00	23	21,80	
	Femmes			22	21,70	14	12,80	17	14,64			6	5,70	59	54,84	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>29</b>	<b>28,70</b>	<b>17</b>	<b>15,80</b>	<b>28</b>	<b>24,44</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>6,70</b>	<b>82</b>	<b>76,64</b>	<b>9,42%</b>
Cat. C	Hommes	6	5,80	28	27,50	4	3,50	23 *	19,41	131	25,70	3	2,70	195	84,61	
	Femmes	12	11,30	56	53,50	17	15,00	52	41,21	145	38,70	6	4,50	288	164,21	
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>17,10</b>	<b>84</b>	<b>81,00</b>	<b>21</b>	<b>18,50</b>	<b>75</b>	<b>60,62</b>	<b>276</b>	<b>64,40</b>	<b>9</b>	<b>7,20</b>	<b>483</b>	<b>248,82</b>	<b>11,21%</b>
Contrats aidés et PACTE	Hommes													0	-	
	Femmes			1	1,00			5	3,40					6	4,40	
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>3,40</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>4,40</b>	<b>-53,19%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>19,10</b>	<b>128</b>	<b>123,40</b>	<b>76</b>	<b>66,00</b>	<b>133</b>	<b>111,01</b>	<b>276</b>	<b>64,40</b>	<b>83</b>	<b>78,30</b>	<b>716</b>	<b>462,21</b>	<b>4,08%</b>

\* dont 1 apprenti

 PACTE

 Contrat Unique d'Insertion

	Hommes	Femmes
Nombre d'apprentis recrutés dans l'année	1	
Nombre de contrats aidés recrutés dans l'année		6

### *Pour info...*

#### **Les étudiants salariés**

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

#### **Contrat aidé**

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

#### **Apprenti**

Jeune âgé de 16 à 25 ans qui prépare un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier associant une formation en entreprise et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

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

Le PACTE est un mode de recrutement, sans concours, dans la fonction publique pour des emplois de catégorie C. Il s'adresse aux 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 au 31/12/2017			ETP au 31/12/2017		
	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	10	24	34	9,10	22,10	31,20
CDI selon Protocole UCBL (applicable au 01/01/2012)	11	15	26	10,50	12,50	23,00
CDI mis à disposition des HCL		14	14		12,30	12,30
CDI Loi n° 2005-843 : CDIisation sur emploi permanent des agents ayant au minimum 6 ans de services publics	4	8	12	3,00	6,80	9,80
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	3	2	5	3,00	2,00	5,00
CDI Loi n°2012-347 (applicable au 13/03/2012) : loi Sauvadet	1	4	5	1,00	2,30	3,30
<b>TOTAL CDI</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>96</b>	<b>26,60</b>	<b>58,00</b>	<b>84,60</b>

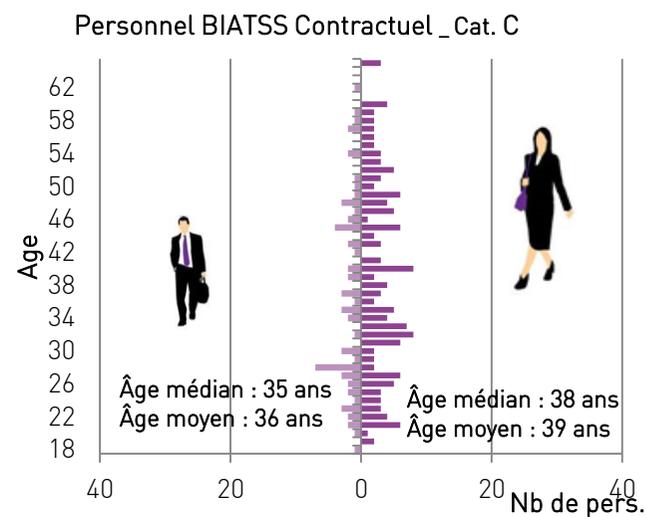
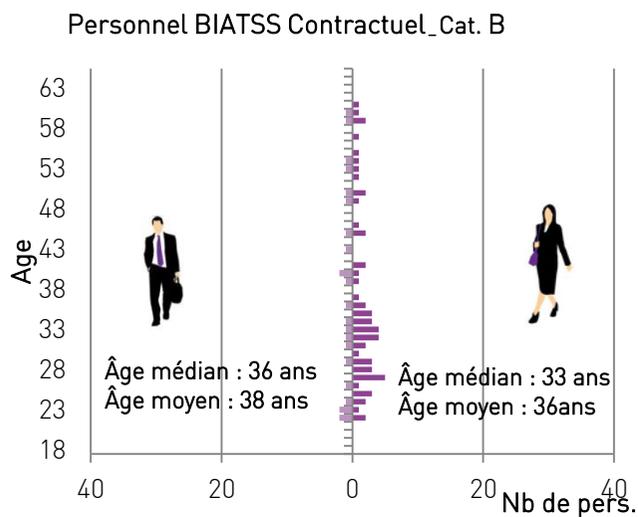
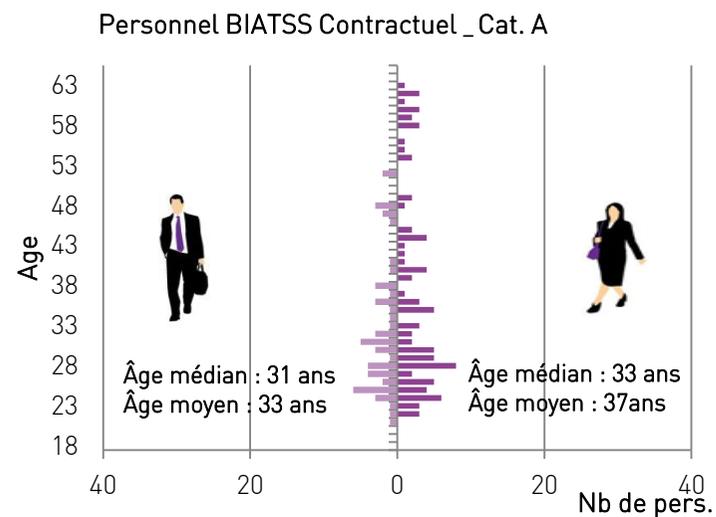
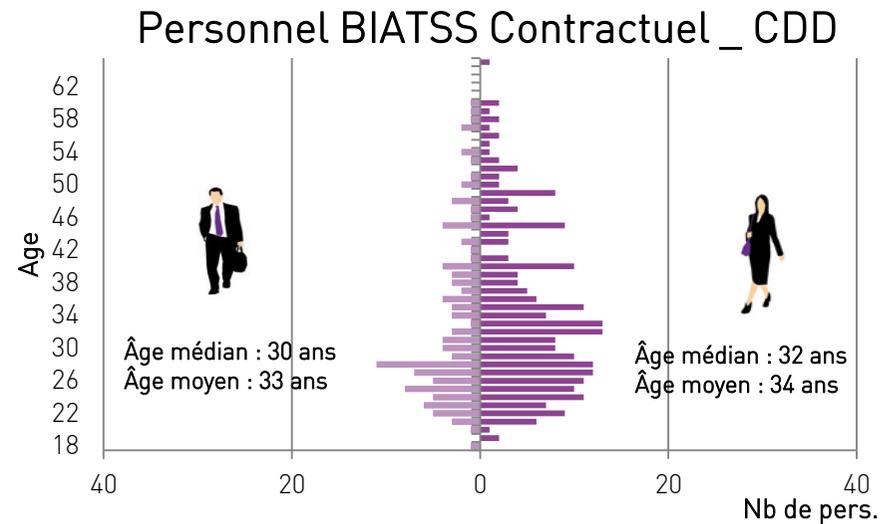
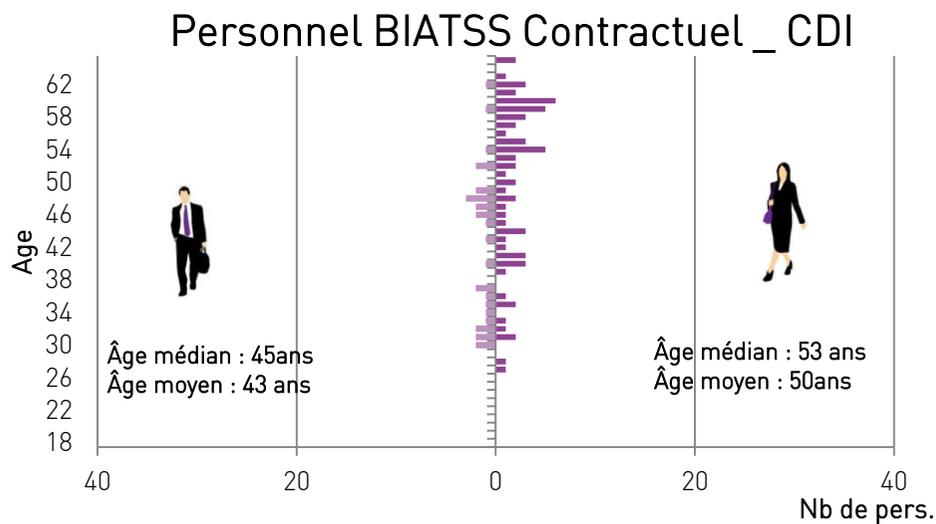
CDD		Nombre de personne au 31/12/2017			ETP au 31/12/2017		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents contractuels en CDD sur emplois permanents	Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes		3	3		3,00	3,00
	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	34	48	82	33,50	47,20	80,70
	Art. 6 de la loi 84-16 : pour les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %	15	44	59	10,51	26,95	37,46
	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	5	7	2,00	4,50	6,50
	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		5	5		5,00	5,00
	Art. L954-3 du code de l'éducation : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A	1		1	1,00		1,00
	Art. 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 : PACTE		1	1		1,00	1,00
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"	16	38	54	15,50	35,20	50,70
	Art. 6 quinquies de la loi 84-16 : "pour faire face à une vacance temporaire d'emploi"	21	53	74	20,60	52,00	72,60
	Art. 6 sexies de la loi 84-16 : "pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité "	22	30	52	21,10	29,25	50,35
Contrats de droit privé	Art. L6211-1 du code du travail : Apprenti	1		1	1,00		1,00
	Art. L5134-19-1 du code du travail : contrat unique d'insertion		5	5		3,40	3,40
<b>TOTAL CDD</b>		<b>112</b>	<b>232</b>	<b>344</b>	<b>105,21</b>	<b>207,50</b>	<b>312,71</b>

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	
<b>Services centraux</b>					
Agence comptable	5,00	6,00	3,00	4,00	18,00
DAJI	1,00		1,00		2,00
DEVU		1,00	0,33	1,33	2,66
DIRPAT	6,00		1,00		7,00
D.R.E.D.				1,00	1,00
D.R.H		3,00	5,10		8,10
D.S.F	1,00	6,00	3,00	5,00	15,00
D.S.I		1,00	3,00	0,50	4,50
Direction Générale des Services	1,00			10,20	11,20
Présidence		1,70	1,00	0,70	3,40
<b>Sous total Services centraux</b>	<b>14,00</b>	<b>18,70</b>	<b>17,43</b>	<b>22,73</b>	<b>72,86</b>
<b>Services transversaux spécialisés</b>					
Hygiène et Sécurité			1,70		1,70
Mission Culture	1,00		1,00		2,00
Mission Handicap					0,00
Direction Relations Internationales			2,00	1,70	3,70
<b>Sous total Services transversaux spécialisés</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4,70</b>	<b>1,70</b>	<b>7,40</b>
<b>Services Inter-Universitaires</b>					
C.I.S.R				1,00	1,00
SIUAPS			1,00	3,50	4,50
<b>Sous total Services Inter-Universitaires</b>	<b>0,00</b>	<b>,,00</b>	<b>1,00</b>	<b>4,50</b>	<b>5,50</b>

Composante ou service	Dotation Etat pour emplois délégués		Autres dotations Etat + emploi sur Ressources Propres		Total
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
<b>Services communs et généraux</b>					
CCEM					0,00
CLASUP			1,00	1,00	2,00
F.O.C.A.L		1,70	5,40	16,00	23,10
ICAP		1,00	6,80	1,60	9,40
S.C.E.L		1,00			1,00
S. L. P. La Doua / Gerland	2,00	2,00	1,00		5,00
S.L.P. Rockefeller	3,00	4,00	1,70	1,60	10,30
S.O.I.E	1,00	1,50		0,20	2,70
S.U.A.P.S				0,70	0,70
Scolarité commune santé		3,00			3,00
Service commun de documentation	1,00	10,00	4,04	3,34	18,38
SSU Lyon 1		1,00		5,34	6,34
<b>Sous total Services communs et généraux</b>	<b>7,00</b>	<b>25,20</b>	<b>19,94</b>	<b>29,78</b>	<b>81,92</b>
<b>Composantes</b>					
Biologie Humaine	3,00	3,50	10,00	17,10	33,60
I.S.F.A	1,00		1,00	2,10	4,10
ISTR	1,00	0,80	2,50	6,70	11,00
ESPE	3,80	7,80		2,50	14,10
IUT Lyon 1	2,00	7,70	2,00	6,90	18,60
Observatoire		1,00	2,64	1,00	4,64
Polytech Lyon			0,70	4,90	5,60
UFR Médecine Lyon Est	1,00	2,50	5,40	19,00	27,90
UFR Médecine Lyon Sud	1,00	7,50	1,50	5,00	15,00
UFR d'Odontologie	2,00	4,00			6,00
ISPB Pharmacie	1,00	3,00	3,50	10,35	17,85
Autres affectations santé				11,30	11,30
UFR Sciences et Technologies	6,50	16,50	14,20	16,94	54,14
UFR STAPS			1,50	4,80	6,30
<b>Sous total Composantes</b>	<b>22,30</b>	<b>54,30</b>	<b>44,94</b>	<b>108,59</b>	<b>230,13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44,30</b>	<b>98,20</b>	<b>88,01</b>	<b>167,30</b>	<b>397,81</b>

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

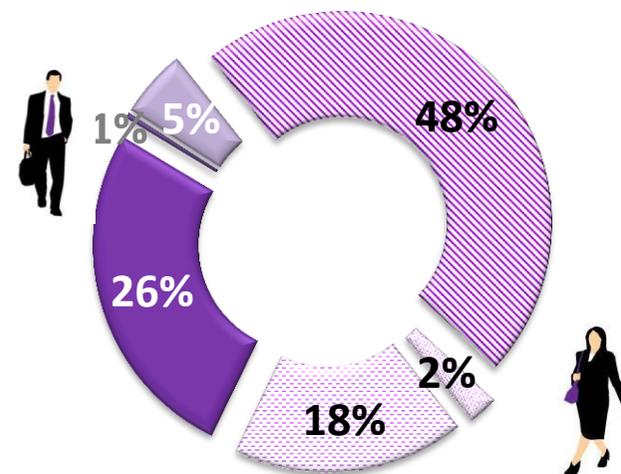


E. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

Temps de travail		Cat A		Cat B		Cat C		Total général	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
CDI	Temps plein	12	13	4	9	7	19	64	
	Temps partiel	de 90% à moins de 100 %						1	1
		de 80% à moins de 90 %	1	2		1	1	2	7
		de 50% à moins de 80%		2					2
		moins de 50%							0
	Temps incomplet	de 90% à moins de 100 %				1		1	2
		de 80% à moins de 90 %		1		2		1	4
		de 50% à moins de 80%	2	2		1	2	5	12
		moins de 50%		4					4
	<b>Total CDI</b>		<b>15</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>96</b>
CDD	Temps plein	36	55	15	38	42	76	262	
	Temps partiel	de 90% à moins de 100 %							0
		de 80% à moins de 90 %						1	1
		de 50% à moins de 80%						1	1
		moins de 50%							0
	Temps incomplet	de 90% à moins de 100 %							0
		de 80% à moins de 90 %						1	1
		de 50% à moins de 80%	3	10	4	6	10	37	70
		moins de 50%		2		1	2	4	9
	<b>Total CDD</b>		<b>39</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>120</b>	<b>344</b>
<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>91</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>149</b>	<b>440</b>	

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

- Hommes temps plein
- Hommes temps partiel
- Hommes temps incomplet
- Femmes temps plein
- Femmes temps partiel
- Femmes temps incomplet

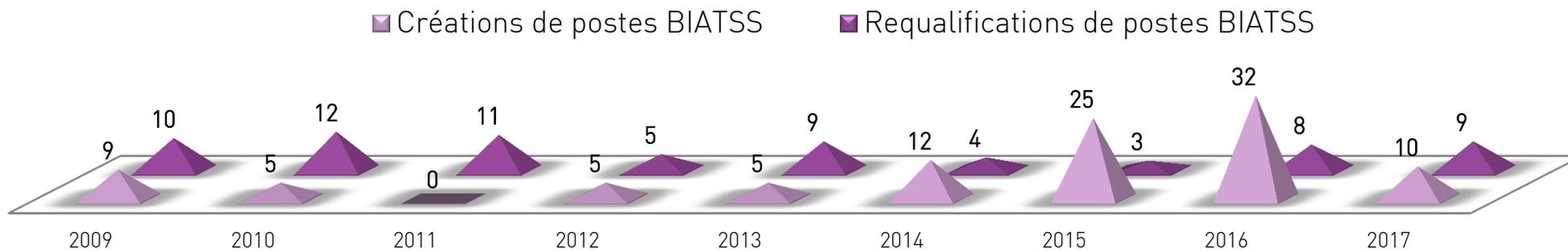


*Pour info...*

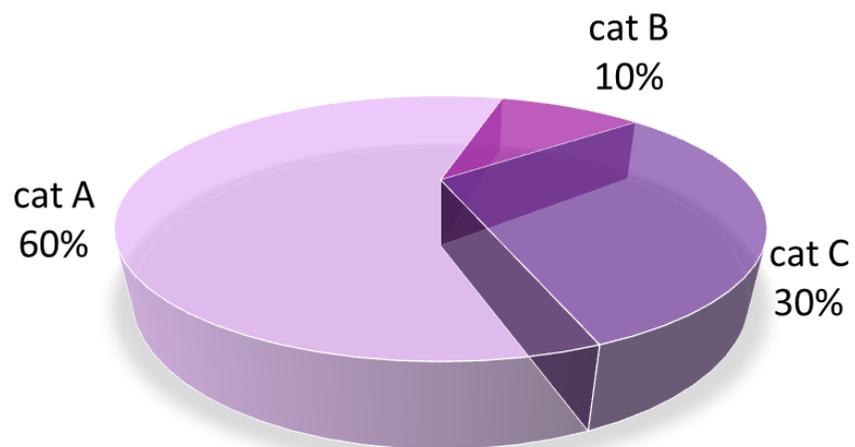
**Temps partiel :** Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100 %.

**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.

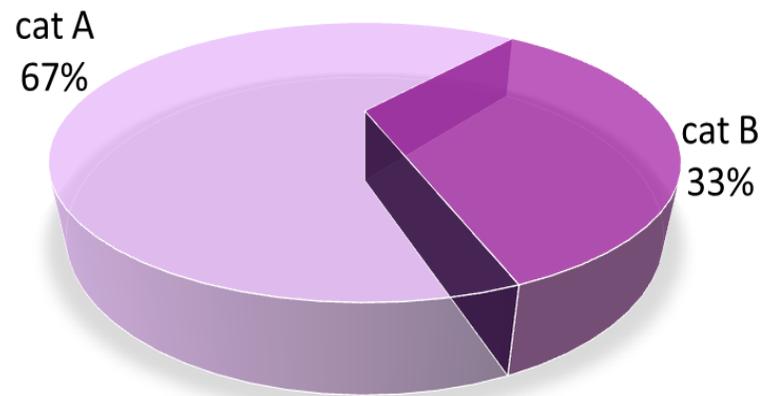
#### IV. BILAN DES CREATIONS ET DES REQUALIFICATIONS DES POSTES DE BIATSS



Créations de postes BIATSS



Requalifications de postes BIATSS



## V. MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS

### Pour info...

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

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

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

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

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

### A. Promotion des personnels ITRF par catégorie

	LISTE D'APTITUDE ITRF							
	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers examinés		Nombre de dossiers classés		Nombre de promus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	143	152	48	61	9	2	5	1
Catégorie B	94	266	27	83	2	7	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>418</b>	<b>75</b>	<b>144</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

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

	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS			CONCOURS SAUVADET		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	4	9	13	1		1	1		1
Catégorie B	6	3	9	3	8	11			0
Catégorie C	3	7	10	1	1	2			0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT 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	37	23	14	11	6	5	5	3
Catégorie B	42	59	12	23	4	10	3	5
Catégorie C	70	143	20	64	7	27	5	23
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>225</b>	<b>46</b>	<b>98</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>31</b>

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

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

	LISTE D'APTITUDE AENES et Médico-sociaux							
	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	30	1	9		3		1
Catégorie B	7	110	3	34		3		1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>140</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

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

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

	TABLEAU D'AVANCEMENT AENES et Médico-sociaux							
	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	4		4		4		1
Catégorie B	6	26	6	26	6	26	3	1
Catégorie C	6	34	6	34	6	34	3	13
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>64</b>	<b>12</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps	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	2	1	3	1	3		
Catégorie B	3	11		2		2		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

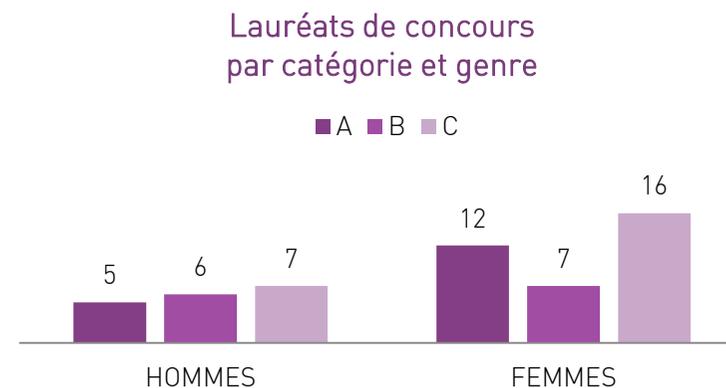
	CONCOURS (uniquement les agents UCBL présentant un concours à l'UCBL)*			EXAMENS PROFESSIONNELS			CONCOURS SAUVADET		
	ADMIS			ADMIS			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A			0			0			0
Catégorie B			0		3	3			0
Catégorie C			0			0			0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0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

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

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

D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

Catégorie ou statut des personnels UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL	Catégorie du concours ou examen professionnel obtenu			
	A	B	C	TOTAL
Fonctionnaires	7	20	3	30
Catégorie A	3			3
Catégorie B	4	16		20
Catégorie C		4	3	7
Contractuels	8	5	13	26
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>56</b>



De plus, 12 personnes hors UCBL ont réussi au concours dans l'établissement

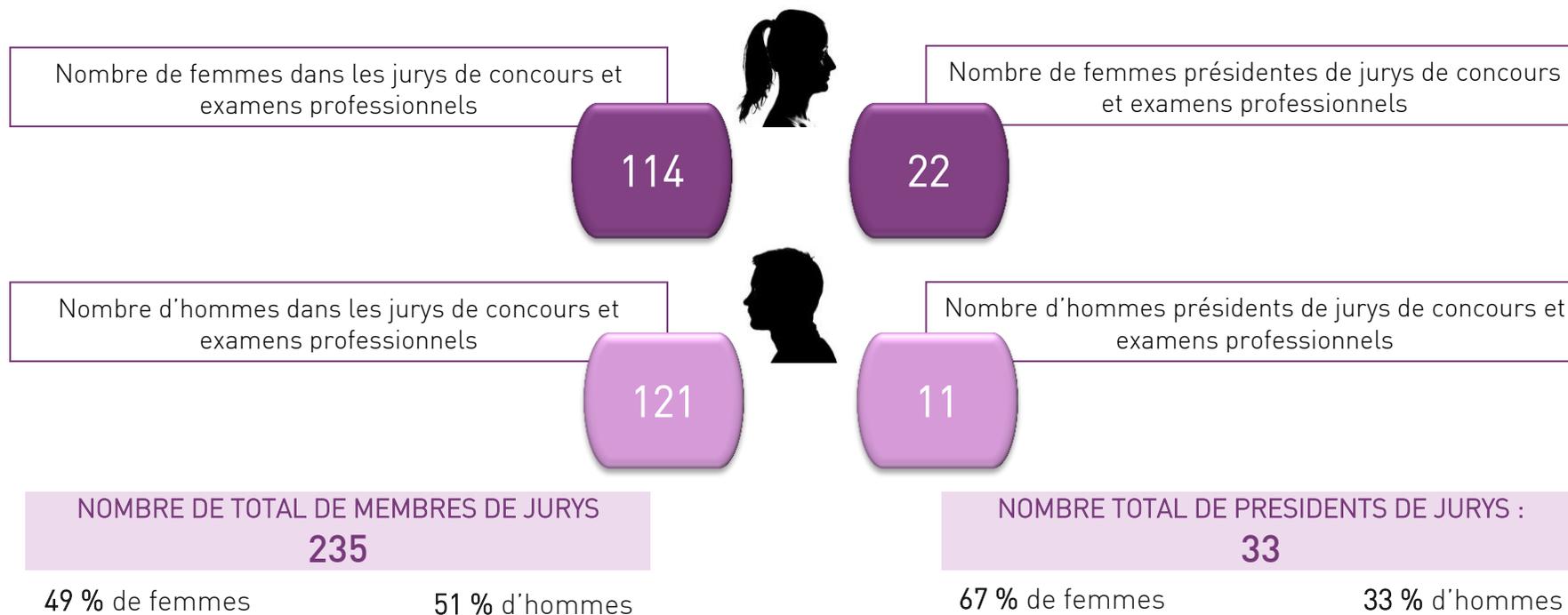
E. Titularisations suite à un contrat PACTE ou à un contrat réservé au titre du handicap [article 27 II de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984]

	HOMMES	FEMMES
Catégorie A		
Catégorie B	1	
Catégorie C	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

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

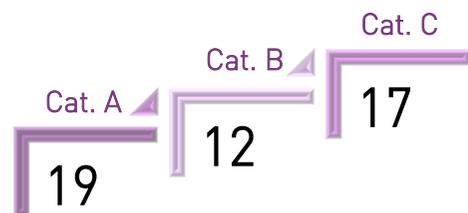
	BAP A		BAP B		BAP E		BAP G		BAP J	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Inscrits	18	33	14	7	293	27	23	9	67	316
Présents à l'admissibilité	12	27	6	2	207	13	9	3	38	205
Admissibles	4	12	4	1	81	2	7	3	13	67
Présents à l'admission	3	12	3	1			6	3	5	50
Admis sur Liste principale	1	4	1	0			0	2	1	13
Admis sur Liste complémentaire	1	6	0	1			4	0	1	7

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

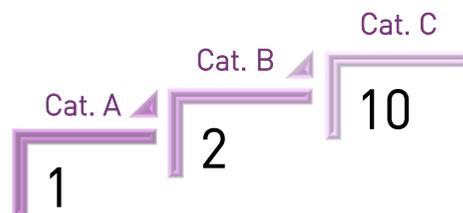


H. Campagne d'emploi

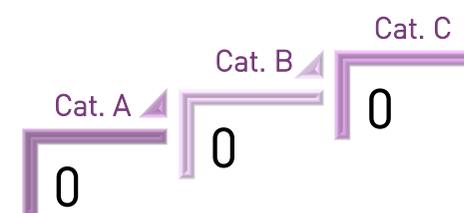
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

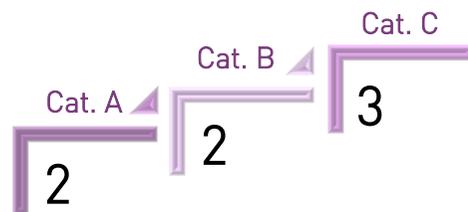


AENES

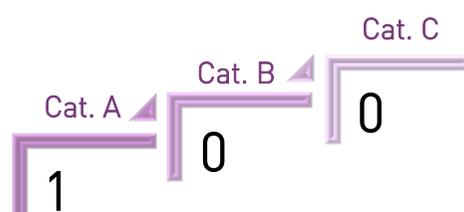


BIBLIOTHEQUE

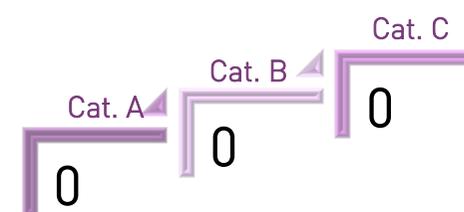
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF

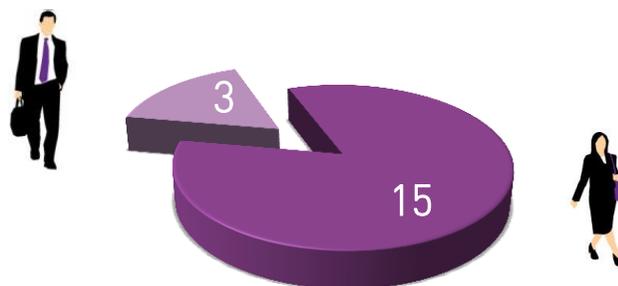


AENES

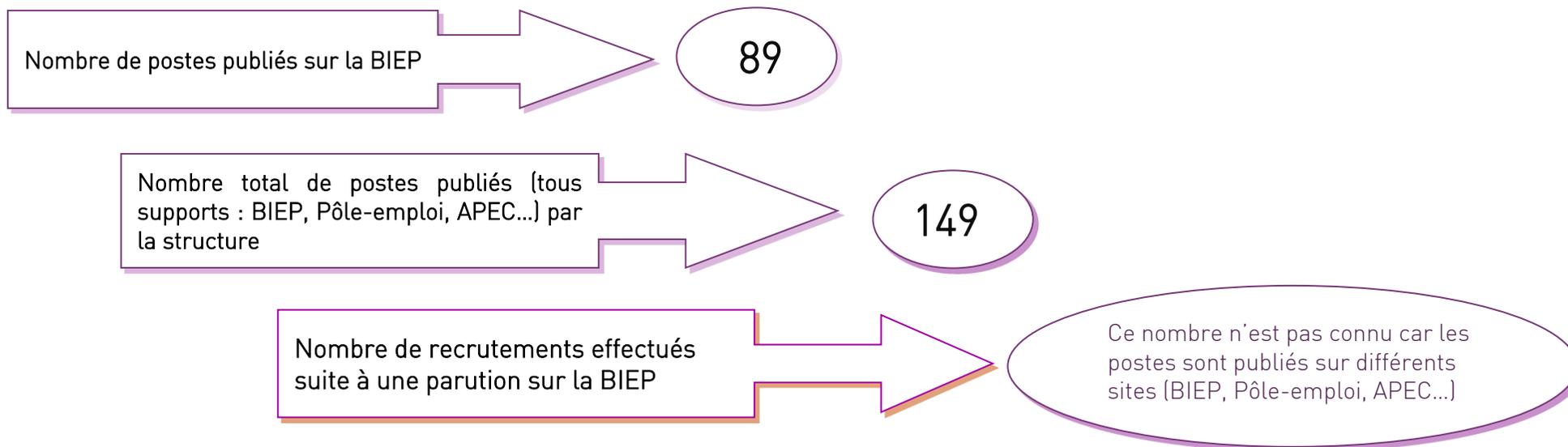


BIBLIOTHEQUE

- I. Positionnement : répartition par genre des personnels BIATSS (fonctionnaires et contractuels) membre de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (en effectif physique)



J. Mobilité



*Pour Info...*

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

## 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	4	1		5	1	5	2	8	13
	Départs en retraite	1	3	5	9	3	3	6	12	21
	Départs par concours		1		1	1		3	4	5
<b>Autres départs</b>										
	Décès			1	1			2	2	3
	Démission et abandon de poste			1	1				0	1
	Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres			1	1				0	1
	Congé parental				0			2	2	2
	Détachement	2	1	3	6			2	2	8
	Disponibilité	1		2	3	2			2	5
	<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>59</b>

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	2			2	3
	Arrivées par détachement	2	1		3				0	3
	Arrivées par concours	4	4	5	13	9	3	10	22	35
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE		1	2	3			2	2	5
<b>Autres arrivées</b>										
	Après un congé parental				0			3	3	3
	Retour de détachement	2		1	3			1	1	4
	Après une disponibilité		1		1	1		1	2	3
	<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>56</b>
	<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-5</b>	<b>-3</b>	<b>5</b>	<b>-5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>

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		2	3	5
		Départs en retraite	1			1	3	1	3	7	8
		Départs par concours				0				0	0
<b>Autres départs</b>											
		Décès				0		1		1	1
		Démission et abandon de poste				0				0	0
		Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres				0				0	0
		Congé parental				0				0	0
		Détachement	1		1	2		1	5	6	8
		Disponibilité				0	1		1	2	1
		<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>24</b>

		ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
			Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
		Arrivées par mutation			1	1	1			1	2
		Arrivées par détachement	2			2	3	5	2	9	12
		Arrivées par concours			2	2		1	5	6	8
		Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0			2	2	2
<b>Autres arrivées</b>											
		Après un congé parental				0			2	2	2
		Retour de détachement				0				0	0
		Après une disponibilité				0				0	0
		<b>TOTAL ARRIVEES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>26</b>
		<b>SOLDE (total arrivées - total départs)</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

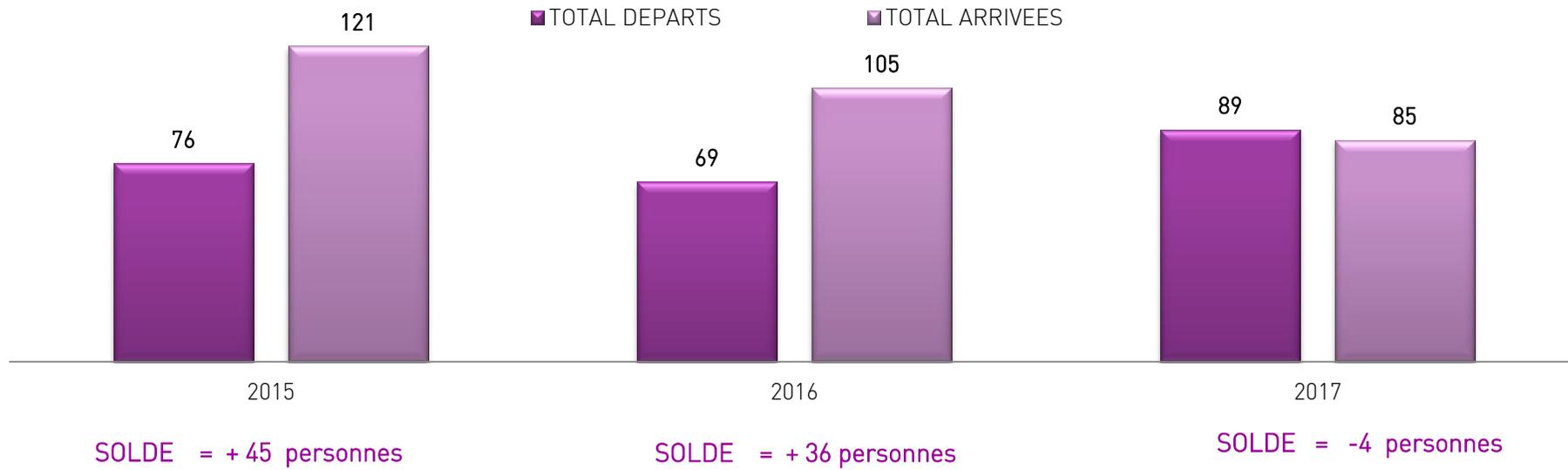
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

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	1	1		2	2
	Départs en retraite				0				0	0
	Départs par concours			1	1				0	1
<b>Autres départs</b>										
	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	1			1	1
	Détachement				0	1			1	1
	Disponibilité				0		1		1	1
	<b>TOTAL DEPARTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

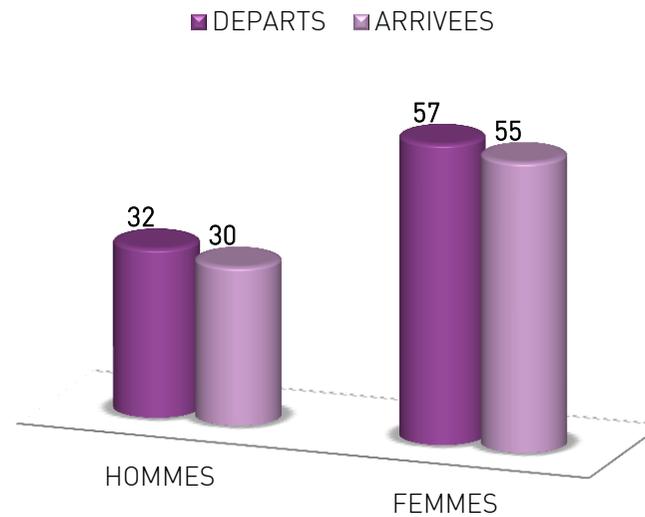
	ARRIVEES	Hommes				Femmes				Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	cat A	Cat B	Cat C	Total	
	Arrivées par mutation				0	1			1	1
	Arrivées par détachement				0				0	0
	Arrivées par concours				0				0	0
	Arrivées des recrutements sans concours, PACTE, BOE				0			1	1	1
<b>Autres arrivées</b>										
	Après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

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

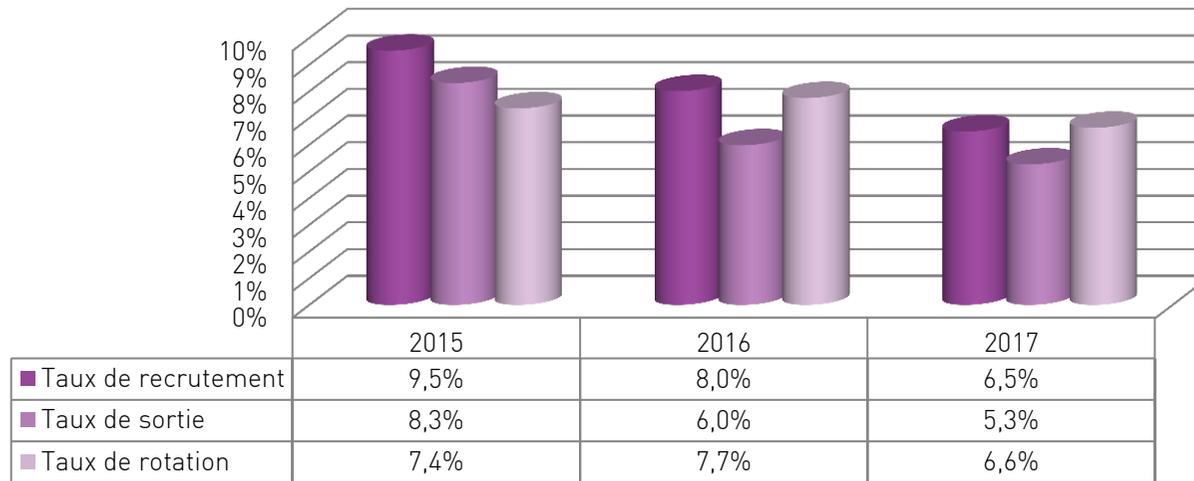
### Evolution des entrées et sorties des BIATSS fonctionnaires



### Répartition des départs et des arrivées par genre



## 2) Indicateurs de mobilité externe



*Rappel...*

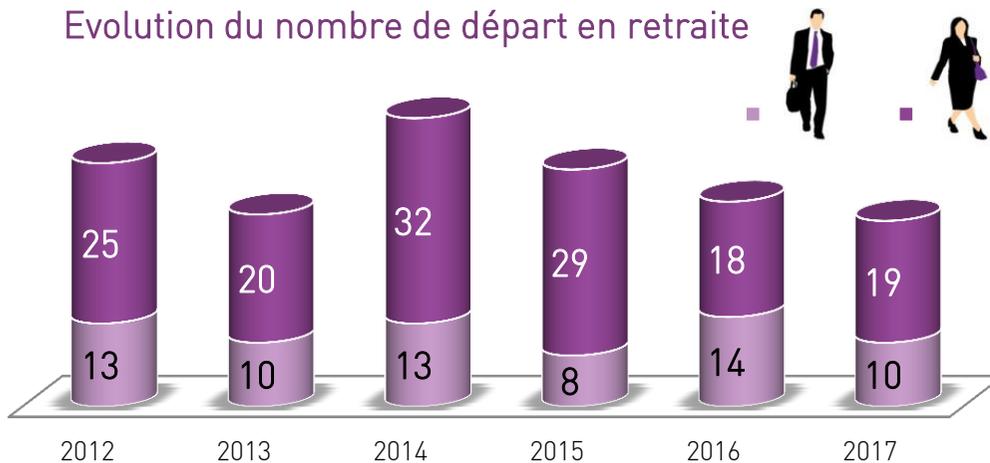
**Taux de recrutement** : exprime en pourcentage le nombre d'agents fonctionnaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

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

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

## 3) Evolution des départs en retraite

Evolution du nombre de départ en retraite



2017 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS

62,62 ans

## VI. 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.

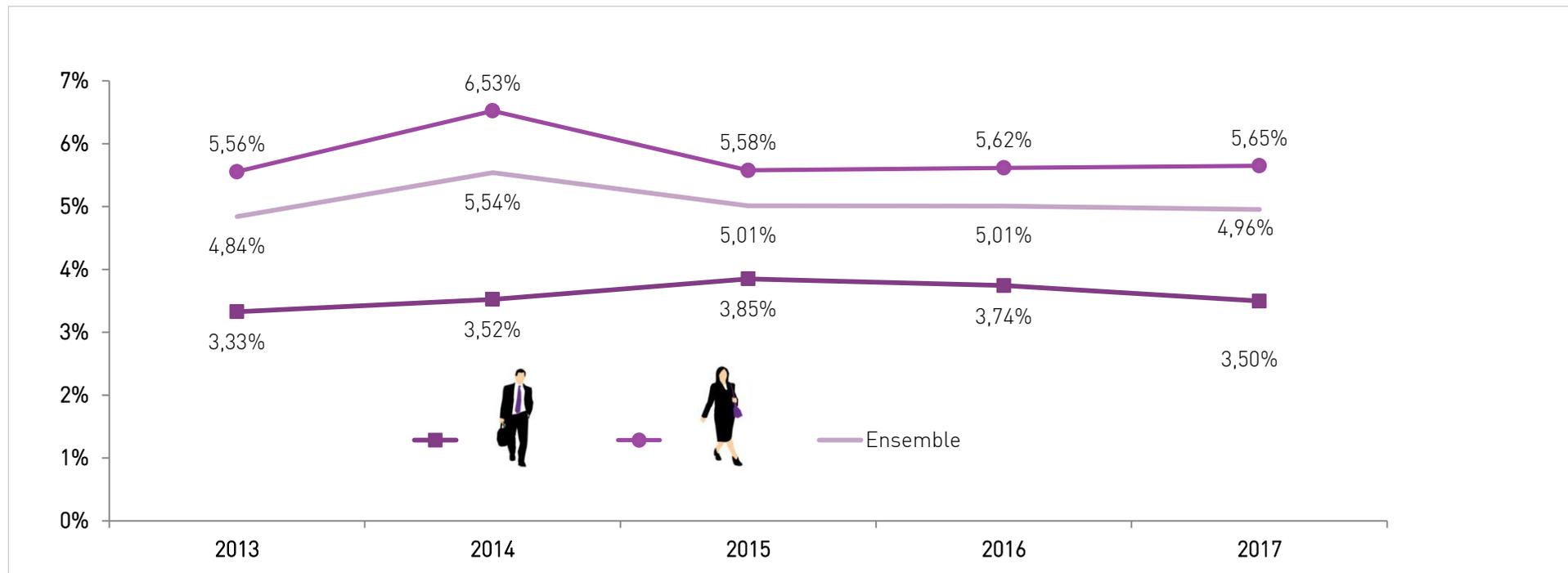
**32** agents ont bénéficié de cette organisation de travail en 2017.

	Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	11			6	2	8
Contractuels en CDI	1	1		1	1	1



## VII. CONGES ET CET DES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

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



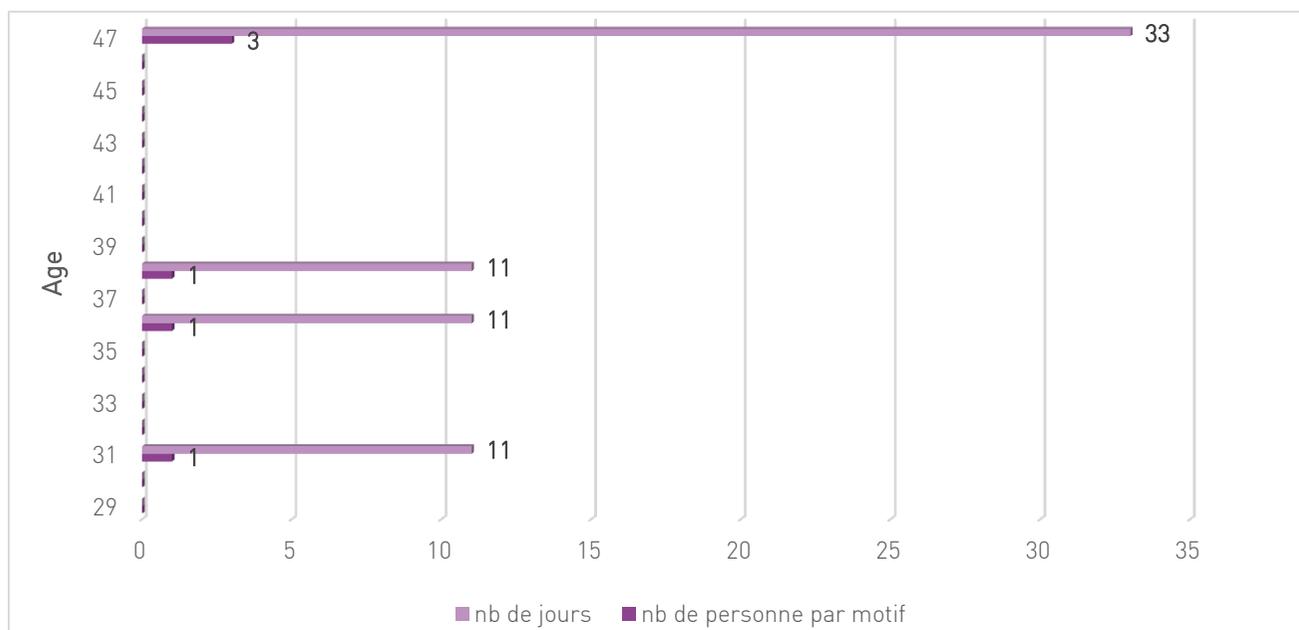
B. Absences des personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels par catégorie et sexe selon le type de congé (en nombre de jours)

Congés	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						
	30 à 49 ans			0		365		365				0		365			365	
	50 ans et +	122		122		579	365	944			1 076	1 076		701	1 441	2 142		
	Total	122	0	122	2,9%	944	365	1 309	22,7%	0	1 076	1 076	4,8%	1 066	1 441	2 507	8%	
Congé longue maladie	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0		447		447			820	820		447	820	1 267		
	50 ans et +	373		373		151		151		333	2 566	2 899		857	2 566	3 423		
	Total	373	0	373	8,9%	598	0	598	10,4%	333	3 386	3 719	16,8%	1 304	3 386	4 690	15%	
Congé maladie ordinaire	- de 30 ans	54	90	144		205	113	318		378	763	1 141		637	966	1 603		
	30 à 49 ans	311	1 172	1 483		405	1 204	1 609		628	4 528	5 156		1 344	6 904	8 248		
	50 ans et +	230	732	962		102	936	1 038		1 765	4 856	6 621		2 097	6 524	8 621		
	Total	595	1 994	2 589	62%	712	2 253	2 965	51,4%	2 771	10 147	12 918	58,2%	4 078	14 394	18 472	57%	
Congé grave maladie	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0				0		365		365		365		365		
	50 ans et +			0			245	245			92	92			337	337		
	Total	0	0	0	0%	0	245	245	4,2%	365	92	457	2,1%	365	337	702	2%	
Congé de maternité	- de 30 ans		218	218			6	6			551	551			775	775		
	30 à 49 ans		824	824			405	405			1 567	1 567			2 796	2 796		
	50 ans et +			0				0			0	0						
	Total	0	1 042	1 042	25%	0	411	411	7,1%	0	2 118	2 118	9,5%	0	3 571	3 571	11%	
Congé d'adoption	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0				0				0						
	50 ans et +			0				0				0						
	Total	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				0				0						
	30 à 49 ans	11		11		11		11		44		44		66		66		
	50 ans et +			0				0				0						
	Total	11	0	11	0,3%	11	0	11	0,2%	44	0	44	0,2%	66	0	66	0%	
Accidents de travail	- de 30 ans			0			4	4				0			4	4		
	30 à 49 ans	3	21	24		16	99	115		149	72	221		168	192	360		
	50 ans et +			0		18		18		181	481	662		199	481	680		
	Total	3	21	24	0,6%	34	103	137	2,4%	330	553	883	4,0%	367	677	1 044	3%	

Congés	Age	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL				
		H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	
Accidents de trajet	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0			6	6			134	134			140	140		
	50 ans et +	1	12	13			88	88			48	48		1	148	149		
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>0,3%</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>1,6%</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>182</b>	<b>0,8%</b>	<b>1</b>	<b>288</b>	<b>289</b>	<b>1%</b>	
Maladie professionnelle	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0				0			273	273			273	273		
	50 ans et +			0				0			273	273			273	273		
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>546</b>	<b>546</b>	<b>2,5%</b>	<b>0</b>	<b>546</b>	<b>546</b>	<b>2%</b>	
Disponibilité d'office	- de 30 ans			0				0				0						
	30 à 49 ans			0				0			1	1			1	1		
	50 ans et +			0				0		166	89	255		166	89	255		
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>166</b>	<b>90</b>	<b>256</b>	<b>1,2%</b>	<b>166</b>	<b>90</b>	<b>256</b>	<b>1%</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>1 105</b>	<b>3 069</b>	<b>4 174</b>	<b>100%</b>	<b>2 299</b>	<b>3 471</b>	<b>5 770</b>	<b>100%</b>	<b>4 009</b>	<b>18 190</b>	<b>22 199</b>	<b>100%</b>	<b>7 413</b>	<b>24 730</b>	<b>32 143</b>	<b>100%</b>

\* Tous les jours théoriques ont été utilisés

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

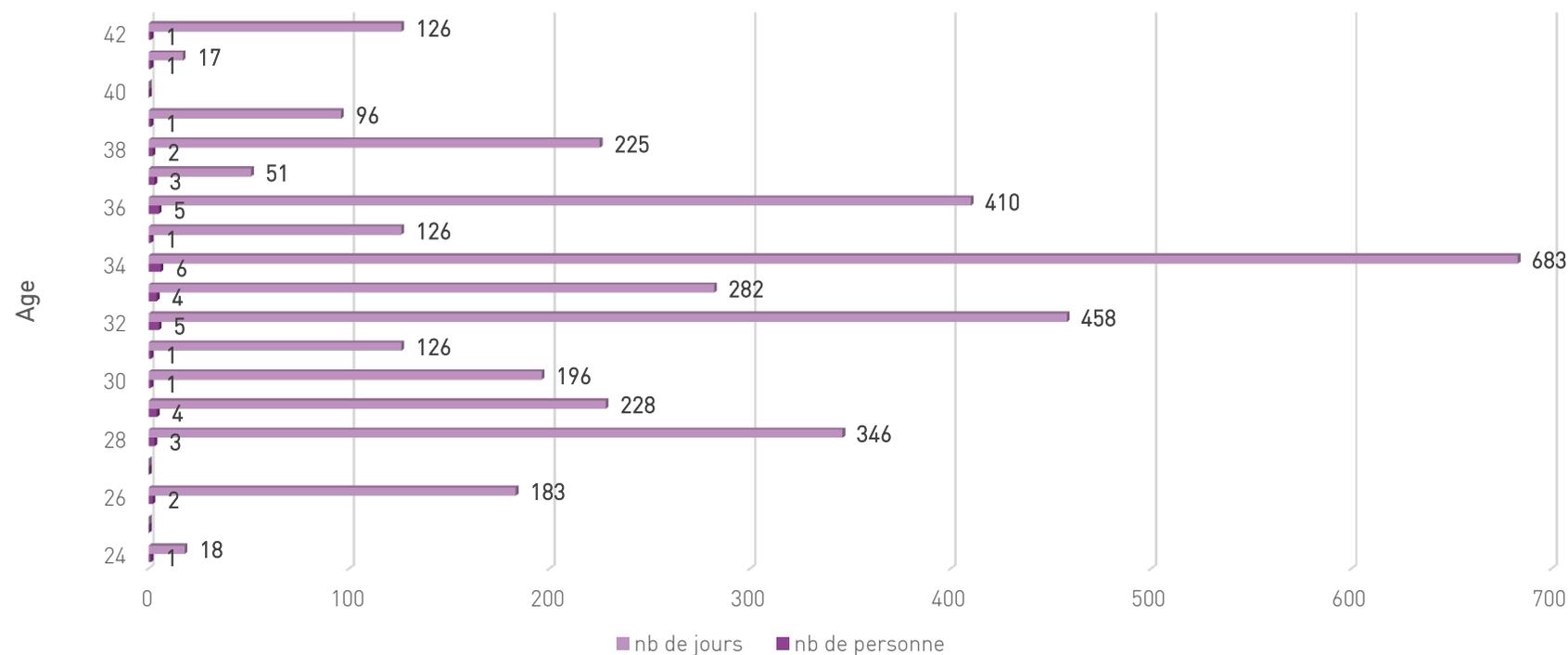


Nombre de jours pris en moyenne par agent en comparaison du nombre de jours théoriques

Cat A : 11 j  
 Cat B : 11 j  
 Cat C : 44 j



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



E. 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			9
Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles	2	1				
Actions d'accompagnement des agents partant en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2017					
Entretiens des agents avant et au retour de disponibilité	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2017					

## F. Le Compte Epargne Temps

### *Pour Info...*

Depuis 2002, les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT. Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser à compter du 21<sup>ème</sup> jour posé ou encore de les placer en épargne-retraite 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	123	132	65	132	60	272	784
Nombre moyen de jours en stock	22,01	18,69	17,39	15,73	12,84	13,86	16,48
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans un CET dans l'année	79	81	38	83	31	165	477
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	132,5	175,5	113,5	115,5	47,0	246,0	830,0
Nombre de jours de CET indemnisés dans l'année	136	128	24	141	0	117	546
Nombre de jours de CET pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) dans l'année	6	39	22	14	20	32	133

	2016	2017	évolution
Montant brut de l'indemnisation au titre des jours de CET	140 770 €	156 250 €	11%
Montant brut pris en compte des jours en point RAFP	10 649 €	10 357 €	-3%
<b>Total du montant brut dépensé au titre des CET</b>	<b>151 419 €</b>	<b>166 607 €</b>	<b>10%</b>

## VIII. GPEEC – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPETENCES

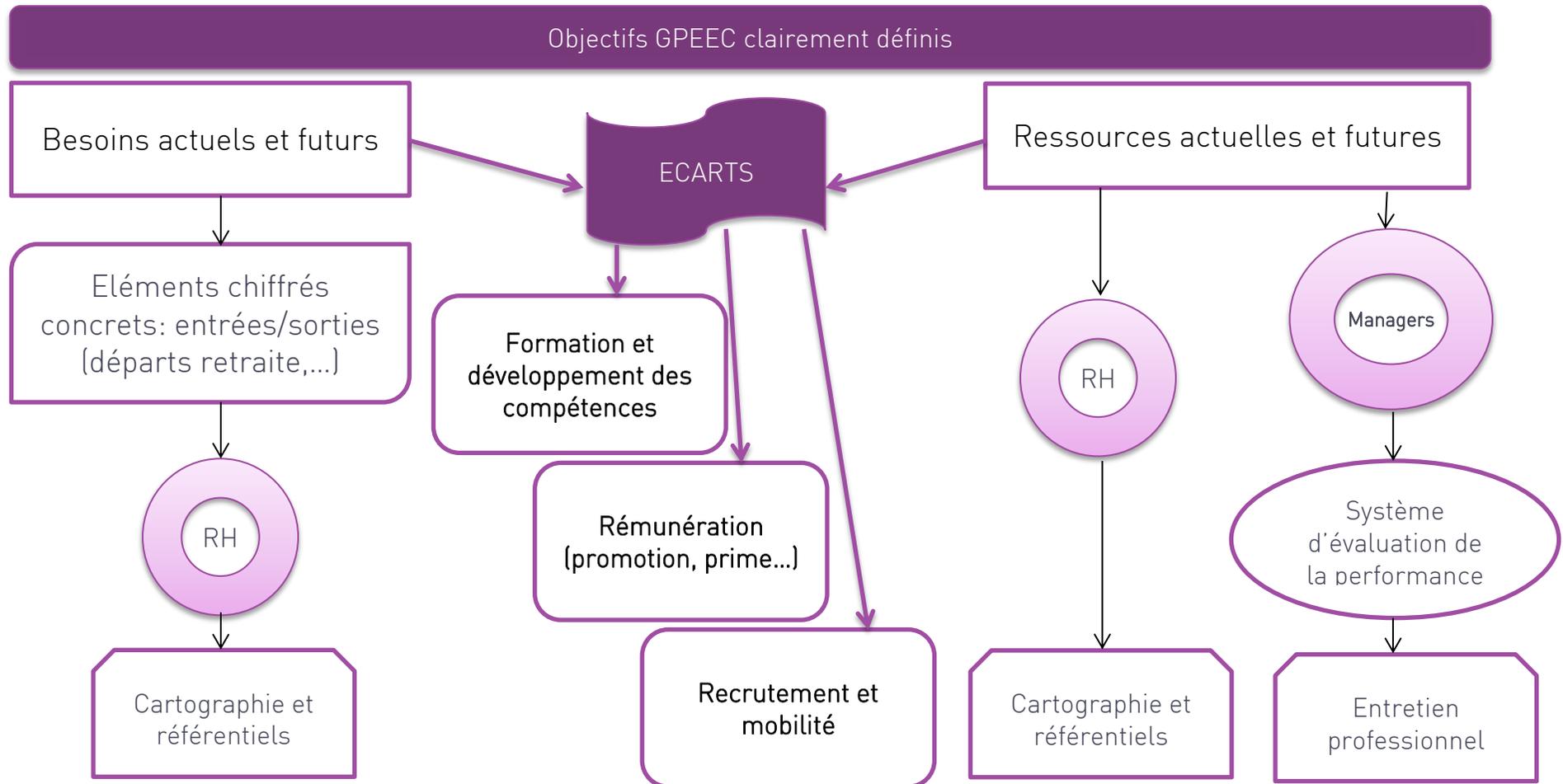
### A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?

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

À 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

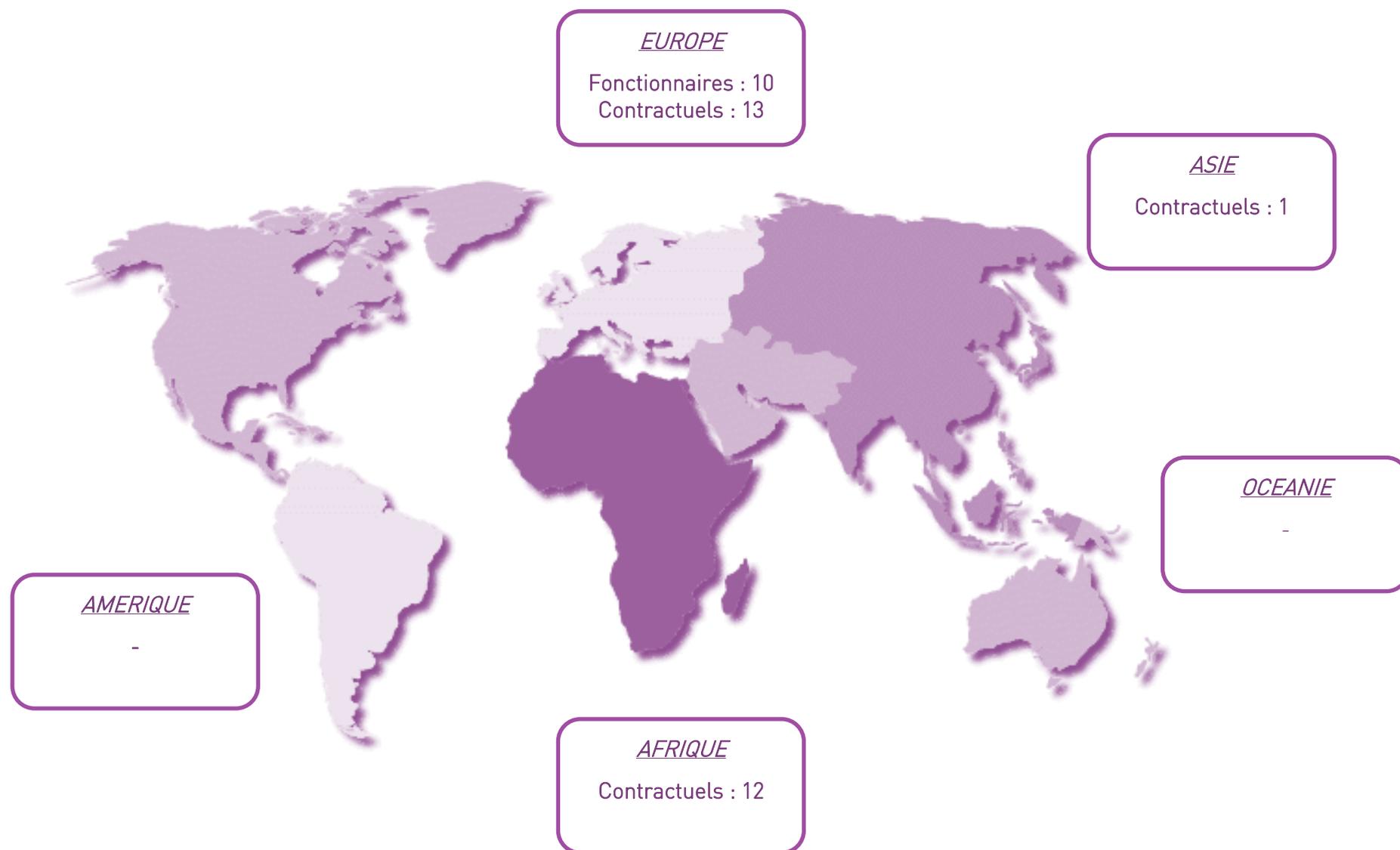
*Activités de l'agent* : Bilan de l'année écoulée, point sur les compétences de l'agent et définition des objectifs à venir

*Compétences* : Détection des compétences rares

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

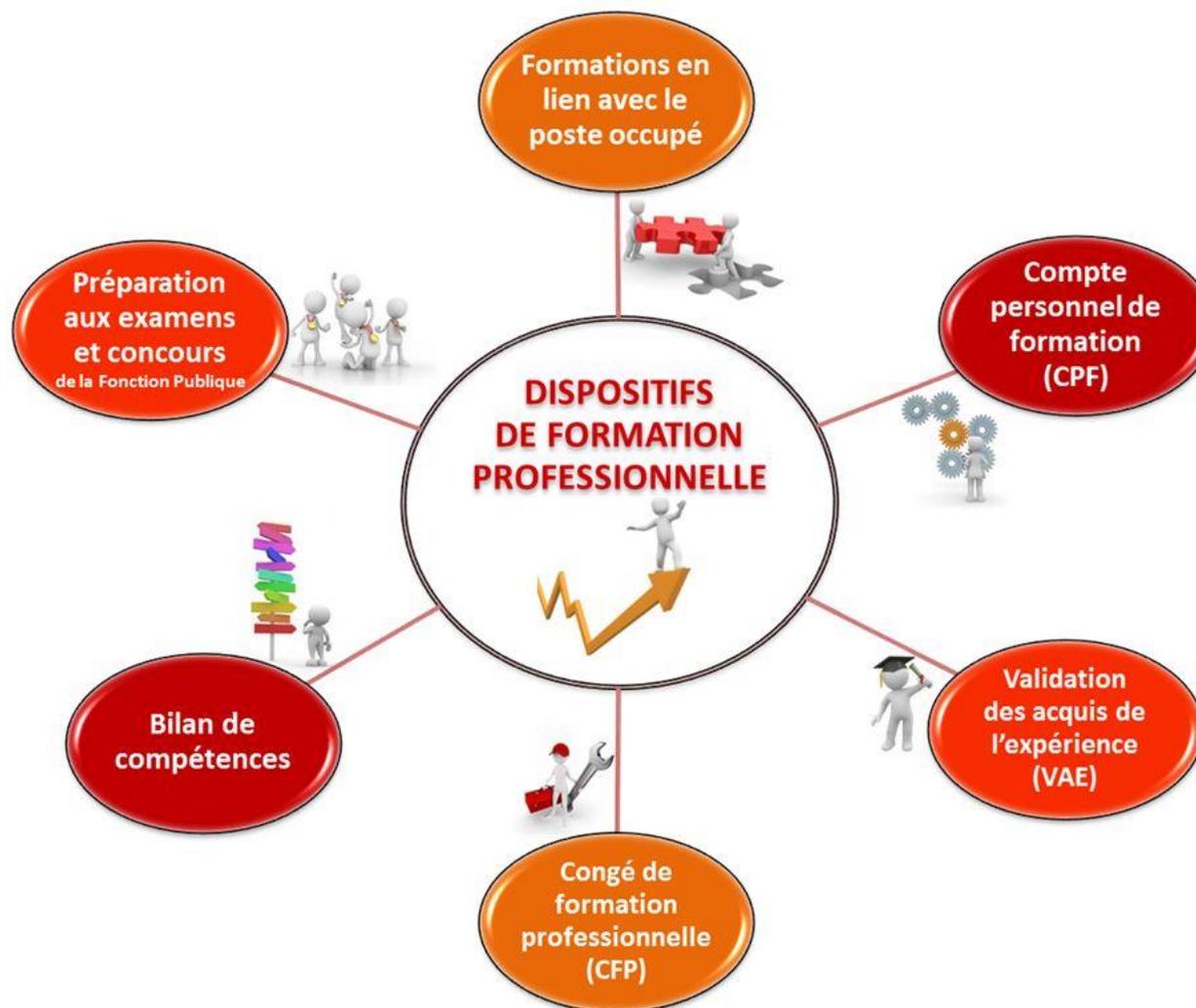
*Mobilité* : Etude des besoins en mobilité des agents

IX. PERSONNEL BIATSS DE NATIONALITES ETRANGERES





# LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS



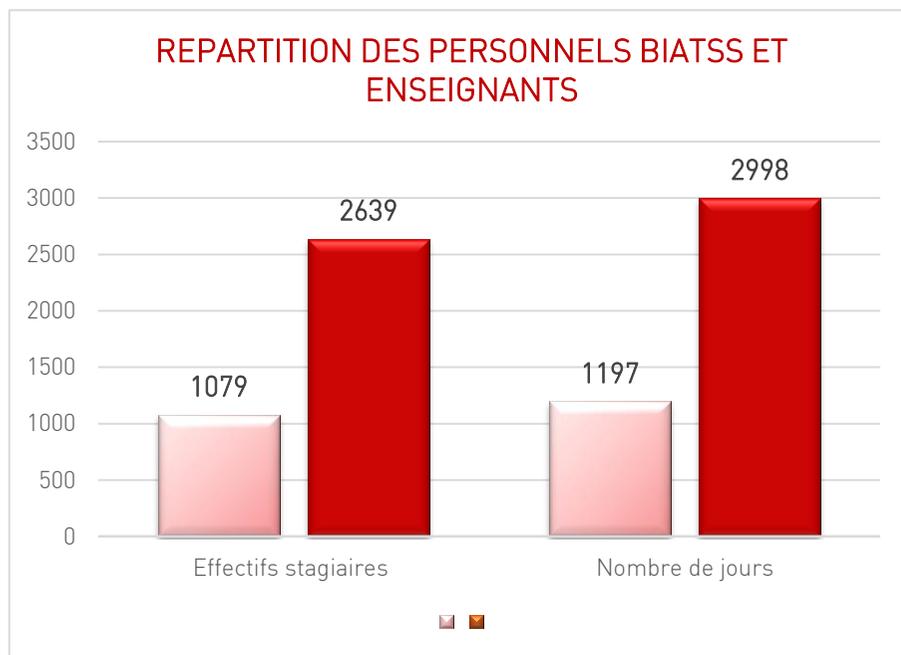
I. NOMBRE ET PROPORTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET BIATSS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION

	2015				2016				2017			
	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total	nombre d'agents			% par rapport à l'effectif total
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total	
Enseignants-chercheurs, enseignants	10	16	26	0,9%	13	19	32	1,2%	29	35	64	2,3%
BIATSS	104	301	405	22,8%	111	323	434	24,5%	108	323	431	24,4%
Catégorie A	30	61	91	17,9%	47	78	125	25,3%	37	89	126	25,7%
Catégorie B	33	77	110	29,8%	27	95	122	31,9%	29	89	118	30,3%
Catégorie C	41	163	204	22,6%	37	150	187	21,0%	42	145	187	21,2%
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>317</b>	<b>431</b>	<b>9,5%</b>	<b>124</b>	<b>342</b>	<b>466</b>	<b>10,3%</b>	<b>137</b>	<b>358</b>	<b>495</b>	<b>10,9%</b>

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

Catégorie	2015			2016			2017		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
AENES	33%	44%	21%	38%	46%	21%	43%	34%	21%
ITRF	19%	27%	15%	26%	27%	13%	21%	29%	16%
Bibliothèques	32%	14%	15%	72%	71%	50%	70%	52%	27%
Médical et Social				13%			43%		
Non titulaires	13%	28%	38%	17%	24%	39%	23%	24%	33%
<b>TOTAL</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>	<b>32%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>

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



*Pour Info...*

*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 : **2,87**

	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 stagiaires (1)	160	408	568	15%	142	526	668	18%	192	781	973	26%	55	105	160	4%	45	94	139	4%	97	343	440	12%
Effectifs agents formés	90	142	232	14%	62	166	228	14%	91	333	424	25%	35	64	99	6%	17	42	59	3%	46	131	177	10%
Nombre de jours	194	507	701	17%	192	603	795	19%	245	817	1062	25%	90	158	248	6%	45	104	149	4%	114	433	547	13%

*1) exemple : un individu prenant part à 4 actions de formations différentes est comptabilisé 4 fois dans les rubriques "stagiaires" mais est comptabilisé une seule fois dans les rubriques "agents"*

B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



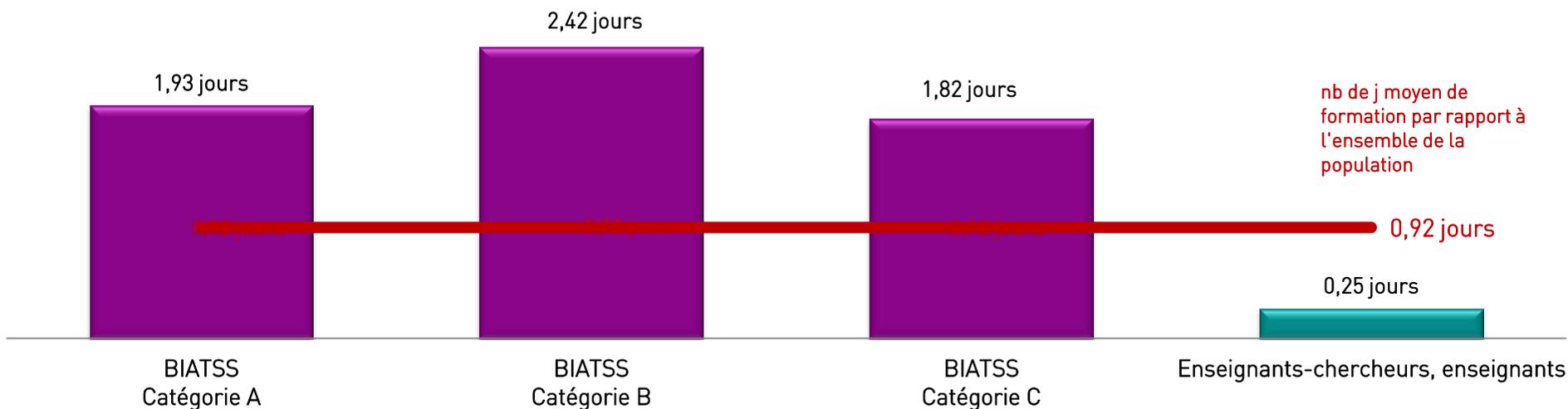
Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : 1,48

	Fonctionnaires				Contractuels			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Effectifs stagiaires <sup>(1)</sup>	385	373	758	20%	3	9	12	0,3%
Effectifs agents formés <sup>(1)</sup>	220	237	457	27%	3	8	11	0,7%
Nombre de jours	313	362	675	16%	4	14	18	0,4%

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	341	878	1 219	568	1 195	1 763	60,0%	73,5%	69,1%
catégorie A	125	206	331	217	274	491	57,6%	75,2%	67,4%
catégorie B	79	208	287	127	263	390	62,2%	79,1%	73,6%
catégorie C	137	464	601	224	658	882	61,2%	70,5%	68,1%
Enseignants-chercheurs, enseignants	223	245	468	1 611	1 175	2 786	13,8%	20,9%	16,8%
<b>TOTAL</b>	<b>564</b>	<b>1 123</b>	<b>1 687</b>	<b>2 179</b>	<b>2 370</b>	<b>4 549</b>	<b>25,9%</b>	<b>47,4%</b>	<b>37,1%</b>

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

2017 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS

7,07%

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

BIATSS						ENSEIGNANTS	
Hommes			Femmes			Hommes	Femmes
Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		
92	48	87	68	55	194	1 388	930

## VIII. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



### Pour Info...

#### 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.)*

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



### *Pour Info...*

#### **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.

#### **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.

## X. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

*Pour Info...*

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.

	2015						2016						2017					
	nombre de demandes			nombre de congés accordés			nombre de demandes			nombre de congés accordés			nombre de demandes			nombre de congés accordés		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants-chercheurs, enseignants	2		2	2		2		3	3		2	2	1	1	2	1	1	2
Dont Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires													1	1	2	1	1	2
Dont Enseignants contractuels															0			0
BIATSS	1	5	6	1	3	4	1	4	5	1	3	4	1	2	3	1	2	3
Dont BIATSS fonctionnaires													1	2	3	1	2	3
Dont BIATSS contractuels															0			0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

## XI. 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.

	BIATSS*						ENSEIGNANTS	
	Hommes			Femmes			Hommes	Femmes
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C		
Après concours externe	1				2	1		
Après concours interne						3		
Après un recrutement sans concours	1					6		
Après changement de corps ou sur examen professionnel	2			4	2			

\*filière AENES

## XII. 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.

	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	250	146	190	453	493	812	264	180	251	487	555	860
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	7	0	1	11	8	3	10	0	1	12	11	5
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	39	11	21	95	48	74	67	7	27	145	68	80

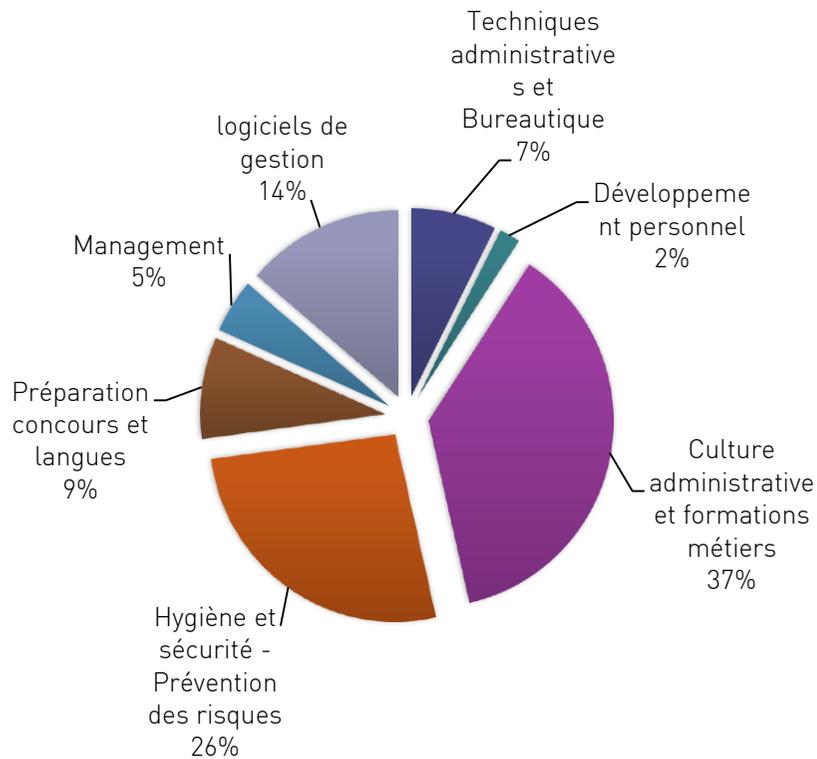
	ENSEIGNANTS			
	Nombre d'agents		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	198	242	151	239
T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	0	1	0	3
T3 : développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	35	20	24	41

### XIII. REPARTITION DES STAGIAIRES ET DES DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION

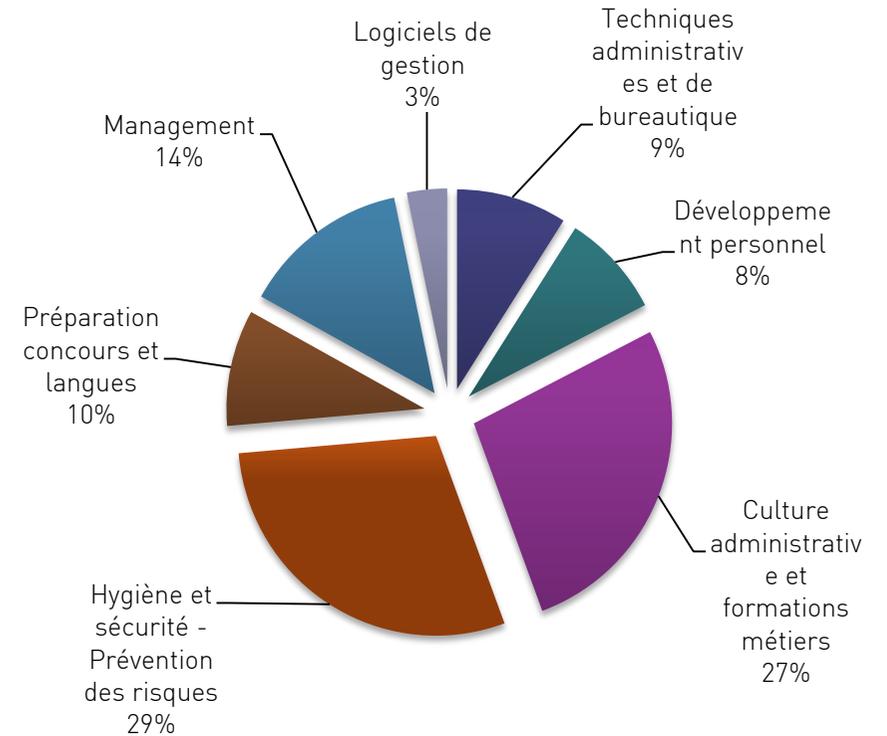


Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de **297 106 €**

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Répartition des dépenses par domaine de formation

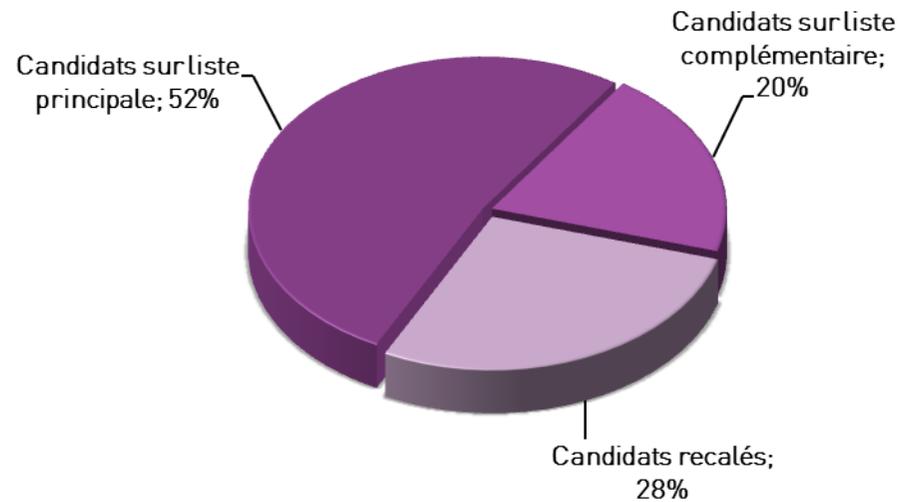


Ces dépenses concernent uniquement les formations prises en charges par le Service DRH/Formation dans le cadre des formations proposées dans le programme Lyon 1, les projets de service et les formations individuelles accordées par le Groupe de Travail Formation (hors frais de déplacement).

#### XIV. LES ORAUX BLANCS

En 2017, **25** personnes ont participé aux oraux blancs

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



#### XV. FORMATIONS ANIMÉES PAR DES FORMATEURS INTERNES

Nombre de formations animées par des formateurs internes	73
Nombre de formations proposées à l'UCBL*	167
Taux de formations animées par des formateurs internes par rapport au nombre de formations proposées à l'UCBL*	43,7%

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



©Eric Le Roux/Communication/UCBL

# VIE DES PERSONNELS

# VIE DES PERSONNELS

## I. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

### A. Nombre de personnels reçus

Agents fonctionnaires	Agents contractuels
224	71

Hommes	Femmes
98	197

Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants	BIATSS
74	221

**598** entretiens sur l'année

**295** personnes reçues

1 agent peut être reçu plusieurs fois

### B. Problématiques rencontrées

Problématique Sociale			Problème Economique	Problème de santé	Problème Professionnel			
Logement	Famille	Accès aux droits			Conflits, conditions de travail	Informations, accès aux droits	Adaptation du poste au handicap*	Autres : reprise du travail, mutation...
59	38	22	77	78	93	21	16	14

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques

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

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

### A. GEST expert

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

En 2017, il y a eu **28** situations étudiées et **11** situations traitées.

Problème relationnel avec la hiérarchie et/ou les collègues	Conditions de travail	Pathologies psychiques/psychiatriques	Problématique de service
15	7	6	1

### B. GEST Pilote

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

En 2017, il y a eu **1** réunion annuelle.

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

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

En 2017, GRASP s'est réuni **7** fois et a mené **5** actions de sensibilisation auprès des encadrants.

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

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

Prestation	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Nombre de bénéficiaires
Enfants handicapés	31 051,80 €	1 592,40 €	32 644,20 €	19
Secours - aides d'urgence	19 242,00 €	15 036,00 €	34 278,00 €	57
Prêts sociaux	3 700,00 €	0,00 €	3 700,00 €	3
Aides Sociales d'Initiative Universitaire(ASIU) destinées aux Affections Longue Durée	285,50 €	137,00 €	422,50 €	5
ASIU destinées aux <i>Etudes supérieures</i>	5 250,00 €	1 500,00 €	6 750,00 €	16
ASIU <i>YOOPIES*</i>			29 400 €	-
BAFA (subvention de la formation destinée aux enfants du personnel UCBL)	2618 €	0,00 €	2 618,00 €	18
<b>Total</b>	<b>62 147,30 €</b>	<b>18 265,40 €</b>	<b>80 412,70 €</b>	

*\*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.

## V. 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
- **7** 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 **389 430 €** (coût complet de l'aide de l'établissement : subvention + masse salariale + investissement), dont **113 697 €** proviennent de la dotation MESR au titre de la subvention nationale restauration (PIM).

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



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

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

Domaines	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	42 000 €
Accueil loisirs CLE	16 507 €
Colonies organisées par le CLE	1 540 €
séjours d'enfants hors CLE	2 177 €
<b>Total</b>	<b>62 224 €</b>

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

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

En 2017, **27** dossiers de demande ont été déposés, **5** demandes ont pu être satisfaites.

- **Accueil Loisirs** : **163** enfants du personnel UCBL ont été accueillis  
**1 521** journées, **734** demi-journées

- **Séjours de vacances** : **13** enfants du personnel UCBL ont été accueillis  
**28** journées



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

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

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

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

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

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

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

Nombre de commissions : **5** dossiers de demande déposés : **40** demandes satisfaites : **8**

## VII. **ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS PROPOSEES PAR LE CLASUP**

### A. Conseils et accompagnements

Domaines	Participants
Conseil en économie sociale et familiale	21 (51 entretiens)
Stage de préparation à la retraite	18
Conseil juridique	49
Accueil des personnels nouveaux arrivants	79
Conseil Sécurité Sociale / Mutuelles	31

## B. Vie culturelle

Domaines	Participants
Ateliers <i>Dont ateliers de pratique artistique (théâtre, musique, acteur clown, écriture, photographie, dessin-peinture-bande dessinée)</i>	229 dont 22 UCBL
Théâtre Astrée	5 829 spectateurs*
Galerie Domus	4 500 visiteurs*
Spectacle Arbre de Noël	970 participants dont 510 enfants

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

Offrir un accès large à la culture à ses étudiants et personnels, mais aussi au grand public : tel est l'engagement de l'Université Claude Bernard Lyon 1. Cette politique ambitieuse est conduite par la Mission Culture à travers :

- Le Théâtre ASTREE propose des spectacles et festivals de théâtre, danse, musique, cinéma, une thématique arts-sciences, des rencontres, débats...;
- La Galerie DOMUS, dédiée à la photographie contemporaine, avec cinq expositions annuelles, des cafés photo en présence des artistes, des visites guidées et une édition régulière de catalogues ;
- Les ARTHEMIADES, festival universitaire mettant en valeur les réalisations des nombreux ateliers de pratique artistique - théâtre, musique classique, jazz, rock, clown, écriture et concours de nouvelles Jets d'encre, dessin, BD, photo, vidéo...

## C. Vie sportive et activité de loisirs

Domaines	Participants
Ateliers sportifs (gym, yoga, natation, musculation, escalade, initiation plongée ...)	498 dont 414 UCBL
Fête des sports du personnel	650 dont 294 UCBL
Voyages et sorties	213 dont 157 UCBL



# LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

# LE SERVICE HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

## I. LES ACTIONS EN PREVENTIONS DES RISQUES

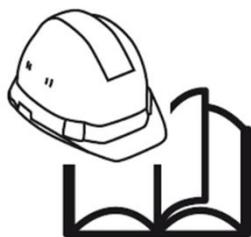
L'ensemble des activités du service fait l'objet d'un rapport annuel présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans ce bilan social, seules les activités tournées vers les personnels et/ou les représentants des personnels sont abordées.

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

	2014	2015	2016	2017
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....)	190	211	213	213
Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR).	20	20	28	28

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

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



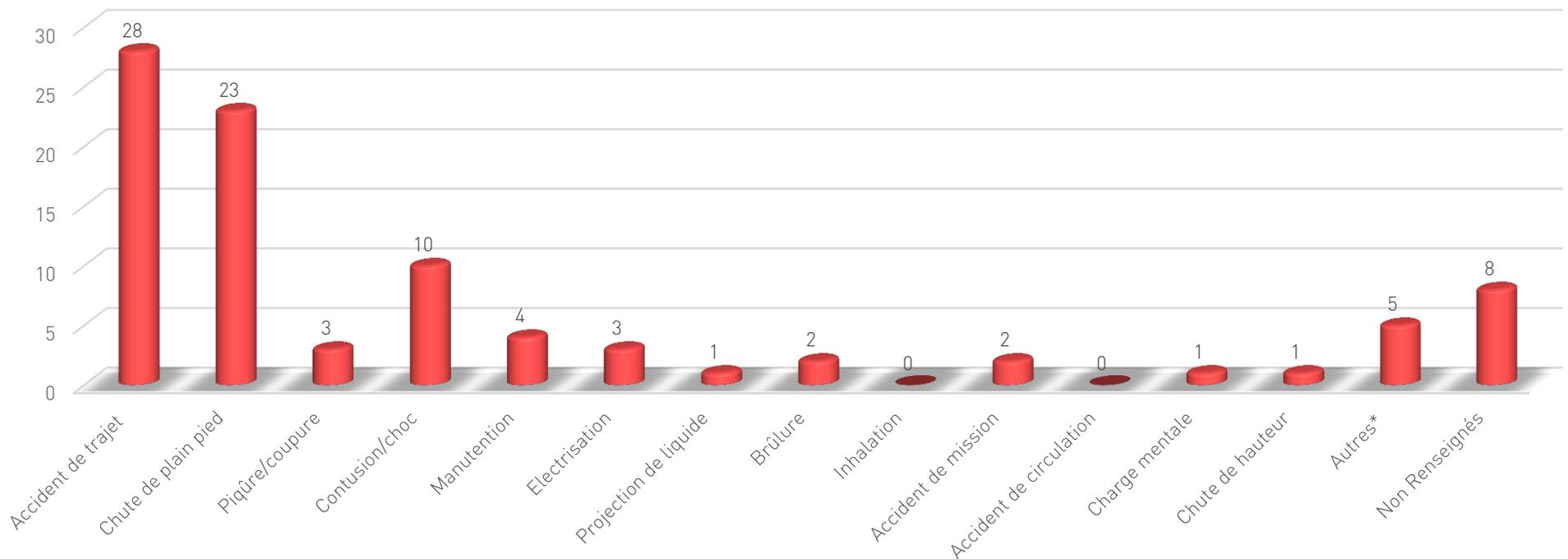
- Nombre de D.U.E.R réalisés : **119**
- **90** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de recherche
- **22** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités de formation
- **7** D.U.E.R ont été réalisés dans les unités administratives
  
- Actualisation de D.U.E.R en 2017 : **44**

## II. BILAN DES FORMATIONS DES MEMBRES 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)  
Chiffre de 2015 suite au renouvellement des membres, il n'y a pas eu d'évolution en 2017.
- Les coûts des formations sont très faibles car celles-ci sont dispensées en interne dans le cadre des missions du formateur.

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

### Répartition des 91 accidents du travail à l'UCBL en 2017



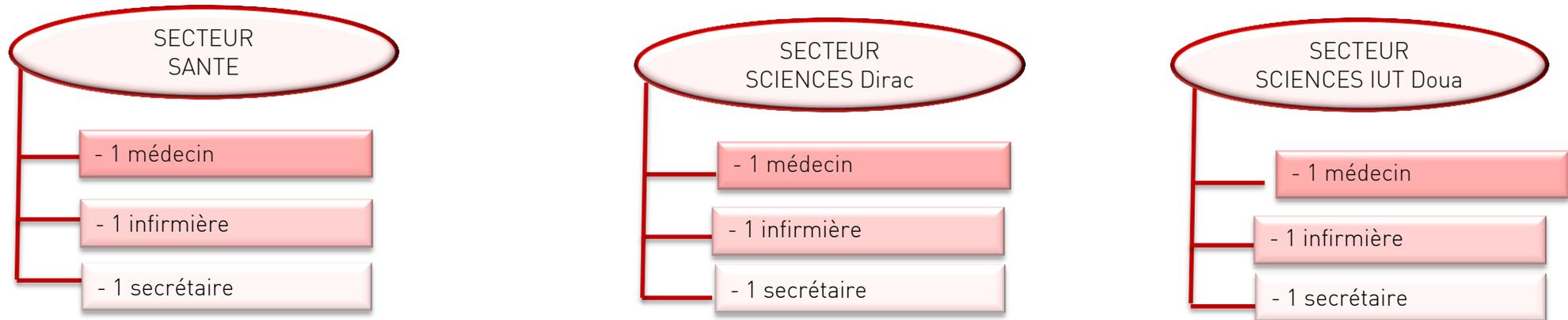
(\*) Autres : lombalgie, gêne provoquée par des gaz d'échappement, coup d'arc lampe UV

#### IV. LES ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

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

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

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



1 médecin externe à l'UCBL (AST Grand Lyon) parti en juin 2017, le suivi de la population est attribué au secteur Sciences Dirac.

## I. LES VISITES MEDICALES



**2 194** personnes vues par un médecin du travail en 2017.

Effectif global présent à l'UCBL sur l'année : 5 290 personnels enseignants chercheurs, enseignants et BIATSS. Dont 4 880 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)

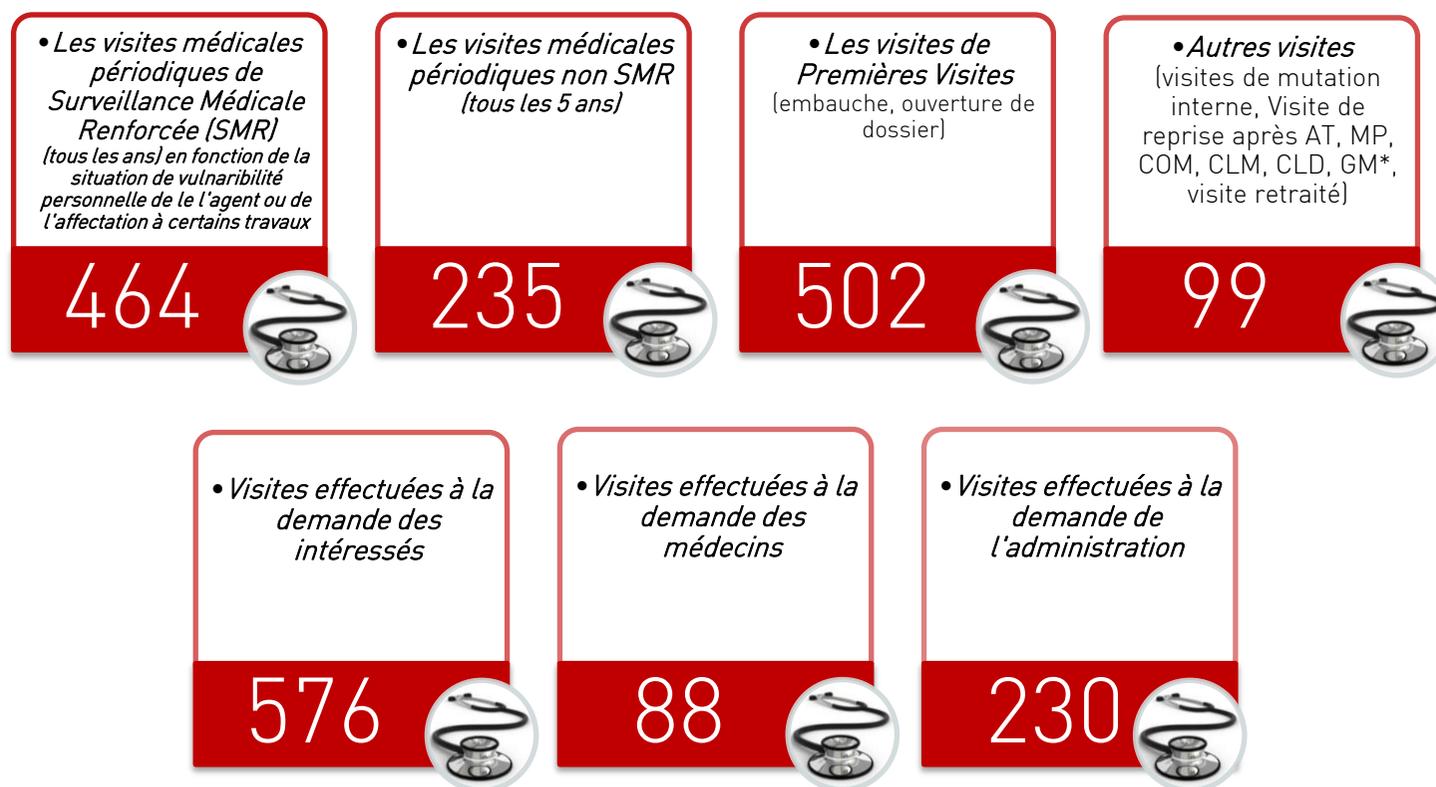
**2 203** convocations<sup>(1)</sup> ont été adressées par les équipes de la médecine préventive (hors ESPE).

Les médecins des secteurs santé et sciences ont effectués pour **1 525**<sup>(2)</sup> 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



*Pour info...*

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

### III. LES VACCINATIONS

	NOMBRE
D.T.P (diphtérie, tétanos, poliomyélite)	5
DTCP (diphtérie, tétanos, coqueluche, poliomyélite)	241
Hépatite B	9
Hépatite A	0
Tubertest	4
Pneumo 23	2
Typhim	0
Grippe	397
Rougeole-Oreillon-Rubéole	0
Leptospirose	7
<b>TOTAL</b>	<b>665</b>

### IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

	NOMBRE
Sanguins	420
Urinaires (bandelettes urinaires)	1217
Ophtalmologiques (visiotests)	1031
Auditifs (audiotests)	715
Spirométrie	15
Orientations externes	332

### V. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

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

- Des rencontres avec les responsables et/ou directeurs de services
- Des visites de services, de laboratoires : 37 visites
- Des études de postes : 54

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

Elles participent à des **actions de prévention** (campagne de vaccination grippe saisonnière,) à des actions de formation sur les risques psycho-sociaux (formation management, formation RPS tout public). Elles participent au Forum Activité physique et Prévention.



# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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

## LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

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

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

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

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

Les Réunions du CHSCT :

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

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

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

En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des Commissions administratives paritaires académiques et nationales. À ce titre, elle est consultée sur les questions d'ordre individuel relatives :

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

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

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

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

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

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

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

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

	Titulaires			Suppléants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	<b>COMITE TECHNIQUE</b>					
	8	2	10	3	6	9
	<b>COMITE HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
	4	5	9	5	4	9
	<b>COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT</b>					
	<i>Groupe 1 - Personnel ITRF, personnels de laboratoires, personnels ouvriers et de service, personnels sociaux et de santé</i>					
Catégorie A	2		2	1	1	2
Catégorie B		2	2		2	2
Catégorie C	2	1	3	2	1	3
	<i>Groupe 2 - Personnel AENES</i>					
Catégorie A		2	2		1	1
Catégorie B	2		2	1	1	2
Catégorie C	0	2	2	1	1	2
	<i>Groupe 3 - Personnel de Bibliothèque</i>					
Catégorie A	1	1	2		2	2
Catégorie B	1	1	2		2	2
Catégorie C		2	2		1	1
	<b>COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES</b>					
Catégorie A	1		3	2	1	3
Catégorie B	1		1			0
Catégorie C	1	1	2		1	1

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



C. Les réunions des groupes de travail

En 2017, il y a eu **12 réunions des groupes de travail** ainsi réparties :

**COMITE TECHNIQUE :**

- 1 réunion du groupe de travail CATI (Centre Académique du Traitement de l'Information)
- 3 commissions télétravail
- 2 réunions du groupe de travail RIFSEEP

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

- 5 réunions Plan de Prévention Risques PsychoSociaux
- 1 réunion Préconisation Santé Sécurité au Travail

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

## II. ACTIVITES SYNDICALES

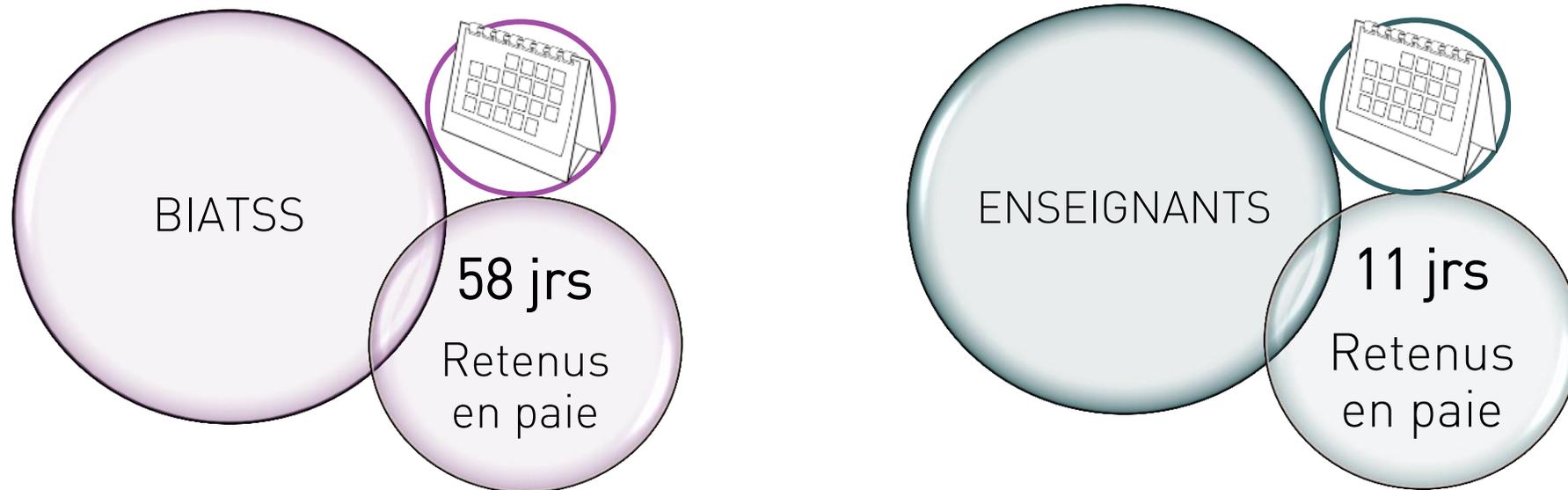
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

## III. GREVE

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

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





# GLOSSAIRE

# GLOSSAIRE

## A

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

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

## B

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

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

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

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

## C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## D

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

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

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

## E

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## H

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

## I

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

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

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

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

## L

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

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

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

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

## P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## R

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

**RIFSEEP** : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, il est l'outil indemnitaire 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



## SERVICE PAIE ET AIDE AU PILOTAGE

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



Université Claude Bernard Lyon 1



ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2017 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Établi par  
la direction  
des ressources humaines

## Sommaire

I.	CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI.....	3
A.	Effectifs .....	3
1)	Effectifs physiques et ETP des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels.....	3
2)	Effectifs physiques et ETP de personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels .....	3
3)	Effectifs d'agents reconnus travailleurs handicapés par le biais d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé .....	4
4)	Répartition des âges .....	4
B.	Durée et organisation du travail : Répartition des effectifs selon la durée du travail.....	5
C.	Embauches et départs .....	5
1)	Recrutements d'agents fonctionnaires par concours ou par le biais d'une mutation au cours de l'année ....	5
2)	Recrutements d'agents sur contrats au cours de l'année .....	5
3)	Répartition des départs définitifs par motif au cours de l'année .....	6
4)	Age moyen de départ à la retraite des agents fonctionnaires .....	6
5)	Taux de rotations des agents fonctionnaires.....	6
D.	Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants : membres de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1.....	7
E.	Promotions .....	7
1)	Avancement de grade et de corps au cours de l'année .....	7
2)	Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'université .....	7
3)	Composition et présidence des jurys de concours et d'examens professionnels des personnels BIATSS .....	8
4)	Composition et présidence des jurys des concours et examens professionnels des enseignants-chercheurs.....	8
II.	REMUNERATIONS .....	9
III.	FORMATION - Accès à la formation professionnelle .....	10
A.	Nombre moyen de jours de formation professionnelle .....	10
B.	Nombre d'agents ayant bénéficié de congé de formation professionnelle .....	10
C.	Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations.....	10
IV.	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	13
A.	Nombres d'accidents de travail et de jours d'absence pour maladie professionnelles, nombre d'agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité relevant de l'article 2° de l'article L.5212-13 du code du travail ou de l'article 65 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. ....	13
B.	Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail .....	13
V.	CONGES.....	14
A.	Recours au congé d'accueil de l'enfant, au congé parental, d'adoption et mise en disponibilité. ....	14
B.	Comptes épargne-temps .....	14
VI.	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	15
A.	Organisation .....	15
1)	Circulaire relative au temps de travail au sein de l'Université .....	15
2)	Télétravail .....	15
B.	Services de proximité .....	16
1)	Politique d'aide sociale (prestations sociales, aides et secours) .....	16
2)	Politique d'aide à l'accueil et aux séjours d'enfants .....	16

## I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

### A. Effectifs

1) Effectifs physiques et ETP des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires et contractuels

	Fonctionnaires		Contractuels		Total		Ratio H/F	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs physiques	1 124	668	487	507	1611	1175	58%	42%
Effectifs en ETP	1 110,60	648,60	451,20	476,55	1561,80	1125,15	58%	42%

	Evolution par rapport à 2016	
	Hommes	Femmes
Effectifs physiques	-0,8%	+4,1%
Effectifs en ETP	-0,8%	+3,5%

2) Effectifs physiques et ETP de personnels BIATSS fonctionnaires et contractuels

	Fonctionnaires						Contractuels (hors contractuels étudiants)					
	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
Effectifs physiques	163	183	104	204	160	509	54	91	23	59	64	149
Effectifs en ETP	161,40	174,90	99,70	194,20	158,20	477,70	51,60	80,75	21,80	54,84	58,91	129,91

	Total		Ratio H/F		Evolution par rapport à 2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs physiques	568	1195	32%	68%	-0,9%	-0,1%
Effectifs en ETP	551,61	1112,3	33%	67%	-0,7%	+0,1%

3) Effectifs d'agents reconnus travailleurs handicapés par le biais d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS											
Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires						Contractuels (hors contractuels étudiants)					
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
15	10	2	0	5	5	2	4	22	60	0	0	1	4	9	22

Total UCBL		Ratio H/F	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
56	106	35%	65%

	2016	2017
% emploi handicap	2,76%	3,54%

4) Répartition des âges

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS											
	Fonct.		Crt		Fonctionnaires						Contractuels (hors contractuels étudiants)					
	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
Âge moyen	48	47	30	30	44	45	44	45	47	47	33	37	38	36	36	39
Âge médian	48	47	28	29	44	44	44	46	48	49	31	33	36	33	35	38

	2016	2017
Âge moyen	43	44

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

	ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS											
	Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires						Contractuels (hors contractuels étudiants)					
	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	1099	621	413	445	156	151	99	161	153	390	48	68	19	47	49	95
Temps partiel	0	0	0	0	7	32	5	43	7	119	1	4	0	1	1	5
Temps incomplet	25	47	74	62	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5	19	4	11	14	49

## C. Embauches et départs

1) Recrutements d'agents fonctionnaires par concours ou par le biais d'une mutation au cours de l'année

	ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		BIATSS					
	Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
	Arrivées par concours	0	1	4	9	4	4	7
Arrivées par mutation	6	6	1	4	0	0	1	0

2) Recrutements d'agents sur contrats au cours de l'année

ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		BIATSS					
Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
H	F	H	F	H	F	H	F
141	189	37	57	24	45	42	130

3) Répartition des départs définitifs par motif au cours de l'année

		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS											
		Fonct.		Contractuels		Fonctionnaires						Contractuels (hors contractuels étudiants)					
		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
Départ en	retraite	23	12	0	0	2	6	3	4	5	9	0	0	0	0	0	2
Décès		1	0	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Démission /abandon de poste		0	0	6	1	0	0	0	0	1	0	7	7	3	6	0	12
Révocation/ licenciement/ radiation de la liste des cadres		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	4
Fin de CDD		n/a	n/a	45	78	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	19	22	4	10	11	38

\*Fins de contrat excluant les doctorants contractuels ou hors statuts et les fins de contrat liés à une obligation statutaire.

4) Age moyen de départ à la retraite des agents fonctionnaires

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS			
Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
H	F	H	F	H	F	H	F
65,09	63,08	63,50	63,33	63,33	62,75	62,40	61,78

5) Taux de rotations des agents fonctionnaires

	2016	2017
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	4,0%	4,1%
BIATSS fonctionnaires	7,7%	6,6%

**D. Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants : membres de l'équipe de gouvernance de l'Université Claude Bernard Lyon 1**

	Hommes		Femmes	
	A	B	A	B
Enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires	15		8	
BIATSS fonctionnaires	3		13	1
BIATSS contractuels			1	
Hébergés (Membres extérieurs)	2			

**E. Promotions**

1) Avancement de grade et de corps au cours de l'année

		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS		BIATSS					
		Catégorie A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
		H	F	H	F	H	F	H	F
Avancement de grade	Nombre de promus *	55	22	5	4	6	6	9	39
	Rapport promus / promouvables			12,5%	12,9%	12,0%	6,6%	11,3%	21,5%
Promotion de corps	Concours	6	6	5	9	6	4	4	11
	Examen professionnel	n/a	n/a	1	0	3	11	1	1
	Liste d'aptitude : agents promus	n/a	n/a	5	2	2	4	n/a	n/a
	Liste d'aptitude : Rapport promus / promouvables			3,3%	1,1%	1,9%	1,0%		

\* Enseignants chercheurs / Enseignants : Avancement de grade de droit commun

2) Répartition des candidats aux concours ITRF organisés par le service concours de l'université

	BAP A		BAP B		BAP E		BAP G		BAP J	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Inscrits	18	33	14	7	293	27	23	9	67	316
Présents à l'admissibilité	12	27	6	2	207	13	9	3	38	205
Admissibles	4	12	4	1	81	2	7	3	13	67
Présents à l'admission	3	12	3	1			6	3	5	50
Admis sur Liste principale	1	4	1	0			0	2	1	13
Admis sur Liste complémentaire	1	6	0	1			4	0	1	7

3) Composition et présidence des jurys de concours et d'examens professionnels des personnels BIATSS

	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	H	F	H	F	H	F
<b>Nombre femmes/hommes parmi les membres de jurys</b>	90	84	9	9	22	21
<b>Nombre hommes/femmes dans la présidence de jurys</b>	7	17	1	2	3	3

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

<u>COSEL : recrutement EC</u>	Hommes	Femmes
<b>Nombre femmes/hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels</b>	211	217
<b>Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.</b>	28	8

<u>commission recrutement 2nd degré</u>	Hommes	Femmes
<b>Nombre femmes/hommes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels</b>	69	64
<b>Nombre hommes/Femmes dans la présidence de jurys de concours et examens professionnels.</b>	11	3

## II. REMUNERATIONS

Cet indicateur est une moyenne comprenant uniquement la situation des personnels à temps plein.

	ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS				BIATSS											
	Fonct.		Ctrt.		Fonctionnaires						Contractuels					
	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* (€)	3 962	3 539	1 611	1 509	2 905	2 931	2 044	2 010	1 663	1 624	2 003	2 160	1 545	1 503	1 434	1 401
Rémunérations par 1er décile (€)	2 877	2 685	1 201	1 194	2 170	2 098	1 678	1 653	1 521	1 520	1 608	1 546	1 347	1 196	1 297	1 244
Rémunérations par médian (€)	3 836	3 372	1 582	1 437	2 833	2 751	2 026	1 997	1 638	1 605	1 916	1 807	1 581	1 473	1 411	1 416
Rémunérations par dernier décile (€)	5 252	4 633	2 081	2 122	3 712	3 966	2 402	2 428	1 869	1 802	2 534	2 681	1 638	1 693	1 547	1 585
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale (%)	4,7%	4,3%	0,2%	0,1%	20,7%	18,7%	16,7%	15,9%	12,0%	11,9%	12,5%	12,7%	14,0%	13,0%	9,9%	10,4%

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

### III. FORMATION - Accès à la formation professionnelle

#### A. Nombre moyen de jours de formation professionnelle

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS fonctionnaires et contractuels		BIATSS fonctionnaires et contractuels					
			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	1,42	1,53	2,27	3,23	3,00	3,40	2,62	2,69

	2016	2017
Nombre moyen de jours de formation professionnelle	2,72	2,49

#### B. Nombre d'agents ayant bénéficié de congé de formation professionnelle

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS fonctionnaires et contractuels		BIATSS fonctionnaires et contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle	1	1	1	2

#### C. Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations

Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations existantes ou mises en place récemment à l'Université :

- Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap
- Travailler avec un collègue en situation de handicap
- Egalité de traitement et discriminations : en quoi cela nous concerne ?
- Comprendre les discriminations pour écouter et accompagner les personnels et étudiants
- Repérage et traitement des situations de discrimination et de harcèlement en situation d'écoute
- Sensibilisation à l'accueil et à l'accompagnement d'un public en situation de handicap dans les ERP
- Formation sur la laïcité

Formations dispensées sur l'année et répartition des agents de l'Université présents aux sessions

		ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS			
		FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
THEMATIQUE	FORMATION	H	F	H	F
<b>HANDICAP</b>	Travailler avec un collègue en situation de handicap				
	Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap				
	Analyse de la pratique handi-accueillante (retour d'expérience des formations de l'année 2016)				
<b>DISCRIMINATION / HARCELEMENT</b>	Sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique = Egalité de traitement et discrimination : en quoi cela nous concerne				
	Comprendre les discriminations pour écouter et accompagner les personnels et les étudiants <b>Formation obligatoire</b> Taux de présence : 63%	1	1		
	Repérage et traitement des situations de discrimination et de harcèlement en situation d'écoute <b>Formation obligatoire</b> Taux de présence : 54%				

THEMATIQUE		FORMATION		BIATSS											
				FONCTIONNAIRES						CONTRACTUELS (hors contractuels étudiants)					
				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
HANDICAP	Travailler avec un collègue en situation de handicap			1	6	1	1								
	Recruter, accueillir et manager un agent en situation de handicap	2	4												
	Analyse de la pratique handi-accueillante (retour d'expérience des formations de l'année 2016)	1	7	2	2		5			1					
DISCRIMINATION / HARCELEMENT	Sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique = Egalité de traitement et discrimination : en quoi cela nous concerne		2	1	3	2	6					1			
	Comprendre les discriminations pour écouter et accompagner les personnels et les étudiants <b>Formation obligatoire</b> Taux de présence : 63%		4		1										
	Repérage et traitement des situations de discrimination et de harcèlement en situation d'écoute <b>Formation obligatoire</b> Taux de présence : 54%		4		1										

#### IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

- A. Nombres d'accidents de travail et de jours d'absence pour maladie professionnelles, nombre d'agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité relevant de l'article 2° de l'article L.5212-13 du code du travail ou de l'article 65 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.**

	ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS fonctionnaires et contractuels		BIATSS fonctionnaires et contractuels					
	Cat. A		Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	91*							
Nombre de jours d'absence pris pour maladies professionnelles	0	242	0	0	0	0	0	546
Nombre d'agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	6	2	1	2	0	1	2	4

\* Donnée du SHS. Chiffre global non segmentable.

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

	ENSEIGNANTS- CHERCHEURS / ENSEIGNANTS fonctionnaires et contractuels	BIATSS fonctionnaires et contractuels
Taux de gravité	0,03	0,39
Taux de fréquence	21,07	34,03

Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues suite à un accident du travail pour 1 000 heures travaillées.

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

## V. CONGES

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

		ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS fonctionnaires et contractuels		BIATSS fonctionnaires et contractuels					
				Cat. A et assimilés		Cat. B et assimilés		Cat. C et assimilés	
		H	F	H	F	H	F	H	F
Congé d'accueil de l'enfant	Agents ayant pris un congé d'accueil de l'enfant	32		1		1		4	
	Nombre de jours de congés d'accueil de l'enfant pris en moyenne par agent (le nombre de jours de congés théoriques est de 11 jours)	10,72j		11j		11j		11j	
Congé parental, d'adoption et mise en disponibilité	Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption)	1	1		1	1			9
	Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles			2	1				
	Actions d'accompagnement des agents en congé parental	Aucune mesure n'est mise en place sur l'année 2017.							

### B. Comptes épargne-temps

	BIATSS											
	FONCTIONNAIRE						CONTRACTUELS					
	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
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	114	116	63	125	54	254	9	16	2	7	6	18
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	73	71	37	78	27	153	6	10	1	5	4	12
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	113	157	101	115	30	230	20	19	13	1	17	16
Nombre total de jours stockés sur les CAT au 31/12	2 511	2 238	1 100	1 982	636	3 533	197	229	31	95	135	236
dont nombre de jours versés au cours de l'année	113	157	101	115	30	230	20	19	13	1	17	16

## 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 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 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.

#### 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.

**32** agents ont bénéficié de cette organisation de travail en 2017.

	Hommes			Femmes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Fonctionnaires	11			6	2	8
CDI	1	1		1	1	1

## B. Services de proximité

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

Prestation	Total
Enfants handicapés	32 644,20 €
Secours - aides d'urgence *	34 278,00 €
Prêts sociaux	3 700,00 €
Aides Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU)	36 572,50 €
<i>Dont ASIU Affection Longue Durée</i>	<i>422,50 €</i>
<i>Dont ASIU Etudes supérieures</i>	<i>6 750,00 €</i>
<i>Dont ASIU YOOPIES**</i>	<i>29 400,00 €</i>
BAFA (subvention de la formation destinée aux enfants du personnel)	2 618,00 €
<b>Total</b>	<b>80 412,70 €</b>

\* 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.

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

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

	Participation UCBL
Subvention d'équilibre CLE	42 000 €
Accueil loisirs CLE	16 507 €
Colonies organisées par le CLE	1 540 €
séjours d'enfants hors CLE	2 177 €
<b>Total</b>	<b>62 224 €</b>

#### - 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 agents de l'UCBL sont les suivantes :

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



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018**

**LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2019**

**Exposé des motifs :**

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

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la lettre de cadrage budgétaire 2019

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2019

Le Président,

Frédéric FLEURY



**Pièces jointes : Projet budget initial 2019**



**Direction des services financiers**

Adresse : Bâtiment Julie-Victoire  
Daubié 43, Bd du 11 Novembre  
1918  
69622 VILLEURBANNE cedex

Villeurbanne, le 27 septembre 2018

Affaire suivie par :

Oiasfi CHAABNIA

☎ 4.72.43.16.12

**composantes**

☎ 4.72.44.79.65

Courriel : [oiasfi.chaabnia@univ-lyon1.fr](mailto:oiasfi.chaabnia@univ-lyon1.fr)

**Mesdames et Messieurs les Directeurs  
et Directeurs administratifs de**

**Mesdames et Messieurs les Directeurs  
de services communs**

**Mesdames et Messieurs les Directeurs  
des services centraux**

Objet : Lettre de cadrage budgétaire – Projet de budget initial 2019

*La lettre de cadrage budgétaire 2019 a pour objet de fixer, dans le cadre des axes stratégiques que l'établissement a définis prioritaires, les orientations et les priorités budgétaires retenues par le conseil d'administration (CA) du 10 juillet 2018. Elle est en ce sens la traduction et le prolongement du débat d'orientation budgétaire (DOB).*

*Ce document rappelle en premier les éléments de contexte économique et budgétaire national dans lequel s'inscrira le budget initial 2019 (BI-2019). Il présentera ensuite les axes prioritaires arrêtés par le conseil d'administration lors du DOB. En dernier, il mettra en perspective l'articulation entre le projet d'établissement, matérialisé par le nouveau contrat quinquennal 2016-2020 et la traduction budgétaire qu'en donne l'établissement.*

*La stratégie budgétaire 2019 s'inscrit dans le droit-fil de la politique d'établissement, mise en place dès 2016 et structurée autour des éléments suivants :*

- *La volonté d'assurer l'excellence et l'attractivité nationale et internationale de ses formations avec le maintien d'un ancrage fort des cursus de formation avec la recherche et en cohérence avec les besoins de la société ;*
- *L'inscription de la recherche dans les grands enjeux mondiaux, notamment à travers le développement des projets multidisciplinaires, l'orientation des travaux menés par l'UCBL vers les projets les plus actuels sur les systèmes environnementaux complexes et le positionnement sur de nouveaux enjeux scientifiques.*

*Comme toutes les administrations publiques, l'UCBL s'est pleinement emparée des nouveaux outils apportés par la réforme relative à la nouvelle gestion publique et comptable (Décret du 7 novembre 2012 – GBCP). La construction budgétaire permet ainsi de mieux faire ressortir la notion de programmation budgétaire pluriannuelle afin d'offrir la garantie au conseil d'administration que ses décisions sont soutenables sur un horizon à moyen terme.*

## 1. Le contexte économique de l'élaboration du budget 2019

Le déploiement du dispositif d'accompagnement de la loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et la réussite des étudiants (ORE) se traduit par une enveloppe budgétaire de 500 M€ sur la durée du quinquennat. L'État a d'ores et déjà mobilisé 25 M€ en 2018 pour favoriser la mise en œuvre des principales mesures dont 19,5 M€ pour la création de places supplémentaires dans les filières dites en tension et 5,7 M€ au titre de l'examen des droits d'inscription, de la création des fonctions de directeurs d'études et de l'accompagnement des étudiants.

### Le contexte local :

Le budget de l'année 2019 fait basculer l'UCBL dans la dernière partie du contrat de site de l'Université de Lyon (UdL).

Il est rappelé que 85 % des ressources de l'UCBL proviennent de subventions d'État et des collectivités territoriales, dont 72 % de la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP). Pour le budget 2019, au vu des moyens nouveaux mobilisés au titre de la loi ORE et dans le cadre du déploiement d'un dialogue contractuel entre l'État et les universités qui vise à remplacer le modèle de répartition SYMPA en fin de cycle, il est probable que notre subvention pour charges de service public (301,6 M€ en 2018 dont 273,8 M€ de masse salariale transférée et 25,4 M€ de dotation de fonctionnement) ainsi que le montant de notre réserve de précaution (1,75 M€) seront au mieux en très légère augmentation par rapport à 2018.

Le budget rectificatif 2018 a permis des réajustements par rapport à la notification prévisionnelle dont ci-après les principaux éléments :

- Les recettes (encaissements) ont été arrêtées à 405,4 M€ dont 404,9 M€ (+6 %) pour l'UCBL, 211 k€ pour le CISR et 255 k€ pour le SIUAPS.
- Le montant des dépenses s'élève à 412 M€ d'autorisations d'engagement (AE) dont 411 M€ pour l'UCBL, 539 k€ pour le CISR et 438 k€ pour le SIUAPS, et 420 M€ de crédits de paiement (CP) dont 419 M€ pour l'UCBL, 604 k€ pour le CISR et 575 k€ pour le SIUAPS.
- Le résultat prévisionnel 2018 de l'UCBL, dans le cas de l'exécution des deux enveloppes du budget (fonctionnement et masse salariale) à 100 %, s'établit à 1,6 M€.
- Après réajustement, les tranches non exécutées de l'exercice 2017 atteignent 5,7 M€. En conséquence, la variation prévisionnelle du fonds de roulement s'établit à -11,2 M€ (UCBL+CISR+ SIUAPS) contre -7,2M€ au budget initial 2018.

Pour la construction du BI-2019, il est nécessaire de prendre en considération les principaux indicateurs budgétaires des précédents comptes financiers. Les plus importants sont :

Année	2014	2015	2016	2017
Résultat	15,7 M€	10,5 M€	2,0 M€	5,4 M€
Capacité d'autofinancement	28,3 M€	23,3 M€	13,9 M€	18,6 M€
Niveau du fonds de roulement	50,3 M€ (55 jours)	56,2 M€ (58 jours)	60,9 M€ (62 jours)	71,6 M€ (74 jours)

### *Évolution des principaux indicateurs budgétaires des précédents comptes financiers*

On notera que si notre fonds de roulement est confortable et représente 74 jours de dépenses de

fonctionnement en 2017, la partie mobilisable de ce fonds de roulement n'est que de 22,2 M€ en 2017 (soit 23 jours de fonctionnement) contre 24,5 M€ en 2016.

Les résultats 2014 et, dans une moindre mesure, 2015 doivent être réexaminés à l'aune des travaux réalisés par la Cour des comptes. En effet, trois inscriptions comptables erronées ont affecté les résultats : - 3,6 M€ d'impact sur le résultat 2014 et - 0,8 M€ sur le résultat 2015.

Il convient de rappeler que la maîtrise des dépenses continuera d'être un élément de pilotage indispensable afin de se donner les moyens de compenser l'évolution structurelle de la dépense et dégager de nouvelles marges qui permettront de financer les priorités et les charges nouvelles.

Enfin, le budget 2019 intégrera aussi les impacts de la mise en place de la réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **2. Fiabilisation de la gestion budgétaire et comptable**

La construction budgétaire repose sur le principe de dialogue de gestion renforcé, à tous les niveaux de l'établissement (composantes / unités de recherche / services communs / services centraux). Elle s'écarte de la reconduction systématique des dotations et repose, comme c'est le cas depuis 2015, sur un équilibre entre les besoins étudiés de manière fine et les moyens disponibles.

La qualité de la prévision budgétaire repose aussi sur la capacité de l'établissement à établir une programmation budgétaire pluriannuelle, que ce soit sur les opérations pluriannuelles (immobilier, matériel pédagogique, matériel scientifique, contrats de recherche, contrats d'enseignement, contrats de formation continue) ou sur les projets d'achats à travers la programmation des marchés. Cette meilleure programmation adossée à un dialogue de gestion renforcé permettra de mieux calibrer les crédits tout au long de l'année.

L'UCBL est résolue à aller plus loin dans sa gestion responsable de ses ressources à travers une articulation renforcée entre contrat pluriannuel de site, budget annuel, PAP / RAP et leur déclinaison dans les composantes avec les COM, dont l'aspect stratégique sera élargi, par exemple en ajoutant une dimension de performance affirmée quant au développement des activités de formation continue en lien avec le dispositif d'intéressement prévu dans la lettre de cadrage des « *ressources humaines* ».

De manière générale, l'UCBL souhaite accroître la fiabilisation de la gestion budgétaire et comptable. Son objectif est de poursuivre la réduction des délais de paiement (factures et charges récurrentes, ...). Elle prendra en compte les remarques faites par la Cour des comptes dans le cadre de leur revue de la gestion et du fonctionnement de l'UCBL sur la période 2011-2017.

L'UCBL veillera en 2018 à ce que le processus de certification des comptes par les commissaires aux comptes soit aussi vertueux qu'en 2017. En effet, depuis l'an dernier, les comptes de l'UCBL sont certifiés sans réserve.

### **Maîtrise des risques**

En 2018, l'UCBL a renforcé son dispositif de maîtrise des risques à travers une solide articulation entre contrôle interne et audit interne. Après avoir structuré son contrôle interne comptable sur la base de travaux communs ordonnateur / comptable (cartographie des risques / plan d'action pluriannuel), l'UCBL a déployé son dispositif de contrôle interne budgétaire orienté vers la maîtrise des principaux postes de dépenses de l'Université. Dans sa séance du 27 février 2018, le conseil d'administration de l'UCBL a voté pour la première fois son dispositif de contrôle interne dans sa

globalité.

### **Fluidification de l'exécution budgétaire**

Afin de garantir une utilisation optimale des crédits, l'UCBL va expérimenter la mise en place d'un taux d'exécution intermédiaire en matière de dépenses d'investissements. En effet, dans une logique de programmation et afin d'éviter que ce type d'achat ne soit réalisé dans les derniers jours de l'année civile, il est demandé aux structures à ce que les investissements soient faits à hauteur de 75 % au 31 octobre 2018. Cette démarche, déjà entreprise par le CNRS, permettra de mieux programmer les achats structurants de l'UCBL. Elle sera aussi un élément d'appréciation dans le cadre du processus d'allocation des moyens 2019.

En 2019, la démarche sera amplifiée avec un taux de 80 % positionné au 30 septembre 2019 pour les dépenses d'investissements et de fonctionnement.

### **Politique achats**

L'UCBL s'est dotée de plusieurs outils de pilotage et de mise en œuvre de sa politique achats, notamment une cartographie des achats et plan d'action annuel. Cette politique achats se décline en 8 axes : performance économique, achats auprès des PME, achats d'innovation, achats avec clause sociale, achats avec disposition environnementale, le développement des relations avec les fournisseurs, la politique voyages d'affaires et la fiabilisation des données. Au-delà des enjeux de politique d'établissement sur chacun de ces axes stratégiques, la politique achats à vocation à avoir un impact significatif sur le volume des dépenses.

Une programmation prévisionnelle des achats au titre de 2019 sera adossée au projet de budget.

Le dispositif d'achat évoluera en 2019, notamment pour mieux prendre en compte les premières remarques de la Cour des comptes, notamment en termes de politique de restauration.

## **3. Les orientations budgétaires prioritaires**

Ces dernières années, l'UCBL a mis en œuvre une politique immobilière ambitieuse dont la programmation, décrite dans le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), a été arrêtée par le CA. Le budget 2019 sera l'occasion pour l'UCBL de soutenir ses ambitions dans ses autres domaines de compétence.

### Les dépenses générales :

**Fonctionnement des services centraux et services communs** : Pour le budget 2019, les moyens alloués aux services seront maintenus au plus près des besoins exprimés lors des conférences budgétaires spécifiques des services. Le dialogue de gestion devient ainsi le principal moyen d'allocation des moyens en lieu et place d'une reconduction systématique des dotations.

**La masse salariale** : Les dépenses de masse salariale constituent la charge la plus importante du budget 2018 (68,9 %), ce qui représente un taux de rigidité du budget de 79,8 % (masse salariale rapportée aux ressources courantes). La trajectoire de ce taux, s'il reste en dessous du seuil prudentiel communément admis (81 %), interpelle : sur la période de référence 2014-2018, la charge de masse salariale a évolué quasiment deux fois plus vite que les recettes de fonctionnement encaissables (9 % contre 5 %). Toutefois, il convient de noter que les dépenses de masse salariale sont en constante augmentation depuis 2010, pour prendre en compte les nouvelles dépenses liées aux emplois Sauvadet et FIORASO, aux contrats de recherche, à l'augmentation du GVT et du CAS pensions, à la mise en application de mesures catégorielles en faveur des personnels BIATSS et maintenant à celles des mesures de la loi ORE.

	2013	2014	2015	2016	2017
Masse salariale transférée	238,6 M€	241,9 M€	243 M€	247,4 M€	254,1 M€
Contrats de recherche	9,3 M€	8,7 M€	9,3 M€	8,1 M€	8,8 M€
Autres (SYMPA et ressources propres)	26,1 M€	25,1 M€	26,0 M€	26 M€	26,6 M€
Total	274,0 M€	275,7 M€	278,3 M€	281,5 M€	289,5 M€

*Évolution de la masse salariale transférée, des contrats de recherche et des ressources propres de l'UCBL*

En matière de ressources humaines, l'UCBL poursuivra le développement d'une politique qui vise une meilleure reconnaissance des compétences et de l'investissement de son personnel dont la mise en œuvre du RIFSEEP peut constituer un levier privilégié. En ce qui concerne les primes des personnels contractuels sur ressources centrales elles continueront à être prises en charge sur le budget central de l'établissement, en dehors de l'enveloppe indemnitaire des personnels BIATSS titulaires.

**Les outils de pilotage, les contrats d'objectifs et de moyens (COM) :** Les contrats d'objectifs et de moyens, continueront d'être un élément majeur de dialogue entre la gouvernance et les composantes et seront à ce titre reconduits pour le budget 2019. Ils seront destinés aux composantes et renforceront les actions stratégiques prioritaires prévues par le contrat quinquennal. Les services communs bénéficieront, comme en 2018, d'un « *Projet de Développement Concerté* » (PDC) qui sera ciblé sur les spécificités des services et leur implication dans les projets prioritaires de l'établissement. Pour 2019, l'établissement réservera une dotation de 2,5 M€ pour les COM et les PDC. La répartition de la dotation du COM sera réalisée à l'issue des conférences budgétaires avec les composantes et les services communs. Une attention toute particulière sera accordée au suivi des objectifs fixés par la gouvernance aux composantes. Le COM sera ainsi un véritable outil de pilotage qui permettra la déclinaison des objectifs, notamment dans le volet contractualisé avec l'État, tout en prenant en compte au mieux les spécificités de chaque composante.

**Les charges d'infrastructures :** Les charges d'infrastructures (chauffage, fluides, nettoyage, entretien général et sécurité) feront l'objet d'un suivi et d'une démarche d'analyse particulière en 2019. En effet, leur évolution entre 2016 et 2017 interpelle avec une hausse de 877 K€ répartie comme suit :

- Fluides : + 160 K€
- Gardiennage : +323 K€
- Nettoyage : + 195 K€
- Maintenance : + 124 K€
- Entretien et répartition : + 75 K€.

Des efforts supplémentaires s'imposent. Dans ce cas, l'UCBL s'attachera à poursuivre la contractualisation afin d'obtenir le coût le plus faible tout en assurant une qualité de service optimale.

Le dispositif de compteurs, installé ces dernières années dans tous les bâtiments de l'UCBL, a vocation à permettre de mieux connaître l'évolution de la consommation des fluides, dans un objectif de maîtrise des coûts.

Afin d'étudier l'opportunité d'un nouveau modèle expérimental d'allocation des moyens

d'infrastructures, (fluides, entretien des locaux, ...), l'UCBL se dotera d'un groupe de travail faisant appel à plusieurs acteurs et services centraux dans l'objectif de définir les conditions de réalisation et d'efficacité. Dans la mesure où l'ensemble des données et des paramètres seront maîtrisés, une expérimentation (hors composante à BPI) sur la base du volontariat pourra être effectuée.

**Sécurité** : L'Université a déployé ces derniers mois de nombreuses mesures destinées à renforcer la sécurité de la communauté universitaire dans un contexte de vigilance accrue : création d'un emploi permettant de recruter un responsable de la fonction sécurité, travaux de mise en sécurité, conférences de sensibilisation au risque d'attentat, relations accrues avec les forces de police locales, déploiement d'un système d'alerte par SMS.

Les moyens dédiés au dispositif de sécurité seront amplifiés en 2019 avec d'ores et déjà 450 K€ fléchés vers la vidéoprotection qui s'ajoutent aux 300 K€ budgétisés en 2018.

**Système d'information et outils numériques** : L'UCBL s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche de structuration et de rénovation de son système d'information et des outils numériques qu'elle utilise. L'évolution de ces outils et des logiciels informatiques nécessaires pour le fonctionnement de l'établissement est définie dans le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI), voté par le CA en 2015. Ce schéma directeur a effectué un bilan de l'existant et a défini des priorités. Il a élaboré des scénarios cibles avec des objectifs à atteindre dans le cadre d'un plan général d'action.

Il est évident que le SI et les outils numériques sont un catalyseur du changement et agissent comme des vecteurs d'évolution des pratiques aussi bien en pédagogie qu'au niveau de l'environnement numérique de travail. Ces outils sont renouvelés soit par l'acquisition de nouveaux logiciels soit par la production en interne. Pour 2018, l'UCBL a notamment choisi de privilégier le déploiement de l'application SIHAM afin de moderniser son SI RH dont le coût sera prévu dans l'enveloppe budgétaire correspondante.

#### La politique en faveur des personnes en situation de handicap :

Conformément à l'article 50 de la loi ESR du 22 juillet 2013, depuis 2015, chaque établissement doit obligatoirement effectuer une déclaration auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) sur l'ensemble de ses effectifs.

Fin 2017, au sein de l'UCBL, l'effectif total déclaré du personnel en situation de handicap est de 132 contre un total demandé à l'UCBL de 265. Ainsi, en 2018, la pénalité appliquée à l'UCBL a été arrêtée à 624 k€. L'UCBL veillera en 2019 à mettre en œuvre toutes les mesures afin de pouvoir accompagner au mieux les personnels en situation de handicap et ainsi réduire cette pénalité.

#### Immobilier :

L'UCBL s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique immobilière ambitieuse de rénovation de son patrimoine pour un meilleur accueil de ses personnels et usagers. Certains chantiers sont d'ores et déjà lancés avec des enjeux financiers importants.

Au terme de l'exécution budgétaire 2017, les sommes dévolues aux opérations de travaux immobilières ont été arrêtées à 25 M€ avec un taux d'exécution budgétaire de 98 %, soit près de 63 % du budget d'investissement (39,7 M€ en 2017). En 2018, l'enveloppe des opérations immobilières est en nette augmentation avec un volume d'autorisations d'engagement de 29,2 M€, soit 59 % du budget dédié à l'investissement (49,3 M€). Ces chiffres illustrent le choix fait par l'UCBL d'optimiser son cycle de fonctionnement et de constituer ainsi une capacité d'autofinancement assez robuste pour structurer ses cycles d'investissement. Cette approche sera poursuivie et amplifiée.

Toutefois, les opérations d'envergure ne concernent qu'environ 40 % de notre patrimoine immobilier dont une grande partie est en état de vétusté. Il conviendra d'identifier l'ensemble des besoins et de lancer une actualisation de la programmation pluriannuelle immobilière.

En conséquence, l'Université doit continuer à dégager des crédits nouveaux pour financer la maintenance et la rénovation ou faire face à des situations d'urgence. C'est la raison pour laquelle l'enveloppe budgétaire pour l'immobilier sera, dans la mesure du possible, préservée. Cet effort sera poursuivi en mettant l'accent prioritairement sur les opérations de mise en accessibilité et sécurité. Par ailleurs, l'Université maintiendra sa politique d'entretien de ses bâtiments, par une dotation pluriannuelle du PPI-immobilier pour le Gros Entretien Renouvellement (GER), au moins à la hauteur de celui du budget rectificatif 2018 (3,2 M€).

Plus particulièrement, les actions spécifiques centrées sur l'accessibilité, la mise en conformité et la rénovation des infrastructures pédagogiques seront poursuivies.

De nouveaux projets d'infrastructures seront lancés en 2019 quand d'autres arrivent quasiment à terme ou sont largement entamés.

Les opérations immobilières sont des projets complexes qui nécessitent, de par leur nature, une politique pluriannuelle. De nouveaux projets de rénovation de l'infrastructure pédagogique ont été définis en 2018 et financés par un prélèvement sur fonds de roulement de 1,9 M€. Si à la date d'aujourd'hui les résultats ne sont pas totalement satisfaisants en terme d'exécution, la démarche sera amplifiée en 2019 avec d'ores et déjà des besoins évalués à 3,7 M€.

L'UCBL veillera, dans une logique de cohérence et d'optimisation des moyens, à ce que le budget soit la traduction de la politique immobilière de l'établissement matérialisée par ses outils de pilotage - schéma directeur immobilier (SDI), schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) et plan pluriannuel d'investissement (PPI).

#### Recherche :

L'attractivité et le rayonnement de l'Université, passent en partie par le dynamisme de sa recherche. Les priorités budgétaires dans ce domaine doivent s'inscrire dans les thématiques prioritaires définies dans le projet d'établissement. Ce budget global de la recherche ne se résume pas aux moyens directs affectés par l'établissement puisque la commission recherche du CAC pilote un appel à projets en matière de recherche dont les fonds sont confiés à la filiale EZUS. Les revenus de la valorisation de la recherche doivent participer, à côté de la dotation de l'UCBL, au renforcement de la recherche fondamentale et finalisée et à rendre l'UCBL plus visible et plus attractive à l'international.

L'enveloppe globale de fonctionnement de la recherche sera au moins à la hauteur de celle de 2018. Pour l'année 2019, ce budget sera, dans la mesure du possible, maintenu à la hauteur des choix effectués dans le cadre du budget 2018 notamment nécessaire à la prise en charge de l'extension à deux ans du soutien à l'activité recherche des jeunes maîtres de conférences dans le cadre de la procédure « Bonus Qualité Recherche ».

La répartition par unité de recherche sera, comme les années précédentes, validée par la commission recherche du Conseil Académique. L'effort budgétaire que consent l'UCBL pour sa recherche traduit l'importance qu'elle accorde à celle-ci dans sa stratégie de développement. Il convient de noter que les activités de recherche de l'Université sont en développement continu. En dehors des activités de la filiale EZUS, les ressources contractuelles de la recherche représentent :

25,5 M€ en 2015, 25,2 M€ en 2016 et 29,3 M€ en 2017.

Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir bénéficier des meilleures conditions de travail et de matériels suffisants pour réaliser leurs travaux de recherche. D'importants travaux de rénovation ont été réalisés dans cet objectif et d'autres sont toujours en cours dans le cadre du plan Campus. À ce titre, le maintien de l'enveloppe des travaux immobiliers à la hauteur de celle des années précédentes, traduit clairement cette politique. Le budget global de la recherche pourra bénéficier de retours financiers de certains services comme la cellule congrès.

#### Formation :

De manière analogue à la recherche, la politique de la formation repose sur le contrat d'établissement et met l'accent au niveau budgétaire sur l'accompagnement des actions en faveur de la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

Le contexte économique national, rappelé en introduction, nous incite à rester prudent dans la mise en œuvre de notre offre de formation en privilégiant les mutualisations de même que l'application pertinente des seuils d'ouverture des Unité d'Enseignement (UE) et des seuils de dédoublement des TP/TD. En la matière, il apparaît nécessaire que la nouvelle offre de formation soit adaptée au niveau des ressources de l'établissement, sans négliger pour autant la lisibilité des formations et le suivi des étudiants.

L'UCBL se caractérise par un sous-encadrement chronique en personnel enseignant-chercheur comme en personnel BIATSS. Afin de pouvoir mettre en œuvre l'offre de formation accréditée, il est nécessaire de recourir aux heures complémentaires. La dotation pour cette charge sera évaluée suivant les règles de calcul appliquées depuis 2013, en considérant la charge totale habilitée par composante et le potentiel disponible rattaché à celle-ci. Il convient de rappeler que cette enveloppe a été préservée de toute diminution depuis 2015. L'une des priorités du budget de 2018 sera de poursuivre les efforts déployés pour maîtriser les dépenses en heures complémentaires. Il est proposé que la marge de manœuvre dégagée par une optimisation des dépenses en heures complémentaires soit, comme cela est le cas depuis 2014, restituée aux composantes (départements pour la FST) concernées, pour la réalisation d'opérations d'infrastructures ou l'acquisition d'équipements pédagogiques.

La reconnaissance de l'engagement des enseignants et des enseignants-chercheurs au service de la pédagogie de l'UCBL est valorisée à travers les « Heures Référentiel Service » (HRS).

Composantes	36 475 h (190 ETP EC)
Suivi d'alternants	5 321 h (28 ETP EC)
Tutorat mixte (stagiaires fonctionnaires)	6 754 h (35 ETP EC)

#### *Valorisation de l'engagement en 2018 dans la gestion des activités pédagogiques*

À cela, s'ajoutent les décharges CRCT (24 semestres), délégations CNRS (39 semestres) et autres, les mises à disposition (384 h), les détachements (8 Pr et 12 MCF) soit un total de 25 513 heures (133 ETP EC) dont 1890 heures accordées aux nouveaux enseignants-chercheurs (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année).

L'ensemble (décharges et HRS) représente 386 ETP EC soit 17,3 % du potentiel enseignant. Dans la mesure du possible, cet effort sera maintenu en 2019.

L'une des priorités du budget de 2019 sera la poursuite l'accompagnement de la diversification des méthodes de formation : enseignements par voie numérique, enseignements à distance, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Ces deux derniers types de contrat qui renforcent le caractère professionnalisant de nos formations et développent la formation tout au long de la vie, sont particulièrement attractifs pour les étudiants. Ils permettront à l'Université d'augmenter ses ressources propres, d'autant plus si les enseignements concernés s'ouvrent en lien avec la formation initiale. Les crédits de formation délégués à la CFVU ainsi que l'enveloppe dédiée au renouvellement et à la modernisation des outils pédagogiques, développement des espaces informels, seront au moins maintenus à la hauteur de ceux de 2018.

Le développement des partenariats socio-économiques, qui participe au renforcement de la visibilité des diplômes de l'Université, est un de ses axes développement de l'Université. En 2019, les partenariats socio- économiques continueront de bénéficier, comme en 2018, d'un accompagnement spécifique.

En 2018, dans le cadre de sa politique de soutien à la réussite des étudiants, et notamment des étudiants de Licence, l'UCBL a mis en place un contrat d'objectifs et de moyens pour la réussite en licence (COM RL). Le COM RL est établi pour une période de 4 ans avec une dotation de 1,6 M€, soit une augmentation de 400 k€ alloué dans la cadre de Plan Réussite Licence. L'objectif de ce dispositif est de soutenir les actions des équipes pédagogiques et de renforcer la synergie et la coordination des actions mises en œuvre. Un bilan annuel sera réalisé en juin de chaque année sur la durée du contrat.

#### Formation continue :

La formation continue tout au long de la vie (FTLV) est un des axes stratégiques de développement de l'Université. L'article L 123-3 du code de l'éducation (loi du 22 juillet 2013), place la FTLV au même rang que la formation initiale. Depuis 2015, la FTLV est intégrée dans le nouveau modèle de répartition des moyens MODAL, à travers deux indicateurs qui sont : le taux d'étudiants en apprentissage et le nombre d'heures stagiaires en formation continue par enseignant. Dès lors, l'UCBL qui est un acteur majeur à l'échelle nationale dans le domaine de la formation continue a décidé de poursuivre dès 2017 l'intensification de sa politique de formation continue afin de se maintenir dans les premiers rangs. Dans cet objectif, il est proposé, en prolongement de ce qui a été initié dès 2015, de faire évoluer le modèle économique en vigueur et de mettre en place un modèle économique en phase avec les nouvelles réglementations de la FTLV (loi n° 2014-288, du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (dite Loi Sapin)) et les ambitions de l'Université et ses composantes.

La loi « avenir professionnel » publiée le 6 septembre 2018 va fortement impactée la formation continue universitaire par une libéralisation de l'apprentissage. Il faudra au cours de l'année 2019, qui est une année de transition pour la mise en œuvre de cette nouvelle loi, analyser et comprendre les enjeux réels afin de conserver notre place sur le marché à venir.

Cette évolution est cruciale pour que l'UCBL puisse atteindre en 2020 la cible de 19 M€ de chiffre d'affaires (contre 15,99 M€ en 2016) fixée dans le contrat quinquennal de l'établissement. Le dispositif d'intéressement développé depuis 2018 constitue un levier par la reconnaissance des objectifs atteints.

Depuis 2014, les reliquats de la formation continue font l'objet d'un vote par le CA en même temps que le vote du compte financier. Conformément à la réglementation, la disponibilité des reliquats d'une année donnée est de trois ans, au-delà de cette durée les reliquats sont intégrés au fonds de roulement de l'établissement. Afin d'offrir aux responsables de diplômes et aux directeurs de composantes un levier de financement complémentaire non négligeable et leur permettre de travailler en toute sérénité, il a été proposé dès 2017 de mettre à disposition des composantes, les

reliquats intégrés au fonds de roulement (c'est-à-dire les reliquats restants à l'issue de la durée de trois ans) des deux derniers exercices budgétaires. Cette mesure porte la durée de l'utilisation des reliquats de la formation continue à cinq ans. Au-delà des trois années, les reliquats financent uniquement les opérations d'investissement d'envergure favorisant la mutualisation. Cette mesure sera reconduite en 2019.

#### Vie étudiante et vie des campus :

L'attractivité de l'UCBL est une des conditions de sa compétitivité. Elle dépend en partie de la dynamique de la vie étudiante, de la richesse de l'offre culturelle et sportive. Dans ces domaines, l'Université maintiendra sa dotation à la hauteur de celle des années précédentes.

La politique d'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques restera une priorité de l'UCBL et continuera à être soutenue budgétairement. Le tutorat et l'emploi étudiant sont des outils majeurs dans la réussite des étudiants et se trouvent pleinement en phase avec les axes stratégiques de l'UCBL. Ils continueront de bénéficier d'une attention particulière et seront soutenus par une dotation spécifique dans le budget 2019.

Le reversement des bénéfices des distributeurs automatiques aux associations étudiantes fait partie de l'effort financier que réalise l'UCBL en faveur de la vie étudiante.

L'enveloppe destinée à soutenir les activités de la vie culturelle a été réévaluée à la hausse depuis 2015. Cette orientation sera reconduite en 2019.

#### Relations internationales :

Sur le plan international, les actions d'incitation à la mobilité des étudiants de 1er et 2ème cycle, des personnels de l'Université et des doctorants seront renforcées avec notamment un soutien spécifique aux cotutelles de thèses internationales. En la matière, l'UCBL poursuivra l'intensification de sa politique de coopération avec les universités étrangères en lien avec l'UdL afin de favoriser le développement de la mobilité étudiante et celui de doubles diplômes. Les éléments suivants renforceront cette politique : les cours de langues à tous les niveaux, les certifications, les cours en langues étrangères, les bourses de mobilité, l'accueil de délégations étrangères et les visites institutionnelles auprès de nos partenaires étrangers.

Cette politique pourra être facilitée grâce à un soutien de l'Université à ses unités de recherche dans le cadre de développement de partenariat du type de Laboratoire International Associé (LIA) en renforçant les mobilités stages de nos étudiants et de nos enseignants chercheurs dans les laboratoires de nos partenaires étrangers.

Dans l'offre de formation, la création de cursus labellisés Erasmus + reste une priorité majeure et les responsables de ces formations bénéficieront d'un soutien spécifique de la part de l'Université. Dans cet objectif, le budget de fonctionnement des relations internationales sera au moins maintenu à la hauteur de la dotation 2019.

## **4. Conclusion**

Les orientations budgétaires présentées supra et les principes de réalité, de soutenabilité et de sincérité budgétaire présideront à l'élaboration du budget initial 2019. Les enveloppes qui figurent dans ce document sont évaluées sur la base des dépenses constatées et des coûts des projets prévus en 2019.

À ce niveau de la préparation du PBI-2019 et avec les éléments du contexte énoncés ci-dessus, les principales dépenses nouvelles par rapport au budget 2018 sont : la partie non compensée par l'État du GVT solde, le supplément de pénalité pour la non atteinte du pourcentage d'emplois de personnes en situation de handicap, l'augmentation du coût d'infrastructure et de sécurité des campus.

Plusieurs dépenses non encore chiffrables avec précision impacteront nos possibilités d'intervention financières pour 2019 et qu'il est nécessaire d'anticiper. En effet, il convient de rappeler que la mise en service des opérations immobilières issues du Plan Campus Lyon Tech La Doua ou du CPER, va générer des dépenses annexes de fonctionnement en sus des frais de personnel induits.

#### Le calendrier :

Le calendrier des grandes opérations budgétaires reste identique à celui des années précédentes. Ainsi, après le débat d'orientations budgétaires (DOB) qui a eu lieu le 5 juillet 2018 en commission des moyens et le 10 juillet 2018 et les conférences budgétaires de première phase qui ont eu lieu avant les congés d'été 2017, commencera début octobre la seconde phase des conférences budgétaires. Le projet de répartition des grandes masses sera finalisé courant octobre et présenté au CA du 23 octobre 2018. L'ensemble de ces étapes de concertation aidera à la définition du projet de budget initial 2019 qui sera présenté pour vote au CA du mois de décembre.

En considérant ces grandes dates, les principales étapes sont résumées ci-dessous :

- **5 Juillet 2018** : Débat d'Orientation Budgétaire en commission des moyens.
- **10 Juillet 2018** : Débat d'Orientation Budgétaire au Conseil d'Administration.
- **Juin et Juillet 2018** : Première phase des conférences budgétaires.
- **2 octobre 2018** : Présentation de la lettre de cadrage budgétaire au Conseil d'Administration et envoi de la lettre aux composantes et services.
- **Octobre 2018** : Deuxième phase des conférences budgétaires. Définition des objectifs à atteindre et des moyens d'évaluation.
- **Octobre 2018** : Les structures font remonter leurs principaux postes de dépenses et de recettes. Cette remontée correspondra à la déclinaison de la lettre de cadrage avec les objectifs de chaque composante et les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs.
- **23 Octobre 2018** : Vote des grandes masses budgétaires au Conseil d'Administration.
- **Novembre 2018** : Élaboration des documents budgétaires.
- **13 Décembre 2018** : Réunion de la commission des moyens et examen du projet de budget et de l'équilibre du budget.
- **18 décembre 2018** : Examen et vote par le CA du budget initial 2019.

## DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018

## PUBLICATION DES EMPLOIS DU SECOND DEGRE

**Exposé des motifs :**

Vu le Code de l'Education ;  
Vu les statuts de l'Université ;  
Vu l'avis favorable du Cac restreint du 13 septembre 2018 ;

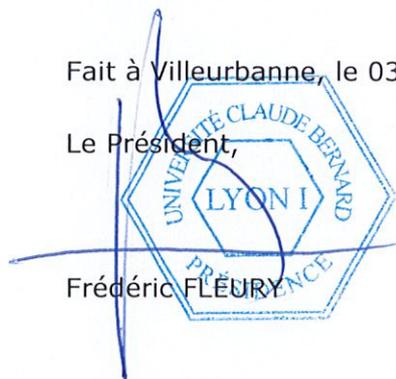
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les demandes d'emplois du second degré pour la campagne 2019 détaillées dans le tableau ci-joint soit 14 demandes.

Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 20
Nombre de voix favorables : 18
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 2

Fait à Villeurbanne, le 03 Octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**Pièces jointes : Tableau récapitulatif des demandes d'emplois du second degré- campagne 2019**



Demande d'emplois du 2nd degré - campagne 2019

	EMPLOI	Composante ou service	DISCIPLINE	PROFIL SYNTHETIQUE	OBSERVATIONS
1	2313	IUT Dpt GMP - Gratte Ciel	SII - option INGENIERIE MECANIQUE	Organisation Industrielle : Méthodes d'industrialisation - Gestion de projet - Gestion de production - Management de la Qualité.	
2	2316	IUT Dpt GMP - Gratte Ciel	SII - option INGENIERIE MECANIQUE	Fabrication : Usinage machines conventionnelles et CN, pliage, presse, fonderie, FAO.	
3	2363	IUT Dpt GMP - Gratte Ciel	SII - option INGENIERIE MECANIQUE	Automatisme industriel - Programmation API - Technologie pneumatique – Robotique – Sécurité machine	
4	2486	IUT Dpt Info - Doua	ECONOMIE - GESTION	Economie, gestion des systèmes d'information	
5	2587	IUT Dpt Génie Bio - Doua	ANGLAIS	L'enseignant(e) interviendra auprès d'étudiants de 1ère et 2e année de DUT de Génie Biologique et au sein des licences professionnelles du département. Il ou elle devra développer et mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques permettant de favoriser l'expression orale et d'améliorer la qualité de l'expression écrite des étudiants dans un contexte technique, scientifique et professionnel.	
6	0022	SCEL	ANGLAIS	Anglais général et de spécialité	
7	1733	SUAPS	EPS	Activités de santé-bien être (yoga ou autres activités) et polyvalences	
8	2662	STAPS	EPS	Enseignement des APS - Activités physiques adaptées Coordination des parcours adaptés de réussite pour les étudiants de L1 et L2	
9	1768	STAPS	EPS ou Economie-Gestion	Management de projet évènementiel sportif	poste vacant au 1er octobre 2019
10	0042	ESPE - Ain	LETTRES MODERNES / CLASSIQUES	Formation initiale des étudiants et des stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré	
11	0092	ESPE - Loire	MATHEMATIQUES		
12	0239	ESPE - Ain	MATHEMATIQUES		
13	0183	ESPE - Rhône	AUTRES : Usages numériques pédagogiques		poste vacant au 1er octobre 2019
14	0034	ESPE - Rhône	HISTOIRE - GEOGRAPHIE		



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : **2313**

Discipline :	SII option INGENIERIE MECANIQUE
Profil synthétique :	Organisation Industrielle : Méthodes d'industrialisation - Gestion de projet - Gestion de production - Management de la Qualité.
Composante, service ou département	IUT LYON 1 – Département Génie Mécanique et Productique site Villeurbanne Gratte-Ciel

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

Sur le site Villeurbanne Gratte-Ciel de l'IUT Lyon 1, la personne recrutée sera affectée à l'équipe pédagogique du département Génie Mécanique et Productique (800 étudiants DUT & LP, 60 enseignants, 7 personnels administratifs & techniques).

Il-elle intégrera une équipe (4 autres enseignants) assurant les enseignements liés à l'Organisation Industrielle (en DUT et en LP): Méthodes d'industrialisation, Organisation et Gestion de Production, Management de projet, Management de la qualité.

Même si un socle de compétences sur les matières enseignées est souhaitable, le recrutement d'une personne motivée et souhaitant se former sur une partie de ces thématiques est envisageable (encadrement et formation réalisés par l'équipe en place).

La personne recrutée devra participer avec l'équipe à la gestion au quotidien des moyens ainsi qu'à l'évolution des enseignements dans le cadre, entre autre, de l'intégration des technologies numériques dans les processus de fabrication (Industrie 4.0).

Il-elle pourra, en plus, être amené(e) à intervenir en fabrication et en métrologie.

La personne recrutée interviendra au niveau DUT GMP mais aussi dans les différentes licences professionnelles portées par le département.

Il-elle participera également à l'encadrement de projets et au suivi des stages industriels des étudiants. A terme, un investissement dans les tâches collectives du département ou de l'institut sera demandé.

Contact (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone) :

**HENRY** Sébastien, Chef de Département, [sebastien.henry@univ-lyon1.fr](mailto:sebastien.henry@univ-lyon1.fr) , 04 72 65 54 45

**CALONGE** Damien, Responsable de l'équipe Organisation Industrielle, [damien.calonge@univ-lyon1.fr](mailto:damien.calonge@univ-lyon1.fr),  
04 72 65 54 86



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : **2316**

Discipline :	SII option INGENIERIE MECANIQUE
Profil synthétique :	Fabrication : Usinage machines conventionnelles et CN, pliage, presse, fonderie, FAO.
Composante, service ou département	IUT LYON 1 – Département Génie Mécanique et Productique site Villeurbanne Gratte-Ciel

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

Sur le site Villeurbanne Gratte-Ciel de l'IUT Lyon 1, la personne recrutée sera affectée à l'équipe pédagogique du département Génie Mécanique et Productique (800 étudiants DUT & LP, 60 enseignants, 7 personnels administratifs & techniques).

Il-elle intégrera une équipe (7 autres enseignants) assurant les enseignements liés à Fabrication : Usinage sur machine conventionnelle, Pliage, Fonderie, Presse, Fabrication sur machine à commande numérique, Fabrication Assistée par Ordinateur.

Même si un socle de compétences sur les matières enseignées est souhaitable, le recrutement d'une personne motivée et souhaitant se former sur une partie de ces thématiques est envisageable (encadrement et formation réalisés par l'équipe en place).

La personne recrutée devra participer avec l'équipe à la gestion au quotidien des moyens ainsi qu'à l'évolution des enseignements dans le cadre, entre autre, de l'intégration des technologies numériques dans les processus de fabrication (Industrie 4.0).

Il-elle pourra, en plus, être amené(e) à intervenir en métrologie.

La personne recrutée interviendra au niveau DUT GMP mais aussi dans les différentes licences professionnelles portées par le département.

Il-elle participera également à l'encadrement de projets et au suivi des stages industriels des étudiants. A terme, un investissement dans les tâches collectives du département ou de l'institut sera demandé.

Contact (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone) :

**HENRY** Sébastien, Chef de Département, [sebastien.henry@univ-lyon1.fr](mailto:sebastien.henry@univ-lyon1.fr), 04 72 65 54 45

**WOLFF** Valéry, responsable de l'équipe Fabrication, [valery.wolff@univ-lyon1.fr](mailto:valery.wolff@univ-lyon1.fr), 04 72 65 54 60



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : **2363**

Discipline :	SII option INGENIERIE MECANIQUE
Profil synthétique :	Automatisme industriel - Programmation API - Technologie pneumatique – Robotique – Sécurité machine
Composante, service ou département	IUT LYON 1 – Département Génie Mécanique et Productique site Villeurbanne Gratte-Ciel

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

Sur le site Villeurbanne Gratte-Ciel de l'IUT Lyon 1, la personne recrutée sera affectée à l'équipe pédagogique du département Génie Mécanique et Productique (700 étudiants DUT & LP, 60 enseignants, 7 personnels administratifs & techniques).

Il-elle intégrera une équipe (3 autres enseignants) assurant les enseignements liés à l'Automatisme Industriel en DUT GMP conformément au PPN de 2013 (Programme Pédagogique National) et au sein des licences professionnelles GP (Génie de la production) et RAVI (Robotique, Automatisme et Vision Industriels).

En DUT GMP, il-elle interviendra sur les modules : Bases de l'automatisme, Automatisation d'un poste de travail & sécurité, Robotique

En licence professionnelle en plus de ces thématiques, des interventions sont également souhaitées pour l'initiation à la vision industrielle et à la supervision.

Même si un socle de compétences sur les matières enseignées est souhaitable, le recrutement d'une personne motivée et souhaitant se former sur une partie de ces thématiques est envisageable (encadrement et formation réalisés par l'équipe en place).

La personne recrutée devra participer avec l'équipe à l'évolution des enseignements dans le cadre, entre autre, de l'industrie 4.0. Il-elle participera également aux évolutions du laboratoire d'automatisme, de la rédaction des demandes d'investissement à la mise en œuvre des investissements financés (matériel et logiciel).

Il-elle participera à l'encadrement de projets tuteurés et au suivi des stages industriels des étudiants, en formation initiale comme en alternance. Il-elle assurera rapidement des responsabilités au sein de l'équipe d'automatisme industriel. Enfin, un investissement dans les tâches collectives du département ou de l'institut sera demandé à terme.

Contact (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone) :

**HENRY** Sébastien, Chef de Département, [sebastien.henry@univ-lyon1.fr](mailto:sebastien.henry@univ-lyon1.fr) , 04 72 65 54 45



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : **2486**

Discipline :	ECONOMIE ET GESTION
Profil synthétique :	Economie, gestion des systèmes d'information
Composante, service ou département	<b>IUT Lyon 1 Département Informatique site Villeurbanne Doua</b>

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

Le(a) candidat(e) doit pouvoir enseigner dans le champ disciplinaire Économie, Gestion, Organisation qui comprend, dans un département informatique, l'étude de l'économie générale, industrielle et numérique ainsi que les sciences de gestion et d'organisation.

Plus généralement, la compréhension des divers systèmes d'information et de leur gestion ainsi que les enjeux sociaux et humains du développement des technologies de l'information et de la communication font partie des problématiques étudiées.

Le(a) candidat(e) sera amené(e) à enseigner en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de DUT informatique ainsi qu'en Licence professionnelle. Des compétences parmi les matières suivantes seront appréciées :

- Gestion de projet informatique ;
- Gestion des systèmes d'information ;
- Comptabilité et gestion financière (dont contrôle de gestion informatique) ;
- Economie générale, économie d'entreprise et droit.

Le(a) candidat(e) sera amené(e) à assurer certaines tâches administratives et d'encadrement ainsi que le suivi de stagiaires et d'alternants.

### **CONTACTS** (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone):

Anthony BUSSON, Chef de département, [anthony.busson@univ-lyon1.fr](mailto:anthony.busson@univ-lyon1.fr), tél. : 04 72 69 21 81

Alexandra LAGACHE, Pôle économie gestion organisation, [alexandra.lagache@univ-lyon1.fr](mailto:alexandra.lagache@univ-lyon1.fr), tél. : 06 17 48 78 26



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : **2587**

Discipline :	ANGLAIS
Profil synthétique :	L'enseignant(e) interviendra auprès d'étudiants de 1ère et 2e année de DUT de Génie Biologique et au sein des licences professionnelles du département. Il ou elle devra développer et mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques permettant de favoriser l'expression orale et d'améliorer la qualité de l'expression écrite des étudiants dans un contexte technique, scientifique et professionnel.
Composante, service ou département	IUT Lyon 1 – Département Génie Biologique site Villeurbanne Doua

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

L'enseignant(e) devra développer et mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques permettant de favoriser l'expression orale et d'améliorer la qualité de l'expression écrite des étudiants dans un contexte technique, scientifique et professionnel. Une bonne connaissance des modes de communication technique et scientifique est donc nécessaire (recherche documentaire et analyse d'un article scientifique ou d'une notice, rédaction et présentation d'un rapport avec bibliographie scientifique, exposé oral scientifique).

Il-elle devra aussi être en mesure de préparer au mieux les étudiants à leur insertion professionnelle, pour la recherche d'un emploi comme d'un stage à l'étranger.

Enfin, la personne recrutée étant amenée à intégrer l'équipe pédagogique de l'option diététique, une expérience dans le domaine de la nutrition ou de la restauration serait déterminante.

L'enseignant(e) interviendra principalement auprès d'étudiants de 1ère et 2e année de DUT de Génie Biologique mais pourra également enseigner au sein des licences professionnelles du département. Il-elle assurera un service complet (384h) sous la forme de travaux dirigés et de travaux pratiques. Il-elle contribuera également aux diverses activités du département de Génie Biologique, en participant par exemple à l'encadrement des stages à l'étranger et aux jurys de Projets Tuteurés.

Contact (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone) :

SAY Ludovic, Chef du Département de Génie Biologique, [ludovic.say@univ-lyon1.fr](mailto:ludovic.say@univ-lyon1.fr), 04 72 69 20 51



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0022

Discipline :	Anglais
Profil synthétique :	Anglais général et de spécialité
Composante, service ou département	Service Commun d'Enseignement des Langues

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

L'enseignement de l'anglais à l'UCBL vise l'utilisation de la langue étrangère comme outil de communication dans des situations professionnelles scientifiques et médicales ainsi que dans le domaine de la recherche.

Le poste est rattaché au **SCEL (Service Commun de l'Enseignement des Langues)** qui assure :

- Les enseignements de langues inscrits dans les maquettes de formation de l'Université Lyon 1 : Sciences, STAPS, Santé, ainsi que dans les différents instituts et écoles de l'université : Polytech, ISFA...
- Les enseignements de langues en formation continue
- Les enseignements dans le cadre des actions de soutien sur projet
- Les enseignements de langues liés aux projets mobilité
- L'autoformation en langues
- Le développement d'outils pédagogiques pour l'enseignement des langues

Le/la candidat.e recruté.e pour assurer les enseignements d'anglais sera amené.e à intervenir dans les différentes formations proposées à l'UCBL, à différents niveaux, et sur différents sites.

Les enseignements sont principalement :

- Anglais en Licence
- Anglais spécialisé en Master
- Anglais général et spécialisé dans les cursus Santé
- Anglais général et spécialisé dans les cursus des écoles et instituts de l'UCBL
- Anglais de communication et d'intégration pour les projets mobilité en lien avec les Relations Internationales
- Participation à la formation continue

Une expérience et/ou des connaissances dans le domaine de l'anglais de spécialité, et plus particulièrement l'anglais scientifique et/ou médical, sont appréciées, mais pas obligatoires.

L'enseignant.e recruté.e sera capable de travailler en équipe et de s'impliquer fortement dans les activités et projets pédagogiques du service. Il participera aux sessions de certification en langue anglaise (TOEIC).

**Responsabilités pédagogiques et/ou administratives :** appels à candidatures au sein du service.

### **Contact**

Boulon Joline, Maître de Conférences - [joline.boulon@univ-lyon1.fr](mailto:joline.boulon@univ-lyon1.fr) 04 26 23 44 23

Grecki Delphine, responsable administrative - [delphine.grecki@univ-lyon1.fr](mailto:delphine.grecki@univ-lyon1.fr)



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

X Maintien

Si maintien, n° emploi national : 1733

Discipline :	EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
Profil synthétique :	Activités de santé-bien être (yoga ou autres activités) et polyvalences
Composante, service ou département	S.U.A.P.S. (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives)

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

Le SUAPS recrute un enseignant titulaire qui nécessite des compétences dans l'enseignement du yoga et/ou autres activités de santé-bien être.

La personne recrutée aura comme mission d'encadrer des étudiant.e.s de tous niveaux d'aptitudes.

Il interviendra sur des étudiant.e.s en pratique notée dans leur cursus (licence FST, polytech, IUT, et UELC secteur santé) et sur des étudiant.e.s en pratique volontaire et non notée.

Cet enseignant devra poursuivre, développer, mettre en œuvre la politique du SUAPS en matière d'activités de bien-être et de santé.

Cette politique sera menée en concertation et en lien avec les associations étudiantes, le SUS, le CLASUP, la mission handicap ...

Les candidats devront présenter des compétences techniques, pédagogiques et didactiques, pour s'intégrer au projet du SUAPS.

Il sera également important pour les candidats de pouvoir mettre en avant des compétences organisationnelles pour mettre en place et encadrer des événements liés à la vie de l'étudiant.e et du campus proposés par le SUAPS et l'université.

Toutes autres compétences qui pourront enrichir le potentiel du Service des Sports seront étudiées attentivement.

Le rôle et la mission de l'enseignant.e au SUAPS va au-delà de l'encadrement des cours et des entraînements dans sa spécialité. Il lui sera demandé une implication dans la vie de l'établissement en général et du service des sports en particulier et notamment dans la prise de responsabilités administratives.

Contact (Nom, Prénom, Qualité, Mèl, Téléphone) :

François POPP

Directeur SUAPS LYON 1

Mèl : [francois.popp@univ-lyon1.fr](mailto:francois.popp@univ-lyon1.fr)

Tel : 04 72 43 15 47

Et

Christelle THEVENET

Responsable administrative SUAPS LYON 1

Mèl : [christelle.thevenet@univ-lyon1.fr](mailto:christelle.thevenet@univ-lyon1.fr)

Tel : 04 72 43 15 47



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 2662

Discipline :	EPS
Profil synthétique :	Enseignement des APS - Activités physiques adaptées Coordination des parcours adaptés de réussite pour les étudiants de L1 et L2
Composante, service ou département	UFRSTAPS

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

- enseignement et pédagogie des activités physiques adaptées :

Le candidat sera amené à intervenir en priorité auprès des étudiants de L1 et L2 et de DEUST dans les APS suivantes :

Activité escalade (compétence prioritaire)

Des compétences complémentaires dans les APS sont souhaitées :

Activités aquatiques

et/ou

Activités d'entretien et de santé, fitness-musculation

- enseignements théoriques en lien avec l'activité physique adaptée

Responsabilités :

Suivi et coordination des parcours de la réussite en L1-L2

Professionnalisation dans le secteur de l'APA par la coordination du suivi de stage dans le milieu de l'APA, plus particulièrement en L2.

### **Compétences attendues :**

Le candidat devra attester d'une connaissance des publics en situation de handicap et du secteur médico-social. Il devra pouvoir attester d'expériences d'enseignement des APS auprès de ces publics.

Des compétences d'accompagnement et de tutorat d'étudiants en difficulté sont également attendues.

Contact :

[jean-christophe.weckerle@univ-lyon1.fr](mailto:jean-christophe.weckerle@univ-lyon1.fr) : Directeur Adjoint

[nicolas.jacquemond@univ-lyon1.fr](mailto:nicolas.jacquemond@univ-lyon1.fr) : responsable licence APA-S

[claudine.guyomard@univ-lyon1.fr](mailto:claudine.guyomard@univ-lyon1.fr) : responsable commission des personnels



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 1768

Discipline :	EPS ou Economie-gestion
Profil synthétique :	Management de projet évènementiel sportif
Composante, service ou département	UFRSTAPS

### **Profil détaillé ENSEIGNEMENT :**

L'enseignant-e recruté-e sera appelé-e, de manière prioritaire, à former les étudiants de différents niveaux de formation (DEUST – Lpro - Licence- Master) au management de projet et plus spécifiquement au management de projet appliqué au secteur de l'évènementiel (sportif).

A ce titre les compétences suivantes sont attendues :

- \* Maîtrise de la démarche projet et des outils associés avec une sensibilité particulière aux innovations (méthodes et outils)
- \* Scénarisation des enseignements et Intervention dans le cadre de l'enseignement en présentiel et en Formation A Distance
- \* Négociation et suivi de projets tuteurés d'application

Le-la candidat-e devra attester d'expériences en lien avec le management de projet :

- Expériences de l'enseignement et de la formation à la gestion de projet
- Expériences d'application sur des projets
- Connaissance du secteur sportif et de la culture sportive
- Réseau dans le mouvement sportif et les entreprises

Des compétences complémentaires, pouvant donner lieu à enseignement, seraient appréciées

- En gestion financière (bilan, compte de résultats, analyse et prévision)

**OU**

- En informatique (bureautique, communication graphique – PAO-, communication Web)

Contact :

Mme Claudine Guyomard, Responsable de la Commission des Personnels

[claudine.guyomard@univ-lyon1.fr](mailto:claudine.guyomard@univ-lyon1.fr) 06 71 86 29 83



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0042

Discipline	LETTRES MODERNES - CLASSIQUES
Profil synthétique:	Formation initiale des étudiants et des stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré
Composante de rattachement enseignement	ESPE de l'Académie de Lyon, Université Claude Bernard Lyon1 <b><u>Rattachement sur le site de l'Ain</u></b> , mais interventions potentielles sur l'ensemble des sites de l'ESPE

### ENSEIGNEMENT ET MISSIONS

#### En formation initiale

- Formation des étudiant.e.s et des stagiaires inscrit.e.s en master MEEF, 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année, préparant aux concours et au métier d'enseignant de l'académie de Lyon : didactique et épistémologie de la discipline – pédagogie – suivi des mémoires de recherche. L'essentiel des enseignements concernera la mention premier degré ;
- Formation et accompagnement des étudiant.e.s lauréats des concours, en parcours adaptés ;
- Formation à distance d'étudiant.e.s se préparant aux métiers de l'enseignement ;

#### En formation continue

- Intervention auprès des enseignant.e.s titulaires du premier et du second degré ;

### PUBLICS

Le/la candidat.e recruté.e est susceptible d'intervenir auprès des publics suivants :

- Etudiant.e.s en master MEEF, essentiellement 1<sup>er</sup> degré, en M1 et M2 ;
- Professeure.e.s des écoles stagiaires en parcours adaptés ;
- Etudiant.e.s inscrit.e.s en préparation au concours de Professeur des écoles (CRPE), en présentiel et à distance ;
- Enseignant.e.s du premier degré et du second degré titulaires ;

### CONNAISSANCES ET COMPETENCES VALORISEES

- Bonne connaissance des programmes d'enseignement et des pratiques du français à l'école élémentaire ;
- Expertise en didactique de la langue orale et écrite, bonne culture linguistique ;
- Expertise en didactique de la littérature, en particulier la littérature destinée à la jeunesse ;
- Connaissances sur les premiers apprentissages de l'écrit ;
- Expérience d'enseignement dans le premier ou second degré ;
- Expérience dans le domaine de la recherche : travaux de recherche, publications, innovations, ...
- Expérience en formation d'adultes et formation de formateurs ;
- Capacité à travailler en équipe, capacité d'engagement, capacités d'adaptation aux évolutions du système de formation (changements de publics, évolution des modalités, des contenus) ;
- Implication dans des groupes de réflexion départementaux ou académiques ;
- Compétences en TICE ;
- Etre Titulaire d'un MASTER 2 ou d'un doctorat serait un atout supplémentaire ;

Contact profil du poste : [solveig.lepoire-duc@univ-lyon1.fr](mailto:solveig.lepoire-duc@univ-lyon1.fr) ; [mathias.front@univ-lyon1.fr](mailto:mathias.front@univ-lyon1.fr)

Contacts administratifs : [brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr](mailto:brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr) ; [espe.rh@univ-lyon1.fr](mailto:espe.rh@univ-lyon1.fr)



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0092

Discipline	MATHEMATIQUES
Profil synthétique	Formation initiale des étudiants et stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré
Composante, service ou département	ESPE de l'Académie de Lyon, Université Claude Bernard Lyon1 <b>Rattachement sur le site de la Loire</b> , mais interventions potentielles sur l'ensemble des sites de l'ESPE

### ENSEIGNEMENT ET MISSIONS

En formation initiale :

- Formation des étudiants inscrits dans les masters MEEF préparant aux métiers de l'enseignement de l'académie de Lyon (1er et 2nd degré) : didactique et épistémologie de la discipline – Histoire des maths - pédagogie - Service à 80 % pour les MEEF 1° degré : préparation au CRPE et didactique de la discipline.
- Accompagnement et suivi des stages professionnels - analyse des pratiques professionnelles.

Les enseignements dispensés dans le cadre du MEEF devront tenir compte d'une part des exigences des concours de recrutement et d'autre part des unités d'enseignement inscrites dans le Master : apports disciplinaires transversaux et compétences professionnelles (BO n°30 du 25 juillet 2013).

En formation continue

- Intervention auprès des enseignants titulaires du premier et du second degré

### PUBLICS

Le/la candidat.e recruté.e est susceptible d'intervenir auprès des publics suivants :

- Etudiant.e.s en master MEEF, essentiellement 1<sup>er</sup> degré, en M1 et M2 ;
- Professeure.e.s des écoles stagiaires en parcours adaptés ;
- Etudiant.e.s inscrit.e.s en préparation au concours de Professeur des écoles (CRPE), en présentiel et à distance ;
- Enseignant.e.s du premier degré et du second degré titulaires ;

### CONNAISSANCES ET COMPETENCES VALORISEES

Compétences/connaissances attendues :

- Expertise en didactique des mathématiques.
- Connaissances des programmes d'enseignement des mathématiques à l'école élémentaire, au collège et au lycée.
- Bonne maîtrise des TICE au service des apprentissages des élèves et des étudiants.
- Bonne connaissance du système éducatif
- Une bonne connaissance des démarches et des pratiques pédagogiques de l'enseignement primaire et une solide réflexion sur l'éthique du métier d'enseignant sont hautement souhaitables.

Expériences valorisées :

- Expérience d'enseignement dans le primaire ou le secondaire,
- Expérience en formation d'adultes et formation de formateurs, tutorat
- Travaux de recherche en didactique, innovations reconnues, participation à des équipes académiques, des groupes IREM

- Capacité à travailler en équipe, capacité d'engagement, capacités d'adaptation aux évolutions du système de formation (changements de publics, évolution des modalités, des contenus)
- Bonne connaissance des trois premiers cycles d'enseignement
- Contribution à la formation des enseignants néo-titulaires de l'académie de Lyon (1er et 2nd degré) ;
- Contribution à la formation continue des enseignants de l'académie de Lyon (1er et 2nd degré).
- Etre Titulaire d'un MASTER 2 ou d'un doctorat serait un atout supplémentaire

Contact profil du poste : [frederic.aubert@univ-lyon1.fr](mailto:frederic.aubert@univ-lyon1.fr)

Contact administratif : [brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr](mailto:brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr) ; [espe.rh@univ-lyon1.fr](mailto:espe.rh@univ-lyon1.fr)



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0239

Discipline	MATHEMATIQUES
Profil synthétique	Formation initiale des étudiants et stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré
Composante, service ou département	ESPE de l'Académie de Lyon, Université Claude Bernard Lyon1 <b>Rattachement sur le site de l'Ain</b> , mais interventions potentielles sur l'ensemble des sites de l'ESPE

### ENSEIGNEMENT ET MISSIONS

En formation initiale :

- Formation des étudiants inscrits en master MEEF, 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année, préparant aux concours et au métier d'enseignant ; didactique et épistémologie de la discipline – pédagogie – suivi des mémoires professionnels.
  - Formation et accompagnement des étudiants lauréats des concours, en parcours adaptés
  - Formation à distance d'étudiants se préparant aux métiers de l'enseignement
- L'essentiel des enseignements concernera la mention premier degré.

En formation continue :

- Intervention auprès des enseignants titulaires du second et surtout du premier degré.

### PUBLICS

Le/la candidat.e recruté.e est susceptible d'intervenir auprès des publics suivants :

- Etudiant.e.s en master MEEF, essentiellement 1<sup>er</sup> degré, en M1 et M2,
- Professeure.e.s des écoles stagiaires en parcours adaptés
- Etudiant.e.s inscrit.e.s en préparation au concours de Professeur des écoles (CRPE), en présentiel et à distance
- Enseignant.e.s du premier degré et du second degré titulaires

### CONNAISSANCES ET COMPETENCES VALORISEES

- Expériences diverses d'enseignement dans le premier ou second degré
- Expertise en didactique des mathématiques
- Connaissances sur les premiers apprentissages en mathématiques
- Bonne connaissance des programmes d'enseignement de mathématiques à l'école élémentaire, au collège et au lycée et particulièrement des trois premiers cycles d'enseignement
- Expérience dans le domaine de la recherche : travaux de recherche, publications, innovations, ...
- Expérience en formation d'adultes et formation de formateurs
- Capacité à travailler en équipe, capacité d'engagement, capacités d'adaptation aux évolutions du système de formation (changements de publics, évolution des modalités, des contenus)
- Implication dans des groupes de réflexion départementaux ou académiques
- Compétences en numérique
- Etre Titulaire d'un MASTER 2 ou d'un doctorat serait un atout supplémentaire

Contact profil du poste : Mathias Front, responsable du site de l'Ain de l'ESPE, 04 74 32 15 75 / 06 07 53 67 85, [mathias.front@univ-lyon1.fr](mailto:mathias.front@univ-lyon1.fr)

Contacts administratifs : [brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr](mailto:brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr), [espe.rh@univ-lyon1.fr](mailto:espe.rh@univ-lyon1.fr)



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0183

Discipline :	AUTRES : Usages numériques pédagogiques
Profil synthétique :	Formation initiale des étudiants et stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré
Composante, service ou département	ESPE de l'Académie de Lyon, Université Claude Bernard Lyon1 <b><u>Rattachement sur le site du Rhône</u></b> , mais interventions potentielles sur l'ensemble des sites de l'ESPE

### ENSEIGNEMENT ET MISSIONS

- Prioritairement des enseignements liés aux usages du numérique dans l'enseignement
- Interventions dans les UE disciplinaires des Master MEEF
- Formation des étudiant.e.s inscrit.e.s en master MEEF, 1ère et 2ème année, se préparant au concours et au métier d'enseignant de l'académie de Lyon. Enseignement relatif aux aspects transversaux du numérique en lien avec le nouveau cadre de référence des compétences numériques
- Interventions souhaitées dans le suivi de mémoires, l'accompagnement des UE « projets » ainsi que dans les autres UE du Master
- Participation à des projets intégrant le numérique dans des logiques disciplinaires.
- Assurer le tutorat mixte
- Formation des formateurs de l'ESPE, accompagnement des enseignants/formateurs sur les projets pédagogiques intégrant le numérique
- Formation des enseignant.e.s de l'académie de Lyon 1er et 2nd degré
- Conception de l'accompagnement opérationnel de parcours hybrides ou à distance
- Formation des étudiant.e.s du Master Métiers de la formation et de l'enseignement des adultes, sur le module d'ingénierie de formation

### PUBLICS

Le/la candidat.e recruté.e est susceptible d'intervenir auprès des publics suivants :

- Etudiant.e.s et stagiaires en master MEEF, 1er et 2nd degré, en M1 et M2
- Etudiant.e.s et stagiaires en master MEEF 2° degré, en M1 et M2
- Professeur.e.s stagiaires en DU
- Enseignant.e.s titulaires, Master

### CONNAISSANCES ET COMPETENCES VALORISEES

- Connaissances des attentes du système éducatif en matière de numérique
- Compétences instrumentales : connaître et maîtriser les environnements numériques exploitables en classe
- Compétences créatives et productives : créer des modules de formation, en présentiel, distanciel et hybride
- Compétences d'environnement : connaître les ressources disponibles, veille technique et informationnelle
- Compétences critiques : faire le lien entre recherche et formation, identifier les usages, identifier les compétences à développer
- Capacités à travailler en équipe

- Compétences en ingénierie de formation
- Être Titulaire d'un MASTER 2 ou d'un doctorat serait un atout supplémentaire

Contact profil du poste : [pierre.vilers@univ-lyon1.fr](mailto:pierre.vilers@univ-lyon1.fr)

Contacts administratifs : [brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr](mailto:brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr); [espe.rh@univ-lyon1.fr](mailto:espe.rh@univ-lyon1.fr)



## Campagne d'emplois 2019 Enseignants du Second Degré

Création

Maintien

Si maintien, n° emploi national : 0034

Discipline	HISTOIRE GEOGRAPHIE
Profil synthétique	Formation initiale des étudiants et stagiaires inscrits dans les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) Formation continue des enseignants néo-titulaires et titulaires L'ensemble prioritairement pour les enseignements dans le premier degré
Composante, service ou département	ESPE de l'Académie de Lyon, Université Claude Bernard Lyon1 <b>Rattachement sur le site du Rhône</b> , mais interventions potentielles sur l'ensemble des sites de l'ESPE

### ENSEIGNEMENT ET MISSIONS

En formation initiale :

- Formation des étudiant.e.s inscrit.e.s dans les Masters MEEF préparant aux métiers de l'enseignement de l'Académie de Lyon (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, prioritairement le 1<sup>er</sup> degré) : didactique et épistémologie de la discipline-pédagogie ; préparation au CRPE
- Analyse de l'activité professionnelle pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré
- Accompagnement et suivi des stages professionnels, tutorat mixte

En formation continue :

- Contribution à la formation des enseignants néo-titulaires de l'Académie de Lyon (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré)
- Contribution à la formation continue des enseignants de l'Académie de Lyon (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré)

### PUBLICS

Le/la candidat.e recruté.e est susceptible d'intervenir auprès des publics suivants :

- Etudiant.e.s en master MEEF, essentiellement 1<sup>er</sup> degré, en M1 et M2,
- Professeure.e.s des écoles stagiaires en parcours adaptés
- Etudiant.e.s inscrit.e.s en préparation au concours de Professeur des écoles (CRPE), en présentiel et à distance
- Enseignant.e.s du premier degré et du second degré titulaires

### CONNAISSANCES ET COMPETENCES VALORISEES

- Expérience de l'enseignement de l'Histoire-Géographie
- Connaissance de l'enseignement de l'Histoire-Géographie
- Maîtrise de la didactique de l'histoire
- Expérience en formation professionnelle des professeurs
- Capacité à travailler en équipe et à mener des projets
- Pouvant intervenir à la demande dans des formations ponctuelles du pôle concernant notamment l'EMC et l'histoire des arts
- Usage du numérique pour l'enseignement
- Etre Titulaire d'un MASTER 2 ou d'un doctorat serait un atout supplémentaire

Contact pédagogique : [vincent.pohrel@univ-lyon1.fr](mailto:vincent.pohrel@univ-lyon1.fr)

Contact administratif : [brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr](mailto:brigitte.bacconnier@univ-lyon1.fr) ; [espe.rh@univ-lyon1.fr](mailto:espe.rh@univ-lyon1.fr)

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 octobre 2018**
**TARIFS FORMATIONS CONTINUE COURTES ET DIPLÔMANTES**
**Exposé des motifs :**

Les tarifs Formation Continue courtes et diplômantes de la faculté d'Odontologie modifiés à partir de la rentrée universitaire 2018/2019.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de la Faculté d'Odontologie en date du 28 juin 2018 ;

Vu l'avis favorable de la CFVU en date du 11 septembre 2018 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les modifications de tarifs des diplômes universitaires.

Intitulé	Nom du responsable	Tarif actuel (droit univ. Inclus)	Modification demandée
AEU Endodontie	Pr MAURIN	2261.10 €	2 300 €
AEU Implantologie	Dr VEYRE	2461.10 €	2500 €
AEU Parodontologie	Dr RODIER – Dr GRITSCH	2661.10 €	2700 €
DU Carcinologie des voies aérodigestives supérieures : (pas de modification)	Pr BRETON – Dr CHAUX-BODARD – Dr ZROUNBA	1141.10 €	1141.10 €
DU Chirurgie implantaire	Dr FORTIN	3561.10 €	3600 €
DU Identification Odontologiques et cranio-faciale	Dr COMTE	2761.10 €	2800 €
DU Implantologie-Parodontologie : bases fondamentales en implantologie orale et en parodontologie	Dr GRITSCH	5906.10 €	5950 €
DU Orthodontie linguale	Dr PERNIER	4111.10 €	4150 €
DU parodontologie et implantologie orale	Dr RODIER – Dr EXBRAYAT	4061.10 €	4100 €

Fait à Villeurbanne le 03 octobre 2018



Le Président  
Frédéric FLEURY

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

## CALENDRIERS DES SEMAINES D'ENSEIGNEMENT

1er SEMESTRE	S1	du 27/08 au 31/08/2018
	S2	du 03/09 au 07/09/2018
	S3	du 10/09 au 14/09/2018
	S4	du 17/09 au 21/09/2018
	S5	du 24/09 au 28/09/2018
	S6	du 01/10 au 05/10/2018
	S7	du 08/10 au 12/10/2018
	S8	du 15/10 au 19/10/2018
	S9	du 22/10 au 26/10/2018
	S10	du 05/11 au 09/11/2018
	S11	du 12/11 au 16/11/2018
	S12	du 19/11 au 23/11/2018
	S13	du 26/11 au 30/11/2018
	S14	du 03/12 au 07/12/2018
	S15	du 10/12 au 14/12/2018
	S16	du 17/12 au 21/12/2018
2ème SEMESTRE	S17	du 14/01 au 18/01/2019
	S18	du 21/01 au 25/01/2019
	S19	du 28/01 au 01/02/2019
	S20	du 04/02 au 08/02/2019
	S21	du 11/02 au 15/02/2019
	S22	du 25/02 au 01/03/2019
	S23	du 04/03 au 08/03/2019
	S24	du 11/03 au 15/03/2019
	S25	du 18/03 au 22/03/2019
	S26	du 25/03 au 29/03/2019
	S27	du 01/04 au 05/04/2019
	S28	du 08/04 au 12/04/2019
	S29	du 23/04 au 26/04/2019
	S30	du 29/04 au 03/05/2019
	S31	du 06/05 au 10/05/2019
	S32	du 13/05 au 17/05/2019

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018**

**MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT  
POUR DES ETUDIANTS DE POLYTECH**

**Exposé des motifs :**

La Composante Polytech est amenée, dans deux cas particuliers, à demander la prise en charge des frais de Déplacements pour ses étudiants.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil de la composante en date du 26 septembre 2017

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé :**

**Délibération n° 1**

Des étudiants de Polytech Lyon sont amenés à se rendre à l'université de Louisiane (Etats-Unis). Dans ce cadre, la composante prend en charge tout ou partie du coût du billet d'avion dans la limite du montant global de 5 K€ via l'émission d'un bon de commande.

**Délibération n° 2**

La composante peut prendre en charge le coût du déplacement d'un étudiant du site de Roanne convoqué sur le site de Villeurbanne.

*Ces dispositions s'appliquent du 1er janvier au 31 décembre 2018*

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****ACCEPTATION DU BONI DE LIQUIDATION SUITE A LA DISSOLUTION  
DE L'ASSOCIATION AP ISFA****Exposé des motifs :**

La dissolution de l'association FORUM ISFA a été prononcée le 29 mai 2018.

A la clôture des comptes de l'association, il a été constaté un excédent de 113 686,41 euros.

Cette somme doit réglementairement être acceptée par l'université. C'est pourquoi, l'acceptation de ce boni de liquidation est soumise au conseil d'administration.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le procès-verbal en date du 29 mai 2018 prononçant la dissolution de l'association AP ISFA ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le versement d'un montant de 113 686,41 euros émanant du compte de l'association AP ISFA au bénéfice de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



---

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 octobre 2018**

---

**TARIFS DE LA CELLULE CONGRES**

---

**Le conseil d'administration de l'UCBL dans sa séance du 2 Octobre 2018**

- Vu le Code de l'Education ;  
Vu les statuts de l'Université ;  
Vu l'avis du conseil de la composante / service en date du ... ;  
Vu l'avis favorable du CAc / CFVU / CR / CT en date du ... ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les tarifs de la cellule congrès suivants :

**➤ CICE 2018**

Congrès intitulé « **9e Conférence internationale sur les composites à matrice polymère renforcée de fibres (PRF) en génie civil : CICE 2018** » organisé du 17 au 19 juillet 2018 par le Pr Emmanuel FERRIER.

Dîner de gala : 100 €

**➤ ACB 2018**

Colloque intitulé « **Actualités Claude Bernard** » organisé le samedi 13 octobre 2018 à la Faculté de Médecine Lyon Sud par le Pr François GUEYFFIER.

**Inscriptions :**

- Participant : 150 €  
Interne : 50 €  
Atelier : 60 €

**➤ ENDOCARDITE 2018**

Colloque intitulé « **5<sup>e</sup> journée scientifique de la réunion de concertation pluridisciplinaire sur l'endocardite infectieuse du CHU de Lyon** » organisé le vendredi 30 novembre 2018 au Domaine de Rockefeller par le Pr François VANDENESCH.

**Inscriptions :**

- Universitaire, praticien hospitalier : 75 €  
Interne, paramédicaux : gratuit

**Sponsoring :**

Stand 4m<sup>2</sup> + logo sur le site internet et le programme : 2500 € HT

➤ **Médecine du travail 2018 – 2<sup>e</sup> journée**

Journée d'études intitulée « **Actualités Médico-chirurgicales** » organisé le vendredi 14 décembre 2018 au Domaine de Rockefeller par le Pr Alain BERGERET.

**Inscriptions :**

Paiement jusqu'au 18 novembre 2018

Adhérent de la Société de Médecine du Travail de Lyon : 115 €

Non-adhérent : 135 €

Internes en Médecine du Travail de Lyon : 40 €

Paiement à partir du 19 novembre

Tarif unique : 160 €

Internes en Médecine du Travail de Lyon : 40 €

➤ **Formulation 2019**

Congrès intitulé « **Formulation Days 2018 – Advances in Formulation of active Ingredients** » organisé les 10 et 11 janvier 2019 par Mme Claire BORDES.

**INSCRIPTION**

	Avant le 21 novembre	A partir du 21 novembre
Etudiant membre	100€	150€
Etudiant	200€	250€
Académique membre	300€	400€
Académique	400€	500€
Industriel membre	400€	500€
Industriel	500€	600€

Diner de Gala : 30€

**SPONSORING**

STAND 4m2 : 1500€ HT

Badge supplémentaire : 150€

Insertion dans le programme : 600€ HT

Insertion dans le sac des participants : 400€ HT

Sponsoring de la pause-café : 1000€ HT

ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER



➤ **6<sup>ème</sup> Journée des NEUROSCIENCES 2018**

Journée Annuelle « 6<sup>ème</sup> Journée des NEUROSCIENCES 2018 » organisé le Jeudi 20 Septembre 2018 par Françoise DURAND-DUBIEF.

Inscriptions :

Sponsoring	Montant HT
Stand Entreprise – Stand nu 4m <sup>2</sup> + Pack Communication Globale (Site, programme, mailing)	2 500.00€

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**Pièces jointes :**

**SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1**

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

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

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

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

ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 OCTOBRE 2018****TARIFS PRESENTES PAR LE SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION****Exposé des motifs :**

Modifications par rapport aux tarifs approuvés par le CA du 22 mars 2016.

Ces modifications concernent :

- **d'une part les tarifs de fourniture de documents dans le cadre du Prêt Entre Bibliothèques (PEB) :**
  - o la suppression de la tarification par tranches de 50 pages pour les photocopies d'articles, compte tenu de l'acquisition de l'outil VisioDoc permettant l'envoi dématérialisé des articles dans le respect de la législation sur le Droit d'auteur;
  - o l'augmentation du tarif pour les prêts d'ouvrages du réseau français aux institutions du secteur privé (30 €) afin qu'il soit supérieur à celui pratiqué pour le secteur public (20€) ;
  - o l'augmentation du tarif pour les prêts d'ouvrages aux bibliothèques étrangères de 26 USD à 28 USD, afin de tenir compte de la baisse de valeur du Dollar US face à l'Euro.
- **d'autre part la mise en place d'une nouvelle offre de services aux entreprises du secteur privé :**
  - o *Package Documentation* à 500 € TTC :  
Inscription à la BU permettant la consultation de la documentation sur place + 10 demandes de Prêts Entre Bibliothèques  
+ 150 € TTC pour 10 demandes de PEB supplémentaires ;
  - o *Package Accompagnement à la recherche documentaire* à 1 500 € TTC :  
Définition des besoins avec le prescripteur + session d'accompagnement personnalisée d'une journée (6h) pour un petit groupe (2 à 5 personnes)  
+ 1 000 € TTC par journée supplémentaire (6h) ;
  - o *Package Recherche de références* à 150 € TTC la demande ou 500 € TTC pour 5 demandes :  
demande de bibliographies détaillées, recherche de brevets...

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable du conseil documentaire en date du 29 juin 2018 ;

ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER

**TARIFS PRESENTES PAR LE SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION**

MONTANTS TTC TTC			
		Etudiants Lyon 1 (TTC)	Enseignants-chercheurs, professionnels Lyon 1, lecteurs extérieurs inscrits à la BU (TTC)
Photocopies (nb de pages indifférent)	Photocopies obtenues à titre gratuit	0,00 €	0,00 €
	Photocopies obtenues à titre payant	6,00 €	7,00 €
	Photocopies de la British Library / NLM	15,00 €	15,00 €
Prêt d'ouvrages	Prêts d'ouvrages du réseau français	7,00 €	8,00 €
	Prêts d'ouvrages de l'étranger	20,00 €	20,00 €
	Prêts d'ouvrages de la British Library / NLM	30,00 €	30,00 €
	Achat thèse <i>via</i> Proquest	30,00 €	30,00 €
Institutions publiques et privées			
		Secteur public (TTC)	Secteur privé (TTC)
Photocopies (nb de pages indifférent)	Photocopies BU Lyon 1	0,00 €	15,00 €
	Photocopies hors BU Lyon 1	8,00 €	15,00 €
	Photocopies de la British Library / NLM	17,00 €	20,00 €
Prêt d'ouvrages	Prêts d'ouvrages de la BU Lyon 1	9,00 €	15,00 €
	Prêts d'ouvrages du réseau français	20,00 €	20,00 € --> 30,00 €
	Prêts d'ouvrages de l'étranger	30,00 €	40,00 €
	Prêts d'ouvrages de la British Library / NLM	40,00 €	50,00 €
	Achat thèse <i>via</i> Proquest	40,00 €	50,00 €
		Charge in Euro (TTC)	Charge in IFLA Voucher (système de paiement International entre bibliothèques)
Photocopies (nb de pages indifférent)		7,50 €	1 IFLA Voucher
Prêt d'ouvrages		24,00 €	3 IFLA Voucher
		Charge in US Dollars (TTC)	
Photocopies (nb de pages indifférent)		8 USD	
Prêt d'ouvrages		26 USD --> 28 USD	



Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les différents tarifs (détaillés en annexe) présentés par le Service Commun de la Documentation.

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**Pièces jointes : 1**



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018**

**Attribution de lots pour les étudiants participant à l'enquête LibQual 2018  
menée par le SCD**

**Exposé des motifs :**

Les Bu Lyon 1 ont été parmi les toutes premières en France dans la mise en place de l'enquête de satisfaction LibQual (2007) et l'ont conduite régulièrement depuis (2007, 2008, 2010, 2012 et 2016). Cette enquête suit le protocole mis en place par l'ARL (Association of Research Libraries) et les bibliothèques de l'université du Texas. Elle est pratiquée dans 17 pays.

En 2018 cette enquête sera à nouveau proposée, et permettra d'évaluer l'impact de nouveaux services auprès des usagers des BU : réservation de salles de travail en groupe, nouveau moteur de recherche documentaire, etc. ainsi que l'image générale des BU. Particulièrement centrée sur les problématiques étudiantes, l'enquête sera, en 2018, menée uniquement sur le public étudiants et doctorants. Les réponses des enseignants-chercheurs étant traditionnellement très peu nombreuses à cette enquête du fait de l'inadéquation du questionnaire.

Pour obtenir le maximum de réponses, gage d'une bonne représentativité des résultats obtenus, une mise en jeu de lots est proposée aux participants à l'enquête. Un tirage au sort est effectué parmi ceux qui ont saisi leur adresse mél en fin de questionnaire.

Il n'y a aucun lien possible entre les réponses de l'enquête et les méls, les données étant gérées de façon séparée.

**Les lots proposés en 2018 :**

- **Une console de jeux Nintendo switch (valeur 299 euros) – 1<sup>er</sup> lot**
- **Un abonnement d'un an à la plateforme de streaming Netflix (valeur 150 euros) 2<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> lot**
- **Une enceinte Bluetooth Lyon1 (valeur 22.44 euros) : 7<sup>e</sup> au 16<sup>e</sup> lot**
- **Un sweat-shirt Lyon 1 (valeur 19.17 euros) : 17<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup>**

L'ensemble des lots représente une valeur de 1 541.78p euros.

Il convient de préciser que seuls les étudiants ayant participé à l'enquête sont concernés par cette mise en jeu de lots. Les personnels en sont exclus.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;



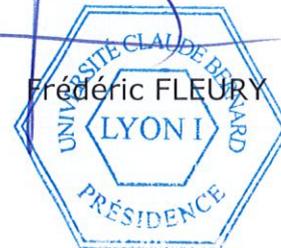
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le principe et le mode d'attribution des lots dans le cadre de l'enquête de satisfaction LibQual 2018 menée par le Service Commun de la Documentation.

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018****Bilan Santé Sécurité au Travail 2017 et Programme de Prévention 2018****Exposé des motifs :**

Dans un objectif d'amélioration, Lyon1 réalise un bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et propose le programme de prévention des risques professionnels pour l'année suivante.

Conformément à la réglementation le bilan et le programme sont présentés aux instances de l'établissement pour avis.

Vu le Code de l'Education ;

Vu le Règlement Intérieur ;

Vu l'avis favorable du CHSCT en date du 22 Juin 2018 ;

Vu l'avis favorable du CT en date du 20 Juillet 2018 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** le bilan Santé sécurité au Travail 2017 et le Programme de Prévention 2018.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

**Pièces jointes :****Bilan SST 2017 et Programme de Prévention 2018**

SANTÉ SECURITE AU TRAVAIL  
BILAN ANNUEL 2017  
PROGRAMME ANNUEL 2018



ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER



# Bilan annuel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

et

# Programme annuel 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail



Université Claude Bernard



Lyon 1

Articles 48 et 61 du décret 82-453 modifié

Article 6 du décret 2012-571

Consultation du CHSCT : 22 juin 2018

Information du CT : 20 juillet 2018

Information du CA :

# 1 SOMMAIRE

1	Sommaire .....	1
2	Introduction .....	2
3	Présentation de l'établissement .....	2
3.1	Composantes, Ecoles et Instituts.....	2
3.2	Implantations .....	2
3.3	Effectifs des personnels.....	2
3.4	Effectifs des étudiants .....	3
3.5	Moyens spécialisés en prévention.....	3
3.5.1	Pôle prévention des risques professionnels et environnement.....	3
3.5.2	Médecine de prévention .....	3
3.5.3	Organisation de la prévention .....	3
4	Acteurs.....	3
4.1	Assistants de prévention .....	3
4.2	Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR) .....	4
4.3	Inspection santé et sécurité au travail.....	4
4.4	Consultation des personnels .....	4
4.4.1	Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) .....	4
4.4.2	Visites du CHSCT.....	6
4.4.3	Groupes de travail issus du CHSCT .....	6
4.5	L'Organisation de la prévention .....	6
4.5.1	Instruction générale santé et sécurité au travail .....	6
4.5.2	Livret d'accueil santé et sécurité au travail .....	6
5	Accidents de service et du travail, maladies professionnelles.....	6
5.1	Accidents de service et du travail déclarés.....	6
5.2	Déclaration de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.....	6
6	Evaluation des risques et programmation des actions.....	7
7	Formations .....	7
8	Actions menées.....	8
8.1	Visites sante et securité au travail de locaux.....	8
8.2	Bilan des marchés de déchets spéciaux.....	8
8.3	Autre .....	8
8.3.1	Actions intégrant la sécurité.....	8
8.3.2	Nombre de cas de recours à un expert en 2017 .....	9
9	Documents et consignes .....	9
9.1	Registres de danger grave et imminent (art 5-8 décret 82-453 modifié) .....	9
9.2	Registres santé et sécurité au travail (art 3-1 décret 82-453 modifié) .....	9
9.3	Intervention d'entreprises extérieures.....	9
9.4	Travail isolé .....	9
10	Gestion des Risques .....	10
10.1	Risques biologiques.....	10
10.2	Risques chimiques .....	10
10.2.1	Gestion du risque chimique.....	10
10.2.2	Les Fiches Individuelles d'Exposition (FIE) .....	11
10.2.3	Le contrôle des Valeurs Limites d'exposition professionnelle ( VLEP) .....	11
10.2.4	Diagnostic ATmosphère EXplosive ( ATEX) .....	11
10.3	Risques liés à la radioactivité.....	11
10.3.1	Gestion du risque radioactif .....	11
10.3.2	Les Fiches Individuelles d'Exposition (FIE) .....	11
10.4	Risques liés aux machines .....	11
10.5	Risques liés aux bouteilles de gaz sous pression .....	12
10.6	Risques liés à l'amiante .....	12
10.7	Risques psycho-sociaux .....	12
10.7.1	Groupe GEST (Groupe d'Etude des Situations de Travail) .....	12
10.7.1.1	Gest Pilote Plénier .....	12
10.7.1.2	Gest Pilote Restreint.....	13
10.7.1.3	GEST Pilote Restreint : GRASP (Groupe Réalité Alcool et Substances Psychoactives) .....	13
10.7.1.4	Gest Expert .....	13
10.8	Bilan service social des personnels.....	15
11	Bilan du programme annuel 2017 .....	16
11.1	Organisation de la prévention .....	16
11.2	Dialogue social et consultation des CHSCT .....	16
11.3	Démarche globale de prévention .....	16
11.4	Formation et information des agents.....	16
11.5	Développement d'outils permettant le suivi de la politique de prévention .....	16
12	Programme annuel 2018.....	17
12.1	Organisation de la prévention .....	17
12.2	Dialogue social et consultation des CHSCT.....	17
12.3	Démarche globale de prévention .....	17
12.4	Formation et information des agents.....	17
12.5	Développement d'outils permettant le suivi de la politique de prévention .....	17

## 2 INTRODUCTION

Les dispositions techniques et d'exploitation évoquées dans le présent bilan sont prévues et imposées par de nombreux textes applicables à l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL).

Outre la partie relative à la santé et sécurité au travail du code du travail, les principaux éléments réglementaires sont présents dans :

- le décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- le code de la construction et de l'habitation et en particulier le règlement de sécurité du 25 juin 1980 relatif à la sécurité contre l'incendie dans les établissements recevant du public (ERP) ;
- la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ;
- et le règlement intérieur de l'UCBL.

Ce rapport n'a pas de caractère exhaustif. Il s'appuie sur l'analyse du Service Prévention des Risques créé au 1<sup>er</sup> mai 2018.

Il s'agit ici de passer en revue les principales obligations qui s'imposent à l'UCBL, et de décrire à partir des éléments disponibles, les dispositions prises pour les mettre en œuvre.

## 3 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

### 3.1 COMPOSANTES, ECOLES ET INSTITUTS

---

#### Secteur Santé

- o Faculté de Médecine Lyon Est ;
- o Faculté de Médecine et de Maïeutique Lyon Sud – Charles Mérieux ;
- o Faculté d'Odontologie ;
- o Département de Biologie Humaine ;
- o Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB) ;
- o Institut des Sciences et Techniques de Réadaptation (ISTR).

#### Secteur Sciences et Technologie

- o Faculté des Sciences et Technologies ;
- o UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) ;
- o Institut Universitaire de Technologie Lyon 1 ;
- o Polytech Lyon ;
- o Institut des Sciences Financières et Assurances ;
- o Observatoire de Lyon.

71 Unités de recherche contractualisées, cohabitées avec les grands organismes de recherche publics :

- o CNRS ;
- o INSERM ;
- o INRETS ;
- o INRA.

11 structures fédératives.

### 3.2 IMPLANTATIONS

---

13 sites :

- o Surface totale non bâtie : 162 hectares ;
- o Surface totale bâtie en m<sup>2</sup> SHON : 443 000 m<sup>2</sup>.

### 3.3 EFFECTIFS DES PERSONNELS

---

Sont en activité à l'Université, en détachement entrant ou mise à disposition entrante au 31/12/2017 (payés et/ou gérés par l'UCBL c'est à dire hors personnels affectés par d'autres organismes) :

- o 1 758 (titulaires) + 379 (contractuels) enseignants et enseignants-chercheurs ;
- o 1 271 (titulaires) + 380 (contractuels) personnels BIATSS ;
- o 528 étudiants doctorants et post-doctorants ;
- o 276 étudiants salariés sur l'année (ils travaillent en moyenne un mois).

### 3.4 EFFECTIFS DES ETUDIANTS

---

Au 31/12/2017 : 38 705 étudiants étaient inscrits à l'Université dont :

- 4 455 étudiants étrangers (139 nationalités) ;
- 1 405 étudiants doctorants.

### 3.5 MOYENS SPECIALISES EN PREVENTION

---

#### 3.5.1 Pôle prévention des risques professionnels et environnement

---

- 1 IGR, 3 IGE, 1 ASI ;
- 3 techniciens ;
- 1 gestionnaire.

#### 3.5.2 Médecine de prévention

---

- 1 médecin coordinateur à 10% ;
- 2 médecins de prévention à 100% ;
- 1 médecin en inter-entreprises à temps très partiel ;
- 3 postes d'infirmières ;
- 2 postes de secrétaires.

#### 3.5.3 Organisation de la prévention

---

- 1 conseiller de prévention et 1 conseiller de prévention adjoint (art 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié) de l'Université ;
- 3 conseillers de prévention (art 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié) rattachés aux conseillers de prévention de l'Université ;
- 1 conseiller de prévention (art 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié) rattaché à la composante IUT ;
- 221 assistants de prévention (art 4 et 4-1 du décret 82-453 modifié) université ou tutelles ;
- 32 Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR) sources non scellées et/ou sources scellées, université ou tutelles.

## 4 ACTEURS

### 4.1 ASSISTANTS DE PREVENTION

---

*La mission des assistants de prévention est d'assister et de conseiller le responsable auprès duquel il est placé dans la démarche d'évaluation des risques et la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail.*

*Ce réseau permet d'améliorer la transmission des informations. Il permet de dynamiser l'action de prévention, et de mettre en œuvre localement la politique de prévention de l'établissement.*

#### Le cas de l'UCBL

Chaque directeur de laboratoire ou chef de service nomme un assistant de prévention afin de le conseiller et l'assister dans les missions liées à la santé et la sécurité au travail. Les assistants de prévention se sont vus proposer une formation commune aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche lyonnais.

	2015	2016	2017
<b>Nbre total</b>	<b>210</b>	<b>213</b>	<b>221</b>
FST	87	91	97
Biologie humaine	28	30	30
ISPB	23	23	22
IUT	17	15	16
Services	15	15	18
Lyon Est	15	13	15
Lyon sud	10	11	10
Observatoire	6	7	6
ESPE	3	3	2
Odonthologie	2	2	2
STAPS	2	1	1
Polytech	1	1	0
ISFA	1	1	2

### **Réunion plénière des AP du 13 juin 2017**

- Les actualités SSTde l'UCBL ;
- Les actualités des services :
  - Notes du Président ;
  - PTI ;
  - Fiche analyse accident du travail ;
  - Procédure Lyon 1 sur les demandes administratives ;
  - Boîte à outil.
- DUER :
  - Bilan DUER/EvRP ;
  - Intégration RPS / Outil ;
  - Evaluation des risques liés au télétravail.
- Plan de sureté ;
- Les formations SST :
  - Tour d'horizon des formations proposées et bilan
  - Présentation de la formation recyclage des AP
- Divers et échanges.

### **4.2 PERSONNES COMPETENTES EN RADIOPROTECTION (PCR)**

---

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Nbre total	30	28	32

### **Réunion des PCR du 7 février 2017**

- Transposition de la directive 2013/59/EURATOM ;
- Ordonnance 2016-128 du 10/02/2016 et projet de décret.
- Autres textes 2015-2016 et documents :
- Projet de décision générateurs à rayons X
- Arrêté du 24/07/2015 « régime déclaration transport »
- Nouveaux formulaires
- Arrêté du 27/10/2015 « suivi et enregistrement des sources »
- Guide ESR
- Note du Président UCBL1 : rappel des obligations réglementaires et responsabilités ;
- Evolution de la formation PCR ;
- Système SISERI.
- Contrôles de radioprotection internes et externes ;
- Temps d'échange.

### **4.3 INSPECTION SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

---

La restitution de l'inspection intermédiaire (du 10 au 13 juin 2014) a été faite par Monsieur P. RIEUX, inspecteur santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche, lors du CHSCT du 2 juillet 2015. Un état d'avancement des prescriptions a été présenté au CHSCT du 12 mai 2016.

### **4.4 CONSULTATION DES PERSONNELS**

---

#### **4.4.1 Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)**

---

Le décret 82-453 modifié rend obligatoire la création d'un Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail. Le CHSCT est consulté sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

#### **Le cas de l'UCBL**

Le CHSCT de l'UCBL a été créé le 27 juin 2013 et renouvelé le 4 décembre 2014.

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Nombre de CHSCT ordinaires	4	4	5
Nombre de CHSCT exceptionnels	0	2	1

### **CHSCT du 10 février 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 2 décembre 2016 ;
- Point d'avancement sur l'IDEX ;
- Point sureté ;
- Point de situation sur la composante et les services suivis par le CHSCT ;
- Avis sur projet de licenciement, pour insuffisance professionnelle, d'un médecin de prévention du personnel sur le fondement de l'article 11-1 alinéa 5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Suivi de l'inspection Santé et Sécurité au Travail ;
- Bilan 2016 et programme 2017 Santé Sécurité au Travail ;
- Nomination de Personnes Compétentes en Radioprotection ;
- Bilans et actions prévus et en cours

### **CHSCT du 12 avril 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 10 février 2017 ;
- Point sur l'IDEX ;
- Point sureté ;
- Point de situation sur la composante et les services suivis par le CHSCT ;
- Bilan 2016 et programme 2017 Santé Sécurité au Travail ;
- Enquête santé et sécurité au travail du Ministère ;
- Retour sur les inspections ASN ;
- Renouvellement nomination PCR ;
- Bilans et actions prévus et en cours.

### **CHSCT du 9 juin 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 12 avril 2017 ;
- Point d'avancement sur le projet IDEX ;
- Point d'information sur les dispositifs à destination des personnels ;
- Demande de mise en place d'un groupe de visite d'un service afin d'analyser les conditions de travail de ses agents ;
- Point de situation sur la composante et les services suivis par le CHSCT ;
- Enquête Santé et Sécurité au Travail du Ministère ;
- Retour sur les inspections ASN ;
- Renouvellement nomination PCR ;
- Bilans et actions prévus et en cours.

### **CHSCT du 6 septembre 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 9 juin 2017 ;
- Désignation du secrétaire et secrétaire suppléant pour l'année universitaire 2017/2018 ;
- Evolution de l'organisation des activités de maintenance et des activités liées à la construction et à l'exécution du budget d'une composante ;
- Présentation et échanges sur le projet de cellule de lutte contre les discriminations ;
- Bilans et actions prévus et en cours.

### **CHSCT du 6 octobre 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 6 Septembre 2017 ;
- Point d'avancement sur le projet IDEX ;
- Présentation des fiches Bilan SST du dialogue budgétaire des composantes ;
- Projet de GT « Préconisations SST dans la gestion du temps de travail des agents de Lyon 1 » ;
- Présentation du projet PETREL ;
- Renouvellement nomination PCR ;
- Bilans et actions prévus et en cours ;
- Points sur l'utilisation des nanoparticules ;
- Point sur les autorisations ASN.

### **CHSCT du 30 novembre 2017**

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 6 Octobre 2017 ;
- Point d'avancement sur le projet IDEX et sur le GT Prévention des RPS ;
- Plan campus : gestion des travaux en site occupé ;
- Orientations Stratégiques du MESR ;
- Retour sur la visite du CHSCT d'un service et d'un laboratoire ;
- Bilans et actions prévus et en cours

#### 4.4.2 Visites du CHSCT

---

En 2017, les membres du CHSCT ont procédé à la visite d'un service et de 2 laboratoires, conformément à l'article 52 du décret 82-453 modifié.

#### 4.4.3 Groupes de travail issus du CHSCT

---

En 2017, 2 groupes de travail issus du CHSCT se sont réunis :

- Plan de prévention des RPS qui s'est réuni 5 fois ;
- Préconisation SST qui s'est réuni 1 fois.

### 4.5 L'ORGANISATION DE LA PREVENTION

---

#### 4.5.1 Instruction générale santé et sécurité au travail

---

Le volet santé et sécurité au travail a été développé en 2015 dans le Règlement Intérieur de l'Université, dans le paragraphe Compétences et Responsabilités.

#### 4.5.2 Livret d'accueil santé et sécurité au travail

---

Un livret d'accueil santé et sécurité au travail est finalisé et disponible sur l'intranet.

## 5 ACCIDENTS DE SERVICE ET DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

### 5.1 ACCIDENTS DE SERVICE ET DU TRAVAIL DECLARES

---

Les accidents de service concernent les fonctionnaires tandis que les accidents de travail concernent les personnels non-titulaires. On distingue également les accidents de service, des accidents de trajet.

De plus, des accidents de service peuvent entraîner des versements de rente s'ils ont conduit à une invalidité.

**Accidents de service et de trajet des personnels de l'UCBL :**

	2015	2016	2017
<b>Nbre total</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>91</b>
Accident de trajet	29	28	28
Chute de plain-pied	21	17	23
Contusion - choc	12	6	10
Manutention	5	4	4
Brûlure	1	2	2
Charge mentale	2	2	1
Projection de liquide	0	2	1
Piqûre - coupure	1	1	3
Autre	1	1	7
Electrisation	0	1	3
Chute de hauteur	1	0	1
Inhalation	0	0	0
Non renseigné	11	20	8

### 5.2 DECLARATION DE MALADIES PROFESSIONNELLES OU A CARACTERE PROFESSIONNEL

---

	2016	2017
<b>Nbre total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

## 6 EVALUATION DES RISQUES ET PROGRAMMATION DES ACTIONS

L'UCBL a informatisé cette procédure en 2015, avec le logiciel EVRP de l'AMUE.

	2015	2016	2017
<b>Nbre total de DUER réalisés</b>	<b>110</b>	<b>119</b>	<b>127</b>
<b>Dont DUER à jour</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>60</b>
DUER des unités de recherche	85	90	92
DUER des unités de formation	22	22	22
DUER des unités administration	3	7	13
<b>Nbre total de DUER réalisés avec le logiciel EVRP</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

## 7 FORMATIONS

L'employeur a une obligation de formation de son personnel aux risques auxquels il est exposé. Il peut s'agir de formation générale (risque incendie, électrique, routier..., dispositions à prendre en cas d'accident) ou particulière (ex. conditions d'exécution du travail, conduite d'autoclaves). Concernant les modalités, ces formations peuvent, selon les cas, être dispensées dans le milieu de travail sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, ou hors milieu de travail dans le cadre d'une session organisée.

### Le cas de l'UCBL

Le service hygiène et sécurité organise avec le service de la formation continue les formations suivantes :

<b>Nombres de participants aux différents formations</b>	2015	2016	2017
Sensibilisation à la prévention des risques	100	112	76
Gestion et maîtrise des risques en Santé et Sécurité au travail			8
Management : Gestion et maîtrise des risques en santé et sécurité au travail	9	0	
Maîtriser ses obligations de formation Santé Sécurité au Travail	28	20	18
Responsabilité civile et pénale des encadrants en matière de santé et sécurité au travail	24	14	11
Evaluation des risques	11	11	13
Formation initiale des assistants de prévention	48	42	42
Utilisation du logiciel EvRP (Evaluation des Risques Professionnels)	60	35	23
Logiciel GPUC : gestion des produits chimiques	14	6	26
Prévention du risque chimique	33	19	46
Connaissance des risques pour les agents d'entretien et techniques	7	9	20
Sensibilisation aux risques biologiques	19	12	32
Sensibilisation aux risques LASER	-	5	-
Sensibilisation à la radioprotection			7
Sécurité gaz	8	13	8
Gestion des déchets chimiques	23	11	31
Gestion des déchets biologiques	10	8	33
Transport routier de marchandises dangereuses 1.3 ADR + module produits biologiques	7	0	
Analyse des accidents de travail : méthodologie de l'arbre des causes	5	5	8
Réalisation d'un plan de prévention des entreprises	4	8	8
Travail sur écran	-	27	65
Manipulation des extincteurs	53	51	35
Prévention et secours civique niveau 1	44	58	75
Prévention et secours civique niveau 1 recyclage	20	50	55
Formation évacuation	-	159	205
Prévention du risque routier	-	-	20

Le pôle prévention des risques et environnement organise également une réunion plénière des assistants de prévention :

	2015	2016	2017
Plénière AP	91	69	92

## 8 ACTIONS MENEES

### 8.1 VISITES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LOCAUX

---

Nombre de visites réalisées par les CP et/ou le médecin de prévention et/ou l'infirmière en 2017 :

- Visite de l'herbier
- Visite de l'Institut des Nanotechnologies de Lyon (INL) (UMR 5270)
- Visite du laboratoire de Physique de Lyon (UMR 5672)
- Visite des futurs locaux du LAGEP (UMR 5007) sur le site de Rockefeller
- Visite de CRAL
- Visite du SIDD

### 8.2 BILAN DES MARCHES DE DECHETS SPECIAUX

---

*Des obligations spécifiques s'imposent au chef d'établissement, citons par exemple :*

- déchets biologiques et déchets chimiques dangereux, tubes fluorescents, piles et autres déchets spéciaux collectés par une société spécialisée ;
- matériels et matériaux piquants, coupants ou tranchants destinés à l'abandon pris en charge correctement ;
- cadavres d'animaux ainsi que pièces anatomiques d'origine animale destinés à l'abandon confiés à une société spécialisée.

#### Le cas de l'UCBL

	2015	2016	2017
Déchets chimiques (en tonnes)	52,1	59,7	70,0
Déchets biologiques (en tonnes)	92,5	95,1	95,1
Déchets radioactifs (en tonnes)	0,50	0,02	2,12

Depuis le 9 janvier 2016, la société SARPI INDUSTRIES remplace SITA REKEM pour la collecte des déchets chimiques dangereux et assimilés. En 2017, SARPI INDUSTRIES a procédé à 37 enlèvements sur la Doua, 12 sur l'IUT, 10 sur Rockefeller, 6 sur Gerland et Laennec et 5 sur Lyon Sud.

Une prestation d'astreinte (7j/7 – 24h/24) pour les incidents de nature chimique nécessitant une intervention d'urgence a également été mise en place avec le changement de prestataire. Cette prestation a été utilisée 1 fois au cours de l'année 2016 et aucune en 2017.

L'enlèvement des déchets biologiques est effectué par MediSita selon le planning prévu et disponible sur l'intranet. Les déchets radioactifs à demi-vie courte sont traités en décroissance. Les autres sont enlevés à la demande par l'ANDRA. En 2017, les gravats liés à l'assainissement de la soude de déchets radioactifs de Rockefeller ont été évacués par l'ANDRA, d'où un tonnage plus élevé sur cette année.

Un conseiller à la sécurité externe est désigné à l'UCBL depuis 2009.

### 8.3 AUTRE

---

#### 8.3.1 Actions intégrant la sécurité

---

Les actions intégrant la sécurité dans la conception et le choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail et formation en 2017 sont les suivantes :

- Participation aux commissions hygiène et sécurité de composantes, de laboratoires et des partenaires :
  - FST : IBCP, INL, IPNL, ISA, CPE, IRCELYON, IMP ;
  - ISPB : MATEIS ;
  - BH : CIRI, PBES (plateforme de l'UMS Biosciences)
  - Observatoire
  - CPE, CNRS
- Co-animation des groupes GEST et Grasp
- Participations aux réunions du Plan Campus Lyon Tech La Doua, de la requalification du site Rockefeller, des projets Neurocampus et Cens-Eli;
- Participation aux enquêtes accident du travail/service et analyse d'incident/d'accidents les plus graves ;
- Membres de jury de concours ;
- Visite de locaux dans le cadre de réaménagement ;
- Rédaction et accompagnement à la rédaction de plans de prévention ;
- Analyse des Règlements Intérieurs (RI) des laboratoires ;

- Proposition de notes du président ;
- Participation au projet de service comportant un item prévention.

### 8.3.2 Nombre de cas de recours à un expert en 2017

---

- Conseiller au transport externe ;
- Caractérisation, tri et reconditionnement de déchets radioactifs ;
- Diagnostic ATmosphères EXplosives (ATEX) ;
- Mesures des Valeurs Limites Expositions Professionnelles (VLEP) ;

## 9 DOCUMENTS ET CONSIGNES

### 9.1 REGISTRES DE DANGER GRAVE ET IMMINENT (ART 5-8 DECRET 82-453 MODIFIE)

---

En 2015 : mise en place de registre sur les 4 sites principaux :

- Campus de la Doua ;
- Lyon Est ;
- Lyon Sud ;
- ESPé.

En 2017, aucun signalement de danger grave et imminent.

### 9.2 REGISTRES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (ART 3-1 DECRET 82-453 MODIFIE)

---

*Un registre de santé et sécurité au travail destiné à faire remonter les remarques des usagers et personnels vers les décideurs doit être à disposition de l'ensemble de la communauté, qui peut y noter des observations et des suggestions dans le domaine de la santé et sécurité au travail.*

#### Le cas de l'UCBL

Ces registres sont remplis de différentes façons en fonction des assistants de prévention.

Un modèle type a été présenté au CHSCT central du 1<sup>er</sup> octobre 2015.

### 9.3 INTERVENTION D'ENTREPRISES EXTERIEURES

---

*Lors de travaux effectués à l'UCBL par une ou plusieurs entreprises extérieures, une analyse des risques doit être effectuée.*

*Lorsque ces risques existent ou que l'opération est d'une durée totale supérieure à 400 heures de travail sur douze mois ou comporte des travaux dangereux, un plan de prévention doit être arrêté.*

*Un protocole de sécurité doit être arrêté pour les opérations de chargement et de déchargement.*

*Un permis de feu doit être délivré lors de la réalisation de travaux par points chauds (hors postes fixes).*

#### Le cas de l'UCBL

Les plans de prévention sont gérés par le donneur d'ordre des travaux.

Une copie du plan de prévention doit être transmise au SHS :

	2015	2016	2017
Nbre total de plans de prévention	74	102	95
Avec attestations préalables de visites	58	64	50
Plans de prévention annuels	29	52	49
Plans de prévention ponctuels	44	48	46
Protocoles de chargement déchargement	1	2	1

### 9.4 TRAVAIL ISOLE

---

#### Le cas de l'UCBL

Un système de Protection du Travailleur Isolé (PTI) a été mis en place pour plusieurs laboratoires, les gardiens, SLP et animaliers. Il n'existe pas de procédures spécifiques liées à la protection des travailleurs isolés. Le laboratoire doit évaluer les risques puis établir ses propres procédures de manipulation dans le cas de travail isolé (utilisation d'un PTI, appel du/au chef de laboratoire avant, pendant et après la manipulation, éviter les horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir), et l'intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels.

## 10 GESTION DES RISQUES

### 10.1 RISQUES BIOLOGIQUES

---

*Dans les laboratoires utilisant des agents biologiques pouvant causer une maladie chez l'homme des dispositions doivent être prises, citons par exemple :*

- locaux signalés au moyen d'un pictogramme de danger biologique ;
- blouses de protection disposant d'un rangement aménagé ;
- déchets et matériels contaminés systématiquement inactivés ;
- accès aux laboratoires restreints aux seuls travailleurs autorisés ;
- manipulations faites de manière à minimiser la formation d'aérosol ;
- postes de sécurité microbiologique sous contrat de maintenance ;
- respect des conditions de l'agrément du Ministère de l'Education Nationale (pour les laboratoires disposant d'un agrément pour l'utilisation d'organismes génétiquement modifiés).

#### Le cas de l'UCBL

Les risques biologiques sont présents dans les laboratoires de biologie, au département de biologie. Les accès restreints aux laboratoires concernés sont signalés.

Il existe depuis 2014 un marché à bon de commande pour les vérifications techniques réglementaires des PSM. Suite à ces vérifications demandées par les services, les chefs de service sont informés de la non conformité des PSM afin de les mettre à l'arrêt.

Le suivi médical des personnes exposées est géré par les différents médecins de prévention des différents organismes (UCBL, CNRS, INSERM, INRA et ENS, ...).

### 10.2 RISQUES CHIMIQUES

---

#### 10.2.1 Gestion du risque chimique

---

*Dans les laboratoires utilisant des substances et préparations dangereuses des dispositions doivent être prises, citons par exemple :*

- sorbonnes vérifiées annuellement ;
- produits toxiques et liquides inflammables stockés dans des armoires ventilées et résistantes au feu (ATEX) ;
- équipements de protection individuelle utilisés obligatoirement ;
- déchets dangereux pris en charge par une société spécialisée ;
- mesures d'urgence et moyens d'intervention prévus ;
- Contrôle réglementaire des Valeurs Limites d'Exposition Professionnelles de substances chimiques dangereuses dans l'atmosphère des lieux de travail.

#### Le cas de l'UCBL

Les produits chimiques sont gérés par chaque laboratoire. Une faible partie des produits chimiques dangereux est stockée dans des soutes extérieures, le reste est stocké en intérieur. Il existe des armoires de stockage résistantes au feu dans plusieurs laboratoires.

Il existe depuis 2014 un marché à bon de commande pour les vérifications techniques réglementaires des sorbonnes. Suite à ces vérifications demandées par les services, les chefs de service sont informés de la non conformité des sorbonnes afin de les mettre à l'arrêt.

Il est difficile d'évaluer les risques au niveau de chaque poste de travail car les tâches sont variées.

Le déploiement du progiciel GPUC, en cours depuis 2013 permet une gestion partagée, fine et précise des stocks de produits chimiques de l'UCBL. Il donne la possibilité aux unités concernées de centraliser leur inventaire, de l'acquisition à l'utilisation finale, favorisant la traçabilité des stocks.

Les substances et produits chimiques sont intégrés dans le logiciel par les utilisateurs, proposant ainsi une base de données partagée. Chaque produit et substance recensé reprend les informations de la fiche de données sécurité correspondante.

Le suivi médical des personnes exposées est géré par les différents médecins de prévention des différents organismes (UCBL, CNRS, INSERM, INRA et ENS, ...).

## 10.2.2 Les Fiches Individuelles d'Exposition (FIE)

---

Les FIE aux substances et produits dangereux doivent être remplies annuellement par les agents exposés.

## 10.2.3 Le contrôle des Valeurs Limites d'exposition professionnelle (VLEP)

---

En 2017, 4 laboratoires ont été intégrés dans la campagne de mesures. C'est le cas de l'Herbier, l'UMR 1060 – Carmen Lyon SUD, l'UMR 5223 – IMP et l'UMR 5276 – LGLTPE. Les valeurs mesurées par SOCOTEC en 2017 sont conformes aux valeurs réglementaires (VLEP) pour 2 laboratoires. Les 2 autres laboratoires il est prévu d'effectuer de nouvelles mesures après la mise en place d'actions correctives et préventives (3 campagnes de mesure au total est nécessaire pour conclure sur le respect des VLEP).

La campagne de mesure des VLEP se poursuivant en 2018; des prélèvements sont programmés en début d'année 2018.

## 10.2.4 Diagnostic ATmosphère Explosive (ATEX)

---

Le pôle prévention des risques professionnels a continué en 2017 la campagne de diagnostics ATEX sur les bâtiments de l'UCBL1, commencée en 2016. 5 bâtiments ont été réalisés en 2016 et 15 bâtiments en 2017.

Il a été proposé, en 2017, aux agents de l'Université une formation spécifique.

## 10.3 RISQUES LIES A LA RADIOACTIVITE

---

### 10.3.1 Gestion du risque radioactif

---

*Seules les personnes autorisées par l'ASN peuvent détenir des radioéléments artificiels. L'employeur est cependant responsable de la mise en œuvre correcte des dispositions de sécurité ; Citons par exemple :*

- conditions d'utilisation conformes aux déclarations faites à l'ASN, activité détenue et mise en œuvre inférieure aux limites spécifiées dans l'autorisation du détenteur ;
- zones à accès réglementé définies et balisées (zones surveillées, zones contrôlées) ;
- personnel exposé bénéficiant d'une surveillance médicale particulière ;
- contrôle de contamination réalisé périodiquement ;
- mesures et moyens d'intervention en cas d'urgence prévus ;
- rejets dans le milieu naturel maîtrisés ;
- procédure de mise en décroissance des radioéléments à période courte écrite et respectée ;
- autres déchets radioactifs collectés par l'ANDRA.

#### Le cas de l'UCBL

L'UCBL détient deux autorisations de détention de sources scellées et non scellées délivrées par l'ASN, valables jusqu'en mars 2019.

Des déchets radioactifs issus de la recherche sont stockés dans les soutes de stockage des déchets radioactifs pour mise en décroissance (puis traitement par une filière conventionnelle) pour les déchets radioactifs à demi-vie courte. Les déchets radioactifs à demi-vie longue (tritium, carbone 14 et nickel 63) sont stockés en attente d'enlèvement par l'ANDRA et évacués au fur et à mesure.

### 10.3.2 Les Fiches Individuelles d'Exposition (FIE)

---

Les FIE aux rayonnements ionisants doivent être remplies annuellement par les agents exposés.

## 10.4 RISQUES LIES AUX MACHINES

---

*Les machines doivent posséder un marquage CE et pour les plus anciennes être mises en conformité. La cession, même à titre gratuit, de machines non-conformes est interdite.*

#### Le cas de l'UCBL

Le marché de contrôle de la conformité des équipements de travail, piloté par le SHS, s'est clos au 31/12/2013. Depuis cette date les unités ou les services qui souhaitent faire une évaluation de la conformité de leurs équipements de travail suite à une acquisition ou à une mise en conformité ou préalablement à une cession (onéreuse ou à titre gratuit) ont à leur charge cette opération.

## 10.5 RISQUES LIES AUX BOUTEILLES DE GAZ SOUS PRESSION

---

### Le cas de l'UCBL

Il existe encore dans de nombreux laboratoires des bouteilles de gaz sous pression, en particulier si le besoin est différent des réseaux installés.

Un marché à bons de commande fourniture de bouteilles de gaz spéciaux est disponible au sein de l'établissement. Les bouteilles sont déposées et reprises notamment dans les locaux de stockage extérieurs ou à l'étage au point d'utilisation.

## 10.6 RISQUES LIES A L'AMIANTE

---

*Tous les bâtiments antérieurs au 1er juillet 1997 doivent faire l'objet de recherche d'amiante dans les flocages, calorifugeage et faux plafonds puis dans tous les matériaux (décret 96-97 et 96-98 de février 1996, décret 97-855 de septembre 1997, les décrets modificatifs 2001-840 du 13 septembre 2001 et 2002-839 du 3 mai 2002). Un dossier technique amiante doit être constitué par un professionnel qualifié pour tous les bâtiments existants, construits avant le 1er juillet 1997.*

### Le cas de l'UCBL

La recherche d'amiante a été réalisée dans tous les bâtiments concernés. Un dossier technique amiante existe pour chacun des bâtiments. Une mise à jour de l'ensemble des dossiers techniques amiante a été réalisée en 2015, son renouvellement est programmé en 2018.

## 10.7 RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

---

### 10.7.1 Groupe GEST (Groupe d'Etude des Situations de Travail)

---

#### 10.7.1.1 Gest Pilote Plénier

**Objectifs :** Outils de garantie de la QVT. Il **participe à la Prévention des RPS** en assurant une **veille active**, en proposant et en étant **garant des actions de prévention**, en lien avec la gouvernance et dans le respect de la réglementation en vigueur. Il assure pour cela, au sein de l'université, la **cohérence des démarches et des acteurs de la prévention** des RPS en assurant une **transversalité** et une **pluridisciplinarité**.

#### **Missions:**

- il est le garant du bon fonctionnement, de l'efficacité et de l'effectivité du groupe GEST EXPERT, Il analyse le fonctionnement et les éventuels obstacles rencontrés par le groupe GEST EXPERT (les freins à la mise en œuvre des propositions notamment) et propose des pistes d'amélioration ;
- il tire des enseignements des situations traitées dans le cadre du groupe GEST EXPERT et sur demande de celui-ci, il peut se saisir des problématiques collectives éventuellement soulevées par ce biais : il en assure le suivi et la veille ;
- Dans le cadre de la réglementation prévue par le plan de prévention nationale de la Fonction Publique, il veille à la mise en œuvre d'un état des lieux des RPS au sein de l'établissement : il propose une méthodologie ;
- Il s'assure de l'effectivité et de l'efficacité de la mise en place des préconisations. Il définit et identifie des indicateurs à utiliser ;
- Il identifie et rassemble les acteurs de la prévention et veille à la mise en place des actions de prévention coordonnées ;
- Il met en place des outils de suivi et d'évaluation des actions de prévention des RPS en concertation avec les acteurs de prévention. Il est garant des actions d'évaluation ;
- Il propose à la gouvernance des actions de prévention et rend compte à la gouvernance et au CHSCT de l'effectivité et l'efficacité de ces actions.

#### **Composition :**

- Le VP CA pilote accompagné du VP Personnels BIATSS, du VP Qualité, pilotage et simplification du fonctionnement et du VP Affaires Sociales Culturelles et Sportives ;
- Le DGS ;
- Le secrétaire du CHSCT et le secrétaire adjoint ;
- Deux membres représentants du personnel au CT (Biatss et EC) désignés par le CT ;
- Les assistantes sociales du personnel ;
- DRH : la Directrice, la chargée de mission orientation des personnels, la référente handicap ;
- Le médecin coordonnateur, les médecins du travail accompagnés des infirmières ;

- La Direction du SUAS ;
- Les conseillers de prévention ;
- La chargée de mission handicap ;
- Le chargé de mission Egalité et diversité ;
- Le psychologue du travail de Lyon1.

#### **10.7.1.2 Gest Pilote Restreint**

**Objectif :** Le GPR met en œuvre les décisions de GEST PILOTE PLENIER et détermine les axes stratégiques des actions à mener dans le cadre des thématiques soulevées.

**Missions:** Dans le cadre de la prévention primaire, le GPR assure le suivi des données et indicateurs RPS de l'établissement. Il se saisit des thématiques collectives, il en assure le suivi et la veille (ex Indicateurs, Evaluation RPS, GRASP)

- Il saisit GEST EXPERT si nécessaire ;
- Il rend compte à GEST PILOTE PLENIER ;
- Il alerte si besoin de la gouvernance et définit la nature et le contenu des écrits transmis à la gouvernance ;
- Il cadre les moyens d'alerte pour qu'ils ne soient pas utilisés contre une personne ;
- Il s'assure du retour de la gouvernance sur les actions réalisées ;
- Il analyse l'enquête RPS qui doit être faite au niveau de l'établissement (et qui s'appuie sur la méthodologie donnée dans le « Guide méthodologique RPS dans le Fonction Publique »).

#### **Composition :**

- Le VP CA en tant que chef et porteur de projet ;
- La DGS ;
- La responsable du service social ou son représentant ;
- La Directrice des Ressources Humaines et/ou la chargée de mission orientation des personnels ;
- Le médecin coordonnateur ou son représentant ;
- Le conseiller de prévention ou son représentant ;
- Le psychologue du travail.

#### **10.7.1.3 GEST Pilote Restreint : GRASP (Groupe Réalité Alcool et Substances Psychoactives)**

**Objectif :** la démarche politique de gestion de l'alcool et des substances psychoactives s'inscrivent dans la démarche globale de qualité de vie au travail de l'UCBL.

Le but est de connaître cette réalité afin de la gérer au mieux, individuellement et collectivement.

#### **Enjeux :**

- amélioration de la sécurité ;
- préservation de la santé (somatique et psychosociale) ;
- contribution à la qualité de vie au travail (QVT) ;
- clarification du rôle de chacun par rapport à cette réalité complexe ;
- précision des niveaux de responsabilité pour tous les agents de l'UCBL ;
- orientation vers le dispositif Santé Social spécialisé extérieur à l'établissement (prise en charge adaptée).

#### **Bilan des actions menées en 2017:**

- participation à la fête des sports ;
- actions de sensibilisation encadrants (5).

#### **10.7.1.4 Gest Expert**

**Objectif :** Gest Expert traite les situations collectives et individuelles – réunion mensuelle à minima

#### **Missions:**

- Il est maître d'oeuvre du choix de traiter ou non tel ou tel dossier ;
- Il a le double rôle d'alerte et de traitement ;
- La règle de confidentialité est impérative et absolu.

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

Acteurs permanents :

- Assistantes sociales des personnels ;
- DRH + Les chefs de service DRH concernés et la chargée d'orientation des personnels ;
- Médecins – infirmiers(es).
- Conseillers de Prévention pour les situations collectives

Ce groupe est animé par un psychologue du travail.

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

**Bilan GEST Expert Individuel :**

	2015	2016	2017
<b>Nbre total</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>28</b>
Dont sorties du dispositif :	11	9	11
Mantien dans le service	8	6	2
Réaffectation au sein UCBL	2	1	3
Départ UCBL (mutation, détachement)	-	2	4
Problématique de service	0	2	2
Décès	0	0	

**Typologie :**

	2015	2016	2017
BIATSS :	11	21	21
Catégorie A	4	5	3
Catégorie B	0	4	7
Catégorie C	7	13	11
Enseignant / enseignant chercheur	4	2	6
CDI :	2	1	1
Catégorie A	2	1	1
Catégorie B	0	0	
Catégorie C	0	0	

**Problématiques :**

	2015	2016	2017
Conflits :	9	10	15
Avec la hiérarchie	8	9	12
Avec des collègues	1	1	3
Conditions de travail	7	6	7
Psy	3	6	5
Service	1	2	5
Addiction			1

**Bilan GEST Expert collectif :**

**Typologie :**

	2015	2016	2017
services :			11
Centraux			1
Communs			4
Composantes			3
Départements			1
Unités de recherche			2

## 10.8 BILAN SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

---

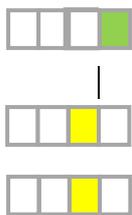
Les problématiques rencontrées peuvent être multiples :

	2015	2016	2017
Nombre de personnes reçues	245	280	295
Dont femmes	162	198	197
Dont hommes	83	82	98
Dont titulaire	172	211	224
Dont BIATSS	-	173	170
Dont enseignant / enseignant chercheur	-	38	54
Dont contractuels	73	69	71
Dont CDI	10	10	7

	2015	2016	2017
Nbre d'entretiens réalisés	525	576	598
Problématiques professionnelles	98	141	143
Conflits	56	92	93
Adaptation poste lié au handicap	18	19	16
Infos, accès aux droits	12	18	21
Mutation	5	5	4
Conseils/management	4	4	3
Préparation, reprise travail suite CLD, CLM, DO	3	3	7
Problématiques logements, famille, accès aux droits sociaux	115	148	119
Economiques	86	83	77
Santé	51	70	78

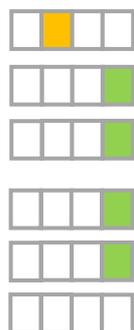
## 11 BILAN DU PROGRAMME ANNUEL 2017

### 11.1 ORGANISATION DE LA PREVENTION



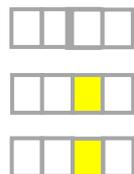
- Consolider le réseau d'Assistants de Prévention auprès de chaque entité (unité, composante, service et direction) le requérant : le nombre d'AP est en en augmentation, ainsi que le nombre d'échanges entre CP et AP ;
- Systématiser la mise en place de plans de prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures ou de personnes extérieures : le nombre de plan de prévention est en augmentation ;
- Mettre en place un système de pilotage de la prévention à partir des obligations réglementaires grâce au programme de prévention et aux indicateurs définis : des outils d'intégration de la santé et sécurité au travail pour les demandes de travaux et les dialogues budgétaires ont été créés. Une réflexion est en cours avec le développement d'un outils d'autoévaluation.

### 11.2 DIALOGUE SOCIAL ET CONSULTATION DES CHSCT



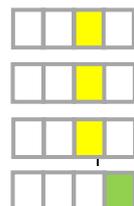
- Mise en place des commissions locales hygiène, sécurité et conditions de travail, permettant une politique de décentralisation de l'information hygiène et sécurité au niveau des sites, composantes, départements et unités de recherche : en cours ;
- Organiser des groupes de travail thématiques : plusieurs groupes de travail sont en cours ;
- Mettre en lien les travaux du CT, du CHSCT central et des commissions locales hygiène, sécurité et conditions de travail : présentation du bilan 2015 santé et sécurité au travail ainsi que GEST et programme 2017 en CT, présence du CP en CT pour faire le lien ;
- Mettre en lien les travaux de GEST et du CHSCT : à venir car modification des prérogatives de GEST.
- Prévoir des visites du CHSCT : plusieurs visites réalisées en 2017 ;
- Bilan annuel en CHSCT des formations des membres du CHSCT : pas de formation en 2017.

### 11.3 DEMARCHE GLOBALE DE PREVENTION



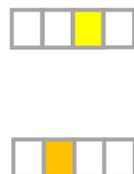
- Favoriser et accompagner la réalisation et la mise à jour du DUER et le programme annuel de prévention : en progression mais reste perfectible ;
- Mettre en lien l'évaluation des risques et les besoins de financement de travaux inscrits au PPI via les appels à projet : proposition faite pour mise en œuvre ;
- Elaborer un programme de prévention des Risques Psycho-Sociaux : groupe de travail CHSCT sur l'enquête RPS.

### 11.4 FORMATION ET INFORMATION DES AGENTS



- Rendre obligatoire les formations en santé et sécurité au travail : un premier travail de recherche de toutes les formations obligatoires a été réalisé avec information et transmission aux chefs de service ;
- S'assurer de la conformité formation/compétences/habilitations/poste de travail : travail avec le service RH ;
- Animer le réseau des Assistants de Prévention et des PCR : réunion annuelle ;
- Animer le réseau des Conseillers de Prévention inter-établissements : réunion trimestrielles en 2017.

### 11.5 DEVELOPPEMENT D'OUTILS PERMETTANT LE SUIVI DE LA POLITIQUE DE PREVENTION



- Développer des outils d'aide à la prise en compte de la prévention des risques : autoévaluation des DUER, boîte à outils risques chimiques, livret d'accueil, bilan et programme annuel, outils d'intégration de la santé et sécurité au travail pour les demandes de travaux et les dialogues budgétaires ont été créés ; Bilan SST intégré aux dialogues budgétaires
- Créer un outil permettant de porter à la connaissance du CHSCT les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres : recherche d'une dématérialisation à partir du logiciel Gpuc.

## 12 PROGRAMME ANNUEL 2018

Le programme annuel 2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Université Claude Bernard Lyon 1 s'appuie sur :

- les orientations stratégiques ministérielles du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche 2017-2018 en matière de prévention des risques professionnels ;
- le bilan annuel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le rapport d'inspection santé et sécurité au travail du 12 septembre 2014.

### 12.1 ORGANISATION DE LA PREVENTION

---

- Consolider le réseau d'Assistants de Prévention auprès de chaque entité (unité, composante, service et direction) le requérant ;
- Systématiser la mise en place de plans de prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures ou de personnes extérieures ;
- Mettre en place un système de pilotage de la prévention à partir des obligations réglementaires grâce au programme de prévention et aux indicateurs définis.

### 12.2 DIALOGUE SOCIAL ET CONSULTATION DES CHSCT

---

- Mise en place des commissions locales hygiène, sécurité et conditions de travail, permettant une politique de décentralisation de l'information hygiène et sécurité au niveau des sites, composantes, départements et unités de recherche ;
- Organiser des groupes de travail thématiques ;
- Mettre en lien les travaux du CT, du CHSCT central et des commissions locales hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- Mettre en lien les travaux de GEST et du CHSCT ;
- Prévoir des visites du CHSCT ;
- Bilan annuel en CHSCT des formations des membres du CHSCT ;
- **Agir de manière prospective sur les changements organisationnels.**

### 12.3 DEMARCHE GLOBALE DE PREVENTION

---

- Favoriser et accompagner la réalisation et la mise à jour du DUER et le programme annuel de prévention ;
- Mettre en lien l'évaluation des risques et les besoins de financement de travaux inscrits au PPI via les appels à projet ;
- Elaborer un programme de prévention des Risques Psycho-Sociaux.

### 12.4 FORMATION ET INFORMATION DES AGENTS

---

- Rendre obligatoire les formations en santé et sécurité au travail ;
- S'assurer de la conformité formation/compétences/habilitations/poste de travail ;
- Animer le réseau des Assistants de Prévention et des PCR ;
- Animer le réseau des Conseillers de Prévention inter-établissements.

### 12.5 DEVELOPPEMENT D'OUTILS PERMETTANT LE SUIVI DE LA POLITIQUE DE PREVENTION

---

- Développer des outils d'aide à la prise en compte de la prévention des risques ;
- Créer un outil permettant de porter à la connaissance du CHSCT les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres.

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018****Recommandations pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle****Exposé des motifs :**

Le fonctionnement de l'Université LYON 1 repose principalement sur l'investissement quotidien des femmes et des hommes qui y travaillent. Afin de préserver au mieux les personnels, il est important de veiller au maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, équilibre qui concourt à procurer des conditions propices à plus d'épanouissement.

Lyon 1 a déjà mis en œuvre un certain nombre de mesures pour une meilleure conciliation des moments de vie :

- Horaires de travail variables (possibilité d'organiser son temps hebdomadaire sur 4,5 jours) ;
- Différentes formules de temps partiel ;
- Des autorisations d'absences pouvant être accordées lors d'événements particuliers ;
- La possibilité de bénéficier du dispositif de télétravail.

Toutefois, l'évolution des pratiques de travail oblige à une vigilance permanente, du fait notamment de l'intensification et de la complexification du travail, et de la banalisation de l'utilisation des outils informatiques qui peuvent rendre poreuses les frontières entre vies professionnelle et personnelle.

L'objectif est de proposer des recommandations de postures professionnelles en faveur d'une meilleure conciliation des temps de vie.

Vu le Code de l'Education ;

Vu le Règlement Intérieur ;

Vu l'avis favorable du CHSCT en date du 22 Juin 2018 ;

Vu l'avis favorable du CT en date du 20 Juillet 2018 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les recommandations pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

**Pièces jointes : Recommandations pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

**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

## Recommandations pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

### Préambule

Le fonctionnement de l'Université LYON 1 repose principalement sur l'investissement quotidien des femmes et des hommes qui y travaillent. Afin de préserver au mieux les personnels, il est important de veiller au maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, équilibre qui concourt à procurer des conditions propices à plus d'épanouissement. La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente également l'équilibre entre les temps de vie comme un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes et prévoit explicitement la mise en place « de chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement ».

L'UCBL a déjà mis en œuvre un certain nombre de mesures pour une meilleure conciliation des moments de vie :

- Horaires de travail variables (possibilité d'organiser son temps hebdomadaire sur 4,5 jours) ;
- Différentes formules de temps partiel ;
- Des autorisations d'absences pouvant être accordées lors d'événements particuliers ;
- La possibilité de bénéficier du dispositif de télétravail.

Toutefois, l'évolution des pratiques de travail oblige à une vigilance permanente, du fait notamment de l'intensification et de la complexification du travail, et de la banalisation de l'utilisation des outils informatiques qui peuvent rendre poreuses les frontières entre vies professionnelle et personnelle.

L'objectif de ce document est de proposer des recommandations de postures professionnelles en faveur d'une meilleure conciliation des temps de vie. Il convient de rappeler que chacun est acteur du bien-être de tous au travail. Chacun doit respecter le Règlement Intérieur de l'établissement et de la structure dans laquelle il exerce ses missions ainsi que le Protocole de gestion du temps et les spécificités liées à son service. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle commence par le respect par et pour tous, des horaires de travail et des règles élémentaires de savoir vivre au travail.

Les différentes recommandations possibles pour l'équilibre des temps de vie :

### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

- Veiller à maintenir un équilibre de vie et une cohésion d'équipe. A ce titre chacun incarne par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs ou collègues ;
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques le rythme de vie et le bien-être au travail ;
- Veiller à équilibrer la charge de travail et les horaires sur la totalité des jours de la semaine dans le respect du protocole de gestion du temps, ceci afin de permettre un travail d'équipe, sans situation de travail isolé ;
- Respecter les situations individuelles (activités culturelles et sportives, ...) tout en veillant au bon fonctionnement du service ;
- Anticiper, dans la mesure du possible, des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités ;
- Sauf à titre exceptionnel, ne pas solliciter ses collègues pendant leur temps de repos, le week-end, le soir ou pendant les congés ;
- Veiller à assurer des réunions ou conversations téléphoniques quotidiennes, même très courtes, avec des collaborateurs directs, et hebdomadaires avec des équipes élargies, afin d'éviter la profusion de courriels ;
- Suggérer et permettre sans imposer la prise régulière de congés. La périodicité proposée est d'au moins une semaine complète tous les 3 ou 4 mois ;

- Prendre obligatoirement un minimum de 5 semaines de congés sur une année incluant les fermetures administratives et dans toute la mesure du possible éviter de différer la prise des congés et le report d'une année sur l'autre ;
- Veiller à l'utilisation de l'outil de gestion des congés ;
- Respecter la nécessité d'un temps de repos journalier de 11h et d'un temps de repos hebdomadaire hors situations exceptionnelles ;
- La disponibilité à toute heure ne constitue pas un critère permettant de juger de la valeur professionnelle d'un agent. Il faut prendre en compte les capacités à interagir avec d'autres collaborateurs, les valeurs d'entraide, l'esprit d'équipe...

### Organisation des réunions

Il est recommandé de :

- Planifier les réunions dans la plage 9h-17h, sauf urgence ou activités spécifiques et en évitant les mercredis, les vendredis après-midi, les pauses méridiennes ;
- Eviter l'organisation de réunions qui excluent de manière récurrente les mêmes personnes ;
- Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus avec heure de début et heure de fin ;
- Finaliser chaque réunion par une conclusion claire et un relevé de décisions écrit où les actions sont clairement définies et réparties, à défaut d'un compte-rendu exhaustif.

### Du bon usage des e-mails

Le développement des nouvelles technologies, notamment mobiles et le constat d'une croissance exponentielle du nombre de courriels rendent nécessaire une clarification de l'usage du courriel.

- Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end et pendant une période de congés du destinataire (réception d'un message d'absence).
- Les courriels ne sont pas présumés être lus en dehors des heures de travail : respecter le droit à la déconnexion ;
- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone ;
- Un courriel doit être concis (300 mots maximum), de sorte à permettre une prise de connaissance aisée y compris en situation de mobilité, et une impression papier qui tienne sur une seule page ;
- Un courriel ne saurait donc se substituer à une note ou une fiche exposant une problématique ou le résultat d'une analyse complexe ;
- Un courriel doit être précis et orienté vers l'action : les messages exprimant un simple avis non conclusif ou délibérément allusifs ou polémiques sont à proscrire ;
- Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- Veiller à ce que la retransmission d'un message ne puisse mettre en difficulté l'expéditeur originel qui ne l'avait pas envisagé
- Rester vigilant quant à la nécessité de « répondre à tous » et se limiter à répondre à l'expéditeur du message pour ne pas surcharger inutilement les messageries.

## PROJET DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 2 OCTOBRE 2018

## SUBVENTION 2018-2019 DE RESTAURATION DES PERSONNELS

**Exposé des motifs :**

Le contrat de DSP en vigueur entre l'Université et la Société SOGERES prévoit une révision annuelle des tarifs au 1<sup>er</sup> Août.

L'augmentation est calculée sur une moyenne des indices INSEE

Au 30 Juin 2018 cette variation est de 1,28 % ; celle-ci ne sera pas répercutée sur la part Agent mais prise en charge par le CLASUP

Vu le Code de l'Education ;

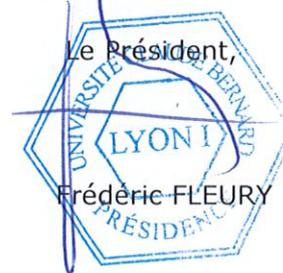
Vu les statuts de l'Université ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** les montants subventionnés par le CLASUP pour l'année 2018-2019 selon le tableau ci-dessous :

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,  
  
Frédéric FLEURY

**Pièces jointes : tarifs subvention**

## 1. Restaurants DOMUS et MAISON D'HOTES

L'augmentation du tarif, à hauteur de 1,28 % sera prise en charge par le Service :

CAT	CATEGORIES de PERSONNELS	F3*		F4**		F5***	
		Subv. 2017-2018 (€ TTC)	Subv. 2018-2019 (€ TTC)	Subv. 2017-2018 (€ TTC)	Subv. 2018-2019 (€ TTC)	Subv. 2017-2018 (€ TTC)	Subv. 2018-2019 (€ TTC)
2	UCBL < 360	3,80	3,91	3,97	4,08	4,13	4,24
3	UCBL 361 - 477	2,85	2,96	2,98	3,09	3,10	3,21
4	UCBL 478 - 656	1,68	1,77	1,76	1,85	1,82	1,91
5	UCBL > 656	0,17	0,26	0,19	0,28	0,19	0,28
6	UCBL DOCTORANTS	2,22	2,31	2,32	2,41	2,42	2,51
50	STAGIAIRES	0,17	0,26	0,19	0,28	0,19	0,28

\* F3 = 1 plat (viande ou poisson + légumes) + 1 périphérique au choix (entrées, fromages, desserts)

\*\* F4 = 1 plat (viande ou poisson + légumes) + 2 périphériques au choix (entrées, fromages, desserts)

\*\*\* F5 = 1 plat (viande ou poisson + légumes) + 3 périphériques au choix (entrées, fromages, desserts)

*Ces dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018*

## DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018

**TARIF de restauration des personnels – IUT Bourg en Bresse****Exposé des motifs :**

Les personnels de l'IUT en poste à Bourg en Bresse ont la possibilité de déjeuner au restaurant inter administratif, géré par la Mairie.

Le principe d'accorder aux personnels de l'IUT une subvention par repas a été validé par décision du CA du 15 Décembre 2015

Le tarif communiqué par la mairie de Bourg en Bresse pour l'année 2018-2019 est de : **7.03 €**

Le CLASUP propose de supporter le différentiel du coût du repas en augmentant sa subvention à **2,72 €/repas** afin de ne pas impacter le coût des repas des personnels (le ticket repas restant à **4,31 €**).

Le surcout annuel induit sera de l'ordre de **130 €**

Le montant annuel du subventionnement des repas des agents de Bourg en Bresse est de **2 720 €**

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis du conseil du CLASUP en date du 8 Octobre 2018 ;

**Après avoir délibéré, a approuvé** le tarif appliqué aux personnels de l'université déjeunant au restaurant inter administratif de l'IUT de Bourg en Bresse sera de **4,31 €** à compter du 2 janvier 2019.

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

**Pièces jointes :****SIEGE : Université Claude Bernard Lyon 1**

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

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

TP LYON 10071 69000 00001004330 72

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

ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018**

**LEVEE DE LA PRESCRIPTION EN MATIERE DE REMUNERATION**

**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 les droits ont été acquis. Toutefois, les autorités administratives compétentes peuvent lever la prescription en raison de circonstances particulières.

Dans le cas présent, suite à une saisie erronée dans le SIRH sur la date d'effet d'un arrêté de classement (2010 au lieu de 2009) concernant Monsieur C.F, maitre de conférences, il est proposé au conseil d'administration de lever la prescription quadriennale afin de régulariser la situation de monsieur C.F.

Vu le Code de l'Education ;

Vu la loi 68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription quadriennale des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics ;

Vu les statuts de l'Université ;

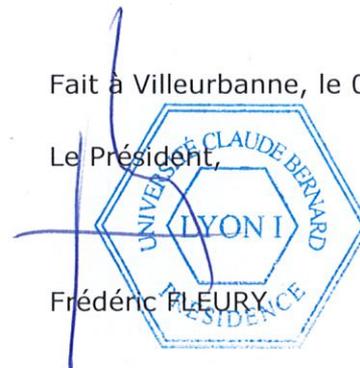
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** la levée de la prescription quadriennale concernant la régularisation de la rémunération de monsieur C-F.

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



## DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018

## ATTRIBUTION CONCESSIONS DE LOGEMENT

**Exposé des motifs :**

Les concessions de logement par NAS sont accordées par le Président de l'UCBL après avis conforme du conseil d'administration.

*Vu le Code de l'Education et notamment son article L 762-2 du code de l'éducation ;*

*Vu le décret n°2012-752 du 09 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement ;*

*Vu l'arrêté du 5 juin 2015 fixant les listes de fonctions des établissements d'enseignement supérieur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte ;*

*Vu la charte des logements adoptée par le conseil d'administration en date du 21 octobre 2014 ;*

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** l'attribution par l'Université Lyon 1 des logements de fonction conformément au *tableau ci-dessous* :

Site	Surface	Type	Agent logé	Type de concession
La Buire	78.03	F4	Rachid AYARI	NAS
La Doua – loge 43	63.85	F4	Éric MEUNIER	NAS

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

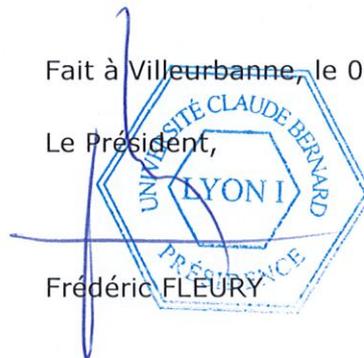
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



## DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 2 octobre 2018

## CONVENTION DE GESTION DE MATÉRIEL SCIENTIFIQUE

## Exposé des motifs :

L'institut de Transition Energétique SUPERGRID INSTITUTE regroupant douze entreprises et partenaires académiques issues de la filière électrique en France (dont l'UCBL) a pour objectif de développer les technologies pour le *Supergrid* à savoir les futurs réseaux de transport de l'énergie électrique conçus pour acheminer à grande-échelle l'énergie produite par des sources renouvelables.

Les partenaires actionnaires se sont engagés à apporter un certain nombre de moyens : apports en numéraire, apports en personnel dans le cadre de la mise en œuvre du programme de recherche. A cette fin, l'UCBL et SUPERGRID sont chacun amenés à accueillir dans leurs locaux du matériel de l'autre Partie.

La présente CONVENTION DE GESTION DE MATÉRIEL SCIENTIFIQUE a pour objet de définir les modalités de gestion, de maintenance, d'accès et d'utilisation des matériels et leur coût forfaitaire journalier d'utilisation.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la délibération du Conseil d'administration en date du 16 mars 2016 relative à la délégation du CA au Président,

Vu la création le 7 janvier 2014 de l'institut de recherche collaborative « SuperGrid Institute SAS » par ALSTOM GRID, ALSTOM HYDRO, ALSTOM TRANSPORT, NEXANS, EDF, VETTINER, GRENOBLE INP, CENTRALESUPELEC, l'UNIVERSITE PARIS-SUD, l'INSA DE LYON, l'UCBL et CENTRALE LYON ;

Vu le contrat de consortium entré en vigueur le 1er janvier 2015 ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé la convention de gestion de matériel scientifique entre l'Université Claude Bernard Lyon 1 et SuperGrid Institute.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

Pièces jointes : Convention de gestion de matériel scientifique



## CONVENTION DE GESTION DE MATÉRIEL SCIENTIFIQUE

### ENTRE

**L'Université Claude Bernard Lyon 1**, Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel, 43, Boulevard du 11 Novembre 1918 – 69622 Villeurbanne Cedex, représenté par son président, Monsieur Frédéric FLEURY

Ci-après désigné « UCBL »,

### ET

**SuperGrid Institute**, SAS immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 799 482 153, sise 130 rue Léon BLUM, 69100 Villeurbanne, représentée par son Directeur général, Monsieur Hubert De La Grandière,

Ci-après désigné « SUPERGRID »,

L'UCBL agissant en son nom, et au nom et pour le compte du Laboratoire Ampère, UMR 5005, dirigé par M. Bruno Allard.

L'UCBL et SUPERGRID sont ci-après individuellement désignée par la « Partie » et collectivement par les « Parties ».

### IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIV

#### **PRÉAMBULE :**

En application de l'accord de consortium relatif au projet SUPERGRID, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'UCBL et SUPERGRID collaborent ensemble activement. Dans ce cadre, l'UCBL et SUPERGRID sont chacun amenés à accueillir dans leurs locaux du matériel de l'autre Partie.

Par ailleurs, chaque Partie peut être amenée à utiliser du matériel de l'autre Partie dans le contexte d'autres collaborations.

#### **Article. 1 - Objet**

La présente Convention (ci-après désignée la « Convention ») a pour objet de définir les modalités de gestion, de maintenance, d'accès et d'utilisation par les Parties des matériels dont la liste figure en Annexe 1 (ci-après désignés par les « Matériels »).

#### **Article. 2 - Durée**

La Convention entre en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2018, et restera en vigueur pour une durée de cinq (5) ans. Elle pourra être prolongée par le biais d'un avenant signé par les représentants légaux des Parties.

## **Article. 3 - Matériels**

### **3.1 – Propriété des Matériels**

L'UCBL et SUPERGRID restent chacun propriétaires de leur Matériels respectifs. L'installation des Matériels d'une Partie dans les locaux de l'autre Partie n'emporte aucun transfert de la propriété desdits Matériels.

La liste des Matériels respectifs figurant en Annexe 1, est susceptible d'évoluer par la signature d'un avenant, comportant la nouvelle annexe.

### **3.2 – Installation des Matériels**

Dans le cadre de la présente Convention, les Matériels de SUPERGRID concernés par la Convention sont installés dans les locaux du Laboratoire Ampère de l'UCBL, situé bâtiment Omega 3<sup>ème</sup> étage 43 bd 11 novembre 1918, 69622 Villeurbanne comme précisé dans l'Annexe 1.

Les Matériels du Laboratoire Ampère à l'UCBL, qui seront utilisés par SUPERGRID, sont installés dans les locaux du laboratoire Ampère de l'UCBL, situé bâtiment Omega 3<sup>ème</sup> étage 43 bd 11 novembre 1918, 69622 Villeurbanne tel que précisé dans l'Annexe 1.

Tout déplacement des Matériels listés en Annexe 1 de la Convention devra faire l'objet d'une autorisation préalable écrite de la Partie propriétaire du Matériel concerné.

### **3.3 – Accès aux Matériels**

En début de chaque année civile, un planning prévisionnel d'utilisation des Matériels sera établi par les Parties mentionnant notamment le nombre estimé de jours d'utilisation, par l'intermédiaire du Directeur du Laboratoire Ampère et du responsable de programme de SUPERGRID concerné. Ce planning sera établi à titre indicatif, le temps réel d'utilisation des Matériels sera calculé à la fin de chaque année civile conformément à l'article 4 de la Convention.

Dans la limite de leur disponibilité, l'accès et l'utilisation des Matériels sera possible pour les salariés, personnels ou étudiants (ci-après désignés par « Préposés ») des deux Parties, à condition pour chacun d'entre eux d'être au préalable habilité et formé à l'usage du Matériel, tel que prévu en Annexe 1. Il est entendu que les personnels de l'UCBL mis en délégation de SUPERGRID sont considérés comme des Préposés de SUPERGRID sur les temps impartis à ladite mise en délégation.

En particulier, les habilitations notamment électriques obligatoires pour l'utilisation du Matériel, ainsi que les consignes de sécurité prévues dans la notice d'utilisation du Matériel, sont requises pour les Préposés utilisant de tels Matériels.

L'habilitation électrique conférée à un Préposé par SUPERGRID ou UCBL est reconnue réciproquement pour l'utilisation des Matériels de cette Convention, pour autant que celle-ci concerne les niveaux de tensions et les opérations requises pour l'utilisation du Matériel concerné.

L'utilisation du Matériel d'une Partie par l'autre Partie fait l'objet d'une réservation gérée par la Partie propriétaire et par une consignation dans un registre consigné lorsqu'il est établi.

Chaque Partie s'engage à faciliter l'accès des Préposés de l'autre Partie au Matériel, notamment par la mise à disposition de badges d'accès lorsque cela est nécessaire. De même pour des raisons pratiques les Préposés de l'autre Partie sont autorisés à utiliser le restaurant de l'établissement au tarif invité.

Lesdits Préposés devront respecter le règlement intérieur, ainsi que toutes les règles générales ou particulières d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement de la Partie accueillante et les directives qui leur seront notifiées par celle-ci. Les Préposés accueillis demeureront sous l'autorité hiérarchique de leur employeur, ce dernier conservant en outre la charge de leur rémunération.

### 3.4 – Entretien du Matériel - maintenance

Chaque Partie assure l'entretien courant de ses propres Matériels (maintenance, réparation légères, ...). Sauf stipulation contraire dans l'Annexe 1, la prise en charge de la gestion des consommables et fluides est prise en compte dans le coût journalier et est précisée dans la fiche technique du Matériel figurant en Annexe 1.

Si une calibration s'avère nécessaire, elle fera l'objet d'une facturation complémentaire.

En cas de nécessité de dépenses plus importantes, la Partie hébergeant le Matériel en informera la Partie propriétaire, et prendra la décision de la réparation ou de l'enlèvement dudit Matériel.

#### **Article. 4 - Conditions financières de l'utilisation**

Un coût forfaitaire journalier d'utilisation a été convenu entre les Parties et listé pour chacun des Matériels en Annexe 1.

A la fin de chaque année civile, chaque Partie établira, sur la base des outils de suivi d'utilisation dont elle dispose pour chaque Matériel, un état effectif de l'utilisation de ses propres Matériels par l'autre Partie et émettra à l'autre Partie une facture en ce sens.

Les Parties se concerteront et décideront d'un commun accord quelle partie de la créance de l'UCBL sera convertie en capital de SUPERGRID, tel qu'énoncé dans les Statuts constitutifs de SUPERGRID dont l'UCBL affirme avoir pris connaissance, et conformément à l'engagement de Mise à Disposition de Moyens pris dans la lettre d'engagement de l'UCBL pour l'année considérée ; le reste fera alors l'objet d'un règlement.

L'utilisation des Matériels de SUPERGRID par les personnels de l'UCBL mis en délégation à SUPERGRID, considérés comme des Préposés de SUPERGRID, ne fait l'objet d'aucune facturation de la part de SUPERGRID à l'attention de l'UCBL.

Les montants facturés s'entendent Hors Taxes et seront incrémentés de la TVA au taux en vigueur à la date de facturation.

Les factures adressées à l'UCBL seront envoyées à l'attention de l'Agent Comptable de l'UCBL. Les paiements s'effectueront sur le compte suivant :

			
SOCIETE GENERALE			
RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE			
TITULAIRE DU COMPTE SUPERGRID INSTITUTE 130 RUE LEON BLUM 69100 VILLEURBANNE			
DOMICILIATION : PARIS OPERA (03620)			
Banque	Guichet	N° de compte	Clé RIB
30003	03620	00020487037	95
Identification Internationale (IBAN) <b>IBAN FR76 3000 3036 2000 0204 8703 795</b>			
Identification internationale de la Banque (BIC) <b>SOGEFRPP</b>			

Les factures adressées à SUPERGRID seront envoyées à l'attention d'Emmanuel SUFFERT. Les paiements s'effectueront sur compte suivant :

TRESOR PUBLIC

RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE

PARTIE RÉSERVÉE AU DESTINATAIRE DU RELEVÉ

Le relevé ci-contre est destiné à être remis à vos créanciers ou débiteurs, français ou étrangers, appelés à faire inscrire des opérations à votre compte (virements, paiement des quittances etc...)

Identifiant national de compte bancaire - RIB				
Code banque	Code guichet	N° de compte	Clé RIB	Domiciliation
10071	69000	00001004330	72	TPLYON

Identifiant international de compte bancaire - IBAN

IBAN (International Bank Account Number)						
FR76 1007 1690 0000 0010 0433 072						
BIC (Bank Identifier Code)						
TRPUFRP1						

TITULAIRE DU COMPTE :

**UNIV CL BERNARD LYON 1      AGENCE COMPTABLE**

#### **Article. 5 – Responsabilités - dommages - assurances**

Chaque Partie reste seule responsable dans les conditions du droit commun, des dommages de toute nature que ses Préposés, dirigeants ou toute personne agissant pour son compte, pourraient causer aux tiers lors de l'exécution de la Convention.

Chaque Partie procède aux formalités qui lui incombent et assure la couverture de ses Préposés conformément à la législation applicable dans le domaine de la sécurité sociale, du régime des accidents du travail, des maladies professionnelles. Les dommages subis par les Préposés des Parties à l'occasion de l'exécution de la Convention seront réparés à la fois selon la législation relative à la sécurité sociale et celle relative aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Chaque Partie est responsable suivant les règles du droit commun des dommages de toute nature causés par ses Préposés, dirigeants ou toute personne agissant pour son compte, aux Préposés de l'autre Partie.

Chaque Partie reste l'unique responsable des risques liés à son Matériel, sauf faute intentionnelle ou faute lourde de l'autre Partie, et fera son affaire de la couverture dudit Matériel par une police d'assurance spécifique.

Les Parties conviennent d'ores et déjà qu'elles renoncent mutuellement à se demander réparation des préjudices indirects, à savoir notamment la perte de production, perte de chiffre d'affaires, manque à gagner, et toute autre perte indirecte quelle qu'en soit la cause.

Chaque Partie devra maintenir en vigueur les polices d'assurance adéquates pour garantir les dommages qu'elle pourrait causer dans le cadre de l'exécution de la Convention.

#### **Article. 6 - Modification**

Si cela s'avère nécessaire, l'Annexe 1 sera mise à jour par les Parties chaque année au mois de janvier, et sa modification fera l'objet d'un avenant signé par leurs représentants légaux. Toute autre modification de la présente Convention pourra être intégrée à cet avenant annuel dans la mesure du possible ou fera l'objet d'un avenant spécifique.

#### **Article. 7 - Correspondants**

Il est convenu que les personnes ci-après seront les contacts privilégiés des Parties pour exécuter cette Convention :  
UCBL : Guy CLERC  
SUPERGRID : Hubert DE LA GRANDIERE

Elles seront en charge de mettre en œuvre la présente Convention et d'informer les Parties des modifications à effectuer.

**Article. 8 - Conditions de résiliation**

La présente Convention pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre Partie en cas d'inexécution par l'autre Partie d'une ou plusieurs de ses obligations.

La résiliation ne deviendra effective que trois (3) mois après l'envoi par la Partie plaignante d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant les motifs de la plainte, à moins que, dans ce délai, la Partie défaillante ne remplisse ses obligations ou n'apporte la preuve d'un empêchement résultant d'un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas la Partie défaillante de remplir ses obligations jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce sans préjudice de l'indemnisation des dommages éventuellement subis par la Partie plaignante du fait de la résiliation anticipée de la Convention.

**Article. 9 - Règlement des différends**

En cas de différend sur la validité, l'exécution, l'interprétation ou l'application de la présente Convention, les Parties s'engagent à entreprendre des échanges constructifs, réels et sincères, en vue de son règlement à l'amiable. À défaut de la résolution amiable dans les six (6) mois suivant la survenance du différend, le litige pourra être portée devant les Tribunaux français compétents.

Fait à Villeurbanne, le ....., en 2 exemplaires dont un (1) pour chaque Partie.

Pour l'UCBL  
Frédéric FLEURY  
Président

Visa du Directeur d'Ampère

Pour SUPERGRID  
Hubert De La Grandière  
Directeur Général

# Annexe 1

Annexe .....

1 Matériels Ampère susceptible d'être utilisé par Supergrid.....

1.1 Impédancemètre Agilent 4294 A + Adaptateur magnétique 16454 A.....

1.2 TREPS .....

2 Matériels Supergrid installés dans les locaux d'Ampère.....

2.1 Hystérésigraphe AMH 200K.....

## 1 Matériels Ampère susceptibles d'être utilisés par Supergrid

### 1.1 Impédancemètre Agilent 4294 A + Adaptateur magnétique 16454 A

Il s'agit d'un appareil permettant de mesurer l'impédance de composants électriques en « petits signaux ». Un adaptateur dédié pour les composants petits magnétiques est également disponible pour des mesures précises des propriétés électriques et magnétiques.

### 1.2 TREPS

Il s'agit d'un convertisseur DC/DC (environ 6 kW, (1000V, 6 A DC)) bidirectionnel à haut rendement qui peut être utilisé pour caractériser des transformateurs dans des conditions proches de leur environnement électrique en utilisant que la partie onduleur constituant le système complet.

#### Budget initial et occupation des lieux

Équipement Ampère UCBL utilisés par Supergrid	Investissement initial :	Début utilisation :	Taux d'utilisation :	Surface Occupée
Impédancemètre Agilent 4294A	41946	12/01/2015	10 j/an	0,56
Banc TREPS	50000	08/06/2015	10 j/an	3,12

#### Justificatif des coûts

	<b>TREPS</b>	<b>Onduleur de Puissance</b>
	5	années d'amortissement
	215	jours d'utilisation annuelle
Achat	50000	en 2014
Exploitation	6000,00	achat de sondes de mesure de courant/tension
	10000,00	Amortissement
<b>total</b>	<b>16000,00</b>	<b>fonctionnement annuel</b>
	74,42	Cout journalier
<b>Forfait</b>	<b>75</b>	<b>Cout journalier forfaitaire</b>

### Impédancemètre + Accessoires

<b>Impédancemètre</b>		
Impédancemètre	7	années d'amortissement
Adaptateur magnétique	5	années d'amortissement
	215	jours d'utilisation annuelle
<b>Achat</b>	prix neuf	description
Année 2010	35539	Impédancemètre
Année 2010	6407	Adaptateur magnétique
<b>Exploitation</b>	1200	Maintenance
	5077,00	Amortissement Impédancemètre
	1281,40	Amortissement adaptateur magnétique
<b>total</b>	<b>6358,40</b>	<b>fonctionnement annuel</b>
	29,57	
<b>Forfait</b>	<b>30</b>	<b>Cout journalier journalier</b>

## 2 Matériels Supergrid installés dans les locaux d'Ampère

### 2.1 Hystérésigraphe AMH 200K

Il s'agit d'un banc de mesure de caractéristique statique et dynamique de matériaux magnétiques doux. Cet équipement permet de caractériser des composants magnétiques dans différentes gammes de puissance/fréquence:

- du continu jusqu'à 300 kHz, S=2000 VA
- du continu jusqu'à 1 MHz, S=400 VA

### Budget initial et occupation des lieux

Équipement SGI à Ampère UCBL	Investissement initial :	Début utilisation :	Surface Occupée
Banc de caractérisation magnétique	89000€	06/04/2015	0,96
Sécurisation du banc TREPS		08/06/2015	1,6

### Justification des coûts

AMH-200K	7	années d'amortissement
	215	jours d'utilisation annuelle
<b>Achat</b>	prix neuf	description
2015	89000,00	AMH-200K
<b>Exploitation</b>	1200,00	maintenance annuelle AMH-200K
	500,00	Calibration AMH-200K
	12714,28	Amortissement AMH-200K
<b>total</b>	<b>14414,28</b>	<b>fonctionnement annuel</b>
	67,04	
<b>Forfait</b>	<b>67</b>	<b>cout journalier forfaitaire</b>

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 Octobre 2018****Subvention annuelle au financement de la fondation Centre Jacques Cartier****Exposé des motifs :**

Le CA de l'UDL a décidé, dans sa séance du 12 juillet 2018, l'attribution d'une subvention annuelle d'un montant de 54.000 euros au profit de la fondation abritée Centre Jacques Cartier.

La contribution demandée à l'UCBL est de 8 000 € pour l'exercice 2017 et 8 000 € pour 2018.

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

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé** l'attribution d'une subvention annuelle d'un montant de 8000 euros au financement de la Fondation abritée Centre Jacques Cartier pour les années 2017 et 2018

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

**Pièces jointes :**

Délibération N° 47/CA/2018 UDL



Projet de délibération N° 47/CA/2018

Attribution d'une subvention à la Fondation pour l'Université de Lyon au profit de la  
Fondation abritée Centre Jacques Cartier

Vu la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche,

Vu le décret n° 2015-127 du 5 février 2015 portant approbation des statuts de la communauté d'universités et établissements « Université de Lyon » modifié,

Vu le règlement intérieur de l'Université de Lyon,

Vu la réunion du Conseil d'administration du 10 juillet 2018,

Membres en exercice : 43
Quorum : 22
Membres présents et représentés : 35
Membre ne prenant pas part au vote : 0
Voix pour : 35
Voix contre : 0
Abstention : 0

L'Université de Lyon, le CNRS, le MEDEF, l'Institut Mérieux, Keolis Lyon et Velan S.A.S. ont formé le projet commun de soutenir le développement des échanges culturels, universitaires et économiques entre d'une part, la France et la région Auvergne-Rhône-Alpes et, d'autre part, le Canada et el Québec.

A ce titre, ils ont fondé la fondation abritée « Centre Jacques Cartier France », afin de soutenir les actions permettant l'intensification des échanges des communautés académiques, économiques et plus largement de l'ensemble des acteurs.

Afin de contribuer à la Fondation abritée, l'Université de Lyon, à travers ses membres, souhaite subventionner la Fondation abritée.

Il est décidé :

**Article 1 : Le Conseil d'administration autorise le Président de l'Université de Lyon à verser une subvention d'un montant annuel maximum de 54 000€ à la Fondation pour l'Université de Lyon au profit de la Fondation abritée Centre Jacques Cartier, pour les années 2017 et 2018.**

**Article 2 : Le Conseil d'administration approuve le montant de la contribution annuelle au financement de la Fondation abritée Centre Jacques Cartier, demandée à chacun des établissements suivants :**

- **L'université Claude Bernard Lyon 1 : 8 000€**
- **L'université Lumière Lyon 2 : 5 000€**
- **L'université Jean Moulin Lyon 3 : 5 000€**
- **L'université Jean Monnet Saint-Etienne : 5 000€**

- L'École Normale Supérieure de Lyon : 5 000€
- L'Institut Nationale des Sciences Appliquées : 5 000€
- L'École Centrale de Lyon : 3 000€
- L'institut d'Études Politiques de Lyon : 2 000€
- Vetagro Sup : 3 000€
- L'École Nationale des Travaux Publics de l'État : 3 000€
- L'UdL : 10 000€

Article 2 : Le Directeur général des services de l'Université de Lyon est chargé de l'exécution de cette délibération.

 Lyon, le 10 juillet 2018,

Le Président de l'Université de Lyon,

Khaled BOUABDALLAH

**ADMISSIONS EN NON VALEUR  
PRESENTÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU MARDI 02 OCTOBRE 2018**

Centre Financier	Factures	COMPOSANTE	civilite	DEBITEUR	N° CLIENT SIFAC	NATURE DE LA DETTE	MOTIF DE LA NON VALEUR	MONTANT DE LA FACTURE	MONTANT RESTANT A RECOURRER
5858-2001F	210099865 210098596 210100068	FOCAL	M.	M A.D.	21169	1 - Frais de formation DAEUB Mathématiques Niveau Seconde - Expression écrite et orale niveau Première - MA2 - EEO1 - Année 2015 (convention n° 118242). 2 - Frais de formation "Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires Scicentifiques- Année 2016 1ère échéance (convention 122995). 3 - Frais de formation "Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires Scientifiques " Année 2016 - 2ème échéance et solde (convention 122995).	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Auparavant, sur le total des 3 factures représentant la somme de 1,298,00 €, la dette a fait l'objet d'un recouvrement partiel de la somme de 360,00 €. Le débiteur est insolvable. L'huissier nous a transmis un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.18.	1298,00 € Recouvrement partiel de 360,00 € avant transmission à l'huissier	938,00 €
5858-2001F	210115532	FOCAL	M.	M A.K.	26318	Frais de formation Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires scientifiques du 25/09/17 au 29/06/18.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Frais de procédures disproportionnés au vu du montant.	189,10 €	189,10 €
5809-2897 F	210090857 210099555	FOCAL	M.	M B.A.	21647	Inscription au Diplôme Euopéen de Préparateur Physique - Année 2015/2016.	L'agence comptable a transmis le dossier à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. Il nous a indiqué ne pas pouvoir entreprendre d'action à l'encontre du débiteur au motif qu'il n'est pas résident sur le territoire français.	2,000,00 €	2 000,00 €
5809-2197 F	210117330	FOCAL	M.	M B.O.M.S.	26871	Frais de formation Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives du 31/08/17 au 30/09/19. Prorata du montant total de la formation suite au désistement du stagiaire.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable et il n'est pas dans le ressort de compétence territoriale de l'huissier. Frais de procédures disproportionnés au vu du montant.	180,00 €	180,00 €
971F1300 eOTP DUTMODGEA01X	210103225	IUT	Mme	Mme B.G.	24336	Frais de formation DUT modulaire GEA - année universitaire 2016-2017 convention du 14.09.2016	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Frais de procédures disproportionnés au vu du montant; débiteur insolvable.	700,00 €	700,00 €
5809-2197F	210114267 210125818	FOCAL	M.	M B.J.	24207	Frais de formation "Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives formule B" pour la période du 30.09.16 au 29.06.17.	Les premières créances du stagiaire ont fait l'objet d'un certificat d'irrecouvrabilité (CI) de l'huissier au motif suivant : débiteur non solvable. Les créances résiduelles (3e échéance de 480 € et 4e échéance de 560 €) peuvent être couvertes par le CI d'autant plus que le recouvrement de l'huissier est passé par un pilotage du fait de la zone géographique. Par ailleurs, le recouvrement de ces créances est concomitant.	1 040,00 €	1 040,00 €
971F1300 eOTP DUTMODCHIM01X	210107722	IUT	M.	M B.S.	21896	Frais de formation DUT modulaire chimie - année universitaire 2016-2017 convention du 14.09.2016	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Frais de procédures disproportionnés au vu du montant.	465,00 €	465,00 €
5809-2197F	210109375 210114239 210126085	FOCAL	M.	M C.L.	24177	Frais de formation " Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives- Formule A" pour la période du 22.09.16 au 30.06.18.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Deux factures ont été adressées à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé soit la somme de 750,00 €, minorée de la somme de 300,00€. Le dossier nous a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.18 d'un montant de 450,00 € au motif que le débiteur est insolvable. La composante, par le biais d'un certificat administratif demande l'admission en non-valeur de l'intégralité des factures impayées de la formation soit 850,00 €.	850,00 €	850,00 €
951P3100	210102840	SCD	société	Société C. A.	24247	refacturation de collation petit déjeuner fournie par SOGERES en date du 26/09/2016	Le recouvrement amiable s'est avéré infructueux. Compte tenu du risque de coût de recouvrement par voie contentieuse supérieur au montant de la créance, lié au fait que la société est basée à l'étranger, l'ordonnateur a demandé une admission en non-valeur.	358,38 €	358,38 €
99008010	210113369	SPAP - DRH	M.	M D.Y.	25868	Absence injustifiée de l'agent pour 18 jours au cours du mois de décembre 2016 et sans justificatif d'absence du 28.10.2016 au 22.12.2016 inclus)	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué (Commandement de payer, saisie attribution négative après demande FICOBA).Frais de procédures disproportionnés au vu du montant.	872,23 €	436,11 €
5872-2914 F	210114498	FOCAL	Mme	Mme D. F.L.	26197	Frais de formation Attestation d'Etudes Universitaires Préparation au Concours CRPE Préparation aux Epreuves Ecrites et Orales du 28/09/17 au 01/06/18.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable et il n'est pas dans le ressort de compétence territoriale de l'huissier. L'huissier n'a pas connaissance d'un employeur concernant l'intéressé ni même de coordonnées bancaires.	300,00 €	300,00 €
5803-5773F	2101141180	FOCAL	SAS	Société E.	25798	Frais de formation « DU Droit Médical » du 26/10/2016 au 28/06/2017 pour Mme C.S. stagiaire de l'entreprise E. Le montant restant à la charge de l'entreprise correspond aux 3h d'absence de la stagiaire en formation non pris en charge par l'organisme AGEFOS.	Le dossier n'a pas été transmis à l'huissier face à un coût de recouvrement disproportionné par rapport à la dette.	42,42 €	42,42 €
5858-2001F	210109038 210110795	FOCAL	M.	M E.O.C.	23361	Le coût total de la formation et de 1400 €	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable. Certificat d'irrecouvrabilité	660,00 €	660,00 €
5802-5867F	210069104 210073975	FOCAL	Mme	M F.L.	17908	Les frais d'inscription, pour la formation « Criminologie Clinique » pour la période du 04.11.13 au 26.05.14, concernant le stagiaire Mr F. L. sont impayés pour la somme de 656.43 €.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le dossier nous a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité car le débiteur est insolvable.	656,43 €	656,43 €
5809-MOS-F	210111066 210114647	FOCAL	SAS	Société F.	25647	Le montant restant à la charge de l'entreprise correspond aux jours d'absence de la stagiaire en formation non pris en charge par l'organisme AGEFOS.	L'huissier a recouvré partiellement la dette (à hauteur de 257,26 €). Le solde restant dû ( 53,34€) est proposé en admission en non valeur	310,60 €	53,34 €
5828-2371F	210125624	FOCAL	M.	M G.O.	24909	frais de formation Master 2 EMIAGE/16 pour la période du 02/01/2017 au 31/07/2019 correspondant à la troisième et quatrième échéance	le débiteur n'est pas résident français. Les relances par courrier adressées à l'étranger sont infructueuses. Pas de saisie sur créance simplifiée envisagée car nous ne détenons pas les coordonnées bancaires de l'intéressé.	1 800,00 €	1 800,00 €

5802-5876F	210112424	FOCAL	Mme	Mme G.R.	25288	Frais de formation "DIU formation des assistants de recherche clinique et des techniciens d'études cliniques" du 10.10.2016 au 10.03.2017 - 3e échéance	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué (Commandement de payer, saisie attribution négative après demande FICOBA). Frais de procédures disproportionnés au vu du montant.	366,50 €	366,50 €
971F1300	210077875	IUT	Mme	Mme J.B.	17624	Frais de formation DUT modulaire GEA année spéciale - période du 1er janvier au 8 août 2014	La facture de 5 061,96 € a été partiellement soldée, laissant un solde non recouvré de 17,70 € Coût du recouvrement disproportionné par rapport à la dette	5 061,96 €	17,70 €
933SLPE	210109489	PGF Santé	SAS	Société K.	25444	Location de salles pour le 18.03.2017 selon la convention d'occupation des locaux datée du 08.03.2017 (Amphi B et Hall de CIER)	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable.	1 908,00 €	1 908,00 €
5809-2897 F	210102341	FOCAL	association	Société K.B.U.	24153	Prise en charge de Mr Hugo SINTRA pour la formation "Diplôme Européen de Préparateur Physique" du 22.06.15 au 30.06.16.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable.	3.000,00 €	3 000,00 €
5809-2897 F	210067639	FOCAL	M.	M L.M.Y.	15741	Diplôme Européen de Préparateur Physique - Année 2013-2014. 2ème échéance.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le débiteur est insolvable et il n'est pas dans le ressort de compétence territoriale de l'huissier. L'huissier n'a pas connaissance d'un employeur concernant l'intéressé ni même de coordonnées bancaires.	1,000,00 €	1 000,00 €
5809-2197 F	210097294	FOCAL	M.	M M.R.	23322	Frais de formation D.U Gestion des Organisations Sportives à distance - Formule Tutorée Années 2013/2015.	L'huissier a recouvré partiellement la dette. L'huissier nous a fourni un certificat d'irrecouvrabilité pour le solde de la dette non-recouvré.	688,00 €	145,42 €
R615558	210103599	UFR Sciences et Technologies	M.	M P.W.	24401	Trop-perçu constaté en paie du mois d'octobre 2016. Démission de l'agent au 01/07/16. Le salaire du mois de juillet a été versé intégralement.	Les démarches entreprises de la part du bureau contentieux ont échouées. La saisie de créance simplifiée s'est avérée infructueuse. Le débiteur n'est très probablement plus résident sur le territoire français.	2 239,04 €	2 239,04 €
5828-2371F	210094078	FOCAL	M.	M R.S.	20190	Frais de formation Master 1 E-MIAGEb303/C214/C305/C308/C215-2015-2016. Coût total de la formation 1456 euros- 2ème echeance et solde	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. La saisie attribution s'est avérée infructueuse car le débiteur est insolvable.	466,90 €	466,90 €
9911800	210056763 + 210054484	DSF	Mme	Mme R.A.	6719	Loyers et charges suite à Convention d'occupation temporaire du domaine public signée le 05 Novembre 2012, pour la période de décembre 2012 à mars 2013 inclus.	Débiteur faisant l'objet d'une procédure de surendettement et ayant obtenu l'effacement total de ses dettes. Historique du dossier : - Courrier de la Commission de surendettement du 17.05.18 : recevabilité et orientation vers un rétablissement personnel sans liquidation judiciaire.	1 448,00 €	833,00 €
5809-2897 F	210100760	FOCAL	M.	M R.B.	21611	Frais de formation Diplôme Européen de Préparateur Physique - Année 2015/2016.	L'agence comptable a transmis le dossier à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. Il nous a indiqué ne pas pouvoir entreprendre d'action à l'encontre du débiteur au motif qu'il n'est pas résident sur le territoire français.	1,000,00 €	1 000,00 €
5811-5928 F	210112416	FOCAL	M.	M T.O.	24617	Frais de formation "D.U. Pharmacie Clinique Oncologique" du 10.10.16 au 13.06.17 - 3ème échéance.	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. La saisie attribution s'est avérée infructueuse car le débiteur est insolvable.	487,03 €	487,03 €
5858-2001F	210115240	FOCAL	M.	M T.B.	26324	Frais de formation "Diplôme d'accès aux études universitaires scientifiques DAEU B" - du 25.09.2017 au 29.06.2018 - 1e échéance, convention n° 10798	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Frais de procédures disproportionnés au vu du montant, aucune information sur le débiteur permettant de trouver un éventuel point de solvabilité	200,00 €	200,00 €
5809-2897F	210107648	SPAP - DRH	M.	M Y.A.	792	Fiche de mise en paiement d'heures de vacation reçue deux fois, entraînant le paiement en doublon des heures (4,5h à 40,91 €/h)	2 tentatives de saisie à tiers détenteur ont échoué, le dossier n'a pas été transmis à l'huissier face à un coût de recouvrement disproportionné par rapport à la dette.	154,72 €	154,72 €
5842-2269F	210112183 + 210112722 + 210117561	FOCAL	M.	M.Z.A.	25790	Frais de formation "Préformation à la formation continue d'actuaire" du 06.06.2017 au 23.06.2017, convention contrat n° 8401	Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Echec de la phase amiable, et frais de procédures disproportionnés au vu du montant. Débiteur insolvable, aucune information sur l'employeur, les coordonnées bancaires. Hors du périmètre de compétence de l'huissier.	900,00 €	900,00 €
<b>Montant total des Admissions en non - valeur</b>									<b>23 387,09 €</b>

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

La facture correspondant à une refacturation de collation petit déjeuner fournie par SOGERES en date du 26/09/2016. Elle n'a pas été acquittée par la société C.A.

Coût de la prestation : 358.38 €

Le recouvrement amiable s'est avéré infructueux. Compte tenu du risque de coût de recouvrement par voie contentieuse supérieur au montant de la créance, en partie lié au fait que la société est basée à l'étranger, l'ordonnateur a demandé une admission en non-valeur.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur de la somme de 358.38 €, établi par la Directrice du Service Commun de la Documentation en date du 26.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 358.38 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

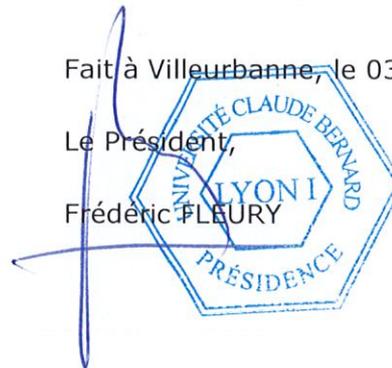
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY





**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018**

**PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR**

**Exposé des motifs :**

Frais de formation « DU Droit Médical » du 26/10/2016 au 28/06/2017 pour Mme C.S. stagiaire de l'entreprise E.

Le coût total de la formation est de 1400 €

Le montant restant à la charge de l'entreprise correspond aux trois heures d'absence de la stagiaire en formation non pris en charge par l'organisme AGEFOS.

Le dossier n'a pas été transmis à l'huissier face à un coût de recouvrement disproportionné par rapport à la dette.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 19.07.2018

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 42.42 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

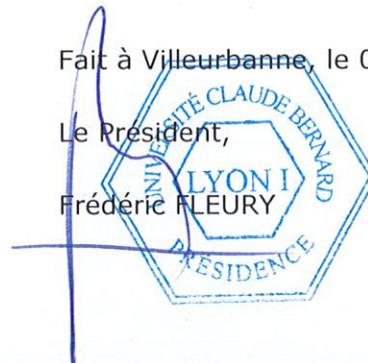
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais d'inscription, pour la formation " M1 + M2 MOS Management des organisations sportives année 2016-2018 " pour la période du 05.09.2016 au 31.12.2016 , concernant la société F. L. F. sont impayés pour la somme de 53.34 €.

Ce montant correspond à deux factures : 1ère échéance et 2ème échéance (solde).

Le montant global de la formation s'élève à : 310.60 €.

Coût total de la formation : 8 729.10 €

L'huissier a recouvré partiellement la dette, à hauteur de 257,26 €. Le solde restant dû est de 53,34€.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 25.07.2018

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

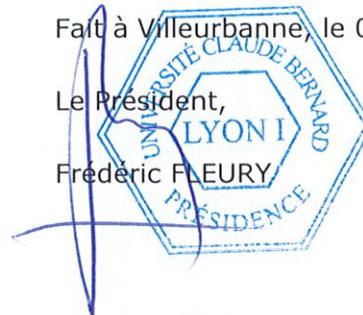
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 53.34 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

La location de salles par l'entreprise K. W pour le 18.03.2017 selon la convention d'occupation des locaux datée du 08.03.2017 (Amphi B et Hall de CIER) est impayée.

Coût total de la location : 1908.00 €

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 20.04.2018. Le débiteur est insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur de la somme de 1 908.00 €, établi par le Responsable du pôle de gestion Santé en date du 17.09.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 1 908.00 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

La société K. B. U. s'est engagée pour la prise en charge financière de la formation au « Diplôme Européen de Préparateur Physique » pour la période du 22.06.15 au 30.06.16, concernant le stagiaire Mr H. S.

Les frais de formation sont impayés pour la somme de 3.000.00 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. Il nous a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 02.03.2018 pour le motif suivant : débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 11.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 3.000.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais, pour la formation « D.U.T. modulaire GEA » pour l'année universitaire 2016-2017 au 24.10.2016, concernant le stagiaire Mme B.G. sont impayés pour la somme de **700 €**.

Ce montant correspond à l'unique facture.  
Le montant global de la formation s'élève à : 700 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directeur de l'IUT en date du 28.08.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 700 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais pour la formation « Attestation d'Etudes Universitaire Préparation au Concours CRPE Préparation aux Epreuves Ecrites et Orales » pour la période du 28.09.17 au 01.06.18, concernant le stagiaire Madame D. F. L. sont impayés pour la somme de 300.00 €.

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le dossier a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.2018, pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, l'huissier n'a pas connaissance de son employeur ni de ses coordonnées bancaires, le débiteur n'est pas dans le ressort de la compétence de l'huissier.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 06.03.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

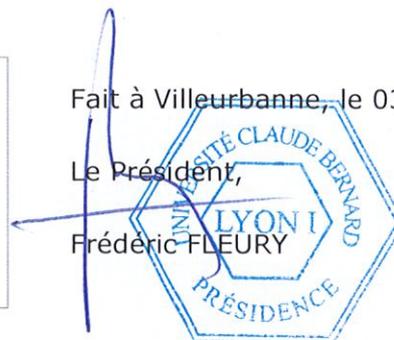
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 300.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Frais de formation "DIU formation des assistants de recherche clinique et des techniciens d'études cliniques" du 10.10.2016 au 10.03.2017 pour Mme G.R.

Coût de la formation : 1 100 €

Le montant dû correspond à la troisième échéance à savoir 366.50 €

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat de irrécouvrabilité, daté du 27.04.2018 pour les motifs suivants : débiteur insolvable, frais de procédures disproportionnés au vu du montant.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la directrice administrative et financière du service FOCAL en date du 10.09.2018.

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 366.50 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais, pour la formation « D.U.T. modulaire GEA année spéciale » pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 08.08.2014, concernant le stagiaire Mme J. B. sont impayés pour la somme de **17.70 €**.

Ce montant correspond au solde impayé sur l'unique facture.

Le montant global de la formation s'élève à : 5 061.96 €.

La facture de 5 061,96 € a été partiellement soldée, laissant un solde non recouvré de 17,70 €.  
Les échanges avec la débitrice sont restés vains.

Coût du recouvrement disproportionné par rapport à la dette.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directeur de l'IUT en date du 21.02.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 17.70 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Mme R. A a contracté une Convention d'occupation temporaire du domaine public signée le 05 Novembre 2012, pour la période de décembre 2012 à mars 2013 inclus, pour laquelle 2 factures de 362 € le 31.12.2012 et 1 086 € le 22.03.2013 ont été éditées.

La débitrice fait l'objet d'une procédure de surendettement et a obtenu l'effacement total de ses dettes.

Historique du dossier :

- Courrier de la Commission de surendettement du 17.05.18 : recevabilité et orientation vers un rétablissement personnel sans liquidation judiciaire.

Ainsi, le reste à recouvrer des deux factures totalise 833 € après acomptes partiels.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Directeur des Services Financiers en date du 16.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 833 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais de formation, concernant le stagiaire Mr A. D. sont impayés pour la somme de 938.00 €.

Ce montant correspond à trois factures, d'un montant global de 1.298.00 €, le stagiaire a effectué un règlement partiel de 360.00 € :

- n° 210099865 en date du 20.05.16 de 938.00 € - 2ème échéance (solde) – frais de formation « DAEUB Mathématiques niveau Seconde – Expression écrite et orale niveau Première-MA2-EEO1 » Année 2015 – convention 118242.
- n° 210098596 en date du 29.03.16 de 100.00 € - 1ère échéance – frais de formation « Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires Scientifiques » Année 2016 – convention 122995.
- n° 210100068 en date du 24.05.16 de 260.00 € - 2ème échéance (solde) – frais de formation « Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires Scientifiques » Année 2016 – convention 122995.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 11.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 938.00 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

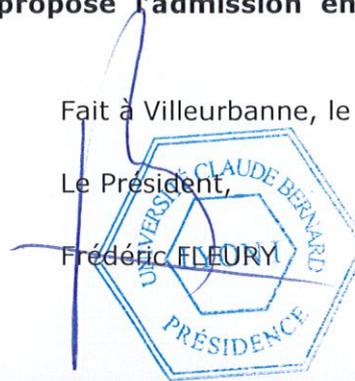
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 003 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais d'inscription au « Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires scientifiques » pour la période du 25.09.17 au 29.06.18, concernant le stagiaire, Monsieur A. K. sont impayés pour la somme de 189.10 €.

Le recouvrement forcé, confié à l'huissier a échoué. Le dossier nous a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.18, pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, les frais de procédure seraient disproportionnés par rapport au montant de la créance, et débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 05.03.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 189.10 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les droits d'inscription à la formation « Diplôme Européen de Préparateur Physique » Année 2015/2016 concernant le stagiaire Monsieur B. A. sont impayés pour la somme de 2.000.00 €.

Le débiteur n'est pas un résident français.

Les relances par courrier adressées à l'étranger sont infructueuses. Pas de saisie sur créance simplifiée envisagée car nous ne détenons pas les coordonnées bancaires de l'intéressé.

L'huissier que nous avons interrogés nous a indiqué ne pas pouvoir entreprendre d'action.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 17.05.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 2.000.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais pour la formation « Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives » pour la période du 31.08.17 au 30.06.19, concernant le stagiaire Monsieur B. O. M. S. sont impayés pour la somme de 180.00 €. Ce montant correspond au calcul du prorata des heures de présence. L'intéressé d'est désisté au 07.11.17.

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Le dossier a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.2018, pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, débiteur qui n'est pas dans le ressort de la compétence de l'huissier.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 27.03.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

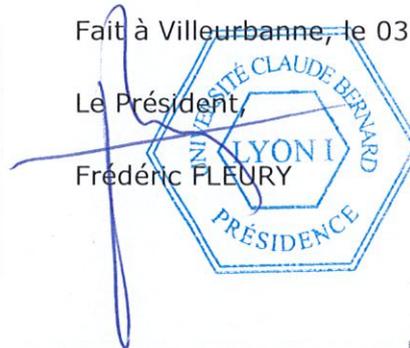
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 180.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président

Frédéric FLEURY





**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018**

**PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR**

**Exposé des motifs :**

Le solde des frais de formation au « Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives Formule B » pour la période du 30.09.16 au 29.06.2017, concernant le stagiaire, Monsieur B. J, sont impayés pour la somme de 1 040 €.

Les premières créances du stagiaire ont fait l'objet d'un certificat d'irrecouvrabilité (CI) de l'huissier au motif suivant : débiteur non solvable. Les créances résiduelles (3e échéance de 480 € et 4e échéance de 560 €) peuvent être couvertes par le CI d'autant plus que le recouvrement de l'huissier est passé par un pilotage du fait de la zone géographique. Par ailleurs, le recouvrement de ces créances est concomitant.

Coût total de la formation : 2 080 €

Echéances 1 et 2 payées par le stagiaire

Echéances 3 et 4 : 480 € et 560 € respectivement, non recouvrées.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur de la somme de 1 040.00 €, établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 09.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 1 040.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais, pour la formation « D.U.T. modulaire chimie » pour l'année universitaire 2016-2017 au 09.02.2017, concernant le stagiaire Mr B. S, sont impayés pour la somme de **465 €**.

Ce montant correspond à la seconde facture : 2<sup>ème</sup> échéance (solde).  
Le montant global de la formation s'élève à : 465 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 27.04.2018 pour les motifs suivants : frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directeur de l'IUT en date du 28.08.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 465 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLÉURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais, pour la formation « Diplôme Universitaire Gestion des Organisations Sportives – Formule A » pour la période du 22.09.16 au 30.06.18, concernant le stagiaire Mr C. L. sont impayés pour la somme de 850.00 €.

Ce montant correspond à trois factures : 2ème échéance, 3ème échéance, 4ème échéance (solde).  
Le montant global de la formation s'élève à : 1.500.00 € €.

Le dossier confié à l'huissier, en vue d'un recouvrement forcé, concernait deux factures uniquement. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité d'un montant de 450.00 €, daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, l'huissier n'a pas connaissance de l'employeur de l'intéressé ni même de ses coordonnées bancaires, le débiteur n'est pas dans le ressort de compétence territoriale de l'intéressé.

La composante, par le biais d'un certificat administratif, demande l'admission en non-valeur de la 4ème échéance des frais de formation de l'intéressé.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 09.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

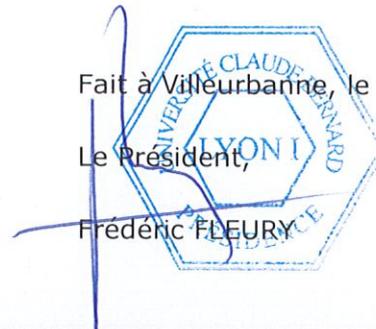
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 850.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais pour la formation « Diplôme d'accès aux études universitaires scientifiques » pour la période du 19.09.16 au 30.06.17 concernant le stagiaire Mr E. O. C. sont impayés pour la somme de 660.00 €.

Ce montant correspond à deux factures : 2ème et 3ème échéance (solde).

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 15.05.2018 pour le motif suivant : débiteur insolvable.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 11.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

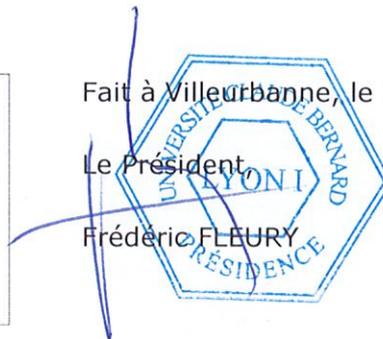
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 660.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais d'inscription, pour la formation « Criminologie Clinique » pour la période du 04.11.13 au 26.05.14, concernant le stagiaire Mr F. L. sont impayés pour la somme de 656.43 €.

Ce montant correspond à deux factures : 1ère échéance et 2ème échéance (solde).  
Le montant global de la formation s'élève à : 656.43 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, les saisies attributions se sont avérées infructueuses.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 10.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 656.43 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais de formation au « Master 2 EMIAGE /16 » pour la période du 02.01.17 au 31.07.19 concernant le stagiaire Monsieur G.O sont impayés pour la somme de 1.800.00 €.

Ce montant correspond à : la 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> échéance (solde).

Le montant global de la formation s'élève à 2.500.00 €.

Le débiteur n'est pas un résident français.

Les relances par courrier adressées à l'étranger sont infructueuses. Pas de saisie sur créance simplifiée envisagée car nous ne détenons pas les coordonnées bancaires de l'intéressé.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 05.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 1 800.00 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

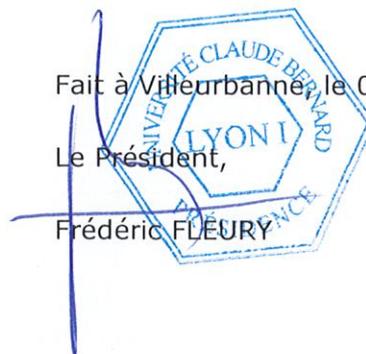
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais de formation au « Diplôme Européen de Préparateur Physique » Année 2013-2014, concernant le stagiaire Monsieur L. Y. sont impayés pour la somme de 1.000.00 €.

Ce montant correspond à : la 2ème échéance.  
Le montant global de la formation s'élève à 2.600.00 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. Il nous a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, débiteur insolvable, l'huissier n'a pas connaissance de l'employeur de l'intéressé ni même de ses coordonnées bancaires, le débiteur n'est pas dans le ressort de compétence territoriale de l'huissier.

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

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 11.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 1.000.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais pour la formation « D.U. Gestion des Organisations Sportives à Distance – Formule Tutorée » 2013/2015, concernant le stagiaire Mr M. R, sont impayés pour la somme de 145.42 €.

L'huissier a recouvré partiellement la dette d'un montant, au départ de 688.00 €. Le dossier a été retourné, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité de la somme de 145.42 €, daté du 08.06.2018, pour les motifs suivants : frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 15.05.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 145.42 €.**

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

Fait à Villeurbanne le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

L'agent, Mr P. W. a bénéficié d'un trop-perçu constaté en paie du mois d'octobre 2016, d'un montant égal à 2 239.04 €. Cette somme correspond à : l'intéressé a démissionné de son poste au 01.07.2016 et l'intégralité de son salaire du mois de juillet 2016, lui a été versé.

Les courriers en recommandés sont restés sans réponses. Ils ont été retournés par La Poste avec la mention « Destinataire inconnu à l'adresse ».

La saisie de créance simplifiée a été infructueuse.

Le dossier n'a pas été transmis à un huissier au motif que l'agent n'est probablement plus sur le territoire français.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le Service Paie et Aide au Pilotage, et signé par l'adjointe de la Directrice Générale des Services en date du 24.05.2017 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 2 239.04 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Frais de formation Master 1 E-MIAGE B303/C214/C305/C308/C215- année 2015-2016 pour Mr R.S  
Coût total de la formation : 1456 €

Le montant dû correspond à la deuxième échéance et solde à savoir 466.90 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 12.07.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, les saisies attributions se sont avérées infructueuses.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la directrice administrative et financière du service FOCAL en date du 24.07.2018.

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 466.90 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018**

**PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR**

**Exposé des motifs :**

Les frais de formation « Diplôme Européen de Préparateur Physique » années universitaires 2015-2016, concernant le stagiaire Monsieur R.B. sont impayés pour la somme de 1 000.00 €.

Le débiteur n'est pas un résident français.  
Les relances par courriels adressées au MAROC sont infructueuses.

L'huissier que nous avons interrogés nous a indiqué ne pas pouvoir entreprendre d'action.

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

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la directrice administrative et financière du service FOCAL en date du 17.05.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

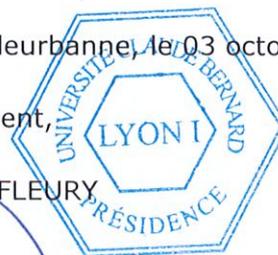
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 1 000.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Les frais, pour la formation « D.U. Pharmacie Clinique Oncologique » pour la période du 10.10.16 au 30.06.17, concernant le stagiaire Mr T. O. sont imputés pour la somme de 487.03 €.

Ce montant correspond à une seule facture : 3ème échéance (solde).  
Le montant global de la formation s'élève à : 1 461.10 €.

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 08.06.2018 pour les motifs suivants : échec de la phase amiable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance, débiteur insolvable, la saisie attribution signifiée s'est avérée infructueuse.

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

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la Directrice Administrative et Financière du service FOCAL en date du 11.07.2018 ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 487.03 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY





**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018**

**PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR**

**Exposé des motifs :**

Frais de formation "Diplôme d'accès aux études universitaires scientifiques DAEU B" - de Mr T. B. du 25.09.2017 au 29.06.2018

Coût total de la formation : 720 €

Le montant dû correspond à la 1e échéance, convention n° 10798 à savoir 200.00 €.

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 06.07.2018 pour les motifs suivants: aucune information sur le débiteur permettant de trouver un éventuel point de solvabilité, frais de procédures disproportionnés au vu du montant.

Vu le Code de l'Education

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la directrice administrative et financière du service FOCAL en date du 10.09.2018.

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 200.00 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Fiche de mise en paiement d'heures de vacation reçue deux fois, entraînant le paiement en doublon des heures (4,5h à 40,91 €/h) à Monsieur Y. A.

Le montant correspond au doublon de paiement à savoir 154.72 €

Deux tentatives de saisie à tiers détenteur ont échoué, le dossier n'a pas été transmis à l'huissier face à un coût de recouvrement disproportionné par rapport à la dette.

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le chef de service du SPAP.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 154.72 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

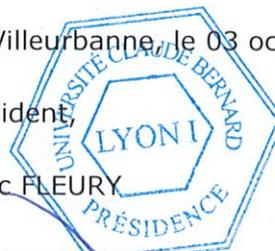
Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Frais de formation "Préformation à la formation continue d'actuaire" du 06.06.2017 au 23.06.2017 pour Mr Z.A. convention contrat n° 8401  
Coût total de la formation : 900 €

Le montant dû correspond au paiement des trois échéances dues à savoir 3x 300 € : 900.00 €.

Le recouvrement engagé par l'huissier a échoué. Echec de la phase amiable, et frais de procédures disproportionnés au vu du montant. Débiteur insolvable, aucune information sur l'employeur, les coordonnées bancaires. Hors du périmètre de compétence de l'huissier.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par la directrice administrative et financière du service FOCAL en date du 10.09.2018.

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 900.00 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 02.10.2018

Le Président,

Fredéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 octobre 2018****PROPOSITION D'ADMISSION EN NON VALEUR****Exposé des motifs :**

Absence injustifiée de l'agent Monsieur D. Y. pour 18 jours au cours du mois de décembre 2016 et sans justificatif d'absence du 28.10.2016 au 22.12.2016 inclus).

Le montant correspond au reste à recouvrer suite à retenue sur traitement à savoir 436.11 €

Le dossier a été confié à l'huissier en vue d'un recouvrement forcé. L'huissier a retourné le dossier, accompagné d'un certificat d'irrecouvrabilité, daté du 27.04.2018 pour les motifs suivants : débiteur insolvable, frais de procédures disproportionnés par rapport au montant de la créance.

Vu le certificat administratif pour une admission en non-valeur établi par le chef de service du SPAP.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu l'avis favorable de l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose l'admission en non-valeur pour un montant de 436.11 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018

Le Président,

Frédéric FLEURY



**REMISES GRACIEUSES  
PRESENTÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU MARDI 02 OCTOBRE 2018**

Centre Financier	Facture	COMPOSANTE	DEBITEUR	N° client	NATURE DE LA DETTE	MOTIF DE LA REMISE GRACIEUSE	MONTANT DE LA FACTURE	MONTANT RESTANT A RECOUVRER
5809-2197F	210126350	FOCAL	Monsieur D. A.	26091	Frais dus pour la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" DUGOS du 21/09/2017 au 30/06/2019, contrat n° 9482.	Mr D. est admis par la Fédération française de Basket-ball à la formation DEJEPS/DEFB à la rentrée 2018; ne pouvant cumuler les deux formations, il a sollicité une rupture de contrat de formation et la remise gracieuse pour le solde restant dû de sa formation; l'équipe pédagogique émet un avis favorable à sa demande.	750,00 €	750,00 €
913F1070	210117316	S.P.A.P - D.R.H	Madame M. V.	26723	Remboursement d'un trop-perçu constaté pour le motif suivant : Mise en place sur paie de juillet 2017 d'un congé maladie en demi traitement du 23.02.17 au 22.05.17 et d'un congé maladie sans traitement du 23.05.17 au 30.06.17. Cela a généré un trop-perçu de 2.180.53 € - Retenue sur la paie de juillet 2017 soit un reste à recouvrer de la somme de 1.772.56 €.	L'agent est en contrat avec l'Université depuis 14 ans, tout d'abord comme vacataire, puis, depuis 2016, comme contractuelle, à raison de 30% de quotité de temps. Elle est accompagnée sur le plan social et budgétaire par l'assistante sociale, Mme H. Le rapport social transmis de la part de l'assistante sociale concernant la situation financière de l'intéressée indique que cela ne lui permet pas de rembourser cette somme.	1,772,56 €	1 772,56 €
5809-2108F	210121410 210125335	FOCAL	Monsieur C. E.	11079	Frais de formation "acquérir des compétences : eaux vives" pour la période d'octobre 2017 à juin 2018. Coût total de la formation : 450 € Acompte versé par le stagiaire: 130 € le 02.11.2017.	La formation ne correspond pas aux attentes de M C., qui suit désormais une formation pour devenir guide de moyenne montagne. Il demande une remise gracieuse sur les deux factures de solde de la formation, de 160 € chacune. Sa demande de remise gracieuse reçoit un avis favorable de l'équipe pédagogique.	320,00 €	320,00 €
99008010	210117679	S.P.A.P - D.R.H	Madame R. N.	6132	L'agent est en disponibilité d'office depuis le 03.01.17. Son salaire a été maintenu à demi traitement dans l'attente de sa retraite pour invalidité (pension d'invalidité). Cela a généré un trop-perçu d'un montant de 7.815.63 € pour son traitement brut et 156.26 € pour l'I.R. Retenue de la somme de 1.425.41 € (traitement brut) en paie de novembre 2017 soit un reste à recouvrer de la somme de 6,546,48 €.	L'agent a été adjoint technique à l'UCBL1 jusqu'au 03.01.17, date à laquelle elle a été déclarée en retraite pour invalidité. Antérieurement, l'agent a été en congé de maladie ordinaire pour la période du 03.01.14 au 02.01.05, puis en disponibilité d'office pendant 2 années. Pendant ces 3 années, passés les 3 mois de plein-traitement, l'agent a perçu un demi-salaire, complété partiellement par sa mutuelle. Mme K. assistante sociale nous a transmis un rapport social faisant le constat que l'intéressé est dans l'impossibilité de rembourser.	6,546,48 €	6 548,48 €
5809-2197F	210113391	FOCAL	A. V. (association)	6500	Frais dus pour le suivi de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" - années 2016/2018.	Suite à la démission de M MITKOV Aleksandar en fin de 1e année de formation, l'association nous a transmis une demande de remise gracieuse pour les heures d'absence de leur salarié. L'équipe pédagogique soutient cette demande. Une remise gracieuse partielle est proposée au Conseil d'administration.	2 214,30 €	1 107,15 €
5809-2197F	210121434 210125477	FOCAL	Monsieur S. M.	26341	Frais dus pour le suivi de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" du 31/08/2017 au 30/06/2019.	Suite à son désistement, M S. M. a transmis à l'université une demande de remise gracieuse de ses frais de formation. Le coût total de la formation est de 1500 €. la facturation est échelonnée sur 4 échéances. Une première échéance a été soldée en date du 21.12.2017. L'équipe pédagogique soutient cette demande à hauteur de 964,29 € (calcul au prorata des heures effectivement suivies), laissant un solde à payer, sous réserve d'accord du Conseil d'administration, de 185,71 €.	1 150,00 €	964,29 €
5809-2219F	210123880	FOCAL	Monsieur H. J.	21789	Frais dus pour le suivi de la formation "Licence professionnelle gestion des organisations sportives" du 01/09/2017 au 30/06/2018.	Le stagiaire n'est plus en mesure de consacrer du temps à sa formation du fait de sa nécessité de travailler pour pallier les dépenses de son quotidien. L'équipe pédagogique soutient cette demande. Une remise gracieuse de 630 € est proposée au Conseil d'administration.	630,00 €	630,00 €
5809-2197F	210125491	FOCAL	Monsieur M. D.	26951	Frais dus pour le suivi de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" du 21/09/2017 au 30/06/2019. Le coût total individuel de la formation s'élève à 1 500 €.	Suite à son désistement, M S. M. a transmis à l'université une demande de remise gracieuse pour le solde restant dû de ses frais de formation. L'équipe pédagogique soutient cette demande. Une remise gracieuse partielle (portant sur les 2e, 3e et 4e échéances) est proposée au Conseil d'administration.	1 150,00 €	1 150,00 €
							Montant total des remises gracieuse	13 242,48 €

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****PROPOSITION DE REMISE GRACIEUSE PARTIELLE****Exposé des motifs :**

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

L'association A. V. motive sa demande de remise gracieuse pour les heures d'absences en formation de son salarié Monsieur M. A., suite à sa démission à la fin de la première année.

La somme à rembourser correspond aux frais dus pour le suivi de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" - années 2016/2018.

Le montant initial de la facture 210113391 est de 2 214.30 €. Un premier paiement ayant été effectué à hauteur de 1107.15 €, la demande de remise partielle s'élève à 1107.15€

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

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 25.06.2018 ;  
Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 25.06.2018, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

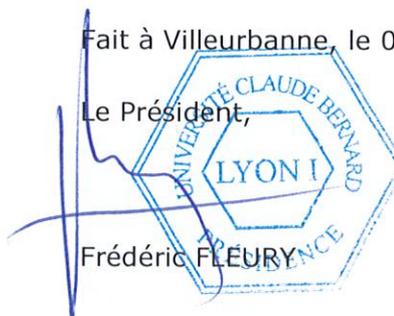
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose la demande de remise gracieuse pour un montant total de 1107.15 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****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 ;

Monsieur H.J. motive sa demande de remise gracieuse suite à son impossibilité de poursuivre sa formation du fait de sa nécessité de travailler pour pallier aux dépenses du quotidien.

La somme à rembourser correspond frais dus pour le suivi de la formation "Licence professionnelle gestion des organisations sportives" du 01/09/2017 au 30/06/2018.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 03.06.2018 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 21.06.2018, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

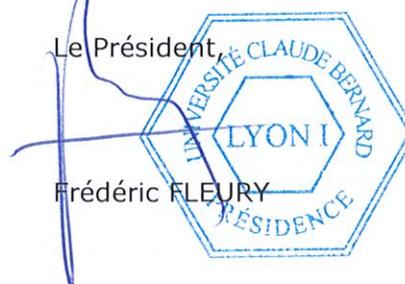
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose une remise gracieuse pour un montant total de 630 €.**

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY

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



**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****PROPOSITION DE REMISE GRACIEUSE PARTIELLE****Exposé des motifs :**

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

Monsieur C. E. motive sa demande de remise gracieuse suite à son changement d'orientation de formation.

La somme à rembourser correspond aux frais dus pour le solde de la formation Frais de formation "acquérir des compétences : eaux vives" pour la période d'octobre 2017 à juin 2018, contrat 11079, en deux échéances de 160 € chacune. M C. a déjà réglé un acompte de 130 € (1<sup>er</sup> facture) le 02.11.2017.

Coût total de la formation : 450 €

Mr C. suit désormais une formation de guide de moyenne montagne, et, ne pouvant cumuler les deux formations, il a sollicité une rupture de contrat de formation et la remise gracieuse pour le solde restant dû de sa formation; l'équipe pédagogique a accepté sa demande.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 01.07.18 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 09.07.18, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose remise gracieuse pour un montant total de 320 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****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 ;

Monsieur D. A. motive sa demande de remise gracieuse suite à son changement d'orientation de formation.

La somme à rembourser correspond aux frais dus pour la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" DUGOS du 21/09/2017 au 30/06/2019, contrat n° 9482.

Mr D. est admis par la Fédération française de Basket-ball à la formation DEJEPS/DEFB à la rentrée 2018; ne pouvant cumuler les deux formations, il a sollicité une rupture de contrat de formation et la remise gracieuse pour le solde restant dû de sa formation; l'équipe pédagogique a accepté sa demande.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 09.07.18 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 19.07.18, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose une remise gracieuse pour un montant total de 750 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****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 ;

Monsieur M.D. motive sa demande de remise gracieuse suite à son désistement pour raisons de santé au sein de sa famille.

La somme à rembourser correspond aux frais dus pour le suivi de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" du 21/09/2017 au 30/06/2019.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 25.06.2018 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 26.06.2018, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration a approuvé la demande de remise gracieuse pour un montant total de 1150 €.**

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018**

**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 ;

Madame M. V. motive sa demande de remise gracieuse suite à sa situation financière très précaire.

La somme à rembourser correspond à la mise en place sur paie de juillet 2017 d'un congé maladie en demi-traitement du 23.02.17 au 22.05.17 et d'un congé maladie sans traitement du 23.05.17 au 30.06.17. Cela a généré un trop-perçu de 2.180.53 € minoré de la retenue sur la paie de juillet 2017 d'un montant de 407,97 € soit un reste à recouvrer de la somme de 1.772.56 €.

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

Vu le rapport social établi par l'assistante sociale en date du 06.07.18, demandant une remise gracieuse ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose une remise gracieuse pour un montant total de 1.772.56 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président

Frédéric FLEURY



**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****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 ;

Madame R. N. demande la remise gracieuse de sa dette d'un montant de 6.546.48 €.

La somme à rembourser correspond au fait que l'agent a été placé en disponibilité d'office à partir du 03 janvier 2017. Son salaire a été maintenu à ½ traitement dans l'attente de la retraite pour invalidité.

L'arrêté pour retraite d'office est parvenu au S.P.A.P. très tardivement (tampon du 05.10.2017)

Cela a généré un trop-perçu d'un montant de 7.815.63 € pour son traitement brut et 156.26 € pour l'indemnité de résidence. Un précompte (à l'initiative du S.P.A.P.) sur paie du mois de NOVEMBRE 2017, de la somme de 1.425.41 € a été retenu (soit 6390.22 € + 156.26 €). Il reste à rembourser la somme de 6.546.48 €.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu le rapport social établi par l'assistante sociale en date du 17.07.18, demandant une remise gracieuse ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

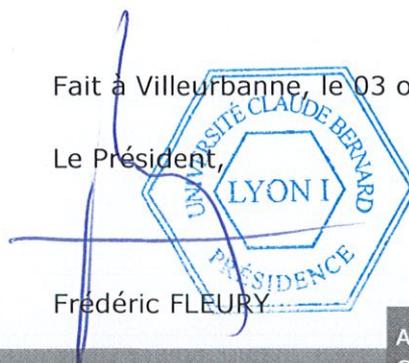
Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose une remise gracieuse pour un montant total de 6.546.48 €.**

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

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY



ACCOMPAGNER  
CRÉER  
PARTAGER

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 OCTOBRE 2018****PROPOSITION DE REMISE GRACIEUSE PARTIELLE****Exposé des motifs :**

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

Monsieur S.M. motive sa demande de remise gracieuse au prorata du temps passé en formation suite à son désistement de la formation "Diplôme universitaire gestion des organisations sportives" du 31/08/2017 au 30/06/2019.

Celui-ci a démissionné à la fin de la première année.

Le coût total individuel de la formation est de 1 500 €. La facturation est échelonnée sur 4 échéances.

Une première échéance de 350 € a été soldée en date du 21.12.2017.

L'équipe pédagogique soutient la demande de remise gracieuse partielle à hauteur de 964,29 € (calcul au prorata des heures effectivement suivies, pour les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échéances), laissant un solde à payer, sous réserve d'accord du Conseil d'administration, de 185,71 €.

Vu le Code de l'Education ;

Vu les statuts de l'Université ;

Vu la demande écrite de remise gracieuse formulée par le débiteur en date du 20.06.2018 ;

Vu le certificat administratif établi par l'ordonnateur en date du 26.06.2018, émettant un avis favorable ;

Vu l'avis favorable de Mr l'agent comptable ;

Après avoir délibéré, **le Conseil d'administration propose une remise gracieuse pour un montant total de 964.29 €.**

Nombre de membres : 28

Nombre de membres présents ou représentés : 20

Nombre de voix favorables : 20

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Villeurbanne, le 03 octobre 2018.

Le Président,

Frédéric FLEURY

