



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020



ACCOMPAGNER

CREER

PARTAGER

SOMMAIRE

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

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

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

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

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

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

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

| | |
|---|------------|
| Annexe : Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 163 |
| I. Conditions Générales d'Emploi | 165 |
| A. Effectifs | 165 |
| B. Durée et organisation du travail : répartition des effectifs selon la durée du travail | 172 |
| C. Entrées et départs du personnel | 173 |
| D. Positionnement : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants | 178 |
| E. Promotions | 179 |
| II. remuneration..... | 183 |
| A. Rémunérations moyennes, médianes et par déciles | 183 |
| B. Evolution des rémunérations sur le net imposable moyen..... | 184 |
| III. Formation – Accès à la formation professionnelle..... | 186 |
| A. Nombre moyen de jours de formation professionnelle..... | 186 |
| B. Formations relatives au handicap en milieu professionnel et aux discriminations | 187 |
| IV. Conditions de travail..... | 189 |
| A. Accidents de travail et jours d'absence pour maladie professionnelle..... | 189 |
| B. Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail..... | 190 |
| V. Congés | 191 |
| A. Recours au congé d'accueil de l'enfant, au congé parental, d'adoption et de mise en disponibilité..... | 191 |
| B. Comptes épargne-temps | 191 |
| VI. Organisation du temps de travail | 193 |
| A. Organisation | 193 |
| B. Services de proximité | 194 |
| Extrait de la deliberation du conseil d'administration de l'UCBL | 197 |

LES CHIFFRES CLES

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



140 nationalités représentées à l'université

56,0% d'étudiantes

45 785

Étudiants

Le budget :



420,5 M€

Budget exécuté en droits constatés

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



Le patrimoine :

16 sites _ 162 bâtiments

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

UFR, écoles et instituts

Unités de Formation et de recherche en Santé

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

Département en Santé

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

Instituts en Santé

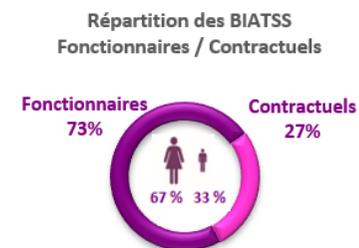
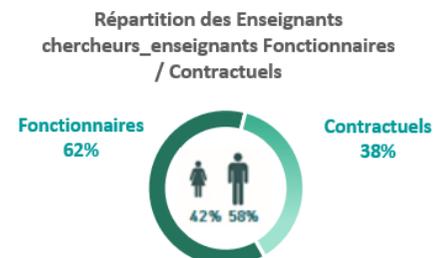
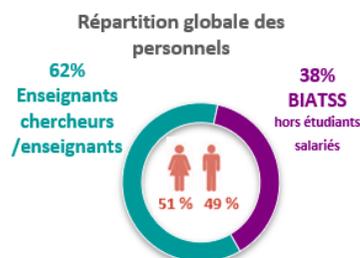
- .Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB)
- .Institut des Sciences et Techniques de Réadaptation (ISTR)

Institut en Sciences et Technologies

- .Institut Universitaire de Technologie Lyon 1

Les personnels : 4 623 agents

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



La recherche : 79 Structures de Recherche

47 Unités Mixtes de Recherche (UMR)

14 Unités de Recherche (UR)

18 structures fédératives :

- 12 fédérations de recherche (FED et FR),
- 6 Unité d'Accompagnement de la Recherche (UAR)



Unités de Formation et de recherche en Sciences et Technologies

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

Ecoles en Sciences et Technologies

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





INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS

INDICATEURS RELATIFS AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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

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

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

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

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

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

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

I. LES EFFECTIFS GLOBAUX

A. Les effectifs globaux au 31 décembre

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

II. EFFECTIFS DES AUTRES INTERVENANTS

LES VACATAIRES

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

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

LES ENSEIGNANTS INVITES

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

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

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

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

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

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

LES PERSONNELS HEBERGES

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

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

LES ETUDIANTS SALARIES

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

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

LES STAGIAIRES (Etudiants)

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

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

III. LES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

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

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

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

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

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

C. Les contractuels BIATSS en contrat à durée indéterminée

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



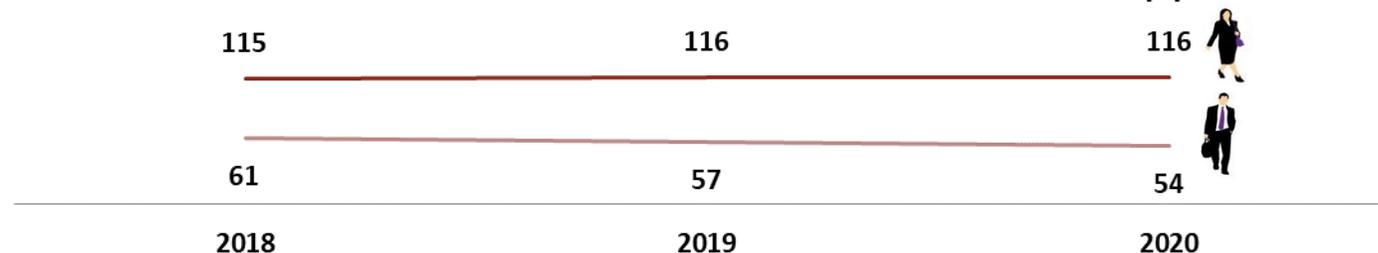
Pour mémoire, en 2019 le % de travailleurs en situation de handicap UCBL était de 3,77%

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

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

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

Evolution du nombre de travailleurs en situation de handicap par sexe

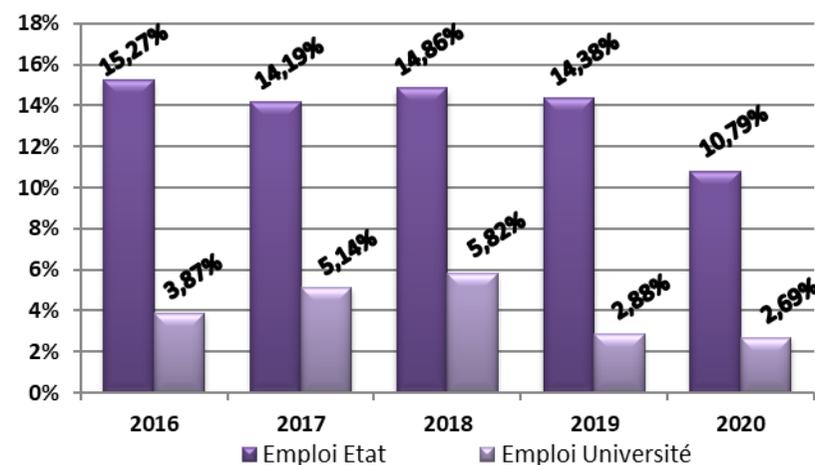


B. Travailleurs en situation de handicap par tranche d'âge



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

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



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



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



INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

INDICATEURS RELATIFS A LA MASSE SALARIALE

I. INDICE MAJORE MOYEN

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

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

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

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

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

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS

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

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

LES PERSONNELS BIATSS

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

II. REMUNERATIONS NETTES IMPOSABLES MENSUELLES MOYENNES

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

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

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

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

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

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

LES ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

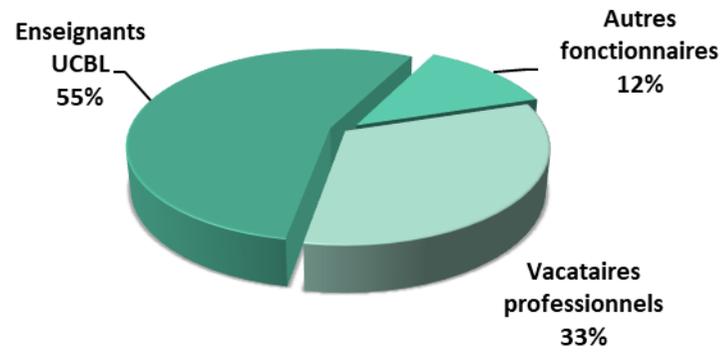
| Composante | Enseignants UCBL | | Autres fonctionnaires ⁽¹⁾ | | Vacataires professionnels ⁽²⁾ | | TOTAL (en HTD) | | TOTAL BRUT (en €) | TOTAL CHARGE (en €) | répartition (en %) |
|------------------------------------|------------------|-------------|--------------------------------------|--------------|--|--------------|----------------|--------------|-------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

(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

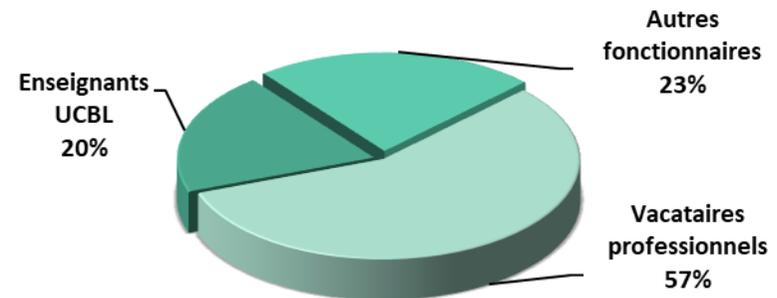
(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

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

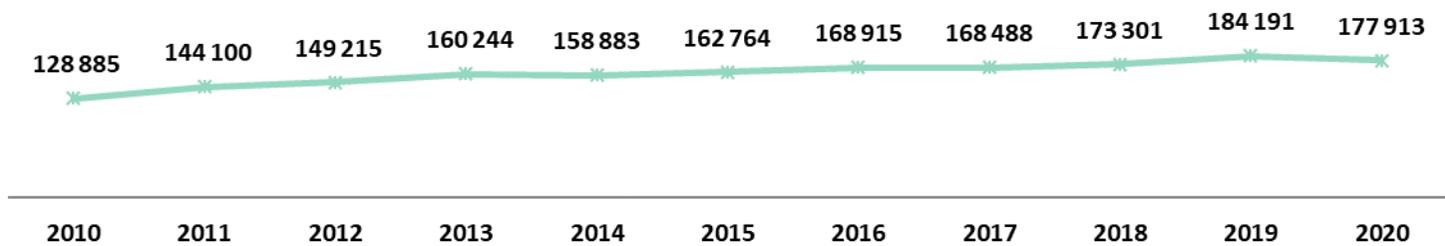
% heures complémentaires / catégorie



% nombre d'agents / catégorie



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



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

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

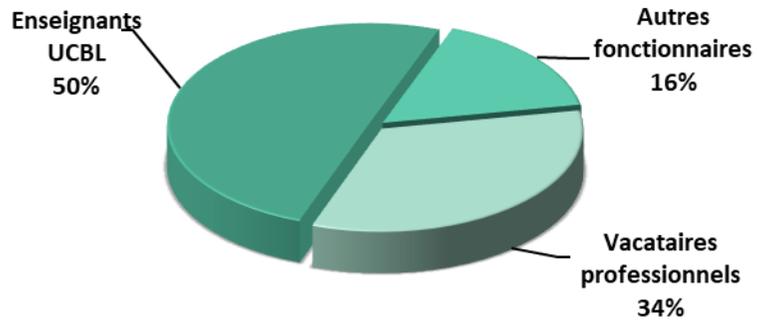
(1) Enseignants hors UCBL et fonctionnaires BIATSS

(2) Salariés du secteur privé, travailleurs indépendants

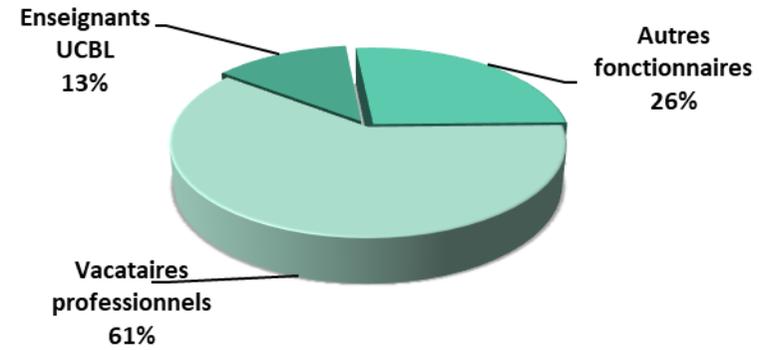
(3) le total du nombre d'agent n'est pas un cumul du nombre par composante mais un total UCBL

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

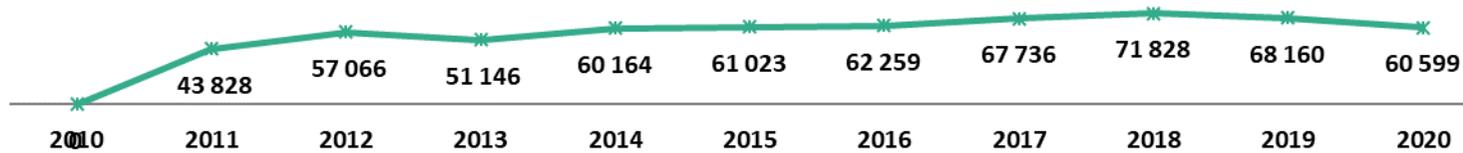
% heures complémentaires / catégorie



% nombre d'agents / catégorie



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



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

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

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

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

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

Les heures complémentaires sont effectuées soit :

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

V. PRIMES ET INDEMNITES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

= 57 611 €

B. Personnels BIATSS : Nombre de bénéficiaires de la GIPA

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

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

= 19 987€



INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

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

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

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

Obligation de service :

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

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

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

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

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

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

Obligation de service :

Ces enseignants partagent leur temps de service entre :

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

I. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants fonctionnaires

1. Répartition par corps

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

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

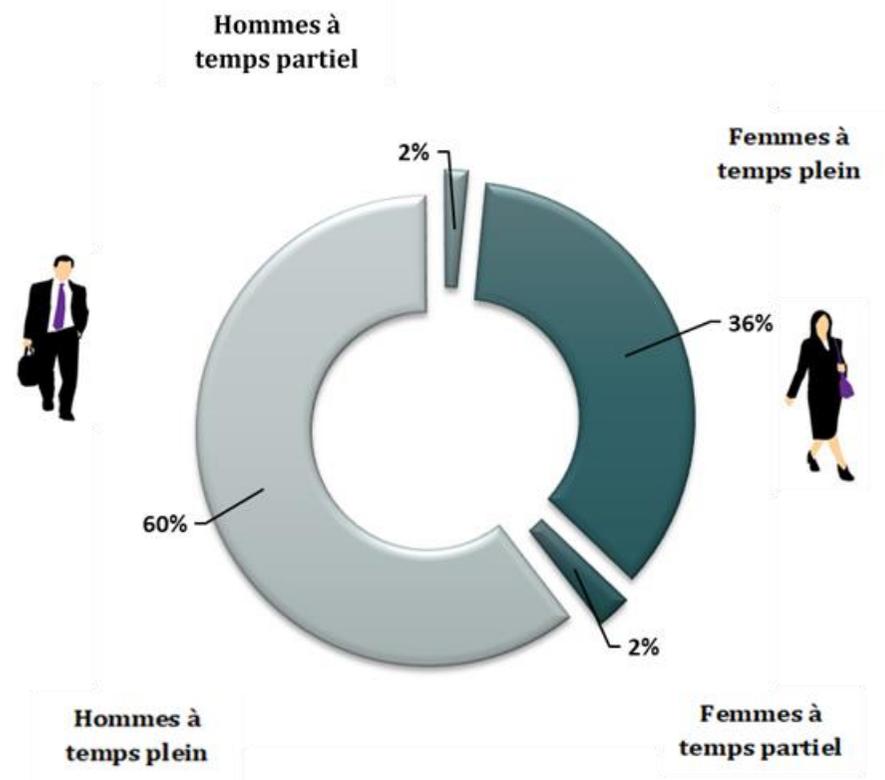
(2) Sont intégrés dans les PU et assimilés : les astronomes

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

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

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

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



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

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

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

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

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

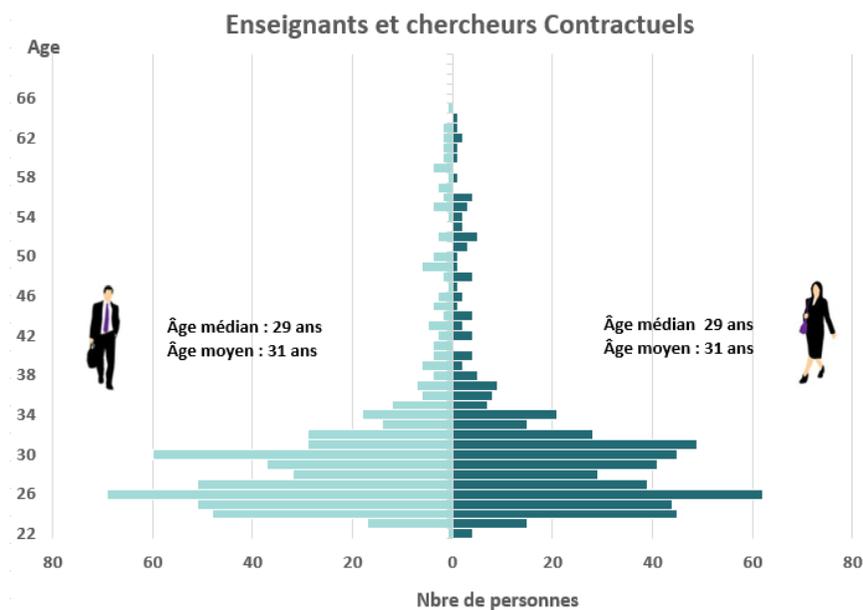
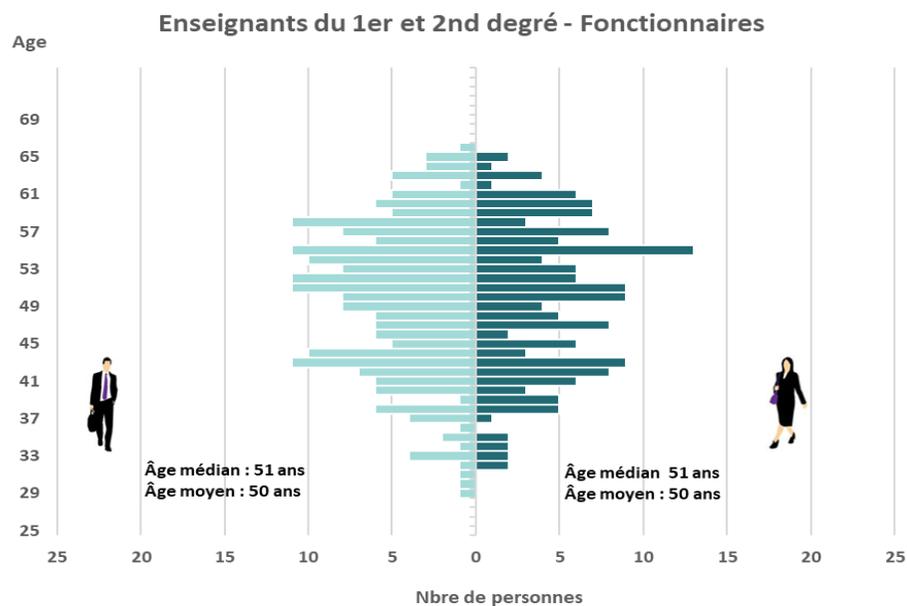
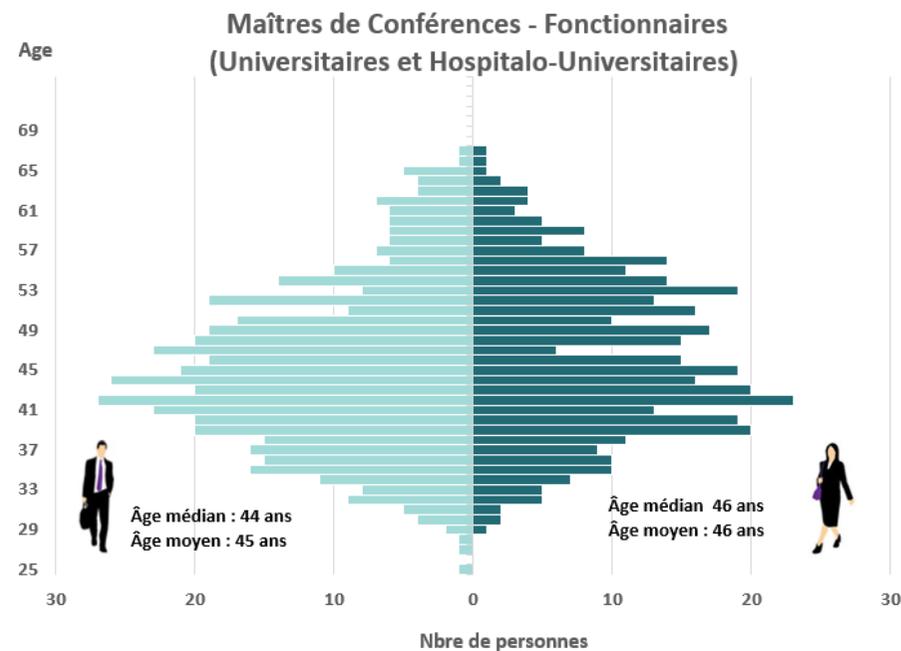
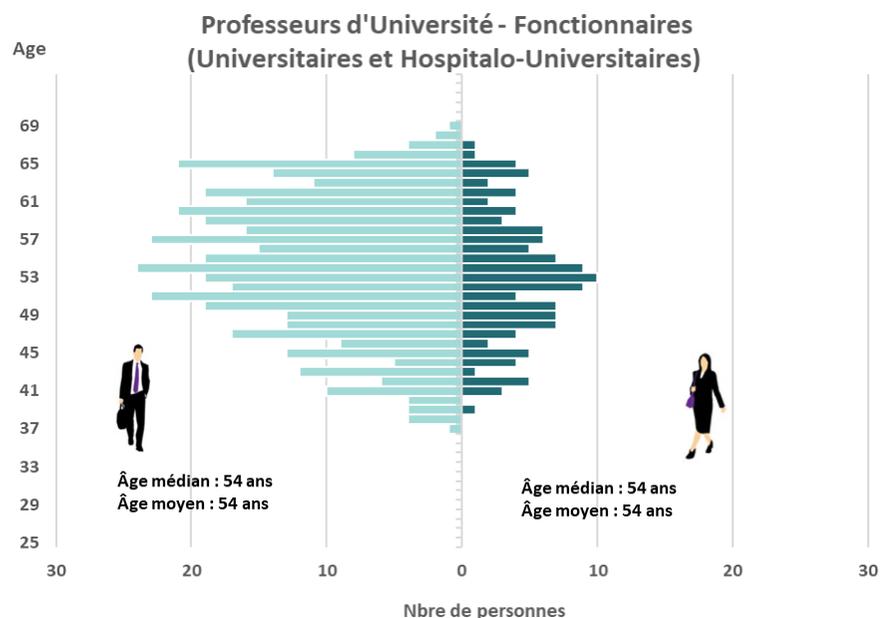
| Disciplines | STATUT | | | SEXE | | Total | % |
|------------------------------------|--------|----------|-----------------------|--------|--------|-------|-------|
| | AGREGÉ | CERTIFIÉ | AUTRES ⁽¹⁾ | Hommes | Femmes | | |
| Allemand | 1,00 | | | 1,00 | | 1,00 | 0,3% |
| Anglais | 19,90 | 29,00 |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

...

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

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

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



C. Activité de recherche des enseignants-chercheurs

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

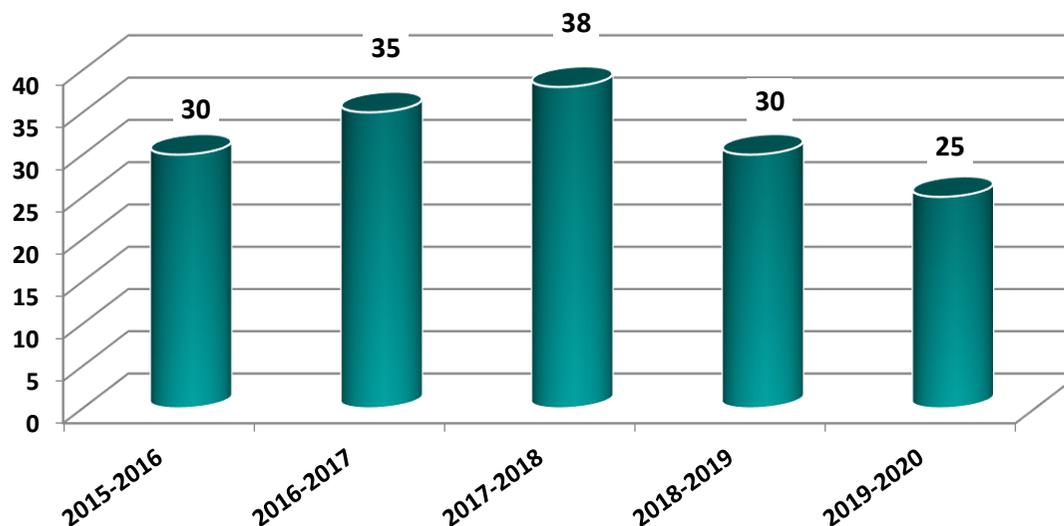
Le **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques** (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis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

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

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

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

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



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

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

II. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

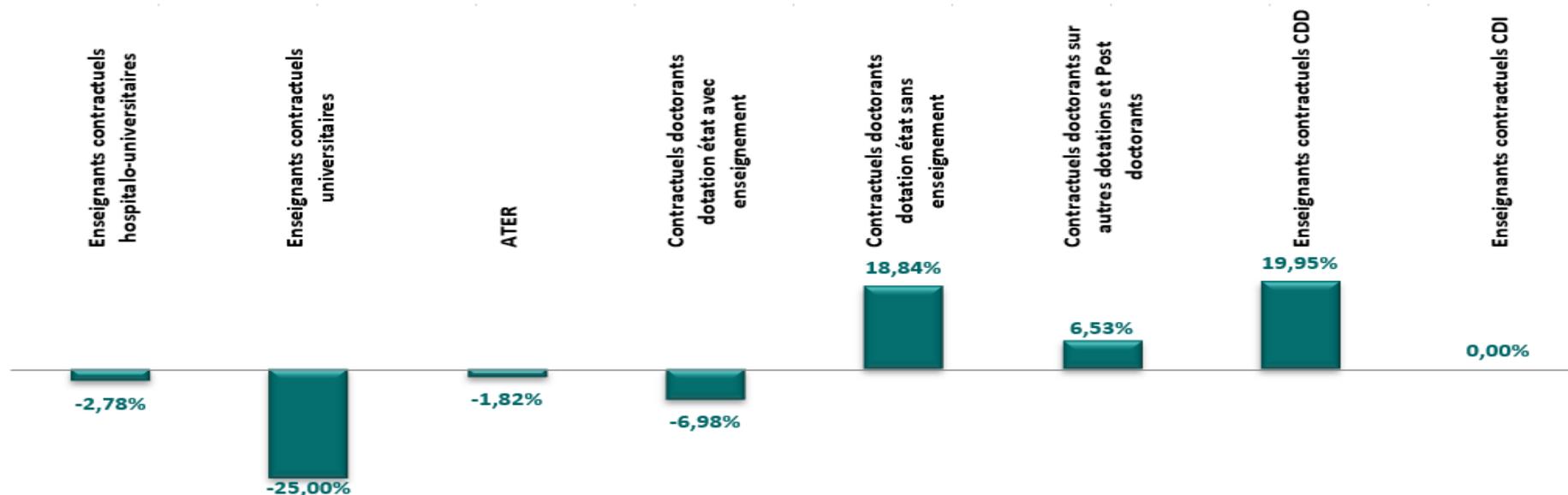
A. Répartition par type de contrat

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

...

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

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



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

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

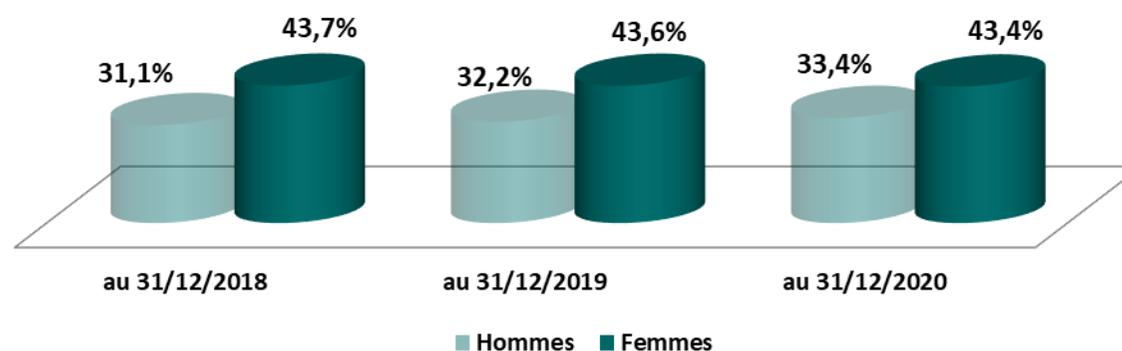
(1) Ens. Contr. HU : Enseignants contractuels hospitalo-universitaires (2) Ens. Contr. U : Enseignants contractuels universitaires (3) Autres enseignants contractuels : Enseignants Chercheurs CDD et CDI + Professeur 2nd degré non fonctionnaire

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

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

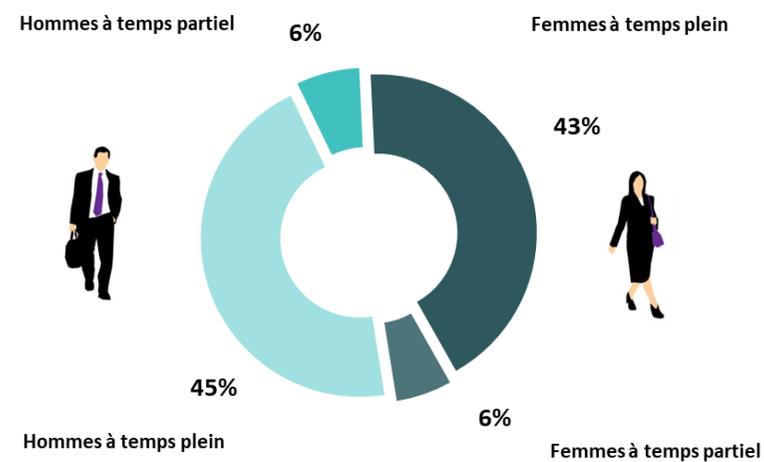
| | | au 31/12/2018 | | | au 31/12/2019 | | | au 31/12/2020 | | |
|--------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Hommes | Femmes | Total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

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



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

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



III. MOUVEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

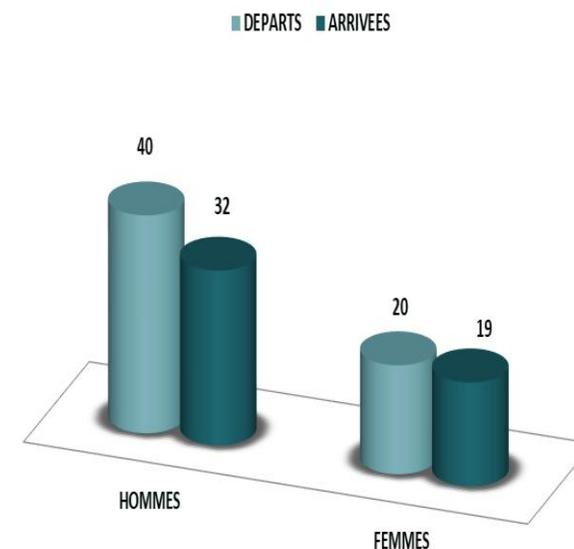
A. Mobilité des enseignants-chercheurs, enseignants

1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

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

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

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



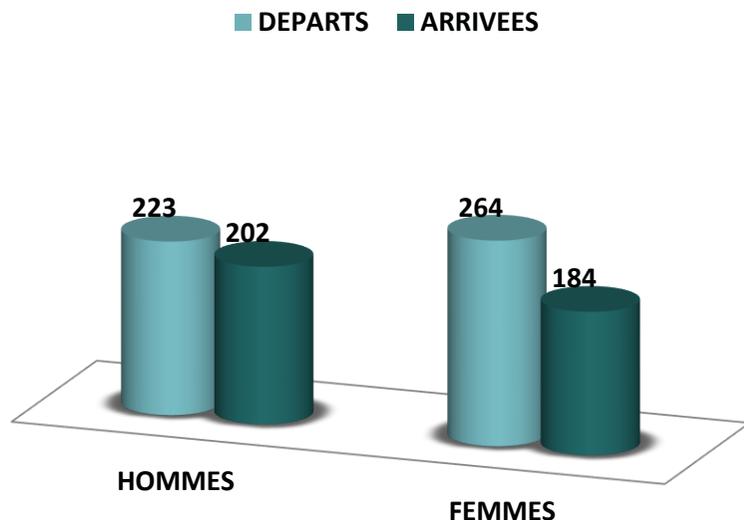
2. Répartition des mobilités des contractuels

Les arrivées

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

Les départs

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



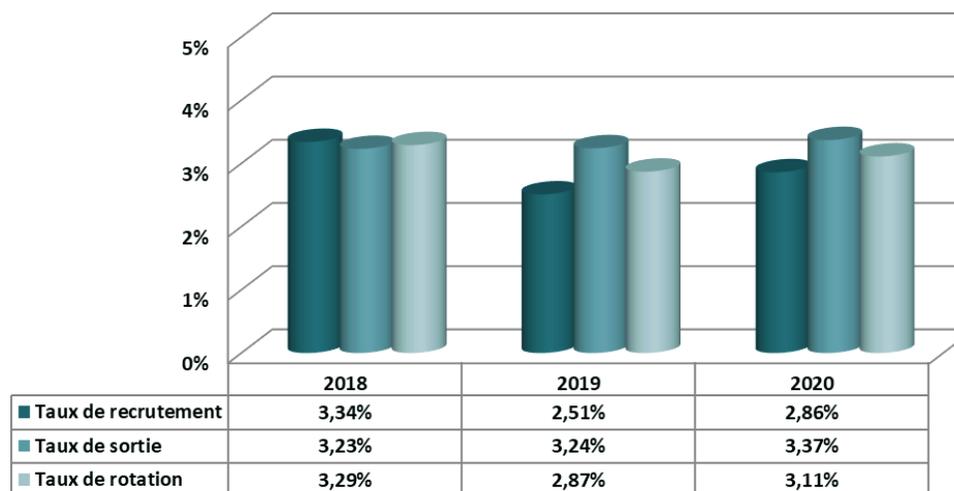
Répartition des départs et des arrivées des enseignants-chercheurs, enseignants contractuels par sexe

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

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

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

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



B. Taux de recrutement externe des enseignants-chercheurs universitaires

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

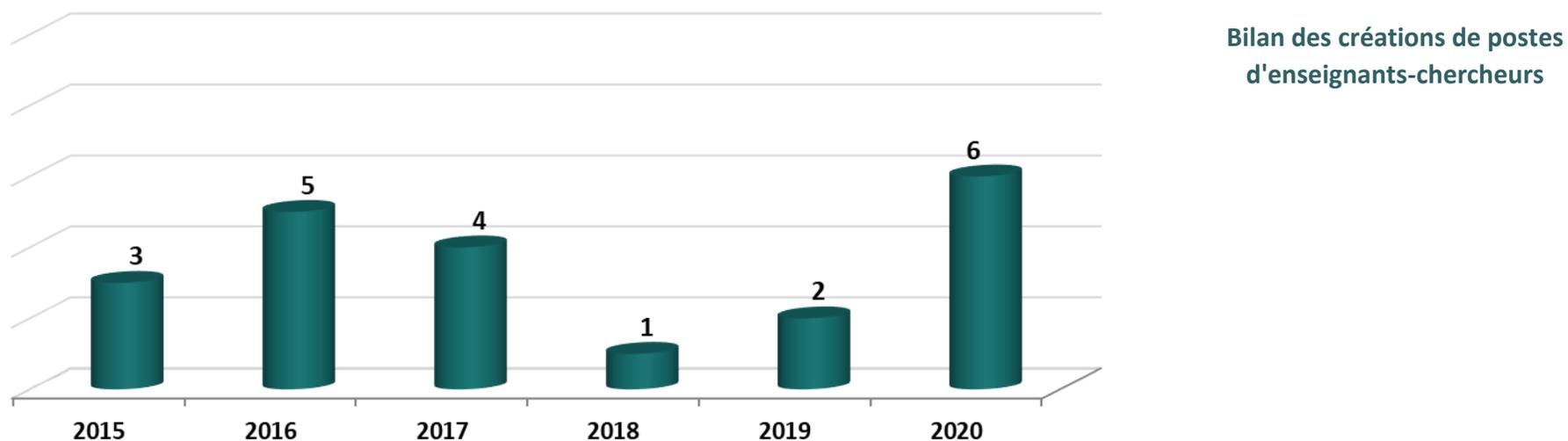
| | 4ème contrat quadriennal | | | | 5ème contrat quadriennal | | | |
|---|--------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| PU | 50,00% |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

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

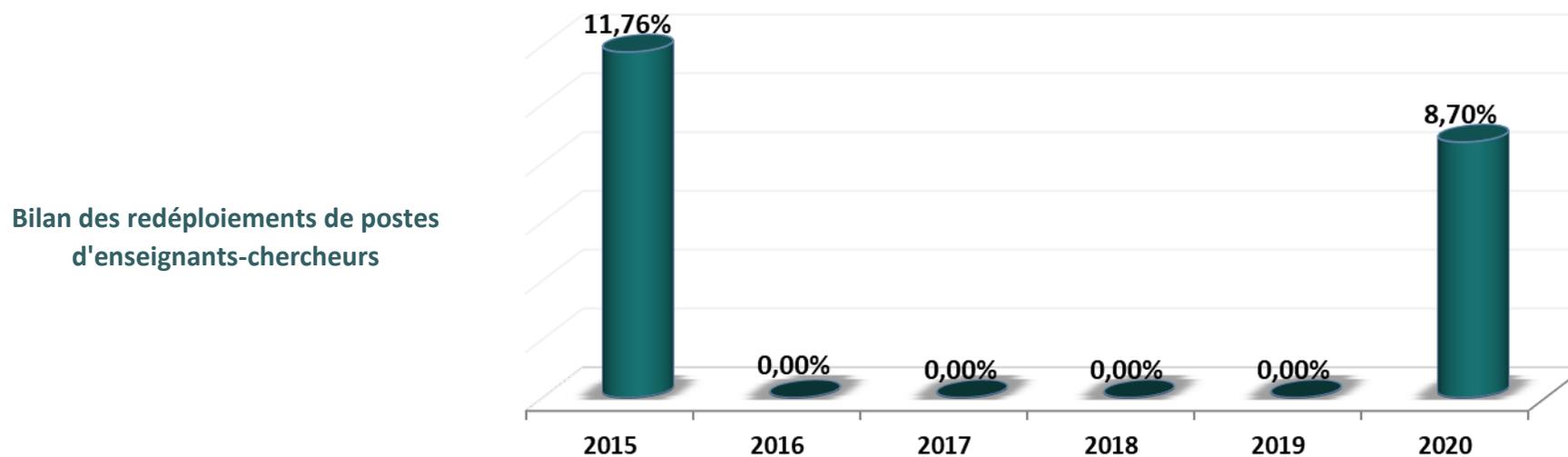
A travers le contrat quinquennal, la politique ministérielle prévoit des objectifs de taux de recrutement externe, c'est-à-dire des recrutements d'enseignants-chercheurs formés hors Lyon 1.

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

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

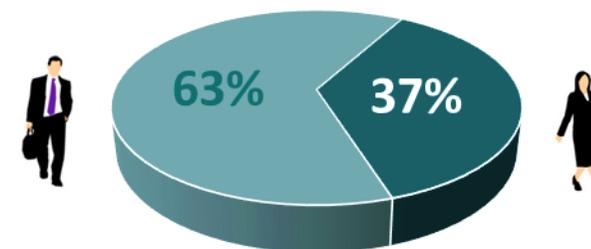
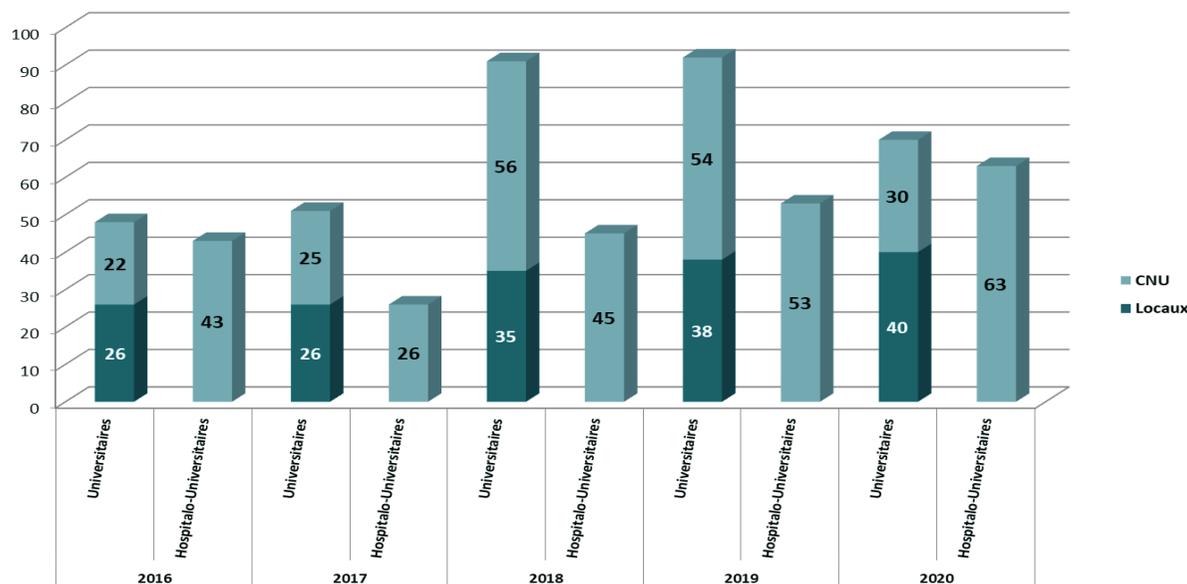


Pour le secteur hospitalo-universitaire, il existe un dispositif particulier en raison de la double tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et du Ministère de la Santé. Le redéploiement est fondé sur des critères de variation d'effectif des étudiants et d'excellence scientifique.



D. Evolution de carrière des enseignants-chercheurs, enseignants

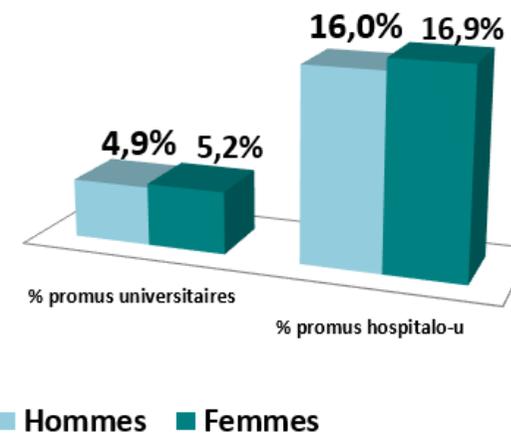
1. Avancements de grade



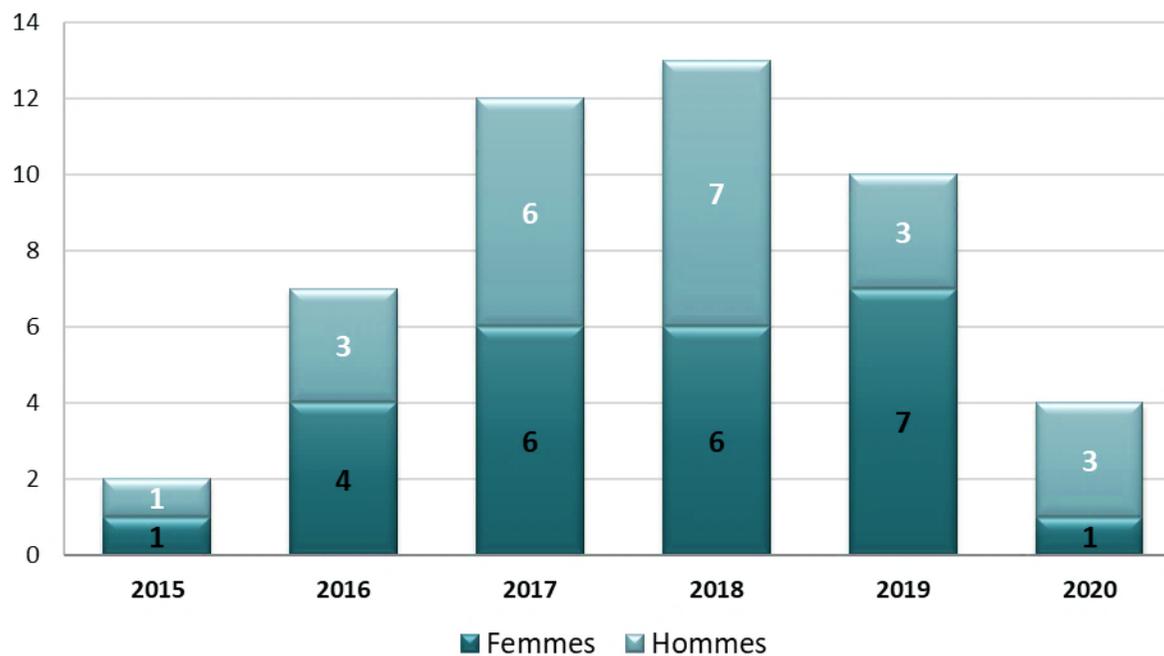
Taux d'avancement par sexe par rapport à l'effectif du même type de population

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

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



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

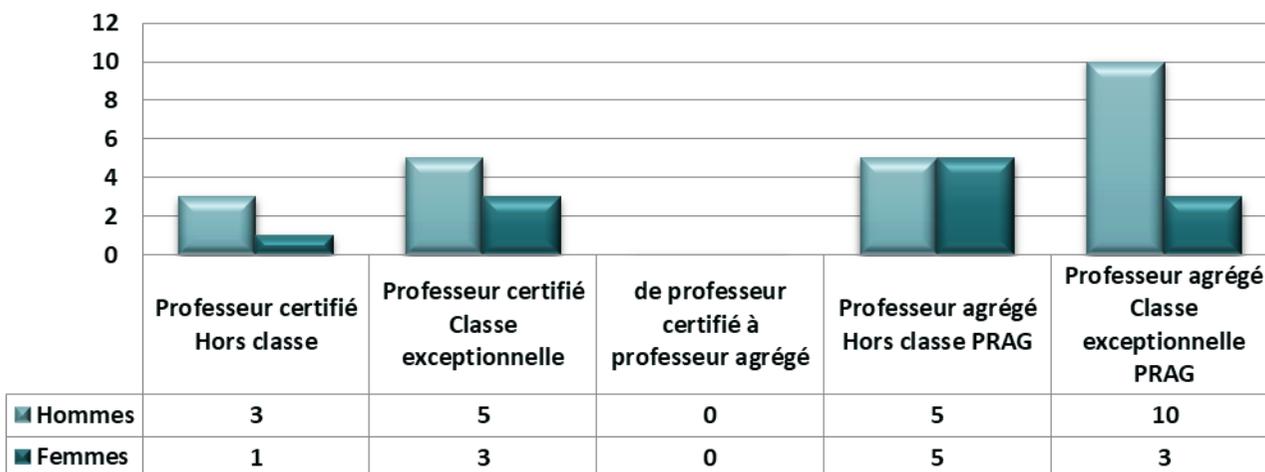


Les résultats concernent les Maîtres de Conférences de l'UCBL qui ont été promu Professeurs des Universités à l'UCBL.

3. Promotion des enseignants du second degré

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

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



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

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

E. Evolution des départs en retraite

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

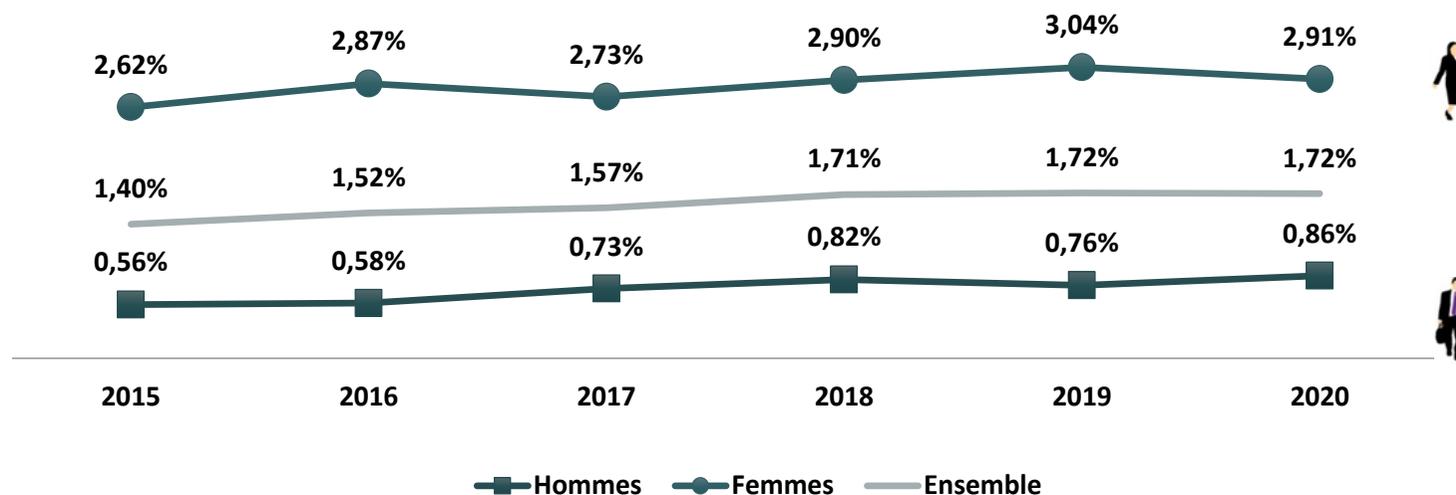
2020 - AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS



65,4 ans

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

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



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

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

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

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

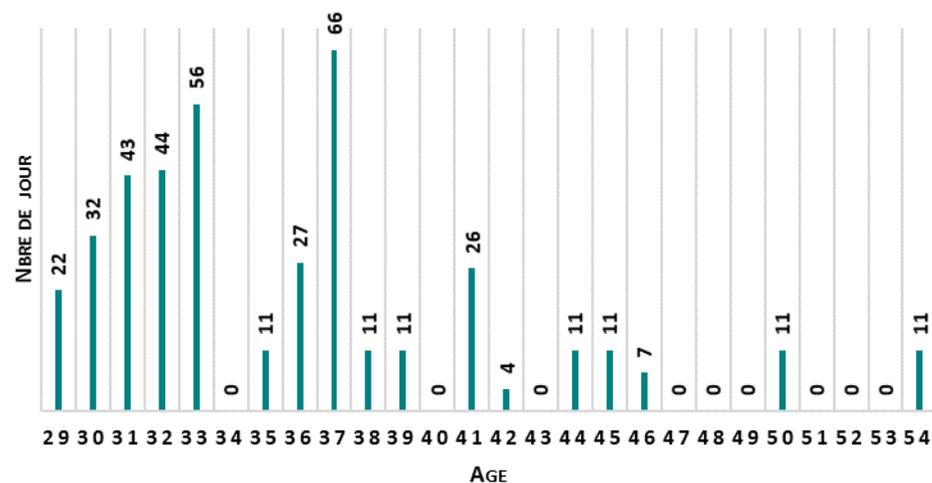
| | Tranche d'âge | Sexe | | Total | % |
|---------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|-------------|
| | | H | F | | |
| Congé pour accidents du travail | - de 30 ans | | 16 | 16 | |
| | 30 à 49 ans | | 5 | 5 | |
| | 50 ans et + | | 73 | 73 | |
| |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

D. Les jours de carence

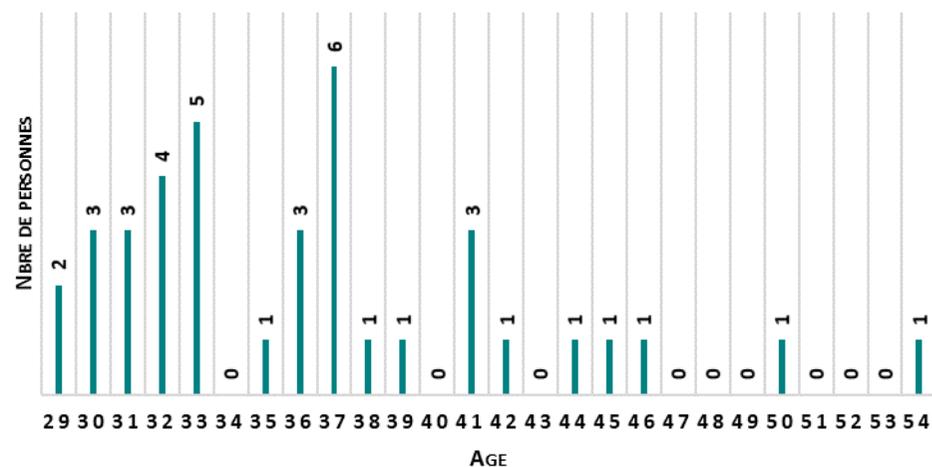
| | Nombre de personnes | | | Nombre de jours de carences | | |
|--|---------------------|------------|------------|-----------------------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Enseignants chercheurs, enseignants fonctionnaires | 76 | 89 | 165 | 93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

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

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



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



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

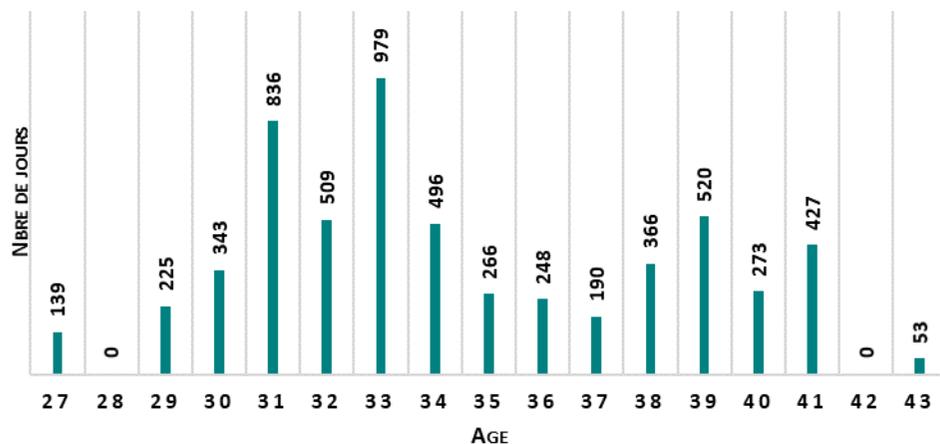


10,63 jours

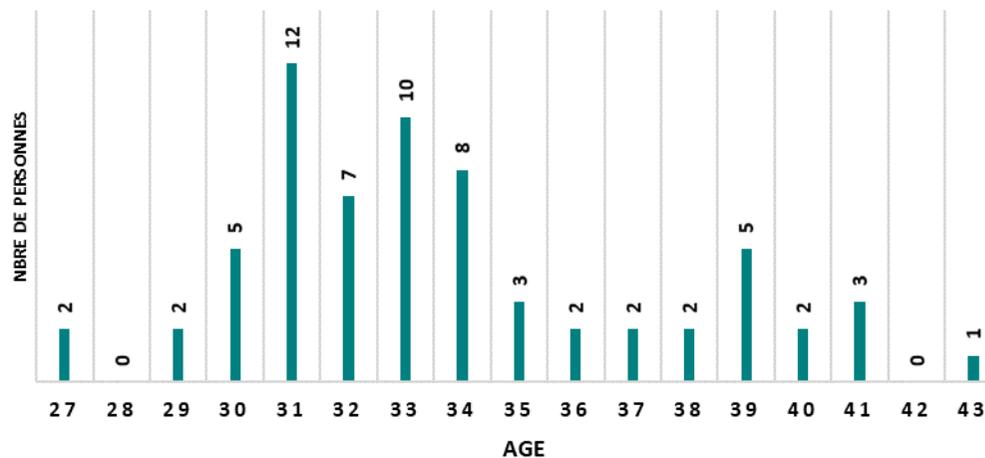
11 agents n'ont pas utilisé les 11 jours de congés théoriques en 2020

F. Congés maternité et d'adoption

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



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

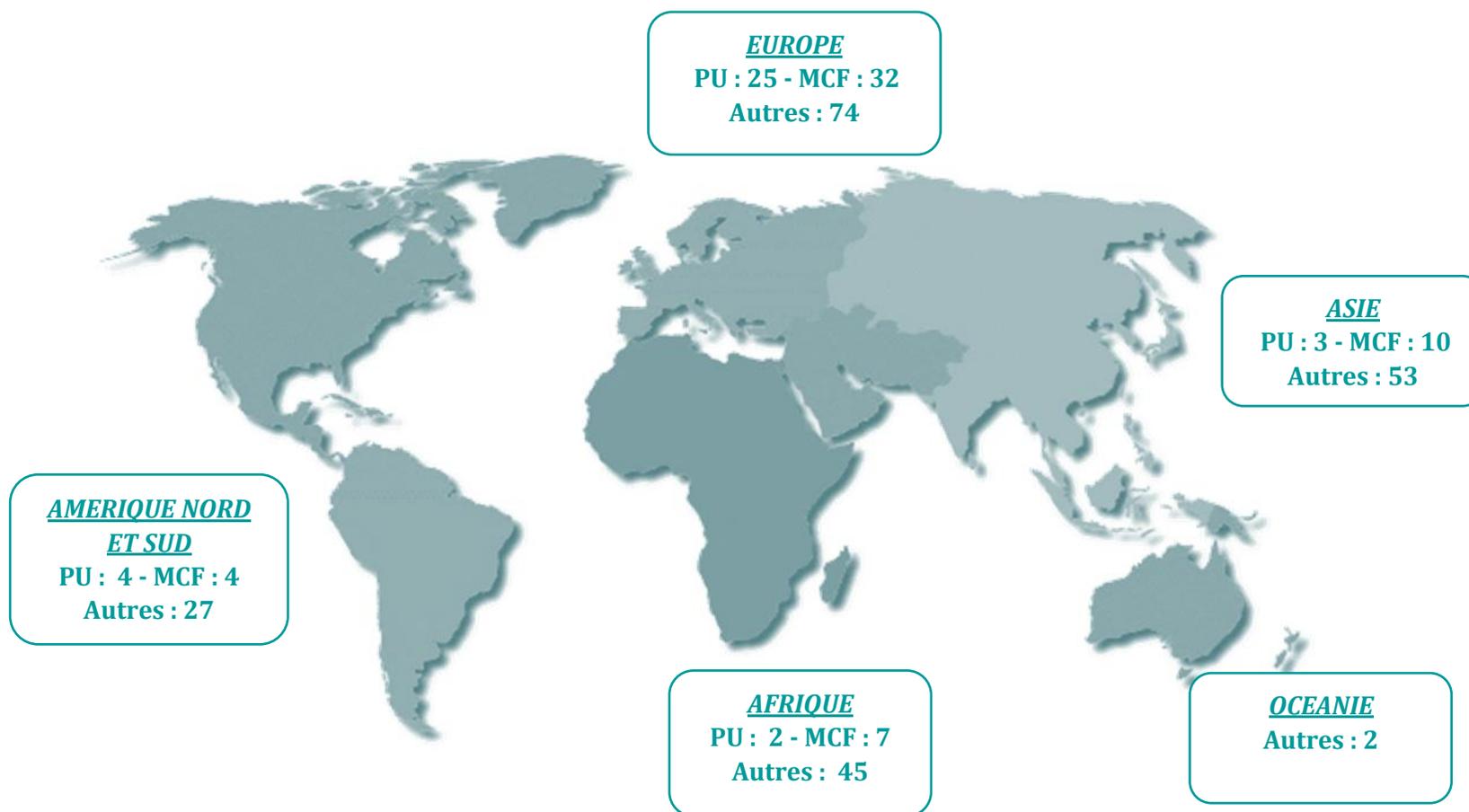


G. Congés parentaux, d'adoption et mise à disposition

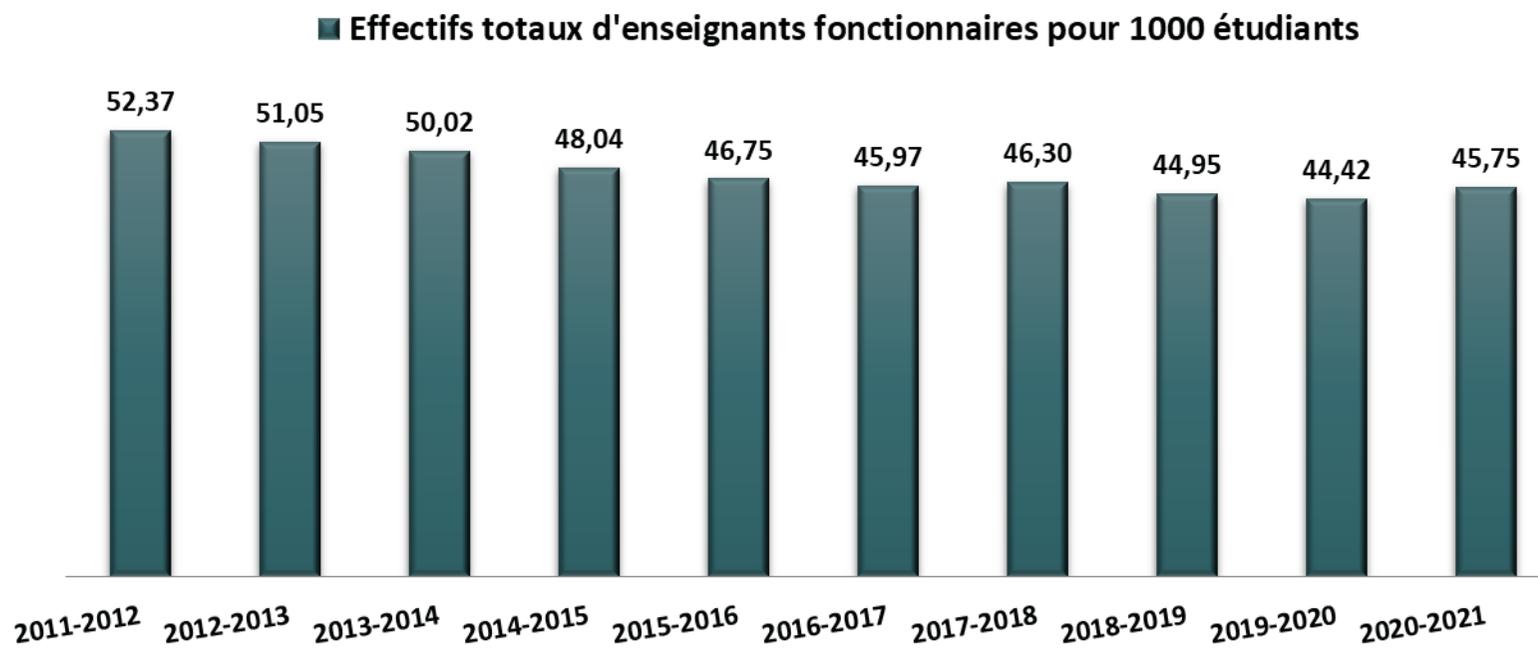
| | Hommes | Femmes |
|--|--|--------|
| Agents ayant des congés d'une durée ≥ 6 mois (congé parental, d'adoption) | | 3 |
| Mise en disponibilité pour accompagnement d'une personne en fin de vie, en situation de dépendance ou convenances personnelles | | 1 |
| Actions d'accompagnement des agents partant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

V. EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS ETRANGERS

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



VI. TAUX D'ENCADREMENT





INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

INDICATEURS RELATIFS AUX PERSONNELS BIATSS

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

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

4 types de population :

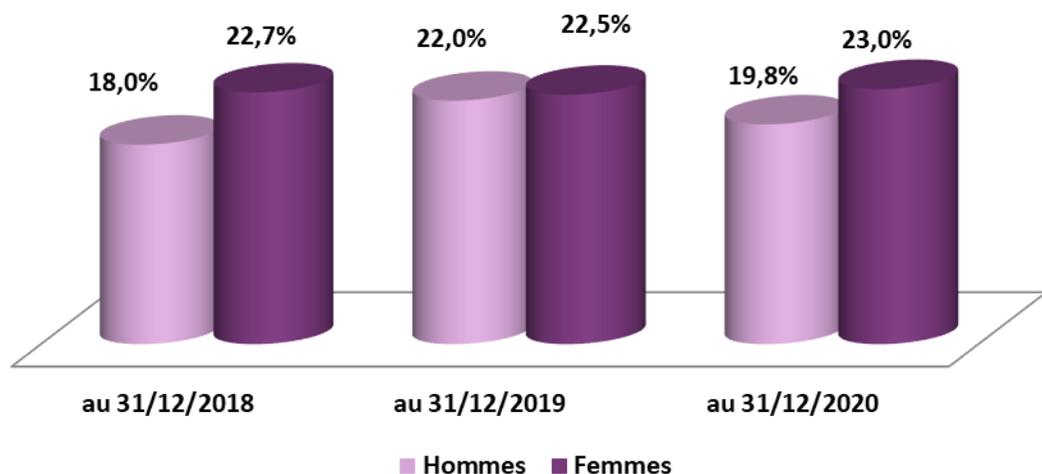
- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (administratif et personnels de santé)
- **ITRF** : personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation
- **Personnel des Bibliothèques**
- **Personnel « Social et Santé »**

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

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

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

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



VIII. BIATSS FONCTIONNAIRES

A. Répartition des agents fonctionnaires par filière

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

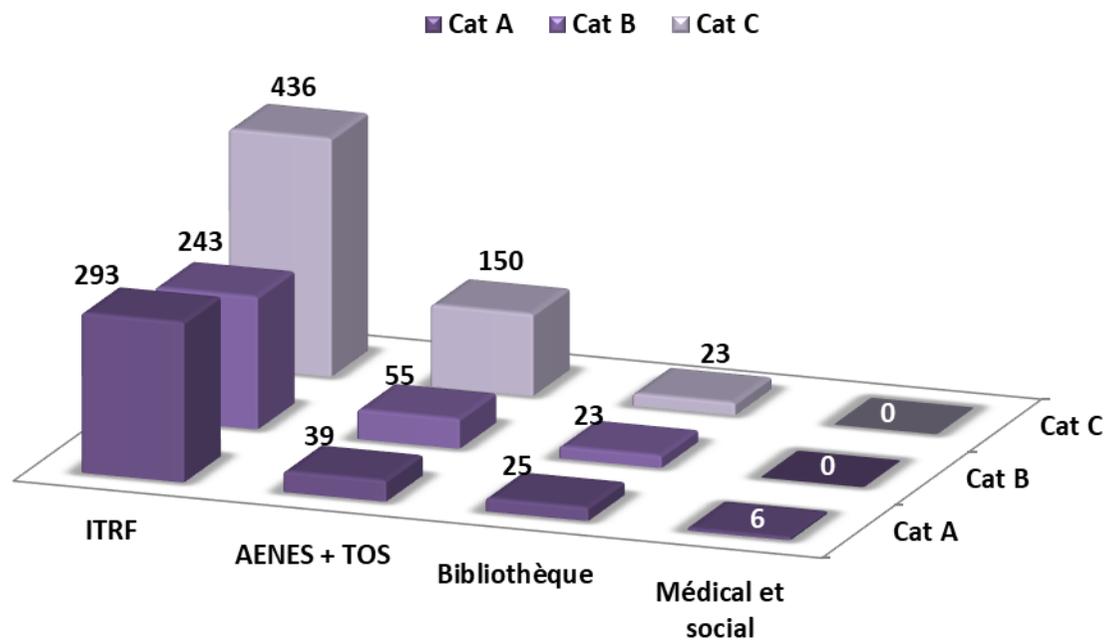
| | | AENES | | | | |
|-------------|--------|-----------------|--------------|---------------|-----------|-------|
| | | Nombre d'agents | Total agents | Nombre en ETP | Total ETP | % |
| catégorie A | Hommes | 11 | 39 | 11,00 | 38,20 | 16,3% |
| | Femmes | 28 | | 27,20 | | |
| catégorie B | Hommes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

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

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

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

Répartition des personnels fonctionnaires BIATSS par filières et par catégories



B. Répartition des agents fonctionnaires par filière et par corps

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

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

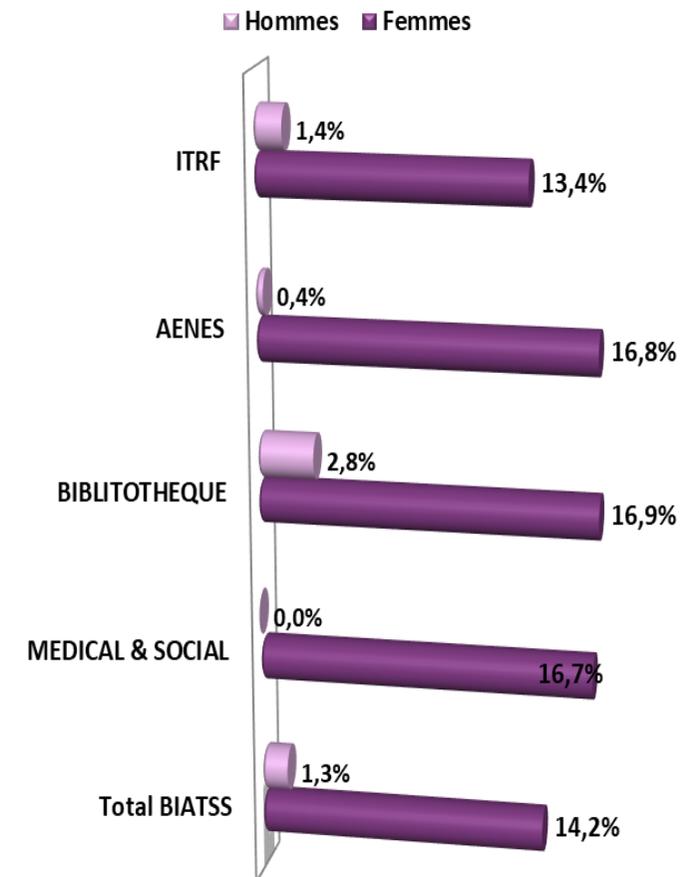
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Hommes | Femmes | Total |
|--|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Services centraux | | | | | | |
| Agence comptable | 5,80 | 4,80 | 17,00 | 8,00 | 19,60 | 27,60 |
| D.A.J.I. | 7,60 | 0,00 | 1,00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

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

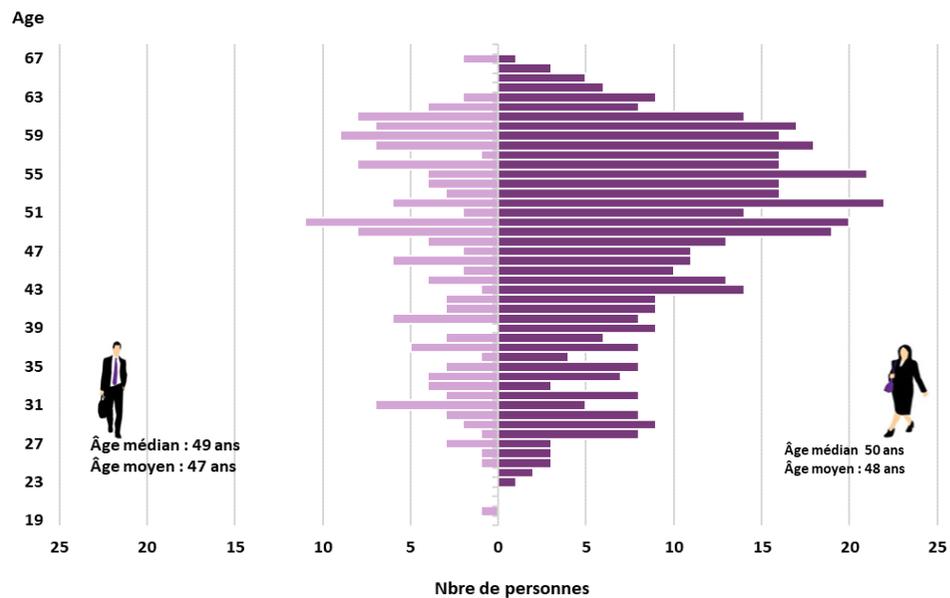
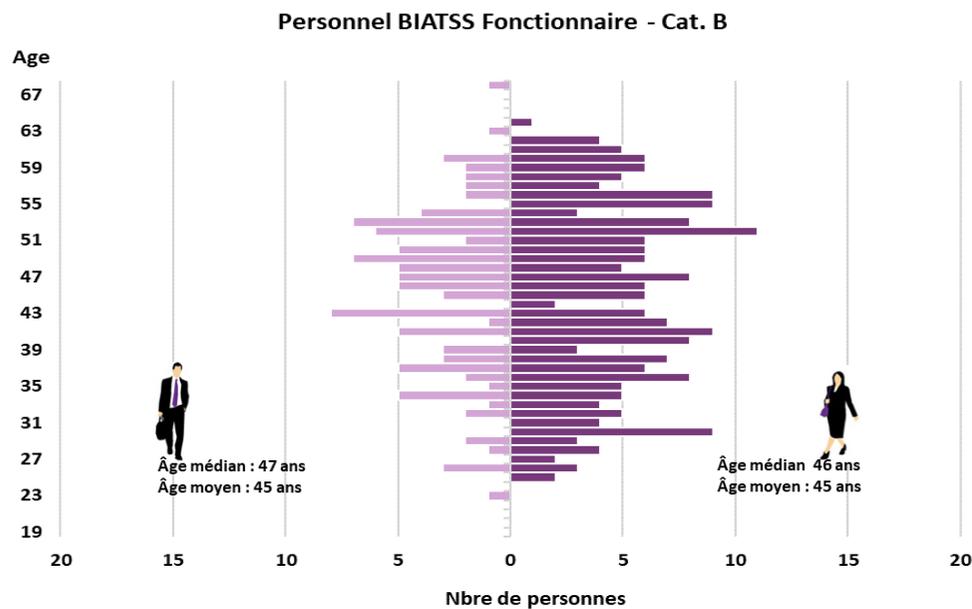
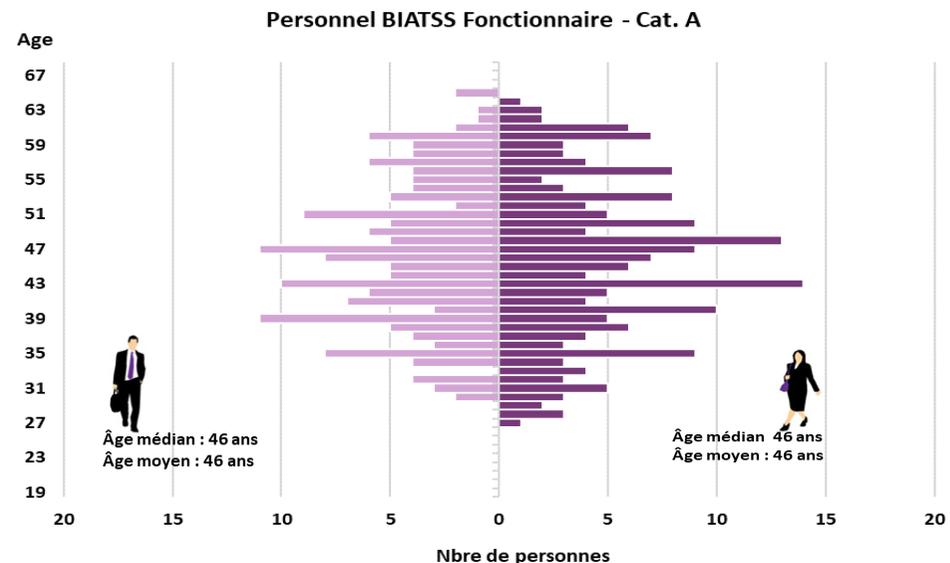
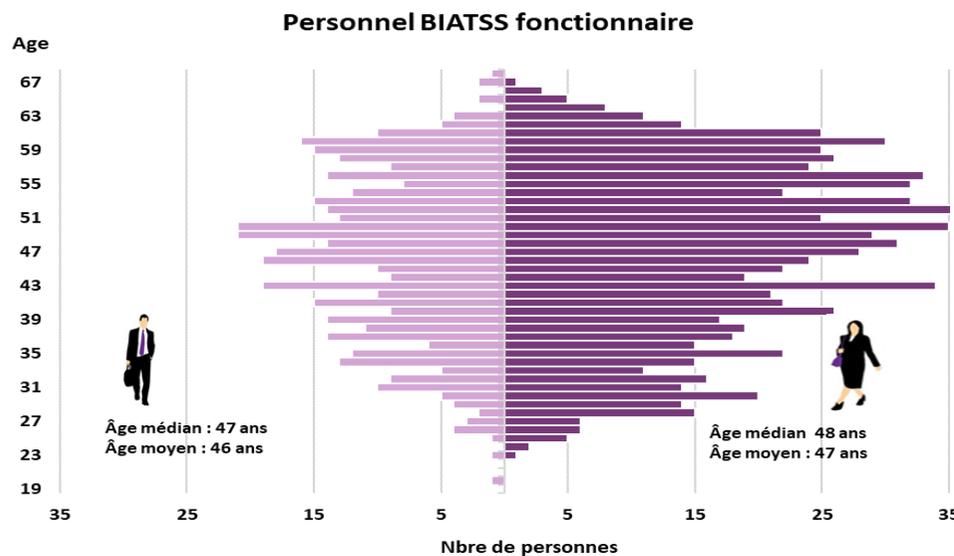
D. Répartition des agents fonctionnaires par temps de travail

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

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



E. Pyramide des âges des personnels BIATSS fonctionnaires par catégorie



IX. BIATSS CONTRACTUELS

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

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

Ce tableau ne comprend pas les étudiants salariés.

 PACTE

 Contrat Aidés et Apprenti

LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

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

Contrat aidé

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

Apprenti

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

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

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

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

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

Au 31 décembre

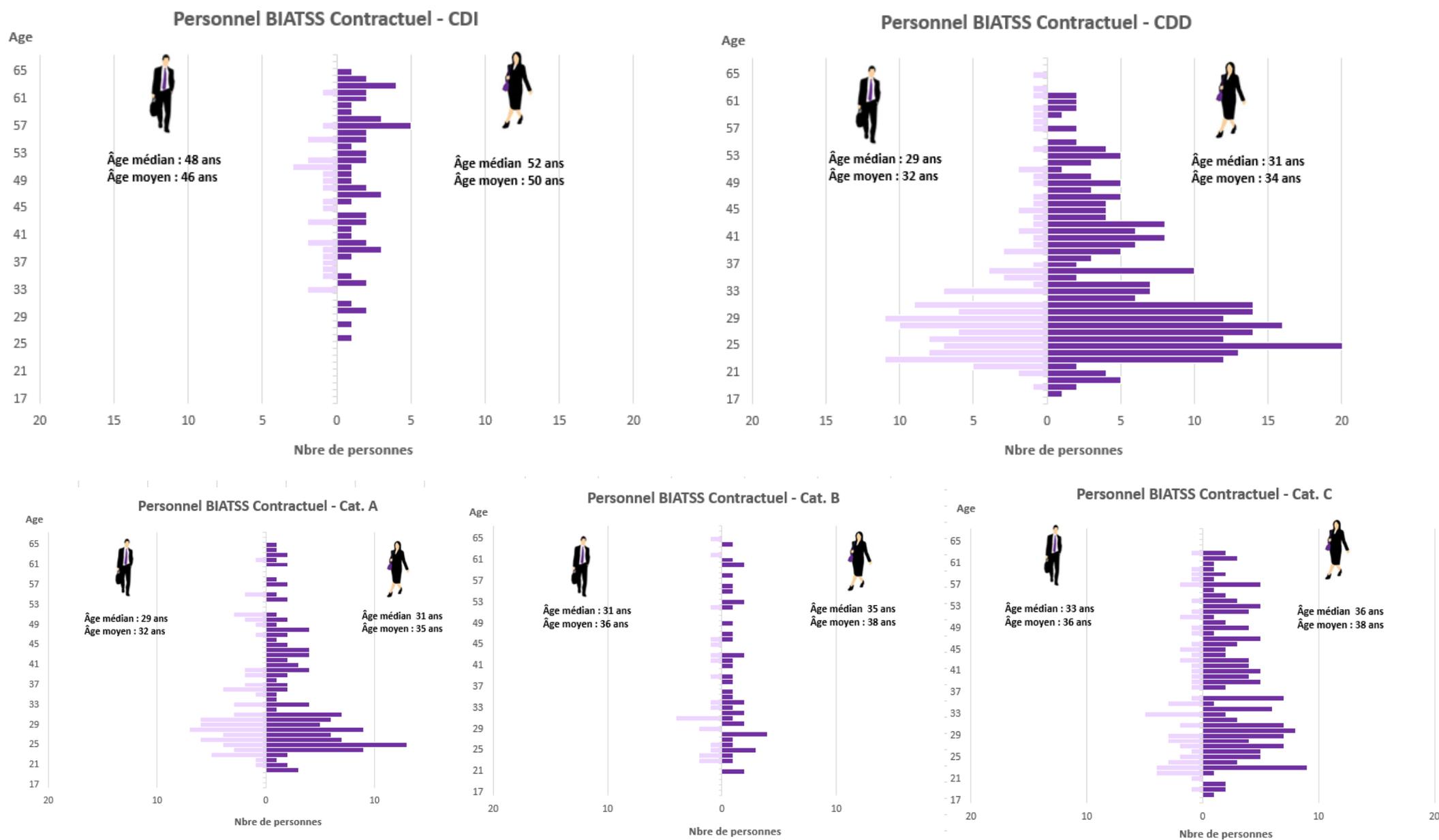
| | CDD | Nombre de personne | | | ETP | | |
|---|---|--------------------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Agents contractuels en CDD sur emplois permanents | Art. 4 -alinéa 1 de la loi 84-16 : lorsqu'il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

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

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

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

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



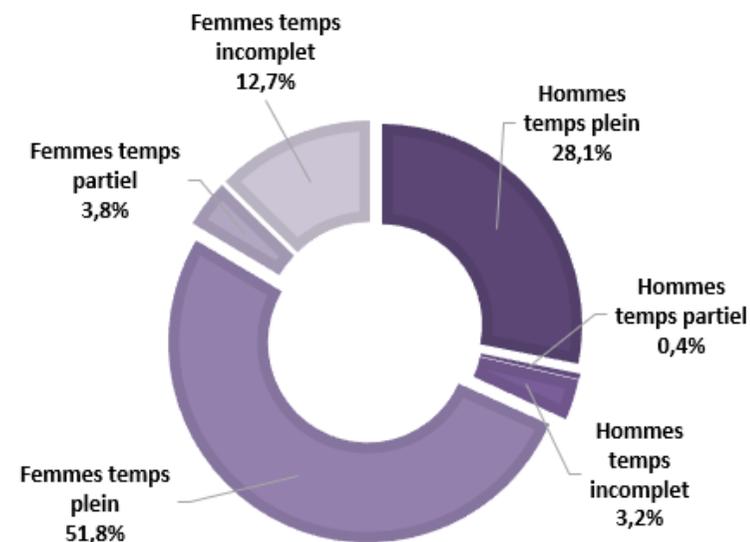
E. Répartition des personnels BIATSS contractuels selon leur temps de travail (hors contractuels étudiants)

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

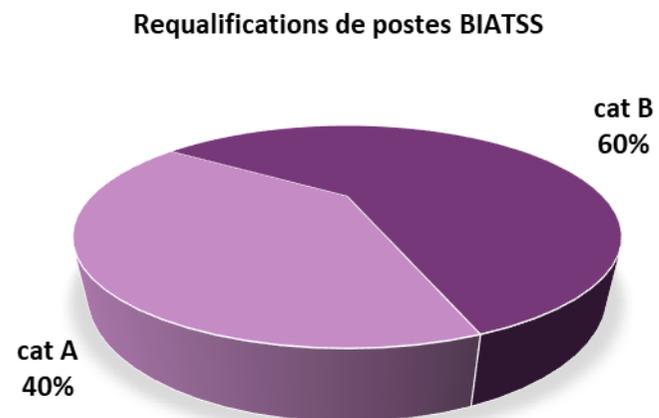
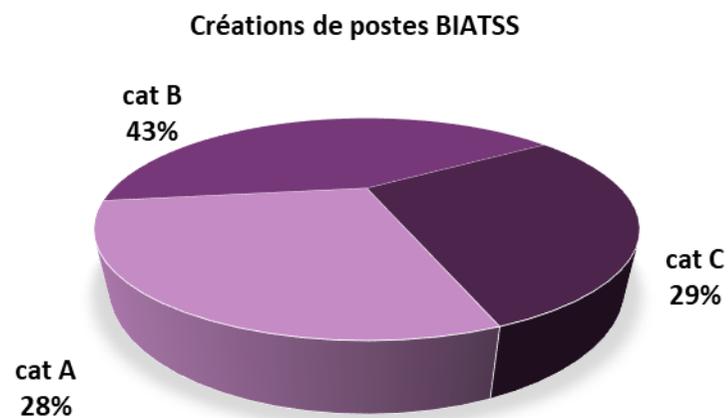
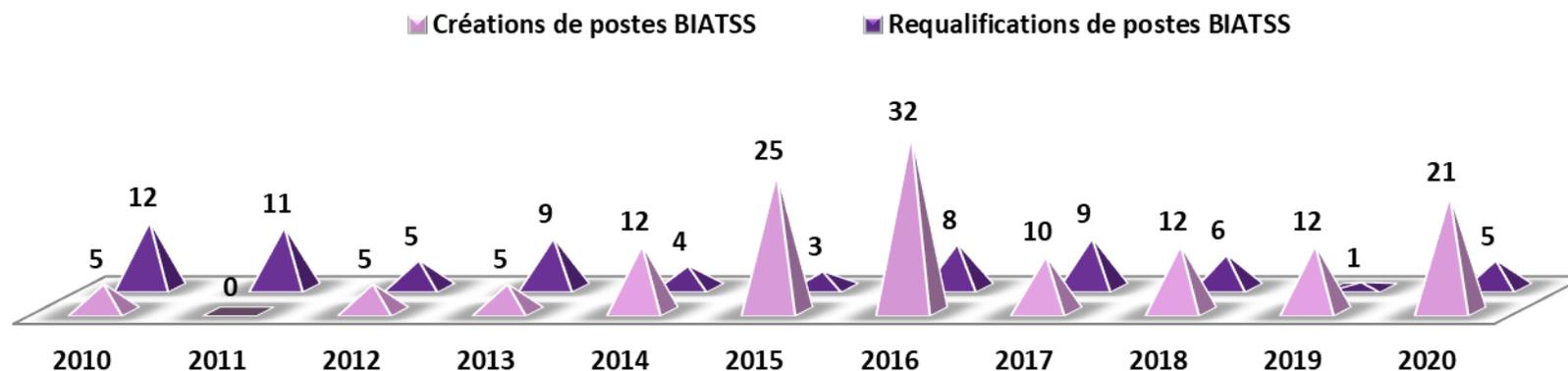
Temps partiel : Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100 %.

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

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



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



XI. MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS

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

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

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

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

A. Promotion des personnels ITRF par catégorie

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

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

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

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

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

La liste d'aptitude concerne les avancements de corps

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

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

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

Le tableau d'avancement concerne les avancements de grade

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

C. Promotion des personnels de Bibliothèque par catégorie

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 | 25 | | 10 | | 4 | | |
| Catégorie B | 5 | 10 | 2 | 7 | 1 | 2 | | |
| TOTAL | 10 | 35 | 2 | 17 | 1 | 6 | 0 | 0 |

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

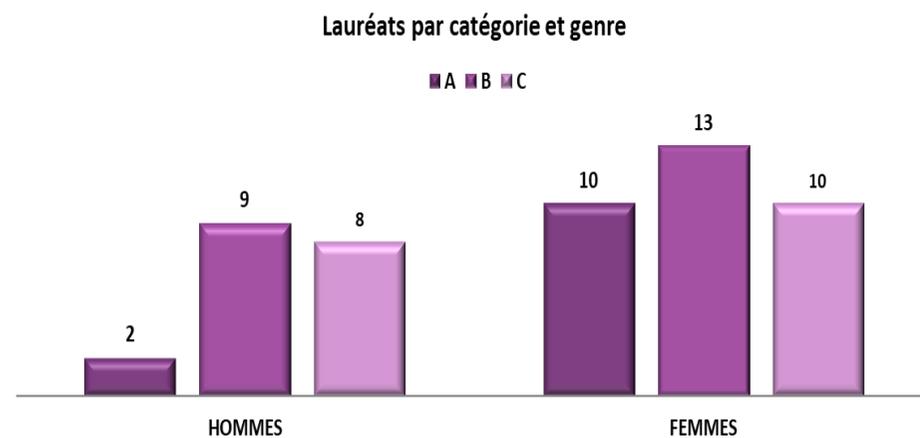
* pour les arrivées ou les départs suite à la réussite d'un concours se reporter à la section sur la mobilité des agents BIATSS

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 | 2 | 6 | 1 | 6 | | 3 | | 1 |
| Catégorie B | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | | 1 |
| Catégorie C | 5 | 7 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| TOTAL | 10 | 15 | 6 | 14 | 2 | 8 | 1 | 3 |

D. Réussites aux concours et examens professionnels des personnels UCBL

| Catégorie 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 | 14 | 2 | 23 |
| Catégorie A | 5 | | | 5 |
| Catégorie B | 2 | 7 | | 9 |
| Catégorie C | | 7 | 2 | 9 |
| Contractuels | 5 | 8 | 16 | 29 |
| TOTAL | 12 | 22 | 18 | 52 |



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

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

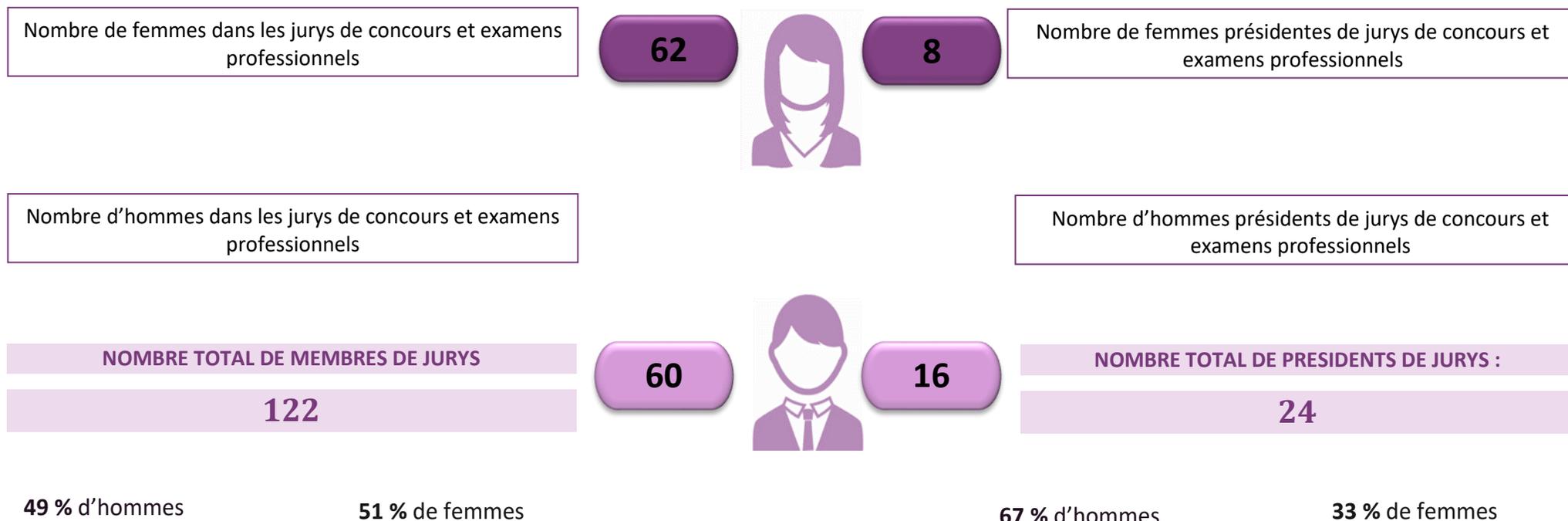
| | HOMMES | FEMMES |
|--------------|----------|----------|
| Catégorie A | | |
| Catégorie B | | |
| Catégorie C | 2 | 3 |
| TOTAL | 2 | 3 |

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

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

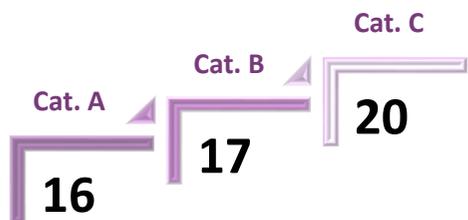
* En 2020, à cause de la crise sanitaire, les épreuves d'admissibilité ont été supprimé pour les concours de cat. B et C

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

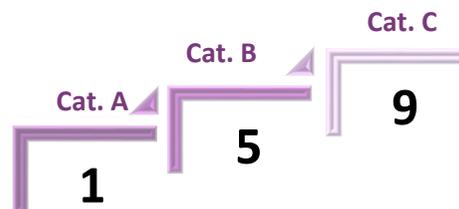


H. Campagne d'emploi

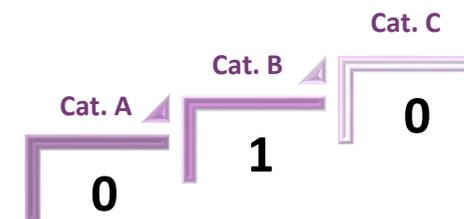
NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS



ITRF

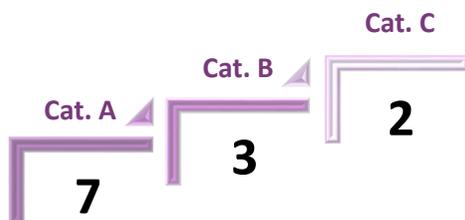


AENES

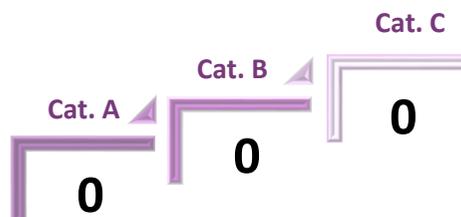


BIBLIOTHEQUE

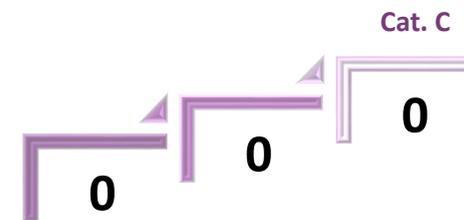
DONT NOMBRE DE CONCOURS INFRUCTUEUX



ITRF

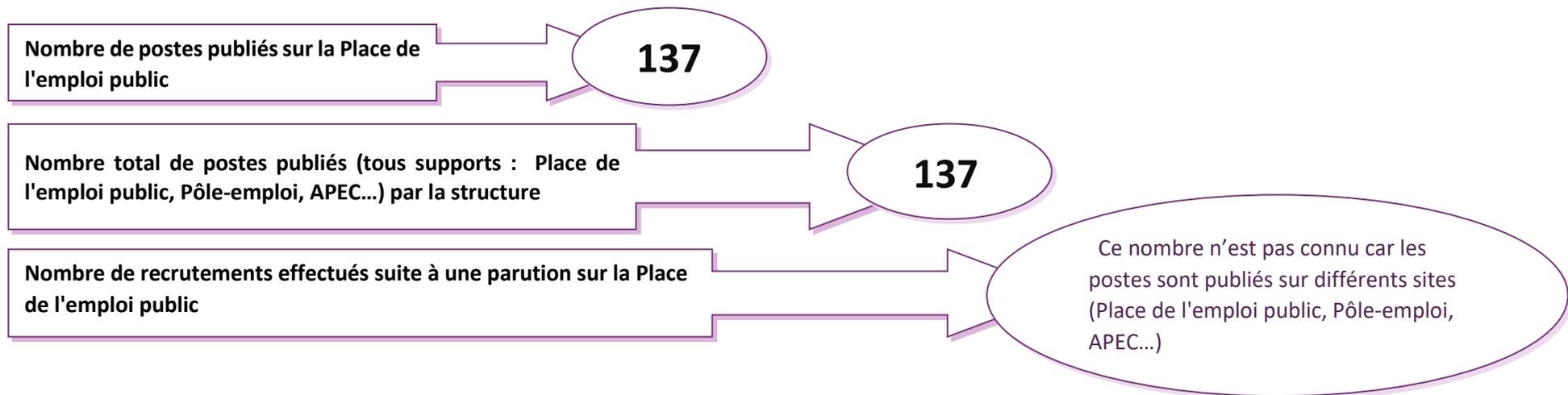


AENES



BIBLIOTHEQUE

I. Mobilité



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

1. Répartition des mobilités des fonctionnaires

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

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

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

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

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

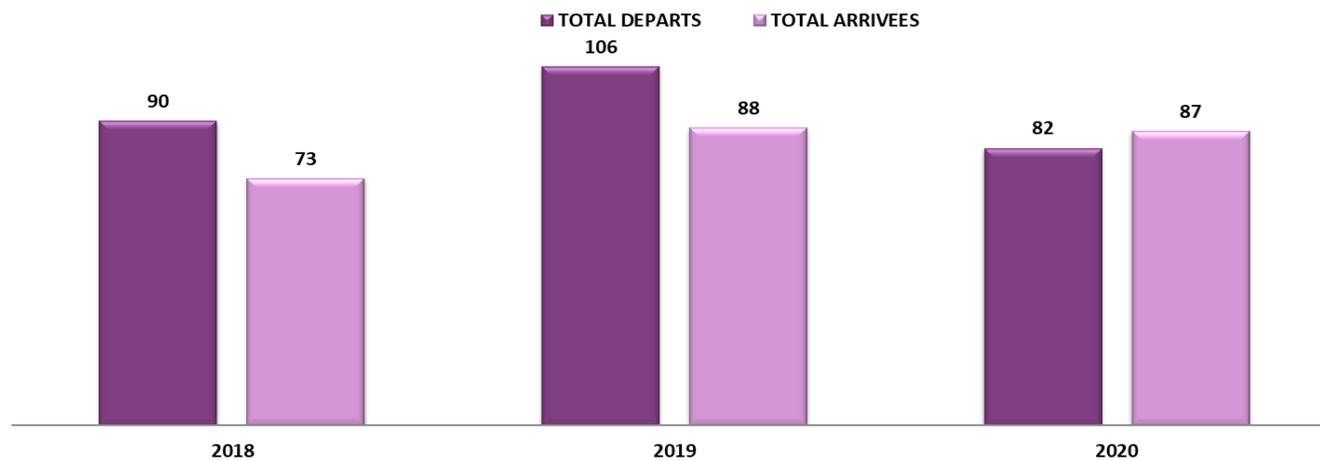
NB : un agent de l'UCBL ayant réussi un concours à l'UCBL n'est pas considéré comme sortant puis entrant

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

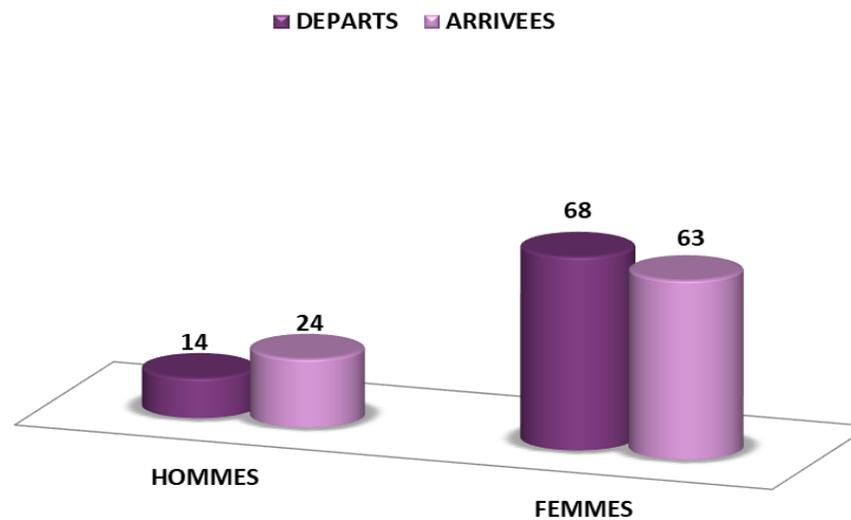
| ARRIVEES | Hommes | | | | Femmes | | | | Total |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Cat A | Cat B | Cat C | Total | cat A | Cat B | Cat C | Total | |
| Arrivées par mutation | | | | 0 | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| Arrivées par détachement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

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

Evolution des entrées et sorties des BIATSS fonctionnaires



Répartition des départs et des arrivées des BIATSS fonctionnaires par sexe



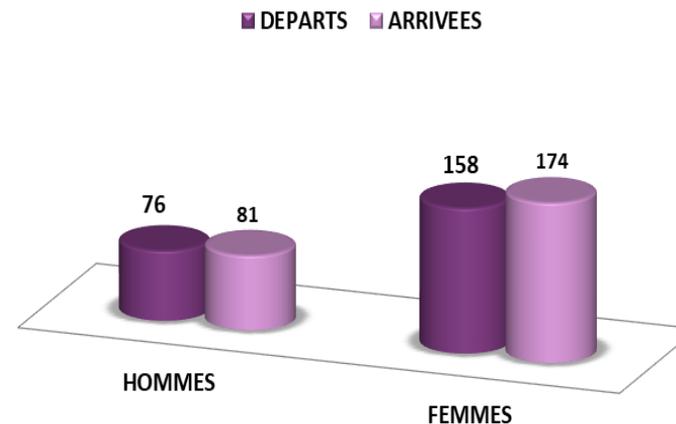
2. Répartition des mobilités des BIATSS contractuels

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

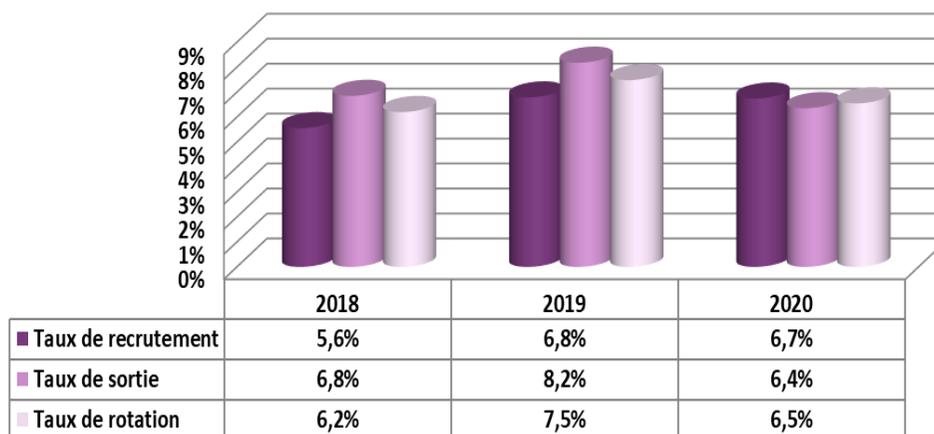
* NB : le nombre de réussite aux concours est minimal car tous les agents n'informent pas l'établissement de leur réussite.

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

Répartition des départs et des arrivées des BIATSS contractuels par sexe



1. Indicateurs de mobilité externe des personnels BIATSS fonctionnaires

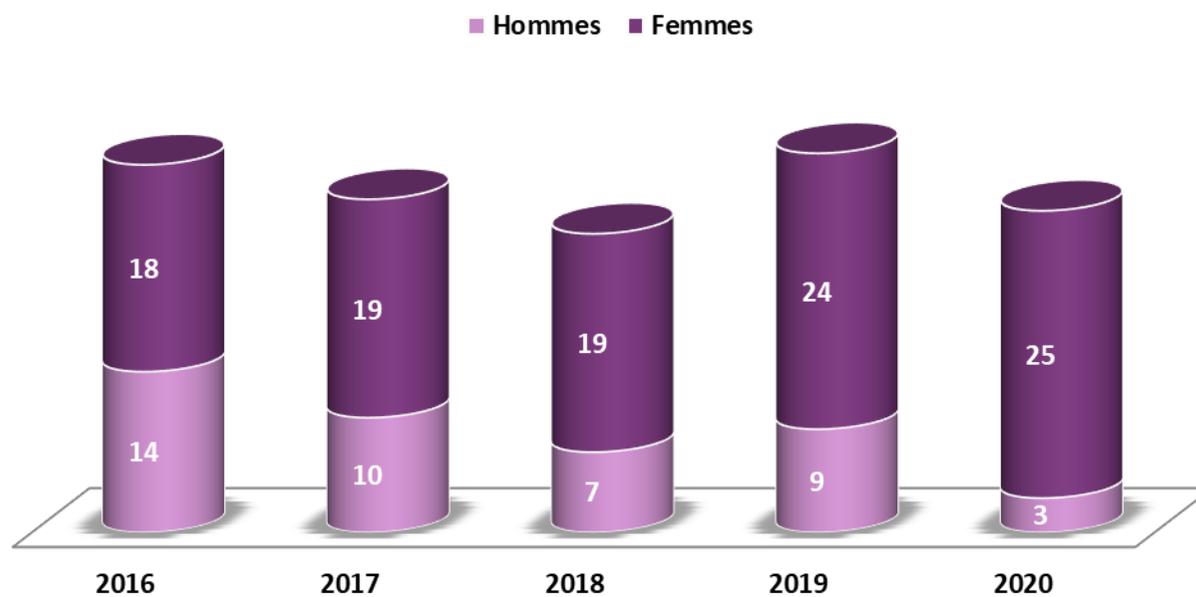


Taux de recrutement : exprime en pourcentage le nombre d'agents fonctionnaires qui sont arrivés au sein de l'Université par rapport à un effectif permanent moyen.

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

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

2. Evolution des départs en retraite



2020- AGE MOYEN DU DEPART EN RETRAITE DES PERSONNELS BIATSS

63,36 ans

XII. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

2. Télétravail

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

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

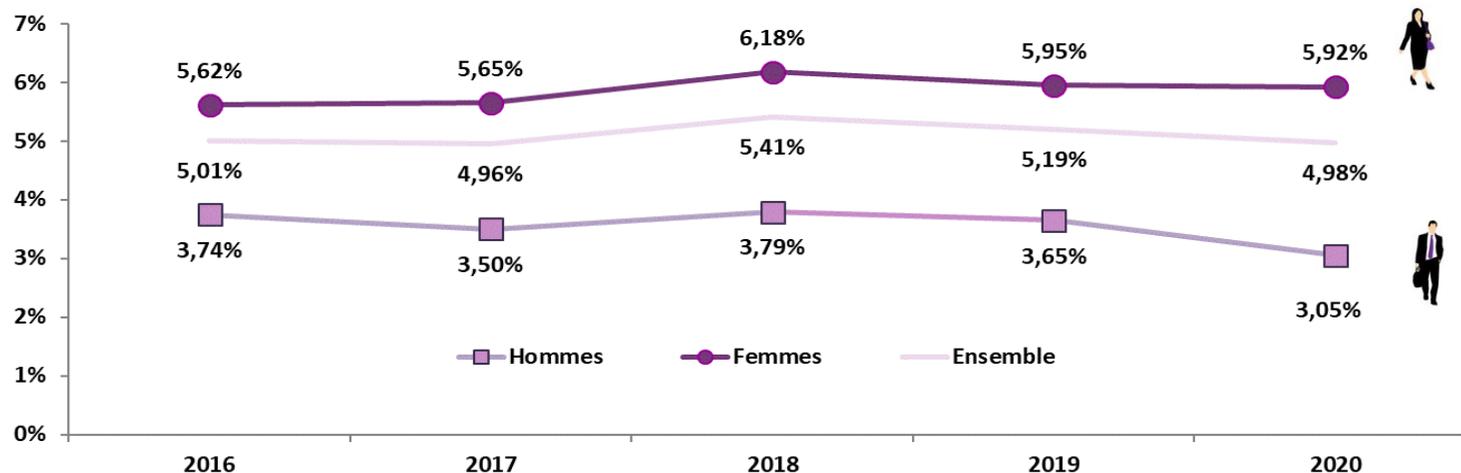
193 agents ont bénéficié de cette organisation de travail en **2020**.



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

XIII. CONGES ET CET DES PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

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



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

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

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

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

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

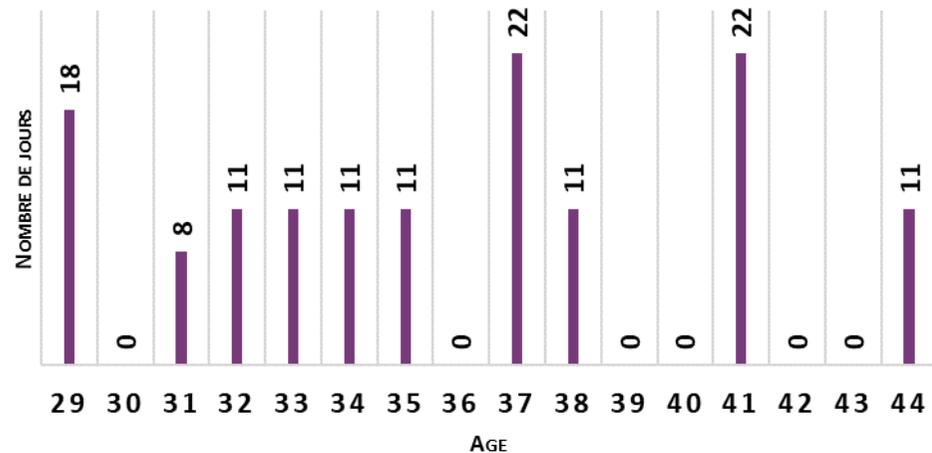
* Tous les jours théoriques ont été utilisés

D. Les jours de carences

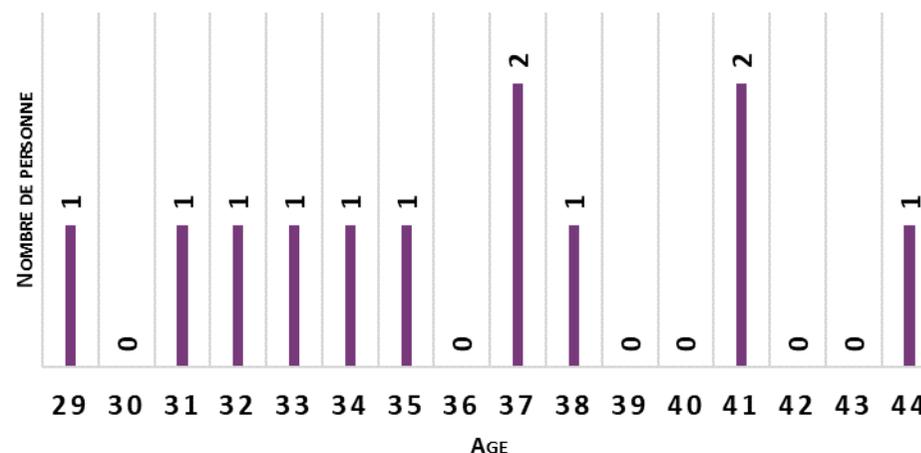
| | | Nombre de personnes | | | Nombre de jours de carences | | |
|-----------------------|--------|---------------------|------------|------------|-----------------------------|------------|------------|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| BIATSS fonctionnaires | Cat. A | 31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

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

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



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



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

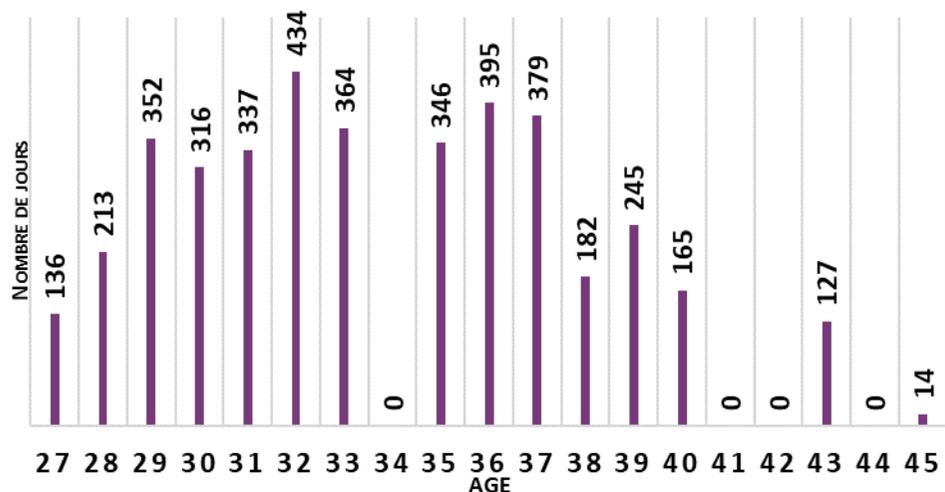


11,33 jours

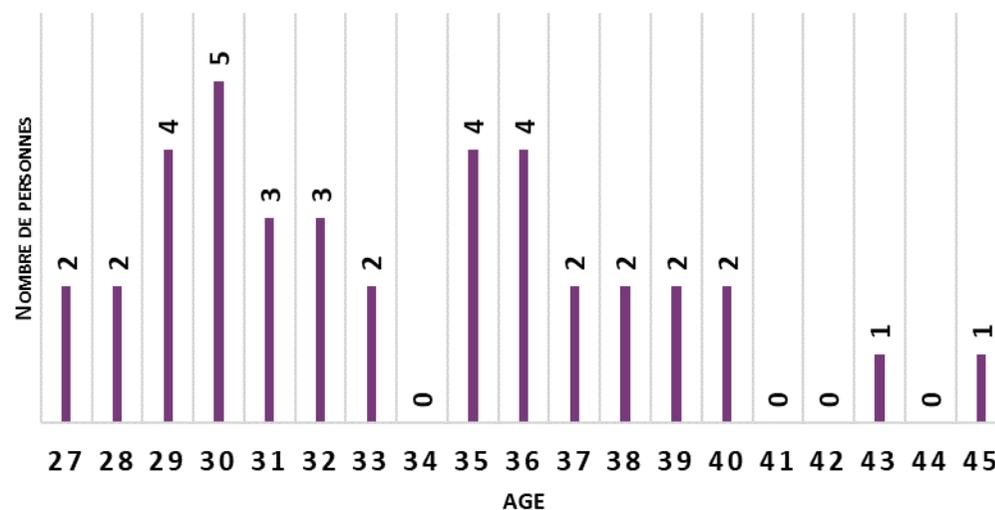
- Cat A : 33 j
- Cat B : 59 j
- Cat C : 44 j

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

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



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



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

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

H. Le Compte Epargne Temps

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

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

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

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

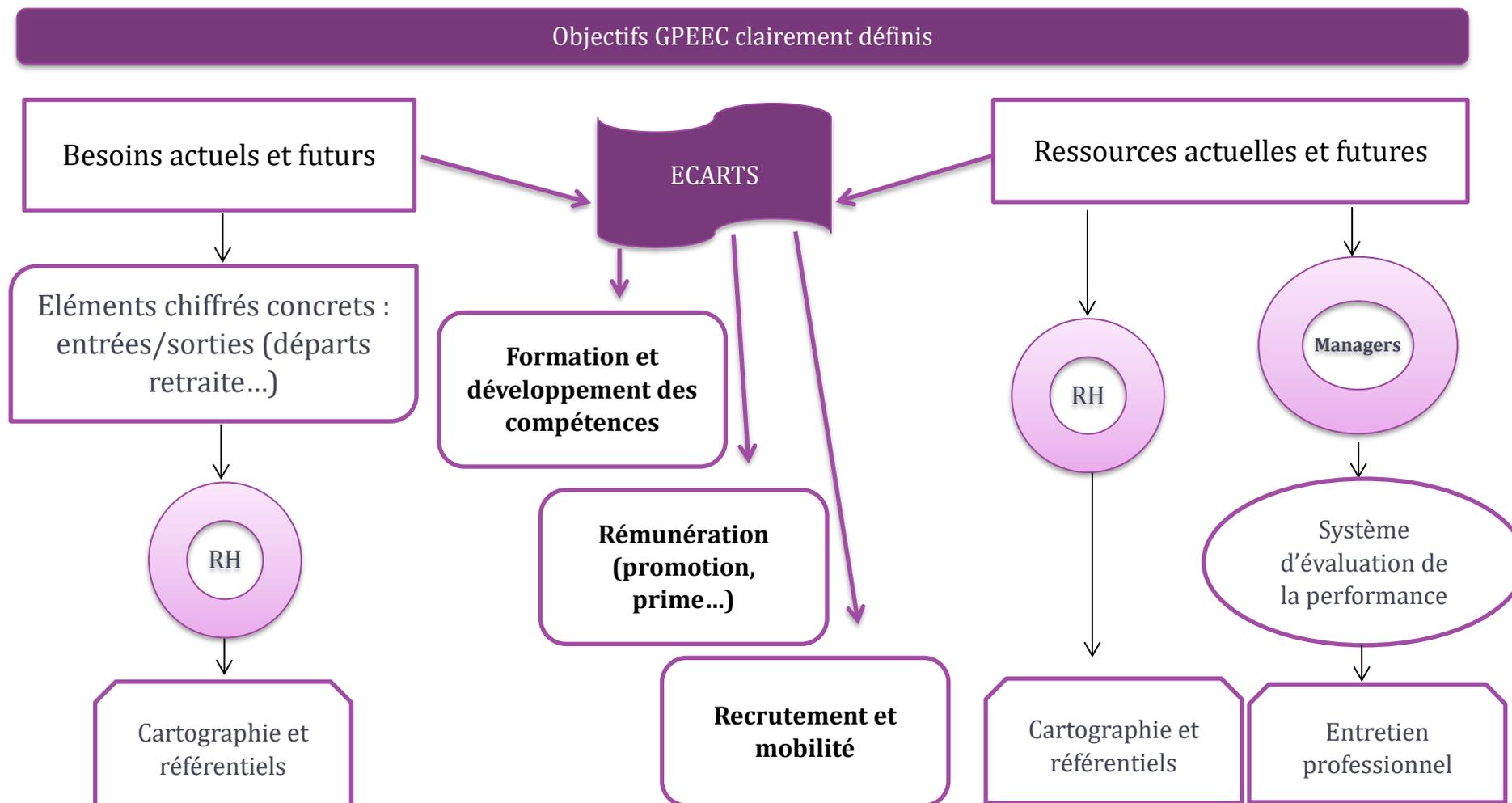
A. Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)?

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

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

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

Le schéma de la GPEEC



B. La GPEEC à l'UCBL

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

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

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

- **Analyse des effectifs :**

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

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

- **Analyse des emplois :**

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

- **Analyse des compétences :**

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

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

Compétences : Détection des compétences rares

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

Mobilité : Etude des besoins en mobilité des agents

C. Entretiens professionnels et fiches de postes

3. Fiches de postes :

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

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

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

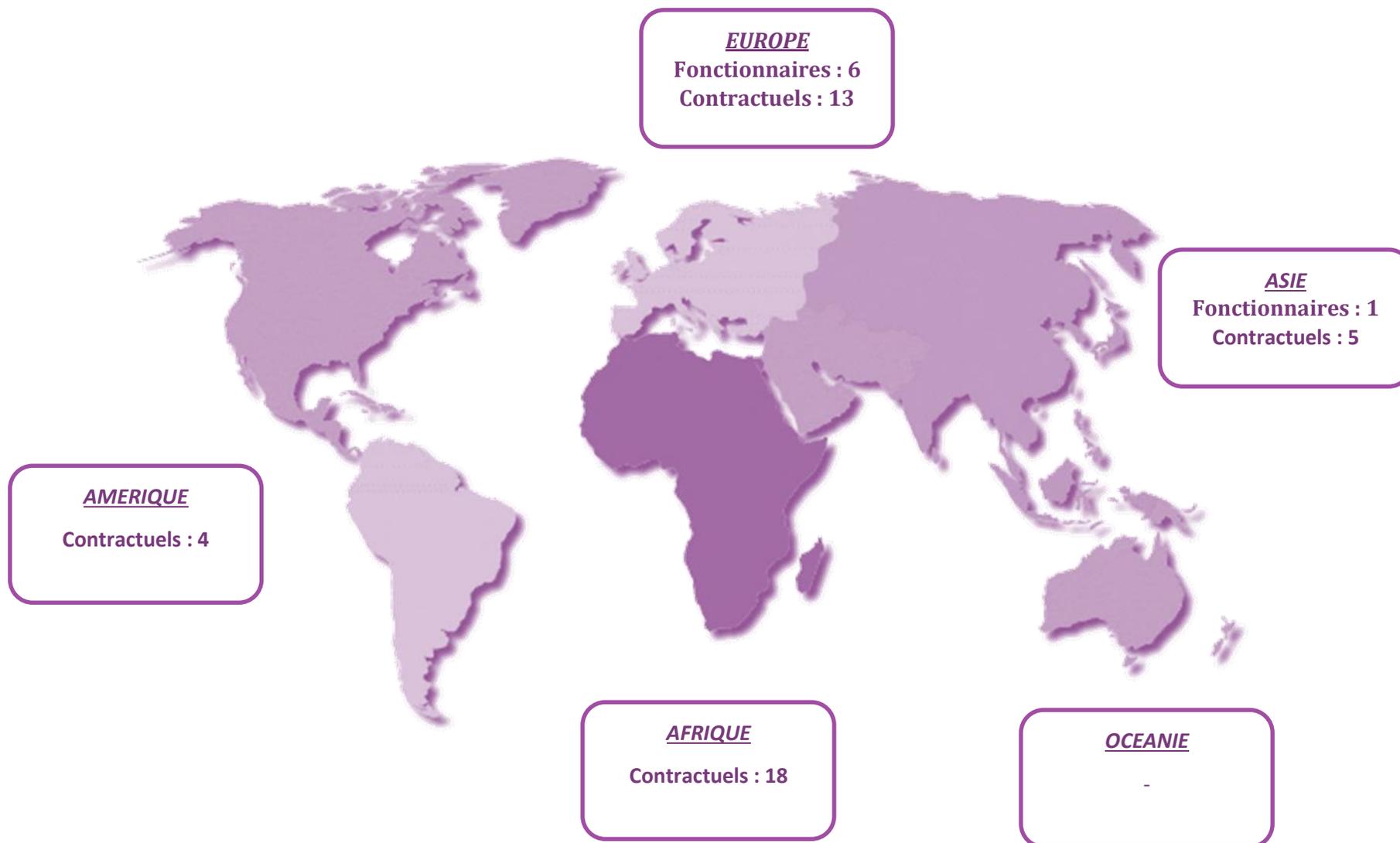
*** 1 674 BIATSS fonctionnaires et contractuels (CDI+CDD) + 89 BIATSS hors statut (contractuels BIATSS sur financement de recherche)

4. Entretiens professionnels :

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

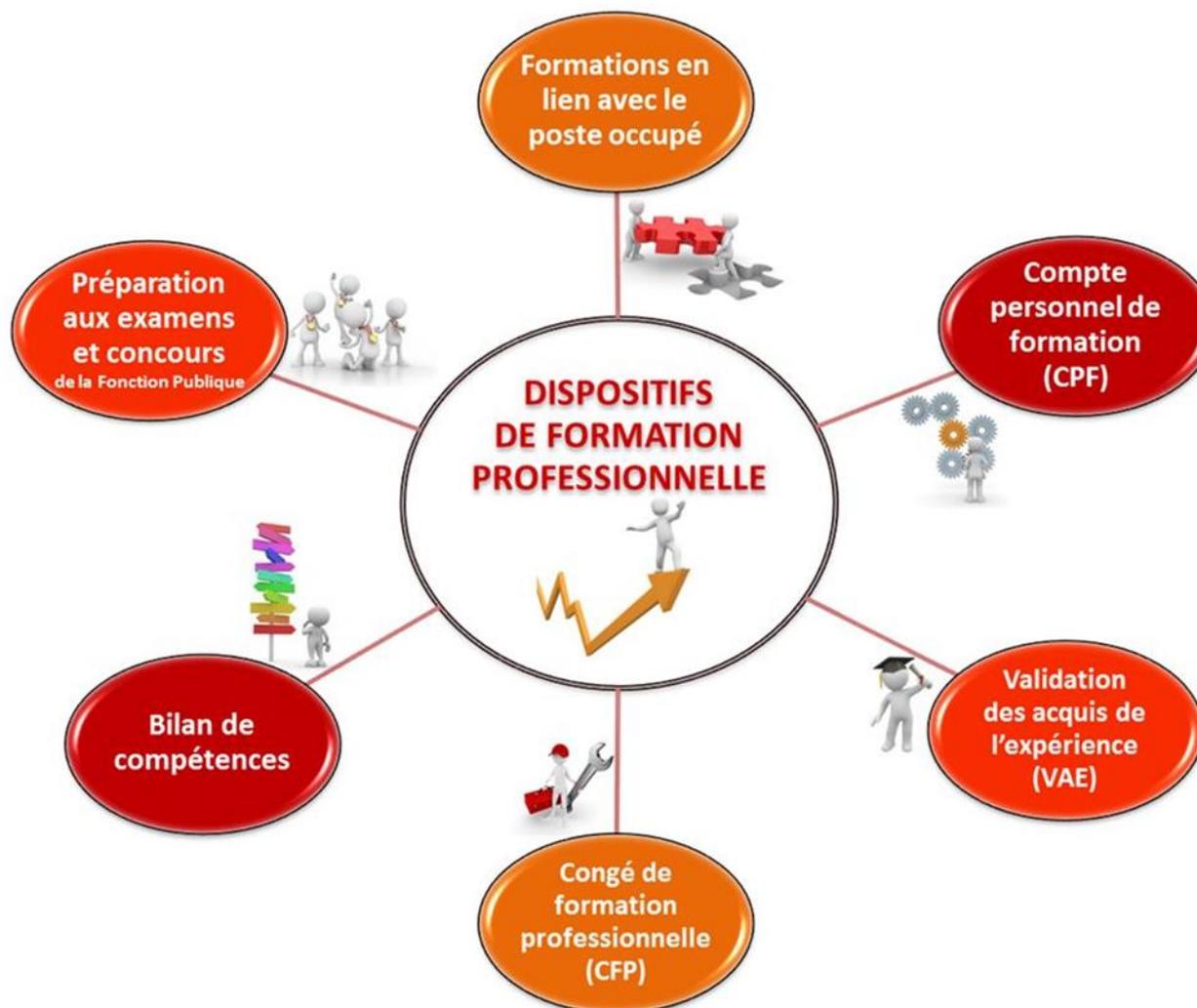
La baisse du pourcentage d'entretiens professionnels réalisés s'explique par le contexte de l'année 2020 (confinement, difficulté à réaliser les entretiens en distanciel, report de la fin de campagne...).

XV. PERSONNEL BIATSS DE NATIONALITES ETRANGERES





LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS



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

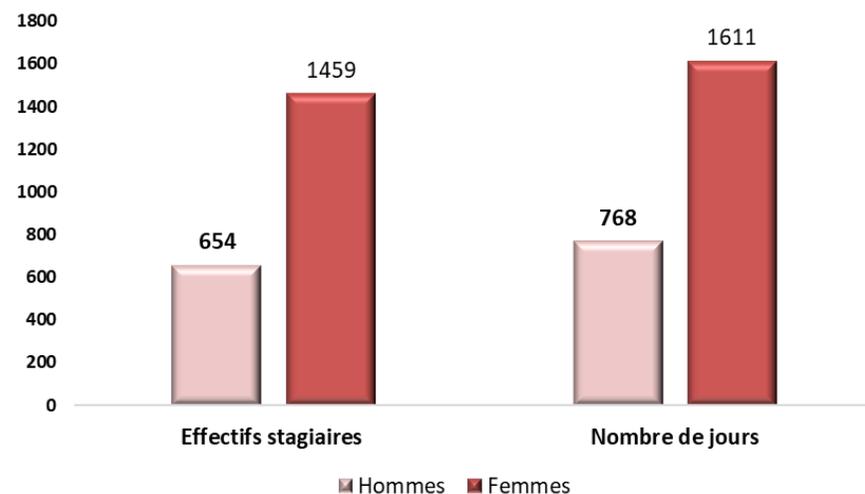
| | 2019 | | | | 2020 | | | |
|-------------------------------------|-----------------|------------|------------|----------------------------------|-----------------|------------|------------|----------------------------------|
| | nombre d'agents | | | % par rapport à l'effectif total | nombre d'agents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

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

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

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

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS ET ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS, ENSEIGNANTS



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

A. Répartition des personnels BIATSS



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

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

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

B. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants



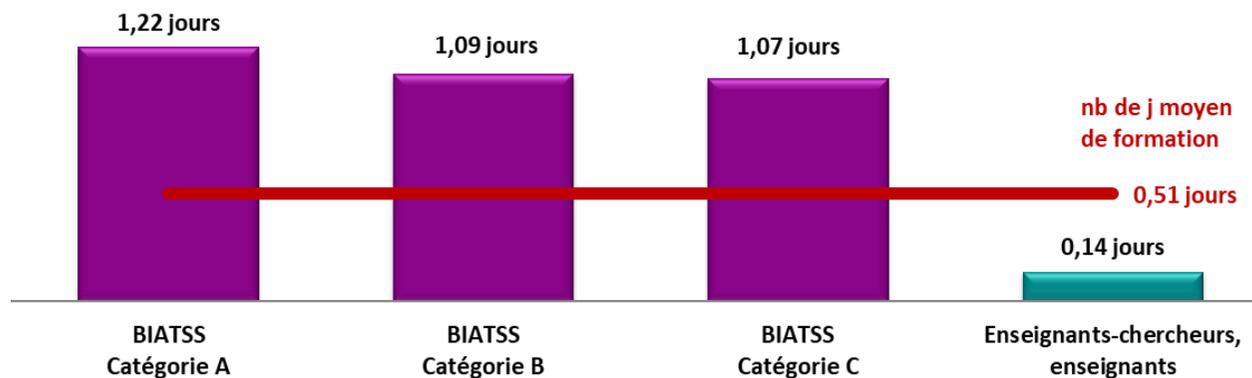
Nombre moyen de jours de formations par agents ayant suivi une formation : **0,95**

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

IV. PART DES AGENTS FORMES PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS GLOBAUX

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

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



VI. TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS

2020 – TAUX D'ABSENTEISME DES AGENTS INSCRITS

9%

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

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

VIII. LES DECISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATIONS

| | |
|---------------------------|-------|
| Nombre de demandes | 1 447 |
| Nombre de refus | 73 |

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

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

IX. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

Compte Personnel de Formation (CPF)

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

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

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

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

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

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

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

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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

XI. LES BILANS DE COMPETENCES

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

Bilan de compétences

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

XII. CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

A. Congé de formation professionnelle des personnels BIATSS

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

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

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

XIII. NOMBRES D'AGENTS EN FORMATION INITIALE STATUTAIRE

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

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

XIV. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION CONTINUE

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

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

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

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

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

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

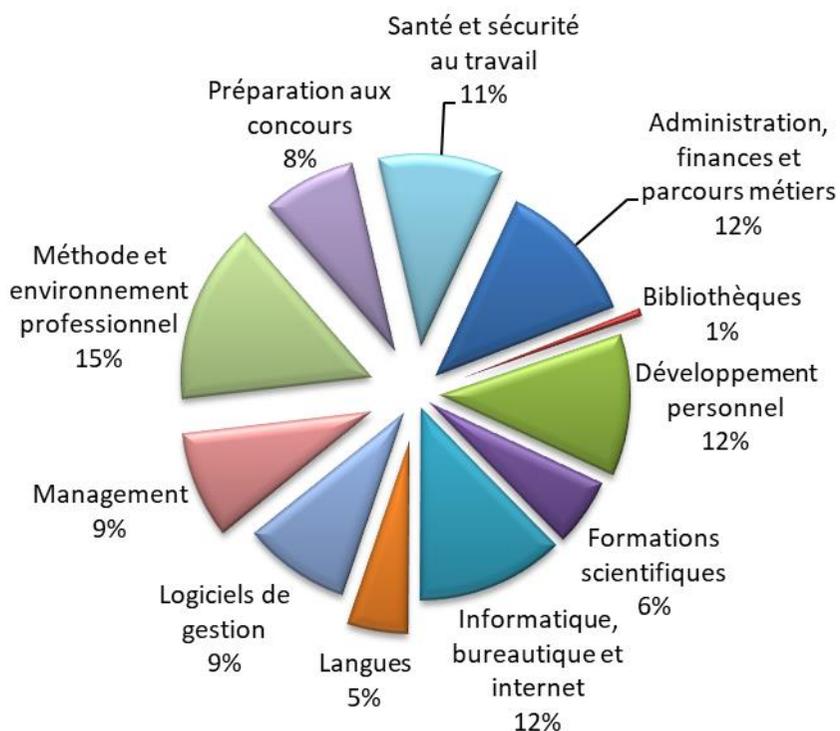
XV. REPARTITION DES STAGIAIRES ET DES DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION



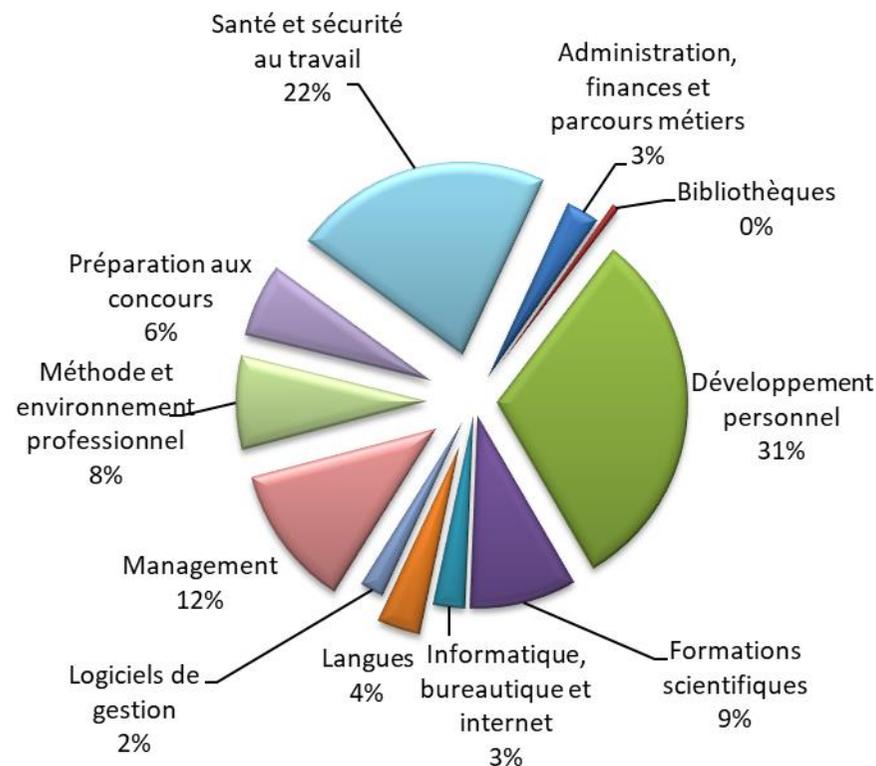
Le budget du service de formation continue des personnels de l'UCBL est de **371 255 €**

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

Répartition des stagiaires par domaine de formation



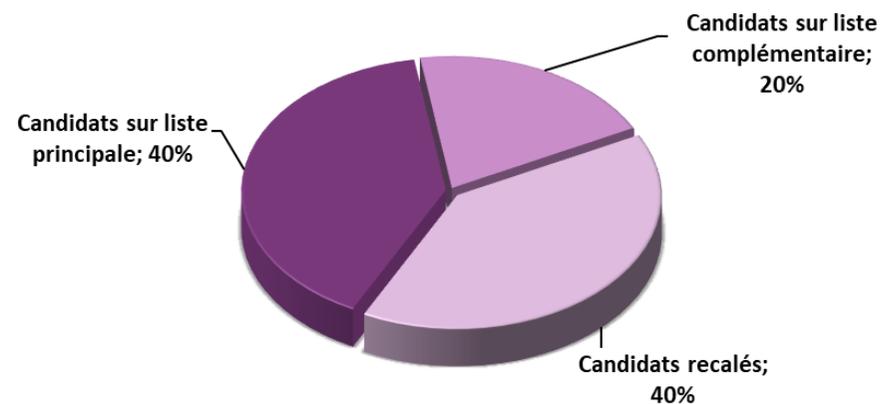
Répartition des dépenses par domaine de formation



XVI. LES ORAUX BLANCS

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

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



XVII. FORMATIONS ANIMEES PAR DES FORMATEURS INTERNES

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

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



LES ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

I. LES RISQUES A LYON 1

A. Cartographie des risques

Risques généraux

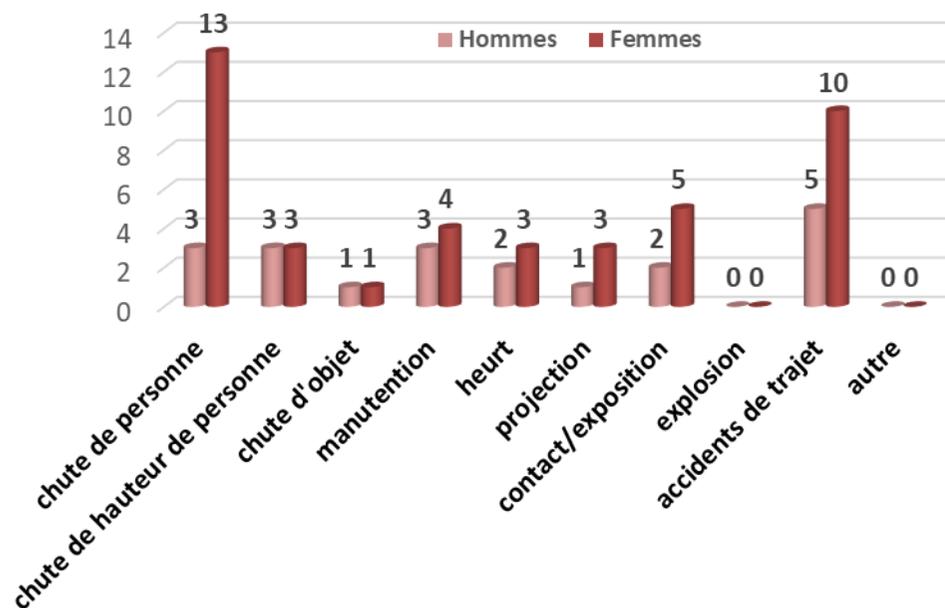
- Risque de chute d'objet
- Risque de chute de hauteur
- Risque lié aux déplacements
- Risque lié aux ambiances (bruit, odeurs, températures, luminosité)
- Risques psychosociaux (RPS)
- Risque lié à la manutention électrique ou manuelle
- Risque lié au travail sur écran

Risques spécifiques au poste de travail

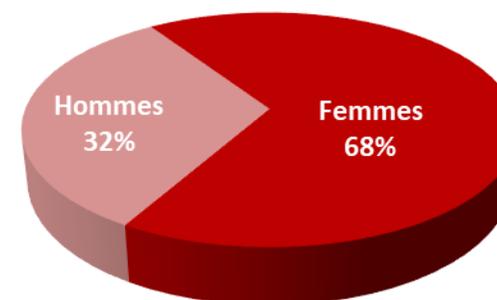
- Risque biologique
- Risque chimique
- Risque lié aux rayonnements ionisants
- Risque lié aux rayonnements non ionisants
- Risque lié aux équipements de travail
- Risque lié aux équipements sous pression
- Risque électrique
- Risque incendie
- Risque lié à l'expérimentation animale
- Risque lié aux liquides cryogéniques et aux gaz
- Risque mission

B. Répartition des accidents du travail à l'UCBL

Répartition des 62 accidents du travail en 2020



Répartition H/F des accidents du travail



C. Les commissions médicales

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

D. Les actes de violence physique envers le personnel

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

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

E. Les cas de suicides ou tentatives de suicide

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

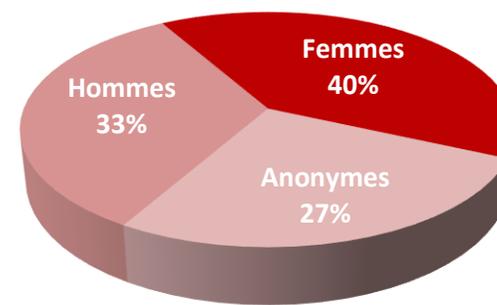
*Pour les tentatives de suicide ou suicides à domicile, seuls les cas déclarés auprès du Service de Préventions des Risques, du Service Social ou de la Médecine Préventive sont comptabilisés.

F. Dispositif de signalement

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

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

Répartition des 30 signalements en 2020



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

14 auditions ont été réalisées :

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

▪

II. LE SERVICE DE PREVENTIONS DES RISQUES

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

A. Les acteurs de la prévention

1. Les Conseillers de Prévention (CP)

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

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

2. Les Assistants de Prévention (AP)

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

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

3. Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR)

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

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

4. Les Réfèrent Sécurité LASER (RSL)

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

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

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

1. Plans de prévention

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

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

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

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

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

C. Mise en œuvre des actions de préventions

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

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

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

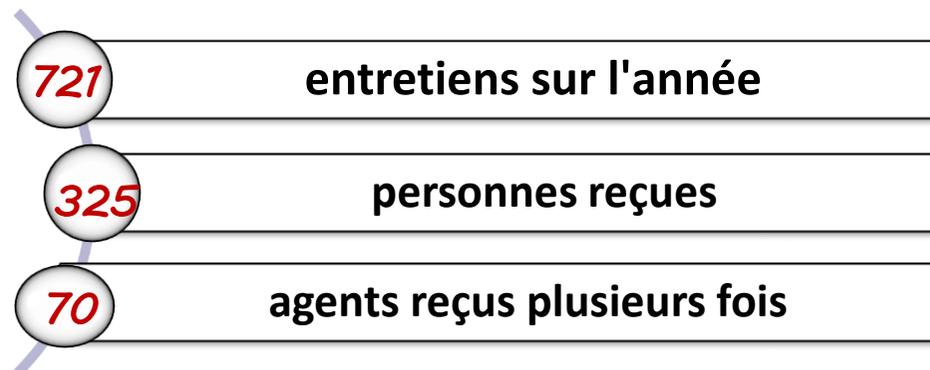
IV. SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

A. Nombre de personnels reçus

| Agents fonctionnaires | Agents contractuels |
|-----------------------|---------------------|
| 250 | 75 |

| Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants | BIATSS |
|---|--------|
| 93 | 232 |

| Hommes | Femmes |
|--------|--------|
| 110 | 215 |



B. Problématiques rencontrées

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

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

Un agent peut être concerné par une ou plusieurs problématiques

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

V. PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

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

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

A. Accompagnement individuel

| Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|--------------|
| 77 | 25 |

| Hommes | Femmes |
|--------|--------|
| 26 | 76 |

| Enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants | BIATSS |
|---|--------|
| 40 | 62 |

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

**330 ENTRETIENS
AU TOTAL**

B. Pluridisciplinarité

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

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

A. GEST expert

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

1. GEST expert individuel

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

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

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

2. GEST expert collectif

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

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

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

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

B. GEST Pilote

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

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

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

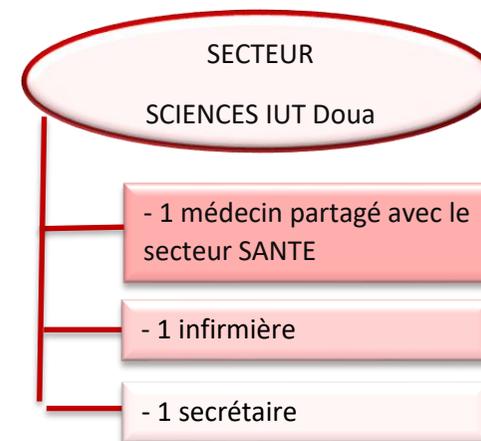
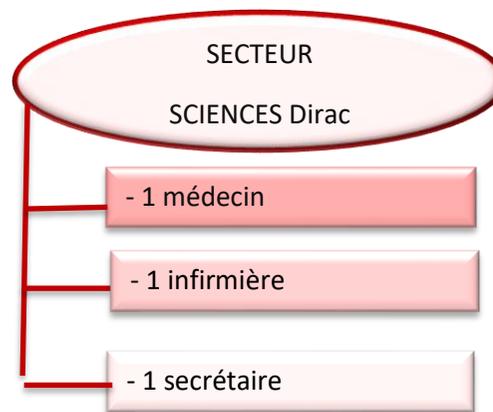
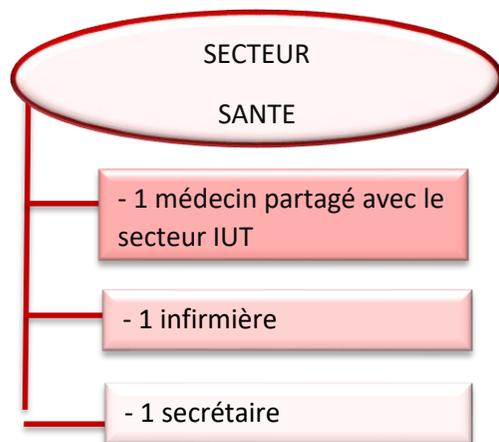
GRASP est un groupe ressource pluridisciplinaire issu d'une volonté institutionnelle, au service de l'établissement pour la mise en œuvre de la politique sur la gestion de la réalité alcool et autres substances psychoactives sur le lieu de travail.

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

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

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

1 Médecin coordinateur



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

I. LES VISITES MEDICALES



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

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

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

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

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

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

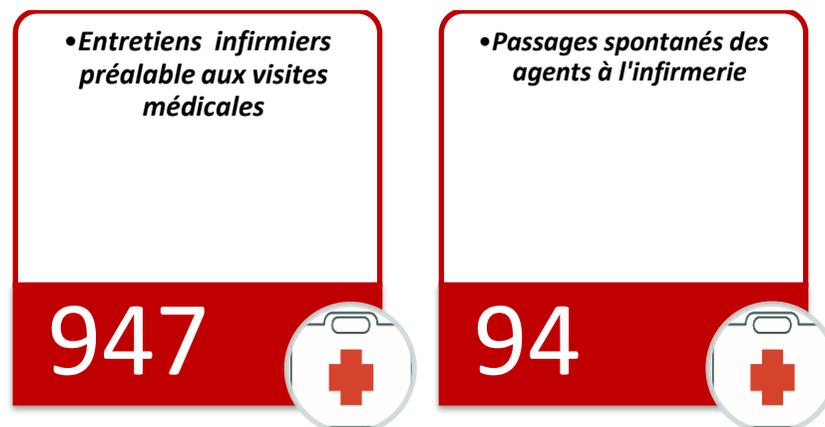
(2) Une personne peut être vue plusieurs fois.

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



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

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



II. LES URGENCES



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

III. LES VACCINATIONS

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

IV. LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

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

V. LES MISSIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

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

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

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

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





VIE DES PERSONNELS

VIE DES PERSONNELS

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

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

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

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

II. POLITIQUE DE RESTAURATION

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

IV. ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS PROPOSEES PAR LE CLASUP

A. Conseils et accompagnements

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

B. Vie culturelle

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

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

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

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

Impact de la crise sanitaire covid :

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

C. Vie sportive et activité de loisirs

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



Université Claude Bernard Lyon 1

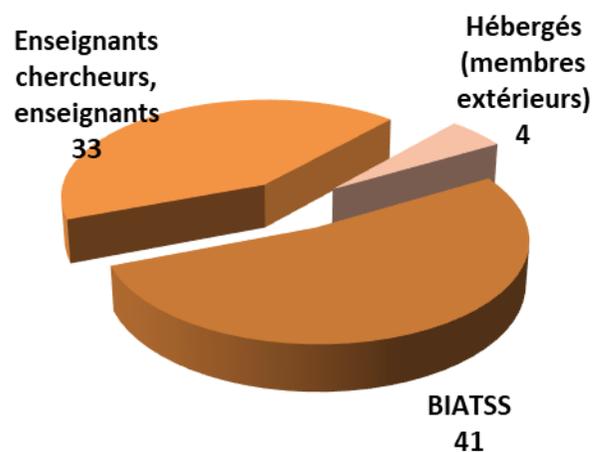
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

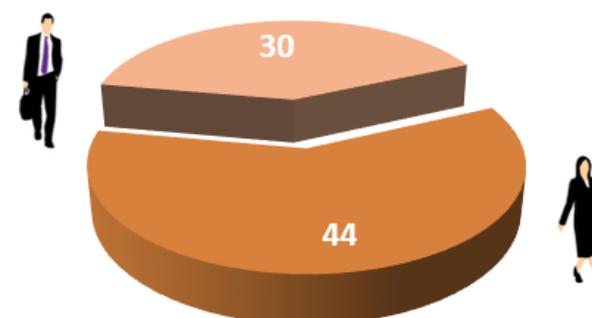
I. L'ÉQUIPE DE DIRECTION

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

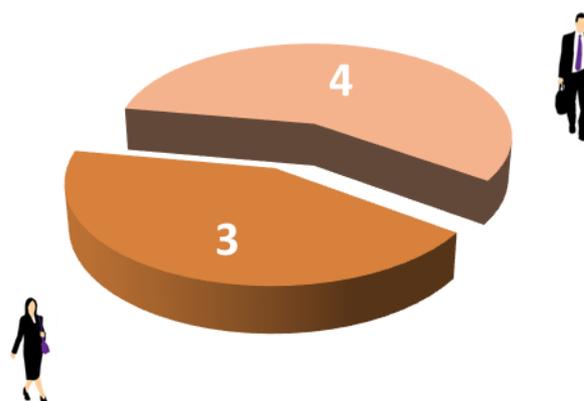
Répartition par catégorie des membres de l'équipe de direction



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



Répartition par sexe des primo-nominations (hors hébergés)



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

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

LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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

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

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

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

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

Véritable organe de concertation, le CHSCT a pour mission :

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

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

Les Réunions du CHSCT :

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

LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Nombre de réunions des instances représentatives du personnel



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

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

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

D. Les recours aux commissions administratives paritaires

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

E. Les sanctions disciplinaires

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

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

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

F. Les réunions des groupes de travail

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

COMITE TECHNIQUE :

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

COMITE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

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

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



III. ACTIVITES SYNDICALES

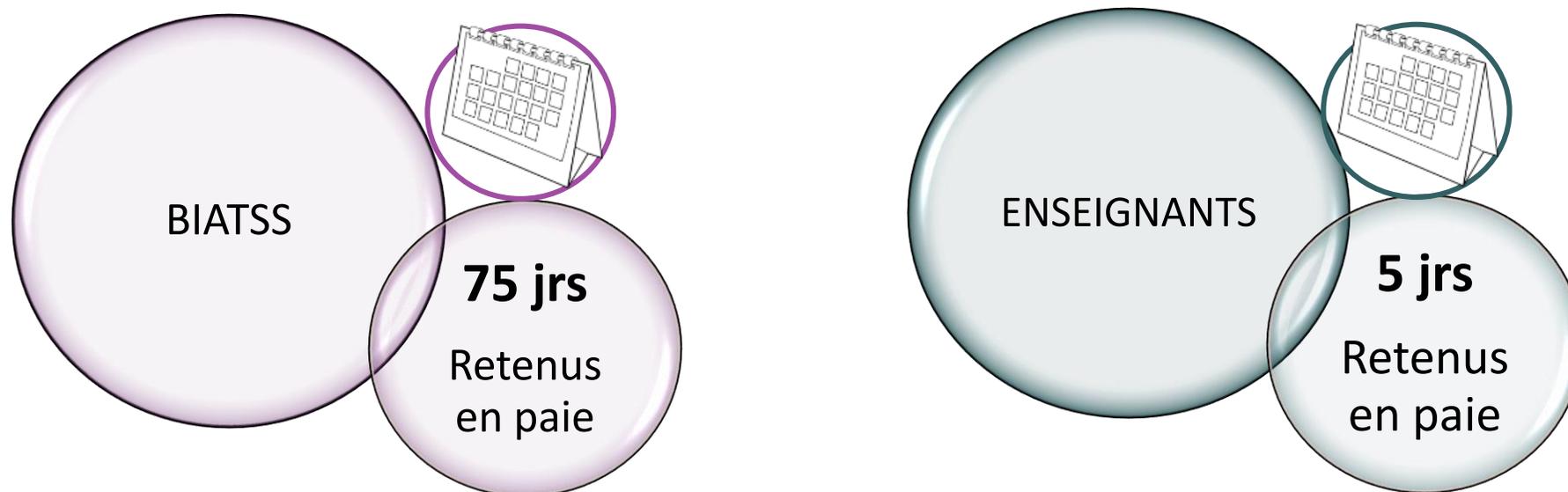
Le droit syndical et le droit de grève sont inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946, confirmés par celui de la Constitution de 1958 et également inscrits dans le statut général de la fonction publique.

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

IV. GREVE

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

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



A

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

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

B

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

E

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

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

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

Enseignant du premier degré : instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G

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

H

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

I

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

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

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

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

L

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

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

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

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

P

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

RIFSEEP : Régime 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.



© Université Claude Bernard Lyon 1

ANNEXE

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

AVANT-PROPOS

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

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

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

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

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

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

METHODOLOGIE DE TRAVAIL

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

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

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

Population étudiée :

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

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

Ne sont pas inclus dans cette population :

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

Abréviations :

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

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

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

GVT : Glissement Vieillessement Technicité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SRIAS : Section Régionale Interministérielle de l'Action Sociale

I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A. Effectifs

1. Les effectifs BIATSS et ECE

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

Le personnel à l'UCBL

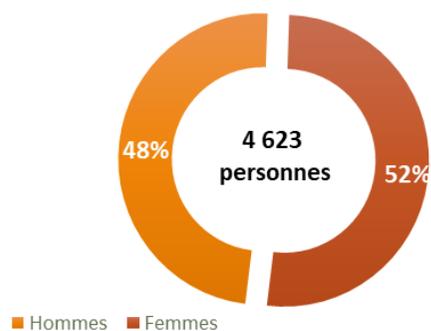


Fig. 1

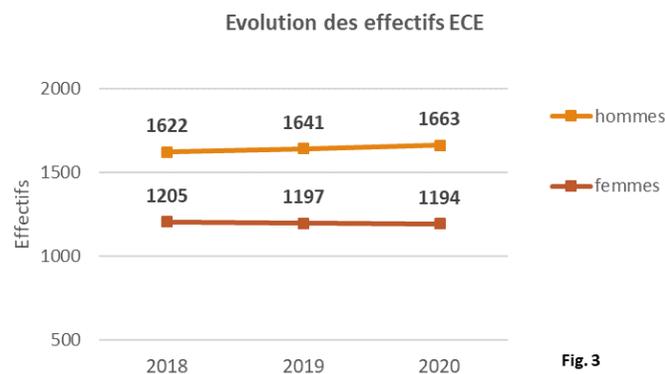


Fig. 3

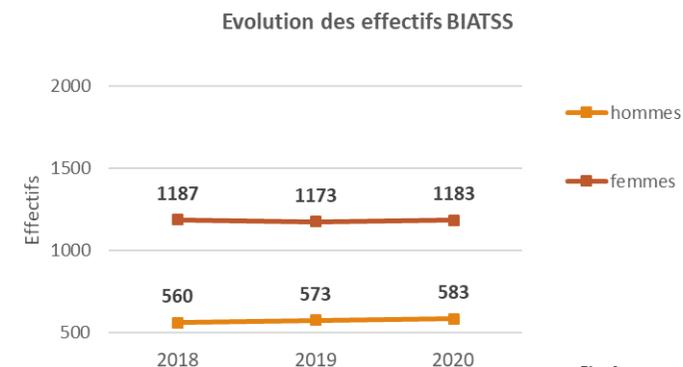


Fig. 4

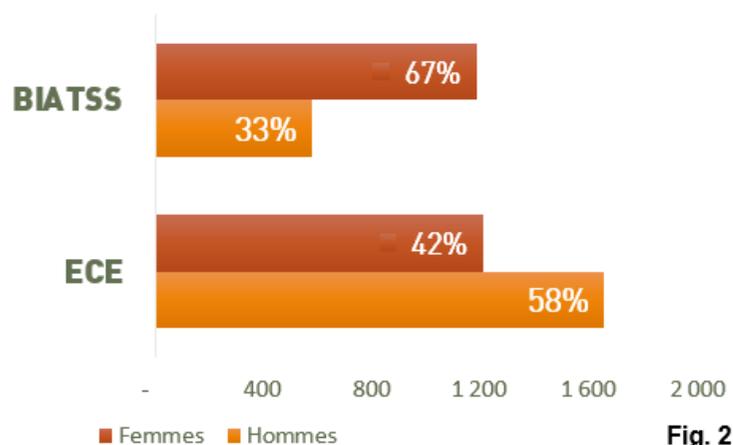


Fig. 2

Constat :

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

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

Evolution des effectifs titulaires et contractuels:

Fig. 3 et 4 : On constate une légère baisse des effectifs féminins ECE. Le rapport femmes/hommes reste toutefois sensiblement le même sur les trois années de référence.

2. Effectifs physiques et ETP des ECE fonctionnaires et contractuels

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

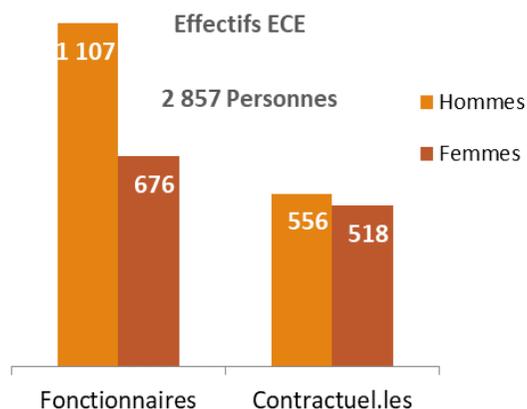


Fig. 1

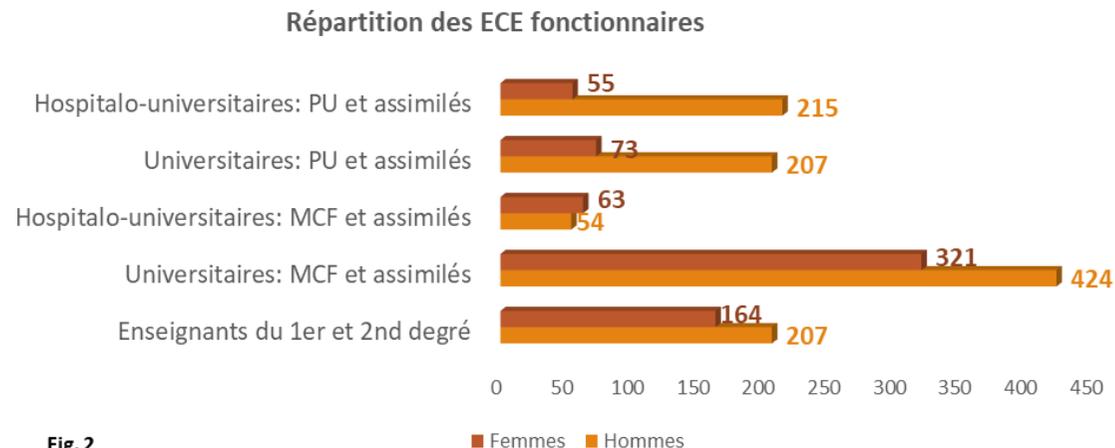


Fig. 2

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

Fig. 3

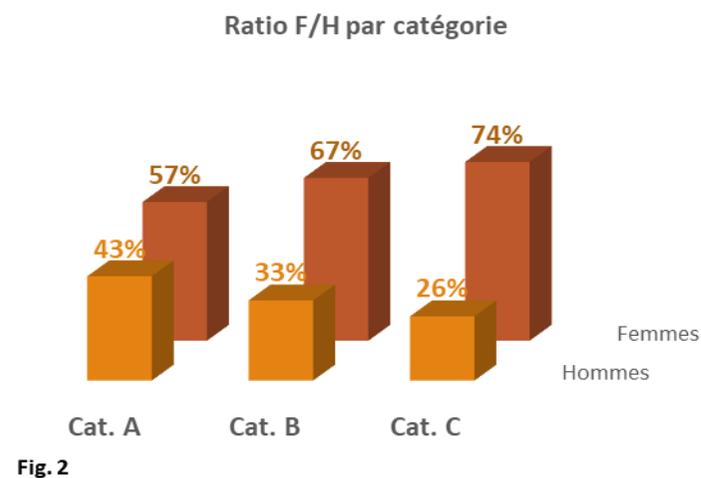
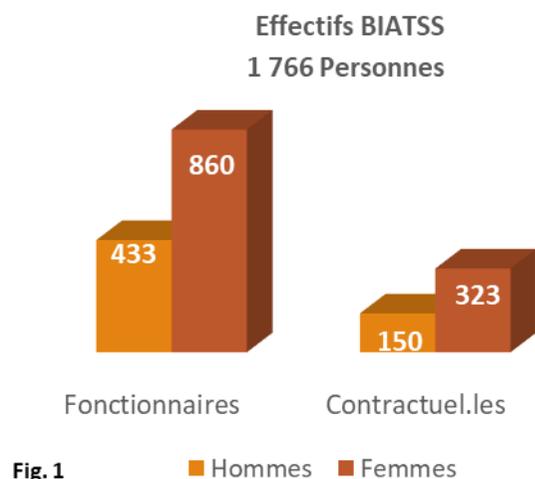
Constat :

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

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

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

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



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

Constat :

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

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

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

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

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



Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 personnels à temps plein est tenu d'employer des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des personnels rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique.



Fig. 1

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

Fig. 2

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

Fig. 3

Constat :

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

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

* : Source MENJ – MESRI 2019

5. Répartition des âges



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

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

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

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

Fig. 1

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

Moyenne d'âge des ECE



Fig. 2

■ Femmes ■ Hommes

Moyenne d'âge des BIATSS



Fig. 3

■ Femmes ■ Hommes

Constat :

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

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

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

- Répartition des âges des ECE

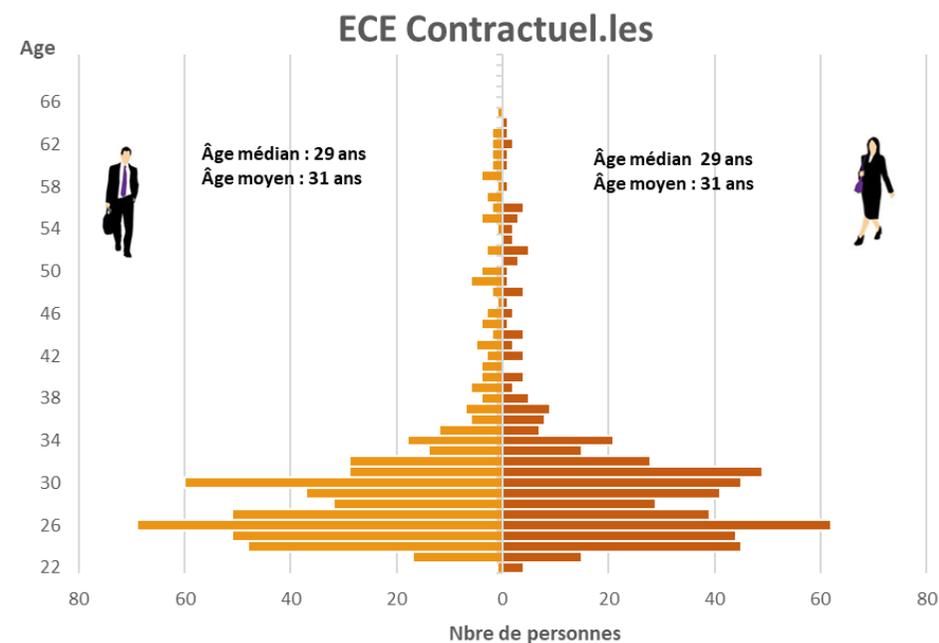
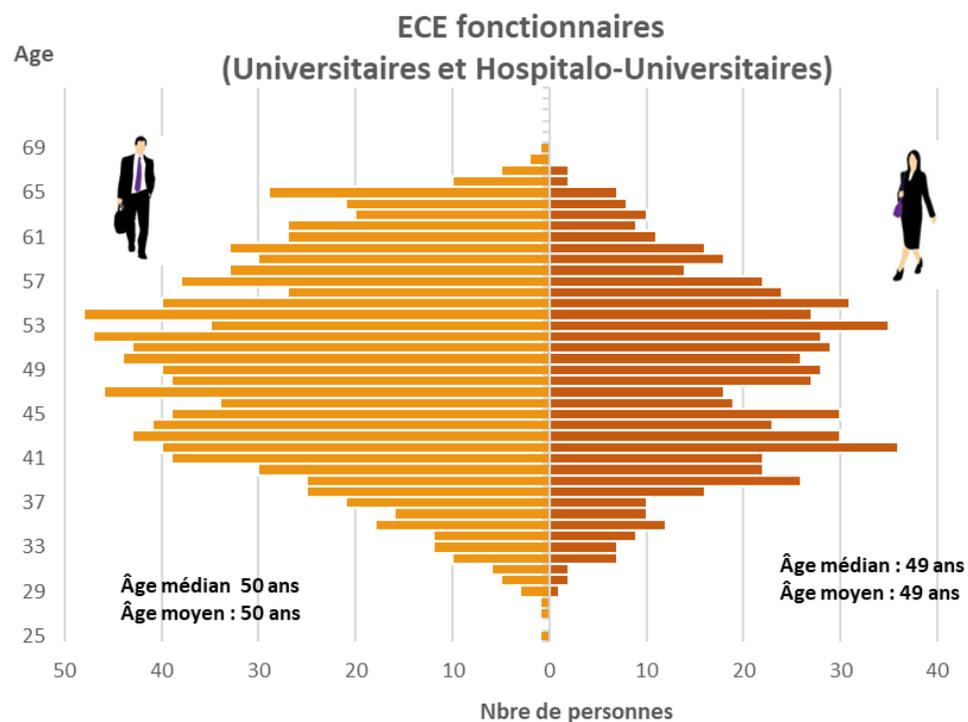


Fig. 1

Fig. 2

Constat :

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

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

- Répartition des âges des BIATSS

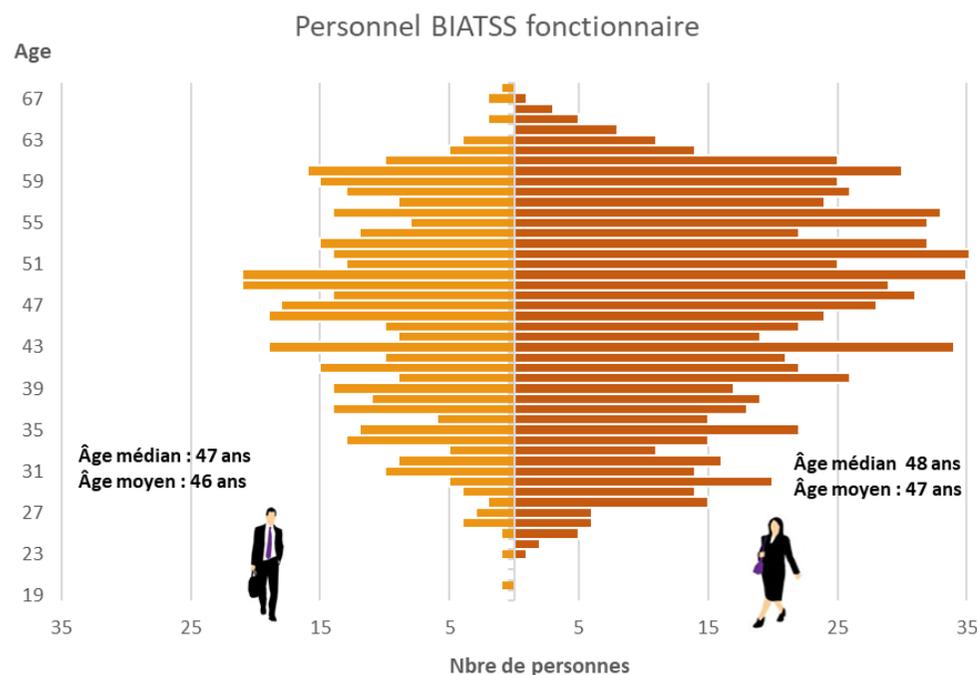


Fig. 1



Fig. 2

Constat :

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

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

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

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

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

Fig. 1

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

Fig. 2

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

Constat :

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

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

C. Entrées et départs du personnel

1. Entrées Départs des fonctionnaires

• Modalités d'entrée et de départ des personnels fonctionnaires

Fig. 1

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

Fig. 2

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

- Evolution des entrées et départs des personnels fonctionnaires

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires ECE



Fig. 1

Evolution des entrées et départs des fonctionnaires BIATSS



Fig. 2

Constat :

cf figures 1 et 2 page 173

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

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

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

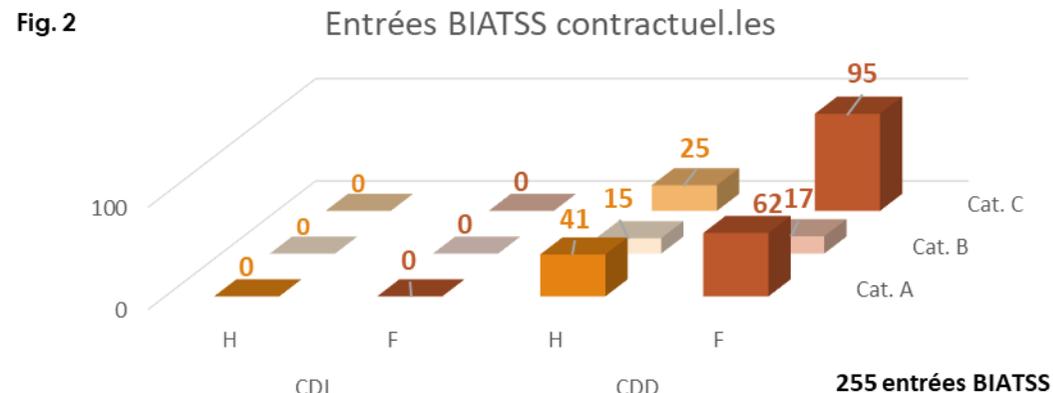
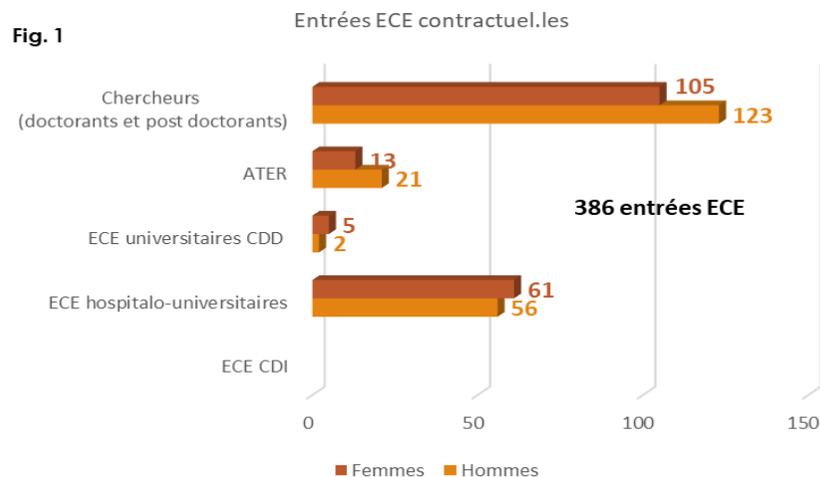
Sur les 87 entrées BIATSS, 72% sont des femmes (**Fig. 1**).

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

2. Entrées et départs des personnels contractuels

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

• Entrées des personnels contractuels



• Modalités de départ des personnels contractuels

Fig. 3

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

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

Constat :

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

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

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

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

Fig. 1

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

Fig. 2

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

Constat :

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

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

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

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

4. Taux de rotation des fonctionnaires

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

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

Fig. 1

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

Constat :

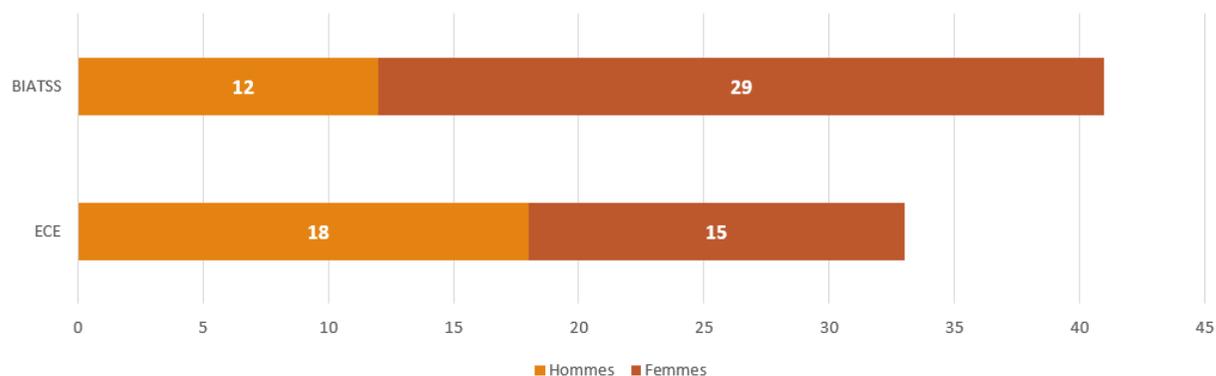
En 2020, sur l'ensemble des départs de titulaires de l'UCBL, 2,9% des effectifs ECE ont été renouvelés contre 6,6% pour les effectifs BIATSS.

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

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

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

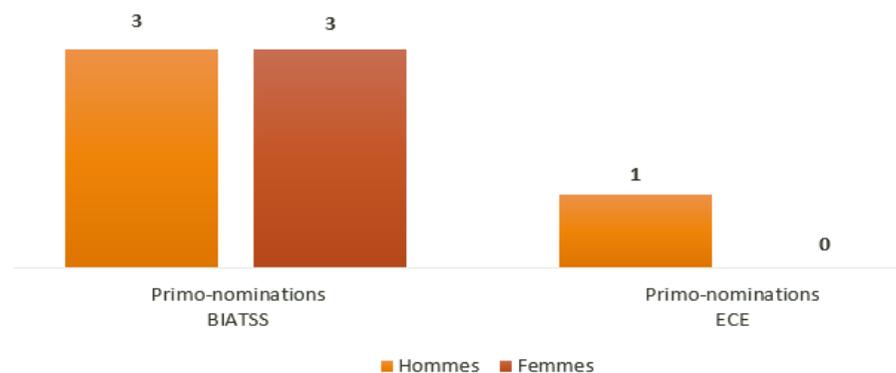
1. Total Emplois supérieurs et dirigeants : membre de l'équipe de gouvernance



Constat :

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

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



E. Promotions

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

1. Avancement de grade et de corps des ECE

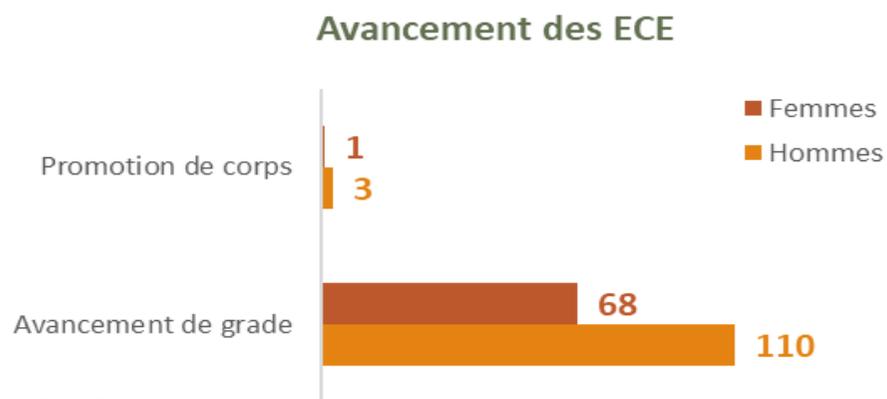


Fig. 1

Constat :

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

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

Fig. 2

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

2. Avancement de grade et de corps des BIATSS

Fig. 1

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

Promotion de corps BIATSS

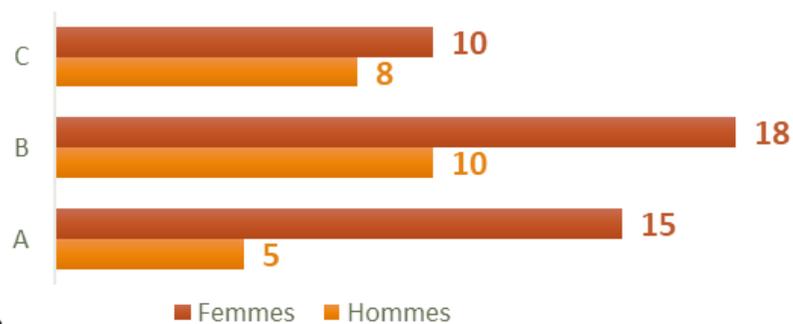


Fig. 2

Avancement de grade BIATSS

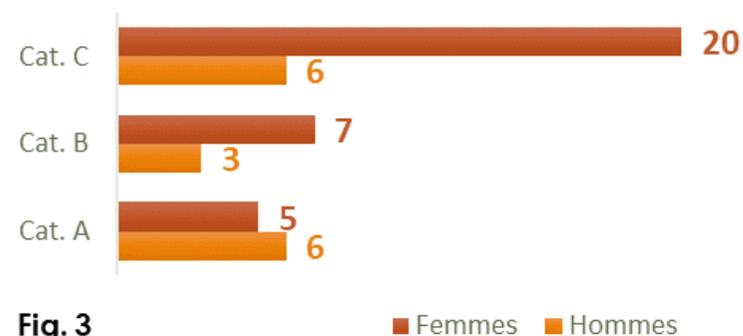


Fig. 3

Constat :

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

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

Fig. 1

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

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

JURYS DE CONCOURS BIATSS

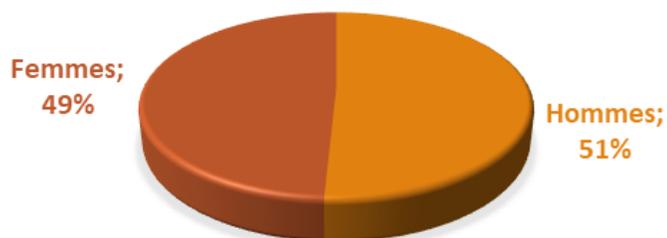


Fig. 2

122 membres de jury

PRÉSIDIENCES DE JURYS DE CONCOURS

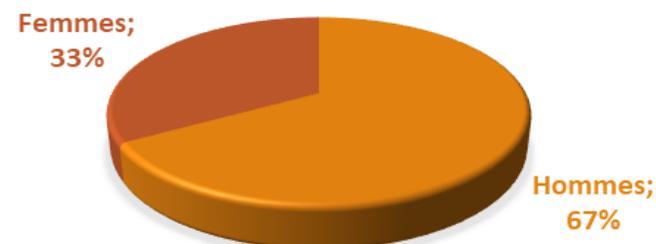


Fig. 3

24 présidences de jury

Constat :

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

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

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

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



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



Constat :

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

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

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

II. REMUNERATION



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

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

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

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

A. Rémunérations moyennes, médianes et par déciles

Fig. 1

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

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

B. Evolution des rémunérations sur le net imposable moyen

1. Evolution des rémunérations ECE

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

2. Evolution des rémunérations BIATSS

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

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

Constat :

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

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

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

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

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

III. FORMATION – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Nombre moyen de jours de formation professionnelle

Fig. 1

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

Evolution du nombre moyen de jours de formation

Fig. 2

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

Evolution du nombre de congé de formation professionnelle

Fig. 3

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

Constat :

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

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

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

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

1. Formations relatives au handicap en milieu professionnel

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

2. Formations relatives aux discriminations et harcèlement

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

Constat :

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

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

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Fig. 1

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

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

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

Fig. 2

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

Constat :

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

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

V. CONGES

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

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

B. Comptes épargne-temps

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

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

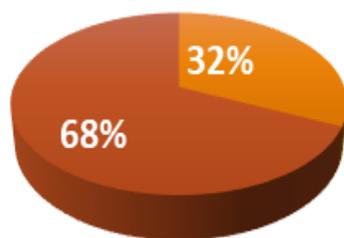


Fig. 1

■ Hommes ■ Femmes

Fig. 2

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

Constat :

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

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

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

VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A. Organisation

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

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

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

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

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

2. Télétravail

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

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

Constat :

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

B. Services de proximité

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

Fig. 1

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

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

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

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

Fig. 2

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

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

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

Fig. 1

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

Fig. 2

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

Constat :

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

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

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

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

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

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

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

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



Université Claude Bernard  Lyon 1

DELIBERATION N°2021-150

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 JUILLET 2021

Rapport social unique 2020

Exposé des motifs :

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

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

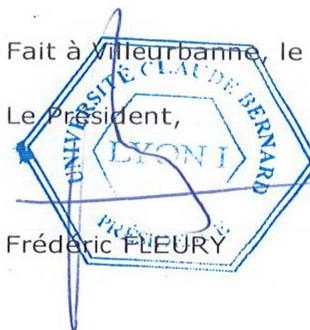
Nombre de membres : 28
Nombre de membres présents ou représentés : 24
Nombre de voix favorables : 23
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1

Pièces jointes : rapport social unique 2020.

Fait à Villeurbanne, le 15 juillet 2021

Le Président,

Frédéric FUEURY



SERVICE PAIE ET AIDE AU PILOTAGE

Bâtiment Julie Victoire Daubié

Domaine Scientifique de la DOUA

43, Boulevard du 11 novembre 1918

69622 Villeurbanne CEDEX

